



### 저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



**저작자표시.** 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



**비영리.** 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



**동일조건변경허락.** 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

**저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.**

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2008년 2월

교육학석사(일반사회교육)학위논문

고령화사회의  
고령자 취업활성화 방안

조선대학교 교육대학원

일반사회교육전공

정 경 태

고령화사회의  
고령자 취업활성화 방안

*A Study on the Activation for Senior Employment  
in Aging Society*

2008년 2월

조선대학교 교육대학원

일반사회교육전공

정 경 태

고령화사회의  
고령자 취업활성화 방안

지도교수 노상채

이 논문을 교육학석사(일반사회교육)학위  
청구논문으로 제출합니다.

2007년 10월

조선대학교 교육대학원

일반사회교육전공

정 경 태



## < 목 차 >

### ABSTRACT

<b>제1장 서론</b> .....	<b>1</b>
제1절 연구의 배경 및 목적 .....	1
제2절 연구의 방법 및 구성 .....	3
<b>제2장 고령자 취업의 이론적 배경 및 필요성</b> .....	<b>4</b>
제1절 노인과 고령자의 개념 .....	4
1. 노인의 개념 .....	4
2. 고령자의 개념 .....	5
제2절 고령화의 원인과 영향 .....	6
1. 고령화의 원인 .....	6
2. 고령화의 현황 .....	10
3. 고령화의 영향 .....	12
제3절 고령자 취업에 관한 이론적 배경 .....	15
1. 사회학적 이론 .....	16
2. 경제학적 이론 .....	18
제4절 고령자 취업의 필요성 .....	22
1. 가족구조변화와 부양의식의 변화 .....	22
2. 경제적 빈곤과 육체적·정신적 건강문제 .....	23
3. 사회적 비용증가와 노후소득보장제도 불안정 .....	26
4. 고령자 취업욕구의 증가 .....	29

<b>제3장 우리나라 고령자 취업 현황 및 문제점</b> .....	<b>32</b>
제1절 우리나라 고령자 고용관련 정책 .....	32
1. 고령자 고용에 관한 법적 근거 .....	32
2. 고령자 고용지원제도 .....	38
제2절 고령자 취업 현황 .....	46
1. 고령자 경제활동 참가율 및 실업률 .....	46
2. 고령자 취업 실태 .....	47
3. 고령자 취업촉진 사업현황 .....	50
4. 고령자 임금 실태 .....	56
제3절 고령자 취업의 문제점 .....	58
1. 고령자고용정책의 문제 .....	58
2. 고령자 취업알선사업의 문제 .....	62
3. 낮은 임금수준과 열악한 작업환경의 문제 .....	64
4. 고령자 취업의식과 사회의 부정적 인식 .....	66
제4절 미·일 고령자 취업정책 및 시사점 .....	67
1. 미국 .....	67
2. 일본 .....	75
3. 미·일 고령자 취업정책의 시사점 .....	80
<b>제4장 고령자 취업 활성화 방안</b> .....	<b>82</b>
제1절 고령자 취업에 관한 인식 전환 .....	82
1. 고령자의 사고전환 .....	82
2. 사회적 편견의 해소 .....	83
제2절 공공정책 부문 .....	84
1. 고령자 고용관련 법규 정비 .....	84
2. 고령자 정년정책 개선 .....	85

3. 고령자 취업을 위한 각 부처간 협력 .....	86
4. 고령자 취업알선사업 내실화 .....	86
제3절 민간기업 부문 .....	88
1. 기업내부 인력활용시스템 개편 .....	88
2. 고령자 인력특성에 대한 이해 제고 .....	89
3. 고령자 임금체계 개선 .....	90
4. 고령자 친화적 능력개발 실시 .....	91
제5장 요약 및 결론 .....	93
참고문헌 .....	96
부 록 .....	100



## <표 목 차>

<표 2-1> 우리나라 합계출산율 .....	6
<표 2-2> OECD 주요국 합계출생율 지표 .....	7
<표 2-3> 경제활동참가율 및 실업률 .....	8
<표 2-4> 우리나라의 평균수명 추이 .....	9
<표 2-5> 연령계층별 인구 및 구성비 추이 .....	10
<표 2-6> 노년부양비 및 노령화지수 .....	12
<표 2-7> 차원별 고령화 사회의 과제 .....	15
<표 2-8> 65세이상 노인들이 겪는 가장 어려운 문제 .....	24
<표 2-9> 노인복지 관련 예산 추이 .....	27
<표 2-10> 고령자 취업의사 및 취업을 원하는 이유 .....	30
<표 3-1> 고령자고용촉진장려금 지원요건 및 지원수준 .....	39
<표 3-2> 신규고용촉진장려금 지원요건 및 지원수준 .....	40
<표 3-3> 임금피크제보전수당 지원요건 및 지원수준 .....	41
<표 3-4> 고령자고용촉진컨설팅의 지원대상 프로그램 및 지원내용 .....	42
<표 3-5> 고령자고용환경개선자금 융자 지원요건 및 지원수준 .....	43
<표 3-6> 고령자뉴스타트프로그램 지원대상 및 지원내용 .....	44
<표 3-7> 고령자 단기적응훈련과정 및 직종 .....	45
<표 3-8> 고령층 인구의 경제활동참가율 및 실업률 .....	46
<표 3-9> 고령자 경제활동참가율 및 고용률과 실업률 국제간 비교 .....	47
<표 3-10> 고령층 취업자의 산업별 분포(구성비) .....	48
<표 3-11> 고령층 취업자의 직업별 분포(구성비) .....	49
<표 3-12> 고령층의 현재 취업상태 및 과거 취업경험 분포(구성비) .....	50
<표 3-13> 노인일자리사업의 주요일자리 유형 .....	51
<표 3-14> 노인일자리사업 추진 경과 .....	53

<표 3-15> 노인일자리사업 총괄 현황 .....	53
<표 3-16> 예산 직접지원 수행기관별 추진실적 .....	54
<표 3-17> 예산 간접지원 일자리 추진실적 .....	54
<표 3-18> 60세이상 취업자의 성별 월급여수준 .....	57
<표 3-19> 60세이상 취업자의 성별·직종별 월급여수준 .....	58
<표 3-20> 사업유형별 배분 현황 .....	63
<표 3-21> 미국의 65세 이상 인구 .....	68
<표 3-22> 미국 65세 이상 인구의 특성별 추이(1990~2003년) .....	69
<표 3-23> 미국의 연령별 노동참여현황(2003년) .....	70
<표 3-24> 일본의 고령자 인구 및 비율 .....	76
<표 3-25> 고령자 취업비율의 국제비교(2003년) .....	77
<표 3-26> 고령자세대의 소득 .....	78
<표 3-27> 고령자 고용관련 조성금 제도의 개요 .....	80

### <그림목차>

<그림 2-1> 우리나라 출생아수 및 합계출산율 추이 .....	7
<그림 2-2> 우리나라 평균수명 추이 .....	9
<그림 2-3> 연령계층별 인구 구성비 추이 .....	11
<그림 2-4> 노년부양비 및 노령화지수 추이 .....	12
<그림 2-5> 노인복지 관련 예산 추이 .....	27
<그림 3-1> 노인일자리사업의 사업추진 체계 .....	52
<그림 3-2> 미국의 고령층 소득원 구성(2003년) .....	72

## *ABSTRACT*

### *A Study on the Activation for Senior Employment in Aging Society*

Jung, Kyung Tae

Adviser: Noh, Sang Chae, Ph.D.

Major: General Science Education

Graduate School of Education, Chosun University

The aging population is a challenge, and at the same time a hot subject, for all the countries around the globe in the 21st century. What naturally derives from this phenomena is an “Aging Society”.

The society with the increased populations of the aged causes the severe problems which deteriorate the finance of a national pension and lower productivity and welfare, since few population enabling to participate in economic activities have to support lots of the aged populations.

The purpose of this paper is to clearly identify the current place of our society which shows accelerated transition outwards aged society from aging one, and along with new understanding about the necessity of employing aged human resources, it is to contribute to establishing policies of activity using them, while recognizing internally and externally rising changes in the social-structure which we are coming to face soon.

The Ministry of Welfare and the Ministry of Labor, in charge of the system of employing aged human resources of our country, failed to achieve role-establishment between policy bodies, an issue to be solved prior to others

for policy working resulting in the failure of mutual network or communication.

We have to develop the current seniority system and pension. After retirement, If change the working hour or working condition and payment and pension flexibly, it will be very helpful to solve unemployed old people at the aged society for government and company.

This paper compared and contrasted the social program involveing theses of aged citizens in U.S and Japan, in order to analyze their impact on the society

A firm organization should be founded in order to aid the aged citizens to participate and to contribute to our aging society.

The paper methods are as follows:

First, the importance of an employment policy for the aged is reviewed along with its theoretical backgrounds.

Second, problems are identified by analyzing the present state on an employment policy for the aged in our country as well as that in each of US and Japan.

Third, methods for the active utilization of an employment policy for the aged, and for settlement of such problems are suggested in national policies and private enterprises.

Fourth, based upon these analytic results, this paper offered the methods which could make the employment of aged human resources.

## 제1장 서론

### 제1절 연구의 배경 및 목적

최근에 들어와 각종 언론매체를 통하여 인구의 고령화가 이슈화되고 있다.

우리는 고령화로 인한 심각성을 제대로 인식하지 못하고 있지만, 핵무기 확산이나, 첨단 무기 테러, 슈퍼바이러스, 기후변화 등과 마찬가지로 인류가 맞닥뜨릴 끔찍한 재난들 중 하나라고 전문가들은 이야기한다. 세계 최고의 투자은행그룹인 블랙스톤(Blackstone)그룹의 피터슨(Peter Peterson) 회장은 ‘인류 고령화라는 당면과제는 경제대국이 나아가는 미래의 수평선 위에 거대한 빙산처럼 버티고 있다’면서 ‘고령화라는 인구통계학적 변화에는 엄청난 경제, 사회적 비용이 따르며 그 비용은 세계 최강의 경제대국이라도 해도 제때에 대응하지 않는다면 파산에 이를 만큼 위협적인 것’이라고 말했다. 영국의 인구학자 폴 윌리스(Paul Ellis)는 저서 ‘에이지 퀘이크(Age-Quake)’에서 고령화 사회가 세계경제에 줄 충격을 지진에 비유했다. 그는 ‘베이비붐 세대가 은퇴하는 2020년께 세계경제는 에이지 퀘이크로 뿌리째 흔들릴 것인데, 그 강도가 리히터 규모 9.0에 달할 것’이라고 예측했다.

또한 코피 아난(Kofi Atta Annan) 전 유엔 사무총장도 2002년 4월 제2차 세계고령화회의 연설에서 고령화의 급속한 진전은 세계경제의 시한폭탄이라고 경고한 바 있다. 출산율이 낮은 한국과 일본, 유럽은 문제가 심각하다. 유엔인구국은 2000년 보고서에서 급속한 고령화와 인구감소를 겪고 있는 한국, 일본, 유럽 등은 경쟁력을 유지하고 고령인구를 부양하기 위해 이민자를 더 받아들여야 할 것이라고까지 지적한 바 있다.

우리나라의 경우는 고령층 증가율이 세계최고라 할 수 있는데, 후대에게 전가될 부담이 적지 않다. 2006년의 경우 생산가능인구 7.6명이 노인 1명을 부양하는 것과 같고, 2020년에는 4.6명이, 2030년에는 2.7명이 노인 1명을 부양하는 것이다. 또한 노령화지수는 2006년 50.9로 유년인구(0~14세) 100명당 노인인구가 51명이지만,

2010년에는 66.8, 2020년에는 124.2로 크게 높아질 것으로 전망한다. 특히, 2017년 노령화지수는 104.7로 노인인구가 유년인구를 초과할 것으로 보인다.

이제 전 세계적으로 계속해서 늘어나고 있는 고령인구에 의한 인구 고령화현상은 지구촌 모든 국가가 직면하게 될 21세기의 도전이고 당면과제로, 이러한 인구의 고령화는 노동력의 감소와 고령인구의 증가를 가져와 이로 인한 복지수용의 증가로 정부의 부담을 가중시켜 이미 고령화 사회로 접어든 서구사회에서는 노인문제를 해결하기 위한 복지비용의 과중한 부담으로 인해 재정적으로 어려운 상황에 직면하고 있다.

따라서 인구고령화에 따른 복지재정의 감축 또는 지출억제 방안의 일환으로 아직 활동능력이 있는 고령자들에 대한 인적자원의 사회적 활용을 통해 국가부담을 억제하려는 노력을 강구하고 있는 현실이다.

우리나라 대부분의 노인들의 경우 아직도 연금보험에 의해서 노후생계보장을 받지 못하고 자식들에 의존하고 있는 실정임을 고려할 때 일할 능력이 있는 노인들에게 취업 기회를 부여하는 방법은 삶의 질 보장을 위하여 현실적으로 중요하고 시급한 과제라고 할 수 있다. 그러므로 고령자 취업활성화방안에 관한 연구는 국가 발전에 있어서 중요한 연구과제로 부각될 수 있으므로 노인취업기회확대를 위한 다각적인 노력이 더욱 더 필요하다.

따라서 본 연구의 목적은 우리나라 고령자 고용정책과 취업현황을 분석하여 문제점을 도출하고, 이를 선(先)경험국인 미국과 일본의 고령자 고용정책과 취업현황 등과 비교하여, 우리나라 고령자들의 취업활성화를 위해 정부의 공공정책 부문과 민간 기업부문의 구체적이고 현실적인 방안을 제시함으로써 노인의 삶의 질 향상과 고령화로 인해 발생하는 여러 문제들에 대한 올바른 이해와 인식을 통해 그 방안을 모색하는데 그 목적이 있다고 하겠다.

## 제2절 연구의 방법 및 구성

본 논문의 연구방법으로는 문헌조사와 비교연구를 중심으로 진행하였다. 문헌조사의 경우 기존의 국내외에 발표된 고령자 취업 관련 석·박사학위논문들과 단행본, 신문기사, 각종 사회복지기관과 학술단체의 연구논문, 세미나자료, 연구보고서, 국회, 인터넷 사이트 등의 자료를 활용하여, 선행연구와 이론의 검토를 통한 논문의 방향성을 확인하려 하였으며, 비교연구는 외국의 사례를 비교하여 국내 실정에 맞는 시사점은 무엇인지 도출하였다.

데이터의 자료로는 고령자 취업 활용 정책의 방향 및 관련된 규정사항이 정부나 공공기관의 시책에 의해 크게 좌우되고 있는 점에 착안하여 고령자 취업 정책과 관련하여 한국노인인력개발원, 노동부, 보건복지부, 통계청, 한국노인복지학회 등의 인터넷 자료 및 각종 통계자료를 활용하였으며, 취업관련 기관 및 프로그램 현황을 살펴보고, 고령자 취업욕구에 부합되는 실질적인 정책 방안들과 취업 활성화에 관한 연구를 하였다. 또한, 연구의 객관성을 확보하기 위해 노인복지와 고용에 관련된 서적의 내용과 정부 및 전문연구소의 실증적이고 객관적인 통계 및 분석자료, 기타 연구논문의 내용 및 최근 뉴스와 신문기사 등을 참고하여 현실성 있는 내용을 최대한 반영하였다.

논문의 구성으로 제1장에서는 연구의 목적 과 범위 및 방법에 대하여 제시하였으며, 제2장에서는 고령화의 원인과 영향을 살펴보고, 고령자 취업에 관한 이론과 필요성에 대하여 고찰하였다. 제3장에서는 우리나라의 고령자 고용정책과 취업현황을 분석하여 현재 문제점은 무엇인지 파악하고, 미·일의 정책과 비교하여 시사점을 도출하였다. 제4장에서는 고령자 취업 활성화를 위하여 고령자 취업에 관한 인식의 전환을 제시하고, 공공정책 부문과 민간기업 부문으로 나누어 방안을 제시하였다. 제5장에서는 앞서 제시하였던 취업활성화 방안을 요약 정리해 노인취업에 관한 사회적 의식을 고양시키고, 마지막으로 연구의 한계점으로 본 연구를 마무리 하였다.

## 제2장 고령자 취업의 이론적 배경 및 필요성

### 제1절 노인과 고령자의 개념

#### 1. 노인의 개념

우리사회에서 노인의 개념을 엄밀하고 정확하게 규정하기란 그리 쉬운 일이 아니다. 노인복지법에서도 역연령(만65세 이상)으로만 정의되어 있으며, 국민연금법상으로는 60세부터 노령연금 급여대상자로서 노인으로 규정되어 있어, 연구자간에도 정설이 없다. 노인에 개념을 규정하는데 있어서 학자들의 견해를 살펴보면 다음과 같다.

먼저 노인 그 자체를 가지고 개념을 규정하는 견해로는 1951년 7월 미국 세인트루이스시에서 열렸던 제2회 국제 노인학회의 견해를 들 수 있다. 이 회의에서는 노인이란 인간의 노화 과정에서 나타나는 생리적, 심리적, 환경적 행동의 변화가 상호 작용하는 복합 형태의 과정이라고 정의 하면서 노인을 다음과 같이 설명하고 있다.<sup>1)</sup>

첫째, 환경 변화에 적절히 적응할 수 있는 자체 조직에 결함을 가진 사람.

둘째, 생활 자체가 자신을 통합하려는 능력이 감퇴되어 가는 시기에 있는 사람.

셋째, 인체의 기관, 조직, 기능 등에 있어서 감퇴 현상이 일어나는 시기에 있는 사람.

넷째, 생활 자체의 적응이 결손 되어 가고 있는 사람.

다섯째, 인체의 조직 및 기능 저장의 소모로 적응 감퇴 상황에 있는 사람 등을 뜻한다.

노인의 개념을 정확하게 이해하기 위해서는 노화(aging)의 복합적인 측면을 고려하여야 한다는 의견이 많다.

---

1) 안창선, “고령화 사회의 노인교육에 관한 연구” (석사학위논문, 원광대학교, 2002), p. 7.



L. Breen은 노인을 다음과 같이 개념 지었다.<sup>2)</sup>

첫째, 생리적 및 생물학적인 면에서 퇴화기에 있는 사람.

둘째, 심리적인 면에서 정신기능과 성격이 변화되고 있는 사람.

셋째, 사회적인 면에서 지위와 역할이 상실된 사람으로 설명하고 있다.

이러한 관점들을 종합하면 노인이란 인간의 노령화 과정에서 나타나는 생리적, 육체적, 정신적, 환경적 기능이 감퇴되거나 퇴화됨은 물론 심리적 변화로 개인의 자기유지기능과 사회적 역할 기능이 약화되어 정상인으로서 기능에 지장을 받고 있는 사람이라고 정의할 수 있다.

## 2. 고령자의 개념

노인과 유사한 용어로 고령자라는 용어가 있다. 고령자와 노인의 범위는 법규에 따라서 상이하다. 고령자는 고령자고용촉진법에서 규정하는 만 55세 이상인 자를 말한다. 일반기업에서는 정년연령이 거의 큰 변화 없이 55세를 전후로 제한되어 있다. 이와 같은 현상은 실질적으로 55세를 전후해서 생계수단을 잃게 되는 것을 의미한다.<sup>3)</sup> UN에서는 65세 이상인 자(우리나라 노인분류)를 고령자로 분류하고 있으나, 우리나라에서는 생계수단인 직장을 잃은 이후 취업방안을 논의함에 있어서 55세 이상을 고령자의 시점을 기준 하는 것이 타당하다 보고 본 연구에서는 반드시 노인(65세 이상인자)으로 지칭해야하는 경우를 제외하고는 용어를 고령자로 통일하였고, 각종 자료를 고령자를 기준하되 각종의 자료에 따라서 혼용하는 경우도 있다.

---

2) L. Z. Breen, *The Aging Individual*, Chicago University Press, 1960.

3) 김대빈, “우리나라 고령자 고용 활성화 정책에 관한 연구” (박사학위논문, 상명대학교, 2004), p. 14.

## 제2절 고령화의 원인과 영향

고령화는 노인인구 구성비에 따른 UN의 국가 분류에 의해 정의된다.

고령화 사회는(aging society)는 의학의 발달, 생활수준과 환경의 개선으로 평균 수명이 길어져 전체 평균연령이 높아지는 사회로서 전체 인구 중 65세 이상 노인의 수가 7%에 도달한 사회를 말하며, 14%를 초과할 경우 고령사회(aged society), 20% 이상은 초고령사회(super-aged society)로 지칭한다(UN 기준).

그렇다면 이러한 고령화의 원인은 무엇이며, 고령화가 미치는 영향에는 어떠한 것인가를 살펴보면 다음과 같다.

### 1. 고령화의 원인

#### 가. 출산율의 저하

<표 2-1>과 같이 우리나라의 2005년 합계출산율(여자 1명이 가임기간[15~49세] 동안 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아수)은 1.08명으로 2004년 1.16명에 비해 0.08명 감소하여, 현재 우리나라의 출산율은 한 사회가 인구구조를 유지하기 위해 필요한 출산율인 2.1명 보다 크게 낮을 뿐만 아니라 <그림 2-1>에서 보는 바와 같이 그 추이가 계속해서 감소하고 있음을 볼 수 있다. 또한 <표 2-2>와 같이 우리나라 출산율은 OECD 국가 평균보다 낮은 수준이며 더욱이 우리보다 앞서 인구 고령화에 접어든 독일, 영국, 프랑스 등보다 훨씬 더 낮은 수준임을 볼 수 있다.

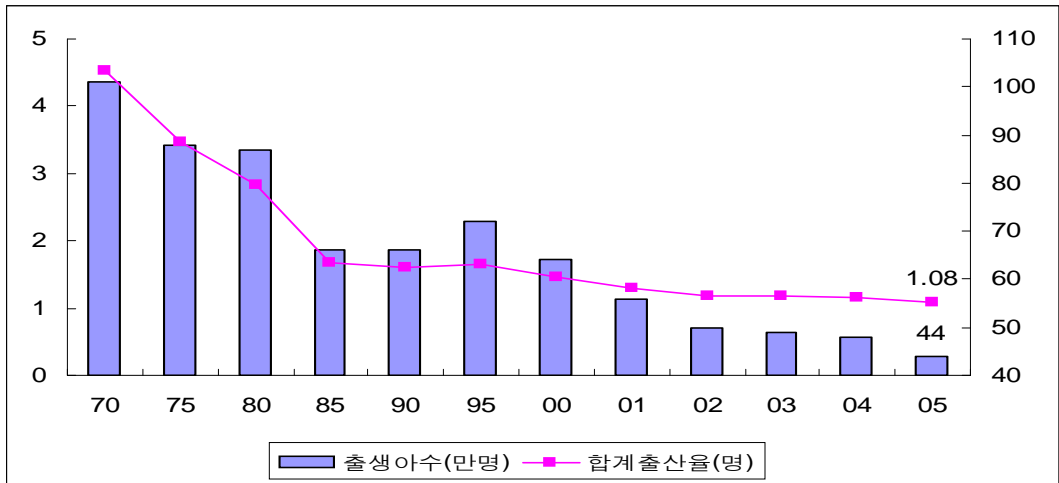
#### <표 2-1> 우리나라 합계출산율

(단위 : 가임여성 1명당 명)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
합계출산율	1.65	1.58	1.54	1.47	1.42	1.47	1.30	1.17	1.19	1.16	1.08

자료 : 통계청, 「출생·사망통계결과」, 2006.

<그림 2-1> 우리나라 출생아수 및 합계출산율 추이



자료 : 통계청, 「출생·사망통계결과」, 2006.

<표 2-2> OECD 주요국 합계출생율 지표

(단위 : 가입여성 1명당 명)

	연도	한국	일본	미국	영국	프랑스	이탈리아	독일
합계출산율	2005	1.08	1.26	2.04	1.80	1.94	1.32	1.34
	2004	1.16	1.29	2.05	1.74	1.90	1.33	1.37
	2003	1.19	1.29	2.04	1.71	1.89	1.30	1.34
	2002	1.17	1.32	2.01	1.64	1.88	1.27	1.31
	2001	1.30	1.33	2.03	1.63	1.89	1.26	1.35

자료 : 통계청, 「출생·사망통계결과」, 2006.

이러한 출산율의 저하의 주원인은 여성의 경제활동참여율 증가와 자녀 양육비용의 급증이라 할 수 있다.

경제성장과 더불어 여성의 경제활동참여율은 <표 2-3>과 같이 2006년 50.3%로 2005년 50.1%에서 0.2%p 증가한 반면, 남성의 경우에는 74.1%로 전년대비 감소했

음을 볼 수 있다. 이로 인해 여성에게 있어 독신과 만혼이 증가하고 소자화(少子化)의 경향이 나타나게 되었다.

<표 2-3> 경제활동참가율 및 실업률

(단위 : %)

	전 체		여 성		남 성	
	참가율	실업률	참가율	실업률	참가율	실업률
	2000	61.2	4.4	48.8	3.6	74.4
2001	61.4	4.0	49.3	3.3	74.3	4.5
2002	62.0	3.3	49.8	2.8	75.0	3.7
2003	61.5	3.6	49.0	3.3	74.7	3.8
2004	62.1	3.7	49.9	3.4	75.0	3.9
2005	62.0	3.7	50.1	3.4	74.6	4.0
2006	61.9	3.5	50.3	2.9	74.1	3.8

자료 : 통계청, 통계정보시스템(KOSIS).

또한 자녀 부양 및 교육비용이 급증하는 것도 출산 적령기 부부의 출산 기피하거나 중단하는 데에 크게 영향을 미쳤으며, 결혼관 및 자녀관 등 가치관의 변화도 출산을 하락에 영향을 미쳤다. 즉, 한국보건사회연구원의 「2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사」에 의하면 미혼남성의 71.4%, 미혼여성 49.2%만이 결혼에 대해 긍정적이라고 조사되었다. 이것으로 보아 결혼에 대한 태도 변화는 결혼연령의 상승을 가져오고 미혼율의 증가로 이어져 출산을 하락을 초래하게 되는 원인이 되었다.

#### 나. 평균수명의 연장

우리나라의 경제성장에 따라 의학기술의 발전, 소비수준의 증가 등에 따른 평균수명의 연장도 고령화에 기여하였다. <표 2-4>에서 보는 바와 같이 우리나라의 평균수명은 1981년 66.2세에서 2010년에는 79.1세, 2050년에는 83.3세까지 연장될 것으로 전망하고 있다(<그림 2-2>참조).

평균수명의 연장으로 인해 노인인구의 수적인 증가는 계속적으로 가속화 되었고, 전체인구에서 노인인구가 차지하는 비율도 증가하는 추세이며, 이러한 노인인구의 증가속도는 인구고령화를 빠르게 진행시키게 될 것으로 전망된다.

<표 2-4> 우리나라의 평균수명 추이

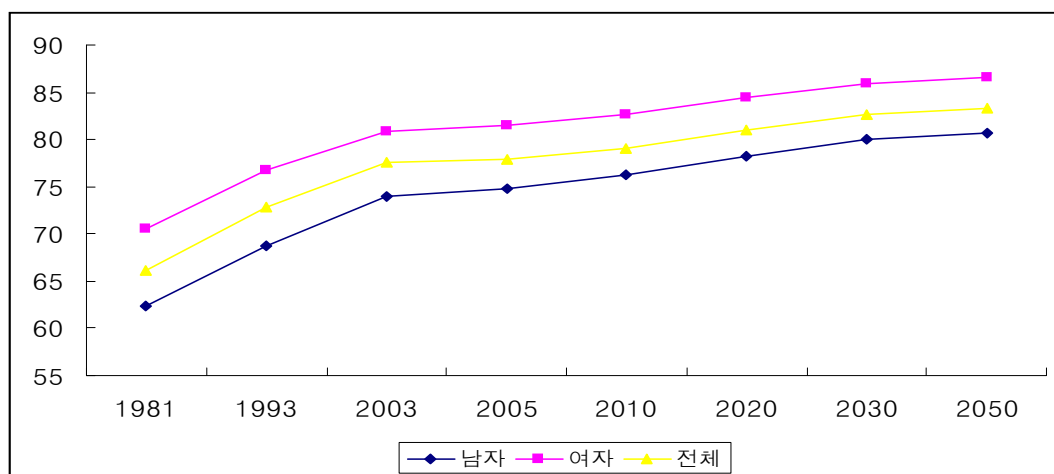
(단위 : 세)

	1981	1993	2003	2005	2010	2020	2030	2050
계	66.2	72.8	77.5	77.9	79.1	81.0	82.6	83.3
남 자	62.3	68.8	73.9	74.8	76.2	78.2	80.0	80.7
여 자	70.5	76.8	80.8	81.5	82.6	84.4	85.9	86.6
차(여-남)	8.3	8.0	7.0	6.7	6.4	6.2	5.9	5.9

자료 : 통계청, 「2003년 생명표」, 2005, 「장래인구특별추계」, 2005.

<그림 2-2> 우리나라 평균수명 추이

(단위 : 세)



자료 : 통계청, 「2005년 고령자 통계표」 참고.

## 2. 고령화의 현황

우리나라는 지난 2000년 65세이상 인구비율이 7.2%에 이르러 고령화 사회에 들어섰으며, 향후 2018년에는 이 비율이 14.3%가 되어 고령사회에 진입하고, 2026년에는 20.8%가 되어 초고령사회에 도달할 것으로 전망된다.

<표 2-5>와<그림 2-3>은 연령계층별 인구 구성비의 추이를 그래프와 표로 나타낸 것이다. 2006년 총인구 중 65세 이상의 인구가 차지하는 비율은 9.5%로 2005년 9.1%에 비해 0.4%p 증가하였고, 10년 전인 1996년 6.1%에 비해서 3.4%p 증가하였다.

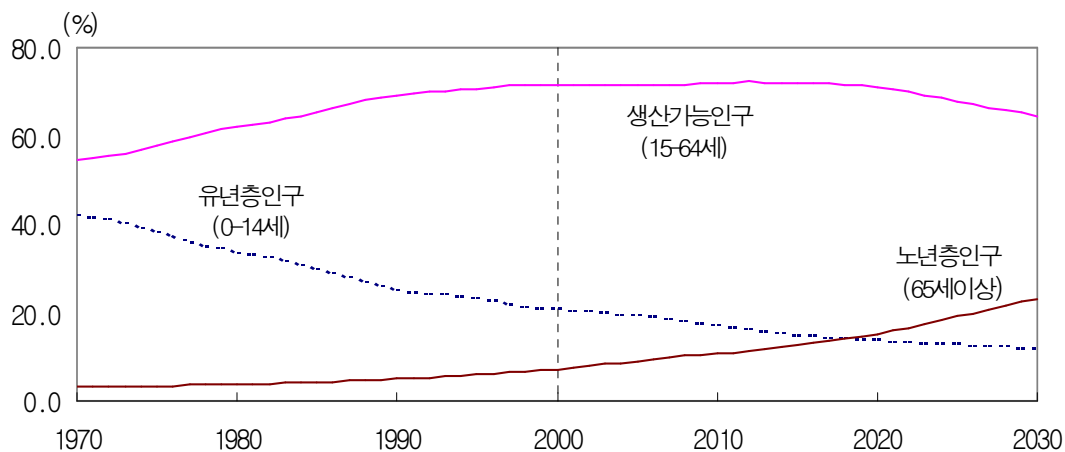
<표 2-5> 연령계층별 인구 및 구성비 추이

(단위 : 천명, %)

	1980	1996	2000	2005	2006	2010	2018	2026
총인구	38,124	45,525	47,008	48,294	48,497	49,220	49,934	49,771
0~14세	12,951	10,403	9,911	9,240	9,026	8,013	6,495	5,796
15~64세	23,717	32,327	33,702	34,671	34,874	35,852	36,276	33,618
65세이상	1,456	2,795	3,395	4,383	4,597	5,354	7,162	10,357
구성비	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0~14세	34.0	22.9	21.1	19.1	18.6	16.3	13.0	11.6
15~64세	62.2	71.0	71.7	71.8	71.9	72.8	72.6	67.5
65세이상	3.8	6.1	7.2	9.1	9.5	10.9	14.3	20.8

자료 : 통계청, 「장래인구특별추계」, 2006.

<그림 2-3> 연령계층별 인구 구성비 추이



자료 : 통계청, 「장래인구특별추계」, 2006.

<표 2-6>과<그림 2-4>는 노인 부양비와 노령화 지수를 그래프와 표로 나타낸 것이다. 노인부양비는 2006년 현재 13.2%로 2005년 대비 0.6%p증가 하였으며, 10년 전인 1996년 8.6%에 비해 4.6%p 증가하였고, 이는 향후 2020년에 21.8%, 2030년에는 37.3%로 계속 증가할 것으로 전망된다.

즉, 2006년의 경우 생산가능인구 7.6명이 노인 1명을 부양하는 것과 같고, 2020년에는 4.6명이, 2030년에는 2.7명이 노인 1명을 부양하는 것이다.

노령화지수는 2006년 50.9로 유년인구(0~14세) 100명당 노인인구가 51명이지만, 2010년에는 66.8, 2020년에는 124.2로 크게 높아질 것으로 전망한다. 특히, 2017년 노령화지수는 104.7로 노인인구가 유년인구를 초과할 것으로 보인다.

<표 2-6> 노년부양비 및 노령화지수

	1970	1980	1990	1995	2005	2006	2017	2020	2030
노년부양비(%)	5.7	6.1	7.4	8.3	12.6	13.2	19.0	21.8	37.3
노령화지수	7.2	11.2	20.0	25.2	47.4	50.9	104.7	124.2	214.8
노인1명당 생산가능인구(명)	17.7	16.3	13.5	12.0	7.9	7.6	6.7	4.6	2.7

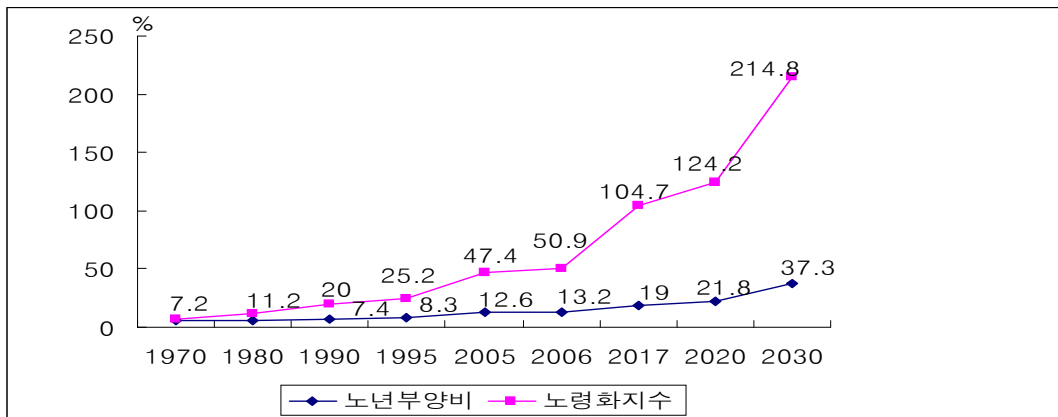
자료 : 통계청, 「장래인구특별추계」, 2006.

주 : 노년부양비 = (65세이상 인구 / 15~64세 인구) × 100

노령화지수 = (65세이상 인구 / 0~14세 인구) × 100

노인 1명당 생산가능인구 = (15~64세 인구 / 65세이상 인구)

<그림 2-4> 노년부양비 및 노령화지수 추이



자료 : 통계청, 「장래인구특별추계」, 2006.

### 3. 고령화의 영향

인구의 고령화는 우리사회 전반에 영향을 미치고 있다. 이러한 사회적 문제는 미시적 수준 및 거시적 수준에서 혹은 개인적 차원과 사회적 차원에서 동시에 복합적으로 발생하고 있다. 여기서 분명히 해야 할 사항은 노인인구의 절대규모가 증가하는 것으로 인해 사회적 문제가 발생하는 것이 아니라, 전체 인구 규모에 있어서



노인인구의 비중의 증가로 인해 인구구조가 변함에 따라 문제가 발생한다는 점이다. 즉, 노인인구의 증가와 함께 출산율의 저하로 인해 전체 사회의 인구모형이 변화하게 되고, 생산인구의 비중은 감소하고 부양해야 할 대상은 증가함에 따라 사회경제적인 부담이 증가하게 된다는 것이다.

우선 미시적 수준에서는 노인 개인과 가족의 삶의 질에 영향을 준다. 노인들은 건강하고 경제적으로 안정된 노후생활을 유지하여 활기찬 노후 생활을 영위하기 원한다. 그러나 현실적으로 이를 유지하기 위해서는 상당한 사회적인 제도와 복지재정상의 지원이 필요하다. 아울러 노인을 부양하는 가족도 노인부양에 대한 부담이 있고, 특히 만성질환을 앓고 있는 노인에 대한 보호는 핵가족화되고 여성의 사회진출이 활발한 상황에서 가족의 부담을 더욱 가중시키고 있다. 가족 내에서는 노인세대와 젊은 세대간의 가치관의 차이로 인해서 가족갈등이 발생할 여지가 더 많아지게 된다.

거시적 수준에서는 사회, 경제, 정치의 세 영역으로 나누어서 접근해 볼 수 있다. 우선 사회영역에서는 노인인구가 차지하는 비중이 증가함에 따라서 세대간의 갈등이 발생하게 된다. 세대간의 갈등은 한정된 사회예산 안에서 노인의 요구와 젊은 세대의 요구가 상충함에 따라서 발생할 수도 있고, 세대간의 사고방식과 생활양식의 차이로 발생할 수도 있다. 이러한 세대간의 갈등을 해소하는 것이 사회영역에서의 과제 중의 하나가 된다. 다른 과제는 생산인구의 확충에 있다. 노인인구의 비중이 커지고 유소년 인구비중은 감소함에 따라서 장기적으로는 생산인구 비중이 감소하게 된다. 사회는 생산인구의 감소함으로써 경제적인 손실을 가져오게 되므로, 생산인구를 보완하기 위한 정책이 필요하다. 우리나라의 경우 부족한 인력을 외국인 노동자와 여성인력으로 충당하는 방안을 고려해 볼 수 있으며, 현재 적극적으로 시행중에 있다. 그러나 아직까지 국민들의 인식부족으로 인해 한계가 드러나고 있어 또 다른 정책대안의 필요성이 제기된다.

경제영역에서는 더욱 다양한 과제를 던져준다. 우선 증가하는 노인을 위한 의료비와 연금은 사회의 커다란 부담이 된다. OECD 국가에서는 노인 의료비와 연금의

재정적자로 심각한 사회·경제적 어려움을 겪고 있다. 인구고령화는 아울러서 경제의 침체를 가져온다. 노인은 생산집단이 아니라 소비집단이기 때문에 저축보다는 소비를 하고, 낮은 저축률은 낮은 투자율로 이어지고 이는 기업을 위한 자본금 부족을 낳고, 이는 실업을 유발하여 전체적인 경기 침체를 발생시킨다.

마지막으로 정치적 측면에서는 복지국가의 정당성을 유지해야 하는 과제를 던진다. 중요한 유권자 집단을 이루는 노인을 위한 과중한 복지재정지출은 국가재정의 위기를 가져다주고, 이는 사회구성원으로 하여금 복지국가의 존재에 회의를 갖게 한다. 따라서 정부는 과중한 복지지출을 초래하는 고령화 사회에 있어서 이러한 지출에 대한 정당성을 확보해야 한다.

전 세계적으로도 현재 국가 복지재정의 축소와 함께 시장에서 해결할 수 있는 방안을 계속적으로 강구해 내고 있다.

결국 고령화로 인한 과급효과는 세계적인 현상이며 앞서 논의한 사회·경제·정치적인 측면에서의 문제를 해결하지 못한다면 우리나라도 고령화의 압박에서 벗어날 수 없을 것이다. 결국 경제적인 문제가 가장 큰 요인으로 작용할 것이므로 고령화의 과급효과에 대한 문제들을 해결하기 위해서는 노인취업에 대한 근본적인 해결책을 정부에서 제시해야 할 것이며 사회의 통합과정에서 기업도 이러한 정책적인 문제에 협력함으로써 고령화를 극복할 수 있을 것이다.<sup>4)</sup>

---

4) 이계윤, “고령인력 활용을 위한 노인취업활성화 방안 연구” (박사학위논문, 건양대학교, 2006), p. 16.

<표 2-7> 차원별 고령화 사회의 과제

차원	영역	과제
미시적 차원	개인 및 가족영역	건강한 노후생활 유지
		은퇴 후 경제적인 안정 유지 활기차고 성공적인 노후생활 영위 노인 부양 및 수발 가족관계의 유지 및 세대간 연대
거시적 차원	사회영역	세대간 갈등 해소 감소하는 생산인구 확충
	경제영역	사회복지재정 지출(의료비, 연금, 사회복지서비스) 재원마련 및 지출 수준 적정화 경제성장 유지: 경제성장 둔화, 실업증가, 저축 감소 등의 문제 해결
	정치영역	복지국가의 정당성 확보: 복지재정 과다 지출로 인 한 정당성 위기 해소

자료 : 한국보건사회연구원(2003), 고령화 사회의 사회경제적 문제와 정책대응방안, OECD 국가의 경험을 중심으로, p.60.

### 제3절 고령자 취업에 관한 이론적 배경

고령자 취업에 관련해서 사회학, 경제학, 심리학, 사회복지학 등 다양한 학문의 영역에서 다루어지고 있다. 그렇기 때문에 고령자 취업에 영향을 미칠 수 있는 여러 요인들과 관련하여 다양한 이론들이 제기되었다.

본 연구에서는 고령자 취업에 관련해서 크게 사회학적 이론과 경제학적 이론에 중심을 두고 살펴보고자 한다. 고령자 취업과 관련한 사회학적 이론으로는 Cowgill & Holmes에 의해 제창된 현대화이론(Modernization Theory)과 Havighurst에 의해서 제창된 활동이론(Activity Theory)을 보도록 하겠고, 경제학적 이론으로는 Schultz와 Becker의 인적자본이론(Human Capital Theory)과 직업탐색이론(Job Search Theory), 노동시장분절이론(Segmented Labor Market Theory)에 관하여 보도록 하겠다.

## 1. 사회학적 이론

### 가. 현대화이론

현대화 이론(Modernization Theory)은 사회의 현대화가 높을수록 노인의 지위를 더욱 낮아지게 만드는 것이다. Cowgill & Holmes는 현대화가 노인의 지위를 약화시키는 데 결정적 역할을 하는 네 가지의 사회적 요인을 제시하고 있다.

첫 번째 요인은 의료기술의 발전인데, 이것은 수명의 연장을 통해 노인인구의 증가를 가져오고 이들의 다수는 젊은이들과의 경쟁에서 뒤쳐져 퇴직을 강요당하게 됨으로써 노인의 지위가 떨어지게 한다는 것이다.

두 번째 요인은 생산기술의 발전으로, 기술의 발전은 도시 지역을 중심으로 새로운 직업을 많이 창출해 내지만 젊은이에게 지식과 정보와 기술면에서 뒤지는 노인들은 노동시장의 참여에서 소외되게 하는 작용을 한다는 것이다.

세 번째 요인은 도시화로, 이는 직업이동과 거주지이동을 촉진하는데, 이것은 핵가족 발달과 함께 가족으로부터의 노인 소외를 발생시킨다.

네 번째 요인은 교육의 대중화로, 지식과 가치면에서 세대간의 격차를 증가시키면서 노인들을 점점 고립되게 한다는 것이다.<sup>5)</sup>

이와 같이 현대화이론은 노인의 지위 하락을 사회변화와 연관 지어 인과론적으로 설명하고 있다. 그러므로 현대화 이론에 따를 경우, 노인 취업정책도 변화하는 사회현실에 대응하는 사회정책의 일환으로 해석되어야 하는 것이다. 즉, 노인취업은 넓게는 현대화, 좁게는 산업화의 과정에서 생긴 노인문제를 해결하고, 다양해진 노인의 욕구를 충족시키는 기능을 해야 한다.<sup>6)</sup>

---

5) 한국노년학회, 「노년학의 이해」(서울: 대영문화사, 2000), p. 92.

6) 김양순, “노인취업 활성화방안에 관한 연구”(석사학위논문, 강남대학교, 2002), p. 21에서 정리한 내용을 따랐음.

## 나. 활동이론

활동이론(Activity Theory)은 1940년대 후반부터 Havighurst에 의해서 처음으로 주장되었으며 그 후 Lemon이 발전시켰다. 활동이론은 사회적 관련 체계들로부터 노인들의 배제를 지적하였는데, 이러한 배제는 가족차원과 직원생활에서 퇴직자의 기능상실을 의미한다.

활동이론은 노인의 사회적 활동의 참여정도가 높을수록 노인의 심리적 만족감 또는 생활 만족도가 높다는 것이다. 이러한 상관관계는 고령자의 사회적 활동의 참여정도가 높을수록 고령자의 심리적 만족감 또는 생활만족도는 높다는 것이다. 따라서 고령자가 다른 사람들과 어울리기를 원하고 집단활동과 지역사회에 일에 참여하는 것은 자연스러운 일이다. 하지만, 이와 같은 욕구는 강제적인 퇴직이나 건강의 저하로 인해 장애를 받게 된다. 고령자가 자아정체감을 향상시킬 수 있는 사회적 활동참여의 제약을 받으면 자아평가에 위기를 초래하고, 우울증과 무력감, 무가치함 등 부정적인 자아상을 형성할 가능성이 커진다. 이로 인해 결국 고령자의 심리적 만족감 또는 사회적 만족감이 낮아지게 된다.

이러한 활동이론에 의하면, 고령자가 사회적 다양한 활동참여하고 또한 친밀한 활동을 할수록 생활만족도가 높이 유지되므로 노령기에도 많은 사회적 관계의 활동에 참여하는 것이 필요하다. 특히, 퇴직으로 인하여 상실된 역할활동을 대치할 만한 다른 활동의 참여가 필요하게 된다는 것이다.<sup>7)</sup>

---

7) 최현정, “한국 고령자 노동시장의 특성과 고용정책에 관한 연구” (석사학위논문, 경성대학교, 2003), p. 6에서 정리한 내용을 따랐음.

## 2. 경제학적 이론

### 가. 인적자본이론과 직업탐색이론

인적자본이론(Human Capital Theory)은 1960년을 전후해서 미국 시카고대학의 Schultz, Becker, 콜롬비아대학의 Mincer 등 소위 시카고학파에 속하는 경제학자들에 의해 발전된 이론이다. 인적자본이론은 노동력의 질적 차이를 강조한다. 즉, 왜 서로 다른 근로자가 서로 다른 생산성을 갖느냐는 문제에 초점을 맞추어 임금이 개인의 생산성에 의하여 결정된다는 것이다. 이러한 생산성은 숙련된 기술여부에 의하여 결정되며, 이것은 다시 공식·비공식의 훈련 등과 같은 인적자본에의 투자를 통하여 이루어진다는 것이다. 즉, 노동력의 질적 차이가 노동시장에서의 임금과 고용형태의 차이를 야기하는 주된 요인으로 보고 이것을 개인의 투자행위에 의해 설명한다. 이 이론에서의 인적자본은 개인의 생산성을 높이는데 기여할 수 있는 투자로서 얻을 수 있는 모든 특성이라 할 수 있다.

인적자본이론에서 논란이 되는 것은 고용주들이 처음 대면하는 개별 근로자의 노동생산성을 정확히 판단하는 것이 가능한가라는 것으로, 대부분의 인적자본이론가들은 노동생산성을 추정할 수 있는 지표로서 교육수준이나, 기능, 경력 등의 변수를 사용할 수 있다고 주장한다. 즉, 교육수준이 높을수록, 기능이 많을수록, 경력이 많을수록 취업확률이 높고, 임금수준도 높다는 것이다. 이외에도 근속년수, 연령, 임금수준 등의 변수들이 근로자의 재취업에 영향을 미친다는 연구도 있다.

이와 같이 인적자본이론에 의하면 일의 경험, 다시 말해 평생직장을 통해 쌓인 경력과 같은 인적자본이 충분한 고령구직자의 생산성은 젊은이들보다 더 높게 평가될 수 있을 것이다. 하지만, 가장 기본적인 인적자본이라 할 수 있는 교육에서부터 시작하여 건강상태 등의 인적자본은 충분하지 못하기 때문에 고령구직자의 생산성은 저하될 수밖에 없다고 생각한다.<sup>8)</sup> 또한 교육, 건강상태의 인적자본 요인과

---

8) 김동주, “실업급여 수급자의 재취업 및 재실업 결정요인에 관한 연구” (석사학위논문, 연세대학교, 1999), p. 10

마찬가지로 연령도 개인의 생산성과 밀접한 관련이 있다고 생각하는데, 특히 연령은 증가할수록 인적자본에 대한 투자가 감소되고, 개인의 생산성을 떨어뜨려 인적자본을 저해하는 것으로 판단하는 것이 일반적이다. 따라서 이러한 인적자본 요인을 중심으로 고령인력의 고용여부에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 살펴보면 다음과 같다.

인적자본이론에서는 교육과 직업훈련을 통해 근로자의 인적자본에의 투자를 강조하였지만, 60년대 말과 70년 초 이러한 대안들에 대한 성과를 거둘 수 없자 많은 연구자들이 이 이론이 제시하는 완전경쟁시장의 가정과 조건들의 비현실성을 비판하기 시작하였고, 이러한 한계들을 지적하면서 선발이론, 직업탐색이론 등의 수정이론들이 등장하였다.

실업자의 재취업과 실업기간을 설명하는 대표적인 이론으로 직업탐색이론(job search theory)을 들 수 있다. 직업탐색이론에서는 직업탐색과정의 각 단계에서 개인이 실업과 재취업 중에서 어느 쪽이 보다 효용이 큰지 판단하는 것에 따라 재취업 여부가 결정된다고 설명한다. 이 이론의 기본전제는 두 가지인데, 첫째, 개별 근로자는 현재 자신이 회사에 다는 것보다 회사를 그만두고 직업탐색을 하는 것이 보다 효용이 클 때 회사를 그만둔다는 것이고, 둘째, 직업탐색중인 근로자를 제약 하던 조건들이 변화하면 직업탐색과정의 결과도 변한다는 것이다.

일반적으로 직업탐색이론에서 상정하는 직업탐색과정은 일단 자발적이든 비자발적 사유에 의해 이직을 결심하고 나면, 근로자는 계속 직장에 다니면서 직업탐색을 할 것인지, 아니면 회사를 그만두고 직업탐색을 할 것인지를 결정한다. 그런 후 직업탐색활동을 통해 일자리 제의를 받게 되면 그 회사를 다닐 것인지, 아니면 보다 좋은 직장을 찾기 위해 계속 구직활동을 할 것인지를 결정하게 되고, 취업한 경우에는 새로운 직장이 이전 직장보다 더 좋은 곳인지 아닌지를 평가하여, 만약 불만족스러우면 다시 처음 단계로 돌아가게 된다. 다시 말해서 직업탐색과정은 이직자가 자신이 받고 싶은 의중임금<sup>9)</sup>과 실제 시장에서 받을 수 있는 잠재시장임금<sup>10)</sup>을

---

에서 정리한 내용을 따랐음.

비교하면서 보다 효용이 큰 쪽을 선택하는 과정이다.<sup>11)</sup>

직업탐색이론의 핵심은 의중임금과 잠재적인 시장임금이 만나는 시점이 얼마나 빠른 수준에서 결정되는가에 있다. 일반적으로 실업이 길어지면 길어질수록 생활비용 등의 압박이 더해지면서 사람들은 빨리 일자리를 구해야 한다는 심리적 부담을 느끼게 되어 의중임금을 낮추는 경향이 나타나 재취업 확률을 높이는 방향으로 작용한다고 한다. 이외에도 이직사유가 재취업에 중요한 영향을 미친다는 연구결과도 있다.

직업탐색이론에서 실업기간, 즉 미취업기간이 길어진다고 하더라도 좀 더 나은 직업선택을 위한 구직활동을 통해 안정된 재취업 자리를 확보할 수 있다고 보지만, 고령구직자의 경우는 실업기간의 증가는 연령의 증가 또한 초래하여 안정된 재취업자리를 위한 구직활동을 한다 하더라도 직업선택의 기회가 적어져 재취업률은 감소한다고 볼 수 있다. 이러한 점에 착안하여 볼 때, 미취업기간의 증가는 고령구직자의 재취업률에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 높다고 볼 수 있겠다.<sup>12)</sup>

## 나. 노동시장분절이론

인적자본이론이나 그 수정이론들이 노동시장에서의 불균형의 원인을 노동공급자에게서 찾으려한 반면, 노동시장에서의 불균형은 노동시장에 제도적으로 구조화된 것임을 지적하면서 노동의 수요측면을 강조하는 이론으로 제도경제학파가 주장하는 노동시장분절이론(Segmented Labor Market Theory)을 들 수 있다. 노동시장분절이론에서는 각 노동시장의 특성은 상이하며, 노동시장간의 이동은 매우 제한되어

---

9) 의중임금(reservation wage)이란 실업자가 재취업 시 자신이 받을 것으로 기대하는 임금액을 말한다.

10) 잠재시장임금(potential market wage)이란 근로자가 희망직종에서 희망하는 임금 수준을 받으며, 희망기업에 근무할 때 근로자가 갖는 인적특성(학력, 경력 등)을 가지고 어느 정도의 임금을 받을 수 있는 지를 추정된 값을 의미한다.

11) 김동주, 전계논문, pp. 11-13에서 정리한 내용을 따랐음.

12) 이재영, “고령인력 취업여부에 영향을 미치는 요인에 관한 연구” (석사학위논문, 성균관대학교, 2005), pp. 14-17.



있다고 한다. 서로 다른 노동시장의 특성은 고용형태 뿐만 아니라 실업 및 재취업에도 영향을 미친다. 노동시장에서 기업규모와 임금수준, 성별, 직종, 교육수준, 이전 직장의 임금수준, 고용형태 등은 분절의 기준이 되고 있으며, 특히 우리나라의 경우 학력과 성별이 중요한 역할을 차지하는 것으로 알려져 있다.

노동시장분절화와 관련된 대표적인 이론으로는 내부노동시장이론과 이중노동시장이론을 들 수 있다.

노동시장분절이론에 따르면 일차노동시장 또는 내부노동시장에 근무하는 근로자는 임금, 근로조건, 직업안정성, 승진기회 등의 여건이 좋은 반면, 이차노동시장 또는 외부시장에 근무하는 근로자는 이 모든 것의 여건이 열악하다 할 수 있다.<sup>13)</sup>

일차 노동시장의 기업은 보다 생산성 높은 근로자를 유치하고 이직을 막으며, 근로자의 사기를 높이고 생산성을 증대시키기 위해 시장임금보다 높은 수준의 효율 임금을 지급하지만, 이차노동시장에서는 낮은 기술수준을 가진 비슷한 근로자들이 일자리를 위한 치열한 경쟁을 하기 때문에 고용과 해고가 빈번하고, 기업들이 임금 수준을 낮게 책정한다.

또 분절된 노동시장간의 이동은 제한되어 있어, 이차노동시장의 근로자는 일차노동시장으로 이동하기 어려우며, 외부노동시장의 근로자는 내부노동시장으로 진입하기 어렵다. 반대로 일차노동시장의 근로자는 이차노동시장으로, 내부노동시장의 근로자는 외부노동시장으로 이동하는 것이 상대적으로 용이하지만 하지만, 보다 열악한 노동시장환경으로 이동하고 싶어 할 이유가 없으므로 분절된 노동시장간의 이동은 제한적이라고 생각한다. 따라서 이전 직장의 노동시장 지위는 고용주에게 구직자의 능력 및 생산성을 판단하는 기준이 되어 재취업에 불리하게 작용한다.

노동시장분절이론에 근거하여 고령자 취업의 경우를 살펴보면, 고령인력의 시장 경쟁력이 떨어지게 되면서 앞에서 말했던 이차 노동시장 또는 외부노동시장에 근무할 가능성이 높아져, 낮은 임금과 열악한 근로조건, 빈번한 이직, 제한된 승진기회밖에는 가질 수 없게 되고 분절된 노동 간의 이동 또한 제한되어 있어 고령취업

---

13) 김동주, 전계논문, p. 15에서 정리한 내용을 따랐음.

자는 대부분 평생직장의 은퇴를 통해 새로운 일자리를 갖게 되고, 새롭게 갖게 된 일자리는 단순노무직의 비정규직이 많아 이를 더욱 어렵게 만들고 있음을 짐작할 수 있다.<sup>14)</sup>

## 제4절 고령자 취업의 필요성

### 1. 가족구조변화와 부양의식의 변화

과거 우리 사회의 고령자들은 자녀세대에 의존하여 노년을 보내왔지만 핵가족화로 분리된 가족의 형태에서 노인들은 스스로 노후를 준비하고 해결해야하는 현실에 직면하고 있다. 대가족체제가 해체되고 핵가족화가 진행되고, 가족수의 감소와 여성 취업률의 증가 등으로 인하여 노인부양기능이 약화되고 있는 것이다. 또한, 노인들의 경우 경제적으로 자립하려는 의식도 증가하고 있는 추세에 있다.

전통사회에서는 가족이 노인을 부양하는 1차적인 기능을 수행하였지만 현대는 가족 크기 변화, 여성 권리신장으로 인한 사회진출 등으로 인하여 노인에 대한 부양 부담이 지역사회로 이동되고 있다. 옛날에는 노부모의 부양은 전적으로 자식의 몫이었지만 오늘날 노령인구의 부양은 사회의 몫이요, 정부의 몫이 되고 있다.

인구의 고령화 현상은 선·후진국을 막론하고 전 세계적인 현상이며, 인구고령화가 진전되고 있는 상태의 사회에서는 노인부양의 책임이 가족에 있건, 국가에 있건 간에 생산인구 부양부담이 가중된다는 점에서 심각한 문제가 아닐 수 없다.

한편, 사회가 발달하고 산업화되어 가는 과정에서 우리의 가족구조에도 많은 변화를 가져왔다. 전국적으로 확대가구는 감소하면서 핵가족화 되어가고 있는 우리나라의 가구당 평균인구수는 1960년대 5.7명, 1985년대 4.2명, 1990년대 3.8명에서 2005년대 2.9명으로 점차 줄었다.

---

14) 이재영, “고령인력 취업여부에 영향을 미치는 요인에 관한 연구” (석사학위논문, 성균관대학교, 2005), p. 18.

이러한 핵가족화 현상은 노인들만 혼자 독거하는 독신가구가 늘어나게 했다. 2006년 고령자 통계 조사에 따르면 전체 노인 중에서 18.1%가 독신 노인 가구임이 밝혀졌다. 즉 자녀들의 노인부양 기피로 노부모가 자식과 동거하는 가족형태는 급속도로 붕괴되고 있는 반면, 혼자 사는 노인세대가 점차적으로 증가하고 있는 것이다. 노인 단독세대 또는 핵가족의 비율이 증가한다는 것은 젊은층이 자신의 부모를 떠나 독립함을 의미하고 가정과 직장이 분리되고 자녀가 부모로부터 경제적으로 독립함으로써 전통적인 확대 가족제의 가장으로서 부모의 권위가 약화됨을 의미한다. 노인들의 기대 수준은 높는데 부양을 위한 안전망은 턱없이 부족한 게 현실이다. 국가가 고령화 사회를 위한 대책을 서두르지 않는 한 가족의 붕괴는 피할 수 없다.

## 2. 경제적 빈곤과 육체적·정신적 건강문제

<표 2-8>과 같이 지난 2005년 통계청 조사에 따르면 65세 이상 연령계층의 가장 어려운 점은 「경제적 어려움」이 44.6%로 가장 높게 나왔고, 다음으로 「건강문제」 30.1%, 「외로움, 소외감」 6.4% 순으로 나타났다. 성별로도 남자(46.4%), 여자(43.3%)로 모두 「경제적 어려움」으로 나타났다. 이는 2002년도와 비교하여 보면 「경제적 어려움」은 10.7%p 상승하였으나, 「건강문제」는 11.4%p 하락하였다. 이는 노인들이 생활하면서 겪는 경제적 어려움이 점점 늘어나고 있음을 알 수 있다.

<표 2-8> 65세이상 노인들이 겪는 가장 어려운 문제

(단위 : %)

		경제적 어려움	건강 문제	외로움, 소외감	소일거리 없음	직업 없음	노인복지 시설부족	경로의식 약화	가족 푸대접	기타
2002	계	33.9	41.5	8.5	5.8	2.9	2.3	1.0	2.2	1.8
	남	37.4	38.7	6.8	6.4	4.1	2.7	1.2	1.8	0.9
	여	31.7	43.3	9.5	5.5	2.2	2.1	0.8	2.5	2.4
2005	계	44.6	30.1	6.4	6.3	4.9	4.2	1.8	1.6	0.2
	남	46.4	25.9	4.6	7.1	7.0	4.9	2.6	1.4	0.1
	여	43.3	33.0	7.5	5.8	3.4	3.7	1.3	1.7	0.2

자료 : 통계청, 「사회조사통계조사」, 각년도.

주 : 기타에 2002년도 조사에서 '모르겠음'포함.

고령자들은 산업화 과정에서 발생하는 생산기술의 변화와 인력수급의 불균형에 기인한 취업기회의 감소 등 희생물로 직장일선에서 물러나게 되며 이로 인한 수입 상실로 경제적 타격을 받게 되고, 특히 자녀들의 부모 부양의식이 퇴색하면서 더욱 생계유지에 곤란을 느끼는 경제적 문제가 발생하고 있다. 더구나 연금제도를 비롯한 사회보장제도가 미흡하여 결국 자녀들의 부양을 받아야함으로서 고령자들은 경제적 타격과 더불어 심리적 고통까지 겪고 있다.

이러한 고령자 빈곤의 원인은 이제까지의 경제정책이 선 성장 후 분배의 원칙 하에 이루어 졌던 관계로 고령자 등 사회취약계층에 대한 사회보장적 배려를 하지 못했다고 할 수 있으며, 개인적으로는 고령화로 인한 노동력상실, 건강 등의 악화로 인한 의료비의 증가, 노후준비 등의 미비와 조기정년퇴직, 재취업 기회단절 등의 문제와 사회변화에 따른 문제발생 등으로 인한 고령자의 지위저하, 부의 편재 등 사회보장제도 미비로 인한 사회적 문제가 원인이 되고 있다.

현재 우리나라 노인의 경제적 자립을 가능케 하는 자산수입, 경제활동수입, 퇴직금, 연금 등 노후소득보장의 수단이 상당히 미흡하거나, 있어도 불안정한 실정에서 노인들의 경제적 자립은 어려울 수밖에 없다. 노후생계 대책에 대한 노인 자신의

태도를 보면 높은 자립도와 국가나 사회에 대책을 요구하는 경향이 보이고 있으며, 종래의 높은 자녀 의존적 태도는 약해지고 있다.

고령자들의 직업상실은 직업을 통하여 자연스럽게 충족시켜오던 경제적 문제와, 사회참여 및 자기실현의 기회를 잃는 것을 의미한다. 직장은 가족의 생계를 유지하기 위하여 필요한 자원을 확보하기 위한 수단뿐만 아니라, 사회에서 개인의 위치를 정의해주며 가족이외의 타인과의 사회적 접촉의 기회를 제공해준다. 결국 직업은 단순한 생계 수단뿐만 아니라, 삶의 의미, 정체감, 시간의 조직, 자기개발 등 여러 가지 수단을 제공한다. 따라서 직업적 역할수행의 중단자는 자아지지를 받을 수 있는 기반을 상실하게 된다.

특히 종전의 사회적 역할을 대처할 수 있거나 어느 정도 보상할 수 있는 다른 기반이 더욱더 결핍되므로 역할상실의 부작용은 더욱 커질 수 있으며 퇴직자의 정서적 안정을 크게 위협하는 요인이 될 수 있다. 그 예로서 퇴직자들은 개인의 사회적 접촉의 범위를 크게 축소시킬 수 있다. 퇴직자는 의도적으로 기회를 만들지 않고는 가족 이외의 다른 사람들과 접촉하는 기회가 줄어들게 된다.

또한 대부분의 경우 수입이 감소함에 따라 여가활동에의 참여도 감소하게 되고, 전반적으로 위축된 생활을 하게 될 가능성이 크다. 이와 함께 하루의 시간을 구조화시켜주는 역할을 하던 직장이 없어지면서, 대다수의 퇴직자들은 생활 자체가 단조로워지게 되면서 소외감과 고독감을 경험하고 지루함과 자신을 쓸모없는 존재로 인식함으로써 낮은 자아존중감을 나타내고, 자신감과 자기신뢰에 손상을 입히고 심지어는 자기혐오감을 일으키는 등 자아개념에 있어서의 심각한 변화를 일으킬 수 있다.<sup>15)</sup>

Stephen에 의하면 개인은 경제적 문제뿐만 아니라 일이 없는 대부분의 시간을 구조화시키는 문제에 부딪히게 되면서 정신건강을 황폐하게 할 뿐만 아니라 그 가족의 정신건강에도 영향을 미쳐 심각한 가족갈등을 야기시킬 수도 있다고 보았다.

---

15) P. Kelvin, & J. E. Jarrett, *Unemployment : Its Social Psychological Effects*, Cambridge Univ. Press. 1985.

또한 자신에 대한 무력감으로 인해 심리적으로 스트레스를 받게 되고 심한 우울증세를 보이고, 술의 소비량이 증가하게 됨으로써 건강을 해치는 원인이 되기도 한다.

그러므로 고령자에게 고용 기회를 제공하는 것은 개인적 측면에서 노후 소득 보장의 여건을 마련해주는 것 외에도 노령기의 정신 건강유지 및 여가활동의 기회를 제공해주는 긍정적인 정책이 될 수 있다.<sup>16)</sup>

### 3. 사회적 비용증가와 노후소득보장제도 불안정

1970년대부터 진행된 산업화·공업화·도시화의 진행은 핵가족화를 초래하였고 핵가족제도 하에서는 노인의 가정적, 사회적 지위와 역할이 하락함에 따라 노인부양의 책임은 가정으로부터 사회가 분담하지 않으면 안 되게 되었다. 이것은 노인부양에 대한 사회적 비용의 확충이라는 방법으로 강구되며, 이는 국가비용부담의 가중을 초래하게 된 것이다. 이러한 현상으로 일찍부터 사회복지정책이 발달되어 있는 선진국들도 점증하는 복지 수혜층과 복지의 질 향상을 위해 고복지·고부담의 딜레마에 빠져 있다. 가중되는 복지 재정적 부담은 인구고령화에 의한 노인복지 비용의 폭발적인 증가가 주원인으로, 노인세대의 생활안정을 뒷받침해 줄 고용인구는 점차 줄어들고 그만큼 세대수가 줄어들면서 정부재정의 적자가 반복되는 악순환을 보여줄 것이기 때문이다.

---

16) 우경숙, “중·고령자 재취업 결정 요인에 관한 연구” (석사학위논문, 경상대학교, 2004), pp. 13-14.

<표 2-9> 노인복지 관련 예산 추이

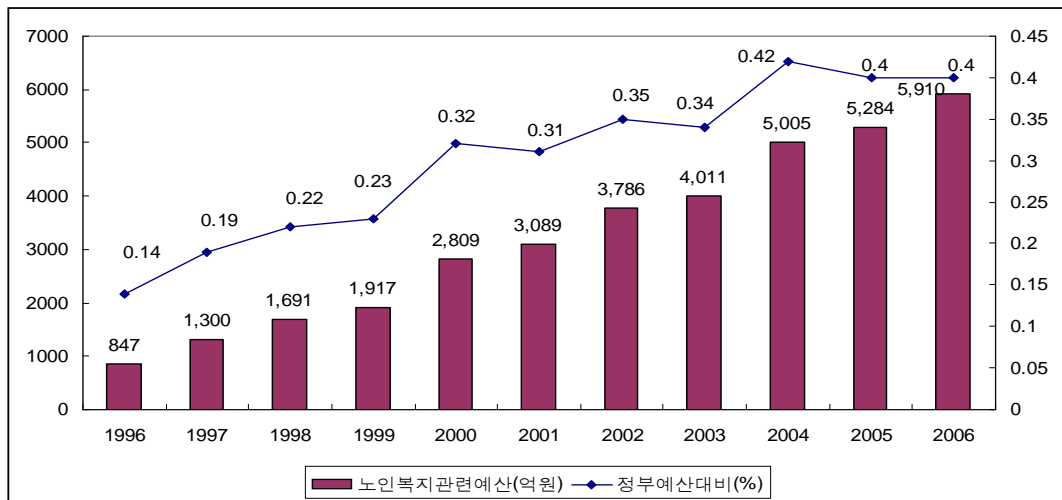
(단위 : 억원, %)

	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06
노인복지관련예산	847	1,300	1,691	1,917	2,809	3,089	3,786	4,011	5,005	5,284	5,910
정부예산대비	0.14	0.19	0.22	0.23	0.32	0.31	0.35	0.34	0.42	0.40	0.40
보건복지부예산대비	3.57	4.56	5.43	4.61	5.29	4.14	4.89	4.72	5.42	5.70	5.70

자료 : 보건복지부, 「보건복지백서」, 각년도.

주 : 2005, 2006년은 지방 이양된 예산포함.

<그림 2-5> 노인복지 관련 예산 추이



자료 : 통계청, 「2006년 고령자 통계」 참고.

<표 2-9>와<그림 2-5>에서 보듯이 우리나라 2006년 노인복지 관련 예산은 10년 전인 1996년에 비해 약 6.9배 증가하였고, 정부예산대비 비율은 약 2.8배, 보건복지부 일반회계예산대비 비율은 약 1.6배 증가 하였는데, 관련 예산은 5,910억 원으로 정부예산의 0.40%로 보건복지부 일반회계 예산의 5.70%를 차지하고 있다. 또한

보건복지부에서는 2007년도 노인복지예산안을 52% 증액하여 6,412억원으로 편성하였으나, 보건복지부예산 대비 5.3%에 불과하고, 노인일자리의 경우 일자리 수요(약 54만명)에 비해 매우 부족한 실정이라고 발표하였다.

이러한 결과를 근거로 볼 때 국가 재정능력은 지속적으로 상승하고 있지만 노인복지에 대한 투자는 미흡한 실정이라 할 수 있다. 이러한 부담은 국가 재정상의 부담으로 다가올 것이다.<sup>17)</sup>

고령화 사회는 일할 수 있는 경제활동인구가 줄어드는 반면 이들에게 의지하는 고령인구가 늘어나는 것을 의미하여, 이에 따라 고령자 부양지수 또한 높아지게 됨을 의미 한다. 이에 따라 경제활동 인구의 조세 및 준조세 부담이 늘어나 세대간의 불평등과 긴장을 초래할 수 있다. 뿐만 아니라 의료, 연금 등 복지혜택을 받아야 하는 계층이 늘어가기 때문에 정부의 재정운용에도 영향을 미칠 것이다. 특히, 해외 선진국과는 달리 우리나라는 노인의 경제활동이 아직 활발하지 않아 노인부양을 위한 부담은 더 커질 것이다.

경제협력기구(OECD)는 2004년 연금, 보건, 의료 등 고령화와 관련해 한국정부가 지출해야하는 재정이 국내총생산(GDP)의 2%에서 50년 후에는 8.5%로 늘어나 재정운용에 심각한 부담이 될 것이라고 전망했다.

노령화속도가 OECD국 중에서 가장 빠르고 재분배기능이 지나치게 강한 공적연금제도를 갖고 있는 우리나라의 경우 다가올 재정위기를 막기 위한 노력이 미진한 실정이어서 공적연금제도가 갖는 보험기능과 저축기능을 강화하고 재분배기능을 약화 시키는 것이 필요하다고 본다.

대다수의 노후준비를 하지 못한 노인들은 우선 노령연금이 없고 취업이 어려우며 자녀의 도움 또한 미약하다. 게다가 우리나라 연금제도는 1987년 시작되어 정상적인 노령연금의 지급은 2008년에 가서야 실시된다. 그 이전에 60세 이상의 노인이 되는 사람은 정상적인 혜택을 받을 수도 없다. 2008년 이후 연금을 받는다 해도 연금을 내는 젊은층은 줄어들고 연금을 타는 65세 이상 수령자는 점점 늘어가게 되

---

17) 이정순, “고령화시대에 한국의 노인고용정책에 관한 연구” (석사학위논문, 건국대학교, 2006), p. 14.



므로 재정유지가 될 지도 미지수인 상황 속에서 연금제도를 서둘러 개편해야 한다는 여론마저 높아지고, 정부도 이에 대한 대책 마련에 노력하고 있는 실정이다.

따라서 앞으로 다가올 고령화 사회와 이에 따른 복지비용의 증대 대책으로 고령자의 최저 생계보장과 관련된 기초적 복지사업은 국가가 전적으로 책임을 지더라도 그 이상을 넘어서는 복지서비스에 대해서는 수혜자의 부담능력을 고려한 민간 서비스의 유료화를 적극 검토할 필요가 있으며 엄청난 고령복지 재정상의 부담을 줄이고 고령자들로 하여금 경제적 소득원도 확보하게 하고 일하는 보람도 느낄 수 있도록 고령자 취업을 확대시키는 정책이 적극적으로 마련되어야 한다.

#### 4. 고령자 취업욕구의 증가

고령자 취업활동은 노인의 소득보장, 일에 대한 재미, 건강유지, 여가시간 문제의 해결을 위한 중요한 수단이 된다. 우리나라에서는 55세 정년퇴직이 일반화되어 있는 현실로 인하여 55세 이상의 고령자, 더욱이 65세 이상의 노인이 취업, 또는 재취업을 하는데 있어서는 적지 않은 어려움이 뒤따르고 있는 것이 현실이다. 설사 취업을 된다 해도 그 취업 분야가 극도로 제한되고, 임금수준이 열악하여 저임금을 감수해야 한다는 것이 일반적인 현상이다.

취업은 개인이 자신의 역할을 성공적으로 수행하여 경제적 독립과 자아실현은 물론 사회적 독립을 얻는다는 것을 의미하는 것으로 노인이 취업을 위해 노력한다는 것은 당연한 욕구라고 할 수 있다.<sup>18)</sup>

<표 2-10>과 같이 2006년 통계청에서 발표한 고령자 통계에 의하면 고령자의 절반 이상인 57.9%가 향후 취업하기를 원하였으며 그 주된 이유는 생활비 보탬이 되어서가 34.3%이고 일하는 즐거움 때문이라는 이유가 17.4%로 고령자의 대부분이 취업을 하고자하는 욕구가 높다는 것으로 볼 수 있다.

---

18) 이춘희, “고령자 취업 활성화방안에 관한 연구” (석사학위논문, 조선대학교 정책대학원, 2005), pp. 11-13.

<표 2-10> 고령자 취업의사 및 취업을 원하는 이유

(단위 : %)

	계	장래근로 원함	장래근로 원하지 않음						
			일하는 즐거움	생활비 보탬	사회가 필요로함	건강 유지	무료 해서	기타	
전체 (55~79세)	100.0	57.9	17.4	34.3	1.1	1.6	3.2	0.2	42.1
남 자	100.0	72.2	24.2	40.3	2.1	2.3	3.2	0.1	27.8
여 자	100.0	45.7	11.7	29.2	0.3	1.0	3.2	0.2	54.3
55~64세	100.0	71.4	20.7	43.9	1.7	1.7	3.3	0.2	28.6
65~79세	100.0	43.1	13.9	23.9	0.5	1.6	3.1	0.1	56.9
현재취업자	100.0	86.4	26.0	53.1	1.9	1.9	3.3	0.2	13.6
취업유경험, 현재미취업자	100.0	32.7	9.9	17.7	0.4	1.5	3.2	0.1	67.3
생애취업 무경험자	100.0	10.1	3.0	3.5	0.2	0.6	2.5	0.3	89.9

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」, 2006. 5.

높은 취업 욕구에도 불구하고 노인층은 현대사회에서 젊은층과 경쟁에서 뒤떨어지는 것은 사실이다. 그러나 노인들의 취업욕구와 우리나라에서 고령자 인력활용의 필요성은 무엇보다도 연금제도 등 노후보장이 이루어지지 않은 상황에서 본인의 소득 보장을 위하여 매우 절박하다고 할 수 있다.

고령자 취업에 있어서 노인들 스스로의 취업 자세도 매우 중요하다. 취업의욕은 본인의 성격, 교육수준, 경제적 이유, 건강과 아울러 사회 문화적인 통념이 강한 영향을 미친다. 직업을 갖는다는 것은 연령에 관계없다는 것이다. 그동안 건강하고 근로능력이 유지되고 있음에도 불구하고 취업이나 창업등과 같이 현역 근로시기에 축적된 경험이나 기술을 노후에 활용하지 않고 연금에 의한 여가 생활에 치중하는 것 자체가 노인 자신뿐만 아니라 사회적으로도 비생산적이다.

그러므로 노인들이 보다 더 인간답게 살아갈 수 있도록 하기 위해서는 노인들로

하여금 경제적으로 주체성을 회복하게 하여야 하며, 국가는 노인들을 지역사회나 기타 주위환경에 주체적으로 참여시켜서 노인의 자아실현을 할 수 있도록 원조를 하여야 한다. 즉 발전, 자립, 자아실현의 경로를 통해 노인에게 정신적, 신체적 건강증진 및 소득보장의 효과를 기대할 수 있는데서 노인취업의 필요성을 찾을 수 있다.<sup>19)</sup>

---

19) 이현근, “고령사회의 노인취업 활성화 방안” (석사학위논문, 경희대학교 행정대학원, 2005), pp. 13-14.

## 제3장 우리나라 고령자 취업 현황 및 문제점

### 제1절 우리나라 고령자 고용관련 정책

#### 1. 고령자 고용에 관한 법적 근거

고령자 고용과 관련된 법적인 근거로 고령자고용촉진법, 고용보험법, 고용정책기본법, 노인복지법, 저출산·고령사회기본법 등 크게 5가지 측면에서 살펴보고자 한다.

##### 가. 고령자고용촉진법(일부개정 2007. 5. 17 법률 제8472호)

고령자고용촉진법은 고령자가 그 능력에 적합한 직업에 취업하는 것을 지원·촉진함으로써 고령자의 고용안정과 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 하고 있다.

##### (1) 고령자 취업지원

고령자고용촉진법은 고령자 고용에 관한 정부의 책무와 사업주의 책무 그리고 고령자의 고용차별 금지에 관한 사항을 명시하고 있다. 정부의 고령자 취업지원에 있어서 노동부장관은 고령자의 고용을 촉진하기 위하여 고령자에 관련된 구인·구직에 관한 정보를 수집하고, 고령자의 직업능력의 개발·향상을 위하여 직업능력개발훈련을 실시하여야 하며, 사업주에 대한 고용지도와 고령자 교육·훈련 및 작업환경 개선에 대한 지원과 고령자에 대한 직업상담, 직업적성검사 등을 통해 고령자 취업알선 기능강화하고, 고령자고용정보센터운영, 고령자인재은행의 지정, 중견전문인력고용지원센터의 지정 등을 통해 고령자 취업에 노력과 지원을 기울여야 함을

규정하고 있다.

## (2) 고용촉진과 고용안정

고령자고용촉진법에서는 대통령령이 정하는 일정 수<sup>20)</sup> 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 기준고용률<sup>21)</sup> 이상의 고령자를 고용하도록 노력하여야 한다는 의무와 함께 기준고용률 미달하는 사업주에 대하여는 노동부장관이 기준고용률 이행에 관한 계획을 작성하여 제출하도록 요청할 수 있으며, 사업주가 기준고용률을 초과하여 고령자를 추가로 고용하는 경우 세제지원과 고용지원금을 지급할 수 있다. 또한 노동부장관은 고령자 고용촉진과 안정을 위해 우선고용직종의 선정, 우선고용직종에 대한 고용, 고용확대의 요청, 내용공표 및 취업알선 중단 등에 관한 노력을 기울이도록 명시하고 있다.

## (3) 정년

우리나라 법령의 경우 정년연령에 대한 구체적인 명시사항은 없지만, 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다고 명시되어 있다. 또한 대통령령이 정하는 일정 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 노동부령이 정하는 바에 따라 매년 정년제도의 운영현황을 노동부장관에게 제출하여야 하며, 사업주로서 정년을 현저하게 낮게 정한 사업주에 대하여는 정년연장에 관한 계획을 작성하여 제출할 것을 요청할 수 있고, 계획이 적절하지 아닐 때는 그 계획의 변경을 권고할 수 있다. 이 밖에 정년 퇴직자의 재고용, 재고용

---

20) 고령자고용촉진법 시행령 제4조 - 법 제12조의 규정에 의하여 기준고용률 이상의 고령자를 고용하도록 노력하여야 할 사업주는 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사업주로 한다.

21) 고령자고용촉진법 시행령 제3조

1. 제조업 : 그 사업장의 상시근로자수의 100분의 2
2. 운수업, 부동산 및 임대업 : 그 사업장의 상시근로자수의 100분의 6
3. 제1호 및 제2호외의 산업 : 그 사업장의 상시근로자수의 100분의 3

지원, 정년연장에 대한 지원 등에 대해 명시되어 있다.

#### 나. 고용보험법(전부개정 2007. 5. 11 법률 제8429호)

고용보험법은 고용보험의 시행을 통하여 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력의 개발과 향상을 꾀하고, 국가의 직업지도와 직업소개 기능을 강화하며, 근로자가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자의 생활안정과 구직 활동을 촉진함으로써 경제·사회 발전에 이바지하는 것을 목적으로 하고 있다.

##### (1) 고령자 등 고용촉진의 지원

고용보험법 제23조에서 노동부장관은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 자(이하 “고령자등”이라 한다.)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용한정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있음을 명시하고 있다.

##### (2) 고령자고용촉진장려금

고용보험법 시행령 제22조에서는 고령자고용촉진장려금을 수급 받을 수 있는 사업주의 요건에 대해 명시하고 있는데, 먼저 매분기 당해 사업의 월평균 근로자수에 대한 1년 이상 고용된 월평균 고령자수의 비율이 업종별로 노동부장관이 정하여 고시하는 비율이상일 것과 정년을 57세 이상으로 정한 사업장의 당해 사업주에게 고용되어 18월 이상을 계속 근무한 후 정년이 도래한 자를 퇴직시키지 아니하거나 정년퇴직 후 3월 이내에 재고용(이하 “계속고용”이라 한다)하고 계속고용 전 3월, 계속고용 후 6월간 근로자를 고용조정으로 이직시키지 아니해야 한다고 명시하고 있다. 다만, 1년 이하의 기간을 정하여 계속고용하거나 정년을 단축하는 등 노동부령

이 정하는 경우에 해당하는 때에는 이를 지급하지 아니한다고 명시하고 있다.

그리고 위의 요건을 갖춘 사업주에게 지급하는 고령자고용촉진장려금의 금액은 노동부장관이 매년 고시하는 금액에 업종별로 노동부장관이 정하여 고시하는 비율을 초과하여 고용된 고령자수를 곱하여 산정한 금액으로 하며, 사업주가 고령자고용촉진장려금을 지급받을 수 있는 기간은 5년을 초과할 수 없고, 매분기당 지급총액은 노동부장관이 고시하는 금액에 당해 사업의 근로자수의 100분의 15(대규모기업의 경우에는 100분의 10)에 해당하는 수를 곱하여 산출한 금액을 초과할 수 없다고 명시되어 있다.

### (3) 임금피크제보전수당

고용보험법 시행령 제22조의4에서는 노동부장관은 사업주가 근로자대표의 동의를 받아 노동부령이 정하는 연령(2006년과 2007년은 55세, 2008년은 56세) 이상까지의 고용보장을 조건으로 일정 연령·근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 감액하는 제도(이하 “임금피크제”라 한다)를 시행하는 경우에 임금피크제를 적용받는 근로자에 대하여 임금피크제보전수당을 지급한다고 규정하고 있다.

### (4) 고령자등의 고용환경개선 지원

고용보험법 시행령 제23조의8에서는 노동부장관은 고령자·여성 또는 장애인인 피보험자등의 고용안정 및 취업의 촉진을 위하여 관련 시설이나 장비를 설치하거나 개선하고자 하는 사업주에 대하여 그에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위 안에서 지원하거나 대부할 수 있다고 규정하고, 규정에 의한 지원 또는 대부의 대상자 선정 및 요건 그 밖에 지원 또는 대부에 관하여 필요한 사항은 노동부장관이 정한다고 명시하고 있다.

## 다. 고용정책기본법(일부개정 2007. 4. 11 법률 제8372호)

고용정책기본법은 국가의 고용에 관한 정책을 종합적으로 수립·시행함으로써 국민 개개인이 그 능력을 최대한 개발·발휘할 수 있도록 하고, 노동시장의 효율성의 제고와 인력의 수급균형을 도모하여 고용의 안정, 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상 및 국민경제·사회의 균형있는 발전에 이바지함을 목적으로 하는 법이다. 고용정책기본법의 제16조에는 고령자등의 고용촉진의 지원에 관하여 명시하고 있는데, 국가는 고령자등 노동시장의 통산적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 자의 고용을 촉진하기 위하여 그 취업에 적합한 직종의 개발·직업능력개발기회의 확대, 고용정보의 제공 기타 필요한 조치를 하여야 하며, 국가는 사업주 기타 관계자에 대하여 고령자등의 고용기회를 확대하고 작업환경 및 업무의 개선을 촉진하기 위하여 관련자료를 제공하는 등 필요한 지원을 하여야 한다고 규정하고 있다.

또한 제21조 제3항에는 국가 또는 지방자치단체는 근로자의 원활한 이동 및 고용을 촉진하기 위하여 고령자·장애인·여성·청소년의 고용촉진을 위한 시설을 설치 및 운영할 수 있다고 명시하고 있다.

## 라. 노인복지법(일부개정 2007. 8. 3 법률 제8608호)

### (1) 노인사회참여 지원

노인복지법 제3장 보건·복지조치에 관한 법령 제23조에서 국가 또는 지방자치단체는 노인의 사회참여 확대를 위하여 노인의 지역봉사 활동기회를 넓히고 노인에게 적합한 직종의 개발과 그 보급을 위한 시책을 강구하며 근로능력이 있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공하도록 노력해야한다고 명시하고 있다. 그리고 국가 또는 지방자치단체는 노인의 지역봉사 활동 및 취업의 활성화를 기하기 위하여 노인지역봉사기관, 노인취업알선기관 등 노인복지관계기관에 대하여 필요한 지



원을 할 수 있다고 명시하고 있다.

제23조의2에서는 국가 또는 지방자치단체는 노인의 능력과 적성에 맞는 일자리의 개발·보급과 교육훈련 등을 전담할 기관(노인일자리전담기관)을 설치·운영하거나 그 운영의 전부 또는 일부를 법인·단체 등에 위탁할 수 있다고 명시되어 있다. 또한 제25조에서 생업지원과 관련하여 국가 또는 지방자치단체 기타 공공단체가 설치·운영하는 공공시설 안에 식료품·사무용품·신문 등 일상생활용품의 판매를 위한 매점이나 자동판매기의 설치를 허가 또는 위촉할 때에는 65세 이상의자의 신청이 있는 경우 이를 우선적으로 반영하여야 한다고 명시하고 있다.

## (2) 지역봉사지도원 위촉 및 업무

노인복지법 제24조에서 국가 또는 지방자치단체는 사회적 신망과 경험이 있는 노인으로서 지역봉사를 희망하는 경우에는 이를 지역봉사지도원으로 위촉할 수 있다고 규정하고 있다. 지역봉사지도원의 업무로는 국가 또는 지방자치단체가 행하는 업무 중 민원인에 대한 상담 및 조언, 도로의 교통정리, 주·정차단속의 보조, 자연보호 및 환경침해 행위단속의 보조와 청소년 선도, 충효사상 및 전통의례 등 전통문화의 전수교육, 문화재의 보호 및 안내, 기타 대통령이 정하는 업무로 규정하고 있다.

### 마. 저출산·고령사회기본법(제정 2005. 5. 18 법률 7496호)

저출산·고령사회기본법 제2장 제2절 고령사회정책에 관한 법령 제11조에서 국가 및 지방자치단체는 일할 의욕과 능력이 있는 고령자가 최대한 일할 수 있는 환경을 조성하여야 하며, 연금제도 등 노후소득보장체계를 구축하고 노인에게 적합한 일자리를 창출하는 등 국민이 경제적으로 안정된 노후생활을 할 수 있도록 필요한 조치를 강구하여야 한다고 명시하고 있다.

## 2. 고령자 고용지원제도

고령자고용지원제도는 노동시장의 통상적인 조건하에서 취업이 곤란한 고령근로자에게 임금피크제보전수당, 고령자다수고용장려금을 비롯한 각종 장려금 및 고령자 뉴스타트프로그램 등을 통해 고령자 고용촉진 및 고령자 직업능력개발을 지원하기 위해 마련된 제도이다.

### 가. 고령자 고용촉진 지원

#### (1) 고령자고용촉진장려금

고령자고용촉진장려금은 고령자를 일정비율 이상 고용하거나 정년퇴직한 고령자를 재고용하는 사업주에게 지원하는 제도로써 고용보험에 가입한 전 사업장은 지원대상이 된다. 지원요건 과 지원수준은 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 고령자고용촉진장려금 지원요건 및 지원수준

구분	지원요건	지원수준
다수고용장려금	고용기간이 1년 이상인 55세 이상 고령자를 업종별 지원 기준율(노동부장관고시)이상 고용. ※ 업종별 지원기준율 - 매분기 당해 사업의 월평균 근로자수에 대한 월평균 고령근로자수의 비율 - 제조업 : 4%, 부동산업 : 42%, 사업지원서비스업 : 17%, 기타업종 : 7%	업종별 지원기준율 이상의 고령자 1인당 분기 15만원씩 5년간 지원 ※ 분기당 지원한도 - 매분기당 근로자수의 15%(대규모기업 10%)한도
정년퇴직자 계속고용장려금	정년을 57세 이상으로 정하고 있는 사업장에서 18개월 이상 계속근무한 후 정년이 도래한 고령자를 계속고용하거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 재고용하는 경우 (다만, 고용하는 기간이 1년 이하이거나 계속고용(재고용)전 3년 이내 정년을 단축하는 경우는 제외)	1인당 월 30만원씩 6개월(500인 이하 제조업은 12개월)간 지원

자료 : 노동부, 「고령자고용지원 제도 안내」, 2007. 09.

주 : 지원금액은 노동부장관이 매년 고시함.

정년퇴직자계속고용장려금은 고용 전 3월, 고용 후 6개월간 근로자를 고용조정으로 이직시키지 아니한 사업주에게 지원하는 감원방지기간이 정해져 있다.

고령자고용촉진장려금의 지급절차는 사업주는 분기 단위로 장려금을 신청하면 고용지원센터에서 사실관계를 확인 후 지급한다.

## (2) 신규고용촉진장려금

신규고용촉진장려금은 고용지원센터 등 직업안정기관에 구직신청 후 일정한 실업기간을 초과한 고령자, 여성가장, 장기구직자 등 취업취약계층을 신규고용 하는 사업주에게 지원하는 제도로서 고용보험에 가입한 전 사업장은 지원대상이 된다. 지원요건 과 지원수준은 <표 3-2>와 같다.

<표 3-2> 신규고용촉진장려금 지원요건 및 지원수준

구분	지원요건	지원수준
고령자	구직등록 후 3개월(제조업 채용 또는 1회 이상 동행면접에 의한 채용의 경우는 1개월) 초과하여 실업상태인 고령자 또는 준고령자 채용	고용 후 최초 6개월간은 매월 30만원, 그 이후 6개월간은 매월 15만원(500인 이하 제조업은 최초 6개월간은 매월 60만원, 그 이후 6개월간은 매월 30만원) 지원
여성가장	구직등록 후 1개월 초과하여 실업상태인 여성가장(부양가족이 있는 경우) 채용	고용 후 최초 6개월간은 매월 60만원, 그 이후 6개월간은 매월 30만원 지원
장기구직자	구직등록 후 6개월 초과하여 실업상태인 장기구직자 채용	고용 후 최초 6개월간은 매월 60만원, 그 이후 6개월간은 매월 30만원 지원

자료 : 노동부, 「고령자고용지원 제도 안내」, 2007. 09.

주 : 근로계약기간 1년 이하인 자, 비상근 촉탁근로자, 최저임금미달인자는 지원 제외.

고용 전 3월부터 고용 후 6개월까지 근로자를 고용조정으로 이직시키지 아니한 사업주에게 지원하는 감원방지기간을 정하고 있으며, 지급절차는 사업주가 지원대상자를 채용하고 월 단위로 장려금을 신청하면 고용지원센터의 사실관계 확인 후 지급한다.

### (3) 임금피크제보전수당

임금피크제보전수당은 근로자의 고용보장을 전제로 임금이 삭감될 경우 임금삭감액의 일부를 보전수당으로 정부가 직접 근로자에게 지원하는 제도로써 고용보험에 가입한 전 사업장은 지원대상이 된다. 지원요건 과 지원수준은 <표 3-3>과 같다.

<표 3-3> 임금피크제보전수당 지원요건 및 지원수준

구분	지원요건		지원수준
임금피크제 보전수당	사업장	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 최소 55세 이상 연령까지 고용을 보장</li> <li>- 일정연령, 근속시점, 임금을 기준으로 임금이 하락</li> <li>- 근로자대표의 동의를 얻어 실시하되 실시 여부가 단체협약, 취업규칙 등을 통해 서면확인이 가능할 것</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 피크시점과 신청시점의 임금 차액의 1/2을 지원</li> <li>- 54세부터 지원(최대 6년간)</li> <li>※ 분기당 150만원 한도로 지원금과 당해 분기 임금의 합이 1,440만원을 초과하지 않는 범위에서 지급</li> </ul>
	근로자	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해당 사업장에서 18개월 이상 근무한 54세 이상 근로자로서 임금이 10%이상 삭감</li> <li>※ 감액 후 연간 임금이 5,760만원 이상인 자는 지급 제외</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>※ 당해연도 중 분기별로 신청한 경우 다음연도에 사후정산, 과다지급분에 대한 미반환시 다음연도에 상계하고 지급</li> </ul>

자료 : 노동부, 「고령자고용지원 제도 안내」, 2007. 09.

주 : 2008년 12월 31일까지 한시적 시행.

임금피크제보전수당의 지급절차는 근로자가 분기 단위로 지원신청(매분기 다음달 말일까지)하여 임금감액여부 확인 후 신청일로부터 10일 이내 거주지 관할 고용지원센터에서 지급한다. 사업주가 소속 근로자들의 수당 신청을 일괄하여 대리 신청이 가능하다.

#### (4) 고령자고용촉진컨설팅

고령자고용촉진컨설팅이란 고령자의 고용안정 및 취업의 촉진 등을 위하여 임금체계개편 및 직무재설계 등에 관하여 전문기관의 자문을 받는 사업주 또는 노사단체에 대하여 그에 소용되는 비용의 일부를 지원하거나 임금피크제 도입에 관한 자문을 제공한다. 지원요건으로는 고용보험에 가입하고 보험료를 체납하지 않은 사업

주 또는 노사단체(사업주단체·근로자단체 또는 그 연합체를 말함. 단, 근로자단체의 경우 개별기업 노동조합의 상근단체 이상을 의미함)이다. 지원대상 프로그램 및 지원내용은 <표 3-4>와 같다. 신청방법은 프로그램 공모기간 동안 뉴패러다임센터에 신청관련 서류(지원신청서, 컨설팅 실시계획서, 예산계획서 등)를 제출하면 된다.

**<표 3-4> 고령자고용촉진컨설팅의 지원대상 프로그램 및 지원내용**

구분	지원대상 프로그램	지원내용
고령자고용 촉진컨설팅 (임금피크제 컨설팅)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 임금피크제 도입 등 임금체계 개선</li> <li>- 고령자 적합 직종 또는 직무개발</li> <li>- 연령차별 해소를 위한 노무관리 개선</li> <li>- 단시간근로제, 직무공유제 도입 등 근로형태 다양화 관련 프로그램</li> <li>- 정년연장, 계속고용제도 도입 관련 등 고령자 고용안정을 위한 프로그램</li> <li>※ 임금피크제 도입 자문서비스 상시 무료 제공</li> <li>- 임금피크제 도입방법, 정부지원제도 해설 및 지원방안, 취업규칙 및 보수규정 개정 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고령자 고용안정을 위한 컨 설팅에 관련한 컨설팅에 직·간 접적으로 소요되는 경상경비의 80%를 지원</li> <li>- 노사단체는 최대 1억원</li> <li>- 사업주는 최대 3천만원</li> <li>※ 컨설팅 인건비는 총예산의 60% 이하</li> <li>※ 컨설팅기간은 4개월을 원칙 으로 함</li> </ul>

자료 : 노동부, 「고령자고용지원 제도 안내」, 2007. 09.

#### (5) 고령자고용환경개선자금 용자

고령자고용환경개선자금 용자는 고령자의 고용안정 및 취업의 촉진을 위하여 관련 시설이나 장비를 설치하거나 개선하고자 하는 사업주에 대하여 그에 필요한 비용을 용자하여 고령자 친화적 작업환경 조성을 통해 고령자의 고용을 촉진하고자 한다. 지원대상은 고령자의 고용안정 및 취업의 촉진을 위하여 관련 시설이나 장비를 설치·개선하고자 하는 사업주이며 지원요건 및 지원수준은 <표 3-5>와 같다.

지급절차는 사업주가 고령자고용환경개선자금 용자신청서를 작성하여 한국장애인고용촉진공단의 심사 및 결정 후 용자금 대하결정을 체결한 금융기관을 통해 지급된다.

<표 3-5> 고령자고용환경개선자금 용자 지원요건 및 지원수준

구분	지원요건		지원수준
고령자고용 환경개선자 금 용자	사업주 요건	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고령자의 고용안정 및 취업의 촉진을 위한 시설, 장비를 설치·개선</li> <li>- 고용보험에 가입하고 보험료 체납이 없을 것</li> <li>- 신청일 현재 준·고령자를 고용하고 있거나 고용계획이 있을 것</li> <li>- 고용보험법 이외의 법령에 의해 정부로부터 유사하거나 동일한 지원을 받고 있지 않을 것</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 용자대상 취득 소요자금 중 신청하는 금액(최대 10억원)</li> <li>- 연리 3%, 5년 거치 5년 균등분할상환</li> </ul>
	용자 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 작업부담 경감, 소음·진동 경감을 위한 시설 등 작업환경개선 설비</li> <li>- 건강 증진 및 간호서비스 제공 등을 위한 복지 및 편의시설</li> <li>- 기타 고령자의 고용안정 및 취업의 촉진을 위해 필요한 시설·장비로서 용자심의위원회가 인정하는 것</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>※ 단, 용자대상자 결정통보일 이전 설치완료 또는 설치중인 경우 제외</li> <li>※ 용자대상이 다른 법에서 정하는 검사·심사 및 검정대상인 경우 합격판정 받은 것에 한함.</li> </ul>

자료 : 노동부, 「고령자고용지원 제도 안내」, 2007. 09.

## 나. 고령자 직업능력개발 지원

### (1) 고령자뉴스타트프로그램

고령자뉴스타트프로그램이란 50세 이상 고령자에게 중소기업에서의 현장연수 기

회를 제공하여 재취직, 창업을 지원함과 동시에 인력이 부족한 중소기업에는 고령 인력 활용기회를 제공하는 것이다. 지원대상 및 지원내용은 <표 3-6>과 같다.

<표 3-6> 고령자뉴스타트프로그램 지원대상 및 지원내용

구분	지원대상	지원내용
고령자뉴스타트프로그램	<p>참여자</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 50세 이상 실업자로서 노동부 고용지원센터에 구직등록을 한 자</li> <li>※ 제외대상</li> <li>· 법령상 이수토록 되어 있는 현장실습에 참가 예정인자</li> <li>· 임시직, 아르바이트 등 고용형태를 불문하고 고령자뉴스타트프로그램 대상자 선발 이전에 이미 근무 중이거나, 채용이 확정된 자, 당해 기업에서 이직한자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 참여자에게 연수수당 월 20만원</li> <li>- 참여업체에 고령구직자 1인당 취업능력향상프로그램 비용 월 20만원</li> </ul>
	<p>참여자업체</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용보험에 가입한 고용보험법 시행령 제15조의 우선지원 대상기업</li> <li>※ 참여제한분야</li> <li>· 텔러마케터, 골프장 잔디 깎는 사람, 경비, 건물관리, 청소용역, 홀씨빙 등 현장 연수취지에 적합하지 않다고 판단되는 단순 노무직종</li> <li>· 소비·향락업체(단란주점 등), 당해 사업장에서 현장연수가 곤란한 근로자파견업체, 근로자공급업체(용역업체 포함)</li> <li>· 3개월 미만의 계절적·일시적 인력수요 업체(예 : 계절적 농수산물 가공업체)</li> <li>· 참여 선발시점에서 고용보험료 체납이 있는 사업장</li> <li>· 기타 동거의 직계존속이 경영하는 사업장, 다단계판매업체, 보험회사(외근 영업직을 제외하고 가능)등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 중소기업에서 50세 이상 고령구직자에게 현장연수패키지프로그램(현장연수+취업능력향상프로그램)을 제공</li> <li>- <b>현장연수</b> : 제품조립·생산, 연구개발·신제품 개발·디자인 개선 등 단기 프로젝트 직접참여, 행사 기획 및 진행 보조, 창업성공업체 현장실습 등 다양한 방법으로 실시</li> <li>- <b>취업능력향상프로그램</b> : 직장생활에 쉽게 적응하게 하고 진로선택과 취업준비에 도움이 될 수 있는 동종분야 취업정보 및 트렌드 제공, 조직의 비전, 가치관, 문화, 조직생활의 노하우 등을 전수</li> </ul>

자료 : 노동부, 「고령자고용지원 제도 안내」, 2007. 09.

대상자 선정은 인력부족정도(참가자 채용계획), 사업수행능력, 프로그램의 전문



성·활용성, 실시규모 등을 감안하여 고용지원센터에서 참여업체를 선정하며, 참여업체는 고용지원센터로부터 알선받은 고령구직자 중에서 참여자를 선발한다. 선정 결과는 고용지원센터에서 참여업체 및 고령구직자에게 개별통보 된다.

신청절차는 참여를 희망하는 기업 및 고령자는 소재지 관할 고용지원센터에 신청서를 제출하면 된다.

## (2) 고령자 단기적응훈련 프로그램

고령자 단기적응훈련 프로그램이란 취업을 희망하는 준·고령자(만 50세 이상 남·여)를 대상으로 직무수행에 필요한 최소한의 실무기능, 소양교육 및 안전관리 등 단기 무료직업훈련을 실시하는 것이다. 훈련과정 및 직종은 <표 3-7>과 같다.

<표 3-7> 고령자 단기적응훈련과정 및 직종

구분	직 종 명	비고
1주과정(20시간)	가사보조원, 매장관리원, 설문조사원, 소비자모니터, 실버퀵, 재활용품분류원, 주부유통판매원	7직종
2주과정(40시간)	간병인, 경비원, 노인도우미, 반찬관리사, 사무보조원, 산모와 신생아돌보는이, 예절지도사, 육아돌보는이, 호스피스도우미	9직종
3주과정(60시간)	전래놀이지도사, 조리보조원, 텔러마케터, CA강사	4직종
4주과정(80시간)	개호복지사, 무료공부방지도사, 김치제조사, 노인컴퓨터지도사, 도배보조원, 독서지도사, 문화유산해설사, 미용보조원, 봉제보조원, 사회교육강사, 산후조리사, 세탁보조원, 숲해설가, 영유아생활지도, 웨딩서비스, 의류수선원, 전문간병인, 전문상담가, 전산세무보조원, 전통혼례음식조리사, 제과보조원, 제빵보조원, 특수교육보조원, 피부관리사, 한식조리보조, 홈패션	26직종

자료 : 노동부, 「고령자고용지원 제도 안내」, 2007. 09.

훈련방법은 매년 공모를 통해 훈련기관(사회복지법인, 공공·민간직업훈련기관, 비영리단체 또는 협회 등)을 선정하여 위탁훈련을 실시하며, 훈련내용은 취업시 요구되는 최소한의 기능습득 및 건전한 직업관과 산업안전 등에 관한 내용으로 1일 4시간씩 1주 20시간 훈련한다. 훈련비지급은 수료자 1인을 기준으로 과정별 수료인원에 대한 훈련비용을 훈련실시기관에 지급하며 수강료는 전액무료로 하고, 수료 후 취업알선을 지원한다.

## 제2절 고령자 취업 현황

### 1. 고령자 경제활동 참가율 및 실업률

2007년 5월을 기준으로 고령자 경제활동 참가율 및 실업률은 <표 3-8>과 같다. 고령층(55~79세)의 경제활동참가율은 51.8%로 전년동월대비 1.5%p상승하였고, 실업률은 1.6%로 0.5%p하락하였다. 55~64세 연령층의 경제활동참가율은 64.2%이고, 실업률은 2.3%였으며, 65~79세 연령층의 경제활동참가율은 38.2%이고, 실업률은 0.8%로 나타났다.

<표 3-8> 고령층 인구의 경제활동참가율 및 실업률

(단위 : 천명, %)

	55~79세 인구	경제활동 인구		비경제활 동인구	경제활동 참가율	실업률	
		취업자	실업자				
2007. 05	8,594	4,448	4,375	73	4,147	51.8	1.6
55~64세	4,479	2,875	2,815	60	1,604	64.2	2.3
65~79세	4,116	1,573	1,560	13	2,543	38.2	0.8
2006. 05	8,333	4,194	4,107	88	4,138	50.3	2.1

자료 : 통계청, 「경제활동인구 부가조사」, 2007. 05.

<표 3-9>는 2006년을 기준으로, 우리나라 고령자(55~64세)의 경제활동참가율

및 고용률과 실업률을 국제간에 비교한 것으로, 우리나라의 고령자의 경제활동참가율은 노후소득보장체계 미흡 및 농업인구 비중 등 취업구조의 특성으로 OECD평균보다 높은 수준이며, 고용률 역시 농업 및 유통업 등 자영업 비중이 높아 OECD 국가에 비해 높은 수준으로 나타났다.

실업률은 OECD국가에 비해 낮은 수준이나, 이는 고령자의 대다수가 농림어업에 종사하는 취업구조에 기인한 것으로 볼 수 있다.

<표 3-9> 고령자 경제활동참가율 및 고용률과 실업률 국제간 비교

(단위 : %)

	한국	미국	영국	독일	일본	호주	프랑스	스웨덴	OECD 평균
경제활동 참가율	60.7	63.7	59.1	55.3	67.3	57.5	43.6	73.0	55.4
고용률	59.3	61.8	57.4	48.5	64.7	55.6	40.5	69.8	53.0
실업률	2.3	3.0	2.9	12.3	3.9	3.3	7.2	4.4	4.4

자료 : OECD, 「2007 Employment Outlook」 .

## 2. 고령자 취업 실태

### 가. 산업별 취업자

고령층(55~79세)의 취업자 산업별 분포를 살펴보면 <표 3-10>과 같다.

농림·어업 29.2%, 사업·개인·공공서비스업 28.4% 순이며, 농림·어업은 전년 동월대비 2.7%p감소하였고, 사업·개인·공공서비스업은 전년동월대비 1.9%p증가한 것으로 나타났다.

연령계층별로 보면 55~64세에서는 사업·개인·공공서비스업이 31.2%, 65~79세에서는 농림·어업이 48.9%로 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 3-10> 고령층 취업자의 산업별 분포(구성비)

(단위 : 천명, %)

	55~79세 취업자	농림· 어업	광공업	제조업	건설업	도소매· 음식숙박업	사업·개인· 공공서비스업	전기·운수 창고·금융업
2007. 05	4,375	1,276	391	387	278	898	1,244	288
	(100.0)	(29.2)	( 8.9)	( 8.8)	(6.4)	(20.5)	(28.4)	(6.6)
55~64세	2,815	514	303	300	241	633	879	246
	(100.0)	(18.3)	(10.7)	(10.7)	(8.6)	(22.5)	(31.2)	(8.7)
65~79세	1,560	762	88	87	37	265	366	42
	(100.0)	(48.9)	( 5.7)	( 5.6)	(2.4)	(17.0)	(23.4)	(2.7)
2006. 05	4,107	1,310	360	355	247	822	1,090	280
	(100.0)	(31.9)	( 8.8)	( 8.6)	(6.0)	(20.0)	(26.5)	(6.8)

자료 : 통계청, 「경제활동인구 부가조사」, 2007. 05.

#### 나. 직업별 취업자

고령층(55~79세)의 취업자 직업별 분포를 살펴보면 <표 3-11>과 같다.

농림어업직 27.4%, 단순노무직 23.3% 순이며, 농림·어업직은 전년동월대비 2.5%p감소하였고, 단순노무직은 전년동월대비 0.2%p증가한 것으로 나타났다.

연령계층별로 보면 55~64세에서는 서비스·판매직이 26.3%, 65~79세에서는 농림·어업직이 45.8%로 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 3-11> 고령층 취업자의 직업별 분포(구성비)

(단위 : 천명, %)

	55~79세 취업자	전문·기술· 행정관리직	사무직	서비스· 판매직	농림· 어업직	기능 <sup>1)</sup>	기계 <sup>2)</sup>	단순 <sup>3)</sup>
2007. 05	4,375	380	130	984	1,197	315	352	1,017
	(100.0)	( 8.7)	(3.0)	(22.5)	(27.4)	(7.2)	( 8.0)	(23.3)
55~64세	2,815	304	102	741	483	270	303	613
	(100.0)	(10.8)	(3.6)	(26.3)	(17.1)	(9.6)	(10.8)	(21.8)
65~79세	1,560	76	28	243	715	45	49	405
	(100.0)	( 4.9)	(1.8)	(15.6)	(45.8)	(2.9)	( 3.1)	(25.9)
2006. 05	4,107	348	117	853	1,230	292	317	950
	(100.0)	( 8.5)	(2.8)	(20.8)	(29.9)	(7.1)	( 7.7)	(23.1)

자료 : 통계청, 「경제활동인구 부가조사」, 2007. 05.

주 : 1) 기능원 및 관련 기능 종사자, 2) 장치, 기계조작 및 조립종사자,  
3) 단순노무종사자.

#### 다. 현재 취업상태 및 과거 취업경험

고령층(55~79세)의 현재 취업상태 및 과거 취업경험에 관해 살펴보면 <표 3-12>와 같다.

고령층의 취업자 비중은 50.9%(4,375천명)로 전년동월대비 1.6%p 상승하였으며, 미취업자 중 ‘취업경험은 있으나 현재 미취업’인 경우는 43.8%이며, ‘생애동안 취업 경험이 전혀 없음’은 5.3%로 나타났다.

연령계층별로 보면, 55~64세에서는 취업자가 62.8%를 차지한 반면, 65~79세에서는 현재 미취업자가 62.1%로 나타났다.<sup>22)</sup>

22) 통계청, 『경제활동인구 부가조사 결과』, 2007. 07. 20

<표 3-12> 고령층의 현재 취업상태 및 과거 취업경험 분포(구성비)

(단위 : 천명, %)

		55~79세 인구	취업자	미취업자	취업경험 있으나 현재 미취업	생애동안 취업 경험 전혀 없음
2007. 05		8,594 (100.0)	4,375 (50.9)	4,220 (49.1)	3,761 (43.8)	459 ( 5.3)
성별	남자	3,967 (100.0)	2,526 (63.7)	1,441 (36.3)	1,436 (36.2)	5 ( 0.1)
	여자	4,628 (100.0)	1,849 (40.0)	2,779 (60.0)	2,325 (50.2)	454 ( 9.8)
연령별	55~64세	4,479 (100.0)	2,815 (62.8)	1,664 (37.2)	1,487 (33.2)	177 ( 4.0)
	65~79세	4,116 (100.0)	1,560 (37.9)	2,556 (62.1)	2,274 (55.3)	281 ( 6.8)
2006. 05		8,333 (100.0)	4,107 (49.3)	4,226 (50.7)	3,750 (45.0)	476 ( 5.7)

자료 : 통계청, 「경제활동인구 부가조사」, 2007. 05.

### 3. 고령자 취업촉진 사업현황

현재 고령자 고용촉진을 위한 일자리 사업의 주무부처는 보건복지부와 노동부이다. 보건복지부에서는 노인일자리 사업을 통해서 고령자 고용 촉진을 도모하며, 노동부에서는 사회적일자리 창출사업의 일환으로 고령자들에게 일자리를 제공하고 있다.

#### 가. 보건복지부 노인일자리사업 현황

##### (1) 사업개요

보건복지부는 노인복지법 제23조와 제23조의2, 저출산고령사회기본법 제11조를 근거로, 고령사회에서 발생할 수 있는 다양한 노인문제에 대한 사전예방과 65세 이상 노인의 적극적 사회참여 확대를 통한 사회적 가치 창출 극대화 와 노인인력 활

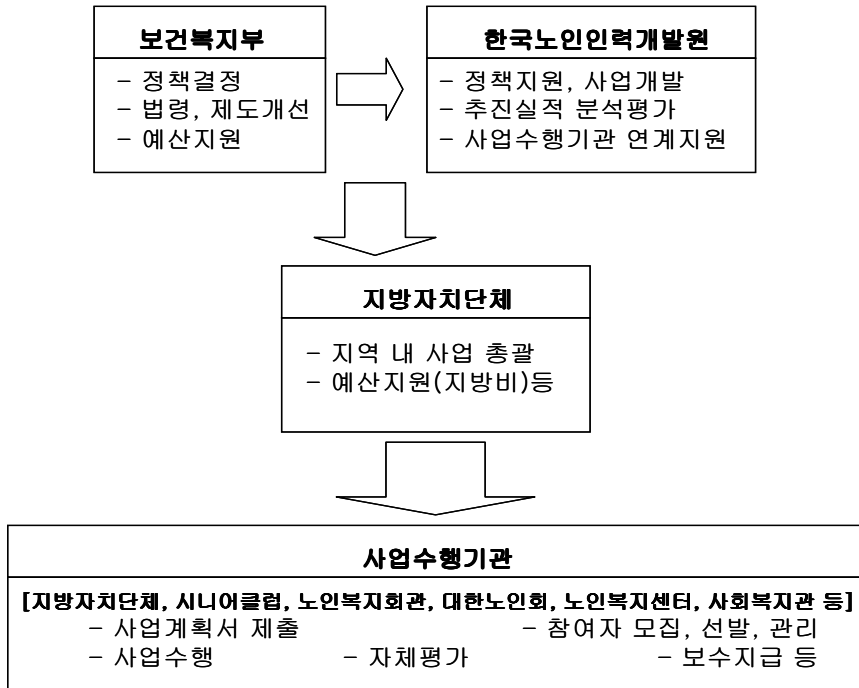
용에 대한 사회적 인식개선 및 민간참여를 도모하고, 노인의 적극적 사회참여 기회 제공을 위한 교육·훈련의 강화를 목적으로 하고 있다. 주요 일자리 유형을 살펴보면 <표 3-13>과 같고, 사업의 추진체계는 <그림 3-1>과 같다.

보건복지부의 노인일자리 사업은 보건복지부(한국노인인력개발원)와 지방자치단체 주관으로 시니어클럽, 노인복지회관, 대한노인회, 노인복지센터, 사회복지관, 지방자치단체 등이 사업을 수행하고 있다. 참여연령은 65세 이상으로 공익형, 교육형, 복지형, 인력파견형, 시장형으로 나눌 수 있다.

<표 3-13> 노인일자리사업의 주요일자리 유형

구분	정의	일자리 예시	
공익형	지방자치단체의 고유사업(환경, 행정, 교통 등) 영역 중 노인에게 적합한 일자리를 창출·제공하여 공공의 이익을 도모하는 일자리	거리·자연환경정비, 방법순찰, 행정기관보조 등	
교육 복지형	교육형	특정분야 전문지식·경험 소유자가 복지시설 및 교육기관 등에서 강의하는 일자리	숲생태·문화재해설사, 1·3세대강사 등
	복지형	사회활동이 어려운 소외계층의 생활안정과 행복추구를 지원하는 일자리	홀로사시는 노인, 고령 및 중증노인, 장애인 보호 등
자립 지원형	인력파견형	지역사회내 수요처를 발굴하고, 맞춤형 교육을 실시, 인력풀(pool)을 구성·파견하는 일자리로 보수는 수요처에서 지급	주유원, 판매원, 운전원, 주례, 가사도우미, 공원관리인, 매표원, 주차관리원, 식당보조원 등
	시장형	소규모 사업을 공동으로 운영하거나, 기업을 공동으로 창업하여 자체수익이 일부 창출되는 일자리	지하철 택배, 세탁방, 도시락사업, 재활용품점, 유기농사업, 실버용품점 운영, 실버대리운전 등

<그림 3-1> 노인일자리사업의 사업추진 체계



(2) 사업추진 현황

<표 3-14>와 <표 3-15>에서 보는바와 같이, 노인일자리 사업량은 사업초기인 2004년에 비교해 4배 이상 확대되어 양적 성장을 달성하였다. 2006년 사업추진 계획 수립에 있어서는 예산 직접지원 일자리 수 8만 자리와 예산간접지원 일자리 수 10만 자리를 목표로 하였다. 2006년 11월 30일 기준으로 변화추이를 볼 때 예산 직접지원 일자리 수는 83,120개로 당초 일자리 창출 목표(8만)대비 104% 초과달성하였다. 그러나 예산 간접지원 일자리 수는 59,919개로 목표(10만)대비 59.9%로 목표 미달 되었다.



<표 3-14> 노인일자리사업 추진 경과

(단위 : 억원, 개, 개)

구 분		2004	2005	2006	2007
예산 직접지원	예산규모	292	408	1,087	1,590
	수행기관수	336	416	713	908
	프로그램수	750	946	1,857	2,433
	일자리수 (목표수)	3만5천 (2만5천)	4만7천 (3만5천)	8만3천 (8만)	추진중 (11만)
예산 간접지원	일자리수	4만9천	5만7천	5만9천	7만(목표)

주 : 2007년 통계는 4.27 승인사업 2,433개 사업단 기준.

<표 3-15> 노인일자리사업 총괄 현황

(단위 : 개, 명, 일)

유형별	일자리 목표수	참여인원	평균 참여기간	진척도
계	80,000	92,551	-	100%(83,120개)
공익형	44,000	55,610	179	57%(47,401개)
교육형	12,000	8,739	209	10.5%(8,697개)
복지형	12,000	18,946	197	21.4%(17,773개)
인력파견형	4,000	1,837	연중	2.3%(1,837개)
시장형	8,000	7,412	연중	9.0%(7,412개)

자료 : 2006년 노인일자리사업 종합평가 워크샵 자료.

예산 직접지원 수행기관별 추진실적을 살펴보면 <표 3-16>과 같이, 노인의 일자리를 많이 창출하는 기관으로는 지방자치단체로 나타났으며, 그 뒤를 이어 노인복지관과 대한노인회가 많은 일자리를 창출하고 있는 것으로 나타났다.

예산 간접지원 일자리 추진실적으로는 <표 3-17>과 같이 대한노인회 취업센터를 통한 취업알선과 16개시·도 노인일자리 박람회 개최를 통한 취업실적이 높게 나타났다.

<표 3-16> 예산 직접지원 수행기관별 추진실적

(단위 : %, 개, 명)

수행기관	기관수	사업단수	인원
지방자치단체	192(27.8)	560	42,854
시니어클럽	38(5.5)	204	6,615
대한노인회	140(20.3)	273	10,617
노인복지관	128(18.6)	432	13,839
재가복지시설	80(11.6)	130	3,064
사회복지관	62(9.0)	80	1,718
기타	50(7.2)	70	4,413
합계	690(100.0)	1,749	83,120

자료 : 2006년 노인일자리사업 종합평가 워크숍 자료.

<표 3-17> 예산 간접지원 일자리 추진실적

(단위 : 개)

구 분	추진실적
계	59,919
노인일자리 박람회	22,288
대한노인회 취업알선	30,462
자립사업단 참여	2,247
공동작업장 참여	3,670
개발원 발굴보급	1,252

자료 : 2006년 노인일자리사업 종합평가 워크숍 자료.

(3) 사업수행기관<sup>23)</sup>

(가) 한국노인인력개발원

한국노인개발원은 노인복지법 제23조의2, 노인복지법시행령 제17조의3을 근거로 고령사회대비 노인복지의 핵심정책 중의 하나인 노인일자리사업을 총괄 관리 하는

23) 보건복지부, 『2007년도 노인일자리사업 종합안내』, 2007.

중앙노인일자리전담기관으로 노인적합형 일자리 개발하고 보급하며 노인의 인력개발과 각종교육 및 평가업무 등을 수행하는 목적으로 설립된 기관이다. 현재 지자체, 노인복지관, 시니어클럽, 종합사회복지관 등 700여 개소, 1700여 개의 프로그램을 운영하고 있다.

#### (나) 시니어클럽

시니어클럽은 노인복지법 제23조, 제23조의2, 제45조의2, 노인복지법시행령 제17조의3 및 4를 근거로 하여 노인의 사회적 경험과 지식을 활용할 수 있는 다양한 일자리를 개발하고 이에 참여할 수 있는 여건을 조성하여 노인의 삶의 질 향상을 목적으로 설립된 기관이다. 2001년 지역사회시니어클럽 시범사업기관 5개소 지정을 시작으로 2004년에는 노인인력지원기관으로 명칭을 변경 후 기관을 확대하고, 2005년에 다시 시니어클럽으로 명칭을 변경 후 시니어클럽 확대 및 사업역량 강화를 통해 현재 38개소의 시니어클럽이 운영중이다.

#### (다) 대한노인회 취업지원센터

대한노인회 취업지원센터는 노인복지법 제23조를 근거로 하여 지역사회 구직희망 노인의 취업상담·알선 등을 통하여, 노인의 소득보장 및 사회참여의 기회를 확대하는데 목적을 두고 설립된 기관이다. 주요 사업내용으로는 구직희망 노인의 상담·알선, 취업, 연계·조정 및 사후관리와 지역사회 업체 및 기관(단체)을 대상으로 하여 노인의 구인처를 개발하고, 노인의 능력과 적성에 맞는 직업교육실시와 경로당 공동작업장 운영 활성화 지원, 지역사회내 노인취업정보 네트워크 구축 등을 내용으로 하고 있다. 현재 시·도 연합회센터 16개소와 시·군·구 지회센터 232개소로 총 248개소의 대한노인회 취업지원센터가 운영중이다.

## 나. 노동부 사회적일자리 창출사업 현황

노동부의 사회적일자리 창출사업은 고용보험법, 고용정책기본법, 고령자고용촉진법에 근거를 두고 취업취약계층에게 공익성이 높은 일자리를 제공하여 사회적으로 유용한 공공서비스의 확대를 추구하는 것을 목적으로 한다.

수행기관으로는 크게 고용지원센터와 고령자인재은행 등이 있다. 고용지원센터는 44개의 종합센터와 37개의 일반센터로 구성되어 있으며, 취업알선, 실업급여, 육아휴직급여 등을 사업내용으로 하고 있는데, 노인취업알선 서비스는 고령자 Work-net을 통해 성공실버프로그램, 고령자우선고용직업 및 고령자 훈련기관 소개 등의 업무를 수행하고 있다. 고령자인재은행은 45개로 55세 이상을 대상으로 사회복지관, 대한노인회 등에서 수행하며 건물관리, 주차, 주유원 등의 직업을 소개하고 있다.

노동부 사회적 일자리 창출사업의 사업실적은 고용지원센터는 2002년 8,000여명에서 2006년 26,000여명으로 재취업고령자가 늘어났으며, 고령자인재은행은 2002년 27,000여명에서 2006년 44,000여명으로 증가 하였다.<sup>24)</sup>

## 4. 고령자 임금 실태

### 가. 월급여수준

60세이상 취업자의 성별 월급여 수준은 <표 3-18>과 같다.

임금근로자의 전체 평균 월급여를 100으로 했을 때 2004년 60세이상 취업자의 월급여수준은 79.6이며, 이를 성별로 보면 남자는 85.2, 여자는 57.3으로 나타났다.

평균 월급여를 기준으로 한 60세이상 취업자의 급여수준은 계속 낮아져서 1995년 95.4에서 2004년 79.6으로 15.8p 하락하였음을 볼 수 있다.

24) 보건복지부, 『2007년 국민과 함께하는 업무보고-대통령 노인정책 업무 보고서』, 2007. 03. 06. pp. 25-29.

<표 3-18> 60세이상 취업자의 성별 월급여수준

	1985	1990	1995	2000	2003	2004
60세이상	164.1	116.8	95.4	89.4	80.6	79.6
남자	174.6	135.7	106.4	95.0	86.3	85.2
여자	80.8	58.0	55.0	63.9	57.0	57.3

자료 : 노동부, 「임금구조기본통계조사보고서」, 각년도.

주 : 임금근로자 평균 월급여 = 100

#### 나. 성별·직종별 월급여수준

60세이상 취업자의 성별·직종별 월급여수준은 <표 3-19>와 같다.

2004년 60세이상 취업자의 월급여수준을 직종별로 보면, 임금근로자의 평균 월급여액을 기준으로 전문가가 132.9로 가장 높았고, 반면 농·어업 및 임업 종사자가 67.3으로 가장 낮았다. 성별로는 남자의 경우 전문가, 서비스종사자 순으로, 여자의 경우 기술공 및 준전문가, 전문가 순으로 높았다.

2004년 임금근로자의 직종별 평균 월급여액을 기준으로 한 60세이상 취업자의 전직종급여수준은 79.6으로 2003년도에 80.6에 비해 1.0p 하락한 것으로 나타났다.

<표 3-19> 60세이상 취업자의 성별·직종별 월급여수준

60세이상	2000			2003			2004		
	전체	남자	여자	전체	남자	여자	전체	남자	여자
전직종	89.4	95.0	63.9	80.6	86.3	57.0	79.6	85.1	57.3
관리자	100.0	99.3	109.1	102.6	104.2	86.3	102.2	103.4	88.4
전문가	130.2	136.8	120.3	139.3	143.0	112.6	132.9	136.9	106.2
기술공, 준전문가	97.1	97.4	90.7	85.7	85.7	84.3	91.3	89.8	108.0
사무종사자	94.3	99.0	68.4	85.7	86.0	82.6	90.6	92.8	78.6
서비스 종사자	87.4	115.2	80.4	82.3	101.1	79.0	87.7	112.4	85.2
농어업· 임업종사자	117.0	125.5	65.1	73.7	75.5	54.3	67.3	69.6	53.8
기능종사자	74.5	83.3	54.0	68.8	79.7	50.6	70.5	80.5	49.0
기계조작종사자	87.2	92.5	61.4	79.8	82.8	57.7	79.9	81.8	55.7
단순노무종사자	82.2	85.4	68.4	78.6	80.8	69.5	78.9	81.2	71.2

자료 : 노동부, 「임금구조기본통계조사보고서」, 각년도.

주 : 임금근로자 평균 월급여 = 100

### 제3절 고령자 취업의 문제점

#### 1. 고령자고용정책의 문제

##### 가. 고령자고용촉진법

우리나라에서는 아직 고령자의 인력을 활용하는 데 있어서 개발 또는 보호제도가 미흡하여 고령자가 취업을 하기 위해서는 젊은이들과 자유경쟁을 해야 하는 현실이다. 신체적·정신적으로 노화되어 있는 고령자들에게는 정신·육체적으로 불리한 입장인 것이다. 또한 고령자들은 산업화사회에서 직업을 얻기 위해서 직업재활 훈련계획에 참여하기를 원하는데 국가나 기업은 이러한 고령자들에 대해 적극 나서서 문제를 해결하려 하지 않는 실정이다.

1992년 정부가 고령자고용촉진법을 제정하여 시행하고 있으나 어디까지나 권장

사항으로 강제 규정이 없어 실효성을 거두기가 어렵다. 또한 기업은 고령자들이 작업속도가 느리다는 것을 알고 있으면서 직무 재배치 등을 통하여 적정 업무에 배치하여 일을 시키려고 하는 게 아니라 해고 정책 등으로 일관하려는 경향을 보이고 있다.

고령자고용촉진법에서는 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사업주는 기준고용률 이상의 고령자를 고용하도록 노력하여야 한다고만 명시되어있다. 이와 같은 권고 사항으로 인해 노동부가 최근 4년간(2003~2006년)의 업종별 고령화 기준 고용률 이행현황을 조사한 결과에 따르면, 2003년에 1,554개 기업을 조사해서 862개 기업이 기준치 미만이었고, 2004년은 1,660개 중 928개 기업, 2005년은 1,852개 기업 중 1,003개 기업, 2006년에는 1,950개 기업을 조사한 결과 988개 기업이 고령자의 기준고용률이 밑도는 것으로 집계되었다.

2006년 조사에서는 전체적인 고령자의 고용률 현황은 2003년 대비 4.19%에서 5.48%로 1.29%늘어났지만, 기준고용률 이행 현황을 보면 기준치가 미달한 기업이 988개로 50.7%나 되었다. 업종별로 보면 제조업 451개, 금융 및 보험업 92개, 도소매 70개 순으로 기준치에 미달한 것으로 나타났다.

2006년 고령자다수고용촉진장려금 지원현황을 보면, 2006년에 342억 5,900만원을 22만 6,302명에게 지원하여, 1인당 평균 15만 1,400원을 지원한 것으로 집계 되었는데, 서비스업종이 105억 6,100만원(6만 9,157명), 제조업이 78억(5만 1,823명), 운수업이 70억 8,800만원(4만 7,004명)순으로 지원을 많이 받았으며, 도소매 업종이 4억 3백만원(2,660명), 통신업종이 2,600만원(173명), 금융보험업종이 1,500만원(99명)이었다. 도소매, 통신, 금융업종들은 기준고용률이 기준치를 밑돌기 때문에 고령자다수고용촉진장려금 지원금액도 저조한 것으로 나타났다.

노동부가 매년 기준고용률을 조사함에도 불구하고, 법정 정년이 지켜지지 않고, 기준치 미만인 기업이 매년 절반을 넘는 것은 현실적인 정책이 미흡하고, 이행계획에 대한 관리 감독·검사 기능을 제대로 못한다는 것을 알 수 있다.<sup>25)</sup>

---

25) 연합뉴스 보도자료, “고령자 기준고용률 미만 기업 50.6%에 달해”, 2007. 05. 15.

## 나. 정년제도

우리나라의 정년제도를 규정하고 있는 고령자고용촉진법은 정년을 정할 경우 60세 이상이 되도록 규정하고 있다. 그러나 정년연장을 위한 기업의 노력을 유도하거나 지원하는 구체적인 정책은 없으므로 상징적인 차원의 정책이라고 할 수 있다. 2002년 한국노동연구원의 조사에 의하면, 우리나라 기업 가운데 일률정년제를 채택하고 있는 기업은 76.2%로 나왔다. 정년제도의 운영여부는 사업체의 규모에 따라 매우 분명하게 차이를 드러내고 있다. 50인 이하 사업체의 경우 정년제도를 운영하고 있는 사업체는 50%에 불과하다. 그러나 사업체의 규모가 커질수록 정년제도를 운영하는 사업체의 비율도 높아져서 300인 이상 규모의 사업체는 거의 대부분인 96.4%가 정년제도를 운영하고 있다.<sup>26)</sup>

우리나라 정년제도의 문제점은 첫째, 정년연령이 너무 낮다는 점이다. 평균수명연령이 2005년 현재 77.9세인데 반해, 정년연령은 대개가 55세에서 60세로, 정년으로 인한 사회적 퇴출은 풍부한 경험과 고도의 기술을 축적한 원숙한 상태에 있는 노인인력을 사장시키는 결과를 초래하고 있다. 둘째, 일단 퇴직한 후에는 사회적 인식 부족 및 제도적으로 정년연장이나 재취업에 어려움이 많다는 것이다. 일본의 경우 정년 후 고문, 촉탁 등 별개의 직위로 고용을 연장하거나 계열 자회사에 고용 기회를 마련하는 것과는 대조적이다. 셋째, 사규상의 정년 연령마저 현실에서 그대로 실천되지 않고 그 이전에 일률적으로 강제퇴직을 다하는 사례가 대부분이다. 넷째, 연금제도와와의 관계이다. 국민연금법상의 노령연금은 60세에서부터 지급하고 있는데 55세라는 정년은 자녀의 교육, 결혼 등으로 지출이 가장 많은 시기에 연금제도가 커버할 수 없어 노인빈곤을 가속시킨다. 다섯째, 조기퇴직은 국가의 노동력을 감소시킴과 동시에 생산인구와 소비인구의 불균형을 가져오게 한다. 즉 개인의 생산능력에 관계없이 연령에 따라 조기 은퇴할 경우 사회보장 서비스 비용의 증가 및 국가재정에 큰 부담으로 작용할 것이다.

---

26) 박효문, “고령층의 고용활동 활성화 정책”, 『노인복지연구』, No.31 (2006), pp. 291-292.



우리나라는 평균수명이 크게 연장되어 고령화 사회가 진전되고 있음에도 불구하고 선진국에 비하면 10년 정도가 낮은 정년연령을 고수하는 것이 현실이다. 이는 고령화 사회에서 노동인력의 부족을 초래할 수 있으며, 길어진 퇴직 후의 생활에 대한 경제적 문제, 할일 없이 소일하는 노인들의 심리적, 소외감, 허탈감, 자살 등으로 이어지는 사회문제를 초래할 수 있다.

#### 다. 고령자우선고용직종

고용정책 기본방안에서는 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서 취직이 특히 곤란한 자의 고용을 촉진하기 위하여 적합한 직종의 개발 등 조치를 하도록 하고 있다. 우리나라 고령자우선고용직종은 조기정년과 근무연장이나 재고용의 부진 등 노인취업 여건이 상당히 나쁜데도 취업여건이 좋은 영국(400여종)보다 훨씬 적다.

노동부는 고령자우선고용직종을 선정하여 공공부문과 민간부문직종으로 나누어 고시하였다.

공공부문직종은 국가, 지방자치단체, 정부투자출연기관, 출자 및 위탁기관에 적용되며, 경비원 등 단순노무직 외에도 인사노무관리 등 사무퇴직자가 전직경력을 활용할 수 있는 직종 등 70종이다.

민간부문직종은 민간기업에 적용되는 직종으로 고령자의 직업 영역이 다양화되는 추세를 반영하여, 창고 관리인 등 단순노무 분야에서 공학기술 자문가 등 전문분야까지 90개 직종을 선정하여 총 160개 직종을 고령자우선고용직종으로 고시하였다. 그러나 직종이 일반적이지 못하고 양극에 치우쳐 있다는 점과 선정 직종이 국가나 지방자치단체, 정부의 투자를 받는 기관 등에만 우선적으로 고용하여야 한다고 명시하고, 그 외의 사업주는 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다고 권장하고 있어 고령자 취업에 있어 문제점으로 지적되고 있다.<부록-1, 2 참조>

## 2. 고령자 취업알선사업의 문제

### 가. 고령자 취업알선대상 연령상이

우리나라 노인취업 관련 정책을 추진하고 있는 부처는 보건복지부와 노동부로 이원화 되어 있다. 보건복지부의 정책은 주로 요보호 대상자인 영세민 노인들을 위한 프로그램이고, 고령자 취업을 촉진하기 위한 정책은 노동부에서 시행하고 있다. 그런데 고령자 고용촉진법과 노인복지법에서 대상으로 하고 있는 노인의 연령이 다르기 때문에 상당한 혼란이 야기되고 있다. 고령자 고용촉진법에서는 고령자가 55세로 규정되어 있는 반면, 노인복지법에서 노인은 65세 이상으로 되어 있는 것이다. 이렇게 대상이 명확히 구분되지 못하면 대상이 중복되기도 하고 고령자 취업에 대하여 일관성 있는 정책을 시행하기도 어렵게 되어 있다.

### 나. 인프라 확충을 위한 지원 미비

노인일자리사업의 경우 단기간 사업량 급증에도 불구하고, 지역 민간수행기관의 인프라 확충이 동반되지 못하는 상황이다. 노인일자리사업 예산의 경우 2004년에 292억원에서 2007년 1,590억원으로 5.4배 증가하였고, 사업량은 2004년 2만 5천개에서 2007년 11만개로 4.4배 증가하였으나, 수행기관은 2004년 336개에서 2007년 908개로 2.7배만이 증가하였다. 현 상태가 지속될 경우 자칫 사업부실 및 사업추진 자체가 어려울 수 있다. 즉, 수행기관별 기존 고유영역이 존재하는 현실에서 노인일자리사업에 대한 합당한 인적·물적 지원이 없는 성과주의 사업진행은 수행기관의 과도한 업무가중으로 결국 사업내용의 부실을 초래하는 문제가 발생한다.

일자리사업의 ‘컨트롤 타워’ 기능을 한국노인인력개발원 중앙조직만으로 감당하기에는 사업규모가 이미 한계를 벗어났다. 이로 인해 사업계획 심사승인의 요식화 우려와 부진프로그램 점검·지도 부실우려, 사업 평가결과에 대한 신뢰성 문제제기

등이 가능하다.

#### 다. 수행기관 전문성 제고 역행 우려

지역특성(수행기관 인프라 현황 등)에 대한 사전고려 없이 사업유형의 비율을 일률적으로 배분함에 따라 수행기관의 전문성을 극대화하는데 부작용을 발생시키고 있다. 즉, 지역특색에 의해 특정유형의 사업이 진행될 수 없음에도 불구하고 일률적 배분률(rule) 때문에 부적절한 수행기관이 노인일자리사업을 진행함에 따른 부실 초래 및 정체성의 혼란을 일으켰다. 사업유형별 배분 현황은 <표 3-20>과 같다.

최근 중점 추진되고 있는 복지형의 경우 수혜자의 선정 및 관리에 있어 체계적 시스템이 구축되지 못한 다수의 수행기관들이 이를 수행함에 따라 정책목표 달성에 큰 장애로 대두될 가능성이 농후하다.

<표 3-20> 사업유형별 배분 현황

(단위 : %)

	공익형	복지형	교육형	시장형	인력파견형
2006년	60	10	15	10	5
2007년	45	25	15	10	5
증감률	15	15	-	-	-

자료 : 한국노인인력개발원, 「제7차 노인일자리전문가포럼」, 2007.

#### 라. 민간분야 비예산일자리 개발·보급·관리 미비

노인인력개발의 정책대상자 분류는 첫째, 현존하는 노인 중 인적자산의 환원을 통해 사회에 적극적으로 기여하고자 하는 노인, 둘째, 현존하는 노인 중 생계에도 수단이 되고 적정한 사회참여 및 사회기여를 통해 존재감을 확인코자 일자리를 찾

는 노인, 셋째, 현존하는 노인 중 생계를 목적으로 하기위해 일자리를 찾는 노인, 넷째, 향후 성장동력 감소의 대안으로 활용하기 위해 교육지원 등 인적자본 축적의 기회를 제공하기 위한 잠재노인으로 볼 수 있다. 이 중에서 비예산일자리 개발·보급은 궁극적으로 셋째에 해당되는 정책대상자의 욕구를 충족시키기 위한 것으로, 사업수행기간(2004~2006년)중 16만 6천의 일자리가 창출되었다고는 하나 일자의 지속성 및 생계를 위한 급여수준의 적절성 등을 감안하면 사후관리나 정책체감도가 높다고 평가하기엔 무리이다.

또한 노인취업욕구에 따른 양적확대 및 비예산일자리사업 활성화를 통한 괜찮은 일자리를 확보해야하는 두 마리의 토끼를 잡아야하는 어려움이 있다.<sup>27)</sup>

#### 마. 전문 인력의 부족

노인일자리 사업담당 실무자에 대한 실제적 교육 및 체계적인 훈련이 미흡하다는 점도 큰 문제이다. 사업의 활성화를 위해서는 노인일자리 사업의 전문가가 필요한데, 아직까지 이들을 육성할 프로그램이 미흡한 상태이다. 게다가 노인일자리 사업에 대한 심도 있는 조사 및 연구가 부족하여 정확한 실태조사 및 분석이 이루어지지 않고 있다. 사업이 오랜 기간 지속, 활성화되기 위해서는 예산 및 인프라 구축뿐 아니라 사업의 발전 방향과 효과를 연구하는 학문적 노력 및 전문 인력의 육성이 시급하다.

### 3. 낮은 임금수준과 열악한 작업환경의 문제

우리나라에서의 임금은 그동안 연공서열과 높은 연관성을 갖는 것으로 여겨져 왔다. 그러나 생산성을 반영하지 않는 연령에 따른 임금체계는 생산성과 임금간의

---

27) 한국노인인력개발원, 『제7차 노인일자리전문가포럼-2008년 노인일자리 사업 어떻게 풀어갈 것인가?』, 2007. 06. 08, pp. 23-25

괴리를 발생시켜 노인 취업자의 고용 불안을 야기하는 요인으로 작용하고 있다. 연봉제를 도입한 기업이 늘어나고는 있지만 아직까지 연공서열급 성격이 강한 편이다. 특히 호봉 승급제가 있는 경우 일정한 연령이나 근속기간 이후 임금이 줄어드는 임금피크제를 도입한 기업은 거의 없다.

고령층의 경우 중장년층보다 낮은 임금수준을 나타내고 있다. 노인취업 시 보장받는 임금은 취업의욕을 상실할 정도로 낮은 수준이라고 알려져 있다. 일반적으로 정년퇴직한 고령자들이 중소기업이나 영세기업에 재취업하는 경우가 대부분이다. 이러한 근로자들은 대체적으로 정년퇴직전의 직장에 있을 때보다 나쁜 근로조건과 저임금을 감수하게 된다. 임금수준은 퇴직 전 임금의 50% 이하로 저임금을 감수해야만 하고 승진은 생각할 수도 없는 실정이다. 연령이 많을수록 취업이 어렵고 임금도 적게 받을 수밖에 없는 것이 고령자 취업의 현실이며 산업사회의 일반적 통념이기도 하다.

임금의 수준은 적절한 생계보장의 전제하에 결정되어야 하나 고령자에 대한 낮은 임금은 노동의욕 상실의 제일 원인이 된다. 임금이 생계비에도 미치지 못할 경우 오히려 생산성을 약화시키고 결국 노인들이 직장을 떠나게 하여 일의 연계성을 지속적으로 가지지 못하게 하는 요인이 되고 있다.

또한 작업환경도 전반적으로 매우 열악하여 재해율이나 직업성 질병의 발병률이 높을 수밖에 없다. 통풍상태나 소음에 대한 방음시설미비 등 이러한 열악한 작업환경은 건강한 젊은 층보다 신체상 약해져 있는 노인들에게 높은 재해율과 일의 불안감을 증가시켜 노동의욕을 상실케 함으로 안정된 노후생활을 위한 취업에 또 하나의 걸림돌이 되고 있다. 현재 고령자의 고용안정 및 취업촉진을 위하여 관련 시설이나 장비를 설치하거나 개선하고자 하는 사업주에 대하여 그에 필요한 비용을 융자하여 고령자 친화적 작업환경 조성을 위해 노력하고 있으나 실효를 거두지는 조금 더 지켜봐야 하겠다.

#### 4. 고령자 취업의식과 사회의 부정적 인식

고령자에 대한 부정적인 편견은 노동윤리와 생산 지향적 서구사회에 있어서 뿐만 아니라 우리나라에서도 일반화되어 있는 것으로 보인다. 고령자의 신체적, 심리적, 사회적 능력과 경제적 능력에 대한 부정적 편견은 사회가 고령자에 대하여는 물론 자신들 스스로에 대하여 부정적으로 낙인을 찍는 경우도 많다. 사실 노인들 가운데 건강한 사람이 훨씬 많고 적어도 70대 중반까지는 능력에 큰 변화가 없음에도 불구하고 노인은 신체적으로 허약하고 정신능력이 떨어지고 직업 활동 수행 능력도 크게 떨어지고, 의존적이고 따라서 문제가 많은 사람들로 보는 경향이 우리 사회에 팽배해 있다.

사회가 고령자인력을 많이 활용한다는 것은 고령자 자신을 위해서나 해당 사회를 위해서나 바람직한 일임에는 틀림없으나 현실적으로는 그렇지 못하다. 사회가 필요로 하는 노동력과 고령자들이 제공할 수 있는 능력 간에는 격차가 있고, 또한 고령자들이 원하는 일의 유형과 노동시장에서 고령인력을 필요로 하는 직종 간에도 격차가 있기 때문이다.<sup>28)</sup>

한국노동연구원의 2002년 인사체계조사(2003) 결과에 따르면, 기업들에게 신규 채용과 경력직 채용 등 인력을 채용할 때 고령자에 대하여 묻는 설문에서 다소 기피하는 편과 매우 기피하는 편이라고 응답한 경우가 각각 42%와 84%에 이르는 등 대부분의 기업이 고령자의 고용을 꺼리는 것으로 나타났다. 아울러 상당수의 기업들이 고령자가 과잉고용 상태이며 앞으로 나이를 기준으로 퇴출이나 해고를 할 방침이라고 하고 있다. 경기가 어려울 때 제일 먼저 일자리를 잃는 층이 55세 이상의 준고령자가 될 것으로 보인다.

기피요인으로는 첫째, 고령자들은 생산성이 낮고 결근이 잦으며 직장을 갑자기 그만두는 경향이 있어 일의 연계성이 희박하다. 둘째, 고령자를 채용함으로써 연금이나 보험 등 기업 재정상 부담이 생긴다. 셋째, 노인들이 새로운 기술을 습득하려

---

28) 이춘희, 전계논문, pp. 41-42.

면 젊은 층보다 시간이 오래 걸리기 때문에 타사와의 경쟁에서 뒤처질 수가 있다는 것이다.

산업사회에서 노인들이 직장을 정년퇴직한 경우 자신들이 보유하고 있던 기술과 능력은 후배들에 의해서 자연스럽게 밀려날 수밖에 없기 때문에 그 능력이 종전과 같이 유리한 형태로 직장에서 재활용 된다는 것은 원칙적으로 어려운 일이다. 노인들은 노령으로 인한 기술을 습득할 수 있는 지적 또는 신체적 기능이 저하되는 시기이기 때문에 재취업하기에 매우 불리한 여건이며, 재취업을 하더라도 단순 노무직이나 생산직에 취업할 수밖에 없는 상황에 처해있는 문제가 있다.<sup>29)</sup>

#### 제4절 미·일 고령자 취업정책 및 시사점

고령화를 이미 경험한 외국의 고령자 취업정책을 살펴봄으로써 노인들로 인한 노령연금재정 지출을 효율적으로 줄이는 동시에 산업 부문에서의 필요한 인재 확보를 위한 노인인력의 취업동향과 향후 한국의 노인취업의 활성화 방안을 전망해보고자 한다.

##### 1. 미국

###### 가. 고령화 현황

미국 Census Bureau 자료를 보면 미국의 65세 이상 노인인구는 2000년 3월 기준으로 총 3,490만명으로 미국 전체 인구의 12.4%를 차지하는 것으로 나타났다. <표 3-21>에서와 같이 65~74세 인구가 전체 65세 이상 노인인구의 52.6%, 75~84세 인구가 35.3%, 85세 이상이 12.2%를 차지하고 있으며, 이 중 85세 이상의 노인인구가 높게 증가한 것을 볼 수 있다.

---

29) 이정순, 전계논문, pp. 64-71.

미국 인구 연령구조의 추이는 우리나라와 일본 등 다른 선진국과 확연히 다르다. 미국 이외의 다른 국가(우리나라 포함)는 2050년경 역삼각형의 인구 연령구조로 이행하나 미국은 피라미드형을 유지 하는 것으로 나타났다. 이렇듯 미국의 인구피라미드가 안정적인 형태를 취할 수 있는 것은 2003년 미국의 합계출산율이 주요 선진국 가운데서 가장 높은 2.03명인 데서 알 수 있듯이 출산율이 저하되고 있지 않기 때문이며, 이외에도 지속적인 이민으로 청장년층의 인구를 유지하고 있기 때문인 것으로 생각된다.

<표 3-21> 미국의 65세 이상 인구

(단위 : 명, %)

연령	1990	2000	전체 인구 대비 비중		1990~2000 변화율
			1990	2000	
65~74세	18,106,558(58.0)	18,390,986(52.6)	7.3	6.5	1.6
75~84세	10,055,108(32.2)	12,361,180(35.3)	4.0	4.4	22.9
85~94세	2,829,728(9.1)	3,902,349(11.2)	1.1	1.4	37.9
95세 이상	250,437(0.8)	33,738(1.0)	0.1	0.1	34.7
65세 이상 총인구	31,241,831(100.0)	34,991,753(100.0)	12.6	12.4	12.0

자료 : U.S. Census Bureau, *Census 2000 Summary File 1: 1990 Census of Population, General Population Characteristics*, United States(1990 CP-1-1).

#### 나. 고령세대의 특징

고령인구의 특성별로 어떻게 변했는가 하는 추이를 보면 <표 3-22>와 같다.

먼저, 결혼 상태를 보면, 이혼율이 급격히 증가하였고 기타 특성은 큰 변화가 없다. 둘째로, 학력을 보면, 초·중졸의 비중은 감소하고 고졸 이상 비중이 꾸준히 증가하였다. 셋째로, 경제활동을 보면, 남녀 공히 취업인구의 비중이 꾸준히 증가하여 1990년 16.4%, 8.7%였던 남성과 여성의 경제활동참가율이 2003년에는 각각 18.5%,



10.6%로 증가하였다. 학력수준 및 경제활동참가율의 상승과 더불어 빈곤선 이하 고령인구는 감소하고 있는 것으로 나타났다.

표에는 제시하지 않았으나 고령층의 빈곤율을 65~74세, 75~84세, 85세 이상의 연령별로 나누어 살펴본 결과 모든 연령대에서 빈곤율은 저하되고 있으나, 85세 이상 연령층의 빈곤율이 다른 연령층에 비해 높아 이 연령층이 노후소득보장의 취약 계층인 것으로 나타났다.

<표 3-22> 미국 65세 이상 인구의 특성별 추이(1990~2003년)

특성	전체				남성				여성			
	1990	1995	2000	2003	1990	1995	2000	2003	1990	1995	2000	2003
고령자 수 (백만명)	29.6	31.7	32.6	34.2	12.3	13.2	13.9	14.5	17.2	18.5	18.7	19.7
특성별 분포(%)												
결혼상태:												
미혼	4.6	4.2	3.9	3.9	4.2	4.2	4.2	4.3	4.9	4.2	3.6	3.7
기혼	56.1	56.9	57.2	56.5	76.5	77.0	75.2	74.4	41.4	42.5	43.8	43.3
배우자와 동거	54.1	54.7	54.6	53.8	74.2	74.5	72.6	71.2	39.7	40.6	41.3	41.0
배우자와 별거	2.0	2.2	2.6	2.7	2.3	2.5	2.6	3.2	1.7	1.9	2.5	2.3
사별	34.2	33.2	32.1	31.6	14.2	13.5	14.4	14.3	48.6	47.3	45.3	44.3
이혼	5.0	5.7	6.7	8.0	5.0	5.2	6.1	7.0	5.1	6.0	7.2	8.7
학력:												
9년 미만	28.5	21.0	16.7	15.4	30.0	22.0	17.8	15.7	27.5	20.3	15.9	15.1
9~12년 미만 (고교진학, 미졸업)	16.1	15.2	13.8	13.2	15.7	14.5	12.7	12.3	16.4	15.6	14.7	13.8
고졸	32.9	33.8	35.9	36.2	29.0	29.2	30.4	31.3	35.6	37.1	39.9	39.7
전문대졸	10.9	17.1	18.0	17.9	10.8	17.1	17.8	17.8	11.0	17.0	18.2	18.0
대졸이상	11.6	13.0	15.6	17.4	14.5	17.2	21.4	22.8	9.5	9.9	11.4	13.3
경제활동참가현황												
취업	11.5	11.7	12.4	13.5	15.9	16.1	16.9	17.8	8.4	8.5	9.1	10.2
실업	0.4	0.5	0.4	0.5	0.5	0.7	0.6	0.7	0.3	0.3	0.3	0.4
경제활동불참(은퇴)	88.1	87.9	87.2	86.0	83.6	83.2	82.5	81.4	91.3	91.2	90.6	89.4
빈곤선 이하 인구 비중(%)	11.4	11.7	9.7	10.7	7.8	7.2	6.9	7.7	13.9	14.9	11.8	12.4

자료 : U.S. Census Bureau, Current Population Report, 해당연도.

### 다. 경제활동참가

55세 이상 노인인구의 경제활동참가율을 연령대별로 살펴보면 <표 3-23>과 같이 55~59세는 경제활동참가율이 71.3%, 60~64세는 51%, 65세 이상은 14%로 점차 감소하는 것으로 나타났다. 그리고, 남성과 여성을 구분하여 경제활동참가율을 살펴보면, 남성과 여성 모두 50%를 초과하던 경제활동참가율이 60~64세를 기점으로 감소하며, 65세 이후의 경제활동참가율은 10%대로 떨어지는 것을 알 수 있다.

<표 3-23> 미국의 연령별 노동참여현황(2003년)

(단위 : 천명, %)

구분	민간인 생산가능 인구	민간인 경제활동인구						비경제활 동인구
		총계	경제활동 참가율	취업자		실업자		
				취업자수	취업률	실업자수	실업률	
전체								
55~59	15,625	11,142	71.3	10,685	68.4	457	4.1	4,483
60~64	12,103	6,170	51.0	5,913	48.9	257	4.2	5,933
65세 이상	34,253	4,792	14.0	4,608	13.5	183	3.8	29,462
남자								
55~59	7,528	5,842	77.6	5,584	74.2	258	4.4	1,686
60~64	5,777	3,302	57.2	3,149	54.5	154	4.7	2,475
65세 이상	14,496	2,692	18.6	2,858	17.8	107	4.0	11,804
여자								
55~59	8,097	5,300	65.5	5,101	63.0	199	3.8	2,797
60~64	6,326	2,868	45.3	2,765	43.7	103	3.6	3,458
65세 이상	19,758	2,099	10.6	2,023	10.2	76	3.6	17,658

자료 : U.S. Census Bureau, 「65+ in the United States: Current Population Report」, December 2005, p. 203.

주 : 실업률 = 실업자수/경제활동인구×100, 취업률 = 취업자수/생산가능인구×100,  
 경제활동참가율 = 경제활동인구/생산가능인구×100,  
 민간인 생산가능인구 = 전체 생산가능인구-군인

고령층에 초점을 두어 경제활동참가현황을 보면 남성의 경우, 장기적으로 노령층

(65세 이상)의 참가율이 1960년대 초부터 1980년대 중반까지는 지속적으로 하락하였다. 그러나 앞의 <표 3-22>와 같이 1990년대 초부터 2000년대 중반까지를 보면 노인인구의 취업률이 증가하고 있는 양상을 보이고 있다.

이러한 원인은 과거에 비해 노령인구의 건강이 지속적으로 개선되어 근로가 가능하게 되었고, 노령인구의 학력도 개선되어 단순노동 이외의 업무에 종사할 수 있는 여건이 확대되었다는 것과 1980년대 초반 고령화의 급진전에 대응하여 건강보험, 연금 등 노령층을 대상으로 한 사회보장제도의 지속적인 구조조정이 진행됨에 따라 노령층의 수혜조건이 상대적으로 까다로워졌기 때문이라고 여겨진다.

#### 라. 고령자의 소득

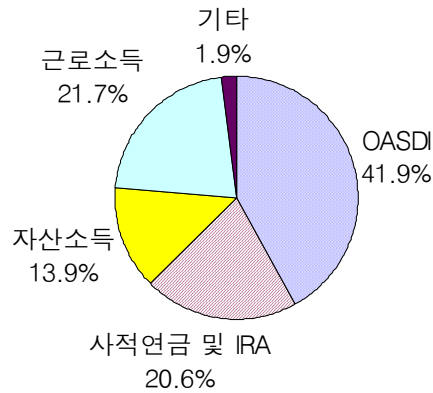
고령자 소득원의 구성을 보면 <그림 3-2>와 같다.

2003년 현재 사회보장제도를 통한 소득이 약 60%를 차지하는데, 여기에는 미국의 공적연금제도와 할 수 있는 노령·유족·장애인 보험(Old-Age, Survivors and Disability Insurance, OASDI)과 기타 부조 등 사회보장 지원, 민간부문의 확정기여형 기업연금인 401k Plan과 개인퇴직연금계정(Individual Retirement Accounting, IRA)등이 있다. 사회보장제도 이외의 약 40%는 자산 및 근로소득이다.<sup>30)</sup>

---

30) 원종학, “미국과 일본의 고령화 정책과 시사점”, 『재정포럼』, 10, No.12 (2005, 12), pp. 52-58.

<그림 3-2> 미국의 고령층 소득원 구성(2003년)



자료 : EBIR(2005)

#### 마. 고령자 취업정책

미국에서는 노인인력을 사회적으로 활용한다는 것은 노인들에게 소득을 안겨준다는 효과 이외에도 그들에게 사회참여의 기회를 부여함으로써 삶의 보람을 느끼도록 하는데 크게 도움이 된다고 판단하여 국가정책의 일환으로 고령자 인력활용 정책을 펴고 있다.<sup>31)</sup>

미국에서의 고령인력 활용에 대한 정책은 정부와 민간차원에서 정년연장과 은퇴한 노인들의 고용을 위한 재교육과 젊었을 때 직장에서 배운 경험을 되살릴 수 있도록 하는 노인의 사회봉사 등 다양한 프로그램을 갖고 있다.

31) 윤영민, “고령자 고용 활성화 방안에 관한 연구” (석사학위논문, 서울시립대학교 도시과학대학원, 2004), p. 30.

## (1) 고령자 고용관련 법규

정부차원에서는 정년연장을 위해 강제퇴직에 대한 법개정에 지속적인 노력을 해왔다. 1933년 Wanger-Peyser법에 의해 고령자의 고용, 상담, 배치에 관한 서비스를 제공하기 시작하였고, 1938년에는 국가지원위원회(National Resources Committee)를 만들어 고령자의 근로보장을 요구하고 조기은퇴를 억제하도록 주장하여 왔다. 1962년에는 인력개발 및 훈련법(The Manpower Development and Training Act)을 제정하여 고령자들의 재취업을 실시했으며, 1967년에는 고용에서의 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act : ADEA)을 만들어 특수직을 제외한 대부분의 직종에서 65세 이전의 강제퇴직을 금하였다.<sup>32)</sup> 1978년의 ADEA의 개정안에서 퇴직연령을 70세로 연장하고, 다시 1986년 개정안에서는 특정한 직종 이외에 모든 직업에서는 강제퇴직을 못하게 하였다. 그리고 1994년에 모든 직무에 대해 연령에 의한 강제퇴직을 금지한 법률을 공포했다. 이에 따라 기업들이 나이를 이유로 근로자를 퇴직시키는 것은 ‘연령차별’로 불법행위에 해당되었다.

## (2) 보건교육복지성 프로그램

이 프로그램은 1965년 당시 보건교육복지성 산하에 설치된 중앙정부행정기관인 노인청(Adminstration on Aging)에서 미국 노인복지법(The Older Americans Act) 하에 창안된 모든 프로그램을 관장 운영하고 있다.

노인청의 대표적인 기능은 노인문제에 관한 정보교환, 노인문제에 관련된 제반 문제에 있어서 HEW(Health Education Welfare)에의 협력, 보조금 운영, 조사연구와 프로그램 개발, 기술조력과 상담, 교육 자료의 준비, 출판보급, 통계자료의 수집, 기존자원과 서비스의 효율적인 이용 등이며, 그 산하에서는 주단위로 주기관(State

---

32) 고양곤, “외국의 고령자 취업동향과 우리의 정책과제”, 『노인복지정책연구』, 1권 (1996. 6), p. 210.

Agency)이 있고 그 밑에는 지역단위로 지역기관(Area Agency)이 있다.<sup>33)</sup>

지역기관은 연방정부, 주 또는 지방당국의 예산을 이용하여 직접 사업을 행하기도 하고 민간단체를 조직화하여 능력 활용사업을 행하게 하든가 또는 이에 필요한 정보를 제공해주기도 하는데 서비스행정과 서비스프로그램의 실시과정에서 노인자원봉사(Older Volunteers)를 많이 활용함으로써 노인능력 또는 노인인적자원을 사회적으로 활용하고 있다.

### (3) ACTION

이 기구는 닉슨 전대통령에 의해 조직된 기구로 고령자들의 자원봉사자 프로그램을 활성화시킴으로써 노인들이 가지고 있는 능력을 사회적으로 활용토록 하고 있다.

이 기구의 프로그램으로는 먼저 퇴직노인 자원봉사자 프로그램(Retired Senior Volunteer Program)이 있는데, 그 내용으로는 학교에서 교사의 조수역이나 어린이의 독서방법을 지도해주는 일, 장애자나 어린이들에게 운전 등을 가르쳐주는 일, 병원이나 복지시설 등에서 거동이 불편한 노인을 도와주는 일, 고령노인들이 사는 가구에서 급식, 세탁, 청소 등을 해주는 서비스 활동을 하는 것으로 전국적으로 700여종의 사업을 실시하고 있다.

둘째로, 양조부모역할 프로그램(Forster Grand Parents Program)이다. 이 프로그램은 고아원, 장애인시설, 일반병원의 소아과 병동, 재활원, 학교, 탁아소 등에서 여기에 있는 아동들에게 친부모와 같은 역할을 해주는 것인데, 이 프로그램에 참여하는 노인들은 정년퇴직자 중에서도 소득이 주로 낮은 노인들이 주로 참여하고 있다.

셋째로, 노인 동반자 프로그램(Senior Companions Program)이다. 1973년 공식화된 이 프로그램은 병약하고 낮은 소득으로 일하는 노인들이 다른 노인들과 함께

---

33) Lorin A. Baumhover, and Joan Dechow Jones, *Handbook of American Aging Programs*, Greenwood Press, 1991, p. 58.

요양소, 병원 또는 가정에서 병약한 노인의 동반자가 되어 같이 기거하면서 신변을 보살펴 주는 역할을 하고 있다.

넷째로, 퇴직경영인 봉사단(SCORE)이다. 퇴직한 경영인들의 모임으로 자신들의 기술로써 문제점들을 상담해주기도하고 판매, 생산, 관리 등의 효율적인 방법을 지도해주고 가끔 저소득자를 돕기 위한 자영업의 성공적인 촉매역할을 하기도 한다.

#### (4) 직업재교육제도

미국에서는 고령자의 취업권리를 보장해주기 위한 인력개발과 훈련을 위한 법률(The Manpower Development and Training Act, 1962)을 제정하였는데 이 법률은 취업을 원하는 무직자나 보다 나은 직장을 원하는 사람들을 위한 공공교육과정이다. 이 법률의 기본정신으로 특히 고령자들을 위한 교육은 비용/급여적(Cost-Benefit)인 차원이 아니라 사회복지적인 차원에서 이루어지고 있다.<sup>34)</sup>

## 2. 일본

### 가. 고령화 현황

일본 총무성의 인구조사에 따르면 2005년 11월을 기준으로 일본의 65세 이상의 인구는 2,566만 명으로 총인구의 20.1%를 차지하는 것으로 나타나 초고령사회에 진입하였다. 일본의 경우 65세 이상 인구가 전체 인구에서 차지하는 고령화 비율이 7%가 넘는 것은 1970년이었으며, 24년 뒤인 1994년에 14%, 그리고 11년 뒤인 2005년에 20%를 넘어 매우 빠른 속도로 고령화가 진행되고 있음을 알 수 있다. 이는 본래 초고령사회 진입예상연도가 2006년이었으나 이보다 빨라 질것으로 나타났다.

---

34) 이현근, 전개논문, pp. 46-49.

<표 3-24> 일본의 고령자 인구 및 비율

(단위 : 만명, %)

구분		총인구	65세 이상인구	(65~74세)	(75세 이상)
인구수	계	12,770	2,566	1,405	1,161
	남	6,225	1,085	655	430
	여	6,554	1,480	749	731
구성비	계	100	20.1	11.0	9.1
	남	100	17.4	10.5	6.9
	여	100	22.6	11.4	11.2
성비		94.9	73.3	87.4	58.8

자료 : 총무성 통계국, 「인구조사」, 2005.

주 : 「성비」는 여성인구 100명에 대한 남성인구의 비율.

평균수명은 1947년 남성이 50.6세, 여성이 53.96세였으나 2003년에는 남성이 78.36세, 여성은 85.55세로 대폭 높아졌다. 일본의 경우 평균수명의 연장과 더불어 소자화의 진행으로 합계출산율의 급격한 저하도 고령화의 속도를 가속화하는 결과를 초래하였다. 합계출산율의 변화를 살펴보면, 제1차 베이비 붐 당시인 1949년의 합계출산율은 4.32였으나 이후 급속히 저하하여 1956년에는 2.22가 된 후, 한동안 인구를 유지하기 위한 필요수준(2.1정도)으로 추이해왔지만, 1975년에 1.91로 2.00보다 낮은 수준을 기록하였으며 이후에도 계속 감소하여 1993년에는 1.46으로 1.50수준을 밑돌게 되었고, 2003년 1.29로 사상 최저수준으로 저하하였다.

#### 나. 경제활동참가

일본의 65세 이상 고령자 취업자 수는 <표 3-25>에서와 같이 477만명이며, 65세 이상 인구에서 차지하는 취업자 비율은 19.7%이다. 동 비율을 국가별로 살펴보면, 미국이 13.5%, 캐나다가 7.1%, 영국이 5.8%, 이탈리아가 3.3%로 이를 일본과 비교해 볼 때, 일본의 고령자 취업비율이 구미 선진국보다 높음을 알 수 있다.



<표 3-25> 고령자 취업비율의 국제비교(2003년)

(단위 : 만명, %)

국명	취업자수	65세 이상 인구에서 차지하는 비율		
		남녀계	남 성	여 성
일 본	477	19.7	29.0	12.9
미 국	461	13.5	17.8	10.2
캐 나 다	27	7.1	11.2	3.9
영 국	52	5.8	8.7	3.6
이탈리아	34	3.3	5.8	1.5
독 일	42	2.9	4.4	1.8
프 랑 스	11	1.1	1.7	0.7

자료 : 총무성 통계국, 「노동력조사」, 기타국 <http://www.oecd.org>.

2005년 일본 「고령사회백서」에서 고령자의 취업상황에 대해 보면, 남성의 경우 취업자의 비율은 55~59세가 89.9%, 60~64세가 66.5%, 65~69세가 51.6%이다. 또한, 미취업자에 있어서도 60~64세의 미취업자 33.5%중 50%이상의 사람이, 65~69세의 미취업자 48.4%중 40% 가까이의 사람이 각각 취업을 희망하고 있는 것으로 나타났다.

여성 취업자의 비율은, 55~59세가 59.7%, 60~64세가 41.5%, 65~69세가 28.7%이다. 또한, 미취업자에 있어서도 55~59세의 미취업자 40.3% 및 60~64세의 미취업자 58.5%중 30%이상의 사람이, 65~69세의 미취업자 71.3%중 20% 이상의 사람이, 각각 취업을 희망하고 있는 것으로 나타났다.

고령자 취업을 희망하는 이유에 대해서는, 「건강을 유지하고 싶다」의 비율이 남성 36.1%, 여성 32.7%로 가장 높았다. 다음으로 남성은 「지식이나 기능을 살리고 싶다」 남성 15.1%, 여성 6.9%로, 여성은 「수입이 필요하다」 남성 13.3%, 여성 20.1%의 비율로 높게 나타났다.

### 다. 고령자의 소득

고령자세대의 소득은 <표 3-26>과 같다. 연간소득은 304.5만엔으로 전세대 평균 589.3만엔의 절반 정도지만, 세대인원 1인당으로 보면, 고령자세대의 평균세대인원이 적다는 점에서 196.1만엔이 되어, 전세대 평균인 204.7만엔과의 큰 차이가 보이지 않게 된다. 또한, 고령자세대의 소득을 종류별로 보면 「공적연금·연금」이 204.1만엔으로 총소득의 67.0%로 가장 많고, 이어서 「근로소득」이 22.5만엔으로 총소득의 7.4%를 차지하고 있다. 35)

<표 3-26> 고령자세대의 소득

(단위 : 만엔, %)

구분	평균소득금액		
	한세대당	세대인원 일인당(평균세대인원)	
고령자세대	총소득	304.5	196.1(1.55명)
	근로소득	60.9(19.9)	
	공적연금·연금	204.1(67.0)	
	재산소득	22.5(7.4)	
	연금이외의 사회보장지급금	4.1(1.3)	
	자녀가 주는 돈·그 외 소득	13.3(4.4)	
전세대	총소득	589.3	204.7(2.88명)

자료 : 후생노동성, 「국민생활기초조사」, 2003.

주1 : 고령자세대란, 65세 이상인 자만으로 구성되거나 여기에 18세 미만의 미혼인자가 더해진 세대.

주2 : 재산소득 - 집세·지대소득, 이자·배당금.

### 라. 고령자 고용촉진정책

일본의 고령자 취업률은 구미 선진국에 비해 높은 편이나 실제로는 60세 전후의 임금, 직종, 취업형태등이 크게 변화하고 있어 취업내용면을 포함한 고령자의 본격

35) 저출산고령사회위원회, 『일본 고령사회백서』, 2006, pp. 27-38.

적인 취업 실현이 장기적 과제가 되고 있다.

일본은 ‘고령자 등의 고용안정에 관한 법률’인 고령자고용안정법에 근거하여 희망자 전원을 65세까지 고용을 확보할 수 있도록 정년 연장, 계속고용제도 도입 등을 추진하고 있다. 2004년 6월에는 동법의 개정을 통해 2006년 4월부터 적어도 연금지급 개시 연령까지는 계속하여 근무할 수 있도록 하기 위하여 남성의 연금지급 개시 연령의 인상에 맞춰 2025년까지 단계적으로 정년을 65세로 인상하고 계속 고용제도의 도입 등의 조치를 사업주가 강구하도록 하는 의무규정을 설정하였다.

고령자의 고용을 촉진하기 위해 일본정부는 정년 연장, 계속고용제도의 도입 등을 행한 사업주를 대상으로 <표 3-27>과 같이 계속고용안정촉진조성금을 비롯한 다양한 조성금을 지급함과 동시에 2004년도부터 고령자 단시간 정사원제도를 도입·적용한 사업주에 대해서는 가산조치를 실시하였다. 여기에 더하여 행정·경제단체·노동단체 등 관계기관과 연계하여 각 도도부현하의 주요한 사업주 단체의 산하기업을 대상으로 집단지도·조언을 행하는 ‘65세 계속고용달성사업’을 실시하고 있다. 또한 공공부문에서는, 국가공무원 및 지방공무원의 정년연장자 등을 대상으로 풀타임 또는 단시간의 근무형태에 따른 65세까지의 재직을 가능하게 하는 재임용제도 활용을 기본으로 고령자 고용을 추진하고 있다.

<표 3-27> 고령자 고용관련 조성금 제도의 개요

제 도	개 요
계속고용안정 촉진조성금	61세 이상의 연령에 대한 정년연장 등을 실시할 경우, 또는 희망자 전원을 65세 이상까지 고용하는 계속 고용제도(재고용 등)를 마련했을 경우 및 해당 제도 도입에 따라 60세 이상 65세 미만의 고용률이 15%를 넘는 사업주에 대하여 조성
이동 고연령자 등 고용안정 조성금	경영재건을 위해 사업 재구축 가운데, 그룹 내 기업에서 방출된 중·고연령자를 받아들여 61세 이후의 고용을 확보하는 사업주에 대하여 조성
중·고연령자 시행 고용장려금	중·고연령 구직자를 단기간 시행고용으로 받아들인 사업주에 대해 조성
고연령자 공동취업 기회 창출 조성금	45세 이상의 고연령자 등 3인 이상이 공동으로 새롭게 법인을 설립하여 사업을 시작해서 노동자를 고용하고, 지속적인 고용과 취업 자리를 창출할 경우에 조성
특정 구직자 고용 개발 조성금	60세 이상 65세 미만의 구직자를 공공직업안정소 또는 무료·유료 직업소개 사업자의 소개에 따라 계속해서 고용하는 노동자로 고용한 사업주에 대하여 조성

### 3. 미·일 고령자 취업정책의 시사점

노후소득 보장을 위한 대표적인 수단인 공적연금은 고령화가 먼저 진행된 여러 선진국에서 시도되었으며 현재도 시행되고 있다. 이런 사실은 미국 고령자의 소득원 중 약 60%가 사회보장제도를 통한 소득이라는 점과 일본 고령자의 소득의 67%가 공적연금에 의존하고 있다는 사실로도 확인할 수 있다.

그러나 고령화가 진전됨에 따라 공적연금 내지는 사회보장제도만으로 이전과 같은 노후 소득보장이 어려워지게 되고 각국에서는 기업연금 및 개인연금의 확대와 더불어 고용 구조조정 등을 통한 고령자의 고용을 지원하는 방향으로 정책을 전환하려 하고 있다.

미국의 경우, 이미 고령사회에 도달했으나 2050년까지도 인구구조가 피라미드형으로 유지될 것으로 전망되고 있는 것에서 알 수 있듯이 고령화에 따른 문제의 심각성이 다른 나라보다는 적은 편이다. 그러나 미국의 경우 고령자의 소득분위별 소득구성에서 알 수 있었듯이, 고소득층일수록 근로소득의 비중이 높으며, 저소득층에서는 공적연금의 비중이 크게 나타났다. 따라서 미국은 고령자의 소득분배를 개선시키고, 공적연금 재정을 유지하기 위한 유력한 수단으로 2027년까지 단계적으로 연금수급 연령을 현행의 65세에서 67세로 인상하면서 고령자의 취업을 권장하고 있다.<부록-3 참조>

2005년 초고령사회로 진입한 일본 역시 인구고령화가 세금 및 연금 등 사회보장 부담의 증대를 야기함에 따라 연금 내지는 사회보장보다는 고령자의 취업을 촉진하는 방향으로 정책전환을 꾀하고 있다. 2025년까지 단계적으로 연금수급 연령을 60세에서 65세로 증대시킴에 따라 정년연령도 현행의 60세에서 65세로 인상하는 등 고령자에 대해 취업기회를 확보하는 것이 중요한 정책목표가 되고 있다.

우리나라도 1988년부터 국민연금제도를 실시함에 따라 기본적인 노후소득보장의 틀을 마련하였다고 할 수 있다. 그러나 이미 많은 나라에서 경험하였듯이 급격한 고령화의 진전은 연금재정에 부담을 증가시켜, 공적연금만으로는 충분한 노후소득을 보장하기는 어려울 것으로 예상된다. 연금재정의 부담을 줄이면서 노후소득을 보장하는 유력한 방안으로 미국과 일본의 사례에서 알 수 있었듯이 고령자의 취업 활동 촉진을 고려할 수 있다. 36)

선진국은 정부와 민간단체 등에서 고령자취업 프로그램 개발에 적극적인 노력을 하고 있다. 또한 현실적인 고용촉진법의 실행 등의 강력한 정책과 책임을 바탕으로 고령인력을 활용하고 있으며, 각국의 실정에 맞는 고령자취업 제도를 마련하고 프로그램을 개발하여 제도로 정착시켜 나가고 있다. 따라서 고령사회로 빠르게 진행되고 있는 우리나라도 장기적인 시각에서 고령인력의 활용정책을 개발하여 우리나라 현 실정에 맞는 고령자취업정책이 필요하다 할 것이다.37)

---

36) 원종학, 전계논문, pp. 60-66.

## 제4장 고령자 취업 활성화 방안

앞서 3장에서 우리나라의 고령자 취업현황과 고용관련 정책을 살펴보았고, 현행 고령자 고용문제에 대한 다양한 정책과 프로그램들이 실행되고 있지만, 고령자 실업문제 해결에 대해 많은 부분 실효성을 거두지 못하는 실정이며, 따라서 많은 부분 수정·보완이 시급하다는 것을 알 수 있다.

고령자의 고용문제가 효과적으로 해소되기 위해서는 정부의 적극적인 의지가 필요하다. 우리나라의 고령자의 고용문제를 해결하는 데는 상당한 시간이 소요될 것이라 생각한다. 왜냐하면 기본적으로 고령자들의 일자리에 대한 요구는 빠르게 늘어나는데 비해 노동시장을 통해 제공될 수 있는 일자리 수는 매우 제한적이기 때문이다. 따라서 고령자의 취업 활성화를 위해서는 먼저 고령자 스스로 인식의 전환과 함께 사회적 편견 해소도 이루어져야 한다. 정부차원에서는 고령자 고용관련 법규를 정비하고, 정년정책을 개선하며, 고령자취업알선사업의 내실화 등이 공공정책 부문에서 강구되어야 하며, 기업차원에서는 고령인력의 적극적 활용 방안이 모색되어야 한다. 다시 말해 고령자 취업 활성화를 위해서는 중앙정부와 지방자치단체의 적극적인 노력과 함께 민간기업과의 협력구축이 이루어져야한다. 따라서 이러한 방안을 구체적으로 보면 다음과 같다.

### 제1절 고령자 취업에 관한 인식 전환

#### 1. 고령자의 사고전환

고령자 취업이 활성화되기 위해서는 무엇보다도 고령자 자신 스스로의 사고의 전환이 중요하다. 직장이란 무조건 고용이 안정되고 일정수준의 월급을 주는 곳이 아니라 생산성에 비례해서 임금을 받는다는 것과 기업이 시장 경쟁에서 살아남지

---

37) 이정순, 전계논문, p. 52.

못하면 안정된 고용도 보장 받을 수 없다는 원리를 인식해야 한다. 직업에는 귀천이 없고 신성한 것이며 노동을 통하여 자신의 생계 및 건강을 스스로 책임진다는 적극적인 사고방식을 지녀야 할 것이다. 과거의 자신이 갖고 있던 지위에 연연하지 않고 적어진 보수에 대해서도 인정하면서 자신의 계발과 건강을 위해 노력하여 변화하는 취업환경에 적응하면서 경쟁 사회인 노동시장에서의 경쟁력을 유지하여야 한다.

## 2. 사회적 편견의 해소

인구의 고령화는 생산인구의 비율을 축소시키고 저축의 감소, 의료비의 부담을 가중시키며 사회보장비용의 증가를 초래하므로 장기적으로는 국민경제의 침체를 불러온다. 국가는 고령화에 따른 피해를 최소화하기 위해서는 우선적으로 해야 할 일은 고령자의 일자리를 창출하는 것이다. 고령자 일자리 확충은 노인부양에 대한 국가와 젊은이들의 부담을 줄여 지속 가능한 발전을 가능케 하는 효과를 가져온다.

그러나 노화에 따른 체력의 저하는 생산성 약화라는 사회의 고정관념과 부정적 시각 때문에 고령인력의 활용을 꺼리는 풍조와 노인에 대한 편견으로 취업의 기회가 크게 제한되고 있다.<sup>38)</sup>

최근 선진국에서는 노인인력의 강점을 발견하고, 기업의 성과창출에 한몫을 담당하는 경영자산으로 인정하고 노인인력의 개발과 활용에 크게 관심을 기울이고 있다. 고령자들은 오랜 경험에서 얻은 숙련도와 정확성, 책임감, 성실성 등의 측면이 젊은 층에 뒤떨어지지 않으며, 현재의 젊은이가 장래에 고령자가 된다는 것을 모두가 인식하는 것이 필요하다. 또한 이러한 사회의 인식전환을 위하여 정부와 공공기관은 범국민적 홍보를 지속적으로 실시해야 한다. 고령자들도 사회의 중요한 구성원임을 인식시키고, 고령자의 취업에 대한 당위성과 필요성을 인식시켜 더불어 사는 사회가 조성될 수 있도록 정부 및 지방자치단체가 노력해야 할 것이다.

---

38) 이정순, 상계논문, pp. 82-84.

## 제2절 공공정책 부문

### 1. 고령자 고용관련 법규 정비

현재 우리나라 노인취업 관련 정책을 추진하고 있는 부처는 노동부와 보건복지부로 이원화 되어있고, 법령에 있어서는 고령자 고용촉진법(55세)과 노인복지법(65세)에서 대상으로 하고 있는 노인의 연령이 다르기 때문에 고령자 취업에 대하여 상당한 정책의 혼선을 야기한다. 그러므로 지금까지의 고령자와 노인의 양분된 법령을 수정·보완하여 고령자고용촉진법을 기준으로 단일화하고, 취업알선과 교육·훈련도 통합하는 것이다. 우리나라는 일반적으로 기업의 정년이 55세를 전후하고 있기 때문에 고령자고용촉진법에서 규정한 55세 이상의 고령자와 대체적으로 일치한다. 실질적으로 경제활동 영역에서 벗어난 대상을 고령자로 분류하고 고령자 고용과 관련된 법 적용을 일원화 하는 것이다. 노인복지법에서 65세로 규정하고 있는 노인의 연령 규정은 그대로 두고 각종 노인요양시설 등에 입소 기준 연령으로 적용하면 될 것이다.

그렇게 되면 고령자와 노인으로 양분되어 있는 취업알선센터의 운영도 단일화하여, 같은 인력과 비용으로 운영의 효율성 증대를 가져올 것이며, 취업알선업무를 확대할 수 있을 것이다.

또한 고령자고용촉진법에서 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업주에 한해 기준고용률 3%이상의 고령자를 고용하도록 명시되어 있으나 권고조항에 머무르고 있어 일반기업은 물론이고 정부 투자기관에서조차 이해하지 않고 있는 실정이다. 정부에서는 기준고용률을 현 3%에서 5~6%까지 상향 조정할 것을 검토하고 있으나 고령자 고용을 의무고용으로 법규정을 강화하지 않는 한 이러한 조정안도 실효를 거두기 어려울 것으로 예상된다.



## 2. 고령자 정년정책 개선

고령화 사회가 도래하면서 생산 인구가 줄어드는 데 대한 대책은 크게 출산 장려와 정년 연장이다. 출산율 증가를 통한 생산인구 증가대책은 장기적인 것이지만, 당장 가능한 것은 정년 연장이라고 할 수 있다. 정부의 제1차 저출산고령사회 기본 계획 보고서에 따르면 한국은 IMF경제 위기 후 구조조정 과정에서 다수 기업이 근로자의 능력이나 성과보다는 연령을 기준으로 중고령자들을 우선 감원했다. 그 여파는 아직도 남아있다. 현재 대다수 사업체에서 정년제를 실시하고 있으며 55~57세 사이에 정년을 규정하고 있다. 고령자고용촉진법에서 60세 정년을 권고하고 있지만 이를 강제할 수 있는 수단이 없어 57세 미만에서 정채돼 있는 상태라는 것이다. 보고서에서는 ‘근로능력이 있는 고령인구가 있지만 기업은 고령자 고용을 기피하는 경향이 있다.’고 지적했다. 정부는 앞으로 기업들에 정년을 65세로 권고하는 방향으로 고령자고용촉진법을 개정하는 방안을 검토 중이다. 특히 정부는 앞으로 ‘5년 더 일하는 사회’를 만들겠다는 계획을 밝혔다. 인구 고령화로 경제활동 인구와 노동력이 감소하는데 대비하기 위해 정년연장 유도정책을 편다는 것이다.<sup>39)</sup>

그러나 근본적인 문제 해결을 위해서는 연령차별은 철폐되어야 한다. 노동시장을 유연화해야 한다고 하면서 고용에서 연령을 엄격히 제한하는 것은 모순일 뿐만 아니라 고령자를 노동시장에서 퇴출하는 결과를 낳을 수밖에 없다. 미국과 영국처럼 연령차별에 해당되는 행위를 명확하게 규정하고, 차별 사례에 대한 처리 절차와 벌칙도 정해야 한다.

---

39) 연합뉴스 보도자료, “저출산 고령화 사회 - 정년 다시 늘어난다”, 2007. 02. 14.

### 3. 고령자 취업을 위한 각 부처간 협력

공공부문의 보호된 시장에서 사회적 일자리를 개발하고 이를 고령자 고용에 연계시키기 위해서는 현재 각 정부부처와 지방자치단체의 긴밀한 협조체계 구축이 요구된다. 여기에서 중요한 것은 먼저 정부부처의 정책일관성과 부처간의 협력관계의 강화가 무엇보다 시급하다. 즉, 현재 정부부처와 지방자치단체와의 연계 속에서 다양한 공적일자리를 확보·개발하여 고령층에게 적합한 부분을 직접 혹은 노인일자리 관련 단체와 협의하여 시행하는 것이다. 이와 관련하여서는 「대통령자문 고령화 및 미래사회위원회」를 적극 활용할 필요가 있다.

사회적 일자리를 창출하기 위해서는 현재의 노인고용관련기관들을 체계화하고 효과적으로 운영되도록 지원하는 일이 필요하다. 이를 위하여 각 기관들의 정보와 업무를 공유하고 노인일자리를 개발하여 각 기관에 이에 대한 정보와 함께 교육 매뉴얼을 제공하고, 거시정책수립을 위하여 전반적인 노인고용현황을 파악, 연구하는 기관이 필요하다. 그리고 지역사회 내에서는 노인일자리관련 각 기관이 지금까지의 관행에서 벗어나야 한다. 즉, 사업의 주체로서의 인식을 명확하게 하고, 공급자원 능력의 문제를 냉정하게 분석하고 사업계획에 대한 평가를 엄정히 받아야 한다. 나아가 사업실적에 따른 인센티브를 통해 일자리 사업의 양과 질 관리를 엄격하게 하여야 할 것이다.<sup>40)</sup>

### 4. 고령자 취업알선사업 내실화

#### 가. 인프라 개선 및 확대

앞서 노인일자리사업의 경우 단기간 사업량 급증에도 인프라 확충을 위한 지원 미비를 문제점으로 제시한바 있다. 이를 해결하기 위해서는 먼저 노인일자리 사업

---

40) 김대빈, 전계논문, pp. 132-136.

수행 기관들 간의 상호연계체계 구축 및 이를 전반적으로 관장할 노인인력개발원의 역할이 보다 강화 되어야 하며, 나아가 사업 관련 인프라의 개선 및 확대가 필요하다. 사업수행기관이 고유 목적사업을 충실히 추진할 수 있도록 기본 인프라의 개선 전략을 수립을 위하여 정부가 수립하고 있는 정책 방향에 적합하도록 노인일자리 사업을 전체적인 틀에서 관리 할 수 있는 사업인프라를 재정비하는 것이 우선되어야 한다. 기존의 기관을 수행기관으로 선정하여 운영하되, 그 전에 기존 시설의 인력, 예산, 환경 등의 개선안을 마련하는 과정을 거쳐야 한다. 다시 말해서 사업수행기관 각각의 목적사업을 정비하여 전담인력을 배치할 수 있도록 하고, 사업 추진에 소요되는 최적의 환경을 유지할 수 있도록 조정해야 한다. 그리고 노인일자리사업이 분야별로 충실히 추진될 수 있는 수행기관 수를 점진적으로 확대할 필요성도 있다. 노인일자리사업의 중요한 요소 무엇보다도 노인들로 사업에 대한 접근성을 용이하게 하는 것이다. 이러한 점을 고려하여 최소한 기능별로 지역사회에서 사업이 안정적으로 추진될 수 있는 기준 마련이 시급한 실정이다. 그러나 무작정 시설을 늘려 모든 시·군·구 단위에 각각의 시설을 별도로 확보하는 것보다는 노인일자리사업을 중심으로 추진할 기관에 대한 정비목표를 수립하고 그 계획에 따라 인프라를 점진적으로 확대할 필요가 있다. 단순히 시설 수를 늘려 인프라를 확대하는 것이 아니라 기존의 사업량, 수행능력, 향후 전담기능 등을 고려하여 목표치를 선정하고 시·도와 협조하여 구체적 방법론을 모색하는 것이 무엇보다도 중요하다.

#### 나. 전문인력육성

고령자취업알선사업의 내실화를 위해서는 시·군·구 단위 지역교육센터운영 및 지역 교육전문가 집중 양성 하여 관련 전문인력 개발 및 교육에 대한 투자가 필요하다. 특히 노인일자리사업의 경우 시장형 일자리 사업 분야에서는 노인일자리 시장형사업의 이해, 최근 민간시장 동향, 사업계획서 작성법, 마케팅전략, 재무회계의

이해 등 실무적으로 활용할 수 있는 능력이 수반되어야 한다. 보건복지부에서는 전국경제인연합회 중소기업경영자문봉사단과 협력해 노인일자리사업 종사자들을 위한 ‘비즈니스 스쿨’과정을 개설할 것이라 발표했는데, 이는 노인일자리 사업 전문인력 양성을 위한 좋은 예라 할 수 있겠다. 중소기업경영자문봉사단은 노인일자리사업 활성화를 위한 노인일자리사업 지원에 전면적으로 나설 전망이다. 자문단은 퇴직한 CEO로 구성되어 컨설팅 및 사업지원, 교육지원, 조직 및 프로그램 평가지원 부분으로 나누어서 활동하며, 먼저 사업현장을 점검해 개선방안을 도출하고, 교육 프로그램 개발, 사업기관 멘토링 지원 등 본격적으로 활동할 계획이다.

### 제3절 민간기업 부문

#### 1. 기업내부 인력활용시스템 개편

근로능력이 있는 고령자의 지속적인 고용을 위해서는 기업내부의 인력활용시스템의 개편이 필요하다. 평균수명의 연장은 기업 근로자들로 하여금 노후보장에 대한 필요를 증대시켜 현 직장에서 미래소득을 모두 준비해야 하는 심리적 부담감을 갖게 한다. 즉, 현재와 같은 소득체계에서는 노후에 기대했던 안정적인 생활을 유지할 수 없다는 절박한 상황과 정년 후에도 일할 의지와 능력이 있으나 일자리가 제공되지 않는 현재의 고령자 취업문제는 재직중인 근로자들에게 불안한 미래로 인식되기 때문이다.

또한 기업차원에서 보면 퇴직금이 근로자의 노후생활을 대비한다는 측면에서 대안이 되나, 그 수준이 낮고 적정성 또한 검증되지 못한 상태이기 때문이다.

## 2. 고령자 인력특성에 대한 이해 제고

기업의 고령자 활용 기피경향은 고령자의 인력특성에 대한 인식 부족에 기인하거나 고령자 인력특성에 맞춘 직무개발이 소홀히 되었기 때문이다. 그러므로 ‘고령자 = 고비용’이라는 획일적인 등식하의 고령인력 활용의 가능성은 차단해야한다.

상시 구조조정의 취지는 단순히 인력축소에 국한되는 것이 아니라 종업원 개개인의 직무능력에 맞는 인력전배치를 통해 기업경쟁력의 원천을 확보하자는 것이다.

따라서 직무능력에 맞는 직무내용을 사전에 설정하고 종업원의 직무능력 평가를 통해 매칭하는 과정이 필수적이나 아직 그런 작업이 미비하다.

또한 중고령자는 경험·적성측면에서는 고숙련·다기능 직업인의 강점을 보유하고 있어 계속 직장생활이 가능한 인력은 선별하여 활용하는 것이 바람직하다. 의학적으로 이미 20세부터 신체적인 기능의 저하가 시작되며, 개개인의 편차가 심하기 때문에 중고령자의 업무수행능력을 획일적으로 판단하기에는 어려움이 있다. 최근의 연구결과에 따르면, 문제해결이나 학습, 작업속도가 중시되는 업무에는 생산성 저하가 있지만, 경험이나 언어능력이 필요한 경우에는 상관이 없는 것으로 나왔다. 작업수행면에서 나이가 들어감에 따라 체력 및 학습능력 저하로 새로운 직무로의 전환이 어렵거나 종업원 스스로도 기피하는 경향이 많다. 하지만 작업환경의 적절한 변경이나 역할재조정을 통해 준고령자를 효율적으로 활용할 수 있다.<sup>41)</sup>

고령 임직원인 경우, 개인 대소사에 시간을 배분하기를 희망하기 때문에 작업환경, 작업시간, 임금 등을 유연하게 조절하는 ‘유연근무체제(flexible working)’가 필요하다. 선진국 기업들이 채택하고 있는 일자리 나누기, 재택근무, 집중근무제, 파트타임 근무 등이 대표적인 사례이다.<sup>42)</sup>

고령 인력의 직무 재배치는 21세기 기업이 요구하는 다기능 전문가(Multi-Skilled Specialist)를 육성한다는 측면에서 매우 긍정적이다. 하지만 국내에서 직무 재배치

41) 엄동욱, 『고령화·저성장 시대의 기업 인적자원 관리방안』, 삼성경제연구소, 2005. 02, pp. 81-82.

42) 박래정·양희승, 『고령시대, Business Challenges & Opportunities』, LG경제연구원, 2005. 02, p. 20.

를 해고의 전단계로 인식하는 경향이 있다. 따라서 우리 기업들이 직무 재배치를 도입하고자 할 경우, 제도의 취지를 구성원들에게 명확히 납득시켜 자발적인 참여를 유도하는 것이 성공의 관건이 될 것이다.

### 3. 고령자 임금체계 개선

우리 기업의 상당수가 연봉제를 통한 성과주의 문화를 정착시키고 있으나 여전히 연공서열에 기초한 임금체계의 모습이 남아있는 것 또한 사실이다. 근속년수가 오래 될수록 능력과는 상관없이 임금 총액이 꾸준히 증가하게 되는 이런 시스템은 기업들로 하여금 고령인력으로 인한 인건비 부담을 안게 하고 있다. 최근 그 해결책으로, 일정기간 고용을 보장하되 정해진 연령 이후에는 임금을 단계적으로 줄여나가는 임금피크제가 주목을 받고 있다. 임금피크제는 2003년 최초 도입된 이후, 급속도로 확산되고 있는 것으로, 정년고용보장형과 정년고용연장형 두 유형으로 분류된다. 정년고용보장형은 정년을 보장하는 대신 정년 전 일정 연령부터 임금을 조정하는 것인 반면, 정년고용연장형은 정년을 연장하는 대신 정년 연장기간 만큼 정년전의 임금을 조정하는 방식이다. 고용연장형에는 일정기간 정년을 연장하는 형태와 정년연령에서 퇴직 후 재고용방식을 통해 고용을 연장하는 형태의 두 가지가 있다. 정년을 연장하는 형태는 연장하는 기간만큼 정년시점 이전부터 임금피크제를 적용을 실시하는 방식이다.<sup>43)</sup>

기업은 임금피크제 시행으로 인건비 부담을 덜 수 있고 인사 적체를 점진적으로 해소할 수 있다. 개인 역시 고용에 대한 안정감을 도모할 수 있다는 긍정적인 측면이 있다. 물론 단점도 있을 수 있다. 기능직과 같이 고령자의 직무 수행 능력이 높은 수준을 유지할 수 있는 경우 임금피크제는 반가운 제도가 아닐 수 있다. 또한 직무 수행 능력은 개인별 차이가 있을 수 있기 때문에 일률적으로 임금피크제를 적용하는 것이 불공정하다고 주장할 수도 있다. 그러나 고용불안으로 근로자의 업

43) 이지만·정승화, 『고령친화적 기업경영모델 개발과 확산에 관한 연구』, 보건복지부, 2006. 09, pp. 4-7.

무의욕이 떨어지고 노사가 불필요한 긴장관계에 있는 오늘날 우리 노동계의 상황을 감안한다면, 임금피크제 정착을 통해 고용안정을 꾀하는 것이 합리적인 대안이 될 수도 있을 것이다.

#### 4. 고령자 친화적 능력개발 실시

한 개인에게 퇴직은 경제력 상실뿐만 아니라 사회와의 단절을 의미하기도 한다. 따라서 준비되지 않은 퇴직이나 갑작스런 정리 해고는 직원들에게 심한 심리적 부담이 될 수 있다. 선진기업의 경우, 개인이 겪게 될 이러한 고통과 불안감을 덜어 주고 재취업을 돕기 위해 아웃플레이스먼트 서비스(Outplacement Service)를 통한 전직 지원을 하고 있다. 이 제도는 퇴직자의 성공적인 변화 관리를 지원하는 프로그램으로, 퇴직으로 인한 심리적 충격을 완화시키고 전문 컨설팅을 통해 새로운 진로 개척에 나설 수 있도록 돕는 것을 목적으로 한다.

이미 미국의 포천(Fortune)이 선정하는 500대 기업 중 약 75%가 이 프로그램을 도입할 정도로 일반화 되어 있다.

아웃플레이스먼트는 기업 입장에서 적절하고 원활한 구조조정을 가능케 하고 직원을 중시하는 책임감 있는 기업이미지를 제고한다는 특징이 있다. 뿐만 아니라 개인에게는 퇴직으로 인한 상실감 및 기업에 대한 반감을 최소화할 수 있다는 장점이 있다. 실제로 다국적 컨설팅업체인 DBM(Drake Beam Morin)이 아웃플레이스먼트를 활용하고 있는 기업들을 대상으로 조사한 결과, 기업 내·외부 이미지가 향상되고, 성과 향상에 긍정적인 효과가 있었으며, 재직근로자의 사기 진작 및 근속유도효과가 있었다고 한다.<sup>44)</sup>

국내사례로는 유한킴벌리의 퇴직 예정자 지원 프로그램을 들 수 있다. 이는 평생 재충전을 통해 지식 근로자로서의 건강하고 보람찬 노년기를 보낼 수 있도록 평생 직업을 가질 수 있는 기회를 제공하는 것을 목적으로 한다. 오랜 기간동안 회사를

---

44) 조범상, “고령 인력, 퇴출만이 대안인가.” 『LG주간경제』, 2005. 04. 06, pp. 11-14.

위해 공헌한 임직원의 퇴직에 따른 심리적 위축 및 경제적 손실을 최소화하기 위해 고안된 이 프로그램은 급변하는 경영 여건에 대비한 사전적이고, 체계적인 퇴직자 지원 프로그램으로서 임직원의 사기를 진작해주고, 동시에 미래에 대한 불안감을 제거하는데 큰 역할을 수행하고 있다. 또한 외부적으로는 기업의 사회적 책임을 다하는 모습을 보여 고객과 사회로부터의 신뢰를 확보하는데 일조하고 있다.

유한킴벌리는 퇴직예정자 지원 프로그램을 2006년 3월부터 시행하여 단순한 비용지원에 그치지 않고, 퇴직직원들로 하여금 성공적인 제2의 인생을 설계할 수 있도록 도와주며, 현재 재직 중인 직원들로 하여금 미래에 대한 안정감 및 회사에 대한 신뢰감을 제고할 수 있도록 하는 ‘일석이조’의 효과를 거두고 있다. 프로그램의 세부사항으로는 직원상담지원 프로그램, 재취업 및 창업지원 프로그램, 자기계발 및 교육프로그램, 전문분야 고문 계약 프로그램 등이 있다.<sup>45)</sup>

---

45) 이지만·정승화, 전계보고서, pp. 71-77.



## 제5장 요약 및 결론

정부는 2005년 9월 저출산고령사회기본법을 만들고, 대통령을 위원장으로 장관 12명, 민간 전문가 12명 등 모두 25명으로 구성된 저출산고령사회위원회도 출범했다. 실무적으로 저출산 고령화 대책을 세울 저출산고령사회정책본부는 2005년 10월 출범하였고, 정책본부는 지난해 8월 제1차 저출산고령사회 기본계획인 ‘새로마지플랜 2010’을 확정하여 5년 동안 32조원의 국비, 지방비, 기금을 투입하기로 하였다. 이 기본계획에 따라 매년 정부 부처와 16개 지방자치단체들이 연도별 시행계획을 만들고 있다. 하지만 이러한 대책을 미리 세웠어야 했는데 늦은감이 있다. 선진국 중 일본은 1900년부터, 프랑스는 20년 전부터 준비했다. 우리나라는 전 세계에서 가장 낮은 출산율과 가장 빠른 고령화 속도를 보여 2026년이면 초고령사회에 진입한다. 준비할 기간이 길어야 사회적 충격도 없고, 대책도 내실 있게 세울 텐데 시간이 너무 부족한 것이 현실이다.<sup>46)</sup>

우리나라 여성들은 경제적 이유와 아직은 미비한 보육정책과 가치관의 변화로 인해 아이를 출산하는 것을 기피하게 되고, 이러한 현상은 우리나라의 저출산을 가속화하고, 생산가능인구의 감소를 가져온다. 또한 인류의 대재앙이라고까지 표현되는 고령화로 인해 사회보장비가 엄청나게 높아지고 재정이 악화되고, 노인세대와 젊은세대 간의 갈등이 심화된다.

본 연구에서는 인구고령화에 따른 부작용 문제에 관하여, 우리나라 고령화의 원인과 영향을 분석하고, 고령자 취업의 필요성을 제시하며, 현재 우리나라 고령자 취업과 관련한 현황과 정책을 알아보고, 선진국과 비교하여 현재 고령자 취업의 문제점을 살펴보고, 정부와 기업의 고령자 취업활성화방안 제시를 통하여 고령화로 발생한 다양하고 복잡한 문제를 해결하고자 노력하였다.

본 연구에서 제시한 취업활성화 방안을 요약하면 다음과 같다.

먼저 고령자 취업에 관한 인식의 전환이 필요하다. 즉, 고령자 스스로의 사고의

---

46) 연합뉴스 보도자료, “저출산 고령화 사회 - 김용현 저출산고령사회정책본부장 인터뷰”, 2007. 02. 21.

전환이 필요하다. 현재의 자신을 직시하고 인정하며, 자신의 개발과 건강을 위해 노력하여 변화하는 취업환경에 적응해야 한다. 그리고 사회적으로 고령자의 취업을 꺼리는 편견에서 벗어나 노인인력의 강점을 발견하고, 노인인력의 개발과 활용에 크게 관심을 기울여야 한다.

공공정책부문에서는 첫째, 고령자 고용관련 법규 정비를 통해 지금까지의 고령자와 노인의 양분된 법령을 수정·보완하여 고령자고용촉진법을 기준으로 단일화하고, 고령자 취업에 대한 정책적 혼선을 방지할 필요가 있다.

둘째, 고령자 정년정책 개선을 통한 취업활성화로 근본적인 문제 해결을 위해서는 연령차별이 철폐되어야 한다.

셋째, 고령자 취업을 위한 각 부처간 협력이다. 먼저 정부부처의 정책일관성과 부처간의 협력관계 강화가 무엇보다 시급하다. 정부부처와 지방자치단체와의 연계 속에서 다양한 공적일자리를 확보·개발하여 고령층에게 적합한 일자리를 제공해야 한다.

넷째, 고령자 취업알선사업의 내실화이다. 정부는 사업수행기관의 고유 목적사업을 충실히 추진할 수 있도록 기본 인프라의 개선 전략을 수립하고, 단순히 시설 수를 늘려 인프라를 확대하는 것이 아니라 기존의 사업량과 수행능력 등을 고려한 구체적 방법론 모색이 중요하다. 또한 각 사업기관의 실무인력에 관하여 정부는 전문적 교육 실시를 통해 전문인력육성이 중요하다.

다음으로 민간기업부문에서는 첫째, 기업내부 인력활용시스템 개편이다. 정년 후에도 일자리가 제공되지 않을 경우를 걱정하여 현 직장에서 미래소득을 준비해야 하는 부담감을 없애고, 근로능력이 있는 고령자의 지속적인 고용을 위해서는 기업내부의 인력활용시스템의 개편이 필요하다.

둘째, 고령자 인력특성에 대한 이해 제고이다. 기업의 고령자 활용 기피경향은 고령자의 인력특성에 대한 인식 부족에 기인하거나 고령자 인력특성에 맞춘 직무개발이 소홀히 되었기 때문이다. 그러므로 ‘고령자 = 고비용’이라는 획일적인 등식하의 고령인력 활용의 가능성은 차단하고, 작업환경의 적절한 변경이나 역할재조정

을 통해 고령자를 효율적으로 활용하는 방안을 제시한다.

셋째, 고령자의 임금체계 개선이다. 아직까지도 우리 기업의 상당수는 연공서열에 기초한 임금체계의 모습이 남아있다. 이는 기업들로 하여금 고령인력으로 인한 인건비 부담을 안게 되므로, 임금피크제 시행 등을 통한 임금체계의 개선이 필요하다.

넷째, 고령자 친화적 능력개발 실시이다. 한 개인에게 있어서 준비되지 않은 퇴직은 심한 심리적 부담이 될 수 있다. 그러므로 기업은 퇴직이후의 삶을 준비할 수 있도록 아웃플레이스먼트 서비스와 같은 전직을 지원하는 프로그램을 실시할 필요가 있다.

결론적으로 저출산고령사회는 먼 미래의 일이 아닌 지금 당장의 일이다. 그러므로 정부와 기업은 서로가 협력하여 고령화라는 새로운 변화에 능동적으로 대처해야 한다.

본 연구의 한계점으로는 첫째, 고령화 시대의 고령자 취업활성화대한 방안을 제시함에 있어 분석틀 제시를 통한 체계적이고 구조적인 설명을 하지 못한 한계를 갖고 있다.

둘째, 우리나라와 선진국과의 정책비교분석에 있어 미·일의 정책분석만을 제시하여 유럽 등 다국적 분석이 이루어지지 못한 한계성을 갖고 있다.

셋째, 저출산고령사회위원회 출범이후 고령자 취업을 위한 많은 정책들이 제시되고 있지만, 이러한 정책에 대한 조사나 평가자료 등이 부족하여 고령자 취업에 있어서 문제점과 다양한 방안제시를 하지 못한 한계를 갖고 있다.

넷째, 본 연구는 문헌연구 중심의 분석으로 실증적 분석의 한계를 갖고 있다.

이러한 한계들은 추후의 연구들에 의해 수정·보완되어야 할 것이다.

## < 참고문헌 >

- 고령사회대책 및 사회통합기획단. 『저출산·고령사회 대응을 위한 국가실천전략』, 2004.
- 고령화 및 미래사회위원회. 『고령사회와 인적자원개발』, 2005.
- \_\_\_\_\_. 『유럽국가들의 저출산·고령화 정책: 프랑스, 독일, 스페인 및 스웨덴을 중심으로』, 2005.
- 관계부처합동. 『대통령 노인정책 업무보고서』, 2007.
- \_\_\_\_\_. 『제1차 저출산 고령사회기본계획(안)』, 2006.
- \_\_\_\_\_. 『제1차 평생직업능력개발 기본계획('07~'11)』, 2007.
- 김대빈. “우리나라 고령자 고용 활성화 정책에 관한 연구.”, 박사학위논문, 상명대학교, 2004.
- 김동주. “실업급여 수급자의 재취업 및 재실업 결정요인에 관한 연구.”, 석사학위논문, 연세대학교, 1999.
- 김양순. “노인취업 활성화방안에 관한 연구.”, 석사학위논문, 강남대학교, 2002.
- 김유배. 『노동경제학』. 서울: 박영사, 2004.
- 김중태. “21세기 고령화 사회 하에서 고령인력의 효과적 활용방안에 관한 연구.”, 석사학위논문, 2005.
- 김태성·손병돈. 『빈곤과 사회복지정책』. 서울: 청목출판사, 2004.
- 김현경. “우리나라 노동시장에서의 실업탈출확률 결정요인에 대한 연구.”, 석사학위논문, 이화여자대학교, 1997.
- 노동부. 『고령자고용지원 제도 안내』, 2007.
- 박래정 외. 『고령시대 Business Challenges & Opportunities』, 2005.
- 박용민. “고령자 취업의 활성화 방안에 관한 연구.”, 석사학위논문, 원광대학교, 2004.

- 박희영. “재취업이 고령자들의 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구.”, 석사학위논문, 국민대학교, 2005.
- 방하남. 『인구구조 고령화와 노동시장』, 한국노동연구원, 2005.
- 배호준. “고령인력활용정책의 평가와 정책대안에 관한 연구.”, 박사학위논문, 세종대학교, 2005.
- 변재관 외. 『2008년 노인일자리사업 어떻게 풀어갈 것인가?』, 한국노인인력개발원, 2007.
- 보건복지부. 『노인인력활용 실태 및 발전 방안』, 2005.
- \_\_\_\_\_. 『2007년도 노인일자리사업 종합안내』, 2007.
- 손민중. “고령화가 한국 경제와 노동시장에 미치는 영향.”, 석사학위논문, 연세대학교, 2003.
- 안승완. “고령화 사회를 위한 노인 교육프로그램 방안.” 석사학위논문, 단국대학교, 2005.
- 안창선. “고령화 사회의 노인교육에 관한 연구: 한국의 현실과 대안.” 석사학위논문, 원광대학교, 2002.
- 엄동욱 외. 『고령화·저성장 시대의 기업 인적자원 관리방안』, 삼성경제연구소, 2005.
- 연합뉴스. “저출산 고령화 사회: 고령화 속도 너무 빠르다”, 2007. 02. 12.
- \_\_\_\_\_. “저출산 고령화 사회: 정년 다시 늘어난다”, 2007. 02. 14.
- \_\_\_\_\_. “저출산 고령화 사회: 김용현 저출산고령사회정책본부장 인터뷰”, 2007. 02. 21.
- \_\_\_\_\_. “고령자 기준고용률 미만 기업 50.6%에 달해.”, 2007. 05. 15.
- 우경숙. “중·고령자 재취업 결정 요인에 관한 연구.”, 석사학위논문, 경상대학교, 2004.
- 원종학. “미국과 일본의 고령화 정책과 시사점.” 『재정포럼』, 10, no.12(2005. 12), pp.46-68.

- 윤영민. “고령자 고용 활성화방안에 관한 연구.”, 석사학위논문, 서울시립대학교, 2004.
- 이인재. “저출산·고령화 시대의 고용활성화 방안.” 『노동리뷰』, 2005.
- 이재영. “고령인력 취업여부에 영향을 미치는 요인에 관한 연구.”, 석사학위논문, 성균관대학교, 2005.
- 이재윤. “고령인력 활용을 위한 노인취업 활성화 방안 연구.”, 박사학위논문, 건양대학교, 2006.
- 이정석. “우리나라 노인의 사회참여 활성화 방안에 관한 연구.” 석사학위논문, 경희대학교, 2002.
- 이지만 외. 『고령친화적 기업경영모델 개발과 확산에 관한 연구』, 보건복지부, 2006.
- 이춘희. “고령자 취업 활성화방안에 관한 연구.”, 석사학위논문, 조선대학교, 2005.
- 이현근. “고령사회의 노인취업 활성화 방안.”, 석사학위논문, 경희대학교, 2005.
- 저출산고령사회위원회. 『일본 고령사회백서』, 2006.
- 정종보. 『'06년도 노인일자리사업 총괄평가』, 한국노인인력개발원, 2006.
- 조범상. “고령인력, 퇴출만이 대안인가.”, 『LG주간경제』, 2005. 04. 06, pp.9-14.
- 조성범. “한국 인구고령화가 경제성장에 미치는 영향.”, 박사학위논문, 조선대학교, 2005.
- 최숙희 외. 『한일 고령화의 영향과 파급효과』, 삼성경제연구소, 2007.
- 최현정. “한국 고령자 노동시장의 특성과 고용정책에 관한 연구.”, 석사학위논문, 경성대학교, 2003.
- 통계청. 『2006 고령자 통계』, 2006.
- \_\_\_\_\_. 『2007 고령자 통계』, 2007.
- \_\_\_\_\_. 『경제활동인구 부가조사(청년층, 고령층) 결과』, 2007.
- 한국개발연구원. 『인구고령화와 교육·인력개발』, 2005.
- 한국노인인력개발원. 『노인일자리사업 만족도 조사 결과보고』, 2007.

황명화. “노인 일자리사업의 현황과 방향성에 관한 연구.”, 석사학위논문, 이화여자대학교, 2006.

OECD. 『한국의 고령화와 고용정책』. 한국노동연구원 엮음, 2005.

Breen, L. Z. *The Aging Individual*. Chicago University Press, 1960.

Kelvin, P. & Jarrett, J. E. *Unemployment: Its Social Psychological Effects*, Cambridge University.

Baumhover, Lorin A. and Jones, Joan Dechow. *Handbook of American Aging Programs*. Greenwood Press, 1991.

Maxwell, N. L. “Labor Market Effects from Involuntary Job Losses in Layoffs, Plant Closings: The Role of Human Capital in Facilitating Reemployment and Reduced Wage Losses.”, *The American Journal of Economics and Sociology*, 48, no.2(1989), pp.129-141.

OECD. 『2007 Employment Outlook』, 2007.

Smith, B. T. & Rubin, B. A. “From Displacement to Reemployment: Job Acquisition in the Flexible Economy.” *Social Science Research*, 26(1997), pp.292-308.

Stevens, A. H. “Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses.” *Journal of Labor Economics*, 15, no.1(1997), pp.165-188.

U.S. Census Bureau. 『65+ in the United States: Current Population Report』, 2005.

U.S. Census Bureau. International Data Base.

< 부 록 >

<부록 1> 공공부문 고령자 우선직종

구분	분 야	연번	우선고용직종
기술·기능	공학기술 분야	1	공학기술자문가
	전기·전자 분야	2	전기시설관리원
		3	냉장기 수리조작원
	운전 분야	4	운전원
	생산·품질 및 시설관리 분야	5	보일러조작원
		6	건물보수원
경영·금융·무역·사무·영업 관련	경영 및 사업서비스분야	7	인사노무관리자
		8	경영건설턴트
	법·금융 분야	9	법률 및 세무회계 관련 자문가
		10	채권추심원
	사무관련 분야	11	사무보조원
		12	컴퓨터자료입력원
		13	우편물접수원
		14	설문조사원
	통계 및 설문조사 분야	15	교통량조사원
		16	지가조사원
교육·문화	교육관련 분야	17	사회교육강사
		18	기숙사 사감
	문화·창작관련 분야	19	도서정리원
		20	문화재보존원
의료·사회복지	복지 분야	21	사회복지보조요원
		22	상담사
		23	시설보육사
서비스·판매	고객관리 및 안내 분야	24	데스크안내원
		25	시설 및 견학안내원
		26	화랑 및 박물관안내원
		27	관광안내원
		28	주차안내원
		29	접수예약사무원
		30	민원상담원
	대금수납 및 매표 분야	31	매표·검표원
		32	주차요금정산원
		33	통행료정산원
	음식서비스 관련 분야	34	주방보조원
		35	조리사
	판매 분야	36	구내매점원
농림어업	농림어업 분야	37	농림어업관련 자문가
		38	조경관리원
		39	식물재배원



구 분	분 야	연번	우선고용직종
단순노무	창고관리 및 자재검수 분야	40	경비원
		41	공원관리인
		42	주차장관리인
		43	건물관리인
		44	운동장관리인
		45	묘지관리인
		46	식물원관리인
		47	쓰레기매립장관리인
		48	문화재관리인
		49	배수지관리인
	50	건널목관리인	
	청소 및 방역 분야	51	환경미화원
		52	노견정리원
		53	재활용품 분류원
		54	소독·방역원
	계기검침 및 안전점검 분야	55	계기검침원
		56	안전점검원
	서비스 관련 단순노무 분야	57	수금원
		58	화물접수원
		59	물품보관 및 정리원
60		교통정리원	
61		주정차위반단속원	
62		버스전용차선단속원	
제조 관련 단순노무 분야	63	포장원	
	64	상표부착원	
	65	제품단순검사원	
환경감시·순찰 분야	66	산림보호원	
	67	수렵감시원	
	68	조류보호구역감시원	
	69	하천감시원	
	70	안전순찰감시원	

<부록 2> 민간부문 고령자 우선고용직종(고령자고용촉진법 제16조제2항)

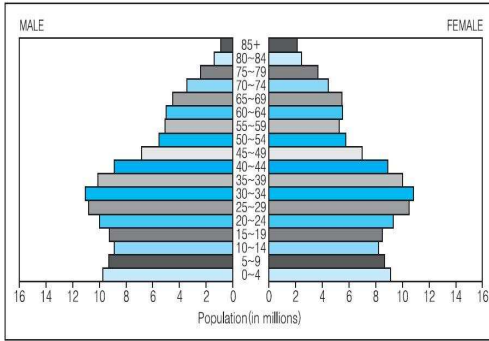
구분	분야	연번	우선고용직종
기술·기능	공학기술 분야	1	공학기술자문가
	전기·전자 분야	2	가전제품수리원
		3	전기시설관리원
	섬유관련 분야	4	재단사
		5	재봉사
		6	의복 및 관련제품 수선원
	운전 분야	7	운전원
	건축·건설 분야	8	전통건물건축원
		9	도배원
		10	배관공
		11	미장공
	생산·품질 및 시설관리 분야	12	생산관리기술자
		13	품질관리기술자
		14	주택관리사
		15	기계시설 및 설비관리원
		16	보일러조작원
		17	건물보수원
		18	냉장기 수리조작원
		19	리프트조작원
경영·금융·무역·사무·영업 관련	경영 및 사업서비스 분야	20	인사노무관리자
		21	경영컨설턴트
		22	창업지원컨설턴트
		23	법률 및 세무회계 관련 자문가
		24	ISO인증심사원
	법·금융 분야	25	채권추심원
	무역 분야	26	해외영업원
		27	무역사무원
	상품중개 관련 분야	28	부동산대리인
		29	분양 및 임대사무원
	사무관련 분야	30	배차사무원
	통계 및 설문조사 분야	31	사무보조원
		32	설문조사원
	영업관련 분야	33	영업관리사무원
34		기술영업원	
35		일반영업원	
교육·문화	교육관련 분야	36	사회교육강사
		37	기숙사 사감
	문화·창작관련 분야	38	도서정리원
		39	기록관리사
		40	문화재보존원
		41	번역가
의료·사회복지	간병인 및 관련서비스 분야	42	간병인
		43	산후조리종사원
	복지 분야	44	사회복지보조요원
		45	상담사
		46	시설보육사

구분	분야	연번	우선고용직종
서비스 ▪ 판매	고객관리 및 안내 분야	47	데스크안내원
		48	시설 및 건축안내원
		49	화랑 및 박물관안내원
		50	관광안내원
		51	주차안내원
		52	질서유지원
	대금수납 및 매표 분야	53	계산대수납원
		54	접수예약사무원
		55	매표·검표원
		56	주차요금정산원
		57	통행료정산원
	대인서비스 관련 분야	58	장례지도사
		59	결혼상담원
	음식서비스 관련 분야	60	주방보조원
		61	홀씨빙원
62		조리사	
판매 분야	63	텔레마케터	
	64	구내매점원	
	65	매장감시원	
농림어업	농림어업 분야	66	농림어업관련 자문가
		67	조경관리원
		68	식물재배원
단순노무	음식료품 가공 분야	69	음식료품가공원
		70	창고관리인
	창고관리 및 자재검수 분야	71	검수원
		72	경비원
		73	교구관리인
		74	공원관리인
		75	주차장관리인
		76	건물관리인
	가사보조 분야	77	가정도우미
	청소 및 방역 분야	78	세차원
		79	환경미화원
	배달 및 운반관련 분야	80	배달원
	계기검침 및 안전점검 분야	81	계기검침원
		82	안전점검원
	서비스 관련 단순노무 분야	83	수금원
		84	화물접수원
		85	물품보관 및 정리원
		86	전단지 배포 및 벽보원
87		주유원 및 가스충전원	
제조 관련 단순노무 분야	88	포장원	
	89	상표부착원	
	90	제품단순조립원	

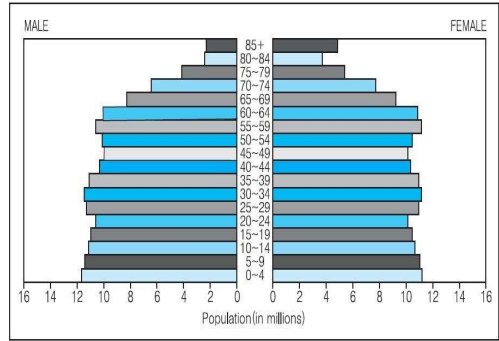
<부록 3> 3개국 인구 연령구조 변화의 추이 비교(1990~2050년)

미 국

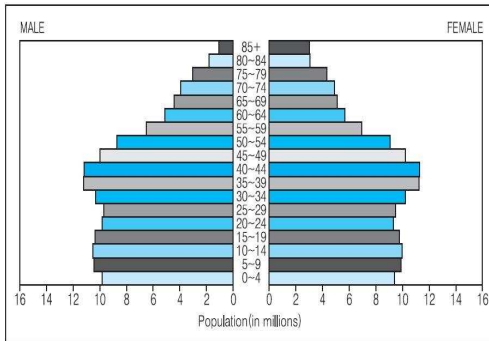
1990



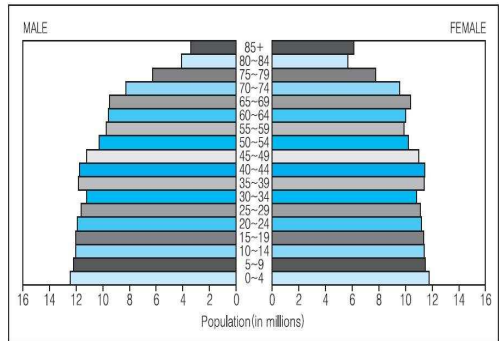
2020



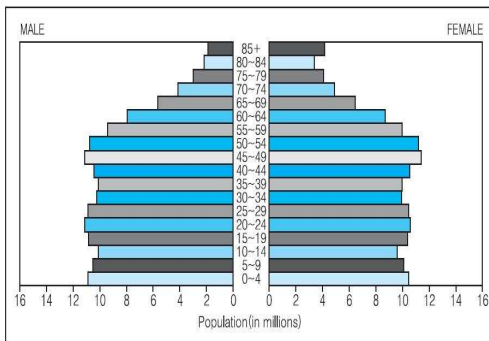
2000



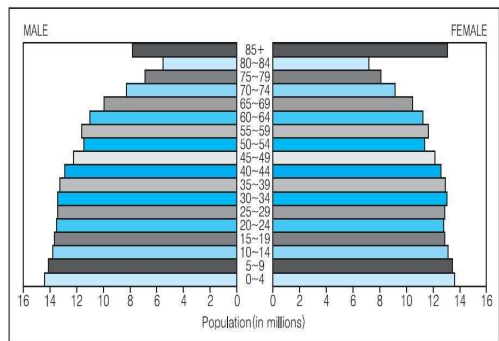
2030



2010

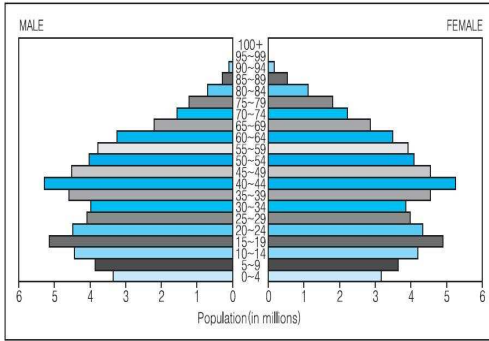


2050

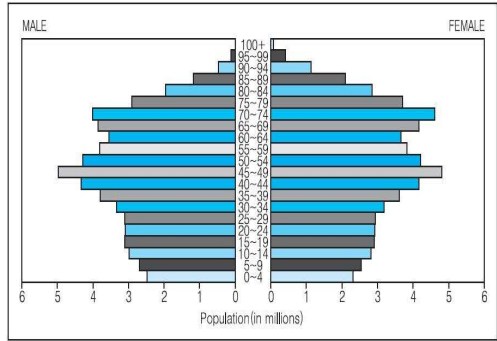


# 일본

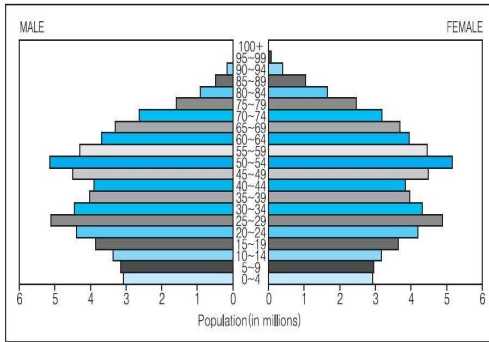
1990



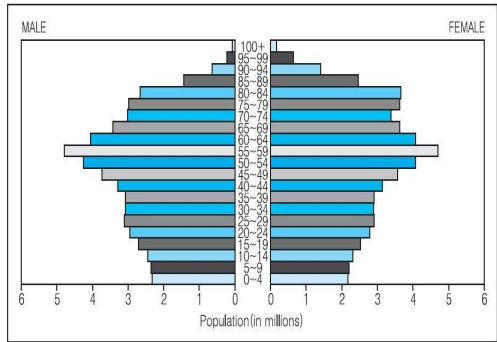
2020



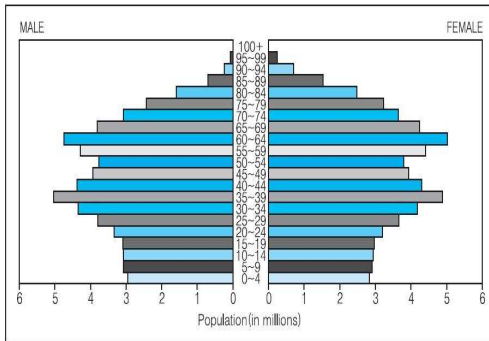
2000



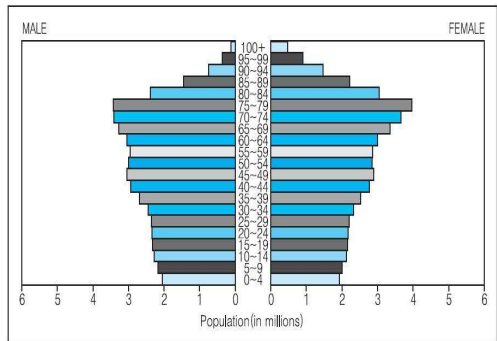
2030



2010

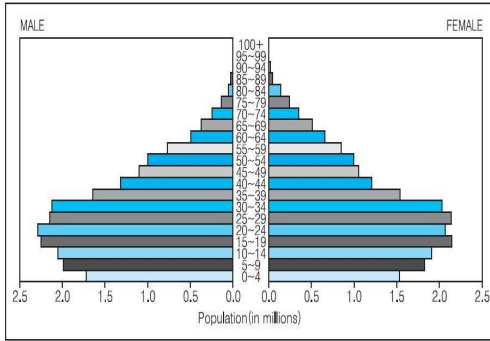


2050

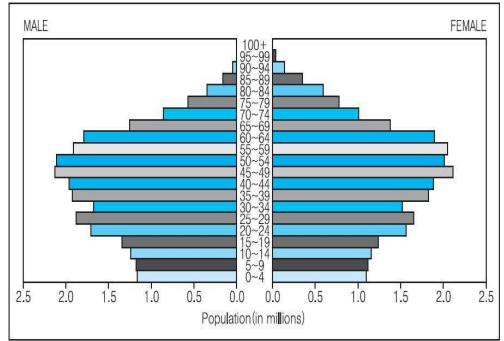


# 한 국

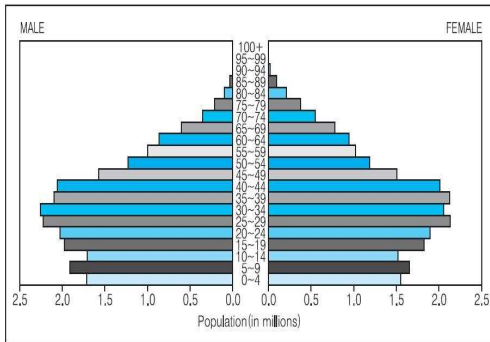
1990



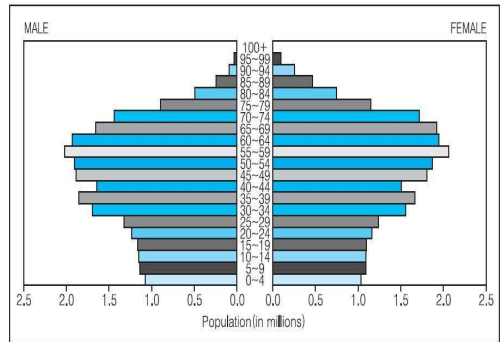
2020



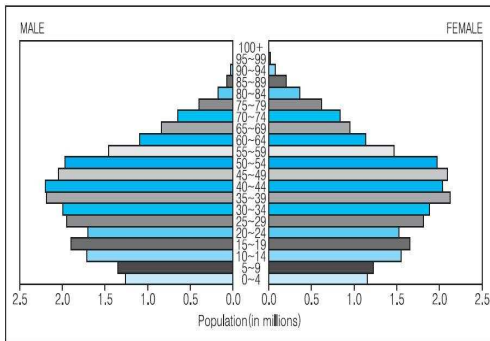
2000



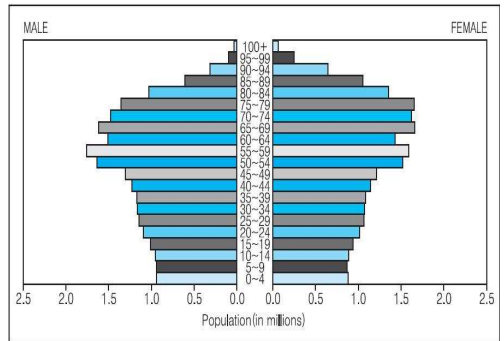
2030



2010



2050



자료 : U.S. Census Bureau, International Data Base