

기본연구 2010-11

제주지역의 노인 취업구조와 고용
활성화 방안 연구

고 승 한 · 황 은 주

2010. 11

제 주 발 전 연 구 원

발 간 사

최근 우리나라는 고령화 현상의 확산에 직면해 오고 있는 가운데 정부 및 지방자치단체는 여러 가지 정책방안을 강구하여 고령사회가 당면할 사회·경제·문화적 부작용을 미연에 예방하려고 정책적 노력을 해나가고 있습니다.

주요 선진국들이 오랜 기간 동안 겪은 고령화 현상의 역사적 경험과는 달리 우리나라의 고령화 진행속도가 너무 빠르다는 사실이고, 동시에 고령사회와 관련된 문제들이 급격히 발생할 가능성을 강하게 내포하고 있습니다.

특히 제주지역이 65세 이상 노인인구 가운데 85세 이상 노인이 차지하는 비율과 100세인 이상 인구비, 그리고 생존백세장수지표가 전국에서도 가장 높게 나타나 장수지역으로 손색이 없습니다. 그래서 제주는 2015년에 고령사회로, 그리고 2025년 초고령사회로 진입할 것으로 전망되고 있습니다.

그런 맥락에서 고령사회에서 노인들의 삶의 질을 유지하는데 소득보장이 중요하며 노후에 건강하여 일하기를 원하시는 노인들에게 일자리 창출과 고용 활성화는 고령사회에서 노인문제에 대한 사전 예방적 노인복지정책 과제입니다.

앞으로 제주사회에서 은퇴 후 노인들에게 취업하여 일할 수 있는 기회가 많아지고, 경제적 수입을 얻는데도 도움이 될 수 있는 노인고용 정책 방안을 마련하는 일은 시의적으로 적절하다고 생각합니다.

아무쪼록 제주가 고령사회에서 노인들이 건강생활을 유지하고 행복한 삶을 영위하는 지역으로 자리매김하는 일은 바로 제주사회가 추구하는 ‘장수의 섬’ 과 ‘세계평화의 섬’ 을 구현하는 일이기도 하다. 이런 맥락에서 본 연구는 바로 그런 시대적 과제를 해결하는 하나의 시금석이 될 것입니다.

2010년 11월

제주발전연구원장 양 영 오

연구요약

1. 연구의 필요성 및 목적

- 노인의 소득보장을 위한 사회안전망 시스템이 잘 구축되지 않은 우리나라 상황에서 노인들의 소득창출과 경제생활 안정을 위한 노인 일자리와 고용문제는 새로운 사회·경제정책 뿐만 아니라 노인복지정책의 중요한 정책 의제로 부각되고 있음.
- 고령화가 급속히 진행되는 제주지역 상황에서 노인들이 은퇴 후 노후 생활에 대한 준비(예컨대, 소득, 주거, 건강, 여가 등)를 하지 않거나 혹은 노인을 위한 사회안전망 체계가 구축되지 못한 경우에 노인 빈곤층의 증가와 노인부양의 사회적 부담이 가중되어 제주의 노인문제뿐만 아니라 사회문제로 표출될 것임.
- 특히 제주노인들의 노후생활을 안정화시키기 위해서는 중앙 정부가 시행하는 국민연금제도, 기초노령연금제도와 노인장기요양보험제도에 의한 지원도 강화해야 하지만, 한편으로 일할 의사와 능력이 있는 건강한 노인들에게 적합하고 안정된 일자리를 창출·제공할 필요가 있음.
- 이에 제주노인의 삶의 질적 향상을 위해서 제주지역 노인들의 취업구조 및 특성, 그리고 문제점을 파악하고, 더 나아가 일자리 창출 및 고용 활성화를 위한 정책적 방안을 제시하고자 함.

2. 고령화 시대와 노인고용 문제

- 우리나라는 2018년에 고령사회로, 2026년에는 초고령사회로 진입할 것으로 전망되는 가운데 노인층 인구의 급격한 증가가 예상됨. 따라서 여러 분야에서 새로운 변화들이 일어날 것임.

- 생산가능인구의 감소, 생산성의 저하, 소비·저축의 감소, 투자위축, 잠

재경제성장률의 하락, 경제성장의 둔화

- 사회적 격리감, 소외, 고독감 등의 증가로 다양한 노인문제(예컨대, 가출, 방치, 학대, 자살 등)의 발생
 - 과거의 전통적 노인보다는 새로운 노인세대의 출현과 고령친화산업의 태동 및 발전
- 고령화 시대에는 노인층의 증가로 노인들의 취업과 고용문제가 중요한 정책으로 부각됨.
- 노인고용은 주로 새로운 지식기반사회로의 변화, 인구구조적 변화, 기업의 인적자원활용과 노동시장의 변화에 의해 영향을 받음.
- 우리나라처럼 노인들의 은퇴 후 경제·사회적 생활안정이 법적·제도적으로 보장이 안 된 상황에서 노인들이 취업을 희망하는 비율이 60.1%로 상당히 높은 것으로 나타남.
- 이런 점을 감안할 때 정부는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」을 제정하여 노인고용정책을 수립 및 시행해 나가고 있음. 이외에도 노인복지법, 저출산고령사회기본법, 고용보험법 등에서 노인고용정책 추진을 뒷받침하고 있음.
- 고령자고용촉진법의 주요내용은 고령자고용촉진 기본계획 수립과 사업추진, 고용상 연령차별금지, 사업주에 대한 고용확대 유도, 준·고령자 우선고용직종의 선정, 고용확대의 요청, 고용지원센터의 지정, 고령자고용촉진장려금, 임금피크제 보전수당, 정년연장과 정년연장장려금 제도, 고령자 고용환경개선 용자지원 사업, 고령자 고용촉진시설 지원, 고령자 직업능력개발 지원 등을 포함하고 있음.
 - 특히 정부는 고령자고용촉진과 지원을 위해서 노인일자리 사업을 2002년부터 시행해 오고 있음.
- 주요 선진국(예, 영국, 프랑스, 독일, 미국, 호주, 일본)의 노인고용정책은 정년 이후에도 고용계속과 고용보호를 위한 법적·제도적 장치를

마련하고 있음. 특히 노인고용에 대한 법률적 의무조항 신설, 정년연장 문제에 대하여 노조와 고용주간에 합의, 생애주기별 평생교육 시스템의 구축, 노인고용에 대한 통합적 접근과 관리 시스템 운영, 노인정책 입안, 집행 및 평가 관련 정부의 총괄부서 운영, 고령자 고용안정을 위한 재정적 지원 등과 같은 사항들은 시사점을 주고 있음.

3. 제주지역의 노인고용 현황과 개선점

- 제주지역의 65세 이상 노인인구 비율은 계속 증가하고 있으며, 특히 85세 이상 장수노인이 증가하고 있음. 이런 상황을 감안할 때 제주노인들의 노후생활의 안정을 위해서 사회안전망 구축은 중요하며, 아울러 보충적 소득창출을 위해서 노인일자리 창출과 고용촉진·지원은 중요한 정책 과제임.
- 제주지역 65세 이상 인구의 경제활동참가율은 2009년에 47.3%로 전년도에 비하여 2.1% 상승하였으나, 전국의 65세 이상 노인 경제활동참가율 30.1%에 비해 무려 18.0% 보다 훨씬 높음.
- 2010년도 제주지역의 노인일자리 사업은 제주특별자치도, 행정시(제주시와 서귀포시) 그리고 중앙정부(보건복지부, 고용노동부)의 지원을 받는 제주시니어클럽, 서귀포시니어클럽, 고령자인재은행(서귀포YWCA), 대한노인회 제주도연합회 노인취업지원센터 등에 의해 수행되고 있음.
- 제주지역의 노인일자리 창출 및 고용촉진·지원과 관련하여 다음과 같은 문제점들이 개선되어야 할 것임.
- 노인일자리 사업의 전문수행기관 부족, 노인인력의 노동시장 구조 분석 미흡, 산업구조의 취약성으로 노인인력 수요처 부족, 노인일자리 발굴 및 개발 프로그램 부족, 노인일자리 사업 추진의 중앙 정부 의존, 재정적 지원체계 구축의 미흡, 노인일자리 사업 참여를 통한 소득보장의 미흡, 맞춤형 노인인력의 개발 및 활용 미흡, 민간부문에서 노인일자리 창출 부족 등

4. 제주지역의 노인고용 실태조사 결과의 시사점

○ 제주지역의 노인인력 공급과 수요에 대한 연계를 알아보기 위해서 제주에 거주하는 일반 노인(300명)과 제주지역에서 기업활동에 참여하는 일반 기업체(50개 사업체)를 대상으로 설문조사를 하였음. 설문조사를 통한 시사점은 다음과 같음.

● 일반노인

- 취업을 원하는 노인들이 주로 생계비 마련이나 용돈을 벌기 위해서 일자리를 원하고 있기 때문에 이들에 대한 사회안전망 구축이 필요함.
- 노인들의 희망 종사자 지위가 임시직·기간제이므로 향후 괜찮은 일자리 창출에 정책 역량을 집중할 필요성이 있음.
- 노인들의 취업 정보 획득 및 고용지원을 보다 효과적 서비스를 제공하기 위해서 통합관련 시스템이 요구됨.
- 노인들이 업무분야에 대한 전문지식과 기술교육을 위한 재교육 훈련프로그램의 활성화 필요
- 노인일자리 창출과 취업정보의 신속한 제공 및 다양한 노인에 적합한 직종개발에 정책적 지원이 필요함.
- 향후 수익창출과 고용안정을 도모하기 위해서 시장형 일자리 사업 개발에 주력해야 할 것임.

● 일반기업체

- 제주지역의 기업체들이 대부분 영세업체들이기 때문에 노인들에게 적합한 괜찮은 일자리를 충분히 제공하지 못하는 실정임.
- 기업체들이 향후 5년 안에 새로운 인력을 채용할 의향이 많기 때문에 노인인력을 활용할 계기를 마련할 필요가 있음.
- 노인들이 기업체에 제대로 취업하기 위해서는 고급지식, 기술 및 직무

역량 강화가 필요함.

- 기업체가 노인들에게 임시계약직 및 일일고용직을 제공하려는 의향을 많이 갖고 있음.
- 기업체가 노인에게 적합한 일자리와 직종개발을 보다 적극적으로 해야 하고 이에 대한 정책적 지원도 필요함.
- 기업체들이 노인고용의 기회를 확대하는데 다양한 채용 방법(예, 인터넷, 일자리 사업 수행기관, 행정기관, 노인복지관, 노인대학 등)을 활용할 필요가 있음.
- 기업체가 노인일자리 창출 사업과 노인고용촉진장려금 제도를 잘 알 수 있도록 중앙정부 및 지방자치단체의 정보 제공 및 홍보기능이 강화되어야 할 것임.

5. 노인고용 활성화 정책 방안

○ 노인일자리 사업 수행기관에 대한 지원체제 강화

- 사업개발비 및 시설개설비 지원, 경영컨설팅 등에 대한 예산지원 확충, 전문인력의 충원과 역량 강화, 사업 수행기관간의 차별화 전략, 예비사회적기업 및 사회적기업으로 전환 유도, 평가시스템의 내실화 등

○ 노인고용촉진 및 운영 시스템 구축

● 중앙정부

- 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에서 규정해 놓은 법률적 내용들이 강제 의무적 조항으로 전환
- 정년연장제, 임금피크제 등이 실질적 효력이 발생할 수 있도록 민간부문과 합의를 거친 법적 근거를 마련함.

- (가칭) 「노인고용할당제」를 우선 공공부문에서 실시하고 점차로 민간
부분으로 확대해 나가야 할 것임.

● 지방자치단체의 정책변화

- 중·장기적으로 (가칭) 「제주특별자치도 노인일자리 창출 및 고용지원
조례」를 제정하여 제도적 근거를 마련함.

- 「노인고용할당제」를 우선 도내 공공부문에서 실시하여 점차 민간부문
으로 확대 실시 필요

- 노인일자리 창출 사업과 고용촉진·지원업무와 관련된 정책기획, 입안
및 집행 그리고 평가를 종합적으로 관장하는 (가칭) 「제주고령자고용
지원센터」를 중·장기적으로 설립할 필요가 있음.

- 제주의 지역적 특성과 노인 일자리 특징을 고려한 노인일자리 평가 모
델 개발

- 노인고용의 구직·구인의 연계 강화를 위한 노인인적자원 DB 구축

○ 노인인적자원 개발 및 교육훈련 프로그램 개발·운영 체계화

- 노인직업교육 훈련 프로그램의 개발

- 노인인적자원개발 및 취업 연계를 총괄 담당하는 도청 내 담당 부서
지정

- 평생교육이 노인취업과 연계할 수 있는 직업재교육 프로그램 운영

○ 맞춤형 노인고용지원 시스템 구축

- 노인일자리 구인·구직 워크넷 정보체제 구축

- (가칭) 「노인구인·구직 만남의 날」 시행 필요

- 제주지역의 특성과 제주노인의 취업욕구를 충분히 고려한 노인일자리

유형의 개발에 대한 지원

- 노인창업지원과 관련된 노인창업 아카데미 혹은 컨설팅 제도 운영
 - 노인 예비사회적기업 및 사회적기업 발굴 및 지원
- 노인고용촉진을 위한 지역사회 네트워크 체제 강화
- 민간과 행정의 노인일자리 창출사업과 노인고용의 상공적 추진을 위한 (가칭) 「노인일자리 창출 및 고용안정 사회협약」 체결
 - 노인고용 활성화를 위한 산·학·민·관 협력네트워크 체제로서 (가칭) 「제주노인고용파트너십포럼」 구성 및 운영
 - 언론·방송기관의 노인일자리 현장 탐방 시리즈 기획·보도
 - 민간부문에서 (가칭) 「제주노인신문」 발간 혹은 인터넷 상에서 카페를 운영하여 노인일자리 및 고용관련 교류의 장 마련

목 차

제1장 연구의 개요	1
1. 연구의 배경 및 필요성	1
2. 연구 목적	3
3. 연구의 주요내용	3
4. 연구방법	4
5. 연구의 기대효과	4
제2장 고령사회의 노인고용 문제와 고용정책	5
1. 고령화 시대의 노인고용 문제	5
2. 우리나라 노인고용정책의 주요 변화	28
3. 주요 선진국의 노인고용정책	48
제3장 제주지역의 노인고용 현황과 개선점	65
1. 제주지역 노인고용 현황	65
2. 제주지역 노인고용의 주요 특성	81
제4장 제주지역의 노인고용 실태조사 결과 및 해석	83
1. 조사의 설계	83
2. 일반노인 조사결과 분석 및 해석	83
3. 일반 기업체 조사결과 분석 및 해석	110
4. 일반 노인 및 기업체 조사결과의 시사점	130
제5장 노인고용 활성화 정책 방안	136
1. 노인일자리 사업 수행기관에 대한 지원체제 강화	136
2. 노인고용촉진 및 운영 시스템 구축	138
3. 노인인적자원 개발 및 교육훈련 프로그램 개발 · 운영 체계화	139
4. 맞춤형 노인고용지원 시스템 구축	140
5. 노인고용촉진을 위한 지역사회 네트워크 체제 강화	141

□ 참고문헌	142
□ 부 록 1 (설문조사표)	146
□ 부 록 2 (고령자고용촉진 관련 법률 내용)	166

표 목 차

<표 2-1> 미래의 주요 변화	6
<표 2-2> 주요국의 인구 고령화 속도	7
<표 2-3> 한국의 65세 이상 고령인구 변화 추이	8
<표 2-4> 인구구조 변동 장기 추이 및 전망	8
<표 2-6> 건강보험에서 노인의료비 증가 추이	11
<표 2-7> 노인의 생활방식 변화	13
<표 2-10> 생활비 마련방법	18
<표 2-11> 취업의사 및 이유	25
<표 2-12> 경제활동참가율 및 고용률	27
<표 2-13> 한국의 노인복지 및 고령사회대책 변화 내용	28
<표 2-14> 고령자고용촉진장려금의 유형에 따른 지원요건 및 지원수준	33
<표 2-15> 임금피크제 보전수당 지원요건 및 지원수준	34
<표 2-16> 임금피크제 도입여부	35
<표 2-17> 고령자 단기적응훈련프로그램의 훈련과정과 직종	38
<표 2-18> 노인일자리 사업 유형별 주요 내용	42
<표 2-19> 노인일자리 사업의 시기별 변화	44
<표 2-20> 노인일자리 사업의 참여기관과 규모	45
<표 2-21> 노인일자리 사업 참여자 규모 추이	46
<표 2-22> 노인고용정책 관련 법규	47
<표 2-23> 미국 고령자 고용프로그램 운영체제	54
<표 2-24> 일본의 고령자 고용정책	57
<표 2-25> 고령자 고용관련 지원금제도의 개용	59
<표 3-1> 제주지역 노인인구의 변화	65
<표 3-2> 제주지역 노인의 성별 고령인구 추이	67
<표 3-2> 제주노인의 성별 고령인구 구성비 추이	67
<표 3-3> 전국 및 제주지역 65세 이상 인구의 경제활동참가율 변화	68
<표 3-4> 제주지역의 연도별 노인일자리 사업 추진현황	70
<표 3-5> 제주시니어클럽 연도별 노인일자리 사업 추진현황	72

<표 3-6> 서귀포시니어클럽 노인일자리 사업 현황	74
<표 3-7> 제주YWCA 고령자 인재은행 현황	75
<표 3-8> 서귀포YWCA 고령자 인재은행 현황	76
<표 3-9> 제주노인취업지원센터 연도별 노인일자리 사업 현황	77
<표 4-1> 조사대상자의 일반적 특성	86
<표 4-2> 일자리 희망 여부	88
<표 4-3> 취업을 원하는 가장 큰 이유	88
<표 4-4> 일자리가 주어질 경우의 고용형태	89
<표 4-5> 노인이 선호하는 일자리 직종	90
<표 4-6> 취업하고 싶은 일자리 유형	91
<표 4-7> 근로 희망 시간	91
<표 4-8> 희망 월평균 수입	92
<표 4-9> 근무처 거리의 적절성	92
<표 4-10> 취업 후 근무 희망 년수	93
<표 4-11> 현재의 일자리를 구하기 위해서 시도한 횟수	94
<표 4-12> 취업 소요 기간	94
<표 4-13> 최초의 취업 경로	95
<표 4-14> 현재의 일자리를 구하지 않는 이유	96
<표 4-15> 현재 취업에 도움을 기관 인지 여부	97
<표 4-16> 취업 재교육 수강 여부	97
<표 4-17> 교육훈련 내용 유형	98
<표 4-18> 현재 취업하는데 가장 큰 문제점	99
<표 4-19> 일자리 및 취업 관련 정보 제공 기관	100
<표 4-20> 제주특별자치도의 노인일자리 창출 사업 인지 여부	101
<표 4-21> 정부의 노인일자리 창출 사업 인지 여부	101
<표 4-22> 정부의 노인일자리 창출 사업을 위해 가장 필요한 제도	102
<표 4-23> 노인일자리 창출 사업을 주도해야 하는 주체	102
<표 4-24> 공공분야 노인일자리 사업 유형	103
<표 4-25> 공공분야 노인일자리 사업의 가장 큰 문제점	104
<표 4-26> 제주특별자치도의 노인고용정책의 개선점	105

<표 4-27> 노인 취업 활성화를 위한 개인적 노력 유형	106
<표 4-28> 향후 제주특별자치도의 노인 취업 활성화 선결 과제	107
<표 4-29> 노인 취업 활성화 위한 기업체의 선결 과제	108
<표 4-30> 기업체가 노인 채용을 꺼려하는 가장 큰 이유	109
<표 4-31> 응답자 인구통계적 특성	111
<표 4-32> 기업체의 일반적 특성	112
<표 4-33> 필요직종 인력채용 계획	114
<표 4-34> 회사 내 학력수준	114
<표 4-35> 인력채용 방법	115
<표 4-36> 신입사원 채용시 중요사항	116
<표 4-37> 회사 내 근로자 연령대	116
<표 4-38> 회사 내 노인 직종	117
<표 4-39> 회사 내 노인 근로자의 직종	117
<표 4-40> 회사 내 노인 근로자의 일자리	118
<표 4-41> 회사 내 노인 근로자의 근무시간	118
<표 4-42> 노인 근로자의 한달 평균 월급	119
<표 4-43> 향후 노인인력의 채용 여부	119
<표 4-44> 향후 노인인력의 채용 시기	120
<표 4-45> 향후 노인인력 채용 직종 분야	120
<표 4-46> 향후 노인고용의 구체적 일자리 유형	121
<표 4-47> 향후 채용 노인인력의 종사자 지위	121
<표 4-48> 향후 노인인력 채용 방법	122
<표 4-49> 향후 노인인력 월급 지급 수준	122
<표 4-50> 향후 노인인력을 채용하지 않는 이유	123
<표 4-51> 고령자고용촉진장려금 인지 여부	124
<표 4-52> 정부의 노인일자리 창출사업 인지 여부	124
<표 4-53> 제주특별자치도의 노인일자리 창출사업 인지 여부	125
<표 4-54> 향후 노인일자리 창출사업 주도 기관	125
<표 4-55> 제주특별자치도의 노인고용정책 향후 개선점	126
<표 4-56> 향후 노인고용 활성화의 정책적 선결과제	127

<표 4-57> 향후 노인취업 활성화를 위한 기업체 역할	128
<표 4-58> 기업체가 노인 채용을 꺼려하는 이유	129
<표 4-59> 노인취업 활성화를 위한 노인 스스로의 노력 유형	129

그림 목 차

<그림 2-1> 지식기반사회화에 따른 고령자의 고용가능성 전망	20
<그림 2-2> 고령화 현상이 고령자의 고용가능성에 미치는 영향	22
<그림 2-3> 기업의 노동시장 변화에 따른 고령자의 고용가능성에 미치는 영향	24
<그림 3-1> 연도별 제주지역 85세 이상 인구 변화	66
<그림 3-2> 제주노인의 성별 고령인구 구성비 추이	67
<그림 3-3> 전국 및 제주지역 65세이상 인구의 경제활동참가율 변화	68

제1장 연구의 개요

1. 연구의 배경 및 필요성

- 선진국들이 과거 경험해 온 저출산·고령화 문제가 우리나라에 현실로 다가와 국가적·사회적 당면과제로 부각되고 있음. 그래서 중앙정부는 2006년 이후 제1차와 제2차 저출산·고령사회 기본계획을 수립하여 결국 「저출산·고령사회기본법」 수립하여 저출산·고령사회 도래에 대응하려는 정책적 노력을 기울여 오고 있음.
- 우리나라는 2000년에 65세 이상 노인이 전체 인구 중 7%를 넘어서 고령화 사회로 진입한데 이어 2018년에는 14%를 넘는 고령사회가 되고, 그리고 2026년에는 20% 이상이 되는 초고령사회로 진입할 것으로 전망되고 있음(통계청, 2006).
- 이처럼 고령화 현상의 확산과 더불어 고령층의 증가, 경제활동인구의 감소, 노후소득보장의 불안정, 노동시장의 변화, 노인부양비 부담의 증가, 경제성장의 둔화, 저축 및 투자감소, 경제성장의 둔화 등의 경제·사회적 문제가 발생할 것으로 예상되고 있음(박동석 외, 2003).
- 특히 노인의 소득보장을 위한 사회안전망 시스템이 잘 구축되지 않은 우리나라에서 상황에서 노인들이 소득창출과 경제생활의 안정을 위한 노인 일자리와 고용문제는 새로운 사회경제정책 뿐만 아니라 노인복지 정책의 중요한 정책 의제로 부각되고 있음.
- 그래서 과거 선진국의 고령화 속도와 비교해 볼 때 급속히 진행되고 있는 고령사회의 노인문제에 대응하기 위해서 정부 및 지방자치단체, 한국노인인력개발원, 그리고 민간 부문에서 65세 이상의 노인들을 대상으로 「노인적합형 일자리」를 창출·제공해 오고 있음(한국노인인력개발원, 2009).
- 다시 말해서, 노인취업은 노후소득보장, 여가활용, 사회참여 등에 긍정

적 영향을 미칠 뿐만 아니라 사회 혹은 가족에게 노인부양비 부담의 경감, 연금과 의료비를 포함한 사회복지비용의 감소, 생산가능 인구의 증가 등과도 밀접한 관계를 맺고 있음.

- 그럼에도 불구하고 은퇴 후에도 정신적·육체적으로 건강하고, 일을 하고 싶어하는 노인인력을 취업인력으로 활용하지 못하고 있는 실정임. 사실, 노인 일자리의 부족, 기업의 고령자 채용기피, 노인취업에 대한 사회적 지원체제 미비 등이 노인취업을 힘들게 하고 있음.
- 제주지역 만 65세 이상의 노인 비율은 2009년도 11.7%를 차지하고 있으나, 85세 이상 노인인구 비율은 10.6%를 차지하여 전국에서 장수도(長壽度)가 가장 높은 것으로 나타남(통계청, KOSIS). 더구나 제주지역의 고령화는 전국 보다는 3년 앞서 2015년에 고령사회로 진입하고, 아울러 저출산 및 경제활동 인구감소로 2026년 이후에 제주지역의 잠재성장률이 하락할 것으로 전망되고 있음(한국은행 제주지역본부, 2005).
- 고령화가 급속히 진행되는 제주지역 상황에서 노인들이 은퇴 후 노후 생활에 대한 준비(예컨대, 소득, 주거, 건강, 여가 등)를 하지 않거나 혹은 노인을 위한 사회안전망 체계가 구축되지 못한 경우에 노인 빈곤층의 증가와 노인부양의 사회적 부담이 가중되어 제주의 노인문제뿐만 아니라 사회문제로 표출될 것임.
- 제주특별자치도 여성능력개발본부(2007)의 조사 결과에 따르면, 제주지역에서 현재 수입이 되는 일을 하고 있지 않은 노인들이 55.1%를 차지하여 가족부양 혹은 정부의 지원에 의존할 수밖에 없는 상태이고, 또한 노인들이 현재 일을 하는 이유로는 돈이 필요한 경우가 64.6%이고, 그리고 앞으로도 계속 일을 하고 싶은 노인이 75.9%를 차지하고 있음.
- 특히 제주노인들의 노후생활을 안정화시키기 위해서는 중앙 정부가 시행하는 기초노령연금제도와 노인장기요양보험제도에 의한 지원도 강화해야 하지만, 한편으로 일할 의사와 능력이 있는 노인들에게 적합하고 안정된 일자리를 창출·제공할 필요가 있음.
- 이에 제주노인의 삶의 질적 향상을 위해서 제주지역 노인들의 취업구

조 및 특성, 그리고 문제점을 파악하고, 더 나아가 일자리 창출 및 고용 활성화를 위한 정책적 방안을 제시하고자 함.

2. 연구 목적

- 중앙 및 지방정부의 노인 일자리 및 고용정책 변화를 분석하고, 아울러 선진국의 사례분석을 통하여 제주지역 노인고용 활성화를 위한 시사점을 얻고자 함.
- 제주지역에서 시행되는 다양한 노인일자리 및 고용정책 현황과 개선방안을 도출하기 위해서 취업 및 미취업 노인 그리고 사업체 대상으로 노인취업 및 고용정책과 관련된 다양한 사항들을 조사·분석하고자 함.
- 제주지역의 노인취업 현황 및 고용정책, 그리고 실증자료를 바탕으로 향후 제주지역의 노인고용 활성화를 위한 정책방안을 제언하고자 함.

3. 연구의 주요내용

- 중앙정부의 노인 일자리 및 고용정책 사업 내용 및 정책 변화 분석
- 선진국(영국, 프랑스, 독일, 미국, 호주, 일본)의 노인고용정책 분석 및 시사점 도출
- 제주지역의 노인취업 및 노인일자리 정책사업 현황 및 개선방안
- 제주지역 노인들의 일자리 창출 및 노인고용 관련 설문조사에 의한 실태조사 분석
- 향후 제주지역의 노인 일자리 창출 및 고용활성화를 위한 정책방안 제시

4. 연구방법

- 선진국의 노인고용정책 사례 분석에 대한 논의는 문헌조사 연구에 의해서 이루어짐. 문헌조사에서 나온 내용들은 기술적(descriptive) 방법에 의해 설명하였음.
- 중앙 및 지방정부의 노인고용정책 현황과 변화에 대한 논의는 기존의 통계자료 및 관련 기관의 내부자료 분석, 기존 선행연구에 의존하였음.
- 특히 제주지역의 노인 일자리 및 고용에 대한 실증적 연구는 설문조사에 의해서 이루어졌으며 이에 대한 자료분석은 빈도분석 방법에 의존하였음.

5. 연구의 기대효과

- 기존의 노인일자리 사업 개선 및 노인 고용정책의 효율성 제고를 위한 기초자료 제공
- 노인 일자리 창출 및 고용활성화 방안 도출 및 지원체계 수립을 통해 노후생활의 경제적 안정 도모
- 제주지역 노인인력 수요처의 노인인력 활용과 일자리 창출의 효율성 제고
- 제주지역 노인복지 수준 향상을 위한 실증자료 제공

제2장 고령사회의 노인고용 문제와 고용정책

1. 고령화 시대의 노인고용 문제

가. 새로운 환경변화

- 오늘날 세계는 지구촌 시대를 열어가는 과정에서 지역의 세계화와 세계의 지역화가 동시에 융합과 팽창을 해 나가고 있음.
 - 국가, 지역, 조직, 개인 간에는 상호의존성이 증대하게 됨.
 - 국민국가는 더 이상 경계를 두지 않고 초월해 가는 성격을 가짐.
 - 특히 다국적 기업들은 이제 자신이 속한 국가에 본부를 두고 경제활동을 하지 않고 그 경계를 넘는 초국적기업으로 성장해 나가고 있음.
- 미래사회는 여러 형태로 성격 지워지고 있으나 Daniel Bell(1973)은 전 산업사회, 산업사회, 탈산업사회로 분류하였음. 그는 탈산업사회에서는 정보기술이 아주 발달하여 정보화사회가 미치는 영향에 대하여 관심을 보였음.
 - 정보화사회는 탈산업사회의 여러 영역들 가운데 지식과 정보를 기본축으로 구성되는 사회영역으로 인식하였음.
 - 그래서 전자시스템, 전자제품의 소형화, 디지털화가 급진전되면서 디지털 네트워크화아 인터넷모바일 혁명이 경제, 사회, 문화, 과학 등의 모든 사회영역에서 정보시스템화 현상이 확산될 것임.
 - 예컨대, 화상회의, 재택근무, 인터넷교육 및 대학, 인터넷 बैं킹, 전자민주주의, 각종 민원서류 출력, 위치추적, 감시카메라, 전자팔찌 등이 대표적인 정보시스템화 현상임.

- 일부 선진국(예컨대, 프랑스, 독일, 일본 등)들은 이미 초고령사회로 진입하였고, 한국은 2018년 고령사회로 2026년 초고령사회로 진입할 것으로 예상하고 있음. 더 나아가 2030년 이후에는 전체인구가 감소 추세로 전환 것으로 전망하고 있음(통계청, 2006).
- 현대사회는 기술공학지식의 창출 및 지배에 의해서 과학기술이 발전하여 물질적 풍요와 안락한 생활을 영위하고 있으나, 다른 한편으로 소위 ‘위험사회’로 나아가고 있음(Ulrich Beck, 1999. 재인용).
 - 위험사회는 기술공학 발전에 힘입어 개발과 성장의 신화에 매몰되어 경제적 물질적 풍요를 누리고 있지만 환경오염 및 에너지 고갈, 그리고 지구온난화, 핵전쟁 등의 문제를 안고 있음.

〈표 2-1〉 미래의 주요 변화

개인과 사회의 변화	기업과 시장의 변화	국가 지역 세계질서의 변화
개인주의	글로벌화	글로벌화
고령화	디지털화	지역간 양극화
저출산	과학기술의 발달 (유전공학, 인공지능, 나노기술, 로봇기술, 환경기술, 항공우주공학, 대체에너지 등)	에너지 문제
사회 양극화	노동시장의 변화	환경문제
여성지위 향상	경영패러다임	테러
네트워크사회	소비의 개성 다양성	질병
시간의 가치	지식경제, 인재개발	국제협력 증대
감성·문화 중시	전문서비스 회사	중국의 부상 / 미국의 역할 감소

출처 : 장재호. 「미래직업전망과 고용창출 전략적 과제」 토론회. 2008.

- 미래사회는 다차원성을 가져서 속도, 복잡성, 위험성, 변화성, 놀라움 등을 특성을 지니고 있고, 또한 개인, 사회, 기업·시장, 그리고 지역·국가 및 세계적 차원에서 다양성, 복잡성 및 네트워크 체제 속에서 변화를 거듭 할 것임(표 2-1. 참고).

나. 고령사회의 주요 특성

1) 고령화 현상의 급격한 확산

- 서구사회의 일부 선진국들이 비교적 긴 준비기간을 두고 고령사회의 도래에 대응하여 왔으나 우리나라는 아주 짧은 기간에 고령사회로 진입할 것으로 전망되고 있음((표 2-2. 참조).
- 고령사회로 진입하는 인구의 고령화 속도가 일본은 24년, 독일 40년, 미국 72년, 프랑스 115년이 걸렸는데, 한국은 불과 18년이 걸릴 것으로 예상되고 있음.
- 고령사회에서 초고령사회로 진입하는 고령화 속도는 일본이 12년, 독일 38년, 미국, 16년, 프랑스가 40년이 걸렸으나, 우리나라는 8년이 걸릴 것으로 전망되고 있음.

〈표 2-2〉 주요국의 인구 고령화 속도

(단위 : 연도, 연수)

구 분	도달년도			소요연수	
	고령화사회 (7.0%)	고령사회 (14.0%)	초고령사회 (20.0%)	고령사회 도달	초고령사회 도달
한 국	2000	2018	2026	18	8
일 본	1970	1994	2006	24	12
독 일	1932	1972	2010	40	38
미 국	1942	2014	2030	72	16
프랑스	1864	1979	2019	115	40

자료 : 통계청 「장래인구추계」 2005.

- 우리나라는 2026년에 초고령사회로 진입할 예정이고 2050년에는 한국이 세계최고령국가가 될 것으로 예상되고 있음(UN 경제사회국, 2005). 따라서 고령화 사회에 도달한지 25년이 지난 후 한국은 초고령사회로 들어설 예정임(표 2-3. 참조).

〈표 2-3〉 한국의 65세 이상 고령인구 변화 추이

(단위 : 천명, %)

연도 내용	2000년	2010년	2019년	2020년	2026년	2030년
총인구	47,008	49,594	50,619	50,650	50,610	50,296
65세 이상 인구	3,395	5,302	7,314	7,667	10,113	11,604
구성 비율	7.2	10.7	14.4	15.1	20.0	23.1

자료 : 통계청 「장래인구추계」 2001.

- 우리나라의 인구는 지속적으로 증가해 오고 있으나 2000년 이후에 들어서서는 저출산·고령화 현상으로 말미암아 고령층 인구가 급격히 증가하고 있음을 알 수 있음(표 2-4. 참고).

〈표 2-4〉 인구구조 변동 장기 추이 및 전망

(단위 : 만 명, %)

연도 내용	1980년	2005년	2020년	2030년	2050년
총인구 (A)	3,812	4,814	4,933	4,864	4,234
생산가능인구(B)	2,372	3,453	3,551	3,130	2,242
노인인구 (C) C/A	146 (3.8)	437 (9.1)	770 (15.6)	1,181 (24.3)	1,616 (38.2)
유소년인구(D) D/A	1,295 (34.0)	924 (19.2)	612 (12.4)	553 (11.4)	376 (8.9)

자료 : 통계청 「장래인구추계」 2006. 11.

- 40년 후에는 노인인구가 유소년 인구보다 거의 4배 이상 클 것으로 예상되어 1980년대 인구구조의 모양이 피라미드형이지만 2050년은 반대의 형태를 보여줄 것임.

- 초고령사회에서 유소년인구의 감소와 노인인구의 증가는 생산인구에 노인부양비 부담을 상당히 전가시켜 때로 정치적 쟁점과 세대간 갈등에도 영향을 줄 것으로 판단됨.
- 65세 이상 노인인구가 지속적으로 증가하여 2009년 12월말 현재 10.6%를 차지하여 고령사회 진입을 앞에 두고 있음. 특히 2030년 이후에는 전체인구가 감소 추세로 돌아 설 것으로 예측되고 있음.

2) 고령사회와 경제적 변화

- 고령사회에서는 생산가능인구는 감소하게 되고, 평균수명의 증가로 고령인구가 계속 증가할 것이기 때문에 노년부양비, 노령화지수, 고령자 1인당 생산가능인구는 자연스레 감소할 것으로 봄(표 2-5. 참고).

〈표 2-5〉 노년부양비, 노령화 지수, 고령자 1인당 생산가능인구 추이

내용	연도							
	1970	1980	1990	2000	2009	2010	2020	2030
노년부양비(%)	5.7	6.1	7.4	10.1	14.3	15.0	21.7	37.7
노령화지수	7.2	11.2	20.0	34.3	63.5	67.7	125.9	213.8
고령자 1명당 생산가능인구(명)	17.7	16.3	13.5	9.9	6.8	6.6	4.6	2.7

자료 : 통계청 「2010년 고령자통계」 각 년도.

주: 1) 노년부양비 = (65세 이상 인구 / 15~64세 인구) × 100

2) 노령화 지수 = (65세 이상 인구 / 0~14세 인구) × 100

3) 고령자 1명당 생산가능인구 = 15~64세 인구 / 65세 이상 인구

- 노년부양비는 20년 후에는 2010년에 비하여 2배 이상 증가(37.7%), 노령화지수는 거의 3배 증가(213.8%), 그리고 고령자 1인당 생산가능인구는 거의 2.4배 감소하는 것으로 나타남.

- 10년 전에는 15-64세 생산가능인구 9.9명이 노인 1명을 부양해야 했지만, 10년이 지난 2010년에는 6.6명이 노인 1명을 부양해야 하고, 그리고 10년 후인 2020년에는 생산가능인구 4.6명이 노인 1명을 부양하는 상황에 이를 것임. 그 결과 노인부양의 사회적 부담이 더욱 가중될 것으로 예상됨.
- 지금까지 가족부양이 노후생활을 보장하는 사회제도로 역할을 해 왔으나 핵가족화, 가족기능의 약화, 가족해체 등으로 더 이상 그 기능을 다하기에 역부족임. 그렇다고 국가는 은퇴 후 노후생활을 충분히 지지해 줄 만큼의 사회적 부양 시스템을 갖추고 있지도 못한 실정임.
- 이러한 상황 속에서 노년부양비와 노령화 지수의 증가는 결국 사회·경제적 변화에 영향을 줌(고희채·방희경, 2007; 박동석 외. 2003, 유성호·장민수, 2008).
- 생산인구의 감소는 노동인력, 경제활동인구 및 국가 세수의 감소에 영향을 줌. 예컨대 우리나라에서 경제활동인구가 2015년에 63만명, 그리고 2020년에는 152만명이 부족하여 노동시장에서 노동인력의 공급이 부족할 것으로 전망되고 있음(한국노동연구원, 2005).
- 노동인구의 감소는 생산성을 저하시키고, 소비와 저축을 위축시켜 결국 투자를 위축시키게 됨. 이런 순환구조 속에서 잠재경제성장률이 떨어져 경제성장은 둔화되고 실업문제가 발생하며 삶의 질은 떨어지게 됨.
- 고령인구의 증가는 결국 정부의 연금재정에 부담을 주어 사회보험료 인상을 가져 오고, 비록 현재는 연금(보험료)에 비하여 지출되는 연금(급여)이 거의 없기 때문에 연금관리 운용에 문제가 없지만, 2036년부터는 보험료 수익보다 연금지급액이 더 커져 적자가 발생하게 되고, 2047년경 국민연금이 완전 고갈 될 것으로 예상되고 있음(박동석 외. 2003). 따라서 연금가입자는 2015년을 정점으로 감소하는 반면에 고령 연금수급자는 지속적으로 증가하여 40년 후에는 연금재정 위기가 발생할 것임.

- 고령층 인구증가는 장기적인 치료와 의료서비스 욕구의 증대와 더불어 의료비 지출이 많아져 국민건강보험에 대한 국고지원이 급격히 증가하여 국가재정에 상당히 큰 부담으로 작용할 것임(표 2-6. 참고). 건강보험에서 노인의료비가 차지하는 비중이 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있음. 특히 노인들은 대개 만성질환(예컨대, 고혈압, 당뇨, 치매, 관절염, 중풍 등)에 대한 예방과 치료에 대한 진료비가 늘어날 수밖에 없는 상황에 놓이게 될 것임.

〈표 2-6〉 건강보험에서 노인의료비 증가 추이

(단위 : 억 원, %)

연도 내용	2002	2004	2005	2006	2007
전체 진료비	188,317	225,060	248,615	225,327	251,650
노인 진료비	53,156	75,075	86,261	80,770	94,983
비율	28.2	33.4	34.7	35.8	37.7

자료 : 「건강보험통계연보」 국민건강보험공단, 각 년도.

3) 노인문제의 확산

- 노인들은 대개 신체적·정신적·사회적·경제적 측면에서 새로운 변화로 말미암아 기력이 떨어지고, 심리적 고독감과 격리감을 갖게 되며, 사회적으로 은퇴 후 역할 상실로 인해 무력감을 느끼며, 그리고 은퇴 후 사회적응으로부터 혼란으로 불안감을 느끼게 됨(김대회, 2008).
- 노화현상은 은퇴 후 노인들이 겪는 자연스런 변화의 과정일는지 모르지만 노인 개인, 가족 그리고 사회로부터 새로운 변화에 대한 지지와 관심을 가져 주지 않고 방치하면 노인들은 노후생활에 어려움을 겪게 될 것임.
- 더구나 급격히 변화하는 사회경제적 상황에서 노인들이 바라는 여러 가지 욕구(예, 소득보장, 주거안정, 고용, 여가활동 참여 등)에 만족하

지 못하거나, 사회적 격리감과 심리·정서적 고독감을 심하게 느낄 때, 사회적으로 노인보호를 위한 체계 구축이 덜 되어 있는 경우로 말미암아 여러 가지 노인문제(예컨대, 가출, 방치, 학대, 자살 등)들이 발생하게 됨.

- 고령층의 증가는 결국 노인문제의 빈번한 발생으로 이어질 가능성이 크기 때문에 국가와 사회에서 사전에 방지하는 다양한 사회정책 혹은 노인복지정책을 강구해 나가야 할 것임.

4) 새로운 노인세대의 등장

- 고령사회에서 노인들은 비록 과학기술 발달, 보건·의료기술의 발전, 산업화에 의한 식량생산 증대 및 경제발전 등에 의해 평균수명이 과거 보다 훨씬 증가하였음.
 - 2020년 고령사회에서 남성 평균수명은 78.0세 여성 84.7세, 그리고 초고령사회인 2030년에 남성 평균수명은 79.8세, 여성 86.3세로 나타남 (통계청 KOSIS, 2010). 따라서 고령사회에서 평균수명이 80세를 넘고 있음.
- 이처럼 노인들이 가족, 이웃, 지역, 그리고 국가적 수준에서 새로운 환경변화에 적응하고 건강하고 행복한 노후생활을 영위하기 위해서 ‘새로운 노인세대’가 등장하기에 이룸.
- ‘새로운 노인세대’는 고령사회에서 은퇴 후 제 3의 인생을 다시 설계하여 다양한 분야에서 과거의 노인들과는 전혀 다른 새로운 변화와 적응을 보여주는 특성을 가지고 있음(표 2-7. 참고).
- 그래서 ‘새로운 노인세대’는 노인들 스스로 새로운 노인문화를 창출하고, 동시에 국가 혹은 사회도 새로운 인식과 역할을 부여하게 됨.
- 미래의 노인층은 자기실현의 기회를 가지고, 다양한 취미와 활동을 통하여 사회참여를 지속적으로 해 나가며, 가족성원들에게 가능한 의존하지 않고 스스로 문제해결을 할 수 있는 역량을 유지해 나가려고 노

력할 것임.

- ‘새로운 노인세대’는 전통적 생활방식에서 벗어나 가치와 행동의 개방성과 역동성을 가져 보다 적극적이고 개성있는 삶의 방식을 선호하는 경향을 보일 것임. 그래서 새로운 노인층은 다른 세대와도 격의없는 교류와 다양한 취미를 통해 스스로의 은퇴보다는 새로운 시작과 도전을 가지게 될 것임.

〈표 2-7〉 노인의 생활방식 변화

분야	과거의 노인층	새로운 노인층
심신상태	병약, 어두고, 고집 센	건강, 밝고, 유연함
생활의식	보수적, 비관적인 인생관	합리적, 미래지향적 인생관
노년기의 인식	인생의 종말기	자기실현의 기회, 제 3의 인생
삶의 태도	검약, 소박, 무 취미	여유, 즐김, 개성있는 다양한 취미
독립성	자녀의 의지, 독립성 약함	배우자/사회시스템의 의지, 독립성 강함
노후설계	자녀세대에 의존	계획적인 노후설계, 독립세대유지
가치관	노인은 노인답게	나이와 젊음은 별개
레저생활	여가는 수단	여가자체의 가치부여
자산처분	자손에게 상속	자기를 위해 사용
여행행태	친목단체 등 단체여행	여유있는 부부여행
취미생활	게이트볼 등 노인끼리 교류	취미의 다양화, 다른세대와 교류
생활스타일	한국전통식 생활	타문화 교류적 생활
유행감각	둔함, 후기 추종자	예민, 초기 수용자

출처 : 야마우치히사시 「뉴 거대 시장 실버산업」 경영정보출판. 1991.

5) 장수사회의 새로운 성장동력사업 기반 역할

- 고령사회에서 노인층은 건강장수로 인한 삶의 질과 방식에 있어서 새로운 변화를 경험하기 때문에 과거 노인과는 달리 노인층이 생산자이면서 소비자 역할을 수행하게 됨. 따라서 노인층을 대상으로 생산과 소비 및 유통이 이루어지는 새로운 시장이 형성될 것임.
- 그러므로 경제 및 산업적 측면에서 고령층 증가는 새로운 성장동력산업(소위 고령친화산업)의 태동을 가져와서 지역사회 및 국가의 경제적 성장을 촉진시켜 나가는 계기를 마련할 것임.
 - 고령친화산업은 “고령자들과 노후생활 대책을 준비하는 사람들을 대상으로 민간기업이 그들의 욕구를 충족시키기 위해 상품과 서비스를 지속적으로 공급하는 산업”으로 정의되고 있음(김혜정 외, 2010: 4).
- 정부의 정책목표로서 고령친화산업이 가져 올 파급효과를 보면(표 2-8. 참고), 2002년에 6.4조원, 2010년 31조원 그리고 2015년에 60조원으로 예상되고 있고, 수출 시장은 2002년 5.6억불, 2010년 30억불, 그리고 2015년에 57억불로 예측됨. 그리고 고용측면에서 고령친화산업은 2002년에 17만명, 2010년 41만명, 그리고 2015년에 51만명을 고용시킬 것으로 전망되고 있음.

〈표 2-8〉 고령친화산업의 파급효과

내용 \ 년도	2002년	2010년	2015년
시장규모	6.4조원	31조원	60조원
수출	5.6억불	30억불	57억불
고용	17만명	41만명	51만명

자료 : 고령화 및 미래사회위원회, 「고령친화산업 활성화 전략」 2005.

- 중앙정부는 이러한 목표를 달성하기 위해서 고령친화산업 인프라 구축, 핵심기술개발, 고령친화클러스터 구축, 고용촉진 및 종합생활 체험관 조성 등과 같은 추진전략을 수립하고 있음.

〈표 2-9〉 고령친화 14대 부문 34개 전략품목

부 문		34개 전략 품목
1차: 8대산업 (19개 품목)	요양산업	재가요양서비스
	기기산업	재택/원격진단/진료및휴대형다기능건강정보시스템, 한방의료기기, 간호지원및실내외이동지원시스템
	정보산업	홈케어, 정보통신보조기기, 노인용컨텐츠개발
	여가산업	고령친화휴양단지
	금융산업	역모기지연금
	주택산업	고령자용주택개조, 실비고령자용임대주택
	한방산업	한방보건관광, 항노화한방기능성식품, 노인용한방화장품, 노인성질환한약제제개발
	농 업	고령친화귀농교육, 전원형고령친화농업테마타운, 은퇴농장
2차: 6대산업 (15개 품목)	교통산업	저상버스, 고령자 감응 첨단신호기, 형광표지판
	식품산업	특수의료용도식품, 건강기능식품
	의약품산업	신경계용약, 순환계용약, 대사성 의약품
	장묘산업	화장 및 납골용품, 웰엔딩준비 및 체험교실, 매장 및 이장서비스
	의류산업	건강보조 스마트웨어, 건강개선용 레저스포츠웨어, 체형보정용 이너웨어
	교육산업	일자리 교육 및 훈련

자료 : 고령화 및 미래사회위원회, 「고령친화산업 활성화 전략」, 2005.

- 중앙정부에서 분류한 고령친화산업에는 14개 부문에 34개 전략 품목을 정해 놓고 있으며 국가적 차원에서 향후 새로운 성장동력 산업으로 발전시켜 나갈 계획을 가지고 있음(표 2-9. 참조).
 - 1차 8대산업으로 선정된 분야는 요양산업, 기기산업, 정보산업, 여가산업, 금융산업, 주택산업, 한방산업, 농업임.
 - 2차 6대산업은 교통산업, 식품산업, 의약품산업, 장묘산업, 의류산업, 교육산업으로 분류되고 있음.
- 우리나라가 고령사회에서 신성장 동력산업으로서 고령친화산업을 발전시켜 나가는데는 강점과 약점 그리고 기회와 위협요소를 동시에 갖고 있음(현외성, 2008)
 - 강점요인 : 세계최고의 IT기반 시설, 전자 반도체 산업의 경쟁력 보유, 우수한 제조기술 및 기반 보유
 - 약점요인 : 전문실무 인력 부족, 영세한 고령친화사업체 현황, 관련 법령 미비, 표준 및 소비자 보호체계 미비, 제도적 지원미비
 - 기회요인 : 고령인구 급증, 국민소득 향상 및 건강에 관한 관심증대, 고령친화산업 활성화를 위한 정부의 지원의지 확대
 - 위협요인 : 선진국 고가 제품과 중국 등의 저가 공세, 선진국의 고령친화산업관련 정책적 지원 및 투자 선행, 국내 의료복지 서비스 시장 개방정책
- 고령사회를 하나의 위기로 인식되기도 하지만 새로운 기회로 이용할 수 있는 영역이 바로 고령친화산업임. 사실상 아직까지 노인층의 소득 수준과 전통적인 생활방식을 감안할 때 고령친화산업의 급성장을 기대하기란 현실적 한계가 있음.
- 상품의 생산과 소비 및 유통시장에서 노인인구의 새로운 신규수요 창출이 고령친화산업과 연계할 경우에 지역경제 및 국가의 차세대 성장동력으로 발전시켜 나갈 수 있을 것임.

다. 고령사회 시대의 노인고용

1) 노인의 노후생활 대비

- 고령사회에서 노인의 삶의 질적 변화를 가져 오는데 중요한 요인이 바로 경제력이고 이를 통해 노인은 사회활동, 건강관리, 질병예방 및 치유, 주거지의 선택, 그리고 재혼까지도 할 수 있음.
- 2009년도에 우리나라 65세 이상 노인이 겪고 있는 가장 어려운 문제가 ‘경제적인 어려움’ (41.4%) 이고, 다음으로 ‘건강문제’ (40.3%), ‘소일거리 없음’ (5.7%), ‘외로움·소외감’ (4.4%), ‘노인복지시설 부족’ (2.5%), ‘직업이 없거나 고용의 불안정’ (2.0%) 등의 순으로 나타남(통계청 KOSIS, 2010)
- 우리나라 대다수 노인들은 경제적 어려움과 건강문제를 가장 어려운 문제로 인식하고 있지만 중앙 및 지방정부 차원에서 대책 마련이 필요함. 동시에 노인 스스로 노후준비를 해 나가야 할 것임.
- 특히 2009년도 통계청 사회조사 결과에 따르면, 우리나라 노인들 가운데 노후준비가 되어 있는 비율이 39.0%이고, 준비가 되어 있지 않은 경우가 61.0%로 나타남. 따라서 노인들의 2/3 정도가 노후준비를 하고 있지 않아 이에 대한 특별 대책이 요구됨.
 - 노후준비가 되어 있는 경우에, 노후준비의 다양한 방법들 가운데 국민연금 29.6%로 가장 많고, 다음으로 예금·적금의 저축성 보험 28.0%, 부동산 운용, 14.1%, 사적연금 11.5%, 기타 공적연금 11.4% 등으로 나타남.
 - 노후준비가 되어 있지 않은 경우에, 준비능력부족이 54.4%로 가장 많고, 다음으로 자녀에게 의탁 39.5%, 앞으로 준비할 계획 3.5%, 아직 생각하고 있지 않음 2.6%로 나타남.
- 이런 점을 고려할 때 우리나라 노인들의 81.7%가 사회복지서비스를 받고 싶다는 응답을 보여주고 있음. 그런 복지서비스 가운데 건강검진

(35.4%)이 가장 많고, 다음으로 간병서비스(26.0%), 가사서비스(14.2%), 취업알선(8.1%), 취미여가프로그램(6.1%) 등의 순으로 나타남.

- 사실상 대다수 노인들이 경제적으로 어렵고 노후준비도 제대로 갖추어 지지 않는 상황에서 최저 생계를 유지하기 위해서 생활비를 어떻게 조달하고 있는지는 중요함.
- 생활비 마련방법은 크게 본인 및 배우자 부담과 자녀 또는 친척지원으로 나누어지고 있음(표 2-10. 참고).

〈표 2-10〉 생활비 마련방법 (2009년)

(단위 : %)

구 분	전 국	성 별		연 령 별		
		남 자	여 자	65~69세	70~79세	80세 이상
본인 및 배우자 부담	51.9	66.2	42.1	67.9	48.0	23.8
소 계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
근로소득 사업소득	49.7	51.9	47.4	58.0	44.2	27.8
재산소득	15.9	14.9	17.0	14.0	17.6	18.0
연금, 퇴직금	27.3	27.1	27.5	22.0	30.1	46.2
예 금	7.1	6.2	8.1	6.0	8.1	7.9
자녀 또는 친척지원	37.6	26.0	45.6	25.5	40.4	59.5
소 계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
함께 살고 있음	43.0	35.1	46.1	42.2	42.4	45.4
함께 살고 있지 않음	57.0	64.9	53.9	57.8	57.6	54.6
정부 및 사회단체	10.4	7.8	12.3	6.6	11.5	16.7
기 타	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 통계청, 「사회조사」 2009.

- 노인들 가운데 51.9% 절반 이상이 본인 및 배우자 부담에 의해서 생활비를 마련하고 있으며, 나머지는 자녀 또는 친척지원(37.6%)과 정부 및 시민단체(10.4%)에 의존하고 있는 형편임.
- 성별에 따른 생활비 마련방법은 남자노인(66.2%)은 여자노인(42.1%)보다 본인 및 배우자 부담에 의존하여 생활비를 충당하고 있는 것으로 나타났고, 또한 여성노인(45.6%)이 남성노인(26.0%)보다 자녀 또는 친척지원에 더 의존하여 생활비를 마련하고 있음.
- 연령별로는 65세 이상 노인에게 연령이 많아질수록 본인 및 배우자에게 생활비 의존을 덜 하게 되고, 반면에 연령이 많아질수록 자녀 또는 친척지원에게 생활비 지원을 더 의존하는 경향이 있음.

2) 노인고용에 미치는 다차원적 요인

가) 지식기반사회 요인

- 21세기는 지식기반사회로 지향해 나가고 있고, 동시에 지식의 상품화와 정보기술의 디지털화가 급속히 확산되면서 모든 사회·경제·문화 영역에 새로운 변화를 초래하고 있음.
- 새로운 사회변화로서 지식기반사회는 다음과 같은 특성을 지니고 있음. (임천순 외. 2001).
 - 지식이 하나의 생산자원 요소로서 경제적 상품 가치를 지님.
 - 정보기술이 사회발전의 결정적 요소이고 사회발전의 주요 지표임.
 - 정보전달, 지식의 축적·활용·생산에 소요되는 매체와 경로가 다양화 현상을 보임.
 - 시간적·공간적 제약의 극복으로 인한 경제의 세계화 현상의 확산
- 이처럼 지식기반사회의 노동시장은 과거 산업사회에서 요구되는 노동력의 기술 및 지식이 분명히 다른 형태일 것이고 거기에 맞는 새로운

인력을 요구하게 될 것임. 따라서 지식기반사회는 고령자의 취업구조와 노동시장 및 고용에도 영향을 줄 것임(권대봉·노경란 외, 2008).

○ 고령자들이 지식기반사회에서 어떤 사회적 변화와 관련해서 고령자의 고용 가능성 문제에 대한 설명이 <그림 2-1>에 자세히 설명하고 있음.

<그림 2-1> 지식기반사회화에 따른 고령자의 고용가능성 전망

지식기반사회의 특성	사회적 변화	고령자의 현황	고령자의 고용 가능성에의 영향
<p>자원으로서 지식의 무한성과 기술경정주의의 확산</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 지식이 생산의 원천 • 높은 수준의 지식과 기술 요구 • 차별화된 전문성 요구 • 독창적 경험과 노하우 요구 • 기술의 발달 및 축적 속도가 매우 빠름 	<ul style="list-style-type: none"> • 낮은 교육수준 • 저숙련 위주의 경력 개발 • 독창성보다는 매뉴얼에 의존하는 산업 사회형 인재 • 기술 발달에 대한 적응력 떨어짐 	<ul style="list-style-type: none"> • 고학력/고숙련을 요구하는 직종으로부터 배제 • 지식생산을 수행하는 인적자원으로서 부적합
<p>정보통신매체의 조밀화 현상</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 정보통신매체의 다양화 • 정보통신매체의 능숙한 활용이 필수 요건이 됨 	<ul style="list-style-type: none"> • 정보통신매체의 활용 미숙 • 정보통신매체의 활용을 회피 	<ul style="list-style-type: none"> • 정보통신매체의 활용을 필수 조건으로 하는 직종으로부터 배제
<p>경제의 글로벌화</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 국경없는 경쟁으로 글로벌 인재에 대한 요구 증대 • 국가간 인적자원 교류 확대 	<ul style="list-style-type: none"> • 국제간 교류 대상의 인적자원으로서 매력도 저하 • 국제적 요구와는 달리 생산직·단순노무직·저급 서비스직 등과 같은 저숙련 직종에의 편중 종사 	<ul style="list-style-type: none"> • 국제간 인적자원 교류의 확대가 고용 확대로 연결 안됨 • 오히려 저숙련 직종에서 외국인근로자와의 경쟁이 심화됨
<p>지식관련 업무 종사자 증대 및 지식산업의 발전</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 지식산업관련 전문가의 필요성 증대 	<ul style="list-style-type: none"> • 저학력/저숙련 직종에의 편중 종사 • 제조업/농림어업 등 지식산업과 무관한 산업에서의 편중 종사 	<ul style="list-style-type: none"> • 저학력/저숙련 직종의 축소로 고용가능성 저하 • 고학력/고숙련 직종의 확대로 고용가능성 저하 • 지식기반산업의 확대로 고용가능성 저하

자료 : 권대봉 노경란 외, 「중고령자의 고용과 평생학습」 p. 34. 재정리, 2008.

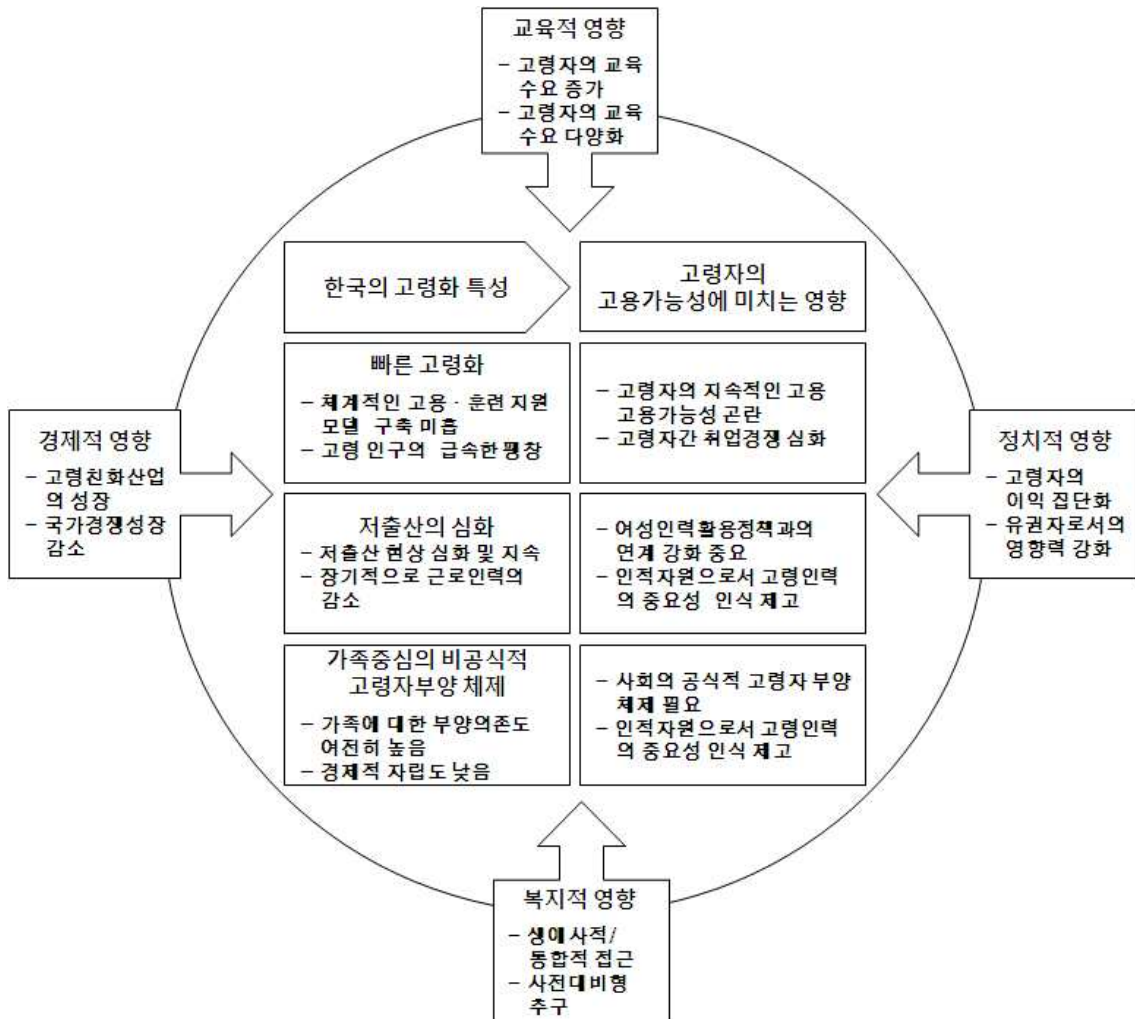
- 지식기반사회가 도래함으로써 사회에서는 고학력·고숙력의 인적자원에 대한 요구가 높아지는 반면 우리나라 고령자는 아직까지 교육수준이 낮아 지식기반사회에 적합한 경력개발과 직종이동에 구조적으로 한계가 있음.
- 정보전달 매체의 활용에 있어서 고령자들이 취약함. 다시 말해서, 인터넷, 컴퓨터 등을 활용하여 지식의 검색, 축적, 재생산의 과정에서 숙련도가 낮아 노동시장에서 경쟁력이 낮음.
- 고령자들은 글로벌 지식경제사회에서 노동이동의 세계화에 적응하지 못할 것임.
- 지식관련 업무 종사자의 증가와 지식산업의 발전에 따른 다양한 직종에 적절히 대응하지 못하고 있음.

나) 인구구조적 변화 요인

- 인구구조의 변화는 특히 저출산·고령화에 의해서 영향을 받는데, 우리나라는 2018년에 고령사회, 2026년에 초고령사회로 진입할 것으로 전망되는 가운데 인구의 고령화가 정치, 경제, 사회, 문화 분야에 상당한 변화를 일으킬 것임(권대봉·노경란 외. 2008:36-47).
- 인구의 고령화는 정치영역에서 새로운 이익집단 형성을 가져와 여러 가지 노인복지 분야(소득, 고용, 주거, 여가 등)의 정책변화가 일어날 것임. 다시 말해서, 노인들은 정치세력화를 통해 정치력을 발휘할 수 있는 정치적 기반을 형성하게 됨.
- 고령층의 증가는 경제의 생산과 소비 부문에 영향을 미치는데, 특히 고령사회에서 고령자가 소비의 중심계층으로 등장하면서 새로운 성장동력산업으로서 고령친화산업 발전의 계기를 제공함. 다른 한편으로 고령화의 확산은 생산인구의 감소로 경제성장의 둔화를 가져 올 수 있음.

- 교육적 측면에서 고령인구의 고학력화와 교육욕구의 다양화는 결국 노인교육의 재편화에 영향을 줄 것이며 과거와는 질적으로 다른 노인 교육 프로그램들이 개발될 것임.
 - 우리나라도 평균수명의 증가로 초고령사회로 나아가는 과정에서 생애 주기가 과거보다 더욱 확장되면서 노인복지도 전 생애사적 관점과 사전적 준비 차원에서 접근되어야 할 것임.
- 고령층의 증가로 인한 여러 가지 문제(정치, 경제, 교육, 복지 등)들이 노인고용에 영향을 줄 것임(그림 2-2. 참고).

〈그림 2-2〉 고령화 현상이 고령자의 고용가능성에 미치는 영향



자료 : 권대봉 노경란 외. 「중고령자의 고용과 평생학습」 p. 47. 재정리. 2008.

- 지식기반사회에서 사실상 노인이 지속적 고용가능성은 그리 크지 않고 그나마 노인인력시장에서 취업경쟁은 더욱 치열할 것으로 예상됨. 그렇기 때문에 노인고용의 수요에 비해 공급 과다에 따른 노인인력수급의 불일치 문제를 해결하는데 문제의 심각성이 있음.
- 노동시장에서 요구하는 기술과 능력의 부족으로 인해서 아예 고용기회를 갖지 못하여 생계에 어려움을 겪는 고령층에 대한 사회안전망 구축의 사회적 부양체제를 더욱 강화해 나가야 할 것임.
- 이와 더불어 직업재교육 차원에서 고령층의 인적자원개발 및 활용을 위한 지원정책이 필요하고, 특히 경제활동인구의 감소를 감안할 때 노인인력활용 정책의 효율화를 기할 수 있도록 함.
- 끝으로 노인인력 활용과 고용을 실질적으로 현장에서 책임지는 기업적 측면에서 볼 때, 기본적 패러다임의 변화와 노동시장의 변화에 따라 노인고용의 구조와 내용이 변화할 것임(권대봉·노경란 외, 2008:48-57).
 - 우리나라 기업들이 외환위기를 전후로 인적자원을 활용하는 접근을 연공주의에서 능력 및 성과주의로 전환하고 있음.
 - 기업내 연구기술 분야 인력의 이직률이 높아지고 평생직장 개념이 사라지면서 전문주의에 기반한 새로운 인사제도가 도입됨.
 - 기업주가 고용안정의 온정주의에서 문서상의 계약에 기초한 계약주의로 변화하였음.
 - 과거의 수직적 관계 중심에서 보다 수평적·민주적 인사제도로 변화하는 과정에 놓여 있음.
- 기업은 새로운 세계적 시장경제 체제 속에서 경쟁력을 확보하여 생존해 나가기 위해서 인적자원의 개발과 활용에 대한 근본적 변화를 하였음. 이에 따라 노동시장은 더욱 유연성을 갖게 되었고, 노동자들은 평생직장의 고용안정을 보장받을 수 없는 고용불안 증대, 고용형태의 다양화 등에 직면하게 됨.

○ 이제 기업은 인력수급 조정을 법적 근거에 의존하여 가능한 자유롭게 할 수 있는 체제를 갖추고 있음. 특히 기업의 생산성 증대와 인건비 삭감을 고려할 때 나이든 인력에 대해서 구조조정을 함. 결국 기업 내에서 나이 들어가는 준고령자는 소위 ‘무능력자’로 인식되어 정리해고 대상이 되곤 함.

<그림 2-3> 기업의 인적자원활용과 노동시장의 변화가 고령자의 고용가능성에 미치는 영향

인적자원 패러다임의 변화	노동시장의 변화	고령자의 고용가능성에 미치는 영향
연공주의로부터 능력(성과)주의 로의 변화	기업 구조조정의 상시화 <ul style="list-style-type: none"> 고용의 불확실성 증가 장기고용 관행의 축소 고용형태의 다양화 노동의 유동성 증가 	<ul style="list-style-type: none"> 고용형태의 다양화로 선택의 범위가 다양해짐 불안정한 고용상태 지속 근로조건 악화 환경변화에 대한 적응력과 준비도 미약 고령자의 실적 부담은 사회적 부담과 직결 주요 퇴출대상
전인주의로부터 전문주의로의 변화	평생직장에서 평생직업으로 <ul style="list-style-type: none"> 기업 내부노동시장 기반의 약화 외부인력충원 확대 기업주도적 교육훈련 축소 	<ul style="list-style-type: none"> 고령자의 개인주도적 학습 문화 정착 미진하여 자발적 직업능력개발에 뒤처짐 표준적 인재개발 경력경로에 익숙하여 전문 능력을 미쳐 갖추지 못함 전문성 위주의 평생직업획득이 어려움 전직/이직/재취업에 어려움
온정주의로부터 계약주의로의 변화	연령에 의한 차별적 고용문화 <ul style="list-style-type: none"> 연령에 의한 선발 제한 고용조정의 주요 준거로서 연령 ‘고령화’ = ‘무능력화’로 인식하는 문화 	<ul style="list-style-type: none"> 직업능력에 대한 정확한 측정/평가 없이 연령에 의하여 차별적 위치를 점하고 있음

자료 : 권대봉 노경란 외. 「중고령자의 고용과 평생학습」 p. 57. 2008.

3) 노인의 경제활동참가와 고용

- 고령자들이 은퇴 후에도 쉬지 않고 계속 일을 하고자 하는 경향이 과거보다 높게 나타나는 추세임. 왜냐하면 노인들의 생계유지, 가족내의 역할 변화, 가족부양체제의 취약, 건강한 신체와 정신, 노인여가활동의 변화 등으로 경제활동에 계속 참여하고 있음.
- 특히 우리나라처럼 노인들의 은퇴 후 경제·사회적 생활안정 보장이 잘 안된 나라에서는 고령자들이 경제활동에 참여하지 않을 수 없는 상황임.

〈표 2-11〉 취업의사 및 이유(2010년 5월)

(단위 : 천명, %)

구 분	55~79세 (고령자)	성 별		연 령 별		취업경험		
		남 자	여 자	55~64세	65~79세	취업자	취업경험 있으나 현재 미취업	생애동안 취업경험 전혀없음
장래근로 원함	5,251 (60.1)	3,238 (73.8)	2,458 (48.3)	3,707 (73.9)	1,990 (44.5)	4,318 (90.3)	1,340 (31.8)	39 (8.1)
소 계	5,251 (100.0)	3,238 (100.0)	2,458 (100.0)	3,707 (100.0)	1,990 (100.0)	4,318 (100.0)	1,340 (100.0)	39 (100.0)
일하는 즐거움	1763 (33.6)	1,200 (37.1)	707 (28.8)	1,240 (33.5)	667 (33.5)	1,509 (34.9)	393 (29.3)	6 (15.4)
생활비 보탬	2974 (56.6)	1,723 (53.2)	1,511 (61.5)	2,154 (54.3)	1,081 (54.3)	2,466 (57.1)	752 (56.1)	16 (41.0)
사회가 필요로 함	102 (1.9)	110 (3.4)	24 (1.0)	109 (2.9)	26 (1.3)	118 (2.7)	16 (1.2)	1 (2.6)
건강유지	137 (2.6)	76 (2.3)	48 (2.0)	62 (1.7)	62 (3.1)	76 (1.8)	46 (3.4)	2 (5.1)
무료해서	265 (5.0)	124 (3.8)	155 (6.3)	130 (3.5)	149 (7.5)	139 (3.2)	128 (9.6)	13 (33.3)
기 타	10 (0.2)	4 (0.1)	13 (0.5)	12 (0.3)	5 (0.3)	10 (0.2)	5 (0.4)	1 (2.6)
계	9,481 (100.0)	4,388 (100.0)	5,092 (100.0)	5,013 (100.0)	4,467 (100.0)	4,780 (100.0)	4,219 (100.0)	482 (100.0)

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사(고령층)」 2010. 5.

- <표 2-11>은 우리나라 노인들의 취업의사 및 이유를 보여주고 있는데. 먼저 55-79세의 준·고령자가 앞으로 취업을 희망하는 비율이 60.1%를 차지하고 있음.
 - 남자노인(73.8%)이 여자노인(48.3%)보다 장래 취업을 하겠다는 비율이 훨씬 높게 나타남.
 - 연령이 보다 젊은 전기 고령자(73.9%)가 후기 고령자(44.5%)보다 취업을 더 많이 희망하고 있음.¹⁾ 따라서 전기 고령자(55~64세)들이 후기 고령자(65세~79세)보다 신체적·정신적으로 건강하고 자신감이 높아 경제활동 참여를 더 원하는 것으로 판단함.
 - 취업한 경험이 있는 고령자가 장래에도 취업을 더 원하는 것으로 나타남.
- 고령자들이 장래 취업을 원하는 이유를 살펴보면, ‘생활비 보탬’이 56.6%로 가장 높고, 다음으로 ‘일하는 즐거움’ 33.6%, ‘무료해서’ 5.0%, ‘건강유지’ 2.6%, ‘사회가 필요로 해서’ 1.9% 등의 순으로 나타남.
- 따라서 우리나라 고령자들이 절반 이상이나 장래 취업하여 일하고 싶은 가장 큰 이유가 생활비를 버는데 있고, 그리고 일하는 즐거움인 것으로 나타난 사실을 볼 때 노인들의 경제생활과 소득보장이 안되어 있음을 알 수 있음.
- OECD 국가의 65세 이상 노인경제활동 참가율을 보면(한국노인인력개발원, 2009: 재인용), 아이슬란드가 35.0%로 가장 높고, 다음으로 한국 30.1%, 일본 20.1%, 미국 17.2%, 스웨덴 12.7%, 영국 7.8%, 네덜란드 5.6%, 그리고 독일 4.1%로 나타남.
- 우리나라 전체 노인들의 경제활동참가율과 고용율은 2000년 이후 아주 미미한 증감을 보이고 있음(표 2-12. 참고). 다만 60~64세 고령층에 있어서는 65세 이상 고령층보다 경제활동참가율과 고용율에 있어서 높게 나타남.

1) 고용노동부의 「고령자고용촉진법」에서는 준고령자를 50세~55세 미만, 그리고 고령자를 55세 이상으로 분류하고 있으나, 여기서는 설명의 편의상 55세~64세를 전기 고령자, 그리고 65세 이상을 후기 고령자로 분류하였음.

- 성별에 따라 경제활동참가율과 고용율에 약간의 차이를 보이고 있음. 다시 말해서 지난 10년 동안(2000-2009년) 남자노인의 경제활동참가율과 고용율은 60세 이상 연령층에서 모두 증가추세를 보이고 있고, 여자노인에게 있어서는 감소추세를 보이고 있음.

〈표 2-12〉 경제활동참가율 및 고용률

(단위 : %)

구 분		2000년		2005년		2009년	
		60-64세	65세이상	60-64세	65세이상	60-64세	65세이상
전 체	경제활동참가율	54.3	29.6	54.5	30.0	55.1	30.1
	고용률	53.0	29.4	53.4	29.8	53.8	29.7
남 자	경제활동참가율	63.6	40.7	66.7	41.2	68.8	41.5
	고용률	61.5	40.3	64.8	40.8	67.0	40.8
여 자	경제활동참가율	46.1	22.8	43.3	22.4	42.0	22.2
	고용률	45.5	22.7	42.9	22.4	41.3	22.1

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 각 년도.

주 : 「구직기간 4주」를 적용한 수치임.

- 우리나라 노인들 가운데 60~64세 연령층에 있는 고령자들 절반 이상이 경제활동에 참가하여 실제로 일을 하고 있는 사실은 선진국의 사례에 견주어 볼 때 노후생활에 더욱 적극적 활동을 하고 있음을 알 수 있지만, 한편으로 노후생활 준비(특히 소득보장과 생활비 마련)가 잘 안되어 은퇴 후에도 취업하여 경제활동에 참여하고 있다고 판단됨.
- 이처럼 노인들의 은퇴 후 경제적 생활안정과 소득보장이 취약하여 급변하는 노동시장의 변화에 적응하여 취업하여 일하는 고령층 근로자들은 대개 단순노동직·임시직(예, 경비직, 주차관리직, 주유원, 청소 및 환경관리 등)에 종사하여 낮은 임금과 종사자 지위를 차지하고 있음.

2. 우리나라 노인고용정책의 주요 변화

가. 노인복지정책 및 고령사회대책 주요 변화

- 우리나라에서는 1981년에 「노인복지법」이 제정되면서 노인복지 관련 정책과 사업들이 법적·제도적으로 추진되고 지원받을 수 있는 근거를 마련하였음.
- 1980년대 들어서면서 본격적으로 노인복지 관련 정책이나 법률이 정비되기 시작하였는데 이 당시 노인복지정책은 주로 잔여적 복지정책 성격을 지녔음(표 2-13. 참고).
- 1999년 「국민기초생활보장법」이 제정되면서 우리나라도 국민의 기초생활을 보장하는 보다 보편적 사회복지정책 방향과 전략을 제시하였음.

〈표 2-13〉 한국의 노인복지 및 고령사회대책 변화 내용

년 도	법, 정책 및 계획
1960년	공무원연금법 제정
1961년	생활보호법 제정
1963년	군인연금법 제정
1973년	국민복지연금법(미실시), 사립학교교원연금법 제정
1980년	경로우대제 실시
1981년	노인복지법 제정
1982년	경로헌장 제정
1991년	노령수당제도 실시
1998년	경로연금제 실시(노령수당 폐지), 국민연금법 개정
1999년	국민기초생활보장법 제정

〈표 2-13. 계속〉 한국의 노인복지 및 고령사회대책 변화 내용

2000년	노인장기요양보호정책기획단 구성과 운영
2002년	노인보건복지종합대책 실행계획 국무회의 보고
2003년	고령사회대책 및 사회통합기획단 규정 공포, 국민연금법 개정 제안(자동폐기)
2004년	저출산 고령사회대응을 위한 국가실천전략 수립 실버산업육성추진위원회 구성 노인복지사업 지방이양(13)
2005년	고령친화산업 활성화 전략 발표 노인수발보험 1차시범사업 기본계획 수립 저출산 고령사회기본법 제정 저출산고령사회정책본부 신설
2006년	제1차 저출산고령사회기본계획 (새로마지플랜2010) 발표
2007년	노인장기요양보험법 제정 국민연금법 개정
2008년	2월 고령친화산업진흥법 제정 7월 노인장기요양보험제도 실시 기초노령연금제도 도입
2010년	제2차 저출산·고령사회기본계획 (시안) 발표 (2010. 9. 10)

그래서 4인 가구 기준으로 최저생계비에 못 미치는 가구를 대상으로 최저생활을 보장하는 법제 체제를 갖추는 계기가 되었음.

- 국민의 정부가 국민기초생활보장법을 제정한 이후 노인복지분야에서도 획기적 정책변화들을 겪었음. 특히 노인들이 질병에 걸려 가족들의 보호를 받지 못하는 경우에 요양기관에서 보호를 받을 수 있는 법적 제도로써 「노인장기요양보호법」이 입법 제정되기에는 7년 기간이 걸렸음.
 - 그리고 참여정부에서 「기초노령연금제도」가 생기면서 노인요양보호와 기초노령연금을 지불하는 제도를 만들어 실제로 노인들이 보다 보편적 사회복지서비스를 받을 수 있는 계기가 되었음.
- 그럼에도 불구하고 노인들이 받는 보편적 복지서비스가 양적 측면에서는 큰 진전이었으나 질적인 측면에서는 아직도 많은 개선점이 남아 있음.

- 저출산 및 고령화 문제가 국가적 문제로 부각되면서 2005년에 「저출산 고령사회기본법」이 제정되어 저출산 및 고령사회 도래에 따른 구체적인 정책지원을 체계적으로 시행할 계기가 되었음.
- 이런 연장선상에서 중앙정부는 2010년 9월에 제2차 저출산·고령사회(2011~2015년) 기본계획(안)을 발표하였음(보건복지부, 2010).
 - 제1차 기본계획에서 나타난 민간부문의 참여부족, 기업들의 일·가정 양립에 대한 인식부족, 조기퇴직 관행의 지속, 국민체감도의 낮은 실정, 적절한 정책대응의 미흡, 특정영역의 편중 등의 문제점들이 드러남.
 - 제2차 기본계획에서는 이러한 문제점들을 보완하여 저출산·고령사회에 본격적으로 대비하기 위한 정책들을 확대·발전시켜 나갈 정책적 의지를 담고 있으며, 특히 출산율을 OECD 평균수준으로 회복하고 고령사회에 성공적으로 대응하기 위한 세부 정책 과제를 제시하였음.

나. 노인고용정책의 주요내용과 변화²⁾

- 중앙정부가 고령인구의 고용촉진 및 지원을 하기위한 노인고용정책은 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(구, 고령자고용촉진법)(부록 1. 참고)과 고용보험법의 조항에 근거하여 추진해 오고 있음.

1) 고용상 연령차별 금지

- 정부는 2008년 3월 고령자고용촉진법을 개정하면서 고령자의 고용촉진을 위해서 합리적인 이유없이 연령을 이유로 노인의 고용차별을 할 수 없도록 법적으로 규정하고 있음(법제처, <http://www.moleg.go.kr>).
- 과거의 「고령자고용촉진법」을 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」로 개정하였음.

2) 노인고용정책 주요 변화와 관련된 주요 내용은 유성호·장민수(2008:62-96)의 연구를 참조하여 요약·정리하였음을 밝혀둠.

- 법률의 내용 구성은 고용상 연령차별금지, 정부의 고령자 취업지원, 고령자의 고용촉진 및 고용안정, 정년 및 보칙으로 되어 있음. 여기서 고령자는 55세 이상인 자로 정의되며, 준고령자는 50세이상 55세 미만인자로 규정되고 있음.
- 사실상, 노인들이 노동시장에서 취업하려면 단순히 연령이 많다는 이유로 취업하는데 차별을 당하는 경우가 많기 때문에 고용업체가 모집, 채용, 퇴직 및 해고 등 고용과 관련하여 고령이라는 단순한 이유 때문에 불이익을 당하고 있는 점을 감안할 때 법률로 노인의 고용상 연령 차별을 금지하는 정책적 의지는 커다란 의의가 있음.

2) 고용자 기준고용률

- 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제12조와 고령자촉진법 시행령 4조에 따르면, 상시 300인 이상 근로자를 고용하는 사업주는 사업장의 업종에 따른 기준고용률 이상의 55세 이상 고령자를 고용하도록 노력하여야 한다는 것임.
- 업종별 고령자 기준고용률은 제조업 2%, 운수업, 부동산 및 임대업 6%, 그 외 업종은 3%로 규정하고 있음.
- 2006년 노동부 조사에 따르면, 고용노동부에서 정한 고령자 기준고용률을 지키는 사업장은 50%를 넘고 있지 않은 것으로 조사되었고, 그러나 고령자들이 종사하는 업종에는 기준고용률이 초과달성한 분야는 단순업무 성격을 지닌 농림어업 분야뿐인 것으로 나타남.

3) 준고령자 · 고령자 우선고용직종

- 정부는 준고령자와 고령자의 고용을 촉진시키기 위하여 1992년부터 고령자 적합 직종을 선정하여 운영하여 왔으며, 더구나 2003년부터 준·고령자 우선고용직종으로 명칭을 변경하였음. 이에 따라 공공부문의 70개 직종과 민간부문의 90개 직종을 고시하여 운영해 오고 있음.

- 2008년 7월 준·고령자를 우선적으로 고용한 직종을 개정하여 공공부문 47개 직종, 그리고 민간부문 83개 직종을 선정하여 2009년 1월 이후부터 실시해 오고 있음.
- 그러나 공공부문의 준고령자와 고령자 우선고용직종에 있어서 신규채용과 결원 충원시 준·고령자를 우선적으로 채용하여야 한다는 사항이 잘 지켜지고 있지 못함. 왜냐하면 준·고령자 우선채용은 의무사항이라기 보다는 권고사항이기 때문임. 따라서 권고사항을 위반하여도 법적 제재가 너무 미약하여 실효성이 거의 없음.

4) 정년연장과 정년연장장려금

- 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조와 고령자고용촉진법 시행령 7조에 근거하면, 상시 300명 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 근로자의 정년을 정하는 경우에 정년이 60세 이상이 되도록 노력한다는 규정이 있음.
- 그러나 이런 조항도 의무사항이 아니고 권고사항이기 때문에 대부분의 사업주들은 인건비 부담과 생산성 저하 등을 감안하면 정년기간을 60세 이상으로 연장할 필요성을 강하게 느끼지 않음.

5) 고령자고용촉진장려금

- 정부는 노인의 고용촉진을 장려하여 노인의 고용기회 확대, 인력난 완화, 그리고 노인의 소득보장을 위해서 고령자고용촉진장려금제도를 운영해 오고 있음(표 2-13. 참고).
- 고령자고용촉진장려금의 대부분은 고령자 다수고용장려금에 집중되어 있음. 지원건수, 지원인원, 지원금액에 있어서 각각 95% 이상을 차지하여 장려금의 유형에 따른 이용률에 현저한 차이를 보이고 있음. 따라서 고령자 다수고용장려금제도는 외형적으로 볼 때 활성화되어 있는 제도임.

〈표 2-14〉 고령자고용촉진장려금의 유형에 따른 지원요건 및 지원수준 **

구 분	지 원 요 건	지원수준(2008년 기준)
고령자 다수고용 장려금	고용기간이 1년 이상인 55세 이상 고령자를 업종별 지원 기준을 이상 고용 <업종별 지원기준을> - 매 분기 당해 사업의 월평균 근로 자수에 대한 월평균 고령근로자수의 비율을 말함. 4% : 제조업, 통신업, 금융업, 보험 및 연금업, 금융 및 보험 관련 서비스업 16% : 석탄, 원유 및 천연가스 광업, 광업지원서비스업, 하수, 폐수 및 분뇨 처리업, 환경 정화 및 복원업 등 24% : 임업, 사업시설 관리 및 조경 서비스업 등 42% : 부동산업 7% : 그 밖의 업종	업종별 지원기준을 초과고령자 1인당 분기별 18만원씩 5년간 지원 분기당 지원 금액은 고시금액에 당해 사업 근로자수의 15%를 곱한 금액을초과할 수 없음(대규모기업 10%)
정년 퇴직자 계속고용 장려금	정년을 57세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 계속근무한 후 정년이 도래한 자를 퇴직시키지 아니하거나, 정년 퇴직후 3개월 이내에 재고용한 사업주(다만 계속고용기간이 1년 이하인 경우나 계속고용(재고용) 전 3년 이내 정년을 단축하는 경우는 제외함. 또한 고용 전 3월, 고용 후 6개월간 근로자를 고용조정으로 이직시킨 경우는 제외함)	1인당 월 30만원씩 6개월 간 지원(500인 이하 제조업은 12개월간 지원)
*고령자 신규고용 장려금	고용지원센터(고령자인재은행, 국가 또는 지방자치단체가 고령자 고용촉진에 관한 업무를 위탁한 기관 포함)에 구직 신청한 날부터 아래의 실업기간을 초과하여 실업상태에 있는 준·고령자를 고용지원센터 등의 알선을 통해 고용할 경우. - 제조업에 채용되는 경우, 고용지원센터 직원과 1회 이상 동행 면접에 의하여 채용된 경우, 고용지원센터의 장으로부터 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 통산 취직이 어렵다고 인정받은 자로서 채용된 경우는 1월 초과 시 제공되며, 그 외는 3월 초과.	고용 후 최초 6개월은 월30만원, 이후 6개월은 월15만원을 지원함(500인 이하 제조업은 최초 6개월은 월 60만원, 이후 6개월은 월 30만원 지원)

자료 : 노동부(<http://www.molab.go.kr>)

주: 고용노동부는 고령자신규고용장려금, 여성가장고용장려금, 장기구직자고용촉진장려금으로 각각 운영되던 취약계층 고용촉진장려금을 2004년 10월부터 신규고용촉진장려금으로 통합하면서 지원 기간 및 지원수준을 통일화하였으며, 지원대상을 청년실업자, 장애인까지 확대하여 최근 심각한 문제인 청년 실업해소 및 취약계층 고용촉진 기능을 강화하였음. 청년에 대한 장려금은 2007년 9월말까지 운영키로 하였으나 청년실업 문제의 지속 현상 등을 감안하여 2010년 12월 말까지 연장하였음.

6) 임금피크제 보전수당

- 임금피크제란 고용보험법 23조와 고용보험법 시행령 28조에 의거하여 고령자의 고용촉진을 지원하기 위한 제도임. 따라서 근로자가 일정한 연령(피크 연령)이 지나면 생산성에 따라 임금수준을 낮추는 대신에 정년을 보장하거나 일정기간 고용기간을 연장해 주는 방식의 임금제도를 말함.
- 정부는 임금피크제의 활성화를 위하여 2006년부터 임금피크제 보전수당제도를 도입하여 임금피크제 확산에 노력해 오고 있음.
 - 임금피크제 보전수당제도의 지원요건과 지원수준은 임금피크제를 도입한 사업장에서 18개월 이상 근무하고, 임금이 10%이상 삭감된 54세 이상 근로자에게 최대 6년간 지원하는 제도임(표 2-15. 참고).

<표 2-15> 임금피크제 보전수당 지원요건 및 지원수준

구분	지원요건	지 원 수 준
임금피크제 보전수당	사업장요건	1. 임금 피크시점과 신청시점의 임금차액의 1/2를 분기별로 150만원 한도 내에서 지급 2. 54세부터 최대 6년간 지원 3. 신청시점 임금과 지원금의 합이 1,440만원(월 480만원)을 초과하지 않는 범위 내에서 지급(즉, 연봉이 5,760만 원 이상 자는 지급대상에서 제외)
	근로자요건	
	1. 사업장에서 18개월 이상 근무 2. 54세 이상 근로자 3. 10% 이상 임금이 삭감되어야 함	

자료 : 고용노동부(<http://www.molab.go.kr>)

- 유성호·장민수(2008:77)에 따르면, 사실상 임금피크제는 근로자에게 정리해고를 피할 수 있을 뿐만 아니라 사규에 정해진 정년을 보장받을 수 있으며, 반면에 사업주에게는 고용조정에 따른 노사갈등을 미연에 예방할 수 있는 동시에 저렴한 임금의 숙련 근로자를 확보할 수 있음. 그리고, 정부입장에서 임금피크제는 저출산·고령화에 따른 경제활동 인구의 감소에 의한 생산인구의 부족 문제를 해결할 수 있고, 노인의 고용보장과 노후생활의 안정화를 꾀할 수 있는 다양한 장점을 지니고 있음.
- 그럼에도 불구하고 임금피크제는 사업주 입장에서는 고용조정이 인력 운영에 더 효율적이라는 것이고, 근로자와 노조입장에서는 고용보장이 안되며 임금만 삭감하는 불합리한 제도라고 인식하여 적극적 도입에 모두 반대하는 입장이 강함.
- 임금피크제에 대한 부정적 입장은 노동부·한국노동연구원(2009)의 조사결과에도 잘 나타나고 있음. 모든 사업장에서 정도의 차이는 있지만 전체적으로 볼 때 약 78%가 임금피크제 도입을 검토하고 있지 않다는 응답을 보였고, 이미 도입한 사업체는 약 6% 수준에 머물고 있음(표 2-16. 참고).

〈표 2-16〉 임금피크제 도입여부 (규모별, 2008년 기준)

(단위: %, 개소)

구 분		도입	도입 (협의) 중	검토 중	검토한 바 없음	사례 수
규모	300인 미만	3.7	2.3	13.0	81.0	4,893
	33-999인 미만	11.6	3.4	15.7	69.2	1,397
	1,000인 이상	8.8	2.7	22.2	66.3	442
전체		5.7	2.6	14.2	77.6	6,732

자료 : 노동부·한국노동연구원, 「2008년도 임금제도 실태조사」 2009.

7) 고령자 고용안정 컨설팅비용 지원사업

- 정부는 노인의 고용안정을 위해서 임금체계 개선, 고령자 적합 직종 또는 직무개발, 연령차별 해소를 위한 노무관리 개선, 단시간근로제, 직무공유제 도입 등 근로형태 다양화 관련 프로그램, 계속고용제도의 도입 등의 프로그램에 대한 전문기관 컨설팅비용을 지원하고 있음.

8) 고령자 고용환경개선 용자지원 사업

- 정부는 고령자의 고용촉진과 고용안정을 위해서 사업장의 관련 시설이나 장비를 설치하거나 개선하고자 하는 사업주에게 소요비용을 저리로 용자해주고 있음.
- 용자대상은 고용보험에 가입하여 보험료를 체납하지 않았고, 신청일 현재 50세 이상의 준·고령자를 고용하고 있거나 고용계획이 있는 사업주가 주요 지원대상자임. 용자금리는 연3%(5년 거치 5년 상환기간)로 지원한도는 10억원임.

9) 고령자 고용촉진시설 지원

- 정부는 고령자에게 취업을 알선하거나 직접 일자리를 제공하여 고령자의 고용촉진을 위한 서비스를 제공하는 여러 기관(고령자인재은행, 시니어클럽, 노인취업지원센터, 노인공동작업장 등)의 노인고용 촉진 및 일자리 창출 관련 사업에 대해 지원해 오고 있음.
- 고령자인재은행은 고용노동부에서 전국의 다양한 기관(예컨대, YWCA, 여성인력개발센터, 종합사회복지관 등)에 지정·위탁되어 운영되고 있음. 그러나 고령자인재은행의 주요 문제점으로는 구인업체 및 구직자의 연계성 미흡, 전문인력의 부족, 단기근무(가정도우미, 간병인, 산후조리원 등)의 업종에 집중, 예산지원의 부족 등을 들 수 있음.

- 시니어클럽은 노인복지법 제23조에 의한 법적 근거에 의해서 지역사회에서 일정한 시설과 전문 인력을 갖추고 지역의 자원을 최대한 활용하여 다양한 노인일자리를 창출·제공하는 노인일자리 전담기관임. 2009년도 전국의 노인일자리 수행기관(예, 지자체, 노인복지관, 노인복지센터, 대한노인회, 시니어클럽, 지역문화원, 종합사회복지관 등)은 1,115개로 나타남.
- 노인취업지원센터는 노인복지법 제23조에 근거하여 보건복지부의 지원으로 운영되는 대한노인회가 노인 취업상담과 알선을 통하여 노인들의 소득보장 및 사회참여 기회를 확대하는데 노력을 기울이고 있음.
- 노인공동작업장은 1986년부터 설치·운영되어 오고 있는데 고령자의 적성과 능력에 맞는 일자리를 마련하여 노인들의 소득창출과 여가선용의 기회를 제공하는데 그 목적이 있음. 보건복지부가 설립주체이며, 운영은 주로 작업장 설치가 가능한 경로당 또는 노인복지시설을 활용하여 지역자원 혹은 지역특성 그리고 노인의 능력과 적성에 적합한 직종을 선정하여 이로부터 발생하는 이익금을 노인들에게 배당하는 제도임. 그러나 노인공동작업장의 주요 문제점은 지속적인 일감 확보 및 판로개척의 어려움, 소득보장의 미흡 등을 들 수 있음.

10) 고령자 직업능력개발 지원

- 정부는 고령자의 직업능력개발 지원정책으로 고령자 단기적응훈련프로그램과 고령자 뉴스타트프로그램만을 지원하고 있음.
- 고령자적응훈련프로그램은 한국산업인력공단에 위탁·운영하고 있는데 기본적으로 취업을 희망하는 50세 이상 준·고령자를 대상으로 직무수행에 필요한 최소한의 실무기능, 소양교육 및 안전관리 등 단기 무료 직업훈련을 무료로 실시하고 수료 후 취업을 알선하는 제도임(표 2-17. 참고)

〈표 2-17〉 고령자 단기적응훈련프로그램의 훈련과정과 직종 (2009년)

구분	직종명 (일자리)	비고
1주과정 (20시간)	• 가사보조원, 경비원, 급식도우미, 설문조사원, 소비자 모니터 등	10직종
2주과정 (40시간)	• 간병인, 경비보안원, 도우미, 반찬관리사, 방과후 도우미 등	14직종
3주과정 (60시간)	• 노인상담 도우미, 동화구연 지도사, 병원코디네이터, 임신부 지도사 등	8직종
4주과정 (80시간)	• 개호복지사, 급식조리원, 김치제조사, 꽃집경영, 네일아트 등	27직종

자료 : 고용노동부, 「고령자뉴스타트프로그램 제도 안내」 <http://www.moel.go.kr>.

- 고용노동부와 한국산업인력공단은 고령자의 재취업을 통한 경제적 자립지원을 위해 고령자뉴스타트프로그램을 운영하고 있음. 다시 말해서, 2007년부터 시범사업으로 시행되어 오고 있는데, 50세 이상 중·고령구직자를 대상으로 일정기간 중소기업 현장연수 기회를 제공하여 재취업, 창업을 지원하고 동시에 인력이 부족한 중소기업에 고령인력 활용 기회를 제공하는 제도임. 따라서 고령자뉴스타트프로그램은 고령구직자에게 현장연수와 취업능력향상프로그램을 동시에 제공하는 제도임. 특히 지원내용은 고령구직자에게 연수수당 월 20만원을 지원하고, 현장연수업체에 대해서는 고령구직자 1인당 취업능력향상프로그램 비용으로 월 20만원을 지원하고 있음.

다. 노인일자리 사업³⁾

- 노인고용정책들은 고용노동부 뿐만 아니라 보건복지부에서 수행하는 노인일자리 사업이 노인고용촉진과 지원 및 직업능력개발 등에 중요한 기여를 하고 있음.

3) 노인일자리 사업과 관련된 주요 내용은 경기개발연구원(2009:15-25)의 보고서를 참조하여 요약·정리하였음을 밝혀둠.

- 물론 앞서 보건복지부가 시행하는 고령자 고용촉진시설 지원정책과 관련하여 시니어클럽 활동, 노인취업지원센터, 노인공동작업장 등에 대하여 핵심적 내용만 소개하였음.
- 여기서는 보건복지부가 핵심적으로 추진하고 있는 노인일자리 사업의 주요정책 내용을 살펴보고자함.

1) 노인일자리 사업

- 노인일자리 사업은 참여정부의 핵심 국정과제로 2004년부터 추진하여 현재까지 지속되고 있음. 이 사업은 고령사회에 대비하여 노인들로 하여금 취업을 통한 사회참여와 소득을 얻을 기회를 제공하는데 그 목적이 있음. 다시 말해서, 노인일자리 사업은 취업 희망 노인에게 맞춤형 일자리를 제공하여 노인의 소득창출 및 사회참여의 기회를 제공하고, 일을 통한 소득보충, 적극적 사회참여 및 건강증진 등으로 노인문제 예방 및 사회적 비용절감 효과를 가져 오며, 노인인력 활용에 대한 사회적 인식 제고 및 민간참여를 촉구하고, 은퇴전·후 준비 및 노인평생교육 등 노인인력 교육 연계를 통해 일자리를 창출하는데 그 목적을 두고 있음(보건복지가족부, 2009).

① 노인일자리 사업 추진체계

- 보건복지부, 한국노인인력개발원, 지방자치단체, 수행기관이 역할을 분담하여 추진하고 있음. 수행기관에는 시니어클럽, 노인종합복지관, 대한노인회, 재가노인복지시설 등이 있음.
- 보건복지부 : 노인일자리 사업과 관련한 계획수립·총괄조정·법·제도 운영 및 관리 등 정책 전반에 대한 기획·총괄 및 조정 업무 관장
- 한국노인인력개발원 : 전국의 노인일자리사업 추진 지원을 총괄하고, 지역의 노인일자리사업 수행기관 간 연계 및 조정, 노인일자리 개발 및 평가, 노인일자리 관계자 교육 및 전산시스템 구축, 노인일자리 사업 관련 조사 및 연구 등의 업무 담당

- 지방자치단체 : 광역자치단체는 노인일자리 사업 실행계획 수립, 재정지원, 수행기관의 관리감독 업무를 맡고, 기초자치단체는 세부계획을 수립하고 지역에서 사업을 지도 감독할 뿐 아니라 공공형의 사업인 경우 직접 수행함.
- 사업수행기관 : 노인일자리 사업계획 수립, 사업추진 준비, 참여자 교육, 근무 및 보수 관리, 사업평가를 현장 일선에서 수행함.

② 노인일자리 사업의 운영 내용

- 사업수행기관이 참여자를 모집하여, 참여자 교육을 실시하고 개인에게 적합한 일자리에 참여시키는 기능과 역할을 수행함.
- 참여자 모집 : 2월 중 기초자치단체 등 노인일자리 사업 수행기관(지자체, 시니어클럽, 노인복지관, 대한노인회, 사회복지관, 재가복지시설, 지방문화원 등)에서 실시하여 65세 이상 노인 중 신체적으로 노동이 가능한 건강한 노인(프로그램 성격에 따라 60~64세인자 노인도 참여 가능)이면 참여 가능함.
- 참여자 교육 : 기본 소양교육 6시간, 직무교육 8시간~20시간, 그리고 교육형이나 복지형인 경우에 전문성이 요구되는 사업은 보수교육도 실시함.
- 수입수준 : 공공분야의 경우 사업 참여기간 7개월에 인건비 20만원에 부대경비 11~15만원 이내로 지급하며 민간분야의 경우 인건비가 없는 대신 부대경비를 인력파견형은 15만원, 시장형은 30만원을 지급하고 있음.
- 근무형태 : 1일 3~4시간, 주 3~4일 근무를 원칙으로 함.

③ 노인일자리 사업 유형

- 노인일자리 사업유형 : 2004년에는 공공참여형, 사회참여형(공익강사형, 인력파견형), 시장참여형으로 시작하였으나 매년 사업의 추진경과와 평가내용을 반영하여 2008년에는 공익형, 교육형, 복지형, 시장형, 인력파견형으로 분류되었음. 2009년에는 기존의 5개 분야를 단순화시

켜 공공분야에는 공익형, 교육형, 복지형으로 나누었고, 민간분야에는 인력파견형, 시장형, 창업모델형으로 재분류됨.

- 특히 2009년에 새로 만들어진 창업모델형은 구매력 있는 새로운 노인 세대의 등장을 대비하여 노인창업을 유도하는 한편 창업 아이템의 발굴과 창업 저해요인 분석 및 제거를 통해 노인에게 소득창출효과가 큰 사업 모델을 개발하고 민간부문 노인일자리사업의 활성화를 도모하고자 하는 일자리 사업임.
- 창업모델형은 시장형에 비하여 초기투자비가 많이 소요되는 사업으로 위탁계약일로부터 최소 3년간이며 사업수익 창출로 자립지향형 실질 소득보장 성격이 강함. 그것을 보장하는데 1개 사업단 지원규모도 5천만원~2억원까지 지원받을 수 있음.
- 창업모델형에는 소신있는 실무자 및 참여자가 혁신적 사업추진으로 수익증대시키는데 효율적이지만 사업운영 성과가 부진할 경우가 사업의 지속성 여부에 문제가 있고, 업종 전환에 어려움이 있음. 특히 사업을 중단할 경우에 자산처리에도 어려움이 발생할 가능성이 큼(강신옥, 2010).

<표 2-18> 노인일자리 사업 유형별 주요 내용

구분	유형	정의	일자리 예시
공 공 관 아	공익형	<ul style="list-style-type: none"> 지방자치단체 및 공공기관에서 공공서비스 향상을 목적으로 업무 영역(환경, 질서유지, 시설관리 등) 및 지역사회 현안 문제해결 등을 위해 창출된 일자리로서 공공의 이익에 부합하고 사회적으로 유용성이 강한 일자리 	<ul style="list-style-type: none"> 아동안전보호사업 초등학교 급식도우미사업 지역사회 환경개선보호사업 지역사회 문화재관리지원사업 주정차질서 계도지원사업 지하철이용질서 계도사업 도서관 관리지원사업 생활근린시설 관리지원사업 의료 및 복지시설 관리지원사업 행정조사지원사업 기타(지역특화)사업
	교육형	<ul style="list-style-type: none"> 경험과 교육을 통해 습득한 지식을 가진 노인이 다양한 계층을 대상으로 자신의 경륜과 지식을 전달함으로써 세대 간 문화전승의 효과를 살리고 교육대상자의 능력을 향상시키는 일자리 	<ul style="list-style-type: none"> 1~3세대 강사파견사업 노-노교육 강사파견사업 체육건강 강사파견사업 신문활용(NIE)교육사업 숲생태해설사업 문화재해설사업 기타 안내지원사업 해외이주자 지원사업 기타(지역특화)사업
	복지형	<ul style="list-style-type: none"> 사회·경제·문화적 소외계층을 대상으로 제공되는 사회서비스 중 노인적합형 일자리를 창출 제공하여 사회서비스 확대를 도모하고 서비스이용자의 사회적응 및 안정적 생활을 유지할 수 있도록 지원하는 일자리 	<ul style="list-style-type: none"> 거동불편노인 돌봄지원 사업 (노노케어) 생활시설이용자 돌봄지원사업 노인학대예방사업 장애인 돌봄지원사업 아동 청소년 보호지원사업 주거환경 개선지원사업 문화복지 지원사업 기타(지역특화)사
민 간 분 아	인력 파견형	<ul style="list-style-type: none"> 수요처의 요구에 의해서 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당수요처로 파견하여 근무기간에 대한 일정보수를 지급받을 수 있는 일자리 	<ul style="list-style-type: none"> 시험감독관 파견사업 주례사 파견사업 주유원 파견사업 경비원 파견사업 가사도우미 파견사업 청소 및 미화원 파견사업 식당보조원 파견사업 농어촌일손도우미 파견사업 기타사업

〈표 2-18. 계속〉 노인일자리 사업 유형별 주요 내용

구분	유형	정의	양조부모
민 간 분 야	시장형	<ul style="list-style-type: none"> 노인에게 적합한 업종 가운데 소규모 창업 및 전문직종 사업단을 공동으로 운영하여 창출되는 일자리로서 일정기간 사업비 또는 참여자 인건비를 일부 보충지원하고 추가 사업소득으로 연중 운영하는 일자리 	<ul style="list-style-type: none"> 식품제조 및 판매사업 특산물제작 및 판매사업 공산품제작 및 판매사업 공동작업장운영사업 아파트택배사업 지하철택배사업 세차 및 세탁사업 지역영농사업 기타(지역특화)사업
	창업 모델형	<ul style="list-style-type: none"> 구매력 있는 노인세대의 등장에 대비, 노인창업을 유도하는 한편, 노인창업 아이템의 발굴과 창업 장애요인 분석 및 제거를 통해 노인에게 적합하고 소득창출효과가 큰 사업 모델을 개발하여 민간노인일자리사업의 활성화에 기여하고 노인창업의 사회적 확산 및 파급효과를 도모하기 위한 일자리 	<ul style="list-style-type: none"> 2009년 신규

자료 : 보건복지가족부, 「2009년 노인일자리 사업 종합 안내」 2009.

- 노인일자리 사업유형 주요 내용은 <표 2-18>에 잘 나타나 있지만, 노인일자리 사업은 지역특성에 따라 사업유형들이 다양하게 나타남. 노인일자리 사업단을 이끌어가는 인력들의 지속가능한 사업 발굴과 프로그램의 효과적 운영이 사업 성공에도 중요한 영향을 주고 있음. 물론 지방자치단체 자체 차원에서 노인일자리 사업에 대한 적극적 정책 지원도 중요함.

④ 노인일자리 사업의 단계별 변화

- 노인일자리 사업이 2002년에 출발하여 제1기 단계를 거쳐 2008년 이후 제2기 단계 사업을 진행해 나가고 있음. 제 1단계와 제 2단계 노인일자리 사업은 <표 2-19>에 나타나 있듯이, 사업초기의 여러 문제(사업의 특정 노인계층 중심, 일자리의 양적 팽창, 노인욕구와 사업내용의 불일

치, 과도한 사업목표, 후속 관리의 취약 등)들이 제기되었으며 제 2단계 사업에서는 그러한 문제들을 극복하는 방향과 전략이 마련되었음(남기철 외, 2008).

- 제 3단계 노인일자리 사업(2013~2017년)에서는 맞춤형 일자리프로그램 체제 완비, 경력개발 프로그램 강화, 사례관리의 조직화 등을 통해 사업의 정착단계에 진입하려고 함.
- 더구나 정부는 고령사회가 본격 진입할 것으로 전망되는 2018년 이후 제 4단계 사업에서는 베이비붐 세대의 사회적응 관련 보편적 노인고용 지원체제를 갖출 계획을 수립하였음.

〈표 2-19〉 노인일자리 사업의 시기별 변화

1기(2002-2007)	2기(2008-2012)	3기(2013-2017)	장기(2018 이후)
사업초기	내실화	정착기	발전기
사회 사업적 정착 저소득층 소득보장층 다양화 및 양적 팽창과 형식화	사업의 재편 육구맞춤형과 보편화 지향기반구축 1기 사업에서의 제약요인 극복	보편적·육구 맞춤형 일자리 프로그램 체제 완비 사례관리와 경력개발 프로그램 강화	베이비붐 세대 노인에 부응하는 일자리 사회적 보편화

자료 : 남기철 외, 「노인일자리사업 중장기 발전전략」 p. 148. 한국노인인력개발원, 2008.

⑤ 노인일자리 사업 수행기관 및 규모

- 2009년도에 전국적으로 노인일자리 사업을 수행하는 기관과 사업 규모가 <표 2-20>에 잘 나타나 있지만, 대한노인회가 노인일자리 사업을 가장 많이 수행하고 있고(17.9%), 다음으로 각 지방자치단체(16.3%), 노인복지관(15.1%), 종합사회복지관(13.7%) 등의 순으로 나타남.
- 노인일자리 사업의 수행기관이 2009년도는 전년도에 비하여 14.2% 증가하였고, 2008년도에 비하여 가장 많이 증가한 수행기관은 시니어클럽(37.3%)이고 다음으로 종합사회복지관이 24.4% 증가하였음(한국노인인력개발원 2010:151).

〈표 2-20〉 노인일자리 사업의 참여기관과 규모(2009)

(단위 : 개, 명, %)

구 분	기관수	사업단 수	배정일자리 수	참여인원
지방자치단체	182(16.3)	685(15.8)	87,373(38.2)	109,297(40.2)
노인복지관	168(15.1)	1,081(24.9)	43,378(19.0)	49,799(18.3)
노인복지센터	143(12.8)	255(5.9)	8,417(3.7)	9,607(3.5)
대한노인회	199(17.9)	757(17.4)	31,443(13.7)	36,694(13.5)
시니어클럽	81(7.3)	728(16.7)	23,764(10.4)	28,016(10.3)
지역문화원	27(2.4)	45(1.0)	1,034(0.5)	1,128(0.4)
종합사회복지관	153(13.7)	424(9.8)	13,979(6.1)	16,114(6.0)
기 타	162(14.5)	368(8.5)	19,325(8.4)	21,138(7.8)
합 계	1,115(100.0)	4,343(100.0)	228,713(100.0)	271,793(100.0)

자료 : 한국노인인력개발원, 「2009 노인의 경제활동과 사회참여 통계」 2010.

주 : 기타 기관에는 지자체 별도기관, 공공기관 및 시설, 노인보호전문기관, 지역자활센터, 자원봉사기관 및 종교기관(재단), 시민사회단체, 노인관련 기타 단체 등이 포함됨.

- 노인일자리 사업단은 노인복지관에 의해서 가장 많이 운영되고 있으며 (24.9%), 다음으로 대한노인회 17.4%, 시니어클럽 16.7%, 지방자치단체 15.8%, 종합사회복지관 9.8%, 노인복지센터 5.9% 등 순으로 나타남.
- 배정된 일자리수는 사업단 수와 상호 밀접한 관련성을 갖고 있지만 전체일자리 228,713개 가운데 38.2%(87,373)가 지방자치단체로 배정되었음. 그 다음으로 노인복지관(19.0%), 대한노인회(13.7%), 그리고 시니어클럽(10.4%) 등의 순으로 나타남.
- 2009년도 노인일자리 사업에 참여한 총 참여인원수는 271,793명으로 나타났음.

⑥ 노인일자리 사업의 참여자 규모 변화

- 노인일자리 사업은 노인고용을 촉진시키기 위해 정부가 지속적으로 재정 지원을 해오고 있음. 그 결과 노인 일자리 창출로 말미암아 노인취업 기회의 확대와 소득창출로 이어져 노인들의 고용안정과 노후경제생활의 안정적 유지에 중요한 기여를 해 오고 있음(표 2-21. 참고).
- 2004년 이후 재정지원은 10배 이상 증가하였고, 일자리사업에 참여하여 일자리를 얻어 취업한(단기 혹은 장기) 노인취업자수는 6배 이상 증가하였음을 알 수 있음.
 - 일자리 유형의 모든 분야에서 참여자가 급증하였음을 감안할 때 정부의 노인일자리 사업의 양적 증가를 실감할 수 있음.

〈표 2-21〉 노인일자리 사업 참여자 규모 추이

(단위 : 백만원, 명)

구 분	예 산	참 여 자						
		합 계	공공분야			민간분야		
			공 익	교 육	복 지	시 장	파 견	
제1기	2004	29,238	35,127	28,373	3,800	-	1,748	1,206
	2005	40,764	47,309	31,101	7,063	4,581	3,633	931
	2006	108,667	83,038	47,195	8,708	17,809	7,459	1,867
	2007	158,970	115,644	57,015	13,240	33,160	9,628	2,601
제2기	2008	177,854	126,370	61,732	14,493	34,164	11,530	4,451
	2009	323,679	222,616	134,976	16,523	44,299	17,757	9,061

자료 : 한국노인인력개발원, 「2009 노인의 경제활동과 사회참여 통계」 2010.

라. 노인고용정책 관련 법규 종합

- 지금까지 노인고용정책은 크게 고용노동부와 보건복지부의 기획총괄 및 행·재정적 지원에 힘입어서 추진되어 왔음(표 2-22. 참고).

〈표 2-22〉 노인고용정책 관련 법규

법	조항	관련내용
노인복지법	노인사회참여 및 일자리(제23조)	<ul style="list-style-type: none"> 노인지역봉사활동, 노인 적합직종개발, 노인취업 관련기관 등에 대한 지원 명시 노인일자리전담기관 운영
저출산 고령사회 기본법	고령자 고용 및 소득보장 (제11조)	<ul style="list-style-type: none"> 노인에게 적합한 일자리 창출
고령자고용 촉진법	직업능력개발훈련 (제6조)	<ul style="list-style-type: none"> 고령자의 고용을 촉진하기 위해 고령자에게 직업능력 개발훈련을 실시
	취업지원 (제10, 11조)	<ul style="list-style-type: none"> 고령자고용정보센터의 운영 고령자인재은행 지정 중견전문인력고용자원센터의 운영
	기준고용률 (제12조, 14조)	<ul style="list-style-type: none"> 300인 이상 근로자를 사용하는 사업장은 상시근로자 수의 3% 이상의 고령자를 고용 기준고용률 이상의 고령자를 고용하는 기업에게세금 감면 및 보조금 혜택 제공
	고령자 우선고용 직종(제15, 16조)	<ul style="list-style-type: none"> 고령자 적합 직종 선정 및 고용
	정년연장(제19조) 및 정년자 재고용 (제21, 22조)	<ul style="list-style-type: none"> 고령자가 정년을 정하는 경우 그 정년은 60세이상이 되도록 노력 정년퇴직자 재고용 및 재고용 보조금
고용보험법	전직지원 장려금(제21조)	<ul style="list-style-type: none"> 고요조정·정년 또는 근로계약기간 만료로 인하여 이직 예정 고령자 지원
	고용촉진장려금 (제23조)	<ul style="list-style-type: none"> 고령자다수고용촉진장려금 고령자신규고용장려금 정년퇴직자계속고용장려금 임금피크보전수당

자료 : 고용노동부, 「홈페이지」 <http://www.molab.go.kr>

- 고용노동부는 1991년에 제정된 「고령자고용촉진법」과 2008년에 그 명칭이 개정된 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 근거하여 고령자의 직업능력개발훈련, 취업알선 강화, 사업주에 대한 고용지도 및 지원, 그리고 고령자고용정보센터 운영 등을 해오고 있음. 더구나 「고용보험법」과 「고용정책기본법」에 의해서 고령자의 고용촉진 및 지원을 해 나가고 있음.
- 보건복지부는 1981년 제정된 「노인복지법」을 시초로 노후의 생활안정을 위하여 필요한 법적·제도적 조치들을 강구함으로써 노인복지증진에 기여해 오고 있음. 또한 저출산, 평균수명의 연장 등으로 인구고령화 현상 및 문제에 대한 대책으로 수립된 「저출산·고령사회기본법」도 일할 의욕과 능력이 있는 고령자가 최대한 일할 수 있는 환경 조성, 노후소득보장체제의 구축, 노인에게 적합한 일자리 창출 등을 적시하고 있음.

3. 주요 선진국의 노인고용정책

가. 영국

- 영국 정부는 1980년대 접어들면서 경기침체로 명예퇴직제도를 도입한 이후 고령근로자의 조기 퇴출이 증가하였으나, 1998년에 명예퇴직제도를 폐지한 이후 노인고용증진정책을 적극적으로 추진해 오고 있음.⁴⁾
- 첫째, 고용과 직업훈련에 있어서 연령차별을 없애기 위한 연령차별금지법을 도입하였음. 모든 근로자의 모집, 훈련, 승진, 해고에 있어서 부당한 연령차별을 금지하고, 65세 이하의 강제퇴직을 없애고, 개인들이 65세를 넘어서 계속 일할 수 있도록 노동권리를 보장함.

4) 영국의 노인고용정책에 대한 내용 소개는 임춘식 외. (2005) 「세계의 노인복지정책」 pp. 165-166. 요약·정리하였음을 밝혀둠.

- 둘째, 근로자들이 더 오래 일할 수 있도록 인센티브를 제공함. 공적연금 수급을 5년 동안 연기하는 사람에게 2,000~3,000파운드의 일시금 지급함. 2006년부터 근로자 개인들이 기업연금을 받으면서 동일한 고용주를 위해 계속 일할 수 있도록 기업연금규정을 수정하였음.
 - 셋째, 근로자 개인이 퇴직 계획을 수립할 때 선택과 관련된 모든 정보와 유연한 대안을 제공하여 더 오랫동안 일할 수 있도록 지원함.
 - 넷째, 고령 근로자가 고용유지 기술을 지속적으로 가질 수 있도록 학습기회를 확대하고, 아울러 보호책임을 가진 근로자들이 보호와 취업을 병행할 수 있도록 유연한 고용에 대한 권리를 확대함.
 - 다섯째, 개인들이 무능력급여를 더 오래 수급할 수 있도록 인센티브를 제공하는 대신에 근로 관련 활동을 하도록 권장하고 보상함.
- 영국의 노인취업알선 프로그램에는 다음과 같은 내용을 포함하고 있음.
- 「New Deal for Skills」 프로그램은 기술과 자격 부족으로 인해 재취업이 어려운 사람에게 일할 수 있도록 지원해 줌.
 - 일부 기업은 퇴직한 노인들에게 낮은 임금으로 전일제 혹은 시간제로 일할 수 있도록 하거나 혹은 작업장을 별도로 만들어 일할 기회를 제공함.
 - 노인복지공장(Old Workers' Sheltered Workshop)은 중앙정부나 지방정부의 후원을 받아 운영하며 노인들의 정신적 활동에 도움을 줄 뿐만 아니라 적합한 직종을 개발하여 지속적으로 일할 수 있도록 함.

나. 프랑스

- 프랑스 정부는 시대별로 노인고용정책의 주요 내용을 달리해 왔으며 이는 국가의 산업구조의 변화, 경제상황, 인구학적 요인 등에 의해서 영향을 받음(임춘식 외. 2005).

- ① 1950년대 말까지 프랑스에서 노인고용정책의 주요 핵심은 고령 노동력의 활용으로 고령 근로자에게 경제활동의 연장을 권장하였음
- ② 1960년대에는 산업구조의 조정 차원에서 고령 근로자의 조기퇴직이 필요하여 정부는 국가-기업의 협약에 의해 특정 직업분야에서 60세 이상 조기퇴직자를 위한 특별급여를 지급하였음.
- ③ 1970년대에는 노인의 경제활동의 조기 중단이 일반화되어서 기업의 생산체계에서 노인의 체계적 퇴출을 지향하게 됨. 1972년 7월 법으로 공포된 「직업 간 전국 협약, Accord National Interprofessionne」은 전국 고용기금이 아닌 실업보험의 틀 내에서 60세 이상 근로자의 직업상실로 인한 소득상실을 보장해 주었음. 조기퇴직제도가 예외적 혹은 부분적 성격을 지녔으나 전국적으로 실시되는 보편적 성격을 띠게 됨.
- ④ 1990년대 중반부터는 국가의 재정 지원하의 조기퇴직제도에 대한 접근을 상당히 제한하여 조기퇴직의 수혜로부터 배제시키려는 제도적 개선이 있었음.
 - 예컨대, 실업급여 수령 시작 연령을 55세에서 57세로 상향조정하여 고령 근로자의 조기퇴직을 예방하는 일종의 조치였음.
 - 2001년에 제정된 고용차별금지법과 중견경력 소유자의 직업훈련강화 프로그램에 의해 고령 근로자의 일부만 취업대상이 되고 있는 선별적 노동시장 접근을 완화하였음.
 - 2003년 여러 가지 산업분야에 걸쳐 직업훈련 접근을 허용하는 평생교육에 대한 산업 간 협정 체결이 이루어짐.
- ⑤ 2003년 연금개혁법 제정에 의해 고령자의 조기퇴직을 억제하고 근로기간의 연장을 꾀함으로써 고령 근로자의 고용유지 뿐만 아니라 기존의 조기퇴직 문화와의 단절을 기대하고 있음.

다. 독일

- 독일 정부는 노인고용촉진 및 지원을 법적으로 뒷받침하기 위해 사회법 III에 명시해 놓고 있음. 독일의 노인고용정책의 핵심 내용은 최성일·손기영 외(2009:43-46)에서 다음과 같이 제시하고 있음.

① 노인인력 활용 관련 법규

- 소득보전제도 : 고령실업자의 재취업을 지원하기 위한 것으로써 적용대상을 50세 이상의 실업자나 실업의 위험에 직면해 있는 근로자로서 적어도 180일 이상 동안의 실업급여 수급 자격을 갖고 있어야 함.
- 점진적 퇴직제도 : 고령 근로자들을 대상으로 작업시간을 단계적으로 단축시켜주고 이런 결과에 따른 소득상실 부분은 사회보장제도에서 별도의 보충소득을 제공해주는 것임. 따라서 노인들이 신체적 노화에 따른 노동강도 부담을 덜어주고, 별도의 보충소득을 제공하여 고령자의 장기근로를 유도하는 제도임.
- 아젠다 2010 : 고령자의 직업능력개발과 일자리 창출을 위해서 하르츠법을 제정하여 새로운 일자리 창출, 새로운 고용기회 확대, 불법노동문제 해결, 구직지원서비스 강화, 실업부조와 사회부조의 통합 등을 주요 내용으로 하고 있음.

② 노인인력활용 프로그램

- 개별노동자 지원 프로그램 : 연방고용청이 고령자에게 일정한 자격요건(55세 이상, 12개월 이상 실업상태, 실업문제 해결에 기여 등)을 갖추면 임금지원을 하여 재취업할 수 있도록 함.
- 수행지관 지원 프로그램 : 연방고용청이 고령노동자의 고용을 목적으로 하는 기업 건물의 신축, 증축 및 기계설비에 소요되는 비용에 대하여 원칙적으로 30% 범위 안에서 보조금 또는 대출을 제공하는 정책임.
- 50세 플러스 이니셔티브 : 독일 내 62개 지역에서 고령의 장기실업자들에게 일자리를 제공하고, 또한 지속적인 직업훈련에 필요한 재정지

원을 제공함으로써 직장 내 건강과 안전을 개선하여 노인들의 고용 가능성을 제고하는 프로그램임.

- 고령자 고용 프로그램 : 고령 근로자 직업능력개발 모델, 고령 근로자 실업예방 모델, 고령 근로자 자질향상 모델을 운영하고 있음.
 - 고령 근로자 직업능력개발 모델은 노인의 경험과 지식에 기초하여 학습자 중심의 교수학습방법과 현장중심의 능력개발을 연계함으로써 맞춤형 직업능력개발을 운영하려는 것임.
 - 고령 근로자의 실업예방 모델은 고령실업자를 위해 장기실업자가 되는 것을 피할 수 있도록 하는 고용촉진방안의 역할을 함.
 - 고령 근로자의 자질향상 방안 모델은 고령 근로자에게 직업생활에서 조기에 퇴직하는 것을 방지하는 교육훈련을 제공하는 프로그램임.

라. 미국

- 미국의 노인고용정책은 고령자들에게 포괄적인 복지서비스를 제공하는 차원에서 추진되고 있으나 노인들의 소득보장제도의 틀내에서 전개되고 있음. 따라서 노인들은 공적부조 프로그램에 근거하는 사회보장제도하에서 포괄적 서비스를 받고 있음.
 - 다만 퇴직 후의 고령자 소득을 퇴직 전의 40% 수준밖에 보장해 주지 못하고 있기 때문에 노인들은 사적연금이나 개인적인 다른 소득에 의존하지 않을 수밖에 없음(원영희, 2001).
 - 이러한 사실은 주로 공적연금제도에 의존하는 유럽 국가들과 달리 미국은 사회보장제도가 충분히 발전되어 있지 않기 때문에 사적연금제도가 보완하는 형태를 갖추고 있음.
- 미국의 노인고용정책과 관련된 법은 주로 미국노인법, 연령차별금지법, 직업훈련교육법에서 잘 나타나 있음(유성호 · 장민수, 2008:117-126).

① 미국노인법 (The Older American Act)

- 1965년 제정된 미국노인법은 노인을 위한 지역사회서비스 보조를 위한 것으로 노인뿐만 아니라 노인부양가족의 각종 복지 서비스 제공, 노인의 권리 옹호를 위한 법임(www.aoa.gov & US Department of Health & Human Service)
- 사회보장법이 고령자들의 노후 연금과 공적부조 및 의료보험과 관련된 법이지만, 미국노인법은 노인들에게 제공되는 각종 서비스 제공과 연구·교육훈련에 드는 재정지원 및 노인복지서비스 전달체계를 구축하는 법임.
 - 1973년 노인법 개정 이래 55세 이상 저임금 고령자를 위한 고령자의 지역사회 서비스 고용을 적극적으로 지원하고 있음.

② 연령차별금지법

- 1967년 제정된 연령차별금지법은 40세 이상의 근로자를 연령을 이유로 한 고용, 승진 및 퇴직에 대한 차별을 금지하고 있음(www.eeoc.org).
 - 나이보다 능력에 기초한 고용증진, 고령에서 자의적인 연령차별의 금지, 연령이 고용에 미치는 파급효과와 관련하여 노사관계 정립 등을 목적으로 하고 있음.
- 고령자에게 새로운 일자리를 만들어 주는 고용정책은 다른 연령층의 일자리를 빼앗는 것이 아닌 새로운 고용창출이 이루어지도록 하는 것이 바람직함.

③ 직업훈련법(Comprehensive Employment & Training Act)

- 1973년에 제정된 직업훈련협력법에는 55세 이상 실업자와 저소득층 고령자 등 노동시장에서 불리한 지위에 있는 사람들에게 생활비 지원과 직업훈련 프로그램을 제공하여 취업을 알선하고 있음(www.aoa.gov).

④ 고령자 고용관련 프로그램

- 공공 및 민간부분에서 보조금이 지급되지 않는 일(예컨대, 노인센터, 탁아소, 학교, 병원 등 공공 일자리)이나 시간제 근무(주당 20시간 정도)와 같은 지역사회 서비스 고용을 목적으로 하고 있음.

- 55세 이상의 저소득층 고령자에게 기회를 먼저 주도록 하는 사실이 고령자 고용관련 프로그램에 규정되고 있음.

〈표 2-23〉 미국 고령자 고용프로그램 운영체제

프로그램	고령자지원	녹색손길	고령자 말벗	양조부모
법적근거	노인복지법	노인복지법 직업훈련 협력 법	국내자원봉사 법	국내자원봉사 법
주관부서	노동부 고용 훈련청	주 정부	주 정부	주 정부
운영주최	전국 노인협회		전국 노인 봉사단	
운영방식	비영리단체	비영리단체	비영리단체	비영리단체
범주 및 대상	- 전국 27개주 고령자 - 55세 이상 비 취업 저소득층 노인	- 55세이상 고령자 - 불우한 노동자	- 건강한 저소득층 고령자 - 주(州)가 정하는 소득 이하의 고령자	- 55세 이상의 저소득층 고령자
특징	<ul style="list-style-type: none"> • 미국 최대비영리조직 고령자 직업 알선 가장 오랜된 고령자 고용 프로그램 중 하나 - 시간제취업 : 주20시간 활동, 최저임금 수혜 	<ul style="list-style-type: none"> - 가장 오래되고 큰 준고령 노동자교육/훈련 고용 제공기관 - 처음에는 국립공원 고속도로 개선 등 녹지관리사업으로 시작 - 현재는 고령자/장애자/저소득근로자취업목적 	<ul style="list-style-type: none"> - 주(州)가 정하는 40시간 사전교육 이수 - 주당 20시간(연간 1,044시간)활동 - 동년배고령자에 의한 도움 제공으로 시설운영비 및 서비스 절약 	- 약 3만 명의 회원(노인)들이 약 8만 명의 청소년에게 다정한 조부모 역할
재정지원	- 노동부 보조금	- 노동부 보조금	- 정부 : 60% - 기부금 : 40%	- 정부보조 : 50% - 지역기부금 : 50%
세부 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> - 음식배달 - 방과 후 교실 - 도서관 보조원 - 컴퓨터 오퍼레이터 - 간병인 - 경리/운전사 	<ul style="list-style-type: none"> ① 직업기술 <ul style="list-style-type: none"> - 가정 건강보조자 - 간호조무사 - 컴퓨터 오퍼레이터 ② 교실 내 훈련 <ul style="list-style-type: none"> - 참여자가 필요한 기술개발에 중점 ③ 현장훈련 <ul style="list-style-type: none"> - 특수직종 훈련 - 직업체험 P/G * 최신기술훈련중점	<ul style="list-style-type: none"> - 동년배 고령자 방문 - 필요한 도움 제공 - 우정을 나눔 	<ul style="list-style-type: none"> - 장애시설, 회복기의 병원 및 교도소 수감 청소년, 비행청소년, 장애아동, 학대/방치된 아이들의 조부모 역할로 말벗 - 생활지도 - 레크리에이션 활동 - 정서함양

자료 : 김대빈 · 이금룡, 「고령자 활성화 정책」 p. 95. 2005.

- 녹색손길프로그램(Green Support Program: GSP)은 저소득층에게 직접적인 재정지원과 함께 친환경직업을 홍보하는 지역고용서비스 프로그램으로 전국적으로 규모가 가장 큼(Lynch & Smith, 1994).

- 고령자 말벗 프로그램(Senior Companion Program: SCP)은 55세 이상 노인들로 구성된 전국노인봉사단이 제공하는 자원봉사 서비스 프로그램 가운데 하나로서 독거노인들을 방문하여 말벗이 되어 도움을 주는 서비스임(www.seniorcorps.gov).
- 1969년 개정된 미국노인법을 근거로 마련된 양조부모프로그램(Foster Grandparents Program: FGP)는 어른의 도움이 필요한 아동들을 대상으로 부모와 같은 역할을 해주는 서비스임.
- 이러한 프로그램들의 구체적 내용은 <표 2-23>에 나타나 있음. 미국의 노인고용정책의 프로그램들은 연방정부, 주정부 그리고 각종 민간단체들의 지원과 협력체제하에서 다양한 형태로 전개되고 있음. 그런데 미국의 노인고용 촉진 및 지원 정책들은 대개 지역복지 서비스 사업들과 연계하여 경제적으로 빈곤한 고령자층을 대상으로 추진되고 있고, 여기에 다양한 민간기관들이 협력하고 있음.

마. 호주

- 호주의 노인고용정책은 고령자들이 가능한 일찍 퇴직하지 않고 오랫동안 남아 경제활동에 참여할 수 있도록 하는데 초점이 맞추어 지고 있음.
- 직업이 없는 노인들이 정부의 지원(특히 노령연금)에 전적으로 의존하기 보다는 가능한 빠른 기간 내에 직장생활을 할 수 있도록 정책적 지원을 하려고 노력하고 있음. 그러한 노인고용정책 지원 프로그램들은 다음과 같음(임춘식 외, 2005:347-350).

① 노령연금연장보너스제도(Pension Bonus Scheme)

- 노령연금 수급 연령 이후에도 직장생활을 지속적으로 하도록 유도하기 위해서 만일 직장생활을 하면서 노령연금을 신청하지 않을 경우 그에 대한 보너스를 지급하는 제도를 시행하고 있음.

② 직장관계법(Workplace Relations Act 1996, WRA)

- 고용주와 근로자가 서로 상의하여 퇴직시기와 방법을 단계적으로 접근할 수 있는 유연성있는 퇴직 방안 마련
- 직업 성격상 특정한 연령에 퇴직을 해야 하는 직종을 제외하고 고용주가 연령을 이유로 고령 근로자를 해고할 수 없도록 함.

③ 정년제의 폐지

- 연방정부 사법공무원과 공공기관의 근로자의 65세 정년 의무 규정을 폐지함.

④ 호주 구직전산망 구축(Australian JobSearch)

- 구직과 관련된 도움을 제공하는 전산망인 「Australian JobSearch」를 운영하고 있음. 구직자의 개인 홈페이지나 이메일을 통하여 구직자의 개인 소유 기술과 지식을 기업에게 알려줌.

⑤ 집중구직지원제도

- 직업을 구하기 어려운 상황에 처한 사람(특히 준·고령자, 장애인 등) 가운데 직장을 구하는 사람에게 직업을 구하는 데 필요한 모든 지원을 직접(one-to-one assistance) 제공하는 프로그램임.

- 집중구직지원자로 선정되면 우선 구직 계획 수립하고, 구직에 필요한 기술과 조건을 충족시키기 위한 훈련과 교육을 받을 수 있도록 지원하고, 지원자와 정기적으로 만나 상담함.

⑥ 경력상담 프로그램

- 구직자의 능력과 관심에 적합한 직업을 추천하고, 취업에 필요한 교육과 훈련을 받을 수 있는 곳을 찾아 주는 프로그램

⑦ 재취업 프로그램

- 가족이나 다른 사람의 간병으로 인하여 2년 이상 직장생활을 할 수 없었던 사람을 주요 서비스대상자로 선정하여 필요한 취업 관련 서비스를 제공하는 프로그램임.

- 특히 45세 이상의 준고령자 가운데 직업을 구하는 사람에게 교육 및 훈련 기회 등의 다양한 혜택을 제공함.

⑧ JobWISE

- 준·고령자 구직자를 위하여 특별히 개발된 고용 관련 전산망으로 구인 정보, 고용 관련된 프로그램과 서비스를 제공함.

⑨ 고령자 실습 인센티브

- 3년 이상 실업상태에 있는 45세 이상인 자 가운데 집중구직지원서비스를 받고 있는 자가 고용과 관련된 새로운 기술을 습득하기 위하여 취업하였을 때 고용주에게 시작할 때 일정한 액수의 현금을 지급하는데 실습기간 종료시 지급하는 제도임.

바. 일본

- 일본의 노인고용정책은 모든 노인들이 65세까지 취업기회를 확보하는 것을 목표로 설정하여 이를 실천하기 위한 다양한 정책적 지원체계를 갖추어 나감(김대빈·이금룡, 2005:108; 유성호·장민수, 2008:100-114; 최성일 외, 2009:39-42).

〈표 2-24〉 일본의 고령자 고용정책

분 야	항 목	주요 내용
고령자 고용촉진	정년 연장 등	- 정년 연장(65세), 계속고용, 정년 폐지 등의 의무를 기업에 부과하고 보조금을 지급 - 「70세까지 일할 수 있는 기업」 프로젝트 추진
	재취업 (또는 전직) 지원	- 채용, 모집시 연령제한 금지 - 이직이 불가피한 경우 구직활동 지원 - 시범고용사업 추진
	다양한 사회참여 촉진 지원	- 「실버인재센터」, 「재취직 지원 사업」 실시 - 창업활동 지원
연금제도 개편	고령자연금지급개시연령 상향조정(60 → 65세) 고령기초연금의 조기 감액 지급제 및 지연 중액 지급제 운영 60대 전반의 피용자에 대한 감액 지급 폐지(재직노령연금제도 개선)	

자료 : 유성호·정민기, 「고령화사회와 고령자 고용정책」 p. 101. 2008.

- 일본 정부의 노인고용정책은 크게 고령자 고용촉진정책과 연금제도개편에 초점이 맞추어져 있음(표 2-24. 참고).

① 노인고용정책 관련 법 제도

- 일본 정부는 1971년에 「고령자 등의 고용촉진에 관한 특별조치법」을 제정하여 노동시장에서 상대적으로 뒤쳐진 노인들에 대한 고용촉진 문제를 진지하게 검토하기 시작하였음. 그 가운데 정년제도가 가장 우선적으로 변화시켜 나갔는데 정부는 기업에게 정년연장을 권고하고 이를 기업이 수용하면서 이를 법제화하여 나갔음.
 - 정부가 60세 정년의무화 법제화 시기인 1994년에 이미 84%의 기업이 60세 정년을 실시하였음.
- 정부는 1986년에는 「고령자고용안정법」을 제정하여 일본의 노인고용정책의 기본 틀로 삼아 60세 정년의 고용의무를 규정함과 동시에 정년연장에 관한 행정지도를 규정하였음.
 - 이에 따라 기업에서는 제고용제도와 근무연장제도 등 계속고용제도, 퇴직을 전제로한 출향제도, 고령자회사의 설립 등 정년제도의 틀 이외에 정년퇴직 후에도 동일기업 또는 동일기업 그룹 내에서 지속고용을 하려는 기업의 노력이 더해지면서 60세 정년제가 점차 일반화되게 되었음.
- 1994년에 「고령자고용안정법」을 개정하여 1998년 이후에는 퇴직 연령을 60세로 설정하는 것을 법적으로 의무화하였음. 또한 고용보험법을 개정하여 고연령계속고용급부금제도, 1997년에는 계속고용정착촉진조성금을 신설하여 노인고용촉진을 위한 제도를 마련하였음.
- 1999년에는 65세 정년을 위한 기초 작업을 시작하여 제9차 고용대책기본계획에 65세 정년제를 지향한다는 목표를 적시하였음.
- 2004년 6월에 「고령자고용안정법」을 개정하여 노인이 능력과 의욕이 있는 한 일을 계속할 수 있도록 하여 고령자의 고용안정 제도를 확립하였음.

- 2006년 4월 1일부터 60세 미만 정년 금지, 2006년부터 2013년까지 단계적으로 정년을 65세까지 연장, 정년제 폐지 의무 중 한 가지를 선택하도록 규정해 놓고 있음.
- 특히 일본 정부는 고령자 고용안정을 위해서 재정적인 지원제도를 도입하여 구체적 규정을 만들어 시행하고 있음(표 2-25. 참고).
- 그 외에 고령자 고용안정법에 따라 정년을 연장하거나 폐지하는 중소기업에 대해서는 중소기업 정년연장 장려금을 기업규모별, 정년 상한 등에 따라 차등 지급하고, 정년 연장 등에 따른 의식개혁, 창업, 사회 참여 등의 연수를 실시하는 기업에 대해서는 고용환경정비 조성금을 지급하는 등 보조금을 지급하고 있음.
- 특히 정년 후 계속고용을 촉진하기 위해 사업주뿐만 아니라 노인 개인에 대해서도 급부금을 지급하는 고연령고용계속 급부금제도를 시행하고 있음.

〈표 2-25〉 고령자 고용관련 지원금제도의 개용

계속고용 정착촉진 조성금	61세 이상의 연령에 대한 정년연장 등을 실시한 경우 또는 희망자 전원을 65세까지 고용하는 계속고용제도(재고용 등)를 마련했을 경우 및 해당 제도 도입에 따라 60세 이상 65세 미만의 고용률이 15%를 넘은 사업주에 대하여 조성
이동 고령자등 고용안정 조성금	경영재건을 위한 사업 재구축 속에서 그룹 내 기업에서 내보낸 중·고연령자를 받아들여, 61세 이후의 고용을 확보하는 사업주에 대하여 조성
중·고령자 시행 고용 장려금	중·고연령 구직자를 단기간 시행고용으로 받아들이는 사업주에 대하여 조성
고령자 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
특정구직자 고용개발 조성금	60세 이상 65세 미만의 구직자를 공공 직업안정소 또는 무료·유료 직업소개 사업자의 소개에 따라 계속해서 고용하는 노동자로 고용한 사업주에 대하여 조성

자료 : 저출산고령화사회위원회, 2006.

- 실업예방책 혹은 실업대책으로서의 성격이 강하며 또한 재취업에 따른 임금감소분에 대한 일부 지원하는 측면에서 노인에 대한 임금보전적 성격을 갖고 있음.

② 연금제도의 개편에 의한 노인취업 촉진

- 일본 정부 2004년에 「노령연금법」을 개정하여 후생연금의 급여 수준을 낮추었고, 급여증액은 물가 변동과 연동시켰으며 2013년부터 특별지급 노령후생연금의 지급개시연령을 상승시켰음.
 - 노인의 임금과 물가 하락분이 연금급여액을 감소시키지만 그 하락분 이상으로 연금급여액이 낮아지지 않게 하였음.
 - 연금개정안의 공적연금의 급여수준을 낮추기 때문에 시민들의 노후생활 안정을 위해서 기업연금을 장려하는 조치를 취함.
- 이처럼 고령자 연금지급 개시연령의 상승은 정년연장과 밀접한 관계를 갖게 되었음.

③ 노인의 취업과 사회참여 촉진

- 실버인재센터는 국가와 지방자치단체가 적극 지원하는 전국 규모의 조직으로써 고령자에게 적합한 직종을 개발하고, 구인·구직을 연계해주는 사업을 추진함.
 - 60세 이상 노인으로 구성되어 있는 민간단체로서 노인들의 지식, 기술 및 경험을 살려서 지역사회와 협력하여 일할 기회를 확보하여 지역사회발전에 이바지하고 있음.
 - 취업 희망 노인들을 등록회원으로 가입시켜 과거의 경험, 재능, 전문분야별로 해당 공공기관이나 단체·민간기업 등에 취업을 알선함.
- 고령자고용안정센터는 취업 희망 노인들의 취업기회 확대에 도움을 주기 위하여 중앙정부 단위에 「중앙고령자고용안정센터」를 개설하고 모든 기업의 사업주로 하여금 고령자 고용 권장 조치를 취하고 있음. 아울러 고령자 고용 관련 취업 정보를 제공하고 있음.

- 고령자 고용안정에 관한 조사연구, 고령자계속 고용 조치, 고령자 고용 관련 교육, 고령자 고용정보 제공, 노인고용 사업주에게 교부금 지급, 고령자 복지증진 등과 같은 세부 사업 프로그램을 운영하고 있음.
- 노인취업알선기관은 정년퇴직한 노인들에게 재취업의 기회를 주고, 동시에 사회복지협의회 내에 노인을 위한 무료직업소개소와 직업훈련제도 등을 마련하고 있음.
 - 정년퇴직 예정자를 대상으로 정년퇴직 3년 전부터 직업훈련을 실시하여 퇴직을 앞둔 고령근로자로 하여금 새로운 지식, 기술 및 기능을 학습 및 훈련받도록 하고 있음.
 - 취업알선 분야는 서가정리, 회계, 정원사, 방문판매원, 창고관리, 편집 및 번역, 목공, 상표붙이기, 건물보수작업, 어린이 돌보기, 병약노인 돌보기 등임.
- 고령자협동조합은 고령자협동조합법에 의해서 설립되어 20~90대에 이르는 회원으로 구성되어 있음.
 - 퇴직노인들에게 일자리를 마련해 줌으로써 건강과 생활 활력을 증진시키는 데 기여하고 있고 이는 지역복지사업소를 중심으로 추진되고 있음.
 - 조합원의 출자금에 의해서 운영되고 있으며 조합원수가 3만명에 이르고 있음(김대빈·이금룡, 2005).
 - 고령자협동조합이 운영하는 세부 프로그램은 먼저 도우미 양성, 노인 급식, 주간보호, 환자운송, 건강프로그램 운영, 자원봉사활동, 뉴스레터 발간 등임.

사. 주요 선진국 노인고용정책의 시사점

- 주요 선진국의 노인고용정책이 우리나라 노인일자리 창출, 고용촉진·지원 및 고용안정과 관련된 정책 마련에 주는 시사점을 보면 다음과 같음.

- 첫째, 고령사회의 대응 차원에서 법·제도를 마련하여 노인고용 문제를 해결하기 위한 종합적 대책을 수립하였음. 이러한 법·제도는 국가별 특성에 따라 약간의 정도 차이는 있으나 근본적으로 노인고용의 촉진 및 고용안정에 초점을 두고 있음.
 - 우리나라도 2008년 고령자고용촉진법을 개정하면서 고용상 연령차별 금지 조항을 신설하면서 보다 진전된 노인고용촉진 관련 진전된 법적 근거를 마련하였으나 강제 의무조항이 아니어서 현실적으로 실효성에 한계가 있음.
 - 따라서 일본과 서구 선진국의 사례에서 볼 수 있듯이 정부가 노인고용정책의 실효성을 극대화해 나가기 위해서는 선언적 규정보다는 의무화 규정으로 명시하는 법적 근거를 조속히 마련하여야 할 것임.
- 둘째, 미국을 제외한 서구 선진국과 일본의 노인고용 주요 정책변화가 정년연장제도의 변화를 통해 노인들로 하여금 정년 이후에도 고용계속과 고용보호를 위한 법적·제도적 장치를 마련하고 있음. 다시 말해서, 노인들이 정년 이후에 계속 일을 하려는 추세를 감안할 때 정년연장 문제에 대해 노조와 기업주간에 합의 도출을 시작할 시점임.
 - 기업들에게 정년연장은 비용 부담을 많이 주기 때문에 정년연장보다는 시간제고용이나 파견근로와 같은 고용형태를 선호함.
 - 그러나 만일 기업이 정년연장을 할 경우에 임금의 일부를 연금재정에서 보조해 줌으로써 고용계속 유지와 연금재정도 악화되지 않은 효과를 얻게 됨(유성호·장민수, 2008).
- 셋째, 일본의 사례에서 엿 볼수 있듯이, 정부가 노인의 고용안정을 위해 사업주와 사업주 단체가 자발적으로 참여하는 이해·양보·신뢰의 노사문화로 정년연장 및 고용계속제도의 도입에 대한 사회적 합의를 이끌어 내는데 사전에 중요한 역할이 필요함.
 - 그러나 우리나라에서는 노인고용정책의 핵심 과제인 정년연장은 노조에서는 찬성하지만 사업주나 친기업단체(경영자총협회, 대한상공회의

소, 전국경제인연합회 등)는 반대하는 양상이 아직도 있음.

- 넷째, 독일의 경우처럼, 생애주기별 평생교육 시스템을 구축하여 노인의 연령, 기술, 교유수준 및 경험 등을 고려하여 특성화 교육 및 재취업 훈련프로그램을 활성화시켜 노인고용을 촉진 및 지원해 나감.
 - 정부가 정년 이전에 노인인력의 개발과 훈련을 법적으로 보장하여 기업의 고령자 직업훈련 프로그램 운영에 대한 지원을 동시에 하여 퇴직 이후의 노인고용 문제를 체계적으로 접근하고 있음.
- 다섯째, 노인일자리 사업과 고령자 인력활용의 효율적 추진은 민간부문의 협력과 참여가 상당히 중요함. 특히 미국의 경우처럼, 공공기관과 민간기관 간에 상호 네트워킹 구축은 노인복지의 질적 수준 향상과 고령자의 고용안정에 주요한 역할을 하고 있음.
- 여섯째, 선진국의 사례에서 볼 수 있듯이, 노인 일자리 창출 및 고용촉진·지원과 관련된 노인고용정책에 대한 접근방법은 통합적이고 종합적이라는 것임. 예를 들면, 고령자 정년제도의 개편은 노인복지, 연금제도, 고용보험, 청년일자리 문제, 직업훈련 등의 관련 정책들을 연계하여 종합적으로 이루어졌음.
- 일곱째, 우리나라는 노인고용정책을 추진하는 정부부처가 고용노동부와 보건복지부로 이원화되어 역할과 기능의 상호 조정과 분담의 문제가 대두되어 정책추진의 책임성, 일관성 그리고 실효성 등을 제고하는데 한계점이 있음.
 - 따라서 선진국의 경우처럼, 중앙정부 차원에서 특정 총괄부서가 노인고용정책의 기획, 입안, 결정, 집행 및 평가 그리고 노인고용 및 직업훈련의 제도개선 사항을 일관성과 효과성에 바탕을 두어 강력히 추진해 나갔음.
- 여덟째, 선진국 사례처럼 정부가 점진적 퇴직제도와 소득보전제도를 잘 연계시켜 고령 근로자의 근로시간 단축에 의한 소득감소 부분과 기업주의 고령자 고용에 따른 부담부분에 대해 재정적 지원을 해 주

고 있음. 따라서 향후 우리나라도 노인 일자리 창출 및 고용안정을 제대로 해 나가기 위해서는 정부가 직접 재정적 지원 예산을 마련하여 현실성 있게 추진해 나가야 할 것임.

- 그러나 아직까지 우리나라는 다만 노인을 취업한 기업에 대하여 노인 고용촉진장려금을 지급하고 있으나 기업들이 권고 사항이지 의무사항이 아니기 때문에 노인정년연장 및 노인계속고용에 커다란 실효성을 거두지 못하는 실정임.

- 끝으로 호주를 비롯한 주요 선진국에서 볼 수 있듯이, 노인인력 활용의 효율성과 실효성을 제고하기 위해서는 노인인력 전산망을 전국 및 지역단위에서 잘 구축할 필요성이 있음. 이를 통해 노인의 구인과 구직의 연계체제 강화해 나가야 할 것임.

제3장 제주지역의 노인고용 현황과 개선점

1. 제주지역 노인고용 현황

가. 제주노인의 인구학적 변화

- 제주지역의 65세 이상 노인인구 비율은 계속 증가하고 있고, 80세 이상 노인인구 비율은 미미한 변화를 보이고 있음. 그러나 65세 이상 노인 가운데 85세 이상 노인인구 비율이 증가하고 있음을 알 수 있음(표 3-1. 참고).
- 특히 제주지역의 85세 이상 인구는 2001년에 3,839명에서 2009년에 6,261명으로 증가하여 63.1% 증가하였음. 따라서 2005년까지는 완만한 증가를 보이고 있으나 2006년 이후부터는 급격한 증가 추세를 보이고

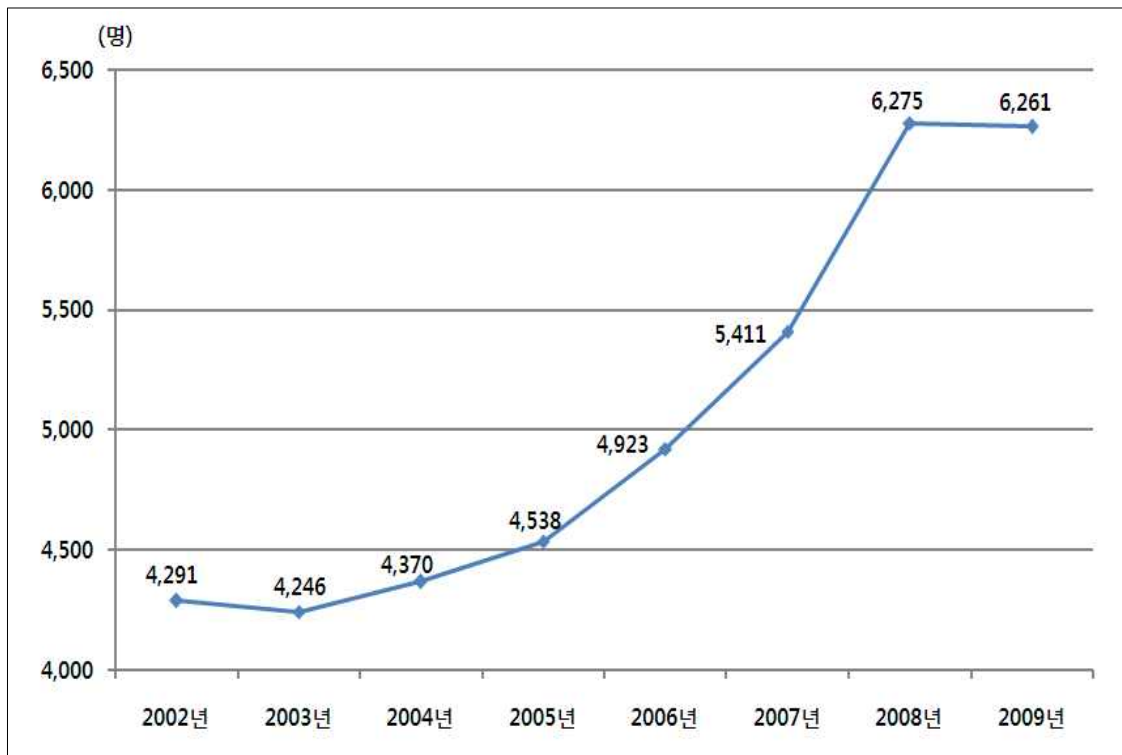
〈표 3-1〉 제주지역 노인인구의 변화

(단위 : 명, %)

구 분	2000년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
전체인구(A)	542,368	557,569	561,695	563,388	560,618	567,913
65세이상인구(B)	43,334	55,795	58,685	62,198	64,191	66,702
80세이상인구(C)	8,313	10,437	10,611	11,202	11,617	12,589
85세이상인구(D)	3,849	4,538	4,923	5,411	6,275	6,261
B/A(%)	8.0	10.0	10.4	11.0	11.5	11.7
C/B(%)	19.2	18.7	18.1	18.0	18.1	18.8
D/B(%)	8.9	8.1	8.4	8.7	9.8	10.6

출처 : 제주특별자치도, 「주민등록인구통계보고서」 각 년도.

통계청, 「주민등록인구통계」 각 년도.



〈그림 3-1〉 연도별 제주지역 85세 이상 인구 변화

있음. 이런 증가 추세를 감안할 때 제주지역의 장수인구가 앞으로 더욱 증가할 것으로 전망되고 있음(그림 3-1. 참조).

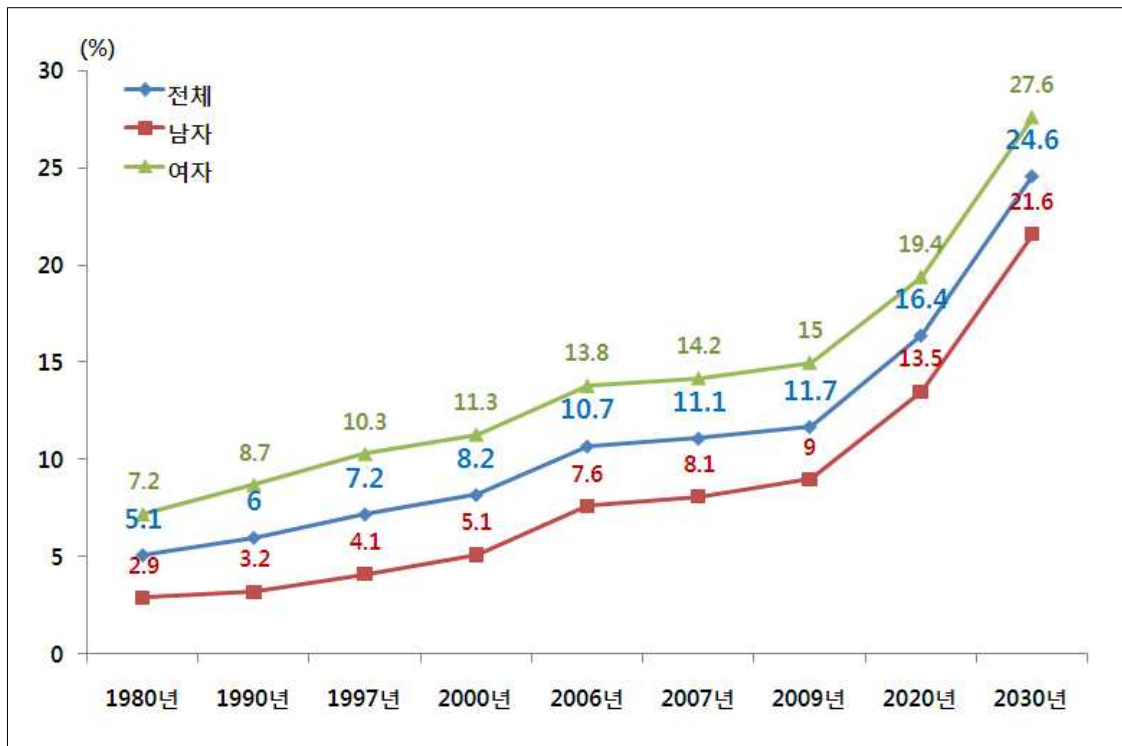
- 노인층 인구의 증가는 제주사회의 정치, 경제, 사회, 문화 등의 다양한 분야에 중요한 영향을 주기 때문에 그 변화 추이와 인구구성비 비중을 살펴보는 일이 중요함. 특히 노인인구변화는 노인고용과 노인부양 문제와는 연관되어 있어서 중요한 의미를 갖음.
- <표 3-2>은 제주노인의 성별 고령인구 구성비 추이를 보여주고 있는데, 2006년에 65세 이상 노인인구가 전체 제주인구 가운데 7.0%를 넘어 고령화 사회로 진입하였고, 2020년에는 14.0%를 넘어 이미 고령사회로, 그리고 2030년에는 20.0%를 넘어 초고령사회로 진입하였음을 알 수 있음.
- 고령층 노인인구가 2009년까지 완만한 증가 추세를 보여주었으나, 2009년 이후 급격한 증가를 보여주고 있음. 또한 여성노인이 남성노인보다 인구구성비 차지 비율이 더 높게 나타남(그림 3-2. 참고).

〈표 3-2〉 제주지역 노인의 성별 고령인구 추이

(단위 : 명, %, 여자 100명당)

구 분	1980년	1990년	1997년	2000년	2006년	2007년	2009년	2020년	2030년
65세이상	23,968	30,388	37,413	43,197	58,167	60,629	66,702	89,182	131,299
구성비	5.1	6.0	7.2	8.2	10.7	11.1	11.7	16.4	24.6
성 비	38.7	36.3	39.3	45.1	55.3	56.9	62.8	70.8	80.0
<남자>	6,684	8,097	10,557	13,421	20,706	21,975	24,772	36,966	58,356
구성비	2.9	3.2	4.1	5.1	7.6	8.1	9.0	13.5	21.6
<여자>	17,284	22,291	26,856	29,776	37,461	38,654	41,930	52,216	72,943
구성비	7.2	8.7	10.3	11.3	13.8	14.2	15.0	19.4	27.6

자료 : 제주특별자치도, 「주민등록인구통계보고서」 각 년도.



〈그림 3-2〉 제주노인의 성별 고령인구 구성비 추이

나. 제주노인의 경제활동 참여

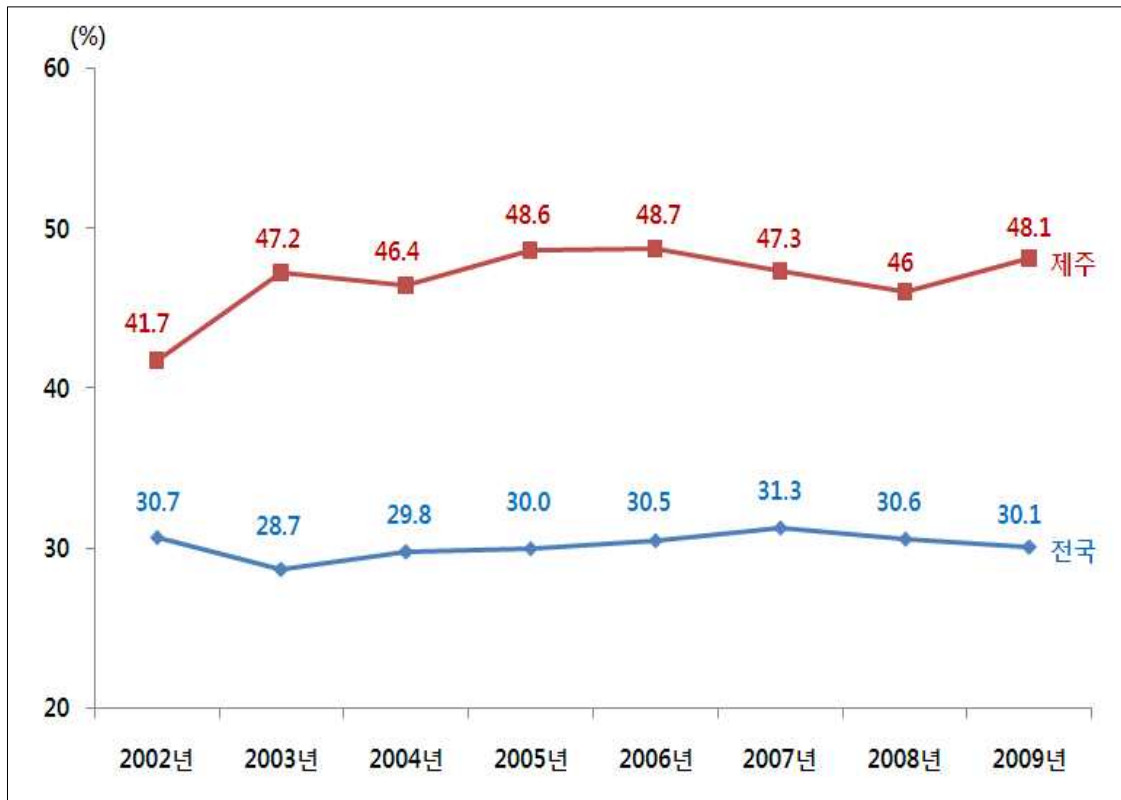
- 제주노인들은 고령자가 되어도 경제활동에 참여하여 가능한 자립적 생활을 유지하려는 경향이 일반적으로 강함. 제주노인들은 일상생활 속

〈표 3-3〉 전국 및 제주지역 65세 이상 인구의 경제활동참가율 변화

(단위 : %)

구 분		2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
전국	15세 이상	62.0	61.5	62.1	62.0	61.9	61.8	61.5	60.8
	65세 이상	30.7	28.7	29.8	30.0	30.5	31.3	30.6	30.1
제주	15세 이상	69.3	70.5	69.7	70.0	70.0	69.2	68.8	67.8
	65세 이상	41.7	47.2	46.4	48.6	48.7	47.3	46.0	48.1

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 각 년도.



〈그림 3-3〉 전국 및 제주지역 65세 이상 인구의 경제활동참가율 변화

에서 ‘움직일 수 있을 때 까지 일’을 하는 독특한 노동문화를 가지고 있음. 다시 말해서, 노인이 아무리 나이가 들어도 신체적·정신적 건강이 허락하면 경제활동에 참여하는 경향이 있음.

- 제주지역의 산업구조 여건상 읍·면지역의 산업 활동영역은 주로 농업 부문임. 따라서 읍면지역의 노인들 절대 대다수가 영농활동에 참여하고 있음. 영농활동으로부터 은퇴 한 고령층 노인들도 육체적·정신적으로 건강하면 과수 농사, 밭농사, 텃밭 가꾸기 등의 일을 직접 하면서 자녀들에게 의존하지 않고 생활비나 용돈을 벌어 생활하는 경제적 자립 의지를 가지고 있음.
- 제주지역 65세 이상 인구의 경제활동참가율은 2009년에 47.3%로 전년도에 비하여 2.1%p 상승하였으나, 2009년 전국의 65세 이상 노인 경제활동참가율 30.1%에 비해 무려 18.0%p 보다 훨씬 높음(표 3-3. 그림 3-3. 참조).
- 또한 15세 이상 인구와 65세 이상 인구의 2009년 경제활동참가율 격차를 살펴보면 제주는 19.7%p로 전국 30.7%p에 비해 상대적으로 그 격차가 적음.
- 이처럼 제주노인들은 나이가 들어서도 젊은이들 못지않게 경제활동에 적극적으로 참여하고 있음을 알 수 있음. 이러한 사실은 제주특별자치도 여성능력개발본부(2007:26-40)의 조사 연구보고서에도 잘 보여주고 있음.
- 그래서 제주특별자치도의 여성능력개발본부의 2007년 연구보고서의 연구결과를 언급하면 다음과 같음.
 - 전체 조사대상자인 65세 이상 노인 363명 가운데 수입이 되는 일에 종사하는 노인은 163명(44.9%)이고, 그리고 112명(69.1%)이 농업·축산업·어업에 종사하는 것으로 나타남.
 - 현재 일하는 이유 가운데 돈이 필요하기 때문이라는 응답자가 104명(64.6%)으로 가장 많고, 다음으로 일하는 것이 좋아서 25명(15.5%), 능력 발휘 11명(6.8%) 등의 순으로 나타남.

- 노인들이 앞으로도 계속 일을 하겠다는 응답자는 123명(75.9%)으로 대다수의 노인들이 경제활동을 계속할 의향을 가지고 있음.

다. 제주지역 노인일자리 사업의 현황 및 문제점

1) 제주특별자치도의 노인일자리 사업

- 제주특별자치도의 노인일자리 사업은 중앙정부의 정책적 지원에 힘입어 추진되어 오고 있으면 구체적 일자리 창출 현황은 <표 3-4>에 나타남.

<표 3-4> 제주지역의 연도별 노인일자리 사업 추진현황

(단위: 개)

연도별	총계	공공형 일자리	시니어클럽	일자리박람회	고용촉진장려금 수혜
2004년	519	369	150	-	-
2005년	859	525	145	189	-
2006년	1,842	1,362	125	355	-
2007년	1,921	1,461	138	322	57(41.6)
2008년	2,261	1,572	532	157	94(80.7)
2009년	2,720	2,347	373	-	154(117.6)
2010년	2,667	2,023	322	322	168(139.1)

자료 : 제주특별자치도, 「내부자료」 각 연도, 제주시니어클럽, 「내부자료」 각 연도.

주 : 1) 2010년도의 노인일자리 사업 실적은 10월 말 현재 기준임.

2) 시니어클럽 실적은 2009년 서귀포시니어클럽 지정으로 제주시니어클럽과 합산한 것임.

3) 고용촉진장려금 수혜자는 실제 고용인원 수이고 ()은 월평균 인원 수를 말함.

- 제주지역에서 노인일자리 사업이 시작된 2004년에 519개 일자리가 창출되었고, 그리고 2010년 10월 말 현재까지 2,667개 일자리가 생겨서 지난 9년 동안 전체 노인일자리 증가율이 무려 413%에 이르고 있음.
- 공공형 일자리 수는 2004년에 369개이었으나 2010년에는 2,023개로 증가하여 지난 9년 동안 448% 증가하였음.

- 제주특별자치도로부터 지원받는 제주시니어클럽이 창출한 노인 일자리 수는 2004년에 150개이었으나 2010년에는 322개로 증가하였음. 2009년까지는 꾸준히 증가추세였으나 그 이후 감소하였음을 알 수 있음.
 - 제주시니어클럽이 주관하는 노인일자리 박람회를 통해서 창출한 노인 일자리 수는 2005년 189개, 2006년 355개, 2007년 322개, 2008년 157개, 그리고 2010년 322개로 지난 6년 동안 70.4% 증가하였음.
 - 2007년부터 시행해 온 노인고용촉진장려금제도에 의한 노인일자리사업 지원사업으로 창출된 노인일자리 수는 2007년 57개, 2008년 94개, 2009년 154개, 2010년 168개로 증가하였음.
- 제주지역의 노인일자리 사업 추진에 따른 예산지원은 2004년에 353백만원, 2005년 706백만원, 2006년 1,988백만원, 2007년 1,974백만원, 그리고 2008년 2,042백만원, 2009년 3,724백만원 2010년 3,014백만원으로 8배 이상 증가하였음.
- 특히 2009년에 예산 증액은 중앙정부 및 지방자치단체가 경제살리기 일환으로 노인일자리사업 추경예산이 대폭 확대되었기 때문임.
 - 노인일자리 사업을 지원하는데 국비와 지방비가 각각 50% 정도씩 부담되고 있음.
 - 특히 제주특별자치도는 2007년부터 노인고용촉진장려금을 책정하여 노인일자리 사업을 적극 지원하고 있음. 이는 타시·도에서 추진하고 있지 않은 정책으로 큰 의미가 있음. 그래서 2007년에 100백만원, 2008년 200백만원, 2009년 300백만원, 그리고 2010년 320백만원이 매년 지원되고 있음.
 - 노인고용촉진장려금에 의한 노인일자리 사업 지원으로 노인 경비원, 주유원, 매표원, 미화원 등의 일자리 창출에 기여하고 있음.

2) 제주시니어클럽

- 제주시니어클럽은 2004년 3월에 중앙정부(보건복지부)로부터 노인인력 지원기관으로 지정받았고, 동시에 제주특별자치도 혹은 행정시(특히 제주시)로부터 위탁받아 다양한 노인일자리 사업을 수행해 오는 민간

전문 수행기관임.

- 노인일자리 사업은 노인복지법 제23조와 저출산고령사회기본법 제11조에 근거하여 추진되고 있음.

○ 제주시니어클럽의 고유사업을 통한 노인일자리 수는 약간 감소한 반면 제주시로부터 지원받는 위탁사업은 2배 이상 증가하였음(표 3-5. 참고).

〈표 3-5〉 제주시니어클럽 연도별 노인일자리 사업 추진현황

(단위 : 개수)

연도별	총계	고유사업				위탁사업
		합계	사회참여형	시장형	인력파견형	
2004년	543	150	110	40	-	393
2005년	300	145	-	20	125	155
2006년	452	125	-	45	80	327
2007년	491	138	-	28	110	353
2008년	595	242	-	34	208	353
2009년	788	373	174	10	189	415
2010년	546	246	44	9	193	300

자료 : 제주시니어클럽, 「내부자료」 각 연도

주 : 제주시니어클럽의 위탁사업은 제주특별자치도와 제주시로부터 지원받아 추진되고 있고 주로 공익형, 교육형, 복지형, 그리고 시장형 노인일자리 사업임.

- 2004년도 고유사업인 사회참여형에는 주례 및 교육강사, 간병사업단, 산모도우미 등이 있고, 시장참여형에는 전통음식제조판매, 전통음식식당 및 실비용품 판매 등이 있음.
- 2005년도에 고유사업으로 시장참여형에는 변화가 없으나 인력파견형에는 주차원, 주유원, 농가 도우미 등이 추가 되었음. 위탁사업에는 공익형(청소년지킴이, 교육강사, 간병도우미), 자립지원형(농가도우미, 생활소품제작, 화훼·태왁·짚신 제작)이 있음.
- 2006년도에 고유사업으로 시장형의 새로운 일자리 사업은 시니어국수맛집, 하르방뽕튀기, 제주야생차제조가 있고, 반면에 제주시 위탁사업에 2005년과 달리 교육복지형에 노노케어봉사대, 주거환경개선단, 1-3

세대 교육강사, 실버러브하우스, 그리고 자립지원형에 실버인력뱅크, 청정콩나물재배, 전통문화지킴이 있음.

- 2007년에 새로운 고유사업은 시장형으로 제주참살이가 추가되었고, 반면에 위탁사업에는 공익형으로 시니어관광도우미, 자립지원형에 한울한땀, 시니어빨래방, 천연염색, 친환경비누&공예 사업이 새롭게 추진되었음.
- 2008년에 고유사업으로 은모닝꽃모아 사업(화환재사용방지)이 수행되었고, 노인일자리 사업의 복지형은 한울한땀 사업(상복, 조끼, 개량한복 등 제작·판매), 인력파견형은 시험감독관 파견사업이 새롭게 추가되었음.
- 2009년의 고유사업으로 바다사랑지킴이 사업(쾌적한 해안 환경구축 및 조성)과 외곽경비원파견사업이 새롭게 수행되었고, 노인일자리 사업에서는 교육형으로 은빛인형극단(구연 동화 등)과 1-3세대 통합교육 프로그램이 새롭게 추가되었음.

3) 서귀포시니어클럽

- 서귀포시니어클럽은 제주특별자치도로부터 노인일자리 사업을 위탁받아 수행하는 기관으로 2009년 1월 29일 지정받은 민간전문 수행기관임.
 - 서귀포시니어클럽은 주로 서귀포시 지역을 대상으로 노인일자리 사업을 추진해 나가고 있음. 물론 이러한 사업은 노인복지법 제23조와 저출산고령사회기본법 제11조에 근거하여 추진되고 있음.
- 서귀포시니어클럽의 노인일자리 사업은 시작된지 2년이 되지 않았지만 사업 활성화를 위한 기반 구축에 힘쓰고 있음.
- 서귀포시의 2009년 노인일자리 사업을 보면(표 3-6. 참고), 전체 노인일자리 수는 419개이고, 그 가운데 인력파견형 171개(40.8%), 교육형 123개(29.4%), 공익형 57개(13.6%), 복지형 53개(12.6%), 그리고 시장참여형 15개(3.6%) 순으로 나타남.

〈표 3-6〉 서귀포시니어클럽 노인일자리 사업 현황(2009년)

(단위 : 개수)

연도별	총계	복지형	교육형	시장형	인력 파견형	공익형
2009년	419	53	123	15	171	57

자료 : 서귀포시니어클럽, 「내부자료」 각 년도.

주 : 서귀포시니어클럽의 위탁사업은 제주특별자치도와 서귀포시로부터 지원받아 추진되고 있고 주로 공익형, 교육형, 복지형, 시장참여형, 인력파견형 노인일자리 사업임.

- 서귀포시 노인일자리 사업 유형을 보다 구체적으로 보면, 복지형에는 노-노케어사업 (요보호 가정 방문하여 말벗, 청소 및 수발 등 서비스), 교육형에는 시니어 길동무사업(올레 문화해설 및 가이드), 손주사랑교육강사, 아이사랑도우미, 시장참여형에는 대장금사업(웰빙떡거리 제조 및 건강특화작물재배 판매), 두레사업(상복, 조끼 및 각종 소품 제작 및 판매), 그리고 공익형으로 바다사랑지킴이(해안가쓰레기 수거 작업) 등이 있음.

4) 고령자 인재은행

- 고령자 인재은행 운영 사업은 고용노동부가 지원하는 노인일자리 사업의 일환으로 2003년부터 추진되어 오고 있음. 또한 「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 제2조 제1호에 의거하여 기준에 적합한 준고령자(50세~55세미만)를 대상으로 고용촉진장려금을 지원해 오고 있음.
- 제주지역의 고령자 인재은행 운영은 고용노동부 지원을 받아 제주YWCA 여성인력개발센터와 서귀포YWCA에 의해 운영되고 있음. 그러나 2010년부터 제주YWCA 여성인력개발센터가 맡고 있던 고령자 인재은행 사업은 제주시니어클럽으로 이관되어 추진되고 있음.
 - 고령자 인재은행 관리업무는 제주특별자치도종합고용지원센터가 맡고 있음.
 - 제주YWCA 여성인력개발센터와 서귀포YWCA가 그 동안 운영해 온

고령자 인재은행 사업에는 전액 국고지원이며 각각 1명의 인건비만을 지원받고 있음.

- 제주시 고령자 인재은행 운영 현황은 <표 3-7>에 나타나고 있듯이, 지난 7년 동안 노인일자리와 관련한 구인, 구직, 알선, 직업상담, 직업훈련, 취업 부문에서 증가 현황을 보여주고 있음.
 - 제주시의 고령자 인재은행 프로그램을 통하여 취업한 노인 수는 지난 7년 동안 277% 증가하였음.
 - 취업한 대부분의 준고령자 노인들은 단순한 기술과 능력을 요구하는 시간제 임시직의 단순 노무직(예컨대, 건물관리사, 가정도우미, 주방보조원, 간병도우미, 도배사, 조리보조원, 영유아관리사, 가사보조원, 등)에 종사하였음.

<표 3-7> 제주YWCA 고령자 인재은행 현황

(단위 : 명, 천원)

연도별	구인	구직	알선	직업상담	직업훈련	취업	지원금 (1인 인건비)
2003년	355	322	337	415	84	282	7,895
2004년	355	420	401	450	38	311	8,400
2005년	368	404	348	276	128	268	9,600
2006년	608	850	965	567	57	615	14,400
2007년	550	577	673	850	118	517	16,800
2008년	714	560	910	571	38	674	16,800
2009년	1,340	813	2,843	836	23	895	20,400

자료 : 제주YWCA 여성인력개발센터, 「내부자료」 각 년도.

- 특히 2010년도 제주시 고령자 인재은행의 노인일자리 사업은 제주YWCA 여성인력개발센터에서 제주시니어클럽으로 이관·수행되었는데 추진 현황을 보면, 2010년도 노인일자리 사업에 117명이 참여하였는데 실제로 82명만이 일자리를 갖게 되었음(제주시니어클럽 내부자료, 2010.11. 30).

- 서귀포YWCA 고령자 인재은행 사업은 2006년부터 추진되어 오고 있음. 지난 5년 동안 노인일자리와 관련한 구인, 구직, 알선, 직업상담, 직업훈련, 취업 부문에서 증감 현상을 보여주고 있음(표 3-8. 참고).
- 서귀포시의 고령자 인재은행 프로그램을 통하여 취업한 노인 수는 지난 5년 동안 증가 혹은 감소하는 경향을 보여주고 있음.
 - 제주시 고령자 인재은행과 마찬가지로 대부분의 준고령자 노인들은 단순한 기술과 능력을 요구하는 시간제 임시직의 단순 일자리(예컨대, 가사도우미, 호스피스도우미, 영유아보조원, 산모도우미, 가사보조원, 조리사, 주방보조원 등)에 종사한 것으로 나타남.

〈표 3-8〉 서귀포YWCA 고령자 인재은행 현황

(단위 : 명, 천원)

연도별	구인	구직	알선	직업상담	직업훈련	취업	지원금 (1인 인건비)
2006년	316	369	1,210	32	31	316	14,400
2007년	412	512	1,444	28	28	406	9,600
2008년	324	513	1,240	175	79	320	22,200
2009년	439	473	1,507	473	135 (직업기초교육포함)	366	22,200
2010년 9월	354	363	957	363	71	306	16,650

자료 : 서귀포YWCA, 「내부자료」 각 년도.

5) 대한노인회제주도연합회 노인취업지원센터

- 대한노인회 중앙회가 중앙정부의 보건복지부로부터 재정지원을 받고 노인일자리 사업을 총괄·관리하고 있으며, 제주도연합회 노인취업지원센터는 중앙회로부터 지원받아 사업을 집행하고 동시에 평가를 받아 오고 있음.

- 대한노인회 제주도연합회 노인취업지원센터는 2004년 이후부터 현재까지 노인 취업알선 및 지원 업무를 해 오고 있음(표 3-9. 참고)⁵⁾.
- 지난 6년 동안 제주시 지역의 노인일자리 수가 서귀포시 지역보다 많게 나타났음.⁶⁾ 시(市)의 노인들은 생활비 혹은 용돈을 벌기 위해 여러 유형의 일자리를 구하는 경향이 있으나 주로 읍·면지역(특별자치도 이전의 북제주군, 남제주군)의 노인들이 준·고령자들도 영농활동에 계속 참여하기 때문에 일자리를 많이 찾지 않게 됨.
 - 노인일자리 유형은 대부분 단순 일용·임시직(주차원, 주유원, 농가도우미, 등)에 한정되고 있음.

〈표 3-9〉 제주노인취업지원센터 연도별 노인일자리 사업 현황

(단위 : 명, 천원)

구 분	제주시	서귀포시	북제주군	남제주군
2004	1,194	917	170	54
2005	562	230	106	69
2006	555	184	117	97
2007	835	256	220	173
2008	951	490	-	-
2009	938	500	-	-
합 계	5,035	2,577	613	393

자료 : 대한노인회 제주도연합회 노인취업지원센터, 「내부자료」 각 연도.

- 5) 노인취업지원센터에서 수행하는 노인일자리 유형별 그리고 단·장기별 구체적 사업내용은 자료의 미발간으로 여기서는 취업한 노인 일자리 수를 중심으로 제시하였음.
- 6) 제주특별자치도가 출범(2006. 7. 1)하기 이전 제주도의 행정구역은 4개 시·군(제주시, 서귀포시, 북제주군, 남제주군)이었으나, 그 이후 2개의 행정시(제주시, 서귀포시)로 통합되어서 2008년 이후 자료는 제주시와 서귀포시만 해당됨.

라. 제주지역 노인일자리 사업의 문제점⁷⁾

1) 노인일자리 사업의 전문수행기관 부족

- 현재 제주지역에서 추진되는 노인일자리 사업은 제주특별자치도, 제주시니어클럽, 서귀포시니어클럽, 고령자인재은행, 대한노인회 제주도연합회 등에서 추진하고 있으나 노인일자리 사업과 관련 하여 연구기획, 상담, 알선, 훈련, 구직·구인 정보, 홍보, 평가업무 등을 체계적·일관성 있게 처리하는 전문수행기관이 부족함.
- 현재 노인일자리 사업을 수행하는 기관들도 고유 업무가 있어 노인일자리 사업에 전념하기가 어려움이 있음. 특히 전문인력, 재정지원, 근무환경 등의 취약한 상황으로 노인일자리 개발 및 발굴, 그리고 고용지원 등의 업무를 효율적으로 처리하고 그 실효성을 제고하는데 한계점이 있음.

2) 노인인력의 노동시장 구조 분석 미흡

- 제주지역의 노인들이 직면하고 있는 노동시장의 여건, 구조적 특성, 노인인력의 수급 등에 대한 여건분석 및 예측에 대한 종합적 분석이 거의 이루어지고 있지 못함.
 - 제주지역 전체 노인인력 시장의 구인·구직 현황, 특성 및 이동 상황, 노인 인적자원pool, 노인취업열망, 노인부양체계 등의 여러 분야에 대한 연구들이 나오지 않아 노인일자리 사업을 추진하는데 어려움이 있음.

3) 산업구조의 취약성으로 노인인력 수요처 부족

- 제주지역의 노인들이 경제활동에 참여하려는 의향은 강하나 실제로 노인인력을 활용해 줄 수 있는 수요처가 아주 부족한 상태임. 왜냐하면 제주지역의 산업구조가 청정 1차 산업(특히 농업)과 관광·서비스산업에 편중되어 있어서 노인들에게 괜찮은 일자리를 찾기가 힘들.

7) 제주지역의 노인일자리 사업 관련 문제점에 대한 내용은 고승한(2008. 5. 15)을 참고하였음을 밝혀둠.

- 현재 제주지역의 노인일자리는 대부분 임시직·시간제 단순노동을 요구하는 분야에 집중되어 있어서 안정된 전문적 직종의 일자리가 부족함.
- 그래서 제주노인들이 주로 취업하는 일자리는 일시성, 계절성, 단순성 등과 같은 성격을 가져 양질의 일자리로 인식되지 않음.

4) 노인일자리 발굴 및 개발 프로그램 부족

- 현재 제주지역에서 추진되는 노인일자리 사업 프로그램은 주로 중앙 정부 및 한국노인인력개발원에서 개발된 사업에 의존하고 있는 실정임.
- 전국에서 공통적으로 적용되는 중앙 정부 차원의 노인일자리 운영 프로그램에 따르다 보니 제주지역 노인 및 가족문화, 노인인력시장 수급, 노인인적자원 특성 등을 고려하지 못하는 경향이 있음.
- 제주지역에 노인 취업 및 재취업을 위한 노인 대상 취업교육 및 훈련 프로그램을 자체적으로 개발하고 이를 전문적으로 운영하는 노인인력개발원이 없는 실정임.

5) 노인일자리 사업 추진의 중앙 정부 의존 문제

- 노인일자리 사업은 처음부터 중앙 정부의 보건복지부 혹은 고용노동부에서 총괄·감독·관리하고 지방자치단체는 집행하고 있음.
- 중앙 정부와 지방자치단체는 노인일자리 사업 추진을 위한 예산 편성이 매칭펀드 방식으로 이루어졌기 때문에 노인일자리 사업은 공공부문 중심으로 치우치게 됨. 따라서 노인일자리 창출 사업에 민간부문의 참여가 현실적으로 어려운 상황임.
 - 중앙 정부의 예산 감축이 발생하면 노인일자리 사업은 위축될 수밖에 없는 구조적 한계성을 가지고 있음.
- 향후 고령화가 더욱 급속히 진행되고, 건강하고 일할 능력이 있는 노인층이 증가하고, 노인의 사회적 부양 부담이 늘어나는 상황에서 일하기를 희망하는 노인층 수요를 충족시키는데 공공부문으로 한계성이 있음.

6) 재정적 지원체계 구축의 미흡

- 제주지역의 노인일자리 창출 관련 사업이 제주특별자치도에 의해서 총괄·관리되고 있고, 반면에 민간부문은 예산 범위 안에서 지원받아 사업을 수행하여 보고하는 수준에 있음.
- 특히 고용노동부에서 지원하는 고령자 인재은행 사업은 담당 인력의 1인 인건비만 지원하는 상황에서 노인일자리 창출 및 고용지원, 그리고 고용정책의 실효성을 얻는데 근본적 어려움이 있음.

7) 노인일자리 사업 참여를 통한 소득보장의 미흡

- 제주지역에서도 거의 모든 노인일자리가 시간제·임시직 직종이어서 사회보험 (건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험) 가입이 거의 보장되고 있지 못함.
- 노인일자리 참여를 통해 받는 급여가 충분하지 못하여 경제적 안정과 건강한 노후생활을 보장하는데 훨씬 미흡함.

8) 맞춤형 노인인력의 개발 및 활용 미흡

- 노인일자리 수요처 부족으로 인해서 취업 의사를 가진 노인들의 성별, 연령별, 학력별, 지역별, 기술수준별, 경력별, 일자리 유형별 요인 등을 고려한 노인고용이 이루어지고 있지 못함.
- 노인일자리 공급과 수요 불일치 문제를 해결하기 위해서는 구인·구직 연계 강화를 위해서 노인일자리 사업의 통합관리 체제 구축이 필요함.

9) 민간부문에서 노인일자리 창출 부족

- 노인일자리 지속적으로 창출해 나갈 수 있고, 동시에 고용계속을 유지해 나갈 수 있는 민간부문이 노인고용 활성화에 보다 적극적 관심과 지원이 부족함.
- 물론 노인고용촉진장려금이 마련되어 있으나 민간기업체(사업체)의 고용주가 쉽게 수용할 수 있을 만큼 지원 규모가 크지 못함.

- 특히 중앙정부뿐만 아니라 지방자치단체 차원에서 선진국의 노인고용 안정화를 위한 법적·제도의 뒷받침이 아직까지 미흡한 상태임.

2. 제주지역 노인고용의 주요 특성

- 제주지역의 노인 경제활동참가 현황, 노인일자리 사업 현황 및 문제점을 감안할 때 제주지역의 노인고용과 관련된 주요 특성을 보면 다음과 같음.
 - 첫째, 제주지역의 노인들은 대체로 나이가 들어서도 경제활동에 적극적으로 참여하여 일을 하려는 특성이 강함.
 - 둘째, 고령사회 대비를 위한 노인고용의 사회·정책적 지원체제가 충분히 구축되지 못함. 지방자치단체 차원에서 정부의 국비 지원에 대한 일정 부분 부담하고, 특히 노인고용촉진장려금을 마련하여 지원하는데 그치고 있음.
 - 셋째, 지자체의 노인고용정책과 현안문제 해결이 주로 중앙정부의 정책 개발 및 지원 범위 속에서 접근되는 경향이 있음.
 - 넷째, 지역특성을 고려한 노인일자리 사업 개발의 미흡으로 노인인력의 공급은 많은데 수요처가 모자라는 실정임. 현실적으로 노인고용의 욕구를 충분히 해소해 주지 못하고 있음.
 - 다섯째, 제주지역의 노인고용 분야가 주로 농업부문(특히 밀감 및 밭농사 등)에 종사하고 있어서 다양한 일자리 창출이 필요함.
 - 여섯째, 노인고용을 위한 공공 및 민간부문간의 긴밀한 협력 및 통합관리 체계가 미흡하므로 특히 민간부문에서 노인고용문제에 대한 적극적 관심과 지원이 요구됨.
 - 일곱째, 노인고용은 노인복지의 질적 개선을 도모하는 차원에서 이루어지지 못하고 생활비 및 용돈 마련을 위한 소득보전 차원에서 수행되는 경향이 있음.

- 여덟째, 노인고용문제를 주로 노인일자리 사업의 지원 및 활성화에 집중하여 해결하려는 경향이 있음. 노인고용문제가 노인의 소득, 주거, 의료 및 여가 등과 관련하여 종합적 접근이 필요함.
- 아홉째, 제주지역의 노인고용에 대한 조사 연구가 미흡하여 노인고용 정책 및 프로그램 개발이 부족함. 도내 대학 혹은 노인복지 관련 전문가들이 노인일자리 및 노인고용 문제에 대한 조사 연구가 활발히 이루어져야 할 것임.
- 열 번째, 제주지역에서도 노인들이 취업하여 일하는 근로환경이 대체로 열악한 상황에 놓여있음. 다시 말해서, 노인들이 종사하는 직장에서 일의 유형이 임시직·단순노동직이기 때문에 임금수준, 고용연장, 4대 보험 혜택 등에서 불리한 입장임.

제4장 제주지역의 노인고용 실태조사 결과 및 해석

1. 조사의 설계

- 본 연구는 제주지역 노인들의 취업구조와 경제활동 상황, 그리고 노인 일자리 및 고용현황 및 문제점들을 파악하여 향후 제주지역 노인들이 노후생활의 안정을 가져 오는데 중요한 노인고용 활성화를 위한 다양한 정책 방안을 모색하기 위해 수행되었음. 그런 차원에서 제주노인들이 실제로 노인일자리 및 고용과 관련된 다양한 인식과 의견을 알아보기 위해서 실증조사를 실시하였음.
- 조사대상 지역은 제주특별자치도 전체 행정구역에 한정되었음.
- 노인인력의 공급과 수요에 대한 상호 연계를 고찰하기 위해서 일반 노인과 일반 기업체(사업체)를 대상으로 설문조사하였음.
- 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science Program)를 이용하여 빈도분석을 하였음.
- 본 연구의 설문조사는 제주발전연구원 사회조사센터에 의해서 2010년 11월 15일~11월 26일 기간에 이루어졌음.

2. 일반노인 조사결과 분석 및 해석

가. 일반노인 대상 조사 방법

- 자료 수집은 구조화된 설문지에 의한 자기기입식 설문조사(Administrative questionnaire)가 사용되었으며 면접조사 경험이 많은 면접조사원이 조사대상자를 직접 만나 자료를 수집하였음.

- 조사대상 노인 모집단은 현재 제주지역에 거주하는 60세 이상 남녀 노인으로 취업을 하여 일을 하거나 혹은 취업하지 않고 집에 있는 노인 모두를 포함하였음.
- 조사대상 노인의 표본 선정은 성별, 연령, 지역 등을 고려하여 임의 할당 표집하여 그 가운데 무작위표집(random sampling)에 의해 이루어졌음.
- 최종 조사대상자로 선정된 300명(취업노인 150명, 미취업노인 150명)의 노인을 대상으로 설문조사를 실시하였으나 조사회피, 응답부실, 이해부족 등으로 3명의 자료는 분석에서 제외되어 나머지 297이 최종 분석에 사용됨.
- 최종 분석은 빈도분석이 이용되었음. 분석에는 응답자의 인구학적 변인과 평생교육의 인지 및 필요성, 구직문제, 취업문제, 일자리 및 노인 고용정책 등의 변인이 포함되었음.

나. 일반노인 대상 조사결과

1) 조사대상자의 일반적 특성

- 조사대상 노인들의 거주지역별 분포를 보면, 제주시 동(洞)지역 161명(54.2%), 서귀포시 읍·면지역 69명(23.2%), 서귀포시 동(洞)지역 41명(13.8%), 제주시 읍·면지역 26명(8.8%) 등으로 나타났음.
- 은퇴 전 직업별로 살펴보면, 농·축·수산업 100명(33.7%), 전업주부 52명(17.5%), 자영업(숙박, 음식 등) 35명(11.8%), 공무원 27명(9.1%), 경영·관리직, 일용단순직 각각 24명(8.1%), 기술생산직, 판매서비스업, 기타 각각 10명(3.4%), 전문직(회계, 의료, 등) 5명(1.7%) 등의 순으로 나타남.
- 노인들이 생활에 필요한 주된 수입원을 살펴보면, 본인 및 배우자의 근로소득 145명(48.8%), 자녀 등의 보조 74명(24.9%), 연금(국민연금·공무원·군인연금 등) 30명(10.1%), 공적부조(기초생활, 기초노령연금 등) 19명(6.4%), 개인연금 12명(4.0%), 부동산·증권·저축등의 이익배

- 당 6명(2.0%), 퇴직금 및 실업급여, 기타 각각 5명(1.7%), 친·인척 도움 1명(0.3%) 등의 순으로 나타났음.
- 현재 월 평균 수입은 30만원 미만 131명(44.1%), 30만원~49만원 이하 65명(21.9%), 50만원~99만원 45명(15.2%), 100만원~149만원 이하 33명(11.1%), 수입이 전혀 없다 12명(4.0%), 200만원 이상 6명(2.0%), 150만원~199만원 이하 5명(1.7%) 등의 순으로 나타남. 따라서 조사대상 노인들의 월평균 소득이 50만원 미만인 경우가 66.0%를 차지하여 경제생활에 어려움을 겪고 있는 것으로 판단됨.
 - 노인들의 현재 경제생활 수준을 보면, 그저 그렇다 149명(50.2%), 어렵다 119명(40.0%), 좋은 편이다 29명(9.7%) 등으로 그저 어렵다가 좋은 편이다 보다 상대적으로 높게 나타났음.
 - 현재 거주 주택소유별로 살펴보면, 본인(배우자)소유의 집 217명(73.1%), 자녀 소유의 집 58명(19.5%), 전세집 17명(5.7%), 월세집 5명(1.7%) 등의 순으로 나타남. 대부분의 노인들이 자기소유의 집에 거주하고 있음.
 - 현재 지출을 많이 하는 곳을 기준으로 살펴보면 본인(배우자) 생활비 140명(47.1%), 약값 및 의료비 92명(31.0%), 경조사 및 친목회비 39명(13.1%), 손자녀 용돈 14명(4.7%), 집세 10명(3.4%), 기타 2명(0.7%) 등의 순으로 나타났음.
 - 노인들의 현재 건강상태를 보면, 보통이다 146명(49.2%), 좋다 109명(36.7%), 나쁘다 42명(14.1%) 등의 순으로 나타남. 조사대상 노인들의 건강상태가 대체로 좋은 것으로 나타남.
 - 조사대상 노인들의 학력수준을 보면, 중졸 88명(29.6%)이 가장 많고, 다음으로 초등 졸 86명(29.0%), 고졸 68명(22.9%), 무학 43명(14.5%), 대졸(전문대 졸 포함) 이상 12명(4.0%) 등의 순으로 나타났음.
 - 노인들의 결혼상태별 분포를 보면, 배우자와 함께 살고 있다가 204명(68.7%)으로 가장 많고, 다음으로 사별하여 혼자 살고 있다 90명(30.3%), 별거 및 이혼하여 사는 경우 및 기타가 각각 1명(0.3%) 등의 순으로 나타남.
 - 성별로 살펴보면 여성 153명(51.5%), 남성 144명(48.5%) 순으로 나타났고, 연령별로는 70세 이상~75세 미만 94명(31.6%)이 가장 많고, 다음으로 75세 이상~80세 미만 90명(30.3%), 65세 이상~70세 미만 72명(24.2%), 80세 이상~90세 미만 38명(12.8%), 60세 이상~65세 미만 3명(1.0%) 등의 순으로 나타남.

〈표 4-1〉 조사대상자의 일반적 특성

(단위 : 명, %)

구 분		빈도(명)	비율(%)
거주지역	제주시 동(洞)지역	161	54.2
	서귀포시 동(洞)지역	41	13.8
	제주시 읍·면지역	26	8.8
	서귀포시 읍·면지역	69	23.2
은퇴 전 직업	농·축·수산업	100	33.7
	자영업(숙박, 음식 등)	35	11.8
	전문직(회계, 의료, 등)	5	1.7
	경영·관리직	24	8.1
	기술생산직	10	3.4
	판매서비스업	10	3.4
	일용단순직	24	8.1
	공무원	27	9.1
	전업주부	52	17.5
	기 타	10	3.4
현재 주된 수입원	본인 및 배우자의 근로소득	145	48.8
	부동산·증권·저축등의 이익 배당	6	2.0
	자녀 등의 보조	74	24.9
	퇴직금 및 실업급여	5	1.7
	개인연금	12	4.0
	연금(국민연금·공무원·군인 연금 등)	30	10.1
	친·인척 도움	1	0.3
	공적부조(기초생활, 기초노령 연금 등)	19	6.4
기 타	5	1.7	
현재 월 평균 수입	30만원 미만	131	44.1
	30만원 ~ 49만원 이하	65	21.9
	50만원 ~ 99만원	45	15.2
	100만원 ~ 149만원 이하	33	11.1
	150만원 ~ 199만원 이하	5	1.7
	200만원 이상	6	2.0
현재 경제생활	수입이 전혀 없다	12	4.0
	매우 어렵다	34	11.4
	대체로 어렵다	85	28.6
	그저 그렇다	149	50.2
	대체로 좋은 편이다	25	8.4
	매우 좋은 편이다	4	1.3

〈표 4-1. 계속〉 조사대상자의 일반적 특성

(단위 : 명, %)

구 분		빈도(명)	비율(%)
현재 거주하는 집	본인(배우자) 소유의 집	217	73.1
	자녀 소유의 집	58	19.5
	전세집	17	5.7
	월세집	5	1.7
현재 지출을 많이 하는 곳	본인(배우자) 생활비	140	47.1
	경조사 및 친목회비	39	13.1
	약값 및 의료비	92	31.0
	손자녀 용돈	14	4.7
	집 세	10	3.4
	기 타	2	0.7
현재 건강상태	매우 좋다	16	5.4
	대체로 좋다	93	31.3
	보통이다	146	49.2
	대체로 나쁘다	39	13.1
	매우 나쁘다	3	1.0
학 력	무 학	43	14.5
	초등 졸	86	29.0
	중 졸	88	29.6
	고 졸	68	22.9
	대졸(전문대 졸 포함) 이상	12	4.0
결혼상태	배우자와 함께 살고 있다	204	68.7
	사별하여 혼자 살고 있다	90	30.3
	따로 떨어져 살고 있다	1	0.3
	이혼한 상태이다	1	0.3
	기 타	1	0.3
성 별	남 성	144	48.5
	여 성	153	51.5
연 령	60세 이상 ~ 65세 미만	3	1.0
	65세 이상 ~ 70세 미만	72	24.2
	70세 이상 ~ 75세 미만	94	31.6
	75세 이상 ~ 80세 미만	90	30.3
	80세 이상 ~ 90세 미만	38	12.8
합 계		297	100.0

2) 조사대상자의 구직 문제

- 현재 일자리를 희망하는 노인이 97명(32.7%)이고, 일자리를 희망하지 않는 경우가 53명(17.8%) 으로 나타남. 그런데 조사대상 노인들 가운데 현재 일을 하는 경우는 147명(49.5%)으로 나타남.

〈표 4-2〉 일자리 희망 여부

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
예	97	32.7
아니오	53	17.8
일하고 있다	147	49.5
합 계	297	100.0

- 조사대상 노인들이 취업을 원하는 가장 큰 이유는 ‘용돈 마련을 위해서’ 29명(29.9%)으로 가장 많고, 다음으로 ‘생계비 마련을 위해서’ ‘내 자신의 경험과 지식을 활용하기 위해서’ 각각 17명(17.5%), ‘건강을 위해서’ 14명(14.4%), ‘사람들과 어울리기 위해서’ 11명(11.3%), ‘일하는 것이 좋아서’ 6명(6.2%), 남는 시간을 보내기 위해서’ 3명(3.1%) 등의 순으로 나타남.

〈표 4-3〉 취업을 원하는 가장 큰 이유

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
생계비 마련을 위해서	17	17.5
건강을 위해서	14	14.4
용돈 마련을 위해서	29	29.9
일하는 것이 좋아서	6	6.2
사람들과 어울리기 위해서	11	11.3
내 자신의 경험과 지식을 활용하기 위해서	17	17.5
남는 시간을 보내기 위해서	3	3.1
합 계	97	100.0

- 일자리가 주어질 경우 원하는 고용형태는 용돈 정도 벌수 있는 시간제 37명(38.1%), 월급 액수에 상관없이 소일거리로 하는 시간제 31명(32.0%), 생활비 정도를 벌 수 있는 임시계약직 17명(17.5%), 생활비 정도를 벌 수 있는 정규직 10명(10.3%), 기타 2명(2.1%) 등의 순으로 나타남.

〈표 4-4〉 일자리가 주어질 경우의 고용형태

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
월급 액수에 상관없이 소일거리로 하는 시간제	31	32.0
용돈 정도 벌수 있는 시간제	37	38.1
생활비 정도를 벌 수 있는 임시계약직	17	17.5
생활비 정도를 벌 수 있는 정규직	10	10.3
기 타	2	2.1
합 계	97	100.0

- 노인들이 선호하시는 일자리 직종은 실비를 주는 자원봉사활동 31명(32.0%) 이 가장 많고, 다음으로 단순일용직 18명(18.6%), 단순(사무·관리)보조직 13명(13.4%), 경영·관리직 8명(8.2%), 농·축·수산업 7명(7.2%), 판매 및 서비스직 6명(6.2%), 전문직(회계, 의료, 등) 5명(5.2%), 자영업(숙박, 음식), 단순기술생산직, 기타 각각 3명(3.1%) 등의 순으로 나타남.

〈표 4-5〉 노인의 선호 일자리 직종

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
농·축·수산업	7	7.2
자영업(숙박, 음식)	3	3.1
전문직(회계, 의료, 등)	5	5.2
경영·관리직	8	8.2
단순기술생산직	3	3.1
판매 및 서비스직	6	6.2
단순일용직	18	18.6
단순(사무·관리)보조직	13	13.4
실비 주는 자원봉사활동	31	32.0
기 타	3	3.1
합 계	97	100.0

- 취업하고 싶은 구체적 일자리는 관광·문화해설사가 17명(17.5%)으로 가장 많고, 다음으로 일일 노무직(공공근로) 15명(15.5%), 아파트 경비 관리직, 보조 교사 각각 12명(12.4%), 산림 관리원, 간병인 각각 9명(9.3%), 기타 6명(6.2%), 식당보조원 5명(5.2%), 주차장 관리원, 환경 관리원(청소 등) 각각 4명(4.1%), 급식지도원 3명(3.1%) 등의 순으로 나타남.

〈표 4-6〉 취업하고 싶은 일자리 유형

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
아파트 경비 관리직	12	12.4
주차장 관리원	4	4.1
일일 노무직(공공근로)	15	15.5
관광·문화해설사	17	17.5
환경 관리원(청소 등)	4	4.1
산림 관리원	9	9.3
보조 교사	12	12.4
식당보조원	5	5.2
간병인	9	9.3
급식지도원	3	3.1
기 타	6	6.2
합 계	97	100.0

- 응답 노인들이 일할 기회가 주어질 때 희망 근로 시간이 하루에 4~6시간 미만인 50명(51.5%)으로 가장 많고, 다음은 2~4시간 미만 32명(33.0%), 2시간 미만 7명(7.2%), 6~8시간 미만 5명(5.2%), 8시간 이상 3명(3.1%) 등의 순으로 나타남. 따라서 절반 이상의 노인들은 일할 기회가 주어질 경우에 4~6시간 정도 일할 것을 희망하고 있음.

〈표 4-7〉 근로 희망 시간

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
2시간 미만	7	7.2
2 ~ 4시간 미만	32	33.0
4 ~ 6시간 미만	50	51.5
6 ~ 8시간 미만	5	5.2
8시간 이상	3	3.1
합 계	97	100.0

- 조사대상 노인들이 일자리를 얻는다면 희망하는 월평균 수입 분포를 보면, 평균 월수입이 30~50만원 미만, 50~100만원 미만이 각각 35명(36.1%)으로 가장 많고, 다음으로 30만원 미만 22명(22.7%), 100~150만원 미만 5명(5.2%) 등의 순으로 나타남. 이처럼 조사대상 노인들의 대다수(72.2%)가 30만원~100만원 미만의 월급을 바라고 있음.

〈표 4-8〉 희망 월평균 수입

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
30만원 미만	22	22.7
30 ~ 50만원 미만	35	36.1
50 ~ 100만원 미만	35	36.1
100 ~ 150만원 미만	5	5.2
합 계	97	100.0

- 응답 노인들은 근무지 거리에 대하여 걸어서 다닐 수 있는 집 근처가 좋다는 경우가 44명(45.4%)으로 가장 많고, 다음으로 대중교통으로 가는 곳과 거리에 상관없다는 응답이 각각 20명((20.6%)이고, 나머지는, 통근버스 운행이 가능한 곳 13명(13.4%) 등의 순으로 나타남.

〈표 4-9〉 근무처 거리의 적절성

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
걸어서 다닐 수 있는 집 근처	44	45.4
통근버스 운행이 가능한 곳	13	13.4
대중교통으로 가능한 곳	20	20.6
거리는 상관없음	20	20.6
합 계	97	100.0

- 취업 후 희망 근무년수에 대하여, 노인들은 건강이 허락하는 한 계속일을 하겠다는 응답이 39명(40.2%)으로 가장 많고, 다음으로 3~4년 26명(26.8%), 5~6년 17명(17.5%), 1~2년, ‘사업체(고용주)가 허락하는 한 계속해서’ 각각 5명(5.2%), 7~8년 4명(4.1%) 등의 순으로 나타남.

〈표 4-10〉 취업 후 근무 희망 년수

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
1 ~ 2년	5	5.2
3 ~ 4년	26	26.8
5 ~ 6년	17	17.5
7 ~ 8년	4	4.1
건강이 허락하는 한 계속해서	39	40.2
사업체(고용주)가 허락하는 한 계속해서	5	5.2
무응답	1	1.0
합 계	97	100.0

3) 조사대상자의 취업 및 일자리 문제

- 조사대상 노인들이 현재 일자리를 가져 월급이나 용돈을 버는 경우는 156명(78.0%)에 이르고 그렇지 않는 노인이 44명(22.0%)으로 나타나 많은 노인들이 경제활동에 참여하여 수입을 얻고 있음.
- 노인들이 현재의 일자리를 구하기까지 얼마나 노력하였는지 여부에 대하여, 응답자들이 시도한 횟수는 1회 80명(51.3%)으로 가장 많고, 다음으로 2회 44명(28.2%), 3회 19명(12.2%), 4회 7명(4.5%), 5회 이상 5명(3.2%) 등의 순으로 나타남(표 4-11. 참고). 따라서 절반 이상의 노인들은 한번 시도로 일자리를 얻게 된 것으로 나타남.

〈표 4-11〉 현재의 일자리를 구하기 위해서 시도한 횟수

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
1회	80	51.3
2회	44	28.2
3회	19	12.2
4회	7	4.5
5회 이상	5	3.2
무응답	1	0.6
합 계	156	100.0

- 조사대상 노인들이 현재의 일자리를 구하는데 걸린 기간을 보면(4-12. 참고), 1년 미만 98명(62.8%)이 가장 많고, 다음으로 1~2년 미만 43명(27.6%), 2~3년 미만 7명(4.5%), 4년 이상 4명(2.6%), 3~4년 미만 2명(1.3%) 등의 순으로 나타남. 그러므로 대다수 노인들은 적어도 1~2년 안에 일자리를 구하는 것으로 나타남(표 4-12. 참고).

〈표 4-12〉 취업 소요 기간

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
1년 미만	98	62.8
1 ~ 2년 미만	43	27.6
2 ~ 3년 미만	7	4.5
3 ~ 4년 미만	2	1.3
4년 이상	4	2.6
무응답	2	1.3
합 계	156	100.0

- 노인들의 최초 취업경로를 보면(표 4-13. 참고), 먼저 시니어클럽을 통해서 일자리를 얻은 노인이 59명(37.8%)으로 가장 많고, 다음으로 노인복지회관 25명(16.0%), 친지 등 아는 사람 17명(10.9%), 종합고용지원센터, 시청·동사무소 각각 11명(7.1%), 기타 8명(5.1%), 대한노인회 제주연합회, 매스콤(신문·방송·잡지 등) 각각 7명(4.5%), 지역신문(교차로, 오일장 등) 6명(3.8%), 취업박람회 3명(1.9%), 인터넷(구인·구직) 1명(0.6%) 등의 순으로 나타남. 따라서 절반 이상의 조사응답 노인들이 시니어클럽이나 노인복지회관을 통해 일자리를 얻고 있음.

〈표 4-13〉 최초의 취업 경로

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
종합고용지원센터	11	7.1
시니어클럽	59	37.8
노인복지회관	25	16.0
대한노인회 제주지회	7	4.5
취업박람회	3	1.9
시청·동사무소	11	7.1
인터넷(구인·구직)	1	0.6
친지 등 아는 사람	17	10.9
지역신문(교차로, 오일장 등)	6	3.8
매스콤(신문·방송·잡지 등)	7	4.5
기 타	8	5.1
무응답	1	0.6
합 계	156	100.0

- 노인들이 현재 일자리를 구하지 않는 이유를 보면(표 4-14. 참고), 먼저 ‘건강과 체력에 문제가 있어서’ 라고 응답한 노인이 30명(36.1%)으로 가장 많고, 다음으로 ‘노인이라는 이유로 사업체(회사)에서 기피하기 때문’ ‘일하고 싶어도 일자리가 없기 때문’ 이 각각 10명(12.0%), ‘직무 능력 및 전문기술 부족 때문에’ 9명(10.8%), ‘노인에게 일시키기가 어렵

다는 사회적 통념 때문에' 7명(8.4%), '현재 나의 수입으로는 생활이 가능하기 때문에' 6명(7.2%), '근무환경이 좋지 않기 때문에' (임금, 출퇴근, 직종 등) 5명(6.0%), '청장년층의 일자리가 우선이기 때문에' 3명(3.6%), '젊은 사람들과 일하는 것이 힘들기 때문에' 2명(2.4%), '일자리가 임시직이기 때문에' 1명(1.2%) 등의 순으로 나타남.

- 노인들이 대체로 노화 등으로 건강과 체력이 좋지 않아 일자리를 구하지 않은 경우가 많이 나타났고, 특히 일을 하고 싶어도 회사(사업체)가 노인고용을 꺼리고 있다는 인식을 갖고 있음. 따라서 노인고용 활성화를 위해서는 회사 혹은 사업체가 취업 희망 노인들에게 일자리를 제공하는데 인색하지 말아야 할 것임.

〈표 4-14〉 현재의 일자리를 구하지 않는 이유

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
노인이라는 이유로 사업체(회사)에서 기피하기 때문	10	12.0
일하고 싶어도 일자리가 없기 때문에	10	12.0
직무능력 및 전문기술 부족 때문에	9	10.8
근무환경이 좋지 않기 때문에(임금, 출퇴근, 직종 등)	5	6.0
건강과 체력에 문제가 있어서	30	36.1
청장년층의 일자리가 우선이기 때문에	3	3.6
젊은 사람들과 일하는 것이 힘들기 때문에	2	2.4
노인에게 일시키기가 어렵다는 사회적 통념 때문에	7	8.4
일자리가 임시직이기 때문에	1	1.2
현재 나의 수입으로는 생활이 가능하기 때문에	6	7.2
합 계	83	100.0

- 조사대상 노인들이 취업하는데 가장 먼저 고민하는 일이 어떤 기관에서 노인 일자리를 구하는데 도움을 주고 있는지를 아는 것임. 조사 응답 결과에 따르면(표 4-15. 참고), 노인들은 현재 취업에 도움을 주는 기관(예, 시니어클럽, 노인회 등)에 대하여 ‘알고 있다’는 응답을 한 경우는 83명(53.2%)으로 절반 이상이 넘고, 다음으로 ‘보통이다’ 42명(26.9%), ‘모른다’ 30명(19.2%) 등으로 나타남. 따라서 노인들은 취업에 도움을 주는 기관을 대체로 알고 있는 것으로 나타남.

〈표 4-15〉 현재 취업에 도움을 기관 인지 여부

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
전혀 모른다	10	6.4
대체로 모른다	20	12.8
보통이다	42	26.9
대체로 알고 있다	68	43.6
아주 잘 알고 있다	15	9.6
무응답	1	0.6
합 계	156	100.0

- 노인들이 현재 일하는데 교육훈련 혹은 취업 재교육을 받은 적이 있는지 여부에 대한 응답 결과를 보면(표 4-16. 참고), 취업에 필요한 교육을 받은 적이 있는 노인이 108명(69.2%)이고, 그렇지 않은 경우가 47명(30.1%)으로 나타남. 따라서 많은 노인들이 취업에 앞서 교육훈련을 받는 것으로 나타남.

〈표 4-16〉 취업 재교육 수강 여부

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
예	108	69.2
아니오	47	30.1
무응답	1	0.6
합 계	156	100.0

- 조사대상 노인들이 취업에 앞서 교육훈련을 받은 경우에 교육내용을 보면(표 4-24. 참고), 업무분야에 대한 전문지식 및 기술 교육이 46명(42.6%)으로 가장 많고, 다음으로 직업태도 및 일반적 품성 교육 40명(37.0%), 폭넓은 인간관계와 의사소통 능력 함양 교육 19명(17.6%), 직무수행에 필요한 컴퓨터 활용 2명(1.9%) 순으로 나타남(표 4-17. 참고).

〈표 4-17〉 교육훈련 내용 유형

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
업무분야에 대한 전문지식 및 기술	46	42.6
직무수행에 필요한 컴퓨터 활용	2	1.9
폭넓은 인간관계와 의사소통 능력 함양 교육	19	17.6
직업태도 및 일반적 품성 교육	40	37.0
무응답	1	0.9
합 계	108	100.0

- 조사대상 노인들이 현재 시점에서 취업하는데 가장 큰 문제점에 대한 인식을 보면(표 4-18. 참고), 우선 ‘일자리가 절대 부족하다’는 응답이 74명(24.4%)으로 가장 많고, ‘낮은 임금’ 46명(15.2%), ‘취업 정보 부족(구인), ‘적합한 직종 부족’이 각각 42명(13.9%), ‘건강문제’ 33명(10.9%), ‘연령제한’ 23명(7.6%), ‘재취업 기술 및 능력 부족’ 22명(7.3%), 기타 6명(2.0%), ‘출퇴근 교통문제’와 ‘자녀들의 만류’가 각각 5명(1.7%), ‘사회적 차별’ 3명(1.0%), ‘시간부족’ 2명(0.7%) 등의 순으로 나타남.

〈표 4-18〉 현재 취업하는데 가장 큰 문제점

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
일자리가 절대 부족	74	24.4
취업 정보 부족(구인)	42	13.9
적합한 직종 부족	42	13.9
건강문제	33	10.9
연령제한	23	7.6
출퇴근 교통문제	5	1.7
재취업 기술부족(능력)	22	7.3
시간부족	2	0.7
낮은 임금	46	15.2
사회적 차별	3	1.0
자녀들의 만류	5	1.7
기 타	6	2.0
합 계	303	100.0

4) 노인일자리 창출 사업 분야

- 노인일자리 및 취업 관련 정보를 제공해 주는 기관들에 대한 인식 분포를 보면(표 4-19. 참고), 시니어클럽이 79명(27.4%)으로 가장 많고, 다음으로 노인복지회관 61명(21.2%), 친지 등 아는 사람 41명(14.2%), 시청·동사무소 28명(9.7%), 지역신문(교차로, 오일장 등) 17명(5.9%), 종합고용지원센터 15명(5.2%), 대한노인회, 매스콤(신문·방송·잡지 등) 각각 14명(4.9%), 취업박람회 9명(3.1%), 기타 8명(2.8%), 인터넷(구인·구직) 2명(0.7%) 등의 순으로 나타남.

〈표 4-19〉 일자리 및 취업 관련 정보 제공 기관

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
종합고용지원센터	15	5.2
시니어클럽	79	27.4
노인복지회관	61	21.2
대한노인회 제주연합회	14	4.9
취업박람회	9	3.1
시청·동사무소	28	9.7
인터넷(구인·구직)	2	0.7
친지 등 아는 사람	41	14.2
지역신문(교차로, 오일장 등)	17	5.9
매스콤(신문·방송·잡지 등)	14	4.9
기 타	8	2.8
합 계	288	100.0

- 조사대상 노인들이 제주특별자치도의 노인일자리 창출 사업 추진 정책에 대하여 얼마나 알고 있는지 인식 여부를 살펴보면(표 4-20. 참고), 전체 응답자 가운데 106명(35.7%)은 ‘알고 있다’는 응답을 하였고, 반면에 ‘모른다’는 경우가 103명(34.7%)으로 나타남. 나머지 응답 노인들은 88명(29.6%)은 ‘그저 그렇다’는 인식을 하고 있음.
- 전체 조사대상 노인들 가운데 1/3 이상이나 제주특별자치도가 추진하는 노인일자리 사업에 대하여 모르고 있다는 인지를 감안할 때 향후 노인일자리 사업에 대한 홍보 기능을 강화할 필요성이 있음.

〈표 4-20〉 제주특별자치도의 노인일자리 창출 사업 인지 여부

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
전혀 모른다	40	13.5
대체로 모른다	63	21.2
그저 그렇다	88	29.6
대체로 알고 있다	97	32.7
매우 잘 알고 있다	9	3.0
합 계	297	100.0

- 또한 정부의 노인 일자리 창출사업에 대한 인지 정도를 보면(표 4-21. 참고), 정부의 노인일자리 창출 사업에 대해 ‘알고 있다’는 노인은 84명(28.3%)이고, 반면에 ‘모른다’ 경우가 112명(37.7%)으로 나타남. 그리고 ‘그저 그렇다’라는 응답 노인이 101명(34.0%)으로 나타남. 따라서 조사대상 노인들 가운데 1/3 정도가 정부의 노인일자리 정책에 대하여 알고 있음.

〈표 4-21〉 정부의 노인일자리 창출 사업 인지 여부

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
전혀 모른다	43	14.5
대체로 모른다	69	23.2
그저 그렇다	101	34.0
대체로 알고 있다	79	26.6
매우 잘 알고 있다	5	1.7
합 계	297	100.0

- 정부의 노인일자리 창출사업을 위해 가장 필요한 제도와 관련된 인지 여부를 보면(표 4-22. 참고), 정년연장제도가 22명(26.2%)으로 가장 많고, 근무연장제도와 시간제 근무제도 각각 20명(23.8%), 재고용제도 18명(21.4%), 정년제 폐지 4명(4.8%) 등의 순으로 나타남.

〈표 4-22〉 정부의 노인일자리 창출 사업을 위해 가장 필요한 제도

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
정년연장제도	22	26.2
근무연장제도	20	23.8
재고용제도	18	21.4
시간제 근무제도	20	23.8
정년제 폐지	4	4.8
합 계	84	100.0

- 조사대상 노인들이 노인일자리 창출 사업을 주도해야 하는 주체에 대한 분포를 보면(표 4-23. 참고), 먼저 지방자치단체가 주체가 되어야 한다는 비율이 162명(54.5%)으로 가장 많고, 다음으로 중앙정부 87명(29.3%), 본인 및 가족, 사회단체 각각 20명(6.7%), 민간 기업체(회사, 사업체) 7명(2.4%), 기타 1명(0.3%) 등의 순으로 나타남.
- 따라서 노인일자리 창출 사업을 주도적으로 책임지고 지원해 나가는 기관들이 지방자치단체와 중앙정부로 인식하여 아직까지 노인들은 행정기관이 노인고용 문제를 해결하는데 중요한 기능과 역할을 수행해 주기를 기대하고 있음을 반영해 주고 있음.

〈표 4-23〉 노인일자리 창출 사업을 주도해야 하는 주체

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
본인 및 가족	20	6.7
중앙정부	87	29.3
지방자치단체	162	54.5
민간 기업체(회사, 사업체)	7	2.4
사회단체	20	6.7
기 타	1	0.3
합 계	297	100.0

- 공공분야 노인일자리 사업에 참여하신 경험이 있는지 여부에 대하여 ‘아니오’ 라고 응답한 노인이 168명(56.6%)이고, 반면에 ‘예’ 라는 응답자는 128명(43.1%)으로 나타남.
- 조사대상 노인들이 공공분야 노인일자리 사업에 참여하신 경우에 일자리 사업의 유형을 살펴보면(표 4-24. 참고), 먼저 복지형(독거노인 장애인 등 소외계층 보호, 노노케어, 노인안전교통봉사단 등)이 57명(44.2%)으로 가장 많고, 다음으로 공익형(거리·자연환경지킴이, 불법주차단속·계도 등) 40명(31.0%), 교육형(숲생태 문화해설사, 교육강사, 건강관리상담사 등) 22명(17.1%), 인력파견형(공원관리원, 식당보조원, 경비원, 급식지도원, 매표원, 주례사, 주유원 등) 6명(4.7%), 시장형(간병인사업단, 세탁방, 밀반찬판매, 실비용품점, 번역통역사업, 식당업 등) 4명(3.1%) 등의 순으로 나타남.
- 제주지역의 노인들이 일자리 사업에 참여할 경우에 대부분 복지형과 공익형에 참여하고 있으며, 반면에 시장형에는 참여가 미미한 것으로 나타남. 왜냐하면 시장형의 일자리 발굴이 많지 않고, 지역의 특성상 시장형 일자리 창출에 어려움이 있기 때문에 판단됨.

〈표 4-24〉 공공분야 노인일자리 사업 유형

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
공 익 형 (거리·자연환경지킴이, 불법주차단속·계도 등)	40	31.0
교 육 형 (숲생태 문화해설사, 교육강사, 건강관리 상담사 등)	22	17.1
복 지 형 (독거노인 장애인 등 소외계층 보호, 노노케어, 노인안전교통봉사단 등)	57	44.2
시 장 형 (간병인사업단, 세탁방, 밀반찬판매, 실비용품점, 번역통역사업, 식당업 등)	4	3.1
인력파견형 (공원관리원, 식당보조원, 경비원, 급식지도원, 매표원, 주례사, 주유원 등)	6	4.7
합 계	129	100.0

- 노인들이 공공분야 노인일자리 사업의 가장 큰 문제점에 대한 인식을 살펴보면(표 4-25. 참고), ‘먼저 임금이 너무 낮다’가 64명(49.2%)으로 가장 많고, 다음으로 ‘일자리가 일시적이어서 지속적이지 못하다’ 33명(25.4%), ‘일자리가 너무 부족하다’ 13명(10.0%), ‘경쟁이 너무 치열하다’ 10명(7.7%), ‘직종이 대부분 단순 공익형이다’ 4명(3.1%), ‘채용과정이 공정하지 못하다’ 3명(2.3%), 기타 2명(1.52%), ‘채용 절차가 너무 복잡하다’ 1명(0.8%) 등의 순으로 나타남.
- 따라서 조사대상 노인들은 공공분야 노인일자리 사업의 문제점으로 낮은 임금, 임시직, 그리고 일자리의 부족 등이 가장 주요한 것으로 인식하고 있음.

〈표 4-25〉 공공분야 노인일자리 사업의 가장 큰 문제점

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
직종이 대부분 단순 공익형이다	4	3.1
임금이 너무 낮다	64	49.2
경쟁이 너무 치열하다	10	7.7
일자리가 일시적이어서 지속적이지 못하다	33	25.4
일자리가 너무 부족하다	13	10.0
채용 절차가 너무 복잡하다	1	0.8
채용과정이 공정하지 못하다	3	2.3
기 타	2	1.5
합 계	130	100.0

5) 향후 노인고용정책 관련 분야

- 제주특별자치도가 실행하는 노인고용정책의 개선점에 대한 노인들의 응답 결과를 보면(표 4-26. 참고), 우선 고용촉진 및 지원에 대한 예산 부족 문제가 136명(23.2%)으로 가장 많고, 다음으로 노인고용정책의 적극성 부족 114명(19.5%), 노인취업 관련 홍보 미흡 86명(14.7%), 노인인력

활용에 대한 작업장 부족 64명(10.9%), 노인고용정책의 실효성 미흡 62명(10.6%), 노인 취업담당 전문 인력의 부족 45명(7.7%), 노인고용정책의 법적·제도적 미비 36명(6.1%), 노인취업 활성화 홍보 미흡 30명(5.1%), 주관 부서의 이원화로 비효율적 운영 10명(1.7%), 기타 3명(0.5%) 등의 순으로 나타남.

- 조사대상 노인들 사이에 제주특별자치도는 노인고용촉진 및 지원을 위해서 예산증액, 적극적 노인고용정책 발굴 및 집행, 그리고 노인일자리 사업의 홍보 등에 정책적 의지를 가지고 추진해 주었으면 하는 인식이 많음.

〈표 4-26〉 제주특별자치도의 노인고용정책의 개선점 (복수응답)

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
노인고용정책의 실효성 미흡	62	10.6
노인고용정책의 적극성 부족	114	19.5
노인 고용촉진 및 지원에 대한 예산 부족 문제	136	23.2
노인 취업담당 전문 인력의 부족	45	7.7
노인인력 활용에 대한 작업장 부족	64	10.9
노인취업 관련 홍보 미흡	86	14.7
주관 부서의 이원화로 비효율적 운영	10	1.7
노인고용정책의 법적·제도적 미비	36	6.1
노인취업 활성화 홍보 미흡	30	5.1
기 타	3	0.5
합 계	586	100.0

- 노인취업 활성화를 위해서 노인 스스로 노력해야 하는 부분에 대한 인식 결과를 보면(표 4-27. 참고), ‘자신의 능력개발을 먼저 해야 한다’ 는 응답자가 86명(29.0%)으로 가장 많고, 다음으로 ‘자신의 의식과 태도 변화’ 77명(25.9%), ‘다양한 직업교육 프로그램에 참여’ 41명(13.9%), ‘구직에 대한 적극적 노력’ 38명(12.8%), ‘취업관련 정보에 관심’ 25명(8.4%), ‘취업알선기관 방문 및 적극 상담’ 23명(7.7%), 기타 7명(2.4%) 등의 순으로 나타남.

- 따라서 노인이 취업하는데 우선 자신의 능력개발, 의식과 태도 변화, 그리고 직업교육 훈련프로그램 참여 등을 중요한 요인으로 인식하고 있음.

〈표 4-27〉 노인 취업 활성화를 위한 개인적 노력 유형

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
자신의 능력개발	86	29.0
자신의 의식과 태도변화	77	25.9
취업관련 정보에 관심	25	8.4
다양한 직업교육 프로그램에 참여	41	13.8
구직에 대한 적극적 노력	38	12.8
취업알선기관 방문 및 적극 상담	23	7.7
기 타	7	2.4
합 계	297	100.0

- 제주특별자치도가 앞으로 노인취업 활성화를 위해서 가장 먼저 해결해야 할 과제에 대한 조사대상 노인들의 응답 결과를 보면(표 4-28. 참고), 우선 노인 고용 및 교육훈련기관(시니어클럽, 노인회 등)에 대한 지원 확충 141명(23.8%)이 가장 많고, 다음으로 노인에게 적합한 우선 고용직종 고용 직종개발 108명(18.2%), 노인고용촉진장려금 확충 및 고용기업 보상 강화 75명(12.6%), 재취업 확대에 따른 노인 직업훈련 프로그램 활성화 58명(9.8%), 사업체(기업)의 노인고용직종에 노인고용 의무 강화 54명(9.1%), 노인 고용에 대한 사회적 편견 해소 방안 마련 51명(8.6%), 중앙정부에 정년연장제도 요구 36명(6.1%), 노인취업 활성화 홍보 강화 30명(5.1%), 노인취업박람회 등 개최, 노인 자신의 의식변화 교육 프로그램 운영 각각 20명(3.4%) 등의 순으로 나타남.
- 제주특별자치도는 노인고용 활성화를 위해서 우선 노인 일자리 사업을 추진하는 기관들에 대한 지원 확충, 노인에게 적합한 우선 고용 직종개발 및 노인고용촉진장려금 증액을 먼저 해결해 나가야 한다는 인식이 노인들 사이에 강함.

〈표 4-28〉 향후 제주특별자치도의 노인 취업 활성화 선결 과제 (복수응답)

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
노인에게 적합한 우선고용 직종개발	108	18.2
사업체(기업)의 노인고용직종에 노인고용 의무 강화	54	9.1
노인고용촉진장려금 확충 및 고용기업 보상 강화	75	12.6
노인 고용 및 교육훈련기관(시니어클럽, 노인회 등)에 대한 지원 확충	141	23.8
재취업 확대에 따른 노인 직업훈련 프로그램 활성화	58	9.8
노인 고용에 대한 사회적 편견 해소 방안 마련	51	8.6
중앙정부에 정년연장제도 요구	36	6.1
노인취업박람회 등 개최	20	3.4
노인취업 활성화 홍보 강화	30	5.1
노인 자신의 의식변화 교육 프로그램 운영	20	3.4
합 계	593	100.0

- 민간부문의 기업체(사업체)가 노인고용을 활성화시키는데 상당히 중요한 역할을 하고 있음, 조사대상 노인들은 사업체의 노인적합 직종 개발이 중요하다고 가장 많이 인식하고 있으며(101명, 34.0%), 다음으로 시간제로 근무할 수 있는 근무환경 조성 69명(23.2%), 직업훈련 및 재교육 프로그램 운영 53명(17.8%), 노인 일자리 창출하는 사회적기업 지원 40명(13.5%), 자신의 직장(회사) 퇴직한 근로자 재고용 29명(9.8%), 그리고 고령자고용촉진법 준수 4명(1.3%) 등의 순으로 나타남.

〈표 4-29〉 노인 취업 활성화 위한 기업체의 선결 과제

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
노인이 일할 수 있는 적합한 직종개발	101	34.0
자신의 직장(회사)에서 퇴직한 근로자 재고용	29	9.8
노인고용을 위해 직업훈련 및 재교육 프로그램 운영	53	17.8
노인에게는 시간제로 근무할 수 있는 근무환경 조성	69	23.2
고령자고용촉진법 준수	4	1.3
노인 일자리 창출하는 사회적기업 지원	40	13.5
기 타	1	0.3
합 계	297	100.0

- 기업체가 노인 채용을 꺼려하는 가장 큰 이유에 대한 노인들의 인식을 보면 (표 4-30. 참고), 먼저 ‘노인이 할 만한 일이 없어서’ 라는 응답자가 80명 (26.9%)으로 가장 많고, 다음으로 건강 및 체력의 한계’ 70명(23.6%), 업무수행 능력의 부족’ 59명(19.9%), 회사가 노인을 채용하지 않는 관행’ 47명 (15.8%), 각종 사회복지비용 부담’ 19명(6.4%), 대우 및 처우문제 부담’ 12명 (4.0%), 다른 근로자와 협력·융합 문제’ 10명(3.4%), 등의 순으로 나타남.
- 조사대상 노인들이 인식하기로 기업체가 노인고용을 기피하는 중요한 이유로 노인에게 적합한 일이 없거나, 건강 및 체력이 되지 못해서, 그리고 업무 수행능력의 부족, 노인을 채용하지 않는 회사의 관행 등으로 나타남.

〈표 4-30〉 기업체가 노인 채용을 꺼려하는 가장 큰 이유

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
노인이 할 만한 일이 없어서	80	26.9
다른 근로자와 협력·융합 문제	10	3.4
회사가 노인을 채용하지 않는 관행	47	15.8
건강 및 체력의 한계	70	23.6
업무수행 능력의 부족	59	19.9
대우 및 처우문제 부담	12	4.0
각종 사회복지비용 부담	19	6.4
합 계	297	100.0

3. 일반 기업체 조사결과 분석 및 해석

가. 일반 기업체 대상 조사방법

- 자료수집은 구조화된 설문지에 의한 자기기입식 설문조사(Administrative questionnaire)가 사용되었으며 조사원이 조사대상자에게 설문지 응답을 부탁하여 조사대상자가 설문지 문항에 대하여 직접 응답한 후 설문지를 수집하였음.
- 제주지역의 기업체를 전체 모집단으로 보고 제주상공회의소(2009)에서 발간한 「2007~2008 제주상공명감」에 등록된 기업체들 가운데 제주의 전략산업 중심으로 농·수·축산업, 관광 및 서비스업, 제조업, 건설업, 의료 관련 산업, 첨단산업 분야에 종사하는 사업체들을 할당표집하였음. 할당표집 과정에서 사업체 규모를 고려하였으며, 할당표집된 사업체들을 대상으로 무작위 표집방법에 의해 최종 조사 대상 사업체를 선정하였음.
- 최종 조사대상자로 선정된 55개 사업체를 대상으로 설문조사를 실시하였으나 조사회피, 응답 부실 등으로 4개 사업체는 분석에서 제외되어 나머지 51개 사업체가 최종 분석 대상자가 됨.
- 최종 분석은 빈도분석이 이용되었음. 분석에는 사업체의 일반특성, 노인고용 현황, 그리고 향후 노인고용 의향과 노인취업 활성화에 대한 변인들이 포함되었음.

나. 일반 사업체 대상 조사 결과

1) 기업체 조사대상자의 인구학적 특성

- 조사대상 기업체(혹은 사업체)의 응답자가 가진 일반적 특성을 살펴보면 (표 4-31. 참고), 사업체 내 지위가 사장(대표이사)이 31명(60.8%)로 가장 많고, 다다음으로 부장 7명(13.7%), 이사(전무·상무)와 계장 각각 5명(9.8%), 과장 3명(5.9%) 순으로 나타남.

- 응답자의 학력분포를 보면, 대졸이 26명(51.0%)로 가장 많고, 다음으로 대학원 졸(석사이상) 9명(17.6%), 그리고 전문대 졸과 고졸이하 각각 8명(15.7%) 순으로 나타남. 그래서 응답자의 절반 이상이 대졸 이상인 것으로 나타남.
- 성별을 보면, 남성 35명(68.6%), 여성 16명(31.4%)으로 나타났음. 그리고 연령은 40대 22명(43.1%)으로 가장 많고, 50대 20명(39.2%), 30대 6명(11.8%), 그리고 60대 3명(5.9%) 순으로 나타남.

〈표 4-31〉 응답자 인구통계적 특성

(단위 : 명, %)

구 분		빈도(명)	비율(%)
지 위	사장(대표이사)	31	60.8
	이사(전무·상무)	5	9.8
	부장	7	13.7
	과장	3	5.9
	계장	5	9.8
학 력	고졸이하	8	15.7
	전문대졸	8	15.7
	대졸	26	51.0
	대학원 졸(석사이상)	9	17.6
성 별	남성	35	68.6
	여성	16	31.4
연 령	30대	6	11.8
	40대	22	43.1
	50대	20	39.2
	60대	3	5.9
	70대 이상	0	.0
N=51(100%)			

2) 기업체의 일반적 특성

- 기업체의 일반적 특성을 살펴보면(표 4-32. 참고), 설립기간은 5년~10년미만이 13개(25.5%)로 가장 많고, 다음으로 5년 미만과 10년~15년 미만 각각 12개(23.5%), 15년~20년 미만 10개(19.6%), 그리고 20년 이상 4개(7.8%) 순으로 나타남.

- 업종분야에서 농·수·축산업에 종사하는 사업체는 10개(19.6%), 관광 및 서비스업체 14개(27.5%), 의료관련분야 사업체 5개(9.8%), 제조업 분야 업체 11개(21.6%), 건설업체 6개(11.8%), 첨단분야(IT, BT, CT 등) 사업체 4개(9.8%) 등으로 나타남.
- 사업체 규모는 영세업체(10인 미만 고용)가 35개(68.6%), 중소기업 14개(27.5%), 대기업 2개(3.9%)로 나타남.
- 조사대상 기업체의 현재 고용인원은 5명 미만과 5명~9명 이하 각각 16명(31.4%)으로 가장 많고, 10~29명 이하 9명(17.6%), 30~49명 이하 5명(9.8%), 50~99명 이하 1개(2.0%), 100명 이상 4명(7.8%) 순으로 나타남.

〈표 4-32〉 기업체의 일반적 특성

(단위 : 업체, %)

구 분		빈도(업체)	비율(%)	
설립기간	5년미만	12	23.5	
	5년~10년미만	13	25.5	
	10년~15년미만	12	23.5	
	15년~20년미만	10	19.6	
	20년이상	4	7.8	
업종분야	농·수·축산업	10	19.6	
	관광 및 서비스업	14	27.5	
	의료관련분야	5	9.8	
	제조업	11	21.6	
	건설업	6	11.8	
	첨단분야(IT,BT,CT 등)	5	9.8	
주요품목	농수축산업	감귤	4	7.8
		화훼	1	2.0
		묘목	2	3.9
		축산업	2	3.9
		수산물	1	2.0
	관광및서비스업	여행업	10	19.6
		식당	4	7.8
	의료관련분야	병원	5	9.8

〈표 4-32. 계속〉 기업체의 일반적 특성

(단위 : 업체, %)

구 분		빈도(업체)	비율(%)	
주 요 품 목	제조업	비료산업	2	3.9
		빵가공	2	3.9
		수산물가공	2	3.9
		젓갈생산	1	2.0
		광고	1	2.0
		유리	1	2.0
		닭가공	1	2.0
		인쇄업	1	2.0
	건설업	건설	4	7.8
		토목	2	3.9
첨단분야	향장품	4	7.8	
	기능성 식품	1	2.0	
사업체 규모	영세업체(10인미만 고용)	35	68.6	
	중소업체	14	27.5	
	대기업	2	3.9	
현재 고용인원	5명미만	16	31.4	
	5명~9명이하	16	31.4	
	10명~29명이하	9	17.6	
	30명~49명이하	5	9.8	
	50명~99명이하	1	2.0	
	100명이상	4	7.8	
N=51(100.0%)				

- 현재 조사대상 기업체가 고용하는 인력에 대하여 충분한지 여부에 대해 ‘충분하다’는 업체가 23개(45.1%)이고, 반면에 ‘충분하지 않다’는 업체가 28개(54.9%)로 나타남.
- 향후 5년 안에 새로운 인력을 채용할 계획 여부에 관하여 ‘채용할 계획이 있다’고 응답한 사업체는 34개(66.7%)이고, 반면에 ‘채용할 계획이 없다’는 경우는 10개(19.6%)로 나타남. 그리고 잘 모르겠다는 사업체도 7개(13.7%)로 나타남. 따라서 많은 기업체들이 5년 안에 새로운 인력을 채용할 계획인 것으로 나타남.

- 기업체들이 5년 안에 새로운 인력을 채용한다면 채용 직종에 대하여 살펴 보면(표 4-33. 참고), 관리직 및 사무직을 채용할 의향이 있는 사업체가 20개(29.8%)로 가장 많고, 다음으로 서비스 및 영업직 16개 업체(23.8%), 생산직 노무직 13개 업체(19.6%), 연구개발 및 전문기술직 10개 업체(14.9%) 등의 순으로 나타남.

〈표 4-33〉 필요직종 인력채용 계획 (복수응답)

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
관리직 및 사무직	20	29.8
서비스 및 영업직	16	23.8
생산직, 노무직	13	19.6
연구개발 및 전문기술직	10	14.9
기 타	8	11.9
합 계	67	100.0

- 현재 조사대상 사업체에 근무하는 근로자들의 학력 수준에 대하여 보면 (표 4-34. 참고), 전체 사업체들 가운데 20개 업체(39.2%)가 대졸이 가장 많고, 다음으로 16개 업체(31.4%) 전문대졸, 11개 업체(21.6%) 고졸 이하, 그리고 4개 업체(7.8%)가 대학원 졸업으로 나타남.

〈표 4-34〉 회사 내 학력수준

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
고졸이하	11	21.6
전문대졸	16	31.4
대 졸	20	39.2
대학원졸	4	7.8
합 계	51	100.0

- 조사대상 기업의 인력채용 방법을 보면(표 4-35. 참고), 인터넷 상의 구인·구직 종합 사이트 9개(17.6%), 신문광고 생활정보지와 회사 자체 모집공고 각각 8개(15.7%), 인간관계 7개(13.7%), 직업전문 교육훈련기관 6개(11.8%), 학교 취업관련 부서 추천과 노동부의 워크넷 및 고용지원센터 각각 5개(9.8%) 등의 순으로 나타남.

〈표 4-35〉 인력채용 방법

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
직업전문 교육훈련기관	6	11.8
학교(고교,대학) 취업관련 부서 추천	5	9.8
노동부의 워크넷 및 고용지원센터	5	9.8
인터넷 상의 구인 구직 종합사이트	9	17.6
인간관계를 통해서	7	13.7
신문광고 생활정보지	8	15.7
회사자체 모집공고	8	15.7
기 타	3	5.9
합 계	51	100.0

- 기업이 신입사원을 채용할 때 중요하게 여기는 사항에 대한 응답 결과를 보면(표 4-36. 참고), 전체 응답자 51개 업체 가운데 19개 업체(37.3%)가 실무능력 및 경험이라고 응답하였으며, 다음으로 업무관련 기술 및 전문지식 15개 업체(29.4%), 성격 및 품성 8개 업체(15.7%), 회사적응 및 대인관계 3개 업체(5.9%), 그리고 관련분야 자격증 2개 업체(3.9%) 순으로 나타남.

〈표 4-36〉 신입사원 채용시 중요사항

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
실무능력 및 경험	19	37.3
업무관련 기술 및 전문지식	15	29.4
성격 및 품성	8	15.7
관련분야 자격증	2	3.9
회사적응 및 대인관계	3	5.9
기 타	4	7.8
합 계	51	100.0

○ 기업체에서 현재 일하고 있는 근로자의 연령대를 보면(표 4-37. 참고), 40대가 가장 많은 업체 17개(33.3%), 30대 16개 업체(31.4%), 20대와 50대 각각 9개 업체(17.6%) 순으로 나타남. 따라서 전체 근로자 가운데 40대가 1/3 수준을 유지하고 있음.

〈표 4-37〉 회사 내 근로자 연령대

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
20대	9	17.6
30대	16	31.4
40대	17	33.3
50대	9	17.6
합 계	51	100.0

3) 기업체의 노인고용 관련 사항

○ 조사대상 전체 사업체들 가운데 노인을 고용하는 업체는 17개(33.3%)이고, 나머지 34개 업체(66.7%)는 노인을 고용하고 있지 않은 것으로 나타남.

- 또한 노인인력을 채용하고 있는 사업체들 가운데 14개 업체(82.3%)는 단순노무직에 노인들을 고용하고 있고, 나머지 3개 업체(17.7%)는 숙련·기술직에 종사하는 것으로 나타남(표 4-38. 참고).

〈표 4-38〉 회사 내 노인 직종

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
단순노무직	14	82.3
숙련·기술생산직	3	17.7
합 계	17	100.0

- 노인근로자의 종사자 지위를 보면(표 4-39. 참고), 노인이 임시계약직에 종사하는 업체 7개(41.2%), 정규직에 종사하는 업체가 6개(35.3%), 그리고 일일고용직 4개 업체(23.5%) 순으로 나타남.

〈표 4-39〉 회사 내 노인 근로자의 직종

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
정규직	6	35.3
임시계약직	7	41.2
일일고용직	4	23.5
합 계	17	100.0

- 기업체 내에 노인인력을 채용하는 이유에 관하여 조사대상 기업체는 인건비 절감을 위해 임시직이 필요하기 때문에 노인인력을 채용하였다는 응답이 13개 업체(76.5%), 그리고 노인 근로자의 특별한 기술과 경험이 필요하였기 때문인 경우가 4개 업체(23.5%)로 나타남.
- 기업체가 노인인력을 채용하고 있는 경우에 노인 근로자들의 구체적 일자리를 보면(표 4-40. 참고), 일반관리직 업무 6개(35.3%), 간병인직 2

개(11.8%), 환경관리(청소 등)와 조리사 각각 1명(5.9%), 그리고 기타 7개(41.2%) 순으로 나타남. 따라서 조사대상 사업체에서 노인들이 일하는 직종은 매우 한정되어 있는 것으로 나타남.

〈표 4-40〉 회사 내 노인 근로자의 일자리

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
일반관리직 업무	6	35.3
환경관리(청소 등)	1	5.9
조리사	1	5.9
간병인	2	11.8
기 타	7	41.2
합 계	17	100.0

- 조사대상 기업체에 고용되어 일하는 노인 근로자들이 일하는 하루 근무시간에 대하여 살펴보면(표 4-41. 참고), 6~8시간 미만이 13개 업체(76.5%)를 차지하고 있고, 8시간 이상 3개 업체(17.6%), 그리고 4~6시간 미만 1개 업체(5.9%) 순으로 나타남.

〈표 4-41〉 회사 내 노인 근로자의 근무시간

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
4~6시간미만	1	5.9
6~8시간미만	13	76.5
8시간 이상	3	17.6
합 계	17	100.0

- 조사대상 기업체에서 일하는 노인 근로자들이 받는 월평균 수입액이 50~100만원 미만인 업체가 12개(70.6%)이고 나머지 5개 업체(29.4%)가 100~150만원 미만을 받고 있는 것으로 나타남(표 4-42. 참고).

- 공공기관에서 실시하는 노인일자리 사업체에 참여하는 노인들이 받는 월평균 급여액이 50만원 이하 인 경우도 많은데 기업체인 경우는 적어도 50만원 이상을 받는 것으로 나타남.

〈표 4-42〉 노인 근로자의 한달 평균 월급

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
50~100만원미만	12	70.6
100~150만원미만	5	29.4
합 계	17	100.0

- 조사대상 기업체가 노인인력을 채용한 것에 대한 만족 여부를 묻는 질문에 대하여 다수의 14개 업체(82.3%)가 채용을 잘 했다는 인식을 보였고, 그리고 그저 그렇다는 응답은 3개 업체(17.6%)로 나타남.

4) 기업체의 향후 노인고용 관련 사항

- 조사대상 기업체의 향후 노인인력 채용 의향과 관련하여 26개 업체(51.0%)는 채용할 의사가 없음을 보였고, 반면에 25개 업체(49.0%)는 채용할 의향을 가지고 있는 것으로 나타남. 따라서 기업체의 거의 절반 정도가 향후 노인인력을 채용하거나 혹은 그렇지 않을 의향을 가지고 있음(표 4-43. 참고).

〈표 4-43〉 향후 노인인력의 채용 여부

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
예	25	49.0
아니오	26	51.0
합 계	51	100.0

- 기업체가 앞으로 언제쯤 노인인력을 채용할 것인지에 대한 질문에 대하여 사업체 가운데 8개 업체(32.0%)는 1년 이내에 노인을 고용할 계획이고, 4개 업체(16.0%)는 2~3년 이내에 고용할 생각이고, 3개 업체(12.0%)는 1~2년 이하로 나타났음. 그리고 앞으로 언제 노인인력을 채용할는지 잘 모르겠다든 업체가 10개 업체(40.0%)로 나타남(표 4-44. 참고).

〈표 4-44〉 향후 노인인력의 채용 시기

(단위: 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
1년 이내	8	32.0
1 ~ 2년 이하	3	12.0
2 ~ 3년 이하	4	16.0
언제가 될지는 잘 모르겠다	10	40.0
합 계	25	100.0

- 사업체가 앞으로 노인을 고용할 때 어떤 직종의 인력이 필요한지에 대한 응답 분포를 보면(표 4-45. 참고), 단순노무직이 15개 업체(60.0%)로 가장 많고, 다음으로 숙련·기술생산직 4개 업체(16.0%), 사무관리직과 영업직 각각 1개 업체(4.0%) 등의 순으로 나타남. 따라서 많은 제주지역의 기업체들은 단순노무직종에 노인을 고용할 의향을 가지고 있음.

〈표 4-45〉 향후 노인인력 채용 직종 분야

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
단순노무직	15	60.0
숙련 기술생산직	4	16.0
사무관리직	1	4.0
영업직	1	4.0
기 타	4	16.0
합 계	25	100.0

- 조사대상 기업체가 향후 노인인력을 채용할 경우 구체적인 일자리에 대한 응답 결과를 보면(표 4-46. 참고), 먼저 일반 관리직 업무가 10개 업체(40.0%)로 가장 많고, 환경관리(청소 등) 3개 업체(12.0%), 간병인 2개 업체(8.0%) 등의 순으로 나타남.

〈표 4-46〉 향후 노인고용의 구체적 일자리 유형

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
일반 관리직 업무	10	40.0
환경관리(청소 등)	3	12.0
간병인	2	8.0
기타	10	40.0
합 계	25	100.0

- 사업체들이 향후 노인인력을 채용할 경우에 노인 근로자를 임시계약직으로 채용하겠다는 업체가 22개(88.0%)이고, 2개 업체(8.0%)는 일일 고용직, 그리고 1개 업체(4.0%)만이 정규직으로 채용하겠다는 계획을 가지고 있음. 이처럼 96.0% 사업체가 임시계약직과 일일 고용직으로 노인인력을 채용하겠다는 의향이어서 노인고용의 질적 지위에 대한 우려를 갖게 함(표 4-47. 참고).

〈표 4-47〉 향후 채용 노인인력의 종사자 지위

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
정규직	1	4.0
임시계약직	22	88.0
일일 고용직	2	8.0
합 계	25	100.0

- 조사대상 사업체가 향후 노인인력을 채용할 때 어떤 방법을 사용할 것인지에 대한 응답 결과를 보면 ‘친지 등 아는 사람이 통해’가 10개 업체(40.0%)로 가장 많고, 다음으로 지역신문(일간지, 교차로, 오일장 등) 8개 업체(32.0%), 종합고용지원센터 2개 업체(8.0%), 그리고 다른 기관(예컨대, 시니어클럽, 시청·동사무소, 인터넷, 유료 직업소개소, 취업박람회 등) 각각 1개 업체(4.0%) 순으로 나타남.

〈표 4-48〉 향후 노인인력 채용 방법

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
종합고용지원센터	2	8.0
시니어클럽	1	4.0
시청, 동사무소	1	4.0
노인취업박람회	1	4.0
인터넷(구인.구직)	1	4.0
유료 직업소개소	1	4.0
친지 등 아는사람	10	40.0
지역신문(교차로, 오일장 등)	8	32.0
합 계	51	100.0

- 향후 노인인력을 채용할 경우에 노인 근로자에게 월평균 월급액을 얼마 정도로 지급할 것인지에 대하여 응답 사업체 16개(64.0%)는 50~100만원 미만으로 응답하였고, 나머지 9개 업체(36.0%)는 100~150만원 미만을 지급할 의향을 가지고 있음(표 . 4-49. 참고).

〈표 4-49〉 향후 노인인력 월급 지급 수준

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
50~100만원미만	16	64.0
100~150만원미만	9	36.0
합 계	25	100.0

- 조사대상 기업체들이 향후 노인인력을 채용하지 않을 이유가 무엇인지에 대한 응답 결과를 보면(표 4-50. 참고), 우선 ‘노인에게 적합한 일자리가 없기 때문이라고’ 응답한 업체가 20개(77%)로 가장 많고, 다음으로 ‘노인인력은 필요하나 회사 재정형편상 채용 여력이 없기 때문에’ 그리고 ‘이미 노인인력을 다수 고용하고 있기 때문에 추가고용이 불필요하기 때문이라는’ 응답이 각각 2개 업체(7.7%), 그리고 ‘경비직 등 노인에게 적합한 직종은 외주 및 용역 업체에서 운영하고 있어서’ 1개 업체(3.8%) 순으로 나타남.

〈표 4-50〉 향후 노인인력을 채용하지 않는 이유

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
회사(사업체)에 노인에게 적합한 일자리가 없기 때문에	20	77.0
노인인력은 필요하나 회사 재정형편상 채용 여력이 없기 때문에	2	7.7
경비직 등 노인에게 적합한 직종은 외주 및 용역 업체에서 운영하고 있어서	1	3.8
이미 노인인력을 다수 고용하고 있기 때문에 추가고용이 불필요	2	7.7
기 타	1	3.8
합 계	26	100.0

- 제주특별자치도가 노인인력을 고용하는 회사에게 인건비 일부를 지원하는 ‘고령자고용촉진장려금’에 대해 어느 정도 알고 있는지에 대한 응답 결과를 보면(표 4-51. 참고), 먼저 ‘모른다’는 조사대상 응답자가 32명(62.7%)를 차지하고, ‘알고 있다’는 경우는 10명(19.6%), 그리고 ‘그저 그렇다’ 9명(17.6%) 순으로 나타남.

〈표 4-51〉 고령자고용촉진장려금 인지 여부

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
전혀모른다	15	29.4
대체로 모른다	17	33.3
보통이다	9	17.6
대체로 알고있다	9	17.6
아주 잘 알고있다	1	2.0
합 계	51	100.0

- 조사대상 기업체가 정부의 노인일자리 창출사업 인지 여부에 대하여 보면(표 4-52. 참고), 노인일자리 창출사업에 대하여 ‘모른다’ 는 사업체들이 29개(56.9%)이고, ‘알고 있다’ 는 업체는 8개(15.7%)로 나타남. 따라서 제주도내 사업체들이 정부가 추진하는 노인일자리 창출 사업에 대하여 잘 모르는 것으로 나타남.
- 정부의 노인일자리 사업들이 민간부문에서 활성화되기 위해서는 우선 홍보 기능을 강화해 나가야 할 것임.

〈표 4-52〉 정부의 노인일자리 창출사업 인지 여부

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
전혀모른다	16	31.4
대체로 모른다	13	25.5
보통이다	14	27.5
대체로 알고있다	7	13.7
매우 잘 알고있다	1	2.0
합 계	51	100.0

- 조사대상 기업체가 제주특별자치도가 시행하는 노인일자리 창출사업에 대해 얼마나 알고 있느냐에 대한 응답 결과를 살펴보면(표 4-53. 참고), ‘모른다’ 는 업체가 32개(62.7%)이고, ‘알고 있다’ 는 경우는 6개 업체(11.8%)로 나타남. 따라서 제주도내 기업체들이 제주특별자치도가 노인고용 촉진을 위해 추진하는 노인일자리 사업체 대하여 2/3 정도가 모른다는 실정임.

- 도내 민간부문에서 노인고용이 활성화되려면 우선 민간 사업체들이 노인일자리 사업에 대하여 알 수 있도록 홍보 기능 강화가 우선 필요함.

〈표 4-53〉 제주특별자치도의 노인일자리 창출사업 인지 여부

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
전혀모른다	15	29.4
대체로 모른다	17	33.3
보통이다	13	25.5
대체로 알고있다	5	9.8
매우 잘 알고있다	1	2.0
합 계	51	100.0

5) 향후 노인고용 활성화 관련 사항

- 노인일자리 창출 사업을 추진하는데 누가 주도해 나갈 것인지에 대한 응답 결과를 보면(표 4-54. 참고), 지방자치단체 21명(41.2%)으로 가장 많고, 다음으로 중앙정부 18명(35.3%), 본인 및 가족 6명(11.8%), 기업체 5

〈표 4-54〉 향후 노인일자리 창출사업 주도 기관

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
본인 및 가족	6	11.8
중앙정부	18	35.3
지방자치단체	21	41.2
기업체(회사, 사업체)	5	9.8
사회단체	1	2.0
합 계	51	100.0

명(9.8%), 사회단체 1개(2.0%) 순으로 나타남. 조사대상 사업체 응답자의 76.5%가 노인일자리 창출사업을 주도해 나가는 기관을 정부 및 지방자치단체로 인식하고 있음.

- 제주특별자치도가 시행하는 노인고용정책의 개선점에 대한 응답 결과를 보면(표 4-55. 참고), 먼저 ‘노인고용정책의 적극성 부족’이 22명(21.6%)으로 가장 많고, 다음으로 ‘노인인력 활용에 대한 작업장 부족’ 16명(15.7%), ‘노인고용정책의 실효성 미흡’ 15명(14.7%), ‘노인고용촉진 및 지원에 대한 예산부족문제’ 13명(12.7%), ‘노인취업 관련 홍보 미흡’ 12명(11.8%), ‘노인고용정책의 법적·제도적 미비와 노인고용촉진장려금 확충’이 각각 9명(8.8%), 그리고 ‘노인 취업담당 전문인력의 부족’ 3명(2.9%) 순으로 나타남.
- 향후 제주특별자치도는 노인고용정책을 보다 강한 정책적 의지를 가지고 추진하여 바로 노인고용이 증대할 수 있도록 예산 증액과 지원을 해 나가야 할 것임. 그런 과정에서 노인인력 활용을 위한 작업장 확충도 가능할 것으로 판단됨.

〈표 4-55〉 제주특별자치도의 노인고용정책 향후 개선점 (복수응답)

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
노인고용정책의 실효성 미흡	15	14.7
노인고용정책의 적극성 부족	22	21.6
노인 고용촉진 및 지원에 대한 예산부족문제	13	12.7
노인 취업담당 전문인력의 부족	3	2.9
노인인력 활용에 대한 작업장 부족	16	15.7
노인취업 관련 홍보 미흡	12	11.8
주관 부서의 이원화로 비효율적 운영	2	2.0
노인고용정책의 법적 제도적 미비	9	8.8
노인고용촉진장려금 확충	9	8.8
기타	1	1.0
합 계	102	100.0

- 제주특별자치도가 앞으로 노인고용 활성화를 위한 정책적 선결 과제에 대하여 보면(표 4-56. 참고), 우선 노인에게 적합한 우선고용 직종개발이 30명(29.4%)로 가장 많고, 다음으로 노인고용촉진장려금 확충 및 고용기업 보상 강화 12명(11.8%), 기업체의 노인 적합 직종에 노인고용

의무강화와 노인직업훈련 프로그램 활성화 및 노인 자신의 의식변화 교육 프로그램 운영이 각각 10명(9.8%), 노인고용에 대한 사회적 편견 해소방안 마련 9명(8.8%), 노인 일자리 창출을 위한 사회적기업 지원 확충 7명(6.9%), 노인고용 및 교육훈련기관 지원 확충 6명(5.9%), 노인 취업 관련 홍보 강화 4명(3.9%), 중앙정부에 정년연장제도 요구 3명(2.9%), 그리고 노인취업박람회 등 개최 1명(1.0%) 순으로 나타남.

- 향후 제주특별자치도가 노인고용 활성화를 위해서는 노인들에게 맞는 직종개발, 노인고용촉진장려금 확충, 기업의 노인적합직종에 노인고용 의무강화, 노인직업훈련 프로그램 활성화, 노인 자신의 의식변화 교육 프로그램 운영 등에 더욱 정책적 관심과 실천 의지를 보여 나가야 할 것임.

〈표 4-56〉 향후 노인고용 활성화의 정책적 선결과제 (복수응답)

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
노인에게 적합한 우선고용 직종개발	30	29.4
사업체(기업)의 노인고용직종에 노인고용 의무강화	10	9.8
노인고용촉진장려금 확충 및 고용기업 보상강화	12	11.8
노인고용 및 교육훈련기관(시니어클럽, 노인회, 인재은행) 지원 확충	6	5.9
재취업확대에 따른 노인 직업훈련 프로그램 활성화	10	9.8
노인고용에 대한 사회적 편견 해소방안 마련	9	8.8
중앙정부에 정년연장제도 요구	3	2.9
노인취업박람회 등 개최	1	1.0
노인취업 활성화 홍보 강화	4	3.9
노인 자신의 의식변화 교육 프로그램 운영	10	9.8
노인 일자리 창출하는 사회적기업 지원 확충	7	6.9
합 계	102	100.0

- 조사대상 기업체(회사·사업체)의 응답자가 인식하기로 기업체가 노인 고용 활성화를 위해서 어떤 역할을 해야 할 것인지에 대한 응답 결과를 보면(표 4-57. 참고), 우선 노인이 일할 수 있는 적합한 직종개발이

26명(51.0%)으로 가장 많고, 다음으로 노인일자리를 제공하는 사회적기업에 대한 지원 8명(15.7%), 자신의 직장에서 퇴직한 근로자 재고용 7명(13.7%), 노인에게는 시간제로 근무할 수 있는 근로환경 조성 5명(9.8%), 직업훈련 및 재교육 프로그램 운영 3명(5.9%), 고령자고용촉진법 준수 2명(3.9%) 순으로 나타남.

〈표 4-57〉 향후 노인취업 활성화를 위한 기업체 역할

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
노인이 일할 수 있는 적합한 직종개발	26	51.0
자신의 직장(회사)에서 퇴직한 근로자 재고용	7	13.7
노인고용을 위해 직업훈련 및 재교육 프로그램 운영	3	5.9
노인에게는 시간제로 근무할 수 있는 근무환경 조성	5	9.8
고령자고용촉진법 준수	2	3.9
노인(고령자)일자리를 제공하는 사회적기업에 대한 지원	8	15.7
합 계	51	100.0

- 따라서 민간부문에서 기업체가 노인고용의 촉진과 활성화를 기하는데 먼저 노인에게 적합한 일자리 유형들을 많이 만들어야 하고, 사회적기업에 대한 지원을 통하여 노인들이 일자리를 창출하며, 그리고 노인들이 재취업에 필요한 교육훈련 프로그램 운영 등이 중요하게 인식되었음.
- 조사대상 기업체가 노인 채용을 꺼려하는 가장 큰 이유에 대한 응답 결과를 보면(표 4-58. 참고), 먼저 ‘노인이 할만한 일이 없어서’ 라는 응답이 20명(39.2%)으로 가장 많고, 다음으로 ‘업무수행 능력의 부족과 대우 및 처우문제 부담’ 이 각각 8명(15.7%), 그리고 ‘다른 근로자와 협력·융합문제, 노인을 채용하지 않는 회사의 관행, 건당 및 체력의 한계’ 가 각각 5명(9.8%) 순으로 나타남.

〈표 4-58〉 기업체가 노인 채용을 꺼려하는 이유

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
노인이 할만한 일이 없어서	20	39.2
다른근로자와 협력·융합문제	5	9.8
회사가 노인을 채용하지 않는 관행	5	9.8
건당 및 체력의 한계	5	9.8
업무수행 능력의 부족	8	15.7
대우 및 처우문제 부담	8	15.7
합 계	51	100.0

○ 기업체가 노인채용을 꺼려하는 이유에 대하여 기업체 응답자들은 주로 노인들이 할 만한 일이 없다는 이유와 업무수행 능력의 부족, 그리고 대우 및 처우문제 부담 등이 크게 지적되고 있음.

○ 취업 희망 노인들이 취업을 위해 스스로 준비하고 노력하는 부분에 대한 응답 결과를 보면(표 4-59. 참고), 우선 ‘자신의 의식과 태도변화’가 중요하다는 응답자가 27명(52.9%), 다음으로 ‘구직에 대한 적극적 노력’ 7명(13.7%), ‘자신의 능력개발과 다양한 직업교육 프로그램’이 각각 6명(11.8%), ‘취업알선기관 방문 및 적극상담’ 3명(5.9%), 그리고 ‘취업관련 정보’ 2명(3.9%) 순으로 나타남.

〈표 4-59〉 노인취업 활성화를 위한 노인 스스로의 노력 유형

(단위 : 명, %)

구 분	빈 도(명)	비 율(%)
자신의 능력개발	6	11.8
자신의 의식과 태도변화	27	52.9
취업관련 정보에 관심갖기	2	3.9
다양한 직업교육 프로그램에 참여	6	11.8
구직에 대한 적극적 노력	7	13.7
취업알선기관 방문 및 적극상담	3	5.9
합 계	51	100.0

4. 일반 노인 및 기업체 조사결과의 시사점

가. 일반노인 조사로부터 시사점

- 제주지역에 거주하는 60세 이상 노인(취업노인과 미취업노인)들을 대상으로 설문조사 결과 분석을 통해 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있음.

1) 구직 문제

- 취업을 원하는 노인들이 주로 생계비 마련이나 용돈을 벌기 위해서 일 자리를 원하고 있어서 이들 노인에 대한 특별지원 대책이 필요함. 또한 노인 빈곤층으로 전락하는 상황들을 미리 예방하는 저소득층 노인들에 대한 사회안전망 구축이 절실히 요구됨.
- 취업 희망 노인들은 자신들의 종사자 지위를 미리 알고 있기 때문에 임시직·시간제 근무를 원하고 있으나 장기적으로 노인들의 고용안정을 위한 정책적 배려가 필요함.
- 노인들이 취업을 원할 경우에 관광·문화해설사, 일일 노무직, 아파트 경비직 등을 원하고 있으나 제주지역의 특성을 살린 다양한 직종개발에 힘써야 할 것임. 특히 고령사회에서 다양한 기술과 지식을 가진 노인들이 지역사회발전에 기여할 것을 감안할 때 노인들에게도 ‘괜찮은 일자리’ 창출이 필요함.
- 취업 희망 노인들이 바라는 월평균 수입이 대체로 100만원 미만이고, 희망근로 시간은 4시간~6시간이하, 집에서 가까운 근무처 등을 원하는 것으로 나타났기 때문에 지역사회에서 노인들의 취업욕구를 종합적으로 파악하여 고용창출을 해 나가야 할 것임.

2) 취업구조 분야

- 취업한 노인들이 최초 취업경로가 대개 시니어클럽, 노인복지관, 친지 등 지인, 시청·동사무소, 종합고용지원센터 등 다양함. 그래서 여러 기관들이 노인고용에 도움을 주고 있지만 노인들의 취업 정보 획득 및 고용지원을 위한 보다 효과적 서비스를 제공하기 위해서 통합관리 시스템이 필요함.
- 노인들이 취업에 앞서 재교육 훈련프로그램의 활성화에 공감을 나타내고 있으나 업무분야에 대한 전문지식과 기술교육이 더욱 필요함. 또한 노인들이 새로운 사회변화 환경에 적응하기 위해서 직업태도와 소양교육 및 의사소통 역량을 배양하는 프로그램 개발이 요구됨.
- 노인들이 인식하기로 취업하는데 가장 어려운 문제가 주로 일자리의 부족, 낮은 임금의 직장, 취업정보의 부족, 적합한 직종 부족 등으로 나타나고 있는데 노인고용정책의 주요 과제임. 따라서 맞춤형 노인일자리 사업의 추진과 활성화를 통해서 보다 많은 노인일자리 창출과 취업정보의 신속한 제공 및 다양한 노인적합 직종개발에 정책적 지원이 필요함.

3) 노인일자리 창출 사업 분야

- 중앙정부 및 지방정부(특히 제주특별자치도)의 노인일자리 창출 사업에 대하여 알고 있지 못한 노인들이 있기 때문에 노인일자리 사업의 수행 전달체계를 일원화할 필요성이 있음. 특히 제주특별자치도는 노인일자리 창출 사업의 홍보 기능을 더욱 강화하는 방안을 마련하여야 할 것임.
- 이런 맥락에서 제주노인들이 노인일자리 창출 사업을 주도적으로 해 나가야 할 주체로써 중앙정부 및 지방자치단체라는 인식을 가지고 있기 때문에 행정기관이 노인일자리 창출 사업에 대한 정책적 입안과 결정을 통하여 체계적으로 추진해 나가야 할 것임.

- 제주지역의 공공분야 일자리 사업 분야가 주로 공익형과 복지형이기 때문에 향후 보다 많은 수익창출과 고용안정을 도모하기 위해서는 시장형 일자리 개발에 주력해야 할 것임.

4) 노인고용정책 분야

- 제주특별자치도가 향후 노인고용정책의 실효성을 제고해 나가기 위해서는 노인고용촉진 및 지원을 보다 적극적으로 수행하여야 할 것임. 또한 노인고용 지원 및 고용안정, 그리고 괜찮은 일자리 창출을 위해서는 노인고용 활성화 관련 예산증액이 요구됨. 특히 노인취업 관련 홍보기능 강화와 노인작업장의 확충도 필요함.
- 제주특별자치도가 노인 취업 활성화를 위해서는 먼저 노인고용 및 교육 훈련기관에 대한 지원 확충, 노인에게 적합한 직종개발, 그리고 노인고용 촉진고용장려금 확충 및 노인고용기업 보상 강화 등이 중요한 정책과제로 인식되었음. 따라서 중앙정부 및 지방자치단체는 중·장기적으로 법과 제도개선, 재정지원, 고용지원 인프라 구축 등을 통해 노인고용정책을 추진해 나가야 할 것임.
- 노인들이 인식하기로 기업체들은 노인에게 적합한 다양한 직종개발, 시간제로 근무할 수 있는 여건조성, 그리고 직업훈련 및 재교육 프로그램 운영에 보다 적극적이어야 한다는 것임. 이에 중앙정부 및 지방자치단체는 기업체와 지속적으로 설득과 협조를 끌어내어 민간부문에서 노인일자리 창출 및 고용 촉진에 보다 적극적 자세 변화를 유도함.
- 노인들 스스로 취업을 하는데 능력개발과 의식·태도변화 및 다양한 직업교육 프로그램 참여 등이 필요하기 때문에 노인의 개별적 노력이 배가될 수 있도록 노인고용정책 차원에서 뒷받침해 주어야 할 것임.

나. 일반기업체 조사로부터 시사점

- 제주지역에서 영업활동을 하는 51개 기업체(사업체)들을 대상으로 설문 조사한 결과 분석을 통해 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있음.

1) 기업체 현황

- 제주지역의 기업체들이 대부분 영세하기 때문에 노인에게 적합한 일자리를 창출할 수 있는 여력이 충분한지 검토해 볼 필요성이 있음. 기업체들도 대체로 1차산업 및 관광·서비스업에 편중되어 있어서 노인들에게 ‘괜찮은 일자리’ 제공에 현실적 어려움이 있음. 따라서 영세업체들이 노인일자리 창출 사업에 보다 많은 관심을 가지도록 홍보기능 강화와 노인고용촉진장려금 확충을 적극 검토할 필요성이 있음.
- 조사대상 기업체들이 향후 5년 안에 새로운 인력을 채용할 의향이 많기 때문에 노인인력도 활용할 수 있는 계기를 마련할 필요가 있음. 물론 기업체들이 노인인력에 적합한 직종의 신규 채용을 하는 것은 아니지만 노인들을 재교육 훈련프로그램에 참여하여 취업시켜 나갈 수 있는 방안 마련이 필요함.
- 특히 현재 기업체에서 일하는 근로자들의 학력수준이 대졸(전문대 포함) 이상이 78.4%를 차지하고 있기 때문에 노인들이 제대로 취업하기 위해서는 고급지식과 기술이 필요함. 그렇지 않으면 노인들은 단순노무직에 취업할 가능성이 많음.
- 기업체(혹은 사업체)들이 근로자를 채용할 때 대부분 인터넷 구인·구직 종합사이트, 신문광고 생활정보지, 회사자체 모집공고, 직업전문 교육훈련기관 등을 이용하기 때문에 노인들에게도 이런 정보들을 잘 전달하여 구직에 도움을 갖도록 함.
- 기업체들이 신입사원을 채용할 때 주로 실무능력 및 경험, 업무관련 기술 및 전문지식, 성격 및 품성을 중요시하기 때문에 노인들이 취업을 할 때도 이런 점을 감안하여 취업준비에 도움을 갖도록 함.

- 조사대상 기업체에는 현재 60대의 근로자는 없고 20대~50대 사이 연령의 근로자가 일을 하고 있음. 고령사회에는 60대 이상 노인인력들이 많이 고용될 것으로 전망되기 때문에 노인들이 취업하는데 연령 자체가 중요한 것이 아니라 업무 관련 경험과 지식·기술 그리고 건강이 중요함.

2) 기업체의 노인고용 문제

- 노인들이 기업체(혹은 사업체)에서 근무하는 경우에는 대부분 임시계약직 및 일일고용직이기 때문에 열악한 근로환경(특히 임금수준, 근무시간) 개선에 필요한 지원이 필요함.
- 향후 노인인력을 충원할 계획이 있는 기업체들이 절반 정도를 차지하고 있기 때문에 기업체는 보다 나은 노인인력을 채용하기 위해서는 노인들의 구직 정보를 쉽게 접근할 수 있도록 하여야 할 것임.
- 기업체가 노인인력을 채용할 직종 분야도 단순노무직이 대부분이고, 노인 근로자의 종사자 지위도 임시계약직·일일고용직이므로 보다 괜찮은 일자리 창출위한 정책적 지원 방안을 검토할 필요성 있음.
- 기업체들은 대체로 친지 등 아는 사람을 통하여 노인인력을 채용할 의향을 가지고 있기 때문에 지방자치단체는 기업체들로 하여금 노인고용의 기회 확대 차원에서 채용 방법을 다양화할 수 있도록 협조를 요구할 필요성이 있음.
- 기업체들이 노인인력을 채용하지 않는 가장 중요한 이유가 노인에게 적합한 일자리가 없기 때문이므로 기업체의 노인일자리 창출을 위한 적극적 관심과 지원이 필요함.
- 제주지역의 기업체들이 중앙정부와 지방자치단체가 추진하는 노인일자리 창출 사업뿐만 아니라 노인고용촉진장려금 제도도 잘 모르고 있기 때문에 이에 대한 정보 제공과 홍보 기능을 강화해 나가야 할 것임.

3) 노인고용 활성화 정책

- 노인고용 활성화를 위해서는 중앙정부 및 지방자치단체가 아직까지는 주도적 역할이 요구되고 있기 때문에 행정기관이 보다 체계적이고 종합적 노인고용정책 수립을 통하여 노인고용 활성화를 해 나가야 할 것임.
- 지방자치단체는 노인고용정책을 보다 적극적으로 추진해 나가야 하고 이를 뒷받침하기 위해서 예산증액이 필요함.
- 노인인력의 활용을 위한 작업장 시설의 확충 뿐 만 아니라 노인취업 관련 홍보 전략도 새롭게 수립할 때 노인고용 촉진에 도움이 될 것임.
- 일반노인들의 조사 결과에서 나타났듯이, 향후 노인고용 활성화 정책은 노인에게 적합한 우선고용 직종개발이 중요하고, 동시에 노인고용 촉진장려금 확충이 무엇보다도 중요함.

제5장 노인고용 활성화 정책 방안

- 제주지역은 타 시도에 비하여 고령화 속도가 더 빨리 진행되고 있으며 2015년에 고령사회로, 2025년에 초고령사회로 진입할 것으로 예상되고 있음.
- 고령사회에서 제주노인들이 건강하고 행복한 삶을 영위하기 위해서는 노후생활의 안정에 대한 정책적 관심과 지원이 절실히 요구되고 있는 시점임. 특히 노인들의 경제적 생활보장을 위해서 소득보장과 고용정책이 제대로 수립되어 실천되어져야 할 것임.
- 제주지역의 노인고용정책은 중앙정부 및 지방자치단체(특히 제주특별자치도)의 다양한 지원 프로그램들에 의해서 시행되어 오고 있지만 개선할 점이 있음.
- 본 장에서는 향후 제주특별자치도가 노인고용정책을 재정립하고 고령사회에 대비하여 노인고용촉진 및 고용안정을 도모하기 위한 정책방안을 제언함으로써 제주노인을 위한 효과적 일자리 창출, 소득보전, 사회참여 증대, 그리고 노후생활의 안정을 기하는데 필요한 해결방안 모색에 기여하고자 함.

1. 노인일자리 사업 수행기관에 대한 지원체제 강화

- 노인일자리 사업은 중앙정부와 지방자치단체에 의해서 지원받아 2004년 이후 추진되어 오고 있으나 예산 지원이 부족한 실정임. 따라서 노인일자리 창출과 고용촉진을 위한 예산지원 확충이 요구됨.
- 노인일자리 사업은 주로 인건비와 운영비 정도 지원받고 있고 실제로 사업개발비 혹은 시설개선비 등과 같은 지원이 거의 없어 일자리 사업 프로그램 개발의 어려움과 사업의 질적 저하를 가져 올 우려가 있음.

- 특히 시장형 일자리 사업이 노인일자리 창출 및 고용확대에 크게 기여하므로 이에 대한 사업개발비 지원이 필요함.
- 노인일자리 사업 정책의 실효성을 제고하기 위해서는 전문인력의 충원과 역량강화를 위한 직무교육훈련이 필요함.
- 노인일자리 창출 사업이 지속가능하고 노인의 소득증대에 실질적으로 기여하기 위해서는 제주지역의 노인일자리 사업 수행기관의 전문성 강화가 필요함.
- 노인일자리 사업 수행기관들이 단순히 지원받는 범위내에서 사업을 추진하지 않고 제주지역의 특성과 제주노인의 욕구 충족에 적합한 일자리 및 다양한 직종개발과 사업 전반에 대한 정기적 경영컨설팅을 받을 수 있도록 재정지원을 해 나가야 할 것임.
- 제주지역에서 노인일자리 사업을 수행하는 기관들에 대한 전반적 평가를 제대로 하여 일자리사업 수행기관 간에 차별화 및 특성화할 필요가 있음.
- 노인일자리 창출 및 노인고용촉진 수행기관이 여러 가지 노인일자리 사업 유형들 가운데 취약계층을 위한 사회서비스 확충과 수익창출 구조를 가진 사업단을 예비사회적기업 혹은 사회적기업 전환을 유도하고 이에 대한 적극적 지원이 필요함.
- 노인일자리 사업의 평가시스템을 내실화하여 노인고용 지원사업의 실효성을 제고해 나가야 할 것임.
- 특별자치도 체제하에서 중앙정부로부터 고령자인재은행에 대한 지원이 타시도와 달리 불이익을 받고 있기 때문에 이에 대한 중앙정부의 지원 방식의 변화가 요구됨.

2. 노인고용촉진 및 운영 시스템 구축

- 제주지역에서 노인고용 촉진, 지원 및 운영이 효과적으로 추진되어 나가려면 먼저 법적·제도적 지원체제가 구축될 필요성이 있음.
- 중앙정부의 정책변화
 - 노인고용촉진 및 고용안정을 달성하기 위해서는 중앙정부가 법적·제도적 개혁이 필요함. 특히 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에서 규정해 놓은 법률적 내용들이 권고조항이 아닌 강제 의무조항으로 개정할 필요가 있음.
 - 선진국 사례에서 볼 수 있듯이 정년연장제, 고용계속제도, 임금피크제 등이 실질적으로 효력이 발휘할 수 있도록 정부가 직접 민간부문과 합의를 거쳐 실효성있는 법적 근거를 만들어야 할 것임.
 - 중앙정부는 노인일자리 창출 사업과 고용촉진 및 안정을 중·장기적으로 지속해 나가기 위해서는 (가칭) 노인고용할당제를 우선 공공부문에서 실시하고 점차 민간부문으로 확대해 나가는 정책을 시행해 나가야 할 것임.
 - 현재 추진되는 임금피크제의 문제점을 대폭 보완하여 ‘개인별 선택형 임금피크제’를 도입할 필요성이 있음.
- 지방자치단체의 정책변화
 - 제주특별자치도는 중앙정부의 국비지원에 매칭펀드 형식으로 일자리 사업 활성화를 위해 지방비를 지원하고 있지만, 앞으로 고령사회 대비하여 제주노인의 소득보장과 경제적 생활안정을 위해서 중·장기적으로 (가칭) 「제주특별자치도 노인일자리 창출 및 고용지원 조례」를 제정하여 노인고용촉진을 위한 제도적 근거를 마련할 필요가 있음.
 - 제주지역의 노인인적자원개발과 고용정책 기본계획을 수립하여 노인의 능력개발과 고용지원을 체계화시켜 나가야 할 것임.
 - 노인일자리 창출 사업과 고용촉진 및 지원업무와 관련한 정책기획, 입

안 및 집행 그리고 평가를 종합적으로 관장 할 수 있는 (가칭) 「제주 고령자고용지원센터」 개설 및 운영

- 현재 시행되고 있는 노인고용촉진장려금을 더욱 확충하고, 아울러 노인고용의 사고예방 및 치료를 위한 보험가입을 지원할 필요성이 있음.
- 노인고용의 구인·구직을 효과적으로 매칭시켜 나가기 위하여 노인인력뿐만 아니라 인력 수요처에 대한 DB 구축이 필요함.
- 제주지역의 노인일자리 사업 및 고용 관련 백서발간 사업을 추진하고, 특히 60세 이상 노인을 채용한 기업체에 대한 상세 정보를 제공함.
- 제주의 지역적 특성, 노인고용시장의 구조, 노인인력 공급과 수요, 일자리 유형 등을 고려하여 노인일자리 사업에 대한 평가 모델 개발이 요구됨.

3. 노인인적자원 개발 및 교육훈련 프로그램 개발·운영 체계화

- 제주지역에서 노인일자리 창출 및 고용촉진을 위한 노인직업교육 훈련 프로그램의 개발
- 노인인적자원 개발과 취업 연계를 총괄하고 특히 민간부문과의 협력체계를 통합 관리·운영할 수 있는 도청 내 전담부서와 전문인력이 필요함.
- 노인일자리 및 고용 관련 전문인력을 양성 및 배치하여 경영컨설팅 지원, 프로그램 개발 지원 및 역량강화 교육 등을 실시하도록 함.
 - 전문인력 양성 프로그램은 제주특별자치도인력개발원, 노인일자리 사업 수행기관, 혹은 민간 직업훈련기관 가운데 선정·위탁하여 운영할 필요성이 있음.
- 제주지역에서 다양한 기관(제주특별자치도인력개발원, 제주특별자치도 교육청, 설문대여성문화센터, 행정시의 평생학습센터, 주민자치센터, 도

내 대학의 평생교육원 등)에서 실시하는 평생교육이 노인취업 관련한 직업재교육 훈련 프로그램과 연계할 필요성이 있음.

4. 맞춤형 노인고용지원 시스템 구축

- 노인일자리 구인·구직 워크넷 정보체제 구축
- 노인인력의 구인과 구직 불일치 문제를 해소하기 위해서 (가칭) 「노인 구인·구직 만남의 날」 시행이 필요함.
- 노인일자리 박람회의 내실화
- 공공 및 민간부문에서 노인일자리 제공 관련 정보를 수합하여 노인일자리 창출 및 고용지원 관련 기관에 정기적으로 제공하는 지원체제가 필요함.
- 제주지역의 특성과 제주노인의 취업욕구를 충분히 고려하여 노인일자리 유형의 개발이 필요함.
 - 특히 농업과 관광자원을 활용한 교육형 및 복지형, 시장형, 인력파견형 일자리를 창출하고, 제주 청정환경을 활용한 사회공헌형 및 인력파견형 일자리 개발에 정책적 지원이 요구됨.
 - 예컨대, 제주형 노인일자리 사업에는 영농, 원예, 가축사육, 농산물 활용한 가공품 제조 및 판매, 제주전통음식 제조 및 판매, 농가도우미, 숲가꾸기, 올레지기, 문화해설사, 아동 방과후 지도사, 무연고 묘지관리사, 지역사회 청정환경 감시단 등이 있음.
- 제주의 농촌노인들이 특히 고령임에도 불구하고 영농활동에 지속적으로 참여하는 경향이 크기 때문에 이들에 대한 건강검진 및 질병치료에 대한 One-Stop 지원시스템을 구축할 필요가 있음.
- 고령사회를 대비하여 전문적 지식과 기술을 가진 건강하고 유능한 노인들이 증가할 것으로 예상되므로 노인창업지원과 관련된 노인창업 아

카데미 혹은 컨설팅 제도를 운영할 필요가 있음.

- 노인일자리 창출과 고용촉진을 위한 노인 예비사회적기업 및 사회적기업 발굴 및 지원

5. 노인고용촉진을 위한 지역사회 네트워크 체제 강화

- 민간과 행정의 노인일자리 창출사업과 노인고용의 성공적 추진을 위해서 (가칭) 「노인일자리 창출 및 고용안정 사회협약」을 체결함.
- 제주지역의 노인일자리 창출사업 및 노인고용 촉진 및 지원, 그리고 직업훈련 등을 수행하는 다양한 기관(제주특별자치도, 제주특별자치도의회, 제주시, 서귀포, 시니어클럽, 고령자인재은행, 대한노인회 제주연합회, 노인복지관, 제주상공회의소, 제주경영자총협회, 직업훈련협의회, 평생학습센터, 도내 대학의 평생교육원 등)들 간에 (가칭) 「제주노인고용파트너십포럼」을 구성·운영할 필요가 있음.
- 방송 및 언론에서 노인일자리 창출 사업 및 노인취업 문제에 대한 홍보를 더욱 적극적으로 펼쳐 나가기 위해 제주지역의 노인일자리 현장 탐방 시리즈를 기획·보도할 필요가 있음.
- 민간부문에서 (가칭) 「제주노인신문」을 발간하거나 혹은 인터넷 상에 카페를 개설하여 노인들이 일자리 및 취업에 대한 정보 교류의 장을 만들 필요가 있음.

□ 참고문헌

- 강신옥(2010). “2009 민간분야 노인일자리사업 실태와 발전방안.” 「노인인력개발포럼」 제4호: 54-78.
- 고령화 및 미래사회위원회(2005). 「고령친화산업 활성화 전략」
- 고승한(2008). “제주지역의 노인일자리 효과적 창출, 어떻게 할 것인가?” 「JDI OPINION」 제89호. 제주발전연구원.
- 고용노동부 「고령자뉴스타트프로그램 제도 안내」 <http://www.moel.go.kr>.
- 고용노동부 「홈페이지」 <http://www.moel.go.kr>.
- 고용노동부(2010. 9) 「제2차 저출산 고령사회 기본계획(안)」 내부자료.
- 고희채 · 방희경(2008). “고령화가 경상수지에 미치는 영향: OECD 국가를 대상으로.” 「대외경제연구」 제11권 1호: 59-82.
- 국민건강보험공단. 「건강보험통계연보」 각 년도.
- 권대봉 · 노경란 · 변정현(2008). 「중 · 고령자의 고용과 평생학습」 서울: 도서출판 원미사.
- 김대빈 · 이금룡(2005). 「고령자 고용활성화 정책」 서울: 한국학술정보(주).
- 김대회(2008). 「고령자 취업활성화 방안에 관한 연구」 서울: 한국학술정보(주).
- 김혜정 · 박용익 외(2010). 「고령친화산업론」 서울: 계축문화사.
- 남기철 외(2008). 「노인일자리사업 중장기 발전전략」 한국노인인력개발원.
- 고용노동부(2009). 「고령자뉴스타트프로그램 제도 안내」 <http://www.molab.go.kr>.
- 고용노동부. <http://www.molab.go.kr>.
- 노동부(2006). 「300인 이상 사업장 고령자 고용현황조사 분석」
- 노동부 · 한국노동연구원(2009). 「2008년도 임금제도 실태조사」
- 대한노인회 제주도연합회 노인취업지원센터. 「내부자료」 각 년도.

- 박동석 외(2003). 「고령화쇼크」 서울: 굿인포메이션.
- 법제처. <http://www.moleg.go.kr>.
- 보건복지가족부(2009). 「2009년 노인일자리 사업 종합안내」
- 서귀포시니어클럽. 「내부자료」 각 년도.
- 서귀포YWCA. 「내부자료」 각 년도.
- 야마우치히사시(1991). 「뉴 거대 시장 실버산업」 서울: 경영정보출판.
- 원영희(2001). “미국의 노인소득보장 관련법 프로그램.” 「노인복지정책연구」 제20호: 47-109.
- 유성호 · 장민수(2008). 「고령화사회와 고령자고용정책」 서울: 교육과학사.
- 임천순 외(2001). 「국가인적자원개발의 비전 · 목표 개발 연구」 서울: 교육인적자원정책위원회.
- 임춘식 · 현외성 외(2005). 「세계의 노인복지정책」 경기: 학현사.
- 장재호(2008). “미래직업전망과 고용창출전략.” 「제주지역 고용촉진을 위한 토론회」 자료. pp. 13-31. 주최: 제주지역노사협의회, 주관: 제주직업훈련협의회.
- 저출산고령화사회위원회(2006). 「일본고령사회백서 2005」
- 제주시니어클럽. 「내부자료」 각 년도.
- 제주특별자치도. 「내부자료」 각 년도.
- 제주특별자치도. 「주민등록인구통계보고서」 각 년도.
- 제주YWCA 여성인력개발센터. 「내부자료」 각 년도.
- 최성일 손기영 외(2009). 「고령화 사회에 대응한 경기도 노인일자리 활성화 방안」 경기: (재)경기도가족여성연구원.
- 제주특별자치도 여성능력개발본부(2007). 「노인의 취업 실태와 욕구 조사」
- 통계청(2006). 「장래인구특별추계」
- 통계청(2009). 「사회조사」

통계청(2010). 「2010 고령자통계」 각 년도.

통계청. 「경제활동인구조사」 각 년도.

통계청. 「주민등록인구통계」 각 년도.

통계청. 「국가통계포털, KOSIS」 각 년도.

한국노인인력개발원(2010). 「2009 노인의 경제활동과 사회참여 통계」

한국은행 제주지역본부(2005). 「제주지역 인구고령화가 제주경제에 미치는 영향」

현외성(2008). “고령사회의 지역사회 장수대책과 실버산업.” 「제주의 장수건강산업연구 활성화 모색」 세미나 자료. 제주발전연구원.

Beck, Ulrich(1999). “울리히 베크 : 위험사회.” 「현대사회의 구조와 변동」 in 김영호(재인용). pp. 101-131. (편) 박길성 외. 서울: 사회비평사.

Daniel, Bell(1973). *The Coming of Post-industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. New York : Basic Books.

Lynch, S., & Smith, K.R.(1994). *Lean, Mean and Green : Desgraying Farm Support Program Programs in a New Era*. Greenbelt, Maryland : Henry A Wallace Institute.

National Association Area Agencies on Aging(n.a). *A Blueprint for Action : Developing a Livable community for all Ages*. Washington. DC.

US Equal Employment Opportunity Commission. www.eeoc.org. “*Facts about Age Discrimination.*”

US Department of Health Human Services. www.aoa.gov. “*Older Americans Act.*”

_____ www.aoa.gov. “*Historical Evolution of Program for Older Americans.*”

www.agingsociety.org.

www.gao.gov/products/gao

www.urban.org/retirees/index.cfm

www.seniorsbc.ca/guide/live-well

□ 부 록 1 □

설 문 조 사 표

제주지역의 노인 일자리 창출 및 고용 활성화 방안 연구

<노인용> 면 접 조 사 표

--	--	--

안녕하십니까?

금번 저희 제주발전연구원에서는 「제주지역의 노인 일자리 창출 및 고용활성화 방안」 마련을 위한 연구를 실시하게 되었습니다.

본 조사는 고령화 확산에 따른 제주지역 노인들의 고용 활성화와 노후생활의 안정을 위한 정책적 방안을 마련하는데 여러분의 의견을 수렴하고자 합니다.

모든 응답은 「통계법」 제33조에 의거하여 익명 처리되며, 본 연구 목적 이외에는 절대로 이용되지 않음을 약속드립니다. 비록 바쁘시더라도 자료 수집에 협조해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2010. 11.

연구책임 : 고 승 한 박사

(☎ 726-6145. FAX. 751-2168. soc628@jdi.re.kr)

제 주 발 연 구 원

본 설문조사에 대한 의문사항은 아래로 문의하시기 바랍니다

☞ 사회조사센터 최 영 근 박사 (☎ 726-7403)

구직관련 내용

1. 귀하께서 일자리를 원하십니까?

- ① 예 (☞ 문항 2-10번까지) ② 아니오(☞ 문항 11번으로)
- ③ 일하고 있다 (☞ 문항 11번으로)

2. 귀하께서 일자리를 구하는 가장 큰 이유는 무엇입니까? (한 가지만 선택)

- ① 생계비 마련을 위해서
- ② 건강을 위해서
- ③ 용돈 마련을 위해서
- ④ 일하는 것이 좋아서
- ⑤ 사람들과 어울리기 위해서
- ⑥ 내 자신의 경험과 지식을 활용하기 위해서
- ⑦ 남는 시간을 보내기 위해서
- ⑧ 기타 _____ (적어주십시오)

3. 귀하께서 일자리가 주어진다면 어떤 고용형태를 원하십니까?

- ① 월급 액수에 상관없이 소일거리로 하는 시간제
- ② 용돈 정도 벌수 있는 시간제
- ③ 생활비 정도를 벌수 있는 임시계약직 ④ 창업(자영업 등)을 하는 고용주
- ⑤ 생활비 정도를 벌수 있는 정규직 ⑥ 기타 _____ (적어주십시오)

4. 귀하께서 선호하시는 직종은 어떤 것입니까?

- ① 농·축·수산업 ② 자영업(숙박, 음식 등) ③ 전문직(회계, 의료, 등)
- ④ 경영·관리직 ⑤ 단순기술생산직 ⑥ 판매 및 서비스직
- ⑦ 단순일용직 ⑧ 단순(사무·관리)보조직 ⑨ 실비 주는 자원봉사활동
- ⑩ 기타 _____

5. 귀하께서 취업하고 싶은 구체적 일자리는 무엇입니까?

- ① 아파트 경비관리직 ② 주차장 관리원 ③ 주유소 주유원
- ④ 일일 노무직 (공공근로) ⑤ 관광·문화해설사 ⑥ 환경 관리원(청소 등)
- ⑦ 산림 관리원 ⑧ 보조 교사 ⑨ 식당보조원
- ⑩ 조리사 ⑪ 간병인 ⑫ 급식지도원
- ⑬ 기타 _____ (적어주십시오)

6. 귀하께서 일하게 되면 하루에 몇 시간 정도를 일하기를 원하십니까?
 ① 2시간 미만 ② 2~4시간 미만 ③ 4~6시간 미만
 ④ 6~8시간 미만 ⑤ 8시간 이상
7. 귀하께서 만약 일자리를 얻는다면 한달 평균 얼마의 월수입을 원하십니까?
 ① 30만원 미만 ② 30~50만원 미만 ③ 50~100만원 미만
 ④ 100~150만원 미만 ⑤ 150만원~200만원 미만 ⑥ 200만원 이상
8. 귀하께서 근무지와 집과의 거리는 어느 정도가 적당하다고 생각하십니까?
 ① 걸어서 다닐 수 있는 집 근처 ② 통근버스 운행이 가능한 곳
 ③ 대중교통으로 가능한 곳 ④ 거리는 상관없음
9. 귀하께서 만약 취업을 하면 앞으로 몇 년 일하실 생각이십니까?
 ① 1~2년 ② 3~4년 ③ 5~6년 ④ 7~8년
 ⑤ 건강이 허락하는 한 계속해서 ⑥ 사업체(고용주)가 허락하는 한 계속해서
10. 다음은 귀하께서 취업을 얼마나 원하는지에 대한 정도를 알아보는 질문 항목입니다. (가장 적절하다고 생각하는 사항에 ○표 하여 주십시오)

구분	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 경험이 없는 일이라도 하겠다	①	②	③	④	⑤
2. 원하지 않는 직종이라도 하겠다	①	②	③	④	⑤
3. 임금수준이 낮아도 일을 하겠다	①	②	③	④	⑤
4. 교통수단이 불편해도 다니겠다	①	②	③	④	⑤
5. 직장 규모에 상관없이 일을 하겠다	①	②	③	④	⑤
6. 원하지 않는 근무환경이라도 다니겠다	①	②	③	④	⑤

취업 및 일자리 창출

11. 귀하께서는 현재 월급 혹은 용돈을 벌수 있는 일을 하고 있습니까?

- ① 예 (☞ 문항 11-1, 2, 3번으로)
- ② 아니오 (☞ 문항 12번으로)

11-1. 귀하께서 현재의 일자리를 구하기 위해서 몇 번 시도하하셨습니까?

- ① 1회
- ② 2회
- ③ 3회
- ④ 4회
- ⑤ 4회 이상

11-2. 귀하께서 현재의 일자리를 구하는데 걸린 기간은 얼마나 되었습니까?

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

11-3. 귀하께서 처음 어떤 경로로 일자리를 갖게 되었습니까?

- ① 종합고용지원센터
- ② 시니어클럽
- ③ 노인복지회관
- ④ 대한노인회 제주지회
- ⑤ 취업박람회
- ⑥ 시청·동사무소
- ⑦ 인터넷(구인·구직)
- ⑧ 유료 직업소개소
- ⑨ 친지 등 아는 사람
- ⑩ 지역신문(교차로, 오일장 등)
- ⑪ 매스콤(신문·방송·잡지 등)
- ⑫ 기타 _____ (적어주십시오)

12. 귀하께서 현재 일자리를 구하지 않는 이유는 무엇입니까?

(가장 중요한 두 가지만 골라주십시오)

- ① 노인이라는 이유로 사업체(회사)에서 기피하기 때문
- ② 일하고 싶어도 일자리가 없기 때문에
- ③ 직무능력 및 전문기술 부족 때문에
- ④ 근무환경이 좋지 않기 때문에(임금, 출퇴근, 직종 등)
- ⑤ 건강과 체력에 문제가 있어서
- ⑥ 청장년층의 일자리가 우선이기 때문에
- ⑦ 젊은 사람들과 일하는 것이 힘들기 때문에
- ⑧ 노인에게 일시키기가 어렵다는 사회적 통념 때문에
- ⑨ 일자리가 임시적이기 때문에
- ⑩ 현재 나의 수입으로는 생활이 가능하기 때문에
- ⑪ 기타 _____ (적어주십시오)

13. 귀하께서 **현재 취업하는데 도움을 주는 기관(예, 시니어클럽, 노인회 등)**에 대해 얼마나 알고 계십니까?

- ① 전혀 모른다 ② 대체로 모른다 ③ 보통이다 ④ 대체로 알고 있다
⑤ 아주 잘 알고 있다

14. 귀하께서 **현재 일을 하는데 교육훈련** 혹은 **취업 재교육**을 받은 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ 문항 14-1번으로) ② 아니오 (☞ 문항 15번으로)

14-1. 귀하께서 받은 **교육훈련** 혹은 **재교육** 내용은 어떤 것입니까?

- ① 업무분야에 대한 전문지식 및 기술
② 직무수행에 필요한 컴퓨터 활용
③ 폭넓은 인간관계와 의사소통 능력 함양 교육
④ 직업태도 및 일반적 품성 교육
⑤ 기타 _____(적어주십시오)

15. 귀하께서 **현재 취업하는데 가장 큰 문제점**은 무엇이라 생각하십니까?

(가장 중요한 두 가지만 골라주십시오)

- ① 일자리가 절대 부족 ② 취업 정보 부족(구인) ③ 적합한 직종 부족
④ 건강문제 ⑤ 연령제한 ⑥ 출퇴근 교통문제
⑦ 재취업 기술부족(능력) ⑧ 시간부족 ⑨ 낮은 임금
⑩ 사회적 차별 ⑪ 자녀들의 만류 ⑫ 기타 _____

16. 귀하께서 **일자리 및 취업 관련 정보**를 주로 어디서 찾습니까?

(가장 중요한 두 가지만 골라주십시오)

- ① 종합고용지원센터 ② 시니어클럽 ③ 노인복지회관
④ 대한노인회 제주지회 ⑤ 취업박람회 ⑥ 시청·동사무소
⑦ 인터넷(구인·구직) ⑧ 유료 직업소개소 ⑨ 친지 등 아는 사람
⑩ 지역신문(교차로, 오일장 등) ⑪ 매스콤(신문·방송·잡지 등)
⑫ 기타 _____

17. 귀하께서는 **제주특별자치도의 노인일자리 창출 사업**에 대하여 얼마나 알고 계십니까?

- ① 전혀 모른다 ② 대체로 모른다 ③ 그저 그렇다
④ 대체로 알고 있다 ⑤ 매우 잘 알고 있다

18. 귀하께서는 정부의 노인 일자리 창출사업에 대하여 얼마나 알고 있습니까?

- ① 전혀 모른다
- ② 대체로 모른다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 대체로 알고 있다
- ⑤ 매우 잘 알고 있다

19. 귀하께서는 정부의 노인일자리 창출사업을 위해 가장 필요한 제도는 무엇이라 생각하십니까? (18번-4번과 5번 문항에 응답하신 분만 답하십시오)

- ① 정년연장제도
- ② 근무연장제도
- ③ 재고용제도
- ④ 시간제 근무제도
- ⑤ 정년제 폐지

20. 귀하께서 노인일자리 창출 사업은 누가 주도해야 한다고 생각하십니까?
(한 가지만 골라주십시오)

- ① 본인 및 가족
- ② 중앙정부
- ③ 지방자치단체
- ④ 민간 기업체(회사, 사업체)
- ⑤ 사회단체
- ⑥ 기타 _____ (적어주십시오)

21. 귀하께서는 「공공분야 노인일자리 사업」에 참여하신 경험이 있습니까?

- ① 예 (☞ 문항 21-1, 2번으로)
- ② 아니오 (☞ 문항 22번으로)

21-1. 「공공분야 노인일자리 사업」에 참여하셨다면 노인일자리 사업의 유형은 무엇입니까?

- ① 공익형 (거리·자연환경지킴이, 불법주차단속·계도 등)
- ② 교육형 (숲생태 문화해설사, 교육강사, 건강관리상담사 등)
- ③ 복지형 (독거노인 장애인 등 소외계층 보호, 노노케어, 노인안전교통봉사단 등)
- ④ 시장형 (간병인사업단, 세탁방, 밑반찬판매, 실버용품점, 번역통역사업, 식당업 등)
- ⑤ 인력파견형 (공원관리원, 식당보조원, 경비원, 급식지도원, 매표원, 주례사, 주유원 등)

21-2. 「공공분야 노인일자리 사업」의 가장 큰 문제점은 무엇이라 생각하십니까? (한 가지만 골라주십시오)

- ① 직종이 대부분 단순 공익형이다
- ② 임금이 너무 낮다
- ③ 경쟁이 너무 치열하다
- ④ 일자리가 일시적이어서 지속적이지 못하다
- ⑤ 일자리가 너무 부족하다
- ⑥ 채용 절차가 너무 복잡하다
- ⑦ 채용과정이 공정하지 못하다
- ⑧ 기타 _____ (적어주십시오)

향후 일자리 및 고용 정책

22. 귀하께서는 제주특별자치도가 실행하는 노인고용정책 관련하여 어떤 점을 개선해야 한다고 생각하십니까? (가장 중요한 두 가지만 선택)

- ① 노인고용정책의 실효성 미흡
- ② 노인고용정책의 적극성 부족
- ③ 노인 고용촉진 및 지원에 대한 예산 부족 문제
- ④ 노인 취업담당 전문 인력의 부족
- ⑤ 노인인력 활용에 대한 작업장 부족
- ⑥ 노인취업 관련 홍보 미흡
- ⑦ 주관 부서의 이원화로 비효율적 운영
- ⑧ 노인고용정책의 법적·제도적 미비
- ⑨ 노인취업 활성화 홍보 미흡
- ⑩ 기타 _____

23. 귀하께서는 노인취업 활성화를 위해서 노인 스스로 노력해야 하는 부분은 무엇이라 생각하십니까? (가장 중요한 한 가지만 골라주십시오)

- ① 자신의 능력개발
- ② 자신의 의식과 태도변화
- ③ 취업관련 정보에 관심
- ④ 다양한 직업교육 프로그램에 참여
- ⑤ 구직에 대한 적극적 노력
- ⑥ 취업알선기관 방문 및 적극 상담
- ⑦ 기타 _____ (적어주십시오)

24. 귀하께서는 제주특별자치도가 앞으로 노인취업 활성화를 위해서 가장 먼저 해결해야 할 과제는 무엇입니까?

(가장 중요한 두 가지만 골라주십시오)

- ① 노인에게 적합한 우선고용 직종개발
- ② 사업체(기업)의 노인고용직종에 노인고용 의무 강화
- ③ 노인고용촉진장려금 확충 및 고용기업 보상 강화
- ④ 노인 고용 및 교육훈련기관(시니어클럽, 노인회 등)에 대한 지원 확충
- ⑤ 재취업 확대에 따른 노인 직업훈련 프로그램 활성화
- ⑥ 노인 고용에 대한 사회적 편견 해소 방안 마련
- ⑦ 중앙정부에 정년연장제도 요구
- ⑧ 노인취업박람회 등 개최
- ⑨ 노인취업 활성화 홍보 강화
- ⑩ 노인 자신의 의식변화 교육 프로그램 운영
- ⑪ 기타 _____

25. 귀하께서는 노인취업 활성화를 위해 기업체는 어떤 역할을 해야 한다고 생각하십니까?

- ① 노인이 일할 수 있는 적합한 직종개발
- ② 자신의 직장(회사)에서 퇴직한 근로자 재고용
- ③ 노인고용을 위해 직업훈련 및 재교육 프로그램 운영
- ④ 노인에게는 시간제로 근무할 수 있는 근무환경 조성
- ⑤ 고령자고용촉진법 준수
- ⑥ 노인 일자리 창출하는 사회적기업 지원
- ⑦ 기타 _____ (적어주십시오)

26. 귀하께서는 기업체가 노인 채용을 꺼려하는 가장 큰 이유는 무엇이라 생각하십니까? (가장 중요한 한 가지만 골라주십시오)

- ① 노인이 할 만한 일이 없어서
- ② 다른 근로자와 협력·융합 문제
- ③ 회사가 노인을 채용하지 않는 관행
- ④ 건강 및 체력의 한계
- ⑤ 업무수행 능력의 부족
- ⑥ 대우 및 처우문제 부담
- ⑦ 각종 사회복지비용 부담
- ⑧ 기타 _____ (적어주십시오)

인구 · 경제학적 특성

1. 귀하의 **현재 거주지역**은 어디입니까?

- ① 제주시 동(洞)지역
- ② 서귀포시 동(洞)지역
- ③ 제주시 읍 · 면지역
- ④ 서귀포시 읍 · 면지역

2. 귀하의 **은퇴 전 직업**은 무엇입니까?

- ① 농 · 축 · 수산업
- ② 자영업(숙박, 음식 등)
- ③ 전문직(회계, 의료, 등)
- ④ 경영 · 관리직
- ⑤ 기술생산직
- ⑥ 판매서비스업
- ⑦ 일용단순직
- ⑧ 공무원
- ⑨ 전업주부
- ⑩ 기타 _____

3. 귀하의 **현재 주된 수입원**은 무엇입니까?

- ① 본인 및 배우자의 근로소득
- ② 부동산 · 증권 · 저축등의 이익배당
- ③ 자녀 등의 보조
- ④ 퇴직금 및 실업급여
- ⑤ 개인연금
- ⑥ 연금(국민연금 · 공무원 · 군인연금 등)
- ⑦ 친 · 인척 도움
- ⑧ 공적부조(기초생활, 기초노령연금 등)
- ⑨ 기타 _____

4. 귀하의 **현재 월 평균 수입**은 얼마나 됩니까?

- ① 30만원 미만
- ② 30만원~49만원 이하
- ③ 50만원~99만원
- ④ 100만원~149만원 이하
- ⑤ 150만원~199만원 이하
- ⑥ 200만원 이상
- ⑦ 수입이 전혀 없다

5. 귀하의 **현재 경제생활**은 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 어렵다
- ② 대체로 어렵다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 대체로 좋은 편이다
- ⑤ 매우 좋은 편이다

6. 귀하께서 **현재 어떤 집에 거주**하고 계십니까?

- ① 본인(배우자) 소유의 집
- ② 자녀 소유의 집
- ③ 전세집
- ④ 월세집
- ⑤ 기타 _____ (적어주십시오)

6. 귀하께서 현재 어떤 곳에 지출을 가장 많이 하고 있습니까?

- ① 본인(배우자) 생활비 ② 경조사 및 친목회비 ③ 약값 및 의료비
④ 손자녀 용돈 ⑤ 집세 ⑥ 기타 _____

7. 귀하의 현재 건강상태는 어떠합니까?

- ① 매우 좋다 ② 대체로 좋다 ③ 보통이다 ④ 대체로 나쁘다 ⑤ 매우 나쁘다

8. 귀하의 학력은?

- ① 무학
② 초등 졸
③ 중졸
④ 고졸
⑤ 대졸 (전문대 졸 포함) 이상

9. 귀하의 결혼상태는 어떠합니까?

- ① 배우자와 함께 살고 있다
② 사별하여 혼자 살고 있다
③ 따로 떨어져 살고 있다
④ 이혼한 상태이다
⑤ 기타

10. 귀하의 성별은?

- ① 남성 ② 여성

11. 귀하의 연령은? 만 _____ 세

♣ 끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다 ♣

제주지역의 노인 일자리 창출 및 고용 활성화 방안 연구

<회사용>

면 접 조 사 표

--	--

안녕하십니까 ?

금번 저희 제주발전연구원에서는 「제주지역의 노인 일자리 창출 및 고용활성화 방안」 마련을 위한 연구를 실시하게 되었습니다.

고령사회의 도래와 더불어 제주노인들도 취업을 하는 경향이 늘어나고 있습니다. 본 조사연구는 제주지역 노인들의 고용 활성화와 노후생활의 안정을 위한 정책적 방안을 마련하는데 귀하의 의견을 수렴하고자 합니다.

모든 응답은 「통계법」 제33조에 의거하여 익명 처리되며, 본 연구 목적 이외에는 절대로 이용되지 않음을 약속드립니다. 비록 바쁘시더라도 자료 수집에 협조해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2010. 11.

연구책임 : 고 승 한 박사

(☎ 726-6145. FAX. 751-2168. soc628@jdi.re.kr)

제 주 발 전 연 구 원

♣ 응답요령 : 해당되는 사항에 정확히 기재하거나 혹은 ○ 표 하시면 됩니다 ♣

※ 본 설문조사에서는 노인(고령자)은 60세 이상 연령에 해당되는 경우로 정하였습니다.

일반사항

1. 귀사가 설립된지 몇 년이 되었습니까?

- ① 5년 미만 ② 5년~10년 미만 ③ 10년~15년 미만 ④ 15년~20년 미만
⑤ 20년 이상

2. 귀사의 업종분야는 어디에 속합니까?

- ① 농·수·축산업 ② 관광 및 서비스업 ③ 의료 관련 분야 ④ 제조업
④ 교육 관련 분야 ⑤ 건설업 ⑥ 첨단산업 분야 (IT, BT, CT 등)
⑦ 기타 _____(적어주십시오)

3. 귀사가 주로 취급하는 주요 품목 혹은 영업종목은 무엇입니까?

(예, 감귤 주스, 여행업, 학원 등) _____ (적어주십시오)

4. 귀사의 사업체 규모는 어떠합니까?

- ① 영세업체 (10인 미만 고용) ② 중소기업 ③ 대기업

5. 귀사의 현재 고용 인원은 어느 정도입니까?

- ① 5명 미만 ② 5명~9명 이하 ③ 10명~29명 이하
④ 30명~49명 이하 ⑤ 50명~99명 이하 ⑥ 100명 이상

6. 귀사에서 종사하는 현재 인력은 충분하다고 생각하십니까?

- ① 예 ② 아니오

7. 귀사는 향후 5년 안에 새로운 인력을 채용할 계획을 갖고 있습니까?

- ① 예 (☞ 문항 7-1번으로) ② 아니오 (☞ 문항 8번으로)
 ③ 잘 모르겠다

7-1. 귀하는 어떤 직종에 인력을 더 충원할 계획입니까?

(해당사항에 모두 표시에 주십시오)

- ① 관리직 및 사무직
 ② 서비스 및 영업직
 ③ 생산직, 노무직
 ④ 연구개발 및 전문 기술직
 ⑤ 기타 _____ (적어주십시오)

8. 귀사에는 어떤 학력 수준의 근로자들이 가장 많습니까?

- ① 고졸 이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원 졸

9. 귀사는 인력 채용시 주로 어떤 방법을 사용하고 있습니까? (한 가지만 선택)

- ① 직업전문 교육훈련 기관
 ② 학교(고교, 대학) 취업관련 부서 추천
 ③ 노동부의 워크넷 및 고용지원센터
 ④ 인터넷 상의 구인 구직 종합사이트
 ⑤ 인간관계를 통해서
 ⑥ 신문광고 생활정보지
 ⑦ 회사 자체 모집공고
 ⑧ 인력파견 업체(취업알선)를 통해서
 ⑨ 기타 _____ (적어주십시오)

10. 귀사는 신입사원을 채용할 때 중요하게 여기는 사항은 무엇입니까?

- ① 실무능력 및 경험
 ② 업무 관련 기술 및 전문지식
 ③ 성격 및 품성
 ④ 관련 분야 자격증
 ⑤ 회사 적응 및 대인 관계
 ⑥ 기타 _____ (적어주십시오)

11. 귀사에서 현재 일하고 있는 근로자 가운데 가장 많은 연령대는 어디입니까?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상

노인(고령자) 취업

12. 귀사에는 노인 인력을 채용하고 있습니까?

- ① 예 (☞ 문항 12-1~7번으로)
- ② 아니오 (☞ 문항 13번으로)

12-1. 귀사의 노인 근로자께서 어떤 직종에 일하고 있습니까?

- ① 단순 노무직 ② 숙련 기술생산직 ③ 사무관리직 ④ 영업직
- ⑤ 기타 _____ (적어주십시오)

12-2. 귀사의 노인 근로자의 종사자 지위는 무엇입니까?

- ① 정규직
- ② 임시계약직
- ③ 일일 고용직
- ④ 기타 _____ (적어주십시오)

12-3. 귀사는 노인 근로자를 고용한 특별한 이유가 있습니까?

- ① 회사에서 정년연장을 하였기 때문
- ② 노인 근로자의 특별한 기술과 경험이 필요하였기 때문에
- ③ 인건비 절감을 위해 임시직이 필요하기 때문에
- ④ 사업체(회사) 성격상 노인 직종이 있기 때문에
- ⑤ 고령자고용촉진장려금을 받았기 때문에
- ⑥ 기타 _____ (적어주십시오)

12-4. 귀사의 노인 근로자께서 하는 구체적 일자리는 무엇입니까?

- ① 일반 관리직 업무 ② 주차장 관리원 ③ 전기 및 보일러 등 기능직
- ④ 환경관리 (청소 등) ⑤ 식당보조원 ⑥ 조리사
- ⑦ 급식지도원 ⑧ 간병인 ⑨ 경비직
- ⑩ 기타 _____ (적어주십시오)

12-5. 귀사의 노인 근로자께서 하루에 몇 시간 정도를 일하십니까?

- ① 2시간 미만 ② 2~4시간 미만 ③ 4~6시간 미만
- ④ 6~8시간 미만 ⑤ 8시간 이상

12-6. 귀사의 노인 근로자께서 **한달 평균 얼마의 월수입**을 받으십니까?

- ① 30만원 미만 ② 30~50만원 미만 ③ 50~100만원 미만
④ 100~150만원 미만 ⑤ 150만원~200만원 미만 ⑥ 200만원 이상

12-7. 귀사는 **노인 근로자를 채용한 것에 대해 어떻게 생각하고 계십니까?**

- ① 아주 잘못된 채용이다 ② 대체로 잘못된 채용이다 ③ 그저 그렇다
④ 대체로 잘한 채용이다 ⑤ 매우 잘한 채용이다

<p>향후 노인(고령자) 취업 관련</p>

13. 귀사는 **앞으로 기회가 된다면 노인 인력을 채용할 의향**이 있습니까?

- ① 예 (☞ 문항 13-1~6번으로) ② 아니오 (☞ 문항 14번으로)

13-1. 귀사는 **언제쯤 노인 인력을 채용**하실 계획이십니까?

- ① 1년 이내 ② 1~2년 이하 ③ 2~3년 이하 ④ 4~5년 이하
⑤ 5년 이후 ⑥ 언젠가 될는지 잘 모르겠다

13-2. 귀사는 **앞으로 노인 인력을 채용**하신다면 **어떤 직종의 인력**이 필요할 것으로 생각하십니까?

- ① 단순 노무직 ② 숙련 기술생산직 ③ 사무관리직 ④ 영업직
⑤ 기타 _____ (적어주십시오)

13-3. 귀사는 **앞으로 채용할 노인 인력**의 **구체적 일자리**는 어떤 것입니까?

- ① 일반 관리직 업무 ② 주차장 관리원 ③ 전기 및 보일러 등 기능직
④ 환경관리 (청소 등) ⑤ 식당보조원 ⑥ 조리사
⑦ 급식지도원 ⑧ 간병인 ⑨ 경비직
⑩ 기타 _____ (적어주십시오)

13-4. 귀사가 **앞으로 채용할 노인 인력**의 **종사자 지위**는 무엇입니까?

- ① 정규직 ② 임시계약직 ③ 일일 고용직
④ 기타 _____ (적어주십시오)

13-5. 귀사는 **앞으로** 노인 인력을 어떤 경로를 통하여 채용할 계획이십니까?

- ① 종합고용지원센터 ② 시니어클럽 ③ 시청·동사무소
- ④ 대한노인회 제주지회 ⑤ 노인취업박람회 ⑥ 노인복지회관
- ⑦ 인터넷(구인·구직) ⑧ 유료 직업소개소 ⑨ 친지 등 아는 사람
- ⑩ 지역신문(교차로, 오일장 등) ⑪ 매스콤(신문·방송·잡지 등)
- ⑫ 기타 _____ (적어주십시오)

13-6. 귀사가 **앞으로** 노인 인력을 채용할 계획이라면 노인 근로자에게 **한달 평균 얼마의 월급을 주실** 생각이십니까?

- ① 30만원 미만
- ② 30~50만원 미만
- ③ 50~100만원 미만
- ④ 100~150만원 미만
- ⑤ 150만원~200만원 미만
- ⑥ 200만원 이상

14. 귀사가 **앞으로** 노인 인력을 채용할 계획이 없으시다면 그 이유는 무엇입니까? (가장 중요한 한 가지만 골라주십시오)

- ① 회사(사업체)에 노인에게 적합한 일자리가 없기 때문에
- ② 노인인력은 필요하나 회사 재정형편상 채용 여력이 없기 때문에
- ③ 구조조정 및 경영악화로 신규채용이 어렵기 때문에
- ④ 정년 등 인사규정상 고령자 채용이 불가하기 때문에
- ⑤ 채용상한 연령제한으로 노인 인력을 채용하기 어렵기 때문
- ⑥ 경비직 등 노인에게 적합한 직종은 외주 및 용역업체에서 운영하고 있어서
- ⑦ 이미 노인인력을 다수 고용하고 있기 때문에 추가 고용이 불필요
- ⑧ 기타 _____ (적어주십시오)

15. 귀사는 제주특별자치도가 노인인력을 고용하는 회사에게 인건비 일부를 지원하는 「**고령자고용촉진장려금**」에 대하여 어느 정도 알고계십니까?

- ① 전혀 모른다
- ② 대체로 모른다
- ③ 보통이다
- ④ 대체로 알고 있다
- ⑤ 아주 잘 알고 있다

16. 귀사는 정부의 노인 일자리 창출사업에 대하여 얼마나 알고 있습니까?

- ① 전혀 모른다 ② 대체로 모른다 ③ 그저 그렇다
④ 대체로 알고 있다 ⑤ 매우 잘 알고 있다

17. 귀사는 제주특별자치도가 시행하는 노인 일자리 창출사업에 대하여 얼마나 알고 있습니까?

- ① 전혀 모른다 ② 대체로 모른다 ③ 그저 그렇다
④ 대체로 알고 있다 ⑤ 매우 잘 알고 있다

<p>향후 노인(고령자) 취업 활성화</p>

18. 귀하께서 노인 일자리 창출 사업은 누가 주도해야 한다고 생각하십니까?
(한 가지만 골라주십시오)

- ① 본인 및 가족
② 중앙정부
③ 지방자치단체
④ 기업체(회사, 사업체)
⑤ 사회단체
⑥ 기타 _____ (적어주십시오)

19. 귀하께서는 제주특별자치도가 실행하는 노인고용정책 관련하여 어떤 점을 개선해야 한다고 생각하십니까? (가장 중요한 두 가지만 골라주십시오)

- ① 노인고용정책의 실효성 미흡
② 노인고용정책의 적극성 부족
③ 노인 고용촉진 및 지원에 대한 예산 부족 문제
④ 노인 취업담당 전문 인력의 부족
⑤ 노인인력 활용에 대한 작업장 부족
⑥ 노인취업 관련 홍보 미흡
⑦ 주관 부서의 이원화로 비효율적 운영
⑧ 노인고용정책의 법적·제도적 미비
⑨ 노인취업 활성화 홍보 미흡
⑩ 고령자고용촉진장려금 확충
⑪ 기타 _____ (적어주십시오)

20. 귀하께서는 제주특별자치도가 앞으로 노인취업 활성화를 위해서 가장 먼저 해결해야 할 과제는 무엇입니까?

(가장 중요한 두 가지만 골라주십시오)

- ① 노인에게 적합한 우선고용 직종개발
- ② 사업체(기업)의 노인고용직종에 노인고용 의무 강화
- ③ 노인고용촉진장려금 확충 및 고용기업 보상 강화
- ④ 노인 고용 및 교육훈련기관(시니어클럽, 노인회, 인재은행 등)에 대한 지원 확충
- ⑤ 재취업 확대에 따른 노인 직업훈련 프로그램 활성화
- ⑥ 노인 고용에 대한 사회적 편견 해소 방안 마련
- ⑦ 중앙정부에 정년연장제도 요구
- ⑧ 노인취업박람회 등 개최
- ⑨ 노인취업 활성화 홍보 강화
- ⑩ 노인 자신의 의식변화 교육 프로그램 운영
- ⑪ 노인 일자리 창출하는 사회적기업에 대한 지원 확충
- ⑫ 기타 _____

26. 귀하께서는 노인취업 활성화를 위해 기업체(회사, 사업체)는 어떤 역할을 해야 한다고 생각하십니까?

- ① 노인이 일할 수 있는 적합한 직종개발
- ② 자신의 직장(회사)에서 퇴직한 근로자 재고용
- ③ 노인고용을 위해 직업훈련 및 재교육 프로그램 운영
- ④ 노인에게는 시간제로 근무할 수 있는 근무환경 조성
- ⑤ 고령자고용촉진법 준수
- ⑥ 노인(고령자) 일자리를 제공하는 사회적기업에 대한 지원
- ⑦ 기타 _____ (적어주십시오)

27. 귀하께서는 기업체가 노인 채용을 꺼려하는 가장 큰 이유는 무엇이라 생각하십니까? (가장 중요한 한 가지만 골라주십시오)

- ① 노인이 할 만한 일이 없어서
- ② 다른 근로자와 협력·융합 문제
- ③ 회사가 노인을 채용하지 않는 관행
- ④ 건강 및 체력의 한계
- ⑤ 업무수행 능력의 부족
- ⑥ 대우 및 처우문제 부담
- ⑦ 각종 사회복지비용 부담
- ⑧ 기타 _____ (적어주십시오)

□ 부 록 2 □

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙
<p>제 12차 (타)일부개정 2010. 6. 4 법률 제10339호</p> <p style="text-align: center;">제1장 총칙 <개정 2008.3.21></p> <p>제1조(목적) 이 법은 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고, 고령자(高齡者)가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진함으로써, 고령자의 고용안정과 국민경제의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다. [전문개정 2008.3.21]</p> <p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “고령자”란 인구와 취업자의 구성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 연령 이상인 자를 말한다. 2. “준고령자”란 대통령령으로 정하는 연령 이상인 자로서 고령자가 아닌 자를 말한다. 3. “사업주”란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다. 4. “근로자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다. 5. “기준고용률”이란 사업장에서 상시 사용하는 근로자를 기준으로 하여 사업주가 고령자의 고용촉진을 위하여 고용하여야 할 고령자의 비율로서 고령자의 현황과 고용 실태 등을 고려하여 사업의 종류별로 대통령령으로 정하는 비율을 말한다. [전문개정 2008.3.21] 	<p>(타)일부개정 2010. 8. 25 대통령령 제22356호</p> <p style="text-align: center;">제1장 총칙</p> <p>제1조(목적) 이 영은 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(고령자 및 준고령자의 정의) ① 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제2조제1호에 따른 고령자는 55세 이상인 사람으로 한다. ② 법 제2조제2호에 따른 준고령자는 50세 이상 55세 미만인 사람으로 한다.</p> <p>제3조(고령자 기준고용률) 법 제2조제5호에서 “대통령령으로 정하는 비율”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 비율을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제조업: 그 사업장의 상시 근로자수의 100분의 2 2. 운수업, 부동산 및 임대업: 그 사업장의 상시근로자수의 100분의 6 3. 제1호 및 제2호 외의 산업: 그 사업장의 상시근로자수의 100분의 <p style="text-align: center;">제2장 고용상 연령차별금지</p> <p>제4조(시정명령의 신청방법 등)</p>	<p>(타)일부개정 2010. 8. 30 부령 제5호</p> <p style="text-align: center;">제1장 총칙</p> <p>제1조(목적) 이 규칙은 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.</p> <p style="text-align: center;">제2장 정부의 고령자 취업지원</p> <p>제2조(적응훈련의 내용) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제6조제2항에서 “고용노동부령으로 정하는 적응훈련”이란 다음 각 호의 사항을 포함하는 훈련을 말한다.<개정 2010.7.12></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 고령자의 업무수행에 필요한 기술 및 기능에 관한 기본적 사항 2. 산업 안전·보건에 관한 기본적 사항 3. 그 밖에 고령자가 작업환경에 적응하기 위하여 필요하다고 고용노동부장관이 인정하는 사항 <p>제3조(적응훈련 실시자 등) ① 법 제6조제2항에 따른 적응훈련을 실시할 수 있는 시설은 다음 각 호의 어느 하나의 시설로 한다.</p>

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙
<p>제3조(정부의 책무) 정부는 고용에서 연령을 이유로 차별하는 관행을 해소하기 위하여 연령차별금지정책을 수립·시행하며, 고령자의 고용에 관하여 사업주와 국민 일반의 이해를 높이고, 고령자의 고용촉진과 직업안정을 꾀하기 위하여 고령자고용촉진 대책의 수립·시행, 직업능력개발훈련 등 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다. [전문개정 2008.3.21]</p> <p>제4조(사업주의 책무) 사업주는 연령을 이유로 하는 고용차별을 해소하고, 고령자의 직업능력개발 향상과 작업시설·업무 등의 개선을 통하여 고령자에게 그 능력에 맞는 고용 기회를 제공함과 아울러 정년연장 등의 방법으로 고령자의 고용이 확대되도록 노력하여야 한다. [전문개정 2008.3.21]</p> <p>제4조의2 삭제<2008.3.21></p> <p>제4조의3(고령자 고용촉진 기본계획의 수립) ① 고용노동부장관은 고령자의 고용촉진에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 관계 중앙기관의 장과 협의하여 5년마다 수립하여야 한다.<개정 2010.6.4> ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 고령자의 현황과 전망 2. 고령자의 직업능력개발</p>	<p>① 법 제4조의7제1항에 따른 시정명령을 신청하려는 피해자는 다음 각 호의 사항을 적은 서면을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.<개정 2010.7.12> 1. 신청인의 성명과 주소 2. 피신청인의 성명과 주소 (피신청인이 법인인 경우에는 그 명칭과 주된 사무소의 소재지를 말한다) 3. 시정명령이 필요한 사유 ② 제1항에 따른 시정명령의 신청은 국가인권위원회가 구제조치 등을 권고한 날부터 6개월 이내에 하여야 한다.</p> <p>제3장 정부의 고령자 취업지원</p> <p>제5조(고령자에 대한 직업능력개발훈련 등) ① 고용노동부장관 및 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(이하 “고용노동부장관등”이라 한다)는 법 제6조제1항에 따라 고령자의 고용을 촉진하고 직업능력의 개발·향상을 위하여 다음 각 호의 직업능력개발훈련을 실시하여야 한다.<개정 2010.4.29, 2010.7.12> 1. 법 제15조제1항에 따라 선정·고시된 우선고용직종(이하 “우선고용직종”이라 한다)에 취업하기를 원하는 고령자를 대상으로 「근로자직업능력 개발법」 제12조에 따라 실시하는 직업능력개발훈련</p>	<p>1. 법 제10조에 따른 고령자고용정보센터 2. 「근로자직업능력 개발법」 제2조제3호에 따른 직업능력개발훈련시설 3. 그 밖에 적용훈련에 필요한 시설 및 장비 등을 갖춘 교육·훈련기관 및 사업장 ② 적용훈련의 기간과 그 밖에 적용훈련의 실시에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2010.7.12></p> <p>제4조(고령자인재은행의 지정 신청 등) ① 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제7조제2항에 따라 고령자인재은행의 지정을 받으려는 자는 별지 제1호서식의 고령자인재은행 지정신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동청 또는 지청(이하 “지방고용노동관서”라 한다)의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2010.4.29, 2010.7.12, 2010.8.30> 1. 「직업안정법 시행규칙」 제10조제2항에 따른 무료 직업소개사업 신고확인증 사본 1부(「직업안정법」 제18조제4항에 따라 신고를 하지 아니하고 무료 직업소개사업을 할 수 있는 자는 제외한다) 또는 「근로자직업능력 개발법 시행령」 제12조 각 호의 어느 하나에 해당하는 시</p>

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙
<p>3. 고령자의 취업알선, 재취업 및 전직(轉職) 지원 등 취업가능성의 개선방안</p> <p>4. 그 밖에 고령자의 고용촉진에 관한 주요시책</p> <p>③ 고용노동부장관은 기본계획을 수립할 때에는 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회(이하 “고용정책심의회”라 한다)의 심의를 거쳐야 한다.<개정 2009.10.9, 2010.6.4></p> <p>④ 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 관계 행정기관 또는 공공기관의 장에게 기본계획의 수립에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.<개정 2010.6.4> [전문개정 2008.3.21]</p> <p style="text-align: center;">제1장의2 고용상 연령차별금지 <신설 2008.3.21></p> <p>제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지) ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 모집·채용 2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생 3. 교육·훈련 4. 배치·전보·승진 5. 퇴직·해고 <p>② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령 집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별</p>	<p>2. 「고용보험법 시행령」 제12조에 따른 우선지원 대상기업의 사업주와 취업을 원하는 고령자의 신청을 받아 해당 우선지원 대상기업의 생산시설 또는 근무장소에서 실시하는 현장연수</p> <p>② 고용노동부장관등은 제1항제2호에 따른 현장 연수를 실시하는 경우에 예산의 범위에서 해당 우선지원 대상기업의 사업주에게는 연수비용의 전부 또는 일부를, 해당 고령자에게는 연수수당을 지원할 수 있다.<개정2010.4.29, 2010.7.12></p> <p>③ 고용노동부장관등은 고령자에 대한 직업능력개발훈련의 성과를 높이기 위하여 고령자에게 적합한 직업능력개발훈련과정을 개발·보급하여야 한다.<개정 2010.4.29, 2010.7.12></p> <p>④ 고용노동부장관등은 「근로자직업능력 개발법」 제2조제3호에 따른 직업능력개발훈련시설에서 고령자를 대상으로 우선고용직종에 대한 직업능력개발훈련과정을 개발하거나 같은 법에 따른 훈련을 실시하는 경우에 그 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.<개정 2010.4.29, 2010.7.12></p> <p>⑤ 준고령자에 대한 직업능력개발훈련에 관하여는 제1항부터 제4항까지를 준용한다. 이 경우 “고령자”는 “준고령자”로 본다.</p>	<p>설 또는 기관임을 증명하는 서류 1부</p> <p>2. 취업알선 또는 직업능력개발훈련에 필요한 인력, 시설 및 장비 보유현황 1부</p> <p>3. 사업계획서 1부</p> <p>② 지방고용노동관서의 장은 영 제7조제3항에 따라 고령자인재은행을 지정하였을 때에는 별지 제2호서식의 고령자인재은행 지정서를 신청인에게 내주어야 한다.<개정 2010.7.12></p> <p>제5조(증견전문인력의 범위) 법 제11조의2제1항에서 “고용노동부령으로 정하는 자”란 국가·지방자치단체 등 정부기관, 대학교, 연구기관, 법인·단체 및 민간기업 등에서 퇴직한 사람 등으로서 별표의 기준에 해당하는 사람을 말한다.<개정 2010.7.12></p> <p>제6조(증견전문인력 고용지원센터의 지정신청 등) ① 영 제9조제2항에 따라 증견전문인력 고용지원센터의 지정을 받으려는 자는 별지 제3호서식의 증견전문인력 고용지원센터 지정신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.<개정 2010.4.29, 2010.7.12></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「직업안정법 시행규칙」 제10조제2항에 따른 무료 직업소개사업 신고확인증 사본 1부(「직업안정법」

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙
<p>로 본다. [본조신설 2008.3.21]</p> <p>제4조의5(차별금지의 예외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제4조의4에 따른 연령차별로 보지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우 2. 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우 3. 이 법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우 4. 이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지촉진을 위한 지원조치를 하는 경우 <p>[본조신설 2008.3.21]</p> <p>제4조의6(진정과 권고의 통보)</p> <p>① 제4조의4의 연령차별 금지의 위반으로 연령차별을 당한 사람(이하 “피해자”라 한다)은 「국가인권위원회법」 제30조에 따라 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.</p> <p>② 국가인권위원회는 제1항에 따른 진정을 조사한 결과 연령차별이 있다고 판단하여 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관의 장에게 구제조치 등을 권고할 경우 그 권고내용을 고용노동부장관에게도 통보하여야 한다. <개정 2010.6.4> [본조신설 2008.3.21]</p>	<p>제6조(직업능력개발훈련시설 등에 대한 평가 우대) 고용노동부장관은 「근로자직업능력 개발법 시행령」 제48조에 따른 직업능력개발훈련시설 등에 대한 평가를 하는 경우에 고령자를 대상으로 한 훈련실적이 고용노동부장관이 정하는 수준 이상이면 우대할 수 있다.<개정 2010.7.12, 2010.8.25></p> <p>제7조(고령자인재은행의 지정 기준 등) ① 법 제11조제1항에 따른 고령자인재은행(이하 “고령자인재은행”이라 한다)의 지정 기준은 별표 1과 같다.</p> <p>② 고령자인재은행의 지정을 받으려는 자는 고용노동부장관에게 고령자인재은행의 지정을 신청하여야 한다.<개정 2010.7.12></p> <p>③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 고령자인재은행의 지정 신청을 받은 경우에는 다음 각 호의 사항을 고려하여 지정 여부를 결정한 후, 신청을 받은 날부터 30일 이내에 그 결과를 신청인에게 통보하여야 한다. <개정 2010.7.12></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 고령자인재은행의 지역별 분포 2. 고령자 취업알선실적 3. 관련 예산의 규모 4. 그 밖에 고용노동부장관이 고령자인재은행의 지정에 필요하다고 인정하는 사항 <p>④ 고령자인재은행의 지정기간이나 그 밖에 고령자인재은행의 지정 및 운영에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여</p>	<p>제18조제4항에 따라 신고를 하지 아니하고 무료직업 소개사업을 할 수 있는 자는 제외한다)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 취업알선에 필요한 인력, 시설 및 장비 보유현황 1부 3. 사업계획서 1부 <p>② 지방고용노동관서의 장은 영 제9조제2항에 따라 중견전문인력 고용지원센터를 지정하였을 때에는 별지 제4호 서식의 중견전문인력 고용지원센터 지정서를 신청인에게 내주어야 한다.<개정 2010.7.12></p> <p>제7조(청문) 지방고용노동관서의 장은 법 제11조의3제1항에 따라 고령자인재은행 또는 중견전문인력 고용지원센터의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.<개정 2010.7.12></p> <p>제8조(고령자인재은행 업무의 폐지·휴업) 법 제11조의3제2항에 따라 고령자인재은행의 업무를 폐지하거나 휴업하려는 경우 고령자인재은행의 대표자는 별지 제5호서식의 고령자인재은행 폐지·휴업 신고서에 고령자인재은행 지정서를 첨부(업무를 폐지하는 경우에만 해당한다)하여 폐지 또는 휴업 30일 전까지 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2010.7.12></p> <p>제9조(중견전문인력 고용지원</p>

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙
<p>제4조의7(시정명령) ① 고용노동부장관은 제4조의6제2항에 따라 국가인권위원회로부터 구제조치 등의 권고를 받은 사업주가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 그 피해의 정도가 심각하다고 인정되면 피해자의 신청에 의하거나 직권으로 시정명령을 할 수 있다. <개정 2010.6.4></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 피해자가 다수인인 연령차별행위에 대한 권고 불이행 2. 반복적 연령차별행위에 대한 권고 불이행 3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 권고 불이행 4. 그 밖에 피해의 내용과 규모 등을 고려하여 시정명령이 필요하다고 고용노동부령으로 정하는 경우 <p>② 제1항의 시정명령에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.<개정 2010.6.4></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 연령차별행위의 중지 2. 피해의 원상회복 3. 연령차별행위의 재발방지를 위한 조치 4. 그 밖에 연령차별시정을 위하여 필요하다고 고용노동부령으로 정한 조치 <p>③ 피해자의 신청에 따라 제1항에 따른 시정명령을 할 경우 그 신청을 받은 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 제1항에 따라 시정명령을 할 때에는</p>	<p>고시한다.<개정 2010.7.12></p> <p>제8조(중견전문인력고용지원센터의 사업범위) 법 제11조의2제3항제3호에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법 제6조제2항에 따른 고령자적응훈련사업 2. 법 제6조제3항에 따른 고령자의 신체적, 정신적 조건 등을 고려한 직업능력 개발 훈련 과정의 개발·보급사업 3. 법 제7조에 따른 사업주에 대한 고령자 고용 관리에 관한 상담, 자문, 지원 및 정보 등의 제공사업 <p>제9조(중견전문인력 고용지원센터의 지정기준 등) ① 법 제11조의2제1항에 따른 중견전문인력 고용지원센터의 지정기준에 관하여는 별표 1을 준용한다. 이 경우 "고령자인재은행"은 "중견전문인력 고용지원센터"로, "제7조제1항"은 "제9조제1항"으로, "고령자"는 "중견전문인력"으로 본다.</p> <p>② 제1항에 따른 중견전문인력 고용지원센터의 지정절차에 관하여는 제7조제2항부터 제4항까지를 준용한다. 이 경우 "고령자인재은행"은 "중견전문인력 고용지원센터"로, "고령자"는 "중견전문인력"으로 본다.</p> <p>제4장 고령자의 고용촉진 및</p>	<p>센터 업무의 폐지·휴업) 법 제11조의3제2항에 따라 중견전문인력 고용지원센터의 업무를 폐지하거나 휴업하려는 경우 중견전문인력 고용지원센터의 대표자는 별지 제6호서식의 중견전문인력 고용지원센터 폐지·휴업 신고서에 중견전문인력 고용지원센터 지정서를 첨부(업무를 폐지하는 경우에만 해당한다)하여 폐지 또는 휴업 30일 전까지 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.<개정 2010.7.12></p> <p>제3장 고령자의 고용촉진 및 고용안정</p> <p>제10조(고령자 고용현황 제출) 법 제13조제1항에 따라 고령자 고용현황을 제출하여야 하는 사업주는 별지 제7호서식에 따라 매년 1월 31일까지 전년도에 고령자 고용현황을 작성하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.<개정 2010.7.12></p> <p>제11조 삭제<2010.4.29></p> <p>제12조(우선고용직종에 관한 고용현황 제출) 국가 및 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 공공기관으로 지정받은 기관의 장은 영 제13조에 따른 우선고용직종에 관한 고용현황을 별지 제9호서식에 따라</p>

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙
<p>다음 각 호의 사항을 명시한 서면을 해당 사업주와 피해자에게 각각 내주어야 한다. <개정 2010.6.4></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 시정명령의 이유 2. 시정명령의 내용 3. 시정기한 4. 시정명령에 대한 불복 절차 <p>⑤ 제1항에 따른 시정명령의 절차나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2008.3.21]</p> <p>제4조의8(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 연령차별행위를 한 사업주에게 제4조의7에 따른 시정명령의 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.<개정 2010.6.4></p> <p>② 피해자는 연령차별행위를 한 사업주가 시정명령을 이행하지 아니하면 고용노동부장관에게 신고할 수 있다. <개정 2010.6.4> [본조신설 2008.3.21]</p> <p>제4조의9(해고나 그 밖의 불리한 처우의 금지) 사업주는 근로자가 이 법이 금지하는 연령차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. [본조신설 2008.3.21]</p> <p>제2장 정부의 고령자 취업지원 <개정 2008.3.21></p>	<p style="text-align: center;">고용안정</p> <p>제10조(기준고용률이 적용되는 사업주) 법 제12조에 따라 기준고용률 이상의 고령자를 고용하도록 노력하여야 할 사업주는 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사업주로 한다.</p> <p>제11조(고용 지원금의 지급기준 등) ① 법 제14조제2항제1호에 따른 고용 지원금의 지급기준 등에 관하여는 「고용보험법 시행령」 제25조 및 제26조에서 정하는 바에 따른다. ② 법 제14조제2항제2호에 따른 고용 지원금의 지급기준 등에 관하여는 「고용보험법 시행령」 제28조에서 정하는 바에 따른다. ③ 법 제14조제2항제3호에 따른 고용 지원금의 지급기준 등에 관하여는 「고용보험법 시행령」 제33조에서 정하는 바에 따른다.</p> <p>제12조(우선고용직종의 고용) ① 국가 및 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 공공기관으로 지정받은 기관의 장(이하 “공공기관등의 장”이라 한다)은 그 기관의 우선고용직종에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고령자와 준고령자를 우선적으로 고용하여야 한다. <개정 2010.4.29></p>	<p>매년 1월 31일까지 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010.4.29, 2010.7.12></p> <p style="text-align: center;">제4장 정년</p> <p>제13조(정년 제도 운영 현황 제출) 법 제20조제1항에 따라 정년 제도의 운영 현황을 제출하여야 하는 사업주는 별지 제7호서식의 정년 제도 운영 현황을 작성하여 매년 1월 31일까지 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.<개정 2010.7.12></p> <p>제14조 삭제<2010.4.29></p> <p style="text-align: center;">제5장 보칙</p> <p>제15조(증표) 법 제23조제4항에 따른 관계 공무원의 권한을 표시하는 증표는 별지 제11호서식과 같다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 <제314호, 2008.12.31></p> <p>제1조(시행일) 이 규칙은 2009년 3월 22일부터 시행한다.</p> <p>제2조(다른 법령의 개정) 고용보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다. 제15조제1호다목 및 제44조제1항제4호 중 “「고령자고용촉진법」”을 각각 “「고용상</p>

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙
<p>제5조(구인·구직 정보수집) 고용노동부장관 및 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(이하 “고용노동부장관등”이라 한다)는 고령자의 고용을 촉진하기 위하여 고령자와 관련된 구인(求人)·구직(求職) 정보를 수집하고 구인·구직의 개척에 노력하여야 하며 관련 정보를 구직자·사업주 및 관련 단체 등에 제공하여야 한다.<개정 2010.2.4, 2010.6.4> [전문개정 2008.3.21]</p> <p>제6조(고령자에 대한 직업능력 개발훈련) ① 고용노동부장관등은 고령자의 고용을 촉진하고 직업능력의 개발·향상을 위하여 고령자를 대상으로 대통령령으로 정하는 바에 따라 직업능력 개발훈련을 실시하여야 한다.<개정 2010.2.4, 2010.6.4> ② 고용노동부장관등은 고령자가 작업환경에 쉽게 적응할 수 있도록 하기 위하여 필요하다고 인정하면 취업 전에 안전·보건에 관한 내용을 포함하여 고용노동부령으로 정하는 적응훈련을 실시하도록 조치하여야 한다.<개정 2010.2.4, 2010.6.4> ③ 고령자의 직업능력 개발 훈련과 해당 훈련생의 보호에 관한 사항은 「근로자직업능력 개발법」을 준용하되 고령자의 신체적·정신적 조건 등을 고려하여 특별한 배려를 하여야 한다.</p>	<p>1. 우선고용직종이 신설되거나 확대됨에 따라 신규인력을 채용하는 경우 2. 퇴직이나 이직 등에 따라 우선고용직종에 결원이 생겨서 인력보충이 필요한 경우 ② 공공기관등의 장은 해당기관의 우선고용직종에 직원을 채용하는 경우에 관계 법령상 별도의 자격요건을 정하고 있거나 특별한 사정이 있다고 인정되어 고용노동부장관의 승인을 받은 경우에는 제1항을 적용하지 아니할 수 있다.<개정 2010.7.12></p> <p>제13조(우선고용직종에 대한 고용현황 제출) 공공기관등의 장은 그 기관의 우선고용직종에 관한 고용현황을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 매년 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.<개정 2010.7.12></p> <p style="text-align: center;">제5장 정년</p> <p>제14조(정년제도 운영현황 제출 의무 사업주) 법 제20조제1항에서 “대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주”란 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업주를 말한다.</p> <p style="text-align: center;">제 6장 보칙</p> <p>제15조(권한의 위임) ① 고용</p>	<p>연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」로 한다.</p> <p>제3조(다른 법령과의 관계) 이 규칙 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「고령자고용촉진법 시행규칙」 또는 그 규정을 인용한 경우 이 규칙 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 규칙 또는 이 규칙의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 <제343호, 2010.4.29></p> <p>이 규칙은 2010년 5월 5일부터 시행한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 (고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙) <제1호, 2010.7.12></p> <p>제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략></p> <p>제2조(다른 법령의 개정) ①부터 ④ 까지 생략 ⑤ 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다. 제2조 각 호 외의 부분 및 제5조 중 “노동부령”을 각각 “고용노동부령”으로 한다. 제2조제3호, 제3조제2항, 제12조, 별표 제8호, 별지 제9호 서식 앞쪽 및 별지 제11호</p>

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙
<p>[전문개정 2008.3.21]</p> <p>제7조(사업주에 대한 고용지도)</p> <p>① 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 고령자를 고용하고 있거나 고용하려는 사업주에게 채용, 배치, 작업 시설, 작업환경 등 고령자의 고용 관리에 관한 기술적 사항에 대하여 상담, 자문, 그 밖에 필요한 지원을 하여야 한다. <개정 2010.6.4></p> <p>② 고용노동부장관은 고령자를 고용하고 있거나, 고용하려는 사업주에 대하여 고령자의 신체적·정신적 조건, 직업능력 등에 관한 정보와 그 밖의 자료를 제공하여야 한다.<개정 2010.6.4></p> <p>[전문개정 2008.3.21]</p> <p>제8조(사업주의 고령자 교육·훈련 및 작업환경 개선에 대한 지원)</p> <p>① 고용노동부장관은 사업주가 고령자의 고용촉진을 위하여 필요한 교육이나 직업 훈련 등을 실시할 경우 그 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.<개정 2010.6.4></p> <p>② 고용노동부장관은 사업주가 고령자의 취업에 적합하도록 시설을 개선할 경우 그 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.<개정 2010.6.4></p> <p>③ 제1항과 제2항에 따른 지원은 예산(「고용보험법」에 따른 고용보험기금을 포함한다. 이하 같다)에서 지급하되, 그 지급기준 등에 관한 사항은 고용노동부장관이 정한다.</p>	<p>노동부장관은 법 제23조의2에 따라 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. <개정 2010.4.29, 2010.7.12></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법 제4조의8에 따른 시정명령 이행상황의 제출요구 및 시정명령 불이행에 대한 신고의 수리 2. 법 제11조 및 제11조의2에 따른 고령자인재은행 및 중견전문인력 고용지원센터의 지정 3. 법 제11조의3에 따른 고령자인재은행 및 중견전문인력 고용지원센터의 지정 취소와 업무의 폐지·휴업에 관한 신고의 수리 4. 법 제13조제1항에 따른 고령자 고용현황 제출의 접수 5. 법 제20조제1항에 따른 정년 제도 운영 현황 제출의 접수 6. 법 제23조에 따른 보고와 검사 7. 법 제24조에 따른 과태료의 부과처분 및 징수 <p>② 고용노동부장관은 법 제4조의7에 따른 시정명령의 권한을 지방고용노동청장에게 위임한다. <개정 2010.7.12></p> <p>제16조(과태료의 부과)</p> <p>① 법 제24조제1항 및 제2항에 따른 과태료의 부과기준은 별표 2와 같다.</p> <p>② 고용노동부장관은 위반행위의 정도, 동기 및 결과 등을 고려하여 해당 금액의 2분의 1의 범위에서 가중하거나 경감할 수 있다. 다만, 가중하는 경우에는 법 제24조제1</p>	<p>서식 뒷면 중 "노동부장관"을 각각 "고용노동부장관"으로 한다.</p> <p>제4조제1항 각 호 외의 부분 중 "지방노동청"을 "지방고용노동청"으로 한다.</p> <p>제4조제1항 각 호 외의 부분·제2항, 제6조제1항 각 호 외의 부분·제2항, 제7조, 제8조, 제9조, 제10조, 제13조, 별지 제1호서식 뒤쪽 및 별지 제3호서식 뒤쪽 중 "지방노동관서"를 각각 "지방고용노동관서"로 한다.</p> <p>별지 제1호서식 앞쪽, 별지 제2호서식, 별지 제3호서식 앞쪽 및 별지 제4호서식부터 별지 제6호서식까지 및 별지 제11호서식 앞면 중 "지방노동청(지청)장"을 각각 "지방고용노동청(지청)장"으로 한다.</p> <p>별지 제1호서식 뒤쪽, 별지 제3호서식 뒤쪽 중 "고용지원센터"를 각각 "고용센터"로 한다.</p> <p>⑥ 부터 <36> 까지 생략</p> <p>부칙 (근로자직업능력 개발법 시행규칙) <제5호, 2010.8.30></p> <p>제1조(시행일) 이 규칙은 2010년 9월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조 생략</p> <p>제3조(다른 법령의 개정) ① 생략</p>

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙
<p><개정 2010.6.4> [전문개정 2008.3.21]</p> <p>제9조(고령자의 취업알선 기능 강화) ① 정부는 고령자가 그 능력에 맞는 직업에 취업할 수 있도록 고령자에 대한 직업상담, 직업적성검사 등 적절한 직업지도와 취업알선 등을 하여야 한다.</p> <p>② 정부는 고령자에 대한 직업지도와 취업알선 등을 위하여 관련 행정기구와 시설을 정비하도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 고용노동부장관등은 고령자의 직업지도와 취업알선 등을 담당하게 하기 위하여 소속 공무원 중에서 직업지도관을 지명한다.<개정 2010.2.4, 2010.6.4></p> <p>④ 직업지도관의 자격 등 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010.6.4> [전문개정 2008.3.21]</p> <p>제10조(고령자 고용정보센터의 운영) ① 고용노동부장관등은 고령자의 직업지도와 취업알선 등의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 필요한 지역에 고령자 고용정보센터를 운영할 수 있다.<개정 2010.2.4, 2010.6.4></p> <p>② 고령자 고용정보센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 고령자에 대한 구인·구직 등록, 직업지도 및 취업알선 2. 고령자에 대한 직장 적응 훈련 및 교육 3. 정년연장과 고령자 고용에 	<p>항 및 제2항에 따른 과태료 금액의 상한을 초과할 수 없다. <개정 2010.7.12></p> <p style="text-align: center;">부칙 <제21230호, 2008.12.31></p> <p>제1조(시행일) 이 영은 2009년 3월 22일부터 시행한다.</p> <p>제2조(다른 법령의 개정) ① 고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제25조제1항제1호 중 “「고령자고용촉진법」”을 “「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」”로 한다.</p> <p>별표 1 대상자란의 제1호 및 제4호 중 “「고령자고용촉진법」 제2조제1호에 따른 고령자나 같은 법 제2조제1호의2에 따른 준고령자”를 각각 “「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 고령자나 같은 조 제2호에 따른 준고령자”로 한다.</p> <p>② 고용정책기본법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제7조제5항제4호 중 “「고령자고용촉진법」”을 “「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」”로 한다.</p> <p>③ 사회적기업 육성법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제2조제2호 중 “「고령자고용촉진법」”을 “「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉</p>	<p>② 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제4조제1항제1호 중 “「근로자직업능력 개발법 시행령」 제12조제1호 및 제2호의 각 목”을 “「근로자직업능력 개발법 시행령」 제12조 각 호”로 한다.</p> <p>③ 및 ④ 생략</p> <p>제4조 생략</p>

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령	
<p>관한 인사·노무관리와 작업 환경 개선 등에 관한 기술적 상담·교육 및 지도</p> <p>4. 고령자 고용촉진을 위한 홍보</p> <p>5. 그 밖에 고령자 고용촉진을 위하여 필요한 업무 [전문개정 2008.3.21]</p> <p>제11조(고령자인재은행의 지정)</p> <p>① 고용노동부장관은 다음 각 호의 단체 또는 기관 중 고령자의 직업지도와 취업알선 또는 직업능력개발훈련 등에 필요한 전문 인력과 시설을 갖춘 단체 또는 기관을 고령자인재은행으로 지정할 수 있다.<개정 2010.2.4, 2010.6.4></p> <p>1. 「직업안정법」 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 비영리법인이나 공익단체</p> <p>2. 「근로자직업능력 개발법」 제16조에 따라 직업능력 개발훈련을 위탁받을 수 있는 대상이 되는 기관</p> <p>② 제1항제1호 및 제2호에 모두 해당하는 고령자인재은행의 사업범위는 다음 각 호의 사업 모두로 하고, 제1항제1호에만 해당하는 고령자인재은행의 사업범위는 제1호, 제2호 및 제4호의 사업만으로 하며, 제1항제2호에만 해당하는 고령자인재은행의 사업범위는 제3호 및 제4호의 사업만으로 한다.<개정 2010.2.4, 2010.6.4></p> <p>1. 고령자에 대한 구인·구직 등록, 직업지도 및 취업알선</p> <p>2. 취업희망 고령자에 대한 직업상담 및 정년퇴직자의</p>	<p>진에 관한 법률」로 한다.</p> <p>④ 직업교육훈련촉진법시행령 일부를 다음과 같이 개정한다. 제10조제5호 중 “고령자고용촉진법 제2조제2호의 규정에 의한 고령자”를 “「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호 및 제2호에 따른 고령자 및 준고령자”로 한다.</p> <p>⑤ 행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정 일부를 다음과 같이 개정한다. 제50조제1항제1호 중 “「고령자고용촉진법」 제6조제2항의 규정에 의한”을 “「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제6조제2항에 따른”으로 한다.</p> <p>⑥ 중소기업인력지원 특별법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다. 제9조의2제1항제3호 중 “「고령자고용촉진법」”을 “「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」”로 한다.</p> <p>제3조(다른 법령과의 관계) 이 영 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「고령자고용촉진법 시행령」 또는 그 규정을 인용한 경우에 이 영 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 영 또는 이 영의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.</p>	

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령	
<p>재취업 상담</p> <p>3. 고령자의 직업능력개발훈련</p> <p>4. 그 밖에 고령자 고용촉진을 위하여 필요하다고 인정하여 고용노동부장관이 정하는 사업</p> <p>③ 고용노동부장관은 고령자 인재은행에 대하여 직업안정 업무를 하는 행정기관이 수집한 구인·구직 정보, 지역 내의 노동력 수급상황, 그 밖에 필요한 자료를 제공할 수 있다.</p> <p><개정 2010.6.4></p> <p>④ 고용노동부장관은 고령자 인재은행에 대하여 예산의 범위에서 소요 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.</p> <p><개정 2010.6.4></p> <p>⑤ 제1항에 따른 고령자인재은행의 지정기준과 지정절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>[전문개정 2008.3.21]</p> <p>제11조의2(중견전문인력 고용지원센터의 지정) ① 고용노동부장관은 퇴직한 고령자로서 경력 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 자(이하 “중견전문인력”이라 한다)의 직업지도와 취업알선 등을 전문적으로 지원하는 중견전문인력 고용지원센터(이하 “중견전문인력 고용지원센터”라 한다)를 지정할 수 있다.<개정 2010.6.4></p> <p>② 중견전문인력 고용지원센터는 「직업안정법」 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 비영리법인 또는 공익단체로서 필요한 전문인력과</p>	<p>부칙</p> <p><제22140호, 2010.4.29></p> <p>이 영은 2010년 5월 5일부터 시행한다.</p> <p>부칙 (고용노동부와 그 소속기관 직제)</p> <p><제22269호, 2010.7.12></p> <p>제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략></p> <p>제2조(다른 법령의 개정) ①부터 <18> 까지 생략</p> <p><19> 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제4조제1항 각 호 외의 부분, 제5조제1항 각 호 외의 부분, 제6조, 제7조제2항·제3항 각 호 외의 부분·제4호·제4항, 제12조제2항, 제13조, 제15조제1항 각 호 외의 부분·제2항, 제16조제2항 본문 및 별표 2 제2호의 위반행위란 중 “노동부장관”을 각각 “고용노동부장관”으로 한다.</p> <p>제5조제1항 각 호 외의 부분·제2항부터 제4항까지 중 “노동부장관등”을 각각 “고용노동부장관등”으로 한다.</p> <p>제13조 중 “노동부령”을 “고용노동부령”으로 한다.</p> <p>제15조제1항 각 호 외의 부분 중 “지방노동관서”를 “지방고용노동관서”로 한다.</p>	

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령	
<p>시설을 갖춘 단체 중에서 지정한다.</p> <p>③ 중견전문인력 고용지원 센터는 다음 각 호의 사업을 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 중견전문인력의 구인·구직 등록, 직업상담 및 취업알선 2. 중견전문인력의 중소기업에 대한 경영지문 및 자원봉사 활동 등의 지원 3. 그 밖에 중견전문인력의 취업에 필요한 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업 <p>④ 중견전문인력 고용지원 센터에 관하여는 고령자인재은행에 관한 제11조제3항부터 제5항까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “고령자인재은행”은 “중견전문인력 고용지원센터”로 본다.</p> <p>[전문개정 2008.3.21]</p> <p>제11조의3(고령자인재은행 및 중견전문인력 고용지원센터의 지정취소 등) ① 고용노동부장관은 고령자인재은행 또는 중견전문인력 고용지원센터로 지정 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 지정을 취소할 수 있다.<개정 2010.24, 2010.6.4></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 무료직업소개사업을 폐지하는 경우 2. 「직업안정법」 제36조에 따라 사업의 정지처분을 받은 경우 3. 「근로자직업능력 개발법」 제27조 또는 제31조에 따라 직업능력개발훈련시설의 	<p>제15조제2항 중 “지방노동청장”을 “지방고용노동청장”으로 한다.</p> <p><20> 부터 <136> 까지 생략</p> <p>부칙 (근로자직업능력 개발법 시행령) <제22356호, 2010.8.25></p> <p>제1조(시행일) 이 영은 2010년 9월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조 생략</p> <p>제3조(다른 법령의 개정) ① 생략</p> <p>② 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제6조 중 “ 「근로자직업능력 개발법 시행령」 제31조”를 “ 「근로자직업능력 개발법 시행령」 제48조”로 한다.</p> <p>③ 부터 ⑮ 까지 생략</p> <p>제4조 생략</p>	

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률		
<p>승인취소처분·지정취소처분 또는 직업능력개발훈련의 정지처분을 받은 경우</p> <p>4. 「근로자직업능력 개발법」 제28조제3항에 따라 지정 직업훈련시설이 폐업한 경우</p> <p>5. 「근로자직업능력 개발법」 제32조에 따라 직업능력 개발훈련법인의 설립허가 취소처분을 받은 경우</p> <p>6. 사업실적 부진 등 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우</p> <p>② 고령자인재은행 또는 중견전문인력 고용지원센터로 지정받은 자가 그 업무를 폐지하거나 휴업하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.<개정 2010.6.4> [전문개정 2008.3.21]</p> <p>제11조의4(고령자 고용촉진을 위한 사업) ① 고용노동부장관은 고령자의 고용촉진을 위하여 다음 각 호의 사업을 할 수 있다.<개정 2010.6.4></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 고령자에게 적합한 사회적 일자리의 창출 2. 고령자의 자영업 창업 지원 3. 고령자를 대상으로 하는 취업박람회의 지원 4. 고령자 고용촉진과 고용안정에 관한 정책의 수립과 제도개선에 필요한 조사와 연구 5. 고령자인재은행, 중견전문인력 고용지원센터 등 관련 기관의 종사자에 대한 교육 		

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률		
<p>이나 필요한 인력의 양성</p> <p>6. 고령자 고용 강조기간의 설정과 추진</p> <p>7. 고령자 고용 우수기업의 선정과 지원</p> <p>8. 그 밖에 고령자 고용촉진을 위하여 필요한 사업</p> <p>② 제1항 각 호에 따른 사업의 실시에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>[전문개정 2008.3.21]</p> <p>제3장 고령자의 고용촉진 및 고용안정 <개정 2008.3.21></p> <p>제12조(사업주의 고령자 고용 노력의무) 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 기준고용률 이상의 고령자를 고용하도록 노력하여야 한다.</p> <p>[전문개정 2008.3.21]</p> <p>제13조(사업주의 고령자 고용 현황의 제출 등 <개정 2010.2.4>)</p> <p>① 제12조에 따른 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 매년 고령자 고용현황을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.<개정 2010.6.4></p> <p>② 고용노동부장관은 제12조에 따른 사업주로서 상시 고용하는 고령자의 비율이 기준고용률에 미달하는 사업주에 대하여 고령자의 고용촉진 및 안정을 위하여 필요한 조치의 시행을 권고할 수 있다.<개정 2010.2.4, 2010.6.4></p> <p>③ 고용노동부장관은 제2항의</p>		

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률		
<p>권고에 따른 조치를 시행하는 사업주에게 상담, 자문, 그 밖에 필요한 협조와 지원을 할 수 있다.<개정 2010.2.4, 2010.6.4></p> <p>④ 삭제<2010.2.4> [전문개정 2008.3.21]</p> <p>제14조(고령자 고용촉진을 위한 세제지원 등) ① 사업주가 제12조에 따른 기준고용률을 초과하여 고령자를 추가로 고용하는 경우에는 「조세특례제한법」으로 정하는 바에 따라 조세를 감면한다.</p> <p>② 고용노동부장관은 예산의 범위에서 다음 각 호의 구분에 따른 고용 지원금을 지급할 수 있다.<개정 2010.6.4></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 고령자를 새로 고용하거나 다수의 고령자를 고용한 사업주 또는 고령자의 고용안정을 위하여 필요한 조치를 취한 사업주에게 일정 기간 지급하는 고용 지원금 2. 사업주가 근로자 대표의 동의를 받아 일정 연령 이상까지 고용을 보장하는 조건으로 일정 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 감액하는 제도를 시행하는 경우에 그 제도의 적용을 받는 근로자에게 일정 기간 지급하는 고용 지원금. 이 경우 “근로자대표”란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자를 말하며, 해당 노동 		

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률		
<p>조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.</p> <p>3. 고령자와 준고령자의 고용 안정 및 취업의 촉진 등을 목적으로 임금체계 개편, 직무 재설계(고령자나 준고령자에게 적합한 직무를 개발하고 설계하는 것을 말한다) 등에 관하여 전문기관의 진단을 받는 사업주에게 지원하는 고용 지원금</p> <p>③ 제2항에 따른 고용 지원금의 지급기준 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>[전문개정 2008.3.21]</p> <p>제15조(우선고용직종의 선정 등)</p> <p>① 고용노동부장관은 고용정책심의회 의 심의를 거쳐 고령자와 준고령자를 고용하기에 적합한 직종(이하 “우선고용직종”이라 한다)을 선정하고, 선정된 우선고용직종을 고시하여야 한다.<개정 2010.6.4></p> <p>② 고용노동부장관은 우선고용직종의 개발 등 고령자와 준고령자의 고용촉진에 필요한 사항에 대하여 조사연구하고 관련 자료를 정리·배포하여야 한다.<개정 2010.6.4></p> <p>[전문개정 2008.3.21]</p> <p>제16조(우선고용직종의 고용)</p> <p>① 국가 및 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 공공기관으로 지정받은 기관의 장은 그 기관의 우선고용직종에</p>		

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률		
<p>대통령령으로 정하는 바에 따라서 고령자와 준고령자를 우선적으로 고용하여야 한다. <개정 2010.2.4></p> <p>② 제1항에서 규정한 자 외의 사업주는 우선고용직종에 고령자와 준고령자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다. [전문개정 2008.3.21]</p> <p>제17조(고용 확대의 요청 등)</p> <p>① 고용노동부장관은 제16조에 따라 고령자와 준고령자를 우선적으로 채용한 실적이 부진한 자에게 그 사유를 제출하게 할 수 있으며, 그 사유가 정당하지 아니한 자(사유를 제출하지 아니한 자를 포함한다)에게 고령자와 준고령자의 고용을 확대하여 줄 것을 요청할 수 있다.<개정 2010.6.4></p> <p>② 고용노동부장관은 제13조 제2항에 따른 권고를 따르지 아니하는 사업주에게 그 사유를 제출하게 할 수 있으며, 그 사유가 정당하지 아니한 사업주(사유를 제출하지 아니한 사업주를 포함한다)에게 고령자의 고용을 확대하여 줄 것을 요청할 수 있다.<개정 2010.2.4, 2010.6.4></p> <p>[전문개정 2008.3.21]</p> <p>제18조(내용 공표 및 취업알선 중단) 고용노동부장관은 정당한 사유 없이 제17조에 따른 고용 확대 요청에 따르지 아니한 자에게 그 내용을 공표하거나 직업안정 업무를 하는 행정기</p>		

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률		
<p>관에서 제공하는 직업지도와 취업알선 등 고용 관련 서비스를 중단할 수 있다.<개정 2010.6.4> [전문개정 2008.3.21]</p> <p style="text-align: center;">제4장 정년 <개정 2008.3.21></p> <p>제19조(정년) 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다. [전문개정 2008.3.21]</p> <p>제20조(정년제도 운영현황의 제출 등 <개정 2010.2.4>) ① 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 매년 정년 제도의 운영현황을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.<개정 2010.6.4> ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 사업주로서 정년을 현저히 낮게 정한 사업주에게 정년의 연장을 권고할 수 있다.<개정 2010.2.4, 2010.6.4> ③ 삭제<2010.2.4> ④ 제2항에 따른 권고를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 경우 그 내용을 공표할 수 있다.<개정 2010.2.4> [전문개정 2008.3.21]</p> <p>제21조(정년퇴직자의 재고용) ① 사업주는 정년에 도달한 자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수</p>		

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률		
<p>행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 고령자인 정년 퇴직자를 재고용할 때 당사자 간의 합의에 의하여 「근로기준법」 제34조에 따른 퇴직금과 같은 법 제60조에 따른 연차유급(年次有給) 휴가일수 계산을 위한 계속근로기간을 산정할 때 종전의 근로기간을 제외할 수 있으며 임금의 결정을 종전과 달리할 수 있다.</p> <p>[전문개정 2008.3.21]</p> <p>제21조의2(정년퇴직자의 재고용 지원) 고용노동부장관은 제21조에 따라 정년퇴직자를 재고용하거나 그 밖에 정년퇴직자의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주에게 장려금 지급 등 필요한 지원을 할 수 있다.</p> <p><개정 2010.6.4></p> <p>[전문개정 2008.3.21]</p> <p>제21조의3(퇴직예정자 등의 구직 활동지원) ① 사업주는 정년퇴직 등의 사유로 이직예정인 고령자의 구직활동을 지원하도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 고용노동부장관은 제1항에 따른 지원 조치를 성실히 이행하는 사업주에 대하여 인건비, 장려금 지급 등 필요한 지원을 할 수 있다.<개정 2010.6.4></p> <p>[본조신설 2010.2.4]</p> <p>제22조(정년 연장에 대한 지원)</p> <p>고용노동부장관은 정년 연장에 따른 사업체의 인사와 임금</p>		

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률		
<p>등에 대하여 상담, 자문, 그 밖에 필요한 협조와 지원을 하여야 한다.<개정 2010.6.4> [전문개정 2008.3.21]</p> <p style="text-align: center;">제5장 보칙 <개정 2008.3.21></p> <p>제23조(보고와 검사) ① 고용노동부장관은 고령자의 고용촉진을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 사업주, 고령자인재은행 또는 중견전문인력 고용지원센터에 대하여 이 법 시행에 필요한 사항을 보고하게 할 수 있다.<개정 2010.6.4></p> <p>② 고용노동부장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 관계 공무원에게 사업장, 고령자인재은행, 중견전문인력 고용지원센터, 그 밖의 시설에 출입하여 그 업무상황, 장부, 그 밖의 물건을 검사하게 할 수 있다.<개정 2010.6.4></p> <p>③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 검사를 하려면 사업주 등에게 검사일시와 검사내용 등 검사에 필요한 사항을 미리 알려주어야 한다. 다만, 긴급히 검사하여야 하거나 미리 알려 줄 경우 그 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010.6.4></p> <p>④ 제2항에 따라 검사를 하는 관계 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.</p>		

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률		
<p>⑤ 고용노동부장관은 제2항에 따라 검사를 한 경우에는 그 사업주 등에게 그 결과를 서면으로 알려야 한다.<개정 2010.6.4> [전문개정 2008.3.21]</p> <p>제23조의2(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장 또는 지방자치단체의 장에게 위임할 수 있다.<개정 2010.6.4> [전문개정 2008.3.21]</p> <p>제23조의3(벌칙) ① 제4조의9를 위반하여 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. ② 제4조의4제1항제1호를 위반하여 모집·채용에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 차별한 사업주는 500만원 이하의 벌금에 처한다. [본조신설 2008.3.21]</p> <p>제23조의4(양벌규정) ① 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제23조의3의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인에도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 때에는</p>		

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률		
<p>그러하지 아니하다.</p> <p>② 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제23조의3의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다. 다만, 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 때에는 그러하지 아니하다.</p> <p>[본조신설 2008.3.21]</p> <p>제24조(과태료) ① 제4조의7에 따른 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니하는 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p><개정 2010.2.4, 2010.6.4></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제4조의8제1항에 따른 고용노동부장관의 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자 2. 제13조제1항에 따른 고령자고용현황을 제출하지 아니한 자 3. 제20조제1항에 따른 정년제도 운영현황을 제출하지 아니한 자 4. 제23조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자 5. 제23조제2항에 따른 출입 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 자 		

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률		
<p>③ 제1항과 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부 장관이 부과 징수한다.<개정 2010.6.4></p> <p>④ 삭제<2010.2.4></p> <p>⑤ 삭제<2010.2.4></p> <p>⑥ 삭제<2010.2.4></p> <p>[전문개정 2008.3.21]</p>		

연구진

책임연구원 : 고 승 한 (제주발전연구원 연구위원)

공동연구원 : 황 은 주 (미국 테네시주립대학교 교수)

기본연구 2010-11

제주지역의 노인 취업구조와 고용 활성화 방안 연구

발행인 || 양 영 오

발행일 || 2010년 11월

발행처 || 제주발전연구원

690-029 제주시 청사로1길 18-4번지

전화: (064) 726-0500 팩스: (064) 751-2168

홈페이지: www.jdi.re.kr

인쇄처 || 한미기획출판

ISBN : 978-89-6010-161-6 93330

- 이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서, 제주특별자치도의 정책적 입장과는 다를 수 있습니다. 또한 이 보고서는 출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단 전재나 복제는 금합니다.