유럽 3개국 노인일자리 사업실태 조사 보고

국 민 연 금 관 리 공 단
노 인 인 력 운 영 센 터

목 차

Ⅰ. 유럽 3개국 노인인력 활용실태 조사의 개요 3

Ⅱ. EU 고령자 고용 및 사회적 일자리 정책 현황 5

Ⅲ. 네델란드 · 벨기에 · 프랑스 노인인력 활용실태 10

1. 네델란드 10

2. 벨 기 에 18

3. 프 랑 스 26

Ⅳ. 종합의견 40

부 록 49

Ⅰ. 유럽 3개국 노인인력 활용실태 조사의 개요

1. 조사목적

○ 선진국의 일자리창출 관련 정책과 구체적 운용 사례를 조사·연구하여 새로운 방식의 노인일자리 창출 방안 마련 등 제도 개선 및 관련 정책수립 등에 적극 활용코자 함

2. 조사기간 : 2005. 5. 25.(수) ~ 6. 3.(금)

3. 조사국가 : 네델란드, 벨기에, 프랑스

4. 출 장 자 : 5명

○ 청 와 대 : 1명(고령화및미래사회위원회 과장 김재홍)
○ 복 지 부 : 1명(노인지원과 과장 안창영)
○ 공 단 : 3명(노인인력운영센터 소장 장종원, 차장 윤영섭, 대리 김종민)

5. 조사내용

○ 네델란드
- 노인인력 활용을 위해 적극적으로 추진되고 있는 'Active Ageing' 정책을 파악하고,
- 65세 이상 노인을 대상으로 서비스를 제공하는 민간 취업알선체계의 현황 및 주요 사업, 다양한 수요처 개발전략 및 구직자 관리체계 조사

○ 벨기에
- 대인사회 서비스 부분의 경제활동 및 일자리 창출을 위한 최근 사례 연구자료 정보 획득
- 사회적 서비스 관련 자원봉사조직 운영체계 및 조직 활용 사례

○ 프랑스
- 프랑스의 사회적 일자리 창출 정책 동향 및 제도화 방안
- 고령자의 참여가 가능한 제3섹터 방식 일자리 창출 사례 조사
- 노인복지서비스 제공에 활용되는 복지형 일자리 개발전략 및 수행체계 조사

6. 방문기관

대상국	주요 방문기관	주요 프로그램
네델란드	· '65+' (고령자취업알선 민간회사)	- 65세 이상 노인 임시일자리 연계 기관
벨기에	·CERISIS(연구소) ·UCP(기독연금생활자연맹)	- 공익적 서비스 개발 및 연구 - 사회적 서비스 사례 방문 조사
프랑스	·지역관리기업 ·Equinoxe ·Espaces(환경: 사회적기업)	- 지역사회 일자리창출사업 ·사회사업과 연대적 경제활동 - 독거노인 유료 전화서비스 사업 ·프랑스 고령자 활용 정책 설명 - 환경운동과 노동을 통한 사회통합 목적의 일자리 창출기관

Ⅱ. EU 고령자 고용정책[1)]

1. EU 고령자 고용정책 수립 경위 및 배경

○ EU 고용정책의 의의

- EU는 단일 국가가 아니지만 가맹된 국가들의 연합체로 구성되고, EU에서 결정되어 법제화된 것은 가맹국에 구속력이 발생

·이러한 사례는 남녀평등우대관련 시책이 좋은 사례임.

○ 각국의 요청

- 1957년 EEC 탄생 이래 고령자 고용정책을 주요 정책과제로 제시되었으며, 주로 조기퇴직이 많은 가맹국의 동향과도 일치함.
- 1970년대 후반 석유파동 이후 각국은 어려운 경제정세에서 조기연금을 도입하게 됨.

·일시적 실업대책으로 고용기회를 젊은 층으로 확대하기 위한 일자리 나누기(work sharing)의 일환으로 고령자 조기퇴직 정책을 마련

·이러한 조기퇴직은 경제가 회복된 후에도 만성화되고, 젊은층 취업에도 기여하지 못한 것으로 나타났으며, 장기적으로 추가 재정부담이 요구되었음.

·재정부담 증가로 인한 경제 악화를 방지하기 위하여 고령자는 연금수급자로서 뿐만 아니라 사회보장의 부담자로서 노동에 종사해야 한다는 고령자 고용 장려책으로 정책 전환

○ 관련된 정책 연대

- 고령자고용정책은 연금정책과 직접적 관계가 있으며, 연령차별금지법과도 연계되어 있고, 이러한 고용정책의 기본을 EU 차원에서 협조하여 정책을 전개

·가맹국 전체에서 가이드라인을 작성하여 기본방침을 결정

·각국 자치를 전제로 하면서 같은 정책적 보조를 취하고 있음.

---

1) EU의 고령자 고용정책은 , 岡伸一, 『諸外國における高齡者の就業形態の實情に關する調査硏究Ⅰ(主要國編)』, (財)高年齡者雇用開發協會, 2003을 요약한 내용임.

2. EU 가맹국의 고령자 고용 현황

○ 생산인구의 고령화

- EU 가맹국의 총인구 감소와 생산인구 감소를 보면,

·이탈리아가 2008년에 인구감소로 전환되고, 2013년에는 독일, 2014년 스페인을 정점으로 가맹 15개국의 인구감소 시기는 평균 2023년으로 전망되고 있음.

·한편, 생산인구의 감소시기를 보면, 인구감소 평균시기보다 앞선 2011년으로 예상되고 있음.

- EU 가맹국(주요 15개국)의 55세~64세까지의 노동참여율을 보면,

·남성은 1990년 56.6%에서 1995년 51.5%로 감소하고, 2000년에는 53.0%로 회복기조를 보이고 있음.

·여성고령자의 취업률은 벨기에 15.8%, 스웨덴 63.4%로 남성에 비해 낮은 실정이며, 국가별로도 큰 격차를 보이고 있음.

○ 퇴직연령

- EU 가맹국 평균 퇴직연령은 남성이 대개 60세, 여성이 59세임.

·비교적 퇴직연령이 높은 곳은 포루투갈 64세, 스웨덴 63.5세, 영국 61.5세, 아일랜드 61세 등이며, 낮은 곳은 프랑스 58세, 이탈리아 57세, 룩셈브루크 56.5세로 남성 평균 58세

·한편, 남여간의 퇴직연령차가 큰 나라는 오스트리아(남 60세, 여 55세), 벨기에(남 59세, 여 55세), 스페인(남 62세, 여 56세), 영국(남 63세, 여 60세) 등이고, 독일과 필란드는 남녀모두 60세 정도임.

3. EU 가맹국의 고령자 고용정책 개요

○ 정책의 유형

- EU 가맹국 중 12개국에서 시행되고 있는 정책은 「임금보조와 기타 고용장려제도」, 다음으로 「조기퇴직을 배제하고 고령자 고용을 장려하는 연금과 사회보장개혁」과 「고령자를 대상으로 한 고용직업훈련계획」이 10개국에서 시행되고 있음.

〈표1〉 국가별 고령자 고용정책 실시 현황

주요정책	해당국가
ㅇ고령노동자의 고용과 퇴직에 관한 전략적 정책 접근	오스트리아, 필란드, 영국
ㅇ 연령과 고용에 관한 제문제 조사 및 개발 계획	필란드, 독일, 영국
ㅇ 조기퇴직에 인센티브를 배제하고 고령자 고용을 장려하는 연금과 사회보장 개혁	오스트리아, 덴마크, 필란드, 프랑스, 스웨덴, 이탈리아, 네델란드, 독일, 영국, 포루투갈
ㅇ 연령차별금지법, 해고보호, 모집공고시 연령기재 금지, 강제퇴직제도 폐지	오스트리아, 벨기에, 필란드, 영국, 프랑스, 아일랜드, 스페인
ㅇ 기업과 여론 일반에 적극 홍보	덴마크, 필란드, 독일, 네델란드, 영국
ㅇ 고령자를 대상으로 한 고용직업 훈련계획	오스트리아, 벨기에, 덴마크, 필란드, 프랑스, 독일, 아이랜드, 네델란드, 영국, 그리스
ㅇ 상담 및 조언, 훈련, 고용배치 등에 사용자 지원	덴마크, 필란드, 영국
ㅇ 단계적 퇴직제도	오스트리아, 벨기에, 덴마크, 독일, 필란드, 네델란드, 스페인
ㅇ 임금보조와 기타 고용장려제도	오스트리아, 벨기에, 덴마크, 영국, 필란드, 프랑스, 이탈리아, 네델란드, 룩셈부르크, 스페인, 그리스

○ 정책의 주요 개선점

- 고령근로자의 건강 및 교육에 있어서의 개선점

·질병으로 인한 결근 및 산업재해

·육체적 작업을 하기 어려움

·기본교육의 철저한 이수와 직업훈련 참가율 낮음

- 고령자 고용을 위해 개선을 필요로 하는 정신적·사회적 직장환경

·전산 활용능력 저하, 과다한 작업일정이 빈번

·복잡한 작업은 없는가, 숙련된 기술이 직무욕구와 일치하지 않음

·근로시간이 길지 않는가 등

○ 고령자 고용대책의 내용

- 연령장벽제거 프로젝트[2)]

·생활·근로조건 개선을 위한 유럽기금(EFILWC)은 1994년에 취업 및 훈련에 있어서 연령장벽을 허물기 위한 프로젝트를 발표

·주된 내용은 채용 및 훈련 시 연령장벽을 허문 성공사례 수집, 연령장벽을 제거하기 위한 시책 제안, 고령자 고용 우수사례 평가 등

- 고령자 고용을 위한 유럽 성공사례 지침

·고령자 고용을 확대할 목적으로 유럽성공사례지침(European Code of Good Practice)이 제안되었으나 전반적으로 활용율 낮음

- EUROLINK AGE

·유럽 내 고령자 고용 촉진을 위한 Eurolink Age가 비정부조직으로 창설되어 각국의 정보를 교류하고, 독자적으로 조사결과를 발표

·유럽위원회 제5국 고용사회문제부로부터 기금을 받아 조사활동 추진

○ 최근의 정책동향

- 1999년 8월에 제출된 『고령노동자를 위한 활동전략: 필란드 회의 보고서』에서 다음과 같은 사안이 제기됨.

·고령자의 조기퇴직 문제를 지적하고, 각국 정부가 고령자 고용에 있어서 적극적으로 참여할 수 있는 정책전환을 강조함.

·고령자 고용촉진을 위한 정책 수립 시 다양한 정책 통합을 주장

·고령자 고용촉진을 위한 영역의 확대 및 조정

·근로능력 유지 및 향상을 위한 정책 마련

·기업내 고령자 관리전략 수립, 경력관리와 직업훈련정책 수립 등

2) 프로젝트 초기 벨기에, 프랑스, 독일, 그리스, 이탈리아, 네델란드, 영국이 참가했으며, 그 후 필란드와 스웨덴이 참가했으며, 이를 근거로 연령차별금지에 대한 법률을 제정하는 사례가 나왔으며, 네델란드도 이를 근거로 테스크포스팀을 설치함.

- EU 2001년 고용가이드라인[3)]

·완전고용을 달성하고 사회보장제도의 장기적 건전성 및 지속가능성을 확보하며 고령 노동력의 경험을 최대로 활용하기 위해서는 조세-급여제도의 개혁은 물론 고령자에 대한 사회적 인식의 근본적 변화가 필요함.

·따라서 회원국은 고령자들이 가능한 한 오래 노동시장에 머물게 할 수 있도록 이들의 능력 및 인센티브를 향상시키는 "활력있는 노년(Active Ageing)"을 위한 정책을 발전시켜야 함. 이를 위해

① 고령자의 근로능력과 숙련된 기술을 유지하고, 다양한 교육과 훈련을 통해 파트타임 형식을 포함한 유연한 취업형태(working arrangement)를 도입하며, 고령자의 잠재력에 대한 고용주의 인식을 변화시킬 수 있는 적극적 방안 마련

② 고령자들이 노동시장에 남아 계속 활동하도록 하는 새로운 인센티브를 창출하고, 이를 저해하는 요인을 제거하기 위해 조세 및 사회보장제도를 재검토 함

3) The Employment Guidelines For 2001. 1997년 11월 룩셈부르크 정상회담 결과에 따라 1998년부터 매년 고용가이드라인을 마련하고 있음.

Ⅲ. 네델란드·벨기에· 프랑스 노인인력 활용 실태

○ 금번 유럽 3개국 노인인력 활용실태 조사는 다음과 같은 사항을 중점 조사하여 그 시사점을 찾고자 함.

- 네델란드는 EU 가맹국 중 가장 적극적인 'Active Ageing' 정책을 추진하고 있어, 이에 대한 정책 내용과 민간중심의 65세 이상 노인에 대한 취업알선사업 조사
- 벨기에는 EU 본부가 있는 곳으로 가맹국에 대한 사회적 일자리 정책을 파악하고, 2001년 도입된 '대인사회서비스법' 등을 중심으로 최근 정보 수집
- 프랑스는 사회적 일자리 창출과 관련 다양한 사례와 정책들이 실시되고 있고, 정부의 보조금 비중을 줄이면서 경쟁력을 높인 사례와 중앙 차원의 지원조직 역할, 그리고 일자리 창출 아이템 개발에 대한 실천적 사례 조사

1. 네델란드

☞ 네델란드에서 65세 이상 노인취업은 다양한 영역의 민간에서 운영되는 고령자 취업알선체계를 활용하고 있음.

◎ 방문기관 : '65+'(65세 이상 노인 전문 취업알선기관)
- 네델란드 고령자 인력활용 정책 설명(Taskforce 최종보고서)
- 65+(민간취업알선기관) 사업설명

◎ 면 담 자 : '65+' Michal van Dantzig(홍보 및 마케팅 담당)

가. 고령인력 활용정책

○ 일반현황

- 1980년대 초 마이너스 성장으로 실업율이 12%로 상승하여 일명 '네델란드병'이라 불리던 시대가 있었으나, 1982년 노사정의 '왓세나합의'를 통해 경제개혁 성공(네델란드 기적, 네델란드 모델), 실업율을 2%대로 낮추어 세계적으로 주목받고 있음
- 특히, 파트타임 근로를 중심으로 한 일자리나누기(work sharing)가 주목받게 되고, 풀타임과 파트타임 노동간의 근로형태 유연화 등은 주목할 만한 사안임.
- 노동시장의 특성은 가맹국 중 고령화율과 실업율이 가장 낮으며[4], 생산인력은 부족한 실정임.

·프랑스와 같이 조기퇴직을 지향하고, '왓세나 합의' 이후 젊은 층의 실업을 개선하기 위해 고령자 조기퇴직을 장려하였고, 조기퇴직연금제도, 장해보험제도, 실업보험제도는 조기퇴직을 촉진한 원인으로 분석됨.

·그러나 1980년대 후반부터 고령자의 조기퇴직이 단계적(가변적) 은퇴제로 전환되었고, 2000년에는 활력있는 노년(Active Ageing)을 위한 계속고용촉진, 고령자 실업보험 수급소멸과 단계적폐지 등을 포함한 종합적 시책 도입

·또한, 기업을 중심으로 고령자를 대상으로 한 경력관리계획(Career Management) 실시, 직장의 물리적 환경 개선 등이 촉진 됨.

○ 고령자 고용정책 수립배경 및 현황

- 2000년 현재 네델란드의 65세 이상 고령자 비율은 13.6%로 비교적 낮은 실정이나 2020년 18%, 2040년에 23.0%에 이를 것으로 예측
- 베이비붐 세대에 대한 일자리 공급을 위해 1980년대에 조기퇴직법을 제정, 준고령층(55~65세)의 조기퇴직을 유도

·이로 인한 연금재정 압박과 함께 전반적인 근로의욕 저하를 가져오자 지난 2000년 준고령층 취업증진을 위한 '노사정 태스크포스팀'을 출범

·태스크포스팀 조사결과 준고령층 가운데 무직자(주12시간 이하 근무자 포함)가 전체의 61%나 차지할 정도로 조기퇴직이 많은 실정

4) 1999년 현재 실업율은 3.3%이고, 고령화율은 2000년 13.6%, 2015년 17.5%, 2020년 19.3% 임.

○ 2000년 이후 주요 정책 내용

- 고령자 차별금지

·EU는 연령차별에 대처하기 위하여 「유럽공동체행동계획(2001~2006년)에 관한 EU 지침」을 2000년에 마련하여 2006년까지 연령차별금지법을 도입하도록 함.

·그러나 대기업 중심의 채용 시 연령을 제한하고 있는 사례가 있어, 기업이 보다 쉽게 노인을 활용할 수 있도록 다양한 영역에서 취업알선센터를 설치하고 있음.

- 활력있는 노년(Active Ageing) 정책 확충

·EU는 2001년(스톡홀름회의) 고령사회에서의 사회경제정책의 기본으로 노동참가율 증가, 재정적자 감소, 연금을 포함한 사회보장제도 개혁에 의한 재정부담 경감에 합의

·세부 내용으로 세금 우대정책 변경, 사회보장의 장기적인 공정성과 지속성 확보, 고령자의 다양한 경험 최대한 활용 등 추진

·보다 구체적으로 충분한 교육훈련을 제공하여 고령자의 능력과 기술 유지 및 확대, 파트타임 근로 등 탄력적인 근로형태 도입

- 기업에서 추진 할 “활력있는 노년(Active Ageing)” 시책

- 고령자 고용시책의 주요 내용

·61.5세 이상 중저소득 취업자 연 2,500유로(약 350만원) 세금 공제

·주5일 근무제 변형 적용으로 주3일 근무하고 남는 주2일은 65세 이후 근무분으로 전환, 65세 이후에도 저연봉으로 계속 일할 수 있도록 유도

·정부는 준고령자(57~63세) 고용업체에 대해 사측 연금 기여분(전체의 50%)을 감면해주는 방식으로 지원

○ 노인과 고용 전담반(Taskforce Older people and Employment)[5] 최종 보고서 주요 내용

- 네델란드 정부는 노인 취업 활성을 위해 **12명의 다양한 분야 전문가**들로 구성된 ‘노인과 고용 전담반’을 출범, 정책의 실효성을 높일 수 있었음.

5) 2001년 6월 11일 출범하였으며, 당시 고령화 및 생산인구의 감소로 새로운 대안마련 요청, 본 보고서는 권고안, 양분(Nourishment), 도구(Instruments)의 세 파트로 구성됨. 자세한 내용은 부록 참조.

·Ed Nijpels(Friesland의 왕실위원)
·Hans de Boer(네덜란드중소기업기관 전회장)
·Eelco Brinkman(네덜란드 계약업자 기관 : AVBB)
·Joop van den Ende(TV/연극 제작자)
·Tineke van den Klinkenberg(다문화개발 포럼 연구소 소장)
·Hannie van Leeuwen(네덜란드 의회 상원 의원)
·Henrlette Maassen van den Brink(암스테르담 대학 경제학교수)
·Bart de Steur(ANBO 부회장- 네덜란드 노인을 위한 총자치회)
·Sienie Strikwerda(자문그룹 PvdA;네덜란드사회민주당 노인정책)
·Wouter Vlasblom(Siemens 네덜란드, 인사 국장)
·Lodewijk de Waal(네덜란드 교역노조의회 : FNV)
·Cor van Zadelhoff(부동산 대행인)

- 본 권고안의 목적은 네델란드의 경쟁적 우위를 강화하기 위해 노인이 고용시장에 진입하는데 발생하는 장애를 제거할 수 있는 구체적 방법을 노사정, 자치단체, 시민에게 알리는 것임.

·본 권고가 유기적으로 실행될 경우 나타날 경제적 효과를 10년내 400억유로(한화 약 52조원 규모)에 이를 것으로 추정

- 제1장 권고안(Recommandation)의 주요 내용은

·인식(Awareness)
: 고령화에 관한 인식을 개발하고 발전시키기 위한 수단(체크리스트, 정형화된 이미지 타파, 모범사례 발굴을 통한 시상 등)

·나이 인식정책(Policy of age awareness)
: 전담반에서 개발한 방법을 근거로 기업이나 기관내의 나이 인식에 대한 향후 정책 근간 마련

·고용가능성(Employability)
: 분야간 연계성과 산업분야간 매칭(matching) 프로그램을 활용하고, 창업을 하려는 노인을 적극 지원할 수 있는 체계 및 평생교육체계를 마련하여 고령화되는 피용자 교육 우선권 부여 등

·재정적 인센티브(Financial Incentive)
: 근로중인 노인의 세금공제는 노인고용을 가시화하고 확대

·감독과 구조(Supervision and Structure)
: 집약적 노동협약을 검토시 연령철폐 법안 도입 및 지식관리 등

- 제2장 양분(Nourishment)의 주요 내용

·사회에서 일어나는 여러 경향들을 인식하고 적응하기
·경험은 노인의 생산성 향상으로 연결
·사회의 일반적 통념 타파
·재정적 인센티브제공
·단체 노동협약 정리 등

- 제3장 도구(Instrument)의 주요 내용

·나이거울(Age mirror)
: 정책수립에 있어서 전문적 인식을 돕고, 지원을 제공하는 체크리스트로 근태관리, 경력계획, 홍보, 훈련, 대내외적 커뮤니케이션, 퇴직분야 등 200여개 항목으로 구성
·나이 프로파일링(Age Profiling)
: 미래 나이 조합을 결정 또는 평가하기 위한 수단
·연령 다양성관리(Age Diversity Management)
: 개인이 조직에 미치는 영향을 제공하며, 개발, 경력, 업무내용과 근로조건에 개인적 필요성이 최우선 현안
·연령에 무관한 일자리(Age-proof jobs)
: 근로의 지속성 향상을 위한 필요 조건
·단체노동협약지수 및 근로능력지수(Supervision and Structure)
·나이관리 도구상자 등 다양한 도구 마련

나. 노인 취업알선 전문회사 '65+'(Temporary Working Agency)

○ 설립배경 : 경제 호황기 다양한 일자리 수요에 따라 65세 이상 노인인력을 임시직으로 활용하기 위해 1975년 창립

○ 사업주체 : 민간 사기업(조합형태의 민간 기구에 소속)

○ 조　　직

- 전국에 10개 지사 설치
- 인력 : Full Time 직원 40명(전국 10개 지사 직원 포함)
- '65+'의 사업관리는 소속 조합에서 지도 및 감독
- 직원의 구성은 회계 및 재정담당, 마케팅 및 PR담당, 상담, 전산담당, 기관장 등이 있으며, 기관당 2~3명이 근무하고(암스테르담 7명) 이외에 직원은 중앙(Head office)에 근무

○ 주요재원

- 정부보조금 일체 없음
- 재원의 100%가 '65+'에 소속된 노인이 고용주로부터 받는 급여 중 20%를 기관운영비로 사용(취업알선에 대한 수수료 수입)
- 현재 일자리에 참여하는 노인들의 평균 시급은 18유로

○ 설립 및 허가 관계

- 민간회사 설립에 대한 주무관청의 허가 필
- 취업알선분야는 누구나 운영이 가능하며, 특별히 업종에 대한 허가 필요치 않음
- 직업창출과 관련한 사업은 '사회고용부(Dept. of Social Affairs and Employment)'가 담당
- 민간 사기업으로 정부에 사업실적 및 현황 보고의무 없음

○ 참여대상 및 현황

- 참여노인 : '05년 현재 5천여명
- 참여대상 : 65세 이상으로 자력활동이 가능한 자
- 평균연령 : 65~75세
- 평균등록 : 지사 당 5명/1주(5,000명 D/B 중 70% 정도 구직)

○ 고령자 취업 직종[6)]

6) 현재 '65+'에서는 11개 직업군에 160여종의 직종(code)으로 구성되어 있으며 내용을 보면, 농업분야 종사자, 자동화(전산직), 상업, 소매업, 기관운영, 사무직, 제조업, 의학 및 복지, 기술직, 운송, 기타분야로 구분됨.

- 일반직종 : 동물원·박물관의 검표·안내, 버스 운전, 우편배달, 주유원, 식사배달서비스 등
- 전문분야 : 식품검역, 초중고교 시험관리 및 서류정리, 공사현장 관리, 기술자, 간호사, 임상병리사, 문제아동지도사 등

○ 참여직종의 특성

- **Temporary working(근무기간의 문제가 아닌 임시적 고용)**
- 파트타임
- 근무지에서 충돌없이 수행할 수 있는 일
- 책임성이 높지 않은 직종
- 젊은 세대와 함께 할 수 있는 일
- 고용주 입장에서 유연하게(flexible) 마련할 수 있는 일
- 전문분야를 제외하고 비교적 단순하고 난이도가 낮은 일

○ 노인의 일자리 참여 사유

- 은퇴 후 사회적 유용성 및 자존감 유지
- 일정한 사회적 관계 형성
- 연금보충(부수입), 근로습관 유지 등

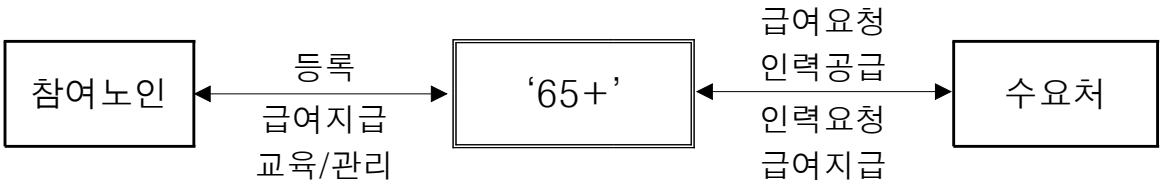
○ 고용주가 노인을 활용하는 이유

- 다양한 지식과 경험을 소유하고 있으며, 일에 충실하고 동기부여가 잘 되어 있음.
- 65세 이상 노인을 고용할 경우 고용주 부담분 절감(실제적 절감효과)
- 회사가 필요로 하는 시기에 비교적 유연하게 고용할 수 있음.
- 정규 근로자에 비해 다양한 일을 요구할 수 있음.

○ 65세 이상 노인취업기관

- 전국적으로 5개의 취업알선조직이 있으나 '65+'가 가장 큰 조직
- 네델란드 경제상황에 따라 비교적 유연하게 생성 및 소멸 반복
- 조합으로 구성된 단체에서 필요에 따라 취업알선기관을 설립하고 사업의 추진 및 방향성 등 관련 점검 수행(슈퍼마켓조합 등)

○ ‘65+’ 사업체계



○ 적합직종 개발전략

- 우리나라와 상이한 조건이나 고용주 입장에서 유연하고, 경제적 부담을 줄일 수 있는 영역 적극 개발
- 전문 PR 및 마케팅담당직원이 수요처를 직접 방문하여 65세 이상 노인을 활용함으로써 얻을 수 있는 장점을 적극 설명하고 설득
- 주요 홍보 방법

·Web-site나 E-mail 적극 활용

·브로셔나 다양한 소식지를 통해 직접적 효과 설명

·노인을 고용하고 있는 수요처 인터뷰자료 등을 적극 활용

·간단한 판촉물 등을 제작하여 활용

다. 주요 시사점

○ 정책적 측면에서의 시사점

- 정부차원의 ‘활력있는 노년(Active Ageing)' 프로그램을 적극 실천할 수 있도록 다양한 제도 도입

·전문가들로 구성된 ‘노인과 고용 전담반’을 설치 운영하여 고령자를 활용할 수 있는 기반 마련(인식개선, 고령자관련 도구 등)

·다양한 영역에서 민간고용창출기관이 쉽게 설치 운영될 수 있는 제도적 기반 마련

·기업이 쉽게 65세 이상 노인을 고용할 수 있도록 제도 정비

○ ‘65+’를 통해서 본 시사점

- 일자리에 연계된 노인 인건비 중 20%를 기관 운영비로 사용하여 정부 보조금 없이 자립 운영이 가능하며, 기관이 고용주가 되어 참여자 관리 및 조정
- 전문 홍보 및 마케팅 담당자를 양성하여 적극적으로 수요처 개발

2. 벨기에

☞ 벨기에는 고령자의 적극적 사회참여를 위한 사회적 인식 전환에 노력하고 있으며, 이를 통해 자발적 조직(시민단체) 활동 이루어 짐. 또한, 유럽에서 가장 먼저 '대인사회서비스개발법(2001)'을 도입하여 그 사례가 주목되고 있음.

◎ 방문기관
- UCP(기독연금생활자연맹)
- CERISIS(대학부설 연구소)

◎ 면 담 자 : 'UCP' Philippe Laurent(자연봉사연합조직 시민사회연구자)
'CERISIS' Andreia Lemaitre(연구소 담당 교수)

가. UCP(기독연금생활자연맹)

○ 설립배경
- 노인들의 다양한 여가생활 영위를 위해 기독공제조합에서 1951년 설립,
- 최근에는 여가생활뿐만 아니라 노인들의 자조적이고 자립적 생활 지원과 권리 획득을 위한 분야로 사업을 확대하고 있음.

○ 사업주체 : 시민단체

○ 조 직
- 벨기에 남부 왈롱지역(불어권) 중심으로 14개 지부 설치
- 인력
  ·지부 대표로 선임된 운영위원회 대표가 있으며 지부마다 1~2명의 Full Time 직원 배치
  ·정직원 이외에는 모두 노인자원봉사자들이 직접 사업에 참여
- 주요재원 : 각 지부별 프로그램 수익금으로 충당
- 참여노인 : 42,000명
- 참여대상 : 50세 이상 퇴직한 연금생활자
- 주요사업 : 여가, 정치, 경제, 환경, 문화 등 다양한 클럽활동 중심
  ·지부 내에서 다양한 프로그램 신청 수익자 부담으로 운영

나. CERISIS(대인사회서비스 개발을 위한 대학부설 연구소)

○ 설립배경 : 공익적 서비스 부분의 경제활동 및 일자리 창출 활성화를 위하여 연구, 정보제공, 출판 활동을 목적으로 설립

○ 사업주체 : 대학부설연구소

○ 연구분야

- 공익적 부문의 일자리 창출 활성화
- 노인을 비롯한 제반 사회적 서비스 관련 연구
- 시민사회 참여를 통한 근린서비스 확대방안

1) 서비스 수요개발 정책으로서의 '근린서비스개발' 7)

○ 논의 배경

- 구조적 실업, 특히 여성의 고실업이 지속되는 한편 사회인구학적 변화에 따라 서비스의 욕구가 증가하는 상황에서 2001년 기존의 방식과는 다른 '사회경제적' 방식으로 이 문제 해결을 모색
- 1993년 당시 유럽연합 집행위원회 의장이었던 쟈끄 들로르(Jacques Delors)의 백서 『새로운 유럽개발모델』에서 이미 비숙련·저기능 인력을 위하여 '근린서비스' 부문의 일자리 창출 잠재력에 관하여 제안
- 이후 사회적 경제부문(social economy sector)이 이 논의를 이어 받아 다양한 성찰과 실험의 결과 근린서비스가 사회적 경제 조직의 목적 및 철학과 일치함을 규명하였는데 그 이유는

·사회적 경제 기업이 회원이나 지역사회에 제공하는 서비스의 목적이 근린서비스의 성격과 일치하며,

·사회적 경제 부문의 핵심적인 새로운 시도 영역인 사회경제적 자활지원사업이 비숙련·저기능 인력의 일자리 창출 영역에서 개발 분야를 찾으며,

·초기 투자가 거의 없는 노동력 중심의 서비스 분야는 사회적 경제 부문에 새로운 시장을 열어 주며, 근린서비스가 '충족되지 않은 서비스'를 제공하기 때문에 불공정한 경쟁이나 시장 교란이라는 시비의 소지 없음

7) 자활정보센터가 발간한 『빈곤여성과 자활정책-유럽사례를 중심으로』(2004)를 재인용 함.

- 근린서비스 개발이 제안된 후 장기간 관련 연구가 이루어졌으나 문제는 어떻게 수요의 지불능력을 해결하는가 하는 것이었음.
  ·그 결과 공통적으로 공공부문의 개입이 필요하다는 결론이 났으나 남은 문제는 '공급을 지원할 것인가(인건비 보조 정책)', 아니면 '수요를 지원할 것인가(가격보조정책)' 의 선택이 필요
- 이후 '서비스쿠폰제도'를 시행하면서 최종적으로 수요 지원정책으로 방향을 정하고, 2001년 7월20일 법령으로 시행
  ·이 제도는 '후견 정책'(복지정책에 따라 공공부문이 비영리 단체들에 재정적 지원을 한다)이나, '자활정책'(일자리 정책과 복지정책의 중간적 성격으로서 인건비 보조)과는 구별
  ·비용의 일부를 수요자들이 부담하고 서비스 제공자들은 더 이상 부담하지 않는다는 것이 특징

벨기에 자활지원사업과 근린서비스 개발 제도

1980년대 실업의 상승과 이에 따른 공공재정의 위기로 공공정책은 고용을 창출하면서 사회적 비용을 줄이는 전략을 취하게 된다. 그리하여 국가의 재정은 전통적인 사회정책과 실업관리에 속하는 고용정책을 조합하는 정책으로 유도하게 되었다. 이는 국가가 고용 창출을 공익적 성격을 가지는 분야 즉, 기존의 공공부문이 방치한 근린서비스 영역에 재정을 지원하는 것이다.

이에 따라 'PRC'라는 실업흡수프로그램이 도입되어 많은 단체들이 정부의 재정지원으로 새로운 서비스를 개발하게 되었으나 이 정책은 한계를 드러내었다.
이 프로그램의 목적은 일자리를 안정화하고 사회적으로 인정된 공익적 활동을 가치 있게 하기 위한 것이었으나 '자활의 논리'로 인하여 이 근린서비스를 수행하는 민간단체는 '숙련을 요하지 않는 소일거리'를 운영하는 조직이라는 이미지를 가지게 되었던 것이다. 뿐 아니라 서비스를 제공하는 단체들 안에서는 그들 사업의 목적이 취약계층의 일자리 창출이라는 유일한 목표로 격하될 수 없음에도 공공부문에 의하여 취약계층의 자활지원사업에 이용되었다는 의식이 팽배하게 되었다.

○ '근린서비스 개발제도' 도입의 사회적 배경
- 80년대 말 장기 실업이 심각한 문제로 대두되어 정규직 근린서비스 분야 고용 프로그램이 도입

·이와 함께 그 분야 관계자들은, 벨기에 내의 개선된 서비스와 사회 원조에도 불구하고 특정 범주의 사람들은 필요한 서비스를 받지 못하고 있음을 확인

·해결책은 증가하는 수요를 충당해 줄 새로운 맞춤형 서비스를 제공

- **근린서비스는** 이윤을 추구하는 상업적 서비스가 아니라 취약한 여건의 사람들(한부모 가정, 노약자, 실업자 등.)을 위한 일종의 보조 서비스로 이러한 취지는 일자리 창출 프로그램과 동시에 진행되는 경우가 많음

·이 프로그램은 노동 시장에서 배제된 이들의 취업과 양질의 새로운 서비스 창출이라는 두 가지 목적을 결합

·즉 지속적 고용 계약과 취업 당사자들의 교육 및 여건을 보장해 주어야만 실천 가능한 결합

·이런 새로운 서비스가 만들어지고 난 후에는 지속적이고 조직적인 재정 지원책이 제일 시급한 문제로 대두

○ 실험적 성격의 기금

- 당시 사회적 경제 장관은 조직적이고 구조적으로 추진하기 위하여 지방 취업담당부처들과 공동으로 2001년 말 실험적 기금을 조성하여 근린서비스의 개선 및 발전을 기획

·정책적 논쟁을 불러일으켰던 이 실험 기금은 불행히도 서비스 쿠폰제가 입법화 되었을 때가 되어서야 탄생하였음.

- 이 제도는 비경제활동인구의 취업 및 불법 노동(특히 가사도우미 분야)의 합법화라는 또 다른 목적이 따라붙게 되고, 근린 서비스 개선과 관련된 처음의 취지는 지금까지 없던 새로운 요구 및 충족되지 않은 요구에 부응할 새로운 서비스 창출

음성적 노동 시장

2000년 3월 발표된 보고서에 따르면, 가사 도우미나, 탁아, 노약자 돌보기 등 소위 '인접노동' 서비스 분야와 관련해 벨기에 600,000 가구의 14%가 청소 도우미 서비스를 이용하고 있지만, 그 중 ALE(고용안정기관) 같은 시스템을 통해 공식적으로 서비스를 이용하는 가정은 7%에 불과함. 즉 이 42,000가구 이외 550,000이 넘는 가구는 음성적으로 도우미 서비스를 이용하는 셈. 일자리 7500개 창출이라는 목표를 실현하기 위해 왈론의 교육·취업부 장관은 라디오, TV, 신문을 통한 대대적인 홍보를 펼침

- 기금 운용 2년이 지난 2004년 현재, 벨기에의 불어권 프로젝트의 1/4만이 서비스 쿠폰제 덕분에 지속적 해결책을 찾아, 다른 프로젝트들에 비해 효과성이 높음을 알 수 있음

·기금의 재정지원은 2004년 10월 31일 종료되어 10여 가지의 서비스와 100여개의 일자리 그리고 수천 명의 서비스 사용자들이 위기를 맞음.

·이를 위해, 기금 운용 책임자, 근린서비스 분야의 적극적 관계자들, 서비스 중개인, 관련 연합단체들과 접촉을 시도하여, 장기적으로 재정을 지원받지 못하는 모든 프로젝트들의 생존을 보장해줄 조직적 체계를 구축하고자 하여 “근린 서비스 연합조직”이 구성됨

2) 근린서비스 개발에 관한 법과 '서비스쿠폰제'

○ 개요

- 2001년 7월 20일 제정
- 연방 사회적 경제 장관에 의하여 ‘근린서비스 시험기금’을 도입하여 약 100여개의 시범사업 운영
- 2003년에서 2004년 시범사업기업의 운영이 성공적으로 드러나면서 정착되었고, 특히 왈론지방의 사회경제적 기업의 경우 이미 고용창출 면에서 놀라운 성과 보임

근린서비스 개발에 관한 법

○ 내용 : “소비보조금의 형태로 국가의 재정지원에 의하여 쿠폰 발행 기업이 발행하는 지불쿠폰으로 사용자가 승인받은 기업이 제공하는 노동이나 근린서비스를 받는다”.

○ 연방정부와 지방정부가 공동운영

○ 활동 부문 : ① 자택에서의 아동보호, ② 가사 지원, ③ 노인, 장애인 또는 병자의 가정 내외 거동 보조

- 이 중 두 번째가 2003년 12월 22일 프로그램법(Loi-programme)에서 “근린 노동이나 근린서비스: 시장 또는 비시장적 활동으로 일자리를 창출함으로써 일상생활에서 개별, 개인, 가족의 요구에 부응하는 것을 목적으로 가정에서의 가사지원에 해당된다”로 재규정됨

○ 서비스쿠폰제의 특징

- 운영조직은 행정당국이 정한 규칙에 따르는 모든 형태의 조직에 개방
- 고정가격정책 : 행정당국이 정한 가격에 기초한 서비스 제공
- 서비스 제공 이전 이용자는 발행회사에서 서비스 쿠폰을 사전에 구입하는 선지불 제도

○ 가격 및 조세 제도

- 2003년부터 부가가치세 21% 면제, 연방정부가 보험 및 직업세 등 고용주 부담분을 조세로 부담
- 액면가는 부가가치세 면제로 쿠폰당 23.56에서 19.47유로[8]로 인하, 2004년 21유로로 인상되었으며 2006년 재조정 예정

<표2> 서비스쿠폰제 예산

단위: 백만 유로

2004	91
2005	235
2006	322
2007	354
총계	1,002(1,452,900백만원)

○ 추진 실적(2004년 기준)

- 벨기에 전역에서 652개 기업 승인. 이중 410개(63%)는 프랑드르 지방, 207개(32%)는 왈론지방, 35개(5%)는 브뤼셀, 3개는 독일어권 지역
- 6,773명의 신규고용 창출, 벨기에 전역에서 65,709명이 이용자로 등록

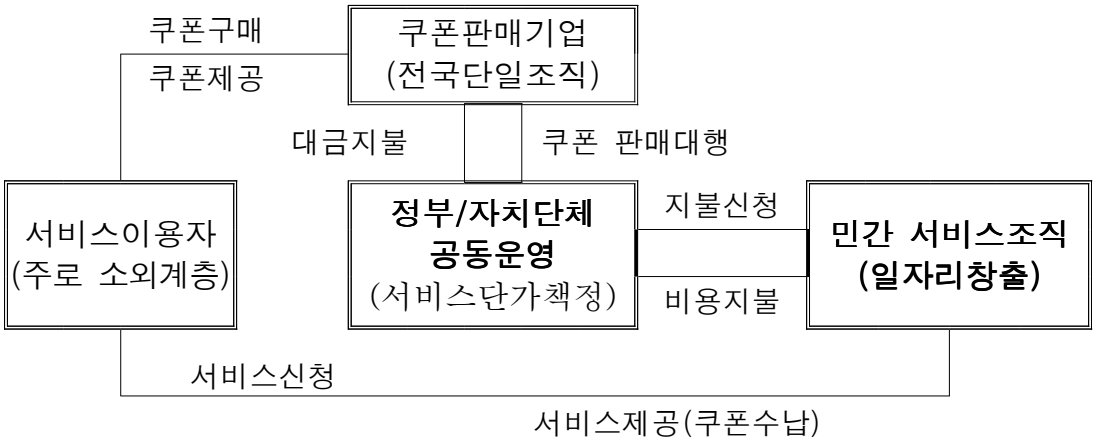
<표3> 추진 조직 현황(왈론지방 321개 승인기업의 예)

일반직업소개소	88
고용안정기관	68
사회부조기관	54
노동통합기업	18
일반기업, 사회부조 및 가족부조 비영리민간단체	93

8) 당시 환율로 1유로에 한화 약 1400원

- 사회적 경제조직인 노동통합기업(18개)이나 비영리민간단체(25개)의 수적 비중은 크지 않으나 고용효과 면에서는 우세
  ·6개 기업의 연합 조직인 “서비스 황금시대”의 경우 145개(전일제 기준 123개)의 일자리를, Lorraine의 경우 39개의 일자리 창출

○ 운영 방식
- 쿠폰판매기업(전국 단일망): 쿠폰구매(1장 6.2유로/시간)
  ·이용자: 시간에 따라 지불
  ·서비스제공기업: 국가에 지불받은 쿠폰 제출
  ·국가: 환불(액면가 21유로)
- 이용자는 인터넷, 또는 전화로 쿠폰 구매. 지불은 온라인 입금이나 수표만 가능하고 쿠폰판매는 레스또랑 수표, 여가수표 등 모든 수표를 담당하는 일반기업이 판매



○ 서비스 제공자의 조건
- 무자격의 고졸학위 이하
- 전년도 총 근로시간이 150시간 이하인 자
- 최소 1년 전 구직자로 등록을 한 자(시간제 근로자도 가능)
  ※ 자활지원 사업으로 시행할 경우는 예외적 조건이 적용됨

다. 주요 시사점

○ 정책적 측면에서의 시사점

- 비숙련·저기능 인력의 일자리 창출을 위해 초기 투자비가 없는 노동력 중심의 서비스 분야를 개척하여 효율성 극대화

·제공되는 서비스가 충족되지 않는 대인사회서비스로 한정되어 시장에서의 충돌 및 교란의 시비 제거

- EU에서 처음 시도 된 '근린서비스 쿠폰제도'는 시범사업을 통해 정착되어 향후 그 확대방향이 주목되고 있음

·불필요한 서비스 비용을 절감하면서 동시에 고용창출 효과 높임

○ '기독생활자연맹(UCP)'를 통해서 본 시사점

- 노인들 스스로가 적극적 사회참여를 위해 자발적 모임을 결성하고 노인의 권익보호 확립을 위한 자조적 활동 수행
- 자원봉사 등 구체적 활동방식 및 이념에 대한 교육훈련 마련

3. 프랑스

가. 일반 현황 및 고령인력 활용정책

○ 일반 현황

- 프랑스는 오랜 기간 경제불황이 심각하고 실업율도 10% 이상 높은 수준 유지

- 고령자들은 조기퇴직을 희망하고 있고, 조기퇴직으로 발생하는 취업 기회를 젊은 층에게 연계하는 정책을 추진

·고령자들의 조기 퇴직희망에 대해 정부도 고령자보다는 젊은층을 위한 정책을 우선으로 하고, 기업들도 조기퇴직을 지지하는 입장

- 최근 들어 고령자 고용문제가 서서히 주목을 받고 있는 데 그 배경에는 현행 연금제도의 재정 유지가 어렵다는 데 있음.

·세계적으로 연급지급 개시연령(60세)이 상대적으로 낮아 장기적으로 연금 수급에 대한 문제가 발생할 것을 고려하고,

·이를 극복하기 위한 대대적인 개혁의 필요성을 인식하여, 고령자를 계속 고용하도록 하여 연금지출을 줄이고 수입을 확대하려는 정책을 고려

·그러나 가장 큰 문제는 젊은층의 실업율이 2배 이상 되고, 고령자 고용유지에 관한 국민적 합의를 이루는 것이 어렵다는 것임.

·실제로 55세~64세까지 고령자 노동 참가율을 36%로 일본 66%, 미국 57%, 영국 52%에 비해 상당히 낮은 수준임.

○ 고령자 고용정책 수립배경 및 현황

- 실업율도 10%전후를 유지하면서 실업의 압력이 강화되는 상황에서 젊은 층의 실업율이 일반의 2배에 달하며, 고령자의 고용 촉진 보다 억압적 정책으로 기업이 고령자를 고용하는데 대한 지원제도는 마련되지 못함.

- 프랑스 정부는 고령자의 고용을 연금제도의 개혁과 고령자 고용 장려책이라는 두 가지 영역에서 고려

·1993년 만기연금 수급요건 상의 거출기간을 연장하고, 1994년에는 조기연금 이용을 제한하고, 단계적 조기연금제도[9]를 대체하여 제도로 추진하였음.

○ 고령자 고용촉진책 내용

- 고용연대계약(CES : Contrat Emploi Solidarité)
·1989년 도입
·주된 대상은 50세 이상 실직자, 26세 미만 젊은 근로자, 취업이 어려운 실직자
·주로 공공분야 사업에 고용기회를 얻어 주20시간 정도의 파트타임 고용으로 제공되는 제도로 복지적 측면의 일자리 나누기 성격

- 고용촉진계약(CEI : Contract Initiative Emploi)
·1995년 도입
·주된 대상은 민간기업에서 근무하는 50세 이상 고령자 및 18~26세 구직자, 기타 장기실업자, 장애인 등 일반적으로 취업이 곤란한 자를 신규 채용하는 경우에 해당
·사회보험 사업주 부담분의 일부를 면제

- 해고과세제도
·일종의 고용촉진책으로 민간에서 50세 이상 근로자를 경제적 이유로 해고한 경우 해당 기업에 특별히 부과되는 과세
·과세액은 해고대상자의 연령에 해당되는 급여 수개월분으로 산정

- 최빈층 지원제도(RMI : Revenu Minium d'insertion) 내의 고용지원

9) 단계적 조기연금제도는 다음의 세 가지 특징을 갖는다. 첫째, 55세 이상 고령근로자를 대상으로 풀타임근로자를 종전 근로의 40~50% 수준에서 파트타임 전환, 둘째, 조기퇴직의 경우 근로시간을 종전의 80~20% 범위내에서 조정, 셋째, 정부는 표준임금의 30%에 상당하는 급부를 제공, 취업이 곤란한 층의 채용을 제외하고 사용자도 일부 비용부담

나. 방문기관 조사 내용

1) Equinoxe

◎ 방문기관 : Equinoxe 본부

◎ 면 담 자 : Patrick Ryon(Director)

○ 설립배경

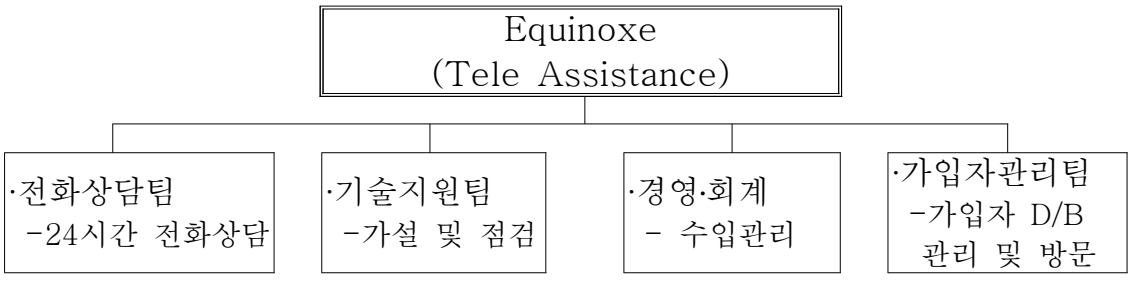
- 독거노인 및 장애인 등이 가정에서 발생할 수 있는 문제를 사전에 대응할 수 있도록 하기 위한 재가 안전서비스 제공을 목적으로 Accueil & Services(재가노인서비스 전문 시민단체)가 1986년 설립
- Equinoxe는 A&S가 기획하고 제공하려던 유료 전화지원서비스의 법적 문제(사회적 기업형태의 세금납부 등)로 직접 서비스 할 수 없는 상황에서 설립된 독립 시민단체
- 법적근거는 1901년에 제정된 비영리조직 설립관련법

○ 주된 서비스 : 독거노인 및 장애인을 위한 유료전화지원서비스[10]

○ 사업주체 : 사회적 서비스를 위한 시민단체

○ 조 직

- 전국에 10개 사업소 설치(각 사업소에 2명의 직원 배치)
- 인력 : Full Time 직원 40명(사업소 직원 포함), 자원봉사자[11] 50명
  ·24시간 전화수신 상담팀 : 16명 ·경영 및 회계 : 1명
  ·기술지원팀(기계설치 및 정비) : 9명
  ·가입자 관리팀 : 14명(주소, 전화, 주변인 등 관리)/자원봉사자



10) 프랑스 정부가 재가노인복지정책으로 지원하는 긴급전화통보제도를 민간에서 사회적 기업형태로 서비스를 하고 있으며, 우리나라 소방방재청이 제공하는 무선페이징사업과 유사

11) 가정방문, 서류작성 대행, 전산지원, 1차 지원조직 리스틀 작성 등 업무 처리(35~91세 : 주로 65세 이상 여성노인)

○ 주요재원

- 재원의 80%가 가입자 이용료 수익
- 사회보험 이외 보험에서 일부 지원
- 세분화된 연금관리부서에서 일부 지원
- 유럽재단 펀드 등 다양

○ 이용대상 및 현황

- 재택에 거주하며 안전성 보장의 욕구가 높은 장애인 및 노인
- 가입자 현황
  ·'05년 현재 6천5백명(등록자 : 2만명)
  ·21세~107세까지 가입되어 있으며, 83%가 여성이고, 60% 이상이 80세 이상 노인
  ·평균가입기간은 8개월에서 2년
  ·가입 종료사유는 시설 입소, 병원입원, 사망 등
  ·Equinoxe 조직 전체의 서비스 이용율을 보면, 오전 8시~ 오후 8시까지 시간당 20~70통화, 오후 8시 ~ 오전 8시까지 시간당 10~20통화,
  ① 1일 총 약 6,000천통 중 13통 정도가 실제 응급상황이고 이 중 11case가 1차 지원조직에 의해 문제 해결, 2case 정도가 응급센터 등 연계하여 문제 해결
  ② 1차 지원조직의 역할 비중이 상당히 높은 수준

○ 서비스 이용료

- 무료에서 월 38.11유로(1인당 평균 29유로)
- 가입자의 소득과 재산에 따라 차등, 이용료를 내지 못하는 경우(무료대상자) 년 2회가입자 중 부유층의 후원금으로 이용료 대치
  ·자원봉사자 스텝 중 4명으로 구성된 심사위원이 작성된 관련서류(소득증명서 첨부)를 근거로 심사하여 결정

○ Equinoxe 서비스의 특징

- 가정에 거주하는 장애인 및 노인들에게 발생할 수 있는 문제를 **예방차원에서 대응**할 수 있도록 한 서비스
  ·이미 문제가 발생한 상황에서 문제해결 능력 저하

- 가입자를 지원하기 위한 1차 지원조직(주변이웃, 가족 등)을 적극 활용하여 서비스의 효율성과 질을 향상

·1차 지원조직을 구성하기 위한 저해 요인으로 가입자가 주변인을 신뢰하지 못하거나 1차 지원조직으로 구성되면서 발생할 책임에 대한 부담감, 사생활보호를 들 수 있음.

·과거 이러한 문제를 해결하기 위해 1차 지원조직을 대신 구성하여 서비스를 제공하도록 한 Equinoxe Plus가 있었으나 현재 별도 법인으로 독립되어 서비스를 제공

○ Equinoxe 서비스 체계

- Equinoxe 의 서비스는 가입자와 본사, 1차 지원조직, 연계기관에 의해 이루어지고 있음.
- 전화(응급콜) → 콜센터 전문직원 → 문제분석 → 대응 → 확인

·무선페이징이나 전화를 통해 콜센터로 발신

·학사이상(심리학, 사회학 등) 전문직원[12]이 수신확인

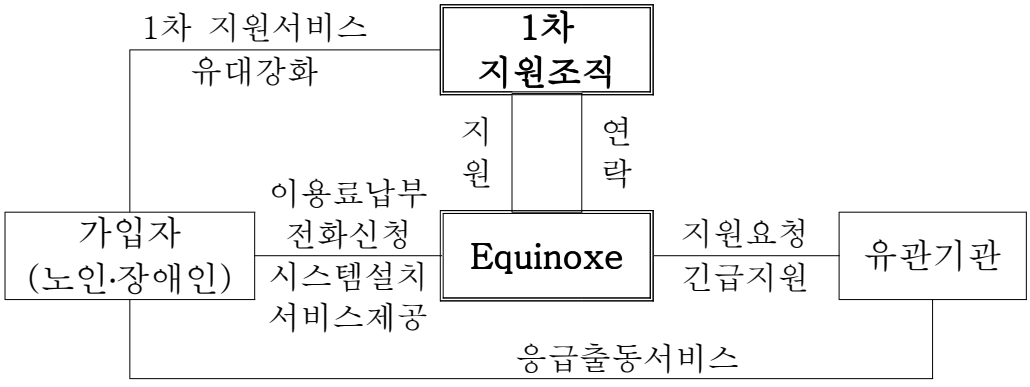
·문제분석 후 다음의 세 가지 방법 중 가장 적절한 방법 선택

① 1차 조직으로 대응 가능한 문제 → 1차 지원조직, 홈헬퍼, 간병인 등

② 연계기관 협조가 필요한 경우 → 소방서, 응급센터, 경찰 등

③ 콜센터 상담원이 직접 대응 가능한 경우

·서비스 제공 결과를 확인하여 문제점 등 확인



12) 월 80~90시간 3교대로 근무를 하며, 현재 상담원에 대한 전문직업화를 위해 대학 정규과정 설치를 협의 중에 있음.

○ 2003년도 폭염시 실제 운용 사례

- 폭염시 대처요령을 중심으로 가입자 홍보
- 가입자 D/B 중 고위험군을 대상으로 사전대처요령 및 확인으로 단 한 건의 사망사례도 없었음.

○ 유사서비스 제공 기관 현황

- 타서비스 기관[13]을 포함 전국의 40만명 정도가 유료전화지원서비스를 이용하고 있음.
- 타기관의 경우 1차 지원조직을 활용한 서비스 보다 소방서, 경찰서, 헌병, 응급센터 등과 연계한 직접 서비스 제공이 일반적이며, 최근 Equinoxe와 같이 1차 지원조직을 활용하기 위해 유기적으로 협조
- 가입자가 비영리 민간단체의 서비스를 선호하는 이유는 저렴한 이용료와 복지서비스를 가미한 질 높은 서비스가 제공되기 때문임.

○ 일자리 창출 가능성

- 노인을 대상으로 한 전화상담원 역할 가능
- 유사업무를 중심으로 서비스 대상자 관련 서류 작성 대행 등 행정 지원분야와 가정방문 등 기타 부가적 서비스 지원분야 창출 고려

※ 기존의 재가노인지원서비스와 달리 유료 서비스인 경우 서비스 이용자가 노인들이 제공하는 서비스에 대한 신뢰감 형성이 가장 중요

○ 주요 시사점

- 본 사업은 프랑스 노인복지정책 중 재가노인복지서비스의 일환으로 실시되는 긴급전화통보제도이며, 서비스 강화를 위한 전문 위탁운영 기관의 필요성 시급
- 24시간 전화수신 상담원 과정을 대학에 신설 전문직업화 노력
- 노인의 사회적 참여 욕구에 대응한 자원봉사 영역 확대
- 이웃을 중심으로 1차적 지원조직을 구성 서비스 효과 극대화
- 민간기업의 서비스와 비교하여 비용 절감, 서비스의 질 향상
- 서비스 이용자 계층을 모든 노인으로 확대하여 안정적 재정운용 기반 조성 가능

13) 비영리 시민단체와 민간 사기업(대부분을 차지하고 있음)

2) 지역관리기업

◎ 방문기관 : Viry Chatillon지역 'Viry multi-services'
◎ 면 담 자 : Jean-François Leborgne 소장

가) 지역관리기업(Régies de Quartier, RQ)

○ 설립배경
- 70년대 말 북부지방의 재건축 과정에서 지역주민들의 요구에 부응하여 지역의 관리 및 청소용역 등을 최대한 활용할 수 있도록 자주적으로 설립
- 초기 도심의 낙후한 지역 및 위험지역 개발정책의 조건 협의를 위한 갈등상황에서 발생

○ 설립목적
- 초기 주거공간을 매개로 한 충족되지 않은 서비스를 제공
- 위험지역의 사회적 공동체적 발전 도모를 위해 지역사회를 중심으로 사회적 가치 실현, 빈곤, 고립, 서비스 부족의 문제해결

○ 성격 및 형태
- 복지와 지역사회서비스를 결합한 노동통합형 사회적 기업
- 모든 지역관리기업은 지역주민으로부터 구성됨
  ·정부나 자치단체가 공공의 목적으로 건축한 주택을 중심으로 지방자치단체, 지역주민, 관리기업이 연합한 사회적 기업
  ·명칭은 법적 근거[14]로 동일하나 지역의 사정에 따라 사업내용 특성화
  ·사기업과 동일한 방식이나 비영리 조직(사회적 기업)
  ·정부 및 자치단체와 계약(협약)관계이며, 제도적 의지관계 아님
- 정규 일자리 마련을 위한 중간 적응단계

14) 1901년대 비영리조직 설립 관련법 근거, 우리나라의 시민단체, 사단법인과 같은 성격임.

○ 활동방식

- 지역사회를 중심으로 하여 전국 차원의 높은 연대 활동
- 지역관리기업연석회의(CNLRQ)가 전국적인 사업방향을 제시하고, 지역 단체의 통합과 정체성을 강하게 이끌어 감.

○ 지역관리기업의 구성 원칙

- 지역주민, 지역관리를 맡은 단체, 자치단체가 공동으로 참여하여야 가능
- 저소득층을 위한 임대아파트 3~4개 단지 담당
- 참여인원 90명이 넘을 경우 거대 기업으로 변형되어 그 이상 확대하지 않음.

○ 지역관리기업의 활동

- 지역주민을 위한 일거리 제공
  ·공공시설 청소, 정원관리, 시설 개·보수 등
  ·지역주민을 위한 정보제공, 의사수렴, 인간과 지역관계 개선
- 일자리가 없는 자를 대상으로 일자리 지원
- 지역주민을 위한 서비스 공간(세탁공간, 주민 모임공간 등) 제공

○ 지역관리기업이 만들어지는 과정

- 자치단체와 주로 주민단체에서 문제해결을 위한 설립 요청
- 지역관리기업연석회의에서 10명의 전문가가 설립 준비
- 지역의 욕구를 분석, 프리젠테이션(각 단위별 역할 등)을 하여 자치단체, 지역주민과의 합의[15]를 통해 사업내용 결정
- 지역관리기업 설립 추진

○ 지역관리기업연석회의(CNLRQ)

- 1988년 6개의 지역관리기업이 연합하여 사례 전파 및 기업의 양적·질적 발전, 그리고 지역관리기업 종사자 교육훈련을 위해 설립
- 전국 140여개의 지역관리기업이 회원기관으로 구성(지원조직의 성격)
- 지역관리기업연석회의(CNLRQ)의 주요 재원은

15) 어느 자치단체에서 직접 지역관리기업을 운영하고자 외부 전문기관에 맡겨 6개월간 조사, 계획을 수립하였으나 주민들의 자발적 참여를 이끌지 못해 실패한 사례가 있음.

·지역관리기업 회비 수입(전체 예산의 약 30%)
·유럽사회기금 30%
·정부와 자치단체 교육훈련프로그램 지원
- 지역관리기업 활성화를 위한 교육프로그램
·지역관리기업 종사자 교육(전체 종사자 부문별 교육)
·지역관리기업간 순환교육

나) Viry Chatillon지역 'Viry multi-services'

○ 설립목적(1999년 설립)
- 일자리가 없는 사람들에게 일을 할 수 있도록 지원
- 정규 일자리를 얻기 위한 훈련기관

○ 사업주체
- 사회적 서비스를 위한 시민단체(사회적 기업)

○ 조　　직
- 인력 : Full Time 직원 5명
·인사는 지역관리기업 자체적으로 결정하고 관련분야 전공자
·정규직원은 5명이며, 30~40명은 일자리 참여자
·소장, 부소장, 회계, 일자리창출, 사회적 협력자[16)]

○ 참여 대상 및 방식
- 실직, 근로능력 부족, 고령자로 일자리를 구하기 어려운 지역주민
(지역관리기업 초창기 해당 지역주민만 참여하였으나 최근 일부 타 지역 주민도 사업에 참가할 수 있음)
- 참여방식
·지역관리기업과 참여자의 근로계약 체계(18개월 : 단기근로계약)
·최저임금보다 조금 높은 수준의 임금 지급
·정규 일자리 참여 못할 경우 다시 참여 가능

16) 참여자가 정규 시장으로 진입할 수 있도록 지원하는 담당자

○ 참여 일자리 특성 및 직종

- 직종특성

·지역사회에서 필요로 하나 서비스가 제공되지 않거나 불충분한 영역

·지역주민들을 위해 기업이 용역을 주는 사업[17]

·서비스 제공능력 및 질적인 측면에서 공사부문에 비해 우월하고, 지역사회에 밀착하여 특별한 노하우가 있는 부문

- 주요 일자리

·해당 지역사회에서 개발된 일자리로 건물 내·외부 도색, 청소, 도배, 잔디관리, 가로등관리, 야간순찰, 정원관리, 공중전화부스 관리 등

·최근 지역관리기업이 없는 지역을 중심으로 신규 일자리 개발

○ 수요처

- 관할 자치단체, 민간기업 등
- 지역관리기업의 경쟁력 강화로 타지역 신규 수요처 확대

·성장 및 경쟁력 없는 지역관리기업 운영상의 문제로 폐업한 사례 있음

·법적으로 관할 구역내 독점적 권한을 보장하거나 계약(협약)

○ 주요재원[18]

- 전체의 80%가 다양한 서비스 용역에 대한 수익금
- 나머지 20%는 유럽재단 5%, 보조금 15% 등 재원 다양

○ 일자리 창출 가능성

- 지역관리기업에서 제공하는 일자리 중 노인의 특성에 적합한 영역을 중심으로 일자리 창출 가능성 높음

·지역관리기업을 통해서 서비스를 제공하므로 개인이 일자리를 찾는 것에 비해 참여자가 일자리를 얻기가 용이함

- 저소득 임대주택 등에 본 사회적 기업 모델 적용 검토 필요

·주공에서 실시하는 매입임대주택사업에 자활집수리사업단연합회가 관리업무를 담당하는 것이 정책적으로 논의되고 있어 적용성 높음

17) 예를 들어, 지역내 공중전화부스 관리사업 등은 해당 통신사에서 제공한 일자리 임.

18) 지역관리기업은 재원의 출처가 다양하여 정부지원이 중단되어도 재정상의 위험부담이 적은 것으로 평가되고 있음.

○ 주요 시사점

- 지역사회를 중심으로 적극적인 주민참여로 필요한 일자리 창출
- 전략적으로 서비스 경쟁력을 확보하고 지역사회와 밀착
- 자치단체, 지역주민, 관리기업의 적극적 신뢰관계를 통합 사업 추진
- 지역관리기업연석회의(CNLRQ)는 지역관리기업 사업 활성화를 위해 회원 기관들이 연합하여 설립한 지원조직으로 컨설팅 및 노하우 전수

·설립 준비과정에서 사업운영, 프로포잘, 참여자 관리 전반에 이르는 다양한 지원

·직원 전문화 교육과정 및 기관간의 상호 교환교육은 현지에서도 높은 평가를 받고 있음.

3) 에스빠스(ESPACE)

◎ 면 담 자 : Claude Bonvalet(희망의 정원 관리 담당자)
Alexandre(Technical manager)

○ 설립배경

- 르노자동차 이전으로 방치된 공장부지를 중심으로 환경을 보호하기 위하여 만든 '푸른센느계곡(Val de Seine Vert)'이라는 단체에서 출발
- 세느강 주변 환경정비사업 중 주변의 소외계층(르노공장에서 실직한 자 등)이 자연스럽게 사업에 참여하기 시작하여 1995년에 설립

○ 성격 및 형태

- 도심생태개선과 노동의 통합

○ 사업주체

- 환경운동과 사회적 서비스를 위한 시민단체

○ 조 직

- 세느강을 주변으로 8개의 작업장 확보
- 인력

·Full Time 정규직원은 30명

·단기근로계약(CES)에 의한 일자리 참여자 60명

○ 주요재원

- 정규직원 인건비는 보조금, 참여자는 CES, 사업비 전액 기부금
- 관할시를 포함하여 25개의 기관 등으로부터 재정지원
- 가스안전공사, 수자원공사, 철도회사, 유럽재단 등
- 사업제안을 하여 사업결정 후 지원(Proposal 방식)

○ 참여방식 및 대상

- 에스빠스와 참여자의 근로계약 체계
- 최저임금보다 조금 높은 수준 임금 지급
- 참여대상은 장기 실직자, 근로능력 부족자, 고령자(60세 이상 포함)로 일자리를 구하기 어려운 경우

○ 주요 일자리

- 지역의 자연환경 생태 보전과 관련한 일자리로 수질오염 감시활동, 생태 동·식물 보존 활동
- 자연공원 조경 및 환경 정비활동[19)]
- 주거지역 내 생태학습장 운영

○ 수요처

- 관할 자치단체, 공공기관, 민간기업 등 다양한 수요처 확보

○ 사업연계

- STARTER라는 전문직업안내단체가 참여자와 함께 직업탐색과정을 연구하여 적합한 직업경로를 제시하고, 구직활동법, 이력서 작성법, 노동규율 등에 대한 교육 실시
- 에스빠스와 타 단체가 공동으로 설립한 도시생태연구에서 참여자에 대한 기술교육 담당
  ·1단계(IDEMU)로 공구사용법, 식물 및 토양에 대한 이해 등
  ·2단계(CHEF)로 복잡한 기구 다루는 법 등을 교육
- 전직지원기관과 참여자의 정규 일자리 전직 지원

19) 환경운동의 목적에 적합하도록 공해가 배출되는 도구 등의 사용을 자제하고 말을 활용하거나 작업장 주변에 장비창고 등을 마련하여 친환경적 사업을 벌이고 있음.

※ 희망의 정원 사업

○ 사업내용

- 시유지를 무상 임대 받아 생태정원을 조성
- 최저생계 이하의 저소득층, 불법체류자, 실직자, 노숙자 등 근로능력이 현저히 저하된 계층을 대상으로 정원가꾸기 프로그램 진행
- 습득한 정원관리기술을 토대로 동일직종 전직을 지원하거나 타 분야의 직종이라도 전직지원프로그램 시행

○ 사업의 성격

- 경제적 지원보다는 사회적 관계와 연대감 조성이 우선
- 참여자 본인의 의사에 따라 자율적으로 사업에 참여
- 참여자의 근로습관 유지에 비중을 두고 추진

○ 인력

- 정원사 3명(1명 정규직원, 2명은 CES)
- 자원봉사로 시작하여 CES지원 과정으로 참여 후 정규직원으로 전환되는 사례도 있음.

○ 일자리 창출 가능성

- 도심지 생태공원 조성을 통한 일자리 창출
  ·정원관리사 양성과정 마련하여 노인들 과정수료 후 자치단체와 협의 일자리 창출하는 방법 모색 가능
  ·자연생태해설사 과정 신설하여 주변 아동들을 대상으로 생태학습 체험장으로 활용 세대간 통합 모색
- 환경과 관련한 수질오염감시원, 생태 동·식물 보존 활동 등 지역의 특성에 적합한 직종 개발하여 창출 모색

○ 주요 시사점

- 사회적으로 유용한 복합영역을 개발하여 일자리 사업에 접목
- 작업의 난이도를 참여자들에게 적합하도록 재조정하여 영역 확대
- 자치단체, 지역주민, 기업의 적극적 신뢰관계를 통한 사업 추진
- 유관기관간의 유기적 협조를 통해 서비스 질 향상 도모
  ·‘직업탐색과정’ 등 서비스 공동개발
  ·전문인력 양성과정 등

Ⅳ. 종합의견

1. EU의 노인인력 활용 특징

○ OECD 국가에서도 같은 사례를 볼 수 있는 것처럼 '저출산 고령화로 인한 사회보장 재정부담 해소와 생산인구 감소에 따른 대책으로 고령자 고용 장려책 추진

- 고령자를 서비스의 수혜자로서 뿐만 아니라 사회보장의 부담자로서 노동에 종사해야한다는 고령자 고용 장려책으로 전환

○ 유럽연합 차원의 전략적 대응으로 정책을 개발하고 가맹국 상호간 정보교류와 협조를 통한 정책 연대

- 연령장벽제거 프로젝트
  ·고령자의 생활과 근로조건 개선을 위해 유럽기금(EFILWC)이 1994년 취업 및 훈련에 있어서 연령장벽을 허물기 위한 프로젝트 발표
- 고령자 고용을 위한 유럽 성공사례 지침 보급
  ·사회적 인식 개선과 고령자 고용 확대를 목적으로 제안
- EUROLINK AGE
  ·비정부조직으로 각국의 정보교류 및 독자적 조사활동 추진
- 1998년 8월 필란드 회의 보고서에서 고령근로자를 위한 활동전략 제출하여 각국이 공유
- EU 2001년 고용 가이드라인 발표
  ·파트타임 형식을 포함한 유연한 취업형태를 도입하고, 고령자의 잠재력에 대한 고용주의 인식개선방안 마련
  ·고령자의 지속근로를 위해 새로운 인센티브를 마련하고 이를 저해하는 요인을 제거하기 위해 조세 및 사회보장제도 재검토

○ 이와 함께 경쟁시장에서 일자리 마련이 어려운 소외계층(고령자, 장애인, 실업자 등)을 대상으로 정부와 민간이 연대하여 공공부문(보건·복지, 자치단체 고유사무 등)을 중심으로 사회적 일자리 창출 정책 마련

- 주로 정부와 제3섹터(비영리부문)간의 협력구조로 정부는 재정지원과 제도 등을 정비하고, 제3섹터는 서비스 제공을 담당

2. 일자리 창출 사업의 운용 및 수행조직의 특성

○ 수행조직의 특성

- 가장 큰 특징은 민간에 의해서 조직된 시민단체(Association)[20]의 활동이 활성화 되어 있다는 것임.

·프랑스는 1901년에 제정된 'Law of Association'[21]에 근거하여 조직을 구성하고, 프로젝트를 자치단체에 제출하여 승인되면 사업에 필요한 보조금을 일정기간 지급

·네델란드의 '65+'는 민간 사기업의 형태를 취하고 있으나 비영리 성격이 강함.

○ 주요 재원

- 기관운영 및 사업에 필요한 재원은 정형화되어 있지 않고, 보조금을 포함한 다양한 펀드를 활용하고 있음.

·사회적 일자리 창출기관은 추진하는 프로젝트에 따라 일정기간 보조금을 지급받고, 사업이 활성화되면 보조금 비율은 줄고 다양한 펀드(유럽재단, 기업 등)와 사업 수주를 통해 운영

·네델란드의 '65+'는 정부나 자치단체의 보조금은 없고, 가입된 노인들이 수요처에 고용되어 받는 임금의 20% 정도를 수수료로 받아 운영하고 있음[22].

---

20) 비영리 시민단체(association) 승인 신청 시 제출된 사업계획을 지방자치단체가 승인하고 필요한 보조금을 일정기간 지급, 목적사업에 따라 차이는 있으나 사업 활성화에 따라 보조금 비율은 줄고, 다양한 민간펀드나 사업 수주액 비율 높아짐.

21) 시민단체 결성(계약)에 관한 법률의 주요 내용을 보면, ① 비영리를 목적으로 2인 이상이 결성 ② 단체결성은 비신고, 비허가 ③ 미풍양속과 관습에 어긋나지 않는 사업 ④ 회원의 가입 및 탈퇴는 자유이나 회비의 의무 있음 ⑤ 법인격을 갖기 위해서는 사전에 해당 자치단체에 신고를 할 것 ⑥ 주요자산 및 재원은 회비, 건물, 비품, 기타 기부금 ⑦ 단체의 해산은 법원의 판결에 의해 결정 ⑧ 해산명령 후 미 이행시 벌금 부과 ⑨ 기타 자발적 해산과 재산처분에 관한 사항이 명시되어 있음.

22) 우리나라의 직업알선소와 같은 방식의 개념이나 사업의 목적과 내용에서 공익성과 비영리 성격이 강함.

○ 주된 일자리

- 네델란드 '65+'의 경우 노인일자리는 단기적 일자리(Temporary working: 근무기간 보다는 고용상태가 유연한 것을 의미)의 성격
·주로 파트타임 형식이고, 근무지에서 충돌없이 수행할 수 있는 일, 책임성이 높지 않고 젊은 세대와 함께 할 수 있는 일, 고용주 입장에서 유연하게(flexible) 마련할 수 있는 일
·고령자 취업 직종으로는 단순하고 기술력이 요구되지 않는 일반 직종과 전문직종으로 구분됨

- 프랑스와 벨기에는 다음의 두 가지로 분류할 수 있음
·첫째, 지역사회보호(Community Care)와 관련한 보건·복지 서비스 중심으로 개발된 공공일자리
·둘째, 기관이 위치한 자치단체를 중심으로 주민들의 욕구에 의해 개발된 일자리

○ 일자리 창출 및 마케팅

- 공통적인 특징은 서비스 경쟁력 강화를 총한 적극적 홍보전략과 대인관계기법을 활용하고 있음

- 네델란드 '65+'의 경우 고용주 입장에서 이해하기 쉬운 자료를 마련하여 주요 수요처를 직접 방문하여 적극적으로 설득
·Head Office에는 PR 및 마케팅 담당자를 배치하여 중앙차원에서 일관성있는 홍보전략 수립, 프로모션 계획, 홍보물 등을 제작하여 각 지사가 활용할 수 있도록 지원
·주요 활용 매체는 Web, 기관소식지, 판촉물, 저널 등

- 프랑스는 각 기관의 성격에 따라 다양한 방법을 활용하고 있음
·Equinoxe는 프랑스 정부가 제공하는 재가지원서비스 중 '응급통보서비스'를 운영하면서 1차 지원조직(가족, 주변이웃 등)에 의한 서비스를 활용하여 공신력과 경쟁력을 확보하고, 이를 통해 동일한 서비스를 제공하는 민간기업과 비교하여 서비스의 질을 높이고 비용은 저렴하게 하여 선호도를 높임

·지역관리기업의 경우 일자리 창출의 가장 중요한 동기를 지역주민의 필요성에 의해 창출하고 있으며, 서비스 경쟁력을 강화하여 초기 임대단지 관리에서 지역관리 개념으로 확대

·Espace는 환경운동과 노동통합이라는 복합영역을 다양한 실험적 프로젝트로 검증하고, 주민들의 인식을 파고드는 전략[23]을 활용

○ 지원조직 기능 강화

- 지원조직의 형태는 다음의 세 가지로 분류할 수 있음.

·첫째, Equinoxe나 '65+'와 같이 동일한 시민단체나 회사의 조직 내에서 Head Office 형태로 존재하는 경우

·둘째, 지역관리기업 중앙연맹과 같이 회원기관의 필요에 의해서 조직된 형태로 존재하는 경우

·셋째, 목적사업 수행을 원활히 지원하기 위해 별도로 지원조직이 구성된 경우로 창업지원단체 등의 사례가 있음.

- 이들 지원조직은 산하기관과 상하관계가 아니며, 수평적 협조·지원 관계를 유지하며 다음과 같은 기능을 수행

·수행기관의 사업 준비과정부터 수행에 이르는 전과정 관리

·시설의 입지분석, 주요사업선정, 종사자 전문화 교육, 지역주민 연대 및 참여방안 개발 등의 업무 수행

○ 적극적 지역기반 조성

- 수요처와 지역주민의 욕구를 중시한 서비스 기반조성

·'65+'는 수요처의 욕구를 중심으로 사업을 추진하면서 구직을 원하는 노인들이 쉽게 이용할 수 있도록 전국단위 네트웍 구성

·프랑스의 경우 주민과 지역사회의 욕구를 중심으로 새로운 서비스와 일자리 창출을 연계

---

23) 예를 들어, 환경정비가 필요한 곳에 인력을 우선 배치 지역을 정비하도록 하여 주민들에게 필요성을 먼저 인식시키고 자치단체와 협상하여 신규 일자리 창출

3. 시사점

가. 정책적 시사점

○ 첫째, 정책의 효율적 추진과 일관성 유지를 위한 협의기구 또는 전담반(Taskforce) 설치가 시급

- 우리나라 노인일자리사업은 제도나 환경측면에서 안정적인 기반을 마련하지 못한 채 추진되고 있음.

·제도적으로 미흡한 노후 소득보장체계와 청년실업 등으로 노인 인력활용에 대한 제도적 지원이나 사회적 인식 또한 미흡한 실정임.

·이로 인해, 중앙정부 중심으로 사업을 추진하고 있으나 장기적으로 지역사회를 기반으로 거점이 전환되어야 할 필요성이 있음.

·조사된 사례에서도 볼 수 있듯 네델란드는 민간차원에서 65세 이상(준고령 퇴직자 포함) 노인을 효과적으로 활용하기 위해 각 분야 전문가로 구성된 테스크포스팀을 구성하여 충분한 검토과정을 통해 사업 활성화 도모하였으며,

·프랑스와 벨기에는 대인사회서비스(근린서비스)[24]를 중심으로 다양한 유형의 일자리 창출을 위해 제도 개선을 한 바 있음.

- 따라서 장기적으로 노인일자리사업의 활성화 및 안정적 추진을 위해 부처간을 통합할 수 있는 협의체 또는 전담반을 구성하여 노인인력을 적극적으로 활용할 수 있는 환경 조성 필요

·먼저 우선 협의가 가능한 분야별로 충분한 검토와 시범운영을 통해 얻어진 결과물을 근거로 복잡한 수행체계를 개선하고, 다양한 영역에서 사업에 참여할 수 있도록 할 필요가 있음.

·또한 노인인력활용에 대한 사회적 인식개선을 위해 독립적인 제도를 마련하여 지속적으로 추진할 필요가 있음.

·이를 통해, 사회적 비용을 절감하면서 노인인력활용을 극대화하고, 서비스 질 향상을 위한 다양한 연계방안이 모색되어야 함.

---

24) 근린서비스는 영리적 상업서비스가 아니며, 취약계층(한부모가정, 독거노인, 장애인 등)을 위한 보호적 서비스 임.

○ 둘째, 정부, 자치단체, 기업, 지역주민, 수행기관이 각각의 고유 기능에 따라 유기적 협력관계 형성

- 정부와 자치단체는 사업 추진에 필요한 적정한 보조금 지원, 제도 및 행정지원을 하고, 공공부문 중 일자리로 전환이 가능한 영역을 중심으로 민간 수행기관으로 이전할 필요가 있으며,
- 기업이 노인인력(준고령 퇴직자 포함)을 충분히 활용할 수 있도록 제도 및 환경을 개선하여 다양한 일자리가 민간에서 창출될 수 있도록 해야 함.
- 지역주민과 수행기관은 지역사회를 기반으로 사회적 연대감 조성과 세대간 통합을 위해 노인인력활용에 적극 참여

○ 셋째, 노인인력활용에 대한 OECD 차원의 전략적 대응방안 등에 대한 다양한 연구와 지속적 정보 교류

- 일본은 EU연합뿐만 아니라 OECD 차원의 고령인력활용에 대한 국제 조사 및 전략적 제휴관계를 통해 다양한 정보 수집 및 정책 개발에 적용하고 있음.

  ·실례로 (재)고령자고용개발기구는 2002년과 2003년에 후생노동성의 용역을 받아 OECD 국가에 대한 조사와 교류를 통해 장기적으로 요구되는 고령인력활용에 대한 정책방안들을 제시하고 있음.

○ 넷째, 노인인력활용을 단순히 경제적 효과측면으로 국한하지 말아야 함.

- 노인인력 활용은 '노인의 삶의 질 향상' 이라는 기본 틀에서 검토되고 추진될 수 있도록 정책방향을 확립해야 함.

  ·이를 위해 노인과 관련된 보건 및 복지영역을 포함하여 활기찬 노년생활이 가능하도록 복합적으로 고려되어야 함.

나. 일자리사업 추진에 요구되는 시사점

○ 첫째, 노인일자리사업의 안정적 기반 구축과 장기적 발전을 위해 기관 중심 운영에서 지역기반 중심으로 전환 필요

- 노인일자리사업이 장기적 측면에서 안정적으로 안착되는데 가장 큰 저해요인은 기관 중심의 운영을 들 수 있음.

·선진국의 사례를 보면, 지역사회를 중심으로 주민과 지역환경을 고려하여 사업이 추진되고 있는 것과 대조가 됨.

·일본은 지역복지 개념을 중심으로 세대간의 통합과 지역사회 네트웤을 형성하고 있으며, 프랑스는 사회적 연대를 중심 개념으로 노인들의 자조적 활동을 지원하고 있음.

- 따라서 이러한 문제 해결을 위해 지역의 환경분석(수요처 현황, 자원체계, 인구 현황 등), 주민들의 욕구분석을 철저히 수행하여 그 결과를 사업운영에 적절히 반영할 필요가 있음.

·이를 통해 노인일자리사업에 지역사회와 주민들이 적극적으로 참여할 수 있도록 하는 것이 중요

○ 둘째, 노인일자리사업을 경제적 측면으로 한정하기보다는 노인들의 전반적인 삶의 질 향상을 위해 지역 내 연계체계를 구축해야 함.

- 노인을 대상으로 한 사업에서 가장 크게 고려할 사항은 노인을 둘러싸고 있는 환경을 분석하여 통합적인 대응해야 한다는 것임.

·현재 노인일자리사업은 다양한 수행체계를 통해 추진되고 있으나 노인들의 특성을 종합적으로 분석하여 대응하지 못하고 단순한 일자리 만들기 사업으로 인식되는 경향이 있음.

- 따라서 활기찬 노후생활 영위를 위해 건강, 교육, 여가 등 노인들의 문제를 종합적으로 대응할 수 있는 지역 내 자원체계간 연계망 구축이 요구됨.

·이를 통해, 기관간의 고유 목적기능을 유지하면서 연계체계 활성화를 도모할 수 있음.

·또한 '05년 7월부터 시행되는 지역사회복지협의체 구성시 노인을 위한 서비스 체계를 고려하여 기관의 기능과 연계체계를 재편하는 것도 시급히 요구됨.

○ 셋째, 노인에게 적합한 일자리를 적극 개발하여 다양한 영역에서 노인들이 활동할 수 있도록 지원

- 임시일자리(Temporary Working)를 적극 개발할 필요가 있음.

·이는 노인인력활용에 대한 시장이 성숙되는 않은 시기에 대응할 수 있는 전략으로 지역사회에서 노인인력의 유용성을 인식시킬 수 있는 좋은 방법이며, 적극적으로 사회참여를 요구하는 많은 노인들의 욕구에도 대응할 수 있음.

- 공공부문 중 노인일자리사업으로 전환 가능한 영역을 우선 대상으로 선정하여 민간에서 추진할 수 있도록 연계

·유럽의 사례에서도 제시된 것처럼 사회적으로 유용하면서 공공의 서비스가 부족한 영역을 우선 개발하여 일자리를 창출하고 있음.

- 일자리의 성격을 고려하여 복합영역에 대한 일자리 개발도 요구

·예를 들어, 사업의 성격에 따라 환경과 복지, 복지와 노동, 환경과 노동, 의료와 노동, 복지와 의료 등으로 구분할 수 있으며, 서비스 인력 및 대상에 따라 노인이 노인을, 노인이 청소년을, 노인이 아동에 대한 서비스도 고려할 수 있음.

○ 넷째, 장기적으로 서비스 경쟁력을 강화하여 보조금 의존도를 줄이고 사업 영역 및 방식을 다변화 필요

- 지역적 특성을 고려하여 사업 아이템을 전략화하고, 지역사회 내 타 기관과의 전략적 제휴를 통해 서비스 질 극대화

- 또한 기관운영 및 사업에 필요한 다양한 재원을 확보할 수 있도록 하고, 무엇보다 지역사회 주민과 밀접한 파트너쉽 형성이 필요

○ 끝으로 노인일자리사업의 항구적 추진을 위해 중앙지원조직의 기능과 역할 강화가 요구됨.

- 유럽 사례에서도 볼 수 있듯 새롭게 추진하는 사업에 대한 철저한 분석과 연구를 통해 사업 추진의 준비과정부터 추진, 평가에 이르는 과정관리 수행

·신규 사업에 대한 전과정 분석(입지선정, 사업아이템 선정, 인적구성, 자원체계 분석 및 조정, 결과분석 등)을 통해 매뉴얼을 개발 및 보급하고,

·사업수행기관의 요청에 따라 컨설팅, 인큐베이팅, 조정 등 수행

- 해당분야에 대한 전문인력 확보를 위한 다양한 교육과정 마련

·노인인력활용에 대한 사회적 인식 개선과 적극적 일자리 창출을 위한 마케팅 전문가 과정 신설

·지역사회 자원체계를 적극 활용할 수 있는 코디네이터 과정을 마련하여 유사서비스 기관간 상호 교환교육 실시를 통해 사업에 대한 폭넓은 교류와 의견교환

·시설장의 전문성 강화를 위한 선임 전 준비교육과정 및 보수교육과정 마련 등

- 다양한 정책개발 및 제언을 위한 전문 연구기능 강화

·사업수행과정 전반에 걸쳐 수집된 다양한 자료 및 제도적 환경 등을 종합적으로 분석하여 결과를 제공하고,

·해외 선험적 사례와 제도를 면밀히 분석하여 우리 실정에 적합한 모형 등을 개발할 수 있도록 함.

□ 부록

1. 방문 3개국 노인복지정책 현황 자료

2. 노인과 고용 전담반(Taskforce Older and Employment) 최종보고서

〈부록1〉 방문 3개국 노인복지정책 현황 자료[25)]

Ⅰ. 유럽의 노인인력활용관련 정책 현황

○ EU연합은 고용과 사회정책 중에서 노인인구를 위한 정책 요구와 관심의 중요성이 증대되고 있고, 노인인구에 대한 인식도 크게 변화하고 있음[26)].

- 최근 유럽의 노인은 이전세대 노인에 비해 보다 활동적이고, 건강하고, 의욕적으로 변화하고 있으나,
- 동시에 노인이 젊은이들에 밀려서 점차 조기에 직업현장에서 퇴출되는 경향이 확산되어, EU 집행위는 직장에서의 은퇴가 단계적으로 이루어 짐으로써 노인들의 안정적인 생활이 유지 될 수 있도록 하기 위한 정책 모델을 노사 및 NGO들과 협력하에 구상
- 또한 노인이 직장에서 고령이라는 이유로 차별 받지 않도록 하는 정책도 개발하고 있음.

○ EU의 노인인력(소외계층: 경쟁시장 진입이 어려운 경우) 활용정책을 보면, 다음과 같은 특성을 가지고 있음[27)].

- 별도 노인복지정책으로 형성된 것이 아니라 '고령화로 인한 연금재정의 안정성을 확보'하기 위해 정년 연장, 연령차별 금지 등 지속고용을 유지하는 것과
- 경쟁시장에서 취업하기 어려운 소외계층(고령자, 장애인, 여성 등)을 대상으로 정부와 민간이 연대하여 공공부문(보건·복지, 자치단체 등)을 중심으로 사회적 일자리 창출을 들 수 있음.
- 구체적인 방식으로는 정년연장 등에 관한 법률 마련으로 기업의 고령 근로자 지속고용과 그에 따른 직무 적성교육프로그램이 있고, 사회적 서비스와 연계한 사회적 기업(제3섹터방식)의 활성화를 들 수 있음.

---

25) 출장 전 조사한 내용으로 현지 출장보고 내용과 일부 내용이 상이할 수 있음.
26) 주벨기에대사관겸 구주연합대표부, 『EU정책 브리핑』, 외교통상부, 2004.
27) 유럽의 경우 노후 소득보장체계가 발달되어 있어 노인복지법제상에서 노인들을 위한 일자리 정책을 마련할 필요성이 낮음.

○ 유럽 각국의 사회적 일자리 창출모형

- 대륙모델(독일, 프랑스, 벨기에, 오스트리아, 네델란드 등)은 사회보장의 특성상 고용주와 피고용자의 기여분과 조세에 기초한 전국적 사회보험체계의 비중이 높음

·정부와 제3섹터(비영리부문)간의 협력구조를 이루어 정부는 법에 의한 지위를 보장하고 공공의 목적에 부합하는 사업수행을 하고, 정부의 지원과 조정의 대상

·역할구분 : 정부는 재정지원, 제3섹터는 공공서비스 제공

- 복지국가모델(스웨덴, 덴마크, 필란드 등)은 사회보장의 특성상 조세방식을 통한 보편주의적 복지모델을 추구

·스웨덴을 중심으로 60세 이상 고령근로자 비율이 가장 높으며, 기업의 67세 이하 정년규정을 인정하지 않고 있음.

·제3섹터를 중심으로 보육, 고령자, 장애인 관련 서비스를 추진

- 남부모델(이태리, 스페인, 포루투갈, 그리스 등)은 사회보장의 특성상 가족중심 복지시스템을 우선으로 국가 개입을 최소화하는 복지모델 추구

·현금이전 형태의 급여비중이 높고 사회복지서비스 공급은 취약

- 앵글로색슨모델(영국, 아일랜드, 미국 등)은 사회보장의 특성상 정부주도가 아닌 시장경쟁(Welfare-mix)을 통한 보편주의적 복지모델을 추구

·공적 서비스 수준은 낮으나 서비스 선택의 폭이 높음.

Ⅱ. 주요국별 노인관련 정책 현황

1. 프랑스[28)]

○ 프랑스의 사회보장은 사회보험, 산재보험, 가족급부를 의미하며, 우리나라에서의 사회보장 개념과 대응하는 것으로 사회보호(Protection Sociale)가 있음.

○ 프랑스 노인복지정책의 기본적 이념은 사회연대를 통한 노인의 사회통합에 있으며, 사회보험, 사회부조 및 사회사업의 영역간의 연계가 잘 이루어지고 있음.
- 이러한 정책의 특징은 사회보험에 의한 최저소득보장, 의료분야에서는 조기예방 및 의료비 절감, 사회적 통합 등을 통해 노인들이 지역사회에서 지속적인 삶을 영위할 수 있도록 지역사회보호 서비스의 확대가 이루어 짐.

○ 노인인구의 특성을 보면, 전체인구 중 65세 이상 노인 비율은 2000년 현재 16.0%, 2010년에 20.0% 예상

가. 프랑스 노인복지정책의 변천

연대	주요특징	내용
1960년대	재택유지개념과 고령자 정책의 방향 확립	•재가대책 : 주택개선, 고령자주택건설촉진, 가사원조서비스, 자립과 사회참가(전기고령자 위한 지역참가형 정책) 등 •입소대책 : 입소 기준마련, 단기이용시설 마련 •보건관련 : 재택입원, 재택간호서비스 도입, 요양적 의료서비스 도입, 재활훈련시설 확충, 노인의료전문가 양성
1970년대	고령자요양대책의 입법화와 '제3연령' 대책의 진전	•의존노인 시설대책 : 입소시설 법적 지위 명확화, 장기체제서비스(병원법), 요양기능강화 등 •재가복지서비스 프로그램 운영 •우선행동프로그램 : 연금생활자의 사회참여 및 주택개선사업 추가
1980년대	재택간호서비스제도의 발전과 고령자복지의 정체	•지방분권화에 따른 사회복지사업에 대한 권한 지자체로 이전('82~'86) •60세 이상 퇴직연금 지급('82) •노인문제 전담부서 신설(노인복지부장관제) •고령자유료가정수용제도('89)
1990년대	경제적 정체로 인한 실업대책 강구	•고용창출 : 근로시간 단축, 일자리나누기 등 •노인요양에 대한 사회적 인식 확산

28) 이윤경, 『외국의 노인복지정책』, 한국보건사회연구원, 2000과 조임영, 『프랑스 노인복지법제』, 한국법제연구원, 2004를 요약 재인용 함.

○ 1960년대 : 지역사회보호개념과 고령자정책의 방향 정립

- 1960년대부터 종래의 시설보호나 한정적 노인복지정책에서 노인들이 지역사회에서 다양한 서비스를 받을 수 있도록 사회복지와 보건의료의 두 축으로 정책방향 정립
- 사회복지관련 재가대책으로 고령자 주택보장, 가사원조서비스 도입, 전기고령자(제3연령)를 위한 지역참가형 정책, 노인의 건강상태를 시설입소 기준으로 마련, 고령자 시설 개선, 단기이용시설 도입 등 마련
- 보건의료관련 대책으로 요양적 의료서비스(가정입원 및 가정간호 서비스 도입), 재활훈련시설 충실, 노인의료 및 준의료 전문가 양성책 등 마련

○ 1970년대 : 고령자케어대책 입법화 및 전기고령자 대책 마련

- 지역사회보호를 위한 특별프로그램이 마련되었으나 1974년 경제위기로 실업 증가, 재정압박 등으로 사회보장 전반에 영향
- 장기요양대책 노인을 위한 고령자 입소시설의 법적 지위 명확화, 장기요양보호서비스 창설, 사회복지시설의 의료화 등 추진
- 노인 300인 정도를 대상으로 사회복지섹터를 322개 창설, 이를 중심으로 재가노인복지서비스 수행

○ 1980년대 : 가정간호서비스제도의 발전과 고령자 복지 정체

- 1982~1986년까지 지방분권화에 따라 사회복지에 관한 권한이 자치단체로 이관
- 1982년에는 60세 이후 퇴직연금 지급을 결의
- 1988년에는 실업자의 직업훈련 및 사회복귀를 목적으로 사회편입 최저소득(revenue minimum d'insersion : RMI) 창설

※ 1983년 사회보장 관련비용의 억제가 국가 시책의 목표가 됨에 따라 장기요양대상 고령자의 재가보호서비스 발전 지체 초래

○ 1990년대 이후 고령자복지 현황

- 1990년대 프랑스의 경제적 정체는 지속되었고 사회적 배제나 실업 대책이 정책의 우선 과제로 대두
- 근로시간 단축 및 고용창출정책 등이 전개

나. 노인복지정책

○ 소득보장(노령연금)

- 기여적 급여

·보험료 납입을 전제로 보험료에 비례하여 피보험자가 기득권을 갖는 것으로 근로자와 경영주의 의무갹출금에 의해서 운영

·39.25년 이상 갹출금을 지불한 60세 이상의 노인에게 지급하며, 감액연금은 갹출금을 낸 기간에 비례하여 지불

- 비기여적 급여

·기여적 급여의 공백이나 불충분함을 메우기 위해 빈곤노인에게 보험료 납부와 관계없이 수당(allocation)을 지급하는 부조적 성격 급여

·기초수당과 최저소득보장

○ 재가복지

- 의료사업

·노인이 시설에 입소하지 않고 가정에서 거주할 수 있도록 지원함을 목적으로 재가간병서비스와 병원입원을 대체하는 서비스가 있음.

: 재가간병서비스(1981년 조직과 기능 명확화)

: 가정입원 및 간병인 체류서비스

- 복지사업

·의료 이외 일상적인 생활원조서비스를 목적으로 한 사회사업정책에 속한 지원급여를 말함.

: 가사원조서비스는 현물가사서비스, 가사서비스 대체수당

: 노인식당, 도시락배달서비스, 긴급전화통보제도 등

○ 시설복지

- 생활시설

·가정에서 생활이 불가능한 상태에 있거나 시설에서의 생활을 원하는 노인을 대상으로 함.

·의료분야의 시설 : 병원개혁법에 따른 단기치료, 후속치료 또는 재활치료 및 장기치료서비스 제공을 목적으로 함

: 후속치료·재활치료는 급성질병의 단계 이후 적극적 치료를 연장하거나 자립적 생활로 복귀를 촉진하는 치료 목적

: 장기치료는 자립적인 생활을 할 수 없고 상시 의료적 케어를 요구하는 자를 대상으로 주거 제공이 목적

- 사회 및 의료사회복지시설

·고령자주택(longments-foyers) : 생활편의시설이 마련되고 실비로 세탁, 케어, 사회교육서비스 등 다양한 부가서비스를 제공하는 주택

·노인홈(maisons de retraite) : 주거, 식사 및 간단한 의료서비스를 포함하는 급부를 제공하는 집단적 노인거주시설

·의존고령자를 위한 수용주택(maisons d'accueil) : 자립상실로 가정에서 생활이 곤란하거나 불가능한 노인대상

- 중간적 성격의 시설

·가정과 시설의 중간적 성격을 가지는 소규모 시설(CANTOU)

구분			소득수준	
			빈곤·저소득층	중·고소득층
소득보장	건강상태	구분없음	•기본생활보장금 •생활부조	•노령연금(기초연금, 보충연금, 재보충연금) •개인연금
의료보장		구분없음	•의료부조 – 의료보험상의 무료서비스 (만성질환, 공적부조대상자 적용)	•의료보험제도 •병원보호
주택보장		양호	•HLM주택 •공공임대주택개량장려금(건설업체 대상) •자기주택개량장려금	•입주금방식 고령자주택 •서비스병설 분양형 고령자주택
		취약	•후기고령자를 위한 공동주택 •호스피스 •중기, 장기 요양시설 •CANTOU(치매노인보호시설)	•후기고령자를 위한 공동주택 •호스피스 •중기, 장기 요양시설 •CANTOU(치매노인보호시설)
사회적서비스		양호	•고령자 클럽 •교통편의서비스 (요금할인, 버스와 지하철 무료)	•노인교육프로그램 •교통편의서비스(요금할인)
		취약	•지역사회보호 프로그램 (국가보조사업) – 가정원조서비스 – 주간보호, 주간진료 – 휴게식당	•지역사회보호 프로그램 (실비부담) – 가정원조서비스 – 주간보호, 주간진료 – 휴게식당

2. 벨기에[29)]

가. 벨기에 인구현황

○ 총인구 1,037만명(2003.7.1 기준)으로 남성이 507만명, 여성이 530만명
- 연령별 비율을 보면, 0~19세가 241만명, 20~64세 인구가 619만명, 65세 이상[30)]이 177만명으로 17.1%
- 2003년 인구증가율은 0.18%, 출생률은 1,000명당 10.91명, 사망률은 10.13명, 영아사망률은 4.76명이며, 평균수명은 77.8세로 남자는 74.47세, 여자는 81.3세임.

○ 2050년까지 인구 전망을 보면, 2043년까지 11백만명까지 증가하고 그 이후 정체되며, 평균수명 연장(남성 84세, 여성 89세)이 예상됨.

나. 사회보장 제도

○ 1944년 도입된 사회보장업무는 중앙사회보장청(ONSS : Office National de la Securite Social)이 담당

○ 사회보장세
- 사회보장기금 분담률은 임금소득자가 13.07%, 고용주는 근로직의 경우 38.45%, 사무직의 경우 32.45%를 각각 부담하고 나머지를 국가보조로 충당
- 가족수당, 의료보험, 실업수당 및 연금 등 생계비지수와 연동
- 사회보장세를 납부하는 모든 근로자는 사회보장법에 의거 자녀수당(교육비 포함), 의료보험, 연금, 휴가수당, 실업수당, 출산휴가가 주어짐.

○ 노령연금
- 노령연금은 경력에 따라 모든 임금 소득자에게 지급됨.(남자는 65세, 여자는 60세 은퇴기준)
- 최종급여의 60~80% 수준

29) 외교통상부 홈페이지 재인용(검색일 : 05.4.26)
http://www.koreanmissiontoeu.org/embassy/plural_belgium/belg_a04.php)
30) 2010년 17.7%, 2015년 19.1%, 2020년 20.7%로 예상됨.

○ 실업수당

- 첫해는 최종봉급의 55~60%, 차츰 감소
- 적용대상 : 1년 이상 사회보장에 가입한 자
- 적용기간 : 고용될 때까지(단, 적절한 이유 없이 고용을 거부하는 경우 실업수당 종료)

○ 보건·의료

- 의료보험 가입은 강제사항으로서 광범위한 사회보장체제의 일부로 평균 의료비용의 약 15%를 소비자가 부담
- 벨기에 의료수준은 상당히 높은 편이나 정부의 의료비 지출 부담 증가로(2000년 기준 GDP의 6.2%) 의료개혁을 추진 중
- 전문의에 앞서 1차 일반의 진료를 받는 환자에게는 의료비 인하
- 초고령 사회에 대비한 의료제도 개혁을 마련

3. 네델란드[31)]

○ 네델란드의 사회, 경제, 문화는 귀속된 각각의 종교별로 강하게 형성되어 있으며, 사회복지부문도 종교별 자선사업의 전통을 이어오고 있음.
- 각 종교별로 사회복지서비스가 체계화된 것은 1960년에 들어와서 임.

○ 이러한 특성으로 인해, 중앙정부의 역할은 국고보조서비스에 대한 예산 지원 및 지도, 조정 역할만을 수행
- 현재, 보건·복지·문화부의 사회복지행정※은 사회서비스국, 사회 및 문화교육부, 마이너리티 집단 복지부에서 전담하고 있음.

○ 노인인구의 특성을 보면, 전체인구 중 65세 이상 노인 비율은 2000년 현재 13.1%로 EU국가 중 다소 낮은 실정(프랑스 16.0%, 벨기에 17.0%)

주1) 네델란드의 사회복지행정은 다음의 3부서를 중심으로 이루어지고 있음.

a. 사회서비스국(The Social Service Dept.)
- ○ 사회서비스국은 전반적인 사회복지분야를 담당하며, 가정봉사원파견사업, 각종 상담서비스, 정보제공서비스, 성과 인간관계에 문제가 있는 사람을 위한 지원서비스, 약물 및 알콜중독자 지원서비스
- ○ 노인관련 복지정책수립 및 지원(주택, 재가복지서비스, 교통, 여가생활 등)
- ○ 심신장애인관련 정책

b. 사회 및 문화교육부(The Social and Cultural Education Dept.)
- ○ 주거환경, 노동환경, 생활환경 개선을 목적으로 함
- ○ 도서관, 지역사회사업, 클럽 및 커뮤니티센터, 청소년사업, 아동지원관, 권리보호사업 등

c. 마이너리티 집단복지부(The Minorities Welfare Dept.)
- ○ 도시 빈민거주자, 외국이민노동자, 난민 등을 위한 집단 사회적 원조서비스

가. 노인복지의 특징

○ 노인복지사업은 완전한 사회보장제도하에서 퇴직 후 퇴직연금을 받고 있어 경제적 문제없음

31) 윤석명·김대철, 『네델란드의 사회보장제도』, 한국노동연구원, 2004과 한국무역협회 내부 보고자료 요약하여 재인용(한국무역협회 홈페이지 검색: 2005년 4월 25일 오후 5시 http://crm.kotra.or.kr/main/info/daily/eco_cont.php3?mc=0060001&uc=0060000&inpt_no= 73022&n_page=1&q_page=1&sword=)

○ 베이비붐세대 고령화로 2010년에 노인인구가 26.0%로 급증할 것이 예상, 정년연장, 타부분 예산의 연금전용, 부유층 노인들의 퇴직 후 연금기여분 계속 납부 등 고려

- 주로 장기요양이 필요한 노인을 대상으로 요양보호사업, 노인여가 참여 등에 역점을 두고 있음

나. 노인복지정책

○ 소득보장

- 노령연금(General Old Age Pension Act : AOW) : 유일한 법정 연금제도로 최저 순임금에 연동되는 정액 연금급여를 65세 이상 네델란드 거주자에게 지급
- 공공부조법(National Assistance Act ; ABW 1963년 제정) : 네델란드에 거주하는 모든 사람들에게 최저생활을 유지하기 위해 필요한 최저소득을 제공하는 제도

○ 의료보험(Health Insurance Act : ZFW)

- 자산조사에 기초한 보험료 납부로 각종 의료서비스 이용 및 요청 가능
- 65세 이상 노령연금 수급자는 노령연금액의 일정액을 납부

○ 시설보호서비스와 지역사회보호 서비스

- 시설보호서비스 : 노인들이 시설보호서비스보다 자신의 가정에서 서비스를 받고자 하는 경향이 증가

·노인공동주택(sheltered housing) : 시설 이용자의 연령통합을 통해 세대간 계층간 연결

·널싱홈

- 지역사회보호 서비스 : 현재 서비스 수요 증가

·가정봉사원파견서비스, 간병인서비스

·식사배달서비스 등

○ 기타 노인복지서비스

- 교육

·네덜란드 정부는 노년층을 위한 각종 교육기회를 제공하고 있으며, 1999년 55~65세 노인 4명중 1명(25%), 65~74세 노인 5명중 1명(20%), 75세 이상 노인은 10%가 학원 및 사회 교육에 참여

·국가가 지급한 Pass 65를 소지한 모든 노인 대상으로 국민대학(People's University) 교과목 수강 시 할인혜택 제공

- 여가활용

·상담, 전용도서관, 여행알선, 클럽운영 등 사회참여 지원

·노년층을 위한 스포츠 시설에 정부가 2001년 862만유로를 투입했고 2002년 현재 1,361만유로를 투입

- 대중교통 및 대중시설 이용요금 할인

·버스 및 트램(전차): 65세 이상 노인은 할인혜택을 받으며, 교통부는 이를 위해 연간 3,180만~4,540만 유로를 투자

·기차 : 특별요금을 적용

·대중시설이용 할인 카드(Pas 65)를 발급받아 박물관, 도서관, 극장 등을 이용할 수 있음.

·호텔 등 기타 시설 이용 시에도 할인혜택을 받을 수 있음.

다. 네델란드의 고령자 취업 정책[32)]

○ 정책배경

- 베이비붐 세대에 대한 일자리 공급을 위해 1980년대에 조기퇴직법을 제정, 준고령층(55~65세)의 조기퇴직을 유도

·이것이 연금재정 압박과 함께 전반적인 근로의욕 저하를 가져오자 지난 2000년 준고령층 취업증진을 위한 '노사정 태스크포스팀'을 출범

·태스크포스팀의 조사결과 준고령층 가운데 무직자(주12시간 이하 근무자 포함)가 전체의 61%나 차지할 정도로 조기퇴직이 많은 실정

32) 국제신문 2004년 10월 13일 기사 참조

·조기퇴직법에 의하면 30년간 근무한 근로자는 퇴직연령(만65세)에 이르지 않아도 최대 7년반까지 조기퇴직이 가능,

- 예를 들면 28세에 입사, 58세까지 근무하면 30년 근속이 되고 정년까지 7년이 남았지만 연금을 일찍 지급 받으면서 조기퇴직 할 수 있음.
- 이로 인해, 그 만큼 연금지출이 늘어나 정부는 이 때문에 조기퇴직 가능기간을 7년6개월에서 5년으로 단축

○ 주요 보고서 내용

- 태스크포스팀은 준고령층의 조기퇴직 방지를 위해 2004년 5월 정부에 제출한 보고서에서

·현재 평균 62세인 조기퇴직제의 폐지
·해고 땐 수당과 재취업 알선
·부상 근로자도 계속 근무
·연월차 유연 적용
·61.5세 이상 중저소득 취업자 연 2,500유로(약 350만원) 세금 공제
·주5일 근무제 변형 적용 등을 권고

- 주5일 근무제 변형 적용은 주3일 근무하고 남는 주2일은 65세 이후 근무분으로 돌림으로써 65세 이후에도 저연봉으로 계속 일할 수 있도록 유도

·30~40대 근로자의 육아휴직을 장려해 휴직기간을 65세 이후 근로연장으로 대체하는 제도는 이미 시행하고, 대신 월급의 10%를 휴직적금으로 적립, 휴직기간 중 지급받음으로써 소득공백을 줄일 수 있음.
·정부는 준고령자(57~63세) 고용업체에 대해 사측 연금 기여분(전체의 50%)을 감면해주는 방식으로 지원

〈부록2〉 노인과 고용 전담반(Taskforce Older and Employment) 최종보고서[33]

"이후로 그들은 모두 평생 행복하게 일했다...."

노인과 고용 전담반 최종보고서

(Taskforce Older and Employment Final Report)

- 노인고용 활성화를 위한 권고안과 주요 도구(방법) -

33) 본 최종보고서는 국민연금관리공단 국제협력팀 안지영씨의 도움으로 번역되었음. 원문은 노인과 고용전담반 홈페이지(www.ouderenenarbeid.nl/)에 공개된 영문보고서를 활용했으며, 가능한 한 원문을 그대로 번역하려고 노력하였음. 다만, 네델란드식 영문표현으로 번역하기에 어려움이 있음을 밝힘.

이것은 우리의 최종보고서이다. 우리의 임무는 완수되었다. 정말 그런가? 임무는 완수되었다. 우리의 노인고용 활성화를 위한 권고안과 방법은 노인의 근로참여를 장기간에 걸쳐 체계적으로 향상시키기 위해 필요할 것이다. 이것은 노사정 3자의 노력이 요구되는 작업이다. 이 임무는 국가적 지역적 단계에서 기업과 개인 그리고 더 나아가 사회에 유익을 주기 위한 목적으로 기업과 산업에서 수행되어야 한다. 2년간의 유익한 연구 끝에 우리의 임무는 막을 내렸다. 우리는 사업을 지원하고 평가하였으며 사업을 촉진하였다. 연관관계를 알아내어 정보를 전달하고 원조를 제공하였다. 이러한 노력의 결과는 가히 인상적이다. 명백한 목표를 가진 16개의 권고안이 도출된 것이다.

우리는 노사간과 기타 이해집단간의 긴장을 감지하였다. 전담반이 내린 모든 결론이 다 호평을 받은 것은 아니었다. 그러나 한번도 대중적 지지를 받지 못한 적은 없었다. 우리는 또한 어려운 시기도 거쳤다. 전담반이 발족하고 약 1년이 지났을 때 경제가 악화되었다. 즉, 즉각적인 주의를 요구하는 사안에서 인구통계학적 개발이 제외되었던 것이었다. 이런 이유로, 우리는 장기간 목표뿐만 아니라 단기간에 성공할 수 있는 목표도 구상하였다.

이를테면, 고용가능성, 보건, 자아성취와 피용자 가동성에 대한 장애물 제거, 비용절약 방법의 연구 등이 그것이었다. 인적자원을 인정하고 감사하는 조직은 빠른 시간 내에 비용절감에 성공할 수 있다.

노인들은 조용한 힘이다. 네덜란드인의 80 퍼센트는 노인의 역량이 너무 쉽게 너무 빨리 잊혀지고 있다고 생각한다. 사회는 노인의 지식과 경험없이는 발전할 수 없다. 특히 미래의 사회보장급여와 연금제도를 보장하는데 있어서는 더욱 그러하다. 연구에 의하면 노인의 경험은 젊은이보다 노인들을 더욱 생산적으로 만든다. 노인들은 정보커뮤니케이션 기술에 대한 잠재력 있는 성장시장을 제공한다. 우리는 이러한 조용한 힘을 인식해왔다. 이제 사회는 조속히 이 힘을 이용해야 할 것이다. 왜냐하면 이것이 우리 모두에게 그리고 우리 각자에게 유익이 되기 때문이다.

Ed Nijpels, 의장
노인과 고용 전담반

최신 물결에 뒤처지지 않기(Keeping up-to-date)

"나는 뒤처지고 싶지 않다. 깨어있지 않으면 젊은이에게 뒤처지게 된다. 젊은이들은 현대적 지식을 가지고 있지만 내 이점은 나의 실질적인 경험에 있다. 그리고 만일 모르는 것이 있다면 교육을 통해 배울 수 있다."

Peter Collet (58세)은 41년 동안 Den Helder에 위치한 네덜란드 해군에서 근무하였다. 군대에서는 예외란 없고 규칙만 있을 뿐이다. 부대에서 근무하는 평균기간은 27년이다. 그렇다면 Peter Collet의 비결은? 항상 면밀한 주의를 기울이고 노인의 이점을 적절히 활용하였기 때문이다.

노인과 고용 전담반 구성원

(Members of the Taskforce Older People and Employment)

Ed Nijpels, Friesland의 왕실위원

Hans de Boer, 네덜란드중소기업기관 전회장

Eelco Brinkman, 네덜란드 계약업자 기관 (AVBB)

Joop van den Ende, TV/연극 제작자

Tineke van den Klinkenberg, 다문화개발 포럼 연구소 소장

Hannie van Leeuwen, 네덜란드 의회 상원 의원

Henrlette Maassen van den Brink, 암스테르담 대학 경제학교수

Bart de Steur, ANBO 부회장- 네덜란드 노인을 위한 총자치회

Sienie Strikwerda, 자문그룹 PvdA (네덜란드사회민주당) 노인정책

Wouter Vlasblom, Siemens 네덜란드, 인사 국장

Lodewijk de Waal, 네덜란드 교역노조의회 (FNV)

Cor van Zadelhoff, 부동산 대행인

제1장 결실(The Harvest)

권고안(RECOMMENDATIONS)

노인과 고용 전담반은 노인의 고용시장 참여에 대한 장애물 제거를 위한 제안을 제시하였다. 이 제안의 조속한 수행을 통해 매년 2만5천명에서 3만명의 노인이 추가로 일자리를 찾을 수 있어야 한다. 복지제도, 보건제도와 연금제도를 지속가능하게 하기 위하여 그리고 가치있는 지식과 경험의 유출을 차단하기 위하여 이것은 수년 내에 이루어져야 한다. 또한 사회적으로 노인의 지속적인 참여를 권장하고 국내외적으로 네덜란드의 경쟁적 우위를 강화하기 위하여 이것은 수행되어야 한다. 네덜란드 경제에 미치는 직접적 긍정적 효과는 10년 이내에 연간 400억 유로로 이어질 수 있다.

노인과 고용 전담반은 상당수의 구체적인 권고안을 제시한다. 이 권고안들은 노사정 그리고 사회보장기관과 시민에게 적용된다. “모든 사회기관과 개인은 새로운 현실, 즉 고령화 될수록 행복하게 일한다”라는 점을 현실로 구현하기 위하여 각자의 책임을 수행하여야 한다.

인식(AWARENESS)

연령거울(Age mirror)

모든 조직과 기관은 무료로 배분되는 연령 체크리스트를 수령해야 한다. 여기에는 고령화에 관한 인식을 개발하고 발전을 도모하는 25개의 핵심질문들이 있다. 체크리스트나 발전도모 방법에 관련하여 문의사항이 있는 회사나 노조는 전화나 인터넷으로 문의할 수 있다.

·형태: 프로젝트 조직
·개시: 2004년 7월 1일
·이니셔티브 개발: Algemene Werkgevers Vereniging Nederland
(네델란드사용자연합)
·의뢰기관: 사회고용부

통념화된 이미지 타파(Breaking with stereotypes)

부정적인 이미지는 타파되어야 한다. 이러한 이미지는 노인의 고용시장 참여기회를 제한한다. 이미지는 마음에서 매우 오래 남는다. 그러나 이것을 변화시킬 수 있다. 언론과 광고 마케팅 분야의 전문가와 함께 전담반은 새로운 이미지 구축을 연구하였다. 폭넓은 연령층이 공공 정책, 언론의 프로그램 정책과 인사정책에 반영되어야 한다는 점이 권고된다. 노하우와 의지의 접목이 전제되어야 한다.

·개시: 언론에서 폭넓은 연령층에 관한 회의
·입력내용: 참여자 회의 Graag geziene gasten
·재원조달: 방송사와 교육문화과학부

Cum I'Oude 상(Cum I'Oude Prize)

모범사례를 지속적으로 발굴하고 배포하라. 인적자원분야의 훈련가와 관리자들은 적극적인 역할을 수행해야 한다. 전담반은 노인친화적인 정책을 도모하고 보답하기 위하여 Cum I'Oude 상을 제정하였다. (이 이름은 노인을 의미하는 "oud'라는 네덜란드어에서 비롯되었다.) 이것은 성공적인 방법으로 여겨지며 따라서 지속적으로 시행되어야 한다. 이와 관련하여 선구적인 역할을 하는 개인과 집단의 네트워크가 조성되어야 한다.

·형태: 프로젝트 조직
·감독: HR 관리자와 훈련가 조직
·재원조달: 사회고용부

연령 인식정책(POLICY OF AGE AWARENESS)

방법(Set of instruments)

전담반이 개시하였거나 개발한 방법을 활용하라. 이 방법들은 기업, 기관 내의 연령 인식에 관한 향후 정책의 근간이 된다. 이 방법들은 다양한 인력시장을 공고히 하고 근로자의 고용가능성을 증진시키기 위한 인식도모에 초점을 맞추고 있다.

노사와 사회고용부는 각 사업부분의 노력과 결과에 관한 요건을 설립한다. 공인된 자문가와 훈련가의 향후 네트워크는 이러한 방법 수행에 도움에 될 수 있다. 나이 프로파일, 나이 정책 스캔, 재능, 연령 다양성 관리, 근로 수행에 관한 나이 영향 측정, 실질적인 훈련가, 내부 가동성 정책, 내부보건 관리 등 다양한 옵션이 가능하다.

·2004: 개발단계, 초기 프레임워크 협의, 가능성 있는 산업분야 조사, 기업을 위한 인센티브제도 개발
·2005: 방법을 적극적으로 활용하는 기업/산업분야에 3,000,000명의 피용자가 일하도록 한다는 목표를 2006년까지 달성
·2008: 중요한 산업분야가 채택한 방법
·이니셔티브: 사회고용부
·재원조달: 사회고용부, 산업분야기금과 사기업들

고용기획(Employment planning)

고용상태가 완료되기 전 최종 10년에서 15년 사이에 개인의 요구에 주의를 기울여라. 사용자와 피용자의 희망과 가능성은 종전보다 더 잘 조율되어야 한다. 격년마다 노사모임을 의무화하여 서로의 관점을 토의하는 것이 도움이 될 수 있다. 목적은 개인의 잠재력을 개발하고 모든 당사자가 수용할 수 있는 방식으로 퇴직연령에 접근하고자 함이다. 65세에 도달한 이후, 자발적으로 계속 근로를 하는 것 또한 옵션이다. 체크리스트와 지침을 포함한 매뉴얼이 이 방법 실행에 도움이 된다.

·형식: 프로젝트 조직
·의뢰기관: 사회고용부
·감독: 사용자와 노조
·개시: 2004년 봄 회담
·실행: 2005년부터 신속하게 반응하는 분야에 보조금 지급

평생제도(Lifetime schemes)

피용자들의 근로시간을 종전보다 더 나은 방법으로 평생에 걸쳐 분산하도록 하는 것이 가능해져야 한다. 이런 식으로 피용자들은 개인 상황과 선택에 따라 작업분량을 조정할 수 있다. 이러한 융통적인 고용방법에 재원을 조달하기 위하여 현재 저축, 노인의 날, 지침과 감독, 조기퇴직에 지급되는 보조금, 선급 연금 등에 사용되는 기금이 활용될 수 있어야 한다.

·감독: 노사
·지원: 연금 및 산업부문 기금
·추가재원조달: 사회고용부와 재정부

고용가능성(EMPLOYABILITY)

분야 연계성(Sector lings)

분야간 연계성과 산업분야간 조화 프로그램(matching programmes)을 활용하라. 일정기간동안 피용자교류, 피용자 훈련 및 정규직 교환 등은 모두 고려할 수 있는 옵션들이다. 이러한 프로그램은 과중한 육체노동이나 일상적으로 되풀이되는 업무가 있는 분야에서 특히 해결책이 될 수 있다. 그러나 이것은 잉여인원 방지, 장애급여, 연금 및 기타 급여차원 등에서 피용자와 사용자 모두에게 위험이 될 수 있다. 따라서 위험 감소방안이 전제되어야 한다.

·이니셔티브: 고용시장 문제가 있는 산업분야
·지원: 사회고용부
·시행: 지역적(regional)
·재원조달: 산업분야기금

창업(Enterpreneurship)

회사를 창업하고자 하는 노인 피용자들은 상공회의소, 정부기구, 파이낸싱 기업, 연금과 보험회사, 창업자 조직 등으로부터 적극적인 지원을 받아야 한다. 지역과 분야간, 감독관리차원에서 불평등이 만연한다. 국가 차원에서의 원조와 감독이 제공되어야 한다. 창업은 실업자, 조기퇴직자, 또는 틀에 박힌 직장

생활에 염증을 내는 자들이나 퇴직한 피용자 집단에 기회와 의미있는 도전을 제공할 수 있다. 평균적으로 자영업자는 더 오랜 기간동안 근로하는 경향이 있기 때문에 이 효과는 매우 두드러진다.

·형식: 프로젝트 조직
·옵션: 전담반 지원받는 프로젝트 노인창업 네덜란드와의 연계
·행동(Action) 1: 연령인식 증진
·행동(Action) 2: 장애물과 기회 목록
·행동(Action) 3: 창업자를 위한 정보 및 서비스 수집
·재원조달: 사회고용부, 재정부

평생교육(Life long learning)

고령화되는 피용자 교육에 우선권을 부여하라. 고용할만한 자질을 갖추고 지속적으로 생산성을 갖도록 하는 훈련을 한다. 비영리분야에서 훈련을 보다 효과적으로 하고, 교육수준이 낮은 피용자들을 훈련시키는데 특별한 주의가 요구된다. 특히 육체노동이 포함된 직종에 그러하다. 고용상태에서 중도하차할 위험은 이 분야에서 더욱 높고 훈련 또한 부정적인 이미지를 갖고 있다. 고령 피용자 훈련에 대하여 최근 세금감면을 철폐한 것은 재고할 필요가 있는 것으로 보인다. 네덜란드는 피용자 요건과 관련하여 유럽의 통합적 목표를 추구하여야 한다. 이 부분에서 고령 피용자의 책임의식을 고취하는 것도 필요할 것으로 보인다.

·형태: 교육과 기술 측면에서 노인피용자에 의한, 노인피용자를 위한 조치를 교류하고 강화한다.
·이니셔티브: 노사
·재원조달: 산업분야기금과 중앙정부

꿈(Dreams)

"갑자기 깨달은 것이 있다. 나는 기관사가 될 것이다. 철도청의 구인광고는 옳았다. 장난감 기차를 가지고 놀 때부터 이것은 나의 꿈이었다. 진작부터 이것을 해야 했다. 변화를 시도하는 것은 문제가 되지 않는다. 이것은 오히려 해결책이다. 기관사가 되면 가족과도 더 많은 시간을 함께 보낼 수 있게 된다."

Ad de Zwart(45)는 사진작가였다. Zwart는 항상 바쁘고 시간이 없었다. 언제부터인가 화학약품에 알레르기 반응을 생기기 시작했는데 이것은 오히려 위기를 가장한 축복이었다. 짧은 훈련을 거쳐 그는 이제 기관사가 되었다. 나이는 문제될 것 없다.

연금플러스(Pension plus)

모든 연금기금은 노인의 고용시장 참여를 촉진하기 위한 기능에 있어서 보다 적극적이어야 한다. 즉 연금관련 재통합과 예방정책을 적극적으로 강구하거나 새로운 형태의 고용제도를 개발하고 자영으로의 전환이 보다 용이해질 수 있도록 노력해야 한다. 이런 방식으로 연금기금은 사회목표에 기여할 뿐만 아니라 영구적으로 노동시장을 떠나는 피용자수의 감소로 인하여 청구건수(level of claims)를 줄일 수 있다.

·제의(Indication): 연금기금의 0.1퍼센트를 프로젝트 재원조달에 사용
·방법: 노사간 대화
·결과: 정책과 지침 방법
·배분: 긍정적 경험의 공유
·진전: 공공 리포트

재정 인센티브(FINANCIAL INCENTIVES)

보너스(Bonus)

더 오래 일하는 것이 재정적으로도 혜택이 되어야 한다. 근로중인 노인의 세금공제는 노인고용을 더욱 가시화하고 확대할 수 있다. 이것은 고용연수가 늘수록 추가되는 보너스 개념으로 인식되어야 한다. 평균 퇴직연령(현재는 61.5세)은 시발점이 될 수 있다. 저소득 피용자들을 공략하는 것도 대안이 될 수 있다. 근로 중단 경향은 이러한 피용자 집단에서 가장 크게 나타나고 아울러 이들은 재정적 인센티브에 가장 쉽게 영향을 받는 것으로 나타났다. 이들 집단은 또한 상대적으로 미래에 수요가 더 많을 것으로 전망되는 직종에 고용되어 있다. 이러한 재정적 인센티브는 연금 격차를 줄일 수 있는 기회를 제공한다.

·이니셔티브: 사회고용부
·결정: 의회
·방법: 고용세 공제
·제의(Indication): 연 2,500 유로
·재원조달: 중앙정부

연금 Plume(Pension plume)

향후 2년 안에 모든 연금제도와 집합적 노동협정은 시간제고용 및 시간제 퇴직 등에 관한 가능성을 도입하여야 한다. 이는 65세 전후에 적용될 것이다. 더군다나 고용은 평균소득의 최고 70퍼센트에 달하는 연금을 실현하는데 기여할 것이다. 어떤 경우든지, 지급받게 될 연금액 등을 고려하는 등 다양한 요건을 포함하여 모든 사람이 언제 어떻게 일을 그만두느냐에 관하여 신중한 판단을 내릴 수 있도록 여건을 조성할 필요가 있다. 개인에 따라 최적화된 연금산정을 해야 하는 필요로 인해 연금회사와 보험회사는 표준화된 명백한 정보를 제공하도록 요구받게 될 것이다. 국가데이터베이스의 개별적 연금 정보는 이 목적을 위해 활용될 수 있다.

·이니셔티브: 사회고용부
·형식: 협정(gentlemen's agreement)
·인센티브: 기금관리를 위한 연금 plume
·방식: 성장모델
·데이터베이스 감독: 연금회사, 노사, 과학적 연구
·데이터베이스 실행: 독립 연구소 또는 연금회사 연합회
·데이터베이스 개시: 2006년

감독과 구조(SUPERVISION AND STRUCTURE)

집합적 노동협약지수(Collective labour agreement indicator)

집합적 노동협약은 노인의 노동시장참여를 증대하는데 기여하여야 한다. 따라서 집합적 노동협약을 검토할 때는 업계와 기업들이 지원받는 방향으로 이루어져야 한다. 고용에서의 나이차별철폐에 관한 새로운 법안의 도입은 800여 노동협약에서의 나이제한을 점검하는 좋은 시점을 제공할 것이다. 차별조건을 제한함으로써 긍정적인 시장효과를 발산할 수 있는 조치시행의 초석을 다진 셈이다. 보건, 훈련, 가동성에 관한 정책들은 모두 각기 역할을 다해야 한다. 집합적 노동협약에 대한 전담반 규약은 첫 단계이다.

·형식: 프로젝트 조직
·책임: 노사
·2004년 상반기: 노사조직의 정보
·인센티브: 보조금
·재원조달: 경제고용부

지식관리(Knowledge management)

정책구현에 필요한 지식은 잘 조율되고 사용가능해야 하며 결함이 없이 완비되어야 한다. 차이를 발견하고 해결하기 위해서는 정부와 연구기관간의 공조와 방향설정이 이루어져야 한다. 이런 방식으로 연구기관들은 더욱 생산적이며 효율적으로 작업할 수 있다. 또한 연구 데이터가 정책에 보다 잘 반영되도록 하는 것도 필요하다.

·이니셔티브: 사회고용부
·형식: 학제간 지식 네트워크
·목적: 정보 정정, 배분, 시행
·조정: 혁신플랫폼 또는 NWO 프로그램
·재원조달: 정부와 유럽연구 프로그램
·국내외 전망에 관한 연구: 2004년 상반기
·시작 플랫폼: 2004년 학기 시작시점 (opening academic year)

Anchoring

각 지역은 경제구조의 변화와 이 변화가 인력시장에 가져오는 효과에 대하여 책임을 져야한다. 정부는 고용시장정책에 관하여 지방정부와 지역 플랫폼과 협정을 체결할 수 있다. 이것은 모든 당사자가 동시에 참여하는 행정약정에서 이루어지는 것이 좋다. 활동의 형식과 내용은 지역마다 다를 수 있다. 지역노동시장 모니터링, 구체적인 프로젝트 지원, 경험공유 등은 그러나 표준화되어야 한다.

·이니셔티브: 사회고용부
·형식: 행정약정 또는 일련의 계약서
·방법: 지역/지방 이니셔티브에 구축
·강점: 분야와 지역의 결합
·가능성 조사: 2004년 상반기
·계약: 2004/2005

촉진제(Stimulator)

노인과 고용 전담반의 결과와 권고안은 엄격한 지침 하에 수행되어야 한다. 지식과 전문성 위에서 구축되고 각 당사자가 자신에게 부여된 책임을 인식하며 결과를 모니터링하고 개혁을 촉진해야 한다. 소규모의 강력한 감독기구가 이 일을 관할하여야 한다.

·임명권자: 사회고용부 장관
·주요임무: 권고안 달성 촉진
·이차 임무: 모든 관련 당사자들 간에 커뮤니케이션 조직
·방법: 추이와 결과 모니터링, 보고서 작성
·개시: 2004년 3월
·재원조달: 사회고용부

제2장 양분(Nourishment)

어려운 시기에도 풍부한 아이디어

더 오래 일하는 것은 필수이다. 요점은 간단명료하다. 조기퇴직에 대한 태도변화, 충분한 연금, 인력시장에서 노인 이민자들의 특수한 위치, 베이비붐 세대가 일하고 살아가는 방식 등에 관하여 언론은 이미 주목하였다.

노인과 고용 전담반은 2001년 6월 11일에 출범하였다. 경기는 좋았고 고용시장도 원활하게 돌아갔다. 인력부족의 증가 위험이 도사리고 있던 때가 여전히 기억속에 생생하게 남아있다. 그러나 당시 경제바람이 방향을 바꾸었다. 침체라는 단어가 생겨났다. 갑자기 노인들은 직장사다리에서 몇 계단 주춤하였다. 사용자들은 노인근로자들을 탐탁치않게 여겼고 일부 피용자들도 동료노인 근로자들을 좋게 평가하지 않았다. 그러나 이것이 인구통계적 추이에 영향을 주지는 못한다. 젊은 근로자들의 수는 지속적으로 감소하고 있다. 인구는 고령화되고 있을 뿐 아니라 침체기도 다가오고 있다. 따라서 노인과 고용에 대한 태도 변화가 일어나야 할 충분한 이유가 있고 젊은이와 노인이 함께 일할 수 있도록 하는 새로운 방법이 시작되어야 할 이유 또한 충분한다.

사회에 적응하기(Adjusting to society)

변화하는 것은 경제만이 아니다. 전담반은 사회에서 일어나는 여러 경향들을 인식하였다. 훈련에서 보상으로의 변화, 복구에서 예방으로의 변화, 전체에서 개인으로의 변화, 정체에서 가동성으로, 그리고 경력의 끝에서 평생근로로, '고용에 대한 필요성을 느끼지 못한다'에서 고용 가능한 상태로의 변화, 집단정책으로부터 다양성으로의 변화, 보이지 않는 것에서부터 눈에 띄는 것으로의 변화가 그것이다.

경험은 노인의 생산성을 향상시킨다
(Experience increases productivity in older people)

발전은 인식과 함께 온다. 선입견을 제거해야 한다. 가장 강한 선입견은 피용자들이 고령화되면서 생산성이 떨어진다는 가정이다. 암스테르담 대학의 훈련, 고용시장, 경제발전 연구소인 SCHOLAR는 노인의 생산성에 관하여 연구하였다. 노인들은 평균적으로 젊은 피용자들에 비해 생산성이 높았다. 노인의 생산성은 나이로 인해 감소하였지만 이것은 숙련된 경험으로 상쇄되었다. 같은 법칙이 노인 피용자들에게도 적용된다. 경험은 나이보다 우선하였다. 교육수준과 고용상태가 미치는 영향 또한 놀랍다. 높은 교육수준을 가진 사람들은 더욱 생산적이다.

통념 타파(Breaking with stereotypes)

노인피용자에 관하여 결근, 장애, 생산성, 노동비용, 활용, 자격, 융통성, 가동성, 직장적용에 관한 문제에서 부정적인 이미지가 만연하다. 이 이미지들은 사용자의 위험평가에서 늘 고려되는 요소들이다. 네덜란드의 일반국민은 사용자들보다 이러한 부정적인 이미지를 더욱 강하게 갖고 있는 것으로 드러났다. 이것은 전담반이 네덜란드 학제 간 인구통계적 연구소를 위해 실시했던 조사에서 나타난다. "덜 생산적"이라는 판단은 사용자들의 7% 견해에 비해 네덜란드 국민은 14%로 나타났다. 기술수용력은 57대 37퍼센트로 일반국민의 인식이 낮았다. 따라서 이러한 이미지개선을 위해 모든 형태의 언론을 사용할만한 충분한 이유가 있다. 그러나 언론이 항상 이런 것에 관심을 갖는 것은 아니다. 광고는 젊은이들에게 맞추어져있다. 인구통계적으로 청소년은 점점 더 줄어들고 고령화인구는 늘어가고 있는 이때에 TV 채널은 점점 더 젊은이 대상의 프로그램에 편중되고 있다. 이것은 노인에 대한 국민의 인식을 향상시키지 않는다.

개인적 책임(Individual responsibility)

기업의 인식을 증진하는 것 또한 중요하다. 2000년에, 인구의 15퍼센트는 55세에서 64세 연령이었다. 2020년이면 이 수치는 25퍼센트가 될 것이다. 이 인구비율이 고용이라는 동전의 양면에 영향을 미칠 것이라고 생각하는 기업은 거의 없다. 기업구조조정이 단행되는 상황에서 이 재조직의 고통은

다시 한번 노인집단으로 향할 것이다. 80년대 청년실업의 고통이 지금도 우리 기억 가운데 생생하다. 전담반은 미래에 대해 명확한 시각을 조직들에게 지원할 필요가 있다고 믿는다. 이것은 노사 모두에 적용되는 문제이다. Time의 Tangram/Signs가 실시한 연구에 따르면 네덜란드국민의 72%는 더 오래 일해야 할 필요성을 전망하고 있었고 불과 15퍼센트만이 더 오래 일할 수밖에 없게 될 것이라고 답변했다. 그리고 31퍼센트는 아마도 더 오래 일해야 할 것이라고 대답했다. 아는 것과 알고 싶어 하는 것 사이에는 커다란 차이가 있고 마찬가지로 아는 것과 개인적 책임을 다하는 것과는 커다란 차이가 있다.

재정 인센티브(Financial incentives)

유럽집행위원회(European Commissions)는 55세에서 64세 연령대의 고용참여를 2010년에 50% 수준으로 끌어 올리려는 목표를 가지고 있다. 네덜란드 역시 초기에는 이 목표달성을 추구했었다. 그러나 현재 경제적 침체로 인해 이 수치는 2007년까지 37퍼센트 수준으로 조정되었다. 구조조정 후 성장이 뒤따르고 이렇게 되면 아무리 늦어도 2020년까지는 50퍼센트에 이룰 수 있을 것으로 전망된다. 따라서 조기퇴직은 철저히 제한되어야 한다. 대신 더 오랫동안 일하는 것에 대해 인센티브가 제공될 것이다. 전담반의 조사에 따르면 저소득층이 조기 퇴직을 가장 선호하지만 한편으로 재정적 인센티브에 가장 민감하기도 하다.

충분한 노령연금을 위하여(keeping old-age pensions affordable)

타당한 노령연금수준을 유지하도록 하는 것은 노인을 고용시장에 참여하도록 유도하는 이유 중 하나이다. 2002년에 240만명은 국가연금으로 총 210억 유로를 받았다. 10명의 피용자마다 65세 이상인 자가 3명꼴이었다. 2040년에, 이 수치는 6명 꼴이 될 것이다. 시간제근로와 65세 이후에도 지속적으로 근로하는 것은 불가피할 것으로 전망된다. 퇴직연령이 65세로 지난 세기 초반에 설정되었을 때 사람들은 평균적으로 65세보다 겨우 수년 더 살았다. 현재는 10년을 더 산다. 국가연금제도가 1956년에 창설되었을 때 독일 인구의 8%만이 65세 이상이었다. 현재 인구의 8%는 72세 이상이다.

개인연금 선택(Individual pension choice)

근로부담과 노령연금에 관한 규칙은 사람들이 언제 어떻게 퇴직하느냐에 영향을 미친다. 네덜란드인의 상당수는 근로를 중요한 것으로 보고 있는데 이 이유 중 돈이 전부는 아니다. 돈이 불필요하더라도 , 83퍼센트는 계속 일하고 싶다고 말한다. 근로형태와 근로 페이스에 영향을 미칠 수 있도록 하는 것이 중요하다. 근로와 연금의 결합은 고용시장의 참여를 향상시킬 것이다. 이 경우 피용자들이 어느 나이에 속도를 늦추고 또 65세 이후에 지속적으로 근로하는 것에 대해 충분한 정보를 가지고 신중하게 결정을 내릴 수 있도록 하는 것이 필수적이다.

계약(Contact)

"냄비는 결코 대화하지 않는다. 그리고 65세가 되면 은퇴할 수밖에 없다. 적어도 나는 그랬다. 그러나 냄비가 아닌 실제 사람들과 대화하도록 해주는 대안이 있었다. 보호 속에서 일하는 것이 행복하다. 그래서 직업을 바꿨다."

Hendrik Sifout (53)는 요리사였다. 처음엔 호텔에서 일했고 나중에는 Terneuzen의 양로원에서 일했다. 이제는 간호사가 되려고 훈련받고 있다. 지역 요양소는 노인의 고용과 기회에 대하여 사람들이 자신들과 같이 생각하기를 바란다.

이민자 문제는 주의를 요함(Immigrant issues require attention)

이민자의 퇴직규정은 특별한 주의를 요한다. 이 그룹에서 상대적으로 더 많은 사람이 장애급여를 받고 있으며 그 이후에는 국가연금을 지급받고 있다. 이들은 종종 사회보장급여를 청구하기도 한다.

40-50세의 이민자 집단은 빠르게 늘고 있고 문제가 야기될 수도 있다. 1세대 이민자집단에서의 실수들이 정책입안에 있어서 중요한 자료가 되었다. 권한부여, 자격, 언어능력향상, 창업 및 창업촉진, 다른 곳에서 습득한 기술적용과 다양성에 관한 강력한 정책추구 또한 중요한 사안이다. 이렇게 되면 이민자들의 경제적 잠재력과 능력만이 자립을 결정하게 될 것이다. 이민자 집단간의 차이는 너무 커서 다양성 정책만이 이 차이를 메꿀 수 있는 최상의 정책이 될 것이다. 이것은 분야 또는 사업을 위한 정책 일환이 될 수 있다.

단체노동협약 정리(Spring cleaning in Collective Labour Agreements)

많은 기업과 산업분야는 나이제한을 포함하는 단체노동협약과 고용협약 그리고 고용조건을 체결하고 있다. 이들 중 일부는 근로 지속 가능성과 가동성에 장애가 된다. 향후 나이로 인한 차별은 철폐될 것이다. 나이 동등 고용법이 이것을 제시할 것이다. 전담반은 LBL(나이와 사회에 관한 전문가 센터)에 가능성을 검토해 줄 것을 요청하였다. 단체노동협약들이 변화하는 환경에 따라 함께 변화될 수 있도록 권고안과 실제사례들이 이미 제시되었다. 이것은 노사에 지원될 수 있다. 향후 지원과 감독이 현실적인 사고방식을 형성하는데 도움이 될 수 있다.

모든 연령대상(For all ages)

노인의 고용시장 참여를 유도하는 열쇠는 인적자원정책에 있다. 50세 미만의 피용자를 위한 노력 역시 포함되어야 한다. 이 나이부터, 퇴직의도가 보다 구체적으로 자리잡기 시작하기 때문이다. 갑자기 권리를 제한하면 저항을 낳는다. 피용자들이 지속근로를 희망할 수 있도록 도움으로써 더 많은 것이 성취될 수 있다. 빈번한 결근, 고용가능성감소, 생산성저하는 이런 방식으로 제한될 수 있다. 그러나 모든 연령집단을 대상으로 하는 활발한 인사정책이 종종 존재하지 않는다. 너무나 빈번하게 기업과 비지니스 분야는 피용자들의 업무부담을 줄이고 조기퇴직에 동의해버린다.

세월이 흐르면서 이득도 늘어남(Gain comes with the years)

전담반은 방법들을 개발하였다. 이 방법들은 훈련, 가동성, 라이프 패턴에 맞춘 일자리등과 관련하여 근로자의 고용가능성을 증진시킨다. 출범 직후 전담반은 40세 이상인 자들에게 비즈니스훈련과정에 더 많이 참여할 것을 요청하였다.

이 관점은 SCHOLAR 연구 'Winst komt met de jaren'에 기초하였다. 노인 피용자를 새로운 시각으로 보는 것은 노인들의 실제적인 경험과 연결되어야 한다. 그리고 불필요한 장애물로 포장해서는 안 된다. 피용자들은 과거에 획득한 증명서만으로 평가되서는 안 되며 이들이 쌓은 지식과 경험 역시 중요하다는 시각이 도입되어야 한다. 특히 훈련을 거의 받지 못한 고령자인 경우에 RPL(초등교육 인정)형태의 방법도 대안이 될 수 있다.

고용가능성 유지(Maintaining employability)

피용자의 근로능력을 유지하는 것이 제시된 여러 방법들에서의 핵심 사안이다. 피용자와 피용자가 근로하는 조직은 장기간에 걸쳐 변화한다. 관계가 불균형화 될 수 있는 위험이 도사리고 있다. 피용자 연령은 여기에서 결정적인 역할을 하지 않는다. 여기에서 중요한 역할을 하는 것은 근로시의 부담, 근로조건, 근로의 단조로움, 건강하지 못한 라이프스타일, 개인 환경의 변화 등이다. 여기에서도 예방이 치료보다 더 효율적이다.

노인피용자수가 증가하는 조직의 관리는 새로운 지식과 태도를 필요로 한다. 능력변화, 개별적 해결책의 강화, 선입견예방과 세대간 협력 등이 고려되어야 한다.

분야간(Crossing sector borders)

노인들은 실질적인 업무분량이나 변화하는 환경에 적응할 준비가 잘 되어 있지 않기 때문에 근로 중 답보상태에 종종 빠진다. 답보상태에 관한 신호를 줄일 수 있다면 사람들이 중도하차하지 않는데 도움이 된다. 피용자들에게 분야간 이동은 더욱 극적인 것으로 경험된다. 분야간 가동성에 관해서는 알려진 바가 거의 없다. 이 주제에 관한 대부분의 연구는 15년-20년전으로 거슬러 올라간다. 회사를 퇴사한다는 의미는 3번 중 두 번 꼴로 해당분야를 떠나는 것을 의미한다.

그러나 일반적인 법칙에 따르면 노인들은 타 분야로 이동하는 경향이 거의 없다. 1996년에 건설산업에서 실시한 조사에 따르면 분야간 이동을 한 사람 중 10% 미만만이 45세 이상이었다. 타 분야로의 이동은 피용자에게 전적으로 새로운 사고를 의미한다. 전담반 프로젝트에 따르면 노인들은 추가 훈련을 부담으로 간주한다.

분야간 다리를 구축할 수 있다(Sectors can build bridges)

노인 피용자들 역시 급여, 연금, 잉여인원방지를 분야간 이동을 하지 않는 이유로 인식하고 있다. 사용자측에서는 피용자를 잃을 위험을 져야한다. 그러나 이러한 장애요소는 제거하기 쉽다. 계열사들은 피용자들이 다른 분야로 이동하는데 이점이 있다고 믿고 있다. 그러나 이에 관련한 명확한 정책이 없다. 지사간의 상호협정은 쉽게 체결될 수 있다. 특히 육체적인 업무 분량이 과중하고 따라서 이동 가능성이 희박한 많은 기관들은 이 분야에서 솔선수범해야 한다.

영리추구 창업(Profitable entrepreneurship)

65세 이후 근로를 지속하는 사람들 가운데 70퍼센트가 자영업자이다. 피용자들의 창업 움직임은 계속해서 근로하려는 움직임으로 간주된다. 수치는 놀라울 정도는 아니지만 간과할 정도도 아니다. 분명한 점은 이것은 고용으로부터의 성공적인 탈출로 보인다. 15세에서 65세 연령자중 약 11퍼센트는 자영업자이다.

이 수치는 55세-65세 사이의 연령자에 대하여는 22%로 증가한다. 현재 이 연령대의 자영자수는 152,000명이다. 이들 중 80퍼센트는 남자이고 63퍼센트는 교육수준이 높다. 이들 중 40퍼센트는 직원을 고용하고 있다. 이러한 모든 비례에서, 노인들이 젊은이들을 능가하고 있다. 이러한 비즈니스의 운영결과는 긍정적인 생각을 갖도록 하는 이유가 되고 있다. 그러나 노인 기업가에게 제공되는 지원은 기대에 못 미치고 있다. 지원의 정도와 폭은 지역에 따라 현저한 차이를 보인다. 모든 상공회의소와 지역의회는 자체정책을 개발하고 있다. 국가적 차원의 방향은 현재 없다. 창업할 수 있는 선택을 마련해주는 제도가 시급하다.

지식의 공백을 제거하라.(Remove voids in knowledge)

지식은 힘이다. 지식은 또한 정부와 기업정책의 양식이기도 하다. 상당한 지식은 이미 수집되었지만 공백이 여전히 존재한다. 더군다나, 연구가들과 정보 요구자들은 잘 협력하지 않는다. 전담반이 조직한 회의에서 여러 분야의 12명의 과학자들은 고무적인 제안을 도출해냈다. 줄고 있는 젊은이의 수와 늘고 있는 노인들의 문제를 국내외적인 연구프로그램의 핵심사안으로 만들 필요가 있다. 연구를 연계하면 열매가 더 풍성할 수 있다. 네덜란드 혁신 플랫폼(The Dutch Innovation Platform)은 단순히 기술적인 문제들만이 해결대상이 아니라는 점을 공공연히 언급해 왔다. 플랫폼은 네덜란드 발전에 필요한 모든 혁신적인 연구들의 지원자로 비쳐지고 싶어 한다. 노인인구에 관한 연구와 노인의 고용시장 참여는 분명히 이 범주에 적합하다. 또한 NWO (네덜란드 과학연구기관)와 같은 기관에 이러한 활동을 조율하거나 혹은 이 활동을 대학연구소에 배정하도록 요청할 수도 있다.

지역내 활용(Regional anchors)

비즈니스, 학계와 네덜란드 전역에서 전담반 프로젝트를 활용해야 한다. 지역당국은 노인의 인력시장참여문제에 관심을 가지고 있다. 지역당국이 이 문제에 책임을 갖도록 하는 것은 행정개혁과 정부 혁신화에 관한 정부 방침과 일맥상통한다. 정책과 실행은 효과가 가장 선명하게 드러나는 부문이다. 많은 지역이 이미 노인과 노인의 고용시장참여 현안에 관여하고 있는데 이것은 지역당국의 지역경제에 관한 관심 때문이다. 이 지역들은 Limburg, Overijssel, Zeeland, Zuid-Holland, Friesland, Gelderland와 Noord-Brabant 등이다. 고용시장에 관한 일부 지역 플랫폼과 프로젝트 Werkwijzer의 지역지원센터는 활발한 활동을 하고 있다. 이러한 이니셔티브를 확대할 필요가 있음은 재론할 여지가 없다.

종착역으로서의 장애급여(Disability benefit as the final destination)

전담반의 역할은 태도의 변화를 초래하고 좋은 사례들을 발굴하는 것이다. 방송쪽에서 이 임무를 수행하였고 수백 곳의 기관과 개인이 이 문제에 대해 작업하고 있다. 초기부터, 프로젝트를 시행하였고 지속적인 프로젝트를 도왔다. 현재에도 십여 개가 넘는 프로젝트가 진행 중이다. 그러나 불신과

무관심도 있었다. PriceWaterhouseCoopers와 보험회사 Achmea가 실시한 최근 조사에 따르면, 노인의 고용참여는 많은 기업에서 우선현안이 아니었다. 유관 정책은 아예 존재하지도 않았다. 기업들은 피용자가 65세에 도달할 때까지 계속 일하기를 원치 않는다. 인터뷰에 응한 기업들 중 60퍼센트는 장애급여가 피용자들의 최종 종착지 중 그나마 논리적인 대안이라고 대답했다.

좋은 정책(Commendable policy)

그럼에도 불구하고 관습의 예외를 찾기 위하여 전담반은 여념이 없다. 좋은 사례는 보답을 받고 주목을 받는다. 예를 들어 Simens Netherlands의 경우 나이제한이 없는 인사정책으로 인해 결근율이 국가평균의 절반수준까지 떨어졌다. 2003년에 전담반은 나이차별철폐 인사정책으로 Simens를 1회 Cum I'Oude 수상기업으로 선정했다. 이런 사례가 더욱 많아져야 한다. 어쨌든 실제 사례가 개념보다 더 강력한 힘을 발휘하기 때문이다.

제3장 방법(Instruments)

연령거울(Age mirror)

연령거울은 체계적인 정책을 수립하는데 있어서 전문적인 인식을 돕고 지원을 제공하는 체크리스트이다.

체크리스트는 사고의 양식이 되는 예리한 질문들을 담고 있다. 체크리스트는 간단명료한 대답만을 제공하는 것은 아니다. 대신에, 관리자들이 더 이상 간과해서는 안 되는 사안들에 주의를 환기시킨다. 나이거울을 사용함으로써, 기업들은 자기업 내에서의 차별 사례를 스크린한다.
이것은 2004년 3월자의 나이차별법령에 의해 규정될 것이다.
연령거울은 부분적으로 영국사용자조직 EPA의 설문지 (정책리뷰Toolkit - 한 발자국 전진) 내용에 영향을 받았다.
이것은 결근관리, 커리어 계획, 대내외적 커뮤니케이션, 성능, 보상정책, 인력충원, 광고, 선별, 임명, 홍보, 훈련, 잉여인원여부, 구조조정, 퇴직분야 등에서 200여개가 넘는 답변을 제시한다. 네덜란드 사용자 협회는 이미 간략한 체크리스트 개발을 시작하였다.

연령 프로파일링(Age Profiling)

연령 프로파일링은 미래의 나이 조합을 결정 또는 평가하기 위한 수단이다.

종종 이것은 충격일 수 있다. 미래상황을 직면하는 것은 쉽게 감이 오지 않는다. 현재 인사정책조합은 인구통계적 변화를 포함하여 향후 5년 내지 10년 이후를 예측할 수 있다. 연령 프로파일을 생산하고 분석하는 것은 근무 지속성에 대한 필요를 환기시키는 좋은 방법이다. 이렇게 함으로써 체계적인 정책과 다양한 방법을 실행할 수 있는 포석이 마련된다. 인사정보가 이러한 형태의 미래전망을 제시해줄 수 있다.
다국적 기업 Daimler-Chrysler는 최근에 기획도구로써 연령프로파일을 사용하기 시작했다. 노인 피용자들의 고용을 지속가능하도록 하는 정책에 많은 예산이 들어가고 있다.

보건분야와 철강회사 Corus에서 수행된 나이 프로파일링의 수치는 인구가 고령화되고 새로운 신입인력이 줄어든다는 걱정스러운 전망을 대변하고 있다. 언론, 광고와 마케팅 등의 사업분야에서는 중년층이 더 얇아지고 있는데 이것을 변화시킬 만한 정책이 부재한 것으로 보인다.

·연령에 관한 영국사용자포럼 www.efa.org.uk
·금속 노동자를 위한 독일 사용자조직 www.vdma. com
·출간물 Verjonging en Vergrijzing Zorgsector (보건분야에서의 회춘과 노령), ISBN 906566 3010

연령다양성 관리(Age Diversity Management)

연령다양성 관리는 개인이 조직에 초래하는 변화에 영양분을 제공한다. 개발, 커리어, 업무내용과 근로조건에 관한 개인적 필요는 최우선 현안이다.

연령 다양성관리는 정책과 방법에 대해 국제적으로 통용되는 명칭이다. 이것은 연령차별법령에 대한 해답을 제시한다. 최적화된 운영을 하는 인사팀에서는 능력, 지식, 경험이 잘 융합되며 이것은 결국 다양한 고객과 시민의 요구에 맞춘 다양한 제품과 서비스로 이어진다. 관리라인은 채용, 훈련, 개발, 홍보, 융통적인 직업설계, 직장과 가정의 조화, 건강과 예방에 대한 새로운 모델들을 포함하고 있다.
네덜란드에서, ING그룹은 연령다양성 관리를 실행해 오고 있는 기업 중 하나이다. 유럽인적자원네트워크와의 협력이 시작되었다. 2004년 1월에 네덜란드 HR 관리네트워크가 네덜란드에 방법과 근로관행의 개발 및 도입을 시작할 것이다.

·www.ehrf.org

구축(Building up)

"내 연배의 많은 사람들은 점점 속도를 늦춘다. 그러나 나는 새롭게 시작하려고 한다. 일과 공부를 병행하고 있고 생활을 만끽하고 있다. 테니스 코트에 있으면 기분이 째지지만 공부하는 것도 만만치 않게 나를 즐겁게 한다. 여전히 내가 할 수 있는 일들이 많다. 공부하여 새 일자리를 구할 수도 있고 새 기회를 노려볼 수도 있다. 나는 세상에 기여할 것이 아직 많다."

Olga Kroes (52세)는 사회보장에 의지하여 지내는 주부이다. 예전에 Olga는 학업과 병행하여 봉사활동을 했다. 이 활동이 그녀에게 되려 도움이 되어서 Breda 지역의 자원봉사자 센터와의 커뮤니케이션 코디네이터로 일하게 되었다. Olga는 이제 일과 비즈니스 정보과학연구를 접목시키고 있다.

연령에 상관없는 일자리(Age-proof jobs)

지능적이고 순차적으로 일을 조정해나감으로써 일과 사람간에 조화를 찾을 수 있다. 이것은 근로 지속성의 필요요건이다.

일자리설계를 검토하기 위해서는 명확한 비전과 이해가 뒷받침되어야만 한다. 힘, 청력, 시력, 미각 등의 감각이 떨어지는 것과 지식, 경험, 지각 등과 같은 향상되는 능력이 함께 고려되어야 한다.
전담반의 요청으로 Ageproof는 6곳의 실제 일자리사례를 연구하였다. 주방도우미, 옷가게도우미, 실내장식업자, 탁아소 그룹리더, 가구운반업자, 재봉사 등이 그것이다. 방법은 Ageproof가 종전에 개발하였고 현재 전세계에 배포된 모델을 사용하였다.

·www.ageproof.nl
·www.servicepuntmkb.nl

단체노동협약(CAO) 지수(Collective Labour Agreement Indicator)

단체노동협약지수는 피용자와 사용자 조직을 위한 일련의 권고안이다. 이것은 네덜란드의 단체노동협약의 분석에 기초한다. 이 권고안의 목적은 나이와는 무관한 고용조건을 도출하려는 것이다.

연령차별법령은 2004년 3월에 네덜란드에 상륙할 것이다. 이것은 충원, 임명, 승진, 교육, 보상, 수당과 잉여에 있어서 나이가 결정범주로 사용되는 것을 더욱 어렵게 할 것이다. 노사조직은 새로운 고용조건을 구축해야 한다. 노인과 고용 전담반은 LBL 나이와 사회 전문성 센터에 원조를 제공하도록 요청했다. 여기에는 고용가능성, 재통합, 보건, 라이프 패턴 규정, 단체노동협약, 동등한 기회, 65세 이상의 피용자 등과 같은 현안을 포함하고 있다.

·www.leeftijd.nl

근로능력지수(Work Ability index)

근로능력지수는 노동인력에서 피용자의 미래 고용가능성을 전망한다. 근로, 보건, 심리적 요인들이 필요한 요소이다.

근로조건과 재통합에 관한 기업전문가들이 이 지수를 활용할 수 있다. 이 지수는 시간에 대해서 반응하고 개인의 고용가능성 수준을 유지하도록 돕는다. 핀란드에서 개발된 이 지수는 현재 자주 활용되고 있으며 네덜란드에서도 사용되고 있다. 관리개선, 반복업무 간소화, 더욱 활발한 육체적 활동들이 가장 필요한 개선방향으로 보인다. 인정하지 않거나 감사의 부족은 열악한 근로조건보다 더욱 큰 악재요소이다. 200여 곳 이상의 기업을 대상으로 한 연구에서 건강에 대한 투자는 2배-3배로 환수되는 것으로 나타났다. 질병으로 인한 결근이 50퍼센트 줄었고 생산성은 평균 50퍼센트 늘었다.

연령관리 도구상자(Age management toolbox)

연령관리는 인적자원관리에서의 새로운 경향이며 나이를 고려한 광범위한 정책의 통합을 목적으로 한다. 도구박스는 다양한 도구를 포함하고 있다.

노동시장, 훈련과정, 퇴직, 사회보장과 보건에 관한 국가정책은 고용상태를 더 오래 유지하도록 하는 것과 관련하여 회사차원에서의 정책적 파장을 초래한다. 이 방법은 관리자들이 자사의 연령 프로파일에 관해서, 그리고 내부관계 및 인사고용가능성에 대해서 무엇을 알 필요가 있는지를 가르쳐 준다. 또한 나이와 고용가능성, 생산성과 기업 경제에 관한 연관성에 대해서도 정보를 제시한다. 아울러 나이관리도구박스는 고령화, 건강, 심리적 상태, 기능적 역량, 학습, 업무량, 독립적 근로, 나이차별 방지와 같은 현안에 주목한다.

·www.healthatwork. at
·2003년 11월 11일자 ING와 전담반의 HR 회의 보고

건강관리(Integral Health Care Management)

건강관리는 조직에 고용된 피용자들의 육체적 웰빙을 증진시키고 기업의 비용을 감소시키는 기회를 제공한다.

초점을 치료에서 예방으로 옮김으로써, 이 제도는 질병으로 인한 결근과 장애급여로 인한 비용지급을 제한하는데 그 목적을 두고 있다. TNO Arbeid는 상당수의 시범 프로젝트를 시작할 예정이다.

가동성 도구(Mobility instruments)

고용가능성정책에서 가동성 도구의 사용이 증가하고 있다. 전담반은 많은 기회를 포착하였다.

피용자의 가동성은 피용자의 근로지속가능성에 대하여 매우 중요하다. 육체노동이 과중한 직종에 근로하는 피용자들은 특히, 다른 일이나 사업분야로 변경할 필요가 있다.

-**Siemens 네덜란드**는 나이에 따른 HR 정책을 실행해왔다. 이 정책 하에서 가동성은 개인의 고용가능성을 지속시키는 열쇠이다. 상호협의에 따라 새로운 관점을 제공하는 새로운 일자리나 업무가 4, 5년마다 제시된다.

-**Limburg**에서 가동성 조직인 LIFT는 피용자들을 임시적으로 파견함으로써 피용자가동성에 참여하고 있다. 이것은 피용자와 사용자 모두에게 있어서 유쾌하고 안전한 방식이며 떠나는 피용자에게 새로운 기회를 제공할 수 있다.

-**KPN과 다른 대기업**들은 가동성 샵을 구축했다. 재조직으로 잉여인력이 된 피용자들은 새로운 일자리를 찾을 때 지원을 받는다. 노인피용자에게 특별한 주의를 기울이고 있다.

-**매칭 프로그램**은 노인 피용자들에게 새로운 일을 찾도록 돕는데 그 초점이 맞추어져있다. 전담반은 다양한 실험을 지원하였다. 예를 들어 옷가게나 전화상담원으로 일을 시작하는 45세 이상의 연령집단을 대상으로 실험하였다.

-45세 이상에 대하여 미래고용기회를 발굴하는 것은 최근에 개발되고 있는 방법이다. 노인을 위한 고등교육조직 HOVO가 설립한 과정에서 이 방법은 형태를 갖추어가고 있다. 네덜란드 교육방송사인 RVU는 8부 텔레비전 시리즈, 라디오 프로그램, 정보웹사이트와 교과서를 포함한 'De Droomfabri' (꿈공장)을 제작했다.

-**Rabobank**는 Talent Plus를 실행하고 있다. 이것은 45세 이상의 피용자들의 가동성을 촉진하는데 그 목적이 있다. Rabobank는 개발비용을 지원해왔다. 따라서 다른 사람들이 사용하는데 가격적 부담이 적다.

·www.ouderenenarbeid.nl
·www.liftnet.nl
·www.staatjegoed.nl
·www.oudstanding.nl
·www.kpnmobiliteitshop.nl
·www.rvu.nl

가정교사 (Tutorship)

상호 생산적인 종전 협력방식인 가정교육방법은 개인적 조직적 발전을 위한 도구로서 개발되고 있다.

가정교육은 다양성을 내포하고 있다. 기술직종으로 이동한 젊은 여성근로자는 META 프로젝트에서 숙련된 감독자이다. Deutsche Bank는 Know How Tandems와 공조한다. 지식을 젊은 동료들과 나누는 노인 피용자들이 있다. 노인과 고용전담반은 노인과 젊은이가 서로를 지도하는 쌍방향 지원 방안에 대한 실험을 지지했다. 이 경험은 긍정적이었다. 이 실험을 실행했던 Henk Strating Advies는 이 실험을 실제 매뉴얼에 담아 제작할 것을 제안하였다.

노인에 관한 정책스캔(Policy Scan on Older People)

노인에 관한 정책스캔은 사용자에게 정책에 대한 비평적 분석과 정책실행의 기회를 제공한다.

이 도구는 개발단계에 있다. 내용과 구성이 테스트되었고 2004년 가을에 사용할 준비가 완료될 것으로 전망된다. 스캔은 다양한 주제를 보다 면밀하게 주시한다. 관리와 중간관리의 역할, 동기부여, 나이조합, 인사정보시스템과 노인들이 관심을 갖는 정책의 효과 측정 등이 그것이다.
FNV 교역노조는 Utrecht의 관리조직과학대학은 스캔 개발을 의뢰하였다. 노인과 고용전담반은 재정지원을 하였다.

·www.fnv.nl/40plus

연령과 회사 실적지수(Age and company performance indicator)

회사실적에 미치는 나이조합효과는 예측될 수 있다. 이 도구는 위험 지역에 관해 경고한다.

실적지수를 사용함으로써, 노인 피용자가 증가하고 젊은 층이 감소하는 상황으로부터의 긍정적인 면을 활용할 수 있다. 나이와 다양한 연령조합은 서비스나 제조업 분야 등의 프로세스에 있어서 가치있는 활용방안이 될 수 있다.

철강회사 Corus는 연령과 회사실적지수가 어떻게 작동하는지를 시험할 기업 중의 하나이다. 이것은 2004년에 시행될 것이다.

·Prof. Dr. Bert Steens Cap Gemini
·www.ouderenenarbeid.nl

현장훈련가(On-the-job trainers)

지식은 교과서에서만 나오는 것은 아니다. 많은 노하우가 숙련된 피용자에게서 묻어나온다. 이러한 자원을 활용하는 것은 새로운 시각을 제시할 수 있다.

현장훈련은 두 가지 방식에서 유용하다. 노인 피용자들은 일을 즐겁게 하면서 생산성을 유지하는 한편 막 일을 시작한 젊은이들은 면밀한 감독을 받는다. 노인들의 지식과 경험을 전수함으로써 회사의 미래에 대한 투자가 될 수 있다.
견습중인 강사로부터 풀타임 직업감독까지 현장훈련가의 형태는 다양하다. 고용시장에 자문을 제공하는 PSW는 다양한 형태의 현장훈련가와 그 각각에 대한 경험을 요약하였다. 이를 활용함으로써, 기업들은 자기업 내의 필요와 가능성에 가장 적합한 현장 훈련형태를 선택할 수 있다.

· www.psw.nl

〈최종보고서 첨부〉

노인과 고용을 위한 전담반 : 프로젝트 2002~2003
(Taskforce Older People and Employment: Projects 2002~2003)

다음은 노인과 고용을 위한 전담반(Taskforce Older People and Employment)이 조정위원회의 자문을 받아 또는 조정위원회 참여를 통해 재정적으로 지원했던 프로젝트의 개요이다. 이 글의 모든 프로젝트에 관한 정보는 전담반 홈페이지 www.ouderenenarbeid.nl 웹사이트에서 텍스트 또는 PDF 파일로 확인할 수 있다.

이 프로젝트는 다음의 범주로 나뉘어있다.

○ 인프라와 지원센터(Infrastructure and support center)
○ 인식 및 지식의 변화(Awareness and knowledge exchange)
○ 지원- 도구 및 수단(Assistance - instruments and methods)
○ 정합(整合) 또는 조화(Matching)
○ 지식관리(Knowledge management)
○ 타국과의 교류(Exchange with other countries)
○ 좋은 관행(Good practices)
○ 언론에서의 노인(Older people in the media)
○ 활력있는 노년(Active ageing)

인프라와 지원센터(Infrastructure and support center)

서비스센터 노동시장 SME(Service Center Labour Market SME)

노인과 고용은 인사정책의 연령 고려 측면에서뿐만 아니라 창업적인 측면에서도 주목할 만한 주제이다. CWI (근로와 소득을 위한 중앙기관), MKB-Nederland (SMEs 네덜란드 총회), 그리고 사회노동부간의 공조하에 서비스센터노동시장정책(the Service Centre Labour Market Strategy)은

노인과 고용에 관한 인식을 높이고 있다. 교역잡지에 논평을 기고하고 회의에 보고하는 방식 등의 상호교류를 통해 서비스센터는 노동시장의 고령화 정보를 제공하고 있다. 서비스센터는 비즈니스 분야에서 고령화가 의미하는 바를 분석하고, 그 시사하는 바를 예측가능하게 해주는 방법의 개발을 지원했다. 의류 소매업부분에서의 매칭 프로젝트는 서비스 센터 프로젝트 중 하나였다. 잡지 Wisselwerk의 2003년 12월 호에 실린 노인과 고용의 특별보고를 통하여 이 프로젝트의 첫해를 결산하였다. 기관은 서비스 센터를 면담하거나 웹사이트 www.servicepuntmkb.nl/ouderen.asp를 통해 정보를 얻을 수 있다.

연령 무제한(Age Unlimited)

그래픽 분야는 노동시장의 고령화를 적극적으로 기대하고 있는 분야 중 하나이다. GOC(네덜란드 그래픽/언론 산업의 직업교육 및 훈련에 관한 국립센터)는 기업들 간에 이러한 인식을 조성하기 위해 활동하고 있다. 사용자 친화적인 도구를 개발함으로써 사측은 자신들의 문제뿐만 아니라 해결책까지 인식하고 있다. 피용자 위원회와 노인 사회 전문센터(LBL)간의 면담이 이 프로젝트의 일환이다. 전담반은 자문위원회에 소속되었다.
www.goc.nl, www.arbografimedia.nl에서 더욱 자세한 정보를 얻을 수 있다.

WerkWijer

45세 이상을 대상으로 하는 지역 지원센터인 WerkWijzer는 Brabant에서 대성공을 거두었다. 이에 따라, 네덜란드의 다른 지역으로 WerkWijer 방식을 활용하기 위해 유럽 보조금이 지출되었다. 전담반은 WerkWijzer에 자문을 제공하였고 정보회의에 참석하였다. WerkWijzer은 45세 이상자를 위한 지침을 작성하였고 지역 프로젝트를 조직하였다. www.wwijzer.nl에서 더욱 자세한 정보를 확인할 수 있다.

Seniorstart Holland

자영업은 여전히 노인들의 주목을 받는 현안이다. WISE의 창립과 함께 MKB-Nederland는 자영업을 시작하고 싶어 하는 노인들에 대한 지원센터를 개발했다.

Seniorstart Holland는 효과적인 지원을 제공하고, 지역 지식네트워크 센터를 개발하며 경험 공유를 목적으로 한다. Seniorstart Holland는 정치인과 정책입안가들이 노인 사업가들을 가로막는 장애물과 부당한 처우들을 인식할 수 있도록 지속적으로 지원할 것이다. www.seniorstart.org에서 자세한 정보를 확인할 수 있다.

인식과 지식의 교류(Awareness and knowledge exchange)

지역회의(Regional meetings)

Het Kantoor는 전담반과 주요 지역대표들과의 미팅을 16차례 조직했다. 전담반은 ED Nijpels (노인 고용 전담반 의장이자 Friesland 왕립 이사)가 의장을 맡고 있다. 지역/ 지방 조직들의 의지가 증가하고 있다는 점은 이러한 회의로부터 초래된 활동들을 보면 알 수 있다. 즉 지역회의가 개최되고 지역 전담반이 설치되며 WerkWijzer 지역사무소와 같은 지원사무소가 설립되었다. 자세한 정보는 www.ouderenenarbeid.nl에 있다.

행동하는 지역(Regional meetings)

전담반은 연락기관과 지식센터의 역할을 수행함으로써 지역 이니셔티브를 지원했다. 지방정부, 노동시장전략(RPA's)을 위한 지역 플랫폼, 상공회의소와 지역 지원센터가 시작한 프로젝트이후에 지역회의가 잇따랐다. 전담반은 노동시장 고령화의 의미를 고찰하고자 하는 파트너들을 한데 모았다.

다이아몬드는 영원하다(Diamonds are forever)

세 단계가 뒤따랐다.

지역 플랫폼 노동시장 정책 북네덜란드(The Regional Platform Labour Market Policy North Holland)는 리서치 기관 SEO에 노동시장 고령화의 의미를 연구하도록 요청했다. 보고서는 암스테르담 상무부의 전문가회의 소재로 사용되었다. 15개의 지역 기업들이 이 연구결과를 활용하도록 도전받고 있다. 정부와 EU 보조금을 받아 이 이론은 2004년에 실행될 것이다. www.rpa-znh.nl에서 자세한 정보를 얻을 수 있다.

퇴직이냐 자영이냐(Retirement or entrepreneurship)

지역 기반의 기업들은 중요한 정보를 제공하고 두뇌집단의 역할을 한다. Alkmaar의 상공회의소는 인력시장 고령화를 지역적 사안으로 부상시키는데 선구적 역할을 했다. 지역플랫폼 근로와 소득, BouwNed(건설기업연합), Achmea/Centraal Beheer (보험회사), MKB-Nederland, Danzo (교육기관), 노인과 고용 전담반의 공조 아래, 초빙된 기업가들은 적절한 해결책을 연구하였다. 해결책의 지속적 연구를 위한 플랫폼도 창설되었다.

Haaglanden, Twente, Rotterdam등의 지역에서 노동시장 고령화에 관한 회의가 열렸다. (또는 열릴 계획이다.) 노인과 고용 전담반은 이러한 이니셔티브를 지원했다.

꿈을 실현하라(Realise your dreams)

자신에게 꼭 맞는 일은 나이에 상관없이 자신의 꿈을 실현시킨다.
이것은 사람들에게, 특히 45세 이상자들에게 조기 퇴직을 선택하지 않도록 설득할 수 있는 훌륭한 방법이다. 전담반은 이 부분에서 경험 있는 조직에 이 문제를 위임한다.
커리어 자문관, 창업 감독, 훈련기관, 특정 대상집단에서 경험있는 고용대행소와 기타 고용사무실 및 기관, 즉, Nederlandse Vrouwenraad (네덜란드 여성위원회), 여성의 교역학교노인연합(the Women's Trade School and Senior Citizen Associations)등에 이 문제를 위임한다.

이민자 여성을 위한 정보토론회의
(Information and discussion meetings for immigrant women)

고용조건 개선을 통하여 노인 이민자들도 더 오랫동안 일할 수 있도록 한다. 이것은 이민자와 이민자 기관간의 일련의 회의를 거친 결과이다.
Hans De Boer (MKB-Nederland 전회장)가 의장을 맡은 회의는 정치인들과 사회적 파트너들을 위한 일련의 권고안을 도출했다.

업계 관리자와의 회담(Meeting Captains of Industry)

전략변화에의 촉구가 있었다. 업계 지도자들 또한 이 부분에서 조치를 취해야

한다는 점을 인식하고 있다. 전담반 회원이며 세계적인 부동산 기업의 전 CEO였던 Cor van Zadelhoff는 ING 그룹 이사회 회장이 업계의 노동시장 고령화와 관련하여 50명의 업계 대표를 초대하여 의견을 교환하는 자리에 의장을 맡았다. 여기에서는 노인 근로자에게 적합한 일자리와 인력관리의 역할 등에 관한 다양한 의견이 교환되었다. 이 회의의 보고서가 나와 있다.

HR 관리자를 위한 회의(Working conference for HR managers)

점점 증가하고 있는 장애보험수혜자수를 점검하는 것이 현재 인사관리정책의 핵심이다. 다양한 연령의 근로자 관리, 근로능력지수, Siemens의 고용가능성(employability)정책과 같은 이슈가 현안이다. 80여명의 HR 관리자들이 전담반과 ING 그룹의 초대를 받아 회의에 참석하였다. 회의토론 주제는 증가하고 있는 장애 노인근로자들의 수를 감소시키는 예방전략과 노인과 고용이라는 측면에서 HR 관리자들의 네트워크 조직 등에 관한 내용이었다. 보고서와 강사의 강의내용을 열람할 수 있다.

"연령의 이점" 회의(Conferance "Advantage of age)

HR 관리자들과 자문관, 정책 입안가들과 과학자들 간의 의견교환의 장이 Vrije Universiteit Amsterdam에 의해 조직되었다. 전담반 반원들과 일부 대학의 과학자들이 강연하였다. 회의 중에 노인인구개발이라는 주제의 Voordeel van leeftijd 제목의 책이 미국인 노인학자인 James Birren에게 전달되었다.

고령자 근로(Working while ageing)

NVR (네덜란드 여성총회)와 함께, 전담반은 퇴직 후의 일이 의미하는 바를 더 면밀히 관찰하고 특히 여성에게 중요한 기본틀이 되는 조건들을 고찰하고자 하였다. Sienie Strikwerda 의 강연을 시작으로 NVR 회원들에 대한 워크샵이 진행되었다. 일부 권고안들은 노인 정책을 조기에 실행할 것과 노인 여성에 의해 제공되는 비공식적 양육을 인정하자는 등의 내용을 담고 있다.

지원- 방법과 도구(Assistance - instruments and methods)

모든 연령대를 위한 단체노동협약(Collective labour agreement for all ages)

전담반은 LBL 전문가센터에 나이와 사회에 사회적 파트너에 대한 권고안 형태로 "단체노동협약지침"을 발간해 줄 것을 요청했다. 이 지침은 동등대우와 비차별고용조건에 초점을 맞추고 있다. 사회적 파트너를 위한 단체노동협약지침에는 지원전략도 포함되어 있다.

고령화 근로자를 위한 정책 스캔(Scan of policies for older employees)

FNV (네덜란드 교역노조의회)는 스캔이 기업의 노인 피용자를 위한 정책을 점검하고 개발하는 도구가 되기를 바라고 있다. FNV는 Utrecht 대학(USBO)에 교역노조원이 사용하게 될 도구 개발을 의뢰하였다. 스캔은 2004년 말 경에 사용가능하게 될 것이다. FNV는 40세 이상의 피용자들을 위한 실제적 정보를 가지고 있다.
www.fnv.nl/40-plus와 www.40plusloonwijzer.nl에서 확인할 수 있다.

모범사례(exemplary functions)

연령 이력(Age Proofing)은 age proof[34] 기능을 수행하기 위해 사용되는 방법이다. AgeProof청은 한 프로젝트를 실행했는데 여기에는 6번의 "모범적 사례"들이 분석되었다. 이 보고서는 나이와 기회에 관한 이론과 실제를 고찰한다. www.ageproof.nl과 www.servicepuntmkb.nl/ouderen.asp를 참조

나이와 기업실적 모델(Age and company performance model)

Cap Gemini는 기업 실적에 나이가 미치는 영향을 산정하기 위한 방법을 개발하고 있다. 이미 한 모델이 기업 테스트에 들어갔다. 이 모델은 2004년 6월까지 완성되어서 도입될 예정이다.

노인 이민자들의 참여(Participation of older immigrants)

FORUM과 MEX-IT Utrecht(다문화 관리 자문관)는 도시를 대상으로 한 안보 프로젝트에 관하여 지역공동체와 작업하였다. 주요 참가자는 특별

34) 고령이 근로에 악영향을 끼치지 않음: 역자주

훈련을 받고 있는 노인 이민자들이다. 이러한 훈련은 정규고용으로 이어질 것으로 전망된다. 보고서가 나와 있다.

요양분야에서의 창업(Self-employment in the care sector)

창업은 소규모 공동체에서 서비스 부족으로부터 초래된 문제들을 해소할 수 있다. North-Brabant 지방에서, Favor는 창업하고 싶어 하는, 즉 45세 이상의 일하고 싶어 하는 여성과 조기퇴직자 15명을 상담하였다. 이 프로젝트에 따르면 노인들은 20대보다 창업 시 더 많은 시간이 필요하다. 보고서가 나와 있다.

고용기회 확대(Exploring future employment opportunities)

커리어 평가는 다음 단계로 가는 최상의 단계이다. 학생노인들과 함께, Haagse Hogeschool은 노인의 커리어를 진작시킬만한 방법을 개발하고 있다. 적절한 교육 모듈이 도출될 것이다. 일부 기관들은 개발과정을 면밀히 주시하고 있다. 과정이 성공적이면 HOVO (학생노인을 위한 고등교육)는 HOVO 기관에 이 교육방식을 적극적으로 배분하게 될 것이다.

긍정적 교육에너지 또는 웃음강사
(Positive energy in education or The laughing teacher)

학교에서의 긍정적 협력은 좋은 대화로 시작된다. Onderwijsraad(교육의회)와 Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (교육부문 노동시장 이사회)와의 공조하에, 전담반은 연령에 상관없이 긍정적 공조에 관한 토론을 개시하는 방법을 개발하였다. 이 방법은 Pieter Hillhorst (De Volkskrant 저널리스트)가 의장을 맡은 "교육에서의 긍정적 에너지"라는 주제회의에 사용되었다. 교사, 학생, 총장, 다른 직종에 있다가 교사가 된 자들과 비교육부분 종사자들이 토의에 참여하였다. 이 회의는 다양한 교사조직을 위한 우선적 권고안을 도출하였다. 이 방법은 타지역에서도 적응될 수 있다. 보고서가 나와 있다.

연령을 고려한 홈케어 HR 정책(Age-conscious HR policy for home care)

인간의 삶은 여러 단계를 거치는데 이는 전담반의 현안 중 하나이다. Brabant 의 두 홈케어 조직은 HR 정책을 기반으로 한 시범정책을 시행하였다.

IVA 지원 프로젝트는 4개월간 지속될 것이다. 2004년 초 프로젝트로부터 도출된 실제적인 경험은 다른 분야의 기관들과 공유될 것이다. 전담반의 이 프로젝트는 홈 케어 총회(National Association of Home Care Organisations)의 감독을 받는다. www.fondsenzw.nl에서 자세한 정보를 확인할 수 있다.

근로여, 안녕(Work-never again)

"근로여, 안녕"이라는 모토아래, Henk Strating Advies는 젊은이와 노인이 지식을 공유하도록 하는 쌍방향 멘터십(mentorship)의 가능성을 연구하였다. 2003년 10월에 출간된 이 보고서는 네덜란드의 타 지역에서 전개된 유사한 이니셔티브에 대한 설명 또한 담고 있다. 매뉴얼이 현재 개발 중에 있다.

실질적인 강사(Practical instructors)

Brabant의 PSW Arbeidsmarktadvies는 실질적인 강사로서 노인의 역할을 다룬 프로그램을 개발하였다. 보고서가 나와 있다.

노인컨설턴트 FNV (네덜란드 교역노조 의회)

(Senior consultant FNV / Dutch Trades Union Congress)

FNV와 NIZW(요양과 복지를 위한 네덜란드 연구소)는 노인 컨설턴트로 노인을 훈련하는 훈련모듈을 개발하였다. 패널 미팅에서는 소중한 정보가 전달되었다. 이 모듈에 관심있는 노인 이민자 조직들과 이미 접촉하였다. 이 조직들은 후속 프로젝트에 포함될 것이다. 노인 컨설턴트에 대한 역량 프로파일은 2004년에 준비될 예정이다.

노인근로자 브로셔(Older employees brochure)

노인시민조직(ANBO)와 Unie KBO는 두 가지의 정보 브로셔를 출간했다. 하나는 50대 이상을 대상으로, 다른 하나는 65세 이상을 대상으로 한다. 총회 회원들 간에 이 브로셔에 대한 요청이 많았다. www.anbo.nl에서 자세한 정보를 확인할 수 있다.

조화(Matching)

노인과 고용(Older people and employment in focus)

이 프로젝트에서, 노인 대행사인 Oudstanding는 훌륭한 전화상담원들을 고용해야하는 사용자들과 열정적인 노인 구직자들을 한자리에 모았다. 일을 시작하기 전에 짧은 훈련을 받는다.

주름이 패이기 시작하다(Wrinkles are in)

이 프로젝트에서, Branch Bureau Mode(의류부문대행사)는 옷가게 판매원으로 일하고 싶어 하는 45세 이상을 찾고 있다. Maastricht 프로젝트에는 고용사무소와 창업조직등과 같은 모든 관련기관들이 포함되어 있다.

웹사이트 CWI- 웹사이트 고용사무소
(Website CWI-Website Employment Office)

CWI(근로와 소득을 위한 중앙기관)와 접촉하여 상당수의 이니셔티브가 도출되었다. 이중 가장 중요한 것은 노인 구직자를 위한 컨텐트를 가진 웹사이트와, 사용자와 노인 구직자간의 중재역할을 위해 지역 CWI가 사용하는 모델이다.
www.werk.nl에 자세한 정보가 있다.

지식관리(Knowledge management)

과학지식 인벤토리(Inventory of scientific knowledge)

제도권 내의 일자리를 제공하기 위해서, 전담반은 Universiteit van Amsterdam에 노인과 고용분야에서 출간된 과학적 연구 간행물의 활용성을 분석해줄 것을 요청했다. 이렇게 하여 Winst komt met de Jaren (연령은 수확이다.)라는 표제의 권고안이 도출되었다.

생산성과 연령(productivity and age)

전담반의 의뢰를 받아, Universiteit van Amsterdam 대학측은 연령과 생산성간의 관계를 연구했다. 평균적으로 생산성은 나이가 들어감에 따라

감소한다. 그러나 노인 피용자들이 젊은 피용자들보다 더 많은 근로 경험을 가지고 있기 때문에 이들은 일반적으로 더 생산적이다. (경험이라는 효과는 나이라는 효과를 압도한다.) 연구자들은 노인 피용자만을 대상으로 하여 생산성을 증가시킬 수 있는 더욱 효과적인 훈련을 요청하였고 교육수준이 낮은 노인 피용자들은 중도하차의 위험이 높은 만큼 특별한 주의를 요구했다. 보고서가 나와 있다.

노인과 창업(Older people and entrepreneurship)

많은 노인들에게, 창업은 근로하는 삶에 대한 가치있는 연장이었다. 그러나 B&A Group Amsterdam이 수행한 조사에 따르면 코치들은 45세 이상의 창업을 특별대상으로 간주하고 있지 않기 때문에 노인들은 충분한 지원을 받지 못하는 것으로 파악되었다. B&A는 상공회의소가 창업자들에게 제공하는 서비스 외에도 국가적인 차원에서의 지원시스템을 요청하고 있다.

감정 연구(Exploring emotions)

네덜란드인들은 실제로 계속해서 일하고 싶어 한다. 그리고 노인 피용자들은 향후 개발기회나, 일의 만족도 및 일 성취도등에서 발언권을 갖고 싶어 한다. 이것은 리서치 기관인 Tangram and Sign of the Times가 조기퇴직 후의 연장근로분야를 조사한 결과이다.

이 연구결과는 De beleving van werk en ouder worden (어떻게 근로와 노령을 경험하는가)라는 표제하에 과학 보고서에 수록되었다. 이것은 CD-ROM으로도 발간되었다. 이 연구는 근로지속에 관한 커뮤니케이션의 시발점을 제시한다.

온도계(Thermometer)

의견(Opinions)은 경제기후에 대해 민감하게 나타난다. 근로지속이라는 아이디어는 불황과 실직이 증가하는 때에 그다지 달갑지 않다. 전담반의 의뢰를 받아 네덜란드 인구통계 연구소는 네덜란드 사회의 온도를 측정했다. De verborgen waarde van de oudere werknemer (노인피용자라는 숨겨진 가치)라는 표제의 보고서에 이 진단을 실었다.

노인 피용자의 건강과 고용가능성(Health and employability of older employees)

노인피용자들이 종종 허약하기 때문에 결근한다는 통념은 잘못되었다. 40세에서 65세 사이의 피용자 결근은 일반적인 통념보다 훨씬 덜 발생한다. 이것은 노인피용자의 건강과 고용가능성을 점검하고 새로운 예방조치를 창출한다는 목적을 가진 TNO Arbeid 보고서에 보고된 내용이다.
Finnish Work Ability Index(피니쉬 근로능력지수)와 같은 이니셔티브외에도 이 보고서는 Siemens Netherlands와 Groningen시의 환경사무소로의 실질적인 사례들을 토의하고 있다. 토의결과는 내부건강관리에 관한 변화하는 의견들을 고찰하고 있다.

재정 인센티브(Financial incentives)

전담반은 재정적인 이유가 조기퇴직을 연기하는 원인이 되는지를 판단하기를 원했다. 일부 기관들이 이 주제를 연구하였다. CPB (경제정책분석을 위한 네덜란드국)은 노인 피용자를 위한 정액 소득세의 의미를 평가했다. 연구기관인 Nyfer는 추가적인 문학연구를 재정인센티브에 대한 추가연구를 수행했다. Universiteit van Amsterdam은 나이와 관련한 세제 시스템을 개발했다. 부분연금과 선연금(pre-pension scheme)제도를 직장제도와 통합하는 것 등이 옵션이다. 보너스도 옵션대상이다. 유럽협정은 교육수준이 낮은 자들에게 세금감면을 제공한다. 보고서는 발간될 예정이다.

전문성(Expertise)

전담반은 학계의 과학자들을 초대하여 근로를 지속하도록 사람들을 어떻게 고취시킬지에 관해 토의하였다. Utrecht 대학 부총장이 의장을 맡은 이 회의에서 과학자들은 조속한 해결을 필요로 하는 문제들에 대해 토론하였다. 과학자들의 해결책과 권고안은 브로셔 Met Kennis van Zaken (전문성)에 설명되어 있다.

지역의회에서의 퇴직 후 근로(Working after retirement in local councils)

시간제 근로와 부분 연금 그리고 직장 내에서의 인정. 이러한 요소들은 지역의회공무원들이 퇴직 후의 근로에 더욱 관심을 갖도록 하는 전제조건들이다. 돈만이 유일한 인센티브는 아니다. 17명의 지방의회 피용자들이

이 연구에 참여했다. 이 연구는 A&O 지방의회 기금과 전담반이 조직하였다. 보고서가 나와 있다.

고령화와 노령지급(Ageing and old-age provisions)

국가는 퇴직연령이 높아질수록 더 혜택을 받게 될 것이다. 이 측면에서 2003년에 200억 유로가 더 절약될 수도 있었다고 산정되었다. Vrije Universiteit Amsterdam의 계량경제학분야의 학생들이 조기퇴직과 연금이전 제도에 관한 거시 경제적 효과를 주제로 보고서를 작성했다. 이 보고서는 연금수급자 연합 NVOG가 의뢰하였다. 이 연구는 퇴직연령을 66, 67, 70세로 상향조정하면서 조기퇴직과 선연금(pre-pension) 제도의 폐지를 전제로 하였다.

외국과의 교류(Exchange with other countries)

독일(Germany)

사회고용부와 함께, 전담반은 본에서 2003년 5월 19일-20일에 독일 고용부와의 회담을 조직하였다. 회담동안에, 노인과 고용부분에서의 독일 이니셔티브가 제시되었고 공조가능성을 탐구하였다. 보고서가 나와 있다.

2003년 6월 27일에, 전담반은 기술산업분야의 독일 사용자들의 회의에 참석하였다. 이 회의는 노인과 고용관련 프로젝트의 결과를 발표하기 위해 조직되었다. "Fachtagung VDMA - wie aus Risiken Chancen werden" (독일기술산업총회의 전문가회의-위험이 어떻게 가능성으로 변모하였는가)에 관한 보고서가 나와 있다.

WHO와 공조하여, 그리고 TNO Arbeid에 의한 프로젝트에 맞추어 전담반과 일부 독일기관들은 독일의 스파도시 Bad Pyrmont시에서 예방과 건강에 관한 회의를 개최하였다. 피용자의 건강을 유지하는데 있어서 보험회사들과 연금기금이 하는 역할에 대해 많은 관심이 쏟아졌다. 사례연구 "골다공증과 고용" 역시 토의되었다. 네덜란드 골다공증협회는 이 현안에 관한 WHO 브로셔의 번역물을 제출했다. 보고서가 나와 있다.

영국(United Kingdom)

영국정부기관인 긍정적 고령화(Age Positive)는 인구통계적 개발분야에서 활발한 활동을 펼치고 있다. Age Positive는 정보를 제공하고 이니셔티브, 재정적 이니셔티브, 벤치마크와 경향보고서, 조치들을 개발하는데 이는 네덜란드에서도 유용할 수 있는 것들이다. Age Positive에 대한 전담반의 보고서는 전담반 웹사이트에서 확인할 수 있다.

나이에 관한 런던 사용자 포럼(Employers Forum on Age)은 나이 관련 전담반은 네덜란드에서 이 목록의 사용에 관하여 사용자포럼인사정책에 관한 인식을 개선할 수 있도록 하는 목록들을 수집하였다. 과 의견교환 중에 있다.

일부 유럽국가들에서의 고령화와 근로라는 공공정책은 캠브리지 국제심포지움의 주안점이었다. 전담반은 네덜란드대표단을 파견했다. 보고서가 나와 있다.

일본(Japan)

전세계에서 가장 고령화된 사회인 일본으로의 학술 여행에서 깨달은 바들이 많았다. 일본에서, 근로를 지속하는 것은 건강하고 역동적인 삶을 유지하는 수단으로 여겨졌다. 일본정보는 이를 촉진하는 역할을 하고 있으며 이른바 실버인적자원센터(Silver Human-Resource Center)에서 퇴직자들을 위한 일자리를 조성하고 노인집단의 창업을 장려하고 있다. 보고서가 나와 있다.

벨기에(Belgium)

전담반은 노인과 고용 현안 및 연령차별철폐 법안 도입에 관한 브뤼셀 회의에 참석하였다. 벨기에 중앙정부의 공무원들은 네덜란드사회고용부(SZW)에 답방하였다.

네덜란드의 사회경제의회와 벨기에 유관기관은 취약한 집단(vulnerable groups)의 고용 프로파일에 관한 워크숍을 조직하였다. Frans van Leijnse (네덜란드 사회민주당 의원), Wouter Vlasblom (네덜란드의 Siemens HR 디렉터)와 Christine van Rillaer (VDAB, 벨기에 사회경제의회)가 참여한 가운데 이 워크숍은 노동시장정책분야에서 네덜란드와 벨기에 활동가들 간에 의미있는 토론을 도출했다.

유럽(Europe)

일부 유럽연합 회원국가의 사용자 연합은 인구통계적 개발현안에 대하여 함께 작업하고 있다. 이 결과가 베를린에서 열렸던 ProAge[35] 회의로 구현되었다.

후속회의도 계획되었다. AWVN(네덜란드 사용자 연합)은 네덜란드사례를 담은 발간물을 출간했다. www.awvn.nl과 www.pro-age.com에서 자세한 정보를 확인할 수 있다.

좋은 관행(Good practices)

좋은 관행부분 Cum I'Oude 상(Cum I'Oude award for good practices)

나이를 고려한 HR정책은 인정을 받았다. HR 정책 노동네덜란드 연합회는 모범이 되는 사례 수십 개를 선별하여 분석하였다.

Groningen의 Milieudienst (환경서비스부서)가 최초로 Cum I'Oude 상을 수상하였다. www.cumloude.nl에 자세한 정보를 확인할 수 있다.

IT에서의 모범적 사례(Good practices in IT)

노인과 정보기술팀이 수상하였다. 일부 IT 전문가 집단이 IT와 나이라는 분야에서의 모범적 사례들을 선별하였다. 구체적인 사례를 실은 브로셔가 출간되었다.

노인문제를 무력화시킨 전설(The myth og the grey matter emasculated)

노인들은 IT 제품이 사용자 친화적이며 자신의 필요에 적합하면 IT제품에 관심을 갖는다. 마케팅과 광고 분야가 노인 소비자에게 적절하게 접근하고 노인 소비자들의 가치를 올바르게 산정한다면 IT 분야는 매년 5억 유로 이상을 벌 수 있다. 연구기관 Motivaction은 De mythe van de grijze massa ontkracht (노인현안을 무력화시킨 전설)라는 이름의 IT 노인 시장의 경제적 잠재력에 관한 보고서를 발간할 것이다.

35) 고령화 지지: 역자주

언론속의 노인(Older people in the media)

꿈의 공장(Dream factory)

바람, 기대, 변화. De Droomfabric (8개의 에피소드)라는 텔레비젼 시리즈물에서 남자와 여자는 학업, 일, 사랑에서 이들이 내렸던 선택과 이 선택이 자신들의 삶에 어떠한 영형을 끼쳤는지를 이야기한다. 자신의 삶에 전환점을 만들고 싶은 사람들을 위한 라디오 프로그램, 웹사이트, 워크북 등도 있다. www.rvu.nl에서 자세한 정보를 확인할 수 있다.

노인 이민자에 관한 다큐멘터리(Documentary about older immigrants)

Utrecht의 Fatusch 프로덕션은 퇴직 이후의 근로에 관한 토론의 일환으로써 노인 이민자 입장에 관한 다큐멘터리를 제작하였다. 다큐멘터리 Kleurrijk Grijs (화려한 노인)는 전담반이 기획한 정보회의와 토론에서 사용된다. 일부 지역방송사가 2004년에 이 다큐멘터리를 방영할 예정이다.

다큐멘터리 각본 경쟁(Documentary script competition)

Race tegen de klok (시간을 거스르는 경주)는 젊은 세대들에 대해 노인과 고용을 가장 잘 대변한 각본이었다. 카타르시스 프로덕션이 기획한 이 각본경합은 암스테르담국제 다큐멘터리 페스티벌(IDFA)의 일환이었다. 수상작은 Paul de Bont Producties가 제작하여 2004년 NCRV 방송사를 통해 방영될 것이다.

시간속의 아름다움(Beauty in time)

노인과 고용이 암스테르담 국제 다큐멘터리 페스티벌에서 상영한 주제. Wisselende perspectiven (변화하는 시각, 2002)와 Schoonheid in tijd (시간속의 아름다움, 2003)은 종종 영화에서는 그려지지 않는 사실적인 모습을 담았다. 고령화되는 것에 관한 언론과 문화조직의 역할에 대한 토론이 시작되었다. 보고서가 나와 있다.

만화와 사진속에서의 노인(Older people in cartoons and photographs)

소외, 외부인, 지친.

노인에 대한 초상은 현실을 잘 반영하고 있지 못하다. 그리고 이런 모습은 노인이 스스로를 바라보는 모습도 아니다. 사진작가 Peter Oey와 Chris Pennarts는 여러 산업에서 다양한 역할을 역동적으로 수행하고 있는 일터 속 노인들의 모습을 그리며 사진작업을 하고 있다. 예를 들어, 젊은이들을 훈련하고 지도하는 모습 등이 그려진다. 사진들은 전담반의 최종회의에 전시되었고 현재는 출판된 상태이다. 사진의 다채로움과 마찬가지로 Aber-Yes가 수집한 만화도 그러하다. www.demin.biz에 자세한 정보를 확인할 수 있다.

언론과의 공개토론(Open consultation with the media)

언론과 광고, 마케팅은 노인에 대한 인식에 영향을 미친다. 언론, 광고, 마케팅 분야의 주요인물과의 대화에서, 전담반은 방송의 청중, 프로그램과 HR 전략에서의 더 넓은 나이 폭을 고려할 것을 호소하였다. 보고서가 나와 있다.

미니회담 핵심 언론인물(Mini-conference key media figures)

언론과의 공개토론 이후에, 노인과 근로라는 주제는 프로그램 제작자 Aad van den Hevel, 마케팅 전문가 Roland van Kralingen와 커뮤니케이션 과학자 Anne van der Meiden과의 미니 회담에도 토의되었다. 프로그램과 캠페인에 관한 아이디어들이 풍성했다. 이를테면 대중언론 홍보인 "젊음을 유지하고 계속 일하라"등이나 언론의 넓은 나이 폭에 관한 언론 회의 등과 같은 아이디어가 그것이다. 보고서가 나와 있다.

활력있는 노년(Active ageing)

Greenwish

전담반은 노인들에게 자연과 환경분야, 특히 세대간 분야에서 자신의 생각과 꿈을 실현시키도록 고취하는 Greenwish 프로젝트를 재정적으로 지원하였다. www.greenwish.nl.에 정보가 나와 있다.

Sesame Academy

Maryland 대학의 고령화에 관한 리더십 센터를 사례로 사용하여, 네덜란드 플랫폼 노인과 유럽은 Sesame Academy 프로젝트를 시작하였다. 갓 퇴직한 실무진은 비영리기관에서의 근로를 준비하도록 하는 12주의 훈련과정에 참여할 수 있다. 이러한 자격요건을 통해 관리자, 자문관과 지도자들은 케어와 서비스기관의 품질향상을 목적하고 있다. www.npoe.nl에서 자세한 정보를 확인할 수 있다.

Mantelzorg

비공시적 케어(Informal care)

전담반은 비공식적 간호에 급여를 지급하도록 하는 가능성에 대해 전문가들과의 대화에 참여하였다. 이를테면, Landelijke Organisatie Thuisverzorgers (LOT: 가족간호연합), Xzorg, Steyboybteb Nabtekzirg (자원봉사지원센터), Nederlandse Gezinsraad (네덜란드가족의회)와 SCP (네덜란드사회문화기획사무소)등과의 대화에 참여하였다.

전문가들은 자원봉사자의 절반인 650,000명 정도가 45세에서부터 65세 사이의 사람들이기 때문에 더욱 정책 및 실질적 지원이 필요하다고 지적했다. 보고서가 나와 있다.

2003년 최종보고서 첨부 보고서

노인과 고용 전담반(Taskforce Older People and Employment), P.O.Box 90405, 2509 LK 헤이그