

Active Aging, Successful Aging 또 하나의 시작, 활기찬 노후!

제8차('07-2차)노인일자리전문가포럼

□제1주제 - 고령자고용 장애요인 분석 - 노동정책을 중심으로

▣일시 : 2007. 11. 22(목) / 16:00 ~ 18:00

▣장소 : 한국노인인력개발원 지하교육장

▣주최 : 한국노인인력개발원

행 / 사 / 일 / 정

- 16:00-16:10 **포럼목적, 발표자 및 토론자 소개**
좌장 : 변 재 관 원장 (한국노인인력개발원)
- 16:10-16:30 **주제발표**
오 민 흥 박사 (한국고용정보원)
- 16:30-16:45 **지정토론 1**
장 지 연 연구위원 (한국노동연구원)
- 16:45-17:00 **지정토론 2**
안 정 신 교수 (부산대)
- 17:00-17:15 **지정토론 3**
손 유 미 연구위원 (한국직업능력개발원)
- 17:15-17:30 **지정토론 4**
이 문 국 교수 (안산공대)
- 17:30-17:45 **지정토론 5**
송 화 진 과장 (서울시중앙고령자취업알선센터)
- 17:45-18:00 **질의응답 및 폐회**
좌장 : 변 재 관 원장 (한국노인인력개발원)

I. 서론

- 급속한 경제성장을 이루었던 우리나라는 2000년대 들어 저성장, 양극화, 고령화 등 사회 구조적인 과제들에 직면하고 있음. 특히 인구구조의 고령화는 일찍이 서구 선진국에서 경험한 것과는 비교할 수 없을 만큼 빠르게 진행된다는 데 그 심각성이 있음.
- 인구의 고령화가 소득증가와 의료기술의 발전에 힘입어 평균연령 상승의 형태로만 나타난다면, 고령화에 따른 사회경제적 문제는 그다지 심각하지 않을 수 있음.
- 하지만 우리나라의 경우처럼 평균수명 연장이 출산율의 감소와 더불어 나타나는 인구고령화는 생산가능인구의 감소, 복지비용상승과 같은 직접적인 문제뿐만 아니라 저축률감소와 생산성의 하락과 같은 간접적인 경제문제 또한 유발할 수 있음.
 - 고령자를 위한 사회안전망의 미비는 고령자 부양부담을 세대 간으로 이전시킴으로써, 소득계층 간의 분배구조를 악화시킬 수 있다는 주장도 제기됨(전병유 외, 2006)
- 인구고령화 문제를 완화할 방안으로 제시되는 고령자 복지정책 활성화는 단기적으로 유효할 것으로 보임. 하지만 이러한 정책해법은 고령자 계층이 지속적으로 증가하는 경우, 복지비용을 충원하기 위한 비고령자 계층의 부담을 가중 시킬 것임.
- 따라서 고령화 문제에 대한 보다 효과적인 방안으로 제시되는 것이

고령자로 하여금 일할 수 있는 여건을 조성하고 일자리 창출을 지원하는 적극적 고령화(active ageing)정책임.

- “근로는 최선의 복지”라는 명제가 우리나라 고령자 정책의 근간이 될 때, 향후 인구고령화의 심화로 인한 사회·경제문제는 다소 완화될 수 있을 것임.
- 본 연구는 인구고령화에 따른 사회·경제문제의 해법으로서 노동시장 정책 중 고령자고용 장애요인에 대한 검토와 그에 따른 정책적 시사점을 제공하는데 그 목적이 있음.

II. 고령근로자 은퇴시기 결정과 의무정년제

1. 인구고령화

- 우리나라의 고령화 추세는 매우 급속하게 진행되고 있으며, 2030년에는 55세 이상의 고령자가 전체 인구의 약 40%를 차지할 것으로 추계되고 있음.
 - 급속한 고령화 사회로의 이행에 따라 생산가능인구 가운데 고령자가 차지하는 비율 및 노동인구의 평균 연령도 급속하게 상승할 것으로 예상됨(장지연, 2002).
- 우리나라에서 진행되고 있는 인구고령화는 저출산으로 인한 고령화와 의료기술 및 생활수준의 개선에 의한 고령층의 생명연장에 기인함.
- 여기서 저출산으로 인한 인구고령화는 노동력의 고령화에 따른 생산성 하락과 직접적인 관련이 있으며, 저출산 및 생활수준의 개선으로 인한 고령화는 고령자부양부담의 가중이라는 우려를 야기하고 있음.
- 일본의 경우 2010대에 노동력이 20%까지 줄어들 것이란 전망과 함께 노동력 숙련정도의 급격한 하락 및 국가연금체계가 심각한 문제에 봉착할 것으로 예측함(Economist, 2007).
 - 일본의 연금체계는 현재 4명의 근로자가 1명의 고령은퇴자를 부양하는 것으로 나타난 일본의 연금체계는 2030년에 이르러 고령은퇴자당 2명의 근로자가 부양부담을 가질 것으로 전망됨.

- 하지만 인구고령화로 발생할 수 있는 경제문제, 특히 노동시장 문제는 노동시장 정책적 시각에서 해법을 찾을 때 효율적인 결론을 얻을 수 있음.
 - “최선의 복지는 근로”라는 말은 특정연령집단이 아닌 전 연령대별로 범용하게 다뤄져야 할 것임.
 - 인구감소에 따른 노동시장 문제의 주요해법의 핵심은 근로 연장을 가능하게 하는 시스템(system or institution) 구축에 있음.
 - 이러한 점에서 볼 때 의무정년제는 근로자로 하여금 특정연령까지 근로를 할 수 있게 하는 순기능뿐만 아니라 그 이면에 해당 연령에 강제적 노동시장 퇴출의 근거를 제공하는 역기능 또한 가지고 있음을 제고해야 할 것임.
 - 또한 연공형 임금제는 사업주의 고령자고용부담을 가중시키는 역할을 하므로 좀 더 유연한 임금체계의 도입이 시급함.
 - 근로자와 퇴직자의 비율을 안정화하기 위해서 현재 노동시장에 참여하고 있는 고령근로자의 근로연장 뿐만 아니라 근로의사가 있으나 외부노동시장에 있는 여성, 청년층을 내부노동시장에 유입시키는 노력도 필수적임.
 - 이주근로자의 유입도 단기적 (인구고령화에 따른) 노동력 부족 문제를 해결할 수 있는 대안이 될 수 있음.
 - 본 장에서는 인구고령화에 따른 노동시장 문제 중 고령근로자의 근로연장에 따른 근로자·퇴직자 비율의 안정화에 대해 중점적으로 논

의하고자 함. 특히 의무퇴직연령제의 폐지가 고령근로자의 근로연장에 미칠 수 있는 영향을 중심으로 살펴보고자 함.

2. 학력별 생애주기 임금수준의 변화

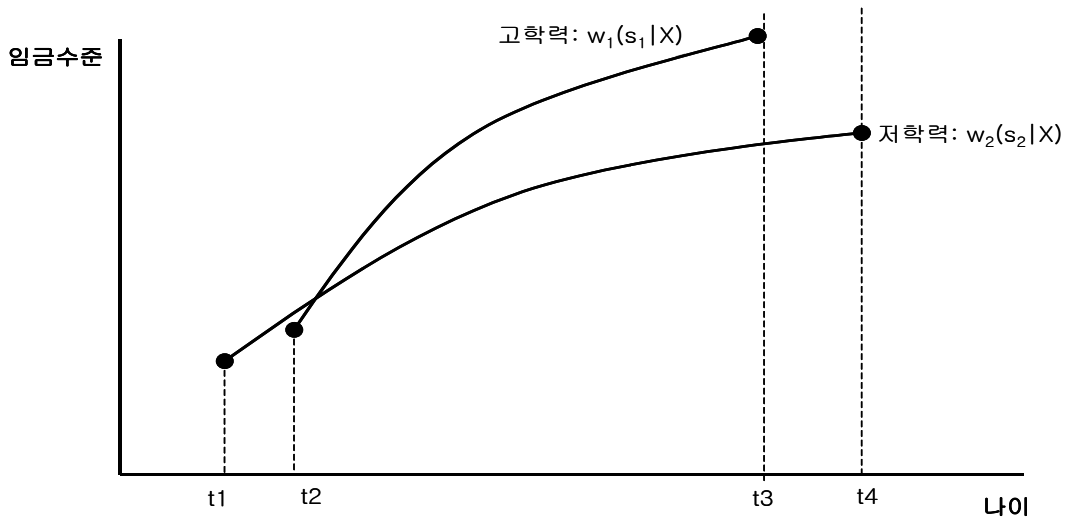
- 인구고령화 문제를 고려할 때 고령자부양부담의 논의가 지속적으로 제기되고 있음.
- 하지만 현재의 부양부담 논의는 연령대별 교육수준의 변화에 따른 임금수준 변화를 고려하지 않은 것으로 보이며, 이는 결과적으로 부양부담 산정의 과대추정(overestimation) 문제를 야기할 수 있음.
 - 우리나라에서 전후 1955년 이후 출생한 베이비붐 세대(현재 준고령자 이상)와 그 이전 세대(현재 고령자 이상)의 가장 큰 특성 중 하나는 교육정도의 차이로 볼 수 있음.
 - 따라서 현재의 고령자는 향후 고령층으로 진입할 준고령자 혹은 그 이하의 연령층 간의 노동시장에서의 행태는 다를 수 있음.
 - 현재의 고령층에 속한 고학력자는 노동시장에 있을 당시 보다 높은 학력프리미엄을 받았을 것임에 반해, 고학력층이 상대적으로 많은 베이비붐 세대의 세대 내 학력프리미엄은 상대적으로 낮을 것으로 추정됨.
- 다음의 [그림 2-1]은 생애주기별 임금수준의 학력별 차이를 나타냄.
 - 저학력자는 정규교육 이후 노동시장에 진입(t_1)하여 상대적으로 적은 임금을 받는 반면, 고학력자는 졸업 이후 저학력자보다 늦게 노동시장에 진입하지만 임금수준은 저학력자에 비해 상대적으로 높음.

- 이러한 임금수준의 학력별 격차는 세대 내 학력수준별 비중에 따라 결정됨.
- 가령, 1960년도 30세 근로자의 교육수준 분포는 2000년도 30세 근로자의 분포와 상이하게 나타나는데, 고학력자 비중이 낮은 1960년도의 고학력자의 노동력에 대한 상대가치는 2000년도의 고학력자에 비해 비교적 높을 것으로 추론할 수 있음.
- 학력별 임금수준의 갭이 클수록 각 코호트의 퇴직연령에 대한 의사결정이 상이할 수 있는데, 고학력자의 임금 프리미엄이 충분히 높다면 고학력자는 비교적 빨리 은퇴 결정을 할 것임.
- t_3 과 t_4 간의 “은퇴시기 갭”은 고학력자의 임금프리미엄의 함수로 나타낼 수 있음. 즉, 은퇴시기 갭($g = t_4 - t_3$)은 다음과 같이 나타낼 수 있음.

$$g = f\left(\int_{t_2}^{t_3} w_2(t)dt - \int_{t_1}^{t_4} w_1(t)dt\right) \quad (\text{식. 1})$$

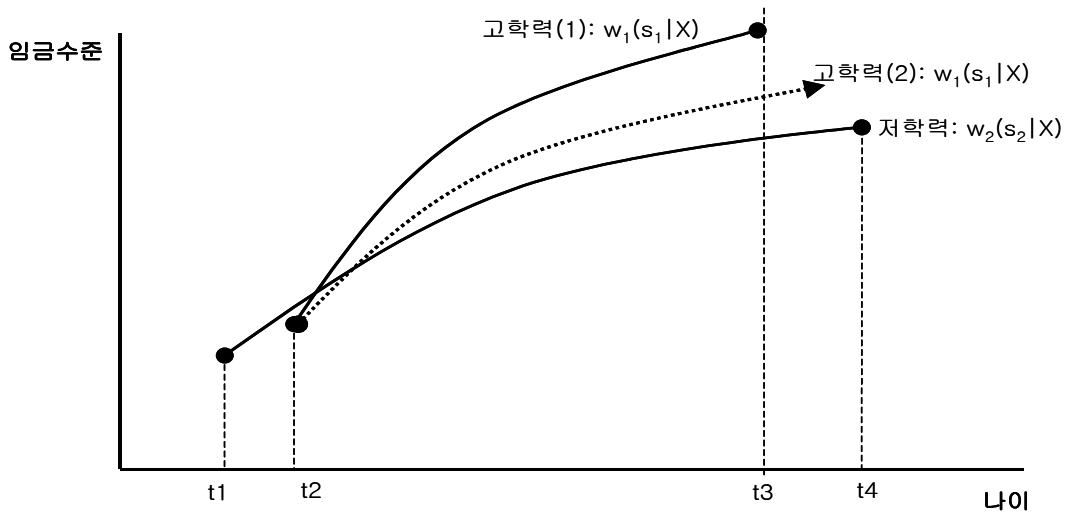
여기서 w_1 과 w_2 는 각각 고학력자와 저학력자의 임금함수임.

[그림 2-1] 학력별 생애주기 임금수준 변화 I



- 하지만 고학력자 비중이 높아짐에 따라 고학력에 대한 임금프리미엄은 낮아질 것이고, 이에 따라 임금함수가 변할 것임. 또한 임금함수의 변화는 [그림 2-2]와 같이 고학력자와 저학력자간의 은퇴시기 갭(g)을 변화시킴.
- [그림 2-2]에서 고학력자 비중의 증가에 따른 임금함수의 변화는 고학력(1) 임금함수에서의 고학력(2)로의 변화로 표현 가능하며,
- 임금함수의 변화는 고학력(2) 임금함수처럼 은퇴시기를 연장하는 효과를 가짐.
- 물론 임금함수의 동태적 변화(dynamic movement)는 저학력층에도 적용할 수 있으나, 저학력층의 임금함수 변화는 고학력층의 변화분에 비해 상대적으로 적으므로 본고에서는 논의의 편의상 고정된 것으로 가정함.

[그림 2-2] 학력별 생애주기 임금수준 변화 II

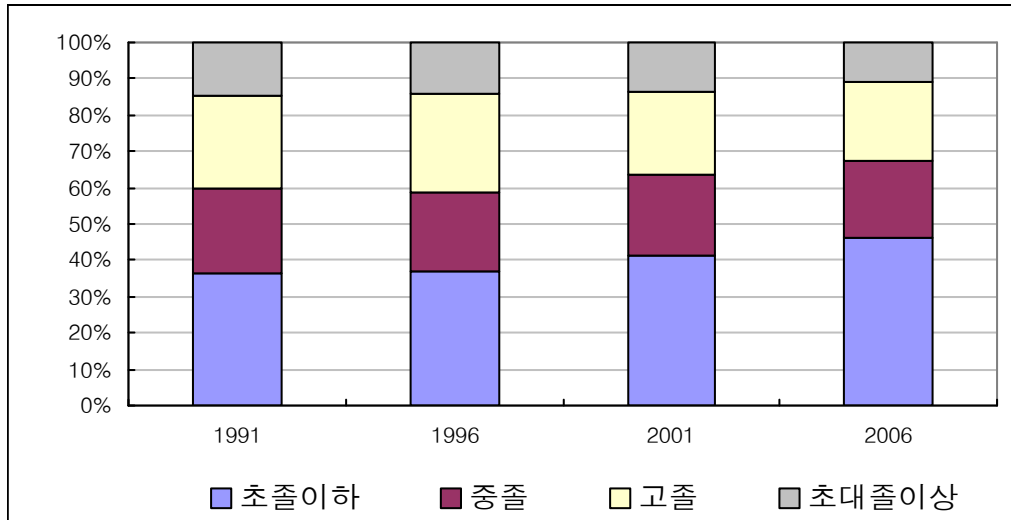


- 이러한 학력별 임금함수의 동학(dynamics)은 인구의 고령화와 함께 변동한 고학력화가 고학력층의 노동시장 이탈시기를 늦춤으로써 고령화에 대한 사회적 부양부담이 완화될 수 있음을 시사함.
 - 따라서 인구고령화의 문제로서 제기되어진 고령자의 사회적 부양부담을 논의할 때, 인구구조 변화와 연동된 교육정도의 변화, 그리고 교육정도의 변화에 따른 은퇴시기의 연장을 고려하지 않는다면 사회적 부양부담의 예측치는 과대평가되기 쉬움.
- 다만 위 모형은 개별 근로자에 의한 은퇴시점 선택이 가능할 때를 가정하므로, 의무퇴직연령이 존재하는 현 제도 하에서 모형의 예측결과가 충분히 나타나지 않을 수 있음. 하지만 이러한 사실은 의무퇴직연령제 폐지의 당위성을 반증한다고 볼 수 있음.

3. 기초분석결과

- 이 절에서는 경제활동조사자료를 이용하여 [그림 2-1]과 [그림 2-2]에 나타난 연령별 학력수준의 변화 추이와 은퇴시기의 분석함.
- [그림 2-3]은 임금근로자를 대상으로 각 연도별 특정연령 집단의 교육정도별 비중을 추적한 결과를 나타냄.
 - 경활자료가 횡단면 자료이나 코호트를 가급적 유지하기 위해 5년 주기별로 연령대를 조정하였음.
 - 1991년에는 45세 이상 49세까지 근로자의 교육정도별 비중을,
 - 1996년에는 50세 이상 54세까지 준고령자의 교육정도별 비중을,
 - 2001년에는 55세 이상 59세까지 고령자의 교육정도별 비중을,
 - 2006년에는 60세 이상 64세까지 고령자의 교육정도별 비중을 나타냄
 - 분석결과는 2장에서 이론적 예측과 유사하게 나타남. 즉, 고학력자의 노동시장 이탈율이 저학력자에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타남.
 - 고졸이상의 학력은 1991년 40.2%에서 2006년 32.6%로 7.6%p 감소 하나, 중졸 이하의 학력은 1991년 59.8%에서 2006년 67.4%로 증가함

[그림 2-3] 학력별 비중의 변화추이



- 그림에도 불구하고 고학력층의 노동시장 이탈율이 낮은 이유는 i) 퇴직시 임금소득 상실에 대한 소득효과가 크거나, ii) 모형의 가정과 달리 근로자에 의한 자발적 은퇴시기 선택보다 제도적 요인에 따른 것으로 보임.

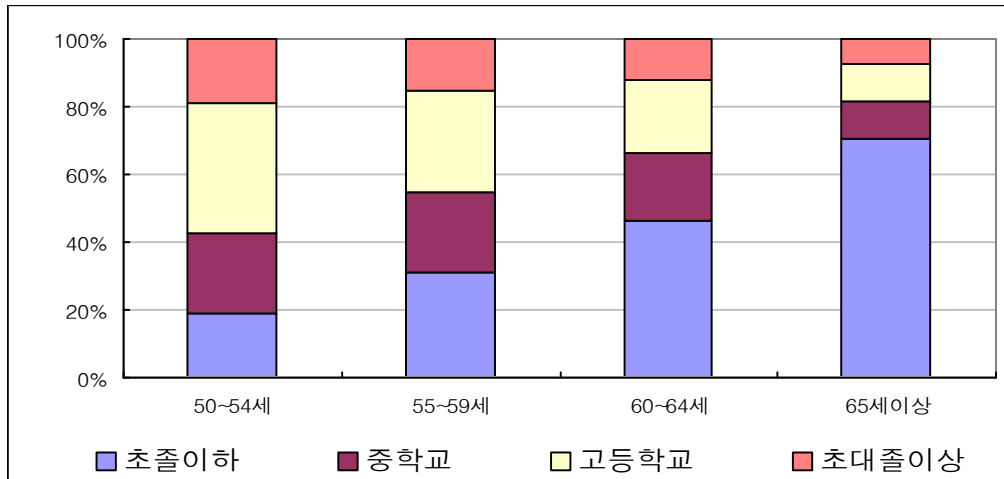
- 하지만 퇴직으로 인한 임금소득 상실에 대한 부(負)의 소득효과는 고학력층의 비중이 높아짐에 따라 퇴직을 지연하는 생애목표소득수준의 변동과 구분되어야 함.

○ 다음의 [그림 2-4]는 2005년 당시 연령대별 교육수준의 비중을 추적한 결과임.

- 초졸 이하의 학력비중이 높은 60세 이상의 고령자에 비해 50세에서 54세의 준고령자는 초졸이하의 비중이 급격히 낮아진 반면, 고졸이상 고학력자의 비중이 상대적으로 증가한 것으로 나타남.

- 분석결과를 바탕으로 2005년 현재 50-54세의 준고령자는 55세 이상 고령자에 비해 퇴직시기가 낮을 것으로 전망됨.

[그림 2-4] 연령대별 교육수준별 비중: 2005년



4. 소결 및 시사점

- 인구고령화에 따른 향후 발생 가능한 사회·경제적 문제를 발굴·분석하고 이의 해결방안을 도출하는 것은 정부의 주요한 정책과제임.
- 인구고령화에 따른 경제 특히 노동시장의 문제는 인구학적 관점 보다 노동시장의 관점에서 바라 볼 때 효율적 결과를 도출할 수 있을 것으로 보임.
- 또한 인구고령화를 비관적으로만 바라본다면 고령화로의 이행과정에 적합한 정책을 발굴하기 어려울 수 있음.

- 이러한 의미에서 인구고령화의 사회적 부양부담에 대한 우려는 다소 과대추정된 것으로 보임.
 - 이러한 주장의 근거로 본고는 2006년 현재 65세 이상 근로자 중 고학력자의 비중이 동기의 준고령자의 비중에 비해 현저히 낮은 사실을 통해 밝힘.
 - 고학력자 비중의 변화는 고학력에 대한 프리미엄을 낮춤으로써 근로자에게 퇴직 시기를 늦추는 효과를 만들.
- 인구고령화에 따른 노동시장문제 최고의 해법이 근로자로 하여금 더 오랫동안 일할 수 있는 환경과 유인을 제공해야 한다는 명제에 기초하여 볼 때, 현재 우리나라에서 인구고령화가 고학력화와 동행한다는 점은 근로자로 하여금 오랫동안 근로할 수 있는 환경을 제공한다는 측면에서 다소 고무적으로 보임.
 - 고령화로 인한 제 문제 중 각종 기금과 관련한 정부재정의 악화, 성장과 노동력 공급의 둔화는 개인의 고용을 촉진함으로써 완화될 수 있음(OECD, 1998)
- 다만 근로정년제가 고령화 사회로 이행하는 우리나라에서 순기능보다 특정연령에 노동시장에서 강제적으로 퇴거해야 하는 근거를 제공하는 역기능을 가지고 있음으로 정년제를 강제적 퇴직이라기보다 최소퇴직연령의 개념으로 재정립할 필요성이 있음.

III. 고령자 노동시장의 특징과 고령자고용촉진장려금의 고령자고용촉진 효과

- 1991년부터 고령자 고용촉진법에 따라 정부는 일정한 기준을 이상의 고령자를 채용하는 사업체에 대하여 고령자다수고용촉진장려금(이하 고용촉진장려금)을 지원해 왔음.
- 고용촉진장려금은 고령층 일자리를 늘리기 위한 수단이지만, 과연 장려금이 고령자 고용에 순효과를 미쳤는가에 대한 연구결과들은 분명치 않았음.
- 고용촉진장려금의 지원기준율은 2004년 1분기까지 업종별로 6%수준으로 동일하게 적용되었으나, 2004년 2분기부터 업종의 고령자 고용 특성에 따라 차등하게 적용되었음.
 - 제조업 4%, 부동산업 42%, 사업서비스업 17%, 기타업종 7%.
- 이러한 변화는 제조업을 제외한 타 업종에서 고령자 지원기준율을 상향 적용한 것이므로, 결과적으로 고령자의 고용에 부정적인 영향을 미칠 수 있었음.
- 본장에서는 고용촉진장려금이 고령자 고용에 순효과를 미쳤는가를 직접적으로 다루기보다, 2004년 개정된 고용촉진장려금의 지원기준율 변경이 고령자 고용에 총량적으로 어떤 효과를 미쳤는가를 분석함으로써 장려금이 고령자 노동시장에 미치는 시사점을 살펴보고자 함.

1. 고령자 노동시장의 특징

- 우리나라 고령자 노동시장의 특징은 고령층 노동력의 양적 증가와 부족한 일자리로 요약될 수 있음.
- 출산율의 감소와 노동인구의 고령화에 따라 15세 이상 생산가능인구 중 55세 이상 고령자가 차지하는 비중은 지난 25년간 크게 급증함 (<표 3.1> 참조).
 - 55세 이상 고령자의 비중은 1982년에서 2006년 사이에 7.4%p 증가했으나, 같은 기간 동안 15-29세 사이의 청년층 인구의 비중은 15.7%p 하락한 것으로 나타남.
 - 이는 출산율의 감소가 고령층의 증가보다 빠르게 나타났음을 의미함.

<표 3-1> 15세 이상 생산가능인구 중 고령자 비중의 추이

(단위: 천명, %)

	15세 이상 인구		15세-29세 인구		30-54세 인구		55세 이상 인구	
	수	%	수	%	수	%	수	%
1982	25,638	100.0	10,525	41.1	10,986	42.9	4,127	16.1
1985	27,553	100.0	11,242	40.8	11,948	43.4	4,363	15.8
1990	30,887	100.0	11,531	37.3	14,024	45.4	5,332	17.3
1995	33,659	100.0	11,734	34.9	15,852	47.1	6,073	18.0
2000	36,186	100.0	11,243	31.1	17,724	49.0	7,219	19.9
2006	38,762	100.0	9,843	25.4	19,814	51.1	9,105	23.5

자료: 통계청, 경제활동인구조사

- <표 3-2>는 취업자 중 55세 이상 고령자의 비중을 나타내는데, 고령

총 인구의 증가에 따라 고령층 경제활동인구도 늘어나고 있음.

- 2006년 현재 전체 취업자 중에서 55세 이상 고령자의 비중은 약 17.4%를 차지함. 이러한 비중은 2000년 15.2%에서 2006년 17.4%로 점진적으로 증가함.
- 성별 55세 이상 고령자의 비중은 동기간 남성이 여성에 비해 증가속도가 빠르게 나타남.

<표 3-2> 성별 취업자 중 55세 이상 고령자의 비중

(단위: 천명, %)

	전체			남성			여성		
	전체 취업자	55세 이상	고령자 비중	전체 취업자	55세 이상	고령자 비중	전체 취업자	55세 이상	고령자 비중
2000	21,156	3,210	15.2	12,387	1,779	14.4	8,769	1,431	16.3
2001	21,572	3,327	15.4	12,581	1,867	14.8	8,991	1,460	16.2
2002	22,169	3,507	15.8	12,944	2,007	15.5	9,225	1,499	16.2
2003	22,139	3,481	15.7	13,031	2,018	15.5	9,108	1,464	16.1
2004	22,557	3,663	16.2	13,193	2,130	16.1	9,364	1,532	16.4
2005	22,856	3,850	16.8	13,330	2,255	16.9	9,526	1,595	16.7
2006	23,151	4,025	17.4	13,444	2,357	17.5	9,706	1,668	17.2

자료: 통계청, 경제활동인구조사

- <표 3-3>에 의하면 실업자 중 고령자 비중도 빠르게 증가하는 것으로 나타남. 2001년에서 2006년까지 실업자 중에서 고령자 비중은 6.5%에서 8.8%로 증가함.
- 남성 실업자 중 고령남성의 비중은 7.8%에서 10.8% 증가하였고, 여성 실업자 중 고령자 비중은 3.6%에서 5.1%로 증가하여 성별 고

령자의 증가속도는 유사하게 나타남.

<표 3-3> 실업자 중에서 고령자의 비중

(단위: 1000명, %)

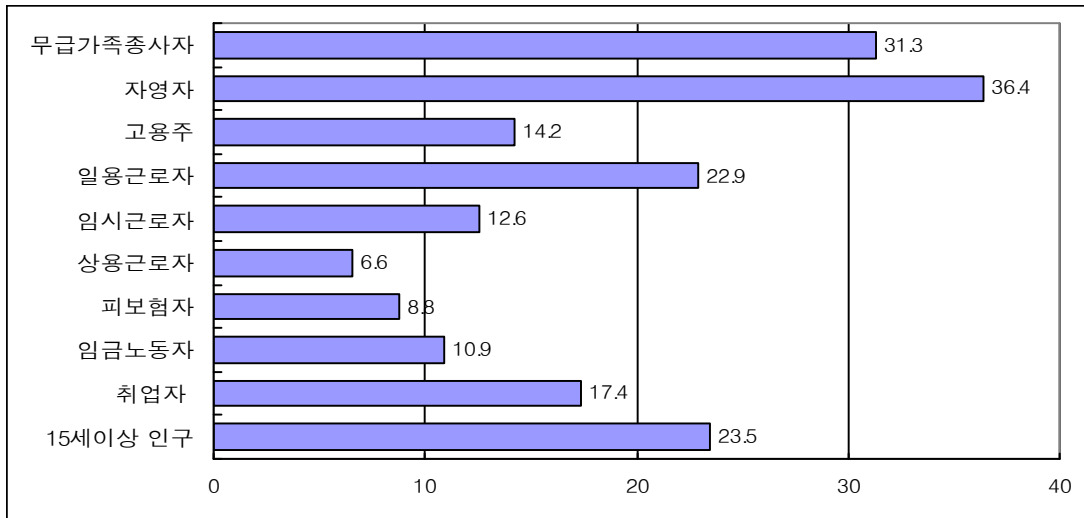
	전체			남성			여성		
	전체 실업자	55세 이상	고령자 비중	전체 실업자	55세 이상	고령자 비중	전체 실업자	55세 이상	고령자 비중
2001	899	58	6.5	591	46	7.8	308	11	3.6
2002	752	48	6.4	491	37	7.5	261	11	4.2
2003	818	55	6.7	508	41	8.1	310	14	4.4
2004	860	64	7.5	534	48	8.9	326	17	5.1
2005	887	75	8.4	553	56	10.2	334	19	5.5
2006	827	73	8.8	533	58	10.8	294	15	5.1

자료: 통계청, 경제활동인구조사

- 하지만 55세 이상 고령자들의 일자리는 고령인구의 증가추세에 비해 부족한 상태임([그림 3-1] 참조).
 - 고령자는 15세 이상 생산가능인구의 23.5%를 차지하지만, 취업자의 17.4%, 임금근로자의 10.9%, 고용보험 피보험자의 8.8%를 차지하고 있음. 이는 고령인구의 증가추세에 비해 고령자의 일자리가 부족하다는 것을 보여줌.
- 동시에 고령취업자의 종사상 지위도 노동시장에서 상대적으로 낮은 지위를 점하고 있는 것으로 나타남.
 - 고령자는 고용주의 14.2%, 자영업자의 36.4%, 무급가족종사자의 31.3%, 상용근로자의 6.6%, 임시근로자의 12.6%, 일용근로자의 22.9%를 차지함.

- 그러므로 고령자의 종사상 지위는 상용근로자의 비중이 낮은 반면에, 자영업자와 무급가족종사자, 일용근로자에서 그 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있어, 노동시장에서 불안정한 고용지위를 점하고 있음.

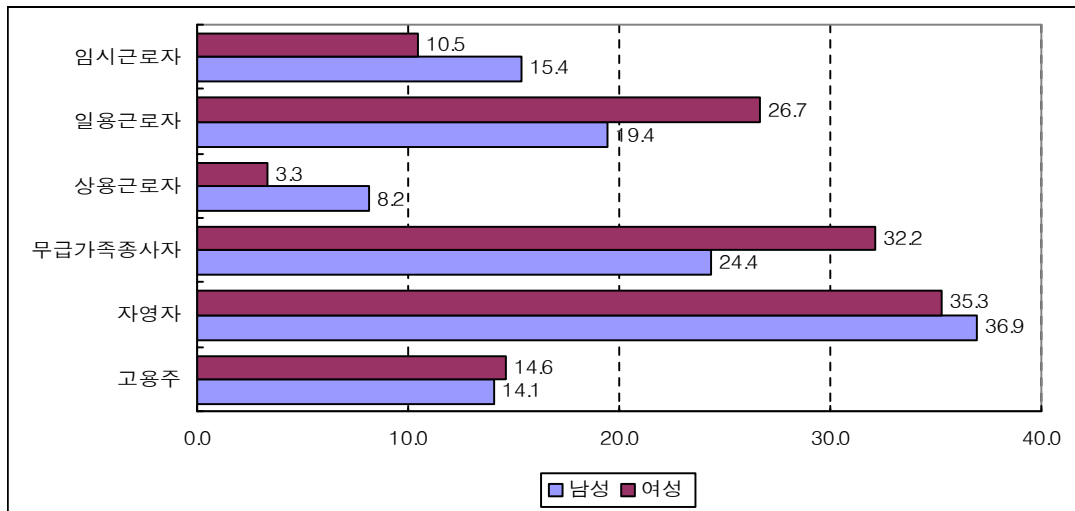
[그림 3-1] 종사상 지위별 고령자 비중



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 한국고용정보원, 고용보험 DB, 2006

- 이러한 특징은 [그림 3-2]의 성별 취업자 종사상 지위별 고령자 비중에도 나타나는데, 특히 여성 고령자의 경우에는 무급가족 종사자와 일용근로자의 비중이 높게 나타나고 있어 남성 고령자에 비해 고용 불안이 더욱 심각함을 보여줌.

[그림 3-2] 성별 취업자의 종사상 지위별 고령자 비중



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 2006

○ 임금노동자 중 고령자의 비중을 직종별로 살펴보면 <표 3-4>와 같음.

- 전문가, 준전문가, 사무직에 종사하는 고령자의 비중은 8.4%, 3.8%, 4.9%로 낮은데 반해, 농림어업 숙련직, 단순노무직에 종사하는 비중은 42.5%, 35.7%로 높게 나타났음.
- 고위직에서의 고령자 비중(21.0%)이 높은 것은 한 업체에서 장기근속하는 경우에 고위직으로 진출한 것으로 보이나, 은퇴 혹은 이직 후 직업을 바꾼 경우에는 농림어업 숙련직, 조립원, 단순노무직 등 취업이 상대적으로 용이한 직종으로의 취업한 것으로 추론됨.
- 고령자 노동시장의 직종별 특성은 성별로 다른 특성을 보이는데, 여성 고령자의 경우에는 농림어업 숙련자 및 서비스 종사자에서 차지하는 비중이 높은 반면, 남성 고령자는 전문가, 준전문가, 그리고 사무종사자에서 차지하는 비중이 상대적으로

로 높은 것으로 나타남. 이러한 차이 역시 근속연수로 추론해 볼 수 있음.

<표 3-4> 직업별 임금노동자 중 고령자의 비중

(단위: %)

	전체	남성	여성
전체	10.9	11.4	10.2
의회의원, 고위임직원 및 관리자	21.0	21.1	19.9
전문가	4.8	8.4	1.1
기술공 및 준전문가	2.9	3.8	1.2
사무 종사자	2.9	4.9	0.9
서비스 종사자	9.9	3.5	12.4
판매 종사자	5.6	4.7	6.1
농업,임업 및 어업 숙련 종사자	42.5	24.0	68.1
기능원 및 관련 기능 종사자	10.2	10.1	11.2
장치,기계조작 및 조립 종사자	8.1	8.8	4.0
단순노무 종사자	35.7	37.4	34.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 2006

○ 산업 대분류별로 임금노동자 중에서 고령자의 비중을 살펴보면 <표 3-5>와 같음.

- 고령자가 높은 산업은 농림어업을 제외하고, 가사서비스업(47.2%), 부동산업(35.3%), 사업서비스업(19.4%), 건설업(13.5%), 개인서비스업(13.1%)의 순서로 나타남.
- 산업별로 살펴볼 때에도 남성 고령자들은 여성에 비해 장기고용이 가능한 산업에서 종사하는 비중이 높은 반면, 여성의 경우에는

도·소매업, 숙박 및 음식점업, 가사 서비스업에 종사하는 비중이 높음.

<표 3-5> 산업별 성별 임금노동자 중 고령자의 비중

(단위: %)

	전체	남성	여성
전체	10.9	11.4	10.2
농업 및 임업	58.4	26.5	72.4
어업	41.2	28.0	63.5
광업	26.6	26.2	30.2
제조업	7.1	6.6	8.0
전기, 가스 및 수도사업	5.5	6.3	2.3
건설업	13.5	13.6	12.5
도매 및 소매업	6.7	5.8	7.5
숙박 및 음식점업	9.5	3.7	11.5
운수업	11.7	13.2	3.2
통신업	3.4	4.3	1.0
금융 및 보험업	5.4	6.2	4.7
부동산 및 임대업	35.3	46.4	15.2
사업서비스업	19.4	20.2	18.1
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	13.0	11.8	15.6
교육 서비스업	6.7	16.0	1.9
보건 및 사회복지사업	6.3	12.6	4.4
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	4.9	4.8	5.0
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	13.1	13.7	12.1
가사 서비스업	47.2	52.5	47.1
국제 및 외국기관	24.0	31.4	0.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 2006

- 이상에서 살펴본 바와 같이 고령자 노동시장의 특징은 고령인구의 증가에 비해 고령자 일자리가 부족하고, 고령자들이 노동시장에서 상대적으로 낮은 지위에 처해 있다는 것으로 나타남.
- 고령자들의 노동시장 지위는 성별로 다른 특징을 보이는데, 남성의 경우에는 장기고용의 비중이 상대적으로 높아서 관리직, 전문직, 사무직에서 여성보다 높은 비중을 보이는 반면, 여성의 경우에는 상대적으로 단기고용이나 자영업의 특성을 갖는 부문에서 종사하는 비중이 높은 것으로 나타남.

2. 고령자 고용촉진장려금 지원인원 및 수혜사업체의 특성

- 고령자 고용촉진장려금은 매분기 해당 사업장의 월평균 근로자수에 대한 1년 이상 고용된 55세 이상 고령자수의 비율이 노동부 장관이 고시한 업종별 지원기준을 이상일 경우에 지원금을 지급함.
- <표 3-6>은 고령자 고용촉진 장려금의 지원건수 및 지원인원을 보여줌.
 - 지원건수는 2001년 약 62천건에서 2006년 48천여건으로 감소하였으며, 같은 기간 동안 지원인원도 25만여명에서 약23만명으로 감소하였음.
 - 2004년에 지원건수와 지원인원이 급감한 것은 2004년 1분기까지 6%로 전산업에 동일하게 적용했던 지원기준율을 2004년 2분기 이후 제조업을 제외한 전산업의 지원기준율을 인상했기 때문임.

- 따라서 2004년에 나타난 지원건수와 지원인원의 하락은 제도 변경에 따른 결과로서 장려금의 고용촉진 효과와는 무관함.

<표 3-6> 고령자 고용촉진 장려금의 지원건수 및 지원인원

(단위: 개, 억원, 명)

	지원건수	지원금액	지원인원
2001	61,800	416.2	251,882
2002	66,564	399.8	270,903
2003	70,792	462.3	308,873
2004	63,972	413.0	266,713
2005	49,120	343.2	218,541
2006	48,438	360.3	229,121

자료: 한국고용정보원, 고용보험 DB, 각년도

○ <표 3-7>은 2006년 고령자 고용촉진장려금 수혜 사업체의 산업별 특성을 보여줌.

- 지원건수나 지원 인원, 지원금액 별로 제조업(각각 31.0%, 22.9%, 22.8%)과 부동산임대업(각각 30.3%, 12.8%, 12.7%)이 가장 높은 비중을 차지하며, 다음으로 사업서비스(각각 12.2%, 30.1%, 30.4%)와 운수업(각각 10.7%, 20.7%, 20.7%), 기타 공공서비스업(각각 4.6%, 6.5%, 6.4%)이 높은 비중을 차지함.

<표 3-7> 산업별 고령자 다수지원금 수혜사업체의 분포: 2006년

(단위: 개, 명, 십만원, %)

산업	전체			비중		
	지원건수	인원	금액	지원건수	인원	금액
계	46,830	226,590	34,261	100.0	100.0	100.0
농림업	127	407	61	0.3	0.2	0.3
어업	80	603	90	0.2	0.3	0.3
광업	164	3,272	492	0.4	1.4	1.4
제조업	14,499	51,843	7,807	31.0	22.9	22.8
전기가스수도	49	411	58	0.1	0.2	0.2
건설업	922	1,739	260	2.0	0.8	0.8
도소매	1,639	2,672	404	3.5	1.2	1.2
숙박음식점	378	879	131	0.8	0.4	0.4
운수업	5,024	47,015	7,090	10.7	20.7	20.7
통신업	24	173	26	0.1	0.1	0.1
금융보험	40	99	15	0.1	0.0	0.0
부동산임대	14,180	28,909	4,339	30.3	12.8	12.7
사업서비스	5,714	68,169	10,411	12.2	30.1	30.4
교육서비스	561	1,352	203	1.2	0.6	0.6
보건사회복지	899	1,777	267	1.9	0.8	0.8
오락문화운동	240	1,162	174	0.5	0.5	0.5
기타공공개인서비스	2,143	14,627	2,204	4.6	6.5	6.4
기타산업	147	1,472	220	0.3	0.6	0.6

자료: 한국고용정보원, 고용보험 DB, 2006

- 고령자의 경우 상대적으로 취업이 용이한 소규모 업체에 취업할 가능성이 높으므로 고령자 고용촉진장려금의 지원을 받는 업체 중 소규모 업체의 특성의 분석은 유용함.

○ <표 3-8>은 고용촉진장려금의 수혜를 받은 업체 중에서 10인 미만 사업체의 비중을 나타냄.

<표 3-8> 산업별 수혜업체 중 10인 미만 사업체의 비중(2006년)

(단위: 개, 명, 십만원, %)

산업	전체			10인 미만 사업체의 비중		
	지원건수	인원	금액	건수대비	인원대비	금액대비
계	46,830	226,590	34,261	33.9	6.3	6.3
농림업	127	407	61	33.1	17.1	17.1
어업	80	603	90	21.3	1.7	1.7
광업	164	3,272	492	21.3	1.1	1.1
제조업	14,499	51,843	7,807	23.0	6.0	6.0
전기가스수도	49	411	58	24.5	3.4	3.6
건설업	922	1,739	260	54.0	25.3	25.3
도소매	1,639	2,672	404	53.8	21.9	21.9
숙박음식점	378	879	131	41.0	11.8	11.7
운수업	5,024	47,015	7,090	12.3	1.2	1.2
통신업	24	173	26	33.3	2.6	2.6
금융보험	40	99	15	20.0	5.6	5.4
부동산임대	14,180	28,909	4,339	52.9	22.7	22.7
사업서비스	5,714	68,169	10,411	25.5	2.4	2.4
교육서비스	561	1,352	203	31.2	9.6	9.6
보건사회복지	899	1,777	267	37.6	13.1	13.1
오락문화운동	240	1,162	174	32.9	5.4	5.3
기타공공개인 서비스	2,143	14,627	2,204	30.7	4.1	4.1
기타산업	147	1,472	220	27.9	2.8	2.8

자료: 한국고용정보원, 고용보험 DB, 각년도

- 지원건수 대비로는 33.9%를 차지하지만, 지원인원이나 지원금액으로 본 10인 미만 사업체의 비중은 전체 6.3% 수준으로 매우 낮은 편임.
- 부동산업의 경우에는 10인 미만 사업체의 비중이 지원건수 대비 52.9%, 지원인원 및 지원금액 대비 22.9%로 높은 편이나, 제조업에서는 지원건수 대비 23.0%, 지원인원 및 지원금액 대비 6.0%로 산업별 편차가 큼.
- 이는 고령자들이 주로 소규모 사업장에 종사하는 비중이 높다는 점을 고려한다면, 지원인원과 지원금액에서 10인 미만 사업체의 비중을 늘려야 할 필요성을 시사함.

3. 고용촉진장려금 지원기준을 변화와 고령자 고용효과

- 고령자고용촉진장려금과 같은 임금보조(wage subsidies)정책의 문제점으로서 사중손실을 초래하고, 또한 정부의 막대한 예산 지출에도 불구하고 순고용효과가 낮을 수 있다는 점이 제기됨.
- 하지만 고령자의 추가적인 일자리 창출, 일자리 기회로 인한 관련 숙련도의 강화, 그리고 고용기회의 구조변화를 통한 사회적 약자 보호라는 면에서 노동부의 고령자고용촉진장려금은 적절한 정책수단이라는 것이 선행연구 결과의 시사점임(장지연, 2002).
- 또한 본 장려금제는 인구고령화로 인한 장기 노동력수급 불안정을 중·단기적으로 완화 할 수 있는 정책수단으로 평가됨.

- 마지막으로 우리나라에서 연구되어진 임금보조금의 효과, 즉 고용안정사업으로서의 장려금 효과분석은 질문지조사에 의거하여 부정적일 수 있음을 얘기할 뿐, 행정통계로는 실제 계측된 바 없으며 한계근로자(marginal worker)의 순고용 확대 여부 검증은 부족했음.
- 본 장에서는 고용보험 DB를 이용하여 고령자 고용촉진장려금의 고용 효과를 살펴보고자 함. 이를 위하여 2004년 최종 개정된 업종별 지원 기준율의 변화가 고령자의 고용에 어떤 효과를 미쳤는지를 살펴봄.
- 2004년 지원기준율 개정의 특성은 이전과 다르게 업종별 고령자 고용비율을 근거로 책정했기 때문에 업종에 따라, 수혜율이 급격히 감소했음. 하지만 제도변경에 의한 단기적 고용 변화 효과보다 제도 적용 후의 고용효과 검토가 보다 더 중요하다고 여겨짐.
 - 이를 위해서 제도의 수혜여부에 따른 수혜업체와 비수혜업체 간의 고령자 고용량차이를 제도변경 전·후의 차이와 함께 고려할 필요가 있음.
- 분석방법 (Difference in Differences: DID 분석)
- 고령자고용촉진장려금 수혜자 및 비수혜자그룹의 차이를 당제도 도입 이전과 이후로 나눈 후 고용변화 분석.
 - 본 연구에서 사용하는 DID 분석은 최저임금의 인상과 같이 정책변화가 고용에 미치는 효과를 검증하는 도구로서 주로 사용됨.

- 고용량의 변화 δ 는 다음의 식과 같음.

$$\cdot \delta = (\overline{RT}_{04} - \overline{NRT}_{04}) - (\overline{RT}_{03} - \overline{NRT}_{03})$$

· 위 식에서 우편에 있는 두 항은 각각 2004년과 2003년의 수혜자(RT)와 비수혜자수(NRT)의 차이를 의미함.

· 따라서 위 식의 값이 양수이면 수혜자수의 변동이 비수혜자수 보다 크다는 것을 의미하며, 정책변화로 인한 제도수혜자가 증가한다고 볼 수 있음.

○ 분석결과

<표 3-9> 고령자고용촉진장려금의 고용촉진효과: 전산업

(단위: 명)

전산업	수혜업체 (A)	비수혜업체 (B)	A - B
2003	9.70	2.23	7.47
	(28.60)	(6.84)	
2004	12.79	2.48	10.31
	(37.46)	(8.91)	
2005	14.09	2.75	11.34
	(42.75)	(11.00)	
2006	18.17	3.07	15.1
	(54.36)	(12.77)	
Difference in Differences (DID)			(단위: 명, %)
2003-2004	3.09	0.25	2.84
	(31.86)	(11.21)	(38.02)
2004-2005	1.3	0.27	1.03
	(10.16)	(10.89)	(9.99)
2005-2006	4.08	0.32	3.76
	(28.96)	(11.64)	(33.16)

자료: 한국고용정보원, 고용보험, 2003-2006.

- 위 분석방법에서 제시한 δ 는 음영 처리된 부분에 나타난 2.84, 1.03, 3.76명으로 2003년부터 2006년까지 지속적인 증가 추세가 나타나며, 이는 고령자고용촉진장려금의 수혜를 받는 업체의 고령자고용량이 비수혜업체에 비해 지속적으로 증가하고 있음을 나타냄(<표 3-9> 참조).
 - 결과를 보다 주의 깊게 해석하면, 수혜업체와 비수혜업체 간의 고령자 고용량의 차이가 전적으로 고용촉진장려금의 효과로 볼 수는 없으나, 수혜업체의 경우 상대적으로 많은 고령자를 고용하고 있는 것으로 나타남.
 - 또한 수혜업체의 고령자 고용량 증가율이 비수혜업체의 증가율보다 높다는 사실은 고용촉진장려금의 효과가 지속적으로 유지되고 있음을 반증함.
- 장려금 수혜업체와 비수혜업체간의 산업별 고용효과를 살펴본 결과는 <표 3-9>에 나타남.
- 2004년 제도변경이 고령자 고용에 미친 효과는 제조업 평균 0.65명, 부동산업 평균 0.74명, 사업서비스업 평균 17.3명, 기타산업은 평균 6.67명 증가된 것으로 나타남.
 - 이는 지원기준을 변경에 따라 제조업에 대한 지원이 확대되고, 부동산업, 사업서비스업 등에서 지원이 축소됨에도 불구하고 모든 산업에서 지원금 수혜업체의 고령자 고용효과가 나타났다는 것을 반증함.

<표 3-9> 고령자고용촉진장려금의 고용촉진효과: 전산업

	수혜업체(A)	비수혜업체(B)	A-B
제조업			
2003	5.54	2.19	3.36
2004	6.30	2.30	4.00
평균고용량 차이	0.76	0.11	0.65
부동산			
2003	7.07	2.01	5.06
2004	8.32	2.52	5.80
평균고용량 차이	1.25	0.51	0.74
사업지원서비스			
2003	23.18	3.93	19.25
2004	42.79	6.25	36.54
평균고용량 차이	19.62	2.32	17.30
기타산업			
2003	14.61	2.25	12.37
2004	21.53	2.50	19.03
평균고용량 차이	6.92	0.25	6.67

자료: 한국고용정보원, 고용보험, 2003-2004.

- 즉 제도 변경 이후에 지원금을 받는 수혜사업체들은 비수혜사업체에 비해 지원금을 통해서 고령자의 고용을 더욱 크게 증가시켰음을 확인할 수 있음.

4. 소결 및 시사점

- 한국의 고령자 노동시장의 특징은 고령층 노동력의 양적 증가에 비해 고령자 일자리가 부족하고 고용상의 지위도 상대적으로 열악한 것임.
- 이에 정부는 고령자의 고용촉진을 위하여 고령자 고용촉진장려금을 지원하고 있음.
- 2004년 고용촉진장려금의 지원기준을 변경에 따른 고령자고용효과를 분석한 결과,
 - 장려금 수혜업체와 비수혜업체간의 기간별 차이가 모두 양의 값을 보이며 장려금이 실제 고령자고용의 총량을 증가시키는 것으로 나타남.
 - 특히 제조업을 제외한 전업종의 지원기준율이 증가함에도 불구하고 실제 고령자 고용량이 증가했다는 사실은 고령자 고용촉진장려금의 고용촉진효과가 존재한다는 것을 의미함.
- 따라서 고령자고용촉진장려금과 같은 임금보조 정책이 사중손실을 초래하고 순고용효과가 낮을 수 있다는 주장은,
- 고령자의 추가적인 일자리 창출, 일자리 기회로 인한 관련 숙련도의 강화, 그리고 고용기회의 구조변화를 통한 사회적 약자 보호라는 주장에 상쇄될 수 있음.

<부표 1> 제조업의 고령자 고용효과

업. 식료품 제조업	전체	지원금 수혜업체(A)	지원금 비수혜업체(B)	A-B
2003년 고령자고용량	3.54	8.70	2.75	5.95
2004년 고령자고용량	3.77	10.28	2.92	7.36
평균고용량 차이	0.23	1.58	0.17	1.41
담배 제조업				
2003년 고령자고용량	3.61	8.51	2.66	5.85
2004년 고령자고용량	3.96	9.38	2.84	6.54
평균고용량 차이	0.35	0.87	0.18	0.69
섬유제품 제조업(봉제의복 제외)				
2003년 고령자고용량	3.08	6.85	2.55	4.31
2004년 고령자고용량	3.18	7.56	2.61	4.95
평균고용량 차이	0.10	0.71	0.06	0.65
봉제의복 및 모피제품 제조업				
2003년 고령자고용량	2.50	6.21	2.07	4.14
2004년 고령자고용량	2.59	6.69	2.17	4.53
평균고용량 차이	0.09	0.48	0.09	0.39
가죽, 가방 및 신발 제조업				
2003년 고령자고용량	2.99	6.56	2.43	4.12
2004년 고령자고용량	3.26	8.15	2.60	5.55
평균고용량 차이	0.27	1.60	0.17	1.43
목재 및 나무제품제조업(가구제외)				
2003년 고령자고용량	2.26	4.54	1.98	2.55
2004년 고령자고용량	2.30	4.72	2.00	2.72
평균고용량 차이	0.04	0.19	0.02	0.17
펄프, 종이 및 종이제품 제조업				
2003년 고령자고용량	2.40	4.65	2.10	2.55
2004년 고령자고용량	2.52	5.19	2.19	3.00
평균고용량 차이	0.13	0.54	0.09	0.45
출판, 인쇄 및 기록매체 복제업				
2003년 고령자고용량	2.25	7.42	1.98	5.44
2004년 고령자고용량	2.35	8.00	2.07	5.93
평균고용량 차이	0.09	0.58	0.09	0.49
코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업				
2003년 고령자고용량	3.58	3.60	3.58	0.02
2004년 고령자고용량	3.93	6.00	3.86	2.14
평균고용량 차이	0.35	2.40	0.28	2.12
화합물 및 화학제품 제조업				
2003년 고령자고용량	2.51	4.52	2.32	2.20
2004년 고령자고용량	2.63	5.01	2.42	2.59
평균고용량 차이	0.12	0.49	0.11	0.38
고무 및 플라스틱제품 제조업				
2003년 고령자고용량	2.21	4.45	1.97	2.48
2004년 고령자고용량	2.29	5.02	2.02	3.00
평균고용량 차이	0.08	0.56	0.04	0.52

자료: 한국고용정보원, 고용보험 DB 각년도

<부표 1> 제조업의 고령자 고용효과(계속)

비금속광물제품 제조업	전체	지원금 수혜업체(A)	지원금 비수혜업체(B)	A-B
2003년 고령자고용량	2.67	5.45	2.32	3.14
2004년 고령자고용량	2.90	6.18	2.53	3.65
평균고용량 차이	0.23	0.73	0.21	0.52
제 1차 금속산업				
2003년 고령자고용량	3.15	7.17	2.41	4.76
2004년 고령자고용량	3.37	8.85	2.51	6.34
평균고용량 차이	0.22	1.68	0.10	1.58
기타 기계 및 장비 제조업				
2003년 고령자고용량	1.94	3.69	1.78	1.91
2004년 고령자고용량	2.04	4.23	1.86	2.36
평균고용량 차이	0.10	0.54	0.08	0.45
조립금속제품 제조업(기계가구제외)				
2003년 고령자고용량	1.83	3.65	1.69	1.96
2004년 고령자고용량	1.92	4.13	1.77	2.36
평균고용량 차이	0.09	0.48	0.08	0.40
컴퓨터 및 사무용 기기 제조업				
2003년 고령자고용량	2.08	5.25	1.93	3.32
2004년 고령자고용량	2.16	5.65	1.95	3.70
평균고용량 차이	0.08	0.40	0.02	0.38
기타 전기기계 및 전기변환장치				
2003년 고령자고용량	2.35	4.81	2.16	2.64
2004년 고령자고용량	2.39	4.19	2.25	1.94
평균고용량 차이	0.03	-0.61	0.09	-0.70
전자부품, 영상, 음향 및 등산장비				
2003년 고령자고용량	1.95	3.17	1.89	1.28
2004년 고령자고용량	1.99	3.80	1.92	1.88
평균고용량 차이	0.04	0.63	0.03	0.60
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업				
2003년 고령자고용량	1.70	3.59	1.62	1.97
2004년 고령자고용량	1.76	4.57	1.66	2.91
평균고용량 차이	0.06	0.98	0.04	0.94
자동차 및 트레일러 제조업				
2003년 고령자고용량	2.95	5.07	2.72	2.35
2004년 고령자고용량	3.16	5.91	2.90	3.01
평균고용량 차이	0.21	0.84	0.18	0.66
기타 운송장비 제조업				
2003년 고령자고용량	5.13	4.47	5.20	-0.73
2004년 고령자고용량	6.08	5.44	6.14	-0.70
평균고용량 차이	0.95	0.97	0.94	0.03
가구 및 기타 제품 제조업				
2003년 고령자고용량	1.82	4.29	1.70	2.59
2004년 고령자고용량	1.84	5.16	1.71	3.46
평균고용량 차이	0.02	0.87	0.01	0.86
채생용 가공원료 생산업				
2003년 고령자고용량	1.95	4.03	1.74	2.28
2004년 고령자고용량	2.04	4.49	1.82	2.67
평균고용량 차이	0.09	0.46	0.08	0.38

자료: 한국고용정보원, 고용보험 DB 각년도

IV. 고령자 직업훈련 실태와 개선과제

1. 개요

- 취약계층(여성, 청년, 노인)에 해당하는 한계노동인력(marginal labour force)의 노동시장 유인정책의 필요성이 대두됨에 따라 적극적 노동시장정책의 하나인 중고령자(50세 이상)의 재취업을 위한 직업훈련프로그램에 대한 관심이 증대되고 있음

※ 중고령자의 연령범위는 고령자고용촉진법 시행령 상에서 '준고령자는 50세 이상 55세 미만인자', '고령자는 55세 이상인자'로 구분하고 있지만 본문에서는 55세 이상을 중고령자로 정의함

- 급속한 기술변화에 대처할 수 있는 중고령자 훈련프로그램 개발과 전 생애를 아우를 수 있는 평생직업능력개발 체제 수립 필요

※ 제1차 평생직업능력개발 기본계획 발표, 노동부('07.3)

- 그러나 우리나라 직업훈련 프로그램은 공급확대에 치중되어 있어 비용소모적이고, 취업과의 연계가 미흡(강순희·이병희 외, 2000)

- 이에 직업훈련프로그램에 대한 적절한 평가의 필요성이 제기되고 최근 들어 훈련생 만족도 조사를 비롯한 취업률, 자격증 취득률, 소득 변화 등을 지표로 하는 평가작업이 이뤄지고 있음

- 특히 베이비붐 세대가 주류를 이루는 현 근로계층의 향후 고령화 세대 진입에 따라 중고령자를 위한 최신의 기술, 취업알선 서비스, 보다 나은 근로환경을 확보하는 것이 최우선 과제

- 하지만 현재 노동시장에서의 중고령자 고용행태는 단순직, 저임금

수준에 집중되어 있으며, 직업훈련의 참가 실태는 상당히 저조한 상황

- 특히, 은퇴시기에 직면한 중고령층을 위한 기업내 전직지원 프로그램이나 공공 직업훈련에서도 중고령자를 위한 특화된 훈련과정은 거의 없는 실정
- 이러한 상황에서 현재의 직업능력개발 실태를 공공부문에 한정하여 살펴보고, 중고령층의 능력개발 접근에 장애가 되는 요소들이 어떠한 것들이 존재하는지 살펴보고 직업능력개발에 대한 기회의 확대와 훈련효과를 달성하기 위한 당면과제들을 짚어봄

2. 공공부문의 직업능력개발사업 지원내용

- 현재 우리나라의 직업훈련체계를 공공부문과 민간부문으로 구분하는 경우, 본 장에서는 공공부문에 한정하여 직업능력개발체계를 살펴봄

- 먼저 노동부의 직업능력개발사업은 <표 4-1>과 같음

<표 4-1> 노동부의 직업능력개발사업

사업주 지원	직업능력개발훈련	
	유급휴가훈련	
	직업능력개발훈련시설·장비자금대부	
	중소기업컨소시엄	
	사내자격검정지원	
근로자 지원	재직근로자지원	근로자수강지원금
		근로자능력개발카드제
		근로자학자금대부
		직업능력개발훈련비대부
		검정수수료
	실업자지원	전직실업자훈련(구 실업자재취업훈련)
		우선선정직종훈련(구 정부위탁훈련)
		여성가장훈련
		신규실업자훈련
		자활직업훈련
		고용촉진훈련
		영세자영업자 훈련

주: 고용보험법, 노동부(2005, 2006) 등에서 정리

- 사업주에 대한 지원 : 근로자 직업능력개발훈련 지원과 유급휴가훈련, 직업능력개발시설·장비자금대부, 중소기업컨소시엄, 사내자격검정지원 등
 - 재직근로자에 대한 지원 : 근로자 수강지원금, 근로자능력개발카드제, 근로자학자금대부, 직업능력개발훈련비대부, 검정수수료 등
 - 실업자에 대한 지원 : 전직실업자, 신규실업자, 우선선정직종, 여성가장, 자활직업, 고용촉진, 영세자영업자 등
- 이러한 직업능력개발사업에 대한 지원은 정책대상의 상이성과 지원내용이 다양함에 따라 중고령층에 적합한 프로그램인지 여부는 실제 훈련프로그램 참여현황을 통해 파악할 수 있음

3. 중고령층의 직업능력개발사업 참여 현황과 특징

- 노동부 직업능력개발사업의 훈련과정, 훈련생, 훈련비 정보가 적재되는 직업훈련정보망(HRD-Net) 자료를 통해 우리나라 중고령층의 직업훈련 실태를 살펴봄(<표 4-2> 참조)
- 우선 피보험자수 대비 재직자 직업능력개발 지원인원의 비율(ratio)을 이용한 직업훈련 활용도를 살펴보면, 최근 재직 근로자의 직업훈련 참여도가 높아졌음을 볼 수 있음
 - ※ '04년 26.0%, → '05년 29.2%, '06년 → 32.2%
- 2004~2006년까지의 고용보험 피보험자수는 매년 증가하는 추이를 보여주고 있는 가운데, 연령별 피보험자 증감률의 추이는 차이가 발생
- 20대 미만의 근로자는 감소하는 반면, 연령대가 높아질수록 피보험자의 증가율은 상승하고 있음. 이러한 추세는 인구학적 변화요인에 따라 점진적으로 강화될 것으로 예상됨
- 한편, 이러한 피보험자수 증가와 더불어 재직자 훈련 참여도 또한 매년 증가하고 있는 바, 연령별로는 2004년~2006년까지 모든 연령대에서 활용도가 증가하는 추세
 - 특히, 20~40대 핵심근로계층의 직업훈련 참여가 34.2%~41.9%로 매우 활발한 가운데, 10대(25.9%), 50~54세(21.9%), 55~59세(8.8%) 순으로 나타남.
 - 그러나 60세 이상 고령층은 2.2%에 그쳐 참여도가 매우 부진한 상황

<표 4-2>피보험자 대비 재직자 직업능력개발훈련 참여자의 비(ratio)

(단위 : 명, %)

		19세 이하	20~29 세	30~39 세	40~49 세	50~54 세	55~59 세	60~64 세	65세 이상	전체
2004 년	순수인원(A)	12,705	346,617	506,259	243,832	35,070	9,061	1,097	118	1,159,754
	지원인원(B)	14,695	534,997	898,715	455,890	74,357	14,000	1,618	171	2,006,760
	피보험자(C)	69,924	2,224,556	2,593,264	1,726,093	459,848	312,676	190,495	0	7,576,856
	A/C	18.2	15.6	19.5	14.1	7.6	2.9	0.6	-	15.3
	B/C	21.0	24.0	34.7	26.4	16.2	4.5	0.8	-	26.5
2005 년	순수인원(A)	13,097	393,496	564,712	285,118	46,546	12,580	2,095	401	1,333,462
	지원인원(B)	15,435	637,564	1,048,992	575,646	107,534	20,627	2,991	575	2,429,985
	피보험자(C)	63,849	2,275,247	2,762,363	1,870,115	527,951	346,318	217,954	0	8,063,797
	A/C	20.5	17.3	20.4	15.2	8.8	3.6	1.0	-	16.5
	B/C	24.2	28.0	38.0	30.8	20.4	6.0	1.4	-	30.1
2006 년	순수인원(A)	12,151	497,953	677,406	362,877	65,044	20,683	6,235	3,215	1,670,075
	지원인원(B)	13,869	790,557	1,205,935	681,615	130,222	32,456	7,815	3,639	2,913,613
	피보험자(C)	53,613	2,294,245	2,875,417	1,994,486	595,232	367,026	356,947	0	8,536,966
	A/C	22.7	21.7	23.6	18.2	10.9	5.6	1.7	-	19.6
	B/C	25.9	34.5	41.9	34.2	21.9	8.8	2.2	-	34.1

- 주: 1. 재직자 직업능력개발훈련에는 직업능력개발훈련, 중소기업컨소시엄, 유급휴가훈련, 해외직능개발훈련, 근로자 수강지원금 등이 포함되었으며, 분류불능 값을 제외하였기에 전체와 부문간 합계는 일치하지 않음
2. 순수인원(A)는 1년간 중복을 제거한 자연인 개념이며, 지원인원(B)는 중복을 허용한 건수의 개념
3. A/C, B/C 비(ratio)에서 A와 B는 stock(시점), C는 flow(기간)의 개념으로 기간을 어떻게 설정하느냐에 따라 값의 차이가 발생하는데 통상적으로 A와 B는 연(年)단위를 사용
4. 피보험자 자격은 65세 미만이지만 직능사 업에는 65세 근로자도 가능

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net), 한국고용정보원

- 활용도에서 중복을 제거한 순수인원으로 살펴본 참여도와 비교를 하는 경우(2006년 기준), 30~54세 연령대는 재직근로자의 20% 가량 훈련에 참여하는 것으로 나타난 반면, 50~55세미만 10%, 55~60세미만 5.6%, 60세이상은 1.7%가 훈련을 받아 매우 낮은 참가율을 보이고 있음
- 이는 우리나라 사업장의 정년이 55~60세 사이인 점을 고려할 때 60세 이상 고령 근로계층은 재직 근로자 시기의 훈련대상에서 이탈하거나 체계적으로 제외되고 있는 실정을 반영함
 - ※ 300인 이상 사업장에 대한 고령자 고용현황실태조사 결과('06.8)에 따르면, '00년에서 '05년간 단일정년제 채택 기업의 평균정년은 약 57세인 것으로 나타남
 - ※ 고용보험백서(2002)에 따르면, 정년을 채우고 퇴직한 근로자는 100명 중 4명(0.4%) 밖에 되지 않은 것으로 나타남
- 또한 기업 내부적으로 은퇴시기의 근로자에 대한 전직지원 프로그램이나 정부의 체계적인 지원방책이 부재한 현실을 반영하고 있음
- 이하에서는 재직자 직업능력개발훈련을 사업주에 대한 지원과 근로자 수강지원금으로 구분하여 연령에 따른 훈련 참여현황을 살펴봄

□ 사업주에 대한 지원현황

- 연도별 직업능력개발훈련 실적은 매년 총량적으로 증가하고 있는 가운데, 20대 미만을 제외한 모든 연령층에서 증가추세이며 50대를 기준으로 훈련참여 비중의 격차가 크게 나타남
- 특히, 중고령자 내에서도 50~54세와 55세 이상과의 참여비중의 차이는 4%p 가까이 나고 있는 실정임

- 다만, 고무적인 사실은 최근 55세 이상에서의 직능 참여도가 큰 폭 증가하여 능력개발에 대한 관심도가 높아진 것으로 보임

<표 4-3> 중고령자의 사업주 지원 훈련에 대한 참여 현황

(단위: 명, %)

	19세 이하	20~29 세	30~39 세	40~49 세	50~54 세	55~59 세	60~64 세	65세 이상	전체
2004년	14,621 (0.7)	519,000 (26.4)	886,672 (45.1)	449,325 (22.8)	74,357 (3.8)	14,000 (0.7)	1,618 (0.1)	171 (0.0)	1,967,852 (100.0)
2005년	15,294 (0.6)	603,703 (25.6)	1,024,252 (43.5)	563,351 (23.9)	107,534 (4.6)	20,627 (0.9)	2,991 (0.1)	575 (0.0)	2,355,995 (100.0)
2006년	13,869 (0.5)	722,683 (26.2)	1,154,354 (41.9)	653,140 (23.7)	130,222 (4.7)	32,456 (1.2)	7,815 (0.3)	3,639 (0.1)	2,757,993 (100.0)

주: 사업주 지원 직업훈련에는 직업능력개발훈련, 중소기업컨소시엄, 유급휴가훈련, 해외직능 포함

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net), 한국고용정보원

- 이들 중고령층(50세 이상)의 참여현황을 산업별·규모별로 살펴보면, <표 4-4>와 같음

<표 4-4> 규모별 직업능력개발훈련 지원현황

(단위: 명, %)

	50~54세			55~59세			60세이상		
	2004년	2005년	2006년	2004년	2005년	2006년	2004년	2005년	2006년
5인미만	0.4	0.5	0.8	1.7	1.6	2.0	5.3	4.1	4.3
5 ~ 9 인	0.8	0.9	1.2	2.0	2.5	2.9	7.6	6.0	5.5
10~29인	1.5	1.8	2.6	4.0	4.6	5.5	11.7	18.1	14.3
30~49인	1.2	1.0	1.8	2.4	2.0	3.6	6.6	7.8	9.3
50~69인	1.8	1.4	1.8	1.7	1.6	2.3	4.4	4.5	6.4
70~99인	2.5	2.9	3.1	5.6	5.4	5.0	5.7	3.3	6.8
100~149인	1.9	1.6	2.6	3.5	3.7	4.4	10.2	9.2	9.7
150~299인	6.8	8.4	11.5	11.0	16.3	19.4	13.4	19.9	20.1
300~499인	3.3	4.5	4.4	5.6	8.0	6.7	11.0	10.5	10.4
500~999인	5.6	5.2	5.0	9.5	8.3	6.6	9.8	7.3	7.4
1,000인이상	74.3	71.8	65.3	53.0	46.0	41.5	14.5	9.3	5.9
전체	74,357	107,534	130,222	14,000	20,627	32,456	1,789	3,566	11,454

- 우선 가장 특징적인 현상은 50~54세의 경우 300인 이상 대규모 사업체 종사자의 훈련참여 비중이 높은 반면, 55세 이상 연령층으로 갈수록 50인 미만 소규모 사업체에서의 훈련참여 비중이 높아진다는 것임
 - 특히, 60세 이상 고령층은 규모별 참여비중이 상대적으로 고르게 분포하는 가운데 50인 미만 소규모 사업체 비중이 약 35%를 차지하는 것으로 나타남
 - 또한 150~299인 규모에 해당하는 사업체의 훈련참여 비중은 연령대와 상관없이 높은 비중을 차지하고 있으며, 1,000인 이상 규모 사업장 종사자의 훈련참여 비중은 연도별로 단조 감소하고 있음

- 이러한 사실은 최근 사업주 지원을 통한 훈련에 대한 중소기업 사업체의 관심과 인적자원개발에 대한 투자가 확대되고 있음을 시사
 - 하지만 중고령층 내에서의 규모별 훈련 참여 분포의 이질성과 수렴 과정에 대한 논의는 추후 사업체 표본조사를 통한 보다 확장된 연구가 필요할 것으로 보임
- 산업별 중고령자의 훈련참여 특성을 살펴보면(<표 4-5> 참조), 50~59세의 경우 제조업에서 훈련참여 비중이 가장 높게 나타나고 있으나 동 비중은 연도별로 감소하는 추세
- 반면, 60세 이상 고령자는 부동산 및 사업서비스 관련 업종에서 훈련 참여가 집중되어 있으며, 동 비중은 점점 증가하는 추세를 보임
 - 운수 및 통신업은 중고령층 전반에 걸쳐 비교적 훈련 참여도가 높게 나타나고 있으며, 서비스업 종사자의 훈련참여 비중이 높은 경향을 나타냄
 - 이처럼 규모와 산업별로 50대와 60세 이상 간 참여 분포의 차이는 직업능력개발훈련을 진작하기 위한 정책적 시사점을 도출할 수 있을 것으로 보임

<표 4-5> 산업별 직업능력개발훈련 지원현황

(단위: 명, %)

	50~54세			55~59세			60세이상		
	2004년	2005년	2006년	2004년	2005년	2006년	2004년	2005년	2006년
농림어업 광업	0.1	0.1	0.2	0.1	0.2	0.3	0.1	0.3	0.2
제조업	60.2	59.6	45.2	44.0	44.0	31.6	10.6	7.5	6.3
전기가스및 수도사업	4.3	5.0	6.7	5.7	8.3	11.1	0.1	0.1	0.1
건설업	2.9	3.1	4.7	4.0	3.3	4.4	13.6	8.9	4.4
도소매및 숙박음식업	1.0	1.2	1.8	1.6	1.3	1.8	1.7	1.5	1.9
운수및 통신업	13.8	13.2	17.7	17.2	13.7	14.3	13.0	15.1	7.9
금융및 보험업	8.3	7.1	7.9	4.2	3.7	3.8	4.5	3.4	0.4
부동산및 사업서비스업	5.3	5.1	7.3	16.4	16.2	20.4	50.7	56.5	74.0
교육보건및 사회복지업	1.1	2.4	3.3	2.0	4.3	4.8	4.0	4.5	2.5
기타산업	3.1	3.3	5.2	4.9	4.9	7.5	1.8	2.2	2.4
전체	74,357	107,534	130,222	14,000	20,627	32,456	1,789	3,566	11,454

○ 중고령층이 참여한 훈련분야를 살펴봄으로서 향후 중고령층을 위한
직능사업의 구체화를 위한 기초 작업이 될 수 있을 것임(<표 4-6>
참조)

- 훈련직종별 참여현황을 살펴보면, 60대를 기준으로 참여 훈련직종은
구별됨
- 50대(2005년 기준)의 경우 사무관리분야(62.6%)에 집중되어 있는 반
면, 60세 이상은 건설분야(42.1%)에 대한 참여도가 매우 높았고 그
외 사무관리분야(22.7%), 전기분야(12.6%) 등의 순임

<표 4-6> 훈련직종별 직업능력개발훈련 지원현황

(단위 : 명, %)

	2004년				2005년			
	50~59세		60세 이상		50~59세		60세 이상	
농림·농업·광업	180	(0.2)	4	(0.2)	915	(0.7)	9	(0.3)
섬유	3	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
화학제품및요업	437	(0.5)	42	(2.4)	740	(0.6)	57	(1.6)
금속	420	(0.5)	0	(0.0)	2,456	(1.9)	3	(0.1)
기계·장비	3,632	(4.1)	45	(2.5)	8,929	(7.0)	114	(3.2)
건설	2,852	(3.2)	734	(41.2)	5,178	(4.0)	1,501	(42.1)
전기	2,595	(2.9)	104	(5.8)	5,553	(4.3)	448	(12.6)
전자	703	(0.8)	6	(0.3)	2,660	(2.1)	4	(0.1)
정보·통신	1,297	(1.5)	19	(1.1)	3,966	(3.1)	47	(1.3)
운송장비제조	345	(0.4)	20	(1.1)	654	(0.5)	38	(1.1)
산업응용	130	(0.1)	9	(0.5)	337	(0.3)	9	(0.3)
공예	32	(0.0)	2	(0.1)	16	(0.0)	0	(0.0)
서비스	442	(0.5)	38	(2.1)	2,566	(2.0)	271	(7.6)
사무관리	33,590	(38.0)	354	(19.9)	80,208	(62.6)	810	(22.7)
금융·보험	1,660	(1.9)	7	(0.4)	3,319	(2.6)	6	(0.2)
의료	25	(0.0)	1	(0.1)	103	(0.1)	19	(0.5)
환경	468	(0.5)	6	(0.3)	476	(0.4)	35	(1.0)
계층별훈련	3,759	(4.3)	64	(3.6)	8,850	(6.9)	158	(4.4)
분류불능	35,772	(40.5)	326	(18.3)	1,247	(1.0)	36	(1.0)
전체	88,342	(100.0)	1,781	(100.0)	128,173	(100.0)	3,565	(100.0)

○ 이상으로 사업주에 대한 지원으로 이루어지는 직능사업에 대하여 살펴 보았는데 다음과 같은 특징들이 도출되었음

- 직업능력개발 활용도는 50대를 기준으로 핵심근로계층(20~40대)와 50대 이상에서 격차가 매우 크게 나타나는 바, 이는 근로자들의 은퇴시기와 맞물리는 부분으로 55세 이상 근로계층의 경우 재직시 능력개발을 위한 기회가 체계적으로 제외되고 있음
- 사업체 규모별로는 50대는 300인 이상 대기업에서 훈련이 이뤄지고 있는 반면, 60대는 50인 미만 소규모와 중·대규모 사업체 모두에서 훈련참여가 고르게 실시되고 있는 것으로 나타남

- 산업별로는 규모와 마찬가지로 50대는 제조업 사업체에서 훈련실시가 이뤄지고 있는 반면, 60대는 부동산 및 사업서비스업에서 훈련이 대부분 이루어지고 있음
- 이러한 훈련참여 사업체의 참여 훈련직종은 50대는 사무관리분야가 60% 이상을 차지하고 있는 반면, 60대 이상은 건설업관련 직종에 대한 참여가 활발한 것으로 나타남
- 이처럼 중고령층 내에서도 50대와 60대 간 직업능력개발에 대한 참여수준의 차이에 대하여서는 직능사업에 참여한 사업체를 대상으로 follow-up 조사를 통한 보다 심화된 연구가 필요할 것으로 판단됨

□ 근로자 수강지원금 지원현황

- 고용보험에 가입자중인 사업장에 근무중인 재직근로자로서 근로자 스스로 직무수행능력 향상을 위해 자비로 훈련을 수강하는 경우, 수강료의 100% 혹은 일부를 환급해 주는 제도
- 근로자 수강지원금은 사업주 지원에 대한 훈련지원이 대기업 위주로 진행됨에 따라 능력개발에 갈음하는 중소규모 사업체 근로자를 대상으로 지원을 확대하기 위해 도입

※ 다음 중 한 가지 요건이라도 해당이 되면 훈련받을 수 있음

1. 수강지원금 훈련도중 또는 훈련수료 후 1개월 이내에 이직할 예정인 분
2. 40세 이상인 분
3. 상시근로자수가 300인 미만 회사에 근무 중 인분
4. 근로계약기간이 1년 이하인 분
5. 단시간 근로자

6. 파견근로자보호등에 관한법률에 의한 파견근로자

7. 1개월 미만의 기간동안 고용되는 일용근로자

○ 이러한 도입취지에 맞게 중소기업 사업체 근로자의 훈련참여가 매년 큰 폭으로 증가하고 있음

- <표 4-7>에서 보는 바와 같이 매년 참여 실적이 급격히 증가하고 있는 추세('04년 38,908명, → '05년 73,990명, → '06년 155,620명)

- 훈련연령별 근로자 수강지원금에 대한 지원현황은 20~30대의 참여 비중이 전체의 80% 가량 차지하고 있으며, 50대와 60세 이상은 각각 3.6%, 0.4%의 참여도를 보임

<표 4-7> 근로자 수강지원금에 대한 참여 현황

(단위 : 명, %)

	19세 이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~54세	55~59세	60~64세	65세 이상	전체
2004년	74 (0.2)	15,997 (41.1)	12,043 (31.0)	6,565 (16.9)	927 (2.4)	302 (0.8)	88 (0.2)	3 (0.0)	38,908 (100.0)
2005년	141 (0.2)	33,861 (45.8)	24,740 (33.4)	12,295 (16.6)	1,889 (2.6)	800 (1.1)	253 (0.3)	9 (0.0)	73,990 (100.0)
2006년	226 (0.1)	67,874 (43.6)	51,581 (33.1)	28,475 (18.3)	5,057 (3.2)	1,855 (1.2)	506 (0.3)	46 (0.0)	155,620 (100.0)

주: 2004년의 경우 분류불능에 해당하는 2,909명 제외

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net), 한국고용정보원

○ <표 4-8>은 50세 이상 중고령자의 훈련과정별 수강지원금 참여 현황으로 대부분 일반과정에 대한 참여 비중이 가장 높게 나타남

- 수강지원금 훈련과정은 시행초기에는 정보화 기초 과정에 대한 참여 비중이 높았으나, 2006년 들어 일반과정으로의 참여도가 60% 이상 높아짐
- 이러한 현상은 일반과정에 개설되는 훈련분야가 2006년 들어 다양해짐에 따른 결과로 보임

<표 4-8> 수강지원금의 훈련과정 종류별 참여 현황

(단위 : 명, %)

	2004년	2005년	2006년
50~54세 일반과정	228 (24.6)	744 (39.4)	3,092 (61.1)
외국어과정	35 (3.8)	143 (7.6)	314 (6.2)
정보화기초과정1	317 (34.2)	451 (23.9)	550 (10.9)
정보화기초과정2	347 (37.4)	451 (23.9)	642 (12.7)
인터넷통신훈련	- -	100 (5.3)	459 (9.1)
소계	927 (100.0)	1,889 (100.0)	5,057 (100.0)
55~59세 일반과정	76 (25.2)	285 (35.6)	1,220 (65.8)
외국어과정	10 (3.3)	64 (8.0)	102 (5.5)
정보화기초과정1	114 (37.7)	240 (30.0)	234 (12.6)
정보화기초과정2	102 (33.8)	173 (21.6)	223 (12.0)
인터넷통신훈련	- -	38 (4.8)	76 (4.1)
소계	302 (100.0)	800 (100.0)	1,855 (100.0)
60세이상 일반과정	16 (17.6)	78 (29.8)	352 (63.8)
외국어과정	6 (6.6)	2 (0.8)	15 (2.7)
정보화기초과정1	36 (39.6)	106 (40.5)	103 (18.7)
정보화기초과정2	33 (36.3)	65 (24.8)	69 (12.5)
인터넷통신훈련	- -	11 (4.2)	13 (2.4)
소계	91 (100.0)	262 (100.0)	552 (100.0)
전체	1,320	2,951	7,464

- 근로자 수강지원금의 훈련대상별 특징을 <표 4-9>를 통해 살펴보면, 40세 이상 재직근로자의 참여 비중이 가장 높고, 재직근로자(정보화기초과정만 가능), 300인 미만 사업 등으로 나타남

- 최근 1년 이하의 비정규직 근로자의 참여가 눈에 띄게 증가한 가운데, 향후 중고령자의 개인 경력과 특성을 고려한 훈련프로그램을 개발하는 방안을 모색해야 할 것임
- 근로자 수강지원금의 지원대상은 40세 이상 재직근로자, 상시근로자가 300인 미만 사업장의 재직근로자, 근로계약기간이 1년 미만, 일용근로자, 파견근로자 등 상대적으로 취약 근로계층에 대한 지원임

<표 4-9> 근로자 수강지원금에 대한 훈련대상별 참여 현황

(단위: 명, %)

	50~54세		55~59세		60세이상	
	2005년	2006년	2005년	2006년	2005년	2006년
300인미만사업	428 (22.7)	1,135 (22.4)	183 (22.9)	336 (18.1)	43 (16.4)	101 (18.3)
이직예정자	19 (1.0)	29 (0.6)	9 (1.1)	6 (0.3)	2 (0.8)	3 (0.5)
40세이상	752 (39.8)	2,619 (51.8)	328 (41.0)	1,041 (56.1)	109 (41.6)	295 (53.4)
계약근로자(1년이하)	5 (0.3)	243 (4.8)	2 (0.3)	104 (5.6)	0 (0.0)	23 (4.2)
파견근로자	2 (0.1)	9 (0.2)	3 (0.4)	3 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
재직근로자	646 (34.2)	998 (19.7)	260 (32.5)	364 (19.6)	104 (39.7)	130 (23.6)
일용근로자	1 (0.1)	22 (0.4)	1 (0.1)	1 (0.1)	1 (0.4)	0 (0.0)
영세자영업자	0 (0.0)	2 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
전체	1,889 (100.0)	5,057 (100.0)	800 (100.0)	1,855 (100.0)	262 (100.0)	552 (100.0)

- 근로자 스스로 훈련시기와 훈련과정, 기간을 자유롭게 설계할 수 있다는 점에서 중고령층의 참여도를 높일 수 있는 방안으로 판단됨
 - 다만, 중고령자를 위한 전문화/다양화된 수강지원금 훈련과정 프로그램의 개발이 절실할 것으로 보임
 - 특히, 중고령자의 훈련참여를 유도하기 위해서는 재직근로자에 대한 일률적인 지원요건이 아닌 규모별로 훈련참여 연령에 따라 차별화된 지원방안 설계와 통해 정년시기를 앞둔 재직근로자의 훈련참여 기회 확대와 능력개발 향상을 진작할 수 있을 것으로 보임
- 이상으로 재직 근로자 중 중고령자의 직업능력개발훈련 현황에 대해 살펴보았는데, 이하에서는 실업자 직업훈련 현황에 대하여 살펴봄

□ 실업자 직업훈련 지원현황

- <표 4-10>은 직업안정기관에 구직등록시 구직사유가 직업훈련에 해당하는 구직자 대비 실업자 직업훈련 참여자의 비율로, 동 비율은 연도별로 감소하는 추세
- 직업훈련을 희망하는 구직자는 매년 증가하는 반면, 실제 훈련에 참여한 실업자는 10만명 내외 수준을 유지하고 있음
 - 연령별로는 청년층(30대 미만)의 경우, 동 비율의 하락폭이 크게 나타나 평균(52.4%)을 하회하는 반면, 중장년층(30~40대)과 준고령층(50대 이상)은 평균 이상을 기록함
 - 특히, 65세 고령자의 경우 '06년 들어 신청건수와 훈련참여자가 대폭 증가함

<표 4-10> Work-Net 직업훈련신청인원(구직등록사유) 대비
실업자 직업훈련 참여자의 비(ratio)

(단위 : 명, %)

	2004년			2005년			2006년		
	A	B	B/A	A	B	B/A	A	B	B/A
19세 이하	9,857	6,460	(65.5)	11,120	5,948	(53.5)	11,853	4,900	(41.3)
20~29세	63,281	41,791	(66.0)	78,228	46,217	(59.1)	84,946	41,635	(49.0)
30~39세	45,115	29,685	(65.8)	52,211	33,289	(63.8)	57,647	32,928	(57.1)
40~49세	19,103	11,835	(62.0)	20,437	12,691	(62.1)	24,869	13,998	(56.3)
50~54세	4,315	2,687	(62.3)	4,635	2,839	(61.3)	6,126	3,388	(55.3)
55~59세	3,461	2,325	(67.2)	3,658	2,336	(63.9)	4,482	2,533	(56.5)
60~64세	1,918	1,165	(60.7)	2,195	1,310	(59.7)	2,749	1,546	(56.2)
65세 이상	287	97	(33.8)	238	151	(63.4)	842	419	(49.8)
전체	147,337	96,045	(65.2)	172,722	104,781	(60.7)	193,514	101,347	(52.4)

주: 1. A는 직업안정기관(고용지원센터)에 구직등록시 구직사유가 직업훈련인 신청건수
2. B는 구직등록 후 실업자 직업훈련 실시인원
3. B/A는 연도별 직업훈련신청인원 대비 실업자 직업훈련 실시인원으로 A와 B 간의 연계는 불완전함

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net), 한국고용정보원

○ 연령별 실업자 훈련 참여현황을 살펴보면, 50대 이상은 전체에서 6~7%대로 중고령자 참여 비중이 낮음

<표 4-11>연령별 실업자 훈련 참여 현황

(단위 : 명, %)

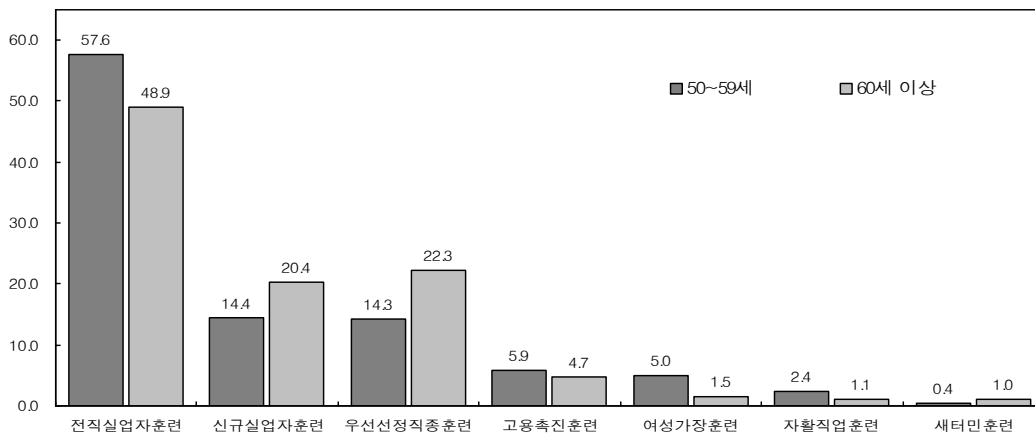
	19세 이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	전체
2004년	6,457 (6.7)	41,720 (43.5)	29,633 (30.9)	11,815 (12.3)	5,007 (5.2)	1,262 (1.3)	95,894 (100.0)
2005년	5,948 (5.7)	46,177 (44.1)	33,255 (31.8)	12,681 (12.1)	5,174 (4.9)	1,461 (1.4)	104,696 (100.0)

주: 실업자 훈련에는 전직실업자, 신규실업자, 우선선정직종, 고용촉진, 여성가장, 자활직업, 여성가장, 새터민훈련 등을 포함

- 50대 이상 실업자훈련 참여자를 훈련참여 유형별로 살펴보면, 50대는 전직실업자훈련(57.6%), 신규실업자훈련(14.4%), 우선선정직종훈련(14.3%) 등에 대한 참여 비중이 높았고, 60세 이상의 경우 전직실업자훈련(48.9%), 우선선정직종훈련(22.3%), 신규실업자훈련(20.4%) 등의 순으로 나타남

[그림 4-1]연령별 실업자 훈련 참여 현황

(단위 : %)



- 실업자 훈련성과와 관련하여 수료율, 자격취득률, 취업률을 연도별로 살펴보면(고용촉진훈련 제외),
 - 먼저, 수료율과 자격취득률, 취업률이 연도별로 상승하고 있어 고무적인 현상으로 판단됨
 - 수료율은 연령이 높을수록, 자격취득률은 연령이 낮을수록 높게 나타나는 바, 고령층은 취업으로 인한 중도탈락률이 낮고, 새로운 기술을 익혀 자격을 취득하는 것보다는 이전 직장과의 관련이 있는 훈련과정을 이수하는 것 경우가 많을 것으로 예상함

- 취업률의 경우 '04년에 51.8%였던 취업률이 '06년 67.9%를 기록하여 실업자 직업훈련의 성과가 대폭 향상된 것으로 나타남
- 연령대가 낮을 수록 높은 취업률을 보여주고 있는 가운데, 55~59세와 60~64세의 경우에도 각각 49.4%, 41.7%를 기록

<표 4-11> 연령별 실업자 훈련성과

(단위: %)

	2004년			2005년			2006년		
	수료율	자격취득률	취업률	수료율	자격취득률	취업률	수료율	자격취득률	취업률
19세이하	65.5	54.5	61.3	74.0	61.1	74.3	72.4	66.5	77.3
20~29세	68.1	43.0	59.7	72.1	46.4	71.0	72.3	53.9	77.1
30~39세	73.1	47.3	47.4	75.4	53.5	58.5	76.5	58.8	64.4
40~49세	74.7	39.0	42.6	75.1	45.3	51.8	76.5	48.0	56.8
50~54세	75.0	31.6	40.2	75.1	37.1	49.8	78.7	36.0	52.3
55~59세	77.3	24.1	32.4	79.0	29.6	47.7	79.4	32.4	49.4
60~64세	81.3	16.3	23.4	82.6	19.8	39.8	81.2	23.8	41.7
65세이상	81.0	14.7	19.4	84.4	15.8	38.0	84.7	24.7	29.8
전체	71.1	43.3	51.8	74.1	48.2	63.1	74.8	53.7	67.9

주: 1. 수료율 = 수료인원/실시인원

2. 자격취득률 = 자격취득자/실시인원

3. 취업률 = 취업자수/실시인원

4. 취업자수에는 임금근로자로의 취업과 창업을 포함

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net), 한국고용정보원

- 65세 이상은 훈련 후 10명 중 3명이 취업이나 창업을 통해 경제활동을 지속하는 것으로 나타나 훈련의 양적인 성과는 괜찮은 것으로 나타남

- 하지만, 이들 취업자의 질적인 측면(임금, 고용형태, 복리후생 등)에 대한 정보가 부족하기 때문에 향후 고용보험 DB와 연계하여 확장 분석할 필요성이 있음

- 취업률을 직종별 연령별로 살펴보면,
 - 먼저 직종별 취업률(참여인원 100명이상 기준)은 운송장비제조(83.4%), 화학제품및요업(59.4%), 의료(57.2%), 전자(52.0%), 기계장비(52.0%), 금속관련 분야에서의 취업률이 높음
 - 연령별로는 10대의 경우 금속분야(57.8%)와 의료분야(52.5%), 사무관리분야(49.1%)에서 취업률이 높았고, 20~40대는 운송장비제조, 화학제품 및 요업 등의 분야에서 60%대 이상의 취업률을 기록함
 - 50대는 화학제품및요업(53.7%), 전기(45.7%), 기계장비(43.3%), 전자(41.2%), 산업응용(37.5%), 건설(35.6%) 등의 분야에서 평균(33.8%) 이상의 취업성과를 거둠
 - 60세 이상은 50대와 유사한 건설(29.9%), 전자(29.3%), 기계장비(24.2%), 전기(23.1%), 화학제품및요업(21.4%) 등 50대와 의 분야에서 평균(20.8%) 이상의 취업성과를 거둔 것으로 나타남

<표 4-12> 연령별 직종별 취업 분포

(단위 : 명, %)

	19세이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상	전체	
							취업률	빈도
농림·농업·광업	0.0	80.0	75.0	78.9	87.5	100.0	80.0	40
섭유	28.6	32.1	24.7	23.2	25.0	19.2	27.0	4,300
화학제품및요업	33.3	69.9	63.1	60.4	53.7	21.4	59.4	731
금속	57.8	54.2	51.4	20.0	25.0	16.7	51.2	256
기계·장비	36.0	60.5	52.8	45.5	43.3	24.2	52.0	16,065
건설	26.2	56.9	35.1	31.4	35.6	29.9	43.8	5,593
전기	28.7	60.6	51.0	45.3	45.7	23.1	49.7	2,327
전자	32.0	67.6	36.7	33.5	41.2	29.3	52.0	4,058
정보·통신	28.7	56.8	38.6	31.4	29.9	16.5	46.9	24,778
운송장비제조	-	87.5	78.0	75.0	-	-	83.4	145
산업응용	31.3	55.3	40.3	23.5	37.5	0.0	48.8	4,907
공예	20.8	35.2	25.3	20.2	12.2	0.0	27.0	1,012
서비스	22.5	33.2	26.0	27.1	23.1	14.5	28.3	19,098
사무관리	49.1	60.2	43.8	34.7	26.0	20.0	48.6	9,717
금융·보험	-	52.4	43.8	32.0	27.3	-	44.2	163
의료	52.5	65.4	52.6	41.0	31.0	0.0	57.2	1,962
환경	-	100.0	100.0	100.0	-	-	100.0	4
전체	34.7	53.9	37.5	32.9	33.8	20.8	43.7	95,427

주: 1. 본 자료에서의 취업률은 2005년 훈련이 실질적으로 종료한 훈련생의 훈련 후 고용보험 가입사업장으로 진입한 사람을 대상으로 취업률을 산정한 것이기 때문에

2. 기타 및 분류불능은 제외

자료: HRD-Net 통계분석_2005 실업자 훈련성과 분석(2006), 한국고용정보원

4. 소결 및 시사점

- 재직근로자에서 중고령층의 직업훈련 참여 비중은 매우 낮은 수준으로 특히, 60세 이상은 정년연장이라는 현안과 함께 고려되어야 할 정책과제로,

- 일본에서 실시하고 있는 능력개발급부금, 자기개발조성급부금, 기능평가촉진급부금 등과 같은 사업주 지원 조성금에 대한 지원책 마련이 필요함
 - 수강지원금 제도와 같은 개인주도의 능력개발 지원 프로그램을 활성화 하는 동시에 중고령층 특성을 고려한 프로그램의 개발과 보급이 이뤄져야 할 것임
- 기존의 고령 실업자에 대한 직업교육 및 훈련은 소수 기관에 매우 한정적으로 실시되고 있으며, 훈련직종 또한 주차관리원, 경비원, 건물환경관리원 등 단순노무직종에 집중되어 있음
- 다양한 경력을 갖고 있는 중고령자에게 시대에 맞고 취업에 실질적인 도움이 될 수 있는 훈련프로그램이 제공되지 못하는 실정
 - 더욱이 일반 훈련기관에서는 수강능력 부족과 취업실적 부진 등을 이유로 중고령자 선발을 기피하는 경향이 있음
 - 또한 개인 인적특성에 적합한 맞춤형 훈련프로그램의 부재로 정책수행에 따른 비용 대비 성과가 매우 낮은 수준
- 이에 노동부는 아래와 같은 프로그램을 새로이 실시 혹은 계획중임
- 고령자 뉴스타트 프로그램 : 50세 이상 실업자에게 중소기업에서의 현장연수 기회를 제공하여 재취직, 창업을 지원함과 동시에 인력이 부족한 중소기업에는 고령인력을 활용할 기회를 제공하는 프로그램
 - 고령자 단기적응훈련프로그램 : 취업을 희망하는 준고령자를 대상으로 직무수행에 필요한 최소한의 실무기능, 소양교육 및 안전관리 등 단기 무료직업훈련으로 주요 훈련대상은 50세 이상의 준고령자

○ 시사점

- 근로자 생애주기를 고려한 평생능력개발수립과 더불어 이를 지원할 수 있는 투자가 우선되어야 함
- 훈련을 통해 기대할 수 있는 잠재적 소득의 매력도를 높일 수 있는 교육과정 개발과 고령자 니드(need)에 부합하는 콘텐츠 개발
- 근로자 은퇴시기 연장을 통한 기대소득기간의 연장을 통해 교육훈련에 대한 투자로 인한 잠재적 소득 향상을 진작할 필요성이 존재

V. 고령자 우선고용직종 개편 방향

1. 개 요

- 고령자 적합직종 선정은 일할 의사와 능력이 있으면서도 조기퇴직으로 인해 노동시장에서 배제되는 고령자의 인력을 활용할 수 있는데 도움이 되는 고령자 직종을 선별하여 민간기업에는 고령자 고용을 권장하는 역할을 하고, 취업알선기관에는 고령자 일자리 알선을 위한 가이드라인 역할을 하며, 정부에는 고용정책을 개발하는 데 유용한 자료로 사용하기 위해 개발된 것임
 - 그러나 5차례의 선정이후 고령자의 개인능력 변화와 우선고용직종의 확대 및 직업변화의 가능성이 제기되고 있으며
 - 우선선정 채용이 권고되고 있음에도 불구하고 공공기관을 비롯하여 민간기관에서도 목표채용률을 지키지 않는 사례가 많아 이에 대한 원인 분석과 현재 고령자 우선고용직종의 타당성 및 채용률 제고방안에 대한 검토가 요구됨

- 이에 본 장에서는 그간 우선선정되었던 고령자 고용직종의 성과 및 문제점을 짚어보고, 현실성과 객관성이 담보된 고령자 우선고용직종의 재선정 및 우선고용직종별 채용률 제고를 위한 방안을 모색

2. 고령자 우선고용직종 선정 변화와 특징

- 1992년 20개의 고령자 적합직종을 선정한 이후 1~4차까지의 주요내용은 다음과 같음([부표 1] 참조)

- 1~3차까지는 상대적으로 교육/훈련의 필요성이 작고, 단순한 업무를 중심으로 고령근로자의 경제활동이 가장 활발한 현황을 반영하여 직종을 선정
 - 4차에서는 직업생활에서 축적된 경험을 최대한 활용할 수 있는 전문·기술직을 다수 포함. 하지만 고령자의 취업희망직종과의 괴리와 전문직의 비중이 너무 높음
- 5차에서는 공공부문과 민간부문의 고용직종을 고려하여 공공부문 70개, 민간부문 90개 직종을 선정([부표 2] 참조)
- 기존의 준·고령자 적합직종이 저소득 및 단순직종에 치중되어 있다는 지적에 따라 고등교육 이상을 받아야 취업이 가능한 직종에 전문·기술직종까지 포함
- 고령자 우선고용직종의 선정기준은
- 실제 취업알선기관에서 고령자 구인구직, 취업이 많은 직종
 - 노동시장 진입 가능성, 육체적 활동가능성, 환경조건, 위험가능성 등을 종합적으로 고려
 - 취업자 및 실업자를 대상으로 설문조사 및 전문가회의 결과에 의거

3. 연구방법

고령자 노동시장의 실태 분석

○ 분석자료

- OES(산업별·직업별 고용구조조사) ⇒ 고령자 취업직종 현황
 - Work-Net DB 분석 ⇒ 고령자의 구인·구직 현황
- ※ 추후 공공기관 고령자 채용 실태 조사를 통해 ①기존 우선고용직종 실효성 평가 ② 고령자 채용의 장단점 ③추가 가능한 우선고용직종 수요 파악에 대한 확장 연구가 필요할 것임

○ 본 장에서는 한국고용정보원의 구인구직관련 자료와 OES 자료를 중심으로 고령자의 직종별 취업현황을 살펴봄

□ 고용안정정보망(Work-Net)의 구인구직현황

<표 5-1> 2006년 50세 이상 직종별 구인구직 현황

(단위 : 명, %)

	신규구인인원				신규구직자수				구인 합계	구직 합계
	50~54세	55~59세	60~64세	65세이상	50~54세	55~59세	60~64세	65세이상		
관리직	1.5	0.6	0.4	0.1	3.6	3.4	2.4	2.2	0.9	3.2
경영, 회계, 사무관련전문직	1.0	0.9	0.8	0.2	8.0	6.2	4.3	4.0	0.9	6.3
금융보험관련직	0.3	0.0	0.0	0.0	0.4	0.5	0.1	0.1	0.1	0.3
교육및자연과학, 사회과학연구관련직	0.0	0.1	0.0	1.3	0.6	0.5	0.6	0.7	0.1	0.6
법률, 경찰, 소방, 교도관련직	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1
보건, 의료관련직	2.8	1.6	3.2	0.3	1.6	1.1	0.6	0.7	2.3	1.1
사회복지및종교관련직	0.6	0.1	0.2	0.2	1.0	0.6	0.6	0.9	0.3	0.8
문화, 예술, 디자인, 방송관련직	0.6	0.1	0.2	0.1	0.5	0.3	0.3	0.5	0.3	0.4
운전및운송관련직	3.0	2.7	3.6	15.6	7.4	6.9	6.0	3.6	3.7	6.7
영업원및판매관련직	2.3	16.6	3.1	7.5	3.3	1.8	1.5	3.4	8.0	2.3
경비및청소관련직	49.4	61.7	75.6	41.3	17.9	30.8	46.0	54.4	57.1	30.9
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠관련직	0.0	0.5	0.1	0.3	0.7	0.4	0.3	0.7	0.2	0.5
음식서비스관련직	9.3	3.5	1.2	2.3	6.8	4.9	3.2	1.8	5.6	5.0
건설관련직	1.8	0.9	1.3	29.6	10.4	9.7	9.6	6.6	3.1	9.8
기계관련직	2.0	1.0	0.7	0.0	4.1	3.8	2.7	1.6	1.3	3.6
재료관련직	1.0	0.2	0.2	0.0	2.1	1.9	1.0	0.4	0.5	1.7
화학관련직	0.4	0.4	0.3	0.0	0.5	0.4	0.2	0.1	0.4	0.4
섬유및의복관련직	0.3	0.3	0.0	0.0	2.5	1.4	0.8	0.3	0.2	1.6
전기, 전자관련직	1.3	1.0	0.3	0.8	2.9	2.1	1.6	1.0	1.0	2.2
정보통신관련직	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.4	0.3	0.4	0.0	0.5
식품가공관련직	0.4	0.2	0.2	0.0	0.5	0.3	0.2	0.1	0.3	0.3
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예및생산단순직	19.2	5.4	7.2	0.4	21.3	18.8	13.4	12.5	11.3	18.1
농림어업관련직	2.9	2.3	1.3	0.1	3.1	3.8	4.1	4.1	2.3	3.7
전체	14,129	11,902	4,592	1,946	136,392	151,923	91,768	17,990	32,569	398,073

- 2006년 Work-Net 구인·구직 직종대분류 현황을 살펴보면, 구인과 구직 모두 경비 및 청소관련직에서 월등히 높은 비중을 차지
- 일자리가 구직자에 비해 많은 직종은 영업원 및 판매관련직, 경비및 청소관련직, 보건의료관련직 등 소수 직종에 집중된 반면,
 - 일자리 경쟁이 치열한 직종은 관리직, 경영회계사무관련직, 건설관련직, 기계관련직, 운전 및 운송관련직, 환경인쇄목재및생산단순직 등 대부분의 직종에서 구직자의 일자리 경쟁이 높음
 - 이처럼 기업체의 인력수요가 소수 직종에 집중되어 있어 고령 구직자의 일자리 선택의 폭이 축소되고 있음

<표 5-2> 2006년 50세 이상 직종별 취업률 현황

	50~54세	55~59세	60~64세	65세이상	전체
관리직	17.0	13.0	12.1	7.5	14.2
경영, 회계, 사무관련전문직	15.9	13.9	10.2	4.7	13.9
금융보험관련직	10.5	6.1	8.3	15.4	8.0
교육및자연과학, 사회과학연구관련직	24.8	26.9	18.4	7.6	23.0
법률, 경찰, 소방, 교도관련직	18.0	12.5	11.6	0.0	14.3
보건, 의료관련직	24.6	23.1	25.0	35.0	24.4
사회복지및종교관련직	18.0	18.6	14.7	10.2	17.2
문화, 예술, 디자인, 방송관련직	11.5	12.8	11.0	9.6	11.7
운전및운송관련직	27.7	23.8	20.5	32.5	24.8
영업원및판매관련직	12.1	12.6	14.2	14.5	12.7
경비및청소관련직	36.4	30.0	26.1	22.5	29.3
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠관련직	10.2	8.4	13.8	9.6	10.1
음식서비스관련직	14.6	11.5	10.7	19.3	12.9
건설관련직	26.1	20.2	18.7	64.1	23.3
기계관련직	25.8	19.9	16.4	13.0	21.5
재료관련직	26.3	15.9	12.8	10.8	19.8
화학관련직	14.7	13.9	12.3	33.3	14.2
섬유및의복관련직	13.9	11.3	9.3	11.9	12.5
전기, 전자관련직	23.8	25.0	18.3	8.2	23.0
정보통신관련직	15.2	13.5	11.0	1.4	13.4
식품가공관련직	17.1	23.0	36.3	43.8	22.5
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예및생산단순직	23.3	21.4	22.6	22.8	22.4
농림어업관련직	31.0	25.5	24.7	12.9	26.2
전체	24.3	22.4	21.9	23.2	23.0

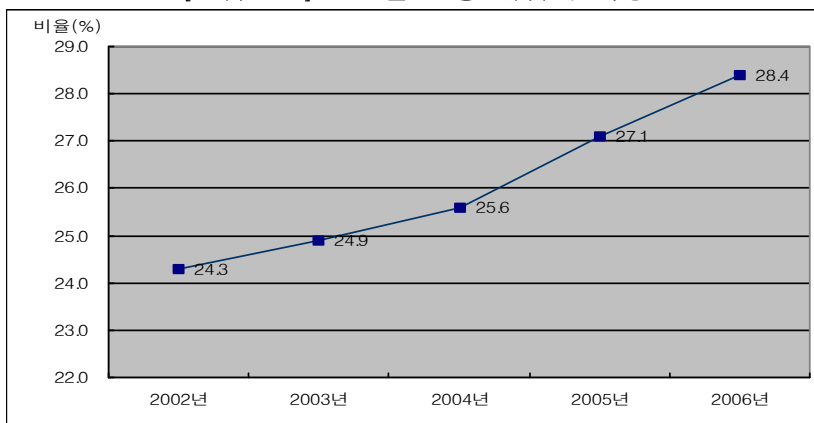
주: 취업률 = 취업건수/신규구직자수*100

- 이들 고령자의 실제 취업현황을 살펴보면, 60세 이상으로 갈수록 전체 취업률은 낮아지는 경향을 보임
 - 직종별로는 경비 및 청소관련직, 농림어업관련직, 운전 및 운송관련직, 보건의료관련직 등에서 취업률이 높은 가운데,
 - 연령별로는 60세 이상은 보건의료관련직, 식품가공관련직, 영업 및 판매관련직, 건설관련직 등에서 상대적으로 취업성과가 높은 반면, 50~59세는 관리직, 경영회계사무관련직, 연구관련직, 경비 및 청소관련직, 기계관련직, 재료관련직, 전기전자관련직, 정보통신관련직 등 직종 전반에 걸쳐 취업률이 높게 나타나 중고령층 내에서도 직종간 취업률 차이가 발생하고 있음

□ 산업별 직업별 고용구조조사(OES)의 고령자 취업현황

- 중고령자의 연도별 취업자 비중현황을 살펴보면,
 - 2006년 전체 취업자에서 중고령자(50세이상)의 취업자 비중은 28.4%로 2002년 이후 지속 증가하고 있는 추세

[그림 5-1] 연도별 고령 취업자 비중



자료원: OES 각 년도

- 중고령자의 취업 직종을 중분류 수준에서 살펴보면, 중고령자의 직업선택의 폭이 좁고 고령자간 취업경쟁이 높은 수준
 - 전체에서 중고령자 취업 비중은 28.4%인 가운데 중고령자의 취업 비중이 높은 직업을 살펴보면, 운전 및 운송관련직, 음식서비스관련직, 건설관련직, 환경인쇄목재 및 생산단순직, 농림어업관련직 등 직무수준이 낮은 저숙련 관련직이 많음

<표 5-3> 2006년 직업중분류별 종사자 현황(OES)

	중고령자 직업별 연령비중					중고령자 연령별 직업비중				
	50~54세	55~59세	60~64세	65세이상	전체	50~54세	55~59세	60~64세	65세이상	전체
관리직	18.4	13.0	7.4	2.4	100.0	3.3	3.4	3.0	0.6	1.8
경영, 회계, 사무 관련직	6.5	3.2	1.2	0.8	100.0	8.8	6.4	3.7	1.6	13.5
금융, 보험 관련직	6.5	3.4	1.5	0.6	100.0	1.6	1.2	0.8	0.2	2.5
교육 및 자연과학 사회과학 연구 관련직	6.2	3.9	1.7	0.6	100.0	3.4	3.1	2.1	0.4	5.5
법률, 경찰, 소방, 교도 관련직	10.9	3.5	0.5	1.0	100.0	1.1	0.5	0.1	0.1	1.0
보건, 의료 관련직	5.6	3.2	1.5	1.3	100.0	1.5	1.2	0.9	0.5	2.6
사회복지 및 종교 관련직	8.8	7.6	4.7	6.8	100.0	1.8	2.2	2.1	1.9	2.0
문화, 예술, 디자인 방송 관련직	3.3	1.4	0.7	0.5	100.0	0.6	0.4	0.3	0.1	1.8
운전 및 운송 관련직	14.0	9.1	4.9	2.9	100.0	9.5	9.2	7.5	2.7	6.8
영업 및 판매 관련직	10.8	6.4	3.9	4.2	100.0	16.7	14.6	13.6	9.1	15.5
경비 및 청소 관련직	11.6	14.3	14.5	21.2	100.0	5.4	9.8	15.3	13.9	4.7
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직	10.7	7.0	3.5	3.4	100.0	3.5	3.4	2.6	1.6	3.3
음식 서비스 관련직	15.8	9.0	3.6	2.4	100.0	11.5	9.6	5.9	2.5	7.3
건설 관련직	14.1	9.0	5.9	3.1	100.0	8.1	7.6	7.7	2.5	5.7
기계 관련직	7.9	4.3	2.0	0.7	100.0	3.2	2.5	1.9	0.4	4.0
재료 관련직(금속, 유리, 점토, 시멘트)	12.1	6.2	1.9	0.7	100.0	2.1	1.6	0.7	0.2	1.8
화학관련직	8.1	4.0	1.6	0.8	100.0	0.7	0.5	0.3	0.1	0.8
섬유 및 의복 관련직	16.9	8.8	3.7	3.6	100.0	2.7	2.1	1.3	0.8	1.6
전기, 전자 관련직	5.7	2.7	1.2	1.0	100.0	2.0	1.4	0.9	0.5	3.4
정보통신 관련직	2.7	0.6	0.2	0.2	100.0	0.5	0.2	0.1	0.1	1.8
식품가공 관련직	13.2	11.7	6.1	6.2	100.0	1.1	1.5	1.2	0.8	0.9
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산단순직	10.7	7.1	3.0	4.0	100.0	3.4	3.3	2.1	1.8	3.2
농림어업 관련직	9.3	11.5	13.6	48.7	100.0	7.8	14.3	26.0	57.7	8.5
전체	10.0	6.8	4.4	7.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

<표 5-4> 2006년 직업중분류별 집중도(OES)

	전체	50~54세		55~59세		60~64세		65세이상	
	비중	비중	집중도	비중	집중도	비중	집중도	비중	집중도
전체	100.0	100.0	1.00	100.0	1.00	100.0	1.00	100.0	1.00
관리자	1.8	3.3	1.83	3.4	1.91	3.0	1.66	0.6	0.33
경영, 회계 관련직	13.5	8.8	0.65	6.4	0.47	3.7	0.27	1.6	0.12
금융보험 관련직	2.5	1.6	0.65	1.2	0.49	0.8	0.33	0.2	0.09
교육 및 사회과학, 자연과학 연구 관련직	5.5	3.4	0.62	3.1	0.57	2.1	0.38	0.4	0.08
법률, 경찰, 교도 관련직	1.0	1.1	1.08	0.5	0.51	0.1	0.12	0.1	0.14
보건의료 관련직	2.6	1.5	0.56	1.2	0.48	0.9	0.35	0.5	0.18
사회복지 및 종교 관련직	2.0	1.8	0.88	2.2	1.11	2.1	1.06	1.9	0.95
문화, 예술, 디자인 관련직	1.8	0.6	0.33	0.4	0.20	0.3	0.15	0.1	0.07
운전 및 운송 관련직	6.8	9.5	1.39	9.2	1.34	7.5	1.10	2.7	0.40
영업 및 판매 관련직	15.5	16.7	1.07	14.6	0.94	13.6	0.87	9.1	0.59
경비 및 청소 관련직	4.7	5.4	1.15	9.8	2.10	15.3	3.27	13.9	2.97
미용숙박여행오락스포츠 관련직	3.3	3.5	1.06	3.4	1.03	2.6	0.80	1.6	0.47
음식서비스 관련직	7.3	11.5	1.58	9.6	1.32	5.9	0.81	2.5	0.34
건설 관련직	5.7	8.1	1.41	7.6	1.32	7.7	1.34	2.5	0.43
기계 관련직	4.0	3.2	0.79	2.5	0.63	1.9	0.46	0.4	0.10
재료 관련직(금속유리절토시멘트)	1.8	2.1	1.20	1.6	0.91	0.7	0.42	0.2	0.09
화학 관련직	0.8	0.7	0.81	0.5	0.59	0.3	0.35	0.1	0.11
섬유 및 의복 관련직	1.6	2.7	1.69	2.1	1.29	1.3	0.83	0.8	0.51
전자전자 관련직	3.4	2.0	0.57	1.4	0.39	0.9	0.26	0.5	0.14
정보통신 관련직	1.8	0.5	0.27	0.2	0.09	0.1	0.05	0.1	0.03
식품가공 관련직	0.9	1.1	1.31	1.5	1.71	1.2	1.38	0.8	0.88
환경인쇄목재가구공예 및 생보순직	3.2	3.4	1.07	3.3	1.04	2.1	0.67	1.8	0.56
농림어업 관련직	8.5	7.8	0.92	14.3	1.69	26.0	3.07	57.7	6.82

주 : 음영부분은 집중도가 1이상인 직종으로 집중도가 높을수록 음영이 짙음

자료 : 한국고용정보원, [산업·직업별고용구조조사(2006)] 원자료

- <표 5-4>는 중고령층의 고용비중 및 집중도로 고용비중은 전체 대비 각 직종별 취업자의 비중을 나타내는 것으로 절대적인 다수종사 직종을 확인할 수 있음
- 반면, 집중도는 각 연령대별 취업자 중에서 차지하는 직종별 고용비중을 전체대비 직종별 고용비중으로 나눈 값으로 각 연령대별 취업자가 어느 직종에 상대적으로 집중되어 있는가를 파악가능

- 따라서 연령대별 집중도가 1 이상이라는 것은 각 연령대에서 해당 직종이 차지하는 고용비중이 전체에서 해당 직종의 고용비중보다 크다는 것을 의미하는 것으로 이 직종에는 해당 연령층 종사자가 상대적으로 많음을 의미함

- 직업중분류별 집중도(전체대비)를 살펴보면,
 - 50~54세의 경우 집중도는 전 직종에 걸쳐 고른 분포를 보이고 있음. 이들 직종중 집중도가 1이상인 직종은 관리직이 1.83으로 가장 높았고, 다음으로 섬유 및 의복관련직이 1.69, 음식서비스 관련직이 1.58 순으로 나타남. 반면, 정보통신 관련직(0.27), 문화, 예술, 디자인 관련직(0.33), 보건·의료 관련직(0.56), 전기·전자 관련직(0.57) 은 집중도가 낮은 것으로 나타남

 - 55~59세는 50~54세와 비슷한 집중도를 보여주는 가운데, 경비 및 청소 관련직(2.10)과 관리자(1.91), 식품가공 관련직(1.71), 농림어업 관련직(1.69) 등에서 집중도가 높음

 - 60세 이상은 직종별 집중도의 분포가 소수 직종에서 높게 나타나고 있음. 특히, 경비 및 청소 관련직과 농림어업 관련직의 집중도가 각각 3.27, 3.07로 매우 높음. 65세 이상은 농림어업 관련직의 집중도가 6.84 가까이로 나타남

- <표 5-5>는 직업소분류별로 취업자 비중을 살펴본 것으로(농업·원예 및 축산 및 임업 관련직 제외), 50세 이상의 경우 판매원, 자동차운전관련직, 청소 및 파출부 관련직, 주방장 및 조리사, 경영관련 사무직 등은 상위 10개 직업군에 공통으로 포함됨

<표 5-5> 2006년 직업소분류별(상위 30개)종사자 현황(OES)

	50~54세	100.0	55~59세	100.0	60~64세	100.0	65세이상	100.0
1	판매원	9.2	판매원	9.9	판매원	11.1	청소 및 파출부 관련직	16.5
2	자동차운전 관련직	7.6	자동차운전 관련직	8.6	청소 및 파출부 관련직	11.0	판매원	13.9
3	주방장 및 조리사	7.5	청소 및 파출부 관련직	7.8	자동차운전 관련직	8.3	경비 관련직	13.1
4	경영 관련 사무직	6.9	주방장 및 조리사	7.1	경비 관련직	8.2	농림어업 관련 단순직	6.0
5	식당 서비스 관련직	3.9	경영 관련 사무직	6.1	주방장 및 조리사	5.1	자동차운전 관련직	5.0
6	청소 및 파출부 관련직	3.8	식당 서비스 관련직	4.0	건설 및 광업관련 단순노무자	4.3	판매 관련 단순직	4.5
7	판매 관련 단순직	3.5	판매 관련 단순직	3.7	경영 관련 사무직	4.0	생산관련 단순직	3.3
8	영업원 및 상품중개인	2.9	경비 관련직	3.0	판매 관련 단순직	3.7	주방장 및 조리사	3.1
9	건축완성 관련직	2.3	건설 및 광업관련 단순노무자	2.5	건축완성 관련직	2.9	보육사 및 생활지도원	2.6
10	건설 및 광업관련 단순노무자	2.1	생산관련 단순직	2.5	식당 서비스 관련직	2.6	경영 관련 사무직	2.6
11	생산관련 단순직	2.0	학교교사	2.4	생산관련 단순직	1.9	식당 서비스 관련직	2.4
12	직물, 모피, 가죽, 의복 가공 관련직	2.0	건축완성 관련직	2.3	영업원 및 상품중개인	1.7	건설 및 광업관련 단순노무자	2.3
13	학교교사	2.0	영업원 및 상품중개인	2.1	식품가공 관련직	1.6	식품가공 관련직	1.7
14	이,미용 및 관련 서비스직	1.5	목공	1.8	농림어업 관련 단순직	1.6	여행, 운송 및 숙박 관련 서비스직	1.5
15	목공	1.4	식품가공 관련직	1.7	보육사 및 생활지도원	1.5	건축완성 관련직	1.4
16	종교관련직	1.2	직물, 모피, 가죽, 의복 가공 관련직	1.6	목공	1.4	직물, 모피, 가죽, 의복 가공 관련직	1.4
17	식품가공 관련직	1.1	건설, 생산, 정보통신 관련 관리직	1.4	직물, 모피, 가죽, 의복 가공 관련직	1.4	종교관련직	1.4
18	건설, 생산, 정보통신 관련 관리직	1.1	세탁 및 드라이클리닝직	1.4	학교교사	1.4	계기검침, 수금 및 주차관리 관련직	1.2
19	운송관련 단순직	1.1	종교관련직	1.4	건설, 생산, 정보통신 관련 관리직	1.3	이,미용 및 관련 서비스직	1.0
20	사업, 금융 및 사무관련 관리직	1.1	이,미용 및 관련 서비스직	1.3	부동산 중개인	1.2	영업원 및 상품중개인	0.9
21	보험 관련 영업직	1.1	운송관련 단순직	1.2	이,미용 및 관련 서비스직	1.2	운송관련 단순직	0.8
22	경비 관련직	1.1	보육사 및 생활지도원	1.1	종교관련직	1.1	목공	0.8
23	세탁 및 드라이클리닝직	1.1	보험 관련 영업직	1.0	사회서비스 관련 관리직	1.1	부동산 중개인	0.8
24	부동산 중개인	1.0	부동산 중개인	1.0	계기검침, 수금 및 주차관리 관련직	1.0	세탁 및 드라이클리닝직	0.7
25	기계장비 설치 및 정비원	0.9	사업, 금융 및 사무관련 관리직	0.9	세탁 및 드라이클리닝직	1.0	약사	0.5
26	금형, 공구제조 및 공작기계조작원	0.9	농림어업 관련 단순직	0.9	보험 관련 영업직	1.0	대학교수 및 교육 관련 전문직	0.5
27	경찰, 소방, 교도 관련직	0.8	금형, 공구제조 및 공작기계조작원	0.8	운송관련 단순직	0.9	개인서비스 관련 관리직	0.5
28	회계 및 경리 관련 사무직	0.8	기계장비 설치 및 정비원	0.8	대학교수 및 교육 관련 전문직	0.9	경영, 회계 관련 전문직	0.4
29	건축가, 도시계획, 토목 및 측량관련기술자(엔지니어)	0.8	기타 보건의료 관련직	0.8	어업 관련직	0.9	어업 관련직	0.4
30	용접원	0.8	개인서비스 관련 관리직	0.8	여행, 운송 및 숙박 관련 서비스직	0.8	건설, 생산, 정보통신 관련 관리직	0.4

4. 문제점 및 개선 방향

- 고령자 우선고용직종 선정에서의 문제점을 살펴보면, 우선고용직종이 다양화 되었지만, 대부분 고령자 채용률이 매우 낮은 직종으로 공공근로 형태의 고용자 취업을 넘어선 고령자의 특성을 살릴 수 있는 직종 및 직업개발이 필요
 - 공공부문 준·고령자 채용비율은 26.1%로 낮은 실정으로 민간사업장 및 단체의 경우도 준·고령자 우선고용이 권장사항이기 때문에 실효성에 문제(김수원, 2006)
 - 장애인고용촉진법에 등에 준하는 강제조항을 신설하여 고령자가 실질적으로 취업할 수 있는 직종에 대한 공급을 확보해야 할 것
 - 다만 이러한 강제조항에 의해 비고령자의 고용이 역차별되는 현상을 방지하기 위한 방안이 필요함
 - 준고령자(50-54세)와 고령자(55세 이상)으로 구분하지만 55세 이상 연령대를 세분화할 필요성이 있음
- 준·고령자를 한 집단으로 정의하여 고령자 개인의 인구학적 특성이 고려되지 않음으로 인하여 성, 연령, 학력, 과거 직업능력 등 개인 특성에 따른 분류가 필요할 것으로 보임
 - 공공직업안정기관에서 구직등록시 작성되는 개인이력을 프로파일링하는 방안 검토 필요.

※ 유럽의 경우 PES에서 개인별취업지원계획(Individual Action Plan: IAP)을 작성하고 이를 바탕으로 실업자 개인의 사정을 고려하여 직업안정기관이 실업자와의 상담을 토대로 작성하게 되는 맞춤형 취업지원계획을 실시하고 있음. 실업자가 실업 후 구직신청을 하면 초기상담을 거쳐 지정 상담요원이 지정되게 되며, 지정상담요원은 일정 기간의 관찰기간과 실직자의 경력, 의지 등을 고려하여 실업자에 맞는 계획서를 작성하고 실업자 및 직업안정기관 양쪽 모두 사인을 하여 상호의무 이행을 약속. OECD에서는 2004년 11월 기준으로 IAP를 작성하는 국가를 조사한 바 있는데, 조사대상 27개국 중 터키, 폴란드와 미국을 제외한 나머지 국가들은 어떤 형태로든 이를 작성하는 것으로 조사

- 우선고용직종으로의 취업을 위한 정책적인 인력개발계획 미흡한 것으로 나타난다. 일본의 의무고용률 설정, 고령자 취업노동능력 개발을 위한 조사연구사업 실시, 퇴직 후 고령자 직종으로의 전환을 위한 교육, 훈련 기회 제공과 같은 인력개발계획 수립이 함께 필요

<부표 1> 고령자 적합직종 (1992년 ~ 2003년)

	적합직종
제1차 선정 '92.8.17	1) 대표.검표원, 2) 주유원, 3) 민원상담원, 4) 주차장관리원, 5) 검침원(전기·가스,수도), 6) 일반건물관리원, 7) 주·정차위반 단속요원, 8) 수금원, 9) 기숙사사감, 10) 공원관리원, 11) 실내환경미화원, 12) 안내.수위, 13) 교통정리원, 14) 식물재배원, 15) 조경관리원, 16) 견널목(터널.교량)관리원, 17) 선별원, 18) 단순검사원, 19) 일반포장원, 20) 일반노무원
제2차 선정 '95.12.23	1)사서보조원, 2)복지관보조원, 3) 물품관리원, 4) 화물접수원, 5) 카운셀러, 6) 구내매점원, 7) 재활용품분류, 8) 오락장비대여원, 9) 산림보호요원, 10) 상표부착원, 11) 문서수발원, 12) 우편물접수사무원, 13) 간병인, 14) 안전순찰감시원, 15) 잔디밭관리원, 16) 완구봉제원, 17) 전기.전자조립보조원, 18) 죽공예원, 19) 피아노 내장부품조립원, 20) 장난감조립원
제3차 선정 '97.12.30	1)거리청소원, 2) 소독·방역원, 3) 환경감시원, 4)문화재관리원, 5)운동장관리원, 6) 하천감시원, 7)통역안내원, 8)쓰레기매립장관리원, 9)보일러운전원, 10)배수지관리원, 11)조원공, 12)조건정리원, 13)교통량조사원 14)전화수리원, 15)사무보조원, 16) 조리원, 17) 자가조사원, 18) 전화교환원, 19) 상수원보호원 20)묘지관리인
제4차 선정 '99.12.2	1)사회교육강사, 2)PC원로방지도강사, 3)창업지원컨설턴트, 4)인사노무관리자, 5)신용조사원, 6)가정도우미, 7)노인대학강사, 8)중소기업경영·기술전문가, 9)결혼상담원, 10)영업관리인, 11)농업 및 영림자문가, 12)번역사, 13)가정학원강사, 14)인력개발컨설턴트, 15)임대관리자, 16) 운송사무원, 17)식물원관리원

<부표 2> 2003년 5차 고령자 적합직종

구분	공공부문 고령자 우선고용직종	민간부문 고령자 우선고용직종
기술·기능	공학기술자문가, 전기시설관리원, 냉장기 수리조직원, 운전원, 보일러조직원, 건물보수원	공학기술자문가, 가전제품수리원, 전기 시설관리인, 재단사, 재봉사, 의복및관 련제품수선원, 운전원, 전통건물건축원, 도배원, 배관공, 미장공, 생산관리기 술자, 품질관리기술자, 주택관리사, 기계설비및설비관리원, 냉장기수리조작 원, 리프트조직원, 보일러조직원, 건물 보수원
경영·금융· 무역·사무· 영업관련	인사노무관리자, 경영컨설턴트, 법률 및 세무회계 관련 자문가, 채권추심원, 사무보조원, 컴퓨터자료입력원, 우편물 접수원, 설문조사원, 교통량조사원, 지가조사원	인사노무관리자, 경영컨설턴트, 창업지원 컨설턴트, 법률 및 세무회계 관련 자문 가, ISO인증심사원, 채권추심원, 해외영 업원, 무역사무원, 부동산대리인, 분양 및 임대사무원, 배차사무원, 사무보조원, 설문조사원, 영업관리사무원, 기술영업원, 일반영업원
교육·문화	사회교육강사, 기숙사 사감 도서정리원, 문화재보존원	사회교육강사, 기숙사 사감, 사서, 기록 관리사, 문화재보존원, 번역가
의료·사회복 지	사회복지보조요원, 상담사, 시설보육사	간병인, 산후조리종사원, 사회복지보조 요원, 상담사, 시설보육사
서비스·판매	데스크안내원, 시설 및 견학안내원, 화랑 및 박물관안내원, 관광안내원, 주차안내원, 접수예약사무원, 민원상담원, 매표·검표원, 주차요금정산원, 통행료 정산원 주방보조원 조리사 구내매점원	데스크안내원, 시설 및 견학안내원, 화랑 및 박물관안내원, 관광안내원, 주차안 내원, 질서유지원, 계산대수납원, 접수 예약사무원, 민원상담원, 매표·검표원, 주 차요금정산원, 통행료정산원, 장례지도사, 결혼상담원 주방보조원 홀서빙원, 조리사 텔레마케터, 구내매점원, 매장감시원
농림어업	농림어업관련 자문가, 조경관리원, 식물재배원	농림어업관련 자문가, 조경관리원, 식 물재배원
단순노무	경비원, 공원관리인, 주차장관리인, 건물관리인, 운동장관리인, 묘지관리인, 식물원관리인, 쓰레기매립장관리인, 문화재관리인, 배수지관리인 건물목 관 리인, 환경미화원, 노견정리원, 재활 용품 분류원 소독방역원, 계기검침원, 안전점검원, 수금원, 화물접수원, 물 품보관 및 정리원, 교통정리원, 주정 차위반단속원, 버스전용차선 단속원, 포장원, 상표부착원, 제품 단순검 사원, 산림보호원, 수렵감시원, 조류 보호구역감시원, 하천감시원, 안전순찰 감시원	음식료품가공원, 창고관리인, 김수원, 경비원, 교구관리인, 공원관리인, 주차장 관리인, 건물관리인, 가정도우미, 세차원, 환경미화원, 배달원, 계기검침원, 안전 점검원, 수금원, 화물접수원, 물품보관 및 정리원, 전단지배포 및 벽보원, 주유원 및 가스충전원, 포장원, 상표 부착원, 제품단순조립원



서울특별시 서초구 방배동 869-9 성령빌딩 6층(137-838)
전화 : 02)6203-6901~7 / 팩스 : 02)6203-6908~9
홈페이지 : www.kordi.or.kr