

고령화와 고용

1991

한국노동연구원

目次

I. 序論

II. 人口高齡化와 經濟發展

III. 中·高齡人口의 經濟活動實態 및 停年制度

1. 中·高齡人口의 經濟活動實態
2. 停年制度

IV. 中·高齡人力의 活用方案

1. 微視的 方案- 企業次元
2. 巨視的 方案- 政府의 役割

V. 結論

附錄

表目次

- <표 I-1> 인구구조의 변모
- <표 I-2> 인구고령화 속도의 국제비교
- <표 I-3> 노인인구와 부양비 추이
- <표 II-1> 일본의 인구구조와 경제성장
- <표 II-2> 성별·연령계층별 경제활동인구의 추이
- <표 II-3> 기술·기능계 고용부족률
- <표 III-1> 비농가부문의 연령별 취업자
- <표 III-2> 각 산업별 취업자중 중고령인력이 차지하는 비율(전국)
- <표 III-3> 각 산업별 취업자중 중고령인력이 차지하는 비율(시부)
- <표 III-4> 50세 이상 연령층 종사상의 지위 및 산업별 취업자(남자)
- <표 III-5> 50세 이상 연령층 종사상의 지위 및 산업별 취업자(여자)
- <표 III-6> 학력수준의 변화(1985년 현재 연령)
- <표 III-7> 50세 이상 연령계층의 교육정도 및 산업별 취업자 비중(남자)
- <표 III-8> 50세 이상 연령계층의 교육정도 및 산업별 취업자 비중(여자)
- <표 III-9> 50세 이상 연령층의 교육정도 및 종사상 지위별 취업자(남자)
- <표 III-10> 50세 이상 연령층의 교육정도 및 종사상 지위별 취업자(여자)
- <표 III-11> 기업정년제 실시율
- <표 III-12> 일률정년업체의 업종별 정년분포
- <표 III-13> 이률정년업체의 규모별 정년분석
- <표 III-14> 성별 정년업체의 남녀 정년연령분포
- <표 III-15> 직급별 정년업체의 정년
- <표 III-16> 직급별 정년업체의 정년연령분포
- <표 III-17> 선진제국 및 한국의 고령자 경제활동인구 및 취업률 비율
- <표 III-18> 선진제국의 정년연령
- <표 IV-1> 국별·취업이유별 내용
- <표 IV-2> 산업별 고령연장 희망이유
- <표 IV-3> 고령자에게 알맞은 직종들

그림目次

- [그림 II-1]
- [그림 II-2] 경제활동인구의 연령계층별 구성비 추이
- [그림 III-1] 연령계층별 노동자수 구성비
- [그림 IV-1] 연공임금의 도식
- [그림 IV-2] 선진제국의 연령별 임금체계

I. 序論

우리나라의 인구구조는 지난 20여년동안 상당한 변화를 해 왔다. 피라밋형으로부터 중·상층 연령의 비율이 상대적으로 커지는 항아리 모양이 되어가고 있다. 이는 한편으로는 경제발전이 힘입어 국민소득향상, 생활수준의 개선 및 의료기술의 발달로 사망률이 저하되고 다른 한편으로는 가족계획사업, 여성교육수준향상 및 경제활동증가 등에 의한 출산율 저하에 기인한다고 볼 수 있다.

<표 I-1>에서 보는 바와 같이 1960년 이후 年少人口(0~14세)는 총인구에 차지하는 비율면에서 급속히 감소하였고 또한 절대수에 있어서도 80년대부터 감소

<표 I-1> 인구구조의 변모

(단위: 천명, %)

	0~14세	15~64세	65세이상	총인구
1960	10,717 (42.9)	13,450 (53.8)	822 (3.3)	24,989 (100.0)
1980	12,951 (34.0)	23,717 (62.2)	1,456 (3.8)	38,124 (100.0)
1985	12,305 (30.2)	26,759 (65.6)	1,742 (4.3)	40,806 (100.0)
1990	11,070 (25.9)	29,697 (69.4)	2,026 (4.7)	42,793 (100.0)
1995	10,516 (23.4)	31,657 (71.2)	2,397 (5.3)	44,870 (100.0)
2000	10,132 (21.6)	33,724 (72.0)	2,972 (6.4)	46,828 (100.0)
2020	8,254 (16.5)	36,183 (72.1)	5,746 (11.5)	50,193 (100.0)

자료: 한국인구보건연구원, 1985.

경제기획원 조사통계국, 1988.

하는 경향을 나타내고 있다. 반면 老齡人口는(65세 이상) 점차 증가하여 고령국¹⁾으로 접어드는 양상을 나타내고 있다.

특히 <표 I-2>에서 알 수 있듯이 선진제국에 비해 노령인구의 증가 속도가 매우 빠르게 진행되고 있다. 즉, 프랑스의 경우 노령인구 비율이 5~12%까지 도달하는 데 무려 175년이나 걸렸고, 선진국 중 가장 빠르다는 일본만 하더라도 40년이 걸렸는데, 우리나라는 32년으로 8년이나 더 빠른 속도로 고령화되어가고 있다.

이러한 인구고령화의 추세는 점차 증가하는 노인인구에 대한 부양의 압력을 가져와 <표 I-3>에서 보는 바와 같이 1960과 1980년에는 고령부양비율이 각각

<표 I-2> 인구고령화 속도의 국제비교

	65세 이상 인구도약연도		소요연수
	5%	12%	
한국	1993	2025	32
일본	1950	1990	40
미국	1925	1990	65
영국	1905	1965	60
서독	1890	1965	75
프랑스	1790	1965	175
스웨덴	1885	1960	105

자료: 한국인구보건연구원,
일본노동협회.

6.1%이었으나 점차 증가하여 1985년 6.5%, 1990년에 6.8%, 1995년 7.5%, 2000년 7.8%, 그리고 2020년에는 두 자리수인 15.9%로 크게 증가하여 생산인구가 부담해야 할 노령인구의 압력은 현저할 전망이다. 또한 인구의 의식구조도 근 20년 사이에 크게 변화하여 과거에는 전통적인 대가족제도하에서 노인들도 가족과 동거하면서 경제적·심적 부양을 동시에 받았으나, 최근 사회구조가 산업화·도시화됨에 따른 핵가족제도가 보편화되면서 젊은 계층의 노인에 대한 부양의식이 희박해지고 있는 실정이다.

이와 같은 노령인구의 급성장 및 고령자 부양에 대한 의식구조의 변화는 점차 노령인구의 증가 그 자체가 새로운 사회문제로 크게 부각될 것으로, 이에 대한 국가적 차원에서 인구고령화에 대한 대책을 강구해야 할 것이다.

<표 I-3> 노인인구와 부양비 추이

(단위: 천명, %)

	경제활동인구 (15~64세)	노인인구 (65+세)	부양비*
1960	13,450	822	6.0
1980	23,717	1,456	6.1
1985	26,759	1,742	6.5
1990	29,697	2,026	6.8
1995	31,957	2,397	7.5
2000	33,724	2,972	8.8
2020	36,183	5,746	15.9

65세이상 인구

주: 부양비 = $\frac{\text{65세이상 인구}}{\text{경제활동인구 (15~65세)}} \times 100$

자료: 한국인구보건연구원, 1985.
경제기획원 조사통계국, 1988.

그러나 일찍이 고령사회에 대처해서 사회보장제도를 착실히 시행해 온 선진제국은 평균수명이 늘어 사회생활의 은퇴후 사망까지의 기간이 길어짐에 따라 중·고령층에 대한 사회보장비용의 증가로 상당한 재정압박에 시달리고 있다. 또한, 인구고령화에 따른 생산연령 인구의 상대적 감소는 국민경제성장에 지대한 영향을 미치고 있어 이들 선진제국은 한편으로는 사회보장에 대한 재정압박을 완화시키고 다른 한편으로는 지속적 경제성장을 유지하기 위해 사회보장제도의 재검토와 함께 중고령 인력자원의 활용방안을 모색하고 있다.

우리나라는 아직 고령국은 아니다. 뿐만 아니라 현시점에서 역사상 가장 큰

베이비붐세대(20~24세)가 향후 1990년대 중반까지는 노동시장에 신규로 진입할 전망이다. 그러나 그 이후 이들 계층의 노동시장 진입이 감소하고 점차 중·고령 인력이 증가하는 고령화 사회로 들어갈 전망이다.²⁾ 따라서 앞으로 다가올 고령화 사회에 대한 대책을 강구해야 할 시점에 왔다고 볼 수 있다. 우선, 고령자에 대한 사회보장제도의 개발을 통하여 노인복지향상에 힘을 기울여야 하겠지만, 무엇보다도 아직 일할 의사와 능력이 있는 노령층 인구에 대해 고용기회를 제공함으로써 경제적 자립뿐만 아니라 일을 통한 삶의 보람을 느낄 수 있게 하는 고용확대정책이 특히 강구되어야 할 것이다. 이는 국가적 차원에서도 이미 서구고령국이 겪고 있는 복지재정의 부담을 덜 수 있는 방편도 될 것이다.

따라서 본고는 제Ⅱ장에서 인구고령화가 경제발전에도 미치는 영향을 신고전학파의

경제성장모델을 통해 설명을 시도해 보고, 이와 더불어 우리나라의 성장과정에서 산업구조의 변화를 살펴보고 앞으로 지향해야 할 산업패턴과 이에 필요한 인력면에서 중·고령인력의 활용방안의 문제를 제기했으며, 제Ⅲ장에서는 현 중·고령 인력의 경제활동실태를 중·횡적으로 살펴보고 중·고령인력의 경제활동에 걸림돌이 되는 정년제도의 실태를 고찰하였다.

제Ⅳ장에서는 중·고령인력의 활용방안을 살펴보기 위해 미시적으로 기업의 역할과 거시적으로 정부의 역할을 나누어 살펴보았다.

주석1) UN은 노령인구 비율(65세 이상의 인구가 전체인구에서 차지하는 비율)이 7%이상이면 고령국으로 정의한다.

주석2) 1989년 경제기획원 전망에 따르면 1989년에는 국민평균연령이 29.0세이나 2000년에는 32.6세, 2020년에는 39.6세로 추정하고 있다.

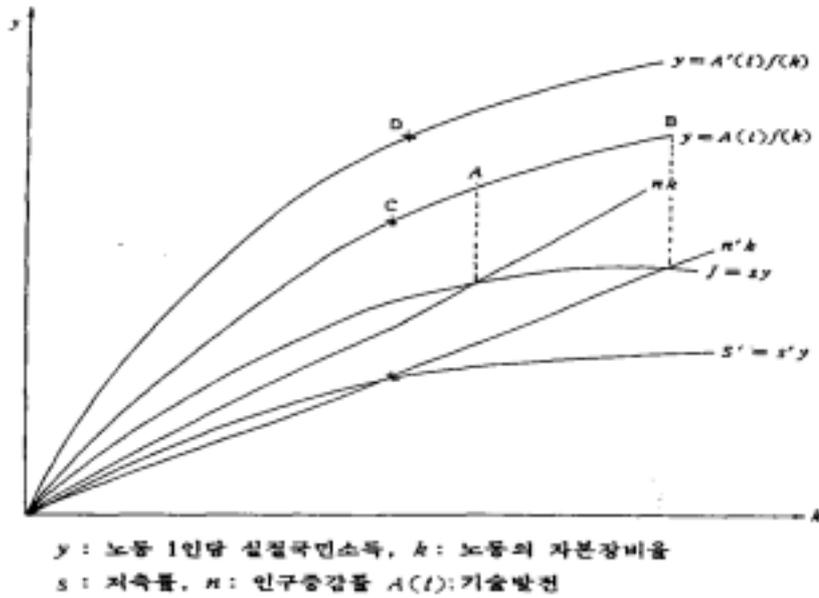
Ⅱ. 人口高齡化와 經濟發展

인구증가율의 감소와 평균수명의 연장에 따른 인구고령화가 국가경제에 미치는 경향은 매우 클 것이다. 우선 경제발전면에서 볼 때(그림 Ⅱ-1참조) 일반적으로 인구의 증가는 오히려 경제성장에 마이너스 영향을 미친다는 것은 주지의 사실인바, 역으로 이와 같은 인구증가율의 감소는 일정한 저축률하에서는 노동의 자본장비율(자본 노동비율)의 상승과 노동생산성 향상을 통하여 경제가 성장한다는 것을 의미하게 된다(최초균형점 A에서 B점으로의 이동). 그러나 장기적으로 볼 때, 인구증가율 감소는 점차 생산가능인력의 축소를 의미하게 되고 현생산가능인력의 고령화를 초래하여 인구구조모형이 현재의 鐘型에서 점차 逆 피라밋型으로 변화해 갈 것이다.

즉, 인구의 고령화는 소비의 라이프 사이클(Life-cycle)이론에 따라 결국 국민 경제 입장에서 볼 때 전체적인 소비의 비중이 확대됨에 따라 결국 저축은 하락할 것이고 이는 곧 투자의 감소로 나타나 노동의 자본장비율의 하락을 가져오고 노동생산성의 하락을 초래하여 경제성장둔화의 요인이 된다는 것으로 볼 수 있다(B점에서 C점으로의 이동). 실제로 일본의 예를 들면, 70년대 초반까지는 10%대(臺)의 고도성장을 示顯하였으나 청장년인구 비중이 정체되기 시작한 70년대 중반 이후부터는 3~4%의 저율의 안정성장으로 전환되었다. 즉, 일본의 인구구조는 70년대 초반까지는 생산력이 활발한 15~64세의 청장년인구 비중이 꾸준히 증가하였으나 중반 이후에는 청장년인구 비중이 소폭 감소 내지는 정체된 것으로 나타났고 경제성장률은 현저하게 저하되었다.

그러나 위와 같은 견해는 기술진보를 간과했을 경우 타당할 수 있겠으나 앞으로의 경제성장, 즉 생산성증가는 끊임없는 기술혁신에 크게 의존하게 될 전망이다. 따라서 기술진보로 인한 경제성장은 인구고령화에 따른 노동력 감퇴를 상쇄하면서 꾸준히 증가할 것이다(C점에서 D점으로 이동).

[그림 II-1]



이와 같은 시각하에서 인구의 고령화 현상이 우리 경제에 미치는 영향을 살펴보기로 한다. 이를 본 연구에서는 노동시장에서의 공급측면과 수요측면으로 나누어 다루어 본다. 특히, 수요측면은 우리나라의 산업구조와 연계시켜 살펴본다.

먼저 공급면을 살펴보면, 우리나라 노동시장은 1970년대 소위 전환점(turning-point)을 지날 때까지는 저렴하고 질 좋으며 풍부한 노동력을 대량공급하여 우리 경제에 활력을 불어넣었다. 그러나 그 이후 점차 노동공급은 그 탄력성을 잃어가기 시작하였으며, 노동공급의 내용도 <표 II-2>가 보여주듯이 저연령층의 경제활동인구가 감소하는 반면, 중고령층이 상대적으로 크게 늘어나고 있어 노동력의 중고령화가 급진전되고 있음을 알 수 있다.

<표 II-1> 일본의 인구구조와 경제성장

(단위: 천명, %)

	1966	1970	1975	1980	1985	1988
총 인 구	94,302	104,665	111,916	116,916	121,049	121,672
유아인구비중 (0~14세)	30.2	24.0	24.3	23.5	21.5	20.7
청장년인구비중 (15~64세)	64.1	68.9	67.7	67.5	68.2	68.5
노년인구비중 (65세 이상)	5.7	7.1	7.9	9.0	10.3	10.6
GNP 성장률	12.5	9.5	2.7	4.3	4.7	2.5

자료: 삼성경제연구소, 「인구구조의 변화가 경제에 미치는 파급효과」, 1987.

즉, <표 II-2>는 연령계층별 경제활동인구 연도별 추이를 나타낸 것으로 저연령층은 수적으로나 비율면에서 현저히 저하하고 있는데, 이는 인구증가율 둔화 및 진학률의 증가에 기인한다고 볼 수 있다. 또한 남녀 모두 중고령층의 인구가 증가하고 있으며 그 증가율을 보면 여성이 남성보다 상대적으로 빨리 증가한다고 하겠다. 이와 같이 연령계층별 경제활동인구의 증감은 곧 그 구성비에도 크게 영향을 미쳐 [그림 II-2]에서 보는 바와 같이 24세 이하의 저연령층의 비중을 보면 남자의 경우 1980년의 17.3%에서 1988년에는 9.4%로 떨어졌으며 여자의 경우 같은 기간에 29.8%에서 22.1%로 크게 낮아졌다. 반면, 25~44세 연령층은 남자의 경우는 55.1%에서 60.0%로 여자의 경우는 41.4%에서 46.0%로 높아졌고 또한 45세 이상의 중고령층은 남자가 27.6%에서 30.6%로 여자는 28.8%에서 31.9%로 모두 상당히 높아졌다.

<표 II-2> 성별 · 연령계층별 경제활동인구의 추이

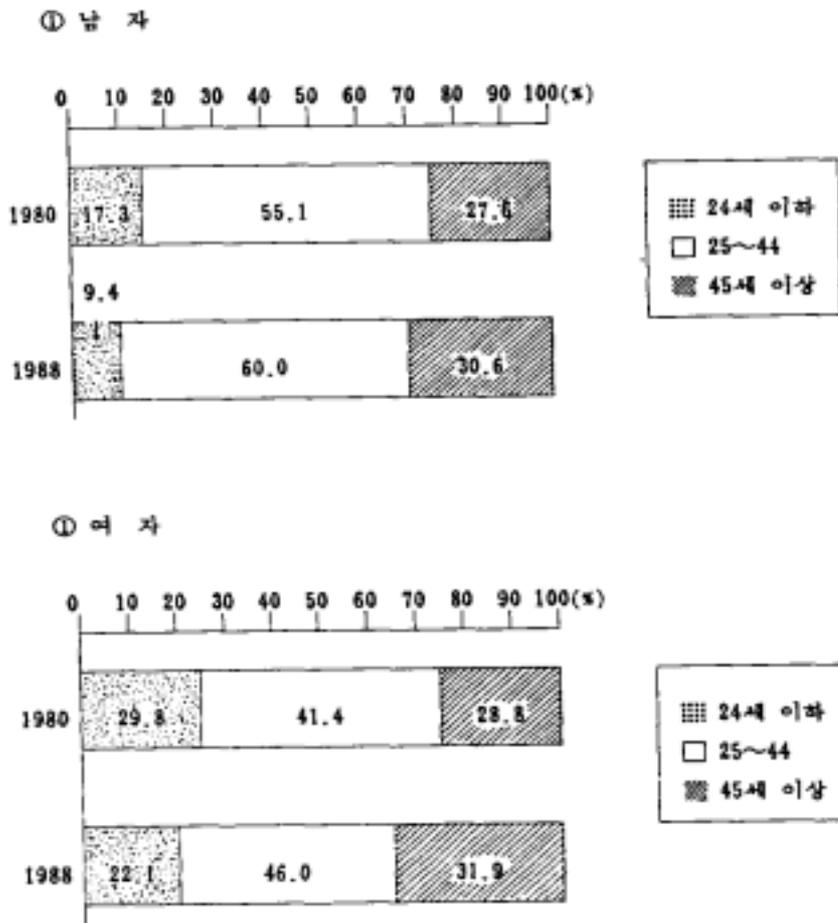
(단위: 천명)

	남 자				여 자			
	계	15~24	24~44	45세이상	계	15~24	24~44	45세이상
1980	9,019	1,556	4,973	2,492	5,412	1,162	2,237	1,564
1985	9,617	1,153	5,665	2,789	5,975	1,428	2,711	1,837
1986	9,819	1,130	5,821	2,859	6,296	1,495	2,840	1,962
1987	10,138	1,081	6,041	3,017	6,725	1,540	3,082	2,113
1988	10,414	982	6,440	3,192	6,891	1,518	3,171	2,202

자료: 노동부

한편, 노동의 수요측면을 살펴보면, 노동집약적 경공업분야는 비록 후진개발국들-말레이시아, 태국, 필리핀, 중국-등의 맹추격을 받고 있으나, 아직 기술수준면에서 비교우위에 있다. 그러나 1987년 이후 고임금의 압력으로 인해 기계화 · 자동화를 통하여 노동을 자본으로 대체해 나가야 할 단계이다. 그러나 이런 전환과정에 있는 현시점에서는 아직 단순 · 미숙련인 젊은 계층의 인력이 필요한 실정이다. 그러나 이미 노동의 공급측면에서 살펴보았듯이 인구출생률의 둔화 및 고학력 진학의 증가로 이에 필요한 인력을 구하기 힘들어 구인난을 겪고 있다. 또한, 기술수준의 낙후로 선진제국에서 부품을 수입해 와 이를 조립 · 완성품으로 수출해 왔던 자동차 · 철강 및 전자제품 부분에서는 기계분야의 기능공 · 숙련공을 필요로 하고 있으나, 또한 그 공급이 절대적으로 부족하여 인력난을 겪고 있는 실정이다.

[그림 II-2] 경제활동인구의 연령계층별 구성비 추이



자료: 한국경제연구협회, 『노동통계연감』, 1989.

<표 II-3>은 생산관련직의 고용부족률이 매해 증가하여 1985년과 1988년 3년 사이에 그 부족률이 2배 이상으로 증가하고 있다는 것을 잘 알려주고 있다. 이러한 노동시장의 구조적 수급불균형은 노동시장의 공급구조의 변화에 산업구조의 조정이 적응을 못한 데에서 비롯되었다고 볼 수 있다. 즉, 현노동시장의 수급불균형은 저연령층의 단순기능인력 부족 및 기능·숙련공 인력난으로 우리나라의 산업구조 조정시기에 나타나는 中期的 문제점이라 볼 수 있겠다. 그러나 우리나라가 국제경쟁력을 갖고 지속적인 경제성장을 위해서는 과거와 같이 거대한 공장에서 다량의 제품을 생산하는 규모의 경제에서 벗어나 기술중심의 산업 즉, 첨단기술산업 및 소득향상에 따른 개성화·다양화를 추구하는 기술 및 자본집약적이며 감성지향적인 산업으로 옮겨가야 할 것이다. 따라서 장기적으로 볼 때 경공업부문은 자동화 및 패션화·고도화를 통한 고부가가치화로 나아가야 하므로 자연노동의 수요도 省力化 현상이 나타나 단순·미숙련인력의 필요성은 줄어드는 반면 신기술인력의 필요성이 증대된다. 또한 첨단산업부문에서도 고급두뇌 및 고도의 기능을 가진 인력을 필요로 할 것이다. 이러한 장기적 노동수요에 비해 노동공급을 살펴보면, 이미 앞에서 언급하였듯이 노동력의 고학력화·고령화가 급속히 이루어질 전망이다. 따라서 중·장기적인 노동시장의 인력수급 문제점의 해결은 중·고령인력의 활용에 달려 있다고 볼 수 있겠다.

<표 II-3> 기술·기능계 고용부족률

		(단위: %)			
		1985	1986	1987	1988
전문·기술 및 사무관련직		0.88	0.95	1.14	1.15
생산 및 반련직		2.35	3.20	4.79	5.24

자료: 한국경영자총협회, 『노동통계연감』, 1989.

Ⅲ. 中·高齡人口의 經濟活動實態 및 停年制度

1. 中·高齡人力의 經濟活動實態

경제기획원 조사에 따른 장래 인구전망을 보면, 현추세로 나아가면 2020년에는 인구증가율 0%이고, 그 동안에 14세 이하의 유년인구는 꾸준히 감소하는 반면 65세 이상의 고령연령층의 비중은 상대적으로 커져 2000년대초에는 고령국에 접어들 것이다. 그러나 그 사이에 15~64세의 노동가능인력은 꾸준히 증가하여 현재 총인구 대비 68.9%에서 2000년대까지는 70%를 차지하여, 아직 노동의 잠재력은 크다고 볼 수 있다.

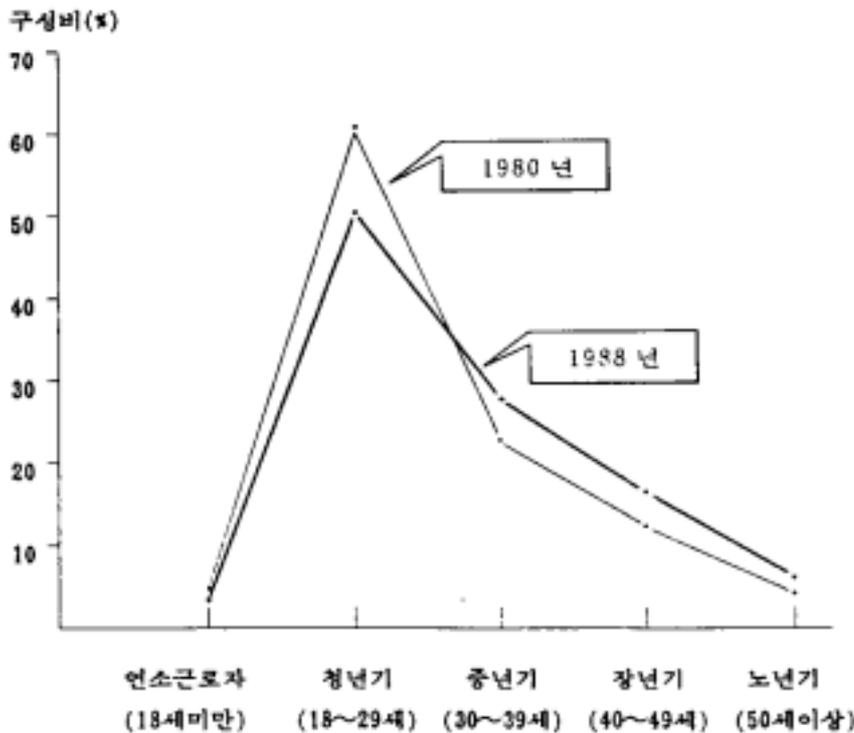
<표 III-1> 비농가부문의 연령별 취업자

		(단위: 천명, %)					
	총 수	15~19	20~24	25~54	55~59	60+	
1981	8871 (100)	634 (7.1)	1298 (14.6)	6424 (72.4)	305 (3.4)	210 (2.4)	
1984	10,454 (100)	531 (5.1)	1430 (13.7)	7828 (74.2)	377 (3.6)	288 (2.7)	
1987	12,630 (100)	584 (4.6)	1522 (12.1)	9652 (76.4)	466 (3.7)	406 (3.2)	

자료: 노동부, 『노동통계연감』, 1988.

하지만 우리 경제의 평균연령은 꾸준히 증가할 전망이어서 1989년에 29.0세이며, 2000년 32.6세, 2020년에는 39.6세가 될 것으로 추계된다. 이는 <표 III-1>이 보여주는 연령별 취업자 구성비율에도 나타나 24세 미만의 연령층은 매년 감소하여 1981년에는 15~19세 연령층은 7.1%, 20~24세 연령층은 14.6%를 차지하였으나, 1987년에는 각각 4.6%, 12.1%를 차지하는 반면, 55세 이상 중·고령층은 미약하지만 매년 증가하여 1981년에는 55~59세 연령층이 3.4%, 60세 이상 연령층이 2.4%를 차지하였고, 1987년에는 각각 3.7%, 3.2%를 점유하였다. 이는 또한 취업자의 평균연령의 증가로 나타나고 있다(그림 III-1)

[그림 III-1] 연령계층별 노동자수 구성비



1986년 현재 각 산업별 취업자 구성비를 살펴보면(표 III-2참조) 전국규모에서는 1차산업이라고 볼 수 있는 농·수·임어업이 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 다음으로 남자의 경우 제조업, 여자의 경우는 도·소매, 음식·숙박업 순으로 나타나고 있다. 그러나 이를 市規模로 볼 경우 가장 큰 비중은 역시 제조업으로 나타나고 있다. 한편, 중고령인력(50세 이상)의 취업규모를 산업별로 보면 전국규모별로보나 시규모별로보나 -각 산업의 취업자 중 중·고령인력의 비중중심으로- 역시 남녀 모두 1차산업부문이 가장 크며 남자의 경우는 다음으로 금융·보험업, 사회·개인서비스업, 건설업 순이며 여자의 경우는 건설업, 도·소매업, 음식·숙박업 및 사회·개인서비스업 순으로 나타나고 있다(전국별, 시별). 이를 시규모로 보다 자세히 살펴보면(표 III-3 참조) 1차산업이 전체취업자중 차지하는 비율은 남녀 각각 5.2%, 6.6%밖에 차지하지 못하나, 이 부분의 중고령인력은 남녀 각각 50~54세 1.8%, 15.5%, 55세 이상 24.8%, 23.3%로 가장 많이 종사하고 있다. 1차부문을 제외하면 남자의 경우 금융·보험업인데 이를 중분류로 세분해보면 주로 부동산업에 종사하고 있으며, 사회·개인서비스에서는 사회서비스업에, 건설업의 경우는 전문직별 건설업이 아닌 종합건설업에 종사하고 있다. 여자의 경우는 건설업에서는 남자와 마찬가지로 종합건설에 많이 종사하고 있으며, 도·소매, 음식·숙박업의 경우는 주로 소매업에, 서비스부문에서는 개인 및 가사서비스업에, 특히 금융·보험업에서는 보험업에 많이 종사하고 있다. 제조업의 경우 중고령인력의 취업비중은 타산업에 비해 매우 적으나 취업자의 경우 주로 노동집약적인 경공업부문 -음식료, 담배제조업, 섬유, 의류, 가죽제품 등-에 종사하고 있다.

중고령인력의 취업구조를 종사상의 지위 및 산업별로 살펴보면, 남녀 모두 임금근로자보다는 비임금근로자의 비중이 크며 비임금근로자 중 자영업자가 가장 많이 차지하고, 산업별로는 1차산업이 가장 크고 다음으로 도·소매, 음식·숙박업순으로 나타나고 있다. 남자의 경우 자영업, 다음으로는 고용주로, 여자의 경우는 무급가족종사자 순으로 나타나고 있다. 특히, 여자의 경우 무급가족종사자가 주로 도·소매, 음식·숙박업에 종사하고 있다. 다음으로 임금근로자의 경우 常時雇보다는 日雇가 많으며 산업별로 살펴보면, 남자의 경우 1차산업과 건설업에서는 日雇가 절대적으로 큰 비중을 차지하며 여자의 경우 1차산업, 사회·개인

<표 III-2> 각 산업별 취업자중 중고령인력이 차지하는 비율(全國)

(단위: %)

	50~54세 ¹⁾		55세 이상 ¹⁾		전체 ²⁾	
	남	여	남	여	남	여
농·수·임업	12.9	16.0	29.0	26.9	24.2	35.2
광업	6.2	14.3	2.7	0	1.2	0.1
제조업	3.7	3.6	2.6	2.7	24.5	21.2
전기·가스·수도업	7.8	0	2.0	0	0.5	0.1
건설업	8.9	9.5	6.2	7.9	9.4	1.1
도·소매, 음식숙박업	7.4	7.3	7.5	7.4	17.0	26.4
운수·창고·통신	6.1	1.8	3.6	1.8	7.0	1.0
금융·보험·용역	8.8	5.1	11.9	3.8	3.9	2.8
사회 및 개인서비스업	9.5	5.2	7.2	4.6	12.4	12.1

주 : 1) 산업종사 중 중고령인력이 차지하는 비중
 2) 전체근로자 중 산업에 종사하는 근로자의 비중
 자료: 경제기획원, 「제2차 고용구조특별조사」, 1987.

<표 III-3> 각 산업별 취업자중 중고령인력이 차지하는 비중(市部)

(단위: %)

	50~54세 ¹⁾		55세 이상 ¹⁾		전체 ²⁾	
	남	여	남	여	남	여
농·수·임업	11.8	15.5	24.8	23.3	5.2	6.6
광업	5.4	0	2.7	0	0.6	0.06
제조업	3.6	3.4	2.4	2.2	31.3	31.3
전기·가스·수도업	9.7	0	3.2	0	0.5	0.1
건설업	9.3	9.4	6.2	7.6	12.2	1.7
도·소매, 음식숙박업	7.2	6.8	6.7	6.5	21.5	36.6
운수·창고·통신	6.3	2.2	3.7	0	9.1	1.4
금융·보험·용역	8.6	4.4	12.2	3.7	5.2	4.3
사회 및 개인서비스업	9.5	5.3	6.8	4.4	14.5	18.0

주 : 1) 산업종사 중 중고령인력이 차지하는 비중
 2) 전체근로자 중 산업에 종사하는 근로자의 비중
 자료: 경제기획원, 「제2차 고용구조특별조사」, 1987.

서비스업 및 건설업 순으로 일고의 비중이 높게 나타나고 있다. 우리나라 인구의 학력수준을 살펴보면 <표 III-6>이 보여주듯이 연령층수록 학력수준이 올라가고 있다는 것을 볼 수 있다. 즉, 고령층일수록 중졸 이하가 차지하는 비중이 높아 60세 이상의 경우는 무려 94.5%를 차지하고 있다. 또한 연령이 낮을수록 전문대졸 이상의 고학력층이 많아지는데,

25~29세의 경우 전문대졸을 4.70%, 대졸 이상은 12.99%를 차지하고 있다. 또한 이들 남녀로 구분할 경우 연령에 관계없이 중졸 이하의 여자가 남자보다 큰 비중을 차지하며 학력이 올라갈수록 남자가 우위를 점하고 있다. 그러나 여자의 경우 연령층이 낮아질수록 고학력화 진행속도가 매우 빠르게 나타나고 있다.

<표 III-4> 50세 이상 연령층 종사상의 지위 및 산업별 취업자(남자)

(단위: 천명)

		농림·어업	광 공 업		사회간접자본 및 기타서비스업			
			제조업	건설업	도·소매, 음식숙박업	사회 및 개인 서비스업		
50세	비임금	287	31	30	160	10	109	17
	a	2	14	14	24	2	14	4
	자영업	283	16	16	135	7	94	13
	b	2	0	0	1	-	1	0
54세	임금	19	65	58	241	74	15	97
	상시고	9	60	54	179	19	14	94
	일고	10	4	4	63	55	1	4
55세 이상	비임금	661	31	30	185	9	115	23
	a	4	11	11	24	3	12	4
	자영업	626	19	18	158	6	100	8
	b	31	1	1	3	-	3	1
	임금	27	34	32	159	49	10	65
	상시고	9	31	29	108	8	8	61
	일고	18	3	3	51	41	2	5

주: a) 고용주

b) 무급가족종사자

자료: 경제기획원, 『제2차 고용구조특별조사』, 1987.

<표 III-5> 50세 이상 연령층 종사상의 지위 및 산업별 취업자(여자)

(단위: 천명)

		농림· 어업	광 공 업		사회간접자본 및 기타서비스업			
			제조업	건설업	도·소매, 음식숙박업	사회 및 개인 서비스업		
50 세	비입급	300	11	11	106	0	96	8
	a	0	0	0	5	0	3	1
	자영업	239	4	4	64	0	60	4
	b	6	6	6	37	0	33	3
	일 급	16	33	32	52	6	12	26
	상시고	1	22	22	28	0	8	13
	일 고	15	11	10	24	6	4	13
55 세 이 상	비입급	498	11	11	108	0	99	8
	a	0	0	0	3	0	3	0
	자영업	139	7	7	76	-	70	5
	b	358	4	4	29	0	27	2
	일 급	33	21	21	43	5	10	23
	상시고	1	9	9	20	0	5	10
	일 고	32	12	12	23	4	5	13

주: a) 고용주

b) 무급가족종사자

자료: 경제기획원, 『제2차 고용구조특별조사』, 1987.

<표 III-6> 학력수준의 변화(1985년 현재 연령)

(단위: %)

		60세 이상	50~59세	40~49세	30~39세	25~29세
출생년도		1925년이전	1924~35	1936~45	1946~55	1956~60
중졸 이하	계	94.46	81.35	68.25	52.17	39.73
	남	88.96	68.74	54.21	40.93	32.06
	여	98.07	92.21	82.41	63.94	47.34
고졸	계	3.43	12.44	21.99	34.31	42.58
	남	6.37	19.39	30.11	40.17	43.60
	여	1.50	6.46	13.80	28.16	41.57
전문대졸	계	0.59	0.93	1.13	2.62	4.70
	남	1.21	1.63	1.64	3.43	6.27
	여	0.18	0.33	0.61	1.77	3.14
대학이상	계	1.52	5.28	8.63	10.90	12.99
	남	3.46	10.24	14.05	15.47	18.07
	여	0.25	1.01	3.18	6.12	7.94

자료: 경제기획원, 「인구 및 주택센서스 조사보고」, 1985년에서 계산.

이와 같은 연령별 학력분포는 중고령취업자에도 그대로 반영되어 <표 III-7>, <표 III-8>에서 보는 바와 같이 중졸 이하가 절대적으로 많은 수치를 나타내고 있다. <표 III-7>은 중고령인력 남자취업자를 학력별·산업별로 살펴본 것인데, 학력이 낮을수록 1차산업도·소매, 음식·숙박업 및 건설업에 많이 종사하며 학력이 높을수록 사회 및 개인서비스업에 많이 종사하고 있다고 볼 수 있다. 여자의 경우 <표 III-8>은 학력수준이 낮을수록 1차산업에 많이 종사하며 학력이 높을수록 사회 및 개인서비스업에 종사하고 있다. 그러나 학력별 산업종사분석은 종사상의 지위분석을 배제하고 있어 서로 의미하는 바가 뚜렷하지 못하기 때문이다.

<표 III-7> 50세 이상 연령계층의 교육정도 및 산업별 취업자 비중(남자)

(단위: 천명, %)

	총 계	농·림 어업	광 공 업		사회간접자본 및 서비스업			
			제조업	건설업	도·소매 음식숙박업	사회 및 개 인서비스업		
중졸이하	1,449 (100)	939 (65.5)	97 (6.7)	90 (6.2)	414 (28.6)	113 (7.8)	161 (11.1)	63 (4.3)
고 졸	257 (100)	42 (16.3)	39 (15.2)	36 (14.0)	176 (68.5)	20 (7.8)	61 (23.8)	48 (18.7)
초·전문 대졸	46 (100)	6 (13.0)	8 (17.4)	5 (10.9)	36 (78.3)	3 (6.5)	7 (15.2)	19 (41.3)
대졸이상	147 (100)	8 (5.4)	19 (12.9)	18 (12.2)	120 (81.6)	7 (4.8)	19 (12.9)	72 (48.0)

자료: 경제기획원, 「제2차 고용구조특별조사보고」, 1987.

로 중고령인구의 교육정도별 종사상의 지위를 살펴보면, 남자의 경우 학력계층이 낮을수록 비임금종사자가 많으며, 세분하여 보면 자영업, 무급가족종사자 및 고용수준으로 나타나고 있다. 반면 학력수준이 높을수록 임금종사자가 많으며, 특히 상시고가 대다수를 차지하며 최소한 초대졸 이상의 경우 日雇는 전무한 상태임을 알 수 있다(표 III-9). 여자의 경우 남자의 경우와 좀 다른 양상을 보이는데, 학력수준이 낮을수록 비임금종사자가 많은 것은 남자의 경우와 마찬가지로이다. 세분화하면 무급가족종사자, 자영업자 및 고용수준으로 나타나는 점에서 차이가 나며, 임금근로자의 경우도 상시고보다는 일고가 보다 높게 나타나고 있다(표 III-10).

<표 III-8> 50세 이상 연령계층의 교육정도 및 산업별 취업자 비중(여자)

(단위: 천명, %)

	총 계	농·림 어업	광 공 업		사회간접자본 및 서비스업			
			제조업	건설업	도·소매 음식숙박업	사회 및 개 인서비스업		
중졸이하	1,196	843 (70.5)	74 (6.2)	73 (6.1)	280 (23.4)	11 (0.9)	207 (17.3)	51 (4.2)
고 졸	25	3 (12)	2 (8)	2 (8.0)	20 (8)	0 (0)	9 (36)	8 (32)
초·전문 대졸	4	0	0	0	4 (100)	0	0	3 (75)
대졸이상	8	0	0	0	8 (100)	0	0	5 (87.0)

자료: 경제기획원, 「제2차 고용구조특별조사보고」, 1987.

<표 III-9> 50세 이상 연령층의 교육정도 및 종사상지위별 취업자(남자)

(단위: 명, %)

	계	고용주	자영자	무급가족 종사자	상시고	일고
중졸이하	1,449	33 (2.3)	1,077 (74.3)	37 (2.6)	164 (11.4)	138 (9.5)
고졸	257	25 (9.7)	115 (44.7)	0 (0)	106 (41.2)	9 (3.5)
초·대졸	46	5 (10.7)	13 (28.3)	0 (0)	27 (58.7)	0 (0)
대졸이상	147	17 (11.6)	31 (21.1)	0 (0)	98 (66.6)	0 (0)

자료: 경제기획원, 「제 2차 고용구조특별조사보고」, 1987.

<표 III-10> 50세 이상 연령층의 교육정도 및 종사상지위별 취업자(여자)

(단위: 천명, %)

	계	고용주	자영자	무급가족 종사자	상시고	일고
중졸이하	1,119	7 (0.6)	343 (28.7)	665 (55.6)	66 (5.5)	116 (9.7)
고졸	25	2 (8)	5 (20)	8 (32)	9 (36)	2 (8)
초·대졸	4	0 (-)	1 (25)	0 -	2 (50)	0 -
대졸이상	8	1 (12.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	4 (50)	0 -

자료: 경제기획원, 「제 2차 고용구조특별조사보고」, 1987.

이상의 중고령인력의 경제활동실태를 살펴보면, 남자의 경우는 저학력층이 두터우며 주로 1차산업의 자영업자로 종사하고 건설업에는 일고로 종사하는데, 이들은 단순·기능 육체노동자로 가령 목공·미장공 혹은 도배사·세척 도시의 비공식부문에 상존하는 인구시장에서 날뎠으로 살아가는 실정이며 따라서 소득이 불안정하다고 볼 수 있다. 또한 도·소매, 음식·숙박업에는 저학력층과 고학력층이 자영업자·고용주 등으로 종사하는데, 저학력층은 주로 자영업자로서 그 규모가 영세하다는 것을 유추할 수 있으며 고학력층도 고용주로 그 규모가 크다고 볼 수 있어, 소득수준에도 큰 차이가 날 것으로 간주할 수 있다. 금융·보험업을 사회 및 개인서비스업과 연관시켜 보면 고학력자는 금융업·보험업에 상시고로 경력등으로 보아 상당히 높은 지위에 있겠으나 저학력자는 주로 부동산업에 종사하는데, 흔히 복덕방에서 소일하며 가끔 생기는 주택매매를 통해 소개비 정도를 받는다고 볼 수 있다. 여자의 경우도 남자의 경우와 마찬가지로 저학력층이 크며 이들은 주로 1차산업에 무급가족종사자로 종사하고 있다. 다음으로 도·소매, 음식·숙박업에 무급가족종사자로 종사하며, 사회 및 개인서비스업에서는 주로 일고로 파출부나 탁아소 등에 종사하고 있다. 건설업에도 역시 일고로 도배사 등으로 종사한다고 볼 수 있다. 금융·보험업도 마찬가지로 사회 및 개인서비스업에 포함시킬 경우 고학력자는 상시고로, 저학력자는 일고로 종사하며 주로 보험업에 종사하는데, 이는 보험가입자 모집 등에 종사하고 있다고 볼 수 있다. 즉 중고령인력 중 고학력층은 여전히 그 수요가 있어 안정직종에 종사하는 고소득계층으로 볼 수 있는 반면, 저학력층은 소득이 일정치 않는 저소득으로 생활한다고 볼 수 있다. 문제는 중고령층의 다수가 저학력층에 속한다는 점이다.

2. 停年制度

우리나라 인구의 경제활동을 연령별 횡단면으로 보면 대체로 逆 U字型으로 보이며, 특히 남자의 경우는 50세~55세를 정점으로 급속히 하락하며 여자의 경우는 30세를 전후하여 정점을 보이고 있다. 이와 같은 현상은 과거 60년대초에 공업화 실시와 더불어 도입하게 된 55세라는 한창 일할 나이에 자동적으로 직장에서 물러나야 되는 停年限職이라는 제도에 기인한다고 볼 수 있다. 이하에서는 현재 정년제도에 대해 살펴보기로 한다.

가. 停年制度의 實態¹⁾

정년제도란 취업규칙등 제반조직의 내규나 단체협약 등에 근거를 두고 종업원이 일정연령에 도달하였을 때 자동적으로 근로계약을 종료케 하는 제도이다. 우리나라의 경우 정년제도가 언제부터 도입되기 시작하였는지는 확실치 않으나, 사회조직에서 정착되기 시작한 것은 공업화가 시작된 1960년대로서 그 역사가 매우 짧다. 이는 1960년대의 低教育·低技能의 노동력이 풍부했던 과잉공급형 노동시장을 배경으로 성립된 것이다. 말하자면 연공서열형제도에서 저임금의 신규노동력을 대량으로 흡수하여 종신고용·연공서열 등 제도내의 고용안정을 유지할 필요를 위해 고임금의 중·고령자를 규칙적으로 배제하는 신진대사의 구실을 하게 된 것이다. 현재 우리나라 기업의 정년제 실시현황을 살펴보면 약 92.7%가 실시하고 있으며, 특히 제조업체 기업의 비율이 93.4%로 전체평균을 웃돌고 있다. 또한 기업이 실시하는 정년제는 그 유형이 매우 다양하여, 근로자의 성별직급 및 직종에 관계없이 일률적으로 정년제를 실시하는 기업이 50.6%로 가장 많고, 다음으로 성별정년제가 27.8%, 직급별 정년제가 12.7%, 그리고 직종별 정년제는 8.3%로 나타나고 있다.

<표 III-11> 기업정년제 실시율

(단위 : %)

	실시함	실시 안함
제조업	93.4	6.6
전산업	92.7	7.3

자료: 한국경영자총협회, 1988.

<표 III-12> 일률정년업체의 업종별 정년분포

(단위 : %)

	50세	55세	56~57세	58~59세	60세	61세
제조업	33.8	60.7	0	0	0	0
건설업	3.7	89.9	0.5	2.3	3.7	0
도·소매, 음식·숙박업	0	90.0	10.0	0	0	0
운수·창고·통신업	0	75.0	0	8.3	16.7	0
금융·보험업	8.3	83.3	0	4.2	4.2	0
금융·보험업	0	100	0	0	0	0
사회 및 개인서비스업	0	66.2	0	11.1	11.1	11.1
평균	3.8	88.3	0.7	2.7	4.1	0.3

자료: 한국경영자총협회, 1988.

1) 일률정년제의 경우

일률정년제를 채택하고 있는 기업체를 연령별로 살펴보면, 만 50세는 3.8%, 만 55세는 88.3%이며 56세 이상은 7.9%에 불과해, 일률정년제의 정년은 55세가 압도적인 것으로 나타나고 있다. 업종별로는 사회 및 개인서비스업의 정년수준이 가장 높은 것으로 나타나 61세 이상을 정년으로 규정한 비율도 11.1%를 보이고 54세 이하의 경우는 없다. 이는 대개가 전문직을 갖고 있는 경우이거나 아니면 가족단위의 영세업에 종사하는 노인층이 주류를 이루는 것으로 추측된다.

<표 III-13> 일률정년업체의 규모별 정년분석

(단위: %)

		계	50세	55세	56~ 57세	58~ 59세	60세	60세 이상	평균정년 연령(세)
중 소 기 업	100명 미만	100	10.5	73.7	0	7.9	7.9	0	55.1
	100~199명	100	5.6	90.7	0	0	1.9	1.9	55.0
	200~299명	100	7.9	89.5	0	2.6	0	0	54.7
	소 계	100	7.7	85.4	0	3.1	3.1	0.8	55.0
대 기 업	300~999명	100	0	87.9	2.2	4.4	5.5	0	55.5
	1000명 이상	100	1.4	94.3	0	0	4.3	0	55.1
	소 계	100	0.6	90.7	1.2	2.5	5.0	0	55.3
전 체	100	3.8	88.3	0.7	4.1	4.1	0.3	55.2	

자료: 한국경영자총협회, 1988.

한편 건설업, 도·소매·숙박, 금융·보험 등에서도 54세 이하를 정년으로 정한 경우가 없어 상대적으로 정년연령이 높음을 보여주고 있다. 이에 비해 광업은 50세 정년이 33.3%, 54세 정년이 66.7%, 56세 이상은 없는 것으로 보아 타업종에 비해 고도의 육체노동을 필요로 해 정년연령이 가장 낮은 것으로 풀이된다.

이를 기업규모별로 분석해 보면 종업원 300인 미만의 중소기업에서는 85.3%가 55세를 정년으로 7.7%가 50세를 정년으로 규정하고 있으나 종업원 300인 이상인 대기업에서는 90.7%가 55세를, 1.4%가 50세를 정년으로 규정하고 있는 것으로 나타나 대기업의 정년이 중소기업보다 다소 높게 나타나는데, 이는 대기업의 경우 내부노동시장(internal labor market)이 잘 발달되어 승급·승진의 기회가 많아짐에 따라 기인한다고 볼 수 있다.

2) 성별정년제의 경우

남녀별로 차등을 두어 정년제를 실시하고 있는 기업체를 보면 남자는 81.9%가 55세를 정년으로 여자는 66.3%가 50세 이하를 정년으로 규정하고 있다. 남자의 경우 최저 정년이 50세로 되어 있는 반면, 여자는 30세로 규정하고 있는데, 이는 여자의 경우 결혼시 퇴직을 고려한 것과는 관계가

있다고 볼 수 있다.

3) 직급별 정년제의 경우

우리나라 기업에 있어서는 직급이 낮을수록 정년제도 비례적으로 낮아지는 현

<표 III-14> 성별 정년업체의 남녀 정년연령분포

(단위: %)

	30	35	40	45	50	55	56세	평균정년연령
남자	-	-	-	-	3.1	21.9	15.1	55.5세
여자	3.8	1.9	6.4	15.9	37.6	34.4	-	49.1세

자료: 한국경영자총협회, 1988.

<표 III-15> 직급별 정년업체의 정년연령분포

(단위: %)

	임원	부장	차장	과장	대리	사·원
40세				3.0	3.2	5.2
45					3.2	6.9
46						
48					1.6	3.4
49						1.7
50			6.8	16.7	33.9	43.1
51						1.7
52					2.6	1.7
53				1.5	1.6	
55	10.4	64.1	71.2	66.7	41.9	34.5
57		10.3	5.0			
58		5.1	5.1	3.0	3.2	1.7
60	26.1	20.5	11.9	9.1	6.4	
65세	3.5					
	40.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 아산사회복지사업재단, 「산업사회와 정년」, 1984.

상이 뚜렷하게 나타나고 있다. 즉 직급별 대표적인 정년연령은 일반사원이 50세, 대리 이상

부장까지가 55세이고 임원은 정년을 규정하지 않는 경우가 과반수이다.

우리나라 기업의 정년연령을 직종별로 살펴보면, 생산직 및 기술직이 사무관리직에 비해 정년연령이 낮은 것으로 나타난다. 이는 생산·기술직이 사무관리직에 비하여 상대적으로 육체노동이 심한 직종이기 때문에 연령의 증가에 따라 생산성

<표 III-16> 직급별 정년업체의 정년연령분포

(단위: %)

		계	49세	50세	51~ 54세	55세	56~ 57세	58~ 59세	60세	60세 이상	평균정년 연령(세)
사무· 관리직	남	100	2.1	6.3	0	64.6	2.1	4.2	18.8	2.1	56.0
	여	100	43.8	14.6	2.1	27.1	0	4.2	8.3	0	49.5
생산· 기술직	남	100	4.2	31.3	10.4	47.9	0	4.2	2.1	0	53.0
	여	100	35.4	35.4	4.2	22.9	0	0	2.1	0	50.9

자료: 아산사회복지사업재단, 「산업사회와 정년」, 1988.

이 저하되어 임금과의 격차가 커지기 때문에 상대적으로 낮은 정년연령을 정하여 생산성과 임금과의乖離를 해소하려고 한 대응책이라고 볼 수 있다.

나. 선진제국의 정년제도

우리나라의 ‘비자발적 퇴직’ 또는 ‘자동적 해고’의 성격과는 달리 서구선진제국의 정년제도는 일반적으로 ‘정상적인 정년(Normal retirement)’이다. 즉 노령근로자가 직장에서부터 물러날 때에는 그것은 단순히 어떤 특정한 職場으로부터의 은퇴가 아니라 動勞로부터의 은퇴 또는 휴식의 권리를 향유한다는 것을 의미하며, 이는 또한 곧 老齡年金(old age pension) 수령개시연도를 뜻한다.

그러나 비록 퇴직연금에 도달하였다 하더라도 연금을 수령하면 퇴직을 반드시 해야 할 의무-즉 비자발적 퇴직-는 없으며 근로자의 자발적 의사결정 여부에 따라 퇴직시기연장이 가능하다. 이와 같이 구미제국의 정년제도는 산업의 능률측면보다는 노령근로자의 생활안정보장이라는 측면이 강하게 내포되어 있다.

이와는 대조적으로 일본의 정년제는 연금제도나 노령근로자 등의 생활안정과 거의 거리가 멀다. 한마디로 일본의 정년은 노령근로자를 직장에서부터 해고시키기 위한 제도로써 사회보장적인 의미보다는 기업의 입장에서 본 強制解雇 측면이 강하다. 이는 일본 특유의 고용제도인 종신고용제 및 연공서열적 고용제로 자연 피용자의 연령이 높아갈수록 생산성에 비해 급여액의 증가로 정년연장은 곧 기업의 비용을 증가시킨다는 인식 때문에 서구제국과는 달리 정년연령이 짧은 55세가 지배적이다. 그러나 일본도 고령화의 속도가 가속화됨에 따라 70년대 후반부터 국민경제 및 국민복지 차원에서 중고령인력의 고용확보가 중요 문제임을 인식하고 정년연장에 노력하여 1979년 「신경제사회 7개년 계획」과 「제4차 고용대책기본계획」에서 1985년까지 60세 정년을 일반화시키며, 1986년에는 중고령자의 고용안정 등에 관한 법률-고령자고용평등법-을 제정하여 60세 정년을 기반으로 하되 65세 정도까지 계속 고용하게끔 추진하고 있다.

그럼 각국의 고령자 취업현황을 살펴보자. <표 III-17>에서 보는 바와 같이 55세 이상 취업자에 있어서 일본 남자는 19.5%, 여자는 17.9%로 여타 서구제국에 비해 최소한 5% 이상 높게 나타나고 있다. 이는 일본의 연금제도의 미발달로 퇴직후 노후생활비용 중 연금이 35% 정도밖에 충당 못해주는 실정이며 또한 최근 노령층 근로자의 고용확대를 위해 퇴직후 각종 고용제도를 이용, 취업기회가 열려 있으며 특히 일본인 고유의 일에 대한 倫理意識 때문에 정년 이후에도 노동에

중사하기 때문이다.

이들 선진제국과 비교해 볼 때 한국의 경우 정도의 차이는 있으나 마찬가지로 55세 이상의 취업률이 낮다. 그러나 그 배경에는 현격한 차이가 있어 서구제국의 경우 비록 정년연령이 높다 하더라도 공·사적 연금제도가 잘 발달되어 근로자 스스로가 조기퇴직하는 현상 때문이라 볼 수 있는 반면, 한국의 경우에는 일본보다도 공·사적 연금제도가 미발달되어 있음에도 불구하고 정년연령이 낮은 것은 노후의 경제적 생활을 영유하기 위해 일할 능력과 의욕이 있는 근로자에게 취업의 기회가 없기 때문이라고밖에 해석할 수 없다.

따라서 가정 원숙한 나이인 중년기(55세)에 직장을 놓게 된 근로자는 자연 노령생활에 불안감을 갖게 되고 국가적 차원에서는 경험 있고 원숙한 인력의 낭비가 된다고 볼 수 있다. 선진제국의 정년연령도 <표 III-18>에서 보여주듯이 대략 60세 이상이 지배적이며 가까운 일본만 하더라도 이미 60세로 정년이 일반화되고 있는 추세이다. 특히 우리나라의 경우 1988년부터 실시한 노령연금제도에서 볼 수 있듯이 연금수령개시 연령이 60세로 되어 있다. 이런 점을 감안하여 정년연령에 대한 재고가 필요한 시점에 와 있다고 하겠다.

<표 III-17> 선진제국 및 한국의 고령자 경제활동인구 및 취업률 비율

(단위: 천명, %)

	경제활동 인구(A)	고령취업인구(B) 연령별 중고령자 경제활동인구				55세 이상 취업률	
		55~59	60~64	65세	계	남	여
미 국	121,602	7,204 (5.9)	4,673 (3.8)	3,119 (2.6)	14,996 (12.3)	13.0	11.4
영 국	27,387	2,004 (7.3)	1,079 (3.9)	401 (1.5)	3,484 (12.7)	14.1	10.8
프랑스	23,927	1,700 (7.1)	619 (2.6)	228 (1.0)	8,113 (10.6)	10.9	10.8
독 일	29,230	2,233 (7.6)	712 (2.4)	296 (1.0)	3,421 (11.1)	12.0	9.6
일 본	60,840	5,140 (8.4)	3,220 (5.3)	3,120 (5.1)	11,480 (18.9)	19.5	17.9
한 국	16,873	885 (5.2)	566 (3.4)	488 (2.9)	1,939 (11.5)	10.7	12.7

주 : 1) 안의 숫자는 B/A 100 임.

2) 성별 경제활동인구에 대한 취업자 비율임.

자료: ILO, Year Book of Labor Statistics, Geneva, 1988.

<표 III-18> 선진제국의 정년연령

(단위: 세)

	미 국	영 국	프랑스	독 일	일 본
남자	제한없음	65	60	63	60
여자	제한없음	60	60	63	60

자료: 미국사회보건법, 「1979년 국제사회보장제책」

주석1) 우리나라 정년제도의 실태는 1988년도 한국경영자총협회에서 발행한 「기업정년제의 실태조사」에 보다 자세히 나와 있다.

IV. 中・高齡人力의 活用

최근 상공부 및 업계에서는 단순·미숙련 인력의 부족현상을 타개하기 위하여 해외인력 輸入에 눈을 돌리면서도 왜 중·고령인력의 활용에는 적극성을 보이지 않는지 의문시된다. 왜냐하면, 현재 우리나라 중·고령인력은 학력이 비교적 낮은 중·고졸 출신이 많다는 점, 그들은 젊은 시절을 경제개발 초기에 보냈으며, 근로의식이 아직 건전하다는 점, 더욱이 이들의 경제활동이 대개 생계유지를 위해 단순·임금노동이란 점을 감안할 때 이와 같은 단순·미숙련 인력난은 이들 현 중·고령인력을 활용함으로써 대처해 나아갈 수 있겠다. 이에 따라 노동부에서는 1992년도에 「중·고령자 고용촉진법」을 제정 시행코자 하고 있다. 이는 인력난 타개의 일환이기도 하지만, 이미 우리나라의 평균수명이 70세를 넘어섰고 아직 사회보장제도가 제대로 갖추어져 있지 않은 실정에 비추어 볼 때, 아직 일할 의사와 능력있는 이들 중·고령인력에 취업기회를 줌으로써 이들의 노후생활을 보장한다는 면도 있어 一石二鳥의 효과를 얻을 수 있겠다.

그러나 중·고령인력의 활용도 현 단계의 문제에서만 그치는 것이 아니다. 이미 언급하였듯이 低出生-低死亡率로 인구모형이 항아리꼴로 옮겨가고 있으며 이런 추세는 2020년에는 인구증가율이 0%에 다다르게 되어 연소년층은 현저히 줄어드는 반면 중·고령인력이 우리 노동력의 주류를 이룰 전망이다. 앞으로 全産業에 걸쳐 심각히 고려해야 할 단계이다. 특히 현재 우리 인구구조의 주종을 이루는 30~40세 계층은 戰後 베이비붐때 출생한 사람들로서 비교적 학력수준이 높다. 그들은 현 중고령층과는 경제·사회적 여건 및 그들의 의식수준이 판이하게 다를 것이다.

즉, 이들은 50~60세가 되면 그들을 부양할 자식의 수도 줄어들겠지만 그보다는 새로운 교육과 가치관의 차이, 노후에 대한 자신의 의식변화 등으로 사회보장에 의존하거나 스스로의 힘으로 생활문제를 해결해 나가야 하는 욕구가 매우 클 것이다. 따라서 이들은 중고령화된 후에도 계속 일하기를 원하고 있다. 이를 1984년의 한국궤립조사연구소에서 발표한 국별·취업이유를 참조해보면 이미 고령국이 미국, 영국 등 선진제국의 중고령인력의 취업이유가 생활문제보다는 일자체의 즐거움과 건강관계 때문으로 나타나, 우리나라의 현 청장년의 중고령화 이후의 취업이유도 이와 비슷하리라 유추된다.

이상에서 보았듯이 생산 및 관련직종에서의 1차노동력의 감소와 2차노동력이라 할 수 있는 중년여성 및 중·고령층의 노동시장 참가의 증대, 그리고 장차 중고령화된 고학력층의 현 30~40대의 의식구조의 변화는 장차 중고령인력 활용을 위한 인력정책을 강구해야 하는 시점에 도달했음을 시사하고 있다.

그러나 아직 우리나라의 중·고령자 인력활용을 위한 취업프로그램이 거의 전무한 실정이며 국가나 기업이 취업에 있어서 노인차별(age discrimination)까지 하고 있는 실정이다.

이와 같은 상황에서 건강하고 일할 能力과 意思가 있는 중·고령인력을 어떻게 활용할지를 우선 微視的으로 기업수준에서 알아보고 다음으로 巨視的으로 국가차원에서 생각해 볼 시점에

왔다고 볼 수 있다.

<표 IV-1> 국별·취업이유별 내용

(단위: %)

이유	한국	미국	영국	프랑스
본이 필요해서	67.2	35.4	26.5	22.4
일하는 게 즐거워서	15.2	43.9	41.2	40.8
친구들과 사귄 수 있어서	1.5	3.3	5.9	8.2
일하는 게 건강에 좋아서	15.2	14.2	17.6	20.4
기타	1.0	3.3	7.4	6.1
무응답	0.0	0.0	1.5	2.0

자료: 한국델타조사연구소, 『한국노인의 생활과 의식구조』, 1984.

1. 微視的 方案-企業次元

가. 정년연장

인구의 고령화에 따른 고령자들의 능력을 활용키 위해 무엇보다 유효한 수단이 정년연장이라 할 수 있다. 그러나 이미 앞장에서 보았듯이 우리나라 정년제도는 사회적 경험과 인간적 능력이 성숙한 경지에 이른 한창 나이에 직장에서 물러나게 되어 있다. 현재 우리나라에서 1988년부터 실시하는 국민연금의 수령연령이 60세로 되어 있어 정년연령을 55세 전후에서부터 60세로 연장시켜 정년과 더불어 국민연금을 수령할 수 있게 하는 것이 바람직하다고 생각된다.¹⁾ 또한 일반기업체 층에서의 정년연장을 희망하는 성향이 나타나고 있는데²⁾ <표 IV-2>에서 보는 바와 같이 주된 요인으로 '사내에서 축적된 경험의 활용' 과 '평균수명 연장에 의한 의욕과 능력검비' 등 중고령 근로자의 활동을 긍정적으로 보고 있다.

그러나 정년연장에 따른 가장 큰 문제점으로는 우선, ①연공서열형 임금체계, ②인사정체(적체) 및 ③업무능력 감소 등을 꼽을 수 있겠다. 따라서 정년연장을 단순히 고용기간의 연장으로 볼 것이 아니라 이와 관련된 제반제도 등과 연관시켜 포괄적으로 고려해야 할 것이다. 왜냐하면 기업내의 다양한 제도 및 관행 등은 이미 정착화된 정년 나이 55세라는 전제하에 하나의 시스템을 형성하고 있기 때문이다. 따라서 위에 언급한 저해요인을 합리적으로 개선할 수 있는 방안을 모색함으로써만이 정년연장을 통한 고령인력의 축적된 人的資本(Human Capital)의 활용이 가능할 것이다.

<표 IV-2> 산업별 고령연장 희망이유

(단위: %)

	계	사내에서 축적된 경험활용	사회적 요령	평균수명연장으로 의욕과 능력 검비	인력난 타개	노조와 근로자 요구
광업	100	28.3	13.3	30.3	20.0	8.3
제조업	100	31.3	13.3	34.2	11.8	9.4
건설업	100	21.8	17.9	33.5	10.4	10.4
도·소매·숙박업	100	29.0	15.2	33.1	11.7	11.0
운수·창고·통신업	100	26.3	11.5	45.3	7.4	9.5
금융·보험업	100	29.7	18.3	29.7	10.4	11.9
사회 및 개인서비스업	100	30.1	16.2	31.6	10.3	11.8
	100	30.5	13.8	34.5	11.5	9.7

자료: 한국경영자총협회: 기업정년제의 실태조사, 1988년.

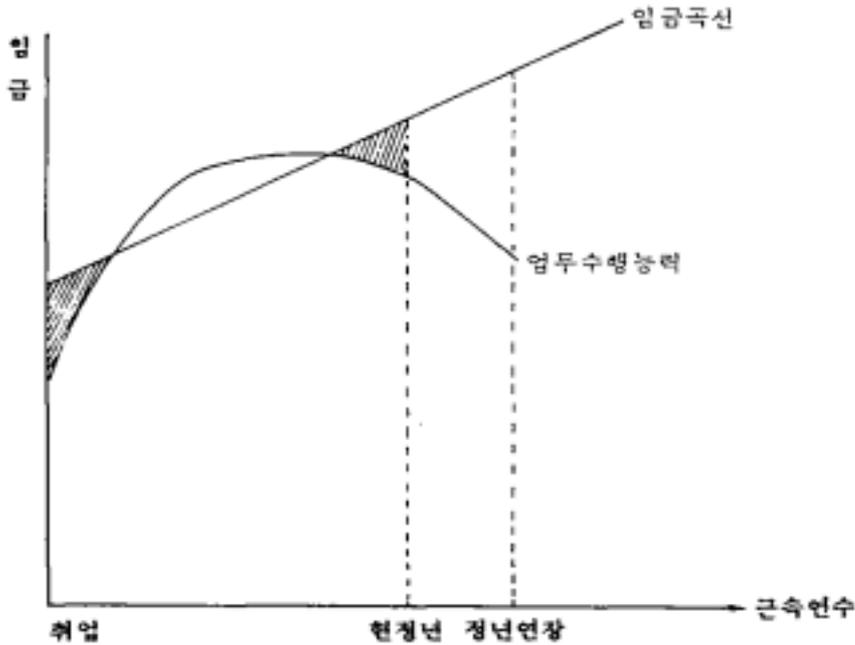
1) 임금체계

우리나라의 임금제도는 [그림 IV-1]에서 보는 바와 같이 고용초기에는 낮고 연령이 높아짐에 따라 급속히 증가하여 그 증가추세가 고용관계 종료시점까지 계속되는 연공서열형 임금체계이다. 이와 같이 연공임금제를 실시하는 이유는 연령증가에 따른 생계보장을 하고 연령 및 경험의 축적에 따라 업무상의 능력이 향상되기 때문이다. [그림 IV-1]은 한 근로자의 생애임금 추이 및 직무수행 능력을 보여주는 것으로 장기적(노동시장에 처음들어와 현 정년나이까지)으로 임금=한계생산력의 관계가 성립한다고 가정할 때 정년연장은 인건비 증가를 초래하기 때문에 정년연장실시를 어렵게 한다.

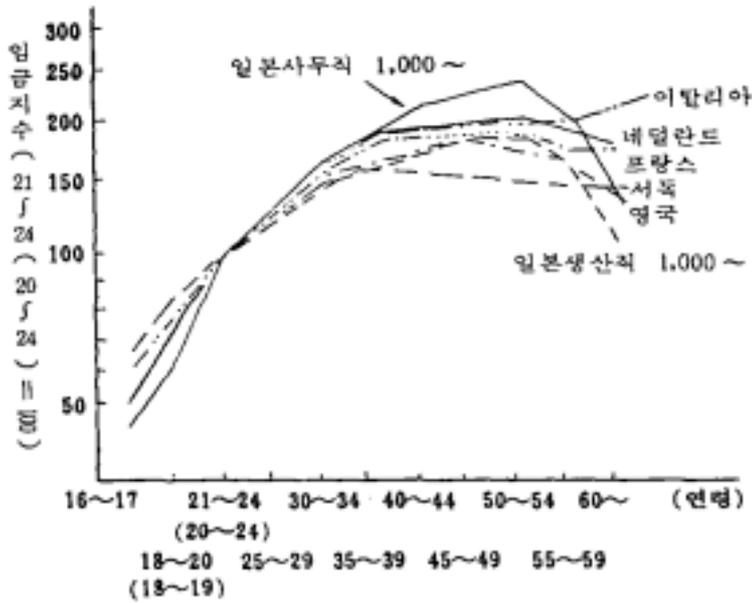
따라서 정년연장과 더불어 임금체계의 수정이 필요하다고 하겠다. 이의 방법으로는 우선 ① 현정년연령(55세)에서 임금상승을 억제시킨다든지 ② 현 정년연령 나이 이후에 임금을 인하시킨다든지 ③ 청장년층 때부터 임금인상을 억제 혹은, ④ 이들 방법 등을 혼합하여 사용하는 것등이라 하겠다. 이런 수정이 가능한 배경으로는 생계비가 대개 50세 전후로 피크를 이루고 그 이후로는 하강하기 때문이며 기술혁신 및 진보로 인해 경험축적과 업무수행 능력과의 상관관계가 없어지기 때문이라 하겠다. 사실 일본의 경우는 45~49세, 서구선진제국의 경우 50세 전후로 연령·임금곡선이 정점을 이루고 있다(그림 IV-2 참조).

또한 임금곡선의 수정뿐만 아니라 이와 동시에 임금제도 자체도 변형시켜 임금 중 연령에 따른 비중을 낮추고 직종 및 직무급에 따른 비중을 상대적으로 높이든가, 아니면 人事考課를 임금에 크게 반영시키는 방법 등 임금의 能力主義化를 실시할 필요가 있겠다.

[그림 IV-1] 연공임금의 도식



[그림 IV-2] 선진제국의 연령별 임금체계



주: 임금지수 (21~24) = 100

2) 퇴직금제도의 개선

기업의 인건비 중에서 임금 다음으로 가장 많이 차지하는 부문이 퇴직금이다. 퇴직금제도는 원래 일본에서 유래된 것으로 그 발생동기가 산업화 초기에 노동의 이동을 방지하고 장기근속을 유도하여 생산성 향상에 도움이 되는 경영관리적 수단으로 도입된 자의적 관행이다. 그러나 우리나라의 경우 아직 사회보장제도가 미비한 단계에서 사회보장적 기능의 일부를 담당해 줄 목적으로 1961년 근로기준법 1차 개정시 이 제도를 任意規定에서 強制規定으로 변경시켰다. 또한 퇴직금 산정기준이 독특하여 근속기간이 증가함에 따라 퇴직금이 증가되므로 이는 기업에 커다란 부담이 되어 자연 기업측은 정년 연한을 낮추거나 정년이 되기 전에 강제퇴직을 강요하게 된다. 따라서 정년연장을 위해서는 우선 퇴직금 산정방식을 變更시킬 필요가 있다. 즉, '퇴직금지급액 = 산정기준액 X 지급률' 로 되어 있는데 산정기준액을 현 정년연령시 기본급으로 고정시키든지 혹은 정년연장시 기본급의 이월률을 낮게 책정하는 방식과 지급률의 경우 이의 기준이 되는 근속연수를 정년연령으로 고정시키는 등의 방법을 고려해 볼 만하다. 이런 제도하에서는 정년연령시 퇴직금은 원래 정년 당시의 금액을 받게 되므로 연장시 퇴직금 누진요인을 제거하게 되어 기업에서 정년연장을 용이하게 된다. 또한 퇴직금을 일시에 지급하는 대신 일부를 국민연금제도, 장차 제정될 고용보험제도 및 기업연금 등에 점진적으로 편입시켜 장기적으로 지급하는 방법도 고려해 볼 만하다.

3) 인사관리제도의 변경

정년연장으로 발생하는 문제점의 하나는 인사정체현상으로 이는 청장년층의 승진기회가 박탈당하고 따라서 능력개발의 기회를 잃게 되므로 근로의욕의 저하 및 능률의 비효율성이 나타나는 것이다. 따라서 비록 정년을 연장하더라도 인사정체 현상을 막기 위해서는 직무제도를 변경시킬 필요가 있다.

가) 직무정년제

직무정년제란 일정연령에 도달하게 되면 일선업무의 직책에서 물러나게 하는 방식으로, 이를 활용함으로써 정년연장으로 인해 생기는 일선업무직책의 부족현상을 해소할 수 있다. 그러나 문제점은 그런 일선업무의 직책에서 물러난 중고령자를 어떻게 활용하고 대우할 것인가인데 이는 후진양성, 조언 등의 전문직 업무나 보조적 업무 등을 하게 하면 될 듯하다.

나) 직책과 자격분리제도

현재 기업에서는 사무직근로자의 육성을 여러 업무에 로테이션을 통하여 다양한 일을 경험시켜 제너럴리스트를 만드는 것이 중심이었으나, 점차 기술의 고도화, 고객요구의 다양화 및 국제화가 진전됨에 따라 특정업무에 정통한 전문가(specialist)의 육성이 필요하게 되었다. 이를 위해서 기업은 관리직만 있는 '단선형 직무체계'에서 벗어나, 스페셜리스트라인도 도입하는 '복선형 직무체계'를 만들 필요가 있다. 그럼으로써 전문직제도를 통하여 중·고령자가 갖고 있는 풍부한 경험을 활용할 수 있다.

나. 재고용제도 및 근무연장

정년 그 자체를 연장하는 것은 아니지만 사실상 이와 동일한 효과를 갖는 방법으로서 정년에 도달한 근로자를 일단 퇴직시킨 후 다시 고용하는 방법이다. 이 경우 근로자의 건강상태, 근로의욕, 회사의 업무상 필요 등에 따라 결정하는데, 이는 연공서열임금체계에서 정년연장에 따른 인건비 증가부담을 받지 않고 고령 근로자의 능력을 활용할 수 있는 실제적 정년연장방법이다.

이 중 근무연장제를 실시하면 종전의 임금수준을 그대로 유지해야 하는 문제가 발생할 수 있는데, 이러한 문제는 社規를 개정해서라도 재조정하면 된다고 본다.

다. 전직 또는 전환배치

퇴직하는 중·고령자 중 취업요구가 있는 종업원에 대하여는 같은 계열의 회사로 전직시키거나 전환배치시키는 방법을 강구해 볼 수 있다. 대기업의 생산과정이 과학화·자동화되어 기존 중·고령자의 적성직종이 적을 수도 있으나 산하 기업체들 중에는 전근대적 시설을 갖춘 중소기업 등도 많으므로 이러한 기업에서는 중·고령자들의 적성직종이 비교적 많을 수도 있다. 따라서 기업은 정년퇴직하는 종업원을 산하기업체 또는 관련업체에 재배치하는 노력을 기울일 필요가 있다.

라. 자회사 설립

최근과 같이 노사분규, 이에 따른 고임금문제의 극복 및 기업의 중·고령인력의 활용방안의 일환으로 기업은 비교적 부가가치가 낮은 ①생산공정의 일부 또는 전부를 별도 법인으로 독립시키는 공정별 事業部制를 도입하여 중·고령인력을 전환·배치시키는 방법을 강구할 수 있으며, ② 장기근속 중·고령자에게 일부품목 또는 부품 등을 매각·하청생산하게 하는 등을 생각할 수 있겠다.

마. 고령자 회사

고령자회사는 母會社가 自社 종업원의 고령화대책의 일환으로 설립한 子會社를 가리킨다. 대체로 고령화회사의 업무내용은 주로 경비, 청소, 운송, 판매기기보전, 수리, 간편한 설계 및 기기의 검사 등 종래 母社業에서 안고 있던 母社의 시설관리서비스업무의 일부를 담당하는 것이다.

바. 시간노동제

기업은 전년퇴직하는 종업원 중 취업요구가 있는 자를 위해서 시간제로 근무할 수 있는 문호를 개방해 줄 수도 있다. 이는 갑자기 퇴직함으로써 나타나는 정신적 충격을 방지하고 은퇴생활에서 서서히 적응케 하는 역할도 할 수 있게 된다.

주석 1) 정부에서는 이미 1986년말 국가공무원법을 개정시켜 행정주사급(6급) 이하의 정년을 58세로 연장시켰으며 1987년 이후부터는 대부분의 정부투자기관의 정년을 58세로 연장시켰다.

주석 2) 1988년 한국경영자총협회의 기업정년제의 실태조사보고서에 의하면 정년연장을 찬성하는 기업이 조사기업 중 56.8%에 달하고 있다.

2. 巨視的 方案-政府의 役割

현재의 우리 경제는 앞서도 언급했듯이 기술집약적·두뇌집약적인 고부가가치 위주의 산업으로 구조조정이 이루어져야 하는 시대적 요청을 받고 있다. 따라서 앞으로의 제조업분야에서는 노동의 수요패턴이 과거 초기산업화에 필요로 했던 저급기능직 내지 단순노동력에서 점차 고급기능공 중심으로 옮겨 갈 것이며 또한 금융·서비스업종의 비중이 점차 커져 이 분야에서의 노동수요창출이 커져갈 전망이다. 이와 같이 장기적·거시적 안목하에서 점차 증가하는 중·고령인력의 활용에 정부가 해야 할 역할은 무엇인가?

먼저, 이미 고령국에 들어간 선진제국에서는 중·고령인력의 활용대책을 어떻게 실시하고 있는가를 살펴보자. 일본의 경우는 「중고령자 고용촉진특별조치법」을 실시하여 사용근로자의

일정(약 6%)비율을 55세 이상자로 의무화하고 있고 또한 정년연장에 대한 장려금 등을 제공하고 있다. 미국의 경우는 1967년 제정된 「Age Discrimination in Employment Act」를 1986년에 수정 보완하여 정년연령의 상한을 폐지하였다. 또한 서구유럽 여러 나라에서 다양한 방법으로 중·고령인력을 활용하고 있다. 그러나 이들 선진국들은 중·고령인력이 2차노동력이라는 점에서 노동시장의 인력수급에 따라 보완·완충 역할로 보고 있다. 즉, 노동시장에서의 1차노동력으로 볼 수 있는 청·장년계층의 초과공급에서는 각종 연금과 관련된 제도 및 이의 실시를 위한 법령 등을 바꿔 고령층의 퇴직을 촉진시켜 非勞動力化를 통해 노동력의 공급 자체를 억제시키는 정책을 세우고 노동시장에서의 1차노동력에 대한 초과수요시에는 중·고령인력으로 대처하는 조치를 취하고 있다고 볼 수 있다.

이와 같이 우리나라의 경우도 고령자의 고용문제를 젊은층의 고용문제와 관련시켜 종합적인 안목에서 고려하여야 할 것이다. 즉, 산업구조의 변화에 대한 예측 및 이에 필요한 인력의 수급예측하에서 중·고령인력을 유연성있게 활용하는 방안을 모색해야 한다. 또한, 1990년을 고비로 생산직근로자의 감소로 기업에서는 인력난을 가장 심각한 애로사항을 꼽을 정도로 제조업의 空洞化現象마저 보이고 있는 실정이다. 따라서 현 시점에서 1차노동력의 부족분을 대신할 2차노동력(중·고령인구)의 활용을 위한 諸制度도 동시에 고려해야 한다. 다시 말해서 현시점에서의 1차노동력의 인력난에 대처하여 중·고령인력의 효율적인 활용방안을 모색해야 한다. 이와 더불어 제조업 空洞化現象이 단기적·일시적 현상이 아니라 중·장기적인 인구구조변화와 산업구조 조정과정에 그 원인이 있다는 데 초점을 맞추어 이에 대한 장기적 대응방안을 모색해야 할 것이다.

일단, 중·고령인력 활용에 대한 정부의 역할은 기업들로 하여금 이들 인력을 활용케 여건조성을 마련하는 것이다. 그러나 이들 선진국들이 실시하고 있는 중·고령자의 義務雇傭制 및 법에 의한 정년퇴직연장의 실시 등 법적 강제성을 띠기보다는 기업이 이들 인력을 활용하게 하는 인센티브제도 개발 및 이들 인력사용의 제반 장애요인을 제거해 주는 것이 오히려 바람직하겠다. 우선 쉽게 생각할 수 있는 것으로는 다음과 같다.

가. 정년연장을 실시하는 기업에 대한 보조장려금 지원

나. 퇴직금제도의 개선

이는 앞서 기업의 역할에서 언급하였지만 정부는 현행 법정퇴직금을 점차 國民年金 및 장차 실시할 雇傭保險制度에 흡수하는 한편 퇴직금제도를 법에 의한 강제규정에서 노사협약에 의한 임의조항으로 바꿔 이 제도의 근본취지를 살릴 필요가 있다.

다. 중·고령인력을 위한 기능향상훈련

산업구조가 고도화되어 감에 따라 기업에서는 고급기능인력을 필요로 할 것이므로 저급기능을 가진 중·고령인력은 기업에서 부담이 된다. 따라서, 정부는 기업이 자체의 사내훈련을 통하여 중·고령인력의 기능을 향상시키도록 장려금 및 세제 등의 혜택을 준다.

라. 고용보험제도 실시

급변하는 국내의 경제환경 및 산업구조조정에 기업이 합리적으로 대처할 수 있게 고용보험제도를 실시한다. 즉, 이 제도는 실직한 근로자에게 일정기간 생계비를 보조해 줌과 동시에 직업훈련과 취업을 알선해 주는 제도로, 이의 실시로 기업은 경제환경에 유연하게 대처할 수 있고, 정부는 노동인력의 효율적 배분을 유도 할 수 있다. 따라서 이 제도를 통하여 정부는 중·고령인력에 직업훈련과 동시에 그들에 알맞는 직종을 알선할 수 있다.

마. 직업안정제도의 근대화

현 우리나라에는 은퇴한 중·고령자들의 취업을 돕고 소득보장과 아울러 보람있는 여가를 보내도록 하고자 하는 취지에서 1981년 서울특별시에서 老人能力銀行을 창안하여 大韓老人會에서 그 업무를 수행하고 있다. 이 機構의 기능은 주로 중·고령인력의 작업소 또는 노인공용작업소의 기능을 합한 것과 비슷한 성격을 띄고 있다. 따라서 그 취지와 목적은 매우 긍정적일 뿐 아니라, 노인들의 취업욕구를 충족시킬 수 있는 유일한 곳이기도 하다. 그러나 현실적으로 그 성과는 매우 미미하며 간판만 붙인 채 기점휴업 상태에 놓여 있는 실정이다. 그 이유는 첫째, 그 운영주체가 노인이어서 어디서 어떤 유형의 노인인력이 필요한지에 대한 산업정보를 신속히 입수할 능력이 없고, 둘째로 활성화를 위해 행정기관과 해당지역 기업체의 협력이 있어야 하며 무엇보다도 그 운영비를 노인회 또는 이 기구의 간부들이 자비로 충당한다는 점이다.

이와 같이 우리나라는 노동시장내에서 중·고령인력의 수급을 원활하게 해 주는 좋은 기구가 있음에도 불구하고 제대로 활용을 못하고 있는 실정이다. 따라서 이 기구를 보다 확대·재편하여 위와 같은 문제점을 해결하고 하루속히 電算化하여 기업에서 필요한 인력을 구한다든지 혹은 구직자가 일자리를 구하는 등에 드는 불필요한 자원낭비를 없애는 것도 필요하다.

바. 시간제 근로제도의 정립

중·고령인력의 속성상 장시간근로가 어려울 경우 시간제고용 유도를 위한 근로기준법상의 고용정립도 생각해 볼 수 있다.

이상 정부의 역할 중 고용보험제도 및 직업안정제도의 근대화는 중·고령인력활동면에서만 뿐만 아니라, 산업구조의 개편과정에서의 고용촉진을 위한 방안으로 필요한 제도로 볼 수 있다.

사. 고령자 적정직종의 개발과 보호

고령자의 효율성을 높이기 위해서는 국가 또는 사회가 그들의 적성에 알맞는 직종을 개발 또는 보호하는 정책을 펴 나가야 한다. 이와 같은 정책은 구미선진국에서 이미 오래 전부터 실시해 오고 있으며 특히, 50년대 이후 그 실시를 강화해 오고 있다. 따라서 이제 우리나라에서도 고령자에게 알맞는 직종을 선정하여 가급적 노인들이 우선적으로 취업할 수 있도록 배려하고 이들 직종 중에서도 가장 대표적인 노인직종은 노인들로 하여금 배타적으로 취업할 수 있도록 보존하는 것이 필요하다.

아. 기업연금제도의 실시

일할 능력과 일할 의사가 있는 중·고령인력에게 고용의 기회를 부여하는 것보다 더 좋은 사회보장제도는 없을 것이다. 그러나 이외의 중·고령자에게 현재 우리나라에서 실시하고 있는 노후생활보장제도로는 고작 1988년부터 실시된 국민연금뿐이다. 그러나 이 연금도 퇴직시 임금의 1/3밖에 보장이 안되기 때문에 노후생활보장의 효과가 미흡하다. 따라서 정부는 이 연금제도를 보다 확충하여 그 효력이 실시로 나타나게 하든지, 아니면 기업으로 하여금 기업연금제도 실시를 적극 유도하는 정책을 고려해야 한다.

<표 IV-3> 고령자에게 알맞는 직종들

	직 종 별
1. 사무, 정리	일반사업, 사무보조, 경리, 장부기재·정리 도서자료관리, 문서·傳單整理, 백화점 등 물품·재고관리
2. 제조, 기술	문구류(행정봉투등), 청소용품(빗자루 등), 배관공, 민예품생산, 작새공품, 집수리·가전제품수리, 인쇄·교정 식품가공, 어망뜨기, 건설·토목감리, 공공시설물모니터 사육사, 축양·제도, 집기·가구수리
3. 단정작업	수도·가스검침, 우편배달, 문서전달, 자재분류관리, 폐품수집, 도배·페인트, 라벨붙이기등 마무리작업, 각종포스타 제첩, 제본, 官廳·은행 등의 민원안내, 조립, 봉제, 포장·발송
4. 관리·감시 역할	고궁·공원·유원지 어린이놀이터 관리, 관광지안내, 빌딩관리, 정원관리, 공중변소관리, 수로원·수문관리 가로수관리, 식당관리, 창고관리, 서고관리, 빌딩경비(야간숙직), 주차관리, 배차원, 제설작업, 청소원(빌딩, 관청, 뒷골목, 가로, 공원, 운동장 등) 어린이봐주기(baby sitting), 환자봐주기(노인병원, 가정 등) 산림감시, 시음사(food checker), 수위, 통역사, 운동장·수영장 감시인, 호텔수속·회계, 수금원, 침모(seamstress), 국공유지감시, 학교시설관리인(janitor in school), 전화확인하기(Wake-up or reminder service), 잔디깎기(Lawn care service), 판매장감독(Floorwalker)

	직 종 별
5. 판매, 자영업	<p>유료도로매표권, 각종복권(주택·올림픽복권 등) 매표권(극장, 운동장, 고궁문화관, 도서관), 지하철검표권 각종 입장권위탁판매, 자동판매기운영, 비스토큰판매, 신문·잡지 가판대, 담배소매업, 제 2종직업안내소(유료) 보검의무, 회원경영, 병원영안실 운영, 장의사, 행정대서소, 禮式場(결혼, 장의), 복덕방 임업, 기념품점, 목공소(woodworking shop), 창고업, 도시락 배달(office box-lunch service), 축산, 양어, 레저용품, 완구점, 기원, 지물포, 칠물점 등전세탁기, 당구장, 고서점, 조류·수족관</p>
6. 복지, 교육 서비스활동	<p>각종 상담(직업, 생활, 결혼, 노동, 가정, 아동, 노인, 인생, 행정사무, 교통사고 등) 각종 지도교육(서도, 다도, 시조, 창, 미술, 무용, 수예, 도예, 원예, 분재, 한학, 어학, 향토요리, 예 등) 유아원, 유치원 보육보조, 청소년선도, 민속행사지도 考證, 와병불우노인 방문, 사회복지시설·청소관리</p>
7. 조사, 연구 기타	<p>유적발굴·조사, 민속·향토사 등 전통문화 자료수집관련 사회조사원·통제, 연구실보조원(Laboratory Assistant)</p>

자료: 김성순, 『고령화사회와 고용』에서 발췌하였음.

V. 結論

기업들이 겪고 있는 구인난-저학력·저연령 미숙련 여성인력과 고졸 이하의 기능직 남성인력-은 1987년 6·29 이후 노동운동의 활성화로 인한 고임금시대의 도래로 생산직근로자의 3D 즉 dirty, difficulty 및 dangerous 현상과 더불어 서비스업종으로의 이탈로 인한 현상이라고도 볼 수 있지만 본고에서는 노동시장의 공급구조 변화에 산업구조조정이 이루어지지 못한 데서 비롯된 구조적·마찰적 현상으로 파악한다. 또한, 이런 노동시장에서의 수급불균형은 일시적 현상이 아니라 중·장기적 현상으로 보았다.

그 이유를 요약하자면 다음과 같다. 현재 노동시장에서의 수요·공급측면에서 살펴볼 때 人口模型이 향아리꼴로 옮겨가 연소년층은 현저히 감소하는 반면에 중·고령인력이 급속히

증가하며 현 노동시장에서 1차 勞動力群인 전후 베이비붐세대 및 이후의 세대는 그 학력수준도 높다. 즉, 노동시장의 공급측면은 점차 인력이 고령화 · 고학력화현상도 나타나고 있는 추세이다. 반면 수요측면을 살펴보면, 비록 사양산업이라고 하나, 아직 우리나라 발전의 큰 비중을 차지하는 경공업부문-신발 · 섬유업계- 이 高附加價値化하기 위해 설비자동화의 확대로 노동을 자본으로 대체해야 하는 단계임에도 불구하고 아직 조정단계인 관계로, 저학력 · 저연령의 단순 · 미숙련 여성을 필요로 하고 있으며 자동차, 철강 및 전자제품분야도 아직은 거대한 공장에서 다량의 제품을 생산하는 규모의 경제수준을 벗어나지 못하는 관계로 고졸 이하의 기능직 남성인력을 필요로 하는 단계이다. 따라서 현구인난현상은 산업구조의 전환기에 나타나는 노동시장의 수급불균형 현상임을 알 수 있다.

그러면, 이러한 구인난의 타개책은 무엇일까? 본고는 이의 타개책으로 최근 상공부 및 업계에서 주장하는 해외인력의 수입에 눈을 돌릴 것이 아니라, 풍부한 양질의 중 · 고령인력의 활용에 초점을 맞추었다. 그 이유는 현 우리나라 중 · 고령인력은 학력이 비교적 낮은 중 · 고졸 출신이 많다는 점, 이들의 젊은 시절을 경제개발 초기에 보냈으며, 근로의식이 아직 건전하다는 점 더욱이, 이들의 경제활동을 보면 단순 · 임금노동이라는 점이다.

그러나 장기적으로 볼 때, 인구고령화는 앞으로 1차 노동력군을 이루고 있는 청 · 장년층의 절대부족현상이 일어남에 따라 상대적으로 풍부한 중 · 고령인력의 수요가 창출될 것이다. 따라서 앞으로 우리 경제의 산업구조의 변화에 맞추어, 중 · 고령인력의 활용방안등 제도적으로 고려해야 할 과제이다. 특히, 우리나라의 평균수명이 70세에 가까운 현시점에서 과거 평균수명이 60세 전후이던 60년대초 공업화와 더불어 실시된 정년연령제도는 일할 의욕과 능력이 있는 중 · 고령인력 활용에 커다란 걸림돌이 되고 있다.

따라서 우선적으로 생각할 수 있는 활용방안으로는 정년연령의 연장이라 볼 수 있다. 그러나 이를 실시하기 위해서는 현재 기업내의 다양한 인사제도를 합리적으로 개선해야 할 것이다. 왜냐하면 이들 제도는 이미 정착화된 정년연령 55세라는 전제하에 하나의 시스템으로 형성되었기 때문이다.

먼저 기업차원을 살펴보자. 우선 정년연장을 위해서, 현재 연공서열형 임금체계를 전적으로 능률급제로 바꾸어야 하며 현행 퇴직금제도의 개편과 더불어 인사관리제도도 함께 병행하여 변경시켜야 할 것이다. 이에 ①직무정년제 ②일선업무의 직책과 자격의 분리를 고려해 볼 만하다. 특히, 大企業群의 경우는 연령에 맞춰 전직 또는 전원배치를 실시하거나, 장기근로자에게 자회사 설립을 도와 일부 생산공정을 할애해 주거나 부품을 하청생산케 하는 방법도 있겠다. 생산직 근로자의 경우 사내교육 및 훈련을 통하여 급속히 발전하는 기술사회에서 이들이 갖고 있는 기술이나 숙련 등의 陣腐化를 방지하고 이들을 위해 일부 업무 자체를 중 · 고령인력에 맞게 설계하는 방안도 모색되어야 할 것이다. 끝으로 정년퇴직자의 재고용 및 시간제고용을 들 수 있겠다.

다음으로 정부차원에서 살펴보자. 현 선진제국은 중 · 고령인력을 노동시장에서의 1차 노동력에 보완 · 완충 인력으로 보고 1차 노동력의 초과공급시에는 연금 및 각종 제도를 통하여 중 · 고령인력의 조기퇴직을 강행하고 초과수요시에는 중 · 고령인력을 고용하는 방법을 쓰고 있다. 그러나 70년에 들어 선진제국의 경제성장률의 저조 및 2차 세계대전후 베이비붐세대의 노동시장 진출로 1차 노동력의 초과공급으로 중 · 고령인력의 조기퇴직을 중용하고 있어, 귀중한 인력의 낭비 및 사회연금에 대한 재정적 어려움을 겪고 있다. 따라서 우리는 과거 선진제국의 중 · 고령인력 활용에 따른 문제를 타산지석으로 삼아 장기적 안목에서 산업구조의 변화에 대한 예측 및 이에 필요한 인력의 수급예측하에서 중 · 고령인력을 유연하게 활용하는 방안을 모색해야겠다.

즉 사회보장제도의 실시시 가능한 한 중 · 고령인력의 조기퇴직이라는 부작용을 막는 방안의 모색과, 기업의 중 · 고령인력 고용을 유도할 수 있는 諸制度의 도입을 강구할 필요가 있다. 즉, 정년연장을 실시하는 기업과 기업이 사내훈련을 통해 중 · 고령자 기능향상을 도모할 경우에 세제상의 혜택 및 장려금 지원을 생각할 수 있다. 한편, 기업의 합리화를 위한 고용보험제 실시와 이에 따른 기금으로 재교육 및 재훈련을 통한 직업전환을 생각할 수 있으며 현존하는 老人能力銀行을 보완하여 이 기금으로 하여금 중 · 고령인력의 수급을 원활하게 하는 방법등을 고려해 볼 만하다. 그러나 이런 여러 제도의 실시도 중요하지만 기업측이나 정부측에서 현 우리나라 노동시장 여건에 대한 의식의 대전환과 더불어 앞으로 우리 경제에 있어

중·고령인력이 얼마나 중요한가에 대한 인식이 선행되어야 할 것이다.

참고문헌

- 김성순, 『고용화사회와 고용』, 1985.
- 김원식, 『외국의 고용보험제도』, 한국노동연구원, 1990.
- 노동부, 『노동통계연감』, 1988.
- _____, 『사업체 노동실태조사보고서』, 1988.
- 민재성, 『정년제와 소득보장대책』, 『현대사회와 노인문제』, 대한노인회, 1982.
- 박재간, 『고령자의 정년, 인구활용 및 생계대책』, 『산업화사회에 있어서 노인 복지세미나자료』, 한국노인문제연구소, 1979.
- 이근창, 『한국퇴직금제도연구』, 한국복지정책연구소, 1987.
- 정병휴, 『일본경제의 분석』, 1989.
- 조현철, 『고령화시대의 인력관리대책에 관한 연구』, 건국대학교 박사논문, 1986.
- 한상복·권태관 편, 『경제인구학』, 서울대학교 출판부, 1982.
- 경제기획원 조사통계국, 『인구 및 주택통계조사보고서』, 1985.
- _____, 『제2차 고용구조특별조사』, 1987.
- _____, 『최근 인구동향현황 및 신인구문제결과』, 1988.
- 삼성경제연구소, 『인구구조의 변화가 경제에 미치는 파급효과』, 1989.
- 아산사회복지재단, 『산업사회와 노인복지』, 1983.
- _____, 『산업사회와 정년』, 1984.
- 한국개발연구원, 『복지사회의 인구정책과 기업안정』, 1981.
- _____, 『국민연금제도의 기본구성과 경제사회 파급효과』, 1986.
- 한국경영자총협회, 『기업정년제의 실태조사』, 1988.
- _____, 『노동통계연감』, 1989.
- 한국생산성본부, 『정년제도에 관한 연구』, 1987.

한국인구보건연구원, 「2000년을 향한 국가장기발전구상」(인구 및 보건의료부문), 1985.

노동대신 관방정책조사부 편, 「노동력수급 장기예측」, 1986.

_____, 「2000年 労働」, 1985.

今井賢一·小宮降太郎 編, 「日本の 企業」, 동경대학출판회, 1989.

松島靜雄, 「高齡化社會の 労働者」, 1983.

安春植, 「終身雇傭制の 日・韓比較」, 論創社, 1982.

隅谷三喜男 編, 「高齡化社會の 雇用生活」, 1985.

Hapemann, R. P. and Nicoleui G. , Aging population : Economic Effect and Implication for Public Finance, Working Paper, IECD, 1989.

Hebdruck, J. and Hendrick C. D. , Work, Finance and Golden Year's, Aging in mass Society, Winthrop Publishing Co. 1981.

Huet, J. A. and Fontaine A. , International Handbook on Aging, edited palmore, E. Mcmillan N. Y. 1980. ILO, Year Book of Labor Statistics, Geneva, 1988.

Morrison, M., N. , "The Aging of the U. S. Population" , International Labor Review, 1983.

Ogawa, N. , "Economic Implication of Japans Ageing Population" , International Labor Review, 1982.

—, and Suita, D. B. , "Retirement policy and Japanese Worker : form Report of an Opinion Survey, International Labor Review, 1983.

OECD, Aging Population the Social Policy Implication, 1988.

Richurd, H. D. , Aging, Prospect and Issues, The University of southern Californina Press, 1981.

Roner, P. L. , Oldermen- The Choice between Work and Retirement" , monthly Labor Review, 1978.

— , "The Labor Market Problem of Older Workers", Monthl Labor Review, 1983.

Schulz, J. H. , The Economic of aging, 1985.

Seki, H. , "Employment Problems and Policies in Aging Society" , International Labor Review, 1980.

Shirai, T. , Contemporary Industrial Relations in Japan, University dk wisconsin Press, 1983.

附錄¹⁾

- 各國의 中 · 高齡人力の 活用方案-

1. 美國

미국에서의 고령자 활용에 대한 프로그램은 그 종류가 매우 다양하나 크게 保健教育福祉省 산하의 老人廳(Administration on Aging)에서 하는 프로그램, ACTION이라는 정부기관의 프로그램, 그리고 노동청에서 하는 프로그램 등 세 가지로 분류할 수 있겠다.

- 老人廳 (AOA)

이 기구는 보건교육복지성 산하의 기구로 노인복지대책을 세우는 중추기관이다. 이 기구는 산하에 각주 단위로 州機關(State Agency)이 있고 그 밑에 다시 지역단위로 지역기관(Area Agency)으로 되어 있다. 지역기관은 연방정부주 또는 지방당국의 예산을 이용하여 노인능력 활용사업을 하거나 또는 이에 필요한 정보를 제공해 주고 있다.

- ACTION 프로그램

이는 연방정부기관이 행하는 프로그램으로 고령자들의 자원봉사활동 프로그램을 활성화시켜 노인들이 갖고 있는 능력을 사회적으로 활용케 하는 것이다.

이 프로그램의 종류를 보면.

① RSVP(Retired Senior Volunteer Program)

· 학교에서 교사의 조수역을 하거나 어린이에게 책 읽는 법을 가르친다.

- 장애인이나 소년에게 자동차의 운전을 가르친다.
- 고령노인의 사는 가구에서 급식·세탁청소 등을 한다.

② FGPP(Foster Grand Parents Program)

- 주로 정년퇴직자 중 소득이 낮은 노인이 1일 4시간씩 주 5일 고아원·장애인시설 등에 수용되어 있는 아동들의 친부모역할을 해주는 일을 한다.

③ SCORE(Service Corps of Retired Executive)

- 과거 기업경영에 경험이 있는 노인 중에서 선발하여 중소기업의 상담 및 지도한다.

④ SCP(Senior Companion Program)

- 병원이나 노인복지회관 등에서 노쇠하여 기동이 불편한 노인을 보살핀다.

- 노동성 프로그램

- Green Thumb Program

공원·녹지대·가로수 등 공공장소의 녹화 또는 미화활동에 시간제로 고용한다.

- Seniro Aides Program

소득액이 최저생계비에 못미치는 노인들에게 주당 20시간 취업시켜 그들의 생계를 도와준다.

주로 공영주택, 도서관, 학교 등의 서비스부문에 종사한다.

- The Manpower Development and Training Act

고령자를 포함하여 일반적으로 취업을 원하는 무직자나 보다 나은 직장을 원하는 사람을 위한 직업재교육제도를 위한 법률이다.

- Age Discrimination in Employment Act

1978년에 이 법률을 개정하여 정년연령을 65세에서 70세로 연장시켰다.

2. 日本

- 정년연장

일본 정부는 1979년 「신경제사회 7개년계획」, 「제4차 고용대책기본대책」에서 1985년까지 60세 정년을 일반화시키려 노력하였으며, 다시 1986년에는 「중·고령자 고용촉진에 관한 특별조치법」을 제정, 60세 정년을 기반으로하여 65세 정도까지 계속 고용을 촉진하고 있다.

- 의무고용제

100인 이상 기업체에 56세 이상 중·고령자를 전체 종업원의 6.0% 이상 고용하게 한다.

- 계속고용장려금제도

정년퇴직자를 계속해서 상용근로자로 고용하는 사업주에 대해 당해 근로자 1인당 중소기업 40만엔, 대기업 30만엔을 지급한다.

- 중·고령자 고용개발금부금

노동성장관이 지정하는 기간내에 45~65세의 중·고령자를 고용함으로써 일정률의 고용수를 늘리는 사업주에 대해서 지급되는 금부금이다.

	55~65세 인력 고용시			45~55세 인력 고용시	
	처음 6개월	6개월	6개월	처음 6개월	6개월
중 소 기 업	4/5 ¹⁾	4/4	2/3	4/5	2/3
대 기 업	3/5	3/5	1/2	3/5	1/2

주: 1) 4/5의 의미는 고용주의 지급임금액의 4/5를 정부로부터 금부금으로 받는 것을 의미함.

- 고령자에 대한 직업소개 및 직업훈련

- 人材銀行

인재은행이라는 것은 원칙적으로 40세 이상의 관리자·기술자 등 전문인력을 대상으로 구직상담, 취업알선 등을 무료로 해주는 국가기관이다.

·人材센터

이것은 일명 Silver Center라고도 하는데, 60세 이상 노인으로 구성되어 있는 민간단체이다. 60세 이상의 노인이 등록을 하게 되면 과거의 경험과 경력·재능·전문분야별로 해당 공공기관이나 단체, 개인기업이나 경우에 따라서는 개인의 家庭에도 취업하여 시간제근무(part-time)나 전일근무(full-time)로 일하게 된다.

·고령자 직업선정

일본의 노동성장관은 고용대책법의 규정에 따라 중·고령자의 능력에 적합하다고 인정되는 직종을 선정·발표하여 이 직종에 중·고령자들이 우선적으로 취업하도록 촉진하고 있다. 현재 민간직종으로서는 다음과 같은 직종을 선정하고 있다.

중고령자의 선정직종

· 사감	· 보험의무원	· 마무리제	· 가스용접공
· 철공	· 용무원·잡무자	· 금속프레스공	· 의약품·화장공
· 타일공	· 포장공·라벨공	· 전기용접공	· 적기준비공
· 선별공	· 금속제품제조공	· 전기기계조립공	· 유제조공
· 청소원	· 철금제품·침	· 금속제품검사공	· 음식표품검사공
· 수금원	· 스프링제조공	· 수송기계검사공	· 피복전선제조업
· 제재공	· 금속절단공	· 열색공	· 계기조립공·수리공
· 절단공	· 지제용기계조공	· 지기계공	· 洗淨工
· 판금공	· 可燃物製品成型	· 합사공·직포공	· 시멘트제품제조공
· 맥기공	· 미싱·봉제공	· 도자기성형·소성공	· 제화공
· 합판공	· 운반인	· 창고작업원	· 빵·비스킷
· 가공공	· 고무제품성형공	· 鋸工·배판공	· 도장공
· 인쇄공	· 표색공, 정련공	· 주물공	· 일반사무원
· 식품공	· 화과자제조공	· 배달인	· 벽돌공
· 化纖工	· 수위·감시인	· 주택 등의 관리인	· 철도차량조립공
· 荷造工	· 현금출납사무원, 징수사무원		· 직물공·베리아스織立工
· 수리공	· 관매·서비스 의무원		· 절삭목공·조립성형목공
· 紙製品製造工, 紙加工工		· 수산절삭공작기계공	· 승용자동차운전수

3. 英國

영국에는 정부에서 운영하는 직업소개소와 민간인이 운영하는 직업소개소가 있어 이러한 기구에서 노인들의 취업알선도 하고 있다. 그리고 민간복지단체가 운영하는 노인만을 대상으로 하는 직업소개소도 있다. 그리고 기업에 따라서는 퇴직한 노인들에게도 희망자에 한해서 재취업할 수 있는 문호를 개방하고 있다. 그 방법으로는 중전보다는 낮은 상근직 또는 비상근직에 조사케 하기도 하고 퇴직노인을 위한 특별작업장을 마련한 기업도 있다. 또한, 영국에서는 이미 1950년대에 노인들의 적정직종에 대한 연구와 실험을 통해서 400종의 노인적정직종을 선정발표(Briggs, 400 jobs for people over 60's)한 바 있다.

- 노인복지공장(Old Worker's Sheltered Workshop)제도

이는 영국의 중·고령자 고용을 위한 독특한 제도로 정부와 민간기업에서 설치·운영하고 있는데, 주요목적은 퇴직한 노인들의 疏外와 孤獨 그리고 가속되는 노화현상의 속도를 줄이고 그들에게 소득과 생의 보람을 주는 방편의 일환으로 주로 가벼운 작업을 하도록 여건을 마련해

주는 것이다. 노인복지공장에 취로하는 노인의 자격기준은 일반적으로 다음과 같다.

① 정년과 동시에 그가 종사하는 직을 그만 둘 경우

② 퇴직과 함께 부양자도 없을 경우

(1) 공립민영의 노인복지공장

처음 설립할 때 공적 원조를 받되, 일단 설립하고 나면 운영을 민간단체 등이 맡게 되는 유형으로서, 그 가장 대표적인 것이 1961년 맨체스터(Manchester)의 미들톤에 세워진 맨체스터 노인복지공장이다. 이 공장은 Middle 지구 사회봉사단체(Middle-Round Table)가 스폰서가 되어 그 지역내의 회사, 공장, 로타리, Inner Wheel, Round Table, 부인봉사단(Ladies Circle, W.V.S.), 노동총합협회의, 시청 등으로부터 선출된 대표자들로 공장운영위원회를 구성하여 지역모금, 공동건물 무상제공 및 수리비부담 등으로 공적 원조를 최소한으로 줄이면서 지역사회가 함께 운영하고 있다.

공장장은 무보수의 婦人이 봉사하며, 노인들은 오후에 2시간씩 주 5일제로 주당 10시간씩 취업하고 있다. 노인들은 70~80세의 고령들이다.

(2) 민간기업에서 설치하는 경우

① Messrs, Rubery Owen Co.

Darlaston, South Staffordshire 에 소재한 1949년에 설치된 회사로서 철제 가구제조공장이다. 이 회사에서는 공장 종업원의 정년은 65세이나 계속 일할 것을 희망하는 자에게는 70세까지 근무할 수 있게 하고 있으며, 70세 이후에는 고령자를 위한 특별공장은 '노후휴식공장' (Sons of Rest Workshops)으로 옮겨 일하게 된다. 70~80세의 노인 20명이 있으며, 숙련공·반숙련공·비숙련공의 3종으로 나뉘며 취업시간에 따라 임금을 결정한다.

② Rolls Royce(자동차회사)

Hilington, Scotland 에 소재하며, 노인이 할 수 있는 작업내용은 낡은 엔진분해작업, 부품선별, 종업원작업용 의류수리 등이다. 특히 사내에 老人雇傭部(Elderly Employess Dept.)를 두고 있다. 퇴직 노인에게 주 1일 취업시키며 작업종류와 노동일에 따라 日給으로 지급하고 있다. 현재 65세 이상 100명이 취업중에 있다.

③ Crittall Manufacturing Co.

Braintree Essex 에 위치한 고물재생공장이다. 1954년부터 노인을 고용하고 있으며 정년퇴직후에도 계속 근로를 원하는 65세 이상을 위한 「노인근로자클럽」(over sixty-five club)을 설립하여 分工場과 별도로 운영하고 있다. 평균연령 70세 노인 200명이 고용되어 있으며, 75세까지는 2주에 3일, 76세 이상은 2주에 2일씩 근로하고 있다.

④ Messrs, Archibald Kenrick Son.

West Bromwich 에 위치하며, 1976년부터 노인을 고용하고 있으며, 현재 20명이 노인근로자가 있다. 작업내용은 조립작업(assembly), 파일(filing), 그리고 주로 앉아서 하는 경작업(light bench work)이며 고정급을 지급하고 있다.

- 공사협동의 노인복지공장

민간기업이 설치하는 노인복지공장은 대개 민간단체가 경영에 참여하여 그 지방의 시청이나 구청의 보조를 받아서 운영해 나가고 있다.

4. 프랑스

프랑스는 1970~80년의 기간중 성인그룹(20~64세)의 증가율이 8%인 데 비해, 노인그룹은 15%의 증가율을 나타냄으로써 同期間 무직노령자는 125만명이 증가한데 비해서 20~64세 인구는 98만명밖에 증가하지 않았다. 따라서 정부는 고령자의 증가로 인한 부양비 과중부담을 줄이기 위해서 고령자에 대한 노동의 권장이 불가피한 실정이다. 따라서 정부는 ① 정년퇴직한 노동자에 대한 근무기간의 연장 ② 재취업을 가능케 하는 직업교육의 실시 ③ 노령자가 할 수 있는 직종의 선정개발 등 70년대 후반부터 고령자 인력활용에 대한 정책개발을 추진하고 있다.

5. 스웨덴

스웨덴에 있어서 고령자 고용대책은 1960년에 발족한 「Adjustment Group」이라는 조직에 의해서 수행되고 있다. 이 조직은 고용주측, 노동조합 그리고 지방당국의 고용사업소(Local Employment Office)측 대표들로 구성되어 있는 바 이 기구에서는 고령자의 취업을 촉진 또는 보호하는 각종 업무를 수행하고 있다.

그러나, 현재 스웨덴에서는 청장년들의 실업률이 높아 고령자의 능력을 사회적으로 활용하는

프로그램을 별로 크게 개발되어 있지 않다.

주석1)이 부분은 金聖順의 「高齡化社會와 勞動」, pp. 164~180이 크게 도움이 되었다.