

은퇴시기 인력의 고용가능성 제고를 위한 기본방향

정상희 부연구위원

의학기술의 발달 및 삶의 질 향상으로 100세 시대를 바라보는 상황에서 평균정년퇴직연령과 실질 은퇴연령과의 심각한 괴리가 발생함. 따라서 은퇴시기 인력이 노동시장에서 완전히 이탈하는 과정에서 발생하는 괴리와 부작용을 최소화하기 위한 대표적인 방안인 전직지원서비스에 대해서 살펴 보며 이를 활성화하기 위한 논의를 모색하고자 함.

기업의 인적자원 관리 측면에서 고용조정이 필요할 경우 부작용을 최소화하기 위한 방안 가운데 하나로 전직지원서비스가 중요한 역할을 수행함. 전직지원서비스는 개인이 재취업을 하는데 필요한 경력개발 및 평생학습 등 지속적인 경력관리 서비스를 제공함.

전직지원서비스를 통해 고용가능성을 높이기 위해서 근로자는 개인이 추구하는 목표를 전직지원 서비스를 통해서 달성할 수 있도록 적극적으로 참여하는 자세가 필요하며, 기업은 근로자가 필요로 하는 자격 및 경력개발을 위한 맞춤형 서비스를 제공하며, 정부는 원활한 전직지원서비스 체계가 구축될 수 있도록 관련된 훈련기관 및 전문가 육성, 다양한 프로그램 발굴 등의 지원과 함께 지속적인 관리감독 역할을 수행해야 함

I. 논의의 배경

□ 의학기술의 발달 및 삶의 질 향상으로 100세 시대를 바라보는 상황에서 평균정년퇴직 연령과 실질은퇴연령과의 심각한 괴리가 발생함

○ 우리나라의 법정퇴직연령은 60세이지만 실질적인 평균정년퇴직연령은 남성기준 55세로 5년의 격차가 나며, 노동시장에서 완전히 이탈하는 실질은퇴연령(70.3세)과는 15년 정도의 격차가 발생함¹⁾

- 법정퇴직연령은 제도적으로 규정한 퇴직연령으로 평균정년퇴직연령 및 실질은퇴연령과 비교하면 현실적인 측면에서 큰 격차가 발생
- OECD 국가 가운데 실질은퇴연령이 우리나라보다 긴 국가는 멕시코뿐(72.2세)이지만, 멕시코는 법정퇴직연령(65세)과 실질은퇴연령과의 차이는 7년 정도로 우리나라의 10년 보다 짧으며, 실제은퇴연령이 우리나라와 비슷한 일본(69.7세)은 4.7년 정도임

○ 은퇴이후 실제 노동시장에 이탈까지의 기간 동안 나타난 불안정한 취업구조는 다양한

1) 권혜자(2013), 중·장년층의 이직과 전직지원서비스의 정책과제, 한국인사관리학회 학술대회 발표논문집.

사회·경제적 문제점을 야기함

- 노동시장에서 충분히 활동할 수 있는 여력이 되는 은퇴시기 인력의 퇴직 및 은퇴는 가계소득 감소로 인한 조세수입 악화와 함께 연금 및 사회서비스 비용 증가 등으로 국가재정에 상당한 부담으로 작용함
- 특히, 평균수명이 지속적으로 증가하는 상황에서 은퇴이후 여의치 않은 재취업은 대단히 불안정한 노후생활을 할 수 밖에 없는 상황에 처하도록 함
- 2013년 기준 은퇴연령층(66세 이상)의 빈곤율은 49.7%로 나타났으며, 2014년 3월 기준 은퇴한 가구주와 배우자의 생활비 충당이 부족한 가구는 63.1%, 여유가 있는 가구는 6.7%²⁾로 은퇴이후 상당히 불안한 노후생활을 하고 있다고 볼 수 있음

□ 따라서 본고에서는 은퇴시기 인력이 노동시장에서 완전히 이탈하는 과정에서 발생하는 괴리와 부작용을 최소화하기 위한 방안 가운데 하나인 전직지원서비스와 이를 통해 은퇴시기 인력의 고용가능성을 제고시키기 위한 기본방향에 대한 논의를 모색하고자 함

II. 전직지원서비스의 의미

□ 최근 기업의 인적자원 관리 측면에서 고용조정이 필요할 경우 기업의 사회적 책임 및 이미지 제고 등 부작용을 최소화 할 수 있는 방안 가운데 하나로 전직지원서비스가 중요한 역할을 하고 있음

○ 전직지원서비스는 기업의 구조조정이나 정년으로 퇴직하는 근로자가 가능한 실직상황을 겪지 않고 신속한 경력전환을 통하여 고용가능성을 높일 수 있도록 지원하는 활동을 의미함

- 전직지원서비스를 통하여 퇴직자는 회사에 대한 불만감을 최소화 할 수 있으며 자신이 축적한 경험과 지식을 통하여 새로운 진로를 모색할 수 있는 계기를 마련할 수 있음
- 이와 함께 퇴직자는 실직상황을 겪지 않고 자신이 원하는 분야로 재취업함에 따라 지속적인 소득보전의 기회를 가질 수 있게 됨
- 기업 입장에서는 기업이미지 제고와 함께 해당 서비스는 남아있는 종업원의 퇴직에 대한 불안감 해소와 함께 적절하고 원활한 구조조정이 가능하도록 함
- 정부 입장에서는 노사갈등으로 인한 사회적 손실 최소화 및 실직으로 인한 고용보험료 절감 그리고 숙련된 인력의 즉각적인 활용 등이 가능하게 함

○ 전직지원서비스는 평생학습과 개인의 경력에 필요한 학습자원을 제공, 재취업 활동 지원, 지속적인 경력개발 및 상담 등의 서비스를 제공함

- 전직지원 프로그램 구성단계는 대체로 심리적 안정, 자기진단, 구직을 위한 교육 및 경력개발, 구직활동, 재취업 및 경력관리 형태로 구성되며, 각 단계별로 지속적인 상담이 병행하여 이루어짐

2) 통계청·한국은행·금융감독원(2014), 가계금융복지조사

- 고령화시대에 최선의 복지는 일자리로 제2의 인생을 시작하기 위한 재취업 과정에서 이직 및 퇴직하는 근로자가 가급적 실업단계를 거치지 않고 새로운 일자리를 찾을 수 있도록 지원하는 전직지원서비스의 중요성이 증가
- 1990년대에 국내에 도입된 전직지원서비스는 실효성에 의문을 제기할 만큼 제대로 안착하지 못하였으며, 현재 전직지원서비스 활성화를 위하여 국회에 관련법 개정안이 계류중임
 - 고령자고용촉진법 개정안에는 300인 이상 사업장의 경우 퇴직(전직)자에 대한 재취업, 창업 알선 등 지원서비스를 의무화 함
- 고령화 사회의 문제점을 먼저 경험한 선진국에서는 전직지원서비스가 체계적으로 운영되고 있음
 - 1975년 일본의 후생노동성이 설립한 실버인재센터는 전국적으로 운영되고 있는 약 2,000여개의 센터를 통하여 60세 이상 건강하고 활동할 의사가 있는 은퇴자를 대상으로 재취업을 알선해주며 일회적인 아닌 지속적인 취업알선을 실시
 - 이와 함께 센터는 시니어 워크프로그램을 실시해 은퇴자들의 직업능력을 키우며, 일자리 연계뿐만 아니라 은퇴를 앞둔 사람들에게 향후 진로 및 방향 등에 대한 컨설팅도 진행하고 있음
 - 일본의 체계적인 경력관리 시스템을 기반으로 민간에서 운영되고 있는 시니어 살롱은 전문경력을 가진 시니어를 대상으로 구인구직 및 직업교육, 상담 등을 통하여 전문성을 충분히 살릴 수 있는 일자리를 알선

Ⅲ. 전직지원서비스를 통해 고용가능성을 높이기 위한 기본방향

- 전직지원서비스는 노동자와 기업이 주축이 되어 원활한 협조관계 속에서 효과를 극대화할 수 있도록 해야 하며, 정부는 해당 서비스가 원활히 작동할 수 있도록 지원 및 보조 그리고 관리·감독의 역할을 수행
- 전직은 100세 시대를 살아가는데 겪게 되는 일상화된 일 가운데 하나라는 인식이 필요하며 노동자는 개인이 추구하고자 하는 목표설정을 바탕으로 전직지원서비스의 지원을 받아야 함
 - 노동시장의 유연화가 심해짐에 따라 이직이나 재취업이 빈번해짐에 따라 월평균 17.8만명 정도의 이직자가 발생하고 있으며 이직자들은 평균 4.1회의 전직을 경험(태원유재인용, 2012)³⁾
 - 경력개발의 주체, 재취업의 주체는 노동자 개인이기 때문에 본인이 보유한 지식, 기술 등의 역량을 충분히 인지한 후 추구하고자 하는 목표설정이 필요함
 - 특히 근로자는 개인이 추구하고자 하는 목표를 달성하기 위하여 해당 서비스를 통한

3) 태원유(2012), 중고령자 고용불안의 탈출구, 전직지원서비스, 삼성경제연구소.

지속적인 경력개발의 기회로 삼아야 함

- 기업은 노동조합 및 근로자 협의회 등과의 협력을 통하여 전직지원서비스의 적극적인 참여를 유도하고 근로자가 전직지원서비스를 통하여 전직을 대비할 수 있도록 충분한 시간적 여유를 제공해야 함
 - 일차적으로 기업은 전직지원서비스 도입으로 인한 근로자의 반발을 최소화하기 위하여 노동조합 및 근로자 협의회 등과의 협의를 통하여 근로자들의 적극적인 참여를 유도할 필요가 있음
 - 이와 함께 근로자가 추구하고자 하는 목표에 필요한 자격 및 경력개발을 위하여 맞춤형 지원 서비스를 제공할 수 있도록 지원할 필요가 있음
 - 또한 전직지원서비스의 내용을 다양화 하여 입사부터 퇴사까지 모든 기간 동안 서비스를 받을 수 있도록 상시적인 전직지원체계를 구축하고 운영을 활성화해야 함
 - 입사시점에서는 조직적응 능력 배양, 개인상담 등 빠른 적응을 위한 서비스를 제공할 수 있을 것이며, 입사 후 일정시점 이후 또는 일정 연령 이상부터 퇴직을 대비한 전직지원 서비스를 제공할 수 있을 것임
- 정부는 기업이 주도적으로 근로자를 위한 전직지원서비스를 제공하도록 보조하는 역할을 하며 해당 서비스를 제공하는데 상대적으로 어려움이 있는 중소기업 및 자영업자를 위한 전직지원서비스 제공
 - 현재 전직지원서비스를 제공하고 있는 민간 업체는 영세하고 전문성이 부족함에 따라 정부차원에서 기업이 원활한 전직지원서비스를 제공할 수 있도록 관련된 직업훈련기관, 전직지원서비스 기관 및 관련 전문가 육성이 필요함
 - 2011년 기준 대표적인 민간 전직지원서비스 업체의 연간전직지원서비스 인원은 1,652명으로 업체당 236명에 불과하며 업체의 인력도 프리랜서와 계약직이 232명(44.2%)으로 열악한 근로조건과 미흡한 전문성으로 인하여 제대로 된 서비스 제공이 곤란⁴⁾
 - 이와 함께 대학 및 전문학교 등을 통해 전환학습⁵⁾을 비롯한 다양한 프로그램 개발과 함께 각 분야의 전문가 등과의 네트워크를 형성하여 근로자 개인이 원하는 서비스를 받을 수 있도록 지원
 - 특히, 전환학습과 관련한 프로그램이 연계된 전직지원서비스는 재취업에 있어서 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타남⁶⁾
 - 또한 전직지원서비스를 제공하고 있는 기업에 대한 지속적인 관리감독과 함께 해당 서비스를 제공하지 못하는 기업 및 자영업자를 위하여 고용지원센터 등을 통한 서비스를 제공

♣ 이 글의 내용은 집필자의 의견이며, 민주정책연구원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.

4) 태원유(2012), 중고령자 고용불안의 탈출구, 전직지원서비스, 삼성경제연구소.

5) 전환학습은 성인학습자가 그동안 다양한 경험을 통해 지니고 있던 총체적인 관점이나 시각을 긍정적인 방향으로 새롭게 변화시키는 과정에서 발생하는 학습(이희수 외(2011), 전직지원활동에 참여한 퇴직자의 특성과 전환학습 수준이 고용가능성에 미치는 영향, 한국HRD연구 제6권 제4호).

6) 이희수 외(2011), 전직지원활동에 참여한 퇴직자의 특성과 전환학습 수준이 고용가능성에 미치는 영향, 한국HRD연구 제6권 제4호.