View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk
brought to you by CORE
provided by Korea Research Institute for Vocational Education & Training

베이비붐 세대의 일자리 현황과 과제[1)]

손유미 한국직업능력개발원 선임연구위원

Ⅰ. 문제의식: 불안한 노후, 일자리가 최고의 해법

최근 베이비붐 세대에 대한 관심이 집중되고 이에 대한 논의가 활발하게 이루어지고 있다. 이러한 관심에는 베이비붐 세대를 바라보는 두 가지 시선이 공존하고 있다. 하나는 연령코호트에서 상대적으로 다수를 차지하는 베이비붐 세대[2)]를 소비자로서 바라보는 것과 다른 하나는 이들의 대규모 은퇴[3)]를 계기로 파생되는 사회적 파장을 최소화하려는 목적하에 선제적 대응 집단으로 간주하는 것이다. 베이비붐 세대의 대규모 은퇴는 생산가능인구의 감소와 노동력 공급 부족, 세대간 숙련 단절에 따른 경쟁력 약화로 나타날 것이다(김동배 · 이인재, 2007; 이병운, 2010). 특히, 일부 제조업을 중심으로 기능인력의 부족현상이 예상되므로 숙련기능 의존성이 높은 분야의 인력 양성 방안이 모색되어야 한다는 지적이 있다(윤석명 외, 2011; 권혜자, 2011).

베이비붐 세대 은퇴의 영향은 노동시장에만 국한되지 않고, 고령화에 따른 사회 전반적 문제가 한꺼번에 표출되는 계기로 작용할 것이라는 전망 속에서 이에 대한 대책이 범부처 차원에서 추진되고 있다(관계 부처 합동, 2010; 2011). 여기에는 다양한 배경이 있지만, 베이비붐 세대가 60세로 진입하는 2015년부터 다수의 국민연금 수급자가 발생하면서 연금재정의 건전성에 대한 우려가 커지고 있고, 사회적 비용에 대한 정부의 부담이 가시화된다는 고민이 가장 크게 작용하는 것으로 보인다.

1) 본고는 손유미 외(2013)의 보고서 『베이비붐 세대 기능인력의 퇴직과 진로정책』을 재구조화하여 작성한 것임.
2) 베이비붐 세대는 1955~1963년생으로 732만 명 정도이며 전체 인구의 14.6%를 차지하고 있음.
3) 매년 10만 명씩 2020년까지 100만 명 정도가 은퇴할 것으로 추정됨(국무총리실, 2011).

베이비붐 세대에 대한 정부 정책의 초점이 일자리 제공에 맞추어져 있는 가운데, 본고에서는 베이비붐 세대의 노동시장 특성과 일자리 정책 현황 분석을 통해 이들 세대의 일자리 창출을 위한 정책적 시사점을 제시하고자 함

또한 베이비붐 세대 개인의 입장에서 보면, 노후 준비에 대한 불안감이 매우 높다. 이는 OECD 국가들과 비교해 볼 때, 우리나라의 경우 노후 소득 보장 체계가 미흡하고 급여의 소득 대체율도 매우 낮을 뿐만 아니라 이 역시 개인의 책임 비중이 높은 편이기 때문이다(윤석명, 2012). 따라서 노후 준비의 양극화 현상도 가속화되고 있는 실정이다(손유미 외, 2011). 평균 수명은 점차 늘어나고 노동생활의 시기는 점점 짧아지는 역설적인 상황과 취약한 사회안전망은 베이비붐 세대의 노후 불안을 가속화시키고 있다. 이러한 노후 불안에 대한 대비책으로 가장 강력하게 등장하는 대안이 베이비붐 세대를 위한 일자리 대책이다.

일자리 정책은 베이비붐 세대뿐만 아니라 청년, 여성, 중장년층 모두에게 생계는 물론 인간의 존엄성을 유지하는 데 매우 소중한 정책임이 분명하다. 따라서 정부의 베이비붐 세대 대책도 일자리 제공에 초점이 맞추어져 있다. 베이비붐 세대의 일자리를 둘러싼 논쟁은 첫째 정년 연장 60세 의무화를 통한 고용 유지, 둘째 청년층과 베이비붐 세대 간의 일자리 대체 문제, 셋째 베이비붐 세대의 일자리 발굴 등이 대표적이다. 본고에서는 베이비붐 세대 노동시장의 특징과 일자리 정책 현황을 살펴본 다음, 베이비붐 세대의 일자리 창출을 위한 정책 방향과 과제를 제안하고자 한다.

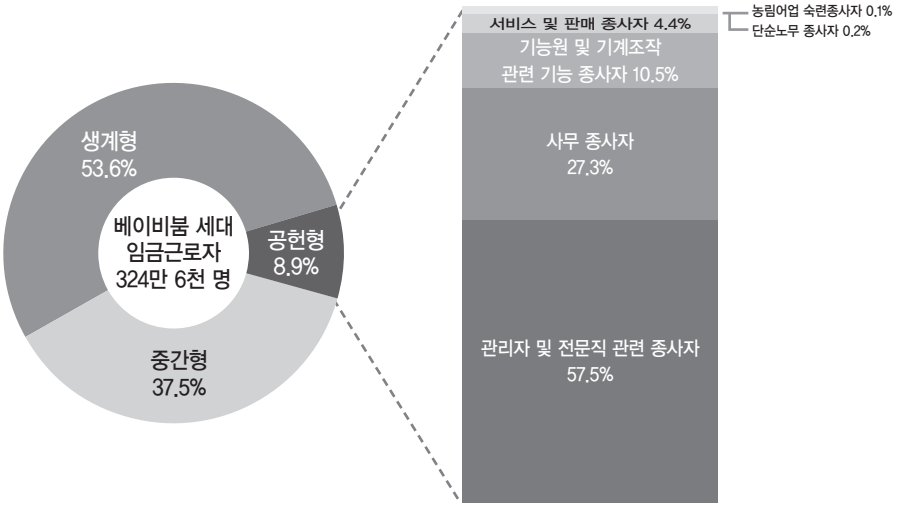
Ⅱ. 베이비붐 세대 노동시장 특성

1. 소득 수준별 유형: 대부분 노후 준비가 미흡한 생계형

[그림 1]에서 볼 수 있는 바와 같이, 베이비붐 세대의 유형을 현재의 소득 수준으로 대략 구분해 보면 53.6%가 생계형에 속하는 것을 알 수 있다.

베이비붐 세대 임금근로자 절반 이상(53.6%)이 생계형. 이들 세대 대부분이 노후 준비 수단으로 국민연금에 의존하고 있으나 절반 정도만 연금 혜택을 받을 수 있음

그림 1. 베이비붐 세대 유형별 · 직종별 구성



주: 베이비붐 세대 중 임금근로자만을 대상으로 세 가지 유형으로 나누어 분석
–생계형: 3개월간 평균 임금 200만 원 미만
–중간형: 3개월간 평균 임금 200만 원 이상~500만 원 미만
–공헌형: 3개월간 평균 임금 500만 원 이상
자료: 통계청(2010), 고용조사 원자료.

이는 베이비붐 세대 임금근로자 325만 명을 임금(3개월간 평균 임금 200만 원 미만)을 기준으로 하여 구분한 결과이다. 이에 비해 중간형은 37.5%, 공헌형은 8.9%로 나타난다. 공헌형의 경우 현재의 소득 기준으로 볼 때 상대적으로 경제적 안정을 가질 것으로 예상되는 유형으로, 관리자와 전문직 종사자가 과반수를 차지하고 있으며, 은퇴 후 공헌형 일자리의 지향을 가질 수 있을 것으로 예상되는 유형이라 할 수 있다. 그러나 대다수가 생계형에 속하는 베이비붐 세대는 노후 준비 역시 미흡하다. 평균 수명의 연장으로 은퇴 이후 제2의 인생이 길어졌음에도 불구하고 노후 준비 수단은 국민연금 이외는 딱히 없는 실정이다(통계청, 2009). 베이비붐 세대 대부분이 연금에 의존하고 있으나 절반 정도만 연금 혜택을 받을 수 있어 실질적으로 노후 준비는 양극화되어 있음을 알 수 있다.

표 1. 베이비붐 세대 국민연금 가입 현황(2011년 11월 기준)

(단위: 만 명, %)

	1955~1963년 기준	인원	비중
가입자	현재 보험료 납부 중	373	49.2
	실직 · 사업 중단 등으로 납부 예외(미납 중)	101	13.3
미가입자	공무원, 군인 등 특수연금 가입	40	5.3
	조기 노령연금 수령	3	0.4
	전업 주부 등 미가입 대상	241	31.8

자료: 국민연금공단(2011), 베이비부머 노후준비 상태 현황 분석.

2. 직종별, 산업별 분포

가. 높은 경제활동 참여율, 자영자의 비중이 가장 높아

경제활동참여율이 높고, 특히 자영자의 비중이 높은 것이 특징. 베이비붐 세대 자영자 비중이 전체 자영자 중 30.7%로 높음

〈표 2〉에 따르면 베이비붐 세대는 741만여 명으로 그 가운데 546만여 명이 경제활동에 참여하고 있고, 비경제활동인구는 194만여 명이다(2012년 기준). 베이비붐 세대의 경제활동참가율은 73.8%에 이르고 있으며 실업률은 2.1%로 다른 계층에 비하여 낮은 편에 속한다. 베이비붐 세대 취업자 가운데 임금근로자의 비중은 60.6%, 비임금근로자의 비중은 39.4%이다. 특히, 자영자의 비중이 비임금근로자 가운데 60.8%로 높고, 전체 자영자 가운데 베이비붐 세대 자영자의 비율이 30.7%로 높다는 것이 특징이다.

표 2. 베이비붐 세대 경제활동 현황(2012년)

(단위: 천 명, %)

구분	전체		50~59세		
	빈도	비율	빈도	비율	전체 대비 비율
전체	41,582	100.0	7,411	100.0	17.8
경제활동인구	25,501	61.3	5,468	73.8	21.4
취업자	24,681	96.8	5,353	97.9	21.7
임금근로자	17,712	71.8	3,246	60.6	18.3
상용직	11,097	62.7	1,820	56.1	16.4
임시직	4,988	28.2	964	29.7	19.3
일용직	1,627	9.2	462	14.2	28.4

〈표 계속〉

구분		전체		50~59세		
		빈도	비율	빈도	비율	전체 대비 비율
	비임금근로자	6,969	28.2	2,107	39.4	30.2
	고용주	1,549	22.2	460	21.8	29.7
	자영자	4,169	59.8	1,282	60.8	30.7
	무급가족종사자	1,251	17.9	365	17.3	29.2
실업자		820	3.2	115	2.1	14.0
비경제활동인구		16,081	38.7	1,943	26.2	12.1

자료: 통계청(2012), 경제활동인구조사 원자료 이용.

나. 직종별: 베이비붐 세대 절반 이상이 기능인력과 농림어업 및 단순노무 종사자

직종별로는 기능인력과 농림어업 및 단순노무 종사자의 비중이 절반 이상

2012년 경제활동인구조사 자료를 이용해 베이비붐 세대가 속한 연령대의 임금근로자의 직종 분포를 보면, 기능원 및 장치, 기계조작종사자 904천 명(27.9%), 농림어업 및 단순노무종사자 830천 명(25.6%), 서비스 및 판매종사자 597천 명(18.4%), 관리자 및 사무종사자 533천 명(16.4%), 전문가 382천 명(11.8%)으로 나타난다. 기능인력과 농림어업 및 단순노무 종사자의 비중이 절반 이상(53.5%)을 차지하고 있음을 알 수 있다.

표 3. 직종별 임금근로자 분포(2012년)

(단위: 천 명, %)

구 분	전체		50~59세		
	빈도	비율	빈도	비율	전체 대비 비율
전체	17,712	100.0	3,246	100.0	18.3
관리자 및 사무종사자	4,209	23.8	533	16.4	12.7
전문가	3,909	22.1	382	11.8	9.8
서비스 및 판매종사자	3,136	17.7	597	18.4	19.0
기능원 및 장치, 기계조작 종사자	3,573	20.2	904	27.9	25.3
농림어업 및 단순노무종사자	2,886	16.3	830	25.6	28.8

자료: 통계청(2012), 경제활동인구조사 원자료 이용.

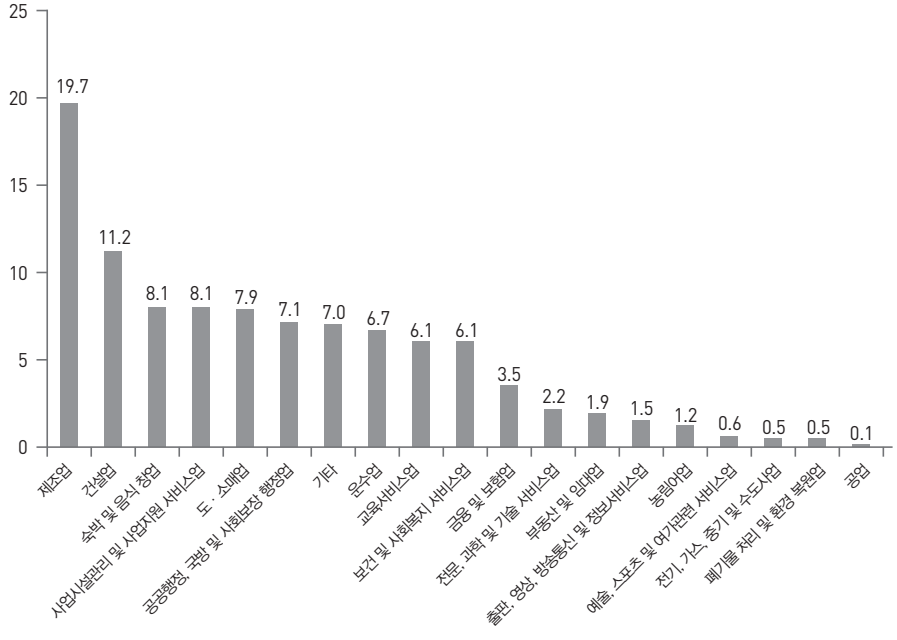
다. 산업별: 제조업, 건설업 종사자 수가 가장 많아

베이비붐 세대 임금근로자의 산업별 분포를 보면 제조업과 건설업 종사자 수가 가장 많음

50대 임금근로자의 산업별 분포를 보면 제조업 64만 1천 명(19.7%), 건설업 36만 3천 명(11.2%), 숙박 및 음식점업 26만 2천 명(8.1%), 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 26만 2천 명(8.1%), 도매 및 소매업 25만 6천 명(7.9%), 공공행정 · 국방 및 사회보장 행정 23만 1천 명(7.1%) 순으로 분포되어 있다(2012년 기준). 요컨대 베이비붐 세대 임금근로자의 경우 제조업과 건설업 종사자 수가 가장 많고 반면, 출판 · 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 전문 · 과학 및 기술 서비스업, 예술 · 스포츠 및 여가관련 서비스업 종사자의 비중은 낮음을 알 수 있다.

그림 2. 산업별 임금근로자 분포(2012년)

(단위: %)



자료: 통계청(2012), 경제활동인구조사 원자료 이용.

3. 근로시간과 교육훈련

가. 주 40시간(5일) 근로제: 상대적으로 열악한 근로환경

베이비붐 세대 중 주 5일 근무제 실시 직장에 재직하고 있는 비율은 55.8%, 직업능력개발훈련 참여율은 35.5%

베이비붐 세대의 근로 여건을 '주 40시간 근로제', 즉 주 5일 근무제 실시 여부로 알아본 결과, 55.8%가 본인의 직장에서 주 5일 근무제를 실시하고 있다고 응답하였다(2012년 기준). 그러나 관리직 및 사무종사자, 전문직 종사자를 제외한 서비스 및 판매직, 기능직, 단순노무직 종사자들은 50대 임금근로자 전체 평균 55.8%보다 낮아 근로 조건이 상대적으로 열악하다는 것을 알 수 있다.

표 4. 주 40시간(5일) 근로제 실시 여부(2012년)

(단위: 천 명, %)

구분		전체			50~59세		
		전체	실시하고 있음	실시하지 않음	전체	실시하고 있음	실시하지 않음
전체		17,734 (100.0)	11,141 (62.8)	6,593 (37.2)	3,241 (100.0)	1,807 (55.8)	1,434 (44.2)
직업	관리자 및 사무종사자	4,206 (100.0)	3,590 (85.4)	616 (14.6)	529 (100.0)	449 (84.9)	80 (15.1)
	전문가	3,869 (100.0)	3,060 (79.1)	809 (20.9)	384 (100.0)	304 (79.2)	80 (20.8)
	서비스 및 판매종사자	3,200 (100.0)	1,297 (40.5)	1,903 (59.5)	595 (100.0)	269 (45.2)	326 (54.8)
	기능원 및 장치, 기계조작 종사자	3,573 (100.0)	2,074 (58.1)	1,498 (41.9)	925 (100.0)	479 (51.8)	446 (48.2)
	농림어업 및 단순노무종사자	2,886 (100.0)	1,120 (38.8)	1,767 (61.2)	808 (100.0)	306 (37.9)	502 (62.1)

주: "문59) 귀하의 직장에서는 「주 40시간(5일) 근로제」를 실시하고 있습니까?"의 응답 결과
자료: 통계청(2012. 8). 경제활동인구조사: 근로형태별 부가조사 원자료 이용.

나. 직업능력개발훈련 참여: 낮은 참여율, 적은 시간

베이비붐 세대의 직업능력개발훈련 참여율은 35.5%로 전체 연령대 참여율보다 다소 낮다(2012년 기준). 전문가, 관리직 및 사무종사자의 참여율이 상대적으로 높은 반면, 기능직과 단순노무직, 서비스판매직의 참여율은 평균 참여율(35.5%)보다 낮게 나타난다. 베이비붐 세대 임금근로자의 직업능력개발훈련 총 참여 시간은 36

시간 정도이며, 직업별로 차이를 보인다. 기능직과 단순노무직의 경우 각각 21시간, 19시간으로 50대 임금근로자 평균 참여 시간에도 미치지 못하고 있다.

표 5. 지난 1년간 직업능력개발을 위한 교육 · 훈련 경험 여부(2012년)

(단위: 천 명, %, 시간)

구분		전체		50~59세	
		참여 경험 있음	평균 참여 시간	참여 경험 있음	평균 참여 시간
전체		6,602 (37.2)	36.4	1,150 (35.5)	36.0
직업	관리자 및 사무종사자	2,029 (48.3)	39.8	292 (55.2)	47.3
	전문가	1,953 (50.5)	43.7	221 (57.5)	51.8
	서비스 및 판매종사자	1,015 (31.7)	37.8	213 (35.8)	35.0
	기능원 및 장치, 기계조작 종사자	1,132 (31.7)	23.9	302 (32.6)	21.0
	농림어업 및 단순노무종사자	473 (16.4)	17.8	123 (15.2)	19.1

주: "문 58) 지난 1년간 직업능력개발을 위한 교육 · 훈련을 받은 경험이 있습니까?"의 응답 결과
문 58-1) '예'로 답한 경우 "지난 1년간 교육/훈련을 받은 총시간은 얼마나 됩니까?"의 응답 결과
자료: 통계청(2012. 8). 경제활동인구조사: 근로형태별 부가조사 원자료 이용.

4. 일자리 이동[4]: 단순노무직으로의 이동 비중이 높고 사적 네트워크에 의존한 구직

임금근로자 중 재취업자의 직종별 현황을 보면 약 40%가 단순노무직(55~59세 분석)

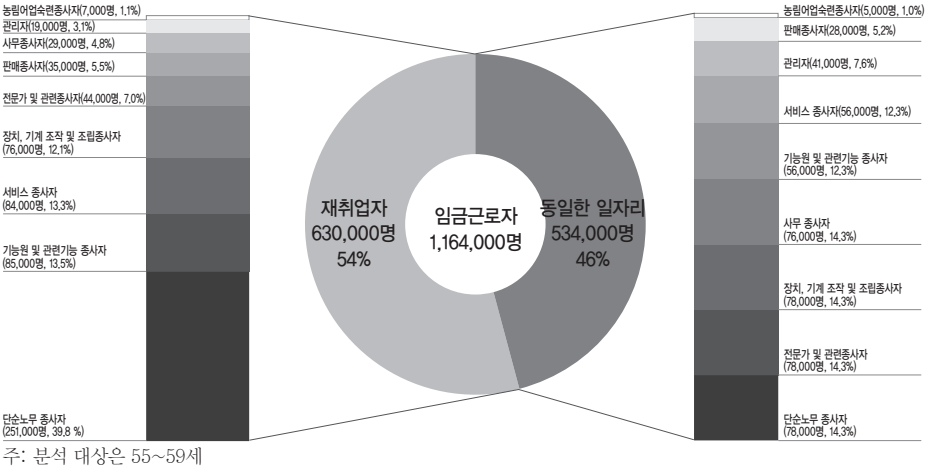
55~59세를 대상으로 일자리 이동을 조사한 경제활동인구조사 고령층 부가조사(2011) 결과, 임금근로자 116만 4천 명 중 63만 명(54.0%)이 재취업자이고 동일한 일자리에 머물러 있는 경우는 53만 4천 명(46.0%)인 것으로 나타났다. 고용주와 자영업자의 경우, 전체 73만 7천 명 중 24만 2천 명(32.8%)이 재취업하고 있으며, 그대로 머무르는 경우는 49만 5천 명(67.2%)이었다. 또한 재취업한 고령층의 일자리

4) 베이비붐 세대의 일자리 이동은 데이터의 제약으로 55~59세까지만 분석이 가능함.

이동 현황을 보면, 임금근로자로 이동하는 경우가 69.3%로 비임금근로자(고용주, 자영자, 무급가족종사자)로 이동하는 경우(30.7%)보다 38.6%p 정도 더 높았다.

또한 임금근로자 중 재취업자의 경우 약 40%가 단순노무직인 것으로 나타났다. 사무직의 경우 4.8%, 판매직은 5.5%, 전문직은 7.0% 수준인 반면, 기능원 및 관련 기능 종사자는 13.5%, 장치 · 기계 조작 및 조립 종사자는 12.1% 수준인 것으로 나타났다. 장치 · 기계 조작 및 조립 종사자의 경우, 동일한 일자리에 머무는 비율이 14.3%로 상대적으로 높으면서도 재취업 비율 또한 높음을 알 수 있다. 이는 동일한 기능인력이라 하더라도 맡은 직무에 따라 차이가 있을 것이라는 추측이 가능한데 비교적 안정된 정규직 기능직과 그렇지 못한 기능직 간의 차이 때문인 것으로 보인다.

그림 3. 베이비붐 세대의 재취업 현황(2011년)



주: 분석 대상은 55~59세
자료: 통계청(2011). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

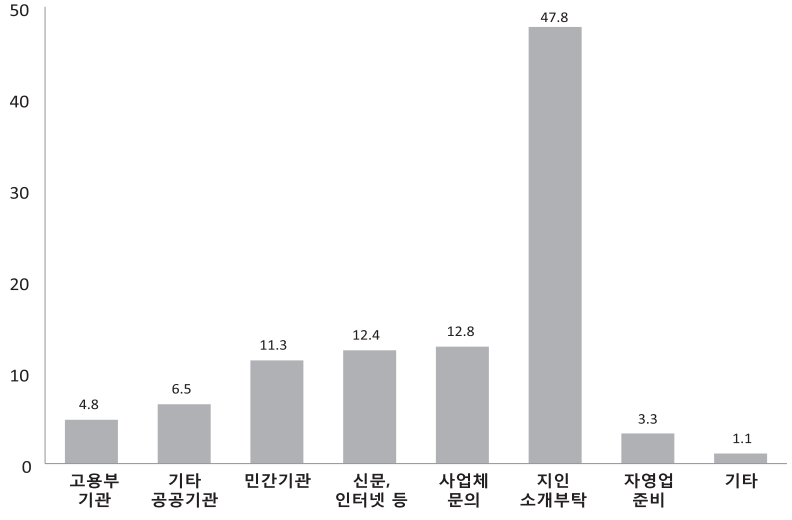
베이비붐 세대의 구직 경로를 보면 47.8%가 친구와 친지 등에게 부탁하는 것으로 나타남. 사적 인맥에 의존하는 구직 경향이 두드러짐

한편, [그림 4]에서 볼 수 있듯이 베이비붐 세대의 구직 경로를 보면 47.8%가 친구와 친지 등에게 부탁하는 것으로 나타난다. 반면, 고용부의 고용지원센터를 활용한 경우는 4.8%에 불과한 것을 알 수 있다. 공공서비스보다 사적인 인맥에 의존하는 구직 경향이 두드러지게 나타난다. 상대적으로 공공서비스를 많이 이용하는 층은 전문직인 반면, 기능직 등은 사적 인맥 의존도가 더욱 높다는 사실을 통해 취약계층의

공공서비스 접근성을 높이는 정책이 필요함을 알 수 있다.

그림 4. 지난 1년간 구직경험자의 구직경로 비율(2012년)

(단위: %)



주: 분석 대상은 55~59세 570명임.
자료: 통계청(2012. 5). 경제활동인구조사. 만 55~79세 부가조사 원자료 이용.

Ⅲ. 베이비붐 세대 일자리 정책의 현황과 문제점

1. 고용률 70% 달성: 장년 고용 대책

베이비붐 세대를 위한 지원 정책은 범부처 차원에서 이루어지고 있으며 대표적인 지원정책 3가지는 다음과 같다. 첫째 '베이비붐 세대 종합대책(2012.7)', 둘째 '새로마지플랜 2013'[5], 셋째 박근혜정부 일자리 관련 정책이다. 우선, 베이비붐 세대에 대한 종합적인 지원 정책을 최초로 제시한 것은 관계 부처 합동 작업인 '베이비붐 세대 종합대책'이다. 이 대책은 범부처가 베이비붐 세대가 직면한 문제, 즉 일자리, 노후 준비 등에 특화된 대책을 종합적으로 제시하였다는 점에서 의의가 크다. 보건복지부는 생애 후반기 설계와 건강과 관련된 지원을 담당하고, 고용노동부와 총리실은 생애 후반기 주된 일자리에서의 고용 연장 및 재취업과 관련된 지원을 주

5) 「저출산 · 고령사회기본법」에 의하여 5개년 계획으로 수립. 새로움과 마지막을 상징하여 새로마지 플랜이라고도 함. 2차 기본계획은 2011~2015년까지를 포함.

관하고 있다.

베이비붐 세대 지원 대책을 일자리 중심으로 더욱 구체화한 것이 박근혜정부 일자리 국정과제이다. 일자리 정책이 베이비붐 세대를 위한 최선의 복지라는 점을 강조하면서 일자리 지원 정책이 차지하는 비중을 높였다. 가장 주목되는 부분은 정년 60세 의무화, 협동조합, 1/3세대 상생 창업 등이다. 정년 60세 의무화는 그동안 노사 간 이견 때문에 법안 통과가 쉽지 않았으나 2013년 5월 법안이 통과되었다. 협동조합은 협동조합기본법(2012. 12. 1.)에 따라 기획재정부가 주관하는 사업으로 2017년까지 최대 4만 9,195명의 고용 창출을 기대하고 있다(기획재정부, 2012). 1/3세대 상생 창업은 베이비붐 세대의 경험과 청년층의 기획력을 활용하여 창업할 경우 정부가 지원해 주는 제도로 세대 간 일자리 경합이 아니라 통합형으로서의 의미를 갖는다.

현 정부의 〈고용률 70% 로드맵〉 중 장년층의 일자리와 직결된 정책은 두 가지로 대별: ① 60세 정년제 정착과 ② 생애 재설계 지원

박근혜정부의 장년 고용 정책의 가장 큰 마스터플랜은 '고용률 70% 로드맵'에 제시되어 있다. 이 로드맵은 고용노동부의 대표적인 정책 브랜드로서, 고용률 70% 달성을 위한 여성, 청년, 장년층에 대한 지원 정책들을 제시하고 있다. 이 가운데 베이비붐 세대, 즉 장년층의 일자리와 직접적으로 연관된 정책은 크게 두 가지 영역으로, 60세 정년제 정착과 생애 재설계 지원이다. 구체적인 정책 과제를 살펴보면 다음과 같다.

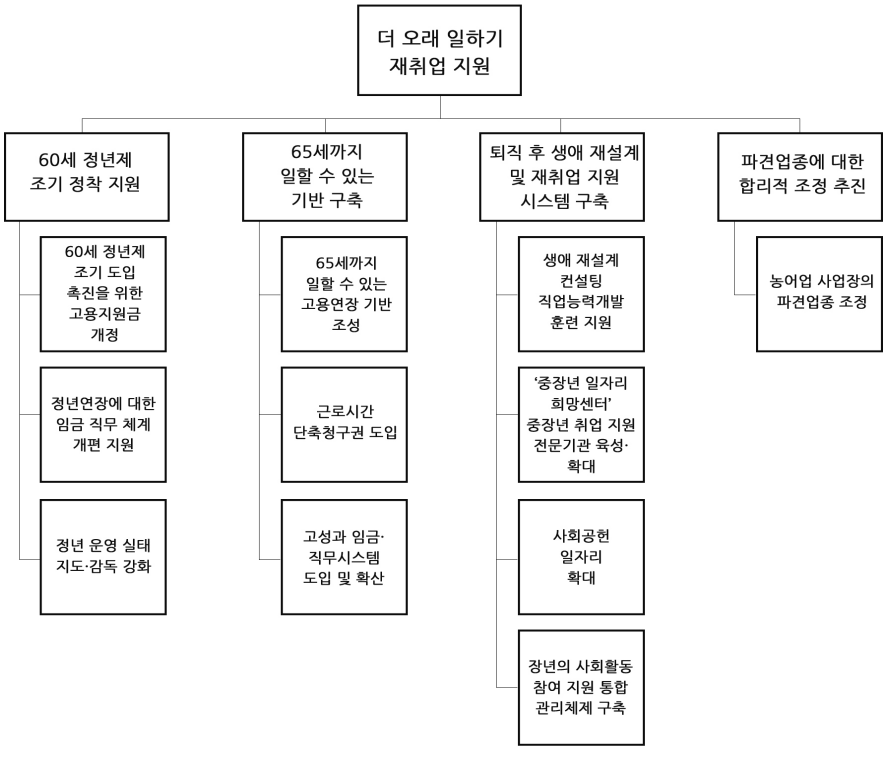
첫째, 60세 정년제의 조기 정착을 지원하는 정책을 추진한다. 「고령자고용촉진법」에 따라 근로자 정년 60세 의무화가 2016년과 2017년에 단계적으로 적용되는 것에 대비하여 각종 지원 정책을 추진할 예정이다. 무엇보다 60세 정년 의무화의 큰 걸림돌로 예상되는 임금 체계 문제를 해결하기 위해 임금피크제 지원금을 비롯하여 정부의 각종 지원금을 개정한다. 현재 추진 중인 임금피크제 지원금과 고령자 고용연장 지원금을 '정년연장 지원금'으로 개정하는 것이다. 또한 임금 직무 체계의 개편과 관련하여 가이드라인, 표준 모델 등을 개발 · 보급하며 이를 위한 컨설팅도 확대할 예정이다.

둘째, 65세까지 일할 수 있는 기반을 구축한다. 정년을 61세 이상으로 하는 기

업에 지원금을 지급하고 65세까지 점진적 퇴직이 가능하도록 하여 국민연금과 고용보험 등을 연동하는 방안을 장기 어젠다로 설정한다.

셋째, 퇴직 후 생애를 재설계하거나 재취업을 지원하는 시스템을 구축할 예정이다. 먼저 '중장년 취업아카데미'를 통해 생애 재설계 컨설팅 및 직업능력개발 훈련을 지원하며 '근로시간단축청구권'을 새롭게 도입하여 장년층의 고용 안정과 신규 채용을 지원한다. 또한 '중장년 일자리 희망센터'를 점진적으로 확대하고 중장년 취업 지원 전문기관으로 위상을 강화한다. 특히, 이러한 장년층 일자리 창출을 위해 사회적 대화를 지속적으로 추진하여 정책에 대한 대국민 공감대를 넓혀가는 방안도 제시하고 있다.

그림 5. 고용률 70% 장년층 로드맵



자료: 관계 부처 합동(2013). 고용률 70% 로드맵 가운데 장년층과 관련된 추진 과제를 요약 · 정리.

2. 일자리 경로별 일자리 정책

베이비붐 세대 일자리 지원 정책을 이들이 진출 가능한 경로별로 구분하면 고용 유지, 재취업, 사회공헌 일자리, 귀농귀촌, 협동조합으로 구분할 수 있음

베이비붐 세대 일자리 지원 정책을 베이비붐 세대가 진출 가능한 세부 경로별로 살펴보면, 크게 고용 유지, 재취업, 사회 공헌 일자리, 귀농귀촌, 협동조합 등으로 나눌 수 있으며 주요 사업 내용과 개선 과제를 제시하면 〈표 6〉과 같다. 고용노동부의 재취업 지원 사업 이외의 타 부처의 중장년 재취업 지원 사업을 보면[6], 베이비붐 세대가 퇴직 후 이동 가능한 경로별로 지원 사업을 나누고 각 부처의 기능에 맞도록 매칭되어 있는 것이 특징이다.

표 6. 베이비붐 세대 일자리 지원 정책 개요

경로	주요 내용	세부 사항	개선 과제
고용 유지 (정년 60세 의무화)	'고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법 개정안'에 60세 이상 정년 연장 의무화	• 2016년: 공공기관, 지방공사, 지방공단, 300인이상 사업장 우선 적용 • 2017년: 국가 및 지자체, 300인미만 사업장	– 임금, 근로조건 개선 등과 연동되어 현장 적용에 시행착오 예상 – 노사정파트너십이 요구
재취업	직접 지원 인턴 채용 사회공헌일자리	• 민간위탁 방식: 중장년일자리희망센터, 고령자인재은행, 사업주단체, 사회적 기업진흥원 등 • 기관별 서비스 대상 차별화: 일반 중장년, 취약계층 등	– 지원 기관의 양적 확대를 통한 서비스 체감도 확대 – 일자리 아이템의 발굴
사회 공헌 일자리	고용노동부의 사회공헌일자리사업 산업현장교수단 사업 보건복지부 베이비붐 세대 사회참여지원사업	• 고용노동부: 전문퇴직인력 • 보건복지부: 사회 공헌에 의욕을 가진 노령지식인	– 베이비붐 세대 친화적인 사회공헌 일자리 발굴 – 부처별 공동의 가이드라인 필요: 일자리와 봉사
귀농귀촌	2009년 4월 귀농귀촌종합대책 수립 50대 귀농인구 증가	• 귀농귀촌상담센터 운영 • 농어촌 창업 • 주택 구입 지원 • 현장실습 지원 • 농산업인턴제 운영	– 도덕적 해이 방지를 위한 보조금 지급 방식 지양
협동조합	공동의 목적을 가진 5인 이상이 모여 조직한 사업체	• 2013년 8월 기준 설립된 협동조합은 2,314개 • 금융 및 보험은 제외	– 업종 쏠림 현상: 도소매업 – 기술기능을 기반한 업종 비중이 낮음

6) 보건복지부의 세대 간 지혜나눔사업, 중소기업청의 시니어창업지원, 안전행정부의 마을기업, 교육부의 커리어코치, 교육기부, 여성가족부의 사이버멘토링 운영 등이 대표적임.

지금까지 베이비붐 세대 지원 정책 중 일자리 정책을 중심으로 살펴본 결과, 그 특징을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 범부처적으로 접근하고 있고 역할 분담도 각 부처의 특징에 맞도록 잘 매칭되어 있다. 둘째, 베이비붐 세대 대책은 이 세대가 갖는 다양한 층위를 고려하지 않고 베이비붐 세대라는 하나의 코호트로 접근하는 경향이 강하다. 예를 들면 베이비붐 세대 가운데 '전문퇴직인력'을 위한 지원 정책은 별도로 마련되어 있지만, 생산 기능인력을 위한 지원 정책은 그 대상을 명시하여 지원 정책이 제시되지는 않고 있다. 셋째, 베이비붐 세대 일자리를 지원하는 서비스 전달 체계가 민간 위탁의 방식으로 이루어지고 있어 지원 인력의 전문성, 사업의 지속성 등이 미흡하다. 넷째, 베이비붐 세대의 일자리 정책이 경로별로 제시되어 사업이 추진되고 있지만, 좀 더 구체적인 일자리 아이템의 발견 또는 개발이 미흡하다.

베이비붐 세대 일자리 정책 특징 ① 범부처 차원의 접근, 부처별 특징에 맞는 역할 분담, ② 세대 내 다양한 층위에 대한 고려 부족(동질적 코호트로 접근), ③ 일자리 지원 서비스 전달체계가 민간 위탁 방식으로 이루어져 인력의 전문성, 사업 지속성이 떨어짐, ④ 구체적 일자리 아이템 발굴이 미흡

Ⅳ. 정책 제언

고령사회로의 본격적인 진입(2018년)을 앞두고 있는 시점에서, 사회보장제도의 확충에는 시간과 재정이 필요하고 가족을 통한 부양은 현실적인 대안이 될 수 없음이 확실해 보인다. 베이비붐 세대 스스로도 '부모를 모시지만 자식으로부터의 부양을 바라지 않는다'고 인식하는 경향이 높다(손유미 외, 2011; 송호근, 2013). 그러나 평균 수명은 늘어나고 노동 생애는 짧아지는 역설적인 상황, 2013년부터 연금 수급 연령이 5년마다 한 살씩 늦추어짐에 따라 2033년부터 공백기가 12년으로 증가할 것이라는 상황을 고려할 때, 베이비붐 세대를 위한 가장 강력한 정책 대안은 일자리 중심의 정책이다.

이러한 수입 공백기를 메꿀 수 있는 최선의 방법은 일을 통한 소득의 보전이며, 베이비붐 세대의 가장 큰 요구 역시 일자리로 수렴된다. 그러나 베이비붐 세대의 일자리에 대해 단순히 소득 보전을 위한 '밥'의 의미로만 접근해서는 안 된다. 왜냐하면 베이비붐 세대에게 일자리는 '밥'과 '존재'의 의미를 동시에 포함하고 있기 때문이다. 즉, 일은 세상과 소통하는 기제로서 충분한 의미를 지닌다고 보는 것이다. 따

베이비붐 세대에게 '일자리'는 소득 보전의 수단이자 존재의 이유. 단순히 수단의 의미로만 접근해서는 안 될 것 → 일자리 정책 수립 시 일의 형태와 그 사회적 가치를 고려하는 새로운 접근이 필요

라서 베이비붐 세대의 일자리 정책 방향 수립 시 일의 형태, 일의 사회적 가치를 함께 고려하는 대한 새로운 접근이 필요하다. 이러한 정책 방향을 견지하면서, 단기적으로 실천할 수 있는 정책 과제를 제안하고자 한다.

1. 정년 60세 의무화를 위한 임금 · 훈련 시스템의 개선

정년 60세 의무화를 위해 효과적인 임금피크제 도입 및 실행이 매우 중요, 이를 유인할 수 있는 정부 정책 마련이 시급

정년 60세 연장 법안에서 효과적인 임금피크제 도입 · 실행이 매우 중요하며 이를 유인할 수 있는 정부의 정책이 시급하다. 현재 장년근로자 고용지원과 임금피크제를 위한 고용연장 지원금으로는 임금피크제 지원금(근로자 지원)과 고령자 고용연장 지원금(사업주 지원)제도가 있다. 정년 60세 연장 법안의 연착륙을 위해서는 정년 60세 연장 법안 실행 전(2013년 5월~2016년 12월)에 근로자의 고용을 연장할 수 있도록 정부 지원금의 지급 기준, 지원 요건, 지원 수준 등을 개편할 필요가 있다. 정부의 지원금을 통한 정책의 개입이 기업의 자율적인 정년 60세 유도 방안으로 이어질 수 있도록 다양한 방법을 모색해야 할 것이다.

현재의 훈련시스템을 정년 60세 의무화의 관점에서 중장년의 고용이 창출될 수 있는 산업과 직종에 대한 전망을 토대로 훈련 수요를 매칭하는 시스템으로 전환하는 것이 필요

또한 현재의 훈련시스템을 중장년의 관점에서 나아가 60세 정년 의무화라는 변화의 관점에서 개선해야 할 것이다. 현재 직업훈련 참여자의 연령대 현황을 보면 20~40대 위주로 50대 이상의 경우 현저히 줄어든다(고용노동부, 2012). 훈련 직종도 제조업 중심으로 한정되어 있어 퇴직 후 일자리의 이동을 제한하고 있다. 또한 중장년 고용의 비중이 높은 운수업, 숙박업 등의 경우는 훈련의 필요성이 비교적 낮은 분야에 속해 훈련 수요를 창출하는 데 한계가 존재한다. 따라서 중장년의 훈련은 기존의 중장년을 대상으로 훈련 수요를 조사하기보다는 일자리, 즉 중장년의 고용이 창출될 수 있는 산업이나 틈새직업 등에 대한 전망을 하고 이를 토대로 훈련 수요를 매칭하는 시스템으로의 전환이 필요하다.

일본의 경우 1986년 60세 정년 '노력 의무' 실시 이후 1998년 60세 정년 의무화를 실시하게 된다. 이 시기의 일본의 직업능력개발훈련은 '평생능력개발급부금 제도'[7]를 통해 고령자에 대한 지원을 고령자 이외의 훈련보다 더 집중적으로 지원해 준 사례가 있어, 60세 정년 의무화를 앞두고 있는 우리의 중장년 훈련시스템 개선

에 참조할 만하다(유길상 외, 2003).

또 한 가지, 일본의 최근 동향에서도 베이비붐 세대 기능인력들의 훈련을 위해 눈여겨볼 만 한 대목이 있다. 2002년부터 '평생능력개발급부금'은 '커리어형성촉진조성금'으로 통합되었으며 2013년에는 새롭게 개정되었다. 개정의 주요 내용은 커리어형성촉진조성금은 직업훈련 등을 실시하는 사업주에 대해 훈련 경비나 훈령 중의 임금을 보조하여 노동자의 커리어형성을 효과적으로 촉진하고 훈련을 크게 정책과제 대상형 훈련과 일반형 훈련으로 구분한 것이다(후생노동성, 2013)[8] .정책과제 대상형 훈련 가운데 기능인력을 위한 '숙련기능육성 및 승계코스'를 지원하는 것은 참조할 만하다.

2. 일자리 해법의 업종별 차별화

장년층과 청년층 고용의 대체관계에 대해서는 국내외 선행연구 결과(안주엽 2012; 권혜자, 2011; OECD, 2007), 대체관계가 아니라는 결론이 있음에도 불구하고 지속적으로 문제제기가 되고 있다. 청년 고용 우선 업종과 장년 고용이 불가피한 업종, 장년 고용이 적극적인 업종 등으로 나누어 분석해 본 결과[9]를 보면 장년층과 청년층의 고용에 있어 업종별 뚜렷한 차이가 나타난다.

첫째, 청년 고용이 우선시되는 업종은 금융 및 보험업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, 교육서비스업 등으로 청년들이 선호하는 업종이다. 둘째, 장년 고용이 불가피한 업종은 광업, 하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업이다. 셋째, 운수업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업 등의 업종은 장년근로자의 활용이 적극적인 업종이다. 요컨대 장년근로자를 퇴직인력

7) 45세 이상인 자에 대하여 다음과 같은 훈련을 실시한 사업주에게 지원하고 있으며 지원금의 지급 기준을 고령자와 고령자 이외로 양분하여 제시하고 있음.
㈀ 배치 전환에 의해 새로운 직무에 종사하도록 하는 데 필요한 직업훈련
㈁ 전문적인 지식 또는 기능을 습득시키기 위해 필요한 직업훈련
㈂ 기능의 진보 등에 대한 적응성을 증대시키기 위해 필요한 직업훈련
㈃ 정년 퇴직 후 재취직의 원활화 등을 위해 필요한 직업훈련
8) 일본 후생노동성 홈페이지: 커리어형성촉진조성금(2013. 10. 25.) http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/d01-1.html
9) 한국직업능력개발원 인적자본기업패널조사 부가조사(2012)를 분석

청년층이 선호하는 업종: 지원의 실효성이 낮을 것이고 퇴직 인력 활용 비율 또한 낮음. 장년층을 위한 제2생애 설계가 시급
장년 고용이 불가피한 업종: 작업장을 좀 더 장년 근로자 친화적으로 개선. 청년층의 취업 기피로 장년층을 활용할 수 밖에 없는 업종의 경우, 정책의 우선 순위에 대한 면밀한 검토 필요

으로 활용하는 비율이 낮은 업종일수록 청년 고용을 우선하는 경향이 높고, 장년근로자를 퇴직인력으로 활용하는 비율이 높을수록 장년 고용이 불가피하거나 적극적인 업종임을 알 수 있다.

따라서 장년근로자 고용 지원 정책은 업종별로 다르게 접근되어야 한다. 우선, 청년이 선호하는 업종(금융보험업, 교육서비스, 방송통신, 예술스포츠 관련 업종)에서는 장년근로자의 고용을 확대하기 위한 지원이 실효를 거두기가 현실적으로 어려워 보인다. 또한 이 업종은 장년근로자 퇴직인력 활용 비율도 상대적으로 낮아 이 업종에 종사하는 장년근로자를 위한 제 2생애 설계가 시급함을 알 수 있다. 한편, 장년 고용이 불가피한 업종의 경우는 두 가지 경우의 수를 고려해 볼 수 있다. 하나는 기업이 청년 채용을 원하지만 청년이 기피해서 장년을 활용할 수 밖에 없는 업종(광업, 하수폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업)에 대해서는 청년층을 유입할 수 있도록 해야 할 지, 장년층 고용을 더 권장해야 할 것인지를 면밀하게 검토할 필요가 있다. 다른 하나, 장년이 계속 유입될 수밖에 없는 업종이라면 작업장을 장년근로자 친화적으로 개선하는 작업이 선행되어야 할 것이다. 장년 고용에 적극적인 업종(운수업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업)에 대해서는 더욱 적극적인 지원이 필요하다.

3. 베이비붐 세대의 숙련을 살리는 일자리 발굴: 공공성과 지역 친화성 강화

일자리 발굴을 위해 기존에 선정된 고령자 적합 직종이나 고령 친화 직업은 고령자가 다수를 차지하는 직종에 한정되어 있으며 단순노무직에 집중되어 있어 양질의 일자리는 아니라고 하겠다. 그러나 베이비붐 세대는 기존의 고령층과 비교할 때 학력이 높고 노동시장에서의 경험이 다르므로 이들이 지니는 '사회적 지식과 경험'을 공공성과 결합하는 새로운 형태의 일자리 아이템들이 많이 발굴될 필요가 있다. 우리나라 공공부문(공공행정, 국방 및 사회보장행정 분야로 한정)이 차지하는 취업자의 비중이 OECD 평균인 19%보다 매우 낮은 수준인 4%에 머물고 있어 고용 규모

를 확충할 여지가 높기 때문이다.

또한, 베이비붐 세대의 일자리는 공공성과 함께 지역 친화성을 고려할 필요가 있다. 지역 친화성을 강화하기 위한 방안은 베이비붐 세대에게 기술을 배우도록 하는 방법이 있다. 이때 배우는 기술은 목공, 이발, 정원 가꾸기, 전기, 집수리 등 민간 시장에서 배우기 어렵지만 지역 공동체 생활에 필요한 생활 밀착형 기반 기술을 의미한다. 한편, 생산기능직의 경우 숙련기능이나 기술을 보유한 경우도 그 숙련과 관련된 일자리를 현장에서 만들어 갈 수 있다. 현재 중장년 재취업을 위한 사이트가 직종으로만 분류되어 있어 구체적이지 못한 점을 보완하는 의미도 있으며, 이는 바로 현장에 적용할 수 있다는 장점도 있다. 기능직의 경우, 미장, 용접, 유리, 조명, 설계, 시공 등이 숙련으로 추출될 수 있다. 시공이나 용접 등의 관련된 기술을 갖고 있는 기능직 퇴직자는 도시와 농촌 등 마을 만들기 사업, 주택 개량 사업, 학교 시설물 보수 사업 등을 수행하는 사회적기업에서 일자리를 만들어 갈 수 있다.

베이비붐 세대의 '사회적 지식과 경험'을 공공성과 결합시키는 새로운 형태의 일자리 아이템 발굴이 필요. 또한, 지역 공동체에 유용한 생활 밀착형 기반 기술 훈련을 제공하여 베이비붐 세대 일자리의 지역 친화성을 강화

결론적으로 베이비붐 세대의 일자리 해법은 주된 일자리에서 계속 고용을 유지하는 것이다. 60세 정년 연장 의무화 방안도 여기에 속한다. 그러나 이 해법이 실제 현장에서 작동되기 위해서는 상당한 난관이 있을 것으로 예상된다. 따라서 정년 연장과 같은 고용 유지를 위한 정책과 함께, 베이비붐 세대가 퇴직 이후 선택할 수 있는 다양한 선택지의 일자리를 만드는 정책도 병행되어야 할 것이다. 또한 베이비붐 세대는 그 연령코호트의 다양성만큼 '같은 세대 다른 집단'임을 감안하여 정책 대상을 더욱 세분화하여 구체적으로 접근하는 정책도 고려되어야 한다. 요컨대, 직종별 · 업종별로 차별화된 접근이 필요하며, 일자리의 외연 확대를 위해 지역성과 공공성을 강화하기 위한 일자리 아이템의 발굴이 필요하다.

참고문헌

고용노동부(2014.3.18.), 일자리 창출 해법, 신직업에서 찾아요 보도자료.

_____(2013). 고령사회인력정책과 내부자료.

_____(2012). 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안, 고령사회인력정책팀 내부자료.

_____(2011). 기업체노동비용조사 부가조사.

_____(2010). 숙련기술장려법 전부개정안.

관계부처합동(2014.3.18.). 신직업 육성 추진계획, 국무회의 보고자료.

_____(2013). 고용률 70%달성을 위한 로드맵. 기획재정부.

_____(2013). 중소기업 인력수급 불일치 해소대책.

_____(2011). 베이비붐 세대 퇴직 대책방안. 보건복지부.

_____(2010). 새로마지플랜2010. 보건복지부.

권혜자(2011). 「중고령자의 취업구조와 취업서비스 과제」. 한국고용정보원

기획재정부(2012). 협동조합과 함께, 협동조합자료집.

_____(2012). 박근혜정부 국정과제.

노사발전재단(2013). 노사발전재단 중장년일자리희망센터 사업운영보고서 내부자료.

손유미 외(2011). 「베이비붐 세대를 위한 제2인생설계 구축 방안」, 한국직업능력개발원.

손유미 · 김찬훈(2010). 「베이비붐 세대 일자리 창출과 지원」, 한국직업능력개발원.

윤석명(2012). 「노후소득보장을 위한 공적연금제도 개선 방안」. 제 19대 국회 보건복지 쟁점과 과제 토론회.

윤석명 외(2011). 「베이비부머 은퇴 대비 정책개발 연구: 인적자원관리와 관련산업 활성화를 중심으로」, 경제 · 인문사회연구회.

통계청(2013). 귀농귀촌인통계(2013).

_____(2012). 경제활동인구조사 고령층부가조사.

_____(2012). 한국표준직업분류 해설서.

_____(2011). 경제활동인구조사 고령층부가조사.

OECD(2010). Career Guidance and Public Policy, ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT.

with you
행복한 일자리, 역량있는 직업인
한국직업능력개발원이 동행합니다