

「일자리 무엇이 문제인가」 토론문

메인에이지 장한형 대표

1. '기대 수명 100세 적합 복지' 모델 중 '인력관리모델'에 대한 의견

1) 발제자의 주제발표에 대한 의견

- 발제자가 지적한 2033년 '27~65세 고용'에 따른 '60~80세 복지모델'에서 '65~100세 복지모델'로의 점진적 전환 정책 필요성에 대해서는 매우 동감.
- 또한, '정년 60세'를 '고용 65세 혹은 70세'로 연장, 정부-기업 간 비용분담 정책이 필요하고, 기업 입장에서 '정년 60세 인력관리 모델'에서 '고용 65세 또는 70세 인력관리 모델'로의 전환이 필요하다는 점에 대해서도 공감.
- 다만, 내년부터 2017년까지 '정년 60세'가 단계적으로 의무화되는 시점에서 실제 적용 가능한 '인력관리모델'이 제시되지 못한 점은 아쉬움.

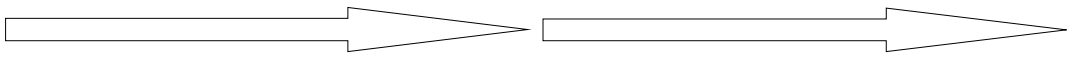
참고) 정부 인력관리 대응책

- 통계청의 경제활동인구 고령층 부가조사(2014년)에 따르면, 장년(50세 이상) 재취업자(198만8천명) 중 임금근로자 73.3%(146만5천명), 생계형 자영업자 26.7%(53만3천명)으로 조사됨.
- 임금근로자 73.3%(146만5천명) 중 상용직은 27.7%(55만3천명)에 불과하고, 임시직 29.1%(58만3천명), 일용직 16.5%(33만명)에 달함.
- 장년 재취업자 10명 중 7명이 임시·일용직 또는 생계형 자영업 등 지속가능하지 못한 일자리로 내몰리는 상황임.
- 정부의 인식 및 대응방안(고용노동부, 「장년고용종합대책」, 2014.09)
 - ① 원인 : 주된 일자리 평균 53세 퇴직 / 준비 안 된 재취업 및 창업
 - ② 대책 : 2017년 일정규모 이상(예:300인) 기업, 전직지원 의무화 추진(이직·퇴직 3년 이내)
[관련법률(안) : 고령자고용촉진법 개정안(정부, 2012.10.29)]

2) 토론자의 의견

- 기업 전직지원서비스 도입 위한 인프라 확대
 - ① 300인 이상 기업 : '근로복지기본법' 개정, 기금 일정 비율 전직지원서비스 사용 의무화
 - 현재 재난구호자금, 생활안정자금 대부, 우리사주구입비, 주택자금, 체육·문화활동 등 사용 규정
 - 사내근로복지기금 규모 : 2013년 기준 1434개, 7조2740억원
 - ② 300인 미만 기업 : 노사발전재단 주관(2015.05) '장년나침반프로젝트' 확대 시행
(2015년 기준, 50세 근로자 1만명 교육 목표)
- 전직지원 교육 시기·기간 단계적 확대 : 이직·퇴직 3년 이내 ⇒ 10년 이내 ⇒ 입사 후 상시
- 일본 퇴직지원제도 사례 참조
(출처=이창성 은퇴연금협회 본부장, 노사발전재단 「2014 중장년 전직지원세미나」 자료 인용)

일본의 퇴직지원제도



재직 기간	커리어 디자인 (Career Design)	65세 정년 (2013년)	퇴직 이후	라이프 디자인 (Life Design)
	• 회사 경영환경 • 사내에서의 역할 • 연령대별 커리어 관리 • 정년제도 • 정년 후 선택코스 • 조기퇴직제도 • 퇴직금 안내 • 인생의 전환점 검토 • 자신에 대한 이해 • 커리어 패스(path) 설정 • 액션 플랜 작성	교육대상 50~55세 근로자		• 타임 디자인 - 삶의 가치와 보람 - 어디서 누구와 살 것인가 • 머니 디자인 - 자녀의 결혼 등 주요 이벤트 - 가정경제 설계 • 헬스 디자인 - 퇴직 이후 건강관리 방안 • 1990년대 중반, 기업 80% • 공무원·교직원 100% 적용

사내 전일제 프로그램(배우자 포함) / 외부 전문기관 위탁

2. '신규 일자리 창출 방안' 중 '신성장동력 및 문화·서비스 산업 일자리 창출'에 대한 의견

1) 발제자의 주제발표에 대한 의견

- 발제자가 지적한 신성장동력 산업 육성을 통한 신규 일자리 창출의 필요성에 대해서는 이견의 여지 없음. 다만, 신성장동력 산업은 55세 이상 고령근로자와 비교해 상대적으로 교육기회 및 노동시장 진입이 용이한 청장년층 일자리 창출에 제한적으로 작용할 가능성이 농후함.
- 55세 이상 고령근로자의 일자리 창출과 관련해서는 발제자가 지적한 '규제완화를 통한 문화·서비스 산업에서의 신규 일자리 창출'이 더욱 실효성이 높을 것으로 판단됨.
- 이와 관련, 고령근로자의 주된 일자리에서의 직무경험과 사회적 경륜을 적극 활용할 수 있는 '창직' 활성화가 요구되고 있음.
- 창직의 정의 : 새로운 직업을 스스로 창출해 한정된 양질의 일자리를 극복하고, 자신만의 개성과 능력을 표출, 개인의 가치관에 부합한 경제활동을 영위하는 것을 의미(한국고용정보원, 2015)

참고) 베이비부머의 새로운 도전-베이비부머 도전 가능 신규직종을 중심으로(한국고용정보원)

- 수행적합성 : 나이와 신체적 능력, 남성 베이비부머 고려한 직업
- 경력활용성 : 퇴직 전 경력 활용, 도전하기 적합한 직업
- 진입가능성 : 중단기 교육 및 훈련 통해 재취업 가능한 직업

- 직업유망성 : 향후 관련 일자리 및 산업 확대, 직업으로서 발전가능성 높은 직업
- 심리적 지향성 : 자연 · 웰빙 직업, 일의 의미 찾고 보람 있는 일 추구하는 베이비부머 위한 직업
- 참신 · 틈새성 : 참신성과 틈새성을 발휘, 도전할 수 있는 직종

〈베이비부머 도전 적합 직종〉

평가항목	키워드	도전 적합 직업		개수
수행적합성	나이 · 신체			0
경력활용성	경력 · 전문성	도시재생전문가 생태어메니티전문가 한옥건축가 기업재난관리자 공정무역전문가 전직지원전문가	라이프코치 시니어리크루팅회사운영자 신사업아이디어컨설턴트 창업컨설턴트 기술경영컨설턴트 투자심사역 지속가능경영컨설턴트	13
진입가능성	교육 · 훈련	흙집건축가 임대주택관리사 독서지도사	웃음치료사 인성교육강사 캘리그래퍼	6
직업유망성	일자리 · 발전	협동조합운영자 건강기능식품판매자 온라인쇼핑몰운영자	노년플래너 유품정리인 이혼상담사	6
심리적 지향	자연 · 웰빙 · 보람	스마트팜운영자(스마트농부) 귀농귀촌상담가 원에 관리사 환경교육강사 산림치유지도사 생태해설가	문화재해설가 반려동물학대감시원 유해환경감시원 정책모니터요원 IT역기능예방강사 재능기부강사	12
참신 · 틈새성	신생 · 틈새	시니어여행전문가 공정여행기획자 민박기획운영자 노인건강트레이너	황혼이혼전문상담사 포래상담가 1인출판기획자 직업체험플래너	8

* 출처=이랑 한국고용정보원 직업연구센터 전임연구원(「고용이슈」 제8권 제5호), 2015.09

2) 토론자 의견

- 준 · 고령근로자 적합 직종에 대한 ‘창직’ 개념 정립 필요
- 주된 경력 관련 노동시장 재진입 실패 또는 준비 안 된 생계형 창업 리스크 극복 위한 최선책
- 사회적 수요 고려한 창직 가능 직업선정, 정부 주도 직업교육 및 수요 · 공급 매칭
- 직업 성격에 따라 관련 공공기관, 직능단체, 시민사회단체 등 전담기관 선정
- 국가자격 필요 직종, 국가자격제도 편입
- 관련 법적 · 제도적 규제 완화(예 : 타투이스트, 민간조사관, 음악치료사 등)

3. '신규 일자리 창출 방안' 중 '노동시장 이동성 확대'에 대한 의견

1) 발제자 주제발표에 대한 의견

- '노동시장 이동성 확대로 고용형태별 격차 해소'와 관련한 질문
 - ① 최근 정부가 추진하는 '55세 이상 고령근로자의 모든 업종 파견근로 허용 방안'도 '노동시장 이동성 확대'에 포함되는지?
 - ② 55세 이상 고령근로자의 파견근로 확대가 해당 근로자에게 유의미한 일자리 창출 방안이 될 수 있는지?

2) 토론자의 의견

- 노동시장 재진입이 쉽지 않은 고령근로자들을 대상으로 한 파견근로 확대는 퇴직 전후 준·고령근로자 일자리 창출을 위한 대안이 될 수 있을 것임.
- 다만, 현재 파견근로자보호법이 파견근로를 금지하고 있는 제조업의 직접생산 공정 및 뿌리산업까지 내외국인을 막론한 불법파견근로가 만연하고 있음(고용노동부 '파견·사내하도급 파견법 위반 적발현황'에 따르면, 올해 점검 사업장 1008곳 중 53.3%인 538곳이 파견법 위반. 출처=은수미 새정치민주연합 의원)
- 정부가 현재 만연하고 있는 불법파견을 강력히 규제·정비하지 않은 상태에서 고령근로자 및 뿌리산업에 대한 파견을 허용하는 것은 불법파견근로를 합법화하는 것이나 마찬가지라는 지적이 설득력을 얻고 있음.
- 또한, 고령근로자 파견대상 일자리가 '질 좋은 일자리'라고 기대하기 어려운 실정임.
- 따라서, 노동계의 반대와 우려에도 불구하고 고령근로자에 대해 예외적인 파견근로를 허용할 경우, 파견고령근로자·파견사업주·사용사업주로 연결되는 삼각고용관계에서 실질적 사용자를 명확히 규정토록 강제하고, 고령근로자의 불법파견행위에 대해 강력히 처벌가능한 특례조항 신설을 전제조건으로 검토할 필요가 있다고 판단됨.