

제주RHRD 연구·조사사업 계획서

제주지역 중장년층 사회참여  
및 진로 방향 모색

2008. 2.

# 목 차

<b>I. 연구 개요</b>	<b>3</b>
제1절 연구 배경 및 목적	3
1. 연구 배경	3
2. 연구 목적	4
제2절 연구 범위 및 방법	4
1. 연구 범위	4
2. 연구 방법 및 추진 체계	5
<b>II. 중·장년층 고용정책 및 지원제도</b>	<b>6</b>
제1절 중·장년층 고용이론 및 사회참여의 중요성	6
1. 중·장년층 고용이론	6
2. 중·장년층 사회참여의 중요성	7
제2절 중·장년층 고용정책 및 지원제도	8
1. 외국의 중·장년 및 준·고령층 고용정책 및 지원제도	8
2. 한국의 중·장년 및 준·고령층 고용정책 및 지원제도	16
3. 한국의 중·장년층 고용안정 정책의 이슈	29
<b>III. 제주지역 중·장년층의 취업실태조사</b>	<b>32</b>
제1절 중·장년층 고용현황 및 시사점	32
1. 제주지역 중·장년층 고용현황	32
2. 통계로 본 시사점	35

제2절 중·장년층 고용실태 조사	37
1. 조사의 개관	37
2. 고용정보	40
3. 직업훈련 및 창업교육	43
4. 이직 및 창업시 고려 요인	53
5. 이직 및 재취업 조건	61
6. 창업조건	67
제3절 실태조사의 시사점	77
1. 고용서비스 홍보 부족	77
2. 직업훈련시스템 보완	77
3. 전직 및 창업지원시스템 보완	78
4. 임금피크제 도입 권장 및 지원 확대	79
<b>IV. 제주지역 중·장년층 사회참여 및 진로 확대 방안</b>	<b>81</b>
제1절 사회참여 확대 방안	81
1. 준고령자 적합 직종의 확대개발 및 활용	81
2. 사회적 공공서비스업 창출	84
3. 고용안정 지원 강화	87
제2절 진로 확대 방안	90
1. 고용지원센터의 기능 재편 및 활성화	90
2. 전직 및 창업지원 강화	92
3. 직업훈련프로그램의 내실화	95

# I. 연구 개요

## 제1절 연구배경 및 목적

### 1. 연구배경

- 고령화, 고학력화로 인해 중장년층 실업이 향후 본격화될 조짐을 보이는 데 반해 이들에 대한 대책이나 사회적 관심은 매우 부족한 실정
- 제주지역 중장년층 및 준·고령층 실업률은 전국 평균보다 낮게 나타나고 실업률도 30~59세 1.6%, 60세 이상 0.9%로 낮게 나타나고 있으나 중장년층 무급가족 노동자 비율이 전국 평균보다 높고, 50대의 경우 전국평균보다 10% 이상 높은 것으로 나타나 취업의 질적 측면에서 전국보다 심각한 상황임
- 또한 중장년층 및 준·고령층 특히 50세 이상의 임금근로자 비율이 전국평균보다 50~54세는 10.3%, 55~59세는 20.8%, 60~64세 23.6% 낮게 나타나고 있는데, 이는 해당 연령대의 경제활동 참가율이 높은 제주지역 현실에 비해 임금근로자 비율이 전국보다 매우 낮은 수치임. 이는 제주지역 중장년층의 취업의 질 저하로 이어짐
- 중장년층의 실업은 개인 및 가족의 경제력을 저하시키고, 사회적 비용을 증대시켜 국가 및 지방자치단체의 손실로 이어지며, 가족의 경제적 안정은 물론 가족의 역할과 기능에도 큰 문제를 유발함
- 중장년층 퇴직과 그에 따른 실업은 기존의 일자리 창출 방식으로는 해결하기가 어려우며, 다양한 측면에서 분석하고 연구할 필요성이 있음
- 따라서 중장년층이 인식하는 일의 의미, 고용상황, 퇴직에 대한 전반적인 인식을 조사하여 사회 지향적, 공동체 지향적인 진로방향을 모색하고, 그들의 전문적 경력을 사회적 공헌으로 연계 발전시키는 현실적인 방안을 강구할 필요성이 있음

### 2. 연구목적

- 본 연구는 중장년층 및 준·고령층의 사회참여와 전직 및 재취업에 대한 수요 조사를 통해 그들의 사회 참여와 전직 및 재취업 의식, 취업환경에 대한 인식을 파악함은 물론, 현재 실시되고 있는 중장년층 사회참여와 전직 및 재취업 정책을 분석하고, 외국의 사례를 연구하여 제주특별자치도의 특성에 맞는 지원제도를 모색하고자 함

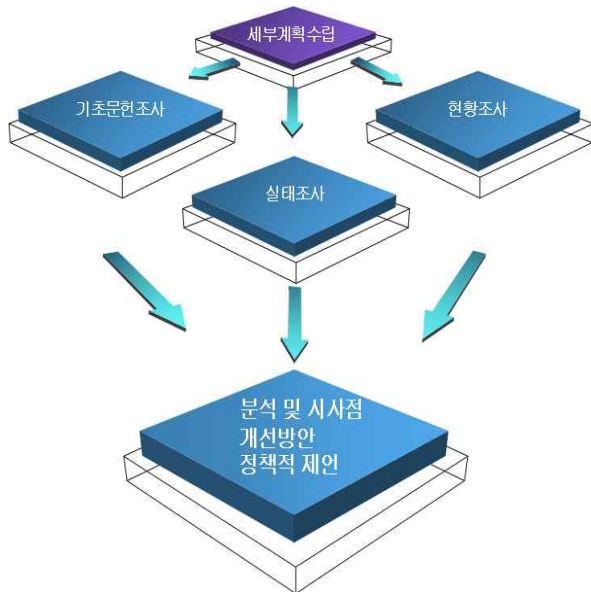
## 제2절 연구범위 및 방법

### 1. 연구범위

- 시간적 범위
  - 기준연도는 2007년이며, 목표연도는 2008년 이후 임
- 공간적 범위
  - 제주특별자치도의 중장년층(40대)과 준·고령층(50대 이상)
- 내용적 범위
  - 제주특별자치도내 중장년층 및 준·고령층의 사회참여와 전직 및 재취업 실태 조사
  - 국내외 중장년 및 고령층 사회참여, 전직 및 재취업 지원 사례 분석
  - 제주특별자치도 중장년층 및 준·고령층 사회참여 및 진로확대 방안제시
- 용어의 정의
  - 우리나라 법률상 고령자는 55세 이상을 기준으로 하고 있음
  - 본 연구의 대상 연령은 40~50대 이지만 법률적 구분상 중복되는 경향이 있어 이후부터 다음과 같이 용어를 통일함
  - 중장년자: 40대, 준고령자: 50~54세, 고령자: 55세 이상

## 2. 연구방법 및 추진체계

- 제주특별자치도에 적합한 중장년층 및 준·고령층의 사회참여 및 진로확대 방안을 모색하기 위해 문헌조사, 사례조사, 설문조사를 실시함
- 문헌조사를 통해 국내 지방자치단체에 적용되는 정부의 중장년층 및 준·고령층의 사회참여 및 진로확대를 위한 각종 정책을 분석하였고, 국외 사례조사를 통해 국내 적용 가능성을 탐색하였음
- 설문조사를 통해 도내 중장년층의 사회참여와 전직 및 재취업 실태를 조사하여 지역특성에 맞는 지원제도를 모색하였음
- 연구의 타당성 및 실현성 확보를 위해 전문가 자문을 구하여 다양한 의견을 수렴하였음



## II. 중·장년층 고용정책 및 지원제도

### 제1절 중·장년층 고용이론 및 사회참여의 중요성

#### 1. 중·장년층 고용이론

##### 1) 노동공급적 측면

###### □ 인적자본이론

- 개인은 인적자본 투자행위를 통해 높은 생산성을 이루어 내며, 이러한 생산성의 차이는 재취업시 고용형태나 소득수준의 차이로 나타남
  - 노동력의 질적 차이가 노동시장에서의 임금 및 고용형태의 차이를 야기하는 주요 원인임
  - 노동력의 질은 교육, 훈련, 정보 등을 통해 향상 됨
  - 노동시장에서의 노동력 수급의 질적 불일치를 노동력 공급 측면에서만 설명하는 한계를 지님

###### □ 직업탐색이론

- 노동 공급자의 의증임금과 시장임금이 만나는 시점이 빠를수록 고용이 원만하게 이루어 짐
  - 의증임금이 높을수록 실업을 장기화 된다는 이론임
  - 그 이유는 노동자가 노동공급에 대한 의증임금이 높을수록, 이를 만족시켜 줄 수 있는 직장은 상대적으로 많지 않기 때문임

##### 2) 노동수요적 측면

- 노동시장에서의 수급 불균형은 노동시장에 제도적으로 구조화된 다양한 원인 때문임
  - 노동시장과 경제체제는 질적으로 다른 두 개 혹은 그 이상의 부분으로 나누어져 있으며, 다른 부문에 속해 있는 노동자들은 상이한 노동조건과 기회, 구조 속에서 일하게 되는데, 이것은 노동자들이 개인적 특성에서의 차이라기 보다는 주로 경제체제나 노동시장의 구조에서 비롯된다는 것임

- 내부노동시장이론: 기업의 규모, 노동조합 등 조직체가 대규모화됨에 따라 조직내부와 조직외부가 분리된다는 것으로써 조직내부의 연구에 초점을 두고 있음
- 이중노동시장이론: 내부노동시장 외부에 존재하는 고용불안정, 저임금 노동시장에 초점을 맞추고 있음

## 2. 중·장년층 사회참여의 중요성

### 1) 경제적 측면

- 중장년층(40~50대)의 실직은 개인과 가족의 경제적 보장을 위협할 뿐만 아니라 사회보장비용을 증대시켜 국가적으로도 큰 손실을 초래함
- 중장년층(40~50대)은 가족생활 주기상 자녀교육, 자녀의 독립 및 결혼 등으로 가장 지출이 많은 시기이기 때문에 이 시기의 노동시장 이탈은 가족의 경제적 안정은 물론 가족의 역할과 기능에도 큰 문제를 유발할 수 있음

### 2) 심리적 측면

- 연구결과에 따르면 실직 상태에서 많이 나타나는 심리적 문제로 상실감, 경제적 부담으로 인한 불안과 우울증, 자존심 상실, 자살충동, 스트레스 유발 등이 있음
- 비자발적 실업자들이 겪는 심리적 단계는
  - 첫째, 실직에 대한 충격과 분노를 나타내며 실직했다는 사실을 믿지 않으려 하고 심한 상실감을 경험함
  - 둘째, 실직자가 낙관적인 심리상태를 가지고 적극적으로 구직활동을 함
  - 셋째, 구직활동이 실패하면 우울해지고, 자기의심, 의기소침과 때로는 분노감을 표출함
  - 넷째, 계속 취업이 되지 않을 경우 무기력, 절망, 체념, 비관주의, 숙명론 등에 빠지게 됨
- 중장년층 노동참여는 건강유지 및 생활만족도 증진에 기여

- 중장년층의 실업은 부정적 심리반응으로 인해 육체적 건강유지에도 부정적 영향을 미침
- 활동이론에 의하면, 활동은 자아개념을 증대시키는데 필요한 역할지지를 제공하고, 역할지지는 긍정적 자아상을 유지시켜 주고, 긍정적 자아상은 생활만족도를 높여줌

### 3) 사회적 측면

- 가족에 대한 부정적 영향
  - 실직자의 배우자에 대한 고통: 실직자의 부정적 심리 반응은 배우자에게 고통으로 이어짐
  - 실직자 자녀에 대한 고통: 실직은 자녀의 교육기회 상실, 교육환경 변화로 인한 자녀의 부적응 등으로 인한 청소년 문제를 야기할 수 있음
  - 가족해체의 문제: 실직은 부부간의 갈등을 심화시켜 별거, 배우자의 가출, 심지어는 이혼 문제로 확대될 수 있음
- 국가의 사회복지비용 부담 감소
  - 중장년층의 노동참여는 국가의 사회복지비용을 절약해주는 효과가 큼
  - 현재 연금 수급 연령은 만 60세이기 때문에 40-50대 중장년층의 노동참여를 통해 연금 계속 가입자가 되면 연금기금 형성에 기여하고 연금급여 시기도 연장되어 결국 연금재정 안정화에도 기여함

## 제2절 중·장년층 고용정책 및 지원제도

### 1. 외국의 중·장년 및 준·고령층 고용정책 및 지원제도

#### 1) 미국의 고용정책 및 지원제도

- 연령차별 금지법(ADEA)
- 연령차별 금지법(Age Discrimination in Employment Act: ADEA)은 연령

에 따른 고용차별을 금지하는 법률로, 이 법은 채용뿐만 아니라 승진, 정리해고, 급여, 배치, 훈련 등 인사관리 모든 면에서 기간이나 조건, 권리상의 모든 차별을 금지함으로써 40세 이상의 고연령자를 보호하는 법임

- 20명 이상의 근로자를 고용한 고용주에 적용되며, 인력과전회사나 노동자조직에서 적용됨
- 고령자들이 재취업 교육과 훈련, 그리고 다양한 서비스를 받을 수 있도록 제도화 함

#### □ 고령노동자이익보호법(OWBPA)

○ 고령노동자이익보호법(Older Worker Benefit Protection Act: OWBPA)은 노동자들이 연령으로 인해 직장에서 해직 당하는 일이 없도록 제도화 함

- 이 법에 따르면 고령자가 퇴직시 연령차별에 대해 고소한 권리를 포기한다는 각서를 받는 것을 불법으로 규정하고 있음
- 고용주는 근로자의 조직 퇴직시 다양한 편익에 대하여 포괄적인 정보를 주도록 강제 받고 있음
- 다만 노동자의 능력에 따른 해고와 처우의 차이를 금지하는 것이므로 개인의 성과에 의한 퇴출을 막을 수는 없음

#### □ 고령자 지역사회고용프로그램(SCSEP)

○ 고령자지역사회고용프로그램(The Senior Community Service Employment Program: SCSEP)은 55세 이상의 고령자들에게 시간제 고용기회를 제공하고, 그들의 재취업을 위한 능력과 기술 개발을 위한 재교육을 지원하는 제도임

- 지역의 다양한 비영리 기관 및 공공기관에 배치되어 주당 20시간씩 활동하고 최저 임금을 받음
- 미국 노동부의 고용훈련청에 의해 운영되며, 전체 계획은 연방정부에서 입안되고, 실제적인 훈련프로그램은 주정부에서 실행됨
- 주정부는 직접 훈련 및 서비스 제공을 담당하는데 지역사회 직업교육센터, 대학 등의 교육기관 기타 비영리기관과 연계하여 프로그램을 집행함
- 직업훈련을 받는 기간 동안에도 정부로부터 일정액의 보조를 받음

#### □ 직업훈련법(JTPA)

○ 직업훈련법(Job Training Partnership Act)상의 고령자 프로그램(Older Worker Program)은 주정부에서 55세 이상의 저소득층 노동자의 훈련을 위해 최소 3% 이상의 예산 설정을 의무화 하고 있음

- 여기에서 제공되는 훈련프로그램은 적성진단, 직업상담, 현장훈련, 기술재훈련, 언어교육, 직업탐색 지원등이 있음
- 훈련내용은 건축 관련 기능부터 컴퓨터 교육에 이르기 까지 다양함
- 훈련은 사설 비영리기관, 대학, 전문학원, 직업훈련학교 등에서 이루어지며 훈련기간도 3주에서 2년까지 다양함

## 2) 일본의 고용정책 및 지원제도

### (1) 고연령자고용안정법

○ 이 법은 특징은 첫째, 60세 정년 의무화하여 60세 미만의 정년연령을 정한 경우 그 규정을 무효화하였음. 둘째, 정년에 달한 자가 고용계속을 희망하는 경우 그 자를 65세에 달하기까지 고용하는 노력의무를 부담함. 셋째, 사업주가 근로자의 퇴직 후 직업생활을 원활히 하도록 준비시키는 노력을 명시하고 있음. 넷째, 동일 사업장에 다수의 고령자가 정년이나 해고로 이직하게 되는 경우에서 사전에 그 취지를 공공직업안정소장에게 신고하도록 의무화 함.

○ 이 법률은 2002년부터 2004년까지 임시의 특별조치로, 45세 이상의 중장년층에 대해서 직업훈련중의 실업수당의 급부기간 연장, 경영혁신을 수반한 노동자의 고용에 대한 혁신, 노동자 파견기간의 연장 등의 조치를 취할 것으로 내용으로 함

#### ○ 60세 정년의무화

- 사업주가 정년을 정할 때 60세를 하회하지 않도록 하고, 이를 지키지 않을 경우 정년연장을 요청하고 연장을 위한 계획서 작성을 명령할 수 있으며, 정당한 이유 없이 명령이나 권고를 따르지 않을 경우 행정조치를 취할 수 있음

#### ○ 계속고용노력 의무제도

- 사업주는 노동자가 정년 후 계속 일하기를 희망할 경우 65세까지 고용하도록 노력하여야 함

- 사업주가 이러한 노력을 하지 않을 경우, 정부는 계속고용제도의 도입 또는 개선을 지시할 수 있으며, 필요한 경우 사업주에게 직업능력개발, 작업시설 개선 등의 제조건의 정비를 권고할 수 있음
- 계속고용제도를 도입하는 사업주에게는 고용보험의 '계속고용정착촉진조성금'을 통해 지원금을 지급함
- 계속고용을 위한 훈련비용의 2/3(중소기업 3/4)을 지원함
- 고령자의 직업환경을 위한 시설개선비의 일부를 지원함

○ 사업주의 의한 재취업 원조

- 준·고령자의 정년이나 해고의 사유로 이직하는 경우, 근로자가 재취업을 원하면 구직 개척 등 필요한 조치를 사용자가 취하도록 노력하여야 함
- 정부는 이에 필요한 원조를 제공함

○ 취업알선

- 준·고령층 취업 알선 업무는 일본 전역에 있는 공공직업안정소(Hello Work) 내의 중고령자 고용취업지센터를 통해 실시됨
- 고용취업지원센터는 중고령층 실업자에게 취업정보와 창업정보를 제공하고 준·고령자 직업생활 설계를 도와줌

**(2) 고용지원금제도**

□ **특정구직자 고용개발 조성금제도**

- 공공직업안정소의 소개로 45세 이상 65세 미만의 구직자를 채용한 사업주에게 근로자 1년 임금의 1/4-1/3(중소기업)을 지급하는 임금보조제도
- 중장년 및 준·고령층을 고용한 날로 6개월 전후에 그 회사의 노동자를 해고한 사실이 없어야 함
- 중장년 및 준·고령층을 고용한 날로부터 6개월이 경과한 뒤 1개월 이내에 신청함
- 45-55세 미만의 근로자를 고용하는 경우는 1년 임금의 1/6-1/4(중소기업)을 지원함

□ **인재이동 특별조성금 제도**

- 다른 사업주로부터 45-60세 미만의 중장년 및 준·고령층 노동자를 재취업 알선에 의해 받아들인 사업주가 임금으로 부담한 액수의 1/3(중소기업 1/2)을 지원 받음

**(3) 직업능력개발 지원제도**

□ **기업에 의한 직업능력개발 지원제도**

- 사업주에게 지원되는 직업능력개발 촉진 프로그램은 45-60세 미만의 중장년층을 대상으로 함(중장년층의 취업이 특별히 어려운 시기에 한시적으로 시행함)
  - 훈련비용의 2/3(중소기업 3/4)을 지원 받음
- 능력개발지원금: 노동자에 대해 직업훈련을 실시하는 기업에 지급
- 자기개발지원금: 노동자에게 유급교육훈련 휴가를 부여하는 기업 또는 직업훈련의 수당을 지원하기 위해 경비를 부담하는 기업에 지급
- 기능평가촉진지원금: 인정 기능검사 또는 인정 사내검정을 개발하거나 이것을 실시하는 중소기업에 지급

□ **개인주도 능력개발 지원제도**

- 45세 이상 재직노동자들을 대상으로 근무시간외에 직업학교 등에 다녀서 스스로 능력을 개발하는 경우 입학료과 수강료 합계의 1/2(한도 10만엔)을 지원하는 제도

□ **공공직업훈련제도**

- 노동성은 직업능력개발종합센터를 통해 사업주와 노동자에게 직업능력 개발 정보, 상담서비스, 직업훈련을 제공하고 있음
- 특히 준·고령층 만을 위한 기술전문학교(Senior Citizens Technical college)가 있으며, 고령자대책의 거점시설로 'Senior Work'를 설립하고 필요한 서비스를 제공하고 있음
  - 'Senior Work'에는 고령자 기술전문학교, 직업능력개발협회, 고령자 사업진흥재단, 노동자료센터, 고령자 직업상담실, 준·고령자고용취업지원센터 등이 있음

- 노동성 산하의 ‘고용·능력개발기구’를 통해 준·고령자 고용과 능력 개발에 관한 다양한 조사연구를 시행하고 있으며, 이에 근거해 준·고령자에 대한 훈련 직종의 선정, 훈련내용 및 방법을 개발하고 있음
- 일본에서 준·고령자의 취업이 예견되는 직무로 정보통신기술(시공 및 시공관리), 기계 및 전기설계, 생산(가공 및 조립), 공정 및 품질관리, 재고 및 자재관리, 물류관리, 영업 및 일반사무, 교육훈련담당 등을 제시하고 있음(준·고령자 자체 선호 수요 기준)

### 3) 기타 선진국의 고용정책 및 지원제도

#### (1) 독일의 고용정책 및 지원제도

##### □ 독일의 준·고령층 고용정책의 특성

- 독일의 준·고령층 고용정책은 국가의 개입정책은 후퇴하고 근로자와 사용자의 직접적인 참여와 책임 하에 스스로 시장의 변화에 적응하여 실업을 회피하도록 하는 자발적 노동시장정책을 취함
- 국가는 준·고령층의 직업안정을 도모하기 위해 지원하는 역할을 수행함

##### □ 독일의 지원제도

- 직업능력향상 지원제도
  - 직업양성교육을 이수하였거나 적절한 경험이 있는 자를 대상으로 교육대상자 스스로 교육담당기관을 선정하고 연방노동공단은 이를 재정으로 지원함
  - 장려되는 대상자는 직업양성교육을 이수한 후 최소 3년이상 근무하였거나, 직업양성교육을 이수하지 못하였을 경우 최소한 6년 이상 근무한 경험이 있는 100인 미만 사업장의 50세 이상 근로자를 대상으로 함
- 고령자 단시간 근로제
  - 고령자 단시간 근로제란 ‘60세까지 노동 65세까지 적당한 노동과 휴식, 65세 이상은 연금생활’을 통해 실업극복과 연금재정악화 방지를 도모하는 제도임
  - 일반적으로 노동생활이 종료되는 은퇴시점부터 연금수혜를 받는 것이 원칙이지만 실업문제를 해결과 연금재정 악화를 방지하기 위해 그 사이에 단시간 근로를 하면서 연금생활자로 정착하기 위한 슬라이딩 시스템을 갖추는 제도임

- 그간 독일은 중장년층의 조기퇴직 후 실업급여를 받으면서 연금을 받게 되는 시기까지 지내는 도덕적 해의 현상이 나타났고, 이는 연금재정 악화로 이어지고, 사용주는 노동자의 소득의 70-100%를 부담하여 신규채용을 억제하는 비효율적 문제가 만연되었음
- 단기간 근로시간제는 이러한 부작용을 최소화하면서 신규채용을 유도하는 긍정적 효과를 낳았음

#### (2) 영국의 중고령층 고용정책 및 지원제도

##### □ 뉴딜 50플러스 정책(New Deal 50 Plus)

- 50세 이상으로 6개월 이상의 실업상태의 준·고령자를 위한 고용 정책임
  - 취업자와 자영업자에 대한 1년간 면세혜택
  - 실업자에 대한 개별상담원의 일대일 제공과 구직활동 지원
  - 훈련비용 보조 등 중장년층 고용 촉진 지원

#### (3) 호주의 준·고령층 고용정책 및 지원제도

##### □ 호주의 준·고령층 지원정책의 특성

- 기업의 규제를 통한 훈련을 주도하지 않고, 기업 스스로 하도록 유도하는 정책을 시행하고 있음
- 지원제도
  - 대표적인 지원제도는 직업망(Job Net)을 이용하여 미취업자가 고용서비스를 받을 수 있도록 기금을 운영하면서 직업훈련탐색, 집중보조, 신규고용 인센티브체계로 구분할 수 있음
    - 직업훈련탐색: 직업망을 통해 미취업자가 직업을 탐색할 수 있도록 도움을 주고, 직업탐색을 위한 전략을 훈련시키며, 면접 훈련 등을 받음
    - 집중보조: 노동시장에서 불리한 처지에 있는 직업 탐색자들을 도와 생존 가능한 일자리를 도와주기 위해 직업훈련, 직업경험, 언어교육을 실시함
    - 신규고용 인센티브: 창업을 준비하고 있는 직업 탐색자들을 위해 13주 코스의 훈련과정을 거치도록 유도함

#### 4) 외국의 고용정책 및 지원제도의 시사점

- 합리성에 근거하지 않는 차별은 금지하고 있으며, 특히 연령에 따른 고용 차별은 금지하고 있음
- 미국과 일본에서 볼 수 있듯이 직업훈련과 알선 프로그램이 하나의 체계로 일원화하고 한 장소에서 이러한 서비스를 받을 수 있는 종합적인 프로그램이 선행되어야 함
  - 구직의사를 밝힌 중장년 및 준·고령층에게 취업알선, 직업능력향상 훈련, 새로운 직장에 대한 적응훈련 등 종합적인 서비스가 한 장소에서 이루어 져야 함
  - 특히 민간기업 취업 알선을 적극적으로 추진하여 시장부문과 공공부문의 연계 역할을 하는 고용기관을 설치·운영되고 있음
- 준·고령층 실업자를 고용하는 직장에 대해 세제혜택, 임금보조 등 다양한 인센티브를 제공하여 고용창출을 유도하고 있음
- 준·고령자 고용 및 능력개발에 관한 연구개발에 적극적으로 투자하고 있음
  - 일본의 경우 준·고령자의 전직시 직위와 전문성 수준의 요인을 고려하여 적합한 훈련내용 및 교육내용을 개발하려는 노력을 하고 있음
- 독일의 경우 준·고령자 연금과 연계된 단시간 근로제를 운영하여 실업해소 및 연금재정 악화 방지에 노력하고 있음
  - 우리나라의 경우 임금피크제에 도입에 대한 노사간 이견이 있어 향후 노동시간과 연계하는 방안을 모색할 필요가 있음
- 일본은 정년연장, 계속고용제도 등을 통해 준·고령자의 고용안정에 기여하고 있음
  - 우리나라의 경우 이를 도입할 경우 노동생산성 약화, 임금부담, 신규노동인력의 유입에 부정적 영향을 미친다는 이유로 사용자의 반대가 큼
  - 우리나라의 경우도 고령자고용촉진법이 있지만 실제로 활용도가 낮은 상태임
  - 일본도 여러 차례 법을 바꾸는 등 문제점을 노출하고 있기 때문에 노동시장 전반의 구조적 특성을 고려하여 신중하게 접근하여야 함

## 2. 한국의 중·장년 및 준·고령층 고용정책 및 지원제도

### 1) 고령자 연령차별 및 고령자고용촉진법

#### □ 준·고령자 취업알선 알선기관의 설립과 운영

- 준·고령자를 위한 고용안전센터 운영하거나 비영리단체 및 공익단체가 고령자 인재은행 운영할 수 있도록 대상자를 선정하고 소요경비 지원할 수 있음
  - 제주특별자치도의 고령자 인재은행 지정기관: 제주YWCA, 서귀포 YWCA
- 준·고령자를 고용하려는 사업주에 대해서 상담 및 자문 등의 고용지도와 관련된 사항을 지원함

#### □ 고령자 기준고용율

- 기준고용율이란 사업주의 고령자고용을 촉구하기 위해 제정된 것으로 사업장에서 상시 고용하는 일정 비율의 고령자를 고용하도록 촉구하는 것임
- 업종별 고령자 기준고용율
  - 제조업: 상시근로자의 2%
  - 운수업, 부동산 및 임대업: 상시근로자의 6%
  - 기타 사업장: 3%
- 사업주가 이러한 노력을 미흡하게 하는 경우, 노동부 장관은 사업주에 대해 기준고용율 이행에 관한 계획을 작성하여 제출하게 하고 이 계획의 적절한 실시를 권고할 수 있음
- 세제지원
  - 기준고용율을 초과하여 고령자를 추가로 고용하는 경우 조세감면규제법이 정하는 바에 따라 조세를 감면해 주고 있음
- 고용지원금
  - 고령자 신규고용, 다수고용, 계속고용 사업주에게 일정기간 고용지원금 지급
  - 사업주가 근로자 대표의 동의를 받아 일정 연령 이상까지 고용을 보장하는 조건으로 임금을 감액하는 제도를 시행하는 경우 그 제도를 적용받는 근로

자에게 일정 기간 고용지원금 지급

- 고령자 및 준고령자의 고용한전 및 취업 촉진 등을 목적으로 임금체계 개편, 직무재설계 등에 관하여 전문기관의 진단을 받는 사업주에게 고용지원금 지급

□ 우선고용직종 선정

- 노동부 장관은 고령자와 준고령자를 고용하기 적합한 직종을 선정하고 고시하여야 함
- 국가 및 지방자치단체, 정부투자기관, 정부출연기관, 정부출자 및 위탁기관 장은 그 기관의 우선고용직종에 고령자와 준고령자를 우선적으로 채용하여야 하며, 기타 사업주는 우선고용직종에 고령자와 준고령자를 우선 고용하도록 노력하여야 함
- 노동부 장관은 고령자와 준고령자를 우선적으로 채용한 실적이 부진한 자에게 그 사유를 제출하게 할 수 있으며, 그 사유가 정당하지 않을 경우 고용을 확대해 줄 것을 요청할 수 있음
- 우선고용직종
  - 2003년 공공부문 70개 직종, 민간부분 90개 직종을 선정하여 공표하였음
  - 고령자 우선고용직종(안)은 한국고용정보원의 연구보고서(2007.11)를 참조함
  - 이 보고서는 향후 준고령자 및 고령자의 적합 직종 선정에 의미 있는 자료로 활용될 수 있음

[표 2-1] 고령자 우선고용직종(안)

우선고용직종	예시직업	공공	민간	신규	경력
환경, 경비, 청소관련 관리자	경비서비스업체 관리자, 무인경비업체 관리자, 방역서비스업체 관리자, 분뇨수거처리 관리자, 시설경비업체 관리자, 주택관리사(아파트 관리소장), 청소업체 관리자, 폐기물처리업 관리자, 폐수/하수처리장 관리자, 환경서비스업 관리자, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
경영컨설턴트	경영지도사, 경영진단 전문가, 경영컨설턴트, 창업지원컨설턴트, 프랜차이즈컨설턴트, ISO인증심사원, M&A전문가, M&A컨설턴트, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
생산관리 및 품질관리원	생산계획사무원, 생산관리기술자, 생산관리사무원, 품질관리사무원, 품질관리기술자, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
안내 및 접수원	가스접수 사무원, 견학담당 안내원, 고장접수 안내원, 공항시설 안내원, 데스크안내원, 숲해설가, 박물관 안내원, 방송안내원, 백화점 안내데스크원, 병원 접수원, 분실물 접수원, 시설 및 견학안내원, 안내접수원, 우편물 접수원, 접수예약사무원, 화랑 안내원, 접수 및 예약사무원, 화물접수원(공공에서는 삭제), 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
고객상담원	고객불만처리원, 민원상담원, 웹콜상담원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
설문조사원	모니터요원, 보험통계 사무원, 설문조사원, 시장 조사원, 실태조사원, 여론조사원, 인구 조사원, 교통량조사원, 지가조사원, 통계조사원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
사무보조원	교정사무원, 단순자료 입력원, 데이터 입력원, 도서 및 자료 정리원, 도서대출 사무원, 매출자료 입력원, 명세표 입력원, 문서분류원, 문서정리원, 서류 및 도면정리 사무원, 약국 전산원, 일반사무 보조원, 시험감독관, 홈페이지자료 입력원, DB 입력원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
사회교육강사	가정문화강사, 예절강사, 사회교육강사, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
영양사	급식영양사, 보건영양사, 산업보건 영양사, 상담영양사, 임상영양사, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
간병인	간병인, 산후조리종사원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○	○	
사회복지사	사회복지 상담원, 사회복지사(교정담당, 학교, 의료, 산업, 기업, 아동복지시설, 사회복지관), 사회복지자원봉사관리자, 정신보건사회복지사, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
상담전문가	고령자대상상담원, 상담가, 상담교사, 상담심리사, 상담심리전문가, 심리상담가, 진로상담가, 청소년상담원, 청소년지도사, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
보육교사 및 보육사	보육교사, 보육사, 시설보육사, 유치원보조원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
생활지도원 및 생활지도보조원	기숙사사감, 복지시설보조원, 사회복지보조요원, 생활지도원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
사서	사서, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○

[표 2-1] 고령자 우선고용직종(계속)

우선고용직종	예시직업	공공	민간	신규	경력
버스 및 승합차운전원	고속버스운전원, 관광버스운전원, 마을버스운전원, 승합차운전원, 시내버스운전원, 시외버스운전원, 영구차(버스)운전원, 통근버스운전원, 학교버스운전원, 학원버스운전원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
승용차 운전원	기관장자가용운전원, 업무차량 운전원, 임원차량 운전원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
지게차운전원	지게차운전원, 적재용차량 운전원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○	○	
배달 및 수하물 운반원	문서송달원, 물품배달원, 수하물운반원, 신문배달원, 연탄배달원, 오토바이 퀵서비스 배달원, 지하철배달원, 카드배달원, 택배 배달원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○	○	
기술영업원	산업용기계기술영업원, 농업용기계기술영업원, 의료정비기술영업원, 정보통신기술영업원, 건설용기계기술영업원, 전기전자제품기술영업원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
일반영업원	식품영업원, 광고영업원, 농수산물관련 영업원, 건설자재관련 영업원, 담배영업원, 의약영업원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○	○	
상점판매 및 관리인	매장관리자, 상점관리인, 쇼핑물관리인, 영업관리사무원, 점장, 판매관리인, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
상점판매원	구내매점원, 공원매점원, 백화점판매원, 의류판매원, 특산물판매원, 학교매점원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
텔레마케터	고객관리 텔레마케터, 고객불만처리원, 고객상담 텔레마케터, 금융 텔레마케터, 민원상담원, 부동산 텔레마케터, 신용카드 텔레마케터, 웰콜상담원, 인바운드텔레마케터, 인터넷가입유치 텔레마케터, 콜센터 텔레마케터, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○	○	
매장정리원	매장정리원, 상품운반원, 상품진열원, 쇼핑카터운반/정리원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○	○	
주유원	가스충전원, 주유원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○	○	
계산원 및 매표원	겉표원, 계산대수납원, 마권발매원, 매표수납원, 매표원, 발매원(지하철, 열차표), 복권판매원, 요금정산원, 주차요금정산원, 통행료정산원, 카운터, 캐셔, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
경비, 건물(시설) 관리, 감시원	건널목관리인, 건물경비원, 경비원, 골프장관리원, 공사현장경비원, 공원관리인, 공원순찰원, 공원안전요원, 공원질서요원, 공장경비원, 교구관리인, 질서유지원, 매장감시원, 묘지관리인, 문화재관리인, 배수지관리인, 빌딩경비원, 빌딩보안원, 산물감시원, 산림보호원, 수렵감시원, 아파트경비원, 안전순찰감시원, 운동장관리인, 조류보구역감시원, 청사경비원, 하천감시원, 관공서경비원, 학교경비원, 환경감시원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
창고관리원	물품불출원, 물품입고원, 자재검수원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	

[표 2-1] 고령자 우선고용직종(계속)

우선고용직종	예시직업	공공	민간	신규	경력
청소원	환경미화원, 재활용품수거원, 아파트청소원, 사무실청소원, 병원청소원, 노견정리원, 건물청소원(사무실, 병원, 아파트, 음식점, 호텔 및 숙박시설 등), 룸메이드(객실미화원), 정화조청소원, 카펫, 매트리스클리너, 세차원(열차, 항공기 포함), 공원 청소원, 재활용품 수거원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
주차관리원	주정차위반단속원, 주차단속원, 교통정리원, 주차장관리원, 주차장 안내원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
계기점검원	전기점검원, 가스점검원, 수도점검원, 안전점검원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
여행안내원	관광안내원, 관광통역안내원, 국내여행안내원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
조리사	일식주방장 및 조리사, 한식주방장 및 조리사, 중식주방장 및 조리사, 패스트푸드주방장 및 조리사, 북어조리사, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
접객원	웨이터, 웨이트리스, 홀씨빙원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○	○	
주방보조원	식재료 세척원, 주방보조원, 찬모, 학교급식도우미, 호텔식당보조원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
건축공학기술자	건축감리기술자, 건축컨설턴트, 건축설계기술자, 건축시공기술자, 인테리어시공기술자, 건축감리기술자, 건축설비기술자, 건축구조기술자, 건축안전기술자, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
토목공학기술자	토목감리기술자, 토목기술자, 토목설계기술자, 건물 토목시공기술자, 도로·공항 토목시공기술자, 항만·철도 토목시공기술자, 교량·댐 등 기타 토목시공기술, 토목감리기술자, 토목구조기술자, 토목안전기술자, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
조경기술자	문화재조경설계사, 조경감리기술자, 조경시공기술자, 조경설계건축가, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
도시계획가	도시계획가, 도시설계가, 교통영향평가원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
건설건축원	건축건축원, 토목건축원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
목공	형틀목공, 목구조목공, 내장목공, 창호목공, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
배관원	냉난방배관원, 상하수배관원, 위생배관원, 공업배관원, 가스배관원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
건물도장원	무대장치도장원, 건물도장공, 건축도장원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
건물 수리 및 보수원	건물 보수원, 건물 수리원, 영선원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
건설 및 광업관련 단순노무자	건물건설 단순노무원, 건물건설 적재공, 건물건축 운반인부, 건물정비 잡역부, 댐 건설 단순노무원, 도로건설 단순노무원, 묘지작업 단순노무원, 보선단순노무자, 수로정비 단순노무원, 토목건설단순노무원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○	○	

[표 2-1] 고령자 우선고용직종(계속)

우선고용직종	예시직업	공공	민간	신규	경력
기계공학기술자	기계공학자문가, 기계감리기술자, 산업기계공학기술자, 건설기계공학기술자, 금형공학기술자, 플랜트공학기술자, 냉난방 및 공조공학기술자, 조선공학기술자, 항공기 및 철도차량공학기술자, 자동차공학기술자, 사무용기계공학기술자, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
공업기계 설치 및 정비원	공작기계 설치 및 정비원, 기계공구 설치 및 정비원, 농업용 기계 설치 및 정비원, 섬유가공기계 설치 및 정비원, 식품가공기계 설치 및 정비원, 인쇄기계 설치 및 정비원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
냉동, 냉장, 공조기 설치 및 정비원	공조기설치 및 정비원, 냉동기 설치 및 정비원, 크린룸정비원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
보일러 설치 및 수리원	건물용 보일러 설치 및 수리원, 아파트 보일러 설치 및 수리원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
건설 및 광업 기계정비원	건설기계(중기)정비원, 건설기계(중기)차체정비원, 건설기계(중기)엔진정비원, 광업용기계정비원, 건설기계(중기)유압정비원, 광업용기계설치원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
금형원	금형가공원, 금형설치원, 금형정비원, 금형제조원, 금형조립원, 다이캐스팅금형원, 유리금형원, 프레스금형원, 플라스틱 사출금형원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
공작기계조작원	선반조작원, 밀링기조작원, 드릴링기 및 보링기조작원, 연삭기 및 연마기조작원, 프레스기 및 절단기조작원, 톱기계조작원, 금속절곡기조작원, 머시닝센터조작원, 방전기 및 와이어 컷방전기조작원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
냉난방 관련 설비 조작원	난방장치조작원, 냉각장치조작원, 냉동기조작원, 냉동시설조작원, 냉장시스템조작원, 보일러조작원, 선박보일러, 작원, 환기장치조작원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
기계조립 및 검사원	건설용기계조립원, 공구 및 다이 조립원, 공작기계조립원, 광산용기계조립원, 기계사상원, 농업용기계조립원, 선박엔진조립원, 섬유용기계 조립원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
판금 및 제관원	판금원, 제관원, 닥트공, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
용접원	가스용접원, 미그용접원, 산소-아세틸렌 용접원, 선박가 용접원, 아세틸렌 용접원, 아크(전기)용접원, 알곤(티그)용접원, 용접검사원, 이산화탄소용접원, 저항용접원, 전자빔용접원, 초음파용접원, 취부 용접원, 테르밋 용접원, 특수용접원, 화염절단원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
화학공학기술자	화학공학자문가, 석유화학기술자, 고무 및 플라스틱화학기술자, 농약 및 비료화학기술자, 도료 및 비누제품화학기술자, 의약품화학기술자, 가스기술자, 에너지기술자, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○

[표 2-1] 고령자 우선고용직종(계속)

우선고용직종	예시직업	공공	민간	신규	경력
화학제품제조 관련 조직원	분말세제제조원, 페인트제조조직원, 세제생산기조직원, 의약품제조조직원, 필름제조조직원, 화장품제조조직원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
플라스틱제품 관련 조직원	플라스틱사출기성형원, 플라스틱압출기조직원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
재봉기조직원	직물재봉원, 가죽·모피재봉원, 기계자수원, 신발재봉원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
재단기조직원	의복재단사, 신발재단원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
전자공학기술자	전자공학자문가, 전자부품개발·설계기술자, 전자제품개발·설계기술자, 가전기기개발·설계기술자, 전자의료기기개발·설계기술자, 반도체공학기술자, 전자제어계측기술자, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
전기공학기술자	전기감리기술자, 전기안전진단기술자, 발전설비전기기술자, 송배전설비전기기술자, 전기공사기술자, 전기설계개발기술자, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
전기, 전자장비 설치 및 수리원	감시카메라 설치 및 수리원, 광학기구 수리원, 영상기기 설치 및 수리원, 전자의료장비 설치 및 수리원, 전자 음향기기 설치 및 수리원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
전기설비 조직원	건물전기설비 조직원, 공장전기 설비 조직원, 병원전기 관리원, 아파트전기시설 관리공무, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
전기, 전자부품 및 제품조립 및 검사원	가정용 전기기구 조립원, 계측기조립원, PCB기판 조립원, 냉난방기구조립원, 사무용기기조립원, 영상, 음향장비조립원, 반도체조립 및 검사원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○	○	
통신공학기술자	통신공학자문가, 통신감리기술자, 통신기기개발자, 통신장비개발자, 통신기술개발자, 통신망운영기술자, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
IT컨설턴트	네트워크컨설턴트, 데이터베이스컨설턴트, 웹컨설턴트, 응용시스템컨설턴트, 정보보안컨설턴트, 정보시스템컨설턴트, 컴퓨터 시스템 감리 전문가, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
통신설비 설치 및 수리원	기지국설치 및 수리원, 통신장비설치 및 수리원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
식품공학기술자	가공식품개발연구원, 발효식품연구원, 식품분석연구원, 식품소재개발연구원, 양조생산 기술자, 음료료품 기술자, 천연식품연구원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
음식품가공원	김 가공원, 김치제조 종사원, 된장제조원, 밀반찬제조원, 약과제조원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
환경공학기술자	환경컨설턴트, 환경영향 평가원, 대기환경기술자, 수질환경기술자, 토양환경기술자, 소음진동기술자, 폐기물처리기술자, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○

[표 2-1] 고령자 우선고용직종(계속)

우선고용직종	예시직업	공공	민간	신규	경력
환경 및 보건위생검사원	대기환경검사원, 보건위생검사원, 산업위생보건원, 소독·방역원, 소음진동검사원, 수질환경검사원, 식품위생감시원, 위생시험원, 직업보건관리원, 폐기물처리검사원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
산업안전 및 위험관리원	건물 검사원, 건물 안전 관리원, 기계안전원, 노동안전 및 보건 관리원, 산업안전 기술자, 산업안전 및 보건 관리원, 산업안전 시험원, 소방시설관리원, 소비자보호안전 및 보건 관리원, 안전관리 기술자, 안전관리 시험원, 작업조건 안전 및 보건 관리원, 전기안전원, 차량안전 및 보건 관리원, 화공안전원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
상하수처리 관련 조직원	상수처리장치조직원, 펌프장조직원, 폐수처리장치조직원, 하수처리장치조직원, 하수처리제어장치조직원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
인쇄기조직원	실크스크린인쇄기조직원, 경인쇄원, 그라비아인쇄기 조직원, 금박·은박 인쇄원, 디지털인쇄기 조직원, 라미네스기조직원, 마스터인쇄기 조직원, 무선제본기 조직원, 스크린 인쇄원, 실크 인쇄원, 오프셋인쇄기 조직원, 윤전기조직원, 인쇄 소무원, 인쇄필름 출력원, 제본원, 제책기 조직원, 코팅기조직원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○		○
생산 및 그 외 기타 단순노무자	운반원, 정리정돈원, 단순조립원, 병세척원, 부품 및 제품 단순분류원, 선별원, 재활용품분류원, 전사지부착원, 제품단순검사원, 종이봉투접합원, D-mail분류원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	
포장원	포장기조직원, 수동포장원, 밀봉기조직원, 상표부착원, 수작업라벨부착원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등		○	○	
농림어업관련 기술자	농림어업관련자문가, 농촌지도사, 육종기술자, 영림자문가, 조림자문가, 원예기술자, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
조경사	조경관리원, 원예사, 조경원, 조경조원사, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○		○
농림어업관련 단순노무자	과실 수확원, 농장 단순노무자, 목장 단순노무자, 식물재배원, 어업관련단순노무자, 임업관련단순노무자, 작물재배관련 단순노무자, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등	○	○	○	

[주] 은 2003년도 우선고용직종임  
 자료 : 한국고용정보원(2007.11), 고령자 우선직종 분석 및 재설정 -연구보고서-

□ 정년연장 및 퇴직자 재고용

○ 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 함

- 특히 상시 근로자 300인 이상을 사용하는 사업주가 정년을 현저히 낮게 정할 경우 노동부 장관은 정년연장에 대한 계획을 작성하여 제출할 것을 요구할 수 있음

- 노동부 장관은 정년 연장에 따른 사업체의 인사와 임금 등에 대하여 상담, 자문, 그밖에 필요한 협조와 지원을 하여야 함

○ 사업주는 정년에 도달한 자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 노력하여야 함

- 이때 퇴직금이나 연차유급휴가일수 등 근속기간 정산에 있어 종전의 근로기간을 제외할 수 있으며, 임금의 결정도 종전과 달리할 수 있음

□ 직업훈련

○ 노동부장관은 고령자의 고용을 촉진하고 직업능력의 개발·향상을 위한 훈련, 안전·보건에 관한 내용 등에 관한 적응훈련을 실시하도록 조치하여야 함

- 노동부장관은 고령자의 고용관리에 관한 자문 및 지원을 하여야 하며, 기타 고령자들의 고용에 필요한 정보를 제공하여야 함

- 또한 사업주가 고령자 고용촉진을 위한 강습, 직업훈련 또는 시설 개선을 할 경우 그 비용을 지원할 수 있음

2) 고령자 및 준고령자 고용지원제도

□ 고령자 고용촉진 장려금

○ 고령자를 일정비율 이상 고용하거나 정년퇴직한 고령자를 재고용하는 사업주에게 지원하는 제도

- 대상: 고용보험에 가입한 전 사업장

○ 다수 고용장려금

- 지원요건: 고용기간이 1년 이상인 55세 이상 고령자를 업종별 지원기준을 이상을 고용하는 사업장

- 업종별 지원 기준율: 매분기 당해 사업의 월평균 근로자수에 대한 월평균 고령근로자 비율(제조업 4%, 부동산업 42%, 사업지원 서비스업 17%, 기타업종 7%)

- 지원수준: 업종별 지원기준을 이상의 고령자 1인당 분기별 15만원씩 5년간 지원[분기당지원한도: 매 분기당 근로자의 15%(대기업은 10%)한도]

○ 정년퇴직자 계속 고용장려금

- 지원요건: 정년을 57세 이상으로 정하고 있는 사업장에서 18개월 이상 계속

근무한 후 정년이 도래한 고령자를 계속 고용하거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 재고용하는 경우[다만 고용하는 기간이 1년 이하이거나 계속고용(재고용)전 3년 이내 정년을 단축하는 경우는 제외]

- 지원수준: 1인당 월 30만원씩 6개월간 지원(단, 500인 이하의 제조업은 12개월간 지원)

**□ 준·고령자 신규고용촉진 장려금**

○ 고용지원센터 등 직업안정기관에 구직신청 후 일정한 실업기간을 초과하는 고령자, 여성가장, 장기구직자 등 취업취약계층을 신규고용하는 사업주에게 지원하는 제도

- 대상: 고용보험에 가입한 전 사업장

○ 자격요건 및 지원수준

- 사업주는 고용지원센터, 고령자인재은행, 지방자치단체, 한국장애인고용촉진공단, 한국산업인력관리공단 등에 구인등록을 하고 <표 2-2>와 같이 구직등록 등 소정의 요건을 갖춘 자를 고용지원센터 및 고령자인재은행 등의 알선을 받아 채용해야 함

**<표 2-2> 신규고용촉진 장려금 지급요건**

구분	지 원 요 건	지 원 수 준
고령자/준고령자	구직등록 후 3개월(제조업 채용 또는 1회 이상 동행면접에 의한 채용의 경우는 1개월)초과하여 실업상태인 고령자 또는 준고령자 채용	고용 후 최초 6개월간은 매월 30만원, 그 후 6개월간은 매월 15만원(500인 이하 제조업은 최초 6개월간은 매월 60만원, 그 후 6개월간은 매월 30만원)지원
장애인	구직등록 후 3개월(중증장애인은 1개월)을 초과하여 실업상태인 장애인 채용	고용 후 최초 6개월간은 매월 60만원, 그 후 6개월간은 매월 30만원(중증장애인은 고용 후 12개월간 매월 60만원) 지원
청년	구직등록 후 3개월을 초과하여 실업상태인 29세 이하인자를 채용	고용 후 최초 6개월간은 매월 60만원 그 후 6개월간은 매월 30만원(우선지원대상 기업은 12개월간 매월 60만원)지원
여성가장	구직등록 후 1개월을 초과하여 실업상태인 여성 가장(부양가족이 있는 경우)채용	고용 후 최초 6개월간은 매월 60만원 그 후 6개월간은 매월 30만원 지원
장기구직자	구직등록 후 6개월을 초과하여 실업상태인 장기구직자 채용	고용 후 최초 6개월간은 매월 60만원, 그 후 6개월간은 매월 30만원 지원

**□ 임금피크제 보전수당**

○ 근로자의 고용보장을 전제로 임금이 삭감될 경우 임금삭감액의 일부를 보전수당으로 정부가 직접 근로자에게 지원하는 제도

- 대상: 고용보험에 가입한 전 사업장

○ 지원요건 및 지원수준

구분	지 원 요 건	지 원 수 준
임금피크제 보전수당	사업장 요건	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 임금피크 시점과 신청시점의 임금차액의 50%를 지원</li> <li>- 54세부터 지원(최대 6년간)</li> <li>- 분기당 150만원 한도로 지원금과 당해 분기임금의 합이 1,440만원을 초과하지 않는 범위에서 지급</li> <li>- 당해연도 중 분기별로 신청한 경우 다음 연도에 사후 정산, 과다지급분에 대한 미환급시 다음 연도에 상계하고 지급</li> <li>* 2008년 12.31까지 한시적 시행</li> </ul>
	근로자 요건	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해당 사업장에서 18개월 이상 근무한 54세 이상 근로자로서 임금이 10% 이상 삭감</li> <li>- 감액 후 연간 임금이 5,760만원 이상인자는 지급 제외</li> </ul>	

**□ 고령자 고용촉진 컨설팅**

○ 고령자의 고용안정 및 취업촉진 등을 위하여 임금체계개편 및 직무재설계 등에 관하여 전문기관의 자문을 받는 사업주 또는 노사단체에 대하여 그에 소요되는 비용의 일부를 지원하거나 임금피크제 도입에 관한 자문을 제공하는 제도

- 대상: 고용보험에 가입하고 보험료를 체납하지 않은 사업주 또는 노사단체

○ 지원대상 프로그램

- 임금피크제 도입등 임금체계 개선
- 고령자 적합 직종 또는 직무개발
- 연령차별 해소를 위한 노무관리 개선
- 단시간근로제, 직무공유제 도입 등 근로형태 다양화 관련 프로그램
- 정년연장, 계속고용제도 도입 관련 등 고령자 고용 안정을 위한 프로그램

○ 지원내용

- 고령자 고용안정을 위한 컨설팅에 직·간접적으로 소요되는 경상 경비의 80%를 지원
- 노사단체는 최대 8천만원, 사업주는 최대 3천만원까지 지원

□ 준·고령자 고용환경개선자금 융자

○ 고령자의 고용안정 및 취업촉진을 위하여 관련 시설이나 장비를 설치하거나 개선하고자 하는 사업주에 대하여 그에 필요한 비용을 융자하여 고령자 친화적 작업환경 조성을 통해 고령자 고용을 촉진하는 제도

- 대상: 준·고령자의 고용안정 및 취업촉진을 위하여 시설이나 장비를 설치·개선하고자 하는 사업주

○ 지원요건

- 준·고령자의 고용안정 및 취업촉진을 위한 시설, 장비를 설치 및 개선
- 고용보험에 가입하고 보험료 체납이 없을 것
- 신청일 현재 준·고령자를 고용하고 있거나 고용계획이 있을 것
- 고용보험법 이외의 법령에 의해 정부로부터 유사하거나 동일한 지원을 받고 있지 않을 것

○ 융자대상

- 작업부담 경감, 소음, 지동 경감을 위한 시설 등 작업환경개선 설비
- 건강 증진 및 간호서비스 제공 등을 위한 복지 및 편의 시설
- 기타 준·고령자의 고용안정 및 취업촉진을 위해 필요한 시설·장비로서 융자심 의위원회가 인정하는 것

○ 지원수준

- 융자대상 취득 소요자금 중 신청하는 금액(최대 10억원)
- 연리 3%, 5년 거치 5년 균등 분할 상환

3) 고령자 및 준고령자 직업능력개발 지원제도

□ 뉴스타트프로그램

○ 50세 이상 준·고령자에게 중소기업에서의 현장연수 기회를 제공하여 재취직, 창업을 지원함과 동시에 인력이 부족한 중소기업에는 준·고령인력활용기회를 제공하는 제도

- 참여대상: 50세 이상의 실업자로서 노동부 고용지원센터에 구직등록을 한 자
- 참여업체: 고용보험에 가입한 고용보험법 시행령 15조의 우선지원대상기업

○ 대상자 선정

- 고용지원센터는 인력부족정보(참가자 채용계획), 사업수행능력, 프로그램의 전문성, 활용성, 실시규모 등을 감안하여 참여업체를 선정
- 참여업체는 고용지원센터로부터 알선 받은 고령구직자중에서 참여자를 선발
- 선정결과는 고용지원센터에서 참여업체 및 고령구직자에게 개별 통보

○ 지원내용

- 참여자에게 연수수당 지급(월 20만원)
- 참여업체에 고령구직자 1인당 취업능력개발향상프로그램 비용 지급(월 20만원)

□ 준·고령자 단기적응훈련 프로그램

○ 취업을 희망하는 고령자 및 준고령자를 대상으로 직무수행에 필요한 최소한의 실무기능, 소양교육 및 안전관리 등 단기 무료직업훈련을 실시하는 제도

- 훈련대상: 50세 이상의 희망자

○ 훈련과정 및 직종

- 1주과정(20시간)의 직종: 가사보조원, 매장관리원, 설문조사원, 소비자모니터, 실버커피, 재활용품분류원, 주부유통판매원(7직종)
- 2주과정(40시간): 간병인, 경비원, 노인도우미, 반찬관리사, 사무보조원, 산모와 신생아 돌보기, 예절지도사, 육아돌보기, 호스피스도우미(9직종)
- 3주과정(60시간): 전래놀이지도사, 조리보조원, 텔레마케터, CA 강사(4직종)

- 4주과정(80시간): 개호복지사, 무료공부방지도사, 김치제조사, 노인컴퓨터지도사, 도배보조원, 독서지도사, 문화유산해설사, 미용보조원, 봉제보조원, 사회교육강사, 산후조리사, 세탁보조원, 숲해설가, 영유아생활지도, 웨딩서비스, 의류수선원, 전문간병인, 전문상담사, 전산세무보조원, 전통혼례음식조리사, 제과보조원, 제빵보조원, 특수교육보조원, 피부관리사, 한식보조원, 홈패션(27직종)

○ 훈련방법 및 내용

- 훈련방법: 매년 공모를 통해 훈련실시기관(사회복지법인, 공공·민간직업 훈련기관, 비영리단체 및 협회 등)을 선정하여 위탁훈련 실시
- 훈련내용: 취업시 요구되는 최소한의 기능습득 및 건전한 직업관과 산업안전 등에 관한 내용

○ 지원내용

- 훈련비 지급: 수료자 1인을 기준으로 과정별 수료인원에 대한 훈련 비용을 훈련실시 기관에 지급
- 수강료 전액 무료, 수료 후 취업알선 지원

### 3. 한국의 중·장년층 고용안정 정책의 이슈

#### 1) 중년층 고용정책 및 지원제도 미흡

- 우리나라 고용정책은 29세 미만이 청년층과 50세 이상의 고령자 및 준·고령자에 한정되어 있어 중년층(30-40대)을 위한 제도적 장치는 사각지대에 놓여 있음
- 한국경영자총연합회(2003)의 보고에 의하면, 우리나라 기업이 근로자를 퇴직시키는 연령은 평균 45세 전후인 것으로 나타남
  - 40대는 직장생활 사이클이 전환기를 맞는 시점인데, 이들을 위한 전직 및 재취업 정책 및 지원제도는 미흡한 수준임
- 특히 40대 재직자의 경우 재직자 훈련참여자중 30대와 20대 다음으로 높게 나타났으며(HRD-Net 재직자 훈련 분석 결과, 2002), 해자드 모형(Hazard

Model)을 이용한 실업자 직업훈련 성과 분석 결과 40대 연령층에서 직업훈련 참여가 재취업 가능성이 높게 나타남(손유미, 김철희, 2003).

- 또한 40대의 경우 서비스 직종에 대한 훈련에 대한 선호도가 높음
- 이들의 평생학습 및 직업능력개발, 전직을 위한 직업훈련 등 다양한 능력개발 프로그램이 필요함
- 또한 이들의 직업안정 및 전직·구직, 직업훈련을 담당할 수 있는 전문기관이 필요함
  - 고용지원센터내 조직을 청년(29세 이하), 중년(30-40대), 고령(50세 이상) 업무로 전문화 할 필요가 있음

#### 2) 임금제도 개선

- 2006년 12월에 노사정협의회에서 ‘중고령자 노동시장 참여확대를 위한 합의문’을 발표하였음
  - 합의문에 중고령자 고용친화적 임금체계 개선이 포함되어 있는데, 이는 임금피크제와 직무급 임금체계 도입에 대한 암시적 내용을 담고 있음
  - 그러나 아직도 노동계에서 임금피크제 도입이 노동자의 실질임금 저하 우려로 반대의 목소리가 높음
  - 따라서 임금피크제 및 지원제도에 대한 적극적 홍보, 정년연장(60세) 사업장에 대한 지원 확대, 노사간 합의에 의한 직무급 전환 사업장 및 단시간 근로제도 도입 사업장에 대한 지원제도를 확립할 필요가 있음

#### 3) 기준고용을 제고

- 우리나라는 현재 제조업의 경우 2%, 운수업, 부동산 및 임대업 6%, 기타 사업장 3%로 기준고용율을 적용하고 있으나, 상시 근로자 300인 이상 사업장의 경우 대부분 3% 이상의 준·고령자 고용율을 유지하고 있는 상황임
  - 기준고용율 제도가 고령자의 고용촉진을 위한 방향으로 작용하기 위해서는 산업별 고용현황을 고려한 기준고용율 조정 작업이 필요함
  - 또한 기준고용율을 지키지 않는 사업장의 경우 적극적 계도를 통한 설득과 기준고용율 준수 사업장에 대한 세제 혜택의 확대가 필요함

#### 4) 우선고용직종의 다양화

- 2003년 공공부분 70개, 민간부분 90개 직종을 선정하여 고령자 우선고용직종을 공표하였음
- 이러한 고령자 적합 직종을 선정하여 특정 직종에 고령자의 채용을 권장하는 것이 자칫하면 다른 직종에서는 고령자의 취업이 적절하지 않다는 메시지를 전달 수 있음
- 특히 현재의 고령자 적합 직종은 대부분 농림어업이나 서비스업 공공부문에 집중됨으로써 이들 직종만으로 고령자의 직업안정을 기하기가 어려움
- 따라서 다양한 직종에 대한 체계적인 직무조사를 통해 고령자 우선고용직종을 다양화 할 필요가 있음

#### 5) 취업알선기관의 전문성 및 연계성 확보

- 현재 고령자 및 준고령자의 취업알선 기관으로 고급인력정보센터, 고령자 인재은행, 고용지원센터 내 고령자 관련업무 등이 있음
- 그러나 현재 고용지원센터의 경우 고령자 및 준고령자 직업상담을 위한 전문 인력이 매우 미흡하여 업무 특화를 실현하지 못하고 있음
- 따라서 고령자와 준고령자 취업 및 직업능력개발을 위한 전문 인력 확보가 시급함
- 현재 고령자 및 준고령자 취업 알선 및 직업능력 개발 기관들이 중앙정부와 지방자치단체, 중앙정부와 민간으로 분산되어 운영되고 있어 연계성이 부족함
- 따라서 중앙과 지방자치단체, 중앙과 민간을 연계한 고용지원서비스망을 구축할 필요가 있음
- 특히 고용지원센터와 민간협력기관을 온(예, 워트넷)·오프라인(민간위탁 등)으로 연결하여 고용지원서비스망을 대폭 확충하여 종합적인 정보서비스를 제공할 수 있도록 하여야 함

### III. 제주지역 중·장년층의 취업실태 조사

#### 제1절 중·장년층 고용현황 및 시사점

##### 1. 제주지역 중·장년층 고용현황

###### 1) 경제활동참가율

- 고령화 사회의 진전에 따라 우리나라의 40세 이상의 경제활동 참가율은 지속적으로 증가하고 있으나, 60세에 접어들면서 퇴직 등으로 인한 경제활동 참가율은 급속히 감소하고 있음(2007년 38.6%)
- 그러나 제주지역의 경우 60세 이상의 경제활동 참가율은 54.7%로 전국평균보다 16.1% 높게 나타났으며, 40-50대의 중장년층도 전국평균보다 상회하고 있음

〈표 3-1〉 연령별 경제활동참가율

구 분	연 령	2004	2005	2006	2007
전 국	계	62.1	62.0	61.9	61.8
	15~24세	34.8	33.3	30.2	28.1
	25~29세	73.3	73.6	73.2	73.0
	30~39세	74.9	74.8	75.5	75.3
	40~49세	79.1	79.1	79.5	79.9
	50~59세	69.4	69.9	70.1	71.2
	60세 이상	37.3	37.4	37.9	38.6
제 주	계	69.7	70.0	70.0	69.2
	15~24세	36.8	36.7	35.9	32.1
	25~29세	76.9	80.6	81.6	82.7
	30~39세	80.0	80.3	80.7	79.8
	40~49세	87.9	87.1	88.4	86.9
	50~59세	80.0	80.7	76.6	78.2
	60세 이상	54.6	53.9	54.7	54.7

###### 2) 경제활동상태

- 제주지역의 중장년층 취업자는 전국보다 높은 수치를 보이고 있으나, 55-59세 인구의 평소 구직자가 전국 2.6%보다 높은 4.3%로 나타나 이 연령대의 구직의도가 높은 것으로 판단됨

〈표 3-2〉 경제활동상태 현황

단위 : 천명(%)

구분	연령	평소취업자		평소구직자		평소비경제활동인구	
전국	계	23,611.9	60.8	1,248.6	3.2	13,993.1	36.0
	15~19	335.7	10.8	62.8	2.0	2,721.4	87.2
	20~24	1,423.2	49.9	187.4	6.6	1,243.2	43.6
	25~29	2,793.1	72.1	208.5	5.4	871.3	22.5
	30~34	2,945.8	72.5	149.6	3.7	969.6	23.9
	35~39	3,263.7	75.9	149.1	3.5	886.4	20.6
	40~44	3,259.1	78.8	125.2	3.0	752.0	18.2
	45~49	3,164.0	76.8	122.7	3.0	831.9	20.2
	50~54	2,344.2	72.6	97.1	3.0	789.7	24.4
	55~59	1,539.6	63.5	62.7	2.6	820.5	33.9
60~64	1,033.8	52.5	45.0	2.3	889.9	45.2	
65세이상	1,509.8	31.7	38.5	0.8	3,217.1	67.5	
제주	계	295.3	69.9	8.5	2.0	118.4	28.0
	15~19	3.2	9.0	0.4	1.1	31.8	89.8
	20~24	16.5	57.3	1.7	5.9	10.6	36.8
	25~29	30.4	78.8	0.9	2.3	7.4	19.2
	30~34	35.6	80.9	1.1	2.5	7.4	16.8
	35~39	40.8	85.4	1.7	3.6	5.3	11.1
	40~44	39	87.4	0.3	0.7	5.4	12.1
	45~49	36.3	84.6	0.5	1.2	6.1	14.2
	50~54	28.4	85.5	0.5	1.5	4.2	12.7
	55~59	19.6	76.0	1.1	4.3	5.1	19.8
60~64	16.9	76.5	0.2	0.9	5.1	23.1	
65세이상	28.5	48.4	0.3	0.5	30.1	51.1	

3) 고용형태

○ 중장년층의 고용형태를 보면 제주지역의 임금 근로자 비율이 전국평균보다 낮은 것을 알 수 있음

- 전국의 임금근로자 비율을 보면 40-44세 65.1%, 45-49세 56.7%, 50-54세 52.9%, 55-59세 50.4%, 60-64세 41.4%, 65세 이상 22.3%인 반면 제주지역의 경우 각각 51.2%, 52.9%, 42.6%, 29.6%, 17.8%, 19.0%로 전국평균과 비교해 연령대별로 많게는 23.6%(60-64세)에서 적게는 3.8%(45-49세)가 차이남

- 이러한 원인은 제주지역 중장년층의 경우 무급 가족노동자 비율이 전국보다 절대적으로 높기 때문임

〈표 3-3〉 고용형태

단위 : 천명(%) 천명(%)

구분	연령	임금근로자			비임금근로자			
		계	시간제	전일제	계	자영자	고용주	무급가족종사자
전국	계	15,727.9(66.6)	1,157.3(7.4)	14,570.6(92.6)	7,884.0(33.4)	4,990.9(63.3)	1,013.1(12.9)	1,880.0(23.8)
	15~19	318.4(94.8)	130.0(40.8)	188.4(59.2)	17.3(5.2)	10.0(57.8)	-	7.3(42.2)
	20~24	1350.0(94.9)	121.1(9.0)	1228.9(91.0)	73.1(5.1)	44.2(60.5)	6.5(8.9)	22.4(30.6)
	25~29	2557.4(91.6)	103.1(4.0)	2454.3(96.0)	235.7(8.4)	155.4(65.9)	31.9(13.5)	48.4(20.5)
	30~34	2407.9(81.7)	100.7(4.2)	2307.2(95.8)	538.0(18.3)	350.2(65.1)	81.5(15.1)	106.3(19.8)
	35~39	2400.9(73.6)	148.1(6.2)	2252.8(93.8)	862.8(26.4)	532.2(61.7)	160.0(18.5)	170.7(19.8)
	40~44	2121.6(65.1)	133.5(6.3)	1988.1(93.7)	1137.4(34.9)	664.1(58.4)	218.3(19.2)	255.1(22.4)
	45~49	1793.1(56.7)	115.0(6.4)	1678.1(93.6)	1370.9(43.3)	830.3(60.6)	220.2(16.1)	320.4(23.4)
	50~54	1239.0(52.9)	99.5(8.0)	1139.5(92.0)	1105.2(47.1)	694.2(62.8)	157.7(14.3)	253.3(22.9)
	55~59	775.6(50.4)	71.1(9.2)	704.5(90.8)	764.0(49.6)	504.9(66.1)	66.5(8.7)	192.7(25.2)
60~64	427.6(41.4)	47.2(11.0)	380.4(89.0)	606.2(58.6)	392.5(64.7)	39.1(6.5)	174.7(28.8)	
65세이상	336.5(22.3)	88.1(26.2)	248.4(73.8)	1173.2(77.7)	813.0(69.3)	31.6(2.7)	328.7(28.0)	
제주	계	160.8(54.5)	10.5(6.5)	150.2(93.4)	134.5(45.5)	78.8(58.6)	14.4(10.7)	41.3(30.7)
	15~19	3.1(96.9)	1.4(45.2)	1.7(54.8)	0.2(6.3)	-	-	0.2(100)
	20~24	15.9(96.4)	0.6(3.8)	15.3(96.2)	0.6(3.6)	0.4(66.7)	-	0.2(33.3)
	25~29	24.5(80.6)	0.3(1.2)	24.2(98.8)	5.9(19.4)	2.8(47.5)	0.7(11.9)	2.4(40.7)
	30~34	28.5(80.1)	1.5(5.3)	26.9(94.4)	7.1(19.9)	3.8(53.5)	1.1(15.5)	2.3(32.4)
	35~39	25.0(61.3)	1.4(5.6)	23.6(94.4)	15.8(38.7)	9.4(59.5)	3.5(22.2)	2.9(18.4)
	40~44	20.0(51.3)	0.7(3.5)	19.3(96.5)	19.1(49.0)	11.3(59.2)	2.7(14.1)	5.1(26.7)
	45~49	19.2(52.9)	0.9(4.7)	18.4(95.8)	17.1(47.1)	9.8(57.3)	2.4(14.0)	4.9(28.7)
	50~54	12.1(42.6)	0.9(7.4)	11.1(91.7)	16.4(57.7)	8.3(50.6)	2.2(13.4)	5.8(35.4)
	55~59	5.8(29.6)	0.8(13.8)	5.0(86.2)	13.8(70.4)	7.5(54.3)	0.7(5.1)	5.6(40.6)
60~64	3.0(17.8)	0.6(20.0)	2.4(80.0)	13.9(82.2)	9.0(64.7)	0.8(5.8)	4.1(29.5)	
65세이상	3.7(13.0)	1.3(35.1)	2.4(64.9)	24.8(87.0)	16.5(66.5)	0.3(1.2)	7.9(31.9)	

4) 구직경로

○ 중장년층의 구직경로를 보면 제주지역의 경우 전국적 구직 경로와 비교해 민간, 공공 등 직업알선기관을 통하는 경우가 매우 미미한 수준에 머물고 있음

〈표 3-4〉 구직경로

구분	연령	사업준비	신문, 잡지, 인터넷구인정보	학교학원추천, 친구, 지인소개	사업체문의, 방문	민간, 공공 직업알선기관	기타
전국	전체	62.4 (5.0)	640.2 (51.3)	339.4 (27.2)	53.8 (4.3)	111.8 (9.0)	40.9 (3.3)
	15~29세	10.8 (2.4)	295.2 (64.4)	77.9 (17.0)	18.4 (4.0)	29.5 (6.4)	26.9 (5.9)
	30~39세	18.3 (6.1)	171 (57.2)	69.2 (23.2)	7.7 (2.6)	23.8 (8.0)	8.8 (2.9)
	40~49세	17.7 (7.1)	101.9 (41.1)	95 (38.3)	14.1 (5.7)	16.6 (6.7)	2.6 (1.0)
	50~59세	13.9 (8.7)	49.8 (31.2)	62.6 (39.2)	9 (5.6)	22.3 (14.0)	2 (1.3)
	60세 이상	1.7 (2.0)	22.3 (26.7)	34.7 (41.6)	4.6 (5.5)	19.6 (23.5)	0.6 (0.7)
제주	전체	0.2 (2.3)	5.4 (62.8)	1.5 (17.4)	1.2 (14.0)	0.3 (3.5)	0.1 (1.2)
	15~29세	-	2.1 (70.0)	-	0.8 (26.7)	0.1 (3.3)	-
	30~39세	0.1 (3.6)	1.8 (64.3)	0.7 (25.0)	0.1 (3.6)	0.1 (3.6)	0.1 (3.6)
	40~49세	-	0.4 (57.1)	0.4 (57.1)	-	-	-
	50~59세	0.1 (6.3)	0.9 (56.3)	0.1 (6.3)	0.3 (18.8)	0.1 (6.3)	-
	60세 이상	-	0.2 (40.0)	0.3 (60.0)	-	-	-

5) 중장년 취업율

- 제주지역 중장년층 취업률은 전국평균보다 낮은 수치를 보이고 있음
  - 그 평균러나 이러한 원인은 전술한 바에도 나타나지만 제주지역은 무급가족 종사자 비율이 전국평균보다 월등히 높는데 기인한 것임
  - 임금근로자 비율도 전국보다 매우 낮은 수치를 보이고 있어 중장년층의 취업의 질은 전국보다 열악한 상황임

〈표 3-5〉 최근 4년간 중장년층 실업률

구분	연령	2004	2005	2006	2007
전국	계	3.7	3.7	3.5	3.2
	15~29세	8.3	8	7.9	7.2
	30~59세	2.6	2.8	2.5	2.5
	60세이상	1.2	1.3	1.4	1.4
제주	계	2.5	2.5	2.1	2.1
	15~29세	6.6	6.1	5.5	5.3
	30~59세	1.7	1.9	1.6	1.6
	60세이상	0.2	0.5	0.2	0.9

2. 통계로 본 시사점

1) 중장년 실업률 통계의 문제

- 제주지역 중장년층 실업률은 전국 평균보다 낮게 나타나고 실업률도 30-59세 1.6%, 60세 이상 0.9%로 낮게 나타나고 있음
  - 이러한 실업률 통계만 보면 제주지역의 경우 중장년층 실업은 큰 문제가 되지 않는 것으로 판단할 있음
  - 그러나 중장년층 무급가족 노동자 비율이 전국 평균보다 높고 50대의 경우 전국평균보다 10%이상 높은 것으로 나타나 취업의 질 측면에서 전국보다 심각한 상황임

2) 낮은 임금근로자 비율

- 중장년층 특히 50세 이상의 임금근로자 비율이 전국평균 보다 50-54세는 10.3%, 55-59세는 20.8%, 60-64세 23.6% 낮게 나타남
  - 이는 해당 연령대의 경제활동 참가율이 높은 제주지역 현실에 비해 임금근로자 비율은 전국보다 매우 저조함은 보이는 것임
  - 이는 제주지역 중장년층의 취업의 질 저하로 이어짐

3) 취업 경로의 단순화

- 제주지역 중장년층의 취업 경로는 대부분 전통적인 구인광고와 친지 등의 속인적 요소에 머물러 취업경로가 매우 단순화 되어 있음
  - 특히 직업알선기관을 통한 구직은 매우 저조한 수준에 머물러 있어, 고용지원센터의 업무홍보가 부족한 것으로 판단되며, 민간 직업알선센터의 취업알선에 대한 노력과 홍보가 강화되어야 할 것으로 판단됨

## 제2절 중·장년층 고용실태 조사

### 1. 조사의 개관

#### 1) 조사목적

- 고령화 사회 대비 중·장년층의 고용상황과 취업욕구를 알아보고 이를 통해 중·장년층의 일자리 창출은 물론 사회 생산성 향상에 대한 필요한 인적자원의 파악과 개발에 목적을 둠

#### 2) 세부조사 내용

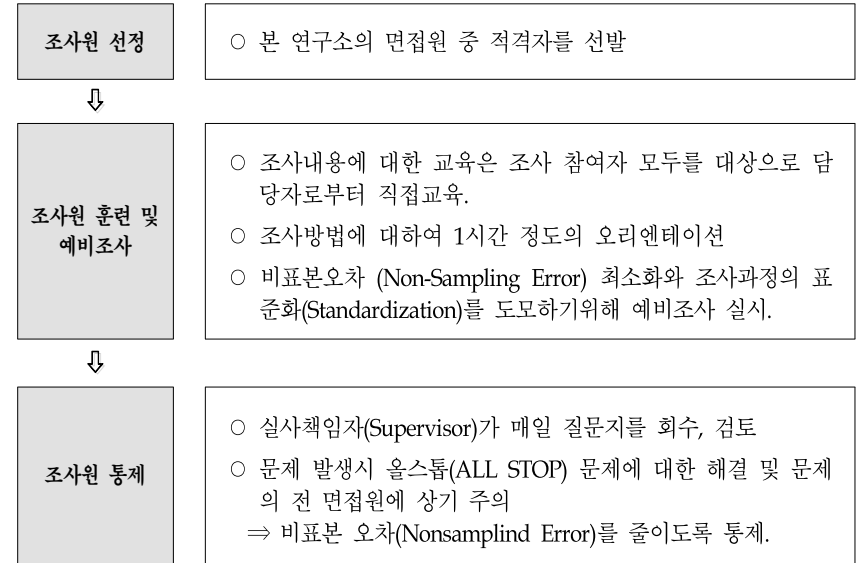
- 중·장년층 고용정보
- 직업 훈련 및 창업교육 관련 사항
- 이직 및 재취업시 고려요소 중요도 평가
- 창업시 고려요소 중요도 평가
- 이직 및 재취업시 조건 및 애로사항, 기타사항
- 창업시 여건 및 애로사항 자문의 필요성과 자문상담 여건평가

#### 3) 조사의 개요

구 분	내 용
조사 대상 모집단 (Population)	제주도내 40~50대 취업자 및 미취업자
표본 크기 (Sample Size)	315명
표본추출방법 (Sampling Method)	성별·연령별 할당 임의의 선출법
표본오차 (Sampling Error)	95%의 신뢰수준 ±5.3%
조사기간 (Survey Time)	2008년 4월 00일 ~ 2008년 4월 00일
자료의 수집방법 (Data)	정형화된 설문지에 의한 1:1 개별 면접조사
조사수행기관	리서치 플러스 조사연구소

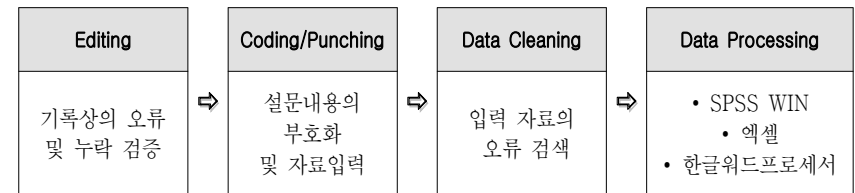
### 4) 실시절계 및 자료의 처리

#### □ 실시절계



#### □ 자료의 처리

- 수집된 자료(Raw Data)는 Editing, Coding, Punching 과정을 거쳐, 사회과학 통계패키지 SPSS(Statistical Package for the Social Sciences) WIN 프로그램으로 전산처리하였다.



□ 평가 및 분석 방법

○ 분석의 방향

- 주요 주제별 구분 분석
- 주제 변인별 교차 분석

○ 빈도분석

- 빈도분석은 조사표에 나타난 조사항목에 대해 조사결과를 정리하고 그래프로 나타냄

○ 교차분석

- 각 조사항목에 대해 인구학적 변인 및 주요 항목을 성별, 연령, 취업여부에 따라 기본적인 교차분석을 통해 변수간의 관계를 알아 볼 수 있게 함.
- 분석결과가 변수 간 유의미한 차이가 있는지를 알아보기 위해  $\chi^2$  - test를 통해 유의수준 90%, 95%, 99%를 각각 \*, \*\*, \*\*\*로 표시함

□ 표본의 특성

- 표본은 남성이 156명 49.5%와 여성 159명 50.5%가 조사됨
- 연령별로는 40대 전반 101명 32.1%와 40대 후반 87명 27.6%, 50대 전반 84명 26.7% 50대 후반 43명 13.7%가 조사됨
- 취업여부에 따라서는 취업자 250명 79.4%와 비취업자 65명 20.6%가 조사됨

표본의 구성		빈도수(명)	백분율(%)
		315	100
성별	남성	156	49.5
	여성	159	50.5
연령	40대전반	101	32.1
	40대 후반	87	27.6
	50대전반	84	26.7
	50대후반	43	13.7
취업여부	취업중	250	79.4
	비취업중	65	20.6

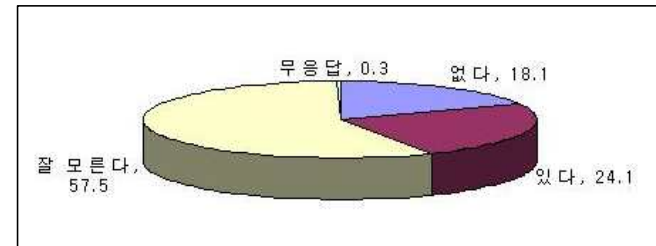
2. 고용정보

1) 취업알선기관 인지도

♣ 문) 제주도에 중장년층(40-50대)을 위한 취업알선기관이 있다고 생각하십니까?

구분	빈도수	백분율(%)
없다	57	18.1
있다	76	24.1
잘 모른다	181	57.5
무응답	1	0.3
전 체	315	100.0

- 제주도내 중·장년층에 대한 취업알선기관의 존재에 대한 생각을 묻는 질문에 잘 모른다는 존재에 대해서 잘 모른다는 응답이 57.5%와 없다고 응답한 비율이 18.1% 있다고 응답한 비율은 24.1%를 차지하고 있음
- 인구사회학적으로 성별, 연령별, 취업여부에 따라 집단간 차이가 없음.

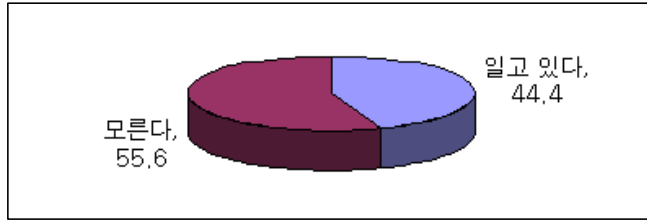


2) 종합고용지원센터 인지도

♣ 문) 제주특별자치도 종합고용지원센터에 대해 알고 있습니까?

구분	빈도수	백분율(%)
알고 있다	140	44.4
모른다	175	55.6
전 체	315	100.0

- 제주특별자치도의 종합고용지원센터에 대해서 묻는 질문에 모른다는 응답 55.6%와 알고 있다는 응답은 44.4%로 모른다는 응답이 11% 높게 나타나고 있음
- 인구사회학적으로 성별, 연령별, 취업여부에 따라 집단 간 차이가 없음.

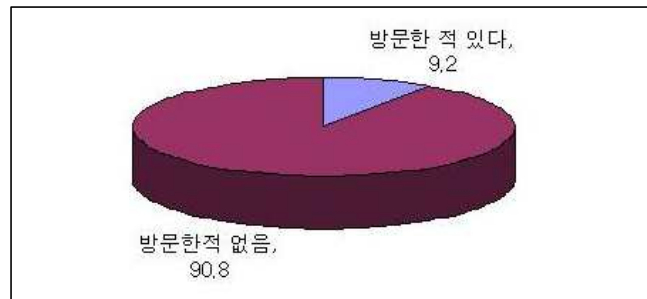


### 3) 종합고용지원센터 방문경험

♣ 문) 제주특별자치도 종합고용지원센터를 방문한 적이 있습니까?

구분	빈도수	백분율(%)
방문한 적 있다	29	9.2
방문한적 없음	286	90.8
<b>전 체</b>	<b>315</b>	<b>100.0</b>

- 종합고용센터를 방문한 경험을 묻는 질문에 방문한 적이 없다는 응답 90.8%이며 방문한 적이 있다는 응답은 9.2%를 차지하고 있음
- 인구사회학적으로 성별, 연령별, 취업여부에 따라 집단 간 차이가 없음.

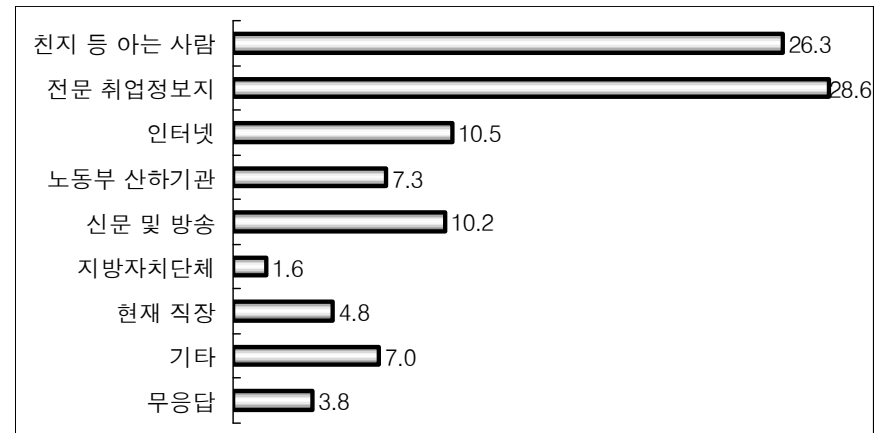


### 4) 취업정보 취득

♣ 문) 귀하는 만일 재취업 혹은 일자리에 대한 정보를 얻을 때 어느 곳을 가장 많이 이용하시거나, 이용 하실 겁니까?

구분	빈도수	백분율(%)
친지 등 아는 사람	83	26.3
전문 취업정보지	90	28.6
인터넷	33	10.5
노동부 산하기관	23	7.3
신문 및 방송	32	10.2
지방자치단체	5	1.6
현재 직장	15	4.8
기타	22	7.0
Total	303	96.2
무응답	12	3.8

- 취업정보의 취득은 전문취업정보지 28.6%와 친지 등 아는 사람에 의해서라는 응답은 26.3% 인터넷을 통해서라는 응답 10.5%와 신문 및 방송을 통해서 취업정보를 얻는다는 응답은 10.2% 순서로 차지하고 각 비율로도 10%를 넘고 있음
- 노동부 산하 기관과 지방자치단체는 각 7.3%와 1.6%로 미미한 비율을 나타내고 있음



- 인구 사회학적 변인별로는 취업여부에 따라 차이를 보이고 있는데 취업자의 경우는 전문 취업정보지의 비중이 32.9%와 친지 등 아는 사람에게 정보를 얻는다는 비율이 24.6%이고 인터넷 10.4%의 순으로 나타났고 현재의 직장 에서 취업 정보를 얻는다는 응답도 6.3%를 차지하고 있음
- 미취업자의 경우 친지 등 아는 사람의 비율이 38.1% 전문 취업정보지 17.5%와 인터넷 12.7%의 비율을 보이고 있음

■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		친지 등 아는 사람	전문 취업 정보지	인터넷	노동부 산하기관	신문 및 방송	지방자치 단체	현재 직장	기타	전체
취업 여부 **	취업	59	79	25	20	21	4	15	17	240
		24.6%	32.9%	10.4%	8.3%	8.8%	1.7%	6.3%	7.1%	100.0%
	미취업	24	11	8	3	11	1	0	5	63
		38.1%	17.5%	12.7%	4.8%	17.5%	1.6%	0.0%	7.9%	100.0%

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

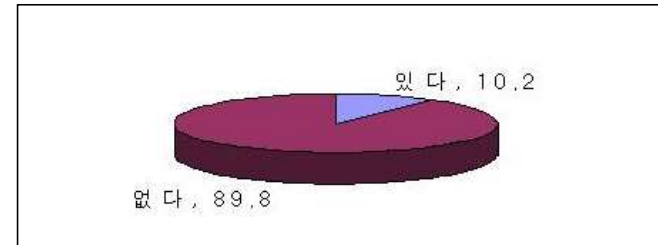
### 3. 직업훈련 및 창업교육

#### 1) 취업진로 상담경험

♣ 문) 귀하는 이직이나 재취업을 위한 진로 상담을 받으신 경험이 있습니까?

구분	빈도수	백분율(%)
있다	32	10.2
없다	283	89.8
전 체	315	100.0

- 이직이나 재취업 상담 경험에 대한 질문에 89.8% 즉 90%가 없다고 응답했으며 10.2%만이 있다고 응답했음
- 인구사회학적 변인 성별, 연령, 취업여부에 따라 집단 간 차이를 보이고 있지 않으며 취업하고 있거나 취업하고 있지 않거나 취업상담을 받고 있지 않은 것이 일반적인 현상으로 나타남

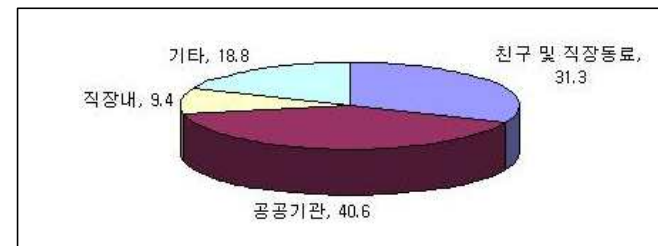


#### 2) 진로상담 기관

♣ 문) 만일 진로 상담을 받으신 적이 있다면 어느 곳에서 받으셨습니까?

구분	빈도수	백분율(%)	
친구 및 직장 동료	10	3.2	31.3
공공기관	13	4.1	40.6
직장 내	3	1.0	9.4
기타	6	1.9	18.8
무응답	283	89.8	
전 체	315	100.0	

- 진로 상담을 받은 경험이 있다는 10.2%의 응답자를 취업 상담을 받은 기관 별로 세분한 결과 공공기관 40.6%로 전체적으로 4.1%에 해당하고 있음
- 인구사회학적 변인 성별, 연령, 취업여부에 따라 집단 간 차이를 보이고 있지 않음

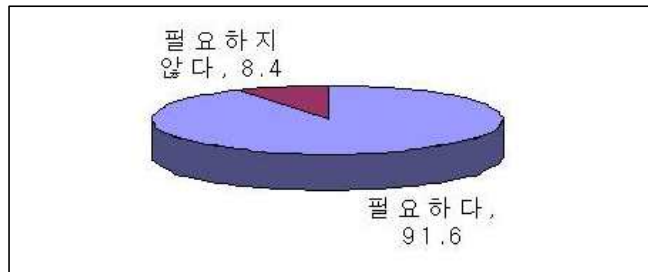


### 3) 직업훈련의 필요성

♣ 문) 귀하는 중장년층(40~50대)을 위한 직업훈련이 필요하다고 생각하십니까?

구분	빈도수	백분율(%)
필요하다	285	90.5
필요하지 않다	26	8.3
무응답	4	1.3
<b>전 체</b>	<b>315</b>	<b>100.0</b>

- 취업 및 이직 상담 경험이 없다는 응답이 앞서 90%인데 반해 직업 훈련의 필요성을 묻는 질문에는 90.5%가 필요하다고 응답하였고, 필요하지 않다는 응답은 8.3%로 나타남
- 인구사회학적 변인 성별, 연령, 취업여부에 따라 집단 간 차이를 보이고 있지 않음



### 4) 직업훈련의 필요성

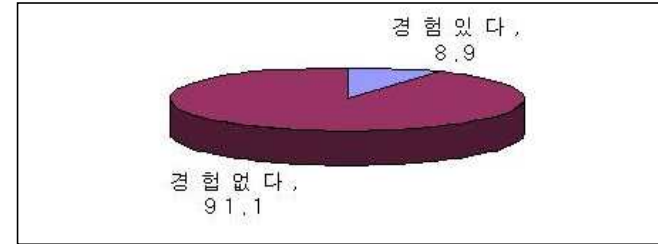
♣ 문) 귀하는 지난 2년간 직업훈련을 받으신 적이 있습니까?

구분	빈도수	백분율(%)
경험 있다	28	8.9
경험 없다	287	91.1
<b>전 체</b>	<b>315</b>	<b>100.0</b>

- 직업훈련의 필요성을 묻는 질문에 성별, 연령, 취업여부에 상관없이 90.5%가 필요하다고 응답한 반면 최근 2년간 직업훈련을 받은 경험을 묻는 질문에 경험이 없다는 응답이 91.1%를 차지하고 있음

○ 취업훈련을 받은 경험이 없다는 응답은 8.9%로 나타남

○ 인구 사회학적 변인 중에 성별에 따라 집단 간 차이를 보이고 있는데 남성보다는 여성에서 직업훈련을 받은 경험이 있다는 응답이 높게 나타나고 있음



■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분	직업훈련 경험		전체
	경험있다	경험없다	
성별**	남성	147	156
	여성	140	159
		94.2%	100.0%
		88.1%	100.0%

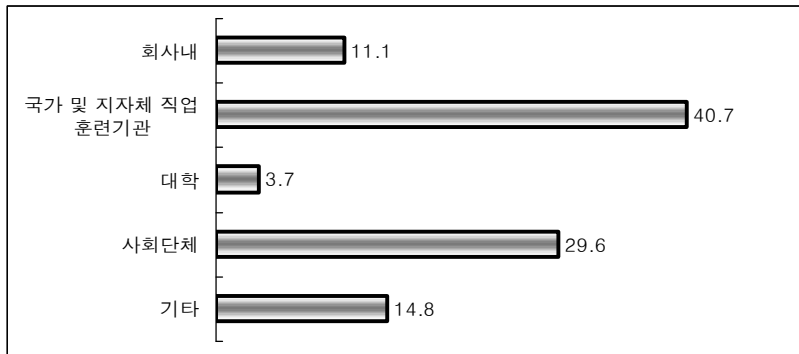
\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

### 5) 교육받은 기관

♣ 문) 직업훈련을 받으신 적이 있다면 교육 받은 기관은 어떤 기관입니까?

구분	빈도수	백분율(%)	
회사 내	3	1.0	11.1
국가 및 지자체 직업훈련기관	11	3.5	40.7
대학	1	0.3	3.7
사회단체	8	2.5	29.6
기타	4	1.3	14.8
Total	27	8.6	100.0
무응답	288	91.4	

- 직업훈련을 받은 기관은 전체 응답자 8.6%가 교육훈련을 받은 적이 있다는 응답을 하였는데 그 중 40.7% 3.5% 국가 및 지자체의 직업훈련기관을 용했다고 응답했으며 대학은 전체 응답자의 0.3%에 불과한 1명이 응답한 것으로 나타났다.
- 인구사회학적 변인 성별, 연령, 취업여부에 따라 집단 간 차이를 보이고 있지 않음

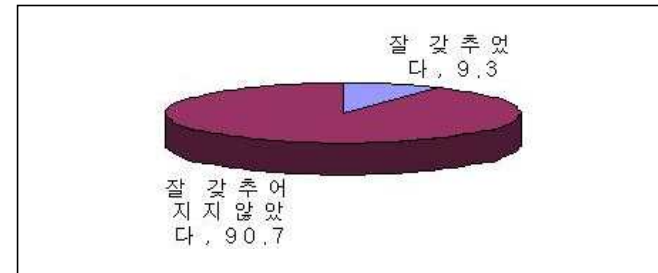


### 6) 교육시설 구비 평가

♣ 문) 귀하께서는 재취업이나 직무개발을 위해 새로운 교육훈련을 받으실 경우 제주도에 교육시설이 잘 갖추어졌다고 생각하십니까?

구분	빈도수	백분율(%)
잘 갖추었다	29	9.2
잘 갖추어지지 않았다	283	89.8
무응답	3	1.0
<b>전 체</b>	<b>315</b>	<b>100.0</b>

- 재취업이나 직무개발을 위해 교육훈련을 받을 경우 제주도에 교육시설이 잘 갖추어졌다고 생각하는지를 묻는 질문에 283명 89.8%가 잘 갖추어지지 않았다고 응답하여 교육시설에 대한 불신이 높게 나타나고 있음
- 인구사회학적 변인 성별, 연령, 취업여부에 따라 집단 간 차이를 보이고 있지 않음



### 7) 교육훈련내용의 다양성 평가

♣ 문) 귀하께서는 재취업이나 직무개발을 위해 새로운 교육훈련을 받으실 경우 교육훈련 내용이 다양하다고 생각하십니까?

구분	빈도수	백분율(%)
다양하다	18	5.7
그저 그렇다	164	52.0
다양하지 않다	133	42.2
<b>전 체</b>	<b>315</b>	<b>100.0</b>

- 교육 시설에 대한 불신이 90%에 달했던 응답자들은 교육훈련의 내용면에서 다양하다는 긍정적인 응답이 5.7% 다양하지 않다는 부정적인 응답이 42.2%를 차지하고 있음
- 인구사회학적 변인 성별, 연령, 취업여부에 따라 집단 간 차이를 보이고 있지 않음

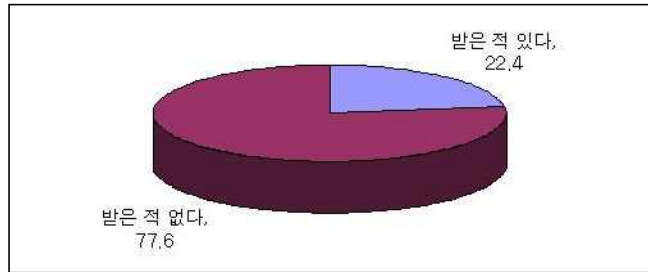


8) 창업교육 수강 여부

♣ 문) 귀하는 창업교육을 받은 적이 있습니까?

구분	빈도수	백분율(%)
받은 적 있다	24	7.6
받은 적 없다	291	92.4
전 체	315	100.0

- 창업교육을 받은 경험을 묻는 질문에 92.4%가 받은 경험이 없다는 응답을 7.6%만이 경험이 있다는 응답을 나타냄
- 인구사회학적 변인 성별, 연령, 취업여부에 따라 집단 간 차이를 보이고 있지 않음



□ 창업교육 장소

♣ 문) 귀하는 창업교육을 받은 적이 있다면 어느 곳을 이용하였습니까?

구분	빈도수	백분율(%)	유효백분율(%)
중기청 산하기관	11	3.5	45.8
도내 평생학습기관 및 센터	11	3.5	45.8
기타	2	0.6	8.3
Total	24	7.6	100.0
무응답	291	92.4	
전 체	315	100.0	

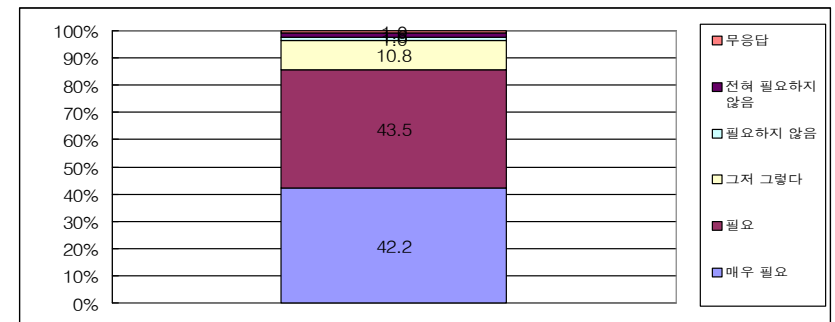
- 전체 7.6% 24명의 창업교육을 받은 경험이 있는 응답자 중 45.8% 전체적으로 3.5%는 각 중기청 산하 기관과 도내 평생학습 기관 및 센터에서 창업교육을 받은 적이 있다고 응답하였다.
- 인구사회학적 변인 성별, 연령, 취업여부에 따라 집단 간 차이를 보이고 있지 않음

9) 창업교육의 필요성

♣ 문) 창업을 염두에 둘 때 창업교육의 필요성은 어느 정도입니까?

구분	빈도수	백분율(%)
매우 필요	133	42.2
필요	137	43.5
그저 그렇다	34	10.8
필요하지 않음	3	1.0
전혀 필요하지 않음	5	1.6
무응답	3	1.0
전 체	315	100.0

- 창업교육을 받은 경험이 없다는 응답이 7.6%에 달하고 있으나 창업교육의 필요성을 묻는 질문에는 매우 필요 42.2%와 필요 43.5%를 합하여 전체 85.7%가 필요하다고 응답하여 실제 창업교육을 받은 경험에 비해 예비수요가 높은 것으로 나타났다.
- 필요하지 않다는 응답은 전혀 필요없다는 응답을 합쳐 2.6%에 불과하였다.



- 인구사회학적 변인 중 성별, 취업여부에 따라 집단 간 차이를 보이고 있지 않음
- 연령별로는 통계학적으로 유의미한 차이를 보이고 있는데 40대 후반에서 필요성이 더 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있다.

■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분	창업교육 필요성					Total	
	매우 필요	필요	그저 그렇다	필요하지 않음	전혀 필요하지 않음		
연령별 ***	40~44세	39 38.6%	53 52.5%	6 5.9%	2 2.0%	1 1.0%	101 100.0%
	45~49세	44 52.4%	33 39.3%	7 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	84 100.0%
	50~54세	36 42.9%	36 42.9%	10 11.9%	1 1.2%	1 1.2%	84 100.0%
	55~59세	14 32.6%	15 34.9%	11 25.6%	0 0.0%	3 7.0%	43 100.0%

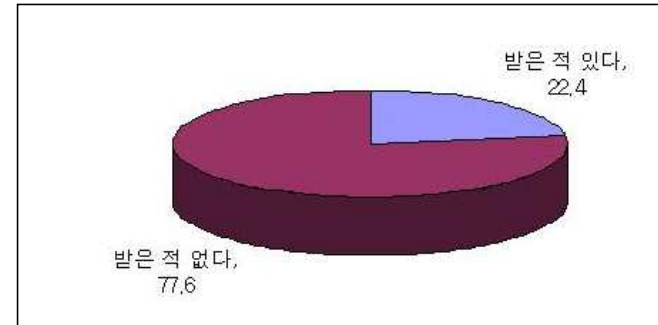
\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

#### 10) 직장내 직무교육

♣ 문) 귀하는 직장 내에서 귀하의 연령에 맞는 새로운 직무에 대한 교육을 받으신 적이 있습니까? (현재 직장에 다니시는 분만 응답해 주십시오)?

구분	빈도수	백분율(%)
받은 적 있다	56	22.4
받은 적 없다	194	77.6
전 체	250	100.0

- 직장을 다니고 있는 250명을 대상으로 직장내 새로운 직무에 대해 교육을 받은 경험을 묻는 질문에 77.6%가 교육을 받은적이 없다고 응답한 반면 22.4%는 교육을 받은 적이 있다고 응답



- 인구사회학적 변인 중 연령, 취업여부에 따라 집단 간 차이를 보이고 있지 않음
- 인구사회학적 변인 중 성별에 따라 차이를 보이고 있는데 남성보다는 여성에서 직장 내 직무교육을 받은 적이 있다고 응답하였다.

■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분	직장 내 직무교육		Total	
	받은 적 있다	받은 적 없다		
성별 **	남성	23 16.8%	114 83.2%	137 100.0%
	여성	33 29.2%	80 70.8%	113 100.0%

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

#### 4. 이직 및 창업시 고려요인

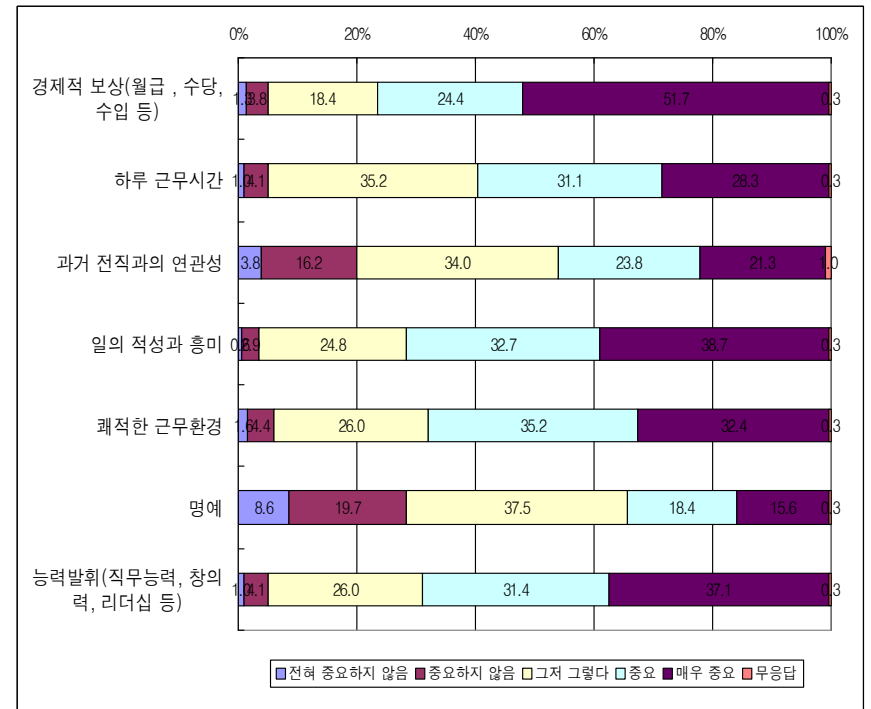
##### 1) 이직 및 재취업시 고려요인

###### □ 이직 및 재취업시 고려요인

주요 항목	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	그저 그렇다	중요	매우 중요	무응답	전체
경제적 보상(월급, 수당, 수입 등)	4	12	58	77	163	1	315
	1.3	3.8	18.4	24.4	51.7	0.3	100
하루 근무시간	3	13	111	98	89	1	315
	1.0	4.1	35.2	31.1	28.3	0.3	100
과거 전직과의 연관성	12	51	107	75	67	3	315
	3.8	16.2	34.0	23.8	21.3	1.0	100
일의 적성과 흥미	2	9	78	103	122	1	315
	0.6	2.9	24.8	32.7	38.7	0.3	100
쾌적한 근무환경	5	14	82	111	102	1	315
	1.6	4.4	26.0	35.2	32.4	0.3	100
명예	27	62	118	58	49	1	315
	8.6	19.7	37.5	18.4	15.6	0.3	100
능력발휘 (직무능력, 창의력, 리더십 등)	3	13	82	99	117	1	315
	1.0	4.1	26.0	31.4	37.1	0.3	100

- 경제적 보상과 근무시간 과거 전직과의 연관성 일의 적성과 흥미 쾌적한 근무환경 명예와 능력발휘 등의 재취업 시 주요 요소들의 중요도를 평가한 결과 경제적 보상의 중요도는 매우 중요하다는 응답 51.7%를 포함하여 76.1%가 중요하다는 응답을 보였음
- 근무시간은 매우 중요하다는 응답 28.3%를 포함 59.4%가 중요하다는 응답을 나타내었음
- 과거 전직과의 관련성은 매우 중요하다는 응답 21.3%를 포함 55.1%가 중요하다고 응답하였음

- 일의 적성과 흥미면에서는 매우 중요하다는 응답 38.7%를 포함 71.4%가 중요하다고 응답
- 쾌적한 근무환경에 대한 응답은 매우 중요 32.4%를 포함 67.6%가 중요하다고 응답
- 명예는 매우 중요하다는 응답 15.6%를 포함하여 34%가 중요하다고 응답
- 능력발휘는 매우 중요하다는 응답 37.1%를 포함하여 67.5%가 중요하다고 응답



- 응답된 내용을 기초로 볼 때 제주도내 중장년층의 재취업 요소는 경제적 보상과 일의 적성과 흥미, 능력발휘, 근무환경의 순으로 중요하다고 응답한 것을 알 수 있음

■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		경제적보상의 중요도					전체
		전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	그저 그렇다	중요	매우 중요	
연령별 **	40~44세	0	1	12	26	61	100
		0.0%	1.0%	12.0%	26.0%	61.0%	100.0%
	45~49세	2	7	21	21	36	87
		2.3%	8.0%	24.1%	24.1%	41.4%	100.0%
50~54세	2	1	13	22	46	84	
	2.4%	1.2%	15.5%	26.2%	54.8%	100.0%	
55~59세	0	3	12	8	20	43	
	0.0%	7.0%	27.9%	18.6%	46.5%	100.0%	

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

- 경제적 보상의 중요도에서는 인구사회학적 변인 중 연령에서 차이를 보이고 있는데 40대 초반과 50대 초반에서 그 중요성이 더 높게 나타나고 있음

■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		일의 적성과 흥미의 중요도					전체
		전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	그저 그렇다	중요	매우 중요	
성별	남성	2	4	32	64	54	156
		1.3%	2.6%	20.5%	41.0%	34.6%	100.0%
여성	0	5	46	39	68	158	
	0.0%	3.2%	29.1%	24.7%	43.0%	100.0%	

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

- 일의 적성과 흥미 요소에서는 인구사회학적 변인 중 성별에서 차이를 보이고 있는데 비율로 보면 중요하다라는 응답이 남성에서 75.6%로 여성의 67.7%로

높게 나타났으나 매우 중요하다라는 응답만을 비교할 때는 여성이 43%와 남성이 34.6%로 여성이 높게 나고 있음을 알 수 있음

■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		쾌적한 근무환경의 중요도					전체
		전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	그저 그렇다	중요	매우 중요	
연령별 **	40~44세	0	2	28	37	33	100
		0.0%	2.0%	28.0%	37.0%	33.0%	100.0%
	45~49세	3	2	19	31	32	87
		3.4%	2.3%	21.8%	35.6%	36.8%	100.0%
50~54세	1	3	21	32	27	84	
	1.2%	3.6%	25.0%	38.1%	32.1%	100.0%	
55~59세	1	7	14	11	10	43	
	2.3%	16.3%	32.6%	25.6%	23.3%	100.0%	

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

- 쾌적한 근무환경의 중요도에서는 연령별로 유의미한 차이를 보이고 있는데 연령이 낮을수록 중요도가 높고 특히 40대 후반에서 높게 나타나고 있음

■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		능력발휘의 중요도					전체
		전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	그저 그렇다	중요	매우 중요	
성별	남성	1	2	34	61	58	156
		0.6%	1.3%	21.8%	39.1%	37.2%	100.0%
여성	2	11	48	38	59	158	
	1.3%	7.0%	30.4%	24.1%	37.3%	100.0%	

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

- 능력발휘의 중요도에서는 성별로 차이를 보이고 있는데 여성보다는 남성에서 중요도가 높게 나타남

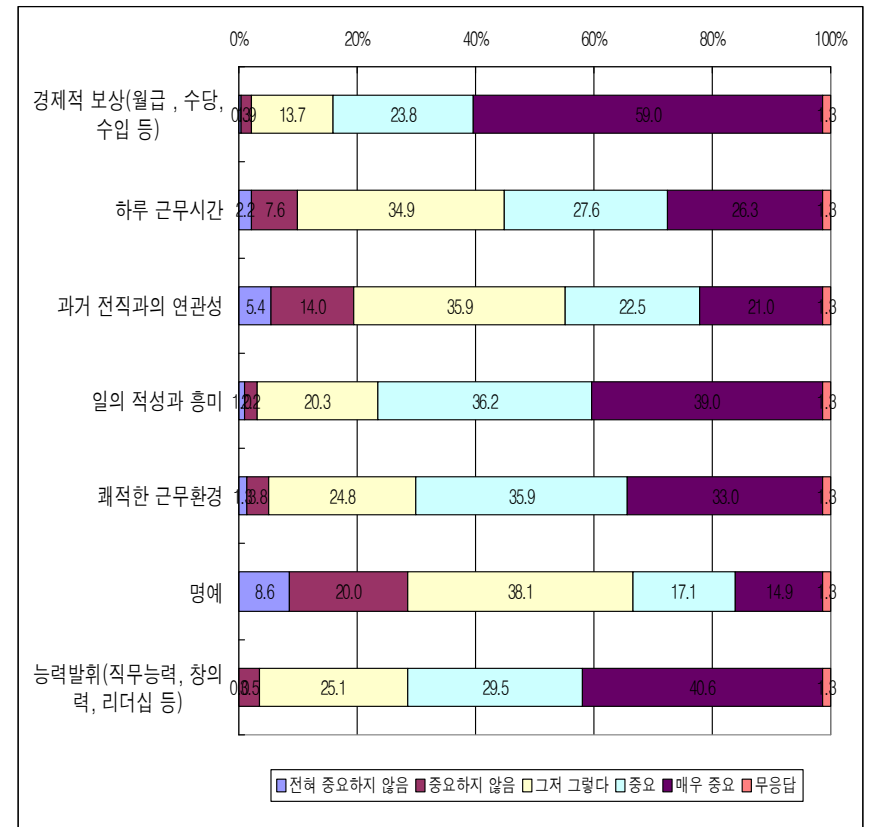
## 2) 창업시 고려요인

### □ 창업시 고려요인

주요 항목	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	그저 그렇다	중요	매우 중요	무응답	전체
경제적 보상(월급, 수당, 수입 등)	1	6	43	75	186	4	315
	0.3	1.9	13.7	23.8	59.0	1.3	100
하루 근무시간	7	24	110	87	83	4	315
	2.2	7.6	34.9	27.6	26.3	1.3	100
과거 전직과의 연관성	17	44	113	71	66	4	315
	5.4	14.0	35.9	22.5	21.0	1.3	100
일의 적성과 흥미	3	7	64	114	123	4	315
	1.0	2.2	20.3	36.2	39.0	1.3	100
쾌적한 근무환경	4	12	78	113	104	4	315
	1.3	3.8	24.8	35.9	33.0	1.3	100
명예	27	63	120	54	47	4	315
	8.6	20.0	38.1	17.1	14.9	1.3	100
능력발휘(직무능력, 창의력, 리더십 등)	0	11	79	93	128	4	315
	0.0	3.5	25.1	29.5	40.6	1.3	100

- 경제적 보상과 근무시간 과거 전직과의 연관성 일의 적성과 흥미 쾌적한 근무환경 명예와 능력발휘 등의 창업시 주요 요소들의 중요도를 평가한 결과 경제적 보상의 중요도는 매우 중요하다는 응답 59.0%를 포함하여 82.8%가 중요하다는 응답을 나타냄
- 근무시간은 매우 중요하다는 응답 26.3%를 포함 53.9%가 중요하다는 응답을 나타내었음

- 과거 전직과의 관련성은 매우 중요하다는 응답 21.0%를 포함 43.5%가 중요하다고 응답하였음
- 일의 적성과 흥미면에서는 매우 중요하다는 응답 39.0%를 포함 75.2%가 중요하다고 응답
- 쾌적한 근무환경에 대한 응답은 매우 중요 33.0%를 포함 68.9%가 중요하다고 응답
- 명예는 매우 중요하다는 응답 14.9%를 포함하여 32%가 중요하다고 응답
- 능력발휘는 매우 중요하다는 응답 40.6%를 포함하여 70.1%가 중요하다고 응답



■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		경제적 보상의 중요도					전체
		전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	그저 그렇다	중요	매우 중요	
취업 여부 ***	취업	1 0.4%	3 1.2%	39 15.8%	51 20.6%	153 61.9%	247 100.0%
	미취업	0 0.0%	3 4.7%	4 6.3%	24 37.5%	33 51.6%	64 100.0%

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

- 창업 시 경제적 보상의 중요도에 대한 인구사회학적 변인별 교차분석에서 취업여부에 따라 차이를 보이고 있는데 취업인 경우 82.5%, 미취업의 경우 89.1%가 중요하다고 응답하였는데 매우 중요하다는 응답을 비교할 때는 취업인 경우 61.9%와 미취업인 경우 51.6%를 나타냄

■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		과거 전직과의 연관성의 중요도					전체
		전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	그저 그렇다	중요	매우 중요	
성별 ***	남성	4 2.6%	17 10.9%	53 34.0%	46 29.5%	36 23.1%	156 100.0%
	여성	13 8.4%	27 17.4%	60 38.7%	25 16.1%	30 19.4%	155 100.0%

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

- 창업시 과거 전직과의 연관성의 중요도와의 교차분석에서 성별로 차이를 보이고 있는데 남성에서 여성보다 중요하다는 인식이 있는 것으로 나타남

■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		쾌적한 근무환경의 중요도					전체
		전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	그저 그렇다	중요	매우 중요	
성별 ***	남성	4 2.6%	11 7.1%	36 23.1%	61 39.1%	44 28.2%	156 100.0%
	여성	0 0.0%	1 0.6%	42 27.1%	52 33.5%	60 38.7%	155 100.0%

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

- 쾌적한 근무환경의 중요도에 대한 인구사회학적 교차분석에서 성별로 차이를 보이고 있는데 남성보다는 여성의 중요도가 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있음

■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		명예의 중요도					전체
		전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	그저 그렇다	중요	매우 중요	
성별 **	남성	14 9.0%	34 21.8%	57 36.5%	19 12.2%	32 20.5%	156 100.0%
	여성	13 8.4%	29 18.7%	63 40.6%	35 22.6%	15 9.7%	155 100.0%

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

- 명예의 중요도는 남성에서 32.7%가 중요 여성에서 32.5%가 중요하다고 응답하였고 중요하지 않다는 응답에서는 여성 23.1%보다 보다 남성이 30.8%로 높게 나타남

■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		명예의 중요도					전체
		전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	그저 그렇다	중요	매우 중요	
취업 여부**	취업	23 9.3%	51 20.6%	89 36.0%	40 16.2%	44 17.8%	247 100.0%
	미취업	4 6.3%	12 18.8%	31 48.4%	14 21.9%	3 4.7%	64 100.0%

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

○ 창업시 명예의 중요도를 취업여부에 따라 교차분석한 결과 통계적으로 차이를 보이고 있는데 취업인 경우 34%가 중요하다고 응답한 반면 미취업인 경우 26.6%가 중요하다고 응답하여 취업인 경우가 명예의 중요도가 높게 나타남

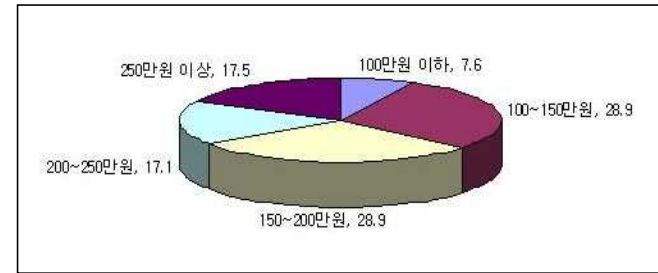
## 5. 이직 및 재취업 조건

### 1) 희망 임금수준

♣ 문) 만일 귀하가 전직이나 재취업 할 경우 바라는 최저 임금 수준은(월급기준)?

구분	빈도수	백분율(%)
100만원 이하	24	7.6
100~150만원	91	28.9
150~200만원	91	28.9
200~250만원	54	17.1
250만원 이상	55	17.5
Total	315	100.0
<b>전체</b>		<b>100.0</b>

○ 재취업 시 최저 임금수준을 보면 100~150만원 28.9%와 150~200만원 28.9%로 동일한 비율로 나타났고, 200~250만원 17.1%와 250만원이상도 17.5%를 차지



■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		재취업시 최저 임금					전체
		100만원 이하	100~150만원	150~200만원	200~250만원	250만원 이상	
성별***	남성	5 3.2%	24 15.4%	47 30.1%	35 22.4%	45 28.8%	156 100.0%
	여성	19 11.9%	67 42.1%	44 27.7%	19 11.9%	10 6.3%	159 100.0%

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

○ 재취업시 최저 임금에서 성별과 취업여부에 따라 희망 최저 임금에 차이를 보이고 있는데 성별로 남성의 경우 150~200만원 30.1% 250만원 이상 28.8% 200~250만원 22.4%순으로 나타났고 여성의 경우 100~150만원 42.1%와 150~200만원 27.7%로 나타남

■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		재취업 시 최저 임금					전체
		100만원 이하	100~150만원	150~200만원	200~250만원	250만원 이상	
취업 여부***	취업	14 5.6%	62 24.8%	70 28.0%	52 20.8%	52 20.8%	250 100.0%
	미취업	10 15.4%	29 44.6%	21 32.3%	2 3.1%	3 4.6%	65 100.0%

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

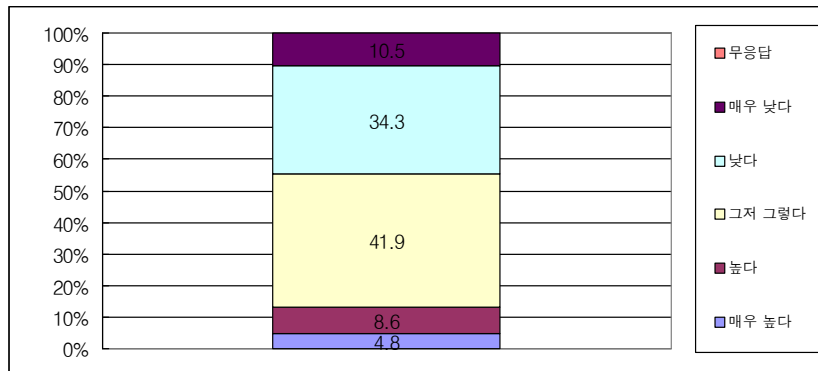
○ 재취업시 최저임금을 교차분석한 결과 취업여부에 따라 차이를 보이고 있는데 취업자의 경우 150~200만원 28% 100~150만원 24.8% 200~250만원 20.8%와 250만원 이상 20.8%의 순으로 나타났고, 미취업자의 경우 100~150만원 44.6% 150~200만원 32.3%로 대다수를 차지

## 2) 재취업 가능성

♣ 문) 전직이나 재취업 시 취업 가능성은 어떻게 생각하십니까?

구분	빈도수	백분율(%)
매우 높다	15	4.8
높다	27	8.6
그저 그렇다	132	41.9
낮다	108	34.3
매우 낮다	33	10.5
Total	315	100.0
<b>전 체</b>		<b>100.0</b>

○ 재 취업 가능성을 묻는 질문에 매우 높다 4.8%와 높다 8.6%로 전체 13.4%만이 긍정적인 응답이 있었으며 부정적인 응답은 44.8%를 차지



## ■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분	재 취업 가능성					전체	
	매우높다	높다	그저 그렇다	낮다	매우 낮다		
취업 여부 ***	취업	11 4.4%	25 10.0%	110 44.0%	75 30.0%	29 11.6%	250 100.0%
	미취업	4 6.2%	2 3.1%	22 33.8%	33 50.8%	4 6.2%	65 100.0%

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

○ 재취업 가능성을 인구 사회학적 변인으로 교차분석한 결과 취업여부에 따라 차이를 보이고 있는데 취업자의 경우 14%가 재취업이 가능하다고 응답하였고 미취업자의 경우 9.3%로 취업자의 경우가 오히려 높게 나타났음

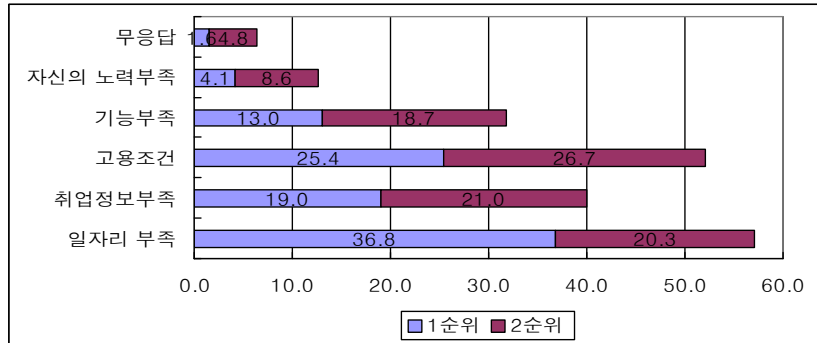
## 3) 재취업 시 애로사항

♣ 문) 전직이나 재취업 시 구직에 대해 어려운 점을 2가지만 고른다면?

구분	1순위		2순위	
	빈도수	백분율(%)	빈도수	백분율(%)
일자리 부족	116	36.8	64	20.3
취업정보부족	60	19.0	66	21.0
고용조건	80	25.4	84	26.7
기능부족	41	13.0	59	18.7
자신의 노력부족	13	4.1	27	8.6
Total	310	98.4	300	95.2
무응답	5	1.6	15	4.8
Total	315	100.0	315	100.0
<b>전 체</b>			<b>100.0</b>	

○ 재 취업의 애로사항을 묻는 질문에 1순위 응답에서 일자리 부족 36.8% 고용 조건의 불일치 25.4% 취업 정보의 부족 19% 기능의 부족 13.0%의 순으로 나타났음

- 2순위 응답의 분석결과를 보면 고용조건 26.7%와 취업정보의 부족 21.0% 일자리 부족 20.3% 기능부족 18.7% 자신의 노력 부족 8.6%의 순으로 나타남
- 1순위와 2순위 응답을 기준으로 볼 때 일자리 부족의 항목에 전체응답자의 57.1%가, 고용조건에서는 52.1%, 취업정보 부족 40%의 순으로 응답하였음

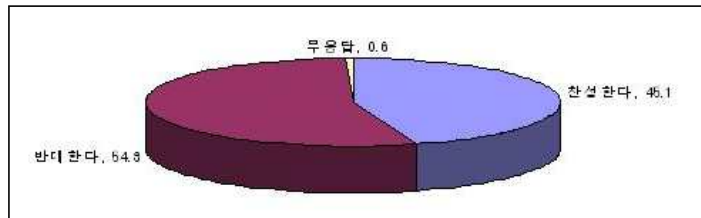


#### 4) 임금피크제 찬성여부

♣ 문) 귀하는 임금피크제(일정 연령이 되면 임금이 오르지 않고 정채되거나 감소하는 제도)에 대해 어떻게 생각하십니까?

구분	빈도수	백분율(%)
찬성 한다	142	45.1
반대 한다	171	54.3
무응답	2	0.6
<b>전 체</b>	<b>315</b>	<b>100.0</b>

- 임금 피크제에 대한 찬성여부는 54.3%가 반대한다는 응답을 찬성한다는 응답은 45.1%가 차지하고 남성보다는 여성(62%)가 반대한다는 의견을 보임



■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		임금피크제도 찬성여부		전체
		찬성한다	반대한다	
성별 ***	남성	82 52.9%	73 47.1%	155 100.0%
	여성	60 38.0%	98 62.0%	158 100.0%

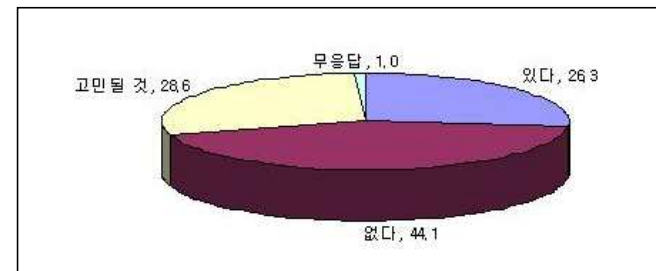
\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

#### 5) 해외취업

♣ 문) 만일 해외에 전직이나 재취업을 위한 일자리가 생긴다면 가실 의향이 있으십니까?

구분	빈도수	백분율(%)
있다	83	26.3
없다	139	44.1
고민될 것	90	28.6
무응답	3	1.0
<b>전 체</b>	<b>315</b>	<b>100.0</b>

- 해외 취업이나 재취업 시 갈 의향을 묻는 질문에 갈 수 있다는 응답은 26.3%에 비해 갈 수 없다는 응답은 44.1%를 차지하고 고민될 것이라는 응답은 28.6%를 차지하고 있음



○ 해외 취업 가능성에 대해서는 성별로 유의미한 차이를 보이고 있는데 남성은 35%가 갈 수 있다는 응답을 보인 반면 여성의 54.1%는 갈 수 없다는 응답을 보이고 있어 차이를 보이고 있음

■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		해외 취업 가능성			전체
		있다	없다	고민될 것	
성별 ***	남성	55	54	46	155
		35.5%	34.8%	29.7%	100.0%
	여성	28	85	44	157
		17.8%	54.1%	28.0%	100.0%

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

## 6. 창업조건

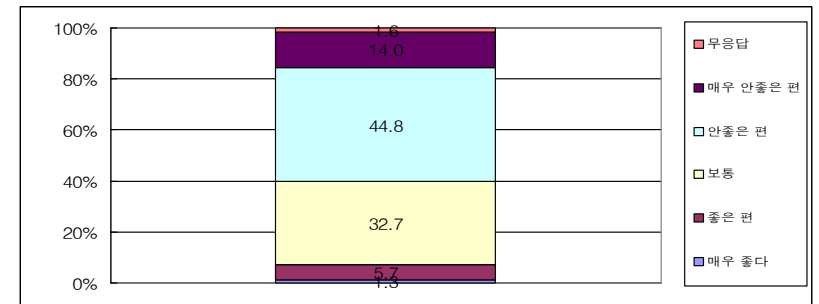
### 1) 창업여건 평가

○ 문) 현재 창업여건을 평가한다면 어떻게 평가하십니까?

구분	빈도수	백분율(%)
매우 좋다	4	1.3
좋은 편	18	5.7
보통	103	32.7
안 좋은 편	141	44.8
매우 안 좋은 편	44	14.0
무응답	5	1.6
<b>전체</b>	<b>315</b>	<b>100.0</b>

○ 창업에 대한 질문에서 현재의 창업여건 평가에 대한 질문은 좋은 편이라는 응답은 매우 좋다는 응답 1.3%를 포함 6.9%에 불과한 반면 보통이라는 평가는 32.7%와 안 좋은 편이라는 응답은 매우 안좋은 편이라는 응답 14.0%를 포함 58.8%를 차지

○ 전체적으로 창업여건을 바라보는 시각이 매우 부정적임을 알 수 있음



### 2) 희망 창업유형

♣ 문) 창업을 하고자 한다면 희망하는 창업 유형은 무엇입니까?

구분	빈도수	백분율(%)
독자창업	204	64.8
프랜차이즈	69	21.9
기타	31	9.8
무응답	11	3.5
<b>전체</b>	<b>315</b>	<b>100.0</b>

○ 희망하는 창업유형을 보면 독자창업 64.8%와 프랜차이즈 창업 21.9%로 나타남

○ 인구사회학적 변인별로 차이를 보이고 있는 않는 현상임

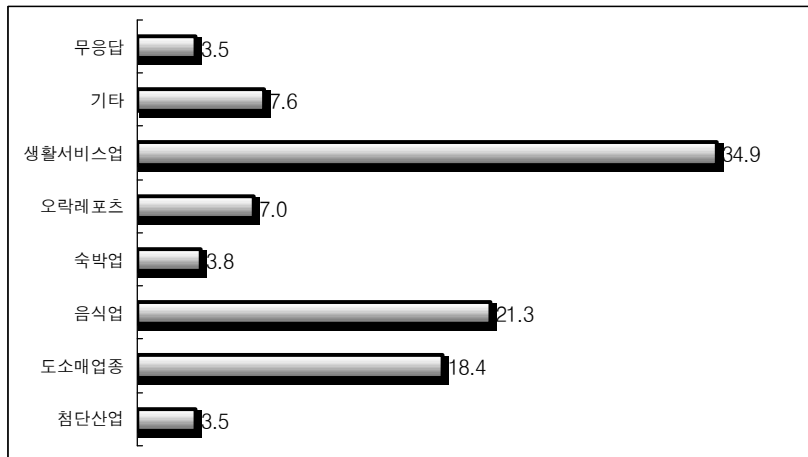


### 3) 창업 업종 군

♣ 문) 창업을 한다면 염두에 두고 있는 창업 업종 군은 다음 중 어떤 업종 군입니까?

구분	빈도수	백분율(%)
첨단산업	11	3.5
도소매업종	58	18.4
음식업	67	21.3
숙박업	12	3.8
오락레포츠	22	7.0
생활서비스업	110	34.9
기타	24	7.6
Total	304	96.5
무응답	11	3.5
<b>전 체</b>	<b>315</b>	<b>100.0</b>

○ 희망 창업 업종군을 살펴보면 생활 서비스업 34.9%와 음식업 21.3%, 도·소매업종 18.4% 오락 레포츠 업종 7.0% 순으로 나타남

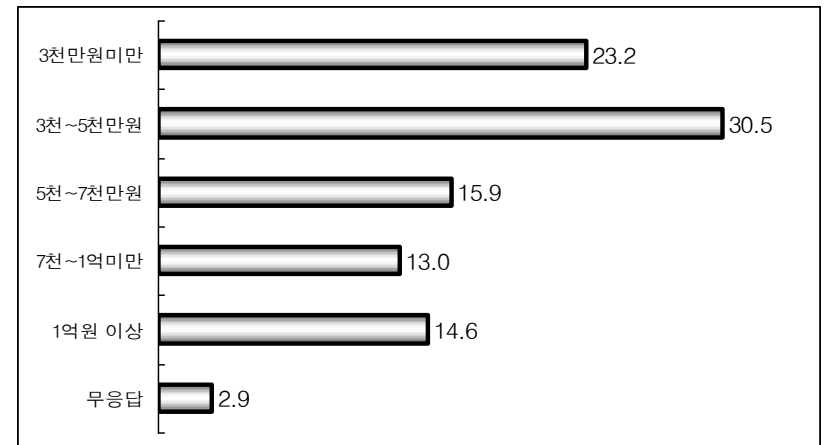


### 4) 희망 창업유형

♣ 문) 귀하가 창업하신다면 투자할 자본규모는 어느 정도로 생각하고 있습니까?

구분	빈도수	백분율(%)
3천만원미만	73	23.2
3천~5천만원	96	30.5
5천~7천만원	50	15.9
7천~1억미만	41	13.0
1억원 이상	46	14.6
<b>Total</b>	<b>306</b>	<b>97.1</b>
무응답	9	2.9

○ 창업시 자본 투자 규모는 3천~5천만원 30.5%, 3천만원 미만 23.2%, 5천~7천 15.9% 1억원 이상 14.6%, 7천~1억원 13.0% 순으로 나타남

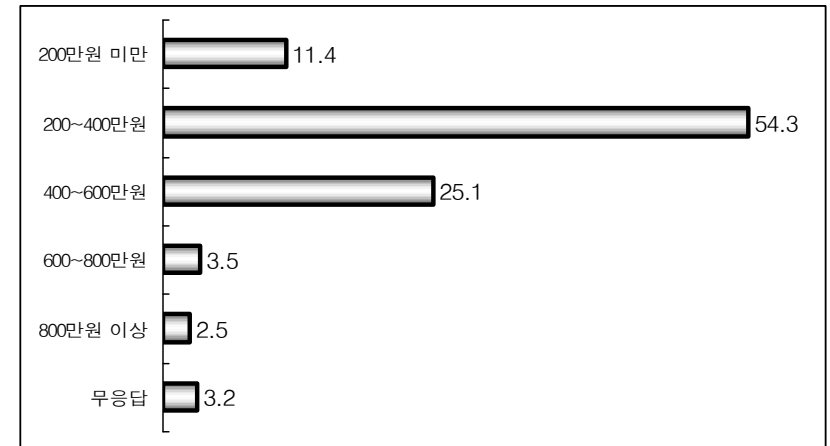


■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		창업 투자 자본규모					전체
		3천만원미만	3천~5천만원	5천~7천만원	7천~1억미만	1억원 이상	
성별 ***	남성	15	44	28	29	36	152
		9.9%	28.9%	18.4%	19.1%	23.7%	100.0%
	여성	58	52	22	12	10	154
		37.7%	33.8%	14.3%	7.8%	6.5%	100.0%

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

○ 창업투자 자본규모를 인구사회학적 변인별로 교차분석을 실시한 결과 성별로 차이를 보이고 있는데 남성의 경우 3천~5천만원 28.9%와 1억원 이상 23.7% 7천~1억미만 19.1% 5천~7천만원 18.4%의 순으로 나타나 비교적 높은 반면 여성의 경우 3천만원 미만 37.7%와 3천~5천만원 33.8% 5천~7천만원 14.3%의 순으로 나타남



■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		창업 시 월 수익 목표액					전체
		200만원 미만	200~400만원	400~600만원	600~800만원	800만원 이상	
성별 ***	남성	8	78	55	5	6	152
		5.3%	51.3%	36.2%	3.3%	3.9%	100.0%
	여성	28	93	24	6	2	153
		18.3%	60.8%	15.7%	3.9%	1.3%	100.0%

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

○ 창업시 월 평균 수익 목표액을 인구사회학적 변인별로 교차분석을 실시한 결과 성별로 차이를 보이고 있는데 남성 200~400만원 51.3% 400~600만원 36.2%의 순으로 나타났으나 여성의 경우 순위는 같으나 200~400만원의 비율이 60.8%로 매우 높은 비율을 보이고 있음

### 5) 창업시 목표 월 수익

♣ 문)귀하가 창업하신다면 월평균 순수익은 어느 정도를 목표로 생각하십니까?

구분	빈도수	백분율(%)
200만원 미만	36	11.4
200~400만원	171	54.3
400~600만원	79	25.1
600~800만원	11	3.5
800만원 이상	8	2.5
<b>Total</b>	<b>305</b>	<b>96.8</b>
무응답	10	3.2

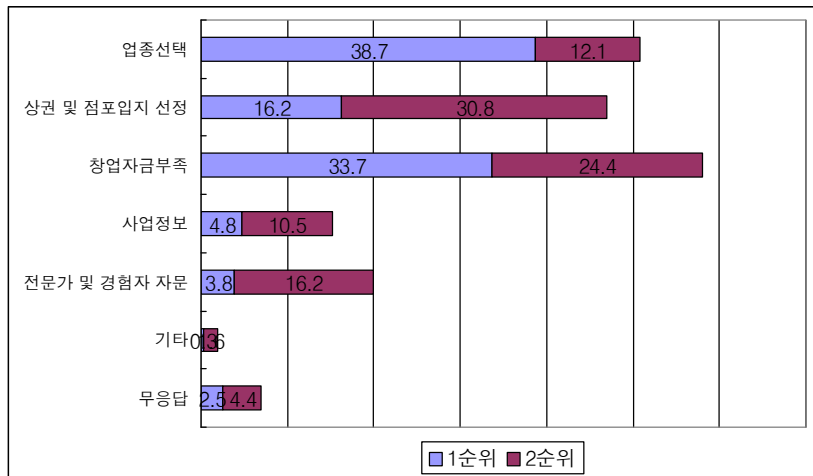
○ 창업시 희망 월평균 순수익 규모를 보면 200~400만원 54.3%와 400~600만원 25.1% 200만원 미만 11.4%의 순으로 나타남

### 6) 창업 시 애로사항

♣ 문) 창업을 준비하는데 있어서 가장 어려운 점은 무엇인지 순서대로 2가지만 선택하여 주십시오.

구분	1순위		2순위	
	빈도수	백분율(%)	빈도수	백분율(%)
업종선택	122	38.7	38	12.1
상권 및 점포입지 선정	51	16.2	97	30.8
창업자금부족	106	33.7	77	24.4
사업정보	15	4.8	33	10.5
전문가 및 경험자 자문	12	3.8	51	16.2
기타	1	0.3	5	1.6
무응답	8	2.5	14	4.4
<b>전 체</b>	<b>315</b>	<b>100.0</b>	<b>315</b>	<b>100.0</b>

- 1순위 응답에서 창업시 애로사항으로 업종선택 38.7%와 창업자금 33.7% 상권 및 점포 입지 선정 16.2%의 순으로 모아졌고 2순위 응답에서는 상권 및 점포 입지 선정 30.8%와 창업자금 부족 24.4% 전문가 및 경험자 자문 16.2% 업종 선택 12.1% 사업정보 10.5% 등 다양하게 나타났다.
- 1순위와 2순위 응답을 고려하여 합한 결과를 보면 창업자금문제가 전체 58.1%, 업종선택 50.8%, 상권 및 점포입지 선정 47%의 순으로 나타남.

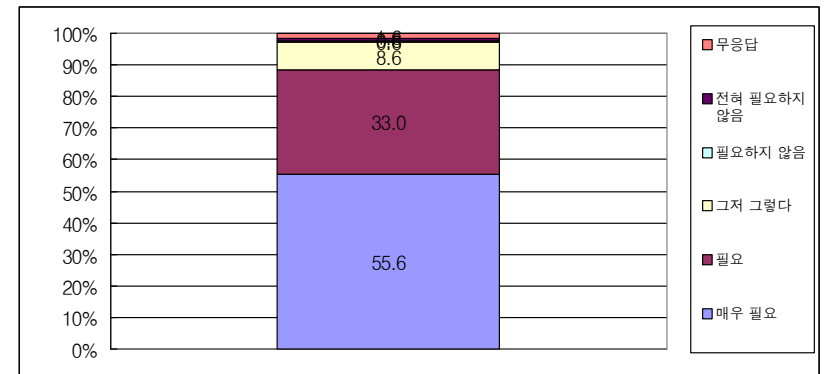


### 7) 창업 시 자문필요성

♣ 문)창업 준비과정에서 창업상담이나 자문이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?

구분	빈도수	백분율(%)
매우 필요	175	55.6
필요	104	33.0
그저 그렇다	27	8.6
필요하지 않음	2	0.6
전혀 필요하지 않음	2	0.6
무응답	5	1.6
<b>전 체</b>	<b>315</b>	<b>100.0</b>

- 창업시 창업상담이나 자문의 필요성을 묻는 질문에 필요하다는 응답은 매우 필요하다는 응답 55.6%를 포함 58.6%로 대다수가 필요하다는 응답을 보이고 있음



■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		창업 시 자문의 필요성					Total
		매우 필요	필요	그저 그렇다	필요하지 않음	전혀 필요하지 않음	
성별 ***	남성	73	64	16	0	0	153
		47.7%	41.8%	10.5%	0.0%	0.0%	100.0%
	여성	102	40	11	2	2	157
		65.0%	25.5%	7.0%	1.3%	1.3%	100.0%

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

- 인구사회학적 변인과의 교차분석에서 성별과 취업여부에 따라 차이를 보이고 있는데 성별로는 여성이 매우 필요하다는 응답 65.0%와 필요하다는 응답을 합해 90.5%가 필요하다는 을 보여 남성에 비해 강도면이나 비율적으로 높게 나타나고 있음을 알 수 있음

■ 주요변인별 교차분석표 ■

구분		창업 시 자문의 필요성					Total
		매우 필요	필요	그저 그렇다	필요하지 않음	전혀 필요하지 않음	
취업 여부 ***	취업	138	85	23	0	0	246
		56.1%	34.6%	9.3%	0.0%	0.0%	100.0%
	미취업	37	19	4	2	2	64
		57.8%	29.7%	6.3%	3.1%	3.1%	100.0%

\*\*\*: sig < 0.01, \*\*: sig < 0.05

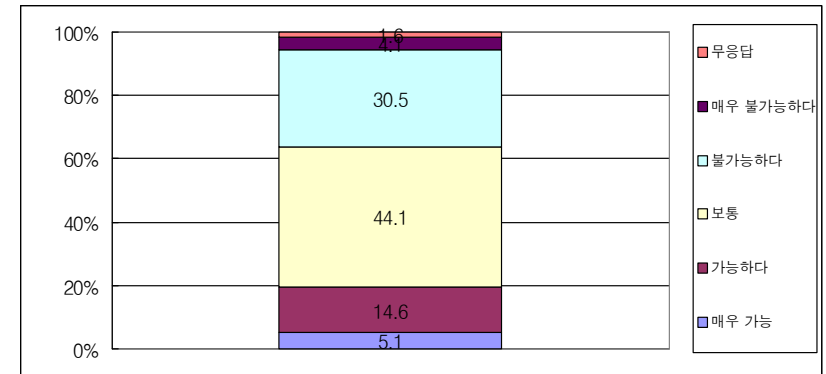
- 취업여부에 따라서는 취업자의 경우가 미취업자의 경우 보다 창업시 자문의 필요성이 높게 나타나고 있음

8) 창업 시 자문가능성(편의성)

- ♣ 문) 창업상담이나 자문을 받고 싶을 때 제도적으로 도움받기는 어느 정도 가능하다고 생각하십니까?

구분	빈도수	백분율(%)
매우 가능	16	5.1
가능하다	46	14.6
보통	139	44.1
불가능하다	96	30.5
매우 불가능하다	13	4.1
무응답	5	1.6
전 체	315	100.0

- 창업시 자문의 필요성은 앞에서 살펴본 바와 같이 88.6%가 필요하다는 응답을 보였는데 만일 창업상담이나 자문을 받고 싶을 때 제도적으로 도움받기에 대한 기대는 어느정도인가를 묻는 질문에 매우 가능 5.1%와 가능 14.6%를 합해 19.7%만이 긍정적인 응답을 보이고 있으며 인구사회학적 변인에 따라 차이가 없는 의견으로 나타남.



### 제3절 실태조사의 시사점

직업훈련 프로그램 등 훈련 직종이 다양화 및 체계화를 통해 평생학습체계 구축 및 지원 등이 필요함

#### 1. 고용서비스 홍보부족

- 취업알선기관에 대한 인지도는 24.1%에 불과하고, 고용지원센터에 대한 인지도도 44.4%에 머물러 있음
- 정부 및 지방자치단체의 취업알선기구를 통하는 중장년층의 구직경로도 8.9%에 머물러 있음
  - 특히 취업자보다 오히려 미취업자의 경우, 정부 및 지방자치단체의 취업알선기구를 이용하는 비율이 더 낮게 나타남(6.4%)
- 따라서 고용지원센터 및 민간취업알선기관의 취업지원서비스 업무를 적극적으로 홍보할 수 있는 체계를 마련하여야 함

#### 2. 직업훈련 시스템 보완

- 중장년층의 취업진로 상담 경험 비율은 10.2%에 불과하며, 직업훈련을 받은 경험자도 8.9%에 불과함
- 상담 경험이 있는 자 중 공공기관을 이용한 경우는 40.6%, 직업훈련 경험자 중 공공기관을 이용한 경우는 40.7%로 조사됨
- 반면 중장년층의 90.5%가 직업훈련의 필요성을 인지하고 있음
- 또한 직업훈련 프로그램이 내용면에서 다양하다는 응답은 5.7%이며, 교육시설에 대한 만족도는 9.2%로 조사됨
- 따라서 직업훈련 시스템에 대한 전반적인 검토와 보완이 필요한 실정임
  - 특히 직장내 중장년층을 위한 새로운 직무교육을 받은 경험이 22.4%에 불과하여 정부 및 지방자치단체에서 중장년층 직무전환 및 능력개발 프로그램을 적극적으로 개발하고, 현재 지원되고 있는 직업능력 개발 프로그램에 대한 적극적 홍보가 필요한 실정임
  - 중소기업을 대상으로 한 직장내 직업훈련, 전직 직업훈련, 실직자 자체 선정

#### 3. 전직 및 창업지원 시스템 보완

##### 1) 창업교육 강화

- 현재 중장년층의 인지하는 창업환경은 부정적이라는 응답이 58.8%로 조사되었고, 창업시 고려요인으로 경제적 보상, 적성과 흥미, 능력발휘, 근로환경 순으로 나타남
- 선호하는 창업유형으로는 독자창업이 64.8% 가장 높고, 업종군은 생활서비스업 34.9%, 음식업 21.3%, 도소매업 18.4% 순으로 나타나 비교적 단순 직종을 선호하는 것으로 조사됨
- 투자규모는 5천만원 이하가 53.7%로 소호 창업을 선호하고 있으며, 목표 월수익은 200-400만원이 54.3%로 가장 높게 조사됨
- 창업시 애로사항은 성권 및 점포 입지 선정 30.8%, 창업자금 부족 24.4%, 전문가 및 경험자 자문 16.2%, 업종선택 12.1%, 사업정보 10.5% 등 다양하게 나타남
- 창업시 자문 필요성에 대한 평가는 88.6%가 필요하고 응답한 반면, 자문 가능성에 대한 판단은 19.7%에 불과함
- 이상의 조사결과는 창업교육과 관련한 몇 가지 시사점을 내포하고 있음
- 첫째, 제주지역 중장년층이 선호하는 창업업종은 비교적 단순하면서도 경쟁이 심한 업종임
- 둘째, 현재 진행되고 있는 창업교육을 업종별로 다양화 할 필요가 있음
- 셋째, 창업교육 및 정보제공 전담 부서 및 인력확보가 필요함

##### 2) 전직 및 재취업지원 시스템 강화

- 중장년층의 전직 및 재취업 가능성에 대해 44.8%가 부정적으로 인식하고 있으며, 그저 그렇다는 응답도 41.9%로 조사됨
  - 특히 미취업자의 경우 전직 및 재취업 가능성에 대한 응답은 57%로, 취업자와 비교해(41.6%) 높게 나타나 미취업 중년층의 재취업 사업을 강화할 필요가 있음
- 전직 및 재취업시 애로사항으로는 일자리부족 36.8%, 고용조건 악화 25.4%, 취업정보 부족 19% 순으로 다양하게 나타남
- 전직 및 재취업시 월평균 희망임금 수준은 남성의 경우 200만원 이상이 51.2%로 가장 많고 150-200만원이 30.1%로 조사된 반면, 여성의 경우 100-150만원이 42.2%, 150-200만원이 27.7%, 200만원 이상이 18.2%순으로 나타나 남성이 여성에 비해 희망임금이 높음
  - 미취업자의 희망 최저임금은 100-150만원이 44.6%로 가장 많고, 150-200만원이 32.3%로 조사됨
- 또한 남성의 경우 해외취업 가능하다는 응답이 35.5%로 조사됨
- 이상의 조사결과는 전직 및 재취업과 관련한 몇 가지 시사점을 내포하고 있음
- 첫째, 미취업 중장년층의 경제적 눈높이를 낮추고, 자신의 능력을 발휘할 수 있는 직장에 대한 구직 교육이 필요함
- 둘째, 취업 중인 중장년층의 전직 교육 프로그램을 강화하고, 직장내에서 중장년층을 대상으로 한 전직교육에 대한 정부 및 지방자치단체의 지원이 필요함
- 셋째, 제주지역내 자체 일자리 창출 노력으로는 중장년층 고용창출의 한계가 있기 때문에 중장년층의 직무 경험을 살릴 수 있는 해외취업 프로그램을 개발하고 지원할 필요가 있음

#### 4. 임금피크제 도입 권장 및 지원확대

- 현재 노사간 합의로 시행할 경우 일정기간 임금손실액의 일정부분을 보전해주는 임금피크제에 대해 반대의견이 54.3%로 찬성의견 45.1%보다 높게 나타남

- 특히 남녀간에 차이를 보이고 있는데 남성의 경우 찬성의견이 52.9%로 반대의견보다 높은 반면, 여성의 경우 반대의견이 62%로 찬성의견보다 높게 나타남
- 임금피크제는 임금체계의 직무급 도입과 더불어 노사간의 견해차이가 있는 임금체계이지만 임금피크제의 도입은 중장년층의 정년연장을 유도할 수 있는 제도이기 때문에 정부 및 지방자치단체에서는 이의 도입을 권장하고 지원을 확대할 필요가 있음
  - 임금피크제 확대를 통한 정년연장은 정부 및 지방자치단체의 사회적 비용 절감 및 세수확대에도 도움이 됨
  - 임금피크제 도입에 따른 세수확대 분을 세수 감면으로 대체하는 방법도 고려해볼 필요가 있음

## IV. 제주지역 중·장년층 사회참여 및 진로 확대 방안

### 제1절 사회참여 확대방안

#### 1. 준·고령자 적합 직종의 확대 개발 및 활용

- 정부는 2003년 공공부문 70개, 민간부문 90개 직종을 준·고령자 우선고용직 중선정하여 공표하고 해당 기관 및 사업주는 준·고령자와 고령자를 우선 채용하도록 노력할 것을 권장하고 있음
  - 현재의 준·고령자 적합 직종 선정은 몇 가지 문제점을 내포하고 있음.
    - 대표적인 예로 준·고령층 적합 직종에 선정되지 않은 직종에서 고령자 취업이 적절하지 않다는 메시지를 전달할 가능성 내포, 적합 직종이 대부분 농업 어업이나 서비스업 공공부문에 집중되어 다양성 부족, 여러 가지 이유(예, 공식 발생시 내부 승진, 구조적으로 준·고령층 고용 기피 직종 등)로 인해 준·고령층 채용이 현실적으로 어려운 직종이 포함되어 있는 등이 문제를 내포하고 있음
  - 정부는 이러한 문제점을 인식하여 준·고령자 적합 직종을 새롭게 선정하기 위한 용역사업을 추진하였음(2008년 공표 예정)
  - 2008년 새로운 준·고령자 적합 직종이 선정·공표되면 제주특별자치도는 다음과 같은 순서에 의해 제주지역에 적합한 직종을 재선정하고 이들 업종에 대해 적극적으로 준·고령자들을 채용하도록 독려하고 인센티브를 제공함은 물론 해당 업종을 대상으로 한 직업훈련 교육프로그램을 개발하여 운영하여야 함
- ① ‘준·고령자 적합 직종’으로 선정된 직종 중 제주지역에서 고령자 비중이 큰 직종을 선정
- 한국고용정보원의 『산업·직업별고용조사분석(각년도)』에서 제시한 한국의 준·고령자 비중의 큰 직종 중 제주지역의 준·고령자 비중이 크거나 클 것으로 예측되는 직종은 문화재관리원, 가정도우미, 민원상담원, 복지관보조원, 운동장관리원, 카운슬러, 식물재배원, 산림보호원, 건물관리원, 실내환경미화원,

주차장관리원, 조경관리원, 매표·검표원, 소독방역원, 공원관리원, 환경감시원, 안내원, 수위, 농업, 영림자문가 등이 있음

#### ② 제주지역 산업 특성상 향후 고용규모가 증가할 것으로 전망되는 직종 중 준·고령자 적합직종 및 유사직종을 선정함

- 중앙고용정보원의 직업정보시스템(KNOW)을 이용하여 향후 고용정보가 증가될 전망이 50%이상인 중 준·고령자 취업적합직종과 동일 혹은 유사한 직업을 정리하면 아래와 같음(산업인력관리공단, 고려화사회에 대비한 공공훈련기관의 직업능력개발체계 보완 방안, 2003).
  - 세무사, 시장 및 여론조사 전문가, 각종 정보 공급자, 마케팅, 광고 및 홍보원, 시장 및 여론조사 관련 사무원, 안내·접수원, 고객상담원, 간병인, 사회복지사, 상담전문가, 직업상담 및 취업알선원, 사회단체 활동가, 보육교사 및 보육사, 문화재보존원, 트럭 및 특수차운전자, 택배원, 기술영업원, 일반영업원, 부동산 중개인, 전화통신판매원, 홍보관측원, 경호원, 경비원, 주택관리사, 이·미용사, 피부관리사, 메이크업아티스트 및 분장사, 동물미용사, 동물사육사, 결혼상담원, 장의사, 여행상품개발원 및 여행관련사무원, 조리사 및 주방장, 바텐더, 웨이터 및 웨이트리스, 조경기술사, 기술지원전문가, 우편물집배원, 환경 및 보건위생검사원, 위험물관리원 등
- 이 중 제주지역에서 성장 가능성이 높은 준·고령자에게 적합한 직종은 여론조사 전문가, 각종 정보공급자, 마케팅, 시장 및 여론조사 관련 사무원, 안내·접수원, 고객상담원, 간병인, 사회복지사, 상담전문가, 사회단체 활동가, 문화재보존원, 택배원, 일반영업원, 전화통신판매원, 경비원, 주택관리사, 피부관리사, 동물미용사, 동물사육사, 여행상품개발원 및 여행관련 사무원, 장의사, 조리사, 환경 및 보건위생검사원, 위험물관리원 등이 있음

#### ③ 준·고령자 직종 직종 중 신규진입이 용이한 직종을 선정함

- 한국고용정보원의 『산업·직업별고용조사분석(각년도)』에서 제시한 한국의 준·고령자 신규입직이 용이한 직종 중 제주지역에 적합한 직종은 주차관리원, 경비 및 건물관리인, 청소원, 동물 미용 및 사육관리 서비스직, 주유원, 오락, 게임 및 여가 관련 종사원, 가구조립 및 검사원, 생활지도원 및 생활지도보조원, 가사도우미, 포장원, 육류 및 수산물 가공원, 가공관련 단순작업원, 간

병인, 조립·영립 및 벌목원, 조리사, 버스운전원, 건물전기 설비 조작원, 하수 및 폐기물처리서비스 관련 관리자, 수박시설 접수 사무원, 도배원, 냉난방 관련 설비 조작원, 육·어류 가공 관련 조작원, 택시운전원, 보험대리인 및 중개인, 계산원 및 매표원 등

#### ④ 공공부문 고용 가능 직종을 선정함

- 제주지역에서 준·고령자 고용가능 공공부문 직종은 경영컨설턴트, 안내 및 접수원, 고객상담원, 설문조사원, 사무보조원, 영양사, 사회복지사, 상담전문가, 생활지도원 및 생활지도보조원, 버스 및 승합차 운전원, 계산원 및 매표원, 경비, 건물관리 및 감시원, 창고관리원, 청소원, 주차관리원, 계기검침원, 주방보조원, 조경기술자, 건물 수리 및 보조원, 냉난방 관련 설비 조작원, 환경 및 보건위생검사원, 산업안전 및 위험관리원, 상하수처리 관련 조작원, 생산 및 기타 단순노무자, 농업관련 기술자, 조경사, 농림어업 관련 단순 노무자 등이 있음[직종별 자세한 직무는 전술한 “한국고용정보원의 연구보고서, 준·고령자우선고용직종(안), 2007”을 참조]

#### ⑤ 공공부분에서 훈련 적합 직종을 선정함

- 한국산업인력관리공단(2003)의 연구보고서 “고령화사회에 대비한 공공훈련 기관의 직업능력개발체계 보완방안”에서 제시한 공공부분의 준·고령자 훈련 적합 직종은 다음과 같음

- 가사서비스 분야: 가사보조원, 간병인, 육아돌보기, 산모와 신생아 돌보기, 영유아생활지도원

- 경비 및 감시원: 경비원, 안전순찰감시원, 환경감시원

- 판매 및 미용서비스분야: 배달원, 텔레마케터, 미용보조원

- 음식서비스분야: 조리원, 제과보조원, 제빵보조원, 전통혼례음식조리사

- 농축산분야: 식물(화훼 등)재배원, 애완동물관리원

- 생산/건설보조원: 봉제보조원, 의류수선원, 보일러관리원, 도배보조원

- 사회서비스분야: 조경 및 환경 관리원, 문화재관리원, 사회조사원

## 2. 사회적 공공서비스업 창출

### 1) 중장년층 지역사회고용프로그램 도입 및 운영

- 미국은 SCSEP(The Senior Community Service Employment Program)을 도입하여 55세 이상의 준·고령자들에게 시간제 고용기회를 제공하고, 그들의 재취업을 위한 능력과 기술개발을 위한 재교육시스템을 운영하고 있음, 제주특별자치도에서 이 제도를 도입하여 운영할 필요가 있음
- 도입방안
  - 지원자격: 50세 이상으로 3개월 이상 실직 상태에 있는 자
  - 도입기관: 지역의 비영리단체 및 공공기관
  - 지원방법: 주당 30시간 이내에서 최저임금 지급
  - 지원기간: 최장 1년

### 2) 사회적으로 유익한 공공 서비스업 창출

- 프랑스는 서비스활동 및 고용창출을 목적으로 사회적으로 유용한 새로운 서비스업 창출사업을 시행하고 있음
- 사회적으로 유익한 서비스업이란 시장경제에서 자연적으로 발생하기 어려우면서도 동시에 성장 가능성이 큰 서비스업임
- 프랑스의 지원내용은 주로 청년층을 대상으로 하고 있으며, 최저 임금의 80%를 임금보조금을 월 단위로 5년간 지급하고 있음
- 대표적인 일자리는 주류, 교육, 경찰부에서 다양하게 창출되었으나 막대한 재원 조달문제에 봉착됨
- 제주특별자치도는 프랑스의 제도를 참고해 비용부담이 상대적으로 적으면서 청년들보다 중장년층에 적합한 공공서비스업을 창출하고 임금보조금을 지급하는 방향을 모색할 필요가 있음
- 제주지역에서 창출 가능한 공공서비스업: 문화관련 서비스업, 환경 관련 서

비스업, 학생 지원 및 학생생활 보조 서비스업, 지역순찰 서비스업, 사회복지 보조 서비스업, 상담전문 서비스업, 의료보조 서비스업, 교통 관련 서비스업, 생활지도 및 보조 서비스업 등

○ 도입방안

- 지원자격: 50세 이상으로 3개월 이상 실직 상태에 있는 자
- 도입기관: 지역의 비영리단체 및 공공기관
- 지원방법: 주당 20시간 이내에서 최저임금 지급
- 지원기간: 최장 1년

○ 이 제도는 중장년층 지역사회고용프로그램과 연계하여 도입하여도 무방함

**3) 사회적 기업의 활성화**

○ 사회적 기업은 영리적인 기업 활동을 통해 수익을 창출하고 창출된 수익은 사회적 목적을 위해 환원하는 기업임

- 사회적 목적은 직업훈련이나 일자리 창출, 사회복지 등을 위한 다양한 서비스 제공, 모 조직의 서비스를 위한 자원 창출 등을 포함 함
- 노동부는 저소득층과 취약계층에게 사회서비스와 일자리기회를 확대 제공하기 위해 사회적일자리 사업규모를 확대하여 왔음
- 사회적일자리 사업은 '03년 2,000명으로 처음 시작한 이후 ' 04년 3,000명, ' 05년 3,910명, ' 06년 6,000명, ' 07년 12,000명으로 해마다 크게 증가하여 왔음
- 이처럼 증가한 사회적일자리 사업을 사회적 기업으로 정착시켜 활성화하기 위하여 우선 지역사회에서의 수요를 발굴하며 지방고용심의회를 통한 고용지원센터와 지방자치단체간의 사회적 기업 활성화를 위한 업무 협조체계 방안을 도출하여야 함
- 그러나 한국의 사회적 기업은 인증요건의 까다롭고, 업종선정의 실책, 기술력과 전문성의 부족, 허술한 생산기술 시스템 등으로 인해 여러 가지 문제점

을 내포하고 있음

○ 제주특별자치도의 사회적 기업의 경우 자활공동체에서 지자체의 지원을 받아 사회적 기업으로 자리 잡은 형태가 많음. 이 경우는 자활공동체가 지자체의 자활지원 프로그램에서 장기 저리로 대출 받아 초기 설비비용을 조달하여 사회적 기업으로 발전함. 일반 기업이나 NGO의 후원이 미미한 상황에서 참여자들의 자활, 자립을 목표로 하는 일자리 제공 위주의 소규모 영세 제조업의 경우에 해당함

- 그러나 아직까지 일반기업의 재정 및 경영지원을 받거나, 주식회사 형 사회적 기업으로 발전하지 못하고 있는 실정임

○ 사회적기업의 다양성 제고

- 제주지역 사회적 기업 전환대상 단체들은 상당부분 취약계층을 고용한 복지단체에 국한되어 있음(자활공동체형 사회적 기업)

- 따라서 협동조합 사회적 기업(협동조합이 시행하던 기존의 사업이 확대 발전되어 사회적 기업의 형태를 갖춘 모델), NGO주도-자자체-기업연계형 사회적 기업(NGO에서 주도하여 지자체의 토지 등 제공을 통해 사업적 토대를 마련하고 기업의 사업비용과 기술 등을 지원받아 노동부의 일자리 사업을 통하여 친환경 사업 등을 추진하는 모델), 지자체주도-NGO 협력형 사회적 기업(지자체와 NGO가 함께 협력하여 사업비를 지자체가 부담하고 NGO가 사무국을 맡으며 노동부의 인건비 보조로 사회적 기업을 운영하는 모델), 복지기관중심 종합생활지원 사회적 기업(농어촌 지역에서 오랫동안 활동을 하던 복지기관이 주체가 되어 지역 사회에서 필요로 하는 다양한 형태의 사회적 서비스를 종합적으로 제공하는 모델), 기업 지원형 사회적 기업(기업의 일회성 봉사활동 수준의 사회공헌 프로그램에서 발전하여 장기적으로 일자리 및 사회적 서비스를 제공하는 형태의 사업으로 독립한 모델) 등 다양한 형태의 사회적 기업을 육성·발전시켜야 함

○ 사회적기업 참여 기업의 지원 확대

- 제주특별자치도는 참여기업에 한해 현재의 지원금액의 범위내에서 5%의 법인·소득세의 손금산입하여 주는 것을 대폭 확대하여 기업의 적극적 참여를

유도할 필요가 있음

○ 사회적 기업에 대한 지원 확대 및 인증요건 완화

- 현재 사회적 기업의 인증요건 중 “인증신청 월 6개월 동안의 영업활동을 통한 총수입이 해당 조직에서 지출되는 총 노무비의 30/100 이상이어야 한다” 는 조항은 비영리적 성향이 강한 각종 단체의 진입을 어렵게 하고 있어 이를 완화할 필요가 있음
- 현재 재정지원은 인건비 월 788천원, 4대 보험에 대해 인건비 지원액의 8%를 지원하고 있으며, 세제지원은 4년간 법인·소득세 50%감면, 기타 경영 컨설팅 지원을 받을 수 있음
- 그러나 공공적 사회적 기업의 특성을 고려한다면 법인세는 일정 수익을 창출할 때까지 면세하는 것이 타당할 것임
- 또한 사회적 기업의 기술력과 전문성의 부족, 허술한 생산기술 시스템 등을 보완할 수 있는 컨설팅 및 생산시설 설비에 대한 저리 융자 등의 지원이 필요함

○ 사회적 기업의 수요창출 효과 분석

- 사회적 기업을 설립할 경우 사전에 수요를 파악하고 인력을 채용하는 방법을 강구하여야 하며, 한시적으로 사회적 기업에게 일정한 서비스 공급물량을 확보해 주는 방안도 강구할 필요가 있음

### 3. 고용안정 지원 강화

#### 1) 임금피크제 도입 사업장 지원 강화

□ 제주지역 임금피크제 실태조사

- 실태조사 결과 임금피크제 도입 반대의견(54.3%)이 찬성의견(45.1%)보다 높음
- 성별로는 남성의 경우 찬성의견(52.9%)이 높은 반면 여성의 경우 반대의견(62%)이 높음

□ 임금피크제 도입시 차별적용 방지 대책 마련 및 홍보 강화

- 임금피크제는 노사간의 견해차가 있지만 중장년층의 정년연장을 유도할 수 있는 제도이기 때문에 도입 이점에 대한 홍보를 강화할 필요가 있음
- 특히 여성근로자들이 임금피크제 도입시 상대적으로 조기퇴직 우려, 적용 대상이 자신들에게 집중될 우려, 상대적으로 낮은 임금의 더욱 저하될 우려를 하는 것으로 판단됨
- 따라서 임금피크제 도입시 남녀 고용보장에 대한 평등성 확보, 남녀간 선별적 적용에 대한 강력한 제재조치 등을 마련하여야 하며, 임금피크제 도입 후 정년연장으로 인한 소득 증대 효과 등을 적극적으로 홍보할 필요가 있음

□ 임금피크제와 정년연장 연계 방안 모색

○ 임금피크제 도입과 정년연장 병행 사업장에 대한 지원 확대

- 현재 임금 삭감액이 10% 이상의 경우에 지원하는 요건을 5%로 완화함
- 분기당 지원금 한도도 150만원에서 더 확대하고, 감액 후 연간 임금이 5,760만원 이상인자를 제외하는 요건도 다소 완화하여 비교적 규모가 큰 사업장도 참여하게 함으로써 중소기업에 전파할 수 있도록 하여야 함
- 이상의 조치는 공무원 정년이 연장되는 2013년까지 한시적으로 시행함

○ 현재 2008년까지 한시적으로 시행 예정인 지원제도는 임금피크제가 정착될 때까지 상시제도로 전환하여야 함

○ 임금피크제 도입 사업장 세제 지원

- 정년연장과 연계된 임금피크제 도입은 정부 및 지방자치단체의 사회적 비용 절감과 세수확대에도 도움을 줌
- 따라서 정부 및 지방자치단체는 임금피크제 도입에 따른 세수확대 분을 세수 감면으로 대체하는 방법을 고려할 필요가 있음

#### 2) 정년자 재고용 사업장 지원확대

□ 정년자 재고용의 이점

- 자사에서 근로한 경험이 있는 친숙한 근로자를 고용한다는 점에서 다른 제도에 비해 실현가능성이 높음
- 유능한 인력의 지속적 활용으로 높은 생산성 유지, 다양한 고용형태 등의 탄력적 인사관리 가능, 현역 근로자들로 하여금 스스로 능력이나 기능을 높이고 하는 동기부여 제공 등의 이점이 있음
- **정년자 재고용 사업자 지원제도 개선**
- 현재 월 30만원씩 6개월(500인 이하 제조업 12개월)을 지원하는 수준으로 는 사업주의 재고용 의사를 강화시키는 인센티브가 되지 못함
  - 따라서 지원기간을 연장시키는 제도 개선이 필요함
- 재고용 제도 도입 사업장에 대한 지원 방안 마련
  - 만 55세 이상 근로자를 대상으로 정년 후를 대비하여 직무전환 교육, 인사제도 개선, 근로조건 개선 등을 자구적 노력을 하는 사업장에 대해 교육비 지원, 컨설팅 지원 등의 지원방안을 마련할 필요가 있음

### 3) 중소기업 종업원 능력개발 사업 지원

- 현행 법률에 따르면 사업주가 고령자 고용촉진을 위한 강습, 직업훈련 또는 시설개선을 할 경우 그 비용을 지원할 수 있음
- 그러나 준-고령자를 계속 고용할 의지가 있는 중소기업 사업주에 대한 적극적 지원 방안을 마련하여야 하며, 그 중 하나는 현재 종업원들이 직무역량을 강화시키는 능력개발 사업에 대한 지원임
  - 일본의 경우 45-60세 미만의 중장년층을 대상으로 능력개발지원금(종업원에 대해 직업훈련을 실시하는 기업), 자기개발지원금(종업원에게 유급교육훈련 휴가를 부여하는 기업 또는 직업훈련 수당을 위해 경비를 부담하는 기업), 기능평가촉진지원금(인정 기능검사 또는 인정 사내검증을 개발하거나 이것을 실시하는 기업)에 훈련 비용의 2/3(중소기업 3/4)을 지원하고 있음
  - 또한 일본의 경우 재직노동자들이 근무시간외에 직업학교에 다니는 경우 입

학료와 수강료 합이 1/2을 지원하고 있음

- 독일의 경우 직업양성교육을 이수하거나 적절한 경험이 있는 자를 대상으로 교육대상자 스스로 교육기관을 선정하고 교육받을 경우 이를 재정적으로 지원함
- 우리나라의 경우도 정부 차원에서 근로자수당지원금 지원, 직업능력개발훈련 지원, 근로자능력개발카드에 의한 수강지원 등이 있으나 1회 지원금액 및 지원한도에 제약이 많아 보다 현실화할 필요가 있음

## 제2절 진로 확대 방안

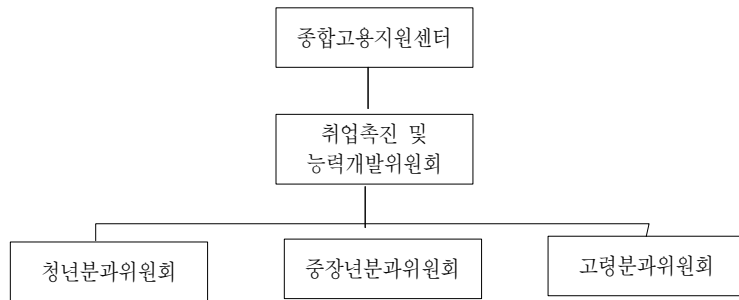
### 1. 고용지원센터의 기능 재편 및 활성화

#### 1) 종합고용지원센터 기능 재편 및 역할 강화

- 종합고용지원센터에서 모든 구직자들이 취업상담, 취업알선, 직업훈련 프로그램 정보를 습득하고, 적합한 직업능력개발 훈련을 받을 수 있는(혹은 훈련기관을 연계할 수 있는)종합적인 고용지원 프로그램이 마련되어야 함
  - 즉, 구직의사를 밝힌 중장년층에게 취업알선, 직업능력개발훈련, 새로운 직장에 대한 적응훈련 등 종합적인 서비스가 종합고용지원센터에서 이루어져야 함
- 종합고용지원센터의 조직을 청년취업, 중장년취업, 고령취업으로 세분화하고 분야별 전문인력을 육성· 배치하여야 함
  - 취업알선, 직업능력개발훈련 등은 구직자의 연령에 따라 상이하게 이루어져야 하기 때문에 종합고용지원센터의 조직을 청년, 중장년, 고령 구직자들을 위한 고객별 조직으로 특화할 필요가 있음
- 특히 종합고용지원센터는 민간기업의 취업알선을 적극적으로 추진하기 위해 각 조직(청년, 중장년, 고령취업)에 ‘취업촉진 및 능력개발위원회(가칭, 미국

의 지역노동력투자위원회와 유사한 조직)’를 두어 중앙정부의 각 부처에서 시행하는 취업촉진 및 직업능력개발 지원 자금을 효율적으로 집행하고, 실행 계획을 수립하는 역할을 수행하게 함

- 위원회의 구성원으로는 민간기업의 취업알선을 촉진을 위해 반드시 산업체 인사를 포함하여야 하며, 공공부분의 관련기관, 민관교육훈련기관 관계자들을 참여시켜야 함
- 위원회의 역할은 미국의 노동력 투자법(WIA: Workforce Investment Act)과 같이 정부의 지원금을 종합 관리하고 실행계획을 수립하는 역할을 수행하도록 함



## 2) 종합고용지원센터 활성화

### ○ 전문인력 대폭 확충

- 제주특별자치도의 종합고용지원센터의 인원은 현재 정원 10명에 4명이 부족한 상황이며, 직업상담원도 정원 15명에 2명이 부족한 상황임
- 그러나 정원도 현재 조직을 변경시키지 않는 상태에서 산출한 것이며, 향후 종합고용지원센터가 제주특별자치도의 명실상부한 취업알선 및 직업능력개발의 종합서비스기관으로 발전하기 위해서 조직을 확대 개편하고 전문 인력도 대폭 증원할 필요가 있음

- 또한 직원들의 직무핵심역량을 평가하여 해당 직무에 대한 전문능력을 함양하기 위한 교육훈련을 강화하여야 함

### ○ 찾아가는 취업알선 사업 강화

- 출장 직업 상담, 기업 방문을 구인 설득 및 지원제도 안내 등 보다 적극적인 취업알선 노력을 경주하여야 함

### ○ 종합고용지원센터 홍보 강화

- 실태조사 결과 고용지원센터의 인지도는 44.4%, 취업알선기구를 통한 구직경로도 8.9%에 머물러 종합고용지원센터의 역할 및 지원제도에 대한 적극적인 홍보가 필요한 실정임
- 따라서 종합고용지원센터 지역특성에 맞는 고용지원서비스망 구축, 고용지원센터 홍보를 위한 다양한 노력이 필요함
- 특히 고용지원센터와 민간협력기관을 온(예, 워크넷)라인과 오프라인(민간위탁 등)으로 연결하는 고용지원서비스망을 구축할 필요가 있음

## 2. 전직 및 창업지원 강화

### 1) 전직 및 재취업 지원 제도 강화

#### □ 전직 및 재취업 지원실태

- 실태조사 결과 중장년층의 재취업 가능성에 대해 44.8%가 부정적으로 인식하고 있으며, 전직 및 재취업시 애로 사항으로 일자리 부족(36.8%), 고용조건 악화(25.4%)가 주요 원인으로 작용하고 있음
- 우리나라의 경우 ‘노사공동재취업지원센터’에서 무료로 전직 및 재취업 지원사업을 시행하고 있음
- 주요내용: 취업핵심역량 교육(이력서, 자기소개서 작성, 네트워킹전략, 면접 및 협상전략, 2-4주), 재취업심화교육(경력관리, 생애설계, 시간관리, 기업의 이해, 구직생산성 세미나, 2-12주)을 실시한 후 개인·적성별 취업컨설팅을 하고 있음

- 그러나 '노사공동재취업지원센터'는 주로 대도시에 설립되어 있으며, 제주 지역에는 없는 상태임
- 또한 교육내용도 재취업을 위한 직업능력 개발보다는 재취업을 위한 단기적·기술적 전략을 교육하는데 머물러 있음

○ 재정적 지원제도

- 준·고령자의 고용하는 경우 6개월간 매월 30만원, 그 후 6개월간 매월 15만원(500인 이하 제조업은 최초 6개월간 매월 60만원, 그 후 6개월간 매월 30만원) 고용촉진 장려금지원
- 6개월을 초과하여 실업상태인 장기구직자의 경우 6개월간 매월 60만원, 그 후 6개월간 매월 30만원 지원

□ 전직 및 재취업 지원제도 강화 방안

- '노사공동재취업센터'를 제주지역에 유치하고, 이를 종합고용지원센터의 조직 내로 재편하고, 이에 대한 행정적 관리를 종합고용지원센터내의 신설 조직인 '취업촉진 및 능력개발위원회(가칭)'에서 하고, 재정적 관리는 종합고용지원센터에서 하도록 함

○ 신규 고용촉진 장려제도 확대

- 현재 준·고령자 및 장기 실업자, 청년실업자, 장애인, 여성 가장에게 지원되고 있는 신규고용촉진 장려금의 수혜대상과 지원액을 현실화 할 필요가 있음
- 수혜대상의 지원 요건을 모든 실업상태인자로 확대하고, 재정지원도 사업주가 임금으로 부담하는 액수의 일정액(예, 1/3 혹은 1/2)을 일정기간 동안 보조해 주는 방식으로 전환할 필요가 있음

2) 전직 및 재취업 시스템 운용 기업 지원

□ 외국기업의 전직제도 지원

- 일본의 시마즈 제작소는 재취업 경로 코스를 3개 분야로 분류하여 운영하고 있음[원중학(2006), 일본기업의 고령화 대응 방안, 재인용: 노사정위원회

(2006), 중고령자 노동시장 참여확대방안 논의자료]

- 재취업경로: Senior Staff, Second Career, Business Partner Course
- 선택시기: 만 55세 도달시 원칙적으로 재취업하려면 3개 코스중 하나를 선택하게 됨

○ 재취업경로별 특성

- Senior Staff Course: 연금수급 연령까지 고용을 보장하며, 급여수준은 등급에 따라 차등 지급
- Second Career Course: 관련회사에 전직하는 코스, 전직회사의 예상 초임이 현재의 보수보다 적은 경우 차액 보상 일시금을 전직시 지급
- Business Partner Course: 퇴직후 시마즈 또는 관련회사와 판매위탁 등 업무위탁계약 체결 후 Senior Staff Course 기한까지 계약 유효

□ 전직제도 운영 기업 지원 방안

- 원칙적으로 기업의 자율 운영을 권고하여야 하지만, 중장년층의 고용안정에 기여하기 때문에 60세까지 현재 보수를 보존해 주는 기업에 한해 전직 후 임금 부족분의 차액을 임금피크제 수준으로 보존해 주는 방안을 모색할 필요가 있음

3) 창업 지원 제도 내실화

□ 창업실태의 문제점

- 제주지역 중장년층이 선호하는 창업업종은 생활서비스업(34.9%), 음식업(21.3%), 도소매업(18.4%)순으로 비교적 단순하면서도 경쟁이 심한 업종이어서 성공 확률이 상대적으로 낮음
- 창업시 자문 필요성(88.6%)을 인식하는 반면, 자문을 받을 가능성에 대한 판단은 현저히 낮아(19.7%) 창업에 대한 전문 컨설팅이 부족한 상황임

□ 창업지원제도 내실화 방안

- 다양한 창업가능업종을 발굴하여 심사를 통한 우선창업지원업종을 선정함으

로써 직종에 따른 적정수의 창업을 유도하여야 함

- 현재 진행되고 있는 창업교육을 업종별로 다양화할 필요가 있음
  - 예를 들어 생활서비스업 창업과정, 음식업 창업과정, 도소매업 창업과정 등 업종별 창업과정을 다양하게 편성하여, 이에 대한 교육도 해당 업종에 종사하는 강사를 적극적으로 활용하여야 함
- 창업교육 및 정보제공 전담부서 및 인력확보가 필요함
  - 현재 창업교육 및 정보제공은 중소기업청, 지방자치단체, 제주지역인적자원관리센터, 민간단체 등 다양하게 운영되고 있으나, 이를 통합 관리하는 전담부서를 설립하여 지역 특성에 맞는 창업교육 및 지원이 가능하도록 하여야 함
- 창업교육 평가시스템 도입하여 우수 창업교육 프로그램 발굴
  - 각종 창업강좌에 대한 평가시스템을 도입하여(교육만족도, 창업실현 가능성, 교육 후 창업율, 사후 관리 등) 우수 창업교육 프로그램을 발굴하고 개선하여야 함

#### 4) 전문직 해외취업 지원

- 제주지역의 경우 전체 고용에서 중소기업의 차지하는 비중이 높아 전문직 중장년층의 고용창출에 있어 구조적 문제점을 지니고 있음
- 선진국이나 개발도상국에서 활용가치가 높은 전문직종을 조사하여 해당 전문능력을 지닌 중장년층의 해외 취업을 지원하는 제도를 마련하여야 함
- 이를 위해서는 맞춤형 해외인력 역량 개발사업 추진, 해외취업을 전제로 한 연수프로그램 운영, 구인조건 충족 중장년층 발굴 및 취업알선, 외국어 능력 향상 교육 등을 장기적으로 수행하여야 함

### 3. 직업훈련프로그램의 내실화

#### 1) 뉴스타트프로그램의 내실화

- 뉴스타트프로그램은 50세 이상의 준·고령자들을 대상으로 현장연수패키지프로

그램(현장연수+취업능력향상프로그램)을 제공하여 취업 및 창업능력을 향상시키는 제도임

- 참여자에게는 월 20만원의 연수수당, 참여업체에게는 월 20만원의 교육비용을 제공함
- 뉴스타트프로그램이 성공을 위한 전제조건은 첫째, 산업체의 적극적 참여 둘째, 수요자 중심의 특화 업종 선정 셋째, 현실적인 교육 및 훈련프로그램운영 임
- 뉴스타트프로그램 운영은 지방자치단체에서 주도하는 것보다 교육기관, 산업체, 지방자치단체가 협력하여 자발적으로 운영할 수 있는 체계를 마련하여야 함
  - 그 방안으로 앞에서 제안한 종합고용지원센터 내의 '취업촉진 및 능력개발 위원회(가칭)' 에서 실행방안을 수립하는 것이 바람직함
- 실행방안을 다각적으로 모색할 필요가 있는데, 일본의 Dual System을 변형하여 교육훈련기관과 기업 주도형으로 분리·운영하는 방안도 고려할 필요가 있음
  - 교육기관 주도형: 교육훈련기관에서 훈련생을 모집한 후, 연계할 수 있는 기업을 물색하여 그 기업과 공동으로 훈련계획을 작성하고, 학습을 자체적으로 실시하는 구조
  - 기업주도형: 기업에서 필요 인력을 모집한 후, 교육훈련기관을 물색하여 공동으로 훈련계획을 작성하고, 학습은 교육훈련기관에 위탁하는 구조
- 업종 선정도 제주지역의 특성을 고려하여 중장년층 선호하거나 취업 적합 직종으로 한정함으로써 교육과 취업의 매치가 원활하도록 하여야 함

#### 2) 직업훈련기회 확대 및 직업훈련의 내실화

- 정부는 50세 이상의 희망자를 대상으로 매년 훈련기관을 선정하여 47개 직종의 훈련과정을 운영하고 있으나 실제 취업하여 소득활동으로 연계되는 경우는 미흡한 수준으로 보고되고 있음(2002년 HRD-Net의 재직자 훈련분석 결과에 따르면 50세 이상의 훈련참여 비율은 3% 이하로 매우 저조함)
  - 이러한 원인은 고령자 및 준고령자의 욕구를 충족시키기에는 미흡한 교육과정 때문인 것으로 판단됨

- 따라서 중소기업을 대상으로 한 직장내 직업훈련, 실직자 자활 선정 직업훈련 프로그램 등 훈련 직종이 다양화 및 체계화를 통해 평생학습체계 구축 및 지원이 필요
- 또한 준·고령자들을 위한 단기적응훈련 프로그램의 운영에 있어 제주지역 특성에 맞는 업종을 발굴하고, 민간부문과 공공부문에서 교육할 수 있는 대상을 구분하여 특화된 교육이 실시될 수 있도록 하여야 함

### 3) 지방자치단체의 직업교육훈련체계 강화

#### □ 지방자치단체의 연구기능 강화

- 지방자치단체는 지역 특성을 고려한 교육훈련의 수요조사 기능과 훈련프로그램 개발 기능을 수행함은 물론 훈련인프라(훈련정보시스템 구축, 준·고령인력 DB구축, 지역훈련 네트워크 구축)의 제공역할을 수행하여야 함

#### □ 훈련대상자 특성을 고려한 훈련프로그램 개발

- 지방자치단체는 중장년층의 취업경로 조사, 신체적 특성, 심리적 특성 등을 고려하여 훈련프로그램을 개발하고 훈련기관에 권고하여야 함
  - 일본의 경우 준·고령자의 심리 및 능력상태를 고려하여 6가지 유형의 훈련프로그램 및 지도법을 개발·보급하고 있음
  - 또한 준·고령자의 과거 직업에서의 직위수준과 전문성 수준으로 4분류하여 각 경우에 해당되는 직업훈련프로그램 설계 방향을 제시하고 있음
  - 즉 직위는 높으나 전문성이 낮은 영역은 ‘취업의식전환중심훈련’, 직위는 낮으나 전문성이 높은 영역은 ‘직업능력일반화중심훈련’, 직위 및 전문성이 모두 낮은 영역은 ‘직업능력부가중심훈련’, 직위 및 전문성이 높은 영역은 ‘독자개발지원-취업 및 창업정보제공’으로 훈련자 특성을 고려하여 차별화 할 것을 권고하고 있음

#### □ 공공부문 직업훈련 적합 직종 선정

- 중장년층 취업자가 많은 직종, 중장년층 고용 증대가 확대될 전망이 많은 직종, 중장년층 진입이 용이한 직종, 공공부문의 훈련기회 제공 필요성이 높은

직종 등을 고려하여 단순 직무기술 훈련뿐만 아니라 전반적인 직업역량을 높여 다양한 직업에 취업가능성이 높은 장기 훈련프로그램을 개발할 필요성이 있음

#### □ 생애경력개발 이력제(가칭) 도입

- 중장년층의 체계적 경력개발을 통한 취업 활성화를 위해 생애경력개발 이력제(가칭)을 도입·운영할 필요가 있음
  - 중장년층은 다양한 교육 및 직무경험을 지니고 있기 때문에 이들의 경력을 체계적으로 관리함으로써 개인적 특성 및 능력을 고려한 취업알선 및 적절한 교육훈련프로그램 알선이 가능함
  - 생애경력에는 학력, 전공, 전직장의 직무경험, 소지자격증, 자체 교육 및 훈련과정 이수 상태, 직업훈련기관의 교육 및 훈련상태 등을 수록함

#### □ 중장년층 거점기관 설립

- 일본의 경우 준·고령자 거점시설로 ‘Senior Work’를 설립하고, ‘Senior Work’내에 준·고령자 기술전문학교, 직업능력개발협회, 준·고령자 사업진흥재단, 노동자료센터, 준·고령자 직업상담실, 준·고령자고용취업지원센터 등을 설립·운영하고 있음
- 제주특별자치도의 경우 종합고용지원센터내에 중장년층 거점시설을 설립하거나, 별도의 중장년층 거점시설을 설립하고 종합고용지원센터에서 행재정적 관리를 하는 방안을 모색할 필요가 있음
  - 이러한 거점시설은 중장년층의 커뮤니티의 장이 되기도 하며, 취업 및 직업훈련프로그램 정보 습득에 도움이 되며, 체계적인 취업알선 및 직업훈련을 가능하게 하고, 취업의욕 고취에도 기여할 것으로 예측됨