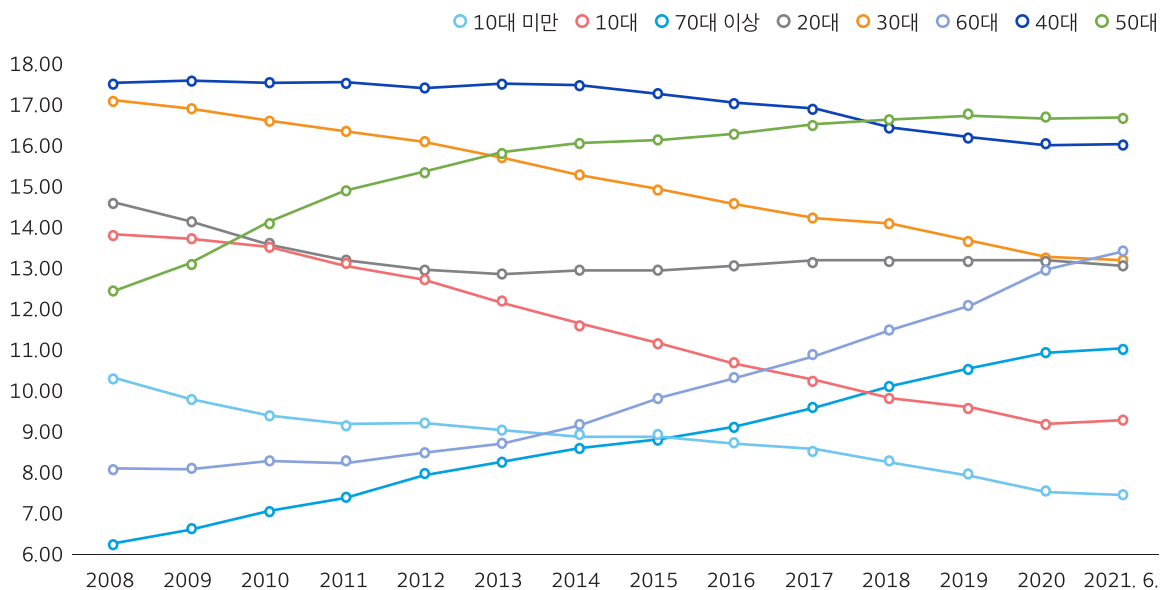


이슈 PICK

김대중 노사발전재단 중장년고용전략본부 본부장

퇴직을 앞둔 재직자를 위한 전직지원서비스 실태와 정책 제언

지난 7월 정부가 발표한 주민등록 연령별 인구 통계¹에 따르면 현재 우리나라 인구 중 50대(16.6%)가 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이런 추세라면 10년 뒤에는 50대 이상 인구가 전체 인구의 절반 이상을 차지할 것으로 예상된다.



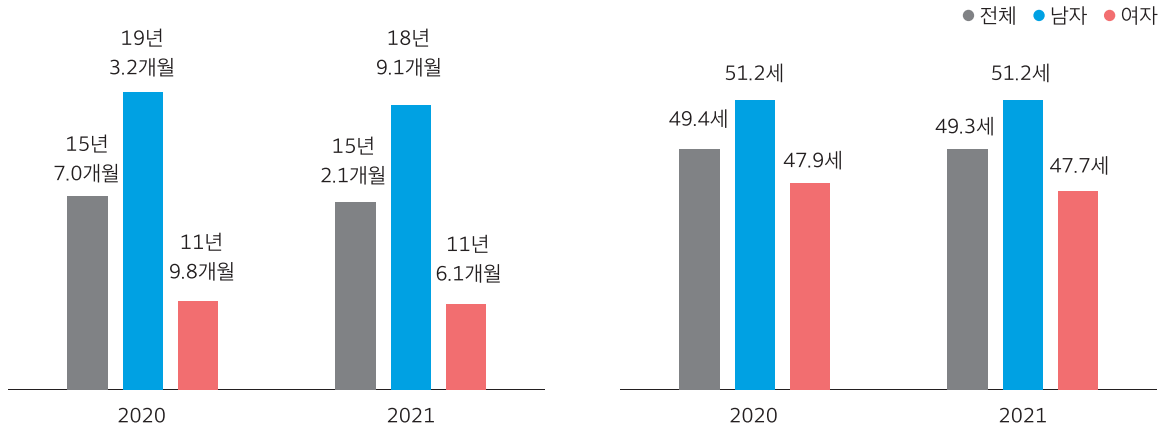
2021년 6월 말 연령대별 인구비중 추이(행정안전부)

이러한 인구구조 변화와 기대수명의 증가에도 불구하고 안타깝지만 우리나라 중장년의 경제적 삶은 안정적이지 않다. 통계청 자료²에 따르면 우리나라 근로자의 ‘가장 오래 근무한 일자리 평균 근속기간’은 15년 2개월로 전년 동월 대비 4.9개월 감소했고, 그만둘 당시 평균 연령도 49.3세로 전년 동월 대비 0.1세 감소했다.

대한민국의 50대는 생애 가장 많은 돈이 필요한 시기다. 학비·결혼 등 자녀 부양비가 가장 많이 드는 시기이며, 연로하신 부모님의 봉양에 대한 부담도 크다. 이렇다 보니 중장년들은 가족의 생계를 위해서라도 퇴직하자마자 바로 재취업 일자리를 뛰어 들 수밖에 없다. 그러나 막상 퇴직 후의 재취업 일자리는 구하기도 어렵고, 구했다고 하더라도 오래 버티기도 어렵다는 현실의 벽 앞에 좌절하게 된다.

¹ 2021년 6월 말 주민등록 연령별 인구통계 분석(행정안전부, '21.7.7.)

² 2021년 5월 경제활동 인구조사 고령층 부가조사 결과(통계청, '21.7.27.)



가장 오래 근무한 일자리(55~64세) 근무기간 및 그만둔 연령

* 자료: 2021년 5월 경제활동 인구조사 고령층 부가조사 결과(통계청, '21. 7. 27.)

채취업 일자리 현실을 보면 상용직 일자리 비중은 낮고 일용직이나 자영자 비중은 높다. 종사하는 업·직종도 제조(14.8%)·도소매(11.8%)·단순노무(18.6%)·장치기계(13.6%)·서비스직(13.3%)직 등이 다수를 차지하는데, 이 직종은 산업구조가 자동화·디지털 경제로 전환됨에 따라 사라질 위험이 높은 일자리들이다.

상대적으로 일자리 감소 정도가 큰 5대 직종군

직업명	일자리 감소 사유	관련 기술
상점판매원	무인점포·무인계산대 증가, 온라인 매장 구매·배송 확산	핀테크·AI
콜센터요원	정형화된 고객문의에 대해 인공지능 챗봇으로 응대	AI·빅데이터
금융사무원	오프라인 은행점포 폐쇄, 모바일 금융서비스 확산	핀테크·빅데이터
검침(수금)원	스마트그리드(Smart Grid) 및 원격화 통해 관리	IOT·빅데이터
단순제조종사원	제품 조립, 불량품 검사 등의 업무를 로봇과 인공지능 등으로 대체	스마트공장

* 자료: 한국고용정보원 인력수급전망·미래직업연구팀(2021)

그렇다면 은퇴를 앞둔 50대라면 어떤 준비를 해야 할까?

가장 먼저, 지금까지 자신의 경력과 능력을 점검하고, 내가 속한 또는 관심 있는 산업과 기술 변화에 대한 분석을 바탕으로 미래 경력을 설계하는 등 방향 설정이 필요하다. 이러한 과정이 없는 채용과 창업은 빠른 실패로 연결되고, 뚜렷한 경력목표 없이 직업교육기관들의 홍보전단지에 현혹돼 받은 교육이나 직업훈련은 오히려 아까운 시간과 돈만 낭비하게 되는 결과를 초래하곤 한다. 이 경우 경력관리의 일관성이 사라지고 기존경력과의 연계성 부족으로 전문성이 오히려 떨어지게 돼 다음 직업으로의 연결고리마저 끊겨 버리는 경우가 많다. 결국 단기적이고 단순한 직업밖에 구할 수 없는 불행한 결과를 가져오게 되는 것이다.

이를 방지하기 위해 정부에서는 2015년부터 재직 중에도 경력설계를 통해 인생 후반기를 미리 준비할 수 있도록 '생애경력설계서비스'를 제공하고 있다. 40대부터 프로그램에 참여할 수 있으며, 외부 노동시장의 변화나 경력과 적성 등을 바탕으로 중장기 경력설계를 해볼 수 있고, 필요한 경우 직업훈련 등 외부 전문기관으로 연계해 미래 경력을 준비할 수 있도록 지원한다.

50대 경력 확장	3H Module 1 나의 생애 조망하기	3H Module 2 직업역량 도출하기	3H Module 3 경력대안 개발하기	3H Module 4 평생경력계획 수립하기
	과정 개요 : 생애경력설계의 의미	직업세계변화 따라잡기	경력설계의 4가지 대안	경력설계 사례 연구
60대 경력 공유	Module 1 숨고르기	Module 2 발견하기	Module 3 균형잡기	Module 4 뛰어들기
	과정 개요 : 생애경력설계의 의미	직업가치관의 의미와 탐색	삶의 균형 요소 (일, 학습, 재무, 건강 등)	실행계획서 작성
	100세 시대 준비하기 100세 시대 4대 문제	나만의 직업가치관 작성하기	성취동기를 높이는 스토리텔링 계획서	10년 후 나의 모습 그리기
	긍정의 힘(자존감) 진단 및 자존감 키우기	가치특성에 따른 생애경력설계 가이드	새로운 도전을 위한 Do & Don't	

생애경력설계 프로그램 교육 모듈

* 자료: 노사발전재단 연령대별 생애경력설계 프로그램(2017)

생애경력설계를 통해 방향 설정이 됐다면, 전직 준비는 최소 퇴직 1년 전부터 실행에 옮겨야 한다. 우선 필요한 업계 동향과 기업 현황 등을 업데이트하면서 경력목표를 수시로 점검한다. 해당 분야 네트워크는 물론 관련 기관의 전문가와 함께 자신의 방향에 맞는 일자리를 찾아보고 구직 서류와 면접을 준비한다. 또한 코로나19 이후 변화된 디지털 업무 환경에 적응하는 능력은 선택이 아닌 필수다. 스마트 기기와 디지털 정보 활용 능력을 업그레이드하고 나이와 경험의 장점을 강조하기보다 새로운 변화에 적응하는 유연한 사고방식을 내보여야 한다.

그러나 대다수의 중장년들은 퇴직 직전까지 전직을 위한 아무런 준비를 하지 못한 채 준비 없이 퇴직을 맞는 것이 현실이다. 재직 중에는 높은 업무 강도로 인해 전직을 준비할 심리적·시간적 여유가 없기도 하고, 기업에서도 근로자에 대한 아무런 지원을 해주지 않기 때문이다. 2019년 정부에서 실시한 '재취업지원서비스 실태조사'에 따르면 1,000인 이상 사업장의 재취업지원서비스 제도 운영 비율은 17% 수준밖에 되지 않았다.

이에 대한 대책으로 정부에서는 2019년 5월 고령자고용촉진법 개정을 통해 근로자 1,000인 이상 기업을 대상으로 50세 이상의 정년 등 비자발적 이직예정자에게 재취업지원서비스를 제공하도록 의무화하였다. 또한 사업장의 제도 도입을 촉진하기 위해 고용노동부 산하 공공기관인 노사발전재단을 통해 450개 기업을 대상으로 '재취업지원서비스 컨설팅'을 지원하고, 기업 담당자 연수 등을 제공하고 있다.

재취업지원서비스 시행지원사업

기업컨설팅		기업담당자 연수		2021.8.~10.(세부 신청 추후 안내)
대상	450개사 (1,000인 이상 의무대상 사업장 400개사 및 900~999인 사업장 50개사)	대상	900명 (1,000인 이상 의무대상 사업장 및 900~999인 사업장 내 담당자) ·기업컨설팅 참여 사업장 외 1,000인 이상 의무 사업장 담당자 우선 선발 예정	
절차	신청접수 → 심사선정→협약체결 → 컨설팅 제공 → 파일럿 프로그램 제공 → 사후관리	내용	입문(재취업지원서비스 제도 이해 등) 및 고급(재취업지원서비스 제도 실무 등)	

아울러 중소기업의 경우에는 전국의 중장년일자리희망센터를 통해 무료로 전직지원서비스를 제공한다. 1:1 컨설턴트 배정을 통해 전직 준비단계부터 재취업·창업에 이르기까지 전 과정을 종합적으로 지원하며, 경력목표설정을 위한 직업체험 프로그램을 제공하는 것이 특징이다.

퇴직예정자 프로그램

변화관리	· 동기부여 · 관계·커뮤니케이션 · 회복탄력성 · 시간관리	자기탐색	· MBTI 활용 · 교류분석 · 중장년의 특성 · STRONG 활용 · 역량분석 · 직업가치관
목표설정	· 경력목표 설정 · 버킷리스트 활용 · 직업카드 활용	구직기술	· 구직전략 · 면접전략·실습 · 구직정보 탐색 · 취업사례 분석 · 이력서 작성법·실습 · 면접 이미지메이킹 · 네트워킹 활용
직업세계	· 고용동향 · 다양한 일자리 · 창업 · 사회적 기업·협동조합 · 귀농·귀촌 · 창직	플러스	· 고용복지플러스 · 스트레스 관리 · 재무관리 · 건강관리
		직업체험	· 현장실습 ex)목수, 드론조종사, 조경관리사, 도시농부 등

* 프로그램은 7개 테마 31개 모듈로 구성돼 있으며, 기업과 협의해 프로그램을 구성한다.

60세 정년제도가 안착되고 정부의 주된 일자리 계속 고용 지원을 위한 노력은 지속되고 있지만 중장년의 일자리 상황은 여전히 불안하다. 코로나19로 인해 온라인·비대면 경제가 급속도로 진전되면서 오프라인·대면 서비스 산업의 일자리는 더 줄어들 것으로 전망되고 있다.³ 이러한 상황 속에서 정부가 기업의 사회적 책임으로서 재취업지원서비스를 의무화하고 열정과 노력을 바쳐 일한 일터에서 배려와 존중을 받으며 다음 인생을 준비할 수 있도록 한 것은 참으로 다행스러운 일이다.

재취업지원서비스 의무화제도 시행 초기이지만 현재 1,000인 이상 사업장의 서비스 실시율은 제도 도입 이전보다 15% 상승하였다. 그럼에도 불구하고 대기업 중심의 제도라는 일부의 비판을 없애기 위해서 그리고 기업의 서비스 실시율을 높이고 제도도입을 활성화하기 위해서는 재취업지원서비스 의무대상 기업을 현재 1,000인 이상에서 500인, 300인, 100인 이상 등 단계적으로 확대할 필요가 있다. 대신 1,000인 이상 기업은 기업 자부담을 통해 의무화 제도를 이행할 수 있도록 하고, 1,000인 미만 사업장에 대해

³ 한국은행의 「비대면 소비행태 확산과 서비스업계 대응전략(2020)」 발표에 따르면 서비스업 205개사 가운데 고용이 10~30% 감소한다고 응답한 비율이 31.6%, 30% 이상 감소한다고 응답한 비율은 8.2%였으며, 시기별로는 1년 이내 감소 27.2%, 1~2년 이내 25.4%로 조사됨.

서는 공공 부문을 통해 전직지원서비스를 무료로 제공하도록 하여 서비스 참여기업 범위를 대폭 확대하는 것도 한 방법이다. 또한 지원 대상 연령도 현행 50세 이상에서 단계적으로 45세, 40세로 낮추어 퇴직예정자에 대한 지원서비스라는 접근방식에서 벗어나 생애경력검진과 능력개발 관점으로 접근하여야 하며, 재직자들의 전직지원과 생애경력설계 프로그램이 하나의 사내 복지제도로 정착될 수 있도록 하여야 한다.

저탄소·디지털 경제로의 산업구조 변화와 코로나19로 촉발된 노동시장의 구조적 변화는 더 이상 이직과 전직이라는 사건이 어느 한 개인의 인생에서 불행하게 맞는 특별한 위기라고 볼 수 없게 되는 전환점이 되었다. 따라서 앞으로의 전직지원서비스는 일부 비자발적 퇴직예정자에 대한 제한적 서비스가 아니라 중장년이라는 생애경력전환기 진입 시 누구나 주기적으로 받아야 하는 평생 경력개발서비스라는 점을 명심하여야 하며, 정부는 이에 대한 보다 강화된 대책을 마련해야 할 때다.

참고문헌

- 2021년 6월 말 주민등록 연령별 인구통계 분석(행정안전부, '21.7.7.)
- 2021년 5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사(통계청, '21.7.27.)