

발간등록번호

11-1620000-000417-01

2012년 인권상황실태조사
연구 용역 보고서

노인 집중취업분야 인권상황 실태조사

노인 집중취업분야 인권상황 실태조사

2012년도 국가인권위원회 인권상황실태조사
연구용역 중간보고서를 제출합니다.

2012. 10.

연구수행기관 세명대학교 산학협력단
연구책임자 유 용 식(세명대학교 사회복지학과 교수)
공동연구원 전 윤 구(경기대학교 법학과 교수)
장 세 우(명락노인종합복지관 관장)
이 경 희(한국법제연구원 전문연구원)
김 명 엽(서남대학교 부동산학과 교수)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

< 목 차 >

제1장 서론	1
제1절 연구목적	1
제2절 연구의 필요성	1
제3절 연구방법	3
 제2장 노인인권과 노인고용	7
제1절 노인인권	7
1. 노인의 개념	7
2. 노인인권의 개념과 영역	9
3. 노인인권이 제기되는 이유	10
4. 노인인권보호를 위한 노력	12
제2절 노인고용	20
1. 노인고용 문제의 대두배경	20
2. 노인고용 관련 이론	23
3. 노인고용촉진 및 지원 현황	26
4. 노인고용촉진 및 지원 관련 법제	31
5. 노인고용촉진 및 지원 과제	43
6. 외국의 노인고용촉진 및 지원 관련법과 제도	45
 제3장 노인근로자와 관련된 인권문제	68
제1절 노인근로의 문제 및 권리규정	68
제2절 연령차별	70
1. 인권으로서의 연령차별금지의 배경	72
2. 국가인권위원회에 제기된 연령차별 피해사례	75
3. 연령차별 법제의 현황과 문제점	77

4. 외국의 연령차별 관련법과 제도	89
제3절 노인인권 침해	107
1. 노인의 인간다운 생활의 실현	107
2. 강제노동과 폭력	108
3. 언어·정서적 학대	108
4. 성희롱	108
제4장 실태조사 및 인권침해 분석결과	110
제1절 노인근로자 분석결과	110
제2절 사업장 분석결과	151
제3절 노인근로자 심층면접 분석결과	171
제4절 사업장 심층면접 분석결과	191
제5절 심층면접 조사상의 인권침해 분석결과	200
제5장 결론 및 개선방안	212
제1절 연구결과 요약 및 논의	212
제2절 개선방안	219
[참고문헌]	233
[부록 1] 노인 취업분야 인권상황 실태조사 설문지	239
[부록 2] 노인 취업 사업장 실태조사 설문지	251
[부록 3] 노인근로자 심층면접조사 질문지	260
[부록 4] 노인근로자 사업장 심층면접조사 질문지	263

< 표 목 차 >

<표 1> 장년층 경제활동상태	27
<표 2> 산업별 취업자 분포	28
<표 3> 직업별 취업자 분포	29
<표 4> 연령계층별 고용주·자영자 비중추이	30
<표 5> 적용사업장 및 피보험자 현황	31
<표 6> 고용 및 증진에 관한 법체제	32
<표 7> 2011년도 일본 노인고용 현황	48
<표 8> 연령대별 경제활동 참여율	61
<표 9> 노인근로자의 일반적 특성	110
<표 10> 조사 표본지역	111
<표 11> 현 사업장 근무기간	112
<표 12> 사업장의 근로자 수	112
<표 13> 노인근로자의 직업유형	113
<표 14> 노인근로자의 과거 직업유형	114
<표 15> 일을 하시는 주된 이유	114
<표 16> 적정수준의 생활비가 보장되더라도 일 지속 여부	115
<표 17> 일 지속가능한 연령	115
<표 18> 현 직장의 취업 경로	116
<표 19> 취업 대가로 금전지급을 요구받은 경험	116
<표 20> 금전지급을 요구한 사람	117
<표 21> 근로계약 체결 유무	118
<표 22> 근로계약 형태	118
<표 23> 근로조건에 대한 설명 및 서면자료를 제공 받은 경험 유무 ...	118
<표 24> 근로조건에 대한 설명 내용	119
<표 25> 기간마다 근로계약 갱신 여부	119

<표 26> 최근 설정된 근로계약 기간	120
<표 27> 현 사업장에서 근로계약 갱신한 횟수	120
<표 28> 이직 할 경우 손해배상에 지급에 대한 체결 유무	121
<표 29> 노인근로자 고용형태	121
<표 30> 월 임금 총액	122
<표 31> 월급의 주된 사용처	122
<표 32> 월급 이외의 기타 소득	123
<표 33> 한 달 총수입 중 직장 급여가 차지하는 비율	124
<표 34> 최저임금 숙지 정도	124
<표 35> 최저임금 수준의 수급 여부	125
<표 36> 평균 일당	125
<표 37> 상여금 여부	126
<표 38> 연 상여금 횟수	126
<표 39> 임금체불 경험 유부	126
<표 40> 임금체불 개월 수	127
<표 41> 임금체불 금액	127
<표 42> 근로환경	130
<표 43> 연령으로 인한 차별 경험	131
<표 44> 차별 가해자	131
<표 45> 차별 내용	132
<표 46> 연령으로 인한 해고 위기 경험 유무	133
<표 47> 해고 경험 당시의 연령	133
<표 48> 실제 해고되거나 사직한 경험 유무	134
<표 49> 다른 근로자와 비교해서 받지 못하는 수당이나 서비스	135
<표 50> 일하면서 가장 힘든 점 1순위	136
<표 51> 일하면서 가장 힘든 점 2순위	137
<표 52> 일주일간 실제 근로시간	137

<표 53> 근로형태	138
<표 54> 출근시간	138
<표 55> 퇴근시간	139
<표 56> 교대제의 근무형태	139
<표 57> 1주일에 야간근로 평균 횟수	139
<표 58> 야간근로가 교대제 근무형태로 기인한 것인지 유무	140
<표 59> 하루 중 식사시간 포함한 휴식시간	140
<표 60> 근무시간 때문에 육체적·정신적으로 힘든지 유무	141
<표 61> 힘들다고 느끼는 가장 큰 이유	141
<표 62> 일로 인한 질병 발생 및 질병 악화 유무	142
<표 63> 질병발생 시 치료비 보상방법	142
<표 64> 따돌림 경험 유무	143
<표 65> 따돌림의 가해자	143
<표 66> 따돌림 경험 빈도	144
<표 67> 신체적 폭력 경험 유무	144
<표 68> 신체적 폭력의 가해자	145
<표 69> 신체적 폭력 빈도	145
<표 70> 언어적 폭력 경험 유무	146
<표 71> 언어적 폭력의 가해자	146
<표 72> 언어적 폭력 빈도	147
<표 73> 성폭력·성희롱 경험 유무	147
<표 74> 성폭력의 가해자	148
<표 75> 성희롱의 가해자	148
<표 76> 성폭력·성희롱 빈도	148
<표 77> 직장에서 차별과 부당한 대우를 당한 경우의 대처방법	149
<표 78> 참고 지냈던 적이 있다면 그 이유	149
<표 79> 사업장의 일반적 특성	151

<표 80> 사업장 소재지	152
<표 81> 사업장의 설립연도	153
<표 82> 사업장의 형태	153
<표 83> 사업장의 업종	153
<표 84> 사업장의 총 근로자수	154
<표 85> 노인근로자 고용 시기	155
<표 86> 노인근로자의 고용형태	155
<표 87> 고용 계약서 서면 작성 후 노인근로자에게 교부여부	156
<표 88> 노인근로자 1일 근무시간	156
<표 89> 근무유형	157
<표 90> 노인근로자와 일반근로자 임금 비교	157
<표 91> 노인근로자와 일반근로자의 생산성 수준 비교	158
<표 92> 노인근로자 채용경로	158
<표 93> 노인근로자의 고용 만족도	159
<표 94> 노인근로자 계속 고용할 의사	159
<표 95> 노인근로자의 계속 고용 이유 1순위	160
<표 96> 노인근로자의 계속 고용 이유 2순위	160
<표 97> 노인근로자를 계속 고용하지 않는 이유 1순위	161
<표 98> 노인근로자를 계속 고용하지 않는 이유 2순위	161
<표 99> 노인근로자 고용을 통한 이익	162
<표 100> 노인근로자 해고 경험	162
<표 101> 노인근로자 해고 이유	163
<표 102> 노인근로자 고용촉진을 위해 가장 필요한 점	163
<표 103> 노인근로자 고용 이유	165
<표 104> 노인근로자 고용 기피 이유	167
<표 105> 노인근로자 고용에 대한 만족도	168
<표 106> 노인근로자 근로조건이나 어려움에 대한 인식	170

<표 107> 노인근로자 심층면접 대상자 일반적 특성	171
<표 108> 사업장 심층면접 대상자 일반적 특성	191

< 그림 목 차 >

<그림 1> 노인고용 동향	26
----------------------	----

< 요약 >

1. 연구목적

본 연구는 노인집중취업분야의 노인인권 실태조사를 통해 노인근로자의 근로조건인 임금, 근로시간, 휴게·휴가, 해고 등의 노동권과 인권 상황에 대한 종합적인 실태조사를 통하여 노인의 인권 상황을 진단하고 이들의 인권을 증진하기 위한 개선방안을 모색하며 노인인권에 대한 사회적 인식을 제고하고자 한다.

2. 연구의 필요성

노인취업의 질적인 문제를 제외하더라도, 노인들의 고용안정 문제는 그들의 생계에 직접적인 영향을 끼친다. 하지만 2010년 9월, 고용노동부가 발표한 ‘노동시장동향분석’에 따르면, 50대 이상 장년의 비정규직 비율이 48.2%에 달하는 것으로 나타났다. 전 연령대의 비정규직 평균 비율이 33.1%인 점을 감안하면, 2명당 1명꼴로 장년의 비정규직 노동자가 존재하는 것이다. 심지어 65세 이상 노인의 비정규직 비율은 76.5%를 기록했다.

그럼에도 불구하고 노인들이 집중적으로 취업하는 분야인 경비원, 보조, 주차관리원, 건물환경관리원, 배달원, 가스충전·주유원, 가사·간병·노인도우미, 농·어업숙련근로자 등의 단순노무직이 대부분이며, 이들 노인들은 근로기준법상 보장하는 최소한의 근로조건이 보장되지 않고 있으며 경제권, 근로권 등 여러 측면에서 인권침해의 소지를 안고 있다.

이처럼 생계를 위하여 노동을 하는 노인이 늘어가는 반면 갈수록 노인들의 일자리는 비정규직화, 단순노무직화 되어 가고 있고 근로조건으로 보았을 때 60세 이상은 월 평균 205.8시간을 일하는 등 25-34

세의 월 평균 189.3시간에 비해서도 장시간 노동을 하고 있고 저임금에 놓여있는 등 열악한 환경에 놓여있어 노인이 집중적으로 취업한 분야의 노동권과 인권 전반의 정확한 실태를 파악하고 정책 개선 방안을 모색할 필요가 있다.

3. 연구방법

본 연구는 통계와 법률·제도 등 객관적인 사실들에 대한 접근법을 사용하는 문헌연구와 동시에 실태조사 및 심층면접을 병행함으로써 노인 집중취업분야 인권 실태를 파악하였다.

1) 조사방법

조사방법은 문헌조사와 실태조사를 함께 실시하였다. 문헌조사는 기존의 노인취업(노인고용·노인일자리)·노인인권관련 연구논문, 학술지, 공공·민간기관의 연구보고서, 통계청 자료, 업무매뉴얼, 국가인권위원회 진정사례, 한국 및 외국의 노인취업(일자리) 및 인권관련 법·제도·정책, 외국기관의 보고서 등의 자료를 활용하였다.

실태조사는 설문조사와 심층면접조사를 실시하였다. 설문조사는 취업이 되어 일을 하시는 노인근로자와 노인근로자를 고용하고 있는 사업장을 대상으로 조사를 실시하였다. 심층면접조사 또한 노인근로자와 사업장을 대상으로 조사하였다.

2) 조사대상

본 연구의 조사대상은 제주도를 제외한 전국의 공공기관, 민간기관, 시니어클럽, 노인종합복지관 등에서 공공분야 및 민간분야에 취업해서 일하는 65세 이상 노인 520명과 노인근로자를 고용하고 있는 사업주 및 취업담당자 50명을 대상으로 확률 표집방법인 무작위표집방법을 통하여 설문조사를 실시하였다.

3) 자료수집방법 및 절차

실태조사 기간은 2012년 6월 25일부터 8월 20일까지 거의 두 달 동안 진행되었다. 노인근로자는 520명을 대상으로 조사하였으나, 부실 기재된 9부를 제외한 511부를 최종분석에 사용하였으며, 사업주 및 취업담당자는 50명을 대상으로 조사하였으나, 부실 기재된 1부를 제외한 49부를 최종분석에 사용하였다.

본 연구의 자료수집방법은 구조화된 질문지를 사용하여, 현재 취업이 되어 일을 하고 계신 65세 이상의 노인에게 설문지를 작성하도록 하였다. 자기기입식 방법과 노인과 1:1 대인면접을 통해 설문내용을 충분히 설명하고 응답하는 방식으로 자료를 수집하였다. 아울러 심도 있는 조사를 위해 연구팀 회의에서 선정된 노인 11명, 사업주(취업담당자) 7명을 대상으로 개별 심층면접을 실시하여 자료를 수집하였다.

4) 자료분석방법

본 조사는 조사대상자의 일반적 특성, 실태 및 욕구를 파악하기 위해 사회통계 중 SPSS/win 15.0 프로그램을 활용하여 빈도분석과 백분율 등의 기술통계분석을 실시하였다.

4. 분석결과

1) 설문조사 결과

첫째, 모집 및 채용과 관련된 질문에서, 현 사업장에 근무한 근무기간은 2년 미만이 51.3%로 가장 높게 나타났다. 이는 연령으로 인하여 정규직으로 근무하는 것은 한계가 있고, 단순노무직으로 계약직으로 일하는 경우가 때문이라고 사료된다. 노인근로자의 직업유형은 청소가 24.3%, 경비가 21.3%로 압도적으로 높게 나타났다. 이는 노인근로자들이 정규직으로 좋은 직장에 취업하는 것은 현실적으로 많은 어려움이 있기 때문에, 대부분 단순노무직의 열악한 환경에서 근무하기 때문이라고 사료된다.

일을 하시는 주된 이유는 생계비마련이 59.1%로 가장 높게 나타났다. 이는 대부분의 노인근로자들이 노후준비의 미비로 인하여 노후에도 경제적인 이유로 일을 하기 때문이다. 적정수준의 생활비가 보장되더라도 계속 일을 하겠다가 59.5%로 나타났다. 이는 노인들에게 일자리가 노후생활비의 매우 중요한 의미를 갖는다는 점을 강하게 시사하고 있다. 어떤 경로로 현재의 직장에 취업했는지에 대해서는 아는 사람의 추천이나 소개 56.8%로 가장 높게 나타났다. 이는 노인근로자들의 취업이 공적인 채용보다는 사적인 방법을 통해 취업이 더 활발히 이루어지고 있다는 단적인 증거이다.

둘째, 근로계약과 관련된 질문에서, 근로계약은 체결했다가 81.2%로 나타났다. 이는 사업장에서 근로계약을 체결하지 않으면 법적인 처벌을 받기 때문에 대부분의 사업장에서 근로계약을 체결하는 것으로 사료된다. 근로계약에서 29.6%는 서면 계약서를 작성하여 노인근로자에게는 주지 않고 회사만 보유하는 것으로 나타났다. 이는 추후 사업장에서 문제가 발생 할 경우 노인근로자에게 불리한 영향을 미칠 수 있다. 35.6%의 사업장에서는 계약갱신을 하지 않는 것으로 나타났다. 이는 노인근로자들에게는 경제적인 부담과 함께 정신적·심리적인 상처를 줄 수 있다고 사료된다. 최근에 설정된 근로계약 기간은 1년-2년이 60.2%, 근로계약을 반복 갱신한 횟수는 2회 미만이 70.0%로 가장 높게 나타났다. 이는 노인근로자의 대부분이 정규직이 아니고 단순노무직이기 때문에 한 직장에 오래 근무할 수 없기 때문에 계약기간이 짧은 것으로 사료된다. 노인근로자들의 고용형태로는 계약직(3개월 이상 연속 계약)이 57.3%로 가장 높게 나타났다. 이는 노인근로자의 대부분의 계약직으로 근무하고 있으며, 계약기간이 만료되면 언제든지 직장을 그만둘 수 있는 위험에 처해 있다.

셋째, 임금과 관련된 질문에서, 노인근로자들의 월 임금 총액은 51-100만원이 51.3%로 가장 높게 나타났다. 이는 65세 노인근로자의 대부분이 정부에서 지정한 최저임금에 못 미치는 수준으로 나타나 저소득 노인근로자의 문제가 심각한 것으로 보인다. 받은 월급의 주된 사용처는 생활비가 84.0%로 가장 높게 나타났다.

이는 대부분의 노인근로자들이 노후보장 및 소득보장의 미비로 성공적인 노후를 보내기 보다는 경제적인 어려움으로 편만한 노후생활을 못하고 있다는 결과이다. 한 달 총수입 중에서 현재 직장의 급여가 차지하는 비율은 80%-100% 미만이 42.5%로 가장 높게 나타났다. 이는 일을 하는 노인근로자의 대부분이 월급 이외에 기타 소득이 없다는 증거로, 일을 해야만 생계를 유지할 수 있다는 것을 단적으로 보여주고 있다. 현 직장에서는 상여금은 없다가 80.6%로 나타났다. 이는 대부분의 노인근로자들은 계약직 및 임시직으로 채용되었기 때문이라고 사료된다.

넷째, 차별과 관련된 질문에서, 나이로 인한 차별을 겪은 경험이 있는 경우는 이용자 고객이 34.2%로 가장 높게 나타났다. 이는 노인근로자에 대한 사회의 전반적인 인식개선을 위해 일반인을 상대로 한 교육 및 홍보의 필요성이 높다는 것을 시사한다. 차별 내용은 업무배분이 29.7%로 가장 높게 나타났다. 따라서 업무배분에서의 공정성이 확보되도록 유도하고 선도하는 정책이 필요하다. 나이가 많다는 이유로 해고될 위기에 처하거나 사직을 권고 받은 적이 있는가에 대해서 없다가 86.5%로 나타났다. 이는 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 노인근로자를 해고에 있어서 차별하면 안 된다는 법적 근거에 의한 결과라고 사료된다.

다섯째, 근로시간과 관련된 질문에서, 1주일간 평균 근로시간은 47.8시간으로 나타났으며, 40시간 미만이 59.7%로 가장 높게 나타났다. 우리나라의 전체 근로자의 평균 근로시간은 주 43시간이다. 노인근로자들의 장시간 근로의 문제점을 시사하고 있다. 근무형태는 규칙적 근무가 65.9%로 나타났다. 이는 표본이 경비업에 종사하는 노인근로자가 많은 이유 때문이라고 사료된다. 휴식시간은 하루 중 식사시간 포함해서 2시간미만이 52.6%로 가장 높게 나타났다. 휴게제도는 근로자의 피로를 회복시키고 권태감을 감소시켜 노동력의 재생산 및 작업의욕을 확보 유지하는 데 그 목적이 있는데, 휴식시간이 부족한 것은 노인의 건강권 차원에서 많은 문제점이 있다.

근무시간 때문에 육체적 혹은 정신적으로 힘들다고 느끼는 가장 큰 이유는 사전에 정한 근로시간 자체가 길다가 62.7%로 가장 높게 나타났다. 노인근로자의 건강권 보장을 위하여 장시간 근무형태를 재고할 필요성이 있다.

여섯째, 근로의 문제점과 관련된 질문에서, 질병발생 시 치료비는 사업주가 산재처리를 해주지 않아 치료비를 본인이 부담했다가 61.4%로 가장 높게 나타났다. 이는 사업장이 산업재해보상보험에 가입되어 있지 않은 경우가 많고, 설사 가입되어 있다 할지라도 사업주가 불이익을 염려하여 산재처리를 해주지 않거나, 노인근로자 본인이 산재처리로 인한 해고나 급여의 삭감 등을 우려하여 본인부담으로 질병을 치료한 것으로 사료된다. 노인근로자의 직장에서 따돌림을 경험 유무에 대해서 없다가 95.9%로 나타났다. 그러나 따돌림이 발생하는 사업장의 경우 근로자들 사이의 따돌림 문제에 개입하거나 통제할 수 있는 방법이 현실적으로는 거의 없다. 노인근로자의 신체적 폭력 경험에 대해서 없다가 98.8%로 나타났다. 이처럼 노인근로자인 관계로 사업주나 고객으로부터 직접적으로 물리적인 폭력을 당한 경험은 거의 없었다. 그러나 노인근로자의 취업업종이 주로 서비스업인 관계로 고객에 의한 폭행도 일어나는 실정이다. 누구에 의해 신체적 폭력을 당하였는가에 대해서 관리자(사장) 33.3%, 이용자고객 33.3% 순으로 나타났다. 언어적 폭력의 가해자는 이용자고객 70.0%로 가장 높게 나타났다. 언어적 폭력은 노인근로자에게 심각한 스트레스를 야기하고 주위환경의 변화나 압력에 적응하지 못하게 하며, 정신질환을 야기할 수 있다. 특히 부정적인 정서를 일으키는데 이는 우울증, 불안장애, 긴장 및 열등감 등의 원인이 된다. 노인근로자께서는 성폭력이나 성희롱을 경험한 적이 있는가에 대해서 없다가 98.6%로 나타났다. 이처럼 노인근로자에 성폭력의 빈도는 그리 많지 않은 것으로 조사되었다. 그러나 성폭력에 대한 경험은 노인근로자에 대한 폭력경험 조사와 마찬가지로 고객에 의한 성희롱 경험이 많은 것으로 나타났다.

2) 심층면접조사 결과

첫째, 노인근로자들을 고용하는 이유에 대해서 젊은 사람이 꺼리는 일이기 때문이라는 응답이 가장 많았다. 일반근로자들에 비해 임금을 적게 주어도 되고, 일반근로자들이 꺼리는 3D업종에도 적은 비용으로 다양한 인력을 활용할 수 있다는 장점이 있기 때문이라 사료된다.

둘째, 노인근로자의 고용형태는 계약직이라는 응답이 가장 많았으며, 노인근로자의 임금은 최저임금 이하라는 응답이 가장 많았다. 최저임금제도는 적용제외 근로자 등 여러 가지 측면에서 노인근로자의 임금수준 향상을 위한 수단으로 사용하기에는 많은 문제를 가지고 있다.

셋째, 노인근로자를 채용에서 가장 큰 문제점은 노인근로자들이 일을 하다가 다치는 경우가 발생했을 때 가장 문제가 발생된다고 응답했다. 이는 노인근로자들은 일반근로자들에 비해 체력의 저하 및 건강상의 이유로 조금만 사고에도 질병의 상태가 심하기 때문에 산업재해보상보험 처리를 한다고 하더라도 치료시기가 길어지고 치료비용이 많이 들어가기 때문이다.

넷째, 노인근로자 채용에 따른 정부지원 및 혜택이 있는 사업장이 한곳도 없었다. 정부에서는 장년 및 노인의 고용을 활성화하기 위해 정년연장 장려금제도, 정년퇴직자 재고용 장려금제도, 고령자고용지원금 제도 등을 시행하고 있으나, 본 제도를 모르는 사업장도 많았으며, 알고는 있어도 기존의 정년제도를 폐지해야 하는 등의 조건이 있어서 정부의 지원이나 혜택을 받지 못하고 있는 실정이다.

다섯째, 노인근로자 고용 만족도는 대부분의 사업장에서 높았고 모든 사업장에서 노인근로자를 계속 고용할 의사가 있다고 응답했다. 이는 노인근로자들은 일반근로자에 비해 인건비 절감과 노인근로자들이 하기에 적합한 직종이고 성실하고 책임감 있게 일을 하기 때문에 만족도가 높고 계속 고용할 의사가 있다는 이유일 것이다.

5. 개선방안

1) 최저임금의 균등한 적용

현행법상 감시·단속적 근로에 종사하는 자로서 고용노동부장관의 승인을 받으면 사용자는 시간당 최저임금의 10%를 감액하여 지급할 수 있도록 한 최저임금법 제5조 제2항 제2호 및 동법 시행령 제3조 제2항의 삭제가 필요하다. 감시·단속적 근로에 종사하는 근로자라고 해서 특별히 최저임금액을 감액하여 적용하도록 한 것은 그 대부분인 노인 근로자들의 생계를 위협하고 감시·단속적 직종을 사회적으로 저임금직종으로 고착시키는 부작용을 가져올 수 있기 때문이다.

2) 포괄임금제의 규제

포괄임금제와 관련해서는 근로시간의 산정이 곤란하거나 그로 인하여 근로기준법에 따라 임금을 산정할 수 없는 경우에만 당사자 간 합의에 따른 포괄임금제를 허용하고, 이와 반대로 근로시간의 산정이 어렵지 않아서 근로기준법에 따른 시간외근로, 야간근로, 휴일근로수당을 산정하는 것이 곤란하지 않은 정산 가능형 포괄임금제에 대해서는 원칙적으로 허용하지 않는 것이 바람직하다.

3) 경비감시직에 대한 24시간 격일제 근로의 규제 및 대기시간에 대한 임금지급

작업을 위하여 대기하거나 휴식시간도 여전히 사용자의 지휘·감독 아래 놓여 있다고 보아 임금지급의 대상이 되는 근로시간으로 보아야 할 것이다. 다만 대기시간에 대하여 100%의 임금을 지급할 의무를 사용자에게 부담시키는 것이 어렵다면 적어도 그 대기시간에 대하여는 시간급임금의 최소 50%라도 지급되도록 해야 한다. 그래야만 경비감시직 등과 같이 현행 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 법 규정이 적용되기 어려운 직업군의 낮은 임금실태를 개선하고 24시간 격일제 근로라는 장시간 근로도 감소시킬 수 있을 것이다.

4) 직장 내 폭력 예방 및 구제 시스템 구축

인권관점에서 노인근로자에 대한 폭력예방 및 구제 시스템으로 노인근로자에 대한 인권가이드라인 제정, 노인근로자 상담센터 및 상담사이트 개설 등의 사업 등이 요구된다. 특히 폭력예방 등을 위한 정책을 성공적으로 시행하기 위해서는 노인근로정책을 주관하는 부처는 일정주기 별로 단계적인 계획을 제시하고, 적정예산과 인력 배치가 선행되어야 할 것이다.

5) 노인근로자 인권 조사 및 모니터링 제도 설치

노인근로자들의 인권수준을 증진시키기 위해 노인근로자 인권을 지키고 노인근로자 인권침해 실태를 모니터링 할 수 있는 정책이나 제도를 만드는 것이 필요하다. 이와 같은 노인근로자 인권 모니터링기관에서 주기적으로 노인근로자 인권 실태를 파악하고 노인근로자 인권침해 상황에 적극적으로 개입하여 노인근로자들의 기본인권이 보장받을 수 있도록 하여야 할 것이다.

6) 노인근로자 인권 및 노동관련 교육 강화

노인근로자들에게 노인차별, 노인학대, 성희롱예방교육, 인간존엄권, 자유권, 사회권, 법적차적 권리 등 노인인권에 대한 교육뿐만 아니라 근로기준법, 최저임금법, 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 등 기초적인 노동법 및 노인인권에 대한 교육의무화는 노인근로자들의 열악한 지위를 개선하는 중요한 방안이 될 것이다.

7) 노인근로자에 대한 인식전환 캠페인 실시

노인들도 사회의 중요한 구성원임을 일깨우고, 노인취업에 대한 당위성과 필요성을 인식시키는 의식개혁 운동과 정부 및 지방자치단체의 노인 이미지 전환을 위한 다양한 홍보 캠페인, 언론매체를 통한 공익광고 등 적극적인 홍보활동이 필요하다.

8) 노인근로자의 건강권보호

시급한 사안으로 업무로 인한 재해에 대한 현물보상으로서의 진료뿐 아니라 업무수행 부담으로 치료시를 놓치거나 휴가의 제한에 따라 질환이 발병 내지 악화되지 않도록 하여야 할 것이다. 나아가 장년기에서 부터 심신양면의 건강유지가 반드시 필요하다. 노인이 주체적으로 자신의 건강관리를 예방적으로 할 수 있도록 조기에 지원하여야 할 것이다. 이 점에서 일본의 평생근로를 전제한 장년기에 대한 건강유지증진 방안은 물론 근로자의 평생 직업생애의 심신적 위기에 휴가를 보장하는 정책도 고려할 필요가 있다.

9) 연령차별을 위한 근로조건 확보

첫째, 양질의 노인고용 창출이 필요하다. 연령차별금지의 대상영역은 인권으로서의 차별금지와 적극적 고용정책의 교집합영역에 해당되는 직업선택의 자유와 관계된 영역으로서 근로관계를 중심으로 하되, 특수형태근로종사자를 포함한 자영업자까지 포함되어야 한다. 둘째, 노인집중취업분야에 대한 근로감독 강화가 필요하다. 실태조사 결과 임금 및 수당은 노인근로자에게도 주된 차별영역이 되고 있다는 것이 확인되었다. 그러므로 이 문제를 경감시키기 위해서는 노인집중취업분야에 대한 근로감독의 강화가 필수적으로 요청된다. 셋째, 연령차별금지의 적용범위를 확대하여야 한다. 고용상 연령차별금지법의 특별규정을 두어 그 적용범위를 근로자에 유사한 특수근로형태종사자와 직능단체에 대해서까지 확대할 필요가 있다.

10) 노인 우선고용직종의 개선

노인 유망직종의 개발이다. 단순히 유망직종이 취업이 증가하거나 임금이 상승하는 직종을 의미하기 보다는 노인들에게 적합한 직종을 개발하는 의미에서 이루어질 필요가 있다. 정부차원에서 유용한 경험과 자질을 사장시킬 우려가 있으므로 다양한 경력 개발형 유망직종이 시급히 개발, 보급되어야 한다.

제1장. 서론

제1절. 연구목적

본 연구는 노인근로자의 인권보호를 위하여 노인인권에 대한 개념 및 노인인권과 관련된 선행연구를 검토하고 조사대상자에 대한 일반적인 특성에 따라 노인이 인권문제에 얼마만큼 지각하고 있는지, 노인의 집중취업분야에서 노인의 인권이 얼마만큼 침해받고 있는 지에 대한 실태조사를 하고자 한다.

따라서 노인근로자가 근로현장에서 인권을 침해당하지 않고 살아갈 수 있도록 노인 집중취업분야에서 근로조건인 임금, 근로시간, 휴게·휴가, 해고 등의 노동권과 인권 상황에 대한 종합적인 실태조사를 통하여 노인의 인권 상황을 진단하고 이들의 인권을 증진하기 위한 개선방안을 모색하며 노인인권에 대한 사회적 인식을 제고하고자 한다.

제2절. 연구의 필요성

우리나라의 노인인구는 지속적으로 증가하여 2000년에 65세 이상 노인 인구가 7%를 넘어 고령화 사회(aging society)로 진입하였으며, 2011년에는 노인인구가 570여만 명으로 노인비율이 11.2%에 이르고 있다. 장기적으로 고령사회 도달은 2018년, 초고령 사회(super aged society) 도달은 2026년으로 예상되는 등 타 국가에서 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 빠르게 고령화되고 있다.¹⁾ 이렇게 급속한 고령화경향 가운데 노인인구에 대한 관심도 커지고 있는 실정이다. 한국보건사회연구원이 최근 내놓은 ‘2011 빈곤통계연보’에 따르면 2010년 말 현재 65세 이상 노인 빈곤율은 47.1%로 나타났다. 이는 우리나라 전체인구의 빈곤율인 13.8%의 3.4배로 빈곤이 장년층에 집중되고 있음을 보여준다.²⁾

1) 통계청, 2011년 고령자통계.

이와 같이 고령화는 우리사회에 다양한 문제들을 야기하고 있지만, 특히 중요한 문제는 생산 활동에 참여할 수 있는 연령계층이 감소하는 반면, 사회적으로 피 부양 연령계층은 증대되어 건전한 사회의 경제활동 구성비를 유지하기 어렵게 한다는 점에 있다. 즉 사회적으로 피 부양을 요하는 고령인구의 증가로 복지비의 지출 부담을 가중시키면서 생산연령에 해당하는 경제활동인력의 감소로 생산성을 저하시키게 된다는 것이다.

이러한 고령사회의 대책은 다양한 측면에서 고려될 수 있지만, 가장 근본적인 해결책으로 논의 될 수 있는 것이 노인고용 정책이다. 즉 노인에게 고용은 소득보장을 통해 노인 빈곤의 문제를 감소시키고 역할상실이나 소외의 문제까지 해소할 수 있기 때문이다. 또한 기존의 단순한 시혜적 복지의 차원과는 달리 노인을 경제활동인구로 끌어들이므로써 국가경쟁력 강화 차원의 노인복지의 새로운 패러다임으로 전환할 수 있기 때문이기도 하다.

즉, 노인에게 취업의 기회를 주는 것은 고령화 시대를 맞아 급증하고 있는 노인의 개인적인 경제적 안정과 사회적 문제인 국가의 생산성증대, 사회적부담의 경감 등 여러 면에서 중요한 의미를 갖는다. 노인의 취업을 통한 경제활동은 단순히 생계유지의 기본적인 욕구충족의 기능 이외에 사회적 소속감이나 참여의식의 증대, 정서적·정신적 안정을 갖는 효과로 이어진다. 국가적으로도 인력자원의 효율적 활용과 배분을 통해 사회공공부문이 담당해야 할 노인부양부담을 경감시키는 효과를 갖는다.

따라서, 노인고용정책은 일 할 수 있는 의욕과 능력을 가진 노인에게 일터를 제공하여 사회참여를 통해 다른 사람에게 의존하지 않고 자력으로 생활 할 수 있는 경제적인 자립을 제공하게 하고, 삶의 보람과 자부심을 갖게 할 수 있으며, 연금과 복지급여의 재정 부담을 줄일 수 있는 계기가 될 수 있다.

이처럼, 노인고용의 질적인 문제를 제외하더라도, 노인들의 고용안정 문제는 그들의 생계에 직접적인 영향을 끼친다. 하지만 2010년 9월, 고용노동부가 발표한 ‘노동시장동향분석’에 따르면, 50대 이상 장년층의 비정규직 비율이 48.2%에 달하는 것으로 나타났다. 전 연령대의 비정규직

2) 한국노인인력개발원, 2011 노인일자리 통계 동향, 2012, 3쪽.

평균 비율이 33.1%인 점을 감안하면, 2명당 1명꼴로 장년의 비정규직 노동자가 존재하는 것이다. 심지어 65세 이상 노인의 비정규직 비율은 76.5%를 기록했다. 생계 문제를 해결하기 위해 노동을 원하는 노인인구는 늘어나고 있다. 2011년 통계청의 고령층부가조사에 따르면, 55세에서 75세까지의 장년 및 노인 중 60.1%가 근로를 희망하고 있었다. 또한 이들 중 56.8%는 생활비 등 경제적 사유로 근로를 원하는 것으로 나타났다.

그럼에도 불구하고 노인들이 집중적으로 취업하는 분야인 경비원, 보조, 주차관리원, 건물환경관리원, 배달원, 가스충전·주유원, 가사·간병·노인도우미, 농·어업숙련근로자 등의 단순노무직이 대부분이며, 이들 노인들은 근로기준법상 보장하는 최소한의 근로조건이 보장되지 않고 있으며 경제권, 근로권 등 여러 측면에서 인권침해의 소지를 안고 있다.

이처럼 생계를 위하여 노동을 하는 노인이 늘어가는 반면 갈수록 노인들의 일자리는 비정규직화, 단순노무직화 되어 가고 있고 근로조건으로 보았을 때 60세 이상은 월 평균 205.8시간을 일하는 등 25-34세의 월 평균 189.3시간에 비해서도 장시간 노동을 하고 있고 저임금에 놓여있는 등 열악한 환경에 놓여있어 노인이 집중적으로 취업한 분야의 노동권과 인권 전반의 정확한 실태를 파악하고 정책 개선 방안을 모색할 필요가 있다.

제3절. 연구방법

본 연구는 통계와 법률·제도 등 객관적인 사실들에 대한 접근법을 사용하는 문헌연구와 동시에 실태조사 및 심층면접을 병행함으로써 노인 집중취업분야 인권 실태를 파악하였다.

1. 조사방법

1) 문헌조사

기존의 노인취업(노인고용·노인일자리)·노인인권관련 연구논문, 학술지,

공공·민간기관의 연구보고서, 통계청 자료, 업무매뉴얼, 국가인권위원회 진정사례, 한국 및 외국의 노인취업(일자리) 및 인권관련 법·제도·정책, 외국 기관의 보고서 등의 자료를 활용하였다. 구체적으로 국가인권위원회의 2003년 “공공부문 비정규직 인권실태조사”, 2006년 “노인에 대한 사회 차별 실태조사”, 2009년 “노인인권상황 실태조사”, 2010년 “아동복지시설 아동인권상황 실태조사”, 통계청의 “2011년 고령자통계”, 한국 노인인력개발원의 2008년 “노인일자리 사업 중장기 발전전략”, 2010년 “선진국 노인일자리 사업 유사정책 사례비교”, 2011년 “노인일자리 통계 동향” 등 기존의 연구를 조사하였다.

2) 실태조사

실태조사를 위해 설문조사와 심층면접조사를 실시하였다. 선행연구 검토와 연구진 및 현장 전문가의 조언을 통해 설문조사 문항을 개발하고 실태조사를 실시하였다. 설문조사는 취업이 되어 일을 하시는 노인근로자와 노인근로자를 고용하고 있는 사업장을 대상으로 조사를 실시하였다. 노인근로자에 대한 조사는 노인취업(일자리)에 대한 현황, 모집·채용, 근로계약, 임금, 근로환경, 차별, 근로시간, 근로의 문제점, 노인인권실태 등에 대한 내용을 조사하였다. 또한 노인근로자를 고용하고 있는 사업장에 대한 조사는 근무환경, 노인근로자의 고용 이유, 노인근로자 고용을 기피하는 이유, 노인근로자 고용에 대한 만족도, 노인근로자에 대한 근로조건 및 인식 등을 조사하였다.

심층면접조사 또한 노인근로자와 사업장을 대상으로 조사하였다. 노인근로자는 노동관련, 차별관련, 인권관련 등으로 세분화 하여 조사하였다. 노동관련 해서는 모집 및 채용, 근로계약, 근로환경(조건), 근로시간 등을 조사하였으며, 차별관련 해서는 노동차별, 임금차별, 서비스차별, 연령차별, 차별개선 노력, 문제점 등을 조사하였으며, 인권관련 해서는 인권침해 경험·내용·빈도·가해자·대처방법 등을 조사하였다. 사업장은 노인근로자 근무현황(채용경로, 고용이유, 고용형태, 임금지급 수준), 노인근로자의 문제점 및 개선방안(노인근로자의 업무수행 수준, 고용의 장·단점, 고용만족도,

계속 고용 의사, 정부지원 및 혜택, 고용 활성화 방안 등을 조사하였다.

2. 조사대상

본 연구의 조사대상은 제주도를 제외한 전국의 공공기관, 민간기관, 시니어클럽, 노인종합복지관 등에서 공공분야 및 민간분야에 취업해서 일하는 65세 이상 노인 520명과 노인근로자를 고용하고 있는 사업주 및 취업담당자 50명을 대상으로 확률 표집방법인 무작위표집방법을 통하여 설문조사를 실시하였다.

현재 65세 이상의 노인들이 정규직으로 일하는 경우는 거의 없다. 본 연구의 목적상 노인들이 집중적으로 취업되어 있는 경비원, 주유원, 청소 및 미화원, 건물관리, 식당종업원, 간병 및 노인요양보호사, 물건배달 등 근로현장에 취업해서 일을 하고 있는 노인들을 대상으로 하였다.

3. 자료수집방법 및 절차

실태조사 기간은 2012년 6월 25일부터 8월 20일까지 거의 두 달 동안 진행되었다. 노인근로자는 520명을 대상으로 조사하였으나, 부실 기재된 9부를 제외한 511부를 최종분석에 사용하였으며, 사업주 및 취업담당자는 50명을 대상으로 조사하였으나, 부실 기재된 1부를 제외한 49부를 최종분석에 사용하였다.

본 연구의 자료수집방법은 구조화된 질문지(Structured Questionnaire)를 사용하여, 현재 취업이 되어 일을 하고 계신 65세 이상의 노인에게 연구 목적을 설명하고 승낙을 얻은 뒤 설문지를 작성하도록 하였다. 글을 알고 계신 노인은 자기기입식(Self-report) 방법으로 자료를 수집하였고, 연령이 높고 문자 해독에 어려움이 있는 노인은 본 연구자들과 사전교육을 득한 조사원들이 노인과 1:1 대인면접(face to face interview)을 통해 설문내용을 충분히 설명하고 응답하는 방식으로 자료를 수집하였다. 조사시간은 약 30-40분 정도 소요되었다.

아울러 심도 있는 조사를 위해 연구팀 회의에서 선정된 노인 11명, 사업주(취업담당자) 7명을 대상으로 개별 심층면접(individual in-depth interview)을 실시하여 자료를 수집하였으며 심층면접시간은 1시간-1시간 30분 정도 소요되었다.

4. 자료분석방법

본 조사는 조사대상자의 일반적 특성, 실태 및 욕구를 파악하기 위해 사회통계 중 SPSS(Statistical Package for the Social Science)/win 15.0 프로그램을 활용하여 빈도분석(Frequency analysis)과 백분율 등의 기술통계 분석을 실시하였다.

제2장. 노인인권과 노인고용

제1절. 노인인권

1. 노인의 개념

노인의 개념을 규정하는 데 있어서는 그가 처한 사회적 여건과 개인적인 신변상의 여건변화를 근거로 다양한 개념정의가 이루어지고 있다. 노인의 개념을 규정하는데 있어서 학계의 견해는 노인 자체를 몇 가지 특성을 들어서 개념규정을 하고 있다.

우리나라는 인구에 대한 거시적 분류차원에서 0세에서 14세를 연소인구, 15세에서 64세까지를 생산연령인구, 그리고 65세 이상을 노년인구로 구분한다. 이와 같은 연령 구분은 한 인구 집단의 경제 활동력 및 부양능력 등의 분석에 이용되어 사회분석의 기초가 되며, 그 기초에 근거한 사회정책이 형성된다고 할 수 있다. 그러나 우리나라에서는 예로부터 60세가 되면 회갑잔치를 기점으로 이 시기부터를 노인으로 보는 견해가 있고, 노인들의 취업이나 건강증진 프로그램에 대한 계획이 이루어지는 과정에서는 보편적인 퇴직연령을 고려하여 55세를 고령으로 보는 경우도 있다. 일반적으로 노인은 육체적 · 생리적 · 정신적 기능이 감퇴되거나 퇴화됨은 물론 심리적 변화로 개인의 자기유지기능과 사회적 역할기능이 약화되어 정상인으로서의 기능에 장애를 받고 있는 사람 즉 육체적 · 정신적으로 기능이 감퇴되어 정상적인 생활기능과 직업적 기능을 발휘하기 어려운 시기에 있는 65세 이상의 사람이다. 법적으로 65세 이상이 노인이라는 기준이 처음 나타난 것은 1889년 6월 22일 독일에서 세계 최초로 제정된 양로 및 폐질 보험(Rentenversicherung)과 관련한 법조항에서 유래한다. 즉, 양로 및 폐질과 관련한 연금보험법이 노령연금 수혜자의 연령을 65세로 규정한 전통에 따라 현재 대부분의 국가에서 65세 이상을 노인으로 규정하고 있다.

노인에 대한 개념, 정의는 시대와 사회에 따라 다를 뿐만 아니라 학자

에 따라 각기 다르게 하고 있다. 그러나 오늘날 공통적으로 인식되고 있는 바는 연령과 기능 상태를 기준으로 하여 노인여부가 결정된다고 본다. 그러나 입법적, 행정적인 면에서의 편의성 때문에 연령에 의한 구분이 가장 보편적이다.

우리나라에서의 노인 정의의 조작적인 기준³⁾은 노인복지법⁴⁾이나 국민기초생활보장법에서 다같이 65세로 규정함으로써 역년적(歷年的), 형식적, 구조적 연령의 자연연령을 기준으로 하고 있다. 즉, 노인복지법에서 말하는 ‘노인’은 만65세 이상의 자를 말한다. 그러나 이와 같은 기준설정이 절대적인 것은 아니다. 같은 법 제28조에서 65세에 이르지 않은 자라 하더라도 노쇠현상이 현저하여 특별히 보호할 필요가 있는 때에는 보호대상자로 포함될 수는 있는 것으로 규정하였다. 그러므로 이하 법적인 측면에서 노인을 언급하는 때에는 대체로 노인복지법의 규정에 따른 65세 이상의 자를 지칭한다.⁵⁾

한편 2002년 마드리드에서 개최된 ‘노년에 관한 제2차 세계회의’는 1982년의 ‘비엔나행동계획’을 구체화하여 ‘마드리드 고령화 국제행동계획’을 채택하였는데, 60세 이상을 노인으로 봉양하도록 할 것을 권고한 바 있다. 세계보건기구(World Health Organization)는 60세 이상의 개인을 노인으로 규정하고 있다.⁶⁾

UN에서 작성한 통계자료는 관행상 60세 이상의 사람들을 노인(older persons)으로 지칭하고 있다. UN은 또한 80세 이상을 초고령자(very old people)로 표현하고 있다. 반면 UN에서 연금수급연령 등과 같은 기준을 고려하면서 동시에 국제간 비교의 용이성을 위해 65세 이상의 인구집단을 고령자로 구분하고 있으며, 유럽연합(EU)의 통계국인 Eurostat도 65세 이상의 사람들을 노인으로 간주한다.⁷⁾ 본 연구에서는 노인을 노인복지법 제

3) 노인에 대한 조작적 정의는 사회과학적 조사연구 또는 정책 및 행정상의 편의를 위하여 실제로 관찰하여 노인으로 규정하기에 편리하도록 된 정의들을 말한다. 최호영, 노인 권리의 국제기준에 관한 소고, 한양고령사회논집 제1권 제1호, 2010, 109쪽.

4) 이와 같은 기준설정이 절대적인 것은 아니다. 노인복지법 제28조에서는 65세에 이르지 아니한 자라 할지라도 노쇠현상이 현저하여 특별히 보호할 필요가 있는 경우에는 보호대상자로 하고 있다.

5) 김진곤, 2009, 노인일자리의 창출과 고용안정을 위한 입법적 과제, 한국사회정책, 16(1), 81-121.

6) 심재호, 월간 복지동향, 노인의 인권과 사회복지, 참여연대, 2005. 5, 21쪽.

26조에 근거하여 65세 이상을 노인으로 규정하고자 한다.

2. 노인인권의 개념과 영역

노년기라는 특정 연령대에 속해 있는 노인은 다른 연령집단과 다름없이 인간이 누릴 수 있는 모든 권리를 향유할 수 있는 인권의 주체다. 노인의 인권은 노인이 존엄한 존재로 존중받고, 인간다운 노후생활을 영위하는데 필요한 모든 권리이다. 그러나 인간다운 생활을 할 수 있는 권리라는 노인인권에 대한 개념 정의는 매우 추상적이며, 노인의 특성과 사회환경을 충분히 반영하지 못하고 있으므로, 노인의 인권을 더욱 구체적으로 개념화 할 필요가 있다.

노인을 위한 국제인권규약은 채택되지 않고 있지만, 노인인권에 관한 국제원칙과 계획, 법률, 그리고 노인인권에 관한 기존 연구를 살펴보면, 노인인권의 영역과 세부 권리 내용을 추론할 수는 있다. 1969년 백안관 노인 회의에서 채택된 미국의 노인헌장에서는 노인의 권리를 9개로 명기하고 있다. 미국 노인헌장에서는 노인이 ①인간으로서의 역할을 수행할 수 있는 권리, ②각자의 능력에 따라 취업을 할 수 있는 권리, ③노후생활의 궁핍을 면할 수 있는 권리, ④여가교육 및 의료에 대한 지역사회의 자원을 공평하게 향유할 수 있는 권리, ⑤노후의 필요를 충족하는 주거에 거주할 수 있는 권리, ⑥가족의 최선의 이익에 반하지 않는 한 정신적, 경제적 원조를 받을 수 있는 권리, ⑦본인이 원하는 경우에는 독립하여 생활할 수 있는 권리, ⑧생존이나 사망 시까지도 인간으로서의 존엄성을 잃지 않을 권리, ⑨노후를 풍부하게 보내는 데 필요한 모든 지식에 접근할 수 있는 권리를 지닌다고 규정하고 있다(권중돈, 2012).

우리나라의 노인복지법 제2조에서는 노인은 존경받으며 건전하고 안정된 생활을 할 권리와 능력에 따른 경제활동 및 사회활동 참여 권리를 지님과 동시에 심신의 건강유지와 사회발전에 기여할 의무를 규정하고 있다. 국가인권위원회의 국가인권정책기본계획에서는 노인의 주거권, 건강

7) 김혜경, 전기·후기 고령자의 건강수준 및 복지욕구에 관한 비교연구. 한국노년학, 2005, 196쪽.

권, 사회복지권이라는 세 가지 권리 보장을 노인인권 증진의 목표로 규정하고 있다.

이처럼 노인인권에 관한 국제원칙, 법률, 선행연구에서 제시한 노인인권의 영역과 내용이 각기 상이하긴 하지만, 노인의 인권 역시 인간존엄성, 자유권, 사회권, 그리고 법 절차적 권리를 포함하는 것으로 볼 수 있다. 이에 노인인권의 영역을 ①행복추구권과 평등권 등의 인간존엄성, ②신체적 자유권과 사생활에 관한 자유권, 정치·문화·종교 활동의 자유권, ③건강권, 환경권, 소득보장권, 국가와 사회로부터 부양받을 권리, 교육문화권, 노동기본권, 복지수급권 등의 사회권, ④청원권, 국가배상 청구권 등의 법 절차적 권리로 규정하고 있다(권중돈, 2012).

3. 노인인권이 제기되는 이유

인권은 인간이기 때문에 가지는 권리이다. 구체적으로는 인간이 인간으로서의 존엄성을 갖는 인간다운 삶을 누리기 위해서 요구할 수 있는 기본적인 권리이다. 즉 인권을 인간이 태어날 때부터 갖게 되는 기본적 권리에서부터 인간의 존엄성은 보편적인 가치로 인식된다. 그리고 정치적 자유와 사회경제적 자유는 인간이 주체적으로 살아가는데 정당하게 요구되는 보편적 권리로 인식된다. 이처럼 인간의 존엄성이나 그를 위해 주장되는 권리들은 현대 사회에서 중요하게 여기지는 삶의 가치로서 역사성을 가진다. 물리적 국가권력에 대하여 시민의 자유가 강조된 데에는 자본제적 생산구조에서 형성된 시민들의 주체적인 자율의 욕구가 추동력이 되었다.

노동과 소득보장이 개인의 기본적인 권리로서 인식된 것은 자본제적 생산구조와 상품경제 속에서 개개인들의 삶이 생산성과 소비를 중심으로 구성된 배경이 존재한다. 국가, 경제, 과학기술에 의해 추진되는 ‘발전’의 기획 속에서 주체 역시 기능, 자기성취, 자유를 통해 삶의 의미를 해석하고 발전시키려는 욕구를 가진다. 힘과 발전을 중심으로 편제된 삶의 구조와 인식에서 독립과 자율이 중요한 사회적 정의로 부상된 것이다. 이처럼 기능과 성취의 기제들은 끊임없이 발전되고 있고 삶의 이해와 도덕적 가

치도 기능과 활동을 중심으로 재편되고 있다. 현대 사회에서 주체인식이 확장되었다고 볼 수 있지만, 그 주체인식은 기능의 관점에서 규정된 부분이 크다.

이처럼 기능과 성취를 중심으로 조직된 현대적 사회구조에서 인권의 도덕적·법제적 뿌리가 내려지고 있는 점은 인간의 존엄성이라는 보편적 선언 하에서도 현실에서는 수많은 불평등 관계와 억압이 구조화되는 것을 이해하게 한다. 또한 인권의 보편성 주장은, 기능과 성취가 소수의 권리가 아닌 모든 인간의 권리라는 불평등에 저항하는 목소리도 포함한다.

노인인권에 주목하는 것은 크게는 노인 일반의 삶, 좁게는 일부 노인의 삶 속에 억압적 요소가 상당히 노정되어 있다는 문제의식에서 비롯한다.⁸⁾ 노인인권을 주장하는 것이 ‘노인만을 위한 특수한 인권’을 주장하는 것이 아님을 강조하고 싶다. 현대사회에서 주체적인 삶을 위해 강조되는 제반의 권리들이 노인의 삶에도 중요한 권리가 된다. 국적, 성, 연령, 장애, 학력에 관계없이 인간으로서 존엄성을 누려야 한다는 관점에서 노년의 억압과 그 사회구조적 연원을 드러내는 것이 노인을 약자로 구분하거나 집단 나누기에 동참하려는 의도를 포장한 제스처가 아니다. 그런데 보편적 권리선언과 이해집단을 중심으로 한 권리선언 중 어느 것이 현재 한국의 맥락에서 인권 개선에 더 효과적인가는 규범적이면서도 전략적으로 중요하게 제기되는 질문일 수 있다.

보편적 복지나 시민사회의 연대가 두텁지 못한 상황에서 다양한 취약 집단들의 주체적인 권리주장이 사회 전체의 권리 확장에 중요한 효과를 가질 수 있다. 더욱이 노년당사자를 매개하지 않는 노년의 복지 주장이 정치적 수사에 그치는 경우가 많았던 경험에 비추어보아도 ‘노인’의 주체적인 권리를 강조하는 의의는 크다.⁹⁾ 지속되는 노동기회의 장벽, 증가하고 있는 고용의 불안, 그리고 비정규직 노동자의 증가로 특징되는 현 노동시장의 성격은 안정적인 노동과 안정된 은퇴로의 이행의 조건과는 거리가 멀다.

한국의 노동현실에서 안정된 고용과 은퇴과정을 밟아가는 노동자는 매우 선택된 사람들이다. 많은 취약노동자들은 낮은 임금, 고용 불안, 복지

8) 국가인권위원회, 노인인권논문집, 2010, 45쪽.

9) 위의 논문, 48쪽.

혜택의 부재 속에서 노동하다가 어느 시점에 갑작스럽게 노동시장에서 퇴출되고 있다. 노동의 불안과 노동 기회의 장벽이 심화되고 있는 노동시장 조건에서 고용불안과 근로기준법 위반의 문제로 인권 침해적 요소가 발생할 수 있다. 이들 취약 노동자의 노동조건은 나이가 들수록 더욱 열악해지고 노동시장을 완전히 빠져나가는 시점에서는 빈곤이 만성화된다. 경제활동시기의 경제적 불리가 노년으로 전이되고 확장되는 메카니즘이 작용하기 쉽다.¹⁰⁾

4. 노인인권보호를 위한 노력

1) 노인인권을 위한 국제적 노력

노인인권보호에 관한 본격적 논의가 시작된 것은 1980년대이지만 국제연합에서는 제2차 세계대전 직후인 1948년 ‘노인의 권리 선언’을 했다. 이 선언에서는 사회권이 중심이 된 신체적·정신적 건강과 안전·안심에 대한 권리, 존경받을 권리 등 10가지의 권리가 포함되어 있다. 1980년대 들어와 세계적으로 인구 고령화에 관한 관심이 증가하고, 고령화 문제에 접근할 수 있는 행동계획을 마련하기 시작하면서 국제연합의 노인인권보호에 관한 활동이 전개되었다.

1982년 국제연합은 오스트리아 빈에서 고령화에 관한 국제행동계획(International Plan of Action on Ageing)을 채택하였다. 이 계획은 고령화, 노인문제 관련 정책과 사업의 수립 지침을 제시한 최초의 국제적인 기준이며, 건강과 영양 등 7개 하위 분야에서 실시되어야 할 정책방향 62가지를 권고하고 있다. 1990년에는 10월 1일을 세계 노인의 날(International Day for the Elderly)로 정하였으며, 1991년에는 노인을 위한 유엔원칙(United Nations Principles for Older Persons)을 채택하였다. 이 원칙에서는 자립(Independence) 등 5개영역에서 정부가 고려해야 할 18개의 원칙을 제시하고 있다. 또한 2002년 채택된 마드리드 고령화국제행동계획

10) 위의 논문, 60쪽.

(International Plan of Action on Ageing)에서는 노인의 권익보호를 위하여 ‘노인과 발전, 노년까지의 건강과 안녕 증진, 능력을 부여하고 지원하는 환경확보’를 위하여 117개의 행동계획을 실행에 옮길 것을 권고하고 있다.

한편 사회보장 측면의 노인인권보장에 기여한 국제적인 활동은 ILO가 1952년 채택한 ‘사회보장의 최저기준에 관한 협약’이며, 1967년에는 ‘장애·노령·유족연금에 관한 128호 협약’으로 노령연금의 지침을 제시함으로써 노인인권보장에 기여했다. 아울러 OECD는 고용, 노인 등 사회보장제도 전반에 관한 각국 동향의 비교분석을 근거로 정책대안을 제시하여 노인인권 증진에 기여하였으며, 1998년 ‘고령화 사회에 대비한 7대 원칙’을 제시하였다. UN의 노인원칙에 의하면, 노인의 권리는 독립, 참여, 보호, 자아실현, 존엄성이라는 다섯 가지 원칙에 기반 한다.

이는 크게 두 가지 차원의 권리로 대별될 수 있다. 전자는 안전과 존엄성을 보장받으며 노후를 보낼 수 있는 권리이고, 후자는 지속적으로 사회에 참여하여 자아실현을 할 수 있는 권리를 말한다. 후자가 주로 경제활동 참여, 정치적 의사표현 등의 형태로 추구되고 있다면, 전자는 노인에게 위협적인 각종 취약한 상황으로부터 노인을 보호하는 사회적 책임과 관련되어 있다. 안전과 존엄성의 보장은 각종 학대로부터 노인을 보호하는 것의 중요성을 강조하는 것으로, 각종 학대는 다른 사람에 의한 신체적·정서적·성적·경제적 학대나 방임이 포함된다.¹¹⁾ 이하에서는 구체적인 내용을 살펴보기로 한다.

(1) 고령화 국제행동계획(International Plan of Action on Ageing)

고령화 국제행동계획(International Plan of Action on Ageing)은 고령화, 노인문제 관련 정책과 사업의 수립 및 지침을 위한 최초의 국제적인 준거이다.¹²⁾ 이 계획은 1982년 유엔총회(의결번호 37/51)에서 인준이 되었으며, 같은 해 오스트리아 비엔나에서 개최된 세계고령화총회(World

11) 한승진, 노인인권과 사회적 효의 기독교윤리적 의미, 정신문화연구 2010 가을호 제33권 제3호 (통권 120호), 2010. 9, 292쪽.

12) 장복희, 고령사회와 관련한 주요 국제기구에서의 논의와 실천과제, 법학연구, 카톨릭대학교 법학연구소, 2003, 220쪽.

Assembly on Ageing)에서 채택되었는데 “비엔나계획” 이라고도 하며 세계적인 기준이라는 점을 강조하여 “국제계획” 이라고 부르기도 한다. UN은 1999년을 ‘세계노인의 해’ 로 제정하여 UN회원국으로 하여금 인구의 고령화로 인한 노인문제의 심각성을 공유하고 정부뿐만 아니라 민간사회단체(NGO)가 협력하여 인권운동의 차원에서 세계 각국이 노인문제를 해결할 수 있도록 상호정보를 교환하고 공동으로 대처할 것을 촉구하였다.

2002년에는 1982년 비엔나 제1차 대회에 이어 스페인 마드리드에서 제2차 세계노인대회가 개최되어 고령화 사회에 대비한 각국의 적극적 대처와 노인인권 향상을 위한 노인복지정책 개발의 필요성에 합의하였다. ‘국제행동계획’의 원칙에 따르면 고령화와 관련된 정책의 형성과 집행은 각 국가의 주권 내에서 해당국가의 특수한 수요와 목적에 근거를 두고 수행되어야 하지만 발전의 과정에서는 인간의 존엄성을 높이고 연령계층 간 형평성이 확보되어야 한다는 것을 명시하고 있다.¹³⁾ 또 인도주의적 차원에서 노인들이 겪는 문제점들은 인권이 존중받는 곳에서 해결책을 발견할 수 있다고 강조하면서 노인들의 정신적, 문화적, 사회적 및 경제적인 기여는 사회에 귀중한 자산이 되는 것으로 인식되어야 한다고 밝히고 있다. ‘국제행동계획’은 이러한 목표와 원칙을 구현하기 위해 각 분야별로 행동을 위한 권고를 명시하고 있다. 권고내용들은 고령화의 문제를 논의할 때 항상 염두에 두어야 할 것으로 노인들의 상황을 전반적인 사회 및 경제적인 건과 분리하여 고려하여서는 안 된다는 점, 노인들도 사회의 한 구성원으로 보아야 하며 또한 여성이나 청소년, 장애인 그리고 이민 노동자들과 같이 전체 인구계층구조에 통합되어 있는 한 부분으로 보아야 한다는 점을 전제로 하고 있다.¹⁴⁾

(2) 노인을 위한 유엔원칙

노인을 위한 UN원칙은 독립과 자아실현의 영역에서 노동과 관련된 노인의 권리를 제시하고 있다. 노동에 접근하는 권리로서 노동기회에 대한 보장을 제안하는 한편, 원할 때 일자리를 그만둘 수 있는 권리(은퇴권) 또한 노인의 중요한 권리로 제안한다. 유엔은 1982년 유엔총회(의결번호

13) 안 진, 노인인권의 발달과 현황에 관한 소고, 인권법평론, 2007, 125쪽.

14) 위의 논문, 126쪽.

37/51)에서 ‘국제계획’이 인준된지 9년만인 1991년 12월 16일 노인문제 원칙을 총회결의(결의서 46/91)를 통해 채택하였다. 1991년에 채택된 ‘노인을 위한 유엔 원칙’과 ‘2002년의 마드리드 행동계획’ 등 몇 개의 선언적인 문서들이 나이에 따른 차별과 노인의 인권문제를 다루었다.

이런 선언들은 구속력 있는 국제조약은 아니다. 또한, 기존의 국제인권법에서는 나이에 근거한 차별을 그다지 부각시키지 않았고 ‘기타의 지위’로 취급하는 게 대부분이었다. 최근에 발전된 국제인권보장 장치 중에 ‘보편적 정례 검토’(universal periodic review)라는 것이 있다. 유엔에 가입한 모든 회원국의 인권상황을 4년마다 정기적으로 검토하는 것인데, 이제 한 번의 회전이 끝났다. 분석에 따르면 각국이 낸 인권보고서에서 다른 인구 집단에 비해 노인 문제는 거의 다뤄지지 않았다. 다만 여러 취약집단의 나열 속에 노인이 포함된 수준이다. 이런저런 이유로 최근에는 노인에 대한 포괄적인 인권의 틀이 필요하다는 판단에서 노인에 대한 국제조약을 만들려는 움직임이 있다. 조약으로 만들면 국제법에 따른 당사국의 의무가 고려되고 실천에 대한 모니터링이 가능하다는 의미에서다.¹⁵⁾ 물론 이런 노력은 규범적인 차원의 공백을 메워보겠다는 것이고, 그것만이 유일한 대안은 아니라고 할 수 있다.

(3) 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약

현행 국제법상 노인의 보호와 가장 관련이 깊은 것은 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Civil and Political Rights : ICCRP) 그리고 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제 규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights : ICESCR)이다.¹⁶⁾ 노인은 이들 국제규약에 따른 인권을 향유하는 개인에 포함된다. 이들 국제규약 중 노인과 관련되는 규정은 ICCPR 제2조 1항 및 ICESCR 제9조의 사회보장권이라고 할 수 있다.¹⁷⁾

15) 이런 이유로 아직까지 노인의 인권을 보호하는데 필요한 사항을 포괄적으로 다루는 국제조약은 없다. 단지 세계인권선언 제25조에서 모든 개인이 누리는 사회보장권과 관련해서 노인을 보호하는 규정을 두고 있다.

16) 이들 규약은 35개국이 비준을 완료한 1976년 각각 발효하였으며, 우리나라는 1990년 4월 10일 두 규약 및 후자의 선택의정서 모두에 가입하였고 같은 해 7월 10일 발효되었다.

17) 강병근, 노인과 국제법, 한국의료법학회 학술대회 자료집, 2008. 11, 64쪽.

(4) 고령화에 관한 세계총회 후속보고서

국제사회가 노인을 인권의 관점에서 다루기 시작한 것은 겨우 최근 들어서이다. 2010년 12월, 유엔총회는 노인의 인권을 강화할 목적으로 고령화에 관한 개방형 실무집단을 만들었다. 인권과 인민의 권리에 관한 아프리카 위원회가 노인과 장애인에 관한 실무집단을 만들었고 2012년에 다룰 아프리카 현장에 대한 선택의정서를 기초하는데 상당한 진전을 봤다. 미주 기구도 최근에 노인의 인권에 관한 협약의 초안을 준비하고 있다. 유럽의회도 비슷한 초안에 착수했다.

2011년 유엔사무총장의 제2차 고령화에 관한 세계총회 후속보고서는 처음으로 노인의 현재 인권상황 전반에 초점을 뒀다. 이 보고서는 4가지 주요 사안을 강조했는데 빈곤과 부적절한 생활 조건, 나이와 관련된 차별, 폭력과 학대, 특별한 조치·장치 및 서비스의 부족이다. 이런 다양한 사안 중에서도 사무총장이 강조한 점은 빈곤과 부적절한 생활 조건이다. 즉 흡리스상태, 영양부족, 돌보는 이 없는 만성 질환, 안전한 물과 위생에 대한 접근의 결여, 감당할 수 없는 의약품과 치료, 소득 불안을 노인에게 가장 압박을 가하는 인권 문제로 봤다. 사무총장의 보고서가 주목한 바는 남성과 여성, 도시와 농촌 인구, 교외거주지와 빈민 지역 간의 격차를 포함하여 노인집단의 생활수준이 타 인구집단과 비교할 때 상대적으로 더 낮다는 점이다.¹⁸⁾

인권을 지향할 때, 나이는 단순히 숫자를 가리키는 것이 아니라 관습, 관행 및 사회에서의 사람의 역할에 대한 인식에 기초하여 사회적으로 구성되는 것이다. 기대수명의 엄청난 증가에 직면하여 많은 사회들은 사람이 나이 들에 따라 할 수 있는 중요한 기여에 대한 사회의 이해를 아직 재조정하지 못했다. 60, 70 혹은 80대인 사람의 삶의 질과 사회적 역할은 다양한 법적·사회적 개념의 기초를 이루는 표시에 따라 상당히 다를 수 있다

18) 류은숙, 노인의 인권상황에 관한 유엔최고대표부 보고서, 2012, 8, 7쪽.

2) 우리나라

현재 우리나라의 경우 노인들의 인권보장을 직접적으로 명시한 법은 없다. 간접적으로 유추할 수 있는 인권보장의 내용을 포함하고 있는 국내법상 최상위법인 헌법과 몇 개의 하위 법률들을 검토함으로써 노인인권의 법적근거를 찾고자 한다.

노인인권의 기본적인 인권보장의 영역은 헌법 10조를 기초로 하여 나타나고 있다. 우리나라 헌법 제10조에는 ‘모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다’ 라고 규정하고 있다. 그 뒤에 나오는 개별적 기본권의 각각의 조항들도 ‘모든 국민은 ~’ 으로 시작하는 문언으로 규정하고 있어서 국민 모두는 헌법이 보장하는 기본적 인권의 주체가 됨을 명백하게 밝히고 있다. 이러한 헌법상의 기본적 인권의 주체인 국민의 개념 속에는 노인도 포함되는 것은 명백하다. 제10조에 보장된 행복추구권의 내용을 노인인권의 관점에서 본다면, 존엄한 존재로 대우 받고, 차별, 착취, 학대, 방임을 받지 않고 생활할 수 있는 권리, 나아가 노인의 잠재능력을 존중하고 이를 활용할 권리, 의식주를 보장받을 권리, 안전하고 가정과 같은 환경에서 생활할 권리, 적절한 소득을 보장받을 권리(생존권), 수발을 요구하고 받을 권리, 개인적 욕구에 상응하는 질 높은 수발(care)과 서비스를 요구하고 제공받을 권리, 정치문화·종교적 활동에 제약을 받지 않고 자유롭게 참여할 권리 등이다.

또한, 헌법 제34조는 ‘모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다’ 라고 규정하고 있으며 국가가 일정한 수준의 교육, 노동, 주거, 환경, 건강, 복지 등을 보장해야 됨을 규정하고 있다. 헌법 제34조 제1항은 “모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다” 라고 하여 인간다운 생활을 할 권리를 보장하고 있다. 인간다운 생활을 할 권리란 인간다운 생활을 위한 최소한의 요건을 국가에게 요구할 수 있는 권리로, 특히 사회적 약자의 최소한의 생활여건에 대한 보장을 의미한다. 이러한 의미에서 인간다운 생활을 할 권리는 사회적 약자를 보호하여 사회적 정의를 실현한다는 사회국가원리의 요청이 반영된 기본권이며, 다른 사회적 기본권들의 이념적 기준을 제시한 기본권이라고도 할 수 있다. 인간다운 생활을

할 권리의 주체는 모든 국민이므로 노인도 당연히 포함된다. 인간다운 생활을 할 권리의 주체로서 노인은 원칙적으로 모든 노인을 의미하나, 특히 사회적·경제적 약자로서의 노인이 우선 해당된다. 인간다운 생활을 할 권리는 사회적 약자의 최소한의 생활여건을 보장하여 사회적 정의를 실현한다는 사회적 기본권의 하나이기 때문이다.¹⁹⁾

헌법 제10조와 그에 이어지는 조문들에 규정되어 있는 자유권과 생존권은 모든 국민이 누려야 할 권리의 내용을 대다수 포함하고 있으나 헌법의 성격상 추상적이며 구체적이지 못하다. 이러한 한계에 의해 헌법에서 제시된 인권의 개념으로는 이를 제지할 방안이 부족하다. 즉, 헌법에서 제시된 인권은 인간이 누려야 할 기본적인면서도 추구해야 할 내용에 대해 선언적이고 추상적이고 실제적이지 않아 국가는 일정 수준의 교육, 노동, 주거, 환경, 건강, 복지 등을 보장한다는 사회 정책적 의무를 규정하고 있음에도 불구하고 규정에 따른 실천이 뒷받침되지 않고 있다. 노인의 인권을 보장하기 위한 국내법으로는 헌법 외에도 하위 법률들로 노인복지법 제34조, 장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 제6조, 건강가정기본법 제25조, 교육기본법 제3조 등에서는 노인의 기본적 권리를 보장하고 있고 노인의 권리보호를 위한 국가 및 지방자치단체의 책임과 가족의 노력을 명시하고 있다.

그러나 노인층에 대한 대부분의 시각이 사회적 또는 경제적 약자로서 복지 서비스의 객체로 바라보거나 사회복지현장에서조차 행정적 효율이나 편의에 따라 획일적 취급을 감수해야 할 대상으로 인식되어지고 있다. 노인은 오랜 세월 사회 일원으로써 공헌해온 주체이며 신체적으로도 노화되는 이들이 사회에서 차별 없이 최소한 안전하고 편안한 생활을 향유할 수 있어야 한다. 이는 노인도 인간이기 때문에 인간의 존엄성과 자신의 가치를 고유하게 보장받아야 하는 기본적 권리를 가진 인권의 주체라는 인식이 전제되어야 한다. 즉, 노인에 대한 사회적 인식과 제도 모두에서 인권이 강조되는 방향으로의 패러다임의 변화가 뒷받침되어야 한다. 이를 기반으로 할 때만이 사회 모든 영역에서 노인 실질적인 권리 향상을 위한 종합적이며 포괄적인 정책적 대응이 가능할 수 있는 것이다.

19) 홍일선, 고령화 사회를 대비한 헌법적 논의, 공법학연구, 2008. 5, 149쪽.

이러한 접근과 노력을 위한 시작의 일환으로 국가인권위원회는 2006년 1월 정부에 국가인권정책기본계획(National Action Plans for the Promotion and Protection of Human Rights)을 제출하였다. 이 기본계획은 우리 사회가 나아가야 할 방향을 제시하는 국가적 인권 청사진이며 이에 따른 정부의 인권관련 종합계획수립을 권고한 것이다. 인권위의 역량을 집중하여 정부의 노인인권보호를 위한 정책과 노력들을 지속적으로 모니터링하고 촉진시켜 나가고자 하는 것을 의미하는 것이다. 그리고 인권위는 노인인권 증진을 위원회 차원의 향후 중요한 과제로 선정하고 특히 노인의 사회적 기본권 보장을 위한 개별 영역의 정책방안 마련에 다양한 노력을 기울이고 있다.²⁰⁾

1980년대 이후 우리 사회에서도 노인을 위한 다양한 공공정책 프로그램들이 제공되어왔다. 시민적, 정치적 권리뿐만 아니라 경제적, 사회적, 문화적 권리 등 여러 차원에서 인권 영역이 확장되며 인권보호체계가 다양하게 도입되고 있다. 2004년 노인복지법 개정을 통해 착취나 학대의 피해로부터 안전을 보장받고 존엄하게 살아갈 수 있는 권리를 보장하고, 2008년 고령자고용촉진법을 고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률로 개정하여 노인의 노동권리 존중의 길을 강화한 것, “노인장기요양법”의 제정을 통해 건강과 케어에 필요한 사회적 서비스를 받을 수 있게 한 것 등 정부의 이러한 노력들은 모두 노인인권보호를 위해 강화된 국가 의무와 책임을 보여주고 있다.

그러나 실제 그러한 사회적 장치들이 인권을 의식적으로 염두에 두고 이를 실행하려는 의지에서 출발한 것이라고 보기는 어렵다. 정치적 수사는 인권, 시민권을 내세우고 있지만, 그 내용은 재정적자를 줄이려는 경제적 논리에 근거하고 있기 때문이다. 비록 그러한 공공정책들이 노인들의 결핍된 욕구를 충족시켜주고 생활의 질을 향상시켜주었다 할지라도, 그것이 곧 노인인권의 토대를 굳건하게 했느냐 하는 점에서는 비판적이다.²¹⁾

20) 국가인권위원회, 2007-2011 국가인권정책기본계획 권고안, 2006, 71-76쪽 참조.

21) 국가인권위원회, 위의 논문 131쪽.

제2절. 노인고용

1. 노인고용 문제의 대두배경

1) 핵가족화로 인한 노인부양의식 변화

가족은 생을 영위하는 가장 이상적이고 영속적인 결합으로서 부부와 거기에서 생긴 자녀로서 구성된 생활공동체이다. 우리나라의 전통적인 가족 제도는 부모세대의 핵가족과 자녀세대의 핵가족이 결합하여 동일 장소에서 거주하는 확대가족제도이다. 그러나 근대사회로 전환되면서 가족제도는 대체로 확대가족제도에서 핵가족제도로 변화하고 있다. 전 세계적으로도 산업화의 진행과 함께 가족유형이 핵가족화, 부부중심 가족으로 변화되고 있다.

핵가족의 근본적 구조 원리는 평등주의이다. 따라서 가부장권의 약화가 현저히 나타날 수밖에 없다. 생활양식의 변화와 가치관의 차이 등이 핵가족화를 가속화시키고 있으며 직계가족과의 동거비율도 낮아지고, 가족규모도 소수가족으로 변화하는 경향이 뚜렷하다. 이처럼 일단 핵가족을 이룬 젊은 부부들은 자신의 직업에서의 성취와 가정적 안정이 보다 중요시되기 때문에 일반적으로 부부가족단위의 테두리 밖에 있는 노부모의 생활 문제까지 염두에 둘 수가 없는 실정이다. 이와 같이 핵가족화의 추세는 부양의식의 약화, 노인의 권위 약화, 경제적 빈곤문제까지 겹쳐 노인문제는 개인문제를 지나 사회문제로 대두되는 것이다.

2) 사회복지적 필요성

노년기의 취업은 노인들의 생계유지뿐만 아니라 건강을 유지하고 만족감을 유지시켜 줌으로써 건강에 활력을 제공해 주는데 기여할 수 있다. 구조 환경 측면에서 노인인구의 증가는 의료기술의 발달과 생활수준의 향상으로 인한 평균수명의 연장에 따라 전 세계적으로 인구의 고령화가 나타나고 있으며, 선진국일수록 더 두드러지고 있다. 이러한 고령화 시대의 도래는 노동력의 중 고령화, 생산성 감소, 기술에 대한 적응력의 부족으로 인한 경제성장의 둔화, 젊은이들이 노인에 대한 부양의 가중현상 등으로 나타나게 된다.

노인 인력을 활용한다는 것은 매우 바람직한 일이지만 현실적으로 그리 용이한 일이 아니다. 그것은 사회에서 필요로 하는 수준과 노인이 제공하는 능력사이에는 많은 거리가 있고, 또한 노인이 원하는 일의 유형과 노동시장에서 노인인력을 필요로 하는 직종 간에도 차이가 있기 때문이다. 오늘날의 노동시장에서는 노인들이 제공할 노동력의 질이 문제이기 때문에 노동시장에서 불리한 위치에 설 수밖에 없는 실정이다.

노인 빈곤의 측면에서 노년기는 최저생활의 유지 더 나아가 경제적인 풍요는 안정된 노후설계의 가장 기본적인 요소라 할 수 있다. 일반적으로는 노인에게는 빈곤, 건강의 악화, 사회적 역할의 상실, 고독감 등 4가지 고통을 겪고 있는데 서로 상관관계를 가지고 있으며, 그 중에서도 특히 빈곤의 문제는 직접적인 관계가 있으며 노후생활에 있어서 가장 중요한 문제라 해도 과언이 아닐 것이다. 특히 소득의 단절과 일터에서의 은퇴는 노후대책을 충분히 하지 못한 대부분의 우리나라 노인들에게는 커다란 문제가 된다. 현재 한국의 노인들은 노후 소득보장과 관련 있는 연금정책 등이 충분하지 않기 때문에 자녀의 부양에 의존하거나 그렇지 못할 경우는 대부분 빈곤한 상태이다. 노인의 경제적 자립을 가능케 하는 자산수입, 경제활동수입, 퇴직금, 연금 등 노후소득보장의 수단이 있다 하더라도 불안정한 사회 실정에서는 노인세대의 자립생활은 점점 곤란할 것으로 판단된다. 복지정책의 부담가중도 사회복지 정책의 한 측면이다. 산업화·공업화·도시화의 진행은 핵가족화를 초래하였고, 핵가족정책에서 노인의 가정적 및 사회적 지위와 역할이 저하됨에 따라 노인부양의 책임을 종래 가정으로부터 사회가 분담해야만 하게 되었다. 이것은 노인부양에 대한 사회적 비용의 증가를 의미하는데, 사회적 책임은 곧 연금정책과 공적부양, 그리고 각종 복지프로그램의 확충이라는 방법으로 강구되며, 이는 국가의 비용부담의 가중을 초래하게 된다.

마지막으로 사회복지정책의 측면으로 가족기능의 약화를 들 수 있는데, 전통적인 농경사회에서는 노인을 가족들이 부양하는 것이 당연한 것으로 받아들여졌으나 현대사회에서는 노인을 부양하는데 따르는 가족의 보호부담과 그로 인한 스트레스가 큰 문제로 대두되고 있다.

3) 노후소득의 불안정

노후 소득보장 시책의 대표적인 것이 연금정책인데, 한국의 경우는 일반적으로 온 국민이 혜택을 받을 수 있는 국민연금정책이 시작된 지 얼마 되지 않았으며, 현재 여러 가지 시행착오를 반복하고 있다. 국민연금정책은 직장인과 자영업자에게 추진되는 연금불입액의 문제 등이 남아있다. 물론 공무원, 군인, 사립학교 교직원연금이 실시되고 있으나 우리나라 근로자들이 대부분 자녀 양육이나 노인부양의 책임을 지고 있는 상황에서 정년퇴직을 하고 있기 때문에 일시금을 선호하고 있어 연금이 그 본래의 기능을 못하고 있다. 또한 한국의 노인들이 노후 생계대책에 대한 태도를 보면 높은 자립도와 국가사회의 책임을 우선시 하는 태도를 보이고 있으며 종래 높은 자녀의존도가 낮아지고 있다. 이와 같이 여러 문제들 중에서 빈곤한 노인의 취업 문제가 가장 큰 문제가 될 수 있을 것인데, 우리나라의 고령화는 선진국의 속도보다 두 세배 빠르게 진행되고 있으며 앞으로는 그 속도가 더 가속될 것으로 예상된다.

4) 삶의 질과 경제활동

삶의 질이란 다차원성과 객관적 조건만이 아니라 주관적 평가를 반영한다. 그러므로 노인의 삶의 질은 다차원성과 주관적 평가의 중요성을 고려해야 한다. 노인들은 노후의 늘어난 여가시간을 어떻게 보내느냐의 문제에 직면하게 된다. 이러한 여가시간을 보내는 방법으로는 취미활동, 자원봉사활동, 경제활동이 있을 수 있다.

일반적으로 경제활동에 관련된 노인취업은 개인의 자아정체성 유지와 자아실현 등에 매우 중요한 역할을 하고 있으며 노인들의 삶의 질을 결정짓는 주요 요소이다. 이러한 노인들의 경제활동은 삶의 보람을 줄뿐만 아니라 여가선용의 모범적인 사례라고 할 수 있다. 여가활동을 전혀 하고 있지 않은 노인은 활동이 정체되어 있다는 점에서 삶의 질이 낮다고 볼 수 있다. 따라서 노인들의 취미생활과 사회활동 등의 여가활동 참여여부는 노인의 삶의 질을 평가하는 중요한 척도가 된다.

5) 복지재정의 부담가중

우리사회는 점차로 노인인구의 증가, 가족구조의 변화, 부양의식의 약화 등으로 계속적인 노인문제가 대두될 것으로 예상된다. 사회복지 재정

측면에서 보면 노인복지 재정 팽창이 가속화될 것으로 예상된다. 현재 한국의 노인복지예산 확보상태는 수요에 비해 매우 부족한 상태이다. 따라서 노인복지 재정의 부담을 최소화하고 노인들로 하여금 삶의 보람을 느낄 수 있도록 하기 위해서는 노인들 스스로가 소득원을 확보할 수 있는 적극적인 노인의 인력을 활용할 수 있는 정책이 필요하며 이는 노인의 취업으로 연결될 수 있을 것이다.

한국은 인구고령화와 함께 산업화, 도시화 현상으로 인해 핵가족 정책이 도래 되면서 노인부양의 책임이 가정에서 사회로 옮겨가는 형태로 전환되고 있다. 문제해결 방법은 노인 스스로의 취업을 위한 자발적 노력도 중요한 역할을 한다. 실질적으로 노인취업활동은 노인의 소득보장, 일에 대한 흥미, 건강유지, 여가시간 문제의 해결을 위한 중요한 수단이 된다.²²⁾

2. 노인고용 관련 이론

1) 활동이론

활동이론에 따르면 노인은 나이가 들어도 이전처럼 적극적인 태도를 유지하면서 활발하게 사회참여를 한다는 것이다. 다수 노인들의 사회활동을 설명해 주는 대표적인 이론이다. 오늘날 평균수명이 길어지면서 활동이론은 새롭게 조명을 받고 있으며, ‘성공적 노화’를 설명해 주는 기초이론이 되고 있다. 활동이론은 사회활동에 많이 참여하고 친밀한 활동을 할수록 노인의 생활만족도가 높은 수준에서 유지되므로 많은 사회적 관계의 활동에 참여하는 것이 필요하며, 특히 퇴직 후 역할상실의 대체를 위해서는 다른 활동에의 적극적인 참여가 필요하다고 보고 있다.

활동이론의 특징을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 보다 적극적으로 사회활동에 참여하는 노인일수록 생활만족도가 높다는 것이다. 노년기에도 계속적으로 다양한 활동에 참여하고 적극적으로 사회적 역할을 수행함으로써 행복감이나 만족을 느낀다는 이론이다. 이 이론에 의하면 노인들은 퇴직

22) 오홍원, 2010, 노인취업정책 및 프로그램 개선을 위한 고령자 인식연구, 국민대학교대학원 박사학위논문.

과 배우자 상실 등 각종 역할상실을 경험하게 되는데 자아의 긍정적인 개념을 유지하기 위하여 노인들은 노후에 상실한 역할들을 새로운 역할들로 대체하여야 한다. 즉 성공적인 노후를 보내는 노인이 될 수 있으려면, 중년기의 활동을 그대로 유지하며, 축소될 대를 위하여 새로운 대안을 강구하여 자신의 활동적인 삶을 영위해야 한다.

2) 성공적 노화이론

성공적 노화이론은 은퇴이론과 활동이론의 중간이론 혹은 절충이론이다. 이 이론은 노후에는 신체 및 지적 퇴화로 인해 젊었을 때처럼 사회활동에 적극적으로 참여할 수도 없지만, 동시에 사회적 지위나 활동으로부터 전적인 단절은 오히려 노화를 재촉할 수 있다는 관점에서 개인에게 알맞은 일과 보상이 주어짐으로써 성공적인 노후를 보낼 수 있다는 이론이다.

노화는 개인에 따라 다양한 차이가 있다. 즉 유전적 요인, 한 인생의 삶의 과정에서 얻은 경험, 병리적 현상 등 개인 간에는 다양한 차이점이 있으므로 노년기를 일률적으로 규정할 수 없다. 따라서 개인의 특성과 건강 정도 그리고 그동안 해온 일 등을 고려하여 그 개인에게 적절한 직무를 부여하는 전략이 필요하다.

또한 개인의 능력에 따른 잠재력을 최대화하기 위한 적절한 선택과 적절한 보상이 필요하다. 이는 개인의 능력에 따른 잠재력을 최대화하기 위한 선택의 적정화는 선택된 직무와 관련 필요한 새로운 지식 및 기술을 학습함으로써 직무능력을 최대화 시킨다. 성공적인 노화를 위해서는 연령의 증가와 함께 나타나는 쇠퇴와 상실을 저항 없이 받아들이고 자아를 재편성하여 자신에게 적당한 영역만을 선택하여 그 일만을 성실히 연구하고 수행한다면 노후를 성공적으로 보낼 수 있을 것이다.

3) 정치·경제학적 이론

정치·경제학적 이론은 사회경제적제도가 일생동안 사람들에게 어떤 영향을 미치는지와 노인에 이르기까지 사람들의 사회적·경제적 안녕에 어떤 영향을 미치는지를 보여준다. 정치·경제적 접근방법은 연구의 초점을 한 개인이 노인생활에 적응하는 능력에서 사회자원의 분배를 결정하기보다

포괄적인 분석 쪽으로 이동시켰다.

노인에 대한 정치·경제시각의 초점은 복지제도의 분배적 측면이다. 정부의 복지정책이 인생여정에서 발생하는 계급, 성별, 인종적 불평등을 더 강화시키는 결과를 가져와 노후에 불평등한 상황을 초래하는지를 보여 주었다. 이 이론은 노인문제가 고립적으로 생기는 것이 아니라 사회의 가치, 공공정책, 구조와 여건들이 개인의 경제적 지원과 사회·심리적 지원에 영향을 미친다는 주장이다. 고용이 사회적인 분배의 개선에 얼마나 기여하는가는 복지와 고용과 관련한 제도들 가운데 가장 조직화·체계화 되어 있고, 가장 잘 되어 있는 분야인 노인고용 분야에서 찾아 볼 수 있다.²³⁾

4) 노인 취업욕구이론

노인취업에 있어서 노인들 스스로의 취업자세가 무엇보다도 중요하다. 취업의욕은 본인의 성격, 교육수준, 경제적 여유, 건강상태와 아울러 사회문화적인 통념이 강한 영향을 미친다. 많은 사람들이 그들의 삶을 통해서 일자리에서 오랫동안 일을 계속하면서 살아가고 연령에 관계없이 그 직업이 의미 있다고 생각하는 사람은 직장에 남아 있기를 원한다. 물론 일의 만족도와 건강사이에는 상호 밀접한 관계가 있을 것이다. 일의 만족은 신체적·심리적·건강에 기여한다. 그러나 개인의 건강상태는 일에 대한 능력과 업무에 관한 개인의 감정에 영향을 받는다.

일반적으로 노동시장이 필요로 하는 노동력과 노인들이 실제로 제공할 수 있는 노동력과는 많은 차이가 있을 수 있다. 그러나 인간은 누구나 생존을 위해서 일할 수 있는 권리를 보장받아야 한다. 고령임에도 불구하고 취업을 원하는 배경에는 생계와 관련된 긴박한 사정이 있을 수 있기 때문에 취업욕구를 갖고 있는 노인들의 문제는 사회적인 관심의 대상이 되어야 한다. 인간이 살아가는데 가장 기본적인 것은 건강한 삶을 향유하는 것으로 복지향상을 목적에 두고 행해져야 한다. 이러한 측면에서 노인들이 일할 능력도 있고, 일할 의사도 있으며, 일하지 않으면 생계의 위협을 받는 입장임에도 불구하고 일할 기회나 장소가 없다는 것은 자유경제체제가 내포하는 결함 중의 하나인 것이다.

23) 고혜숙, 2007, 한국 고령자 고용정책의 문제점 및 활성화 방안에 관한 연구, 원광대학교대학원 석사학위논문.

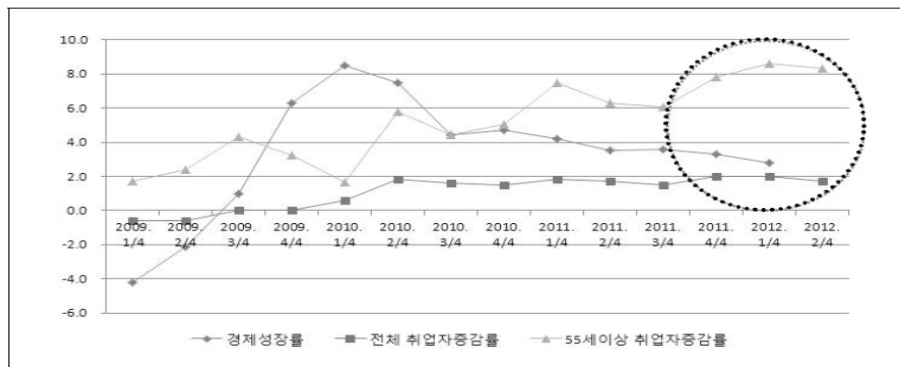
3. 노인고용촉진 및 지원 현황

1) 노인고용 동향

우리 경제는 유럽재정위기 등 어려운 대외여건 속에서 내수를 중심으로 힘겨운 성장을 하고는 있으나(2012년 1/4분기 성장률은 2.8%) 여전히 불확실한 형국 중이다. 반면, 2012년 상반기 고용사정은 전반적인 우리경제의 상황과는 다르게 55세 이상 장년층을 중심으로 개선되는 추세를 보이고 있다. 2012년 상반기 취업자는 24,465천명으로 전년 동기간 대비 449천명 증가하였다.

특히 2012년 5월 들어 취업자 수가 사상 최초로 2,500만을 넘었고 6월 들어서 증가세가 다소 둔화되어 전년 동월대비 365만 증가하는데 그쳤으나 2011년 7월 이후 2012년 6월까지 평균 40만명 이상의 취업자가 증가하였다. 이는 노동 수요측 요인이라기보다는 노동 공급측에 의해 견인된 결과이다. 즉, 55세 이상 생산가능인구가 급증하여 노동시장 참여가 늘어나면서 이 연령계층의 취업자 증가가 전체 취업자의 증가를 주도하고 있기 때문이다.

〈그림-1〉 노인고용 동향



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 각 년도²⁴⁾

24) 한국고용정보원, 「격월간 고용이슈 제5권 제4호」, 2012년 7월호. 7쪽.

구체적으로 보면 2012년 상반기 동안 55세 이상 연령계층의 생산가능 인구는 11,424천명으로 전년 동기간 대비 5.5% 증가하였으며 증가율도 2009년 상반기 3.5%, 2010년 상반기 4.6%, 2011년 상반기 4.9%에 이어 급증하는 추세이다. 또한 2012년 상반기 동안 증가한 취업자 수는 449천명이었다. 청년층 취업자는 전년 동기간 대비 8천명 감소, 핵심노동계층인 30~54세 취업자는 전년 동기간 대비 15천명 증가를 보인 가운데 55세 이상 연령계층의 취업자는 401천명 증가한 것으로 나타나 전체 취업자 증가의 89.3%를 차지하였다.²⁵⁾

〈표-1〉 장년층 경제활동상태

(단위 : 천명, %, %p)

	2011. 5			2012. 5					
	장년층 인구	55~64세	65~79세	장년층 인구	증감	55~64세	증감	65~79세	증감
< 전 체 >	9,953	5,300	4,652	10,511	559	5,590	290	4,921	269
◦경제활동인구	5,168	3,480	1,688	5,599	431	3,738	258	1,861	173
- 취 업 자	5,052	3,390	1,661	5,496	445	3,656	266	1,840	179
- 실 업 자	117	90	26	103	-14	82	-8	21	-6
◦비경제활동인구	4,785	1,820	2,965	4,912	127	1,852	32	3,060	96
< 고 용 률 >	50.8	64.0	35.7	52.3	1.5p	65.4	1.4p	37.4	1.7p
15세 이상	60.1	-	-	60.5	0.4p	-	-	-	-
< 실 업 률 >	2.3	2.6	1.6	1.8	-0.5p	2.2	-0.4p	1.1	-0.5p
15세 이상	3.2	-	-	3.1	-0.1p	-	-	-	-

자료 : 통계청, 2012년 5월 경제활동인구조사 청년층 및 장년층 부가조사 결과

2012년 5월 현재 장년층(55~79세)인구는 1,051만1천명으로 15세이상인구(4,151만9천명) 전체의 25.3%, 장년층 인구는 전년 동월대비 55만9천명 증가(5.6%) 하는 등 지속적인 증가 추세에 있으며, 장년층 경제활동인구는 559만9천명으로 전년 동월대비 43만1천명, 비경제활동인구는 491만2천명으로 12만7천명 각각 증가하였으며, 취업자는 549만6천명으로 전년 동월

25) 한국고용정보원, 「격월간 고용이슈 제5권 제4호」, 2012년 7월호, 7-8쪽.

대비 44만5천명이 증가하였고, 실업자는 10만3천명으로 1만4천명이 감소하였다. 장년층 고용률은 52.3%로 전년 동월대비 1.5%p 상승하였고, 실업률은 1.8%로 0.5%p 하락하였으며, 55~64세의 고용률은 65.4%, 실업률은 2.2%였으며, 대부분 일자리에서 은퇴하는 65~79세의 고용률은 37.4%, 실업률은 1.1%였다.²⁶⁾

2) 노인 취업구조 특성

55~79세 취업자의 산업별 분포를 살펴보면, 사업·개인·공공서비스업(32.9%), 농림어업(21.9%) 순으로 나타났으며 15세 이상 취업자 전체와 비교하면, 제조업 비중은 낮고, 농림어업 비중이 높은 특징을 보이고 있다. 65~79세 취업자의 경우에는 농림어업(39.6%)과 사업·개인·공공서비스업(30.6%) 비중이 높게 나타났으며, 두 산업 비중을 합하면 약 70%를 차지하고 있다.²⁷⁾

〈표-2〉 산업별 취업자 분포

(단위 : 천명, %)

구 분	2011. 5					2012. 5						
	55~79세 취업자	구성비	55~64세	65~79세	전체* 취업자	55~79세 취업자	구성비	55~64세	구성비	65~79세	구성비	전체 ¹⁾ 취업자
< 전 체 >	5,052	100.0	3,390	1,661	100.0	5,496	100.0	3,656	100.0	1,840	100.0	100.0
◦농림어업	1,185	23.5	469	716	7.2	1,206	21.9	478	13.1	728	39.6	7.0
◦광공업	462	9.2	374	88	16.8	511	9.3	416	11.4	94	5.1	16.3
- 제조업	460	9.1	372	88	16.8	508	9.2	414	11.3	94	5.1	16.2
◦사회간접자본및 기타서비스업	3,404	67.4	2,546	857	76.0	3,780	68.8	2,762	75.5	1,018	55.3	76.8
- 건설업	349	6.9	307	41	7.2	382	6.9	332	9.1	50	2.7	7.2
- 도소매· 음식숙박업	992	19.6	732	261	22.1	1,077	19.6	772	21.1	305	16.6	22.3
- 사업·개인· 공공서비스업	1,586	31.4	1,112	474	34.7	1,808	32.9	1,244	34.0	564	30.6	35.3
- 전기·운수 통신·금융	477	9.4	396	81	11.9	513	9.3	414	11.3	99	5.4	11.9

*는 15세 이상 취업자 전체의 산업별 구성비임

26) 통계청, “2012년 5월 경제활동인구조사 <청년층 및 고령층 부가조사 결과>”, 16쪽.

27) 통계청, “2012년 5월 경제활동인구조사 <청년층 및 고령층 부가조사 결과>”, 17쪽.

자료 : 통계청, 2012년 5월 경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사 결과

55~79세 취업자의 직업별 분포를 보면, 단순노무종사자(27.5%), 농림어업숙련종사자(20.5%)순으로 나타났으며 15세 이상 취업자 전체와 비교하면 농림어업숙련종사자, 단순노무종사자 비중은 높고, 관리자·전문가, 사무종사자 비중은 낮은 특징을 보인다. 단순노무종사자 비중은 전년 동월대비 0.6%p 상승하였으나, 농림어업숙련종사자, 관리자·전문가 비중은 각각 1.1%p, 0.5%p 하락하였다.²⁸⁾

〈표-3〉 직업별 취업자 분포

(단위 : 천명, %)

구 분	2011. 5					2012. 5						
	55~79세 취업자	구성비	55~64세	65~79세	전 체 * 취업자	55~79세 취업자	구성비	55~64세	구성비	65~79세	구성비	전 체 * 취업자
< 전 체 >	5,052	100.0	3,390	1,661	100.0	5,496	100.0	3,656	100.0	1,840	100.0	100.0
· 관리자·전문가	465	9.2	374	90	21.4	481	8.7	386	10.5	95	5.2	21.2
· 사무종사자	180	3.6	155	24	16.1	212	3.9	187	5.1	25	1.4	16.3
· 서비스· 판매종사자	984	19.5	787	197	21.8	1,089	19.8	839	22.9	250	13.6	22.2
· 농림어업 숙련종사자	1,090	21.6	439	651	6.6	1,124	20.5	451	12.3	673	36.6	6.5
· 기능기계 조작·종사자	974	19.3	821	152	20.4	1,076	19.6	912	25.0	164	8.9	20.6
· 단순노무종사자	1,359	26.9	813	547	13.7	1,514	27.5	881	24.1	633	34.4	13.2

*는 15세 이상 취업자 전체의 산업별 구성비임

자료 : 통계청, 2012년 5월 경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사 결과

연령계층별 고용주·자영자 비중추이를 비교한 〈표-4〉를 보면, 55세 이

28) 통계청, “2012년 5월 경제활동인구조사 <청년층 및 고령층 부가조사 결과>”, 17쪽.

상 장년층의 고용주·자영자 비중이 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 최근 5년간의 추이를 보면 전체 고용주·자영자 중 15~29세 청년층이 차지하는 비중은 약 3%대로, 각 년 상반기 기준 그 비중이 감소하는 추세에 있다가 2012년에는 전년 동기간 대비 다소 상승하였다. 전체고용주·자영자중 가장 큰 비중을 차지하는 30~54세 연령 계층의 경우 그 비중이 지속적으로 감소하여 2012년 상반기에는 59.7%를 차지, 전년 동기간 대비 1.7%p 감소하였다. 반면 55세 이상 연령계층의 경우 고용주·자영자 비중이 꾸준히 증가하는 추세에 있어 2008년 상반기 31.6%에서 2012년 상반기에는 36.9%로 증가하였고 전년 동기간 대비 1.5%p 증가하였다.²⁹⁾

〈표-4〉 연령계층별 고용주·자영자 비중추이

(단위 : %, %p, 전년 동기 대비)

	2008	상반기	2009	상반기	2010	상반기	2011	상반기	2012	상반기	증감률
15~29세	4.0	3.9	3.7	3.8	3.5	3.7	3.4	3.3	3.4	0.1	
30~54세	63.8	64.5	63.1	63.3	62.3	62.9	60.5	61.3	59.7	-1.7	
55세이상	32.2	31.6	33.2	32.9	34.2	33.3	36.1	35.4	36.9	1.5	

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 각년도

60세 이상 2010년 6월 피보험자 617,690명으로 전년도 대비 5.6%의 증가율을, 2011년 6월 630,959명으로 2.1%의 증가율을, 2012년 6월 708,283명으로 12.3%를 나타내며 2011년을 제외하고 평균 증가율보다 높은 증가율을 나타내고 있다. 이는 60세 이상의 연령층이 다른 연령층보다 구직에 있어 높은 증가율을 나타내고 있다고 볼 수 있는 신호 중의 하나로 추정해 볼 수 있다.

29) 한국고용정보원, 「격월간 고용이슈 제5권 제4호」, 2012년 7월호, 11-12쪽.

〈표-5〉 적용사업장 및 피보험자 현황

(단위: 개소, 명, 건, %, 전년동월대비)

	2010.6			2011.6			2012.6		
		증 감	증감률		증 감	증감률		증 감	증감률
사업장	1,402,371	30,350	2.2	1,482,400	80,029	5.7	1,558,381	75,981	5.1
성 립	77,005	-10,324	-11.8	85,631	8,626	11.2	84,618	-1,013	-1.2
소 멸	37,512	-12,661	-25.2	32,218	-5,294	-14.1	66,271	34,053	105.7
피보험자(순수)	9,987,354	390,394	4.1	10,472,283	484,929	4.9	10,958,902	486,619	4.6
남 자	6,229,340	179,275	3.0	6,461,069	231,729	3.7	6,680,081	219,012	3.4
여 자	3,758,014	211,119	6.0	4,011,214	253,200	6.7	4,278,821	267,607	6.7
29세이하	2,262,177	-27,684	-1.2	2,263,051	874	0.0	2,244,287	-18,764	-0.8
30대	3,175,609	113,086	3.7	3,294,113	118,504	3.7	3,398,732	104,619	3.2
40대	2,514,794	138,303	5.8	2,675,403	160,609	6.4	2,845,516	170,113	6.4
50대	1,417,084	134,130	10.5	1,608,757	191,673	13.5	1,762,084	153,327	9.5
60세이상	617,690	32,559	5.6	630,959	13,269	2.1	708,283	77,324	12.3
취득자	433,094	-144,165	-25.0	440,508	7,414	1.7	456,765	16,257	3.7
신 규	76,158	-92,808	-54.9	74,840	-1,318	-1.7	78,743	3,903	5.2
경 력	356,936	-51,357	-12.6	365,668	8,732	2.4	378,022	12,354	3.4
상실자	408,312	36,044	9.7	428,341	20,029	4.9	427,679	-662	-0.2

주: 피보험자통계는 상시근로자 대상이며, 일용근로자는 제외

자료 : 고용정보원, 「고용동향브리프」 2012년 7월호.

4. 노인고용촉진 및 지원 관련 법제

1) 노인고용 관련 법체계 및 적용범위

노인고용정책에 따른 법률은 대체로 노동법제 내에서 규정되는 바, 노인 일자리 창출관련 법제 현황 또한 현행 노동법 내지 사회법체계 내에서 살피는 것으로 한다³⁰⁾.

다만 노인근로자의 고용에 관한 규범으로서 노동법체계의 내·외에 많은 개별법령들과 그 밖의 사회보장법상 규정들이 제정되어 왔다. 왜냐하면 전통적인 노동법의 보호대상은 근로취약계층에서 시작되어 점차 일반 남성근로자까지를 그 보호영역으로 두고 있다. 게다가 규범의 전제인 근로계약의 형식 또한 ‘기간의 정함이 없는 전일근무’를 대상으로 일률적으

30) 헌법도 고용상 특별보호대상 내지 특별보호영역 등의 명문규정을 두고 있으나 여자근로, 연소자 근로에 대한 특별보호(제32조 제4항 전단 및 제5항) 국가유공자상이군경 전몰군경의 유가족에 대한 우선적인 근로의 기회보장(제32조 제6항) 농어민 이익에 대한 특별보호(제123조 제4항)등과 같은 농어민에 대한 보호규정, 중소기업의 보호 육성해야 할 국가의 의무(제123조 제3항), 과학기술인력 개발(제127조 제1항)등이 있을 뿐 고령근로자만을 적용대상으로 규정하고 있지 않다.

로 보호하는 규범체계를 구축해두었다. 이로써 전형적인 노동법은 보호대상 내지 근로형태에 있어 노인근로(자)에 대한 특별한 보호를 전제하고 있는 법제로서 완전히 구축된 것이라 하기 어렵다.

그러나 인구구조의 영향으로 노인근로자가 차지하는 비율이 증가하는데 반해 통상적으로 노인의 신체적, 정신적 능력이 저하됨에 따라 근로능력도 저하된다는 사회적 평가로 인해 근로취약계층으로 전락하여왔다. 이에 노인을 특별한 보호의 대상으로 규정하고 이를 보호하기 위한 개별법 및 특별규정을 제정하여 나간 것이다.

현행 노인고용촉진을 위한 사회적 급여는 주로 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 고령자고용촉진법)과 고용보험법에 의해 지급되고 있다

특히 근로취약계층인 노인을 보호 대상으로 하는 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률(2008. 3. 21. 개정, 법률 제8962호)은 구(舊) 고령자고용촉진법에 연령차별금지제도를 추가한 법률로서, 크게 연령차별금지, 고령자취업지원, 고령자고용촉진 및 고용안정, 정년제 등 네 가지로 구성되어 있다.³¹⁾

그 밖에 일·가정 양립지원 등에 관한 법률 등 개별 법률과 근로기준법, 최저임금법, 기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률 등 간접적으로 노인의 고용을 촉진하고 규정들을 두고 있는 법률이 있다.

현행 노인의 경제적 자립을 위한 목적의 고용관련 법령을 개관해 보면 다음과 같다.

〈표-6〉 고용촉진 및 증진에 관한 법체계

구 분	내 용	주무부처
고용상 연령차별 금지 및	•합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고, 고령자가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진함(제1조) •고령자취업지원(제5조 이하) - 고령자에 대한 직업훈련실시, 고령자취업알선	고용노동부

31) 강성태, “고령자 고용법제의 현황과 개선 방안”, 동아법학 제52호, 동아대학교 법학연구소, 2011. 8, 849쪽.

고령자 고용촉진에 관한법	기능강화, 고령자고용정보센터·고령자 인재은행 의운영 등 - 중견전문인력 고용지원센터의 지정 •고령자의 고용촉진 및 고용안정 (제12조 이하) - 기준고용률 제도, 고령자 우선고용직종의 선정 등 •정년제(제19조 이하) - 60세 이상 정년의 권고, 정년퇴직자의재고용, 정년연장에 대한 지원 등	
고용보험법	•「고용보험법」은 고용보험의 시행을 통해 실업예방과 고용촉진 및 근로자 직업능력개발의 향상을 도모하고 국가의 직업지도 및 직업소개기능을 강화하며, 근로자 가 실업을 한 경우 생활에 필요한 급여를 제공함을 규 정(제1조) •고령자등 고용촉진의 지원(제23조) -고령자등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특 히 곤란한자의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새 로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용 안정조치에 해당 된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원 -고령자 고용촉진지원금(동법 시행령 제26조) -임금피크제지원금(동법 시행령 제28조) : 사업주가 근 로자대표의 동의를 받아 고용노동부령으로 정하는 연령 이상까지의 고용보장을 조건으로 임금피크제를 시행하 는 경우 임금피크제를 적용받는 근로자에게 임금피크제 지원금을 지급	고용노동부
근로자 직업능력 개발법	•근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원하고 산업현장의 기술·기능 인력을 양성, 산학협력 등에 관한 사업을 수행 등을 규정함(제1조) •장년을 대상으로 하는 직업능력개발훈련은 중요시되어 야 한다.(제3조 4항 1호)	고용노동부
저출산 고령사회 기본법	•저출산 및 인구의 고령화에 따른 변화에 대응 하 는 사회정책의 기본방향과 그 수립 및 추진체계에 관한 사항을 규정함.(제1조) •저출산·고령사회정책과 관계되는 제법령에 있어	보건복지부

	서 기본법적 지위를 가짐(제6조) •저출산·고령사회기본계획을 수립하고 추진하기 위해 ‘저출산·고령사회위원회’를 보건복지부장관 소속하에 설치함(제20조 및 제21조)	
노인복지법	•노인의 사회참여(근로능력 있는 노인에 대한 일자리 우선적 지원)지원(제23조) •노인취업알선기관의 설치·운영(제23조의2) -노인주거복지시설, 노인의료복지시설, 노인여가 복지시설, 재가노인복지시설, 노인보호전문기관 등 •국가 또는 지방자치단체 기타 공공단체가 설치·운영하 는 공공시설안에 식료품·사무용품·신문 등 일상생활용 품의 판매를 위한 매점이나 자동판매기의 설치를 허가 또는 위탁할 때에는 65세 이상의 자의 신청이 있는 경 우 이를 우선적으로 반영(제25조)	보건복지부
국가 인권 위원회법	•고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금외의 금품지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함) 및 그 외의 분야에서 연령을 이유로 한 차별을 금지(제2조)	국가인권위

2) 고용상 연령차별금지 및 노인고용촉진법상 관련 규정

고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진법은 노인이 그 능력에 적합한 직업에 취업하는 것을 지원·촉진함을 목적으로 고령자고용촉진법(1991년 12월 31일 법률 제4487호)으로 제정되어, 연령차별금지정책을 병행추진하기 위하여 개정된 법률이다.³²⁾

고령자고용법상 고령자 고용의 촉진정책은 크게 세 부문 즉 고령자취업 지원(제2장), 고령자고용촉진 및 고용안정(제3장) 그리고 정년(제4장)으로 되어 있다.³³⁾ 이 법은 고령자의 고용을 촉진할 제도로써 고령자 고용을

32) 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(2008. 3. 21. 개정, 법률 제8962호)은 구 (舊) 고령자고용촉진법에 새로이 연령차별금지제도를 추가한 법률로서 크게 연령 차별금지, 고령자 취업지원, 고령자 고용촉진 및 고용안정, 정년의 장으로 되어있다.

33) 강성태, 앞의 전게서 851-852쪽.

위한 고령자 취업지원제도, 정년연령 연장제도, 기준 고용률 및 고령자 우선채용직종 제도 등 다양한 제도적 장치를 마련하고 있다.³⁴⁾ 뿐만 아니라 ①고령자에 대한 직업능력 훈련 ②고령자의 취업알선 ③고령자 고용 노력을 위한 사업주의 고령자 기준 고용률 이행 ④고령자 고용 촉진을 위한 세제 지원과 장려금 지원 ⑤고령자 우선고용직종의 선정 ⑥정년 및 정년 퇴직자 재고용 등과 같은 수단 내지 조치를 포함하고 있다.³⁵⁾

(1) 노인 취업지원

이 법 제2장은 정부의 노인 취업지원에 관하여 규정하고 있다. 고용노동부장관은 노인의 고용을 촉진하기 위하여 직업능력개발훈련과 안전·보건에 관한 내용 등 적응 훈련을 실시하도록 조치하여야 한다고 명시하고 있다(법 제6조 제1항, 제2항)³⁶⁾

노인취업지원제도에는 노인직업능력개발훈련, 노인고용정보센터, 노인인재은행 등이 있다. 우선, 노인직업능력개발훈련(제6조제1항)과 취업 전 적응훈련(제6조제2항)을 제도화하고, 사업주가 노인취업에 적합하도록 시설을 개선할 경우에 이에 대한 지원을 규정하고 있다(제8조제2항). 또한 직업지도관을 통한 직업상담, 직업적성검사들을 병행하여 적절한 직업지도와 취업알선을 할 수 있는 방안을 마련하고 있다(제9조제1항). 다음으로, 효과적인 노인에 대한 직업지도와 취업알선을 위하여 필요한 지역에 노인고용정보센터를 운영할 수 있다(제10조제1항).¹⁴⁾ 이외에도 노인 인재은행(제11조)과 중견 전문인력 고용지원센터(제11조의2) 등의 운영 근거도 마련하고 있다.³⁷⁾

(2) 노인고용촉진 및 고용안정

노인의 고용촉진 및 고용안정을 위한 제도로써 가장 중요한 것은 이 법

34) 김한구, “고령자 고용활성화를 위한 제도개선방안 연구”, 한국공공관리학보 제18권 2호, 한국공공관리학회, 2004. 12, 239쪽.

35) 노경란, “중고령자의 고용가능성과 고용촉진정책”, 노동연구 제17집, 고려대학교 노동문제연구소, 2009. 4, 23쪽.

36) 이희성, “한국의 고령자고용촉진제도”, 노동법논총 제14집, 한국비교노동법학회, 2008. 12, 340쪽.

37) 강성태, “고령자 고용법제의 현황과 개선 방안”, 동아법학 제52호, 동아대학교 법학연구소, 2011. 8, 852쪽.

제3장에서 규정하는 기준고용률 제도와 우선고용제도와 하겠다.

기준고용률 제도는 일정한 규모 이상의 사업주에게 노인근로자에 대한 기준고용율을 정하고(제12조) 이를 따르는 사업주에게 조세감면 등의 지원을 하는 제도이다(제14조). 또한 이 법은 노인 적합 직종의 선정과 공공부문의 우선고용 제도를 규정하고 있다. 고용노동부장관은 고용정책심의회의 심의를 거쳐 노인을 고용하기에 적합한 직종을 선정하고(제15조), 국가와 지방자치단체 및 공공기관(공공기관의 운영에 관한 법률 제4조에 따른 공공기관)의 장은 그 기관의 우선고용직종에 노인과 장년을 우선적으로 고용하도록 하고 있다(제16조).

(3) 정년상향 및 정년 후 재고용 촉진

우리나라 현행 근로기준법은 정년제에 관해 특별한 규정을 두고 있지 않다. 다만 정년과 관련하여, 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률에 그 근거를 찾을 수 있다. 우선 동법은 노인에 대해 상시근로자의 일정 비율이상 고용 노력 하도록 규정하고 있다(동법 제12조). 그러나 고용된다고 하더라도 저임금 등 근로조건이 열악하고, 노인을 아예 채용하지 않는 사례도 많다.³⁸⁾

고령자고용촉진법상 정년연장을 위한 제도는 권고적 정년제이다. 즉 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다(제19조).³⁹⁾ 이를 위해 상시300명 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 매년 정년제도의 운영현황을 고용노동부장관에게 제출하여야 하고, 고용노동부장관은 사업주가 정년을 현저히 낮게 정한 경우에는 정년의 연장을 권고할 수 있다(제19조). 고용노동부장관은 정당한 사유 없이 정년연장권고를 이행하지 않는 경우 그 내용을 공표할 수 있다(제20조 제3항). 다음은 정년 후 재고용촉진제도이다. 사업주는 정년에 도달한 자가

38) 김진태, “고령자 고용촉진을 위한 정년제의 문제점과 법제화방안”, 동아대학교 법학연구소, 동아법학 제52호, 2011. 8, 823쪽.

39) 고령자고용촉진법 제19조는 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다고 규정하고 있다. 이 법은 정년에 관한 정의 규정을 두고 있지 않아 해석에 의할 수밖에 없다. 학설은 정년제란 일정한 연령(정년연령)에 다다르면 근로의사와 관계없이 사용자와 근로자는 서로 이의를 제기하지 않고 고용관계를 해소하는 고용관행이라 한다.(이와 관련한 자세한 내용은 노상현, “고령사회와 고령자고용법의 과제”, 법학논총 제32권 1호, 전남대학교 법학연구소, 2012. 4, 69쪽 이하 참조)

그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 노력하여야 한다(제21조). 정년 퇴직자를 재고용하거나 기타 고용안정에 필요한 조치를 한 사업주는 장려금 등의 필요한 지원을 받을 수 있다.(제21조의 2). 또한 이직 예정인 노인의 구직활동을 성실하게 지원하는 경우에도 각종 지원을 받을 수 있다(제21조의 3).⁴⁰⁾

그 밖에 정년퇴직자 및 정년예정자의 재고용 촉진 제도를 규정하고 있다. 사업주는 정년에 도달한 자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용 하도록 노력하여야 한다(제21조의 16) 정년 퇴직자를 재고용하거나 기타 고용안정에 필요한 조치를 한 사업주는 장려금 등의 필요한 지원을 받을 수 있다(제21조의 2). 또한 이직예정인 노인의 구직활동을 성실하게 지원하는 경우에도 각종 지원을 받을 수 있다(제21조의 3).

3) 고용보험법상 각종 지원금 제도

고령자고용촉진법이 고령자 고용정책의 방향을 규정하고 있다면, 고용보험법은 전자를 실현하기 위한 각종 지원금의 종류와요건, 절차, 지원액수 등을 정하고 있다. 즉 실질적 지원은 고용보험법상 고용안정 사업을 중심으로 이루어지며, 고령자고용촉진장려금과 임금피크제 보전수당이 중요하다. 또한 정부의 정책 중 가장 많은 예산이 투입된 것은 고용촉진 지원금 분야라 할 수 있다.

고용보험법은 고용보험의 시행을 통해 실업예방과 고용촉진 및 근로자 직업능력개발의 향상을 도모하고 국가의 직업지도 및 직업소개기능을 강화하며, 근로자가 실업을 한 경우 생활에 필요한 급여를 제공함으로써 근로자의 생활안정과 구직활동을 촉진하여 경제·사회발전에 이바지함을 목적으로 하고 있다(제1조).

또한 노인의 고용과 고용안정을 위하여 고용노동부장관으로 하여금 노인 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한자(노인 등)의 고용을 촉진하기 위하여 노인 등을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에

40) 강성태, “고령자 고용법제의 현황과 개선 방안”, 동아법학 제52호, 동아대학교 법학연구소, 2011. 8, 853쪽.

필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는바에 따라 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하고 있다.

이에 따라 고용보험법 시행령은 ‘고령자고용촉진지원금’ (제26조)과 ‘임금피크제 지원금’ (제28조)을 지급하도록 규정하고 있다. 전자에는 다수 고용촉진 장려금, 정년퇴직자 계속고용장려금 지원제도, 고령자신규고용촉진장려금 지원제도 등이 있다.⁴¹⁾

후자는 “사업주가 근로자대표의 동의를 받아 고용노동부령으로 정하는 나이 이상까지의 고용보장을 조건으로 임금피크제를 시행하는 경우에 임금피크제를 적용받는 근로자에게 임금피크제 보전수당을 지급” 하는데, “해당사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한자로서 임금피크제의 적용으로 임금이 피크임금과 해당연도의 임금을 비교하여 100분의10 이상 낮아진 자에게 지급” 하도록 규정하고 있다.⁴²⁾

(1) 고령자고용촉진장려금

고령자고용촉진장려금은 정년 연장 또는 정년 퇴직자의 계속 고용을 목적으로 한 것인데, 정년연장 장려금과 정년퇴직자 재고용장려금 및 신규고용촉진장려금이 있다. 정년연장 장려금은 정년을 기존 정년보다 1년 이상 연장한 경우(그 정년은 56세 이상이어야 함), 정년퇴직자 재고용장려금은 정년을 57세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 계속 근무한 후 정년이 도래한 자를 퇴직시키지 아니하거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 재고용한 경우, 그리고 신규고용촉진장려금은 종전과 같이 장년(50세 이상)을 신규 채용하는 경우, 일정 기간 동안 사업주에게 지급하는 장려금이다. 정년연장 장려금(2008년 시행)과 정년퇴직자 재고용장려금(2004년 시행)이 모두 시행된 지 그리 오래되지 않아 정책의 효과를 논하기는 어렵지만, 그 실적은 낮은 편이다. 그에 비해 신규고용촉진장려금은 2004년부터 2009년까지 매년 25만명 내외의 인원이 혜택을 보고 있다.⁴³⁾

41) 장려금 지원제도에 관한 자세한 내용은 조흥학, “고령자 고용촉진을 위한 제도개선의 연구”, 노동법논총 제10집, 한국비교노동법학회, 2006. 12, 52-54쪽 참조.

42) 강성태, “고령자 고용법제의 현황과 개선 방안”, 동아법학 제52호, 동아대학교 법학연구소, 2011. 8, 853-854쪽.

43) 강성태, “고령자 고용법제의 현황과 개선 방안”, 동아법학 제52호, 동아대학교 법학연구소,

(2) 임금피크제 보전수당

임금피크제는 연공제의 부담 때문에 노인의 고용을 기피하는 것을 개선하기 위한 제도로써 정부의 역점 사업에 속한다. 구체적 내용은 “노사합의로 56세 이상까지 고용을 보장하고 최고 임금(피크 임금)보다 10% 이상 삭감하는 내용의 임금피크제를 실시하는 기업소속의 근로자에게 54세부터 최대 6년간 임금피크제 보전수당을 지원” 하는 것이다.

임금피크제 보전수당 수혜자 수는 제도가 시행된 2006년에 226명이던 것이 2009년에는 1,491명으로 6.5배 이상 늘어났고, 지원 금액도 2006년의 약 5억 8천만원에서 2009년에는 약 65억원으로 11배 이상 늘어났다. 그러나 절대적인 수치는 아직도 낮아 그 사업성과를 평가하기는 어렵다.⁴⁴⁾

4) 근로자직업훈련촉진법상 노인 직업능력개발

근로자직업훈련촉진법은 근로자의 직업능력개발을 위한 훈련 등을 통하여 근로자가 직업능력을 최대한 개발·발휘하도록 함으로써 근로자의 고용증진 및 지위향상과 기업의 생산성향상을 도모하고 경제·사회발전에 이바지함을 목적으로 하는 법률이다.

이 법의 제3조 직업능력개발훈련의 기본원칙에서는 장년을 직업능력개발훈련에서 중요하게 다루어야 할 대상으로 노인을 포함시키고 있다. 또한, 제18조 특별훈련과정 등의 설치에서, 공공직업능력개발훈련시설의 장은 노인 등에 대한 직업 능력개발훈련의 기회를 확대하기 위하여 특별훈련과정을 설치·운영할 수 있다고 기술되어 있다.⁴⁵⁾

5) 저출산·고령사회기본법상 장년 고용촉진정책

저출산·고령사회기본법은 2005년 5월 공포되어 고령자고용촉진을 위한

2011. 8, 858쪽.

44) 강성태, 위의 전제서, 858쪽.

45) 노경란, “중고령자의 고용가능성과 고용촉진정책”, 노동연구 17집, 고려대학교 노동문제연구소, 2009. 4, 26쪽.

입법정책의 기본방향과 이념 및 규범적 근거를 마련하였다.

(1) 저출산고령사회위원회 기본계획

동법에 따라 장년 고용촉진정책의 효율적인 정책수립과 관계 기관간의 긴밀한 협조를 위하여 정부산하에 ‘저출산고령사회위원회’를 구성하고 매 5년마다 기본계획을 수립하여 추진하고 있다. 2005년 저출산·고령사회기본법의 제정에 따라 설치된 대통령직속의 ‘저출산·고령사회위원회’는 “지속발전 가능한 사회”의 확립을 목표로 2006. 8. 제1차 저출산·고령사회기본계획을 수립한 후 2010년까지 정부 부처별로 제1차 계획상의 정책들을 추진하였고, 2011년부터 2015년까지는 제2차 계획을, 그리고 2016년부터 2020년까지는 제3차 계획을 시행할 계획이다.

제1차 계획 기간 동안 정부는 4대 분야(①출산과 양육에 유리한 환경 조성, ②고령사회 삶의 질 향상 기반 구축, ③저출산·고령사회의 성장동력 확보, ④저출산·고령사회 대응 사회분위기 조성)와 정책효과성 제고) 237개 세부사업에 약42조2000억원의 예산을 투입하였다. 제2차 정부의 저출산·고령사회기본계획의 핵심 목표 중 하나는 장년의 고용촉진과 고용 안정화의 추구이다. 1차 계획을 수정·보완한 2차 계획에 따르면, 장년의 고용 확대를 위해 ①장년 고용연장, ②맞춤형 장년 전직 및 취업지원 서비스 강화, ③장년 적합형 일자리 창출 및 창업지원, ④장년 인력 전문성 활용 제고, ⑤고용상 연령차별 금지제도의 정착 등을 추진한다. 이 중 가장 중요한 장년 고용연장을 위해서는 기업-장년 친화적 임금피크제 활성화, 고령자 고용촉진장려금 제도 개편, 정년연장 등 베이비붐 세대 고용대책 추진 등이 이른바 ‘추진 계획’으로 제시되었다⁴⁶⁾.

(2) 미취업 노인의 취업지원 정책

실직자 또는 취업·전직희망자 등을 대상으로 하는 취업지원 정책은 고령자인재은행, 중견 전문 인력 고용지원센터, 고령자 뉴스타트 프로그램 등을 중심으로 시행되고 있다. 이 사업들은 제2차 저출산·고령사회기본계획에서 보다 더 집중적으로 추진할 계획으로 노인고용관련 역점 사업이

46) 강성태, 위의 전제서, 846-847쪽.

다.

이러한 사업들 중 가장 성과가 큰 것은 고령자인재은행(고령자 고용촉진법 제11조)으로 2009년 기준 취업알선 실적은 약 12만 건이고 취업 인원은 약 7만 2천명이다. 그에 비해 중견 전문인력 고용지원센터와 고령자 뉴스타트 프로그램의 성과는 그리 크지 못하다. 전자에 의한 취업 인원은 2009년 기준 179명에 불과했고, 후자의 참여 인원 역시 649명에 불과했다.

6) 노동법상 사용자책임경감조치

노동법상 사용자책임을 경감함으로써 노인 취업을 촉진하는 방법은 크게 두 가지이다. 하나는 비정규직법상 사용제한 규정의 적용을 제외하여 주는 방법이고, 다른 하나는 노인이 집중되어 있는 업무 등에 대해 임금이나 근로시간의 적용에서 예외나 특례를 인정하여 주는 방법이다.

(1) 비정규직법상 사용제한의 적용 제외

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률상 사용자는 근로자를 기간제로 사용하려면 그 사용 기간은 원칙적으로 2년을 초과하지 않아야 한다(제4조제1항). 그러나 이 제한은 고령자고용법상 고령자(55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우, 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우, 기타 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우 등에는 적용되지 않는다(제4조제2항 참고).

파견근로자 보호 등에 관한 법률에서도 같은 취지의 규정이 있다. 즉 파견근로자를 사용할 수 있는 기간도 최장 2년을 초과할 수 없는데, 이 역시 고령자고용법상 고령자(제55세 이상)를 파견근로자로 사용하는 경우에는 적용되지 않는다.

(2) 근로시간과 최저임금 적용 특례

근로기준법상 근로시간 등에 관한 규정은 ‘감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자’에게는

적용하지 않으며(근로기준법 제63조제3호), 또한 최저임금법상 최저임금을 정할 때에도 ‘감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람’에 대해서는 시간급 최저임금액에서 100분의 20을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 하고 있다(최저임금법 제5조제2항).

그런데 위의 두 법률에서 말하는 ‘감시·단속적 업무에 종사하는 자’ 중 감시직 근로자는 경비원, 물품감시원 등 감시 업무가 주된 업무인 자를 말하고, 단속적 근로자는 근로가 간헐적으로 이뤄져 휴식이나 대기시간이 많은 기계 수리공, 보일러공 등을 말한다. 이 중 감시직 근로자 즉 경비원이나 물품감시원 등의 업무에는 노인들이 상당수 취업하고 있기 때문에 이러한 특례규정은 노인의 실제 고용과 근로조건에 큰 영향을 미치고 있다.

7) 노인복지법⁴⁷⁾

노인복지법 제1조에는 ‘노인의 생활안정을 위하여 필요한 조치를 취한다’고 규정되어 있어 노인들의 복지제도 전반에 대한 사항을 망라적으로 규정하고 있다. 이중 노인고용과 관련된 사항은 노인사회참여와 지역봉사지도위원 위촉 및 업무에 대한 규정이다. 노인의 사회참여와 관련된 사항은 동법 제23조와 25조에서 관련 내용을 규정하고 있다. 동법 제23조(노인사회참여 지원)에는 ‘국가 또는 지방자치단체는 노인의 사회참여 확대를 위하여 노인의 지역봉사 활동기회를 넓히고 노인에게 적합한 직종의 개발과 그 보급을 위한 시책을 강구하며 근로능력 있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공하도록 노력하여야 한다’ 그리고 ‘국가 또는 지방자치단체는 노인의 지역봉사 활동 및 취업의 활성화를 기하기 위하여 노인지역봉사기관, 노인취업알선기관 등 노인복지관계기관에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다’라고 명시하고 있다. 또한 25조(생업지원)에는 ‘국가 또는 지방자치단체 기타 공공단체가 설치·운영하는 공공시설 안에 식료품·사무용품·신문 등 일상생활용품의 판매를 위한 매점이나 자동판매

47) 김한구, “고령자 고용활성화를 위한 제도개선방안 연구”, 한국공공관리학보 제18권 2호, 한국공공관리학회, 2004. 12, 238쪽.

기의 설치를 허가 또는 위탁할 때에는 65세 이상자의 신청이 있는 경우 이를 우선적으로 반영하도록 한다’ 등 노인들의 취업활동을 지원하는 사항들이 상세하게 규정되어 있다.

5. 노인고용촉진 및 지원의 과제

1) 관련 법령 및 관리운영주체의 체계성 문제

노인고용촉진 및 증진에 관한 법체계에서 보는 바와 같이 고령사회 법제는 노동법과 사회장법의 각 법체계에서 제정되었고, 이들 법을 시행하는 주체 또한 고용노동부와 보건복지부로 이원화되어 있다. 또한 고령사회정책에 관하여 민관부분이 참여할 수 있으며(저출산 고령사회 기본법 제30조) 실제 노인고용촉진정책을 지방자치단체 및 민간부분에 위탁하고 있다.

노인고용촉진의 동일 정책 내지 제도가 다수의 법령에 근거하여 다수의 주체에 의해 시행되고 있다. 이를 두고 노인고용촉진의 동일 목적 내지 정책에 대하여 다수의 법제에 주무부처도 고용노동부 및 보건복지부로 이원화 되어 있기에 통일적·체계적인 사업의 시행이 불가능할 수도 있다는 지적을 받을 수 있다. 예컨대 노인복지법은 ‘노인사회참여 지원’(제23조)을 규정함으로써 노인에게 적합한 직종의 개발과 그 보급을 위한 시책을 강구할 의무와 근로 능력이 있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공할 의무를 국가 또는 지방자치단체에 부여하고 있다. 그런데 고용보험법 및 연령차별금지법 또한 이와 유사한 제도를 규정하고 있다는 점에서 다수의 법률에서 각기 다른 주무부처의 시행으로 동일제도가 효율적·유기적으로 결합하여 시행될 수 있을지에 대한 지적이 있는 것이다.⁴⁸⁾

이 같은 문제의 주된 원인은 고령사회 법제의 근간이 되는 ‘기본법’ 또는 ‘지도이념’의 부재이다. 현재 우리나라 고령사회 법제의 기본법은 저출산·고령사회기본법이다. 그러나 이법이 노인고용에 관한 ‘기본법’으

48) 김경태, “고령자 고용법제의 현황과 과제”, 노동법논총 제23집, 한국비교노동법학회, 2011. 12, 226쪽.

로서의 체계를 수립하고 있다고 보는데 한계가 있다. 즉 기본법의 법체계상 향후 장년과 관련된 법률의 제·개정 시에는 동법의 원칙에 부합해야 하는데, 기본원칙 내지 법적 원리를 규정하고 있다고 보기 어려워 향후 법체계성의 부합을 이유로 제·개정된 법령 내지 규정의 충돌을 이유로 효력을 부인할 판단 기준이 없다.

2) 노인의 직업능력개발과 훈련 및 교육 과제

고용보험법령으로 보장된 노인고용촉진, 고용연장지원, 임금피크제 지원금 등은 실제 유용하게 노인을 노동시장에 더 오래 그리고 더 쉽게 진입할 수 있는 매개체로 작용하고 있는 것으로 보인다. 그러나 지원금이나 장려금의 경우 노인의 채용에 단선적으로 연결되어 있는 제도로 노인의 훈련과 교육 등과는 단절되어 있는 개념이어서 교육, 또는 훈련, 채용 등의 유기적이고 단계적인 지원체제를 갖춘 것은 아닌 것으로 판단된다.⁴⁹⁾ 실제 노인의 경우, 새로운 직업훈련을 통한 취업 능력 향상을 도모하는 방식은 그 효용에 있어 한계가 있을 수밖에 없다.⁵⁰⁾

3) 노인고용촉진을 위한 재정적 지원에 대한 문제

‘고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한법률’에 따르면 사업주가 제12조에 따른 기준고용율을 초과하여 노인을 추가로 고용하는 경우에는 「조세특례제한법」으로 정하는 바에 따라 조세를 감면한다.(동법 제14조 1항) 또한 고용보험법과 연계하여 고령자 고용촉진장려금을 지원하는 제도(동법 제14조 2항)를 두고 있다. 고령자 고용장려금 제도는 고용보험법 제23조의 규정에 따라 다수 고용장려금제도(고용보험법시행령 제

49) 훈련프로그램과 채용을 패키지로 묶어 진행하는 것을 의미한다. 즉 장년층에 적합한 직종이나 직무를 익히도록 훈련시키고 사업주는 훈련된 장년을 채용시 고용노동부장관에게 고용지원금을 신청하는 형식이다. (이와 관련한 자세한 내용은 이학춘, 고준기, 전만길, “고령자 고용촉진과 고용연장·유지를 위한 임금피크제의 문제점과 개선방안”, 비교노동법논총 제21집, 한국비교노동법학회, 2011, 421쪽 참조.)

50) 권오봉·권혁, “고령자고용촉진제도의 사회법적 의미”, 법학연구 통권70호, 부산대학교 법학연구소, 2011. 11 10쪽.

25조 1호), 정년 연장장려금제도(고용보험법시행령 제25조 2호), 정년후 재고용장려금제도(고용보험법시행령 제25조 3호)와 신규고용촉진장려금제도(고용보험법 제25조 4호), 임금피크제 등으로 세분화되어 규정되어 있다.⁵¹⁾

이러한 고용장려금제도 시행에 대해 동제도의 시행으로 인하여 저학력·저기능 노인에 대한 고용지원제도로서의 역할은 어느 정도 상당한 성과를 거두는 것으로 평가됨에도 불구하고 이들 중 상당수는 이 제도가 없었더라도 취업을 할 수 있었던 사람들이라는 문제점과, 이 제도가 청년층의 고용을 고 연령층의 고용으로 대체하는 문제점을 가지는 것으로 평가되기도 한다.⁵²⁾

또한 노인고용정책이 현실을 적절하게 반영하지 못하고 있는 점에서 문제점이 제기된다. 우리나라 노인 특히 남성 장년의 고용율은 우리나라 전체 평균이나 OECD 평균보다 상당히 높은 편이다. 이런 사실은 남성노인의 고용율은 정부정책에 의해 추가 적으로 상승할 가능성이 별로 크지 않음을 보여주며, 장래에도 노인의 취업률이 급격하게 낮아질 가능성은 높지 않은 것으로 예상되고 있어⁵³⁾ 정책이 현실을 잘 반영하지 못한다는 문제점이 제기 된다.

6. 외국의 노인고용촉진 및 지원 관련법과 제도

1) 일본의 노인고용촉진 및 지원 관련법과 제도

(1) 일본 노인고용 특성과 현황

일본은 2011년 10월 1일 현재, 총 인구는 1억 2,780만명으로, 그 중 65세 이상인 노인 인구는 2,975만명(전년도 2,925만명)으로, 총인구에서 65세

51) 권오봉·권혁, 위의 전거서, 9-8쪽.

52) 박중희, “고령화 사회에서의 노동법적 과제 정년제 및 고령자 고용과 관련하여”, 노동법학 제20호, 한국노동법학회, 2005. 6, 153쪽.

53) 강성태, “고령자 고용법제의 현황과 개선 방안”, 동아법학 제52호, 동아대학교 법학연구소, 2011. 8, 860-861쪽.

이상의 인구가 차지하는 비율, 이른바 고령화률은 23.3%(전년도 23.0%)를 기록했다. 2060년에는, 65세 이상의 인구 비율이 39.9%에 달할 것으로 추정되고 있다.⁵⁴⁾

일본 고령화의 특징 중 한 가지는, 평균수명의 계속된 증가로 인하여, 특히 75세 이상의 후기노인들이 증가하고 있다는 점을 들 수 있다. 2010년 현재, 남성의 평균수명은 79.64세, 여성은 86.93세이지만, 앞으로 일본의 남녀의 평균수명은 계속 늘어나, 2060년에는 남성 84.19세, 여성 90.93세로, 특히 여성의 평균수명이 90세를 넘게 될 것으로 예상된다.⁵⁵⁾

저출산화와 계속되는 고령화로 인해, 향후 일본의 인구구조는 65세 이상의 고령인구와 20~64세 인구(이른바 “현역세대”)의 비율을 고려했을 때, 1950년에는 1명의 고령인구에 대하여 10.0명의 현역세대가 부양했던 것이 비하여, 2010년은 고령자 1인: 현역세대 2.6명이었다. 하지만, 계속 진행될 저출산·고령화의 영향으로, 앞으로의 고령화률은 계속 상승을 하고 현역세대의 비율은 계속 저하될 것이기에, 2060년에는 1명의 노인에 대하여 현역세대 1.2명이 부양을 해야 될 것이라고 추정된다.⁵⁶⁾

이러한 일본 사회의 인구의 고령화와 생산 가능한 인구의 감소가 일본 경제성장의 잠재력 저하, 현역세대의 노인 부양의 부담 증가, 국민연금과 고령인구에 대한 개호비용 등의 사회보장비용의 증가로 인해 국가 재정의 부담을 가중시켜, 인구의 고령화가 사회 및 경제에 부정적인 영향을 미치고 있다는 점을 고려할 때, 더 이상 일본 사회가 노인들의 사회보장을 안정적으로 보장해줄 수 없는 시대에 이르렀기에, 노인들의 고용을 통한 경제적 자립의 필요성은 더욱 증대되었다.

노동정책연구·연수기구의 “고령자의 고용·취업의 실태에 관한 조사” 결과⁵⁷⁾를 살펴보면, 고령자(55세~69세)의 취업률은 남성이 72.2%, 여성이 48.5%이다. 그 중, 남성의 60~64세의 취업률은 75.1%, 65~69세에서도 52.0%로 과반수를 넘고 있다. 또, 연금수급자의 취업률은, 60~64세에서 남

54) 内閣府『平成24年版高齢社会白書』2013年

55) 内閣府『平成24年版高齢社会白書』2013年

56) 内閣府『平成24年版高齢社会白書』2013年

57) 労働政策研究・研修機構『高齢者の雇用・就業の実態に関する調査』2010年7月5日

성이 69.4%, 여성이 43.6%, 남성 65~69세에서도 약 50% 정도이다.

또, 평생 근로를 남녀 모두 약 30%정도 바라고 있다. 은퇴를 생각한 적이 있는 은퇴희망연령은, 남녀 모두 1위가 65세, 2위가 70세로, 남성이 평균 66.3세, 여성이 평균 65.5세이다. 또, 정년·퇴직 후의 희망은 정사원, 풀타임, 정년·퇴직 시와 같은 기업·같은 업무가 가장 많지만, 실제의 상황과는 갭이 있다는 것을 알 수 있다.

일본 사회는 노인고용에 대한 새로운 과제에 다시 직면해 있다. 그것은 바로, 2007년부터 정년연령을 맞이했던 단카이 세대가 65세를 맞이 시작하는 2012년 이후의 대응과, 2013년부터 시작되는 노령후생연금의 보수 비례 부분의 인상에 따른 것이다. 특히, 2013년부터 공적연금 지급개시연령(노령후생연금의 보수 비례 부분)의 65세로의 인상이 시작되는데, 현행의 노인고용제도 하에서는 60세에 이미 정년을 했지만, 희망이 있음에도 불구하고 고용이 계속되지 않아 연금 지급개시연령까지의 5년간, 무연금·무수입이 되는 자들이 발생할 가능성이 있기 때문에, 이들에 대한 대응을 위해서도 고용과 연금의 착실한 접속이 현재 일본 사회가 당면한 긴급과제라고 할 수 있다.

2013년 4월부터 65세로의 연금의 지급개시 연령의 인상에 따라, ‘고령자고용안정법’에서는 65세까지의 안정된 고용을 확보하기 위하여, 기업에게 ‘정년의 폐지’나 ‘정년의 인상’, ‘계속고용제도의 도입’ 가운데 어느 한 가지의 조치를 강구하도록 의무화하여, 매년 6월 1일 현재의 노인의 고용상황을 제출하도록 요구하고 있다.

후생노동성에서는 고령자를 65세까지 고용하기 위한 ‘고령자고용확보조치’의 실시상황 등, ‘고령자의 고용상황(高年齢者の雇用状況)’의 집계 결과를 매년 공표하고 있는데, 2011년도의 노인고용상황에 대하여, 살펴보기로 한다.⁵⁸⁾

2011년의 집계결과는, 고용상황보고를 제출한 종업원 31명 이상의 전체 기업 약 13만 8000사의 상황을 정리한 것으로, 이 집계에서는 종업원 31인~300인 규모를 ‘중소기업’, 301인 이상 규모를 ‘대기업’으로 하고

58) 厚生労働省『平成23年「高年齢者の雇用状況」』2011年10月12日

있다.

<표-7> 2011년도 일본 노인고용 현황

- 厚生労働省 『平成23年「高年齢者の雇用状況」』 2011年10月12日
- ‘고령자고용안정법’상 사업주에 ‘정년의 폐지’나 ‘정년의 인상’, ‘계속고용제도의 도입’ 중, 조치 강구를 의무화하여, 매년 6월 1일 고령자 고용상황 제출
 - 2011년의 집계결과, 고용상황보고를 제출한 종업원 31명 이상의 전체 기업 약 13만 8000사 현황(종업원 31인~300인 규모를 ‘중소기업’, 301인 이상 규모를 ‘대기업’)
 - 고용확보조치 실시완료 기업 비율: 대기업 99.0%, 중소기업 95.3%
 - (1) 희망자 전원이 65세까지 근로할 수 있는 기업 현황
 - 희망자 전원이 65세 이상까지 근로할 수 있는 기업의 비율은 47.9% (66,240사)(전년대비 1.7포인트의 상승)
 - 기업규모별로 보면, 특히 중소기업에서의 적극적 대응이 진행
 - ① 중소기업 50.7% (62,779사)(전년대비 1.9포인트 상승)
 - ② 대기업 23.8% (3,461사)(전년대비 0.1포인트 상승)
 - (2) ‘70세까지 근로할 수 있는 기업’의 현황
 - ‘70세까지 근로할 수 있는 기업’의 비율은 17.6% (24,352사)(전년대비 0.5포인트 상승)
 - ① 중소기업 18.4% (22,804사)(전년대비 0.5포인트 상승)
 - ② 대기업 10.6% (1,548사)(전년대비 0.2포인트 상승)

(2) 65세까지 고용안정 보장 정책

① 65세까지 고용안정의 법적 보장

2013년에는 노령후생연금의 정액부분의 지급개시연령의 인상(65세)이 완료됨과 동시에, 노령후생연금의 보수 비례 부분의 65세로의 인상이 시작되기 때문에, 희망자 전원의 65세까지의 고용확보책과, 연령에 관계없이 일할 수 있는 법과 정책 모두를 필요로 하게 되었다. 이에「고령자고용안정법」은 65세까지의 고용안정을 확보하기 위하여 기업에게 정년의 폐지나 인상 또는 계속고용제도의 도입 중 하나의 조치를 의무화하고 있다.

② 재취직의 지원⁵⁹⁾

노인의 고용대책은 그 지식, 경험 등을 활용하면서, 가능한 한 안정된 고용을 확보하는 것이 기본이 되지만, 유기계약근로자도 포함하여 이직하는 근로자에 대해서는 적어도 65세까지 일할 수 있도록, 재취직을 위한 지원을 추진하는 것이 필요하다.

재취직에 있어서, 구직활동지원서나 job card를 활용하여, 근로자의 지금까지의 직무경력 등이나 직업능력을 정리함으로써, 구직활동에 있어서의 직업선택의 방향설정을 함과 동시에, 필요에 따라서 직업능력개발의 기회가 확보되어야 한다.

또한 헬로워크(hello work)에서 세세한 직업 상담과 직업소개를 통한 매칭을 함과 동시에, 중고령자를 일정기간 시용함으로써 조기 재취직의 실현과 고용기회의 창출을 도모하기 위한 장려금이나, 노인 등을 고용하는 경우에 조성을 하는 조성금 등의 더욱 활용하는 것을 촉진하는 등, 노인의 재취직 지원을 추진할 필요가 있다.

또, 기업이 재취직 지원을 하기 위해서, 민간직업소개사업자나 아웃플레이스먼트(outplacement)회사 외, 예를 들면, 기업 간의 출향·이직에 관계되는 지원 사업을 하는 재단법인 산업고용안정센터 등을 적극적으로 활용하는 것 등을 생각할 수 있다.

(3) 평생 재직사회의 실현을 위한 환경정비

2025년에는 65세 이상의 인구가 전체 인구의 30%를 넘을 것이라고 전망되는 가운데 평생 재직(:현역(現役))사회의 실현이 요구되었다. 이를 위해서는 (i) 고령기를 고려한 직업능력개발 및 건강관리의 추진, 이에 대한 기업에 의한 지원 및 노력, (ii) 노인의 다양한 고용/취직기회의 확보, (iii) 여성의 취업촉진, (iv) 초고령사회에 적합한 고용법제 및 사회보장제도의 검토 등의 종합적인 환경정비를 추진을 수립하였다⁶⁰⁾.

59) 今後の高齢者雇用に関する研究会『今後の高齢者雇用に関する研究会報告書～生涯現役社会の実現に向けて～』2011年6月

(출처: <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001fz36-att/2r9852000001fzaz.pdf>)

60) 今後の高齢者雇用に関する研究会『今後の高齢者雇用に関する研究会報告書～生涯現役社会

① 노인을 위한 직업능력개발 및 건강관리의 추진 등

직업생애가 장기화됨과 동시에, 경제사회환경이 격변하고 기업에서의 인재에 관한 필요, 직무내용과 필요한 직무능력도 변화하고 있는 가운데, 근로자 개인이 심신양면에 걸친 건강의 증진에 노력함과 동시에, 주체적으로 직업생활설계를 할 수 있도록, 중고년기 부터 자신의 직업능력을 객관적으로 파악하고, 고령기에 이르러서도 직무내용 등의 변화에 대응할 수 있도록 지속적으로 능력개발에 힘쓰는 것이 필요하다. 그 때에는 직업 커리어가 긴 근로자용의 job card 등도 활용하면서, 캐리어컨설팅을 하여 근로자가 지금까지 얻은 지식·경험을 확인하고 나서 행할 필요가 있다.

또한 기업도 근로자의 능력을 활용하기 위하여, 중고년기의 근로자에 대한 직업능력개발에 의해 적극적으로 노력함과 동시에, 근로자의 건강문제에 대처하기 위해, 심신양면의 종합적인 건강의 유지증진을 도모해야 한다. 또, 이러한 노력을 발전시켜 근로자가 주체적으로 자신의 인생, 근무방식의 설계를 하는 것을 쉽게 하기 위하여, 기업이 근로자에게 직업생애의 고비마다 휴가를 취득하게 할 수 있는 정책을 강구하는 것도 생각할 수 있다.

이러한 근로자 개인 및 기업의 노력을 촉진하기 위하여, 국가는 노인의 취업에 적합한 분야의 직업훈련 코스의 내실화, job card나 고용보험제도에 의한 교육훈련급부의 활용 등으로 직업능력개발의 노력을 지원함과 동시에, 근로자의 직업능력개발과 커리어형성 지원을 위한 적극적인 노력을 하는 기업에 대한 지원을 하는 것이 필요하다.

② 노인의 다양한 고용·취직기회의 확보

노년기는 개개 근로자의 의욕·체력 등에 개인차가 있고, 또 가족의 개호를 필요로 하는 경우 등, 가정의 상황 등도 다르기 때문에, 이러한 점에 따라 정사원 이외의 근무방식과 단시간·단일근무나 플렉스근무를 희망하는 자들이 있는 등, 고용취업 형태나 근로시간 등의 니즈가 다양화하고 있다. 이 때문에, 이러한 노인의 다양한 고용·취업니즈에 따른 환경정비

の実現に向けて』2011年6月

(출처:<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001fz36-att/2r9852000001fzaz.pdf>)

를 함으로써, 고용·취업기회를 확보할 필요가 있다.

또 정년퇴직후 등의 노인은 삶의 보람이나 사회참가를 위해서 취업을 하고 있는 자가 많기 때문에, 이러한 노인을 위해서 고용에 얽매이지 않는 취업기회를 확보하는 것도 중요하다.

(가) 기업에서의 고용환경의 정비

기업에서는 노인을 활용하기 위한 직장의 창출, 새로운 사업 분야로의 진출이나 직무의 설계 등에 따른 노인의 직역확대, 노인을 배려한 기계설비, 작업방법 또는 작업환경의 도입·개선, 노인의 취업의 실태나 생활의 안정 등을 고려한 임금제도, 단시간 근무 등의 유연한 근무방식의 도입 등, 노인의 다양한 니즈에 따라 노인이 일하기 쉬운 환경정비를 진행해야 한다. 또, 국가는 이러한 기업의 노력을 계속하여 지원함과 동시에, 기업에게 노인을 활용하는 인센티브를 부여하는 정책도 검토해가야 한다.

(나) 실버인재센터를 통한 취업기회의 확보

실버인재센터는 정년퇴직후 등의 노인의 다양한 취업니즈에 응하여, 지역사회에 밀착한 임시적이고 단기적 또는 경이한 취업기회를 확보·제공하고, 이와 더불어 노인의 삶의 보람의 충실, 사회참가의 촉진에 의한 지역사회의 활성화를 도모하는 것을 목적으로 하고 있으며, 현재 약 80만 명의 회원이 취업하고, 다양한 취업기회 확보를 위하여 중요한 역할을 하고 있다. 향후 더욱 고령화가 진행됨으로써, 실버인재센터를 통한 취업을 희망하는 노인이 증가할 것이라고 생각된다.

이 때문에 특히 65세 이후, 기업 등에서의 취업을 마친 자가, 연령에 관계없이 일할 수 있는 장으로서, 실버인재센터를 적극적으로 활용하고, 취업기회의 확보 및 직역의 확대를 도모해갈 필요가 있다.

(4) 고연령자고용안정법(高年齢者雇用安定法)

현행의 고령자고용안정법은 2004년에 개정되어 2006년부터 시행되고 있다. 2012년 현재, 새로운 개정 법안이 일본 국회에서 가결되어 성립의 전망이 밝은 상황이다. 따라서 먼저 현재의 고령자고용안정법의 구체적인

내용과 새로운 개정법안의 내용을 살펴보기로 한다.

먼저, 지난 2004년에 고령자고용안정법을 개정하게 된 주요 배경은, 저출산 고령화의 진전으로 인해 노동력인구의 감소가 계속되는 가운데, 노인 노동력의 활용하여, 경제사회의 활력을 유지할 필요가 있었다. 그래서 연금 지급개시연령의 인상을 함으로써, 생계유지를 위한 수입확보, 사회보장제도를 지탱하는 수단의 확보를 위해, 노인이 사회를 지탱하는 수단으로서 활약할 수 있도록 65세까지 일할 수 있는 노동시장의 정비가 필요했다.

기본적으로 고령자고용안정법은 총 9장과 부칙으로 구성되어 있으며, 그 주요한 내용은 제2장에서 정년의 인상, 계속고용제도의 도입 등에 의한 고령자의 안정된 고용의 확보 촉진, 제3장에서 고령자등의 재취직의 촉진 등, 제4장 고령자 직업경험활용센터 등, 제5장은 정년퇴직자 등에 대한 취업기회의 확보, 제6장 실버인재센터 등, 제7장에는 국가에 의한 원조, 그 외 잡칙과 벌칙을 두고 있다.

2004년에 개정되어 2006년 4월부터 시행되었던, 개정고령자고용안정법의 주요 내용은, 크게 (i) 65세까지의 고용의 확보, (ii) 중고령자의 재취직의 촉진, (iii) 다양한 취업기회의 확보이다. 먼저, 65세까지의 고용의 확보에 대해서는, 65세까지의 정년인상, 계속고용제도의 도입 등을 요구한다. 다만, 노사협정에 따라 계속고용제도의 대상이 되는 근로자에 관계되는 기준을 정할 때에는 희망자 전원을 대상으로 하지 않는 제도도 가능하게 된다. 또, 시행에 따라 정령에서 정한 날까지 동안(대기업은 2009년 3월 31일까지, 중소기업은 2011년 3월 31일까지)은, 노사협정이 아니라 취업규칙 등에 해당 기준을 정하는 것을 가능하게 한다. 정년의 인상, 계속고용제도의 도입 등의 연령은 연령지급개시연령의 인상과 함께, 2013년 65세까지 단계적으로 인상한다는 등의 내용을 담고 있다.

둘째, 중고령자의 재취직 촉진에 대해서는, 근로자의 모집 및 채용에 있어서, 사업주가 상한연령을 설정하는 경우에, 서면 등에 의해 그 이유의 명시를 요구한다. 또 사업주의 상황으로 부득이하게 이직하게 된 고령자 등에 대하여 사업주가 그 직무경력이나 능력 등을 기재한 서면을 교부하는 것을 요구한다는 내용이다.

셋째, 다양한 취업기회의 확보는, 실버인재센터가 임시적이고 단기적

또는 경이한 업무에 관계되는 근로자 파견 사업을 하는 경우에 대하여, 특례(허가를 신고로 한다)를 마련한다는 내용을 담고 있었다.

(5) 노인의 취업촉진 정책

노인의 재취직의 원조 및 촉진하는 여러 정책을 살펴 볼 때에는, 크게 공급측(구직자 및 근로자)에 대한 상담 및 원조 등의 시책과, 수요측(사업주)에 대한 시책(조성금 조치 등)으로 나누어 살펴볼 수 있다.⁶¹⁾

먼저, 구직자 및 근로자에 대한 정책을 살펴보면, 중고령자에 대한 재취직의 촉진책으로서 (i) 공공직업안정소 등에서의 세세한 직업상담 및 직업소개, (ii) 중고령자 시행(trial) 고용장려금의 활용, (iii) 특정구직자 고용개발 조성금의 활용, (iv) 업종별단체나 공공직업안정기관 등과 연계하여, 기능강습, 합동 면접회 등을 일체적으로 실시(시니어 워크 프로그램 사업) 등이 이루어지고 있다.

이는, 노인의 다양한 취업 및 사회참가의 촉진을 위한 것으로, 구체적으로는 첫째, ‘실버인재센터의 사업을 추진’ 하여, ‘교육·육아·개호·환경’을 중점으로 실버인재센터와 지방자치단체가 공동으로 기획 제안한 사업에 대한 지원이 이루어지고 있다.

그리고 둘째로는 ‘시니어취업 지원 프로그램 사업의 실시’를 하여, 지역의 다종·다양한 관계기관으로 구성되는 네트워크와 연계 및 협력한 워크숍 실시, 노인의 취업니즈와 기업 등의 인재 니즈와의 매칭에 따른 고용취업을 포함한 사회참가를 지원하는 시책을 펼치고 있다.

이에 대하여, 사업주에 대한 조성금 조치 등의 정책을 살펴보면, 2006년 4월부터 개정고령자고용안정법에 의한 65세까지의 정년인상 및 계속고용제도의 도입 등을 의무화되어 있으며, 따라서, 모집 및 채용 시의 연령제한의 금지(예외 사유에 해당되는 경우, 상한연령 설정 이유의 명시 의무)에 대한 주지 및 계발활동을 하고 있다. 또 부득이하게 이직하게 된 중고령자의 재취직의 원조를 하는 사업주 등에 대한 지도 및 원조를 하여, job card양식을 활용한 구직활동지원서의 작성 및 교부 의무에 대한 주지

61) 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2012』、2012年3月13日

및 계발, 지도활동을 하고 있다.

따라서, 노인의 안정고용의 확보를 위한 대책으로서는, 첫째, 65세까지의 정년인상, 계속고용제도의 지도 등의 추진을 위하여, (i) 노인고용확보 조치에 관계되는 주지 및 계발활동, (ii) 공공 직업 안정소에 의한 사업주에 대한 지도, 조언 및 권고, (iii) 노인고용 어드바이저를 활용한 상담 및 원조 등의 정책이 마련되어 있다.

그리고 둘째로, 희망자 전원이 65세까지 일할 수 있는 기업 및 기업의 실 상황에 따른 구조에서 ‘70세까지 일할 수 있는 기업’의 보급 및 추진을 위하여, (i) 공공 직업안정소에 의한 사업주에 대한 계발지도, (ii) 선진사례의 수집 및 정보제공과 인사처우제도의 재검토에 대한 어드바이스 등의 실시, 도도부현 노동국에 의한 희망자 전원이 65세까지 일할 수 있는 제도 및 70세까지 일할 수 있는 제도의 노력에 대한 기운의 양성(70세까지 일할 수 있는 기업)추진 프로젝트, (iii) 중소기업 정년인상 등 장려금, 노인고용모델기업 조성금, 노인고용확보충실 장려금의 시책을 마련되어 이러한 조치를 하고 있는 사업주를 대상으로 시행되고 있다.

2) 캐나다의 노인고용촉진 및 지원 관련법과 제도

(1) 캐나다 노인고용의 특성과 현황

캐나다에서는 퇴직 후에 다시 일하기를 원하는 노인근로자들이 늘어나는 추세다. 2002년의 일반사회여론조사(The General Social Survey)⁶²⁾에 따르면, 최근 은퇴자의 5분의 1(22%)이 재고용을 원하고 있으며, 4%는 이에 실패하였다고 한다. 퇴직 이후의 재취업에는 다양한 요인이 작용하는데, 남성이 재취업을 원하는 경향이 여성보다 강했으며(남 25%, 여 18%),

62) Grant Schellenberg, Martin Turcotte and Bali Ram, ‘post-retirement employment’ Statistics Canada — Catalogue no. 75-001-XIE, Perspective September 2005. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10905/8622-eng.pdf>

또한 참조, Pierre Lefebvre Philip Merrigan, Pierre-Carl Michaud, ‘The Recent Evolution of Retirement Patterns in Canada’ Discussion Paper 5979, The Institute for the Study of Labor (IZA) September 2011. <http://ftp.iza.org/dp5979.pdf>

건강상태 또한 중요한 고려 대상이 되었다. 건강상태가 좋지 않은 경우는 건강이 양호한 경우에 비하여 재취업을 하는 경우가 적었다(각 10%, 27%).⁶³⁾

이러한 관점에서, 캐나다 연방정부는 노인근로 장려를 골자로 하는 2012 경제 계획(Economic Action Plan 2012)를 발의하였으며, 현 노동시장의 과제에 대응하여 투자에 초점을 맞춘 노동시장의 발전을 위한 TIOW(노인근로자 고용증진계획 Targeted Initiative for Older Workers)를 시행하였다. 정부는 이러한 과정을 구체적으로 실현할 수 있는 정책들을 도입하고, 노인근로자의 고용을 촉진하기 위한 재원을 확보할 예정이다.⁶⁴⁾

최근 2012 연방재정보고(Federal Budget Announcement 2012)의 제4장⁶⁵⁾에 따르면, 정부는 노령연금(Old Aged Security: OSA)⁶⁶⁾의 수급연령을 65세에서 67세로 올리기로 했다. 그러나 이러한 예산상의 변화는 1958년 4월 1일 이전에 태어난 이에게는 영향을 미치지 않을 것으로 생각되는데, 이는 “많은 이들이 65, 66, 67세에 여전히 일하고 있을 것이기 때문이다. 노동시장의 노선이 현재와 같이 이어지는 한, 사람들은 퇴직을 원하지 않게 될 것이다.”⁶⁷⁾ 캐나다의 노인 인구에 대응하여, 주정부는 지속적인 사회복지를 보장하는 정책을 시행하는 등 적극적인 조치를 취하고 있다.⁶⁸⁾

다음으로, 정년제 문제는 캐나다의 고용관행에서 정년제를 완전히 철회할 것을 요구하는 주(province)와 주정부 사이의 정치적인 갈등을 유발한 원인이 되었다. 특히 이 의제는 무성한 논의와 로비를 불러온 ‘211 법

63) Canada's Aging Workforce: A National Conference on Maximizing Employment Opportunities for Mature Workers” Summary Report February 2011 (ppforum.ca)

64) <http://actionplan.gc.ca/en/initiative/thirdquarter-project> (최근 접속: 2012년 8월 26일)

65) Budget Plan 2012, Chapter 4: Sustainable Social Programs and a Secure Retirement. <http://www.budget.gc.ca/2012/plan/chap4-eng.html#a10>

66) 캐나다에 최소 10년 이상 거주한 퇴직자들에게 소정의 연금을 제공하는 캐나다의 퇴직 소득 시스템(retirement income system)

참조: <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/isp/oas/oastoc.shtml>

67) 자세한 내용은 <http://www.cbc.ca/news/business/taxseason/story/2012/03/29/f-budget-old-age-security-interview-woolley.html>

68) 고용에서의 정년 요건을 철폐하기 위한 연방정부의 결정을 환영하는 캐나다 인권위원회(Canadian Human Rights Commission: CHRC)의 답신을 참조. 자세한 내용은 http://www.chrc-ccdp.gc.ca/media_room/news_releases-eng.aspx?id=674

안(Bill 211)⁶⁹⁾으로 의원발의를 거쳐 의회에 제출되어, 많은 학자와 전문가들이 이 요건의 철폐에 대하여 찬반양론을 제시하기에 이르렀다.

캐나다의 고용에 있어서는, 정년제는 일률적인 연령차별로 간주되어서는 안 되며 오히려 상호 합의된 회사의 인사정책, 단체협약, 혹은 근로자와의 일반적 혹은 구체적인 합의의 한 필수적인 부분으로 취급되어야 한다는 입장이 일반적이었다. 이 제도의 철폐는 노인근로자들이 65세가 되어도 자동으로 정년을 맞이하게 되지 않음을 의미하며, 이와 동시에 노인 근로자들이 65세에 도달하여도 합법적으로 고용을 연장할 수 있다는 점을 시사한다. 강요된 정년은 민간 주체들에게 상당한 불편을 야기하기도 했고, 특히 고용주들은 정년제가 시대착오적인 개념이며 정년제를 유지하여서는 빠르게 변화하는 캐나다의 고용시장에 적응할 수 없다는 것을 깨닫게 되었다.

이는 노동력 부족 문제 및 베이비붐 세대의 은퇴와 맞물린 노인 인구의 증가를 볼 때 명백했다. 고용주들은 이러한 경직된 시스템을 철폐하는 것이 2012 캐나다의 연방예산(Canada's Federal Budget 2012)⁷⁰⁾에 배정된 예산계획에 따른 근로자 연금비용을 절감하는 데에 도움이 될 것이라고 생각하기에 이르렀다. 민간영역에서 일부 민간 주체들은 정년제를 폐지하고, 노인근로자가 자유롭게 퇴직하는 것을 더욱 용이하게 하는 유연한 고용시스템을 확립하기 위한 노력을 이미 기울여왔다. 민간 주체들은 현재 각 관계 고용주들과 퇴직정책 수정에 대한 합의를 이루기 위하여 융통성을 발휘하고 있다.⁷¹⁾ 이러한 계획은 60세에 은퇴를 종용받은 에어 캐나다(Air Canada)의 조종사 2명의 복직을 명한 캐나다 연방 항소법원의 Air Canada Pilots Association v. Kelly⁷²⁾의 최근 결정과 같은 취지이다.

그러나 정년제 요건을 철폐하기 위한 강력한 요구에도 불구하고, 65세

69) Law Commission of Ontario, A Framework for the Law as It Affects Older Adults: Advancing Substantive Equality for Older Persons through Law, Policy and Practice (Toronto: April 2012) <http://www.lco-cdo.org/older-adults-final-report.pdf>

또한 보도자료를 참조 <http://www.lco-cdo.org/en/older-adults-final-report-press-release>

70) *op.cit.* n.37

71) 자세한 내용, Stephen Charters, 'Age Related Policies: A Global Review on Age Discrimination Legislation' International Federation on Aging, January 2008

72) [2012] FCA 209. 참조, <http://decisions.fca-caf.gc.ca/en/2012/2012fca209/2012fca209.html>

이상의 근로자 퇴직은 여전히 노동시장의 문제로 남아 있다.⁷³⁾

(2) 캐나다 노인고용정책(initiatives)

① 노인연금 관련 정책

노인들은 재취업이 노령연금(Old Age Pension: OAP)⁷⁴⁾이나 캐나다 연금 계획(Canada Pension Plan: CPP)⁷⁵⁾, 또는 다른 수당들의 수급을 위태롭게 하지 않을지 걱정할 수 있다. 그러나 원칙상 OAP와 CPP의 경우 일단 은퇴자에게 지급될 금액이 결정되면 은퇴자들은 그 금액을 계속 수령할 수 있다.⁷⁶⁾

② Third Quarter Project⁷⁷⁾

2012년 경제계획(Economic Action Plan 2012)⁷⁸⁾에 따르면, 연방 정부는

73) 예를 들면, ‘여러 법규는 연금의 목적으로 (비록 현재 대부분은 의무가 아니지만) 표준 정년일 자로서 65세를 계속 유지하고 있다. 온타리오(Ontario)의 *Income Tax Act* (ITA)하에서, 연금세 액공제는 연금혜택을 위해 65세를 가정한다. 또한, *Employment Standards Act*은 이러한 노인 근로자들은 청년 근로자들에게 필요한 급부금을 더 이상 똑같이 필요로 하지 않다는 가정 하에, 고용주가 65세와 그 이상의 근로자들에게 청년 근로자들에 비하여 급부금을 더 적게 제공하거나 혹은 제공하지 않는 것을 허용하고 있다.’ 자세한 내용을 참조, Law Commission of Ontario, *A Framework for the Law as It Affects Older Adults: Advancing Substantive Equality for Older Persons through Law, Policy and Practice* (Toronto: April 2012) <http://www.lco-cdo.org/older-adults-final-report.pdf>

74) 이 프로그램은 최소 10년 이상 캐나다 거주 조건을 충족하는 연금수령자에게 65세에 소정의 연금을 지급하기 위해서 만들어졌다.
자세한 내용은 <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/isp/oas/oastoc.shtml> 또한 참조, *op.cit.* n.45 & n.47.

75) 안정적이고 신뢰할 수 있는 연금펀드를 제공하는 캐나다 연금 계획(Canada Pension Plan)에 대한 출자는 연금수령자로 하여금 퇴직을 준비할 수 있도록 한다. 이 펀드는 연금수령자와 그 부양가족들에게 장애와 사망의 경우에 대한 기초적인 재정 보호를 제공하고 있다.
자세한 내용은 <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/isp/cpp/cpptoc.shtml>

76) 자세한 내용은, Inés Bustillo, Helvia Velloso & François Y. Vézina, ‘The Canadian Retirement Income System Prepared as a support to the document “Shaping the Future of Social Protection: Access, Financing and Solidarity” presented in the XXXI ECLAC Session Period carried out in Montevideo, Uruguay during March, 20 to 24, 2006. United Nations Publication LC/W.90. 또한 참조, Bob Baldwin, ‘Research Study on the Canadian Retirement Income System’ Prepared for the Ministry of Finance, Government of Ontario November 2009.

77) http://www.thirdquarter.ca/en/news-view.cfm?news_id=71

노인근로자를 위한 Third Quarter Project의 확대를 위해 3년간 6백만 달러의 예산을 배정하였다. 이는 매니토바(Manitoba)주 상공회의소가 주도한 혁신적인 발안에 따른 것으로, 50세 이상의 숙련된 노인근로자들을 찾아 고용주와 연결해 주기 위한 예산이다. 이 계획은 자기 능력에 부합하는 직장을 찾고 있는 노인근로자들이 쉽게 접근할 수 있는 온라인 포럼을 제공하고, 또한 기업이나 고용주가 해당 직에 적합한 능력을 보유한 잠재적 근로자들을 걸러낼 수 있도록 한다.

고용주들이 숙련 근로자와 연결되도록 하는 Third Quarter Project는 브리티시 컬럼비아(British Columbia), 서스캐처원(Saskatchewan), 매니토바(Manitoba), 그리고 대서양 연안의 여러 주에 위치한 14개의 공동체에서 처음으로 시작되었으며, 결과적으로 900명의 노인근로자들이 고용되는 성공을 거두었다.⁷⁹⁾ 이 프로젝트를 통하여 고용주들은 숙련된 노인근로자들을 고용하기 위한 시간과 비용을 절감할 수 있다.⁸⁰⁾

③ 노인근로자 고용증진계획(Targeted Initiatives for Old Workers: TIOW)⁸¹⁾

78) *Op.cit* n.35

79) <http://actionplan.gc.ca/en/initiative/thirdquarter-project> (last viewed on 26 August 2012)

80) <http://www.thirdquarter.ca/en/thirdquarter-faq.cfm>

81) http://www.hrsdc.gc.ca/eng/employment/employment_measures/older_workers/ptdptiow.shtml#British%20Columbia

또한 캐나다의 TIOW 시행의 효과를 참조. “대부분의 조사 응답자(80%)는 이 프로젝트 활동의 결과로 더 취업이 용이해졌다고 생각한다. 대부분의 응답자는 훈련 등의 활동이 그 외의 다른 방법보다 더 빨리 일을 찾을 수 있도록 하며, 또 거주 지역에서 자신들의 기능과 경험이 고용 기회에 부합한다는 점에 동의한다. 참가자들에 대한 노동시장의 평가 결과는 대부분 긍정적이었다. 이 프로젝트에 더 이상 참여하고 있지 않은 대부분의 조사 응답자들(75%)은 TIOW에 참가하는 동안이나 참가한 이후에 직장을 구하였다. 24%는 이 프로젝트에 참가하고 있는 도중에 일자리를 찾았고, 38%는 이 프로젝트 종료 후 3개월 이내에, 그리고 12%는 일자리를 찾는데 3개월 이상이 걸렸다. 대부분의 참가자의 4분의 1은 조사 당시에 비고용 상태였다. 조사 당시에 응답자들은 평균적으로 8.2개월 동안 이 프로젝트에서 벗어나 있었다. 4분의 3은 이 프로젝트 후 유급고용으로 일하고 있었고, 평균적으로 45%는 이 프로젝트 몇 주 후에 고용되었다. 일을 찾은 조사 응답자들의 3분의 2는 이 프로그램에 참여한 것이 자신들이 일자리를 찾는데 도움이 되었다고 했다. 비록 상당한 퍼센트의 응답자들은 여전히 고용되어 있지만, 많은 사람들은 이 프로젝트 기간 후에 실직하였다. 조사 당시, 응답자의 45%는 고용되었으나, 30%는 프로젝트 후의 기간에 유급고용으로 일하고 있던 비율보다 더 낮다는 것을 나타내고 있다. TIOW 참여 후, 조사 응답자의 25%는 평균 3.5주 동안 고용보험을 받았다. TIOW 프로젝트에 앞서 (12개월 이상) 장기간 실업에 있던 응답자들은 이 프로젝트 후에 실업 상태인 경우가 더 많으며, 평균적으

노인근로자 고용증진계획(Targeted Initiatives for Old Workers, TIOW)은 심각한 인원 감축과 폐업 사태의 영향을 받은 공동체의 실업 노인근로자들을 지원하는 계획에 따라 할당된 연방 주와 준주(territorial) 정부의 비용으로 실행된다. 이러한 계획은 고용을 통하여 그들이 다시 사회에 기여하도록 하는 것을 목표로 하고 있다. 즉 이 계획은 고용 가능성이 낮은 지역이나 공동체에서 노인근로자들의 고용 가능성을 향상시키고, 공동체가 개편되고 개선되는 동안 노인근로자들이 노동시장에 활발하고 생산적으로 참여할 수 있도록 하는 것이다. 이러한 대책은 특히 구조조정의 영향을 받은 노인근로자들을 지원하기 위한 뉴펀들랜드(Newfoundland)와 래브라도(Labrador)와 같은 지방정부의 약속(commitment)에서 적극적으로 시행되고 있다. 특히 심각한 인원 감축과 폐업에 시달리고 있는 뉴펀들랜드와 래브라도 공동체에 거주하는 실업 노인근로자와 장기실업을 경험하고 있는 노인근로자들을 지원한다. 이러한 계획의 주된 목적은 새로운 고용이 적극적으로 이루어지는 상황에 노인근로자가 대비할 수 있도록 하는 것이다.⁸²⁾

이러한 계획에 따라 글로벌 경제위기의 심각한 영향을 받았으며 250,000 미만의 인구를 가진 취약한 공동체의 실업 노인근로자들을 위한 고용과 프로그램이 제공된다. 2011년 예산⁸³⁾에서 정부는 2013년과 2014년까지 공동체를 지원하고 실업 노인근로자들이 재취업 교육 및 고용 프로그램에 접근할 수 있도록 프로그램을 확대하기 위하여 2년간 5천만 달러를 배정하였다. 이 TIOW의 대상요건⁸⁴⁾은 다음과 같다.

- 55세에서 64세의 연령일 것
- 실업상태일 것

로 더 짧은 시간의 비율로 일했다. 이 조사결과는 실업 후 조기교육활동의 중요성을 제시하고 있지만, 이것은 또한 장기간 일에서 벗어나 있던 응답자들이 가장 TIOW의 도움을 필요로 하고 있으며, 또 이 프로그램의 가장 적절한 대상그룹이라는 것을 나타낸다.”

<http://www.fin.gc.ca/pub/report-rapport/2009-2/capc2b-eng.asp>

82) Newfoundland's Targeted Initiatives for Older Workers' Call for proposals.

83) <http://www.budget.gc.ca/2011/plan/chap3-eng.html>

84) 예외적으로 50-54세의 근로자와 64세 이상의 근로자들도 참여할 수 있지만, 우선권은 55-64세인 자들에게 주어진다. 비록 자격요건은 갖추고 있지 않지만, 고용보험(Employment Insurance (EI)) 혜택을 받고 있는 노인근로자들은 이 프로젝트에 참여할 수 있다.

- 캐나다에서 근로할 수 있는 합법적인 자격을 갖출 것
- 시장성 내지 신규고용에 요구되는 직업능력이 부족한 상태일 것
- 적극적인 공동체에 거주할 것

3) 독일의 노인고용촉진 및 지원 관련법과 제도

(1) 독일의 노인고용의 특성과 현황

서구의 많은 나라들과 마찬가지로 독일의 경우도 개인과 더불어 사회도 점차 고령화되고 있다. 이미 1972년도에 독일의 출생자 수는 사망자 수를 밑돌았다.⁸⁵⁾ 독일은 2011년 현재 전체 인구 중 65세 이상 인구가 차지하는 고령화비율이 20.4%로 전 세계적으로도 높은 고령화 수준을 나타내는 국가이다(UN, 2011). 독일은 1932년 이미 고령화 사회에 진입한 후, 선진국 중에서도 가장 빠른 1972년에 고령 사회에 진입하였고, 2008년 65세 이상 노인인구가 전체 인구의 20% 이상을 차지하는 초고령 사회에 진입하였다.

또한 점차 감소하는 추세인 낮은 출산율과 꾸준한 평균수명 연장으로 인해 노인 인구의 비중은 2060년 기준 34%까지 높아질 것으로 예상되고 있으며 이와 더불어 20세 이상 65세 미만 노동인구 층은 꾸준히 감소해 2060년 기준 현재 인구대비 27% 이상의 감소율을 보일 것으로 예상되고 있다.⁸⁶⁾ 이에 독일의 노인과 청년세대 간의 숫자상 비율은 앞으로 급격하게 변화할 것이다. 독일 연방통계청(Statistisches Bundesamt)에서 2003년 6월에 발표한 ‘2050년까지의 독일인구’ (Bevoelkerung Deutschland bis zum Jahr 2050)에 의하면 2050년도에는 절반의 인구가 48세 이상이 되고 전체인구의 3분의 1이상이 60세 이상의 고령자가 될 것으로 예측되었다.⁸⁷⁾

85) 김상철, “최근 독일의 고령화정책”, 국제사회보장동향 2006 여름호, 한국보건사회연구원, 2006. 7, 99쪽.

86) 이윤경, “독일의 고령자 사회참여 현황 및 정책”, 보건복지포럼 제187호, 한국보건사회연구원, 2012. 5, 88쪽.

87) 김상철, 위의 전제서, 99쪽.

<표-8> 연령대별 경제활동 참여율⁸⁸⁾

표 1. 연령대별 경제활동참여율					
구분	경제활동인구			비경제활동인구	
	소계	취업중	실업	소계	연금급여자
50~55세 미만	85.6	79.5	6.1	14.4	4.6
55~60세 미만	76.4	70.2	6.3	23.6	9.5
60~65세 미만	41.7	38.6	3.1	58.3	41.4
65~70세 미만	8.3	8.2	0.1	91.7	81.9
70~75세 미만	3.5	3.5	-	96.5	86.5
75~80세 미만	1.8	1.8	-	98.2	89.8
80세 이상	0.7	0.7	-	99.3	93.3

출처: Federal Statistical Office of Germany, Wiesbaden-Microcensus, 2009' 재구성

독일에서 노동인구 고령화 및 노인근로자를 주제로 한 공개적인 논의가 본격적으로 시작된 것은 2000년 이후이다.⁸⁹⁾ 현재 독일의 피고용자와 실업자를 포함한 경제활동가능인구는 4,450만 명인데, 독일노동시장 및 직업연구소(Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung : IAB)의 분석에 의하면 2020년까지 현재 대비 130만명, 이후 2050년까지는 추가로 770만 명이 실제로 감소할 것으로 예상된다.⁹⁰⁾ 독일의 55~64세 고령자의 고용률은 1998~2004년 사이에 거의 일정하게 40%수준을 유지하고 있고, 국제비교를 통해 보면 독일의 노인 취업률은 유럽에서 하위권을 나타내고 있다. 55세 이상 실업자가 전체 실업자에서 차지하는 비중은 1998년 22%에서 2004년 11%로 감소하고 있으나, 동 연령대의 근로자들은 퇴직을 준비하거나 장기간 노동시장에서 분리되어 실업자로 분류되어 공식적인 통계에 잡히지 않아 젊은 세대보다 더 높을 것이다.

독일의 60~64세 인구는 예전보다 더 많이 일하는 것으로 나타났으며, 55~59세의 사람들은 좀 더 활동적으로 변화한 것으로 나타난다. 고용률은 1996년에서 2002년 사이 거의 10% 가까이 증가하였고, 조기은퇴는 6% 가

88) 이윤경, 위의 전제서, 92쪽

89) 김상철, “최근 독일의 고령화정책”, 국제사회보장동향 2006 여름호, 한국보건사회연구원, 2006. 7, 105-106쪽.

90) Fuchs, J., Weber, B. (2006)“, Rente mit 67: Gegen den demografischen Trend,”IAB Forum, 2/06, p. 42.(독일의 인구변화와 관련한 자세한 내용은 이정언, “독일의 인구구조 변화와 고령인력 고용활성화 정책”, 국제노동브리프 제5권 4호, 한국노동연구원, 2007, 466쪽.)

량 감소한 것으로 나타났다. 노동시장 참여는 이 연령대에서 2002년에서 2008년 사이 소폭 상승하였다. 2009년 통계에 의하면 50~55세 미만 연령층에서 79.5%가 취업중이며, 55~60세 미만은 70.2%, 60~65세 미만은 38.6%가 취업중이다.

60세를 기점으로 취업률이 감소하며, 이는 65세를 기점으로 급격히 감소한다. 65~70세 미만의 취업률은 8.2%, 70세 이후 경제활동 참여율은 5% 미만이다. 연금 수급자 비율과 함께 경제활동 참여율을 비교하면 경제활동 참여율이 급격히 감소하는 60세부터 연금 수급자의 비율은 반대로 급격히 증가하는 모습을 보이고 있다.⁹¹⁾

(2) 독일의 노인고용촉진 관련법 및 정책의 주요내용

90년대 말부터 노인고용촉진을 위하여 이전소득 중심의 소극적 정책과 적극적 정책들이 도입되었고⁹²⁾, 임금보조금 사용자에게 대한 채용보조금 노인직업훈련보조 노인에 대한 기간제 근로계약요건의 완화를 내용으로 하는 일명 ‘이니셔티브 50 플러스’로 불리는 고령자고용기회개선에 관한 법률(Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen, AltBeschVerbG)도 2007년 5월 1일에 시행되었으며 아울러 사회법전 제3편 제428조에서 규정하고 있는 58세 고령자에게 실업급여를 지급하여 조기퇴직을 유도하는 규정은 폐지되었다⁹³⁾. Initiative 50plus의 주요목표는 다음같이 네 가지로 요약된다. (i) 2010년까지 55세 이상 인구의 경제활동참가율을 50%까지 높이고, 2012년까지는 유럽에서 가장 높은 참여율 달성 (ii) 55세 이상자 또는 고령자의 조기퇴직 감축 (iii) 고령자를 위한 결합임금(Kombilohn) 제도의 도입과 고용보조금 지원을 통한 고령실업자의 노동시장 재진입 확대 (iv) 근로자의 능력향상요구에 대응하기 위한 직업교육 참여비율 확대 등이다.⁹⁴⁾

91) 이윤경, “독일의 고령자 사회참여 현황 및 정책”, 보건복지포럼 제187호, 한국보건사회연구원, 2012. 5, 91쪽.

92) 이와 관련한 자세한 내용은 김상철, “최근 독일의 고령화정책”, 국제사회보장동향 2006 여름호, 한국보건사회연구원, 2006. 7, 107쪽.

93) 최흥기, “고령사회에서의 고령자 고용정책”, 노동연구 제21권, 고려대학교 노동문제연구소, 2011. 4, 167-168쪽.

이에 따라 근로자들의 은퇴 연령을 점진적으로 높여나가고 있으며, 2004년 이후에는 조기 퇴직제도를 정당한 이유 없이 허가하지 않고 있다. 또한 노인 취업을 활성화하기 위하여 2006년부터는 노인의 실업보험을 대폭 삭감하여, 노년기 취업을 되도록 권장하고 있다. 또한 기업들이 비상시 노인근로자를 우선순위로 해고하지 못하도록 규정하였으며,⁹⁵⁾ 경영상의 사유로 고용불안이 발생하게 되어 기업 또는 노동조합이 불가피하게 해고 대상자를 선별(soziale Auswahl)하게 될 경우 그 과정에서 노인 파트타임 근로자가 불리한 대우를 받을 수 없도록 하고 있으며, 나아가 독일의 해고보호법(Kündigungsschutzgesetz)에 따라 기업이 근로자를 해고할 수 있는 사유 또한 노인 파트타임모형의 대상자에게는 제한적으로 적용되도록 하고 있다.⁹⁶⁾

① 노인고용 지원금 및 관련 보조금

독일은 노인 실업자를 신규로 채용하는 경우 사업주에게 지원금을 지급해 주는 반면 노인을 퇴직시키지 않고 고용을 유지하는 경우에는 지원금이 없다.⁹⁷⁾ 낮은 임금수준으로 인해 노인 인력들은 퇴직 후 재취업을 꺼리게 된다. 결합임금(Kombilohn) 제도는 재취업 노인인력의 임금을 일정 수준으로 보전해 주기 위한 목적으로 도입되었으며,⁹⁸⁾ 사회법전 제3편(SGB III) 제421j조에 이미 존재하는 노인근로자를 위한 임금보전(Entgeldsicherung)이 2년간의 근로자후원, 즉 소위 임금보조금으로 확대되고 그 경우에 지원의 전제조건은 완화되었으며,⁹⁹⁾ 또한 조기퇴직자가 늘

94) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, "Information zur Initiative 50plus und zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen," 2006, p. 2.; Bundesministerium für Arbeit und Soziales, "Fragen und Antworten zum Entwurf des RVAltersgrenzenanpassungsgesetzes (Rente mit 67)," 2006, p. 18. (이정언, "독일의 인구구조 변화와 고령인력 고용활성화 정책", 국제노동브리프 제5권 4호, 한국노동연구원, 2007, 68쪽 재인용)

95) 이윤경, "독일의 고령자 사회참여 현황 및 정책", 보건복지포럼 제187호, 한국보건사회연구원, 2012. 5, 89-90쪽.

96) 이정우, "독일 점진적 퇴직제도와 우리나라 고령자 고용 및 사회정책에서의 시사점", 한국사회 제12권 1호, 고려대학교 한국사회연구소, 2011. 6, 149쪽.

97) 조성혜, "독일의 고령자 고용촉진법제", 노동법학 제29권, 한국노동법학회, 2009. 3, 316쪽.

98) 이정언, "독일의 인구구조 변화와 고령인력 고용활성화 정책", 국제노동브리프 제5권 4호, 한국노동연구원, 2007, 68쪽.

99) 최흥기, "고령사회에서의 고령자 고용정책", 노동연구 제21권, 고려대학교 노동문제연구소,

어나는 것을 방지하기 위해 조기퇴직자의 노령연금 수령은 가능하지만, 조기퇴직자가 받는 노령연금에 대해서는 세금을 부과하기로 결정하였다.¹⁰⁰⁾

독일은 이미 사회법전 제3편(SGBⅢ)에 의해 직업소개를 통해 장애를 가진 실업자를 채용할 경우 사업주에게 임금의 최고 50%를 최장 1년까지 채용보조금(Eingliederungszuschuss)으로 지급하는 제도가 존재하고 있었다. (동법 제18조) 그런데 이니셔티브 50플러스는 이에 더하여 50세 이상의 고령자에 대해 채용보조금을 크게 확대하였으며,¹⁰¹⁾ 이를 적용할 경우 재취업하는 노인근로자뿐만 아니라 이들을 채용하는 기업에게도 정부의 지원이 뒤따르게 된다.¹⁰²⁾

독일은 노인실업자가 이전 직장보다 임금이 낮은 직장에 취업한 경우 그 차액을 보전해 주며,¹⁰³⁾ 독일은 연령에 따른 노동제한제를 과감하게 철폐하였다. 또한 앞서 언급했듯 기업들이 비상시 노인고용자를 우선순위로 해고하지 못하도록 규정하였다.¹⁰⁴⁾

② 일반평등대우법(AGG) 및 퍼스펙티브 50플러스¹⁰⁵⁾

유럽연합이 제정한 4개의 차별금지 입법지침의 내용을 모두 포괄하고 있는 것이 특징이다.¹⁰⁶⁾ 특히 동법 제1조에서는 “인종이나 출신, 성, 종교, 세계관, 장애여부, 연령 및 성적 정체성” 등의 이유로 발생하는 차별을 금지하고 제거하는 것을 목적으로 규정하고 있다. 연방노동사회부

2011. 4, 169쪽.

100) 이윤경, 위의 전제서, 91쪽.

101) 최홍기, “고령사회에서의 고령자 고용정책”, 노동연구 제21권, 고려대학교 노동문제연구소, 2011. 4, 170쪽.

102) 이정언, “독일의 인구구조 변화와 고령인력 고용활성화 정책”, 국제노동브리프 제5권 4호, 한국노동연구원, 2007., 69쪽.

103) 조성혜, “독일의 고령자 고용촉진법제”, 노동법학 제29권, 한국노동법학회, 2009. 3, 317쪽.

104) 이윤경, “독일의 고령자 사회참여 현황 및 정책”, 보건복지포럼 제187호, 한국보건사회연구원, 2012. 5, 90쪽.

105) 최홍기, 위의 전제서, 175-176쪽.

106) ①인종 또는 혈통의 차별 없는 평등대우원칙의 적용을 위한 입법지침(2000/43/EG), ②고용 및 직업분야에서의 실현을 위한 일반적 범위의 확정을 위한 입법지침(2000/78/EG), ③고용에서의 남녀의 평등대우 원칙의 실현을 위한 입법지침(2002/73/EG), ④제화 및 서비스에의 접근 및 조달에 있어 남녀의 평등대우원칙의 적용을 위한 입법지침(2004/113/EG)이 바로 그것이다.(최홍기, 위의 전제서, 174쪽.)

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS)가 진행하는 ‘퍼스펙티브50 플러스(Perspektive 50 Plus)’ 프로그램은 이니셔티브50 플러스의 일환으로 진행되고 있으며 유럽차원에서 노인고용의 새로운 아이디어로 주목받고 있다. 퍼스펙티브50 플러스 프로그램은 2005년 10월에 시행되었고 모든 연방주에 운영되고 있다.

③ 단시간 및 기간제 근로에 관한 법률(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, TzBfG)

단시간근로의 촉진과 기간제 근로계약의 체결 및 종료, 부당한 차별로부터 단시간 및 기간제 근로자를 보호하는 것을 내용으로 2000년 12월 21일 종전의 고용촉진법(Beschäftigungsförderungsgesetz, BeschFG: 1996)을 폐지하며 제정된 법으로서 노인에 대해서는 일부 요건을 완화하고 있다.¹⁰⁷⁾ 노인이 법적 근로시간보다 적게 일하면서 임금을 받는 단시간 근무자제도(Transferkurzarbeitergeld)의 혜택 기간을 대폭 줄여서 노인이 가급적 정상 근로자로 일하도록 하고 있다.¹⁰⁸⁾

독일의 고령자단시간근로제도(즉 근로자가 55세에 달한 후 연금수급개시 연령 전에 주 근로시간을 단축한 경우 단축근로로 감소되기 전 순임금의 70%이상, 최소한 20%에 상당하는 순임금과의 차액을 보전)는 언뜻 우리나라의 임금피크제와 유사한 것으로 보이며,¹⁰⁹⁾ 퇴직시기가 가까워진 노인이 법적 근로시간보다 적게 일하면서 임금을 받는 단시간근로자제도(Transferkurzarbeitergeld)의 혜택 기간을 대폭 줄여서 되도록, 노인이 정상 근로자로 일하도록 하고 있다.¹¹⁰⁾

기간제 근로자에 대하여는 우리나라도 독일과 유사하게 55세 이상자에 대한 계약기간의 2년 제한요건을 적용하지 않고 있다. 우리나라는 55세 이상자에 대하여 일률적으로 기간제 계약을 허용하는 반면, 독일은 52세

107) 최흥기, “고령사회에서의 고령자 고용정책”, 노동연구 제21권, 고려대학교 노동문제연구소, 2011. 4, 171쪽.

108) 이윤경, “독일의 고령자 사회참여 현황 및 정책”, 보건복지포럼 제187호, 한국보건사회연구원, 2012. 5, 90쪽.

109) 조성혜, “독일의 고령자 고용촉진법제”, 노동법학 제29권, 한국노동법학회, 2009. 3, 317쪽.

110) 이윤경, “독일의 고령자 사회참여 현황 및 정책”, 보건복지포럼 제187호, 한국보건사회연구원, 2012. 5, 89-90쪽.

이상자에 대해 계약체결 전4개월 이상 미취업상태이었고 전직단축근로수당을 지급받았거나 공적인 고용촉진훈련(일자리창출조치 등)에 참여한 경우에 5년을 한도로 기간제 계약을 허용하고 있다.¹¹¹⁾

연금수급개시연령조정법(RVAGnpG) 제정을 통해 조기노령연금의 수급개시연령도 기존의 60세에서 63세로 상향조정하였다. 즉 법정정년(정확하게는100% 연금을 수급 할 수 있는 퇴직연령)을 인상시키는 것으로서2012년부터 2029년까지 단계적으로 진행될 예정이다. 2012년부터 1년에 2월씩 인상하도록 하다가 2024년부터는 1년에 2월씩 인상되도록 설계되었다.¹¹²⁾

7. 시사점

한국의 노인의 공적연금수급연령과 실제 정년사이에는 법제와 노동시장의 사실상 실업 내지 고용불안이 계속될 수밖에 없다. 일본도 고령화율이 23%(2011년 23.3%)를 상회하고 2060년 65세 이상 인구가 40%에 육박할 것으로 예상되며 공적연금 지급연령과 정년간의 연령차로 인한 노인 소득보장에 과제를 맞았다. 그럼에도 불구하고 일본의 경우 55-69세 취업률 남성 72.2% 여성 48.8%에 이른다는 점에서 그 법제와 정책은 시사하는 바가 있다.

노인의 적성을 배려한 재취업 지원의 외국 사례도 시사하는 바가 크다. 구체적으로 일본은 노인 개인의 지식, 경험 등을 활용하면서, 재취직을 위한 지원을 추진하고 있다. 즉 재취직에 있어서, 구직활동지원서나 job card를 활용하여, 근로자의 지금까지의 직무경력 등이나 직업능력을 정리하도록 하고 있다. 이로써 구직활동의 단계에서 부터 직업의 선택은 물론 직업능력개발의 기회가 적성을 확보하면서 이루어질 수 있도록 하고 있다.

또한, 캐나다의 Economic Action Plan 2012¹¹³⁾에 제시된 노인근로자의

111) 조성해, 위의 전제서, 317-318쪽.

112) 최홍기, “고령사회에서의 고령자 고용정책”, 노동연구 제21권, 고려대학교 노동문제연구소, 2011. 4, 173쪽.

113) *Op.cit* n.35

혜택을 위한 적잖은 예산이 50세 이상의 유경험 노인근로자들을 찾는 것을 돕고 연결해주기 위한 것이라는 점, 이에 대한 주도적 발안이 매니토바(Manitoba)주 상공회의소였다는 점, 구체적 시행은 노인 자신들이 보유한 능력에 부합되는 고용을 에 쉽게 접근할 수 있는 온라인 포럼을 제공하는 점, 무엇보다 기업체나 고용주가 적절한 능력을 보유하고 있는 바람직하고 잠재적인 근로자들을 필터링하는 것을 돕는다는 점은 시사하는 바가 있다. 실제로 Third Quarter Project는 사업주가 요청하는 경험을 가진 근로자들을 연결해주고 있는 각 주내의 커뮤니티에서 근로자와 사업주 모두가 만족하는 고용을 창출한바 있다.¹¹⁴⁾

고령화에 대한 법적 제도적 선형을 갖고 있는 독일조차 노인을 노동시장으로 유입함으로써 자립적 노후를 정책방향으로 선회하였다고 볼 수 있다.¹¹⁵⁾ 그러나 독일은 해고제한법이 노인을 두텁게 보호하고 있어 노인의 고용안정과 공적연금의 성숙도는 한국보다 상대적으로 높은 수준이다. 그럼에도 불구하고 독일에서도 노인의 고용활성화 정책이 저임금 노인의 빈곤문제를 안고 있다는 지적은 간과할 수 없다.¹¹⁶⁾ 이는 한국의 노인 소득보장을 위한 고용정책에 있어서도 노인의 경제적 사회적 자립을 정책방향으로 제시하려면, 노인 취업이 빈곤한 노인근로자의 양산이 되지 않도록 국가적 법제정비는 물론 노인 개인부터 각 사업주에 이르기까지 지속적인 커뮤니티를 필요로 할 것이다.

114) <http://actionplan.gc.ca/en/initiative/thirdquarter-project> (last viewed on 26 August 2012)

115) 최흥기, “고령사회에서의 고령자 고용정책”, 노동연구 제21권, 고려대학교 노동문제연구소, 2011. 4, 183쪽.

116) 이윤경, “독일의 고령자 사회참여 현황 및 정책”, 보건복지포럼 제187호, 한국보건사회연구원, 2012. 5, 95쪽.

제3장. 노인근로자와 관련된 인권문제

제1절. 노인근로의 문제 및 권리규정

통계청은 2003년 이후 노인의 경제활동 참가율과 고용률이 지속적으로 상승추세를 보이고 있어 임금근로 노인의 비율이 증가하고 있다고 보고하고 있다. 또한 통계청은 취업노인의 비율이 점차적으로 증가하는 것은 노후소득보장체계의 미흡과 매우 관련이 많다고 지적하고 있다. 특히, 베이비부머세대의 은퇴시기가 다가오는 현실에서 개인적으로는 노인들의 소득 감소로 인한 경제적 어려움이 우려되는 것과 동시에 경제적으로는 생산가능인구의 감소로 인한 생산력 저하를 우려하고 있다.

이와 같은 노인의 경제활동 참가율의 급격한 변화는 기존의 단순한 보호중심의 복지대책을 탈피하고, 노인의 경제적·사회적 주체로서 생활할 수 있는 사회여건을 구축하고, 빈곤, 질병, 역할상실 등에 대하여 총체적으로 대응을 요구하고 있다. 이를 위해 보건복지부는 건강하고 능력 있는 고용 기회 확대를 위해 노인의 기준 고용률을 업종별로 차등화하고, 이를 상향 조정함과 동시에 노인 적합 직종을 재정비하고자 하는 대책을 발표하고 있다.

또한 고령자 고용촉진장려금제도 개선과 정년퇴직자 계속 고용장려금 제도를 도입하여 모집, 채용, 해고 시 장년을 이유로 차별 받지 않도록 관련법규를 정비하고자 하는 의지를 갖고 있다. 그러나 정부와 사회의 다양한 노력에도 불구하고 현재 대부분의 장년인력 활용 방안과 관련 제도인 고령자고용촉진장려금, 고령자인재은행, 고급인력정보센터, 고령자 계속고용 및 직업능력배양 프로그램, 장년 적합 직종 선정 및 채용 권고 등은 60세 미만의 퇴직예정자나 퇴직자를 중심으로 되어 있어 실제 근로를 많이 하고 있는 60세 이상 70세 미만 취업노인에게는 적극적인 지원책이 되지 못하고 있다. 특히 베이비부머 세대의 고령화로 인해 이와 같은 사각지대에 놓여 있는 노인인력의 노동공급은 빠르게 늘어날 것으로 예측되고 있다.¹¹⁷⁾

117) 김경휘, 노인의 고용이행에 관한 연구, 사회보장연구, 2011, 2쪽.

현재 국제법 및 국제적 협정 및 조약상에 나타난 노인인권 관련 규정 및 노인인권 개념을 찾아볼 수 있는 항목들 중 노인 노동과 관련된 내용을 찾아보면 다음과 같다. 먼저 노인관련 국제선언에서 노인의 노동에 대한 언급이 등장한 것은 1982년 유엔총회에서 인준된 국제고령화행동계획에 제시된 7개의 권고내용 중 ‘소득보장과 고용’이 고령 노동에 대한 권리를 포함한데에 있다. 이후 1991년 유엔 총회에서 노인을 위한 「UN 원칙」이 발표되었는데, 여기에서 노동에 관련된 부분은 노인의 독립성, 참여, 요양, 자기실현, 존엄의 5분야 중 독립성에 관한 원칙의 3개 항목에서 찾아볼 수 있다. 또한 2002년에 발표된 UN의 고령화에 대한 마드리드 국제행동계획에 의하면, 노인의 발전, 노년까지의 건강과 안녕 증진 그리고 능력을 부여하고 지원하는 환경 확보라는 3가지 기본 방향을 제시하고 있는데 이 중 노인의 발전 영역에 노동 권리에 관한 내용이 제시되고 있다.

국제인권장전에 나타난 보편적 권리 중 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약(사회권)의 6조 근로의 권리와 1조 자기결정권, 세계인권선언의 22조, 23조 근로의 권리에서 포괄적 내용을 연결시켜볼 수 있다. 또한 직업교육과 훈련에 대한 권리도 노동과 관련하여 보장되어야 할 노인인권으로 제시되고 있는데 이것은 세계인권선언 26조의 교육을 받을 권리와 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약(사회권)의 6조 근로권의 완전 실현을 위한 직업교육과 훈련에 대한 보장에 해당한다.

노인인권의 노동영역은 근로권, 노동에서의 자기결정권, 직업훈련에 대한 내용과 연관성이 크다. 독립권은 주로 물질적 차원에서 주로 논의되었는데 노동기회, 은퇴의 문제와 관련하여 더 중요하게 고민되어야 한다. 사실 노년 노동에서 노인이 주류로부터 주변화·타자화 되는 대표적인 예는 노동시장에서의 은퇴이다. 우리사회에서는 노년기에 사회문화적 충격으로 다가오는 은퇴는 노인으로부터 기본 권리인 노동권을 박탈하는 중요한 권리 침해의 영역이다. 한편 은퇴권이라 일컬어질 정도로 서구에서는 은퇴가 생애단계에 있어서 선택이고 새로운 생애단계에 대한 도전으로 이후 인생 향유와 연결된다. 노인인권으로서 노동을 할 권리뿐만 아니라 노동시장에서 벗어나는 시기를 노인 스스로 결정하고 이러한 결정이 자율적이고 독립적으로 이루어질 수 있는 사회적 기반이 보장되는 것이 진정한

노인의 권리, 은퇴권의 실현이라고 할 수 있다.¹¹⁸⁾

이처럼 고용은 한 개인에게 직업을 갖게 하는 계기가 된다. 따라서 기본권 주체는 직업을 통하여 인간생활에 필요한 물질적 기반을 형성함과 동시에 직업의 수행을 경험하면서 자신의 개성을 신장할 수 있다. 직업이 단지 소득을 획득하는 경로의 차원에서만 머무는 것이 아니라 한 인격체의 건전한 인격함양과 자아발전의 초석이 된다는 것이다. 그러므로 노인의 경우에 자신의 노동능력과 전문지식의 보유에도 불구하고 노동시장에서 전적으로 퇴출된다면 그것은 직업이 가져다주는 전자의 의미에서도 문제가 있지만 특히 후자의 기능에서 삶의 존재감을 상실시킬 수 있다. 이것은 고령화 사회 내지 고령사회에서 노인문제를 야기하는 중대한 시발점이 되는 것이다. 자신이 더 이상 시장에서 활용가치가 없어졌다는 상실감은 소득상실에 비하여 정신적 상실감에 더 크게 작용하여 여러 가지 연쇄적 사회문제를 야기한다. 이 부분은 노동시장에서 연령에 따른 차별의 문제와 직결된다.

제2절. 연령차별

차별금지란 인간의 존엄과 가치를 밝힌 헌법이념을 구현할 기본권 내지 인권의 기초내용을 이룬다. 그러나 고용차별금지는 단순히 개인의 인권보장만을 추구하는 것은 아니고 사회경제적 편익 증대와도 관련이 깊다. 남녀동일임금원칙이 공정한 경쟁체제의 확립을 통한 유럽공동시장의 통합을 촉진함에 있어서 고유한 역할을 담당했다는 점은 주지의 사실이다. 나아가 고용차별금지에 관한 심화된 논의를 살펴보면 고용차별금지가 노동시장정책과도 밀접한 관련을 가진다는 점을 지적하고 있다. 예컨대 경제규모의 지속적인 성장에 따라 필연적으로 발생하는 노동력 부족을 완화하기 위해서 각 국가는 비경제활동인구(가령 주부노동력과 노인근로자)의 노동력을 활용하는 정책을 필요로 한다. 이때 중요하게 고려되어야 할 정책적

118) 김주현 외, 국제법상에 나타난 보편적 인권규정과 노인인권, 법과 사회, 법과사회이론학회, 2011, 252쪽.

과제의 하나는 이들의 시장참여의지를 꺾는 차별관행을 제거하고 시장참여를 촉진하는 제도를 마련하는 것이다. 이를 위해 논의되는 정책 중의 하나가 연령차별금지정책의 실효성이다.

그러나 차별문제를 다룰 때 유의해야 하는 것은 평등에 대한 침해문제와 그 안에 포함된 자유와 권리의 침해문제를 구분해야 한다는 것이다. 사실 모든 차별문제는 그 안에서 독자적인 내용을 가진 권리의 침해와 연결되어 있다. 평등의 내용이 자유와 권리이기 때문이다.¹¹⁹⁾ 노인학대나 아동학대가 심각하다고 하여 이것이 연령차별금지의 입법적 논거가 될 수는 없다. 그것은 폭력과 학대를 금지하는 다른 고유한 금지법규의 ‘차별 없는’ 적용으로 해결할 문제이기 때문이다.

노인근로자 역시 인간으로서 노동활동을 계속할 권리와 자신의 결정을 통해 은퇴를 실현하는 문제는 인간의 기본적 권리 중 근로의 권리와 연결된다. 현재 한국의 노동시장 현실에서 이러한 노인의 노동 권리를 방해하는 요인을 구체적인 장년 노동정책에 앞서 그것을 제약하는 사회구조적인 요인들을 살펴볼 필요가 있다. 노인근로자들은 연령차별에 의한 일률적이고 비자발적인 퇴출과 노동시장 재진입의 어려움, 제한된 직종과 저임금, 불안정한 고용을 선택하게 되는 불리한 계층으로 규정될 수 있다. 먼저 노동시장에서의 노년 노동의 기피에 대한 논의는 오래전부터 논쟁이 되어 왔다.

고용에서의 여성차별, 장애인차별과 마찬가지로 노인에 대한 차별 역시 평등권을 침해하고 직업선택의 자유와 근로의 권리를 제한한다는 점에서 바람직하지 않다. 연령을 기준으로 구조조정 대상 선정, 모집·채용에서의 연령제한, 임금 및 기타 근로조건이나, 승진, 교육·훈련의 기회 등에서의 차별 대우 등이 문제된다.¹²⁰⁾

한편 이러한 상황은 차별의 대상인 노인근로자 뿐 아니라, 사회나 기업, 국가 전체에도 부정적인 영향을 미치지 않을 수 없다. 노인들에 대한 고

119) 이준일, “차별금지법(안)에 대한 검토와 비교를 통한 대안의 제시”, 차별금지법 제정을 위한 공청회 자료집(2007.9.12), 법무부 인권국 편, 21쪽.

120) ILO는 취업불능, 고령생존자의 보험 분야에서 국제노동협약을 마련하면서 고령화문제를 다루었다. 가장 종합적인 문서는 1980년 노인근로자에 대한 권고 162로서, 이 권고는 노인노동자의 동등한 대우를 받을 권리를 보호할 목표를 두고 이들의 요구를 보호하고 이행하는 조치를 강조하고 있다. 장복희, 앞의 논문, 237쪽.

용차별은 세대 간 갈등을 조성함으로써 사회적 통합과 인적자원의 효율적 사용을 저해하며 사회보호비용의 증대, 연금지출 등을 가져와 국가 재정을 압박하게 될 것이다. 고령사회에서는 평생 고용, 평생 교육 등 연령 통합적 라이프스타일을 추구해야 한다는 당위성에 비추어 볼 때 현재의 연령차별은 심각한 수위에 와 있지만 이에 대한 문제의식은 충분히 형성되지 못한 형편이다. 2008년 고용상 연령차별금지법이 제정, 시행되고 있지만 법에 대한 인지도가 낮을 뿐만 아니라 연령차별에 대한 문제의식도 부족한 상태이다.¹²¹⁾

성차별이나 장애인차별에 비해 연령차별이 비교적 최근의 개념이기도 하지만, 노인들은 업무 능력이 떨어진다고나 힘든 일을 하기에 적합하지 않다, 고임금이지만 생산성은 낮다 등의 다양한 이유가 노동현장에서 걸러지지 않은 채 통용되기 때문이다. 차별이란 사회적으로 용납될 수 있는 ‘합리적인 사유’ 없이 특정 연령에 해당한다는 이유만으로 불리하게 대우받는 것을 뜻한다. 따라서 연령차별의 부당함을 인식하기 위해서는 차별 사유의 합리성 여부를 살펴보는 것이 우선되어야 할 것이다. 현재 연령차별의 범위 및 제재 등을 다루고 있는 고용상 연령차별금지법에 따르면 직업수행에 반드시 필요한 성격 때문에 연령에 제한을 두는 진정직업자격을 예외로, 그 밖의 사유에 대해서는 합리적 이유로 인정하지 않고 있다.

1. 인권으로서의 연령차별금지의 배경

연령차별금지 문제와 관련해서는 이를 적극적으로 지지하는 견해와 그렇지 않은 견해가 있다. 연령차별금지법규의 입법에 소극적인 견해는, 나이를 먹는다는 것이 모든 인간에게 적용되는 속성이므로 기타의 차별금지 사유와는 달리 이들을 사회적으로 낙인찍는 일반적인 효과는 없다고 말한다. 관련 당사자 자신이 인정하고 싶지 않더라도 노동 및 직업생활에서의 노동력은 나이가 들에 따라 불가피하게 약해진다는 점을 고려할 때 극히

121) 권오봉/권 혁, 고령자고용촉진제도의 사회법적 의미, 법학연구, 부산대학교 법학연구소, 2011, 11, 9쪽.

자의적인 사례를 제외한다면 연령차별금지의 의의는 미미하다고 주장한다. 나아가 근로관계에 국한해서 보더라도 개개 근로자의 능력을 평가하는 위치에 있는 경영진이 대부분 노인이나 장년이라는 사실을 보건대 연령차별이 기타의 차별금지사유와 같은, 사회적 소수자에 대한 보호 중심적 규제 필요성은 없음을 간접적으로 반증해 준다고 한다. 더구나 근로관계 영역을 벗어난 분야로 눈을 돌려보면 연령차별의 규제가 적정한지 의문이라고 문제제기하기도 한다. 가령 재화와 용역의 서비스는 연령대별 타깃상품을 출시해야 할 필요성이 빈번한 분야인데 그에 따른 서비스¹²²⁾를 제한하려는 법규제는 많은 경우에 영업의 자유의 본질적 부분과 충돌할 수도 있고 적어도 겪지 않아도 될 불필요한 분쟁을 야기 시키기도 한다.

이에 반해 연령차별의 금지를 주장하는 견해는 노인근로자에 대한 퇴직 종용이나 승진대상에서의 배제사례 등이 일상적으로 발생하고 있고 이러한 현상은 노인근로자에 대한 사회적 편견의 결과임을 부인할 수 없다고 한다. 나아가 이들 견해에 의하면 근래 고령화 사회로의 진입속도가 어느 국가보다도 빠른 우리나라의 경우에는 노인에 대해 동등한 기회를 부여하여 고용기회의 확대를 적극적으로 도모하여야 하는 경제·사회적 필요성이 제기되고 있다고 한다. 따라서 이들 견해는 노인을 비롯한 다양한 연령대별 근로자의 취업활동에 있어서 기타의 합리적 이유 없이 연령만을 이유로 차별이 이루어지는 것을 강행법규를 통해 금지시켜야 한다는 사회적 합의가 형성되고 있다고 한다.¹²³⁾

생각건대 보편적 일반법규로서의 차별금지명령을 인권으로서의 평등의 문제로 파악해야 한다면 연령은 전통적인 의미에서의 기타의 차별금지사유와는 다른 특성을 갖고 있다. 이것은 연령 자체를 - 적어도 낙인효과와 전방위화라는 측면에서 볼 때 - 전통적 의미의 차별영역으로 포함시켜 파악하는 것이 쉽지 않다는 것을 의미한다. 다시 말해서 연령은 인권으로서의 차별금지(평등권)가 전면에 나서는 문제라기보다는 적극적 고용정책의

122) 가령 특정 연령대를 겨냥한 신용카드의 출시나 20대 연령의 출입만을 허용하는 나이트클럽의 영업전략 등을 들 수 있다.

123) 엄격히 말해서 이런 논의가 집중되는 분야는 직업 활동과 관련된 부분이라는 것을 상기할 필요가 있다.

일환으로서의 의의를 좀 더 많이 내포하고 있다. 이러한 생각은 연령차별 금지법령의 효시인 미국의 연령차별금지법이 고용관계의 규제에 국한되어 있다는 점(미국의 경우)과 유럽연합의 경우에도 공동시장질서의 구축과 적극적 고용정책의 필요성이 연령차별금지 도입배경의 큰 비중을 차지했다는 사실에 의해 뒷받침된다. 실제로 성별, 인종 및 피부색, 국적, 종교 등을 이유로 하는 차별과 달리 연령차별에 대한 판단이 상대적으로 쉽지 않다는 사실¹²⁴⁾로부터 연령차별 사안을 다룰 때 연령 외에 기타의 외관상 양태에 주목하는 순간 차별은 쉽게 정당화될 여지가 높다. 그만큼 연령차별 규제의 실효성은 일부 분야를 제외하면 상대적으로 높지 않다.

그렇다면 인권으로서의 차별금지라는 관점에서 다루어지는 것이라고 이해되는 기타의 차별금지사유(즉, 성별, 장애, 병력, 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, 언어, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 및 가족상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 범죄 및 보호처분의 전력, 성적지향, 학력, 사회적 신분 등)에 비해 연령은 이와는 다른 특수성을 가지고 있음을 인정해야 한다.

이러한 관점에서 보자면 연령이 인권으로서의 차별금지라는 성격을 온전히 가지는 경우란 무엇보다 직업선택의 자유가 실질적으로 박탈되는 경우에 요청된다고 할 수 있다. 따라서 특정 연령층이 그 실제적인 능력여부와 상관없이 연령 때문에 노동시장으로의 진입이 거절되거나 노동시장으로부터 축출당하는 경우를 보호하는 것에 주안점을 두어야 한다는 것이다. 인간이 존립하기 위해서는 물적 기반과 정신적 기반을 필요로 한다. 전자의 물적 기반의 상당부분은 직업생활이라는 경제적 활동에 의해 구축되며, 후자의 정신적 기반의 상당부분은 그가 맺는 사회적 관계로부터 도출된다. 또한 인간 존립의 정신적 기반은 그가 차지하고 있다고 스스로 느끼는 사회적 가치 또는 자기가치에 따라 달라지는데 직업생활은 이에 관계된 사회적 관계의 중요한 부분을 이룬다.

그런데 이처럼 인간존립을 위한 정신적 물적 기반의 중요한 부분을 차지하는 일터로부터 배제되는 이유가 단지 연령 때문이라면 그는 자신에

124) 가령 미국 판례에서 결과적 차별(간접차별) 개념을 인정하고 있음에도 불구하고 그러한 측면에서 연령차별을 인정한 사례는 드물다는 것이 이를 반증한다. 최윤희, “고용차별에 대한 소고 - 개관 및 몇 가지 고려사항들 -”, 노동법연구 제27호, 2009, 18-19쪽 참고.

대한 사회적 평가가 훼손되었다고 생각하게 된다. 특히 젊은 시절 헌신했다고 생각하는 노인이나 장년들이 납득하기 어려운 사유인 연령 때문에 일자리로부터 배제된다면 심한 모욕감과 배신감을 느낄 수밖에 없다. 이 때에서야 비로소 인권 내지 인격적 이익의 보호필요성이 발생하게 된다.

요컨대 연령차별문제의 핵심은 헌법상 보장되어야 할 직업선택의 자유와 근로의 권리를 단지 연령을 이유로 침해하는 문제이고 이렇게 볼 때 연령의 인권으로서의 차별금지라는 관점이 제대로 기능할 수 있다. 동시에 이것은 국가적 고용정책에서 요청되는 바이기도 하다. 따라서 연령차별금지의 대상영역은 인권으로서의 차별금지와 적극적 고용정책의 교집합 영역에 해당되는 직업선택의 자유와 관계된 영역으로서 근로관계(그 성립 단계를 포함한다)를 중심으로 하되, 특수형태 근로종사자를 포함한 자영자¹²⁵⁾까지 포함되어야 한다. 더불어 연령차별금지는 이러한 직업 활동을 영위하기 위한 기본적인 토대구축에 기여하는 고등교육 및 직업훈련 분야로까지 확대되어야 한다.

이하에서는 이러한 관점에 따라 연령차별이 실제로 문제가 된 피해사례와 국내외의 입법례를 살펴봄으로써 연령차별금지가 필요한 대상 분야를 확인하고자 한다.

2. 국가인권위원회에 제기된 연령차별 피해사례

국가인권위원회에서 나이차별로서 다루어진 그리 많지 않은 사건과 상담사례를 분석해 보면¹²⁶⁾ 대부분이 채용 시의 나이차별과 관계된 것이고, 그밖에 차등정년제¹²⁷⁾에 대한 사건들이었다. 고용관계 외의 연령차별과 관련해서는 직업영위에 대한 진입장벽으로 작용할 수 있는 사건(직능단체나 면허 관계) 및 기타 직업과 무관한 사건으로 구분할 수 있다. 전

125) 가령 택시개인면허와 같이 특정한 직업을 영위하기 위해 필요한 면허발급에서의 연령설정도 규제의 대상이 될 수 있다.

126) 국가인권위원회 편, 08-09 인권상담사례집; 국가인권위원회 편, 국가인권위원회 결정례집(차별시정분야), 2009.12 참고

127) 공무원 차등정년에 대한 개선권고(국가인권위원회 제1소위원회 2005.3.28); 공단의 직군 및 직급에 따른 정년차등(2007.4.30. 06진차628)

자의 사례로서는 ㉠ 설계감리용역 경쟁입찰 시 65세 이상의 감리원을 보유한 감리자에 대한 감점 제도를 두고 있는 ○○○○공단 사건(2007. 8. 30자 07진차 572 결정)(차별로 판단하고 공단 및 건설교통부장관에게 관련규정 개정 권고), ㉡ 프로 입문 골프대회 참가자의 나이를 50세로 제한한 한국프로골프협회 사건(2007. 11. 13자 07진차 855 결정)(차별인정), ㉢ 개인택시 면허 발급 시 동일한 우선순위 내에서 동점경합이 있을 때에 연장자를 우대하고 있는 지자체 개인택시 면허규정 사건(2007. 4. 30)(차별로서 규정개정을 권고), ㉣ 항공운항학과 신입생의 응시 나이를 제한하는 ○○○○대학교 사건(2007.10.9자 07진차 221)(선발재량권을 벗어난 합리적 이유 없는 나이차별로 결정)이 있다.

후자의 사례로서는 ㉤ 군 입대 본인 선택권을 28세 이상자에 대해 제한한 사건(2008. 9. 22자 08진차 649 결정)(차별불인정), ㉥ 국립중앙도서관 18세 미만 초중고생 입관제한 위헌확인 사건에 대한 인권위 의견(2008. 1. 14)(위헌의견을 냄) 등이 있었다.

이처럼 국가인권위원회에서 문제된 연령차별사례를 검토하면 대부분 직업 활동에의 접근이나 유지존속을 연령을 이유로 봉쇄하는 조치가 문제된다는 것을 알 수 있고, 그 밖의 순수한 연령차별사건은 희소할 뿐만 아니라 다른 구제수단(행정소송이나 위헌소송 등)이 여전히 존재하고 있다는 것을 알 수 있다.

한편 노인학대는 굳이 차별로 포섭할 필요가 없는 인격권침해행위이자 반인도적인 위법행위에 해당하며 따라서 이에 대한 구제는 차별구제방식이 아닌 기본적 인권의 보장을 위한 종래의 법적 해결책으로 접근하면 된다고 판단된다.

요컨대 노인 연령차별금지의 의의는 ‘밥이 인권’이라는 차원에서 직업기회에 평등하게 접근할 수 있는 권리를 보장하는 것이라고 이해하는 것이 타당하다. 다만 초중고교 교육의 경우에는 직업기회와의 관련성이 약하기 때문에 이를 배제하더라도 큰 문제는 없어 보인다.¹²⁸⁾

128) 영국의 고용평등(연령) 위임법령 2006도 초중고교의 학교교육은 고용에 영향을 주는 요소라고 인정하지 않아 적용대상에서 배제하고 있다.

3. 연령차별 법제의 현황과 문제점

연령차별을 제한하는 현행 법률은 ‘국가인권위원회법’과 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’(이하 ‘고용상연령차별금지법’이라 함), 그 밖에 ‘노동조합 및 노동관계조정법’ 제9조, ‘고용정책기본법’ 제7조와 ‘직업안정법’ 제2조가 있다. 그러나 후자의 3개 법규정은 차별구제방안을 담보하고 있는 규정이 아니라는 점에서 별도로 언급하지 않고(다만 필요한 경우에 각주에서 간략히 언급하는데 그친다) 여기에서는 구제방안을 함께 담고 있는 전자의 2개 법률에 대해서만 검토한다.

1) 국가인권위원회법에 대한 검토

먼저 국가인권위원회법을 살펴 볼 때 국가인권위원회법은 평등권침해로 보는 연령차별의 적용영역을 모든 생활영역으로 확대하고 있긴 하지만 그 구제의 내용이란 실제로 권고에 그치고 있다. 그러나 연령차별금지의 연착륙이라는 점에서 보면 이것이 특별히 문제되지는 않는다고 생각한다. 나이에 대한 사회적 편견이 엄존하는 상황을 직시한다는 것은 역설적으로는 연령에 따른 구별대우가 일반인의 법 감정에 무조건 배치되는 것은 아니라는 것을 인식한다는 것을 의미한다.¹²⁹⁾

정의라는 것이 그렇듯 차별에 대한 법감정 또한 항상 절대불변의 고정적인 것이 아니라 시간의 흐름에 따라 변화할 수 있는 역사성을 가지고 있는 것이다. 이를 받아들인다면 강행법규를 통해 나이차별을 직업생활영역이 아니라 사회생활의 모든 영역에서 즉각적으로 금지하는 것은 많은 혼란을 가져올 수 있고 결과적 타당성을 상실하기 쉽다. 그러므로 나이차별에 대한 인식제고를 위해서는 일반인의 법 감정의 지속적인 변화를 유도하는 일정기간의 교육과정이 필요하다.

그런 점에서 국가인권위원회가 나이차별의 적용범위를 전체로 확대하되, 법적 제제를 가하지 않고 개선권고에 그치도록 한 현행 입법태도는

129) 연령에는 일반적인 낙인찍기 효과가 상대적으로 덜하다는 것을 이미 앞에서 언급하였다.

연령차별금지의 연착륙을 가능하게 한다는 점에서 동법의 한계라고 말하기는 어렵다. 그러므로 현재로서는 나이차별금지는 우선 고용관계를 포함한 직업생활영역에서 그 본연의 역할과 기능이 구현되도록 노력할 필요가 있다.

2) 고용상 연령차별금지법에 대한 검토

직업기회로의 평등한 접근권의 보장은 그 밖의 생활분야에 비해 더욱 시급한 과제라고 할 수 있다. 이와 관련하여 고용상 연령차별금지법 제4조의 4는 근로자의 모집·채용, 임금과 임금 외의 금품 및 복리후생, 교육훈련, 배치·전보·승진, 그리고 퇴직·해고에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다고 규정한다(제1항). 또한 동법은 간접차별(제4조의 4 제2항)과 진정직업요건(제4조의 5 제1호)의 개념을 인정하고 있다. 다만 동법은 그 적용대상을 근로기준법상 사용자(동법에서는 사업주로 표현) 및 근로자 혹은 근로자가 되려는 자로 국한하고 있고, 정년제도를 연령차별의 규율대상에서 배제하고 있다.

그런데 고용상 연령차별금지법의 입법목적은 연령을 이유로 한 고용차별을 금지하고자 하는데 있기 때문에 앞에서 언급한 연령차별금지가 필요한 직업기회에의 평등한 접근의 규율은 동법만으로는 불완전하다고 할 수 있다. 우선 직업기회와 관련된 교육 및 직업훈련기관에 대한 연령차별금지에 대해 규율하고 있지 못하고(이 점에 대해서는 고용정책기본법에서 일부 관련규정을 마련하고 있다)¹³⁰⁾, 근로자성이 논란이 되는 특수근로형태종사자에 대한 연령차별금지가 달성되지 못하고 있다. 특수근로형태종사자에 대해서는 고용상 연령차별금지법이 향후 규율할 가능성을 완전히

130) 직업안정법 제2조는 직업소개와 직업지도에 있어서 연령을 이유로 한 차별대우를 받지 않도록 규정하고 있지만, 이는 원칙적으로 직업훈련과는 다른 분야이다. 이에 대해서는 고용정책기본법이 관계규정을 가지고 있다. 즉, 고용정책기본법 제7조 제2항 및 제3항은 고용서비스와 직업능력개발훈련에서의 연령차별의 금지를 규정하고 있다. 직업능력개발훈련은 근로자 직업능력개발법 제2조의 정의에 의하면 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련이라고 하고 있기에 앞에서 언급한 교육 및 직업훈련에 비해서는 상대적으로 협소한 개념으로 이해된다.

배제할 수는 없겠지만(그러나 유감스럽게도 당장 현실화될 가능성은 별로 높지 않아 보인다), 노동조합을 제외한다면¹³¹⁾ 직능단체(프로골프협회 등)와 자영자에 대해서는 완전히 무규율상태이다. 따라서 이 부분에 대한 기준규정은 현재로서는 국가인권위원회법상 나이차별금지 규정이 그 규제역할을 수행할 필요가 있다고 생각한다.

한편 연령차별금지를 인권으로서의 차별문제에 강조점을 두든지 아니면 적극적 고용정책의 일환으로 이해하든 간에 논리적으로는 정년제와 고용상 연령차별금지는 상호양립이 곤란한 제도이다.¹³²⁾ 그럼에도 불구하고 고용상 연령차별금지법은 정년제 철폐가 가져올 수 있는 여러 가지 사회경제적 부작용 등을 이유로¹³³⁾ 동법의 규율대상 자체에서 원천적으로 배제하고 있다(동법 제4조의 5 제3호).

그런데 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다고 규정한 현행법 제19조의 내용은 동법이 처음 제정된 1991년 당시의 법률(1991. 12. 31.제정, 1992. 7. 1.시행) 제19조와 전혀 달라진 것이 없다.

세계보건기구의 ‘세계보건통계 2010’에 따르면 2010년도 한국인의 평균 기대수명은 79.4세로서 고령자고용촉진법이 제정된 1991년의 한국인 평균수명이 71.72세였다는 것을 고려하면 무려 7.68년이나 연장되었다.¹³⁴⁾ (1985년 한국인 평균 기대수명은 66.8세에 불과했다). 평균수명의 급격한 증가에도 불구하고 약 20년 동안 동법 제19조의 노력의무 규정은 60세 정년정착 관행에 별다른 영향을 주지 못했다. 연령차별금지의 입법시행도 정년제를 규율대상에서 배제함으로써 동법 제19조에서는 아무런 전망도 주지 못하는 규정이 되어 버렸다.

131) 노동조합 및 노동관계조정법 제9조(차별대우의 금지)는 "노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니 한다"고 규정하고 있다.

132) 이재홍, “미국의 고령자 고용 동향과 고용정책”, 국제노동브리프(2010년 4월호), 한국노동연구원, 50쪽.

133) 이에 대해서는 조준모 외 3인, 고용차별 금지 및 구제제도 도입의 사회경제적 영향분석(노동부 연구용역보고서), 2004; 조용만/이인재, 연령차별금지제도의 사회경제적 영향분석 및 도입방안(노동부 연구용역보고서), 2007 참고.

134) 연합뉴스 2010. 5.11.자

(<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=104&oid=001&aid=0003269366>); YTN 2009.11.12.자; 동아닷컴 2004.12.20.자 등 참고

이는 고용정책의 일관성과 연속성이라는 측면에서도, 그리고 규범의 예측가능성이라는 측면에서도 부정적인 영향을 끼치고 있다. 물론 정년제는 이연 보상적 임금체계의 구성요소로서 밀접한 관련을 맺고 있기 때문에 이는 임금체계의 개편과 보조를 맞추어야 할 성질의 문제이다. 그러나 그렇다고 하여 거의 20년 동안 방치된 정년 60세 노력의무 규정(고용상 연령차별금지법 제19조)을 그대로 둔 채 연령차별금지 규정의 입법취지를 달성한다는 것은 아무래도 법률 간의 정합성을 손상하는 것이다.

3) 정년제의 문제

정년과 관련하여, 고령자고용촉진법을 두고 있지만 제대로 지켜지지 않고 있거나 실효성이 낮아, 실질적인 정년 유지·연장의 효과를 기대하기는 어려운 상황이다.¹³⁵⁾ ‘정년제’는 일반적으로 근로자가 일정한 연령에 도달할 경우¹³⁶⁾ 그 근로능력이나 의사와는 관계없이 고용관계를 일률적·강제적·자동적으로 종료시키는 제도라고 정의되고 있다.¹³⁷⁾ 고령자고용촉진법 제19조는 정년에 관한 정의 규정을 두고 있지 않아 해석에 의할 수밖에 없다. 학설은 정년제란 일정한 연령(정년연령)에 다다르면 근로의사와 관계없이 사용자와 근로자는 서로 이의를 제기하지 않고 고용관계를 해소하는 고용관행이라 한다.

정년퇴직제나 정년해고제나 정년도달시점에서 근로자의 의사와 관계없이 정년도달을 이유로 근로계약관계를 소멸시키는 점은 동일하다. 따라서 일정한 연령을 기준으로 하는 일률정년제에 관해서는 개개인의 근로능력이나 업무적격성이 똑같이 상실한다고 추정하는 것은 객관적 과학성, 합리성이 없고, 취업근로자의 생존권·근로권을 침해하며, 또한 차별적 대우를 금지하는 헌법·근로기준법의 취지에 반한다는 부정적 견해가 존재

135) 고준기, “고령자 고용촉진을 위한 정년제의 문제점과 법제화방안에 관한 연구”, 한양법학 제 21집, 한양법학회, 2007. 8, 178쪽.

136) 단체협약, 취업규칙 등을 통해 해당 연령에 도달하는 날인지 해당 연력이 종료되는 날인지를 명확하게 하지 않은 경우 판례와 행정해석은 해당 연령에 도달하는 날을 정년의 기준일로 파악하고 있다(대법원 1973 612 선고 71다2669 판결 근기 68207-686, 1994. 4.25.)

137) 김형배 「노동법」(제20판) 700쪽; 이상윤 「노동법」(제6판) 452쪽; 임종률 「노동법」(제8판) 55쪽 등(정년제 도입의 개념과 의의에 대한 자세한 내용은 김경태, “고령자 고용법제의 현황과 과제”, 노동법논총 제23집, 한국비교노동법학회, 2011. 12, 234쪽 참조.)

한다. 즉 법 앞의 평등과 모든 국민은 근로의 권리가 있고, 의무를 진다고 선언하고 있는 헌법과 차별적 취급을 금지하는 근로기준법에 위배되는 것은 아닌지 다툼이 있다.¹³⁸⁾ 대법원은 정년제의 합법성을 인정하고 있다. 즉 조합이 근로자의 정년규정이 없던 종전 취업규칙을 변경하여 그 정년을 만 55세까지로 정한 것은 사회의 일반통례에서 벗어난 불합리한 제도라고 볼 수 없는 것이므로 근로자의 동의 없이 하여도 그 변경은 유효하다고 판단하고 있다.¹³⁹⁾ 헌법재판소도 공무원의 정년제를 규정한 국가공무원법이 헌법에 위배되지 않는 것으로 판단하고 있다¹⁴⁰⁾ 이에 우리나라는 정년연령이 상당하지 않고 현저하게 낮은 경우가 아니면 그 합리성을 인정한다.

고령자고용촉진법 제정 시부터 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다고 규정하여 정년제의 설정을 인정하고 있었다(제19조). 그런데 2008년 고령자고용촉진법을 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진 등에 관한 법률’로 개정하여 명문으로 모집채용, 임금, 교육훈련, 배치전보승진, 퇴직해고 등에서 합리적 이유 없이 연령을 이유로 차별하는 것을 금지하면서(제4조의4), 60세 정년규정은 그대로 두었다. 이러한 법조문의 모순을 해결하고자, 같은 법 제4조의5에서는 정년제는 연령차별에 해당하지 않는다고 규정하고 있다.¹⁴¹⁾ 또한 현행법은 정년제에 대한 규제를 하고자 해도 정년연령을 어느 정도의 나이로 설정하는 것이 합리적이고 공정한 것인지를 판단할 수 있는 아무런 기준을 제시하고 있지 않는 것이 문제이다.¹⁴²⁾

정리하면, 정년제와 연령차별에 대한 사회적 평가는 처한 사회경제적 상황에 따라 다르지만, 영국, 독일을 비롯한 유럽국가의 경우와 같이 연령차별을 금지하면서도 공적 연금과 연계하는 정년제를 인정하고 있는 것은 합목적적이라는 평가이다.¹⁴³⁾ 그러나 현행 우리의 입법태도는 기업정

138) 노상현, “고령사회와 고령자고용법의 과제”, 법학논총 제32권 1호, 전남대학교 법학연구소, 2012. 4, 69-71쪽.

139) 대법원 1978. 9. 12. 선고78다1046판결.

140) 헌재 1997. 3. 3 27. 96헌바86 결정.

141) 노상현, “고령사회와 고령자고용법의 과제”, 법학논총 제32권 1호, 전남대학교 법학연구소, 2012. 4, 72쪽.

142) 고준기, “고령자 고용촉진을 위한 정년제의 문제점과 법제화방안에 관한 연구”, 한양법학 제 21집, 한양법학회, 2007. 8, 179쪽.

년제를 전제로 하는 것으로 EU 등 유럽 국가와 차원이 다르며, 정년제와 공적 연금과 연계되지 않는 점에는 침묵하고 외면하고 있다는 점이 문제로 제기된다.¹⁴⁴⁾

고용관계에서의 연령에 의한 차별을 금지하는 법제는 정년제 이전에 실시되는 통상해고 또는 경영해고시의 해고대상자 선정 시 그 정당성을 부여할 수 있는 근거가 되는 것으로 보아야 하며, 이때의 연령차별금지법제는 노인근로자의 고용유지 기능을 담당하는 것으로 해야 한다. 다만 정년시점이 사회적으로 통상 요구되는 퇴직연령(사회적 정년)에 미달하는 경우, 즉 근로의 의사와 능력이 잔존하는 시점임에도 불구하고 정년제를 통해 퇴직시키는 행위는 연령을 이유로 한 차별에 해당한다고 볼 여지를 남기는 문제가 생긴다.¹⁴⁵⁾

① 정년연령의 상향조정과 강행규정화 문제

정년규정이 강행규정화 되면 정년제를 운용하던 사업장에서는 기존 취업규칙의 정년을 강행규정에 맞춰 변경하여야 한다. 또한 정년제를 도입하려는 사업장에서는 단체협약으로 도입을 하거나 또는 취업규칙에 새로운 정년을 삽입함으로써 정년제가 도입된다. 이 경우 하나의 사업장에 동종의 근로자에게 서로 다른 정년을 설정하는 것이 가능한지 검토해야 하는 문제가 생긴다. 동종의 근로자에게 적용하던 정년을 단체협약을 통하여 연장하고자 할 경우와 단체협약을 통하여 정년제를 도입하려는 경우는 문제점이 발생한다.

이러한 경우에는 단체협약을 체결한 노동조합이 당해사업장의 동종근로자의 반수이상으로 구성된 경우에는 단체협약의 효력확장에 의하여 사업장내에 같은 정년규정이 적용된다. 그러나 동종근로자의 반수 이하로 구성된 경우에는 하나의 사업장에 동종근로자간에 서로 다른 정년규정이 존재하는 것을 가능하게 만든다. 다시 말해 전자의 경우 일반 근로자는 조합원인 근로자에 비하여 정년퇴직연령이 낮아질 수 있고 후자의 경우에는

143) 김형배, 「노동법(제20판)」, 박영사, 2011. 704쪽.

144) 노상헌, “고령사회와 고령자고용법의 과제”, 법학논총 제32권 1호, 전남대학교 법학연구소, 2012. 4, 72쪽.

145) 김경태, “고령자 고용법제의 현황과 과제”, 노동법논총 제23집, 한국비교노동법학회, 2011. 12, 240쪽.

조합원인 근로자는 정년제를 적용받으나 일반근로자는 정년제 적용이 배제된다. 이러한 문제는 동종근로자에 대한 차별이 될 수 있는 가능성을 야기 시킨다.¹⁴⁶⁾

고령자고용촉진법 제4장에서는 정년에 관한 규정을 두고 있다. 제19조는 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다고 규정하고 있다. 이러한 노력규정은 법적 강제력을 수반하지 않아 실효성이 의문시 될 뿐만 아니라 정년연령에 도달하기 전에 근로자를 기업에서 퇴출(권고퇴직)시키는 인사제도를 적극 활용하고 있어 현행법제에 의한 정년제는 형해화 되었다고 볼 수 있다.

이 법은 계속해서 정년제와 관련된 사업주의 개선노력 및 재고용 등을 규정하고 있지만 정년제의 형해화로 인해 그 전제조건이 충족되지 않아 실효성을 담보할 수 없는 규정으로 평가할 수밖에 없다. 고령사회로 진입하고 있는 현재, 장년의 고용을 확보하기 위한 정년연령의 상향조정과 동규정의 의무화(강행규정화)를 검토할 필요성이 대두되고 있다.

현행 고령자고용촉진법 제19조에서 규정하고 있는 정년연령 60세는 사용자의 노력규정만으로는 고령사회에의 효율적 대비가 미흡하다는 인식이다.¹⁴⁷⁾ 일단 정년을 도입하는 것이 근로자에게 유리한 경우와 근로자에게 불리한 경우로 나뉘어 볼 수 있다. 근로자에게 유리한 경우에는 당해 사업장내에 모든 근로자에게 적용을 배제시켜서는 안된다. 그러나 근로자에게 불리한 경우에는 그것을 수용한 근로자에게만 적용을 시키는 것이 바람직 할 것이다. 정년규정만을 강행화 하게 되면 차별의 문제가 발생한다.¹⁴⁸⁾

현행의 정년제는 일정한 연령에 도달하였다는 이유만으로 근로자를 강제 퇴직시키는 것이기 때문에 연령을 이유로 하는 차별이 아닌가 하는 의문이 제기될 수 있다 정년제를 ‘정년해고제’로 보는 경우에는, 해고의 사유는 개별 근로자를 기준으로 하여 판단해야 하므로 위 ILO 권고가 우

146) 김진영, “고령자고용촉진 법제의 개선방안”, 노동법논총 제11집, 한국비교노동법학회, 2007.6, 216-217쪽.

147) 노상현, “고령사회와 고령자고용법의 과제”, 법학논총 제32권 1호, 전남대학교 법학연구소, 2012. 4, 72-73쪽.

148) 김진영, “고령자고용촉진 법제의 개선방안”, 노동법논총 제11집, 한국비교노동법학회, 2007.6, 217-218쪽.

려하는 정년제에 해당되지 않을 것이다 정년해고제에서의 해고의 사유는 개별 근로자에 대해 사용자가 필요로 하는 근로능력을 갖추고 있는지의 여부를 기초로 하여 정당성을 판단하게 되므로, 이는 해고이후에도 논쟁의 소지가 되며 또 특정한 연령대에 달한 모든 근로자가 동시에 근로능력을 상실했다고는 볼 수 없기 때문이다 그러나 정년퇴직제는 개별 근로자가 가지고 있는 근로능력의 상실 시기를 특정한 연령을 기준으로 일률적·포괄적으로 판단하게 되는 것이 문제로 제기되고 있다.¹⁴⁹⁾

② 정년제의 폐지문제

정년제는 현행법 상 그 개념과 요건 및 효과가 부여되고 있지 않을 뿐 아니라 주지하는 바와 같이 현재의 단계에서는 일정 연령 이상의 정년제를 도입·시행하는 것은 사용자에게 대한 권고사항에 불과하기 때문이다.¹⁵⁰⁾ 정년퇴직자 재고용장려제도 역시 직접적인 정년연장의 효과가 적다. 오히려 기존 정년연령의 유지·고착화를 초래하는 역기능을 낳을 수 있다.¹⁵¹⁾

정년제가 노사고용관계에서 어떠한 기능을 수행하고 있는지, 또 노사당사자는 어떠한 기대를 하고 있는지를 명확히 밝히는 것은 정년제의 동향을 전망하는 데 중요하다. 앞서 검토한 바와 같이 우리나라의 정년제도는 기업정년제로 연공서열형 임금인사제도를 기반으로 하고 있다. 판례도 장기고용시스템과 연공제처우를 전제로 정년제의 합리성을 검토하여, 법적 정당성을 부여하였다. 즉 정년제는 장기고용시스템에 있어서는 기술의 계승혁신과 기업으로서의 혁신성(활력)을 유지하기 위해 노동력의 신진대사를 제고할 필요가 있으며, 연공제로 인한 임금비용과 승진질서(후진에게 자리를 양보)를 위해 연령구성의 균형을 맞추기 위하여 일정연령으로 고용관계를 종료하는 제도라는 것이다.

따라서 정년제는 고용보장기능과 연공적 처우기능을 동반하여 왔기 때문에 정년연령이 근로자의 은퇴과정에서 상당하지 않고 현저하게 낮은 경우가 아니면 그 나름의 합리성이 있다고 할 수 있다는 것이다. 역으로 말

149) 김경태, “고령자 고용법제의 현황과 과제”, 노동법논총 제23집, 한국비교노동법학회, 2011. 12, 237쪽.

150) 김경태, 위의 전거서, 246쪽.

151) 고준기, “고령자 고용촉진을 위한 정년제의 문제점과 법제화방안에 관한 연구”, 한양법학 제21집, 한양법학회, 2007. 8, 179쪽.

하면 고용보장기능과 연공적 채우기능이 동반하지 않으며 정년제의 고용 종료기능은 사회적 합리성을 잃게 된다고 할 수 있다. 경제의 글로벌화와 신자유주의에 의한 경쟁격화는 근로자의 장기근속을 저해하는 요인이 되어, 정년제는 오히려 근로자의 취업생활 방해한다는 의견이 새롭게 주장되는 가운데 지금의 정년제를 고수할 것인지가 문제라 할 수 있다.¹⁵²⁾

4) 임금피크제의 법적문제

고령화 사회의 고용연장과 관련된 대부분의 선행연구에서는 현행 임금제도하에서 정년제를 성공적으로 정착시키기 위한 대안으로서 임금수준을 생산성에 맞춰 조정하는 임금피크제의 도입을 제안하고 있다. 그러나 임금피크제를 기업 현실에서 적극적으로 수용하기에는 현실적 측면 및 기존 법리와의 충돌이 발생할 가능성이 있음을 간과할 수 없다.¹⁵³⁾ 임금피크제가 고령화 사회로의 길에서 발생하는 여러 문제들의 해결해주는 해결사처럼 보이기도 하지만 많은 문제가 있다.

임금피크제의 확대도입에 앞서 도입 초기부터 이미 발생하고 있는 각종 부작용 및 우려 사항들에 대한 진지한 접근이 필요하다. 예컨대 임금피크를 적용하는 시점 및 임금 삭감기준을 몇 퍼센트로 할 것인가, 보직 전환자에게 어떤 업무를 맡길 것인가 하는 것도 해결해야 할 문제이다. 정확한 생산성 측정이 어려운 점도 노사협상의 어려움으로 작용하게 된다. 이와 같은 점을 감안할 때 공기업이나 금융사들을 중심으로는 도입논의가 활발하지만 제조업체 등 일반 기업의 경우 도입에 어려움이 따를 것이다.

임금피크제를 도입하기 위한 목표는 임금조정을 통해 노인근로자의 계속 고용을 보장하고 신규인력 채용을 확대하는 데 있다. 신용보증기금의 경우 인사적체를 해소함과 동시에 명예퇴직으로 인한 고용불안감 등 부작용을 최소화해 조직의 활성화라는 확실한 목표를 설정한 뒤 임금피크제를 도입했다. 임금피크제를 도입하기 전에 명확한 목표가 설정돼야 한다. 목

152) 노상현, “고령사회와 고령자고용법의 과제”, 법학논총 제32권 1호, 전남대학교 법학연구소, 2012. 4, 75-76쪽.

153) 김경태, “고령자 고용법제의 현황과 과제”, 노동법논총 제23집, 한국비교노동법학회, 2011. 12, 252쪽.

표가 명확하게 정해져 있지 않은 상태에서 단순히 노인근로자의 인건비 부담을 줄이기 위해 성급하게 도입하는 경우에는 오히려 노사 간 불필요한 마찰을 일으킬 소지가 있다. 또한 그 밖에도 근로기준법에는 임금피크제 도입에 걸림돌이 되는 조항들이 적지 않다. 정년 연장형 임금피크제 도입에는 퇴직금도 장애가 되고 있다.¹⁵⁴⁾

노동현실에서 과연 임금피크제가 노인의 정년을 연장하는 수단으로 확실하게 자리매김할 수 있을지는 불확실하다. 임금피크제도 결국은 현재의 연공서열식 임금체계의 유지를 전제로 하여 비용부담의 증가 없이 정년을 연장하려는 방안이기 때문이다. 특히 정년연령을 보장하는 조건으로 정년 전 일정 근속년수가 경과하면 그 경과시점부터 근로자의 임금을 삭감 조정하는 형태인 ‘정년보장형 임금피크제’의 경우에는 ‘근로조건의 불이익한 변경’에 해당될 수 있으므로 그 도입방법에 있어서 신중을 기해야 하며, 더불어 임금피크제에 의할 경우 근로자의 평균임금의 수준이 저하되는 현상을 막을 수 없다. 이는 노동법적 차원에서는 퇴직금 등이, 사회보험법의 차원에서는 「국민연금법」 및 「산업재해보상보험법」상의 급여액 등의 저하를 가져올 우려가 있다.¹⁵⁵⁾ 특히 정년보장형 임금피크제는 근로자의 고용을 연장하는 대신 임금, 퇴직금 등의 근로조건이 저하될 뿐 아니라 국민연금수령액에도 영향을 미칠 수 있기 때문에 근로자 및 노동조합으로부터 반발을 초래할 수 있는 문제가 있다.¹⁵⁶⁾

① 임금피크제와 취업규칙불이익변경

임금피크제를 도입할 경우, 노사가 합의하여 단체협약 또는 취업규칙을 변경하여 도입하는 방안이 가장 바람직하다. 그러나 사용자가 취업규칙을 일방적으로 개정하여 임금의 하락을 초래하는 임금피크제를 도입할 경우 근로기준법상 근로조건 불이익변경에 해당될 수 있다. 따라서 노동조합이나 근로자대표의 동의를 얻어야 하는지 여부에 관한 문제가 발생한다.¹⁵⁷⁾

154) 이학춘, 고준기, 전만길, “고령자 고용촉진과 고용연장·유지를 위한 임금피크제의 문제점과 개선방안”, 비교노동법논총 제21집, 한국비교노동법학회, 2011, 413-415쪽.

155) 김경태, “고령자 고용법제의 현황과 과제”, 노동법논총 제23집, 한국비교노동법학회, 2011. 12, 253-254쪽.

156) 조성혜, “독일의 고령자 고용촉진법제”, 노동법학 제29집, 한국노동법학회, 2009. 3, 289-324쪽.

이와 관련하여 1992년 이전에는 근로자의 집단적인 동의가 없을 경우 변경된 취업규칙의 효력을 인정하지 않는 입장을 보였다.¹⁵⁸⁾ 또한 사회통념상 합리성이 인정되지 않는 한 취업규칙 변경 시에는 근로자집단의 동의가 필요하다는 입장이었다.¹⁵⁹⁾ 그러나 이러한 판례는 2002년에는 종전 입장을 수정하게 되었다. ‘취업규칙 변경에 의하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도, 사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등 관련된 다른 근로조건의 개선상황, 노동조합 등과의 교섭경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 상황에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다.¹⁶⁰⁾’ 라고 한다.¹⁶¹⁾

대부분의 기업은 통상 임금피크제를 정년제와 연동하여 도입·시행하게 되는데 이는 현행법이 규율하는 제도가 아니므로 그 도입여부, 정년연령 등에 대해서는 단체협약과 취업규칙 등의 근로조건 결정규범을 변경하는 절차를 거쳐야 한다. 그런데 정년제의 유효성을 인정하더라도 임금피크제의 도입은 종래 연공서열식 임금체계에서의 탈피를 의미하므로 임금수준의 저하를 가져오게 된다.

「근로기준법」 제94조는 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 하고, 다만 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다고 규정하고 있다. 정년제를 두고 있지 않은 사업 또는 사업장에 정년제와 함께 임금피크제를 도입하는 것이 근로조건의 불이익한 변경에 해당되어 그 과정에서 반드시 과반수 근로자(또는 과반수이상의 근로자로 조직된 노동조합)의 동의를 얻어야 하는가의 문제가 제기 된다.¹⁶²⁾

157) 이학춘, 고준기, 전만길, “고령자 고용촉진과 고용연장·유지를 위한 임금피크제의 문제점과 개선방안”, 비교노동법논총 제21집, 한국비교노동법학회, 2011, 416쪽.

158) 대법원 1990. 12. 7. 90다카19647판결.

159) 대법원 1992. 12. 8. 91다38174판결.

160) 대법원 2002. 6. 11. 2001다16722판결.

161) 위 내용은 이학춘, 고준기, 전만길, “고령자 고용촉진과 고용연장·유지를 위한 임금피크제의 문제점과 개선방안”, 비교노동법논총 제21집, 한국비교노동법학회, 2011, 416-418쪽 참조 요약.

종전에는 취업규칙 변경 시 근로자의 집단적 동의가 절대적으로 전제가 되었다. 그러나 최근 판례는 사회적 합리성이 있을 경우 반드시 근로자의 집단적 동의가 없더라도 취업규칙의 변경이 가능한 것으로 판시하고 있다. 즉 근로기준법의 규정에 비추어 볼 때 취업규칙을 불이익하게 변경하고자 할 경우에는 근로자 집단의 동의가 절대적으로 필요하지만, 취업규칙 변경에 대한 불이익여부에 대한 판단은 당해 취업규칙의 작성 또는 변경이 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 그에 의하여 입게 될 불이익 정도를 고려하더라도 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 반드시 필요로 하지 않는 것으로 선회하고 있다.¹⁶³⁾

② 임금피크제와 연령차별문제

‘고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률’에서는 임금피크제의 도입을 차별의 예외적인 경우로 본다는 취지로 언급하고 있다(동법 제4조 5항, 제14조). 그러나 실제로 정년보장형 임금피크제를 적용 받은 노인근로자가 국가인권위원회 차별시정위원회에 진정하는 경우가 발생하고 있고, 국가인권위원회의 차별판단지침연구(2007)에 따르면, 정년의 연장을 목적으로 하는 경우가 아니면 특정 나이의 도달을 이유로 하는 임금삭감은 원칙적으로 나이차별에 해당한다고 보고 있다. 나아가 정년이전에 임금피크제의 수용과 명예퇴직 두 가지 중 한 가지를 강제로 선택하게 하는 것은 근로기준법의 해고요건, 즉 긴박한 경영상의 필요요건을 위반한 것으로 볼 수 있다는 의견도 제기되고 있기 때문이다.¹⁶⁴⁾

5) 소결

162) 김경태, “고령자 고용법제의 현황과 과제”, 노동법논총 제23집, 한국비교노동법학회, 2011. 12, 254-255쪽.

163) 장지연, 「고령화시대의 노동시장과 고용정책」, 한국노동연구원, 2003, 27-28쪽.

164) 김정환 외1, 임금피크제 실태조사, 노동부학술연구용역결과보고서(2008.5), 78쪽.(이학춘, 고준기, 전만길, “고령자 고용촉진과 고용연장·유지를 위한 임금피크제의 문제점과 개선방안”, 비교노동법논총 제21집, 한국비교노동법학회, 2011, 419쪽)

연령차별금지에서 주요하게 고려해야 할 점은 연령차별금지의 적용범위 문제와 현재 시행 중인 연령차별금지규정의 체계적 정합성 문제라고 할 수 있다. 전자와 관련해서는 평등한 직업기회의 보장에 머물러야 한다는 점에 유의할 필요가 있고 후자와 관련해서는 평등한 직업기회의 보장이라는 차원에서 미흡한 현행법을 보완하기 위한 입법이 되어야 한다. 대표적으로 고민해야 할 부분이 정년제이며 그 다음으로는 특수형태종사자, 그리고 고용서비스 및 직업훈련 교육기관에 의한 연령차별 및 (면허나 공인 자격을 수여하는) 직능단체 등에 의해 채용이나 취업 기회를 실질적으로 제한하는 연령차별을 규제하는 것이다.

4. 외국의 연령차별 관련법과 제도

미국¹⁶⁵⁾과 영국¹⁶⁶⁾은 현재 고용과 직업훈련 분야에서의 연령차별제도를 두고 있다. 이에 반해 독일과 캐나다, 그리고 호주¹⁶⁷⁾는 고용분야 외에도 폭넓은 생활분야에 대한 연령차별금지제도를 두고 있다. 이하에서는 유럽 연합, 영국, 독일의 경우를 간략히 살펴보고자 한다.

1) 연령차별에 관한 유럽입법지침의 전개와 성립배경

이미 언급하였듯이 연령이라는 차별금지사유는 인권의 보장뿐만 아니라 노동시장정책과도 밀접히 관련되어 있다. 따라서 이러한 사유에 대한 고용차별금지가 제대로 기능하기 위해서는 인권보호와 경제적 효율성 사이에 적절한 균형을 잡는 것이 요청된다. 이때 적절한 균형이란 결국 차별을 정당화하는 객관적 사유의 내용과 폭을 어떻게 설정하느냐의 문제로

165) 1967년 고용에서의 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act; ADEA) 제정.

166) 2006년 고용상 연령차별금지법(The Employment Equality(Age) Regulation 2006, SI No 2006/1031) 제정되었고 정년제를 폐지하는 2011년 위임법령 개정을 단행하였다. 한편 영국은 최근 고용분야 외의 영역에도 적용되는 단일 평등법을 제정하여 2010년 10월부터 시행 중이다. 이전까지 영국은 각각의 차별금지 사유마다 별도의 근거법률(Act)이 있는 시스템이었다. 다만 그 하위법이라 할 수 있는 차별금지 위임법령(Regulation)은 여전히 별도로 존재한다.

167) 2004년 연령차별금지법(Age Discrimination Act ; ADA) 제정

귀결된다. 그러나 이 문제는 궁극적으로 그 사회의 정치·사회·경제·문화적 경향, 즉 일반인의 법 감정에 달려 있기 때문에 단순히 순수논리적 사유과정만을 거쳐 그 내용에 대한 총체적 이해를 기대하기는 어렵다.

1997년 암스테르담 조약의 체결 이후 유럽연합은 더욱 유럽차원의 고용정책의 중요성을 인식하였고, 그 일환의 하나로서 광범위한 특정사유에 대한 차별을 금지하는 법제도를 회원국들이 갖출 것을 요구하였다. 이것은 이들에 대한 차별금지가 이들에 대한 인권보호에 못지않게 유럽통합과 공동시장의 형성에 기여하는 중요성을 인정한 결과라고 평가할 수 있다.¹⁶⁸⁾

(1) 유럽연합 차원의 고용전략에 대한 고민

유럽지역에서 고용분야의 노동력이 고령화되는 것에 대한 우려는 새삼스러운 것이 아니다. 따라서 노동력감소와 노령화에 대한 대응은 실업 감소와 함께 유럽연합의 주요한 고용전략 중 하나라고 할 수 있다. 유럽연합 25개 회원국의 25~64세 인구 대비 65세 이상 인구비율은 2000년 23%였지만 2030년에는 39%로 증가할 것으로 예상된다. 이러한 인구구성은 유럽의 고용과 경제성장, 그리고 생산성에 악영향을 미칠 것이고 유럽식 복지국가 유지에도 어려움을 주게 된다.¹⁶⁹⁾

실제로 고용문제가 유럽연합의 주요의제로 떠오른 것은 1990년대 초반이었다. 1993년에 ‘경제성장, 경쟁력, 고용’에 대한 자크 들로르의 백서가 발표된 바 있었고, 이후 1997년 암스테르담 조약은 회원국에 유럽 정책을 짜 넣고 이를 강제하는 법적 근거를 마련해 주었다.¹⁷⁰⁾ 암스테르담 조약은 고용문제에 관한 유럽차원의 공통된 접근법을 강화해 주었을 뿐 아니라 조약에서 주장한 내용은 이후 고용전략으로 채택되기도 하였다.

168) 이하에서 살펴 볼 유럽입법지침(2000/78/EC)의 전문 12호는 동 지침에서 언급된 사유(종교, 신념, 장애, 연령, 성적 지향)에 따른 차별은 제3국의 국민에게도 적용되어야 하겠지만, 동 지침의 차별금지는 국적에 따른 상이한 취급을 다루는 것은 아니며 그들의 출입국과 고용 및 직업에의 접근을 규율하는 규정들에 영향을 주지 않는다고 명시하고 있다. 이는 차별에 관한 동 입법지침의 고용정책적 성격을 역설적으로 드러내는 문구로 해석할 수 있다.

169) Marie-Thérèse Letablier, “유럽지역의 고용전략 및 정책”, 「국제노동브리프」 (Vol.5, No.10), 한국노동연구원, 2007. 10, 15쪽.

170) Marie-Thérèse Letablier, 앞의 논문, 16쪽.

이로써 유럽연합은 고용, 사회정책과 같이 기존에는 회원국의 권한이었던 분야에 대한 조율을 강화하는 틀을 개발하게 되었다. 실제로 회원국의 정부가 수립한 국가고용행동계획의 통합체인 공동 고용가이드라인에 국가별 계획이 부합하는지가 검토되고 이에 따라 강제적이지는 않지만 유럽이사회 권고안이 제시되고 있다. 최초의 고용가이드라인은 회원국 고용정책의 과제로서 고용가능성, 기업가정신, 적응가능성, 기회의 균등이라는 4대 우선과제를 설정한 바 있다.¹⁷¹⁾

이러한 일련의 과정 속에서 2000년 11월에 암스테르담조약의 후속 조치의 하나로써 차별금지 대상범주를 성별, 인종, 민족, 종교나 신조, 장애, 연령, 성적 지향 등으로 확대하는 유럽입법지침(2000/78/EC)¹⁷²⁾이 채택된 것이다. 이러한 차별금지사유 중 연령의 문제가 도입된 것은 한편에서는 인구감소 현상에 따라 회원국의 개인이 부담해야 할 사회보장비용의 증가가 급격히 늘어나고, 다른 한편에서는 노인근로자의 증가현상과 함께 연령에 기반한 차별이 더 이상 방치할 수 없게 되었다는 인식의 결과물이라고 할 수 있다.¹⁷³⁾

(2) 유럽입법지침(2000/78/EC)¹⁷⁴⁾의 연령차별금지의 내용

2000년 11월 채택된 유럽입법지침(2000/78/EC)은 암스테르담 조약 제13조에 따라 차별금지 대상범주를 성별, 인종, 민족, 종교나 신조, 장애, 연령, 성적 지향 등으로 확대한 것이다. 동 지침의 적용영역은 지침의 명칭에서 이미 드러나 있듯이 고용과 직업분야에 대한 차별을 금지하는 것이다. 즉, 채용 및 승진에서의 선발, 근로조건의 형성 및 종료단계, 직업훈련단계, 노사단체에서의 가입과 활동 등으로서 고용과 관련된 전 영역에 이르고 있다. 다만 동 입법지침은 공적 사회보장제도를 포함하는 국가제도를 통해 이루어지는 금전지급에는 적용되지 않으며(제3조 제3항), 특히 장애차별과 연령차별은 군대 문제에는 적용하지 않을 수 있다고 규정하고

171) Marie-Thérèse Letablier, 앞의 논문, 18쪽 이하

172) 고용분야에 있어 종교나 신조, 장애, 연령이나 성적 지향을 이유로 하는 차별 철폐를 위한 일반적인 틀을 세우기 위한 입법지침 2000/78/EC(2000.11.27)

173) 이정원, “EU의 연령차별금지정책”, 『국제노동브리프』 (Vol.4, No.10), 한국노동연구원, 2006.10, 16쪽.

174) 정식명칭은 ‘고용 및 직업에서의 균등대우를 위한 일반적 틀에 관한 입법지침’이다.

있다(제3조 제4항).

또한 동 입법지침은 위의 차별금지사유에 기한 직접차별 뿐만 아니라 간접차별, 그리고 괴롭힘을 모두 차별로 보고 있다. 따라서 연령에 기한 차별¹⁷⁵⁾도 간접차별의 개념을 수용하고 있다. 그렇지만 연령차별은 이하에서 보듯이 연령차별로 보지 않는 특별한 규정을 별도로 명시하고 있는데 이로써 연령은 다른 차별금지 사유와 달리 상대적으로 그 엄격한 적용이 많이 약화되어 있다고 평가할 수 있다. 실제로 동 입법지침이 연령차별로 보지 않는 경우는 크게 두 가지로 구분하여 이해할 수 있다.

우선 연령을 포함하여 동 입법지침의 차별금지사유 모두와 관련하여서는 당해 상이한 취급이 차별금지의 일반적인 예외사유로 인정되어 온 진정직업요건(제4조 제1항)과 실제적인 평등을 달성하기 위한 적극적 조치(제7조 제1항)에 해당되면 이는 차별로 보지 않는다.

다음으로 특히 연령차별과 관련해서는 제6조 제1항에서 연령을 이유로 한 상이한 취급이 정당화되는 일반조항을 포함하고 있다. 즉 그 내용은 연령을 이유로 한 상이한 취급이 객관적이고 적절하며 국내법의 범주에서 적법한 목적에 의해 정당화되고 이 목적을 달성하기 위한 수단이 적절하고 필수적이라면 그 상이한 취급은 차별이 되지 않는다는 것이다. 구체적으로는 ①청년이나 노인근로자, 간병책임이 있는 자가 고용시장에 통합되도록 촉진하거나 이를 위한 목적으로 고용이나 직업훈련의 기회나 근로조건에 관한 특별한 요건을 설정할 수 있으며, ②고용기회나 고용과 관련된 특정한 이익을 부여하기 위하여 연령이나 경력 또는 재직기간에 대한 최저 기준을 설정할 수 있으며 ③해당 직무가 요구하는 훈련에 비추어 혹은 퇴직 전 합리적인 근무기간이 필요한 사정을 고려하여 채용에서 최고연령을 설정할 수 있도록 하고 있다(제6조 제1항). ④나아가 사회보장제도로서의 연금제도와 관련하여 노령연금이나 장애연금의 가입 및 수령에 필요한 연령을 설정하는 것은 그것이 성차별을 초래하지 않는 한 연령차별로 보지 않도록 명시하고 있다(제6조 제2조).

요약컨대 동 입법지침이 연령차별에 대해 취한 입장은 연령을 이유로 한 상이한 취급이 의도적 내지 직접차별로 인정되는 한계선까지는 그러한

175) 동 입법지침의 연령차별은 고령자만을 보호하는 데 국한되지 않고 모든 연령층을 차별로부터 보호한다.

상당한 취급을 허용할 수 있는 넓은 재량여지를 회원국의 입법자에게 열어놓은 것이라는 평가를 받고 있다. 이것은 애초의 입법안이 사용자측의 강력한 비난에 의해 완화된 결과라고 할 수 있다.

그 외에 동 입법지침은 차별의 구제수단(제9조), 증명책임(제10조), 차별구제를 위한 노력에 대한 사업주의 보복금지(제11조)와 차별행위에 대한 실효성 있는 제재조치의 도입¹⁷⁶⁾(제17조) 등을 규정하고 있다.

2) 영국의 차별금지법제의 전개모습

전통적인 영미법계통국가인 영국은 노동법에 있어서 독일, 프랑스 등 대륙법계 국가들과 뚜렷이 구별되는 고유한 발전경로를 걸어 왔다. 실제로 임의적 고용의 원칙이나 단체협약의 법리 그리고 고용유연성의 추구 등은 영국 노동법제가 가지고 있는 특징 중 하나이다. 그러나 유럽공동체 가입 이후 영국의 노동법제는 유럽공동시장의 통합을 최우선 목표로 삼은 유럽공동체법의 지속적인 영향을 받아 왔다. 그 결과로서 영미법계의 영국과 대륙법계의 독일·프랑스의 각 노동법제는 일정정도 상호 수렴되어 가는 현상을 보여 주고 있는데 그 대표적인 분야 중 하나가 고용차별금지법제이다. 유럽공동체법 중에서 고용차별금지법의 선도적인 영역은 남녀 동일임금원칙에 관한 유럽입법지침(75/117/EEC)과 채용 및 근로조건 등에서의 남녀평등에 관한 유럽입법지침(76/207/EEC)이었지만 90년대 이래로 앞에서 보았듯이 연령, 인종, 성적 지향, 비정규 등과 관련한 차별금지법의 확대현상이 두드러지고 있는 실정이다.

이와 같이 고용차별금지법리에 관한 국제기준에 관한 트렌드는 국제노동기구(ILO)의 협약이 주도하던 상황에서 유럽연합의 차별금지법이 주도하는 쪽으로 넘어가고 있다.¹⁷⁷⁾ 이러한 현상은, 유럽공동체설립조약(로마조약과 암스테르담조약) 및 유럽입법지침의 높은 집행력, 그리고 국제사

176) 다만, 차별행위의 제재조치에 관한 동 입법지침의 규정은 회원국에 대하여 형사제재의 도입을 의무화한 것으로 볼 수는 없다. 조용만, 「고용상 연령차별금지법제의 입법론적 검토」, 한국법제연구원, 2004, 65쪽.

177) 일부 견해에 의하면 1997년 암스테르담 조약의 조인은 그 이전에는 OECD나 국제노동기구 내 정부간 협력 등이 주도하였던 고용정책을 유럽연합 자체가 스스로 확보하는 계기가 되었다고 한다. Marie-Thérèse Letablier, “유럽지역의 고용전략 및 정책”, 18쪽.

회에 대한 유럽연합의 영향력 증대를 고려한다면 그리 놀라운 일도 아니다. 따라서 유럽연합의 고용차별금지법은 그 회원국뿐만 아니라 기타 비회원 국가들의 고용차별법제에도 상당한 영향을 미치면서 일종의 모델적 기능을 하고 있다.

그럼에도 불구하고 유럽회원국의 고용차별금지에 관한 법제도가 처음부터 상호 유사한 토대에 놓여 있었던 것은 아니었다. 즉 대륙법계국가들이 1793년 프랑스 헌법 제3조의 영향을 받은 이래 근로관계에서 일반적인 균등대우의무는 대륙유럽의 법문화의 구성부분이 되었다고 말할 수 있는 반면에, 적어도 영국에서 균등대우는 유럽공동체법이 개입하지 않는 한 현재에도 여전히 낡은 부분으로 남아 있다. 즉 전통적으로 영국의 커먼로(common law)에서는 사법적 계약관계에서 계약체결이나 계약조건을 차별하지 말아야 할 의무는 원칙적으로 존재하지 않았다.

오직 커먼로 상의 차별금지의무가 인정되고 있는 두 개의 영역만이 커먼로의 전통적인 계약거절의 자유에 대한 중대한 예외를 이루고 있을 뿐이다. 그 한 영역으로서는 숙박업이나 공중운송사업과 같이 일반 공중을 위한 사업(common calling)을 영위하는 회사는 모든 고객에게 동등하게 적정한 조건으로 서비스를 제공할 커먼로 상의 의무가 인정되었고(대표적인 사건으로서는 흑인 크리켓선수 사건(Constantine v. Imperial Hotels Ltd[1944] KB 693)), 다른 나머지 영역으로서는 어떤 차별적인 상이한 취급에 의해 불공정한 거래제한(restraint of trade)이라는 결과가 발생할 수 있는 상황에서 잠재적인 계약상대방들을 차별하는 것은 커먼로에 의해서도 허용되지 않는다는 것이다. 이에 관한 대표적인 사건은 직업수행을 위해 필요한 트레이너 자격면허를 여성에 대해 발급해 주지 않음으로써 그녀가 운영하려던 직업 활동을 방해한 것은 허용되지 않는다고 한 Nagle v. Feilden사건¹⁷⁸⁾이 있다.

고용차별금지에 관한 명시적인 법률과 관련해서도 실제로 영국의 입법은 유럽대륙의 국가보다도 상대적으로 늦게 이루어졌다. 이는 같은 영미법국가인 미국의 성차별 및 인종차별 금지법리의 전개에 비해서도 늦은 것이었다. 실제로 남녀 동일노동·동일임금에 관한 ILO 제100호 협약은

178) Nagle v. Feilden[1966] 2 Q.B. 633.

1951년에 채택되었지만 영국은 1971년에 이르러서야 이를 비준하였다.

위와 같은 관점에서 본다면 상대적으로 차별금지 법리의 발달이 늦었던 영국이 어떤 회원국가보다도 유럽공동체의 차별금지법으로부터 훨씬 큰 영향을 받았다는 것은 부인할 수 없다.¹⁷⁹⁾ 왜냐하면 유럽공동체 차원에서 남녀동권 내지 특정한 인격적 사유에 의한 차별금지를 실질화한 데에는 각 회원국의 법원이나 입법자의 역할은 소극적이었고 오히려 유럽법원 내지 관련 입법지침이 적극적인 역할을 하였다는 것은 주지의 사실이기 때문이다. 예컨대 유럽법원은 1982년에 영국에 대하여 직무 평가제도를 도입하지 않은 기업의 여성근로자가 동일임금을 청구할 가능성을 봉쇄하는 결과를 가져오는 영국의 동일임금법의 규정이 유럽공동체설립조약인 로마조약 제119조와 1975년의 동일임금입법지침에 위반된다는 판결을 내렸는데¹⁸⁰⁾ 이를 계기로 영국정부는 동일임금법의 적용범위를 동일가치노동으로까지 확대하는 방향으로 법률을 개정하였고 이는 영국의 동일임금법이 미국 동일임금법과 가장 큰 차이를 보이는 부분이 되었다는 것은 주지의 사실이다.

하지만 유럽 차별금지법의 영향이 영국의 차별금지법의 제정에 즉각적으로 반영된 것은 아니었다. 영국의 정권이 보수당 집권 시기이나 아니면 노동당 집권 시기이나에 따라 그를 수용하려는 반응의 정도는 각각 달랐다고 할 수 있다. 1980년대와 90년대 중반까지 정권을 잡은 보수당 정권에 있어서는 유럽공동체의 입법지침에 대한 거부감이 컸다. 1997년 노동당정권이 출범하고서야 정책의 중심을 규제완화에 두었던 이전 보수당 정권과는 달리 유럽연합의 차별금지에 관한 입법지침을 적극적으로 받아들임으로써 영국의 차별금지법의 발전에 기여하였다는 평가를 받고 있다.¹⁸¹⁾

179) 영국의 고용상 차별금지법은 그것이 기본적 권리에 기반한 것이라는 점에서 권한남용의 통제(control of abuse of power)라는 커먼로의 원리가 미친 영향보다는 오히려 유럽연합 입법의 영향을 강하게 받았다고 할 수 있다. Paul Davies/Mark Freedland, "The Impact of Public Law on Labour Law, 1972-1997", *Industrial Law Journal*(Vol. 26, No 4), 1997.12, p.328

180) *Commission v. United Kingdom* [1982] ECR 2601

181) 신지원, “영국고용평등법의 변천과 평등인권위원회의 출범”, 「국제노동브리프」(Vol.5, No.12), 한국노동연구원, 2007.12., 72-73쪽.

3) 영국의 연령차별금지법령

(1) 영국의 입법논의

유럽입법지침(2000/78/EC)에서 규정된 종교나 신조, 성적 지향, 장애 등을 이유로 한 차별금지와 관련하여 영국은 이미 2003년도에 각각 '고용평등(종교와 신조) 규정 2003', '고용평등(성적 지향) 규정 2003'과 '장애차별금지법 1995(수정) 규정 2003'을 제정하였다.

그러나 연령차별금지법령은 이 보다 늦은 2006년 10월 1일에 시행하였다. 물론 영국의 노동당 정부는 그 이전부터 연령차별금지법령의 제정을 위해 노력을 기울였다. 2003년에 영국 정부는 장애의 연령차별금지법령의 핵심내용에 대한 영국 정부의 의견을 제안하였고, 이에 대해 관련 단체나 개인의 의견을 수렴하는 1차 협의(consultation)를 갖고 2005년에 법안 초안을 바탕으로 제2차 협의를 가졌다. 다만 2004년말 영국정부는 2006년도부터 65세 이하의 직원들을 대상으로 자의적으로 퇴직을 강제하는 것을 금지시키겠다고 발표한 바 있다. 그러나 이것은 지난 2003년도 1차 협의 시에 정년연령이 별도로 정해지지 않은 기업에서의 정년기본연령을 70세로 연장하기로 발표한 정부입장에서 오히려 후퇴한 것이라고 할 수 있다.

연령차별금지법령과 관련한 1차 협의 시의 정부안¹⁸²⁾의 주요 내용으로서는 앞의 정년연령(70세 제안)의 문제 외에도 연령을 이유로 한 직접차별 뿐만 아니라 간접차별까지 규제하는 내용이 포함되어 있다는 점, 정년연령 혹은 (정년연령을 별도로 두지 않은 기업에서는) 65세에 해당하는 근로자에 대한 부당해고금지조항의 적용을 배제해 왔던 것과 그 부당해고 보상에서의 연령을 이유로 한 차별을 허용해 왔던 것을 폐지한다는 점, 그리고 법정 정리해고수당의 계산에 있어서 근속기간 20년의 상한은 유지하되 그 내에서 연령에 따른 차등을 폐지하고 모두 근무기간 1년당 주당 임금으로 한다는 점(그러나 정리해고수당 계산에서의 연령차별 폐지 방침은 이후 논의를 거쳐 최종적으로 철회되었다), 끝으로 객관적으로 정당화되는 사유가 있으면 채용에서 연령상한을 두는 것을 허용하는 것이 포함되어 있었다.

182) Equality and Diversity: Age Matters 2003

이에 대해 사용자들은 정년연령의 설정에 찬성하면서도 65세가 되어야 한다고 주장하는 한편 부당해고금지 조항의 적용배제연령 제도를 폐지하는 것과 정리해고수당의 계산에 대한 정부안에 찬성하였다. 노동조합측은 정년기본연령을 설정하는 것에 반대했으며 정리해고수당의 계산에 있어서 종래 41세~65세 근로자의 근속1년당 주당임금의 1.5배가 낮춰져서는 안 된다고 반발하였다. 그 외의 사항에 대해서는 대체로 정부안에 찬성하는 입장을 보였다.¹⁸³⁾

2005년 7월 발표된 정부의 입법안과 보고서¹⁸⁴⁾에 근거해 이루어진 2차 협의는 2005년 10월까지 마무리되고 이를 바탕으로 통상산업부(DTI)의 최종안 조율을 통해 최종 입법안이 2006년 3월 의회에 제출되어 상하원에서 통과되었다. 이로써 연령차별금지법령은 유럽입법지침의 최종 시행시한을 2달여 남겨둔 시점인 2006년 10월 1일부터 시행되었다. 다만 2011년 고용평등(정년조항폐지) 위임법령¹⁸⁵⁾(이하 2011년 위임법령이라 함)이 제정되어 종래 허용되었던 강제적인 65세 정년은 원칙적으로 금지하되 경과규정을 두고서 개정법이 시행되었다. 이하에서는 그 주요 내용을 살펴본다.

(1) 구성과 주요 내용

① 구성

영국의 고용평등(연령) 위임법령은 모두 6개의 장과 부칙으로 구성되어 있다. 그 내용은 다음과 같다.

제1장은 법령에서 표현된 용어의 의미를 풀이하는 것과 함께 보복과 괴롭힘 그리고 차별할 것을 지시하는 것을 포함하여 무엇이 차별에 해당하는지를 규정하고 있다.

제2장은 고용과 직업훈련에서의 차별을 다루고 있는데 여기에서는 근로계약과는 다른 계약으로 사용되는 근로자(Contract Worker), 관리감독직, 파트너 등과 같은 그룹을 포함하는 규정을 열거함으로써 차별로부터 보호

183) 이에 대한 노사 당사자들의 반응에 대한 자세한 내용은 심재진, “영국의 연령차별금지법 입법 동향”, 「국제노동브리프」(Vol.3, No.4), 한국노동연구원, 2005.4. 참고

184) Equality and Diversity: Coming of Age 2005

185) The Employment Equality (Repeal of Retirement Age Provisions) Regulations 2011

되는 범위까지 함께 규정하고 있다.

제3장은 사용자와 단체의 장이 그들의 근로자와 구성원이 저지른 위법 행위에 대해 책임을 부담한다는 것과 함께 법령상 위법행위를 도운 자의 책임을 규정하고 있다(제25조 및 제26조).

제4장은 앞의 제2장과 제3장의 시행에 있어서 적용을 제외하는 사항을 규정하고 있다. 예컨대 기타 법령에 따른 행위(제27조)나 적극적 조치(제29조), 최저임금법에 의한 청소년근로자에 대한 최저임금 차등(제31조)¹⁸⁶⁾, 근속에 따른 우대조치의 시행에 있어서 5년 이하의 근속기간을 가진 자에 대한 우대조치의 배제(제32조)¹⁸⁷⁾, 정리해고수당 계산에 대한 연령별 차등 지급(제33조)¹⁸⁸⁾ 등에 대해서는 연령차별로 보지 않는다는 예외를 설정하고 있다.

제5장은 차별의 구제절차를 다루고 있다. 고등교육기관에서의 연령차별 사안을 제외하고는 일반적으로는 관할권은 고용심판소가 갖는 것으로 하고 있다. 그 외에 증명책임, 구제의 내용 등을 규정하고 있다.

제6장은 왕실과 의회 근무자들에 대한 고용평등(연령) 위임법령의 적용 문제를 포함한 보칙을 다루고 있다. 그 외에 동법의 본문규정에 대해 세부사항을 첨가한 부칙을 9개 분야에 걸쳐 두고 있다.

② 정년연령과 연령차별

연령을 기준으로 한 정년제를 실시하는 것은 원칙적으로 연령에 기한 불리한 취급에 해당한다. 2006년 고용평등(연령) 위임법령은 사용자가 정년을 65세 이상으로 하는 경우에 연령차별금지의 예외로 하고 있었다(제30조). 즉 사용자가 65세 미만의 근로자를 그의 의사에 반해 강제로 퇴직

186) 청소년 근로자들의 고용을 촉진하기 위하여 1998년 최저임금법은 16세에서 22세 미만의 근로자들의 최저임금을 그 이상 연령의 근로자들에 비해서 낮추어 지급할 수 있도록 하고 있는데 이를 연령차별이 아닌 것으로 본다는 것이다. 다만 이는 사용자가 모두에게 최저임금을 지불하고 있는 경우에만 허용되며, 다른 연령대의 근로자들이 모두 최저임금보다 높은 임금을 받고 있는 상황에서 연령을 기준으로 다른 보수를 받는다면 이는 연령차별의 예외로 인정되지 않는다. 조용만/김진/김태선, 「고령자 고용촉진을 위한 법제도 개선방안」(노동부 연구용역보고서), 2006.8. 89쪽.

187) 다만 5년 이상 근속한 자에 대해서는 그러한 불리한 처우를 시행하기 위해서는 이를 정당화하는 사업상의 필요를 입증하여야 한다.

188) 다만 종래의 18세부터 비로서 정리해고수당을 청구할 수 있었던 부분은 이를 폐지하였다.

시키는 것은 다른 정당한 사유가 없는 한 연령차별에 해당되지만 65세 이상인 근로자가 퇴직하는 경우에는 예외로 보았다. 그러나 이러한 65세 강제정년제도는 2011년 4월 5일 개정 위임법령이 시행됨에 따라 현재는 정년을 이유로 한 해고는 연령차별이 될 수 있다. 다만 기업운영에 필요한 예외적인 경우로서 정년제를 운영하는 것이 객관적으로 합리성이 있는 경우에는 정년제를 계속 유지할 수 있다. 그러나 그 예외 인정의 범위가 넓어진 것은 아니다.

한편 2011년 개정 위임법령에 따르면 종전 65세 이상 강제정년제도는 경과기간을 거쳐 2011년 9월 30일까지만 존속되었다. 종전 제도에 따라 사용자가 퇴직 사전통지를 할 수 있는 기간은 2011년 4월 5일까지였다.¹⁸⁹⁾ 경과기간에 관한 내용을 살펴보면 개정 위임법령이 시행되는 2011년 4월 5일 이전에 사용자의 퇴직 사전통지의무(최소 6월~최대1년 이전)가 이루어지고 해당 근로자가 2011년 9월 30일 이전에 65세에 도달하는 상황이라면 종전 법령에 따른 근로자의 계속 근무요청권과 사용자의 고려의무가 준수되었다는 것을 전제로 2011년 4월 5일 이후에도 한시적으로 강제퇴직이 허용되었다.

③ 정리해고수당과 연령차별

특히 정리해고 법제는 연령과 관련된 속성을 많이 포함하고 있다. 따라서 이들 중 어떤 것들은 일견 연령에 기한 직접차별이나 간접차별로 보일 수 있다. 예컨대 영국의 정리해고수당법제는 사용자로 하여금 2년 이상 계속 근무한 근로자를 정리해고할 경우에 해고수당을 지급하도록 하고 있는데 그 금액은 근속년수에 따라 결정된다. 이러한 해고수당 제도에 고용평등(연령) 위임법령은 일정한 영향을 미쳤다. 예컨대 정리해고수당 산정의 기준이 되는 근속년수의 계산과 관련하여 1996년의 근로자 권리법(Employment Rights Act 1996)에 종전 규정에 의하면 근로자가 설사 18세 이전에 근무를 시작했는지 여부와 상관없이 18세부터 근속기간을 산정하도록 하고 있었으나(s.211(2) ERA), 동 위임법령 부칙에 의해 이러한 제한이 폐지되고 실제 근속기간 전체를 계산하도록 하였다(Sch. 8, para35).

189) 권병희, “영국의 고령근로자 인사관리 가이드라인”, 국제노동브리프(Vol.9.No.8), 2011.8.54 쪽.

한편 65세 이전에 정년제를 시행하던 사업에서 그 연령에 달한 근로자와 그리고 별도의 정년규정을 두지 않았던 사업에 있어서 65세에 도달한 근로자에 대해서는 근로자 권리법(ERA)은 해당 근로자에 대하여 해고수당에 대한 권리를 별도로 부여하지 않았었다(s.156 ERA). 그런데 동 고용평등(연령) 위임법령 부칙 제30조는 종전의 동 규정을 폐지함으로써 65세 이상의 근로자도 원칙적으로 해고수당에 대한 권리를 확보할 수 있게 되었다.

하지만 주급을 기준으로 삼아 근속 1년당 해고수당의 금액을 연령대별로 달리 산정하도록 하고 있었던, 종전의 근로자 권리법(ERA) 제162조는 그대로 유지되었다. 이 규정에 의하면 근속 1년당 해고수당을 산정함에 있어서 22세 미만 근로자에게는 그 주급의 1/2을, 22세에서 41세 사이의 근로자에게는 그 주급의 100%를, 41세를 초과하는 근로자에게는 그 주급의 150%를 1년치 해고수당으로 산정하도록 함으로써 근로자의 연령에 따라 해고수당의 지급기준을 달리 정하고 있다(s.162(2) ERA).

이에 대해 영국정부는 노인근로자가 노동시장에서의 재고용과 관련하여 겪는 불리한 처지를 고려할 때 이러한 차이를 두는 것은 연령을 차별금지 사유로 규정한 유럽연합 입법지침(Directive 2000/78/EC)에 반하지 않는다고 밝힌 바 있다. 다시 말해서 해고수당 문제에서 연령집단을 세 부류로 구분하여 달리 취급하는 것은 고용정책이라는 적법한 목적에 의해 객관적으로 정당화된다는 것이다. 그러나 이러한 정부의 태도에 비판적인 일부 견해는 종전 연령집단별 구분취급이 정부가 밝힌 대로 적법한 목적에 의한 것이라고 하더라도 여전히 그 목적을 달성하기 위한 비례적인 수단인가 하는 의문은 여전히 남아 있다고 지적한다.¹⁹⁰⁾

(2) 평등인권위원회의 발족과 단일 평등법 제정

2007년 10월에 발족한 영국의 평등인권위원회는 2006년도 평등법(Equality Act 2006)에 근거하여 기존의 고용기회위원회(EOC)와 인종차별위원회(CRE) 및 장애차별위원회(DRC)의 기능을 통합하여 인수하고 여기에 추가로 성적지향, 연령, 종교 및 신념, 그리고 인권문제를 다루는 독립

190) John Sprack, Guide to the Age Discrimination Regulations 2006, Tottel, 2006, p.119-120.

기구이다.

한편 각 차별금지사유별로 기존의 차별금지법들이 병렬적으로 존재하여 오히려 전체적인 내용파악이 쉽지 않다는 문제의식에 따라 단일한 평등법의 제정필요성이 제기되었다. 이에 따라 종래 복잡했던 각종 차별금지법령을 통합하여 단순화하고 현재의 변화된 상황을 반영함으로써 좀 더 효율적이고 현대적인 의미의 차별금지법의 틀을 만들어내기 위해 2010년 4월에 단일 평등법(Equality Act 2010)이 제정되었다.

단일 평등법은 연령, 장애, 성전환, 이성 및 동성 결혼, 임신과 출산, 인종, 종교 혹은 신념, 성, 성적 지향을 이유로 하는 차별로부터 보호하기 위한 규정으로 이루어져 있다(sec. 4). 단일 평등법의 제정과정을 살펴보면 의회는 먼저 2008년 6월에 동법에 대한 입법논의에 착수하였고 2009년 4월에 정부안이 마련되었다. 동 법안이 2010년 4월 의회를 통과함으로써 최종적으로 2010년 4월 8일에 단일 평등법이 공포되게 되었다. 동법의 시행은 원칙적으로 2010년 10월부터이다. 다만 단일 평등법의 각 규정의 시행시기가 모두 똑같지는 않다. 즉 연령차별과 관련하여서는 그 적용범위를 고용분야와 그 밖의 분야로 구분한다면 전자의 고용분야에 대한 연령차별은 2012년 10월부터 그대로 시행하되 고용분야를 제외한 나머지 분야에서의 연령차별은 그 2년 뒤인 2012년 4월경에야 시행되도록 하여 단계적 시행일정을 수립하였다.

4) 영국의 연령차별금지 사례

고용조정과정에서 명예퇴직시 지급되던 명예퇴직위로금을 연령에 따라 부지급하는 것의 정당성 여부 - Loxley v BAE Systems(Munitions & Ordnance) Limited(2008) ICR 1349 (EAT)

(a) 사건개요

근로자가 60세가 되면 받을 수 있는 기업연금제도를 시행하고 있던 회사는 동시에 명예퇴직제도를 시행하고 있었는데, 이에 의하면 근속기간이 길어질수록 명예퇴직위로금도 더 많아지는 체계를 갖고 있었다. 60세에 근접하여 퇴직하는 경우 근로자는 명예퇴직위로금도 받고 기업연금도 받을 수 있었으나 이것은 이중혜택이 된다고 하여 57세부터는 명예퇴직위로

금을 매달 1/36만큼 점진적으로 감액함으로써 60세에 명예퇴직을 하더라도 명예퇴직위로금이 지급되지 않도록 하였다. 그런데 회사는 1996년 정년연령을 65세로 늘리면서 기업연금 수령 연령도 65세로 높였다. 이후 61세에 명예퇴직하기로 한 이 사건 근로자가 회사의 명예퇴직위로금은 받지 못하고 법정 정리해고 수당만을 받게 되자 정년연령은 늘어났지만 명예퇴직위로금을 지급받을 수 있는 연령은 늘어나지 않아서 불이익을 입었다고 주장하였다. 이 근로자는 회사가 연령을 이유로 차별하였다고 하면서 고용심판소에 구제를 신청하였다.

(b) 판결

고용심판소는 회사의 조치가 연령을 이유로 불이익하게 대우한 것이기는 하나 합리적 이유에 의해 정당화된다고 보았다. 이에 반해 항소고용심판소(EAT)는 원고가 제기한 재심신청을 인용함으로써 고용심판소의 판단을 파기하고 재심리하도록 결정하였다. 항소고용심판소는 “연금제도와 고용조정제도 모두로부터 즉시 혜택을 받을 자격이 있는 사람들을 배제하는 것이 정당화될 수 있고 명예퇴직수당이 줄어들어 60세가 되면 더 이상 명예퇴직수당을 받지 못하게 되는 규정도 경우에 따라서는 정당화될 수 있다”고 인정하면서도 “고용 심판소는 고용조정제도에 의해 원고를 완전히 배제하는 것이 정당한 목적을 갖고 그가 겪는 불이익과 비교하여 비례적인지를 판단하기 위해 다양한 혜택에 대한 재정적 정보를 분석하지 못했다”고 판단하였다.

5) 독일의 일반적 균등대우법

(1) 적용범위

연령차별에 관한 유럽입법지침(2000/78/EC)이 회원국들로 하여금 연령차별을 고용과 직업분야에서의 금지하도록 하는데 그치고 있었지만 독일의 일반적 균등대우법은 이에서 한발 더 나아가 그 적용범위의 폭을 넓게 잡고 있다. 즉 동법은 인종, 출신민족, 성별, 종교·신념, 장애, 연령 또는 성적 정체성을 이유로 하는 차별의 금지를 고용 및 직업 분야뿐만 아니라 교육, 주거를 포함한 공중에 대한 재화와 용역의 공급 및 접근, 그리고 사

회보장 및 의료서비스를 포함한 사회보호 영역과 사회보장급여로 확대하고 있다(제1조 및 제2조 제1항).

동법의 제2절은 차별로부터의 취업자의 보호에 관한 규정으로 이루어져 있는데, 이때 취업자란 근로자만을 의미하지 않는다. 즉 동법에서 취업자(Beschäftigte)란 근로자, 직업훈련생 및 경제적 독립성이 없는 근로자에 유사한 자를 포함하는 개념이다(동법 제6조 제1항의 정의). 따라서 고용 및 직업분야란 근로관계뿐만 아니라 경제적 독립성이 없는 유사근로자의 취업관계를 포함하여 다양한 형태와 단계의 직업상담, 직업교육, 그리고 노동조합·사용자단체 또는 특정 직능단체에서의 구성원자격과 이들 단체의 급부의 이용을 포함하는 것으로 이해되어야 할 것이다. 나아가 동법은 적어도 영리행위 및 직업승진에 관련된 조건들에 대해서는 자영업자와 지배인과 같은 단체구성원 그리고 이사들에게도 취업관계에 관한 차별금지의 규정이 적용된다고 함으로써 그 인적 적용범위를 자영자에 대해서까지 확대하였(동법 제6조 제3항).

다만 해고에 대해서는 해고제한법의 규정만이 적용되도록 하고 있고 기업의 퇴직연금(Altersvorsorge)에 대해서는 기업연금법이 적용되도록 하고 있다(제2조 제2항 및 제4항).

(2) 취업관계에서 연령차별의 보호

근로관계를 포함한 취업관계에서 동법은 차별이 허용되는 진정직업요건(제8조)에 대해 규율하는 외에도 별개의 조문을 통해 연령을 이유로 하는 차별이 객관적이고 적정하며 합법적인 목적에 의해 정당화되고 그 목적을 달성하기 위한 수단이 적정하고 필요하다고 인정된다면 그 차별은 허용된다고 규정하고 있다(제10조). 이와 같이 비례성원칙에 부합하여 정당화되는 연령차별은 특히 다음과 같은 경우를 포함할 수 있다고 명시하고 있다(제10조 제1호 내지 제6호). 그만큼 비록 비례성 충족이라는 조건을 달았지만 진정직업요건에 해당하지 않더라도 연령차별이 허용될 가능성을 입법 정책적으로 열어두고 있다.

첫째, 청년 및 노인의 부양의무를 지닌 자의 취업을 촉진하거나 그들을 보호하기 위하여 급여·취업관계의 종료의 조건을 포함하여 취업조건 및 근로조건을 정하는 한편 취업기회 및 직업교육에의 접근을 위해 일정한 조건을 설정하는 것(동조 제1호)

둘째, 취업기회에의 접근이나 취업에 관계된 유리한 조건으로서 최저연령을 설정하거나 직업경력이나 근무연수를 설정해 두는 것(동조 제2호)

셋째, 사업장에서 특별한 직업훈련의 필요성 또는 정년 이전에 적절한 취업기간의 필요성을 이유로 채용 시 연령상한을 정하는 것(동조 제3호)

넷째, 기업의 사회보장제도 하에서 일정한 취업자들이나 그룹에게 연령제한을 설정하는 것을 포함하여 이러한 제도 안에서 연금이나 장애급여에의 가입이나 수급 등과 관련된 전제조건으로서 연령제한을 설정하는 것과 보험 수리적 계산을 위해 연령기준을 사용하는 것(동조 제4호)

다섯째, 취업자가 연령에 기해 연금을 청구할 수 있는 시점에 해고의 통지 없이도 취업관계의 종료를 예정하는 합의를 하는 것(동조 제5호),

여섯째, 정리해고 시 근로자보호제도(Sozialplan)와 관련하여 경영조직변상 당사자들이, 노동시장에서의 기회가 본질적으로 연령에 좌우된다는 점을 분명히 고려하여 상대적으로 강하게 연령을 강조함으로써 보상규정을 연령이나 근속기간에 따라 등급화하거나 반대로 실업급여의 수급 이후에 경우에 따라 연금을 받을 자격이 있어서 경제적으로 안정된 취업자를 그러한 근로자보호제도(Sozialplan)상의 급부에서 배제시킨 결과 그 근로자보호제도(Sozialplan)에 의한 급부가 차이가 나는 것(동조 제6호)이 그것이다.

특히 다섯째의 경우와 관련하여 특이한 것은 독일법은 정년제를 허용하고 있지만 그 조건으로 원칙적으로 연금수급권이 발생하는 나이를 기준으로 정년제를 실시하고 있을 것을 요구하고 있다는 점이다. 결국 연금수급권과 무관한 정년제의 실시는 객관적 정당화 사유에 대한 사용자측의 입증에 없다면 연령차별로 인정된다는 점이다.

(3) 사법(私法)상의 거래에서의 연령차별 보호

거래당사자와 무관하게 동일한 조건으로 다수를 대상으로 하여 이루어지는 전형적인 거래(대량거래)나 채권관계의 종류에 비추어 거래당사자와 무관하게 동일한 조건으로 다수 이루어지는 거래와 사법상의 보증을 대상으로 하는 거래와 같은 사법상의 채권관계의 성립과 이행 및 종료에 대해서도 동법은 연령차별을 금지하고 있다(제19조 제1항). 다만 이어지는 제20조에서는 종교·신념, 장애, 연령, 성적 정체성 또는 성별로 인한 차별대우에 객관적 이유가 있는 때에는 차별대우가 정당화된다고 하면서 그 예

로서 ① 위험의 회피, 손해예방 또는 이에 준하는 목적을 위한 경우나 ② 사생활 또는 개인의 안전보호를 위하여 필요한 경우, ③ 균등대우의 관철에는 실익이 없는 반면에 달리 취급하는 것이 특수한 이익을 주는 경우, ④ 종교·신념에 관한 종교단체 및 그 부속기관 및 그 공동체의 사무를 과제로 삼는 결사체가 종교의 자유와 신념의 자유 및 자기결정권을 행사하는 것으로 볼 수 있는 경우를 들고 있다.

(4) 구제

취업관계에 관한 동법 제7조 제2항은 차별금지에 위반되는 합의를 무효라고 명시하고 있다. 또한 사용자나 취업자에 의한 차별은 계약상 의무위반으로 본다(제7조 제3항). 따라서 차별금지명령에 위반한 경우에 그 의무위반에 대하여 사용자가 책임이 있다면, 그는 이로 인해 발생한 재산적 및 정신적 손해를 배상할 의무를 부담한다(제15조 제1항 및 제2항)¹⁹¹⁾. 한편 노동조합이나 직능단체가 동법의 차별금지사유를 이유로 가입희망자의 가입이나 참여를 거부하는 경우에는 법원에 가입 또는 참여에 대하여 청구할 수 있다(제18조).

사법상 거래에서의 차별에 대해서는 차별피해자는 손해배상청구 외에 별도의 침해배제를 요구할 수 있고, 추가적인 침해가 우려되는 경우에는 부작위를 청구할 수 있다(제21조). 손해배상과 관련해서는 차별피해자는 동법에 따라 재산적, 비재산적 손해에 대해 차별행위자에 대하여 손해배상을 청구할 수 있는 것은 물론 불법행위로 인한 손해배상청구가 가능한 경우에는 이를 배제하지 않고 있다(제21조 제3항).

소송에서 일방 당사자가 동법의 차별금지사유에 의한 차별이 있었음을 추단할 수 있는 사실(정황증거)을 제시한 경우에는 다른 당사자는 차별금지에 관한 규정 위반이 없다는 것을 증명하도록 하여 어느 정도 입증책임을 완화하고 있다(제22조).

5. 시사점

191) 비재산적 손해에 대해서는 적정한 금전배상이 이루어져야 한다고 규정하고 있지만, 만약 차별이 없었다고 해도 채용되지 않았을 경우에는 최대 배상액은 3개월분의 급여를 넘지 못한다(제15조 제2항).

연령차별과 관련하여 유럽입법지침과 영국 및 독일의 연령차별금지법규는 연령에 관한 간접차별의 개념을 인정하고 있음에도 불구하고 진정직업요건 외에 연령차별의 예외를 상대적으로 많이 인정함으로써 차별의 엄격한 적용가능성을 좁히고 있다. 실제로 차별소송에서 연령에 따른 상이한 취급의 정당성에 대해서는 성이나 인종을 이유로 한 차별의 경우와 같이 엄격한 요구가 붙지는 않는 것이 현실이다. 그만큼 연령차별의 특수성을 고려한 입법이라고 평가할 수 있다.

결국 낙인효과의 전방위화가 상대적으로 덜한 연령을 인권으로서의 차별금지라는 관점에서 접근한다고 하더라도 교환관계의 속성을 강하게 띠는 고용 및 취업관계에서는 연령은 절대적 차별금지사유라기 보다는 상대적 차별금지사유에 좀 더 가깝다고 할 수 있다. 물론 상대적 차별금지사유라고 해서 이에 대한 차별의 통제를 위해 객관적 이유가 있으면 충분한 자의성통제방식만이 사용될 수 있는 것은 아니다. 그러한 사유에 의한 차별을 금지할 사회정치적 필요성이 높다고 판단하여 비례성통제의 방식을 부과하는 것은 오로지 입법적 결단의 문제이자 입법정책적인 문제이기 때문이다. 앞에서 살펴본 해외입법례가 그러한 정책을 취하고 있다고 말할 수 있다.

그것은 입법재량의 범위 내에서 행사될 수 있는 것이며 어떠한 위헌적 문제도 발생시키지 않는다. 그러나 그 의도와 달리 그것이 상대적 차별금지사유의 본류에 해당되면 될수록 동 법규의 실제 시행과정에서 많은 실무적인 문제들(가령 일반인, 특히 차별행위자의 규범에의 복종문제)이 발생하게 되어 동 규범의 실효성 논란이 일어날 가능성이 커진다. 이에 따라 논란을 사전에 예방하고 규범의 실효성을 높이기 위해 법규에는 차별의 예외사유를 구체적으로 밝힐 필요가 있다. 실제로 앞서 살펴본 유럽연합입법지침이나 영국의 법령, 그리고 독일의 법령이 고용과 직업분야에서 구체적인 예외사유를 미리 명시하고 있는 것은 이러한 사정을 반영하고 있다고 판단된다.¹⁹²⁾ 우리나라의 경우에도 고용상 연령차별금지법 제4조 5의 차별금지의 예외도 마찬가지이다.

192) 이러한 선행조치를 취한 토대 위에서 비례성통제의 차별심사기준이 작동하고 있는 구조를 취하고 있다.

제3절. 노인인권 침해

1. 노인의 인간다운 생활의 실현

고용은 직업을 갖는 계기가 되는데, 이를 통하여 개인은 근로와 임금을 교환할 수 있게 되어 자신의 물질적 기반을 스스로 획득하고 그에 맞추어 생활을 설계할 수 있게 된다. 헌법 제34조 제1항은 모든 국민에게 인간다운 생활을 할 권리를 보장하고 있다. 여기서 최저생활의 보호수준이 어느 범위까지인가에 대하여는 논란이 제기되고 있으나 인간이 인간답게 살기 위한 최소한의 물질적인 생활을 할 수 있는 것을 보장하는 것으로 보아야 할 것이다.¹⁹³⁾

인간다운 생활의 기초는 물질적 기반이 조성되어야만 하는 것이 그 전제인데, 노인은 노동시장에 접근 가능성이 희박해져 그 생활수단의 획득에 어려움을 겪을 수 있다. 물론 노인이라고 하여 모두 자신의 생활능력이 떨어지거나 낮은 수준에 있는 것은 아니며, 청·장년기의 소득 내지 각종 연금 등으로 충분히 자조적 생활부양이 가능한 자도 있다. 하지만 주목해야 하는 것은 그러한 물질적 여건이 충분히 뒷받침되지 못하는 계층의 문제를 해결하기 위하여 이와 같은 논의를 진행하는 것이다.

따라서 더욱 노인들에게 직업이 필요하게 되며, 이를 통하여 노인빈곤을 벗어나 최소한의 인간다운 삶을 영위할 수 있는 것이다. 이 부분에 관한 실증적 자료는 1998년 한국보건사회연구원의 조사 결과가 이를 뒷받침하고 있다. 당시 조사대상자 가운데 66.1%가 경제적인 필요에 의해서 일을 하고 있다는 것으로 나타나고 있는데, 이것은 당시 한국의 노인인구가 각종 연금이나 지원의 측면에서 상당히 취약하고 미래설계가 충분히 이루어져 있지 않았음을 경험적 자료가 보여주고 있다. 이런 이유로 현재에도 많은 노인인구가 종전의 가족부양에 의존할 수밖에 없는 상황에서 독립적으로 자조적인 경제생활을 영위하는 데는 상당한 어려움이 존재한다.¹⁹⁴⁾

193) 전광석, 한국헌법론, 법문사, 2009, 390쪽.

194) 김진곤, 노인 일자리의 창출과 고용안정을 위한 입법적 과제, 한국사회정책, 2009, 91쪽.

2. 강제노동과 폭력

노동권은 세계인권선언과 헌법이 보장하는 기본권의 하나로서, 생활노인의 노동 참여는 경제적 이윤 추구의 목적과 치료적 목적이 동시에 존재할 수 있다. 그러나 어떠한 목적에서 경제활동에 참여할지라도, 반드시 노인의 동의가 있어야 한다. 특히 치료적 목적일 경우에는 노동행위가 어떠한 치료적 효과가 있는지를 정확히 공지하고 노동참여에 대한 동의를 받아야 하며, 경제적 목적으로 한 노동행위에 참여하는 경우에는 파생되는 이윤을 정당하게 배분하여야 한다. 그러나 일부 시설에서는 생활노인의 노동행위를 통해 발생한 이윤을 부당하게 착취하거나, 시설의 수익창출을 위하여 노인을 강제로 노동에 참여시키거나, 치료적 목적을 가장하여 강제노동을 시키는 경우들이 있다.

3. 언어, 정서적 학대

노인근로자에 대한 언어·정서적 학대는 정신적, 심리적 학대의 측면에서 살필 수 있다. 물리력을 동원한 신체적 폭력과는 달리 언어를 통한 폭력이 동원된다. 경어를 사용해 할 사용자가 근로자인 노인에게 욕설이나 폭언을 하는 경우로서, 노인비하, 수치심유발, 자존심을 상하게 하는 말을 하는 것, 비웃거나 의도적으로 무시하는 말을 하는 것, 따돌림 등이 바로 언어, 정서적 학대에 해당된다.

4. 성희롱

노인 역시 직장내 성희롱의 피해자가 될 수 있다. 성희롱은 민사상 불법행위가 될 수 있고, 고용계약의 위반이 될 수도 있다. 성희롱은 1995년 제정된 여성발전기본법에 처음 그 용어가 등장한 이래 구 남녀고용평등법과 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률에서 본격적으로 규제의 대상이 되었으며, 현재는 남녀고용남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

과 국가인권위원회법에 의하여 규제되고 있다. 그런데 성희롱은 법률로 규제되기 이전부터 위법한 성적 언동이라는 개념으로 인격권을 침해하는 불법행위로서 가해자의 손해배상책임이 인정되어왔다.¹⁹⁵⁾ 또한 그 행위가 강제 추행죄나 강간죄 등 형법상 범죄를 구성하는 경우 가해자에 대하여 형사책임을 물을 수도 있다. 성희롱은 주로 사용자가 부여한 집단 내의 위계관계를 기화로 하여 발생하고, 피해자의 고용 환경을 열악하게 만들어 평등한 근로 제공의 기회를 방해하며, 현실적으로 고용의 위계관계 내에서 열위에 처한 특정 집단, 즉 낮은 직급이나 불안정한 고용 상태에 처한 여성에게 집중되는 경향이 크다는 점에서 규제의 정당성이 인정될 수 있을 것이다.

195) 김태선, 성희롱의 민사책임 : 미국법과의 비교를 중심으로, 저스티스, 한국법학원, 2009. 8, 147쪽.

제4장. 실태조사 분석결과

제1절. 노인근로자 분석결과

1. 일반적 특성

성별은 남성 56.4%, 여성 43.6%로 나타났다. 연령은 65-70세 93.5%, 71-75세 4.9%, 76세 이상 1.6% 순으로 나타났다. 교육수준은 초등학교 졸업 30.1%, 중학교 졸업 27.8%, 고등학교 졸업 24.7%, 대학교 졸업이 9.0%, 무학 7.4%, 서당/한학 0.6%, 대학원 졸업 0.4% 순으로 나타났다. 주거현황은 자가 75.0%, 전세 18.0%, 월세 4.7%, 무상임대 1.8% 순으로 나타났다. 건강상태는 좋음 37.2%, 보통 34.8%, 매우 좋음 22.3%, 나쁨 5.3%, 매우 나쁨 0.4% 순으로 나타났다. 동거유형은 부부만 55.6%, 혼자 산다 16.8%, 부부+자녀 14.3%, 부부+부모 4.5%, 부부+자녀+손자 4.3%, 부부+손자 2.5% 순으로 나타났다.

〈표-9〉 노인근로자 일반적 특성 (n=511)

구 분	변 수	빈도	퍼센트(%)
성별	남성	288	56.4
	여성	223	43.6
연령	65-70세	478	93.5
	71-75세	25	4.9
	76세 이상	8	1.6
교육수준	무학	38	7.4
	서당/한학	3	0.6
	초등학교 졸업	154	30.1
	중학교 졸업	142	27.8
	고등학교 졸업	126	24.7
	대학교 졸업	46	9.0
	대학원 졸업	2	0.4
주거현황	자가	383	75.0
	전세	92	18.0
	월세	24	4.7

	무상임대	9	1.8
	기타	3	0.6
건강상태	매우 나쁨	2	0.4
	나쁨	27	5.3
	보통	178	34.8
	좋음	190	37.2
	매우 좋음	114	22.3
동거유형	부부만	284	55.6
	부부+부모	23	4.5
	부부+자녀	73	14.3
	부부+자녀+손자	22	4.3
	부부+손자	13	2.5
	혼자산다	86	16.8
	기타	10	2.0

조사 표본지역의 분포는 경기도가 9.2%, 서울과 강원도 8.8%, 대전 7.8%, 충북 7.6%, 대구와 부산 7.4%, 경북과 인천 6.3%, 광주와 울산 5.9%, 경남 4.9%, 충남과 전남 4.7%, 전북 4.3% 순으로 나타났다.

〈표-10〉 조사 표본지역

구 분	빈도	퍼센트(%)
충북	39	7.6
충남	24	4.7
전남	24	4.7
전북	22	4.3
경남	25	4.9
경북	32	6.3
서울	45	8.8
경기	47	9.2
인천	32	6.3
광주	30	5.9
강원도	45	8.8
대구	38	7.4
대전	40	7.8
울산	30	5.9
부산	38	7.4
합계	511	100.0

2. 모집 및 채용

현 사업장에 근무한 평균 근무기간은 39.3개월(3년 3개월)로 나타났으며, 2년 미만이 51.3%로 가장 높게 나타났으며, 4년 미만이 23.7%, 6년 이상이 12.7%, 6년 미만이 12.3% 순으로 나타났다. 2년 미만이 가장 높게 나타난 것은 연령으로 인하여 정규직으로 근무하는 것은 한계가 있고, 단순노무직으로 계약직으로 일하는 경우가 많고, 여러 직장을 이동하는 경우가 많기 때문에 2년 미만이 가장 높게 나타난 것으로 사료된다.

〈표-11〉 현 사업장 근무기간

구 분	빈도	퍼센트(%)
2년 미만	262	51.3
4년 미만	121	23.7
6년 미만	63	12.3
6년 이상	65	12.7
합계	511	100.0

노인근로자가 속해 있는 사업장의 평균 근로자 수는 34.2명으로 나타났으며, 30인 이하가 54.8%로 가장 높게 나타났으며, 60인 이하가 26.3%, 100인 이하가 16.6%, 100인 이상이 2.3% 순으로 나타났다. 노인근로자들의 대부분이 대기업 및 중소기업 등에 정규직으로 취업하는 것은 현실적으로 어렵기 때문에 30인 이하 영세사업장이 가장 높게 나타난 것으로 사료된다.

〈표-12〉 사업장의 근로자 수

구 분	빈도	퍼센트(%)
30인 이하	280	54.8
60인 이하	134	26.3
100인 이하	85	16.6
100인 이상	12	2.3
합계	511	100.0

노인근로자의 직업유형은 청소가 24.3%, 경비가 21.3%로 압도적으로

높게 나타났으며, 조리원 6.7%, 요양보호사 4.9%, 운전 4.7%, 단순노무 3.7% 순으로 나타났다. 이는 선행연구에서도 알 수 있듯이 대부분의 노인근로자들이 정규직으로 좋은 직장에 취업하는 것은 현실적으로 많은 어려움이 있기 때문에, 대부분 단순노무직의 열악한 환경에서 근무하기 때문이라고 사료된다.

〈표-13〉 노인근로자의 직업유형

구 분	빈도	퍼센트(%)	구 분	빈도	퍼센트(%)
가사도우미	7	1.4	간병인	11	2.1
교육직	7	1.4	전문직	8	1.6
건설업	6	1.2	경비	109	21.3
공장근로	10	2.0	인력관리	2	0.4
농축산업	11	2.1	단순노무	19	3.7
당직	12	2.3	미싱사	4	0.8
배달	10	2.0	베이비시터	4	0.8
보험설계사	7	1.4	사무직	5	1.0
사회복지사	2	0.4	서비스업	12	2.3
시설관리	12	2.3	요양보호사	25	4.9
운전	24	4.7	인쇄업	3	0.6
임직원	3	0.6	자영업	10	2.0
정비	4	0.8	조리원	34	6.7
주유원	10	2.0	주차관리	7	1.4
청소	124	24.3	판매직	7	1.4
합계	511			100.0	

노인근로자의 과거 직업유형은 사무직이 14.7%로 가장 높게 나타났으며, 자영업 11.0%, 공무원 8.6%, 무직 7.4%, 전업주부 6.8%, 조리원 6.5%, 경비·청소 6.2% 순으로 나타났다.

〈표-14〉 노인근로자의 과거 직업유형

구 분	빈도	퍼센트(%)	구 분	빈도	퍼센트(%)
보건의료직	12	2.4	전문직	19	3.7
건설업	20	3.9	경비·청소	32	6.2
공무원	44	8.6	생산직	24	4.7
관리직	4	0.8	기술직	18	3.5
농수축산업	30	5.9	단순노무직	21	4.1
무직	38	7.4	사무직	75	14.7
서비스업	6	1.2	판매업	10	1.9
운전	27	5.3	자영업	56	11.0
조리원	33	6.5	전업주부	35	6.8
합계	511				100.0

노인근로자께서 일을 하시는 주된 이유는 생계비마련이 59.1%로 가장 높게 나타났으며, 노후대책마련 20.5%, 여유시간 활용 10.8%, 전문적 능력발휘, 3.1%, 건강유지 2.5%, 자아발견 및 성취도 2.3%, 사회공헌 1.6% 순으로 나타났다. 일을 하시는 주된 이유가 생계비 마련이 가장 높게 나타난 결과는 2011년 통계청 조사결과와 일치한다. 이는 대부분의 노인근로자들이 노후준비의 미비로 인하여 노후에도 경제적인 이유로 일을 하기 때문이다.

〈표-15〉 일을 하시는 주된 이유

구 분	빈도	퍼센트(%)
생계비 마련	302	59.1
노후대책마련	105	20.5
여유시간 활용	55	10.8
자아발견 및 성취도	12	2.3
건강유지	13	2.5
전문적 능력 발휘	16	3.1
사회적 공헌	8	1.6
합계	511	100.0

국가나 가족으로부터 적정수준의 생활비가 보장되더라도 계속 일을 할 것인가에 대해서는 ‘예’ 59.5%, ‘아니오’ 40.5%로 나타났다. 이러한 결과는 2011년 통계청 자료의 60.1%가 계속 일하기를 희망하다는 조사결

과와 일치한다. 국가의 국민연금이나 가족으로부터 지급받는 생활비가 적정해도 계속 일을 하겠다는 의견이 59.5%에 이르고 70세 이상까지 계속 일할 수 있다고 생각하는 비율이 50%에 육박한다는 조사결과는 노인들에게 일자리가 노후생활비의 매우 중요한 의미를 갖는다는 점을 강하게 시사하고 있다.

〈표-16〉 적정수준의 생활비가 보장되더라도 일 지속 여부

구 분	빈도	퍼센트(%)
예	304	59.5
아니오	207	40.5
합계	511	100.0

적정수준의 생활비가 보장되더라도 몇 세까지 일을 할 수 있다고 생각하는지에 대한 평균은 73.3세로 나타났으며, 70세 미만이 50.6%로 가장 높게 나타났으며, 71-75세가 33.9%, 76-80세가 13.5%, 81세 이상까지가 2.0%로 나타났다. 이는 몸이 아프지 않고 거동이 가능 할 때까지 일을 계속하고 싶다는 의사를 표현한 것이라 사료된다.

〈표-17〉 일 지속가능한 연령

구 분	빈도	퍼센트(%)
70세 미만	154	50.6
71-75세	103	33.9
76-80세	41	13.5
81세 이상	6	2.0
합계	304	100.0

어떤 경로로 현재의 직장에 취업했는지에 대해서는 아는 사람의 추천이나 소개 56.8%로 가장 높게 나타났으며, 채용광고를 통해서 21.1%, 민간 직업소개소 6.1%, 복지관 소개 5.1%, 시니어클럽 소개 4.1%, 지방자치단체 및 기타 공공행정기관을 통해서 3.1%, 고용노동부의 워크넷 2.3% 순으로 나타났다. 지인의 추천이나 소개가 가장 높게 나타난 것은 노인 근로자들의 취업이 국가나 지방자치단체, 기업체 등의 공적인 채용보다

는, 노인근로자들의 일 자체가 대부분 단순노무직이기 때문에 지인의 추천이나 소개 등 사적인 방법을 통해 취업이 더 활발히 이루어지고 있다는 단적인 증거이다.

〈표-18〉 현 직장의 취업 경로

구 분	빈도	퍼센트(%)
채용광고를 통해서	108	21.1
고용노동부의 워크넷	12	2.3
민간 직업소개소	31	6.1
아는 사람의 추천이나 소개	290	56.8
복지관 소개	26	5.1
시니어클럽 소개	21	4.1
지방자치단체, 기타 공공행정기관을 통해서	16	3.1
기타	7	1.4
합계	511	100.0

상대방이나 제3자로부터 취업의 대가로 소개료 등 금전지급을 요구받은 경험이 있는가에 대해서 ‘없다’ 95.3%, ‘있다’ 4.7%로 나타났다. 이러한 결과는 앞의 현 직장의 취업 경로가 지인의 추천이나 소개가 56.8%로 가장 높기 때문에 소개료 및 금전지급이 낮게 나타난 것이라 사료된다.

〈표-19〉 취업 대가로 금전지급을 요구받은 경험

구 분	빈도	퍼센트(%)
있다	24	4.7
없다	487	95.3
합계	511	100.0

금전지급을 요구한 사람으로 민간 직업소개소가 37.5%로 가장 높게 나타났다으며, 소개한 친구나 지인 33.3%, 채용한 업체의 상사나 직원 16.7%, 기타 8.3%, 지방자치단체, 복지관 등 공공행정기관의 직원 4.2% 순으로 나타났다. 노인들의 취업경로를 분석하면 대부분이 민간부문을 통해 채용정보를 접하고 있지만 국가나 지방자치단체, 기타 공공행정기관을 통한 경우는 5.4%(복지관까지 합할 경우에는 10.5%)에 불과한 것으로 드러

났다. 이는 노년의 복지와 만족감의 상당부분이 직업생활을 통해 충족된다고 볼 수 있는 현실에서 공공부문을 통한 노인일자리와 관련한 정보의 제공 등의 서비스가 상대적으로 취약한 점이 문제라고 지적할 수 있다. 민간부문을 통한 취업비중이 높아지면 그 부작용도 높아질 수 있는데 그 예 중 하나가 취업의 대가로 소개료 등 금전지급을 요구받을 수 있다는 점이다. 실제로 이번 조사에서 취업의 대가로 금전지급을 요구받았다는 대답이 4.7%이고 그 중에서는 민간직업소개소 외에도 친구 및 지인이나 채용기업의 직원으로부터 금전지급을 요구받은 비율이 50%로 높게 나온 것을 알 수 있다. 이런 문제점을 줄이기 위해서는 공공서비스로서의 노인일자리정보의 제공서비스를 더욱 활성화시킬 필요성이 있다고 할 것이다.

〈표-20〉 금전지급을 요구한 사람

구 분	빈도	퍼센트(%)
민간 직업소개소	9	37.5
소개한 친구나 지인	8	33.3
채용한 업체의 상사나 직원	4	16.7
지방자치단체, 복지관 등 공공행정기관의 직원	1	4.2
기타	2	8.3
합계	24	100.0

3. 근로계약

근로계약은 체결하였는가에 대해서 ‘예’ 81.2%, ‘아니오’ 18.8%로 나타나, 대부분의 노인근로자들이 근로계약을 체결하는 것으로 나타났다. 이는 사업장에서 근로계약을 체결하지 않으면 법적인 처벌을 받기 때문에 대부분의 사업장에서 근로계약을 체결하는 것으로 사료된다.

〈표-21〉 근로계약 체결 유무

구 분	빈도	퍼센트(%)
예	415	81.2
아니오	96	18.8
합계	511	100.0

근로계약 형태는 서면 계약서를 작성하여 회사와 본인이 한부씩 소유한다가 63.6%로 가장 높게 나타났으며, 서면 계약서를 작성하여 회사만 보유한다가 29.6%, 서면 계약서 없이 구두로만 계약한다가 6.7%로 나타났다. 대부분의 회사가 서면 계약서를 작성하여 회사와 본인이 한부씩 소유하지만, 29.6%는 서면 계약서를 작성하여 노인근로자에게는 주지 않고 회사만 보유하는 것으로 나타났다. 이는 추후 사업장에서 문제가 발생할 경우 노인근로자에게 불리한 영향을 미칠 수 있기 때문에 노인근로자와 사업장을 대상으로 적극적인 홍보가 필요하다.

〈표-22〉 근로계약 형태

구 분	빈도	퍼센트(%)
서면 계약서를 작성하여 회사와 본인이 한부씩 소유	264	63.6
서면 계약서를 작성하여 회사만 보유	123	29.6
서면 계약서 없이 구두로만 계약	28	6.7
합계	415	100.0

근로계약 체결 당시나 그 직후에 중요한 근로조건에 대하여 회사로부터 별도의 설명을 듣거나 서면자료를 받은 적이 있는가에 대해서 ‘있다’ 83.6%, ‘없다’ 16.4%로 나타났다.

〈표-23〉 근로조건에 대한 설명 및 서면자료를 제공 받은 경험 유무

구 분	빈도	퍼센트(%)
있다	347	83.6
없다	68	16.4
합계	415	100.0

근로조건에 대한 설명 내용으로는 근로시간에 대한 설명 15.3%, 근로

계약기간에 대한 내용 15.2%, 임금의 구성항목과 계산방법 11.7%, 휴일 11.5%, 퇴직금 11.0%, 안전보건에 관한 사항 8.8%, 업무상 재해 시 보상 내용 8.2%, 징계사유 및 복리후생 6.1%, 연차유급휴가나 여름휴가 일수나 사용방법 5.7% 순으로 나타났다.

〈표-24〉 근로조건에 대한 설명 내용

구 분	빈도	퍼센트(%)
임금의 구성항목과 계산방법	250	11.7
근로계약기간	324	15.2
근로시간	328	15.3
휴일	246	11.5
퇴직금	236	11.0
업무상 재해 시 보상내용	176	8.2
징계사유	130	6.1
복리후생	130	6.1
안전보건에 관한 사항	189	8.8
연차유급휴가나 여름휴가 일수나 사용방법	121	5.7
기타	7	.3
합계	2,137	100.0

* 복수 응답

현재 근로계약은 기간마다 계약갱신을 새로 해야 하는 상태에서 근무하는가에 대해서 ‘그렇다’ 64.4%, ‘아니다’ 35.6%로 나타났다. 대부분의 사업장에서 근로계약을 기간이 지나면 계약갱신을 다시 하고 있지만, 35.6%의 사업장에서는 계약갱신을 하지 않는다는 것은 노인근로자들에게는 경제적인 부담과 함께 정신적·심리적인 상처를 줄 수 있다고 사료된다.

〈표-25〉 기간마다 근로계약 갱신 여부

구 분	빈도	퍼센트(%)
그렇다	329	64.4
아니다	182	35.6
합계	511	100.0

최근에 설정된 근로계약 기간은 1년-2년이 60.2%로 가장 높게 나타났으며, 6개월-1년 미만 31.3%, 6개월 미만 5.5%, 6개월 1.5%, 2년 이상 0.5% 순으로 나타났다. 근로계약 기간이 1-2년이 60.2%로 높게 나타났다는 것은 노인근로자의 대부분이 정규직이 아니고 단순노무직이기 때문에 한 직장에 오래 근무할 수 없기 때문에 계약기간이 짧은 것으로 사료된다.

〈표-26〉 최근 설정된 근로계약 기간

구 분	빈도	퍼센트(%)
6개월 미만	18	5.5
6개월	5	1.5
6개월-1년 미만	103	31.3
1년-2년	198	60.2
2년 이상	5	1.5
합계	329	100.0

현 사업장에서 근로계약을 반복 갱신한 횟수는 2회 미만이 70.0%로 가장 높게 나타났으며, 4회 미만이 18.8%, 6회 미만이 6.7%, 6회 이상이 4.5% 순으로 나타났다. 이 또한 위의 문항과 같이 정규직이 아닌 대부분 계약직 및 임시직으로 근무하기 때문에 한 직장에서 오래 근무할 수 없고 사업장을 계속 옮겨 다니기 때문에 나타난 결과라 사료된다.

〈표-27〉 현 사업장에서 근로계약 갱신한 횟수

구 분	빈도	퍼센트(%)
2회 미만	230	70.0
4회 미만	62	18.8
6회 미만	22	6.7
6회 이상	15	4.5
합계	329	100.0

근로계약 체결 시 노인근로자에게서 갑자기 이직을 할 경우 사전에 정해진 금액을 위약금이나 손해배상액으로 사용자에게 지급하기로 계약을 체결

결한 적이 있는가에 대해서 ‘없다’ 98.2%, ‘있다’ 1.8%로 나타났다.

〈표-28〉 이직 할 경우 손해배상액 지급에 대한 체결 유무

구 분	빈도	퍼센트(%)
있다	9	1.8
없다	502	98.2
합계	511	100.0

노인근로자들의 고용형태로는 계약직(3개월 이상 연속 계약)이 57.3%로 가장 높게 나타났으며, 파견·용역직 14.9%, 정규직 11.4%, 일용직 9.6%, 기타 3.5%, 임시직(3개월 미만) 3.3% 순으로 나타났다. 이는 선행연구에서도 나타났듯이 노인근로자의 대부분의 계약직으로 근무하고 있으며, 계약기간이 만료되면 언제든지 직장을 그만둘 수 있는 위험에 처해 있다. 정부에서는 노인근로자들을 계약직 및 임시직이 아닌 정규직으로 채용할 수 있는 다양한 정책 및 제도가 이루어져야 할 것이다.

〈표-29〉 노인근로자 고용형태

구 분	빈도	퍼센트(%)
정규직	58	11.4
계약직(3개월 이상 연속 계약)	293	57.3
임시직(3개월 미만)	17	3.3
일용직	49	9.6
파견, 용역직	76	14.9
기타	18	3.5
합계	511	100.0

4. 임금

노인근로자들의 월 임금 총액은 51-100만원이 51.3%로 가장 높게 나타났다. 101-150만원 36.8%, 50만원 이하 5.5%, 151-200만원 3.9%, 200만원 이상 2.5% 순으로 나타났다. 2011 고용형태별근로실태조사 보고서에 의하면 60세 이상 근로자의 경우 월 급여는 정규직 191만 9천원, 비정규

직은 122만 7천원, 특수형태는 124만 4천으로 나타났다. 그러나 연구결과 65세 노인근로자의 대부분이 정부에서 지정한 최저임금에 못 미치는 수준으로 나타나 저소득 노인근로자의 문제가 심각한 것으로 보인다.

〈표-30〉 월 임금 총액

구 분	빈도	퍼센트(%)
50만원 이하	28	5.5
51-100만원	262	51.3
101-150만원	188	36.8
151-200만원	20	3.9
200만원 이상	13	2.5
합계	511	100.0

받은 월급의 주된 사용처는 생활비가 84.0%로 가장 높게 나타났으며, 여가생활비 7.0%, 저축 3.5%, 자녀지원 3.3%, 의료비 및 기타 1.0%, 경조사비 0.2% 순으로 나타났다. 이러한 결과는 대부분의 노인근로자들이 노후보장 및 소득보장의 미비로 성공적인 노후를 보내기 보다는 경제적인 어려움으로 편안한 노후생활을 못하고 있다는 결과이다.

〈표-31〉 월급의 주된 사용처

구 분	빈도	퍼센트(%)
생활비	429	84.0
의료비	5	1.0
경조사비	1	.2
여가생활비	36	7.0
자녀지원	17	3.3
저축	18	3.5
기타	5	1.0
합계	511	100.0

현재 받는 월급 이외에 기타 소득은 국민연금이 34.8%로 가장 높게 나타났으며, 자녀의 매월 용돈 24.1%, 기초노령연금 21.3%, 기타 9.6%, 보유자산의 소득(생명보험, 종신연금 등) 6.1%, 사 보험의 연금(생명보험, 종신연금 등) 4.1% 순으로 나타났다. 이는 2011년 65세 인구 중 공적연

금(국민연금, 공무원연금, 사학연금) 수급자는 180만명으로 65세 이상 인구의 31.8%가 공적연금을 받고 있다. 연금 종류별로 65세이상 연금수급자 비율은 국민연금이 161만명으로 28.3%, 공무원연금 17만명으로 3.0%, 사학연금 2만명으로 0.4% 순으로 국민연금의 경우 e-나라지표에 나타난 통계와 유사한 것으로 나타났다.

〈표-32〉 월급 이외의 기타 소득

구 분	빈도	퍼센트(%)
국민연금	178	34.8
기초노령연금	109	21.3
사 보험의 연금(ex 생명보험, 종신연금 등)	21	4.1
보유자산의 소득(ex 부동산 임대수익 등)	31	6.1
자녀의 매월 용돈	123	24.1
기타	49	9.6
합계	511	100.0

한 달 총수입 중에서 현재 직장의 급여가 차지하는 비율은 80%-100% 미만이 42.5%로 가장 높게 나타났으며, 60%-80% 미만이 26.2%, 100%가 14.3%, 40%-60% 미만이 9.8%, 40% 미만이 7.2% 순으로 나타났다. 이는 일을 하는 노인근로자의 대부분이 월급 이외에 기타 소득이 없다는 증거로, 일을 해야만 생계를 유지할 수 있다는 것을 단적으로 보여주고 있다. 아울러 아직까지 국가에서 노인들의 노후보장을 위한 국민연금이나 기초노령연금이 노인근로자들에게 큰 도움을 주지 못하고 있다는 결과이기도 하다. 노인인구의 증가와 핵가족화에 의한 노인가구의 증가로 빈곤이 가속화 되고 있으며, 통계청이 발표한 2012 고령자통계에 따르면 노인들의 51.6%는 지난해 본인·배우자 부담으로 생활비를 마련했다. 자녀 또는 친척지원 39.2%, 정부 및 사회단체 지원 9.1% 순이었다. 노인들이 생활비를 본인이나 배우자가 부담하는 경우, 방법은 근로소득 및 사업소득 45.8%, 연금, 퇴직금 30.4%, 재산소득 14.4% 순으로 나타났다. 노인근로자의 대부분은 생계유지 목적으로 근로를 제공하는 것으로 볼 수 있다.

〈표-33〉 한 달 총수입 중 직장 급여가 차지하는 비율

구 분	빈도	퍼센트(%)
100%	73	14.3
80%-100% 미만	217	42.5
60%-80% 미만	134	26.2
40%-60% 미만	50	9.8
40% 미만	37	7.2
합계	511	100.0

법으로 정해져 있는 최저임금이 얼마인지 알고 있는지에 대해서, 들어본 적은 있으나 잘 모른다가 41.1%로 가장 높게 나타났으며, 대략 어느 정도인지 알고 있다 32.9%, 잘 알고 있다 17.0%, 전혀 들어보지 못했다 9.0% 순으로 나타났다. 이는 노인근로자들의 대부분이 정규직이 아닌 비정규직이기 때문에 법으로 정한 최저임금 지급에 해당되지 않기 때문에 잘 모르는 것으로 사료된다.

〈표-34〉 최저임금 숙지 정도

구 분	빈도	퍼센트(%)
전혀 들어보지 못했다	46	9.0
들어본 적은 있으나 잘 모른다	210	41.1
대략 어느 정도인지 알고 있다	168	32.9
잘 알고 있다	87	17.0
합계	511	100.0

2012년 올해 최저임금은 시간당 4,580원이고, 일당 8시간 기준 36,640원입니다. 노인근로자께서는 최저임금 수준을 받고 있는가에 대해서 ‘그렇다’ 71.0%, ‘그렇지 않다’ 29.0%로 나타났다. 현 직장의 급여가 한달 총수입 중 80% 이상을 차지하는 비율이 56.8%(100%가 14.3% + 80~100%가 42.5%)에 달하는 상황에서는 현재의 수입이 최저임금을 넘는 것인지가 중요한 문제가 될 것이다. 그런데 최저임금을 전혀 들어보지 못하거나 들어봤지만 잘 모른다는 대답이 50.1%나 되었다. 나아가 실제로 2012년 최저임금 기준액인 시간당 4,580원을 받지 못하고 있다는 답변이 29.0%나 나왔다는 것에 유의할 필요가 있다. 물론 감시·단속적 근로

에 종사하는 자로서 고용노동부장관의 승인을 받으면 사용자는 시간당 최저임금의 10%를 감액하여 지급할 수 있다(최저임금법 시행령 제3조 제2항). 이번 조사대상 노인의 직업유형에는 경비직이 21.3%이고 당직근무직이 2.3%이기 때문에 이들 23.6%의 근로자는 감시·단속적 근로에 종사하는 자로 볼 수 있다. 그러나 감시·단속적 근로에 종사하는 근로자라고 해서 이들 모두에 대하여 최저임금액 감액이 가능한 고용노동부장관의 승인이 있었다고 보기는 어렵다는 점을 고려하면 적지 않은 노인근로자의 실제 임금이 여전히 최저임금법에 저촉된다고 추정할 수 있다. 이에 대해서는 향후 좀 더 자세한 실태조사가 이루어져야 할 것이다.

〈표-35〉 최저임금 수준의 수급 여부

구 분	빈도	퍼센트(%)
그렇다	363	71.0
그렇지 않다	148	29.0
합계	511	100.0

평균 일당은 3-5만원 이하가 54.0%로 가장 높게 나타났으며, 5-7만원 32.0%, 7만원 이상 11.3%, 3만원 이하 2.7% 순으로 나타났다.

〈표-36〉 평균 일당

구 분	빈도	퍼센트(%)
3만원 이하	10	2.7
3-5만원 이하	196	54.0
5-7만원 이하	116	32.0
7만원 이상	41	11.3
합계	363	100.0

현 직장에서는 상여금이 있는가에 대해서 ‘없다’ 80.6%, ‘있다’ 19.4%로 대부분의 노인근로자들은 상여금을 받지 못하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대부분의 노인근로자들은 계약직 및 임시직으로 채용되었기 때문이라고 사료된다. 복리후생적 금품과 상여금에 있어서 고용 형태를 이유로 불합리하게 차별하는 일은 시정되어야 할 문제점이

다. 근로계약을 체결함에 있어서 포괄임금제라는 이유로 상여금이나 수당을 지급하지 않는 관행은 개선되어야 할 것이다.

〈표-37〉 상여금 여부

구 분	빈도	퍼센트(%)
있다	99	19.4
없다	412	80.6
합계	511	100.0

현 직장에서의 연 상여금 횟수는 2회가 58.6%로 가장 높게 나타났으며, 1회 29.3%, 6회 9.1%, 4회 2%, 3회 1% 순으로 나타났다. 상여금을 받은 횟수가 2회가 가장 높게 나타난 것은 우리나라의 큰 명절인 추석과 설날이 있는 달 상여금을 지급하기 때문에 2회가 가장 높게 나타난 것으로 사료된다.

〈표-38〉 연 상여금 횟수

구 분	빈도	퍼센트(%)
1회	29	29.3
2회	58	58.6
3회	1	1.0
4회	2	2.0
6회	9	9.1
합계	99	100.0

임금체불을 경험한 적이 있는가에 대해서 ‘없다’ 95.5%, ‘있다’ 4.5%로 나타나, 대부분의 노인근로자들은 임금체불의 경험이 없는 것으로 나타났다.

〈표-39〉 임금체불 경험 유무

구 분	빈도	퍼센트(%)
있다	23	4.5
없다	488	95.5
합계	511	100.0

임금체불의 개월 수는 1개월이 56.5%로 가장 높게 나타났으며, 2개월 34.8%, 4개월과 12개월이 각각 4.3%로 나타났다. 위의 조사에 나타난 바와 같이 노인근로자의 84%가 소득을 생활비에 충당하는 것으로 나타났다. 임금체불은 노인근로자의 생존권을 심각하게 위협한다. 임금은 일부 국민연금 수급권이 있는 경우를 제외하고는 생활비의 대부분을 임금에 의존하고 있는 노인근로자의 생존 기반이므로, 체불임금 문제에 대한 강력한 대처가 필요하다. 또한 체불임금 해결을 위한 법적 제도에 대한 무지와 경제적 어려움으로 인하여 보호를 받지 못하는 노인근로자를 위한 정책적 배려가 필요하다.

〈표-40〉 임금체불 개월 수

구 분	빈도	퍼센트(%)
1개월	13	56.5
2개월	8	34.8
4개월	1	4.3
12개월	1	4.3
합계	23	100.0

임금체불 금액은 100만원 이하가 52.2%로 가장 높게 나타났으며, 200만원 이상이 26.1%, 200만원 이하가 21.7% 순으로 나타났다.

〈표-41〉 임금체불 금액

구 분	빈도	퍼센트(%)
100만원 이하	12	52.2
200만원 이하	5	21.7
200만원 이상	6	26.1
합계	23	100.0

5. 근로환경

장시간 노동에 대해서 보통이다가 46.8%로 가장 높게 나타났으며, 심각하다 21.3%, 심각하지 않다 18.4%, 전혀 심각하지 않다 10.8%, 매우 심각하다 2.7% 순으로 나타났다. 휴가 및 휴일 부족에 대해서는 보통이다가 46.6%로 가장 높게 나타났으며, 심각하다 21.3%, 심각하지 않다 18.8%, 전혀 심각하지 않다 9.4%, 매우심각하다 3.9% 순으로 나타났다. 휴식시간에 대해서 보통이다가 41.9%로 가장 높게 나타났으며, 심각하지 않다 24.7%, 심각하다 20.5%, 전혀 심각하지 않다 11.5%, 매우심각하다 1.4% 순으로 나타났다.

열악한 작업 환경에 대해서 보통이다가 51.5%로 가장 높게 나타났으며, 심각하지 않다 19.0%, 심각하다 18.8%, 전혀 심각하지 않다 9.0%, 매우심각하다 1.8% 순으로 나타났다. 산업재해 가능성에 대해서 보통이다가 41.9%로 가장 높게 나타났으며, 심각하지 않다 24.7%, 심각하다 20.5%, 전혀 심각하지 않다 11.5%, 매우심각하다 1.4% 순으로 나타났다. 낮은 임금(수당)수준에 대해서 보통이다가 44.4%로 가장 높게 나타났으며, 심각하다 29.7%, 심각하지 않다 14.1%, 전혀 심각하지 않다 7.4%, 매우심각하다 4.3% 순으로 나타났다.

임금체불에 대해서 심각하지않다가 39.3%로 가장 높게 나타났으며, 전혀 심각하지 않다 36.0%, 보통이다 21.3%, 심각하다 2.3%, 매우심각하다 1.0% 순으로 나타났다. 건강보험 등 사회보험혜택에 대해서 보통이다가 40.9%로 가장 높게 나타났으며, 심각하지않다 26.6%, 전혀 심각하지 않다 21.1%, 심각하다 10.2%, 매우심각하다 1.2%순으로 나타났다. 직원복지 및 복지혜택에 대해서 보통이다가 44.8%로 가장 높게 나타났으며, 심각하지 않다 22.5%, 심각하다 17.6%, 전혀 심각하지 않다 12.5%, 매우심각하다 2.5% 순으로 나타났다.

인사제도(승진, 배치 등)에 대해서 보통이다가 43.1%로 가장 높게 나타났으며, 심각하지않다 23.9%, 전혀 심각하지 않다 15.3%, 심각하다 14.7%, 매우심각하다 3.1% 순으로 나타났다. 직장상사(동료)와의 관계에 대해서 보통이다가 39.9%로 가장 높게 나타났으며, 심각하지않다 33.5%, 전혀 심각하지 않다 23.5%, 심각하다 2.5%, 매우심각하다 0.6% 순으로 나타났다.

따돌림에 대해서 심각하지않다가 41.5%로 가장 높게 나타났으며, 전혀 심각하지 않다 38.2%, 보통이다 18.4%, 심각하다 1.4%, 매우심 각하다 0.6% 순으로 나타났다.

언어폭력(조롱, 욕설)에 대해서 전혀 심각하지 않다가 41.1%로 가장 높게 나타났으며, 심각하지않다 38.4%, 보통이다 17.0%, 심각하다 2.9%, 매우심각하다 0.6% 순으로 나타났다. 신체적 폭력에 대해서 전혀 심각하지 않다가 46.2%로 가장 높게 나타났으며, 심각하지않다 39.3%, 보통이다 13.1%, 심각하다 1.0%, 매우심각하다 0.4% 순으로 나타났다. 성희롱 및 성폭력에 대해서 전혀 심각하지 않다가 49.1%로 가장 높게 나타났으며, 심각하지않다 35.6%, 보통이다 14.1%, 심각하다 0.8%, 매우심각하다 0.4% 순으로 나타났다.

근로환경에 대한 전체문항에서 보통이다가 10개 문항으로 가장 높게 나타났으며, 전혀심각하지않다 3개 문항, 심각하지않다 2개 문항에서 가장 높게 나타났다. 신체적 폭력이 85.5%, 성희롱 및 성폭력이 84.7%, 따돌림이 79.7%, 언어폭력(조롱, 욕설)이 79.5% 순으로 심각(전혀)하지 않는 것으로 나타났다.

〈표-42〉 근로환경

(단위 : n(%), n=511)

직장에서의 문제	전혀 심각하지 않다	심각하지 않다	보통 이다	심각 하다	매우 심각하다
1. 장시간 노동	55 (10.8)	94 (18.4)	239 (46.8)	109 (21.3)	14 (2.7)
2. 휴가 및 휴일 부족	48 (9.4)	96 (18.8)	238 (46.6)	109 (21.3)	20 (3.9)
3. 휴식시간	59 (11.5)	126 (24.7)	214 (41.9)	105 (20.5)	7 (1.4)
4. 열악한 작업 환경	46 (9.0)	97 (19.0)	263 (51.5)	96 (18.8)	9 (1.8)
5. 산업재해 가능성 (업무상 부상이나 질병)	59 (11.5)	126 (24.7)	214 (41.9)	105 (20.5)	7 (1.4)
6. 낮은 임금(수당)수준	38 (7.4)	72 (14.1)	227 (44.4)	152 (29.7)	22 (4.3)
7. 임금체불	184 (36.0)	201 (39.3)	109 (21.3)	12 (2.3)	5 (1.0)
8. 건강보험 등 사회보험혜택	108 (21.1)	136 (26.6)	209 (40.9)	52 (10.2)	6 (1.2)
9. 직원복지 및 복지혜택	64 (12.5)	115 (22.5)	229 (44.8)	90 (17.6)	13 (2.5)
10. 인사제도(승진, 배치 등)	78 (15.3)	122 (23.9)	220 (43.1)	75 (14.7)	16 (3.1)
11. 직장상사(동료)와의 관계	120 (23.5)	171 (33.5)	204 (39.9)	13 (2.5)	3 (0.6)
12. 따돌림	195 (38.2)	212 (41.5)	94 (18.4)	7 (1.4)	3 (0.6)
13. 언어폭력(조롱, 욕설)	210 (41.1)	196 (38.4)	87 (17.0)	15 (2.9)	3 (0.6)
14. 신체적 폭력	236 (46.2)	201 (39.3)	67 (13.1)	5 (1.0)	2 (0.4)
15. 성희롱 및 성폭력	251 (49.1)	182 (35.6)	72 (14.1)	4 (0.8)	2 (0.4)

6. 차별

일 하시면서 연령으로 인해 차별을 경험한 적이 있는가에 대해서 ‘없다’ 78.3%, ‘있다’ 21.7%로 나타났다.

〈표-43〉 연령으로 인한 차별 경험

구 분	빈도	퍼센트(%)
있다	111	21.7
없다	400	78.3
합계	511	100.0

연령으로 인한 차별을 겪은 경험이 있다면, 누구에 의한 차별이었는데 대해서 이용자 고객이 34.2%로 가장 높게 나타났으며, 동료직원 26.1%, 상사 15.3%, 관리자(사장) 18.0% 순으로 나타났다. 이처럼 고객에 의한 차별이 많은 이유는 노인근로자의 집중취업분야가 서비스 업종이어서 나타난 문제로 보이며 이는 고객에 의한 인격권침해가 적지 않음을 보여준다.

위의 결과에서 연령으로 인해 차별을 경험한 적이 있다는 21.7%의 답변 중에서 해당 차별의 가해자로서 가장 큰 비중을 차지하는 것이 이용자 고객이 34.2%로 나타났다. 이러한 비율은 차별의 가해자가 각각 사장과 직장상사인 경우를 합한 비율 33.3% 보다 높다는 점에서 다소 의외라고 할 만하다. 이러한 조사결과는 노인근로자에 대한 사회의 전반적인 인식개선을 위해 일반인을 상대로 한 교육 및 홍보의 필요성이 높다는 것을 시사한다.

〈표-44〉 차별 가해자

구 분	빈도	퍼센트(%)
관리자(사장)	20	18.0
상사	17	15.3
동료직원	29	26.1
이용자 고객	38	34.2
기타	7	6.3
합계	111	100.0

연령으로 인한 차별을 겪은 경험이 있다면, 어떤 부분에 대한 차별인가에 대해서 업무배분이 29.7%로 가장 높게 나타났으며, 임금 및 수당 23.4%, 기타 17.1%, 퇴직 및 퇴직금 7.2%, 징계(해고 포함)에 관한 사항 6.3%, 계약기간 5.4%, 승진 4.5%, 복리후생 1.8%, 업무상 재해에 관한 사항 1.8%, 근로시간 1.8%, 연차유급휴가나 추가적인 경조사휴가 0.9% 순

으로 나타났다. 이처럼 차별의 가해자를 사용자측으로 국한하였을 때 업무배분에서의 차별이 29.7%로 가장 두드러진 차별의 영역으로 나타났다. 업무배분에서의 차별이란 부담을 가져오는 작업을 사용자가 주로 노인 근로자에게만 지시하거나 혹은 비교대상자인 젊은 근로자에게 상대적으로 부담이 적은 작업을 할당한 결과 노인근로자가 나머지 작업수행에서 부담을 안게 되거나 혹은 좀 더 보수가 많은 직책을 노인 아닌 젊은 근로자에게 부여하는 것을 말한다.

조사대상자들은 이를 차별로 인식하고 있다고 평가할 수 있다. 차 순위로 임금 및 수당이 23.4%로 중요한 차별영역이었다. 그런데 사업장조사에서 같은 업무를 수행하는 일반근로자 대비 노인근로자 생산성수준을 질문한 것에 대해 노인근로자들의 생산성수준이 80%수준 이하라고 답한 사용자의 비율이 81.6%나 되는 것을 감안하면 양측의 인식차이는 꽤 큰 것으로 보인다. 사용자에게는 상대적으로 낮은 임금이 노인근로자의 고용유인으로 작용하지만 정작 노인근로자들은 생계비의 주요원천인 임금 및 수당에서 차별을 받고 있다고 생각하고 있기 때문이다. 임금은 수행 작업에 대한 대가로서 양자가 불가분의 관계에 놓여 있다는 점을 고려하면 노인일자리의 현황에 대한 분석을 통해 각 업무배분과 임금책정의 공정성이 확보되도록 유도하고 선도하는 정책적 노력이 필요할 것이다.

〈표-45〉 차별 내용

구 분	빈도	퍼센트(%)
임금 및 수당	26	23.4
연차유급휴가나 추가적인 경조사휴가	1	.9
근로시간	2	1.8
업무배분	33	29.7
승진	5	4.5
퇴직 및 퇴직금	8	7.2
복리후생	2	1.8
업무상 재해에 관한 사항	2	1.8
징계(해고 포함)에 관한 사항	7	6.3
계약기간	6	5.4
기타	19	17.1
합계	111	100.0

나이가 많다는 이유로 해고될 위기에 처하거나 사직을 권고 받은 적이 있는가에 대해서 ‘없다’ 86.5%, ‘있다’ 13.5%로 나타났다. 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우에는 연령에 의한 차별이 아니지만 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제4조의 4에 의하여 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 노인근로자를 해고에 있어서 차별하면 안 된다.

〈표-46〉 연령으로 인한 해고 위기 경험 유무

구 분	빈도	퍼센트(%)
있다	69	13.5
없다	442	86.5
합계	511	100.0

해고 경험 당시의 연령은 어느 정도인가에 대해서 60세 이상~65세가 39.1%로 가장 높게 나타났으며, 55세 이상~60세 21.7%, 65세 이상~70세 21.7%, 70세 이상 15.9%, 50세 이전 1.4%로 나타났다. 65세 이상을 대상으로 한 조사에서 60세 이상~65세 사이에 해고를 당한 경험과 55세 이상~60세 사이에 해고를 당한 경험이 합쳐서 60.8%나 된다는 점에 비추어 노인의 일자리 유지를 돕기 위해서는 60세 이상 정년노력 규정에 머무르고 있는 현행 제도의 개편이 시급하다는 점을 시사한다.

〈표-47〉 해고 경험 당시의 연령

구 분	빈도	퍼센트(%)
50세 이전	1	1.4
55세 이상 ~ 60세	15	21.7
60세 이상 ~ 65세	27	39.1
65세 이상 ~ 70세	15	21.7
70세 이상	11	15.9
합계	69	100.0

실제로 해고되거나 사직한 적이 있는가에 대해서 ‘없다’ 73.9%, ‘있다’ 26.1%로 나타났다.

〈표-48〉 실제 해고되거나 사직한 경험 유무

구 분	빈도	퍼센트(%)
있다	18	26.1
없다	51	73.9
합계	69	100.0

현재 일하시는 직장의 다른 근로자와 비교해서 받지 못하는 수당이나 서비스에 대해서 교통비지원이 15.1%로 가장 높게 나타났으며, 직책직급수당 14.0%, 경조사수당 11.7%, 병가(상병휴가) 10.6%, 휴일근로수당 10.0%, 연차휴가 근로수당 9.7%, 명절수당 9.4%, 야간근로수당 7.9%, 연장(시간외) 근로수당 7.5% 순으로 나타났다.

야간근로수당, 연장근로수당, 휴일근로수당, 연차휴가 근로수당 등은 근로기준법상 일정 요건을 충족한 경우에는 사용자에게 지급의무가 발생하는 법정수당이다. 따라서 이러한 수당에서의 차별은 근로기준법의 평등한 적용을 통해 해결되어야 한다. 이에 반해 교통비지원, 직책직급수당, 병가(상병휴가), 경조사수당, 명절수당 등은 법정수당이 아니라 사용자가 다른 근로자와의 근로계약을 통하거나 취업규칙을 통해 노인근로자에게만 지급하지 않고 있는 수당에 해당한다. 직책직급수당의 미지급은 중요한 업무나 직책의 배분에서 노인근로자가 배제되고 있다는 것을 의미하는데 이러한 현상은 노인근로자들이 업무의 배분에서 차별을 느낀다고 답변한 비율이 높게 나타난 차별 내용 조사와 관련 있는 것으로 판단된다. 교통비지원, 명절수당, 경조사수당은 직책이나 수행직무와 상관없이 수요에 따라 지급되는 성격의 수당으로서 근로자라면 동일하게 지급 받아야 할 성질의 수당이다. 이처럼 생산성 여부와 무관한 수당에서의 차별은 합리적 이유 없는 연령을 이유로 한 차별일 가능성이 크다. 따라서 이에 대해서는 시정이 시급하다고 할 것이다. 한편 보장받지 못하는 서비스 중에서 10.6%를 차지하는 병가는 그 허용여부가 사용자의 지시권 행사(업무면제)와 관련이 있다 보니 사용자의 임의적인 판단으로 불허되는 경우가 많은 것으로 추측할 수 있다. 노인근로자는 상대적으로 젊은 근로자보다 병가에 대한 수요가 더 클 수 있음에도 불구하고 근로현장에

서는 이에 대한 충분한 보호가 이루어지고 있지 않음을 알 수 있다.

〈표-49〉 다른 근로자와 비교해서 받지 못하는 수당이나 서비스

구 분	빈도	퍼센트(%)
연장(시간외) 근로수당	110	7.5
야간근로수당	116	7.9
휴일근로수당	147	10.0
연차휴가 근로수당	143	9.7
명절수당	138	9.4
직책직급수당	207	14.0
병가(상병휴가)	156	10.6
경조사수당	173	11.7
교통비지원	222	15.1
기타	62	4.2
합계	1,474	100.0

* 복수 응답

노인근로자께서 일 하시면서 가장 힘든 점 1순위는 낮은 임금이 41.7%로 가장 높게 나타났으며, 고용불안 17.6%, 긴 근로시간 11.9%, 정년문제 8.4%, 낮은 사회적 평가 6.5%, 휴게실 등 복지시설 미비 3.7%, 인력부족 3.5%, 일 자체가 힘들다 2.9%, 작업환경 불결 2.3%, 인간관계 1.4% 순으로 나타났다. 이처럼 저임금 비중이 높다는 것은 비정규직 등 노인근로자의 고용 안정성이 불안하다는 것을 보여 준다. 고용노동부에서는 정년이 설정되지 않은 사업장에서 고용기간 1년 이상인 50세 이상 장년을 고용노동부장관이 고시하는 업종별 지원기준률(1~23%)을 초과하여 고용한 사업주에게 사업장 근로자수의 20% 한도로 매분기 1인당 18만원씩 지원해주는 60세 이상 장년지원금(2014. 12. 31까지 한시적 시행) 제도가 있으므로 65세 이상 노인근로자를 고용하는 경우에도 이러한 지원을 받을 수 있으나 소규모 사업장에서는 이런 제도 자체를 인식하지 못하고 있으며, 고용 자체에 대한 각종 부담금을 염려하여 지원을 받는데 있어서 소극적인 태도를 보이고 있다고 사료된다.

〈표-50〉 일하면서 가장 힘든 점 1순위

1순위	빈도	퍼센트(%)
낮은 임금	213	41.7
긴 근로시간	61	11.9
휴게실 등 복지시설 미비	19	3.7
정년문제	43	8.4
고용불안	90	17.6
작업환경 불결	12	2.3
인력부족	18	3.5
낮은 사회적 평가	33	6.5
일 자체가 힘들다	15	2.9
인간관계	7	1.4
기타	-	-
합계	511	100.0

노인근로자께서 일 하시면서 가장 힘든 점 2순위는 낮은 사회적 평가가 19.0%로 가장 높게 나타났으며, 고용불안 17.0%, 긴 근로시간 10.8%, 인간관계 9.0%, 낮은 임금 8.6%, 정년문제 7.4%, 일 자체가 힘들다 7.4%, 휴게실 등 복지시설 미비 6.3%, 인력부족 5.9%, 기타 5.5%, 작업환경 불결 3.1% 순으로 나타났다.

위와 같은 조사결과에 의하면 노인근로자들이 피부로 체감할 수 있는 일자리정책은 첫째 노인일자리 공급에서 적정임금을 지급하는 노인일자리를 많이 창출할 수 있도록 할 것과 둘째 노인근로자의 고용불안을 감소시키며 셋째 노인근로자는 생산성이 낮다는 사회전반의 인식을 개선하기 위한 정책적 노력이 시급하다는 것을 시사한다.

〈표-51〉 일하면서 가장 힘든 점 2순위

2순위	빈도	퍼센트(%)
낮은 임금	44	8.6
긴 근로시간	55	10.8
휴게실 등 복지시설 미비	32	6.3
정년문제	38	7.4
고용불안	87	17.0
작업환경 불결	16	3.1
인력부족	30	5.9
낮은 사회적 평가	97	19.0
일 자체가 힘들다	38	7.4
인간관계	46	9.0
기타	28	5.5
합계	511	100.0

7. 근로시간

1주일간 평균 근로시간은 47.8시간으로 나타났으며, 40시간 미만이 59.7%로 가장 높게 나타났으며, 60시간 미만 24.3%, 100시간 미만 10.2%, 100시간 이상 5.8% 순으로 나타났다. 우리나라의 전체 근로자의 평균 근로시간은 주 43시간이다. 그에 비하여 노인근로자의 주당 평균근로시간이 높은 이유는 전일제 근무 또는 교대제 근무가 많은 경비업에 종사하는 노인근로자가 많은 이유로 보이고 100시간 이상 근무하는 경우도 5.8%나 되는 것으로 나타났다. 노인근로자들의 장시간 근로의 문제점을 시사하고 있다.

〈표-52〉 일주일간 실제 근로시간

구 분	빈도	퍼센트(%)
40시간 미만	305	59.7
60시간 미만	124	24.3
100시간 미만	52	10.2
100시간 이상	30	5.8
합계	511	100.0

매일 규칙적인 근무인지, 교대제 근무인지에 대해서는 규칙적 근무가 65.9%, 교대제 근무가 34.1%로 나타났다. 교대제 근무가 총 조사비율 중 1/3로 조사되었다. 이는 표본이 경비업에 종사하는 노인근로자가 많은 이유 때문이고, 65세 이상의 노인에게 주야교대근무제는 건강문제를 야기할 수 있다. 이에 대하여 야간전담 근무형태를 별도로 도입하여 교대제근무를 완화하는 방안을 도입할 필요성이 있다.

〈표-53〉 근로형태

구 분	빈도	퍼센트(%)
규칙적 근무	337	65.9
교대제 근무	174	34.1
합계	511	100.0

출근시간은 오전 9시 이전이 83.7%로 가장 높게 나타났으며, 오전 12시 이전 10.1%, 오후 6시 이전 6.2% 순으로 나타났다.

〈표-54〉 출근시간

출근시간	빈도	퍼센트(%)
오전 9시 이전	282	83.7
오전 12시 이전	34	10.1
오후 6시 이전	21	6.2
오후 6시 이후	-	-
합계	337	100.0

퇴근시간은 오후 6시 이전이 54.0%로 가장 높게 나타났으며, 오전 9시 이전 34.1%, 오후 6시 이후 8.0%, 오전 12시 이전 3.9% 순으로 나타났다. 퇴근시간에서 오전 9시 이전이 34.1%로 높게 나타난 것은 경비, 당직 등 야간근무 교대로 인한 결과로 사료된다.

〈표-55〉 퇴근시간

퇴근시간	빈도	퍼센트(%)
오전 9시 이전	115	34.1
오전 12시 이전	13	3.9
오후 6시 이전	182	54.0
오후 6시 이후	27	8.0
합계	337	100.0

교대제로 일하신다면 어떤 근무형태인가에 대해서 2조 1교대제(1일 맞교대)가 49.4%로 가장 높게 나타났으며, 3조 3교대 21.8%, 3조 2교대제 14.9%, 기타 8.6%, 4조 2교대제 3.4%, 4조 3교대제 1.7% 순으로 나타났다.

〈표-56〉 교대제의 근무형태

구 분	빈도	퍼센트(%)
2조 1교대제(1일 맞교대)	86	49.4
3조 2교대제	26	14.9
3조 3교대	38	21.8
4조 2교대제	6	3.4
4조 3교대제	3	1.7
기타	15	8.6
합계	174	100.0

야간근로는 1주일에 평균 몇 회 정도하는가에 대해서 하지 않는다가 54.6%로 가장 높게 나타났으며, 1-2번 18.2%, 3-4번 16.8%, 매일 10.4% 순으로 나타났다.

〈표-57〉 1주일에 야간근로 평균 횟수

구 분	빈도	퍼센트(%)
하지 않는다	279	54.6
1-2번	93	18.2
3-4번	86	16.8
매일	53	10.4
합계	511	100.0

야간근로를 하시는 것은 교대제 근무형태로 기인한 것인가에 대해서 ‘그렇다’ 60.8%, ‘아니다’ 39.2%로 나타났다.

〈표-58〉 야간근로가 교대제 근무형태로 기인한 것인지 유무

구 분	빈도	퍼센트(%)
그렇다	141	60.8
아니다	91	39.2
합계	232	100.0

식사시간을 포함한 휴식시간은 하루 중 몇 시간인가에 대해서 2시간미만이 52.6%로 가장 높게 나타났으며, 1시간미만 26.2%, 3시간 이상 21.2% 순으로 나타났다. 근로기준법 제44조 제1항에서 사용자는 근로시간 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다고 규정하고 동조 제2항에서 휴게시간은 근로자가 자유로 이용할 수 있다고 규정하고 있다. 따라서 휴게제도는 근로자가 계속해서 근로할 경우 육체적·정신적 피로가 쌓이게 되므로 근로자의 피로를 회복시키고 권태감을 감소시켜 노동력의 재생산 및 작업의욕을 확보 유지하는 데 그 목적이 있는 것이다. 그럼에도 불구하고 식사시간을 포함한 휴식시간이 26.2%로 나타난 것은 경비근로자의 경우 별도의 휴식시간을 갖기 어려운 점 때문인 것으로 사료된다.

〈표-59〉 하루 중 식사시간 포함한 휴식시간

구 분	빈도	퍼센트(%)
1시간미만	134	26.2
2시간미만	269	52.6
3시간 이상	108	21.2
합계	511	100.0

근무시간 때문에 육체적 혹은 정신적으로 힘들다고 느끼는가에 대해서 ‘아니다’ 67.5%, ‘그렇다’ 32.5%로 나타났다. 낮과 밤이 바뀌는 생활을 반복하는 주야교대근무의 경우 국제암연구소(IARC)는 야간근무를 2급 발암물질로 규정해 야간노동의 위험성을 알리고 있다. 주야교대근무

는 근로자의 각성 기능을 저하시켜 작업장 실수를 유발하며 장기적으로 교대근무에 적응하지 못해 생리적 기능에 영향을 미칠 수 있다는 연구 결과도 있다. 특히 노인근로자의 건강권 보장을 위하여 주야교대근무 형태를 재고할 필요성이 있다.

〈표-60〉 근무시간 때문에 육체적·정신적으로 힘든지 유무

구 분	빈도	퍼센트(%)
그렇다	166	32.5
아니다	345	67.5
합계	511	100.0

그렇다면 힘들다고 느끼시는 가장 큰 이유는 무엇인가에 대해서 사전에 정한 근로시간 자체가 길다가 62.7%로 가장 높게 나타났으며, 야간근로가 잦다 20.5%, 추가적인 연장근로가 잦다 12.7%, 휴일근로가 잦다 4.2% 순으로 나타났다. 장시간근로 개선을 위해서는 우선 포괄임금제를 입법으로 명문화해 금지하고 연장근로시간에 따라 수당을 지급할 필요가 있다. 장시간근로문제를 개선하기 위해서는 교대제도 개편과 함께 휴일근로를 연장근로 한도에 포함하고 근로시간 특례업종 근로자들에게 최소 1일 11시간의 연속 휴식시간을 부여하는 방안을 법제화해야 할 필요성이 있다.

〈표-61〉 힘들다고 느끼시는 가장 큰 이유

구 분	빈도	퍼센트(%)
사전에 정한 근로시간 자체가 길다	104	62.7
추가적인 연장근로가 잦다	21	12.7
야간근로가 잦다	34	20.5
휴일근로가 잦다	7	4.2
합계	166	100.0

8. 근로의 문제점

현재 하는 일로 인해 질병이 생기거나 기존 질병이 더 악화 또는 치료 시기를 놓친 경우가 있는가에 대해서 ‘없다’ 91.4%, ‘있다’ 8.6% 순으로 나타났다.

〈표-62〉 일로 인한 질병 발생 및 질병 악화 유무

구 분	빈도	퍼센트(%)
있다	44	8.6
없다	467	91.4
합계	511	100.0

질병발생 시 치료비는 어떻게 보상받았는가에 대해서 사업주가 산재처리를 해주지 않아 치료비를 본인이 부담했다가 61.4%로 가장 높게 나타났으며, 기타 29.5%, 산재처리를 하지 않고 사업주가 치료비를 부담했다 9.1% 순으로 나타났다. 이는 노인근로자 고용사업장의 경우에 산업재해가 발생할 가능성이 생산직 사업장에 비해 적게 나타날 수 있다. 그러나 설문조사과정에서 산재처리는 대형사고가 아니면 대부분 노인근로자 본인부담으로 처리하고 있는 것으로 나타났다. 이는 사업장이 산재보험에 가입되어 있지 않은 경우가 많고, 설사 가입되어 있다 할지라도 사업주가 불이익을 염려하여 산재처리를 해주지 않거나, 노인근로자 본인이 산재처리로 인한 해고나 급여의 삭감 등이 있을 것을 우려하여 본인부담으로 질병을 치료한 것으로 사료된다.

〈표-63〉 질병발생 시 치료비 보상방법

구 분	빈도	퍼센트(%)
산재처리를 하지 않고 사업주가 치료비를 부담했다	4	9.1
사업주가 산재처리를 해주지 않아 치료비를 본인이 부담했다	27	61.4
기타	13	29.5
합계	44	100.0

노인근로자에게서는 직장에서 따돌림을 경험한 적이 있는가에 대해서 ‘없다’ 95.9%, ‘있다’ 4.1%로 나타났다. 노인근로자의 업무의 특성상 대규모의 노인근로자가 근무하는 사업장은 많지 않다. 그러나 따돌림이 발생하는 사업장의 경우 근로자들 사이의 따돌림 문제에 개입하거나 통제할 수 있는 방법이 현실적으로는 거의 없다. 따돌림의 발생원인은 따돌림을 당하는 근로자의 성격, 조직 부적응, 근로능력 부족 등이 있다. 이러한 따돌림은 은밀하게 발생하는 성격상 그러한 일이 일어나고 있다는 사실자체를 파악하는 것도 쉽지 않고, 파악한다 하더라도 사업주가 개입할 수단도 마땅치 않다. 그렇지만 따돌림에 대한 예방과 대응 수단에 대한 교육을 직장 내에서 정기적으로 실시하는 방안이 필요하다.

〈표-64〉 따돌림 경험 유무

구 분	빈도	퍼센트(%)
있다	21	4.1
없다	490	95.9
합계	511	100.0

누구에 의해 따돌림을 당했는가에 대해서 동료직원 47.6%, 이용자 고객 19.0%, 관리자(사장) 14.3%, 상사 14.3% 순으로 나타났다. 노인의 특성상 자신만의 성격이나 과거의 경력을 과시하는 경우 따돌림을 당할 가능성이 크기 때문이다. 노인근로자들 사이의 따돌림 문제를 해결하기 위해서는 노인근로자 상호간의 의사소통과 상호이해가 중요하다.

〈표-65〉 따돌림의 가해자

구 분	빈도	퍼센트(%)
관리자(사장)	3	14.3
상사	3	14.3
동료직원	10	47.6
이용자 고객	4	19.0
기타	1	4.8
합계	21	100.0

따돌림을 얼마나 자주 경험하는가에 대해서 6개월에 한두 번 28.6%, 일 년에 한두 번 23.8%, 일주일에 한두 번 19.0%, 한 달에 한두 번 19.0%, 수시로 9.5% 순으로 나타났다. 따돌림의 빈도는 조사에 나타난 바와 같이 그리 많지는 않았으나 고객에 의한 따돌림도 일부 있는 것으로 나타났으나 이는 따돌림이라기보다는 고객에 의한 인격적 침해를 따돌림으로 응답한 것으로 보인다.

〈표-66〉 따돌림 경험 빈도

구 분	빈도	퍼센트(%)
일주일에 한두 번	4	19.0
한 달에 한두 번	4	19.0
6개월에 한두 번	6	28.6
일 년에 한두 번	5	23.8
수시로	2	9.5
합계	21	100.0

노인근로자께서는 직장에서 신체적 폭력을 경험한 적이 있는가에 대해서 ‘없다’ 98.8%, ‘있다’ 1.2%로 나타났다. 이처럼 노인근로자인 관계로 사업주나 고객으로부터 직접적으로 물리적인 폭력을 당한 경험은 거의 없었다. 그러나 노인근로자의 취업업종이 주로 서비스업인 관계로 고객에 의한 폭행도 일어나는 실정이다. 산업재해보상보험법 제54조에 의해 타인의 폭력행위에 의하여 근로자가 다친 경우에도 업무상 재해로 인정한다.

〈표-67〉 신체적 폭력 경험 유무

구 분	빈도	퍼센트(%)
있다	6	1.2
없다	505	98.8
합계	511	100.0

누구에 의해 신체적 폭력을 당하였는가에 대해서 관리자(사장) 33.3%, 이용자고객 33.3%, 동료직원 및 기타 16.7% 순으로 나타났다. 근로기준법 제8조에 의하면 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도

근로자에게 폭행을 하지 못하도록 규정하고 있다. 그럼에도 불구하고 극히 일부이기는 하나 노인근로자에 대한 폭행이 있는 것으로 조사되었다. 원칙적으로 폭행이란 형법 제260조에 규정된 폭행을 의미하는 것이다. 따라서 신체에 대한 고통, 상해만을 의미하지는 않으며 객관적으로 통상인의 자유를 상실케 할 정도면 충분한 것이므로 직장 상사의 지속적인 언어폭력도 근로기준법 제8조에서 금지하고 있는 폭행금지 의무 위반으로 처벌될 수 있다.

〈표-68〉 신체적 폭력의 가해자

구 분	빈도	퍼센트(%)
관리자(사장)	2	33.3
동료직원	1	16.7
이용자 고객	2	33.3
기타	1	16.7
합계	6	100.0

신체적 폭력을 얼마나 자주 경험하는가에 대해서 일 년에 한두 번 50.0%, 일주일에 한두 번 16.7%, 한 달에 한두 번 16.7%, 6개월에 한두 번 16.7% 순으로 나타났다. 조사에 의하면 노인근로자에 대한 신체적 폭력은 발생빈도가 적지만 폭력을 당한 경우 고객에 의한 폭력도 1/3정도로 나타나 서비스업종 종사 노인근로자에 대한 폭행문제를 공론화 할 필요성이 있다.

〈표-69〉 신체적 폭력 빈도

구 분	빈도	퍼센트(%)
일주일에 한두 번	1	16.7
한 달에 한두 번	1	16.7
6개월에 한두 번	1	16.7
일 년에 한두 번	3	50.0
합계	6	100.0

노인근로자에게서는 언어적 폭력(조롱, 욕설)을 경험한 적이 있는가에 대해서 ‘없다’ 84.3%, ‘있다’ 15.7%로 나타났다.

〈표-70〉 언어적 폭력 경험 유무

구 분	빈도	퍼센트(%)
있다	80	15.7
없다	431	84.3
합계	511	100.0

누구에 의해 언어적 폭력을 당하였는가에 대해서 이용자고객 70.0%, 동료직원 15.0%, 관리자(사장)·상사·기타 5.0% 순으로 나타났다. 언어적 폭력은 노인근로자에게 심각한 스트레스를 야기하고 주위환경의 변화나 압력에 적응하지 못하게 하며, 정신질환을 야기할 수 있다. 특히 부정적인 정서를 일으키는데 이는 우울증, 불안장애, 긴장 및 열등감 등의 원인이 된다. 그럼에도 불구하고 노인근로자들은 고객의 언어적 폭력행사에 대하여 제대로 대처하지 않고 있는 것으로 나타났다. 폭력의 유형 중 남녀 모두에서 욕설 등의 언어적 폭력 경험이 물리적 폭력 경험에 비해 그 빈도가 15배 정도 높게 나타난 것이 특징이다.

〈표-71〉 언어적 폭력의 가해자

구 분	빈도	퍼센트(%)
관리자(사장)	4	5.0
상사	4	5.0
동료직원	12	15.0
이용자 고객	56	70.0
기타	4	5.0
합계	80	100.0

언어적 폭력을 얼마나 자주 경험하는가에 대해서 일 년에 한두 번 40.0%, 한 달에 한두 번 30.0%, 6개월에 한두 번 18.8%, 일주일에 한두 번 10.0%, 수시로 1.3% 순으로 나타났다.

〈표-72〉 언어적 폭력 빈도

구 분	빈도	퍼센트(%)
일주일에 한두 번	8	10.0
한 달에 한두 번	24	30.0
6개월에 한두 번	15	18.8
일 년에 한두 번	32	40.0
수시로	1	1.3
합계	80	100.0

노인근로자께서는 성폭력이나 성희롱을 경험한 적이 있는가에 대해서 ‘없다’ 98.6%, ‘있다’ 1.4%로 나타났다. 이처럼 노인근로자에 성폭력의 빈도는 그리 많지 않은 것으로 조사되었다. 그러나 성폭력에 대한 경험은 노인근로자에 대한 폭력경험 조사와 마찬가지로 고객에 의한 성희롱 경험이 많은 것으로 나타났다. 고객에 의한 성희롱은 고객이 업무수행과정에서 성적인 언동 등을 통하여 노동자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것을 의미한다.

고객에 의한 성희롱이 발생할 경우 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조의 2에 따라 사업주는 고객 등에 의한 성희롱 방지 사실 여부를 조사하여 고객에 의한 성희롱이 인정되면 근로자가 원하는 근무 장소로의 변경이나 배치전환 등 가능한 조치를 취하고 다른 근무장소가 없거나 배치전환이 불가능한 사업장의 경우 재발방지 대책을 수립하는 등 근로자 보호에 만전을 기하도록 노력하여야 한다.

〈표-73〉 성폭력·성희롱 경험 유무

구 분	빈도	퍼센트(%)
있다	7	1.4
없다	504	98.6
합계	511	100.0

누구에 의해 성폭력을 당하였는가에 대해서 이용자고객 42.9%, 관리자(사장)·상사·동료직원 등은 모두 14.3%로 나타났다.

〈표-74〉 성폭력의 가해자

구 분	빈도	퍼센트(%)
관리자(사장)	1	14.3
상사	1	14.3
동료직원	1	14.3
이용자 고객	3	42.9
기타	1	14.3
합계	7	100.0

누구에 의해 성희롱을 당하였는가에 대해서 이용자고객 57.1%, 동료직원 28.6%, 기타 14.3% 순으로 나타났다.

〈표-75〉 성희롱의 가해자

구 분	빈도	퍼센트(%)
동료직원	2	28.6
이용자 고객	4	57.1
기타	1	14.3
합계	7	100.0

성폭력·성희롱을 얼마나 자주 경험하는가에 대해서 일 년에 한두 번 42.9%, 6개월에 한두 번 28.6%, 한 달에 한두 번 14.3%, 일주일에 한두 번 14.3% 순으로 나타났다.

〈표-76〉 성폭력·성희롱 빈도

구 분	빈도	퍼센트(%)
일주일에 한두 번	1	14.3
한 달에 한두 번	1	14.3
6개월에 한두 번	2	28.6
일 년에 한두 번	3	42.9
합계	7	100.0

직장에서 차별과 부당한 대우를 당한 경우 어떻게 대처하는가에 대해서 동료와 의논한다가 37.4%로 가장 높게 나타났고, 참고 지낸다 29.2%, 직장내 항의한다 11.4%, 기타 8.6%, 가족과 의논한다 4.7%, 복지관, 상담

소 등에 상담한다 4.1%, 고용노동부 등 관할 행정기관에 신고한다 3.7% 순으로 나타났다.

〈표-77〉 직장에서 차별과 부당한 대우를 당한 경우의 대처방법

구 분	빈도	퍼센트(%)
참고 지낸다	149	29.2
동료와 의논한다	191	37.4
직장에 항의한다	58	11.4
복지관, 상담소 등에 상담한다	21	4.1
고용노동부 등 관할 행정기관에 신고한다	19	3.7
노동조합·노사협의회와 의논한다	4	.8
국가인권위원회에 신고한다	1	.2
가족과 의논한다	24	4.7
기타	44	8.6
합계	511	100.0

참고 지냈던 적이 있다면 그 이유는 무엇인가에 대해서는 해고나 재계약 중단 등 고용불안 때문이 64.4%로 가장 높게 나타났으며, 업무에 불이익이 있을까봐 20.1%, 외부에 알리기 힘든 개인적인 일이니까 10.1%, 기타 3.4%, 도움을 줄 기관이나 정보를 몰라서 2.0% 순으로 나타났다.

〈표-78〉 참고 지냈던 적이 있다면 그 이유

구 분	빈도	퍼센트(%)
해고나 재계약 중단 등 고용불안 때문에	96	64.4
업무에 불이익이 있을까봐	30	20.1
외부에 알리기 힘든 개인적인 일이니까	15	10.1
도움을 줄 기관이나 정보를 몰라서	3	2.0
기타	5	3.4
합계	149	100.0

9. 노인 취업 활성화와 인권증진을 위한 정책 제언

노인근로자 취업 활성화와 인권증진을 위한 정책 제언에 대한 개방형

질문에 대해서는 노인일자리 확대 52명, 임금인상 48명, 연령차별금지 35명, 정부 및 지자체의 정책 및 지원 확대 44명, 지역사회 연계 5명, 일자리 신고 전화(센터) 설립 4명, 일자리 정보 제공 19명, 계약직이 아닌 정규직화 7명, 최저임금 적용 요청 32명, 노인 본인의 자세 및 인식 증진 6명, 노인에 대한 인격존중 4명, 노인일자리 관련 법제화 15명, 노인일자리 적합 직종 확대 26명, 노인일자리에 대한 사회적 인식개선 11명, 정년 연장 33명, 일자리관련 전문교육 확대 13명, 4대 보험 가입 12명, 장기고용 26명, 근무시간 단축 25명, 복지혜택 확대 19명 등 다양한 의견이 있었다.

제2절. 사업장 분석결과

1. 일반적 특성

성별은 남성 67.3%, 여성 32.7%로 나타났다. 연령은 50대 44.9%, 40대 24.5%, 30대 12.2%, 60대 10.2%, 20대 8.2% 순으로 나타났다. 교육수준은 대학교 졸업 55.1%, 고등학교 졸업이 22.4%, 대학원 졸업 16.3%, 중학교 졸업이 4.1%, 초등학교 졸업이 2.0% 순으로 나타났다. 근무부서는 총무부 42.9%, 관리부 32.7%, 기타 10.2%, 영업부 6.1%, 기획부 및 인사노무부 4.1% 순으로 나타났다. 직위는 대표(사장) 32.7%, 부장과 과장/대리 20.4%, 팀장 14.3%, 담당자 8.2% 순으로 나타났다.

〈표-79〉 사업장 일반적 특성

(n=49)

구 분	변 수	빈도	퍼센트(%)
성별	남성	33	67.3
	여성	16	32.7
연령	20대	4	8.2
	30대	6	12.2
	40대	12	24.5
	50대	22	44.9
	60대	5	10.2
교육수준	초등학교 졸업	1	2.0
	중학교 졸업	2	4.1
	고등학교 졸업	11	22.4
	대학교 졸업	27	55.1
	대학원 졸업	8	16.3
근무부서	총무부	21	42.9
	기획부	2	4.1
	영업부	3	6.1
	인사노무부	2	4.1
	관리부	16	32.7
	기타	5	10.2
직위	대표(사장)	16	32.7
	부장	10	20.4
	과장/대리	10	20.4

	팀장	7	14.2
	담당자	4	8.2
	기타	2	4.1

사업장 소재지는 강원도 10.2%, 경기도·경북·대전·서울·충북이 각각 8.2%, 경남·광주·대구·울산·인천·충남이 각각 6.1%, 부산·전남·전북이 각각 4.1% 순으로 나타났다.

〈표-80〉 사업장 소재지

구 분	빈도	퍼센트(%)
강원도	5	10.2
경기도	4	8.2
경북	4	8.2
경남	3	6.1
광주	3	6.1
대구	3	6.1
대전	4	8.2
부산	2	4.1
서울	4	8.2
울산	3	6.1
인천	3	6.1
전남	2	4.1
전북	2	4.1
충북	4	8.2
충남	3	6.1
합계	49	100.0

2. 사업장 현황

사업장의 설립연도는 2001년-2012년 현재가 65.3%로 가장 높게 나타났으며, 1981-2000년 32.7%, 1980년대 이전이 2.0% 순으로 나타났다.

〈표-81〉 사업장의 설립연도

구 분	빈도	퍼센트(%)
1980년대 이전	1	2.0
1981-2000년	16	32.7
2001-2012년	32	65.3
합계	49	100.0

사업장의 형태는 개인사업체가 36.7%로 가장 높게 나타났으며, 사회복지법인 26.5%, 주식회사 22.4%, 기타 10.2%, 재단법인 4.1% 순으로 나타났다.

〈표-82〉 사업장의 형태

구 분	빈도	퍼센트(%)
사회복지법인	13	26.5
재단법인	2	4.1
주식회사	11	22.4
개인 사업체	18	36.7
기타	5	10.2
합계	49	100.0

사업장의 업종은 서비스업 40.8%로 가장 높게 나타났으며, 경비·청소업 12.2%, 제조업 10.2%, 운수업 10.2%, 숙박·음식업 8.2%, 기타 8.2%, 행정관리사무 6.1%, 건설업 4.1% 순으로 나타났다.

〈표-83〉 사업장의 업종

구 분	빈도	퍼센트(%)
제조업	5	10.2
서비스업	20	40.8
건설업	2	4.1
운수업	5	10.2
경비청소업	6	12.2
숙박음식업	4	8.2
행정관리사무	3	6.1
기타	4	8.2
합계	49	100.0

사업장의 총 근로자수는 30인 이하가 63.3%로 가장 높게 나타났으며, 31-60인 24.5%, 61인 이상 12.2% 순으로 나타났다.

〈표-84〉 사업장의 총 근로자수

구 분	빈도	퍼센트(%)
30인 이하	31	63.3
31-60인	12	24.5
61인 이상	6	12.2
합계	49	100.0

사업장에서 노인근로자를 고용한 시기는 2006-2010년대가 57.1%로 가장 높게 나타났으며, 2011년 이후가 24.5%, 2001-2005년대 14.3%, 2000년 이전 4.1% 순으로 나타났다. 이 설문조사에 나타난 결과를 가지고 전체 사업장에 확대할 수는 없으나 노인근로자 고용에 대한 개선정책과 사회적 인식의 전환이 필요하다. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제12조와 동법 시행령 제10조에 의하면 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사업주는 55세 이상인 사람을 기준고용률 이상 고용하도록 노력해야 한다.

또한 동법 13조 제1항에 따라 사업주는 매년 지방고용노동관서에 장년 고용현황을 제출해야 한다. 그리고 동법 제13조 제2항은 고용노동부장관은 상시 고용하는 장년의 비율이 기준고용률에 미달하는 사업주에 대하여 장년의 고용촉진과 안정을 위해 필요한 조치를 권고할 수 있도록 규정하고 있다. 그러나 이를 위반할 경우의 제재도 동법 제18조에 따라 정당한 사유 없이 고용 확대 요청에 따르지 않은 사업주에게 그 내용을 공표하거나 직업안정 업무를 하는 행정기관에서 제공하는 직업지도와 취업알선 등의 고용 관련 서비스를 중단할 수 있을 뿐이다.

동법은 65세 이상 노인이 아닌 55세 이상의 장년을 고용하도록 규정하고 있으며, 강행규정이 아닌 프로그램 상 규정에 불과한 실정이다. 이에 대한 개선방안으로 장애인고용촉진 및 직업재활법 제28조 제1항과 같은 장애인 의무고용제도와 같이 노인근로자 의무고용제도를 실시하여 노인근로자의 고용을 확대하는 것이 바람직하다.

〈표-85〉 노인근로자 고용 시기

구 분	빈도	퍼센트(%)
2000년 이전	2	4.1
2001-2005년대	7	14.3
2006-2010년대	28	57.1
2011년 이후	12	24.5
합계	49	100.0

3. 근무환경

노인근로자의 고용형태에 대해서 계약직(3개월 이상 연속 계약)이 67.3%로 가장 높게 나타났으며, 정규직 12.2%, 파견·용역직 10.2%, 임시직(3개월 미만) 및 일용직 4.1% 순으로 나타났다. 이처럼 노인근로자에 대하여 사업장에서 비정규직을 선호하는 이유는 인건비 절감과 고용 유연성 때문인 것으로 사료된다.

〈표-86〉 노인근로자의 고용형태

구 분	빈도	퍼센트(%)
정규직	6	12.2
계약직(3개월 이상 연속 계약)	33	67.3
임시직(3개월 미만)	2	4.1
일용직	2	4.1
파견, 용역직	5	10.2
기타	1	2.0
합계	49	100.0

고용 계약서를 서면으로 작성해서 노인근로자에게 교부하는 경우는 그렇다가 81.6%로 가장 높게 나타났으며, 작성은 하지만 회사만 보관한다 10.2%, 아니다 8.2% 순으로 나타났다. 근로계약서는 근로기준법 제17조에 따라 근로계약 체결시 및 변경시 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일 및 연차휴가에 관한 근로조건에 대해 근로자의

요구와 관계없 서면교부 하도록 규정하고 있다. 그럼에도 불구하고 근로계약을 교부하지 않은 경우도 있으며 심지어는 근로계약을 아예 작성하지 않은 경우도 있는 것으로 조사되었다. 근로계약을 작성하지 않거나 교부하지 않으면 동법 제114조에 의하여 500만원 이하의 벌금이 부과된다.

〈표-87〉 고용 계약서 서면 작성 후 노인근로자에게 교부여부

구 분	빈도	퍼센트(%)
그렇다	40	81.6
아니다	4	8.2
작성은 하지만 회사만 보관한다	5	10.2
합계	49	100.0

노인근로자의 1일 평균 근무시간은 7.6시간으로 나타났으며, 8-10시간이 81.6%로 나타났으며, 1-7시간 18.4%로 나타났다. 주 평균시간은 39.7시간으로 나타났다.

〈표-88〉 노인근로자 1일 근무시간

구 분	빈도	퍼센트(%)
1-7시간	9	18.4
8-10시간	40	81.6
합계	49	100.0

노인근로자 근무유형은 8시간 이하가 34.7%로 가장 높게 나타났으며, 8시간 이상 근무 24.5%, 주간근무 20.4%, 24시간 근무는 8.2%, 2교대 6.1%, 3교대 2.0% 순으로 나타났다.

〈표-89〉 근무유형

구 분	빈도	퍼센트(%)
24시간 근무	4	8.2
8시간 이상 근무	12	24.5
8시간 이하 근무	17	34.7
주간근무	10	20.4
2교대	3	6.1
3교대	1	2.0
기타	2	4.1
합계	49	100.0

현재 고용된 노인근로자들의 임금은 유사한 업무를 수행하는 일반근로자와 비교할 때 일반근로자와 비슷하다는 경우가 38.8%로 나타났으며, 일반근로자의 80% 수준 36.7%, 일반근로자의 60% 수준 18.4%, 일반근로자의 50% 수준 이하 6.1% 순으로 나타났다. 이는 노인근로자의 약 61% 정도가 일반근로자와 비교하여 낮은 수준의 임금을 지급받고 있는 것으로 나타났다. 이는 노인근로자의 고용형태가 대부분 비정규직이며, 사업주들이 노인근로자의 고용을 선호하는 이유 중에서 낮은 임금 때문이라는 응답과 무관하지 않다. 참고로 통계청이 발표한 '2012 고령자통계'에 따르면 노인 근로자들의 평균 월 급여는 평균 임금근로자의 75.6% 수준이며, 남성 노인은 평균의 82.3%, 여성 노인은 54.0%로, 여성노인의 급여가 특히 낮은 것으로 나타났다.

〈표-90〉 노인근로자와 일반근로자 임금 비교

구 분	빈도	퍼센트(%)
일반근로자와 비슷하다	19	38.8
일반근로자의 80% 수준	18	36.7
일반근로자의 60% 수준	9	18.4
일반근로자의 50% 수준 이하	3	6.1
합계	49	100.0

현재 고용된 노인근로자들의 생산성 수준은 같은 업무를 수행하는 일반근로자와 비교하여 일반근로자의 80% 수준이 61.2%로 가장 높게 나타났으며, 일반근로자와 비슷하다는 경우 18.4%, 일반근로자의 60% 수준은

16.3%, 일반근로자의 50% 수준 이하는 4.1% 순으로 나타났다. 이는 사업주 입장에서는 노인근로자가 수령하는 임금에 비해 생산성이 떨어진다고 인식하고 있는 것이며 이는 노인근로자 고용기피 현상과 관련이 있다.

〈표-91〉 노인근로자와 일반근로자의 생산성 수준 비교

구 분	빈도	퍼센트(%)
일반근로자와 비슷하다	9	18.4
일반근로자의 80% 수준	30	61.2
일반근로자의 60% 수준	8	16.3
일반근로자의 50% 수준 이하	2	4.1
합계	49	100.0

노인근로자를 어떠한 경로를 통해 고용하는가에서 채용광고를 통해서 51.0%로 가장 높게 나타났으며, 지인의 추천이나 소개는 24.5%, 시니어클럽 소개는 8.2%, 지방자치단체, 기타 공공행정기관을 통해서 6.1%, 고용노동부의 워크넷은 4.1%, 민간 직업소개소는 4.1% 순으로 나타났다. 설문조사에 의하면 사업주들은 보건복지부나 고용노동부를 통하여 노인근로자를 채용을 의뢰하는 경우도 있으나 직접 구인광고나 지인을 통해서 노인근로자를 채용하는 이유는 소규모사업장에서 낮은 수준의 근로조건을 제공하고 노인근로자를 채용하려는 이유 때문인 것으로 사료된다.

〈표-92〉 노인근로자 채용경로

구 분	빈도	퍼센트(%)
채용광고를 통해서	25	51.0
고용노동부의 워크넷	2	4.1
민간 직업소개소	2	4.1
지인의 추천이나 소개	12	24.5
시니어클럽 소개	4	8.2
지방자치단체, 기타 공공행정기관을 통해서	3	6.1
기타	1	2.0
합계	49	100.0

노인근로자의 고용 만족도는 만족한다가 53.1%로 가장 높게 나타났으며, 보통이다 38.8%, 매우 만족한다 8.2% 순으로 나타났다. 이처럼 노인근

로자에 대한 고용만족도가 높은 이유는 노인일지라도 여전히 노인에 적합한 직종의 경우 충분히 업무를 감당할 능력이 있음을 반증하는 것이며, 이는 노인근로자를 계속 고용할 의사가 있다는 설문조사결과에 부합한다. 또한 건강하고 능력을 갖춘 노인에게 일자리 제공 확대의 근거를 제시하는 것이기도 하다.

〈표-93〉 노인근로자의 고용 만족도

구 분	빈도	퍼센트(%)
매우 만족한다	4	8.2
만족한다	26	53.1
보통이다	19	38.8
합계	49	100.0

앞으로 귀사는 노인근로자를 계속 고용할 의사가 ‘있다’가 93.9%, ‘없다’는 6.1%로 나타났다.

〈표-94〉 노인근로자 계속 고용할 의사

구 분	빈도	퍼센트(%)
있다	46	93.9
없다	3	6.1
합계	49	100.0

노인근로자를 계속 고용하고자 하는 이유 1순위는 인건비가 적어서가 28.6%로 가장 높게 나타났으며, 직종에 적합한 능력을 가지고 있어서가 24.5%, 노인근로자에 대한 긍정적 이미지(책임감, 성실함)가 22.4%, 일반 근로자들이 기피하는 직종이어서가 10.2%, 정부의 각종 세제 지원의 도움을 받기 위해가 6.1%, 법률상의 규정에 의한 경우와 장년의 연륜과 경험을 활용할 수 있어서가 각각 4.1% 순으로 나타났다.

이는 노인근로자 고용의 어두운 측면을 보여 준다. 사업주는 인건비 부담과 젊은이들의 기피를 이유로 노인을 고용하고 있는 것이다. 예를 들면 65세 이상 노인들을 고용하고 있는 ‘지하철 택배’가 성행하고 있지만 이들을 고용하는 이유가 65세 이상 노인은 무료로 지하철을 이용할 수 있

기 때문이다. 보건복지부에서 일자리사업으로 시니어 지하철택배사업을 시행하고 있으나 민간 노인사업장의 노인들은 회사와 고용계약을 맺지 않은 일종의 ‘프리랜서’로 배달 건수 당 일정금액을 가져가는 방식으로 임금을 받는 것이 현실이다.

〈표-95〉 노인근로자의 계속 고용 이유 1순위

구 분	빈도	퍼센트(%)
정부의 각종 세제 지원의 도움을 받기 위해	3	6.1
법률상의 규정에 의해(고령자 고용촉진)	2	4.1
노인근로자에 대한 긍정적 이미지 (책임감, 성실함)	11	22.4
직종에 적합한 능력을 가지고 있어서	12	24.5
인건비가 적어서	14	28.6
일반 근로자들이 기피하는 직종이어서	5	10.2
장년의 연륜과 경험을 활용할 수 있어서	2	4.1
합계	49	100.0

노인근로자를 계속 고용하고자 하는 이유 2순위는 장년의 연륜과 경험을 활용할 수 있어서가 32.7%로 가장 높게 나타났으며, 일반 근로자들이 기피하는 직종이어서가 24.5%, 인건비가 적어서가 18.4%, 노인근로자에 대한 긍정적 이미지(책임감, 성실함)가 14.3%, 직종에 적합한 능력을 가지고 있어서가 6.1%, 정부의 각종 세제 지원의 도움을 받기 위해가 2.0%, 법률상의 규정에 의해(고령자 고용촉진) 2.0% 순으로 나타났다.

〈표-96〉 노인근로자의 계속 고용 이유 2순위

구 분	빈도	퍼센트(%)
정부의 각종 세제 지원의 도움을 받기 위해	1	2.0
법률상의 규정에 의해(고령자 고용촉진)	1	2.0
노인근로자에 대한 긍정적 이미지 (책임감, 성실함)	7	14.3
직종에 적합한 능력을 가지고 있어서	3	6.1
인건비가 적어서	9	18.4
일반 근로자들이 기피하는 직종이어서	12	24.5
장년의 연륜과 경험을 활용할 수 있어서	16	32.7
합계	49	100.0

노인근로자를 계속 고용하지 않는 이유 1순위는 근무 중 낮은 생산성 66.7%, 산재발생 33.3%로 나타났다. 이는 노인근로자의 계속 고용이유에 비해 극히 적은 빈도이기는 하지만 일부 사업주는 장년으로 인한 노인의 산업재해나 사고발생에 대한 사업주의 비용부담을 이유로 계속 고용을 기피하는 것이 현실이다.

〈표-97〉 노인근로자를 계속 고용하지 않는 이유 1순위

구 분	빈도	퍼센트(%)
근무 중 산재발생	1	33.3
낮은 생산성	2	66.7
합계	3	100.0

노인근로자를 계속 고용하지 않는 이유 2순위는 급여(임금) 책정의 어려움이 66.7%, 업무처리 및 지시의 어려움 33.3%로 나타났다.

〈표-98〉 노인근로자를 계속 고용하지 않는 이유 2순위

구 분	빈도	퍼센트(%)
업무처리 및 지시의 어려움	1	33.3
급여(임금) 책정의 어려움	2	66.7
합계	3	100.0

노인근로자를 고용해서 귀사가 받은 가장 큰 도움은 운영비용 절감이 53.1%로 가장 높게 나타났으며, 노인근로자의 경험 전수 18.4%, 근로자간의 친화력 향상 10.2%, 정부의 각종 지원금 혜택 8.2%, 기업의 이미지 향상 4.1%, 기타 4.1%, 경로효친사상 2.0% 순으로 나타났다. 이러한 설문조사결과를 노인근로자의 근로조건이 저임금과 비정규직이 대부분인 것을 의미하며, 정부의 지원금을 받을 목적으로 노인을 고용하는 비율이 적다는 것은 여전히 사업주의 노인고용에 대한 인식은 부정적임을 알 수 있다.

예를 들면 보건복지부의 시니어인턴십 사업은 만 60세 이상의 노인을 대상으로, 정부가 민간기업에 인턴 임금의 절반을 지원함으로써 기업의

부담은 줄이고, 경쟁력 있는 노인의 고용을 유도하는 제도다. 2012년 인턴형의 경우 참여노인 1인당 3개월, 약정급여의 50%(최대 45만 원)까지 기업지원금이 주어진다. 기업 입장에선 국가 지원으로 원가 비용을 절감하고, 장년 고용으로 인한 우호적 기업 이미지를 확보할 수 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 노인근로자를 고용하는 기업은 소수에 불과하고 상대적으로 근무 시간이 길고 노동 강도가 높기 때문에 몸이 건강하지 않은 노인이라면 참여가 쉽지 않다.

〈표-99〉 노인근로자 고용을 통한 이익

구 분	빈도	퍼센트(%)
정부의 각종 지원금 혜택	4	8.2
기업의 이미지 향상	2	4.1
운영비용 절감	26	53.1
근로자간의 친화력 향상	5	10.2
노인근로자의 경험 전수	9	18.4
경로효친사상	1	2.0
기타	2	4.1
합계	49	100.0

근무했던 노인근로자를 해고한 적이 있는가에 ‘없다’ 71.4%, ‘있다’ 28.6%로 나타났다.

〈표-100〉 노인근로자 해고 경험

구 분	빈도	퍼센트(%)
있다	14	28.6
없다	35	71.4
합계	49	100.0

노인근로자의 해고 이유는 체력이나 건강이 일을 감당해 내지 못해서 42.9%로 가장 높게 나타났으며, 안전문제 28.6%, 낮은 업무이해도 등 업무 부적응 14.3%, 노력이나 책임감의 부재 7.1%, 직장 내 대인관계 문제 7.1% 순으로 나타났다.

〈표-101〉 노인근로자 해고 이유

구 분	빈도	퍼센트(%)
낮은 업무이해도 등 업무 부적응	2	14.3
안전문제	4	28.6
노력이나 책임감의 부재	1	7.1
직장 내 대인관계 문제	1	7.1
체력이나 건강이 일을 감당해 내지 못해서	6	42.9
합계	14	100.0

노인근로자의 고용촉진을 위해 가장 필요하다고 느끼는 것은 노인근로자의 고용유도 기업에 대한 정부의 재정지원 확대가 53.1%로 가장 높게 나타났으며, 노인근로자의 고용관리에 대한 법적인 보장 및 노인근로자에 대한 사회일반의 인식전환이 각각 20.4%, 노인근로자의 고용유도를 위한 홍보 확대 6.1% 순으로 나타났다.

〈표-102〉 노인근로자 고용촉진을 위해 가장 필요한 점

구 분	빈도	퍼센트(%)
노인근로자에 대한 사회일반의 인식전환	10	20.4
노인근로자의 고용유도를 위한 홍보 확대	3	6.1
노인근로자의 고용유도 기업에 대한 정부의 재정지원 확대	26	53.1
노인근로자의 고용관리에 대한 법적인 보장	10	20.4
합계	49	100.0

4. 노인근로자의 고용 이유

노인근로자의 고용 이유는 지시사항을 잘 따르기 때문에 그렇다 44.9%, 보통이다 46.9%, 그렇지 않다 8.2% 순으로 나타났다. 인건비가 싸기 때문에 그렇다 44.9%, 보통이다 24.5%, 매우 그렇다와 그렇지 않다 14.3%, 전혀 그렇지 않다 2% 순으로 나타났다. 3D 업무에 필요한 인력을 구할 수 있기 때문에 그렇다 44.9%, 보통이다 30.6%, 그렇지 않다 16.3%, 매우 그렇다 8.2% 순으로 나타났다. 회사의 이미지를 높일 수 있기 때문에는 보통이다 53.1%, 그렇다와 그렇지 않다는 각각 22.4%, 전혀 그렇지 않다

2.0% 순으로 나타났다. 이직률이 낮기 때문에는 보통이다 38.8%, 그렇다 36.7%, 그렇지 않다 20.4%, 매우 그렇다와 전혀 그렇지 않다 2% 순으로 나타났다.

단순반복 작업의 능률을 높일 수 있기 때문에는 그렇다와 보통이다 각각 38.8%, 그렇지 않다 16.3%, 매우 그렇다 6.1% 순으로 나타났다. 정부의 법적지원을 받을 수 있기 때문에는 그렇지 않다 51.0%, 보통이다 24.5%, 그렇지 않다 18.4%, 전혀 그렇지 않다 6.1% 순으로 나타났다. 노인근로자가 하기에 적합한 일이기 때문에는 그렇다 46.9%, 보통이다 36.7%, 그렇지 않다 12.2%, 매우 그렇다와 전혀 그렇지 않다는 각각 2.0% 순으로 나타났다. 노인근로자를 돕고 싶은 마음 때문에는 보통이다 38.8%, 그렇지 않다 30.6%, 그렇다 18.4%, 전혀 그렇지 않다 12.2% 순으로 나타났다.

노인근로자를 고용하는 이유에 대한 전체 문항에서 그렇다고 응답한 문항이 5개로 가장 높게 나타났으며, 그 중에서 노인근로자가 하기에 적합한 일이기 때문에가 46.9%로 가장 높게 나타났으며, 지시사항을 잘 따르기 때문에, 인건비가 싸기 때문에, 3D업무에 필요한 인력을 구할 수 있기 때문에가 각각 44.9% 순으로 노인근로자를 고용하는 이유로 나타났다.

〈표-103〉 노인근로자 고용 이유

(n=49)

항 목	매우 그렇다	그렇다	보 통 이 다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 지시사항을 잘 따르기 때문에	-	22 (44.9)	23 (46.9)	4 (8.2)	-
2. 인건비가 싸기 때문에	7 (14.3)	22 (44.9)	12 (24.5)	7 (14.3)	1 (2.0)
3. 3D 업무에 필요한 인력을 구할 수 있기 때문에	4 (8.2)	22 (44.9)	15 (30.6)	8 (16.3)	-
4. 회사의 이미지를 높일 수 있기 때문에	-	11 (22.4)	26 (53.1)	11 (22.4)	1 (2.0)
5. 이직률이 낮기 때문에	1 (2.0)	18 (36.7)	19 (38.8)	10 (20.4)	1 (2.0)
6. 단순반복 작업의 능률을 높일 수 있기 때문에	3 (6.1)	19 (38.8)	19 (38.8)	8 (16.3)	-
7. 정부의 법적지원을 받을 수 있기 때문에	-	9 (18.4)	12 (24.5)	25 (51.0)	3 (6.1)
8. 노인근로자가 하기에 적합한 일이기 때문에	1 (2.0)	23 (46.9)	18 (36.7)	6 (12.2)	1 (2.0)
9. 노인근로자를 돕고 싶은 마음 때문에	-	9 (18.4)	19 (38.8)	15 (30.6)	6 (12.2)

5. 노인근로자 고용을 기피하는 이유

노인근로자 고용을 기피하는 이유는 노인근로자의 부정적 이미지 때문에는 보통이다 38.8%, 그렇지 않다 34.7%, 그렇다 16.3%, 전혀 그렇지 않다 8.2%, 매우 그렇다 2.0% 순으로 나타났다. 생산성이 떨어지기 때문에는 그렇다 42.9%, 보통이다 26.5%, 그렇지 않다 24.5%, 매우그렇다 4.1%, 전혀 그렇지 않다 2.0% 순으로 나타났다. 숙련기술이 부족하기 때문에는 그렇지 않다 44.9%, 그렇다 28.6%, 보통이다 24.5%, 전혀 그렇지 않다 2.0% 순으로 나타났다.

창의성과 유연성이 부족하기 때문에는 그렇다 49.0%, 보통이다 26.5%, 그렇지 않다 22.4%, 전혀 그렇지 않다 2.0% 순으로 나타났다. 책임의식이 부족하기 때문에는 그렇지 않다 69.4%, 보통이다 24.5%, 전혀 그렇지 않

다 4.1%, 그렇다 2.0% 순으로 나타났다. 책임의식이 부족하기 때문에는 그렇지 않다 59.2%, 보통이다 32.7%, 전혀 그렇지 않다와 그렇다가 각각 4.1% 순으로 나타났다. 사고의 위험성이 높기 때문에는 그렇다 67.3%, 보통이다 18.4%, 그렇지 않다 8.2%, 전혀 그렇지 않다 4.1%, 매우 그렇다 2.0% 순으로 나타났다. 이직율이 높기 때문에는 그렇지 않다 40.8%, 보통이다 34.7%, 그렇다 14.3%, 전혀 그렇지 않다 10.2% 순으로 나타났다.

직장 내 대인관계 형성에 어려움 때문에는 그렇지 않다 51.0%, 보통이다 26.5%, 그렇다 14.3%, 전혀 그렇지 않다 8.2% 순으로 나타났다. 업무의 이해도가 떨어지기 때문에는 그렇다와 보통이다 각각 34.7%, 그렇지않다 28.6%, 전혀 그렇지 않다 2.0% 순으로 나타났다. 적합한 업무가 없기 때문에는 보통이다 42.9%, 그렇지않다 38.8%, 그렇다 14.3%, 전혀 그렇지 않다 4.1% 순으로 나타났다. 인건비 부담 때문에는 그렇지 않다 67.3%, 보통이다 20.4%, 전혀 그렇지 않다 8.2%, 매우 그렇다와 그렇다 각각 2.0% 순으로 나타났다. 국가의 법적지원제도가 미비하기 때문에는 그렇다 53.1%, 보통이다 26.5%, 매우 그렇다와 그렇지 않다가 각각 8.2%, 전혀 그렇지 않다 4.1% 순으로 나타났다.

노인근로자 고용을 기피하는 이유에 대한 전체 문항에서 그렇지않다가 6개, 그렇다가 5개 문항에서 가장 높게 나타났으며, 그렇다고 응답한 5개 문항에서 사고의 위험성이 높기 때문에가 67.3%로 가장 높게 나타났으며, 국가의 법적지원제도가 미비하기 때문에가 53.1%, 창의성과 유연성이 부족하기 때문에 49.0%, 생산성이 떨어지기 때문에 42.9%, 업무의 이해도가 떨어지기 때문에 34.7% 순으로 노인근로자의 고용을 기피하는 것으로 나타났다.

〈표-104〉 노인근로자 고용 기피 이유

(n=49)

항 목	매우 그렇다	그렇다	보 통 이 다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 노인근로자의 부정적 이미지 때문에	1 (2.0)	8 (16.3)	19 (38.8)	17 (34.7)	4 (8.2)
2. 생산성이 떨어지기 때문에	2 (4.1)	21 (42.9)	13 (26.5)	12 (24.5)	1 (2.0)
3. 숙련기술이 부족하기 때문에	-	14 (28.6)	12 (24.5)	22 (44.9)	1 (2.0)
4. 창의성과 유연성이 부족하기 때문에	-	24 (49.0)	13 (26.5)	11 (22.4)	1 (2.0)
5. 책임의식이 부족하기 때문에	-	1 (2.0)	12 (24.5)	34 (69.4)	2 (4.1)
6. 동료에 많이 의존하기 때문에	-	2 (4.1)	16 (32.7)	29 (59.2)	2 (4.1)
7. 사고의 위험성이 높기 때문에	1 (2.0)	33 (67.3)	9 (18.4)	4 (8.2)	2 (4.1)
8. 이직율이 높기 때문에	-	7 (14.3)	17 (34.7)	20 (40.8)	5 (10.2)
9. 직장 내 대인관계 형성에 어려움 때문에	-	7 (14.3)	13 (26.5)	25 (51.0)	4 (8.2)
10. 업무의 이해도가 떨어지기 때문에	-	17 (34.7)	17 (34.7)	14 (28.6)	1 (2.0)
11. 적합한 업무가 없기 때문에	-	7 (14.3)	21 (42.9)	19 (38.8)	2 (4.1)
12. 인건비 부담 때문에	1 (2.0)	1 (2.0)	10 (20.4)	33 (67.3)	4 (8.2)
13. 국가의 법적지원제도가 미비하기 때문에	4 (8.2)	26 (53.1)	13 (26.5)	4 (8.2)	2 (4.1)

6. 노인근로자 고용에 대한 만족도

노인근로자 고용에 대한 만족도에서 업무능력에 대해서 보통이 61.2%, 만족은 32.7%, 불만이 6.1% 순으로 나타났다. 임금에 대해서 만족이 53.1%, 만족이 42.9%, 매우 만족, 불만이 2.0% 순으로 나타났다. 작업장 안전도에 대해서 보통이 71.4%, 만족이 18.4%, 불만이 10.2% 순으로 나타났다. 직원과의 대인관계에 대해서 만족이 46.9%, 보통이 42.9%, 불만이

8.2%, 매우만족이 2.0% 순으로 나타났다.

책임감에 대해서 만족이 73.5%, 보통이 18.4%, 불만, 매우만족이 4.1% 순으로 나타났다. 성실함에 대해서 만족이 73.5%, 보통이 18.4%, 매우만족이 6.1%, 불만이 2.0% 순으로 나타났다. 국가의 법적지원에 대해서 불만이 51.0%, 보통이 26.5%, 매우불만이 12.2%, 만족이 8.2%, 매우만족이 2.0% 순으로 나타났다.

노인근로자 고용만족도에 대한 전체 문항에서 만족이 4개 문항, 보통이 2개 문항에서 가장 높게 나타났다. 노인근로자 고용만족도에서 책임감과 성실함이 각각 73.5%로 가장 높게 나타났으며, 임금 53.1%, 직원과의 대인관계 46.9% 부분에서 만족하는 것으로 나타났다.

<표-105> 노인근로자 고용에 대한 만족도

(n=49)

구 분	매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족
1. 업무능력(생산성)	-	3 (6.1)	30 (61.2)	16 (32.7)	-
2. 임금	-	1 (2.0)	21 (42.9)	26 (53.1)	1 (2.0)
3. 작업장 안전도	-	5 (10.2)	35 (71.4)	9 (18.4)	-
4. 직원과의 대인관계	-	4 (8.2)	21 (42.9)	23 (46.9)	1 (2.0)
5. 책임감	-	2 (4.1)	9 (18.4)	36 (73.5)	2 (4.1)
6. 성실함	-	1 (2.0)	9 (18.4)	36 (73.5)	3 (6.1)
7. 국가의 법적지원	6 (12.2)	25 (51.0)	13 (26.5)	4 (8.2)	1 (2.0)

7. 노인근로자에 대한 근로조건이나 어려움에 대한 인식

노인근로자에 대한 근로조건이나 어려움에 대한 인식에서 장시간 노동에 대해서 보통이다 59.2%, 심각하다 28.6%, 심각하지 않다 12.2% 순으로 나타났다. 휴가 및 휴일 부족에 대해서 보통이다 53.1%, 심각하다 28.6%, 심각하지 않다 18.4% 순으로 나타났다. 휴식시간에 대해서 보통이다 55.1%, 심각하지 않다 28.6%, 심각하다 16.3% 순으로 나타났다. 열악한 작업 환경에 대해서 보통이다 49.0%, 심각하다 28.6%, 심각하지 않다 22.4% 순으로 나타났다. 산업재해 가능성에 대해서 심각하다 51.0%, 보통이다 28.6%, 심각하지 않다 18.4%, 매우 심각하다 2.0% 순으로 나타났다.

낮은 임금(수당)수준에 대해서 보통이다 57.1%, 심각하다 26.5%, 심각하지 않다 10.2%, 매우 심각하다 4.1%, 전혀심각하지 않다 2.0% 순으로 나타났다. 임금체불에 대해서 보통이다 34.7%, 심각하다와 심각하지 않다 각각 22.4%, 전혀심각하지 않다 20.4% 순으로 나타났다. 건강보험 등 사회보험혜택에 대해서 보통이다 49.0%, 심각하지 않다 28.6%, 심각하다 14.3%, 매우심각하다와 전혀심각하지 않다 4.1% 순으로 나타났다. 직원복지 및 복지혜택에 대해서 보통이다 59.2%, 심각하다 20.4%, 심각하지 않다 14.3%, 전혀심각하지 않다 4.1%, 매우심각하다 2.0% 순으로 나타났다. 인사제도(승진, 배치 등)에 대해서 보통이다 40.8%, 심각하다 26.5%, 심각하지 않다 22.4%, 매우심각하다 8.2%, 전혀심각하지 않다 2.0% 순으로 나타났다.

직장상사(동료)와의 관계에 대해서 심각하지 않다 46.9%, 보통이다 38.8%, 심각하다 12.2%, 전혀심각하지 않다 2.0% 순으로 나타났다. 따돌림의 관계에 대해서 심각하지 않다 59.2%, 보통이다 32.7%, 심각하다 6.1%, 전혀심각하지 않다 2.0% 순으로 나타났다. 언어폭력(조롱, 욕설)의 관계에 대해서 심각하지 않다 57.1%, 보통이다 30.6%, 전혀심각하지 않다 8.2%, 심각하다 4.1% 순으로 나타났다. 신체적 폭력에 대해서 심각하지 않다 63.3%, 보통이다 22.4%, 전혀심각하지 않다 12.2%, 심각하다 2.0% 순으로 나타났다. 성희롱 및 성폭력력에 대해서 심각하지 않다 67.3%, 보통이다 16.3%, 전혀심각하지 않다 14.3%, 심각하다 2.0% 순으로 나타났다.

노인근로자 근로조건이나 어려움에 대한 인식에 대한 전체 문항에서

보통이다 9개 문항, 심각하지않다 5개 문항에서 가장 높게 나타났다. 성희롱 및 성폭력 67.3%, 신체적 폭력 63.3%, 따돌림 59.2%, 언어폭력 57.1%, 직장상사(동료)와의 관계 46.9%가 심각하지 않다가 가장 높게 나타났다.

〈표-106〉 노인근로자 근로조건이나 어려움에 대한 인식

(n=49)

직장에서의 문제	전혀 심각하지 않다	심각하지 않다	보통 이다	심각 하다	매우 심각하다
1. 장시간 노동	-	6 (12.2)	29 (59.2)	14 (28.6)	-
2. 휴가 및 휴일 부족	-	9 (18.4)	26 (53.1)	14 (28.6)	-
3. 휴식시간	-	14 (28.6)	27 (55.1)	8 (16.3)	-
4. 열악한 작업 환경	-	11 (22.4)	24 (49.0)	14 (28.6)	-
5. 산업재해 가능성 (업무상 부상이나 질병)	-	9 (18.4)	14 (28.6)	25 (51.0)	1 (2.0)
6. 낮은 임금(수당)수준	1 (2.0)	5 (10.2)	28 (57.1)	13 (26.5)	2 (4.1)
7. 임금체불	10 (20.4)	11 (22.4)	17 (34.7)	11 (22.4)	-
8. 건강보험 등 사회보험혜택	2 (4.1)	14 (28.6)	24 (49.0)	7 (14.3)	2 (4.1)
9. 직원복지 및 복지혜택	2 (4.1)	7 (14.3)	29 (59.2)	10 (20.4)	1 (2.0)
10. 인사제도(승진, 배치 등)	1 (2.0)	11 (22.4)	20 (40.8)	13 (26.5)	4 (8.2)
11. 직장상사(동료)와의 관계	1 (2.0)	23 (46.9)	19 (38.8)	6 (12.2)	-
12. 따돌림	1 (2.0)	29 (59.2)	16 (32.7)	3 (6.1)	-
13. 언어폭력(조롱, 욕설)	4 (8.2)	28 (57.1)	15 (30.6)	2 (4.1)	-
14. 신체적 폭력	6 (12.2)	31 (63.3)	11 (22.4)	1 (2.0)	-
15. 성희롱 및 성폭력	7 (14.3)	33 (67.3)	8 (16.3)	1 (2.0)	-

제3절. 노인근로자 심층면접 분석결과

1. 심층면접 대상자 개요

〈표-107〉 노인근로자 심층면접 대상자 일반적 특성

구분	성별	연령	거주지	가족수	직업(일)	근무기간	비고
1	여	71세	제천시	7명	식당보조	3년	
2	남	68세	제천시	2명	관리직	2년	
3	남	66세	충주시	3명	주유소	3년	
4	남	65세	충주시	2명	아파트경비	5년	
5	남	65세	원주시	2명	물건배달	8년	본인차량
6	여	66세	원주시	2명	건물청소	5년	
7	남	76세	용인시	2명	건설일용직	40년	
8	여	78세	수원시	1명	베이비시터	3년	
9	남	79세	아산시	2명	아파트경비	10년	
10	여	68세	광주시	1명	모텔청소	15년	
11	남	65세	서울시	2명	학교경비	2년	

2. 노동관련

1) 모집 및 채용

(1) 일을 하시는 주된 이유(노동참여 동기)

- 생계비 마련 : 4명, 건강유지 : 1명, 사회적 공헌 : 1명

“일은 당연히 먹고 살려고 하는 거지. 일을 심심풀이로 하는 사람도 있나” (사례 1, 3)

“당연히 생계비 마련을 위해 하지, 일을 해야 마무라와 먹고 살지. 자식들한테 돈 달라고 하면 좋아할 자식들이 어디 있어” (사례 4, 7, 11)

“나는 돈보다는 봉사활동 개념으로 하고 있지. 생계비는 연금으로 어느 정도 생활하지. 집에 가깝게 있는 것 보다 사회복지기관에 나가서 젊은 사람도 만나고 나이든 사람도 만나고 같이 프로그램도 하고 이야기도 하면 시간도 잘 가고 사는 보람이 있지” (사례 2)

대부분의 노인근로자들은 생계비 마련을 위한 일을 하는 것으로 나타났다. 노년의 편안한 노후생활을 보내기 보다는 생계비 마련을 위해 일을 할 수 밖에 없는 현실을 나타내고 있다. 따라서 정부는 노인들의 일자리의 중요성을 인식하고 소득보장을 위한 더 많은 일자리 개발과 제공을 위한 노력이 필요하다.

(2) 총소득(월)

- 60~80만원 : 2명, 81~100만원 : 3명, 101~120만원 : 3명, 121만원 이상 : 3명

“하루일당은 9만원을 받아요. 그런데 비가 오면 쉬어야 하고, 노가다 일이 일년 내내 있는 것도 아니고, 그래서 한 달에 장해야 130만원에서 140만원을 벌어요” (사례 7)

소득은 정부가 제시한 최저임금을 받지 못하는 노인근로자가 있었다. 이는 근무시간이 짧기 때문에 비롯된 경우도 있었지만, 경비직의 경우는 장시간 근무를 함에도 불구하고 최저임금에 못 미치는 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 아울러 건설직 일용근로자는 고용 상태가 매일 유지되는 것이 어렵고 계절의 영향을 받기 때문에 소득 격차가 심하게 차이가 있었다. 이처럼 청소직, 경비직, 건설직 일용근로자 등은 고용 차원에서 사회적 배제를 경험할 가능성이 크기 때문에 이에 대한 대책이 요구된다. 또한 노인근로자의 대부분 임금은 포괄임금제를 실시하고 있어, 노인근로자들의 근로시간을 늘리는 편법적인 수단으로 이용되고 있어 이에 대한 대책이 요구된다.

(3) 현재 생계비 중 현 직장의 임금이 차지하는 비율

- 20~40% : 2명, 41~60% : 2명, 61~80% : 2명,
91%이상 : 5명

“남편이 환경미화원으로 있다가 퇴직을 해서 연금이 나오기 때문에 내 월급은 생활비의 많은 부분을 차지하진 못하고 그냥 두 부부 생활하는데 사용하고 있지” (사례 6)

“자식들이 있는데 본인들 먹고살기 바쁘기 때문에 우리부모한테 주는 돈은 거의 없어. 부인이 가꾼 식당이나 농사일 등으로 간간히 벌기는 하지만, 내가 일해서 받는 돈으로 거의 먹고 살지. 다른 수입은 거의 없어” (사례 3, 7, 11)

“이 나이에 일할 수 있는 것만 해도 다행이지만 내가 버는 수입으로 우리 내키가 먹고 살아. 자식들? 내가 도맡아야 될 형편이여 월급은 세금 떼고 109만원 받는 게 전부여. 1년 계약직이라 10년을 일해도 월급은 별로 변함이 없어” (사례 9)

대부분의 노인근로자들은 현 직장의 임금이 생계비의 대부분을 차지하는 것으로 나타났다. 이는 월급 이외에 기타 소득이 없다는 것으로 일을 하지 않으면 경제적으로 많은 어려움을 겪고 있다는 증거이다.

(4) 취업경로 : 지인소개 : 7명, 채용공고 : 4명

“아는사람 소개로 들어왔지” (사례 1, 3, 4, 5, 10)

“현지 직장에서도 일하고 있는 분을 잘 알아서 그분이 자리가 있으니 일하고 싶으면 원서 내보라고 해서 일하게 되었지” (사례 8, 9)

“나는 교차로 신문보고 큰 기대하지 않고 원서 넣었는데 행적이 되어서 너무 기쁘고 행복하게 일하고 있어” (사례 2, 11)

“인터넷 하다가 시청 홈페이지 채용 공고를 보고 지원했지”
(사례 6, 7)

노인근로자들의 일 자체가 대부분 단순노무직이기 때문에 공공부분의 공개채용보다는, 지인의 추천이나 소개 등 사적인 방법을 통한 취업이

더 많은 것으로 사료된다.

(5) 취업교육을 받은 경험 유무 : 있다 : 4명, 없다 : 7명

“노동부에서 하는 교육을 받아보았지. 일하려고 하는 사람들은 많고 자리는 몇 개 없어서 나는 취업을 하지 못했지”

(사례 3)

“노인회에서 취업 교육 받으라고 해서 받은 적이 있지”

(사례 4)

“나는 지인으로부터 지역자활센터에 가면 노인들이 일 할 수 있는 곳을 알려준다고 해서 전화를 했더니, 교육을 받아야 한다고 해서 노인 취업관련 교육을 받았지” (사례 5, 6)

노인근로자들의 대부분은 취업교육을 받지 않은 것으로 나타났다. 취업교육이 노인근로자들의 취업에 많은 긍정적인 영향을 미치고 있기 때문에 다양한 유형의 취업교육과 취업교육을 위한 지원정책이 마련되어야 할 것이다. 아울러 취업교육에 대한 적극적인 홍보활동을 통해 관심이 있는 많은 노인들이 일자리를 통해 안정된 노후생활이 보장되어야 할 것이다.

2) 근로계약

(1) 근로계약 체결 유무

- 11명 모두 근로계약을 체결함.
- 방식 : 서면 7명, 구두 4명

“관리직원이 서류를 작성하고 난 후 나보고 읽어보라고 하고 도장을 찍어서 한부는 회사가 보관하고, 한부는 나를 주면서 보관하라고 했지” (사례 1, 2, 4, 9, 11)

“서면으로 하진 않았어. 그냥 말로 근무시간과 내용, 근무방법, 임금 등을 이야기 했지. 우리 같은 늙은이가 뭐 계약을 해 일하도록 받아

주는 것만도 고맙지, 그리고 우리가 뭐 힘이 있나. 주인이 나가라고 하면 나가야지, 계약서 같은게 뭐 필요있어” (사례 3, 8)

모든 사업장에서 노인근로자와 근로계약을 체결한 것으로 나타났다. 이는 사업장에서 근로계약을 체결하지 않으면 법적인 처벌을 받기 때문에 대부분의 사업장에서 근로계약을 체결하는 것으로 사료된다. 그러나 일부 사업장에서는 서면 계약서 없이 구두로만 계약을 체결한 경우도 있었다. 이는 추후 사업장에서 문제가 발생 할 경우 노인근로자에게 불리한 영향을 미칠 수 있기 때문에 개선이 필요하다.

(2) 근로계약 형태 : 계약직 : 9명, 일용직 1명, 임시직 2명

“우리 같은 늙은이를 누가 정규직으로 채용해. 다 계약직이지 뭐”
(사례 2, 4, 5, 7, 9, 11)

“임시직으로 채용했다가 사장님 마음에 들지 않으면 그냥 두라고 하겠지” (사례 3, 6, 8, 10)

노인근로자의 대부분의 계약직으로 근무하고 있는 것으로 나타났다. 이는 계약기간이 만료되면 언제든지 직장을 그만두어야 하는 위험에 처해 있는 상황이다. 노인근로자들도 직장생활을 통해 편안하고 안정된 노후생활이 이루어 질 수 있도록 정규직 채용을 확대되어야 할 것이다.

(3) 근로계약 기간 : 1년-2년 : 9명, 정해지지 않음 : 2명

근로계약 갱신 : 1회~2회 : 3명, 3회~4회 : 3명,

7회 이상 : 3명, 근로계약 없음 : 2명

근로계약 기간은 1-2년이 9명으로 높게 나타났다. 이는 정규직이 아닌 단순노무직이 많기 때문에 나타난 결과이다. 그러나 앞은 연구결과에서 나타났듯이 대부분의 노인근로자들이 생계비 마련을 위해 일을 하는데, 계약기간이 1-2년으로 짧다는 것은 그만큼 직장생활이 안정되지 않아 노후생활이 불안정하다는 것을 알 수 있다.

3) 근로환경(조건)

(1) 노동 강도 : 상 : 4명, 중 : 5명, 하 : 2명

“식당일이 잔손이 많이 가고, 시간을 다루는 일이라 시간 내에 일을 끝내려면 바쁘고 힘이 들 때가 많아” (사례 1)

“이정도 일은 할 말 하지. 맨찮아 힘들지 않아”

(사례 2, 4, 9, 11)

“전으로부터 다리관절과 허리가 아파서 병원에를 자주 갔는데, 요즘들어 점점 청소일이 힘들어” (사례 6, 10)

“아이 부모내일이 둘 다 선생이라 일찍 출근해요 오전6시부터 저녁 6시까지 아이를 봐요. 부모가 회사이라도 있는 날이면 밤 10시까지 아이를 봐야 돼요. 그런 날이면 부모가 2-3만원 정도 더 주기는 하지만 나도 힘이 들어요. 그렇다고 아이부모한테 그런 말 하기는 쉽지 않습니다” (사례 8)

대부분의 노인근로자들이 노동이 할 만하다고 말하고 있지만, 일부 경비, 식당, 베이비시터 등에서 일하는 노인근로자들은 일이 힘들다고 하였다. 특히 베이비시터의 경우는 가사사용인으로 일의 종류 및 성질 등이 구체적이지 않고, 장소와 환경은 폐쇄적이며 사적이다. 따라서 근로관계가 표면으로 드러나지 않는 은닉성과 노동관계법을 적용함에 있어 한계성을 갖고 있기 때문에 이에 대한 대책이 요구된다.

(2) 임금체불 경험 : 유 : 1명, 무 : 10명

“전 직장에서는 고무보트 만드는 작업을 했었는데, 그때는 회사가 어려워 몇 달간 돈을 못 받은 적이 있었는데, 현 직장에서는 그런 일은 없어” (사례 6)

“임용직과 계약직으로 일을 하기 때문에 종종 건물이 완성되어도 돈을 주지 않는 경우가 있어. 전에는 주인이 도망을 가서 일을 하고 한 푼도 받지 못했던 경우도 있지” (사례 7)

(3) 작업지시와 감독 : 중간관리자 : 4명, 관리자 : 4명,
사장 : 2명, 집주인 : 1명

(4) 휴가 : 없음 : 5명, 월 1~2회 : 2명, 년 1~2회 : 4명

“휴가가 어디 있어, 남들은 쉬더라도 우리는 일을 할 수 밖에 없어”
(사례 3, 5, 7, 10)

“우리 휴가는 1년 중에 여섯에 2틀 휴가가 다지. 그 외에는 휴가가 없어” (사례 4, 6, 11)

“휴가가 뭐여? 뽕새워 근무하고 그 다음날 쉬는 게 전부여. 우리는 1년에 딱 이틀만 쉬어. 그것도 다른 동 근무자가 경근이라도 하는 날이면 대신 근무를 서야 돼” (사례 9)

휴가제도는 근로자의 피로를 회복시키고 권태감을 감소시켜 노동력의 재생산 및 작업의욕을 확보 유지하는 데 중요한 기능을 하고 있다. 그러나 노인근로자의 대부분은 단순노무직이기 때문에 휴가가 없는 것으로 나타났으며, 있다고 하더라도 년 1-2회가 대부분이어서 문제가 심각한 것으로 나타났다.

(5) 복지시설 및 복지혜택

- 없음 : 10명, 있음 : 1명 (년2회 명절 시 봉급의 50% 지급)

(6) 건강보험 및 산재보험 가입여부

- 건강보험만 가입 : 4명, 건강보험 및 산재보험 가입 : 5명,
무 : 2명

“건강보험만 가입되어 있어. 전에 일하다가 어깨를 다쳤을 때도 산재보험에 가입이 되지 않아 개인 건강보험으로 치료를 다했지. 산재보험도 가입을 해 주어서 일하다가 다쳤을 경우 치료도 받고 보상도 받았으면 좋겠어” (사례 5)

산재보험은 가입하지 않고 건강보험만 가입한 경우가 많았고, 건강보험이나 산재보험 등 아무것도 가입하지 않은 경우도 있었다. 이는 근로자라면 기본적으로 가입을 해 주어야 하는 것인데도 불구하고 이를 지키지 않는 것으로 나타났다. 노인근로자의 경우는 업무상 상해의 경우에 산업재해보상보험 처리를 할 수 있음에도 불구하고 법적인 구제절차를 모르거나, 알았다고 할지라도 해고의 불안감 때문에 치료비용을 본인이 부담하고 있는 경우도 있는 것으로 나타났다.

(7) 직업병 : 없음 : 9명, 있음 : 2명

“경비일로 낮과 밤에 교대로 일을 하기 때문에 가끔 정신이 혼란해 지거나, 어깨, 관절 등이 아픔” (사례 4, 9)

직업병이 일부 노인근로자에게 있는 것으로 나타났다. 산업안전보건법의 특수건강진단체도는 인체에 유해한 특정한 인자에 노출되는 근로자의 건강관리를 위하여 실시하는 건강진단이다. 그러나 경비근로자는 특수건강진단대상이 아니다. 야간근로 및 장시간근로는 현행 특수건강진단 대상 업무에서 노출되는 물리화학적 유해인자보다 더 많은 근로자들이 노출되는 유해인자로 일반건강진단 항목으로 파악되지 않는 뇌졸중과 심혈관질환 같은 다양한 건강문제를 유발하는 것으로 나타났다.

(8) 산업재해 위험정도 : 상 : 2명, 중 : 2명, 하 : 7명

“물건을 배달하는 일이라 하루 종일 운전을 해야 하고, 또 배달일이 많은 때는 밤늦게까지 일을 해야 하기 때문에 위험이 많아. 늘 안전 운전 하려고 하고 있지. 그러나 운전이라는 것이 나만 조심한다고 되는게 아니기 때문에 늘 사고위험 때문에 불안하지” (사례 5)

(9) 지난 1년간 현재 직업수행과 관련하여 부상이나 질병 발생여부

- 유 : 5명, 무 : 6명

“겨울에 물건배달 시 넘어져서 3주정도 입원했지. 오른쪽 어깨 인대가 파열되어서 고생을 많이 했지. 재활치료를 받고 달리기 운동도 하고 해서 지금은 많이 좋아졌지 ” (사례 5)

“ 청소하다가 계단에서 넘어져서 팔이 부러졌어. 3일 입원하고 깁스하고 또 출근했지. 출근을 하지 않으면 월급이 적어지기 때문에 아픈데도 불구하고 출근을 했지” (사례 6)

“일을 계속하니깐 무릎관절이 심하게 아프다” (사례 1, 10)

“일하고 가다가 낙상으로 인해 다쳐서 한참 고생을 했지”
(사례 8)

일을 하다가 부상이나 질병이 발생하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 사업주는 사업장의 근로자 건강관리를 담당함과 동시에 예방조치의무를 다해야 하는 책임이 있는데도 불구하고 노인근로자를 채용하는 사업장에서는 이러한 의무를 다하지 않아, 부상이나 질병이 발생되고 있는 것으로 나타났다.

(10) 근무 중 기존 질병이 악화 또는 치료를 미루신 경험 :

유 : 4명, 무 : 8명

“전으로부터 아팠던 오른쪽 다리 관절 및 허리가 일로 인해 조금 심해졌어. 그렇다고 일을 쉬 수는 없지” (사례 6, 10)

“ 전으로부터 아팠던 허리가 식당일로 더 심해졌어. 가쁜 병원에 가서 주사나 물리치료를 받고 있어. 그래도 쉬는 것 보다 일 하는 것이 더 좋아” (사례 1)

“몹시 아프지만 먹고살기 위해서 아픈것도 잊고, 병원도 가지 않고 일을 하고 있지” (사례 7)

위의 직업수행과 관련한 부상이나 질병 발생에서와 같이, 사업장에서는 건강권과 함께 건강관리에 대한 예방조치 의무가 있는데도 불구하고, 노

인근로자들에 대한 배려와 관심이 부족하여 기존의 질병이 악화되거나 치료시기를 미루는 경우가 발생하고 있다. 노인근로자의 건강권 차원에서 시급한 조치가 이루어져야 할 것이다.

(11) 이직사유(이직하거나 이직을 고려한 가장 큰 이유)

- 이직고려 : 2명, 무 : 9명

“아파트 주민들이 경비 아저씨가 불친절하다고 교체를 원한다고, 관리직원은 나에게 아무런 이야기도 들어 보지 않고, 무작정 다음에 이런 일이 또 발생하면 이직하라고 소리쳐서 기분이 매우 나빴다. 최소한 나의 이야기를 들어봐야 되는 것 아닌가” (사례 4)

“일 자체가 힘들니까 그냥두고 쉬려고 함”

(사례 7, 9, 10, 11)

4) 근로시간

(1) 야간근로 유무 : 유 : 5명, 무 : 6명

“아파트 경비는 2교대를 하기 때문에 야간근무는 당연히 돌아가면서 하지요” (사례 4, 9)

“주유 일을 하기 때문에 돌아가면서 밤 11시까지 일을 하지. 한 달에 받은 낮에 받은 밤에 일을 한다고 보면 되지” (사례 3)

“배달 마감을 보통 7시까지 받기 때문에 당연히 배달까지 하고 나면 8-9시가 되지. 매일 야근이라고 보면 되지. 명절때나 여름휴가 등 배달일이 많을때면 야간근무 시간이 더 길어지지” (사례 5)

심층면접 조사대상자의 절반이 야간근로를 하는 것으로 나타났다. 야간근로는 노인근로자들에게 피곤함과 스트레스로 인해 뇌혈관 및 심장질환을 일으킬 가능성이 높다고 하였다. 특히 경비원의 경우는 24시간 근무를 하고 24시간을 쉬는다고 해도 피로가 회복되기 힘들다. 따라서 야간근무를 하는 노인근로자들을 위한 휴식권과 수당 등에 대한 지원 대책이 이루어

져야 한다.

(2) 야간근로 시간 : 12시간 3명, 8시간 : 1명, 3-5시간 1명.

“익유소 마감이 밤 12시까지니까 보통 8시간 정도 야간근무를 한다고 볼 수 있지” (사례 3)

“경비는 2교대를 하기 때문에 내일 아침까지 근무를 해야하기 때문에 12시간 하는거지” (사례 4)

“배달이 다 끝나야 퇴근을 하기 때문에 보통 3-5시간 정도 야간근무를 한다고 볼 수 있지. 명절 전날 같은 날은 훨씬 더 많이 일하지” (사례 5)

65세 이상 노인들이 주로 하는 밤샘 업무는 경비 업무 등의 감시적 노동이다. 감시적 노동자의 근무 형태는 대부분 격일제 근무다. 즉 24시간 단위로 근무를 교대한다는 것. 때문에 혼자서 하루 종일 해당 근무를 해야 한다. 아파트 경비원의 근무는 24시간 동안 50분 순찰에 10분 휴식을 반복하는 형태다. 대부분 경비실에 앉아서 근무를 하고 몸을 심하게 움직이지 않지만 노인들이 대부분인 아파트 경비원들은 극도의 피곤함 때문에 이러한 근무 형태를 견뎌내기 쉽지 않다. 심층면접결과에서도 야간근로로 인한 애로사항을 토로하였다.

(3) 휴식시간 : 1시간 3명, 1시간 30분 4명, 3시간 : 1명,
별도 휴식시간 없음 3명

“휴식시간은 별도로 없고, 점심 먹는 시간이 휴식시간이지”
(사례 1, 2, 6, 10)

“배달이 없고, 손님이 없으며 그게 휴식시간이지 뭐”
(사례 5)

“이런 노가다 현장에서 휴식시간에 편히 쉬 수 있는 장소가 어디 있어요? 그냥 새창 먹고 나서 바닥에 엉덩이 깔고 앉아 담배 한 대 피우는 것이 쉬는 시간이고, 식당에서 점심 먹은 후에도 담배 한 대 피

면 그깟이지요” (사례 7)

대부분의 노인근로자들이 정해진 휴식시간이 없는 것으로 나타났다. 특히 일용직 노인근로자의 경우에는 소규모공사장에서 일하기 때문에 편의 시설이 전혀 없었고, 식당은 건설현장 부근의 식당을 이용하고 있었으며, 화장실 역시 인근의 식당 화장실을 이용하고 있었다. 이처럼 건설현장에서는 휴식시간에 편히 쉴 수 있는 공간이 없기 때문에 노인근로자의 생리적 기본권을 침해하는 사례이다.

(4) 근로시간 때문에 힘든 점

“아간근무로 인해 개인 여가시간 몇 가족, 손자녀들과 함께하는 시간이 적어서 그것이 좀 서운해” (사례 4, 9)

“일하는 시간은 길고, 힘든 물건을 들고 나르는 것이 이제 나이에 부쳐” (사례 5)

“근무시간이 너무 길어서 힘들다” (사례 7, 10)

대부분의 노인근로자들이 긴 근로시간으로 인해 힘들어 하는 것으로 나타났다. 근로시간이 긴 노인근로자에게는 휴식이 필요하다. 휴식은 새로운 에너지 재충전의 역할을 통해 일을 더 효과적이고 효율적으로 할 수 있는 중요한 매개체이다. 따라서 노인근로자들에게 적절한 휴식시간이 주어지도록 하여야 한다. 특히, 밤샘 노인근로자들이 과로로 쓰러지는 사례도 종종 발생하기 때문에 최저 수면 등의 휴식시간을 보장해 주어야 한다.

3. 차별관련

- 현재 하는 일과 동일한 일을 60세 미만의 근로자가 하는지?
그렇다 : 9명, 그렇지 않다 : 2명
- 그렇다면 어르신과 비교하여 다른 근로자들이 받는 임금(수당) 및 복

지수준을 비교하면? 별 차이 없다 : 7명, 차이 있다 : 4명

“월급에서 차이가 있어. 젊은 사람들도 일은 우리랑 똑 같이 하는데 월급은 30만원 정도 더 받아. 왜 일을 같이 하고 젊다는 이유로 월급은 더 주는지 이해하기 힘들어” (사례 3, 6, 10)

“오히려 나는 젊은 사람보다 눈색머도 있고, 경험도 많아서 일을 더 많이해. 그런데 돈은 더 적게 받아서 서운해. 그러나 서운해도 할 수 있지. 일을 할 수 있다는 것만으로도 행복해야지” (사례 1, 11)

- 다른 근로자들과 비교해서 어르신이 받지 못하는 수당이나 서비스는?

“월급 자체가 나이가 많다는 이유로 다른 젊은 사람들보다 적게 받지” (사례 1, 3, 6)

“다른 근로자들 같음” (사례 4, 7, 9, 11)

다른 근로자들과 같다고 응답한 이유는 같은 일을 하고 있는 근로자들도 노인은 아니지만 장년이기 때문에 받는 수당이나 서비스가 동일하다는 응답이 높게 나타났다. 그러나 나이가 많다는 이유로 수당이나 서비스를 적게 받는다고 응답한 경우도 있었다. 교통비지원, 명절수당, 경조사수당은 직책이나 수행직무와 상관없이 근로자라면 동일하게 지급받아야 할 성질의 수당이다. 이처럼 생산성 여부와 무관한 수당에서의 차별은 합리적 이유 없는 연령을 이유로 한 차별이다.

- 현재하는 일과 60세 미만의 근로자들이 하는 일과 비교할 때 차이는?

“별 차이가 없어” (사례 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11)

“오히려 나는 젊은 사람들 보다 더 일찍 나와서 더 일을 한다고” (사례 1)

“일을 똑 같이 나누어서 하기 때문에 젊은 사람들과 일의 양은 똑 같아. 차이가 없어” (사례 3)

“아무래도 젊은 사람들은 머리 쓰는 일을 더 많이 하겠지. 그리고 우

리보다 더 빨리 일처리는 하는 것이 있지” (사례 2)

- 현재 하고 있는 일을 잘 하기위해 어떤 자질이 필요한지?

“서비스 정신이 더 필요한 것 같아. 사람들이 와서 짜증을 내어도 같이 화내지 않고 잘 받아주고 봉사한다는 서비스 정신이 필요해”

(사례 1, 2, 6)

“단순한 일 인데 무슨 자질이 필요해” (사례 3, 4, 5)

“성심함과 건강관리를 잘해야 일을 계속할 수 있어”

(사례 7, 8, 10, 11)

- 나이가 많아서 차별받는 다고 생각하는지? 구체적인 차별 경험 및 내용은?

“일을 똑 같이 하고 나이 많다고 젊은 사람보다 월급 덜 주는 것이 차별이지”

(사례 1, 6)

“나이 많아서 그 일은 못할 것 이라고 생각해서 시켜보지도 않고 아예 젊은 사람을 시키는 것도 차별이라고 생각해” (사례 2)

“직장상사가 나이 들어서 이전 단순한 일도 잘 못하면 어떻게 하냐고 잔소리 할 때” (사례 7)

“나이 많다고 일을 하려고 해도 받아 주지 않는 것이 차별이지” (사례 9, 11)

“똑 같은 일을 10년 넘게 해도 월급은 오르지 않고 똑 같아”

(사례 10)

다양한 이유로 노인근로자들은 나이로 인한 차별이 있다고 응답했다. 나이 때문에 일자리로부터 배제된다면 젊은 시절 국가발전을 위해 헌신하였다고 생각하는 노인들은 심한 모욕감과 배신감을 느낄 수밖에 없을 것이다. 노인이라는 이유로 실제적인 능력여부와 상관없이 일자리, 임금 등에 있어서 차이를 둔다는 것은 연령에 따른 인권침해이다.

- 현재 직장에서 겪는 어려움 중 차별이 차지하는 비중은 어느 정도인지?

“많은 비중은 아니라고 생각해” (사례 1, 2, 4, 10, 11)

“차별에 대한 비중은 아주 적어. 보통때는 잘 차별을 하지 않아. 우리가 할 일을 잘 못하니까 그런거지” (사례 3, 6)

“한 30-50%정도 차지함” (사례 5, 6, 9)

“나이가 있기 때문에 일감을 주지 않으려고 함” (사례 7, 8)

- 차별을 받은 경험이 있다면, 회사내부나 외부에 적극적으로 알리거나 개선요청을 한 적이 있는지? 구체적인 내용은?

“어떻게 회사에 말을 해. 괜히 눈 밖에 나게. 눈 밖에 나면 좋으게 뭐가 있어. 그냥 내가 참고 말지”

(사례 3, 4, 5, 7, 9, 11)

“친구나 남편에게 이야기를 하지. 직장 사람들에게는 말 못하지” (사례 6, 8, 10)

“직원선생님한테 젊은 사람들 보다 일 더 많이 하니 월급 올려달라고 해도 아무런 반응이 없어서 이제 하지 않아”

(사례 1)

차별을 받은 경험이 있거나, 불만이나 요구사항이 있다고 하여도 신변의 안전 때문에 상사나 회사에 알리는 경우는 거의 없는 것으로 나타났다. 일부 노인근로자들은 친구나 남편에게 힘든 사항을 이야기 하는 정도로 나타났다. 노인근로자들에게 차별이나 인권침해 등이 발생하였을 경우 대처요령 및 방법 등에 대한 교육 및 홍보가 필요하다.

- 없다면 하지 않은 이유는?

“복평복만 많다고 직장 그만두라고 하면 어떻게”

(사례 3, 4, 5, 6, 9)

“그런 이야기하면 나한테 손해지 뭐” (사례 7, 8, 10, 11)

“이 나이에 이렇게 일하는 것만으로도 행복한데 무슨 불만을 이야기 해” (사례 2)

- 현재 직장에서 겪는 가장 큰 어려움 및 심각도

“사람들 비워 맞추는 것이 어려워” (사례 2)

“전으로부터 문이 쏙 아팠는데, 지금 일을 계속하니까 조금 힘든 것이 어려웁이지. 다른 것은 없어” (사례 1, 10)

“직원들이 주면들 말만 듣지 말고, 우리말도 잘 들어주었으면 좋겠어” (사례 4, 9)

“배달 시 너무 예의 없이 하는 사람들 때문에 스트레스 받는 것이 어려웁이지. 문도 잘 열어주지 않고, 노인이라고 무시하고, 원하는 곳에 물건 갖다 놓고 가지 않는다고 소리치르고 심지어는 욕하는 등 젊은 사람들이 너무 예의가 없어” (사례 5)

“월급 적은 것이 가장 큰 어려웁이지” (사례 3, 6, 7)

“일하는 시간이 너무 많아. 일하는 시간이 조금 줄었으면 해” (사례 8, 11)

4. 인권관련

- 인권침해의 경험 유무 : 유 : 6명, 무 : 5명

- 인권침해 내용(종류) : 언어적 폭력 6명

- 인권침해 빈도 : 월 1-2회 6명

- 인권침해 가해자 : 사장님 2명, 고객 3명, 주민, 1명

“가끔 실수로 원하는 금액을 잘 못 들고 기쁨을 더 많이 넣었다고, 나이 들었으면 집에서 쉬지 일을 이런 식으로 하느냐고 소리치는 경

우가 있어” (사례 3)

“고객들이 집안의 원하는 곳에 물건을 갖다 주지 않고 그냥 문 앞에 두고 간다고 욕을 하는 고객, 인상 쓴다고 욕하는 고객, 늦게 갖다 준다고 욕하는 고객 등 고객들의 말이 도에 지나친 경우가 있다” (사례 5)

“사장님께서 청소상태가 마음에 들지 않거나, 다른 사람들이 조금 지저분하다는 소리를 들으면 가쁜 상욕을 하는 경우가 있다” (사례 6)

“일을 본인들 마음에 들지 않는다고 욕을 함” (사례 7)

“주로 50대 입주인들이 욕을 하고 무시를 해. 나이 들어 가지고 일도 제대로 안하면서, 일이 생겨 불러도 빨리 오지도 않고, 잠깐 잔다고 욕을 해” (사례 9)

“모텔 청소는 젊은 사람들은 일을 안 하려고 합니다. 그래서 우리 같은 나이든 노인네들이 하는데 젊은 사람들이 할머니 이리 땀땀, 이 볼에 머리카락이 왜 붙어있어? 왜 이렇게 더러워? 청소를 똑바로 해야지 에이 씨발... 그러면서 반말로 욕까지 하는데 막 대할 때에는 창피하기도 하고 자식 같은 사람들에게 욕을 먹으니 서럽습니다” (사례 10)

다른 인권침해 사례는 나타나지 않았지만, 언어적폭력은 자주 일어나는 것으로 나타났다. 언어폭력은 소리를 지르거나 욕설을 가해서 언어적으로 모욕감을 주는 행위이다. 노인근로자 중에서 특히 청소, 경비근로자들은 언어폭력에 노출되어 있는 것으로 나타났다. 이들은 고객 또는 사용자의 욕설에 대하여 스트레스와 분노 등의 감정을 가지고 있으면서도 대부분 참고 무시하면서 소극적으로 대응하는 것으로 나타났다. 즉 청소업, 경비업이 서비스업이라고는 하나 노인근로자의 고충이 적절히 처리되지 못함으로 인하여 감정소진 등 노인근로자의 정신적 스트레스는 물론이고, 기본적인 인권침해문제가 발생되고 있다.

또한 인권침해 가해자는 고객이 가장 많은 것으로 나타났다. 노인근로자들은 고객의 욕설에 대하여 스트레스와 분노 등의 감정을 가지고 있으면서도 대부분 참고 지내는 것으로 나타났다. 서비스업이라고는 하나 노인근로자의 고충이 적절히 처리되지 못함으로 인하여 소진 등 노인근로자

의 정신적 스트레스 및 인권침해문제가 발생되고 있다.

- 인권침해 대처(대응)방법

“그냥 참고 있어야지 뭐 어떻게해” (사례 2, 4, 7)

“일을 계속 하려면 사장님이나 팀장이 욕을 해도 꼭 참고 있어야지.

속은 편하지 않고 한도 나지만 어떻게 해. 참아야지” (사례 6, 9)

“전에 고객이 너무 버릇없이 해서 내가 한마디 했는데, 그 사람이 과장님께 전화해서 일도 잘 못하는 노인이 나에게 오히려 한을 냈다고 전화를 해서 다음부터는 고객분들께 싫은 소리를 하지 않으려고 한다” (사례 5)

차별이나 인권침해 등이 있다고 해도 노인근로자들이 신변의 위험 즉 일자리를 잃을까봐, 불이익을 받을까 두려워 그냥 참고 넘어가는 경우가 대부분인 것으로 나타났다.

5. 기타

- 노인 취업 활성화와 인권증진을 위한 정책 및 제언

“노인들을 바라보는 인식개선이 필요하다” (사례 2, 5)

“노인에 대한 연령차별이 심하다. 젊은 사람과 일을 똑 같이 하는데 월급은 차이가 있다. 월급에 대한 차별은 없어야 한다. 노인들에 대한 인급이 너무 적다. 생활하기에 적당한 인급은 주어야 한다”

(사례 1, 3)

“노인들을 위한 일자리를 더 많이 만들어 주었으면 좋겠다. 아울러 노인들이 할 수 있는 직종을 많이 개발해서 그 일은 노인들이 주로 할 수 있게 해 주었으면 좋겠다” (사례 4, 6)

“노인 일자리에 대한 정부 혜택이나 지원이 더 확대되어야 노인들의 일자리도 더 늘어날 것이다” (사례 8, 10, 11)

“노인이라고 무시하지 말고, 능력위주의 고용이 이루어졌으면 좋겠

다. 아울러 정년 연령이 너무 짧다. 정년 연령을 더 65-70세 정도로 늦추어야 한다” (사례 7, 9)

6. 소결

노인근로자들을 대상으로 심층면접 결과를 보면, 노인근로자들이 일을 하는 주된 이유는 설문조사결과와 같이 생계비 마련을 위해서라는 응답이 가장 많은 것으로 나타났다. 이는 대부분의 노인근로자들이 편안한 노후를 보내는 것과는 달리 경제적인 이유로 노후에도 일터에서 힘들게 일을 하면서 생활하는 것으로 나타났다.

현재 생계비 중 현 직장의 임금이 차지하는 비율을 보면 91% 이상이 가장 높게 나타났다. 이는 대부분의 노인근로자들은 기타 소득이 없이 일을 해야만 생활을 할 수 있는 상황이라는 것을 증명해주고 있다.

취업교육을 받은 경험 유무를 묻는 질문에 취업교육을 받은 경험이 없다고 63.6%로 나타나 대부분의 노인근로자들이 취업교육을 받지 못하고 있는 것으로 나타났다. 취업교육은 노인근로자들의 취업활성화와 고용유지를 위해 매우 필수적인 부분이다. 노인근로자들을 위한 다양한 직업교육·훈련 사업이 확대되어야 한다.

설문조사결과에서도 나타났듯이 노인근로자의 직업유형에서 경비가 21.3%로 압도적으로 높게 나타났고, 심층면접에서도 경비를 하는 노인근로자들의 야간근로인한 힘든 점을 토로했다. 또한 노후에도 쉬지 못하고 계속해서 일을 하기 때문에 치료시기를 놓치거나 적절한 치료를 받지 못하는 경우, 질병이 악화되는 경우 등 노인근로자들의 건강권에 대한 문제가 도출되었다. 아울러 근무 중 일어나는 사고에 대해서 산업재해보상보험에 가입이 되어있지 않거나 가입이 되어 있어도 개인 건강보험으로 처리하는 사례가 있었다.

노인근로자 차별 관련해서 가사사용인은 근로기준법이 적용되지 않고 있는 것으로 나타났으며, 노인근로자들의 생리적 기본권 침해와 사회적 배제가 나타났다. 노인인권침해 관련해서는 언어적 폭력이 많이 나타났다. 빈도는 월 1-2회, 인권침해 가해자는 고객이 가장 많은 것으로 나타

났다. 인권침해 대처 방법은 대부분의 노인근로자들이 그냥 참고 지낸다고 응답했다.

노인근로자 중에서 청소, 경비근로자들은 신체적 위해보다는 언어폭력에 노출되어 있는 것으로 보인다. 이들은 고객 또는 사용자의 욕설에 대하여 스트레스와 분노 등의 감정을 가지고 있으면서도 대부분 참고 무시하면서 소극적으로 대응하는 것으로 보인다. 즉 청소, 경비업이 서비스업이라고는 하나 노인근로자의 고충이 적절히 처리되지 못함으로 인하여 감정소진 등 노인근로자의 정신적 스트레스는 물론이고 기본적인 인권침해 문제가 발생되고 있다.

제4절. 사업장 심층면접 분석결과

1. 심층면접 대상자 개요

〈표-108〉 사업장 심층면접 대상자 일반적 특성

구 분	성 별	연 령	근무부서	직 위	비고
1	여	36	재가팀	국장	
2	여	40	관리팀	팀장	
3	남	55	관리팀	소장	
4	남	58	관리팀	사장	
5	남	43	관리팀	사장	
6	여	46	관리팀	사장	
7	남	55	관리팀	사장	

2. 노인 근로자 근무현황

1) 노인근로자의 채용경로

- 공개채용 : 1곳, 지인소개 : 3곳,
공개채용과 지인소개 함께 : 3곳

“저희회사는 늘 공개채용을 하고 있습니다. 공개채용을 하는 것이 공정하고 좋은 것 같습니다” (사례 1. 4, 7)

“공개채용보다는 지인을 통해서 입사를 하게되면 더 열심히 일하고 회사를 그만두는 사례도 훨씬 적기 때문에 늘 지인의 소개로 채용하고 있습니다” (사례 2. 6)

“저희회사는 공개채용과 아는 사람의 입을 통해 채용하는 방법을 함께 사용하고 있습니다. 공개채용보다는 아는 사람을 통해 채용하는 것이 여러 가지로 더 좋은 것 같습니다” (사례 3)

노인근로자의 채용경로는 공개채용보다는 지인소개를 통해 채용하는 것을 더 선호하는 것으로 나타났다. 지인의 소개로 채용을 하게 되면 사업장의 적응도 빠르고, 더 열심히 일하고, 직장을 그만두는 경우도 더 낮다

고 응답했다. 이러한 여러 가지 이유로 공개채용보다는 지인의 소개로 채용이 더 많이 이루어지고 있었다.

2) 노인근로자의 고용이유

- 운영비 절감 : 3곳, 젊은 사람이 꺼리는 일이기 때문 : 4곳

“노인들을 고용하는 이유는 젊은 사람들에 비해 인건비가 싸기 때문입니다” (사례 1, 3)

“젊은 사람들은 인건비를 많이 주어야 하지만, 노인들은 젊은 사람의 절반 정도만 주어도 일 할 노인들이 많이 있습니다” (사례 4, 5)

“청소와 경비 같은 일을 젊은 사람들이 하려고 하지 않는다. 일에 비해 보수가 너무 작기 때문이다” (사례 6, 7)

노인근로자를 고용하는 이유는 젊은 사람이 꺼리는 일이기 때문이라는 응답과 운영비 절감에 도움이 되기 때문이라고 응답했다. 2012 고령자 통계에 의하면 근로자의 월 급여 수준은 임금근로자의 전체 평균 월 급여를 100.0으로 했을 때 60세 이상 근로자의 월 급여 수준은 75.6(남자-82.3, 여자-54.0)로 나타나고 있다. 물론 이 통계는 65세가 아닌 60세를 기준으로 하고 있지만 노인근로자의 고용이유가 사업주입장에서는 인건비절감을 주목적으로 하고 있다. 보건복지부 등 정부를 중심으로 가사·산모·보육도우미 등의 사회서비스 일자리는 노인근로자들에게 지급되는 급여가 최저임금 수준이고 사업 기간도 수개월 또는 1년 단위여서, 정부가 저임금 불안정 노동을 확산하고 있다는 문제가 있다. 인구고령화에 따른 노인에 대한 적극적인 대응책이 필요하다.

3) 노인근로자의 고용형태 : 계약직 : 4곳, 정규직 1곳, 임시직 2곳

“직원 인사 기준에 관리직도 정규직으로 채용하도록 규정되어 있어서 정규직으로 고용했습니다” (사례 1)

“1년에 한 번씩 계약을 다시 체결하고 있습니다” (사례 2, 3, 5)

“임시직으로 몇 개월 채용해보고 일을 잘하면 계약직으로 돌리려고

합니다” (사례 6, 7)

설문조사 결과와 마찬가지로 대부분 계약직으로 채용하는 것으로 나타났다. 사업장 측면에서는 정규직으로 채용하는 것은 부담이 많이 가고, 계약직으로 채용하는 것이 여러 측면에서 유리하기 때문에 계약직이나 임시직으로 채용하고 있는 것으로 나타났다.

4) 노인근로자의 임금지급 수준 :

최저임금 수준 : 2곳, 최저임금 이하 : 5곳

“정규직이기 때문에 최저임금 수준을 지급하고 있다”

(사례 1)

“근로시간이 8시간 이하이기 때문에 최저임금을 줄 수가 없습니다”

(사례 2, 4)

“2교대 근무이고, 아직까지는 경비직이 최저임금 이하를 지급하여도 법적으로 아무런 불이익을 받지 않기 때문에 최저임금 이하를 지급하고 있습니다” (사례 3, 5)

최저임금 수준으로 지급하는 사업장은 2개 뿐 이었고, 나머지는 모두 최저임금 이하로 지급하는 것으로 나타났다. 아파트 경비원과 같이 노인 집중취업분야에 종사하는 노인들의 경우 정부에서는 최저임금을 적용하려고 하였으나, 입주민들이 관리비를 절약하기 위해 경비원 수를 줄이려고 하고 경비원들이 줄어들면 남은 경비원들이 더 열악한 환경에서 일할 수밖에 없는 실정이므로 경비원들은 최저임금제 실시로 소득이 보전되는 것 보다는 해고위험에 따른 고용이 불안함을 겪을 것을 예상하고 있다. 그리하여 정부에서는 감시적·단속적 근로자의 최저임금은 2012년도 최저임금의 10%를 감한 시급을 2014년까지 지급할 수 있도록 한 것이다. 이처럼 노인 근로자들에게 최저임금만을 지급하거나 그 이하로 지급하는 것은 노인의 취업이 대부분 생계형 인 것을 감안하면 노인을 고용하는 사업장에 대하여 정부의 적극적인 지원이 절실한 실정이다.

3. 노인근로자의 문제점 및 개선방안

1) 노인근로자의 업무수행 수준(정도) 및 애로사항

- 5곳 양호, 2곳 보통
- 애로사항

“일 하시다가 다치는 경우가 가장 문제입니다. 노인들이나 조금만 다쳐도 건강이 잘 회복되지 않고, 또 어떤 노인은 조금만 다쳐도 병원에 한참동안 있어서 산재처리 비용이 많이 들어갑니다” (사례 2, 4)

“노인들 특유의 고집이 있어서 말을 해도 잘 듣지 않고 본인 고집대로 일을 처리하는 경우가 많습니다” (사례 5)

“일을 지시해도 이해를 잘 못해서 일을 잘 못하는 경우가 있습니다. 자주 다시 설명하는 것이 힘듭니다” (사례 1)

“어르신들에 따라 업무수행 능력이 차이가 많습니다. 어떤 어르신은 업무수행 능력이 젊은 사람들과 비교해서 별 차이가 없는 어르신도 계시고, 또 어떤 어르신은 정말 업무수행 능력이 떨어져서 채용하기가 정말 곤란한 어르신도 많이 있습니다” (사례 3)

“아프다고, 손자를 돌봐야 한다고, 힘들다는 등 갑자기 일을 그만두는 경우가 있습니다. 그러면 회사는 일에 차질이 생겨서 곤란한 경우가 있었습니다 ” (사례 6)

“수시로 감독하지 않으면 시간 때우기 식으로 일을 하는 경우가 있습니다. 그래서 수시로 감독하고 일을 지시하고 있습니다. 젊은 사람들은 일을 알아서 잘 하는데 노인들은 그런 면이 좀 어렵습니다” (사례 7)

대부분의 사업장에서 노인근로자 업무의 어려움으로 안전사고에 대한 걱정을 많이 하고 있었다. 노인근로자들은 사고의 위험에 많이 노출되어 있고, 치료기간도 길고, 산재보험에 가입이 되어있지 않을 경우 많은 문제가 발생하기 때문에 사업장 측면에서는 사고발생에 대한 애로사항이 많은 것으로 나타났다. 아울러 업무수행 능력의 저하, 고집, 일의 이해도 떨어짐, 일처리 미숙, 무책임한 행동 등의 애로사항이 있는 것으로 나타났다

다.

2) 노인근로자 고용의 장·단점

- 노인근로자 고용의 장점

“건물의 관리 및 전기 등 다양한 기술과 경험이 풍부하여 우리기관에 많은 도움이 되며, 우리 법인 산하 다른 기관에서도 전기나 수리할 것이 있으면 가서 도움을 주는 등 경험과 기술이 풍부하여 많은 도움이 됩니다” (사례 1)

“노인근로자 고용의 장점은 인건비가 젊은 사람들에 비해 낮기 때문에 회사차원에서 인건비 절약을 할 수 있습니다” (사례 2)

“리부리지 않고 일을 찾아서 책임감 있게 열심히 하는 것이 장점입니다. 아침에도 일찍 나오고 일이 있으시면 늦게 까지 남아서 도와줍니다” (사례 4)

“채용 시 조건을 잘 따지지 않고, 까다롭지가 않습니다”

(사례 5)

“일에 대한 경험이 많아서 젊은 사람보다 일 처리를 더 잘 합니다”

(사례 7)

노인근로자 고용의 장점으로서는 일에 대한 경험 풍부, 책임감, 성실함, 까다롭지 않음, 인건비 절감 등의 장점이 있는 것으로 나타났다.

- 노인근로자 고용의 단점

“고집이 너무 강해서, 규정대로 일을 하지 않고 본인 고집대로 일처리를 하려고 하고 본인의 경험에 근거한 주장을 많이 합니다. 그래서 일을 여러번 다시 했습니다” (사례 1)

“불만이 많습니다. 일을 지시하면 궁시렁 궁시렁 하는 경우가 많습니다” (사례 2)

“지시하지 않는 일을 잘 하지 않으려 합니다” (사례 3)

“경근이나 근무 중 아프다고 할까봐 신경이 많이 쓰입니다”

(사례 4)

“노인이니까 늘 대접 받으려고 하는 경향이 있습니다. 또한 나이 차이로 직장 동료 간의 친화력에 문제가 조금씩 발생합니다” (사례 5)

“자주 인공인상을 요구합니다” (사례 6)

“이해도가 늦어서 설명을 여러번 해야 합니다” (사례 7)

노인근로자 고용의 단점으로는 고집이 강하다, 불평불만이 많다, 일을 지시하지 않으면 스스로 잘 하지 않는다, 대접을 받으려고 한다, 나이차이로 인한 직장 동료들과의 친화력에 문제가 있다, 이해도가 느리다 등의 단점이 있는 것으로 나타났다. 이처럼 노인근로자의 채용을 부정적으로 인식하고 있는 것이 현실이다. 이에 따라 노인근로자의 잘못된 인식을 바로 잡는 것은 물론 이들의 근로능력을 객관적으로 반영한 사업장의 연령관리 정책을 활성화하고, 노인인력의 직무수행 능력을 개선하는 구체적인 노력이 수반되어야 할 것이다.

3) 노인근로자 채용에 따른 정부지원 및 혜택

- 7곳 모두 정부지원 및 혜택 없음.

“회사에 정년 연령을 정하지 않아야 정부혜택을 받을 수 있는데, 우리 회사는 정년 연령이 정해져 있어서 정부의 아무런 혜택을 받지 못하고 있습니다” (사례 3)

“정부의 혜택이 있는지 잘 모릅니다” (사례 1, 4, 6)

“정부지원을 받으려면 사업주가 부담해야 할 각종 세금과 보험금 때문에 그냥 월급만 주고 정부지원을 받지 않습니다” (사례 5, 7)

대부분의 사업장에서는 노인근로자를 채용할 경우 정부의 지원이나 혜택이 있다는 사실을 모르고 있었으며, 알고 있다고 하여도 규정이 까다롭기 때문에 지원 신청을 하지 않는 것으로 나타났다. 경비원 등 감시적·단속적 근로자로 근무하고 있는 만 60세 이상 장년근로자를 ‘사업시설관리 및 사업지원 서비스업’의 업종별지원기준율인 23%를 초과해 고용하는 사업주에게 20% 범위 내에서 1인당 분기별 18만원을 지원하는 제도가 60세 이상 장년 고용지원금 지원금액 등 고용노동부고시 제2012-7호에

따라 시행 중이다. 이 제도는 2012년부터 경비 등 감시·단속근로자에 대한 최저임금 적용이 기존 80%에서 90%로 상향적용 되어 아파트경비원 등 60세 이상 장년근로자 고용감소가 우려됨에 따라 취해진 정부의 지원 대책이다. 그러나 이러한 정부의 지원제도가 노인근로자 1-2인만을 사용하는 사업주들은 정부의 지원혜택을 아예 모르고 있거나 알고 있더라도 사업주의 공적 부담을 우려하여 정부지원을 받지 않는 실정이다. 이에 정부 및 사업장을 대상으로 노인근로자 채용의 지원과 혜택에 대한 홍보 및 교육이 선행되어야 하며, 아울러 정부의 지원 규정을 낮추어 많은 사업장들이 혜택을 받을 수 있도록 하여야 한다.

4) 노인근로자 고용 만족도 : 만족 : 5곳, 보통 2곳

“노인들이 성실하게 책임감 있게 일을 잘 하기 때문에 고용에 대한 만족도가 높습니다” (사례 1, 2, 3, 4, 7)

“노인근로자 고용 만족도는 일처리가 깔끔하지 않아서 보통입니다” (사례 5, 6)

대부분의 사업장에서 노인근로자들의 고용에 대해 만족하는 것으로 나타났다. 만족하는 이유는 성실함과 책임감이라고 응답하였으며, 일처리가 깔끔하지 않아서 보통이라고 응답한 사업장도 있었다. 이는 사업장 설문조사 결과 성실함과 책임감에 대한 만족도가 각각 73.5%로 높게 나타난 결과와 일치한다.

5) 노인근로자 계속 고용할 의사

- 노인근로자를 모든 기관에서 계속 고용할 의사가 있음.

“우리가 하는 일을 노인분들이 잘 할 수 있는 일이기 때문에 계속 고용할 것이다” (사례 1, 2, 3, 4, 6)

“이 일은 노인들이 하기에 적당하기에 어쩔 수 없기 계속 고용해야지요” (사례 5, 7)

대부분의 사업장에서는 노인근로자들의 고용에 만족하고 있고, 노인근로자들이 하기에 적합한 직종이고, 일을 잘 하기 때문에 계속 고용하겠다고 응답했다.

6) 노인근로자 고용촉진 활성화 방안

“노인 스스로 본인도 모든 일을 잘 할 수 있고 아직도 젊은층과 비교해서 뒤지지 않는다는 인식의 전환이 필요합니다” (사례 1)

“노인 일자리에 대한 인식 개선이 필요하다. 조금만 일에 대한 인식을 낮추면 아직도 노인들이 할 일이 많이 있습니다” (사례 2, 3)

“노인들의 임금인상이 필요합니다” (사례 4, 5)

“노인들을 고용한 회사에 대해서는 4대 보험료에 대한 혜택 및 지원이 있으면 노인근로자들을 더 고용할 것입니다” (사례 6)

“정부가 일자리를 더 많이 창출해야 합니다” (사례 7)

4. 기타

- 노인 취업 활성화와 인권증진을 위한 정책 및 제언

“회사도 노인을 본인 부모님이라고 생각하고, 노인들도 회사가 내 회사라고 생각하고 일하면 인권문제도 없고, 노인 차별도 없을 것입니다” (사례 1)

“노인근로자를 고용한 회사에 대한 정부 혜택이 더 많아지면, 노인근로자의 고용이 활성화 될 것입니다” (사례 2, 4)

“어르신들에 대한 인식개선이 필요하다. 어르신도 일을 잘 할 수 있고 능력 있고 젊은 사람에 비해 더 열심히 일 한다는 긍정적인 인식이 확대 되어야 한다” (사례 5, 6)

“노인들의 정년 연령을 더 늦추어야 한다” (사례 7)

5. 소결

노인근로자들을 고용하는 이유에 대해서 젊은 사람이 꺼리는 일이기 때문이라는 응답이 가장 많이 나왔으며, 다음은 운영비 절감으로 응답했다. 아무래도 일반근로자들에 비해 임금을 적게 주어도 일을 하려는 노인근로자가 많고, 일반근로자들이 꺼리는 3D업종도 하고자 하는 노인근로자들이 많기 때문에 사업주 입장에서는 적은 비용으로 다양한 인력을 활용할 수 있다는 장점이 있다.

노인근로자의 고용형태는 계약직이라는 응답이 가장 많았다. 노인근로자의 임금은 최저임금 이하라는 응답이 가장 많았다. 그러나 현재의 최저임금제도는 그 결정방식, 최저임금수준, 적용제외 근로자 등 여러 가지 측면에서 노인근로자의 임금수준 향상을 위한 수단으로 사용하기에는 많은 문제를 가지고 있다.

노인근로자를 채용에서 가장 큰 문제점은 노인근로자들이 일을 하다가 다치는 경우가 발생했을 때 가장 문제가 발생된다고 응답했다. 이는 노인근로자들은 일반근로자들에 비해 체력의 저하 및 건강상의 이유로 사고시 질병의 상태 및 치료시기가 길어지고 치료비용이 많이 들어간다. 따라서 노인근로자들의 안전 문제를 해결하기 위한 지원정책이 마련되어야 할 것이다.

노인근로자 채용에 따른 정부지원 및 혜택이 있는 사업장이 한곳도 없었다. 정부에서는 장년 및 노인의 고용을 활성화하기 위해 정년연장 장려금제도, 정년퇴직자 재고용 장려금제도, 고령자고용지원금 제도 등을 시행하고 있으나, 본 제도를 잘 모르는 사업장도 있었으며, 알고는 있어도 기존의 정년제도를 폐지해야 하는 등의 조건이 있어서 정부의 지원이나 혜택을 받지 못하고 있었다.

노인근로자 고용 만족도는 대부분의 사업장에서 높다고 응답했다. 아울러 모든 사업장에서 노인근로자를 계속 고용할 의사가 있다고 응답했다. 이는 대부분의 사업장에서 다양한 이유가 있겠지만, 일반근로자에 비해 인건비 절감과 노인근로자들이 하기에 적합한 직종이고 성실하고 책임감 있게 일을 하기 때문이다.

제5절. 심층면접 조사상의 인권침해 분석결과

1. 인권침해 사례

1) 단속적 노인근로자의 밤샘근로와 근로시간

“휴가가 어디 있어, 2교대이기 때문에 낮들은 쉬더라도 우리는 일을 할 수 밖에 없어. 밤 새워 근무하기 때문에 많이 힘들어” (사례 4, 6)

“휴가가 뭐여? 밤 새워 근무하고 그 다음날 쉬는 게 전부여. 우리는 1년에 딱 이틀만 쉬어. 그것도 다른 동 근무자가 경근이라도 하는 날이면 대신 근무를 서야 돼” (사례 9)

65세 이상 노인들이 주로 하는 밤샘 업무는 경비 업무 등의 감시적 노동이 대부분이다. 감시적 노동자의 근무 형태는 대부분 격일제 근무다. 즉 24시간 단위로 근무를 교대한다는 것. 때문에 혼자서 하루 종일 해당 근무를 해야 한다.

아파트 경비원의 근무는 24시간 동안 50분 순찰에 10분 휴식을 반복하는 형태다. 대부분 경비실에 앉아서 근무를 하고 몸을 심하게 움직이지 않지만 노인들이 대부분인 아파트 경비원들은 극도의 피곤함 때문에 이러한 근무 형태를 견뎌내기 쉽지 않다.

노인근로자에게 필요한 것은 ‘휴식권’이다. 인간은 생태적으로 밤샘을 포함한 24시간 근무를 할 경우 다음날 24시간을 쉬다고 해도 피로가 회복되기 힘들다. 때문에 밤샘 근무자들이 과로로 쓰러지는 사례도 종종 발생한다. 전문가들은 밤샘 근무자들에 대해 최저 수면을 보장해줄 필요가 있다고 주장한다.¹⁹⁶⁾

2007년 2월에 개정된 산업보건기준에 대한 규칙 제259호에 의하면 직무 스트레스로 인한 건강장애로 산업재해보상보험법상 업무상질병인정기준이 있는 뇌혈관 및 심장질환을 규정하고 있고 직무 스트레스가 높은 작업을 장시간 근로 작업, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전 작업, 정밀기계

196) <http://www.mdtoday.co.kr/mdtoday/index.html?no=197691>

의 조작 및 감시 작업 등으로 정하고 있다. 경비원은 노인근로자가 많이 근무하는 직종의 하나이나 업무의 성격상 항상 긴장 속에 근무해야 하기 때문에 직무상 많은 스트레스를 경험하는데 직무스트레스의 위험요인이면서 뇌·심혈관질환의 독립적 위험요인이기도 한 장시간근로, 교대근무와 밤근무를 포함한 야간작업을 병행하고 있어 직무스트레스가 가중되고 이로 인한 업무관련성 뇌·심혈관질환 발생이 높은 직종이다.¹⁹⁷⁾

2) 포괄임금제의 문제

“이 나이에 일할 수 있는 것만 해도 다행이지만 내가 버는 수입으로 우리 내뽀가 먹고 살아. 자식들? 내가 도맡아야 될 형편이여 월급은 세금 떼고 109만원 받는 게 전부여. 1년 계약직이라 10년을 일해도 월급은 별로 변함이 없어” (사례 9)

포괄임금제는 노동법에 규정돼 있는 법규가 아니다. 우리나라에서 노동자의 임금과 관련된 법은 1953년에 제정된 근로기준법밖에 없다. 이후 산업화가 진행되면서 다양한 근로형태가 도입됐지만, 근로기준법이 이를 적용하는 데 한계에 도달한다. 근로자의 노동을 양적으로 정확하게 측정하기 어렵다는 것이다. 이에 따라 근로현장에서는 계산 편의를 이유로 연봉 안에 연장·야간·휴일근로 등 시간외근로의 수당을 실제 근로시간과 상관없이 미리 포함하는 관행이 형성됐다. 이것이 점차 판례를 통해 정당성을 인정받으면서 포괄임금제라는 개념이 형성된 것이다. 판례에서는 건설공사 현장 근로자처럼 기후나 원자재 수급 등의 이유로 불규칙한 근로를 포괄임금의 대상으로 인정한다. 또 화물운송운전자, 택시운전자 등 근로시간 파악이 어려운 운수업 근로와 아파트 경비 등 감시·단속적 성격의 근로 등도 포함하고 있다.

포괄임금제는 사용자 측에 상당히 유리한 제도로서 포괄임금제는 엄격한 조건 내에서 적용돼야 하지만, 사용자 입장에서 노동자들의 근로시간을 늘리는 편법적인 수단으로 이용되고 있는 게 현실이다. 포괄임금제가

197) 최은숙·신동수, 고령 경비원의 직무스트레스와 관련요인, 한국산업간호학회지 제18권 제1호, 2009. 5, 107면.

점점 확대되면서 장시간 근로가 굳어지고 있는 점도 문제다. 사용자 입장에서 이미 근무 외 수당을 포함해 월급을 주는 만큼 근로현장에서 연장·야간·휴일 근로가 점차 상시화 되고 있다. 특히 휴가제도 자체도 무의미해지는 것도 현실이다. 포괄임금제에 이미 휴가 수당이 포함됐다는 인식 때문에 휴가를 쓸 수 없는 게 현실이다.

3) 가사사용인에 대한 근로기준법상의 보호문제

“아이 부모내외가 둘 다 선생이라 일찍 출근해요 오전6시부터 저녁 6시까지 아이를 봐요. 부모가 희식이라든 있는 날이면 밤 10시까지 아이를 봐야 돼요. 그런 날이면 부모가 2-3만원 정도 더 주기는 하지만 나도 힘이 들어요. 그렇다고 아이부모한테 그런 말 하기는 쉽지 않습니다”
(사례 8)

가사사용인은 가정부, 간병인 등과 같이 가정의 집안일 즉 가사에 사용되는 자로서 작업의 종류, 성질 등을 감안하여 구체적인 근로실태에 따라 판단되며, 근로계약의 당사자는 고려되지 않는다. 근로기준법 제11조, 최저임금법 제3조, 근로자퇴직급여보장법 제3조, 남녀고용평등과일, 가정양립지원에 관한 법률 시행령 제2조와 기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률 제3조는 가사사용인에게 해당 법령이 적용되지 않는다고 규정하고 있다.¹⁹⁸⁾

ILO의 연구보고서에 따르면 조사대상인 65개국 중에서 9개국을 제외한 56개국이 노동법 또는 특별법을 통해 가사근로자를 보호대상으로 삼고 있다. 가사근로자에 대해 노동관계법의 적용을 완전히 배제하지 않고, 사적이고 은밀한 특성을 감안하여, 기본적이고 인권보호에 필요한 근로조건을 최소한이라도 보호하는 것이 국제적인 기준이다. 2011. 6. 16에 열린 제 100차 국제노동기구(ILO) 총회에서 ‘가사노동자를 위한 괜찮은 일자리 협약’ (‘THE CONVENTION CONCERNING DECENT WORK FOR DOMESTIC WORKERS’ 이하 ‘가사노동협약’이라 한다)이 채택되었다.

198) 하갑래, 근로기준법, (주)중앙경제, 2010, 98면.

또한 ‘가사노동협약’을 보충하는 내용의 ‘가사노동자를 위한 괜찮은 일자리 권고’ (‘THE RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK FOR DOMESTIC WORKERS’, 이하 ‘가사노동권고’라 한다)도 함께 채택되었다. 가사노동협약은 총 27개의 조문으로 구성되어 있다. 그 주요한 내용을 보면, 각 회원국은 가사노동자에게 ‘결사의 자유 및 단체교섭권의 실질적 인정과 고용과 직업에서의 차별을 철폐하기 위한 조치를 취해야 하고(제3조), 가사노동자로 하여금 계약기간, 수행업무, 보수에 대한 계산방법, 근로시간, 휴가 및 휴게시간 등이 기재된 근로계약서 등을 통하여 근로조건을 알 수 있도록 적절한 조치를 취해야 하며(제7조), 근로시간, 초과근무수당, 휴게시간 및 휴가, 퇴직금 등에 있어서 가사노동자와 일반적인 노동자를 동등하게 대우해야 한다고 규정하고 있다.¹⁹⁹⁾

가사근로의 장소와 환경은 폐쇄적이며 사적이다. 따라서 근로관계가 표면으로 드러나지 않는 은닉성과 노동관계법을 적용함에 있어 한계성을 갖는다. 가사사용인은 노동시장의 다른 주체에 비해 권리의 주장과 보호에서 소외된 계층이다. 그 결과 그들은 낮은 사회적 지위, 열악한 임금과 근로조건, 장시간근로, 휴식의 박탈, 주야호출, 높은 노동 강도, 사생활 침해, 적절치 못한 숙식, 직업의 불안정, 폭력과 모욕 등에 노출되기 쉽다. 노동관계법 특히 개별적 근로관계법의 목적은 근로자의 기본적인 생활을 보장하는데 있다. 따라서 가사근로자를 법적 보호의 대상에서 완전히 배제하는 것은 노동관계법의 의의를 반감시키는 결과를 가져온다.

4) 생리적 기본권의 침해

“이런 노가다 현장에서 휴식시간에 편히 쉴 수 있는 장소가 어디 있어요? 그냥 새참 먹고 나서 바닥에 엉덩이 깔고 앉아 땀배 한 대 피우는 것이 쉬는 시간이고, 식당에서 전선 먹은 후에도 땀배 한 대 피면 그렇지요” (사례 7)

건설현장에서는 휴식시간에 편히 쉴 수 있는 휴게실은 없었으며, 탈의실

199) 윤지영, 가사노동자도 노동자다! : 가사노동협약의 채택을 환영하며, 공감, 2011, 1-3면 참조

또한 없었다. 편의시설은 근로자의 가장 기초적인 ‘생리적 기본권’에 관련된 시설들로서, 건설근로자 편의시설 설치에 대한 내용은 “건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률” 제2장 건설근로자의 고용개선 제7조의 2에서 규정하고 있다. 동 법률은 편의시설의 설치의무, 대상공사의 규모, 미 이행시 조치사항 등을 규정하고 있다. 또한 공사예정가격을 산정하는 기준인 “표준품셈규정”에 설치기준이 제시되어 있다. 건설공사 표준품셈상의 근로자 편의시설 설치기준을 보면 식당, 화장실, 탈의실, 샤워장뿐만 아니라 근로자 숙소 및 휴게실에 대한 설치기준이 제시되어 있다.

그럼에도 불구하고 심층면접자의 경우에는 소규모공사로 시행되는 원룸으로 편의시설이 전혀 되어있지 않고, 식당은 건설현장 부근의 식당을 이용하고 있었으며, 화장실 역시 인근 식당 화장실을 이용하고, 탈의실은 별도로 설치되지 않았다.

이러한 법률적 규정에 근거하여, 건설 회사들은 자체의 근로자 편의시설 설치기준을 마련하여 건설현장에 적용하여야 하고, 공사예정금액 1억원이 넘는 건설공사가 시행되는 현장은 화장실, 식당, 탈의실 등과 같은 편의시설을 반드시 설치하여야 하고 이를 위반할 시에는 500만원 이하의 과태료를 부과하는 것으로, 근로자 편의시설 설치의 의무화되어 있으나 이러한 기준이 잘 지켜지지 않는 것으로 나타났다.

5) 사회적 배제

“하루일당은 9만원을 받아요. 그런데 비가 오면 쉬어야 하고, 노가다일이 일년 내내 있는 것도 아니고, 그래서 한 달에 잘해야 130만원에서 140만원을 벌어요” (사례 7)

건설업과 건설직 노동시장의 독특한 구조와 특성은 건설직 일용근로자의 삶에 부정적으로 영향을 미친다. 특히 건설업은 다단계의 하청으로 이루어져, 불리한 여건 때문에, 건설직 일용근로자의 생활은 불안정해진다. 따라서 건설직 일용근로자는 여러 차원에서 사회적 배제를 겪을 가능성이 크다. 건설직 일용근로자는 고용 상태가 매일 유지된다는 보장을 받기가 어렵다. 특히 건설 작업은 계절의 영향을 받기 때문에, 건설직 근로자들

중에는 단기적인 실업 상태에 반복해서 놓이는 경우가 많다.

따라서 건설직 일용근로자는 고용 차원에서 사회적 배제를 경험할 가능성이 크다. 그리고 건설업의 경우, 근로자를 위한 보험이나 복지제도는 제대로 갖추어져 있지 않은 실정이다. 이에 따라 건설직 일용근로자는 복지제도에서 제대로 보호를 받지 못하고 있다. 특히 건설직 일용근로자는 기업과 간접적이고 비공식적인 고용 관계를 유지하는 경우가 많다. 이에 따라 건설직 일용근로자는 사회복지제도에서 혜택을 보지 못하는 비공식 부문에 속하고 있다. 특히 노인근로자일수록 일용근로자는 사회복지와 관련된 법령이나 사회보장제도에서 보호를 받지 못하는 경우가 많다.

6) 언어폭력

“가끔 식수로 원하는 금액을 잘 못 듣고 기쁨을 더 많이 넣었다고, 나 이 들었으면 집에서 쉬지 일을 이런 식으로 하느냐고 소리치는 경우가 있어” (사례 3)

“고객들이 집안의 원하는 곳에 물건을 갖다 주지 않고 그냥 문 앞에 두고 갔다고 욕을 하는 고객, 인상 쓴다고 욕하는 고객, 늦게 갔다 준다고 욕하는 고객 등 고객들의 말이 도에 지나친 경우가 있다” (사례 5)

“사장님께서 청소상태가 마음에 들지 않거나, 다른 사람들이 조금 지저분하다는 소리를 들으면 가끔 상욕을 하는 경우가 있다” (사례 6)

“주로 50대 입주면들이 욕을 하고 무시를 해. 나이 들어 가지고 일도 제대로 안하면서, 일이 생겨 불러도 빨리 오지도 않고, 잠깐 잔다고 욕을 해” (사례 9)

“모텔 청소는 젊은 사람들은 일을 안 하려고 합니다. 그래서 우리 같은 나이든 노인네들이 하는데 젊은 사람들이 할머니 이리 뽕뽕, 이복에 머리카락이 왜 붙어있어? 왜 이렇게 더러워? 청소를 꼭바로 해야지 에 이 씨발... 그러면서 반말로 욕까지 하는데 막 대할 때에는 창피하기도 하고 자식 같은 사람들한테 욕을 먹으니 서럽습디다” (사례 10)

신체폭력은 신체에 대한 체벌 및 구타 행위를 의미하지만, 언어폭력은 소리를 지르거나 욕설을 가해서 언어적으로 모욕감을 주는 행위이다. 노

인근로자 중에서 청소, 경비근로자들은 신체적 위해보다는 언어폭력에 노출되어 있는 것으로 보인다. 이들은 고객 또는 사용자의 욕설에 대하여 스트레스와 분노 등의 감정을 가지고 있으면서도 대부분 참고 무시하면서 소극적으로 대응하는 것으로 보인다. 즉 청소업, 경비업이 서비스업이라고는 하나 노인근로자의 고충이 적절히 처리되지 못함으로 인하여 감정소진 등 노인근로자의 정신적 스트레스는 물론이고, 기본적인 인권침해문제가 야기될 수 있다.

언어적 폭력은 노인근로자에게 심각한 스트레스를 야기하고 주위환경의 변화나 압력에 적응하지 못하게 하며, 정신질환을 야기할 수 있다. 특히 부정적인 정서를 일으키는데 이는 우울증, 불안장애, 긴장 및 열등감 등의 원인이 된다. 그럼에도 불구하고 노인근로자들은 고객의 언어적 폭력행사에 대하여 제대로 대처하지 않고 있는 것으로 나타났다. 폭력의 유형 중 남녀 모두에서 욕설 등의 언어적 폭력 경험이 물리적 폭력 경험에 비해 그 빈도가 15배 정도 높게 나타난 것이 특징이다.

7) 근로자의 건강권

“경비일로 낮과 밤에 교대로 일을 하기 때문에 가끔 정신이 혼미해 지거나, 어깨, 관절 등이 아픈” (사례 4, 9)

“겨울에 물건배달 시 넘어져서 3주정도 입원했지. 오른쪽 어깨 인대가 파열되어서 고생을 많이 했지. 재활치료를 받고 달리기 운동도 하고 해서 지금은 많이 좋아졌지 ” (사례 5)

“ 청소하다가 계단에서 넘어져서 팔이 부러졌어. 3일 입원하고 깁스하고 또 출근했지. 출근을 하지 않으면 월급이 적어지기 때문에 아픈데도 불구하고 출근을 했지” (사례 6)

“일하고 가다가 낙상으로 인해 다쳐서 한참 고생을 했지”
(사례 8)

“전으로부터 다리관절과 허리가 아파서 병원에를 자주 갔는데, 요즘들어 전전 일이 힘들어. 일을 계속하니깐 무릎관절이 심하게 아파”
(사례 10)

건강권은 양호한 건강상태에 도달하고 그것을 유지하는데 필요하며 국가가 제공할 책임이 있는 다양한 시설과 환경을 이용할 권리이다.²⁰⁰⁾ 건강권에 관한 보호규정은 헌법 제36조의 ‘모든 국민은 보건에 관하여 국가의 보호를 받는다’는 근거하고 있다. 이러한 건강권은 헌법질서의 핵심적인 가치라고 볼 수 있는 인간 존엄과 가치를 보호하는 기본권 속에 건강생활의 영역도 존중하기 위한 구체적인 권리라고 할 수 있다. 국제적인 규범은 1946년에 채택된 세계보건기구의 헌장은 “도달 가능한 최고 수준의 건강의 향유는 인종, 종교, 정치적 신념, 경제적 또는 사회적 조건의 차이에 상관없이 모든 사람의 기본적인 권리 중 하나이다.”고 명시하였다. 그리고 2년 후, UDHR의 제 25 (1)조는 건강권에 대한 국제법적인 틀의 기반을 마련하였다. ICESCR 제12조는 국제법 내에서 건강권 보호에 초석을 제공한다. 이 조약은 146개의 비준국가에서 모든 개인에게 적용되는, 법적인 구속력이 있는 조항을 담고 있다.²⁰¹⁾

사업주는 사업장의 근로자 건강관리를 담당함과 동시에 예방조치의무를 다해야 하는 책임이 있다. 건강권에 관한 보호규정은 헌법 제36조의 ‘모든 국민은 보건에 관하여 국가의 보호를 받는다’는 근거로 건강권을 보호받고 있다. 이러한 건강권은 헌법질서의 핵심적인 가치라고 볼 수 있는 인간 존엄과 가치를 보호하는 기본권 속에 건강생활의 영역도 존중하기 위한 구체적인 권리라고 할 수 있다. 이 보건에 관한 권리는 헌법에서 추구하는 환경권(헌법 제35조) 및 행복추구권(헌법 제10조)과 불가분의 관계에 있어 상호적인 연관적 관계에 있다. 그러나 건강권의 권리 의미는 국민 한사람 건강이 국가의 공권력에 의하여 침해되지 않고 건강하고 위생적인 생활환경의 조성과 질병에 보호 될 수 있는 권리라고 볼 수 있다. 산업안전보건법 제43조에 따라 사업주는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 하여야 하는바, 기간제나 단시간 근로자일지라도 동법상의 건강진단 대상에서 제외되어 있지 않다.

우리나라의 근로자 건강진단 제도는 산업안전보건법 시행규칙 제 98조에 따라 4가지로 구분된다. 먼저 상시 사용하는 근로자의 건강관리를 위

200) 국가인권위원회, NGO를 위한 건강권매뉴얼, 2009. 29면.

201) 국가인권위원회, UN 건강권 특별보고관 보고서 모음집, 2009, 13면.

하여 사업주가 주기적으로 실시하는 건강진단을 “일반건강진단”이라 한다. 두 번째로 작업장의 물리화학적 유해인자에 노출되는 근로자의 건강관리를 위하여 ‘특수건강진단’을 정기적으로 실시하도록 하고 있다. 또한 특수건강진단 대상 업무에 종사할 예정인 근로자에 대하여 배치 예정 업무에 대한 적합성 평가를 위하여 ‘배치 전 건강진단’을 해당 유해인자에 의한 직업성천식, 직업성피부염, 그 밖에 건강장해를 의심하게 하는 증상을 보이거나 의학적 소견이 있는 근로자에 대하여 “수시건강진단”을 실시하도록 하고 있다.

산업안전보건법의 특수건강진단제도는 직업병예방이라는 목적과 근로자 건강보호와 증진을 위한 중요한 역할을 담당하고 있다. 특수건강진단은 인체에 유해한 특정한 인자에 노출되는 근로자의 건강관리를 위하여 실시하는 검진으로 산업안전보건법 별표 12의 2에서 정한 특수건강검진 대상 유해인자에 노출되는 업무에 종사하는 근로자 이거나 근로자건강진단 실시 결과 직업병 유소견자로 판정받은 후 작업의 전환을 하거나 작업장소를 변경하고, 직업병 유 소견 판정의 원인이 된 유해인자에 대한 건강진단이 필요하다는 의사의 소견이 있는 근로자가 실시하여야 하는 건강진단을 말한다.

그러나 경비근로자는 특수건강진단대상이 아니다. 야간근로 및 장시간근로는 현행 특수건강진단 대상 업무에서 노출되는 물리화학적 유해인자보다 더 많은 근로자들이 노출되는 유해인자로 일반건강진단 항목으로 파악되지 않는 뇌졸중과 심혈관질환 같은 다양한 건강문제를 유발한다는 점에서 시행규칙 개정을 통해 특수건강진단 대상 업무에 야간작업을 추가하는 것이 필요하다.²⁰²⁾ 그리하여 경비근로자와 같은 회적 취약집단은 법제도 관리의 측면에서 취약한 집단이므로 서비스 업종의 산재취약계층인 노인근로자의 건강을 보호하기 위한 적극적인 노력이 필요하다.

8) 노인근로자와 산재보험

202) 김현주, 연장·야간 및 휴일근로 등 과중업무수행 근로자 관리방안, 2011년 고용노동부 정책연구보고서, 2011, 198면.

“건강보험만 가입되어 있어. 전에 일하다가 어깨를 다쳤을 때도 산재보험에 가입이 되지 않아 개인 건강보험으로 치료를 다했지. 산재보험도 가입을 해 주어서 일하다가 다쳤을 경우 치료도 받고 보상도 받았으면 좋겠다” (사례 5)

심층면접결과 업무상 상해의 경우에 산업재해보상보험 처리를 할 수 있음에도 불구하고 법적인 구체절차를 모르거나, 알았다고 할지라도 해고의 불안감 때문에 치료비용은 노인근로자 본인이 부담하고 있는 경우도 있는 것으로 나타났다.

산업재해보상보험법 제6조의 규정에 의하여 산재보험은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장이 적용가입대상이다. 따라서 사업주 개인이 소규모로 운영하는 사업장일지라도 산업재해보상보험 의무가입사업장이다. 그러나 의무적으로 가입을 해야 하는 산업재해보상보험에 지금까지 한 번도 가입한 적이 없는 산재 미 가입 사업장이 많은 것이 현실이다.

사업장이 산업재해보상보험에 미가입한 경우에는 산재발생 전 3년간 보험료에 가산세를 붙여 소급하여 징수를 당하게 되고 또한 산재로 처리하게 될 경우 근로복지공단에서 지급되는 병원비를 포함한 휴업급여 및 장해급여의 절반을 강제징수 당하게 된다.

고용보험, 산업재해보상보험에 가입하면 근로자의 업무상 재해 발생 시 전액보상, 고용보험을 통한 각종 지원, 장려금, 실직 근로자에게 실업급여 지급 등의 혜택이 있음에도 불구하고 소규모 사업장이 보험료 부담 등을 이유로 보험가입을 꺼리는 경향이 많은 것이 현실이다. 고용노동부의 자진가입 권유에도 보험에 가입하지 않는 사업장에 대해서는 직권으로 보험가입을 성립시키는 등 소규모 사업장에 근무하는 노인근로자의 안전보건에 관한 권리를 보호하여야 할 것이다.

2. 소결

노인근로자를 대상으로 한 인권침해 사례에 대한 개선점을 다음과 같이

정리 할 수 있다.

첫째, 노인 경비근로자에 대한 건강권의 위협이다. 노인 집중취업분야의 하나인 경비근로자에게는 근로기준법 제61조의 규정에 의하여 근로시간, 휴게시간, 휴일 규정이 적용되지 않는다는 문제점이다. 즉 감시근로자 승인을 얻은 경우 1일 8시간 및 1주 40시간의 근로시간 규제를 받지 않으며, 1주 12시간을 초과하여 연장근로를 시킬 수 있다. 또한 연장근로나 휴일근로의 경우에도 각각 50%씩 가산하여 임금을 지급할 필요가 없다. 다만 22:00시부터 06:00시까지의 근로에 대하여는 야간근로수당을 지급하여야 한다. 이들의 근로조건은 대부분 열악하다. 대부분의 노인 경비근로자들은 24시간 교대근무 또는 주야 교대근무형태를 취하고 있었다. 밤샘근무를 포함한 장시간 근무는 사고위험을 높이고 뇌심혈관질환, 소화기질환, 우울증상, 수면장애 등을 초래할 수 있고, 심혈관 질환 및 손상 위험도 2배 정도 증가 한다는 보고도 있다. 이들의 건강권이 심각하게 위협받고 있는 것이다. 경비업에 종사하는 노인근로자에게는 특히 휴게시간이나 휴일, 휴가의 경우에 휴게시간은 별도로 인정되지 않고, 휴일도 예외 없이 근무를 하였으며 휴가는 거의 없거나 1년에 단 이틀만 부여되는 경우도 있었다.

둘째, 이들의 경우에는 노동법상 변형된 형태의 근로조건제도가 복합적으로 작용하고 있었다. 즉 포괄임금제가 적용되는 대표적인 업종이며, 적용제외에 대한 행정관청의 승인이 근로자 개인이 아닌 사업별로 기간 없이 행해지고 있다. 포괄임금제는 사용자 측에 상당히 유리한 제도로써 포괄임금제는 엄격한 조건 내에서 적용돼야 하지만, 사용자 입장에서 노동자들의 근로시간을 늘리는 편법적인 수단으로 이용되고 있는 게 현실이다. 이러한 경비업종 노인근로자들의 근로조건제도에 관한 문제점들이 산재해 있음에도 불구하고 노인근로자들의 사회경제적 지위의 열악성으로 인하여 이들의 근로조건 개선에 관한 본격적인 논의가 이루어지지 않고 있다. 따라서 격일제 근로에 종사하고 있는 노인 경비근로자의 건강권 문제와 함께 포괄임금제에 대한 개선이 시급한 실정이라고 본다.

셋째, 가사사용인의 경우에는 근로기준법의 적용이 배제되어 열악한 임금과 근로조건, 장시간근로, 낮은 사회적 지위 등의 문제가 발생하고 있다. 심층면접에서 나타난 사례는 12시간 이상의 장시간 근로를 하고 있음

에도 불구하고 최저임금에도 4,580원에도 못 미치는 급여를 받고, 휴게시간도 일정하게 부여되지 않았다. 개별적 근로관계법의 목적은 근로자의 기본적인 생활을 보장하는데 있다. 따라서 가사근로자를 법적 보호의 대상에서 완전히 배제하는 것은 노동관계법의 목적에 반하는 것이라고 할 수 있다.

넷째, 노인근로자들에 대한 인격권 침해 중 주로 고객에 의한 언어적 폭력이 자주 발생하는 것으로 나타났다. 경비업종이나 청소업에 종사하는 노인근로자들은 언어적 폭력에 심각히 노출되어 있지만 대부분 참고 무시하면서 소극적인 대응을 하였고, 그에 따른 스트레스는 심각하게 나타나고 있다. 그러나 사업주는 고객의 언어적 폭력에 대한 특별한 조치는 거의 전무한 것으로 나타나 이에 대한 현실적인 대책이 필요하다고 본다.

다섯째, 건설직 일용근로자에 대한 생리적 기본권에 대한 문제이다. 젊은 사람들의 건설노동에 대한 기피현상으로 건설현장에서는 노인근로자가 증가하고 있음에도 불구하고 이들에 대한 생리적 기본권을 보장하기 위한 시설은 소규모 사업장에서는 거의 설치되지 않고 있는 것으로 나타났다. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률의 규정에도 불구하고 관리감독이 사각지대에 놓여 있는 것이다.

여섯째, 소규모 사업장의 노인근로자들에 대한 산재보험저용과 산재처리에 관한 문제로서 이들에게 상해 발생 시에는 자가 부담으로 처리하는 경우가 많았다. 이는 산재로 처리됨에 따라 받을 해고 등의 불이익을 염려하여 일부러 산재승인을 받지 않은 것이다. 그리고 사업주는 산재보험에 가입하지 않은 경우가 대부분이다. 고용노동부와 근로복지공단 등 관계기관의 적극적인 홍보와 산재가입을 유도할 적극적인 조치가 필요한 실정이다.

이상과 같이 노인근로자를 상대로 한 심층면접에서 나타난 인권침해 사례는 경비근로자의 밤샘근로문제와 건강권의 문제, 저임금, 가사 사용인에 대한 근로기준법의 적용배제, 건설직 일용근로자의 생리적 기본권의 침해 문제, 노인근로자들의 집중취업분야가 경비, 청소 등 서비스 업종이 많은 관계로 이들에게 언어적 폭력 등 노인근로자들의 인격권침해가 많이 나타났다. 따라서 이러한 문제점들에 대한 노동법적인 제도개선과 사회복지적인 정책적 배려가 시급한 것으로 보인다.

제5장. 결론 및 개선방안

제1절. 연구결과 요약 및 논의

본 연구는 노인집중취업분야 노인근로자들의 노동권과 인권 상황에 대한 종합적인 실태조사를 통하여 노인 취업 및 노인인권을 증진하기 위한 개선방안을 모색하며 노인근로자들의 인권에 대한 사회적 인식을 제고하고자 하였다. 노인집중취업분야의 인권상황 실태조사를 요약해 살펴보면 다음과 같다.

1. 설문조사 결과 요약

1) 모집 및 채용

현 사업장에 근무한 근무기간은 2년 미만이 51.3%로 가장 높게 나타났다. 이는 연령으로 인하여 정규직으로 근무하는 것은 한계가 있고, 단순노무직으로 계약직으로 일하는 경우가 많고, 여러 직장을 이동하는 경우가 많기 때문이라고 사료된다. 노인근로자가 속해 있는 사업장의 근로자 수는 30인 이하가 54.8%로 가장 높게 나타났다. 이는 노인근로자들의 대부분이 대기업 및 중소기업 등에 정규직으로 취업하는 것은 현실적으로 어렵기 때문에 30인 이하 영세사업장이 높게 나타난 것으로 사료된다.

노인근로자의 직업유형은 청소가 24.3%, 경비가 21.3%로 압도적으로 높게 나타났다. 이는 노인근로자들이 정규직으로 좋은 직장에 취업하는 것은 현실적으로 많은 어려움이 있기 때문에, 대부분 단순노무직의 열악한 환경에서 근무하기 때문이라고 사료된다. 일을 하시는 주된 이유는 생계비마련이 59.1%로 가장 높게 나타났다. 이는 대부분의 노인근로자들이 노후준비의 미비로 인하여 노후에도 경제적인 이유로 일을 하기 때문이다.

적정수준의 생활비가 보장되더라도 계속 일을 하겠다가 59.5%로 나타났다. 이는 노인들에게 일자리가 노후생활비의 매우 중요한 의미를 갖는다는 점을 강하게 시사하고 있다. 따라서 노후복지의 실현은 양질의 노

인고용 개발과 제공을 통해서 상당부분 달성할 수 있다고 할 수 있다. 어떤 경로로 현재의 직장에 취업했는지에 대해서는 아는 사람의 추천이나 소개 56.8%로 가장 높게 나타났다. 이는 노인근로자들의 취업이 국가나 지방자치단체, 기업체 등의 공적인 채용보다는, 노인근로자들의 일 자체가 대부분 단순노무직이기 때문에 지인의 추천이나 소개 등 사적인 방법을 통해 취업이 더 활발히 이루어지고 있다는 단적인 증거이다.

2) 근로계약

근로계약은 체결했다가 81.2%로 나타났다. 이는 사업장에서 근로계약을 체결하지 않으면 법적인 처벌을 받기 때문에 대부분의 사업장에서 근로계약을 체결하는 것으로 사료된다. 대부분의 회사가 서면 계약서를 작성하여 회사와 본인이 한부씩 소유하지만, 29.6%는 서면 계약서를 작성하여 노인근로자에게는 주지 않고 회사만 보유하는 것으로 나타났다. 이는 추후 사업장에서 문제가 발생 할 경우 노인근로자에게 불리한 영향을 미칠 수 있기 때문에 노인근로자와 사업장을 대상으로 적극적인 홍보가 필요하다.

대부분의 사업장에서 근로계약을 기간이 지나면 계약갱신을 다시 하고 있지만, 35.6%의 사업장에서는 계약갱신을 하지 않는다는 것은 노인근로자들에게는 경제적인 부담과 함께 정신적·심리적인 상처를 줄 수 있다고 사료된다. 최근에 설정된 근로계약 기간은 1년-2년이 60.2%, 근로계약을 반복 갱신한 횟수는 2회 미만이 70.0%로 가장 높게 나타났다. 이는 노인근로자의 대부분이 정규직이 아니고 단순노무직이기 때문에 한 직장에 오래 근무할 수 없기 때문에 계약기간이 짧은 것으로 사료된다.

노인근로자들의 고용형태로는 계약직(3개월 이상 연속 계약)이 57.3%로 가장 높게 나타났다. 이는 선행연구에서도 나타났듯이 노인근로자의 대부분의 계약직으로 근무하고 있으며, 계약기간이 만료되면 언제든지 직장을 그만둘 수 있는 위험에 처해 있다. 정부에서는 노인근로자들을 계약직 및 임시직이 아닌 정규직으로 채용할 수 있는 다양한 정책 및 제도가 이루어져야 할 것이다.

3) 임금

월 임금 총액은 51-100만원이 51.3%로 가장 높게 나타났다. 이는 65세 노인근로자의 대부분이 정부에서 지정한 최저임금에 못 미치는 수준으로 나타나 저소득 노인근로자의 문제가 심각한 것으로 보인다. 받은 월급의 주된 사용처는 생활비가 84.0%로 가장 높게 나타났다. 이는 대부분의 노인근로자들이 노후보장 및 소득보장의 미비로 성공적인 노후를 보내기 보다는 경제적인 어려움으로 편안한 노후생활을 못하고 있다는 결과이다.

한 달 총수입 중에서 현재 직장의 급여가 차지하는 비율은 80%-100% 미만이 42.5%로 가장 높게 나타났다. 이는 일을 하는 노인근로자의 대부분이 월급 이외에 기타 소득이 없다는 증거로, 일을 해야만 생계를 유지할 수 있다는 것을 단적으로 보여주고 있다. 아울러 아직까지 국가에서 노인들의 노후보장을 위한 국민연금이나 기초노령연금이 노인근로자들에게 큰 도움을 주지 못하고 있다는 결과이기도 하다. 현 직장에서는 상여금은 없다가 80.6%로 나타났다. 이러한 결과는 대부분의 노인근로자들은 계약직 및 임시직으로 채용되었기 때문이라고 사료된다. 복리후생적 금품과 상여금에 있어서 고용 형태를 이유로 불합리하게 차별하는 일은 시정되어야 할 문제점이다.

4) 차별

일하면서 나이로(연령) 인해 차별을 경험한 적이 없다가 78.3%로 나타났으며, 나이로 인한 차별을 겪은 경험이 있는 경우는 이용자 고객이 34.2%로 가장 높게 나타났다. 위의 결과에서 연령으로 인해 차별을 경험한 적이 있다는 21.7%의 답변 중에서 해당 차별의 가해자로서 가장 큰 비중을 차지하는 것이 이용자 고객이 34.2%로 나타났다. 이러한 비율은 차별의 가해자가 각각 사장과 직장상사인 경우를 합한 비율 33.3% 보다 높다는 점에서 다소 의외라고 할 만하다. 이러한 조사결과는 노인근로자에 대한 사회의 전반적인 인식개선을 위해 일반인을 상대로 한 교육 및 홍보의 필요성이 높다는 것을 시사한다.

차별 내용은 업무배분이 29.7%로 가장 높게 나타났다. 업무배분에서의 차별이란 부담을 가져오는 작업을 사용자가 주로 노인근로자에게만 지시하거나 혹은 비교대상자인 젊은 근로자에게 상대적으로 부담이 적은 작

업을 할당한 결과 노인근로자가 나머지 작업수행에서 부담을 안게 되거나 혹은 좀 더 보수가 많은 직책을 노인 아닌 젊은 근로자에게 부여하는 것을 말한다. 따라서 업무배분에서의 공정성이 확보되도록 유도하고 선도하는 정책이 필요하다.

나이가 많다는 이유로 해고될 위기에 처하거나 사직을 권고 받은 적이 있는가에 대해서 없다가 86.5%로 나타났다. 이는 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우에는 연령에 의한 차별이 아니지만 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제4조의 4에 의하여 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 노인근로자를 해고에 있어서 차별하면 안 된다는 법적 근거에 의한 결과라 사료된다.

현재 일하시는 직장의 다른 근로자와 비교해서 받지 못하는 수당이나 서비스에 대해서 교통비지원이 15.1%로 가장 높게 나타났다. 노인근로자들의 대부분은 각종 수당을 못 받는 것으로 나타났다. 야간근로수당, 연장근로수당, 휴일근로수당, 연차휴가 근로수당 등은 근로기준법상 일정요건을 충족한 경우에는 사용자에게 지급의무가 발생하는 법정수당이기 때문에 노인근로자라고 하더라도 지급을 하여야 한다.

5) 근로시간

1주일간 평균 근로시간은 47.8시간으로 나타났으며, 40시간 미만이 59.7%로 가장 높게 나타났다. 우리나라의 전체 근로자의 평균 근로시간은 주 43시간이다. 그에 비하여 노인근로자의 주당 평균근로시간이 높은 이유는 전일제 근무 또는 교대제 근무가 많은 경비업에 종사하는 노인근로자가 많은 이유로 보이고 100시간 이상 근무하는 경우도 5.8%나 되는 것으로 나타났다. 노인근로자들의 장시간 근로의 문제점을 시사하고 있다.

근무형태는 규칙적 근무가 65.9%로 나타났다. 이는 표본이 경비업에 종사하는 노인근로자가 많은 이유 때문이고, 65세 이상의 노인에게 주야교대근무제는 건강문제를 야기할 수 있다. 이에 대하여 야간전담 근무형태를 별도로 도입하여 교대제근무를 완화하는 방안을 도입할 필요성이 있다.

휴식시간은 하루 중 식사시간 포함해서 2시간미만이 52.6%로 가장 높게 나타났다. 근로기준법 제44조 제1항에서 사용자는 근로시간 4시간인

경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다고 규정하고 동조 제2항에서 휴게시간은 근로자가 자유로 이용할 수 있다고 규정하고 있다. 따라서 휴게제도는 근로자가 계속해서 근로할 경우 육체적·정신적 피로가 쌓이게 되므로 근로자의 피로를 회복시키고 권태감을 감소시켜 노동력의 재생산 및 작업의욕을 확보 유지하는 데 그 목적이 있는 것이다. 그럼에도 불구하고 식사시간을 포함한 휴식시간이 2시간미만이 52.6%로 나타난 것은 노인의 건강권 차원에서 많은 문제점이 있다.

근무시간 때문에 육체적 혹은 정신적으로 힘들다고 느끼는 가장 큰 이유는 사전에 정한 근로시간 자체가 길다가 62.7%로 가장 높게 나타났다. 장시간 근무는 노인근로자의 각성 기능을 저하시켜 작업장 실수를 유발하며 장기적으로 근무에 적응하지 못해 생리적 기능에 영향을 미칠 수 있다는 연구 결과도 있다. 따라서 노인근로자의 건강권 보장을 위하여 장시간 근무형태를 재고할 필요성이 있다.

6) 근로의 문제점

질병발생 시 치료비는 어떻게 보상받았는가에 대해서 사업주가 산재처리를 해주지 않아 치료비를 본인이 부담했다가 61.4%로 가장 높게 나타났다. 이는 사업장이 산업재해보상보험에 가입되어 있지 않은 경우가 많고, 설사 가입되어 있다 할지라도 사업주가 불이익을 염려하여 산재처리를 해주지 않거나, 노인근로자 본인이 산재처리로 인한 해고나 급여의 삭감 등이 있을 것을 우려하여 본인부담으로 질병을 치료한 것으로 사료된다.

노인근로자께서는 직장에서 따돌림을 경험한 적이 있는가에 대해서 없다가 95.9%로 나타났다. 노인근로자의 업무의 특성상 대규모의 노인근로자가 근무하는 사업장은 많지 않다. 그러나 따돌림이 발생하는 사업장의 경우 근로자들 사이의 따돌림 문제에 개입하거나 통제할 수 있는 방법이 현실적으로는 거의 없다. 따돌림에 대한 예방과 대응 수단에 대한 교육을 직장 내에서 정기적으로 실시하는 방안이 필요하다. 또한 노인근로자들 사이의 따돌림 문제를 해결하기 위해서는 노인근로자 상호간의 의사소통과 상호이해가 중요하다.

노인근로자께서는 직장에서 신체적 폭력을 경험한 적이 있는가에 대해서 없다고 98.8%로 나타났다. 이처럼 노인근로자인 관계로 사업주나 고객으로부터 직접적으로 물리적인 폭력을 당한 경험은 거의 없었다. 그러나 노인근로자의 취업업종이 주로 서비스업인 관계로 고객에 의한 폭행도 일어나는 실정이다.

누구에 의해 신체적 폭력을 당하였는가에 대해서 관리자(사장) 33.3%, 이용자고객 33.3% 순으로 나타났다. 근로기준법 제8조에 의하면 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못하도록 규정하고 있다. 그럼에도 불구하고 극히 일부이기는 하나 노인근로자에 대한 폭행이 있는 것으로 조사되었다. 원칙적으로 폭행이란 형법 제260조에 규정된 폭행을 의미하는 것이다. 따라서 신체에 대한 고통, 상해만을 의미하지는 않으며 객관적으로 통상인의 자유를 상실케 할 정도면 충분한 것이므로 직장 상사의 지속적인 언어폭력도 근로기준법 제8조에서 금지하고 있는 폭행금지 의무 위반으로 처벌될 수 있다. 신체적 폭력의 빈도는 일 년에 한두 번이 50.0%로 나타나, 노인근로자에 대한 신체적 폭력은 발생빈도가 적지만 폭력을 당한 경우 고객에 의한 폭력도 1/3정도로 나타나 노인근로자에 대한 폭행문제를 공론화 할 필요성이 있다.

언어적 폭력의 가해가는 이용자고객 70.0%로 가장 높게 나타났다. 언어적 폭력은 노인근로자에게 심각한 스트레스를 야기하고 주위환경의 변화나 압력에 적응하지 못하게 하며, 정신질환을 야기할 수 있다. 특히 부정적인 정서를 일으키는데 이는 우울증, 불안장애, 긴장 및 열등감 등의 원인이 된다. 그럼에도 불구하고 노인근로자들은 고객의 언어적 폭력행사에 대하여 제대로 대처하지 않고 있는 것으로 나타났다. 노인근로자들의 언어적 폭력을 줄일 수 있는 다양한 방안이 마련되어야 한다.

노인근로자께서는 성폭력이나 성희롱을 경험한 적이 있는가에 대해서 없다고 98.6%로 나타났다. 이처럼 노인근로자에 성폭력의 빈도는 그리 많지 않은 것으로 조사되었다. 그러나 성폭력에 대한 경험은 노인근로자에 대한 폭력경험 조사와 마찬가지로 고객에 의한 성희롱 경험이 많은 것으로 나타났다. 고객에 의한 성희롱 방지를 위해 노인근로자가 원하는 근무 장소로의 변경이나 배치전환 등 가능한 조치를 취하고 다른 근무

장소가 없거나 배치전환이 불가능한 사업장의 경우 재발방지 대책을 수립하는 등 근로자 보호에 만전을 기하도록 노력하여야 한다.

2. 심층면접조사 결과 요약

노인근로자들을 고용하는 이유에 대해서 젊은 사람이 꺼리는 일이기 때문이라는 응답이 가장 많았다. 아무래도 일반근로자들에 비해 임금을 적게 주어도 일을 하려는 노인근로자가 많고, 일반근로자들이 꺼리는 3D업종도 하고자 하는 노인근로자들이 많기 때문에 사업주 입장에서는 적은 비용으로 다양한 인력을 활용할 수 있다는 장점이 있기 때문이라 사료된다.

노인근로자의 고용형태는 계약직이라는 응답이 가장 많았으며, 노인근로자의 임금은 최저임금 이하라는 응답이 가장 많았다. 우리나라는 현재 상용근로자 뿐만 아니라 임시근로자, 일용근로자, 시간제 근로자 등 모든 근로자에게 적용되고 있다. 그러나 현재의 최저임금제도는 그 결정방식, 최저임금수준, 적용제외 근로자 등 여러 가지 측면에서 노인근로자의 임금수준 향상을 위한 수단으로 사용하기에는 많은 문제를 가지고 있다. 이처럼 현행 최저임금은 적용대상 면에서 일정한 제한을 두고 있어 대부분의 노인근로자들은 낮은 수준의 최저임금조차 적용받지 못하고 있어 시급한 정부의 제도 개선이 필요하다.

노인근로자를 채용에서 가장 큰 문제점은 노인근로자들이 일을 하다가 다치는 경우가 발생했을 때 가장 문제가 발생된다고 응답했다. 이는 노인근로자들은 일반근로자들에 비해 체력의 저하 및 건강상의 이유로 조금만 사고에도 질병의 상태가 심하기 때문에 산업재해보상보험 처리를 한다고 하더라도 치료시기가 길어지고 치료비용이 많이 들어가기 때문에 노인근로자들을 채용하고 있는 사업장의 안전에 대한 교육·훈련이 필요하며, 노인근로자가 사고가 발생하였을 경우 모든 책임을 사업장으로 전가하기 보다는 정부의 정책적인 지원을 통해 부담을 경감시켜주면 더 많은 노인근로자들을 채용할 것이다.

노인근로자 채용에 따른 정부지원 및 혜택이 있는 사업장이 한곳도 없

었다. 정부에서는 장년 및 노인의 고용을 활성화하기 위해 정년연장 장려금제도, 정년퇴직자 재고용 장려금제도, 고령자고용지원금 제도 등을 시행하고 있으나, 본 제도를 모르는 사업장도 많았으며, 알고는 있어도 기존의 정년제도를 폐지해야 하는 등의 조건이 있어서 정부의 지원이나 혜택을 받지 못하고 있는 실정이다. 정부에서는 노인 취업 활성화를 위해 다양한 지원 정책을 만들고 이를 잘 홍보 하여야 한다. 아울러 이러한 정책들이 너무 엄격한 법 적용을 시행하면 이를 활용하기가 어렵기 때문에 규제 및 규정 완화 등을 통해 많은 사업장에서 정부의 지원 및 혜택을 받을 수 있도록 하여야 할 것이다.

노인근로자 고용 만족도는 대부분의 사업장에서 높다고 응답했다. 아울러 모든 사업장에서 노인근로자를 계속 고용할 의사가 있다고 응답했다. 이는 대부분의 사업장에서 다양한 이유가 있겠지만, 심층면접의 결과에서 나타났듯이 노인근로자들은 일반근로자에 비해 인건비 절감과 노인근로자들이 하기에 적합한 직종이고 성실하고 책임감 있게 일을 하기 때문에 만족도가 높고 계속 고용할 의사가 있다는 이유일 것이다. 이는 노인근로자들이 가지고 있는 좋은 장점이며 일반근로자들과 비교하여 노인근로자들이 가지는 경쟁력이기 때문에 이러한 강점을 잘 활용하여야 할 것이다.

제2절. 개선방안

1. 최저임금의 균등한 적용

본 연구결과에 의하면 현 직장의 급여가 한 달 총수입의 80% 이상을 차지하는 비율이 56.8%에 달하고 2012년 현재 최저임금 기준액인 시간당 4,580원을 받지 못하고 있다는 비율이 29.0%에 이른다. 따라서 노인근로자의 최소한의 생계보장을 위해서는 이들이 받게 되는 임금이 최저임금을 충족하는지가 중요하다. 임금의 최저수준을 확보하게 하는 것은 임금 차별의 개선에도 기여하는 정책이다. 그럼에도 불구하고 2006년 12월 21일 개정된 최저임금법 시행령(대통령령 제19771호) 부칙 제2항은 최저임

금의 20% 감액적용을 허용한 동법 시행령 제3조 제2항의 유효기간을 2011년 12월 31일 까지 만으로 한시적으로 정한 바 있었으나 감시단속적 근로자의 대량해고 사태를 피해야 한다는 명분으로 2011년 12월 21일 개정(대통령령 23388호)을 통하여 최저임금의 감액폭을 10%까지로 끌어올리는 대신에 최저임금 감액에 관한 효력을 2014년 12월 31일까지 다시 3년간 연장하였다.²⁰³⁾

그러나 감시단속적 근로종사자에 대한 최저임금의 감액적용은 그 전에는 실제적으로는 허용되지 않던 것을 2006년 12월 21일 동법 시행령 개정 시에 최저임금의 20%를 감액하여 적용하는 내용으로 처음 도입되었던 것이고 그 대신 2012년 1월 1일 부터는 고시되는 최저임금의 100%를 지급하도록 예정한 것이었다. 따라서 최저임금 감액연장은 그 연혁 상 도입취지에도 맞지 않고 명분도 없는 것이다. 결론적으로 현행법상 감시·단속적 근로에 종사하는 자로서 고용노동부장관의 승인을 받으면 사용자는 시간당 최저임금의 10%를 감액하여 지급할 수 있도록 한 최저임금법 제5조 제2항 제2호 및 동법 시행령 제3조 제2항의 삭제가 필요하다. 감시·단속적 근로에 종사하는 근로자라고 해서 특별히 최저임금액을 감액하여 적용하도록 한 것은 그 대부분인 노인근로자들의 생계를 위협하고 감시단속적 직종을 사회적으로 저임금직종으로 고착시키는 부작용을 가져올 수 있기 때문이다.

현행 최저임금법 규정	개정안
법 제3조(수습 사용 중에 있는 자 등에 대한 최저임금액) ① 「최저임금법」(이하 "법"이라 한다) 제5조제2항제1호에 따른 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액	법 제3조(수습 사용 중에 있는 자 등에 대한 최저임금액) ① 「최저임금법」(이하 "법"이라 한다) 제5조제2항제1호에 따른 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액

203) 최저임금법 시행령 제2조(감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금액의 유효기간) 제3조 제2항의 개정 규정은 효력을 가진다.

으로 한다. ② 법 제5조제2항제2호에 따른 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다. 부칙 제2조(감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금액의 유효기간) 제3조제2항의 개정규정은 2014년 12월 31일까지 효력을 가진다.	으로 한다. ②항 삭제 부칙 제2조 삭제
--	---

2. 포괄임금제의 규제

사용자는 근로계약을 체결함에 있어서 기본임금을 결정하고 이를 기초로 하여 근로자가 실제로 근무한 근로시간에 따라 시간외근로·야간근로·휴일근로 등이 있으면 그에 상응하는 시간외근로수당·야간근로수당·휴일근로수당 등의 법정수당을 산정하여 지급함이 원칙이다. 그런데 판례는 이러한 원칙과 달리 근로시간 수에 상관없이 일정 금액을 지급하는 이른바 포괄임금제를 유효하다고 인정하고 있다. 본 연구결과 대부분의 감시·단속직에서 포괄임금제를 실시하고 있었다.

그러나 업무의 성질상 실제의 근로시간 산출이 용이함에도 불구하고 단순한 계산의 편의를 위하여 포괄임금제를 허용하는 것은 근로기준법의 원칙에 반하여 근로자의 실제 근로시간을 잡탈 할 우려가 있다. 결국 포괄임금제는 근로기준법이 규율하는 기준근로시간(제50조), 가산임금의 지급(제56조) 등의 제약을 무시하면서, 장시간 근로를 상대적으로 고착시키는

기능을 한다. 이러한 사정을 감안하여 최근 대법원 판례 중에는 근로시간의 정산이 가능함에도 불구하고 포괄임금제를 실시하는 것을 제한하는 판결²⁰⁴⁾을 내린 바 있다. 즉 근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 방식으로 근로계약을 약정한 경우 그 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라고 밝히고 있다.

판례를 통한 해석 법리로서 종래부터 고착된 포괄임금제와 관련해서는 근로시간의 산정이 곤란하거나 그로 인하여 근로기준법에 따라 임금을 산정할 수 없는 경우에만 당사자 간 합의에 따른 포괄임금제를 허용하고(정산 곤란형 포괄임금제 허용), 이와 반대로 근로시간의 산정이 어렵지 않아서 근로기준법에 따른 시간외근로, 야간근로, 휴일근로수당을 산정하는 것이 곤란하지 않은 정산 가능형 포괄임금제에 대해서는 원칙적으로 허용하지 않는 것이 바람직하다. 따라서 이러한 취지로 포괄임금제 운영을 통제하기 위해서는 포괄임금제를 명시적 입법으로 금지하거나 제한하는 것이 필요하다. 특히 노인근로자가 많이 취업해 있는 감시단속적 근로는 근로시간 산정이 어렵지 않음에도 불구하고 포괄임금제의 도입으로 저임금 사업장으로 고착된 실정이다. 이를 타개하기 위해서 다음과 같은 입법개선이 요구된다.

현행 근로기준법 규정	개정안
제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.	제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다. ② (신설) 사용자는 정당한 이유 없이 제1항에 따른 가산임금의 산정방식을

204) 대법원 2010.5.13 선고 2008다6052 판결

	배제하는 계약을 체결하여서는 아니 된다. 다만 근로시간수의 계산이 곤란한 업무에 대하여는 그러하지 아니하다.
--	--

3. 경비감시직에 대한 24시간 격일제 근로의 규제 및 대기시간에 대한 임금지급

본 연구결과 경비감시직에 65세 이상의 노인근로자가 다수 근무하고 있음이 확인되었다. 그런데 근로기준법 제63조(적용의 제외)는 “이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다” 고 하면서 “제3호에서 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자” 를 포함하고 있다. 그 결과 감시 혹은 단속적 근로로 보는 경비감시직은 24시간 격일제 근무가 보편화되어 있다. 24시간 격일제 근무는 근로자의 생체리듬을 교란시키고 규칙적인 일상생활을 어렵게 함으로써 건강한 노동력의 재생산과 가족과 사회활동에 관계된 삶의 질을 하락시키는 주된 원인이 되고 있다. 따라서 노인근로자의 24시간 격일제 근무의 폐해는 시급히 개선되어야 할 과제이다. 그렇다고 하여 노인근로자의 건강악화를 방지하고 이들의 삶의 질을 향상시키는 것이 시급하다고 해서 경비감시직 중 노인근로자에게만 특별한 근로시간 보호와 규제를 도입한다면 그 보호조치는 오히려 이들의 고용률을 떨어뜨리는 결과가 될 것이다. 그러므로 연령 여하를 불문하고 감시단속적 근로자 전체 및 사회복지사업에 대하여 24시간 격일제 근무 자체를 금지할 필요가 있다.

또한 경비감시직과 관련해서는 낮은 임금을 유지하기 위하여 그 근무시간 중에서 수면시간을 휴게시간으로 하여 임금지급의 대상이 되는 근로시간에서 제외하고 있는 실정이다. 하지만 이러한 시간은 근로자가 사업장을 벗어나 자유롭게 이용할 수 있는 시간이 아니고 언제고 필요한 경우 근로를 제공해야 하는 대기시간으로서의 성질을 가지고 있다. 최근 근로

기준법 제50조(근로시간) 제3항이 신설되어 “제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.” 고 규정하고 있다.

이러한 입법취지는 고용노동부장관의 승인을 받아 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 않는 감시단속적 근로에 종사하는 자에게도 적용될 필요가 있다. 즉 작업을 위하여 대기하거나 휴식을 취하는 시간이라고 하더라도 사업장의 지정된 장소를 벗어나지 못하여 근로자가 자유롭게 사용할 수 없는 시간은 여전히 사용자의 지휘·감독 아래 놓여 있다고 보아 임금지급의 대상이 되는 근로시간으로 보아야 할 것이다. 다만 대기시간에 대하여 100%의 임금을 지급할 의무를 사용자에게 부담시키는 것이 당장 사용자의 경제적 부담을 가중시켜 어렵다면 적어도 그 대기시간에 대하여는 시간급임금의 최소 50%라도 지급되도록 해야 한다. 그래야만 경비감시직 등과 같이 현행 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 법규정이 적용되기 어려운 직업군의 낮은 임금실태를 개선하고 24시간 격일제 근로라는 장시간 근로도 감소시킬 수 있을 것이다. 이러한 개정취지를 고려하여 법개정을 제안하면 다음과 같다.

현행 근로기준법 규정	개정안
제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. 1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업 2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업 3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가	제63조(적용의 제외) ① 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. (신설) 다만 제3호의 경우에 해당하는 자에 대하여 24시간 격일제 교대근무가 가능한 것으로 해석해서는 아니 된다. 1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업 2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠,

고용노동부장관의 승인을 받은 자	수산 사업
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자	3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
	4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자
	② (신설) 사용자는 전항 제1호 내지 제3호의 경우에 사업장의 지정된 장소를 벗어나지 못한 채 작업을 위하여 대기하는 대기시간에 대하여는 통상임금의 50% 이상의 범위에서 대통령령으로 정하는 비율에 상당하는 임금을 지급하여야 한다.

4. 직장 내 폭력 예방 및 구제 시스템 구축

언어폭력은 노인근로자에게 해를 주기 위한 욕설, 모욕, 무시 등과 같은 고객의 의도로 이해될 수 있다. 본 연구결과 욕설이나 반말 등 모욕적인 말로 자존감이 저하되고 인격적인 무시를 당하는 경우가 많은 것으로 조사되었다. 그럼에도 불구하고 어렵게 얻은 일자리를 잃게 되거나 사업주로부터 불이익을 당할 것을 우려하여 노인근로자는 언어적 폭력을 당한 상황에서 자신의 억울함을 강하게 주장하고 싶음에도 불구하고 직장 내에서 문제를 크게 일으키지 않기 위해 조용히 넘어가는 경우가 많았다. 더욱이 노인의 고용형태는 절대적으로 비정규직이 차지하고 있다(88.6%). 이는 곧 직장 내 불합리한 차별과 인권침해에 대해서도 노인근로자 개인 으로서는 수인하게 하는 주된 원인으로 작용하게 되는 것이다(고용불안 때문에 64.4%).

따라서 노인근로자의 인권침해는 사업장내에서 우선적으로 예방과 구제 절차가 마련되어야 함에도 불구하고 근로형태에 따른 고용불안으로 인해 기대가능성이 없다. 기존의 비정규직 차별금지제도를 활용한 근로감독관의 시정명령이 활용 또한 노인근로자만을 대상으로 하는 차별금지 가이드

라인은 없다.

또한, 본 연구결과에서 직장 내 폭력의 가해자가 동료근로자 내지 사업주인 점을 감안한다면 직장 내 예방 및 구제절차를 마련하는 것 자체가 노인근로자에 대한 사업장내 폭력예방의 효과가 기대된다. 이 경우 본고 현황조사에서 나타난 노인근로자의 과거 직종 중 최고 빈도를 보인 것은 사무직(14.7%)이었으나, 현재 직종의 최고빈도는 청소(24.3%) 내지 경비(21.3%)로 나타난 점 등이 제시됨으로써 사업주와 동료근로자들의 인식개선을 유도할 수 있겠다.

따라서, 인권관점에서 노인근로자에 대한 폭력예방 및 구제 시스템으로 노인근로자에 대한 인권가이드라인 제정, 노인근로자 상담센터 및 상담사이트 개설 등의 사업 등이 요구된다. 특히 폭력예방 등을 위한 정책을 성공적으로 시행하기 위해서는 노인근로정책을 주관하는 부처는 일정주기별로 단계적인 계획을 제시하고, 적정예산과 인력 배치가 선행되어야 할 것이다.

5. 노인근로자 인권 조사 및 모니터링 제도 설치

노인근로자 인권조사 및 모니터링 제도의 필요성은 노인근로자 인권에 대한 인식이 여전히 부족하고 노인관련 법과 정책이 노인인권에 기반하여 개정되거나 개선되지 않기 때문이다. 본 연구결과에서도 나타났듯이 노인근로자들이 직장에서 차별과 부당한 대우를 당한 경우에도 동료와 의논한다 37.4%, 참고 지낸다 29.2%로 높게 나타났다. 아울러 직장에서 차별과 부당한 대우가 있더라도 참고 지내는 이유는 해고나 재계약 중단 등 고용불안 때문인가 64.4%로 나타났다. 이처럼 노인근로자들이 직장에서 차별과 부당한 대우를 받고 있음에도 불구하고 노인근로자들에 대한 사후대처가 거의 전무한 것은 노인근로자 인권 보장을 위한 국가적 차원의 개입이 필요하다는 것을 보여주고 있다. 그러므로 사업장 안에서 노인근로자 인권이 충분히 보장받기 위해서는 외부 기관에서 주기적으로 노인근로자들의 인권상황을 살펴볼 필요가 있다. 노인근로자들의 인권수준을 증진시키기 위해 노인근로자 인권을 지키고 노인근로자 인권침해 실태를 모니터링

할 수 있는 정책이나 제도를 만드는 것이 필요하다. 이와 같은 노인근로자 인권 모니터링기관에서 주기적으로 노인근로자 인권 실태를 파악하고 노인근로자 인권침해 상황에 적극적으로 개입하여 노인근로자들의 기본인권이 보장받을 수 있도록 하여야 할 것이다. 또한 노인근로자 인권조사 및 모니터링 결과는 노인관련 법과 정책 개선에 적극적으로 반영되도록 해야 할 것이다.

예컨대 노인근로자의 일정 비율이상의 업종 내지 사업장을 주무부처가 노인집중취업업종 내지 사업장으로 선정하여 이를 사업장에 인권적 근로조건들에 대한 전산입력방식의 보고의무를 두는 방안이 있다. 사업주에게 전산입력이라는 부담이 적은 방법을 허용하되 보고의무는 강제함으로써 모니터링제도의 효과를 담보할 수 있다. 일본의 경우 ‘고령자고용안정법’에 근거해서 기업에게 매년 고령자의 고용상황의 제출의무를 부과하고 정부가 ‘고령자의 고용상황(高年齢者の雇用状況)’의 집계 결과를 매년 공표하고 있다. 법 규정의 단계적 시행을 위한 모니터링제도의 효과를 확보하는 수단으로서 시사하는 바가 있다 하겠다.

6. 노인근로자 인권 및 노동관련 교육 강화

노인근로자들에게 노인차별, 노인학대, 성희롱예방교육, 인간존엄권, 자유권, 사회권, 법적차적권리 등 노인 인권에 대한 교육 뿐만이 아니라 근로기준법, 최저임금법, 남녀고용평등법 등 기초적인 노동법에 대한 교육을 의무화 하는 방안도 노인근로자들의 열악한 지위를 개선하는 중요한 방안이 될 것이다. 본 연구결과 산업재해 사고 시 사업주가 산재처리를 해주지 않아 치료비를 본인이 부담했다가 61.4%, 서면 계약서를 작성하여 회사만 보유가 29.6%, 법적 최저임금이 얼마인지 알고 있는지에 대한 질문에 들어본 적은 있으나 잘 모른다가 41.1%로 나타났다. 이러한 실태조사 결과를 보더라도 노인인권 및 노동기본권에 대한 정보 부족이 자신의 열악한 노동조건을 스스로 방치하는 결과를 가져오고 있다.

대부분 상대적으로 노인이라는 점과 이 나이에 일을 할 수 있는 것 만으로도 만족하고 있다는 이유로 자신의 법적 권리를 스스로 도외시하는

경향이 강하다. 노인근로자들이 대부분 단순노무직이기 때문에 직장을 자주 이전하더라도 유사직종으로 옮긴다는 점을 감안하여 노인근로자들에 대한 인권교육 및 노동법 교육을 연간 일정시간 의무화하고 인권교육과 노동법 교육을 전담할 수 있는 책임기관을 설정하는 것이 필요하다.

한편 비정규직 근로자들의 경우 비정규직률이 높은 직종 내지 업종을 중심으로 협회 등의 조직을 활용하여 근로시간 임금 등의 향상을 도모하고 있다는 점도 시사하는 바가 있다. 즉 고령근로자들의 비율이 높은 직종과 업종을 중심으로 자율적 단체를 구성하도록 도움으로써 구체적인 근로조건의 향상시키는 방안도 고려할 수 있겠다.

7. 노인근로자에 대한 인식전환 캠페인 실시

본 연구결과 노인근로자 차별 및 폭력 가해자는 이용자 고객이 가장 높게 나타났다(언어적 폭력 70.0%, 신체적 폭력 33.3%, 성폭력 42.9%, 성희롱 57.0%). 이는 차별의 가해자가 각각 사장과 직장상사인 경우를 합한 비율보다 높다는 점에서 문제의 심각성이 적지 않다. 이러한 결과는 노인의 부정적 이미지 그리고 노인에 대한 편견과 연관되어 있다.

노화에 따른 체력의 저하는 생산성 약화라는 사회의 고정관념과 부정적 시각으로 인한 노인인력에 대한 편견이 노인취업을 크게 제한하고 있다. 그러나 최근 선진국에서는 노인이 이제 사회의 짐이 아니라 신 소득창출의 생산성 증가에 한 몫을 담당하는 경영자산으로 인정하고 노인근로자의 개발과 활용에 크게 관심을 기울이고 있다. 또한 노인근로자에 대한 편견은 대부분 사실이 아니며, 오히려 노인근로자이기 때문에 가질 수 있는 다양한 강점들을 보유하고 있다.

따라서 노인들은 오랜 경험에서 얻은 숙련도와 정확성, 책임감, 성실성 등의 측면에서 일반근로자에 뒤지지 않는다. 본 연구결과에서도 나타났듯이 노인근로자 고용만족도에서 노인근로자들에 대한 책임감 73.5%, 성실함 73.5% 만족하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 노인들도 사회의 중요한 구성원임을 일깨우고, 노인취업에 대한 당위성과 필요성을 인식시키는 의식개혁 운동과 정부 및 지방자치단체의 노인 이미지 전환을 위한 다양

한 홍보 캠페인, 언론매체를 통한 공익광고 등 적극적인 홍보활동이 필요하다.

8. 노인근로자의 건강권보호

본 연구결과 주 근로시간 평균이 47.77시간, 과반수 49.2%에 이르는 노인근로자가 1일 맞교대로 근무하고 있는 것으로 나타났다. 이로써 노인근로자 인식 또한 장시간 노동을 심각하게 여기는 비율도 24%에 이르며 휴가의 부족도 25%를 상회하고 있다. 또한, 대부분의 노인 근로자는 업무상 질병에 대한 노출은 적으나 막상 그 치료비는 61.1%가 본인이 부담하고 있는 것으로 나타났다.

근로자의 건강문제는 근로조건, 근로내용, 작업환경 등과 같은 복합적인 요인과 상호 관련하여 발생하고 있으므로 인간의 존엄과 가치권 및 행복추구권의 보장이란 관점에서 종합적인 규제를 가하는 것이 불가결한 요청이라고 생각한다. 근로자의 건강권은 대국가권력에 대하여 직접적인 효력을 가질 뿐만 아니라 대사인간에도 직접적인 효력을 가진다. ILO 제155호 협약도 근로자의 건강을 보호하기 위하여 국가 차원에서의 조치와 기업 차원에서의 조치로 나누어 규정하고 있다. 헌법 제36조 3항과 국제인권규약 A규약 제12조에서 규정한 바와 같이 국가가 국민의 건강권을 보장하기 위하여 취해야 할 조치를 근로자에 대하여도 취하여야 한다는 것은 말할 필요도 없다. 즉 국가는 근로자에 대하여도 적극적인 건강유지증진조치, 건강회복조치, 의료보장조치 등을 취하여야 하고, 근로자는 국가에 대하여 이런 등의 조치를 요구할 수 있는 권리가 국가에 대한 근로자의 건강권이다. 또한 근로자의 건강권이 보장되기 위하여 무엇보다도 근로자의 참여가 보장되어야 한다. 그 이유는 근로자는 자신들의 일상적인 작업을 통하여 생산수단의 유해, 위험성 내지 근로조건, 근로내용, 작업환경 등이 건강장해에 미치는 상태에 관하여 누구보다도 잘 알고 있기 때문이다. 이를 바탕으로 사업장 내에서 근로자의 안전보건을 위한 조직, 기구, 활동 등에 근로자가 사업주와 대등한 입장에서 적극적으로 참여할 권

리가 보장되어야 한다.

또한 시급한 사안으로 업무로 인한 재해에 대한 현물보상으로서의 진료 뿐 아니라 업무수행 부담으로 치료시기를 놓치거나 야간근로, 24시간 중 일근로와 같은 경비업종에 종사하는 노인근로자에 대한 휴가의 제한으로 질환이 발병 내지 악화되지 않도록 하여야 할 것이다. 이에 대한 실효성 있는 방안은 노인근로자에 대한 특별한 보호조치 뿐 아니라, 사업주에 대한 구체적인 지원과 가이드정책이 동시에 필요하다. 예컨대 병가제도를 두고 있는 사업장에서 병가이용을 제한하는 사업주의 조치를 막을 수 있는 정책적 노력이 요구된다.

특히 노인근로자가 주체적으로 자신의 건강관리를 예방적으로 할 수 있도록 조기에 지원하여야 할 것이다. 이 점에서 일본의 평생근로를 전제한 장년층에 대한 건강유지증진 방안은 물론 노인근로자의 평생 직업생애의 심신적 위기에 휴가를 보장하는 정책도 고려할 필요가 있다.

9. 연령차별을 위한 근로조건 확보

첫째, 양질의 노인고용 창출이 필요하다. 연령차별문제의 핵심은 헌법상 보장되어야 할 직업선택의 자유와 근로의 권리를 단지 연령을 이유로 침해하는 문제이고 이렇게 볼 때 연령의 인권으로서의 차별금지라는 관점이 제대로 기능할 수 있다. 동시에 이것은 국가적 고용정책에서 요청되는 바이기도 하다. 따라서 연령차별금지의 대상영역은 인권으로서의 차별금지와 적극적 고용정책의 교집합영역에 해당되는 직업선택의 자유와 관계된 영역으로서 근로관계(그 성립단계를 포함한다)를 중심으로 하되, 특수형태근로종사자를 포함한 자영업자까지 포함되어야 한다. 그런데 국민연금이나 가족으로부터 지급받는 생활비가 적정하더라도 계속 일을 하겠다는 의견이 59.5%에 이르고 70세 이상까지 계속 일할 수 있다고 생각하는 비율이 50%에 육박하는 실태조사결과는 노인들에게 일자리가 노년의 생활비 획득원천 이상의 의미를 갖는다는 점을 시사하고 있다. 그러면서도 낮은 임금의 인상을 요구하는 답변의 비율이 동시에 높다는 점을 고려하면 노년복지의 실현은 양질의 노인일자리 개발과 제공을 통해

서 상당부분 달성해야 할 과제라고 할 것이다.

둘째, 노인집중취업분야에 대한 근로감독 강화가 필요하다. 실태조사 결과 임금 및 수당은 노인근로자에게도 주된 차별영역이 되고 있다는 것이 확인되었다. 특히 수당 중에서도 법정수당인 야간근로수당, 연장근로수당, 휴일근로수당, 연차휴가 근로수당 등의 미지급은 근로기준법상 일정 요건을 충족한 경우에는 사용자에게 당연히 지급의무가 발생하는 것이다. 이에 반해 법정수당이 아닌 교통비지원, 명절수당, 경조사수당은 생산성 여부와 무관한 성격의 수당이기 때문에 직책이나 수행직무와 상관없이 근로자라면 동일하게 지급받아야 할 성질의 수당이다. 따라서 비록 사업주의 상당수가 노인근로자들의 생산성수준이 80%수준 이하라고 답한 비율이 높다고 하더라도 그러한 사정만으로는 이들 수당에서의 차별을 정당화하기 어렵기 때문에 이는 합리적 이유 없는 연령을 이유로 한 차별일 가능성이 크다. 그러므로 이 문제를 경감시키기 위해서는 노인집중취업분야에 대한 근로감독의 강화가 필수적으로 요청된다. 임금 및 수당은 수행 작업에 대한 대가로서 양자가 불가분의 관계에 놓여 있다는 점을 고려하면 노인일자리의 현황에 대한 분석을 통해 각 업무배분과 임금책정의 공정성이 확보되도록 유도하고 선도하는 정책적 노력이 필요할 것이다.

셋째, 연령차별금지의 적용범위를 확대하여야 한다. 노인근로자에게는 무엇보다 직업기회에의 평등한 접근이 최대 관심사임에도 불구하고 현행 연령차별금지법은 근로자성이 논란이 되는 특수근로형태종사자에 대한 연령차별을 금지하는 법적 근거로는 기능하지 못하고 있는 실정이다. 나아가 면허나 공인자격을 수여함으로써 직업선택과 밀접히 관계된 직능단체 가입 등에서의 차별에 대해서는 연령차별금지법은 전혀 규율하지 못한다. 물론 폭넓은 적용범위를 가진 국가인권위원회법에 나이차별금지규정이 있지만 국가인권위원회는 시정권고만 가능하다는 한계가 있다. 따라서 고용상 연령차별금지법의 특별규정을 두어 그 적용범위를 근로자에 유사한 특수근로형태종사자와 직능단체에 대해서까지 확대할 필요가 있다.

10. 노인 우선고용직종의 개선

본 연구결과 노인근로자의 직업유형은 청소가 24.3%, 경비가 21.3%로 압도적으로 높게 나타났다. 노인의 능력이나 제 기능은 나이를 먹어가면서 저하하고, 이것이 직무수행에 지장을 주는 경우가 많다. 따라서 이렇게 저하된 기능을 다른 방법으로 보충하고 그들이 갖고 있는 우수한 능력을 이끌어 내어 활용할 수 있게 하여야 한다. 노인에게 체력과 기능이 필요하지 않은 직무를 배치하면 된다는 안이한 생각에서 벗어나 직무를 재검토하고 노인에게 적합하도록 설계를 고치는 직무설계가 필요하다. 이를 위해 노인 유망직종의 개발이 필요하다. 단순히 유망직종이 취업이 증가하거나 임금이 상승하는 직종을 의미하기 보다는 노인들에게 적합한 직종을 개발하는 의미에서 이루어질 필요가 있다. 정부차원에서 유용한 경험과 자질을 사장시킬 우려가 있으므로 다양한 경력 개발형 유망직종을 시급히 개발·보급하여야 한다. 또한 노인인구 중 많은 비중을 차지하는 여성 노인들의 고용특성과 노동력 특성을 반영한 프로그램들이 개발되어야 한다.

<참고문헌>

- 강병근. 2008. 노인과 국제법, 한국의료법학회 학술대회 자료집. 64.
- 강성태. 2011. “고령자 고용법제의 현황과 개선 방안”. 동아대학교 법학연구소. 동아법학 52: 849.
- 고준기. 2007. “고령자 고용촉진을 위한 정년제의 문제점과 법제화방안에 관한 연구”. 한양법학회. 한양법학 21: 178.
- 고혜숙. 2007. 한국 고령자 고용정책의 문제점 및 활성화 방안에 관한 연구. 원광대학교대학원 석사학위논문.
- 고재욱. 2007. 노인고용정책의 효과에 관한 연구. 명지대학교 대학원 박사학위논문.
- 곽성일. 2005. “우리나라의 老人就業政策 및 프로그램 分析과 그 活性化 方案에 관한 研究”. 서울시립대학교 행정과학대학원 석사학위논문.
- 국민연금관리공단 노인인력운영센터. 2004. 일본 노인 일자리 사업 자료집.
- 국민연금관리공단 노인인력운영센터. 2005. 유럽 노인인력 활용사업 자료집.
- 국가인권위원회. 2006. 노인에 대한 사회차별 실태조사.
- _____. 2006. 2007-2011 국가인권정책기본계획 권고안.
- _____. 2009. NGO를 위한 건강권매뉴얼.
- _____. 2009. UN 건강권 특별보고관 보고서 모음집.
- _____. 2009. 국가인권위원회 결정례집(차별시정분야).
- _____. 2010. 2008-2009 인권상담사례집.
- _____. 2010. 노인인권논문집.
- 권병희. 2011. “영국의 고령근로자 인사관리 가이드라인”. 국제노동브리프. 9(8): 54.
- 권오봉·권혁. 2011. “고령자고용촉진제도의 사회법적 의미”. 부산대학교 법학연구소. 법학연구. 70: 8-10.
- 권중돈. 2012. 인권과 노인복지실천. 서울: 학지사.
- 김경태. 2011. “고령자 고용법제의 현황과 과제”. 한국비교노동법학회.

- 노동법논총 23: 226-234.
- 김경휘. 2011. 노인의 고용이행에 관한 연구. 사회보장연구. 27(3): 1-34.
- 김근홍. 2005. “독일의 노인복지정책”. 임춘식 외 세계의 노인복지정책. 244-315.
- 김상철. 2006. “최근 독일의 고령화정책”. 한국보건사회연구원. 국제사회보장동향 여름호: 99-106.
- 김영옥. 2007. 가사사용인의 근로자성 인정 및 지원방안. 국회의원 이계경 주최 세미나자료.
- 김주현 외. 2011. 국제법상에 나타난 보편적 인권규정과 노인인권, 법과 사회, 법과사회이론학회.
- 김정훈 외. 2009. 건설일용근로자 보호제도의 문제점과 개선방안. 대한건축학회논문집 제25권 제1호.
- 김재훈. 2006. 임금관련 제도의 유연안정화 법리. 노동법학. 제22권.
- 김진곤. 2009. 노인 일자리의 창출과 고용안정을 위한 입법적 과제. 한국사회정책학회. 한국사회정책. 16(1). 81-121.
- 김진영. 2007. “고령자고용촉진 법제의 개선방안”. 한국비교노동법학회 노동법논총 제11: 216-217.
- 김진태. 2011. “고령자 고용촉진을 위한 정년제의 문제점과 법제화방안”. 동아대학교 법학연구소. 동아법학 52: 823.
- 김태선. 2009. 성희롱의 민사책임 : 미국법과의 비교를 중심으로. 저스티스. 한국법학원. 147.
- 김한구. 2004. “고령자 고용활성화를 위한 제도개선방안 연구”. 한국공공관리학회. 한국공공관리학보 18(2): 239.
- 김현주. 2011. 연장·야간 및 휴일근로 등 과중업무수행 근로자 관리방안. 2011년 고용노동부 정책연구보고서.
- 김홍영. 2011. 포괄임금제 법리의 새로운 검토 포괄임금제 법리의 새로운 검토. 성균관법학 제23권 3호.
- 노경란. 2009. “중고령자의 고용가능성과 고용촉진정책”. 노동연구 제17집, 고려대학교 노동문제연구소. 23.
- 노상현. 2012. “고령사회와 고령자고용법의 과제”, 전남대학교 법학연구소. 법학논총 32(1): 69-71.

- 류은숙. 2012. 노인의 인권상황에 관한 유엔최고대표부 보고서.
- 모세중. 2007. 돌봄서비스노동자의 노동권확보방안. 국회의원 이계경 주최 세미나자료. 2007.
- 박종희. 2005. “고령화 사회에서의 노동법적 과제 정년제 및 고령자 고용과 관련하여”. 한국노동법학회. 노동법학 제20호. 153.
- 박종희. 2009. “고령자고용정책의 법적 기초 및 입법적 가능 수단에 관한 연구”. 안암법학회. 안암법학 제29호. 233.
- 선우덕. 2004. 고령자 취업실태 및 욕구조사 보고서, 한국보건사회연구원.
- 신지원. 2007. “영국고용평등법의 변천과 평등인권위원회의 출범”. 한국노동연구원. 국제노동브리프 5(12): 72-73.
- 오홍원. 2010. 노인취업 정책 및 프로그램 개선을 위한 고령자 인식연구. 국민대학교대학원 박사학위논문.
- 안 진. 2007. 노인인권의 발달과 현황에 관한 소고. 인권법평론.
- 유성호. 2005. “호주의 노인복지정책.” 임춘식 외 「세계의 노인복지정책」 pp. 322-353.
- 윤지영. 2011. 가사노동자도 노동자다! 가사노동협약의 채택을 환영하며. 공감.
- 이윤경. 2012. “독일의 고령자 사회참여 현황 및 정책”. 한국보건사회연구원. 보건복지포럼 187: 88.
- 이정연. 2007. “독일의 인구구조 변화와 고령인력 고용활성화 정책”. 한국노동연구원. 국제노동브리프 5(4): 68.
- 이정우. 2011. “독일 점진적 퇴직제도와 우리나라 고령자 고용 및 사회정책에서의 시사점”. 고려대학교 한국사회연구소. 한국사회 12(1): 149.
- 이정원. 2006. “EU의 연령차별금지정책”. 한국노동연구원. 국제노동브리프 4(10): 16.
- 이준일. 2007. 차별금지법(안)에 대한 검토와 비교를 통한 대안의 제시. 차별금지법 제정을 위한 공청회 자료집. 법무부 인권국 편.
- 이재흥. 2010. “미국의 고령자 고용 동향과 고용정책”. 한국노동연구원. 국제노동브리프 4: 50.
- 이학춘·고준기·전만길. 2011. “고령자 고용촉진과 고용연장·유지를 위한

- 임금피크제의 문제점과 개선방안”. 한국비교노동법학회. 비교노동법논총 21: 413-415.
- 이희성. 2008. “한국의 고령자고용촉진제도”. 한국비교노동법학회. 노동법논총 14: 340.
- 장지연. 2003. 고령화시대의 노동시장과 고용정책. 한국노동연구원. 27-28.
- 장지연 외. 2004. 고령화시대의 노동시장과 고용정책(II). 서울: 한국노동연구원.
- 장복희. 2003. 고령사회와 관련한 주요 국제기구에서의 논의와 실천과제. 법학연구. 카톨릭대학교 법학연구소. 220.
- 전광석. 2009. 한국헌법론. 법문사.
- 정경희 외 9인. 2011. 베이비붐세대 실태 조사 및 정책 현황분석. 보건복지부. 184-185.
- 조성혜. 2009. “독일의 고령자 고용촉진법제”. 한국노동법학회. 노동법학 29: 289-324.
- 조용만. 2004. 고용상 연령차별금지법제의 입법론적 검토. 한국법제연구원.
- 조용만. 2004. 고용차별금지법의 국제비교: 영미법계의 연령·장애 차별금지법제를 중심으로. 한국보건사회연구원.
- 조용만·김인재. 2007. 연령차별금지제도의 사회경제적 영향분석 및 도입방안. 노동부 연구용역보고서.
- 조용만·김진·김태선. 2006. 고령자 고용촉진을 위한 법제도 개선방안. 노동부 연구용역보고서.
- 조준모 외 3인. 2004. 고용차별 금지 및 구제제도 도입의 사회경제적 영향분석. 노동부 연구용역보고서.
- 최순남. 2000. 현대노인복지론. 한신대학교 출판부.
- 최윤희. 2009. 고용차별에 대한 소고 - 개관 및 몇 가지 고려사항들. 노동법연구. 서울대노동법연구회. 제27호.
- 최은숙·신동수. 2009. 고령 경비원의 직무스트레스와 관련요인. 한국산업간호학회지 제18권 제1호.
- 최홍기. 2011. “고령사회에서의 고령자 고용정책”. 고려대학교 노동문제연구소. 노동연구 21: 169-173.

- 통계청. 2011. 2011년 고령자 통계.
- 통계청. 2012. “2012년 5월 경제활동인구조사-청년층 및 고령층 부가조사 결과”. 16-17.
- 하갑래. 2010. 근로기준법, (주)중앙경제. 2010.
- _____. 2011. 가사근로자의 법적 지위에 관한 연구. 노동법학 제37호.
- 한국고용정보원. 2012. 격월간 고용이슈 제5권 제4호. 7-8.
- 하세정. 2008. 영국의 법정강제퇴직연령을 둘러싼 논쟁. 한국노동연구원. 국제노동브리프 6(11).
- 한승진. 2010. 노인인권과 사회적 효의 기독교윤리적 의미. 정신문화연구 33(3): 292.
- 홍일선. 2008. 고령화 사회를 대비한 헌법적 논의. 공법학연구. 149.
- Lussier, R. 1998. “Title II of the Older Workers Benefit Protection Act.” Harvard Journal on Legislation. 35: 189-224.
- Macnicol, J. 2005. “The Age Discrimination Debate in Britain”. Social policy and society. 4(3): 295-302.
- Troy, S. 2005. Industrial legislation in 2004. Journal of Industrial Relations. 47(2): 171-185.
- 厚生労働省. 2007. 諸外國における高齢者の雇用対策, 世界の厚生労働.
- 高齢者雇用開発協会. 2003. 諸外國における高齢者就業形態に関する調査研究 “.
- <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001fz36-att/2r9852000001fzaz.pdf>
- <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10905/8622-eng.pdf>
- <http://ftp.iza.org/dp5979.pdf>
- <http://actionplan.gc.ca/en/initiative/thirdquarter-project>
- <http://www.budget.gc.ca/2012/plan/chap4-eng.html#a10>
- <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/isp/oas/oastoc.shtml>
- <http://www.cbc.ca/news/business/taxseason/story/2012/03/29/f-budget-old-age-security-interview-woolley.html>

http://www.chrc-ccdp.gc.ca/media_room/news_releases-eng.aspx?id=674
<http://www.lco-cdo.org/older-adults-final-report.pdf>
<http://www.lco-cdo.org/en/older-adults-final-report-press-release>
<http://decisions.fca-caf.gc.ca/en/2012/2012fca209/2012fca209.html>
<http://www.lco-cdo.org/older-adults-final-report.pdf>
<http://www.mdtoday.co.kr/mdtoday/index.html?no=197691>
<http://www.servicecanada.gc.ca/eng/isp/oas/oastoc.shtml>
<http://www.servicecanada.gc.ca/eng/isp/cpp/cpptoc.shtml>
http://www.thirdquarter.ca/en/news-view.cfm?news_id=71
http://www.hrsdc.gc.ca/eng/employment/employment_measures/older_workers/ptdptiow.shtml#British%20Columbia
<http://actionplan.gc.ca/en/initiative/thirdquarter-project> (last viewed on 26 August 2012)
<http://www.thirdquarter.ca/en/thirdquarter-faq.cfm>
<http://www.fin.gc.ca/pub/report-rapport/2009-2/capc2b-eng.asp>
<http://www.budget.gc.ca/2011/plan/chap3-eng.html>
<http://actionplan.gc.ca/en/initiative/thirdquarter-project> (lastviewed on 26 August 2012)
<http://www.thirdquarter.ca/en/thirdquarter-faq.cfm>

[부록 1]

조사표 번호				지역번호	

노인 취업분야 인권상황 실태조사

인 사 말 씀

안녕하십니까.

이 설문지는 세명대학교 산학협력단에서 국가인권위원회의 지원을 받아 노인 집중취업분야 인권상황 실태를 조사하기 위한 것입니다. 어르신께서 현재 일을 하고 계신 직장에서 부당한 대우를 받고 있다고 생각하시는지, 혹은 부당한 대우를 받은 경험이 있으셨는지를 파악하여 노인 취업 현장에서의 인권상황 개선과 노인 취업 활성화를 위한 제도적 방안을 모색하고자 합니다.

어르신께서 응답하신 내용은 통계적 목적 이외의 다른 목적으로는 절대 사용되지 않으며, 개인의 비밀 보장 및 통계법으로 보호를 받게 되므로 안심하시고 빠짐없이 솔직하게 응답해 주시기를 부탁드립니다.

2012년 6월

국 가 인 권 위 원 회
세명대학교 산학협력단

☐ 문의처 : 책임연구원 유용식 (☎ 010-5484-0095)
공동연구원 장세우 (☎ 010-5467-3665)

조사원		조사지역		조사일시	2012. . .
-----	--	------	--	------	-----------

※ 귀하의 의견을 공란에 표기하거나, 해당하는 곳에 √표해 주십시오.

□ 모집 및 채용

1. 어르신께서 현재의 사업장에서 근무한 기간은 총 얼마입니까?
_____년 _____개월
2. 어르신이 속해 있는 사업장의 근로자 수는 몇 명입니까? 총 _____명
3. 어르신께서는 현재 어떤 일을 하십니까? ()
4. 어르신께서는 과거에는 어떤 일을 하셨습니까? ()
5. 어르신께서 일을 하시는 주된 이유는 무엇입니까?
① 생계비 마련 ② 노후대책마련 ③ 여유시간 활용
④ 자아발견 및 성취도 ⑤ 건강유지 ⑥ 전문적 능력 발휘
⑦ 사회적 공헌 ⑧ 기타()
6. 국가나 가족으로부터 적정수준의 생활비가 보장되더라도 계속 일을 하시겠습니까?
① 예(☞ 6-1번 문항으로) ② 아니오(☞ 7번 문항으로)
6-1. ‘예’ 라고 말씀하신 어르신께서는 몇 세까지 일을 할 수 있다고 생각하십니까? _____세
7. 어르신께서는 어떤 경로로 현재의 직장에 취직하였습니까?
① 채용광고를 통해서 ② 고용노동부의 워크넷
③ 민간 직업소개소 ④ 아는 사람의 추천이나 소개
⑤ 복지관 소개 ⑥ 시니어클럽 소개
⑦ 지방자치단체, 기타 공공행정기관을 통해서
⑧ 기타()

8. 상대방이나 제3자로부터 취업의 대가로 소개료 등 금전지급을 요구받은 적이 있습니까?

- ① 있다(☞ 8-1번 문항으로) ② 없다(다음 장 1번 문항으로)

8-1. 있다면 누구입니까?

- ① 민간 직업소개소 ② 소개한 친구나 지인
③ 채용한 업체의 상사나 직원
④ 고용노동부, 지방자치단체, 복지관 등 공공행정기관의 직원
⑤ 기타()

☐ 근로계약

1. 근로계약은 체결하였습니까?

- ① 예(☞ 1-1, 1-2번 문항으로) ② 아니오(☞ 2번 문항으로)

1-1. 근로계약은 어떤 형태로 체결하였습니까?

- ① 서면 계약서를 작성하여 회사와 본인이 한부씩 소유
② 서면 계약서를 작성하여 회사만 보유
③ 서면 계약서 없이 구두로만 계약

1-2. 근로계약 체결 당시나 그 직후에 중요한 근로조건에 대하여 회사로부터 별도의 설명을 듣거나 서면자료를 받은 적이 있습니까?

- ① 있다(☞ 1-3번 문항으로) ② 없다(☞ 2번 문항으로)

1-3. 있다면 어떤 사항에 대하여 설명을 들었습니까? (모두 표시하여 주십시오)

- ① 임금의 구성항목과 계산방법 ② 근로계약기간
③ 근로시간 ④ 휴일 ⑤ 퇴직금
⑥ 업무상 재해 시 보상내용 ⑦ 징계사유
⑧ 복리후생 ⑨ 안전보건에 관한 사항
⑩ 연차유급휴가나 여름휴가 일수나 사용방법
⑪ 기타()

2. 현재 근로계약은 기간마다 계약갱신을 새로 해야 하는 상태에서 근무하고 계십니까?

- ① 그렇다(☞ 2-1, 2-2번 문항으로) ② 아니다(☞ 3번 문항으로)

2-1. 그렇다면 최근에 설정된 근로계약 기간은 얼마입니까?

- ① 6개월 미만 ② 6개월 ③ 6개월-1년 미만
④ 1년-2년 ⑤ 2년 이상

2-2. 현재 일하고 계시는 사업장에서 근로계약을 반복 갱신한 횟수는 얼마입니까? 회

3. 근로계약 체결 시 어르신께서 갑자기 이직을 할 경우 사전에 정해진 금액을 위약금이나 손해배상액으로 사용자에게 지급하기로 계약을 체결한 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

4. 어르신의 고용형태는 무엇입니까?

- ① 정규직 ② 계약직(3개월 이상 연속 계약)
③ 임시직(3개월 미만) ④ 일용직
⑤ 파견, 용역직 ⑥ 기타()

□ 임금

1. 고정적으로 받으시는 월 임금총액은 얼마입니까? 월 _____원

2. 받은 월급의 주된 사용처는 어디입니까?

- ① 생활비 ② 의료비 ③ 경조사비
④ 여가생활 ⑤ 자녀지원 ⑥ 저축
⑦ 기타()

- ① 국민연금
- ② 기초노령연금
- ③ 사보험의 연금(ex 생명보험, 종신연금 등)
- ④ 보유자산의 소득(ex 부동산 임대수익 등)
- ⑤ 자녀의 매월 용돈
- ⑥ 기타()

① 100% ② 80%-100% 미만 ③ 60%-80% 미만
④ 40%-60% 미만 ⑤ 40% 미만

① 전혀 들어보지 못했다 ② 들어본 적은 있으나 잘 모른다
③ 대략 어느 정도인지 알고 있다 ④ 잘 알고 있다

① 그렇다 (시간당 _____원, 일당 _____원 중 택 1)
② 그렇지 않다

① 있다 (1년에 _____회) ② 없다

① 있다(_____ 개월 _____ 원) ② 없다

□ 근로환경

다음은 어르신께서 직장에서 겪을 수 있는 어려움입니다. 어느 정도 문제라고 생각하시는지 해당되는 곳에 √표해 주십시오.

직장에서의 문제	전혀 심각하 지않다	심각하 지않다	보통 이다	심각 하다	매우 심각하 다
1. 장시간 노동	①	②	③	④	⑤
2. 휴가 및 휴일 부족	①	②	③	④	⑤
3. 휴식시간	①	②	③	④	⑤
4. 열악한 작업 환경	①	②	③	④	⑤
5. 산업재해 가능성 (업무상 부상이나 질병)	①	②	③	④	⑤
6. 낮은 임금(수당)수준	①	②	③	④	⑤
7. 임금체불	①	②	③	④	⑤
8. 건강보험 등 사회보험혜택	①	②	③	④	⑤
9. 직원복지 및 복지혜택	①	②	③	④	⑤
10. 인사제도(승진, 배치 등)	①	②	③	④	⑤
11. 직장상사(동료)와의 관계	①	②	③	④	⑤
12. 따돌림	①	②	③	④	⑤
13. 언어폭력(조롱, 욕설)	①	②	③	④	⑤
14. 신체적 폭력	①	②	③	④	⑤
15. 성희롱 및 성폭력	①	②	③	④	⑤

□ 차별

1. 어르신께서는 일하면서 나이로(연령) 인해 차별을 경험한 적이 있습니까?

- ① 있다(☞ 1-1, 1-2번 문항으로) ② 없다(☞ 2번 문항으로)

1-1. 나이로 인한 차별을 겪은 경험이 있다면, 누구에 의한 차별 이었습니까?

- ① 관리자(사장) ② 상사 ③ 동료직원
④ 이용자 고객 ⑤ 기타()

1-2. 나이로 인한 차별을 겪은 경험이 있다면, 어떤 부분에 대한 차별이었습니까?

- ① 임금 및 수당 ② 연차유급휴가나 추가적인 경조사휴가
③ 주휴일 ④ 근로시간
⑤ 업무배분 ⑥ 승진
⑦ 퇴직금 ⑧ 퇴직
⑨ 복리후생 ⑩ 업무상 재해에 관한 사항
⑪ 징계(해고 포함)에 관한 사항
⑫ 계약기간 ⑬ 기타()

2. 나이가 많다는 이유로 해고될 위기에 처하거나 사직을 권고 받은 적이 있습니까?

- ① 있다(☞ 2-1, 2-2번 문항으로) ② 없다(☞ 3번 문항으로)

2-1. 있다면 당시의 연세는 어느 정도였습니까?

- ① 50세 이전 ② 55세 이상 ~ 60세 ③ 60세 이상 ~ 65세
④ 65세 이상 ~ 70세 ⑤ 70세 이상

2-2. 있다면 실제로 해고되거나 사직한 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

3. 현재 일하시는 직장의 다른 근로자와 비교해서 받지 못하는 수당이나 서
비스에 모두 √표해 주십시오.

- | | | |
|------------------------------|----------|-----------|
| ① 연장(시간외) 근로수당 | ② 야간근로수당 | ③ 휴일근로수당 |
| ④ 연차휴가 근로수당 | ⑤ 명절수당 | ⑥ 직책·직급수당 |
| ⑦ 병가(상병휴가) | ⑧ 경조사수당 | ⑨ 교통비지원 |
| ⑩ 기타() | | |

4. 어르신께서 일하면서 가장 힘든 점을 순서대로 두 가지만 답해 주십시오?
(1순위:), (2순위:)

- | | | |
|---------|------------------------------|-----------------|
| ① 낮은 임금 | ② 긴 근로시간 | ③ 휴게실 등 복지시설 미비 |
| ④ 정년문제 | ⑤ 고용불안 | ⑥ 작업환경 불결 |
| ⑦ 인력부족 | ⑧ 낮은 사회적 평가 | ⑨ 일 자체가 힘들다 |
| ⑩ 인간관계 | ⑪ 기타() | |

□ 근로시간

1. 일주일간 실제 근로시간(식사시간 제외)은 평균 몇 시간입니까?

1주일간 평균 _____시간

2. 매일 규칙적으로 일하십니까? 교대제로 일하십니까?

- ① 규칙적 근무(☞ 2-1번 문항으로) ② 교대제 근무(☞ 2-2번 문항으로)

2-1. 매일 규칙적으로 일하신다면 출근시간과 퇴근시간은 각각 몇 시입니까?

출근시간 _____시, 퇴근시간 _____시

2-2. 교대제로 일하신다면 어떤 근무형태로 일하십니까?

- | | | |
|-------------------|-----------|------------------------------|
| ① 2조 1교대제(1일 맞교대) | ② 3조 2교대제 | ③ 3조 3교대 |
| ④ 4조 2교대제 | ⑤ 4조 3교대제 | ⑥ 기타() |

3. 야간근로는 1주일에 평균 몇 회 정도 하십니까?

- ① 하지 않는다(☞ 4번 문항으로) ② 1-2번
③ 3-4번 ④ 매일

3-1. 야간근로를 하시는 것은 교대제 근무형태 때문입니까?

- ① 그렇다 ② 아니다

4. 식사시간을 포함한 휴식시간은 하루 중 몇 시간입니까?

- ① 1시간미만 ② 2시간미만 ③ 3시간 이상

5. 어르신께서는 근무시간 때문에 육체적 혹은 정신적으로 힘들다고 느끼십니까?

- ① 그렇다(☞ 5-1번 문항으로) ② 아니다

5-1. 그렇다면 힘들다고 느끼시는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 사전에 정한 근로시간 자체가 길다 ② 추가적인 연장근로가 잦다
③ 야간근로가 잦다 ④ 휴일근로가 잦다

□ 근로의 문제점

1. 현재 하는 일로 인해 질병이 생기거나 기존 질병이 더 악화 또는 치료시기를 놓친 경우가 있습니까?

- ① 있다(☞ 1-1번 문항으로) ② 없다(☞ 2번 문항으로)

1-1. 있다면 그 치료비는 어떻게 보상받았습니까?

- ① 산업재해보상보험에 의해 치료받았다
 ② 산재처리를 하지 않고 사업주가 치료비를 부담했다
 ③ 사업주가 산재처리를 해주지 않아 치료비를 본인이 부담했다
 ④ 기타()

2. 어르신께서는 직장에서 따돌림을 경험한 적이 있습니까?

- ① 있다(☞ 2-1, 2-2번 문항으로) ② 없다(☞ 3번 문항으로)

2-1. 있다면, 누구에 의한 따돌림 이었습니까?

- ① 관리자(사장) ② 상사 ③ 동료직원
④ 이용자 고객 ⑤ 기타()

2-2. 따돌림을 얼마나 자주 경험하십니까?

- ① 일주일에 한두 번 ② 한 달에 한두 번
③ 6개월에 한두 번 ④ 일 년에 한두 번 ⑤ 수시로

3. 어르신께서는 직장에서 신체적 폭력을 경험한 적이 있습니까?

- ① 있다(☞ 3-1, 3-2번 문항으로) ② 없다(☞ 4번 문항으로)

3-1. 있다면, 누구에 의한 폭력 이었습니까?

- ① 관리자(사장) ② 상사 ③ 동료직원
④ 이용자 고객 ⑤ 기타()

3-2. 신체적 폭력을 얼마나 자주 경험하십니까?

- ① 일주일에 한두 번 ② 한 달에 한두 번
③ 6개월에 한두 번 ④ 일 년에 한두 번 ⑤ 수시로

4. 어르신께서는 언어적 폭력(조롱, 욕설)을 경험한 적이 있습니까?

- ① 있다(☞ 4-1, 4-2번 문항으로) ② 없다(☞ 5번 문항으로)

4-1. 있다면, 누구에 의한 폭력 이었습니까?

- ① 관리자(사장) ② 상사 ③ 동료직원
④ 이용자 고객 ⑤ 기타()

4-2. 언어적 폭력을 얼마나 자주 경험하십니까?

- ① 일주일에 한두 번 ② 한 달에 한두 번
③ 6개월에 한두 번 ④ 일 년에 한두 번 ⑤ 수시로

5. 어르신께서는 성폭력이나 성희롱을 경험한 적이 있습니까?

- ① 있다(☞ 5-1, 5-2, 5-3번 문항으로) ② 없다(☞ 6번 문항으로)

5-1. 있다면 누구에 의한 성폭력 이였습니까?

- ① 관리자(사장) ② 상사 ③ 동료직원
④ 이용자 고객 ⑤ 기타()

5-2. 있다면 누구에 의한 성희롱 이였습니까?

- ① 관리자(사장) ② 상사 ③ 동료직원
④ 이용자 고객 ⑤ 기타()

5-3. 성폭력(성희롱)을 얼마나 자주 경험하십니까?

- ① 일주일에 한두 번 ② 한 달에 한두 번
③ 6개월에 한두 번 ④ 일 년에 한두 번 ⑤ 수시로

6. 어르신께서는 직장에서 차별과 부당한 대우를 당한 경우 어떻게 대처하였습니까?

- ① 참고 지낸다(☞ 6-1번 문항으로) ② 동료와 의논한다
③ 직장에 항의한다 ④ 복지관, 상담소 등에 상담한다
⑤ 고용노동부 등 관할 행정기관에 신고한다
⑥ 경찰에 신고한다 ⑦ 노동조합, 노사협의회와 의논한다
⑧ 국가인권위원회에 신고한다 ⑨ 가족과 의논한다
⑩ 기타()

6-1. 참고 지냈던 적이 있다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 해고나 재계약 중단 등 고용불안 때문에
② 업무에 불이익이 있을까봐
③ 외부에 알리기 힘든 개인적인 일이니까
④ 도움을 줄 기관이나 정보를 몰라서
⑤ 기타()

7. 마지막으로 어르신 취업의 활성화와 인권증진을 위해 하시고 싶으신 말씀
이나 정책에 대한 제언 등이 있으시면 적어주시기 바랍니다.

☐ 일반적 특성

1. 성별	① 남자	② 여자
2. 연령	만()세	
3. 교육수준	① 무학 ④ 중학교 졸업 ⑦ 4년제 대학 졸업	② 서당/한학 ⑤ 고등학교 졸업 ⑧ 대학원 졸업 ③ 초등학교 졸업 ⑥ 2년제/3년제 대학 졸업
4. 직업유형	① 전문가 ④ 사무직 ⑦ 단순 노무직 ⑩ 보건의료직 ⑬ 기타() ② 고위임직원(관리자) ⑤ 서비스업 ⑧ 경비, 청소업 ⑪ 운수업 ③ 기술공 및 준전문가 ⑥ 판매업 ⑨ 기계조작 및 조립직 ⑫ 농업, 임업, 어업	
5. 주거현황	① 자가 ④ 무상임대	② 전세 ⑤ 기타 () ③ 월세
6. 건강상태	① 매우 나쁨 ④ 좋음	② 나쁨 ⑤ 매우 좋음 ③ 보통
7. 동거유형	① 부부만 ④ 부부+자녀+손자 ⑦ 기타()	② 부부+부모 ⑤ 부부+손자 ③ 부부+자녀 ⑥ 혼자 산다

* 바쁘신 중에 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. *

[부록 2]

조사표 번호				지역번호	

노인 취업 사업장 실태조사

인 사 말 씀

안녕하십니까.

이 설문지는 세명대학교 산학협력단에서 국가인권위원회의 지원을 받아 노인 취업분야 실태를 조사하기 위한 것입니다. 본 설문지는 현장에서 일하고 계시는 노인들의 현실적인 상황들을 파악해서 노인 취업 활성화와 현장에서의 인권상향 개선을 위한 제도적 방안을 모색하고자 합니다.

응답하신 내용은 통계적 목적 이외의 다른 목적으로는 절대 사용되지 않으며, 개인의 비밀 보장 및 통계법으로 보호를 받게 되므로 안심하시고 빠짐없이 솔직하게 응답해 주시기를 부탁드립니다.

2012년 6월

국 가 인 권 위 원 회
세명대학교 산학협력단

☐ 문의처 : 책임연구원 유용식 (☎ 010-5484-0095)
공동연구원 장세우 (☎ 010-5467-3665)

조사원		조사지역		조사일시	2012. . .
-----	--	------	--	------	-----------

※ 귀하의 의견을 공란에 표기하거나, 해당하는 곳에 √표해 주십시오.

☐ 사업장 현황

1. 귀사의 소재지는? : _____

2. 귀사의 설립연도는? : _____ 년

3. 귀사의 형태는?

- | | | |
|----------|----------|----------|
| ① 사회복지법인 | ② 사단법인 | ③ 재단법인 |
| ④ 주식회사 | ⑤ 사회적 기업 | ⑥ 개인 사업체 |
| ⑦ 기타() | | |

4. 귀사의 주된 업종은?

- | | | |
|----------|----------|--------------|
| ① 제조업 | ② 서비스업 | ③ 건설업 |
| ④ 운수업 | ⑤ 보건의료업 | ⑥ 농·어업 |
| ⑦ 경비·청소업 | ⑧ 숙박·음식업 | ⑨ 행정, 관리, 사무 |
| ⑩ 기타() | | |

5. 귀사의 총 근로자수는? : _____ 명, 노인근로자수는 : _____ 명

6. 귀사에서는 노인근로자를 언제부터 고용하게 되었습니까? _____ 년

☐ 근무환경

1. 노인근로자의 고용형태는 무엇입니까?

- | | |
|---------------|---------------------|
| ① 정규직 | ② 계약직(3개월 이상 연속 계약) |
| ③ 임시직(3개월 미만) | ④ 일용직 |
| ⑤ 파견, 용역직 | ⑥ 기타() |

2. 고용 계약서를 서면으로 작성해서 노인근로자에게 교부하십니까?

- ① 그렇다 ② 아니다
- ③ 작성은 하지만 회사만 보관한다

3. 노인근로자의 근무조건은?

3-1. 근무시간 : 1일 평균 _____ 시간,
주 평균 _____ 시간

3-2. 근무유형

- ① 24시간 근무 ② 8시간 이상 근무 ③ 8시간 이하 근무
- ④ 주간근무 ⑤ 야간근무 ⑥ 2교대
- ⑦ 3교대 ⑧ 기타()

4. 현재 고용된 노인근로자들의 임금은 유사한 업무를 수행하는 일반근로자와 비교할 때 어느 정도 지급하십니까?

- ① 일반근로자와 비슷하다 ② 일반근로자의 80% 수준
- ③ 일반근로자의 60% 수준 ④ 일반근로자의 50% 수준 이하

5. 현재 고용된 노인근로자들의 생산성 수준은 같은 업무를 수행하는 일반근로자와 비교하여 어느 정도 수준이라고 생각하십니까?

- ① 일반근로자와 비슷하다 ② 일반근로자의 80% 수준
- ③ 일반근로자의 60% 수준 ④ 일반근로자의 50% 수준 이하

6. 노인근로자를 어떠한 경로를 통해서 고용하셨습니까?

- ① 채용광고를 통해서 ② 고용노동부의 워크넷
- ③ 민간 직업소개소 ④ 지인의 추천이나 소개
- ⑤ 복지관 소개 ⑥ 시니어클럽 소개
- ⑦ 지방자치단체, 기타 공공행정기관을 통해서
- ⑧ 기타()

7. 노인근로자를 고용하고 난 후 만족감은 어떻습니까?

- ① 매우 만족한다 ② 만족한다 ③ 보통이다
- ④ 불만족한다 ⑤ 매우 불만족한다

8. 앞으로 귀사는 노인근로자를 계속 고용할 의사가 있습니까?

- ① 있다(☞ 8-1번 문항으로) ② 없다(☞ 8-2번 문항으로)

8-1. 있다면 노인근로자를 계속 고용하고자 하는 이유를 순서대로 두 가지만 답해 주십시오? (1순위 :), (2순위 :)

- ① 정부의 각종 세제 지원의 도움을 받기 위해
- ② 법률상의 규정에 의해(고령자 고용촉진)
- ③ 노인근로자에 대한 긍정적 이미지(책임감, 성실함)
- ④ 직종에 적합한 능력을 가지고 있어서
- ⑤ 인건비가 적어서
- ⑥ 일반 근로자들이 기피하는 직종이어서
- ⑦ 고령자의 연륜과 경험을 활용할 수 있어서
- ⑧ 기타()

8-2. 없다면 노인근로자를 계속 고용하지 않는 이유를 순서대로 두 가지만 답해 주십시오? (1순위 :), (2순위 :)

- ① 직원간의 마찰 ② 근무 중 산재발생
- ③ 잦은 퇴사로 인한 업무혼란 ④ 낮은 생산성
- ⑤ 업무처리 및 지시의 어려움 ⑥ 직원과 대인관계의 어려움
- ⑦ 급여(임금) 책정의 어려움 ⑧ 기타()

9. 노인근로자를 고용해서 귀사가 받은 가장 큰 도움은 무엇입니까?

- ① 정부의 각종 지원금 혜택 ② 기업의 이미지 향상
- ③ 운영비용 절감 ④ 근로자간의 친화력 향상
- ⑤ 노인근로자의 경험 전수 ⑥ 경로효친사상
- ⑦ 기타()

10. 귀사에 근무했던 노인근로자를 해고한 적이 있습니까?

- ① 있다(☞ 10-1번 문항으로) ② 없다(☞ 11번 문항으로)

10-1. 해고한 적이 있으시다면 그 이유는 무엇이였습니까?

- ① 낮은 업무이해도 등 업무 부적응 ② 안전문제
③ 노력이나 책임감의 부재 ④ 경제적 이유(임금부담)
⑤ 직장 내 대인관계 문제
⑥ 체력이나 건강이 일을 감당해 내지 못해서
⑦ 업무에 필요한 기술이나 지식을 갖추지 못해서
⑧ 기타()

11. 노인근로자의 고용촉진을 위해 가장 필요하다고 느끼시는 것은 무엇
입니까?

- ① 노인근로자에 대한 사회일반의 인식전환
- ② 노인근로자의 고용유도를 위한 홍보 확대
- ③ 노인근로자의 고용유도 기업에 대한 정부의 재정지원 확대
- ④ 노인근로자의 고용관리에 대한 법적인 보장
- ⑤ 기타()

□ 노인근로자의 고용 이유

항 목	매우 그렇 다	그렇 다	보 통 다	그 렇 지 않 다	전 혀 그 렇 지 않 다
1. 지시사항을 잘 따르기 때문에	①	②	③	④	⑤
2. 인건비가 싸기 때문에	①	②	③	④	⑤
3. 3D 업무에 필요한 인력을 구할 수 있기 때문에	①	②	③	④	⑤
4. 회사의 이미지를 높일 수 있기 때문에	①	②	③	④	⑤
5. 이직률이 낮기 때문에	①	②	③	④	⑤
6. 단순반복 작업의 능률을 높일 수 있기 때문에	①	②	③	④	⑤
7. 정부의 법적지원을 받을 수 있기 때문에	①	②	③	④	⑤
8. 노인근로자가 하기에 적합한 일이기 때문에	①	②	③	④	⑤
9. 노인근로자를 돕고 싶은 마음 때문에	①	②	③	④	⑤

□ 노인근로자 고용에 대한 만족도

구 분	매우불만	불만	보통	만족	매우만족
1. 업무능력(생산성)	①	②	③	④	⑤
2. 임금	①	②	③	④	⑤
3. 작업장 안전도	①	②	③	④	⑤
4. 직원과의 대인관계	①	②	③	④	⑤
5. 책임감	①	②	③	④	⑤
6. 성실함	①	②	③	④	⑤
7. 국가의 법적지원	①	②	③	④	⑤

□ 노인근로자 고용을 기피하는 이유

항 목	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 노인근로자의 부정적 이미지 때문에	①	②	③	④	⑤
2. 생산성이 떨어지기 때문에	①	②	③	④	⑤
3. 숙련기술이 부족하기 때문에	①	②	③	④	⑤
4. 창의성과 유연성이 부족하기 때문에	①	②	③	④	⑤
5. 책임의식이 부족하기 때문에	①	②	③	④	⑤
6. 동료에 많이 의존하기 때문에	①	②	③	④	⑤
7. 사고의 위험성이 높기 때문에	①	②	③	④	⑤
8. 이직율이 높기 때문에	①	②	③	④	⑤
9. 직장내 대인관계 형성에 어려움 때문에	①	②	③	④	⑤
10. 업무의 이해도가 떨어지기 때문에	①	②	③	④	⑤
11. 적합한 업무가 없기 때문에	①	②	③	④	⑤
12. 인건비 부담 때문에	①	②	③	④	⑤
13. 국가의 법적지원제도가 미비하기 때문에	①	②	③	④	⑤

□ 노인근로자에 대한 근로조건이나 어려움에 대한 인식

직장에서의 문제	전혀 심각하 지않다	심각하 지않다	보통 이다	심각 하다	매우 심각하 다
1. 장시간 노동	①	②	③	④	⑤
2. 휴가 및 휴일 부족	①	②	③	④	⑤
3. 휴식시간	①	②	③	④	⑤
4. 열악한 작업 환경	①	②	③	④	⑤
5. 산업재해 가능성 (업무상 부상이나 질병)	①	②	③	④	⑤
6. 낮은 임금(수당)수준	①	②	③	④	⑤
7. 임금체불	①	②	③	④	⑤
8. 건강보험 등 사회보험혜택	①	②	③	④	⑤
9. 직원복지 및 복지혜택	①	②	③	④	⑤
10. 인사제도(승진, 배치 등)	①	②	③	④	⑤
11. 직장상사(동료)와의 관계	①	②	③	④	⑤
12. 따돌림	①	②	③	④	⑤
13. 언어폭력(조롱, 욕설)	①	②	③	④	⑤
14. 신체적 폭력	①	②	③	④	⑤
15. 성희롱 및 성폭력	①	②	③	④	⑤

□ 마지막으로 노인근로자의 취업 활성화와 인권증진을 위해 하시고 싶으신 말씀이나 정책에 대한 제언 등이 있으시면 적어주시기 바랍니다.

□ 일반적 특성

1. 성별	① 남자 ② 여자
2. 연령	만()세
3. 교육수준	① 초등학교 졸업 ② 중학교 졸업 ③ 고등학교 졸업 ④ 2년제/3년제 대학 졸업 ⑤ 4년제 대학 졸업 ⑥ 대학원 졸업
4. 근무부서	① 총무부 ② 기획부 ③ 영업부 ④ 인사노무부 ⑤ 관리부 ⑥ 기타()
5. 직위	① 대표(사장) ② 부장 ③ 과장/대리 ④ 팀장 ⑤ 담당자 ⑥ 기타()

* 바쁘신 중에 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. *

[부록 3]

노인근로자 인권실태조사 심층면접 질문지

1. 일반적 특성

- 성별 :
- 연령 :
- 직업유형 :
- 가족 수 :
- 월 가구 총 소득 : 원
- 총 소득대비 어르신 소득 비율 :
- 건강상태 :

2. 노동관련

1) 모집 및 채용

- 현 사업장에서 근무한 기간 :
- 일의 내용 :
- 일을 하시는 주된 이유(노동참여 동기) :
- 현재 생계비 중 현 직장의 임금이 차지하는 비율 :
- 취업경로 :
- 취업교육을 받은 경험 유무 :

2) 근로계약

- 근로계약 체결 유무 및 방식 :
- 근로계약 형태 :
- 근로계약 기간 :
- 근로계약 갱신 :

3) 근로환경(조건)

- 노동 강도 :
- 임금체불 경험 :
- 작업지시와 감독 :
- 휴가 :
- 복지시설 :
- 복지혜택 :
- 건강보험 및 산재보험 가입여부 :
- 직업병 :
- 산업재해 위험정도 :
- 지난 1년간 현재 직업수행과 관련하여 부상이나 질병 발생여부 :
- 근무 중 기존 질병이 악화 또는 치료를 미루신 경험 :
- 이직사유(이직하거나 이직을 고려한 가장 큰 이유) :

4) 근로시간

- 야간근로 유무 및 시간 :
- 휴식시간 :
- 근로시간 때문에 힘든 점 :

3. 차별관련

- 현재 하는 일과 동일한 일을 60세 미만의 근로자가 하는가?
- 그렇다면 어르신과 비교하여 다른 근로자들이 받는 임금(수당) 및 복지수준을 비교하면?
- 다른 근로자들과 비교해서 어르신이 받지 못하는 수당이나 서비스는?
- 현재하는 일과 60세 미만의 근로자들이 하는 일과 비교할 때 차이는?

- 현재 하고 있는 일을 잘 하기위해 어떤 자질이 필요한지?
- 나이가 많아서 차별받는 다고 생각하는지? 구체적인 차별 경험 및 내용은?
- 현재 직장에서 겪는 어려움 중 차별이 차지하는 비중은 어느 정도인지?
- 차별을 받은 경험이 있다면, 회사내부나 외부에 적극적으로 알리거나 개선요청을 한 적이 있는지? 구체적인 내용은?
- 없다면 하지 않은 이유는?
- 현재 직장에서 겪는 가장 큰 어려움 및 심각도는?

4. 인권관련

- 인권침해의 경험 유무
- 인권침해 내용(종류)
- 인권침해 빈도
- 인권침해 가해자
- 인권침해 대처(대응)방법

5. 기타

- 어르신 취업 활성화와 인권증진을 위한 정책 및 제언

[부록 4]

노인근로자 사업장 인권실태조사 심층면접 질문지

1. 일반적 특성

- 성별 :
- 연령 :
- 근무부서 :
- 직위 :

2. 노인 근로자 근무현황

- 1) 노인근로자의 채용경로
- 2) 노인근로자의 고용이유
- 3) 노인근로자의 고용형태
- 4) 노인근로자의 임금지급 수준

3. 노인근로자의 문제점 및 개선방안

- 1) 노인근로자의 업무수행 수준(정도) 및 애로사항
- 2) 노인근로자 고용의 장·단점
- 3) 노인근로자 채용에 따른 정부지원 및 혜택

4) 노인근로자 고용 만족도

5) 노인근로자 계속 고용할 의사

6) 노인근로자 고용촉진 활성화 방안

4. 기타

- 어르신 취업 활성화와 인권증진을 위한 정책 및 제언

노인 집중취업분야 인권상황 실태조사

| 인쇄일 | 2012년 10월 13일

| 발행일 | 2012년 10월 16일

| 발행처 | 국가인권위원회

| 주 소 | 100-842 서울시 중구 무교동길 41 금세기빌딩

<http://www.humanrights.go.kr>

| 문의전화 | 인권연구팀 02)2125-9754

| F A X | 02)2125-9748

| E-mail | research@humanrights.go.kr

| 제 작 | 세명복사 (043)643-3211

ISBN : 978-89-6114-277-9 93300 비매 품