리바운드(Re-Bound)

노인을 위한 나라는 있다.
“퇴직노인인력뱅크”

육아휴직제도에 관해 "제도가 존재한다는 것이 곧 활용할 수 있다는 것은 아니다."라는 문제는 지속적으로 제기되어왔다. 한명이 여러 가지 업무를 하는 중소기업의 경우 청년 근로자의 육아휴직이 더욱 어려운 것으로 나타났다. 한편 대한민국 노년층의 사정 또한 복잡하다. 세계적으로 유례없는 급속한 고령화와 의료기술 발달, 베이비붐 세대의 본격적인 은퇴를 맞이한 대한민국은 건강하고, 고학력의, 풍부한 경력을 가진 이른바 "新노년층"이 증가하고 있다. 그러나 이들의 사회참여와 소득보장을 위해 정부가 내어주는 일자리는 열악한 수준이다. 이러한 문제를 해결하고자'퇴직노인인력뱅크'를 제안하는 바이다.

기존 노인일자리사업의 문제점

① 공급부족: 노인일자리 수 51만개, 일자리 사업 참여 희망노인 119만 5천명. 노인 수요 충족률 42.7%(2018, 노인인력개발원)

② 실질적 소득보장 미흡: 노인의 희망 근로소득은 월평균 73만원, 수령액은 27만원에 그침. 경제적 욕구수준과 보수수준 간의 부조화 발생

③ 사업내용의 단순성: 일자리와 경력과의 관련성이 적으며, 대부분이 청소·경비 등 단순직(2017, 고용정보원)

퇴직노인인력뱅크란?

근로자의 육아휴직 등으로 업무공백이 예상되는 자리에 경력 있는 퇴직노인인력을 미리 확보하여 적시에 사업체에 대체근로자를 추천하는 구인구직지원사업

퇴직노인인력 구직자 풀을 구축

구직자에게 무료 소양교육 및 전문 직무교육을 제공하여 채용 이후 빠른 업무적응 지원

대체인력 구인기업이 원하는 인재를 집중 알선

정책대상

① 노인: 55세 이상 ~ 75세 미만 노인 구직자(직종무관,전공무관)

② 사업체: 근로자의 휴직, 결원 등으로 업무공백을 겪는 사업체

③ 근로자: 출산휴가·육아휴직·육아기 근로시간 단축·산업재해·병가·교육 등으로 휴직을 희망하는 근로자

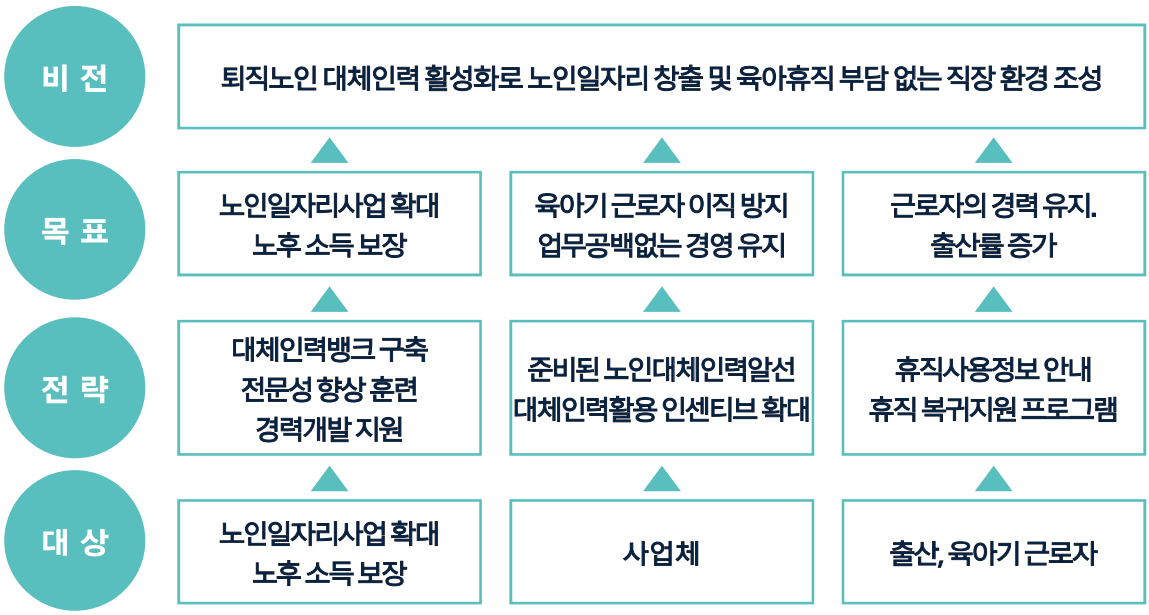
정책수단

① 일자리 매칭: 구인자와 구직자의 정보를 비교한 최적의 일자리 매칭

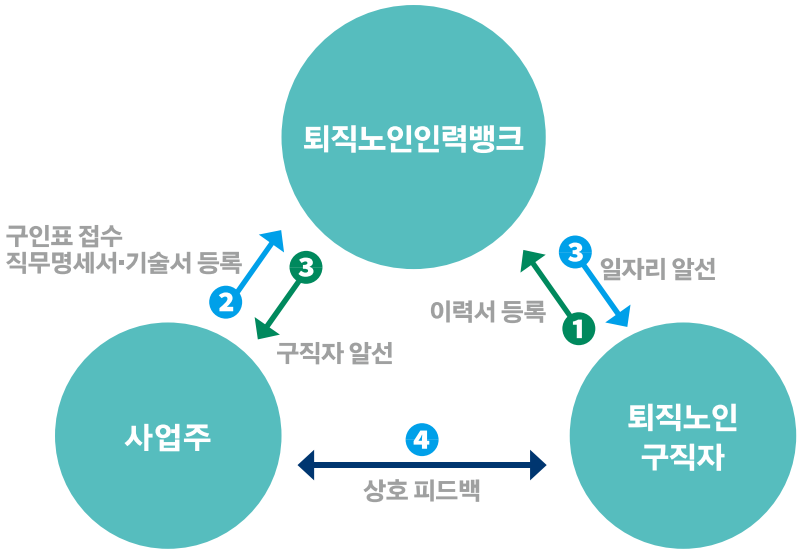
② 교육 및 지원: (사업체)대체인력 컨설팅, 인수인계지원(청년근로자)휴직 종료 시 복직지원(노인구직자)직무보수교육, 소양교육, 경력개발지원

③ 인센티브: (사업체)대체인력 지원금 지급, 기간·금액 확대, 절차 간소화, 간접 고용비 부담분 면제

운영체제



지원절차



퇴직노인은 자신의 경력, 직무경험을 이력서에 작성해 자신을 퇴직노인인력뱅크에 등록한다. 사업주는 공백이 발생한 자리의 직무명세서와 직무기술서 등을 등록하여 구인표를 접수한다. 이와 같이 구인자와 구직자 양측에서 등록된 데이터베이스(DB)를 통해 맞춤형 인력을 제공한다. 계약된 기간이 끝날 때 사업주와 대체근로자 모두 상호평가를 통해 피드백을 제공하여 노인의 경력개발을 돕고 양질의 일자리를 엄선한다. 이러한 절차에 따라 사업주는 해당 직종의 준비된 경력자를 단기적 인력으로 활용할 수 있고 노인인력은 자신의 경력과 지식을 살린 경제활동과 사회참여의 기회를 얻을 수 있다.

매칭시스템

사업체가 대체인력지원 정책에서 실질적으로 기대하는 바는 대체인력 활용방법을 안내받고, 필요한 업무공백에 대해 맞춤형으로 준비된 대체인력을 공급받는 것이다. 그런 점에서 대체인력지원사업에서 가장 중요한 것은 수요와 공급을 매칭시키는 장소를 만드는 것이라고 할 수 있다.

퇴직노인인력뱅크는 인공지능 기반 일자리 매칭 서비스를 구축해 구직자의 이력, 훈련, 자격 정보 등을 AI가 분석하여 최적의 일자리를 연결한다. 구인 기업은 업종, 임금, 고용유지기간, 직무수행내용 등이 분석 대상이다. 이를 위해 이력서와 직무명세서는 모두 퇴직노인인력뱅크가 제공하는 표준 양식을 사용하여 일자리·인재 추천의 정교함과 신속함을 보장하고 만족도를 높인다.

퇴직노인인력뱅크에서는 일반적인 일자리 매칭 서비스보다 노년층 구직자와 대체인력 구인기업에 특화된 방향으로 설계한다. 노년층의 고용유연성은 청년층보다 높으므로 퇴직인력의 직업추천에 있어서 이러한 특성을 반영해 고도로 개인화된 직업 추천 시스템을 개발한다, 그들의 전문성과 경력에 대한 세부적인 가중치 표준과 직업분류표 또한 이에 맞게 정립할 예정이다.

기대효과

퇴직인력 구직자	사회참여, 노후소득보장, 경력활용
사 업 체	업무공백감소와 생산성 향상, 일-가정 양립가능한 직장환경 조성으로 인재유출 방지
휴직희망 근로자	경력유지, 출산휴가·육사휴직 부담해소

① 일자리 공급확대, 소득보장, 사업내용 다양화: 현행 노인일자리 사업의 과제 해결, 노인이 가진 지식·경험 활용, 전문성을 연결되는 일자리 창출

② 남성, 소규모 사업장의 육아휴직 장려: 남성의 육아휴직활용 제고, 중소기업 인력난 해소

③ 경제·사회지표 향상: 단순 노인일자리 창출이 아닌 전 세대의 삶의 질 향상

④ 지속가능한 운영, 높은 활용도: 기업의 부담·정부의 재정지출 적음, 대체인력 이외의 노인고용 창출

⑤ 고령사회 노년층의 진가 발견: 노인의 노동생산성에 대한 부정적 인식 타파, 초고령사회를 대비한 노인인력 활용창구 마련

마무리글

통계청(2019)에 따르면 올해 정년(만 60세)을 맞이하는 인구는 84만 9천명으로 향후 15년간 거의 매년 80만명 이상이 은퇴 연령에 이르게 된다. 현행 노인일자리 사업은 비교적 다양한 유형으로 시행되고 있으나 양적 팽창에 초점을 맞추다 보니 사업의 내용이 주로 육체노동이나 한정적인 유형의 일자리를 지원하는데 그치고 있다.

은퇴한 노인은 이미 그 분야에 대해 뛰어난 경력과 지식을 가지고 있다. 이는 교육비 절감은 물론 기업체가 요구하는 수준의 직무능력을 충분하게 만족시킨다. 실제로 노인을 고용한 기업에서 성실성과 책임성, 기술 전수, 전문성 등에서 긍정적인 인식 변화가 있는 것으로 분석됐다. 가진 것 없고 배운 것 없는 노인이라는 시대착오적인 발상에서 시작한 지금의 노인일자리와는 전혀 다른 새로운 사업모델이 필요한 시점이다.

대학진학률이 70%에 달하는 지금, 앞으로의 노인이 과거와 다를 것임은 명백하다. 점차 가속화되는 고령화에 대비하기 위해서라도 이러한 흐름을 직시하고, 노인의 생산성에 대한 부정적인 인식과 편견에서 벗어나야한다. 우리 사회의 지식자산을 확보하고 활용할 수 있는 길을 닦아놓는 것이다. 이 작지만 위대한 첫걸음이 바로 “퇴직노인인력뱅크”이다.

또한 퇴직노인인력뱅크는 운영의 주요 대상으로 청년층과 사업체를 지목한다

는 점에서 단순한 노인일자리 창출이 아닌 사회 전반의 후생을 증가시키는 효과를 기대할 수 있다. 청년층부터 노년층까지 모든 세대가 정책의 수혜자이므로 노년층만을 지원하는 일차원적인 노인고용정책과 구별된다. 따라서 은퇴자를 대체인력으로 고용함에 따라 각종 경제·사회지표가 향상될 수 있다. 노인고용률 증가, 노인빈곤율 감소는 물론 부당해고 감소, 근속연수 증가, 육아휴직 활용 증가, 출산율 증가 등 대한민국의 삶의 질을 보여주는 바로미터가 모두 청신호를 켜는 것이다. 퇴직노인인력뱅크를 통해 청년과 노인이 손잡고 나아가 대한민국의 무궁한 발전을 이끌고 희망찬 미래를 열기를 기대한다.