

At a Glance

- 중장년층은 지역 고용 시장과 경제에 핵심적인 여러 도전에 직면하고 있어 맞춤형 재취업 정역할을 하지만 재취업 및 창업 과정에서 맞춤형 재취업 정책 요구
- 지역내 기업에서 중장년 지원제도 운영의 어려운 점은 근무 특성과 비용 부담으로 나타났으며, 이에 재정적 지원과 유인책 강화 필요 및 산업전환 대응 훈련 개발을 통해 중장년층의 지속 가능한 고용과 활력 있는 노후에 대한 대응 전략 요구

충남지역 중장년 인구 현황과 인력양성 과제

01

충남지역
중장년 인구 현황과
인력양성 과제

1

02

충남지역 자동차부품
산업의 교육훈련 및
인력양성 과제

9

03

충남 신중년 실태와
인생 이모작의 과제

15

01

충남지역 중장년 인구 현황과 인력양성 과제

충남지역인적자원개발위원회 이창행 주임연구원

1. 서론

충남지역은 지방 인구 유출과 인구 고령화로 인한 경제활동 인구 감소로 인해 지역 고용 시장이 구조적 어려움에 처해있다. 이러한 여건 속에서 중장년층(50세 이상 65세 이하)은 충남지역 노동시장과 지역 경제의 핵심 계층으로 자리 잡고 있으며, 그 비중은 과거에 비해 점차 확대되고 있다.

중장년층의 사회적 영향력이 증가함에 따라 2017년에 정부는 신중년 인생 3모작 기본구축계획을 수립하면서 新(신)중년¹⁾이라는 용어를 처음 사용하기 시작했다. 신중년이란 “주된 일자리에서 퇴직(50세 전후)하고 재취업 일자리 등에 종사하며(72세) 노후를 준비하는 과도기 세대”라고 정의하고 있다.

기대수명의 증가와 노동시장에서 노동연령에 대한 인식 변화는 중장년의 경제활동 참여를 높이고 있으며, 특히 중장년은 장기간에 축적된 직업 역량과 경험을 바탕으로 지역사회와 경제에 많은 기여를 하고 있다. 하지만 중장년은 재취업과 창업 과정에서 기술 격차, 사회적 편견, 불안정한 일자리 등 여러 도전에 직면해 있다

더 나아가, 중장년의 일자리는 청년층이나 노년층의 일자리와는 다른 특성을 가지고 있어 중장년을 위한 다양한 직업 역량에 부합하는 맞춤형 재취업 일자리 정책이 요구된다.

본고에서는 충남지역의 중장년 인구·고용 현황²⁾을 분석하고, 충남지역인적자원개발위원회(이하 충남인자위)에서 수행한 조사 결과를 바탕으로 지역내 중장년 인력양성에 대해 제언하고자 한다.

1) '신중년'과 '중장년'의 중복사용을 피하기 위해 본고에서는 '중장년'으로 통일하여 작성

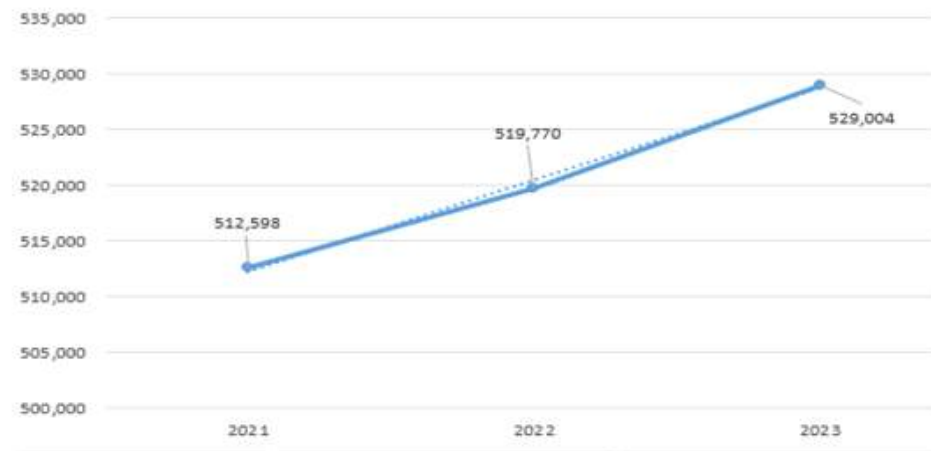
2) 인구·노동 현황의 경우에는 중장년층(50세 이상 64세이하)을 대상으로 하는 통계수치 인용

2. 충남지역 인구·고용 현황

충남지역의 50세이상 65세 이하 인구를 살펴보면, 2021년에는 51.2만명에서 2023년 52.9만명으로 늘어나고 있다.

[그림 1] 충남지역 연령별(50세 이상 65세 이하) 인구(2021~2023년)

(단위 : 명)



출처: 행정안전부, 주민등록인구현황(2023)

충남지역 경제활동인구(50세 이상 65세 이하)를 살펴보면 2021년 38.1만명에서 2023년 40만명으로 증가하고 있고, 취업자 또한 2021년 37.2만명에서 2023년 39.3만명으로 늘고 있다.

[그림 2] 충남지역 경제활동인구(50세 이상 65세 이하) 인구(2021~2023년)

(단위 : 천명)

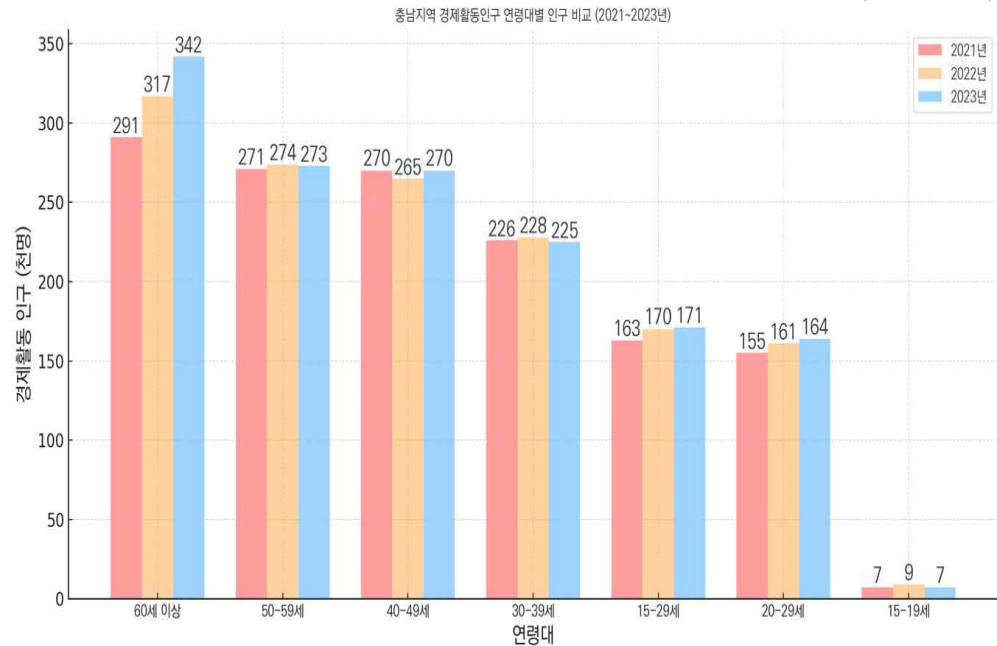


출처: 통계청, 경제활동인구조사(2024)

연령대별 경제활동인구를 비교해보면, 2021~2023년 인구변화 추이를 보면 2가지를 알 수 있다. 첫째, 타 연령대와 다르게 60세이상 인구의 가파른 상승을 볼 수 있다. 두 번째는, 인구 비율상 중장년 인구 비중이 가장 크다. 다만, 현재 중장년 인구 비중이 높지만 전체 인구 비율로는 매년 줄어들고 64세이상 인구가 증가되는 현상이 나타난다.

[그림 3] 충남지역 경제활동인구 연령대별 인구 비교(2021~2023년)

(단위 : 천명)



출처: 통계청, 경제활동인구조사(2024)

세부적으로 지역별로 살펴보면, 2023년 하반기(10월) 기준으로 충남지역 중장년 취업자수는 천안시 11.3만명, 아산시 6.1만명, 서산시 3.6만명, 당진시 3.5만명 등 순으로 기록되었다.

[그림 4] 2023년 하반기(10월) 시군구별 중장년(50세이상 64세이하) 취업자수

(단위 : 천명)



출처: 통계청, 지역별고용조사(2024)

3. 심층 조사에서 나타난 중장년 채용 수요와 지원 필요성

충남인자위에서는 매년 충남지역 상시근로자수 10인이상 300미만 기업체를 대상으로 인력 및 교육훈련 심층 조사를 수행하고 있다.

2024년 심층 조사의 경우에는 지역 특화 6대산업(디스플레이·반도체, 모빌리티, 스마트휴먼바이오, 첨단화학소재·이차전지, 첨단금속소재·철강, 석탄화력발전에너지 산업)에 종사하는 기업체 972개를 대상으로 조사를 추진했다.

심층 조사의 항목은 크게 인력 및 채용수요, 재직자 교육 훈련 수요, 계층별 특화 문항(중장년, 외국인 근로자 등) 산업별 문항 등 항목으로 구분된다. 2024년에는 충남경제진흥원 인생이모작센터 협업으로 중장년 특화 문항을 개발하였다.

[표 1] 심층 조사 항목(중장년)

구 분	세부 내용
중장년	중장년 재직자 위한 지원제도 운영 현황 및 미운영시 이유
	중장년 노동자 채용 시 필요 직종, 중요한 요소, 고용형태, 채용 시 연봉 수준 등
	중장년 노동자 채용 시 정부 및 지자체 지원 필요 사항 등

출처: 충남지역인적자원개발위원회, 인력 및 교육훈련 심층 조사(2024)

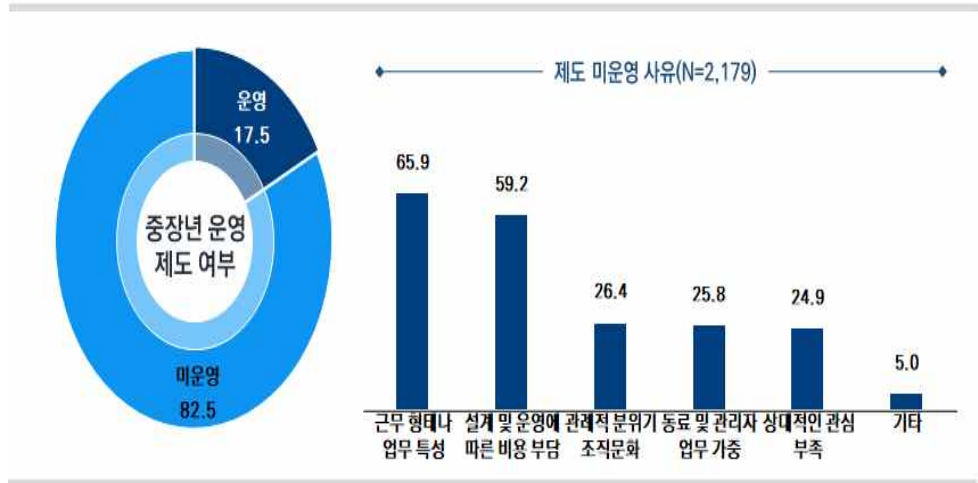
중장년 재직자를 위한 지원제도 운영 여부를 조사한 결과, 운영하고 있다고 응답한 비율은 17.5%에 불과한 반면, 운영하지 않고 있다고 응답한 비율은 82.5%에 달해, 대체로 지원제도가 미흡한 것으로 나타났다.

특히, ‘운영하고 있다’고 응답한 비율은 모빌리티 산업과 종사자 규모 100~299인 기업에서 상대적으로 높게 조사되었다. 이는 모빌리티 산업이 중장년 재직자의 비율이 타 산업에 비해 높아, 이들을 대상으로 한 지원 제도의 필요성이 상대적으로 강조된 산업적 특성과 관련이 있는 것으로 파악할 수 있다.

‘운영하고 있지 않다’라고 응답한 이유를 살펴보면, ‘근무 형태나 업무 특성으로 인해’라고 응답한 비율이 65.9%로 가장 높게 나타났으면 그다음으로 ‘설계 및 운영에 따른 비용 부담’, ‘관례적 분위기나 조직문화’ 등 순 응답했다.

[그림 5] 중장년 재직자를 위한 제도를 운영하지 않는 이유

(단위 : %)



출처: 충남지역인적자원개발위원회, 인력 및 교육훈련 심층 조사(2024)

[표 2] 중장년 재직자를 위한 제도를 운영하지 않는 이유

(단위 : 개사, %)

구 분		사례수	근무 형태나 업무 특성	설계 및 운영에 따른 비용 부담	관계적 분위기나 조직문화	동료 및 관리자 업무 가중	상대적인 관심 부족	기타
전 체		2,179	65.9	59.2	26.4	25.8	24.9	5.0
업 종	디스플레이·반도체 산업	459	67.2	56.0	31.1	21.3	21.2	1.7
	모빌리티 산업	744	70.4	63.4	32.1	21.2	18.4	8.2
	스마트휴먼바이오 산업	355	64.6	62.0	6.3	46.2	28.1	1.5
	첨단화학소재·이차전지 산업	283	58.8	59.7	28.1	24.4	34.3	5.4
	첨단금속소재·철강 산업	257	64.3	55.7	34.1	21.0	31.6	4.0
	석탄화력발전에너지 산업	82	53.9	35.4	4.8	24.3	35.8	11.6
종 사 자 규 모	10~19인	932	60.9	50.9	21.9	19.7	30.4	6.9
	20~49인	830	68.6	66.6	27.5	28.7	23.9	3.4
	50~99인	256	67.2	61.7	39.3	36.4	16.4	4.9
	100~299인	160	78.9	64.4	26.2	29.5	11.5	2.0

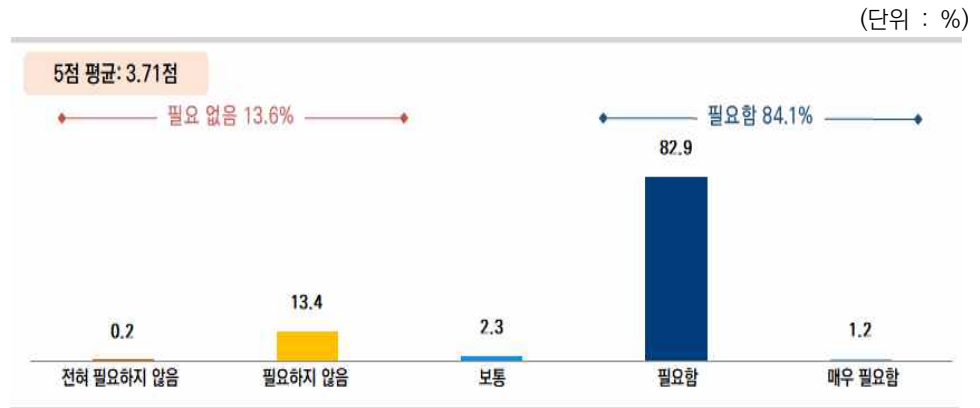
출처: 충남지역인적자원개발위원회, 인력 및 교육훈련 심층 조사(2024)

결론적으로, 특정 산업과 기업 규모를 중심으로 중장년 재직자 지원제도가 일부 운영되고 있으나, 여전히 전반적인 확대와 개선이 필요하다. 또한, 중장년 재직자 지원제도 미운영의 주된 원인이 ‘근무 특성과 비용 부담’에 있다는 건 재정 정책적인 지원 확대가 현장에서는 더 필요하다는 점이다.

정부 또는 지자체가 기업과 협력해 중장년 근로자가 안정적으로 일할 수 있는 환경을 조성하고, 기업들이 자발적으로 지원제도를 도입할 수 있도록 유인책 강화가 요구된다.

끝으로, 중장년 노동자 지원 필요성에 대해 살펴보면, 필요함(필요함+매우 필요함) 84.1%, 5점 평균 3.71점으로 대체로 필요하다고 응답한 것으로 나타났다.

[그림 6] 중장년 노동자 지원 필요성



출처: 충남지역인적자원개발위원회, 인력 및 교육훈련 심층 조사(2024)

3. 제언

충남지역 중장년의 고용 확대와 지원제도의 정착을 위해서는 직무역량 및 직종에 맞춰 중장년층 특성을 반영한 다양한 지원 정책을 마련하는 것이 필수적이다. 심층 조사 중장년 특화 문항 결과를 비취볼 때, 2가지의 구체적 정책적 함의를 도출해볼 수 있다.

첫째, 지원제도 운영 확대를 위한 재정적 유인책 제공이다. 중장년 재직자 지원제도 미운영의 주요 원인 중 하나가 ‘비용 부담’으로 나타난 만큼, 우선적으로 다양한 재정 지원 정책을 바탕으로 중장년 재직자 지원 제도 활성화를 이끌어야 한다.

다만, 단순한 재정 지원보다는 중장년 재직자 지원제도를 도입한 제도 도입 전·후 평가로 기업 특성과 지원 취지에 맞는 지원 제도를 활용한 우수 기업에게 추가적인 인센티브를 제공하는 방식으로 정책을 설계해야 한다.

둘째, 충남지역 특성을 반영한 중장년 특화 직업훈련 프로그램의 확대와 발전이다. 노사민정협의회에서는 충청남도 중장년 직업훈련 수요 발굴 조사 연구(2022)를 통해 중장년 특화 직업훈련 프로그램을 기획했다. 노사민정협의회 노사공동훈련 분과위원회에서는 2023년에는 ‘ISO심사원 양성과정’, ‘떡제조기능사 취득과정’, 2024년에는 ‘동력수상레저기구 조종면허 2급’, ‘떡제조기능사 취득과정’을 설계 및 운영하였다.

이러한 중장년 특화 훈련과정을 점차 확대해 더 나아가 ‘산업전환’의 중장년 재직자 직업훈련 프로그램 개발로도 확장시켜 중장년의 “활력있는 노후”를 누릴 수 있는 기반이 조성되어야 한다.

02

충남지역 자동차부품산업의 교육훈련 및 인력양성 과제: 재직자 교육훈련 수요를 중심으로

전국금속노동조합 홍석범 노동연구원장

1. 개요

충남 지역은 서해안 자동차산업 벨트의 핵심지역이다. 우리나라 대표 양산차종인 그랜저, 쏘나타 등을 생산하는 현대차 아산공장이 소재하고 있으며, 기아차 소하리공장, 화성공장, KGM 평택공장 등 많은 완성차 공장이 밀집해있는 경기 남부와도 지리적으로 인접해있다.

이러한 산업입지 특성으로 인해 타 지역 대비 자동차부품기업 분포 비중이 높으며, 산업구조 및 산업생태계 스펙트럼 또한 완성차 직납 1차벤더에서 2-3차벤더에 이르기까지 폭넓게 구축되어 있다.

인접한 다수의 완성차 공장과 높은 거래관계 다각화 수준, 안정적인 생산물량이란 지역-산업 특성에 걸맞게 하위벤더에서 상위벤더 부품기업에 이르기까지 풍부한 노동시장 수요가 존재하며, 중견 1차벤더 부품기업 비중이 높은 까닭에 노동조건 또한 비교적 안정적인 편이다. 아산, 천안, 서산 등 충남 서북부권역은 우리나라 기초지자체 가운데 몇 안 되는 인구 증가 지역으로 자리매김하고 있는데 이 역시 자동차부품산업을 비롯한 충남 지역의 노동시장이 비교적 안정적인 일자리 환경을 구축하고 있는 덕분으로 풀이된다.

그러나 충남 지역 자동차부품산업이 앞으로도 이러한 폭넓은 산업생태계와 안정적인 일자리 환경을 유지해갈 수 있을지는 분명치 않다. 현재 우리나라 자동차산업은 기후위기와 환경규제에 따른 '탈탄소화', 혁신적 정보통신기술 도입에 따른 '디지털화'라는 복합전환 국면에 놓여있으며, 복합전환이 야기하는 모빌리티 산업 및 친환경차의 확산에 따라 미래 자동차산업의 일자리 구조 및 내용 또한 적지 않은 변화를 맞이할 것으로 예상되기 때문이다. 특히 수요독점적 시장구조 하에서 독립적인 산업전환 역량을 갖춘 완성차 부문과 달리 자활 역량이 부족한 부품산업은 중앙 및 지방정부의 관심과 지원이 그 어느 때보다 절실하다.

특히 수요독점적 시장구조 하에서 독립적인 산업전환 역량을 갖춘 완성차 부문과 달리 자활 역량이 부족한 부품산업은 중앙 및 지방정부의 관심과 지원이 그 어느 때보다 절실하다.

이러한 복합전환 국면에서 주요하게 등장하는 노동정책 이슈 중 하나가 바로 인력양성 문제다. 산업의 요소요소에서, 기업의 요소요소에서 근무하고 있는 노동자들 개개인의 숙련과 역량을 높이는 일이야말로 부품기업 및 부품산업의 복합전환 역량 강화의 토대이자 출발점이기 때문이다.

따라서 산업전환에 대응하기 위한 지역의 노동정책 또한 신산업 부문에서의 숙련형성과 인력양성에 깊이 착목할 필요가 있다. 이러한 문제의식 속에서 이 글에서는 충남지역 자동차부품산업의 인력양성 과제에 대해 타진해보고자 한다.

현재 지역 내 자동차부품산업에 종사하고 있는 노동자들의 교육훈련 수요와 실태에 대한 분석을 바탕으로 복합전환 국면에서 지역이 나아가야 할 교육훈련 및 인력양성 과제에 대해 짚어보려 한다. 이를 위해 이 글에서는 2018년 금속노조에서 실시한 〈제조업 노동자 일자리 인식 조사〉 중 충남지역 15개 1-1.5차벤더 자동차부품사업장 889명 노동자의 설문조사 응답 결과를 분석하였다.³⁾

2. 충남지역 자동차부품산업 노동자의 교육훈련 수요

먼저 충남지역 자동차부품산업 노동자들의 교육훈련 수요에 대해 살펴보자. 충남지역 자동차부품산업 노동자들은 교육훈련 필요성에 대해 상당히 긍정적으로 인식하고 있었다.

“특별히 직무(업무)에 관한 교육훈련을 받아야 할 필요성을 느끼지 못 한다”고 답한 응답자는 17.6%에 불과했으며, “적절한 프로그램만 마련된다면 업무능력 향상을 위한 교육훈련을 받을 의향이 있느냐”는 질문에 대해 51.9%가 긍정적으로 답한 것이다(보통 38.20%, 부정 9.90%).

이는 충남지역 자동차부품산업 내에 강력한 교육훈련 수요가 존재한다는 점을 뜻한다.

3) 이 조사에 관한 상세한 분석결과는 홍석범(2019) 「금속노동자의 일자리 인식과 노동조합의 과제」, 홍석범·황현일·이승봉(2020) 「전환기 자동차부품산업의 현황과 노동조합의 과제」(이하 홍석범 외, 2020)를 참고하기 바란다.

[표 3] 충남지역 자동차부품산업 노동자의 교육훈련 참여의향

(단위: 명, %, 점)

		긍정	보통	부정	전체	평균
전 체		86 (9.9)	333 (38.2)	452 (51.9)	871 (100.0)	3.53(0.92)
연령	20대	4 (6.5)	24 (38.7)	34 (54.8)	62 (100.0)	3.69(0.98)
	30대	19 (6.7)	125 (43.9)	141 (49.5)	285 (100.0)	3.54(0.86)
	40대	31 (9.0)	134 (39.1)	178 (51.9)	343 (100.0)	3.52(0.91)
	50대 이상	28 (18.5)	40 (26.5)	83 (55.0)	151 (100.0)	3.44(1.02)
근속	3년 미만	2 (4.7)	16 (37.2)	25 (58.1)	43 (100.0)	3.74(0.85)
	3~5년 미만	5 (7.4)	25 (36.8)	38 (55.9)	68 (100.0)	3.62(0.96)
	5~10년 미만	11 (9.9)	49 (44.1)	51 (45.9)	111 (100.0)	3.45(0.92)
	10~20년 미만	29 (8.1)	146 (40.9)	182 (51.0)	357 (100.0)	3.55(0.87)
	20년 이상	37 (14.0)	85 (32.1)	143 (54.0)	265 (100.0)	3.49(1.01)
직종	생산기능직	79 (10.3)	302 (39.2)	389 (50.5)	770 (100.0)	3.50(0.93)
	정비수리직	2 (4.1)	9 (18.4)	38 (77.6)	49 (100.0)	4.08(0.84)
생산직 세분화	조립·의장·도장	44 (10.5)	191 (45.6)	184 (43.9)	419 (100.0)	3.41(0.87)
	금속가공	4 (9.1)	12 (27.3)	28 (63.6)	44 (100.0)	3.66(0.96)
	기계가공	6 (7.1)	27 (31.8)	52 (61.2)	85 (100.0)	3.68(0.97)
	금형	2 (5.1)	11 (28.2)	26 (66.7)	39 (100.0)	3.82(0.82)
	자동제어설비	0 (0.0)	8 (44.4)	10 (55.6)	18 (100.0)	3.78(0.81)
	용접	5 (10.4)	19 (39.6)	24 (50.0)	48 (100.0)	3.44(0.82)

주: “적절한 프로그램만 마련된다면 업무능력 향상을 위한 교육훈련을 받을 의향이 있다”는 질문에 대한 응답결과임.
1=전혀 그렇지 않다, 3=보통, 5=매우 그렇다. () 안은 비율(%), 표준편차임.

응답집단별로 비교해보면 다음과 같은 특징을 확인할 수 있다. 첫째 청년층 못지않게 중장년층의 교육훈련 수요 또한 상당히 강하다는 점이다.

〈표 1〉에서 보듯이 20대의 교육훈련 참여의향이 3.69점으로 가장 높았으며 30대 3.54점, 40대 3.52점, 50대 3.44점으로 연령대가 높을수록 교육훈련 참여의향이 낮아지는 경향이 존재하는 것은 사실이다(1점 전혀 그렇지 않다, 3점 보통, 5점 매우 그렇다).

그러나 이러한 경향성에도 불구하고 연령대별 차이가 크게 두드러진다고 보기는 어렵다. 40대나 50대 역시 3점대 중반 이상의 매우 높은 평점을 보이고 있는 까닭이다. 위 분석결과는 입사 이후 숙련형성 초기에 있는 청년층 못지않게 상당기간의 근무경험을 갖고 있는 중장년층 집단에서도 높은 교육훈련 수요가 존재한다는 점을 보여준다.⁴⁾

4) 이는 근속기간별 차이를 통해 쉽게 확인할 수 있다. 〈표 1〉에서 보듯이 근속기간 3년 미만이 3.74점, 5년 미만이 3.62점, 10년 미만이 3.45점, 20년 미만이 3.55점, 20년 이상이 3.49점을 보이는 등 근속기간이 짧은 신입 노동자일수록 교육훈련 수요가 더 높은 경향이 존재하는 것은 사실이다. 그러나 오랜 근무경험을 갖고 있는 고근속 노동자의 교육훈련 참여의향 또한 3점대 중반으로 결코 낮지 않음에 주목할 필요가 있다.

둘째 부품산업 내에서도 직종·직무에 따라 교육훈련 참여의향에 차이가 존재한다는 점이다. <표 1>에서 보듯이 생산기능직의 교육훈련 참여의향 평점이 3.50점인 데 반해 정비수리직은 4.08점으로 매우 높은 평점을 기록했다.

뿐만 아니라 생산기능직 내에서도 고도의 분업화와 단순반복적인 수작업을 실시하는 조립·의장(3.41점)이나 기능적 전문성을 요하는 분야인 용접(3.44점)에 비해 금속·금형·기계가공·자동제어설비와 같이 감사·조치·조작 등의 설비중심적 업무를 수행하는 직종의 교육훈련 수요(3.66~3.82점)가 더욱 높은 것으로 나타났다.

이는 같은 생산기능직 내에서도 구체적으로 어떤 종류의 업무를 수행하느냐에 따라 상이한 교육훈련 수요가 형성된다는 점을 보여주는 결과다. 특히 조립중심 업무보다 설비중심 업무에서 교육훈련 참여의향이 더 크다는 점은 미래차 전환 및 생산구조 고도화 과정에서 기계화 및 자동화 비율이 높아질수록 현장의 교육훈련 수요 또한 늘어날 것임을 시사한다.

3. 충남지역 자동차부품산업 노동자의 교육훈련 수요 영향 요인

그렇다면 지역 자동차부품산업 노동자들의 교육훈련 참여 의향은 주로 어떤 요인으로부터 영향을 받을까?

이를 살펴보기 위해 업무에 활용되는 지식 유형, 동료들과의 지식공유 활동, 숙련효능감 등과 같은 ‘직무내재적 요인’과 고용형태, 고용불안감 등과 같은 ‘직무외재적 요인’ 두 가지 변수군으로 나누어 회귀분석을 실시한 결과가 <표 2>에 제시되어 있다.

이에 따르면 우선 직무외재적인 요인은 충남지역 자동차부품산업 노동자들의 교육훈련 수요와 그다지 연관성을 갖지 않는 것으로 확인된다. 성별, 연령, 학력, 근속기간 등을 통제한 상황에서 고용형태나 고용불안감은 교육훈련 참여의향에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났기 때문이다.

반면 직무 내재적 요인은 충남지역 자동차부품산업 노동자들의 교육훈련 수요에 유의한 영향을 미치고 있었는데 평소 동료들과 업무지식을 활발하게 공유할수록, 그리고 숙련 효능감이 높은 집단일수록 교육훈련 참여의향이 높은 것으로 나타났다. 특히 ‘숙련 효능감’, 즉 입사 이전부터 현재까지 습득한 각종 지식과 기술이 실제 업무를 수행하거나 새로운 일자리를 구하는 등의 직업생활에 도움이 된다고 생각하는지 여부가 교육훈련 참여의향에 매우 강한 영향을 미치고 있었다.

이상의 결과는 충남 지역 자동차부품산업 노동자들의 교육훈련 수요가 직무외재적 요인보다는 주로 직무내재적인 요인으로부터 파생된다는 점을 의미한다.

[표 4] 교육훈련 참여의향에 대한 회귀분석 결과

	비표준화계수(B)	표준화계수(베타)
(상수)	2.453*** (0.355)	
성별 (남성=0)	-0.399** (0.127)	-0.113
연령	-0.003 (0.006)	-0.028
전문대졸 (고졸 이하=0)	0.211** (0.079)	0.103
대졸 이상 (고졸 이하=0)	0.037 (0.183)	0.007
근속기간 (로그)	-0.005 (0.065)	-0.005
고용형태 (정규직=0)	-0.197 (0.338)	-0.021
고용불안감	0.033 (0.030)	0.041
주된 업무지식 (암묵적 지식)	0.006 (0.048)	0.005
동료들과의 지식공유 활동	0.108* (0.046)	0.086
숙련효능감	0.240*** (0.043)	0.207
수정된 R2		0.081
F값(df)		7.426***(10)

※ 주: n=730. *** p<.001, ** p<.01, * p<.05 () 안은 표준오차임.

위 회귀분석 결과에서 주목할 점은 충남지역의 경우 다른 지역과는 달리 직무 외재적인 요인이 재직자의 교육훈련 수요에 영향을 미치지 않고 있다는 점이다.

일반적으로 노동자가 체감하는 고용불안감, 혹은 고용지위의 불안정성은 교육훈련 수요와 긴밀히 연관된다. 노동자의 불안한 고용심리는 노동시장 내에서 자신의 교섭력을 높이기 위한 교육훈련 수요-투자를 유발하며(추동효과), 현재의 불안한 고용지위는 일자리의 지속가능성에 대한 회의적 태도와 함께 지금 회사에서의 업무능력 향상을 위한 숙련 투자가 불필요하다는 인식을 조장하기 때문이다(좌절 효과). 실제로 금속노조 소속 10,641명 노동자를 대상으로 회귀분석을 실시한 홍석범(2019)에 따르면 고용불안감이 강할수록, 비정규직보다는 정규직 노동자일수록 교육훈련 수요가 높아지는 경향이 있었다.

그러나 위 결과에서 보듯이 충남지역 자동차부품산업 노동자들에게서는 고용불안감이나 고용형태가 교육훈련 수요에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

왜 충남지역 자동차부품산업에서는 노동자의 고용불안 요소가 교육훈련 수요에 영향을 미치지 않을까?

이는 지역-산업 노동시장의 특수성이 강하게 작용한 결과로 추정된다. 주지하듯이 충남지역은 다른 지역에 비해 자동차부품산업 일자리가 비교적 안정적이고 풍부한 노동시장 수요가 존재한다. 더군다나 분석대상 응답자 대다수는 노동조건과 업무환경의 안정성이 높은 유노조 부문 1차벤더 종사자들이다.

이처럼 지역-산업-기업 특성상 고용불안 요소가 적은 환경조건에 놓인 노동자들에게 이직, 전직이란 그다지 절박하지 않은 사안일 가능성이 높은 까닭에 직무 외재적 요인이 교육훈련 수요에 미치는 효과 또한 극히 미미할 가능성이 크다.

4. 충남지역 자동차부품산업 노동자의 지식공유 활동과 숙련효능감 실태

다음으로 충남지역 자동차부품산업 노동자들의 교육훈련 참여의향에 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 확인된 직무내재적 요인들의 실태에 살펴보자.

[표 5] 충남지역 자동차부품산업 노동자의 지식공유 활동과 숙련효능감

(단위: 점)

	지식공유 활동	숙련효능감			
		자격증	회사 교육훈련 프로그램	입사 이전 학교나 직훈기관	현업에서 익힌 지식
전 체	3.36(0.86)	2.43(0.94)	2.50(0.94)	2.63 (1.01)	2.60(0.92)
연 령	20대	3.56(0.69)	2.61(0.86)	2.61(0.93)	2.66(0.96)
	30대	3.38(0.88)	2.41(0.91)	2.49(0.94)	2.51(0.94)
	40대	3.33(0.84)	2.40(0.96)	2.48(0.96)	2.59 (1.03)
	50대 이상	3.33(0.87)	2.45 (1.02)	2.47(0.96)	2.92 (1.08)
근 속	3년 미만	3.70(0.74)	2.58(0.91)	2.60 (1.05)	2.74 (1.03)
	3~5년 미만	3.34(0.86)	2.43(0.83)	2.53(0.82)	2.50(0.87)
	5~10년 미만	3.32(0.85)	2.61(0.86)	2.72(0.81)	2.65(0.79)
	10~20년 미만	3.34(0.86)	2.39(0.97)	2.47(0.94)	2.47 (1.01)
	20년 이상	3.36(0.87)	2.40(0.97)	2.41(0.99)	2.82 (1.09)
직 종	생산기능직	3.35(0.85)	2.39(0.93)	2.46(0.94)	2.60 (1.01)
	정비수리직	3.71(0.71)	2.92(0.93)	3.18(0.83)	3.08(0.89)
생 산 직 세 분 화	조립·의장·도장	3.36(0.81)	2.33(0.95)	2.45(0.92)	2.45(0.97)
	금속가공	3.51(0.89)	2.34(0.81)	2.43 (1.02)	2.69 (1.06)
	기계가공	3.48(0.81)	2.39(0.89)	2.45 (1.02)	2.92(0.99)
	금형	3.23(0.89)	2.54(0.91)	2.45(0.93)	2.50 (1.01)
	자동제어설비	3.33(0.77)	2.33(0.97)	2.50(0.86)	2.83(0.79)
	용접	3.02(0.84)	2.42(0.94)	2.50(0.90)	2.58(0.96)

※ 주: 1=전혀 그렇지 않다, 3=보통, 5=매우 그렇다. () 안은 표준편차임.

우선 ‘지식공유 활동’과 관련하여 충남지역 자동차부품산업 노동자들은 “회사의 교육훈련, 선배, 동료들의 조언 없이 스스로 업무지식을 습득”하기도 하지만(3.25점) 그보다는 “평소 선후배나 동료들과 업무수행에 관한 노하우나 팁을 공유함으로써 업무지식을 습득”하는 경향이 더욱 강한 것으로 나타났다(3.36점).

〈표 3〉에서 보듯이 이러한 지식공유 활동은 다른 집단보다 근속기간 3년 미만 (3.70점)의 20대 노동자들(3.56점)에게서 더욱 활발한 경향이 존재했는데, 이는 입사 초기 조직사회화 및 업무숙달 국면에 놓여있는 청년층 노동자들일수록 숙련형성을 위한 지식공유 활동에 더욱 적극적으로 나선다는 점을 시사한다.

물론 청년층에 미치지 못할 뿐이지 근속기간이 긴 40~50대 중장년층 또한 지식공유 활동에 전혀 소극적이지 않다는 점(평균점 3.32~3.38점)을 유념할 필요가 있다.

한편 활발한 작업장 내 지식공유 활동과는 대조적으로 숙련효능감은 매우 낮은 것으로 나타났다. “업무와 관련된 각종 자격증들이 현업에서 유용하게 활용된다”고 생각하지 않았으며(2.43점), “회사에서 실시하는 각종 교육훈련 프로그램이 실제 업무수행에 도움이 되지 않는다”고 평가(2.50점)했던 것이다. 뿐만 아니라 “입사 전 학교나 직업훈련기관에서 배운 지식들이 입사 후 현업에서 업무를 수행하는 데에 도움이 되지 않는다”고 인식하고 있었고(2.63점), “현재 일자리에서 익힌 지식이나 기술이 새로운 일자리를 구하는 데에 도움이 된다”고 생각하지도 않는 것(2.60점)으로 나타났다. 즉 자격증, 사내 교육훈련제도, 학교, 직업훈련기관, 현업에서의 지식 등 직업생활에 관여하는 교육훈련 전반에 걸쳐 효능감이 매우 낮게 형성되어 있다는 점이다.

이상의 결과는 현행 교육훈련제도 자체의 낮은 효용성을 여실히 보여주는 결과로서 작업장 안팎의 각종 교육훈련제도, 숙련형성제도들이 그것으로부터 습득된 지식과 기술들이 실제 적용되고 활용될 현장의 구체적인 작업상황과 업무특성을 충분히 반영하는 방향으로 변화할 필요가 있음을 시사한다.

앞서 숙련효능감이 교육훈련 수요에 미치는 중대한 영향을 감안해볼 때 산업 전환 국면에서 자동차부품산업 노동자들의 적극적이고 능동적인 교육훈련 참여를 이끌어내기 위해서는 다른 무엇보다도 현행 교육훈련제도 그 자체가 현실적합성과 효용성을 높이는 방향으로 (재)설계될 필요가 있다고 볼 수 있겠다.

〈표 3〉에서 보듯이 충남지역 자동차부품산업에서 나타나는 낮은 숙련효능감은 연령대나 근속기간과는 무관하다. 그러나 직종별로 보면 매우 뚜렷한 차이가 존재했다. 예컨대 정비수리직의 경우에는 현업에서 익힌 지식(3.27점)이나 회사 교육훈련 프로그램(3.18점), 입사 전 학교나 직훈기관에서 익힌 지식(3.08점)이 직업생활을 영위하는 데 있어 유용하다고 답했지만 생산기능직은 사내 교육훈련제도, 학교, 직훈, 현업에서의 지식 모두가 효용성이 없다고 평가했기 때문이다.

뿐만 아니라 생산기능직 내에서도 구체적으로 어떤 업무를 수행하고 있는지에 따라 숙련효능감에 있어 크고 작은 차이가 존재했다. 앞서 정비수리직 노동자가 생산기능직에 비해 더욱 더 높은 교육훈련 참여의향을 보인 점까지 감안해보면 이상의 결과는 자동차부품산업의 교육훈련 및 인력양성제도가 산업·업종별 접근에만 그칠 것이 아니라 산업·업종 내에서 구체적인 직종·직무까지 반영하는 형태로 세분화·심화될 필요가 있음을 시사한다.

5. 시사점: 충남지역 자동차부품산업의 교육훈련 및 인력양성 과제

지금까지 살펴본 분석결과를 토대로 향후 충남지역 자동차부품산업의 교육훈련 및 인력양성 방향과 과제를 도출해보면 다음과 같다.

첫째, 현업에 종사하는 노동자들의 실질적인 교육훈련 수요와 실태를 반영할 수 있도록 직업과 직무를 세분화한 인력양성 정책을 설계할 필요가 있다는 점이다. 예컨대 정비수리직은 동료들과 업무 노하우나 팁을 공유하는 정도가 상당히 강하고 회사 안팎의 각종 교육훈련제도와 그것을 통해 습득한 숙련의 효용성에 대해서도 긍정적인 태도를 보이고 있다.

이에 반해 같은 자동차부품산업에 종사하더라도 생산기능직 노동자들은 상대적으로 지식공유 활동 수준이 낮고 숙련효능감이 매우 낮은 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 생산기능직 내에서도 구체적인 직무에 따라 지식공유 활동이나 숙련효능감, 교육훈련 수요 등에 있어 차이를 보이고 있다(예: 조립수작업 vs. 설비조작). 이는 현행 인력양성 및 교육훈련제도가 직종·직무에 따라 차별적인 효과를 보이고 있음을 뜻하는 것으로서 향후 지역의 교육훈련 정책이 대상집단의 구체적인 상황과 조건에 걸맞게 보다 예각화되어야 한다는 점을 시사한다. 이러한 직종·직무별 접근은 결과적으로 지역 자동차부품산업 노동자들의 숙련효능감을 고취시키는 데에도 기여할 것이다.

둘째, 수요자 중심의 목적지향적인 다각화된 인력양성 정책이 필요하다는 점이다. 앞서 본문에서 보았듯이 자격증은 현업에서의 업무수행에 그다지 유용하게 활용되지 않고 있는 것으로 나타났다. 이는 자격증이 기업에게 있어 채용도구 또는 직능평가 수단으로 일부 활용될지언정 실제 노동자들의 현장배치, 또는 현업에서의 업무수행과 무관하게 작용한다는 점을 뜻한다.

뿐만 아니라 생산기능직 노동자들은 현업에서 익힌 지식이 이직에 도움이 되지 않는다고 인식하고 있었는데, 생산기능직 특성상 산업일반에 적용가능한 전문지식 보다는 구체적인 기업현장에 특화된 기능적 지식을 요하는 경우가 더 많은 까닭에 현업에서 습득한 지식이 이직 가능성에 미치는 영향이 낮은 것이 자연스런 현상이라고 볼 수 있다. 요컨대 이직, 전직 등 노동시장 내에서 노동자의 교섭력과 이동가능성을 높이는 데에 영향을 미치는 지식, 기술과 생산현장에서 업무효율성과 생산성을 높이는 데에 기여하는 지식의 종류가 다르다는 점이다.

따라서 인력양성 및 교육훈련정책의 목적이 구직·이직 노동자의 채용 가능성 증대인지, 혹은 현직 노동자의 생산역량 강화인지에 따라 서로 다른 형태와 내용의 인력양성 및 교육훈련제도가 마련될 필요가 있다.

03

충남지역 신중년 실태와 인생 이모작의 과제

충남경제진흥원 이효중 인생이모작센터장

1. 들어가기

100세 시대다. 의료기술의 발전에 따른 평균수명의 연장으로 인생 이모작, 더 나아가 삼모작에 대한 사회적 관심과 욕구가 높아지고 있다. 이에 따라 중앙정부 및 지자체에서는 중장년 지원시스템 마련에 관심을 쏟고 있다.

가장 대표적인 서울시의 '50플러스재단'을 필두로 각 지자체에서 운영하고 있는 '중장년내일센터'나 '인생이모작지원센터'가 그 예이다. 충청남도에서는 「충청남도인생이모작지원센터 설치·운영조례」에 근거하여 이모작센터를 지역의 대표 경제기관인 충남경제진흥원에 위탁 운영하고 있다.

다만 수도권을 제외한 지자체의 경우 중장년에 대한 지원은 상대적으로 부족한 실정이며 충남도 예외는 아니다. 본문을 통해 인생 이모작 지원사업에 대한 인식을 진단한 후에 실태조사 결과를 중심으로 충남의 중장년 현황을 살펴보고 향후 충남 인생 이모작이 나아가야 할 방향을 제시하고자 한다.

2. 인생 이모작 지원사업에 대한 인식

신중년 세대는 위로는 부모를, 아래로는 자식들을 부양하는 이중 돌봄의 부담을 가지고 있으며 그에 따라 소비활동도 가장 활발한 시기이다. 또한 생애주기 상 청년과 노년의 중간 단계에서 허리 역할을 하고 있기 때문에 안정적인 노년기로의 이행을 위해서도 신중년 세대를 위한 체계적인 지원책 마련이 절실하다.

하지만 이러한 중요성에도 불구하고 신중년에 대한 지원은 수요에 비해 부족한 현실인데 그것은 바로 신중년 세대에 대한 지원을 비용으로 인식하는 관념적 사고에서 기인한다. 그렇다면 그것은 사실일까?

먼저 고용서비스(재취업, 이·전직 및 창업지원)를 통해 신중년의 경제활동 참여가 확대될 경우 지역경제 활성화는 물론 세수 확대 및 고용보험 비용 절감 효과를 가져오게 된다. 또한 신중년이 사회 활동(동아리, 공헌활동 등)에 자발적으로 참여함으로써 얻는 신체적·정서적 긍정 효과는 의료비 절감을 통한 건강보험 재정 건전성 증대에 플러스 요인으로 작용할 것이다. 신중년 세대 사회참여 확대를 통해 윗세대의 지식과 연륜이 아래 세대로 전수되면서 발생하는 공동체의 선순환 효과는 차치하고서라도 말이다.

사회 전반의 후생 수준과 재정 건전성을 높인다는 측면에서 신중년 세대에 대한 지원을 '비용'이 아니라 '투자'로 인식하는 발상의 전환이 필요하다. 호미로 막을 일을 가래로도 막지 못하는 사후약방문의 우를 범하지 말아야 한다.

3. 충남지역의 신중년 실태

다음으로 신중년 실태를 살펴보자. 충남의 신중년 세대는 2024년 3월 기준 충남 인구의 약 25%를 차지하고 있으며 저출산·고령화 및 베이비부머 세대의 유입에 따라 지속적인 증가가 예상된다. 본 실태조사는 2024년 하반기 충남인생이모작지원센터에서 도내 신중년을 대상으로 실시한 실태조사의 주요 내용이다.

[표 6-1] 2024년 충청남도 신중년 인생이모작 모델 발굴 연구 조사 결과(발췌)

- 최근 관심사는 본인의 건강(26.4%)과 노후 준비(17.4%), 그리고 자녀의 결혼(13.1%) 순으로 높게 나타남
- 노후에 예상되는 어려움으로는 건강 및 기능 악화(29.9%)가 제일 높게 났으며 소외 및 고독감(17.4%)과 경제적 어려움(16.6%)이 다음 순으로 응답
- 노인이라고 생각하는 나이는 70세 이상이 57.2%로 제일 높게 나타났으며 75세 이상이라고 응답한 비율도 27.7%로 조사
- 노후에 희망하는 삶으로는 취미활동(30.6%)에 이어 소득창출 및 경제활동(21.4%), 학습 등 자기 계발(17.8%)의 순으로 응답
- 현재 가구소득수준은 월 300만원 이상 500만원미만의 구간(45.7%)이 가장 높게 집계, 자산보유수준은 3억원이상 5억원 미만의 구간(40.8%)이 가장 높게 나타남
- 경제활동 종사 비율은 87.2%로 남성은 96.4%, 여성은 77.5%로 나타남
- 경제활동을 그만둔 나이는 60세 이상 65세 미만의 비율이 27.5%로 높게 나타났으나 경제활동을 그만두기를 희망하는 나이는 70세 이상 75세 미만 구간이 38.9%로 제일 높게 나타나 약 10살의 괴리를 나타냄
- 경제활동을 하지 않는 이유로는 여가, 사회활동을 하고 싶다는 응답 31.2%에 이어 일자리가 없다는 응답이 22.1%로 두 번째로 높게 집계됨
- 은퇴 이후 노년기 생활비 충당 방법으로는 본인의 저축이나 자산을 활용한다는 응답 56.8%에 이어 경제활동으로 충당한다는 응답이 41%로 집계됨

[표 6-2] 2024년 충청남도 신중년 인생이모작 모델 발굴 연구 조사 결과(발췌)

- 은퇴 이후 또는 노년기 경제활동을 하고 싶은 정도에 약간 긍정이 43.2%로 비율로 제일 높게 집계되었으며 경제활동을 하고 싶은 이유도 건강 유지(19.7%)나 자아실현(10.2%) 보다는 경제적 안정(44.2%)이 가장 높게 집계
 - 은퇴 이후 또는 노년기 계속 경제활동으로 하고 싶은 일은 고용연장을 통한 계속 고용(28.5%)이 제일 높게 나타났으며 귀농·귀촌(18.0%), 재취업(15.8%)과 창업·창직(13.2%)에 대한 욕구 수준도 높은 것으로 나타남
 - 은퇴 이후 노년기 이·전직 시 희망하는 종사상 지위는 상용근로자(33.5%)가 제일 높게 나타났으며 임시, 일용직(16.0%) 및 시간제 파트타이머(15.5%)의 순으로 집계
 - 재취업을 원하는 경우 희망연봉 수준은 2,500만원 이상 5,000만원 미만 구간의 비율이 60.3%로 제일 높게 나타났으며 2,500만원 미만이 20.7%로 다음 순으로 높게 집계
 - 은퇴 이후 또는 노년기 이직, 전직 또는 창업 시 고려해야 할 주요 사항으로는 직무 관련 업무 경험 및 이해도(24.4%)와 건강 상태(21.8%), 일반직무역량(19.0%)의 순으로 집계되었으며 업무 태도도 18.4%로 높게 집계
 - 신중년 지원 사업 필요성의 긍정 비율을 보면 상담(60.8%), 신중년 고용장려금 지원(60.0%), 이·전직 지원Ⅰ(55.6%), 이·전직 지원Ⅱ(54.3%), 창업지원(53.2%), 귀농·귀촌지원(50.0%), 신중년 전문상사 양성(47.0%), 생애설계 교육(46.9%), 커뮤니티 지원(44.2%), 봉사활동 및 사회공헌(42.0%), 공유사무실 지원(39.2%) 순으로 나타나 복지영역에 비해 일자리 영역에 대한 요구 수준이 높은 것으로 나타남
- * 이·전직 지원Ⅰ 영역은 일자리 정보제공 및 상담, 이·전직 지원Ⅱ영역은 재취업 컨설팅 및 직업훈련을 의미함

실태조사 결과를 종합하면 먼저 신중년 세대는 은퇴 이후에도 계속 경제활동에 종사하고자 하는 동기와 강한 욕구를 가지고 있는 것으로 나타났다. 반면 은퇴를 희망하는 시점보다 실제 은퇴 시점이 약 10년 빨라서 공백기 동안 소득 크레바스 해결하는 것이 정책의 주된 목표와 과제가 될 것으로 보인다.

또한 복지영역에 비해 일자리 영역에 대한 욕구 수준이 높게 나타나 사업의 우선순위로 복지 사업보다는 재취업이나 이·전직 지원, 창업지원 등의 고용서비스 확대에 초점을 맞춰야 할 것으로 보인다.

또한 50세 전후까지의 주된 일자리와 65세까지의 재취업 일자리, 그 이후 사회공헌 일자리까지 대상을 세분화하여 정책의 효과성을 높여야 한다. ‘충남형 인생 2모작 일자리 모델’개발과 아울러 인생 3모작 시기에 필요한 평생교육 및 사회참여 활성화를 위한 모델 개발도 필요할 것으로 보인다.

한 가지 고민해야 할 사항은 노인 기준연령의 조정이다. 지난 10월 이종근 대한노인회장이 취임사에서 노인 연령을 현행 65살에서 75살로 상향하는 안을 제시한 바 있다. 본 설문에서도 70세 이상을 노인이라고 응답한 비율이 80% 이상으로 나타나 노인 기준연령의 공식적인 상향 조정을 위한 논의가 필요한 시점이라고 생각된다. 노인 연령 조정 시 중장년 지원 대상 연령대의 조정도 포함하여 정책에 있어 큰 변화가 예상된다.

다만 노후 소득절벽 해소라는 선행조건과 정년 연장 등 세대 간 참여하게 대립하는 이슈와 밀접하게 연계되므로 사회적 대화를 통한 충분한 숙의를 거쳐 접근할 필요가 있다고 여겨진다.

4. 충남지역의 인생이모작이 가야할 길

효과적인 신중년 지원을 위한 중앙정부와 지방정부의 역할은 무엇일까? 중앙정부는 국가인구 대책의 거시적 차원에서 각계각층의 전문가를 초빙하여 노후 준비 지원에 관한 5개년 기본계획 등의 종합 계획을 수립하고 필요한 예산을 지원해야 한다.

지방정부는 큰 방향에서 중앙정부의 정책 방향과 궤를 같이하되, 지역 특성을 반영한 신중년 지원 계획을 수립하고 그 이행을 담보할 지원 체계를 마련해야 한다. 거창한 계획이라도 그 실행을 담보할 시스템이 없다면 공염불에 그칠 공산이 크기 때문이다.

그럼 이제 충남인생이모작 사업이 나아가야 할 방향에 대해서 알아보자.

첫째, 체계적 지원시스템의 마련이다. 도내 신중년 전문지원기관은 ‘충남인생이모작지원센터’가 유일하다. 그렇지만 예산이나 인력은 효과적인 서비스를 제공하기엔 부족한 실정이다. 단기적으로 센터에 대한 인적·물적 지원을 확대하고 장기적으로 권역별 지원센터(사무소)를 설립하여 광역과 기초가 전문화된 역할(광역:의제 발굴, 기초:프로그램 실행)을 수행해야 한다.

둘째, 신중년 지원사업을 담당할 전문인력의 양성이다. 고용과 복지에 대한 체계적인 이론교육과 실습 과정을 거쳐 지원 프로그램의 개발, 실행, 환류를 통해 사업의 전 과정을 관리할 수 있는 현장 전문인력을 양성해야 한다.

셋째, 패러다임의 변화를 선도할 지원 프로그램의 개발이다. 국내 사례뿐만 아니라 협동조합 및 다양한 시장형 일자리 사업을 추진하고 있는 해외 모델을 참고하되 추종자가 아닌 혁신자의 관점에서 이모작을 선도할 수 있는 프로그램 개발이 필요하다. 개발 시 일자리와 복지영역의 적절한 균형을 모색하고 일자리의 경우 질적인 측면을 함께 고려해야 한다. 경기도의 라이트잡(Light Job) 사업과 이탈리아식 협동조합 모델, 네덜란드의 중장년 사회참여 유도정책을 참고해 볼 만 하다.

넷째, 신중년이 자발적으로 참여할 수 있는 인프라 및 플랫폼의 조성이다. 공간 조성 과 함께 자발적 참여를 유도할 수 있는 프로그램을 운영하여 신중년 세대의 다양한 욕구에 대응할 수 있어야 한다. 단순 참여에서 나아가 화학적 결합을 통한 상생 플랫폼 모델 구축도 고려해 볼 수 있다. 예로 충남의 '신중년 꿈이음 플랫폼'과 각 지역에서 추진하고 있는 커뮤니티 비즈니스 모델을 검토해 볼 수 있을 것이다.

다섯째, 사회적 연대의 확장이다. 거버넌스 구축을 통해 사회적 논의를 확장(의제 발굴 및 이슈 공론화)하고 이모작 사업을 보다 효율적으로 추진할 수 있는 기반을 마련할 수 있다. 거버넌스는 道&시군, 노사단체, 시군시니어클럽, 자원봉사센터, 지역 노사민정 및 인적자원개발위원회, 복지관 및 평생교육시설 등과 관계 전문가를 포괄하는 방향으로 설계해야 한다. 사전 작업으로 지역의 중장년 지원 자원지도를 작성해 보는 것도 의미가 있을 것으로 보인다.

기타 지원 대상 구간의 조정이 필요하다. 충남인생이모작 지원사업은 센터 조례 제2조에 따라 50세 이상 ~ 64세 이하를 지원 대상으로 하고 있다.

다만, 대부분의 중장년 사업이 실수요에 기반하여 40세부터 지원하고 있는 점, 청년과 신중년 사이에 10년(40~49세)의 지원 공백이 있는 점을 고려할 때 조례 개정을 통해 지원 연령을 40세로 낮출 필요가 있다.

마지막으로 충남도 지도부의 관심이다. 지도부의 관심이 없다면 정책이나 사업도 그 실효성을 가지지 어렵다. 경기도의 경우 2023년부터 사회혁신경제국 산하에 베이비부머기회과를 신설하여 의욕적으로 신중년 지원사업을 추진하고 있다.

충남도에서도 늦기 전에 선제적·공격적 투자로 이슈를 선점할 필요가 있다. 道 지도부의 관심과 지원이 그 어느 때보다 절실한 시점이다.

집필진

내부 집필진	석진홍	충남지역인적자원개발위원회 인력양성팀
	정효채	충남지역인적자원개발위원회 인력양성팀
	이창행	충남지역인적자원개발위원회 인력양성팀
외부 집필진	홍석범	전국금속노동조합 노동연구원장
	이효중	충남경제진흥원 인생이모작센터장

충남 인력양성 매거진 2024-04

충남지역 중장년 일자리 현황과 인력양성 과제

발행일 2024년 11월 30일

발행인 충남지역인적자원개발위원회 인력양성팀(강희택, 석진홍, 정효채, 전선두, 이창행, 유새미)

발행처 충남지역인적자원개발위원회 사무국(설치기관: 충남경제진흥원)



충남지역 중장년 인구 현황과 인력양성 과제

본 자료의 내용은 충남지역인적자원개발위원회 및 충남경제진흥원의 공식견해가 아니라 집필자 개인의 견해라는 점을 밝힙니다.
본 자료의 내용을 보도하거나 인용할 경우에는 집필자명을 반드시 명기하여 주시기 바랍니다.



충남지역인적자원개발위원회



충남경제진흥원