

2017 인권논문 수상집

최우수상

노인 노동권 개선 방안

- ‘마드리드 고령화 국제행동계획’을 중심으로 바라본
관악구 노인 노동권의 실태 및 개선방안 -

김재민, 안재서



연구 초 록 (Abstract)

본 연구의 목적은 빠르게 고령화 되는 사회 속에서 심화되는 노인 빈곤문제를 범국가적인 차원에서 해결하게 위해 의결된 마드리드 고령화 국제행동계획이, 우리나라에 실질적으로 이행되는 정도를 파악하기 위함에 있다. 우리나라 노인의 상대적 빈곤율 49.6%, 노인의 소득 중 공적이전소득 비중 16.3% 등으로 OECD국가에 비해 노인의 빈곤이 심각하지만, 이에 준하는 복지 체계가 갖추어지지 않아 노인의 비자발적 노동이 강제되고 있다. 노인의 노동권 보호의 법적 경제적 근거를 충분히 확보할 수 있음에도, 노동권 침해와 차별 문제가 빈번히 발생하고 있었다. 일례로 노인 노동자에 대한 근로기준법 위반 사례가 일반 노동자에 비해 특히 많으며, 단순노무직에 대한 포괄임금제는 노인 노동자를 착취하는 도구로 전락하였다. 또한, 고용주 혹은 일반 시민의 부정적 인식에 기초한 인권 침해 및 차별 문제, 열악한 근로환경 문제, 산재보험 미적용 등, 노인 노동자는 충분한 보호 없이 노동력을 착취당하고 있다.

본 연구는 심층면담으로 진행된 선행연구를 보편적인 노인 노동권 문제로 가정하여 관악구 노인 노동자에게도 해당 사항이 적용되는지 논증하였다. 또한 본 연구는 상기 연구를 통하여 도출된 결과에서 제기된 노인 노동권 침해 문제를, 21세기 이후 고령화 사회에 대한 지침을 제언하는 대표적인 고령화 국제인권 규범인 ‘마드리드 고령화 국제행동계획’을 논의의 핵심 축으로 상정한 후 비판적으로 분석하였다. 마지막으로 향후 국내 노인 노동권 보장의 방향성을 파악하고, 구체적인 해결방안을 도출해 보았다.

본 연구는 관악구 노인 노동자의 실태를 파악하기 위하여 양적조사와 질적 조사를 병행하였다. 기초 설문지는 퇴직 전 직장 근로 환경, 모집 및 채용 관련, 임금 등을 포괄하는 근로 조건 및 환경, 업무 강도 및 개인 만족도, 산업재해보험과 같은 국가 제도에 대한 접근성 등에 대하여 알아보고자 설계하였다. 심층 면담을 통하여 인권 침해 및 차별 문제의 구체적인 사례를 수집하였다. 특히, 노인 노동자 뿐 아니라 노인 노동조합 관계자와 일자리 연계 기관 실무자와의 심층 면담을 진행하여 노인 노동권 문제를 다차원적으로 분석하였다. 연구 참여자로 관악구 내 노인 노동자 103명으로 선정하였고, 그 중 10분과 심층 면담을 진행하여 해당 내용을 정리하였다.

본격적인 논의에 있어, 본론 1에서는 마드리드 고령화 국제행동계획을 심층적으로 분석하였다. 첫째로 노인 인권의 국제적 논의 역사 및 국제 협약에서의 노인 인권 개념이 출현한 경위를 상세히 살펴보고, 이후 노인 인권이 단독 의제화 된 비엔나 세계고령화 회의와 이를 계승한 마드리드 고령화 국제행동계획을 살펴보았다. 이를 통해 마드리드 고령화 국제행동계획의 문항이 어떠한 함의를 가지는지 파악하였다. 본문에서는 마드리드 고령화 국제행동계획의 정치적 선언문에서 제기된 노인 인권 보호의 방향인 ‘발전, 건강, 능력을 발현할 수 있는 환경’과 구성 체계를 설명한다.

본론 2는 관악구 노인 노동자의 실태를 위해 실시한 기초설문조사 및 심층 면담의 결과를 제시한다. 첫째, 기본 조사 내용에 따르면 많은 수의 노인이 자녀로부터 경제적으로 독립한 상태이며 홀로 삶을 살아가고 있었다. 둘째, 유효 응답자 중 40%의 노인은 경비 청소업에 종사하며, 이처럼 특정 직종에

대한 쏘림 현상이 심각한 것으로 나타났다. 경비 청소업종이 아니더라도, 그들이 종사하는 직종은 건설업, 제조업과 같이 단순노무직인 것으로 파악된다. 또한, 근속 기간이 12개월 미만인 사람이 53%인 것으로 조사되었다.

퇴직 전 직장의 근로 환경을 묻는 조사 내용에 따르면, 응답 대상자 76명의 퇴직 전 종사 직종은 상당히 다양했던 것으로 파악된다. 퇴직 당시 연령은 60세 미만이 다수이며, 퇴직 전 급여를 묻는 항목에서는 대체로 200만 원 이상의 급여를 수령해왔던 것으로 나타났다. 기존 직장에서의 경험이 얼마나 유용했느냐는 문항에서는 응답 대상자 74명 중 46명이 '유용하지 않다' 혹은 '전혀 유용하지 않다'에 응답하여, 약 62%의 응답자가 직무 연계성을 느끼지 못하는 것으로 나타났다. 또한, 국가 및 기관으로부터 직업 훈련을 받은 응답자는 대상자 중 4명으로, 국가 기관의 재취업을 위한 직업 및 직무 훈련이 부족한 것으로 나타났다.

모집 및 채용 관련한 문항에서는, 32%의 노인 노동자가 채용 광고를 통하여 구직하였으며, '지자체 및 공공기관 정책'을 통한 채용 과정은 16%밖에 되지 않는 것으로 나타났다. 응답자 중 84%는 '생계비 마련' 혹은 '노후대책 마련'을 위하여 근로하는 것으로 파악되었으나, 적정 수준의 소득이 보장된다 하더라도 지속적으로 (건강 및 기타 여건이 허용하는 한까지) 일하겠다는 응답 비율이 58%에 이르는 것으로, 노인 노동에서는 경제적인 여건뿐만 아닌 기타 요인(여유시간 활용, 자아 발견)까지 포괄할 수 있는 것으로 나타났다.

근로 조건 및 환경 관련한 항목에서는 56%의 응답자가 150만 원 미만의 급여를 수령하는 것으로 나타났으며, 급여 이외의 기타 소득은 대체로 50만 원 미만인 것으로 파악되었다. 주중 평균 5.3일을 근무하는 것으로 나타났으며, 작업 환경에 대해서는 대체로 만족하는 것으로 파악되었다. 노동조합에는 86%의 노인 노동자가 가입하지 않은 것으로 파악된다.

업무 강도 및 개인 만족도 관련 항목에서는, 일평균 8시간 이상 근로한다고 응답한 수가 92로, 대체로 법정근로시간인 8시간을 넘어서 일하는 것으로 파악되었으며, 이러한 응답은 경비 청소업을 중심으로 더욱 두드러지게 나타났다. 근로가 건강에 미치는 악영향을 평가하는 항목에서, 절반 이상의 응답자가 '매우 그렇다' 혹은 '그렇다'고 대답하였다. 근로 만족도의 평균은 2.73으로, 노인 근로자 대체로 본인 근무에 약간 불만족하는 것으로 나타났다. 지역사회에 대한 긍정적 영향을 평가하는 문항에서는 37명의 응답자가 그렇지 않다고 평가한 반면, 22명의 응답자만 '그렇다' 혹은 '매우 그렇다'고 평가하여, 지역사회에 대한 영향력을 부정적으로 바라보는 응답자가 더 많은 것으로 파악된다.

산업재해 및 건강보험은 대체로 가입되지 않았다고 응답하였고, 지난 1년 간 직업수행 관련 질병이나 부상이 일어난 빈도가 높지는 않은 것으로 파악되나, 14명 중 10명이 본인이 질병 및 부상에 대한 책임을 모두 떠맡게 된 것으로 나타났다.

더 나아가, 심층 면담을 통하여 더욱 구체적인 인권 및 차별 문제를 파악해 보았다. 10명의 노인 노동자와의 심층 면담 중 중복되는 사례를 제외한 3차례의 면담 내용을 제시하였다. 아파트 경비원의 경우 매우 부당한 인격적 대우를 받아 왔으며, 단체행동에 상당한 제약이 수반된다고 응답하였다. 또한, 근로기준법 및 노동 환경에 대한 교육이나 안내가 미비한 것으로 드러났고, 정당한 사유 없이도 말 한마디에 즉시 해고가 가능한 것으로 나타났다.

건설업 종사자 역시, 전문적인 능력이나 현장에서의 지휘 능력이 있음에도 연령에 의한 채용 차별이 심각하다고 응답하였다. 또한, 비정규직 및 파견직으로 근무하는 경우에는 특히 소득이 안정적이지 못하여 매일 불안한 삶을 산다고 응답하였다. 근무 환경에 대해서는 안전 수칙에 대한 교육을 하지만, 완공 기한을 지키기 위하여 실제 현장에서는 수칙을 제대로 준수하지 않는다고 말씀하셨다.

의류업계에 오래 몸담은 기술 전문직 노동자 역시 형편이 녹록치 않다고 응답하였다. 야근과 추가 수당에 대한 응당한 보상을 받지 못하며, 사업장의 일방적인 도급업으로의 전환에 대항하여 투쟁하고 있다고 말씀하셨다. 사측은 업무 능력을 연령에 의하여 자체적으로 판단하고 있는데, 실제 전문적인 업무 능력을 제대로 평가받지 못한다고 말씀하셨다.

연구 결과를 종합하여 분석한 결과, 선행연구에서 제기된 노인 노동권 침해 문제가 관악구 노인 노동자에도 해당한다는 사실을 밝혀냈다.

본론 3에서는 구체적으로 마드리드 고령화 국제행동계획 A-6, 근로와 고령화 되어있는 노력과 A-1, 노인과 발전 :노인의 사회적, 문화적, 경제적, 정치적인 기여의 인식의 차원에서 상기 연구 결과를 분석하였다.

A-6의 경우 노인 노동권 실태와 이를 개선하고자 하는 국가적 노력을 빈곤 해소의 측면에서 분석하기 위하여 구체적 행동 중 ‘(b) 빈곤 해소 정책에 노인을 적극적으로 포함’시키는지 ‘(c) 고용, 소득 창출 기회, 시장 자산에 대한 노인의 평등한 접근’을 지향하는지, ‘(f) 빈곤 해소를 위한 노인들의 기여를 증진하고 그로부터 혜택 받을 수 있도록 노인에게 능력을 부여하는 혁신적인 사업’을 지원하는지, 여부를 두고 판단하였다. (b) 빈곤해소에 관해서는, 노인 노동자의 절대적 빈곤율은 낮았으나 대부분의 수입원은 노동이지 국가의 지원이 아니었다는 점에서 양면적인 평가를 하였다. (c) 고용 평등에 대해서, 구조적으로 노동을 통해 스스로의 빈곤을 극복해야하는 노인의 수가 매우 높다보니 일자리에 대한 과포화 수요현상이 나타나고, 국가가 이들에게 생계를 유지시켜줄 양질의 일자리를 확보 해주지 못하고 있었다. 그러나 노인 일자리 사업을 통해 적극적으로 노인 직장을 확보하는 것은 미약하나마 긍정적으로 평가할 수 있었다. 마지막으로 (f) 에서는 노인들이 자신의 능력을 발휘하고 개발할 수 있는 직장을 가지고 있지 못하여 그로 인해 사회에 기여한다는 자부심을 느낄 수 없다는 문제를 파악하였다.

A-1을 통해서는 설문조사와 심층면담을 통해 노인 노동자들이 사회에 공헌한다는 의식이 실제로 낮은지 확인하고 (b), 마드리드 협정 행동 (c)로 제안되어있는 재교육 프로그램이 우리나라에 잘 실행되지 않고 있다는 결론을 도출하였다.

결론에서는 위와 같이 분석한 결과를 통하여, 마드리드 고령화 국제행동계획에서 지향하는 바에 부합하는 국내 정책 개선방향을 제시하였다. 첫째, 공공부문 노인 일자리 사업의 높은 수준의 소득 보장을 촉구하였다. 둘째, 노인들의 사회기여 차원에서의 수요를 충족하기 위하여 노인 일자리 사업의 직종 다변화를 제시했다. 셋째, 민간차원에서 노동권 침해 문제를 해결하기 위하여 포괄임금제 허가제 및 근로기준법 교육 의무화를 제시했다. 넷째, 노인 노동자의 고용 안정성 확보를 위하여 사업장 비정규직 및 파견직 고용 허가제를 제안하였고, 처우 개선을 위하여 비정규직 고용 연한 연장을 제시했다. 다섯째, 노인의 독립과 사회와의 유기성 강화를 위하여 직업교육과 인성교육 장려를 촉구했다.

마지막으로 노인 노동자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 보장하기 위하여 노인 노동조합에 대한 재정적, 법적 지원을 촉구했다.

목 차

I. 서론	14
1. 연구의 필요성	14
1) 초고령 사회로의 진입	14
2) 노인빈곤 심화	14
3) 노인의 인권과 국내 법률	17
4) 노인 문제와 경제	18
5) 노인 노동권의 실태	18
2. 연구의 목적	19
3. 연구의 방법	20
1) 연구의 방향	20
2) 연구의 방법	20
4. 연구의 한계	22
1) 문항 모호성의 한계	22
2) 짧은 조사 기간의 한계	23
II. 본론1 : 마드리드 고령화 국제행동계획 분석	
Madrid International Plan of Action on Ageing	23
1. 국제적 논의의 역사	23
1) 역사적인 이해의 필요성	23
2) 국제 협약에서의 노인 인권	23
2. 마드리드 고령화 국제행동계획과 노인 인권에서의 의의	26
1) 노인 인권의 단독 의제화	26
2) 마드리드 고령화 국제행동계획	26

III. 본론2 : 관악구 노인 노동자의 근로 실태	27
1. 노인 노동권 실태 파악 기초 설문조사	27
1) 기본 조사 내용	27
2) 퇴직 전 직장 근로 환경 관련	29
3) 모집 및 채용 관련	31
4) 근로 조건 및 환경 관련	32
5) 업무 및 개인 만족도 관련	34
6) 산업 재해 관련	36
2. 부당 대우 및 인권 침해사례 관련 심층 면담	37
1) 아파트 경비원 사례	37
2) 건설업 종사자 사례	38
3) 의류업계 종사자 사례	39
4) 노인 일자리 사업 연계 기관 실무자 사례	39
5) '노인 유니온'김선태 전 대표	40
3. 소결	42
IV. 본론3 : 노인 근로 실태 비판 : 국제 규범을 기준으로	44
1. 들어가며	44
2. 마드리드협정 A-6 근로와 고령화 되어있는 노동력	45
1) 개괄	45
2) 행동계획 (b): 노인 빈곤 해소	45
3) 행동계획 (c): 노인 고용, 소득 창출 기회, 시장 자산에 대한 평등한 기회 제공	46
4) 행동계획 (f): 노인들에게 능력을 부여하는 사업의 진행	47
3. 마드리드 협정 A-1 노인과 발전 :	
노인의 사회적, 문화적, 경제적, 정치적인 기여의 인식	48
1) 개괄	48
2) 행동계획 (b): 노인들의 공헌의식 장려	48
3) 행동계획 (c): 노인들의 교육 참여 장려	49

V. 결론	49
1. 실태에 대한 종합적 분석	49
2. 국내 정책의 개선	49
3. 맺으며	51

표 목차

<표1> : OECD 회원국 노인 빈곤율 비교	14
<표2> : 주요국의 노인 소득구성(2000년대 후반기준 가구소득, 국가별)	15
<표3> : 65세 이상 연간 총소득	16
<표4> : 65세 이상 노인진료비 추이	16
<표 5> : 노인 근로자 기초 사항	29
<표 6> : 퇴직 전 직장 근로 환경	30
<표 7> : 모집 및 채용	32
<표 8> : 근로 조건 및 환경	33
<표 9> : 업무 강도 및 개인 만족도	35
<표 10> : 산업재해 관련	36

I. 서론

1. 연구의 필요성

1) 초고령 사회로의 진입

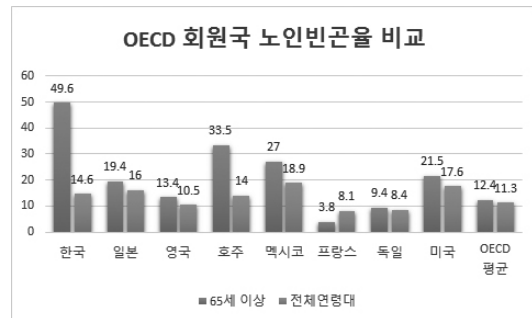
2015년 미국 통계국이 발표¹⁾한 자료에 따르면, 2015년 한국의 65세 이상²⁾ 인구 비율은 13%로, 65세 이상 인구 7%이상의 사회를 규정하는 고령화 사회를 넘어 21%이상의 65세 이상의 노인으로 구성된 초고령 사회로의 진입을 목전에 두고 있다. 주목할 점은, 동 보고서가 2050년 대한민국의 노인 비율이 40%에 도달할 것으로 예측한다는 것이다. 제시된 추산에 따르면 우리나라는 2050년 경 세계에서 두 번째로 고령화된 국가가 되며, 동시에 전 세계에서 가장 빠르게 고령화가 진행된다고 한다.

대한민국 통계청이 제시한 자료 또한 초고령 사회로의 진입은 시간문제임을 다시 한 번 확인케 한다. 2000년대 이후 화려한 수준의 의학 기술 발전에 힘입어 평균 수명이 증가하고, 경제적 생활 수준의 개선으로 인해 출산율이 저하되고 평균 혼인 연령이 높아짐에 따라 고령화는 더욱 가속화되고 있다. 2017년 노령화 지수³⁾는 104.8로, 2008년의 그것에 비해 2배 이상 증가하며 향후 더욱 가파른 상승세를 보일 것으로 추계된다. 2020년에 다다르면 노령 인구의 비율은 전체 인구 대비 약 20%를 상회할 것으로 예상된다.

2) 노인 빈곤 심화

이처럼 노인 인구가 차지하는 비율이 급증하며, 노인 문제는 21세기 이후 늘 사회적 이슈로 대두되었다. 국가와 각 지방자치단체는 노인 소외 문제를 해결을 통한 사회 통합 증진을 목적으로 하는 각종 정책을 도입하기도 하고, 노인의 건강권 보호를 위한 건강보험, 노인의 재사회화 및 취업 교육을 장려해왔다.

하지만 21세기 직후 개시된 각종 노력에도 불구하고, 노인 빈곤 문제는 여전히 사회적 문제로 남아있다. 2015년 OECD 조사 자료⁴⁾에 의하면, 우리나라 65세 이상 노인의 상대적 빈곤율⁵⁾은



<표 1> : OECD 회원국 노인빈곤율 비교

1) US Department of Statistics, "The Aging World : 2015", 2015, p.10.

2) 본 연구에서 다룬 '노인'의 정의이다.

3) 유소년인구(0~14세) 100명에 대한 고령인구(65세 이상)의 비

4) OECD, "Pensions at a Glance 2015 : OECD and G20 Indicators", 2015, p.61.

5) 소득이 중위소득의 50%에 미치지 못하는 가구의 비율

약 49.6%로 추산되며, 이는 OECD 국가 중 최고 수준에 이른다. 이러한 경제적 빈곤은 노인의 전반적 삶의 질을 크게 하락시켜, 중국에는 세계 최고 수준의 노인 자살률까지 야기하는 핵심 요인이라고 말할 수 있다.

국내 노인 빈곤 문제의 주된 요인은 OECD 최저 수준의 공적이전소득비율이다. 공적이전소득이란 국민연금이나 기초노령연금 등, 국가의 공공부조적 복지 성격을 띠는 소득을 일컫는다. 우리나라의 경우 노인의 공적이전소득은 전체 소득대비 16.3%인데⁶⁾, 이는 OECD 공적이전소득 평균인 58.6%에 한참을 미치지 못한다.

국가	공적이전소득(%)	근로소득(%)	자본(%)
OECD	58.6	23.9	17.5
대한민국	16.3	63	20.7
일본	47.9	43.9	8.2
미국	37.6	32.2	30.2
독일	69.4	13.4	17.2
프랑스	73.1	5.5	21.4
영국	49.7	11.8	38.5
스웨덴	60.9	11.7	27.4
이탈리아	72.5	20.5	7

<표 2> : 주요국의 노인 소득구성(2000년대 후반기준 가구소득, 국가별)

주목할 점은 <그림3>과 <그림4>

에 제시된 통계에 따르면 65세 이상 인구의 연간 총소득 평균은 약 959.3⁷⁾만원으로 추계되는 가운데 65세 이상 인구의 연 평균 진료비는 약 360만원⁸⁾으로, 전체 연 소득의 약 37.5%나 차지한다는 점이다. 65세 이상 인구의 건강보험 가입률이 12.5%를 상회하는 지금의 상황에서 분석해보면, 우리나라의 노인 대다수는 얼마 되지 않는 소득 중의 많은 부분을 진료비로 지출하면서 평범한 생활조차 영위하지 못한 채 빈곤의 구조적 모순에 의해 점차 소외되고 있는 것이다.

기초 노령연금과 더불어 노인의 안정적인 노후 생활을 보장하기 위한 목적으로 제정된 국민연금 역시 제대로 된 기능을 하지 못한다. ⁹⁾국민연금의 사각지대에 놓인 비경제활동인구 및 비적용대상자의 비율은 약 50%이며, 국민연금의 소득대체율 역시 39.6%로 지나치게 낮게 산정되어있음을 알 수 있다. 이러한 빈약한 복지 체계는 노인의 근로 소득에 대한 경제적 종속성을 심화시켜, 열악한 환경에 처해있음에도 노동할 수밖에 없는 구조적 모순을 야기하고 있다. 즉, 대한민국의 현행 노인 복지체계는 노인이 스스로 노동하지 않으면 굶고 빈곤한 상태에 처할 수밖에 없는 환경을 조성하고 있다. 실제로 ¹⁰⁾2009년 국가인권위원회가 소득, 주거영역, 노동, 은퇴권, 사회참여 영역, 노인 이미지 영역 등에 대하여 조사한 바에 따르면 노인의 35%가 경제 형편이 어렵다고 느끼며, 84%가 본인의 급여가 불충분하다고 느낀다고 대답했다. 또한, 노인들이 대체로 생계유지를 목적으로 단순 노무직에 종사하고 있다고 대답했다는 점은 암울한 현실에 대한 피상적 물음에 구체적인 답을 제시한다.

6) 통계청, “2015년 노인일자리 통계 동향”, 2015, <표 4-1-2> p.174.

7) 한국보건사회연구원, “2014년도 노인실태조사”, 2014, <표7-4> p. 259.

8) 국민건강보험공단, “2015 건강보험 주요 통계”, 2016, xi.

9) OECD, “Pensions at a Glance 2015 : OECD and G20 Indicators”, 2015, figure 3.4, p.79.

10) 국가인권위원회, “노인인권논문집”

구분		연 총소득	근로 소득	사업 소득	재산 소득	사적이전 소득	공적이전 소득	사적연금 소득	기타 소득
전 체	금액	959.3	122.3	145.0	110.6	228.7	335.5	4.3	12.9
	구성비	(100.0)	(12.7)	(15.1)	(11.5)	(23.8)	(35.0)	(0.4)	(1.3)
연 령	65-69세	3316 (100.0)	(20.3)	(19.6)	(11.2)	(14.0)	(32.7)	(0.2)	(1.9)
	70-74세	2830 (100.0)	(11.5)	(14.4)	(12.4)	(23.4)	(36.5)	(0.5)	(1.2)
	75-79세	2151 (100.0)	(5.1)	(11.2)	(12.7)	(35.8)	(33.7)	(0.7)	(0.8)
	80-84세	1319 (100.0)	(2.1)	(8.7)	(10.6)	(37.1)	(40.1)	(0.7)	(0.7)
	85세 이상	835 (100.0)	(0.7)	(5.8)	(7.4)	(45.0)	(39.7)	(0.7)	(0.7)
취 업 유 무	취업중	100.0 (2974)	(26.2)	(35.1)	(6.8)	(11.3)	(19.7)	(0.2)	(0.6)
	미취업	100.0 (7477)	(3.2)	(1.0)	(14.8)	(32.7)	(45.8)	(1.1)	(2.1)

<표 3> : 65세 이상 연간 총소득

구분	건강보험 적용인구		진료비(억 원)		월평균 진료비 (원)	
	전체 적용인구	65세 이상 적용 인구(비율)	전체 진료비	65세 이상 진료비 (비율)	국민 1인당	65세 이상 1인당
2009년	48,614	4826 (9.9)	393,390	124,236(31.6)	67,709	214,507
2010년	48,907	4979 (10.2)	436,283	141,350(32.4)	74,564	236,588
2011년	49,299	5184 (10.5)	462,379	153,893(33.3)	78,424	247,366
2012년	49,662	5468 (11.0)	478,392	164,502(34.4)	80,545	256,308
2013년	49,990	5740 (11.5)	509,552	180,568(35.4)	85,216	267,796
2014년	50,316	6005 (11.9)	543,170	198,601(36.6)	90,248	281,325
2015년	50,490	6223 (12.3)	543,593	219,210(37.8)	95,767	297,368

<표 4> : 65세 이상 노인진료비 추이

또한, OECD의 65세 이상 노인 고용지표 (2014)를 참고하면, 한국의 노인 경제활동 참가율은 31.9%에 이르며, 이러한 수치는 OECD 평균인 13.8%에 비해 매우 높은 수준임을 알 수 있다. 살펴본 자료를 두루 종합하여 분석하면, 극심한 노인 빈곤과 낮은 수준의 공공부조(공적이전소득) 때문에 노인이 열악한 환경에도 불구하고 노동해야만 생활을 영위할 수 있다고 판단할 수 있다.

3) 노인의 인권과 국내 법률

전술한 상황을 요약하자면, 대한민국의 경제 구조적 모순은 노인의 인권 - 건강권, 인간다운 생활을 할 권리, 행복추구권, 자유권, 노동권 등과 함께 열거되지 않은 모든 헌법적, 자연권적 권리를 심각하게 유린하고 있다. 확인한 바와 같이 노인의 건강보험 가입률 및 공적소득의 비율은 아주 낮은 수준을 형성하고 있으며, 빈곤의 환경 속에서 국가 경제 건설에 이바지 한 젊은 시절의 피와 땀을 외면 받고 있다. 또한, 노인보호시설에 위탁된 ¹¹⁾노인에 대한 학대가 만연하게 자행되고 있다. 이렇듯 고령화와 노인 빈곤이 심각해지는 현 상황에서 무엇보다 노인의 권리 보호가 주요 의제로 부각되어야 함에도 소외되고 있다고 생각한다.

노인 인권 보호의 규범적 정당성은 국내 법률 및 국제인권규범 등에서 확인할 수 있다. 우선 전자인 국내의 법률적 차원에서 노인 인권보호의 당위를 모색하고자 한다. 첫째, 노인 인권의 보호는 ¹²⁾헌법적 의무이다. 대한민국 헌법 제10조는 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.”, 즉 행복추구권을 천명하고 있으며 노인 역시 그 권리의 보호대상이 됨은 자명하다. 또한, 헌법 제34조 4항은 ‘국가는 노인과 청소년의 복지향상을 위한 정책을 실시할 의무를 진다.’고 규정하고, 34조 제5항은 ‘신체장애자 및 질병, 노령 기타의 사유로 생활능력이 없는 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가의 보호를 받는다.’고 명시한다.

또한, 대한민국 사회보장기본법, 노인복지법, 기초연금법 역시 안정된 노후생활을 누릴 권리 주체로서 노인을 상정하고 있다. 대표적으로 사회보장기본법 제2조 기본이념은 ‘모든 국민이 인간다운 생활을 할 수 있도록 최저생활을 보장하고, 국민 개개인이 생활수준을 향상시킬 수 있도록 제도와 여건을 조성하며, 그 시행에 있어 형평과 효율의 조화를 도모함으로써 복지사회를 실현하는 것을 기본이념으로 한다.’고 규정하고 있다.

이러한 전반적인 복지 및 사회적 권리와 더불어, 본 연구에서 중점적으로 다룰 노인의 노동권 역시 분명히 헌법상의 권리로서 인정되고 있다. 전술한 헌법 제10조의 행복추구권이 기본권의 대원칙을 천명한다는 점에서 광의의 개념상 노동권을 내포한다고 할 수 있다. 또한, 협의의 노동권으로서 헌법 제32조 제1항의 ‘모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적, 경제적 방법으로 근로자의 고용 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.’, 동조 제2항의 ‘모든 국민은 근로의 의무를 진다.’, 동조 제3항의 ‘근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.’는 노인의 노동권을 확인하기에 부족함이 없다.

더 나아가, 노인복지법 제2조에서는 ‘노인은 존경받으며 건전하고 안정된 생활을 할 권리와 능력에 따른 경제활동 및 사회활동 참여 권리를 지니고 동시에 심신의 건강 유지와 사회발전에 기여할 의무’를 규정하고 있다.

살펴본 바와 같이 만 65세 이상의 노인 역시 헌법 및 국내 기타 법률에 따라 경제활동 및 사회활동 참여 권리, 즉 근로할 권리를 보장받으며 정당한 대우를 받을 권리를 가진다고 할 수 있다.

11) 사회보장정보원, “2015 노인학대 현황보고서”, 2015.

12) 대한민국 헌법

후술하겠지만, 이러한 국내 법률들과 더불어 국제인권규범 및 협약은 재차 노인 근로권 보호의 정당성과 그 중요성에 대하여 역설한다.

4) 노인 문제와 경제

지금까지 인구 고령화 문제, 노인 빈곤 문제, 노인 노동권 침해 문제 해결의 의의를 법률 규범적인 차원에서 접근해 보았다. 하지만, 언급한 문제 해결의 의의는 단순히 도덕적 사회의 구현이라는 규범적 목적을 넘어선다. 따라서 국내 노인 노동권 문제 해결의 의의를 경제학적인 관점에서도 파악해보고자 한다.

최근 저출산 고령화 문제가 갈수록 심각해지며,¹³⁾ 노년부양비가 급속도로 증가할 것으로 예상된다.¹⁴⁾ 통계청이 발표한 전국 인구지표 발표에 근거하면 2017년 18.8에 이르는 노년부양비는 2029년 36.5로 약 2배가 되며, 2065년에는 87.6으로 경제활동인구수와 노년인구의 수가 비슷해지는 수준에 다다른다. 이러한 인구 구성비는 장래 경제활동인구에게 지나치게 많은 부담을 지우며, 국가 경제의 전반적인 성장세에도 악영향을 미칠 것으로 예상된다. 한국 보건사회연구원이 발간한¹⁵⁾ ‘고령화 사회의 경제적 의미와 현황’에 따르면 인구의 고령화는 노동투입량의 감소와 국가 저축의 감소로 투자를 위한 자본투입량이 감소되어 경제성장이 둔화될 것이라고 한다. 이는 구체적으로 교육, 주택, 금융 등 경제사회 전반에 걸친 수요 감소를 야기하여 내수시장 위축 등의 문제를 야기할 것이다. 따라서 고령화의 문제 해결과 노인 노동권의 보장 문제는 단순히 규범적인 차원을 넘어, 경제적 의미에서도 그 합목적성을 발견할 수 있다.

5) 노인 노동권의 실태

지금까지 국내 헌법 및 기타 법률에 의해 천명되고 보장되고 있는 노인의 근로권을 확인하고, 노인 인권보호의 규범적, 경제학적 의의를 살펴보았다. 이렇듯 노인 노동권 보호가 중요한 의의를 지니고 있음에도, 그 실태는 매우 열악한 처지에 놓여있다.

유용식(2014)¹⁶⁾의 노인 근로자의 인권침해 실태에 관한 사례연구에 기초하여 살펴보면, 대개 노인의 경우 노동생산성이 저조할 것이라는 편견 때문에 비정규 단순 노무직종에 종사하고 있다.¹⁷⁾ 실제로 2016년 5월 통계청 보고에 의하면, 65세에서 79세 경제활동인구 중 약 36.8%가 단순 노무직

13) 노년부양비란 생산가능인구(15~64세) 100명에 대한 고령(65세 이상)인구의 비를 말한다. 이에 대한 계산식은 다음과 같다. ‘노년부양비 = (65세 이상 인구 ÷ 15~64세 인구) × 100’

14) 통계청, “장래인구추계2015-2065”, 2016.

Retrieved from

http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/2/6/index.board?bmode=read&aSeq=357935&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=

15) 선우덕, “고령화 사회의 경제적 의미와 현황”, 한국보건사회연구원, p.2, 2013.

16) 유용식, “노인근로자의 인권침해 실태에 관한 사례연구”, 노인복지연구, 2015.

17) 통계청, “경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사 201605”, p.21, 2016.

에 종사하고 있다고 한다. 유용식씨가 심층 면담 조사를 통해 밝힌 노인이 처한 열악한 주요 노동권 및 인권 침해의 현실은 다음과 같다.

첫째, 노인 근로자에 대한 근로기준법 위반 사례가 일반 근로자에 비해 특히 많은 것으로 추산된다. 근로시간 준수, 휴게시간 및 휴일 보장이 제대로 이루어지지 않는다.

둘째, 노인근로자가 근무하는 직장은 대개 단순 노무직종으로, 이러한 직장에 대해서는¹⁸⁾ 포괄임금제가 적용되고 있다. 포괄임금제는 근로자의 노동 시간을 제대로 측정하지 않아, 엄격한 관리가 이루어지지 않는다면 장시간 저임금 노동의 문제를 야기한다. 2015년 고용노동부가 조사한 근로실태 조사에 따르면¹⁹⁾ 60세 이상의 고령자는 월 평균 163.9시간을 일하고 시간당 임금총액은 12,099원 대로, 타 연령대에 비해 현저히 장시간 저임금 노동의 상황에 놓여있다고 한다.

셋째, 고용주(관리자)의 횡포 혹은 일반 시민의 부정적인 인식에 기초한 인권 침해 및 차별이 빈번히 일어난다고 한다.

넷째, 장시간 노동, 제대로 된 휴게 보장 미비와 같은 환경 때문에 노동이 건강에 미치는 악영향이 심각하다고 한다.

다섯째, 산업재해보상보험의 미적용으로 인한 피해가 증가하고 있다. 노년계층 근로자에 대한 산재보험 가입이 이루어지지 않으며, 구제절차에 대한 제대로 된 법률적 안내가 미비한 나머지, 산업재해에 대한 치료비를 노년층이 스스로 부담하고 있는 것이 현실이다.

물론 위 사례는 경비원, 주유원, 청소 및 미화원, 건물관리, 식당종업원, 간병, 물건 배달 등 근로 현장에 취업해서 일을 하고 있는 노인들 중 15인의 노인 근로자를 추출하여 심층적으로 면접을 진행한 조사 방식에 근거하기에, 전체 노인이라는 모집단을 온전히 대표하지 못한다는 한계가 존재한다. 즉, 위 방식에서 도출된 결론을 보편적인 대한민국 노인이 겪는 노동 문제로 여기기에는 추가적인 검증이 필요하다.

2. 연구의 목적

앞서 살펴본 바와 같이, 구체적인 사례 위주의 선행연구를 분석해 본 결과 노인 노동권에 대한 심각한 침해가 사회 속에서 자행되고 있다. 물론 표본 집단의 수가 적어서 모집단을 온전히 대표할 수 없다는 한계가 존재하지만, 본 연구에서는 연구자의 가치 판단과 합리적 추측에 근거하여 위와 같은 인권 침해가 관악구 노인 근로자에게도 적용된다는 사실을 가정해 볼 것이다. 그 후 구체적인 사례로서 경비원 등 단순 노무직에 종사하는 노인 근로자에 대한 설문지 조사와 심층 면담을 통해 위 가정이 실제 현실에 부합하는지 논해보고자 한다.

본 연구의 첫 번째 목적은 노인 근로권 침해의 현실을 살살이 살펴보는 것이다. 연구 대상은 관악구에 거주하거나 관악구 소재지 직장에서 근무하는 만65세 이상 근로자이고, 이를 통해 사전에

18) 근로계약 체결시 근로형태나 업무 성질상 법정기준 근로시간을 초과한 연장·야간·휴일 근로 등이 당연히 예정돼 있는 경우나 계산의 편의를 위해 노사 당사자 간 약정으로 연장·야간·휴일 근로 등을 미리 정한 후 매월 일정액의 제수당을 기본임금에 포함해 지급하는 것 (실무노동용어사전, 2014, (주)중앙경제.)

19) 고용노동부, “2015년 고용형태별근로실태조사 보고서”, 2015, p.60.

상정한 연구의 가정이 관악구라는 특정 지역에서도 적용되는지 여부를 분석할 것이다.

본 연구는 상기 연구를 통하여 도출된 결과에서 제기된 노인 노동권 침해 문제를, 21세기 이후 고령화 사회에 대한 지침을 제언하는 대표적인 고령화 국제인권 규범인 ‘마드리드 고령화 국제행동계획’을 논의의 핵심 축으로 상정한 후 비판적으로 분석하고자 한다. 이러한 비판적 분석의 목적은 향후 국내 노인 노동권 보장의 방향성을 파악하고, 구체적인 해결방안을 도출하는 것이다.

3. 연구의 방법

1) 연구의 방향

본 연구는 노인 노동권과 관련된 선행연구를 통해 일반적인 문제점을 제시하고, 관악구 노인 노동자를 대상으로 한 조사 결과를 통해 상기 문제점의 보편적 적용이 가능한지의 여부를 알아볼 것이다. 이를 위하여 본 연구는 노인 노동권 실태 기초 설문지 및 심층 면담 조사를 통해 직접 수집한 1차 자료를 분석해볼 것이다.

이후 ‘UN헌장’과 ‘마드리드 고령화 국제행동계획’과 같은 국제인권협약에서 제시하는 노인 인권의 규범적 가치를 토대로 연구 결과를 비판적으로 분석하여, 현재 집행되고 있는 정책에서 올바르게 다루지 못하거나 소외되는 노인 노동권 문제에 대한 개선방안을 고찰할 것이다.

또한 우리나라보다 먼저 고령 사회에 진입한 일본의 정책을 간략히 살펴본 뒤, 우리나라의 건전한 경제발전 및 사회통합을 위한 노인 근로 복지 정책에 대하여 제언하며 본 연구를 마무리하고자 한다.

물론 본 연구자는 노인 근로문제 해결에 있어 근본적으로 해결해야 할 문제는 노인의 공적이전 소득을 높여 근로에 대한 경제적 종속성을 완화하는 것이라고 생각한다. 그러나 이러한 정책이 실현되기 위해서는 막대한 수준의 재원이 필요한데, 아직 재원 조달 방안 및 그 수준에 있어서 국내적 합의가 진전을 보이지 않고 있으며, 합의에 있어 상당한 기간이 소요될 것으로 생각된다. 그렇기에 본 연구는 부분적으로나마, 그러나 즉각적으로 노인의 경제적 종속성을 완화할 수 있는 방안에 대해서 다루고자 한다. 다시 말해서, 노인의 노동권 문제를 파악하고, 이를 개선하여 노인에 대한 노동권을 바르게 확립하는 것이 현재 노인 세대의 삶에 질적 개선을 가져다 줄 효과적인 대안이라고 믿기 때문에 이에 대한 실질적 논의를 전개하고자 한다.

2) 연구의 방법

① 양적 조사와 질적 사례연구

본 연구에서는 양적 조사와 질적 조사를 병행하였다. 우선 최대한 다양하고 많은 사례를 확보하기 위하여 기초 설문지²⁰⁾를 제작한 뒤, 결과값을 수치화하여 통계로 정리하였다. 양적 조사를 위한 기초 설문지는 주로 퇴직 전 직장 근로 환경, 모집 및 채용 관련, 임금 등을 포괄하는 근로 조건

20) 붙임2 참조

및 환경, 업무 강도 및 개인 만족도, 산업재해보험과 같은 국가 제도에 대한 접근성 등에 대하여 알아보고자 설계하였다. 특히, 설문지를 제작할 때 이후 비교의 틀로 설정한 ‘마드리드 고령화 국제행동계획’의 정치 선언문 및 내용을 적극적으로 참조하여 본 연구의 정체성을 강화하였다.

또한, 본 연구는 노인 근로자와의 심층 면담을 통한 질적 조사를 병행하였다. 특히 노인 근로권 침해 사례를 분석하기 위한 질적 조사는 필수적이다. 노인 근로자에 대한 차별과 인권 침해 사례는 단순히 수치화하기 어렵기 때문이다. 그렇기에 양적 조사를 통한 질문지에는 따로 해당 문항을 설계하지 않았으며, 심층 면담을 통해 언급한 사례를 중심으로 논의를 진행하였다.

본 연구는 노인 근로자뿐만 아니라 노인 일자리 담당 실무자와 노인 노동조합 관계자와의 대한 질의응답을 병행하여, 노인 노동권 문제의 원인과 실태에 대한 보다 심층적이고 다변화된 분석을 진행하였다.

② 연구 참여자 선정

연구 응답자는 관악구 내 노인 근로자를 중심으로 선정하였다. 노인 노동자와의 접근성을 높이기 위하여, 관악구청 노인복지과에 문의하여 알아낸 ‘공공노인일자리사업’ 연계 센터인 대한 노인회 등에 문의하여 민간 사업장에서 근무하는 참여자를 선정하였다. 또한 구내 오피스텔 및 아파트 경비 근로자와 같이 일상생활에서 만나 볼 수 있는 노인 근로자에게 직접 찾아가 기초 설문지를 배부하고, 그 중에서 심층 면담 의사를 밝힌 근로자를 중심으로 심층 면담을 진행하였다.

더 나아가, 본 연구자는 응답자의 성비 역시 고려하였다. 통계청이 발표한 ‘2016년 고령자 통계표’²¹⁾에서 고용율을 살펴보면, 65세 이상 인구의 남녀별 고용율은 유의미한 차이를 나타낸다. 65세 이상 인구의 고용율이 30.6%일 때 남자의 경우 41.1%에 이르는 반면, 여자의 경우 22.9%에 그치고 있다. 위 고용율 차이를 고려하면 연구 참여자 선정의 성비에 제한을 가하는 것이 적절하다고 여겨진다. 2015년 65세 이상 인구 성비를 살펴보면 남자는 약 2,763,000 여 명인데 비해, 여자는 3,806,000 여 명이다. 남성 인구와 고용율을 통하여 계산하면 65세 이상 남성 근로자는 약 110만 명, 여성 근로자는 87만 명에 이른다. 이 둘의 비율은 약 6대 4로, 노인 근로자라는 모집단의 특성에 최대한 부합하기 위하여 남성 59명, 여성 41명을 연구 상대로 선정하였다.

③ 자료 수집

기초 설문지는 최대한 객관화와 수치화가 가능한 질문을 중심으로 작성하였다. 한편, 연구 참여자의 답변 자율성을 보장하기 위하여 최대한 많은 문항에 ‘잘 모르겠음’ 선지를 삽입하였다. 특히, 기초 설문지의 문항이 지나치게 길거나 난해할 경우 응답자가 곤란해 할 것을 우려하여 최대한 간단한 어휘를 사용하고 압축적인 설문지를 제작하고자 노력하였고, 만일의 경우를 대비하여 연구자는 응답자가 기초 설문지에 응답할 때 구체적인 설명을 드리고자 곁에서 보조하였다.

심층 면담의 경우 사전 동의를 구한 후 면담의 전체 내용을 녹음하여 원본을 보존하였다. 자료

21) 통계청, 고령자통계표, 2016, 1-7.

수집 기간은 2017년 05월 04일 목요일부터 5월 12일 금요일까지 한정적으로 이루어 졌으며, 심층 면담 시간은 평균 약 30분 정도 소요되었다.

④ 연구의 정확성

본 연구자는 조사방법론에 의거하여 최대한 정확한 설문지를 설계하였다. 또한, 노인복지관 직원이나 노인 복지 전문가에게 자문을 구하여 수집한 1차 자료의 결과 및 해석에 있어서의 객관성 및 정확성을 확보하고자 노력하였다. 또한, 연구자의 주관이 개입되거나 연구 방향에 맞춘 자료 선별을 예방하기 위하여 수집한 모든 자료를 여과 없이 본 연구에 수록하였다. 단 심층 면담의 경우, 응답자 간 종사 직종이나 인권 침해 사례가 비슷한 경우 대표적인 사례를 선정하여 본 논문에 기재하였다.

⑤ 연구의 윤리성

본 연구는 연구의 윤리성을 제고하기 위하여 기초 설문지 전문에 연구 목적 및 자료 활용방안, 개인정보활용 동의 여부를 기재하도록 명시하였다. 심층 면담의 경우, 사전 동의를 구하기 위하여 구체적으로 질의 사항 및 연구 목적을 설명 드린 후 연구 참여 동의서²²⁾를 받았다. 심층 면담의 경우 개인정보가 드러날 염려가 있는 사안에 대해서는 익명으로 처리하였다. 단, 연구 응답자의 동의 및 명백한 의사 표현이 있는 사례에 한해서 성함 및 소속을 기재하였다. 마지막으로, 연구 참여 과정 혹은 결과 활용에 있어서 연구 응답자의 변심이 있을 경우 언제든지 고지한다면 해당 데이터를 파기할 수 있다는 점을 응답자에게 설명 드리는 등 연구 윤리성 확보하였다.

4. 연구의 한계

1) 문항 모호성의 한계

본 연구자는 관악구 노인 노동자의 근로 환경 실태를 파악하기 위하여 설문지를 직접 제작하였다. 하지만 이를 분석하는 과정에서 몇 문항들은 질문지 문항 구성 기법에 어긋난다는 사실을 알게 되었다. 예컨대, 산업 재해 관련한 질문해서, 최근 1년 간 질병이나 부상이 발생하지 않았음에도 본인이 사비를 부담하여 보험에 가입된 경우도 상당한 것으로 나타났는데, 부상이나 질병 발생이라는 응답 요건을 설정함으로써 더욱 제대로 된 실태를 파악할 수가 없었다. 또한, 근로자의 만족도를 평가하는 문항이나 지역사회에 기여하는 정도를 묻는 문항은 질문 해석이 주관적일 수 있다는 점을 간과하였다.

22) 붙임 1 참조.

2) 짧은 조사 기간의 한계

연구 참여자를 대상으로 하는 노인 노동권 실태 조사 기초 설문 응답을 받는 기간이 8일밖에 되지 않았다. 짧았던 조사 기간은 표본 수의 확보의 문제와 함께 계절적 실업을 겪고 있는 노인 근로자를 조사에서 배제할 수밖에 없다는 문제를 야기했는데, 이러한 한계는 표본의 모집단 대표성을 일정 부분 훼손하였다.

II. 본론1 : 마드리드 고령화 국제행동계획 분석

Madrid International Plan of Action on Ageing

1. 국제적 논의의 역사

1) 역사적인 이해의 필요성

앞서 언급한 바와 같이, 본 연구의 일차적인 목표는 우리나라가 고령화에 대응하기 위해 추진하는 정책의 기초와 방향이 국제사회에서 합의한 대전제적인 목표와 방향성을 같이하는지 확인하는 데에 있기 때문에, 국제적으로 합의된 전제가 무엇인지 정확히 이해하는 것이 필요하다. 물론, UN 총회에서 결의한 노인인권 관련 조항을 모두 종합하여 정리하는 것이 가장 직관적이고 간편한 방법이지만 이 같은 방법을 통해서도 각 조항이 진정으로 의미하는 것이 무엇인지 알 수 없다. 국제회의를 통해 결의된 조항들이 그 조항의 형태대로 프레이징(phrasing)되게 된 이유를, 우리는 그 조항의 모태가 된 과거 조약의 조항과 역사를 통해 더 엄밀하게 파악하고 모호성을 절감할 수 있을 것이다. 따라서 본 연구자는 노인인권이 국제사회의 주목을 받고 이에 대한 논의가 이루어진 순간부터 어떠한 노인 인권에 대한 인식들이 현재 마드리드 협정의 조항으로 발전되어 왔는지를 논하고자 한다. 마드리드 행동계획의 조항들이 엄밀성을 갖춘 이후에서야 비로소 각 조항들이 우리나라 정책의 유의미성을 판단하는 올바른 지표로서 활용될 수 있을 것이다.

2) 국제 협약에서의 노인 인권

노인 인권이 최초로 국제사회에서 다루어 진 것은 1948년 세계 인권 선언문을 작성하면서이다. 제2차 세계대전의 종식과 함께 인권의 존중과 평화 확보의 긴밀한 관계를 고려하여 국제사회가 기본적인 인권존중을 중대한 원칙으로 삼았다는 시대적인 배경이 결부되어 있다. 선언문의 제25조에서는 개인이 통제할 수 없는 상황에서 생계 결핍에 이르게 되었을 때 사회보장을 누릴 권리가 있다고 선언하고 있는데, 여기에 열거된 항목 중에 노령이 등장한다. 여기서의 사회 보장이란, 선언문 25조 2항에 등장하는 모자의 보살핌과 같은 맥락 하에 있으며, 기본적인 생명권 건강권 등을

의미한다. 결국 이는 인권이라는 개념이 처음 등장했을 때부터 국제 사회는 노인의 기본적인 사회 보장의 필요성을 인지하고 있었음을 알 수 있다.

1966년 채택된 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR²³⁾) 2조1항 에서는 앞서 언급한 사회 보장 차원을 넘어서 노인에 대한 평등한 권리 부여를 천명하고 있다. ‘인종 피부색 성 언어 종교 정치적 또는 기타의 의견 민족적 또는 사회적 출신 재산 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이’ 시민, 정치적 권리를 부여한다. 이는 1991년 대한민국에 적용되었고, 뿐 아니라 경제적, 사회적, 문화적 권리에 대한 협약(ICESCR²⁴⁾) 제2조와 9조에도 유사한 내용을 포괄하고 있다.

1919년 설립되어 1948년부터는 UN의 전문기구로 활동한 국제노동기구(ILO)에서도 노인 인권을 위한 별도의 협약을 수차례 맺었으며, 대표적으로는 1967년 병환, 노령, 유족 연금에 관한 ILO 협약이 있다. 본 협약에서 회원국들은 국가별 의무적인 고령연금제를 법제화하고 이에 대한 나이 기준을 명확히 할 것에 합의하였다. 이는 세계인권선언에서 천명한 사회보장이 실질적인 국제 행동으로 이행되었음을 보여준다.

이처럼 노인 인권에 관한 국제적인 차원에서의 논의는 차후 지역 협정으로 세분화 되어있다. 유럽의 경우 1961년 유럽 사회헌장²⁵⁾ 제23조과 유럽연합 기본권 헌장²⁶⁾ 제25조에서 노인과 관련된 규정을 두고 있고 미국은 미주인권협약 추가의정서 제17조²⁷⁾에, 아프리카는 인간 및 인민의 권리와 의무에 관한 아프리카 헌장 제18조 4항²⁸⁾ 등을 두고 있다.²⁹⁾ 이들은 각 지역의 특수성을 반영하여 유사한 체제를 가진 국가들 끼리 협약을 맺음으로서, 더 세분화된 권리들을 주장할 수 있었다.

정리하자면, 1948년부터 1980년대 초반까지의 노인 인권에 대한 논의는 국제사회에서 지역 사회로 확산되는 하향식 이동을 보였다. UN 세계 인권선언에서 시작하여 UN산하기구들의 협정, 그리고 지역 협정으로 이어지며 인권에 대한 논의는 인권의 범위를 확장시키고 실질적으로 권리를 보전할 수 있도록 구체화 되어왔다. 이러한 과정 속에서 발달한 인권의 개념은 다음과 같은 특성을 지니는데, 이는 노인 인권에도 적용되는 특징이며 마드리드 협정문에서의 인권을 이해하는 데에도 도움을 준다.

23) United Nations General Assembly, “International Covenant on Civil and Political Rights”, 1954 drafted 1966 signed.

24) United Nations General Assembly, “International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights”, 1954 drafted 1966 signed.

25) European Social Charter, 1991.

26) Charter of Fundamental Rights of the European Union Article 25: The Rights of the Elderly. The Union recognizes and respects the rights of the elderly to lead a life of dignity and independence and cultural life

27) (노인의 보호) 모든 사람은 노령이 되면 특별한 보호를 받을 권리를 가진다. 이를 감안하여 당사국은 이 권리의 실현을 위하여 필요한 조치, 특히 다음 사항을 점진적으로 취할 것에 동의한다. 이하 세부 조항 a,b,c

28) African Charter on Human and Peoples’ Rights: 노인과 장애인 그들의 신체적 또는 정신적 필요에 부합하는 특별한 보호조치를 받을 권리를 가진다.

29) 강병근, “노인인권보호에 관한 국제법적 논의”, 서울국제법연구 제15권 제2호, p.96.

첫 번째로, 인권을 크게 분류해 볼 때에는 양면성이 존재한다. 이는 인권이 지역협정의 형태로 각 지역마다 조금씩 다르게 발달할 수밖에 없는 이유이기도 하다. 비록 세계 인권선언에서는 모든 형태의 인권을 동등하게 존중받아야할 권리로 규정하고 있지만, 이후 개별 국가들의 협정에서는 ‘시민적 정치적 권리’(CPR³⁰⁾)와 ‘경제적, 사회적, 문화적 권리’를 구분하였다.³¹⁾ 시민적, 정치적 권리가 명문화된 이후, 1950년도부터 80년대까지 냉전이 계속되면서 체제마다 추구하는 권리의 양상이 달랐기 때문이다. 시장경제와 자유주의를 표방하던 국가들은 CPR을 선호함으로써 자유지상주의를 옹호하는 수단으로 인권을 활용할 수 있었다. 그러나 19세기 산업화로 인한 양극화와 인간 소외 현상이 극심해지자, 계획경제를 표방하는 국가들 위주로 경제적, 사회적, 문화적 권리를 선호하기 시작하였다. 실제로 1936년 소련 헌법에서는 ESCR을 예시로 열거하는 등, ESCR은 공산주의 이론의 기반이 되기도 하였다. CPR이 개인의 자유를 위해 국가의 행동에 상한을 두는 반면, ESCR은 국가가 경제에 개입할 명분을 마련해주는 권리 이론이기 때문이다. 이를 정리하자면, 현대의 인권은 CPR에서 비롯되어 개인에 대한 국가의 간섭을 최소화한다는 소극적 측면과, ESCR에서 비롯되어 개인 삶의 질을 위해 국가의 개입을 장려하는 적극적 측면을 모두 지니는 양면성이 있다. 노인 인권 역시 이러한 양면성을 지니며, ESCR이 상대적으로 더 부각되는 인권 영역이기 때문에 CPR증진이 강조되는 다른 소수자 인권(여성, 장애인 등 앞서 언급한 주체)보다 이러한 양면성이 더 뚜렷하게 드러난다. 국가의 노인에 대한 공적인 보조는 노인이 정치적 시민적인 보호를 받아야하는 사회보장의 영역인 동시에 그들의 경제 사회적 권리이기 때문이다.

노인인권이 양면성에 이어 두 번째로 가지는 특징은 점진적 이행을 추구한다는 점이다. 앞서 언급한 대로, 여성 장애인 등 시민적 정치적 권리에 있어 차별을 받았던 소수자들과는 달리 역사적으로 노인에게 CPR 부여에 있어 중대한 차별이 존재하지는 않았다. 따라서 국제사회에서 노인 인권을 논할 때 그들의 경제적, 사회적, 문화적 권리에 초점을 두고 있으며, 즉각적이기보다는 점진적인 권리 옹호를 약속한다. 앞서 인용한 ICESCR 2조에서도 ‘이 규약의 각 당사국은 …… 점진적으로 달성하기 위하여 …… 자국의 가용 자원이 허용하는 최대한도까지 조치를 취할 것을 약속한다.’고 명시하고 있는데, 이는 ‘권리를 확보할 것을 약속한다.’와 같은 문구를 인용하는 ICCPR과 큰 차이가 있다. CPR의 경우 국가들이 협약에서 정해진 수준까지 조치를 취하여 달성해야하는 것이지만 ESCR은 자국 내 문제들의 우선순위를 부여하여 조금씩 개선해 나가기만 하면 되기 때문이다. 여기서 노인 인권에 대한 논의가 ESCR위주로 진행되기 때문에, 개별 국가의 노력에 따라 협약의 이행여부가 심각히 좌우된다는 한계가 존재한다.

그러나 지금까지 열거한 논의는 노인 인권에 대한 별도의 규정을 둔 것이 아니라 인권의 한 세부 항목으로 노인 인권을 다루었다는 점에서 그 한계가 있다. 인류 보편적 가치를 지키는 일환으로서 노인 인권을 다룰 것이 아니라, 노인이 우리 사회에 어떠한 의미를 지니는지 파악한 이후에야 비로소 노인 인권 기준을 어떠한 방향으로 세울지 정할 수 있는데 이를 위해 노인 인권을 국제회의

30) Civil Political Rights

31) Report of the UN Commissioner of Human Rights, “Social and Human Rights Questions: Human Rights, E”, 2006/86, para.

에서 단독으로 의제화 해야 한다는 목소리가 커졌으며, 이는 아래 서술되어있다.

2. 마드리드 고령화 국제행동계획과 노인 인권에서의 의의

1) 노인 인권의 단독 의제화

1982년 오스트리아 비엔나에서 열린 제1차 세계고령화 회의에서 국제 사회는 노인 인권 준수를 독립된 의제로 채택하였다. 1982 1차 세계 고령화대회(World Assembly on Ageing)에서는 고령화 관련 비엔나 행동계획(Vienna International Plan of Action on Ageing)이 채택되고 UN의 승인을 받게 되었다. 80년대 이후 기술 발달과 위생에 대한 의식이 생기며 수명이 연장되자 국제사회는 인구의 전반적인 고령을 예측하고 이에 대한 해결방안을 마련하고자 한 것이다. 이는 기존의 인권 협약에서 다루었던 노인인권과는 또 다른 접근으로, 노인과 노화 현상을 별도로 심층적으로 이해하고자 하는 노력을 담고 있다. 마드리드 고령화 국제행동계획은 UN인권 규약에 정해진 기준에 더하여 노인을 위한 별도의 인권 보호 기준을 제시하고, 구체적인 행동 방침을 제시하고 있다. 앞에서 제시한 노인에 대한 독립적인 논의는 마드리드 협정의 조항을 결정짓는 데에 결정적인 영향을 미쳤으며, 노인이 사회에 적응하기 위해 필수적인 요소들을 담고 있다. 뿐 아니라, 국제 사회에서는 개별 국가에 대한 노인 인권 실태에 대해 판단하는 최초의 기준을 마련했다는 의의가 있다.

1991년 유엔 총회에서는 노인을 위한 UN 원칙을 제정하며, 처음으로 노인 노동을 국제 협력의 어젠다로 격상하였다. 노인의 독립성, 참여, 요양, 자기실현, 존엄 다섯 개의 분야를 명시하는데, 노인에 대한 독립성은 노인에게도 생산적 복지 이념을 적용한 첫 조항이다. 이러한 정신을 계승한 2차 세계 고령화 회의는 2002년 마드리드에서 개최되었는데, 이때 발의된 어젠다와 이에 대한 합의가 ‘마드리드 고령화 국제행동계획’이며 현재 국제사회에서 국가의 고령화 대비책을 평가할 때 주로 사용되는 평가 기준이다.

2) 마드리드 고령화 국제행동계획

마드리드 고령화 국제행동계획은 이전 국제사회의 광범위하던 노인 인권 논의를 유지 계승하면서도, 노인 인권 보장을 위한 구체적인 방안을 제시하고 있다. 계승적 측면으로는 정치적 선언문 제5항 ‘모든 형태의 유기, 학대 및 폭력을 철폐할 것을 결의한다.’와 제6항 제도의 지속가능성 등이 있다. 이는 1991년 UN원칙에 언급한 지속가능성과 세계인권선언에서 명시한 폭력금지원칙을 계승한 것이다. 이에 이어서 정치적 선언문 제7항에서는 ‘빈곤해소 전략과 개발도상국의 세계경제 완전 참여를 추구하는 것은 물론, 개발의제에 고령화를 포함시키는 것이 중요함을 알고 있다.’고 이야기한다. 다시 말해, 고령화에 대한 대응이 국제사회가 여태 다루온 세계적 의제와 동일선상에 놓인 것은 물론, 빈곤 난민 등의 어젠다와 함께 제고될 수 있는 의제로 격상되었다는 뜻이며 그만큼 실질적인 이행 계획에 있어 기존 국제 사회의 다른 노력들의 도움을 받을 수 있다는 인식을 내포하고 있다. 예를 들어 UN Millenium Development Goal에서 빈곤율 50% 감소를 위한 노력에 노인 빈곤문

제가 함께 다루어질 때, 두 가지 국제 의제를 모두 고려하는 활동이 된다는 것이다. 이러한 조항을 통해 연구자는 마드리드 고령화 국제행동계획이 고령화 어젠다를 다른 UN총회의 의제와 우선순위의 동일선상으로 격상시켰다고 표현하고자 한다.

마드리드 고령화 국제행동계획 정치적 선언문은 본 합의서가 체결된 배경과 그 필요성, 그리고 국가들이 가져야하는 태도의 핵심들을 담고 있기 때문에 이에 대한 분석이 매우 중요하다. 따라서 총 19항으로 정리된 정치적 선언문의 각 항을 분석하고 이를 이행하기 위해 우리나라의 어떠한 논리적, 법적 근거를 차용할 수 있는지 제시하고자 한다. 먼저 제 1항에서는 국제사회가 나아가야 할 노인 인권 보호의 방향으로 '발전, 건강, 능력을 발현할 수 있는 환경' 이 세 가지 방안을 제시하는데, 모두 노인을 기존 사회에 온전히 편입시키려는 노력을 하고 있다는 점에서 동일하다. 2항은 고령화 논의의 필요성을 밝히고 있고 9항까지의 내용은 이전 협정들과 국제적 협력을 하고자 하는 의지를 밝히기에 별도의 국내법적인 근거를 들 필요가 없다. 이후 10항까지의 선언들을 구체적으로 이행하기 위해서 행동계획의 본문은 과제-목표-행동의 순서로 정리되어있다.

III. 본론2 : 관악구 노인 노동자의 근로 실태

1. 노인 노동권 실태 파악 기초 설문조사

본 연구자가 제작한 노인 노동권 실태 파악 기초 설문조사는 극심한 노인 빈곤과 고령화에 의해 초래된 열악한 노인 노동 근로권 보장 실태를 파악하고, 이에 대하여 '마드리드 고령화 국제행동계획'과 'UN 헌장'과 같은 국제인권규범을 중점으로 개선방안을 모색하기 위해 설계되었다.

본 기초 설문조사는 만 65세 이상 관악구 소재지 사업장에서 근무하는 노인 근로자의 퇴직 전 직장 근로 환경, 모집 및 채용 관련, 임금 등을 포괄하는 근로 조건 및 환경, 업무 강도 및 개인 만족도, 산업재해보험과 같은 국가 제도에 대한 접근성 등에 대하여 알아보하고자 하였다. 특히, 문항 설계에 있어 '마드리드 고령화 국제행동계획'의 정치 선언문과 행동계획에서 제시된 내용을 고려하였다. 또한, 서론 연구 방법에서 제시한대로 연구의 윤리성 및 정확성을 확보하고자 다양한 노력을 기울였다.

본 기초 설문 조사는 2017년 05월 04일 목요일부터 개시되어, 2017년 05월 12일 금요일까지 진행되었다.

1) 기본 조사 내용

총 103 명의 응답자 중 성실히 작성되지 않은 3건의 설문지를 제외한 100건에 대하여 통계를 작성하였다. 응답자 100명 중 남성은 59명, 여성은 41명으로 나타났다.

응답자의 90명이 ‘만 65세 이상 70세 미만’에 속하여 있었는데, 이는 노인일자리 사업의 주 수요층의 연령이 해당 연령대이기 때문인 것으로 사료된다.

모든 응답자가 기혼으로 나타났다. 그러나 69명의 응답자가 ‘1인 가구’로 나타난 것으로 보아 응답자 중 이혼, 사별, 혹은 별거로 인해 홀로 삶을 꾸려 나가는 노인이 상당한 것으로 생각된다.

또한, 자녀의 경제적 지원 여부를 묻는 항목에서는 81명이 자녀로부터 경제적으로 독립하여 생활한다고 이야기한 반면, 13명은 자녀로부터 부양비를 지급받는다고 답하였다. 부양비 지급 액수에 대해서는 따로 설문하지 않았다.

남성과 여성 모두 ‘경비·청소업’에 종사하는 경우가 가장 많은 것으로 조사되었는데, 100명의 응답자 중 40명으로 나타났다. 그 뒤를 이어, 설문 항목에는 조사되지 않은 ‘기타’가 뒤를 이었다. 특정 직종으로는 ‘서비스업’이 14명으로 나타났으며, ‘숙박·음식업’, ‘제조업’, ‘운수업’, ‘건설업’, ‘행정·관리·사무’가 순서대로 그 뒤를 이었다.

53명의 노인 근로자가 근속 기간이 1년 미만인 것으로 조사되었는데, 이러한 경향은 대다수의 단순 노무직 채용 사례가 비정규직 형태로 일어나 고용 안정성이 낮고 해고 및 재취업 비율이 상당히 높은 것에 기인한다고 생각된다. 그러나 계속적으로 한 직종에서 근무하던 35명의 응답자를 중심으로 근속 기간이 4년 이상인 응답이 나타났다.

구분	변수	빈도
성별	① 남성	59
	② 여성	41
연령	① 60세 미만	0
	② 60세 이상 ~ 65세 미만	0
	③ 65세 이상 ~ 70세 미만	90
	④ 70세 이상 ~ 75세 미만	10
	⑤ 75세 이상	0
소재지	① 관악구	94
	② 기타	6
결혼 여부	① 미혼	0
	② 기혼	100
	③ 기타 (사별, 이혼)	0
가구 형태	① 1인 가구	69
	② 2인 가구	21
	③ 3인 가구	4
	④ 4인 가구	6
	⑤ 5인 가구	0

자녀의 경제적 지원 여부	① 자녀로부터 경제적 독립	81		
	② 자녀의 부양비 지급	13		
	③ 자녀에게 양육비 지급	2		
	④ 기타	4		
종사 직종		남	여	계
	① 경비·청소업	23	17	40
	② 서비스업	5	9	14
	③ 건설업	4	0	4
	④ 운수업	6	0	6
	⑤ 보건의료업	0	0	0
	⑥ 농·어업	0	0	0
	⑦ 제조업	8	0	8
	⑧ 숙박·음식업	1	8	9
	⑨ 행정, 관리, 사무	4	0	4
	⑩ 기타	8	7	15
근속 기간	① 6개월 미만	21		
	② 6개월 이상 ~ 12개월 미만	32		
	③ 1년 이상 ~ 2년 미만	10		
	④ 2년 이상 ~ 4년 미만	4		
	⑤ 4년 이상	35		

<표 5> : 노인 근로자 기초 사항

2) 퇴직 전 직장 근로 환경 관련

본 항목에서는 퇴직 전 직장 근로 환경 및 당시 근로자의 나이 및 근로 조건에 대하여 질의하였다. 연구자는 본 항목을 통하여 퇴직 전 직업과 현재 종사하는 직업과의 직무 연계성을 파악하고, 전 직장 대비 현 직장의 소득 대체율을 가늠해보고자 하였다.

우선, 100명의 유효 응답자 중 76명이 ‘현재 직장 전에 직장이 있었다,’고 응답하였다. 해당 응답자 중 기존 종사 직장에 대하여 설문한 결과, 기초 사항에서 응답한 현재 직종과는 다르게 상당히 다양한 직종에서 종사하였던 것으로 나타났다. 총 15명의 응답자가 기존에 ‘서비스업’에서 종사하였다고 밝혀 가장 많은 수를 보였고, ‘행정·관리·사무’에서 종사하신 어르신은 14명으로 나타났다. 그 뒤를 이은 것은 ‘기타’, ‘운수업’, ‘제조업’으로 나타났다. ‘기타’의 경우 자영업을 하였던 경우가 총 7명으로 나타났다.

또한, 퇴직 전과 후를 비교하였을 때 같은 직종에서 종사하는 사람은 7명으로 나타났다. 또한, 4번 문항과 같이 기존 직장에서의 경험이 퇴직 이후에도 유용했냐고 묻는 유용성 질문에서 응답자 중

60.5%가 ‘유용하지 않았다’ 혹은 ‘전혀 유용하지 않았다’고 응답한 것과 연계하여 미루어보아, 현재 직장 및 기존 직업과의 직무 및 능력적 연계성이 상당히 떨어지는 것으로 나타났다.

퇴직 전 수령하던 월 급여액을 묻는 3번 문항에서는 총 57명의 응답자가 ‘200만 원 이상’의 급여를 수령하였다고 밝혔으며, ‘100만 원’미만의 저소득 경우도 4명으로 상당히 적은 것으로 조사되었다. ‘150만 원 이상 200만 원 미만’의 응답수를 포함한 소득자는 문항 해당자 76명 중 70명으로 나타난 것으로 보아, 응답자 다수 (92%)가 일정 수준 이상의 급여를 보장받아왔다는 것으로 밝혀졌다.

문항 해당자 76명 중 45명은 만 60세 미만에 기존 직장에서 퇴사한 것으로 나타났다. 반면, 60세를 넘어 퇴직한 경우도 31명으로 나타났다.

또한, 76명 중 4명만이 국가 기관 및 민간단체에서 제공하는 직업 훈련을 받은 것으로 드러나, 직업 훈련 및 국가 일자리 정책의 실효성이 의심된다. 정책 효율의 제고를 위하여 보다 홍보 및 인식 개선에 초점을 두어야 할 것으로 생각된다.

구분	변수	빈도
퇴직 여부	① 그렇다	76
	② 아니다	24
퇴직 전 종사 직종	① 경비·청소업	0
	② 서비스업	15
	③ 건설업	6
	④ 운수업	11
	⑤ 보건·의료업	4
	⑥ 농·어업	0
	⑦ 제조업	10
	⑧ 숙박·음식업	3
	⑨ 행정, 관리, 사무	14
	⑩ 기타	13
퇴직 당시 연령	① 50세 미만	10
	② 50세 이상 ~ 55세 미만	6
	③ 55세 이상 ~ 60세 미만	29
	④ 60세 이상 ~ 65세 미만	24
	⑤ 65세 이상	7

퇴직 전 급여	① 50만 원 미만	1
	② 50만 ~ 100만 원	3
	③ 100만 ~ 150만 원	0
	④ 150만 ~ 200만 원	13
	⑤ 200만 원 이상	57
	⑥ 잘 모르겠다	2
경험의 유용성	① 매우 유용하다	3
	② 유용하다	11
	③ 보통이다	13
	④ 유용하지 않다	37
	⑤ 전혀 유용하지 않다	9
	⑥ 잘 모르겠다	3
직업 훈련 여부	① 그렇다	4
	② 아니다	71
	③ 잘 모르겠다	1

<표 6> : 퇴직 전 직장 근로 환경

3) 모집 및 채용 관련

본 항목에서는 채용 경로 및 근로 목적에 대하여 질의하여 어떠한 경로에서의 취업 알선이 활발한지 알아보고자 하였다. 또한, 낮은 공적이전소득이 노인 빈곤에 악영향을 미치는지, 이러한 상황이 노인으로 하여금 일을 할 수 밖에 없는 경제 구조적 모순을 창출하는지 알아보고자 2번 문항과 3번 문항을 설계하였다.

연구 참여자의 취업 경로를 묻는 첫 번째 문항에서 총 100개의 응답을 취합한 결과, 32명이 ‘채용 광고’를 통해 구직 활동을 하였다고 나타나 가장 많은 수를 보였으며, 그 뒤를 이어 18명이 ‘지인 추천 혹은 소개’를 통하여 구직하였던 것으로 나타났다. 노인 일자리 사업과 연계되는 ‘지자체·공공기관’을 통해 구직한 경우도 16명으로 나타나 상당히 적은 것으로 나타났다. 반면, 노인 근로자 중 오직 4명만이 ‘민간 직업소개소’를 통해 구직한 것으로 알려졌다. 이는 물론 그들의 선택에 의한 결과일 수도 있으나, 민간 직업소개소를 통한 구직 활동에 제한이 많아 해당 경로를 이용하지 못하였던 것일 수도 있다고 생각한다.

또한, 근로 목적에 대한 문항에서는 84명의 응답자가 ‘생계비 마련’ 및 ‘노후대책 마련’을 위해 노동한다고 조사되었다. 위 결과를 통해, 대체로 관악구 노인 노동자의 근로 동기가 ‘자아 발견 및 성취도 마련’ (5명), ‘여유시간 활용’ (4명), ‘건강 유지’ (4명), ‘사회적 공헌’ (3명) 보다는 노인 빈곤 문제 해결인 것으로 나타났다. 한편, ‘전문적 능력 발휘’를 위하여 노동한다는 근로자는 없던 것으로 파악된다.

또한, 55명이 적정 수준의 월 소득이 보장된다 하더라도 계속적으로 일할 것이라는 의사를 표명

하였다. 해당 응답의 경우, 설문 과정에서 확인한 결과 여유 시간의 활용 및 노동을 통한 자아 및 존재감 확립이 노동의 두 번째 이유였던 것으로 나타났다.

구분	변수	빈도		
		남성	여성	합계
구직 경로	① 채용 광고	17	15	32
	② 민간 직업소개소	3	1	4
	③ 복지관 소개	5	11	16
	④ 지인 추천 혹은 소개	13	5	18
	⑤ 지자체·공공기관 정책	12	4	16
	⑥ 기타	9	5	14
근로 동기	① 생계비 마련	42	27	69
	② 노후대책 마련	6	9	15
	③ 여유시간 활용	2	3	5
	④ 자아발견 및 성취도	3	1	4
	⑤ 건강유지	4	0	4
	⑥ 전문적 능력발휘	0	0	0
	⑦ 사회적 공헌	2	1	3
	⑧ 기타	0	0	0
소득 보장 시 근로 계획	① 그렇다	29	26	55
	② 아니다	21	13	34
	③ 잘 모르겠다	6	5	11

<표 7> : 모집 및 채용 관련

4) 근로 조건 및 환경 관련

본 항목은 현재 직장에서의 근로 조건 및 환경을 파악하고자 설계되었다. 연구자는 본 항목을 통하여 선행 연구에서의 가정대로 노인 근로자가 장시간 저임금 노동에 처해 있는지, 충분한 노동의 대가는 받는지를 조사하고자 하였다. 또한, 월 전체 소득과 급여의 관계를 파악하여 얼마나 경제적으로 직종에 종속되어있는지 파악하고자 하였다.

100명의 유효 응답자 중 4명은 현재 직장에서 약 ‘50만 원 이하’의 급여를 수령한다고 대답하였고, ‘50만 원 이상 100만 원 미만’을 수령한다고 응답한 수는 18명으로 나타났다. 34명의 응답자가 ‘100만 원 이상 150만 원 미만’을 수령한다고 밝혔으며, 그 뒤를 이어 29명의 응답자가 ‘150만 원 이상 200만 원 이하’를 급여로 지급받고 있다고 나타났다. 65세 이상 근로자 대다수(63명)

가 100만 원에서 200만 원 사이의 급여를 받고 있는 것이다. 이러한 응답은 퇴직 전 급여 수준을 물어본 것 (200만 원 이상의 급여가 57명) 과 관련하여, 급여의 전 직장 대비 상대 소득 대체율이 상당히 낮은 것으로 파악된다. 한편 100만 원 이하의 저임금을 받는 근로자의 비율을 살펴보면, 남성의 경우 59명 중 12명(20.3%)인 반면에 여성의 경우 총 41명의 근로자 중 10명 (24.3%)으로 나타나는 것으로 조사되었다. 노인 근로자의 경우 임금에 있어서 심각한 성차별 문제를 겪지는 않는 것으로 파악된다.

본 연구 설문 응답자 중 80명은 월급 이외 기타 소득으로 약 '50만 원 미만'을 수령하는 것으로 나타났다. 기초 설문지 조사 과정에서 여쭙어 본 바, 대체로 기초 노령연금이 급여 이외 소득의 전 부인 것으로 조사되었다.

노인 근로자의 주종 근로 일수는 평균 5.13일인 것으로 나타났다. 주'5일'근무가 37명, '6일'근무가 35명으로 나타나 가장 많은 응답을 나타냈다.

근로기준법에 대한 사업장에 제대로 된 교육 및 안내를 묻는 문항에서, 노인 노동자 25명만이 해당 교육을 받거나 서면으로 안내받았다고 응답한 반면, 75명에 해당하는 노인 노동자가 해당 사항이 없다고 대답하였다.

작업 환경에 대한 만족도는 대체로 '보통이다'는 응답이 가장 많았으며 (32명), 그 뒤로 각각의 응답의 수는 '만족스럽다'(32명), '만족스럽지 않다' (28명), '전혀 만족스럽지 않다'(4명), '매우 만족스럽다' (2명)으로 나타났다. 각 항목을 '매우 만족한다'를 5점, '전혀 만족스럽지 않다'를 1점 과 같은 수치로 환산하여 근로 환경 만족도를 수치화한 결과 평균 점수는 약 3.0점으로 나타났다. 대체로 응답자는 노인 근로자가 근무하는 환경이 '보통이다'는 생각을 갖는 것으로 나타났다.

직종별 혹은 연령별 노동조합 가입 여부를 묻는 문항에서는 93명의 응답자가 노동조합에 '가입하지 않았'거나 '잘 모르겠다'에 응답한 것으로 나타났다. 한편, 7명의 응답자는 '노동조합'에 가입한 것으로 드러났다. 한편, 설문 과정 중 한 응답자는 특별히 노동조합에 가입하지는 않았지만, 임금 체불 및 부당해고와 같은 문제에 대하여 서명운동 식의 운동은 진행하고, 이러한 권리 행사에 적극적으로 동참하거나 동조한다고 밝혔다.

구분	변수	빈도		
		남성	여성	합계
급여액	① 50만 원 미만	2	2	4
	② 50만 ~ 100만 원	10	8	18
	③ 100만 ~ 150만 원	17	17	34
	④ 150만 ~ 200만 원	20	9	29
	⑤ 200만 원 이상	10	5	15
	⑥ 잘 모르겠다	0	0	0

급여 이외 기타 소득	① 50만 원 미만	45	35	80
	② 50만 ~ 100만 원	8	6	14
	③ 100만 ~ 150만 원	2	0	2
	④ 150만 ~ 200만 원	0	0	0
	⑤ 200만 원 이상	0	0	0
	⑥ 잘 모르겠다	4	0	4
주중 근로 일수	① 1일	0	0	0
	② 2일	0	0	0
	③ 3일	4	2	6
	④ 4일	14	4	18
	⑤ 5일	19	18	37
	⑥ 6일	19	16	35
	⑦ 7일	3	1	4
근로기준법 안내 여부	① 그렇다	14	11	25
	② 아니다	41	24	65
	③ 잘 모르겠다	4	6	10
작업 환경 만족도	① 매우 만족한다	0	2	2
	② 만족한다	16	16	32
	③ 보통이다	22	12	34
	④ 만족스럽지 않다	17	11	28
	⑤ 전혀 만족스럽지 않다	4	0	4
노동조합 가입 여부	① 그렇다	5	2	7
	② 아니다	50	36	86
	③ 잘 모르겠다	4	3	7

<표 8> : 근로 조건 및 환경

5) 업무 강도 및 개인 만족도 관련

관악구 노인 노동자 100명을 상대로 시행한 조사에 따르면, 일평균 ‘8시간 이상 10시간미만’ 근로자가 48명, ‘10시간 이상’근로자가 44명인 것으로 나타났다. 특히, 남성 근로자의 경우 59명 전원이 8시간 이상 근무하는 것으로 나타난 반면, 여성 근로자의 경우 41명 중 8명의 근로자는 8시간미만 근무하는 것으로 나타났다. 대체로 경비직 종사자 혹은 운수업 종사자(택시)의 경우, 포괄 임금제 혹은 일 요금 할당제로 인해 장시간 근무하는 것으로 나타났다.

업무 강도가 건강에 미치는 악영향을 조사한 문항에서는, 응답자 100명 중 57명이 ‘그렇다’ 혹은

‘매우 그렇다’고 응답하였다. 이후 ‘보통이다’ 28명, ‘그렇지 않다’가 15명으로 나타났다.

본인 근로의 임금, 대우, 근로 시간 등에 비추어 평가하는 만족도에 대하여, 응답자 절반(50명)이 ‘만족스럽지 않다’ 혹은 ‘전혀 만족스럽지 않다’고 응답하였다. 근로 환경에 대한 문항과 비교하여 보았을 때, 임금 및 근로 시간에 대한 만족도가 낮은 것으로 사료된다. 한편, 응답자 26명은 ‘매우 만족스럽다’ 혹은 ‘만족스럽다’고 응답하여 꽤 높은 수준의 만족도를 드러내었다. 본 만족도를 1-5점의 척도로 계산하여 평균값을 구한 결과, 그 값은 2.73점으로 대체로 약간은 불만족하고 있는 것으로 나타났다.

마지막으로, 본인 근로의 지역사회에 대한 주관적인 영향을 묻는 항목에서는 응답자 40명이 ‘보통이다’고 응답하고, 37명이 ‘그렇지 않다’고 대답하여 대체로 긍정적이지 않은 반응을 보이는 것으로 나타났다.

구분	변수	빈도		
		남성	여성	합계
일평균 근로시간	① 4시간미만	0	2	2
	② 4시간 이상 ~ 6시간미만	0	2	2
	③ 6시간 이상 ~ 8시간미만	0	4	4
	④ 8시간 이상 ~ 10시간미만	30	18	48
	⑤ 10시간 이상	29	15	44
건강에 미치는 악영향	① 매우 그렇다	4	4	8
	② 그렇다	27	22	49
	③ 보통이다	20	8	28
	④ 그렇지 않다	8	7	15
	⑤ 전혀 그렇지 않다	0	0	0
	⑥ 잘 모르겠다	0	0	0
근로 만족도	① 매우 만족스럽다	2	0	2
	② 만족스럽다	9	15	24
	③ 보통이다	16	8	24
	④ 만족스럽지 않다	29	16	45
	⑤ 전혀 만족스럽지 않다	3	2	5

지역사회에 대한 주관적 영향	① 매우 그렇다	6	2	8
	② 그렇다	6	9	15
	③ 보통이다	18	22	40
	④ 그렇지 않다	29	8	37
	⑤ 전혀 그렇지 않다	0	0	0
	⑥ 잘 모르겠다	0	0	0

<표 9> : 업무 강도 및 개인 만족도

6) 산업 재해 관련

본 항목 첫 문항인 ‘건강보험 및 산재보험 가입 여부’에 대하여, 69명의 응답자가 해당사항이 없다고 응답하였다. 근로자 80명은 ‘지난 1년 간 직업수행과 관련한 질병’이 발병하지 않았다고 응답한 반면, 14명의 응답자는 직업수행 관련 질병 혹은 부상을 당하였다고 응답하였다. 질병 발생자 14명 중 10명은 치료비를 본인이 부담하였다고 응답하였으며, 그 중 7명은 민간 보험을 통하여 치료비를 보조받았다고 응답하였다. 마지막으로, 치료비 중 일부를 보험의 보조를 받거나, 사측과 공동부담하거나, 혹은 전액 사측이 지원해 준 경우에도 국가 및 기타 기관의 법률적, 절차적 지원은 없었다고 응답하였다.

구분	변수	빈도		
		남성	여성	합계
건강보험 및 산재보험 가입여부	① 그렇다	22	7	29
	② 아니다	35	34	69
	③ 잘 모르겠다	2	0	2
직업수행 관련 질병	① 그렇다	9	5	14
	② 아니다	47	33	80
	③ 잘 모르겠다	2	4	6
치료비 관련	① 본인 부담+보험 X	3	0	3
	② 본인 부담 + 보험 O	3	4	7
	③ 본인 + 회사 부담	0	1	1
	④ 회사 부담	1	0	1
	⑤ 잘 모르겠다	2	0	2

국가기관 및 기타 기관 지정	① 그렇다	0	0	0
	② 아니다	4	4	8
	③ 잘 모르겠다	0	1	1

<표 10> : 산업재해 관련

2. 부당 대우 및 인권 침해사례 관련 심층 면담

기초 설문 응답자 중 총 11분께서 심층 면담에 참여하시겠다는 의사를 밝히셨고, 시간 및 장소 일정 조율이 가능하신 10분을 상대로 부당대우 및 인권 침해 사례 관련 심층 면담을 진행하였다. 그 중 이야기가 많이 중복되는 사례 7건을 제외한 3건의 면담 내용 중 핵심 사항을 아주 조금 다듬어 재구성하였다.

또한, 비록 지금은 사업장에 속하여 노동하지는 않으시지만, 노인의 노동권을 위해 수많은 노력과 투쟁을 진행하는 ‘노인 유니온’ 전·현직 대표를 만나 노인 노동권의 실태를 더욱 자세히 들어보았고, 민간 부문 노인 일자리 알선 기관 실무자와의 심층 면담을 통해 보다 구체적인 노인 일자리 사업의 현황 및 개선방안을 들을 수 있었다.

1) 아파트 경비원 사례

Q1: 경비업에서 근무하며 느낀 본 직종에 대한 견해는?

A1 : 약 2년 여간 근무하며, 우리나라의 세태가 조선시대 양반과 천민과 같은 계급제가 잔존하는 것만 같음. 비정규직은 그냥 천민으로 대접받는 것 같다고 느낌.

Q2 : 차별 문제, 혹은 인권 침해와 같은 문제는 일어나는가?

A2 : 우선 경비원을 하인처럼 여기며 인격대 인격의 관계로 대우하지 않음. 경비원으로서 마땅히 해야 할 일의 범위를 넘는 것을 지나치게 요구함. 가령 새뽕이 묻은 차 세차를 맡기거나, 집 앞에서 음식물 쓰레기를 수거해가도록 요구하는 등의 일이 다반사임.

또한, 경비원들의 단체 행동 및 파업을 우려하며 우리 사이에 소위 ‘스파이’를 심어놓음. 경비원끼리 아무리 사소한 농담이라도 파업 관련 이야기를 하면 바로 상부에 보고되어 해고되는 일도 있었음.

관리자에 의한 천대도 심함. 아무리 객관적이고 합리적인 일이라 하더라도, 결국 급여가 주민들이 납부하는 관리비에서 나오기 때문에 경비원을 대변하지 못한다는 한계가 있음.

Q3 : ‘노인 유니온’등의 노인 노조 활성화 및 법적 지원 대책 마련에 대해서 어떻게 생각하는가?

A3 : 빗 좋은 개살구이며, 탁상행정에 불과하다고 생각함. 근본적으로 경비업과 같은 단순 노무직에 종사하는 사람들은 경제적 문제와 결부되어 사회적 약자의 자리에 위치하다 보니, 자리에 대한 불안감 때문에 사람들이 나서서 행동하지 못함. 나이가 60대 중반이 넘어가며, 이 일자리가 유일한 소득이라 선불리 포기하기가 힘들. 또한, 학생(연구자)이 이야기 하기 전까지 노조는 불법이라고만 알고 있었음.

Q4 : 근로기준법, 월차 휴가 등에 대한 교육은 받는가?

A4 : 전무함. 주휴 수당이나 야간 수당도 처음 들어보는 이야기임. 우리 같은 경비가 가방끈이 짧아서 그런것 일수도 있으나, 급여가 어떻게 산정되는지, 월차는 어떻게 사용하는지 등에 대한 교육이 아예 없음. 또한, 휴게시간을 늘리는 꼼수 등으로 급여를 줄이기도 함. 식사시간은 1시간 30분이고, 중간에 휴게 시간을 산정하여 실 근무시간을 줄여버림. 그럼에도 휴게 시간은 온전히 보장되지 못하고, 바로 근무에 복귀하여야 하는 등의 문제가 존재함.

2) 건설업 종사자 사례

Q1 : 노인 근로자로서 건설업에 대한 견해는?

A1 : 건설업에서 20년 넘게 종사함. 그런데 아무래도 노인 근로자가 제 자리에 서기 힘든 경우가 다반사. 왜냐하면, 나이가 50대만 넘어가도 1군, 2군 건설업체에서 채용하지 않기 때문임. 20년 넘게 일했으니 경력도 뽕뽕하고, 현장에 대한 지식도 많음에도 불구하고 오로지 주택 건설업 (3군 건설)에서밖에 일하지 못하는 것이 현실임. 나이가 많다고 해서 채용에서 불이익을 주는 것임.

또한, 매 달 고용이 안정적이지 않음. 3군 업체이다보니 건수가 안정적이지 않아, 어떤 달은 내내 일자리가 없어서 돈을 벌지 못하기도 했음. 비정규직에 일당으로 급여를 받다보니, 몸이 조금이라도 성하지 않다면 아무런 돈을 벌지 못해 생계유지가 어려움. 그래서 허리나 무릎 아픈 정도는 그냥 참고 견디곤 함. 먹고 살아야 하니깐.

Q2 : 근로 환경은 어떠신가?

A2 : 산업 재해 보험에도 가입되어 있음. 채용 전 교육도 하기는 함. 하지만, 현장에서 잘 지키지는 못함. 당장 바쁘고, 밥만 먹고 바로 일에 복귀해야하는 상황인데, 어떻게 그 모든 안전 체크를 매일같이 할 수 있나. 완공 기한에 맞추려면 어쩔 수 없음.

뿐만 아니라, 건설업에서의 현장 환경은 매우 열악함. 흙먼지 등으로 인해 건강이 악화되는 건 당연하고, 휴게시간도 중간에 담배 몇 개 피는 게 전부임. 너무 피로함.

3) 의류업계 종사자 (기술 전문직)

Q1 : 노인 근로자로서 의류업계 종사 환경은 어떤가?

A1 : 요즘은 옛날처럼 심하지는 않음. 그러나 분명 좋은 환경은 아님. 아무래도 야근과 추가 근무가 너무나도 잦으며, 이에 대한 추가 수당이 전혀 붙지 않음. 휴게실도 따로 없고, 휴게시간도 잠깐의 식사시간을 제외하고는 따로 존재하지 않음. 봉급 이외에 상여금을 주지도 않고, 월차나 연가도 전혀 없음. 근로 기준에 대한 설명을 따로 하거나, 심지어 서면으로 해당 내용을 안내한 적도 없음.

Q2 : 하도급 관련 투쟁하고 있는데, 무엇이 문제인가?

A2 : 사측에서 임의로 정규직을 도급으로 전환하려 함. 이 경우 봉급의 1/2 이상이 삭감됨. 비정규직으로 전환되며, 고용이 너무 안정적이지 않음. 분명 전문적인 기술을 가지고 있고, 노하우도 많아서 일을 못하는 것도 아닌데 65세가 넘어가며 사측은 우리의 업무 능력이 미진할 것이라고 임의적으로 판단하는 것 같음. 고용 문제 때문에 너무 불안함.

Q3 : 차별이나 부당 대우 문제가 있는가?

A3 : 아무래도 전문적인 기술을 보유하다보니 타 직종에 비해 많이 심하지는 않음. 그런데, 분명히 연령대에 의한 차별은 있음. 회사는 우리보고 나이가 있으니 주구장창 일하고 용돈이나 벌어가라, 이런 식의 대우를 하는 것 같음. 회사는 우리를 그 회사의 구성원이라고 생각하지 않는다는 말임.

Q4 : 마지막으로 하고 싶으신 말씀은?

A4 : 노동자들이 온전한 노동의 대가를 받도록 우리 현실에 맞게 정부에서나 큰 회사 같은 곳에 서도 힘써야 한다고 생각함. 우리(노인 노동자)의 힘이 너무 약하다고 생각하며, 함께 힘을 내어 목소리를 낸다 하더라도 무시당하는 현실이 너무 안타까움. 이 직종에서 20여 년 이상 일을 했는데, 장인까지는 아니더라도 전문적인 사람의 대우를 원하며 그 정도의 인식이 필요하다고 생각함.

4) 노인 일자리 사업 연계 기관 실무자

Q1 : 노인 일자리 알선에 힘쓰시고 계신데, 본인의 노인 일자리에 대한 견해는?

A1 : 일자리 알선에 많은 노력을 하나, 실제 취직까지 연결되는 비율은 상당히 낮음. 2017년 3월,

4월을 합해서 총 105명의 노인의 구직 상담을 진행하여 80명을 알선해 드렸으나, 실제 취직으로 연결된 사례는 총 26명밖에 되지 못함. 그 이유는 노인 근로자에 대한 사업체의 수요가 낮으며, 직업 교육 및 직무 적성검사가 잘 진행되지 않는 것 때문이라고 생각함.

봉급도 상당히 낮음. 청소·미화직의 경우, 봉급이 약 90만 원에서 120만 원 선을 상회함. 평균 근로시간은 8시간 정도. 경비직의 경우 봉급이 130만 원까지는 받으나, 거의 모든 사업장에서 2교대로 근무하는 것을 고려하면 많은 편은 아님. 봉급에 실질적으로 만족하지 않으나, 이러한 일자리조차 없으면 다른 대체제가 없으므로 불만을 견디시고 근무하시는 환경임.

Q2 : 취직 후 노인 근로자가 고충을 털어놓은 사례는?

A2 : 같은 노인 근로자끼리, 혹은 관리자와의 대인 관계에 대한 고충이 많이 들어옴. 또한, 직무가 적성과 맞지 않아서 다시금 일자리를 알선해 드리는 경우도 종종 있음.

Q3 : 노인 분들의 기존 직장과의 직무 연계성은?

A3 : 전혀 없음. 본 기관에 제출하는 구직신청서[취업상담카드]³²⁾에도, 취업 희망직종을 기재하여 제출하도록 하는데 대부분이 단순노무직에 불과함. 되게 정정하신 분 혹은 여전히 기존 직종에서의 업무 능력을 발휘하실 수 있는 분도 단순노무직에 종사하여야만 함.

Q4 : 노인 일자리 고용 알선 실무자로서, 향후 개선방안은?

A4 : 고령사회와 의료 기술의 발전 덕에 노인들이 더욱 오래 근무하는데 지장이 없음에도, 결국 단순 노무직으로 전락하여 사회적 약자가 됨. 사회적 약자에 대한 안전망도 제대로 구비되지 못한 상황에서, 이러한 실태는 노인들을 소외시키는 것에 불과함. 정년 연장이나, 고용 안정, 직업 수요의 다변화가 필요함.

5) ‘노인 유니온’ 김선태 전 대표

Q1 : 노인 노동의 실태는 어떤가?

A1 : 우선 노년 유니온은 일하고자 하는 노인끼리 처음에 만들려고 하였으나, 노동청이 직장 없는 노인의 노조설립을 불허해서 반려함. 그래서 노인 공공일자리 사업에서 근무하는 사람들을 위주로 노조를 설립함. 공공 일자리 사업을 통해 월 20여 만 원씩 국가에서 주는데, 노동시간(월 30시간)도 상당히 적을 뿐만 아니라 13년 째 인상되지 않고 있어서 제대로 된 노인

32) 불임3 참조

소득 보장이 이루어지지 않음.

민간 업체에서 노동하는 노인들은 그 인력 착취 등의 인권 문제가 아주 심각함. 경비직, 청소직에서 종사하는 경우 인력 송출회사의 지나친 폭리로 억울함을 당하면서도 항의도 불가능함. 직접 고용의 형태가 아니기 때문에 노동조합 설립도 불가능하며, 관리자의 말 한 마디면 해고된다는 각서까지 송출회사에서 작성시키기 때문에 어떠한 대응도 불가능함.

포괄 임금제의 피해는 엄청남. 2016년 추석, 136시간 동안(화요일 16시 30분 ~ 월요일 08시 30분) 홀로 학교를 지킨 학교 경비직의 경우 40시간에 해당하는 보수를 받았음.

최근 조사한 결과에 따르면, 자식들의 어른 부양비가 약 13% 정도 밖에 되지 않으며, 이는 약 10여 년 전의 부양비율인 80%와 상당히 다름. 이러한 상황에서 노년층은 일하지 않으면 앞으로 더욱 사회에서 소외될 것임.

Q2 : 지난 4년 간 ‘노인 유니온’ 회장으로로서 역임하며 느끼신 문제점이나 한계가 있는가?

A2 : 첫째, 공공일자리 사업에서의 노인만을 포섭하여 노조 활동을 하다 보니 뚜렷한 투쟁을 할 수도 없음. 이 정책에서는 월급 22만원 밖에 주지 않는데, 노조 회비를 1인당 1,000원 (이마저도 모두가 내지는 않음) 씩 걷다보니 활동경비를 제대로 마련하지 못함. ‘노인 유니온’만의 활동에 한계를 느끼고 타 단체와 연대하여 활동하는데, 이 연대 비용마저 10여 만원을 상회하기 때문에 많은 부담이 되고 있음.

재정적 한계에 대해서는 서울시에 단체를 등록하면 보조금을 준다고 하여 알아본 적이 있음. 하지만 그렇게 될 경우 본 단체의 활동의 자율성이 훼손될 것을 우려하여 그냥 보조금을 거부하고 있는 상황임. 재정적 지원이 절실하나, 우리 단체의 자율성을 절대적으로 보장한다는 전제 하에 (지원을) 받을 예정임.

둘째, 대부분의 회원들이 노조 활동을 열심히 하면 월 22만 원 조차 끊길 것을 걱정하며 저기 주장을 할 엄두조차 내지 못함. 공공 일자리 사업의 경우 노사 갈등은 존재할 수도 없음. 사용자는 국가인데 전혀 우리의 목소리에 응답하지 않음.

셋째, 노인 대부분이 인터넷 등에 능숙하지 못하여, 대부분 전화나 문자만으로 일처리를 하다 보니 비효율적임. 공동의 직장에서 근무하는 장소에 대한 연대감이 없다보니 결집력이 부족함. 가장 중요한 것은, 정말로 노조원이 되어야 할 경비직 노인들이 활동을 함께 못하는 것임.

특히, 학교 경비직의 경우 넓은 공간을 혼자서 관리하는데, 이 경우 부당한 대우에 대항할 힘이나 함께 할 동반자도 없음. 그런 사람들이야말로 ‘노인 유니온’에 정말로 들어와서 함께 목소리를 내어야 하는 사람들이라고 생각함.

Q3 : 이러한 부정적인 현실에서, 향후 노동권 개선을 위해 어떻게 노력하실 계획이신가?

A3 : 지금 노인 일자리 사업은 약 40만 여 명을 고용하고, 인당 20만 원 정도의 소득을 보장한다. 그리고 이러한 일자리는 대개 오랫동안 종사해온 일에서 얻은 높은 수준의 경험을 활용할

수 없는 방향으로 이루어지고 있음.

그렇기에, 지금 우리는 노인 일자리 사업의 고용 인구와 소득 보장을 2배 이상으로 올리는 것이 필요하다 생각하며 지속적으로 투쟁중임. 또한 노인의 전문적인 능력을 활용할 수 있는 프로그램을 자원봉사 식으로 더욱 넓혀가야 함. 여기서 자원 봉사란, 기존 봉급의 1/10 수준만 받는 것도 포괄하는 것임. 이렇게 노인들의 활동 반경과 보상을 확대해 나간다면, 고령사회와 노인 빈곤 사회 속에서 노인의 경제, 건강, 고독, 무료 문제를 해결할 수 있을 것으로 생각함.

3. 소결

관악구 노인 노동권 기초 실태파악 조사와 희망자에 한한 심층 면담을 통하여, 본 연구자는 다음과 같은 사실을 파악할 수 있었다.

첫째, 기본 조사 내용에 따르면 많은 수의 노인이 자녀로부터 경제적으로 독립한 상태이며 홀로 삶을 살아가고 있었다. 둘째, 유효 응답자 중 40%의 노인은 경비·청소업에 종사하며, 이처럼 특정 직종에 대한 쏠림 현상이 심각한 것으로 나타났다. 경비·청소업종이 아니더라도, 그들이 종사하는 직종은 대체로 단순노무직인 것으로 파악된다. 또한, 근속 기간이 12개월 미만인 사람이 다수이며, 근속 기간이 4년 이상이라고 응답한 사람은 아주 오래 전 퇴직하거나, 퇴직하지 않고 바로 해당 직종에 종사한 사람을 중심으로 해당되는 것으로 밝혀졌다.

퇴직 전 직장의 근로 환경을 묻는 조사 내용에 따르면, 응답 대상자 76명의 퇴직 전 종사 직종은 상당히 다양했던 것으로 파악된다. 퇴직 당시 연령은 60세 미만이 다수이며, 퇴직 전 급여를 묻는 항목에서는 대체로 200만 원 이상의 급여를 수령해왔던 것으로 나타났다. 기존 직장에서의 경험이 얼마나 유용했느냐는 문항에서는 응답 대상자 74명 중 46명이 '유용하지 않다' 혹은 '전혀 유용하지 않다'에 응답하여, 약 62%의 응답자가 직무 연계성을 느끼지 못하는 것으로 나타났다. 또한, 국가 및 기관으로부터 직업 훈련을 받은 응답자는 대상자 중 4명으로, 국가 기관의 재취업을 위한 직업 및 직무 훈련이 부족한 것으로 나타났다.

모집 및 채용 관련한 문항에서는, 32%의 노인 노동자가 채용 광고를 통하여 구직하였으며, '지자체 및 공공기관 정책'을 통한 채용 과정은 16%밖에 되지 않는 것으로 나타났다. 응답자 중 84%는 '생계비 마련' 혹은 '노후대책 마련'을 위하여 근로하는 것으로 파악되었으나, 적정 수준의 소득이 보장된다 하더라도 지속적으로 (건강 및 기타 여건이 허용하는 한까지) 일하겠다는 응답 비율이 58%에 이르는 것으로, 노인 노동에서는 경제적인 여건뿐만 아닌 기타 요인(여유시간 활용, 자아 발견)까지 포괄할 수 있는 것으로 나타났다.

(현재)근로 조건 및 환경 관련한 항목에서는 56%의 응답자가 150만 원 미만의 급여를 수령하는 것으로 나타났으며, 급여 이외의 기타 소득은 대체로 50만 원 미만인 것으로 파악되었다. 주중 평균 5.3 일을 근무하는 것으로 나타났으며, 작업 환경에 대해서는 대체로 만족하는 것으로 파악되었다. 노동 조합에는 거의 모든 (86%) 노인 노동자가 가입하지 않은 것으로 파악된다.

업무 강도 및 개인 만족도 관련 항목에서는, 일평균 8시간 이상 근로한다고 응답한 수가 92로, 대체로 법정근로시간인 8시간을 넘어서 일하는 것으로 파악되었으며, 이러한 응답은 경비·청소업을 중심

으로 더욱 두드러지게 나타났다. 근로가 건강에 미치는 악영향을 평가하는 항목에서, 절반 이상의 응답자가 ‘매우 그렇다’ 혹은 ‘그렇다’고 대답하였다. 근로 만족도의 평균은 2.73으로, 노인 근로자 대체로 본인 근무에 약간 불만족하는 것으로 나타났다. 지역사회에 대한 긍정적 영향을 평가하는 문항에서는 37명의 응답자가 그렇지 않다고 평가한 반면, 22명의 응답자만 ‘그렇다’ 혹은 ‘매우 그렇다’고 평가하여, 지역사회에 대한 영향력을 부정적으로 바라보는 응답자가 더 많은 것으로 파악된다.

산업재해 및 건강보험은 대체로 가입되지 않았다고 응답하였고, 지난 1년 간 직업수행 관련 질병이나 부상이 일어난 빈도가 높지는 않은 것으로 파악되나, 14명 중 10명이 본인이 질병 및 부상에 대한 책임을 모두 떠맡게 된 것으로 나타났다.

심층 면담을 통하여 더욱 구체적인 인권 및 차별 문제를 파악해 보았다. 노인 근로자 중 가장 많은 수가 종사하는 경비업에 종사하는 한 아파트 경비원의 경우 매우 부당한 인격적 대우를 받아 왔으며, 단체행동에 상당한 제약이 수반된다고 응답하였다. 또한, 근로기준법 및 노동 환경에 대한 교육이나 안내가 미비한 것으로 드러났고, 정당한 사유 없이도 말 한마디에 즉시 해고가 가능한 것으로 나타났다.

건설업 종사자 역시, 전문적인 능력이나 현장에서의 지휘 능력이 있음에도 연령에 의한 채용 차별이 심각하다고 응답하였다. 또한, 비정규직 및 파견직으로 근무하는 경우에는 특히 소득이 안정적이지 못하여 매일 불안한 삶을 산다고 응답하였다. 근무 환경에 대해서는 안전 수칙에 대한 교육을 하지만, 완공 기한을 지키기 위하여 실제 현장에서는 수칙을 제대로 준수하지 않는다고 말씀하셨다.

의류업체에 오래 몸담은 기술 전문직 노동자 역시 형편이 녹록치 않다고 응답하였다. 야근과 추가 수당에 대한 응당한 보상을 받지 못하며, 사업장의 일방적인 도급업으로의 전환에 대하여 투쟁하고 있다고 말씀하셨다. 사측은 업무 능력을 연령에 의하여 자체적으로 판단하고 있는데, 실제 전문적인 업무 능력을 제대로 평가받지 못한다고 말씀하셨다.

본 연구자는 전술한 바와 같이 관악구 노인 노동자의 노동 실태를 파악해 보았다. 이러한 노인 노동자의 열악한 노동 환경은 유용식씨의 선행 연구에서 제기된 노동 문제와 상당한 유사 관계를 지닌다.

첫째, 관악구 노인 노동자에게도 근로기준법을 위반당한 사례가 많은 것으로 파악된다. 법정근로시간을 가뿐히 넘으며, 휴게시간 역시 최소수준의 휴게시간을 보장한³³⁾ 근로기준법 54조를 준수하는 척 하며 1시간 30분으로 설정한 뒤, 계약 상 근로시간을 줄여 임금을 감축한다. 하지만, 경비직의 사례의 경우를 보면 휴게시간이 길더라도 노동하는 시간은 큰 차이가 없는 것으로 나타난다. 심층 면담 사례에서 드러나듯, 월차, 연차 등의 사용은 자유롭지 않으며 상여금 역시 대체로 지급되지 않는 것으로 나타났다. 또한, 근로 기준법에 대한 교육 및 안내가 미비한 것으로 나타났다.

둘째, 단순노무직장에 대한 포괄임금제가 상당하다. 관악구 노인 노동자의 경우 주 평균 5.3일 근무하며, 대체로 8시간 이상 근무하는 것으로 나타났다. 그럼에도 그들이 받는 임금은 최저 임금의 수준에 이르지 못하는 것으로 파악된다. 실제로 노인 유니온 김선태 전 대표의 증언에 따르면, 학교 경비직의 경우 136 시간을 근무하고도 40시간 (8시간, 5일 근무에 해당)의 임금만을 보장받은 경우가 상당하다고 한다.

33) 근로기준법 54조 : ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

셋째, 심층 면담을 통해 파악한 결과 관리자 혹은 일반 시민에 의한 차별이 역시나 빈번한 것으로 파악된다. 아파트 경비원의 사례를 통하여 볼 수 있듯, 많은 노인 근로자는 일반 시민의 폭언 및 부당 대우에도 견뎌내야만 일자리를 유지할 수 있는 열악한 환경에 노출되어 있다. 또한, 노인 일자리 사업 연계 기관 실무자가 말한 대로 많은 수의 노인 노동자가 관리자 (작업반장)과의 관계 때문에 고충을 털어놓거나, 더 심한 경우에는 이직하는 경우도 있다고 한다. 한편 해당 실무자와의 면담에 따르면, 관악구 노인 노동자는 기존 연구에서 파악하지 못한 같은 근로자끼리의 다툼에 의한 스트레스 역시 겪고 있는 것으로 파악된다.

넷째, 절반 이상의 응답자가 업무량이 건강에 미치는 악영향이 있다고 응답한 것으로 보아, 선행연구에서 제기된 바와 같이 관악구 노인 근로자는 장시간 노동 및 휴게 보장 미비로 인한 건강 악화를 겪고 있는 것으로 파악된다.

다섯째, 노년 근로자에 대한 산재보험이 실제로 제대로 가입되지 않은 것으로 파악된다. 다수의 근로자가 비정규직이며 인력 송출회사에 의해 파견된 근로자이다 보니, 해당 사항에 대한 준수 의무가 사업장에게 부과되지 않았으며, 부상 및 질병에 대한 부담을 노년층이 스스로 부담하고 있다.

살펴본 바와 같이 본 연구는 유용식씨의 연구에서 제기된 노인 노동권 침해 문제가 관악구 노인 노동자에도 해당한다는 사실을 밝혀냈다.

IV. 본론3 : 노인 근로 실태 비판 : 국제 규범을 기준으로

1. 들어가며

본론3에서는, 본 연구의 대전제라고 볼 수 있는 마드리드 고령화 국제행동계획을 기준으로 관악구의 노인 노동권 실태를 파악하고자한다. 구체적인 연구 방법으로는 본론2의 설문과 심층 면담을 토대로 국내 고령화 정책들이 마드리드 고령화 국제행동계획의 과제, 목표, 행동들에서 기입한 방식을 택하고 있는지 비판적으로 바라볼 것이다. 총 9가지 과제 중에서도 가장 노동권과 직접적인 관련이 있는 본론 3에서는 마드리드 고령화 국제행동계획의 A-6와 A-1 과제를 선택하였다. A-6는 노인에게 노동의 기회가 제공되고 있는지, 제공되는 노동이 실질적으로 빈곤을 해소시켜주는지, 그리고 궁극적으로 노인의 능력 향상에 도움을 주는지의 여부를 묻고 있다. 연구의 결과로 관악구 노인들은 노동을 통해 절대적 빈곤을 피할 수 있었지만 노동을 통한 자기개발을 이루지 못하고 평등한 고용의 기회도 박탈당했다는 사실을 알 수 있었다. A-1 노인과 발전 조항은 노인이 사회에 기여한다는 인식을 제고시켜야한다고 주장한다. 그러나 연구 결과, 응답자들은 스스로의 노동에 대한 가치를 느끼지 못하며 사회에 기여한다는 의식 역시 부족한 것으로 나타났다.

2. 마드리드 협정 A-6 근로와 고령화 되어있는 노동력

1) 개괄

국제행동계획에서 제시한 8가지의 과제들 중, 여섯 번째 과제는 빈곤해소이다. 노인 노동권 실태와 이를 개선하고자 하는 국가적 노력을 빈곤 해소의 측면에서 분석하기 위해 구체적 행동 중 '(b) 빈곤 해소 정책에 노인을 적극적으로 포함'시키는지 '(c) 고용, 소득창출 기회, 시장 자산에 대한 노인의 평등한 접근'을 지향하는지, '(f) 빈곤 해소를 위한 노인들의 기여를 증진하고 그로부터 혜택 받을 수 있도록 노인에게 능력을 부여하는 혁신적인 사업'³⁴⁾을 지원하는지, 여부를 두고 판단하였다. (b) 빈곤해소에 관해서는, 노인 노동자의 절대적 빈곤율은 낮았으나 대부분의 수입원은 노동이지 국가의 지원이 아니었다는 점에서 양면적인 평가를 하였다. (c) 고용 평등에 대해서, 구조적으로 노동을 통해 스스로의 빈곤을 극복해야하는 노인의 수가 매우 높다보니 일자리에 대한 과포화 수요현상이 나타나고, 국가가 이들에게 생계를 유지시켜줄 양질의 일자리를 확보해주지 못하고 있었다. 그러나 노인 일자리 사업을 통해 적극적으로 노인 직장을 확보하는 것은 미약하나마 긍정적으로 평가할 수 있다. 마지막으로 (f) 에서는 노인들이 자신의 능력을 발휘하고 개발할 수 있는 직장을 가지고 있지 못하여 그로 인해 사회에 기여한다는 자부심을 느낄 수 없다는 문제를 파악하였다. 아래 본문을 통해서 이러한 내용을 더 상세하게 분석하고 마드리드 행동계획이 제대로 이행되지 않고 있다면 그 구조적인 원인을 언급하고자 한다.

2) 행동계획 (b): 노인 빈곤 해소

우선, 빈곤에 대한 절대적이고 가장 기초적인 통계로 총소득과 최저생계비 비교할 수 있다. 설문지 II-3-1, 2문항에서의 소득 범위의 평균값을 기준으로 응답자들의 총소득을 개략적으로 산출하였고, 1인 가구 응답자에 한하여 최저생계비와 비교하였다. 자녀에게 경제적 지원을 받는다고 응답한 통계는 자동으로 최저생계비 이상의 소득을 지닌다고 해석하였다. 그 결과 1인 가구 노인 69명 중 64명이 이미 최저생계비 이상이 소득이 있었으며, 이를 통해 국가가 최소한의 빈곤은 방지하고 있다는 해석을 하였다. 최저 생계비가 과연 상승한 물가와 서론에서 제시한 노인의 높은 의료비용을 충분히 고려한 것인지 등의 의문은 결론 부분에서 다루고 있기에 본문에서 별도로 언급하지 않을 것이다.

더 큰 문제는, 대부분의 노인은 국가의 도움이 아니라 생계형 노동을 통해 최저 생계를 유지해 나가고 있다는 사실이다. 설문지 II-3-1, 2 문항을 통해 직장에서 수령하는 월 급여액과 직장 이외 기타 소득을 비교해 보았을 때, 직장 내 월급여액이 훨씬 더 많은 것으로 나타났다. 이러한 통계와 더불어 II-2-2. 문항을 보면, 주로 생계비 마련을 위해 노동에 참여하는 노인이 100명 중 84명이었다. 다시 말해 대부분의 노인 노동자들이 비자발적으로 생계유지를 위해 노동시장에 참여하고 있는

34) Madrid International Plan of Action on Ageing, 2002.

며, 그들 중 일부는 소득 상태³⁵⁾가 최저생계비 수준이기 때문에 노동을 멈출 수 없다는 것이다. 이는 선행 연구에서 확인되었던 노인의 공적이전소득이 전체소득에서 차지하는 비중이 OECD 평균에 비해 현저히 낮다는 통계를 뒷받침해주는 결론으로서, 노인 빈곤해소를 위한 국가의 적극적인 노력이 부족함을 의미한다. 비록 우리 사회는 기초노령연금이나 기초생활수급정책을 통하여 절대적 빈곤으로부터 노인을 보호하고 있지만, 다른 한편으로는 정책적인 노력이 충분하지는 않아서 노동하지 않을 수 없는 수준의 빈곤을 해결하지 않고 있고, 노인의 빈곤은 노인 스스로의 노력에 맡기고 있다.

물론 빈곤을 스스로 노동을 통해 해소하는 사회 구조 자체에는 모순이 없다. 그러나 근로여건이 매우 부족한 일자리에서 노동해야만 빈곤이 해소된다면 이는 구조적인 모순이다. 일자리 연계 기관 실무자에 따르면 현재 일하고 싶어 하는 노인의 20%만 직장을 가질 수 있다고 한다. 현재 노인의 직장에 대한 수요는 과포화상태이며, 따라서 노인들은 저임금 중노동 직장이라도 어쩔 수 없이 참여하게 된다. 결국 심층 조사에서도 드러나듯, 당장의 소득이 필요한 노인들에게 자신의 능력을 활용할 수 있을지, 자신의 일에 어떠한 가치를 느끼는지는 직업 선택에 있어 매우 부수적인 변수가 되어 버린 것이 현실이다. 자연스럽게 그들은 낮은 보수에 비해 오랜 시간투자와 육체적인 노동이 필요한 직장을 선택하게 되고, 해고에 대한 불안 탓에 목소리를 내지 못하는 상황 속에서 근로 환경이나 조건이 개선되지 않는다.

뿐만 아니라, 구직자들이 인력 송출회사를 통해 직장을 찾을 수밖에 없는 구조가 그들의 근로 환경을 악화시키는 요인으로 작용한다. 인력 송출회사를 통한 고용은 노인층이 주로 구직활동을 하고 있는 경비·청소업과 같은 단순노무직에 더 빈번하게 이루어지는데, 송출회사에서 인력 배분을 재량적으로 할 수 있기 때문에 노동조합에 가입하거나 적정 임금을 요구하는 노인은 자연스럽게 일터로 송출되지 않는다. 중개료 인해 직장을 얻게 되더라도, 언제나 송출회사에 의해 대체될 수 있기에 노인 노동자들은 스스로의 근로권을 주장할 수 없는 구조적인 상황에 처하게 된다. 이러한 병폐로 인해 국가기관과 공기업 위주로 경비·청소업 직접채용이 권고되고 있지만, 아직 직접채용의 정도가 미비하고 민간으로 자연스럽게 확산될 가능성이 현저히 낮은 실태이다.

종합하자면, 노인은 국가의 지원을 받더라도 노동을 수반해야만 최저 생계를 보장받을 수 있다. 따라서 노인은 직장의 다른 변수를 고려할 여유 없이 저임금 단순노무직에 종사하게 되며 노동권을 침해받게 된다. 국가적 차원에서 빈곤이 노인에게 주는 부담이 다른 노동권 침해로 이어지지 않도록 제도적인 마련을 하는 것이 아직 미비하다.

3) 행동계획 (c): 노인 고용, 소득 창출의 기회, 시장 자산에 대한 평등한 기회제공

빈곤 문제를 제외하고 고용을 논할 때에도 과연 국가는 노인에 대한 평등한 고용을 위해 충분한 노력을 하고 있는지 검토가 필요하다. 행동계획 (c)에서는 고용, 소득 창출 기회, 시장 자산에 대한 노인의 평등한 기회 제공을 요구하고 있다. 직장 정년을 넘어 효율적인 노동이 어려워진다는 점에

35) 설문지 소득 관련 문항의 중간값으로 소득을 개략적으로 산출함

서 노인 고용율이 사회 전반적인 고용율보다 낮은 것은 보편적인 현상이지만, 능력 있는 노인에게도 연령이라는 이유만으로 고용에서의 차별이 발생한다면 이는 보완되어야 할 것이다.

우선, 소극적 평등으로 고용의 기회가 동등한지 알아보아야한다. 노년 유니온과의 심층 조사에 따르면 대부분의 직종에서는 연령 제한을 두고 구인구직을 하고 있다. 심지어 본 연구의 설문을 기준으로 노인 노동자의 40%가 종사하는 경비업에도 관리 사무직을 채용할 때 연령에 상한을 두는 경우가 대다수이다. 노인이라는 이유만으로 능력 있는 노인을 채용에서 배제하는 것은 차별적인 고용이기 때문에 이를 지양해야한다. 뿐 아니라, 건설업 의류업에서도 채용에 있어서의 연령차별이 빈번히 일어나고 있다.

구직 연령 제한을 폐지하는 것을 넘어서, 고용에서의 적극적인 평등은 정보제공을 지원하는 것이다. 정보화 사회에서 노인이 구인 구직 정보를 빠르게 얻어내는 것은 매우 어렵기 때문에, 마드리드 협정 고용평등의 이행방식의 일환으로 국가가 고용 기회를 공지해줌으로서 정보격차를 해소해줄 수 있다. 이러한 점에서 설문지 II-2-1 문항은 국가가 노인에게 일자리 정보를 얼마나 효율적으로 제공하고 있는지 알려준다. 설문 결과에 따르면 100명중 16명이 정부 차원에서의 일자리 알선인 5번을 선택하여, 정보제공이 불충분하다는 사실을 알 수 있었다. 뿐 아니라 일자리를 알게 된 경위의 18%가 지인을 통해서이고, 32%가 채용광고를 통해서라는 사실을 알 수 있었다. 그러나 노인 구직자에게 가장 큰 정보원인 채용광고는 인터넷상으로 전자화되고 있기 때문에, 노인들의 정보접근성을 상당히 저해한다.

4) 행동계획 (f): 노인들에게 능력을 부여하는 사업의 진행

일차적으로는 정부의 도움으로 일자리를 가지게 되었다라도, 그 일자리가 노인과 사회의 유기적인 조화를 지향하는지는 별도로 파악해야한다. 유기적인 조화란 마드리드 국제행동계획에서 이야기한 노인이 다른 연령층처럼 자신의 능력을 살릴 수 있는 직장을 가졌는지, 또 그들이 스스로의 노동에 대해 높은 가치를 부여하는지의 여부를 의미한다.

행동계획 (f)에서는 빈곤해소를 위해 노인들에게 능력을 부여하는 혁신적인 사업을 진행하는지와, 그러한 사업의 혜택이 노인들에게도 돌아가는지 두 가지 측면의 검증을 요구한다. 우선 노인에게 능력을 부여하는지에 대해서는 설문지 문항 II-1-4. ‘기존 직장에서의 경험이 퇴직 이후 직장에서도 유용합니까?’를 통해서 파악할 수 있다. 마드리드 국제행동계획 정치적 선언문에서는 노인이 그들이 비교우위에 있는 경험적인 능력을 활용할 수 있는 직장을 가져야 사회에 도움을 주고, 사회도 이에 대한 정당한 대우를 해주는 사회를 형성할 수 있다고 명시하고 있다. 이를 노동에 대입하면 노인이 퇴직 이후 직장 생활에서 기존의 직장 경력을 활용할 수 있어야 비교우위를 가지며 단순 노무직을 맡는 저임금 노동직만 대체하는 악순환을 끊을 수 있다. 그러나 본 문항에 대해 100명 중 14명이 기존 경력을 살리고 있다는 대답 ‘매우 그렇다’, ‘그렇다’를 선택하였다.

앞선 연구 결과와 종합해보자면, 국가의 노인 일자리 알선 정책이 부족한 것을 넘어서 실업에 대해 사후 처방적인 성격이 강하다는 사실을 알 수 있다. 노인 일자리 알선은 복지적 차원을 넘어서 경제 성장적인 차원에서의 고려가 부족하다는 이야기이다. 노인 일자리 사업이 직무 연계성이

부족한 것을 넘어서 별도의 교육과 병행되지 않아 전문성이 결여되기 때문이다. 따라서 다른 연령층이 노인 일자리 알선에 대해 그들의 일자리를 양보한다는 인식을 가지기 쉬우며, 노인 역시 그들의 노동에 가치를 느끼기 어려울 것이다. 이는 마드리드 국제행동계획에서 이야기하는 노인의 독립과 사회와의 유기적 조화에 어긋나는 현상이기에, 노인 일자리 사업을 전면적으로 개편해야 할 것이다.

3. 마드리드 협정 A-1 노인과 발전 :

노인의 사회적, 문화적, 경제적, 정치적인 기여의 인식

1) 개괄

빈곤해소를 위한 행동계획 (f) 말미에 언급한 대로, 우리나라의 노인 일자리 알선 정책은 노인으로 하여금 스스로의 노동에 가치를 느끼기 어렵도록 한다. 대부분의 노인 노동자들이 자신의 전문성과 경험을 활용할 수 없는 직업을 가지기 때문에, 스스로의 일에 대해 자부심을 가지지 못하며 사회에 기여한다는 의식이 부족해지는 것이다. 아래에는 설문조사와 심층면접을 통해 노인 노동자들이 사회에 공헌한다는 의식이 실제로 낮은지 확인하고 (b), 마드리드 협정 행동 (c)로 제안되어 있는 재교육 프로그램이 우리나라에 얼마나 실현되고 있는지를 파악하고자한다.

2) 행동계획 (b): 노인들의 공헌의식 장려

마드리드 국제행동계획의 목표1: ‘노인의 사회적, 문화적, 경제적, 정치적인 기여의 인식’에 대한 구체적인 행동계획 (b)로 노인들의 공헌의식을 장려하고 지원하도록 되어있다. 마드리드 고령화 국제행동계획의 해석에 지속적으로 등장하는 ‘사회와의 유기적 조화’는 노인 노동의 가치가 노인 스스로와 사회로부터 인정받아야한다는 것을 의미한다.

그러나 설문 결과에 따르면 지역사회에 대한 영향력 행사를 통해 스스로의 노동에 가치를 느낀다고 긍정적인 답변을 한 노인 노동자는 전체 응답자의 23%로 수치가 매우 낮았다. 설문 대상자들에 대해 심층 면접을 진행했을 때에도, 노동에 가치를 느낀다고 대답한 이유의 대부분은 나이가 들어도 여전히 노동할 수 있다는 사실 자체에 대한 뿌듯함이었다. 결국 실제 응답자에 비해, 스스로의 노동에 사회적 가치와 자부심을 지닌 노인은 더 적을 것이라고 유추할 수 있었다.

마드리드 국제행동계획에 따르면, 사회 구성원 전체가 노인에 대해 느끼는 인식 역시 제고되어야 할 것이다. 하지만 본 연구에서 진행된 설문은 노인에 대한 설문이었기 때문에, 노인의 노동에 대해 사회 나머지 구성원들이 느끼는 감정에 대해 1차 자료를 수집할 수 없었다. 그러나 심층면담 1)에서 드러난 사회구성원의 비인격적 대우와 3)에서 드러난 사용자주의 노동자 내치기 현상 등을 미루어보아, 우리 사회는 아직 노인에 대한 기여를 인정하지 않는다는 결론을 내릴 수 있다.

3) 행동계획 (c): 노인의 교육 참여 장려

노인의 직장이 그들의 전문성과 무관함에 대해 사회구조적 이유를 들 수도 있지만, 고령화됨에 따라 쇠퇴하는 능력을 이유로 들 수 있다. 전문성의 상실은 노인 개인에게 뿐 아니라 사회적 손실 이기에 마드리드 국제행동계획에서는 이들의 재교육을 통해 노인의 자립과 경쟁력 회복을 추구하고 있다. 그러나 설문결과, 관악구 노인 노동자 중 퇴직 경험이 있는 76명 중 71명은 정부가 제공하는 그 어떠한 형태의 직업교육도 받지 못한 것으로 밝혀졌다. 노인 유니온의 전 대표자와 노인 일자리 연계기관 실무자와의 심층조사를 통해서 알 수 있듯, 노인 일자리 사업은 노인에게 일자리를 알선하는 것이 전부이기 때문에, 대부분의 노인들이 모두 소화할 수 있고 전문성을 요하지 않는 단순 노무직을 부여하게 된다. 실제로 노인 노동자에 대한 수요도 단순 노무직에만 존재한다고 보아도 무방하다. 결과적으로 알선된 일자리의 임금은 생활에 큰 보탬이 되지 못한다. 일자리 사업은 퇴직 이전 직장의 소득을 대체하는 직장을 마련해주지 못한다. 이러한 상황 속에서 직업교육을 병행한다는 것은 노인 노동자에게 전문성을 부여하는 것으로, 정부차원에서는 알선할 수 있는 직종을 늘리고 노인 노동자들의 임금을 간접적으로 인상시켜주는 효과가 있을 것이다.

V. 결론

1. 실태에 대한 종합적 분석

이로서 관악구 지역을 중심으로 노인 노동자의 근로 실태를 ‘마드리드 고령화 국제행동계획’에 비추어 살펴보았다. 이에 따르면, 관악구 노인에 대한 빈곤 해소를 위한 국가적 노력은 구체적 행동(b), (c), (f) 조항에 비추어 빈약한 것으로 나타났다. (b) 빈곤해소의 경우 노인의 비자발적인 노동을 방관한다. (c) 고용 평등의 경우 일자리 과포화 수요 현상을 미진한 성과의 노인 일자리 사업만으로 대응하고 있다. (f) 노인의 능력 발휘 및 개발의 경우 노인들에 대한 재취업 및 직업 교육의 실태가 극도로 미진한 성과를 내고 있다는 것을 살펴보았다.

2. 국내 정책의 개선

노인 인구가 급속히 증가하는 상황에서, 노인 빈곤에 처한 사람들을 방지하고 소외시킬 경우 그 부양 부담은 청년이 겪는 부담을 더욱 증폭시킬 것이다. 따라서 국가는 생산적 복지와의 연계를 통하여 노인 일자리를 보장하고, 경제와 사회의 발전에 기여하도록 노력하여야 한다. 이에 앞서 살펴본 문제점을 토대로, 본 연구는 다음과 같은 정책적 개선 방향을 제안한다.

첫째, 공공부문 노인 일자리 사업의 높은 수준의 소득 보장을 촉구한다. 현행 노인 일자리 사업은 월 22만원의 소득만을 보조하며, 해당 대상도 40만 명밖에 되지 못한다. 노인 일자리 사업 대상을 단계적으로 확대해야 하며, 월 소득 보조 역시 이와 연계하여 인상되어야 한다. 현재 노인 일자리

사업 관련 소득은 13년 쯤 20만 원 비슷한 수준으로 고정되어있는 실태이다. 물가 상승률도 반영하지 못한 채 노인들의 기초 생활을 보장하지 못하는 수준을 넘어서야 한다. 이를 위하여, ³⁶⁾중장기적으로 공익 활동의 보수를 점진되어야 한다고 주장하는 국회 예산정책처의 ‘노인일자리사업 평가’는 주목할 만하다.

둘째, 노인들의 사회기여 차원에서의 수요를 충족하기 위하여, 노인 일자리 사업의 직종 다변화가 필요하다. ³⁷⁾2015년 공익활동 부문에서의 참여자가 75%를 상회하고 있는데, ‘마드리드 고령화 국제행동계획’에서 제시한 노인의 사회 기여 차원을 반영하여 재능 나눔 부문에서의 일자리 공급을 더욱 늘려야만 한다. 또한, 노인들의 전문성 및 경험을 더욱 활용하기 위한 시장형 사업 및 시니어 인턴십의 일자리 공급이 확대되어 경제적, 사회적 효과를 창출한다면 인구 구조의 변화가 초래하는 위기에 합리적으로 대응할 수 있을 것이다. 특히, 일본 고베시의 ³⁸⁾실버인재센터 노인 일자리 사업은 향후 국내 노인 일자리 사업의 방향성에 좋은 모델이 된다. 고베시는 ‘자주, 자립, 공동, 공조’의 기조 하에 노인 일자리 창출을 위하여 민간기업, NGO, 시민사회 등의 참여를 독려하고 있다. 덕분에 고베시의 노인 일자리는 전문 기술, 사무직 등에서도 상당한 성과를 내고 있다.

셋째, 민간 차원에서도 노인 노동자가 겪는 노동권 침해 문제를 조속히 해결해야만 한다. 노인들의 경우 장시간·저임금 노동에 의하여 그들의 노동력을 착취당하고 있다. 이를 개선하기 위하여 포괄 임금제에 대한 전반적인 조정이 필요하다. 현재 포괄 임금제는 그 목적과 취지에 부합하지 않는 형태로 단순노무직 종사자를 착취하는 도구가 되고 있다. 또한, 노인들의 경우 간단한 방식으로 해고당하고 있다. 포괄임금제를 개선하고, 노인 근로자에 대한 최저임금 보장을 철저히 해야만 향후 국가 및 청년의 부양 부담이 줄어들 수 있다고 생각한다. 포괄임금제의 경우, 해당 직종의 근무 시간 산정이 정말로 어려운지, 이를 빌미로 노동자의 장시간 근무를 종용하는지를 철저히 감시하여야 한다. 또한, 노인 노동자의 당연한 권리를 온전히 보호하기 위하여 근로기준법에 대한 철저한 교육 및 안내를 사업장에게 강제하고, 노인 노동권 모니터링 제도를 내실화하여야 한다. 교육 및 안내의 부재는 월차, 연가와 같은 노동자의 응당한 권리 행사를 제한해 왔다. 교육 여부 및 노인 노동권 준수 여부를 노인 노동권 모니터링 제도를 통하여 내실화한다면, 기본적인 노동권 침해 문제를 잠식시킬 수 있을 것이다.

넷째, 노인들의 고용 안정성을 확보할 필요가 있다. 현재 노인들은 다수가 비정규직 혹은 파견직으로, 짧은 근속기간에 의하여 안정적인 생활을 담보 받지 못하고 있다. 특히, 노인 노동자는 고용주 혹은 관리자에 의해 손쉽게 해고당하고, 이에 항변할 수 없는 사회적 약자이다. 따라서 법에 특히 무지하거나 해당 일자리에 대한 의존성이 높은 노인들을 위한 정책이 필요하다. 우선 근로계약상의 부당한 해고를 줄이기 위하여 명시적인 해고의 사례를 유형화하고 열거하여, 사용자의 무분별한 해고를 규제하여야 한다. 또한, 비정규직 및 파견직 형태의 고용을 최소화하여야만 한다. 사업장마다 시기에 따른 인력 수요가 다양한 점을 고려하여 비정규직 및 파견직 고용을 금지할 수는 없지만,

36) 김우주, “노인일자리사업 평가”, 국회 예산정책처, 2016.

37) 김우주, “노인일자리사업 평가”, 국회 예산정책처, 2016, p.9.

38) 오경민, 길민주, “고령화시대 노인일자리 활성화방안”, 경희사이버대학교, 2011.

고용청에 의한 ‘사업장 비정규직 및 파견직 채용 허가제’를 도입하여 반드시 필요한 상황에 한한 비정규직 및 파견직 고용을 용인해야만 한다. 마지막으로, 1년 이하의 비정규직 채용 형태는 퇴직금을 지급하지 않기 위한 사업장의 ‘꼼수’로 악용되고 있다는 점을 고려하여, 비정규직에 대한 고용연한을 1년에서 2년 이상으로 늘려야만 한다.

다섯째, 취업 희망 노인에 대한 직업 교육을 내실화하고, 인성교육 역시 장려해야만 한다. 본론3에서 살펴본 것과 같이, 빈약한 직업 교육 실태는 노인의 독립과 사회와의 유기적 조화에 어긋나는 현상이라고 평가할 수 있다. 따라서 직업 교육을 통한 단순노무직 직종의 취업 편중 현상을 해소하고, 인성교육을 통한 근무자 내 따돌림 등을 예방할 필요가 있다.

마지막으로, 노인 노동자에게 헌법상의 권리인 노동3권인 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 실질적으로 보장하기 위하여 연령별 노동조합인 ‘노인 노동조합’에 대한 정책적, 재정적 지원이 필요하다. 현재 노인 노동자 다수는 심층 사례에서 밝힌 바와 같이 소위 내부고발과 해고에 대한 두려움 때문에 제대로 된 단결 및 정치적인 권리의 표현 행사를 하지 못하고 있다. 따라서 이러한 노동3권의 보장의 전제는 전술한 노인들의 고용 안정성 담보가 선행되어야만 할 것이다. 또한, 교섭비용 등을 지원하기 위한 재정적 지원 마련은 노인 노동조합이라는 단체의 자율성을 해치지 않는 선에서 이루어져야 한다.

3. 맺으며

‘일하고 싶은’노인을 위한 ‘일하기 좋은’ 환경과 조건을 만들어야만 한다. 고령화 문제와 노인 빈곤 문제, 노인 소외 문제는 더 이상 묵도해서는 아니되며, 국가는 보다 적극적인 권리 보호의 의무를 행사하여 정의로운 사회를 실현하는데 기여해야만 한다. 하지만 이 모든 책임이오로지 국가에게만 귀속되는 것은 아니다. 앞서 일본의 사례를 살펴본 바와 같이 민간 기업 및 시민단체도 노인 노동권의 확보를 위하여 만전을 기해야만 한다. 뿐만 아니라, 일반 시민의 노인에 대한 인식을 제고하여야만 한다. 단순 노무직 종사자라고 선불리 편견을 가져서는 아니되며, 상생을 도모하기 위해서는 그들을 인격적으로 대우하여야만 한다.

물론, 본 연구자는 노동권을 바르게 확보하는 것만으로 노인이 빈곤으로부터 자유로운 정의로운 사회를 실현하기에는 역부족이라고 생각한다. 서론에서 살펴본 바와 같이 우리나라의 공적이전 소득은 타 국가에 비해 상당히 낮은 수준에 머무르고 있기 때문에, 경제 구조적 모순에 노인들이 종속될 수밖에 없다. 따라서 기초연금 보장의 확대와 국민연금의 사각지대에 놓인 사람들을 위한 정책적 개선이 시급하다. 그렇게 해야만 ‘일하고 싶은 사람’이 ‘일하기 좋은’환경을 조성할 수 있다. 허나, 이를 위한 재정적 지원, 정책의 우선순위 문제는 항상 노인 문제 해결을 유보하도록 만들었다. 노인 노동권 개선 문제는 청년 실업문제, 대기업 경제 문제 등에 우선순위에서 매 번 밀려나고 있는 것이 현실이다.

어느덧 본 연구의 핵심 주제인 마드리드 고령화 국제행동계획이 제정된 지 15년이라는 세월이 흘러버렸다. 새로운 밀레니엄을 맞이하여 고령 문제에 대하여 OECD 국가들은 대체로 적절한 대응책을 내놓고 있으나, 우리나라는 여전히 제자리걸음에 불과하다고 생각한다. 누군가는 국제인권

규범이 우리나라에 적용되는데 있어 매 번 성과가 미진하다며, 실효성이 부족하다고 비판하곤 한다. 하지만 우리 사회에서 소외당하는 노인들에게, 이러한 규범과 이를 중심으로 한 논의는 마지막 남은 한 줌의 희망이며 빛줄기이다. 아직은 잃어버린 노인의 권리를 제대로 보장하기 위한 골든타임이 지나지 않았다고 생각한다. 이를 위한 구체적인 변화를 위한 주된 동력은 바로 작은 목소리로부터 시작할 수 있다고 생각한다. 바로 인권을 존중하는 태도, 규범을 의무로 받드는 태도, 상생을 꿈꾸는 태도가 갖추어져야만 한다. 우리 사회가 노인 노동권 문제 해결하기 위해서, 우리는 반드시 간절해야만 한다는 믿음을 가지고 연구를 마친다.

참고문헌

- US Department of Statistics, “The Aging World : 2015”, 2015, p.10.
- OECD, “Pensions at a Glance 2015 : OECD and G20 Indicators”, 2015, p.61.
- 통계청, “2015년 노인일자리 통계 동향”, 2015, <표 4-1-2> p.174.
- 한국보건사회연구원, “2014년도 노인실태조사”, 2014, <표7-4> p. 259.
- 국민건강보험공단, “2015 건강보험 주요 통계”, 2016, xi.
- OECD, “Pensions at a Glance 2015 : OECD and G20 Indicators”, 2015, figure 3.4, p.79.
- 국가인권위원회, “노인인권논문집”
- 사회보장정보원, “2015 노인학 대 현황보고서”, 2015.
- 통계청, “장래인구추계2015-2065”, 2016.
- Retrieved from
http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/2/6/index.board?bmode=read&aSeq=357935&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=
- 선우덕, “고령화 사회의 경제적 의미와 현황”, 한국보건사회연구원, p.2, 2013.
- 유용식, “노인근로자의 인권침해 실태에 관한 사례연구”, 노인복지연구, 2015.
- 통계청, “경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사 201605”, p.21, 2016.
- (주)중앙경제, “실무노동용어사전2014”, 2014.
- 고용노동부, “2015년 고용형태별근로실태조사 보고서”, 2015, p.60.
- 통계청, 고령자통계표, 2016, I-7.
- United Nations General Assembly, “International Covenant on Civil and Political Rights”, 1954 drafted 1966 signed.
- United Nations General Assembly, “International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights”, 1954 drafted 1966 signed.
- European Social Charter, 1991.
- 강병근, “노인인권보호에 관한 국제법적 논의”, 서울국제법연구 제15권 제2호, p.96
- Report of the UN Commissioner of Human Rights, “Social and Human Rights Questions: Human Rights, E”, 2006/86, para.

Madrid International Plan of Action on Ageing, 2002.

김우주, “노인일자리사업 평가”, 국회 예산정책처, 2016.

오경민, 길민주. “고령화시대 노인일자리 활성화방안”, 경희사이버대학교, 2011.

[붙임1]

연구 심층 면담 참여 동의서

연구 설명

본 연구는 극심한 노인 빈곤과 고령화에 의해 초래된 열악한 노인 노동 근로권 보장 실태를 파악하고, 이에 대하여 ‘마드리드 고령화 국제행동계획’과 UN 헌장을 기반으로 한 국제인권규범에 맞춘 개선 방안을 모색하고자 개시되었습니다.

본 면담의 목적은 귀하의 퇴직 전 직장 근로 환경, 모집 및 채용 관련, 임금 등을 포괄하는 근로 조건 및 환경, 업무 강도 및 개인 만족도, 산업재해보험과 같은 국가 제도에 대한 접근성 등에 대하여 사전에 작성한 기초 설문지를 바탕으로 구체적인 사례를 수집하고, 참여자가 겪은 노인 인권 침해 사례 및 부당한 대우에 대해 이야기를 듣기 위해 진행할 계획입니다.

심층 면담에 들어가기에 앞서, 연구 결과는 연구의 목적에 부합하는 한에서만 사용될 것이며, 연구 참여자는 면담 결과의 파기를 원하는 경우 논문 발행 이전까지 연구자에게 요청할 수 있음을 알려드립니다.

1. 본 연구 참여자는 위 연구의 목적 및 내용을 충분히 숙지하였습니다.
2. 본 연구 참여자는 면담 결과를 연구의 목적에 부합하는 한에서 활용할 수 있음을 인지하며, 면담 자료의 연구 목적을 위한 제한된 활용에 동의합니다.
3. 본 연구 참여자는 면담 후에도 연구 결과의 파기를 원하는 경우 언제든지 연구자에게 요청할 수 있음을 고지 받았습니다.
4. 본 연구 참여자는 면담 과정에서 진솔하게 응답할 것을 확인합니다.

연구 참여자 :

연구 설문자 :

[붙임2]

노인 노동권 실태 파악 기초 설문조사

연구 설명

본 연구는 극심한 노인 빈곤과 고령화에 의해 초래된 열악한 노인 노동 근로권 보장 실태를 파악하고, 이에 대하여 ‘마드리드 고령화 국제행동계획’과 UN 헌장을 기반으로 한 국제 인권규범에 맞춘 개선방안을 모색하고자 개시되었습니다.

본 설문지는 귀하의 퇴직 전 직장 근로 환경, 모집 및 채용 관련, 임금 등을 포괄하는 근로 조건 및 환경, 업무 강도 및 개인 만족도, 산업재해보험과 같은 국가 제도에 대한 접근성 등에 대하여 알아보고, 개선 방안을 도출하기 위해 설계되었습니다.

본 설문지를 통해 도출된 결과 자료들은 연구 목적 외에 일체 사용되지 않을 것이며, 개별 설문지는 수집 한 달 이내 전량 폐기될 것입니다. 한편, 보다 구체적인 연구 자료 작성을 위해 본 기초 설문조사를 넘어 심층 면담을 희망하시는 분은 성함과 연락처 등의 인적사항을 기재해주시길 바랍니다.

본 연구의 원활한 진행을 위하 각 질문에 빠짐없이 답변해주시면 감사하겠습니다. 조사에 참가해주셔서 감사합니다.

2017년 5월,

OO대학교

OOO

OOO

올림.

OOO : 000-0000-0000

~~~~~@~~~~~

모든 문항을 천천히 읽으시고, 본인 해당 사항에 V를 기입하여 주시기 바랍니다.

## I. 기초 사항

### 1. 성별

- ① 남            ② 여

### 2. 연령 (만 나이 기준입니다.)

- ① 60세 미만                      ② 60세 이상 ~ 65세 미만                      ③ 65세 이상 ~ 70세 미만  
④ 70세 이상 75세 미만            ⑤ 75세 이상

### 3. 소재지

- ① 관악구            ② 기타 (                      )

### 4. 결혼 여부

- ① 미혼            ② 기혼            ③ 기타 (                      )

### 5. 가구 형태

- ① 1인 가구            ② 2인 가구            ③ 3인 가구            ④ 4인 가구            ⑤ 5인 이상

### 6. 자녀의 경제적 지원 여부

- ① 자녀로부터 경제적 독립                      ② 자녀의 부양비 지급  
③ 자녀에게 양육비 지급                      ④ 기타 (                      )

### 7. 종사 직종

- ① 경비·청소업            ② 서비스업            ③ 건설업            ④ 운수업            ⑤ 보건의료업            ⑥ 농·어업  
⑦ 제조업            ⑧ 숙박·음식업            ⑨ 행정, 관리, 사무            ⑩ 기타 (                      )

### 8. 근속 기간

- ① 6개월 미만                      ② 6개월 이상 ~ 12개월 미만                      ③ 1년 이상 ~ 2년 미만  
④ 2년 이상 ~ 4년 미만            ⑤ 4년 이상

### 9. 심층 면담 참여 희망 여부

- ① 참여 희망            ② 비희망            ③ 잘 모르겠다

9-1. [‘9번 문항①’ 답변자 대상] 아래 인적사항을 기재해주시길 바랍니다. 기타 문의사항 및 시간 조정은 설문지 첫 페이지에 기재된 연구자에게 연락주시기 바랍니다.

- ① 성함 :
- ② 연락처 :
- ③ 심층 면담 희망 날짜 및 시간 (5월 8일 ~ 12일 사이) :

※ 연구 담당자 : 000 (000-0000-000)

## II. 노동 관련

### 1. 퇴직 전 직장 근로 환경 관련

1. 귀하께서는 현재 직장에 취업하시기 전에, 기존에 다니던 직장이 있었습니까?

- ① 그렇다      ② 아니다

1-1. [‘1번 문항①’ 답변자 대상] 현재 직장에서 근로하기 바로 직전 직장의 직종은 무엇입니까?

- ① 경비 청소업      ② 서비스업      ③ 건설업      ④ 운수업      ⑤ 보건의료업      ⑥ 농어업
- ⑦ 제조업      ⑧ 숙박 음식업      ⑨ 행정, 관리, 사무      ⑩ 기타 (                      )

2. 귀하께서는 퇴직하실 당시 연세는 어떻게 되셨습니까?

- ① 50세 미만      ② 50세 이상 ~ 55세 미만      ③ 55세 이상 ~ 60세 미만
- ④ 60세 이상 ~ 65세 미만      ⑤ 65세 이상

3. 귀하께서 퇴직 전 수령하셨던 월 급여는 어떻게 되십니까?

- ① 50만 원 미만      ② 50만 원 이상 ~ 100만 원 미만      ③ 100만 원 이상 ~ 150만 원 미만
- ④ 150만 원 이상 ~ 200만 원 미만      ⑤ 200만 원 이상      ⑥ 잘 모르겠다

4. 귀하의 기존 직장에서의 경험이 퇴직 이후 직장에서도 유용합니까?

- ① 매우 유용하다.      ② 유용하다.      ③ 보통이다.      ④ 유용하지 않다.
- ⑤ 전혀 유용하지 않다.      ⑥ 잘 모르겠다

5. 귀하께서는 퇴직 후부터 현재 직장을 구하기까지, 국가기관 및 민간단체에서 주최하는 별도의 직업 훈련을 받은 적이 있으십니까?

- ① 그렇다      ② 아니다      ③ 잘 모르겠다

5-1. [‘5번 문항①’ 답변자 대상] 직업 훈련의 내용이나 언급하실 말이 있으시다면 간략히 서술해주세요

응답 :

## 2. 모집 및 채용 관련

1. 어떤 경로를 통해 현재의 직장에 취업하셨습니까?

- ① 채용광고를 통해서      ② 민간 직업소개소      ③ 복지관 소개      ④ 지인의 추천 혹은 소개  
⑤ 지방자치단체 및 공공행정기관의 정책      ⑥ 기타 (                      )

2. 현재 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 (                      )

3. 적정 수준의 월 소득이 마련된다 하더라도 계속적으로 직장을 다니실 예정이십니까?

- ① 그렇다      ② 아니다      ③ 잘 모르겠다

## 3. 근로 조건 및 환경 관련

1. 현재 귀하께서 직장에서 수령하시는 월 급여액은 어떻게 되십니까?

- ① 50만 원 미만      ② 50만 원 이상 ~ 100만 원 미만      ③ 100만 원 이상 ~ 150만 원 미만  
④ 150만 원 이상 ~ 200만 원 미만      ⑤ 200만 원 이상      ⑥ 잘 모르겠다

2. 귀하께서는 직장에서 수령하시는 월급 이외 기타 소득이 있습니까? 있다면, 그 합은 얼마나 되십니까? [ (예시 : 국민연금, 기초노령연금) ]

- ① 50만 원 미만      ② 50만 원 이상 ~ 100만 원 미만      ③ 100만 원 이상 ~ 150만 원 미만  
④ 150만 원 이상 ~ 200만 원 미만      ⑤ 200만 원 이상      ⑥ 잘 모르겠다



3. 귀하께서는 지난 한 달간, 1주일 중 보통 얼마나 근로하셨습니다?

- ① 1일    ② 2일    ③ 3일    ④ 4일    ⑤ 5일    ⑥ 6일    ⑦ 7일

4. 귀하께서는 사업장으로부터 근로기준법에 대한 교육 및 안내를 받으셨습니까?

- ① 그렇다    ② 아니다    ③ 잘 모르겠다

5. 귀하께서는 작업하시는 환경에 만족하십니까?

- ① 매우 만족스럽다    ② 만족스럽다    ③ 보통이다    ④ 만족스럽지 않다  
⑤ 전혀 만족스럽지 않다

6. 직종별 혹은 연령별 노조에 가입하셨습니까?

- ① 그렇다    ② 아니다    ③ 잘 모르겠다

#### 4. 업무 강도 및 개인 만족도 관련

1. 귀하의 1일 평균 근무 시간은 어떻게 되십니까?

- ① 4시간미만    ② 4시간 이상 ~ 6시간미만    ③ 6시간 이상 ~ 8시간미만  
④ 8시간 이상 ~ 10시간미만    ⑤ 10시간 이상

2. 귀하의 업무량이 건강에 악영향을 준다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다    ② 그렇다    ③ 보통이다    ④ 그렇지 않다  
⑤ 전혀 그렇지 않다    ⑥ 잘 모르겠다

3. 귀하께서는 임금, 대우, 근로 시간 등을 포괄하는 본인 근로 전반에 대하여 만족하십니까?

- ① 매우 만족스럽다    ② 만족스럽다    ③ 보통이다    ④ 만족스럽지 않다  
⑤ 전혀 만족스럽지 않다

4. 귀하께서는 본인의 일이 지역사회에 긍정적인 영향을 끼친다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다    ② 그렇다    ③ 보통이다    ④ 그렇지 않다  
⑤ 전혀 그렇지 않다    ⑥ 잘 모르겠다

## 5. 산업재해 관련

1. 귀하께서는 현재 건강보험 및 산업재해보험에 가입해 계십니까?

- ① 그렇다      ②아니다      ③ 잘 모르겠다

2. 지난 1년간, 귀하께서는 현재 직업수행과 관련하여 부상이나 질병이 발생한 적이 있습니까?

- ① 그렇다      ②아니다      ③ 잘 모르겠다

2-1. [‘2번 문항 ①’답변자 대상] 귀하께서는 본인의 부상이나 질병과 관련하여, 본인이 그 치료비를 부담하셨습니까?

- ① 본인이 전액 부담하였고, 보험 처리가 되지 않았다  
② 본인이 부담하였으나, 보험처리가 되었다  
③ 본인과 회사 측이 공동 부담하였다  
④ 회사 측이 전액 부담하였다  
⑤ 잘 모르겠다

2-2. [ ‘2-1번 문항 ②,③,④’답변자 대상] 산업 재해 보험을 포함하는 기타 급여를 지원 받을 때, 귀하께서는 국가기관 및 기타 기관으로부터 도움을 받으셨습니까?

- ① 그렇다      ②아니다      ③ 잘 모르겠다

※지금까지 설문에 응해주셔서 정말로 감사합니다.※

[붙임2]

구 직 신 청 서 [ 취 업 상 담 카 드 ]

|              |                                     |                             |                                  |                                                            |
|--------------|-------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------|
| 성 명          | (남, 여)                              | 주민등록번호                      | -                                | (만 세)                                                      |
| 주 소          |                                     |                             |                                  |                                                            |
| 집 전 화        | ( )                                 | 휴대폰                         |                                  |                                                            |
| 가족관계         | <input type="checkbox"/> 배우자        | <input type="checkbox"/> 자녀 | <input type="checkbox"/> 손자손녀    | <input type="checkbox"/> 독거 <input type="checkbox"/> 기타( ) |
| 건강상태         | <input type="checkbox"/> 건강함        | <input type="checkbox"/> 보통 | <input type="checkbox"/> 건강하지 못함 | <input type="checkbox"/> 기타( )                             |
| 최종학력         | <input type="checkbox"/> 초졸         | <input type="checkbox"/> 중졸 | <input type="checkbox"/> 고졸      | <input type="checkbox"/> 대졸 <input type="checkbox"/> 기타    |
| 주거형태 및 생활정도  | <input type="checkbox"/> 월세         | <input type="checkbox"/> 전세 | <input type="checkbox"/> 자가      | <input type="checkbox"/> 기타                                |
| 경력, 특기 및 자격증 | 운전면허 1종, 2종<br>경비신임교육<br>복지카드 ( ) 급 |                             |                                  |                                                            |

|                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |      |                                                               |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------|--|
| 취 업 희망직종                                                                                                                                                                              | <input type="checkbox"/> 행정사무직 <input type="checkbox"/> 현장관리직 <input type="checkbox"/> 주유원 <input type="checkbox"/> 운전, 운송<br><input type="checkbox"/> 택배업 <input type="checkbox"/> 영업, 판매 <input type="checkbox"/> 경비관련 <input type="checkbox"/> 청소관련<br><input type="checkbox"/> 식당, 서비스 <input type="checkbox"/> 가사도우미 <input type="checkbox"/> 기계, 건설 <input type="checkbox"/> 생산 작업<br><input type="checkbox"/> 농어촌인력 <input type="checkbox"/> 교육, 강사 <input type="checkbox"/> 산림관련 <input type="checkbox"/> 골프장 관련<br><input type="checkbox"/> 기타( ) |      |                                                               |  |
| 근무형태                                                                                                                                                                                  | <input type="checkbox"/> 시간제 <input type="checkbox"/> 종일제 <input type="checkbox"/> 격일제 <input type="checkbox"/> 관계없음                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |      |                                                               |  |
| 희망급여                                                                                                                                                                                  | 월(일)    만원                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 신청이유 | <input type="checkbox"/> 경제적 이유 <input type="checkbox"/> 여가활동 |  |
| <p>위 작성된 내용은 노인일자리사업 정보 시스템에 입력되어 신청자의 민간취업 지원을 위해 00000에 의해 활용될 수 있습니다.</p> <p>이상의 사실을 확인하고 개인 정보 제공에 동의합니다.</p> <p style="text-align: right;">2017년    월    일    구직신청자 :    (인)</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |      |                                                               |  |