

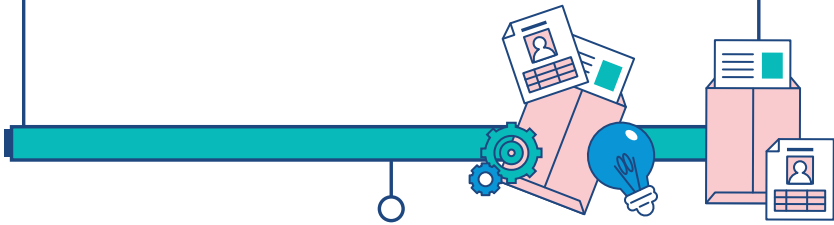
발간번호

11-1492000-001025-01



중장년과 함께 내일로 간다!

변화하는 사회에 빠르게 적응하며,
풍부한 경험과 노하우를 더해
새로운 활력을 불어넣는
중장년과 새로운 내일을 만들어 갑니다.



고용노동부



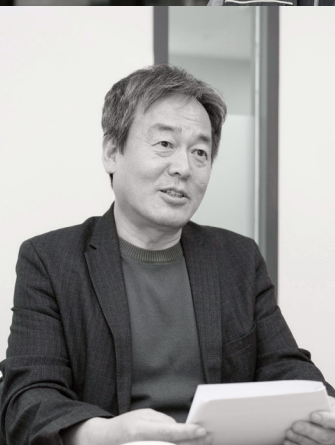
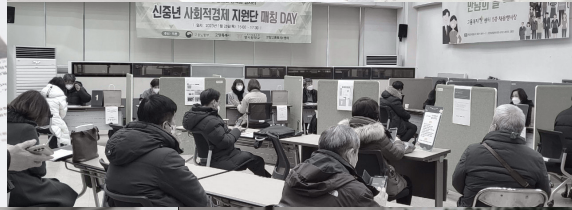
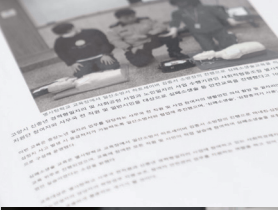
중장년과 함께
내일로 간다!



시대가 변화하면서 중장년의 역할도 달라지고 있습니다.
중장년은 풍부한 경험과 전문성으로 여전히 활발히 활동하면서
많은 기업들의 발전을 이끌어가고 있습니다. 중장년을 활용해
미래를 만들어가고 있는 우수사례를 소개합니다.

목차 CONTENTS

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 08 | 통신의 미래를 그려온
중장년의 저력
KT | 56 | 연륜이 더해져
더욱 따뜻한 의료서비스
시영의료재단 영동병원 |
| 16 | 건설의 품질을 높이는
노련한 명장들
SK에코플랜트 | 64 | 부산도시철도의 숨은
조력자는 바로 '중장년'
부산도시철도운영서비스(주) |
| 24 | 안전한 엘리베이터에
숨은 중장년의 역할
현대엘리베이터 | 72 | 주민의 힘으로 시작,
중장년의 연륜으로 유지
강원남부주민 주식회사 '하이원SC' |
| 32 | 중장년으로
인력의 빈틈을 메꾸다
(주)크라운제과 | 80 | 요양보호사로
새로운 삶의 여정을 걷다
효도로노인전문요양원 |
| 40 | 자격과 경험을 갖췄다면
나이가 무슨 상관인가요?
(주)한국정보기술단 | 88 | 중장년의 사회생활을
적극 지원합니다
사회적협동조합 별사탕학교 |
| 48 | 책임감 넘치는 중장년이
안전하게 운행합니다
(주)대원버스 | | |



통신의 미래를 그려온 중장년의 저력



KT



이젠 스마트폰과 인터넷이 없으면 일상생활에 큰 지장이 될 정도로 생활의 필수요소가 됐다. 이러한 발전을 이끌고 통신업계의 선두주자로 KT가 우뚝 설 수 있었던 것은 탄탄한 기반부터 함께 다져온 중장년이 있었기 때문이다.

KT의 초석을 다져온 중장년

1981년 공기업인 한국통신으로 시작해 2002년 민영화된 KT는 대한민국 대표통신사로서 무선통신, 초고속인터넷, IPTV 등의 지속적인 성장을 이끌고 있다. 최근에는 인터넷데이터센터(IDC), 클라우드(Cloud), 인공지능(AI), 디지털 트랜스포메이션 등에서도 성과를 창출해 디지털플랫폼 기업으로 발돋움하고 있다. 오랜 시간 한국 대표통신사의 자리를 지킬 수 있었던 것은 다양한 경험과 전문성을 갖춘 중장년이 있었기 때문이다. 약 2만 1천 명의 직원 중 50대 이상 중장년은 약 60%에 달하며, 이들은 KT가 공기업이던 시절부터 현재까지 발전의 길을 함께 걸어왔다. 하지만 만 60세에 정년퇴직을 하는 중장년들이 매년 1,000여 명에 달하면서 축적된 노하우와 경험의 손실이 발생할 우려가 생겼다. 이를 해결하고자 KT의 초석을 함께 다져온 중장년들이 보유 역량을 발휘하고, 후배를 양성할 수 있도록 2018년부터 시니어 컨설턴트 제도를 운영하고 있다.

“시니어 컨설턴트는 분기별 정년퇴직 예정자 중 지원 신청을 받아 일정 인원을 선발해 동일 직무, 동일 근무지에서 최대 2년간 근무할 수 있는 제도입니다. 해마다 정년 퇴직하는 인원의 15%를 재고용하고 있으며, 보통 경쟁률이 2.5대1로 적지 않은 편입니다. 재계약한 시니어 컨설턴트들은 근무하는 동안 후배들에게 기술과 노하우를 전수하는 시간을 갖습니다.”

장기근속의 비밀은 풍성한 복지

중장년 직원들의 근속기간은 평균 20년으로, 일반적인 회사에 비해 긴 편이다. KT가 지속가능한 성장을 하고 있으며, 소통과 협력을 기반으로 한 긍정적인 조직문화가 형성돼 있기 때문이다. 더불어 풍성한 복지도 장기근속에 한 몫을 더하고 있다. 직원들의 육체적 건강뿐만 아니라 스트레스, 압박감, 우울감 등 사회생활로 인한 정신건강을 케어 할 수 있는 해아림심리센터를 운영하고 있다. 특히, 정년퇴직을 앞둔 직원들은 심리적으로 부담을 느끼는 경우가 많아 이들을 위한 여러 힐링 프로그램도 운영 중이며, 직원과 가족이 함께 참여하는 프로그램도 제공하고 있다.

KT는 50세 이상 중장년만을 위한 특별한 복지제도도 운영하고 있어 중장년들의 만족도가 더욱 높다.

“저희 회사는 50세 이상 직원만을 위한 내일설계휴직제도를 운영 중입니다. 2년 6개월부터 4년까지 휴직할 수 있으며, 1년 6개월간 기본급을 100% 지급합니다. 자격증 취득, 창업, 귀농 등 다양한 프로그램과 교육비를 지원받으면서 전직을 준비하는 기간으로 활용할 수 있습니다. 또 근속 25년 이상이며 동일 직무 7년 이상인 직원 중 신청·선발을 통해 ‘KT명장’으로 선정하고 다양한 혜택을 주고 있습니다.” 대한민국 대표 통신사인 KT는 핸드폰, TV 등 통신비를 전액 지원하며, 직원들에게 2년마다 새로운 핸드폰을 지급하고 있다. 또한 회사 신용도를 이용한 사내 대부를 통해 저금리 대출, 이자 지원, 학자금 상환 등 직원들의 경제에 도움을 주고 있다.



교육부터 취업까지 KT 전직지원센터

근속기간이 길면 길수록 정년퇴직은 부담으로 다가온다. 안정적인 회사생활을 떠나 새로운 세상을 향해 첫 발을 내디뎌야 하기 때문이다. KT는 정년퇴직 후 제2의 인생을 준비할 수 있도록 자격취득 지원, 전직교육 프로그램, 재취업 연계 교육 및 취업 알선을 하는 전직지원센터를 2018년부터 운영 중이다.

퇴직 1년을 앞둔 시점에는 회사 직무와 관계가 있는 주택관리사, 전기기사 등의 자격과정 수업을 지원해 자격증 취득을 돕고 있다. 또한 분기별로 전직교육 프로그램을 운영해 변화관리, 사회보험, 이력서 작성 등 제2의 인생 전반을 준비할 수 있도록 돕고 있다.

KT 전직지원센터는 여기서 멈추지 않고 퇴직 후에도 직원들을 위한 사후 관리 프로그램도 운영하고 있다. 그동안 쌓아온 역량을 발휘할 수 있도록 주택관리사협회, 전기안전교육원 등을 통해 추가적인 교육을 진행하기도 하고, 고용노동부에서 운영하는 중장년내일센터와 연계해 취업 정보 제공은 물론 취업 알선까지 이루어지도록 적극 지원하고 있다.



저희 회사는 전직교육 프로그램 참여율이 평균 90%로 매우 높은 편입니다. 프로그램에 참여하셨던 분들께서 도움이 많이 된다고 꼭 참여하라고 주변에 추천해 주시더라고요. 더 알찬 프로그램이 될 수 있도록 분기별 의견을 청취하고 있고, 매년 달라지는 중장년 정책이나 여가, 취미와 관련된 내용을 반영하기 위해 노력하고 있습니다.



남현희 센터장



경험의 힘과 다른 시선으로 만드는 발전

대한민국의 산업화, 민주화, 디지털화 등 격동의 시기를 지나 온 중장년들의 내공은 남다르다. 끊임없는 변화 속에서 수많은 시행착오를 겪으며 쌓아온 경험의 힘은 그들을 더욱 탄탄하게 만들었기 때문이다. 중장년 직원들은 이러한 경험과 노하우를 젊은 직원들에게 전수하고, 서로 다른 시선으로 바라본 업무에 대해 공유하며 미래를 향해 나아가고 있다. KT는 세대 간의 긍정적인 효과를 더욱 극대화하기 위해 소통미팅과 감성 케어 프로그램을 운영하고 있다. 소통미팅을 통해 사내 이슈, 부서 내 업무 및 활동 등에 대해 공유하고, 식사, 외부활동 등을 통해 부서원 간의 공감대를 형성할 수 있는 특별한 시간을 갖고 있다. 감성 케어 프로그램은 부서원들의 생일, 퇴직 등 특별한 날을 축하할 수 있도록 팀마다 지원금을 지급하는 제도이다.

회사와 사회에 긍정적인 영향을 끼치고 있는 중장년들의 지속적인 사회활동 욕구는 점점 증가하는 추세다. KT의 정년퇴직을 앞둔 중장년들의 약 60%가 재취업을 희망하고 있다. 하지만 중장년들에겐 재취업은 넘기 힘든 산이다. 남현희 센터장은 “유급훈련, 지원제도, 중장년내일센터 등 중장년들을 위한 지원제도는 너무나도 잘돼 있지만, 이를 이용해야 하는 중장년, 기업들이 잘 알지 못하는 경우가 많습니다. 더욱 다양하게 활용할 수 있도록 적극적으로 홍보하면 좋지 않을까라고 생각합니다.”라며 중장년들이 역량을 마음껏 펼칠 수 있는 환경이 만들어져 그들의 노후가 행복하길 바란다고 전했다.

중장년 근로자 INTERVIEW



제2의 인생 준비까지 KT와 함께 합니다

김 정 결

시니어 컨설턴트



자기소개 부탁드립니다

1989년 공채로 한국통신에 입사해 2023년 3월에 정년퇴직을 한 후 시니어 컨설턴트로 근무하고 있는 만 60세 김정결입니다. 현재 수도권 지상파와 IPTV 방송회선 유지보수 업무를 하고 있습니다.

정년을 넘어서도 일할 수 있어 무엇이 좋으신가요?

퇴직 후 매일 해오던 일이 없어지면 무력감이나 우울함이 올 수 있는데, 정년퇴직 이후에도 하던 업무를 계속 할 수 있어서 활기찬 삶을 살 수 있어서 좋습니다. 또 직장의 동료, 후배들과 소통하며 내가 갖고 있는 업무기술을 전수해줄 수 있어 보람을 느낍니다.

KT의 가장 좋은 점은 무엇인가요?

자기계발비를 지급해줘서 학원도 다니고, 책도 보고, 운동도 하다 보니 전문적인 지식도 늘고 체력적으로도 도움이 많이 됩니다. 장기근속을 하면 15~20일 정도의 긴 휴가를 줘서 재충전할 수 있는 시간을 가질 수 있습니다.

KT에서 운영하는 재취업서비스는 어떠셨나요?

회사를 30여 년간 다니고 퇴직한다니 허탈한 마음이었는데, 전직지원센터에서 운영하는 여러 프로그램에 참여하면서 은퇴 후의 삶에 대해 생각해볼 수 있는 시간을 가질 수 있습니다. 2박 3일간 동기들과 전직교육 프로그램에 참여하면서 정보도 교환하고, 새로운 인생의 목표도 정할 수 있었습니다.

중장년 근로자의 장점은 무엇이라고 생각하시나요?

회사 입장으로 보면 신입직원을 채용해 기술이나 지식을 습득하기까지 기간과 비용이 많이 들어가는데, 중장년은 오랜 시간을 투자해 숙련된 업무 지식과 기술이 있기 때문에 업무는 물론 후배 양성에도 큰 도움이 된다고 생각합니다.

언제까지 일하고 싶으신가요?

일이 있어야 삶이 더 행복하다고 생각해서 65세까지는 일하고 싶습니다. KT에서 시니어 컨설턴트를 최대 2년까지 할 수 있고, 회사 다니면서 쌓은 경력으로 취득한 정보통신 감리 자격증을 활용해 취업할 계획입니다.

건설의 품질을 높이는 노련한 명장들



SK에코플랜트



건설업은 품질이 생명이다. 재료의 우수성, 구조적 안정성 뿐만 아니라 전체적인 프로젝트의 실행 및 관리의 높은 우수성이 건물의 품질을 더욱 높인다. SK에코플랜트에는 깊은 경험과 노하우로 건물의 품질과 안전을 책임지는 노련한 명장 ‘중장년’이 있다.

건설의 과거부터 미래까지 이끄는 중장년

1960~1980년대 비약적인 산업화가 이뤄지면서 인구는 폭발적으로 증가했으며, 이후 신도시가 건설되는 등 도시화가 빠르게 진행됐다. 이러한 변화에 가장 필요한 산업이 바로 건설업이다. 10대 건설사 중 하나인 SK에코플랜트는 1962년 협우산업으로 시작해 사우디아라비아 주택단지, 안산시 반월지구 개발을 진행했으며, 1998년 사명을 SK건설로 바꾸고 2000년 아파트 브랜드인 SK뷰를 탄생시켰다. 이후 2021년 SK에코플랜트로 사명을 변경하면서 건설사업에 더해 환경에너지 솔루션기업으로 새로운 여정을 시작했다. 인공지능, 디지털트랜스포메이션 등 4차 산업혁명 기술과 친환경 폐기물 처리 기술을 결합해 낙후된 환경산업을 발전시켰으며, 수소연료전지, 태양광, 해상풍력 등 신재생에너지 사업으로 탄소중립을 위한 솔루션을 제공하고 있다.

건설은 사람들이 생활하는 공간을 만드는 일이기에 그 무엇보다 품질이 중요하다. 또한 건설하는 공정 전반에 걸쳐 위험이 도사리고 있기 때문에 안전한 작업 추진이 필요하다. 이에 SK에코플랜트는 오랜 시간 현장에서 쌓은 경험과 노하우를 갖고 있는 중장년을 적극 활용하고 있다. 3,670여 명의 직원 중 50대 이상 중장년이 약 28%에 달하는 1,030여 명이다.

중장년의 미래 설계를 돕는 맞춤형 컨설팅

사람의 수명이 점차 늘어남에 따라 사회에 많은 변화가 생겼으며, 중장년은 정년퇴직 이후에도 활력 있는 삶을 위한 자리가 필요하다. SK에코플랜트는 중장년들이 그동안 쌓아온 경험과 노하우를 바탕으로 지속적인 사회활동을 할 수 있도록 퇴직 이후에도 촉탁직으로 재고용하고 있다.

또한 정년퇴직을 앞둔 근로자들이 100세 시대의 건강과 행복을 위한 중장기적인 삶의 계획을 세울 수 있도록 재취업지원 서비스를 2020년부터 운영하고 있다. 재취업지원서비스 전문 업체를 통해 정년퇴직을 약 3년 정도 앞둔 직원들에게 자아개발, 재취업 정보 등을 제공하고 있다.



유재웅 프로

현재 정년은 만 60세이지만, 퇴직한 근로자들이 원한다면 간단한 재고용 절차를 거쳐 촉탁직으로 재고용하고 있습니다. 1년마다 재계약하고 있으며, 건강이 허락하는 한 언제까지든 일하실 수 있어 현재 해외 현장에는 70세이신 근로자도 근무하고 있습니다. 현장직의 경우 경력을 가진 중장년도 홈페이지를 통해 상시 채용하고 있으며, 50대 이상 중장년도 매년 꾸준히 입사하고 있습니다.





일과 삶의 균형을 선도하는 근로환경

우리나라에 많은 건설사가 있지만, SK에코플랜트가 중장년의 발길을 사로잡을 수 있는 데에는 특별한 근무환경이 있기 때문이다.

“건물의 공기를 맞춰야 하는 건설사의 특성상 대부분 현장은 주 6일제 근무로 이뤄지는데, 저희 회사는 10대 건설사 중 최초로 주 5일제 근무를 시행 중입니다. 주 5일제 시행 이후 타 건설사에서 저희 회사로 중장년 직원들이 이직하는 경우가 많습니다.”

뿐만 아니라 본사는 직원들이 원하는 시간에 근무할 수 있는 스마트 워크(Smart-Work)를 도입했으며, 금요일은 4시 퇴근으로 일과 삶의 균형을 적극적으로 지원하고 있다.

SK에코플랜트는 중장년 직원들의 건강과 삶을 위해 다양한 복지제도도 운영하고 있다. 건강검진 비용, 상해보험, 치과보험 지원과 피트니스센터 및 부속치과의원 운영으로 직원들이 건강을 챙길 수 있도록 돕고 있다. 또한 중장년 직원들의 자녀 양육을 돕기 위해 직장 어린이집을 운영하고 있으며, 유치원부터 대학교까지 자녀 학자금을 지원하고 있다. 이외에도 여름휴가 5일 부여, 복지포인트 지급, 장기근속 포상, SK 계열사 할인 등 복지제도를 운영해 중장년 직원들의 장기근속을 이끌어내고 있다.

세대의 시너지를 만드는 기업문화

현대의 기업 문화는 단순한 업무 수행 방식을 넘어 직원들의 삶의 질과 이어지기 때문에 기업의 지속가능한 성장에도 영향을 끼친다. SK에코플랜트는 직원의 행복과 기업의 경영이 어우러질 수 있도록 소통과 행복을 기업 문화의 핵심 가치로 삼아 인간 중심의 경영 철학을 구현하고 있다. 이러한 경영 철학을 기반으로 다양한 세대가 소통을 통해 시너지를 발휘할 수 있도록 직급제를 폐지했으며, 상·하반기에 조직별로 캔미팅을 실시하고 있다.

“MZ세대 직원들의 경우 직원들 간 소통이나 융합에 어려움을 겪는 경우가 많은데, SK에코플랜트의 조직문화를 오래 경험한 중장년 직원들이 이들이 잘 적응할 수 있도록 도와주고 있습니다. 또 건설업 자체가 기술이나 노하우가 굉장히 중요한데, 중장년 직원들이 신입 직원이 실전에 투입될 수 있도록 교육하는 사수 역할도 하고 있습니다.”

중장년 직원들은 여전히 현장에서 젊은 직원들보다 더 열성적으로 일해 높은 업무 성과를 거두고 있을 뿐만 아니라 교육, 소통 등 많은 역할을 수행하며 SK에코플랜트의 지속가능한 미래를 그려가고 있다. 초고령화 시대를 앞둔 현재, SK에코플랜트 처럼 다양한 세대가 조화롭게 일하며 회사의 발전을 이끌 수 있는 방안을 찾아나서야 할 때이다.

중장년 근로자 INTERVIEW

체력이 닿는 데까지 SK에코플랜트에서 일하고 싶습니다

정 일 영
프로

자기소개 부탁드립니다

1987년 선경건설로 입사했으며, 현재까지 30여 년간 근무하고 있는 만 58세 정일영입니다. 현재 현장 관리를 전반적으로 지원하고 있습니다.

SK에코플랜트의 가장 좋은 점은 무엇인가요?

첫 회사이자 마지막 회사이기 때문에 급여나 복지가 신경 쓰이지 않을 정도로 회사 자체가 너무 좋고, 애사심이 매우 깊습니다.

젊은 세대와 일하면서 어려운 점은 없으신가요?

옛날처럼 직급 상하제도가 아니라 ‘프로’라는 한 직책으로 동일화됐고, 담당 업무가 세분화되어 있기 때문에 서로 동기라는 생각으로 함께 일해서 어려운 점은 없습니다.

중장년 근로자의 장점은 무엇이라고 생각하시나요?

아무래도 경험이나 노하우, 업무기술 등이 많으니깐 다각적으로 상황을 바라볼 수 있다보니 폭넓게 조언해줄 수 있다고 생각합니다.

언제까지 일하고 싶으신가요?

체력이 될 때까지 SK에코플랜트에서 일하고 싶습니다. 퇴직하고 나서도 SK에코플랜트에서 근무할 수 있다면 계속 근무하고 싶습니다.



안전한 엘리베이터에 숨은 중장년의 역할



현대엘리베이터



생활 속에서 자주 이용하는 엘리베이터는 편리하지만, 작은 문제가 발생해도 큰 사고로 이어질 수 있어 안전이 매우 중요하다. 안전한 엘리베이터의 뒤에는 오랜 경력과 노하우를 가진 중장년이 있다.

엘리베이터의 안전을 책임지는 중장년

과거에 비해 인구가 증가하고, 전 세계의 도시화가 빠르게 진행되면서 아파트 등 고층건물이 폭발적으로 늘어남에 따라 고층 건물의 필수요소인 엘리베이터 산업은 급속히 발전했다. 그 선두에 현대엘리베이터가 있다. 대한민국의 대표적인 엘리베이터 제조회사인 현대엘리베이터는 1984년에 설립됐으며, 엘리베이터, 에스컬레이터, 무빙워크, 자동차 주차시스템의 생산 및 설치와 유지보수를 통해 안전하고 편리한 이동 서비스를 제공하고 있다.

많은 사람들이 이용하는 승강기이기에 편리한 기능과 더불어 안전이 매우 중요하다. 안전은 다년간의 경험과 풍부한 노하우가 필수적이다. 현대엘리베이터는 2,700여 명의 근로자들이 근무하고 있으며, 이중 30대가 41%, 40대 이상이 40%로 젊은 세대의 혁신적 마인드와 중장년의 풍부한 경험이 조화를 이루어 시너지를 내고 있다. 특히, 중장년 근로자의 풍부한 경험을 중요시하기 때문에 경험을 통해 만들어진 노하우가 후배들에게 전수될 수 있도록 노력하고 있다. 축적된 제도를 운영해 정년퇴직 이후에도 최대 3년까지 근무할 수 있도록 하고 있는데, 이는 중장년 근로자의 계속 근로하고자 하는 욕구와 젊은 세대들에게 노하우를 전수하고자 하는 회사의 필요가 합치된 결과이다.



최선경 대리



저희 회사는 정년이 만 60세지만, 정년 후에도 재고용 제도를 통해 계약직으로 근무할 수 있습니다. 정년이 도래한 직원은 누구나 신청 가능하며, 업무 전문성과 실적 등을 바탕으로 심사를 해서 정년 후에도 계속 근무할 수 있는 기회가 주어집니다. 근로자 입장에서는 정년 이후에도 본인의 능력을 발휘해서 계속 근무를 할 수 있고, 회사에서는 중장년 우수인력의 업무노하우를 후배들에게 전수하고 활용할 수 있어서 직원과 회사 모두가 'Win-Win' 할 수 있습니다.



중장년 직원을 위한 지속적인 투자

기술은 이론과 더불어 수많은 현장경험과 숙련을 통해 얻어지는 것이다. 특히, 엘리베이터 산업은 기술의 총집합체이기에 오랜 시간 축적해온 경험과 노하우가 더욱 중요한 업종이다. 중장년 근로자들은 현장에서 예기치 못한 상황이 발생해도 즉각적인 대응이 가능해 안전사고 예방에 큰 도움이 될 수도 있기에 매우 중요한 인력이다. 현대엘리베이터에서는 이러한 필요성에 따라 경력이 풍부한 중장년들을 홈페이지를 통해 상시 채용하고 있으며, 2021~2023년 전체 경력직 채용 인원 중 약 12%가 중장년이였다.

현대엘리베이터는 노하우와 경력 있는 중장년들이 안전하고 건강하게 일할 수 있는 환경을 만들기 위해 노력 중이다. 30여 년간 본사였던 이천을 뒤로 하고, 2022년 충주로 회사를 이전하면서 새로운 공간과 장비를 도입했다. 뿐만 아니라 자동화도 적극적으로 도입해 쾌적한 작업환경을 조성했다. 또한 50세 이상 중장년은 1년마다 종합검진을 실시하고 있으며, 안전팀과 간호사 상주, 단체 상해보험 가입, 체력 단련실 운영 등을 통해 직원들의 건강과 안전을 돌보고 있다.

이외에도 다양한 복지를 제공해 중장년 직원들이 오래 다니고 싶은 직장을 만들기 위해 노력하고 있다. 학자금 지원, 복지포인트, 명절 및 생일 선물 지급, 현대 계열사 할인, 경조용품 지급 등 다양한 복지제도를 운영해 현대엘리베이터의 애사심과 소속감을 높여 장기근속 분위기를 조성하고 있다.





직원의 의료비 중 급여 부분에 대해 본인 100%, 가족 50%를 지원하고 있어요. 장기 근속자에게는 5년 단위로 휴가와 포상금을 드리고, 3~5일 정도 연차를 연속적으로 사용할 수 있는 리프레시(Refresh) 휴가 제도를 운영하고 있습니다.



퇴직 직원들의 새로운 시작을 응원하다

현재도 중요한 만큼 앞으로 나아갈 미래도 중요하다. 현대엘리베이터는 퇴직을 앞둔 중장년 직원들이 제2의 인생을 준비할 수 있도록 돕기 위해 재취업지원서비스를 운영하고 있다. 기존에는 참여를 희망하는 직원들만을 대상으로 운영했으나, 2020년 법제화에 맞춰 퇴직 예정자 전체로 대상으로 확대했다. 매년 3분기에 전직, 진로 설계, 재무설계 등 16시간의 집체교육을 실시해 새로운 인생 설계에 도움을 주고 있다. 2021년에는 고용노동부에서 지원하는 재취업지원서비스 컨설팅에 참여해 기업 환경에 맞는 교육제도를 설계했으며, 퇴직 예정자들에게 뜨거운 호응을 받았다.

“정년 퇴직자들은 오랜 시간 다닌 회사를 떠나 새로운 인생을 사셔야 하잖아요. 퇴직을 앞둔 시기에 나 자신을 한 번 돌아보고, 내가 무엇을 잘 하는지, 어떤 직업이 나와 맞을지 등에 대해 탐색하는 시간을 가지고, 미래를 구체화할 수 있었다는 긍정적인 반응이 많았습니다.”

현대엘리베이터는 여기서 멈추지 않고 재취업지원서비스를 발전시키기 위해 현장의 생생한 목소리를 듣고, 교육에 적극 반영하고 있다.



세대 간의 협업으로 그리는 무한한 가능성

현대엘리베이터는 다양한 세대가 함께 일하는 조직으로서 어느 기업보다 협동과 소통이 매우 중요한 기업이다. 전문적인 기술과 경험이 전달되기 위해서는 임직원들은 여러 직무에 대한 이해를 통해 서로 의사소통을 해야 하며, 발생된 문제를 함께 해결해 나가려는 조직문화가 필연적으로 조성되어야 한다. 이를 위해 신입사원부터 숙련도가 높은 고경력자까지 업무의 지식과 경험이 자연스럽게 전달될 수 있는 교육과 같은 HR제도가 항상 운영되고 있다.

“우리 회사의 벨류체인을 이해하고, 유관 부서들이 어떤 일을 하는지 알아야 서로를 이해할 수 있겠다는 생각이 들어 ‘전사 업무 프로세스’라는 온라인 과정을 개발했어요. 영업부터 유지관리까지 전체 프로세스를 알게 된 후로는 타 부서의 고충을 이해하게 돼 갈등이 현저히 줄었습니다.”

직원들 간의 소통을 강화하기 위해 동호회 활동도 적극 지원하고 있으며, 조직문화를 활성화 시키기 위한 CA(Change Agent) 제도를 통해 칭찬 릴레이, 선물 증정 등 다양한 이벤트를 펼치고 있다. 또한 대표이사에게 직접 회사 이슈를 듣고, 개선사항을 제기할 수 있는 CEO 토크 콘서트를 상·하반기에 진행하고 있다.

활발한 소통으로 중장년과 청년들이 어우러지며 현대엘리베이터는 성장가도로 올라섰다. 중장년의 노하우와 노련함, 빠른 대처능력 그리고 청년의 열정과 패기, 통통 튀는 아이디어가 만나 기술력과 서비스가 한층 강화되며 현재의 자리에 올라선 현대엘리베이터의 내일이 더욱 기대된다.

중장년 근로자 INTERVIEW



지속적인 자기개발로 건강하게 일하고 싶습니다

장혜준
전문교수



자기소개 부탁드립니다

1985년 입사해 설치기술, 설치검사, 해외 기술지원 업무를 하다가 2013년 57세로 정년퇴임을 하였으며, 2014년 고용노동부 국가 인적자원 개발 컨소시엄 공동 훈련센터로 선정돼 현대엘리베이터 승강기 기술교육원의 전문교수로 임용돼 재근무하게 된 장혜준입니다. 현재 승강기 설치와 전문인력을 양성하기 위한 과정 개발 및 기술교육 업무를 수행하고 있습니다.

정년을 넘어서도 근무할 수 있어 무엇이 좋은가요?

정년퇴임 후 교수로 근무하면서 효과적인 교수법과 학습자의 교육심리 등 배우고자 하는 학습 동기로 제 자신이 더욱 성장할 수 있었습니다. 알고 있는 것과 그것을 알려주는 것은 또 다른 것이기에 교육과 상담심리학사 두 개의 학위를 새로이 취득하는 자기발전적 의미를 둘 수 있어 더욱 좋았습니다.

청년들과 함께 일하면서 힘든 점은 없으신가요?

기술교육원에서 근무하기 때문에 젊고 다양한 직원들과 지속적 순환 관계로 이루어지고 있으므로, 사자성어 중 가르치며 배우고 서로 성장한다는 교학상장(敎學相長)의 말과 같이 가르침과 함께 배우고 성장하는 학습 공간이라 생각하며 소통의 가치와 변화의 열정으로 함께하고 있습니다.

중장년 근로자의 장점은 무엇이라고 생각하시나요?

가장 큰 장점은 오랜 사회생활로 쌓아온 경륜과 기술의 전문성입니다. 직업의식, 조직에 대한 이해, 숙련된 업무 지식 등을 기반으로 업무에 대한 적응이 빠르다는 것이 장점이라 생각합니다.

언제까지 일하고 싶으신가요?

스스로 학습을 기획하고, 자기개발을 할 수 있으며 학습자와 교수자의 교육적 학습 소통이 가능한 건강한 몸과 정신이 함께 할 때까지 하고 싶습니다. 이를 위해서 지속적으로 배우고, 자기 관리를 하며 긍정적인 젊은 마음가짐으로 함께하려 노력하고 있습니다.

중장년으로 인력의 빈틈을 메꾸다



(주)크라운제과



고령화시대가 도래하고, 청년들은 선호직종이 명확해지면서 인력난에 빠진 회사들이 늘어나고 있는 추세이다. 이러한 문제를 해결하고자 기존에 근무하던 중장년을 활용하기 위해 정년 연장, 촉탁제도 등 다양한 제도를 도입한 크라운제과의 이야기를 들어봤다.

인력난 극복을 위한 돌파구는 바로 '중장년'

크라산도, 쿠키다스, 콘쫄, 조리퐁을 안 먹어본 사람이 있을까? 아이들의 무한한 사랑을 받고 있는 마이쥬를 모르는 사람이 있을까? 아이부터 어른까지 남녀노소의 입맛을 사로잡고 있는 이 과자들이 탄생한 곳은 바로 크라운제과다. 1947년 영일당제과로 시작한 유서깊은 크라운제과는 '식(食)은 곧 생명의 근본'이라는 이념 아래 고객에게 사랑받는 과자를 만들기 위해 꾸준히 노력해 현재의 자리에 이르렀다. 이러한 노력 뒤에는 1,300여 명의 임직원이 있다. 묵묵히 자신의 자리에서 최선을 다한 결과가 모여져 지금의 크라운제과를 만들었다. 하지만 크라운제과는 인력난이라는 벽에 부딪혔다. 특히, 진천, 아산, 대전에 위치한 3개의 공장 인력난이 심각했다.





요즘 청년들이 생산직, 2교대 근무를 선호하지 않아 신규 인원 충원에 어려움을 겪는 반면에 정년을 맞아 퇴직하는 중장년 직원들은 늘어나면서 인력의 공백이 생겨 골치가 아팠어요. 그래서 선택한 것이 정년 연장과 재고용이었어요. 예전과 달리 지금의 60대는 아직 일을 할 수 있을 만큼 젊거든요.



인사노무팀 김종구 팀장

특별한 임금피크제로 중장년 근로의지 활활

크라운제과는 인력난 해소를 위한 돌파구로 2014년 만 60세로, 2016년에는 만 62세로 정년을 연장했으며, 정년 이후에는 근로자 의사에 따라 촉탁제도를 통해 재고용하고 있다. 재고용된 근로자는 6개월 단위로 재계약을 하고 있어 사실상 정년이 없어진 것이다. 중장년 재고용을 추진하면서 지속적인 근로가 가능하도록 다양한 제도를 도입했다.

먼저, 중장년들의 경제적인 부담을 덜고자 노동조합과 협의를 통해 특별한 임금피크제도를 도입했다. 일반적인 임금피크제는 5년간 같은 감액률을 적용하는데 반해, 크라운제과는 2021년부터 임금피크제가 시작되기 전 급여를 기준으로 1~2년 차에는 10%, 3년 차에는 15%, 4~5년 차에는 20%로 단계적으로 감액률을 적용하고 있다. 뿐만 아니라 임금피크제 동안 기존에 하던 직무와 직책을 유지했다. 이러한 임금피크제는 중장년 근로자의 근로 의지를 불태웠다. 그렇다고 정년퇴직 이후 모두 재고용을 택하는 것은 아니다.



정년을 맞는 근로자 분들 중에서도 건강상의 문제나 이제는 후식을 취하고 싶다는 이유 등으로 정년 후 더 이상 근로를 희망하지 않는 경우도 있습니다. 정년이 지나고 촉탁제도로 재고용을 원하는 근로자는 대략 50% 정도예요. 재고용 이후에는 업무적인 부담을 줄여드리기 위해 업무를 조정해드리고 있어요.



인사노무팀 김진희 과장

중장년의 건강과 안전을 최우선으로

아직 활발히 일할 수 있는 중장년이지만 청년 근로자보다는 건강과 안전에 유의해야 한다. 크라운제과는 재고용된 중장년이 늘어나면서 작업장 곳곳을 매만졌다. 관절이 약한 중장년을 위해 무거운 재료 등을 안전하고 편리하게 옮길 수 있는 리프트를 추가적으로 설치했으며, 생산 특성상 고온 다습한 환경에서 근무하는 근로자의 건강을 위해 이동식 에어컨도 설치했다. 혹시 바닥에 미끄러질까 염려돼 바닥에 에폭시 처리를 하고 주기적으로 보수도 실시하고 있다. 중장년이 곧 크라운제과의 인적자산이기 때문이다.

“건강관리도 적극적으로 지원하고 있어요. 2021년부터는 단체 상해보험을 가입해 개인 질병 및 상해에 대한 보상방안을 마련했어요. 주기적으로 건강을 체크할 수 있도록 공장 내에 자율 공용 혈압계를 설치했고, 노동조합의 요청으로 탁구대, 러닝머신, 운동기구 등이 구비된 체력단련장도 마련했어요.”

이 뿐만이 아니다. 매해 실시하는 건강검진 외에도 2년에 1회씩 내시경 검사, 혈액 검사, 암검진을 제공하고 있으며, 2023년부터는 임금피크제 시행 중인 근로자를 대상으로 인지능력 검사도 추가할 계획이라고 전했다.



돈으로 환산할 수 없는 중장년의 노하우

크라운제과에서 20년 이상을 근무한 중장년 근로자에게는 돈으로 환산할 수 없는 가치가 있다. 바로 풍부한 노하우이다. 제품 생산 과정 중 적합한 배합물성에 대해 누구보다 잘 알고 있는 중장년 근로자가 생산설비가 바뀌어 달라진 부분을 귀신처럼 잡아낸 적도 있다.

회사 입장에서는 너무나도 반가운 재고용이었지만, 나이 차이가 많이 나는 젊은 근로자들은 어떻게 생각할지 걱정이 없는 것은 아니었다. 하지만 이는 기우였다. 기존에도 수평적인 관계가 유지되던 크라운제과이기에 이렇다 할 갈등 없이 어우러졌다. 중장년 근로자도 나이가 많다고 해서, 경력이 많다고 해서 권위적으로 행동하지 않았다. 덕분에 젊은 근로자는 중장년 근로자에게 차근차근 노하우를 전수받게 되면서 성장하게 됐고, 중장년 근로자는 젊은 근로자에게 효율적인 방법을 배워 선순환 효과를 거뒀다.

크라운제과는 중장년 재고용을 통해 인력난 해소는 물론 회사의 발전도 가져왔지만, 무작정 중장년 재고용을 추진해서는 안된다고 김종구 인사노무팀장은 말했다. “각 회사마다 처한 상황이 다르기에 사정에 맞게 인적자산을 활용해야 한다고 생각합니다.”라며 인력 활용을 통해 회사를 발전시켜나갈 방법을 찾길 바란다고 전했다.



중장년 근로자 INTERVIEW



신입부터 정년까지 제 인생을 함께 했습니다

신 중 한 고객상담실장

자기소개 부탁드립니다

저는 1994년도에 입사해 29년째 크라운제과에서 근무하고 있으며, 현재는 제품에 대한 고객의 불만을 해소하는 고객상담실에서 실장으로 일하고 있습니다. 남들이 볼 때는 50세 후반인 저를 고령자라고 생각할 수 있는데, 저는 아직 일할 수 있는 젊은 나이라고 생각해요.

젊은 세대들과 일하면서 어려운 점은 없으신가요?

오히려 젊은 직원들과 일하면서 제 자식을 이해할 수 있었습니다. 제 아들이 아르바이트를 해서 명품 지갑, 비싼 브랜드의 시계를 사는데 이해가 안 됐습니다. 그런데 회사에서 20대 직원들의 사고방식을 보다보니 제 아들의 마음이 이해되더라고요.

중장년의 장점은 무엇이라고 생각하시나요?

20~30살 신입사원이 들어와서 수십 년간 쌓아온 60대의 숙련된 기술을 배우려면 얼마나 많은 시간과 돈이 필요하겠습니까. 임금피크제를 하거나 재고용을 해서 숙련된 기술을 가진 중장년과 함께 하는 것이 회사 입장에서는 더욱 좋지 않을까 생각합니다. 물론 신입사원들이 들어올 자리가 생기지 않아 순환적인 문제가 생길 수도 있기 때문에, 어느 적정선에서 더 일할 수 있는 기회를 주면 좋겠습니다.

중장년을 위해 운영하는 제도에 만족하시나요?

법정 정년인 60세보다 2년 더 긴 만 62세까지 근무할 수 있을 뿐만 아니라 재고용까지 가능한 점이 참 좋습니다. 제가 올해 임금피크제 대상이라고 연락을 받았는데, 정년퇴직이 5년 남았다는 사실이 몸으로 느껴지더라고요. 회사에서 운영하는 재취업 지원 서비스 프로그램에도 참여하면서 남은 5년 동안 재취업과 노후에 대한 준비를 차근차근 하려고 합니다.



자격과 경험을 갖췄다면 나이가 무슨 상관인가요?



(주)한국정보기술단



양보다는 질이라고 했다. 그렇기에 (주)한국기술정보단에겐 '나이'는 아무 상관도 없다. 자격과 경력, 그리고 끊임 없이 배우고자 하는 열정이 더욱 중요하다. 70대에도 현장을 누비며 최첨단 기술을 논할 수 있는 이유이다.

자격과 경험을 갖춘 중장년의 모임

IT, 정보기술은 새로운 변화의 적응이 빠른 청년들만 하는 직군이라는 편견을 과감히 깨는 회사가 있다. 바로 1998년 정보시스템 감리를 민간에서 시작한 (주)한국정보기술단이다. 이름만 들으면 알만한 정부부처, 공공기관, 은행 등의 정보시스템 중 (주)한국정보기술단의 손을 거치지 않은 곳이 없을 정도로 이 분야의 원조격이다. 뿐만 아니라 국가 차원에서 다른 국가에 정보기술을 공적지원하는 해외 프로젝트에도 도움을 주고 있다. 그러한 배경에는 적합한 자격과 풍부한 경력을 가진 중장년 근로자들이 있다.



한재용 전무

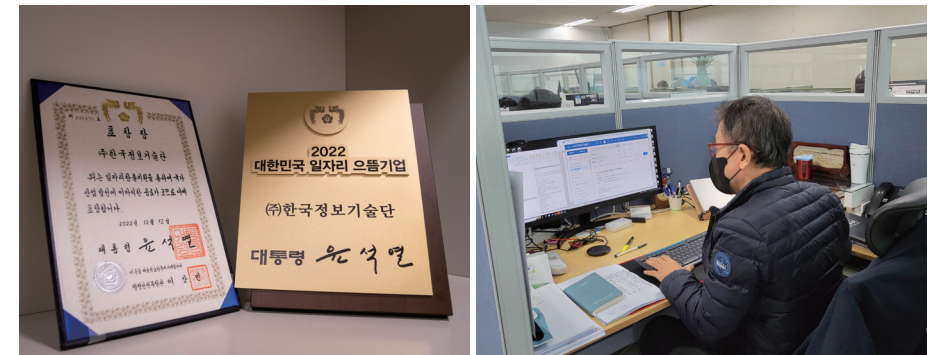
정보시스템의 효율성을 감리하는 업무이기 때문에 자격을 갖춘 사람이 필요한데, 자격을 갖추기 위해서는 오랜 시간이 걸려요. 아무리 빨리 자격을 취득해도 30대 후반이죠. 그렇다보니 저희 회사에는 자연스럽게 중장년 근로자가 많아졌어요.

한재용 전무의 말처럼 (주)한국정보기술단 근로자 470명 중 50세 이상 근로자가 무려 74%에 달한다. 중장년 근로자들은 기술사, 감리사 등은 물론 계속 발전하는 정보기술에 발맞춰 애플리케이션 운용 시스템, 데이터 보안 등 다방면의 자격을 취득한 고급 인력이다.

적극적인 교육 지원으로 장기근속 환경 조성

정보기술은 하루가 다르게 발전하는 변화무쌍한 분야다. 자격을 갖춘 중장년 근로자여도 배움을 멈추는 순간 도태될 수밖에 없다. 새로 나온 기술을 알지 못하면 현장에서 효율적으로 적용됐는지 확인할 수 없기 때문이다. 이에 (주)한국정보기술단은 발전을 위해 배우고자 하는 근로자들을 든든하게 지원하고 있다. 새로운 기술이 개발되면 현장에서 활용할 수 있도록 적극적으로 교육을 권하고 있다. 뿐만 아니라 재난안전지도사를 비롯해 현장에서 필요한 다방면의 자격을 취득할 수 있도록 돕고 있다.

사업 관리를 하던 한 직원이 회사의 적극적인 도움으로 교육을 받아 정보기술 컨설팅 분야로 업무를 전환한 사례도 있을 정도로 (주)한국정보기술단은 배움에 있어서 지원을 아끼지 않고 있다. 중장년 근로자의 역량을 강화할 뿐만 아니라 직무전환까지 적극 지원해 근로자의 경쟁력을 향상시켜 장기간 근로할 수 있는 환경을 조성하고 있다.



나이, 직급이 아닌 성과로 공평하게 평가

(주)한국정보기술단에서 ‘정년 60세’는 아무런 의미가 없다. 업무 자체가 ‘양보다는 질’이기에 자격만 갖췄다면 나이는 아무 상관이 없기 때문이다. 사실상 정년 폐지인 것이다.

“80세까지 현장에서 일하시는 경우도 있어요. 체력으로 하는 일도 아니고, 유연하게 일할 수 있는 환경이 갖춰져 있기 때문에 정년이 없죠. 내가 스스로 건강만 관리하고, 꾸준히 자격만 취득하면 언제까지든 일할 수 있어요.”

대다수의 회사가 시행하는 임금피크제를 도입했지만 나이가 많다고 해서 중장년 근로자들이 일을 적게 하는 것도 아닐뿐더러 오히려 중장년 근로자들의 풍부한 경험이 회사에 더 큰 이익을 가져왔기에 임금피크제 시행이 의미가 있지는 않았다. 업무량과 업무성으로 봤을 때 형평성이 맞지 않기에 (주)한국정보기술단은 임금피크제 대신 미래성과공유제를 도입했다.



한재용 전무

“성과를 낸 사람과 내지 않은 사람에게 같은 대우를 한다는 것은 문제가 있다고 생각이 되어, 연말에 성과 평가를 진행해 단체 성과급, 개인별 성과급을 지급하고 있어요. 미래성과공유제를 통해 저희가 거둔 이익의 일부를 직원들에게 돌려주는 거죠.”

중장년을 배려한 근무환경 조성

회사 특성상 프로젝트별로 팀을 구성해 진행하는 경우가 많아 근로시간도 유연하게 운영하고 있다. 현장별로 간주근로시간제를 시행하고 있으며, 업무 상황에 따라 출퇴근 시간도 유연하게 조정할 수 있다. 뿐만 아니라 근로일수도 회사와 근로자간 협의하여 근무할 수 있다. 만약 근로자가 10일만 근무하고 싶다면 이에 맞춰 근로계약을 작성하고 근무하는 것이다. 이러한 근로환경 덕에 퇴사한 근로자가 재입사하는 경우도 종종 생겼다.

중장년 근로자의 출퇴근이 용이하도록 안양에 사무공간을 추가적으로 조성했으며, 공기청정기, 냉난방기, 커피머신, 휴게실 등을 마련해 편안한 환경으로 개선했다. 강원, 부산, 대구 등으로 장기 출장을 가는 경우, 업무에 전념할 수 있도록 근처 원룸 또는 주택을 임대해 제공하고 있다. 이외에도 건강검진 비용 지원, 단체 상해보험 가입 등 중장년 근로자의 건강을 위해 아낌없이 지원하고 있다.

이러한 (주)한국정보기술단의 배려에 보답하듯 중장년 근로자들은 자신들의 능력을 발휘했다. 2020년부터 2022년까지 3년간 매년 80~100명의 인원을 확충할 정도로 사업 규모가 커졌으며, 2022년에는 대한민국 일자리 으뜸기업으로 선정되는 쾌거를 거뒀다.



중장년 근로자 INTERVIEW



서희명

본부장

자기소개 부탁드립니다

회사에 입사하기 전, 제 회사를 운영해 (주)한국정보기술단 회장님하고 업무를 함께 추진하며 관계를 맺고 있다가 회사 문을 닫게 되면서 2011년에 입사하게 되었습니다. 2022년까지는 감리사업본부 본부장을 했고, 올해부터 스마트시티, 디지털 플랫폼 등 신사업 추진을 담당하고 있습니다.

끊임없이 배우며 젊게 살아가고 싶습니다

나이가 많은 분들과 근무해서 불편한 점은 없으신가요?

저희 회사 경영이념이 '프로답게 생각하고 프로처럼 행동하자'입니다. 프로는 나이가 중요하지 않습니다. 현장에서는 총괄의 지시에 따라 일하는데, 나이가 많다고 총괄이 되는 것이 아니라 현장의 상황에 따라 바뀝니다. 자신의 역할만 다하면 되기 때문에 불편한 부분이 없습니다.

언제까지 일하고 싶으신가요?

75세까지는 일하고 싶습니다. 물리적으로 나이가 들었다고는 느끼지만, 일하는 것과는 관계가 없다고 생각합니다. 로봇, AI, 메타버스 등 신기술에 대해 꾸준히 공부하고, 현장에서 활발히 일하다 보니 젊게 살아갈 수 있어서 좋더라고요. 회사에서 운영하는 재취업 지원 서비스 프로그램에도 참여하면서 남은 5년 동안 재취업과 노후에 대한 준비를 차근차근 하려고 합니다.



책임감 넘치는 중장년이 안전하게 운행합니다



(주)대원버스

평균수명이 늘어나면서 인생 2모작은 선택이 아닌 필수가 됐다. 인생 2모작을 준비하는 중장년들은 오랜 시간 안정적으로 일할 수 있는 직장을 찾으려 하며 4060세대에게 버스회사는 최고의 직장으로 손꼽히고 있다. (주)대원버스의 직원 80%가 중장년인 이유이기도 하다.



버스로 시작하는 제2의 인생

자동차가 없이도 전국 곳곳을 누빌 수 있게 도와주는 대중교통은 사람들에게 소중한 이동수단이다. 1971년 (주)대원여객으로 시작한 KD운송그룹은 사람들의 '발'이 되어 현재는 서울, 남양주, 성남, 양주, 하남, 평택 등 서울과 경기 곳곳을 누비는 18개 버스회사와 3개의 터미널을 운영하고 있다. 뿐만 아니라 청강문화산업대학교, 건국대학교 글로벌캠퍼스, 두원공과대학교, 세명대학교 등 대학교 셔틀버스도 운영 중이다.

KD운송그룹 계열사 중 2003년 문을 연 (주)대원버스는 성남, 용인, 수원에서 출발해 잠실, 사당, 건대, 광주, 용인으로 향하는 28개 노선을 운영하고 있는 성남의 터줏대감이다. (주)대원버스의 349대 버스를 운행하는 기사들의 대부분 40~60대 중장년이다.





(주)KD운송그룹 이상도 상무이사



40세가 되면 제2의 인생을 맞아 새롭게 직장을 옮기시는 분들이 많은데, 안정적인 직장인 버스회사를 선택하시는 분들이 상당히 많습니다. 그러다보니 900명이 달하는 직원 중 40대 이상이 90% 정도가 될 정도로, 중장년 직원들이 대부분입니다.



대폭적인 인력 채용으로 어려움 극복

2018년 주 52시간 근무제 도입이 예고되면서 (주)대원버스에는 변화의 바람이 불었다. 버스 특성상 하루 근무시간이 긴데다 격주근무제를 시행하고 있어 주 52시간이 훌쩍 넘었기 때문이다. (주)대원버스는 만근일수를 14일에서 12일로 차츰차츰 줄였으며, 하루 근로시간도 18.6시간에서 17시간으로 감소시켰다. 근무일수와 근로시간이 줄어들어 직원들의 임금도 감소하게 되자 회사는 직원들의 경제적인 부분을 배려해 임금 감소분을 보전했다. 또한 2주 단위 유연근로제를 도입하고, 120여 명이 넘는 인원을 대폭 채용해 주 52시간 도입의 기반을 마련했다. 주 52시간 근무제 관리를 위해 업계 최초로 운행기록 관리 시스템을 개발·도입해 근무시간을 관리할 뿐만 아니라 직원들이 운행습관, 급여명세서, 구내식당 메뉴 등을 확인할 수 있도록 했다.

(주)대원버스는 코로나19가 완화됨에 따라 2022년 10월부터 또 다시 직원 채용에 박차를 가해 90여 명의 중장년 직원을 채용했다. 대형면허는 있지만 경력이 없는 신입 중장년 직원은 한국교통안전공단 연수원으로 연계해 80시간 교육을 이수하도록 하여 버스 운전 자격을 취득하도록 한 뒤, 내부교육을 진행한 후 실전에 배치하고 있다.



신규로 직원을 채용할 때, 나이에 제한을 두지 않고 있어요. 며칠 전에는 67세 지원자도 있으셨어요. 또 저희 회사에서는 만 62세 정년 이후에도 정규직으로 근무할 수 있는 촉탁제도를 운영하고 있어 70세까지도 근무할 수 있습니다.



직원들에게 최고의 의식주 복지 제공

(주)대원버스의 퇴사율은 연 2%대로 운송업계에서도 낮은 편이며, 퇴사 이후 재취업하는 경우도 많다. 그 배경에는 ‘직원의 먹고, 입고, 자는 것만큼은 최고로 하라’라는 KD운송그룹 허명회 회장의 철학이 있다.

직원들이 입는 의상은 고(故) 양드레جم 패션 디자이너가 디자인한 의상으로, 자체 회사인 KD어패럴에서 자켓, 셔츠, 바지, 넥타이 등을 맞춤 제작해 매년 지급하고 있다. 또한 본사는 물론 전국 52개 영업소에 직영 식당을 운영해 아침부터 저녁까지 삼시세끼를 무료로 제공하고 있다. 특히, 김치는 HACCP 인증을 받은 국산 배추를 구입해 자체 공장인 KD푸드피아에서 직접 생산해서 제공하고 있다. 매년 김장철에는 직원들에게 김치를 선물하기도 한다. 차고지 인근에 13곳의 기숙사를 마련해 집과 직장의 거리가 먼 직원, 야간에 버스를 운행하는 직원들이 이용할 수 있도록 하고 있다.

“코로나19 초기에는 마스크를 사서 지급했었는데, 마스크 가격이 천정부지로 오르더라고요. 회장님께서 아예 동탄에 마스크 공장인 KD청정피아를 세우고 인력을 채용해 KD운송그룹 전직원들에게 마스크를 지원하고 있고, 필요한 승객들을 위해 버스에도 비치하고 있습니다.”

뿐만 아니라 승객들이 안심하고 버스를 탈 수 있도록 직원들의 건강 관리에도 힘쓰고 있다. 직원들의 체력 증진을 위한 체력단련실을 운영하고, 보건관리자를 통해 직원들의 건강을 수시로 체크하고 있다. 이외에도 자녀 대학 학자금 지급 등 (주)대원버스의 복지는 운송업계에서 최고로 손꼽히고 있다. 한 발 더 나아가 어려운 이웃을 위해 쌀, 온누리상품권을 기부하는 등 사회공헌활동 역시 꾸준히 하고 있다.



소통과 화합을 이끌어내는 승무관리팀 제도

다양한 노선과 다양한 시간대에 일하는 900명이나 되는 직원들을 관리하기는 쉽지 않다. KD운송그룹은 1999년부터 업계 최초로 승무관리팀 제도를 도입했으며, (주)대원버스로 창립 초기부터 이 제도를 운영 중이다. 리더십이 있는 근로자를 팀장으로 정해 현장에서 근무하는 직원들의 이야기를 듣고, 휴가, 배차 조율 등 고충을 처리하고 있다. 팀이라는 창구 덕분에 직원과 회사는 물론 직원간의 원활한 소통이 가능해졌으며, 산악, 축구, 마라톤, 여행 등 다양한 동호회 활동 지원으로 직원들이 화합할 수 있도록 돕고 있다.

버스 운행에 있어서 가장 중요한 것은 ‘안전’이다. 안전은 여러 번 강조해도 지나치지 않기에 승무관리팀장이 모여 주 2-3회 안전 캠페인을 진행하고 있다. 하루 동안 6-7개의 정류소를 무작위로 찾아가 운전자에게 안전수칙을 한 번 더 상기시키고, 승객들에게도 버스 이용 시 지켜야할 안전수칙을 안내한다.

많은 중장년 직원들과 함께 하면서 긍정적인 부분이 크다는 이상도 상무이사는 “중장년 직원들은 어느 정도 사회생활을 하다 입사했기 때문에, 불편한 부분이 있으면 대화를 해서 해결하고자 해요. 또 젊은 세대에 비해 책임감도 상당히 높기 때문에 버스 운행이 안정적이예요.”라며 앞으로 중장년 직원 채용에 대한 정부의 지원 제도의 폭이 넓어지길 바란다고 전했다.



중장년 근로자 INTERVIEW



장 순 봉 102번 광역버스 운행기사
(단국대 영업소)

자기소개 부탁드립니다

2007년 6월 입사해 17년째 근무하고 있는 58세 장순봉이라고 합니다. (주)대원버스 단국대 영업소에서 102번 광역버스를 운행하고 있습니다.

(주)대원버스의 가장 좋은 점은 무엇인가요?

저희 회사는 안전을 가장 중요하게 생각해서 타 회사에 비해 운행시간이 여유롭게 짜여 있는 점이 가장 좋습니다. 또 앙드레김이 디자인하고, 개인별로 맞춰준 옷을 입고 운전하면 자부심도 넘칩니다. 설날에는 쌀 20kg를, 김장철에는 김치 15kg를 챙겨줄 뿐만 아니라 멀리 출퇴근하는 직원들을 위해 각 영업소 인근에 기숙사를 마련해 주셔서 편하게 근무할 수 있습니다.

젊은 세대와 일하면서 불편한 점은 없으신가요?

같은 노선에서 일하기 때문에 나이에 관계없이 ‘동료’입니다. 세대 차이를 느끼기 보다는 오히려 배우는 점이 많습니다. 저한테는 어려운 스마트폰에 대해 알려 주기도 하는 등 좋습니다.

언제까지 일하고 싶으신가요?

명예롭게 정년까지 일하고 나서 건강이 허락한다면 75세까지 일하고 싶습니다. 버스는 앉아서 운행하기 때문에 건강관리가 필수입니다. 관리를 안 하면 배가 나오고, 하체의 근력이 빠져서 오래 운행할 수 없습니다. 그래서 저는 매일 만 보씩 걸으면서 건강 관리를 하고 있습니다.



연륜이 더해져 더욱 따뜻한 의료서비스



시영의료재단 영동병원



오랜 시간 경험으로 쌓이는 노하우와 연륜은 자신의 분야에서 전문성을 더욱 높여준다. 하지만 더욱 짙어진 전문성에도 불구하고 정년이라는 이유로 현업을 떠나게 되는 안타까운 현실이다. 시영의료재단 영동병원은 풍부한 노하우를 가진 의료종사자들을 계속고용함으로써 후배 양성에 도움을 주는 것은 물론 환자들의 만족도까지 높이고 있다.

인력난에 골머리를 앓는 의료취약지역

기대수명은 점차 늘어 120세를 바라보고 있지만, 정작 건강수명은 줄어들고 있다. 바야흐로 유병장수(有病長壽) 시대가 열린 것이다. 이러한 흐름에 맞춰 의료서비스의 중요도는 더욱 높아지고 있지만, 노년층 비율이 높은 지방에는 의료서비스가 취약한 경우가 많다. 시영의료재단 영동병원(이하 영동병원)이 위치한 함안군도 의료취약지역 중 한 곳이다. 2012년 개원한 영동병원은 내과, 정형외과, 가정의학과, 영상의학과, 건강검진실을 갖추고 있으며, 3년간 공중보건의 배치로 운영할 성형외과와 시영의료재단 산하 요양병원까지 운영하고 있어 지역 의료서비스에 보탬이 되고 있다. 코로나19 시기에는 신속하게 선별진료소를 구축해 선제적인 방역에 나섰으며, 이를 인정받아 경상남도지사 표창을 받았다.

하지만 의료취약지에서 병원 운영이 녹록치만은 않다. 도심에서 거리가 멀어 교통이 불편할 뿐만 아니라 상권도 없는 곳에 위치해 인력을 구하기가 쉽지 않기 때문이다.



저희와 같은 지역에 위치한 병원들에게 인력난은 오래된 문제입니다. 저희 병원과 가까운 창원시에 간호대학이 4~5개나 되지만 졸업 후에는 대부분 대형병원, 상급종합병원이나 교통, 상권 등이 편리한 수도권에 가길 원합니다. 그렇다보니 저희와 같은 농촌지역 병원에서는 전문 인력을 구하기가 어렵습니다.



전문직 중장년으로 인력난 해결

인력난의 해결책은 생각보다 가까운 곳에 있었다. 영동병원은 연륜과 노하우가 풍부하지만, 만 62세가 되어 정년퇴직을 앞둔 근로자들의 재고용을 통해 인력난 문제를 해결해나가고 있다. 근로자들의 근로 의사와 건강 등을 고려해 정년퇴직 후 재계약 을 맺고 있으며, 재계약 기간에도 한정을 두지 않았다. 뿐만 아니라 신규채용 시에도 연령에 제한을 두지 않고 경력을 우선시 하고 있다. 그 결과, 현재 영동병원에는 50세 이상 중장년이 30% 에 달하며, 70세가 넘는 간호사가 현장에서 활발히 일하고 있다. 중장년 근로자들의 적극적인 고용으로 2022년 장년고용지원 우수사례에 선정돼 고용노동부장관상을 수상하는 쾌거를 거뒀다. 영동병원은 중장년 재고용으로 인력의 빈틈을 메꿨다면, 중장년 근로자들은 경제적인 안정을 찾았다. 정년퇴직 이후 국민연금을 받기까지 약 3년간 지속적인 사회활동으로 경제에 보탬이 될 뿐만 아니라 활기찬 노후를 보내고 있다.



의료기관은 대부분 전문직이 근무하고 있는데, 정년이 되어 퇴직하면 그 기술이 너무 아깝잖아요. 풍부한 연륜과 노하우가 있을 뿐만 아니라 저희 병원에서 오래 근무하셔서 누구보다 환자분들에 대해 잘 알고 계셔서 긍정적인 효과가 더욱 크다고 생각합니다.



장지훈 원무부장



서로를 향한 배려로 시너지 발휘

다양한 세대가 함께 근무하다 보면 견해의 차이로 부딪히는 경우가 많다. 하지만 20대부터 70대까지 다양한 연령대가 근무하고 있는 영동병원에서는 보기 힘든 모습이다. 중장년 간호사들은 청년 간호사와 차별 없이 동일한 근로조건으로 근무하고 있으며, 오히려 업무 일선에서 청년 간호사에게 모범을 보여 세대 간의 거리를 줄이고 있다. 뿐만 아니라 그동안 쌓은 노하우와 기술을 아낌없이 전수하며 후배 간호사들을 베테랑 간호사로 육성하고 있고, 청년 간호사들은 중장년 간호사들이 체력적으로 힘든 부분을 커버해주는 등 서로를 생각하고 배려하는 마음으로 화목한 분위기가 조성됐다.

영동병원은 직원들과의 더욱 원활한 소통을 위해 2023년부터 시영의료재단 기획홍보단을 구성했다. 각 파트별 직원들이 참여해 월 1~2회 모임을 가지면서 병원의 발전을 위한 아이디어, 직원 복지 등 다양한 의견을 나누는 뒤 실제 현장에 반영하고 있다.

“직원들의 의견을 모아서 병원 곳곳을 개선하고 있습니다. 시설 내 안내판이 산만하다는 의견이 있어서 안내판을 새롭게 제작해 부착했고, 진료 안내에 관한 문자메시지 발송도 확대했습니다. 직원들의 다양한 의견으로 병원이 발전될 뿐만 아니라 함께 소통함으로써 직원들의 관계가 돈독해져 병원 업무에도 긍정적인 효과를 거두고 있습니다.”

마음까지 메만지는 중장년 근로자

병원에 있으면 건강 챙기기가 더욱 쉽다고 생각할 수 있지만, 막상 그렇지도 않다. 나 자신보다는 환자의 건강을 최우선으로 생각하기 때문이다. 영동병원은 근로자들의 건강을 챙기기 위해 무료로 암표지자 검사를 실시했으며, 이를 통해 암을 미리 발견하고 치료한 근로자도 있었다.

중장년 근로자는 오랜 경험으로 병원은 물론 환자 개개인의 특성을 누구보다 잘 알고 있으며, 정서적인 교감을 통해 환자들의 만족도를 높이고 있다. 그렇기에 중장년 근로자들의 건강을 위한 지원은 영동병원에겐 꼭 필요한 투자인 셈이다.

“저희 병원을 찾는 환자 대부분이 어르신입니다. 어르신들은 진료만큼 정서적인 교감이 중요합니다. 중장년 근로자들은 자연스럽게 손을 잡아드리거나 따스한 말 한마디를 건네 환자들의 마음까지 다독여줍니다.”

인력난 해소는 물론 환자들의 만족도까지 높여주고 있는 중장년 근로자가 있어 병원이 운영되고 있지만, 고질적인 문제가 해결된 것은 아니다. 장지훈 원무부장은 “고령자 계속고용장려금 제도와 같이 현장에 실질적인 도움을 주는 제도를 운영하는 것도 좋지만, 직종별 특성에 맞춘 제도를 발굴했으면 합니다. 특히, 의료취약지역에 인력난이 해소되지 않으면 의료서비스 제공이 불가능하기 때문에 의료기관 맞춤형 지원정책을 개발해 이러한 문제를 해결하길 바랍니다.”라며 의료기관을 위한 든든한 지원을 바란다고 전했다.



부산도시철도의 숨은 조력자는 바로 '중장년'



부산도시철도운영서비스(주)

1일 부산도시철도 이용객은 평균 185만 명. 수많은 사람이 이용하는 공간임에도 불구하고 청결하고 안전하게 유지될 수 있는 비결은 바로 중장년 근로자이다. 안전하게 이용할 수 있도록 곳곳을 손보고, 구석구석 세심하게 청소하는 중장년 근로자들이 있어 오늘도 승객들은 편안하게 부산도시철도를 이용한다.



풍부한 노하우로 질 높은 서비스 제공

1985년 범내골에서 범어사까지 부산에 처음으로 지하철이 개통됐다. 이후 부산 곳곳으로 철도망이 뻗어나갔으며, 현재 4개 노선의 도시철도가 부산시민의 발이 되어주고 있다. 많은 시민들이 이용하는 도시철도이기에 청결과 안전은 무엇보다 중요하다. 부산도시철도를 관리하는 부산도시철도운영서비스(주)는 경험과 노하우가 풍부한 인력이 필요했다. 이에 부산도시철도 곳곳을 관리하던 용역업체 중장년 근로자를 고용 승계해 경험과 노하우를 채웠다. 약 1,130명 직원 중 중장년 근로자는 무려 969명으로 전체 직원의 약 85.6%에 달한다. 이들은 114개 역사 내 환경관리부터 시설물의 유지보수, 5개 차량기지 사업소의 시설경비, 전동차 내외부 청소, 지하철 민원 관련 콜센터까지 부산교통공사의 전반적인 환경, 경비, 시설유지에서 질 높은 서비스를 제공하고 있다.

중장년 신규 채용으로 일자리를 창출할 뿐만 아니라 오랫동안 쌓아온 경력과 노하우를 활용할 수 있도록 정년이 넘어도 근무할 수 있는 기반을 마련했다. 환경·경비직은 정년 만 65세 이후 2년간, 기술직과 콜센터는 정년 만 60세 이후 1년간 더 근무할 수 있을 뿐만 아니라 임금 조건도 정년 이전과 동일하게 적용했다.

중장년의 건강과 안전을 위한 만반의 준비

중장년 직원 대다수가 근무하는 환경직은 역사 곳곳을 누벼야 하기에 직원의 건강 관리와 안전한 작업환경 조성은 가장 신경써야 할 부분이다. 부산도시철도운영서비스(주)는 중장년 직원 신규 채용 시 악력 테스트, 윗몸 일으키기, 줄넘기 등 체력 검정을 진행하고 있고, 매년 정기적인 종합검진과 화학약품 중독 등을 확인할 수 있는 특수건강검진을 시행하고 있다. 뿐만 아니라 업무 시작 전 스트레칭 시간을 부여해 갑작스러운 움직임으로 사고가 발생하지 않게 몸을 풀 수 있게 하고 있다. 근골격계 약화로 넘어지기 쉬운 중장년을 위해 작업현장에도 변화를 줬다. 논슬립 장화 및 작업화를 지급해 착용하도록 했으며, 문틀 방지턱과 샤워장 미끄럼 방지매트를 설치하기도 했다.

환경 관리로 인한 특수환경에 대해서도 만반의 준비를 다했다. 유해가스가 발생하는 오폐수 처리시설에서 작업하는 직원들의 질식재해 예방을 위해 공기호흡기, 송기 마스크, 가스 측정기 등을 지급하고, 락스, 세제 등 화학물질을 자주 접하는 직원들의 안전을 위해 화학물질사용 신고제를 도입해 화학물질 사용을 엄격히 관리하고 있다.



오창균 과장



직원들의 안전과 보전에 많은 관심을 갖고 교육을 진행하고 있습니다. 각 역사 및 차량기지를 주기적으로 방문해 안전을 점검하고, 관리감독자 교육, 청소위생 아카데미 등 안전교육을 실시합니다. 또한 SNS와 모바일 게시판을 통해 감염병, 계절성 질환 등의 주의사항과 관리방법에 대해 안내해 직원들의 건강과 안전의식을 높이고 있습니다.





직원의 만족도를 높인 탄탄한 복지

작은 용역회사에서 공기업 자회사로 변화하면서 복지제도가 탄탄해져 직원들의 만족도가 높아졌다. 각 근무구역에 휴게실, 탈의실을 마련할 뿐만 아니라 작업 중 흘린 땀을 씻어낼 수 있도록 세면장, 온수기, 세탁기를 비치했다. 또한 점심과 저녁을 직접 지어먹는 중장년 직원들을 위해 취사시설 구비는 물론 정기적으로 쌀, 커피 등을 지급하고 있다.

“부산교통공사에서도 영조물 배상공제를 가입했지만 대상 범위가 한정돼 있어요. 그래서 직원들이 안심하고 일할 수 있도록 저희 회사에서도 영업 배상물 책임보험에 가입했습니다. 또한 복지물 사이트 등에서 사용할 수 있는 포인트를 1인당 연 40만 원 지원하고 있고, 출퇴근이나 업무로 이동 시에는 지하철 승차권을 지급하고 있습니다.”

2022년부터는 퇴직을 앞둔 중장년 근로자가 인생 3모작을 준비할 수 있도록 재취업지원서비스를 운영 중이다. 노사발전재단에서 운영하는 재취업지원서비스 기업컨설팅 과정에 참여해 제도를 설계했으며, 퇴직예정자들에게 변화관리, 자기이해, 재무설계, 진로탐색 등의 프로그램을 제공했다.

“직원분들이 프로그램에 참여하시고 재테크라든지, 여생을 어떻게 보내야 하는지에 대해 생각할 수 있는 시간이 됐다며 만족하셨습니다. 올해도 퇴직예정자 90여 명을 대상으로 재취업 지원서비스 프로그램을 운영할 계획입니다.”



중장년과 청년의 만남으로 시너지 발휘

50~60대 중장년 직원이 대부분인 부산도시철도운영서비스(주)도 세대갈등이 없는 것은 아니다. 여러 용역업체에서 근무하던 직원들이 모였기에 서로 다른 업무 스타일을 이해하지 못해 다툼이 일어나는 경우, 나이 또는 경력이 많다는 이유로 식사 순서나 업무장소 선정 등에서 텃세를 부리는 경우 등이 지속적으로 발생하고 있기 때문이다.

“갈등이 발생하는 원인의 대다수는 소통 부족입니다. 소통을 통해 서로를 이해하고 갈등 원인을 해소하기 위해 직종별 간담회, 노사 간담회 등 다양한 소통의 장을 마련해 상시 의견을 조율할 수 있도록 노력하고 있습니다.”

세대갈등으로 고민에 빠지기도 하지만, 기술직 분야에서는 세대 간의 만남으로 시너지가 발휘하고 있다. 관련 자격증을 갖춰든 청년 직원이 혼자 해당구역별 도면을 파악하고, 장치 점검을 하기에는 어려움이 따른다. 오랜 경험이 있는 중장년 직원과 청년 직원이 함께 일하면서 해당기술에 대한 노하우를 전수받아 효율적으로 업무를 수행할 수 있게 됐다.

오창균 과장은 부산도시철도운영서비스(주)와 같은 중장년 일자리 자리를 더욱 많이 창출하기 위해서는 중장년층에 대한 투자가 강화되어야 한다고 말했다. “기업별로 맞춤형 혜택을 발굴해 기업체에서 중장년 직원을 신규고용, 계속고용할 수 있는 기반을 마련하면 좋겠습니다.”라며 더 많은 중장년들이 활발한 사회생활을 하길 바란다고 전했다.

중장년 근로자 INTERVIEW

정년이 넘어서도
일할 수 있어
행복합니다

문정화 & 이현순
환경사



자기소개 부탁드립니다

문정화 2013년 2월에 입사해 온천장역에서 근무하다가, 2022년부터 배산역에 근무하고 있는 만 66세 문정화입니다.
이현순 2000년부터 약 23년간 근무하고 있는 만 67세 이현순입니다.

부산도시철도운영서비스(주)의 가장 좋은 점은 무엇인가요?

문정화 제가 정년이 훨씬 넘었는데도 계속 근무할 수 있는 것이 참 즐겁고 감사합니다. 또 50대 이상에게는 세밀한 건강검진을 받게 해주셔서 참 좋습니다.

이현순 촉탁제도로 더 근무할 수 있는 점을 고맙게 생각합니다. 저는 건강하기 때문에 1년 더 연장해줬으면 좋겠습니다. 최근에 남양산역에는 냉장고도 바꿔주시고, 정수기, 밥솥, 공기청정기, 옷, 신발까지 싹 장만해주시니 더 오래 다니고 싶어졌어요.

중장년 근로자의 장점은 무엇이라고 생각하시나요?

문정화 어떤 상황에서도 대수롭지 않게 일할 수 있는 안정감이 있고, 그동안 쌓은 노하우가 있어서 누구보다 일을 잘한다고 생각합니다.

이현순 경험이 많다 보니, 후배들이 일을 하다가 문제가 생기면 제가 조언을 해줄 수 있는 부분이 좋습니다.

언제까지 일하고 싶으신가요?

문정화 제가 올해 퇴직인데, 퇴직 이후에도 다른 곳에 취직할 생각입니다. 일을 잘 배워서 모든 것을 알게 돼서 배운 것을 더 활용하고 싶습니다. 그리고 회사에서 운영 중인 재취업지원서비스 프로그램에 참여해 인생 2막을 준비할 생각입니다.

이현순 건강이 허락할 때까지 일하고 싶습니다. 돈도 벌고 사회생활도 하면 좋죠.



주민의 힘으로 시작, 중장년의 연륜으로 유지



강원남부주민 주식회사 '하이원SC'



석탄 산업으로 호황을 누렸던 광산지역은 폐광과 함께 급격한 내리막길을 걷게 됐다. 점점 떠나가는 사람들 속에서 남은 주민들은 힘을 모아 돌파구를 찾아갔다. 주민의 힘으로 시작된 강원남부주민 주식회사 '하이원SC'(이하 하이원SC)는 중장년 근로자들의 연륜으로 20년이 넘는 오랜 시간동안 한 자리를 지키고 있다.

폐광지역에서 새로운 일자리 창출

난방의 주 연료가 연탄에서 액화천연가스(LNG)로 바뀌며 광산은 자연스레 쇠락의 길을 걷게 되었고, 광산들은 하나둘 폐광하기 시작했다. 정부는 1998년 폐광지역의 경제를 살리기 위해 카지노, 호텔, 스키장 등을 운영하는 강원랜드를 설립했다. 정선군, 태백시, 영월군 상동읍, 삼척시 도계읍 4개 시·군 지역주민이 십시일반 힘을 모아 설립한 하이원SC는 강원랜드의 협력업체로서, 카지노와 하이원리조트의 전체적인 경비보안 및 호텔 정비 업무를 담당하고 있다.

“처음 스포카지노가 개장할 때 50여 명으로 시작했는데, 메인 카지노가 개장하면서 많은 인력을 채용하면서 현재는 약 800명의 직원이 근무 중입니다. 직원들은 대부분 폐광지역 주민, 광산 근로자 및 가족 등 폐광과 관련된 분들이세요.”

하지만 20여 년이 흐르는 동안 30~40대였던 직원들의 연령대가 상승하게 되면서 하이원SC는 고민에 빠졌다. 강원랜드 관리를 위해서 필요한 인력은 정해져 있는데, 정년을 맞아 퇴직하는 인력이 늘어나면서 인력난을 겪게 된 것이다.

건강하다면 언제까지든 일할 수 있어

강원도 정선에 위치하고 있는 강원랜드 특성상 인력 충원은 쉽지 않았다. 이러한 상황 속에서 하이원SC는 새로운 돌파구를 찾았다. 바로 경험과 노하우가 풍부한 중장년이었다.

정년을 연장하고, 지속적으로 중장년을 재고용한 하이원SC는 고령자 계속고용장려금 제도를 통해 정부의 인건비 지원까지 받고 있다. 중장년의 성실함과 시간으로 쌓은 경험을 누구보다 몸소 느끼고 있는 하이원SC는 중장년 신규채용에도 앞장서, 55세 이상의 중장년들을 촉탁직으로 채용하고 있다.

하이원SC는 회사의 원활한 운영에 큰 도움을 주고 있는 중장년 직원들과의 상생을 우선으로 하기 위해 2015년 사회적기업 인증을 받았으며, 직원 복지에 더욱 관심을 갖고 이를 확대하기 위해 노력하고 있다.



노하우와 경험이 많은 중장년의 업무능력을 활용하기 위해 2020년부터 정년을 만 60세에서 만 63세로 연장했습니다. 또 정년퇴직 이후에도 건강에 문제가 없고, 본인이 원하는 경우에는 촉탁직으로 재고용하고 있어 사실상 정년이 없습니다. 올해도 정년퇴직하시는 13명 중 10명은 재고용 계약을 한 상태입니다.



허일한 부장





세밀한 배려로 안전과 건강 챙겨

800여 명 직원 중 50대 이상 중장년은 약 53%로, 하이원SC가 근로환경에 누구보다 신경 쓰는 이유이다. 안전하게 작업할 수 있도록 형광조끼, 난간과 작업발판이 설치된 작업대 등을 제공하고 있으며, 직원들이 편안하게 휴식을 할 수 있도록 별도의 휴게공간도 조성했다. 또한 자체적으로 안전관리자 2명과 간호사 1명을 채용해 직원들의 안전과 건강을 수시로 확인할 뿐만 아니라 서울에 위치한 지정병원에서 MRI, CT 등을 포함한 건강검진을 전 직원이 받을 수 있도록 지원하고 있다.

또한 회사의 이윤을 직원들에게 돌려주기 위해 풍성한 복지제도를 운영 중이다. 본인과 자녀에 대한 학자금을 지원하고 있으며, 회사 이익을 배분하기 위해 연 2회 인센티브를 지급하고 있다. 또한 온·오프라인에서 자유롭게 사용할 수 있는 복지포인트와 중소기업몰에서 사용할 수 있는 포인트까지 제공하고 있다.



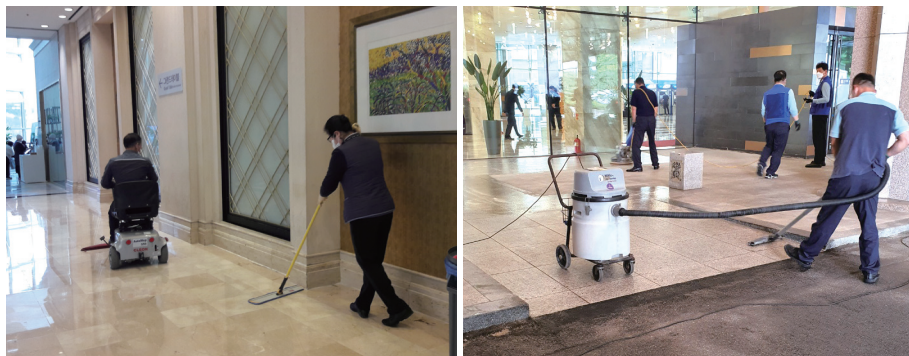
나이가 드시면서 체력에 한계를 느끼시거나 젊어서도 아프신 분들의 경우에는 회사 내에서 데이터를 축적했다가 업무 조정 시 체력적으로 덜 힘든 부서로 옮겨드리고 있어요. 또 병원 치료를 받으시거나 아프신 분들은 휴식을 활용할 수 있도록 돕고 있어요.



책임감과 애사심이 강한 중장년 직원

하이원SC 설립부터 함께 한 중장년 직원들은 회사에 대한 애정이 남다를 뿐만 아니라 책임감이 무척 강하다. 또한 오랜 시간 쌓아온 기술력은 하이원리조트 관리에서 여실히 드러난다. “특1급인 하이원리조트 객실을 관리하기 위해서는 꼼꼼히 챙겨야 하는 부분이 수십 가지가 되고, 대리석 바닥과 같은 특수한 공간을 매만지기 위해서는 화학약품 사용법, 비율 등의 노하우가 필요합니다. 중장년 직원들은 그동안 쌓아온 경험과 노하우로 완벽하게 관리하기 때문에 하이원리조트 운영에 큰 도움을 주고 있습니다.”

이처럼 중장년은 오랜 경험과 노하우가 있어, 구인난을 겪는 회사에게 중장년 채용은 하나의 해결책이 될 수 있다. 허일한 부장은 “고령화시대에 접어들면서 저희와 같은 상황에 처한 회사들이 늘어나고 있으니, 고령자 계속고용장려금 제도와 같이 중장년을 채용한 회사에 금융지원, 세금 감면 등 다양한 지원이 확대됐으면 좋겠어요.”라며 중장년의 삶의 질을 높일 뿐만 아니라 지역경기 활성화에 도움이 되길 바란다고 전했다.



중장년 근로자 INTERVIEW



권정재 근로자

자기소개 부탁드립니다

삼척탄좌 정암광업소에서 약 14년간 광부로 근무하다가 광산의 폐광으로 그만둔 뒤, 2003년 강원남부주민 주식회사에 입사해 하이원리조트 공용부분의 정비 업무를 담당하고 있는 62세 권정재입니다.

강원남부주민 주식회사의 가장 좋은 점은 무엇인가요?

정년을 연장해주고, 정년퇴직 후에도 촉탁직으로 근무할 수 있어 경제적인 걱정을 덜 수 있다는 부분이 가장 좋습니다. 복지포인트가 있어서 생활하는 데 있어 보탬이 되고, 특히 성과에 따라 지급되는 인센티브 제도가 있어 만족스럽습니다.

중장년 근로자의 장점은 무엇이라고 생각하시나요?

업무에 대한 노하우가 많다는 것이 장점이지요. 다른 사람들은 처음 접해서 어렵다고 생각하는 일들도 쉽게 해결할 수 있는 나만의 방법이 있습니다.

언제까지 일하고 싶으신가요?

정년퇴직 후에도 건강이 허락한다면 계속해서 일하고 싶습니다. 회사도 지역 특성상 젊은 인력을 구하기가 점점 어려워지고 있어, 저와 같은 중장년들이 더 오래 일할 수 있도록 정부에서 많은 지원을 해줬으면 좋겠습니다.



오늘도 출근할

직장이 있어서 즐겁습니다

요양보호사로 새로운 삶의 여정을 걷다



효도로노인전문요양원



묵묵한 세월 속에서 중장년은 다양한 경험과 지혜를 쌓아 왔으며, 인내와 이해가 자연스레 스며들었다. 이들이 노년기에 접어든 어르신들의 건강관리는 물론 따스한 손길로 마음까지 매만지는 동반자이자 요양보호사로서 새로운 삶의 여정을 걷고 있다.

따스한 노년을 책임지는 동반자

빠른 속도로 고령화사회에 접어들면서 우리나라는 2008년 노인장기요양보험을 시행해 노인들의 노후를 보장했으며, 이들을 돌보기 위한 요양보호기관도 늘어나고 있다. 구로구에 위치한 효도로노인전문요양원도 어르신들의 편안한 노후 생활을 돕고자 2009년 5월 8일에 문을 열었다. 150명 규모로 시작해 2013년 170명 규모로 확장했으며, 2017년부터는 21명의 효도로 어르신학교를 함께 운영하고 있다. 어르신들의 간호, 재활, 영양을 비롯해 실버제조, 웃음제조, 노래교실 등 다양한 프로그램을 제공하기 위해 106명의 직원이 근무하고 있다. “저희 요양원에는 20대부터 70대까지 다양한 연령대의 직원들이 함께 일하고 있습니다. 사회복지사, 작업치료사의 경우 20~30대가 많으며, 어르신을 직접적으로 대하는 요양보호사는 대부분 50~60대입니다. 또 요양보호사 업무 보조를 담당하고 있는 발달장애인분들도 9명 근무하고 있습니다.” 어르신을 누구보다 잘 이해하고 따스하게 보살필 수 있는 연령대가 중장년이기 때문이다. 효도로노인전문요양원은 이러한 중장년의 능력을 적극 활용하기 위해 건강에 이상이 없으면 얼마든지 일할 수 있는 근로환경을 조성했다.

중장년에게 각광받는 제2의 직업 요양보호사

누구나 소정의 교육을 받은 후 자격증을 취득하면 요양보호사로 일할 수 있어 중장년에게 제2의 직업으로 각광받고 있다. 은퇴 이후에도 사회생활을 할 수 있을 뿐만 아니라 요양시설 확충으로 집 가까운 곳에서 직장을 선택할 수 있기 때문이다. 효도로노인전문요양원은 정년의 구애 없이 근로하도록 했을 뿐만 아니라 지속적으로 중장년을 채용하고 있다. 직원 중 중장년이 약 84%에 이르는 효도로노인전문요양원은 이들의 건강과 안전을 위해 근로환경을 개선했다.



공태군 대표



어르신을 돌보다보면 신체적으로 무리가 가는 경우가 많습니다. 다치지 않고 원활하게 케어할 수 있도록 침대를 3모터 전동침대로 교체했으며, 전 직원에게 허리보호대를 지원했습니다. 또 직원들의 건강관리를 위해 연 1회 국민체육진흥공단에서 운영하는 기초체력검정을 실시하고 있으며, 정기 건강검진 뿐만 아니라 근·골격계 질환 예방을 위한 특별 건강검진도 진행하고 있습니다.

중장년 근로자들의 만족도를 높인 복지

요양원에 계신 어르신들의 안정을 위해서는 담당 요양보호사가 바뀌지 않는 것이 가장 중요하다. 효도로노인전문요양원은 요양보호사들의 이직률이 낮아 어르신들의 만족도가 높은 편이다. 이직률이 낮은 데에는 다른 요양원과 차별화된 효도로노인전문요양원의 복지제도가 있기 때문이다.

가장 기본적인 일과 삶의 균형을 위해 연차 사용과 하계휴가를 적극 권장하고 있으며, 롯데리조트 속초 회원권을 구입해 직원들이 휴가 시 이용할 수 있도록 지원하고 있다. 또한 효도로 경조회를 운영해 직원들의 경조사 비용을 지원하고 있다. 뿐만 아니라 서울 한양대학교와 업무협약을 체결해 직원들의 자기계발에 도움을 주는 것은 물론 장학금까지 지원하고 있다.

중장년 직원들이 퇴직 후에도 관련 분야에 재취업할 수 있도록 2014년부터 구로구청의 지원을 받아 특성화 프로그램을 운영하고 있다. 실버인지전문가, 노인심리상담사, 노인교육지도사, 실버제조지도사 등 매년 다른 분야의 자격과정을 운영해 퇴직 후 전문강사로 활동할 수 있도록 돕고 있다.



오근영 시설장

1년 이상 저희 요양원에서 근무한 직원들은 대만, 캄보디아, 태국 등으로 해외워크숍을 떠납니다. 1회만 가는 게 아니라 매년 가다보니 직원들의 장기근속으로 이어져 요양원 운영에 큰 도움이 된다고 생각합니다.

다양한 세대의 조화로 발전을 이끈다

20대부터 70대까지 다양한 연령의 근로자와 80~100세의 입소자들이 함께 어우러져 지내는 요양원이기에 크고 작은 갈등은 일어날 수밖에 없다. 이러한 갈등을 최소화하고자 정기적으로 직급별 간담회를 통해 의견을 수렴하고 있으며, 만찬, 해외워크숍, 동아리 운영 등을 통해 끊임없이 소통해 문제를 해결하고 있다. 하지만 갈등보다는 긍정적인 관계가 더욱 많다.

“젊은 직원은 컴퓨터 등 디지털기 활용능력이 뛰어나 행정적으로 필요한 부분에서는 큰 도움이 됩니다. 중장년 직원은 어르신들의 성향을 잘 이해하고 대처하기 때문에 케어에 있어서 중점적인 역할을 수행합니다. 중장년의 노하우와 젊은 세대의 기술 역량이 어우러졌기에 원활하게 시설을 운영할 수 있습니다.”

요양보호시설 운영에 있어서 중장년은 없으면 안 되는 존재이다. 더 많은 중장년들이 일하기 위해서는 제도의 변화가 필요하다. 공태균 대표는 “중장년을 일정비율 채용하는 기업에게 다양한 세제혜택을 주고, 일정기간 근속한 사람에게는 위로휴가를 부여하는 제도 등을 마련한다면 중장년은 지속적인 근로를, 기업은 안정적인 고용 유지 효과를 볼 수 있을 것입니다.”라며 중장년들이 더욱 활발히 사회활동을 하길 바란다고 전했다.

중장년 근로자 INTERVIEW



어르신들의 따스한 미소에 보람을 느껴요

민 미 옥
요양보호사

자기소개 부탁드립니다

법무사 사무실에서 근무하다가 나이가 들면서 새로운 직업을 찾아 요양보호사로 근무하고 있는 63세 민미옥이라고 합니다. 2008년 노인장기요양보험이 도입된 것을 알고, 2009년 제1회 요양보호사 자격증을 취득해 2017년 5월부터 효도로노인전문요양원에서 근무하고 있습니다.

효도로노인전문요양원의 가장 좋은 점은 무엇인가요?

실버인지전문가, 노인심리상담사 등 다양한 자격증을 취득할 수 있도록 도움을 주는 부분이 너무 좋습니다. 자격증을 취득하고 나니 어르신들을 돌보는 데에도 많은 도움이 됩니다. 또 복지가 잘되어 있어 좋습니다. 2018~2019년에 해외워크숍으로 베트남 다낭과 태국 방콕에 다녀온 후 동료들과 더욱 돈독해졌으며, 애사심이 생겨 즐겁게 일하고 있습니다. 또 2022년에는 회사 회원권을 활용해 속초 롯데리조트로 가족들과 휴가를 가서 좋은 시간을 보내고 왔습니다.

다양한 세대와 일하면서 어려운 점은 없으신가요?

처음에는 젊은 세대와 일하다보니 생각이 다른 부분이 있어 스트레스를 많이 받았어요. 이제는 젊은 세대들의 이야기를 귀 기울여 듣다보니 오히려 그들에 대해 이해할 수 있게 됐고, 지금은 친구처럼 잘 지내고 있어요.

중장년 근로자의 장점은 무엇이라고 생각하시나요?

가장 큰 장점은 어르신들과의 관계라고 생각해요. 저희 세대는 부모님을 직접 모셔봐서 어르신들에 대한 부담감이 없는 편이에요. 또 어르신의 입소기간이 길어지다 보면 언제 어떤 부분을 필요로 하시는지 다 알 수 있어요. 직접 말씀을 하지 않으셔도 눈빛만 보고 알아서 도와드리다보니 어르신들이 만족해 하세요.

언제까지 일하고 싶으신가요?

할 수 있다면 80세까지 일하고 싶어요. 나이가 먹을수록 어르신들과 공감할 수 있는 부분이 많이 생겨서 더욱 좋을 것 같아요.



중장년의 사회생활을 적극 지원합니다



사회적협동조합 별사탕학교

100세 시대에 인생2모작은 선택이 아닌 필수가 됐다. 하지만 인생2모작을 준비하는 50+세대는 일자리, 평생교육 등에 관한 정보를 찾기 쉽지 않아 난관에 부딪히는 경우가 많다. 어려움에 처한 중장년들이 고양시의 작은 곳으로 모이고 있다. 바로 중장년들을 위한 맞춤형 사랑방 '사회적협동조합 별사탕학교'다.



인생 2막을 위한 중장년 전용 복합문화공간

퇴직 후 중장년이 느끼는 상실감은 이루 말할 수 없다. 사회생활에서 멀어질수록 자존감이 낮아지는 경우가 많은 이유이기도 하다. 중장년의 경험과 노하우를 활용하며 지속적인 사회생활을 할 수 있도록 돕기 위해 시작된 곳이 바로 사회적협동조합 별사탕학교다. 2021년 본격적으로 시작한 사회적협동조합 별사탕학교는 중장년이 쌓아온 경험과 노하우를 바탕으로 일, 여가, 네트워크가 어우러진 생애 재설계를 지원하고 있다. “퇴직 후에 어떤 일을 해야 하는지에 대해 함께 모여 이야기를 나눌 수 있는 지역거점이자 인생 2막을 위한 교육의 장으로서, 100세 시대를 끝까지 건강하게 완주할 수 있도록 돕는 윤희유 같은 역할을 하고자 해요.”

직업상담사가 퇴직 후 진로유형에 맞춰 생애설계 상담 후 맞춤형 일자리까지 안내하고 있으며, 건강, 여가, 재무관리, 디지털 등 생애주기 맞춤형 교육 프로그램 등을 운영하고 있다. 또한 마을공동체, 학습동아리 등을 적극 지원해 지역사회의 중장년들이 교류하는 복합문화공간을 조성함으로써 중장년에게 경제적 안정감은 물론 정서적 안정감까지 선사하고 있다.



중장년들의 경력과 노하우 적극 활용

사회적협동조합 별사탕학교는 중장년들이 지속적인 사회생활을 할 수 있도록 다양한 일자리사업을 펼치고 있다. 그 중 하나는 고용노동부의 지원으로 운영하는 ‘신중년 경력형 일자리사업’이다.

사회적협동조합 별사탕학교는 중장년의 도움이 필요한 사회적기업과 지속적인 사회활동을 희망하는 중장년을 매칭해 마케팅홍보, 경영전략, IT정보화, 회계 4개 분야의 일자리를 창출했으며, 2023년 현재 10명이 근무 중이다. 중장년들은 연계된 사회적기업에서 그동안 쌓아온 노하우를 맘껏 발휘하며 사회적기업 성장에 힘을 보태고 있다. 덕분에 신중년 경력형 일자리사업의 지원이 종료된 이후에도 사회적기업과 중장년의 인연이 이어졌다.

“2022년 신중년 경력형 일자리사업에 참여했던 6분 중 3분은 취업까지 연결되었어요. 사회적경제 홍보콘텐츠를 만들던 사회적기업에 매칭되었던 YTN 본부장 출신이신 중장년 1분은 일자리사업 종료 후에도 계속 근무하고 계세요.”



김윤미 대표



요즘 퇴직한 중장년들은 그동안 쌓아온 경력을 살려 교육, 강의, 컨설팅, 기술고문 등으로 재취업하길 희망하지만, 현실에서는 일자리를 찾기 쉽지 않아요. 그래서 중장년들의 전문성을 살려 사회적기업에게 도움을 줄 수 있는 신중년 경력형 일자리사업을 추진하고 있어요.



중장년에게 안정감을 주는 꾸준한 사회생활

다양한 중장년들의 사회생활을 적극적으로 지원하기 위해 사회적협동조합 별사탕학교는 신중년 경력형 일자리사업 이외에도 다양한 일자리사업을 진행 중이다. 만 65세 이상 고령자들을 위한 노인일자리를 통해 어린이집 보육도우미와 텃밭관리, 우체국 행정도우미 등으로 활동하고 있다.

“여성 중장년은 일자리가 많은데, 남성 중장년은 일자리가 많지 않아요. 그래서 저희가 개발한 일자리가 어린이집 텃밭관리인데, 참여자분들의 만족도가 굉장히 높아요. 텃밭 관리를 위해 50여 분의 참여자가 모여서 농작물에 관해 스테디도 하고, 다른 텃밭 견학도 다녀오세요. 덕분에 2023년 경기도노인 일자리지원센터 우수 노인일자리 사업으로 우수상도 받게 됐어요.”

다양한 일자리 사업의 참여자를 비롯해 사회적협동조합 별사탕학교에서 직업상담사로 활동하는 이들까지 190여 명이 모두 50대 이상 중장년이다. 말 그대로 중장년을 위한, 중장년에 의한 공간이다. 김윤미 대표는 “다른 기관은 담당자가 청년인 경우가 많은데, 저희는 동년배가 담당하다 보니 공감대가 형성돼 내담자들이 편안하게 생각해요.”라며 긍정적인 효과가 있다고 전했다.



일자리부터 여가까지 다방면 지원

중장년들을 위한 일자리 지원 뿐만 아니라 꾸준히 사회와 소통할 수 있는 다양한 프로그램도 운영하고 있다. 변화하는 시대에 적응할 수 있도록 스마트폰, 키오스크, 블로그 마케팅 등 디지털 역량강화 프로그램을 운영 중이며, 여가생활을 즐기면서 네트워크를 형성할 수 있도록 미술교실, 와인 원데이 클래스 등 다양한 교육의 장을 열고 있다.

“일자리사업 참여자들의 계약 만료를 앞두고, 중장년내일센터를 통해 재도약프로그램, 전직지원스쿨 등 재취업 지원 프로그램을 운영해 56명이 참여했고, 올해는 80여 명 정도 참여할 예정이에요.”

고령화시대를 넘어 초고령화시대 진입을 앞둔 현재, 다양한 경험을 통해 사례와 사회적 자산을 쌓아온 중장년을 활용할 수 있는 일자리사업은 많지만 계속고용으로 이어지는 경우는 많지 않다. 양기석 사무국장은 사회적협동조합 별사탕학교가 좋은 모델이 될 수 있도록 최선을 다하겠다고 전했다.



양기석 사무국장



공공형의 경우 1회성으로 끝나는 일자리가 많습니다. 지속적인 일자리를 위해서는 공공형보다는 민간형으로 확장할 수 있도록 재정적인 뒷받침이 필요하다고 생각합니다. 또 중장년이 모여 정보를 공유하고 지역사회에 기여할 수 있는 공간이 많이 늘어나길 바랍니다.



중장년 근로자 INTERVIEW



서 동 환 위원

자기소개 부탁드립니다

한화그룹, 코카콜라, 경기영어마을 등에서 근무하다가 퇴직 후 여행작가로 지내던 중 양기석 사무국장의 추천으로 2023년 신중년 경력형 일자리사업에 참여하게 된 62세 서동환입니다.

중장년을 위한 일자리사업의 장점은 무엇인가요?

중장년은 사회에서 사람들과 관계를 맺으면서 내가 살아있음을 느끼면서 나의 존재 가치를 확실히 느끼는 세대인 것 같아요. 신중년 경력형 일자리사업은 중장년의 본질적인 존재의 가치를 깨우치게 만들어줘요. 덕분에 60세 넘어서 삶의 보람과 동기를 느끼면서 즐겁게 일하고 있습니다.

중장년 근로자의 장점은 무엇이라고 생각하시나요?


사회에서 청년들의 역할이 있다면, 중장년 또한 기업과 사회의 변화와 발전을 위해 해야 할 역할이 있어요. 중장년들이 갖고 있는 경험에서 우러나오는 혜안과 배려심을 활용한다면 중장년의 경쟁력은 훨씬 강하다고 생각합니다.

언제까지 일하고 싶으신가요?

여행작가를 할 때만 해도 일에 대한 생각이 없었는데, 신중년 경력형 일자리사업에 참여하면서 80세 넘어서까지 할 수 있으면 좋겠다는 생각이 들었어요. 오래 일하고 싶어서 더욱 건강관리도 열심히 하게 됐어요.



더도 말고 덜도 말고
딱 지금처럼
지내고 싶어요



산업화부터 디지털화까지 수많은 변화를 겪은 중장년.
그들은 오랜 시간 경험과 노하우를 차곡차곡 쌓아왔을 뿐만 아니라
굳은 심지와 유연한 사고를 두루 갖추며
기업과 사회에 간소한 변화를 일으키며 특별한 내일을 만들어 갑니다.



중장년과 함께 내일로 간다!

발행일 2023년 11월
발행인 고용노동부
발행부서 고령사회인력정책과
기획·촬영·디자인 디가온 (dijam@naver.com)

