

停年退職過程論

韓 昌 榮*

目 次

I. 序 論
II. 停年退職過程의 틀(frame)
1. 아이라 사칸스키의 模型
2. 停年退職過程의 模型
III. 停年退職過程 各論
1. 停年退職前(pre-retirement)
2. 停年退職過程(retirement process)
3. 停年退職後(post-retirement)
IV. 結 論

I. 序 論

십년 좋은 停年制度로 인하여 退職(retirement)하는 事例가 최근에 많아지고 있는 傾向性이 있는 것 같다. 제주도의 경우에도 退職者(retiree)들의 수가 날로 증가 추세에 있는 것이다.¹⁾ 퇴직자들의 수가 적었을 때는, 退職現象은 주로 個人的인 일로 치부되어 왔었거니와, 퇴직자수가 날로 증가하고 있는 오늘날에는 사정이 달라지고 있는 것이다. 이제 停年制度에 의한 退職問題는 社會的인 關心之事로 등장하고 있는 것이다.

이런 점에 着眼하여 필자는 이미, “停年退職論序說”이라는 論文을 발표한 바 있다.²⁾ 이 論文

* 法政大學 行政學科

- 1) 한라일보, 1991.5.16.<9>: 명예퇴임자 프로필, 제민일보, 1991.7.2.<9>: 정년퇴임, 한라일보, 1991.7.3.<10>: 정년퇴임, 한라일보, 1991.8.21.<10>: 정년퇴임, 제민일보, 1991.8.20.<9>: 정년퇴임, 참조
- 2) 韓昌榮, “停年退職論序說”, 華甲紀念論叢刊行委員會, 「靜軒 夫鍾哲 教授 華甲紀念論叢」, 1991.8, pp.519~548.

의 論題대로, 이 論文에서는 停年退職에 얽혀있는 일반적인 理論인, 退職의 概念과 學說, 停年退職年齡에 관한 考察, 그리고 退職에 따르는 傾向性 등을 천착했던 것이다. 다시 말해서, 위의 論文에서는, 停年退職에 관한 序說의인 接近方法을 시도했던 것이다.

여기서, 다뤄지고 있는 內容은 우의 論文의 後續篇이라 할 수 있는 것으로서, 停年退職이라는 現象을 時系的 線上에서, 停年退職의 “過程”을 고찰하는 것이다. 다시 말해서, “停年退職論序說”이 停年退職의 本質 또는 停年退職, 그 自體(An sich)를 규명한 論文이라고 한다면, 여기서 다뤄지고 있는 內容은 停年退職의 “過程”을 動態的으로 파악하는 것이다.

停年退職을 “過程”으로 把持할 때, 그 過程을 어떻게 보느냐라는 것이 先行條件이 된다. 行政學上 過程論에는 여러가지 見解가 있다. 예컨대, 朴東緒의 過程論(目標設定, 政策決定, 企劃, 組織化, 動作化, 評價, 그리고 是正措置)이 있는가 하면,³⁾ 다른 學者들의 過程論 역시 술하게 많다.⁴⁾ 그러나 이들의 過程論을 가지고 停年退職의 過程을 분석하기에는 적합치 않다고 볼 수 있다. 그래서 여기서는 아이라 샤칸스키의 “行政體系的 變換過程”이라는 틀(frame)⁵⁾을 가지고 停年退職의 過程을 분석하는 것이 타당하다고 본다. 勿論, 아이라 샤칸스키의 틀이 停年退職의 過程을 분석하는데 전적으로 타당한 것은 아니지만, 巨視的, 大體的으로 아이라 샤칸스키의 틀이 타당성을 지니고 있는 것 같다. 그래서, 여기서는 아이라 샤칸스키의 틀을 援用하면서, 停年退職의 過程을 분석하기로 한다. 그래서, 여기서는, 필자 나름대로의 “停年退職過程”의 틀을 考察하여 보려는 것이 이 論文을 쓰는 動機라 할 수 있는 것이다. 이를 위해서, 먼저 停年退職過程의 틀(frame)에 관하여 고찰하고, 다음으로 停年退職過程의 各論에 해당하는 內容들을 천착해 보고자 한다.

II. 停年退職過程의 틀(frame)

주지하는 바와 같이 停年退職의 過程을 살펴보면, 停年退職前(pre-retirement), 停年退職, 그리고 停年退職後(post-retirement)로 大別할 수 있는 것이다. 序論에서도 밝힌 바와 같이, 이런 停年退職의 過程을 설명하는데, 적합한 틀이 바로 아이라 샤칸스키의 行政體系에 관한 틀이라 할 수 있다. 따라서 여기서는 먼저, 아이라 샤칸스키의 行政體系에 관한 틀을 살펴본 다음, 연이어, 停年退職過程의 모형을 考察하고자 한다.

1. 아이라 샤칸스키의 模型

行政學界에서는 널리 알려진, 아이라 샤칸스키의 行政體系를 분석하는 기본적인 틀(frame)은

3) 朴東緒, 「韓國行政論」, 서울: 法文社, 1984(제2전경 초판), p.51.

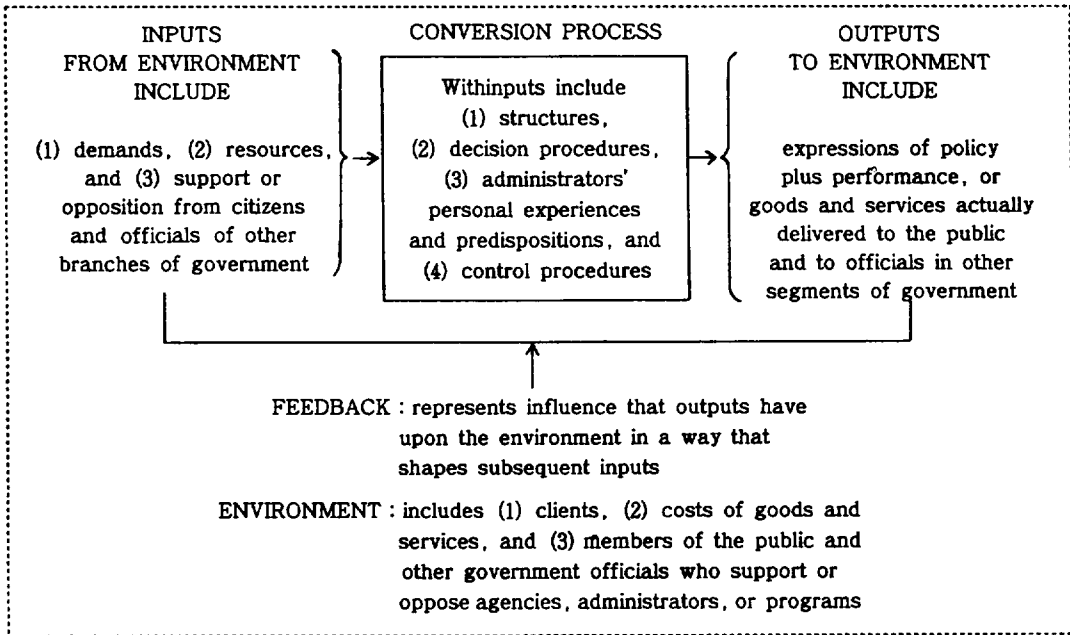
4) 上掲書, p.49.

5) 아이라 샤칸스키 著, 劉鐘海 譯 「行政學」, 서울: 博英社, 1974, p.55.

投入(input) → 變換過程(conversion process) → 產出(output)이다.

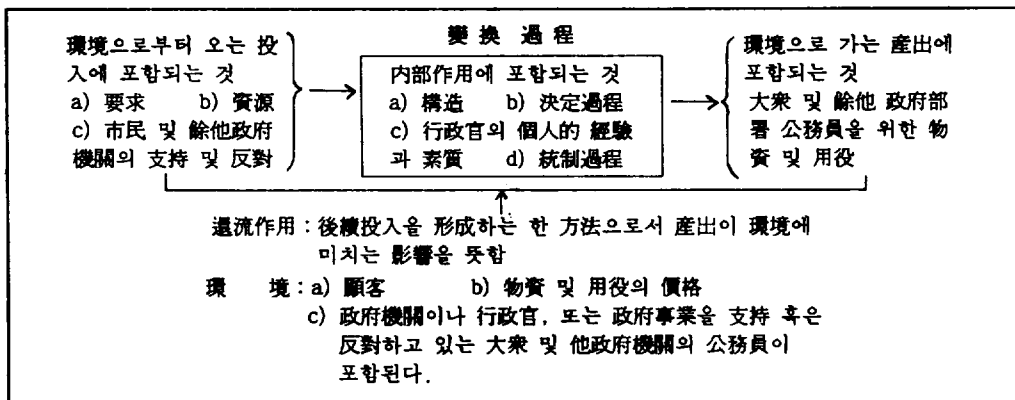
이러한 기본적인 틀에 의하여 Ira Sharkansky는 <표 1>과 같이 行政體系(The Administrative System)를 圖式化 시키고 있다.⁶⁾

<표 1> The Administrative System



그리고 劉鐘海는 <표 1>을 <표 2>와 같이 번역하고 있다.⁷⁾

<표 2> 行政體系



6) Ira Sharkansky, *Public Administration*, Chicago : Rand McNally College Publishing Company, 1978, p.8.

7) 아이라 샤칸스키 著, 劉鐘海 譯, 前掲書, p.55.

〈표 2〉가 보여주는 바와 같이, 첫째로 環境으로 부터 오는 投入(input)에 포함되는 것으로서, a) 要求, b) 資源, c) 市民 및 餘他 政府機關의 支持 및 反對 등이 있음을 알 수 있다. 둘째로, 이러한 投入(input)이 變換過程(conversion process)上, 内部作用에 포함되는 것으로서, a) 構造, b) 決定過程, c) 行政官의 個人的 經驗과 素質, d) 統制過程 등이 있는 것이다. 셋째로, 環境으로 가는 產出(output)에 포함되는 것으로서, 大衆 및 餘他 政府部署 公務員을 위한 物質 및 用役 등이 있으며, 이러한 產出(output)은 또다시 投入(input)으로 還流作用(feedback)을 하게 된다는 것이다. 이와 같이 行政體系에 있어서는 還流作用을 인정할 수 있으나, 다음에 살펴보는 停年退職過程의 모형에는 還流作用이란 있을 수 없는 것이다. 이 점이 行政體系上의 過程論과 停年退職上의 過程論사이에 차이점이 있는 것이다. 왜냐하면, 정년퇴직의 主體인 퇴직자의 一生은 一回性이기 때문이다.

아무튼, 아이라 샤칸스키의 모형은 停年退職의 過程을 분석하는데 示唆하는 점이 많은 것만은 틀림이 없다고 본다.

2. 停年退職過程의 模型

앞서 살펴본 아이라 샤칸스키의 모형을 準據基準(frame of reference)로 하여, 실제로 停年退職을 하는 현상을 참작하면서, 다음과 같은 停年退職過程의 모형을 考察할 수 있을 것이다.

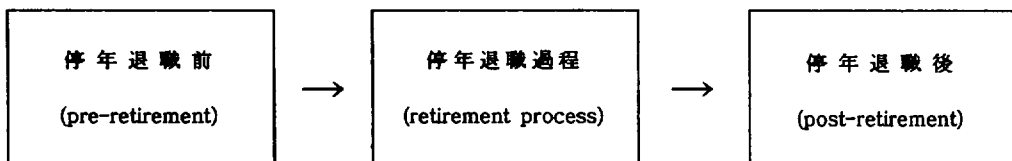
우선, 첫째로, 아이라 샤칸스키의 投入(input)에 해당하는 停年退職前(pre-retirement)의 일을 생각해 볼 수 있을 것이다.

둘째로, 아이라 샤칸스키의 變換과정(conversion process)에 해당하는 停年退職過程(retirement process)을 생각해 볼 수 있을 것이다. 그런데, 여기서 말하는 停年退職過程에서 나타나는 “過程”은 좁은 의미의 과정이라 할 수 있겠다.

셋째로, 이이라 샤칸스키의 產出(output)에 해당하는 停年退職後(post-retirement)를 생각해 볼 수 있을 것이다.

위에서 살펴본, 停年退職過程의 모형을 정리하여 圖式化시켜 보면, 〈표 3〉과 같다.

〈표 3〉 停年退職過程의 模型



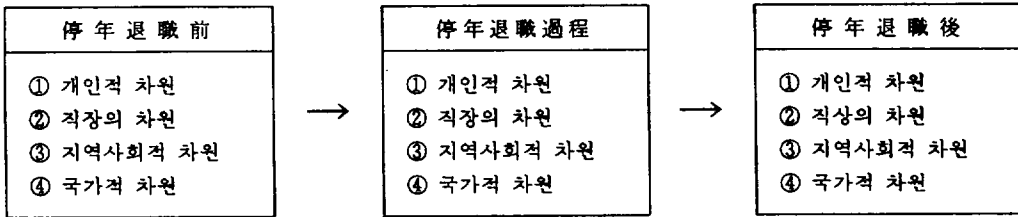
〈표 3〉이 보여주는 것은, 停年退職過程의 기본적인 틀이며 모형인 것이다.

이 기본적인 틀은 아이라 샤칸스키의 모형처럼, 還流는 가지고 있지 않다. 그리고 停年退職前, 停年退職過程, 그리고 停年退職後의 각 모형에 內包되어지는 것 역시, 아이라 샤칸스키의 것과

같을 수는 없는 것이다. 왜냐하면, 停年退職이 지니고 있는 屬性이 다르기 때문이다. 그리고, 停年退職을 接近하는 方法論에 따라서, 그 內包를 달리 表출할 수 있을 것이다. 무릇, 停年退職이란, 일정한 職場을 前提로 하고 있는 것이므로, 모형의 내용에 職場을 度外視 할 수 없을 것이다. 이런 점을 고려하여, 여기서는 각 모형의 내용을 고찰하는데 있어서, ① 個人的 次元, ② 職場의 次元, ③ 地域社會的 次元, 그리고 ④ 國家的 次元으로 나누어 고찰할 수 있을 것이다.

위에서 살펴본 바를 정리하여 停年退職過程을 圖式化시켜보면, <표 4>와 같다.

<표 4> 停年退職過程 內包 次元



<표 4>가 보여주는 것은 각 모형의 내용을 분석하는데 편의상 區分하여 본 것에 불과하다. 이러한 區分外에도 여러 가지로 나누어서 고찰할 수 있는 것이다. 예컨대, 停年退職前(pre-retirement)의 경우, 그 준비기간의 長短에 따라서, 停年退職前的 質이 달라지며, 이런 결과는 停年退職過程에나 停年退職後에도 그 波及效果는 크게 나타나는 것이다. 따라서, 준비기간이라는 變數를 간과할 수 없을 것이다. 또한 停年退職過程도 個人差에 따라서 그 기간의 長短, 退職衝擊(retirement shock)의 強弱 등의 變數를 생각해 볼 수 있을 것이다. 끝으로 停年退職後的 문제를 노인이 지니고 있는 기본적인 욕구(경제적 안정욕구, 신체적 건강욕구, 정서적 안정욕구, 그리고 자기 실현욕구)라는 視角에서 분석을 할 수 있을 것이다.

그러나, 여기서는 앞서 언급되어진 諸次元을 기본적인 분석틀로 하여 분석하여가는 과정에서 고려되어야 할 諸變數들을 살펴보기로 한다.

Ⅲ. 停年退職過程 各論

앞서 살펴본 停年退職過程의 模型에 따라서, 차례로 停年退職前, 停年退職過程, 그리고 停年退職後로 나누어 천착하는 바 각각의 모형을 諸次元에 따라서 고찰한다.

1. 停年退職前(pre-retirement)

停年退職前이라고 할 때, 이 概念은 停年退職日과 關聯性이 있는 相對的인 개념이라 할 수 있다. 예컨대, 우리나라 停年制度의 현실상, 거의가 55세 停年이고 길어야 65세 정년이 있는 실정이다. 따라서 55세 停年の 停年退職前과 65세 停年の 停年退職前과는 사뭇 다른 점이 없을

것이다. 계산상으로는 55세 停年은 65세 停年보다 10년을 앞당겨 停年退職前의 현상이 일어나고 있는 것이다.

아무튼, 停年退職前에 중요한 것은 退職前準備(pre-retirement preparation)라고 할 수 있을 것이다. 달리 표현하면, 老後對策이라고도 할 수 있을 것이다. 그러나, 우리의 현실로 보아 정년 퇴직에 대한 충분한 준비를 사전에 계획하고, 이 시기에 맞추어 自進退職을 하기에는 우리 한국으로서는 모든 여건이 이를 뒷받침하지 못하고 있다.⁸⁾ 바로 여기에, 停年退職前의 문제가 도사려 있는 것이다.

다음에, <표 4>의 停年退職前의 諸次元에 따라서 停年退職前準備에 관하여 살펴본다.

가. 個人的 次元

停年退職에 관하여 개인적으로 事前에 준비한다는 것은 너무나도 당연한 일이다. 그러나 여러 가지 사정에 의하여 停年退職前準備의 重要性을 인지하면서도 못하는 수가 있는 것이다. 특히, 현재의 노인들은 너무나 회생정신이 강했던 탓인지, 老後對策은 아랑곳하지 안했던 사례가 허다하다. 그러다가 홀연, 停年을 맞게 된다. 여기에 퇴직의 悲劇이 도사려 있는 것이다.

아무튼, 停年退職前準備는 아무리 강조하여도 지나치는 법은 없는 것이다. 일반적으로 그 준비기간이 길면 길수록 그 준비효과는 乘數效果를 지니고 있는 것이다.⁹⁾ 그리고 停年退職前準備를 잘하면 할수록, 이른바 退職衝擊(retirement shock)을 감소시키거나 그것을 超克할 수 있는 것이다. 한편, 停年退職前準備를, 巨視的으로 生涯發展(Lifespan development)의 일환책으로 인식할 필요가 있을 것이다.¹⁰⁾

문제는, 個人的 次元에서, 차분히 停年退職前準備를 할 수 있는 與件 또는 환경(milieu)이 조성되어야 하는데 현실은 그렇지 않다. 이런 문제는 다른 次元에서 다뤄진다.

또한, 퇴직자(retiree)가 停年退職前準備를 하는데 있어서, 가족구성원의 협력을 간과할 수 없다. 그러므로 가족 구성원은 퇴직자의 직장에 대한 올바른 인식이 필요하고 퇴직자의 고민을 나누며, 정년퇴직전준비에 협력해야 한다.

특히, 퇴직자의 배우자(spouse)의 役割은 크다. 따라서 배우자도 퇴직자의 정년퇴직전준비에 적극적으로 참여하여 공동으로 준비를 할 필요가 있는 것이다.¹¹⁾

그러나, 韓國의 傳統的인 家族觀에 깔려 있는 夫婦에 대한 内外觀은 嚴格한 内外의 兩分法(dichotomy)에 따라서 남편은 밖의 일을 보고, 아내는 안의 일을 본다는 의식이 강했다. 이런 결과, 아내는, 남편의 직장에 대한 認識度는 회박하지 않을 수 없는 것이다. 이런 처지에서는, 배

8) 朴在侃, 「老人問題와 對策」, 서울: 二友出版社, 1979, p.294.

9) 韓昌榮, 前揭論文, p.543.

10) Jeffrey S. Turner, Donald B. Helms, *Lifespan Development*, New York: Holt, Rinehart and Winston, 1983, p.482.

11) *Ibid.*, p.482.

우자가 남편이 정년퇴직하는 참모습을 直視하는데 어려움이 많게 된다. 따라서, 아내는 남편이 정년퇴직전준비에 소극적인 태도를 취할 수 밖에 없다. 이런 상황에서는 퇴직자만이 혼자서 퇴직전준비를 하게 되는 것이다. 이와 같은 상황을 주변에서 볼 수 있는 것이다.

한편, 停年退職前準備을 크게 두 가지로 나누어, 그 하나는 직장에 얽혀 있는 退職自體에 관한 준비와 그 들은 退職後 餘生을 보람있게 지내는데 필요한 준비로 나누어 볼 수 있을 것이다. 前者의 경우에는 퇴직전 2~3년 또는 길어서 5년 정도면, 준비를 하는데 별로 지장이 없을 것이다. 그런데, 後者의 경우에는 사정이 다르며 여러 가지로 고려되어야 할 일들이 많아지게 된다. 다시 말하면, 퇴직후 새로운 일자리를 찾아야 할 것인가라는 문제를 비롯해서, 퇴직후 어떻게 餘生을 보내느냐라는 문제 등 술한 일들이 浮上되어질 것이다.

役割理論(role theory)으로 살펴본다면, 퇴직자는 퇴직후에도 同類職場에 참여하는 것이 바람직한 것이다. 예컨대, 교육자로서 퇴직하였을 때, 가급적이면, 교육계에 종사할 수 있다면, 퇴직자는 보람을 얻게 될 것이며, 役割遂行을 원만하게 할 수 있게 된다. 그러나, 퇴직자는 同類職場 또는 同類職種이 아닌 다른 직업을 찾아서 그런 직업에 종사하게 되면, 제대로 役割遂行을 할 수 없게 된다. 왜냐하면, 생소한 직장 또는 직업을 택하게 되면, 그런 직장 또는 직업에 관하여 새롭게 배우는 입장에 있게 되며, 퇴직전의 직장 또는 직업에서 體得한 경험이나 Knowhow를 발휘할 수 없기 때문이다.

사실, 퇴직후의 직장 또는 직업을 갖는다는 것은 老後對策 또는 老後所得과 밀접불가분의 관계가 있는 것이다. 만일, 老後所得이 직장이나 직업없이도 보장만 된다면, 구태어, 퇴직후 직장이나 직업을 새롭게 찾아다닐 필요성은 크지 아니할 것이다. 그리고, 직장 또는 직업과 관련하여 고려되어질 것으로는 이른바 副業이 있다. 무릇, 직장에 충실하면서, 副業을 갖는다는 것은 괜찮다. 만일 本業이 副業이 되고, 副業이 本業이 된다면, 그것은 문제가 있지만, 本業에 충실하면서, 幸有餘力하여 副業을 갖는 것은 하늘이 내려주는 선물과 같은 것이다. 퇴직자(retiree)는 퇴직후, 副業을 가지고 있었다면, 그 副業을 本業으로 삼을 수 있는 것이다. 이럴 경우, 그 副業은 眞價를 발휘하게 되는 것이다.¹²⁾ 따라서 停年退職前 準備프로그램의 하나로서, 副業을 갖는 일을 생각해 봐야 할 것이다.

詩人 조병화에 의하면, “두개의 自己”가 있다고 한다. 즉, 직장인으로서의 自己와 자연인으로서의 自己가 있다는 것이다. 자연인으로서의 自己에서 “趣味活動”을 할 수 있다는 것이다. 시인 조병화는 취미활동으로서 그림을 그려왔다고 한다. 물론 조병화는 직장에 충실하면서, 취미활동을 했다는 것이다.¹³⁾

이와 같이, 停年退職前準備의 하나로서 미리 취미활동을 개발하여 두는 것도 바람직하다. 취미활동을 전개하던 사람이 퇴직을 하게 되면, 더욱 더 그 취미를 살릴 수 있게 된다. 환언하면 취

12) 韓昌榮, “柑橋濟州에 관한 社會學的管見”, 제주감귤협동조합, 「제주감귤」 제3호, 1973, p.22.

13) KBS-TV-1, 1992.1.31. 오후 10시 45분 프로:살며 생각하며-시인 조병화, “두개의 自己”.

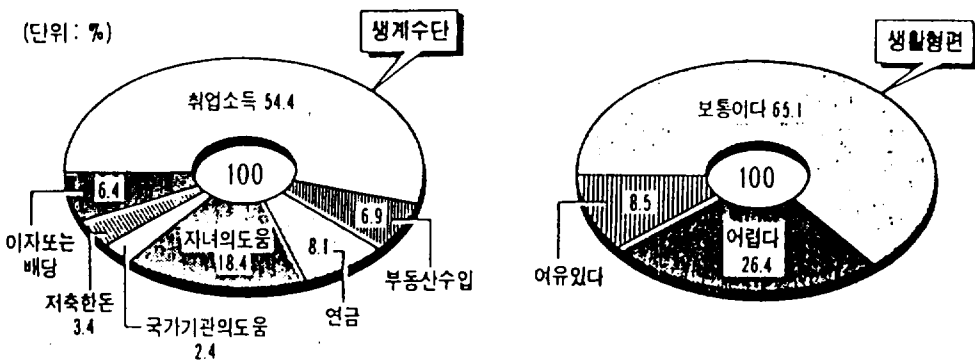
미활동을 전개하는 퇴직자의 입장에서 보면, 퇴직이란 굴레를 벗어나는 것이며 일종의 解放으로 보게 된다. 즉, 退職觀이 달라지게 된다. 退職觀을 退職悲觀論과 退職樂觀論으로 나누어 볼 수 있거니와, 취미활동을 전개하는 퇴직자들은 退職樂觀論者에 속한다고 볼 수 있는 것이다. 결과적으로, 停年退職前에 취득한 취미활동은 停年退職後에 보다 더 발전하는 傾向性을 지니고 있는 것이다.¹⁴⁾

요컨대, 退職前準備로서, 중요한 것중에서 간과할 수 없는 것은, 老後所得保障을 위한 준비라 할 수 있을 것이다.

韓國銀行이 전국주요도시의 61세이상 노인가구수 1백53명을 대상으로 실시한 설문조사결과에 의하면, 은행이자나 주식배당 또는 연금을 받거나 전월세 등 부동산수입으로 편안히 노후생활을 보내는 노인층이 늘고 있는 것으로 조사됐다.¹⁵⁾ 동 조사에 의하면, 「연금으로 노후생활을 보내고 있다」는 사람은 8.1%(89년 2.6%, 90년 6.7%)로 늘어났고 「부동산 수입」을 꼽은 사람도 증가추세에 있다. 반면 「자녀의 도움」은 90년 22%에서 91년 18.4%로 줄어들었고 특히 직장생활 등 취업을 통한 소득은 89년 74.8%에서 90년 58.7%, 91년 54.4%로 크게 줄고 있다. 이는 소득수준의 향상으로 나이먹어 늦게까지 고달프게 일을 하려는 경향은 퇴색해가는 반면, 젊었을 때 미리 비축해 놓은 자산의 이윤으로 생활하는 有閑노인층이 확대되고 있음을 나타낸다.

한편 이들의 생활형편은 「여유있다」가 매년 늘어 8.5%로 증가했으며 「어렵다」는 계속 감소해 26.4%, 「보통이다」는 65.1%를 각각 기록, 종전보다는 다소 나아지고 있지만, 여전히 빠듯하게 느끼는 사람이 많았는데, 이들에 관한 圖表는 <표 5>와 같다.

<표 5> 노인가계 생계수단 및 생활형편



14) 韓昌榮, 前掲論文, p.545.

15) 한국일보, 1991.11.9.<6>: 이자·연금·부동산수입등으로 노후생활

아무튼, 소득수준이 향상되고 노후준비에 대한 관심이 높아지면서 퇴직후에 연금형태로 보험금을 지급받는 노후설계 연금보험이 폭발적인 인기를 끌고 있는 것으로 나타났다. 1991년 5월 30일, 재무부와 보험업계에 따르면, 노후설계 연금보험은 지난 90년 4월부터 91년 3월말까지 1년동안 6조2천3백48억원의 판매실적을 보여 전체보험판매액(16조4백34억원)의 38.9%를 차지, 보험상품중 최고의 인기를 모으고 있는 것으로 나타났다.¹⁶⁾ 이러한 현상은 停年退職前準備로서 매우 바람직한 일이라 아니할 수 없다.

또한, 停年退職할 예비노인을 위해서 1982년 韓國老人問題研究所가 실시했던 「老人生活실태 및 의식구조에 관한 조사」중, 老後生計對策에 대한 意識에 관한 問項의 결과는 他山之石이 될 것이다. 同調査에 의하면, 老後生計對策에 대한 의식은 <표 6>과 같다.¹⁷⁾

<표 6> 老後生計對策에 대한 意識

		젊었을때 자신이 준비해야	노후는 자녀에게 의지해야	국가나 사회에서 대책을 세워야	스스로 생계를 책임져야	합 계
연령별	60세~64세	50(28.4)	8(4.5)	37(21.1)	81(46.0)	176(100.0)
	65세~69세	65(33.3)	11(5.6)	49(25.1)	70(35.0)	195(100.0)
	70세이상	87(36.6)	25(10.5)	90(37.8)	36(15.0)	238(100.0)
남여별	남 자	143(33.1)	26(6.0)	116(26.9)	147(34.0)	432(100.0)
	여 자	59(33.3)	18(10.2)	60(33.9)	40(22.0)	177(100.0)
지역별	도시 지역	92(30.8)	28(9.4)	80(33.4)	79(26.0)	299(100.0)
	농촌 지역	110(35.5)	16(5.2)	76(24.5)	108(34.0)	310(100.0)
생활 정도	상 위	14(38.9)	4(11.1)	7(19.5)	11(30.0)	36(100.0)
	중 위	119(37.5)	24(7.5)	67(21.2)	107(33.0)	317(100.0)
	하 위	69(26.9)	16(6.3)	102(39.9)	69(26.0)	256(100.0)
합 계		202(33.3)	44(7.2)	176(28.8)	187(30.0)	609(100.0)

<표 6>의 문항을 總括的으로 分析해 볼 때 그 중에서도 가장 問題點으로 지적될 수 있는 것은 老後生計費를 子女들에게 의존해야 한다고 생각하는 老人은 7.2%에 불과하다는 사실이다. 현재 우리나라 老人扶養制度는 子女責任으로 되어 있음에도 불구하고 扶養을 받아야 할 당사자들인 老人은 子女依存形態에는 회의적인 반응을 나타내고 있다는 사실이다.

또한 低所得老人들의 40%가 國家나 社會의 대책을 바라고 있다는 사실 등도 老人扶養의 현재도가 보완되는 방향으로 재검토되어야 함을 시사하는 것이다.¹⁸⁾

16) 한국일보, 1991.5.31.<6>: 「노후설계 年金보험」가입 급증

17) 白昌鉉, 「現代社會와 老人福祉」, 서울:大潮社, 1985(再版), p.225.

18) 上掲書, p.226.

위의 조사는 1982년의 것이므로, 10년전의 조사라 할 수 있다. 10년후인 현재에 조사를 하게 되면, 老後生計를 子女들에게 의존해야 한다고 생각하는 老人의 %는 10년전의 7.2%보다도 더욱 적어질 것이다. 이런 경향으로 본다면, 停年退職前準備에서 所得保障을 위한 준비는 점점 더 重要視되어야 할 것이다.

또한, 靑壯年들이 老年期에 대해 어느 程度의 準備意識을 가지고 있는가에 대한 調査¹⁹⁾에 의하면, 個人的인 準備度는 農村보다 都市가, 年齡이 많을수록 가정 月所得이 많을수록, 學歷이 높을수록 점수가 높았으며 χ^2 檢定 결과 學歷別로는 有意한 差異가 있었다고 한다. 이러한 傾向性은 停年退職前準備에도 적용되어질 것이다. 즉, 都市에 살고 年齡이 많고 가정 月所得이 많으며 學歷이 높은 사람은 停年退職前 準備를 나름대로 잘한다고 봐야 할 것이다. 문제는 그렇지 못한 사람에 있는 것이다.

나. 職場의 次元

退職前(pre-retirement)에 있는 被雇傭者(employee)를 위하여 雇傭者(employer)는 무엇을 하고 있는가를 살펴보기로 한다.

우리나라의 실정으로 봐서, 이른바 退職準備프로그램(Retirement Preparation Program)이 개발되어 있지 않다. 그러나, 외국에서는 이러한 프로그램이 개발되어지고 있는 것이다. 예컨대, 미국에서는 이러한 프로그램이 개발되어지고 있다.²⁰⁾ 미국의 경우, 退職準備프로그램은 과거 30년 동안에 급격히 성장하였으며 현재는 事業, 工業, 敎育과 地域社會 組織에 아주 共通的인 일이다. 그러나, 퇴직준비 프로그램에 대한 定說이 확립되어 있지 아니한 까닭에, 그의 內容과 영향 등을 결정하기가 곤란하다. 그렇지만 한 報告(A. Monk and R. Donovan, 1978~1979)에 의하면, 그 프로그램의 敎育을 받은 老人의 비율은, 최근에 退職한 사람의 10% 정도밖에 안된다는 것이다. 따라서 그 프로그램은 아직도 全面的인 普及과는 거리가 멀다고 본다.

이러한 포괄적인 퇴직준비 프로그램에 대해서 A. Monk와 R. Donovan(1978~1979)은 여섯가지 표준을 제안했는데 그것은 다음과 같다.

- (1) 相談 또는 集團活動(또는 양쪽 모두)에 이 프로그램을 교부하는 방법이다.
- (2) 活動은 적어도 退職 5年 以前에 提供되어야 한다.
- (3) 活動은 주로 雇傭者의 時間에 提供되어야 한다.
- (4) 프로그램은 10時間 以上の 內容을 포함하고 있어야 한다.
- (5) 雇傭者가 自發的으로 先手를 쓰고 프로그램을 提供하여야 한다.
- (6) 프로그램의 內容은 적어도 다음과 같은 分野를 포함하여야 한다. 즉, 年金과 社會保障, 개인인 財務計劃, 건강과 개인적 보호, 住宅, 餘暇와 時間制 雇傭, 그리고 法律的 問題.

19) 金恩仙, "老後安定을 위한 靑壯年의 準備意識", 碩士學位論文, 誠信女子大學校 大學院, 1983, p.65.

20) 韓昌榮, 「美國老年學」, 제주:新亞文化社, 1990, pp.96~97.

그리고 퇴직준비 프로그램의 후원단체는 세가지 類型으로 분류할 수 있다. 즉, 實業과 工業, 단과대학과 종합대학교와 지역사회 봉사조직, 그리고 노동조합이다.

American Society of Personnel Administration(1980)의 報告에 의하면, 實業과 工業에서 應答한 조직체의 36%중 반을 다소 넘는 조직체들이 종합적이라고 여겨지는 退職前計劃프로그램 (preretirement planning program)을 가지고 있다는 것이다. 대학에서 提案되는 퇴직준비 프로그램은 종합적 유형이며 老人勤勞者들의 欲求를 志向하는 것 같다. 그리고 노동조합의 프로그램은 공통적인 것이 없고, 다만 United Auto Workers가 전국회원에게 실시하는 退職프로그램을 가지고 있다.

아무튼, 미국에서는 이른바, 퇴직준비프로그램이 多樣性있게 개발되고 시행되어지고 있는 것이다.²¹⁾

우리나라에서도 미국의 경우와 같은 퇴직준비프로그램이 개발되어야 한다. 특히 피고용자층 많이 가지고 있는 大企業에서는 퇴직준비프로그램을 개발하고 시행할 필요성은 倍增되고 있는 것이다.

다. 地域社會的 次元

地域社會에서 停年退職前(pre-retirement)에 있는 예비퇴직자들을 위한 프로그램을 개발할 필요가 있다. 왜냐하면, 정년퇴직자들은 지역사회를 위하여 기여할 수 있는 經驗과 經綸을 가지고 있기 때문이다.

주지하는 바와 같이 1991年은 地方自治 元年을 劃하면서, 이제 지방자치시대가 전개되어지고 있는 것이다. 지방자치의 價値중 地域福祉志向은 큰 比重을 지니고 있는 것이다.²²⁾ 따라서, 지역사회에 있어서, 정년퇴직전에 있는 예비퇴직자들의 福祉增進을 위한 프로그램을 개발하여야 할 필요성을 간과할 수 없을 것이다. 한편, 지역사회는 퇴직자들이 지니고 있는 經驗과 經綸을 活用하기 위한 方案도 강구하여야 할 것이다.

특히, 廣域議會 또는 基礎議會에서 정년퇴직전에 있는 예비퇴직자들을 위한 프로그램을 마련할 수 있는 것이다. 만일, 광역의회 또는 기초의회에서 그러한 프로그램을 마련하게 된다면, 그 프로그램은 해당 지역사회의 실정에 알맞는 프로그램이 될 것이며 또한 이른바 地方文化에 바탕을 둔 특색을 지닌 프로그램이 될 것이다.

라. 國家的 次元

停年退職前準備을 위한 國家的 次元에서 직접적으로 실시하는 프로그램은 찾아볼 수 없다. 다만, 公務員年金, 軍人年金 및 私立學校敎職員年金 그리고 1988년부터 시행되기 시작한 國民

21) 上掲書, pp.105~107. 참조.

22) 趙昌鉉, 「地方自治論」, 서울:博英社, 1991, pp.323~324.

年金制 등, 國家的次元에서 法制上の 제도가 마련되어 있다.²³⁾

한편, 靑壯年들이 老年期에 대해 어느 程度의 準備意識을 가지고 있는가에 대한 調査²⁴⁾에 의하면, 個人的인 準備度는 73.6點, 社會·國家的인 준비도는 83.6點, 全體的인 老後準備度는 77.1點으로써 社會·國家的인 準備度가 더 높은 水準으로 이는 앞으로의 世代들은 社會·國家의 政策的 保護에 많은 기대를 가지고 있다고 볼 수 있다. 따라서, 國家的인次元에 있어서도, 정년 퇴직전의 준비를 위한 프로그램에 관하여 관심을 가져야 할 것이다. 예컨대, 企業에서 정년퇴직전 준비를 위한 프로그램을 실시할 경우, 稅制上的 惠澤을 줄 수 있을 것이다.²⁵⁾ 한편, 國家政策的次元에서, 停年退職前準備프로그램의 模型을 개발하는데 投資를 하는 것도 바람직하다.

다. 諸次元의 關係

앞에서, 停年退職制(pre-retirement)의 일을 諸次元에 따라서 살펴봤거니와 職場의 次元, 지역 사회적 차원, 그리고 國家的次元上, 停年退職前의 준비에 관한 프로그램이 발달되어 있지 아니한 사항에서는 주로 個人的次元에서, 개인이 준비하지 않으면 안되는 실정이라고 말할 수 있다. 이런 실정은 後進社會의 모형인 것이다. 이러한 後進性을 脫皮하기 위해서는, 특히 大企業에서 정년퇴직전준비프로그램이 개발·시행되어야 하고 이에 대한 국가적 차원의 稅制惠澤이 주어져야 하며, 나가서 지역사회적 차원에서도 정년퇴직자를 따뜻하게 맞아들이는 자세로 예비퇴직자에 대하여 관심을 가져야 할 것이다. 이러한 관심은 지역사회를 개발하고 발전시키는 데 도움이 되는 것이다.

2. 停年退職過程(retirement process)

여기서 말하는 停年退職過程(retirement process)이란, 좁은 의미로 停年退職日直前後의 일을 말한다. 이러한 過程을 通過儀禮의 하나로 보는 견해가 있다.²⁶⁾ 通過儀禮(rite of passage)란, 사람의 一生에서 하나의 段階로부터 다음의 단계으로, 重要的 移行을 마치는 것을 나타내기 위하여 행해지는 ceremony인 것이다.

Van Gennep(1960)는 通過儀禮를 三種類의 行爲라고 하는 觀點으로부터 分析하고 있다. 즉, 옛 地位로부터의 分離를 象徵하는 行爲, 옛 地位와 새 地位와의 中間의 狀態를 象徵하는 行爲 그리고 새 地位의 取得을 象徵하는 行爲라는 三種類가 있게 된다.

23) 金曠洙外 4人, "立法政策的 側面에서의 老人福祉", 우리民法硏究會, 「民法硏究」第1號(1991), p.84.

24) 金恩仙, 前掲論文, p.65.

25) Jeffrey S. Turner, Donald B. Helms, op.cit., p.482.

26) 로버트·C·아츄리-著, 牧野拓司 譯, 「退職의 社會學」, 東京: 東洋經濟新報社, 1979, pp.87~88.

退職(retirement)은 아무래도 分離에 重點이 두어지는 事例에 속한다고 볼 수 있는 것이다.

아무튼, 여기서도 <표 4> 停年退職過程內包次元의 停年退職過程에 內包되어진 諸次元에 따라서, 차례로 各次元에 관하여 고찰한다.

가. 個人的 次元

停年退職過程을 個人的 次元에서 고찰하여 볼 때, 이른바 퇴직충격(retirement shock)을 받게 마련이다.

이러한 퇴직충격에 관하여 연구되어진 것들을 다음에 살펴보기로 한다.

우선, 停年退職者에 관한 河相洛의 調査²⁷⁾에 의하면, 停年退職當時의 自身에 對한 評價와 停年退職當時의 感情에 관한 문항(<표 7> 및 <표 8>)이 있다.

<표 7> 停年退職當時의 自身에 對한 評價

	정년퇴직함이 자랑스러웠다	모르겠다	아 니 다	무 응 답	계
人 員 數	296	65	80	19	460名
백분율(%)	64.3	14.2	17.4	4.1	100.0%

<표 8> 停年退職當時의 感情

	虛無하고 쓸쓸했다	모르겠다	아 니 다	무 응 답	계
人 員 數	333	21	92	14	460名
백분율(%)	72.4	4.6	20.0	3.0	100.0%

<표 7>에 의하면, 停年退職當時의 自身이 자랑스러웠다는 사람이 64.3%인데 비해 아니라는 응답은 17.4%에 불과하다. 이로 보아 많은 사람들이 자랑스럽고 보람있는 停年退職을 맞이했었다고 하겠다.

그러나, <표 8>에 의하면, 一面 感情的으로는 虛無하고 쓸쓸했다고 응답한 老人이 72.4%인데 비해 아니라는 응답은 20.0%로 훨씬 격계 나타나 있다.

따라서 사람의 情이란 떠나면 變하는 것이 常例임을 엿볼 수 있다. 한편, 정년퇴직자들은 心理的 葛藤을 야기하고 있음을 알 수 있다. 이러한 심리적 갈등 또는 不安感에 대해서 片野鍾太郎은 7가지 不安이 있다고 분석하고 있는데, 그것들은 다음과 같다.²⁸⁾

第一은, 자신의 將來를 展望하여, 現狀을 維持하기 위한 準備의 有無에 관한 不安이다. 이 준

27) 河相洛, "老年生活實態와 問題點", 「社會福祉」1987년 봄호, 韓國社會福祉協議會, p.66.

28) 片野鍾太郎, 「「定年」의設計」, 東京 白桃書房, 1990, pp.8~10.

비판, 주로 經濟的인 것에 관한 것이 核心을 이루고 있는 것이다.

第二는, 자신의 基本的인 生活維持에 관한 不安이다. 예컨대, 健康保險, 社會保險, 會社에 있어서의 福祉厚生關係의 各種恩典의 喪失 등은 不安要因이라 할 수 있다.

第三은 企業의 組織으로부터 分離하여 完全的 個人으로서 生活하는 不安이다. 社會組織에 歸屬되어 있다라는 장기적이고 강력했던 連帶感을 喪失한다는 의미는 큰 것이다.

第四로는, 會社에 있어서 蓄積하여온 職業能力이나 組織上의 役割을 喪失한다는 不安이 있다. 이러한 不安感은 복잡한 疏外感情으로서, working person에게는 그 深刻성이 倍增되는 것이다.

第五는 健康上의 不安이 있다. 이른바 「老性自覺」을 촉진하게 된다.

第六은, 사는 보람의 喪失이 있게 된다

第七은, 특히 working person으로서 自己實現의 基盤을 상실하는 不安이다.

이상의 7가지 不安이 停年退職前後에 일반적 직장인이 體驗하는 不安이라 할 수 있고, 거의가 누구나 모두 體驗하는 것이라 할 수 있으며, 또한 不可避性을 지니고 있는 것이라고 할 수 있을 것이다.

그런데, 위와 같은 不安은 停年退職年齡의 早晚與否에 따라서, 그 不安의 정도가 달라지게 마련이다.

이와 관련된 연구로는, 金德聖의 연구가 있다.²⁹⁾ 金德聖은 55세 퇴직군과 60세 퇴직군으로 나누어 고찰하면서, 퇴직시기에 따른 퇴직자의 精神的, 身體的, 經濟的 狀態에 대한 接近을 몇가지로 壓縮시키고 있다.³⁰⁾

첫째, 55세, 퇴직군과 60세 퇴직군의 精神的, 身體的 狀態에서, 60세 퇴직군이 더 낮게 나왔다는 것은, 조기정년퇴직이 퇴직자의 精神的, 身體的 狀態에 상당한 영향을 미치고 있다는 것이다.

둘째, 55세 퇴직군이 60세 퇴직군보다 經濟的 狀態가 좋지 않았다.

셋째, 퇴직은 퇴직자에게 生活의 不適應을 남으므로 말미암아 퇴직자의 老年期生活에 영향을 미치고 있다.

요컨대, 金德聖의 연구에 의하면, 55세 퇴직군이 60세 퇴직군보다 더 退職衝擊(retirement shock)을 받고 있음을 알 수 있는 것이다.

보통, 퇴직충격은, 퇴직일전후에 나타나거니와, 退職悲觀論者는 落淚하게 되고 退職樂觀論者는 이른바 解放感을 갖게 된다.

미국에서는 일반적으로 정년을 가리켜 '해피 리타이어먼트'(happy retirement)라 하여 기꺼운 일로 생각하고 있다. 정년 후에는 아무에게도 얽매이지 않고 하루 24시간을 자기가 원하는 대로 쓸 수 있기 때문이다. 일찍이 해 보려고 생각했다가 뜻을 못 이룬 연구에 몰두할 수도 있고, 아직 보지 못한 곳을 여행할 수도 있는, 요컨대 정년후의 인생은 좋아하는 일을 마음껏 해볼 수 있

29) 金德聖, "停年退職時期에 따른 精神的, 身體的, 經濟的 狀態變化에 대한 比較分析研究", 博士學位論文, 서울大學校 大學院, 1987, 참조.

30) 上掲論文, pp.97~98.

는 즐거운 시간이라고 생각하고 있는 것이다.³¹⁾

아무튼, 정년퇴직자는 퇴직충격을 최소한으로 감축시키는 일에 힘써야 할 것이다. 그렇게 하기 위해서는 앞서 살펴본 停年退職前準備를 철저히 하지 않으면 안된다.

停年退職過程의 通過儀禮上 직장에서 마련되어지는 이른바, 退任記念儀式에 퇴직자는 主役으로서 참석하게 된다. 이러한 退任記念儀式(送別會)은, Van Genneep가 지적한 바와 같이, 分離에 重點을 두는 儀式에 불과한 것이다.

나. 職場의 次元

停年退職者를 위하여 職場이 하는 役割을 살펴보기로 한다.

먼저, 정년퇴직자의 老後所得과 관련되는 퇴직금 또는 年金을 챙겨주는 일을 職場에서 돕고 있다. 그리고 앞서 말한 바와 같이 정년퇴직자를 위하여 退任記念儀式(送別會)을 行하는 것이 職場에서 하는 일이다. 그런데 이러한 退任記念儀式은, 다만 퇴직자의 過去實績이 稱송되고 그에 대한 感謝의 뜻이 表明되어지는 것밖에 없다.³²⁾

河相洛의 調査³³⁾에 의하면, 停年退職後 同僚 後輩들에 對한 所感(〈표 9〉)을 물어본 결과, 設想하다는 응답이 44.1%이고 아니다라는 응답은 37.4%로 나타나고 있다.

〈표 9〉 停年退職後 同僚 後輩들에 對한 所感

	設想하다	모르겠다	아 니 다	무 응 답	계
人員數	203	66	172	19	460名
백분율(%)	44.1	14.4	37.4	4.1	100.0%

이처럼, 設想하다는 응답이 44.1%로 나타나는 것을 분석해 보면, 職場에서 개최하는 정년퇴임 기념의식이 分離에 重點이 두어지고 있을 뿐, 퇴직자의 未來的 役割이나 經驗的 能力을 看過하고 있기 때문이다.

다. 地域社會的 次元

좁은 의미의 停年退職過程上, 地域社會的 次元에서 이뤄지고 있는 행사는 거의 없는 것 같다. 다만, 地方新聞 등 地方 mass media에서 停年退職者의 프로필을 記事化하고 있는 정도이다. 그런데, 주지하는 바와 같이 1991年은 地方自治元年을 劃하여, 이제 본격적인 地方化時代가 열리고 있는 것이다. 이에 따라, 地方文化時代도 열리고 있는 것이다. 예컨대, 퇴직 洞長들의 모임인 「서대문洞長 동우회」에서는 郷土史 발굴에 앞장서고 있다 한다.³⁴⁾ 한편, 제주시에서는 “郷會”

31) 多湖 輝 著, 劉洌卿 譯, 「人生은 60부터」, 서울: 東亞出版社, 1991, pp.19~20.

32) ロバート・C・アチュリー著, 牧野拓司 譯, 前掲書, pp.88~89.

33) 河相洛, 前掲論文, pp.66~67.

34) 중앙일보, 1991.11.18.<15>: 퇴직 洞長들이 郷土史 발굴 앞장

再現運動이 활발히 전개되어지고 있다.³⁵⁾ 이렇듯, 퇴직 洞長들이 地方文化에 관심을 가지고 있는가 하면, “鄉會”가 재현되고 있는데, 이런 곳에 정년퇴직자들이 役割期待는 크다고 본다. 따라서, 지역사회에서는 정년퇴직자들을 맞아들이는 儀式에 관심을 가져야 할 것이다. 그런 儀式은 分離에 重點을 두는게 아니라, Van Gennep가 지적한 바와 같이, 새 地位의 取得을 象徵하는 儀式, 즉 鄉老로 대접하는 儀式이 될 것이다.

퇴직자는 직장에서 分離에 重點을 두는 儀式을 體驗하는 반면에, 지역사회에서는 새 地位를 取得하는 儀式을 제공하게 되면, 퇴직자는 反射的으로 感之德之하게 될 것이다. 또한 직장에 없애다가 일단 그 직장에서 정년퇴직하게 되면, 퇴직자들은 고향을 생각해 보게 된다. 이런 向鄉心을 愛鄉心으로 昇華시키는 작업이 바로 퇴직자에게 새 地位를 取得하는 象徵的 儀式, 즉 鄉老로 대우하는 儀式이라 할 수 있다. 이렇게 하면, 퇴직자는 鄉老로서 鄉會를 운영하는데 참여하고 나아가서 鄉約을 실천하는데 앞장서게 될 것이다. 이 결과는 지역사회발전에 기여하게 될 것이다. 따라서, 지역사회적 차원에서는 퇴직자를 鄉老로 대우하는 儀式을 거행할 필요가 있는 것이다.

라. 國家的 次元

좁은 의미의 停年退職過程上, 國家的 次元에서 밀접불가분의 관계가 있는 것은 停年退職年齡에 관한 法制될 수 있을 것이다.

우리나라 공무원의 연령정년 현황은 <표 10>과 같다.³⁶⁾

<표 10> 공무원의 연령정년 현황

종류	연령정년	연령정년	종류	연령정년
일반직	5급 이상 : 61세 6급 이하 : 58세 (공안직 8·9급 : 55세)		경찰, 소방	경정(소방령) 이상 : 60세 경감(소방령), 경위 : 58세 경사 이하 : 55세(3년 연장 가능)
외무직	외교직 : 45~65세 (5급 : 45세, 특 1급 : 65세) 외무행정, 외신직 : 55~61세 (4급 이하 : 55세)		군인	장성급 : 54~60세 영관급 : 43~50세 위관급 : 43세 준사관 이하 : 40~50세
교원	65세			
법률직	대법원장 : 70세 대법원판사 : 65세 고등법원장 및 사법연수원장 : 63세 일반법관 : 60세 검찰총장 : 63세 검사 : 60세		기능직	43~61세 타자, 전화교환원 : 53세 수위, 원예, 제도, 등대직 : 60세 기타 : 53~58세

* 공무원의 정년제로는 일반직·기능직 및 교육공무원은 年齡停年制만을, 軍人은 年齡停年制·階級停年制·勤續停年制를, 警察, 消防 및 外務職 公務員은 年齡停年制 및 階級停年制를, 그외의 雇傭職 公務員에 대해서는 勤務上限制가 適用되고 있지만 <표 1>에는 가장 중심되는 制度인 年齡停年制만 나타나 있다.

35) 漢華日報, 1992.2.6.<1>: “鄉會” 재현 반응 좋다.

36) 金暉洙外 4人, 前揭論文, p.13.

〈표 10〉에 의하면, 공무원의 연령정년으로 上限線이 61세이며 下限線으로는 43세에 이르고 있다.

〈표 11〉 一律停年業體의 業種別 停年分布

(單位: %)

區 分	計	50세	55세	56~57세	58~59세	60세	61세 이상	평균정년 연령(세)
續 業	100	33.3	66.7	0	0	0	0	53.3
製 造 業	100	3.7	89.9	0.5	2.3	3.7	0	55.1
建 設 業	100	0	90.0	10.0	0	0	0	55.2
都·小賣·宿泊業	100	0	75.0	0	8.3	16.7	0	56.1
運送·倉庫·通信業	100	8.3	83.3	0	4.2	4.2	0	54.9
金 融·保 險 業	100	0	100	0	0	0	0	55.0
社會 및 個人 서비스業	100	0	66.7	0	11.1	11.1	11.1	57.0
平 均	100	3.8	88.3	0.7	2.7	4.1	0.3	55.2

한편, 民間企業體의 경우, 〈표 11〉에서 보는 바와 같이 一律停年制를 채택하고 있는 企業의 停年年齡은 88.3%가 55세로 규정하고 있으며 60세로 한 기업은 4.1%, 50세로 한 기업은 3.8%였다.³⁷⁾ 이렇게 民間企業體의 경우에는 停年年齡으로 55세가 많은 실정이다.

停年退職過程(retirement process)중의 個人的 次元에서 살펴본 바와 같이 55세 퇴직군과 60세 퇴직군으로 나누어 조사한 바에 의하면, 55세 퇴직군이 퇴직충격(retirement shock)을 보다 더 많이 받고 있음을 밝힌 바 있는 것이다. 따라서, 55세 퇴직군의 퇴직충격을 감소시키는 方案은 55세 停年을 延長시켜 주는 일이라 할 수 있다. 물론, 55세 이하의 정년도 연장시켜 주어야 한다는 것은 너무나 당연한 歸結이라 아니할 수 없다. 여기에, 國家的 次元에서 停年을 延長시키는 法制化가 필요하게 되는 것이다.

또한 國家的 次元에서 정년 퇴직자에게 포상제도를 실시하고 있으나, 포상의 수혜자는 소수에 불과하다.

마. 諸次元의 關係

위에서 좁은 의미의 停年退職過程을 諸次元에 따라서 살펴왔다.

우선, 個人的 次元에서는 退職衝擊을 많이 받게 된다는 점을 고찰하였다. 다시 말하면, 퇴직충격은 “일곱 가지 헤어짐”에서 비롯되거니와, 그것들은 다음과 같다.³⁸⁾

첫째, 회사와의 헤어짐과 곧장 이어지는 것이 직함과의 헤어짐이다.

37) 上掲論文, pp.14~15.

38) 多湖輝著, 劉洌卿譯, 前掲書, pp.14~16.

둘째, 이제까지는 “○○회사의 ○○○입니다”라고 말하면 통용되었던 일이라도 회사라는 명함이 없기 때문에 통용되지 않는 일도 생겨난다.

셋째는 돈과의 헤어짐이다.

넷째는 정년을 계기로 갑자기 찾아오는 것은 아니지만, 가족과의 헤어짐이다.

다섯째는 사내의 소문이라고 하는 생생한 정보와의 헤어짐이다.

여섯째는 회사를 통하여 맺어놓은 인간관계와의 헤어짐이다.

일곱째의 헤어짐은 건강과의 작별이다.

위에서 열거한 7가지 헤어짐을 적극적으로 이해하는 대에서 퇴직충격을 최소화할 수 있는 것이다. 한편, 퇴직자는 퇴직낙관론을 지닐 필요가 있는 것이다.

職場의 次元에서는 퇴직자를 위한 儀式을, 分離에 重點을 두는 ceremony로 하는 것을 止揚(aufheben)하고 퇴직자의 役割期待와 經驗의 能力을 活性化하는 방안이 모색되어야 한다. 예컨대, (주)한양에서는 퇴직자를 「축탁사원」으로 고용하고 있다 한다.³⁹⁾ 또한 서울대의 司書, 柳東烈씨는 퇴직후에도 자원봉사자로 서울대 중앙도서관에서 일하게 됐다 한다.⁴⁰⁾

이와 같이, 직장에서는, 이른바 終身雇傭制를 채택하지 못할망정, 퇴직자를 分離(seperation)로 儀式化시킬 것이 아니라, 統合(integration)으로 포용해야 할 것이다.

地域社會的 次元에서도 바야흐로, 퇴직자들에 대한 관심을 가져야 할 때가 도래했다고 본다. 왜냐하면, 정년퇴직자는 지역사회를 발전시키는데 있어서 훌륭한 人的 資源이라 할 수 있기 때문이다.

國家的 次元에 있어서는 낮은 停年年齡을 延長시켜 주는 法制化에 적극적으로 대응해 나아가야 할 것이다. 이러한 法制化가 具體化되어갈 때, 個人的 次元에서 퇴직충격은 감소되어 갈 것이며 직장과 지역사회에서 퇴직자들을 分離시키는데 아니라, 統合하는 자세로 나아갈 때, 정년퇴직자들은 보람있는 老後를 설계하게 되어갈 것이다.

요컨대, 諸次元이 有機的으로 정년퇴직자를 위하여 協同하고 調律하면서 共同의 努力을 전개할 때, 정년퇴직자의 퇴직충격은 雲散霧消格으로 없어져 갈 것이다.

3. 停年退職後(post-retirement)

停年退職前(pre-retirement)과 停年退職過程(retirement)에 이어, 여기서는 停年退職後(post-retirement)에 관련된 일들을 <표 4> 停年退職過程內包次元에서 나타나고 있는 諸次元에 따라서, 살펴보기로 한다.

39) 경향신문, 1991.11.12.<18>: 건설업계, 퇴직자를 「축탁사원」으로.

40) 조선일보, 1992.1.29.<19>: 서울대 일반직 첫 정년, 司書 37년 柳東烈씨

가. 個人的 次元

停年退職後, 個人的 次元에서 퇴직자들의 생활방식은 千差萬別인 것이다. 여기서는 일반적으로 정년퇴직후의 進路에 관한 7가지 類型을 살펴보면, 다음과 같다.⁴¹⁾

第一은, 再就業을 志望하는 유형이다.

第二는, 獨立自營을 志望하는 유형이다.

第三은, part-time이나 Arbeit라는 유형으로서, 여유있는 第二의 就業 style을 선택하게 된다.

第四는, 自己實現的인 lifework 追求者로서, 특히 經濟的으로 혜택을 받고 있는 사람으로, 과거의 生活의 延長으로써 目的志向性이 강한 사람에 잘 보이는 유형이다.

第五는, 悠悠自適型이다. 晴耕雨讀의 나날을 자기가 바라는 대로 살고자 하는 유형이라 할 수 있다.

第六은, 社會奉仕型이라고 할 수 있는데, 그리 많지 아니한 유형이다. 이 유형은 人生八十年時代에 있어서, 금후 크게 期待되어지는 進路인 것이다. 第七은, 無目標, 無計劃派라 할 수 있는, 一種의 無關心型이라 할 수 있다.

위에 열거한 類型중, 퇴직자는 어느 유형에 속하느냐라는 것은 전적으로 퇴직자가 결정할 문제인 것이다. 퇴직자 자신의 욕구, 願望 그리고 人生目標 등이 결정하는 것이며, 개인의 意志에 달려 있는 것이다.

퇴직자중에는, 위에 열거한 類型중 하나만을 지닐 수도 있으며, 두 개 이상을 복합적으로 지닐 수도 있는 것이다. 그리고 7가지 類型에 대한 價値判斷을 一律的으로 내리기는 어렵지마는, 第四類型인, 自己實現的인 lifework 追求型和 第六型인 社會奉仕型은 所望스러운 유형이라 할 수 있을 것이다. 예컨대, 停年 교수들이 계속하여 學問에 몰두하는 경우⁴²⁾는 第四型에 속한다 할 것이다. 또한, 이러한 第四型和 第六型이 결합하는 유형은 더욱 더 錦上添花格이라 할 수 있을 것이다. 그러나, 이러한 유형은 稀貴性을 지니고 있는 것이다.

무릇, 停年制度에 있어서 四大問題는 돈, 健康, 住宅 그리고 慰樂이다.⁴³⁾ 따라서, 퇴직자는 일반적으로 이들 四大問題로 인하여 老後生活滿足度가 낮아지게 된다. 퇴직자의 生活에 對한 滿足度에 관한 河相洛의 調査⁴⁴⁾에 의하면, 現生活에 對한 滿足度는 全 응답자의 32.6%가 滿足하고 있는데 비해 15.4%는 不滿足을 하고 있고 또 나머지 49.6%는 滿足도 아니고 不滿足도 아닌 "그저 그렇다"라고 애매한 반응을 보이고 있다(〈표 12〉 참조). 그리고 生活에 對한 滿足의 理由로서는 43.4%의 老人이 健康을 말하고 27.4%의 老人은 家族間的 좋은 人間關係를 말하고 18.3%는 社會

41) 片野鍾太郎, 前掲書, pp.10~12.

42) 東亞日報, 1990.9.3.〈10〉: 學問에는 은퇴가 없다.

43) 韓昌榮, "韓國老人福祉의 行政과 法制에 관한 研究", 博士學位論文, 東國大學校 大學院, 1979, p.171.

44) 河相洛, 前掲論文, pp.77~79.

的 貢獻을, 또 5.2%는 經濟的 運轉 등을 말하고 있다(〈표 13〉 참조).

〈표 12〉 現生活에 對한 滿足度

	매우만족	만족한편	그저그렇다	불만족한편	매우불만족	무 응 답	계
人 員 數	18	132	228	60	11	11	460名
백분율(%)	3.9	28.7	49.6	13.0	2.4	2.4	100.0%

〈표 13〉 現生活滿足의 理由

	경제적 運轉	사회적 기여	건 강	가 족 및 친구관계양호	기 타	계
人 員 數	9	32	76	48	10	175名
백분율(%)	5.2	18.3	43.4	27.4	5.7	100.0%

〈표 13〉에서 보여주는 바와 같이, 퇴직자가 現生活滿足의 理由중, “健康”을 제외하면, “가족 및 친구관계양호”가 27.4%로 比重이 높게 나타나고 있는 것이다. 따라서, 퇴직자는 퇴직후, 가족이나 친구에게 志向性을 지니고 있음을 알 수 있는 것이다.

퇴직하게 되면, 일하는 生活(work life)과 가정생활(home life)의 두 가지의 世界가 하나의 世界로 된다. 그리하여 퇴직자에게 直面하는 것은 가정에서 非構造的 時間의 증가라 할 수 있으며, 특히, 배우자와의 관계가 증대하게 된다. 만일 그들의 관계가 계속하여 좋은 結婚生活을 유지해 왔다면, 퇴직후에 보람있는 관계를 유지할 수 있는 가능성이 크다. 그러나 부부간에 結婚生活中 오랫동안 동떨어져 지내는 수가 없지 않다. 이런 경우, 그들이 돌연하게 같이 만나게 되면, 과거로부터 쌓이기 시작했던 긴장, 울분, 그리고 분노가 表面化하기 시작하게 된다.⁴⁵⁾

퇴직을 하게 되면, 마침내 하루 24시간을 부부가 同伴(togetherness)하게 마련이다. 그러므로 이럴 경우, 부부간에 좋은 의사소통(communication)이야말로 가장 중요한 것이다. 이를 위해서는 공동으로 여러가지 질문⁴⁶⁾을 해봐야 하고 서로 토의를 해봐야 한다.⁴⁷⁾ 그리고 J.Z. Willing에 의

45) 韓昌榮, 前掲書, pp.136~137.

46) 질문에는 다음과 같은 것이 중요하다고 한다.

- How do you want to spend your days?
- What plans do you want to make for your leisure time?
- Which activities do you want to do separately, which together?
- What roles do you need to change or modify?
- How would you like to divide household tasks?
- Who will be responsible for which tasks?

47) 上掲書, p.140.

하면, “두 사람이 서로 매우 타이트하게 껴안고 있는 것은 支持할 만한 것이 못된다. 그들은 질식할 지경이니까. 모든 관계에 있어서 약간의 공간(space)이 필요하다.”라고 한다. 따라서 일방이 타방의 專屬物이 될 수 없는 것이다. 배우자는 서로 사랑하고 도와주어야 하고 융통성있고 理解力이 있어야 한다. 그러나 서로는 同一性(identity)의 정신과 개인적 가치를 견지하지 않으면 안된다.⁴⁸⁾

이와 같이, 퇴직자가 가정생활(home life)에 志向性(orientation)을 가지게 되어갈 때, 필요한 것은 “돈”이며, 중요한 것은 “健康”이라 할 수 있다. 한편, 퇴직자에게 알맞는 “住宅”이 필요하게 되는데, 그들에게 적당한 모형은 “박거리 模型”의 住宅構造라 할 수 있다.⁴⁹⁾ 그리고 퇴직자들에게는 慰樂의 必要性이 倍增된다. 慰樂을 구체화하는 것은 餘暇善用이며 이러한 여가선용은, 일하는 사람의 視角에서는, 일과 밀접불가분의 관계를 가지고 있는 것이다.

Stanly Parker는 일과 여가와의 관계를 세가지 유형으로 나눈다. 즉, 外延類型(extension), 反對類型(opposition), 그리고 中立類型(neutrality)으로 나누어 보는 것이다. 간추려 말하면, 外延類型은 가끔 일의 內容과 비슷하며, 일과 여가를 峻別하지 않는 여가활동에 존재하는 것이다. 反對類型에 있어서는, 여가활동은 일과 같지 아니하며, 일과 여가는 峻別되는 것이다. 끝으로, 中立類型은 어느 정도 위의 두 類型의 中位에 속하지만 그러나 일이나 여가에 적극적으로 關與하는 것으로부터 分離된다는 특징을 지닌다는 점에서 위의 두 類型과는 다르다. 이러한 세가지 類型을 前提로 하면서, 퇴직전에 준비(preparation)의 有無에 따라, Stanley Parker는 <표 14>와 같이 圖式化시키고 있다.⁵⁰⁾

<표 14> 일과 여가의 관계

Work/leisure Preparation	Extension	Opposition	Neutrality
Yes	A new adventure	Big adjustment to be made	Likely to work out well
No	Feel everything lost	Will miss the tension	Danger of boredom

<표 14>에서 보여 주는 바와 같이, 退職에 對備한 外延類型을 지닌 人間은 충분한 자원을 가지며 일의 범위를 개발하게 되므로, 결과적으로 그런 人間은 성공적이며 행복하게 적극적 여가활동을 즐기는 퇴직을 즐길 수 있는 것이다. 즉 퇴직은 새로운 모험(new adventure)으로 간주하게 된다. 반대로 퇴직에 對備하지 아니한 外延類型을 지닌 人間은, 퇴직에 대한 생각을 拒絶하기 때문에, 퇴직을 준비할 준비가 안되어 있으므로, 적절한 조정을 하기 어렵게 된다. 이런 유형의 人間은

48) 上掲書, p.141.

49) 韓昌榮, 「濟州道老人論放」, 제주: 韓一文化社, 1978, pp.164~168.

50) 韓昌榮(1990), 前掲書, p.153.

喪失(lost)했다고 느끼는 사람이다. 퇴직에 對備한 反對類型을 지닌 人間은, 日常生活狀態에 있어서의 큰 變化에 對備하게 된다. 퇴직에 대한 성공적인 대비는, 일을 사랑하는 要素가 일이 아닌 적당한 活動으로 轉移하는 것을 의미한다. 그리하여 일에 대한 嫌惡는 자연히 減少하게 된다. 그리고 퇴직에 대비하지 아니한 反對類型을 지닌 人間은, 일과 生活中의 여가사이에 있는 緊張이 없는 것을 섭섭하게 생각하는 경향이 있다. 中立類型을 지닌 人間이 퇴직에 對備한 효과는 雇傭이 끝날 때 改善된 構造(revised structure)가 일상생활에 課해지도록 한다. 한편 퇴직에 대한 對備을 하지 못하면, 中立類型을 지닌 人間은 정해진 일의 喪失에 對處할 수 없게 된다. 그리하여 가장 큰 위험은 전부터 직업상 느껴온 지루함(boredom)이 退職生活 全般에 擴張된다는 것이다.⁵¹⁾

요컨대, 정년퇴직후 1주일의 가장 견디내기 힘든 기간이라고 하며, 이 1주일의 스케줄이 60세부터의 人生을 좌우한다는 견해가 있다.⁵²⁾ 따라서, 정년 퇴직전준비가 마련된 퇴직자는 퇴직후, 그 준비에 따라서 실천해 나아가면 될 것이며, 실록 정년퇴직전준비가 안된 퇴직자라 할지라도, 퇴직후 1주일 사이에 스케줄을 차분히 세우면, 그 결과는 좋게 나타나게 되어갈 것이다.

나. 職場의 次元

앞서 停年退職過程(retirement process)에서 살펴본 바와 같이 직장에서는 퇴직자에게 分離에 重點을 두는 儀式을 부여하고 있는 실정이라 할 수 있다. 이러한 儀式이 尙存하고 있는 限, 직장이 정년퇴직후의 퇴직자를 위하여 할 수 있는 일은 거의 없다고 해도 과언은 아니다. 정년퇴직자를 위하여 직장에서 再就業의 기회가 마련되어야 하는데, 현실은 그렇지 않다. 그러나 전혀 예외가 없는 것은 아니다. 예컨대, 대학의 경우, 정년퇴직후, 추대되어지는 名譽教授制度가 있다. 그렇다고 정년퇴직한 교수가 모두 명예교수가 된다는 보장은 없는 것이다. 그리고 앞에서 살펴본 바와 같이, (주)한양에서는 퇴직자를 「촉탁사원」으로 고용하고 있다. 앞으로, 이러한 경향이 擴散되어야 할 것으로 본다.

한편, 직장이 진정으로 퇴직자의 퇴직후(post-retirement)의 將來를 걱정한다면, 퇴직자들의 재직기간에 실시할 수 있는 제도가 있는 것이다. 그 제도는 이른바 段階的 退職制度인 것이다.⁵³⁾

段階的 退職이란 停年을 一定年齡에 達하면 勤務와 餘暇의 時間構成을 自由選擇할 수 있게 하는 것으로 스웨덴과 노르웨이가 이 制度를 導入하고 있다. 이 制度는 停年이 되면 從業員의 生活設計形態를 勞動中心으로부터 餘暇中心으로 바꿀 수 있도록 彈力化한 것이다.

例컨대, 스웨덴의 制度에 의하면 60歲에 達한 高齡者는 業務의 量을 適當 17時間까지 줄일 수 있도록 되어 있다.

이 경우 勤務時間이 줄어서 收入이 적어지면 年金으로 나머지 部分을 補充하되 그 보충액은 減

51) 上掲書, pp.152~153.

52) 多湖 輝 著, 劉列卿 譯, 前掲書, pp.53~54.

53) 趙順天, “高齡化時代의 人力管理對策에 관한 研究”, 博士學位論文, 建國大學校 大學院, 1984, pp.185~186.

少된 收入의 65%에 相當한다. 또한 노르웨이도 이와 같은 段階的 退職制度를 導入하고 있으나 그 年齡은 67歲부터 70歲사이라고 한다.

「部分就業·部分年金」이라고도 하는 이 制度는 體力과 勞動에 대한 選擇度가 多樣해지는 高齡者의 必要에서 뿐만 아니라 高齡者의 業務分擔도 되고 젊은層의 雇傭機會를 압박하지 않는 優秀한 方法으로 評價받는다.

그러나, 이렇게 좋은 제도도 早期停年退職制度下에서는 그 實效性에 의문이 생기게 된다. 다만, 65세를 停年으로 하고 있는 교육계에서는 그 實效性이 인정될 것이다. 예컨대, 환갑이 지난 교사 또는 교수에게 法定授業時間을 減少시키는 方案을 강구할 수 있을 것이다.

다. 地域社會的 次元

주지하는 바와 같이 1991年은 地方自治元年이라는 劃期的 快舉가 있었다. 그리하여 문자 그대로 1991年부터 地方化時代가 전개되어지고 있는 것이다. 따라서, 1991年 以前의 地域社會와 그 후의 地域社會는 換骨奪胎의 轉換期를 맞이하고 있는 것이다. 이런 脈絡에서 地域社會的 次元에서도 停年退職者를 살펴보는 意識의 轉換이 요구되어진다. 한편, 冒頭에서 살펴본 바와 같이, 停年退職者는 최근에 簇出하고 있음을 想到할 때, 地域社會에서는 더욱 더 그들에 대한 관심을 가져야 한다. 왜냐하면, 정년퇴직자가 지니고 있는 經驗的 知識이나 能力은 地域社會를 발전시키는 데, 중요한 자원이 될 수 있기 때문이다. 예컨대, 大田市 各 洞단위 경로당에 마련된 「忠孝교실」에서, 전직교사·전직공무원·한학자·스님 등 1백11명의 훈장들이 자원해서 강의를 하고 있다 한다.⁵⁴⁾ 이러한 봉사활동은 퇴직교사 또는 퇴직공무원의 韓國版 volunteerism의 좋은 본보기라 할 수 있는 것이다. 이러한 volunteerism이 전국적으로 확산되기를 기대한다. 그리고 이러한 퇴직자의 volunteerism을 조직화 할 뿐만 아니라, 일반 자원봉사자를 체계적으로 발굴·육성시키기 위해서는 이른바 地域福祉센터의 設立이 필요하다. 다행히 保健社會部에서는 地域福祉센터를 설치하는 계획을 가지고 있고 그것을 실행하여 1995년까지 郡-구에 걸쳐 모두 2백88개소의 지역복지센터를 설치키로 했다 한다.⁵⁵⁾ 이러한 계획이 예정대로 추진되어지기 바란다.

아무튼, 地域社會的 次元에서, 地域社會는 정년퇴직자를 맞아들이고 그들로 하여금, 地域社會를 위하여 참여할 수 있는 與件을 造成시켜야 할 것이다. 한편, 정년퇴직자는 向鄉心을 愛鄉心으로 昇華시키는 方案을 강구하여야 할 것이다. 여기에 정년퇴직자들의 組織化가 필요하게 된다. 예컨대, 제주도의 경우, 假稱, “濟州道退職者奉仕會”의 結成이 바람직하다.⁵⁶⁾ 그리고 同會의 下部組織으로서 市·郡單位 支會의 결성도 바람직할 것이다. 현실적으로 직장단위로는 정년퇴직자 모임이 자연발생적으로 組織化되어 있음을 알 수 있거니와, 地方化 時代를 맞이하여 이제 부티는

54) 중앙일보, 1992.1.29.<19> : 방학이용 「忠孝교실」 인기

55) 조선일보, 1991.6.2.<18> : 지역福祉센터 을 15곳 설치

56) 韓昌榮, “地方自治와 老人福祉에 관한 考察”, 「社會發展研究」第6輯, 제주대학교 사회발전연구소, 1990.8, p.85.

정년퇴직자들이 地域單位로 組織化되어야 한다.

라. 國家的 次元

國家的 次元上, 우리나라에서 이뤄지고 있는 老後所得保障制度의 現況은 <표 15>와 같다.⁵⁷⁾

<표 15> 老後所得保障制度 現況

(單位: 萬名)

制 度	實施年度	適 用 對 象	管理부處	適用人口
公 務 員 年 金	1960	國家 및 地方公務員	總 務 處	65
軍 人 年 金	1963	下士官 및 將校	國 防 部	14
私立學校敎員年金	1975	私立學校敎職員	文 敎 部	9
退職金制度(法定)	1961	16人以上 事業場 勤勞者	勞 動 部	297
生活保護事業	1969	施設 및 居宅保護者	保 社 部	33
國 民 年 金	1988	特殊職域年金適用者를 除外한 一般國民	保 社 部	—
計				418 (10.5%)※

資料: 總務處, 國防部 및 私立學校敎員年金管理公團, 勞動部, 「事業體
 勞動實態調查報告書」, 1984.
 保社部, 「保健社會統計年報」, 1985.
 * 全國民에 對한 比率임.

<표 15>에서 보여주고 있고, 1988년부터 실시되기 시작한 國民年金制度는 1992년부터 그 적용 범위를 5인 이상 근로자의 사업체로 확대 실시하고 있는 것이다. 아무튼, 국민연금제도는 導入 4년 만에 4인가족을 기준으로 할 때 우리나라 국민의 반정도가 국민연금의 혜택을 누릴 수 있게 되었다.⁵⁸⁾ 또한 1992년부터는 5인 이상의 근로자의 사업장으로 확대 실시하고 있으므로 그 혜택의 범위도 넓어지고 있는 것이다.

이와 같이 年金受給世帶의 확대는 바람직한 일이지만, 年金受給世帶에도 간과할 수 없는 경향이 있는 것이다. 예컨대, 日本의 경우, 한 研究에 의하면, 다음과 같은 경향이 있다는 것이다.⁵⁹⁾ 첫째는 家族內에 人的 彈力性을 喪失하고 있는 老人 單身의 世帶(老人 單身世帶·老人 夫婦世帶)에는 집을 가지고 있는 世帶數가 적어지고 있다는 것이다. 또한 그 들에게는, 老人 夫婦와 未婚의 子女로 구성되는 世帶中 全體의 21.0%가 대여금을 상환하는 중이며 이러한 유형의 가족세대는 높은

57) 姜永愛, 「韓國의 停年制와 老後所得保障에 關한 考察」, 碩士學位論文, 中央大學校 社會開發大學院, 1990.9, p.42.

58) 경향신문, 1991.5.27.<12>: 國民年金, 先進복지사회의 중추적 역할

59) 松崎 參太郎, 「老人福祉論」, 東京: 光生館, 1986, p.42.

比率을 차지하고 있고, 이러한 유형의 가족세대에서는 大學生以下の 就學中 子女를 가지고 있는 세대가 48.6%이며, 生活費中 教育비·住居費를 上환하는 부담이 커서, 그만큼 家計의 彈力性이 喪失되어 不安定한 生活를 하지 않으면 안되는 실정이라고 한다.

위의 예는 日本의 한 研究 結果이지만 우리나라 年金受給者도 위와 같은 경향으로부터 벗어나고 있는 세대는 그리 많지 아니할 것이다.

여기에 停年退職後의 再就業 또는 再雇傭의 문제가 생기게 되는 것이다.

보건사회부는 1991년 9월 29일, 노령화사회에 대비, 7차경제개발계획기간(92~96년)중에 노인고용촉진법을 제정하는 등 老人福祉綜合對策을 마련했다고 한다.⁶⁰⁾

이 노인고용촉진법의 내용으로는 노인 우선 고용직종을 선정해 기업체가 일정비율로 노인들을 의무고용토록 하고 직업 재훈련과 정년연장, 시간제근무활동 등을 적극 권장, 노인고용기회를 확대해 나아간다는 것이다.

金聖順은 老人職種 및 實施要領에 관하여 <표 16>과 같이 圖式化시키고 있는데,⁶¹⁾ 앞으로 제정되어질 노인고용촉진법을 제정하는데 참고가 될 것 같아서 여기에 소개하여 둔다.

그리고, 이제는 民間企業體에서도 停年延長의 문제가 적극적으로 검토되어야 할 단계에 왔다고 본다. <표 11>에 의하면, 일반적으로 民間企業體에서는 55세 정년이 보편화되어 있음을 알 수 있다. 그런데, 민간기업체의 입장에서도 정년을 연장하는 것이 기업을 위하여 有益하다는 견해가 드는다.⁶²⁾ 따라서, 민간기업체에서 보편화되어 있으나, 현실상 妥當性(validity)을 欠如하고 있는 55세 정년을 연장시켜야 한다. 노인고용촉진법에는 반드시 이러한 점이 고려되어야 한다. 그래야만 “젊은 老人”을 量産하고 있는 물꼬를 돌릴 수 있을 것이다.

한편, 總務處에서는 이른바 「퇴직자 명예 公務員制」를 추진할 것으로 알려지고 있다.⁶³⁾ 李相培 총무처장관은 「퇴직공무원을 행정상담위원, 국정모니터요원, 환경감시원 등으로 활용하는 명예공무원 제도를 신설, 퇴직후 신분을 보장하겠다」고 말했다. 이러한 제도는 반드시 실시되어지기를 바라거니와, 이러한 제도는 정년퇴직후(post-retirement)의 퇴직공무원에게 희망을 주는 제도라 할 수 있을 것이다.

또한 官僚制와 老後生活家族과의 관계에 관한 研究⁶⁴⁾에 의하면, 老後生活家族이 官僚機關을 利用할 때, 과거에는 주로 젊은 世代의 가족구성원의 도움을 받아왔지만, 이제는 老後生活家族의 노인들은 官僚機關에 관하여 보다 많은 知識을 갖고자 하며, 中개자(mediators)로서의 젊은 世代에 의존하려는 경향이 적어지고 있다는 것이다. 한편, 관료기관은 노후생활가족의 일상생활에 영

60) 한국일보, 1991.9.30.<23>: 老人복지 종합대책 마련

61) 金聖順, 「老人福祉論」, 서울: 二友出版社, 1981, p.294.

62) 「ジュリスト No.713, 1980年 4月號, 有斐閣, 特輯: 高齢化社會の 定年延長, 참조.

63) 서울신문, 1992.2.1.<2>: 「퇴직자 명예公務員制」 추진

64) Timothy H.Brubaker, *Later Life Families*, Beverly Hills: Sage Publications, Inc., 1985, pp.124~126.

〈丑 16〉 老人業種 및 實施要領

區 分	業 種	普及對象	實 施 要 領
自 由 業	街頭新聞販賣, BUS 토큰, 劇場賣票, 商品包裝센터, 빌딩管理 案内, 百貨店整理員	老 人 亭	<ul style="list-style-type: none"> • 老人亭所屬 4~5名 팀 構成 • 利益金共同分配
輕 勞 動 業	빈집과주기, 도배, 정원손질, 간단한 집 修理, 폐품 收集	個 人	<ul style="list-style-type: none"> • 希望者登錄接受(洞) • 洞就業窓口에서 就業斡旋
生 產 業	빗자루 등 清掃用品生産 調達品目 { 行政봉투 } { 文具類 一部 } { 어망뜨기 }	老人會支部 및 老人亭	<ul style="list-style-type: none"> • 各支部別로 生産하여 所屬 區廳(清掃課) 納品
雇 傭 業	고궁, 公園, 놀이터, 守衛廳夫 및 案内員, 地下鐵賣票員, 傳達夫, 사육사, 수로원, 公衆便所管理人, 水道檢針員, 有料道路管理員	個 人	<ul style="list-style-type: none"> • 停年延長措置(市) 60→70歲 • 定員의 1/3 以上 60歲 以上 雇傭義務化
官 許 業	行政代書所, 褻褻房, 褻褻販賣 (住宅銀行協助), 장의사, 연초 小賣業(전매청 協助), 기원, 第2種職業案内所(有料)	老 人 亭 老人會支部	<ul style="list-style-type: none"> • 老人亭所屬 4~5명 이상팀 구성共同投資運營 • 利益金共同分配 • 支部責任共同運營 • 利益金支部運營費活用 • 60세 이상 無料就業斡旋
官 廳 事 業	街路清掃, 街路樹管理, 駐車管理, 山林管理	老 人 亭	<ul style="list-style-type: none"> • 一定區間 또는 地域都給制로 實施 • 利益金共同分配
事 務 職	帳簿記帳, 經理, 事務補助, 勞動管理	個 人	<ul style="list-style-type: none"> • 老人人力供給센터活用 • 前雇傭者再就業
技 術 職	家電器具修理, 印刷, 校正, 製圖, 測量士, 食品加工, 建築士	個 人	<ul style="list-style-type: none"> • 技術者登錄管理, 區廳 또는 人力供給센터

향을 주고 있으며, 그러한 여향은 관료기관이 지니고 있는 지식이 專門化되어가면, 갈수록 더 增加되어갈 것이다.

따라서, 노인들은 노인들에게 필요한 정보를 알리는 욕구가 강해진다.

이러한 “알리는 욕구”를 충족시켜주는 것으로서, 미국의 Information and Referral(I & R)이라는 프로그램이 있다. 정보와 소개 프로그램이라 할 수 있는 이 프로그램은 프로그램에 담겨진 내용 자체를 봉사하는 것이 아니라, 그러한 내용을 “알리는” 봉사활동 프로그램인 것이다. 그리고 미국노인복지법은 法政正을 통하여 이 프로그램을 命令的 奉仕(mandated service)로 규정했다.⁶⁵⁾

우리나라 老人福祉法에도 앞으로 改正過程에서 I & R에 관한 규정이 補完되어야 할 것이다. 이러한 I & R 프로그램이 시행될 때, 노인 또는 정년퇴직자들이 정보로부터의 헤어짐을 막을 수 있는 것이다.

마. 諸次元의 關係

위에서 停年退職後(post-retirement)의 일을 諸次元에서 고찰하였거니와, 個人的 次元에서는 먼저 정년퇴직후 進路에 관한 7가지 類型을 살펴보는 한편, 퇴직하게 되면, 일하는 生活(work life)과 가정생활(home life)의 두 세계가 하나의 世界로 되는데 따르는 배우자와의 關係를 살펴봤으며, 일과 여가에 관한 類型論을 살펴보기도 했다. 요컨대 個人的 次元에서는 퇴직자의 意志가 중요하다라는 것을 알 수 있다.

職場의 次元에서는 퇴직자에게 分離를 강조하는 儀式을 止揚(aufheben)하고 새 地位를 부여하는 儀式이 필요하다는 점을 지적했다. 아울러, 직장에서는 再就業 또는 再雇傭의 기회를 퇴직자에게 제공할 수 있는 방안이 강구되어야 한다. 또한 직장에서는 퇴직자를 위하여 段階的 退職制度의 도입도 고려의 가치가 있는 것이다.

地域社會的 次元에서는 퇴직자를 맞아들이는 자세가 필요하다. 한편, 퇴직자들도 向郷心を 愛郷心으로 승화시키는 방안을 모색해야 한다. 이를 위해서는 퇴직자의 組織化가 요망된다. 뿐만 아니라, 地域社會는 人力銀行 및 老人同作業場의 設置와 老人職種開發에 힘써야 한다.⁶⁶⁾

그리고 國家的 次元에서는 老後所得保障制度의 改善를 통해서, 정년퇴직자의 老後生活安定에 기여하여야 한다. 예컨대, 노인고용촉진법의 제정, 퇴직자 명예公務員制의 실시, 老人福祉法改正을 통한 老人福祉增進 등이 云論되었다.

요컨대, 과거에는 정년퇴직후의 퇴직자는 자기의 進路에 관하여 혼자만 고민하고 스스로 해결하려고 노력해 왔던 것은 숨길 수 없는 사실이었다. 그러나 이제 사정이 달라졌다.

이제는 정년퇴직자에 관하여 職場의 次元, 地域社會的 次元 그리고 國家的 次元에서 함께 고민하고 함께 정년퇴직자의 老後를 해결하지 않으면 안된다.

따라서 諸次元의 共同의 노력이 정년퇴직자의 老後問題에 관하여 경주되어야 한다. 그리고 諸

65) 韓昌榮(1990), 前掲書, p.58.

66) 姜永愛, 前掲論文, p.75.

次元은 相互補完關係를 지니고 있는 것이다.

IV. 結 論

이 論文에서는 넓은 의미의 停年退職過程을 停年退職前(pre-retirement), 停年退職過程(retirement process), 그리고 停年退職後(post-retirement)로 나누어서 諸次元, 즉 個人的次元, 職場의次元, 地域社會的次元 그리고 國家的次元으로 나누어 각각 고찰하여 왔다.

위에서 살펴본 바와 같이 여러가지 과정중에서도 특히 停年退職前(pre-retirement)의 과정이 다른 과정보다 重要하다. 독일어 속담에 “시작은 어렵다”(Anfang ist schwer.)라는 말이 있거니와, 사실 準備(preparation)한다는 것도 어려운 일이라 아니할 수 없다. 그러나 준비를 잘하면 할수록, 그만큼(pro tanto)결과가 나타나는 법이다. 즉, 停年退職前의 준비를 잘하면, 그 결과는 정년 퇴직과정과 停年退職後에도 +效果로 나타나게 된다. 필자는 提案하거니와, 늦어도 停年退職日을 기준으로 하여 五年以前에 정년퇴직준비를 하는 것이 좋다고 본다. 그리고 정년퇴직준비도 과거에는 퇴직예정인 당사자 혼자만이 수행해 왔었지만, 이제는 사정이 달라지고 있다. 정년퇴직준비를 하는데 있어서, 이제는 정년퇴직예정자뿐만 아니라, 個人的次元에서는 배우자도 협조해 주어야 하고 직장, 지역사회 그리고 국가적 차원에서 관심과 지원을 가지고 도와주어야 한다고 생각한다.

무릇, 停年制度라는 것 자체는 年齡分離의(Age-seperated)接近方案에서 비롯된 것이다. 그런데, 21세기를 전망할 때, 이러한 年齡分離의 接近方法은 時代에 뒤떨어진 접근방법이 되어갈 것이며 이에 대신하여 年齡統合的의(Age-integrated) 接近方法이 脚光을 받게 되어갈 것이다. 다시 말하면, 年齡統合的의 接近方法下에서는 停年制度가 存在할 수 없는 것이다. 이런 脈絡에서 지금부터라도 現存의 停年制度를 彈力性 있고 伸縮性 있게 운영되어야 할 것이다.

한편, 지금까지는 젊은이 中心(youth-centered)의 일거리가 많은데, 앞으로는 老人中心(aged-centered)의 일거리가 많이 만들어져야 할 것이다. 이렇게 되어갈 때, 정년퇴직후의 노인들에게 주어지는 일거리가 늘어나게 되어갈 것이다. 이런 관점에서 보건사회부에 의하여 법제정이 추진되어지고 있는 것이 바로 “노인고용촉진법”의 制定은 빠르면 빠를수록 좋다고 본다. 한편, 총무처에서 추진하고 있는 “퇴직자 명예公務制”의 具體化도 바람직하다.

특히, 地方自治元年(1991년)을 맞이한 지역사회는 이제 과거의 지역사회와는 換骨奪胎의 轉換期에 있다. 이런 상황에서 老人福祉라는 觀點으로는 이른바 “老人福祉의 地方化”현상을 간과할 수 없는 것이다. 따라서 지역사회는 나름대로 정년퇴직자를 誘因하는 體制를 創出해야 한다. 예컨대, 지역사회에서 정년 퇴직자를 “鄉老”로서 새 地位를 부여하는 것도 유인체제의 일환책이 될 수 있을 것이다. 뿐만 아니라, 지역사회는 정년퇴직자에게 알맞는 役割을 부여함으로써, 정년퇴직자를 活用하는 方案을 강구할 필요가 있을 것이다. 이런 方案은 지역사회발전을 위해서 필요함

은 물론, 地域福祉를 위해서도 긴요한 것이다.

다음으로 職場의 차원에서는 정년퇴직전의 예비퇴직자를 위해서 단계적 퇴직제도를 실시하며 정년퇴직과정의 儀式은 分離를 象徵하는 것이 아니라, 새 地位를 取得케 하는 儀式으로 전환되어 나아가야 할 것이다.

끝으로 個人的 차원에서, 정년퇴직후 進路에 관한 7가지 類型을 살펴봤거니와, 그 유형중 第四 類型인, 自己實現的인 lifework 追究型和 第六型인 社會奉仕型이 所望스런 유형이라는 점을 밝혔다. 또한 이 두가지 類型의 結合型은 더욱 所望스런 유형임에 틀림이 없다. 그런데, 현실적으로 自己實現的인 lifework 追究型은 稀貴性을 지니고 있기 때문에 소망스럽지만, 크게 기대할 수 없는 유형이라 할 수 있다. 한편, 社會奉仕型에 있어서는, 정년퇴직자가 나름대로 각자가 처한 상황에서 奉仕精神만 발휘한다면, 스스로 만들어 나아갈 수 있는 類型이라는 점에서 彈力性이 있는 유형이라 할 수 있는 것이다. 정년퇴직후 퇴직자들의 現生活滿足의 理由를 물어보는 調査(〈표 13〉 참조)에서 “사회적기여”가 18.3%로 나타나고 있는 것은 바로 社會奉仕型의 比率을 나타내고 있는 것이다. 따라서 앞으로 이러한 社會奉仕型의 比率이 增加되기를 期待한다. 나아가서 社會奉仕型의 組織化야말로 奉仕效果를 倍增시키는 지름길이라는 것을 강조한다.

Summary

A Study on Retirement Processes

Han Chang-young

The titles and subtitles of this paper are as following :

- I . Introduction
- II . Frame of Retirement Processes
 1. Model of Ira Sharkansky
 2. Model of Retirement Processes
- III . The Details of Retirement Processes.
 1. Pre-retirement
 2. Retirement Process
 3. Post-retirement
- IV . Conclusion

In particular, the details of retirement processes are analyzed by many dimensions.

Those dimensions are as follows :

1. Individual Dimension
2. Professional Dimension
3. Dimension of Community
4. National Dimension

In short, preparation planning for pre-retirement is the most important among other retirement processes. And the earlier a retiree makes preparation for retirement, the better.

Therefore, many programs for pre-retirement preparation planning in each other dimensions should be developed from now on.