

IV. 經營 政策 課題

1. 「經歷 人力 退職者」의 活用

- (經歷 人力 退職者 活用의 必要性) 90년 이후 조직 슬림화와 인건비 절감의 차원에서 실시한 名譽 退職 制度 또는 停年으로 인해 기업의 경력 인력 퇴직자가 급증하고 있으나, 기업 및 정부의 퇴직 인력 활용 의지는 미흡
- (退職 人力 現況) 92년 이후 95년까지 이미 퇴직한 경력 인력은 12,000 여 명이 넘고 있음
- (退職 人力 活用 現況) 95년 經總의 조사 결과에 의하면, 국내 기업의 49.3%가 퇴직 인력을 소극적으로 再雇備 또는 활용하고 있으며, 1년 정도의 停年 延長 效果에 그침
- (退職 人力의 活用 方案) 勞働部에서는 96년 7월부터 인력풀체를 실시해 국내 취업 및 해외 취업을 통한 재고용의 활성화를 추진 예정이며, 企業界에서도 海外 派遣, 協力業體 管理 및 經營 諮問役으로의 적극적 활용을 준비하고 있음

명에 퇴직제 또는 정년으로 인해 기업 각 분야의 전문 인력의 퇴직 또는 퇴직 예정자가 급증하고 있음

○ 退職 人力의 活用 必要性

- 退職 人力 量産 背景: 90년 이후 조직 슬림화와 인건비 절감의 차원에서 실시한 명예 퇴직 제도 또는 정년으로 인해, 기업의 經歷者 退職 人力이 급증하고 있음
- 기업의 각 분야에서 주요한 意思 決定에 참여했던 專門 人力으로 停年 또는 組織 改編의 이유로 退職 또는 退職 豫定者의 능력을 활용하려는 기업과 정부의 제도적 노력은 미흡했음

○ 退職 人力 現況

- 92년 이후 95년까지 이미 퇴직한 경력 인력은 임원급 이상이 3,600여 명이며, 한 분야에서 15년 이상 근무한 중견 경력자는 8,500여 명이 넘고 있음
- 임원급 이상은 高級 經歷 人力, 40~50대 초반으로 해당 분야에서 약 15년 동안 근무한 중간 관

리층은 中堅 經歷 人力으로 분류 가능

퇴직 경력 인력의
기업내 활용은 저
조하며, 그 범위는
생산직 또는
임시직에 국한되
고 있음

노동부에서는 96
년 7월 부터 인력
풀제를 도입 예정
이며, 기업계에서
는 퇴직 예정 경
력 인력의 사전
관리의 활성화를
도모하고 있음

○ 退職 人力 活用 現況

- 95년 經總의 조사 결과에 의하면, 국내 기업의 49.3%가 퇴직 인력을 활용하고 있으나 매우 소극적인 수준임
- 活用 職種으로는 生産職이 56.6%, 雇傭 形態로는 臨時職이 74.8%로 퇴직 인력의 활용 범위 및 고용 안정성은 제한적임
- 기업의 퇴직 인력 활용 효과는 退職 時期을 1년 정도 연장시키는 범위에 그치고 있음

○ 退職 人力 活用の 活性化 方案

- 노동부에서는 96년 7월부터 인력풀제를 실시해 국내 취업 및 해외 취업을 통한 재고용의 활성화를 추진 예정임
- 특히 고급 인력에 대해서는 「전문인 클럽」을 구성하여 상호 情報 交換을 원활히 하며, 經營, 貿易, 稅務, 法律 등에 관한 컨설팅이나 프로젝트 운영에 참여시킴
- 해외 파견 희망자를 선별하여 한국 국제협력단(KOICA)과의 연계를 통해 해외 파견 근무를 알선함
- 기업계에서는 퇴직 예정자를 중심으로 해외 파견, 협력업체 관리 및 경영 자문역으로의 적극적 활용을 준비 중에 있어, 퇴직 경력 인력의 유출을 방지하려는 노력이 활성화되고 있음
- 대우그룹은 96년 초 50세 이상의 퇴직 예정자를 전원 해외 파견 발령시켜, 퇴직 예정 경력 인력의 활용을 제고함
- 삼성전관에서는 協力業體 관리에 퇴직 인력을 집중적으로 활용하고 있음

(한 주 회)