

보도 일시	2023. 1. 27.(금) 11:30 2023. 1. 27.(금) 석간	배포 일시	2023. 1. 27.(금)
담당 부서	통합고용정책국 고령사회인력정책과	책임자	과 장 김부희 (044-202-7454)
		담당자	서기관 조경선 (044-202-7418)

「고령층의 숙련과 경험이 미래성장동력으로 이어지기 위한 고용전략」 발표

- “임금체계 개편에 기반한 계속고용을 위한 사회적 논의 본격 착수
및 계속고용 로드맵 마련 추진”

정부는 1월 27일(금) ‘23년 제1차 고용정책심의회를 열어 「고령층의 숙련과 경험이 미래성장동력으로 이어지기 위한 고용전략」을 심의·의결하였다.

1. 수립배경

한국은 세계에서 고령화가 가장 빠르게 진행되면서 '25년에는 65세 이상 비중이 20.6%인 초고령사회에 진입할 것으로 예상된다. 이는 일본, 미국 등 주요국가의 고령화 속도*와 비교해보았을 때 매우 빠른 속도이다. 이 속도라면 '30년에는 인구 4명 중 1명이, '39년에는 3명 중 1명이 65세 이상일 것으로 전망**된다. 이와 함께 청년 인구도 급격히 감소***하면서 산업현장의 인력난은 더욱 심화될 것으로 보인다.

* 고령사회→초고령사회(고령자비중 20% 이상) 도달년수 : (獨)36년 (美)15년 (日)10년 (韓)7년

** 65+ 인구 비중(%): ('22) 17.5 → ('25) 20.6 → ('30) 25.5 → ('39) 33.7 → ('50) 40.1

*** 15~29세 인구: ('22년) 900만명 → ('30년) 734만명

한편, 고령층은 교육·건강 수준이 전반적으로 향상됨에 따라 일자리를 지속하려는 의지가 높고, 재취업, 사회공헌 등에도 적극적이다. 중장년을 채용한 기업들도 중장년들의 높은 성실성, 기술·경험 활용 등의 이유로 경영 성과에 도움이 되었다(69.9%)고 생각하는 편이다.

이러한 사회적 변화를 반영하여, 이번 「제4차 고령자 고용촉진 기본계획」은 고령층의 풍부한 숙련과 경험이 산업현장에 적극 활용되어 우리경제의 성장동력으로 이어지도록 하는 데에 주안점을 두었다.

II. 고령 노동시장 환경변화

우리나라의 고령층 고용률은 OECD 평균과 비교하였을 때 높은 상황이나, 연령별로 세분화해서 보면 시사하는 바가 다르다. ‘65세 이상’의 고용률은 연금소득 부족에 따른 경제활동 참가로 OECD 회원국 중 가장 높은 수준이나, ‘55~64세’ 고용률은 고령화율이 높은 독일, 일본 등 다른 주요국가와 비교시 낮은 편이다. 우리나라의 급속한 고령화 속도를 감안한다면 55~64세를 핵심 인적자원으로 적극 활용할 필요가 있음을 알 수 있다.

* ▲ 65세 이상 고용률(% , '21년): 한국 34.9, OECD 평균 15.0 (OECD 1위)

▲ 55 ~ 64세 고용률(% , '21년): 일본 76.9 독일 71.8 한국 66.3 OECD 평균 61.4

고령층 세부 연령별로도 취업의지, 희망 일자리 등이 다소 상이하다. 50·60대 중장년층은 경제활동에 적극적인 참여 의지와 함께 상대적으로 전일제 일자리를 선호하고, 노령층은 짧게나마 일, 사회활동에 참여함으로써 삶의 보람, 소속감 등을 느끼는 특징이 있다. 이처럼 연령별 특징이 다른 만큼 정부 정책도 이에 맞게 맞춤형으로 설계될 필요가 있다.

* 연령계층별 시간제 희망 비율(% , '22.5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사)

▲(55~59세) 32.7 ▲(60~64세) 42.3 ▲(65~69세) 51.3 ▲(70~74세) 66.2 ▲(75~79세) 79.7

III. 정책과제

1 오래 일할 수 있는 여건 조성

[자율확산 지원] 기업의 자율적인 계속고용제도 도입을 유도하기 위해 계속고용장려금('22년 3천명 → '23년 8.3천명)을 대폭 늘려 지원한다. 노사가 협력하여 기업 상황에 맞게 계속고용을 도입한 우수사례(Best Practice)를 확산하고, 고령자 고용 우수기업 포상 시스템을 구축('23년)한다.

[임금체계 개편 지원] 「상생임금위원회」를 조만간 설치하여 직무·성과 중심으로 임금체계를 개편한 기업에 대해 정부지원 차등화 등의 제도적 지원방안을 논의한다. 기업의 공정한 보상시스템 구축 지원을 위해 시장 임금정보를 제공하는 '통합형 임금정보시스템'을 구축한다.

[계속고용 기반 마련] 임금체계 개편과 연계한 계속고용을 위한 사회적 논의를 본격 착수한다. 노사와 협의하여 경사노위내 논의체를 신속히 구성(1분기)하고, 2분기부터는 사회적 논의를 본격화한다. 사회적 논의시 ▲ 계속고용 방식 및 시기 ▲ 임금·직무 조정 근거 마련 ▲ 기업·근로자 지원 방안 등 다양한 과제를 포함한다. 사회적 논의결과를 반영하여 금년 말에는 “계속고용 로드맵”을 마련한다.

▶ 경사노위 논의체 구성('23.1분기) → 사회적 논의 본격화('23.2분기)
→ 계속고용 로드맵 마련('23년말)

② 재취업 및 능력개발 지원 강화

[재취업 지원] 고용복지+센터 중심으로 중장년내일센터와 지자체 등의 연계를 강화하여 고용과 복지 융합서비스를 제공한다. 특히, 고용센터내 「중장년 전담창구」를 설치하여 방문 유형에 맞게 맞춤형 취업프로그램을 제공한다. 중장년 특화 서비스기관인 「중장년내일센터」를 개편하여 산업·지역에 특화한 취업 지원을 강화한다.

[직업훈련 기회 확대] 직업훈련과정에 중장년층이 보다 많이 참여할 수 있도록 중장년층 수요 맞춤형으로 직업훈련을 개선한다. '폴리텍 신중년 특화과정'에 생애경력설계를 연계하고, 수료 후 재취업지원도 제공('23년~)한다. 중장년 직업훈련 확대방안 등을 포함한 「직업능력개발 기본계획」을 금년 상반기 중 마련한다.

[노인일자리] 노인일자리 사업의 지속가능성 제고를 위해 공공형 일자리를 적정 수준으로 유지하고, 사회서비스·민간형 일자리 비중은 확대한다. 공공형은 환경정화 등 단순 일자리 비중을 단계적으로 축소하고, 사회적 가치가 있는 프로그램 중심으로 전환한다.

3 일자리·창업 기회 확대

[일자리 기회 확대] 고령층 채용 수요가 있는 기업이 희망할 경우, 중장년내일센터에서 「일자리 컨설팅-맞춤형 훈련-채용지원」을 통합적으로 지원하는 '사업주 지원 패키지'사업을 신설('23년 360개소)한다. 기업의 채용 부담 완화를 위해 고령자 고용지원금을 대폭 확대('22년 54억원→ '23년 558억원)한다.

[사회기여활동 지원] 고령층의 적극적인 사회기여활동을 지원하고자 각 부처, 지자체 등의 사회공헌활동 정보를 '중장년 워크넷', '중장년내일센터' 등을 통해 안내한다. 퇴직전문인력 등이 자신의 노하우를 지역사회·기업·학교 등 사회에 환원할 수 있는 일자리도 제공한다.

[기술창업 지원 강화] 중장년층이 재직 중 축적한 경험과 기술력을 활용하여 기술창업에 도전할 수 있도록 '창업자 발굴-역량강화-성장지원' 등 창업 전 과정을 지원한다.

4 고용안전망 강화

[기업 재취업지원서비스] '20.5월부터 1,000인 이상 기업이 비자발적 이직 예정자에게 재취업지원서비스를 제공하도록 의무화하였다. '23년에는 의무화 대상이 아닌 중소·중견 기업도 자율적으로 재취업지원서비스를 도입할 수 있도록 정부 지원을 신설한다.

[고용안전망 사각지대 최소화] 계속고용 관련 사회적 논의를 바탕으로 65세 이상 신규 취업자에 대한 실업급여 적용방안을 검토한다. 이 경우 해외사례, 고용보험 재정상황 등을 고려하면서, 국민연금 등 타 사회보장제도와의 정합성, 일반 피보험자와 다른 별도 지급체계 필요성 등을 종합적으로 검토한다.

[다층적 노후소득보장체계 구축] 퇴직연금 도입 단계적 의무화, 연금성 강화를 위한 제도개편 등을 담은 「근로자퇴직급여 보장법」 개정안을 금년 하반기 국회에 제출한다. 국민연금 재정추계 결과를 도출('23.3월)하고, 재정계산위와 국회 연금특위 논의결과 등을 반영하여 '국민연금 종합운영계획'을 수립('23.10월)한다.

[안전한 일터 조성] 고령층이 많이 종사하는 중소기업, 건설·제조 등에 대해 안전관리 역량 및 스마트 안전장비 지원을 강화한다. 「가칭 고령 근로자 안전보건 가이드라인」 마련(‘23년) 등 고령 근로자의 특성을 반영한 안전과 건강 기술을 지원한다.

⑤ 초고령사회에 대비한 고용인프라 구축

[연령차별 해소] 사회적 편견 등에 따라 발생한 고용상 연령차별을 예방하고자 사회 인식 개선을 추진하고, 직무능력정보 제공시스템(「직무능력 은행제」)을 구축한다. 근로자가 보다 쉽게 연령차별 구제절차를 신청하고 실질적으로 구제받을 수 있도록 고용상 연령차별 구제절차 개선*도 추진한다.

* 노동위원회 구제절차 및 고용노동부 장관 시정요구권 신설

[고령자 통계 등 개선] 경제활동인구조사 표본규모를 확대하여, 70세 이상 고용통계를 70~74세, 75세 이상으로 세분화하고, 주된 일자리 중심의 '경제활동인구 고령층 부가조사'를 노동시장 변화에 맞추어 개편을 추진한다.

[법령 정비] 고령층 취업역량 강화 및 재취업 지원, 연령차별 시정 등을 담은 「고령자고용법」 개정안을 올해 하반기 국회에 제출한다.

IV. 추진체계

과제별로 세부 이행계획을 마련하여 「고용정책심의회」를 통해 주기적으로 이행상황을 점검해나간다. 또한, 노·사, 전문가, 관계부처 등의 의견수렴을 통해 수정·보완이 필요한 과제는 내용을 조정하는 등 노동시장 변화에 맞게 시의 적절히 대응해나갈 계획이다.

붙임(별첨): 「제4차 고령자 고용촉진 기본계획(2023~2027)」

< 관련 부처 및 담당자 연락처 >

<고용노동부>	통합고용정책국 고령사회인력정책과	책임자	과 장	김부희 (044-202-7454)
		담당자	서기관	조경선 (044-202-7418)
<기재부>	경제구조개혁국 노동시장경제과	책임자	과 장	조현진 (044-215-8550)
		담당자	사무관	임영상 (044-215-8553)
<보건복지부>	노인정책관 노인지원과	책임자	과 장	주 철 (044-202-3470)
		담당자	사무관	강선명 (044-202-3477)
<보건복지부>	연금정책국 국민연금정책과	책임자	과 장	박재만 (044-202-3610)
		담당자	서기관 사무관	김성철 (044-202-3613) 이라향 (044-202-3601)
<중소벤처 기업부>	글로벌성장정책관 인력정책과	책임자	과 장	이동원 (044-204-7440)
		담당자	사무관	박혜영 (044-204-7441)
<과학기술 정보통신부>	과학기술일자리혁신관 연구성과일자리정책과	책임자	과 장	홍순정 (044-202-4720)
		담당자	사무관	김성윤 (044-202-4724)
<산업통상 자원부>	산업정책관 산업일자리혁신과	책임자	과 장	양정화 (044-203-4220)
		담당자	사무관	김지은 (0.44-203-4226)
<국토교통부>	정책기획관 국토교통과학기술정책팀	책임자	팀 장	김혜진 (044-201-3252)
		담당자	사무관	박소영 (044-201-3261)
<통계청>	사회통계국 고용통계과	책임자	과 장	김경희 (042-481-2264)
		담당자	사무관	박순옥 (044-481-2265)
<특허청>	산업재산정책국 아이디어경제혁신팀	책임자	과 장	강윤석 (042-481-3542)
		담당자	사무관	서효원 (042-481-3592)