

이 과제는 2012년 고용노동부의 학술연구용역사업의 일환으로 연구되었음.

청년 · 고령자 고용의 상생방안 연구

2012. 9.

이 과제는 2012년 고용노동부의 학술연구용역사업의 일환으로 연구되었음.

청년 · 고령자 고용의 상생방안 연구

2012. 9.

주관연구기관 : (사)한국지속가능기업연구회

— 연구진 —

연구책임자 : 조중근(장안대학교 교수)

연구원 : 이해춘(성균관대학교 연구교수)

최강식(연세대학교 교수)

<제 목 차 례>

| | |
|--------------------------------|-----|
| 요약 | vi |
| I. 서론 | 1 |
| 1. 연구의 필요성과 목적 | 1 |
| 2. 연구 내용과 구성 | 4 |
| II. 청년·고령자 고용에 대한 기존 연구와 해외 사례 | 5 |
| 1. 이론적 배경 | 5 |
| 2. 기존 선행 연구 | 7 |
| 3. 외국에서의 청년·고령자 상생을 위한 정책 사례 | 18 |
| III. 한국의 청년 및 고령자 고용 정책 현황 | 49 |
| 1. 청년 및 고령자 노동시장 현황 | 49 |
| 2. 한국의 고용 정책과 상생 | 65 |
| IV. 청년·고령자 고용 지원 기업 실태 조사 | 71 |
| 1. 조사의 개요 | 71 |
| 2. 조사의 결과 | 72 |
| 3. 소결 | 115 |
| V. 결론 및 정책적 제언 | 119 |
| 참고문헌 | 131 |
| 부록 | 136 |

〈표 차례〉

| | |
|--|-----|
| <표 1-1> 연령계층별 실업자 및 실업률 | 1 |
| <표 1-2> 연령계층별 취업자 및 고용률 | 2 |
| <표 2-1> 세대 간 고용 대체 분석 결과(기간별) | 7 |
| <표 2-2> 50대 고용률과 20대 고용률의 인과관계(Granger Causality Test) | 8 |
| <표 2-3> 세대 간 고용대체 시계열 분석 | 8 |
| <표 2-4> 15세 이상 청년들이 선호하는 직장 | 21 |
| <표 2-5> 대체/보완 탄력성 분석 사례 | 41 |
| <표 2-6> 2008년 기준 벨기에의 고용 현황 | 62 |
| <표 2-7> 영국 유연근무제도의 종류와 내용 | 43 |
| <표 2-8> 2050년까지의 독일 인구변화 추이 | 63 |
| <표 2-9> 청년실업 감축을 위한 독일의 전통적인 수단들 | 93 |
| <표 2-10> 독일 내 실업 탈출 경로(2004년) | 104 |
| <표 2-11> 일본 기업의 재고용 제도 | 24 |
| <표 3-1> 업종별 졸업·중퇴 청년층 취업자 구성(첫 일자리; 2012년 5월) | 6 |
| <표 3-2> 직업별 졸업·중퇴 청년층 취업자 구성(첫 일자리; 2012년 5월) | 6 |
| <표 3-3> 규모별 고령근로자 비율 | 36 |
| <표 3-4> 업종별 고령근로자 비율 추이 | 46 |
| <표 3-5> 업종별 고령근로자수·구성비(2010년) | 46 |
| <표 3-6> 한국의 임금피크제 | 66 |
| <표 3-7> 임금피크제 지원금 연도별 지원실적 현황 | 76 |
| <표 4-1> 조사대상 기업의 선정 | 17 |
| <표 4-2> 조사업체의 종업원 수와 정부지원 현황 | 37 |
| <표 4-3> 청년층/고령자 고용의 선호도 | 47 |
| <표 4-4> 청년층 고용을 선호하는 이유 | 67 |
| <표 4-5> 고령층 고용을 선호하는 이유 | 77 |
| <표 4-6> 고령층/청년층의 구분을 하지 않는 이유 | 87 |
| <표 4-7> 정년제도 유무 | 97 |
| <표 4-8> 정년 연령 현황 | 108 |

| | |
|--|----|
| <표 4-9> 고령자 고용 제도의 현황 | 18 |
| <표 4-10> 임금피크제 실시의 종류 | 18 |
| <표 4-11> 고령자 고용제도를 운영하는 기업의 정년 후 직급 형태 | 28 |
| <표 4-12> 고령자 고용제도 실시 후의 근무시간 | 28 |
| <표 4-13> 고령자 고용제도 실시 이후 최장 근무 기간 | 38 |
| <표 4-14> 고령자 고용제도 실시 이후 연봉 수준 | 48 |
| <표 4-15> 고령자 고용촉진사업의 세부사업 | 58 |
| <표 4-16> 청년층 고용촉진사업의 세부사업 | 58 |
| <표 4-17> 사업참여가 경영에 도움이 되는 정도 | 68 |
| <표 4-18> 사업참여로 인한 일자리 창출 효과 | 78 |
| <표 4-19> 정부지원으로 고용이 증가한 내역 | 88 |
| <표 4-20> 정부지원의 사중손실 | 98 |
| <표 4-21> 청년층/고령자 고용의 대체성과 상생성 | 09 |
| <표 4-22> 고령층 근무경험을 청년층 근무와 관련된 사안에 활용 여부 | 19 |
| <표 4-23> 멘토링 제도의 실시 여부 | 19 |
| <표 4-24> 멘토링 제도의 도움 여부 | 29 |
| <표 4-25> 청년층 근무와 관련된 고령자의 활용 방안 | 39 |
| <표 4-26> 청년/고령자 고용 상생을 위한 제도들 | 49 |
| <표 4-27> 조사기업의 임금체계 | 59 |
| <표 4-28> 임금체계 개편에 대한 의견 | 59 |
| <표 4-29> 임금체계 개편에 대한 찬성 이유 | 79 |
| <표 4-30> 임금체계 개편을 위한 정부의 역할 | 89 |
| <표 4-31> 현행의 퇴직금 제도 | 99 |
| <표 4-32> 퇴직연금제도로의 전환에 대한 의견 | 00 |
| <표 4-33> 파트타임제도 실시 여부 | 11 |
| <표 4-34> 파트타임 고령 근로자의 활용 이유 | 11 |
| <표 4-35> 고령자 고용 증가를 위한 파트타임 직무개발 제도 | 21 |
| <표 4-36> 파트타임을 통한 일자리 증가에 대한 의견 | 31 |
| <표 4-37> 파트타임 제도 구축을 위한 정부 역할 | 41 |
| <표 4-38> 재직자 훈련 실시 여부 | 51 |

| | |
|--|---|
| <표 4-39> 재직자 훈련 및 전직지원 강화에 대한 의견..... | ㉔ |
| <표 4-40> 교육훈련 강화의 이유..... | ㉕ |
| <표 4-41> 교육훈련 강화를 위한 정부 조치에 대한 의견..... | ㉖ |
| <표 4-42> 사회보장제도에 관한 의견..... | ㉗ |
| <표 4-43> 사회안전망 현행 수준 유지의 이유..... | ㉘ |
| <표 4-44> 사회안전망 강화에 대한 의견..... | ㉙ |
| <표 4-45> 사회안전망 강화를 위한 정부의 조치..... | ㉚ |

〈그림 차례〉

| | |
|---|--------|
| [그림 1-1] 연령별 취업자 수 추이(임금근로부문)..... | 3 |
| [그림 2-1] 연령별 고용률 %포인트 변화의 상관관계(1992-2002)..... | 0... 2 |
| [그림 2-2] EU의 GDP 성장률과 전체 및 청년실업률의 변동 추이 (1999~2006)..... | 1 2 |
| [그림 2-3] 산요전기의 임금피크제..... | 34 |
| [그림 2-4] 미츠비시 전기의 임금피크제..... | 44 |
| [그림 2-5] 일본 청년층 실업률(1973-2009, 계절조정치)..... | 5... 4 |
| [그림 3-1] 생산가능인구 추이(15~29세와 50세 이상)..... | 9... 4 |
| [그림 3-2] 생산가능인구 추이(20~29세와 50~59세)..... | 0... 5 |
| [그림 3-3] 연령계층별 생산가능인구(2010~2060년)..... | 1... 5 |
| [그림 3-4] 경제활동인구 추이(15~29세와 50세 이상)..... | 2... 5 |
| [그림 3-5] 경제활동인구 추이(20~29세와 50~59세)..... | 3... 5 |
| [그림 3-6] 취업자수 추이(15~29세와 50세 이상)..... | 4... 5 |
| [그림 3-7] 취업자수 추이(20~29세와 50~59세)..... | 5... 5 |
| [그림 3-8] 고용률 추이(15~29세와 50세 이상)..... | 6... 5 |
| [그림 3-9] 고용률 추이(20~29세와 50~59세)..... | 7... 5 |
| [그림 3-10] 고용률 추이(20~24세와 25~29세)..... | 7... 5 |
| [그림 3-11] 경제활동참가율 추이(20~24세)..... | 8... 5 |
| [그림 3-12] 실업자 수 추이(15~29세와 50세 이상)..... | 9... 5 |
| [그림 3-13] 실업률 추이(15~29세와 50세 이상)..... | 0... 6 |
| [그림 3-14] 실업률 추이(20~29세와 50~59세)..... | 1... 6 |
| [그림 3-15] 실업률 추이(20~24세와 25~59세)..... | 1... 6 |

요약

I. 제목 : 청년·고령자 고용의 상생방안 연구

베이비 붐 세대의 은퇴가 다가오면서, 고령자의 고용을 연장시켜 발생 가능한 문제를 방지하는 정책연구가 활발히 진행되었다. 하지만 고령자의 고용률이 증가함과 동시에 청년층의 고용률이 감소하는 현상이 발생되면서, 청년층 고용률의 감소에는 그 이면에 고령자의 고용 연장이 있다는 이른바 ‘세대 간 일자리 경합’ 주장이 있다(이찬영, 2011). 하지만 이에 반대하는 주장도 존재한다. 안주엽(2011)은 실증분석을 통해 세대 간 고용대체 가능성은 낮으며, 오히려 두 연령층간의 관계는 보완적이라는 주장을 제기하였다.

이처럼, 청년층과 고령자의 고용이 어떠한 관계에 있는가에 대한 서로 다른 인식이 공존하고 있으므로, 실제 기업들은 이를 어떻게 인식하고 있는지 확인하는 실태조사를 진행하고 이에 따른 정책방향을 제시하는 것이 본 연구의 목적이다.

II. 청년·고령자 고용에 대한 기존 연구와 해외 사례

1. 이론적 배경

고령자의 고용 증가가 청년층 고용을 감소시킨다는 주장의 배경에는 한 경제의 노동총량이 고정되어 있다는 ‘노동총량설’이 있다. 하지만 기술 발전, 경제 성장, 대외 개방 등을 통해 경제 전체의 일자리는 추가적으로 창출되기 때문에 이러한 가정은 비현실적이다. OECD(2006)에 따르면 OECD 27개국에서 고령자와 청년층 고용률의 상관관계는 양(+)의 방향인 것으로 나타난다. 그리고 고용대체가 일어난다고 가정하더라도, 산출효과(output effect)를 고려하여야 한다. 고령자 고용 증가가 상대임금 변화에 따라 순수 대체효과를 일으킨다면 청년층 고용률이 감소할 수밖에 없으나, 만약 순수 산출효과를 일으킨다면 그 반대로 청년층 고용률은 상승한다. 산출효과 크기는 고령자와 청년층간의 숙련도 차이가 클수록, 노동 시장이 덜 유연할수록, 임금

의 하방경직성이 작을수록 커진다고 볼 수 있다.

2. 기존 선행 연구

세대 간 고용의 대체성을 주장한 국내 문헌으로는 이찬영(2011), 이찬영 외(2011)를 들 수 있다. 이들 문헌에서는 20대와 50대의 고용률에 대해 인과관계 분석을 통해, 50대 고용률이 1% 상승할 때, 20대 고용률이 0.5% 감소함을 보였다. 특히 비교적 최근인 2005년부터 2010년까지로 기간을 한정하였을 때, 그 효과는 더욱 커짐을 보였다. 장지연(2008)은 임금피크제가 고령자 고용 규모를 확대시키는 것이 아닌 전체 근로자 대비 고령자 비중을 높인다고 주장하면서, 장기적으로 다른 연령층의 고용에 긍정적 효과를 줄 수 있는 인사관리 관행을 도입하는 것이 중요하다고 보고 있다.

신동균(2004)는 고령자를 우선 해고하는 관행은 청년근로자들의 기업에 대한 장기적 비전을 가질 수 없게 한다고 주장하면서, 연령차별 금지를 통해 고용주-근로자 유대를 강화시켜 인적자본 투자 효율성을 높이는 길로 나아갈 수 있음을 제시하였다. 조준모(2008)은 정부의 고령자 고용촉진정책이 고령자의 숙련을 제고하는 방향으로 흘러갈 경우, 산출효과가 대체효과를 압도하면서 청년층 고용에 긍정적 영향을 미칠 것으로 예상하였다. 김준영(2011)은 사업체패널 분석을 통해 고령자의 고용성장률이 남성 청년층 고용성장률에 긍정적 영향을 미침을 밝혔다. 안주엽(2011)의 경우 시계열 모형을 통해 ‘세대 간 일자리 경합’이 통계적 유의성을 지니지 않음을 밝혔고, 오히려 세대 간 고용보완성이 현실적임을 주장한다. 김대일(2010)은 개방경제 하에서 고령자의 정년연장은 요소시장의 임금 상승 압력을 해소시켜 노동 수요를 증대시킬 수 있고, 이는 청년층 고용증가로 이어질 수 있다는 결과를 제시하였다. 이철선(2010)의 연구는 청년층과 고령층은 선호하는 직종이 달라 이른바 ‘세대 간 직종분리’가 발생하므로, 임금피크제 등의 고령자 고용연장 정책을 도입할 때, 이를 고려하여야 함을 역설하였다. 최강식 외(2010)에서는 고령자 고용촉진정책의 목표를 고령층에만 국한시켜서는 안 되며, 다른 고용취약계층인 청년층과 여성을 고려하여, 고령층의 생산성 증가나 임금유연성 확보를 통해 연령층 간 고용보완성이 유지되도록 해야 한다고 주장하였다.

외국에서 세대 간 고용대체성/보완성을 추정한 문헌으로는 Grant(1979), Hamermesh(1982), Layard(1982), Freeman(1979), Grant-Hamermesh(1981), Berger(1983) 등이 있다. 이들 문헌의 경우 세대 간 고용대체성을 지지하는 결과가 많았다.

비교적 최근에 진행된 연구인 Gruber & Milligan(2010), Oshio et al.(2010), Jousten et al.(2010) 등을 살펴보면, 고령자의 조기퇴직이 청년층의 일자리 창출에 기여하는 효과는 나타나지 않으며 고령층의 고용이 젊은 연령층의 일자리를 구축한다는 증거 역시 발견할 수 없었다고 말한다.

Bertola et al.(2002), Bassanini et al.(2006) 등은 노동시장 제도와 세대 간 고용대체성의 관계에 대해 연구하였는데, 노동제도의 시장개입성이 높을수록 고령층과 청년층의 일자리 경합이 심각해진다는 결과를 도출하였다.

이 밖에 Charness & Villevall(2009)는 프랑스의 제조업 현장에서의 실험을 통해 서로 다른 연령계층의 근로자들이 함께 생산에 투입될 경우 그렇지 않은 팀에 비해 생산성이 높아지는 결과를 도출하였다.

3. 외국에서의 청년·고령자 상생을 위한 정책 사례

가. 개관 - OECD의 대응전략

OECD는 2006년 “Live Longer, Work Longer,” 2010년 “Off to a Good Start Jobs for Youth”를 각각 발간하여, 고령자 문제와 청년문제를 다루었다. 우선 OECD(2006)에서는 노동총량설 가설에 반박하면서, 청년과 고령자는 대체성을 지니지 않기 때문에 청년실업 문제를 고령자의 조기퇴직으로 해결하려는 시도는 오히려 비용을 증가시켜 청년층의 일자리 기회까지 감소시키는 결과로 이어질 수 있다고 주장한다. 그러므로 고령자와 청년의 비교우위를 잘 활용하여, 생산성 향상으로 이어질 수 있도록 하는 정책을 펼치는 것이 중요하다. OECD(2010)은 청년층은 경제위기가 왔을 때 다른 연령계층에 비해 더 많은 실업과 맞닥뜨린다고 밝히면서, 장기적으로 불리한 환경에 놓여있는 계층에 대해 교육 등을 통해 사회적 장벽을 해소시킬 것과, 동반자적 관점으로 사회 각계층이 청년실업 문제에 적극적으로 대처할 것을 제시하

고 있다. 그 예로써, 인턴쉽제도와 직업훈련생 제도를 적극 활용할 것을 권고한다.

나. 유럽의 세대 간 연대(Intergenerational Solidarity)

유럽은 인구 구조가 초고령사회(super-aged society)로 진입할 것을 대비하여, 세대 간 연대(Intergenerational Solidarity)를 제안하였다. 유럽연합은 이를 통해 고령층과 청년층 모두에 대한 차별적 고정관념을 제거함으로써, 청년 구직자가 노동시장에 더 빨리 진입할 수 있도록 돕는 한편, 고령 근로자들이 노동시장에 더 오랫동안 남아있도록 돕는다.

세대 간 연대를 실현하기 위해서는 네 가지의 제도적 정비가 필요하다. 우선 융통성 및 신뢰성이 있는 계약 제도를 비롯하여, 평생교육 정책, 효율적인 노동시장 정책과 현대 사회 보호 시스템이다. 열악한 근무환경은 두 연령층 모두에 영향을 미치고, 이는 곧 경제활동 참가력에 영향을 준다. 그러므로 정부는 고용 정책과 동시에 사회 서비스, 기반시설, 경제 그리고 교육정책을 다루어야 한다. 유연안정성(flexicurity)의 추구는 세대 간 연대를 실현하기 위한 좋은 수단이 될 수 있다.

각 국 정부는 세대 간 연대와 고령자의 고용을 촉진시키기 위해 다음과 같은 사항을 준수할 것을 권고받고 있다.

첫째, 고령근로자들에 대한 고용을 장려해야 한다. 이는 사업장에서 고령근로자들이 좀더 편하게 일할 수 있는 환경을 조성하는 것과 그들이 은퇴할 때 점진적 퇴직, 파트타임 직업, 혹은 유연한 근무시간 등을 활용할 수 있게 하는 것을 포함한다. 또한 더 오래 일하고 싶어 하는 고령근로자들을 위해 연금 개혁 및 노동법을 개정할 것을 권고한다.

둘째, 근로와 생활 사이의 균형을 이루도록 해야 한다. 이를 위해 점진적 은퇴를 장려하고, 직장에서 은퇴로 이어지는 기간을 자원봉사나 지역사회 기반 활동 등을 하도록 독려하여 이행기간의 간극을 줄여나가야 한다. 이 밖에도 건강 보험, 연금에 대한 권리, 고용 지원, 공식적·비공식적 복지 등의 사회 보장을 제공해주어야 한다.

셋째, 연령차별을 금지해야 한다. 이를 위해 기업이 고용에 있어 연령에 바

탕을 둔 차별을 할 수 없도록 이를 법제화해야 하고, 고령자들이 기여할 수 있는 부분과 그들의 생산성이 쓸모없지 않음에 대해 사회적으로 인식할 수 있도록 캠페인을 진행하는 것이 중요하다.

이러한 세대 간 연대를 적극적으로 실천하는 국가로 벨기에를 들 수 있다. 벨기에는 2006년 ‘세대 간 연대 협약’(Solidarity pact between generations)을 통해 청년고용 할당률을 지정하고, 실업급여에서 조기퇴직 유인을 제거하는 한편, 연금수령 연령을 58세에서 60세로 상향 조정하였다. 이 밖에도 2010년부터 2011년까지 일시적으로 Win-Win plan을 통해 청년층과 고령층 장기 실업자가 취업을 할 경우 임금 보조를 해주는 정책을 시행하였다. 벨기에는 교육 정책을 통해 청년층이 고령층으로부터 경험과 노하우를 전수받고 반대로 청년층은 고령층에게 최신 경향 및 기술을 전해주는 방식을 취하여 세대 간 상생을 꾀하고 있다.

유럽의 세대 간 연대는 우리나라에게 고령자의 정년 연장에 대한 사회적 합의 도출이 중요하다는 시사점을 던져준다.

다. 영국 - 시장 친화적 정책 사례

영국은 ‘생산적 복지’를 토대로 ‘뉴딜 프로그램’을 시행하고 있다. 이는 영국 정부가 시행하는 가장 적극적인 노동시장정책으로, 50세 이상의 중·고령근로자를 대상으로 하는 ‘뉴딜 50+’를 포함하고 있다. 이 프로그램은 중·고령근로자가 스스로 적극적 구직활동을 하도록 지원하는 프로그램이다. 고령 구직자는 고용안정센터를 통해 개별 상담을 받고 나아가 구직 정보 및 훈련을 제공받는다.

뉴딜 프로그램에는 18~24세의 청년층 장기 실업자를 위한 ‘New Deal for young’도 존재한다. 이 프로그램에 참여하여 6개월 이상 실업급여를 받은 개인은 본인이 적극적인 구직활동을 했음을 증명하여야 추가적 지원을 받을 수 있도록 설계되었다.

이 밖에도 영국 정부는 성장가능성이 높은 서비스산업이나 실버산업에 일 자리를 향후 25만 개 이상 창출하여 청년층의 실업을 해결하려는 움직임을 보이고 있다. 1년 이상 장기실업 상태에 빠진 청년 실업자의 경우 고용센터

가 제안하는 일자리를 받아들이거나 취업 프로그램에 의무적으로 참여하여야 하고, 이를 수용하지 않을 경우 실업급여를 삭감 당한다.

영국의 또 다른 정책 방향은 노동 시장 유연화이다. 유연 근로시간제나 연간근로시간제와 같은 경우, 기업입장에서 업무량이 많을 때 근로자로 하여금 장시간의 근로를 시킬 수 있고 업무량이 적을 때는 상대적으로 근무시간을 줄일 수 있어 효율적인 인력관리를 가능케 한다. 고령근로자들의 근무시간을 신중적으로 조정할 경우 생산에 있어 효율성을 제고할 수 있고, 장기적으로 국가 전체의 산출량이 증가하며, 이에 따른 기업들의 추가적인 노동수요로 인해 노동시장에 새롭게 진입하는 청년층이 일자리를 가질 수 있는 기회가 많아질 수 있다.

라. 독일-적극적인 노동시장 정책

독일은 고령자의 노동시장 참여를 촉진시키기 위해 ‘Initiative 50 plus’ 정책을 도입하였다. 이 정책은 2010년까지 55세 이상 인구의 경제활동참가율을 50%까지 상승 및 2012년 까지 유럽에서 가장 높은 경제활동참가율 달성하고, 55세 이상자 또는 고령자의 경제활동에서의 조기은퇴 감축시키며, 고령자를 위한 임금보조금 제도의 도입과 고용보조금 지원을 통한 고령실업자의 노동시장 재진입 확대하고, 근로자의 능력향상 요구에 대응하기 위한 직업훈련 참여 비율 확대하는 것을 목표로 삼고 있다.

독일은 다른 국가에 비해 청년 실업이 상대적으로 덜 심각한 국가로 손꼽히는데 그 이유는 독일이 청년층의 노동시장 이행을 ‘2원적 교육제도’로 돕는 데서 찾을 수 있다. 또한 ‘하르츠IV’를 통해 경험이 풍부한 숙련공의 근무시간을 일부 단축하여 그에 상응하는 임금을 삭감시킴으로써 기업체의 부담을 경감시키는 한편 숙련공으로 하여금 노동시장에 처음 진입한 청년층의 초기 시차를 극복하는데 도움을 주도록 하고 있다.

이와 같은 독일의 적극적 노동시장 정책은 보조금 위주의 정책이라는 점에서 지속성에 의문을 가질 수 있으나, 숙련공으로 하여금 신입사원의 적응을 돕도록 하는 부분은 도입의 여지가 충분하다.

마. 일본-기업 차원의 대책

일본은 2004년에 ‘고연령자 고용안정법’을 제정하였고, 2006년부터는 ‘고령자 고용확보 조치’를 취함으로써, 일본의 고용주는 정년 연장, 65세 계속고용제도, 정년제 폐지라는 세 가지 중 하나를 반드시 보장하여야 하는 상황에 놓이게 된다.

일본 기업들은 정년 연장이나, 정년제 폐지에 비해 ‘재고용 제도’를 선호하는데, 그 이유는 ‘재고용 제도’의 경우 근로자가 퇴직한 이후 새로운 근로 계약을 맺을 수 있기에 고령근로자의 감소한 생산성에 비례하여 임금을 설정할 수 있는 장점이 있기 때문이다. 이러한 재고용 제도의 원활한 정착은 일본 기업들이 숙련 인력인 고령근로자에 대한 의존도가 높음에서 기인한다. 실증 연구에서 일본의 고령자들은 생산성과 임금수준의 격차가 한국에 비해 낮은 것으로 나타났기 때문에 고령자 계속고용의 비용이 한국에 비해 낮은 수준이다.

일본은 청년실업 해결을 위해 독일의 ‘2원적 교육제도(dual system)’ 일본 사정에 맞게 도입하였다. 일본의 이원화제도의 골자는 구직자가 기업에서 실시하는 기업실습(OJT)과 교육훈련기관에서의 직업교육(Off-JT)을 동시에 받으며 수료할 때 능력평가를 실시하는 것이다. 일본과 독일의 이원화제도와 의 가장 큰 차이점은 일본의 경우 학교교육제도가 아닌 직업훈련제도라는 점이다. 일본 정부는 ‘경력형성촉진조성금’을 통해 이원화제도에 참여하는 사업주에게 보조금을 지급하고 있다.

일본의 고령자 계속고용이 성공할 수 있었던 배경에는 그에 대한 사회적 합의가 충분했다는 점을 들 수 있다. 청년 고용과 관련해서는 일본이 도입한 이원화제도를 우리나라의 실정에 맞게 수정하여 도입할 수 있다. 예컨대 기존 직업훈련기관에서 Off-JT를 하고, OJT는 숙련이 풍부한 고령근로자를 활용하여 시행하는 방법을 쓸 수 있다.

바. 소결

첫째, 청년실업 문제를 고령자의 조기퇴직으로 해결해서는 안 된다. 많은

문헌에서 고령자의 고용률과 청년층의 고용률 사이에는 음의 관계가 성립하지 않는 것으로 나타났고, 이러한 점을 바탕으로 고령자와 청년층을 동시에 지원하는 정책을 수립하여야 한다.

둘째, 고령자의 정년 연장이 사회적으로 필수적이며 장기적으로 보았을 때 모든 연령층에게 득이 된다는 것에 대한 사회적 합의가 필요하다. 이를 위해서 유럽의 세대 간 연대와 같은 캠페인을 시행하는 것이 필요하다.

셋째, 고령자에 대한 정년 연장에 덧붙여, 그들이 더 일 할 수 있는 환경을 조성해야 한다. 그들이 더 일할 수 있는 환경이 조성된다면 경제전체로 보았을 때 노동력의 부족, 연금 고갈 등의 문제를 완화할 수 있는 해결책이 될 수 있다.

Ⅲ. 한국의 청년 및 고령자 고용 정책 현황

1. 청년 및 고령자 노동시장 현황

본 절에서는 통계청(KOSIS)의 통계자료 분석을 통해 한국의 청년 및 고령자의 노동시장 현황을 분석하였다. 15~29세의 생산가능인구는 2000년 11,243천명에서 2011년 9,589천명으로 줄어드는 반면, 50세 이상의 생산가능인구는 2000년 9,573천명에서 2011년 15,013천명으로 크게 증가하는 양상을 보인다. 이를 20~29세와 50~59세로 좁혀보아도 양상은 유사하게 나타났다.

경제활동인구의 경우 15~29세는 2000년에 5,308천명에서 2011년 4,990천명으로 감소하였고, 50세 이상은 2000년 4,989천명에서 2011년 8,156천명으로 두 배 가까이 증가하였다. 2011년 전체 경제활동인구가 25,099천명이므로 10명 가운데 3명은 연령대가 50세 이상으로 나타났다. 이를 20세~29세와 50~50세로 한정하여도 결과는 유사하였다.

20~29세와 50~59세의 취업자수는 비슷한 양상을 보이나, 2007년을 기점으로 50~59세의 취업자수 비중이 20~29세를 역전하였다. 최근 청년 고용의 문제점을 지적할 때 근거가 되고 있는 고용률의 경우, 15~29세에서 2004년까지 43~45% 수준에 머무르다가 2011년에 40.5%로 하락하였다. 50세 이상의 고용률은 2011년 53.1%로 2000년 대비 2.3% 포인트 증가하였다. 20~29세의 경우

2011년 58.5%이고 50~59세는 71.6%로 큰 차이를 보이고 있다. 청년층의 연령을 20~24세와 25~29세로 나눌 경우 양상은 달라진다. 20~24세의 고용률은 2011년 43.5%인 반면, 25세~29세의 고용률은 69.7%로 50~59세의 고용률과 큰 차이를 보이지 않았다. 이는 한국의 경우 고학력자가 많아 24세 이전에 노동시장 진입이 많지 않고, 남성의 경우 병역 문제로 인해 노동시장 진입이 그만큼 늦어지기 때문이다.

한편 실업률 변화를 살펴보면, 50세 이상의 경우 1~2%에 머물러 있으나 청년층인 15~29세의 실업률은 7~8%대로 비교적 높은 수준이다. 범위를 좁혀 20~29세, 50~59세로 한정지어 살펴보아도 각각 7%대와 2%대로 유사한 양상을 보여준다. 청년층을 더욱 세분화하여 20~24세와 25~29세로 나누어보면 실업률은 각각 9%대와 6%대로 20~24세의 실업 문제가 비교적 더 심각한 것으로 나타난다.

경제활동인구조사 부가조사를 통해 청년층 노동시장을 구체적으로 살펴보면, 청년층은 주로 첫 직장으로 사업·개인·공공서비스업을 선택하는 경향이 있고, 농림어업이나 건설업을 선택하는 비중은 낮았다. 고령자의 경우 2011년 기준, 부동산 및 임대업에서 가장 높은 비율(24.35%)을 차지하고 있었고, 통신업에서 가장 낮은 비율(1.66%)을 차지하고 있었다.

2. 한국의 고용 정책과 상생

한국 정부는 고령자의 취업을 지원하고 고용을 안정시키기 위해, 1992년 “고령자고용촉진법”을 제정하여 시행하였다. 또한 하위 규칙으로서 “고령자고용촉진법시행규칙”을 마련하여, 고령자에 대한 적응훈련, 고령자 기준 고용을 이행계획, 정년연장에 관한 계획 등을 명시하고 있다. 이처럼, 한국 정부의 세대 간 상생에 대한 초점은 주로 고령자 고용정책과 맞물려 있다고 볼 수 있다. 이와 같은 고령자의 고용을 연장시키는 각종 제도들이 ‘상생’이라는 틀에 부합하는 것인지 살펴볼 필요가 있다. 고령자 고용 지원책은 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있는데, ‘임금피크제,’ ‘고령자의 고용 연장 지원 제도,’ 그리고 ‘전직·재취업 지원제도’이다.

임금피크제의 경우 정년이전에 적용되는 제도로써 임금 상승 압력 해소시

켜 산출효과를 증대시킴으로써 청년층 고용 창출에 도움을 줄 것으로 판단된다. 고령자 고용 연장 지원 제도를 시행함에 있어 가장 중요한 점은 사회적 합의이다. 일본의 예에서 살펴보았듯이 사회적 합의가 충분한 상태에서 정책이 시행되어야 효과를 극대화시킬 수 있다. 이를 위해 캠페인 등을 통해 홍보에 노력을 기울여야 한다. 전직 및 재취업 지원제도를 통해서 인력수급의 불균형을 해소시키고, 인력 수급의 불균형을 해소시키고, 고령자보다 청년층을 원하는 기업들로 하여금 고령자 비중을 줄이고 그 자리에 청년층을 채용할 수 있게 된다. 이를 통해 세대 간 일자리 경합 현상을 완화시킬 수 있다.

한국 정부는 2012년부터 제 2차 고령자 고용촉진 기본계획을 통해 세대 간 일자리 함께하기 지원 강화책을 발표하였다.

우선 고령근로자를 멘토를 삼아 신입사원의 적응을 돕고, ‘산업현장 교수’제도를 시행하여 청년층의 노동시장 이행을 원활히 한다. 또한 ‘점진적 퇴직’제도를 활성화 하여 기존 근로자들의 근로시간을 단축시킴과 동시에 교육훈련과 연계한 신규 채용에 대해 지원금을 지급할 계획이다.

‘2050 함께 일하기’캠페인을 시행하여 고령자와 청년이 일자리에 있어 경합관계에 있지 않음을 적극 홍보하여 위와 같은 정책의 효과를 극대화시킬 예정이다. 노사정위의 ‘세대 간 상생위원회’가 고령자의 자산, 경험 등의 인프라와 청년의 열정을 결합한 모델을 발굴 및 확산시키며, 상생의 틀에 부합하는 임금, 근로시간, 채용 등의 인사관리 시스템을 개발을 목표로 운영된다.

IV. 청년·고령자 고용 지원 기업 실태 조사

청년 고령자 고용의 실태를 알아보기 위해 사업에 참여한 기업과 비참여한 기업을 대상으로 실태조사를 실시하였다.

조사에 참여한 기업은 모두 260개 기업으로 이 중 고령자 고용에 관련된 정부사업에 참여한 기업이 91개 업체, 청년층 고용 관련사업에 참여한 기업이 85개 기업으로 사업 참여기업은 모두 176개 기업이다. 동시에 사업에 참여하지 않은 미참여기업은 84개 기업이다. 조사에 참여한 기업 260개 중에서

제조업과 비제조업은 각각 128개 및 132개 기업이며, 수도권 기업이 129개, 비수도권기업이 131개 업체이다. 고용규모면으로 보면, 300인 이상 기업이 118개 기업이며, 300인 미만 기업이 142개 이다.

실태조사는 청년, 고령자 고용의 상생방안을 모색하기 위한 구조화된 설문지를 통해 외부 전문조사기관에서 실시하였다. 조사방법은 전화, 팩스 및 면담조사 등 다양한 방법을 이용하였다. 조사내용은 인력관리와 고용제도, 정부지원사업의 효과, 청년층 및 고령자 고용 상생방안에 대한 의견 및 업체의 일반적인 사항 등에 관한 내용이다.

결과를 보면 첫째, 조사기업의 현황을 보면, 고령자 지원사업에 참여하는 업체들은 근로자의 연령별 분포 면에서 고령자와 청년층이 유사한 구조를 가지고 있으나, 청년층 지원사업에 참여하는 업체들은 청년층의 비중이 고령자에 비해 높은 편이다.

둘째, 기업들은 고령자에 비해 청년층의 고용을 선호하거나 고령자와 청년층의 고용을 차별하고 있지 않지만, 특별히 청년층에 비해 고령자를 선호하지는 않는다. 청년층 고용을 선호하는 이유는 임금수준이 고령자에 비해 상대적으로 낮은 것이 가장 큰 편이며, 업무 특성상 신체적 조건으로 청년층에 적합한 직무(업종)인 것이다. 또한 청년층이 새로운 기술을 습득하는 능력을 보유하고 있다거나, 장기적인 교육훈련을 통해 전문가로 양성할 수 있다는 등의 이유이다. 한편 고령자의 고용을 부분적으로 선호하는 이유는 업무특성상 청년층이 기피하는 업종, 고령자의 근무태도, 낮은 이직률, 상대적으로 낮은 임금 수준 등을 들고 있다.

셋째, 대부분의 기업은 정년제도를 유지하고 있다. 정년이 있는 경우 정년은 55세~65세 사이이다. 직무별로 보면, 사무직의 평균 정년이 57.9세인데 반해 생산직의 평균 정년 나이는 58.2세로 사무직보다 약간 높은 편이다. 정년연령은 사무직에 비해 생산기술직이 높은 편이며, 고령자고용 정부지원에 참여한 기업일수록, 비제조업일수록, 300인 미만 기업일수록 정년연령이 높은 편이다.

넷째, 일부 기업들은 고령자 고용제도를 갖고 있다. 고령자 고용제도는 정년연장이나 정년 후 계속고용(혹은 재고용)제도로 운영되고 있으나, 임금피크제를 도입한 기업도 다수 있다. 임금피크제는 대부분 정년보장형나 정년연장

형으로 운영된다. 고령자 고용제도의 실시로 고령자는 평균적으로 3.6년 정도 더 근무할 수 있으며, 대부분이 근무시간이나 근무일수(근무시간)면에서 고령자 고용제도 적용 이전과 유사한 수준으로 근무하고 있다. 한편 근무기간 중 해당 고령자의 임금수준은 이전 최고 연봉의 90% 수준에서 결정되는 것이 보편적이다.

다섯째, 고령자 고용 지원사업이나 청년층 고용 지원사업은 모두 일자리 창출 및 기업의 경영환경에 긍정적인 효과를 가져왔다. 일자리 창출 면에서는 고령자 고용 지원을 통해 청년층 고용도 동시에 증가할 수 있으며, 청년층 고용 지원을 통해 고령자의 고용도 동시에 증가했다. 이는 고령자 고용 지원사업의 경우, 시너지 효과를 통해 청년층 고용도 동시에 증가시킬 수 있다는 의미로 이해할 수 있다.

여섯째, 고령자 고용 지원사업을 통해 기업은 내부적으로 고령자의 근무경험을 청년층의 고용에 활용함으로써 청년층 고용과 고령자 고용이 상생관계로 발전할 수 있다는 사실이 확인되었다. 기업은 주로 멘토링 제도 등을 활용하여 고령층 근무경험을 청년층 근무와 관련된 사안에 활용하고 있다. 또한 기업은 고령자를 1) 기술전수, 자문, 업무관련지식의 전수, 2) 고충이나 문제해결 및 직장정착을 위한 도우미, 3) 교육, 연수 담당, 4) 청년층의 휴직 등에 대한 대체인력 등으로 활용하고 있다.

일곱째, 청년층 고령자 고용의 상생방안으로는 대표적으로 생산성 임금체계의 점진적 전환, 퇴직연금 제도의 정비, 파트타임 직무개발, 교육훈련 강화 등이 거론되고 있다.

1) 생산성 임금체계의 개편에 대한 업계의 의견을 보면, 현재의 임금체계(기본급, 직무급, 성과급 등)를 생산성 임금체계로 전환하기 위해서는 이해관계자들의 논의를 통해 사회적 합의를 도출해야한다는 의견이 지배적이다. 또한 임금체계의 개편은 청년층/고령자의 생산성과 능력을 임금에 반영할 수 있으며, 근로자들의 능률향상에 도움이 되며, 합리적이고 상호 인정 가능한 임금으로 근로자의 불만을 최소화할 수 있다는 점에서 긍정적인 면이 있다. 정부는 이러한 임금체계 개편을 위해 먼저 사회적 합의를 유도함과 동시에, 노동법 등 관련 법규의 개정이나 중소기업 등에 대한 세제혜택 등 지원책을 마련해야 하며, 합리적이고 과학적인 평가기준과 가이드라인을 제시하고, 특

히 청년층과 고령자의 고용에 대한 지원제도(보조금, 사회보장제도 등)를 활성화해야 한다.

2) 퇴직금 제도의 개편은 퇴직금 중간정산제를 통해 중간 정산하고 이를 퇴직연금으로 전환하여 고령자의 소득을 일부 보전하는 방식이다. 조사에 의하면 현행제도의 유지와 개편의 의견이 분분한 편이다. 퇴직연금제도로의 전환을 위해 정부는 전체적으로 퇴직연금의 안정성과 수익 보장(이율보장)을 위한 제도적 장치를 마련하고, 중간정산을 위한 보조금 제도의 신설, 고령근로자의 고용안정 등이 필요하다.

3) 파트타임 직무개발을 통해 고령 근로자가 근무할 수 있는 환경을 적극적으로 개발해야 한다. 정부는 고령자 고용기업에 대한 지원금 제공 및 세제 혜택이 우선적으로 거론되었다. 구체적으로 고령자를 고용한 사업주에게 지원금을 지원하는 고용보조금 확대, 법률과 제도 강화를 통한 의무고용제도의 확립 등이 거론되었다. 또한 직종 선발과 교육 훈련에는 파트타임이 가능한 직무의 세분화와 지원, 인적자원 개발을 위한 교육 훈련 강화, 고용창출 증대를 위한 맞춤형 인력서비스 지원 및 인력교육, 고령자 경력 극대화를 위한 교육 등을 제시하였다. 특히 홍보 및 사회적 공감대 형성을 위한 노력으로 고령자 고용과 청년 고용의 상생관계에 대한 인식 고취, 노사가 제도의 장점과 취지를 이해하는 공감대 형성, 모범적 사례 발표, 기업 및 관련 당사자의 의견 수렴, 고용 불안정의 불안감 해소 방안 모색 등이며, 정부와 공공부문의 고령자 고용 촉진 등을 고려되어야 한다.

4) 청년층과 고령자 고용의 상생을 위해서는 교육훈련이 필요하다. 정부의 교육훈련 정책에서 우선적으로 실시해야할 조치로는 교육비와 훈련비용의 지원이 현실화되어야 한다는 것이다. 또한, 다양한 교육프로그램의 개발(현실적이고, 현장의 특성과 개인의 특성을 고려한 다양한 프로그램), 제도설명 및 지속적인 홍보 강화, 교육기회의 확대, 무상교육의 확대, 훈련으로 인한 결원에 대해 대체인력 지원 대책 마련, 환급과정 증대 및 환급액 인상 등이 거론되었다.

5) 정부가 사회안전망 구축을 위해 우선적으로 실시해야하는 정책은 실업급여 및 연금제도의 개혁이 가장 우선시되고 있으며, 예산 및 재정 건전성 확보와 과세제도의 조정, 교육훈련 강화, 취약계층의 보호 강화 등이다.

V. 결론 및 정책적 제언

본 연구가 국내외 기존 연구를 통해서 그리고 국내 기업의 인사담당자를 대상으로 한 실태조사에서 확인한 사실은 청년과 고령자 사이에 대체관계보다는 보완관계가 성립된다는 인식이 최근 확산되고 있다는 것이다. 게다가 고령자 고용정책이 청년층을 비롯한 고령자 이외의 근로자를 채용하는 효과를 수반하고 있어 고령자 고용정책은 노동시장 전반의 고용 증대를 위해서도 필요한 정책이라는 사실이다. 이 사실은 청년-고령자 상생이 가능한 노동시장 정책의 방향을 다시 한 번 정립시키게 하는 것이라 할 수 있다. 한마디로 말해서 고령자 고용정책이야말로 노동시장에 참여하는 다양한 특성의 노동력의 고용 증대에 기여한다는 것이다.

그렇다고 해서 모든 부문에서 청년-고령자의 상생이 가능한 것은 아니다. 대기업이나 공공부문의 경우에는 고용의 안정성을 염려하는 청년층이 입직구(port of entry)에 줄을 서있으며, 따라서 이 경우에는 청년-고령자 사이에 일자리를 둘러싼 경합이 있다고 보아야 하는 것이다.

그리고 국내의 청년-고령자 노동시장 정책은 청년과 고령자의 고용을 증대시키기 위한 장치로서 틀을 갖추고 있는 것으로 평가된다. 따라서 청년-고령자 상생을 위한 노동시장 정책은 앞으로 기존의 노동시장 정책을 어떻게 조화롭게 하나의 종합적인 패키지로서 노동시장의 수요자와 공급자에게 제시할 수 있는가 하는 점일 것이다. 이 패키지 정책은 장기적으로 달성되어야 하는 특성을 가지는 정책이 있는가 하면, 단기적·중기적으로 실현이 가능한 정책이 있다고 할 수 있다. 이를 이 절에서 정리하여 봄으로써 본 연구의 매듭을 짓고자 한다.

장기적으로는 고령자의 고용안정을 위해서 정년연장이 필요하다. 정년연장은 청년층의 일자리와 경합하게 되는 대체효과보다 전반적 노동수요의 증대를 도모하는 산출효과가 커질 수 있는 방향으로 설계가 되어야 한다. 그리고 정년연장과 함께 유럽국가를 중심으로 정착된 점진적 퇴직제도의 도입도 필요하다. 이를 통하여 고령자와 청년층이 일자리를 나눔으로써 세대 간 경합이 아니라 세대가 연대가 가능하게 된다. 아울러 일본의 사례에서 볼 수 있

듯이 정년 연장에 대한 사회적 합의가 형성되기 위해서는 고령자 고용에 대한 거부감을 없애는 중간 단계가 필요하다. 이는 기업 차원에서 고령자를 계속 고용하거나 퇴직한 뒤에 다시 고용을 하는 방식이 될 수 있다. 이와 함께 현실적으로 계속고용도 재고용도 어려운 고령자를 대상으로 새로운 일자리를 찾을 수 있도록 전직지원서비스가 활성화되어야 할 것이다.

구체적으로는 다음과 같은 정책의 개발이 필요하다. 첫째, 정년연장을 통한 노동수요 확대, 둘째, 점진적 퇴직제도의 도입과 임금피크제 지원금의 보완적 역할, 셋째, 청년-고령자 멘토 제도 지원, 넷째, 고령자의 계속고용·재고용 지원, 다섯째, 청년-고령자 상생에 적합한 국가인적자원개발컨소시엄제도의 보완, 여섯째, 전직지원과 고령자전문고용센터의 확충, 일곱째, 연령별 노동수요의 파악을 통한 연령별 미스매치의 해소, 여덟째, 고령자 적합 직무 개발이다.

I. 서론

1. 연구의 필요성과 목적

최근 우리 사회의 고용관련 가장 중요한 이슈 중 하나는 베이비붐 세대의 은퇴였다. 이들의 은퇴시점이 다가오면서 발생할 수 있는 문제에 대한 대안으로 고령자의 점진적 은퇴나 임금피크제 등의 정년연장 정책방안 연구가 활발히 진행되었다. 하지만 이러한 고령자의 고용촉진을 위한 정책이 청년층 고용에 부정적 영향을 미친다는 견해가 제기되고 있다.

2012년 1월에 통계청에서 발표된 고용동향을 살펴보면, 청년층(15~29세)의 실업률은 8.0%로 전년 동월대비 0.5% 포인트 감소하였음을 알 수 있다. 이와는 반대로 50~59세의 실업률은 2.0%이며, 역시 전년 동월대비 0.5% 포인트 감소하였다.

<표 1-1> 연령계층별 실업자 및 실업률

(단위 : 천명, %, %p, 전년동월대비)

| | 2011. 1 | 2011. 12 | | | 2012. 1 | | |
|----------|------------|------------|-------------|-------|------------|-------------|-------|
| | | | 증감 | 증감률 | | 증감 | 증감률 |
| < 전 체 > | 918 (3.8) | 754 (3.0) | -99 (-0.5p) | -11.6 | 853 (3.5) | -65 (-0.3p) | -7.1 |
| 15~29세 | 363 (8.5) | 321 (7.7) | -15 (-0.3p) | -4.4 | 339 (8.0) | -24 (-0.5p) | -6.6 |
| · 15~19세 | 49 (14.7) | 33 (12.6) | -11 (-4.4p) | -25.5 | 38 (12.6) | -11 (-2.1p) | -22.0 |
| · 20~24세 | 135 (10.5) | 124 (9.6) | 7 (0.4p) | 5.9 | 134 (9.9) | -1 (-0.6p) | -0.5 |
| · 25~29세 | 180 (6.7) | 165 (6.3) | -11 (-0.3p) | -6.1 | 167 (6.5) | -13 (-0.2p) | -7.0 |
| 30~39세 | 214 (3.6) | 165 (2.8) | -28 (-0.4p) | -14.5 | 167 (2.8) | -47 (-0.8p) | -21.9 |
| 40~49세 | 143 (2.2) | 125 (1.9) | -22 (-0.3p) | -14.9 | 156 (2.3) | 13 (0.1p) | 8.9 |
| 50~59세 | 120 (2.5) | 94 (1.8) | -27 (-0.6p) | -22.3 | 105 (2.0) | -15 (-0.5p) | -12.4 |
| 60세이상 | 78 (3.3) | 49 (1.8) | -7 (-0.4p) | -13.0 | 86 (3.3) | 8 (0.0p) | 10.3 |

주: ()는 실업률

자료: 통계청, 2012년 1월 고용동향, 2012.

고용률을 살펴보면 15~29세 사이의 청년층은 2012년 1월 현재 40.8%의 고용률을 기록하고 있으며 전년 동월대비 0.2% 포인트 증가한 결과이다. 50~59세의 고용률은 2012년 1월 현재 70.1%로 청년층보다 높으며 전년 동월대비 2.0% 포인트 증가

한 결과임을 알 수 있다.

<표 1-2> 연령계층별 취업자 및 고용률

(단위 : 천명, %, %p, 전년동월대비)

| | 2011. 1 | | | 2012. 1 | | | 증감 | | |
|---------|---------|--------|------|---------|--------|------|------|-----|-------|
| | 인구 | 취업자 | 고용률 | 인구 | 취업자 | 고용률 | 인구 | 취업자 | 고용률 |
| < 전 체 > | 40,843 | 23,196 | 56.8 | 41,321 | 23,732 | 57.4 | 478 | 536 | 0.6p |
| 15~19세 | 3,349 | 283 | 8.5 | 3,304 | 264 | 8.0 | -46 | -19 | -0.5p |
| 20~29세 | 6,300 | 3,637 | 57.7 | 6,245 | 3,635 | 58.2 | -55 | -2 | 0.5p |
| 30~39세 | 8,058 | 5,754 | 71.4 | 7,951 | 5,706 | 71.8 | -107 | -48 | 0.4p |
| 40~49세 | 8,424 | 6,483 | 77.0 | 8,437 | 6,499 | 77.0 | 13 | 16 | 0.0p |
| 50~59세 | 6,944 | 4,726 | 68.1 | 7,279 | 5,101 | 70.1 | 335 | 376 | 2.0p |
| 60세 이상 | 7,769 | 2,314 | 29.8 | 8,105 | 2,527 | 31.2 | 337 | 213 | 1.4p |
| 15~29세 | 9,649 | 3,920 | 40.6 | 9,548 | 3,899 | 40.8 | -101 | -21 | 0.2p |

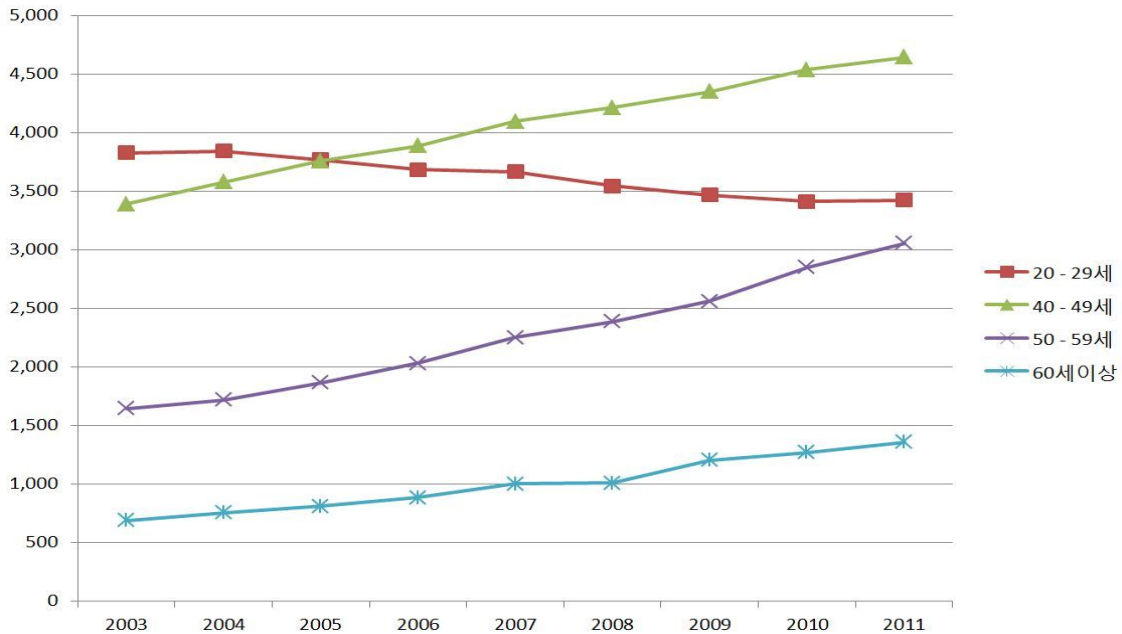
자료: 통계청, 2012년 1월 고용동향, 2012.

이러한 청년층과 중·고령층의 취업에서의 특징을 시계열 자료로 살펴보면 다음의 [그림 1-1]과 같이 나타난다. 2003년부터 2011년까지 만 40세 이상 임금근로자는 573만 명에서 906만 명으로 58.20% 증가한 반면, 만 20세에서 29세 사이의 청년층 임금근로자는 383만 명에서 343만 명으로 10.52% 감소하였다.¹⁾ 같은 기간 전체 임금근로 취업자가 23.75% 증가했음을 감안하더라도 청년층과 중·고령층 사이에 확연한 차이가 있음을 알 수 있다.

1) 이를 50세 이상으로 한정해보면 같은 기간 고령자의 임금근로 부문 취업자수는 89.05% 증가하였다.

[그림 1-1] 연령별 취업자 수 추이(임금근로부문)

(단위 : 천 명)



자료 : 국가통계포털(<http://kosis.kr>)

이처럼 실업률과 고용률 등의 고용지표에서 청년층과 중·고령층의 차이가 확연하게 드러나면서, 청년층의 고용문제의 배후에는 고령자의 취업증가가 있다고 생각하는 경향이 나타나고 있다.

이찬영(2011)은 이러한 현상을 ‘세대간 일자리 경합’이라고 지칭하면서, 50대의 고용률을 설명변수로 하고, 20대 고용률을 피설명변수로 하는 회귀분석에서 2000년 중반 이후의 자료에서 두 연령층간 고용률 사이에는 음(-)의 상관관계가 존재함을 밝혔다.

하지만 이에 반대하는 주장 역시 존재한다. 안주엽(2011)은 세대 간 고용대체 가능성에 대한 연구를 통해 고령층의 고용과 청년층의 실업이 밀접한 관련이 있다는 가설은 기각되며, 오히려 세대 간 고용이 보완관계 가능성이 현실을 더 잘 반영하는 것으로 판단하고 있다. 김대일(2010) 역시 일반균형모형을 가장한 이론적 분석을 통해 고령자의 정년 연장이 청년층의 실업률을 낮추는 데 기여할 수 있는 가능성을 가진다고 주장하였다.

이처럼 청년과 고령자의 고용에 대해서 대체성과 보완성이 공존하고 있는 현실을 고려해보았을 때, 실제 기업들은 이를 어떻게 인식하고 있는지를 확인하고, 두

연령층 간의 보완성을 제고하기 위해서는 어떠한 정책방안이 필요한지 검토해 볼 필요가 있다. 본 연구에서는 고용연장 등의 고령자를 위한 고용정책을 실시한 기업을 대상으로 실태조사를 실시하여 고령층의 고용연장이 청년고용에 미치는 영향을 살펴보고, 세대 간 상생 고용을 하기 위해 필요한 정책방향을 모색하고자 한다.

2. 연구 내용과 구성

우선 기존의 문헌을 검토하여, 고령자의 고용과 청년층의 고용이 어떠한 관계를 가지고 있는지를 보고자 한다. 이 연구를 통해 청년·고령자가 어떠한 조건에서 대체성을 가지고 또 어떠한 조건에서 보완성을 가지는지 알아본다. 그 다음으로는 외국의 사례를 분석하여 선진국에서는 청년·고령자의 고용에서 보완관계를 유지하기 위해 어떠한 정책을 수립 및 시행하였는지 검토한다. 이 단계까지는 주로 문헌을 통한 연구를 수행한다. 이와 더불어 현재 한국에서는 청년·고령자의 상생을 위해 어떠한 정책을 시행중에 있는지 살펴본다.

다음으로는 고용연장 실시기업의 청년·고령자 고용실태를 조사한다. 이 연구는 각 기업의 인사담당자 및 근로자를 대상으로 한 설문 조사를 통해 진행된다. 마지막으로 세대 간 상생고용을 위해 필요한 정책적 제언을 담을 것이다. 이를 위한 정책의 방안으로 고용보험이나 국민연금 등을 활용한 지원 방안에 대해서 어떠한 법·제도적 정비가 필요한지 알아본다.

II. 청년·고령자 고용에 대한 기존 연구와 해외 사례

1. 이론적 배경

고령자의 고용을 증가시키는 것이 청년층의 일자리를 감소시킨다는 주장이 성립하려면, 우선 한 사회의 노동총량이 고정되어 있다는 가정이 성립해야 한다. 즉, 이 경우 청년 실업을 줄이기 위해서는 고령층의 희생이 감수되어야 하거나, 기존 근로자의 근로시간을 줄여야 한다는 견해와 그 궤를 같이 한다.

그러나 우선 기술 발전이나 대외 개방을 통해 경제 전체의 생산성이 증가하게 될 경우 경제의 산출 규모는 증가하며, 이에 따라 더 많은 일자리가 창출되므로, 노동 총량이 고정되어 있다는 가정은 비현실적일 수밖에 없다. 아울러, 한 인구계층의 일자리 증가가 다른 계층의 희생으로 이어지려면 두 계층 간에 완전한 노동 대체가 존재해야 하는데, 이런 경우는 매우 드물다고 볼 수 있다. 이는 기업 내에서 다양한 연령·경력을 보유한 근로자를 보유하는 것으로 비추어 볼 수 있는데, 서로 다른 연령을 가진 근로자 간에는 서로의 노하우나 지식의 전파를 통해 상호 보완적인 성격을 가지기 때문이다. 실제로 OECD(2006)에 따르면, OECD 27개국의 고령자와 청년층 고용률은 양(+)의 상관관계를 나타내고 있다.

설사 계층 간 노동대체가 가능하다 할지라도, 세대 간 노동 대체에 따른 산출효과(output effect) 역시 고려할 필요가 있다. 예를 들어 고령자 계층의 일자리를 증가시키기 위해 이 인구 계층의 실질 임금을 하락시키는 정책을 도입할 경우, 기업은 당연히 고령자의 고용은 늘리고 젊은 층의 고용을 줄이게 된다. 그러나 이 경우, 고령자 계층의 실질 임금 하락이 전체 노동의 평균 비용을 낮추게 되므로 기업은 생산을 늘리게 되며, 그 결과 경제 전체의 산출량과 노동 수요는 오히려 증가하게 된다.

따라서 고령자 고용을 늘리게 될 경우, 상대임금 변화에 따른 순수 대체효과에 의해서는 청년 고용은 감소할 수밖에 없다. 그러나 산출효과로 인해 이러한 대체 효과는 상쇄될 수 있으며, 산출효과가 클수록 고령자 고용 증가는 청년층 고용 증가로 이어질 수 있다.

따라서 고령자-청년 간 고용대체성의 경우, 이들 간 고용의 대체효과와 산출효

과의 상대적 크기에 따라 달려있다고 할 수 있으며, 이러한 두 효과의 크기를 결정하는 요인을 살펴볼 필요가 있다. 이런 면에서, 고령자-청년 간 숙련도 차이를 고려해야 하는데, 두 계층 간 숙련도 차이가 거의 없다면, 두 노동은 완전대체적 성격을 띠는 것이며 그로 인해 대체효과만 존재하고 산출효과는 거의 없게 되기 때문이다. 반면 두 계층 간 숙련도의 차이가 명백할 경우, 두 노동은 완전보완적 성격을 띠며 결과적으로 산출효과만 존재하게 된다.

아울러, 노동 시장 전체의 유연성과 임금의 하방경직성 역시 두 효과의 크기를 결정하는 중요한 요인이 된다. 예를 들어 정부가 고령자 고용을 지원하는 정책 중 하나로 기업에 고령자 고용에 따른 인건비 일부를 지원하는 정책을 시행할 경우, 기업은 고령자 임금 부담이 적어지므로, 고령자를 더 많이 고용하게 된다. 노동 시장이 매우 유연할 경우, 청년층에 대한 노동 수요가 감소하므로 청년층의 고용은 감소하게 된다. 임금이 하방경직적인 경우는 고용 감소가 더 크다. 동일한 정책에 따라 기업이 청년층 노동 수요를 줄이는 것은 동일하나, 임금이 하방경직적일 경우, 청년층 노동 시장에서 수요-공급 불균형이 발생하며, 공급보다 수요가 많아 실업이 발생하게 된다.

이런 면에서, 고령자-청년 간 고용 관계에서 산출효과를 제외한 대체효과만을 보게 되면, 두 계층 간 고용대체성은 어느 정도 성립하는 것으로 보인다. 이 경우, 상대임금에 대한 대체탄력성(elasticity of substitution)을 분석하거나, 상대 노동공급에 대한 보완탄력성(elasticity of complementarity)를 분석하는 방법을 통해 대체효과를 실증분석해 볼 수 있다.

상대임금에 대한 대체탄력성의 경우, 한 노동 계층의 상대임금이 1% 상승했을 때 다른 계층의 상대 고용량이 몇 % 증가하는가를 살펴보는 것이므로, 이 값이 양의 값을 가질 경우 두 계층은 대체효과가 존재한다고 볼 수 있다.

상대 노동공급에 대한 보완탄력성의 경우, 한 노동 계층의 상대적 공급량이 1% 상승했을 때 다른 계층의 상대임금이 몇 % 증가하는 것을 살펴보는 것이므로, 이 값이 양의 값을 가질 경우 두 계층은 오히려 보완적이라고 볼 수 있다.

이러한 이론적 배경 하에서 지금까지의 연구들을 분석하여 청년과 고령자가 보완관계에 있는지 대체관계에 있는지를 파악하는 것이 중요하다. 국내의 문헌과 해외의 문헌을 분석함으로써 두 연령층이 어떠한 관계에 놓여있는지 살펴본다.

2. 기존 선행 연구

가. 국내 문헌

국내에서 이루어진 연구들은 주로 고령자와 청년이 노동에 있어 대체관계에 있지 않음을 지지하였다. 하지만 일부 문헌에서 두 연령층이 대체관계에 있는 경우가 있다고 하였으나 이 역시도 제한적이라고 지적하였다.

이찬영(2011)은 고령화가 진행됨에 따라 노동력 부족, 생산성 저하, 세대 간 일자리 경합이라는 3S 현상에 맞닥뜨리게 된다고 주장하였다. 특히 20대의 고용률이 지속적으로 하락하는 현상이 고등교육의 확대나 NEET²⁾의 증가로는 모두 설명될 수 없는 부분이 존재한다고 말한다.

이 중 세대 간 일자리 경합의 증거로 20대의 고용률을 종속변수로 두고 50대의 고용률을 설명변수로 둔 회귀분석을 통해 2000년부터 2005년까지는 고령층과 청년층의 고용률이 동조화되는 현상을 보이나, 2005년 이후의 시계열에서는 탈동조화 현상이 나타나 50대 고용률이 1% 상승할 때, 20대 고용률이 0.5% 감소함을 보였다. 이러한 일자리 경합은 베이비붐 세대의 은퇴가 종료되는 2018년 이후 완화될 것으로 전망하고 있다. 그리하여 정년 연장 정책은 세대 간 일자리 경합이 완화되는 시점 이후에 도입할 것을 주장한다.

<표 2-1> 세대 간 고용 대체 분석 결과(기간별)

| 구분 | 2000년 1월~2010년 12월 | 2005년 1월~2010년 12월 |
|-------------|--------------------|--------------------|
| 50대 고용률 | -0.14(1.46) | -0.54(3.35)** |
| 경기동행지수순환변동치 | 0.10(1.27) | -0.03(1.18) |

자료: 이찬영(2011)

이찬영 외(2011)의 경우, 각 연령대별 계절 고정고용률을 이용하여 50대의 고용률과 20대 고용률의 인과관계를 분석하였는데, 그 결과 50대 고용률이 20대 고용률이 영향을 주는 것으로 나타났다.

2) Not in Education, Employment or Training의 약자

<표 2-2> 50대 고용률과 20대 고용률의 인과관계(Granger Causality Test)

| 기간 | 인과관계 | F값 | 유의수준 |
|------------------|-------------------|------|------|
| 2000.1 - 2010.12 | 50대 고용률 → 20대 고용률 | 5.42 | 0.02 |
| | 20대 고용률 → 50대 고용률 | 1.06 | 0.3 |
| 2005.1 - 2010.12 | 50대 고용률 → 20대 고용률 | 3.97 | 0.05 |
| | 20대 고용률 → 50대 고용률 | 0.73 | 0.39 |

자료 : 이찬영 외(2011)

또한, 실증분석을 통해 2005년 이후에 세대 간 일자리 대체가 발생했음을 밝혔다. 분석 기간을 2000년 1월부터 2010년 12월까지로 볼 경우에는 50대 고용변동과 20대 고용변동은 거의 무관하지만, 분석기간을 2005년 1월부터 2010년 12월까지로 한정하면, 50대의 고용 증가가 20대 청년층의 고용 감소에 영향을 주는 것으로 나타났다.

<표 2-3> 세대 간 고용대체 시계열 분석

| 구분 설명변수 | 2000.1 - 2010. 12 | | 2005.1 - 2010. 12 | |
|--------------------|---------------------|--------------------|----------------------|----------------------|
| | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 |
| 50대 고용률 | -0.13 (-1.35) | -0.14 (-1.46) | -0.59*** (-4.14) | -0.54*** (-3.35) |
| 자기상관계수 | 0.93*** (25.67) | 0.92*** (23.57) | 0.85*** (13.49) | 0.80*** (10.65) |
| 경기동행지수 순환변동치 | | 0.09 (1.27) | | -0.03 (1.18) |
| 상수 | 68.75*** (10.36) | 60.88*** (6.64) | 100.38*** (10.09) | 100.64*** (10.38) |
| DW Statistics | 2.22 | 2.28 | 2.12 | 1.96 |
| F-Statistics | 445.83 | 299.34 | 353.54 | 227.17 |
| Adj-R ² | 0.875 | 0.877 | 0.911 | 0.910 |

자료 : 이찬영 외(2011)

즉, 2000년 1월부터 2010년 12월까지의 50대 고용률이 20대 고용률에 부정적인 영향을 미치나, 그 값이 유의하지 않은 것으로 나타났다. 반면, 2005년 1월부터 2010년 12월까지의 부정적 영향을 미치며 그 값도 유의한 것으로 나타났다.

한편 장지연(2008)은 임금피크제를 통하여 고령자의 고용을 안정시킬 경우 그

고용 규모가 증가하지는 않지만 전체 근로자 대비 고령자의 비중을 높이는 방향으로 작용하고, 이는 중·고령층이 아닌 다른 연령층의 고용을 상대적으로 축소시키는 효과를 수반한다고 보고 있다. 그러므로 중장기적으로는 고령층의 고용뿐만 아니라 다른 연령층의 고용에도 긍정적 효과를 줄 수 있는 인사관리 관행이나 임금체계를 도입하는 것이 청년층의 실업문제 해소와 관련해서 중요하다고 주장한다.

신동균(2004)는 고령자의 고용을 안정시키기 위한 정년연장이나 임금피크제가 청년층의 실업 문제를 심화시킬 수 있다는 주장에 대해서 우선 위와 같은 제도들은 연령에 따른 해고라는 불합리한 연령차별을 방지하자는 의도이고, 장기인센티브와 기업특유의 인적자본의 관점에서 바라볼 때 연령과 관계없이 생산성을 기준으로 해고하는 것이 더 바람직하다고 말한다.

그리고 고령자를 우선적으로 해고하는 관행이 지속될 경우 청년근로자들로 하여금 기업과의 장기적 관계에 대해 신뢰성을 상실하게 할 것이며, 청년층이 직업에 대한 단기적 비전만을 가지고 되고, 이는 기업이 경력자만을 선호하는 청년 실업의 악순환으로 이어질 가능성이 높다고 판단하였다. 그러므로 신동균(2004)는 해고에 있어 연령차별을 금지시키는 제도가 고용주와 근로자 사이의 유대를 강화하는 방법이며 인적자본에 대한 투자 효율성을 높이는 길이라고 말한다.

조준모(2008)는 고령자의 고용에 따른 청년의 고용은 단기적인 대체효과와 장기적인 산출효과로 구분할 수 있으며, 이 두 효과의 상대적 크기가 세대 간 고용의 대체성을 결정한다고 보고 있다. 정부의 고령자 고용촉진정책이 고령자의 숙련도를 제고하는 방향으로 이루어질 경우, 산출효과가 대체효과를 압도하면서 장기적으로 청년층 고용에 긍정적 효과를 미칠 수 있다고 주장한다. 이는 숙련도가 높은 고령자는 청년층과의 상호 보완성은 높고 경합성은 낮기 때문이다. 또한 노동시장이 유연화 될 경우 고령자 고용촉진정책은 청년층에 대한 고용유발 효과를 가질 수 있다고 주장한다.

이러한 맥락에서 조준모(2008)는 고용보조금 지급이나 조세 혹은 사회보장제도를 통한 고령층의 고용을 촉진시키는 정책은 청년층 고용과의 순대체성을 늘리는 방법이라고 말하면서, 고령자의 숙련도 제고를 통한 고용경쟁력을 높이는 방향이나, 노동제도나 관행의 유연화를 추진하여 노동의 효율적 배분을 달성하는 방향으로 정책을 수립하는 것이 청년층과 고령층 모두의 고용을 늘리는 상생의 방향이

라고 주장한다. 또한 고령자의 고용 창출을 위한 제도를 실시할 때 이것이 청년층의 고용에 어떠한 효과를 미치는지 업종별로 평가하여 이를 다음 정책 수립의 기초자료로 활용할 것을 제안하고 있다.

김준영(2011)은 고용보험 DB로 구축한 2000년부터 2009년까지의 사업체패널 자료를 이용하여 고연령층의 고용변동이 청년층의 고용과 어떠한 관계를 가지는지 분석한 바 있다. 동 연구는 두 가지의 가설을 검증하였는데, 첫째는 취업자 중 고령자의 비중이 증가함에 따라 청년층의 고용이 어떻게 변하는 것이고, 둘째는 고연령층과 청년층 사이의 일자리 경합이 실재하느냐이다.

김준영(2011)에서 내린 결론은 두 연령층의 고용변동이 유의미한 정의 관계를 가지고 있고, 따라서 고령층의 고용이 증가할 경우 청년층의 고용도 증가하는 경향을 지닌다는 것이다. 사업체패널 자료를 이용하여, 남녀 50-64세의 고용변동 및 노동력 고령화에 따른 남녀 청년층 고용성장률 변화를 추정하였는데, 먼저 남녀 50-64세 고용성장률 증가는 남성 청년층 고용성장률에만 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 노동력 고령화의 경우, 동성 간의 청년층 고용률에는 긍정적인 영향을 미치나, 이성 간에는 부정적이거나 유의하지 않은 결과를 보이는 것으로 나타났다.

한편, 동 연구에서는 자료를 성별과 산업, 지역, 규모 및 고령화가 진행된 수준 등으로 구분하여 하부표본 분석을 시행하였다. 고령화가 진행된 수준별로 하부표본 분석을 한 결과를 살펴보면, 고령화 정도가 낮을 경우 두 연령층의 고용성장률이 유의미한 정의 효과를 나타내고 있으나 고령화 수준이 일정 수준을 넘어서게 되면 고령층의 고용 증가가 청년층 고용에 부정적인 효과를 가져 올 수 있는 것으로 나타났다.

다만 김준영(2011)의 경우, 분석 대상이 2000년 이후 10년 이상 존속한 50인 이상 사업체에 한정하였으므로, 근로자 수가 적은 영세기업이나 신생 기업들의 경우, 고령자-청년층 간 관계가 위의 연구결과와 다를 수도 있다는 한계점이 있다.

안주엽(2011)에서는 ‘세대 간 일자리전쟁’이 주장하는 여러 가설들³⁾을 시계열 모형을 통해 검증하였으나, 모두 통계적 유의성을 지니지 않는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 세대 간 일자리전쟁이 말하는 세대 간 고용대체성보다는 세대 간

3) ‘고령층의 고용률이 높아지면 청년층 실업률도 높아진다,’ ‘고령층 고용률이 상승하면 청년층 고용률이 하락한다.’ 등

고용보완성이 더 현실적임을 말해 준다.

동 연구에서는 또한 청년층과 고령층이 서로 다른 비교우위 직종을 가지고 있고, 이에 따라 두 연령층의 고용이 분리된다고 말하면서, 일부 직종에서 일자리 경합이 존재하긴 하지만 현재 세대 간 직종 분리가 상당 부분 이루어 졌다고 밝혔다. 안주엽(2011)은 세대 직종격리지수를 정의하여 연령에 따른 직종 분리가 어느 정도 일어나고 있는지 파악하였고, 그 결과 세대 차이가 많이 날수록 직종분리가 심해지며, 동일한 세대 차이에서도 기준 세대의 연령이 높아질수록 직종분리가 심해지는 경향이 있다고 밝혔다. 이러한 직종분리는 비임금근로 부문에 비해 임금근로 부문에서 더 심하며, 상용직보다는 일용직이나 임시직에서 더욱 심한 것으로 나타났다.

김대일(2010)은 고령화 사회에서의 정년연장이 개방경제 하에서는 경제적 후생을 증가시킬 가능성이 높고, 이를 통해 요소시장에서의 임금 상승 압력을 해소시켜 기업의 노동 수요 증가에 기여한다면 청년층의 실업에 도움을 줄 수 있을 것이라고 주장하였다. 이러한 효과는 단순히 정년연장이라는 프레임워크에서만 작동하는 것이 아니라 임금피크제나 재취업 지원 제도 하에서도 기대할 수 있다고 판단하였다. 김대일(2010)은 이러한 효과를 거두기 위해서는 정년 이전에 고령자의 임금 수준 하락이 필요하며, 정년이후의 근로에만 적은 임금을 지급하는 경우 청년층의 일자리를 침식할 가능성이 있다고 보고 있다. 그러므로 정년연장이라는 정책을 통해 노동수요를 확대시키는 효과를 거두기 위해서는 고령자들로 하여금 근로기간 연장이 생애소득 향상으로 이어진다는 인식을 심어줄 필요가 있다고 보는 것이 타당하고 주장한다.

좀 더 자세히 살펴보면, 먼저 정년 연장은 기본적으로 노동공급을 증가시키므로, 다른 생산요소인 물적자본(physical capital)의 한계생산성을 증가시키며, 이에 따라 실질 이자율이 상승하게 된다. 또한 정년이 연장되면 은퇴 이후의 기간이 단축되므로, 저축에 대한 유인이 감소하게 된다. 따라서, 근로자의 생애 소득을 결정하는 두 변수인 실질 이자율과 임금률이 정년 연장에 따라 근로자의 전체 생애 소득을 증가시키지 않는 경우가 발생할 가능성도 존재한다.

하지만 자본의 국제 이동성(international mobility of capital)이 높고, 자본시장이 개방되어 있는 경제의 경우, 국내 실질 이자율에 변동이 있다 할지라도, 이에 따라 해외 자본의 유출입이 발생할 수 있다. 따라서 오히려 국내 생산에 투입되는

자본과 노동의 투입 비율은 안정적일 수 있으며, 그 결과 실질 이자율과 임금율은 안정될 수 있다.

따라서 자본시장 개방도가 높은 경제에서는 실질 이자율과 임금율이 안정적이므로, 정년 연장으로 인해 증가한 노동공급을 시장이 수용하는 수준에서의 임금이 항상 근로자의 생애소득을 증가시킨다. 결과적으로, 정년연장과 적정한 선에서의 임금 조정을 통해 전체 노동수요를 확대시켜 오히려 청년 실업을 완화시킬 수 있다. 따라서 김대일(2010)에서는 현재 우리나라의 경우 자본시장은 충분히 개방되어 있으므로, 정년연장을 통해 고령자 계층의 고용을 증대시키고, 아울러 청년실업도 완화시키는 정도의 임금 조정이 가능한 경제라고 판단하고 있다.

이철선(2010)은 청년층과 베이비붐 세대들 사이에는 직장과 직종의 선호에 있어 차별성이 존재함을 밝히고 있다. 이 연구에 따르면 청년층은 주로 국가기관, 공기업 그리고 대기업을 선호하고 있고, 베이비붐 세대의 경우 중견 및 중소기업에 더 많이 취직하고 있다. 그리고 임금피크제 도입시에 민간기업의 경우 고용효과가 뚜렷하게 나타났으나 공공부문의 경우 그 차이가 뚜렷하지 않음을 밝히면서 민간기업에서의 임금피크제 도입은 긍정적이나 공공부문은 선별적으로 도입할 필요가 있다고 주장한다.

다음의 표로부터 청년층이 선호하는 직장의 유형을 살펴볼 수 있다.

<표 2-4> 15세 이상 청년들이 선호하는 직장

(단위: %)

| 구분 | 계 | 국가 기관 | 공기업 (공사) | 대기업 | 벤처 기업 | 외국계 기업 | 전문직 기업 | 중소 기업 | 해외 취업 | 자영업 | 기타 |
|--------|-------|-------|----------|------|-------|--------|--------|-------|-------|------|-----|
| 2006 | 100.0 | 33.5 | 11.0 | 17.1 | 3.3 | 3.7 | 15.4 | 2.4 | 2.8 | 9.8 | 1.1 |
| 2009 | 100.0 | 28.6 | 17.6 | 17.1 | 2.5 | 4.3 | 14.1 | 1.9 | 3.5 | 9.4 | 1.0 |
| 남자 | 100.0 | 26.5 | 18.7 | 19.3 | 3.6 | 3.7 | 12.0 | 2.3 | 2.7 | 10.3 | 0.8 |
| 여자 | 100.0 | 30.6 | 16.5 | 14.9 | 1.5 | 4.8 | 16.0 | 1.6 | 4.4 | 8.5 | 1.2 |
| 15~18세 | 100.0 | 29.6 | 12.5 | 20.6 | 3.1 | 4.0 | 17.4 | 1.9 | 3.2 | 6.0 | 1.7 |
| 19~24세 | 100.0 | 27.0 | 18.7 | 16.7 | 2.8 | 4.3 | 13.5 | 2.4 | 4.6 | 9.0 | 1.0 |
| 25~29세 | 100.0 | 29.2 | 20.5 | 14.8 | 1.8 | 4.4 | 12.0 | 1.6 | 2.9 | 12.3 | 0.6 |

자료: 통계청(2009), 사회조사, 이철선(2010)에서 재인용

주: 전국 17,000 표본조사, 약 37,000명을 대상으로 2009.7.6.~7.20(15일) 동안 조사

최강식 외(2010)에서는 고령자 고용촉진 정책을 수립하는 데 있어 고령층만을

목표로 할 것이 아닌 전체적인 노동시장을 생각해야 한다고 주장하였다. 그에 따라 고령자 고용촉진 정책이 청년층이나 여성의 일자리를 감소시키는 방향으로 흘러가서는 안 되고, 고령층의 생산성을 증가시키거나 적절한 임금유연성을 확보함으로써 두 연령층의 고용이 보완관계를 지닐 수 있도록 해야 한다고 말한다. 이와 같은 세대 간 동반관계를 위해서 노사의 이해와 협력이 중요하다고 피력하였다. 또한 인위적 고용정책의 경우 사중손실을 높이고, 세대 간 고용의 대체효과를 크게 할 수 있는 만큼 시장의 비효율성을 유발하는 제도 역시 지양해야 한다고 주장하였다.

나. 해외 문헌

해외에서 있었던 연구들 역시 국내 문헌과 마찬가지로 청년층과 고령층이 고용에 있어 대체관계에 있기보다는 보완관계에 있다는 결론들이 많았다. 특히 최근에 진행된 연구일수록 청년-고령자의 대체성을 기각하는 근거가 많이 발견되는 경향이 있었다. 눈에 띄는 점은 노동시장제도가 시장 개입적인 성격을 가질수록 청년과 고령자 사이의 대체성이 더욱 커진다는 결과이다.

Grant-Hamermesh(1981)은 미국 제조업 부문 자료를 통해 청년층과 장고령층 사이의 보완탄력성이 0에 가까운 값을 가진다는 것을 보였다. 이는 두 연령층 사이의 대체성이 상당하다는 의미로 해석될 수 있다. 한편, 장고령층 여성의 경우, 청년과 장고령층 여성 간 보완탄력성이 음(-)으로 나타나, 청년-장고령층 여성 간에 대체성이 있다고 유추할 수 있다.

Freeman(1979)의 경우, 20~34세 남성을 청년층으로 간주할 경우 청년-장고령층 간에 경쟁이 존재하는 것으로 볼 수 있으며, Berger(1983) 역시 청년층을 0~14년 차 경력을 지닌 사람으로 볼 경우, 역시 청년과 고령자 간에 대체성이 존재한다고 볼 수 있다.

아래의 경우 대체 및 보완탄력성에 관한 기존 연구를 요약한 것이다. 이를 보면, 대체 탄력성은 대체로 양의 값을 가지는 것으로 나타난다.

<표 2-5> 대체/보완 탄력성 분석 사례

| 연구자 | 데이터 및 추정방법 | 노동 집단 | 추정된 탄력성 부호 |
|-----------------------|--|--|---|
| Grant(1979) | 미 제조업(1970), 자본 포함, 대체 탄력성 | 14-24세 25-44세 45세 이상 | 모두 양 |
| Hamermesh (1982) | 미국(1955-1975), 자본 포함, 대체 탄력성 | 14-24세 25세 이상 | 모두 양 |
| Layard (1982) | 영국 제조업(1949-1969), 자본 비포함, 대체 탄력성 | 21세 미만 남성, 18세 미만 여성, 21세 이상 남성, 18세 이상 여성 | 18 미만 여성과 18 이상 여성만 음 나머지는 양 |
| Freeman (1979) | 미국(1950-1974), 자본 포함, 보완탄력성 | 20-34세 남성, 35-64세 남성, 여성 | 20-34 남성과 여성은 음 나머지는 양 |
| Grant-Hamermesh(1981) | 미 제조업(1970), 자본포함, 보완탄력성 | 청년(14-24세), 25세 이상 흑인, 25세 이상 백인 남성, 25세 이상 백인 여성 | 청년과 25세 이상 백인 여성은 음 나머지는 양 |
| Berger(1983) | 미국(1967-1974), 자본 포함, 보완탄력성 | 교육년수 0-15년, 경력년수 0-14년 남성 교육년수 16년 이상, 경력년수 0-14년 남성 교육년수 0-15년, 경력년수 15년 이상 남성 교육년수 16년 이상, 경력년수 15년 이상 남성 | 16 이상 취학, 0-14 경력 남성과 16 이상 취학, 15 이상 경력 남성만 양 나머지는 음 |

자료 : Berger(1983), Freeman(1979), Grant-Hamermesh(1981), Hamermesh(1985), 전병유 외(2008)에서 재인용

한편, 노동 관련 제도가 고령자-청년 간 노동시장에 미치는 영향을 분석한 선행 연구는 다음과 같다.

먼저, Bertola et al.(2002)의 경우 OECD 주요 10개국을 대상으로 한 연구에서 각국의 노동제도와 관련된 지표와 실증분석 결과를 통해 노동제도의 시장개입성이 높아질수록 주 노동연령층인 장년층 대비 청년층과 고령층의 상대고용률이 감소하는 경향을 보인다는 결과를 도출하였다.

이 연구에서는 1970~1995년 사이에 영미권을 제외한 나머지 국가들의 노동시장 정책이 시장개입적인 방향으로 흘러왔고, 특히 단체교섭적용률이 높을수록 노동시장에서 소외되는 집단의 상대고용률이 낮음을 증명하였다. 이는 시장개입적 정책이 전체 시장의 효율성을 감소시켜 일자리를 줄이고, 이에 따라 청년층과 고령층의 일자리 경합을 야기할 수 있다는 의미이다.

한편, 청년 및 고령자의 상대고용률을 종속변수로 삼고 이를 회귀분석한 바에 의하면, 단체교섭적용률이 높을수록 남성 혹은 여성 소외 계층의 상대고용률이 떨어지는 것으로 나타났다. 고용보장지수의 경우, 남성 고령자 및 여성 청년의 상대고용률을 떨어뜨리는 것으로 나타났다.

고용보장제도는 근로자의 교육훈련투자를 촉진하여 노동생산성을 증진시키고, 이를 통해 실질임금을 높이는 것으로 평가된다. 그러나 이러한 제도가 오히려 기업의 비용부담을 크게 증가시킬 경우, 오히려 기업의 신규 고용을 제한하는 요인으로 작용하며, 결국 이로 인해 비교적 소외된 노동 계층인 고령자, 청년, 여성이 피해를 볼 수 있다.

Bassanini et al.(2006) 역시 비슷한 시사점을 던지고 있다. 1982~2003년 OECD 20개국을 대상으로 한 연구에서, 노동시장에 대한 정책이 시장개입적인 특성을 가질수록 총고용수준이 감소하고, 청년층과 고령층 사이의 상대적 고용수준이 감소함을 밝혔다. 이 연구에서는 연령 및 성별 집단의 고용률을 각각 회귀분석하여 단체교섭의 중앙집권화 정도가 높을수록 고령자와 청년의 고용률이 감소하는 것을 보였으며, 노조조직률이 높아질수록 고령자의 고용률을 낮추는 효과가 있다고 밝혔다. 이러한 시장개입적인 노동제도는 총고용수준을 하락시켜 이로 인해 전체 일자리가 줄어들면서 청년과 고령자의 일자리 경합을 심화시킬 수 있음을 보여준다.

한편, 남성 및 여성 고령자, 장년층 계층과 청년층의 고용률이 모두 실업보험의 평균소득대체율과 노동세율에 대해 음(-)의 관계를 보이는 것으로 나타났으며, 계수의 크기 면에서 고령자, 청년층이 장년층보다 비교적 영향을 더 받는 것으로 나타났다. 고용보장지수의 경우, 고령자의 고용률에는 양(+)의 영향을 미치지만, 청년 및 여성 장년층의 고용률에는 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 앞의 Bertola et al.(2002)에서 지적한 바와 같이, 고용보장제도는 신규고용을 억제하는 경향이 존재하고, 이로 인해 고령자에게는 상대적으로 유리하게 작용하게 된다.

그 외에도, Charness & Villeval(2009)는 프랑스의 제조업 현장 두 곳을 선정하여 실험을 수행하였고, 그 결과 서로 다른 연령 계층에 속하는 근로자들이 함께 생산에 투입될 경우 그렇지 않은 팀에 비해 생산성이 증가한다는 결과를 도출하였다. 이는 고령층의 경우 다른 연령계층에 비해 협동심이 높다는 점에 기인한다고 이 연구는 설명하고 있다.

Gruber & Milligan(2010)은 미국의 시계열 자료를 이용하여 고령층의 노동과 장년층 및 청년층의 노동이 서로 대체관계에 있는지 알아보았다. 이 연구에서는 직접적인 회귀분석을 통해 고령층의 고용이 증가할 경우 장년층의 고용은 감소한다는 결과를 도출하였다. 하지만 유인 지표(Incentive Index)를 이용한 분석에서는 그러한 고용 대체효과는 거의 없는 것으로 나타났다. 동 연구에서는 결론적으로, 고령층의 고용이 청년층과 장년층의 고용을 구축한다는(crowding out) 일관된 증거를 찾지 못했다고 밝힌다.

Oshio et al.(2010)은 일본의 고용 자료를 통해 고령자가 노동시장에서 은퇴하는 것이 청년층에게 새로운 일자리를 창출하는 효과를 가지는지에 대해서 검증하였다. 이 연구에서는 우선 역사적인 사실을 통해 사회보장제도의 개혁과 고령자를 위한 고용정책이 청년층의 실업 및 고용과 고령층의 고용에 어떠한 영향을 미치는지 알아보았고, 그 다음으로는 사회보장제도가 고령층을 노동시장에서 은퇴하게 만들어 청년층을 위한 일자리를 창출하는 효과가 있는지 검증하였다.

그 결과, 청년층의 실업은 사회보장제도와 그다지 상관이 없고, 사회보장제도의 개혁이 청년층의 실업 및 고용에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그리고 청년층의 고용률은 고령층의 경제활동참가율과 정의 관계를 가지고 있는 것으로 밝혀졌다. 마지막으로 고령층의 은퇴가 노동시장에서 청년층에게 일자리를 제공해주는 효과는 유의성을 가지지 않는 것으로 나타났다.

Jousten et al.(2010)은 벨기에 자료를 통해 고령자의 조기 퇴직이 청년층의 실업률과 어떠한 관계를 가지고 있는지 규명하였다. 이 연구에서는 벨기에가 상대적으로 높은 청년 실업률과 낮은 고령근로자의 경제활동참가율에 직면하고 있다고 말하면서, 고령자의 낮은 경제활동참가율은 고령층의 조기은퇴가 청년층의 실업을 완화시킬 것이라는 주장 하에 시행된 조기 퇴직 유인 정책에 기인한다고 설명했다.

하지만 이 연구에 따르면 위와 같은 주장이 옳다는 유의한 통계적 근거를 찾지

못했고, 이 연구에서 이용한 민간부문에 있어서는 노동총량설 가설은 기각되는 것으로 나타난다.

3. 외국에서의 청년·고령자 상생을 위한 정책 사례

가. 개관 - OECD의 대응전략

외국에서 시행된 청년과 고령자의 상생을 위한 정책을 살펴보기 이전에 OECD에서 제시하는 이들을 위한 정책기조를 살펴볼 필요가 있다. 2006년에 발간된 “Live Longer, Work Longer”에서는 선진국에서 고령화가 진행됨에 따른 정책 수립 방향을 소개하였고, 2010년에 발간된 “Off to a Good Start Jobs for Youth”에서는 최근에 유럽 등에서 문제가 되고 있는 청년실업에 관한 내용을 담고 있다. 이 두 문헌을 통해 선진국에서의 청년 및 고령자를 위한 정책이 어떠한 목표를 가지고 시행되고 있는지 알 수 있다.

(1) 고령자 고용 정책

OECD는 2006년 보고서 “Live Longer, Work Longer”를 통해 OECD 각 국가의 고령화 대응 전략을 소개하면서 각국의 정책방향에 대한 제언을 하고 있다. 보고서에서는 고령 근로자들이 노동시장의 수요측면과 공급측면 양쪽 모두에서 광범위한 고용에 있어서의 진입장벽과 계속 일할 의지의 상실을 마주하고 있다고 밝힌다. 예를 들어 연금 개혁은 고령자들로 하여금 더 이상 직장에 남아있을 유인을 줄이고, 일찍 은퇴하게 한다.

대부분의 개혁이 연금 체계와 조기 퇴직에만 맞추어져 있지만, 이는 고령자의 고용 기회를 시장시키는데 제한적인 효과만을 가지고 있다. 핀란드와 노르웨이의 대응전략이 주목할 만한데, 이들 국가에서는 고령근로자를 대하는 고용주의 태도에 대한 변화를 직접적으로 측정하여, 고령자들의 고용가능성을 높이는데 주력하였다. 이러한 정책은 연금 개혁의 후속 정책으로 나온 것이다.

OECD(2006)은 고령자에 대한 정책이 다음의 세 가지 목표를 가지고 움직일 것을 권유한다.

- ① 고령사회 문제와 관련된 모든 당사자들(정부, 고령층, 고용주 등)이 정책에 적극적으로 참여할 것

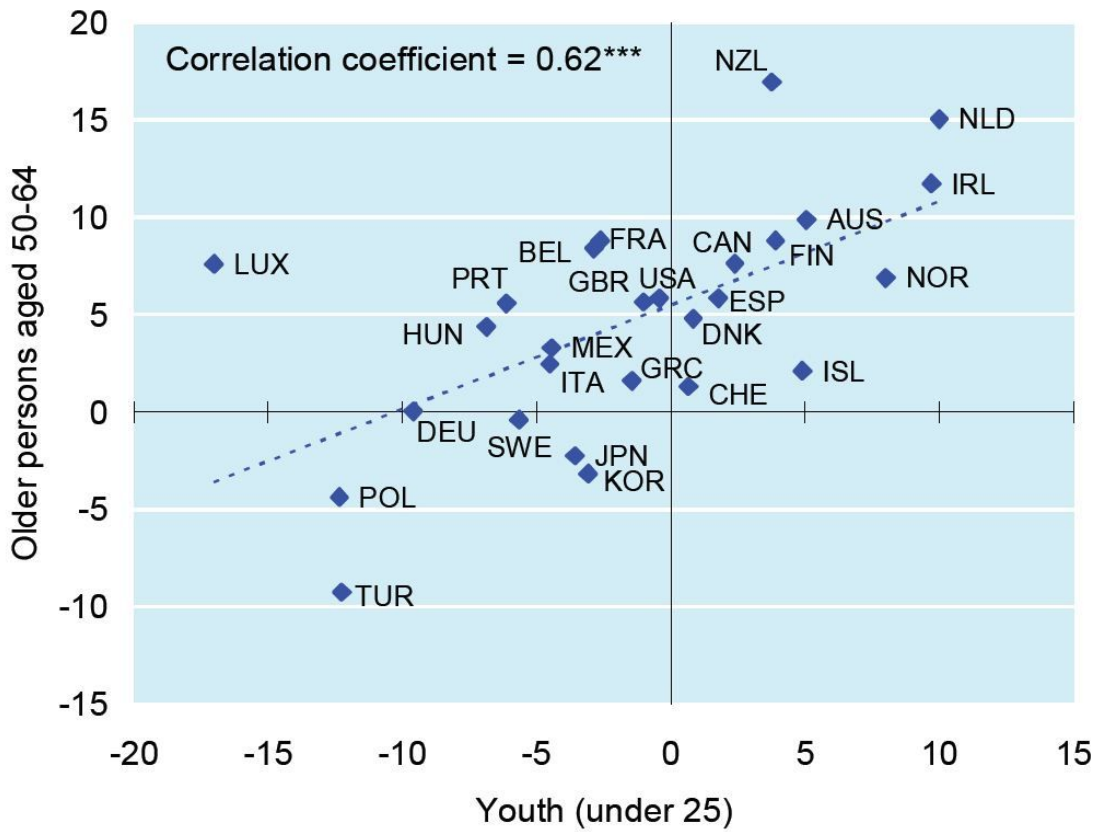
- ② 현재 상황이 어떠한지 평가할 수 있는 적합한 메커니즘이 있을 것
- ③ 진행 과정을 평가할 수 있는 적절한 목표치가 존재할 것

이와 더불어 더 넓은 범위를 다룰 수 있는 정책을 수립하는 것이 중요하다. 상품시장 및 노동시장의 개혁과 거시경제를 안정화 시키는 정책을 통해 더 많은 수의 일자리를 창출할 수 있다면, 고령자들이 직업에 대한 전망을 더 좋게 볼 것이고, 이들을 위한 정책이 고령자들을 늦게 은퇴하는 데 도움을 줄 것이다. 또한 비교적 젊은 나이의 여성들이 노동시장에서 이탈하는 현상을 막고, 가정 친화적인 정책을 수립한다면, 여성근로자들이 고령근로자가 되었을 때도 노동시장에 계속 남아있게 하는 효과를 볼 수 있다.

그러므로 정책은 미래지향적이어야 한다. 예를 들어 연금 체계는 장기근속이 늘어나고 있는 미래에 대해 탄력적으로 반응할 수 있도록 만들어져야 한다. 정책결정자는 이에 따라 오늘날과 다를 것이 분명한 미래의 고령근로자들을 고려하여야 한다. 고학력 고령근로자가 계속해서 늘어나는 추세이므로 미래에는 이들을 대상으로 한 취업 상담이나 경력 상담을 제공할 수 있는 정책이 필요하다. 고령 여성근로자 역시 그 비율이 지속적으로 증가할 것이 분명하므로 이들이 노동시장에 더욱 오래 남아있을 수 있도록 남성보다 여성의 연금 수령 연령을 미루는 등의 지원을 해야 한다.

동 보고서에서는 고령자에게 일자리가 적게 돌아갈수록 청년층의 일자리가 늘어난다고 생각하는 이른바 노동총량설에 대해 고령근로자와 청년근로자가 쉽게 대체될 수 있는 관계에 있지 않고, 고령자에 대한 조기퇴직 유도책은 일자리 기회를 줄이게 되고 이는 중국에 조기퇴직을 위한 지원에 수반되는 비용의 증가가 노동비용을 높이는 것으로 이어져 청년층의 일자리 기회마저 줄이는 결과를 초래할 것이라고 주장한다. 실제로 1992년부터 2002년까지 OECD회원국 27개국을 한 분석에서 청년층(25세 미만)의 고용률과 고령층(50~64세)의 고용률 사이에는 정(+)의 관계가 성립하였다. 이는 아래의 [그림 2-1]을 통해 알 수 있다.

[그림 2-1] 연령별 고용률 %포인트 변화의 상관관계(1992-2002)



자료: OECD(2006)

고령근로자의 경우 연령이 높아짐에 따라 근무 능력이 점점 저하된다는 주장에 대해서도, 육체적인 측면에서 인식능력의 저하가 없는 것은 아니지만 이는 근로자 스스로가 다른 방식의 근무를 찾거나 약간의 근무 환경 조정만으로 극복될 수 있다고 보고 있다. OECD(2006)은 많은 연구들에서 고령자와 청년은 각각 비교우위를⁴⁾ 가지고 있고 그러한 점을 활용해서 전체 생산성 향상에 도움을 줄 수 있다고 밝혀졌기 때문에 다양한 연령층의 활용이 가지는 장점이 분명히 존재한다고 말한다.

고령자가 노동시장에서 일찍 은퇴해야 한다는 것에 대한 또 다른 근거는 지금의 일자리들이 그들에게는 벅차다는 것이다. 하지만 OECD(2006)은 이러한 주장에 대해 고령자들이 조기 은퇴를 결정하도록 하기 보다는 그들이 맞닥뜨린 어려움을 해결하는 방향으로 정책을 수립하여, 그들에게 복직의 기회를 주어야한다고 주장

4) 고령 근로자의 분명한 강점은 경험과 숙련도이다.

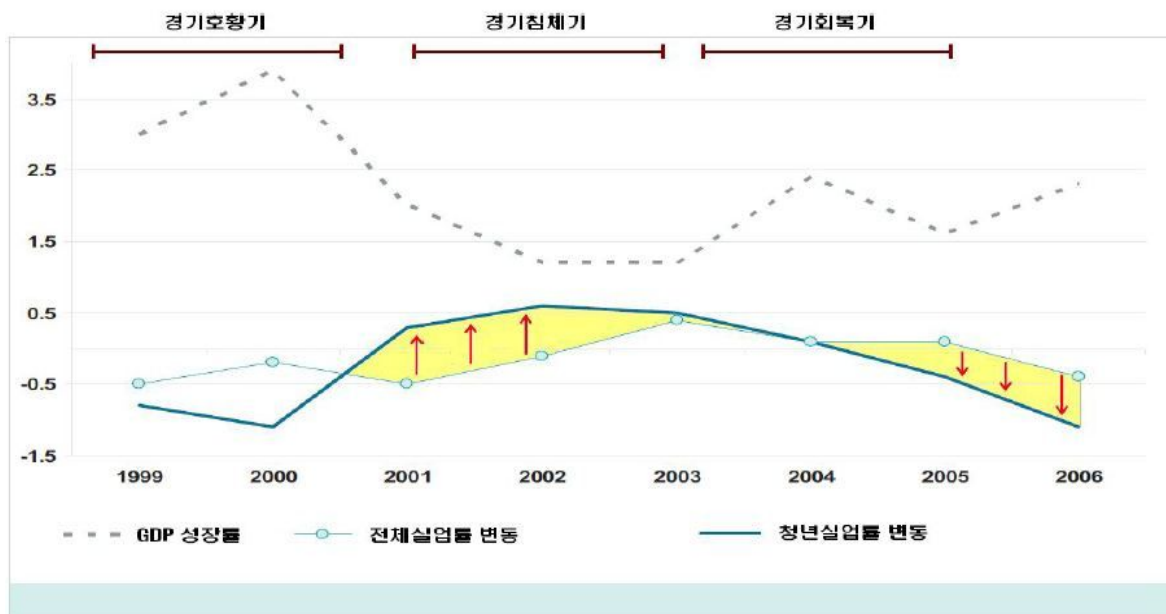
한다.

(2) 청년실업 대응책

OECD는 2010년 보고서 “Off to a Good Start Jobs for Youth”를 통해 글로벌 금융위기가 청년층 노동시장에 큰 타격을 주었고, 금융위기 발발 이후인 2010년 2분기에는 청년실업률⁵⁾이 그 이전에 비해 6% 포인트 증가했음을 밝혔다. 이는 다른 성인연령층의 실업률 증가치인 2.5% 포인트의 2배를 상회하는 것이다. 특히 유럽 일부국가⁶⁾의 경우 청년실업률이 25%를 상회하고 있다. 비교적 청년실업률이 낮은 국가들도 기존의 실업률에 비해 높은 청년실업률을 겪고 있다.

다음의 [그림 2-2]를 통해 경기가 침체될 때 청년실업률이 전체 실업률에 비해 높게 형성되고 있다는 사실을 할 수 있다.

[그림 2-2] EU의 GDP 성장률과 전체 및 청년실업률의 변동 추이(1999~2006)



자료: 강유덕(2009), 『유럽의 청년실업 문제와 시사점』, 대외경제정책연구원

경제 위기 혹은 불황이 왔을 때, 기업들은 신규채용을 꺼리고 경력직을 선호하

5) 만 15세에서 24세의 실업률

6) 핀란드, 그리스, 아일랜드, 슬로바키아, 스페인 그리고 스웨덴. 특히 스페인의 경우 2010년 청년실업률이 40%에 육박하였다.

는 경향이 있으므로 전체 실업률보다 청년실업률이 크게 증가하는 경향이 존재한다. 게다가 경기회복 추세가 청년들을 위한 일자리 기회를 만들어내기에 충분하지 않기 때문에 이러한 상황이 단기간에 회복되기란 어렵다고 전망된다.

OECD(2010)은 청년실업을 타개하기 위한 정책적 제언으로 장기적인 관점과 동반자적 관점을 제시하였다.

먼저 장기적 관점에서 살펴보면, 정부는 청년층이 취업에 실패할 때까지 기다릴 것이 아니라 저소득층이나 기타 불리한 환경에서 자라난 아이들의 불리함을 해결 해주어야 한다. 이 접근방식은 어렸을 때부터 지속적으로 높은 수준의 교육을 받을 수 있도록 환경을 조성해준다면 이들이 노동시장에서 직면하는 장벽을 넘어서는 데 장기적으로 큰 도움이 될 수 있음을 지적하고 있다. 이러한 지원책이 지속적으로 이루어진다면 사회적 장벽에 의한 청년 실업이 해결될 수 있다.

동반자적 관점은 정부가 할 수 있는 부분은 제한적이므로 고용주, 노동조합, NGO, 그리고 청년층 그 자신들이 이 문제에 적극적으로 대처해야 한다는 것이다. 유럽 청년 포럼(European Youth Forum)⁷⁾에서는 현재의 청년층이 어느 때 보다 더 교육이 잘 되어있는 것은 사실이지만 또한 가장 비참한 노동시장에 맞닥뜨리고 있다고 말하면서, 청년실업을 위한 접근을 다양한 방면에서 해야 한다고 주장하였다. 정부와 청년층 그리고 사회 연대(social partners)의 협력을 끌어내기 위해서는 그들이 청년층들로 하여금 지속적으로 노동시장에 편입될 수 있도록 목표를 잡아야 한다. 이러한 관점은 불확실한 계약과 빈곤에 직면한 청년층에 대한 사회적 혜택을 확대하는 것과 수습직원(internship)제도 및 직업훈련생(apprenticeship)의 강화, 청년들이 교육을 이수하고 노동시장에 참여할 때 유연하게 대처할 수 있도록 그들이 필요한 숙련을 얻을 수 있게 해야 하는 것을 포함하고 있다. 직업 교육 및 훈련이 노동시장에서 요구하는 것을 잘 반영할 수 있도록 고용주와 노동조합이 교육 및 훈련 프로그램 구성에 적극적으로 참여하는 것 역시 필요하다.

이처럼 고령자 고용과 청년실업은 한국뿐만이 아닌 다른 OECD국가들도 주목하는 문제이다. 그러므로 다른 국가에서 청년 및 고령자의 상생을 위해 어떠한 정책 대응을 하였는지 살펴봄으로써 현재 한국이 시행하고 있는 정책을 평가할 수 있

7) The European Youth Forum은 국제 조직으로서 1996년에 국제 청년 회의(national youth councils)와 국제 NGO에 의해서 조직되었고, 유럽의 청년문제에 관여하고 있다.

는 기준을 제시하고 나아가 앞으로의 정책 방향에 대한 참고가 될 수 있다.

나. 유럽의 세대 간 연대(Intergenerational Solidarity)

(1) 세대 간 연대의 개관

2030년경이 되면 유럽 사회는 전체인구의 25%가 60세를 넘어가는 초고령사회(super-aged society)가 될 것이라는 전망이 있다.⁸⁾ 특히 대부분 유럽 국가의 고령화는 저출산이라는 요인보다 기대수명의 증가에 의한 부분이 더 크다고 볼 수 있다. 그러므로 출산률을 증가시키는 정책으로는 고령화의 추세를 막는데 부족한 면이 있다.

EU 국가들은 인구 고령화에 따른 크게 세 가지 걱정을 가지고 있다. 첫째는 공공 복지 제도의 재정 유지 가능성에 대한 것이고, 두 번째로는 유럽 사회 복지 제도가 적절한 은퇴 수입과 충분한 기초 사회 서비스 즉, 건강과 사회적 보호를 지속적으로 제공해야 한다는 점이며, 세 번째로는 노동력 부족으로 인한 성장력 둔화이다. 사회 유지 가능성은 현재 세대들에게의 자원 배분과 동일한 수준 또는 더 나은 수준의 사회적 자원을 미래 세대들에게 접근할 수 있도록 하는 것 사이의 균형이 요구된다. 또한 사회 유지 가능성은 더 넓은 개념으로 생각할 수 있다. 노년 세대에게는 적절한 연금 수입과 접근 가능성과 좋은 질의 건강과 사회 서비스 제공이 필요하다. 사회는 청년과 노년의 상호 이익을 추구해야 하며 세대 간의 관계의 개선을 위해 노력해야 한다. 노동력의 부족을 방지하기 위해 유럽 국가들은 고용률을 70%까지 끌어올려 경제활동인구 감소를 상쇄하려는 계획을 가지고 있다.

처음으로 세대 간 연대에 대해 개념적 틀을 마련했던 회의는 1999년에 열린 UN 세계 노인의 날(IYOP)이다. 이 회의에서는 ‘다세대간의 관계’라는 단어가 중요한 개념으로 인식되었고, 모든 노인들을 위한 사회에 대해서도 심도 있는 토의가 이루어졌다. 2002년 마드리드에서 개최된 제 2차 세계 고령화 총회(The Second World Assembly on Ageing)에서는 범세계적 차원의 장기 고령화 대응 전략을 수립한 마드리드 고령화 국제 행동계획(Madrid International Plan of Action on

8) Pour la Solidarité (2011), *Active Ageing and Intergenerational Solidarity : findings, issues and perspectives.*

Ageing)을 채택했다. 또한 2007년에 열린 고령화 장관급 회의(Ministerial Conference on Ageing)에서는 2002년 베를린에서 채택된 조항들을 재확인하고, 도전과 기회에 대한 고령자를 위한 사회라는 제목으로 새로운 선언문을 채택했다. 요약하자면, UN은 지난 30년 동안 세대 간 연대와 결합의 중요성을 일깨우고 발전시키는 역할을 해왔다.

EU 집행위원회는 세대 간 연대에 대한 중요성을 UN보다는 늦게 제창했지만 이는 EU국가들에게 충분한 자극을 주었다. 2008년 개최된 EU-대통령직 행사(EU-presidency event)에서는 유럽 사회 모델의 중심으로서의 사회적 연대를 촉진하고, 세대 간 연대를 위한 정책 발전의 새로운 접근이 이루어졌다. 이와 더불어 2009년에는 제1회 유럽인의 날을 열어 사회 연대와 통합에 대한 인식을 고취시켰다. (Aghar Zaidi, Katrin Gasior, Alexandre Sidorenko 2010)

최근 유럽연합은 2012년 ‘고령 활성화와 세대 간 연대를 위한 유럽인의 해(European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations)’라는 이름을 걸고 유럽내의 고령화 문제와 세대 간의 연대를 위한 행사를 가졌다. 유럽연합은 이러한 행사를 통해 노동시장에서 고령인력을 활성화 시키고 지역사회에서 시민의식과 봉사 그리고 복지를 통해 고령자에 대한 지원을 하는 것을 주요 목표로 하고 있다.

유럽의 고용 전략은 고용 연장으로 국민들이 좀 더 풍요로운 삶을 사는 것을 목표로 하고 있다. 결국 세대 간 연대는 이러한 흐름에서 나온 것이다. 세대 간 연대에 대한 캠페인은 고령층과 청년층 모두에 대한 차별적 고정관념을 제거하는 것에 주력한다. 이를 통해 유럽 위원회(Member States)는 청년 구직자들을 노동시장에 더 빨리 진입할 수 있게 도와주고, 고령 근로자들을 더 오래 직장에 남아있게 하도록 도와준다. 이것은 오늘날 사회 보호 모델의 장기적인 유지를 위해 가장 중요한 요소이다. 이는 미래의 사회 응집력과 연대에 중요한 역할을 한다.

세대 간 연대는 크게 네 가지 제도로 실행시킬 수 있다. 이는 융통성 있고, 신뢰성 있는 계약제도, 평생 교육 정책, 효율적인 노동 시장 정책과 현대 사회 보호 시스템이다. 청년과 고령 구직자 모두 고용에 있어 나이 차별과 같은 어려움을 겪는다. 또한 두 연령층 모두 스스로의 건강과 안전 문제를 걱정한다. 따라서 열악한 근무환경은 모든 연령층에 영향을 미치고, 근로자들이 노동시장에 남아있을 수 있는 능력 즉, 경제활동 참가력에 영향을 미친다. 그러므로 정부는 고용 정책뿐

아니라 사회 서비스, 기반시설, 경제 그리고 교육정책까지 다뤄야 한다. 시민 사회와 사회적 동반자들의 조언을 기반으로 한 사회적 일치를 통한 유연성과 안정성사이의 적절한 조합(flexicurity : 유연안정성)이 현재의 청년 및 고령자 고용 상생을 위한 좋은 해결책이 될 수 있다.

이를 고용의 관점으로 좁혀보면 고령근로자들은 숙련과 경험을 지니고 있기 때문에 노동시장에서 여전히 가치를 지니고 있고, 세대 간에 숙련 및 경험을 전수해주는 것을 장려함으로써 이들을 활용할 수 있다. 노동시장에 새롭게 진입하는 청년층이 실제 직업세계에서 숙달되기까지는 시간과 비용이 필요하지만 고령근로자들이 청년층과 숙련 및 노하우를 공유한다면 그러한 비용이 많이 절감될 것이다.

고령자의 활발한 노동시장 참여와 세대 간 연대를 지원하기 위해 유럽연합은 다음과 같은 사항을 각 국 정부에 권고하고 있다.⁹⁾

첫째, 고령근로자들에 대한 고용을 장려해야 한다. 이는 사업장에서 고령근로자들이 좀더 편하게 일할 수 있는 환경을 조성하는 것과 그들이 은퇴를 할 때 점진적 퇴직, 파트타임 직업, 혹은 유연한 근무시간 등을 활용할 수 있게 하는 것을 포함한다. 또한 더 오래 일하고 싶어 하는 고령근로자들을 위해 연금 개혁 및 노동법을 개정할 것을 권고한다.

둘째, 근로와 생활 사이의 균형을 이루도록 해야 한다. 이를 위해 점진적 은퇴를 장려하고, 직장에서 은퇴로 이어지는 기간을 자원봉사나 지역사회 기반 활동 등을 하도록 독려하여 이행기간의 간극을 줄여나가야 한다. 이 밖에도 건강 보험, 연금에 대한 권리, 고용 지원, 공식적·비공식적 복지 등의 사회 보장을 제공해주어야 한다.

셋째, 연령차별을 금지해야 한다. 이를 위해 기업이 고용에 있어 연령에 기반한 차별을 할 수 없도록 이를 법제화해야 하고, 고령자들이 기여할 수 있는 부분과 그들의 생산성이 무용하지 않음에 대해 사회적으로 인식할 수 있도록 캠페인을 진행하는 것이 중요하다.

(2) 국가별 사례 - 벨기에

벨기에의 경우, 기대수명의 증가와 출산을 저화에 더해 베이비붐 세대의 고령화

9) EY2012

로 인해 고령 인구의 비율이 높다. 1970년에서 2007년 사이, 0-14세의 비율은 23.7%에서 17%로 줄었고, 65세 이상의 비율은 13.3%에서 17.1%로 증가했다. 따라서 노인부양비율 또한 1970년 21%에서 2007년 26%로 증가했다. 2050년에는 1970년의 2배인 40%가 예상된다.¹⁰⁾ 이러한 인구 구조의 빠른 변화는 기존 사회 모델의 결과로, 이러한 모델은 수정 및 관리가 필요하다. 벨기에는 유럽 국가들과 비교했을 때, 고용률은 낮은 편이고, 실업률은 높은 편에 속한다. 또한 벨기에 지역 간에 편차가 크다.

<표 2-6> 2008년 기준 벨기에의 고용 현황

(단위 : %)

| 구분 | 벨 기 에 | | | | 유럽 | |
|-----|--------|------|------|------|------|------|
| | 플랑드르 | 왈로니아 | 브뤼셀 | 전체 | | |
| 고용률 | 전체 | 66.5 | 57.2 | 55.6 | 62.4 | 65.9 |
| | 15-24세 | 31.7 | 22.3 | 21.0 | 27.4 | 37.6 |
| | 55-64세 | 34.3 | 33.6 | 39.7 | 34.5 | 45.6 |
| 실업률 | 전체 | 3.9 | 10.0 | 16.0 | 7.0 | 7.0 |
| | 15-24세 | 10.5 | 27.5 | 33.2 | 18.0 | 15.5 |
| | 55-64세 | 3.6 | 4.7 | 8.0 | 4.4 | 5.1 |

자료 : 고용노동부 (2010) 재인용

급속한 고령화는 이렇듯 고용에 막대한 영향을 미친다. 유럽연합통계청 (Eurostat)의 2010년 통계에 의하면, 벨기에 인구 55세부터 64세의 취업률이 단지 37.3%로 기록되었으며 이는 유럽 연합의 평균인 46%에 미치는 못했다. 또한 퇴직으로 인한 노동시장에서의 유출이 청년의 노동시장 유입을 이끌어내지 못했다. 이러한 상황이 지속된다면 노동시장의 부족현상은 더 심해질 것이다. 따라서 정부는 조기 퇴직 시스템에 집중하기 보다는 평생 교육 지원, 기업 조직 개편, 일자리 환경 등의 측면을 간과해서는 안 된다.

벨기에는 사회보장 지출 비중이 GDP 대비 30.1%(2006년 기준)에 이르고 그 중 70.8%는 사회보장 기여금으로 충당하고 있는 등 사회보험 중심의 사회안전망이 잘 정비되어 있는 나라이다. 벨기에는 그동안 실업률을 낮추기 위해 수많은 고용 정책을 펼쳤다. 2006년에는 ‘세대 간 연대 협약’(Solidarity pact between generations)을 통해 대기업 등의 청년고용 할당율을 정하고, 실업급여에서 조기퇴

10) Pour la Solidarité (2011), *Active Ageing and Intergenerational Solidarity : findings, issues and perspectives*.

직 유인체계를 제거하였으며, 연금수령 가능한 조기퇴직 연령을 58세에서 60세로 상향 조정했다. 또한 집단 해고를 발표한 고용주는 해고 근로자의 재취업 지원을 위한 'cell for employment'를 설치하도록 했다. 고용주는 해고 근로자의 재취업을 위해 45세 이상 근로자에게는 6개월 동안 60시간 이상, 45세 미만 근로자는 3개월 동안 30시간 이상을 지원을 해야 했다. 고용주의 재취업 알선 비용은 근로자의 연령, 재취업 여부에 따라 정액 상환했다. 일자리 유지 정책으로는 생산직 (blue-collar) 근로자들을 대상으로 실업수당을 지급하도록 했다. 고용주가 경제적인 사유로 근로자에 대한 근로계약을 임시 중지할 경우 해당 기간 동안 실업 수당을 지급해야 한다. 이는 임시직 근로자에게도 적용된다. 부양가족이 있거나 독신인 경우에는 종전 임금의 75%, 나머지 경우는 종전 임금의 70%까지 실업 수당을 지급하도록 했다. 이러한 제도는 일자리를 유지하도록 하는데 매우 효과적인 조치 중 하나로서 2009년 전체 생산직 근로자의 28.9%인 215,275명이 혜택을 받았으며, €1,060,740,000의 예산이 소요되었다. 실업 수당과 더불어 근로자의 임금, 직종, 근로 유형에 따라 근로자와 고용주의 사회보장 기여금을 감면해주는 정책을 펼쳤다. 게다가 고용주가 목표 그룹을 채용할 경우 사회보장 기여금을 추가로 감면해주었다. 목표 그룹으로는 57세 이상 고령 근로자, 26세 미만의 청년근로자, 장기 실업자 및 구조조정으로 집단 해고된 근로자가 이에 포함된다. 2010년부터 2011년 까지 일시적으로 Win-Win plan을 시도했는데, 이는 청년층, 고령층, 장기 실업자가 취업을 할 경우 한시적으로 임금 보조를 해주는 정책이다. 26세 미만 또는 50세 이상으로 6개월 이상 실직 등록이 되어있는 경우는 월 €1,000을 제공한다. 2010년에는 청년층, 고령층, 장기 실직자 고용을 촉진하기 위해 국가고용사무소(National Employment Office)에서 임금을 보조하고, 훈련 강화 정책으로 45세 이상 또는 5년 이상 전문 경력자가 훈련요원으로 재취업한 경우 2년간 월 €1,100의 임금을 보조하고, 고용주가 기술 교육을 받고 있는 학생에게 인턴십을 제공할 경우 근로자 중 청년 의무 고용 비율(3%)을 낮춰주었다. (고용노동부, 2010)

서비스 바우처(Service Vouchers)는 정부가 보조금의 형식으로 자국민에게 재정적으로 지원하는 것으로, 소비자가 공급자에게 바우처를 제시하면 정부가 그 돈을 공급자에게 제공하는 방식이다. 이는 고령자들이 생필품 등을 구매할 수 있게 해주고, 좀 더 나은 생활을 영위할 수 있도록 도와준다. 게다가 서비스 바우처는 고용 창출에도 영향을 미친다. 예를 들어, 승인된 기업이 서비스를 제공하고 시간

당 €20의 돈을 받을 수 있고, 사용자는 €7에 서비스 바우처를 살 수 있다고 가정한다면, 벨기에 정부는 €13를 기업에게 제공하는 방식으로 이루어진다. 이를 노동 시장에 적용하면 고용을 창출할 수 있고, 실업률을 낮출 수 있다. 승인된 기업이란 주로 공공시설¹¹⁾이며, 개인 사업체도 포함된다.

유럽 연합은 최근 연구를 통해 2천만명의 유럽인이 의료 및 사회서비스 분야에서 일한다고 밝혔다. 2000년과 2007년 사이 의료 및 사회 서비스 분야가 크게 성장했고, 총고용률에서 차지하는 비율이 2000년 8.7%에서 2007년 9.6%로 증가했다. 의료 및 사회 서비스 분야의 확대는 고령뿐 아니라 청년 고용률을 높이기에도 좋은 방법 중 하나이다. 노령 인구의 증가로 의료 및 사회 서비스 분야에 대한 수요가 증가하고 있다. 또한 고령화가 빠르게 진행되고 있는 시점에서 이에 대한 수요는 더욱 증가할 것으로 예상된다. 따라서 청년 실업자를 의료 및 사회 서비스 분야에 배치하여 청년 실업률을 낮출 수 있는 기회로 활용할 수 있다.

또 하나의 청년 및 고령 실업률을 해결할 수 있는 방법은 교육 정책이다. 벨기에는 교육을 통해 서로 도움을 주고받을 수 있는 방법을 제시했다. 젊은 층은 고령층의 경험과 비법 등을 전수받고, 고령층은 반대로 최신 경향 및 기술 등을 습득하여 상호이익을 되도록 하고 있다. 또한 고령층에게 평생교육 시스템을 도입하여, 고령자가 퇴직 이후에 재취업하기를 원하는 경우 새로운 활동과 새로운 기술을 습득하여 노동 시장 수요에 부합할 수 있도록 도와준다.

플랑드르(Flanders)¹²⁾의 경우, 2010년 평균 퇴직 연령이 60세이다. 이는 노동 부족, 고령화된 전문 인력 및 재정적 문제로 퇴직 연령이 다른 나라에 비해 높은 편이다. 추정 결과, 2010년과 2015년 사이에 퇴직으로 인해 일자리 30만 개가 생길 것으로 예상된다. 반면에, 10명 고령자(55-64세)가 퇴직 또는 다른 이유로 직장을 떠났을 때, 8명의 청년(15-24세)만이 노동시장에서 선택받을 수 있다고 한다. 따라서 조기 퇴직을 방지하고 노년 구직자들의 활발한 구직활동이 매우 중요하다. 또한 2020년까지 76%의 취업률을 목표로 하는 플랑드르의 정책을 성공으로 이끄는 열쇠가 될 것이다. 플랑드르의 고용 정책은 청년과 고령자에게 오래 일할 수 있는 환경을 만들어 주고, 기업들이 꾸준히 노동자를 고용할 수 있는 환경을 만들어 준다.

11) 공립사회복지센터(public center for social assistance, CPSA), 지역고용센터(local employment agencies, ALE), 비영리단체 등

12) 벨기에 서쪽을 중심으로 하여 네덜란드 서쪽에서부터 프랑스 북쪽까지를 포함한 지방.

(3) 평가

유럽지역에서 추진된 세대 간 연대 운동의 핵심은 결국 고령층과 청년층에 대한 연령차별 금지이다. 특히, 유럽은 심각한 고령화 사회로의 이행을 눈앞에 두고 있기 때문에 고령근로자들이 노동시장에서 조기 이탈했을 때 예상되는 여러 문제들을 그들이 더 일할 수 있는 사회적 분위기를 조성하여 해결하려는 시도를 하고 있다.

우리나라의 경우 유래없는 급격한 고령화가 진행 중이고, 역시 베이비 붐 세대가 일시에 노동시장에서 이탈할 경우 발생 가능한 문제들이 유럽의 상황과 유사하다고 볼 수 있다. 그리고 고령자에 대한 정년 연장에 대해 사회적 합의가 부족한 실정이다. 그러므로 이러한 세대 간 연대를 통한 사회 합의 도출이 더욱 중요하다고 볼 수 있다.

유럽의 세대 간 연대는 청년층은 고령자의 정년 연장이 단기적으로 그들의 고용에 불리한 것처럼 느껴지나, 장기적으로 그 길이 서로 살 수 있는 길임을 인지해야 한다고 제시한다. 이 점은 우리 사회에서도 매우 중요하게 보아야 할 점이라고 판단된다.

다. 영국 - 시장 친화적 정책 사례

(1) 영국의 노동시장 배경

영국의 경우 1990년대 이전에는 시장친화적 정책기조에 따라 고령자에 대한 특별한 고용촉진 조치가 취해지지 않았다. 1990년대 이전까지 영국 정부의 주된 노동시장 관심사는 고령자보다는 청년층의 실업에 맞추어져 있었다. 이에 따라 영국 정부는 1977~88년까지 고령자에 대한 퇴직장려정책(Job release scheme)을 펼쳤다.

하지만 1990년대 초부터 출산율의 감소와 평균수명의 연장, 그리고 인구구조의 고령화 등의 문제가 발생하면서 고령자의 노동시장 참여율을 고취시키는 것이 중요한 사회적 이슈로 부각되었다.

영국 정부는 우선, 고령자 고용을 회피하는 배경에는 고용주의 고령자에 대한

부정적 시각이 있다고 생각하여(Duncan 2004), 고용주의 인식과 태도를 변화시키는 캠페인을 실시하였다. 이러한 캠페인은 주로 고령자와 관련된 잘못된 사회적 인식 및 기업의 고령자 기피 관행을 바로잡고, 고령자의 고용은 기업에게도 이득이 될 수 있음을 알리는데 초점을 맞추었다.

영국 정부는 이러한 방식으로 시장 원리를 최대한 지키면서 고령자 고용 문제를 해결하고자 하였으나, OECD 각국이 연령차별금지를 법으로 제정하는 움직임을 보이고 영국 내부에서도 이에 대한 요구가 발생하자, 1999년 6월 ‘고용의 연령층 다양화를 위한 시행지침(Code for Practice for Age Diversity)’를 제정하였다. 하지만 DWP(2001)의 분석결과, 이 지침은 연령차별을 줄이는데 효과적이지 못한 것으로 나타났다.

영국은 2000년에 정부 보고서 ‘Winning The Generation Game: Improving Opportunities For People 50-65 In Work And Community Activity’를 통해 50세에서 65세 사이의 중·고령자의 노동시장 활용도를 제고하고, 고령화와 관련된 여러 현안을 다루었다. 이 보고서에서 제안하는 목표는 총 4가지인데 이는 다음과 같다.

첫째, 고령자의 기대 수준을 높이는 한편 고령근로자에 대해 연령이 아닌 한 개인이 가지고 있는 가치와 잠재력을 통해 평가하는 사회·문화적 기초를 변화시킨다(changing the culture).

둘째, 고용주는 고령근로자를 위해 작업 환경을 개선하고 훈련 및 기술개발과 유연한 작업 배치, 작업 보건을 개선하여 그들이 일자리에 더 오래 머무를 수 있도록 지원한다(Enabling and encouraging over-50s to stay in work).

셋째, 노동시장에서 이탈한 근로자가 다시 근무할 수 있도록 격려하고 지원한다(Helping and encouraging displaced workers to re-enter work).

넷째, 중·고령자들이 지닌 기술 및 경험을 공동체를 위해 쓸 수 있도록 지원한다(Helping older people to make use of their skills and experience for the wider community).

고령자 차별금지에서 가장 논란이 되고 있는 사항은 퇴직연령의 제한이다. 영국에서의 공적연금 수령 연령은 남성의 경우 65세이고 여성은 60세이지만 다수의 기업들은 계약상 퇴직연령을 65세보다 낮게 잡고 있다(Duncan 2004). 영국정부는 70세 이상의 고령근로자에 대해 강제적인 퇴직을 요구할 수 있도록 할 것인지에

대한 의견을 수렴하고 있다.

영국정부가 1990년대와 2000년대 초반까지 고령자를 노동시장에 남아있게 하는데 초점을 맞추었다면, 최근에는 급증하는 청년실업이 영국정부의 주된 관심사이다. 영국의 청년실업률은 유럽국가들 사이에서는 비교적 낮은 편이었지만, 2008년 하반기가 지나며 가파르게 상승하였고, 그 결과 현재는 유럽 평균 수준에 도달하였다(강유덕, 2009). 2011년 말에 집계된 영국의 청년실업의 규모는 100만 명을 상회한다. 이러한 청년층 실업이 높게 유지되는 현상이 지속되자, 영국 청년층 사이에서는 소위 말하는 ‘잃어버린 세대’가 될 수 있다는 불안감이 증폭되고 있다.¹³⁾

(2) 뉴딜 프로그램

영국은 ‘생산적 복지’라는 틀 안에서 뉴딜프로그램을 시행하고 있다. 이 정책은 영국 정부가 시행하는 가장 적극적인 노동시장정책으로 평가된다(황준욱 외, 2006). 뉴딜 프로그램은 5가지 취업취약계층의 취업을 돕는 것이 주된 목적이다. 특히 50세 이상의 중·고령자를 대상으로 하는 뉴딜 50+를 포함하고 있는데, 주요 내용은 다음과 같다.¹⁴⁾

이 프로그램은 2000년 4월부터 실시되어, 고령자를 고용하는 고용주에게 보조금을 지급할 뿐만 아니라, 고령자 스스로가 적극적인 구직활동을 할 수 있도록 유도하고 지원해주는 프로그램이다. 이 프로그램에 참가하는 개인은 거주지의 고용안정센터(Jobcentre)에서 상담자에게 전문 취업관련 상담을 받을 수 있다. 상담자는 프로그램 참가자가 취업할 수 있도록 개인별 취업계획이나 이력서 작성법, 구직정보 제공, 훈련과정 선택 등의 폭넓은 지원을 한다.

뉴딜 50+ 프로그램의 성과를 살펴보면, 중고령자들의 경우, 그들의 연령대에 초점을 맞춘 프로그램이라는 점을 높게 평가하고 있다(Atkinson, 2001). 프로그램에 참여한 중고령자의 취업률 역시 증가한 것으로 나타났다. 하지만 이에 대해서는 프로그램의 효과가 아니라 1990년대 후반부터 시작된 경기호황이 그 원인이라는 분석 역시 존재한다(Disney and Hawkes, 2003).

뉴딜프로그램에는 18~24세의 청년층 장기 실업자를 위한 ‘New Deal for

13) 영국노총(TUC)

14) 황수경 외(2004), 『고령사회대비 고령자 고용정책에 관한 국제비교 연구』을 참고.

young'도 존재한다, 이 프로그램 역시 실업상태의 개인을 취업으로 이끌기 위해 노동시장의 효율성을 제고하고, 구조적 실업을 감소시키는 것을 주요목표로 삼고 있다. 이 프로그램에 참여하여 6개월 이상 실업급여를 받은 경우, 지속적 지원을 위해서는 참가자 본인이 직업교육이나 적극적인 구직활동을 하였다는 것을 증명하여야 한다.

특히 이 정책은 비진학 중도탈락자나 장기실업의 가능성이 높은 청소년층을 대상으로 심층면접을 통한 진로지도와 직업훈련 및 취업알선을 모두 제공하는 고용서비스를 통해 효과를 보고 있는 것으로 나타난다(정인수, 2005). 이 점은 한국에도 적용가능성이 높을 것으로 판단된다.

기존의 뉴딜 프로그램에 이어 영국 정부는 근래의 늘어나는 청년실업률을 안정시키기 위해 청년층 취업을 위한 추가 예산 10억 파운드를 편성하였고, 이는 경기 침체로 인해 영국의 청년층이 소위 '잃어버린 세대'가 되어버리는 것을 방지하기 위한 것이다. 추가 예산안을 통해 시행되는 정책은 우선 1년 이상 장기적으로 실업상태에 있었던 청년층에게 'Future Jobs Fund'설립을 통해 연간 4만 7,000여개, 최종적으로는 15만개의 일자리를 창출하는 것을 시행 목표로 잡고 있다.

영국 정부는 이러한 정책이 효과적으로 시행되기 위해서는 지방자치단체나 비영리조직의 협력이 필요하다고 보고, 정책에 협력하는 지방자치단체나 비영리조직에 1인당 최고 6,500파운드를 지원하는 방침도 수립하였다. 또한 대학을 졸업한 구직자를 실업상태에서 구제하기 위해 6,000여 개의 인턴쉽을 제공하기 위한 웹사이트를 신설하였다.

이외에도 주로 일손이 부족하다고 판단되는 실버산업과 앞으로 성장가능성이 높은 서비스업 부문의 일자리를 적극적으로 창출하여, 향후 25만 명의 일자리를 추가적으로 창출할 계획을 가지고 있다. 그리고 실업상태에 있는 청년들이 이러한 정책에 적극적으로 동조할 수 있도록 1년 이상 실업상태에 있는 청년층에 대해서 고용센터가 추천하는 일자리를 받아들이거나 취업 프로그램에 참여하는 것을 의무사항으로 규정하였으며, 만약 해당 구직자가 이를 수용하지 않을 경우 실업수당을 삭감시키는 조치를 취하였다.

뉴딜프로그램은 청년층과 고령층의 고용기회를 모두 높일 수 있는 프로그램이다. 그 이면에는 또한 장기적으로 국가의 복지 부담을 경감하고 개인이 자립할 수 있는 기반을 조성해주겠다는 의도가 있다. 하지만 개인의 구직에 대한 유인을 실

업급여 중단을 통해 유도하기 때문에 개별 구직자로 하여금 지원을 지속적으로 받기위해 준비되지 않은 상태에서 취업에만 급급할 경우 고용의 지속성이 하락할 수 있다는 문제를 안고 있다. 이러한 문제점을 해결하고자 영국정부는 뉴딜프로그램의 개혁안을 다음과 같이 내놓았다.¹⁵⁾

우선, 현재 실업급여 신청의 권리와 적극적 구직활동 의무 간의 교환관계를 강화시켜 급여신청자를 소극적 수혜자에서 적극적 구직자로 변모시킨다. 또한, 개인 상담자들의 권한을 강화시키고, 구직지원 서비스 제공자들의 재량권을 확대시켜 구직자들의 개별 필요에 신속히 대응할 수 있도록 한다. 이와 더불어 단순한 취업을 넘어서 충분한 보수와 전망을 제시할 수 있는 일자리를 가질 수 있도록 노력한다.

이러한 개혁원리는 기존의 구직에만 초점을 맞추는 정책에서 직장유지와 직장 내부에서의 성취까지 고려하는 정책으로 확장하려는 영국정부의 의도를 담고 있다.

(3) 노동 시장 유연화

영국은 전통적으로 미국과 더불어 노동 유연성이 높은 나라로 손꼽힌다. 영국의 기업들은 정리해고를 중심으로 하는 외부적 수량 유연성을 통해 노동시장 유연성을 제고해왔다. 하지만 이러한 방식의 노동시장 유연화는 기존의 고령근로자를 노동시장에서 이탈하도록 조장할뿐더러, 새로 노동시장에 진입하는 청년층으로 하여금 미래의 고용안정성에 대한 전망을 악화시키고, 이에 따라 조직충성도가 낮아지는 결과를 가져온다.

하지만 노동시간 조정을 통한 내부적 수량 유연성을 제고할 경우, 고령근로자의 근로시간을 일부 줄이는 대신 고령근로자가 일자리에 계속 남아있을 수 있는 환경을 조성할 수 있다. 그리고 고령자의 줄어든 근무시간만큼 새로운 인력을 고용하여 이를 대체할 수 있는 가능성이 생긴다.

영국은 이에 따라 '유연근무제도(flexible working)'의 확대와, 시간외 근무의 감축 등을 통해 내부적 수량 유연화를 시도하였다. 이 중에서도 특히 유연근무제도는 기업내부의 인력을 시간적, 공간적으로 유연하게 배치할 수 있어 노동력의

15) 하세정(2008), 「영국 뉴딜정책 시행 10년: 평가와 전망」, 『국제노동브리프』.

규모를 신축적으로 조정할 수 있는 제도로 평가받는다.¹⁶⁾

다음의 표를 통해 영국에서 운영하는 유연근무제도의 종류 및 그 내용을 알 수 있다.

<표 2-7> 영국 유연근무제도의 종류와 내용

| 종류 | 내용 |
|----------|--|
| 시간제 근로제 | 시간제 근로의 운영방식은 다양할 수 있으나, 기본적으로 전일제 근무보다 짧은 시간을 일할 수 있고, 따라서 근로자가 원하는 시간으로 근무시간 조정을 가능케 하는 제도 |
| 유연 근로시간제 | 근로자가 정해진 범주 내에서 핵심근무시간(core times) 이외의 시간에 자유롭게 근무시간을 조정할 수 있도록 허가하는 제도. 근무초과시간이나 부족시간을 다음 회기로 이월 가능 |
| 시간차 근로제 | 같은 직장 내에서도 근로자마다 다른 출퇴근시간을 정해서, 장시간 사업장 운영을 가능케 하는 제도 |
| 압축 근로시간제 | 일일 근무시간을 연장하여 출근일수를 줄이는 제도 |
| 직무공유제 | 보통 근로자 1인에 의해 처리되는 업무를 2인 이상이 함께 하는 제도로, 분업과는 다름. 구체적으로 정해진 틀은 없음 |
| 교대 근무제 | 24시간 동안 조별로 근무를 교대하는 제도 |
| 교대 교환제 | 교대 근무를 하는 근무조를 바꿀 수 있는 제도 |
| 연간근로시간제 | 초과근무시간을 정규근로시간에서 제해 주는 제도 |
| 학기중 근로제 | 주로 학기중에 근무하고 방학기간 중 유급 또는 무급 휴가를 허가하는 제도 |
| 연중 근로제 | 계약 기간을 두 부분으로 나누어, 한 기간에는 계약 당시 근로시간을 배당하고, 다른 기간은 비워두어서, 사용자의 필요에 따라 비워 둔 기간에 근로시간을 배치하는 제도 |
| 초과 휴가제 | 초과된 휴가일수에 대해서 연봉을 재조정하는 제도 |
| 자율 초과근무제 | 비정규직 근로자가 근무한 시간에 대해서 임금을 포기하는 대신 계약 만료시 정규직으로 전환할 수 있는 제도 |
| 재택근무제 | 통신, 교통 기술의 발달로 점차 확대되고 있는 제도 |
| 맞춤식 근무제 | 여러 가지 종류의 유연근무제도를 복합 적용하여 개인 근로자별 근무형태를 만드는 제도 |
| 무급 휴직제도 | 일정 기간 동안 근로자에게 무급 휴직을 제공하고, 기간 말미에 복귀할 수 있는 제도 |

자료: 채준호, 이상민(2009)

16) 하세정(2006)

특히 유연 근로시간제나 연간근로시간제와 같은 경우, 기업입장에서 업무량이 많을 때 근로자로 하여금 장시간의 근로를 시킬 수 있고 업무량이 적을 때는 상대적으로 근무시간을 줄일 수 있어 효율적인 인력관리를 가능케 한다.

노동시장 유연성 제고의 또 다른 이점은 장기적으로 보았을 때, 조준모(2008)에서 지적하였듯이 시장 전체의 효율성을 증대시켜 청년·고령자의 대체효과보다 산출효과가 더 커지는 방향으로 흘러갈 수 있다는 점이다. 다시 말해서 고령근로자들의 근무시간을 신축적으로 조정할 경우 생산에 있어 효율성을 제고할 수 있고, 장기적으로 국가 전체의 산출량이 증가하며, 이에 따른 기업들의 추가적인 노동수요로 인해 노동시장에 새롭게 진입하는 청년층이 일자리를 가질 수 있는 기회가 많아질 수 있다.

(4) 평가

영국에서 시행한 뉴딜프로그램은 노동시장에 참여하고 있지 않은 청년층 실업자와 기존에 노동시장에 있다가 현재는 이탈 상태인 고령층 실업자 모두를 노동시장에 복귀시킬 수 있는 프로그램으로 판단된다. 다만, 한국에 적용하려면 고용보험을 통해 혜택을 받을 수 없는 신규실업자인 청년층에 대해 추가적 지원방안을 모색해야 할 것으로 보인다.

근로시간 유연화를 통한 노동시장 유연화는 청년층과 고령층의 대체관계를 완화시키고 산출효과를 증진시키는 효과를 가질 것으로 전망된다. 특히 우리나라 기업의 경우 연공급제에 의한 노동비용 증가가 고령층 고용을 꺼리는 주요요인으로 거론되기 때문에 유연근무제도를 통한 노동비용 감소가 효과가 있을 것으로 기대된다.

라. 독일-적극적인 노동시장 정책

(1) 고령자 고용 정책

독일은 청년 및 장년층의 인구구성비 변화와 이에 수반되는 노동력 감소라는 문제에 직면하고 있다. 다음의 표를 통해 독일 인구의 미래 상황을 살펴볼 수 있

다.

<표 2-8> 2050년까지의 독일 인구변화 추이

(단위 : 천명, %)

| | | 2005 | 2010 | 2020 | 2030 | 2040 | 2050 |
|-----------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 전체 | 인구수 | 82,438 | 81,887 | 80,057 | 77,203 | 73,422 | 68,743 |
| | 변화율 | 100 | 99.3 | 97.1 | 93.6 | 89.1 | 83.4 |
| 20세 미만 | 인구수 | 16,486 | 15,025 | 13,501 | 12,673 | 11,487 | 10,362 |
| | 구성비 | 20.0 | 18.3 | 16.9 | 16.4 | 15.6 | 15.1 |
| | 변화율 | 100 | 91.1 | 81.9 | 76.9 | 69.7 | 62.9 |
| 20-65세 미만 | 인구수 | 50,082 | 50,038 | 47,992 | 42,339 | 38,384 | 35,524 |
| | 구성비 | 60.8 | 61.1 | 59.9 | 54.9 | 52.3 | 51.7 |
| | 변화율 | 100 | 99.9 | 95.8 | 84.7 | 76.6 | 70.9 |
| 65세 이상 | 인구수 | 15,870 | 16,824 | 18,565 | 22,132 | 23,550 | 22,856 |
| | 구성비 | 19.3 | 20.5 | 23.2 | 28.7 | 32.1 | 33.2 |
| | 변화율 | 100 | 106.0 | 117.0 | 139.5 | 148.4 | 144.0 |

자료: Statistisches Bundesamt(eds.), "Bevölkerung Deutschlands bis 2050", 2006, 이정연(2007)에서 재인용

독일의 인구는 현재 8,200만 명 수준에서 2030년이 되면 7,720만 명으로 줄고 2050년에는 6,870만 명으로 감소하여 지금 인구수의 83.4% 수준에 머물게 된다. 특히 20세 미만의 젊은층의 경우 그 감소속도가 더욱 빨라 2050년 경에는 현재 20세 미만 인구수의 63% 수준으로 감소한다. 이는 전체 인구수의 15%수준이다.

이와 같이 기타 선진국들과 마찬가지로 독일 역시 저출산과 고령화라는 문제에 직면하고 있고, 이에 따라 고령인력을 활용하기 위한 'Initiative 50 plus'정책을 도입하였으며, 근로자의 정년을 점진적으로 연장하는 방안을 입법하였다.

위 정책의 포괄적인 목적은 50세 이상의 고령실업자가 노동시장으로 재진입할 수 있는 길을 열어주고, 현재 노동시장에 있는 고령자들을 더욱 오랫동안 직장에 머무를 수 있도록 하는 것으로 고용의 유지와 촉진을 모두 포함하고 있다. 'Initiative 50 plus'정책의 구체적인 목표는 다음과 같다.¹⁷⁾

- ① 2010년까지 55세 이상 인구의 경제활동참가율을 50%까지 상승 및 2012년 까지 유럽에서 가장 높은 경제활동참가율 달성.

17) 최홍기(2011)에서 인용.

- ② 55세 이상자 또는 고령자의 경제활동에서의 조기은퇴 감축
- ③ 고령자를 위한 임금보조금 제도의 도입과 고용보조금 지원을 통한 고령실업자의 노동시장 재진입 확대
- ④ 근로자의 능력향상 요구에 대응하기 위한 직업훈련 참여 비율 확대

이와 같은 목표를 달성하기 위해서 독일 정부는 고령자를 위한 정책수단을 도입하였는데 거기에는 임금보조금의 지급, 고용주에 대한 채용보조금의 지급, 그리고 고령자에 대한 기간제 근로계약 조건의 완화 등이 있다.

우선 임금보조금의 경우, 고령자가 노동시장에서 이탈하였다가 복귀하였을 때 받게 되는 낮은 수준의 임금이 고령자의 노동시장 재진입을 저해하는 요인으로 생각하여 시행하는 정책수단이다. 구체적으로는 실업급여를 수령할 수 있는 자격을 가진 고령실업자가 임금 수준이 낮은 일자리에 취업할 경우 2년간 기존 임금과의 차액부분에 대해 일정부분 보조를 받게 된다.

그 다음 채용보조금 제도를 살펴보면, 이는 기존 독일 법상에 명시된 장애인에 대한 채용보조금 제도를 확대한 것으로 장애 등 직업소개에 있어 어려움이 있는 고령자를 고용한 고용주에게 임금의 50% 한도 내에서 최대 36개월 까지 지원할 수 있는 제도이다. 또한 기존의 고용정책 수단을 강화하는 차원에서 6개월 이상 실업상태에 있는 고령자 또는 정부가 실시하는 고용정책 수단(공공근로 등)에 참가한 고령자 등을 고용한 경우 장애가 없어도 지원 대상에 포함되도록 하였으며, 지원기간 및 지원금액의 최저치를 갱신하여 최소 1년, 임금의 30%를 지원하고 55세 이상의 고령근로자에게는 최대 96개월까지 지원할 수 있도록 하였다. 이와 더불어 고용주의 의무를 강화하고자 고용관계가 최소 1년 이상 지속되도록 규정하였다.

마지막으로 고령자에 대한 기간제근로계약 조건의 완화를 보면, 부당한 차별로부터 단시간 및 기간제 근로자를 보호하는 것을 골자로 하고 있다. 또한 법의 적용 범위를 58세가 아닌 52세까지 확대함으로써 고령자의 재취업을 촉진하고자 하였다.

한편, 독일정부는 중·고령자의 직업능력개발 지원을 위해 250인 이하의 중소기업에서 일하는 45세를 초과하는 근로자에 대해 계발훈련을 위한 바우처를 지급하고 있으며, 이 정책의 목표는 45%에 머무르고 있는 55세 이상 고령자 고용률을

2010년까지 50%로 끌어올리는 것이다.¹⁸⁾

또한 고용환경 개선을 위해 기존의 노동사무소(Labor Office)를 고용센터(Job Center)로 변경하여 실업자를 위한 원스톱 지원을 시작하였는데, 정부차원에서 뿐만 아니라 사설직업소개소를 설치하여 중고령 실업자들의 직업훈련을 지원하였다.

독일은 특히 제조업 부문에서 기존의 장인자격(Meister) 요건을 면제하여 제조업체 설립을 쉽게 할 수 있도록 유도하였고, 이를 통해 전체적인 일자리 수를 늘려 고령자 고용 문제 역시 해결하려는 시도를 하였다.

(2) 청년실업 대응책

앞서 논의한 바와 같이 글로벌 금융위기는 특히 청년층의 고용에 큰 타격을 주었으나, 독일의 경우 청년 실업 문제를 비교적 덜 심각하게 겪고 있는 것으로 평가된다(안두순, 2010). 독일의 경우 2008년 금융위기 때, 성인 실업률 7.2%, 청년 실업률 10.4를 기록하여 인접 국가들과 비교할 때, 상대적으로 낮은 실업률을 기록하였다. 이러한 기록의 배경에는 독일의 적극적 노동시장 정책과, 2원적 교육제도, 그리고 개혁 프로그램이 있다.

독일은 전통적으로 적극적인 노동시장 정책을 활용하였다. 이러한 정책의 바탕은 우선 실업이 시장에 일임할 수만은 없는 인간 존엄성의 문제이며 공공의 노력이 필요하다는 생각이다. 다음의 표를 통해 독일에서 청년 실업을 감소시키기 위한 전통적 노동시장 정책을 살펴볼 수 있다.¹⁹⁾

18) 독일의 2005년도 당시 60~65세 고령자 고용률은 남성 35.8%, 여성 20.7%였다.

19) 원자료에는 청년이 아닌 청소년으로 되어있다. 하지만 유럽의 경우 15~24세를 청소년으로 규정하고 우리나라의 경우 15~29세를 청소년으로 규정하고 있어, 본 연구의 논의 대상인 청년층의 개념에 크게 벗어나지 않아 청년으로 통일하여 쓴다.

<표 2-9> 청년실업 감축을 위한 독일의 전통적인 수단들

| 정책 수단 | 구체적 하위 수단들 |
|----------------|--|
| 고용 지향적 정책 수단 | <ul style="list-style-type: none"> - 민간 기업에 청년 고용 보조금 지급 - 공공분야 청년 일자리 창출 - 청년 고용 증대를 위한 공공근로사업(농촌, 환경보전, 사회봉사) - 최소 청년 고용비율 규정 - 이동성 제고를 위한 보조금 - 취업정보와 직업 상담체계의 개선 |
| 직업훈련 지향적 정책 수단 | <ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 직업훈련에 대한 보조금 지급 - 공공분야의 훈련일자리 확충 - 실업기간 동안의 교육프로그램 확대 - 직업훈련 시스템의 확대 - 학교교육에서 실무 지향적 교육 강화 |
| 근로시간 지향적 정책 수단 | <ul style="list-style-type: none"> - 근로시간 단축 - 교육기간 연장 - 정년기간 단축 - 일자리 나누기 |

자료: 안두순(2010)

또한 독일은 전통적으로 학교 교육과 직업훈련 교육을 병행하는 ‘2원적 교육제도(dual system)’를 채택하고 있다. 예를 들어, 하우프트슐레의 졸업생 중 60% 정도가 산업체 및 각종 시설에서 직업훈련을 받는다. 하지만 과거에 비해 직업교육 시설과 훈련 일자리가 감소하여 상대적으로 열악한 환경에 처한 청년의 경우 이러한 직업훈련의 기회에서 소외될 수 있는 가능성이 높아졌다. 이러한 제약에도 불구하고 2원적 교육제도는 독일에서의 청년 실업률을 감소시키는데 있어 유의한 영향을 미치는 것으로 보이는데, 학교를 졸업한 이후 실업상황에 놓이는 대신 직업훈련을 받을 수 있는 기회가 존재하기 때문이다.

이러한 2원적 교육제도는 학교교육-직업교육-취업 간의 연결이 원활할 경우 실업문제가 발생하지 않는다는 장점을 가지고 있다. 하지만 현실적으로 학교에서 취업으로 이어지는 데에는 장애요인이 있을 수밖에 없다. 독일은 이러한 문제에 대한 해법을 적극적 노동시장 정책과 2원적 교육제도를 연계함으로써 찾았다.

다음의 표는 독일의 실업자가 어떠한 경로를 통해 실업상황에서 벗어났는지를 보여준다.

<표 2-10> 독일 내 실업 탈출 경로(2004년)

(단위: %)

| 실업자 신분의 탈출 경로 | 청년(15-24세) | 성인(25-64세) | 전체 실업자 |
|---------------|------------|------------|--------|
| 산업체,비산업체 직업훈련 | 2.6 | 0.1 | 0.7 |
| 공공지원 없는 정규직 | 28.6 | 32.4 | 31.5 |
| 단축 시간 근로 | 4.3 | 4.6 | 4.5 |
| 제 2의 노동시장* | 4.9 | 4.7 | 4.8 |
| 지원된 일자리 | 2.1 | 2.3 | 2.2 |
| 지원된 자영업 | 1.6 | 5.8 | 4.9 |
| 향상교육 및 역량제고 | 16.1 | 17.9 | 17.5 |
| 구직활동 중 | 8.8 | 9.2 | 9.1 |
| 비경제활동/학교 등 | 31.0 | 23.0 | 24.8 |
| 총 인원(천 명) | 1,418 | 4,782 | 6,200 |

자료: 안두순(2010)에서 재인용, 원자료 독일 노동시장과 직업연구소(IAB)

위의 표에서 볼 수 있듯이 청년층이 실업에서 벗어나는 경로 중 가장 큰 비중을 차지하고 있는 부분은 비경제활동/학교로 전환하는 것이다. 이 항목에 향상교육 및 역량제고 비율까지 더할 경우 거의 절반에 이르는 청년층이 교육이나 직업훈련을 통해 실업에서 탈출했음을 알 수 있다. 거기에 공공지원 없는 정규직의 비중이 28.6%로 높은 것은 독일의 적극적 노동시장 정책이 작동하고 있음을 보여준다.

독일은 이 밖에도 환경의 변화에 따라 유연한 개혁 프로그램을 운영하여 청년 실업 감소에 큰 성과를 거두고 있다. 예를 들어 ‘청소년 긴급 프로그램’의 경우 1999년부터 매년 약 20억 마르크를 35,000명에게 직업훈련 일자리, 65,000명에게 직업훈련 일자리를 제공하는 데 지출하였다.

또한 ‘하르츠 개혁’을 통해 실업 축소 및 노동청의 구조조정을 꾀하였는데, 개혁안 중 가장 나중에 도입된 ‘하르츠IV’의 경우 청년층 실업에 그 초점을 맞추고 있다. 이는 실업 청년에게 교육훈련 기회를 제공하여 이들이 장기실업상태에 고착되는 것을 방지하는 것을 목표로 하고 있다. 또한 경험 및 노하우가 풍부한 숙련공에 대한 단축시간 근로제를 도입하여, 임금 전액을 지불하지 않고도 이들을 고용함으로써 기업체의 부담을 줄이고 이들로 하여금 청년층 근로자의 채용에 따

른 초기 시차를 극복하는데 도움을 주도록 하고 있다.

또 다른 예로 2008년에 시행된 '직업훈련 보너스'를 들 수 있는데, 이는 장기간 구직활동을 하는 청년을 직업 훈련생으로 받아들이는 기업체에 일종의 보조금을 지급하는 제도이다. 이 제도를 통해 장기간 실업상태인 청년들이 실업에서 탈출할 수 있는 기회를 제공할 수 있어 긍정적인 효과를 발휘할 것으로 보인다.

(3) 평가

이와 같은 독일의 고령층과 청년층에 대한 적극적 노동시장정책은 정부주도에 의해서 추진력을 가질 수 있다는 점에서 긍정적으로 평가받을 만하다. 하지만 특히 보조금 정책의 지속성에 대해서는 의문을 제기할 수 있다. 고용센터와 연계한 중고령층 직업훈련 지원은 최근 공공고용서비스의 중요성이 확대되는 추세와 맞물려 충분히 국내에 적용가능성이 높아 보인다.

청년실업 해소를 위한 이원화 교육제도의 경우 대부분이 대학 진학을 결정하는 우리나라의 정서에 맞지 않는 것이 사실이다. 청년층에 대한 직업훈련 일자리 제공의 경우 현재 공공부문에서만 시행중인 행정인턴제를 기업으로 확대해보는 것을 고려할 수 있다. 숙련 근로자에 대한 단축시간 근로제를 도입하여 기업에 처음 입사한 청년 근로자의 적응을 돕는 부분은 세대 간 상생에 적합한 제도라고 볼 수 있다.

마. 일본-기업 차원의 대책

(1) 일본기업의 고령자 고용제도

일본은 한국보다 더 빠른 노동시장의 고령화를 맞이한 국가이다. 일본은 2006년에 이미 전체 인구 중 65세 이상 인구 비율이 20%를 초과하는 초고령화(super-aged society)에 진입하였다. 일본은 베이비 붐 세대²⁰⁾의 대규모 은퇴를 대비하기 위하여 기업에서의 정년연장과 중·고령층의 재취업 및 고용지원을 중심으로 하는 고용정책을 수립하였다. 2004년에 고연령자 고용안정법을 제정하였고,

20) 단카이 세대(1947~1949년 출생자), 전체 인구의 5% 규모

2006년 4월부터는 “고령자 고용확보 조치”가 이루어졌다. 이 조치의 결과 일본의 고용주는 정년 연장, 65세 계속고용제도, 정년제 폐지 이 세 개의 선택중 하나를 반드시 보장하여 2013년까지 점차적으로 근로자의 정년을 65세까지는 보장하여야 한다.

정년보장제 이외에도 일본은 고령근로자의 고용 창출을 위한 정책으로 고령자 재고용 제도를 중점적으로 시행하였다. 특히 고령자 사업단, 협동조합 등의 민간 차원의 일자리 창출기관에 대한 지원을 촉진하고, 지역사회를 기반으로 하는 실버 인재센터 등의 사업을 추진하였다. 또한 3명 이상 중·고령자에 대한 창업을 지원 하는 제도도 도입하였다.

다음의 표를 통해 일본 기업이 도입한 재고용 제도의 개관을 알 수 있다.

<표 2-11> 일본 기업의 재고용 제도

| 회사 | 주요 내용 |
|--------|---|
| 도시바 | 55세 희망자가 퇴직하여 그룹회사의 정사원으로 채용. 희망자는 전부 재고용 |
| 미쓰비시전기 | 56세에 희망자 모집. 60세 이전에 정년퇴직. 임금수준을 조정하여 재고용 |
| 파이오니아 | 1년 단위의 촉탁계약으로 재고용 |
| 일본IBM | 원칙은 62세까지로서 최장 65세까지 재고용 가능 |
| 미쓰이 조선 | 회사를 설립하는 경우 최장 2년까지 재고용 |
| 신일본제철 | 원칙적으로 1년 단위 계약이며, '01년부터 205명 재고용 |
| JEF스틸 | 숙련기술자를 대상으로 1년 이내 계약으로 최장 2년까지 재고용 |
| 혼다 | 전문기술을 가진 사원을 대상으로 연령제한을 65세까지 단계적으로 확대 |

자료: 이철선(2010), 「베이비붐세대 고용대책과 향후 이슈」, ‘세대간 일자리 공유를 위한 진단과 해법’ 토론회 발제문.

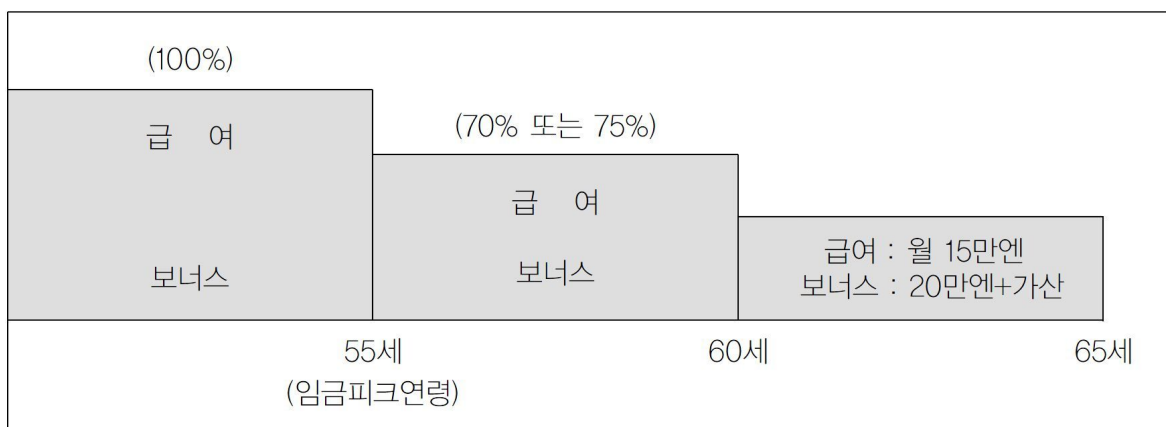
정년 연장이나 정년제 폐지에 비해 재고용제도는 상대적으로 안정적이지 못한 고용연장수단이나, 앞의 두 수단의 경우 고령근로자를 임금이나 기타 근로조건이 큰 변동없이 고용을 지속시켜야 한다는 점에서 노동비용의 상승이 우려되는 점이 있다. 하지만 재고용제도의 경우 원칙적으로 퇴직을 한 근로자를 다시 고용하는 제도이므로 재고용시 새로운 임금과 근로조건을 설정할 수 있어 임금 수준을 고

령근로자의 감소한 생산성에 비례하여 다시 설정할 수 있다는 이점이 존재한다. 이에 따라 일본의 기업들은 재고용제도를 선호하는 경향이 강하다.²¹⁾

이러한 계속고용제도가 일본에 정착된 것은 일본 기업들의 고령 근로자의 숙련에 대한 의존도가 높다는 점에 기인한다. 숙련 근로자에 대한 의존도가 높다는 것은 이들을 새로운 인력(예컨대, 청년층)으로 쉽게 대체할 수 없음을 뜻한다. 일본의 임금은 한국과 마찬가지로 연공급적인 성격을 띠고 있는데 만약 고령 근로자의 생산성이 임금 상승분에 비해 낮다면 기업의 입장에서는 고령자 고용을 꺼릴 수밖에 없다. 김준영(2012)에 따르면 일본의 경우 한국과는 다르게 고령자의 생산성과 임금수준의 격차가 줄어든 것으로 나타난다. 즉, 일본 기업의 경우 상대적으로 고령자 계속고용의 비용이 한국에 비해 작다고 볼 수 있다.

이와 더불어 일본기업들은 계속고용제도 도입에 따른 노동비용 증가를 상쇄하고자 임금피크제를 도입하였다. 산요(三洋)전기의 경우 연금지급 시작 연령과 연계하여 근무기간을 연장하는 제도를 도입하였다. 최장 65세까지 근무기간을 연장하는 것이 가능하며, 60세에 정년퇴직을 하는 것과 계속 근무하는 것을 사원이 자유롭게 선택할 수 있도록 하고 있다. 다음의 그림을 통해 산요전기가 도입한 임금피크제의 개요를 알 수 있다. 만약 사원이 65세까지 정년 연장을 선택할 경우 60세를 기준으로 5년을 뺀 연령인 55세가 피크연령이 된다. 그리고 5년 단위로 임금이 줄어들고, 근로시간은 정사원일 때와 동일하다.

[그림 2-3] 산요전기의 임금피크제

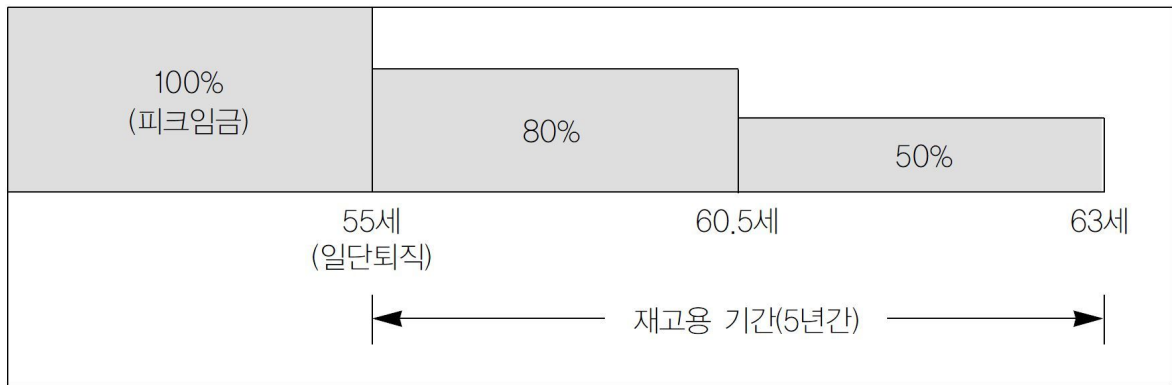


자료: 경영자총회(2006), 「노정시보」, 3459호, 2000. 9. 15. 재인용

21) 김준영(2012), 「일본 고령자 고용연장제도의 동향과 한국에의 시사점」, 고령사회 인력정책 포럼 발제문.

미츠시비 전기는 산요전기와는 다르게 재고용제도를 도입하였다. 미츠시비 전기는 60세 정년을 기준으로 정년 후 추가적으로 근무하기를 원하는 기간만큼 일찍 퇴직하여 재고용계약을 체결하고 재고용기간 중의 임금을 삭감한다. 다음의 그림은 미츠시비 전기의 임금피크제도를 요약하여 보여준다.

[그림 2-4] 미츠시비 전기의 임금피크제



자료: 경영자총회(2006), 「노정시보」, 3459호, 2000. 9. 15. 재인용

일본의 경우 이와 같은 고령자의 정년 연장 혹은 재고용 조치의 필요성에 대해서 일본 사회 내부적으로 합의 수준이 상당히 높은 것으로 평가받고 있다.²²⁾ Oshio et al.(2010)에서 밝혀냈듯이 고령자의 조기은퇴가 청년층의 고용증가로 이어지지 않는다고 보았을 때, 고령층을 노동시장에서 조기 이탈시키기 보다는 더 일하게 함으로써 경제 전체적인 산출효과 증대를 꾀하는 것이 타당하다.

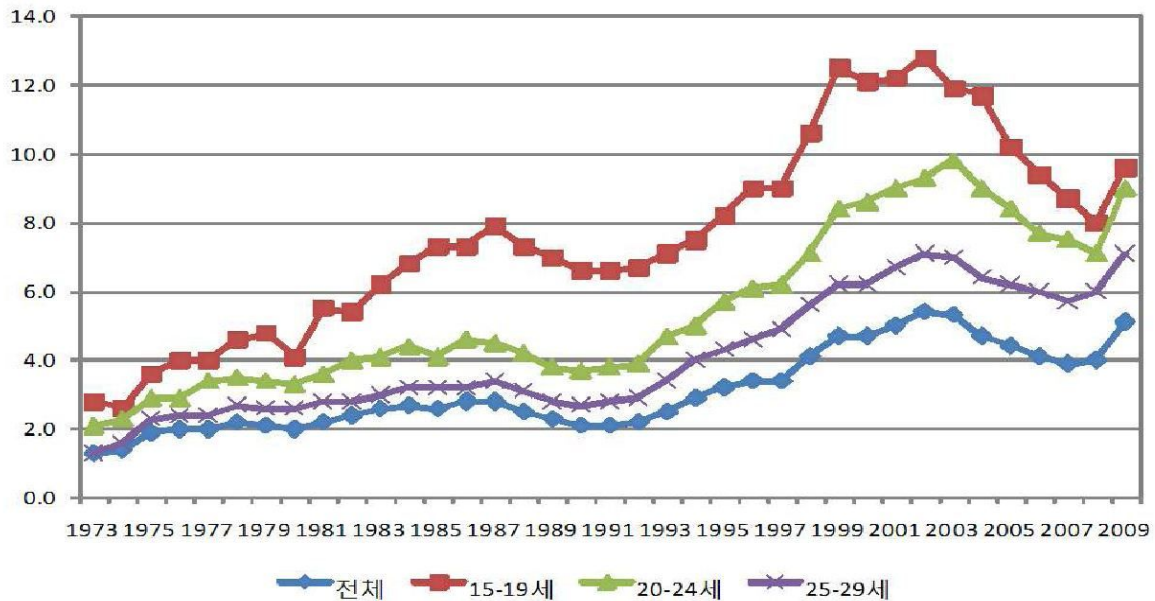
(2) 청년실업 해소를 위한 이원화제도 도입

일본 청년 실업률은 최근으로 올수록 전체 실업률과 격차가 벌어지는 특징을 가지고 있다. 2009년을 기준으로 보았을 때, 15~19세의 실업률은 9.6%, 20~24세는 9.0%, 그리고 25~29세는 7.1%이다. 같은 해 전체 실업률은 5.0%였다. 다음의 그림을 통해 이러한 추이를 살펴볼 수 있다.

22) 김준영(2012)

[그림 2-5] 일본 청년층 실업률(1973-2009, 계절조정치)

(단위 : %)



자료: 이승렬(2011), 「일본 청년고용대책의 시사점」, 『월간노동리뷰』. 원자료: 일본 총무성 통계국

이원화제도(dual system)은 독일에서 학생들이 학업을 마친 후 노동시장에 원활하게 진입할 수 있게 도와주는 제도이다. 대학 진학을 하지 않는 학생들이 의무교육 기간이 지난 뒤 기업과 도제(apprenticeship)계약을 맺고 현장에서 근무와 직업학교에서의 교육을 동시에 받게 되는데 이러한 학교-기업 간 연계제도가 이원화제도이다.

일본은 기존의 학교 추천제라는 학교-기업 간 연계제도에 독일식 이원화제도를 추가하여 일본 내부에서 사회문제가 되고 있는 청년실업, 프리터(freeter)²³⁾, 니트(NEET)²⁴⁾등의 문제를 해결하려는 시도를 하고 있다. 일본과 우리나라는 유사한 학제를 가지고 있기 때문에 일본이 도입한 이원화제도를 이해하는 것이 청년실업 해결에 시사점을 줄 수 있다.

일본의 이원화제도는 구직자가 기업에서 실시하는 기업실습(OJT)와 교육훈련기관에서의 직업교육(Off-JT)을 동시에 받으며 수료할 때 능력평가를 실시하는 것이 골자이다. 주로 교육을 담당하는 기관들은 고용능력개발기구, 각 지역의 직업능력

23) 1991년 일본 후생노동성의 실태조사에서 연령이 15세 이상 35세 미만이면서 재학하고 있지 않은 자로서 첫째, 현재 취업하고 있는 경우에는 근무처에서의 명칭이 아르바이트인 근로자, 둘째, 현재 직업이 없는 경우에는 가사나 학업활동을 하지 않으면서 파트타임 근무를 원하는 자로 정의하였다.

24) Not in Education, Employment or Training의 약자

개발시설, 민간의 직업전문학교, 인정훈련시설 등 직업교육에 대한 노하우가 충분한 기관들이다.

독일의 이원화제도와 의 가장 큰 차이점은 일본의 경우 학교교육제도가 아닌 직업훈련제도라는 점이다. 일본의 경우 25세 이상의 실업자 비중도 상당한 수준이기 때문에 학교교육제도만으로는 이들에 대한 지원을 할 수 없다. 그러므로 다양한 연령대의 청년층을 대상으로 기존의 직업훈련기관을 활용하여 기업과의 연계를 통해 직업을 가질 수 있도록 지원하는 형태를 취하고 있다.

사업주가 미취업 상태의 청년을 고용하고 이원화제도에 참여할 경우, 정부는 경력형성촉진조성금을 통해 보조금을 지급한다. 그 규모는 대기업의 경우 훈련 경비의 1/3을, 중소기업의 경우 1/2 수준이다. 그리고 훈련 실시 계획 책정비로 1개 사업소당 15만 엔의 정액 지원을 받는다.²⁵⁾

이 제도를 통해 기업은 훈련 비용에 대해 지원을 받으면서 원하는 인재를 확보할 수 있고, 정규직으로 채용 전 근로자의 능력 및 적성을 미리 파악할 수 있다는 이점을 가지게 된다. 청년층의 경우 취업가능성이 높아지고 실무에서 바로 쓸 수 있는 숙련을 습득할 수 있으며, 수료 시에 실시되는 능력평가로 객관적인 기준을 통해 평가를 받을 수 있다는 이점이 있다.

(3) 평가

일본은 우리나라에 비해 고령화 문제가 훨씬 심각한 사회이다. 그러므로 정책의 초점이 고령자에 더 맞추어져 있는 현실이다. 일본정부는 전후 베이비 붐 세대인 단카이세대가 60대가 되어 은퇴하는 3년간을 ‘집중중점기간’으로 설정하여 사회 구성원 모두가 본인의 능력을 발휘할 수 있는 ‘전원참가형 사회’를 실현하겠다는 목표를 가지고 있다.

일본의 고령자에 대한 정년연장이나 재고용제도가 비교적 성공적이었던 것에는 김준영(2012)에서 밝혔듯이 사회적 합의가 충분히 이루어졌다는 것에 크게 기인한다. 우리나라의 경우 고령자의 정년연장에 대해 아직까지 부정적 견해가 많은 것이 사실이다. 이러한 일본의 사례는 고령자의 정년연장이 청년의 일자리를 침해하는 것이 아니라 장기적으로 보완할 수 있다는 점에 대해서 사회적 합의를 이루는

25) 김기현(2005)

것이 중요하다는 시사점을 남겨준다.

청년고용과 관련해서도 일본의 이원화제도는 참고할 가치가 충분하다. 우리나라의 경우 공공부문을 중심으로 하는 단기적 일자리 창출을 목표로 하였지만 일본은 민간부문에서 일자리 창출을 하도록 유도하였다는 차이가 존재한다. 특히 이원화제도 하에서는 기업에서의 OJT와 직업훈련기관에서의 Off-JT가 병행되기 때문에 직업훈련기관은 기존의 것을 활용하되 기업에서의 OJT에서 경험과 숙련이 풍부한 고령근로자를 활용하는 것도 좋은 방안이 될 수 있다.

바. 소결

이상에서 살펴본 외국의 정책 사례를 정리해보면, 유럽 전체적으로는 고령화에 대한 대비를 위해 고령자가 더 일할 수 있는 사회를 만들고, 세대 간 연대를 강화시켜 청년과 고령자의 상생을 달성하려는 계획이다. 영국은 시장 친화적 정책을 통해 장기 실업에 놓여있는 고령자 및 청년층을 노동 시장으로 재진입시키고, 내부적 유연성을 제고하여 전체 노동시장의 유연성을 높이고 있다. 독일은 적극적인 노동시장 정책, 특히 보조금 등을 지급하여 고령자의 고용률을 제고하고, 이원화제도를 통해 청년층이 학교에서 직장으로 원활하게 이동할 수 있도록 지원하고 있다. 일본은 고령화 정도가 전 세계에서 가장 심각한 나라로 손꼽히고 있으며, 이에 따라 고령자의 정년 연장에 대한 사회적 합의 수준이 높고, 이것은 곧 계속 고용제도의 원활한 정착으로 이어졌다. 또한 프리터, 니트족 등의 청년층 문제 해결을 위해 독일의 이원화제도를 일본의 사정에 맞게 수정·적용하여 기존의 직업훈련기관과 기업을 연계한 제도를 정착시켰다. 이상의 사례를 통해 몇 가지 시사점을 도출해 볼 수 있다.

첫째, 청년실업 문제를 고령자의 조기퇴직으로 해결해서는 안 된다. 대부분의 국가에서도 우리와 마찬가지로 고령자의 정년 연장이 청년층 고용에 부정적 영향을 끼칠 것이라는 우려를 제기하였다. 하지만 OECD(2006)에서도 밝혔듯이, 고령자의 고용률과 청년층의 고용률 사이에는 음의 관계가 성립하지 않는 것으로 나타났다. 이러한 점을 바탕으로 유럽에서는 고령자에 대한 고용 지원을 유지한 채로 청년층에 대한 정책을 펼치거나 아니면 고령자와 청년층을 한 번에 지원하는 정책을 수립하였다.

둘째, 고령자의 정년 연장이 사회적으로 필수적이며 장기적으로 보았을 때 모든 연령층에게 득이 된다는 것에 대한 사회적 합의가 필요하다. 이를 위해서 유럽의 세대 간 연대와 같은 캠페인을 시행하는 것이 필요하다. 청년근로자와 고령근로자가 같이 일할 때 시너지 효과가 발생할 수 있다는 점에 대한 추가적 연구도 필요하다. 고령자의 정년 연장이 단순히 정년 시기를 늦추는 것이 아닌 유연근무제도의 도입이나 임금피크제 등을 통하여 노동시장의 유연성을 제고할 수 있는 방향으로 흘러가는 것 또한 중요한 문제이다.

셋째, 고령자에 대한 정년 연장에 덧붙여, 그들이 더 일 할 수 있는 환경을 조성해야 한다. 여기에는 건강에 대한 관리, 작업 환경의 개선, 사회적 인식의 개선 등이 포함될 수 있다. 고령근로자는 사회에 있어 짐이 아니라 그들 나름대로 기여하는 바가 있다. 그러므로 그들이 더 일할 수 있는 환경이 조성된다면 경제전체로 보았을 때 노동력의 부족, 연금 고갈 등의 문제를 완화할 수 있는 해결책이 될 수 있다.

Ⅲ. 한국의 청년 및 고령자 고용 정책 현황

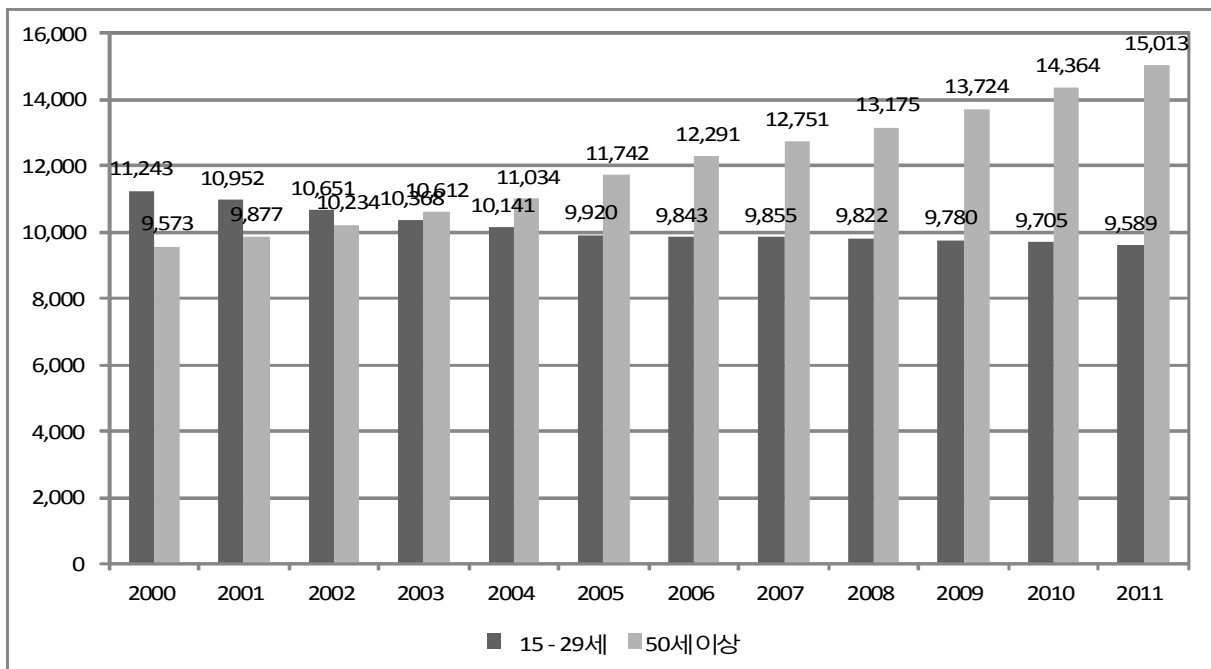
1. 청년 및 고령자 노동시장 현황

가. 생산가능인구의 변화

먼저 15~29세 인구는 2000년에 11,243천명이었으나 지속적으로 감소하는 양상을 보인다. 2005년에는 9,920천명으로 1천만명대 아래로 떨어진 뒤에 9,573천명이었으나 2011년에는 9,589천명이다. 반대로 50세 이상 인구는 2000년에 9,573천명이었다. 2002년에는 10,234천명으로 1천만 명대로 진입하였으며, 이듬해인 2003년에는 15~29세 인구보다 224천명 많은 10,612천명에 이른다. 2011년에는 15,013천명이다. 이처럼 생산가능인구수로 볼 때, 2003년 이후로는 중심이 청년층(15~29세)에서 50세 이상으로 옮겨갔음을 알 수 있다.

[그림 3-1] 생산가능인구 추이(15~29세와 50세 이상)

(단위: 천명)



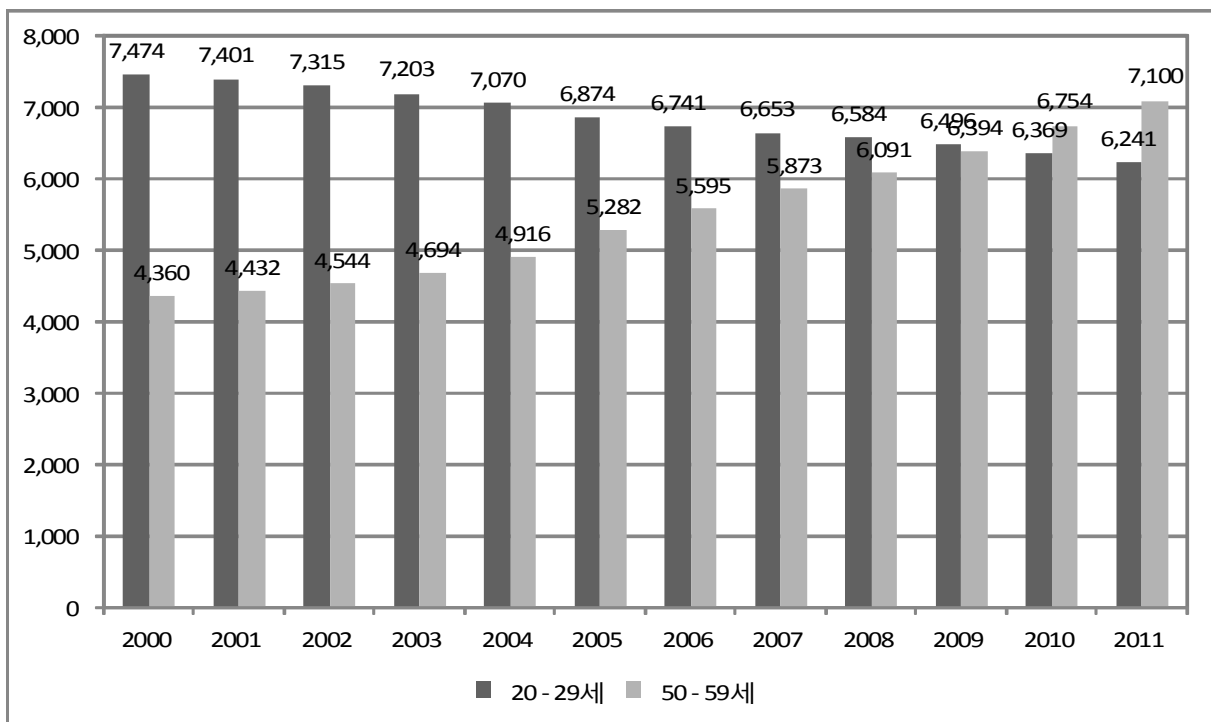
자료: KOSIS.

논의는 취업이 본격화되는 시점의 20~29세와 정년을 앞두고 퇴직하는 50~59세를 중심으로 진행되므로 이들 두 계층의 인구 추이도 아울러 살펴보기로 한다.

20~29세는 2000년에 7,474천명이었으나 지속적인 감소추세를 보인다. 2011년에는 6,241천명까지 내려가고 있다. 반대로 50~59세는 4,360천명(2000년)에서 7,100천명(2011년)으로 증가하였다. 두 연령층이 절대적 구성비에서 역전을 보인 해는 2010년이다.

[그림 3-2] 생산가능인구 추이(20~29세와 50~59세)

(단위: 천명)

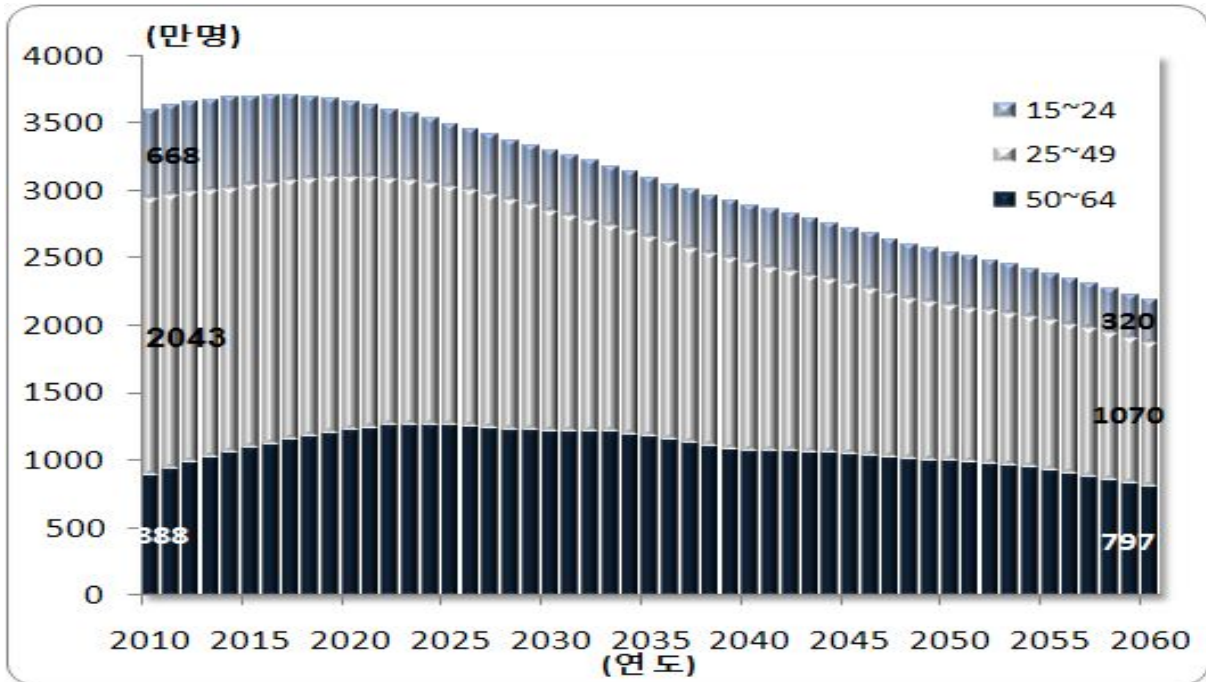


자료: KOSIS.

참고로 통계청에서 2011년 12월 7일에 공표한 “장래인구추계: 2010년~2060년”을 보면, 향후에 15~24세의 생산가능인구는 저출산의 영향으로 감소하고, 반대로 50~64세는 적어도 2025년까지는 증가하는 것으로 예측되고 있다. 말하자면, 노동력의 구성에서 청년층이 차지하는 비중은 점차 감소할 것으로 보인다.

[그림 3-3] 연령계층별 생산가능인구(2010~2060년)

(단위: 만명)



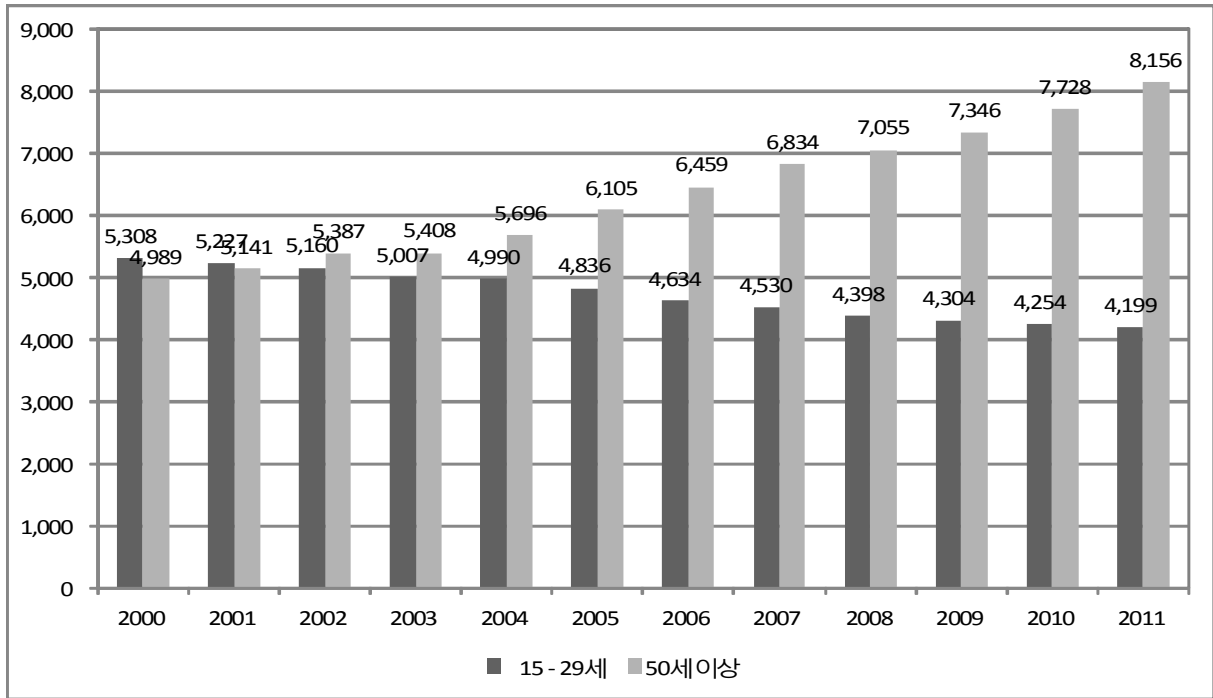
자료: 통계청(2011).

나. 경제활동인구 변화

취업자와 실업자로 구성되는 경제활동인구를 알아보면, 15~29세는 2000년에 5,308천명이었다. 생산가능인구에서 15~29세 인구가 감소하는 추세를 보인 것과 같이 경제활동인구도 2004년에 4,990천명으로 5백만명 미만의 수준으로 떨어져 2011년의 15~29세 경제활동인구는 4,199천명을 기록하고 있다. 반대로 50세 이상의 경제활동인구는 2000년에 4,989천명으로 5백만명에 11천명 못미치는 수준이었으나 이듬해인 2001년에 5,141천명으로 5백만명을 넘어서게 되었다. 다시 2005년에 6,105천명으로 6백만명대를 돌파하고, 2008년에는 7,055천명으로 7백만명대를 넘어선다. 그리고 2011년에는 8,156천명으로 8백만명대에 이르게 되었다. 참고로 2011년의 경제활동인구는 25,099천명이었으므로 50세 이상이 경제활동인구 전체에서 차지하는 비중은 32.5% 수준이다. 말하자면, 경제활동인구 10명 가운데 적어도 3명은 연령대가 50세 이상이라는 것이다.

[그림 3-4] 경제활동인구 추이(15~29세와 50세 이상)

(단위: 천명)

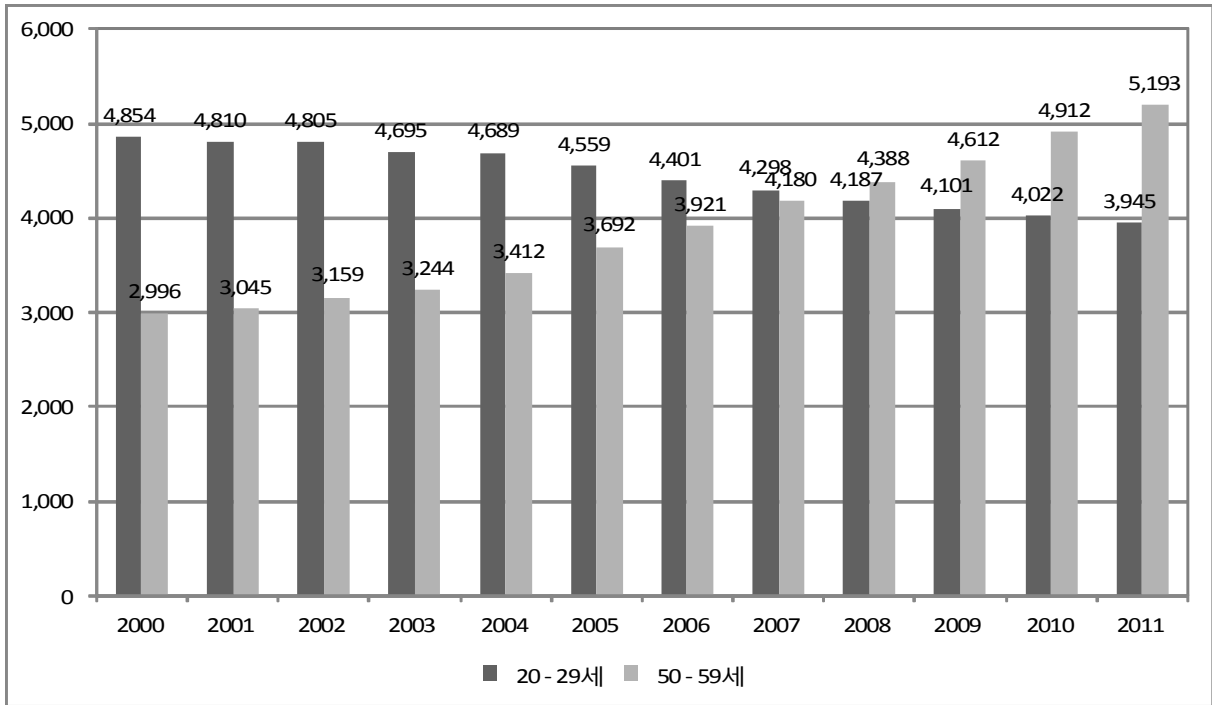


자료: KOSIS.

다음으로 청년층을 20~29세로 한정하여 본 경우에도 결과는 유사하였다. 20~29세는 4,854천명(2000년)에서 3,945천명(2011년)으로 감소하나 50~59세는 2,996천명(2000년)에서 5,193천명(2011년)으로 증가하고 있다. 생산가능인구에서는 두 연령층의 비중 역전 현상이 2010년에 일어나나 경제활동인구의 경우에는 이보다 2년 빠른 2008년에 나타난다. 2008년에 20~29세의 경제활동인구는 4,187천명이나 50~59세의 경제활동인구는 4,388천명으로 201천명의 차이를 보이게 되는 것이다.

[그림 3-5] 경제활동인구 추이(20~29세와 50~59세)

(단위: 천명)



자료: KOSIS.

다. 취업자수 변화

2000년의 경우에 취업자수는 15~29세와 50세 이상이 각각 4,879천명과 4,862천명으로 15~29세가 17천명 더 많은 상황이었다. 2001년에 바로 이 상황은 역전된다. 50세 이상이 5,030천명, 15~29세가 4,815천명으로 차이는 215천명이나 된다. 이 뒤로 15~29세는 계속 감소하여 2009년에는 3,957천명으로 4백만명대 아래로 떨어지고, 2011년에는 3,879천명이 되었다.

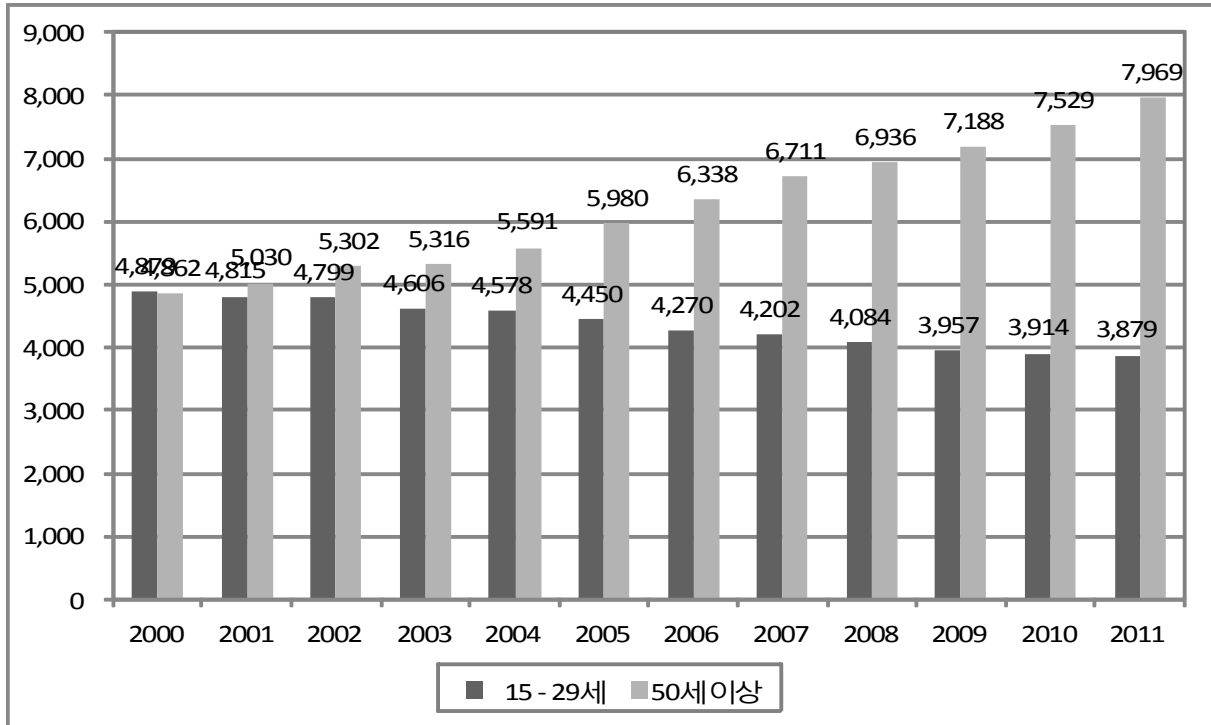
50세 이상은 생산가능인구와 경제활동인구가 증가하는 추세를 보이는 것과 같이 취업자수에서도 증가 추세를 보인다. 2006년에 6백만명 대, 2009년에 7백만명대를 넘어서서 2011년에 8백만 명대에 31천명 미치지 못하는 7,969천명을 기록하였다.

20~29세와 50~59세의 취업자수 비교는 유사한 양상을 보인다. 다만 50~59세가 20~29세보다 취업자수 비중에서 역전세를 보이는 해는 2007년이다. 이 해는 50~59

세의 취업자수가 4백만 명대로 올라서는 것과 반대로 20~29세의 취업자수가 3백만 명 대로 내려서는 결과를 보였다.

[그림 3-6] 취업자수 추이(15~29세와 50세 이상)

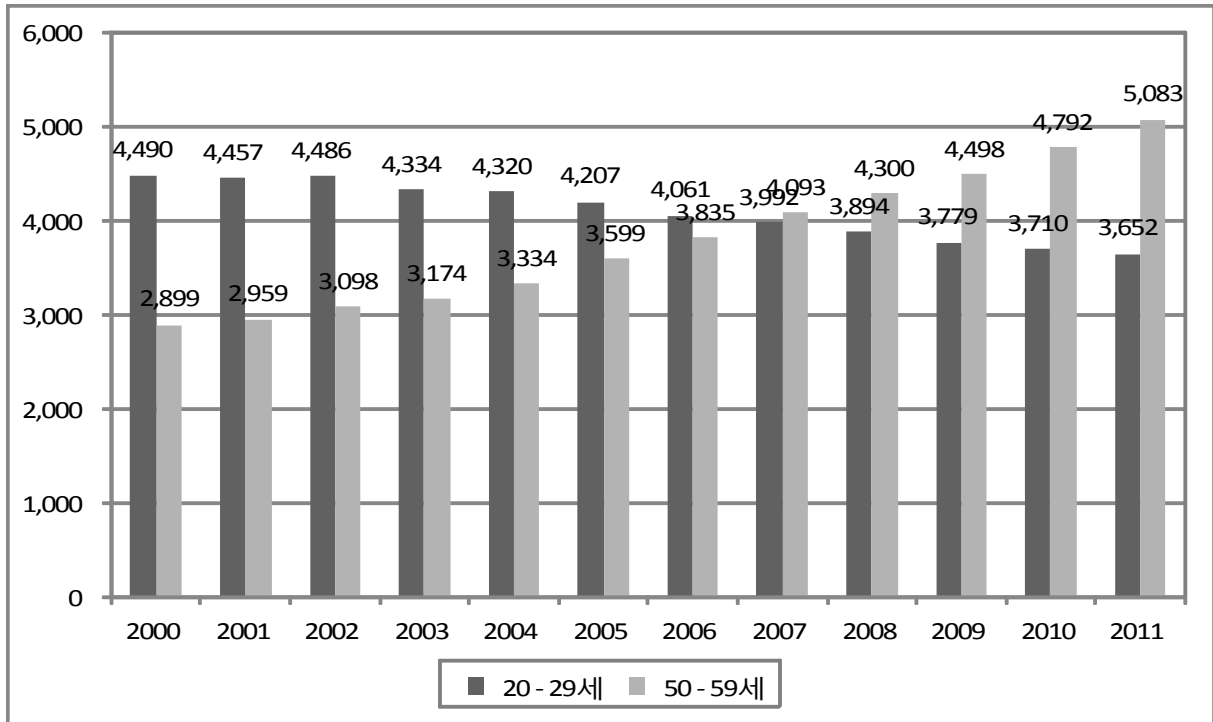
(단위: 천명)



자료: KOSIS.

[그림 3-7] 취업자수 추이(20~29세와 50~59세)

(단위: 천명)



자료: KOSIS.

여기에서 고용률을 잠깐 짚고 넘어가기로 한다. 생산가능인구 대비 취업자수의 비율을 뜻하는 고용률은 최근 청년 고용의 문제점을 언급할 때마다 이용되는 고용 지표이다. 15~29세의 고용률은 2003년에 전년 대비 0.7% 포인트 하락하긴 하지만, 2004년까지 43~45% 수준을 보였다. 2005년에 전년 대비 0.2% 포인트 감소한 15~29세의 고용률은 2010년까지 하락하여 40.1%까지 내려간다. 2011년에는 전년 대비 0.4% 포인트 상승하여 40.5%를 기록하였다. 특히 2008년과 2009년은 전년대비 각각 1.0% 포인트와 1.1% 포인트의 하락을 보여 글로벌 금융위기의 영향이 청년층에 있었음을 짐작해볼 수 있는 대목이다. 하지만, 2006년에 이미 전년 대비 1.5% 포인트 감소한 적이 있으며, 2007년에도 전년 대비 0.8% 포인트 하락하는 결과를 보여 청년층 고용률의 감소 추세는 글로벌 금융위기의 영향으로만 해석하기 어려운 양상을 보였다고 할 것이다.

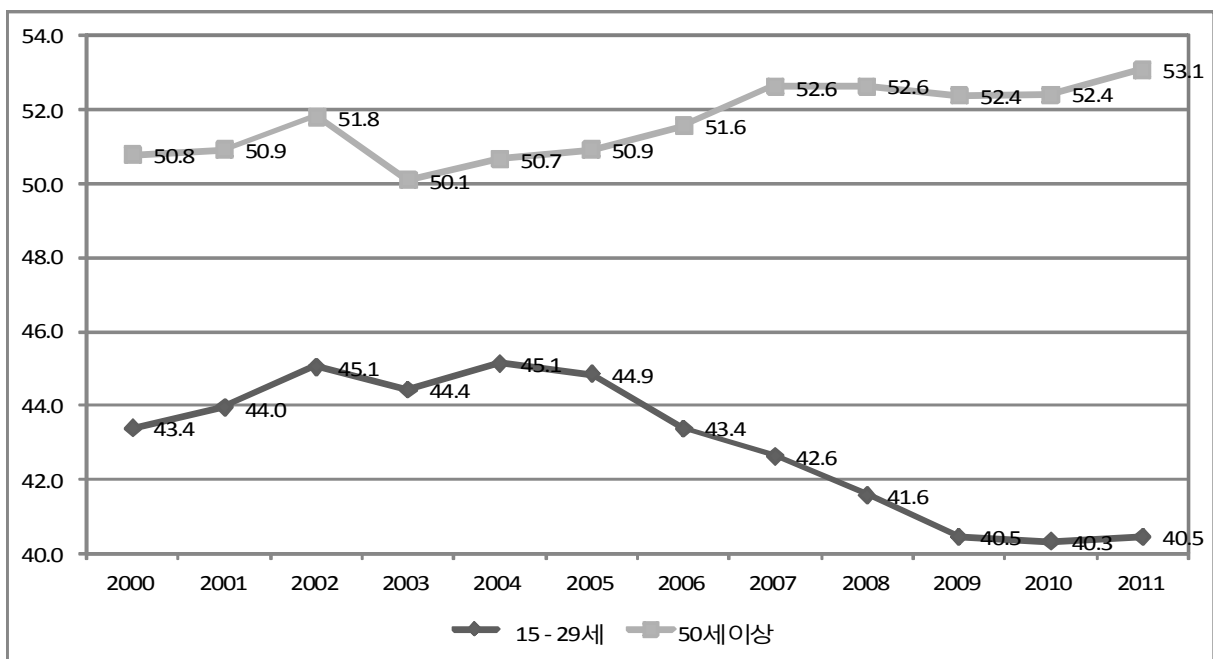
50세 이상의 경우는 2003년에 50.1%의 고용률을 보여 말하자면, 50세 이상의 생산가능인구 2명 가운데 1명은 취업을 하고 있었다고 하겠다. 이전의 2년간은 증가

양상을 보였다는 점도 눈에 띈다. 2004년부터는 증가 추세이다. 50세 이상에서도 글로벌 금융위기의 영향이라 해야 할지 모르겠으나 2009년에 전년 대비 0.2% 포인트 하락을 보이기도 하였다. 2011년에 50세 이상의 고용률은 53.1% 포인트로 15~29세의 고용률과 비교할 때, 12.6% 포인트의 차이를 보인다. 이 차이는 2005년부터 벌어지기 시작하였다. 50세 이상의 고용률은 증가 추세인 것과는 달리 15~29세의 고용률은 2004년의 45.1%를 정점으로 계속 하락하는 양상을 보였다.

청년층을 20~29세로 한정하여 보면, 고용률은 2000~2007년에 60.0~61.3%로 60%대에서 정체하는 듯하다 2008년에 59.1%로 하락한 뒤로 58%대에 머무르고 있다. 50~59세의 고용률은 상승 추세를 보여 2011년에 71.6%까지 상승하고 있다.

[그림 3-8] 고용률 추이(15~29세와 50세 이상)

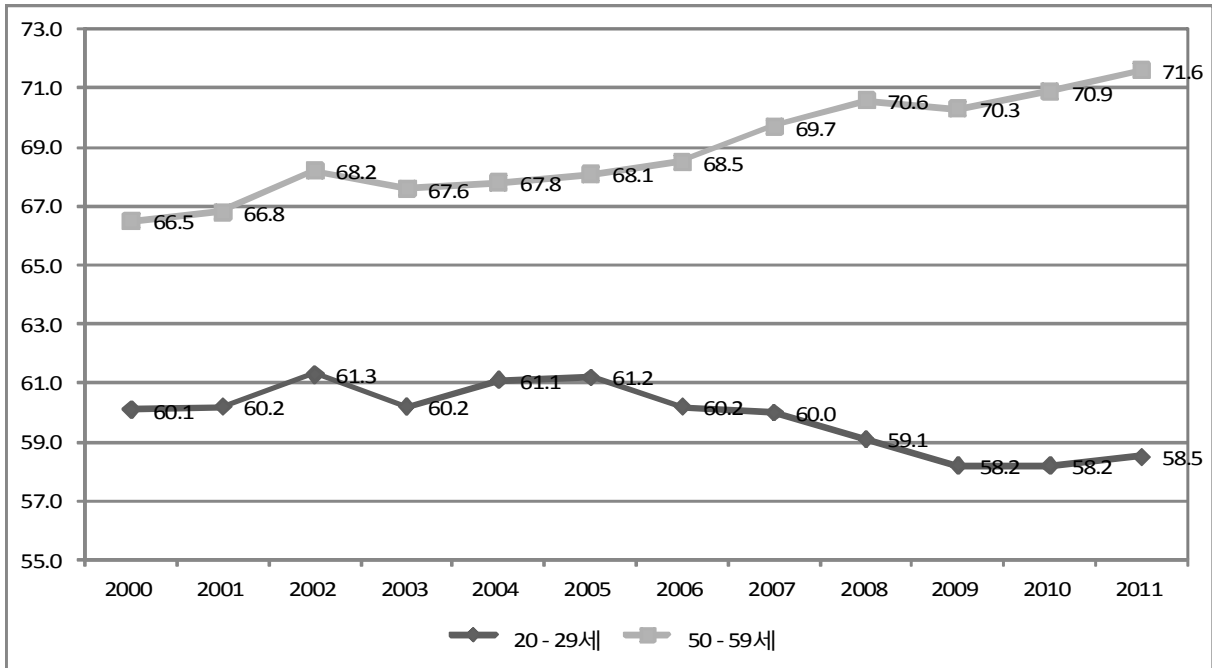
(단위: %)



주: 50세 이상의 고용률은 KOSIS를 이용하여 계산하였음.
 자료: KOSIS.

[그림 3-9] 고용률 추이(20~29세와 50~59세)

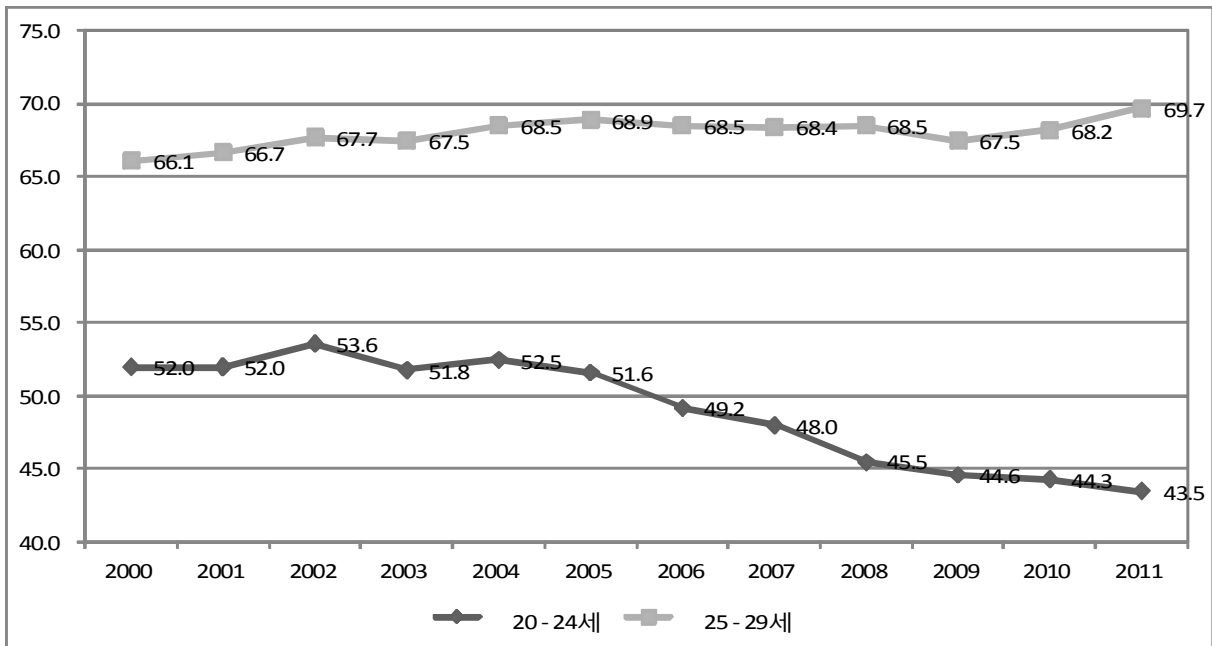
(단위: %)



자료: KOSIS.

[그림 3-10] 고용률 추이(20~24세와 25~29세)

(단위: %)

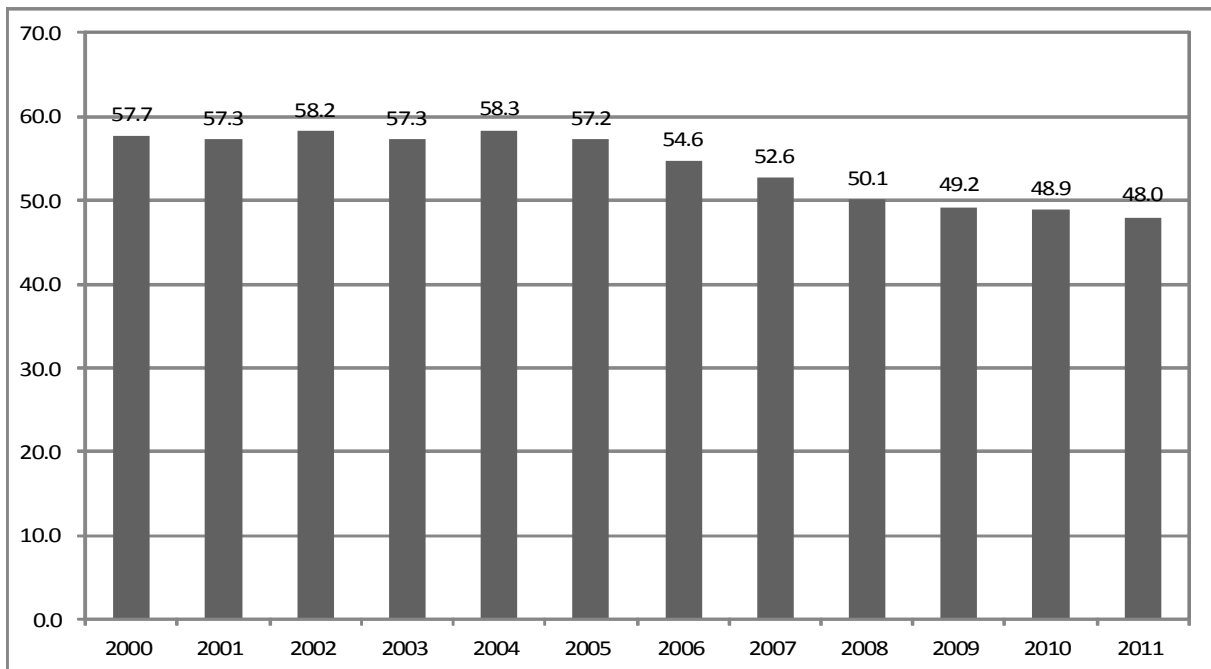


자료: KOSIS.

20~29세를 20~24세와 25~29세로 다시 나누어보기로 하자. 한국의 경우에 청년층은 고학력자가 많아 20대 초반에는 학업을 마치지 않아 노동시장에 진입하지 않은 청년이 상대적으로 많으며, 남성의 경우에는 병역의무로 노동시장 진입 시기가 늦어질 수 있기 때문이다. 결과를 보면, 20~24세의 고용률은 지속적인 하락 추세를 보여 2011년에는 43.5%까지 낮아진다. 반대로 25~29세는 완만하지만, 증가추세를 보인다. 2011년에는 69.7%로 50~59세의 고용률(71.6%)에 1.9% 포인트 미치지 못하는 수준이다. 이로 볼 때, 고용률로 볼 때는 청년층 가운데 20~24세가 심각함을 알 수 있다. 아래의 그림에서 볼 수 있듯이 20~24세의 낮은 고용률은 낮은 경제활동참가율에 있다는 사실도 확인된다. 2011년의 경우에 20~24세의 경제활동참가율은 48.0%로 20~24세의 절반을 넘는 청년이 비경제활동인구로 있다는 것이다. 이 문제는 뒤에서 다시 다루기로 한다.

[그림 3-11] 경제활동참가율 추이(20~24세)

(단위: %)



자료: KOSIS.

라. 실업자수 · 실업률 변화

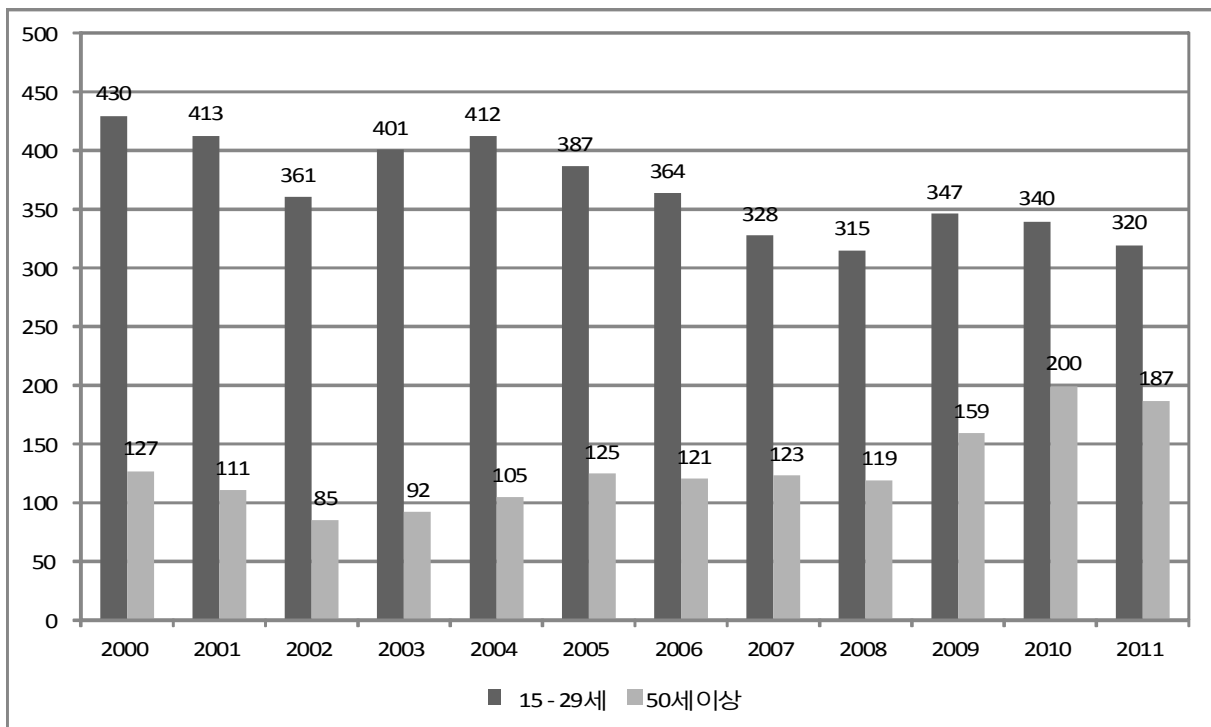
2000년에 430천명이었던 청년층(15~29세) 실업자가 등락을 거듭하다 2011년에는

320천명으로 낮아진 상태이다. 50세 이상은 10만명대에서 정체를 보이다가 2009년에는 159천명으로 높아지고, 2010년에는 200천명까지 증가한 뒤에 2011년에는 187천명의 실업자수를 기록하였다.

실업률로 보면, 50세 이상의 경우는 1~2%대에 머물고 있으나 청년층(15~29세) 실업률은 7~8%대로 상대적으로 높은 수준이다. 이처럼 높은 실업률이 청년층 고용문제를 나타내는 주요한 지표로 언급되고 있다. 청년층을 20~29세로 한정하고, 50~59세의 실업률과 비교하여도 이 양상은 유사한 것으로 나타난다. 참고로 20~24세와 25~29세의 실업률은 각각 9%대와 6%대에서 등락하고 있다. 따라서 실업률에서도 20~24세의 고용문제가 심각함을 알 수 있다.

[그림 3-12] 실업자 수 추이(15~29세와 50세 이상)

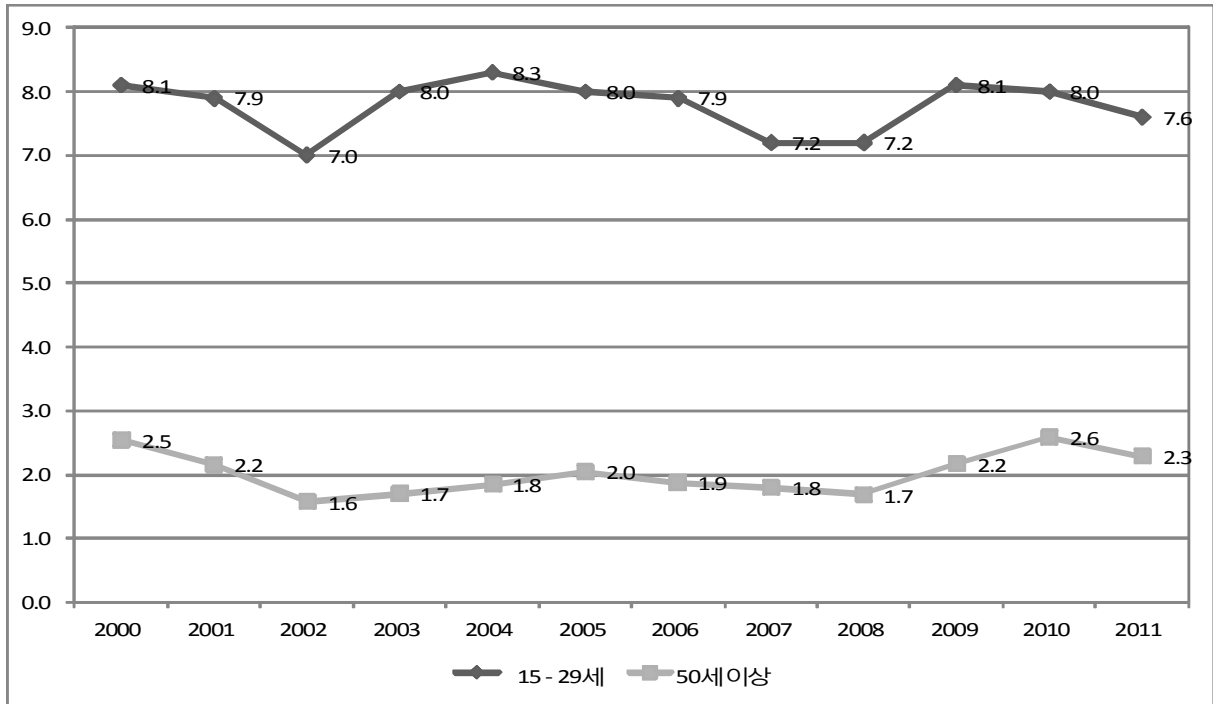
(단위: 천명)



주: 50세 이상의 실업자수는 KOSIS를 이용하여 계산하였음.
 자료: KOSIS.

[그림 3-13] 실업률 추이(15~29세와 50세 이상)

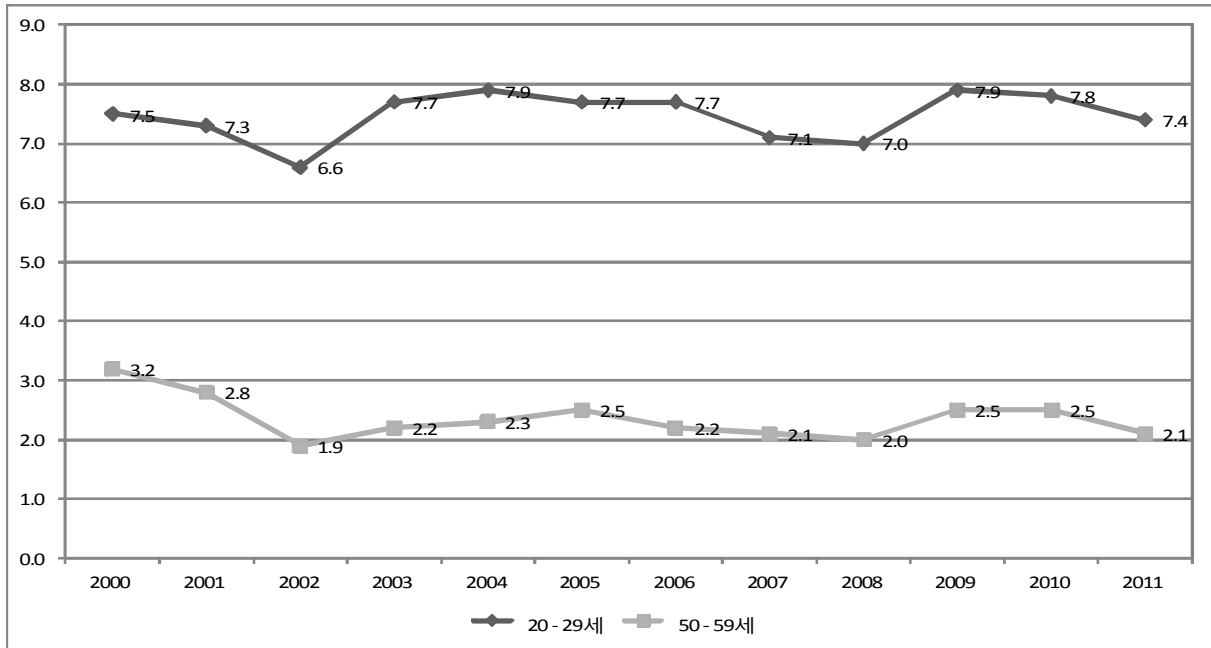
(단위: %)



주: 50세 이상의 실업률은 KOSIS를 이용하여 계산하였음.
 자료: KOSIS.

[그림 3-14] 실업률 추이(20~29세와 50~59세)

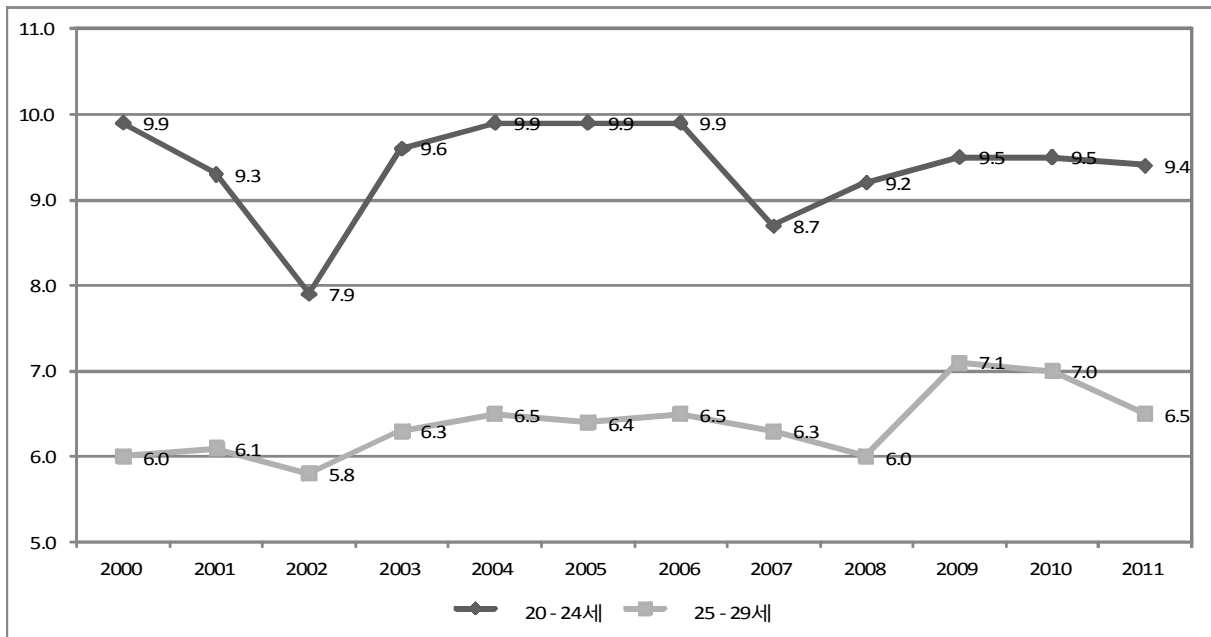
(단위: %)



자료: KOSIS.

[그림 3-15] 실업률 추이(20~24세와 25~29세)

(단위: %)



자료: KOSIS.

마. 청년층 노동시장 현황

2012년 5월에 경제활동인구조사에서 청년층을 대상으로 한 부가조사가 실시되었다. 이 부가조사에서 졸업·중퇴자의 첫 직장(일자리)을 파악할 수 있다. 조사 결과를 보면, 청년층은 사업·개인·공공서비스업에 종사한 비율이 높은 편이다. 아울러 농림어업이나 건설업에 종사하는 취업자 비율은 상대적으로 낮다. 그야말로 서비스업에 종사하고자 하는 성향이 상대적으로 높다고 할 수 있다. 이와 함께 직종도 관리자·전문가와 사무종사자의 비중이 상대적으로 높다.

<표 3-1> 업종별 졸업·중퇴 청년층 취업자 구성(첫 일자리; 2012년 5월)

(단위: 천명, %)

| 업종 | 취업자 전체 | | 졸업·중퇴 청년층 | |
|-----------------|----------|-------|-----------|-------|
| | 근로자수 | 비중 | 근로자수 | 비중 |
| 전체 | 25,132.7 | 100.0 | 3,172.1 | 100.0 |
| 농림어업 | 1,755.4 | 7.0 | 34.8 | 1.1 |
| 광공업 | 4,085.5 | 16.3 | 574.6 | 18.1 |
| - 제조업 | 4,070.6 | 16.2 | 574.6 | 18.1 |
| 사회간접자본 및 기타서비스업 | 19,291.7 | 76.8 | 2,562.7 | 80.8 |
| - 건설업 | 1,819.4 | 7.2 | 118.2 | 3.7 |
| - 도소매·음식숙박업 | 5,613.1 | 22.3 | 707 | 22.3 |
| - 전기·운수·통신·금융업 | 2,987.7 | 11.9 | 399 | 12.6 |
| - 사업·개인·공공서비스업 | 8,871.6 | 35.3 | 1,338.5 | 42.2 |

자료: KOSIS.

<표 3-2> 직업별 졸업·중퇴 청년층 취업자 구성(첫 일자리; 2012년 5월)

(단위: 천명, %)

| 직업 | 취업자 전체 | | 졸업·중퇴 청년층 | |
|-------------|----------|-------|-----------|-------|
| | 근로자수 | 비중 | 근로자수 | 비중 |
| 계 | 25,132.7 | 100.0 | 3,172.1 | 100.0 |
| 관리자·전문가 | 5,331.9 | 21.2 | 988.6 | 31.2 |
| 사무 종사자 | 4,090.5 | 16.3 | 885.2 | 27.9 |
| 서비스·판매 종사자 | 5,571.4 | 22.2 | 655.7 | 20.7 |
| 농림어업 숙련종사자 | 1,630.9 | 6.5 | 27.8 | 0.9 |
| 기능·기계조작 종사자 | 5,185.7 | 20.6 | 427.8 | 13.5 |
| 단순노무 종사자 | 3,322.3 | 13.2 | 187.1 | 5.9 |

자료: KOSIS.

바. 고령자 노동시장 현황

2010년 현재 300인 이상 사업체의 상시근로자수는 3,109천명이다. 이 가운데 고령근로자수는 254천명으로 이에 따라 상시근로자수 가운데 고령근로자가 차지하는 비율은 8.2%이다. 고령근로자는 2006년 5.5%에서 2010년 8.2%로 2.7% 포인트 증가하였다. 1,000인 이상의 사업체보다는 300~499인 사업체와 500~999인 사업체의 고령근로자 비율이 높음을 알 수 있다. 2010년의 경우에 300~499인 사업체와 500~999인 사업체의 고령근로자 비율은 각각 14.0%와 13.7%로 1,000인 이상 사업체의 5.5%보다 높았다.

업종별로는 부동산임대업의 경우에 가장 높은 고령근로자 비율을 보인다. 2010년의 경우에 24.4%에 이른다. 다음이 농림어업이며, 운수업(12.7%), 광업(10.2%), 건설업(9.7%)의 순이다.

<표 3-3> 규모별 고령근로자 비율

(단위: %)

| 규모별 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|-------------|------|-------|-------|-------|-------|
| 전체(300인 이상) | 5.48 | 5.79 | 7.19 | 7.41 | 8.16 |
| 300~499인 | 8.94 | 10.65 | 12.39 | 12.46 | 14.03 |
| 500~999인 | 8.30 | 8.62 | 10.52 | 10.92 | 13.65 |
| 1,000인 이상 | 3.84 | 4.09 | 5.07 | 5.17 | 5.47 |

자료: KOSIS.

<표 3-4> 업종별 고령근로자 비율 추이

(단위: %)

| 업종별 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 전체 | 5.48 | 5.79 | 7.19 | 7.41 | 8.16 |
| 농림어업 | 5.83 | 8.92 | 1.91 | 6.89 | 22.48 |
| 광업 | 8.65 | 15.02 | 9.25 | 11.33 | 10.23 |
| 제조업 | 1.90 | 2.25 | 2.98 | 3.26 | 3.29 |
| 전기가스수도업 | 6.26 | 7.05 | 6.72 | 7.16 | 5.89 |
| 건설업 | 5.59 | 6.98 | 9.32 | 7.92 | 9.74 |
| 도매 및 소매업 | 1.24 | 1.27 | 1.74 | 1.45 | 1.86 |
| 숙박 및 음식점업 | 3.14 | 4.40 | 4.99 | 4.75 | 4.90 |
| 운수업 | 8.86 | 10.11 | 10.14 | 11.38 | 12.65 |
| 통신업 | 0.62 | 0.58 | 1.26 | 2.16 | 1.66 |
| 금융 및 보험업 | 1.21 | 1.43 | 1.54 | 1.63 | 1.89 |
| 부동산 및 임대업 | 16.96 | 20.48 | 36.19 | 34.87 | 24.35 |
| 기타서비스업 | 12.59 | 13.29 | 14.68 | 14.51 | 16.16 |

자료: KOSIS.

고령근로자를 기준으로 업종별 구성비를 살펴보면, 2010년 현재 제조업이 14.2%로 제조업에서 일하는 고령근로자가 가장 많음을 알 수 있다.

<표 3-5> 업종별 고령근로자수 · 구성비(2010년)

(단위: %)

| 업종별 | 고령근로자수 | 구성비 |
|-----------|---------|-------|
| 전체 | 253,611 | 100.0 |
| 농림어업 | 614 | 0.2 |
| 광업 | 453 | 0.2 |
| 제조업 | 36,002 | 14.2 |
| 전기가스수도업 | 4,672 | 1.8 |
| 건설업 | 14,269 | 5.6 |
| 도매 및 소매업 | 3,505 | 1.4 |
| 숙박 및 음식점업 | 4,035 | 1.6 |
| 운수업 | 15,848 | 6.2 |
| 통신업 | 1,211 | 0.5 |
| 금융 및 보험업 | 5,429 | 2.1 |
| 부동산 및 임대업 | 5,780 | 2.3 |
| 기타서비스업 | 161,793 | 63.8 |

자료: KOSIS.

2. 한국의 고용 정책과 상생

가. 고령자 고용정책과 상생

한국 정부는 고령자의 취업을 지원하고 고용을 안정시키기 위해, 1992년 “고령자고용촉진법”을 제정하여 시행하였다. 또한 하위 규칙으로서 “고령자고용촉진법시행규칙”을 마련하여, 고령자에 대한 적응훈련, 고령자 기준고용율 이행계획, 정년연장에 관한 계획 등을 명시하고 있다. 이처럼, 한국 정부의 세대 간 상생에 대한 초점은 주로 고령자 고용정책과 맞물려 있다고 볼 수 있다. 이와 같은 고령자의 고용을 연장시키는 각종 제도들이 ‘상생’이라는 틀에 부합하는 것인지 살펴볼 필요가 있다. 고령자 고용 지원책은 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있는데, ‘임금피크제,’ ‘고령자의 고용 연장 지원 제도,’ 그리고 ‘전직·재취업 지원제도’이다.²⁶⁾

(1) 임금피크제

임금피크제는 고령근로자의 임금을 피크일 때의 임금에 대비하여 일부 삭감하면서, 고령자의 고용을 지속시키는 제도이다. 현재 한국에서는 세 가지 형태의 임금피크제를 실시하고 있다. 정년연장형, 재고용형, 그리고 근로시간단축형이 그것이다.

임금피크제는 고령근로자의 고용을 보장하면서 고령에 따른 생산성 감소를 임금 또는 근로시간 단축을 통해 흡수하는 제도이기 때문에 기업의 입장에서는 고령근로자 고용의 부담을 줄일 수 있고, 나아가 기업이 새로운 인력을 고용할 수 있는 여건을 제공해주는 장점을 가지고 있다. 다음의 표를 통해 현재 시행되고 있는 임금피크제의 개요를 살펴볼 수 있다.

26) 고용노동부 홈페이지 참조

<표 3-6> 한국의 임금피크제

| 구분 | 내용 | 지원 요건 |
|---------|--|---|
| 정년연장형 | 기존의 정년을 연장하는 대신 정년 이전부터 임금의 일부를 삭감하는 방식 | 근로자 대표의 동의를 받아 정년을 56세 이상으로 연장한 사업장에서 18개월 이상 근무하고, 50세 이후 일정시점부터 임금이 감액된 근로자 ※ 임금감액율 : 피크연도 대비 20% 이상 |
| 재고용형 | 정년퇴직 후 재고용을 조건으로 정년 전부터 임금을 삭감하는 방식 | 정년이 57세 이상인 사업장에서 18개월이상 근무하고, 정년퇴직 후 계속 고용 되거나 3개월 이내에 재고용되면서 임금이 감액된 근로자 ※임금감액율 : 정년 전(55세이후)에 임금을 감액하는 경우 피크연도대비 20%이상 ※임금감액율 : 정년 이후부터 임금을 감액하는 경우 피크연도대비 30%이상 |
| 근로시간단축형 | 기존의 정년을 연장하거나 정년은 그대로 두고 정년 퇴직자를 재고용하는 조건으로 정년 전 또는 정년퇴직 후부터 근로시간을 단축하는 방식 | 근로자 대표의 동의를 받아 정년을 56세이상으로 연장한 사업장에서 18개월 이상 근무하고, 50세 이후 일정시점부터 소정근로시간이 50% 미만으로 감소한 근로자 ※ 임금감액율 : 피크연도 대비 50%이상 정년을 57세 이상으로 정한 사업장에서 18개월이상 근무하고, 정년퇴직 후 계속고용되거나 3개월 이내에 재고용되면서 소정근로시간이 50%미만으로 감소한 근로자 ※ 임금감액율 : 피크연도 대비 50%이상 |

자료 : 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)에서 재구성

다음의 표를 통해 현재 임금피크제 지원금을 받는 기업의 추이를 알 수 있다.

<표 3-7> 임금피크제 지원금 연도별 지원실적 현황

(단위 : 개소, 명, 백만원)

| 연도 | 지원기업수 | 지원인원수 | 지원금액 |
|-------|-------|-------|-------|
| 2006년 | 40 | 226 | 597 |
| 2007년 | 72 | 584 | 1,538 |
| 2008년 | 98 | 997 | 3,032 |
| 2009년 | 135 | 1,497 | 6,489 |
| 2010년 | 158 | 1,869 | 7,861 |
| 2011년 | 176 | 2,843 | 8,624 |

자료 : 고용노동부(2012), 『고용노동백서』 p. 119.

위 자료에 따르면 처음 임금피크제를 시행을 위해 지원 당시, 지원기업수는 40개 소, 지원인원은 226명, 지원금액은 6억 원 정도 였으나, 최근인 2011년에는 지원기업수가 176개 소로, 지원인원은 2,843명으로, 지원금액은 86억 원으로 증가하였다. 이러한 증가추이는 앞으로도 계속될 전망이다.

김대일(2010)의 연구결과에서도 언급하였듯이, 임금피크제는 정년이후의 고용에 적용되는 것이 아니라 정년이전에 적용되는 제도이기 때문에 임금피크제의 실시는 임금 상승 압력을 해소시켜 경제의 산출효과를 증대시켜 청년층 고용 창출에 도움을 줄 것으로 예상된다.

(2) 고령자 고용 연장 지원 제도

한국 정부는 고령자의 고용을 연장시키기 위해 여러 제도를 도입하고 있는데, 주로 지원금 즉, 보조금 지급을 통한 지원을 하고 있다. 이는 정부의 적극적 노동 시장 정책의 하나로 생각될 수 있다.

정부는 정년퇴직자를 계속 고용하거나, 정년을 연장시킨 사업장에 대해 ‘고령자 고용 연장 지원금’을 지급하고 있다. 하지만 동 제도는 2011년부터 신규지원을 하지 않고, 기존 지원 사업장 중 지급기한이 남아있는 사업장에 대해서만 지원을 하고 있다.

이에 반해, ‘정년퇴직자재고용지원금’과 ‘정년연장지원금,’ ‘60세 이상 고령자 고용지원금,’ 그리고 ‘고령자고용환경개선 용자지원사업’의 경우 현재에도 시행이 지속 중에 있다.

이러한 보조금제도의 경우 도입과 동시에 고령자의 정년 연장이 사회 전체적으로

로 필요하다는 합의가 있어야 한다.²⁷⁾ 이를 위해 정부차원에서 캠페인 등의 홍보에 노력을 더 기울여야 할 것으로 판단된다.

(3) 중고령자 전직·재취업 지원

구조조정이나 정년퇴직 등으로 인해 실직한 중고령 인력이 효과적으로 다른 직장에 취직하거나 창업 등을 할 수 있도록 지원해주는 서비스를 전직지원서비스(Outplacement)라고 한다.²⁸⁾

고용노동부는 이러한 전직 및 재취업을 지원하기 위해, 중견전문인력 고용센터를 운영하고 있다. 중견전문인력 고용센터는 기존의 고용센터의 역할을 확장한 것이 아니라 비영리법인이나 공익단체 중 기준에 합당한 단체를 지정한 것이다. 이러한 고용센터를 통해 주로 경력직일 수 밖에 없는 중고령자에 대해 고용상담을 해주거나 직무능력을 향상시키기 위한 프로그램 운영을 지원하는 등의 활동을 하고 있다.

또한 고용노동부는 고령자인재은행을 통해 고령자를 우선적으로 고용하는 직종을 위주로 취업을 알선하는 정책을 시행하고 있다. 이 역시 비영리법인이나 공익단체 중 기준에 합당한 단체를 고령자인재은행으로 지정하여 운영하고 있는데, 기능이 효과적으로 작동할 수 있도록 실적에 따라 지원금액을 차등적으로 지급하고 있다.

이와 같은 고령자에 대한 전직 및 재취업 지원은 이철선(2010)에서 밝힌 세대 직종분리와 결부하여 세대 간 상생에 도움이 될 것으로 판단된다. 즉, 인력난을 겪고 있는 중소기업과 구직을 원하는 고령자를 중견전문인력 고용센터나 고령자인재은행을 통해 연결해 줌으로써, 인력 수급의 불균형을 해소시키고, 고령자보다 청년층을 원하는 기업들로 하여금 고령자 비중을 줄이고 그 자리에 청년층을 채용할 수 있게 된다. 이를 통해 세대 간 일자리 경합 현상을 완화시킬 수 있다.

하지만 한국의 공공 전직지원서비스 기관의 경우 그 시스템은 구비되어 있으나, 홍보 등의 부족으로 인해 활용도가 낮은 실정이다.²⁹⁾ 민간 전직지원서비스 역시 규모가 영세하고 경험 부족으로 인해 기업 및 구직자로부터의 수요가 낮은 실정

27) 김준영(2012), p. 20.

28) 태원유(2012), p. 2.

29) 태원유(2012), p. 3.

이다. 이러한 이유로 노동시장에서 이탈한 중고령 인력이 다시 노동 시장에 진입할 때, 효과적인 서비스를 받지 못하고 있다.

태원유(2012)는 정부가 이들을 위한 전직지원체계를 구축해야 한다고 주장하면서, 특히 공공 고용서비스 기관의 확충이 중요하다고 역설하였다. 동 연구에서는 앞서 해외사례에서 언급하였던 영국의 ‘뉴딜 50 플러스’를 중고령자 재취업 지원의 모델로 소개하면서, 민간과 공공 부문이 유기적 협력체계를 구축해야 함을 말하고 있다.

나. 세대 간 일자리 함께하기 지원

정부는 2012년부터 제 2차 고령자 고용촉진 기본계획을 시행하기로 발표하였다.³⁰⁾ 이 계획에는 세대 간 일자리 함께하기 지원 강화책이 포함되어 있다.

정부는 숙련이 청년층에 비해 많이 축적되어 있는 고령 근로자를 청년 신규 직원의 멘토 및 강사로 활용할 계획을 가지고 있는데, 이는 우선적으로 300개의 중소기업에서 시행된다. 또한 고령근로자 중 현업에서 노하우가 확실한 근로자를 대상으로 명장이나 기능장으로 지정하여, 이른바 ‘산업현장 교수’로 활용한다. 그 규모는 연간 16백명으로 예상된다. 산업현장 교수제도를 통해 노동시장 이행과정에 있는 청년층의 현장실습을 지도하고 도제훈련을 시행하며, 숙련기술을 매뉴얼화 하는 등의 활동을 펼칠 계획이다.

또한 기존 근로자들의 근로시간을 점진적으로 단축시키는 ‘점진적 퇴직’을 활성화함과 동시에 교육훈련과 연계한 청년층의 신규 채용에 대해 연간 720만원을 지원할 방침을 세웠다.

정부는 연령층 간의 고용은 경쟁관계(trade off)가 아니라 공생이 가능하다는 ‘2050 함께 일하기 캠페인’을 전개하여, 세대 간 고용에 있어 사회 통합을 이끌어내고, 이를 잘 실천한 기업을 대상으로 모범 기업을 표창하고 이들 기업의 사례를 우수 사례집으로 발간한다.

올해 발족된 노사정위의 ‘세대간 상생 위원회’의 역할을 강화하여 고령자의 자산, 경험 등의 인프라와 청년의 열정을 결합한 모델을 발굴 및 확산시키며, 상생의 틀에 부합하는 임금, 근로시간, 채용 등의 인사관리 시스템을 개발할 예정이

30) 정부부처합동(2011), 『제2차 고령자 고용촉진 기본계획(2012-2016)』 참조.

다. 이와 더불어 매년 초에 노사가 합의를 통해 임금 및 단체협약 체결시 세대 간 일자리 상생이 가능한 방안을 찾도록 지도한다는 계획을 가지고 있다.

IV. 청년·고령자 고용 지원 기업 실태 조사

1. 조사의 개요

가. 조사대상 업체

청년 고령자 고용의 실태를 알아보기 위해 사업에 참여한 기업과 비참여한 기업을 대상으로 실태조사를 실시하였다.

조사에 참여한 기업은 모두 260개 기업으로 이 중 고령자 고용에 관련된 정부 사업에 참여한 기업이 91개 업체, 청년층 고용 관련사업에 참여한 기업이 85개 기업으로 사업 참여기업은 모두 176개 기업이다. 동시에 사업에 참여하지 않은 미참여기업은 84개 기업이다. 조사에 참여한 기업 260개 중에서 제조업과 비제조업은 각각 128개 및 132개 기업이며, 수도권 기업이 129개, 비수도권기업이 131개 업체이다. 고용규모면으로 보면, 300인 이상 기업이 118개 기업이며, 300인 미만 기업이 142개 이다.

<표 4-1> 조사대상 기업의 선정

| | | | 참여기업 | | | 미참여기업 | 계 |
|------|------------|------|-------------------|-------------------|-----|-------|-----|
| | | | 고령자 고용 관련사업 | 청년층 고용 관련사업 | 소계 | | |
| 제조업 | 300인 이상 | 수도권 | 10 | 7 | 17 | 10 | 27 |
| | | 비수도권 | 16 | 7 | 23 | 12 | 35 |
| | 300인 미만 | 수도권 | 10 | 13 | 23 | 10 | 33 |
| | | 비수도권 | 11 | 12 | 23 | 10 | 33 |
| | 제조업 계 | | 47 | 39 | 86 | 42 | 128 |
| 비제조업 | 300인 이상 | 수도권 | 10 | 11 | 21 | 11 | 32 |
| | | 비수도권 | 12 | 2 | 14 | 10 | 24 |
| | 300인 미만 | 수도권 | 10 | 16 | 26 | 11 | 37 |
| | | 비수도권 | 12 | 17 | 29 | 10 | 39 |
| | 비제조업 계 | | 44 | 46 | 90 | 42 | 132 |
| 총계 | | | 91 | 85 | 176 | 84 | 260 |

나. 조사방법과 조사설문의 구성

실태조사는 청년, 고령자 고용의 상생방안을 모색하기 위한 구조화된 설문지를 통해 외부 전문조사기관에서 실시하였다. 조사방법은 전화, 팩스 및 면담조사 등 다양한 방법을 이용하였다.

조사기간은 2012년 7월20일부터 8월20일까지이다. 조사설문은 청년층 고용 및 고령자 고용 지원사업 참여업체용 및 미참여업체용을 구분하였다.

조사내용은 인력관리와 고용제도, 정부지원사업의 효과, 청년층 및 고령자 고용 상생방안에 대한 의견 및 업체의 일반적인 사항 등에 관한 내용이다.(부록 참조)

2. 조사의 결과

가. 인력관리

(1) 고용현황

조사참여 업체는 모두 260개 업체로, 이 중에서 고령자지원사업의 참여업체는 91개, 청년지원사업 참여업체는 85개 및 사업에 미참여한 기업은 84개 이다. 조사업체의 연령별 종업원 수 비중을 보면, 전체 종업원 수(2012년 7월 현재) 중에서 30세 미만의 청년층이 19.7%, 50세 이상 고령층이 16.2%로 구성되어 있다. 금년도 신규취업한 인원 수를 보면, 30세 미만의 청년층이 47.4%, 고령층이 8.4%로 청년층 신규고용 비중이 절대적으로 높은 편이다. 이 신규취업한 인력 중에서 정부지원을 통해 고용한 인력을 보면 청년층이 75.3%로 절대적이다.

사업 참여기업의 종업원 수, 신규채용 인력 등 현황을 보면, 고령자 지원사업에 참여한 기업들이 정부지원에 의해 채용한 인력은 신규채용 인력의 0.4%를 차지하나, 청년층 지원 기업의 신규채용 인력 중 정부지원에 의한 인력은 24.2%를 차지한다. 즉, 고령자 지원사업에 참여하는 기업은 신규인력을 대부분을 차지하는 청년층은 자체적으로 고용하고 일부 고령자의 채용에서만 정부지원을 받고 있는데 반해, 청년층 지원사업에 참여하는 업체는 청년층 고용의 많은 부분을 정부지원에

의존하고 있는 편이다.

<표 4-2> 조사업체의 종업원 수와 정부지원 현황

| | 사업체 수 | 근로자 현황 | 연령분포 | | | | 비중 |
|-----------------------------|-------|-----------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------|-----------|
| | | | 30세 미만 | 31세~49세 | 50세 이상 | 계 | |
| 조사대상 전체 | 260 | 근로자수 (2012년.7월 현재) | 26,375 (19.7) | 85,884 (64.1) | 21,623 (16.2) | 133,882 (100.0) | |
| | | 신규채용자 수 | 12,951 (47.4) | 12,107 (44.3) | 2,289 (8.4) | 27,347 (100.0) | (20.4(a)) |
| | | 정부지원 채용 근로자 수 | 423 (75.3) | 45 (8.0) | 94 (16.7) | 562 (100.0) | (2.1(b)) |
| 고령자 지원사 업 참여업 체 | 91 | 근로자수 (2012년.7월 현재) | 17,244 (18.6) | 58,514 (63.3) | 16,716 (18.1) | 92,474 (100.0) | |
| | | 신규채용자 수 | 9,423 (45.1) | 9,580 (45.8) | 1,910 (9.1) | 20,913 (100.0) | (22.6(a)) |
| | | 정부지원 채용 근로자 수 | 22 (27.5) | 0 (0.0) | 58 (72.5) | 80 (100.0) | (0.4(b)) |
| 청년지 원사업 참여업 체 | 85 | 근로자수 (2012년.7월 현재) | 2,521 (27.3) | 5,704 (61.7) | 1,019 (11.0) | 9,244 (100.0) | |
| | | 신규채용자 수 | 1,155 (58.1) | 660 (33.2) | 173 (8.7) | 1,988 (100.0) | (21.5(a)) |
| | | 정부지원 채용 근로자 수 | 401 (83.4) | 44 (9.1) | 36 (7.5) | 481 (100.0) | (24.2(b)) |
| 미지원 기업 | 84 | 근로자수 (2012년.7월 현재) | 6,610 (20.6) | 21,666 (67.4) | 3,888 (12.1) | 32,164 (100.0) | |
| | | 신규채용자 수 | 2,373 (53.4) | 1,867 (42.0) | 206 (4.6) | 4,446 (100.0) | (13.8(a)) |
| | | 정부지원 채용 근로자 수 | 0 (0.0) | 1 (100.0) | 0 (0.0) | 1 (100.0) | (0(b)) |

주 :

주 : ()안은 비중

(a)=신규채용자 수 / 근로자 수 * 100,

(b) = 정부지원 채용근로자 수 / 신규채용근로자 수 * 100

(2) 청년층 및 고령자 고용에 대한 선호와 이유

조사참여 업체 260개 기업은 고용에 있어 고령자에 비해 청년층을 선호하는 기업이 전체 중 48.8%, 연령을 특별히 구분하지 않고 채용하는 경우가 전체의 45%, 고령자의 고용을 선호하는 경우가 전체의 6.2%로 조사되었다. 즉 기업들은 거의 50% 정도가 고용에 있어 특별히 연령 구분은 하지 않으나, 나머지 대부분은 고령자 고용에 비해 청년층 고용을 선호하는 것으로 나타났다.

이러한 현상은 고령자 취업 지원사업에 참여하고 있는 기업에서도 고령자에 비해 청년층 고용을 선호하는 것으로 나타났다. 특히 청년층 고용 지원사업에 참여하고 있는 기업은 청년층 고용의 선호 비중이 전체의 68.2%로 높게 나타났다. 업종별로 보면, 제조업은 청년층 고용의 선호가 전체의 59.4%, 연령구분 없음이 39.1%인데 반해 비제조업은 청년층 선호가 38.6%, 연령구분 없음이 50.8%, 고령자 고용 선호가 10.6%로 나타났다. 즉, 제조업에 비해 비제조업에서 고령자 고용의 기회가 상대적으로 높게 나타났다. 비제조업 중에서 고령자의 선호가 높은 업종은 부동산 및 임대업, 운수업 등이다

<표 4-3> 청년층/고령자 고용의 선호도

| | 응답자 수 (개) | 비중(%) | | | | |
|------------|-----------|----------------------|----------------------|------------------|-------|-------|
| | | 고령자에 비해 청년층 고용을 장려한다 | 청년층에 비해 고령자 고용을 장려한다 | 특별히 연령을 구분하지 않는다 | 계 | |
| 총계 | (260) | 48.8 | 6.2 | 45.0 | 100.0 | |
| 참여사업 특징 | 고령자 취업 | (91) | 31.9 | 12.1 | 56.0 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (85) | 68.2 | 0.0 | 31.8 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (84) | 47.6 | 6.0 | 46.4 | 100.0 |
| 제조/ 비제조 | 제조 | (128) | 59.4 | 1.6 | 39.1 | 100.0 |
| | 비제조 | (132) | 38.6 | 10.6 | 50.8 | 100.0 |
| 종업원수 | 300인 이상 | (118) | 52.5 | 3.4 | 44.1 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (142) | 45.8 | 8.5 | 45.8 | 100.0 |

기업에서 청년층 고용을 선호하는 이유는 저렴한 임금(전체의 21.6%), 업무 특성

상 청년층이 유리(25.6%), 숙련도나 기술의 습득 및 생산성면에서 청년층을 선호(19.2%), 근무환경과 기업조직문화(33.6%) 등을 들 수 있다. 다시 말해 청년층 고용을 선호하는 다양한 이유 중에서 가장 명확하게 높은 비중을 차지하는 것은 청년층의 임금수준이 낮기 때문인 것으로 나타났다. 업무의 특성 상 청년층 고용을 선호하는 이유는 다양하다. 이를 구체적으로 보면, 노동집약적인 업무로 노동 강도가 높아 기초체력이 필요한 경우(8%), 업무의 특성 상 고령자가 적합하지 않거나(7.2%), 업무강도 등을 고려해 장기 근무할 청년층이 필요한 경우(3.2%) 등이다. 숙련도/기술/생산성의 측면에서 청년층을 선호하는 이유들은 청년층 근로자가 새로운 기술의 습득 능력이 뛰어나다(7.2%)는 이유가 가장 많으며, 청년층을 신입으로 채용한 후 교육을 통해 전문가로 성장시킬 수 있다(2.4%)거나 청년층의 업무추진 속도가 빠르고(1.6%), 최신기술을 습득하거나 트렌드를 이해하는 측면에서 청년층이 유리(1.6%)하다는 경우 등이 있다. 청년층을 선호하는 이유 중에서 근무환경이나 회사조직의 측면에서는 회사의 구성원이 대부분 청년층으로 구성(6.4%)되어 있거나 기업의 장기적인 인적자원 육성을 위해(3.2%) 청년층을 선호한다는 의견, 근무가능 기간이 길다거나, 사회적 문제로 대두된 청년층 실업을 해소하기 위한 기업의 정책, 기능 인력의 노령화를 대비한 청년층의 선호나 청년층 근로자의 근무태도가 고령자에 비해 더 좋다(4%)는 의견이 대부분이다.

<표 4-4> 청년층 고용을 선호하는 이유

| | | 응답 수 | 비중 | |
|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|------|-----|
| 임금 | 임금 수준이 낮다 | 27 | 21.6 | |
| 업무특성 | 노동집약적인 업무 특성상 기초체력이 있어야 한다 | 10 | 8 | |
| | 업무 특성상 고령자는 적합하지 않다 | 9 | 7.2 | |
| | 업무 강도 등을 고려해 장기 근무할 청년층 채용 | 4 | 3.2 | |
| | 컴퓨터 관련 업무 특성상 고령자는 적합하지 않다 | 4 | 3.2 | |
| | 업종 특성상 순발력이 필요하다 | 2 | 1.6 | |
| | 업무 특성상 세밀한 기술을 요한다 | 1 | 0.8 | |
| | 업무상 위험요인이 산대돼 있어 청년층 고용이 안전하다 | 1 | 0.8 | |
| | 업종 특성상 깔끔해야 한다(식품 관련) | 1 | 0.8 | |
| | 업종 특성상 신규 기술 습득 기간이 필요하다 | 1 | 0.8 | |
| | 주상대고객층이청년층이라직원으로구직희망하는연령대도젊은편 | 1 | 0.8 | |
| | 업무특성 계 | 32 | 25.6 | |
| | 숙련도/기술/생산성 | 청년층 근로자가 새로운 기술을 습득하는 능력이 뛰어나다 | 9 | 7.2 |
| 신입 채용 후 교육을 통해 전문가로 성장시킬 수 있다 | | 3 | 2.4 | |
| 업무 추진 속도가 빠르다 | | 2 | 1.6 | |
| 최신 기술을 다루거나 트렌드 이해도 등에 있어 청년층이 적합 | | 2 | 1.6 | |
| 판매제품에 대한 전문 지식이 있어야 한다 | | 2 | 1.6 | |
| 숙련도는 떨어지나 숙련을 요하는 일이 아니므로 무관하다 | | 1 | 0.8 | |
| 신규사업 개척을 위한 참신한 인재필요(어학 중시) | | 1 | 0.8 | |
| 우수한 젊은 신규인력 충원을 통한 기업의 생산성 향상 | | 1 | 0.8 | |
| 처음부터체계적인교육을통해업무스타일의통일화를위함이다 | | 1 | 0.8 | |
| 숙련도/기술습득/생산성 계 | 24 | 19.2 | | |
| 근무태도/환경/조직 | 회사 구성원이 청년층이다/회사 조직이 젊다 | 8 | 6.4 | |
| | 청년층 근로자가 근무태도가 더 좋다 | 5 | 4 | |
| | 미래의 준비/기업의 장기적인 인력육성 | 4 | 3.2 | |
| | 건강하기 때문에 일에 지장을 주지 않는다 | 2 | 1.6 | |
| | 교대 근무에 신체적 적응 능력이 우수하다 | 2 | 1.6 | |
| | 근무가능 기간이 길다 | 2 | 1.6 | |
| | 당사의 문화와 프로세스에 맞는 인재 육성이 용이 | 2 | 1.6 | |
| | 사회적 문제로 이슈화된 청년층 실업해소를 위해서 | 2 | 1.6 | |
| | 신입직원 위주로 고용한다 | 2 | 1.6 | |
| | 고령자 층이 많아 청년층 확보를 통한 직무 연속성 유지 필요 | 1 | 0.8 | |
| | 고령자경우기숙사생활하면서기술자격증따기위한준비가어렵다 | 1 | 0.8 | |
| | 고령자의 경우 본인보다 어린 상사의 지시 잘 받아들이지 않아서 | 1 | 0.8 | |
| | 그룹인사 정책에 따름 | 1 | 0.8 | |
| | 기능 인력 노령화로 인한 대비 필요 | 1 | 0.8 | |
| | 신입직원 채용시 잘 배우고 오래 근무할 수 있는 인력이 필요 | 1 | 0.8 | |
| | 오랜 경력을 가진 직원이 많아 신입을 채용해도 무방하다 | 1 | 0.8 | |
| | 조직의 고령화 방지 | 1 | 0.8 | |
| | 청년 실업을 해소하고 평생직장을 향한 발판이 될 수 있다 | 1 | 0.8 | |
| | 청년층은새로운일에처음부터단계적으로회사에적응하여일을배운다 | 1 | 0.8 | |
| | 학생들의 눈높이와 비슷하기 때문에 | 1 | 0.8 | |
| | 회사 인력구조의 선순환 | 1 | 0.8 | |
| | 적극적이다 | 1 | 0.8 | |
| | 근무태도/근무환경/회사조직 계 | 42 | 33.6 | |
| | 합계 | | 125 | 100 |

고령자 고용을 선호하는 이유는 대부분이 업무 특성상 청년층이 기피하는 업무

(34.6%)가 대부분이고, 근무태도가 좋거나(15.4%), 이직율이 낮고(11.5%), 책임감이 높다(7.7%)는 것이다. 고령자의 선호 이유에서 임금수준이 낮다(7.7%)는 응답은 비교적 낮은 편이다.

<표 4-5> 고령층 고용을 선호하는 이유

| | 응답 수 | 비중(%) |
|----------------------------|------|-------|
| 업무특성상 청년층이 기피하여 대부분이 고령자이다 | 9 | 34.6 |
| 근무 태도가 좋다 | 4 | 15.4 |
| 이직율이 낮다 | 3 | 11.5 |
| 책임감이 높다 | 2 | 7.7 |
| 임금수준이 낮다 | 2 | 7.7 |
| 단순 반복 업무로 숙련도가 필요 없다 | 2 | 7.7 |
| 경험이 풍부하다 | 2 | 7.7 |
| 잔업 및 특근이 많아서 청년층이 적응하기 어렵다 | 1 | 3.8 |
| 인력 관리가 용이하다 | 1 | 3.8 |
| 계 | 26 | 100.0 |

청년층과 고령자의 고용을 특별히 구분하지 않는 이유는 경력과 직무능력 등의 요구 조건을 우선시하는 경우가 전체의 36%로 가장 높으며, 다음이 업무의 특성이 연령층을 구분할 필요가 없다(13.2%)는 것이 대부분이다. 중소기업의 경우 구인의 어려움 때문에 연령 구분을 하지 않거나(7.9%), 회사 조직 상 다양한 연령층이 필요(7.9%)하다는 것 등이다.

<표 4-6> 고령층/청년층의 구분을 하지 않는 이유

| | 응답 수 | 비중(%) |
|-----------------------------------|------|-------|
| 경력, 직무능력 등 채용시 요구 사항에 맞는 조건을 우선시함 | 41 | 36.0 |
| 업무 특성상 연령층을 특별히 구분할 필요 없다 | 15 | 13.2 |
| 구인의 어려움 때문에 | 9 | 7.9 |
| 당사 특성상 다양한 연령층의 인력이 필요하다 | 9 | 7.9 |
| 인사 규정상 신규직원 채용시 특별히 연령제한 없다 | 8 | 7.0 |
| 숙련도 높은 직원 선호 | 6 | 5.3 |
| 직무특성상고령자많은수밖에없는구조,청년층의지원많아지기바람 | 3 | 2.6 |
| 단순 반복적인 작업이 많기 때문에 | 3 | 2.6 |
| 청년층은 이직률이 많아서 고령자도 상관 없다 | 2 | 1.8 |
| 업무 특성상 나이보다 경력이 있어야 수행할 수 있는 일이다 | 2 | 1.8 |
| 공평한 기회를 제공하여 우수한 인력 채용하는 것에목적있음 | 2 | 1.8 |
| 경력직 임원 채용도 있고 신입사원 채용도 있으므로 | 2 | 1.8 |
| 고령층은 숙련도가 높고 청년층은 임금 수준이 낮다 | 1 | 0.9 |
| 임금 형태가 시간제라 청년층의 비율이 매우 낮다 | 1 | 0.9 |
| 연령층에 따른 숙련도에 별 차이가 없다 | 1 | 0.9 |
| 업종 특성상 면허증 소지자를 우선 채용하기 때문에 | 1 | 0.9 |
| 당사가 현재 성장기에 있어 인력이 많이 필요하다 | 1 | 0.9 |
| 높은기술을요하는작업이없어고령자도수행할수있어연령구분안함 | 1 | 0.9 |
| 누구나 일하고 싶은 회사로 발전하기 위해서 | 1 | 0.9 |
| 적당한업무숙련도와임금수준맞출수있는30대중.후반가장선호한다 | 1 | 0.9 |
| 서비스업으로서 고객사가 많아 연령대를 넓게 가져간다 | 1 | 0.9 |
| 장애인채용하기위한목적으로설립된표준사업장이라연령과무관 | 1 | 0.9 |
| 청년층은 임금 수준이 회사와 본인 생각이 비슷하다 | 1 | 0.9 |
| 시급제이므로 연령층은 무관하다 | 1 | 0.9 |
| 합계 | 114 | 100.0 |

청년층과 고령자의 고용을 구분하여 선호하거나 무차별한 이유의 특징을 보면 다음과 같다.

고용면에서 청년층 고용을 특히 선호하는 이유는 저렴한 임금과 생산성이나 기술습득이 용이하다는 등의 뚜렷한 이유를 가지고 있다. 그러나 특별히 고령자 고용을 선호하는 경우는 업무의 특성상 청년층이 기피하는 업종(업무)가 대부분이며, 임금문제나 숙련도 등 고령자가 가지고 있는 특성을 충분히 반영하지 못하고 있다. 청년층/고령자의 고용을 구분하지 않는 경우에는 경력이나 직무능력에 따라 인력을 채용한다는 특징이 있다.

나. 고용제도

(1) 정년제도

조사업체 중 정년제도가 있는지의 여부를 조사하였다. 정년제도가 있는 기업은 전체의 80.3%이며 나머지 19.7%의 기업은 정년제도 이외 정년연장, 정년후 계속고용, 임금 피크제 등을 다양하게 운영하고 있다.

<표 4-7> 정년제도 유무

| | | 응답자 수 (개) | 비중(%) | | |
|--------|---------|-----------------|------------|------------|-------|
| | | | 정년제도 있음 | 정년제도 없음 | 계 |
| 총 계 | | (208) | 80.3 | 19.7 | 100.0 |
| 참여사업 | 고령자 취업 | (91) | 100.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (57) | 59.6 | 40.4 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (60) | 70.0 | 30.0 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (111) | 82.9 | 17.1 | 100.0 |
| | 비제조 | (97) | 77.3 | 22.7 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (108) | 94.4 | 5.6 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (100) | 65.0 | 35.0 | 100.0 |

정년이 있는 경우 정년은 55세~65세 사이이다. 직무별로 보면, 사무직의 평균 정년이 57.9세인데 반해 생산직의 평균 정년 나이는 58.2세로 사무직보다 약간 높은 편이다.

먼저 사무직의 경우 사업참여 여부에 따른 정년나이를 보면, 미참여기업의 평균 정년은 57.2세, 청년층 취업지원 업체의 평균 정년은 57.4세이다. 그러나 고령자 지원에 참여하는 기업의 정년은 58.4세로 가장 높은 편이다. 제조업에 비해 비제조업의 정년이 높으며, 300인 이상 기업에 비해 300인 미만기업의 정년이 높은 것으로 나타났다. 생산직도 유사한 형태를 나타내고 있다.

정년나이의 특징을 보면,

- 1) 평균적으로 생산기술직이 사무직에 비해 약간 높은 편이다.
- 2) 고령자 취업 지원 프로그램에 참여한 업체들의 평균 정년나이가 청년층 지원업체 및 미참여기업에 비해 높다.

3) 제조업에 비해 비제조업의 정년 나이가 높은 편이며, 비제조업의 생산/기술 직 정년이 가장 높다.

4) 300인 이상 기업에 비해 300인 미만 기업의 정년 나이가 높으며, 특히 300인 미만 생산/기술직의 정년나이가 가장 높다.

<표 4-8> 정년 연령 현황

| | | 업체 수 | 평균 정년 연령(세) | | 정년 연령 구분의 비중(%) | | | | | |
|--------|---------|-------|-------------|---------|-----------------|---------|---------|---------|------|---------|
| | | | 사무 직 | 생산 기술 직 | 55세~59세 | | 60세~65세 | | 해당없음 | |
| | | | | | 사무 직 | 생산 기술 직 | 사무 직 | 생산 기술 직 | 사무 직 | 생산 기술 직 |
| | | (167) | 57.9 | 58.2 | 67.7 | 61.7 | 29.3 | 29.3 | 3.0 | 9.0 |
| 사업 참여 | 고령자 취업 | (91) | 58.4 | 58.9 | 61.5 | 58.2 | 35.2 | 40.7 | 3.3 | 1.1 |
| | 청년 취업 | (34) | 57.4 | 57.4 | 76.5 | 67.6 | 23.5 | 20.6 | 0.0 | 11.8 |
| | 미참여 기업 | (42) | 57.2 | 57.2 | 73.8 | 64.3 | 21.4 | 11.9 | 4.8 | 23.8 |
| 업종 | 제조 | (92) | 57.4 | 57.5 | 73.9 | 78.3 | 22.8 | 21.7 | 3.3 | 0.0 |
| | 비제조 | (75) | 58.5 | 59.3 | 60.0 | 41.3 | 37.3 | 38.7 | 2.7 | 20.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (102) | 57.6 | 57.8 | 75.5 | 72.5 | 21.6 | 18.6 | 2.9 | 8.8 |
| | 300인 미만 | (65) | 58.3 | 58.9 | 55.4 | 44.6 | 41.5 | 46.2 | 3.1 | 9.2 |

(2) 고령자 고용 제도

정년제를 실시하지 않는 기업을 중심으로 고령자 고용을 유지하기 위한 다양한 제도를 실시하고 있다. 이에는 정년연장제도, 정년 후 계속고용 및 재고용제도, 임금피크제 등이 해당된다. 이를 보면, 정년연장제도와 정년 후 계속고용 혹은 재고용 제도를 택하는 경우가 전체의 80% 수준에 이른다. 반면에 임금피크제를 실시하는 기업은 전체의 16.8% 수준으로 낮은 편이다.

<표 4-9> 고령자 고용 제도의 현황

| | 업체 수 (개) | 고용제도별 응답 비중(%) | | | | | |
|------|-------------|----------------|-----------------------|-----------|------|-------|-------|
| | | 정년연 장제도 | 정년 후 계속고용 (재고용) | 임금피 크제 | 기타 | 계 | |
| 총계 | (208) | 40.4 | 39.4 | 16.8 | 12.5 | 100.0 | |
| 사업구분 | 고령자 취업 | (91) | 64.8 | 0.0 | 30.8 | 23.1 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (57) | 21.1 | 71.9 | 5.3 | 3.5 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (60) | 21.7 | 68.3 | 6.7 | 5.0 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (111) | 39.6 | 38.7 | 14.4 | 18.9 | 100.0 |
| | 비제조 | (97) | 41.2 | 40.2 | 19.6 | 5.2 | 100.0 |
| 종업원 | 300인 이상 | (108) | 43.5 | 31.5 | 22.2 | 16.7 | 100.0 |
| 규모 | 300인 미만 | (100) | 37.0 | 48.0 | 11.0 | 8.0 | 100.0 |

임금피크제를 실시하는 경우, 임금피크제의 형태는 정년보장형(현재의 정년은 보장하되 정년 이전 일정시점부터 임금동결 혹은 삭감)과 정년연장형(정년을 연장하는 조건으로 일정 시점부터 임금 동결 혹은 삭감)하는 제도를 취하고 있다.

<표 4-10> 임금피크제 실시의 종류

| | 응답자 수 (개) | 임금피크제 유형별 비중(%) | | | | |
|----------|-----------------|-----------------|-----------|-----------|------|-------|
| | | 정년보 장형 | 정년연 장형 | 고용연 장형 | | 계 |
| 총계 | (26) | 42.3 | 38.5 | 19.2 | | 100.0 |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (21) | 42.9 | 42.9 | 14.3 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (2) | 50.0 | 0.0 | 50.0 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (3) | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (21) | 42.9 | 38.1 | 19.0 | 100.0 |
| | 비제조 | (5) | 40.0 | 40.0 | 20.0 | 100.0 |
| 종업원 | 300인 이상 | (18) | 33.3 | 38.9 | 27.8 | 100.0 |
| 규모 | 300인 미만 | (8) | 62.5 | 37.5 | 0.0 | 100.0 |

고령자 고용제도(정년연장/계속고용임금피크제)를 실시할 경우, 정년 후 의 고용 형태는 대부분이 계약직 형태(44.4%)나 정사원(40.5%)로 운영되고 있으나 위촉사원(10.3)이나 기타(촉탁 및 별정직)으로 운영되는 경우도 다수 있다.

<표 4-11> 고령자 고용제도를 운영하는 기업의 정년 후 직급 형태

| | | 응답 수 (개) | 정년 후 직급 형태별 비중(%) | | | | | | 계 |
|-----------|---------|----------------|-------------------|------|------|-----|-----|-----|-------|
| | | | 계약직 | 정사원 | 위촉 | 기타 | | | |
| | | | | | | 축탁직 | 별정직 | 이외 | |
| 총계 | | (126) | 44.4 | 40.5 | 10.3 | 6.3 | 1.6 | 0.8 | 100.0 |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (91) | 41.8 | 45.1 | 6.6 | 7.7 | 1.1 | 1.1 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (16) | 56.3 | 25.0 | 6.3 | 6.3 | 6.3 | 0.0 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (19) | 47.4 | 31.6 | 31.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (68) | 44.1 | 42.6 | 11.8 | 4.4 | 1.5 | 0.0 | 100.0 |
| | 비제조 | (58) | 44.8 | 37.9 | 8.6 | 8.6 | 1.7 | 1.7 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (74) | 41.9 | 41.9 | 13.5 | 6.8 | 0.0 | 1.4 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (52) | 48.1 | 38.5 | 5.8 | 5.8 | 3.8 | 0.0 | 100.0 |

고령자 고용제도가 실시된 이후에도 고령자는 대부분(96.0%)이 고령자 고용제도 적용 이전과 동일하게 근무하는 것으로 나타났다.

<표 4-12> 고령자 고용제도 실시 후의 근무시간

| | | 응답자 수 (개) | 근무 유형별 비중(%) | | 계 |
|-----------|---------|-----------------|---------------------------|-----------------------------------|-------|
| | | | 고령자 고용제도 전과 동일하게 근무 | 고령자 고용제도 전보다 근무일수(시간) 감소 | |
| 총계 | | (126) | 96.0 | 4.0 | 100.0 |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (91) | 95.6 | 4.4 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (16) | 93.8 | 6.3 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (19) | 100.0 | 0.0 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (68) | 94.1 | 5.9 | 100.0 |
| | 비제조 | (58) | 98.3 | 1.7 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (74) | 95.9 | 4.1 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (52) | 96.2 | 3.8 | 100.0 |

고령자 고용제도가 실시된 이후 근무할 수 있는 최장 기간은 평균적으로 3.6년인 것으로 조사되었다. 전체적으로 3년까지 연장 근무 가능한 경우는 전체의 46.8%를 차지하고 있다. 제조업에 비해 비제조업이 많은 기간이 연장되고 있으며, 종업원 수 300인 미만 기업의 정년연장 기간이 종업원 수 300인 이상 기업

에 비해 긴 편이다. 결론적으로 정년 후 최장 근무가능기간은 비제조업일수록, 종업원 300인 미만 기업일수록 고령자 근무연장 기간이 긴 편이다.

<표 4-13> 고령자 고용제도 실시 이후 최장 근무 기간

| | 전체 | 사업구분 | | | 업종 | | 종업원 규모 | |
|-------------------|-------|-----------|----------|-----------|-------|-------|------------|------------|
| | | 고령자 취업 | 청년 취업 | 미참여 기업 | 제조 | 비제조 | 300인 이상 | 300인 미만 |
| 조사업체 수(개) | 126 | 91 | 16 | 19 | 68 | 58 | 74 | 52 |
| 평균최장근무기 간(년) | 3.6 | 3.5 | 4.3 | 3.4 | 3.1 | 4.2 | 2.7 | 4.7 |
| 응답비중(%) | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 1년 | 14.3 | 16.5 | 12.5 | 5.3 | 20.6 | 6.9 | 18.9 | 7.7 |
| 2년 | 19.8 | 18.7 | 18.8 | 26.3 | 20.6 | 19.0 | 23.0 | 15.4 |
| 3년 | 12.7 | 14.3 | 6.3 | 10.5 | 11.8 | 13.8 | 14.9 | 9.6 |
| 4년 | 4.0 | 4.4 | 0.0 | 5.3 | 2.9 | 5.2 | 1.4 | 7.7 |
| 5년 | 17.5 | 14.3 | 31.3 | 21.1 | 14.7 | 20.7 | 14.9 | 21.2 |
| 6년 | 0.8 | 0.0 | 0.0 | 5.3 | 1.5 | 0.0 | 1.4 | 0.0 |
| 7년 | 1.6 | 2.2 | 0.0 | 0.0 | 1.5 | 1.7 | 1.4 | 1.9 |
| 8년 | 1.6 | 2.2 | 0.0 | 0.0 | 1.5 | 1.7 | 0.0 | 3.8 |
| 10년 | 5.6 | 5.5 | 12.5 | 0.0 | 2.9 | 8.6 | 0.0 | 13.5 |
| 상황에 따라 다르다 | 2.4 | 2.2 | 6.3 | 0.0 | 2.9 | 1.7 | 2.7 | 1.9 |
| 매년 확정(1년씩 재계약) | 2.4 | 2.2 | 0.0 | 5.3 | 4.4 | 0.0 | 2.7 | 1.9 |
| 제한없다 | 14.3 | 13.2 | 12.5 | 21.1 | 11.8 | 17.2 | 14.9 | 13.5 |
| 거절/모름 | 3.2 | 4.4 | 0.0 | 0.0 | 2.9 | 3.4 | 4.1 | 1.9 |

고령자 고용제도(정년연장, 계속고용 및 임금피크제)가 이루어진 경우 해당 고령자의 연봉수준은 이전 최고 연봉의 90% 수준에서 결정된다. 업종별로 보면 제조업이 이전 연봉의 87.6%에서 결정되는데 비해 비제조업은 93.1%로 비교적 높으며, 300인 이상 기업에 비해 300인 미만 기업의 연봉 수준이 높은 편이다.

<표 4-14> 고령자 고용제도 실시 이후 연봉 수준

| | 전체 | 사업구분 | | | 업종 | | 종업원 규모 | |
|--------------------------|-------|-----------|----------|-----------|-------|-------|------------|------------|
| | | 고령자 취업 | 청년 취업 | 미참여 기업 | 제조 | 비제조 | 300인 이상 | 300인 미만 |
| 조사업체 수 | (126) | (91) | (16) | (19) | (68) | (58) | (74) | (52) |
| 연봉수준 (100=제도이전의 최고연봉) | 90.1 | 90.9 | 88.1 | 87.8 | 87.6 | 93.1 | 87.9 | 93.2 |
| 응답비중(%) | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 이전 연봉의 60% | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| 이전 연봉의 61%~70% | 9.5 | 7.7 | 12.5 | 15.8 | 10.3 | 8.6 | 14.9 | 1.9 |
| 이전 연봉의 71%~80% | 19.8 | 20.9 | 18.8 | 15.8 | 29.4 | 8.6 | 21.6 | 17.3 |
| 이전 연봉의 81%~90% | 9.5 | 9.9 | 12.5 | 5.3 | 11.8 | 6.9 | 10.8 | 7.7 |
| 이전 연봉의 91%~99% | 4.8 | 4.4 | 0.0 | 10.5 | 5.9 | 3.4 | 5.4 | 3.8 |
| 이전 연봉과 동일 | 51.6 | 53.8 | 50.0 | 42.1 | 39.7 | 65.5 | 41.9 | 65.4 |
| 직종별로 상이 | 0.8 | 1.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.7 | 1.4 | 0.0 |
| 거절/모름 | 0.8 | 0.0 | 0.0 | 5.3 | 0.0 | 1.7 | 1.4 | 0.0 |

다. 사업참여 효과

(1) 참여사업

고령자 고용지원 사업의 구체적인 사업명을 보면, 고령자고용연장지원금에 참여한 건수가 전체의 33.8%를 차지하며, 다음이 고령자고용촉진장려금(25.7%), 임금피크제보전수당(13.5%)의 순이다.

<표 4-15> 고령자 고용촉진사업의 세부사업

| | 전체 | 사업구분 | | 업종 | | 종업원 규모 | |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| | | 고령자 | 청년 | 제 조 | 비제 조 | 300인 | 300인 |
| | | 취업 | 취업 | | | 이상 | 미만 |
| 응답기업 수 | 148 | 91 | 57 | 80 | 68 | 67 | 81 |
| 응답 비중 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 고령자고용연장지원금 | 33.8 | 53.8 | 1.8 | 31.3 | 36.8 | 38.8 | 29.6 |
| 고령자고용촉진장려금 | 25.7 | 39.6 | 3.5 | 26.3 | 25.0 | 29.9 | 22.2 |
| 임금피크제보전수당 | 13.5 | 20.9 | 1.8 | 16.3 | 10.3 | 20.9 | 7.4 |
| 장년희망찾기지원 | 0.7 | 1.1 | 0.0 | 1.3 | 0.0 | 1.5 | 0.0 |
| 고령자 계속 고용 장려금 | 0.7 | 1.1 | 0.0 | 0.0 | 1.5 | 0.0 | 1.2 |
| 정년 연장 장려금 | 0.7 | 1.1 | 0.0 | 0.0 | 1.5 | 1.5 | 0.0 |
| 해당 사항 없음 | 35.8 | 0.0 | 93.0 | 37.5 | 33.8 | 23.9 | 45.7 |

주 : 중복 응답

청년층 지원사업의 구체적인 사업명은 주로 중소기업 청년인턴, 기술기능인력양성, 취업장려수당 등이다. 대부분의 기업은 중소기업 청년인턴제와 중소기업청년인턴 정규직전환지원금사업에 참여하고 있다.

<표 4-16> 청년층 고용촉진사업의 세부사업

| | 전체 | 사업구분 | | 업종 | | 종업원 규모 | |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| | | 고령자 | 청년 | 제 조 | 비제 조 | 300인 | 300인 |
| | | 취업 | 취업 | | | 이상 | 미만 |
| 응답기업 수 | (108) | (23) | (85) | (55) | (53) | (40) | (68) |
| 응답 비중 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 중소기업청년인턴 | 84.3 | 52.2 | 92.9 | 81.8 | 86.8 | 77.5 | 88.2 |
| 중소기업청년인턴정규직 전환지원금 | 59.3 | 21.7 | 69.4 | 56.4 | 62.3 | 45.0 | 67.6 |
| 기술기능인력양성 | 2.8 | 0.0 | 3.5 | 3.6 | 1.9 | 5.0 | 1.5 |
| 취업장려수당 | 2.8 | 0.0 | 3.5 | 3.6 | 1.9 | 2.5 | 2.9 |
| 특성화 사업 | 0.9 | 4.3 | 0.0 | 1.8 | 0.0 | 0.0 | 1.5 |
| 대학협업-실습생 유치 | 0.9 | 0.0 | 1.2 | 0.0 | 1.9 | 0.0 | 1.5 |
| 해당 사항 없음 | 9.3 | 43.5 | 0.0 | 9.1 | 9.4 | 17.5 | 4.4 |

주 : 중복 응답

(2) 사업참여로 인한 회사경영 개선 정도

동 사업 참여가 회사경영에 도움이 되었는가의 여부를 조사하였다. 고령자 고용촉진사업이나 청년층 고용 촉진사업 모두 회사 경영에 도움이 되었다고 평가하고 있다. 고령자 사업의 평가점수는 4점 만점에 3.04이며, 청년층 사업의 평가점수

는 3.32로 고령자에 비해 약간 높은 편이다. 두 사업 모두 기업경영에는 다소 이상의 도움이 된 것으로 나타났다.

고령자나 청년층 사업 모두 종업원 300인 이상인 기업에 비해 종업원 수 300인 미만 기업에서 효과가 큰 것으로 나타났다. 업종별로 보면, 두 사업 모두 제조업에서 발생하는 경영 도움 효과에 비해 비제조업에서 발생하는 경영 도움 효과가 큰 것으로 조사되었다.

<표 4-17> 사업참여가 경영에 도움이 되는 정도

| | | 조사업체 수 | 평균 | 평가 척도 비중(%) | | | | |
|-----------------|-----------|---------|------|-----------------|-----------------|--------------|--------------|------|
| | | | | ① 전혀 도움이 되지 않았다 | ② 별로 도움이 되지 않았다 | ③ 다소 도움이 되었다 | ④ 매우 도움이 되었다 | |
| 고령자 지원사 업 | 전체 | (95) | 3.04 | 1.1 | 12.6 | 67.4 | 18.9 | |
| | 업종 | 제조 | (50) | 3.00 | 0.0 | 14.0 | 72.0 | 14.0 |
| | | 비제조 | (45) | 3.09 | 2.2 | 11.1 | 62.2 | 24.4 |
| | 종업원 규모 | 300인 이상 | (51) | 2.94 | 2.0 | 9.8 | 80.4 | 7.8 |
| | | 300인 미만 | (44) | 3.16 | 0.0 | 15.9 | 52.3 | 31.8 |
| 청년층 지원사 업 | 전체 | (98) | 3.32 | 0.0 | 5.1 | 58.2 | 36.7 | |
| | 업종 | 제조 | (50) | 3.34 | 0.0 | 6.0 | 54.0 | 40.0 |
| | | 비제조 | (48) | 3.29 | 0.0 | 4.2 | 62.5 | 33.3 |
| | 종업원 규모 | 300인 이상 | (33) | 3.24 | 0.0 | 6.1 | 63.6 | 30.3 |
| | | 300인 미만 | (65) | 3.35 | 0.0 | 4.6 | 55.4 | 40.0 |

(3) 사업 참여로 인한 일자리 창출

사업 참여가 고령자 혹은 청년층의 일자리 창출에 도움이 되는 정도를 보면, 고령자지원사업은 조사업체 평균이 2.94(만점이 4점)로 다소 도움이 된다(3점)에 근접하였다. 청년층 지원사업은 조사업체 평균이 3.18로 다소 도움이 되는 정도보다 약간 높게 나타났다. 참여업체들은 업체들은 청년층과 고령자지원사업에 대한 일자리 창출효과를 긍정적으로 보고 있는 편이다.

업종으로 보면, 제조업에 비해 비제조업에서의 일자리 효과가 높으며, 고령자지원사업의 경우 300인 미만 기업에서 일자리지원효과가 탁월한 것으로 나타났다.

<표 4-18> 사업참여로 인한 일자리 창출 효과

| | | 조사 업체 수 | 평균 | 평가 척도 비중(%) | | | | |
|-----------------|-----------|---------------|------|--------------------------|--------------------------|--------------------|--------------------|------|
| | | | | ① 전혀 도움이 되지 않았다 | ② 별로 도움이 되지 않았다 | ③ 다소 도움이 되었다 | ④ 매우 도움이 되었다 | |
| 고령자 지원사 업 | 전체 | (95) | 2.94 | 1.1 | 20.0 | 63.2 | 15.8 | |
| | 업종 | 제조 | (50) | 2.82 | 0.0 | 26.0 | 66.0 | 8.0 |
| | | 비제조 | (45) | 3.07 | 2.2 | 13.3 | 60.0 | 24.4 |
| | 종업원 규모 | 300인 이상 | (51) | 2.82 | 2.0 | 17.6 | 76.5 | 3.9 |
| | | 300인 미만 | (44) | 3.07 | 0.0 | 22.7 | 47.7 | 29.5 |
| 청년층 지원사 업 | 전체 | (98) | 3.18 | 0.0 | 8.2 | 65.3 | 26.5 | |
| | 업종 | 제조 | (50) | 3.18 | 0.0 | 8.0 | 66.0 | 26.0 |
| | | 비제조 | (48) | 3.19 | 0.0 | 8.3 | 64.6 | 27.1 |
| | 종업원 규모 | 300인 이상 | (33) | 3.18 | 0.0 | 3.0 | 75.8 | 21.2 |
| | | 300인 미만 | (65) | 3.18 | 0.0 | 10.8 | 60.0 | 29.2 |

정부지원을 통해 고용이 증가한 경우를 조사하였다. 고령자 지원의 경우, 정부 지원을 통해 고령자 근로자수가 증가한 업체는 조사업체 중 26.3%를 차지하였다. 고령자 고용이 증가한 업체들은 고령자 고용자 수가 정부지원 이전에 비해 16.7% 증가한 것으로 나타났다. 반면 청년층 고용 지원사업에 참여한 업체는 총 98개 기업 중 45.9%의 기업이 청년층 고용을 증가시켰다.

주목할 만한 사실은 고령자 고용 지원사업이 고령자의 고용을 증가시킨 업체는 지원 이전에 비해 16.5% 증가했지만, 동시에 청년층 고용도 사업이전에 비해 50.0% 증가했다. 또한 청년층 고용 지원사업으로 인해 청년층의 고용이 증가한 업체는 지원 이전에 비해 청년층의 고용이 50.7%, 고령자의 고용이 184.2% 증가하였다. 다시말해, 청년층 고용이나 고령자 고용사업을 막론하고 정부지원에 의해 고용이 증가한 업체는 다른 연령대의 고용도 동시에 증가했다는 것이다. 즉, 고령자 지원을 통해 청년층 고용도 동시에 증가할 수 있으며, 청년층 지원을 통해 고령자의 고용도 동시에 증가할 수 있다는 의미이다. 이는 고령자 고용과 청년층 고용의 상생관계가 이루어질 수 있음을 의미한다.

<표 4-19> 정부지원으로 고용이 증가한 내역

| | | 고령자 고용 지원사업 | | | 청년층 고용 지원사업 | | |
|------|---------|-------------|---------|--------|-------------|---------|--------|
| | | 조사업체 수 | 증가업체 비중 | 고용 증가율 | 조사업체 수 | 증가업체 비중 | 고용 증가율 |
| 전체 | | (95) | 26.3 | 16.7 | (98) | 45.9 | 60.9 |
| 연령구분 | 고령자 | (91) | 26.4 | 16.5 | (13) | 15.4 | 184.2 |
| | 청년층 | (4) | 25.0 | 50.0 | (85) | 50.6 | 50.7 |
| 업종 | 제조 | (50) | 22.0 | 26.7 | (50) | 48.0 | 49.0 |
| | 비제조 | (45) | 31.1 | 9.6 | (48) | 43.8 | 78.2 |
| 종업원 | 300인 이상 | (51) | 11.8 | 16.0 | (33) | 42.4 | 64.6 |
| 규모 | 300인 미만 | (44) | 43.2 | 26.2 | (65) | 47.7 | 57.0 |

정부지원사업의 사중손실 효과를 파악하였다. 즉, 고령자나 청년층지원사업을 통해 정부가 지원을 하지 않을 경우에 현재 정부지원을 통해 고용한 인력을 채용할 수 없었다면 정부의 지원효과가 확실히 나타나는 것이라 할 수 있다. 만약, 정부지원이 없었더라도 해당 인력을 고용하였다면 이는 정부지원의 사중손실로 나타날 수 있다.

조사결과를 보면, 고령자 지원사업의 경우는 정부지원이 없었더라도 해당근로자를 채용하였을 것이라는 응답이 전체의 83.2%에 해당하나 청년층 고용지원사업은 그 보다 낮은 77.6%의 비중을 갖는다. 따라서 고령자 지원사업의 사중손실이 청년층 지원사업보다는 다소 높다고 해석할 수 있다. 이러한 사중손실 효과는 단순히 정부지원의 손실로만 생각할 수 없다. 즉, 해당기업에 채용된 고령자는 기존의 근무경험 등으로 기업에서 필요한 인력으로 검증을 받은 경우가 대부분이므로 정부 지원이 없더라도 채용 가능성이 높은 인력이었으나, 기업의 경영여건에 따라 채용이 유보되었음을 의미한다. 정부는 부분적인 지원을 통해 채용 가능성이 높은 고령층의 고용을 촉진했다는 의미로도 해석될 수 있다.

<표 4-20> 정부지원의 사중손실

| | | 고령자 고용 지원사업 | | | 청년층 고용 지원사업 | | |
|-----|---------|-------------|-----------|--------------|-------------|-----------|--------------|
| | | 조사업체 수 | 응답 비중(%) | | 조사업체 수 | 응답 비중(%) | |
| | | | 채용하였을 것이다 | 채용하지 않았을 것이다 | | 채용하였을 것이다 | 채용하지 않았을 것이다 |
| 전체 | | (95) | 83.2 | 16.8 | (98) | 77.6 | 22.4 |
| 업종 | 제조 | (50) | 88.0 | 12.0 | (50) | 82.0 | 18.0 |
| | 비제조 | (45) | 77.8 | 22.2 | (48) | 72.9 | 27.1 |
| 종업원 | 300인 이상 | (51) | 82.4 | 17.6 | (33) | 78.8 | 21.2 |
| 규모 | 300인 미만 | (44) | 84.1 | 15.9 | (65) | 76.9 | 23.1 |

라. 고령자 근무경험의 활용성

(1) 청년층/고령자 고용의 대체성과 상생성

청년과 고령자 고용의 상생관계를 조사하였다. 결과에 의하면, 전반적으로 근로자에 대한 실질임금수준과 기업의 경영환경이 개선되면, 고령자의 고용증가는 청년층의 고용증가를 유도할 수 있다. 즉, 청년층과 고령자 고용이 상생적이라는 의견이 전체의 52.7%를 차지한다. 청년층과 고령자의 고용이 대체성을 가진다는 의견은 전체의 33.1%이며, 기타가 14.2%를 차지하였다. 기타의 의견은 주로, 연령별 적합 업무가 다르므로 고령자 고용과 청년층 고용은 상관관계가 없다(8.1%)거나, 청년층은 중소기업 생산라인에 거부감이 있고 고령자는 계속 고용을 원하고 있다(2.3%)는 의견 등이다.

다시 말해 대부분의 기업은 청년층/고령자의 고용에서 대체관계보다는 상생적 관계가 강하다는 의견이다. 이러한 현상은 청년층 고용에 대해 지원을 받는 업체가 고령자 취업 지원업체에 비해 청년층/고령자 고용의 상생적 의견이 강하다.

<표 4-21> 청년층/고령자 고용의 대체성과 상생성

| | 응답자 수 (개) | 비중(%) | | | | |
|--------|-----------|------------------------|------------------------------|------|-------|-------|
| | | 청년층과 고령자 고용이 대체 관계에 있다 | 고령자 고용증가는 청년층 고용증가를 유도할 수 있다 | 기타 | 계 | |
| 총계 | (260) | 33.1 | 52.7 | 14.2 | 100.0 | |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (91) | 41.8 | 48.4 | 9.9 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (85) | 24.7 | 62.4 | 12.9 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (84) | 32.1 | 47.6 | 20.2 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (128) | 35.9 | 52.3 | 11.7 | 100.0 |
| | 비제조 | (132) | 30.3 | 53.0 | 16.7 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (118) | 35.6 | 53.4 | 11.0 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (142) | 31.0 | 52.1 | 16.9 | 100.0 |

(2) 청년층/고령자의 멘토링 제도

청년층과 고령자 고용의 상생에 대한 방안으로 고령자의 고용을 통해 청년층 근무에 어느 정도 도움을 줄 수 있는가가 관건이 될 것이다. 즉, 기업에서는 고령자의 오랜 근무경험과 지식수준을 청년층 근무와 관련된 여러 가지 사안에 활용할 수 있는 방안을 적극적으로 모색한다면, 두 연령층의 고용이 서로 상생적으로 발전할 수 있을 것이다. 구체적인 방안으로 제시되고 있는 것이 멘토링 제도이다.

이와 관련하여 기업의 의견을 조사한 내용은 다음과 같다.

먼저, 청년층 근무와 관련된 사안에 고령자의 근무경험을 활용하는 기업은 전체적으로 27.3% 수준에 이른다. 이러한 경향은 고령자 취업지원 프로그램에 참여하는 기업(30.8%가 활용)이나 비제조업(29.5% 활용)인 경우에 두드러진다.

<표 4-22> 고령층 근무경험을 청년층 근무와 관련된 사안에 활용 여부

| | | 응답자 수 (개) | 비중(%) | | |
|----------|---------|--------------|-------|------|-------|
| | | | 예 | 아니오 | 계 |
| 총계 | | (260) | 27.3 | 72.7 | 100.0 |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (91) | 30.8 | 69.2 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (85) | 24.7 | 75.3 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (84) | 26.2 | 73.8 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (128) | 25.0 | 75.0 | 100.0 |
| | 비제조 | (132) | 29.5 | 70.5 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (118) | 27.1 | 72.9 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (142) | 27.5 | 72.5 | 100.0 |

청년층과 고령자의 근무에서 멘토링제도를 실시하는 기업은 전체 응답기업(71개) 중 46.5%를 차지하였다. 사업에 미참여기업은 멘토링제도를 31.8%가 실시하는데 반해, 청년층 취업 지원기업은 61.9%, 고령자 취업 지원기업은 46.4%가 실시하고 있다. 멘토링 제도의 실시는 비제조업(43.6%)에 비해 제조업(50.0%)에서, 300인 미만 기업(38.5%)에 비해 300인 이상 기업(56.3%)의 실시 비중이 높은 편이다.

<표 4-23> 멘토링 제도의 실시 여부

| | | 응답자 수 (개) | 실시여부의 비중(%) | | |
|----------|---------|--------------|-------------|------|-------|
| | | | 예 | 아니오 | 계 |
| 총계 | | (260) | 46.5 | 53.5 | 100.0 |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (91) | 46.4 | 53.6 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (85) | 61.9 | 38.1 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (84) | 31.8 | 68.2 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (128) | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | 비제조 | (132) | 43.6 | 56.4 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (118) | 56.3 | 43.8 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (142) | 38.5 | 61.5 | 100.0 |

멘토링 제도가 청년층 근무와 관련하여 도움이 되는가의 여부를 보면, 대부분의 기업에서 긍정적인 평가를 하고 있다. 즉, 멘토링 제도를 실시한 기업 중 93.9%가 멘토링 제도가 청년층의 근무에 도움이 된 것으로 나타났다. 이는 청년층 취업 지원 기업은 모두 긍정적으로 나타났으며, 고령자 취업 지원기업은 84.6%가 도움이 된 것으로 조사되었다. 제조업/비제조업 중에서는 비제조업(100%가 긍정적인 응

답)에서 크게 도움이 된 것으로 나타났다.

<표 4-24> 멘토링 제도의 도움 여부

| | 응답자 수 (개) | 평가척도의 비중(%) | | | | 계 | |
|-----------|--------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------|-------|
| | | (1) 전혀 도움이 되지 않았다 | (2) 별로 도움이 되지 않았다 | (3) 다소 도움이 되었다 | (4) 매우 도움이 되었다 | | |
| 총계 | (33) | 0 | 6.1 | 72.7 | 21.2 | 100.0 | |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (13) | 0 | 15.4 | 53.8 | 30.8 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (13) | 0 | 0.0 | 76.9 | 23.1 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (7) | 0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (16) | 0 | 12.5 | 75.0 | 12.5 | 100.0 |
| | 비제조 | (17) | 0 | 0.0 | 70.6 | 29.4 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (18) | 0 | 5.6 | 72.2 | 22.2 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (15) | 0 | 6.7 | 73.3 | 20.0 | 100.0 |

멘토링 제도 이외에 청년층의 근무와 관련하여 고령자를 활용할 수 있는 방안 으로서는 같은 부서의 업무상 선배가 신입사원 지도(5.3%), 고령자가 청년층 근무에 자문 역할(5.3%), 월례모임 또는 교육에서 고령자 경험과 지식을 공유하는 분위기를 조성(2.6%)하는 등으로 제도화되지는 않았지만 멘토링 제도와 유사한 성격의 조치를 취하는 경우를 들 수 있다. 이와는 별도로, 연령층과 상관없이 근무경험이 많은 근로자가 업무에 대한 이해도와 작업 숙련을 지도(2.6%)하거나, 1:1이 아닌 1:5 이내로 구성된 멘토링 제도(2.6%), 고령자를 현장 직무 연수에 활용(2.6%)하거나, 연령층과 상관없이 전문지식과 폭넓은 인맥을 활용하여 업무에 도움을 주는 경우(2.6%), 같은 연령대끼리 친숙한 분위기 조성을 통한 업무 역량 강화(2.6%) 등을 들 수 있다.

(3) 고령자 근무 경험의 활용 방안

멘토링 제도 이외에 향후 고령자의 근무 경험을 청년층 근무와 관련하여 활용할 수 있는 방안은 다양하게 제시되고 있다.

응답 기업의 대부분은 고령자를 기술전수나 자문, 업무관련 지식의 전수에 활용

(36.4%)하는 방안이 가장 높으며, 다음이 청년층의 고충이나 문제해결 및 직장정착을 위한 도우미 역할에 활용(31.2%), 교육·연수 등의 담당자로 활용(13.0%), 청년층의 휴직이나 일시적인 업무 중단의 대체인력으로 활용(1.3%) 등의 순이다.

<표 4-25> 청년층 근무와 관련된 고령자의 활용 방안

| | 전체 | 사업구분 | | | 업종 | | 종업원 규모 | |
|---|-------|-----------|----------|-----------|-------|-------|------------|------------|
| | | 고령자 취업 | 청년 취업 | 미참여 기업 | 제조 | 비제조 | 300인 이상 | 300인 미만 |
| 조사업체 수 | (260) | (91) | (85) | (84) | (128) | (132) | (118) | (142) |
| 고령자 활용방안 없음 | (67) | (29) | (14) | (24) | (34) | (33) | (28) | (39) |
| 고령자 활용방안 있음 | (77) | (28) | (30) | (19) | (35) | (42) | (42) | (35) |
| 활용방안의 비중 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| - 기술 전수 및 자문, 업무관련 지식 전수의 역할 | 36.4 | 28.6 | 40.0 | 42.1 | 34.3 | 38.1 | 38.1 | 34.3 |
| - 고충이나 문제해결 및 직장정착을 위한 도우미 역할 | 31.2 | 39.3 | 26.7 | 26.3 | 34.3 | 28.6 | 40.5 | 20.0 |
| - 교육, 연수 담당자 역할 | 13.0 | 7.1 | 16.7 | 15.8 | 14.3 | 11.9 | 7.1 | 20.0 |
| - 청년층의 휴직 등에 대한 대체인력의 역할 | 1.3 | 3.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2.4 | 0.0 | 2.9 |
| - 청년층 업무과 무관하게 관련업무(전문, 단순 등) 부여 | 18.2 | 21.4 | 16.7 | 15.8 | 17.1 | 19.0 | 14.3 | 22.9 |

마. 청년층/ 고령자 고용의 상생 방안

청년층과 고령자가 함께 오래 일할 수 있는 사회를 건설하기 위해서는 다양한 제도적 보완이 요구된다. 기존 연구들에 의해 언급된 주요 내용은 임금체계, 퇴직금 제도의 개편 등과 청년층/고령자의 일자리 증가, 교육훈련의 강화, 사회보장제

도의 강화 등을 들 수 있다. 이의 주요 내용은 다음과 같다.

<표 4-26> 청년/고령자 고용 상생을 위한 제도들

| 정책 | 주요 내용 |
|--------------|--|
| ① 임금체계의 개편 | 고용주가 연령에 상관없이 생산성 임금 수준을 유지할 수 있는 제도적 보완이 필요하다. 예를 들어, 임금체계를 단순화하고, 직무급과 성과급은 합리적이고 상호인정하는 평가체계를 도입한다. |
| ② 퇴직금 제도 개편 | 퇴직금 중간정산제를 통해 현행 정년시점에서 퇴직금을 정산하여 퇴직연금으로 전환한다. |
| ③ 일자리 증가 | 청년층과 고령자 고용보조금을 늘리고, 파트타임(주3일 혹은 주24시간 내외) 근로의 직무를 개발하여 정년 후 고령층이 근로할 수 있는 환경을 조성한다. |
| ④ 교육훈련의 강화 | 교육훈련을 통해 재직자의 숙련도를 향상하고, 전직지원(전직훈련, 전직지원서비스) 혹은 자영업 창업지원을 강화한다. |
| ⑤ 사회보장제도의 강화 | 실업급여, 연금개혁 등을 통해 사회안전망을 강화하고, 특히 일정소득 미만인 근로자는 근로자부담금을 면제(혹은 감면)하는 제도를 강화한다. |

(1) 생산성 임금체계

조사 대상 기업은 전체적으로 기본급을 지급하는 기업이 91.9%에 이른다. 기본급과 더불어 직무급은 48.5%, 성과급은 48.5%의 기업이 지급하였다. 기타(18.1%)의 임금 형태는 상여금, 시급제, 각종 수당(연장근무 수당, 직책수당, 능력수당, 자격증 수당, 생산장려수당, 가족수당,), 일당제, 호봉제, 포괄임금제 등이 포함된다.

<표 4-27> 조사기업의 임금체계

| | | 응답자 수 (개) | 비중(%) | | | | |
|--------|---------|--------------|-------|------|------|------|-------|
| | | | 기본급 | 직무급 | 성과급 | 기타 | 계 |
| 총계 | | (260) | 91.9 | 48.5 | 48.5 | 18.1 | 100.0 |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (91) | 95.6 | 53.8 | 45.1 | 19.8 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (85) | 90.6 | 56.5 | 50.6 | 21.2 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (84) | 89.3 | 34.5 | 50.0 | 13.1 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (128) | 92.2 | 47.7 | 46.9 | 20.3 | 100.0 |
| | 비제조 | (132) | 91.7 | 49.2 | 50.0 | 15.9 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (118) | 94.1 | 50.0 | 56.8 | 15.3 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (142) | 90.1 | 47.2 | 41.5 | 20.4 | 100.0 |

조사 대상 기업은 전체적으로 생산성 임금체계로 개편하는 것이 바람직(50.0%)하다는 의견과 현재 임금체계를 유지(46.2%) 및 보완(0.8%)하는 것이 바람직하다는 의견이다. 사업 참여의 구분에서 고령자 취업 지원기업은 대체적으로 현재 임금체계를 유지(58.2%)하는 것이 바람직하다고 생각하는 반면, 청년층 취업 지원기업은 생산성 임금체계로 개편하는 것이 바람직(64.7%)하다는 의견이 지배적이다. 임금체계를 개편해야한다는 의견은 제조업(53.9%)이 비제조업(46.2%)에 비해 다소 높은 편이며, 기업규모면에서 300인 미만 기업(52.1%)이 300인 이상 기업(47.5%)에 비해 높은 개편 의지를 보이고 있다.

<표 4-28> 임금체계 개편에 대한 의견

| | | 응답자 수 (개) | 응답 유형의 비중(%) | | | | | 계 |
|--------|---------|--------------|--------------------------------|----------------------|-----------|----------------------|---------------------------|-------|
| | | | 생산성 임금체 계로 개편이 바람직 | 현재 임금체 계 유지 | 기타 | | | |
| | | | | | 잘모르 겠음 | 현재 임금 체계 보완 | 생산 성 임금 체계 반대 | |
| 총계 | | (260) | 50.0 | 46.2 | 2.7 | 0.8 | 0.4 | 100.0 |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (91) | 37.4 | 58.2 | 3.3 | 0.0 | 1.1 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (85) | 64.7 | 28.2 | 4.7 | 2.4 | 0.0 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (84) | 48.8 | 51.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (128) | 53.9 | 43.8 | 1.6 | 0.8 | 0.0 | 100.0 |
| | 비제조 | (132) | 46.2 | 48.5 | 3.8 | 0.8 | 0.8 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (118) | 47.5 | 50.0 | 1.7 | 0.0 | 0.8 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (142) | 52.1 | 43.0 | 3.5 | 1.4 | 0.0 | 100.0 |

임금체계 개편에 대해 부정적인 시각을 가지고 있는 기업은 그 이유로서 임금체계의 개편문제는 사회적 합의가 필요하므로 정부의 역할이 적다는 의견(10.8%)이 지배적이다. 합리적인 생산성 성과를 측정하고 평가하기가 힘들며(5.8%), 기업의 사업구조 상 부가가치 형성이 생산성 증감에 따라 좌우되지 않는 경우(5.8%)에는 임금과 생산성의 상관성이 결여된다는 주장과 생산성 임금체계 개편으로 임금하락이나 혼란을 초래할 가능성(각각 3.3%)을 제시하고 있다.

한편 임금체계 개선에 찬성하는 이유 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 청년층/고령자의 생산성과 능력을 임금에 반영할 수 있다(23.8%)는 의견이며, 다음이 능력향상에 도움(18.1%), 합리적이고 상호 인정 가능한 임금으로 근로자 불만 최소화(5.7%), 청년층/고령자에게 동등한 기회 부여(3.8%) 등이다. 기타의 의견(40%)은 매우 다양한 편이다. 이를 열거하면, 연령과 무관하게 직무급과 성과급을 생산성 수준으로 강화하면 인건비 운영의 효율화가 가능하며, 다양한 능력 위주의 평가체계가 확립된다는 것이다. 또한, 생산성 임금 수준을 유지하여 형평성을 제고할 수 있다. 임금의 격차를 줄일 수 있으며 고용을 늘릴 수 있다는 의견, 생산성 보다는 연령이나 학력에 따라 급여를 책정하는 것이 부당하다는 의견, 탄력적 근무와 성과에 따른 보상이 이루어질 수 있다는 의견, 생산성 향상이 고용창출과 복지증진으로 발전될 수 있다는 의견, 고령자의 고용률을 높이기 위해서 임금 부담을 줄일 필요가 있다는 의견, 근로연수에 따른 임금에 비해 성과를 바탕으로 공정한 평가 및 보상이 되어야한다는 의견, 연공서열 방식의 임금체계는 글로벌 경쟁력을 약화시키고 합리적인 노동의 대가라고 할 수 없다는 의견, 임금체계 개편이 근로시간을 줄이고 경쟁력 강화에 일조할 것이라는 의견 등이 제시되고 있다.

<표 4-29> 임금체계 개편에 대한 찬성 이유

| | 전체 | 사업참여 여부 | | | 제조/ 비제조 | | 종업원 규모 | |
|-------------------------------------|---------|-----------|----------|-----------|---------|---------|------------|------------|
| | | 고령자 취업 | 청년 취업 | 미참여 기업 | 제조 | 비제조 | 300인 이상 | 300인 미만 |
| 전체 | 130 | 34 | 55 | 41 | 69 | 61 | 56 | 74 |
| 모름/거절 | 25 | 2) | 9) | 14 | 16 | 9 | 11 | 14 |
| 개편에찬성 | 105 | 32) | 46) | 27 | 53 | 52 | 45 | 60 |
| (찬성이유의 비율) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |
| - 청년층/고령자의 생산성과 능력을 임금에 반영할 수 있음 | (23.8) | (28.1) | (21.7) | (22.2) | (26.4) | (21.2) | (17.8) | (28.3) |
| - 생산성 임금으로 능률향상에 도움이 되고 합리적임 | (18.1) | (31.3) | (13.0) | (11.1) | (22.6) | (13.5) | (28.9) | (10.0) |
| - 합리적이고 상호인정 가능한 임금으로 근로자 불만 최소화 가능 | (5.7) | (0.0) | (8.7) | (7.4) | (5.7) | (5.8) | (4.4) | (6.7) |
| - 청년층과 고령자에게 똑같은 동등한 기회부여 | (3.8) | (6.3) | (2.2) | (3.7) | (1.9) | (5.8) | (2.2) | (5.0) |
| - 정부의 역할은 크지 않다 | (8.6) | (0.0) | (15.2) | (7.4) | (11.3) | (5.8) | (2.2) | (13.3) |
| - 기타 | (40.0) | (34.4) | (39.1) | (48.1) | (32.1) | (48.1) | (44.4) | (36.7) |

임금체계 개편을 위한 정부의 역할로서는 먼저, 기업은 정부의 일방적인 개편보다는 의견수렴을 통한 점진적이고 합리적인 개편을 지지하는 편이다(일방적인 개편은 무리라는 의견이 전체의 32.6% 차지). 정부는 우선적으로 노동법 등 관련 법규의 개정이나 중소기업 등에 대한 세제혜택 등 지원책을 마련(전체의 16.7%)해야 하며, 합리적이고 과학적인 평가기준과 가이드라인을 제시(10.9%)하고, 특히 청년층과 고령자의 고용에 대한 지원제도(보조금, 사회보장제도 등)를 활성화(9.4%)해야 한다. 그리고 임금체계의 사회적 합의(노사정 합의), 기업주 및 근로자에 대해 지속적인 홍보활동을 강화하여 사회적 공감대를 형성(8.7%)해야 한다는 점을 강조하고 있다. 이외에도 임금체계의 사회적 합의(5.8%), 최저임금 및 생산성 임금제도

에 대한 합의와 자료 공개(5.1%), 정년연장 등 고령자 취업의 지원 강화(5.1%), 사회보장제도 등의 강화(4.3%) 등이다.

<표 4-30> 임금체계 개편을 위한 정부의 역할

| | 전체 | 사업구분 | | | 업종 | | 종업원 규모 | |
|--------------------------------------|-------|-----------|----------|-----------|-------|-------|------------|------------|
| | | 고령자 취업 | 청년 취업 | 미참여 기업 | 제조 | 비제조 | 300인 이상 | 300인 미만 |
| 전체 | 260 | 91 | 85 | 84 | 128 | 132 | 118 | 142 |
| 모름/거절 | 122 | 40 | 33 | 58 | 73 | 58 | 66 | 65 |
| 정부역할에 대한 의견 | 138 | 51 | 52 | 26 | 55 | 74 | 52 | 77 |
| 의견의 비중(%) | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 정부의 일방적인 개편은 무리 | 32.6 | 41.2 | 30.8 | 30.8 | 40.0 | 31.1 | 28.8 | 39.0 |
| 노동법개편, 세제혜택, 중소기업지원등 | 16.7 | 9.8 | 25.0 | 19.2 | 23.6 | 13.5 | 26.9 | 11.7 |
| 합리적이고 과학적인 평가기준과 가이드라인제시 | 10.9 | 7.8 | 15.4 | 11.5 | 3.6 | 17.6 | 15.4 | 9.1 |
| 청년층/고령자 채용시 지원제도(보조금, 사회보장제도)의 활성화 | 9.4 | 11.8 | 9.6 | 7.7 | 12.7 | 8.1 | 7.7 | 11.7 |
| 지속적 홍보(노사정합의, 사회적 공감대 형성)와 컨설팅 지원 강화 | 8.7 | 13.7 | 5.8 | 7.7 | 9.1 | 9.5 | 5.8 | 11.7 |
| 임금체계의 사회적 합의 도출 | 5.8 | 5.9 | 7.7 | 3.8 | 9.1 | 4.1 | 7.7 | 5.2 |
| 최저임금과 생산성 임금체계 합의 및 자료제시 | 5.1 | 5.9 | 3.8 | 7.7 | 3.6 | 6.8 | 5.8 | 5.2 |
| 고령자 취업의 지원 강화 및 정년연장 권고 | 5.1 | 3.9 | 3.8 | 11.5 | 5.5 | 5.4 | 5.8 | 5.2 |
| 기업, 노사의 자율성 보장 | 1.4 | 2.0 | 0.0 | 3.8 | 0.0 | 2.7 | 0.0 | 2.6 |
| 사회보장제도 강화, 물가안정 및 기타 | 4.3 | 3.9 | 5.8 | 3.8 | 1.8 | 6.8 | 3.8 | 5.2 |

(2) 퇴직금 제도

현재 조사대상 기업의 퇴직금 제도는 퇴직시 지급(전체의 75.4%)하는 것이 보편적이며, 일부 중간 정산제를 실시(22.7%)하고 있다. 특히 퇴직연금제는 제조업의 경우 전체의 12.5%가 실시하고 있으며, 300인 이상 기업의 13.6%가 퇴직 연금제를 실시하고 있다.

<표 4-31> 현행의 퇴직금 제도

| | | 응답자 수 (개) | 퇴직금 제도 유형의 비중(%) | | | | | | 계 |
|--------|---------|--------------|------------------|--------|--------|-------------------|--------|--------------------|-------|
| | | | 퇴직시 지급 | 중간 정산제 | 기타 | | | 중간 정산제 + 퇴직 연금제 고려 | |
| | | | | | 퇴직 연금제 | 퇴직시 지급 + 중간정산제 병행 | 퇴직금 없음 | | |
| 총계 | | (260) | 75.4 | 22.7 | 11.2 | 1.5 | 0.8 | 0.4 | 100.0 |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (91) | 81.3 | 24.2 | 9.9 | 0.0 | 0.0 | 1.1 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (85) | 67.1 | 22.4 | 20.0 | 3.5 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (84) | 77.4 | 21.4 | 3.6 | 1.2 | 2.4 | 0.0 | 100.0 |
| | 업종 | 제조 | (128) | 78.1 | 23.4 | 12.5 | 1.6 | 0.0 | 0.0 |
| | 비제조 | (132) | 72.7 | 22.0 | 9.8 | 1.5 | 1.5 | 0.8 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (118) | 81.4 | 20.3 | 13.6 | 0.0 | 0.0 | 0.8 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (142) | 70.4 | 24.6 | 9.2 | 2.8 | 1.4 | 0.0 | 100.0 |

조사 대상 기업은 퇴직시 지급하는 경우가 대부분인데, 중간 정산을 통해 퇴직 연금으로 전환하는 방안에 대한 의견을 조사하였다. 이 결과, 전체적으로 현행제도의 유지(45.8%)와 퇴직금 중간정산 후 퇴직연금으로 전환(49.2%)이 유사하나 퇴직연금으로의 전환이 약간 높은 비중을 나타낸다. 사업 참여 여부에 따라 이 비중은 차이가 있다. 청년층/고령자 고용 지원사업에 참여하고 있는 기업일수록 미참여기업에 비해 현행제도 유지가 강한 편이다. 제조업/비제조업의 구분에서 비제조업(54.5%)일수록, 300인 이상 기업일수록(54.2%) 상대적으로 퇴직연금제도 도입을 선호하고 있다.

퇴직연금제도를 선호하는 이유는 연금제도의 누적을 통해 상대적으로 수익성이

높아지면 노후를 대비해서 긍정적이라는 의견이 지배적(7.7%)이며, 기업과 근로자의 경제적 위험 부담을 경감(5.5%)시키거나, 퇴직연금제도로의 전환을 통해 퇴직금 관리가 용이(3.1%)해 진다는 의견 등이다.

<표 4-32> 퇴직연금제도로의 전환에 대한 의견

| | | 응답자 수 (개) | 비중(%) | | | |
|-----------|---------|--------------|------------|-----------------------------|-----|-------|
| | | | 현행제도 유지 | 중간정산 후 퇴직연금으로 전환하여 누적 | 기타 | 계 |
| 총계 | | (260) | 45.8 | 49.2 | 5.0 | 100.0 |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (91) | 47.3 | 48.4 | 4.3 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (85) | 50.6 | 44.7 | 4.7 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (84) | 39.3 | 54.8 | 5.9 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (128) | 48.4 | 43.8 | 7.8 | 100.0 |
| | 비제조 | (132) | 43.2 | 54.5 | 2.3 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (118) | 41.5 | 54.2 | 4.3 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (142) | 49.3 | 45.1 | 5.6 | 100.0 |

퇴직연금제도로의 전환을 위해 정부가 취해야할 조치로는 전체적으로 퇴직연금의 안정성과 보장성(이율보장)이 응답자의 20.9%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 또한 보조금 제도의 신설(2.7%), 고령근로자의 고용안정(2.7%) 등 다양한 의견이 제시되었다.

(3) 파트타임 직무개발을 통한 일자리 증가

조사대상 업체는 파트타임제도를 일부 시행하는 것으로 나타났다. 즉 전체의 26.5%는 파트타임제도를 실시하고 있으며, 나머지 73.5%는 실시하지 않는다고 응답하였다. 특히 제조업/비제조업 구분 중 비제조업의 파트타임제도 시행 비중은 37.1%로 제조업의 15.6%에 비해 2배 이상 높은 편이다. 종업원 규모면에서는 300인 이상 기업(33.1%)이 300인 미만 기업(21.1%)에 비해 파트타임 제도 실시 비중이 높은 편이다.

<표 4-33> 파트타임제도 실시 여부

| | | 응답자 수 (개) | 파트타임 유무의 비중(%) | | |
|-----------|---------|--------------|----------------|-------|-------|
| | | | 파트타임제도 없음 | 일부 있음 | 계 |
| 총계 | | (260) | 73.5 | 26.5 | 100.0 |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (91) | 79.1 | 20.9 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (85) | 71.8 | 28.2 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (84) | 69.0 | 31.0 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (128) | 84.4 | 15.6 | 100.0 |
| | 비제조 | (132) | 62.9 | 37.1 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (118) | 66.9 | 33.1 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (142) | 78.9 | 21.1 | 100.0 |

파트타임 근로자를 활용하는 주된 이유는 고용유연성 유지(전체의 66.7%)에 있다. 다음이 업무성격 상 파트타임이 유리한 경우(21.7%)와 파트타임 근로자의 활용을 통해 인건비가 절감(10.1%)된다는 것이다.

고용유연성을 이유로 파트타임 근로자를 활용하는 것은 지원사업에 참여한 기업이 높은 편이나(고령자 취업 지원기업은 73.7%, 청년층 취업 지원기업은 83.3%), 미참여기업에서는 고용유연성 이유가 46.2%로 상대적으로 낮은 비중을 차지하였다.

<표 4-34> 파트타임 고령 근로자의 활용 이유

| | | 응답자 수 (개) | 파트타임 고령 근로자 활용 이유 들의 비중(%) | | | | |
|-----------|-----------|-----------------|----------------------------|------|-----------|-----------|-------|
| | | | 고용유연 성 | 업무성격 | 인건비 절감 | 정원동결 등 | 계 |
| 총계 | | (69) | 66.7 | 21.7 | 10.1 | 1.4 | 100.0 |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (19) | 73.7 | 15.8 | 10.5 | 0.0 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (24) | 83.3 | 8.3 | 8.3 | 0.0 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (26) | 46.2 | 38.5 | 11.5 | 3.8 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (20) | 60.0 | 20.0 | 15.0 | 5.0 | 100.0 |
| | 비제조 | (49) | 69.4 | 22.4 | 8.2 | 0.0 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (39) | 69.2 | 23.1 | 7.7 | 0.0 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (30) | 63.3 | 20.0 | 13.3 | 3.3 | 100.0 |

파트타임 직무를 개발하여 정년 후 고령층이 근무할 수 있는 환경을 적극 조성

하자는 의견에 대해서는 전체적으로 현행제도 유지(53.5%)가 파트타임 직무개발을 통한 정년 후 취업(41.9%)보다 높은 비중을 차지한다. 이러한 결과는 사업 참여에 따라 의견이 다르게 나타난다. 고령자 취업 지원 프로그램에 참여하는 기업과 미참여기업은 현행제도 유지의 비중이 각각 63.7% 및 58.3%로 높은 비중을 나타내는 반면, 청년층 지원기업은 파트타임 직무개발을 통한 정년 후 취업을 지지하는 비중이 57.6%로 상대적으로 높은 편이다.

<표 4-35> 고령자 고용 증가를 위한 파트타임 직무개발 제도

| | | 응답자 수 (개) | 비중(%) | | | |
|-----------|---------|--------------|------------|-----------------------------|-----|-------|
| | | | 현행제도 유지 | 파트타임 직무개발로 정년 후 취업 | 기타 | 계 |
| 총계 | | (260) | 53.5 | 41.9 | 4.6 | 100.0 |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (91) | 63.7 | 33.0 | 3.3 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (85) | 37.6 | 57.6 | 4.7 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (84) | 58.3 | 35.7 | 6.0 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (128) | 61.7 | 34.4 | 3.9 | 100.0 |
| | 비제조 | (132) | 45.5 | 49.2 | 5.3 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (118) | 55.9 | 40.7 | 3.4 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (142) | 51.4 | 43.0 | 5.6 | 100.0 |

파트타임 직무개발을 통해 일자리를 늘리자는 이유에 대해서는 고령층이 증가하는데 반해 일자리 수의 증가세가 둔화되고 있어 파트타임 직무 개발이 타당하다는 논리(의견을 제시한 기업 전체의 46.2%)와 파트타임 직무개발을 통해 고령자의 노하우와 지식을 활용(8.8%)할 수 있으며, 청년/고령자 고용의 상생방안(5.5%)의 역할을 수행함으로써, 유능한 인력의 낭비를 막고(5.5%), 인건비를 절감(4.4%)할 수 있다는 것이다. 파트타임 직무개발은 상기의 요인과 함께 사회적일자리 창출(4.4%)할 수 있다는 이점을 지니고 있다. 따라서 고령자 고용을 촉진할 수 있는 직무를 합리적으로 개발(3.3%)하는 것이 중요하다는 지적이다. 이외에 기타의 의견(22%)으로 중요한 것은 업무 성격상 파트타임 근무는 부적절하다는 의견과 고령층의 경우 체력적으로 문제가 발생할 수 있으므로 파트타임으로 적정한 업무를 부여하는 것이 바람직하다는 의견이 있다. 또한 파트타임 직무를 통해 고용유연성의 제고할 수 있다는 의견이나 생산 집중 시간대에 인력확보가 가능하며, 이

제도를 통해 고령자에게 일자리를 제공함으로써 고령자의 생활안정 등 경제적 안정을 도모할 수 있다는 의견도 제시되었다.

<표 4-36> 파트타임을 통한 일자리 증가에 대한 의견

| | 전체 | 사업구분 | | | 업종 | | 종업원 규모 | |
|--------------------------------|------|-----------|----------|-----------|------|------|------------|------------|
| | | 고령자 취업 | 청년 취업 | 미참여 기업 | 제조 | 비제조 | 300인 이상 | 300인 미만 |
| 전체 | 109 | 30 | 49 | 30 | 44 | 65 | 48 | 61 |
| 모름/거절 | 18 | 4 | 8 | 6 | 9 | 9 | 7 | 11 |
| 정부역할에 대한 의견 | 91 | 26 | 41 | 24 | 35 | 56 | 41 | 50 |
| 의견의 비중(%) | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 고령층은 늘어나는데 일자리가 부족하니까 일자리 창출가능 | 46.2 | 53.8 | 46.3 | 37.5 | 42.9 | 48.2 | 34.1 | 56.0 |
| 고령층의 노하우와 지식을 활용할 수 있다 | 8.8 | 7.7 | 4.9 | 16.7 | 14.3 | 5.4 | 17.1 | 2.0 |
| 청년 일자리 창출과 고령자 상생을 위한 방안이다 | 5.5 | 3.8 | 7.3 | 4.2 | 5.7 | 5.4 | 7.3 | 4.0 |
| 유능한 인력 낭비를 방지하고자 | 5.5 | 3.8 | 9.8 | 0.0 | 0.0 | 8.9 | 4.9 | 6.0 |
| 인건비를 절약할 수 있다 | 4.4 | 3.8 | 2.4 | 8.3 | 2.9 | 5.4 | 4.9 | 4.0 |
| 사회적 일자리 창출을 통한 고용사회 안정 | 4.4 | 7.7 | 2.4 | 4.2 | 8.6 | 1.8 | 7.3 | 2.0 |
| 고령자가 할 수 있는 직무를 개발하는게 합리적이다 | 3.3 | 3.8 | 4.9 | 0.0 | 5.7 | 1.8 | 4.9 | 2.0 |
| 기타 | 22.0 | 15.4 | 22.0 | 29.2 | 20.0 | 23.2 | 19.5 | 24.0 |

이 제도를 도입하기 위한 정부의 역할에 대해서는 전체적으로 고령자 고용기업에 대한 지원금 제공 및 세제혜택(62.2%)이 우선적으로 거론되었다. 특히 고령자 취업지원 프로그램에 참여한 기업은 77.8%가 지원금 제공 및 세제혜택을 강조하고 있다. 이러한 경향은 비제조업에 비해 제조업이, 300인 이상 기업에 비해 300인 미만 기업에서 강하게 주장하고 있다. 지원금 지원과 세제 혜택 등에 대한 구체적인 내용은 다양하다. 먼저 고령자를 고용한 사업주에게 지원금을 지원하는 고

용보조금을 확대하고, 기업체와 당사자에 대한 지원제도를 신설하며, 법률과 제도 강화를 통해 의무고용제도를 확립한다는 내용 등이다. 직종 선발과 교육 훈련에는 파트타임이 가능한 직무의 세분화와 지원, 인적자원 개발을 위한 교육 훈련 강화, 고용창출 증대를 위한 맞춤형 인력서비스 지원 및 인력교육, 고령자 경력 극대화를 위한 교육 등을 제시하였다. 근로환경 개선 및 복지확대 방안으로는 파트타임의 근로조건 강화로 실질적인 임금체계의 구축, 파트타임 직종의 정규직 전환, 기본급 보장, 생활안정을 위한 지원책과 보편적 복지의 확대 등이 있다. 홍보 및 사회적 공감대 형성을 위한 노력으로는 고령자 고용과 청년 고용의 상생관계에 대한 인식 고취, 노사가 제도의 장점과 취지를 이해하는 공감대 형성, 모범적 사례 발표, 기업 및 관련 당사자의 의견 수렴, 고용 불안정의 불안감 해소 방안 모색 등이며, 공공기관 등의 솔선수범 방안으로는 정부와 공공부문의 고령자 고용 촉진 등을 주장하고 있다.

<표 4-37> 파트타임 제도 구축을 위한 정부 역할

| | 전체 | 사업구분 | | | 업종 | | 종업원 규모 | |
|-------------------|------|-----------|----------|-----------|------|------|------------|------------|
| | | 고령자 취업 | 청년 취업 | 미참여 기업 | | 비제조 | 300인 이상 | 300인 미만 |
| 전체 | 260 | 91 | 85 | 84 | 128 | 132 | 118 | 142 |
| 모름/거절 | 152 | 55 | 44 | 53 | 85 | 67 | 64 | 88 |
| 정부역할에 대한 의견 제시 | 108 | 36 | 41 | 31 | 43 | 65 | 54 | 54 |
| (의견의 비중 계) | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| - 지원금 제공 및 세제 혜택 | 62.2 | 77.8 | 60.4 | 48.6 | 67.3 | 58.6 | 61.0 | 63.3 |
| - 직무개발 및 교육 훈련 강화 | 16.8 | 5.6 | 31.3 | 8.6 | 14.3 | 18.6 | 15.3 | 18.3 |
| - 근로환경 개선 및 복지 확대 | 8.4 | 11.1 | 2.1 | 14.3 | 10.2 | 7.1 | 6.8 | 10.0 |
| - 홍보 및 사회적 공감대 형성 | 9.2 | 2.8 | 4.2 | 22.9 | 4.1 | 12.9 | 11.9 | 6.7 |
| - 공공기관의 솔선수범 | 3.4 | 2.8 | 2.1 | 5.7 | 4.1 | 2.9 | 5.1 | 1.7 |

(4) 교육 훈련 강화

재직자 훈련을 실시하는 기업은 전체적으로 전혀 실시하지 않는 기업이 28.5%를 차지하고, 일부 있거나(70.4%), 전 직원을 대상으로 교육훈련을 활성화(1.2%)하고 있는 것으로 나타났다. 업종별로는 제조업은 재직자 훈련을 실시하고 있다는 비중이 68.8%이나 비제조업에서는 72%를 차지하고 있다. 종업원 규모별로 보면, 300인 이상 기업에서 재직자 훈련 프로그램에 참여한다는 비중은 85.6%이나 300인 미만 기업은 57.7%에 불과하다.

<표 4-38> 재직자 훈련 실시 여부

| | 응답자 수 (개) | 훈련 실시 여부의 비중(%) | | | | |
|-----------|--------------|-----------------|-------|----------|-------|-------|
| | | 전혀 없다 | 일부 있다 | 활성화하고 있다 | 계 | |
| 총 계 | (260) | 28.5 | 70.4 | 1.2 | 100.0 | |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (91) | 17.6 | 80.2 | 2.2 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (85) | 17.6 | 82.4 | 0.0 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (84) | 51.2 | 47.6 | 1.2 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (128) | 29.7 | 68.8 | 1.6 | 100.0 |
| | 비제조 | (132) | 27.3 | 72.0 | 0.8 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (118) | 12.7 | 85.6 | 1.7 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (142) | 41.5 | 57.7 | 0.7 | 100.0 |

청년과 고령자 고용의 상생방안으로서 재직자 훈련이나 전직지원을 강화해야 한다는 주장에 대해 전체적으로 긍정적인 의견이 50.8%, 현행을 유지하거나 기타(개인적인 자기개발이나 판단이 잘 서지 않는 경우)가 나머지를 차지한다. 아이러니하게도 고령자 취업 지원 기업은 현행유지의 주장이 강한데 반해, 청년층 지원 기업은 재직자훈련 및 전직지원이 강화되어야 한다는 의견이 지배적이다. 한편 종업원 수가 많은 기업(300인 이상)일수록 재직자 훈련 및 전직 지원 강화에 긍정적인 경향을 나타내었다.

<표 4-39> 재직자 훈련 및 전직지원 강화에 대한 의견

| | | 응답자 수 (개) | 비중(%) | | | | 계 |
|-----------|-----------|-----------------|---------------------------|----------|--------------|------|-------|
| | | | 재직자 훈련 및 전직지원 강화 | 현행 유지 | 개인적인 자기개발 | 모르겠다 | |
| 총 계 | | (260) | 50.8 | 43.5 | 0.4 | 5.4 | 100.0 |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (91) | 45.1 | 52.7 | 0.0 | 2.2 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (85) | 64.7 | 30.6 | 1.2 | 3.5 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (84) | 42.9 | 46.4 | 0.0 | 10.7 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (128) | 48.4 | 42.2 | 0.0 | 9.4 | 100.0 |
| | 비제조 | (132) | 53.0 | 44.7 | 0.8 | 1.5 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (118) | 61.9 | 36.4 | 0.0 | 1.7 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (142) | 41.5 | 49.3 | 0.7 | 8.5 | 100.0 |

전반적으로 현행제도의 유지를 주장하는 이유로서는 회사가 자체적으로 실시할 수 있는 직접적인 교육 및 훈련에 만족하는 경우(전체의 20%)가 큰 비중을 차지한다. 또한 현 상태의 교육훈련이 재직자나 전직지원 훈련에 충분(14.4%)히 활용되고 있으며, 업종에 따라 특별한 교육이나 훈련이 필요치 않는다(9.1%)는 주장이 제기되었다. 또한 경험 상 외부에서 실시하는 재직자 훈련이 훈련생의 능력 향상에 크게 도움이 되지 않거나(7.3%) 기업의 현실에 맞게 교육훈련을 실시(5.5%)하고 있는 현행 제도의 유지가 바람직하다는 의견이다.

재직자 훈련이나 전직지원을 강화해야 한다는 주장의 근거를 보면, 재직자의 업무역량(능력)이 향상되며(38.4%), 교육훈련을 통한 직무능력 향상은 개인의 경쟁력이 강화(8.0%)되거나 생산성이 향상(4.8%)될 수 있다. 또한 교육훈련을 통해 퇴직 후 재취업이나 창업기회가 확대(7.2%)되며, 전직의 기회를 가질 수 있다(4.0%). 이를 통해 고용이 증가할 수 있다(3.2%)는 것이다.

<표 4-40> 교육훈련 강화의 이유

| | 전체 | 사업구분 | | | 업종 | | 종업원 규모 | |
|-----------------------------------|-------|-----------|----------|-----------|-------|-------|------------|------------|
| | | 고령자 취업 | 청년 취업 | 미참여 기업 | 제조 | 비제조 | 300인 이상 | 300인 미만 |
| 전체 | 132 | 41 | 55 | 36 | 62 | 70 | 73 | 59 |
| 모름/거절/없음 | 27 | 7 | 13 | 7 | 16 | 11 | 13 | 14 |
| 의견제시 | 105 | 34 | 42 | 29 | 46 | 59 | 60 | 45 |
| 응답 비중(%) | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 재직중인 자의 업무 역량 강화/업무능력 향상 | 38.4 | 30.8 | 39.2 | 45.7 | 33.3 | 42.6 | 39.7 | 36.5 |
| 교육이나훈련통해 직무능력향상되면 개인경쟁력강화된 다 | 8.0 | 12.8 | 5.9 | 5.7 | 10.5 | 5.9 | 8.2 | 7.7 |
| 퇴직 후 재취업 및 창업 기회 확대 | 7.2 | 12.8 | 3.9 | 5.7 | 8.8 | 5.9 | 9.6 | 3.8 |
| 교육이나훈련통해 직무능력향상되면 생산성향상된다 | 4.8 | 5.1 | 5.9 | 2.9 | 8.8 | 1.5 | 6.8 | 1.9 |
| 평생직장으로여기 기에는사회변화가 많으므로전직의기 회가질수있는 | 4.0 | 5.1 | 2.0 | 5.7 | 5.3 | 2.9 | 4.1 | 3.8 |
| 재직자 훈련으로 고용을 강화할 수 있다 | 34.4 | 33.3 | 37.3 | 31.4 | 29.8 | 38.2 | 28.8 | 42.3 |

정부는 재직자 훈련이나 전직지원을 강화하기 위해 다양한 교육훈련 사업을 실시하고 있다. 청년층과 고령자 고용의 상생을 위한 정부의 교육훈련 정책에서 가장 우선적으로 실시해야할 조치에 대한 업계의 의견을 조사하였다. 전체적으로 교육비와 비용의 지원이 강화되어야 한다는 의견이 전체의 24.5%로 가장 높은 비중을 나타내었다. 다음이 다양한 교육프로그램의 개발(현실적이고, 현장의 특성과 개인의 특성을 고려한 다양한 프로그램)(20.5%), 제도설명 및 지속적인 홍보 강화(7.9%) 및 고용보험을 통한 교육기회 제공의 강화(6.0%), 무상교육의 확대(3.3%), 훈련으로 인한 결원에 대해 대체인력 지원 및 대책 마련(2.6%), 환급과정 증대 및

환급액 인상(2.0%) 등의 순이다.

<표 4-41> 교육훈련 강화를 위한 정부 조치에 대한 의견

| | 전체 | 사업구분 | | | 업종 | | 종업원 규모 | |
|-----------------------------|-------|-----------|----------|-----------|-------|----------|------------|------------|
| | | 고령자 취업 | 청년 취업 | 미참여 기업 | 제조업 | 비제조 업 | 300인 이상 | 300인 미만 |
| 전체 | 260 | 91 | 85 | 84 | 128 | 132 | 118 | 142 |
| 모름/거절/없음 | 143 | 54 | 39 | 50 | 73 | 70 | 59 | 84 |
| 의견제시 | 117 | 37 | 46 | 34 | 55 | 62 | 59 | 58 |
| | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 교육비 지원/비용지원 | 24.5 | 30.8 | 19.6 | 23.3 | 29.4 | 20.5 | 30.3 | 18.7 |
| 다양한 교육 프로그램 개발 | 20.5 | 25.0 | 16.1 | 20.9 | 19.1 | 21.7 | 23.7 | 17.3 |
| 제도설명/지속적인 내용 홍보 | 7.9 | 7.7 | 7.1 | 9.3 | 7.4 | 8.4 | 6.6 | 9.3 |
| (고용보험 혜택을 통한) 다양한 교육 기회 제공 | 6 | 7.7 | 3.6 | 7 | 2.9 | 8.4 | 5.3 | 6.7 |
| 무상교육 | 3.3 | 1.9 | 0 | 9.3 | 5.9 | 1.2 | 5.3 | 1.3 |
| 훈련으로 인한 결원에 대해 대체인력 지원 및 방안 | 2.6 | 1.9 | 3.6 | 2.3 | 4.4 | 1.2 | 0 | 5.3 |
| 환급 과정 증대, 환급액 인상 | 2 | 1.9 | 3.6 | 0 | 1.5 | 2.4 | 2.6 | 1.3 |
| 기타 | 33.1 | 23.1 | 46.4 | 27.9 | 29.4 | 36.1 | 26.3 | 40 |

(5) 사회보장제도

청년층 고령자 고용의 상생을 위해서는 무엇보다도 실업급여나 연금개혁 등을 통해 사회안전망을 강화하고 일정 소득 수준 미만인 근로자는 근로자 부담금의 면제 혹은 감면 등의 조치가 필요하다. 이러한 사회보장제도의 확충을 위해 현재의 경제상황이나 사회적 여건을 고려할 때, 우리나라의 사회보장제도(4대 보험, 실업급여제도 및 연금제도 등)은 어느 정도 수준인가를 먼저 알아보았다.

전체적으로 조사대상 기업은 사회안전망이 부족(전체의 53.1%)하다는 의견이 높으나, 현행의 사회안전망 수준이 적절하다는 의견도 전체의 43.8%나 차지하였다.

기타(3.3%)의 의견에는 극단적으로 사회보장제도의 폐지나 건강보험료가 과도하게 높다는 의견, 고액 임금근로자에 대한 건강보험료나 국민연금의 부담을 증가시켜야 한다는 등이다. 특히 청년층 지원 프로그램에 참여하는 기업에서는 조사 기업의 62.4%가 사회안전망 부족이라는 의견을 제시하였다. 특히 제조업에 비해 비제조업에서, 종업원 수 300인 미만의 기업군에 비해 종업원 수 300인 이상 기업에서 사회안전망 부족이라는 의견이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 4-42> 사회보장제도에 관한 의견

| | | 응답자 수 (개) | 비중(%) | | | |
|-----------|---------|--------------|--------------|---------------|-----|-------|
| | | | 현행수준 이 적절 | 사회안전망 이 부족 | 기타 | 계 |
| 총 계 | | (260) | 43.8 | 53.1 | 3.1 | 100.0 |
| 사업 구분 | 고령자 취업 | (91) | 48.4 | 48.4 | 3.3 | 100.0 |
| | 청년 취업 | (85) | 34.1 | 62.4 | 3.5 | 100.0 |
| | 미참여 기업 | (84) | 48.8 | 48.8 | 2.4 | 100.0 |
| 업종 | 제조 | (128) | 43.8 | 51.6 | 4.7 | 100.0 |
| | 비제조 | (132) | 43.9 | 54.5 | 1.5 | 100.0 |
| 종업원 규모 | 300인 이상 | (118) | 37.3 | 60.2 | 2.5 | 100.0 |
| | 300인 미만 | (142) | 49.3 | 47.2 | 3.5 | 100.0 |

현행제도를 유지하는 것이 바람직하다는 주장에서는 그 이유를 다음과 같이 설명하고 있다. 즉, 현재 우리나라의 경제 수준에서는 연금 및 실업급여 수준이 적절(21.2%)하다는 의견이 지배적이다. 이 의견에서는 안전망 강화를 위해서는 추가적인 기업부담금이 증가(11.5%)하거나, 개인부담도 증가(5.8%)할 것을 우려하고 있다. 따라서 안전망 구축을 위한 재원부담의 어려움(5.8%)이 가중될 수 있다는 것이다. 특히 사회안전망이 크게 증가하면 실업급여를 받기 위해 고의로 사직하는 등 안전망을 악용할 소지(9.6%)가 있으며, 전반적으로 근로의욕이 약화될 가능성(5.8%)도 있다는 것이다. 특히 과도한 사회안전망 구축은 예산낭비를 초래할 뿐만 아니라 기업의 채용기회가 줄어들 가능성(3.8%)도 있다는 것이다. 따라서 사회안전망의 양적인 확충에 앞서, 현재 진행되고 있는 제도부터 충실하게 정착시킨 후 문제점을 도출하고 안전망의 강화방안을 마련하는 것이 급선무(5.8%)이므로 현 제도에 대한 충분하고 철저한 검증과 관리(3.8%) 및 제도 운영의 투명성을 확보(3.8%)하는 것이 바람직하다는 것이다.

<표 4-43> 사회안전망 현행 수준 유지의 이유

| | 전체 | 사업구분 | | | 업종 | | 종업원 규모 | |
|---|-------|-----------|----------|-----------|-------|----------|------------|------------|
| | | 고령자 취업 | 청년 취업 | 미참여 기업 | 제조업 | 비제조 업 | 300인 이상 | 300인 미만 |
| 전체 | 99 | 44 | 26 | 29 | 57 | 42 | 40 | 59 |
| 모름/거절/없음 | 49 | 20 | 11 | 18 | 32 | 17 | 18 | 31 |
| 의견제시 | 50 | 24 | 15 | 11 | 25 | 25 | 22 | 28 |
| 의견의 비중(%) | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 현재 우리나라 경제 수 준에서 연금 및 실업급 여 수준은 적절하다 | 21.2 | 20.8 | 26.7 | 15.4 | 19.2 | 23.1 | 20.8 | 21.4 |
| 사회 안전망을 강화하 려면 기업의 부담금 급 증 우려 | 11.5 | 4.2 | 13.3 | 23.1 | 15.4 | 7.7 | 12.5 | 10.7 |
| 실업급여를 받기 위해 고의로 사직하거나 악 용할 소지가 있다 | 9.6 | 16.7 | 6.7 | 0.0 | 3.8 | 15.4 | 8.3 | 10.7 |
| 사회 안전망을 강화하 려면 개인 부담이 증가 할 것 같다 | 5.8 | 4.2 | 6.7 | 7.7 | 7.7 | 3.8 | 12.5 | 0.0 |
| 재원확보가 어렵다 | 5.8 | 4.2 | 0.0 | 15.4 | 3.8 | 7.7 | 12.5 | 0.0 |
| 사회 안전망을 너무 강 화하면 게으르고 나약 해질 수 있다 | 5.8 | 4.2 | 6.7 | 7.7 | 0.0 | 11.5 | 4.2 | 7.1 |
| 현재도부터 완전히 정착 한 후문제점도 출하고 강 화방안 수립 마련이 선행 | 5.8 | 8.3 | 0.0 | 7.7 | 7.7 | 3.8 | 4.2 | 7.1 |
| 현행 제도로 충분하며 철저한 검증과 관리가 중요 | 3.8 | 4.2 | 6.7 | 0.0 | 0.0 | 7.7 | 0.0 | 7.1 |
| 사회 안전망 너무 강화하 면 정부 예산 낭비 및 기업 의 채용 기회가 박탈된다 | 3.8 | 0.0 | 0.0 | 15.4 | 7.7 | 0.0 | 4.2 | 3.6 |
| 현 제도 하에서 투명하 게 운영되는 것이 중요 하다 | 3.8 | 0.0 | 6.7 | 7.7 | 3.8 | 3.8 | 4.2 | 3.6 |
| 제도를 개선해도 효과 가 없어 현체제 유지하 는게 낫겠다 | 3.8 | 4.2 | 6.7 | 0.0 | 3.8 | 3.8 | 4.2 | 3.6 |
| 기타 | 19.2 | 29.2 | 20.0 | 0.0 | 26.9 | 11.5 | 12.5 | 25.0 |

반면에, 사회안전망 구축의 필요성을 강조하는 의견은 다음과 같다. 가장 중요한 것은 예산지원(10.1%)을 들고 있다. 안정적인 재원확보를 위해서는 제도의 수정 및 보완이 필요하며(4.6%), 이를 위해 불법 수급자에 대한 단속을 강화하거나(2.8%), 고소득자에 대한 감세조치 철회 및 세율 인상(2.8%) 등을 실시해야 한다. 정부의 재정지출 중 복지예산을 증가시켜야 한다(2.8%)는 주장도 제기되고 있으며, 연금제도의 개혁을 서둘러야 한다는 의견(2.8%)도 제기되고 있다. 기타(64.3%)의 의견은 매우 다양한 편이다. 이 중에서 대표적인 것은 기업부담금의 증가로 인한 우려를 해소시키는 방안의 강구(1.8%), 연금제도의 관리감독 강화(1.8%), 고용보험 국민연금 운용의 투명화(1.8%), 노후에 수령하는 각종 연금에 초과세(1.8%), 취약계층에 대한 소득재분배(1.8%), 연금수령액의 인상(1.8%), 다양한 연금제도의 개발(1.8%), 국가재정의 건실화(1.8%), 중소기업 지원(1.8%) 등이 제시되고 있다.

<표 4-44> 사회안전망 강화에 대한 의견

| | 응답수 | 사업구분 | | | 업종 | | 종업원 규모 | |
|-------------------------|-------|-----------|----------|-----------|-------|----------|------------|------------|
| | | 고령자 취업 | 청년 취업 | 미참여 기업 | 제조업 | 비제조 업 | 300인 이상 | 300인 미만 |
| 전체 | 260 | 91 | 85 | 84 | 128 | 132 | 118 | 142 |
| 모름/거절/없음 | 151 | 53 | 42 | 56 | 82 | 69 | 66 | 85 |
| 의견제시 | 109 | 38 | 43 | 28 | 46 | 63 | 52 | 57 |
| 의견의 비중(%) | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 예산 지원 | 10.1 | 7.9 | 11.6 | 10.7 | 10.9 | 9.5 | 7.7 | 12.3 |
| 제도 정비, 보완 | 4.6 | 7.9 | 4.7 | 0.0 | 2.2 | 6.3 | 1.9 | 7.0 |
| 세금 등을 통한 안정 적인 재원 확보 | 3.7 | 0.0 | 2.3 | 10.7 | 2.2 | 4.8 | 7.7 | 0.0 |
| 일자리 창출 | 3.7 | 0.0 | 4.7 | 7.1 | 4.3 | 3.2 | 1.9 | 5.3 |
| 실업급여의 불법이용 등 규제 강화 | 2.8 | 2.6 | 4.7 | 0.0 | 2.2 | 3.2 | 3.8 | 1.8 |
| 실업급여 인상요망 | 2.8 | 5.3 | 0.0 | 3.6 | 0.0 | 4.8 | 3.8 | 1.8 |
| 복지 예산 증가 | 2.8 | 5.3 | 0.0 | 3.6 | 2.2 | 3.2 | 3.8 | 1.8 |
| 고소득자 감세조치 철회 및 세율 인상 | 2.8 | 5.3 | 2.3 | 0.0 | 4.3 | 1.6 | 1.9 | 3.5 |
| 연금제도의 개혁 | 2.8 | 2.6 | 0.0 | 7.1 | 0.0 | 4.8 | 3.8 | 1.8 |
| 기타 | 64.2 | 63.2 | 69.8 | 57.1 | 71.7 | 58.7 | 63.5 | 64.9 |

정부가 사회안전망 구축을 위해 우선적으로 실시해야하는 정책에 대한 의견을

살펴보면, 실업급여 및 연금제도의 개혁(43.5%)이 가장 우선시되고 있으며, 다음이 예산 및 재정 건전성 확보 및 과세제도의 조정(36.2) 및 교육훈련 강화(2.9%)와 취약계층의 보호 강화(4.3%) 등이다.

실업급여 및 연금제도의 개혁에 관한 내용을 보면, 실업급여의 인상 및 불법 급여 단속 강화, 실업급여 대상자 수급요건 완화, 연금제도의 관리 감독 강화, 노후에 수령하는 연금에 대한 과세 인하, 연금 수령액 인상, 소득에 따른 근로자 부담금 비율조정, 실업급여 및 고용장려금 지원 확대, 개인연금제 강화, 퇴직연금제 강화, 다양한 연금제도의 개발, 국민연금제도 안정화, 연기금의 투명하고 효율적인 운영 등을 들 수 있다.

예산과 재정 건전성 확보 및 과세제도 개편의 주요 내용을 보면, 안정적인 재원 확보를 통한 예산 지원, 고소득자의 세율인상, 기금운영의 효율화, 고령자 고용촉진금 지원 및 세제혜택, 과세제도 강화(조세기준 세분화를 통한 고소득자의 세율 인상)등을 들 수 있다.

<표 4-45> 사회안전망 강화를 위한 정부의 조치

| | 전체 | 사업구분 | | | 업종 | | 종업원 규모 | |
|-----------------------|-------|-----------|----------|-----------|-------|----------|------------|------------|
| | | 고령자 취업 | 청년 취업 | 미참여 기업 | 제조업 | 비제조 업 | 300인 이상 | 300인 미만 |
| 전체 | 260 | 91 | 85 | 84 | 128 | 132 | 118 | 142 |
| 모름/거절/없음 | 151 | 53 | 42 | 56 | 82 | 69 | 66 | 85 |
| 의견제시 | 109 | 38 | 43 | 28 | 46 | 63 | 52 | 57 |
| 의견의 비중(%) | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 예산과 재정 건실화 및 과세 제도 | 36.2 | 34.0 | 33.3 | 43.2 | 33.3 | 38.5 | 36.2 | 36.2 |
| 실업 급여 및 연금제 도개혁 | 43.5 | 48.9 | 46.3 | 32.4 | 43.3 | 43.6 | 43.5 | 43.5 |
| 교육훈련 강화 | 2.9 | 0.0 | 5.6 | 2.7 | 1.7 | 3.8 | 2.9 | 2.9 |
| 취약계층보호 | 4.3 | 4.3 | 1.9 | 8.1 | 6.7 | 2.6 | 5.8 | 2.9 |
| 기타 | 13.0 | 12.8 | 13.0 | 13.5 | 15.0 | 11.5 | 11.6 | 14.5 |

(6) 청년 고령자 고용의 상생 방안에 대한 의견

마지막으로 청년층 고령자 고용의 상생방안에 대한 의견을 조사하였다. 조사대상 기업 중 83건의 의견이 개진되었다. 이 의견들을 정리하면, 청년층 고령자의

일자리 대책, 교육훈련 대책, 사회안전망 강화, 홍보활동, 연구개발 등으로 구분된다.

다음의 박스에 이와 같은 의견들이 정리되어있다.

□ 청년층 고령자 일자리 대책과 사회안전망 구축

○ 일자리 창출 대책

- 고령층 고용의무를 강화하고 고령자-청년층 고용을 비례적으로 증가
- 임금피크제, 근로시간 단축제도 우선적 실시
- 계약직을 확대하는 등 유연근무제 채택
- 중소기업 청년 인턴제는 현행대로 50%지원하고 고령자는 현 회사에서 계속 근무할 수 있도록 임금차액 분을 보존
- 청년층의 근무 안정성 강화: 정규직 채용권장, 계속 근무자에 대한 지원제도 신설 등

○ 기업지원

- 중소기업의 인력채용에 대한 지원 강화
- 대기업을 선호하는 취업재수생을 줄이기 위해 대기업과 중소기업간 임금격차, 복지수준의 차이를 줄일 수 있는 방안 모색
- 기업의 구인정책 변화 유도: 채용 기준을 연령, 학력보다 근무능력을 중시하는 기업에 지원 강화
- 고용 상생 참여기업에 세제감면 등 혜택 부여

○ 공공부문의 고령층 일자리 개발 및 확대

- 국공립기관과 정부투자기관 등의 T/O 제한을 완화하여 일자리 제공
- 청년층은 신체적 능력과 진취적 역량을 발휘할 수 있는 일자리, 고령자는 임금이 적더라도 노동의 즐거움을 갖고 사회참여의 기회를 얻을 수 있는 공공영역 부분을 개발

○ 취약지역 개발 및 사회적 기업 육성

- 취약지(도시외곽 및 농어촌) 지원사업 강화를 통해 고령자 채용시 지원
- 사회적기업의 육성을 통해 고용창출 유도

○ 고용정책

- 전직지원 강화: 자진 퇴사 후 실업 급여 수령자가 많은 현실을 감안하여 퇴사 후 새 직장 구할 때까지 지원하는 등 전직 지원제도를 정부차원에서 개발하여 활성화
- 고령자 고용지원금을 확충
- 고령층을 위한 파트타임 업무를 개발하여 고령자를 고용하도록 권장하고 고령층이 근무 가

능한 업종을 개발

- 연령계층에 맞는 직무개발 및 창업지원
- 실질적인 임금체계, 즉 생산성 임금체계의 도입
- 고령자에게 필요한 일자리를 개발하여 잡 매칭 기능 강화
- 청년의 해외취업 지원확대

○ 사회안전망 강화

- 예산의 낭비요소를 줄이고 사회안전망 지원 강화
- 국민연금 등을 인상하고 정부지원을 높여 향후 노후연금 수준을 현재보다 50% 증액 필요
- 정확한 자료조사에 의거, 실업급여 및 연금지급 대상자 및 계층에 대한 명확한 기준 선정 필요

나) 교육훈련 및 인적자원개발

○ 교육훈련 강화

- 근로기준법 상에 고령자의 교육훈련을 제도적으로 접근
- 청년층의 직무 교육 강화
- 부실대학 퇴출과 실업고 활성화를 통해 청년실업 해소
- 양질의 인력을 채용하기 위해 업무 숙련도를 높여야 함은 물론 구성원과의 원만한 팀워크를 도와주는 훈련도 필요
- 청년 및 재직자들의 교육과 자기 개발에 투자할 수 있는 인프라 구축
- 청년층은 교육기관에서 회사가 필요한 인력의 맞춤형교육이 필요하고, 고령자는 필요직무개발 및 산업재해 예방 방안 구축

○ 정보제공 및 홍보 기능 강화

- 지원제도에 대한 홍보 활성화
- 활용 방안에 대한 설명회 개최
- 사회적 공감대 형성을 위한 의견교환
- 청년층은 중.소기업과 어려운 직무를 꺼리고 고령자는 과거 자신의 능력만 생각한다. 청년층과 고령자 모두 눈높이를 낮추어야 한다.
- 정부차원의 일자리 사이트의 정비(워크넷, 잡코리아 통합), 청년층에 대해 포지션 별 평균 임금을 지수로 표현하여 정보를 제공

○ 일자리 정책의 검토와 연구 및 인적자원 개발

- 충분한 준비 없이 시작하면 사업부실로 세대 간 갈등이나 고령자에 대한 적대감 등 사회문제로 번질 가능성 우려
- 초고령화 사회에 진입하기 전에 여러 선진국들의 사례를 벤치마킹하는 등 연구 개발 강화
- 청년층, 고령자층 각각 다양한 job과 level이 있으므로 정책 수립시 업무성격, 난이도에 따른 세밀한 구분과 그에 맞는 정책 필요
- 경력자 우대, 자격증 우선이 아닌 선진국형 인력자원개발이 필요

3. 소결

청년층 고령자 고용의 상생에 대한 기업의 의견조사를 실시하였다. 조사에 참여한 기업은 두 사업에 참여한 기업군과 미참여군으로 구성하였다.

결과를 보면 첫째, 조사기업의 현황을 보면, 고령자 지원사업에 참여하는 업체들은 근로자의 연령별 분포 면에서 고령자와 청년층이 유사한 구조를 가지고 있으나, 청년층 지원사업에 참여하는 업체들은 청년층의 비중이 고령자에 비해 높은 편이다. 즉, 고령자 지원사업 참여업체는 정부지원에 의한 고령자의 고용을 통해 기업의 연령구조가 적정수준으로 유지하고 있으나, 청년층 고용 지원업체는 정부 지원이나 자체적으로 청년층 고용에 편중하고 있는 편이다.(<표 4-2>에 근거)

둘째, 기업들은 고령자에 비해 청년층의 고용을 선호(전체의 48.8%)하거나 고령자와 청년층의 고용을 무차별(45.0%)하고 있지만, 특별히 청년층에 비해 고령자를 선호(6.2%)하지는 않는다. 청년층 고용을 선호하는 이유는 임금수준이 고령자에 비해 상대적으로 낮은 것이 가장 큰 편이며(21.6% 차지), 업무 특성상 신체적 조건으로 청년층에 적합한 직무(업종)인 것이다. 또한 청년층이 새로운 기술을 습득하는 능력을 보유하고 있다거나, 장기적인 교육훈련을 통해 전문가로 양성할 수 있다는 등의 이유이다. 한편 고령자의 고용을 부분적으로 선호하는 이유는 업무특성상 청년층이 기피하는 업종, 고령자의 근무태도, 낮은 이직율, 상대적으로 낮은 임금 수준 등을 들고 있다.

셋째, 대부분의 기업은 정년제도를 유지(전체의 80.3%)하고 있다. 정년이 있는 경우 정년은 55세~65세 사이이다. 직무별로 보면, 사무직의 평균 정년이 57.9세인데 반해 생산직의 평균 정년 나이는 58.2세로 사무직보다 약간 높은 편이다. 정년 연령은 사무직에 비해 생산기술직이 높은 편이며, 고령자고용 정부지원에 참여한 기업일수록, 비제조업일수록, 300인 미만 기업일수록 정년연령이 높은 편이다.

넷째, 일부 기업들은 고령자 고용제도를 갖고 있다. 고령자 고용제도는 정년연장(40.4%)이나 정년후 계속고용(혹은 재고용)(39.4%)제도로 운영되고 있으나, 임금피크제(16.8%)를 도입한 기업도 다수 있다. 임금피크제는 대부분 정년보장형(42.3%)나 정년연장형(38.5%)으로 운영된다. 고령자 고용제도의 실시로 고령자는 평균적으로 3.6년 정도 더 근무할 수 있으며, 대부분(96.0%)이 근무시간이나 근무일수(근무시간)면에서 고령자 고용제도 적용 이전과 유사한 수준으로 근무하고 있다. 한편 근무기간 중 해당 고령자의 임금수준은 이전 최고 연봉의 90% 수준에서 결정되는 것이 보편적이다.

다섯째, 고령자 고용 지원사업이나 청년층 고용 지원사업은 모두 긍정적인 효과를 나타내고 있다. 이러한 지원사업에의 참여로 인해 회사의 경영 환경개선에 긍정적인 효과를 가져 오고 있으며, 일자리 창출에도 효과가 있는 것으로 나타났다.

특히 일자리 창출 면에서는 고령자 고용 지원을 통해 청년층 고용도 동시에 증가할 수 있으며, 청년층 고용 지원을 통해 고령자의 고용도 동시에 증가한 다는 것이다. 즉, 고령자 고용 지원사업은 시너지 효과를 통해 청년층 고용도 동시에 증가시킬 수 있다는 의미로 이해할 수 있다(<표 4-19> 참조).

여섯째, 고령자의 근무경험을 청년층의 고용에 활용할 수 있다. 조사에 의하면, 청년층 고용과 고령자 고용이 상생관계가 확인되었다. 즉, 청년층과 고령자 고용이 상생적이라는 의견이 전체의 52.7%를 차지한다. 청년층과 고령자의 고용이 대체성을 가진다는 의견은 전체의 33.1%이며, 기타가 14.2%를 차지하였다. 상생관계를 유지하기 위해서 기업은 멘토링 제도(전체 기업의 46.5% 차지) 등을 활용하여 고령층 근무경험을 청년층 근무와 관련된 사안에 활용하고 있다. (<표 4-25, 26> 참조) 멘토링 제도는 운영하지 않지만 일반적으로 고령자의 근무경험을 활용하는 경우는 1) 기술전수, 자문, 업무관련지식의 전수, 2) 고충이나 문제해결 및 직장정착을 위한 도우미, 3) 교육, 연수 담당, 4) 청년층의 휴직 등에 대한 대체인력 등으로 활용하고 있다.

일곱째, 청년층 고령자 고용의 상생방안으로는 대표적으로 1) 생산성 임금체계의 점진적 전환(50.5%가 찬성), 2) 퇴직연금 제도의 정비(49.2% 찬성), 3) 파트타임 직무개발(41.9% 찬성), 4) 교육훈련 강화(50.8% 찬성) 등이 거론되고 있다.

청년과 고령자 고용의 상생방안을 좀 더 자세히 살펴보면, 생산성 임금체계의 개편문제에서는 현재 기본급, 직무급, 성과급 체계로 되어 있는 임금체계를 생산

성 임금체제로 전환하는 것은 정부의 일방적인 제도 설계보다는 이해관계자들의 논의를 통해 사회적 합의를 도출해야한다는 의견이 지배적이다. 그러나 임금체제의 개편은 청년층/고령자의 생산성과 능력을 임금에 반영할 수 있으며, 근로자들의 능력향상에도 도움이 되며, 합리적이고 상호 인정 가능한 임금으로 근로자의 불만을 최소화할 수 있다는 점에서 긍정적인 면이 있다. 정부는 이러한 임금체제 개편을 위해 ① 사회적 합의를 유도함과 동시에, ② 노동법 등 관련 법규의 개정이나 중소기업 등에 대한 세제혜택 등 지원책을 마련(전체의 16.7%)해야 하며, ③ 합리적이고 과학적인 평가기준과 가이드라인을 제시(10.9%)하고, 특히 청년층과 고령자의 고용에 대한 지원제도(보조금, 사회보장제도 등)를 활성화(9.4%)해야 한다.

퇴직금 제도의 개편은 퇴직금 중간정산제를 통해 중간 정산하고 이를 퇴직연금으로 전환하여 고령자의 소득을 일부 보전하는 방식이다. 조사에 의하면 현행제도의 유지와 개편의 의견이 분분한 편이다. 퇴직연금제도로의 전환을 위해 정부는 전체적으로 퇴직연금의 안정성과 수익 보장(이율보장)을 위한 제도적 장치를 마련하고, 중간정산을 위한 보조금 제도의 신설(2.7%), 고령근로자의 고용안정(2.7%) 등이 필요하다.

파트타임 직무개발을 통해 고령 근로자가 근무할 수 있는 환경을 적극적으로 개발해야 한다. 정부는 고령자 고용기업에 대한 지원금 제공 및 세제혜택(62.2%)이 우선적으로 거론되었다. 구체적으로 고령자를 고용한 사업주에게 지원금을 지원하는 고용보조금 확대, 법률과 제도 강화를 통한 의무고용제도의 확립 등이 거론되었다. 한다는 내용 등이다. 또한 직종 선발과 교육 훈련에는 파트타임이 가능한 직무의 세분화와 지원, 인적자원 개발을 위한 교육 훈련 강화, 고용창출 증대를 위한 맞춤형 인력서비스 지원 및 인력교육, 고령자 경력 극대화를 위한 교육 등을 제시하였다. 특히 홍보 및 사회적 공감대 형성을 위한 노력으로 고령자 고용과 청년 고용의 상생관계에 대한 인식 고취, 노사가 제도의 장점과 취지를 이해하는 공감대 형성, 모범적 사례 발표, 기업 및 관련 당사자의 의견 수렴, 고용 불안정의 불안감 해소 방안 모색 등이며, 정부와 공공부문의 고령자 고용 촉진 등을 고려되어야 한다.

청년층과 고령자 고용의 상생을 위한 정부의 교육훈련 정책에서 가장 우선적으로 실시해야할 조치로는 교육비와 훈련비용의 지원이 강화되어야 하며, 다양한 교

육프로그램의 개발(현실적이고, 현장의 특성과 개인의 특성을 고려한 다양한 프로그램)(20.5%), 제도설명 및 지속적인 홍보 강화(7.9%) 및 고용보험을 통한 교육기회 제공(6.0%), 무상교육의 확대(3.3%), 훈련으로 인한 결원에 대해 대체인력 지원 및 대책 마련(2.6%), 환급과정 증대 및 환급액 인상(2.0%) 등이 거론되었다.

정부가 사회안전망 구축을 위해 우선적으로 실시해야하는 정책은 실업급여 및 연금제도의 개혁이 가장 우선시되고 있으며, 예산 및 재정 건전성 확보와 과세제도의 조정, 교육훈련 강화, 취약계층의 보호 강화 등이다.

V. 결론 및 정책적 제언

1. 본 보고서의 요약과 함의

베이비 붐 세대의 은퇴가 다가오면서 활발히 진행되었던 고령자-청년 고용 문제의 연구는 청년층과 고령자의 고용이 가지는 대체성과 보완성에 대한 상이한 인식이 공존하고 있다. 본 보고서는 기존의 연구와 고용정책을 검토하면서 실제 기업들은 이를 어떻게 인식하고 있는지 확인하는 실태조사를 진행하였다.

최근의 연구에서는 정부의 고령자 고용촉진정책이 산출효과가 대체효과를 능가하는 방향으로 설계되는 경우에 이 정책이 청년층 고용에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 주장하고 있다. 외국의 경우에도 1970년대 후반과 1980년대 초반에는 세대 간 고용대체성을 지지하는 결과가 많았으나 최근의 연구에서는 고령자의 조기 퇴직이 청년층의 일자리 창출에 기여하는 효과는 나타나지 않으며 고령층의 고용이 젊은 연령층의 일자리를 구축한다는 증거 역시 발견할 수 없다는 결론이 제시되고 있다.

OECD는 2006년 “Live Longer, Work Longer,” 2010년 “Off to a Good Start Jobs for Youth”를 각각 발간하여 고령자와 청년의 비교우위를 잘 활용하여, 생산성 향상으로 이어질 수 있도록 하는 정책을 펼치는 것이 중요하며, 장기적으로 불리한 환경에 놓여있는 계층에 대해 교육 등을 통해 사회적 장벽을 해소시킬 것과, 동반자적 관점으로 사회 각계각층이 청년실업 문제에 적극적으로 대처할 것을 제시하고 있다. 그 예로써, 인턴십제도와 직업훈련생 제도를 적극 활용할 것을 권고한다.

유럽은 인구 구조가 초고령사회(super-aged society)로 진입할 것을 대비하여, 세대 간 연대(Intergenerational Solidarity)를 제안하였다. 유럽연합은 이를 통해 고령층과 청년층 모두에 대한 차별적 고정관념을 제거함으로써, 청년 구직자가 노동시장에 더 빨리 진입할 수 있도록 돕는 한편, 고령 근로자들이 노동시장에 더 오랫동안 남아있도록 도와야한다는 것이다. 각 국 정부에 대해서는 세대 간 연대와 고령자의 고용을 촉진시키기 위해 고령근로자들에 대한 고용 장려, 근로와 생활 사이의 균형, 연령차별 금지를 권고하였다.

고령근로자들의 근무시간을 신축적으로 조정할 경우 생산에 있어 효율성을 제고할 수 있고, 장기적으로 국가 전체의 산출량이 증가하며, 이에 따른 기업들의 추가적인 노동수요로 인해 노동시장에 새롭게 진입하는 청년층이 일자리를 가질 수 있는 기회가 많아질 수 있다는 점에서 영국은 유연근무제를 추진하고 있다.

독일은 고령자의 노동시장 참여를 촉진시키는 정책과 더불어 ‘하르츠IV’를 통해 경험이 풍부한 숙련공의 근무시간을 일부 단축하여 그에 상응하는 임금을 삭감시킴으로써 기업체의 부담을 경감시키는 한편 숙련공으로 하여금 노동시장에 처음 진입한 청년층의 초기 시차를 극복하는데 도움을 주도록 하고 있다.

일본 기업들은 근로자가 퇴직한 이후 새로운 근로 계약을 맺을 수 있기에 고령근로자의 감소한 생산성에 비례하여 임금을 설정할 수 있는 장점 때문에 정년 연장이나 정년제 폐지에 비해 ‘재고용 제도’를 선호하고 있다. 이러한 재고용 제도의 원활한 정착은 일본 기업들이 숙련 인력인 고령근로자에 대한 의존도가 높은 데서 기인한다.

이상의 연구 결과로 볼 때, 첫째, 청년실업 문제를 고령자의 조기퇴직으로 해결해서는 안 되며, 고령자와 청년층을 동시에 지원하는 정책을 수립하여야 한다. 둘째, 고령자의 정년 연장이 사회적으로 필수적이며 장기적으로 보았을 때 모든 연령층에게 득이 된다는 것에 대한 사회적 합의가 필요하다. 셋째, 고령자에 대한 정년 연장에 덧붙여, 그들이 더 일 할 수 있는 환경을 조성해야 한다. 그들이 더 일할 수 있는 환경이 조성된다면 경제전체로 보았을 때 노동력의 부족, 연금 고갈 등의 문제를 완화할 수 있는 해결책이 될 수 있다.

한국 정부는 고령자의 취업을 지원하고 고용을 안정시키기 위해, 1992년 “고령자고용촉진법”을 제정하여 시행하였다. 또한 하위 규칙으로서 “고령자고용촉진법시행규칙”을 마련하여, 고령자에 대한 적응훈련, 고령자 기준고용율 이행계획, 정년연장에 관한 계획 등을 명시하고 있다. 이처럼, 한국 정부의 세대 간 상생에 대한 초점은 주로 고령자 고용정책과 맞물려 있다고 볼 수 있다. 이와 같은 고령자의 고용을 연장시키는 각종 제도들이 ‘상생’이라는 틀에 부합하는 것인지 살펴볼 필요가 있다. 고령자 고용 지원책은 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있는데, ‘임금피크제,’ ‘고령자의 고용 연장 지원 제도,’ 그리고 ‘전직·재취업 지원제도’이다. 그리고 한국 정부는 2012년부터 제2차 고령자 고용촉진 기본계획을 통해 세대 간 일자리 함께하기 지원 강화책을 발표하였다. 우선 고령근로자를 멘토를 삼아 신입사

원의 적응을 돕고, '산업현장 교수'제도를 시행하여 청년층의 노동시장 이행을 원활히 하며, '점진적 퇴직'제도를 활성화 하여 기존 근로자들의 근로시간을 단축시키고 동시에 교육훈련과 연계한 신규 채용에 대해 지원금을 지급할 계획으로 있다.

청년 고령자 고용의 실태를 알아보기 위해 사업에 참여한 기업과 비참여한 기업을 대상으로 하여 본 연구는 실태조사를 실시하였다. 결과에 따르면, 첫째, 기업들은 고령자에 비해 청년층의 고용을 선호하거나 고령자와 청년층의 고용을 무차별한 경우가 대부분이지만, 고령자 고용을 선호하는 경향도 일부 존재하였다. 청년층 고용을 선호하는 주된 요인은 청년층의 임금수준이 고령자에 비해 상대적으로 낮다는 것과 업무 특성상 신체적 조건으로 청년층에 적합한 직무(업종)이기 때문이다. 한편 고령자를 청년층에 비해 선호하는 이유는 업무 특성상 청년층이 기피하는 업종이거나 고령층의 근무태도가 상대적으로 성실하고, 이직율이 낮다는 것이다. 둘째, 일부 기업들은 고령자 고용제도를 갖고 있어서 정년연장이나 정년 후 계속고용(혹은 재고용)제도로 운영되고 있으나, 임금피크제를 도입한 기업도 다수 있다. 셋째, 고령자 고용 지원사업이나 청년층 고용 지원사업은 모두 일자리 창출 및 기업의 경영환경에 긍정적인 효과를 가져왔다. 특히 일자리 창출 면에서는 고령자 고용 지원을 통해 청년층 고용도 동시에 증가할 수 있으며, 청년층 고용 지원을 통해 고령자의 고용도 동시에 증가했다. 즉 청년층 고용과 고령자 고용에서 산출효과(output effect)가 있음을 간접적으로 확인할 수 있다. 넷째, 고령자 고용 지원사업을 통해 기업은 내부적으로 고령자의 근무경험을 청년층의 고용에 활용함으로써 청년층 고용과 고령자 고용이 상생관계로 발전할 수 있다는 사실이 확인되었다. 기업은 주로 멘토링 제도 등을 활용하여 고령층 근무경험을 청년층 근무와 관련된 사안에 활용하고 있다. 또한 기업은 고령자를 1) 기술전수, 자문, 업무관련지식의 전수, 2) 고충이나 문제해결 및 직장정착을 위한 도우미, 3) 교육, 연수 담당, 4) 청년층의 휴직 등에 대한 대체인력 등으로 활용하고 있었다. 다섯째, 청년층 고령자 고용의 상생방안으로는 대표적으로 생산성 임금체계로의 점진적 전환, 퇴직연금 제도의 정비, 파트타임 직무개발, 교육훈련 강화 등이 거론되었다. 청년층 고용과 고령자 고용의 상생을 위해서는 정부와 이해관계자들이 참여하여 사회적 합의가 우선적으로 요구되며, 구체적으로 세대 간 고용과 관련된 법적·제도적 정비가 필요하다. 생산성 임금체계로의 개편을 위해서는 노동법 등 관

런 법규의 개정, 중소기업 등에 대한 세제지원, 합리적이고 과학적인 생산성 평가 기준의 마련과 가이드라인의 개발 등이 필요하다. 퇴직금의 중간정산을 통한 퇴직 연금으로의 전환으로 고령자의 소득을 부분적으로 보전할 수 있는 퇴직금 제도의 개편을 위해서는 퇴직연금의 안정성과 수익성을 보장할 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다. 고령자가 주로 근무할 수 있는 직무(직종)을 적극적으로 개발해야 하고, 고령자 근무환경을 개선하기 위해서는 고령자 고용보조금 확대, 고용의 무제도의 도입 등이 필요하다. 교육훈련 강화를 통해 고령자 고용과 청년층 고용의 상생을 모색하기 위해서는 현장의 특성을 고려한 다양한 교육 프로그램이 개발되어야 하며, 고용보험을 통한 훈련기회의 증대, 중소기업 재직자들의 교육훈련 참석으로 발생하는 결원의 대체 인력 대책 등이 구체적으로 마련되어야 한다. 궁극적으로 연령 간 상생 고용을 위해서는 예산 및 재정 건전성 확보, 과세제도의 조정, 실업 급여 및 연금제도 개혁 등과 연계하여 사회 안전망이 튼튼하게 구축되어야 한다.

2. 청년-고령자 상생을 위한 정책적 개선방안 모색

가. 청년-고령자 상생을 위한 노동시장 정책의 방향

본 연구가 국내외 기존 연구를 통해서 그리고 국내 기업의 인사담당자를 대상으로 한 실태조사에서 확인한 사실은 청년과 고령자 사이에 대체관계보다는 보완 관계가 성립된다는 인식이 최근 확산되고 있다는 것이다. 게다가 고령자 고용정책이 청년층을 비롯한 고령자 이외의 근로자를 채용하는 효과를 수반하고 있어 고령자 고용정책은 노동시장 전반의 고용 증대를 위해서도 필요한 정책이라는 사실이다. 이 사실은 청년-고령자 상생이 가능한 노동시장 정책의 방향을 다시 한 번 정립시키게 하는 것이라 할 수 있다. 한마디로 말해서 고령자 고용정책이야말로 노동시장에 참여하는 다양한 특성의 노동력의 고용 증대에 기여한다는 것이다.

그렇다고 해서 모든 부문에서 청년-고령자의 상생이 가능한 것은 아니다. 대기업이나 공공부문의 경우에는 고용의 안정성을 염려하는 청년층이 입직구(port of entry)에 줄을 서있으며, 따라서 이 경우에는 청년-고령자 사이에 일자리를 둘러싼 경합이 있다고 보아야 하는 것이다.

그리고 국내의 청년-고령자 노동시장 정책은 청년과 고령자의 고용을 증대시키기 위한 장치로서 틀을 갖추고 있는 것으로 평가된다. 따라서 청년-고령자 상생을 위한 노동시장 정책은 앞으로 기존의 노동시장 정책을 어떻게 조화롭게 하나의 종합적인 패키지로서 노동시장의 수요자와 공급자에게 제시할 수 있는가 하는 점일 것이다. 이 패키지 정책은 장기적으로 달성되어야 하는 특성을 가지는 정책이 있는가 하면, 단기적·중기적으로 실현이 가능한 정책이 있다고 할 수 있다. 이를 이 절에서 정리하여 봄으로써 본 연구의 매듭을 짓고자 한다.

장기적으로는 고령자의 고용안정을 위해서 정년연장이 필요하다. 정년연장은 청년층의 일자리와 경합하게 되는 대체효과보다 전반적 노동수요의 증대를 도모하는 산출효과가 커질 수 있는 방향으로 설계가 되어야 한다. 그리고 정년연장과 함께 유럽 국가를 중심으로 정착된 점진적 퇴직제도의 도입도 필요하다. 이를 통하여 고령자와 청년층이 일자리를 나눔으로써 세대 간 경합이 아니라 세대가 연대가 가능하게 된다. 아울러 일본의 사례에서 볼 수 있듯이 정년 연장에 대한 사회적 합의가 형성되기 위해서는 고령자 고용에 대한 거부감을 없애는 중간 단계가 필요하다. 이는 기업 차원에서 고령자를 계속 고용하거나 퇴직한 뒤에 다시 고용을 하는 방식이 될 수 있다. 이와 함께 현실적으로 계속고용도 재고용도 어려운 고령자를 대상으로 새로운 일자리를 찾을 수 있도록 전직지원서비스가 활성화되어야 할 것이다.

나. 정년연장을 통한 노동수요 확대

연공급 임금구조와 전일제(full-time) 방식의 노동공급은 조기정년제도를 채택하려는 기업의 이윤추구행동을 고착화시킨다. 고령사회를 앞두고 있는 한국의 경우에 고령자의 경제활동참여가 경제성장을 위해서도 필요하며, 동시에 고령자의 안정적 생활을 위해서도 중요하다.

정년연장은 노사정위원회에서 활발히 논의되었음에도 여전히 성사시키지 못하고 있는 중요한 과제이기도 하다. 정년 연장은 임금 조정을 수반하되 근로자의 생애소득을 해치지 않는 수준에서 이루어져야 하므로 일부의 시장 참여자에게 손실을 끼칠 수 있다는 점에서 결코 채택하기 쉬운 정책이 아님은 물론이다.

하지만 기존 연구에서 볼 수 있었듯이 정년연장이 임금 조정을 통하여 노동수

요를 확대시키게 된다면, 고령자를 비롯한 여러 특성의 노동력에게 혜택이 돌아갈 수 있다. 따라서 정부는 정년연장을 채택하는 개별기업에 대한 지원을 확대할 필요가 있다. 현재로는 고령자 고용정책의 일환으로서 고령자 고용연장지원금제도가 실시되고 있다. 정년을 56세 이상으로 연장한 사업주에게는 정년연장장려금이 지급되고 있다. 기존의 정년을 폐지하거나 56세 이상으로 1년 이상 연장한 사업장에서 18개월 이상 근무한 고령자를 정년연장으로 계속 고용하는 사업주는 정년연장 1인당 월 30만원을 1년(정년연장기간 3년 이상 시 2년)동안 지원을 받을 수 있다. 이 제도의 유지·확대를 위하여 정부는 사업장에 홍보와 교육에 노력하도록 하고, 수혜사업장과 미수혜사업장을 대상으로 하여 심층평가를 실시함으로써 사업장의 정년연장을 유도하는 방향으로 제도를 계속적으로 보완하여 나가야 할 것이다.

이처럼 개별 기업이나 사업체 단위에서 정년연장이 성사됨과 더불어 사회 전체적으로 정년연장이 이루어져야만 한다. 경제사회발전노사정위원회 베이비붐세대대책위원회에서 노사정간에 정년연장이 합의에 이르렀음에도 성사되지 못한 것은 결국 정년연장이 노동시장 주체 개개인에게 미치는 영향에 대한 불안감을 완전히 없애지 못하였기 때문일 것이다. 최근 경제사회발전노사정위원회내에 세대간상생위원회가 활동하고 있으므로 이 위원회를 중심으로 하여 정년연장-임금조정-사회안전망확충이 통합적으로 논의되어 산출효과를 증대시키는 방향으로 정년연장이 성사되어야 할 것으로 보인다.

다. 점진적 퇴직제도의 도입과 임금피크제 지원금의 보완적 역할

유럽 국가는 고령자의 노동공급을 확대하기 위한 방안으로서 점진적 퇴직제도가 활성화되어있다. 고령자의 경우에는 점진적 퇴직을 통해 작업부담을 경감하고, 실제로 은퇴한 뒤에 살아야 할 제2의 인생을 새롭게 설계할 시간적 여유를 가질 수 있다는 장점이 있다. 그리고 기업의 입장에서는 인력수급의 유연성을 확보하게 되며, 노동시간의 일부를 청년이나 여성에게 돌림으로써 노동생산성의 증가를 도모할 수 있게 된다. 아울러 정부는 고령자가 연금에만 의존하지 않는 노후 설계가 가능하도록 함으로써 연금재정의 안정을 확보할 수 있게 되고, 사회가 고령화함에 따른 노동력 수급문제도 해결할 수 있어 노사정 모두에게 그야말로 상생이 될 수

있는 것이다.

점진적 퇴직제도는 근로자 개인의 근로시간이나 노동공급을 부분적으로 단축하도록 함으로써 소득의 감소를 초래하게 된다. 따라서 이 소득의 감소분을 보충하여줄 대책이 필요하다. 이정우(2006)는 점진적 퇴직제도를 한국에 도입할 때, 독일과 유사하게 고용보험과 국민연금에서 점진적 퇴직에 따른 소득감소분을 분담할 수 있도록 하는 제도를 설계하였다. 50세부터 점진적 퇴직제도가 적용되도록 하여 5~10년간 고령자가 점진적 퇴직제도의 틀속에서 근로활동을 하도록 하되 근로시간은 20~50%가 단축되도록 한다는 것이다. 그리고 보충소득은 조기노령 연금을 수급하는 연령까지는 고용보험이 부담을 하고, 이후에는 국민연금이 부담하도록 하여 정년퇴직과 연금수급 사이에 일종의 가교를 부설할 수 있도록 하자는 것이다.

이때 임금피크제 지원금의 역할이 등장한다. 현재 임금피크제 지원금은 정년연장형, 재고용형, 근로시간 단축형의 임금피크제를 도입한 사업주를 대상으로 하는 지원제도이다. 여기에서 근로시간 단축형은 ① 정년연장이나 ② 정년후 재고용되어 18개월 이상 근무하고 소정근로시간이 피크임금시점대비 50% 미만으로 감소된 근로자를 대상으로 하여 지원이 이루어진다. 이 근로시간 단축형의 지원요건을 점진적 퇴직제도의 설계와 연동할 수 있도록 하는 것이다.

정부가 도입하기로 한 근로시간단축청구권은 점진적 퇴직제도의 일환이라 할 수 있다. 근로시간단축청구권은 근로시간 단축을 요구하는 50세 이상 근로자의 경우 주당 근로시간을 15~30시간으로 제한하고, 나머지 시간은 제2의 인생 설계에 사용하도록 하는 것이다. 이로부터 창출되는 일자리에겐 청년을 채용하도록 하고, 이처럼 고령자의 근로시간을 단축하고, 청년에게 일자리를 제공하는 사업주에게는 고용지원금을 지원하는 계획을 정부는 수립하고 있다.

이는 점진적 퇴직제도가 고령자-청년의 일자리 나누기로 연결되지 않는 부정적 요인을 감소시키기 위한 장치라 할 수 있다. 아울러 이와 같은 일자리 나누기가 고령자의 괜찮은 일자리를 좋지 않은 두 개 혹은 여러 개의 일자리로 나누는 것이 아닌가 하는 우려도 존재한다. 이에 대해서는 기업이 멘토링 제도로 극복할 수 있을 것이다. 고령자가 가지고 있는 숙련된 기술을 청년에게 전수함으로써 기업에 축적된 인적자본의 손실을 최대한 줄이고, 고령자의 계승자인 청년의 인적자본 축적에도 도움이 될 수 있도록 하는 것이다. 이를 통해 나눈 일자리의 생산성도 더

육 높아질 수 있을 것이다.

점진적 퇴직제도가 고령자의 고용에 부정적인 효과를 초래할 수 있다는 의견이 존재하나 이정우(2006)에 따르면, “고용효과는 구체적으로 ①점진적 퇴직제도의 세부적 구성(수급요건, 보충급여의 내용과 수준, 근로시간의 규제, 소득활동의 범위와 수준 등) ②노동시장의 여건이나 고용환경 ③다양한 퇴직경로와의 상관관계(일례로 점진적 퇴직경로와 경쟁관계 또는 보완관계) ④파트타임근로에 대한 고령자들의 수용성 ⑤파트타임근로의 활성화에 대한 기업의 의지 등에 따라 국가별로 큰 차이를 보일 수” 있다는 것이다. 따라서 “고령계층의 고용연장 효과를 극대화하기 위하여 구체적인 제도의 설계방식 그리고 여기에 영향을 줄 수 있는 주변의 경제정책이나 사회정책의 개혁방안에 대한 생산적인 논의가 필요”하다는 것이 이정우(2006)의 결론이다. 따라서 향후 한국에 적합한 점진적 퇴직제도의 모형을 논의할 필요가 있을 것이다. 이에는 경제사회발전 노사정위원회의 역할이 크다고 할 수 있다.

라. 청년-고령자 멘토 제도 지원

청년층 고용과 고령자 고용은 일부 대체관계가 존재한다는 것이 학계의 일반적인 사실이나, 이 두 계층의 고용을 상생관계로 발전시킬 수 있는 가능성을 확인할 수 있다. 즉, 실태조사에서 고령자 고용 지원사업에 참여한 기업은 고령자 고용과 청년층 고용을 동시에 증가시키고 있다는 것이다. 이러한 기업들은 주로 고령자의 근무경험을 청년층 고용에 활용하는 경향이 많다.

이의 한 방안으로 청년층의 고충 해결 등 직장 정착을 위한 다양한 멘토링 제도를 포함하여 청년층-고령자 고용의 매칭이 가능한 직종과 사업장을 선정하여 지원을 강화하는 방안도 고려할 필요가 있다. 현실적으로 고용측면의 sector council을 정착하여 기업의 우수사례를 발굴·홍보하며 이를 제도화하는 방안이 강구되어야 한다.

교육훈련에서도 고령자가 청년층 고용에 기여할 수 있는 교육프로그램(예를 들어, 기술전수 프로그램, 1:1 혹은 1: 다수 멘토링교육 프로그램 등)을 개발, 보급할 필요가 있다(하단 박스 참조). 이를 위해서는 우수기업의 사례³¹⁾를 면밀히 관찰하

고 이를 표준화하여 교육프로그램으로 개발할 필요가 있다.

○ 대한민국 산업현장 교수단

- 고용부는 산업 현장에서 숙련이 풍부한 고령 근로자를 산업현장 교수로 임명하여, 마이스터고에서 자신이 가진 기술과 노하우를 전수할 수 있는 프로그램을 시행하고 있음.

○ 사회공헌일자리

- 고용부는 정년퇴임을 거친 교수들이 청년사업가들의 멘토가 되어 이들이 부족한 분야에 대한 직·간접적 도움을 줄 수 있는 프로그램을 시행하고 있음.

- 전남대학교 정년퇴임 교수들이 청년·사회적 기업가들의 창업멘토가 되어 각자 자신의 전문분야에 대한 자문을 하는 모델임.

○ 명예 취업지원관

- 고졸의 학력으로 입사하여 노력을 통해 사회적 성공을 거둔 고령근로자, 이른바 “고졸 성공취업인”을 명예취업지원관으로 위촉하여 고용센터-고등학교-기업을 연계한 멘토링 프로그램

- 진로에 고민이 많은 고등학생을 대상으로 취업특강, 상담, 사업장 견학 지원, 취업 성공사례 제공 등의 프로그램을 운영함.

○ 산업체 우수강사 사업

- 교육과학기술부는 실무경험이 10년 이상이거나 해당 분야 자격증을 5년 이상 보유한 산업체 퇴직자를 마이스터고의 강사로 채용함.

- 이를 통해 이들이 가진 숙련, 경험, 노하우 등을 고등학생들에게 전달하고, 퇴직자 자신도 일자리를 가질 수 있는 상생 모델임.

마. 고령자의 계속고용·재고용 지원

일본의 사례에서 볼 수 있듯이 정년 연장에 대한 사회적 합의가 형성되기 위해서는 고령자 고용에 대한 거부감을 없애는 중간 단계가 고령자 계속고용과 재고용이다. 한국의 경우도 베이비붐세대의 퇴직이 시작된 만큼 당장은 정년연장이 어렵더라도 기업이 이들을 계속 고용하거나 재고용할 수 있도록 유도하여야 한다.

현행 노동시장 정책에서 고령자고용연장지원금과 임금피크제 지원금이 이 역할을 하고 있다. 따라서 정부는 이 두 지원금제도가 활성화하도록 지속적인 교육·홍

31) 부록 2. D조선 사례 참조.

보와 더불어 제도적 보완이 필요할 것이다. 아울러 중소기업을 대상으로 하여 컨설팅을 함으로써 이 제도를 실질적으로 사업체에 도입할 수 있도록 하는 지원도 강구할 필요가 있다.

바. 국가인적자원개발컨소시엄제도의 보완

중소기업을 대상으로 할 때, 국가인적자원개발 컨소시엄제도도 활용할 수 있을 것으로 보인다. 국가인적자원개발컨소시엄사업이란 대기업(협력업체), 사업주단체(회원기업), 대학(지역 중소기업)을 직업훈련 공급자(Provider)로 하는 컨소시엄 형태의 중소기업 공동훈련 지원을 통해 중소기업 재직근로자에게 양질의 직무능력향상 훈련을 제공하고 현장 필요인력을 양성·공급하도록 중소기업과 훈련컨소시엄을 구성한 대기업·사업주단체·공공훈련기관·대학 등에 정부가 지원하는 사업이다.

이 사업 틀 속에서 숙련도가 높은 고령자가 중소기업의 인력과 청년층 신규 인력을 대상으로 하여 기술 전수가 이루어지도록 프로그램을 개발하도록 하는 방식도 고려해볼 수 있다. 예를 들어 금형산업과 같은 경우는 숙련기술이 단절되어 향후 신규 인력이 직업훈련을 받기 어렵게 될 우려가 크다. 이러한 분야에 대하여 관련 협회나 단체가 숙련도가 높은 고령자와 청년층 신규채용 인력을 결합하여 직업훈련을 실시하도록 하는 프로그램을 제공하도록 하고, 이에 대하여 현재의 지원제도를 적극 이용하도록 하는 것이다.

사. 전직지원과 고령자전문고용센터의 확충

일본의 경우는 “슛코(出向)”이라는 제도가 대기업에서 중소기업으로 고령자를 이동시키는 주요한 수단이 되고 있다. 이는 고령자의 인적자본을 사장시키지 않고, 사회적으로 유용하게 활용하는 동시에 고령자 개인에게도 안정된 생활이 가능하도록 하며, 일을 통한 보람을 느낄 수 있게 하는 효과가 동시에 존재한다.

한국은 이와 같은 슛코 제도가 존재하지 않으며, 근로자파견법에 저촉될 수 있는 만큼 이 제도를 현실화하기가 어렵다. 하지만, 정년퇴직 이후의 고령자가 자신이 가지고 있는 기술과 지식을 필요로 하는 기업에 제공할 수 있도록 일종의 고

용 중개제도가 활성화된다면, 일본의 슛코제도와 유사한 효과를 얻을 수 있을 것이다.

이처럼 퇴직한 고령자가 새롭게 취업할 수 있도록 연결해주는 시스템이 중견전문인력센터라 할 수 있다. 이는 현재 전경련, 중소기업중앙회 등에서 운영하고 있다. 이를 활성화하도록 정부의 지원이 확충되도록 하여야 할 것이다. 가칭 중견인력 고용지원센터의 설립을 통한 지원도 가능할 것으로 보인다.

아울러 고령근로자의 전직지원도 원활하여야 할 것이다. 이는 현행 직업능력개발사업에서 가능한 서비스인 만큼 재직근로자를 대상으로 교육·홍보를 활성화함으로써 전직지원서비스의 혜택을 받을 수 있도록 유도하여야 할 것이다.

특히 정부는 새롭게 일자리를 찾는 고령자에게 50+ 새일터 지원과 사회공헌 일자리 지원을 통하여 고령자들이 취업하거나 자신의 능력을 사회에 베풀고자 하는 기회를 얻을 수 있도록 하고 있다. 50+ 새일터 지원은 50세 이상으로 고용노동부장관이 지정한 취업지원 프로그램 종료자, 내일배움카드훈련 이수후 미취업자, 고용센터 등에 구직등록 후 3개월이 경과한 미취업자를 대상으로 하여 중소기업현장 연수기회를 제공하는 프로그램이다. 그리고 사회공헌 일자리 지원은 생계보다는 사회공헌에 관심이 많고 전문인력이 필요한 사회적 기업이나 비영리단체 등에서 재능을 활용할 수 있는 퇴직자를 대상으로 하는 프로그램이다. 이 두 프로그램의 혜택이 고령자에게 실질적으로 미칠 수 있도록 교육·홍보를 강화하여야 할 것으로 보인다. 아울러 시행 경력이 짧은 만큼 이후에 심층평가를 통하여 제도적 보완도 수반되어야 할 것이다.

바. 연령별 노동수요의 파악과 미스매치의 최소화

고령자와 청년의 일자리 경합이 나타나지 않기 위해서는 노동시장에서 마찰적 실업을 최대한 줄여줄 필요가 있다. 말하자면, 고령자를 필요로 하는 기업에 청년이 줄을 서지 않도록 하고, 반대로 청년을 필요로 하는 기업에 고령자가 줄을 서지 않도록 하여야 한다는 것이다.

현재 직종별사업체노동력조사가 이러한 기능을 수행하고 있다. 고용노동부가 상하반기로 나누어 현원, 부족인원, 채용계획인원을 조사함과 더불어 구인인원, 채용인원, 미충원인원을 조사하고 있다. 이때, 직무내용과 함께 필요로 하는 직능수

준도 조사되고 있으나 연령별 수요는 파악되지 않고 있다. 따라서 조사방식을 개선하여 연령별 노동수요도 조사함으로써 이 결과를 노동시장에 제공하여 연령별 미스매치를 최소화하도록 할 필요가 있다.

어떠한 직종과 산업에서 청년이나 고령자에 대한 노동수요가 있는지를 파악하여 이 정보를 노동시장에 정확히 그리고 신속히 전달함으로써 이를 통하여 청년층이 가지 않는 일자리를 국내의 고령자가 메울 수 있도록 하여 외국인근로자의 유입이 국내 고령자의 실업을 야기하는 일이 없도록 하여야 할 것이다. 그리고 연령별 미스매치의 확인이야말로 정부로 하여금 노동시장 정책의 수립에 귀중한 정보가 됨은 물론이다.

실태조사 결과에서도 보듯이 청년층이 기피하는 직무(직종)의 개선을 통해 고령자 고용을 부분적으로 확대할 수 있다. 현재 저임금 또는 기피업종을 중심으로의 국인 근로자가 도입되어 부분적으로 국내노동력과 대체관계가 존재하는 것이 일반적이다. 외국인 고용과 내국인 고령층 고용의 대체성을 면밀히 검토하고 제도적 보완을 통해 고령층 고용을 증가시킬 수 있을 것이다.

사. 고령자 적합 직무 개발

안주엽(2011)에 따르면, 고령자의 취업비중이 높은 직종은 대체로 청년-고령자 간의 일자리 경합이 없는 특성을 보인다. 농축산숙련직, 청소 및 경비관련 단순노무직, 운전 및 운송 관련직, 매장판매직, 조리 및 음식 서비스직, 가사 음식 및 판매관련 단순노무직, 경영 및 회계 관련 전문직, 건설 및 채굴 관련 기능직, 농림 어업 및 기타 서비스 관련 단순노무직이 해당한다. 이와 같은 일자리에 고령자가 원활하게 취업할 수 있도록 이들을 대상으로 하는 직업능력개발훈련프로그램의 개발, 고령자의 산업재해예방 프로그램 개발, 직무보조장치의 개발 등을 정부가 지원할 필요가 있다.

위에서 언급한 바와 같이 이와 같은 고령자 적합 직종에 대해서는 고령자에 대한 노동수요의 파악을 통하여 정부가 노동시장에 적절한 정보를 제공하여야 하고, 빈 일자리를 고령자로 먼저 채울 수 있도록 하는 체계가 구축되어야 할 것이다.

참고문헌

- 강유덕(2009), 『유럽의 청년실업 문제와 시사점』, 대외경제정책연구원.
- 고용노동부(2010), 『벨기에 정부의 경제 위기 대응 고용정책』, 2010
- 고용노동부(2012), 『고용노동백서』, 2012. 7.
- 곽상신(2012), 『대우조선 청년/퇴직자 고용 사례』, 세대간상생위원회 워크숍 발표자료.
- 김기현(2005), 「일본의 직업능력개발사업 : 일본판 이원화제도의 도입」, 『국제노동브리프』, Vol. 3, No. 6, 한국노동연구원.
- 김대일(2010), 「근로자 저축유인과 정년연장의 경제적 효과」, 『노동경제논집』 제 33권, pp. 1~23, 한국노동경제학회.
- 김준영(2011), 「고연령층 고용변동이 청년층 고용에 미치는 효과: 사업체패널 자료를 이용한 분석」, 『노동경제논집』, 제 34권, pp. 71~101, 한국노동경제학회.
- 김준영(2012), 「일본 고령자 고용연장제도의 동향과 한국에의 시사점」, 고령사회 인력정책 포럼 발제문.
- 안두순(2010), 「독일의 청소년 실업과 그 대책」, 『FES Information Series』, 2010-03, 프리드리히 에버트 재단.
- 안주엽(2011), 『세대간 고용대체 가능성 연구』, 한국노동연구원.
- 윤자영(2010), 『OECD 국가의 고령자 고용 정책』, 베이비붐세대 고용대책 위원회.
- 이승렬 외(2010), 『청년 일자리지원 사업 심층연구 - 외국의 청년층 고용정책 검토를 중심으로』, 2010 일자리대책사업 평가 연구시리즈 4, 한국노동연구원.
- 이정연(2007), 「독일의 인구구조 변화와 고령인력 고용활성화 정책」, 『국제노동브리프』

- 프』, 2007년 4월호, pp. 64~71, 한국노동연구원.
- 이정우(2006), 『고령자의 점진적 은퇴 지원을 위한 보충소득지원제도 연구』, 인제대학교 산학협력단.
- 이찬영(2011), 『고령화에 따른 노동시장 ‘3S’ 현상 진단 - 노동력 부족, 생산성 저하, 세대 간 일자리 경합 -』, CEO Information 제 815호, 삼성경제연구소.
- 이찬영 외(2011), 『인구고령화의 경제적 파장 - 성장잠재력, 생산성, 세대 간 일자리 대체를 중심으로』, 삼성경제연구소.
- 이철선(2010), 「베이비붐세대 고용대책과 향후 이슈」, ‘세대간 일자리 공유를 위한 진단과 해법’ 토론회 발제문.
- 이철선(2010), 『임금피크제 도입 관련 현안분석과 정책적 지원 과제』, VIP REPORT, 통권 제 438호, 현대경제연구원.
- 신동균(2004), 「연령차별의 경제학적 이슈들: 문헌연구」, 장자연 외, 『고령화 시대의 노동시장과 고용정책(II)』, 한국노동연구원.
- 장자연(2008), 『기업의 고령자 고용연장 모델연구』, 한국노동연구원, 노동부.
- 전병유 외(2008), 『고령자 고용정책의 고용효과 분석』, 노동부.
- 정인수(2005), 「선진국 사례를 통해 살펴본 고졸 이하 청년층 고용정책」, 『국제노동브리프』, 2005년 2월호, 한국노동연구원.
- 정부부처합동(2011), 『제2차 고령자 고용촉진 기본계획(2012-2016)』.
- 조준모(2008), 「고령자-청년 고용의 대체관계」, 『고령자 고용정책의 고용효과 분석』, 한국노동연구원, 노동부.
- 최흥기(2011), 「고령사회에서의 고령자 고용정책 : 최근 독일의 고령자 고용정책 (Initiative 50 plus)을 중심으로」, 『노동연구』, 제 21집, pp. 151~188.
- 태원유(2012), 「중고령자 고용불안의 탈출구, 전직지원서비스」, 『SERI 경영 노트 제

147호』, 삼성경제연구소.

통계청(2012), 『2012년 1월 고용동향』, 2012.

하세정(2006), 「영국 유연근로제도의 현황」, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원.

하세정(2008), 「영국 뉴딜정책 시행 10년: 평가와 전망」, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원.

한국경영자총협회, 『일본 기업의 고령자고용과 임금피크제』, 2006.

황수경 외(2004), 『고령사회대비 고령자 고용정책에 관한 국제비교 연구』, 한국노동연구원.

황준욱, 김태황, 신현구(2006), 「프랑스, 영국 및 핀란드 고령자 고용정책 함의 고찰」, 『국제지역연구』, 제 10권, 제 3호, pp. 667-688.

최강식 외(2010), 『정년연장 등 고령자 고용촉진을 위한 정책방안 연구』, 고용노동부.

Alain Joustien, Mathieu Lefèbvre, Sergio Perelman, and Pierre Pestieau(2010), "The Effects of Early Retirement on Youth Unemployment - The Case of Belgium," *Social Security Program and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, National Bureau of Economic Research.

Akinson, J.(2001), "The New Deal 50-Plus: Evidence from Client Surveys." *Labour Market Trends. Vol. 109 No 11.*

Asghar Zaidi, Katrin Gasior, and Alexandre Sidorenko(2010), "Intergenerational Solidarity : Policy Challenges and Societal Responses." *Policy Brief July 2010*, European Centre.

Bassanini, A. and R. Duval(2006), "Employment Patterns in OECD Countries : Reassessing the Role of Policies and Institutions," *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 35.*

Bertola, G., F. D. Blau and L. M. Kahn(2002), "Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns," *NBER Working Paper* No.904.

Charness, Gary, and Marie-Claire Villeval. 2009. "Cooperation and Competition in Intergenerational Experiments in the Field and the Laboratory." *American Economic Review*, 99(3): 956-78.

Disney, R. and Hawkes, D.(2003) "Why Has Employment Recently Risen Among Older Workers in Britain?." Dickens, R., Gregg, P., and Wadsworth, J. (eds.). *The Labour Market Under New Labour: The State of Working Britain*, Basingstoke: Macmillan.

Duncan, C.(2004), "영국의 고령자 고용정책." 『국제노동브리프』, 2004년 1·2월 호. 한국노동연구원.

DWP(2001), Evaluation of the Code Practice on Age Diversity in Employment.

Erste Stiftung(2008), *Intergenerational Solidarity for Cohesive and Sustainable Societies*, Outcomes of the Slovenian Presidency Conference.

European Trade Union Confederation(2011), *ETUC Declaration on "EY2012: European Year of Active Ageing and Intergenerational Solidarity"*,

Eurostat(2012), *Active ageing and solidarity between generations: A statistical portrait of the European Union 2012*.

Federal Public Service Social Security(2012), *Work programme for Belgium, European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations, European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations 2012*.

Grant, J. H. and D. S. Hamermesh(1981), "Labor Market Competition among Youths, White Women and Others," *The Review of Economics and*

Statistics, Vol.63, No.3.

Gruber, J., Milligan, K.(2010), "Do Elderly Workers Substitute for Younger Workers in the United States?," *Social Security Program and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, National Bureau of Economic Research.

Hamermesh, D. S.(1985),"Substitution between Different Categories of Labour, Relative Wages and Youth Unemployment," *OECD Directorate for Social Affairs, Manpower and Education*.

Pour la Solidarité(2011), *Active Ageing and Intergenerational Solidarity: findings, issues and perspectives*, sodexo.

OECD(2006), *Ageing and Employment Policies: Live Longer, Work Longer*.

OECD(2010), *Off to a Good Start Jobs for Youth*.

T. Oshio, S. Shimizutani, and A. Sato Oishi(2010), "Does Social Security Induce Withdrawal of the Old from the Labor Force and Create Jobs for the Young? - The Case of Japan," *Social Security Program and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, National Bureau of Economic Research.

The Central Office of Information(2000), *Winning The Generation Game: Improving Opportunities For People Aged 50~65 In Work and Community Activity*.

The Gallup Organization(2009), *Intergenerational Solidarity Analytical Report*, European Commission.

부록

1. 참여기업 설문지

| | | | |
|--------------------------------------|-----------|--|--|
| 청년/고령자 고용 상생을 위한 사업체 조사[참여기업] | ID | | |
|--------------------------------------|-----------|--|--|

안녕하십니까? 저희는 여론조사 전문기관인 포인트맥리서치(주)입니다
고용노동부 주관으로 청년/고령자 고용 상생을 위한 사업체 조사를 실시하고 있습니다.

본 설문조사는 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 제11조 제1항 제4호 관련 법률에 근거하며 청년 및 고령자 고용과 관련된 기업체의 전반적인 의견을 수렴하여 보다 기업체의 효과적인 고용방안에 기여하는 정책개발에 반영될 것입니다.

이 조사에 사용된 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대 다른 용도로 사용하지 않을 것이며, 응답하신 모든 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호) 및 제34조(통계종사자 등의 의무)에 의거하여 비밀이 철저히 보장됨을 알려드립니다. 바쁘시더라도 설문에 응답하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

설문내용에 의문이 있으실 때에는 아래의 연락처로 문의하시면 곧바로 응답해 드리겠습니다.

2012년 7월 포인트맥리서치(주) 담당자 김도연 02-587-6963 / 윤효정
02-587-6961

| | | | | |
|--|--------|--|------------|--|
| 응답 자 관 련 [꼭 기록해 주세요] | 회사명 | | 직통 전화번호 | |
| | 작성자 성명 | | 휴대 전화번호 | |
| | E-mail | | Fax | |
| | 회사주소 | | | |

| | | | | |
|-----------------------|--------|---------------------------------|---------|---|
| ※조사 담당자 기록 란 | 면접일시 | | 면접원 성명 | |
| | S/V 확인 | | 검증 결과 | |
| | 구분1 | 1) 고령자취업 2) 청년취업 3) 미참여기업 | 구분 2/ 3 | 1) 제조 3) 300인이 상 2) 비제조 4) 300인미 만 |

SQ1. 귀하께서는 본 사업체에서 근무하신지 얼마나 되셨습니까?

- ① 1년 미만
- ② 1-3년
- ③ 3년 이상 **☞ 3년 이상인 경우만 응답자로 선정함**

SQ2. 귀하께서는 본 사업체의 인사 및 고용과 관련된 업무를 맡고 있는 책임자 이신지요?

- ① 예
- ② 아니오 **☞ 책임자님께서 응답하시도록 연결 부탁드립니다**

SQ3. 부서명과 직위를 말씀해 주시기 바랍니다

| | | | |
|-------|--|----|--|
| 소속 부서 | | 직위 | |
|-------|--|----|--|

I. 인력 관리와 고용 제도

☞ 지금부터 귀사의 고용 현황에 대해 여쭙겠습니다.

문1. 귀사의 최근 1년간 근로자 현황에 대해 현재를 기준으로 연령별 추이를 말씀해 주십시오. 연령대별 근로자수 또는 비중(%)을 적어 주십시오.

☞ 청년층이란 만 30세 미만, 고령자란 만50세 이상의 근로자를 말합니다.

문1-1. 귀사의 최근 1년간 신규 채용인력을 연령대별로 적어주시기 바랍니다.

(문1.의 근로자 현황을 참고하셔서 작성해 주시기 바랍니다)

문1-2. 귀사의 최근 1년간 신규 채용 인력중(문1-1.응답기준) 정부지원으로 채용한 인력이 있다면 그 수를 적어주시기 바랍니다

| | 문1. 2012년도 7월 현재 | | 문1-1. 최근1년 신규채용 근로자 | 문1-2. (신규채용인력 중) 정부지원으로 채용한 인력 | |
|----------------------|------------------|------|------------------------|-----------------------------------|---|
| 만30세 미만 (*1. 청년층) | 명 | % | 명 | | 명 |
| 만30세-만49세 | 명 | % | 명 | | 명 |
| 만50세 이상 (*2. 고령층) | 명 | % | 명 | | 명 |
| 전체 근로자수 합계 | 명 | 100% | 명 | | 명 |

[기재요령] 문1~문1-2. 작성방법 예:

2012년 현재 20대 청년층이 자사에 20명 있고 그중 최근1년 신규채용이 5명이며 그 중 정부지원으로 채용한 인력이 2명이라면 아래 표와 같이 기입해주시면 됩니다

| 작성예시표 | 문1. 2012년도 7월 현재 | | 문1-1. 최근1년 신규채용 근로자 | 문1-2. (신규채용인력 중) 정부지원으로 채용한 인력 |
|----------------------|------------------|---|------------------------|-----------------------------------|
| 만30세 미만 (*1. 청년층) | 20 명 | % | 5 명 | 2 명 |

문3. 청년층 고용과 고령자 고용에 대한 귀 사의 전반적인 정책은 어떻습니까?

- ① 고령자에 비해 청년층 고용을 장려한다 ☞ 문3-1로 가시오
- ② 청년층에 비해 고령자 고용을 장려한다 ☞ 문3-2

로 가시오

- ③ 청년층이나 고령자 등 특별히 연령을 구분하지 않는다 ☞ 문3-3으로 가시오

문3-1. 청년층 고용을 장려하는 이유는 무엇입니까? 임금 수준, 숙련도, 근무 태도 등 구체적인 이유를 말씀해 주십시오.

문3-2. 고령자 고용을 장려하는 이유는 무엇입니까? 임금 수준, 숙련도, 근무 태도 등 구체적인 이유를 말씀해 주십시오.

문3-3. 연령층을 특별히 구분하지 않는 이유는 무엇입니까? 임금 수준, 숙련도, 근무 태도 등 구체적인 이유를 말씀해 주십시오.

☞ [문1.의 *2.참조: 만50세 이상 고용 근로자 고용이 있는 경우]

지금부터 고령자 고용과 관련된 질문을 여쭙고자 합니다. => 없으면 문9.로 가시오

문4. 귀 사업장에는 정년제도가 있습니까?

- ① 예 ☞ 문4-1.
- ② 아니오 ☞ ☞ 문5로 가시오

니까? 고령자 고용 제도 이전의 최고 연봉을 100으로 가정할 경우, 고령자 고용제도 이후 연봉 수준은 대략 몇 정도라고 할 수 있는지요? (개인차가 있을 경우 평균으로 말씀해 주십시오)

| 고령자고용제도 이전 최고 연봉 | 고령자고용제도 이후 연봉 수준 |
|---------------------|---------------------|
| 100 | |

문6. 귀 사가 정부의 고령자 고용촉진 사업에 참여하고 있는 사업명은 무엇입니까? (복수 응답 가능)

| | |
|----------------|------------------------|
| 고령층 고용 지원정책 | ① 고령자고용연장지원금 |
| | ② 임금피크제보전수당 |
| | ③ 고령자고용촉진장려금 |
| | ④ 장년희망찾기지원 |
| | ⑤ 기타 (구체적으로 기록: _____) |
| | ⑨ 해당 사항 없음 ☞ 문9.로 가시오 |

☞ (문6.에서 고령층 고용 지원정책 참여 사업체만 질문)

지금부터 '고령자 고용 촉진을 위한 정부 지원' 에 대해 여쭙겠습니다.

문7. 귀 사는 고령자고용촉진을 위한 정부지원이 회사경영에 도움이 되었습니까?

- ① 전혀 도움이 되지 않았다
- ② 별로 도움이 되지 않았다
- ③ 다소 도움이 되었다
- ④ 매우 도움이 되었다

문7-1. 귀사는 고령자고용촉진을 위한 정부지원이 고령자의 고용안정과 일자리 창출에 도움이 되었습니까?

- ① 전혀 도움이 되지 않았다
- ② 별로 도움이 되지 않았다
- ③ 다소 도움이 되었다
- ④ 매우 도움이 되었다

문7-2. 고령자 고용에 대한 정부지원이 없었다면, 귀사는 현재 인원을 계속 고용할 수 있었습니까?

- ① 채용하였을 것이다
- ② 채용하지 않았을 것이다

문8. 고령자 고용에 대한 정부지원으로 귀 사의 고령자 근로자 수가 증가하였습니까?

- ① 예
- ② 아니오 ☞ 문9로 가시오

문8-1. 고령자 고용의 정부 지원 이전과 이후의 고령자 고용 인원 수를 말씀해 주

| 고령자 고용의 정부 지원 이전 | 고령자 고용의 정부 지원 이후 |
|------------------|------------------|
| ()명 | ()명 |

십시오.

☞ [문1. *1. 참조: 청년층 고용이 있는 경우만 질문]

지금부터 청년층 고용과 관련된 질문을 여쭙고자 합니다. => 없으면 문13.으로 가시오

문9. 귀사에서 현재 청년층 고용을 촉진시키기 위해 실시하고 계신 제도는 무엇입니까? 해당되는 것 모두 말씀해 주십시오.

- ① 고졸 신규인력 우선 채용제도
- ② 청년 인턴제도
- ③ 청년 직장체험 제도 실시
- ④ 기타()
- ⑤ 별다른 제도가 없음 ☞ 문13.으로 가시오

문9-1. 청년층 고용제도의 고용형태는 어떠합니까?(주로 많이 고용하는 형태를 의미합니다)

- ① 정사원
- ② 위촉
- ③ 계약직
- ④ 기타(구체적으로 기술 :)

문10. 귀사가 정부의 청년층 고용촉진 사업에 참여하고 있는 사업명은 무엇입니까? (복수 응답)

| | |
|----------------|--------------------------------|
| 청년층 고용 지원정책 | ① 국가기간전략직종훈련 |
| | ② 글로벌취업지원 |
| | ③ 기술기능인력양성 |
| | ④ 중소기업청년인턴 |
| | ⑤ 중소기업청년인턴정규직전환지원금 |
| | ⑥ 취업장려수당 |
| | ⑦ 기타 (구체적으로 기록:) |
| | ⑨ 해당 사항 없음 ☞ <u>문13.으로 가시오</u> |

☞ (문10.에서 청년층 고용 지원 정책 참여 사업체만 질문) 지금부터 '청년층 고용 촉진을 위한 정부 지원'에 대해 여쭙겠습니다.

문11. 귀사는 청년층고용촉진을 위한 정부지원이 회사경영에 도움이 되었습니까?

- ① 전혀 도움이 되지 않았다
- ② 별로 도움이 되지 않았다
- ③ 다소 도움이 되었다
- ④ 매우 도움이 되었다

문11-1. 귀사는 청년층고용촉진을 위한 정부지원이 청년층의 고용안정과 일자리 창출에 도움이 되었습니까?

- ① 전혀 도움이 되지 않았다
- ② 별로 도움이 되지 않았다
- ③ 다소 도움이 되었다
- ④ 매우 도움이 되었다

문11-2. 청년층 고용에 대한 정부지원이 없었다면, 귀사는 현재 인원을 계속 고용할 수 있었습니까?

- ① 채용하였을 것이다
- ② 채용하지 않았을 것이다

문12. 청년층 고용에 대한 정부지원으로 귀사의 청년층 근로자 수가 증가하였습니까?

- ① 예
- ② 아니오 문13.으로 가시오

문12-1. 청년층 고용의 정부 지원 이전과 이후 청년층 고용 인원 수를 말씀해 주

| 청년층 고용의 정부 지원 이전 | 청년층 고용의 정부 지원 이후 |
|------------------|------------------|
| ()명 | ()명 |

십시오.

II. 청년/고령자 고용 상생방안에 대한 의견

■ 고령자와 청년층 고용에 대한 귀사의 전반적인 의견에 대한 질문입니다.

문13. 귀 사업장의 특성을 고려할 때, 동일한 액수의 정부 지원금으로 연령층을 구분하지 않고 선택할

- ① 고령자의 고용을 선호
 - ② 청년층의 고용을 선호
 - ③ 특별히 연령을 구분하지 않음
- 수 있다면 어느 쪽을 택하시겠습니까?

문14. 귀사의 입장에서 볼 때, 더 지원해야할 정책이 있다면 어느 계층의 지원이 더 강화되어야 한다

- ① 고령층 고용 지원을 더 강화해야 한다
- ② 청년층 고용 지원을 더 강화해야 한다
- ③ 특별히 연령을 구분하지 않고 고령층/청년층 지원을 동시에 강화해야 한다고 생각하십니까?

문15. 귀 사의 사업 특성 상 고령자의 고용과 청년층의 고용이 어떤 관계에 있다고 생각하십니까?

- ① 고령자 고용이 증가하면 청년층 고용이 감소할 수 있으며, 청년층의 신규채용이 증가하면 고령자의 고용이 감소될 수 있다.
- ② 근로자에 대한 실질임금수준과 기업의 경영환경이 개선되면, 고령자의 고용증가는 동시에 청년층의 고용증가를 유도할 수 있다.
- ③ 기타(구체적으로 기입: _____)

문16. 현재 귀사는 청년층의 직무연수, 직업 안정성 유지 등 청년층의 근무와 관련된 여러 가지 사안에 대해 근무경험이 풍부한 고령자를 활용하고 있는지요?(복수응답 가능)

- ① 청년층의 직무연수 등에 고령자의 경험(1:1 멘토링제도)을 활용(???)
- ② 청년층의 직업탐색기간을 줄이고 직업안정 유지에 고령자의 경험을 활용
- ③ 이외 청년층과 관련된 여러 가지 사안에 고령자의 경험을 활용
- ④ 청년층과 관련된 사안에 고령자의 경험을 전혀 활용하지 않음

문16-1. [위의 질문 ①, ②, ③에 응답한 경우] 귀사가 실시하고 있는 방안의 주요 내용, 특징점 및 효과를 본 경우를 구체적으로 소개해 주십시오.

문16-2. [위의 질문 ④에 응답한 경우] 향후, 귀사가 청년층의 근무와 관련된 여러 가지 사안에 고령자를 활용한다면 어떤 방안이 있을 수 있는지요?

■ 고령자와 청년층이 함께 오래 일할 수 있는 사회를 건설하기 위해 필요한 정책적 제언입니다. 주요 내용을 잘 살펴봐주세요. 이에 대한 귀하의 의견을 여쭙어 보겠습니다.

문19. 현재 귀사의 퇴직금제도는 어떠합니까? (해당 란에 모두 체크)

- ① 퇴직시 지급
- ② 중간 정산제
- ③ 기타 ()

문20. 귀사는 퇴직연금제도를 도입하였습니까?

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 기타 ()

☞ 다음 퇴직금 제도 개편 정책의 주요내용을 한번 더 살펴봐 주시기 바랍니다

| 정책 ② | 주요 내용 |
|-----------|--|
| 퇴직금 제도 개편 | 퇴직금 중간정산제를 통해 현행 정년시점에서 퇴직금을 정산하여 퇴직연금으로 전환한다. |

문21. 청년과 고령자 고용의 상생방안으로 정년시점의 퇴직금을 정산하여 퇴직연금으로 전환하고 계속 누적해야 한다는 주장에 대해 어떻게 생각합니까?

- ① 현행 퇴직금 제도 계속 유지
- ② 퇴직금의 정산 후 퇴직연금으로 전환하여 누적
- ③ 기타()

문21-1. 그 이유는 무엇입니까?

문21-2. 만약 정년 시점에서 퇴직금을 정산 후 퇴직연금으로 전환하여 계속 누적하는 제도를 시행한다면, 정부가 우선적으로 실시해야할 조치는 무엇이라고 생각합니까?

☞ 일자리 증가 정책관련 질문입니다

문22. 귀사는 파트타임제도를 시행하고 있습니까?

- ① 전혀 없다 ☞ 문23로.
- ② 일부 있다 ☞ 문22-1로.
- ③ 기타 () ☞ 문22-1로.

문22-1. 귀 사가 파트타임(단시간) 근로자를 활용하는 가장 주된 이유는

무엇입니까

- ① 인건비 절감(비용절감)
- ② 고용유연성(일시적 수요, 일시적 공석, 휴직대체, 고용조정 용이)
- ③ 업무 성격(충원 어려움, 숙련필요, 기피업무 수행)
- ④ 정원동결
- ⑤ 기타(노사관계, 성과촉진, 테스트/평가)

☞ 다음 일자리 증가 정책의 주요내용을 한번 더 살펴봐 주시기 바랍니다

| 정책 ③ | 주요 내용 |
|--------|--|
| 일자리 증가 | 청년층과 고령자 고용보조금을 늘리고, 파트타임(주3일 혹은 주24시간 내외) 근로의 직무를 개발하여 정년 후 고령층이 근로할 수 있는 환경을 조성한다. |

문23. 청년과 고령자 고용의 상생방안으로 파트타임 직무를 개발하여 정년 후 고령층이 근로할 수 있는 환경을 조성해야한다는 주장에 대해 어떻게 생각합니까?

- ① 현행 제도 유지
- ② 파트타임 직무 개발로 정년 후 고령층 취업이 바람직
- ③ 기타()

문23-1. 그 이유는 무엇입니까?

문23-2. 만약 파트타임 직무를 늘려 정년 후 고령층의 취업 환경을 조성하기 위해 정부가 우선적으로 취해야할 조치는 무엇이라고 생각합니까?

☞ 교육훈련 강화 정책관련 질문입니다

문24. 귀사는 재직자훈련을 실시하고 있습니까?

- ① 전혀 없다 ② 일부 있다 ③ 기타 ()

☞ 다음 교육훈련의 강화 정책의 주요내용을 한번 더 살펴봐 주시기 바랍니다

| 정책 ④ | 주요 내용 |
|------|-------|
|------|-------|

| | |
|----------|---|
| 교육훈련의 강화 | 교육훈련을 통해 재직자의 숙련도를 향상하고, 전직지원(전직훈련, 전직지원서비스) 혹은 자영업 창업지원을 강화한다. |
|----------|---|

문25. 청년과 고령자 고용의 상생방안으로 재직자 훈련이나 전직지원(전직훈련 및 전직지원서비스)을 강화해야 한다는 주장에 대해 어떻게 생각합니까?
 ① 현행 제도 유지
 ② 재직자 훈련 및 전직지원 강화
 ③ 기타 ()

문25-1. 그 이유는 무엇입니까?
 []

문25-2. 재직자 훈련이나 전직지원을 강화하기 위해 정부가 우선적으로 실시해야할 조치가 있다면 무엇이라고 생각합니까?
 []

☞ 사회보장제도 강화 정책관련 질문입니다

문26. 현재 우리나라의 경제상황이나 사회적 여건을 고려할 때, 사회보장제도(4대보험, 실업급여제도 및 연금제도 등)는 어느 정도라고 생각하십니까?
 ① 현행 수준이 적절하다
 ② 사회안전망이 부족하다
 ③ 기타 ()

☞ 다음 사회보장제도의 강화 정책의 주요내용을 한번 더 살펴봐 주시기 바랍니다

| 정책⑤ | 주요 내용 |
|------------|--|
| 사회보장제도의 강화 | 실업급여, 연금개혁 등을 통해 사회안전망을 강화하고, 특히 일정소득 미만인 근로자는 근로자부담금을 면제(혹은 감면)하는 제도를 강화한다. |

문27. 청년과 고령자 고용의 상생방안으로 사회안전망(실업급여 및 연금제도 등)을 강화해야 한다는 주장에 대해 어떻게 생각합니까?
 ① 현행 제도 유지
 ② 재직자 훈련 및 전직지원 강화
 ③ 기타 ()

문27-1. 그 이유는 무엇입니까?

문27-2. 사회안전망을 강화하기 위해 정부가 우선적으로 실시해야할 정책이 있다면 무엇입니까?

IV. 다음은 귀 사업체와 관련된 일반적인 사항에 관한 질문입니다.

| | | | | | | |
|---|---|-------|---|--|--|---|
| 1. 설립연도 | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> | | | | | 년 |
| | | | | | | |
| 2. 구분 | 1) 본사 | 2) 지사 | | | | |
| 3. 주력 업종 | <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> 1) 농림어업 3) 제조업 5) 하수, 폐기물처리, 원료재생, 환경복원 7) 도매 및 소매업 9) 숙박 및 음식점업 11) 금융보험업 13) 전문과학기술 서비스업 15) 공공행정, 국방 및 사회보장행정 17) 보건업 및 사회복지서비스업 19) 협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업 </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> 2) 광업 4) 전기·가스·증기 및 수도사업 6) 건설업 8) 운수업 10) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 12) 부동산업 및 임대업 14) 사업시설관리 및 사업지원서비스업 16) 교육서비스업 18) 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업 20) 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비생산활동 </td> </tr> </table> | | 1) 농림어업 3) 제조업 5) 하수, 폐기물처리, 원료재생, 환경복원 7) 도매 및 소매업 9) 숙박 및 음식점업 11) 금융보험업 13) 전문과학기술 서비스업 15) 공공행정, 국방 및 사회보장행정 17) 보건업 및 사회복지서비스업 19) 협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업 | 2) 광업 4) 전기·가스·증기 및 수도사업 6) 건설업 8) 운수업 10) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 12) 부동산업 및 임대업 14) 사업시설관리 및 사업지원서비스업 16) 교육서비스업 18) 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업 20) 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비생산활동 | | |
| 1) 농림어업 3) 제조업 5) 하수, 폐기물처리, 원료재생, 환경복원 7) 도매 및 소매업 9) 숙박 및 음식점업 11) 금융보험업 13) 전문과학기술 서비스업 15) 공공행정, 국방 및 사회보장행정 17) 보건업 및 사회복지서비스업 19) 협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업 | 2) 광업 4) 전기·가스·증기 및 수도사업 6) 건설업 8) 운수업 10) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 12) 부동산업 및 임대업 14) 사업시설관리 및 사업지원서비스업 16) 교육서비스업 18) 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업 20) 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비생산활동 | | | | | |
| 4. 2011년 연매출 | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40px; height: 30px;"></td> </tr> </table> | | 억 원 | | | |
| | | | | | | |
| 5. 노동 조합 여부 | 1) 있음 | 2) 없음 | | | | |

- 끝까지 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다 -

2. D조선 사례³²⁾

□ 중공업사관학교

- D조선은 우수한 고졸 인력을 조기에 확보하고자, 중공업사관학교를 도입
 - 고졸 인력을 대학으로 보내는 대신 기업 내부에서 이론과 실무 교육을 통해 석·박사급 인재를 육성하는 것이 주요 목적임.
- 중공업사관학교는 8년의 교육과정으로 이루어 짐.
 - 1년차에는 교육위주의 커리큘럼으로 진행됨.
 - 2년차부터 군입대자와 군면제자를 나누어 군기간에도 교육생들에 대한 지원을 지속함.
- D조선의 중공업사관학교는 군입대자와 군면제자를 구분하여 커리큘럼에서 차별화를 함으로써 청년기의 주된 고민인 진학, 군대, 취업문제를 동시에 해결할 수 있는 모델임.
 - 부서 배치 실무 집중 교육 이후 멘토링 프로그램과 직무별 전공교육을 통해 실무에 투입 가능한 인력을 양성하고 있음.
 - 사관학교 전 과정 수료할 경우 대졸 사원과 동일한 규정을 적용받음.
- 단점으로 지적되는 것은 연간 20억에 달하는 비용이 소요된다는 점과, 사관학교 교육대상이 사무직에 국한 된다는 점임.

□ 퇴직자재입사프로그램

- 58세에 퇴직한 정규직 사원을 대상으로 사내 협력업체 및 자회사에 재입사 할 수 있도록 하여 최대 만 60세까지 근무할 수 있도록 한 제도.
 - 이 제도를 통해 D조선은 인건비 부담을 줄이면서 고숙련 인력을 고용할 수 있게 되고, 퇴직자 입장에서든 기존 본인이 해오던 직무에서 일할 수 있어 부담이 줄어드는 효과가 있음.
- 재입사 대상자에 대해 직무급으로 임금설계를 하여, 숙련과 위험에 따라 임금이 차이가 발생함.
- 이 제도를 통해 퇴직자 중 76%가 재입사를 하는 성과를 거둠.

32) 박상신(2012), 세대간상생위원회 워크숍 발표자료.