

발간등록번호
11-1490100-000057-14

제2차 고령자 고용촉진 기본계획
2012-2016

제2차 고령자 고용촉진 기본계획(2012-2016)

Ministry of Employment and Labor

2012-2016

제2차 고령자 고용촉진 기본계획
Basic Plan for Promoting Employment of the Aged

Basic Plan for Promoting Employment of the Aged

관계부처
합동

관계부처 합동



제2차
고령자 고용촉진
기본계획(2012-2016)

Basic Plan for Promoting Employment of the Aged

2012-2016

고령자 고용촉진 기본계획 요약

Basic Plan for Promoting Employment of the Aged

추진 배경

- ⊞ 지난해부터 베이비붐 세대의 대량퇴직이 시작되어 숙련기술 단절이 우려되고, 중장기적으로 출산율 감소와 급속한 인구 고령화로 2017년경 고령사회에 진입하는 등 인력구조의 변화가 예상
- 특히 내년에는 글로벌 경기 악화로 취업여건이 좋지 않고 고령층의 일자리 유지 및 창출 여건이 더욱 어려울 것으로 예상
- ⊞ 이에 따라 베이비붐 세대의 인생 2라운드 정착률을 지원하고 다가오는 100세 시대에 체계적·선제적으로 대응하는 방향으로 「제2차 고령자 고용촉진 기본 계획」을 수립

Contents

I. 제1차 고령자 고용촉진 기본계획 평가 및 전망	06
II. 정책비전 및 전략	07
III. 정책과제 및 추진계획	08
1. 세대간 일자리 함께하기 지원 강화	08
2. 주된 일자리에서 오래 일하기 지원 확대	09
3. 퇴직준비·능력개발 지원 강화	10
4. 조기 재취업 및 일자리 지원 확대	11
5. 사회기여 및 재능나눔 지원 활성화	12
6. 고령사회에 대비한 제도·인프라 정비	12

I. 「제1차 고령자 고용촉진 기본계획」 평가 및 전망

■ 「제1차 고령자 고용촉진 기본계획('07~'11)」 기간 동안 고령자 고용률 상승(4.5%p) 등 고용 지표가 개선되고, 고령자 고용촉진을 위한 제도·인프라가 확대되는 등 일정성과*

* 55세~64세 고용률: 59.3%('06년) → 63.8%('11.11월), 고령자 고용연장 지원금 제도('08) · 고용상 연령차별금지제도 도입('09), 중고령자 재취업·전직지원기관 확대

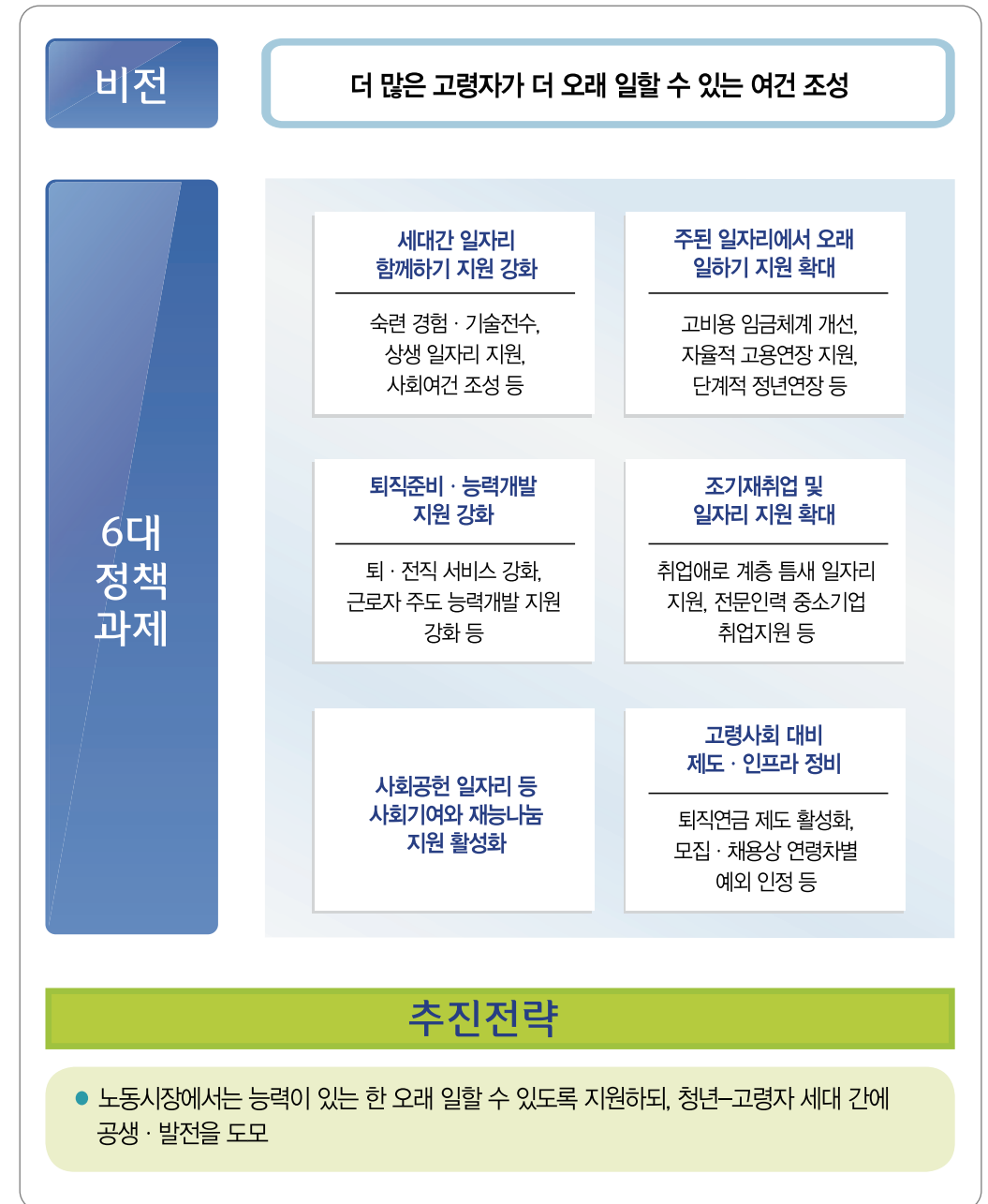
- 그러나, 퇴직자의 대다수가 일할 의사가 있음에도 300인 이상 기업 정년은 57세에서 정체되어 있고 고령자 채용 기피 관행도 남아 있어 활력 있는 고령사회(Active ageing) 실현에는 미진
- 지난해부터 베이비붐 세대(55~63년생, 733만명) 대량 퇴직이 본격화됨에 따라 이들의 고용·노후불안에 대응 필요

■ 청년 인력의 감소·고령 인력의 증가로 인해 '20년대 이후에는 노동력 부족 문제도 제기될 전망('11년, 고용정보원)

* '11~'16년간 ▲15~25세는 경제활동인구와 취업자가 각각 연평균 70천명, 63천명 감소, ▲46~55세는 각각 202천명·199천명 증가

■ 제1차 계획의 성과를 평가하여 미흡한 점은 보완하면서, 가속화되는 고령화 시대에 대비하여 「제2차 고령자 고용촉진 기본계획('12~'16)」을 수립·시행하고자 함

II. 정책비전 및 전략



Ⅲ. 정책과제 및 추진계획

1. 세대 간 일자리 함께하기 지원 강화

- **(숙련 경험 · 기술전수 활성화)** 숙련 고령 근로자를 청년 신규 직원의 멘토 · 강사로('12년 300개 중소기업) 명장 · 기능장 등 전문가를 '산업현장 교수' 로 활용('12년 16백명)
- **(세대간 상생 일자리 지원 강화)** 근로시간 단축 · 교육훈련과 연계한 청년 신규 채용 지원(연간 720만원 지원)과 고령자의 점진적 퇴직*을 활성화하고, 세대 융합형 창업모델 창출('12년 50개)
 - * 50세 이상 근로자가 근로시간 단축으로 제2의 직업을 준비하면서 점진적으로 퇴직하도록 "시간제 근로전환 청구제도" 도입(「고령자고용촉진법」 개정)
- **(사회적 여건조성 및 노사협력 강화)** 「2050 함께 일하기 캠페인」을 전개 하고, 모범 기업 포상 등 우수 사례 확산
 - '세대간 상생 위원회(노사정위)' 운영*을 통해 노사정의 역할 강화
 - * 고령자의 인프라(자산, 경험 등)와 청년의 열정을 결합한 모델 발굴 · 확산, 세대간 상생이 가능한 임금 · 근로시간 · 채용 등 인사관리 시스템 개선방안 등

'06년 벨기에 '세대간 연대 협약' 사례

☞ 국가 및 미래세대 부담 완화를 위해 고령자 조기은퇴 방지 제도화

- ▲실업급여에서 조기퇴직 유인체계 제거 ▲연금 수령 가능한 조기퇴직 연령 상향(58세 → 60세) ▲연공급 임금체계 개편 노력 ▲청년대책 강화 등

2. 주된 일자리에서 오래 일하기 지원 확대

- **(고비용 임금체계 개선)** 일과 성과 중심의 임금체계에 대한 공감대를 조성 하고, 임금혁신 모델 기관 지정 등 공공부문의 선도적 역할을 통해 민간의 임금 혁신 유도
 - * 근로시간, 임금, 고용개선 등 관련 컨설팅을 통합 · 연계하여 패키지로 지원하고, 기업 수요를 감안한 맞춤형 임금혁신 매뉴얼 마련 · 배포
 - 민간 부문에 있어서도 임금 · 단체협약 체결시 세대간 일자리 상생 방안을 모색토록 지도
- **(자율적 고용연장 지원 강화)** 임금피크제 확산을 위해 중소기업에 대한 지원은 확대하고, 사업주 지원금은 고용연장 기간이 길수록 지원기간 우대
 - * (임금피크제 지원금) 중소기업 임금 감액요건 완화(20% → 10%)
 - * (고령자 고용연장지원금) · 정년연장 1년 → 1~3년 1년, 3년 이상 2년
 - 퇴직자 재고용 6월 → 1~3년 6월, 3년 이상 1년(500인 이하 제조업은 1년 → 1~3년 1년, 3년 이상 2년)
- **(단계적 정년연장)** 정년제 현황조사 대상을 300인에서 100인 이상으로 확대 하고, 60세 미달 사업장은 단계적 연장 권고
- **(적합 일터 환경 조성)** 고령근로자가 안전하고 쾌적한 환경에서 일할 수 있도록 기술지원, 작업환경 개선 재정지원 확대
 - * 클린사업: 50인 미만 사업장(건설업 제외)의 유해 · 위험요인 개선(작업환경개선)에 소요되는 비용의 일부(50%)를 지원

3. 퇴직준비 · 능력개발 지원 강화

- **(퇴직 · 전직지원 강화)** 대기업을 희망퇴직 등 비자발적으로 근로자를 이직시키는 경우 일정기간(예: 1개월) 퇴직 · 전직 교육 의무화(「고령자고용촉진법」 개정)
 - 퇴직(예정)자에게 전직 · 퇴직 훈련부터 취업알선, 생애 설계 지원까지 종합 서비스를 제공하도록 지원기관 개편 · 확대
 - * 전직지원센터(26개), 중견전문인력 고용센터(6개)를 단계적으로 통합하여 전직훈련 · 재취업 통합 서비스 제공('12년 시범운영 후 '13년 확대)
- **(직업훈련 지원제도 정비)** 고령자 비율은 높지 않으나 고용증가 속도가 빠른 산업의 훈련과정을 집중 육성
 - * 예시) 사회복지사업, 도매/상품 중개업, 조립금속 제조업, 교육서비스업, 보건업, 금융 및 보험 관련 서비스업, 자동차 판매업 등
 - 폴리텍, 자치단체 훈련시설, 국공립 전문대학 등 인프라를 활용, 중고령자 취업이 용이한 직종의 훈련 과정을 개설 · 운영
 - * 예시) 청소년 지도사, 전기 · 전자 설비 조직원, 보건위생 · 환경 검사원 등
- **(근로자 주도 직업능력개발 강화)** 장기간 근속한 중고령 근로자에게 1년 이하 '학습휴가 청구권(무급)' 부여 추진('16년)
 - 직종 · 지역별 대체인력 풀을 구축 · 제공하여 휴가 기간 중 업무 공백이 생기지 않도록 지원

4. 조기 재취업 및 일자리 지원 확대

- **(저소득, 취업애로 계층)** 취약 고령자에게 '취업성공 패키지' 등 취업능력 향상프로그램을 제공하고('12년 7천명 이상), 취업하지 못할 경우 중소기업 현장연수** 기회('12년 2천명) 제공
 - * 1단계 종료시 20만원, 훈련 참여시 월 20만원, 취업성공시 100만원 지원
 - ** 50+새일터 적응지원: 3개월간 참여수당(월 40만원) 지원
- **(틈새 일자리 제공)** 사회적기업('12년 15,000명 중 약 20%), 노인 일자리('12년 220천명), 새일센터('12년 25개 훈련과정, 중고령 여성) 등을 통해 고령자 맞춤형 취업지원 확대
- **(퇴직 전문인력의 중소기업 재활용)** '시니어 전문 매니저*' 를 통해 중소 · 벤처기업 재취업을 지원하고('12년 3백명), HRD 종사 퇴직자를 중소기업 자문위원 등으로 활용**
 - *전문 매니저는 자치단체와 연계하여 구직자에 대한 상담, 구인 기업 면접 · 채용 등 지원
 - ** HRD 여건 진단, 적합 훈련 프로그램 설계, 훈련제공 기관 매칭 등
- **(창업지원 강화)** 예비 창업자에게 사무공간, 회의실을 제공하고('12년 10개) 상담 · 컨설팅, 맞춤형 교육(연간 2천여명) 및 창업 전용자금 지원(1인당 5천만원 한도)
- **(귀농 · 귀촌 지원 강화)** 도시민 유치를 위해 농촌체험 지원, 빈집정보 · 자금 지원 정보 제공*, 귀농교육(매년 1200여명) 및 농업기반 자금 지원(최대 2.4억원 용자, 연리 3%)
 - * 귀농 · 귀촌종합센터(www.returnfarm.com, 1577-9597)를 통해 정부 지원사업 · 성공 사례 안내, 맞춤형 귀농상담 등 제공

2012-2016 고령자 고용촉진 기본계획

Basic Plan for Promoting Employment of the Aged

5. 사회기여 및 재능나눔 지원 활성화

- **(사회공헌 일자리 제공)** 사회적기업·공공기관 등에서 경험·재능을 나눌 수 있는 사회공헌 일자리 제공('12년 5백명)
 - 퇴직 전문인력의 노동시장으로 원활한 재진입을 위해 사회공헌 활동 참여자를 중소기업과 연계 추진
- **(교육기부·해외파견 등 활성화)** 학교·교육청 중심으로 교육기부 수요와 공급간 효율적 매칭 시스템을 마련하고, 세대간 시너지 창출*이 가능한 해외 파견 활성화
 - * KOICA 청년봉사단 사업 - 중장기자문단, 퇴직전문가 사업 등 연계

6. 고령사회에 대비한 제도·인프라 정비

- **(퇴직연금 활성화)** 퇴직연금 가입률 제고를 위해 연금 안정성을 강화*하고 특히 30인 이하 중소기업의 퇴직연금 가입을 활성화
 - * 과열·불공정 경쟁을 차단하기 위해 퇴직연금 사업자의 책무를 강화하고, 적립금 운용규제는 개선하여 투자수익률 제고
 - 중장기적으로 퇴직금을 퇴직연금 제도로 일원화 검토
- **(모집·채용상 연령차별 예외 인정)** 고령자의 채용을 원하는 기업과 구직자 간 원활한 일자리 매칭을 위해 고령자는 연령 표기가 가능토록 개선(「직업안정법 시행규칙」 개정)
- **(고용보험 제도 개선)** 시간제 및 겸업 확산에 따라 현행 상용직 중심 피보험자 관리를 유연하게 전환하는 방안 검토('13년)
 - * 피보험자격 이중취득 제한 → 둘 이상 피보험자격 취득, 보험료 납부, 부분 실업급여 지급 방안 등 검토
 - 실업급여 지급기간, 지원수준은 고용보험 가입기간, 연령 등을 고려하여 고령사회에 맞게 개선 검토('15년)
- **(고령자 연령기준 조정)** 국민 인식에 맞지 않는 「고령자고용촉진법」상 '고령자(55세 이상)' 및 '준고령자(50~54세)' 명칭을 '장년' 으로 변경



- 지난해부터 베이비붐 세대의 대량퇴직이 시작되어 숙련기술 단절이 우려되고, 중장기적으로는 출산율 감소와 급속한 인구 고령화로 2017년경 고령사회에 진입하는 등 인력구조의 변화가 예상되는 상황임
- 특히 내년에는 글로벌 경기 악화로 우리나라 취업여건이 좋지 않을 것으로 전망됨에 따라 고령층의 일자리 유지 및 창출 여건이 더욱 어려울 것으로 예상됨
- 이에 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(제4조의3)에 따라, 더 많은 고령자가 더 오래 일할 수 있도록 지원하기 위한 국가의 정책비전·목표, 주요 정책과제 및 계획 등을 담은 제2차 고령자 고용촉진 기본계획을 마련·추진코자 함



Contents

I. 추진배경	18
II. 제1차 계획 평가	19
III. 향후 인력수급 전망	23
IV. 정책비전 및 전략	25
V. 주요 정책과제	26
1. 세대간 일자리 함께하기 지원 강화	26
2. 주된 일자리에서 오래 일하기 지원 확대	29
3. 퇴직준비·능력개발 지원 강화	33
4. 조기 재취업 및 일자리 지원 확대	37
5. 사회기여 및 재능나눔 지원 활성화	41
6. 고령사회를 대비한 제도·인프라 정비	43
VI. 추진일정	45
<참고 1> 한국·일본의 고령화율 등 비교	48
<참고 2> 주요 선진국의 고령자 고용정책 현황	50
<참고 3> 임금피크제 및 지원제도 현황	51
<참고 4> 우리나라 및 주요국가 정년현황	52
<참고 5> 해외의 전직지원 서비스 현황	53

I. 추진배경

■ **출산율의 급격한 감소와 급속한 인구 고령화에 체계적·종합적으로 대응하기 위해 '06. 9월, 제1차 「고령자 고용촉진 기본계획*('07~'11)」을 수립·시행**

* 「고령자고용촉진법」에 따라 고용노동부장관은 매 5년마다 기본계획 수립

● 1차 기간 동안 고령자 고용률 상승(4.5%p) 등 고용 지표가 개선되고, 고령자 고용 촉진을 위한 제도·인프라가 확대되는 등 일정성과*

* 55세~64세 고용률: 59.3%('06년) → 63.8%('11.11월), 고령자 고용연장 지원금 제도('08)·연령차별 금지제도 도입('09), 중고령자 재취업·전직지원기관 확대

● 그러나, 퇴직자의 대다수가 일할 의사가 있음에도 300인 이상 기업 정년은 57세에서 정제되어 있고 고령자 채용 기피 관행도 남아 있어 활력 있는 고령 사회(Active ageing) 실현에는 미진

■ **지난해부터 우리사회 생산·소비 중심인 베이비붐 세대(55~63년생, 733만명) 대량 퇴직이 본격화**

● 이들 계층의 고용과 노후 불안에 따른 소비감소 등 내수와 일자리 창출 여력 감소에 대비 할 필요

■ **급속히 진행되는 인구의 고령화에 따라 2017년 고령사회 진입과 노동력 감소 문제에 대비하여**

● 2차 계획 기간 동안 세대간 일자리 상생, 고령자 고용연장, 점진적 퇴직 등을 착실히 준비하고,

● 장차 100세 시대 도래에 대비하여 현재 80세 노동시장 패러다임*을 100세 체제**로 전환해 나갈 필요

* 20대 초반까지 배우고 50대 중반까지 일하다 퇴직하여 80세까지 노후를 보내는 체제

** 노동시장에서 원하는 만큼 오랫동안 일하고 은퇴 후에도 사회에서 재능을 나눌 수 있으며, 평생 재교육과 재취업이 유기적으로 연계

▶ 제1차 계획의 성과를 평가하여 미흡한 점은 보완하면서, 가속화되고 있는 고령화 시대에 대비하여 제2차 고령자 고용촉진 기본계획을 수립·시행하고자 함

II. 제1차 계획 평가

1차 계획('07~'11년) 개요

⊗ **목표** : 연령에 관계없이 능력이 있는 한 계속 일할 수 있는 사회구현

⊗ **과제** : 4개 전략, 9개 과제(46개 세부과제) 추진

• 60세 이상 고용확보: 고령자 고용연장 기피요인 해소, 고령근로자 안전·보건 증진, 60세 이상 정년연장 추진

• 고령자 재취직 촉진: 직업능력개발 기회 확대, 기업의 고령인력 채용 지원, 퇴직근로자 재취업지원 강화, 고용지원서비스 기반 확충

• 다양한 취업기회 제공: 적극적 사회적 일자리 창출 및 창업 지원

• 고령자 친화적 여건조성: 연령차별 해소·고령자 친화적 분위기 조성·사회보험 개편

⇒ 직업능력개발원 평가('11년) 결과, 41개 과제를 정책에 반영(89.1%)

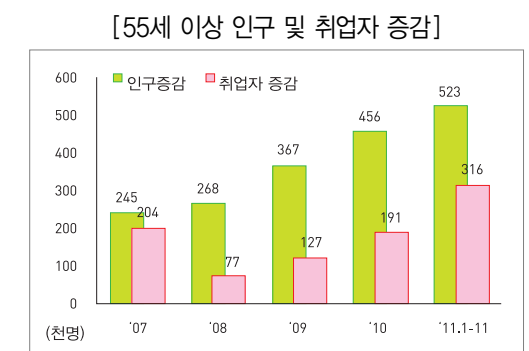
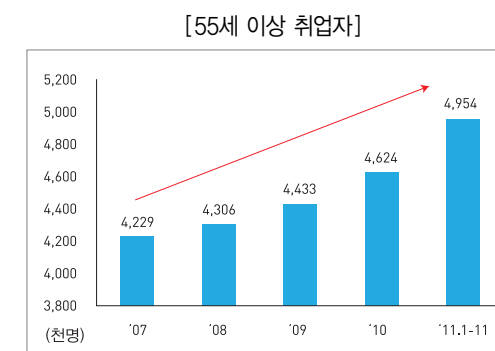
1. 지난 5년간 고령자 고용동향

■ 55세 이상은 매년 취업자 증가

● 55세 이상 취업자는 '07년 4,229천명에서 '10년 4,624천명으로 395천명(9.3%) 늘어나는 등 증가 추세 지속

- 특성상 고령층 비중이 높은 농림어업을 제외한 55세 이상 고용률*도 '07년 32.7%에서 '11년 35.2%로 2.5%p 상승

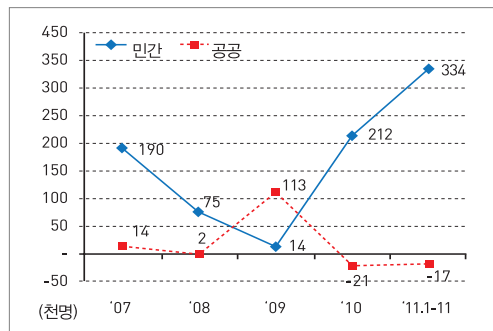
* 1~11월(%): ('07) 32.7 → ('08) 32.7 → ('09) 33.1 → ('10) 34.0 → ('11) 35.2



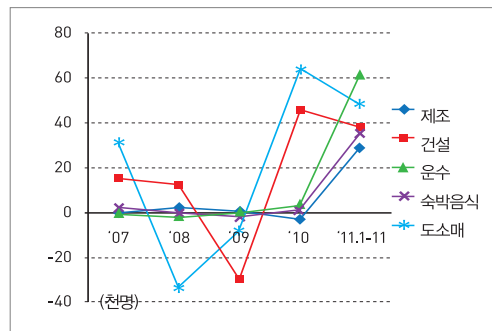
■ 민간부문, 서비스업을 중심으로 취업자 증가

- 공공부문은 금융위기 극복 과정에서 증가된 재정지원 일자리 사업의 축소로 취업자가 감소 추세('10~'11년 △38천명) 인데 비해, 민간부문에서는 급격하게 증가('10~'11년 546천명 증)
- 운수업·도소매업은 꾸준한 증가 추세에 있고, 제조업·건설업·음식숙박업에서도 '09년 이후 증가로 전환

[공공 vs 민간 취업자 증감]



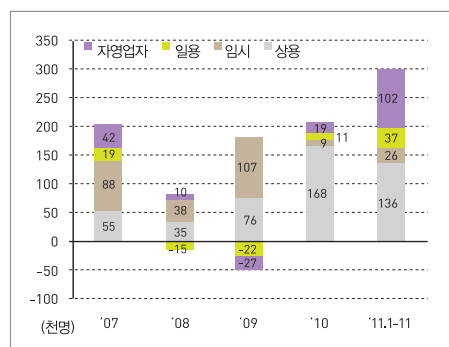
[산업별 취업자 증감]



■ 상용직이 최근 취업자 증가를 주도

- 55세 이상 상용직이 최근 3년간 평균 127천명 증가하여 취업자 증가분의 60.2%를 차지(3년 평균 211천명 증)
 - * 올해는 베이비붐 세대의 퇴직 증가와 맞물려 자영업자도 10만명 증가(운수 34천명, 협회단체 15천명, 도소매 14천명, 숙박·음식업 13천명 등)

[종사상지위별 취업자 증감]



[종사상지위별 취업자 증감]

(단위: 천명, 전년동기비)

구분	계	상용	임시	일용	고용주	자영자	무급 종사자
'07	204	55	88	19	20	22	0
'08	77	35	38	-15	1	9	9
'09	127	76	107	-22	5	-32	-7
'10	191	168	9	11	3	16	-15
'11.1-11	316	136	26	37	13	89	16

2. 주요정책 평가

■ (고용연장) 기업의 자율적 고용연장 여건 조성

- '06년, 임금피크제 보전수당 도입과 '10년 지원제도 정비 등을 통해 임금피크제 도입 사업장 및 지원제도 이용률 증가
 - * 도입률(%): 3.3('06) → 4.4('07) → 5.7('08) → 9.2('09) → 12.1('10) → 12.3('11)
 - * 지원제도 이용 기업(개소): 40('06) → 98('08) → 158('10) → 176('11.11)
- 정년(고용)연장 시 사업주 장려금 제도 신설('08년) 등 기업의 자율적 고용연장 지원으로 정년을 60세 이상으로 설정한 사업장 비율이 증가
 - * 60세 이상 정년 사업장(300인 이상): 16.5%('06) → 18.2%('08) → 22.2('10)
 - * 정년연장·계속고용 지원금: '06년 2,502명(18억원) → '11.11월 9,343명(74억원)
- 그러나, 300인 이상 기업의 정년은 10년간 57세 수준에서 정체되어 있고, 연봉 공급 체계 개편을 지원하는 임금피크제도 확산 속도가 둔화

■ (능력개발) 재직·전직·실직 단계에서 직업능력개발 기회 확대

- 우선선종직종 훈련, 내일배움카드제 지원 등을 통해 중고령층의 재직·실직시 직업훈련 참여율 증가
 - * 50세 이상 참여율(%): 실업자 6.8('06) → 10.3('10), 재직자 6.3('06) → 8.8('10)
- 노사발전재단 전직지원센터('06년) 등 퇴직(예정)자를 위한 전직서비스를 확충하여 수혜자의 취업 실적이 지속 증가
 - * 서비스인원(취업자): '06년 4,201명(1,979명) → '11.11월 16,134명(7,029명)
- '06~'10년, 실직 중고령자에게 중소기업 현장연수와 연계한 “고령자 뉴스타트 프로그램”을 제공하여 취업능력 향상 기여
 - * 참여자(취업률, %): '07년 328명(17.1) → '08년 802명(31.9) → '10년 3,233명(56.3)
- 그러나, 기업은 능력개발훈련 기대효과가 적고, 실직 고령자는 즉시 재취업을 원하는 경우가 많아 50세 이상 직업훈련 참여율은 10% 수준
 - * '11.9월(50세 이상 vs 30대): 재직자훈련 9.5% vs 37.6%, 실업자훈련 11.6% vs 31.9%, 계좌제 11.0% vs 32.9%

■ (재취업지원) 실직자 유형을 고려한 고용서비스 확대

- 민간 취업지원기관 확대 · 개편 등 민간의 전문성을 활용한 고령 실직자 재취업 지원 강화
 - 저소득 취약계층은 고령자 인재은행(46개), 퇴직 중견 경력자는 중견전문인력 고용지원센터(6개)를 통해 재취업자가 지속 증가
 - * 고령자 인재은행 취업자(천명): 44('06) → 77('10) → 75('11.11월)
 - * 중견전문인력 고용센터 취업자: 42명('06) → 947명('10) → 2,582명('11.11)
 - 고령자들의 참여가 적합한 환경, 문화 · 예술 · 관광, 교육 등 분야 중심으로 (예비)사회적기업 설립 및 참여 증가
 - * 사회적일자리 참여자 중 고령자 비중(%): 8.5('06) → 9.5('08) → 17.2('10)
- 다만, 고용서비스 기능이 분절적으로 이루어져 중고령자의 다양한 수요에 부응하지 못하고, 노동시장에서 고령층에 적합한 일자리도 많지 않은 상황
 - * 고령자는 타 연령대에 비해 일자리 경쟁이 치열하고('11.11월; 29세 이하 3.3, 55세 이상 21.2), 비 임금 근로자 비중도 높음(44.6%)

■ (인프라 등) 사회공헌 기회 제공, 연령차별 금지 제도 도입

- '09.3월 모집 · 채용, '10.1월 임금 · 훈련 · 해고 등 고용상 전 과정에서 연령 차별 금지를 확대하여 사회적 여건 조성에 기여
 - * '09~'10년 각 7천건, '11년 17천건 등 모집 · 채용상 연령표기 모니터링
- '11년부터 '사회공헌 일자리(1천명)' 를 제공하여 전문적 경험과 재능을 갖춘 중고령층에게 사회참여 기회 확대
- 그러나, 전문 인력이 자신의 경험을 사회에 기여할 수 있는 기회가 부족하고, 급속한 고령화에 따른 국민연금 · 퇴직연금 등 노후 소득 안정을 위한 지원이 확대될 필요

Ⅲ. 향후 인력수급 전망

1. 인력수급전망

■ 청년 인력의 감소 · 고령 인력의 증가로 인해 '20년대 이후에는 노동력 부족 문제가 대두될 전망('11년, 고용정보원)

- (경제활동인구) '11년 24,971천명 → '16년 26,051천명으로 5년간 연평균 약 216천명(0.8%) 증가
 - 청년층(15~25세)은 연평균 70천명 감소하는 데 비해, 46~55세는 매년 202천명, 55~65세는 87천명씩 증가

〈연령별 경제활동인구 전망〉

(단위: 천명, %)

구분	2010	2011p	2012p	2013p	2014p	2015p	2016p	연평균 증감 ('11~'16년)	연평균 증가율
15-25	1,733	1,737	1,661	1,588	1,517	1,449	1,384	-70	-4.5
26-35	5,645	5,589	5,520	5,447	5,374	5,300	5,226	-72	-1.3
36-45	6,628	6,700	6,748	6,791	6,833	6,873	6,911	42	0.6
46-55	6,273	6,397	6,600	6,802	7,004	7,207	7,409	202	3.0
56-65	2,968	3,027	3,113	3,198	3,285	3,374	3,463	87	2.7
66이상	1,501	1,521	1,551	1,580	1,607	1,633	1,658	27	1.7
합계	24,748	24,971	25,193	25,405	25,621	25,836	26,051	216	0.8

- (취업자) '11년 24,091천명 → '16년 25,230천명으로 연평균 약 228천명(0.9%) 증가
 - 청년층(15~25세)은 연평균 63천명 감소하는 데 비해, 46~55세는 매년 199천명, 55~65세는 87천명씩 증가

〈연령별 취업자 전망〉

(단위: 천명, %)

구분	2010	2011p	2012p	2013p	2014p	2015p	2016p	연평균 증감 ('11~'16년)	연평균 증가율
15-25	1,566	1,565	1,498	1,432	1,369	1,308	1,249	-63	-4.4
26-35	5,345	5,322	5,259	5,192	5,124	5,054	4,982	-68	-1.3
36-45	6,444	6,492	6,544	6,592	6,637	6,679	6,717	45	0.7
46-55	6,129	6,258	6,459	6,659	6,857	7,056	7,252	199	3.0
56-65	2,879	2,951	3,037	3,124	3,211	3,300	3,388	87	2.8
66이상	1,465	1,502	1,534	1,563	1,591	1,618	1,643	28	1.8
합계	23,829	24,091	24,332	24,563	24,789	25,015	25,230	228	0.9

주) 경제성장률 연평균 4.0%, 고용탄성치 0.3% 가정

■ 기업 내 고령화 심화

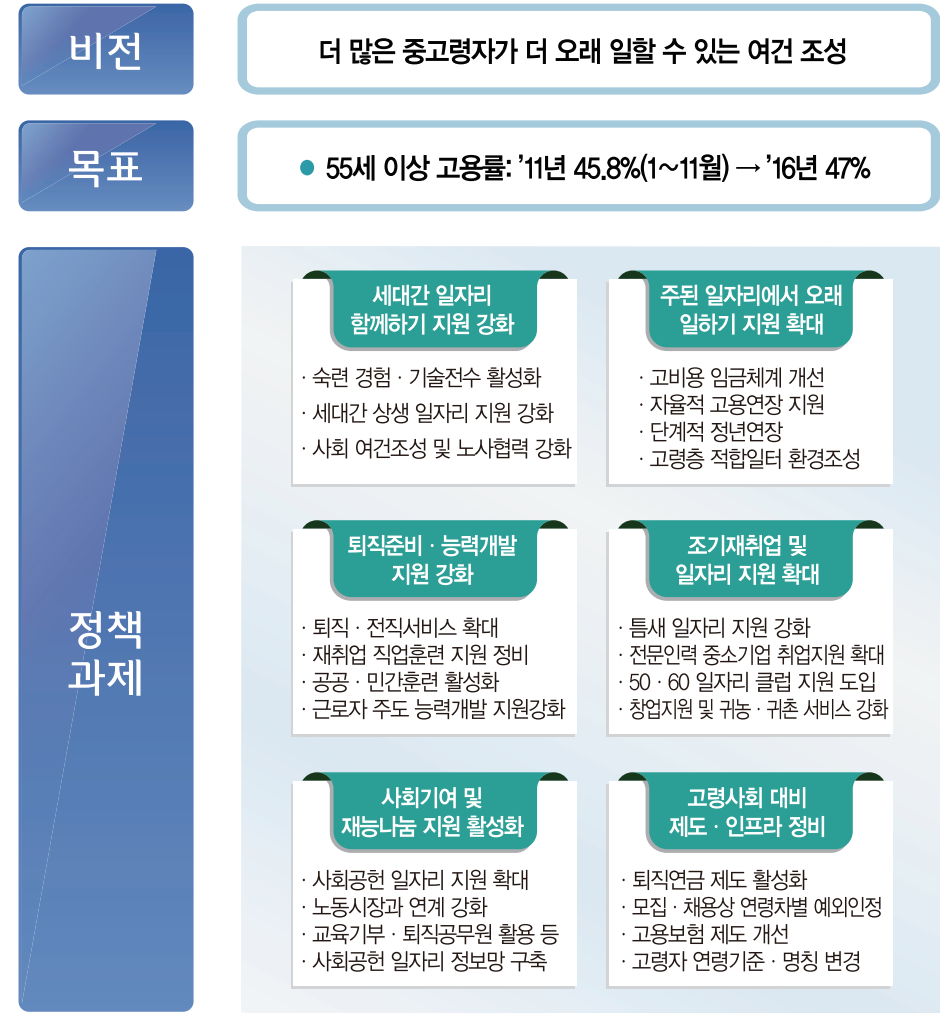
- 청년 등 신규인력 유입이 낮은 제조업, 건설업, 유통서비스업 등은 고령화 속도가 더 빨라져 인력 부족 및 숙련기술 단절 우려
 - ▲ (산업별) 46세 이상 비율('10년 → '15년): 제조업(38.2% → 44.3%), 건설업(50.7% → 55.9%), 유통서비스업(45.6% → 51.2%), 사회서비스업(32.3% → 35.4%)
 - ▲ (직업별) 46세 이상 비율('10년 → '15년): (준)전문가(26.9% → 29.2%), 기능·장치 조작용(49.6% → 60.0%), 단순 노무직(66.7% → 70.5%)
- 경제활동인구 중 50세 이상 취업자 비중이 증가함에 따라 노동생산성은 감소('10~'20년 Δ 1.8%p)하고, 고령화에 따른 산업안전·보건 문제도 주요 과제로 대두될 전망

2. 정책방향

■ 재직·전직·실직 등 각 단계별로 입체적·종합적 대응을 통해 중고령자가 노동 시장에서 더 오래 일할 수 있도록 지원

- 청년-고령자가 세대 간에 공생·발전할 수 있도록 국민 인식을 개선하고, 세대 융합형 일자리 창출·확산
 - * 유럽 사례: '12년을 「활기찬 노년과 세대간 공생의 해」로 선언하고, ▲일자리 나누기(근로 시간 단축 등), ▲고령층 지식·기술을 신규 채용자에게 멘토링 제공, ▲전문직 퇴직자 기능 전수 등 추진
- 재직단계에서는 기업의 자율적인 고용연장 관행을 확산하고, 임금·근로시간 등 기업의 인사노무관리 체계를 고령친화적으로 개편하면서 노후소득 안정을 위한 대비도 강화
- 퇴직 및 실직 단계에서는 전직교육을 강화하고, 다양한 틈새 일자리를 제공하며, 중고령 수요자 특성에 맞는 재취업 지원 서비스를 제공
- 직업능력개발은 평생 재교육과 재취업이 가능한 방향으로 시스템을 개편하고, 노동시장 은퇴 이후 사회공헌 활동도 활성화

IV. 정책비전 및 전략



추진전략

- 고령층이 사회·국가적 부담(Burden) 및 대체 인력이라는 인식에서 벗어나 사회적 자원(Resource)과 재출발 주제로 자리매김
- 노동시장에서는 능력이 있는 한 오래 일할 수 있도록 지원하되, 청년-고령자 세대 간에 공생·발전을 도모

V. 주요 정책과제

01 세대 간 일자리 함께하기 지원 강화

◎ 고령층의 숙련 경험을 청년에게 전수하고 세대가 일자리를 함께할 수 있는 사회적 여건과 노사협력 분위기 조성

1. 숙련 경험 · 기술 전수 활성화

- **(숙련경험 전수)** 제조업 등에서 경험 · 기술의 단절 방지를 위해 숙련된 중고령 근로자 등을 미숙련 청년 신규직원의 멘토 · 강사로 활용('12년~)
 - * '12년 300개 중소기업에 현장훈련에 필요한 사내강사 양성, 직무분석 및 훈련프로그램 개발비용 등 지원(21억원, 1개소 7백만원 한도)
- **(산업현장 교수 활용)** 명장, 기능장, 기능한국인 등 산업현장 기술전문가 Pool을 구축('12년 16백명)하고, 특성화고 · 대학 등에서 핵심 노하우를 전수하는 '산업현장 교수' 로 활용('12년~)
 - * 현장실습 지도, 도제훈련, 단기특강, 숙련기술 매뉴얼화 프로그램 등 운영

2. 세대간 상생형 일자리 지원 강화

- **(세대간 일자리 나누기)** 장기근속 중고령자가 근로시간을 점진적으로 줄여 다른 취업활동을 할 수 있도록 하고, 취약계층 신규인력 채용시 인건비 지원
 - * 고용창출지원사업(일자리 함께하기): 근로시간 단축 · 교육훈련 · 안식휴가와 연계하여 증가된 근로자 1인당 연간 720만원 한도 지원
 - 50세 이상 근로자가 근로시간 단축으로 제2의 직업을 준비하면서 점진적으로 퇴직하도록 "시간제 근로전환 청구제도" 도입('12년, 고령자고용촉진법 개정)
 - * 근로자 청구권, 적용제외 사유, 단축기간 등 규정 마련

- **(세대 융합형 창업지원)** 중고령자의 경험 · 재정과 청년층의 아이디어를 결합하여 시너지를 발휘하는 창업모델 창출('12년~)
 - * 시니어 · 청년 융합형 사업지원(사업당 500만원, '12년 50개), 시니어비즈플라자 + 1인 창조 기업센터 공동설치('12년 10개소) → 지속 확대

3. 사회적 여건 조성 및 노사 협력 강화

- **(국민인식 개선)** 중고령층과 청년 세대가 일자리를 나누고 창출하는 「2050 함께 일하기 캠페인」 전개('12년~)
 - * 청년과 고령자 고용은 경쟁관계(trade off)가 아니라 융합 · 공생이 가능하다는 점을 적극 홍보
 - 일자리 상생의 모범 기업은 고령자 우수기업 포상시 적극 우대 · 홍보하고, 기업 · 대국민 대상 인식개선 캠페인 강화
 - * Age 캠페인 예산(3억원)을 활용하여 TV, 라디오, 신문, 포털 사이트 등에 '세대간 함께 일하기' 캠페인 연중 홍보 실시

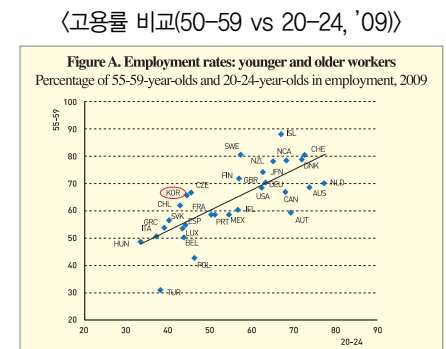
세대간 일자리가 충돌하는가(OECD)

- ⊗ OECD(2010), '고령층 고용연장이 청년 일자리를 뺏는 것은 아니다'
- ⊗ 고령자 고용이 증가하면 청년 일자리가 잠식된다는 견해는 국가 전체적 고용량이 불변이라는 가정*에서 출발

* 노동총량의 오류(lump of labour fallacy) : 경제전체의 일자리는 고정되어 있어 이를 순환해서 사용해야한다는 주장

- 그러나, OECD 선진국에 따르면 고령자 고용률이 높을수록 청년의 고용률도 높게 나타남

- * 50대 중후반(55~59세)과 노동시장에 진입해야 하는 청년(20~24세)의 고용률은 정(+)의 관계(그림)
- * 공공기관 등 청년이 선호하고 고용이 제한적인 경우는 일부 대체관계 발생

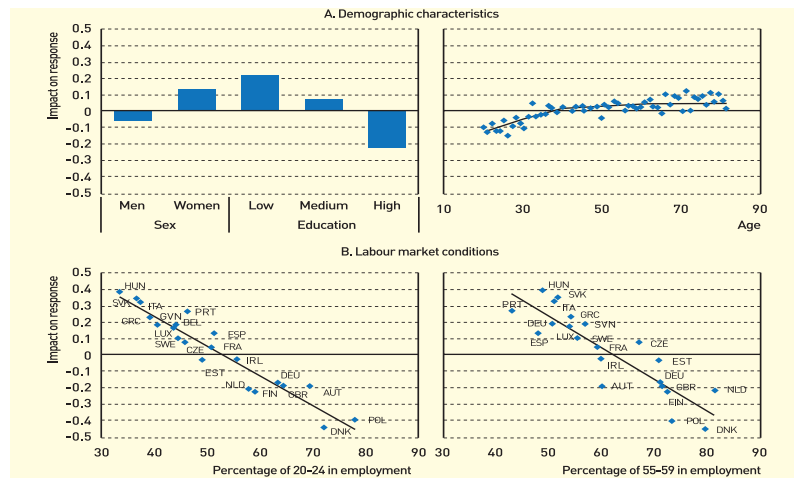


일자리 대체문제에 대한 OECD 국가 국민 인식

☞ 여성·저학력·고령자 계층과 고용률이 낮은 국가일수록 고령자의 고용연장이 청년 일자리를 줄인다고 생각(OECD, '10년)

- 고령자가 오래 일할수록 청년층 일자리 기회가 줄어드는가?-

(A: 성·교육수준·연령별 응답, B: 국가별 청년·고령자 고용률과 비교한 응답)



- **(노사협력 강화)** 매년 초 노사가 임금·단체협약 체결시 세대간 일자리 상생이 가능한 방안을 모색토록 지도('12년~)
 - * 임금피크제 도입, 성과연동 임금체계 개편 등을 통해 고령 근로자 인건비 부담을 덜고 청년 신규 채용과 연계
- **(사회적 대화)** 노사정위에 '세대간 상생위원회'를 설치하고, 세대간 일자리 상생 모델과 노사정의 역할 등 논의
 - * 고령자의 인프라(자산, 경험 등)와 청년의 열정을 결합한 모델 발굴·확산, 세대간 상생이 가능한 임금·근로시간·채용 등 인사관리 시스템 개선방안 등

'06년 벨기에 '세대간 연대 협약' 사례

☞ 국가 및 미래세대 부담 완화를 위해 고령자 조기은퇴 방지 제도화

- ▲ 실업급여에서 조기퇴직 유인체계 제거
- ▲ 연금 수령 가능한 조기퇴직 연령 상향(58세 → 60세)
- ▲ 연공급 임금체계 개편 노력
- ▲ 청년대책 강화 등

02 주된 일자리에서 오래 일하기 지원 확대

- 기업의 비효율적 연공급 체계를 일과 성과중심으로 개편, 자율적 고용연장을 촉진하며, 건강하고 안전하게 일하는 여건 조성

1. 기업의 고비용 임금체계 개선

■ 일과 성과중심의 임금체계에 대한 공감대 조성

- 임금혁신 인프라 확충, 조사·연구·교육·컨설팅 사업의 연계를 통한 현장지원 강화
 - 자치단체, 기업, 지역대학, 연구기관, 민간컨설팅 업체 등과 네트워크 구축을 통해 임금혁신 유도
 - 선진국의 직종별/고용형태별 임금체계 혁신 방향 등 소개
 - * 일본 사례) ▲관리직·핵심기술 분야(직능급), ▲연구개발·디자이너·엔지니어 등(업적을 가미한 연봉제), ▲기능·판매(시간·직무급)

- 임금혁신 모델 기관 지정 등 공공부문의 선도적 역할을 통해 민간의 임금 혁신 유도

■ 임금직무체계 컨설팅 지원 강화 등 현장에서 변화 유도

- 근로시간, 임금, 고용개선 등 관련 컨설팅을 통합·연계 하여 패키지 지원
- 기업 수요를 감안한 맞춤형 임금혁신 매뉴얼 마련·배포

2. 기업의 자율적인 고용연장 지원 강화

■ 사업주에 대한 고령자 고용연장 지원금 제도 개선

- 기업이 자율적으로 고령자 고용을 연장하도록 인센티브 확대('12년, 고용보험 법령 개정)

- 고용연장 기간을 길게 할수록 지원기간은 확대하고, 지원 수준도 간접노무비 인상 추이에 맞게 조정

- 지원기간 상이하게 설정되어 있는 정년연장지원금(56세), 정년퇴직후 재고용 지원금(57세)의 지원연령 기준을 단계적으로 60세로 상향 조정

■ 임금피크제 도입 활성화 지원

- 산업, 직종, 연령구조 등 다양한 여건을 고려하여 기업별 특성에 맞는 임금피크제 도입 지원

* '11년 고령화가 심화된 6개 업종(철강, 조선, 자동차 부품, 시멘트 제조, 음료·주류, 의약·화장품 제조) 임금피크제 표준 매뉴얼 개발·보급

- 금융기관 등 사무직종은 직무분석을 통한 고령자의 전문성과 경험을 활용하기 위한 적합 직무 개발 및 해당 직무 유지 지도
 - 공공기관은 근로시간 단축형 임금피크제를 활용토록 권고

- 중소기업 지원은 확대하고 고소득 근로자 지원제한 기준 강화

- 여력이 있는 중소기업에 임금피크제가 확산되도록 지원요건을 완화('12년, 고용보험법령 개정)

* 현행 임금감액을 지급 제한요건 완화(피크 대비 20% → 10%)

- 지원제한소득 범위 하향 조정하여 대기업 편중 지원 완화(고시 개정)

* 현재 연간 임금총액이 6,800만원 이상인 자는 지원금 지급 제한

■ 고령자 고용지원금의 합리적 개편

- 지원대상은 다르나 지원내용과 명칭이 유사*한 고령자고용연장지원금과 임금 피크제 지원금을 기업의 규모 및 여건, 정책 효과 등 종합적으로 검토 후 개편 추진('13년)

* 고령자고용연장지원금(사업주): 정년연장지원금, 정년퇴직후재고용지원금

* 임금피크제지원금(근로자): 정년연장형임금피크제, 재고용형임금피크제

3. 정년제도 개선 추진

■ 정년실태 조사대상 확대 및 60세 정년지도 강화

- (실태조사 등 기반조성) 정년제 운영현황 조사 대상은 현행 300인에서 100인 이상 사업장으로 확대('12년)

- (60세 정년지도 강화) 정년이 60세에 미달하는 경우 업종별 평균 등을 감안한 단계적 정년(고용) 연장 권고

- 권고 대상 사업장에 정부 지원금 제도(고령자 고용연장 지원금, 임금피크제 지원금) 활용 적극 안내

■ 정년제도 개선 추진

- 정부 지원금 제도와 연계하여 기업의 단계적 정년연장을 지원
- 정년 의무화 등 정년제도 개편은 중장기 관점에서 인력구조 변화, 기업 고령화 추이, 청년고용 상황 등을 종합적으로 감안하되 노동시장 유연성 개선과 연계하여 사회적 공감대 형성 촉진

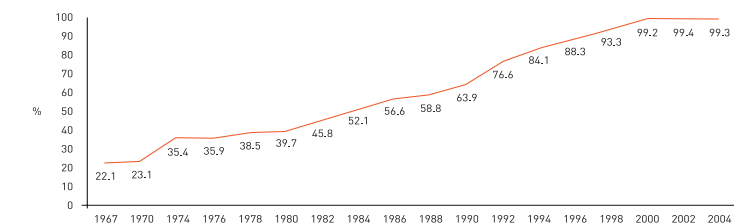
일본의 단계적·전략적 접근 사례

⊗ '70년대부터 단계적 노력을 기울여 '04년 현재 99%의 기업이 60세 이상 정년을 설정, '06년부터는 65세까지 고령자 고용확보조치 실시 의무화

* '10년 현재 60세 이상 정년설정 기업(한국): 22%(300인 이상, 단일정년제)

* 일본(한국)의 고령화 속도: '70년('00년) 7% → '94년('18년) 14% → '06년('26년) 20%

〈일본의 사례(60세 이상 정년제 실시 기업 비율; 후생노동성)〉



※ 일본의 정년연장 정책 연혁

①60세 이상 정년설정 노력의무 부과('86년) → ②기업이 정년을 정하는 경우 60세 이상 되도록 의무화(법 개정('94년, '98.4.1 시행) → ③65세까지 고령자 고용확보조치 실시 의무화('04년 법 개정, '06~'13년까지 단계적 시행): ▲정년 연장, ▲정년 후 재고용, ▲정년폐지 중 택일

4. 고령층 적합 일터 환경 조성

■ 산업안전보건 기술·재정 지원 강화

- **(안전보건 기술지원)** 고령근로자 다수고용 사업장을 대상으로 신체적 기능저하로 인한 산업안전보건 취약분야 기술지원
 - * 고령자 안전보건 취약분야: VDT작업, 근골격계질환 부담작업, 뇌심혈관계 질환, 암, 골다공증, 추락, 미끄럼 등
- **(재정지원)** 고령근로자 특성에 맞는 작업환경 개선시 조사·심사 후 재정 지원
 - * 클린사업: 50인 미만 사업장(건설업 제외)의 유해·위험요인 개선(작업환경개선)에 소요되는 비용의 일부(50%)를 지원
- **(매뉴얼 등 개발·보급)** 고령근로자 종사 작업·직종*에 대한 실태조사를 통해 고령근로자 안전보건관리 매뉴얼, 팜플릿·리플릿 등 개발·보급
 - * 고령근로자 다수 종사 직종: 요양보호사, 환경미화원, 유통/물류종사원, 조리종사원, 건물 청소원 등

■ 근로자 건강증진 활동 지원 강화

- 고령자 다수 고용 사업장이 건강증진 계획 수립 후 재정지원 신청을 할 경우 우선적으로 지원
 - ▲ (지원활동) 뇌졸중·심근경색 등 뇌·심혈관 질환 예방, 직무 스트레스로 인한 불건강 예방, 작업관련 근골격계 질환 예방 등
 - ▲ (지원대상) 근로자 건강증진활동 추진 의사가 있는 사업장 또는 단체를 대상으로 컨설팅비용 등 소요 비용 지원

03 퇴직준비·능력개발 지원 강화

- ◎ 퇴직(예정)자에 대한 전직교육을 강화하고, 평생 재교육·재취업이 가능하도록 직업능력개발 체계 개편

1. 퇴직준비 교육 및 전직지원 서비스 강화

■ 퇴직 예정자에 대한 기업의 역할 강화

- **(대기업)** 희망퇴직 등 비자발적으로 근로자를 이직시키는 경우 일정기간(예: 1개월) 퇴직·전직 교육 의무화(고령자법 개정)
 - * 교육 내용은 '취업알선, 구인정보 제공, 창업정보 및 노후대비 교육 등'으로 구체화
- **(중소기업)** 정부 지원 전직 지원기관 이용 활성화

■ 전직·재취업 지원 서비스 확대

- **(종합 서비스 제공)** 퇴직(예정)자에게 전직·퇴직 훈련부터 취업알선, 생애 설계 지원까지 종합 서비스를 제공하도록 지원기관 개편·확대('12년~)
 - 역량 있는 민간 기관을 '가칭' 장년 일자리 희망 센터'로 지정하여 육성
 - ▲ 전직지원센터(26개) 및 중견전문인력 고용지원센터(6개) 통합·개편
 - * '12년 시범 운영 및 관계 법령 정비를 거쳐, '13년 확대
 - 재취업·생애 설계에 필요한 종합 서비스 제공
 - ▲ 전직지원: IAP 수립, 자기진단, 스트레스 관리, 심리상담, 생애설계, 건강·여가관리 등
 - ▲ 재취업지원: 이력서 작성·면접기법 지원, 동행면접, 고객 특성별 취업알선, 성공사례 제공 등
 - ▲ 창업정보: 창업환경, 창업탐방, 1인 창조기업 지원 등
- **(중소기업 연계)** 제조업·지식기반 서비스 분야 중소기업이 전문인력 채용시 장려금 지원
 - * 1년간 1인당 월 90만원 지원(3명 한도)

2. 경력 등 개별특성을 고려한 능력개발 지원

- 중고령층의 직업경험을 고려한 직업능력개발사업 추진('13년~)

구분	이전 업무 전문성		
	일반적 업무	전문성이 높은 업무	
이전 직위	높은 직위	취업의식 전환훈련	훈련 불요
	일반적인 직위	직업능력 부가훈련 (신규, 성장분야 직무내용을 이해하고 필요한 직업능력 개발 필요)	직업능력 일반화훈련 (특화된 전문성을 다른 기업에서도 적용하도록 재구축 필요)

- ▲ 취업의식 전환훈련) 일을 대하는 자세와 다른 직장 동료 또는 상사를 대하는 태도 등 기초 적응과정 강화
- ▲ (직업능력 부가훈련) 중고령층의 신체·물리적 조건에 적합한 훈련 방법 개발·보급
- ▲ (직업능력 일반화훈련) 관련 기업 체험, 현장실습 기회 제공 등

3. 재취업 촉진을 위한 직업훈련 지원제도 정비

■ 고령자 고용증진 적합산업에 대한 지원 강화('13년~)

- 고령자 비율은 높지 않으나 고용증가 속도가 빠른 산업의 훈련과정을 집중 육성
- 동 직종 훈련 과정에 참여하는 중고령자는 소득수준 등을 고려하여 훈련 자비 부담률 축소

〈 고용비중 증가 산업과 고령자 비율 정도에 따른 분류('11년, 100세 시대연구) 〉

구분	고용비율 증가 (상)	고용비율 증가 (중)	고용비율 증가 (하)
고령자 비율 높음	<ul style="list-style-type: none"> 가사 서비스업 부동산업 사업지원 서비스업 공공행정/국방 및 사회보장 행정 회원 단체 	<ul style="list-style-type: none"> 금속광업 임업 석탄/원유 및 우라늄 광업 국제 및 외국기관 목재 및 나무제품 제조업 수상 운송업 비금속 광물 광업 기타 서비스업 	<ul style="list-style-type: none"> 농업, 어업 육상 운송 및 파이프라인 운송업 가죽/가방 및 신발제조업 음/식료품 제조업 종합 건설업 섬유제품 제조업 하수/폐기물처리 및 청소 서비스업

구분	고용비율 증가 (상)	고용비율 증가 (중)	고용비율 증가 (하)
고령자 비율 중간	<ul style="list-style-type: none"> 숙박 및 음식점업 사회복지사업 도매/상품 중개업 조립금속 제조업 여행알선/창고 및 운송관련 서비스업 자동차 판매 및 차량연료 소매업 고무 및 플라스틱제품 제조업 기타 오락/문화 및 운동관련 산업 	<ul style="list-style-type: none"> 담배 제조업 수도사업 재생용 가공원료 생산업 수리업 	<ul style="list-style-type: none"> 봉제의복 및 모피제품 제조업 소매업(자동차 제외) 비금속 광물제품 제조업 제1차 금속산업 펄프/종이 및 종이제품 제조업 가구 및 기타 제품 제조업 출판/인쇄 및 기록매체 복제업
고령자 비율 낮음	<ul style="list-style-type: none"> 금융 및 보험관련 서비스업 교육 서비스업 전문/과학 및 기술 서비스업 연구 및 개발업 보건업 전자부품/영상/음향 및 통신장비 제조업 	<ul style="list-style-type: none"> 전기/가스 기계 및 장비 제조업 보험 및 연금업 자동차 및 트레일러 제조업 의료/정밀/광학기기 및 시계 제조업 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업 	<ul style="list-style-type: none"> 항공 운송업 화학물 및 화학제품 제조업 기계장비 및 소비용품 임대업 통신업 금융업 영화/방송 및 공연산업

■ 중고령자 적합훈련 과정 지원('13년~)

- 중고령자의 이해도, 학습속도 등을 고려하여 난이도나 학습시간을 조정하는 등 학습효과를 높일 수 있도록 훈련과정 개선
- 직업경력, 학력, 거주지, 소득수준 등이 고려된 훈련 선택이 가능하도록 상담 기법 개발·보급

4. 공공훈련 기관의 선도적 역할 및 민간 훈련기관 참여 유도

- (공공부문) 폴리텍, 자치단체 훈련시설, 국공립 전문대학 등 인프라를 활용, 중고령자 취업이 용이한 직종의 훈련 과정을 개설·운영하고 민간 훈련기관에 전파('13년~)
 - * 청소년 지도사, 전기·전자 설비 조직원, 보건위생·환경 검사원 등
- (민간부문) 중고령자 관련 민간 훈련과정 개설시 교수방법, 훈련시간·기간 등에 중고령자의 특성이 반영되도록 유도('14년~)
 - 중고령자 훈련을 위한 시설·장비 등을 설치할 경우 비용 용자 등에 있어 우대 검토
 - * 고령자반 운영 등에 추가 비용이 소요되는 경우 이를 지원할 수 있는 방안 검토

5. 평생 직업능력개발 필요성 교육 및 홍보 강화

- 직업능력개발을 통해 제2의 인생을 성공적으로 영위하고 있는 사례 및 우수 훈련시설, 훈련과정 홍보 강화('13년)
- 평생 직업능력개발 관점에서 생애 단계를 구분*하고, 단계별로 제공되는 범정부 지원 사업들을 망라한 '평생 훈련-학습 전개도(Map)' 작성·보급('14년)
 - * 예시: 학령기 - 제1직업 종사기 - 제2직업 종사기 - 여가기

6. 근로자 주도 직업능력개발 지원 강화

■ 근로자 학습 휴가 청구권 도입('16년)

- 장기간 근속한 중고령 근로자에게 1년 이하 '학습휴가 청구권(무급)' 부여 추진 (예시: 40세 이상으로 10년 이상 재직자)
- 사업주는 휴가를 의무적으로 부여하되, 일정한 사유*가 있는 경우만 거절이 가능토록 하고, 휴가기간 종료 후 전과 같거나 유사한 직무에 복귀
 - * 추가비용이 과다하게 발생, 대체인력 채용이 불가능, 기존 근로자간 업무 재조정 불가능, 단체협약에 위반하는 경우 등
- 직종·지역별 대체인력 Pool을 구축·제공하여 휴가 기간 중 업무 공백이 생기지 않도록 지원

■ 계발형 직장인(Saladent; Salaried man + Student) 지원('16년)

- 학습휴가제 이용이 곤란한 근로자는 직무능력향상지원 또는 내일배움카드를 활용하여 중고령 이후 직장생활 대비토록 지원
 - * 우선지원기업 근로자, 일정규모 자영업자, 비정규직 근로자, 이직예정 근로자 등은 직무능력 향상지원금 또는 내일배움카드 지원 중

04 조기 재취업 및 일자리 지원 확대

- 취업애로 계층에게 시간제 등 틈새 일자리를 지원하고, 퇴직 전문인력의 중소기업 연계, 해외취업 등 일자리 기회 확대

1. 저소득, 취업애로 계층에게 틈새 일자리 지원 강화

■ 병원·유통업 등 시간제 일자리 기회 확대

- 보건·의료, 복지, 유통판매 등 정규직 시간제 근로자 고용 가능성이 큰 업종을 중심으로 고령층 일자리 창출 확산
 - 안내·교환원, 고객상담 요원, 통계사무원 등 고령자 친화 직종 시간제 일자리 지속 발굴
- 공공 도서관 등 주말·야간에 서비스 제공이 필요한 반듯한 시간제 일자리 모델 발굴·확산

■ 취업에 특히 애로를 겪는 구직자 지원 강화

- 실직 고령자에게 상담-직업훈련-취업지원이 연계된 '취업성공패키지' 서비스 제공 확대 ('12년 전체 7만명 중 10% 이상)
 - * 1단계 종료시 20만원, 훈련 참여시 생계수당 월 20만원, 취업성공시 수당 100만원 지원
- 50세 이상이 취업성공 패키지 등 이수 이후에도 취업하지 못한 경우 중소기업 현장연수를 제공하여 재취업 촉진
 - * 중소기업 연수에 참여시 3개월간 수당(월 40만원) 지원('12년 2천명)
- 사업주가 능력이 있는 참여자를 고용으로 연계하도록 신규 채용시 고용촉진 지원금 지원(연간 최대 650만원)
- 향후 사업효과 분석을 통해 시니어인턴으로 확대 방안 강구

■ (예비)사회적기업, 징검다리 일자리 등 기회 제공

- (예비)사회적기업 육성을 통해 고령자 친화형 일자리 지원('12년 15,000명 중 약 20%)
 - * '12년까지 전국 1천개소, '16년까지 2천개소 사회적기업 인증 추진
- 노인 일자리는 지역현안 문제 해결에 기여하고 일할 의지와 능력이 있는 노인이 참여하도록 아이템 지속 발굴
 - * 노인일자리 창출 수: '11년 200천개 → '15년 300천개
- 방과후·휴일 돌봄서비스 등 중고령 여성 신규직종 발굴 및 '새로 일하기 센터'를 통한 훈련·취업지원* 강화
 - * 맞춤 프로그램: '11년 22개 → '13년 27개 → '16년 33개

2. 퇴직 전문인력은 중소기업 재활용 기회 확대

■ 중소·벤처기업 재취업 활성화

- 우수 중소기업·벤처 등을 회원사로 하는 협회*를 '시니어 채용 지원기관'으로 지정하고, '시니어 채용 전문 매니저' 제도 운영
 - * 벤처기업협회, 대중소협력재단 등 7개 기관 지정·운영 중
- 전문 매니저는 자치단체와 연계하여 구직자에 대한 상담, 구인 기업 면접·채용 등 지원('12년 3백명 취업)

■ HRD 자문위원 등 중소기업 멘토 활용

- 기업에서 HRD 분야에 종사한 퇴직자를 활용하여 중소기업에 찾아가는 종합훈련 서비스* 제공('12년~)
 - * HRD 여건 진단, 적합 훈련 프로그램 설계, 훈련제공 기관 매칭 등
- 전문경력 퇴직자의 경험과 지식을 중소·벤처기업 및 1인 창조기업이 활용하도록 맞춤형 경영진단 및 자문 제공('12년~)
 - * 경영·기술분야 창업스쿨 수료생을 비즈멘토로 구성하고 기업에 매칭

3. 50·60 일자리 클럽(Job Club) 지원 제도 도입

- 50~60대 퇴직 인력이 기업·직종·지역별로 일자리를 서로 고민하는 자발적 모임 운영 지원
 - ▲ (목적) 비슷한 유형의 구직자들이 생산적인 일(재취직, 창업, 사회적기업, 사회공헌 일자리 참여 등)을 함께 고민
 - ▲ (지원내용) 장소 제공, 일자리·창업 정보 제공
- 유관기관 연계 시범사업 운영('12년)* 및 전국 확대 추진
 - * 고용센터, 자치단체, 공공기관 등 활용 가능한 곳을 공개하고 모임공간 제공

4. 신홍시장과 연계한 해외취업 방안 강구

- 제조업 등 분야에서 전문 지식을 갖춘 퇴직 인력 중 해외취업 희망자를 고용 허가제 송출국가 기업체와 연계 취업지원
 - 해외취업 지원 경험이 있는 경제단체*와 연계하여 구직자 모집, 교육·훈련, 해외 구인처 알선 및 사후관리까지 서비스(시범 운영 등을 거쳐 '13년 시행 추진)
 - * 예시) 무역협회는 '무역 아카데미'를 통해 '00~'09년간 무역마스터 1,847명 취업

5. 창업 지원 및 귀농·귀촌 서비스 강화

■ 시니어 창업 지원 서비스 강화

- **(시니어 비즈 플라자)** 예비 창업자에게 사무공간, 회의실을 제공하고, 상담·컨설팅 지원
 - * '11년 7개 → '12년 10개(희망 자치단체를 중심으로 지속 확충)
- **(교육·자금 지원)** 퇴직자의 경력·특기·역량을 고려한 맞춤형 교육을 실시하고(연간 2천여명), 교육수료자에게 시니어 창업 전용자금(1인당 5천만원 한도) 지원
 - * 자치단체·대학 등과 연계하여 시니어 창업자 보육을 위한 시니어 특화 BI 설치('12년 3개소)

■ 귀농·귀촌 지원 강화

- * 귀농·귀촌 현황: '01년 880호 → '05년 1,240호 → '10년 4,067호
- **(도시민 유치 프로그램)** 농촌체험 지원, 빈집정보·자금지원 정보 제공*과 상담을 통해 귀농·귀촌 활성화
 - * 귀농·귀촌종합센터(www.returnfarm.com, 1577-9597)를 통해 정부 지원사업·성공사례 안내, 맞춤형 귀농상담 등 제공
 - 시·군에게 3년에 걸쳐 총 5~6억원 프로그램 비용 지원
 - * '11년 25개 시·군 → '12년 이후 30개 이상 확대
- **(교육·자금 지원)** 희망자를 대상으로 3주~3개월 귀농 교육(매년 1,200여명) 및 농업기반 자금* 지원
 - * 최대 2.4억원 융자(농지구입·주택마련 등, 연리 3%) 지원

05 사회 기여 및 재능 나눔 지원 활성화

- 노동시장 은퇴 인력에게 경험·재능 나눔 기회를 확대하고, 사회공헌 일자리 사업간 연계·통합 정보망 구축 등 활성화

1. 사회공헌 일자리 지원 확대 및 우수사례 발굴·전파

- 은퇴한 전문 인력이 지식·경험·재능을 사회적기업·공공기관 등에 적극 기부하도록 일자리 기회 지속 확대
 - * 참여자 수: '11년 1천명 → '13년 2천명 → '15년 5천명
 - 지역·분야별 우수사례를 적극 발굴·홍보하여 대국민 인식 제고와 우수 전문 인력 참여 유도
 - * 정년퇴임 교수 22명이 사회적기업 창업에 멘토로 참여('11.9.9 조선, 동아, 국민일보 등 보도)
- 주 5일 수업 전면실시와 연계, 토요일교실 운영시 다양한 직업의 퇴직 인력을 '직업 체험의 날' 1일 강사로 활용

분야별 사례 예시

- ▲ 과학기술 : 멘토링, 대학강의, 중소기업 지문·컨설팅 등
- ▲ 금융·경영 : 재무상담·부채상담, 컨설팅(마케팅·회계) 등
- ▲ 기타 : 통번역, 근로자 고충상담 등

2. 노동시장과의 연계 강화

- 고령 전문인력 퇴직자 등을 사회적기업의 경쟁력 강화를 위한 지원인력으로 활용('11년~)
 - * '11년 208명 → '12년 약 400명(1년간 월 150만원 수준)
- 퇴직 전문인력의 노동시장으로 원활한 재진입을 위해 사회공헌 활동 참여자를 중소기업과 연계 추진('12년~)

3. 교육기부 · 퇴직 공무원 활용 및 해외파견 사업간 연계 강화

- **(교육기부)** 학교 · 교육청 중심으로 교육기부 지원체계를 정비하고, 온라인 「교육기부 매칭 시스템」을 개발하는 등 교육기부 수요와 공급간 효율적 매칭 시스템 마련('12년)
 - * 기부희망자, 분야(교과, 체험, 예술 등), 유형(프로그램 운영, 시설·장비 제공 등)별로 교육기부 모델 지속 발굴
- **(퇴직공무원)** 인력 풀(pool)을 구성하고 '퇴직공무원 종합포털('10.6월 개설)'에 반영하여 사회복지, 생활안전 분야 등에 활용
 - * '10년 퇴직 공무원 176천명 중 14%(25천명)를 시험관리관, 시정감시 모니터 요원, 기간제 교원, 문화교실 강사 등으로 활용 중
- **(해외파견 사업)** 해외봉사단 파견 사업 중 세대 간 시너지 창출(청년층: 언어와 현지적응 도우미, 시니어: 기술전수)이 가능한 사업*은 연계 강화('12년~)
 - * 예시: KOICA 청년봉사단 사업 - 중장기자문단, 퇴직전문가 사업 등

4. 사회공헌 일자리 통합 정보망 구축

- 전문인력이 희망하는 분야에서 활동할 수 있도록 각 부처가 시행 또는 추진 중인 사회공헌 일자리 정보 연계('12년)
 - * 행안부 '퇴직 공무원 활용(25천명 활동 중)', 교과부 '교육기부 사업', 외교부 '해외파견 사업' 등
- 사업별 참여자 · 참여기관 등을 DB화하고 상호 공유하는 통합 정보망 구축 추진('13년)

06 고령사회를 대비한 제도 · 인프라 정비

- 고령화와 노후생활 대비를 위해 퇴직연금 · 고용보험 제도를 개선하고, 중첩적인 고용서비스 전달체계를 효율적으로 개편

1. 국민연금 제도의 근로유인 강화

- **(재직자 노령연금 개선)** 현행 연령별 연금감액 제도*를 소득수준별 차등 감액 제도로 변경(대상: 가입자 평균소득 초과한 자)
 - * 현행 감액기준: 60세 50%, 61세 40%, 62세 30%, 63세 20%, 64세 10%
- **(연기연금 활성화)** 신청 대상을 재직자노령연금에서 60~64세 노령연금 수급자 권자로 확대하고, 가산율은 연기기간 1년당 6%에서 7.2%로 인상

2. 퇴직연금 제도 활성화를 통한 노후소득 안정 강화

■ 퇴직연금 도입 촉진을 위한 교육 등 강화

- **(중소기업 도입촉진)** 근로복지공단 퇴직연금 공적서비스를 통해 30인 이하 중소기업의 퇴직연금 가입을 독려하고,
 - 표준형 DC 제도* 활성화를 통한 가입 절차 간소화('12년)
 - * 퇴직연금 사업자가 마련한 하나의 DC형 제도에 여러 사용자가 참여하는 제도 → 사업주의 수수료 절감 및 규약작성 부담 완화
- **(교육 강화)** 퇴직연금 가입 근로자를 대상으로 퇴직대비 교육 강화(적립금의 안정적 운영, 연금지급방식, 생애설계 등)

■ 퇴직연금 운영 규제 합리화

- 과열 · 불공정 경쟁을 차단하기 위해 퇴직연금 사업자의 책무를 강화*하고, 적립금 운용규제는 개선**하여 투자수익률 제고('12년)
 - * 감독규정 개정 및 현장검사를 강화하여 사업자들의 특별이익 제공, 계약체결 강요행위 등 과당 경쟁 방지
 - ** DC형 위험자산 편입비중(40%) 제한을 상품방식에서 총량방식으로 변경(근로자퇴직금 여보장법 하위법령 마련)

■ 중장기적으로 퇴직금을 연금으로 전환시 인센티브를 부여하고, 퇴직금을 퇴직 연금 제도로 일원화 검토

3. 모집 · 채용상 연령차별 금지 예외 인정

- 고령자의 채용을 원하는 기업과 구직자간 원활한 일자리 매칭을 위해 고령자는 연령 표기가 가능토록 개선
 - 「직업안정법 시행규칙」의 구인신청서 개정('12년)

4. 고령화에 따른 고용보험 제도 개선

- (고용보험 관리방식 개편) 시간제 및 겸업 확산에 따라 현행 상용직 중심 피보험자 관리를 유연하게 전환하는 방안 검토('13년)
 - * 피보험자격 이중취득 제한 → 둘 이상 피보험자격 취득, 보험료 납부, 부분 실업급여 지급 방안 등 검토
- (실업급여) 실업급여 지급기간, 지원수준은 고용보험 가입기간, 연령 등을 고려하여 고령사회에 맞게 개선 검토('15년)

5. 고령자 연령 기준 조정

- 고령자고용촉진법상 '고령자(55세 이상)' 및 '준고령자(50~54세)' 는 연령기준이 국민인식과 괴리되고 명칭이 부정적
 - * '10.6월 20~70대 1천명을 대상으로 인식조사 결과, '고령자 및 준고령자' 용어에 대하여 65.7% '들어본 적이 없다' 고 응답하였고, 현행법상 연령기준은 71.9%가 '부적절' 하다고 지적
 - 고령자 명칭 및 연령기준을 국민 인식에 맞게 '장년' 으로 변경('12년, 고령자 고용촉진법 개정)

VI. 추진일정

추진과제	'12	'13	'14	'15	'16	소관부처
1. 세대간 일자리 함께하기 지원 강화						
① 숙련 경험 · 기술 전수 활성화						
1-1. 숙련경험 전수	→	→	→	→	→	고용노동부
1-2. 산업현장 교수 활용	→	→	→	→	→	고용노동부
② 세대간 상생형 일자리 지원 강화						
1-3. 세대간 일자리 나누기	→	→	→	→	→	고용노동부
1-4. 세대 융합형 창업 지원	→	→	→	→	→	중소기업청
③ 사회적 여건조성 및 노사협력 강화						
1-5. 국민인식 개선	→	→	→	→	→	고용노동부
1-6. 노사협력 강화	→	→	→	→	→	고용노동부
1-7. 사회적 대화	→	→	→	→	→	관계 부처
2. 주된 일자리에서 오래 일하기 지원 확대						
① 기업의 고비용 임금체계 개선						
2-1. 연공급 임금체계를 직무 · 성과 중심으로 개편	→	→	→	→	→	고용노동부 기획재정부
② 기업의 자율적인 고용연장 지원 강화						
2-2. 고령자 고용연장 지원금 제도개선	→	→	→	→	→	고용노동부
2-3. 임금피크제 도입 활성화 지원	→	→	→	→	→	고용노동부
2-4. 고령자 고용지원금의 합리적 개편	→	→	→	→	→	고용노동부
③ 정년제도 개선 추진						
2-5. 정년제도 조사확대 및 지도 강화	→	→	→	→	→	고용노동부
2-6. 정년제도 개선 추진	→	→	→	→	→	고용노동부
④ 고령층 적합일터 환경 조성						
2-7. 산업안전보건 기술 · 재정 지원 강화	→	→	→	→	→	고용노동부
2-8. 근로자 건강증진 활동 지원 강화	→	→	→	→	→	고용노동부
3. 퇴직준비 · 능력개발 지원 강화						
① 퇴직준비 교육 및 전직지원 서비스 강화						

추진과제	'12	'13	'14	'15	'16	소관부처
3-1. 퇴직 예정자에 대한 기업역할 강화	→					고용노동부
3-2. 민간 전직·재취업 종합서비스 기관 육성	→	→	→	→	→	고용노동부
② 경력 등 개별특성을 고려한 능력개발 지원		→	→	→	→	고용노동부
③ 재취업 촉진을 위한 직업훈련 제도 정비						
3-3. 고령자 고용증진 적합산업 육성 및 지원 강화		→	→	→	→	고용노동부
3-4. 중고령자 적합훈련 과정 지원		→	→	→	→	고용노동부
④ 공공훈련기관의 선도적 역할 및 민간 훈련기관 참여 유도		→	→	→	→	고용노동부
⑤ 평생 직업능력개발 필요성 교육 및 홍보 강화		→	→			고용노동부
⑥ 근로자 주도 직업능력개발 지원 강화						
3-5. 근로자 학습 휴가 청구권 도입					→	고용노동부
3-6. 계발형 직장인 지원					→	고용노동부
4. 조기 재취업 및 일자리 지원 확대						
① 저소득, 취업애로 계층에게 특새 일자리 지원 강화						
4-1. 병원·유통업 등 시간제 일자리 기회 확대	→	→	→	→	→	고용노동부
4-2. 취업에 특히 애로를 겪는 구직자 지원 강화	→	→	→	→	→	고용노동부
4-3. (예비)사회적기업, 징검다리 일자리 등 기회 제공	→	→	→	→	→	고용노동부 보건복지부 여성가족부
② 퇴직 전문인력은 중소기업에 재할용 기회 확대						
4-4. 중소·벤처기업 재취업 활성화	→	→	→	→	→	중소기업청
4-5. HRD 자문위원 중소기업 멘토 활용	→	→	→	→	→	고용노동부 중소기업청
③ 50·60 일자리 클럽 지원 도입	→	→	→	→	→	고용노동부
④ 신흥시장과 연계한 해외취업 방안 강구		→	→	→	→	고용노동부

추진과제	'12	'13	'14	'15	'16	소관부처
⑤ 창업 지원 및 귀농·귀촌 서비스 강화						
4-6. 시니어 창업 지원 서비스 강화	→	→	→	→	→	중소기업청
4-7. 귀농·귀촌 지원 강화	→	→	→	→	→	농림수산부
5. 사회 기여 및 재능 나눔 지원 활성화						
① 사회공헌 일자리 지원 확대 및 우수사례 발굴·전파	→	→	→	→	→	고용노동부
② 노동시장과의 연계 강화	→	→	→	→	→	고용노동부
③ 교육기부·퇴직 공무원 활용 및 해외파견 사업간 연계 강화	→	→	→	→	→	교과부, 행안부, 외교부
④ 사회공헌 일자리 통합 정보망 구축		→	→	→	→	고용노동부, 관계부처
6. 고령사회를 대비한 제도·인프라 정비						
① 국민연금 제도의 근로유인 강화	→					보건복지부
② 퇴직연금 제도 활성화를 통한 노후소득 안정 강화						
6-1. 교육 등 강화	→	→	→	→	→	고용노동부
6-2. 퇴직연금 운영 규제 합리화	→					고용노동부
③ 모집·채용상 연령차별 금지 예외 인정	→					고용노동부
④ 고령층 급증을 고려한 고용보험 제도 개선		→		→		고용노동부
⑤ 고령자 연령기준 조정	→					고용노동부

참고1 한국·일본의 고령화율 등 비교

1. 일본의 사례

구분 (만명)	1986년	1994년 (고령사회)	2004년	2006년 (초고령사회)
인구	총인구 12,166	12,527	12,779	12,770
지표	생산가능인구 8,315	8,697	8,512	8,396
	55세 이상 인구 2,553	3,264	4,290	4,504
	고령화율(%) 10.5	13.9	19.4	20.5
정부 대응책	<정년제도> • 60세 정년 노력 의무 <고용지원제도> • 실버인재센터 국고보조('80년) 및 법제화('86년) • 적합직종 선정 및 고령자 고용의무 폐지('86년)	<정년제도> • 60세 정년 의무화('98.4.1 시행) • 65세까지 계속고용 노력의무 <고용지원제도> • 고연령고용계속 기본금부금('94년) • 학교 위탁훈련 등 직업 능력개발 강화 <연금> • 노령후생연금 정액급여 지급연령 65세 연장	<정년제도> • 65세 고용연장 의무화('04년 개정, '06년 시행) → 정년폐지, 65세까지 정년연장, 계속고용 중 선택 • 단계적 시행('07.3월까지 62세 → '10.3월까지 63세 → '13.3월까지 64세 → '13.4월부터 65세) <고용지원제도> • 중소기업 정년인상장려금 등 신설('04년) • 연령차별 금지 규정 신설('07년) • 70세까지 일할 수 있는 기업 프로젝트('08년) • 사업주에게 이직 예정자에 대한 구직활동 지원 의무부여 및 사업주 지원('08년) • 교육·육아·환경 등을 중심으로 실버 인재센터와 자치단체간 공동사업 지원 등('08년)	

■ 시사점

- 정년 개혁은 '강력한 행정지도 → 제도정착 → 입법화' 과정을 거쳐 기업 부담을 완화하고 정책의 연착륙 유도 (60세 이상 정년제 비중; '86년 56.6% → '94년 84.1% → '04년 99.3%)
- 고령자 고용정책 방향은 ①비자발적 퇴직을 방지하고 ②취업을 원하는 고령 퇴직자가 비자발적으로 경제활동에서 은퇴하지 않도록 지원하며, ③연금재정 악화를 개선하는 방향으로 개인의 생애 노동생활 연장 전략 채택

2. 일본·한국 고령화율 및 출산율 비교

■ 고령화율 비교

구분	일 본				한 국		
	고령화 단계	고용연장 법제도	고령화율	생산가능 인구비율	단계	고령화율	생산가능 인구비율
1970년	고령화 사회 진입		7.00%	68.90%		3.30%	54.60%
1994년	고령 사회 진입	60세 정년 의무화	13.89%	69.71%		5.70%	70.40%
2000년			17.20%	68.20%	고령화 사회 진입	7.30%	71.80%
2006년	초고령 사회 진입	65세 고용 의무화	20.42%	65.91%		9.50%	71.90%
2017년			약 27%	약 60%	고령 사회 진입	14.00%	72.62%
2026년			약 30%	약 59%	초고령 사회 진입	20.80%	66.30%
2030년			30.80%	58.40%		24.30%	63.06%
2040년			35.10%	53.80%		32.30%	56.51%
2050년			37.80%	50.90%		37.40%	52.67%

- ▲ 한국은 일본에 비해 고령화 사회로 진입은 늦었으나, 고령사회와 초고령사회로 진입 속도는 상대적으로 훨씬 빠름
- ▲ 한국은 초고령사회 진입 이후 일본의 고령화율과 생산가능인구비율 감소를 2050년경에는 거의 따라잡게 됨 → 고령화 사회 진입(일본 1970년, 한국 2000년)시 30년간 격차에도 불구하고, 2050년에는 비슷한 고령화 인력 유지

■ 출산율 비교

구분 (년/%)	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
한국	4.71	4.28	2.92	2.23	1.60	1.70	1.51	1.22	1.23	1.28	1.35	1.38	1.41	1.42	1.42	1.42	1.42
일본	2.02	2.13	1.83	1.75	1.66	1.48	1.37	1.30	1.27	1.27	1.30	1.35	1.40	1.45	1.50	1.55	1.60

참고2 주요 선진국의 고령자 고용정책 현황

구분	정년 및 연금제도	고용유지	고용촉진
미국 * 고령화율: 12.4% * 55세 이상 고용률: 37.3%	• 정년 설정 금지('86년) • 조기퇴직 시(67세 전) 연금감액(5~6.7%), 퇴직연장 시(67세 이후) 연금증액(8%)	• 사업주를 대상으로 한 인식개선 홍보 * 고령근로자 활용 우수 사업장 사례 발굴 및 홍보	• 고령자지역사회고용프로그램(SCSEP) 운영 * 기술 습득, 직업훈련, 적성검사 등 비용 지원 • 성공한 은퇴자들이 중소기업 컨설팅 등 봉사(1만여명)
일본 * 고령화율: 22.6% * 55세 이상 고용률: 37.5%	• 60세 정년 의무화('98년), 65세 고용확보조치* 의무화('06~'13년) * '13년 65세 정년 의무화 추진 • 기초연금 지급개시 연령을 '13년까지 65세로 연장	• '고연령 계속고용 급부금' 지원 * 60→65세 고용연장시 임금 감액분 일부 보전 • 정년연장 기업 등에 대한 지원 • 사업주에게 아직 예정자 구직 활동 지원 의무화	• 고령자 고용 보조금 지원 * 고령자 채용 시 25~50만엔, 직원의 15%가 60~64세일 경우 1인당 매월 15천엔 지급 • '실버인재센터'를 통해 무료 직업소개 * 교육·육아·환경 등 중심으로 차차단 제외 연계 • 고용상 연령차별 금지('07년)
영국 * 고령화율: 15.8% * 55세 이상 고용률: 29.0%	• 연령을 이유로 한 해고 금지(65세 이상 예외) • 조기퇴직연금 수령 불가 및 퇴직연장 시 연금 증액(10.4%)	• 65세 퇴직조치 근로자 사전통지 의무 * 2주전까지 통지 없이 퇴직시 부당 해고 • 퇴직연금 제도 개선 * 단시간 전환시 퇴직급여 불이익 방지	• New Deal 50+ 제도 운영 * 저임금 고령자에 대해 임금 지원 또는 세제 지원, 근로자 훈련장려금 지급 • 연령 다양성 확보를 위한 지침 개발 및 홍보
독일 * 고령화율: 20.1% * 55세 이상 고용률: 23.4%	• 65세 이상 정년 의무화 * '29년까지 67세로 정년 상향 조정 • 조기퇴직(63세)시 연금감액(3.6%) 및 퇴직연장시 증액(6%)	• 직업능력향상훈련 바우처 제공 * 250인 이하 중소기업의 45세 이상 근로자 대상 • 고령자단시간법('08년) * 55세 이후 단시간 전환시 근로자 소득감소분 지원	• 55세 이상 근로자를 채용한 사업주에게 보조금 지원 * 24개월간 임금의 50% 지급, 24개월 이후 매년 10%씩 삭감 • 50+ Initiative 시행 * 직업훈련, 직업소개 및 자영업 설립 비용 지원

■ 시사점

- 주요 선진국들은 연금 및 정년제도의 개편을 통해 중고령자의 조기퇴직을 차단하고 더 오래 일할 수 있는 여건 마련
- 국가별 특성에 맞는 고용유지 및 촉진 조치를 통해 기업이 자발적으로 중고령자를 고용할 수 있는 인센티브 제공

참고3 임금피크제 및 지원제도 현황

■ (도입현황) 임금피크제 도입률('11.6월 '사업체노동력조사 부가조사')은 100인 이상 사업장(10,029개소)의 12.3%(1,232개소)

- '도입 준비 중(238개소), 추후 도입 계획이 있는 사업장(1,552개소)' 을 포함하면 약 30.6%가 도입에 긍정적
- (연도별 도입율) 2.3%('05) → 3.3%('06) → 4.4%('07) → 5.7%('08) → 9.2%('09) → 12.1%('10) → 12.3%('11.6월)
- (유형별) 정년보장형 39.9%, 정년연장형 33.5%, 재고용형 22.4%, 근로시간단축형 4.2% 순으로 나타남

■ 지원금 지급 현황

〈연도별 지원금 지급현황〉

(단위: 개소, %, 명, 천원)

구분	기업규모	기업수		근로자수		지원금액	
		기업수	비중	근로자	비중	지원금액	비중
'11.11월	대기업	67	38.1	2,314	82.4	7,144,193	84.0
	우선기업	109	61.9	493	17.6	1,362,036	16.0
	소 계	176	100.0	2,807	100.0	8,506,229	100.0
2010년	대기업	56	35.4	1,536	82.2	6,490,523	82.6
	우선기업	102	64.6	333	17.8	1,369,980	17.4
	소 계	158	100	1,869	100.0	7,860,502	100.0
2009년	대기업	47	34.8	1,198	80.0	5,415,039	83.5
	우선기업	88	65.2	299	20.0	1,073,525	16.5
	소 계	135	100	1,497	100.0	6,488,564	100.0
2008년	대기업	28	28.6	791	79.4	2,377,289	78.4
	우선지원	70	71.4	206	20.6	654,356	21.6
	소 계	98	100	997	100.0	3,031,646	100.0

- (유형별) 정년연장형 76.1%, 재고용형 15.1%, 정년보장형* 8.8%순으로 지원금 지급('11.10월 현재)
 * '11년 이전 도입사업장에 대해서만 지원금 지급

참고4 우리나라 및 주요국가 정년현황

■ 기업체 정년현황(300인 이상, '10년)

- 단일정년제를 운영하는 1,829개 사업장의 평균 정년은 57.3세로 '00년 이후 계속 동일한 수준 유지
 - * '00년 57.2세 → '03년 56.7세 → '06년 56.9세 → '08년 57.1세 → '10년 57.3세
- 55세가 약 36%로 가장 많고, 60세 이상은 22% 수준(403개소)

〈 단일 정년제 현황 〉

(단위: 개소, 명)

구분	평균 정년	54세 이하	55세	56세	57세	58세	59세	60세	61세	62세	63세	64세	65세
사업장수	1,829	8 (0.4%)	668 (36.5%)	79 (4.3%)	190 (10.4%)	415 (22.7%)	66 (3.6%)	318 (17.4%)	19 (1.0%)	10 (0.5%)	10 (0.5%)	2 (0.1%)	44 (2.4%)
근로자수	2,322,953	5,048 (2.2%)	782,568 (33.7%)	84,936 (3.7%)	192,208 (8.3%)	808,974 (34.8%)	74,962 (3.2%)	321,313 (13.8%)	13,012 (0.6%)	9,155 (0.4%)	662 (0.2%)	1,593 (0.1%)	24,522 (1.1%)

■ 주요 국가의 정년제도 현황

구분	미국	영국	프랑스	일본
정년	없음	65세 → 68세('24)	60세 → 62세('18)	65세('13)
정년 관련 법령 규정	연령을 이유로 채용, 해고, 보수 등 차별금지('86년)	연령을 이유로 해고는 위법 (65세 이상은 제외, '06년)	연금수급 연령 하회하는 정년설정 금지('01년)	65세 고용확보 의무화 ('04년)에서 65세 정년('13년)으로 전환 추진
연금 지급 개시 연령	65세 ('27년엔 67세로 상향조정)	여성 60, 남성 65 (여성도 '20년까지 65세로 단계적 상향)	60세 → 62세 (정년연장 단계에 맞게 연금도 상향)	63세 ('13년엔 65세로 상향조정)

* 한국: '91년 60세 정년설정 노력의무 부과(연금수급 연령은 '13년 61세 → '33년 65세)

■ 일본의 전략적 접근 사례

- 60세 이상 정년 노력의무('86년) → 60세 정년 의무화('94년 입법, '98년 시행) → 65세 고용확보 의무화(정년연장 · 정년폐지 · 정년 후 재고용 중 선택, '04년 입법, '06~'13년 시행) → 65세 정년('13년 이후)

참고5 해외의 전직지원서비스 현황

미국	<ul style="list-style-type: none"> • 아웃플레이스먼트는 1960년대 미국에서 시작되어 Down-sizing 물결이 본격화된 1980년대부터 일반화 됨 • FTA 대책으로 연방정부 및 주정부 차원에서 비영리민간기관을 통해 활발히 시행 중 • California주의 경우, 연방정부의 예산지원으로 California 전역에 15개의 WSC(Work Source Center) 운영 중
일본	<ul style="list-style-type: none"> • 1982년 시작, 정부와 산업계의 공동지원으로 서비스 진행 중 • 민간 아웃플레이스먼트 기업 수는 약 300개로 대기업 및 중견기업은 대부분 아웃플레이스먼트 서비스 제공 • 중소기업의 경우 해당 대기업에서 아웃플레이스먼트를 지원하는 경우도 많으며, 정부지원 아웃플레이스먼트 센터(비자발적 이직자 대상)와 민간 센터의 시장 점유율을 50:50 정도의 비율 유지 * 중앙정부 지원 : 50억엔/년, 지방정부 지원 : 5억엔/년
벨기에	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직자들에 대한 아웃플레이스먼트 지원을 법으로 정했으며, 비용은 기업과 개인이 상황에 따라 지불 • 45세 이상 퇴직자는 의무적으로 전문 아웃플레이스먼트 지원을 받아야 함(단, 조기퇴직이나 징계로 인한 퇴직은 미적용) • 근로자는 퇴직 예정 2개월 이내에 고용주에게 아웃플레이스먼트 서비스의 시행을 요청
독일	<ul style="list-style-type: none"> • 독일기업의 약90%가 퇴직직원에 대한 아웃플레이스먼트 지원을 하고 있으며, 기업이나 근로자는 퇴직 1년 전에 상대방에게 퇴직을 통보해야 함 • 아웃플레이스먼트를 이용할 경우의 이용하지 않는 경우에 비해 40% 이상 조기 취업됨
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직자에 대해 기업에서 전직을 지원하도록 법으로 강제 • 전직지원업무는 민간기관에서 기업과 함께 실행



2012년 1월 인쇄
2012년 1월 발행

발행 고용노동부 고령사회인력정책팀
전화 02)6902-8205
디자인·제작 명성기획 02)503-5777
