
고령층의 숙련과 경험이 미래성장동력으로 이어지기 위한 고용전략

－ 제4차 고령자 고용촉진 기본계획(2023~2027) －

2023. 1. 27.

관 계 부 처 합 동

순 서

I. 추진배경	1
II. 그간의 고령자 고용정책 평가 및 업무추진여건	2
1. 고령자 고용동향	2
2. 주요 정책 평가	3
3. 업무추진 여건	5
III. 고령 노동시장의 환경변화 및 정책 방향	6
1. 환경변화	6
2. 현장의 요구	8
3. 정책 방향	10
IV. 비전 및 전략	11
V. 정책과제	12
1. 오래 일할 수 있는 여건 조성	12
2. 재취업 및 능력개발지원 강화	15
3. 일자리·창업 기회 확대	21
4. 고용안전망 강화	24
5. 초고령사회에 대비한 고용인프라 구축	27
VI. 추진체계	29
[붙임 1] 기대효과	30
[붙임 2] 과제별 추진계획	31

I. 추진 배경

- **[인구구조]** 한국은 세계에서 고령화가 가장 빠르게 진행되면서 '25년에 초고령사회(20.6%)로 진입할 것으로 예상
 - * 고령사회→초고령사회(고령자비중 20% 이상) 도달년수 : (獨)36년 (美)15년 (日)10년 (韓)7년
 - 생산연령인구(15~64세)는 '19년을 정점으로 매년 감소하여, '50년에는 '19년 대비 1β 이상 감소 전망
 - * 생산연령인구(만명): ('19) 3,763, ('25) 3,561, ('30) 3,381, ('40) 2,852, ('50) 2,419
 - 그 결과, 중위연령 상승('22년 45세 → '70년 62.2세), 노년부양비 증가('22년 24.6명 → '70년 100.6명) 등으로 성장 잠재력 약화 우려
- **[고용상황]** 고령자(55세 이상) 취업자 수, 고용률은 지속 증가*, '22년 고령층 경제활동이 활발해지면서 고용률이 큰 폭으로 증가
 - * 취업자 수 증감(만명): ('17) 39.5 ('18) 30.2 ('19) 36.3 ('20) 30.6 ('21) 28.3 ('22) 53.1
고용률(%): ('17) 49.5 ('18) 49.4 ('19) 50.1 ('20) 50.2 ('21) 50.2 ('22) 51.7
 - 향후, 청년 인구가 급격히 감소함에 따라('22년 900만명 → '30년 734만명, 15~29세) 산업현장의 인력난 심화 전망
 - 교육·건강 수준이 전반적으로 향상되고, 공적연금 수급연령 상향에 따라 고령층의 경제활동 지속적으로 증가 예상
 - * 국민연금 수급연령: ('13) 61세 → ('18) 62세 → ('23) 63세 → ('28) 64세 → ('33) 65세
공무원연금 수급연령: ('22) 61세 → ('24) 62세 → ('27) 63세 → ('30) 64세 → ('33) 65세
- **[고령자 정책]** 고령화에 대응하기 위해 고용상 연령차별 금지, 정년 60세 의무화 등 노력을 기울였으나, 초고령사회 대비에는 한계
 - * 연령차별 금지 및 구제절차 도입('09), 정년 60세 이상 의무화('16~), 기업의 재취업 지원서비스 제공('20), 고령자 고용서비스 기반 구축 등

❖ 그간의 정책성과를 평가하여 미흡한 점은 보완하면서 초고령 사회에 대응할 수 있는 「고령자 고용촉진 기본계획」 수립

Ⅱ. 그간의 고령자 고용정책 평가 및 업무추진여건

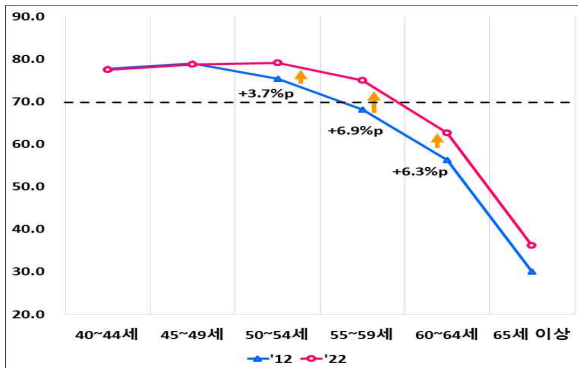
1 고령자 고용동향

- **[총괄]** 지난 10년간('11~'22년) 55세 이상 취업자 수가 계속하여 증가하면서 고용률도 꾸준히 증가하는 추세

* 55세+ 취업자 수 증감(만명): ('11) 31.9 ('13) 37.1 ('15) 31.1 ('17) 39.5 ('19) 36.3 ('22) 53.1
 55세+ 고용률(%): ('11) 45.3 ('13) 47.4 ('15) 48.3 ('17) 49.5 ('19) 50.1 ('22) 51.7

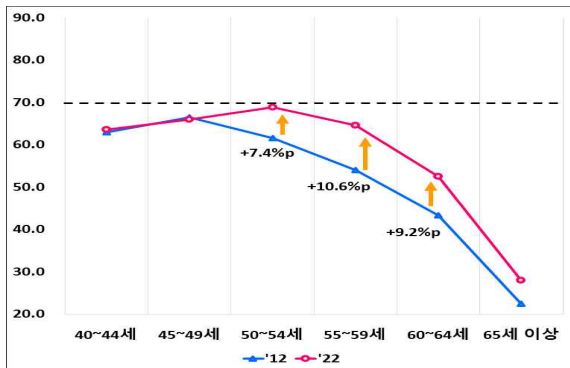
- 특히, 여성 고령층 경제활동이 활발해지면서 고령 여성의 고용률이 큰 폭('12년 34.8% → '22년 41.7%)으로 증가

최근 10년간 연령별 고용률 변화(%)



* 출처: 경제활동인구조사, 통계청

최근 10년간 여성 연령별 고용률 변화(%)



* 출처: 경제활동인구조사, 통계청

- **[산업·직업별]** (산업)보건의사회복지·제조·농림어업, (직업)단순노무, 서비스, 농림어업 중심으로 취업자 수가 증가하나, 연령층별 상이

- 50대 후반·60대는 '보건의사회복지, 제조', 70세 이상은 '보건의사회복지, 농림어업, 공공행정'에서 취업자 수 증가

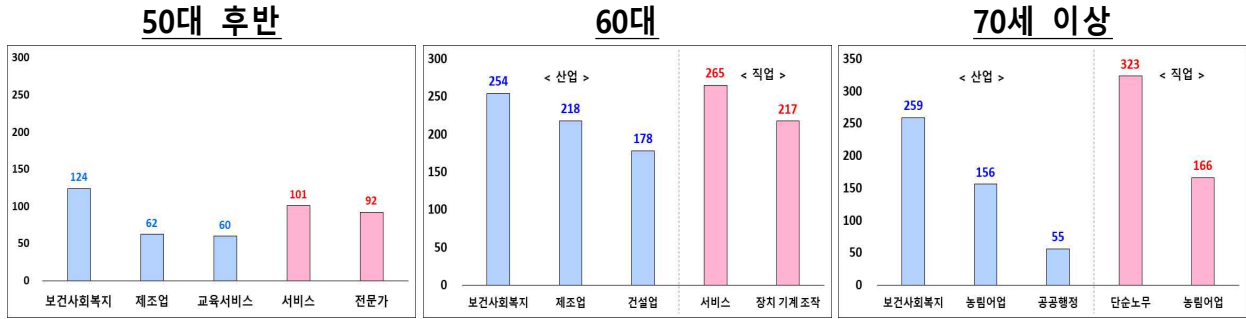
- 그 결과 50대 후반·60대는 민간부문 취업자 비중이 높고, 70세 이상으로 갈수록 공공·보건복지 부문 취업자 비중이 상승

* 고령층 연령별 '민간 vs 공공행정·보건복지' 분야 취업자 비중(%), '22년)

▲(50대 후반) 86.7 vs 13.3 ▲(60대) 88.4 vs 11.6 ▲(70+) 70.5 vs 29.5

- 50대 후반에는 '서비스·전문가' 중심으로 취업자 수가 증가하나, 70세 이상은 '단순노무' 중심으로 취업자 수 증가

주요 산업·직업별 취업자 증감('17~'22년, 천명)

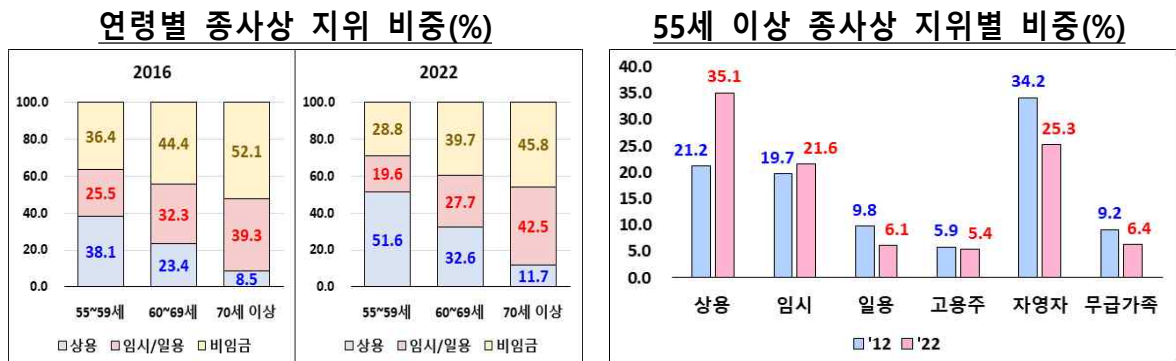


* 출처: 경제활동인구조사, 통계청

- **[종사상지위]** 55세 이상 고령층의 상용직 비중이 증가하였으나, 여전히 타 연령 대비 임시·일용직, 비임금근로자 비중이 높음

* 종사상지위 비중(15~54 vs 55+, %): (임사일용) 17.4 vs 27.8 (비임금) 17.1 vs 37.1('22, 통계청)

- 지난 10여년간 고령층의 자영업 비중이 큰 폭으로 감소



* 출처: 경제활동인구조사, 통계청

* 출처: 경제활동인구조사, 통계청

2

주요 정책 평가

- **[정년 의무화]** 60세 이상 정년 의무화가 단기간에 급격*하게 도입되어 현장의 혼란**을 예방하기 위한 다양한 노력 강구

* ('13.5월) 법 개정→('16년) 300인 이상 기업, 공공기관 → ('17년) 300인 미만 기업, 국가지자체
 ** '13년 법 개정 당시, 300인 이상 기업 대다수(60%)가 58세 또는 55세를 정년으로 두었으나, 약 2년 6개월만('16년~)에 정년을 2~5세 연장

- 노사의 자율적인 임금체계 개편 지원*과 함께 고령자 고용안정을 위한 '임금피크제 지원금' 등 재정지원 병행

* 업종별 임금피크제 일반모델안('15.10월), 「임금피크제장년 근로시간 단축제 도입 안내서」('16.5월)

○ 60세 이상 정년 의무화로 **고령층 고용이 대체로 증가***하였으나

* KDI 한요셉('19), 노동연구원 이병희('20), 노동연구원 정진호('20) 등

- 단기간 급격한 정년연장으로 인해 일부 **고령층 조기퇴직, 민간
부문의 청년 일자리 감소** 등의 부작용도 발생

* 정년연장 폭이 큰 기업에서 고령층 조기퇴직 발생, 정년연장으로 1명의 고령자
고용이 증가할 때 청년 고용 0.2명 감소('19, KDI 한요셉)

□ **[노인일자리]** 노인일자리 사업 규모('13년 26.2만개→'22년 84.5만개) 및
수행기관('18년 1,266개→'22년 1,301개) 확대 등 사업의 양적·질적 개선

○ 베이비붐 세대 역량·경험을 활용하는 **사회서비스형 노인일자리 신설**('19년)

○ 다만, **공공형 노인일자리가 빠르게 증가하는 과정에서 단순 일자리가
증가했다는 비판이 있어 공익적 가치가 높은 유형으로 전환 필요**

□ **[창업지원]** 퇴직인력에 대한 창업교육, 기술창업 지원 강화 등의
정책적 노력으로 중장년 기술창업은 증가추세*

* 기술창업 증가율('19년→'21년) : 청년기업 3.5%, 중장년기업 11.9%('21년 창업기업동향)

○ 다만, 중장년 퇴직인력의 창업수요가 증가하고 있으나, **중장년에
특화된 정부지원은 부족한 상황**

* 시니어 창업자 대상 중장년기술창업센터 운영 문제점(% , '22.4월 산업연구원)
▲정부지원제도 부족: 58.1 ▲지원제도 잘 모름: 23.4 ▲신청 절차 복잡: 13.5

□ **[능력개발]** 폴리텍 '신중년 특화과정 개설'('18), 디지털 기초 역량
교육(K-Digital Credit, '21년) 등 훈련 참여 기회 확대

○ 직업훈련 참여자 중 **50세 이상 비중 증가 및 취업률 상승**

* (참여 비중, %) ▲실업자: '16년 15.4 → '22.11월 29.1 ▲재직자: '16년 14.0 → '22.11월 27.4
(취업률, %) ▲내일배움카드: '16년 46.2 → '21년 51.2 ▲국기훈련: '16년 54.4 → '21년 70.7

○ 여전히 타 연령층과 비교하여 **훈련 참여가 부족***한 편


* (30대) 24.3% (40대) 22.4% (50대) 17.0% (60세 이상) 10.6% ('22.11월, 고용부 소관 직업훈련)

- **[재취업]** 대기업(1,000인 이상) 퇴직예정자 대상 재취업지원 의무화('20년~), 중장년일자리희망센터를 통한 중소기업 퇴직자 재취업서비스 강화
 - 다양한 요구를 충족시킬 수 있는 고용서비스의 양과 질이 부족*
 - * 중장년일자리희망센터, 고용센터 등 고령자 대상 고용서비스 연계 미흡, 온라인 서비스 등 다양한 수요에 부응하지 못하는 한계
- **[소득보장]** 기초연금 기준연금액 인상*, 중소기업퇴직연금기금제도 법적 근거 마련('21년), 실업급여 개편**('19년) 등 소득보장체계 강화
 - * ('14.7) 20만원 → ('18.9) 25만원 → ('19.4~'21) 30만원(단계적 추진) → ('22.1) 30.75만원
 - ** 65세 이전부터 계속 고용되어 온 경우, 65세 이후 사업주가 변경되어도 실업급여 지급
- 고령층 중 여전히 다수가 노후준비가 미흡하여, 퇴직 후 적정 소득을 보장할 수 있도록 제도 개편 지속 필요
 - * 은퇴연령층(66세 이상) 상대적 빈곤율: 한국 40.4('20년), OECD 13.1('18년)

3

업무추진 여건

- **[경기여건]** '23년에는 세계경제 위축 등 대외여건 악화로 성장률이 둔화*되고, 취업자 증가폭도 축소**될 것으로 전망
 - * '22→'23년 성장전망(% , OECD) : (세계경제) 3.1 → 2.2 (美) 1.8 → 0.5 (유로) 3.3 → 0.5
 - ** '22→'23년 기관 전망(만명): (KDI) 79 → 8.0 (한은) 82 → 9 (노동연) 83 → 8.9
- **[고용전망]** 고령층 인구증가에도 불구하고, 제조업·건설업* 등 50·60대가 주로 종사하는 업종의 어려움으로 활발한 이·전직 예상
 - * 제조업 기업경기실사지수(BSI): ▲('22.12) 71 (전월대비 △3p) ▲('23.1) 68 (△1p) (한국은행) 건설투자 전망: ▲('22년) △3.0% ▲('23년) △0.4% 전망 ('23년 경제정책방향, 기재부)
- 한편, 70세 이상은 고령화에 따른 보건복지 분야 성장, 노인일자리 확대* 등으로 경기의 영향을 상대적으로 덜 받을 것으로 전망
 - * ('22년) 84.5만개 → ('23년) 88.3만개 (+3.8만개)

 고령층 고용상황을 면밀히 모니터링하고, 경기 불확실성 등에 대비한 재취업 지원 및 직업훈련 등에 정책역량 집중

Ⅲ. 고령 노동시장의 환경변화 및 정책방향

1 환경변화

① [인구구조] 고령화 심화, 낮은 55~64세 고용률

- **[고령화 심화]** 세계에서 가장 빠른 속도의 고령화로 '30년에 인구 4명 중 1명, '39년에는 3명 중 1명이 65세 이상 고령자 전망*

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

- 베이비붐 세대(55~63년생, 710만명)의 70대 진입('25년~)이 시작되면서 ▲50·60대 인구감소, ▲70대 인구증가 등 고령층내 고령화도 심화

* 50대는 '25년, 60대는 '30년부터 인구감소가 시작되며, 70세 이상은 지속 증가

- 소규모, 운수창고·숙박음식·제조업 등을 중심으로 인력난 심각

* 규모별 부족률(%): ▲300인 미만: 3.7 ▲300인 이상: 1.6 (고용부 직종별사업체노동력조사)

** 산업별 부족률(%): ▲운수창고: 6.5 ▲숙박음식: 5.3 ▲제조업: 4.2 ▲정보통신: 4.2

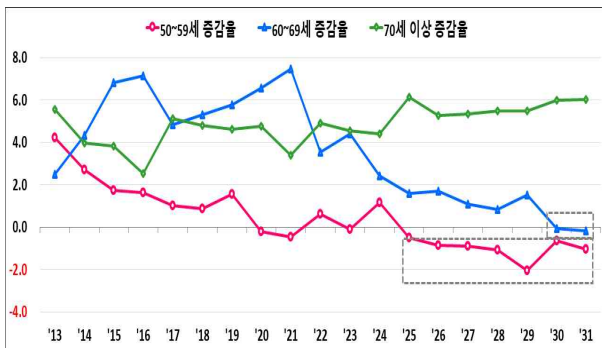
- **[낮은 고용률]** 65세 이상 고용률은 연금소득 부족에 따른 경제활동 참가로 우리나라가 매우 높은 수준*

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

- 그러나, 55~64세 고용률은 고령화율이 높은 독일, 일본* 등 다른 OECD 국가 대비 낮은 편으로 핵심 노동인력으로 활용 필요

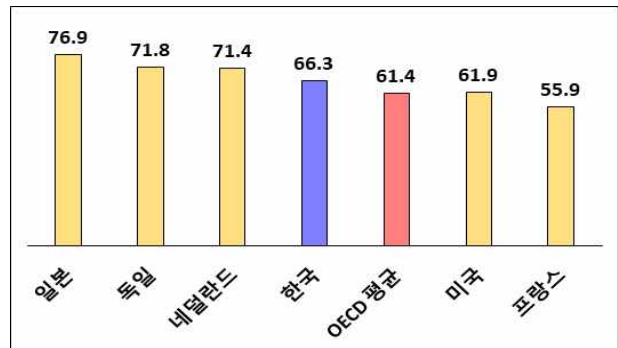
* ▲65세+ 인구비율(%): 일본 29.9, 독일 22.4, 네덜란드 20.3, 한국 17.5('22년 기준, 통계청·UN)

세부 고령층 인구 증감율(%)



* 자료: 통계청, 장래인구추계

55~64세 고용률 국제 비교('21년, %)



* OECD(stats.OECD.org)

고령층이 노동시장의 「핵심 노동인력」으로 변화 → 일하기를 원하는 고령층이 노동시장에 오래 머무를 수 있도록 고령층 인적자원 활용 필요

2 [연령별 특징] 고령층 연령대별로 취업의지, 희망 일자리 등 상이

□ **(5060세대)** '23년에는 베이비붐 세대(55~63년생) 모두가 60대에 진입하면서 이전 노년세대와는 재취업 의지 등에서 다른 특징을 보임

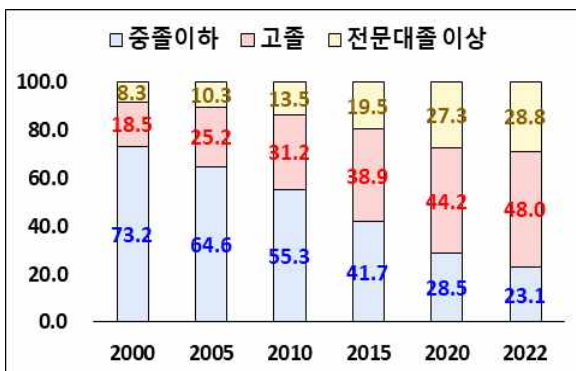
○ 교육·건강 수준이 전반적으로 향상됨에 따라 베이비붐 세대는 기존 노년세대보다 일자리를 지속하려는 의지가 매우 높은 편

* 현재 일자리 지속 의지(50대, %, 한국보건사회연구원 이아영, '20년)
 ▲ 희망함: ('10년) 78.7 → ('19) 89.3 ▲ 희망하지 않음: ('10년) 12.3 → ('19년) 3.3

○ 중장년을 채용한 기업에서도 중장년들의 높은 성실성, 기술·경험 활용 등으로 인해 경영성과에 도움이 되었다는 인식(69.9%)

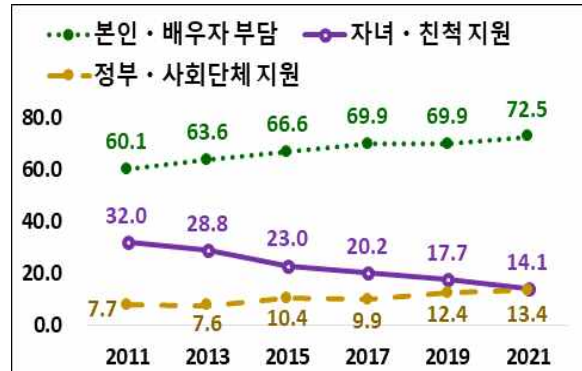
* 중장년 채용기업이 말하는 장점(%), 전경련중소기업협력센터, '19)
 ▲업무 충성도로 일하는 분위기 쇄신 29.8 ▲노하우경험 전수로 직원들 업무역량제고 27.8 등

55세~64세 학력별 취업자 비중(%)



* 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 각년도

60세이상 생활비 마련방법(%)



자료: 통계청, 「사회조사」 각년도

□ **(노령층)** 고령층에서도 연령이 높아질수록 건강·돌봄 등의 이유로 긴 시간보다는 짧은 시간 근무하는 것을 선호

* 연령계층별 시간제 희망 비율(%), '22.5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사)
 ▲(55~59세) 32.7 ▲(60~64세) 42.3 ▲(65~69세) 51.3 ▲(70~74세) 66.2 ▲(75~79세) 79.7

○ 고령층은 짧게나마 일, 사회활동 등에 참여함으로써 삶의 보람, 소속감 등을 느끼고, 우울감 해소 등 전반적인 삶의 질 개선

* (우울의심군 비율) 노인일자리 참여자: 7.2% vs 미참여자: 32.3%(17 한국노인인력개발원)

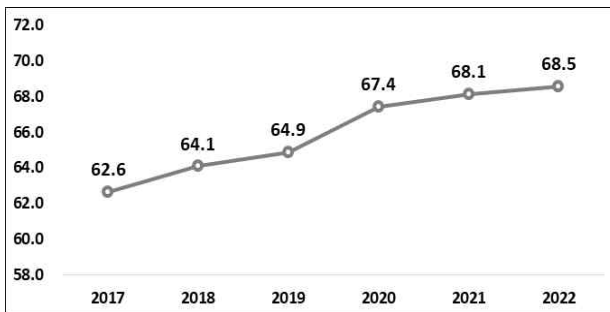
☞ 고령층 연령별 특성을 고려하여 ①적극적인 경제활동 참여의지를 가진 중장년층(50-60대), ②일을 통한 사회참여를 원하는 노령층별 맞춤형 재취업지원 필요

1 [근로자] 고령층이 더 오래 일하기 위한 기반 조성 희망

- 고령층의 장래 근로희망 비율은 지속적으로 증가('22년, 68.5%)하고 있으며, 오랜 기간 노동시장에 잔류(평균 73세)하기를 희망
- 정년연장을 희망하는 비율(83.4%, 20~60대)도 높은 편이고, 그 외 고용기회 확대, 퇴직후 취·창업 등을 위한 정부지원도 요구*

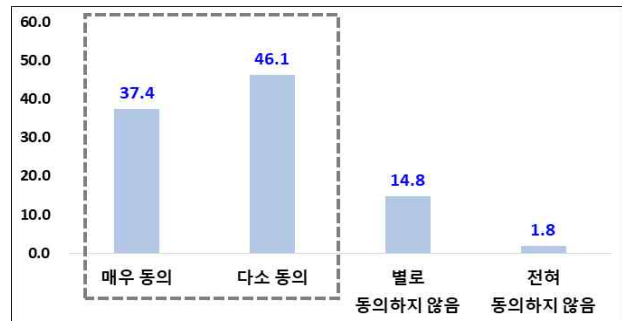
* 희망 노후지원 정책(%): ▲고용기회 확대: 19.7 ▲치매·독거노인 돌봄: 18.9% ▲소득 지원: 14.1% ▲퇴직후 취·창업: 11.7 順(「사회복지 대국민 인식조사('20)」, 복지부)

장래 근로 희망(55~79세, %)



* 출처: 통계청, 경찰 고령층 부가조사

정년연장에 대한 인식(20~69세, %)



* 출처: 한국보건사회연구원, '21년

2 [기업] 고령자 고용 확대를 위한 고용환경 조성 요구

- 경영계는 고령인력 활용 확대를 위해 정부 인건비 지원, 노동시장 유연성 제고를 위한 법·제도 개선, 세제 혜택 등을 요구

* 고령 인력 활용 확대를 위해 필요한 정책('21.12월, 경총, %):

▲인건비 지원 28.1 ▲근로계약 다양성 확보 위한 법제도 개선 25.9 ▲고령자 채용시 세제 혜택 16.5

- 한편, 연공성 위주의 임금체제로 인한 인건비 부담, 조직내 인사 적체 등의 이유로 정년연장을 부담스러워하며

* 60세 초과 정년연장 부담 여부('21.12월, 경총, %):

▲부담됨: 58.2(매우 부담: 11.0, 부담: 47.2) ▲부담안됨: 41.8(전혀안됨 6.8, 부담안됨 35.0)

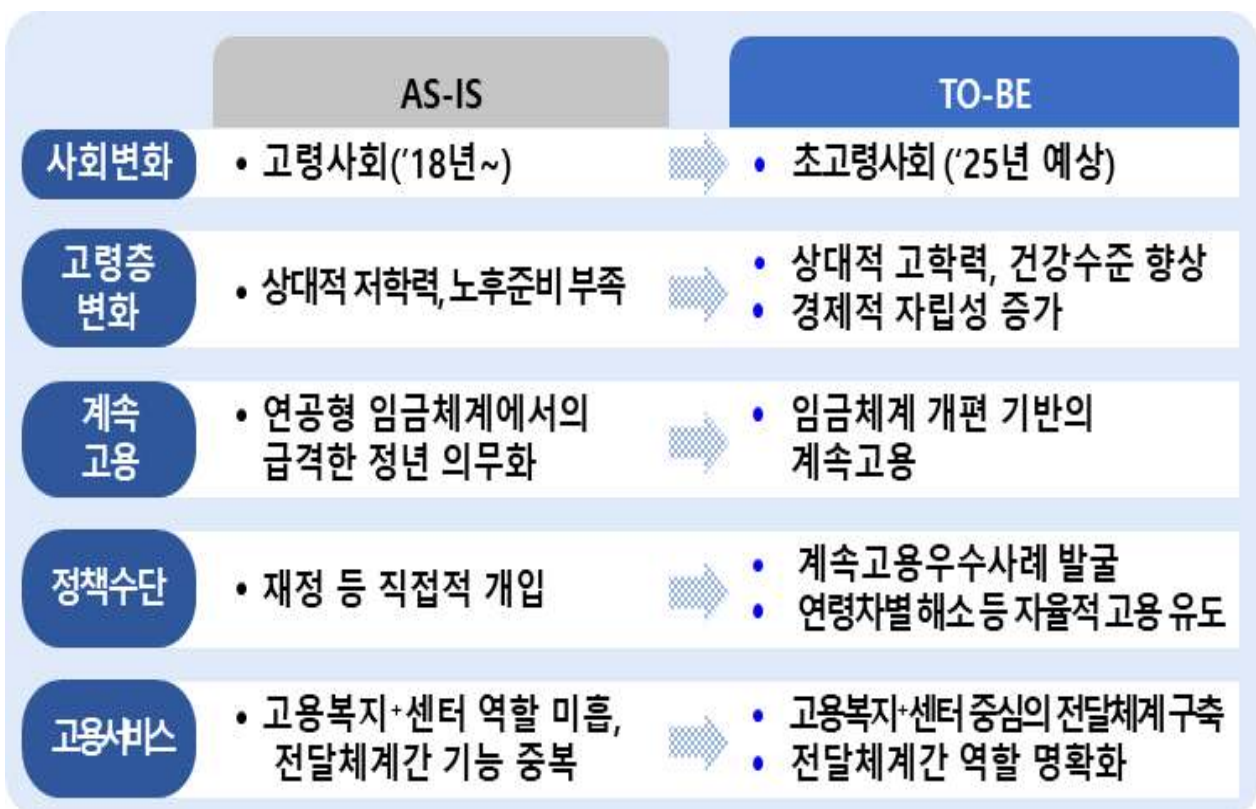
- '23년 임금체제 개편(36.9%), 정년연장(19.3%)을 임·단협 쟁점으로 예상('22.12, 경총)

참고1 해외 주요국의 고령자 고용촉진 정책

❖ 많은 국가들이 고령화에 대응하기 위해 정년·연금수급연령 조정, 고용지원금, 연령차별 해소(정년제 폐지) 등 다양한 정책 추진 중

<p>일본</p>	<p>① (정년) 법적 정년은 60세('98~) → 단계적으로 65세까지 고용확보조치* 의무('06~) → 70세까지 취업확보조치** 노력('21.4월~)</p> <p>* 정년연장, 정년 폐지, 재고용 중 하나를 도입할 것을 기업에 의무</p> <p>** 기존 고용확보조치(정년연장·폐지, 재고용) 외에 '직접(특수관계사 포함) 고용의무 아닌 타 사업장으로 재취업, 사회공헌 등까지 범위 확대</p> <p>② (고용촉진) 지원금을 주요 정책수단으로 활용하고, 고령자 활용 확대를 위한 기업 환경 조성 등 컨설팅도 제공</p> <p>- (사업주) 65세이상 고용촉진조성금(계속고용촉진, 고용관리개선, 무기고용전환 등), 전문가를 활용하여 인사관리, 임금체계 정비, 직무개발 등 컨설팅 제공</p> <p>- (근로자) 고연령고용계속기본급부(60세 이후 임금 25%이상 감소시 최대 15% 지급)</p> <p>③ (고용보험) 65세 이전에 고용된 자가 65세 이후 계속 고용된 경우 실업급여(일시금) 지급('84~) → 65세 신규 취업자에게도 실업급여 지급('17년~)</p> <p>* 기여기간이 1년 미만이면 30일, 1년 이상이면 50일에 상응하는 일시금 지급, 1회 한정</p>
<p>독일</p>	<p>① (노령연금 수급연령) 연금수급연령을 65세에서 단계적으로 67세까지 상향(~'31)</p> <p>② (고용촉진) 기간제 계약조건 완화 연령 하향조정(58→52세), 직업능력개발 요건 완화, 고령자 고용장려금* 등을 통해 고령자의 고용기회를 촉진</p> <p>* 장기실업, 공공근로 참여 고령자를 채용한 사업주에게 지급</p> <p>- 조기연금 수령자들의 추가소득 구간을 유연하게 상향 조정*하여 근로연장 및 재취업 장려</p> <p>* 조기연금수령자 중 완전연금수령자의 추가소득제한선을 월 450유로에서 월 525유로로 상향</p>
<p>영국</p>	<p>① (정년) 법정 정년제 폐지('11년), 공적연금 수급연령은 66세에서 68세로 상향(~'46)</p> <p>② (고용촉진) Fuller Working Lives 프로그램: 유연근무제도 활용 강화, 고령자 고용유지 및 재취업 촉진, 고령자 유연근무제 컨설팅 등 추진</p> <p>- 국가연금 소득제한 폐지('89) 후, 연금수급개시연령(SPa) 이상 고령 근로자는 연금수령액 삭감 없이 노동 참여 가능</p>
<p>싱가포르</p>	<p>① (정년) 63세('22.7월~), '30년까지 65세로 연장</p> <p>- (재고용기회 부여의무) 68세('22.7월~), '30년까지 70세로 연장</p> <p>② (고용촉진) 고령고용크레딧*(Senior Employment Credit) 제도, Senior Worker Early Adopter Grant** 등의 지원금 지급</p> <p>* 사업주가 55세 이상 근로자를 고용시 임금의 최대 8%를 지급</p> <p>** 기업이 법정 정년보다 높게 정년, 재고용 연령을 설정하여 고용하는 경우 지원</p>

- ❖ 초고령화사회 대비, 고령층이 노동시장내 핵심인력으로 자리매김 할 수 있도록 “재직·전직·사회공헌” 등 쏠 영역에서 지원 강화
 - ① 재직단계: 자율적 계속고용 유도, 사회적 논의를 통해 임금체계 개편과 연계한 계속고용 도입 추진
 - ② 전직·실직: 연령(50·60대, 노령층)별 특성에 맞는 맞춤형 재취업·창업 서비스를 통한 효과 극대화
 - ③ 사회공헌: 다양한 경력 활용 일자리 제공을 통해 전문인력의 기술·경험 전수 활성화
- ❖ 경기 불활실성에 대비하여 원활하게 직무전환, 이·전직을 할 수 있도록 재취업·직업훈련 강화
- ❖ 고용상 연령차별을 유발하는 제도·사회적 요인을 제거(Fight against ageism)하기 위한 법·제도적 기반 구축



IV. 비전 및 전략

비전

연령에 상관없이 원하는 만큼 일할 수 있는 노동시장 구현



추진과제① 오래 일할 수 있는 여건 조성

- ① 자율적 계속고용 지원 확대
- ② 직무·성과 중심의 임금체계 개편 지원
- ③ 계속고용을 위한 제도적 기반 마련

추진과제② 재취업 및 능력개발지원 강화

- ① 체계적인 재취업 지원
- ② 직업훈련 참여기회 확대
- ③ 일자리를 통한 사회참여 활성화

추진과제③ 일자리·창업 기회 확대

- ① 일자리 기회 확대
- ② 사회기여 활동 지원 활성화
- ③ 기술창업 지원 강화

추진과제④ 고용안전망 강화

- ① 퇴직예정자 등에 대한 기업의 재취업지원서비스 내실화
- ② 고용안전망 사각지대 최소화
- ③ 다층적 노후소득보장체계 구축
- ④ 안전한 일터 조성

추진과제⑤ 초고령사회에 대비한 고용인프라 구축

- ① 연령차별 없는 노동시장 구현
- ② 고령자 통계 등 개선
- ③ 「고령자고용법」 개정

V. 정책 과제

1 오래 일할 수 있는 여건 조성

- ◆ 노사가 협력하여 기업상황에 맞게 정년연장 등 계속고용 제도를 도입할 수 있도록 우수사례(Best Practice) 확산 및 재정지원 확대
- ◆ 직무·성과중심의 임금체계 개편과 연계하여 계속고용을 위한 사회적 논의를 착수하고 이를 바탕으로 “계속고용 로드맵” 마련

1 자율적 계속고용 지원 확대

- (노사협력 도입 지원) 노사가 자율적으로 협력하여 정년연장, 재고용 등 계속고용 제도를 도입하도록 사례 확산 및 지원 확대
 - 매년 300인 이상 기업의 퇴직자에 대한 재고용 실태(임금수준, 직무·근로시간 변화 등)를 조사하여 자율적 계속고용 유도('23년~)
 - * '사업체노동력조사 부가조사'를 통해 규모·산업별 운영현황을 조사하고 있으나, 임금·직무 변화 등의 재고용 실태에 대해서는 미조사 → 별도조사를 통해 보완

< 정년퇴직자 재고용제도 운영 비율(% , 상용 1인 이상) >

'18.6월	'19.6월	'20.6월	'21.6월	'22.6월
28.8	28.9	24.1	27.2	31.3

* 출처: 사업체노동력조사 부가조사, 고용부

- 매년 기업의 정년실태조사를 통해 업종, 규모별 정년 현황 파악

☑ '21년도 정년(300인이상) 실태조사 결과(고용부)

- 단일정년제 사업장 중 61세 이상 정년 채택사업장 6.8% (204/3,018)
 - 300~499인 8.6%, 500~999인 5.3%, 1,000인 이상 5.4%가 61세 이상 정년
- '21년 58개소가 정년을 61세 이상으로 연장
 - 300~499인 32개소, 500~999인 18개소, 1,000인 이상 8개소

- 단체협약·취업규칙 등에 계속고용제도를 도입하여 정년에 도달한 근로자를 계속고용하는 중소·중견기업에 대한 재정지원 확대*

* 고령자 계속고용장려금: ('22년) 108억원, 3천명 → ('23년) 268억원, 8천명

- 계속고용 기간, 고령자 계속고용 효과 등에 따른 지원기간 차등 검토

□ **(자율확산 지원)** 우수사례 발굴·포상 등을 통해 자발적인 고령자 고용 유도

○ 계속고용, 세대상생, 퇴직예정자 재취업지원 등 기업의 고령자 고용 우수사례 발굴 및 포상 시스템 구축(‘23)

* 고령층 우수기업 사례를 발굴하여 가칭 “세대동행 기업 인증제” 도입 검토(‘24)

☑ **계속고용제도 우수 사례**

- **[크라운제과]** ①정년 2차레 연장(‘14년 57→60세, ‘16년 62세) ②정년 도달한 근로자 의사에 따라 3년간 재고용 보장(現 16명 정년후 재고용) ③퇴직후 경제적 자립 위한 진로상담, 재취업지원프로그램 등 제공
- **[한라시멘트]** ①정년퇴직자를 재고용하도록 노·사간 합의 (‘21년 15명 재고용) ②‘22년에는 특정 공정 유경험 퇴직자 22명 재고용 등

② **직무·성과 중심의 임금체계 개편 지원**

□ **[지원체계 마련]** 임금격차 실태조사 및 결과 공표, 정책 권고 등 임금체계 개편을 지원하는 「상생임금위원회」 설치

□ **[개편 지원]** 직무·성과 중심 임금체계 개편 기업 대상 지원방안* 검토

- * ▲ 세제혜택 등 인센티브 지원기준 마련(‘23.1분기)
- ▲ 일터혁신 컨설팅 등 각종 정부 지원 시 우선 선정

○ 임금체계 개편 컨설팅 확대* 등 ‘임금체계 구축 패키지’ 신설(1,200개)

* (건수) ‘22년 570건 → ‘23년 1,200건, (내용) 개편 논의-착수-정착 단계별 맞춤형 지원

○ 기업의 공정한 보상시스템 구축 지원을 위해 직무별 시장 임금정보를 제공하는 ‘통합형 임금정보시스템’ 구축(‘23년말)

☑ **통합형 임금정보시스템**

- **(정보제공 내용)** 직무수행 시 필요한 지식, 기술, 능력, 업무역량, 교육수준, 업무환경, 임금정보 및 직업전망 등 제공
- * 현 직업 중·소분류 임금정보를 세분류 단위까지 단계적 확대(현 96개 → 240~250개 직종)
- **(기대효과)** 직무별 시장임금정보를 제공하여 기업은 공정한 보상체계 구축 및 임금 대외경쟁력 확보, 일반 국민은 직업·진로 선택, 능력개발 등에 활용 가능

3] 계속고용을 위한 제도적 기반 마련

- **[사회적 논의]** 경사노위 고령사회연구회(‘22.2월), 미래노동시장 연구회(‘22.12월) 논의를 토대로 노사와 협의하여 사회적 논의 신속히 추진

<사회적 논의 사항(안)>

- **[계속고용]** 재고용, 정년연장, 정년폐지 등 계속고용 방식
- **[임금체계]** 직무·성과 중심의 임금체계 개편과 연계
- **[법·제도 정비]** 고령자 계속고용과 연계한 임금·직무 등 조정에 대한 법적 근거
- **[도입일정]** 연금수급연령, 기업의 계속고용 운영실태 등을 고려
- **[유형별 차등]** 기업규모, 유형별(민간, 공공) 도입시기 차등 여부
- **[세제·재정 지원]** 제도화에 따른 기업의 부담 완화, 근로자에 대한 한시적 지원방안

- 사회적 논의결과를 반영하여, “계속고용 로드맵” 마련(‘23년말)

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

- **[정부지원]** 일본·독일 등 해외사례 연구, 기업의 자율적인 정년연장, 재고용 등의 사례 조사*를 통해 사회적 논의 지원

* 재고용 형태, 임금 수준, 직무 및 근로시간 변화 등

- 사회적 관심을 제고하기 위해 정년연장 등에 대한 국민 인식조사 (필요성, 방향성 등) 실시(‘23년~)

- 계속고용제도 관련 법적 쟁점 및 세제·재정지원 방안 병행 검토

☑ 정년 관련 해외 동향

- **(일본)** 법적 정년은 60세, 65세까지 고용확보조치 의무화(정년연장, 정년폐지, 재고용 중 선택), 70세까지 취업확보조치 노력조항(정년연장, 정년폐지, 재고용, 사회공헌 등) 규정
- **(미국·영국)** 연령차별 예방의 일환으로 정년폐지
- **(싱가포르)** 법적 정년은 63세(30년까지 65세로 연장), 재고용기회부여의무 68세(30년 70세)
- **(동남아시아)** 베트남: 60세/55세(‘19년기준, 남/여) → (남) ‘28년까지 62세 (여) ‘35년까지 60세
인도네시아: 57세(‘19년기준) → ‘43년까지 65세(매3년마다 1년씩 연장)

2

재취업 및 능력개발지원 강화

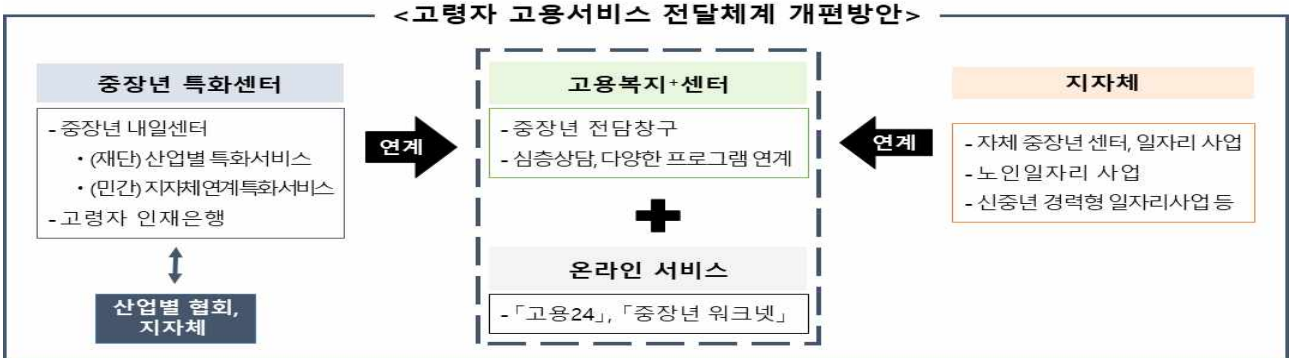
- ◆ 고용복지+센터 중심으로 **중장년센터-자치단체 연계**, 취업지원 강화
- ◆ **자치단체, 중장년센터**를 통해 **고령자 특성에 맞는 교육 훈련프로그램** 지원 확대
- ◆ 기존 직업훈련을 **고령자 친화적으로 개편**하여 고령자 훈련 참여 확대
- ◆ **노령층(65세 이상): 공익활동, 일자리 및 재능 나눔** 등 사회활동 지원 강화

1 체계적인 재취업 지원

(1) 고용복지+센터 중심으로 맞춤형 취업지원서비스 제공

- **[오프라인]** 고용복지+센터 중심의 고용-복지 융합서비스 제공*, 중장년내일센터·지자체 등 연계 강화

* (現) 고용복지+센터별 중장년내일센터 담당자가 일부 배치, 독립적 업무 수행 →
(改) 권역내 중장년센터 전체 및 지자체 복지 담당자 배치, 특화서비스 제공



① **[고용복지+센터]** 고용센터를 방문한 고령층에게 '심층상담-진단-맞춤형 취업지원프로그램'을 패키지로 지원

○ **[밀착지원]** 전담상담사가 참여자의 참여목적, 기대수준 등 요구사항 진단

* 상담으로 돌봄·간병·주거 등 취업외 어려움 파악시, 지자체 연계 복지서비스 제공

○ **[맞춤형 프로그램]** 중장년센터와 연계하여 고용센터내 「중장년 전담창구*」를 설치하고, 다양한 취업지원 프로그램 심층상담

* (現) 29개 중장년센터에서 46개 고용센터에 1명 위주로 입주 →

(改) 예산상황 등을 고려 중장년센터(민간)에서 고용센터에 전체 또는 2명 이상 우선 입주 추진

- 중장년센터의 특화프로그램을 재구조화하여 중장년 유형*에 따라 맞춤형 프로그램을 단계별로 제공

* ▲ 실업급여 수급자→ 실업 인정기간 중 참여 가능 프로그램과 취업지원서비스 제공
 ▲ 국취제도 참여자→ I·II 유형에 따라 참여 가능 프로그램과 취업지원서비스 제공

☑ 중장년 재취업지원 패키지 프로그램

- 중장년센터 프로그램(생애설계, 전직, 재취업)을 세분화 및 재구조화(2~3시간)하고, 고용센터에서 제공하는 서비스 등과 연계하여 유형별 맞춤형 프로그램으로 재설계
- 기존 이론 중심의 교육에서 벗어나 '실습형 프로그램' 위주 지원

② [중장년센터] 유사·중복 업무를 수행하던 중장년센터(31개소)를 기관(민간, 노사발전재단)별 장점*을 살려 중점기능 명확화·강화

* ▲ 민간: 지역거점, 기업 네트워킹 능력 ▲ 노발재단: 광역별 거점, 다양한 프로그램 개발 능력

○ **[민간] 지역경총, 지역상공회의소 등(19개소)이 고용센터, 지자체, 회원 기업과 연계하여 지역특성에 맞는 취·창업지원서비스 특화**

- 일부 센터(4개)에서 추진하고 있는 「지자체 협업모델」을 19개 전체 민간 중장년센터로 확대하여 지자체 연계 특화서비스 제공

☑ 지자체-중장년내일센터 협업 사례

<충청북도-충북 중장년내일센터>

- 사업: 취업 희망 소상공인을 직업훈련 제공 후 취업연계, 지게차 운전, 보건 관련 교육 등 지역 특화 직업훈련 개발 및 운영
- 역할: (중장년센터) 재취업 컨설팅, 생애경력설계, 취업알선 + (충북도) 직업교육, 구인기업발굴

○ **[노사발전재단] 중장년 대상 고용서비스 강화, 산업별 특화서비스 제공**

- **[고용서비스]** 심층 컨설팅 지원, 기초역량진단을 통한 중장년 기초역량증진 프로그램(직업정보향상 교육 등) 등 제공

- **[산업특화]** 지역별 중점산업(예: 부산: 해운업) 현황을 반영, 산업별 협회 등과 함께 산업별 직무훈련을 제공하는 등 원활한 전직지원

* (現) 자동차(인천, 전북), 해운·항만(부산), 관광(제주) 등 일부 센터에서 운영 → (改) 전체(12개소) 확대, 특화훈련[직업탐색교육 및 직무훈련] 등 추가

《 (예시) 부산센터 해운항만물류업 특화서비스 》

□ (부산) 해운·항만 특화서비스 : 유관기관 교육·훈련 연계			
분야	직무전환 설명회	관련 자격증	직무능력 향상교육
해운 인력	외항전문인력 내항선원인력	해기사 3~6급 - -	직업훈련기관(오션폴리텍)연계 한국선원고용복지센터 한국해운조합 연계 직업체험 운영
항만물류 인력	중량화물이송차량기사 항만화물운송기사	지게차 화물운송종사자	단기직무교육과정(45H) 연계 직업훈련기관(부산테크노파크)연계

- [문화] 중장년센터내 '중장년 청춘공간'을 마련하고, 인문, 여가, 문화 등 다양한 프로그램 운영 신설(고용부-문체부 협업, '23년~)

③ [중앙·지자체 협력] 지자체가 운영하는 중장년 고용촉진 사업 현황을 파악*하고, 민간 중장년센터 중심으로 연계 협업 강화

* 광역·기초 지자체 중장년 고용촉진사업 실태조사('23.3월~) 실시

- 17개 광역 지자체-중앙정부간 협력체계 구축을 위한 정례회의 추진(年 2회)
- 지자체가 지역 실정에 맞게 고령자 고용촉진 등 다양한 사업을 지속적으로 운영할 수 있도록 법적 근거 마련(「고령자고용법」 '23년~)

(2) 다양한 고용정보를 담은 누리집 구축

- 온라인 고용센터(「고용24」)를 구축, 취업지원·훈련상담·고용지원금 등 민원을 한곳에서 신청·처리('24~)


- 기존의 다소 복잡했던 고령자 누리집(3개)을 '중장년워크넷(구직등록 등)' 및 'e-중장년(e러닝 콘텐츠)'로 단순화(2개)하고, 편의성 제고

* [現] ①장년넷(구직등록 등) ②중장년 step(생애설계 이러닝 등) ③온라인중장년센터(기능 없음) →(改) ①중장년워크넷(구직등록, 일자리 정보 등), ②e-중장년(통합 e-러닝 교육시스템 등)

- 일자리 위주 정보를 제공하는 '중장년워크넷'을 중장년 대상 고용정책을 통합 안내하는 누리집으로 개편('23년~)

* 부처별·지자체 시행 중장년 정책, 취·창업 정보 및 알선, 고용장려금 사업 등

(3) 고용서비스 기반 정비

- 기관별로 자체기관명(예: 지역경총)을 사용하여 혼란 가중,
 「중장년내일센터」로 브랜드화하여 센터 인지도 강화('23년~)
- 「고령자고용법」 내 중장년내일센터의 법적 근거를 명확히 하고, 고령자 전달체계도 정비*('23년)
- * ①고령자 고용정보센터(제10조), ②고령자인재은행(제11조), ③중견전문인력 고용지원센터(제11조의2) ⇒ 가칭'중장년내일센터'로 일원화

2 직업훈련 참여기회 확대

- **[맞춤형 프로그램]** 자치단체 중장년 취업지원기관, 중장년센터를 통해 중장년 특성에 맞는 교육·훈련 프로그램 지원 확대
- 자치단체가 시행하는 훈련프로그램을 중장년워크넷을 통해 안내

☑ 자치단체 훈련프로그램 예시

- 울산: 40대 이상 중장년을 대상으로 지역 기업체에서 필요로 하는 맞춤형 직업 훈련 실시(스마트공정제어, 동력설비공사실무, 미래모빌리티부품제작 등)
- 서울: 미래사회 대응을 위한 디지털 역량 강화 및 전문 특화 기술 일자리 연계 시스템 구축을 통한 중장년 세대의 직업능력개발지원(40대 특화 직업전환 전문교육, 장노년 디지털 전환교육 등 미래사회 대응 기술교육 등)
- 대구: 실직, 조기퇴직 등 경제적 어려움을 겪는 중장년층(만40세~59세) 취업 및 전직·전환 지원(리스타트 4050 채용연계 일자리지원사업)

- 중장년센터에서 기초 훈련* 실시 후 직업훈련과 연계

* (부산) 해운·항만 분야 직업탐색교육 및 직무훈련, (제주, 충북) 트레블헬퍼·보건 인력 등 지역 특화 직업훈련, (서울) 금융 분야 전직 직무훈련 등

- **[훈련기회 확대]** 중장년층 수요 맞춤형으로 직업훈련을 개선하여 직업훈련과정에 중장년층이 보다 많이 참여할 수 있는 기회 제공
- **[내일배움카드]** 국민내일배움카드를 통해 적절한 직업훈련을 선택할 수 있도록 상담지원 및 취업연계 지속 강화('23년 전체 78만명)

* 국민내일배움카드 훈련 실시현황('22, 만명): (전체) 94.0 (50대) 18.0 (60대) 10.4

- **[특화훈련]** 신중년의 전직·창업 등을 위한 교육훈련 지속 확대*, 디지털 전환 지원을 위한 특화과정 신규 개설(Dx-Academy 2개, '24년~)
 - * 폴리텍 신중년 특화과정: ('20년) 700명 → ('21년) 900명 → ('22년) 2,500명 → ('23년) 2,500명
 - 신중년 특화과정에 중장년센터의 생애경력설계 과정 의무 편성, 수료 후 중장년센터 연계를 통해 재취업지원 신설('23년~)
- **[디지털훈련]** 디지털 기초역량 부족으로 노동시장 적응에 어려움을 겪지 않도록 K-디지털 기초역량훈련을 고령자까지 확대
 - * ('21년) 청년 대상에서 경력단절여성, 중장년까지 확대 → ('22.7월~) 55세 이상 고령자 등 확대
 - 직업훈련에 참여하는 중장년층에게 기본적인 디지털-리터러시 과정을 제공하는 방안 검토('23년~)
- **[훈련참여 유인제공]** 부양 경감을 위해 직업훈련 참여자 생계비 대부 활성화, 재직자 훈련 참여독려를 위한 장기유급휴가 훈련 확대 검토
 - * 생계비대부 지원조건 국기훈련 등 장기훈련과정 참여시 (現) 중위소득 80% 이하 → (改) 100% 이하 재직자 장기유급휴가 조건: (現) 고용위기업종 → (改) 전 업종

☞ 중장년 직업훈련 확대 등을 포함, 「직업능력개발 기본계획」 마련('23.上)

3 [노령층] 일자리를 통한 사회참여 활성화

- 노인일자리 사업의 지속가능성 제고를 위해 공익활동형 일자리를 적정 수준으로 유지하고, 사회서비스·민간형 일자리 비중 확대<복지부>
- ① **[공익활동형]** 환경정화 등 단순 일자리 비중을 단계적으로 축소하고, 사회적 가치 있는 프로그램(돌봄, 안전 등) 중심으로 전환('23년 60.8만개)
 - * (현재) 공익활동 중 거리환경개선 유형 가장 많은 비중을 차지 → (개선) 돌봄, 안전, 환경 등 유형 중심으로 전환
 - 활동처가 부족한 농어촌 지역이나 취업이 힘든 고령자들을 공익 활동형 대상자로 우선 고려하여 사각지대 방지

② **[사회서비스형]** 신노년세대의 경험·역량을 활용할 수 있는 영역의 일자리 지속 발굴('23년 8.5만개)

* ('19) 2만개/3.7%→ ('20) 3.7만개/5%→ ('21) 5.5만개/6.7%→ ('22) 7만개/8.3%

** (예) ▲한국가스안전공사(취약계층 가스안전점검) 등 공공기관 협업 일자리 ▲지역아동센터, 취약계층 세탁서비스 등 돌봄과 연계한 일자리 ▲연안 안전 지키미 등 지역 인프라 활용 일자리

- 돌봄시설 등 사회복지시설과 연계 및 공공기관 협업* 등을 통해 사회서비스 영역 발굴·확대

* (예시) '시니어 연금 가이드' 등 대면 방문 비중이 높은 고령층 대상 효과적 민원 안내

- 기업 사회공헌기금 등 외부 재원을 활용하여 노인에게는 인건비를, 지역사회에는 공공서비스를 제공하는 선도모델 사업 추진

☑ **사회서비스형 선도모델 예시**

■ (국민건강보험공단) 건강보험 민원상담, 취약계층 건강 모니터링 등 업무 수행

* (외부자원 규모) 73억, (임금 수준) 월 200만원(11개월), 344명

■ (경상북도문화관광공사) 다중이용시설 안전관리 등 지역 문화·관광산업 활성화

* (외부자원 규모) 8.5억, (임금 수준) 월 190만원(9개월), 50명

③ **[민간형]** 일자리를 희망하는 노인의 민간기업 취업 지원 및 시장에서 수익을 창출하는 민간형 일자리 비중 확대*('23년 19만개)

* ('19) 10.3만개/16%→ ('20) 13만개/17.6%→('21) 15만 개/18.3%→ ('22) 16.7만 개/19.8%

- 노인의 근로능력·근로희망시간 등을 고려한 노인 적합 직종* 발굴 및 장기근속 유도를 위한 인센티브 강화 방안 검토

* 노인 취업이 저조하나 노인이 근무하기 적합한 직종/직무 개발 및 선정

- 노인생산품 공공기관 우선구매 지표 반영, 오픈마켓 판매 채널 활성화 등 판로개척 지원을 통한 시장형 사업단 지원 강화

- 기업 사회공헌 등 연계 및 민간영역 참여 확대를 위한 홍보 강화

- ◆ 고령자를 고용하려는 기업에게 훈련·알선·지원금 등을 패키지로 지원
- ◆ 퇴직전문인력이 자신의 경험을 활용할 수 있는 다양한 일자리 제공
- ◆ 중장년층이 재직 중 축적한 경험과 기술을 활용하여 기술창업에 도전할 수 있도록 '창업자 발굴-역량강화-성장지원' 등 창업 전 과정 지원

1 일자리 기회 확대

- [패키지 지원] 중장년센터가 사업주 수요에 따라 「^①일자리컨설팅-^②맞춤형 훈련-^③채용지원」 통합 제공('23년~, 360개소)

○ 신규·계속 고용지원 등 일자리 발굴 및 장려금 등과 연계

☑ 사업주 지원 패키지 사례

- (동양시스템즈(주)) 금융웹개발자 채용지원 요청→ 교육대상자 선발(금융권 퇴직자 20명) 지원 및 기초교육(재도약프로그램) 제공→ IT개발자 직무교육(사업주)→ 면접 후 채용(12명)
- (CGV(주)) 60세 이상 대표발권, 매점판매, 상영관 정리 등 인력 채용지원 요청→ 지원자 모집 및 채용지원 서비스(1:1면접 컨설팅, 동행면접 등) 제공→ 면접 후 전국 137명 채용

- [신규채용] 고령자 고용지원금을 대폭 확대('22년 54억원→ '23년 558억원) 하여 기업의 60세 이상 고령자 고용에 대한 인건비 부담 완화

- [산업전환] 디지털 전환 등 산업구조 변화로 실직 위기가 발생시 근로자들이 신속히 재취업할 수 있도록 재정 지원('23년 2,300명)

* 산업구조 전환 등에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 소속 근로자에게 직무심화·전환 교육훈련·전직지원서비스 제공 시 교육비 지원(최대 300만원)

○ 산업구조 전환과정에서 피해를 받는 근로자·기업·지역에 대한 지원을 위한 「산업전환시 고용안정 지원 등에 관한 법률」 제정 추진

○ 지방관서-중장년센터간 협업을 통해, 대량 해고자 발생 예정 사업장의 근로자 대상으로 전직스쿨 프로그램 등 실시

- 폐업, 구조조정 등으로 대량 해고자 발생예정 기업 지방관서 신고→ 중장년센터에서 동종업계 구인 발굴 및 채용행사 등 재취업지원

2 사회기여 활동 지원 활성화

□ **[사회공헌활동 정보제공]** 전문인력이 희망하는 분야에서 계속 활동할 수 있도록 관련 정보 통합 제공('23년 ~)

○ 각 부처, 지자체 등의 사회공헌활동 정보*를 '중장년 워크넷', 중장년센터 등을 통해 안내하고, 정보 지속 업데이트

* (예) 신중년 사회공헌 활동, 신중년 자원봉사, 부산시 휴먼북도서관 등

□ **[전문성 활용기회 확대]** 퇴직전문인력 등이 자신의 노하우를 지역 사회, 기업, 학교 등 사회에 환원할 수 있는 일자리 제공

○ **[지역사회]** 퇴직전문인력이 자신의 경력을 살려 지역사회에 필요한 서비스를 제공함으로써 지역사회에서의 역할 강화('23년 3천명)

- 참여자를 대상으로 일경험·고용서비스 연계로 민간분야 재취업 촉진

* 사업 종료 전 생애경력설계 참여 의무화, 미취업시 전직스쿨·재도약 프로그램 등 연계

☑ '신중년 경력형 일자리 사업' 지역서비스 예시

- (경기도) 지역 내 청년 창업기업 지속 증가 → 대기업 및 중소기업 기업경영이 있는 퇴직 전문인력을 채용하여 지역 내 청년창업가 대상 아이템 발굴 등 창업 멘토링 실시
- (부산시) 도시 안전 관리 인력 필요 → 드론자격증 보유한 신중년을 활용하여 산불 점검·해수욕장 안전 관리 등 도시 안전 시스템 지원

○ **[기업]** 전문성을 보유한 산업 전문가가 1:1 맞춤형 지원을 통해 지역중소기업의 기술애로를 해결해주는 기술닥터제* 운영<중기부>

* 기업 사전진단, 사업화·디자인, 마케팅 등 1:1 컨설팅 지원

- AI, 5G, 메타버스 등 정보통신기술(ICT) 분야 창업기업 성장지원을 위해 선배 벤처인 등을 전문멘토로 활용(ICT 혁신기업 멘토링, '23년 29억원)<과기부>

- 소재·부품·장비 분야 공공연구기관 퇴직연구인력 등을 중소·중견 기업과 매칭하여 애로기술 해결 지원('23년 5.44억원)<산업부>

- **[학교 등]** 명장 등 우수 숙련기술인을 「대한민국산업현장교수」로 선정, 특성화고 학생, 중소기업 등 대상 맞춤형 기술 전수('23년 103억원)
- * (중소기업) 현장기술 전수, 경영·인적자원 관리 진단·지도 등('22년 1,602개소)
(특성화고 등) 현장실습 지도, 동아리반 기술 (실습) 지원('22년 414개소)
- 연구기관, 대학 등에서 퇴직한 과학기술인들이 과학인을 꿈꾸는 청소년에게 지식 멘토링, 과학특강 등 제공('23년 1.49억원) <과기부>

3 기술창업 지원 강화 <중기부·특허청>

- 1 **[창업자 발굴]** 민간기업에서 전문기술과 경험을 축적한 중장년을 기술창업가로 육성하기 위한 발굴 프로그램 운영
 - 폴리텍 신중년 특화과정 이수 기술인력을 대상으로 창업희망자를 발굴, 교육·멘토링 등 창업준비 지원(중기부-고용부)
 - * 폴리텍 재학생 대상 중장년기술창업센터 창업프로그램 홍보, 지역기관간 협업 강화
 - 기업의 자체 퇴직지원 프로그램을 통해 중장년기술창업센터 프로그램을 안내하고, 중장년의 사내벤처 사업 참여시 우대(가점)
- 2 **[창업역량 강화]** 중장년이 준비된 창업에 도전할 수 있도록, 체계적 창업준비 교육과 지식재산권(IP) 기반 창업자 육성 지원
 - 퇴직예정자가 직장을 다니면서 창업준비를 병행할 수 있도록 지원하는 **출·퇴근길 창업프로그램*** 운영
 - * '출근길' 온라인 교육과 '퇴근길' 오프라인(전국 34개 중장년기술창업센터) 교육 제공
 - 중장년 창업자의 지식재산권 기반 창업 활성화를 위해 창업자 발굴부터 사업화까지 원스톱 지원(중기부-특허청 협업*)
 - * 창업자 공동 발굴→창업 인프라 지원(중기부) + IP(지식재산권) 확보 및 사업화 지원(특허청)

③ **맞춤형 성장지원** 기업 특성에 맞는 지원으로 애로사항 극복 시장안착 유도

- 판로 확장에 어려움이 있는 기업에 업종별 유통 전문가 매칭, 중장년 창업기업 구매상담회 및 유통플랫폼 입점 지원
- 창업 경험이 있는 중장년이 재도전을 통해 성공할 수 있도록 재창업 멘토링 및 사업화 지원('23년 30개사, 기업당 최대 1.5억원)
- 중장년기술창업센터 내 중장년 창업기업 애로상담 창구를 상시 운영(사업모델 개발, 아이템 검증, 판로개척 등 유형별 지원)

4 고용안전망 강화

- ◆ **중소·중견 기업이 퇴직예정 근로자에게 자율적으로 재취업서비스(진로 설계, 취업알선, 교육 등)를 제공할 수 있도록 정부지원 신설**
- ◆ **계속고용 사회적 논의를 바탕으로 65세이상 신규 취업자 실업급여 적용 검토**
- ◆ **연금개혁 등을 통해 퇴직근로자 노후소득의 다층적 보장 강화**

① 퇴직예정자 등에 대한 기업의 재취업지원서비스 내실화

- **[기업지원 강화]** '20.5월부터 1,000인 이상 기업이 비자발적(정년 등) 이직예정자에게 재취업지원서비스* 제공을 하도록 의무화

* 진로·생애경력설계, 취업알선, 교육훈련(재취업·창업 등) 등 제공

- 직종별 재취업지원서비스 프로그램 개발·보급, 프로그램 운영 컨설팅('23년 400개소), 기업 인사담당자 특화 교육(700명) 등 지원
- 의무대상이 아닌 **중소·중견기업도** 노사가 협력하여 자율적으로 재취업지원을 할 수 있도록 정부지원 신설('23년~)

* 300~999인 기업이 사업 컨설팅 참여 후, 재취업지원서비스 도입 시 비용 일부 지원

☑ 기업 재취업지원서비스 우수 사례

- **프로그래밍 서비스업체인 A사는** ▲의무화전부터 재취업서비스 도입, ▲진로설계 등 3개의 서비스를 패키지로 제공, ▲서비스 참여자에 대한 사후관리 실시, ▲기업 ESG 평가에 재취업지원서비스 운영사항 반영하여 공시

- **[실효성 제고]** 서비스 제공 실태점검을 강화하고, 운영기준을 조정
 - 매년 재취업지원서비스 제공 이행상황을 점검하여, 컨설팅 사업과 연계하여 이행 지도('23년~)
 - 제도 성과(참여율, 이행율 등)를 면밀히 분석하여 제도개선에 지속 반영
 - 서비스 운영 기준시간, 취업알선 횟수 조정 등 기업이 제공해야 하는 서비스 운영기준 상향 추진('24년)
 - * (예) ▲진로설계: 16시간 이상 → 24시간 이상 ▲재취업알선: 2회 이상 → 3회 이상

2 고용안전망 사각지대 최소화

- **[취업취약계층 보호]** 경제적 어려움 등으로 특별한 지원이 필요한 취업취약계층 고령자 별도 정의하여 지원('23년 「고령자고용법」 개정)
 - * (단) 고령자(55세*), 중고령자(45세*) 외 중고령실업자(45~64세 실업자, 장애인(65세 미만) 실업자 등) 규정
 - 학력·경력 부족, 산업전환 등으로 취업에 특히 어려움을 겪는 고령자를 고용정책에서 우대(정부지원 법적 근거 마련)하는 방안 검토
- **[실업급여]** 계속고용 관련 사회적 논의를 바탕으로 65세 이상 신규 취업자에 대한 실업급여 적용방안 검토
 - * 65세 이상 실업급여 수급자: ('20) 83천명 → ('21) 99천명 → ('22) 99천명
65세 이상 고용보험 가입자: ('20) 851천명 → ('21) 918천명 → ('22) 1,038천명
 - 해외사례, 고용보험 재정상황 등을 고려하면서, 국민연금 등 타 사회보장제도와의 정합성, 일반 피보험자와 다른 별도 지급 체계 필요성 등을 종합적으로 검토

☑ 일본의 실업급여 사례

* 「고령자 고용지원 정책의 국가비교 연구」(한국노동연구원, '21년)

■ 일반 피보험자 vs 고연령구직자급부(65세 이상) 비교

- ① 수급요건: 이직일 전 2년 중 12개월 이상 피보험기간 vs 이직일 전 1년 중 6개월 이상
- ② 수급일수: 4주 단위 지급, 90~150일 vs 일시금, 피보험기간에 따라 30~50일분
- ③ 구직활동 의무: 구직활동 의무 부과 vs 미부과

3 다층적 노후소득보장체계 구축

- **[퇴직연금]** 퇴직연금 가입확대(의무화 등), 연금성 강화 등을 위한 제도 개편 추진
 - 퇴직금을 폐지하고 퇴직연금을 단계적으로 의무화하되, 중소기업 부담 완화를 위해 조기도입 인센티브 지원 병행 검토
 - 중도인출 최소화, 퇴직연금 가입시 중소기업 근로자 등 취약계층에 대한 재정지원, 용자 확대 등 노후소득 보장 강화방안 마련

☞ 퇴직연금 의무화, 연금성 강화 등을 담은 「근로자퇴직급여보장법」 개정안 국회 제출('23)

- **[국민연금]** 적정 노후소득 보장 및 지속가능성 확보를 위한 연금개혁 추진
 - 재정계산위원회를 구성하여 국민연금의 재정안정성 제고, 노후 소득 보장 강화 등에 대해 논의하는 등 제5차 재정계산 실시('22.8월~)
 - * 국회 연금개혁특위(4대 공적연금, 기초연금 개선 논의를 위해 구성)와 긴밀히 협력하여 추진 중
 - 국민연금 재정추계 결과를 도출(~'23.3월)하고, 재정계산위와 국회 연금 특위 논의결과 등을 반영하여 '국민연금 종합운영계획' 수립(~'23.10월)
- **[연금통계]** 고령자의 은퇴후 소득현황을 종합적으로 파악하기 위해 모든 연금자료를 연계한 포괄적 연금통계 개발('23.10) <통계청>
 - * 기초연금, 국민연금, 직역연금, 퇴직연금, 개인연금, 주택연금, 농지연금 등 각 부처 모든 연금데이터 통합 제공 → 금융·보험사 등 민간의 고령친화 금융상품 개발기회 제공

4 안전한 일터 조성

- **[중대재해 취약분야 집중지원]** 고령층이 많이 종사하는 중소기업, 건설·제조 등에 대해 안전관리 역량 및 스마트 안전장비 지원 강화
 - 고위험 중소기업 등 대상으로 '진단-시설개선-컨설팅'을 종합 지원하는 「^{가칭} 안전일터 패키지」 프로그램 제공('24년~)
 - * 안전보건 기초진단 - 기초 유해위험요인 컨설팅 시설개선 지원 - 안전보건시스템 구축 심층 컨설팅

- (건설) 붕괴 징후 감지센서, AI CCTV 등을 건설현장에 지원('23, 국토부), (제조) 제조안전기술개발지원사업*의 성과 확산 및 고도화('23, 산업부)

* 철강·조선·뿌리·유화업종의 작업환경에 맞춘 Fail Safe 기술개발 지원사업

□ **[맞춤형 산재예방]** 고령 근로자의 특성 등을 반영한 안전과 건강 기술 지원

- 직무 위험도 분석을 통해 고령자 특성을 반영한 「**가칭** 고령 근로자 안전보건 가이드라인」(예) 안전보건기준, 작업속도 등) 마련('23.)
- 직업성 암의 조기 발견·치료를 위해 발급되는 건강관리카드 대상 **확대**(예: 조리함에 장기 노출된 은퇴 근로자 등, '23~)

☞ 「중대재해감축 로드맵」 기 발표('22.11.30.)

5

초고령사회에 대비한 고용인프라 구축

- ◆ 연령에 상관없이 능력에 맞게 일할 수 있도록 사회 **인식개선** 홍보 강화
- ◆ 고용상 **연령차별 구제절차**를 **실효성** 있게 개편하여 적극적인 차별시정 도모

1 **연령차별 없는 노동시장 구현**

□ **[연령차별 예방]** 사회적 편견 등에 따라 발생한 고용상 연령차별을 해소하고자 사회 인식 개선 추진, 직무능력정보 제공시스템 구축

- **[인식개선]** 연령 차별없는 일터 조성을 위한 TV·영상광고*, 온라인 웹툰 등 온·오프라인 홍보를 통한 사회적 관심도 제고

* '나! 이만큼 능력있는 사람, 나이만큼 능력있는 사람' 광고 송출 중('22.12~'23.1)

☑ **연령차별 인식개선 방송사례**



- 고용상 연령차별에 대한 인용사례, 판단기준 등을 담은 사례집 배포('23)

- **[직무능력정보]** 교육·훈련·자격 등으로 취득한 직무능력정보를 개인별로 저축, 취업·인사배치 등에 활용할 수 있는 직무능력은행제 구축('23.下)

* NCS를 중심으로 개인이 교육과정, 직업훈련, 자격 등으로 학습한 직무역량과 실제 근무를 통해 축적한 경력 등의 정보를 시스템을 통해 자동으로 추출·축적 → 이력 증빙 등에 활용

- **[구제절차 개선]** 근로자가 보다 쉽게 연령차별 구제를 신청하고, 실질적으로 구제받을 수 있도록 연령차별 구제절차 개선

- 고령층 경제활동 증가, 임금피크제 관련 대법원 판례('22.5) 등으로 연령차별 관련 사회적 관심 및 분쟁이 증가할 것으로 예상

- 현 연령차별 구제절차의 실효성 제고에 대해 개선이 요구되고 있는 상황

* 언론('22.6월)에서는 現구제절차인 인권위의 고용상 연령차별 진정 결정례(16건)의 대다수(12건)가 “재발방지대책 마련” 등의 추상적인 내용으로 구체성이 없음을 지적

☑ 고용상 연령차별 실태조사('22년)

- 고령자 67.5%가 연령차별을 경험하였으나, 구제절차를 진행한 사람은 14.2%에 불과
- 구제절차를 진행하지 않은 이유로 '실질적인 개선이 이루어지기 어려워서(38.8%)', '절차가 번거롭고 귀찮아서(27.3%)', '차별시정 제도 존재를 몰라서(18.7%)' 順

- 구제절차의 편의성, 신속성, 실효성을 높이기 위하여 노동위원회를 통한 구제절차 및 고용노동부 장관의 시정요구권 신설* 추진('23년)

* 「기간제법」, 「남녀고용평등법」상 차별구제 절차를 준용

2 고용자 통계 등 개선

- **[경제활동인구조사]** 조사 표본규모를 확대하여, 70세 이상 고용통계를 70~74세, 75세 이상으로 세분화하고, 제공지표* 확대('24년)<통계청>

* 새로운 연령 구간에 따른 구간별 취업자수·실업률, 지역별·성별 현황 등

- 주된 일자리 중심의 '경제활동인구 고령층 부가조사'를 노동시장 변화에 맞추어 개편 추진('23년 관계부처 등 의견수렴, '24년 항목 확정 및 조사 추진)

- **[고령자패널조사]** 신규 구축된 고령화고용패널 데이터를 활용하여 퇴직이 본격화된 2차 베이비부머(64~76년생) 고용 심층분석('23년~)

* 은퇴, 재취업, 노후준비 등 고령층 노동시장 퇴장 과정에 대한 심층 분석

③ 「고령자고용법」 개정

- 「고령자고용법」 개정으로 연령차별 금지('08), 정년 60세 의무화('13) 등을 도입하였으나, 고령층의 다양한 고용정책 수요 대응에 미흡

* ('02) 고령자 고용차별 금지 원칙, 정년퇴직자 재고용 지원 근거 신설 → ('06) 기본계획 수립, 중견전문인력 고용지원센터, 각종 고용촉진 지원 근거신설 → ('08) 연령차별 금지 및 구제절차 → ('13) 정년 60세 의무화 → ('19) 퇴직예정자 재취업지원서비스 의무화

- 고령층 취업역량 강화 및 재취업 지원, 연령차별 시정 등을 체계적으로 뒷받침하기 위해 법 개정 추진(개정안 국회 제출, '23.下)

<「고령자고용법」 개정 주요 검토사항>

- **(고령자 범위)** 학력·경력 부족, 산업전환 등으로 취업에 특히 어려움을 겪는 고령자 등을 취업취약계층으로 정의, 지원할 수 있는 근거 마련
- **(고용서비스)** 고령자 취업지원 근거를 시군구 등 지자체까지 확대, 중장년내일센터 근거 규정 명확화 등
- **(구제절차)** 노동위원회를 통한 구제절차 및 고용노동부 장관의 시정요구권 신설
- **(고용촉진제도)** 300인 이상 기업에 대한 기준고용률(제조업 2% 등) 이상의 고령자 고용 노력의무 규정(기준고용률) 삭제

VI. 추진체계

- 과제별 세부 이행계획을 마련, 「고용정책심의회」를 통해 주기적으로 이행상황 점검, 추진성과 모니터링
- 노·사, 전문가, 관계부처 등의 의견수렴을 통해 수정·보완 및 추가가 필요한 과제는 세부 개선안 마련 및 과제 조정 추진
- 고령사회 심화에 따른 환경변화에 시의적절히 대응하기 위해 필요시 「저출산고령사회위원회」에서 세부과제 논의

□ 전체 55세 이상 고령자 외에 중장년층(55~64세)에 대한 효과 예상

① (55세⁺) 최근 10년('12~'19, 코로나기간 제외)간 고용률 증감 연평균 (0.6%p)을 적용할 경우 '27년 예상되는 고용률은 53.8% 수준

* 최근 10년('12~'19년, '20~'22년은 코로나19 영향을 고려해 제외)간 연평균 고용률 증감: 0.6%p

- '23년은 경기 불확실성 증대, 고령자 고용촉진 정책 효과 등을 종합적으로 감안하여 '27년 54.3%(+0.5%p) 기대

⇒ 55세 이상 고용률: '21년 50.2% → '27년 54.3%

② (55~64세) 최근 10년('12~'19, 코로나기간 제외)간 고용률 연평균 증감폭(0.6%p)을 고려하면, '27년에는 69.8% 달성 예측

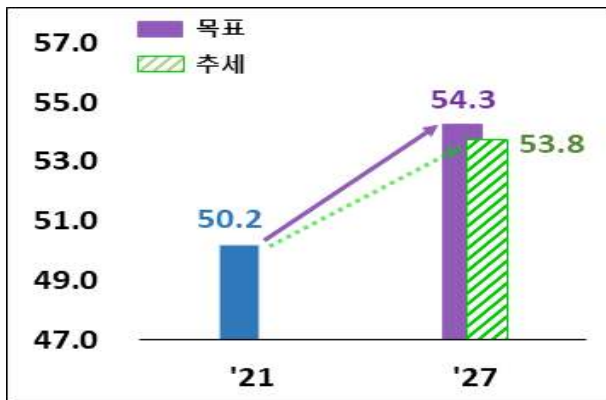
- G7 국가 고용률*, 중장년층의 적극적 취업 의지, 정부의 정책적 의지 등을 고려하여 고용률 증가 기대(+1.2%p)

* G7 중 우리나라보다 고용률이 높은 일본(76.9%), 독일(71.8%)의 평균 고용률(74.4%)을 장기적으로 고려

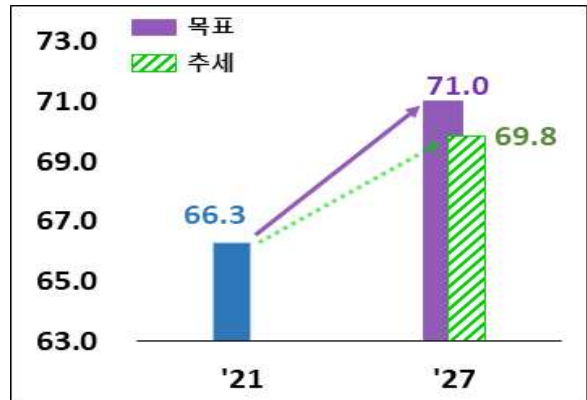
** ('22년 55~64세 고용률, %): (6월) 70.1 → (9월) 69.6 → (11월) 70.3 → (12월) 68.9

⇒ 55~64세 고용률: '21년 66.3% → '27년 71.0%

55세 이상 고용률 기대효과



55~64세 고용률 기대효과



* 출처: 경제활동인구조사, 통계청

붙임 2

과제별 추진계획

추진과제		담당부처	일정
1. 오래 일할 수 있는 여건 조성			
① 자율적 계속고용 지원 확대			
노사협력 도입 지원	고용부	'23 ~	
자율 확산 지원	고용부	'23 ~	
② 직무·성과 중심의 임금체계 개편 지원			
지원체계 마련	고용부	'23	
개편 지원	고용부	'23 ~	
③ 계속고용을 위한 제도적 기반 마련			
사회적 논의 추진	고용부	'23 ~	
사회적 논의 지원을 위한 정부지원 검토	고용부	'23 ~	
2. 재취업 및 능력개발지원 강화			
① 체계적인 재취업 지원			
고용복지+센터 중심으로 중장년센터·지자체 연계 강화	고용부	'23 ~	
다양한 고용정보를 담은 누리집 구축	고용부	'23 ~	
고용서비스 기반 정비	고용부	'23 ~	
② 직업훈련 참여기회 확대			
맞춤형 프로그램 지원 확대	고용부	'23 ~	
훈련기회 확대	고용부	'23 ~	
③ (노령층) 일자리를 통한 사회참여 활성화			
공익활동형 일자리 개선	복지부	'23 ~	
사회서비스형 일자리 지속 발굴	복지부	'23 ~	
민간형 일자리 비중 확대	복지부	'23 ~	
3. 일자리·창업 기회 확대			
① 일자리 기회 확대			
사업주 패키지 지원	고용부	'23 ~	
고령자 고용지원금 확대	고용부	'23 ~	
산업전환 지원	고용부	'23 ~	
② 사회기여 활동 지원 활성화			
사회공헌활동 정보제공	고용부	'23 ~	
(지역사회) 신중년 경력형 일자리 사업 내실화	고용부	'23 ~	
(기업) 전문인력이 기업 어려움 해결 지원	중부, 과부, 산업부	'23 ~	
(학교 등) 특성화고, 청소년 등 멘토링 등	고용부, 과기부	'23 ~	

추진과제		담당부처	일정
③ 기술창업 지원 강화			
	예비 창업자 발굴	중기부	'23 ~
	창업역량 강화	중기부·특허청	'23 ~
	맞춤형 성장지원	중기부	'23 ~

4. 고용안전망 강화

① 퇴직예정자 등에 대한 기업의 재취업지원 서비스 내실화			
	기업지원 강화	고용부	'23 ~
	제도 실효성 제고	고용부	'23 ~
② 고용안전망 사각지대 최소화			
	취업취약계층 보호	고용부	'23 ~
	실업급여 적용방안 검토	고용부	'23 ~
③ 다층적 노후소득보장체계 구축			
	「근로자퇴직급여 보장법」 개정안 국회 제출	고용부	'23년
	국민연금 종합운영계획 수립	복지부	~'23.10월
	연금통계 개발	통계청	~'23.10월
④ 안전한 일터 조성			
	중대재해 취약분야 집중지원	고용부·국토부·산업부	'23 ~
	맞춤형 산재예방	고용부	'23 ~

5. 초고령사회에 대비한 고용 인프라 구축

① 연령차별 없는 노동시장 구현			
	연령차별 예방	고용부	'23 ~
	연령차별 구제절차 개선	고용부	'23 ~
② 고령자 통계 등 개선			
	경제활동인구조사 개선	통계청	'24 ~
	고령자 패널조사 고용 심층분석	고용부	'23 ~
③ 「고령자고용법」 개정			
	「고령자고용법」 개정	고용부	'23 ~