

# 중고령층을 위한 ‘보편 타당한’ 일자리 정책 제안

- 일자리의 지속가능성·고용가능성·근로가능성 제고 방안 -

고 승 연 (연구위원, 사회복지학박사)

2022. 8.



# 중고령층을 위한 ‘보편 타당한’ 일자리 정책 제안

- 일자리의 지속가능성 · 고용가능성 · 근로가능성 제고 방안 -

고 승 연 (연구위원, 사회복지학박사)

♣ 이 글의 내용은 집필진의 의견이며,  
민주연구원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.



# 목 차

■ 요 약 .....	1
1. 논의 배경 .....	8
2. 우리나라의 중고령자 일자리의 ‘보편 타당하지 않은’ 현실 .....	11
3. 주목해야 할 유럽의 중고령자 일자리 정책 .....	16
(1) 독일: 이니셔티브 50 플러스, 미니잡, 유연연금제도 .....	16
(2) 네덜란드: 연령차별 금지, 전문자격제도, 고용서비스 전문화 .....	18
(3) 영국: 법정정년 폐지, 폭넓은 유연근무제 .....	19
4. 중고령자 일자리의 지속가능성, 고용가능성, 근로가능성 제고 방안	21
(1) 지속가능성(sustainability): 주된 일자리에서 더 오래 일하기 .....	21
(2) 고용가능성(employability): 경력에 맞는 질 좋고 유연한 일자리 ...	24
(3) 근로가능성(workability): 안전하고 건강하게 일하기 .....	28
(4) 중고령 일자리 정책의 추진력: ‘55+일자리개발원(가칭)’ 설립 .....	30
■ 참고문헌 .....	32



## 요 약

### ■ 논의배경

- 우리나라 중고령자(55~64세)들은 유럽 주요국들보다 더 많이 일하는데 더 빈곤한 상황, 65세 이상 고령층에서 고용률과 빈곤율간 엇박자 더욱 심각
  - 대체로 고용과 빈곤 간에 긍정적인 상관관계가 있음에도 우리나라에서는 다른 양상
  - 주요 유럽국들보다 중고령층의 고용률이 높는데 빈곤율 역시 영국을 제외하고 우리나라가 높은 상황, 프랑스는 고용률은 낮지만 빈곤율은 양호하여 우리나라와 반대
- 공적 노후생활 지원이 부족한 상황에서 노동시장 여건도 미흡, 자산상황이 빈약할 경우 경제적 취약계층으로 전락하고 결국 정부 부담으로 귀결
  - 부족한 공적 노후보장제도로 인해 노동시장에 최대한 오래 남아있어야 하지만 계속고용도 어렵고 노동시장의 재진입장벽도 높아 중고령층 대다수가 노동 취약계층에서 경제적 빈곤층으로 전환 가능
- 한편 중고령자들의 역량은 크게 개선, 정부의 일자리 패러다임 변화가 절실한 상황
  - '10년에 비해 '20년 55~64세 중 고학력자 비중이 2배로 증가 (16.2%('10년) → 29.1%('20년))
  - 또한 취업경험자의 65%는 10년 이상 장기근속자, 30년 이상 근속자도 16%나 차지
- 고령화 속도와 일자리 상황의 심각성을 고려하면 청년일자리 못지않게 중고령자 일자리 정책이 중요, 다양한 일자리 욕구를 반영할 수 있는 '보편 타당한' 일자리 정책 필요
  - 일하고 싶은 중고령자 누구에게나 열려있는 '보편적'이면서, 중고령자의 눈높이에 맞는 '타당한' 일자리 정책 필요
  - 이에 본 연구는 우리나라의 중고령자 일자리 현황 분석과 유럽 주요국들의 중고령자 일자리 정책들의 검토를 바탕으로, '주된 일자리에서 오래 일하기(지속가능성)', '경력을 활용하여 재취업하기(고용가능성)', '건강하고 안전하게 일하기(근로가능성)' 정책을 제안하고자 함

## ■ 우리나라의 중고령자 일자리의 ‘보편 타당하지 않은’ 현실

### ○ 평균 49세에 가장 오래 일한 곳에서 비자발적으로 이직

- 일을 그만 둘 나이가 되었다고 생각해서 자발적으로 이직을 선택한 경우는 2.4%(‘21년)에 불과
- 주된 일자리에서의 이탈은 대체로 취업자 비율을 크게 낮추는 등 고용의 양적 지표를 악화시키고 고용의 질 저하를 야기, 재취업시 최저임금 이하의 일자리 비중 증가

### ○ 주된 일자리에서 밀려나는 이유 중 하나는 뿌리깊은 연령주의(ageism) 때문, 노동시장 재진입시에도 가장 큰 장애물로 작용

- 기업 4곳 중 1곳 이상(27.8%)이 중고령자의 신규 채용에 부정적이며, 72%는 정년연장에 반대
- 연령주의의 핵심은 연령증가에 따라 생산성이 하락한다는 인식

### ○ 중고령자의 생산성 논쟁의 핵심은 세계 최고수준의 임금 연공성 때문

- 우리나라는 근속연수 증가만으로 15.1%(10년 근속시)의 임금이 증가, OECD 국가 중 최대
- 30년 이상 근속자의 월 임금 총액 평균이 근속 1년 미만 근로자 평균 임금의 2.95배

### ○ 중고령자의 재취업시장에서는 경력 여부를 막론하고 저임금·저숙련 직종으로의 쏠림 심각

- 65세 이상 3명 중 1명(35.4%)은 단순노무직 종사자, 55~64세에서도 5명 중 1명(19.3%)이 해당

### ○ 유럽 주요국들에 비해 시간제 근로자 비중은 낮지만 비자발적 선택이 다수, 시간제 일자리의 질 문제로 마땅한 시간제 일자리도 부족

- 우리나라에서는 질 낮은 ‘알바’로만 경시되는 파트타임 비중이 유럽 주요국은 우리나라보다 10%이상 많은 상황
- 특히 비자발적 파트타임 비중이 우리나라보다 낮다는 점에 주목, 풀타임 근로자에 비해 시간제 근로자의 불리함이 크지 않다는 것을 의미

### ○ 종합하면 40대 이후 주된 일자리에서 이탈로 인한 경력단절 시작, 50대부터 본격적으로 하향 취업, 60대 이후 비자발적으로 노동시장에서 퇴출을 경험

- 50대의 하향 취업은 주된 일자리(경력)에 적합한 일자리를 구하지 못한 결과로 보여지며, 60대 일자리 상황이 좀더 악화되면서 많은 중고령자가 노동시장에서 비자발적으로 이탈하고 저임금, 저숙련 직종을 중심으로 생계형 취업자만 남는 상황



## ■ 주목해야 할 유럽의 중고령자 일자리 정책

### ○ 독일: 이니셔티브 50플러스, 미니잡, 유연연금제도

- **이니셔티브 50플러스 정책:** '07년 중반 '이니셔티브 50플러스' 정책으로 대표되는 「고령자고용기회개선법」을 입안, 취업취약집단 또는 저소득 고령자에게 집중되던 정책을 확대 개편, 고령실업자의 취업시 임금보전·고령자들을 위한 채용 보조금 지원·직업능력개발향상훈련 확대 등을 포함
- **근로시간 단축 지원으로 점진적 퇴직 유도:** 2000년대 초반부터 고령자 파트타임근로 정책을 추진, 55세부터 연금수급개시연령 전까지 근로시간을 1/2로 단축 유도
- **미니잡으로 취업기회 확대:** 미니잡 종사자의 22.4%는 고령의 연금수급자, 노령연금 수급개시연령 이후에 노동시장에 취업하는 고령자의 다수가 미니잡에 종사, 일자리 질은 한계
- **'유연연금제도' 도입으로 근로연장과 재취업을 장려:** 조기 수령하는 연금 비중을 10~99%에서 선택할 수 있도록 유연화, 추가 근로소득을 제한하는 상한선도 월 525유로(연 6,300유로)까 지 완화하고 그 이상의 소득에 대해서는 연금에서 40%를 감액

### ○ 네덜란드: 연령차별 금지, 전문자격제도, 고용서비스 전문화

- **근로자 중심의 근로시간 유연화:** 「근로시간에 따른 차별금지법」은 시간제 근로자에게 전일제와 동일한 대우를 제공할 것을 규정, 「근로시간조정법」에서는 근로자로 하여금 현재 일자리에서 근로시간 단축이나 연장 등을 요구할 수 있는 권리를 명시, 근로자가 요청하는 경우 사용자는 수용 의무
- **전문자격제도(APL-EVC) 도입:** APL은 사전학습을 공식적으로 검증하여 자격을 인증해주는 제도로써 국가공인자격뿐만 아니라 공식 및 비공식 교육에 대해서도 전문가들이 검증, EVC는 APL을 통해 발급된 전문가 자격을 의미, 근로자의 이직과 신규채용에 활용, 근로자의 자기개발 욕구 향상
- **고용서비스 전문화(Talent 55+ 프로젝트):** 실업률을 줄이고 구직활동을 돕는 것을 목표로, 300명의 전문 컨설턴트를 모집하여 코칭, 컨설팅, 스킬 개발 등의 교육 제공, 중고령 구직자의 작업역량, 프레젠테이션 및 네트워킹 능력 등을 강화하기 위한 교육 시행

### ○ 영국: 법정정년 폐지, 폭넓은 유연근무제

- **법정정년제 폐지:** '10년 평등법 제정을 통해 기업 경영에 필요한 합리성이 있는 경우를 제외하고 기본정년연령을 두는 것을 금지, 정년제 폐지는 연령차별 금지 이외에도 고령화시대의 노동력 확보와 함께 연금 수령 시기를 지연시킴으로써 재정 부담 완화
- **유연근무제 확대 운영:** 근로시간 단축뿐만 아니라, 근로장소 등 전반적인 근로조건 변경을 사용자에게 요구, 중고령자 고용활성화 조치인 Fuller Working Lives 프로그램(50 PLUS

: Choices)은 50대 이상의 고령자에 대하여 노동시장의 차별 방지와 동일 직장에서의 고용 가능성을 보장할 수 있는 '선택권' 부여

- **연금제도 조정을 통한 계속 근로 지원:** '15년 4월 연금 자유화 조치 시행, 연금수급개시연령에 도달한 근로자는 일시불 수령 · 간헐적 인출 · 연금 수급 중에 선택 가능, 연금을 수급하면서도 근로를 지속할 수 있도록 지원

## ■ 중고령자 일자리의 지속가능성, 고용가능성, 근로가능성 제고 방안

- **중고령자 일자리 정책의 핵심은 1)주된 일자리에서 더 오래 일하고, 2)기존 경력과 경험으로 노동시장 재진입이 가능하고, 3)중고령친화적인 안전하고 건강한 노동환경의 보장**

### (1) 지속가능성(sustainability): 주된 일자리에서 더 오래 일하기

- **계속고용제도의 확대는 고령화 시대에 선택이 아니라 필수, '계속고용의무제' 도입 필요**

- OECD회원국 가운데 고령자 인구 비중이 가장 큰 일본은 계속고용제도를 지속적으로 확대하고 의무화 추진, '19년 종업원 30인 초과 기업의 99.8%가 고연령자 고용확보조치를 시행 중
- 정년연장에 대한 논쟁이 지속되고 있어 간접적 · 선택적인 정년연장 방법이 바람직, 고령자계속 고용장려금 지원 조건(정년연장, 정년폐지, 재고용) 중 1개를 '의무적'으로 이행하는 것을 시작으로 단계적으로 확대

- **계속고용의무화시 사업주의 부담 완화를 위해 '근로시간 단축요청권' 인정**

- 현행 연공급제 하에서 다경력 중고령자의 계속고용에 따른 인건비 등의 부담 증가, 이를 완화하기 위해 사업주의 근로시간 단축요청권을 인정
- 중고령 근로자를 정년(60세 이상)을 초과하여 계속고용시 주당 근무시간을 20~30시간으로 단축하여 시간제 일자리로 전환을 요청할 수 있는 선택권을 사업주에게 허용

- **계속고용제도 및 근로시간 단축제도의 정착을 위해 강력한 인센티브 제공**

- 고령자 계속고용장려금 지원기간의 단계적 확대(2년 → 5년(65세까지 정년연장 효과))
- '장년근로시간 단축지원금'이 '워라벨일자리 장려금'으로 통합되면서 축소된 근로자지원금을 부활시켜, 사업주뿐만 아니라 중고령 근로자에게 감소된 임금의 일정 비율을 보전

## (2) 고용가능성(employability): 경력에 맞는 질 좋고 유연한 일자리

○ 중고령자의 고용가능성을 높인다는 것은 노동시장 진입장벽을 완화시켜, 자신의 경력을 활용할 수 있는 좋은 일자리 기회를 좀더 ‘쉽게’, ‘많이’ 만든다는 것을 의미

- 동일가치노동 동일임금 원칙 하에 근로시간을 유연하게 조정하도록 하여, 중고령자에게는 역량(경력)에 맞는 일자리를, 사업주에게는 유능한 인력을 효율적으로 활용할 수 있도록 지원

### ① 중고령자의 경력 및 역량을 공인자격으로 객관화(55+경력등급(가칭))하고, 이를 채용시 적극 활용

- 이력서상 경력기간만이 아니라 중고령자 역량을 업무난이도, 책임정도, 필요기술 등을 종합하여 객관화(등급화)하고 공인자격을 부여, 중고령 근로자의 자기계발에 대한 동기부여

### ② 직무역량의 등급화와 함께 등급별 표준임금(55+경력임금(가칭)) 설계, 동일노동가치 동일 임금 원칙이 준수될 수 있도록 충분한 논의 필요

- 표준임금은 철저하게 탈연공급으로 등급별 역량만을 고려한 것으로, ‘직무급’ 도입의 마중물이 될 것으로 기대
- 전문가들을 비롯하여 다양한 관계자들간의 충분한 논의와 합의로 결정

### ③ 55+경력등급과 55+경력임금을 바탕으로 시간제 형태의 절충형 미니잡(55+미니잡(가칭))을 중고령 일자리로 제도화

- 취약하고 질 나쁜 시간제 일자리가 아니라 근로자에게는 자신의 경력에 맞는 일자리와 이에 합당한 임금이 보장되고, 고용주에게는 역량있는 인력을 유연하게 활용할 수 있도록 하는 win-win 방식
- 공인된 자격조건(55+경력등급)과 이에 대한 표준임금(55+경력임금)을 기반으로 시행, 시간제 고용형태의 ‘55+미니잡’을 신중년 적합직무의 14개 직종군에 우선 도입
  - 고용조건: 최소 고용기간(1년 이상) 및 주당 근무시간(20시간 이상) 설정
  - 정부지원: 55+미니잡으로 고용시 사업주의 간접비 지원(1년 한도), 55+미니잡 취업자는 연금 수령과 관계없이 근로 허용(근로소득 상한제한 無)
- 네덜란드가 양질의 다수의 시간제 일자리가 가능했던 이유는 강력한 차별금지법으로 동일가치노동 동일임금의 원칙이 제대로 지켜졌기 때문, 양질의 55+미니잡이 개발되고 정착되면 비정규직의 불평등 문제 완화 및 직무급 도입에 대한 공감대 형성 기대

### (3) 근로가능성(workability): 중고령친화적인 일터에서 안전하고 건강하게 일하기

#### ○ 안전한 일터를 위해 관련 법과 제도의 유지 및 강화

- '21년 일터에서 사고로 사망한 근로자 중 58.5%가 중고령자, 특히 사고사망자 사업장 중 중고령 노동자 비율이 상대적으로 높은 5~49인 사업장 비중이 42.5%로 최고
- 중대재해처벌법이나 산업안전보건법 등은 중고령자를 비롯하여 모든 노동자가 안전하게 일하기 위해 필요한 최소한의 장치, 타협적인 태도와 유연한 적용은 불가하며 엄격한 적용 필요

#### ○ 인력의 고령화는 앞으로 심화될 것으로 예상, 유니버설 디자인(Universal design)의 보편적 적용으로 중고령친화적 일터로 전환 추진

- 고용노동부의 일터혁신 컨설팅 분야로 '(고령화대비) 유니버설 디자인 적용 일터 구축' 신설, 생산현장에서 사무현장까지 중고령친화적 노동환경 설계

#### ○ 중고령 근로자의 '유연근무 자율선택제' 도입

- 영국에서 시행 중인 '50 PLUS: Choices'를 참고, 중고령 근로자의 욕구를 반영하여 근무방식을 자율적으로 유연하게 변경할 수 있는 선택권을 중고령 근로자에게 부여
- 단축근무를 비롯, 재택근무, 원격근무 등 유연근무 방식 중에서 자율적으로 선택

#### ○ 사업장 내 연령주의 타파를 위한 세대간 융합화 프로그램 확대

- 고용주뿐만 아니라 중고령자 스스로가 갖고 있는 연령주의는 편견임을 인식하는 것이 우선, 이를 위해 조직내 탈연령주의 교육 필요
- 혼합 연령 부서의 구성, 청년 직원과 중고령 직원이 서로 멘토가 되는 쌍방향 멘토링 프로그램 등의 활용을 촉진

### (4) 중고령 일자리 정책의 추진력: '55+일자리개발원(가칭)' 설립

#### ○ 대표성·포괄성·전문성을 지향하되 일자리의 지속가능성, 고용가능성, 근로가능성을 포괄하여 필요에 따라 맞춤형으로 지원할 수 있는 유연성 지향, 중고령자의 고용안전망 강화를 위한 지속적인 노력도 필요

#### ○ 노인일자리 사업을 흡수, 공익형 사업은 복지사업으로 분류하여 고령화에 발맞추어 유지 및 강화하고, 민간형 사업은 일자리 사업으로 중고령자 일자리 사업들과 통합하고 전체를 체계화



## 중고령층을 위한 ‘보편 타당한’ 일자리 정책 제언

- 일자리의 지속가능성 · 고용가능성 · 근로가능성 제고 방안 -

고 승 연 (연구위원, 사회복지학박사)

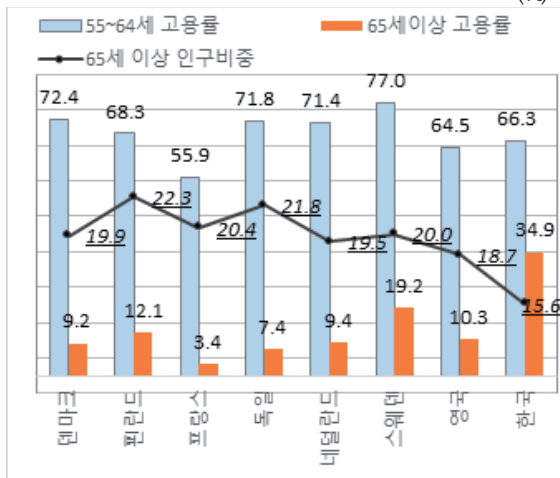
### 1 논의 배경

- 우리나라 중고령층의 고용률은 OECD 국가들보다 높은 수준, 65세 이상 고령층에서 차이 확대
  - 우리나라의 55~64세 고용률은 66.3%로, OECD 국가 평균인 61.4%(‘21년) 보다 높은 수준
  - 고령화 수준이 OECD 국가들보다 양호함에도 우리나라의 고령층(65세 이상)의 고용률이 상대적으로 높은 수준
    - OECD 국가의 65세 이상 인구비중은 평균 17.9%(‘20년)로 우리나라(15.6%)보다 높은 반면, 고용률은 OECD(15.0%, ‘21년)보다 우리나라(34.9%)가 두 배 이상 높은 상황
    - 핀란드(22.3%), 독일(21.8%), 프랑스(20.4%), 스웨덴(20.0%) 등에 비해 우리나라(15.6%)의 65세 이상 인구비중은 낮는데, 이들 주요국들의 65세 이상 고용률은 3.4~19.2%로 우리나라가 두 배 정도 높은 편
- 또한 주요국가들보다 빈곤율도 높아, 더 많이 일하는데 더 빈곤한 상황
  - 주요 유럽국들보다 중고령층 고용률 높고 빈곤율도 영국을 제외하고 우리나라가 높은 수준, 프랑스는 고용률은 낮지만 빈곤율은 양호하여 우리나라와는 반대 상황
  - 65세 이상 고령층에서는 고용률과 빈곤율간 엇박자 더욱 심각
  - 대체로 고용과 빈곤간에 긍정적인 상관관계<sup>1)</sup>가 있다고 알려져 있음에도 우리나라에서는 다른 양상

1) 이승호, 이원진, & 김수영. (2020). 고령 노동과 빈곤: 한국노동연구원.

## 〈우리나라와 유럽 주요국의 고용률 비교〉

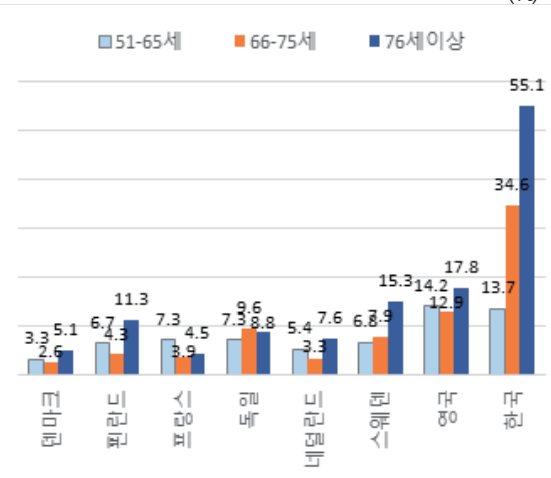
(%)



자료: OECD 데이터를 이용하여 산출  
주: 고용률 '21년 기준, 인구비중 '20년 기준

## 〈우리나라와 유럽 주요국의 빈곤율 비교〉

(%)



자료: OECD('18년) 데이터를 이용하여 산출  
주: '균등화된 가계 가처분 소득' 기준(가구가 받는 총 소득에서 현재 세금과 그들이 지불하는 이전금을 차감하고 등가 척도로 가구 규모에 맞게 조정)

### ○ 공적 노후생활 지원이 부족한 상황에서 노동시장 여건도 미흡, 자산상황이 빈약할 경우 경제적 취약계층으로 전락 가능

- 우리나라는 연금제도가 국민기초생활보장제도 등 공적 노후소득보장제도가 고령자들의 소득 감소에 충분히 대처하기 어려운 상황, 법정 정년과 연금 수급 시점간의 크레바스도 고령층 빈곤화의 주된 원인
- 또한 부족한 공적 노후보장제도로 인해 노동시장에 최대한 오래 남아있어야 하지만, 계속고용도 어렵고 노동시장 재진입장벽도 높아 중고령층 대다수가 노동 취약계층에서 경제적 빈곤층으로 전환 가능

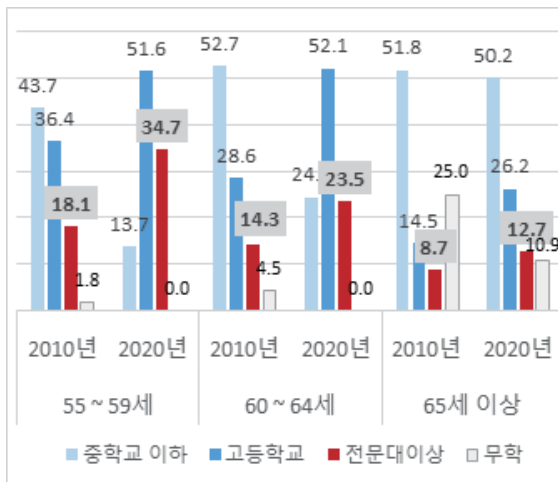
### ○ 한편 중고령자들의 역량은 크게 개선, 정부의 일자리 패러다임의 변화가 절실한 상황

- 중고령자 중 초대졸 이상 고학력자가 크게 증가
  - '20년 교육수준이 전문대학 이상인 경우: (50~59세) 34.7%, (60~64세) 23.5%, (65세 이상) 12.7%
  - 55~64세의 경우 '10년에 비해 '20년 고학력자 비중이 2배로 증가(16.2%('10년) → 29.1%('20년))
- 중고령자 취업경험자의 65%는 주된 일자리에서 10년 이상 장기근속자, 30년 이상

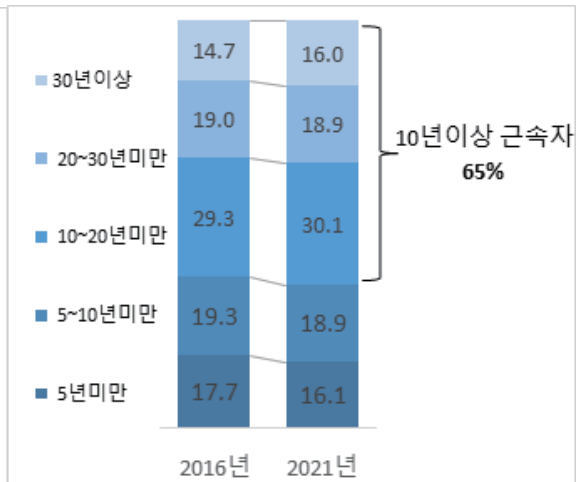
근속자도 16%나 차지

- 근속기간 평균은 ('16년) 14년 11개월, ('21년) 15년 2개월
- 이밖에도 이전세대보다 처분가능소득 증가로 상대적 빈곤을 개선, 생계형 일자리가 아닌 경력을 활용한 보편적 일자리 필요성 증가

〈우리나라의 중고령자 교육수준 변화〉 (%)



〈주된 일자리에서의 근속기간〉 (%)



자료: 통계청(인구총조사) 데이터를 이용하여 산출      자료: 통계청(경제활동인구조사) 고령층 부가조사)  
주: 재학, 수료, 휴학, 중퇴도 해당 교육정도로 합산      주: 55~64세

### ○ 고령화 속도와 일자리 상황의 심각성을 고려할 때 청년일자리 못지않게 중고령자 일자리 정책이 중요, 중고령자의 다양한 일자리 욕구를 반영할 수 있는 '보편 타당한' 일자리 정책 필요

- 청년일자리와의 상충 우려로 중고령자 일자리 정책에 대해 소극적, 청년 알바 수준의 일자리가 아니라 중고령자의 경력·경험에 맞는 제대로 된 일자리 정책이 추진되면 청년일자리와의 갈등은 자연 해소
- 일하고 싶은 누구에게나 열려있는 '보편적'이면서도 중고령자의 눈높이에 맞는 '타당한' 일자리 정책 필요
- 이에 본 연구는 우리나라의 중고령자 일자리 현황 분석과 유럽 주요국들의 중고령자 일자리 정책의 검토를 바탕으로, '주된 일자리에서 오래 일하기(지속가능성, sustainability)', '경력을 활용하여 재취업하기(고용가능성, employability)', '건강하고 안전하게 일하기(근로가능성, workability)'에 대한 정책을 제안하고자 함



## 2 우리나라의 중고령자 일자리의 ‘보편 타당하지 않은’ 현실

○ 주된 일자리에서 오래 일하는 것이 최선, 하지만 평균 49세에 가장 오래 일한 곳에서 비자발적으로 이직<sup>2)</sup>

- 일을 그만 둘 나이가 되었다고 생각해서 자발적으로 이직을 선택한 경우는 2.4%(‘21년)에 불과, 퇴직자 대부분이 비자발적으로 이직을 선택
- 결과적으로 중고령자의 약 70%는 계속 일하기를 원하고 있으며, 주된 사유는 생활비 보탬이 최다<sup>3)</sup>
- 주된 일자리에서의 이탈은 대체로 취업자 비율을 크게 낮추는 등 고용의 양적 지표를 악화시키는 한편, 고용의 질 저하를 야기, 재취업하더라도 최저 임금 이하의 일자리 비중 증가<sup>4)</sup>

〈가장 오래 근무한 일자리에서 그만 둔 연령〉 (%)      〈가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 이유〉 (%)

	전체	남자	여자		이직연령 (세)	전체	남자	여자
30세 미만	6.7	0.9	11.9	정년퇴직	59.1	7.5	12.2	3.3
30~39세	8.7	8.1	9.2	권고사직, 명예퇴직, 정리해고	51.7	12.2	18.1	7.0
40~49세	21.2	23.7	18.9	사업부진, 조업중단, 휴·폐업	51.3	33.0	38.6	28.1
50~59세	50.9	51.5	50.3	가족을 돌보기 위해	38.1	14.1	1.8	25.0
60~64세	12.6	15.8	9.7	건강이 좋지 않아서	50.5	18.8	13.5	23.6
평균 이직연령	49.3세	51.2세	47.7세	일을 그만둘 나이가 되었다고 생각해서	51.1	2.4	1.7	3.1
				그 외	46.2	11.9	14.2	10.0
	100.0	100.0	100.0		-	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청. (2021. 7. 27.). 2021년 5월 경제활동인구조사-고령층 부가조사 결과.

2) 통계청. (2021. 7. 27.). 2021년 5월 경제활동인구조사-고령층 부가조사 결과.

3) 통계청. (2021. 9. 29.). 2021 고령자 통계.

4) 남재량, 김선빈, 장용성, & 한종석. (2021). 주된 일자리 중고령층 노동시장 연구: 한국노동연구원.

## ○ 주된 일자리에서 밀려나는 이유 중 하나는 뿌리깊은 연령주의(ageism) 때문, 노동시장 재진입시에도 가장 큰 장애물로 작용

- 기업 4곳 중 1곳 이상(27.8%)이 중고령자의 신규 채용에 부정적이며, 72%는 정년연장에 반대
  - 대한상공회의소의 조사결과, 정년연장에 반대하는 이유는 중고령자의 높은 인건비 부담(47.8%), 조직내 저성과자에 대한 우려(24.3%)<sup>5)</sup> 등
- 이런 부정적 결과는 연령주의(ageism)<sup>6)</sup>에서 기인, 연령주의의 핵심은 연령 증가에 따라 생산성이 하락한다는 인식<sup>7)</sup>
  - 정년(퇴직)제도가 연령주의가 반영된 대표적인 사례
- 하지만 실제로는 중고령 인력의 업무능력이나 생산성이 젊은 세대와 유사하거나 높다는 것이 사실, 인식과 사실간 괴리가 존재
  - 위의 설문조사에서 젊은 세대와 업무능력이나 생산성을 비교하면, '비슷하다'(56.3%), '낮다'(25.3%), '높다'(18.4%)의 순
- 연령이 생산성에 미치는 영향력이 있지만, 절대적 연령보다 개인 특성(개인차) 차이에 대한 고려가 더 중요
  - 개인 특성은 자신의 의지와 노력으로 직업능력이나 생산성을 유지·향상시켜 온 정도를 의미

## ○ 중고령자의 생산성 논쟁의 핵심은 세계 최고수준의 임금 연공성 때문

- 우리나라는 근속연수 증가만으로 OECD 국가 중 최대의 임금 증가
  - 근속연수가 10년에서 20년으로 증가하면 근속연수 증가만으로 임금이 15.1% 증가, OECD 조사대상국 28개국 가운데 가장 큰 증가폭을 기록(OECD 평균 5.9%)<sup>8)</sup>
- 우리나라 30년 이상 근속자의 월 임금 총액 평균이 근속 1년 미만 근로자의 평균 임금의 2.95배
  - 1년차 미만 대비 근속 30년 이상 임금 수준: 한국 2.95배, 일본 2.27배, 독일 1.80배, 프랑스 1.63배, EU 15개국 평균 1.65배<sup>9)</sup>

5) 대한상공회의소 (2021), '중장년 인력관리에 대한 기업실태 조사'

6) (저자 주) 노인과 노화에 대한 부정적 인식을 가지고 연령을 기준으로 능력과 태도를 판단하는 것

7) 최성재, (2021). 연령주의는 고령화사회의 적이다, 나라경제, JULY 2021 VOL.368, p.86

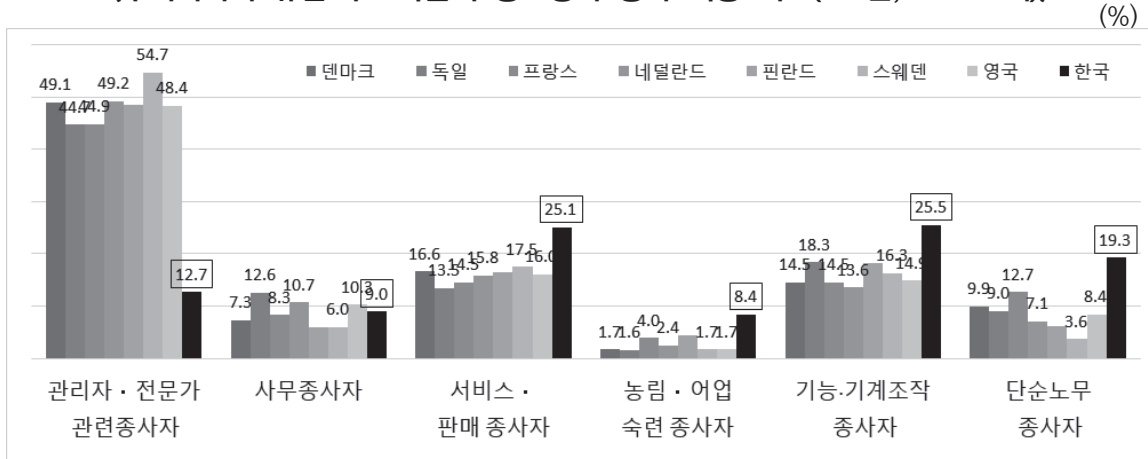
8) 이상희, & 유진성. (2021). '경제환경 변화에 대응한 임금체계 개편 방안'. 전국경제인연합회.

9) 월 총임금평균 비교: 30년 이상 근속자 697만 1,000원, 근속 1년 미만자 236만 5,000원 (자료: 한국경영자총협회. (2022). 한·일·EU 근속연수별 임금 격차 국제비교와 시사점. KEFe매거진, 87, pp.17-18.)

## ○ 중고령자의 재취업시장에서는 경력 여부를 막론하고 저임금 · 저숙련 직종으로의 쏠림 심각

- 65세 이상 3명 중 1명(35.4%)은 단순노무직 종사자, 55~64세에서도 5명 중 1명(19.3%)이 해당
- 유럽 주요국들과 비교하면 직종별 쏠림 상황이 좀더 뚜렷, 프랑스(12.7%)를 제외하고 단순노무직 종사자비중이 평균 10% 미만이고 관리자·전문가 관련 종사자 비중은 우리나라보다 4배 많은 수준

〈우리나라와 유럽 주요국들의 중고령자 종사 직종 비교(‘19년, 55~64세)〉



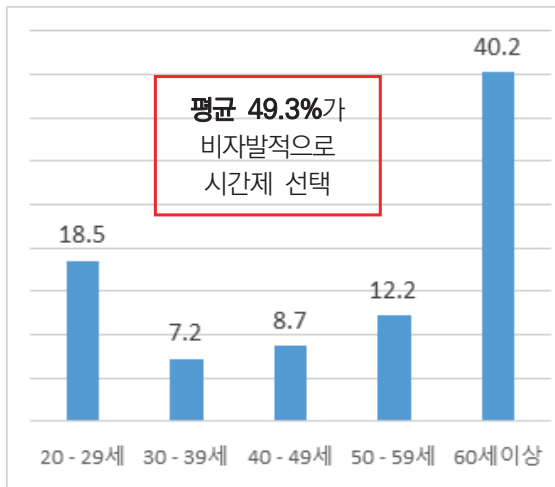
자료: EUROSTAT(‘19년), 통계청(‘19년) 데이터를 이용하여 산출

## ○ 유럽 주요국들에 비해 시간제 근로자 비중은 낮지만 비자발적 선택이 다수, 시간제 일자리의 질 문제로 마땅한 시간제 일자리도 부족한 상황

- 우리나라에서는 질 낮은 ‘알바’로만 경시되는 파트타임 비중이 유럽 주요국이 우리나라보다 10% 이상 많은 상황
- 특히 비자발적 파트타임 비중이 우리나라보다 낮다는 점에 주목, 풀타임 근로자에 비해 시간제 근로자의 불리함이 크지 않다는 것을 의미
- 우리나라는 정규직 및 비정규직간 일자리 질의 양극화 심각, 이로 인해 시간제 일자리는 근로자 뿐만 아니라 정책적으로도 비선호
- 현재 우리나라의 일자리 구조에서 일자리 질만 고려하는 것은 한계, 융통성있고 유연한 방식으로 일자리 양과 질 문제 동시 접근 필요

〈우리나라의 임금근로자 중  
시간제 근로자 비중〉

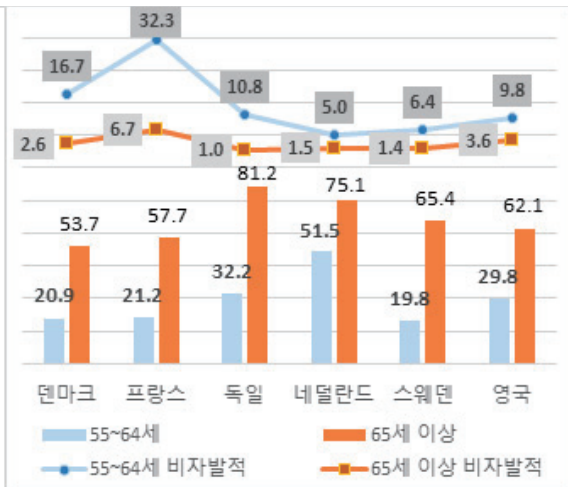
(%)



자료: 통계청 경제활동인구조사('20년)

〈임금근로자(dependent employment) 중  
시간제(파트타임) 근로자 비중〉

(%)



자료: OECD('20년, 독일 '19년 기준)

주: 각 국가 정의에 따라 도출 데이터, '비자발적'은 전체 시간제 근로자 중 비중

### ○ 종합하면 40대 이후 주된 일자리에서 이탈로 인한 경력단절 시작, 50대 부터하향 취업, 60대 이후 비자발적으로 노동시장에서 퇴출을 경험

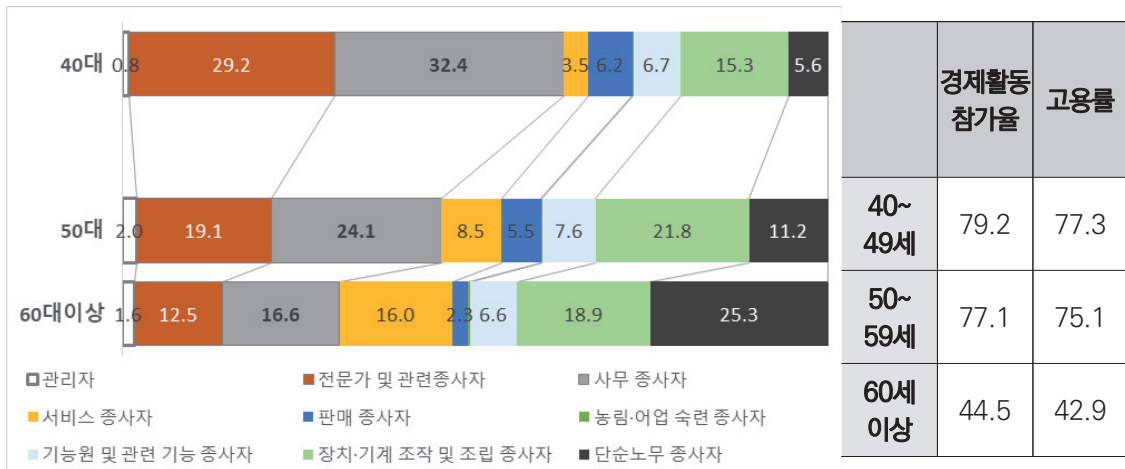
- 40대와 50대의 경제활동참가율과 고용률에는 큰 차이가 없지만, 종사 직종에서 큰 변화 발생
- 상대적으로 고임금·고학력·다경력 직종인 관리자·전문가 및 관련종사자, 사무종사자의 비중이 50대 이후 감소, 반면 상대적으로 저임금·저숙련 직종 비중이 높은 서비스 종사자, 장치·기계 조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자 비중 증가
- 고임금·고학력·다경력 직종 종사자가 50대 하향 취업함을 의미
- 60대 이후 경제활동참가율 및 고용률이 큰 폭으로 하락, 노동시장에 남아있는 60대 이상 고령자는 단순노무직, 장치·기계 조작 및 조립, 서비스 등 비숙련, 저임금 직종이 60%를 차지, 나머지는 노동시장에서 이탈
- 50대의 하향 취업은 주된 일자리(경력)에 적합한 일자리를 구하지 못한 결과로 보여지며, 60대 일자리 상황이 더 악화됨에 따라 많은 중고령자가 노동시장에서 비자발적으로 이탈하고 저임금, 저숙련 직종을 중심으로 생계형 취업자만 남는 상황

〈연령대별 종사 직종 비교〉

〈중고령층의 경제활동〉

(%)

(%)



자료: 고용노동부(고용형태별근로실태조사(‘21년)), 통계청(경제활동인구조사(‘21년))를 이용하여 산출  
주: 1)서비스종사자-경찰소방 및 보안 관련 서비스직, 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직, 운송 및 여가 서비스직, 조리 및 음식 서비스직  
2)장치·기계 조작 및 조립 종사자- 기계조작직(식품가공, 섬유 및 신발, 화학, 금속 및 비금속, 기계 제조, 전기 및 전자, 상하수도 및 재활용 처리 관련, 목재·인쇄 분야), 운전 및 운송 관련직  
3)단순노무직-건설 및 광업 관련 단순 노무직, 운송 관련 단순 노무직, 제조 관련 단순 노무직, 청소 및 경비 관련 단순 노무직, 가사음식 및 판매 관련 단순 노무직, 농림어업 및 기타 서비스 단순 노무직 (이상 7차 개정에 의한 직업분류에 따름)

## ○ 과거 ‘노인일자리’에 대한 소모적 비판에 집중했던 현 정권, 노인일자리 를 비롯한 고령화대비 일자리 정책이 전무한 상황에서 오히려 내년도 노 인일자리 예산의 삭감 발표

- ‘노인일자리’ 사업에 대한 논란의 핵심은 정부의 재정지원 일자리의 다수<sup>10)</sup>를 차지하는 공익형 일자리<sup>11)</sup> 때문
- 애초 노동법 적용이 불가능한 복지 사업을 민간연계형 사업들과 통합시켜 고용 통계에 반영된 것이 문제, 통계를 떠나 노인일자리 사업은 지속해야 할 사업
- 초고령화를 목전에 둔 상황에서 현 정부의 중고령자 일자리에 대한 인식과 관심 부족은 앞으로 더 많은 중고령층을 노인빈곤층으로의 전략을 초래, 결국 정부 부담 가중

10) 2021년 예산에 따르면 정부의 직접일자리 목표 인원 102.8만명 중 76.4%인 78.5만명이 노인일자리

11) 공익형 노인일자리(공익활동): 특별한 자격을 요하지 않는 공익 증진을 위한 노인 사회참여활동(老老케어취약계층 돌봄 지원, 공공시설 봉사, 경륜전수 등)으로, 노인의 소득개선을 통한 노인빈곤 문제해결에 기여하고 건강증진을 통해 의료비 절감과 정서적 고립 감소를 지향(한국노인인력개발원 홈페이지)



## 3

## 주목해야 할 유럽의 중고령자 일자리 정책

(1) 독일: 이니셔티브 50플러스, 미니잡, 유연연금제도<sup>12)</sup>

## ○ 이니셔티브 50플러스 정책

- 중고령층에 대한 고용확대정책은 독일정부가 추진하는 일자리창출정책의 중요한 부분을 차지, 퍼스펙티브 50+, 이니셔티브 50+, 그윈더 50+로 대표되는 중장년 고용정책이 그 핵심<sup>13)</sup>
- 하르츠 개혁이 진행 중이었던 '07년 중반 '이니셔티브 50플러스' 정책으로 대표되는 「고령자고용기회개선법」을 입안
- 취업취약집단 또는 저소득 고령자에게 집중되던 정책을 확대 개편, 4가지 핵심 정책수단으로 구성
  - ① 단시간 및 기간제근로에 관한 법률의 조건부 적용을 통한 취업장려: 기간제 근로계약 조건의 완화가 가능한 연령 기준을 58세에서 52세로 낮추어 노동시장 진입이 어려운 고령자들이 기간제 근로로 진입 유도(계약 전 4개월 이상 비취업상태이거나, 전직단축근로수당을 수령해 왔거나, 고용촉진훈련 조치에 참여한 경우에 한함)
  - ② 고령실업자의 취업시 임금보전: 120일 이상 실업급여 청구권을 지닌 근로자가 이전 직장에 서보다 임금이 낮은 일자리로 취업하는 경우 임금차액을 2년 동안 보전해 주는 임금보전금(이른바 '결합임금')을 시행(현재는 폐지)
  - ③ 고령자들을 위한 채용 보조금 지원: 특정 조건(6개월 실업, 단시간 근로수당 수급, 공공근로 참여 등)의 고령근로자를 1년 이상 고용하는 경우, 12~36개월 동안 임금의 30~50%를 고령자 고용장려금으로 지급(한시적으로 도입되었으나 지침 개정으로 2023년까지 연장)
  - ④ 직업능력개발향상훈련 확대: 연방고용공단이 직업능력개발 요건을 완화하고, 재교육 확충, 서비스 대상을 기존 100인 미만 사업장의 50세 이상 근로자에서 250인 미만 사업장 45세 이상 근로자로 확대

12) 이하 유럽 주요국들의 사례 내용은 '이승호, 박명준, 김근주, 주은선, 이다미, & 손동영. (2021). 고령자 고용지원 정책의 국가 비교 연구: 한국노동연구원'을 참고하여 작성

13) 퍼스펙티브 50+: 50세 이상 중장년 장기실직자 대상, 그윈더 50+: 50세 이상 중장년층 창업 희망자 대상 (자료: 권준화. (2017). 독일의 중장년 인력 고용정책. Weekly IBK경제브리프, 523호., pp.1-2)

## ○ 근로시간 단축 지원으로 점진적 퇴직 유도

- 2000년대 초반부터 고령자 파트타임 근로정책을 추진, 55세부터 연금수급개시연령 전까지 근로시간을 1/2로 단축, 단축된 근로시간이 18시간 이상인 경우 감소 전 순수임금의 20%를 연방고용공단이 지원하여 이전 임금의 70% 수령 보장<sup>14)</sup>
- 근로시간을 점진적으로 단축하는 방식(단축모형) 또는 근로단축 기간 동안 절반을 전일제로 일한 후에 절반 기간 동안 일하지 않는 방식(블록모형) 중 선택

## ○ 미니잡으로 취업기회 확대

- 독일의 고용유연화 정책의 상징적 도구로 인식되는 미니잡은 실업을 줄이고 저소득, 저숙련 근로자의 고용기회를 창출하는 효과적인 정책수단으로 인식
- 미니잡 종사자의 22.4%는 고령의 연금수급자이고 노령연금 수급개시연령 이후에 노동시장에 취업하는 고령자의 다수가 미니잡에 종사
- '20년 현재 미니잡에 종사하는 연금수급자는 73만 명이고 이는 '12년 대비 25% 증가

## ○ '유연연금제도' 도입으로 근로연장과 재취업을 장려

- 1992년부터 운영해 온 '부분연금' 제도<sup>15)</sup>를 '17년부터 '유연연금' 제도로 개편
- '유연연금(Flexi-Rente)' 정책 도입으로 조기 수급하는 연금의 비중을 10~99%에서 선택 가능, 추가 근로소득을 제한하는 상한선도 월 525유로(연 6,300유로)까지 완화하고 그 이상의 소득에 대해서는 연금에서 40%를 감액
- 법정연금수급연령 이후에는 제한 없이 근로소득 가능, 노령연금의 수급시점을 늦추는 것 외에도 연금을 수급하면서 보험료 추가 납부를 통해 연금급여 인상 가능

14) 고령자 퇴직시기를 앞당기는 결과를 초래하여 2010년 지원금 폐지

15) 부분연금제도는 조기연금수령자나 장애연금수급자가 연금의 전액이 아니라 부분액을 수령하도록 하는 것으로, 부분연금 수령액을 1/3, 1/2, 2/3 중에 선택

## (2) 네덜란드: 연령차별 금지, 전문자격제도, 중고령자 전문 취업서비스

### ○ 근로자 중심의 근로시간 유연화

- 정규직에 대한 해고규제가 매우 강한 반면, 일자리를 나누는 방식으로 시간제 일자리 증가, 낮은 비자발적 시간제 일자리 비율 유지
  - ('20년) 네덜란드 5.5%, 프랑스 33.3%, 이탈리아 64.5%, 독일 8.5%
- 1996년 도입된 「근로시간에 따른 차별금지법」은 시간제 근로자에게 전일제와 동일한 대우(시간당 임금, 휴가, 상여금 등)를 제공할 것을 규정, 객관적이고 정당한 사유 없이는 고용주가 근로자와 고용계약을 체결하거나 연장, 해지할 때 근로시간 차이를 이유로 차별 불가
- 2000년 도입된 「근로시간조정법」에서는 근로자로 하여금 현재 일자리에서 근로시간 단축이나 연장 등을 요구할 수 있는 권리를 명시, 근로자가 요청하는 경우 사용자는 (특별한 사유가 없다면) 수용 의무

### ○ 연령차별 금지 강화

- 고령근로자를 보호하기 위한 별도의 법은 없으나, 고령근로자 상당수가 시간제 일자리에 종사하고 있다는 점에서 법에서 명시한 전일제 근로와의 동등처우는 상당히 큰 의미
- 「동등처우법」에서 연령이나 고용계약의 형태 및 근로시간에 따른 직·간접적 차별을 엄격히 금지, 연령을 이유로 해고·근로조건·채용 등에서 차별을 금지하는 규정

### ○ 전문자격제도(APL-EVC) 도입

- '16년 1월 구직과 채용과정에서 직무역량을 검증하기 위해 APL-EVC를 도입
  - APL은 사전학습을 공식적으로 검증하여 자격을 인증해주는 제도로서, 검증과정은 이전까지 경험한 교육 및 직무 프로그램, 학위, 자격 등을 주어진 절차에 따라 진행되며, 국가공인자격뿐만 아니라 공식 및 비공식 교육에 대해서도 체계적인 절차에 따라 전문가들이 검증
  - EVC는 APL을 통해 발급된 전문가 자격을 의미
- 이 제도는 고용자와 피고용자 간의 정보 비대칭성 감소에 기여, 근로자의 이직을 용이하게 하고 고령층 근로자에게도 직업훈련이나 자기계발 욕구를



불어넣었다는 점에서 긍정적으로 작용했고 개인이 이력서에 기재한 경력보다 신빙성 있게 증명할 수 있는 자격이 생긴다는 점에서 많은 참여를 유도<sup>16)</sup>

### ○ 중고령자 전문 취업서비스(Talent 55+ 프로젝트)

- '07~'09년 시행된 Talent 45+ 프로젝트는 45세 이상의 실업급여, 사회부조 수급자를 줄이기 위한 목적
  - 45세 이상의 실업률을 줄이고 구직활동을 돕는 것을 목표로, 300명의 전문 컨설턴트를 모집하여 코칭, 컨설팅, 스킬 개발 등의 교육 제공
  - 정부 주도하에 UWW/CWI<sup>17)</sup>, 지역 자치단체, 고용주 기관 및 구직/구인 정보 회사들이 협업하여 진행
  - 자기소개 비디오 제작(See me), 창업 욕구가 있는 근로자들을 대상으로 한 컨설팅, 스킬 및 직무능력 인식, 정기 정보교류 미팅(network 45+) 등이 포함
  - 2009년부터는 약 30개의 지역 기관들 및 네덜란드 공공고용서비스 부서가 트레이닝, 구직 컨설팅 등을 담당하는 지역별 Labour Mobility Centers를 운영<sup>18)</sup>
- '10년 이후에는 대상자를 55세 이상으로 축소한 Talent 55+ 프로젝트 시행, 중고령 구직자의 작업역량, 프레젠테이션 및 네트워킹 능력 등을 강화하기 위한 교육 시행

### (3) 영국: 법정정년 폐지, 폭넓은 유연근무제

#### ○ 법정정년제 폐지

- '06년 고용평등(연령)규칙이 규정되면서 채용부터 계약 종료까지의 전 과정에서 연령차별을 금지, 65세를 기본 정년연령으로 규정하고 그 이전의 정년을 엄격히 규제, 근로자가 희망하는 경우 계속근로요구권을 보장
- '10년 평등법 제정을 통해 예외적으로 기업 경영에 필요한 합리성이 있는 경우를 제외하고 기본정년연령을 두는 것을 금지
- 영국의 정년제 폐지는 연령차별 금지라고 하는 규범적 정당성 이외에도 고령

16) 서울시50플러스재단. (2018). 50 + 해외동향 리포트.

17) CWI(노동 및 소득을 위한 중앙 기구), UWW(직원 복지 제도 연구소)

18) 위 글.

화시대의 노동력 확보뿐만 아니라 고령 근로자의 고용연장을 통해 연금 수령 시기를 지연시킴으로써 재정 부담 완화 목적에서 추진

### ○ 유연근무제(50 PLUS : Choices) 확대 운영

- '03년부터 유연근무제를 도입, 초기에는 육아와 관련된 유연근무 청구권으로 출발했지만, '10년부터 중고령자를 포함한 모든 근로자에게 적용되는 일반적인 권리로 확대
- 영국의 유연근무제는 근로시간 단축뿐만 아니라, 근로장소를 비롯하여 전반적인 근로조건 변경을 사용자에게 요구 가능, 사용자의 거부권이 규정되어 있지만 실제 승인률이 높은 편
- 중고령 근로자가 충분히 일할 수 있는 고용환경 조성을 위한 고령자 고용활성화 조치로 Fuller Working Lives 프로그램 도입
  - 기본퇴직연령제도의 폐지 이후, 유연근무제도를 활용하여 최대한 고령자에 맞게 일하는 방식을 도입하기 위한 것으로, 기존의 고용유지는 물론, 고령자 맞춤형 사업장으로서의 재고용을 촉진하며, 고령자 유연근무제 컨설팅을 통한 고령자 친화적으로 일하는 방식 전환
  - Fuller Working Lives의 핵심 사항은 기본퇴직연령제도의 폐지 이후, 유연근무제도를 활용하여 최대한 고령자에 맞는 일하는 방식을 도입하는 것
  - 최근 명칭을 "50 PLUS : Choices"로 변경, 50대 이상의 고령자에 대하여 노동시장의 차별을 방지하는 한편, 50대 이상 근로자들이 동일 직장에서의 고용 가능성을 보장할 수 있는 '선택권'을 부여한다는 점을 강조

### ○ 연금제도 조정을 통한 계속 근로 지원

- '10년의 공적연금 수급개시연령은 남성 65세, 여성 60세였으나, '18년 성별 연령대를 통일하였고, '21년 현재는 남녀 모두 66세이며 '28년까지 67세, '46년까지 68세로 상향 조정 예정(5년마다 인구변화를 고려하여 연금수급연령을 재검토)
- 1989년 국가연금 소득 제한을 폐지, 국가연금 수급자들은 급여수준의 감액 없이 유급노동에 참여, 기업연금의 경우에는 '06년부터 기업연금을 수급하면서 기존의 고용상태 유지 가능
- '15년 4월 연금 자유화 조치 시행, 연금수급개시연령에 도달한 근로자는

일시불 수령·간헐적 인출·연금 수급 등에서 선택 가능, 연금을 수급하면서도 근로를 지속할 수 있도록 지원

## 4

### 중고령자 일자리의 지속가능성, 고용가능성, 근로가능성 제고 방안

○ **중고령자 일자리 정책의 핵심은 1)주된 일자리에서 더 오래 일하고, 2)기존 경력과 경험으로 노동시장 재진입이 가능하고, 3)안전하고 건강한 노동환경의 보장**

- 주된 일자리의 지속가능성(sustainability), 경력에 기반한 시장성있는 질 좋은 일자리로의 고용가능성(employability), 중고령친화적인 안전하고 건강한 일터에서 근로가능성(workability) 확보가 관건

#### (1) 지속가능성(sustainability): 주된 일자리에서 더 오래 일하기

○ **중고령 일자리 정책의 최선은 주된 일자리에서 오래 일하기, 하지만 정년연장의 양면성으로 인한 장벽**

- 주된 일자리에서 이탈은 고용의 질과 근로소득 하락으로 직결<sup>19)</sup>, 최대한 주된 일자리에서 오래 일하도록 하는 것이 최선의 중고령 일자리 정책
- 정년연장은 ▷ 고령화로 인한 노동력 부족 대비, ▷ 정년 연령과 연금 수급 연령 간의 괴리로 인한 소득 단절 대처, ▷ 고령화 대응방법으로 주요국들의 정년연장 이용 확대, ▷ 육체 가동연한을 65세로 한 대법원 판결 등을 고려할 때 가장 확실한 중고령자 일자리 정책<sup>20)</sup>
- 하지만 정년연장 수혜자 대부분은 이미 고소득의 안정적인 양질의 일자리(공공부문이나 대기업) 종사자일 가능성 大, 오히려 계속근로의 필요성이 상대적으로 더 큰 근로자들은 배제될 가능성 존재

19) 남재량, (2021). 주된 일자리 이탈과 빈곤. 노동리뷰, 2021년 10월호 통권 제199호. pp.34-44

20) 남재량, 오계택, & 이승호. (2022). 인구구조 변화와 고령자 고용정책 과제. 노동리뷰, 2022년 4월호(통권 제205호). pp.7-12

- 또한 정년연장과 청년 일자리간의 상충관계에 대한 우려도 존재

### ○ 정년연장의 딜레마, 계속고용제도와 근로시간 단축제도로 해결

- 근로시간 단축제도와 재고용제도가 중장년 일자리에 긍정적인 효과가 크다는 것은 이미 검증된 결과
  - 장년 근로시간 단축제도를 운영하는 사업체가 50세 이상 고용 비중이 운영하지 않는 경우보다 10.0%p 높으며, 정년퇴직자 재고용제도는 50세 이상 고용 비중을 5.8%p 높이는 효과<sup>21)</sup>

### ○ 계속고용제도의 확대는 고령화 시대에 선택이 아니라 필수, ‘계속고용의 무제’ 도입 필요

- OECD회원국 가운데 고령자 인구 비중이 가장 큰 일본은 계속고용제도를 지속적으로 확대하면서 의무화 추진 중, ‘19년 종업원 30인 초과 기업의 99.8%가 고연령자 고용확보조치를 시행 중<sup>22)</sup>
  - ‘06년 65세까지의 취업이 가능하도록 정년 연장·정년 폐지·계속고용제도(재고용제도) 도입 중에 하나를 선택하도록 의무화
  - ‘13년에는 65세까지 희망자 전원을 고용하도록 의무화
  - ‘21년 고연령자고용안정법 개정, 고연령자가 희망하는 경우에는 70세까지 계속근무 가능<sup>23)</sup>
- 정년연장에 대한 논쟁이 지속되고 있어 일본과 같은 간접적·선택적 정년연장 제도 도입이 바람직, 고령자계속고용장려금 지원 조건 중 1개를 ‘의무적’으로 이행하는 것을 시작으로 단계적으로 확대
  - 현행 ‘고령자계속고용장려금’ 지급 조건<sup>24)</sup>
    - ① 정년을 1년 이상 연장(정년연장)
    - ② 정년 폐지(정년폐지)
    - ③ 정년을 유지하되 정년에 도달한 자를 1년이상 계속고용(또는 3개월 이내 재고용)하는 제도를 둘 것(재고용)

### ○ 계속고용의무화시 사업주의 부담 완화를 위해 ‘근로시간 단축요청권’ 제공

- 현행 연공급제에서 다경력의 중고령자 계속고용시 인건비 등의 부담 증가, 이를 완화하기 위해 사업주의 근로시간 단축요청권을 인정

21) 이병희. (2021). 중고령자 계속고용 촉진의 필요성과 지원 방안. 월간노동리뷰, 2021년 8월호, pp.40-53.

22) 위 글

23) 박준희. (2021). 일본의 고령화와 고연령자고용안정법 개정 현황. 국제노동브리프, 2021년 5월호. pp.90-99.

24) 고용보험 홈페이지 2022. 7. 28

- 중고령 근로자를 정년(60세 이상)을 초과하여 계속고용시 주당 소정근무시간을 20~30시간으로 단축하여 시간제 일자리로 전환을 요청할 수 있는 선택권을 사업주에게 허용
- 기존 근로자에게 주어졌던 근로시간 단축청구권과 유사하게 사용자에게 계속고용의 조건으로 제공

## ■ 일본의 고령자 고용안정법

- 고령자고용안정법이 개정, 2021년 4월 1일부터 시행
- 제·개정 배경 및 사유
  - 저출산 고령화의 급속한 진전과 함께 취업인구의 감소에 대응하여 정년연장을 추진해 사회보장제도를 확립하고 노동력 확보와 경제를 활성화
  - 고령자의 노동시장을 개척하여 건강하고 의욕 넘치는 고령자의 일손과 지혜, 경험을 사회로 환원

2013년 고연령자고용안정법 개정 (고연령자 고용확보조치 의무화(택 1))	2021년 고연령자고용안정법 개정 (고연령자 고용확보조치 권고사항 추가(택 1))
①정년폐지 ②65세까지 정년연장 ③65세까지 계속고용제도의 도입(사회·관련회사에서의 연속 근무를 포함)	①70세까지 정년연장 ②70세까지 계속고용제도의 도입 ③고연령자가 희망할 경우 70세까지 지속적으로 업무위탁계약을 체결 ④고연령자가 희망하는 경우에는 70세까지 지속적으로 <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 사업주가 스스로 실시하는 사회공헌사업 또는</li> <li>b. 사업주가 위탁, 출자 등을 하는 단체에서 행하는 사회공헌사업에 종사할 수 있는 제도 도입을 위해 노력 권고</li> </ul>

※종업원 31명 이상을 고용한 약 16만 개 기업 가운데 '19년 현재 고연령자 고용확보조치를 시행하고 있는 기업의 비율은 99.8%(16만 1,117개사)이며, 65세 이상 일할 수 있는 기업의 비율은 78.9%(12만 7,376개사)

※대부분의 기업에서 고용확보조치를 실시하고 있지만 그중 많은 기업이 고연령자 고용확보조치 중 계속고용제도 채택(계속고용제도란 정년을 맞이한 고령 노동자의 정년을 연장하는 것이 아니라 이들을 다시 고용, 계속고용제도에 의해 고용이 유지된 고령 노동자는 비정규직의 형태로 재고용되어 대부분 임금 감소)  
(자료: 박준희. (2021). 일본의 고령화와 고연령자고용안정법 개정 현황. 국제노동브리프, 2021년 5월호 pp.90-99.)

## ○ 계속고용제도 및 근로시간 단축제도의 확대를 위해 강력한 인센티브 제공

- 고령자 계속고용장려금 지원기간을 2년에서 단계적으로 확대하여 최장 5년까지 지원(간접적으로 65세까지 정년연장 효과)
- '장년근로시간 단축지원금'이 '위라벨일자리 장려금'으로 통합되면서 축소된



지원금을 부활시켜, 중고령 종업원에 대한 직접 지원금 추가 필요

- 장년 근로시간단축지원금: (근로자) 근로시간 단축 전후 임금 차액의 1/2을 최대 2년간 연 1,080만원 한도 지원 (사업주) 근로시간 단축 적용 근로자 1인당 최대 2년간 월 30만원 간접 노무비 지원 → ('20년부터 근로자 지원금 폐지) 워라밸일자리 장려금: (임금감소액 보전금) 사업주가 전환형 시간제 근로자에게 근로시간 단축으로 인해 시간 비례로 줄어든 임금보다 20만원 이상의 임금을 지급한 경우 월 20만원 정액 지원 (간접노무비) 사업주에게 1인당 월 30만원을 지원
- 지원 방식은 독일의 '근로시간단축지원제도'와 일본의 '고연령고용계속기본금부금<sup>25)</sup>'을 참고, 단축근무로 감소되는 임금의 일정 비율로 보전
- 워라밸일자리 장려금이 대상(연령)에 상관없이 지급되고 있으므로, 소요 예산을 고려하여 중고령자(55세 이상) 우선 지원
- 계속고용제도와 근로시간 단축제도를 병행할 경우, 사업주 지원은 1개만 적용하여 지원

## (2) 고용가능성(employability): 경력에 맞는 질 좋고 유연한 일자리

- 중고령자가 노동시장 재진입시의 가장 큰 애로점은 주된 경력을 제대로 활용하기 어려운 것, 이로 인해 경력과 상관없이 진입장벽이 낮은 단순노무직으로 쏠리는 결과 야기
  - 경력에 맞는 임금과 직급 등이 보장되는 재취업 기회 자체가 많지 않으며, 기업들은 경력에 맞는 높은 임금을 지급하면서까지 중고령자를 신규 채용하고자 하는 의지도 부족
  - 중고령자의 고용가능성을 높인다는 것은 노동시장 진입장벽을 완화시켜 자신의 경력을 활용할 수 있는 좋은 일자리 기회를 좀더 쉽게, 많이 만든다는 것을 의미

25) 고연령고용계속기본금부금: 현역시절에 비해 임금이 크게 줄어든 60~64세 고연령자의 임금을 보전하기 위해 1995년부터 실시되고 있다. 고용보험의 피보험자기간이 통산 5년 이상인 자로서, 60세 도달 이후에도 계속해서 고용되어 60세 이후 각 월에 지급되는 임금이 원칙적으로 60세 도달시점의 임금월액의 75% 미만인 자에게 60세에 도달한 달부터 65세에 도달한 달까지 60세 이후 각 월에 지급된 임금의 15%가 된다(각 월의 1일부터 말일 까지 피보험자 자격 유지 조건).

(자료: 김명중. (2020. 1.). 일본 정부의 점진적 은퇴 및 정년연장 대책과 한국에 주는 시사점. 국제노동브리프, 2020년 1월호, pp.7~26.)

## ■ 장년근로시간단축 지원금

\* '20.1.1.부터 일자리사업 효율화 방안으로 장년 근로시간단축지원금 폐지 (근로자 지원금은 폐지, 사업주 지원금은 '워라밸일자리장려금'으로 지원)

- **사업목적:** 근로시간단축으로 감소된 임금의 일부를 지원함으로써 장년 근로자 점진적 퇴직과 인생 2·3모작 지원
- **지원대상:** 소정근로시간을 단축하면서 임금이 감소된 50세 이상 근로자 및 사업주
- **지원요건:** 18개월 이상 근무한 50세 이상 근로자로서 주당 소정근로시간을 32시간 이하로 단축하면서 임금 감액된 경우, 사업주 경영방침에 따라 근로시간 단축된 경우, 교육 및 직업훈련 참가, 근로자 본인의 질병·부상 및 부양가족의 질병·부상에 따른 간호를 위해 근로시간 단축된 경우
- **지원내용** (근로자) 근로시간 단축 전후 임금 차액의 1/2을 최대 2년간 연 1,080만원 한도 지원 (사업주) 근로시간 단축 적용 근로자 1인당 최대 2년간 월 30만원 간접 노무비 지원

## ■ 워라밸일자리 장려금<sup>26)</sup>

- **사업목적:** 전일제 근로자가 필요한 때(가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등)에 소정근로시간 단축을 활용할 수 있도록 지원함으로써 다양한 일자리 수요를 충족시키고, 일과 삶의 조화에 기여
- **지원대상:** 소정근로시간 단축제도를 도입하고, 근로자의 필요(가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등)에 따라 근로시간 단축을 허용한 사업주
- **지원요건**
  - ① 단축제도 도입: 취업규칙·인사규정 등 단축 관련 규정 마련(단축 종료 후 전일제 보장 내용 등)
  - ② 근속기간 6개월 이상 근로자 대상
  - ③ 근로자 청구에 따라 주당 소정근로시간 15~30시간으로 단축(최소 1월 이상 연속 활용)
  - ④ 전자·기계적 방법에 의한 근퇴관리
  - ⑤ 초과근로 제한: 단축 근무 중인 근로자에게 연장근로를 요구할 수 없음(고평법 제22조의4 제3항)
- **지원내용:** 우선지원대상기업, 중견기업에 임금감소액 보전금, 간접노무비를 지원(지원한도 : 전년도 말일 피보험자 수의 30%(피보험자수가 10명 미만일 경우 3명) 한도로 최대 30명 이내 지원)
  - 임금감소액 보전금: 사업주가 전환형 시간제 근로자에게 근로시간 단축으로 인해 시간 비례로 줄어드는 임금보다 20만원 이상의 임금을 지급한 경우 월 20만원 정액 지원(임금에는 소정근로시간에 대한 근로의 대가로 지급되는 일체의 금품으로 상여금, 수당(식비, 교통비)등 포함)
  - 간접노무비: 사업주에게 1인당 월 30만원을 지원

- 동시에 기업에게는 유능한 중고령 인력을 활용하고 채용에 따른 직·간접비를 낮출 수 있는 수단의 제공
- 동일가치노동 동일임금 원칙 하에 근로시간을 유연하게 조정하도록 하여 중고령자에게 역량(경력)에 맞는 일자리를, 사업주에게는 유능한 인력을 효율적으로 활용할 수 있도록 지원하는 것이 목표

26) 고용노동부 홈페이지. 2022. 7. 25

### ① 중고령자의 경력과 역량을 공인자격으로 객관화(55+경력등급(가칭))하고 이를 채용시 활용

- 이력서상의 근무기간 만으로 객관적으로 역량을 인정받기 어렵고, 더욱이 생산성에 대한 근본적인 우려가 재취업시 장벽
- 이에 대한 해결은 노동시장이 신뢰할 수 있는 방법으로 역량을 객관화하고, 이에 따라 필요한 역량을 가진 인적자원의 활용을 쉽게 만드는 것
- 경력기간만이 아니라 중고령자의 종합적인 역량을 업무난이도, 책임정도, 필요기술 등을 종합하여 객관화(등급화)하고 공인자격('55+경력등급'(가칭))을 부여
  - 국토교통부에서 시행 중인 '건설근로자 기능등급제' 참고
  - 네덜란드의 '전문자격제도' 참고 - 개인이 이력서에 기재한 경력을 보다 신빙성있게 증명, 고령층 노동자의 자기계발 욕구의 향상을 유도
  - 우리나라도 국가직무능력표준(NCS), 산업별역량체계(SQF) 등으로 자격등급화가 추진되었으나 노동시장 전반에 이용이 활성화되지 못하고 있는 상황
- 중고령자가 적극적으로 자기계발에 참여할 수 있도록 동기부여도 가능

### ② 직무역량의 등급화와 함께 등급별 표준임금(55+경력임금(가칭)) 설계, 동일노동가치 동일임금 원칙이 준수될 수 있도록 충분한 논의 필요

- 55+경력등급별로 표준임금을 설정하여 공시
- 표준임금은 철저하게 탈연공급으로 등급별 역량만을 고려하여 책정, '직무급' 도입의 마중물이 될 것으로 기대
- 전문가들을 비롯하여 다양한 관계자들간의 충분한 논의와 합의로 결정

### ③ 55+경력등급과 55+경력임금을 바탕으로 시간제 형태의 절충형 미니잡(55+미니잡(가칭))을 중고령 일자리로 제도화

- 독일의 미니잡과 네덜란드의 근로시간 유연화를 조합하여 설계하되 일자리 질에 대한 세심한 고려 필요
- 취약하고 질 나쁜 시간제 일자리가 아니라, 근로자에게는 자신의 경력에 맞는



일자리와 이에 합당한 임금이 보장되고, 고용주에게는 역량있는 인력을 유연하게 활용할 수 있도록 하는 win-win 방식

- 공인된 자격조건(55+경력등급)과 이에 대한 표준임금(55+경력임금)을 기반으로 시행, 시간제 고용형태의 ‘55+미니잡’을 신중년 적합직무의 14개 직종군<sup>27)</sup>에 시범적으로 도입한 후 단계적 확대
  - 고용조건: 최소 고용기간(1년 이상) 및 주당 근무시간(20시간 이상) 설정
  - 정부지원: 55+미니잡으로 채용시 사업주의 간접비 지원(1년 한도), 55+미니잡 취업자는 연금 수령과 관계없이 근로 허용(근로소득 상한제한 無)
- 공공기관 채용과정 등에서 우선적으로 활용하도록 추진

### ○ 직무급 확산과 비정규직 차별해소를 위한 마중물 역할 기대

- 대기업 정규직 중심의 개별 기업별 임금체계가 주류이며 전국적인 직무급 체계 도입을 위한 산별교섭이 약한 현실<sup>28)</sup>에서 공공뿐만 아니라 민간을 포함하는 전면적인 직무급 도입은 불가능, 문재인 정부때 시작한 공공기관의 직무급제 도입의 확대 및 강화에 그칠 것으로 예상
- 55+미니잡은 직무급제의 현실적 도입과 실행을 위한 토대가 되며, 경력과 무관한 저임금·저숙련으로의 일자리 쏠림 현상의 완화 가능성 기대
- 네덜란드가 양질의 다수의 시간제 일자리가 가능했던 이유는 강력한 차별금지법으로 동일가치노동 동일임금의 원칙이 제대로 지켜졌기 때문, 양질의 55+미니잡이 개발되고 정착되면 비정규직의 불평등 문제 완화 기대

27) ‘22년 신중년 적합직무 14개 직종군: 경영/사무 관련 전문직 및 사무직, 연구 관련직, 정보통신/방송 관련 기술·기능직(기능직의 보조원은 제외), 의료/보건/사회복지 관련 종사자(단순직 제외), 사회복지/교육 관련 종사자, 문화/출판/디자인(캐드) 관련 종사자, 영업/서비스/음식 관련 종사자(단순직 제외), 건설 관련 기술(엔지니어) 및 기능직, 운전/운송 기능직, 공학관련 기술(엔지니어) 및 시험원, 기계/금속 관련 기능직(단순생산직, 기능직의 보조업무 등은 제외), 전기/전자 관련 기능직(단순생산직 제외), 화학/의료/식품/기타 기능직(단순생산직 제외), 신직업, 기타 직무 (자료: 고용노동부)

28) 유럽식 산별교섭체제 구축이나 노사관계법제도 개선 등을 통해 임금체계를 개편은 현실성 부족 (자료: 이상희, & 유진성. (2021. 11. 8). 한국 연공성, OECD 국가 1위, 근속연수만 10년 증가해도 임금 15.1% 올라: 전국경제인연합회.)

## ■ 건설근로자 기능등급제<sup>29)</sup>

### ○ 추진배경

- 건설현장의 청년층 유입이 감소하고 고령화가 심화된 주요 원인으로 체계적 경력관리 미비 및 직업전망 부족이 지적
- 체계적인 경력관리 및 직업 전망 제시를 위해 건설근로자의 경력·자격·교육·포상 등 기준에 따라 직종별 등급을 산정하는 기능등급제 도입 추진

### ○ 필요성

- 건설근로자의 기능 수준에 따른 처우개선 체계를 통해 건설기능인에 대한 직업전망을 제시하여 신규인력의 유입을 촉진하여 숙련인력의 단절 예방
- 건설근로자의 기능수준 향상을 유도하여 건설산업의 경쟁력 제고 및 품질 향상 도모

### ○ 추진내용

- 기관별로 상이한 건설기능인 직종을 60개로 표준화하여 관리하되, 직종별 상황을 고려해 등급제 우선 시행 직종 선정(퇴직공제 303개, 시중노임단가 127개, NCS(직무능력표준) 147개 직종)

## (3) 근로가능성(workability): 중고령친화적인 일터에서 안전하고 건강하게 일하기

### ○ 안전하고 건강하게 일할 수 있는 노동환경은 누구보다도 중고령 노동자에게는 최우선 고려 요인

- 물리적 환경에만 국한되는 것이 아니라 정서적 환경도 고려, 일자리 만족도 및 종합적인 노후생활 만족도를 고려
- 디지털화, 산업구조의 변화, 라이프스타일의 변화 등을 반영, 중고령 친화적 일터혁신을 시작으로 모든 노동자에게 친화적 일터혁신으로 확대

### ○ 안전한 일터를 위해 관련 법과 제도의 유지 및 강화

- 단순노무직 종사자 비중이 높은 중고령자에게 안전한 일터의 필요성은 절대적, 하지만 현실은 매우 부정적인 상황
- '21년 일터에서 사고로 사망한 근로자 중 58.5%가 중고령자, 특히 사고사망자 사업장 중 중고령 노동자 비율이 상대적으로 높은 5~49인 사업장 비중이 42.5%로 최고
  - '21년 산업재해현황의 주요 특징: 건설업(417명, 50.4%), 5인~49인 사업장(352명, 42.5%),

29) 건설근로자공제회 보도자료. (2021. 5. 27.). 「건설근로자 기능등급 증명서」제1호 발급자 나와.

55세 이상 근로자(484명, 58.5%), 떨어짐(351명, 42.4%)이 가장 많이 발생<sup>30)</sup>

- 이런 상황에서 정부에서 ‘중대재해 감축 패러다임을 자율예방 중심으로 전환’을<sup>31)</sup> 발표, 이미 중대재해처벌법 완화가 예고된 상태
- 산재비중이 높은 5~49인 사업장에서는 중대재해처벌법 적용이 앞으로 2년간 유예된 상황인데, 법령이 완화된 경우 많은 중고령 노동자에게 안전한 일터는 더욱 소원해지는 상황
- 중대재해처벌법과 산업안전보건법 등은 중고령자를 비롯하여 모든 노동자가 안전하게 일하기 위한 최소한의 장치, 타협적인 태도와 유연한 적용은 불가하며 엄격한 적용 필요

#### ○ 인력의 고령화는 앞으로 심화될 것으로 예상, 유니버설 디자인(Universal design)의 보편적인 적용으로 중고령친화적 일터로 전환 추진

- 중고령 노동자의 육체 기능에 적합하도록 노동환경에 유니버설 디자인 적용을 추진
  - 유니버설 디자인 개념: ‘모든 사람을 위한 디자인(Design for all)’으로, 연령, 성별, 국적, 장애의 유무 등에 관계없이 누구나 편안하게 이용할 수 있도록 건축, 환경, 서비스 등을 계획하고 설계하는 것(장애인의 문제해결을 위한 배리어 프리 디자인(Barrier free design)과 구별)
  - 유니버설 디자인 7원칙: 동등한 사용, 사용상의 유연성, 단순하고 직관적인 이용법, 정보이용의 용이, 오류에 대한 포용력, 최소의 물리적 노력, 접근과 사용을 위한 충분한 공간<sup>32)</sup>
- 고용노동부의 일터혁신 컨설팅 분야로 ‘(고령화대비) 유니버설 디자인 적용 일터 구축’ 신설, 생산현장에서 사무현장까지 중고령친화적 노동환경 설계

#### ○ 중고령 근로자의 ‘유연근무 자율선택제’의 도입

- 현행 유연근무제에서 근무시간 단축을 비롯하여 근무방식의 유연화도 포함
- 영국의 대표적인 고령자 고용제의 하나인 ‘50 PLUS: Choices’를 참고, 중고령 근로자의 욕구를 반영하여 근무방식을 자율적으로 유연하게 변경할 수 있는 선택권을 중고령 근로자에게 부여

30) 고용노동부 보도자료. (2022. 3. 16 ). 2021. 12월말 산업재해 발생현황.

31) 고용노동부 보도자료. (2022. 7. 15.). 고용노동부 새 정부 업무계획 보고.

32) 국립장애인도서관([https://www.nld.go.kr/ableFront/new\\_standard\\_guide/universal\\_design.jsp](https://www.nld.go.kr/ableFront/new_standard_guide/universal_design.jsp))

- 단축근무를 비롯하여, 재택근무, 원격근무 등 유연근무 방식 중에서 자율적으로 선택, 단, 직무 내용과 방식이 유연근무가 가능한지 여부는 사전에 일터혁신 컨설팅을 통해 확인

### ○ 사업장 내 연령주의 타파를 위한 세대간 융합화 프로그램 확대

- 노동시장에 재진입뿐만 아니라 주된 일자리에서 오래 일하는 데 있어 극복하기 어려운 장애물 중 하나가 연령주의
- 고용주뿐만 아니라 중고령자 스스로가 갖고 있는 연령주의는 ‘편견’임을 인식하는 것이 우선, 이를 위해 조직내 탈연령주의 교육 필요
- 연령주의에 의한 차별은 모든 노동시장에서, 그리고 모든 연령 집단에게 발생할 수 있지만, 특히 청년과 고령자 간에 빈번하게 발생, 연령집단들을 상호 접촉하게 하는 활동이나 개입을 정책적으로 지원 확대<sup>33)</sup>
- 연령주의의 근절을 위한 WHO의 연령차별 금지 관련 보고서는 다면적 접근을 제안
  - ① 적절한 정책과 법제 수립의 필요성 ② 대중의 잘못된 인식 개선과 교육을 위한 연구 기반 사실의 제공 및 배포 ③ 세대 간 개입을 통한 세대 간 화합 촉진 등을 제시
- 모든 연령집단의 역량을 서로 인지하고 상호 신뢰가 구축될 수 있도록 혼합 연령 부서의 구성, 청년 직원과 중고령 직원이 서로 멘토가 되는 쌍방향 멘토링 프로그램 등의 활용을 촉진

### (4) 중고령 일자리 정책의 추진력: ‘55+일자리개발원(가칭)’ 설립

#### ○ 중고령자 일자리 정책에 대한 통합 체계 부재, 연령 또는 목적 등에 따라 사업 수행이 분절

- 추진주체(중앙정부/지자체), 사업성격(복지/노동), 대상(60세 또는 65세 전후) 등에 따라 사업이 별도로 추진
- 이러한 한계로 인해 소극적인 사업 운영 불가피, 일자리의 연속성 부족
  - 노인일자리 사업을 총괄하고 있는 한국노인인력개발원은 보건복지부 산하로 주로 65세 이상 취약계층 노인을 대상으로 하나, 사업 내용이 복지와 노동 혼합적으로 추진

33) Dorothea Schmidt-Klau, Guillaume Delautre, Johannes Weiss. (2022). 고령근로자의 이행과 활동적 노화 : 글로벌적 관점과 정책적 의미. 국제노동브리프 Vol.20. No.4. pp.22-35 (WHO(2021), “Global Report on Ageism”, <https://www.who.int/>. 재인용)

- 노사발전재단에서 추진 중인 중장년층 사업은 대상과 규모가 미미한 수준
- 고령자인재은행은 단순노무직 연계가 주류
- 서울시50+재단의 일자리 연계도 요양, 주방 관련 서비스 업종 및 단순노무직 중심

○ **노인일자리 사업을 흡수하여 중고령자 일자리 정책들을 통합하여 체계화, 지속성있고 일관성있게 정책을 추진할 수 있는 총괄 기관 설립**

- 네덜란드의 Talent 55+ 프로젝트처럼 정부와 지자체의 협업체제 하에서 전문가들을 활용하여 사업을 체계적으로 추진할 수 있는 총괄 기관 설립
  - 중고령자 일자리 연구를 비롯하여 적극적 및 소극적 고용서비스까지 일괄적으로 관리
- 현행 재정지원 ‘노인일자리’ 사업의 대다수를 차지하는 복지 성격의 공익형 사업은 복지사업으로 분류하고 고령화 추세에 발맞춰 유지·확대, 나머지 민간형 사업은 일자리 사업으로 분류하여 추진체계를 강화하고 성과지향적으로 추진
- 고령화 대응이라는 상위 목표 하에 중년기에서 노년기까지의 일자리가 연계될 수 있도록 체계화

○ **대표성 · 포괄성 · 전문성을 지향하되 일자리의 지속가능성, 고용가능성, 근로가능성을 포괄하여 필요에 따라 맞춤형으로 지원, 고용안전망 강화를 위한 노력도 필요**

- 중고령자의 일자리 요구는 다른 세대와 상이, 연령 증가에 따른 일자리 조건의 변화에도 대응 필요
- 또한 경력이나 분야에 따른 일자리 욕구에 따라 유연하게 지원하고, 중고령자를 위한 고용안전망 강화를 위한 노력 지속



## 참고문헌

- 건설근로자공제회 보도자료. (2021. 5. 27.). 「건설근로자 기능등급 증명서」제1호 발급  
자 나와.
- 고용노동부 보도자료. (2022. 3. 16 ). 2021. 12월말 산업재해 발생현황.
- 고용노동부 보도자료. (2022. 7. 15.). 고용노동부 새 정부 업무계획 보고.
- 권준화. (2017). 독일의 중장년 인력 고용정책. Weekly IBK경제브리프, 523호.,  
pp.1-2
- 김명중. (2020. 1.). 일본 정부의 점진적 은퇴 및 정년연장 대책과 한국에 주는 시사점.  
국제노동브리프, 2020년 1월호, pp.7~26.
- 남재량, (2021). 주된 일자리 이탈과 빈곤. 노동리뷰, 2021년 10월호 통권 제199호.  
pp.34-44
- 남재량, 김선빈, 장용성, & 한종석. (2021). 주된 일자리 중고령층 노동시장 연구: 한국노  
동연구원.
- 남재량, 오계택, & 이승호. (2022). 인구구조 변화와 고령자 고용정책 과제. 노동리뷰,  
2022년 4월호(통권 제205호). pp.7-12
- 대한상공회의소 (2021), ‘중장년 인력관리에 대한 기업실태 조사’
- 박준희. (2021). 일본의 고령화와 고연령자고용안정법 개정 현황. 국제노동브리프,  
2021년 5월호. pp.90-99.
- 이병희. (2021). 중고령자 계속고용 촉진의 필요성과 지원 방안. 월간노동리뷰, 2021년  
8월호, pp.40-53.
- 이상희, & 유진성. (2021). ‘경제환경 변화에 대응한 임금체계 개편 방안’. 전국경제인연  
합회.
- 이승호, 박명준, 김근주, 주은선, 이다미, & 손동영. (2021). 고령자 고용지원 정책의  
국가 비교 연구: 한국노동연구원
- 이승호, 이원진, & 김수영. (2020). 고령 노동과 빈곤: 한국노동연구원.
- 서울시50플러스재단. (2018). 50 + 해외동향 리포트.
- 전국경제인연합회 보도자료. (2021. 11. 8). 한국 연공성, OECD 국가 1위, 근속연수만  
10년 증가해도 임금 15.1% 올라.
- 최성재, (2021). 연령주의는 고령화사회의 적이다, 나라경제, JULY 2021 VOL.368,  
p.86
- 한국경영자총협회. (2022). 한·일·EU 근속연수별 임금 격차 국제비교와 시사점. KEFe

매거진, 87, pp.17-18.

통계청. (2021. 7. 27.). 2021년 5월 경제활동인구조사-고령층 부가조사 결과.

통계청. (2021. 9. 29.). 2021 고령자 통계.

Dorothea Schmidt-Klau, Guillaume Delautre, Johannes Weiss. (2022). 고령근로자의 이행과 활동적 노화 : 글로벌적 관점과 정책적 의미. 국제노동브리프 Vol.20. No.4. pp.22-35

국립장애인도서관 홈페이지

[https://www.nld.go.kr/ableFront/new\\_standard\\_guide/universal\\_design.jsp](https://www.nld.go.kr/ableFront/new_standard_guide/universal_design.jsp)

고용노동부 홈페이지 <https://www.moel.go.kr>

고용보험 홈페이지 <https://www.ei.go.kr>

한국노인인력개발원 홈페이지 <https://www.kordi.or.kr/main.do>



민주연구원

The Institute for Democracy

---

# 중고령층을 위한 ‘보편 타당한’ 일자리 정책 제안

- 일자리의 지속가능성·고용가능성·근로가능성 제고 방안 -