

고령자 고용안정을 위한 정책제언

남국현 연구위원 (경제학 박사)

고령자 고용안정을 위한 정책제언

남 국 현 연구위원 (경제학 박사)

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

목 차

■ 요약	i
1. 논의 배경	1
2. 현황	4
(1) 고령자의 취업현황	4
(2) 고령자의 고용환경	11
3. 정책평가	16
(1) 추진정책	16
(2) 문제점	19
4. 해외사례	25
5. 정책대안	30
■ 참고문헌	33

요 약

■ 연구배경 및 목적

- 정부는 초고령사회에 대비하기 위해 고용상 연령차별 금지, 정년 60세 의무화 등을 추진하고 있으나, 실제현장에서 한계와 실효성 문제 발생
 - 우리나라는 2025년에 초고령사회(20.6%)로 진입할 것으로 예상
 - 고령자 취업자수는 지난 십년간 급격히 증가하였고, 고용률도 꾸준히 증가하는 추세이지만, 고용이 불안정한 상태
 - 고령자 고용을 지원하는 각종 보조금 정책은 폐지와 신설이 반복되어 혼란
- 연구목적은 고령자의 취업현황과 고용환경을 조사하고, 정부의 고령자 고용정책을 평가하여 개선방향을 제시함
 - 산업별, 직업별 취업현황과 퇴직연령, 계속근로사유 등의 고용환경을 조사하여 고령자 고용정책에 대한 개선방향을 제시
 - 정부의 고령자 고용정책을 평가하여 문제점을 도출하고, 해외사례를 조사하여 대안적 정책방안을 제시

■ 고령자의 취업현황 및 고용환경

- 2023년 50~59세와 60세 이상 고령층 취업자수는 6,678(천명), 6,223(천명)으로 전체 취업자의 45.7%를 차지, 생산현장의 고령화가 심화되어 노동생산력 저하가 진행
 - 60세 이상 고령자의 산업별 취업자수는 농업·임업·어업(1,195천명), 보건업·사회복지 서비스(907천명), 제조업(590천명) 순으로 많음
 - 직업별 취업자수는 단순노무종사자(1,829천명), 농림어업 숙련 종사자(1,182천명), 서비스종사자(782천명) 순으로 많음
 - 종사상지위별 취업자수는 고용원이 없는 자영업자가 1,814(천명)으로 가장 많고, 그 다음으로 상용근로자 1,784(천명), 임시근로자 1,686(천명) 순임

- **고령층의 근로희망연령은 70세 이상으로 대부분 일하고자 하는 의사가 강하지만, 실제 퇴직연령은 53.8세로 고령자의 계속고용이 어렵고, 고용이 불안정한 상태**
 - 고령층의 계속근로주요사유는 모든 고령층에서 '생활비에 보탬이 되어서'가 가장 높고, 그 다음으로 '일하는 즐거움 때문에' 순으로 조사
 - 구직고려사항은 60세 이상에서 '일의 양과 시간대'라 응답한 비율이 가장 높고, 55~59세는 '임금수준'이 가장 높음
 - 최장기근로직장의 퇴직사유는 '일거리가 없어서, 사업부진, 조업중단', '건강이 좋지 않아서', '직장의 휴업, 폐업', '권고사직, 명예퇴직, 정리해고' 등 조사

■ 정부의 고령자 고용정책 평가

○ 정부의 추진정책

- 고용의 모든 단계에서 연령차별을 금지하는 '고령자고용법' 개정('08년)
- '고령자고용법' 개정으로 정년 60세 의무화 도입('13년)
- 계속고용제도 도입을 촉진하기 위해 고령자 계속고용장려금('20년) 및 고령자 고용지원금('22년) 도입

○ 정부 정책의 문제점

- '고령자고용법' 개정으로 연령차별금지가 전면 시행되었지만, 현장에서는 기업규모별로 연령차별에 대한 정책의 차이 존재
- 60세 이상 정년 의무화와 계속고용제도는 기업규모가 크고, 노조가 있는 기업이 잘 제도화되고 있지만, 그렇지 않은 기업은 시행의 어려움 존재

○ 해외사례

- 일본은 65세 이상 고령자가 희망 시 70세까지 취업기회 확보 노력 의무화 시행
- 독일은 고령근로자가 근로시간을 단축하는 경우 줄어든 임금의 20% 지원
- 네덜란드는 고령자 고용 시 근로자 1인에 대해 3년간 6천유로 보조금 지원

■ 정책제언

○ 60세 정년업무화 법안의 실효성 강화를 위해 고령자고용법 개정

- 60세 이전의 퇴직에 대해서 국가인권위원회의 권고와 노동부장관의 시정명령을 받은 사업주가 이행하지 않을 시 처벌규정 마련
- ‘국가인권위원회에 진정 절차를 거친 고용노동부 장관의 시정명령에 따르지 않은 경우에 500만원 이하의 과태료 부과한다’는 법안 추진

○ 근로시간 단축제도를 도입하여 고령자를 채용한 기업 지원

- 60세 이상 고령자 대상으로 주 15~30시간 전환 시 월 30만원, 고령근로자의 인사·노무 관리에 소요되는 간접노무비 20만원을 3년간 지원

○ 재취업지원서비스 확대 및 실효성 강화

- 재취업지원서비스는 현행 1,000인 이상 기업에 제공되고 있으나, 향후 300인 이상 기업 → 300인 미만 기업으로 단계적 확대
- 고용노동부는 지방자치단체와 연계하여 재취업지원서비스의 이행여부의관리·감독 및 고용기회의 창출로 실효성 강화

○ 노인일자리 사업의 확대를 통한 고령층 소득 지원

- 노인일자리 사업량은 100만개 → 200만개, 예산액 2조원 → 4조원으로 수요자 요구에 맞게 확대하여 고령층의 소득 향상에 기여

○ 65세 정년연장을 위한 로드맵 구축

- (계속고용) 재고용, 정년연장, 정년폐지 등 계속고용 유지
- (세제·재정지원) 제도화에 따른 기업 부담 완화, 근로자 소득 지원
- (임금체계) 직무·성과중심의 임금체계 개편으로 정년연장에 따른 부담감소
- (법·제도 정비) 계속고용, 임금개편 등 조정을 위한 법제도 지원

고령자 고용안정을 위한 정책제언

남 국 현 연구위원 (경제학 박사)

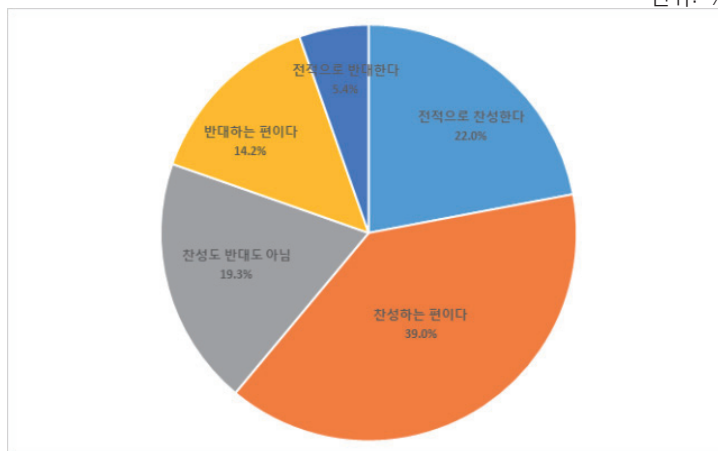
1 논의 배경

- 우리나라는 급격한 저출산과 고령화가 진행되고 있고, 2025년에 초고령사회(20.6%)로 진입할 것으로 예상
 - 생산연령인구는 2019년 3,763만명을 정점으로 2030년 3,417만명, 2050년 2,445만명, 2072년 1,658만명으로 급격하게 감소
 - 중위연령 상승(23년 45.5세 → 72년 63.4세), 노년부양비(23년 25.8명 → 72년 104.2명) 등으로 잠재성장을 하락 예상
 - 청년인구(15~29세)도 2022년 902만명에서 2030년 744만명으로 감소하여 산업현장의 인력난 심화될 것으로 전망
- 고령자 취업자수는 지난 십년간(13~23년) 급격히 증가하였고, 고용률도 꾸준히 증가하는 추세이지만, 고용이 불안정한 상태
 - 60세 이상 고령자의 취업자수는 2013년 3,504(천명)에서 2023년 6,233(천명)으로 91.1% 증가, 고용률은 38.4%에서 45.5%로 7.1%p 증가
 - 고령층의 희망근로연령은 55~59세 69.9세, 60~64세 71.9세, 65세 이상 77.6세로 대부분 70세 이상까지 근로하기를 원하는 추세
 - 고령층의 최장기직장의 퇴직연령은 55~59세 47.9세, 60~64세 52.9세, 65세 이상 57.7세로 희망근로연령과 퇴직연령의 차이로 퇴직 후 계속고용이 어렵고, 고용이 불안정한 상태

- 정부는 초고령사회에 대비하기 위해 고용상 연령차별 금지, 정년 60세 의무화 등을 추진하고 있으나, 실제현장에서 한계와 실효성 문제 발생
- 연령차별금지와 정년 60세 의무화는 기업규모와 노조유무에 따라 운영실적의 차이가 나타나, 현장적용의 한계와 실효성에 문제 제기
 - 노인일자리 사업은 수요에 비해 일자리수와 활동비 부족
 - 고령자 고용을 지원하는 각종 보조금 정책은 폐지와 신설이 반복되어 혼란
 - 고령자의 재취업 프로그램은 높은 참여율에 비해 취업실적의 부족
- 일반국민(15~64세) 대상으로 정년연장에 대한 일반적 인식을 조사한 결과, ‘찬성’ 61.1%, ‘반대’ 19.6%로 나타남¹⁾
- 정년을 연장할 경우 바람직한 연령은 ‘65세’가 61.2%로 가장 높고, ‘70세 이상’이 12%, ‘63세’가 6.9% 순이며 ‘61세’가 가장 낮음
 - 정년을 연장할 경우 우려되는 사항은 ‘연금납입액 인상’(3.48점), ‘승진적체 및 인사관리 부담’(3.46점), ‘청년층 신규 채용 감소’(3.39점), ‘인건비 부담 증가’(3.29점) 순으로 조사(5점 척도 기준)
 - 정년연장으로 기대되는 사항은 ‘고령근로자 생활안정 기여’(3.96점), ‘실질은퇴연령의 고령화’(3.6점), ‘고령 근로자 노하우 전수’(3.42점), ‘고용안정으로 사기진작 및 생산성 증가’(3.31점) 순

〈 정년연장에 대한 일반적 인식 〉

단위: %



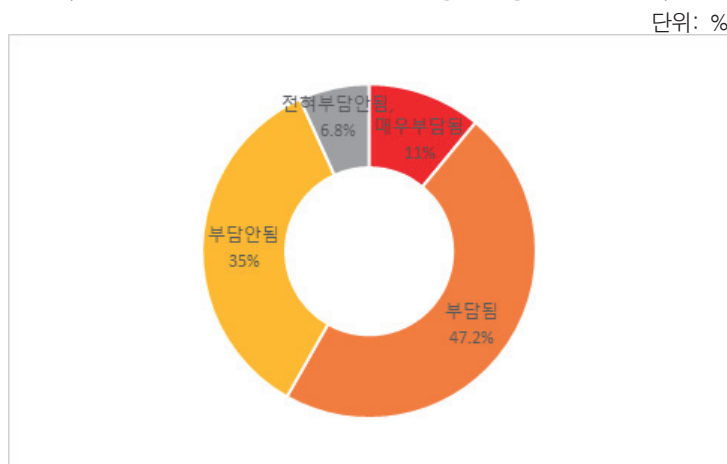
자료: 한국행정연구원

1) 정년연장에 관한 인식조사로부터의 시사점, 김성근 외(2019)

○ 기업(5인 이상) 대상으로 고령자 고용정책에 대한 인식을 조사한 결과, 응답 기업의 58.2%가 ‘현 시점에서 정년연장 부담된다’고 답변²⁾

- 정년연장 시 가장 부담되는 부분은 ‘연공급제로 인한 인건비 부담’(50.3%), ‘현 직무에서 고령인력의 생산성 떨어짐’(21.2%) 순임
- 60세 초과 정년연장은 ‘신규채용에 부정적’ 답변이 53.1%로 조사
- 고령 인력 활용 확대를 위해 가장 필요한 정책은 ‘인건비 지원’(28.1%), ‘고령자 근로계약 다양성 확보’(25.9%)순으로 조사

〈 현 시점에서 60세를 초과하는 정년연장 부담 여부 〉



자료: 한국경영자총협회

○ 본 연구의 목적은 고령자의 취업현황과 고용환경을 조사하고, 정부의 고령자 고용정책을 평가하여 정책대안을 제시함

- 고령자의 취업현황과 고용환경 및 해외사례를 조사하여 고령자 고용정책 방향을 제시하고, 정부의 고령자 고용정책 평가 및 시사점 도출
- 산업별, 직업별 취업현황과 퇴직연령, 계속근로사유 등의 고용환경을 조사하여 고용자 고용정책에 대한 개선방향을 제시
- 정부의 고령자 고용정책을 평가하여 문제점을 도출하고, 해외사례를 조사하여 대안적 정책 방안을 제시

2) 고령자 고용정책에 대한 기업 인식 조사결과, 한국경영자총협회(2021)

2 현황

(1) 고령자의 취업현황

- 우리나라 총인구는 2025년 5,168만명으로 정점에 이른 후 감소하여 2030년 5,131만명, 2072년 3,622만명에 이를 전망
 - 생산연령인구(15~64세)는 '22년 3,674만명에서 '30년 3,417만명으로 감소, 2072년에는 1,658만명으로 총인구의 45.8%까지 감소
 - 생산연령인구는 '20년대 연평균 32만명 감소, '30년대 50만명 감소
 - 고령인구는 2022년 898만명에서 2025년 1,051만명으로 증가, 2050년 1,891만명까지 증가 후 감소, 2072년 1,727명에 이를 전망
 - 고령인구 구성비는 2022년 17.4%에서 계속 증가하여 2025년 20%, 2040년 34.3%, 2050년 40%를 넘어설 전망
 - 노년부양비는 2022년 24.4명에서 2040년 59.1명으로 증가하고, 2072년 104.2명 수준으로 생산연령인구 1명이 노인 1명을 부담하게 됨

〈우리나라 미래 인구 구성 추이〉

단위: 만명, 명, %

년도	총인구	생산연령인구	고령인구	노년부양비
2022	5,167	3,674(71.1)	898(17.4)	24.4
2025	5,168	3,591(69.5)	1,051(20.3)	29.3
2030	5,131	3,417(66.6)	1,298(25.3)	38.0
2040	5,006	2,903(58.0)	1,715(34.3)	59.1
2050	4,711	2,445(51.9)	1,891(40.1)	77.3
2060	4,230	2,069(48.9)	1,868(44.2)	90.3
2072	3,622	1,658(45.8)	1,727(47.7)	104.2

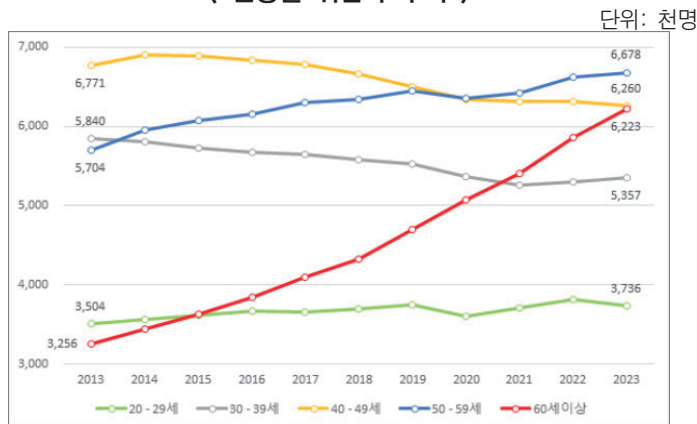
자료: 장래인구추계(2022~2072), 통계청

주: 고령인구는 65세 이상 인구

노년부양비 = {고령인구(65세 이상) ÷ 생산연령인구(15~64세)} × 100

- 2023년 60세 이상 고령층은 6,223(천명)으로 전체 취업자의 22.0%를 차지하였고, 2013년 이후 매년 6.7%의 급격한 증가율을 나타냄
 - '24년에는 60세 이상 고령층이 40~49세 장년층의 취업자수를 추월하여 50세 이상 고령층의 취업자수가 1,2위를 차지할 것으로 예상
 - '13년 60세 이상 취업자의 비율은 13.0%로 20~29세 청년층의 14.0%에 비해 낮았으나, 인구고령화로 고령층 취업자가 급격히 증가
 - ※ 고령자고용법에서는 '고령자'는 55세 이상인 자로 '준고령자'는 50세 이상 55세 미만인 자로 정의

〈연령별 취업자 추이〉



자료: 경제활동인구조사, 통계청

- 50~59세 취업자수는 2013년 5,704(천명)에서 2023년 6,678(천명)으로 17.1% 증가하였고, 2020년에는 40~49세 장년층 취업자수를 추월하여 취업자수 비율이 가장 높은 계층이 됨
 - 이에 반해 30~39세 및 40~49세 장년층 취업자수 비율은 지난 십년간 각각 8.3%, 7.5% 감소하여 노동생산력의 저하가 진행됨

〈연령별 고용상황 비교〉

단위: %

연령계층별	2013			2023		
	경제활동참가율	고용률	실업률	경제활동참가율	고용률	실업률
20~29세	61.7	56.8	7.8	64.7	60.9	5.9
30~39세	75.5	73.3	3.0	81.0	78.9	2.6
40~49세	80.0	78.4	2.0	80.1	78.6	1.9
50~59세	74.6	73.2	1.9	79.1	77.7	1.7
60세 이상	39.2	38.4	1.8	46.7	45.5	2.6
15~64세	66.8	64.6	3.2	71.1	69.2	2.7

자료: 경제활동인구조사, 통계청

○ 2023년 50~59세, 60세 이상 고령층의 고용률은 각각 77.7%, 45.5%로 나타나, 2013년에 비해 각각 4.5%p, 7.1%p 증가

- '23년 우리나라 55~64세 고용률은 70%로 OECD 국가 평균인 63.9% 보다 높은 수준
 - 일본(78.7%), 독일(74.8%), 영국(65.3%), 미국(64.5%), 프랑스(58.7%) 순
- '23년 60세 이상 고령층의 실업률은 2.6%로 2013년에 비해 0.8%p 증가하였고, 고령층의 노동공급 증가로 취업하기 어려운 상황을 반영
 - 고령층 실업률은 미국(3.8%), 독일(3.0%), 일본(2.7%)에 비해 양호한 수준
- 경제활동참가율은 46.7%로 60세 이상 고령층이 지난 십년간 가장 많이 증가
 - '22년 우리나라 55~64세 고령층의 경제활동참가율은 70.3%로 일본(80.1%), 독일(75.3%), 덴마크(75%) 등 주요 국가들에 비해 낮지만, OECD 평균인 65.3%보다 높은 수준임
 - '22년 우리나라 15~65세의 경제활동참가율은 70.5%로 일본(80.6%), 캐나다(79.8%), 독일(79.4%), 영국(78.3%) 등 주요 국가들에 비해 낮은 수준

〈고령자(60세 이상) 산업별 취업자 현황〉

단위: 천명, %

순위	산업분류	취업자수(13년)	취업자수(23년)	증감(증가율)
1	농업·임업·어업	1,032(30.3)	1,194(18.6)	162(15.7)
2	보건업·사회복지서비스	157(4.6)	907(14.1)	750(477.7)
3	제조업	228(6.7)	590(9.2)	362(158.8)
4	도·소매업	417(12.2)	577(9.0)	160(38.4)
5	사업시설관리·사업지원·임대서비스	278(8.2)	491(7.6)	213(76.6)
6	운수·창고업	241(7.1)	462(7.2)	221(91.7)
7	건설업	179(5.2)	459(7.2)	280(156.4)
8	숙박·음식점업	171(5.0)	418(6.5)	247(144.4)
9	공공행정·국방·사회보장행정	142(4.2)	270(4.2)	128(90.1)
10	협회·단체·수리·기타개인서비스	175(5.1)	263(4.1)	88(50.3)
11	부동산업	133(3.9)	220(3.4)	87(65.4)
12	교육서비스	56(1.6)	172(2.7)	116(207.1)
13	전문·과학·기술서비스	37(1.1)	123(1.9)	86(232.4)
	합계	3,411(100)	6,419(100)	3,008(88.2)

자료: 경제활동인구조사, 통계청

○ 2023년 60세 이상 고령자의 산업별 취업자수는 농업·임업·어업(1,194천명), 보건업·사회복지서비스(907천명), 제조업(590천명) 순으로 많음

- '13년과 '23년 사이에 보건업·사회복지서비스업이 750천명으로 가장 많이 증가, 그 다음으로 제조업 362(천명), 건설업 280(천명), 숙박·음식점업 247(천명) 순으로 증가
 - 보건업·사회복지서비스업의 취업자수 비율은 2013년 4.6%에서 2023년 14.1%로 고령층의 증가가 가장 높은 산업으로 조사
- 농업 분야의 취업자수 비율은 같은 기간에 30.3%에서 18.6%로 감소하고, 주로 서비스 분야에 고령층의 취업자수가 증가함
 - 교육서비스 및 전문·과학·기술서비스는 각각 207.1%, 232.4% 증가하여 고령층의 학력과 기술수준의 증가로 전문직 취업자수가 증가
 - 숙박·음식점업 144.4%, 운수·창고업 91.7%, 도·소매업 38.4% 등 단순 노동 서비스 산업에서도 고령층의 취업자수가 증가

〈고령자(60세 이상) 직업별 취업자 현황〉

단위: 천명, %

순위	직업분류	취업자수(13년)	취업자수(23년)	증감(증가율)
1	단순노무종사자	1,027(30.1)	1,829(28.5)	802(78.1)
2	농림어업 숙련 종사자	985(28.9)	1,182(18.4)	197(20)
3	서비스종사자	248(7.3)	782(12.2)	534(215.3)
4	장치기계조작·조립종사자	331(9.7)	751(11.7)	420(126.9)
5	기능원·관련기능종사자	197(5.8)	526(8.2)	329(167.0)
6	판매종사자	310(9.1)	498(7.8)	188(60.6)
7	전문가·관련종사자	166(4.9)	425(6.6)	259(156.0)
8	사무종사자	100(2.9)	321(5.0)	221(221)
9	관리자	47(1.4)	103(1.6)	56(119.1)
합계		3,411	6,419(100)	3,008(88.2)

자료: 경제활동인구조사, 통계청

○ 2023년 고령자의 직업별 취업자수는 단순노무종사자(1,829천명), 농림어업 숙련 종사자(1,182천명), 서비스종사자(782천명) 순으로 많음

- '13년과 '23년 사이에 단순노무종사자가 802(천명)으로 가장 많이 증가, 그 다음으로 서비스종사자 534(천명), 장치기계조작·조립종사자 420(천명) 순으로 증가
 - 취업자수 증가율은 사무종사자(221%), 서비스종사자(215.3%), 기능원·관련기능종사자(167%), 전문가·관련종사자(156%) 순으로 높음
- 생산연령인구의 감소로 일반직, 단순노무직, 전문직 등 직업 전반에 걸쳐 고령층의 증가가 높아짐
 - 고령자 취업자수는 단순노무 및 농림어업 종사자의 비중이 높지만, 최근에는 제조·서비스 및 전문직종의 증가율이 높은 편임
 - 취업자수 비율은 서비스종사자(7.3%→12.2%), 장치기계조작·조립종사자(9.7%→11.7%), 기능원·관련기능종사자(5.8%→8.2%)로 증가
 - 전문가·관련종사자 156%, 관리자 119.1% 등 전문직종의 증가율이 높음

〈고령자(60세 이상) 기업규모별 취업자 현황〉

단위: 천명, %

순번	기업규모	취업자수(13년)	취업자수(23년)	증감(증가율)
1	1~4명	2,364(69.3)	3,628(56.5)	1,264(53.5)
2	5~9명	362(10.6)	932(14.5)	570(157.5)
3	10~29명	359(10.5)	962(15.0)	603(168.0)
4	30~99명	214(6.3)	570(8.9)	356(166.4)
5	100~299명	73(2.1)	180(2.8)	107(146.6)
6	300명 이상	39(1.1)	147(2.3)	108(276.9)
합계		3,411(100)	6,419(100)	3,008(88.2)

자료: 경제활동인구조사, 통계청

- 2023년 고령자의 기업규모별 취업자수는 1~4명 3,628(천명)으로 전체 규모의 56.5%를 차지하고, 그 다음으로 10~29명 962(천명), 5~9명 932(천명) 순으로 나타나, 30명 미만 사업장의 취업자수가 86%를 차지함
- '13년과 '23년 사이에 취업자수 증가율은 300명 이상 사업장이 276.9%로 가장 높아, 대기업의 계속고용이 증가하는 추세를 반영
- 취업자수 증가율은 10~29명 168%, 30~99명 166.4%로 증가하여 인력이 부족한 중소기업에 고령자수의 취업이 증가
- 1~4명 사업장의 취업자수는 고령자의 은퇴 후 자영업의 증가추세 반영

〈고령자(60세 이상) 종사상지위별 취업자 현황〉

단위: 천명, %

순위	종사상지위	취업자수(13년)	취업자수(23년)	증감(증가율)
1	고용원이 없는 자영업자	1,330(39.0)	1,814(28.3)	484(36.4)
2	상용근로자	510(15.0)	1,784(27.8)	1,274(249.8)
3	임시근로자	756(22.2)	1,686(26.3)	930(123.0)
4	무급가족종사자	364(10.7)	479(7.5)	115(31.6)
5	일용근로자	305(8.9)	342(5.3)	37(12.1)
6	고용원이 있는 자영업자	146(4.3)	314(4.9)	168(115.1)
합계		3,411(100)	6,419(100)	3,008(88.2)

자료: 경제활동인구조사, 통계청

○ 2023년 고령자의 종사상지위별 취업자수는 고용원이 없는 자영업자가 1,814(천명)으로 가장 많고, 그 다음으로 상용근로자 1,784(천명), 임시근로자 1,686(천명) 순으로 높게 나타남

- '13년과 '23년 사이에 상용, 임시, 일용 등 임금근로자가 2,372(천명) 증가하여 전체 취업자 증가의 74.5%를 차지함
 - 전체 자영업자는 652(천명)으로 21.7% 증가하여 은퇴 후 창업하는 고령자의 증가 추세를 반영하고, 이에 대한 창업지원 확대 필요
- 고령자 취업자수 증가율은 상용근로자 249.8%, 임시근로자 123%, 고용원이 있는 자영업자 115.1% 순으로 나타나, 고령자는 은퇴 후 재취업과 창업의 비중이 높은 추세를 반영한 결과임
 - 상용근로자의 비율이 '13년 15%에서 '23년 27.8%로 12.8%p 증가하였고, 같은 기간에 일용근로자는 3.6%p 감소하여 고령자의 고용안정이 개선됨

〈고령자(60세 이상) 학력별 취업자 현황〉

단위: 천명, %

순번	학력구분	취업자수(13년)	취업자수(23년)	증감(증가율)
1	중등이하	2,273(66.6)	2,878(44.8)	605(26.6)
2	고등학교	783(23.0)	2,345(36.5)	1,562(199.5)
3	전문대	58(1.7)	220(3.4)	162(279.3)
4	대학교	237(6.9)	771(12.0)	534(225.3)
5	석사이상	60(1.8)	205(3.2)	145(241.7)
합계		3,411(100)	6,419(100)	3,008(88.2)

자료: 경제활동인구조사, 통계청

○ 2023년 고령자의 학력별 취업자수는 중등이하 2,878(천명), 고등학교 2,345(천명), 대학교 771(천명) 순으로 많음

- '13년과 '23년 사이에 취업자수 비율은 고등학교(23%→36.5%), 대학교(6.9%→12%)가 가장 많이 증가하여 고령층의 학력수준이 높아짐
 - 취업자수 증가율은 전문대 279.3%, 석사이상 241.7%, 대학교 225.3%로 고령층의 고학력화 현상이 심화됨

(2) 고령자의 고용환경

〈고령층(55세이상)의 계속근로희망여부 및 희망근로연령〉

단위: %, 세

구분		55~59세	60~64세	65세 이상
계속근로 희망여부	원함	92.9	93.5	91.3
	원하지않음	7.1	6.5	8.7
희망근로연령(평균)		69.6	71.9	77.6

자료: 경제활동인구조사 고령층부가조사(2023), 통계청

- 고령층(55세이상)의 계속근로희망 비율은 60~64세가 93.5%로 가장 높고, 55~59세 92.9%, 65세 이상 91.3% 순으로 높음
 - 고령층의 근로희망 비율은 90%를 넘어 대부분 일하고자 하는 의사가 강하고, 연금의 소득대체율이 낮아 직업을 통해 안정적인 경제생활을 유지하고자 함
 - 한국의 연금 소득대체율은 47%로 미국(81.3%), 프랑스(60.2%), 일본(55.4%), 영국(49.0%), 독일(55.7%)에 비해 낮음
 - 고령층의 희망근로연령은 65세 이상 77.6세, 60~64세 71.9세, 55~59세 69.9세로 나타나, 연령이 높을수록 희망근로연령이 높아짐
 - '20년 기준 한국의 노인빈곤율은 40.4%로 OECD 회원국의 평균 노인빈곤율 14.2%에 비해 높고, 따라서 희망근로연령이 높은 것으로 추정

〈고령층(55세이상)의 계속근로주요사유〉

단위: %

구분	55~59세	60~64세	65세 이상
건강이 허락하는 한 일하고 싶어서 /일하는 즐거움 때문에	34.2	36.8	40.7
생활비에 보탬이 되어서/돈이 필요해서	57.9	56.3	50.5
사회가 아직 나의 능력(기술)을 필요로 함	3.6	2.3	1.5
건강을 유지하려고	1.7	1.5	3.0
집에 있으면 무료하여/시간을 보내기위해	2.6	3.1	4.3

자료: 경제활동인구조사 고령층부가조사(2023), 통계청

○ 고령층(55세이상)의 계속근로주요사유는 모든 고령층에서 ‘생활비에 보탬이 되어서’가 가장 높고, 그 다음으로 ‘일하는 즐거움 때문에’ 순으로 조사

- ‘생활비에 보탬이 되어서’ 문항에서 55~59세 응답비율이 가장 높은 것은 자녀의 대학교육, 결혼 등 지출이 높은 연령의 상황을 반영한 결과로 판단
 - 이후 ‘생활비에 보탬이 되어서’ 비율은 낮아지고, ‘일하는 즐거움 때문에’의 비율이 높아지는 것은 가계의 지출구조와 관계된 결과임
- 다른 문항들은 개인적 사정에 관한 응답이지만, ‘사회가 아직 나의 능력(기술)을 필요로 함’은 노동수요에 관한 설문으로 향후 이 문항의 응답이 증가할 것으로 전망
 - ‘사회가 나의 능력을 필요로 함’에 응답한 고령층은 퇴직 시 직업이 관리자·전문가·사무종사자(63%)이거나 기능원·장차·기계 종사자(15%) 등 전문·기술직 응답 비율이 높음

〈고령층(55세이상)의 구직고려사항〉

단위: %

구분	55~59세	60~64세	65세 이상
임금수준	26.2	21.5	15.5
일의 양과 시간대	24.4	27.3	36.3
일의 내용(사무직/생산직 등)	13.8	13.8	11.8
출퇴근 거리 등 편리성(위치)	5.7	6.4	7.7
사업장 규모	0.6	0.5	0.1
계속 근로가능성	17.6	18.1	16.9
과거 취업경험과의 연관성	10.4	11.3	10.8
사회적 지위 유지 가능성	1.3	1.1	0.9

자료: 경제활동인구조사 고령층부가조사(2023), 통계청

- 고령층의 구직고려사항은 60세 이상에서 ‘일의 양과 시간대’라 응답한 비율이 가장 높고, 55~59세는 ‘임금수준’이 가장 높음
- 55~59세의 ‘임금수준’ 응답이 높은 것은 앞의 계속근로사유 설문에서 ‘돈이 필요해’라고 응답한 것과 사정이 유사함
 - ‘일의 양과 시간대’ 응답은 연령이 높을수록 건강을 고려해서 근로하는 상황을 반영한 결과임
 - 그 다음으로 고려되는 사항은 ‘계속 근로가능성’, ‘일의 내용’, ‘과거 취업경험과의 연관성’ 순으로 높음
 - ‘계속 근로가능성’은 정년연장, 재취업 등 고령층을 위한 정책지원 필요
 - ‘일의 내용’과 ‘과거 취업경험과의 연관성’의 응답은 고령층 취업지원 정책 시 고려할 사항임

〈고령층(55세이상)의 희망근로환경 및 연금수령〉

단위: %, 만원

구분		55~59세	60~64세	65세 이상
희망근로형태	전일제	68.8	60.7	38.8
	시간제	31.2	39.3	61.2
희망 임금 수준	100만원 미만	4.0	7.9	30.4
	100~200만원	26.1	37.2	41.0
	200~300만원	41.3	37.6	21.6
	300만원 이상	28.5	17.3	6.9
연금수령여부 (공·사적)	수령	4.5	34.8	88.8
	미수령	95.5	65.2	11.2
월평균 연금수령액		98	94	64

자료: 경제활동인구조사 고령층부가조사(2023), 통계청

- 고령층의 희망근로형태는 전일제를 희망하는 비율이 55~59세 68.8%, 60~64세 60.7%, 65세 이상 38.8% 순으로 높음
- 현 직장의 상용직 비율은 55~59세 75.2%, 60~64세 58.3%, 65세 이상 30.3%로 나타나, 연령이 증가할수록 전일제와 상용직에 대한 선호도가 감소
 - 65세 이상 고령층은 시간제를 희망하는 비율이 61.2%로 더 높고, 건강을 고려한 업무량의 적절함을 선호하는 것으로 판단됨

- 희망임금수준은 55~64세 고령층은 200~300만원이 가장 높고, 65세 이상 고령층은 100~200만원이 가장 높은 것으로 조사
 - 자신의 기술수준, 업무량, 연금수령액을 고려하여 희망한 임금으로 추정
- 연금을 수령하는 고령층은 65세 이상 88.8%, 60~64세 34.8%, 55~59세 4.5% 순으로 높음
 - 65세 이상의 연금수령액은 64만원으로 기초생활수급자의 생계급여(1인가구 71만원)에도 못 미치는 수준으로 노인빈곤을 최상위 국가의 원인임

〈고령층(55세이상)의 최장기직장 근속년수 및 퇴직연령〉

단위: %, 년, 세

구분		55~59세	60~64세	65세 이상
최장기근로직장 현재근로여부	근로	56.7	45.4	45.2
	비근로	43.3	54.6	54.8
최장기근로직장	근속년수	16.5	18.8	24.4
	퇴직연령	47.9	52.9	57.7

자료: 경제활동인구조사 고령층부가조사(2023), 통계청

- 현재 최장기근로직장에 근로하는 고령층은 55~59세가 56.7%로 가장 높고, 60~64세 45.4%, 65세 이상 45.2% 순으로 조사
 - 근속년수는 65세 이상 24.4년, 60~64세 18.8년, 55~59세 16.5년 순으로 높음
 - 퇴직연령은 고령자고용촉진법의 60세 정년에 따라 60세 이하로 조사

〈고령층(55세이상)의 최장기근로직장 퇴직사유〉

단위: %

구분	55~59세	60~64세
정년퇴직	1.0	16.6
권고사직, 명예퇴직, 정리해고	12.9	13.0
일거리가 없어서, 사업부진, 조업중단	25.4	22.7
직장의 휴업, 폐업	13.1	10.3
가족을 돌보기 위해	11.1	8.3
건강이 좋지 않아서	13.2	12.3
일을 그만 둘 나이가 되어서	2.3	3.2
경제적 여유가 있어서, 여가를 즐기 위해	0.5	0.3
자영업을 하기 위해	10.8	7.1
기타	9.5	6.2

자료: 경제활동인구조사 고령층부가조사(2023), 통계청

○ 고령층의 최장기근로직장의 퇴직사유는 ‘일거리가 없어서, 사업부진, 조업중단’, ‘건강이 좋지 않아서’, ‘직장의 휴업, 폐업’, ‘권고사직, 명예퇴직, 정리해고’ 등 주요한 사유로 조사

- 60~64세 고령층의 ‘정년퇴직’은 16.6%에 불과하고, 이들은 주로 공공기관에 종사한 근로자로 추정되고, ‘정년퇴직’ 이외의 사유로 퇴직한 고령층은 불안정한 고용상태에 놓여 있어 이들에 대한 정책지원 필요
- 정년제 운영 기업은 100인 미만(20.6%), 100인 이상(91.1%)으로 조사되어 기업규모 간 정년차이 존재(사업체노동력 부가조사, 2023)

〈계속고용 및 재취업 활성화를 위해 필요한 정책적 지원〉

단위: %

구분	임금근로자	자영업자	은퇴자
임금체계 개편 지원(컨설팅 등)	19.6	16.9	12.2
고령자 인사노무 컨설팅 지원	15.6	17.4	15.8
고령자 근로환경 개선 지원	21.6	20.4	20.6
고령자 고용에 대한 금전적 지원	19.3	21.8	24.2
고령자 교육훈련 지원	5.0	6.1	5.4
고령자 적합직무(직종) 개발·지원	8.0	7.1	7.8
고령자 전직·고용지원 서비스강화	5.1	5.4	6.5
사회적 기업 및 사회공헌 일자리확대	5.8	4.9	7.5

자료: 고령화연구패널(2022), 한국고용정보원

○ 60세 이상 고령층이 선호하는 계속고용 및 재취업 지원정책은 임금근로자는 고령자 근로환경 개선 지원 21.6%로 가장 높고, 자영업자와 은퇴자는 고령자 고용에 대한 금전적 지원이 각각 21.8%, 24.2%로 가장 높음

- 임금근로자는 임금체계 개편 지원 19.6%, 고령자 고용에 대한 금전적 지원 19.3%, 고령자 인사노무 컨설팅 지원 15.6% 순으로 높아, 주로 업무환경 개선에 대한 선호도가 높은 것으로 조사
- 자영업자는 고령자 고용에 따른 비용 경감, 은퇴자는 고용기회 확대 등의 이유로 금전적 지원 정책을 선호
- 고령층은 교육훈련, 적합직무 개발 등 업무적응을 위한 직무개발의 선호도가 높고, 고용지원 서비스, 사회적 기업 일자리 확대 등 정부의 일자리 지원에 대한 정책적 지원을 선호하는 것으로 조사

3

정책평가

(1) 추진정책

○ (연령차별 금지) 고용의 모든 단계에서 연령차별을 금지하는 ‘고령자고용법’ 개정(’08년)

- 고령자고용법 시행으로 모집·채용, 임금 외의 금품지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고 등 고용의 모든 단계에 걸쳐 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 한 차별행위가 전면 금지됨
 - (’02) 고령자 고용차별 금지 원칙, 정년퇴직자 재고용 지원 근거 신설 → (’06) 기본계획 수립, 중견전문인력 고용지원센터, 각종 고용촉진 지원 근거신설 → (’08) 연령차별 금지 및 구제절차
- 고령층 고용안정 및 취업역량 강화, 재고용 촉진, 연령차별 시정 등의 고령자 정책을 체계적으로 추진하기 위해 법 개정
 - 산업현장에서는 법 개정으로 고령자의 고용기회 확대, 능력중심 체계로 전환, 생산성의 향상 등의 효과 기대

○ (정년 의무화) ‘고령자고용법’ 개정으로 정년 60세 의무화 도입(’13년)

- 사업주가 근로자 정년을 60세 이상으로 정해야하는 것은 법적 의무이며, 정년을 60세 이상으로 정하지 않는 경우 근로자의 정년은 60세로 간주
 - 300인 이상 기업, 및 공공기관: 2016.1.1. 이후 시행
 - 300인 미만 기업, 및 국가·지방자치단체: 2017.1.1. 이후 시행
- 60세 이상 정년 의무화 안착을 위한 각종 사업 추진
 - 고용연장 지원금(~2017년): 취업이 상대적으로 곤란한 고령자를 일정 비율 이상 고용하는 사업주를 지원
 - 임금파크제 지원금(2006~2018년): 정년을 연장하면서 임금이 감소된 근로자에게 감소된 임금의 일부를 지원
 - 장년친화적 직장만들기 지원사업(2015~16년): 장년 근로자의 고용안정과 기업 경쟁력 제고를 위한 기업의 자율적인 인사관리제도 개편
 - 고령자 계속고용 장려금(2020년~): 중소·중견기업 사업주가 계속고용제도를 도입하여 정년에 도달한 근로자의 계속고용을 지원하는 장려금

○ (노인일자리 사업) 보건복지부가 시행하는 노인일자리 사업 도입('04년)

- 노인일자리 사업규모는 '13년 26.2만개 → '22년 88.2만개로 증가, 예산규모는 '13년 2,477억원 → '22년 1조 4,142억원으로 증가, 수행기관은 '18년 1,266개 → '22년 1,301개 확대
- 노인일자리 사업은 노인이 활기차고 건강한 노후생활을 영위할 수 있도록 다양한 일자리·사회활동을 지원하여 노인복지 향상에 기여
- 사업유형은 공공형, 사회서비스형, 민간형으로 구분

〈2022년 노인일자리 사업 유형〉

단위: 천개, 천원

유형		내용	대상	사업량	월보수
공공	공익활동	지역사회 공익 증진을 위한 사회참여활동(보육 시설 봉사 등)	기초연금 수급자	608(72%)	270
사회 서비스	사회서비스형	노인의 경력과 역량 활용하여 사회적으로 필요한 영역에 서비스를 제공하는 일자리	만65세이상 (일부 60세)	65(8%)	712
	사회서비스 모델	외부자원을 활용한 사회서비스 분야 신노년세대 맞춤형 일자리	만 60세 이상	5(1%)	-
민간	시장형사업단	수행기관이 매장 사업단을 운영하면서 노인채용		38(4%)	329
	취업알선형	관련직종 업무능력 보유자를 수요처로 연계		82(10%)	1,510
	시니어인턴십	인턴(3개월) 후 계속고용 유도 목적 인건비 지원		45(5%)	1,960
	고령자친화기업	노인다수고용기업 설립 우수고용기업 지원	2(0%)	1,229	
계				845	

자료: 참여연대

○ (능력개발) 폴리텍 '신중년 특화과정 개설'('18년), '디지털 기초 역량 교육'('21년) 등 중장년 훈련 참여 기회 확대

- 신중년 특화과정은 40대 이상 중장년층을 대상으로 맞춤형기술교육을 통해 지속적인 능력개발 추구 및 취업과 연계하는 사업
 - '24년 2,550명 대상 전통산업과 정보통신기술(ICT) 융합 직종 등 훈련
- K-디지털 기초역량훈련은 중장년 구직자 등 디지털 역량 부족으로 노동시장 진입 및 적응에 어려움을 겪지 않도록 기초역량 개발지원
 - 100% 인터넷 원격훈련 과정으로 신기술·디지털 분야 역량 개발지원
- 직업훈련 참여자 중 50세 이상 비중 증가 및 취업률 상승
 - 참여비중: 사업주 '15년 13.8% → '22년 26.6%, 근로자 '15년 12.9% → '22년 32.2%, 실업자 '15년 15.9% → '22년 31.9%
 - 취업률: 내일배움카드 '15년 41.8% → '22년 46.8%, 국기훈련 '15년 56.4% → '22년 62.4%

○ (계속고용) 계속고용제도 도입을 촉진하기 위해 고령자 계속고용장여금(20년) 및 고령자 고용지원금(22년) 도입

- 계속고용장려금은 중소·중견기업의 근로자가 정년이후에도 계속 일할 수 있도록 정년 퇴직자 계속고용제도를 도입한 사업주 지원
 - 계속 고용 근로자 1인당 분기별 90만원(월30만원) 최대 3년간 지원
- 고용지원금은 60세 이상 근로자의 수가 증가한 우선지원대상기업 및 중견기업에게 고용에 필요한 비용의 일부 지원
 - 고령자 수 증가 1인당 분기별 30만원 씩 2년간 지원(피보험자의 30%, 최대 30명 한도)

○ (재취업) 재취업지원서비스 의무화(20년), 중장년내일센터를 통한 고용지원서비스 제공 및 신중년 경력형 일자리사업 도입(19년)

- 재취업지원서비스는 이직예정인 50세 이상 근로자에게 기업이 진로설계, 취업알선 등 재취업서비스를 제공
 - 기존 1,000인 이상 의무 기업에서 300인 이상 중소·중견기업까지 확대(21년), 서비스 제공 1인당 50만원 비용지원
- 중장년내일센터는 40세 이상 중장년층에게 생애설계, 재취업 및 창업지원, 특화서비스 등의 고용지원서비스 제공
 - 고용복지+센터(중장년창구) 및 중장년센터에서 중장년 유형에 따라 전직지원 및 재도약 프로그램 제공
 - * (퇴직예정자 전직지원) 심층상담-전직준비도 검사-역량진단-교육-훈련-취·창업 정보 제공 등
 - * (구직자 재도약 지원) 심층상담-교육-훈련-취·창업 정보제공-취업알선-취업동아리-사후관리
- 신중년 경력형 일자리사업은 만 50세 이상 65세 미만 퇴직전문인력에게 지역사회에 필요한 공공 일자리 제공하여 재취업 지원
 - 경력과 전문성이 필요한 공공일자리 제공(최저임금 이상 임금, 4대 보험 가입)

○ (창업지원) 퇴직인력에 대한 창업교육, 기술창업 지원 등의 지원사업 강화

- 중장년기술창업센터는 만 40세 이상 중장년층 예비창업자를 위한 창업 보육공간으로 중장년 창업 역량 강화를 위한 창업교육 지원
 - 네트워킹 공간을 제공하여 생태계 활성화 지원, 멘토링 및 사업화 연계 지원 등 제공

- 창업을 준비 중인 예비창업자에게 시제품 제작, 지식재산권 취득 등에 소요되는 사업화자금 최대 1억원 지원(20년부터 중장년으로 지원대상 확대)
 - 멘토링을 통한 예비창업자 사업계획 검토·보완, 경영·자문서비스 제공
- 세대융합형 창업캠퍼스는 기술·경력·네트워크를 보유한 숙련 퇴직인력과 청년의 아이디어로 매칭된 세대융합형 창업기업을 발굴·지원하는 사업
 - 유망 세대융합형 창업팀을 발굴하여 사업화 자금(최대 1억원)부터 마케팅, 글로벌진출, 멘토링 등 초기창업 전단계를 지원

(2) 문제점

○ ‘고령자 고용법’ 개정으로 연령차별금지가 전면 시행되었지만, 현장에서는 기업규모별로 연령차별에 대한 정책의 차이 존재

- 기업의 인력관리정책에 연령차별금지를 문서화하고 있는지 조사한 결과, 전체 기업의 64.1%가 문서화하고 있다고 응답
 - 기업규모별로 1,000명 이상 78.3%, 300명 이상 73.7%, 100~299명 62.5% 순으로 연령차별금지 정책이 문서화 됨
 - 30명 미만의 중소기업은 절반 가까이 연령차별금지 정책이 문서화 되지 않아, 연령차별에 대한 근로감독 필요

〈기업규모별 연령차별금지 문서화 여부〉

단위: %

구분	기업규모						전체
	9명 이하	10~29명	30~99명	100~299명	300명 이상	1,000명 이상	
예	42.9	53.7	61.1	62.5	73.7	78.3	64.1
아니오	57.1	46.3	38.9	37.5	26.3	21.7	35.9

자료: 사업체조사(2021), 한국노동연구원

- 중소기업의 고령자 비율은 중견·대기업보다 높고, 청년층의 취업기피로 인한 중소기업의 인력부족에 고령층의 취업이 확대된 결과임
 - 기업규모별 55세 이상 고령자 비율은 9명 이하 32.6%, 10~29명 27.4% 순으로 높아, 기업규모가 작을수록 고령자 비율 증가
 - 35세 미만 청년근로자 비율은 1,000명 이상 대기업이 32.8%로 가장 많고, 기업규모가 작을수록 청년근로자 비율 감소

〈기업규모별 55세 이상 고령자 비율〉

단위: %

구분	기업규모						전체
	9명 이하	10~29명	30~99명	100~299명	300명 이상	1,000명 이상	
55세 이상	32.6	27.4	25.3	21.1	19.1	13.7	23.3
35세 미만	18.8	20.0	24.3	26.5	28.5	32.8	25.1

자료: 사업체조사(2021), 한국노동연구원

○ 60세 이상 정년 의무화는 기업규모가 크고, 노조가 있는 기업이 잘 제도화되고 있지만, 그렇지 않은 기업은 시행의 어려움 존재

- 기업규모별로 정년제를 운영하고 있는지 조사한 결과, 기업규모가 클수록 정년제를 더 도입하고 있는 것으로 나타남
 - 1,000명 이상 대기업 96%가 정년제를 도입, 1~4명과 5~9명인 중소기업은 각각 11.5%, 28.2% 정년제 도입에 그침
- 기업에 노조가 있을 경우, 정년제 도입이 더 높아지는 것으로 조사
 - 100명 이상 기업이 노조가 있으면 정년제 도입 비율이 97.9%에 이르고 노조가 없으면 85.8%에 그쳐, 10%의 이상의 노조효과가 존재
 - 노조활동은 근로계약, 취업규칙 등 근로조건에 영향을 미치고, 정년제 도입에도 적극적인 역할을 하는 것으로 나타남

〈기업규모별 정년제 도입여부〉

단위: %

구분	기업규모							전체
	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명 이상	1,000명 이상	
도입	11.5	28.2	51.1	75.1	90.0	94.6	96.0	21.2
미도입	88.5	71.8	48.9	24.9	10.0	5.4	4.0	78.8

자료: 사업체노동력조사 부가조사(2023), 고용노동부

〈노조유무 및 기업규모별 정년제 도입여부〉

단위: %

구분	기업규모					전체
	100명미만	100명이상	300명미만	300명이상	1,000명이상	
노조있음	95.5	97.9	95.7	98.2	99.3	95.7
노조없음	17.5	85.8	17.8	89.9	87.9	17.8

자료: 사업체노동력조사 부가조사(2023), 고용노동부

○ 노인일자리 사업은 수요에 비해 일자리수가 부족하고, 특히 소득보장을 위한 민간형 사업의 공급이 부족하며, 공익활동의 활동비도 부족한 편

- 노인일자리 사업의 공급량이 수요량에 미치지 못함
 - '22년 경제활동인구의 14.0%가 노인일자리 사업에 참여하며, 노인일자리사업의 참여 의향은 22.4%로 나타나, 수요와 공급의 불일치
 - ※ 60세 이상 경제활동인구 6,027(천명), 노인일자리 사업수 845(천개)
 - 현재 참여비율은 중위소득 대비 50%미만 노인이 12.2%로 가장 높아, 일자리사업은 저소득 계층의 생계비 마련에 도움을 주고 있음
 - 중위소득 대비 100% 이상 노인은 현재 참여비율보다 '신청했으나 참여기회 없었음'의 비율이 높아 일자리사업에 참여의사가 높음
- 공익활동 노인일자리사업의 활동비 부족과 실질적인 소득보장을 위한 민간형 노인 일자리 사업의 공급 부족
 - 공익활동 사업은 근무기간 11개월에 월 30시간 이상 하루 3시간 이내의 활동을 하면 월 29만원 지급하여 활동비 지원 확대 필요
 - 취업알선형, 시니어인턴십 등 소득이 높은 민간형 일자리사업은 15%에 불과하며(공익 활동 72%), 민간 분야 노인일자리 확대 필요

〈중위소득 대비 참여여부〉

단위: %

구분	중위소득 대비			
	50%미만	50%~100%	100%~150%	150%이상
현재 참여	12.2	6.9	3.2	2.6
신청했으나 참여기회 없었음	6.4	6.8	4.4	3.4

자료: 2020년도 노인실태조사, 보건복지부

○ 정년 퇴직자를 위한 재고용제도와 재취업지원서비스는 기업규모와 노조유무에 따라 운영실적에 차이를 나타내어 운영하지 않는 기업의 관리감독 필요

- 기업규모별로 재고용제도를 운영하고 있는지 조사한 결과, 100~ 299명의 중소·중견 기업이 54.7%로 가장 많이 운영함
 - 재고용제도 도입을 촉진하기 위해 계속고용장려금 등 중소·중견기업에 지원금을 지급하여 도입률이 높은 편이지만, 30명 미만의 기업은 아직 절반에도 못 미치고 있어 지속적인 지원방안 마련 필요

고령자고용법 내용

제21조(정년퇴직자의 재고용) ① 사업주는 정년에 도달한 사람이 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행에 맞는 직종에 재고용하도록 노력하여야 한다.(2008.3.21.)

제21조의3(퇴직예정자 등에 대한 재취업서비스 지원) ① 사업주는 정년퇴직 등의 사유로 아직 예정인 근로자에게 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계, 취업알선, 재취업 또는 창업에 관한 교육 등 재취업에 필요한 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.(2019.4.30.)

〈기업규모별 재고용제도 도입여부〉

단위: %

구분	기업규모							전체
	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명 이상	1,000명 이상	
운영	24.6	36.3	42.7	52.9	54.7	52.7	50.2	36.0
미운영	75.4	63.7	57.3	47.1	45.3	47.3	49.8	64.0

자료: 사업체노동력조사 부가조사(2023), 고용노동부

- 기업규모별로 재취업지원서비스가 제공되고 있는지 조사한 결과, 1,000명 이상 64.4%, 300명 이상 35%순으로 높음
 - 재취업지원서비스의무화('20년)로 300인 이상 기업에게 서비스 지원금을 지급하여 제공률이 높지만, 아직 제공하지 않은 기업의 관리감독이 필요
- 노조활동이 퇴직 시 재취업서비스 제공에 효과적인 역할로 작용
 - 300명 이상 기업에 노조가 있을 경우, 재취업지원서비스 비율은 48.5%로 노조가 없는 기업에 비해 31.4%p 높은 결과를 보임

〈기업규모별 재취업지원서비스 제공여부〉

단위: %

구분	기업규모							전체
	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명 이상	1,000명 이상	
제공	1.3	3.4	8.5	8.8	16.5	35.0	64.4	2.8
미제공	98.7	96.6	91.5	91.2	83.5	65.0	35.6	97.2

자료: 사업체노동력조사 부가조사(2023), 고용노동부

〈노조유무 및 기업규모별 재취업지원서비스 제공여부〉

단위: %

구분	기업규모					전체
	100명미만	100명이상	300명미만	300명이상	1,000명이상	
노조있음	47.4	39.3	46.7	48.5	69.7	46.8
노조없음	0.8	6.5	0.8	17.1	51.7	0.8

자료: 사업체노동력조사 부가조사(2023), 고용노동부

- 고령층 직업능력개발 훈련은 청·장년층에 비해 참여율이 낮고, 수수료율은 높지만 취업율이 낮은 문제가 존재
- 고령층 직업능력개발 훈련의 참여율은 고령층의 취업자 비중이 높음에도 불구하고, 청·장년층에 비해 참여율이 낮은 편임
 - 50~59세 고령층의 사업주 훈련은 16.2%, 근로자 훈련은 22.3%로 사업주의 훈련비율이 낮은 것은 고령층이 근로기간이 짧은 것으로 보고, 훈련참여를 제한하고 있는 것으로 판단
 - 국가기간·전략산업직종훈련은 고령층의 수수료율이 청·장년층과 비슷한 수준이지만, 고령층의 취업율은 청·장년층에 비해 낮아 노동시장의 연령차별이 존재하고, 고령층에 대한 취업지원 강화 필요
 - 60세 이상 고령층의 수수료율 87.7%, 취업률 56.9%로 청년층의 취업률 70%에 비해 낮은 편

〈재직자 직업능력개발훈련의 연령별 참여율〉

단위: %

구분	연령별						전체
	19세이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상	
사업주훈련	0.9	23.1	26.2	23.3	16.2	10.4	100
근로자훈련	0.3	22.1	21.7	23.8	22.3	9.9	100

자료: 사업체노동력조사 부가조사(2023), 고용노동부

〈국가기간·전략산업직종훈련 연령별 수료율 및 취업률〉

단위: %

구분	연령별						전체
	19세이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상	
수료율	86.2	90.5	88.3	86.6	87.3	87.7	89.5
취업률	62.8	71.6	70.9	64.8	62.4	56.9	69.9

자료: 사업체노동력조사 부가조사(2023), 고용노동부

○ 중장년 창업자의 기술창업을 활성화하기 위한 창업 지원제도 부족

- 중장년 기술창업에 따른 가장 큰 애로사항은 ‘창업자업 확보 어려움’이라는 응답이 42.3%로 가장 높았음(‘22년 시니어 창업실태조사, 산업연구원)
- 창업 초기 자금조달원은 퇴직금 등 자기자금(46.1%), 정부지원금(29%), 은행융자금(19.4), 벤처자금(2%) 순으로 정부지원 자금활용이 상대적으로 적은 것으로 조사
- 중장년기술창업센터 운영의 문제점으로 ‘중장년 기술창업기업에 대한 정부지원제도 부족’이라는 응답이 58.1%로 가장 높았음
- 그 다음으로 ‘중장년 기술창업 지원제도 잘 모름’(23.4%), ‘중장년 기술창업 지원제도 신청 및 활용절차 복잡’(13.5%) 순으로 조사

(1) 일본

- 일본은 전체인구 중 65세 이상 인구비중이 2021년 29.1%로 주요국 중 1위, 55~65세 고령층의 고용률은 2023년 78.7%로 주요국 중 2위로 고령자의 노동시장 참여가 높은 편
 - 현행 공적연금의 수령 연령은 65세로 연금수급까지 고령자의 고용안정을 위해 다양한 고령자 고용지원 정책이 추진되고 있음
- (고령자고용안정법) 정년연장, 계속고용제도 등 고령자의 안정된 고용확보의 추진 및 직업안정 도모
 - 1994년 [고령자 고용안정법] 개정으로 60세 정년 의무화 추진
 - 법 시행과 함께 고령 퇴직자 재취업 지원과 보조금 제도 진행
 - 2000년 65세까지 고용확보조치 도입으로 기업은 ① 정년 폐지 ② 정년의 연장 ③ 계속고용제도 중 하나를 반드시 선택
 - 법적 의무화는 2006년부터 시행되고, 2013년부터는 희망자 전원에 대한 계속고용 전면 의무화 시행
 - 근로자 규모 31인 이상인 전체기업이 99.9%가 65세까지 고령자 고용확보조치를 실시함(후생노동성, 2020)
 - 고용확보조치를 실시하고 있는 기업의 76.4%는 계속고용제도를 도입하였고, 정년 연장 20.9%, 정년 폐지 2.7%로 집계됨
 - 2021년에 65세 이상 고령자가 희망하는 경우 70세까지 취업기회확보 노력 의무화 시행
 - 사업주에게 ① 70세로 정년 연장 ② 70세까지 계속고용제도 ③ 정년 폐지 ④ 70세까지 업무위탁 계약 ⑤ 70세까지 사회공헌사업에 종사할 수 있는 제도 도입 중 하나의 조치를 선택하는 의무부과
- (고령자 고용기업 확대) 고령자가 의욕과 능력이 있는 한 연령에 관계없이 일할 수 있는 기업 확대하고, 고용환경을 정비하는 기업 지원
 - 65세 이상 고용추진 조성금 지원사업
 - 65세 이상의 정년연장, 고령근로자 고용환경 개선, 고령 유기계약근로자를 무기계약직으로 전환 등 조치를 강구하는 기업주에 대한 보조금 지급

- JEED(고령·장애·구직자 고용지원기구)에 의한 사업주의 상담·지원
 - 실무적인 지식이나 경험을 가진 전문가인 ‘고령자 고용 어드바이저’에 의한 상담·조언 서비스 제공

○ (고령자 재취업 지원 강화) 고령자가 안심하고 재취업 지원을 받을 수 있도록 헬로 워크(공공직업안정소)를 통한 취업 재설계 지원

- 생애현역지원창구 사업
 - 전국의 주요 헬로워크 300개소에 ‘생애현역지원창구’를 설치, 65세 이상 고령 구직자를 위한 재취업 지원 및 채용관련 사업 실시
- 퇴직예정 고령자를 위한 ‘커리어인재뱅크사업’(2016년 신규사업)
 - 공익재단법인인 산업고용안정센터에서 고령 퇴직예정자의 경력 정보를 등록하고, 기업과의 연계를 도모하는 사업추진

○ (고령자 지역 연계 취업지원) 실버인재센터에서 지역에 있는 고령자의 다양한 요구를 충족하는 취업기회 제공

- 실버인재센터의 사업추진
 - 인력부족 분야의 취업기회 확대, 지방자치단체와 연계한 지역 내고용기회창출, 고령자 근로시간 요건 완화 등의 사업추진
- 생애현역촉진지역연계사업(2016년 신규사업)
 - 지방자치단체를 중심으로 한 ‘협의회’의 제안에 따라 지역사회의 고령자의 취업촉진에 기여하는 광범위한 사업추진

(2) 독일

- 독일의 65세 이상 고령인구 비중은 2020년 21.9%로 높고, 55~65세 고령층의 고용률은 2023년 74.8%로 OECD 국가 중 6위로 높은 편
- 정년은 현행 66세 → 2030년 67세로 연장되고, 2011년 65세였던 연금수급연령을 2030년까지 67세로 상향 조정

○ (고령자근로시간단축법) 고령근로자를 단시간근로로 전환하고, 감소된 근로시간에

- 발생하는 임금감소분을 정부가 지원해 주는 법
- 최대 50%까지 근로시간을 단축할 수 있고, 50%로 근로시간을 단축하는 경우 줄어든 임금의 20%를 사용자가 지급하며, 그 금액은 세금과 사회보험기여금에서 면제되도록 함

- 근로시간은 하루 8시간에서 4시간 근로로 줄이거나, 일주일에 3일을 전일제로 근무하고, 나머지 2일은 쉬는 방식도 가능
- 만55세 이상의 근로자가 근로시간단축제 도입 이전 5년간 최소 1,080일 동안 사회보험기여금을 납부하였다면 제도 도입 가능

○ (고용보조금) 50세 이상 고령 근로자를 위해 사용자가 보조금을 신청할 경우 사용자는 근로자가 받던 임금의 최대 50%의 금액을 최장 12개월까지 보조금으로 지급받을 수 있음

- 50세 이상의 고령자가 취업 전 6개월 이상 실업상태에 있었거나 노동시장 촉진정책 또는 직업훈련에 참가했던 자를 고용하는 경우 사용자에게 임금의 최대 50%를 최장 36개월까지 지원
- 2023년 12월 31일 전에 보조금을 신청하는 경우 사용자는 최장 36개월까지 보조금 지급을 연장할 수 있음

○ (고령 기간제근로자) 기간제 근로계약 조건의 완화가 가능한 연령기준을 58세에서 52세로 낮추어 노동시장 진입이 어려운 고령자들이 기간제 근로로 진입 유도

- 기간제로 고용계약을 체결하려는 시점에 계약 대상자가 만52세 이상이며, 4개월 이상 미취업상태에 있었다면 그 기간제 근로계약은 최대 5년까지 인정
- 만52세 고령자는 5년간 기간제 근로계약을 종료하고, 최소 4개월의 유예기간이 지난 뒤 다시 고령 기간제 근로계약을 체결할 수 있고, 노령연금 수령개시인 67세까지 고령 기간제 근로 가능

○ (미니잡) 실업률 감소 및 저소득·저숙련 근로자를 위한 고용기회 창출

- 미니잡은 총 근로자 중 22.4%가 연금수급자로, 2021년 기준 67세 이상 미니잡 근로자는 약 80만명에 이룸
- 주로 사무실 청소, 가사, 배달업, 물류 및 운송 건설업 등에 종사
- ‘미니잡 센터(Mimijob-Zentrale)’를 설치하여 등록 및 관련 절차를 관리하는 중앙기관으로 지정, 미니잡 고용 업무의 효율적 담당
- 미니잡 근로자는 월 450유로 미만의 소득에 대해 세금 면제
- 미니잡 고용주는 건강보험 및 실업보험 의무가 면제되고, 미니잡 근로자가 희망할 경우 연금보험 면제 가능하여 인건비 부담 감소

(3) 네덜란드

- 네덜란드의 65세 이상 인구비중은 2020년 19.2%로 OECD 평균수준이고, 55~65세 고령층의 고용률은 2023년 75.4%로 높은 수준임
 - 법정은퇴연령은 남녀 모두 66.3세이며, 65세였던 공적연금의 수급개시연령은 2021년 66세 4개월, 2024년까지 67세로 상향조정

○ (고용보조금) 고령자 고용에 대한 보조금 지급 및 세제혜택 확대

- 56세 이상 고령자를 고용하는 경우, 고용주는 근로자 1인에 대하여 연 최대 6,000유로(약 890만원)를 최대 3년간 보조금으로 받음
 - 2018년부터 「임금수당법」에서 명시하는 임금보조로 지급되어 임금수준이 낮은 소규모 사업장에서 임금수준이 향상되는 효과가 있음
- 신규 채용된 61~65세 고령자에 대하여 최대 3년간, 연 1,750유로의 추가 세액공제 실시
 - 주 35시간 미만 근로 시 공제액 감소
- 고령실업자들의 실업을 감소를 정책목표로 2013년부터 2년간 ‘Action Plan 55 Plus Works’ 실시함
 - 총 6,700만 유로(약 996억원)를 투입하여 고용주와 구직자에게 교육바우처와 보너스 형태의 재정 인센티브 제공
 - 고령 구직자의 네트워크 교육으로 직무역량, 프레젠테이션 능력, 고용주와의 네트워킹 능력 등을 강화

○ (전환수당) 고용주는 해고 시 최소 24개월간 해고직원에게 전환수당 지급

- 50세 이상 고령근로자에게 지급되며, 입사 후 10년까지는 월 임금의 1/3, 10년 이후부터는 월 임금의 1/2 지급
 - 급여상한은 2021년 기준 84,000유로(약 1억 2천만원) 또는 1년치 급여가운데 낮은 금액으로 책정
 - 전환수당은 재취업 때까지 직업경력을 발전시키고, 일정 소득을 보장하기 위한 목적이 있음
 - 수급개시연령을 넘어서고 고령자 해고 시 고용주가 전환수당을 지급할 의무 면제

○ (근로조건) 작업장 내 안전과 고령근로자 건강 유지 및 근로시간과 장소의 유연성 확대

- 고령근로자의 경우, 업무상 스트레스 누적에 따른 질병노출 위험이 크다는 점에서 직업병 리스트를 작성하고, 예방조치 마련
 - 근로자가 25명인 사업장은 산업안전상 발생할 수 있는 문제를 매일 관리감독하여 보고하는 예방담당자를 반드시 지정
- 근로자는 자택이나 사업장 외 공간에서도 일할 수 있는 권리를 가지며, 근로시간과 마찬가지로 특별한 사유를 제외하면 이를 수락해야함
 - 「근로시간에 따른 차별금지법(Equal Treatment Act)」은 시간제 근로의 경우에도 시간당 임금, 휴가, 상여금 등에서 전일제와 동일하게 대우해야 함을 규정

5

정책대안

○ 60세 정년 의무화 법안의 실효성 강화를 위해 고령자고용법 개정

- 60세 이전의 퇴직에 대해서 국가인권위원회의 구제조치 권고와 노동부 장관의 시정 명령을 받은 사업주가 이행하지 않을 시 처벌규정 마련
 - ‘국가인권위원회에 진정 절차를 거친 고용노동부 장관의 시정명령에 따르지 않은 경우’에 500만원 이하의 과태료 부과한다’는 법안 추진
 - 고령자고용법은 모집·채용에서 합리적인 이유없이 연령을 이유로 차별하는 사업주만 처벌할 뿐, 퇴직에 대해서는 처벌규정이 없음
 - ※ 고령자고용법은 ‘모집·채용에서 합리적인 이유없이 연령을 이유로 차별한 사업주는 500만원 이하의 벌금에 처한다’고 규정
- 300인 이상 기업의 73.3%가 인력관리정책에 연령차별금지를 문서화하고, 300인 미만 기업은 60.9% 문서화하여 기업의 연령차별에 대한 근로감독 필요
 - 300인 이상 기업의 정년제 운영비율은 94.6%, 300인 미만 중소기업은 21.0%로 중소기업의 정년제 도입실적이 부진함
- 일본은 65세까지 고용확보조치를 의무화하였고, 고용확보조치를 의무화하지 않으면 고령자고용법 위반에 해당
 - 위반 시 공공직업안정소를 통해 실태조사하고 필요에 따라 조연·지도권고·기업명의 공표 등의 조치가 가능하다는 행정처분 규정 존재
 - 65세 고용확보조치 의무화 시행하는 기업은 31인 이상 기업의 99%로 조사되어 노동자가 60세 정년을 넘어 계속 일하길 희망하면 거의 전원이 재고용

○ 근로시간 단축제도를 도입하여 고령자를 채용한 기업 지원

- 60세 이상 고령자 대상으로 주 15~30시간의 근로시간 단축제도로 채용한 기업에 근로자 소득지원 및 간접노무비 지원
 - 주 15~30시간 전환 시 월 30만원, 고령근로자의 인사·노무관리에 소요되는 간접노무비 20만원을 3년간 지원
- 고령층의 희망근로형태는 시간제를 희망하는 비율이 65세 이상 61.2%, 60~64세 39.3%, 55~59세 31.2%로 높아, 고령근로자의 업무량을 고려한 유연근무제 도입 필요
 - 고령층의 희망근로연령은 65세 이상 77.6세, 60~64세 71.9세로 높아, 고령자의 건강을 고려한 근로시간 단축제도 도입 필요

- 현행 정년퇴직자 계속고용제도는 근로자 1명당 최대 3년 동안 1,080만원(월 30만원)을 지원하는 제도로 고령자 재고용·정년연장 지원
 - 하지만 시간제 근로를 선호하는 고령층의 사정을 고려하지 못한 점이 있고, 근로시간 단축제도와 병행하여 추진하면 서로 보완할 수 있음
 - 계속고용제도 유형별 도입 현황(개소, %): 재고용 2,064(77), 정년연장 414(15.4), 정년 폐지 203(7.6)

○ 재취업지원서비스 확대 및 실효성 강화

- 재취업지원서비스는 1,000인 이상 기업의 고령근로자에게 진로설계, 취업알선, 재취업·창업 교육 등을 제공하는 제도로 300인 이상 기업 → 300인 미만 기업으로 단계적 확대
 - 퇴직예정된 근로자는 누구나 재취업지원서비스를 통해 진로설계, 직업훈련, 취업알선 등의 기회로 재취업, 창업 지원
- 고용노동부는 지방자치단체와 연계하여 재취업지원서비스의 이행여부의 관리·감독 및 고용기회의 창출로 실효성 강화
 - 기업규모와 노조유무에 따라 재취업지원서비스 제공비율이 달라 지방자치단체와 연계하여 이행율을 높임
 - 기업의 재취업지원서비스 제공율: 1,000명 이상 64.4%, 300명 이상 35%, 300명 이상 (노조있음 48.5%, 노조없음 17.1%)
 - 현행 '사업주는 재취업지원서비스 운영결과를 지방고용노동관서에 제출한다'는 규정만 있어 서비스 이행률이 낮음
 - 신중년 경력형 일자리사업 등 지역과 연계하여 재취업지원서비스의 고용기회 확대
- 실제 고령자 취업이 유리한 직업을 중심으로 실무적인 능력을 함양하여 취업 후 업무에 대한 적응력과 직무역량을 높임
 - 고령자 채용 가능성이 높은 직업과 기업을 발굴하여 해당 직업에 대한 직무교육을 실시하고, 수료 후 해당 기업으로 취업알선

○ 노인일자리 사업의 확대를 통한 고령층 소득 지원

- 2024년 노인일자리 사업량은 103만개, 예산액 2조 2백억원으로 수요자 요구에 맞게 확대하여 고령층의 소득 향상에 기여
 - 예산확대: 2조원 → 4조원, 사업량 확대: 100만개 → 200만개
 - 공익형: 예산 1조원 → 2조원, 사업량: 65만개 → 130만개
 - 민간·사회서비스형: 예산 8.3천억원 → 1.6조원, 사업량: 37만개 → 70만개로 확대
 - 노인빈곤율은 40.4%로 미국(22.8%), 일본(20.2%)에 비해 두 배 높음

- 노인일자리 사업량은 2024년 103만개로 확대되었지만, 노인 일자리 참여 희망노인은 224만 2천명으로 120만개의 일자리 부족
 - 노인일자리 수요충족률은 2022년 42.7%, 2023년 41.5%, 2024년 45.9%로 올해 노인일자리 수를 확대하였지만, 여전히 부족한 상태
 - 노인일자리 사업량은 200만개로 확대 시 수요충족률 89.2%로 상향

〈노인일자리 수요 및 노인일자리 제공 현황〉

단위: 천명, 천개, %

년도	노인인구수	노인일자리 참여 희망 노인(A)	노인일자리 수(B)	수요충족률(B/A)
2022	9,018	2,020	845	41.8
2023	9,500	2,128	883	41.5
2024	10,008	2,242	1,030	45.9

자료: 남인순의원실, 통계청

○ 65세 정년연장을 위한 로드맵 구축

- (계속고용) 재고용, 정년연장, 정년폐지 등 계속고용 유지
 - 연금수급 개시연령인 65세와 연계해 65세 정년연장 추진
- (세제·재정지원) 제도화에 따른 기업 부담 완화, 근로자 소득 지원
- (임금체계) 직무·성과중심의 임금체계 개편으로 정년연장에 따른 고용부담 감소
- (법·제도 정비) 계속고용, 임금개편 등 조정을 위한 법제도 지원
- (고용환경) 고령근로자의 업무환경 적응을 위한 재교육 프로그램 강화
 - 유연근무제 도입으로 근로연장과 재취업 장려
 - 고용기회 보장을 위한 연령차별금지 실효성 강화

• 참고문헌 •

- 고승연. (2022). 중고령층을 위한 ‘보편 타당한’ 일자리 정책 제안, 민주연구원.
- 권두원 외. (2024). 노인일자리지원법 시행과 100만 노인일자리, 고령사회의 삶과 일 14권, 한국노인인력개발원.
- 김도환. (2023). 독일 고령자 고용정책의 변화와 시사점, 사회법연구 제49호.
- 김성근 외. (2019). 정년연장에 관한 인식조사로부터의 시사점, KIPA 통권 80호, 한국행정연구원.
- 남재량 외. (2022). 인구구조 변화와 고령자 고용정책 과제, 월간 노동리뷰 4월호, 한국노동연구원.
- 박경하 외. (2022). 제3차(2023~2027) 노인일자리 및 사회활동 지원사업 종합계획 수립 연구, 연구-기본-22-01, 한국노인인력개발원.
- 양승주. (2004). 연령차별금지 관련 쟁점, 고용노동부.
- 이승호 외. (2021). 고령자 고용지원 정책의 국가 비교 연구, 정책연구 2021-05, 한국노동연구원.
- 이승호 외. (2023). 고령 불안정 노동실태와 정책 대응, 정책연구 2023-12, 한국노동연구원.
- 이윤경 외. (2020). 2020년도 노인실태조사, 정책보고서 35권, 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 전진호. (2023). 일본 정년 제도의 변화와 시사점, 제40호, 국회입법조사처.
- 정혜윤. (2022). 일본의 정년정책: 한국과 비교의 관점에서, 국가미래전략 55호, 국회미래연구원.
- 정혜윤. (2023). 정년제도와 개선과제, Futures Brief 제23-02호, 국회미래연구원.
- 조성은 외. (2021). 고령자 고용정책 해외사례 연구, 기본연구 2021-012, 한국고용정보원.
- 주현. (2022). 시니어 기술창업 실태와 활성화 방안, 산업경제이슈 제136호, 산업연구원.
- 지은정. (2017). 우리나라 연령주의 실태에 관한 조사연구, 연구-기본-17-07, 한국노인인력개발원.
- 고용노동부 보도자료. (2007.3.29.). 연령을 이유로 하는 차별이 금지된다.
- 고용노동부 보도자료. (2022.1.3.). 2022년부터 고령자 고용지원금 제도 시행.
- 고용노동부 보도자료. (2024.1.11.). 고령자 계속고용장려금, 최대 3년까지 받는다.
- 고용노동부·한국고용정보원. (2015.). 직업능력개발 통계연보.
- 고용노동부·한국고용정보원. (2022.). 직업능력개발 통계연보.

관계부처합동. (2021.9.30.). 제3기 인구정책TF 고령자 고용 활성화 대책.
관계부처합동. (2023.1.27.). 제4차 고령자 고용촉진 기본계획(2023~2027).
보건복지부. (2023.7.). 제3차 노인일자리 및 사회활동 지원 종합계획(2023~2027).
보건복지부. (2024.). 2024년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내.
통계청. (2023.). 장래인구추계: 2022~2072년.
통계청. (2024.). 2024년 2월 고용동향.
한국경영자총협회. (2021.). 고령자 고용정책에 대한 기업 인식 조사결과.
한국노인인력개발원. (2023.12.). 노인일자리 및 사회활동 지원사업 통계동향.

고령자 고용안정을 위한 정책제언