

고령자고용 장애요인 분석

노동정책을 중심으로

2007. 12.

한국노인인력개발원 연구조사팀

한국고용정보원(오민홍 · 홍현균)

I. 서론

- 급속한 경제성장을 이루었던 우리나라는 2000년대 들어 저성장, 양극화, 고령화 등 사회 구조적인 과제들에 직면하고 있음. 특히 인구구조의 고령화는 일찍이 서구 선진국에서 경험한 것과는 비교할 수 없을 만큼 빠르게 진행된다는 데 그 심각성이 있음.
- 인구의 고령화가 소득증가와 의료기술의 발전에 힘입어 평균연령 상승의 형태로만 나타난다면, 고령화에 따른 사회경제적 문제는 그다지 심각하지 않을 수 있음.
- 하지만 우리나라의 경우처럼 평균수명 연장이 출산율의 감소와 더불어 나타나는 인구고령화는 생산가능인구의 감소, 복지비용상승과 같은 직접적인 문제뿐만 아니라 저축률감소와 생산성의 하락과 같은 간접적인 경제문제 또한 유발할 수 있음.
 - 고령자를 위한 사회안전망의 미비는 고령자 부양부담을 세대 간으로 이전시킴으로써, 소득계층 간의 분배구조를 악화시킬 수 있다는 주장도 제기됨(전병유 외, 2006)
- 인구고령화 문제를 완화할 방안으로 제시되는 고령자 복지정책 활성화는 단기적으로 유효할 것으로 보임. 하지만 이러한 정책해법은 고령자 계층이 지속적으로 증가하는 경우, 복지비용을 충원하기 위한 비고령자 계층의 부담을 가중 시킬 것임.

- 따라서 고령화 문제에 대한 보다 효과적인 방안으로 제시되는 것이 고령자로 하여금 일할 수 있는 여건을 조성하고 일자리 창출을 지원하는 적극적 고령화(active ageing)정책임.
- “근로는 최선의 복지”라는 명제가 우리나라 고령자 정책의 근간이 될 때, 향후 인구고령화의 심화로 인한 사회·경제문제는 다소 완화될 수 있을 것임.
- 본 연구는 인구고령화에 따른 사회·경제문제의 해법으로서 노동시장 정책 중 고령자고용 장애요인에 대한 검토와 그에 따른 정책적 시사점을 제공하는데 그 목적이 있음.

II. 고령근로자 은퇴시기 결정과 의무정년제

1. 인구고령화

- 우리나라의 고령화 추세는 매우 급속하게 진행되고 있으며, 2030년에는 55세 이상의 고령자가 전체 인구의 약 40%를 차지할 것으로 추계되고 있음.
- 급속한 고령화 사회로의 이행에 따라 생산가능인구 가운데 고령자가 차지하는 비율 및 노동인구의 평균 연령도 급속하게 상승할 것으로 예상됨(장지연, 2002).
- 우리나라에서 진행되고 있는 인구고령화는 저출산으로 인한 고령화와 의료기술 및 생활수준의 개선에 의한 고령층의 생명연장에 기인함.
- 여기서 저출산으로 인한 인구고령화는 노동력의 고령화에 따른 생산성 하락과 직접적인 관련이 있으며, 저출산 및 생활수준의 개선으로 인한 고령화는 고령자부양부담의 가중이라는 우려를 야기하고 있음.
- 일본의 경우 2010대에 노동력이 20%까지 줄어든 것이란 전망과 함께 노동력 숙련정도의 급격한 하락 및 국가연금체계가 심각한 문제에 봉착할 것으로 예측함(Economist, 2007).
- 일본의 연금체제는 현재 4명의 근로자가 1명의 고령은퇴자를 부양하는 것으로 나타난 일본의 연금체제는 2030년에 이르러 고령은퇴자당 2명의 근로자가 부양부담을 가질 것으로 전망됨.

- 하지만 인구고령화로 발생할 수 있는 경제문제, 특히 노동시장 문제는 노동시장 정책적 시각에서 해법을 찾을 때 효율적인 결론을 얻을 수 있음.
- “최선의 복지는 근로”라는 말은 특정연령집단이 아닌 전 연령대별로 범용하게 다뤄져야 할 것임.
- 인구감소에 따른 노동시장 문제의 주요해법의 핵심은 근로 연장을 가능하게 하는 시스템(system or institution) 구축에 있음.
- 이러한 점에서 볼 때 의무정년제는 근로자로 하여금 특정연령까지 근로를 할 수 있게 하는 순기능뿐만 아니라 그 이면에 해당 연령에 강제적 노동시장 퇴출의 근거를 제공하는 역기능 또한 가지고 있음을 제고해야 할 것임.
- 또한 연공형 임금제는 사업주의 고령자고용부담을 가중시키는 역할을 하므로 좀 더 유연한 임금체계의 도입이 시급함.
- 근로자와 퇴직자의 비율을 안정화하기 위해서 현재 노동시장에 참여하고 있는 고령근로자의 근로연장 뿐만 아니라 근로의사가 있으나 외부노동시장에 있는 여성, 청년층을 내부노동시장에 유입시키는 노력도 필수적임.
- 이주근로자의 유입도 단기적 (인구고령화에 따른) 노동력 부족 문제를 해결할 수 있는 대안이 될 수 있음.
- 본 장에서는 인구고령화에 따른 노동시장 문제 중 고령근로자의 근로연장에 따른 근로자·퇴직자 비율의 안정화에 대해 중점적으로 논

의하고자 함. 특히 의무퇴직연령제의 폐지가 고령근로자의 근로연장에 미칠 수 있는 영향을 중심으로 살펴보고자 함.

2. 학력별 생애주기 임금수준의 변화

○ 인구고령화 문제를 고려할 때 고령자부양부담의 논의가 지속적으로 제기되고 있음.

○ 하지만 현재의 부양부담 논의는 연령대별 교육수준의 변화에 따른 임금수준 변화를 고려하지 않은 것으로 보이며, 이는 결과적으로 부양부담 산정의 과대추정(overestimation) 문제를 야기할 수 있음.

- 우리나라에서 전후 1955년 이후 출생한 베이비붐 세대(현재 준고령자 이상)와 그 이전 세대(현재 고령자 이상)의 가장 큰 특성 중 하나는 교육정도의 차이로 볼 수 있음.

- 따라서 현재의 고령자는 향후 고령층으로 진입할 준고령자 혹은 그 이하의 연령층 간의 노동시장에서의 행태는 다를 수 있음.

· 현재의 고령층에 속한 고학력자는 노동시장에 있을 당시 보다 높은 학력프리미엄을 받았을 것임에 반해, 고학력층이 상대적으로 많은 베이비붐 세대의 세대 내 학력프리미엄은 상대적으로 낮을 것으로 추정됨.

○ 다음의 [그림 2-1]은 생애주기별 임금수준의 학력별 차이를 나타냄.

- 저학력자는 정규교육 이후 노동시장에 진입(t_1)하여 상대적으로 적은 임금을 받는 반면, 고학력자는 졸업 이후 저학력자보다 늦게

노동시장에 진입하지만 임금수준은 저학력자에 비해 상대적으로 높음.

- 이러한 임금수준의 학력별 격차는 세대 내 학력수준별 비중에 따라 결정됨.

- 가령, 1960년도 30세 근로자의 교육수준 분포는 2000년도 30세 근로자의 분포와 상이하게 나타나는데, 고학력자 비중이 낮은 1960년도의 고학력자의 노동력에 대한 상대가치는 2000년도의 고학력자에 비해 비교적 높을 것으로 추론할 수 있음.

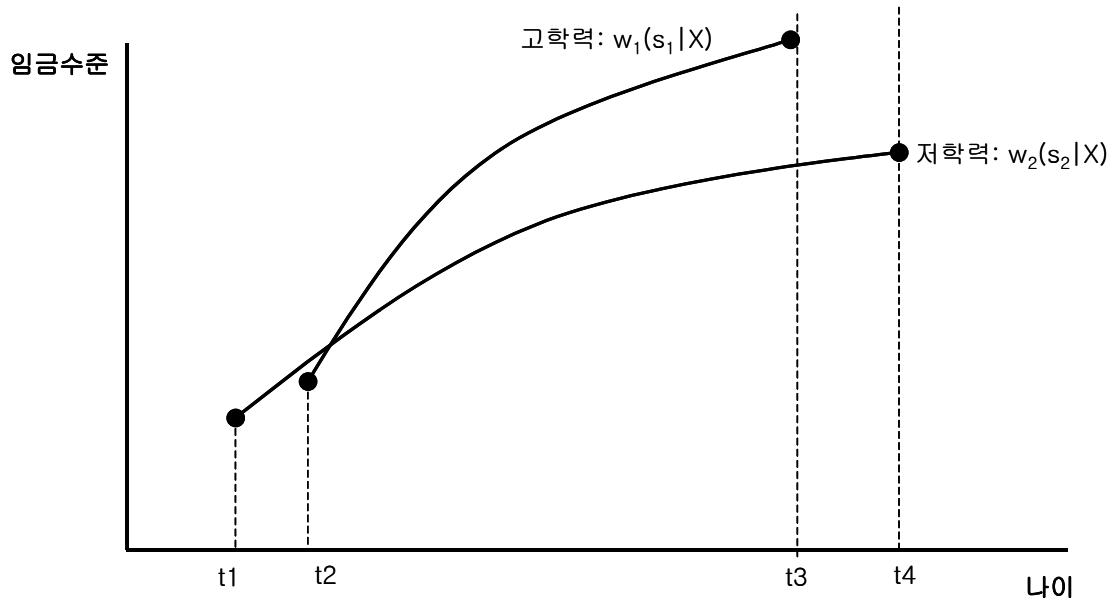
- 학력별 임금수준의 갭이 클수록 각 코호트의 퇴직연령에 대한 의사결정이 상이할 수 있는데, 고학력자의 임금 프리미엄이 충분히 높다면 고학력자는 비교적 빨리 은퇴 결정을 할 것임.

- t_3 과 t_4 간의 “은퇴시기 갭”은 고학력자의 임금프리미엄의 함수로 나타낼 수 있음. 즉, 은퇴시기 갭($g = t_4 - t_3$)은 다음과 같이 나타낼 수 있음.

$$g = f\left(\int_{t_2}^{t_3} w_2(t)dt - \int_{t_1}^{t_4} w_1(t)dt\right) \quad (\text{식. 1})$$

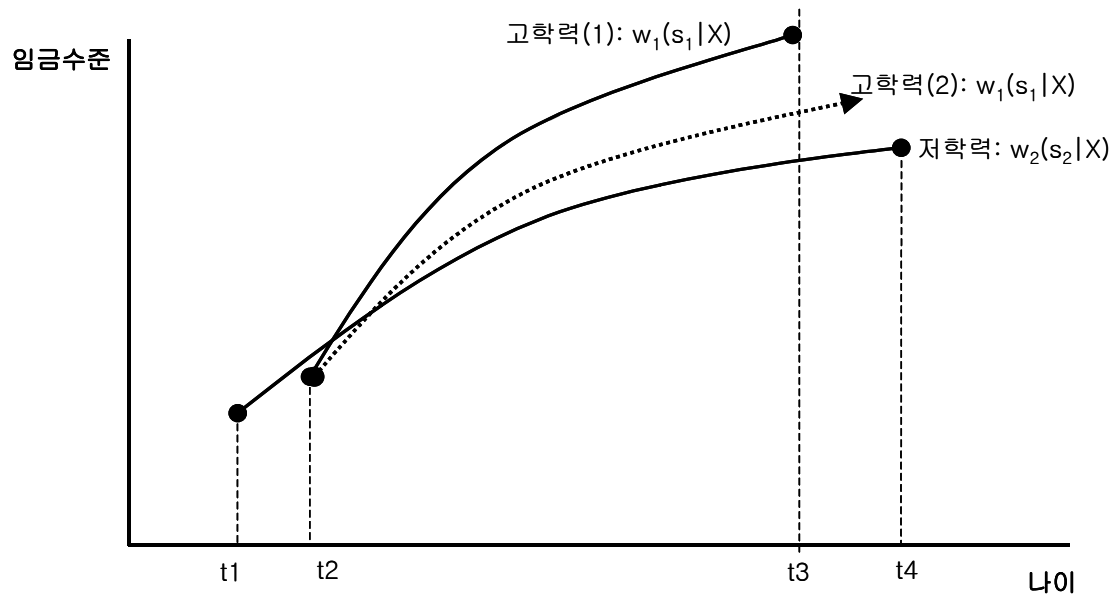
여기서 w_1 과 w_2 는 각각 고학력자와 저학력자의 임금함수임.

[그림 2-1] 학력별 생애주기 임금수준 변화 I



- 하지만 고학력자 비중이 높아짐에 따라 고학력에 대한 임금프리미엄은 낮아질 것이고, 이에 따라 임금함수가 변할 것임. 또한 임금함수의 변화는 [그림 2-2]와 같이 고학력자와 저학력자간의 은퇴시기 갭(g)을 변화시킴.
- [그림 2-2]에서 고학력자 비중의 증가에 따른 임금함수의 변화는 고학력(1) 임금함수에서의 고학력(2)로의 변화로 표현 가능하며,
- 임금함수의 변화는 고학력(2) 임금함수처럼 은퇴시기를 연장하는 효과를 가짐.
- 물론 임금함수의 동태적 변화(dynamic movement)는 저학력층에도 적용할 수 있으나, 저학력층의 임금함수 변화는 고학력층의 변화분에 비해 상대적으로 적으므로 본고에서는 논의의 편의상 고정된 것으로 가정함.

[그림 2-2] 학력별 생애주기 임금수준 변화 II

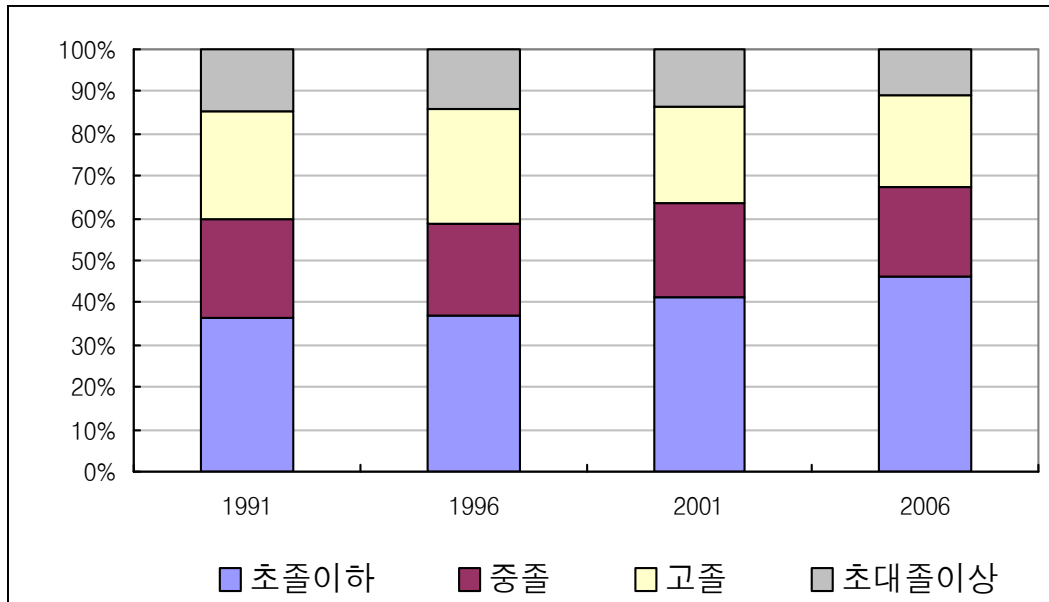


- 이러한 학력별 임금함수의 동학(dynamics)은 인구의 고령화와 함께 변동한 고학력화가 고학력층의 노동시장 이탈시기를 늦춤으로써 고령화에 대한 사회적 부양부담이 완화될 수 있음을 시사함.
- 따라서 인구고령화의 문제로서 제기되어진 고령자의 사회적 부양부담을 논의할 때, 인구구조 변화와 연동된 교육정도의 변화, 그리고 교육정도의 변화에 따른 은퇴시기의 연장을 고려하지 않는다면 사회적 부양부담의 예측치는 과대평가되기 쉬움.
- 다만 위 모형은 개별 근로자에 의한 은퇴시점 선택이 가능할 때를 가정하므로, 의무퇴직연령이 존재하는 현 제도 하에서 모형의 예측결과가 충분히 나타나지 않을 수 있음. 하지만 이러한 사실은 의무퇴직연령제 폐지의 당위성을 반증한다고 볼 수 있음.

3. 기초분석결과

- 이 절에서는 경제활동조사자료를 이용하여 [그림 2-1]과 [그림 2-2]에 나타난 연령별 학력수준의 변화 추이와 은퇴시기의 분석함.
- [그림 2-3]은 임금근로자를 대상으로 각 연도별 특정연령 집단의 교육정도별 비중을 추적한 결과를 나타냄.
 - 경찰자료가 횡단면 자료이나 코호트를 가급적 유지하기 위해 5년 주기별로 연령대를 조정하였음.
 - 1991년에는 45세 이상 49세까지 근로자의 교육정도별 비중을,
 - 1996년에는 50세 이상 54세까지 준고령자의 교육정도별 비중을,
 - 2001년에는 55세 이상 59세까지 고령자의 교육정도별 비중을,
 - 2006년에는 60세 이상 64세까지 고령자의 교육정도별 비중을 나타냄
 - 분석결과는 2장에서의 이론적 예측과 유사하게 나타남. 즉, 고학력자의 노동시장 이탈율이 저학력자에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타남.
 - 고졸이상의 학력은 1991년 40.2%에서 2006년 32.6%로 7.6%p 감소하나, 중졸 이하의 학력은 1991년 59.8%에서 2006년 67.4%로 증가함

[그림 2-3] 학력별 비중의 변화추이



- 그림에도 불구하고 고학력층의 노동시장 이탈율이 낮은 이유는 i) 퇴직시 임금소득 상실에 대한 소득효과가 크거나, ii) 모형의 가정과 달리 근로자에 의한 자발적 은퇴시기 선택보다 제도적 요인에 따른 것으로 보임.

- 하지만 퇴직으로 인한 임금소득 상실에 대한 부(負)의 소득효과는 고학력층의 비중이 높아짐에 따라 퇴직을 지연하는 생애목표소득수준의 변동과 구분되어야 함.

○ 다음의 <표 1.1>은 2005년 당시 연령대별 교육수준 추적한 결과임.

- 초졸 이하의 학력비중이 높은 60세 이상의 고령자에 비해 50세에서 54세의 준고령자는 초졸이하의 비중이 급격히 낮아진 반면, 고졸이상 고학력자의 비중이 상대적으로 증가한 것으로 나타남.

- 분석결과를 바탕으로 2005년 현재 50-54세의 준고령자는 55세 이상

고령자에 비해 퇴직시기가 낮을 것으로 전망됨.

<표 1.1> 연령대별 학력별 비중

	전 체		학 력			
		구 성 비	중졸 이하	고졸	초대졸	대졸 이상
	6,585		590	2,841	1,068	2,086
		(100.0)	(9.0)	(43.1)	(16.2)	(31.7)
19세 이하	44	(0.7)	2	39	3	1
20~24세	585	(8.9)	8	291	192	93
25~29세	1,142	(17.3)	6	379	311	447
30~39세	2,210	(33.6)	39	899	374	898
40~49세	1,605	(24.4)	204	789	146	466
50~54세	451	(6.8)	128	209	22	92
55~59세	272	(4.1)	92	124	9	47
60세 이상	276	(4.2)	112	111	11	42

자료: 사업체근로실태조사, 통계청.

4. 소결 및 시사점

- 인구고령화에 따른 향후 발생 가능한 사회·경제적 문제를 발굴·분석하고 이의 해결방안을 도출하는 것은 정부의 주요한 정책과제임.
- 인구고령화에 따른 경제 특히 노동시장의 문제는 인구학적 관점 보다 노동시장의 관점에서 바라 볼 때 효율적 결과를 도출할 수 있을 것으로 보임.
- 또한 인구고령화를 비관적으로만 바라본다면 고령화로의 이행과정에 적합한 정책을 발굴하기 어려울 수 있음.
- 이러한 의미에서 인구고령화의 사회적 부양부담에 대한 우려는 다소 과대추정된 것으로 보임.
 - 이러한 주장의 근거로 본고는 2006년 현재 65세 이상 근로자 중 고학력자의 비중이 동기의 준고령자의 비중에 비해 현저히 낮은 사실을 통해 밝힘.
 - 고학력자 비중의 변화는 고학력에 대한 프리미엄을 낮춤으로써 근로자에게 퇴직 시기를 늦추는 효과를 만듦.
- 인구고령화에 따른 노동시장문제 최고의 해법이 근로자로 하여금 더 오랫동안 일할 수 있는 환경과 유인을 제공해야 한다는 명제에 기초하여 볼 때, 현재 우리나라에서 인구고령화가 고학력화와 동행한다는 점은 근로자로 하여금 오랫동안 근로할 수 있는 환경을 제공한다는 측면에서 다소 고무적으로 보임.

- 고령화로 인한 제 문제 중 각종 기금과 관련한 정부재정의 악화, 성장과 노동력 공급의 둔화는 개인의 고용을 촉진함으로써 완화될 수 있음(OECD, 1998)

○ 다만 근로정년제가 고령화 사회로 이행하는 우리나라에서 순기능보다 특정연령에 노동시장에서 강제적으로 퇴거해야 하는 근거를 제공하는 역기능을 가지고 있음으로 정년제를 강제적 퇴직이라기보다 최소 퇴직연령의 개념으로 재정립할 필요성이 있음.

<부표> 연령차별금지 관련 주요국 제도 비교

구분	미국법 (ADEA)	호주법 (ADA)	영국법 (EEAR)	일본법 (고연령자고용안정법)
기본성격	차별금지법	차별금지법	차별금지법	고용촉진법
제정	1967	2004	2006	2004
적용대상자	40세 이상	제한 없음	제한 없음	고연령자: 55세 이상 고연령자등: 45세 이상
정년제	원칙적 금지	법 제정 이전 사실상 폐지	65세 미만의 정년은 정당사유가 없는 한 연령차별	60세 미만 정년설정 금지 65세 미만 정년연장, 계속고용제 도입 또는 정년폐지

III. 빈곤해소 수단으로서 최저임금제 효과 및 고령자고용간의 관계분석

- 절대적 빈곤해소와 상대적 소득불평등 완화를 위해 1998년 도입된 최저임금제는 근로활동에도 불구하고 빈곤에서 벗어나지 못하고 있는 근로빈곤(working poor)층의 소득지원 정책수단으로 사회적 관심을 받고 있음.
- 정부의 인위적인 가격통제가 시장을 왜곡시킴으로서 비효율적인 결과를 낳는다는 것은 원론적인 사실이며, 그 대표적인 사례로 잘 알려진 최저임금제는 부(-)의 고용효과를 유발한다는 것이 경제학계의 일치된 견해임¹⁾.
- 최저임금 수준이 높지 않다면 최저임금의 부(-)의 고용효과는 그다지 크지 않으며, 최저임금은 근로자간 임금격차 및 가구간 소득격차를 완화시킬 수 있다고 알려져 있음. 그럼에도 불구하고 최저임금제 무용론을 주장하는 반대론자들의 입장은 다음과 같이 정리될 수 있음.
 - 첫째, 많은 저임금근로자들이 직업을 잃거나 근로시간축소로 인한 전체소득의 하락을 경험할 수 있으며,
 - 둘째, 최저임금 수혜자의 상당수가 빈곤층이 아닌 청소년층이라는 점
 - 마지막으로 빈곤층의 대부분은 근로를 하지 않기 때문에 최저임

1) 반면 최저임금 인상이 오히려 고용량을 증대시킬 수 있다는 주장에 제기됨에 따라, 90년대 중반 이후 최저임금의 고용효과에 대한 논쟁이 시작됨. 대표적으로 Card와 Krueger의 연구(1994)는 최저임금 상승이 고용에 끼치는 부정적인 영향은 미미하거나 오히려 고용을 증대시키는 결과를 가져온다는 실증분석결과를 보여줌.

금의 인상이 그 의도한 효과를 기대하기 어렵다고 주장함(Sherk, 2007).

- 본고에서는 빈곤해소 수단으로서 최저임금의 유용성을 논의하고, 고령자를 중심으로 최저임금인상에 따른 세대별 고용효과를 분석함.

1. 빈곤해소 수단으로서 최저임금

1) 저임금, 빈곤선, 그리고 최저임금

- 최저임금제의 생활수준개선여부를 확인하기 위하여 본 연구에서는 OECD의 기준을 따라 저임금과 빈곤선을 산정함.
 - 저임금은 상용직 정상근로자(full-time) 중위임금의 2/3 미만으로
 - 빈곤선은 중위임금의 1/2 미만으로 계산함.

<표 1> OECD 기준에 따른 저임금과 빈곤선(2005)

(단위: 만원, %)

기준		월급	비중
OECD	저임금	128.3	48.3
	빈곤선	68.0	13.1

자료: 경제활동인구조사 부가조사, 통계청, 2005

- 2005년 당시 최저임금액인 시급 2,840원(혹은 월 59.4만원)은 OECD 기준 빈곤선에도 미치지 못함으로써 최저임금 수준이 현저히 낮고, 결과적으로 제도의 빈곤해소기능이 다소 약한 것으로 나타남.
- 다만 최저임금의 수혜자가 가구주나 배우자가 아닌 자녀 즉 청소년층 혹은 기타 가구구성원으로 가구총임금소득에 영향을 미치지 않는다면, 최저임금과 빈곤선과의 직접비교를 바탕으로 한 최저임금수준의

빈곤개선효과를 논하기는 어려움.

2) 최저임금 수혜자의 연령별 분포 및 가구구성원상의 지위

- 최저임금의 빈곤해소기능을 살펴보기 위해, 본 절에서는 최저임금 수혜가능계층의 연령 분포 및 이들의 가구구성원상의 지위를 살펴봄.
- 다음 <표 2>의 시급 2,840원 이하인 최저임금수혜자의 연령대별 분포를 나타냄.
 - 최저임금 수혜근로자의 연령대별 비중은 준고령자 10.6%, 고령자 16.7%, 그리고 60세 이상 노인이 38.3%로 25세 미만의 청년층의 비중(3.7%)에 비해 현저히 높은 것으로 나타남.

<표 2> 연령대별 최저임금 수혜근로자 비중

	전 체		시급 2,840원 미만		
	근로자수	구성비	근로자수	구성비	분포
전 체	6,585	(100.0)	207	(100.0)	3.1
19세 이하	44	(0.7)	1	(0.5)	2.6
20~24세	585	(8.9)	7	(3.2)	1.1
25~29세	1,142	(17.3)	10	(4.8)	0.9
30~39세	2,210	(33.6)	21	(10.0)	0.9
40~49세	1,605	(24.4)	33	(15.9)	2.1
50~54세	451	(6.8)	22	(10.5)	4.8
55~59세	272	(4.1)	35	(16.7)	12.7
60세 이상	276	(4.2)	79	(38.3)	28.8

자료: 임금구조기본통계조사, 노동부

- 다음의 <표 3>는 한국고용정보원의 산업별·직업별 고용조사(OES)를 활용한 최저임금 수혜자의 가구구성원상 지위 및 연령대별 분포를

나타냄.

- 분석결과 최저임금 수혜자의 대부분이 가구주나 그 배우자로서 전체 가구의 86.4%를 차지함.
- 이에 반해 약 10%의 자녀가 최저임금의 수혜를 받고 있으며, 특히 25세 미만의 자녀 중 최저임금제의 혜택을 받는 비율은 단지 3.3%에 불과한 것으로 나타남.

○ 이는 Newmark and Wascher(2006)에서처럼, 청소년층 중심의 최저임금 적용으로 인한 빈곤해소 수단으로서 최저임금제 무용론은 OES를 기초로 분석한 한국의 경우에는 적용되지 않는 것으로 보임.

<표 3> 최저임금 수혜자의 가구구성원상 지위 및 연령대별 분포

연령대	가구주	배우자	미혼자녀	기혼자녀	손자녀	부모	조부모	형제자매	기타
전체	44.08	42.34	9.49	0.43	0.05	2.31	0.05	0.58	0.67
18-24	2.50	1.45	3.23	0.05	0.00	0.05	0.00	0.00	0.14
25-29	2.07	2.46	1.40	0.00	0.00	0.19	0.05	0.14	0.05
30-34	2.12	3.37	0.58	0.00	0.00	0.34	0.00	0.14	0.14
35-39	2.94	6.98	0.48	0.05	0.00	0.43	0.00	0.14	0.14
40-44	4.09	6.50	0.77	0.00	0.00	0.39	0.00	0.00	0.05
45-49	4.53	5.35	1.01	0.10	0.00	0.19	0.00	0.10	0.00
50-54	4.38	3.71	0.92	0.00	0.00	0.19	0.00	0.00	0.00
55-59	5.15	3.90	0.53	0.10	0.00	0.14	0.00	0.00	0.10
60세이상	16.28	8.62	0.58	0.14	0.05	0.39	0.00	0.05	0.05
전체	86.4		9.94		0.05	2.36		1.25	

자료: 산업별·직업별 고용조사(OES), 한국고용정보원, 2005.

주: 비중(%)은 해당 범주에 속하는 근로자의 표본 대비 비율.

○ 최저임금제가 근로빈곤의 문제를 개선한다는 좋은 의도로 도입되었음에도 불구하고, 현행 최저임금수준은 빈곤문제를 완화하기엔 임금수

준이 낮은 것으로 나타남. 즉, 빈곤해소기능을 강화하기 위해서 최저임금수준의 인상이 불가피함.

- 하지만 최저임금제의 빈곤해소기능이 다소 미흡하다 하더라도, 만약 빈곤선 수준의 최저임금인상이 고용에 미치는 부(-)의 효과가 미미하다면 제도의 부작용을 최소화 한다는 점에서 다소 긍정적일 수도 있음.

2. 최저임금인상에 따른 세대별 고용효과: 고령자를 중심으로

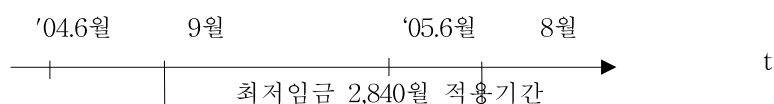
- 최저임금 인상에 따른 고령자고용수준 변동을 확인하기 위해서, 본 절에서는 노동부의 임금구조기초통계조사를 활용하여 최저임금 인상 전·후의 고용량 변화를 살펴봄.
 - 제도의 고용효과를 판별하기 위해서 패널자료를 활용하여 제도수혜자의 계속수혜여부를 확인하는 방법이 최선이나 자료의 한계로 인하여 본고에서는 고용량 변화를 총량의 개념으로 살펴봄.
- 다음의 <표 4>는 최근의 연도별 최저임금액 현황을 나타냄.
 - 본 연구에서는 '04년 임금구조조사결과를 바탕으로 '05년에 적용된 최저임금수준에서의 고용량 변화를 분석함.

<표 4> 연도별 최저임금액 현황

연도	적용대상	최저임금액	인상률
'03.9-'04.8	전산업 (모든 사업장)	시간급 2,510 일급 20,080	10.3
'04.9-'05.8	전산업 (모든 사업장)	시간급 2,840 일급 22,720	13.1
'05.9-'06.12	전산업 (모든 사업장)	시간급 3,100 일급 24,800	9.2
'07.1-'07.12	전산업 (모든 사업장)	시간급 3,480 일급 27,840	12.3

- 임금구조기초통계조사가 매년 6월 임금수준을 토대로 작성된다는 점에서 2004년 6월(최저임금 인상 전)과 2005년 동월(최저임금 인상 후)의 임금수준 비교는 물가상승, 제도변화의 시차효과 등 제도외적요인을 다소 완화되는 시점으로 보임²⁾.
- 2004년 6월 임금수준을 기준으로 한 연령계층별 시급 2,840원(2004년 9월에서 2005년 8월까지의 최저임금수준) 미만의 근로자는 222천명으로 나타남. 이들 저임금 근로자 중 50세 이상의 근로자는 전체 저임금 근로자의 61%로 136천명임(<표 5> 참조).
 - 이는 24세 이하 청년층의 저임금근로 비중(7.7%)에 비해 현저히 높은 것으로 우리나라의 경우 연령이 많을수록 저임금문제가 심각한 것으로 나타남.
 - 특히 60세 이상 33.3%, 55-59세 17.1%, 50-54세 10.8%로 노동시장에서 퇴장하는 연령계층에 보다 집중적으로 나타나고 있음.
- 고령층의 저임금 밀집현상과 더불어 최저임금인상에 따른 고령자 고용량의 축소는 더욱 심각한 문제로 여겨짐.
 - 최저임금 인상 전·후의 전체 임금근로자는 2004년 6,451천명에서 2% 늘어난 6,585천명이나, 최저임금 수준의 임금근로자는 222천명에서 207천명으로 약 6.8% 하락한 것으로 나타남.
 - 이러한 추세는 60세 이상 고령자를 포함한 전 연령층에 동일하게 나타나고 있음.

2) 자료의 수집시점과 최저임금 인상에 따른 제도의 적용기간은 다음과 같이 도해할 수 있음.



<표 5> 최저임금 인상 전·후의 임금근로자 구성비

연령대	2004(최저임금 인상 전)				
	전 체		시급 2,840원 미만		
	근로자수(A)	구성비	근로자수(B)	구성비	분포(A/B)
	6,451	100	222	100	3.4
19세 이하	45	0.7	2	0.9	4.4
20~24세	626	9.7	15	6.8	2.4
25~29세	1,101	17.1	12	5.4	1.1
30~39세	2,133	33.1	23	10.4	1.1
40~49세	1,576	24.4	36	16.2	2.3
50~54세	431	6.7	24	10.8	5.6
55~59세	276	4.3	38	17.1	13.8
60세 이상	261	4.0	74	33.3	28.4

자료: 임금구조기본통계조사, 노동부

연령대	2005(최저임금 인상 후)				
	전 체		시급 2,840원 미만		
	근로자수(A)	구성비	근로자수(B)	구성비	분포(A/B)
	6,585	100	207	100	3.1
19세 이하	44	0.7	1	0.5	2.6
20~24세	585	8.9	7	3.2	1.1
25~29세	1,142	17.3	10	4.8	0.9
30~39세	2,210	33.6	21	10.0	0.9
40~49세	1,605	24.4	33	15.9	2.1
50~54세	451	6.8	22	10.5	4.8
55~59세	272	4.1	35	16.7	12.7
60세 이상	276	4.2	79	38.3	28.8

자료: 임금구조기본통계조사, 노동부

- 최저임금인상 전·후로 살펴본 저임금 근로자의 축소를 제도변화에 따른 순효과로 볼 순 없지만, 이상에서 살펴본 바와 같이 최저임금인상이 최저임금수준 이하의 근로자 고용총량을 축소시키는 것으로 보임.
- 또한 최저임금 인상이 근로자의 빈곤수준을 완화시키지 못하고 있는 현실과 저임금 근로자의 고용수준을 악화시킨다는 점은 최저임금이 고령자 고용과 부(-)의 상관관계를 가지고 있는 것으로 추론해 볼 수 있음.
- 이러한 상황에서 2007년 최저임금 인상과 더불어 시행된 감시·단속적 근로자의 제도화는 고령층이 밀집된 업종에 인위적 가격통제를 가함으로써 고령자의 고용량을 오히려 낮추는 부작용을 피하기 어려울 것으로 보임.
- 좋은 의도가 항상 좋은 결과를 낳을 수 없는 것과 같이 정책입안자는 최저임금 자체가 순기능만을 가지고 있지 않다는 점을 유의해야 할 것임. 덧붙여 당 제도의 도입취지를 극대화하는 최저임금의 선택은 저임금근로자 특히 고령자의 고용에 부(-)의 효과를 미칠 수 있다는 사실을 유념해야 할 것임.

IV. 고령자 노동시장의 특징과 고령자고용촉진장려금의 고령자고용촉진 효과

- 1991년부터 고령자 고용촉진법에 따라 정부는 일정한 기준을 이상의 고령자를 채용하는 사업체에 대하여 고령자다수고용촉진장려금(이하 고용촉진장려금)을 지원해 왔음.
- 고용촉진장려금은 고령층 일자리를 늘리기 위한 수단이지만, 과연 장려금이 고령자 고용에 순효과를 미쳤는가에 대한 연구결과들은 분명치 않았음.
- 고용촉진장려금의 지원기준율은 2004년 1분기까지 업종별로 6%수준으로 동일하게 적용되었으나, 2004년 2분기부터 업종의 고령자 고용 특성에 따라 차등하게 적용되었음.
 - 제조업 4%, 부동산업 42%, 사업서비스업 17%, 기타업종 7%.
- 이러한 변화는 제조업을 제외한 타 업종에서 고령자 지원기준율을 상향 적용한 것이므로, 결과적으로 고령자의 고용에 부정적인 영향을 미칠 수 있었음.
- 본장에서는 고용촉진장려금이 고령자 고용에 순효과를 미쳤는가를 직접적으로 다루기보다, 2004년 개정된 고용촉진장려금의 지원기준율 변경이 고령자 고용에 총량적으로 어떤 효과를 미쳤는가를 분석함으로써 장려금이 고령자 노동시장에 미치는 시사점을 살펴보고자 함.

1. 고령자 노동시장의 특징

- 우리나라 고령자 노동시장의 특징은 고령층 노동력의 양적 증가와 부족한 일자리로 요약될 수 있음.
- 출산율의 감소와 노동인구의 고령화에 따라 15세 이상 생산가능인구 중 55세 이상 고령자가 차지하는 비중은 지난 25년간 크게 급증함 (<표 3.1> 참조).
 - 55세 이상 고령자의 비중은 1982년에서 2006년 사이에 7.4%p 증가했으나, 같은 기간 동안 15-29세 사이의 청년층 인구의 비중은 15.7%p 하락한 것으로 나타남.
 - 이는 출산율의 감소가 고령층의 증가보다 빠르게 나타났음을 의미함.

<표 3-1> 15세 이상 생산가능인구 중 고령자 비중의 추이

(단위: 천명, %)

	15세 이상 인구		15세-29세 인구		30-54세 인구		55세 이상 인구	
	수	%	수	%	수	%	수	%
1982	25,638	100.0	10,525	41.1	10,986	42.9	4,127	16.1
1985	27,553	100.0	11,242	40.8	11,948	43.4	4,363	15.8
1990	30,887	100.0	11,531	37.3	14,024	45.4	5,332	17.3
1995	33,659	100.0	11,734	34.9	15,852	47.1	6,073	18.0
2000	36,186	100.0	11,243	31.1	17,724	49.0	7,219	19.9
2006	38,762	100.0	9,843	25.4	19,814	51.1	9,105	23.5

자료: 통계청, 경제활동인구조사

- <표 3-2>는 취업자 중 55세 이상 고령자의 비중을 나타내는데, 고령

층 인구의 증가에 따라 고령층 경제활동인구도 늘어나고 있음.

○ 2006년 현재 전체 취업자 중에서 55세 이상 고령자의 비중은 약 17.4%를 차지함. 이러한 비중은 2000년 15.2%에서 2006년 17.4%로 점진적으로 증가함.

- 성별 55세 이상 고령자의 비중은 동기간 남성이 여성에 비해 증가속도가 빠르게 나타남.

<표 3-2> 성별 취업자 중 55세 이상 고령자의 비중

(단위: 천명, %)

	전체			남성			여성		
	전체 취업자	55세 이상	고령자 비중	전체 취업자	55세 이상	고령자 비중	전체 취업자	55세 이상	고령자 비중
2000	21,156	3,210	15.2	12,387	1,779	14.4	8,769	1,431	16.3
2001	21,572	3,327	15.4	12,581	1,867	14.8	8,991	1,460	16.2
2002	22,169	3,507	15.8	12,944	2,007	15.5	9,225	1,499	16.2
2003	22,139	3,481	15.7	13,031	2,018	15.5	9,108	1,464	16.1
2004	22,557	3,663	16.2	13,193	2,130	16.1	9,364	1,532	16.4
2005	22,856	3,850	16.8	13,330	2,255	16.9	9,526	1,595	16.7
2006	23,151	4,025	17.4	13,444	2,357	17.5	9,706	1,668	17.2

자료: 통계청, 경제활동인구조사

○ <표 3-3>에 의하면 실업자 중 고령자 비중도 빠르게 증가하는 것으로 나타남. 2001년에서 2006년까지 실업자 중에서 고령자 비중은 6.5%에서 8.8%로 증가함.

- 남성 실업자 중 고령남성의 비중은 7.8%에서 10.8% 증가하였고,

여성 실업자 중 고령자 비중은 3.6%에서 5.1%로 증가하여 성별 고령자의 증가속도는 유사하게 나타남.

<표 3-3> 실업자 중에서 고령자의 비중

(단위: 1000명, %)

	전체			남성			여성		
	전체 실업자	55세 이상	고령자 비중	전체 실업자	55세 이상	고령자 비중	전체 실업자	55세 이상	고령자 비중
2001	899	58	6.5	591	46	7.8	308	11	3.6
2002	752	48	6.4	491	37	7.5	261	11	4.2
2003	818	55	6.7	508	41	8.1	310	14	4.4
2004	860	64	7.5	534	48	8.9	326	17	5.1
2005	887	75	8.4	553	56	10.2	334	19	5.5
2006	827	73	8.8	533	58	10.8	294	15	5.1

자료: 통계청, 경제활동인구조사

○ 하지만 55세 이상 고령자들의 일자리는 고령인구의 증가추세에 비해 부족한 상태임([그림 3-1] 참조).

- 고령자는 15세 이상 생산가능인구의 23.5%를 차지하지만, 취업자의 17.4%, 임금근로자의 10.9%, 고용보험 피보험자의 8.8%를 차지하고 있음. 이는 고령인구의 증가추세에 비해 고령자의 일자리가 부족하다는 것을 보여줌.

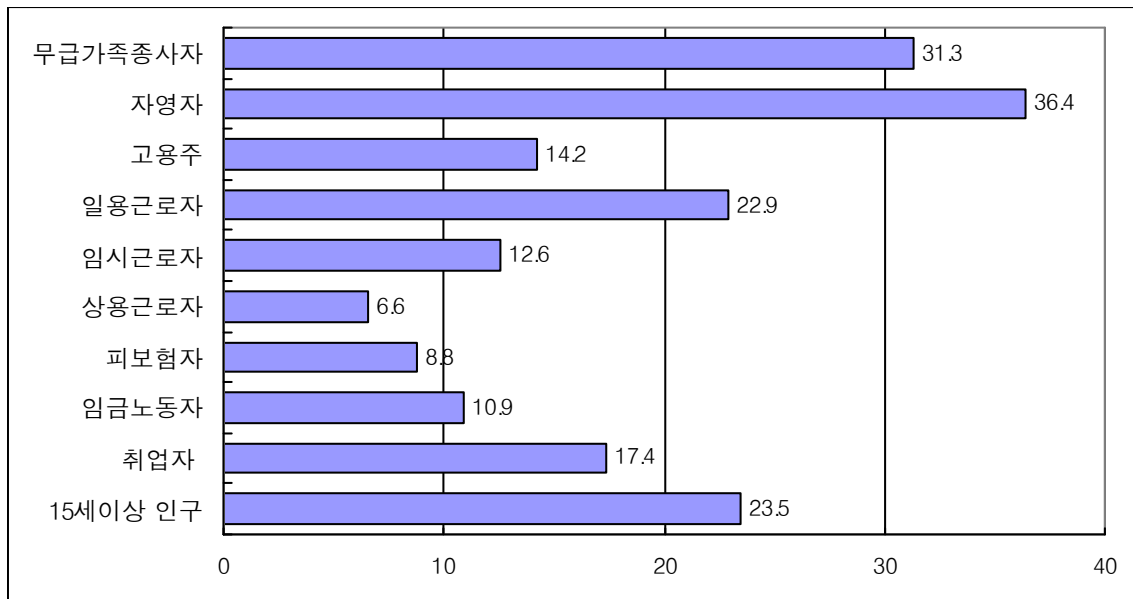
○ 동시에 고령취업자의 종사상 지위도 노동시장에서 상대적으로 낮은 지위를 점하고 있는 것으로 나타남.

- 고령자는 고용주의 14.2%, 자영업자의 36.4%, 무급가족종사자의

31.3%, 상용근로자의 6.6%, 임시근로자의 12.6%, 일용근로자의 22.9%를 차지함.

- 그러므로 고령자의 종사상 지위는 상용근로자의 비중이 낮은 반면에, 자영업자와 무급가족종사자, 일용근로자에서 그 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있어, 노동시장에서 불안정한 고용지위를 점하고 있음.

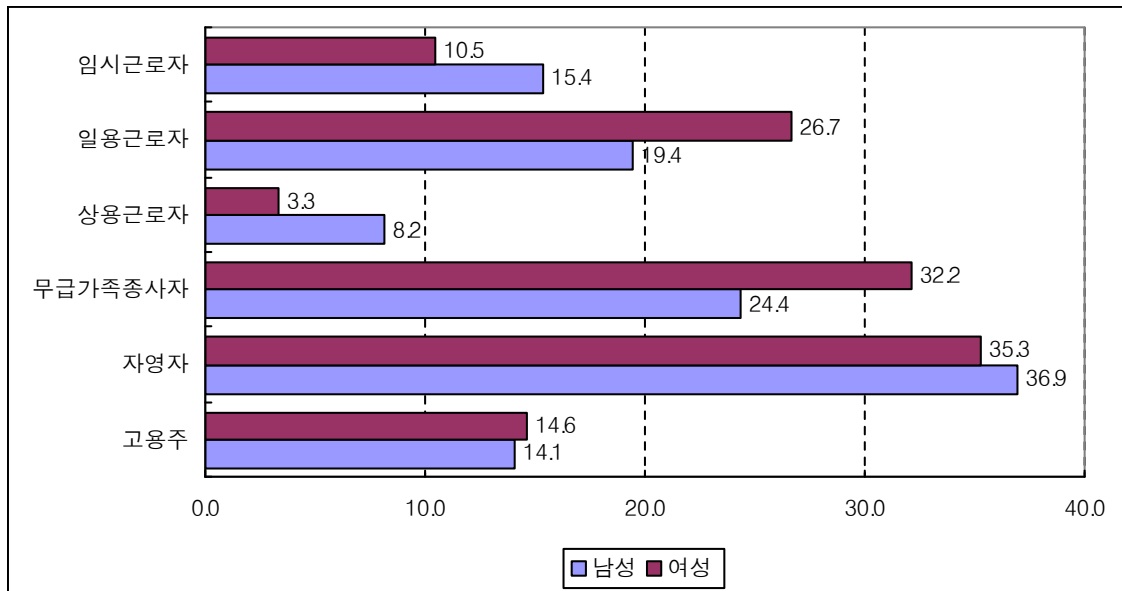
[그림 3-1] 종사상 지위별 고령자 비중



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 한국고용정보원, 고용보험 DB, 2006

- 이러한 특징은 [그림 3-2]의 성별 취업자 종사상 지위별 고령자 비중에도 나타나는데, 특히 여성 고령자의 경우에는 무급가족 종사자와 일용근로자의 비중이 높게 나타나고 있어 남성 고령자에 비해 고용 불안이 더욱 심각함을 보여줌.

[그림 3-2] 성별 취업자의 종사상 지위별 고령자 비중



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 2006

○ 임금노동자 중 고령자의 비중을 직종별로 살펴보면 <표 3-4>와 같음.

- 전문가, 준전문가, 사무직에 종사하는 고령자의 비중은 8.4%, 3.8%, 4.9%로 낮는데 반해, 농림어업 숙련직, 단순노무직에 종사하는 비중은 42.5%, 35.7%로 높게 나타났다.
- 고위직에서의 고령자 비중(21.0%)이 높은 것은 한 업체에서 장기근속하는 경우에 고위직으로 진출한 것으로 보이나, 은퇴 혹은 이직 후 직업을 바꾼 경우에는 농림어업 숙련직, 조립원, 단순노무직 등 취업이 상대적으로 용이한 직종으로의 취업한 것으로 추론됨.
- 고령자 노동시장의 직종별 특성은 성별로 다른 특성을 보이는데, 여성 고령자의 경우에는 농림어업 숙련자 및 서비스 종사자에서 차지하는 비중이 높은 반면, 남성 고령자는 전문가,

준전문가, 그리고 사무종사자에서 차지하는 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타남. 이러한 차이 역시 근속연수로 추론해 볼 수 있음.

<표 3-4> 직업별 임금노동자 중 고령자의 비중

(단위: %)

	전체	남성	여성
전체	10.9	11.4	10.2
의회의원, 고위임직원 및 관리자	21.0	21.1	19.9
전문가	4.8	8.4	1.1
기술공 및 준전문가	2.9	3.8	1.2
사무 종사자	2.9	4.9	0.9
서비스 종사자	9.9	3.5	12.4
판매 종사자	5.6	4.7	6.1
농업,임업 및 어업 숙련 종사자	42.5	24.0	68.1
기능원 및 관련 기능 종사자	10.2	10.1	11.2
장치,기계조작 및 조립 종사자	8.1	8.8	4.0
단순노무 종사자	35.7	37.4	34.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 2006

○ 산업 대분류별로 임금노동자 중에서 고령자의 비중을 살펴보면 <표 3-5>와 같음.

- 고령자가 높은 산업은 농림어업을 제외하고, 가사서비스업(47.2%), 부동산업(35.3%), 사업서비스업(19.4%), 건설업(13.5%), 개인서비스업(13.1%)의 순서로 나타남.

- 산업별로 살펴볼 때에도 남성 고령자들은 여성에 비해 장기고용이

가능한 산업에서 종사하는 비중이 높은 반면, 여성의 경우에는 도·소매업, 숙박 및 음식점업, 가사 서비스업에 종사하는 비중이 높음.

<표 3-5> 산업별 성별 임금노동자 중 고령자의 비중

(단위: %)

	전체	남성	여성
전체	10.9	11.4	10.2
농업 및 임업	58.4	26.5	72.4
어업	41.2	28.0	63.5
광업	26.6	26.2	30.2
제조업	7.1	6.6	8.0
전기, 가스 및 수도사업	5.5	6.3	2.3
건설업	13.5	13.6	12.5
도매 및 소매업	6.7	5.8	7.5
숙박 및 음식점업	9.5	3.7	11.5
운수업	11.7	13.2	3.2
통신업	3.4	4.3	1.0
금융 및 보험업	5.4	6.2	4.7
부동산 및 임대업	35.3	46.4	15.2
사업서비스업	19.4	20.2	18.1
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	13.0	11.8	15.6
교육 서비스업	6.7	16.0	1.9
보건 및 사회복지사업	6.3	12.6	4.4
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	4.9	4.8	5.0
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	13.1	13.7	12.1
가사 서비스업	47.2	52.5	47.1
국제 및 외국기관	24.0	31.4	0.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 2006

- 이상에서 살펴본 바와 같이 고령자 노동시장의 특징은 고령인구의 증가에 비해 고령자 일자리가 부족하고, 고령자들이 노동시장에서 상대적으로 낮은 지위에 처해 있다는 것으로 나타남.
- 고령자들의 노동시장 지위는 성별로 다른 특징을 보이는데, 남성의 경우에는 장기고용의 비중이 상대적으로 높아서 관리직, 전문직, 사무직에서 여성보다 높은 비중을 보이는 반면, 여성의 경우에는 상대적으로 단기고용이나 자영업의 특성을 갖는 부문에서 종사하는 비중이 높은 것으로 나타남.

2. 고령자 고용촉진장려금 지원인원 및 수혜사업체의 특성

- 고령자 고용촉진장려금은 매분기 해당 사업장의 월평균 근로자수에 대한 1년 이상 고용된 55세 이상 고령자수의 비율이 노동부 장관이 고시한 업종별 지원기준율 이상일 경우에 지원금을 지급함.
- <표 3-6>은 고령자 고용촉진 장려금의 지원건수 및 지원인원을 보여줌.
 - 지원건수는 2001년 약 62천건에서 2006년 48천여건으로 감소하였으며, 같은 기간 동안 지원인원도 25만여명에서 약23만명으로 감소하였음.
 - 2004년에 지원건수와 지원인원이 급감한 것은 2004년 1분기까지 6%로 전산업에 동일하게 적용했던 지원기준율을 2004년 2분기 이후 제조업을 제외한 전산업의 지원기준율을 인상했

기 때문임.

- 따라서 2004년에 나타난 지원건수와 지원인원의 하락은 제도 변경에 따른 결과로서 장려금의 고용촉진 효과와는 무관함.

<표 3-6> 고령자 고용촉진 장려금의 지원건수 및 지원인원

(단위: 개, 억원, 명)

	지원건수	지원금액	지원인원
2001	61,800	416.2	251,882
2002	66,564	399.8	270,903
2003	70,792	462.3	308,873
2004	63,972	413.0	266,713
2005	49,120	343.2	218,541
2006	48,438	360.3	229,121

자료: 한국고용정보원, 고용보험 DB, 각년도

○ <표 3-7>은 2006년 고령자 고용촉진장려금 수혜 사업체의 산업별 특성을 보여줌.

- 지원건수나 지원 인원, 지원금액 별로 제조업(각각 31.0%, 22.9%, 22.8%)과 부동산임대업(각각 30.3%, 12.8%, 12.7%)이 가장 높은 비중을 차지하며, 다음으로 사업서비스(각각 12.2%, 30.1%, 30.4%)와 운수업(각각 10.7%, 20.7%, 20.7%), 기타 공공서비스업(각각 4.6%, 6.5%, 6.4%)이 높은 비중을 차지함.

<표 3-7> 산업별 고령자 다수지원금 수혜사업체의 분포: 2006년

(단위: 개, 명, 십만원, %)

산업	전체			비중		
	지원건수	인원	금액	지원건수	인원	금액
계	46,830	226,590	34,261	100.0	100.0	100.0
농림업	127	407	61	0.3	0.2	0.3
어업	80	603	90	0.2	0.3	0.3
광업	164	3,272	492	0.4	1.4	1.4
제조업	14,499	51,843	7,807	31.0	22.9	22.8
전기가스수도	49	411	58	0.1	0.2	0.2
건설업	922	1,739	260	2.0	0.8	0.8
도소매	1,639	2,672	404	3.5	1.2	1.2
숙박음식점	378	879	131	0.8	0.4	0.4
운수업	5,024	47,015	7,090	10.7	20.7	20.7
통신업	24	173	26	0.1	0.1	0.1
금융보험	40	99	15	0.1	0.0	0.0
부동산임대	14,180	28,909	4,339	30.3	12.8	12.7
사업서비스	5,714	68,169	10,411	12.2	30.1	30.4
교육서비스	561	1,352	203	1.2	0.6	0.6
보건사회복지	899	1,777	267	1.9	0.8	0.8
오락문화운동	240	1,162	174	0.5	0.5	0.5
기타공공개인서비스	2,143	14,627	2,204	4.6	6.5	6.4
기타산업	147	1,472	220	0.3	0.6	0.6

자료: 한국고용정보원, 고용보험 DB, 2006

- 고령자의 경우 상대적으로 취업이 용이한 소규모 업체에 취업할 가능성이 높으므로 고령자 고용촉진장려금의 지원을 받는 업체 중 소규모 업체의 특성의 분석은 유용함.

○ <표 3-8>은 고용촉진장려금의 수혜를 받은 업체 중에서 10인 미만 사업체의 비중을 나타냄.

<표 3-8> 산업별 수혜업체 중 10인 미만 사업체의 비중(2006년)
(단위: 개, 명, 십만원, %)

산업	전체			10인 미만 사업체의 비중		
	지원건수	인원	금액	건수대비	인원대비	금액대비
계	46,830	226,590	34,261	33.9	6.3	6.3
농림업	127	407	61	33.1	17.1	17.1
어업	80	603	90	21.3	1.7	1.7
광업	164	3,272	492	21.3	1.1	1.1
제조업	14,499	51,843	7,807	23.0	6.0	6.0
전기가스수도	49	411	58	24.5	3.4	3.6
건설업	922	1,739	260	54.0	25.3	25.3
도소매	1,639	2,672	404	53.8	21.9	21.9
숙박음식점	378	879	131	41.0	11.8	11.7
운수업	5,024	47,015	7,090	12.3	1.2	1.2
통신업	24	173	26	33.3	2.6	2.6
금융보험	40	99	15	20.0	5.6	5.4
부동산임대	14,180	28,909	4,339	52.9	22.7	22.7
사업서비스	5,714	68,169	10,411	25.5	2.4	2.4
교육서비스	561	1,352	203	31.2	9.6	9.6
보건사회복지	899	1,777	267	37.6	13.1	13.1
오락문화운동	240	1,162	174	32.9	5.4	5.3
기타공공개인서비스	2,143	14,627	2,204	30.7	4.1	4.1
기타산업	147	1,472	220	27.9	2.8	2.8

자료: 한국고용정보원, 고용보험 DB, 각년도

- 지원건수 대비로는 33.9%를 차지하지만, 지원인원이나 지원 금액으로 본 10인 미만 사업체의 비중은 전체 6.3% 수준으로 매우 낮은 편임.
- 부동산업의 경우에는 10인 미만 사업체의 비중이 지원건수 대비 52.9%, 지원인원 및 지원금액 대비 22.9%로 높은 편이나, 제조업에서는 지원건수 대비 23.0%, 지원인원 및 지원금액 대비 6.0%로 산업별 편차가 큼.
- 이는 고령자들이 주로 소규모 사업장에 종사하는 비중이 높다는 점을 고려한다면, 지원인원과 지원금액에서 10인 미만 사업체의 비중을 늘려야 할 필요성을 시사함.

3. 고용촉진장려금 지원기준을 변화와 고령자 고용효과

- 고령자고용촉진장려금과 같은 임금보조(wage subsidies)정책의 문제점으로서 사중손실을 초래하고, 또한 정부의 막대한 예산 지출에도 불구하고 순고용효과가 낮을 수 있다는 점이 제기됨.
- 하지만 고령자의 추가적인 일자리 창출, 일자리 기회로 인한 관련 숙련도의 강화, 그리고 고용기회의 구조변화를 통한 사회적 약자 보호라는 면에서 노동부의 고령자고용촉진장려금은 적절한 정책수단이라는 것이 선행연구 결과의 시사점임(장지연, 2002).
- 또한 본 장려금제는 인구고령화로 인한 장기 노동력수급 불안정을 중·단기적으로 완화 할 수 있는 정책수단으로 평가됨.

- 마지막으로 우리나라에서 연구되어진 임금보조금의 효과, 즉 고용안정사업으로서의 장려금 효과분석은 질문지조사에 의거하여 부정적일 수 있음을 얘기할 뿐, 행정통계로는 실제 계측된 바 없으며 한계근로자(marginal worker)의 순고용 확대여부 검증은 부족했음.
- 본 장에서는 고용보험 DB를 이용하여 고령자 고용촉진장려금의 고용효과를 살펴보고자 함. 이를 위하여 2004년 최종 개정된 업종별 지원기준율의 변화가 고령자의 고용에 어떤 효과를 미쳤는지를 살펴봄.
- 2004년 지원기준율 개정의 특성은 이전과 다르게 업종별 고령자 고용비율을 근거로 책정했기 때문에 업종에 따라, 수혜율이 급격히 감소했음. 하지만 제도변경에 의한 단기적 고용변화 효과보다 제도 적응 후의 고용효과 검토가 보다 더 중요하다고 여겨짐.
 - 이를 위해서 제도의 수혜여부에 따른 수혜업체와 비수혜업체 간의 고령자 고용량차이를 제도변경 전·후의 차이와 함께 고려할 필요가 있음.
- 분석방법 (Difference in Differences: DID 분석)
- 고령자고용촉진장려금 수혜자 및 비수혜자그룹의 차이를 당제도 도입 이전과 이후로 나눈 후 고용변화 분석.
 - 본 연구에서 사용하는 DID 분석은 최저임금의 인상과 같이 정책변화가 고용에 미치는 효과를 검증하는 도구로서 주로 사용됨.

- 고용량의 변화 δ 는 다음의 식과 같음.

$$\cdot \delta = (\overline{RT}_{04} - \overline{NRT}_{04}) - (\overline{RT}_{03} - \overline{NRT}_{03})$$

• 위 식에서 우편에 있는 두 항은 각각 2004년과 2003년의 수혜자(RT)와 비수혜자수(NRT)의 차이를 의미함.

• 따라서 위 식의 값이 양수이면 수혜자수의 변동이 비수혜자수 보다 크다는 것을 의미하며, 정책변화로 인한 제도수혜자가 증가한다고 볼 수 있음.

o 분석결과

<표 3-9> 고령자고용촉진장려금의 고용촉진효과: 전산업

(단위: 명)

전산업	수혜업체 (A)	비수혜업체 (B)	A - B
2003	9.70	2.23	7.47
	(28.60)	(6.84)	
2004	12.79	2.48	10.31
	(37.46)	(8.91)	
2005	14.09	2.75	11.34
	(42.75)	(11.00)	
2006	18.17	3.07	15.1
	(54.36)	(12.77)	

Difference in Differences (DID)

(단위: 명, %)

2003-2004	3.09	0.25	2.84
	(31.86)	(11.21)	(38.02)
2004-2005	1.3	0.27	1.03
	(10.16)	(10.89)	(9.99)
2005-2006	4.08	0.32	3.76
	(28.96)	(11.64)	(33.16)

자료: 한국고용정보원, 고용보험, 2003-2006.

- 위 분석방법에서 제시한 δ 는 음영 처리된 부분에 나타난 2.84, 1.03, 3.76명으로 2003년부터 2006년까지 지속적인 증가 추세가 나타나며, 이는 고령자고용촉진장려금의 수혜를 받는 업체의 고령자고용량이 비수혜업체에 비해 지속적으로 증가하고 있음을 나타냄(<표 3-9> 참조).
 - 결과를 보다 주의 깊게 해석하면, 수혜업체와 비수혜업체 간의 고령자 고용량의 차이가 전적으로 고용촉진장려금의 효과로 볼 수는 없으나, 수혜업체의 경우 상대적으로 많은 고령자를 고용하고 있는 것으로 나타남.
 - 또한 수혜업체의 고령자 고용량 증가율이 비수혜업체의 증가율보다 높다는 사실은 고용촉진장려금의 효과가 지속적으로 유지되고 있음을 반증함.
- 장려금 수혜업체와 비수혜업체간의 산업별 고용효과를 살펴본 결과는 <표 3-9>에 나타남.
- 2004년 제도변경이 고령자 고용에 미친 효과는 제조업 평균 0.65명, 부동산업 평균 0.74명, 사업서비스업 평균 17.3명, 기타산업은 평균 6.67명 증가된 것으로 나타남.
 - 이는 지원기준을 변경에 따라 제조업에 대한 지원이 확대되고, 부동산업, 사업서비스업 등에서 지원이 축소됨에도 불구하고 모든 산업에서 지원금 수혜업체의 고령자 고용효과가 나타났다는 것을 반증함.

<표 3-9> 고령자고용촉진장려금의 고용촉진효과: 전산업

	수혜업체(A)	비수혜업체(B)	A-B
제조업			
2003	5.54	2.19	3.36
2004	6.30	2.30	4.00
평균고용량 차이	0.76	0.11	0.65
부동산			
2003	7.07	2.01	5.06
2004	8.32	2.52	5.80
평균고용량 차이	1.25	0.51	0.74
사업지원서비스			
2003	23.18	3.93	19.25
2004	42.79	6.25	36.54
평균고용량 차이	19.62	2.32	17.30
기타산업			
2003	14.61	2.25	12.37
2004	21.53	2.50	19.03
평균고용량 차이	6.92	0.25	6.67

자료: 한국고용정보원, 고용보험, 2003-2004.

- 즉 제도 변경 이후에 지원금을 받는 수혜사업체들은 비수혜사업체에 비해 지원금을 통해서 고령자의 고용을 더욱 크게 증가시켰음을 확인할 수 있음.

4. 소결 및 시사점

- 한국의 고령자 노동시장의 특징은 고령층 노동력의 양적 증가에 비해 고령자 일자리가 부족하고 고용상의 지위도 상대적으로 열악하다는 것임.
- 이에 정부는 고령자의 고용촉진을 위하여 고령자 고용촉진장려금을 지원하고 있음.
- 2004년 고용촉진장려금의 지원기준을 변경에 따른 고령자고용효과를 분석한 결과,
 - 장려금 수혜업체와 비수혜업체간의 기간별 차이가 모두 양의 값을 보이며 장려금이 실제 고령자고용의 총량을 증가시키는 것으로 나타남.
 - 특히 제조업을 제외한 전업종의 지원기준율이 증가함에도 불구하고 실제 고령자 고용량이 증가했다는 사실은 고령자 고용촉진장려금의 고용촉진효과가 존재한다는 것을 의미함.
- 따라서 고령자고용촉진장려금과 같은 임금보조 정책이 사중손실을 초래하고 순고용효과가 낮을 수 있다는 주장은,
- 고령자의 추가적인 일자리 창출, 일자리 기회로 인한 관련 숙련도의 강화, 그리고 고용기회의 구조변화를 통한 사회적 약자 보호라는 주장에 상쇄될 수 있음.

IV. 고령자 직업훈련 실태와 개선과제

가. 논의 배경

- 세계적으로 지속가능한 성장(sustainable growth)을 위한 당면과제 중 노동력 인구의 고령화에 대한 대처방안이 최우선으로 검토되고 있음
 - 급격한 인구 고령화는 생산가능인구의 감소로 인한 경제성장의 둔화와 연금·의료비 등 복지 관련 재정지출의 미래세대로의 부담전가 등 향후 다양한 경제·사회적 문제를 초래할 가능성이 높음
 - 또한 지식기반사회 진입으로 과거 단순직종에서 다기능·고숙련과 같은 전문직종에 대한 수요확대로 고령인력의 사회활동 범위는 더욱 위축되고 있는 상황임
- 이러한 사회·경제적 변화기에서 취약계층(여성, 청년, 노인)에 해당하는 한계노동인력(marginal labour force)의 노동시장 유인정책의 필요성이 대두됨
 - 특히, 활동적 고령화(active ageing)를 위한 적극적 노동시장정책의 하나인 중고령자(50세 이상)의 전직·은퇴 프로그램과 경력단절 고령실직자의 재취업을 위한 훈련에 대한 관심이 고조되고 있음
 - ※ 중고령자의 연령범위는 고령자고용촉진법 시행령 상에서 ‘준고령자는 50세 이상 55세 미만인자’, ‘고령자는 55세 이상인자’로 구분하고 있지만 본문에서는 50~59세를 중고령자, 60세이상을 고령자로 칭함
 - 그간 우리나라 직업훈련 프로그램은 공급확대에 치중되어 있어 투입비용적인 측면에서 비효율적이고, 실업자 직업훈련의 재취업과의 연계가 미흡함에 따라 훈련성과도 저조한 수준(강순희·이병희 외, 2000)

- 이에 직업훈련프로그램에 대한 적절한 평가의 필요성이 제기되고 훈련생 만족도 조사를 비롯한 취업률, 자격증 취득률, 소득 변화 등을 지표로 하는 평가작업이 이뤄지고 있음
- 최근 노동부를 비롯한 범정부차원에서의 ‘평생능력개발 기본계획’ 발표로 중고령자 특화 훈련프로그램 개발과 전 생애를 아우를 수 있는 인적자원개발 체제 수립의 기틀을 마련함
- ※ 제1차 평생직업능력개발 기본계획 발표, 노동부(’07.3)
- 향후 베이비붐 세대가 주류를 이루는 현 근로계층의 고령화 세대로의 진입에 따라 점진적으로 중고령자를 위한 최선의 기술, 취업알선 서비스, 보다 나은 근로환경을 확보하는 것이 최우선 과제
- 하지만 현재 노동시장에서의 중고령자 고용행태는 단순직, 저임금 수준에 집중되어 있으며, 직업훈련의 참가 실태는 상당히 저조한 상황
- 특히, 은퇴시기에 직면한 고령층을 위한 기업내 전직지원 프로그램과 공공부문 직업훈련에서 중고령자를 위한 특화된 훈련과정은 없거나 매우 미미한 수준임
- 이에 공공부문을 중심으로 한 고령자 직업훈련 실태를 살펴보고, 은퇴시기의 직업능력개발 기회확대와 훈련효과를 제고하기 위한 현안들을 짚어봄

나. 공공부문의 직업능력개발사업

- 노동부의 직업능력개발사업을 중심으로 재직자와 실업자, 그리고 고령자를 위한 훈련프로그램 지원내용을 살펴봄

<표 IV-1> 노동부의 직업능력개발사업

사업주 지원	직업능력개발훈련	
	유급휴가훈련	
	직업능력개발훈련시설·장비자금대부	
	중소기업컨소시엄	
	사내자격검정지원	
근로자 지원	재직근로자지원	근로자수강지원금
		근로자능력개발카드제
		근로자학자금대부
		직업능력개발훈련비대부
		검정수수료
	실업자지원	전직실업자훈련(구 실업자재취업훈련)
		우선선정직종훈련(구 정부위탁훈련)
		여성가장훈련
		신규실업자훈련
		자활직업훈련
		고용촉진훈련
		영세자영업자 훈련

주: 고용보험법, 노동부(2005, 2006) 등에서 정리

- 사업주에 대한 지원 : 근로자 직업능력개발훈련 지원과 유급휴가훈련, 직업능력개발시설·장비자금대부, 중소기업컨소시엄, 사내자격검정지원 등
- 재직근로자에 대한 지원 : 근로자 수강지원금, 근로자능력개발카드제, 근로자학자금대부, 직업능력개발훈련비대부, 검정수수료 등
- 실업자에 대한 지원 : 전직실업자, 신규실업자, 우선선정직종, 여성가장, 자활직업, 고용촉진, 영세자영업자 등

○ 고령자를 위한 인적자원개발 프로그램

- 고령층의 인적자원개발은 재직 근로자를 위한 훈련과 별도로 한국산업인력공단과 지역 사회 복지관에서 실시하는 교육 프로그램을 들 수 있음
- 이들 훈련프로그램은 고령자들을 인적자원으로 활용하기 위한 교육

훈련보다는 고령자 취업에 관련된 사업중심으로 운영되고 있는 바, 설립주체 및 사업운영주체에 따라 <표 IV-2>로 정리할 수 있음

<표 IV-2> 고령자를 위한 인적자원개발 기관 및 주요 프로그램

	설립주체	법적근거	운영주체	주요대상	주요업무	주요알선 및 교육업종
고령자 인재은행	노동부	고령자고 용촉진법	YMCA, 사회복지관, 대한노인회 등	55세 이상	구인·구직 등록, 작업지도 및 취업알선·상담, 퇴직자 재취업 상담 등	건물관리, 주차, 주유원, 아기돌보기, 사무보조, 단순생산직 등
고급인력 정보센터	노동부	고용정책 기본법	한국경영자 총협회	전문지식 과 경험을 축적한 퇴직자	고급인력 풀(pool)형성 및 취 업알선	벤처기업 전문경영, 사외이사 등
노인취업 알선센터	보건복지부		대한노인회	65세 이상	구직 상담 및 취업알선, 구인 처 개발, 경로당 공동작업장 운영 활성화 지원, 지역사회 노 인취업 네트워크 구축 등	
노인인력 지원기관 (시니어클럽)	보건복지부	노인복지 법		50세 이상 퇴직자	노인 일자리를 공익형, 교육 복지형, 자립지원형의 세가지 로 구분하여 사업 진행	부표
대한노인회 취업알선 센터	보건복지부	노인복지 법 및 동법 시행령	대한노인회	65세이상 (60세 이상 가능)	구직희망 노인 상담 및 알선, 취업 연계 조정 및 사후관리, 노인가구인력 개발, 능력과 적성 에 맞는 직업교육 실시, 경 로당 공동작업장 운영 활성 화 지원, 자원봉사 및 사회참 여활동 연계, 구인 및 구직자 에 대한 지속적인 홍보활동 추진, 지역사회내 노인 취업 정보 네트워크 구축 등	
노인공동 작업장	보건복지부		대한노인회, 노인복지시설, 지자체 등		지역적 특성 및 노인의 적성 과 능력에 적합한 직종을 선 정 일거리 제공	포장상자 접기, 봉투제작, 제품포장 정리 등 단순 작업
서울시 고령자취업 알선센터	서울특별시		서울특별시	55세 이상 고령자	고령자가 취업시 겪는 상황 에 적응할 수 있는 인성훈련 및 직업교육	베이비시터, 경비원, 주차관리원, 배달원, 서비스직 등

자료: 1. 노동부(2006). 고령자 고용촉진 기본계획.
2. 서울특별시(2007). 서울특별시 고령자취업알선센터

- 이들 고령자 취업지원 관련 기관들은 대부분 교육훈련보다는 취업알선을 중심에 두고 있으며, 훈련역시 취약계층을 위한 단순노무직에 집중되어 있음
- 이러한 직업능력개발사업에 대한 지원은 정책대상의 상이성과 지원내용의 다양성으로 인하여 중고령층에 적합한 프로그램인지 여부는 실제 훈련프로그램 참여현황을 통해 파악할 수 있음

다. 중고령층의 직업능력개발사업 참여 현황과 문제점

- 노동부 직업능력개발사업의 훈련과정, 훈련생, 훈련비 정보가 적재되는 직업훈련정보망(HRD-Net) 자료를 통해 우리나라 중고령층의 직업훈련 실태를 살펴봄
- 우선 피보험자수 대비 재직자 직업능력개발 지원인원의 비율(ratio)을 이용한 직업훈련 활용도를 살펴보면, 최근 재직 근로자의 직업훈련 참가율은 지속 증가하는 추세임(<표 IV-2> 참조)
 - ※ '04년 26.0%, → '05년 29.2%, '06년 → 32.2%
- 2004~2006년까지 고용보험 피보험자수는 매년 증가하는 추이를 보여주고 있음
- 연령별로는 20대 미만을 제외한 모든 연령대에서 피보험자는 증가하고 있음. 이러한 추세는 인구학적 변화요인에 따라 점진적으로 강화될 것으로 예상됨
- 한편, 이러한 피보험자수 증가와 더불어 재직자 훈련 참여도 또한 매년 증가하고 있는 바, 모든 연령대에서 활용도가 증가하는 추세

- 특히, 20~40대 핵심근로계층의 직업훈련 참여가 34.2%~41.9%로 매우 활발함. 그 외 10대(25.9%), 50~54세(21.9%), 55~59세(8.8%), 60~64세(2.2%) 순으로 나타나 고령층의 참여도는 매우 부진한 상황
- 다만, 60세 이상의 경우 '04년 1% 미만에 불과하였던 참여율이 최근 2%대로 상승한 것은 고무적인 현상
- 또한 65세 이상의 경우 '04년 직업능력개발훈련 참여인원은 171명에서 '05년 575명, '06년 3,639명으로 훈련참여인원은 비약적으로 증가하였음

<표 IV-2> 피보험자 대비 재직자 직업능력개발훈련 참여자의 비(ratio)

(단위 : 명, %)

	19세 이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~54세	55~59세	60~64세	65세 이상	전체
2004년 순수인원(A)	12,705	346,617	506,259	243,832	35,070	9,061	1,097	118	1,159,754
지원인원(B)	14,695	534,997	898,715	455,890	74,357	14,000	1,618	171	2,006,760
피보험자(C)	69,924	2,224,556	2,593,264	1,726,093	459,848	312,676	190,495	0	7,576,856
A/C	18.2	15.6	19.5	14.1	7.6	2.9	0.6	-	15.3
B/C	21.0	24.0	34.7	26.4	16.2	4.5	0.8	-	26.5
2005년 순수인원(A)	13,097	393,496	564,712	285,118	46,546	12,580	2,095	401	1,333,462
지원인원(B)	15,435	637,564	1,048,992	575,646	107,534	20,627	2,991	575	2,429,985
피보험자(C)	63,849	2,275,247	2,762,363	1,870,115	527,951	346,318	217,954	0	8,063,797
A/C	20.5	17.3	20.4	15.2	8.8	3.6	1.0	-	16.5
B/C	24.2	28.0	38.0	30.8	20.4	6.0	1.4	-	30.1
2006년 순수인원(A)	12,151	497,953	677,406	362,877	65,044	20,683	6,235	3,215	1,670,075
지원인원(B)	13,869	790,557	1,205,935	681,615	130,222	32,456	7,815	3,639	2,913,613
피보험자(C)	53,613	2,294,245	2,875,417	1,994,486	595,232	367,026	356,947	0	8,536,966
A/C	22.7	21.7	23.6	18.2	10.9	5.6	1.7	-	19.6
B/C	25.9	34.5	41.9	34.2	21.9	8.8	2.2	-	34.1

- 주: 1. 재직자 직업능력개발훈련에는 직업능력개발훈련, 중소기업컨소시엄, 유급휴가훈련, 해외직능개발훈련, 근로자 수당지원금 등이 포함되었으며, 분류불능 값을 제외하였기에 전체와 부문간 합계는 일치하지 않음
2. 순수인원(A)는 1년간 중복을 제거한 자연인 개념이며, 지원인원(B)는 중복을 허용한 건수의 개념
3. A/C, B/C 비(ratio)에서 A와 B는 stock(시점), C는 flow(기간)의 개념으로 기간을 어떻게 설정하느냐에 따라 값의 차이가 발생하는데 통상적으로 A와 B는 연(年)단위를 사용
4. 피보험자 자격은 65세 미만이지만 직능사업에는 65세 근로자도 가능

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net), 한국고용정보원

- 활용도에서 중복을 제거한 순수인원으로 살펴본 참여도(2006년 기준)는, 30~54세 연령대의 재직근로자는 연간 100명 중 20명 정도가 훈련에 참여하는 것으로 나타난 반면, 50~54세(10.9%), 55~59세(5.6%), 60세 이상(1.7%) 등의 순으로 고령자의 참여율은 저조한 수준임
- 이는 우리나라 기업의 통상적인 정년시기가 55~60세 사이인 점을 고려할 때 60세 이상 고령 근로계층은 재직 근로자 훈련대상에서 이탈하거나 체계적으로 제외되고 있는 실정을 반영함
 - ※ 300인 이상 사업장에 대한 고령자 고용현황실태조사 결과('06.8)에 따르면, '00년에서 '05년간 단일정년제 채택 기업의 평균정년은 약 57세인 것으로 나타남
 - ※ 고용보험백서(2002)에 따르면, 정년을 채우고 퇴직한 근로자는 100명 중 4명(0.4%) 밖에 되지 않은 것으로 나타남
- 즉, 기업 내부적으로 퇴직시기의 근로자에 대한 전직지원 프로그램이나 정부의 체계적인 지원대책이 부재한 현실을 반영하고 있음
- 이하에서는 재직자 직업능력개발훈련을 사업주에 대한 지원과 근로자 수강지원금으로 구분하여 중고령자를 중심으로 훈련 참여현황을 살펴봄

□ 사업주에 대한 지원현황

- 사업주에 의한 직업능력개발훈련 실적은 매년 총량적으로 증가하고 있으며 20세 미만을 제외한 모든 연령층에서 참여가 확대되고 있음
- 20~49세까지의 훈련참여가 활발한 가운데, 중고령자의 경우 50~54세는 4.7%를 기록한 반면, 55세 이상 연령대의 참여비중은 1%대 수준

인 것으로 나타나 중고령층 내에서도 참여비중의 격차가 발생하고 있음

- 다만, 고무적인 사실은 최근 55세 이상 재직근로자의 직업훈련에 대한 참여도가 큰 폭 증가하여 동 연령대의 능력개발에 대한 관심도가 확대되었음을 반영

<표 IV-3> 중고령자의 사업주 지원 훈련에 대한 참여 현황 (단위: 명, %)

	19세이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~54세	55~59세	60~64세	65세이상	전체
2004년	14,621 (0.7)	519,000 (26.4)	886,672 (45.1)	449,325 (22.8)	74,357 (3.8)	14,000 (0.7)	1,618 (0.1)	171 (0.0)	1,967,852 (100.0)
2005년	15,294 (0.6)	603,703 (25.6)	1,024,252 (43.5)	563,351 (23.9)	107,534 (4.6)	20,627 (0.9)	2,991 (0.1)	575 (0.0)	2,355,995 (100.0)
2006년	13,869 (0.5)	722,683 (26.2)	1,154,354 (41.9)	653,140 (23.7)	130,222 (4.7)	32,456 (1.2)	7,815 (0.3)	3,639 (0.1)	2,757,993 (100.0)

주: 사업주 지원 직업훈련에는 직업능력개발훈련, 중소기업컨소시엄, 유급휴가훈련, 해외직능 포함
 자료: 직업훈련정보망(HRD-Net), 한국고용정보원

- 이들 중고령층(50세 이상)의 참여현황을 종사 사업장 특성과 관련하여 살펴보면, 먼저 규모별 특징은 <표 IV-4>와 같음

<표 IV-4> 규모별 직업능력개발훈련 지원현황

(단위: 명, %)

	50~54세			55~59세			60세이상		
	2004년	2005년	2006년	2004년	2005년	2006년	2004년	2005년	2006년
5인미만	0.4	0.5	0.8	1.7	1.6	2.0	5.3	4.1	4.3
5~9인	0.8	0.9	1.2	2.0	2.5	2.9	7.6	6.0	5.5
10~29인	1.5	1.8	2.6	4.0	4.6	5.5	11.7	18.1	14.3
30~49인	1.2	1.0	1.8	2.4	2.0	3.6	6.6	7.8	9.3
50~69인	1.8	1.4	1.8	1.7	1.6	2.3	4.4	4.5	6.4
70~99인	2.5	2.9	3.1	5.6	5.4	5.0	5.7	3.3	6.8
100~149인	1.9	1.6	2.6	3.5	3.7	4.4	10.2	9.2	9.7
150~299인	6.8	8.4	11.5	11.0	16.3	19.4	13.4	19.9	20.1
300~499인	3.3	4.5	4.4	5.6	8.0	6.7	11.0	10.5	10.4
500~999인	5.6	5.2	5.0	9.5	8.3	6.6	9.8	7.3	7.4
1,000인 이상	74.3	71.8	65.3	53.0	46.0	41.5	14.5	9.3	5.9
전체	74,357	107,534	130,222	14,000	20,627	32,456	1,789	3,566	11,454

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net), 한국고용정보원

- 규모별 참여특성의 가장 큰 특징은 50~59세의 경우 300인 이상 대규모 사업체 종사자의 훈련참여 비중이 매우 높은 반면, 60세 이상은 50인 미만 소규모 사업체에서의 훈련참여가 활발하다는 것임
 - 특히, 50~54세와 55~59세의 50인 미만 소규모 사업체 종사자의 훈련 참여 비중은 7.4~14.0%에 그친 반면, 60세 이상 고령층은 약 1/3을 차지하고 있음
 - 또한 150~299인 규모에 해당하는 사업체의 훈련참여 비중은 모든 연령대에서 높은 참여도를 보여주고 있는 가운데, 1,000인 이상 규모 사업장 종사자의 훈련참여 비중은 연도별로 단조 감소하고 있음
 - 이러한 사실은 최근 재직자 직업훈련에 대한 중소기업의 관심과 인적자원개발에 대한 투자가 확대되고 있음을 시사함
 - 하지만 중고령층의 규모별 훈련 참여 분포의 이질성에 대한 논의는 추후 사업체 표본조사를 통한 보다 확장된 연구가 필요할 것으로 보임

- 중고령자 훈련참여 사업장의 산업별 특성을 살펴보면(<표 IV-5> 참조), 50대의 경우 제조업 사업체의 훈련참여 비중이 가장 높은 반면, 60세 이상은 부동산 및 사업서비스업 종사자가 가장 많음
 - 50대는 제조업 종사자의 참여비중이 절반 가까이를 차지하고 있으며, 동 비중은 연도별로 하락하는 추세임
 - 반면, 60세 이상 고령자는 부동산 및 사업서비스 관련 업종에서 훈련 참여가 집중되어 있으며, 동 비중은 '06년에 74.0%까지 확대됨
 - 그 외 운수 및 통신업에서는 중고령층 전반에 걸쳐 비교적 훈련 참여도가 높게 나타나고 있으며, 서비스업 관련 종사자의 훈련참여 비중이 높은 경향을 나타냄
 - 이처럼 규모와 산업별로 50대와 60세 이상 연령 간 참여 분포의 차이는 직업능력개발훈련을 진작하기 위한 정책적 시사점을 도출할 수 있을 것으로 보임

<표 IV-5> 산업별 직업능력개발훈련 지원현황

(단위 : 명, %)

	50~54세			55~59세			60세이상		
	2004년	2005년	2006년	2004년	2005년	2006년	2004년	2005년	2006년
농림어업 광업	0.1	0.1	0.2	0.1	0.2	0.3	0.1	0.3	0.2
제조업	60.2	59.6	45.2	44.0	44.0	31.6	10.6	7.5	6.3
전기가스및 수도사업	4.3	5.0	6.7	5.7	8.3	11.1	0.1	0.1	0.1
건설업	2.9	3.1	4.7	4.0	3.3	4.4	13.6	8.9	4.4
도소매및 숙박음식업	1.0	1.2	1.8	1.6	1.3	1.8	1.7	1.5	1.9
운수및 통신업	13.8	13.2	17.7	17.2	13.7	14.3	13.0	15.1	7.9
금융및 보험업	8.3	7.1	7.9	4.2	3.7	3.8	4.5	3.4	0.4
부동산및 사업서비스업	5.3	5.1	7.3	16.4	16.2	20.4	50.7	56.5	74.0
교육보건및 사회복지업	1.1	2.4	3.3	2.0	4.3	4.8	4.0	4.5	2.5
기타산업	3.1	3.3	5.2	4.9	4.9	7.5	1.8	2.2	2.4
전체	74,357	107,534	130,222	14,000	20,627	32,456	1,789	3,566	11,454

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net), 한국고용정보원

- 다음으로 중고령층이 참여한 주된 훈련분야를 살펴보면, <표 IV-6>에
서 보는 바와 같이 50대는 사무관리분야에서, 60대는 건설분야에
대한 참여도가 가장 활발함
- 50대(2005년 기준)의 경우 사무관리분야(62.6%)에 대한 참여가 집중
적으로 이뤄진 반면, 60세 이상은 건설분야(42.1%)에 대한 참여도가
가장 높았고 그 외 사무관리분야(22.7%), 전기분야(12.6%) 등의 순
으로 나타남

<표 IV-6> 훈련직종별 직업능력개발훈련 지원현황

(단위: 명, %)

	2004년				2005년			
	50~59세		60세 이상		50~59세		60세 이상	
농림·농업·광업	180	(0.2)	4	(0.2)	915	(0.7)	9	(0.3)
섬유	3	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
화학제품및요업	437	(0.5)	42	(2.4)	740	(0.6)	57	(1.6)
금속	420	(0.5)	0	(0.0)	2,456	(1.9)	3	(0.1)
기계·장비	3,632	(4.1)	45	(2.5)	8,929	(7.0)	114	(3.2)
건설	2,852	(3.2)	734	(41.2)	5,178	(4.0)	1,501	(42.1)
전기	2,595	(2.9)	104	(5.8)	5,553	(4.3)	448	(12.6)
전자	703	(0.8)	6	(0.3)	2,660	(2.1)	4	(0.1)
정보·통신	1,297	(1.5)	19	(1.1)	3,966	(3.1)	47	(1.3)
운송장비제조	345	(0.4)	20	(1.1)	654	(0.5)	38	(1.1)
산업용용	130	(0.1)	9	(0.5)	337	(0.3)	9	(0.3)
공예	32	(0.0)	2	(0.1)	16	(0.0)	0	(0.0)
서비스	442	(0.5)	38	(2.1)	2,566	(2.0)	271	(7.6)
사무관리	33,590	(38.0)	354	(19.9)	80,208	(62.6)	810	(22.7)
금융·보험	1,660	(1.9)	7	(0.4)	3,319	(2.6)	6	(0.2)
의료	25	(0.0)	1	(0.1)	103	(0.1)	19	(0.5)
환경	468	(0.5)	6	(0.3)	476	(0.4)	35	(1.0)
계층별훈련	3,759	(4.3)	64	(3.6)	8,850	(6.9)	158	(4.4)
분류불능	35,772	(40.5)	326	(18.3)	1,247	(1.0)	36	(1.0)
전체	88,342	(100.0)	1,781	(100.0)	128,173	(100.0)	3,565	(100.0)

자료: HRD-Net 통계분석_2005 실업자 훈련성과 분석(2006), 한국고용정보원

- 이상으로 사업주 지원을 통한 중고령층 종사자의 사업체 특성과 참여 직종에 대하여 살펴보았는데 다음과 같은 특징들로 요약할 수 있음
 - 50대를 기준으로 직업능력개발 활용도는 핵심근로계층(20~40대)과 50대 이상 간 격차가 매우 크게 나타남. 이는 근로자들의 은퇴시기에 기인하는 부분으로 55세 이상 근로계층의 경우 퇴직으로 인하여 훈련대상에서 체계적으로 제외되고 있음
 - 사업체 규모별로는 50대는 300인 이상 대기업에서 훈련이 이뤄지고 있는 반면, 60대는 50인 미만 소규모와 중·대규모 사업체 모두에서 훈련참여가 고르게 실시되고 있는 것으로 나타남
 - 산업별로는 50대는 제조업 사업체에서, 60대는 부동산 및 사업서비

스 관련 업종에서 훈련참여가 활발함

- 참여 훈련직종은 50대의 경우 사무관리분야(60% 이상)에서, 60대 이상은 건설업관련 직종에 대한 참여가 활발한 것으로 나타남
- 이처럼 중고령층 내에서도 50대와 60대 간 직업능력개발에 대한 참여수준의 차이에 대하여서는 직능사업 참여사업체를 대상으로 한 follow-up 조사를 통해 보다 심화된 연구가 필요할 것으로 판단됨

□ 근로자 수강지원금 지원현황

○ 근로자 수강지원금은 고용보험 가입사업장에 재직중인 근로자로서 근로자 스스로 직무수행능력 향상을 위해 자비로 훈련을 수강하는 경우, 수강료의 100% 혹은 일부를 환급해 주는 제도

- 근로자 수강지원금은 사업주 지원에 대한 훈련지원이 대기업 위주로 실시됨에 따라 능력개발에 갈음하는 중소기업 근로자를 대상으로 지원을 확대하기 위해 도입

※ 다음 중 한 가지 요건이라도 해당이 되면 훈련받을 수 있음

1. 수강지원금 훈련도중 또는 훈련수료 후 1개월 이내에 이직할 예정인 분
2. 40세 이상인 분
3. 상시근로자수가 300인 미만 회사에 근무 중 인분
4. 근로계약기간이 1년 이하인 분
5. 단시간 근로자
6. 파견근로자보호등에 관한법률에 의한 파견근로자
7. 1개월 미만의 기간동안 고용되는 일용근로자

○ 이러한 도입취지에 맞게 <표 IV-7>에서 보는 바와 같이 매년 참여 실적은 큰 폭으로 증가하고 있는 추세('04년 38,908명, → '05년 73,990명, → '06년 155,620명)

○ 연령별로는 20~30대의 참여 비중이 전체의 80%정도를 차지하고 있으며, 50대와 60세 이상은 각각 4.4%, 0.4%의 참여도를 보임

<표 IV-7> 근로자 수강지원금에 대한 참여 현황

(단위 : 명, %)

	19세이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~54세	55~59세	60~64세	65세이상	전체
2004년	74 (0.2)	15,997 (41.1)	12,043 (31.0)	6,565 (16.9)	927 (2.4)	302 (0.8)	88 (0.2)	3 (0.0)	38,908 (100.0)
2005년	141 (0.2)	33,861 (45.8)	24,740 (33.4)	12,295 (16.6)	1,889 (2.6)	800 (1.1)	253 (0.3)	9 (0.0)	73,990 (100.0)
2006년	226 (0.1)	67,874 (43.6)	51,581 (33.1)	28,475 (18.3)	5,057 (3.2)	1,855 (1.2)	506 (0.3)	46 (0.0)	155,620 (100.0)

주: 2004년의 경우 분류불능에 해당하는 2,909명 제외

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net), 한국고용정보원

○ <표 IV-8>은 50세 이상 중고령자의 훈련과정별 수강지원금 참여 현황으로 일반과정에 대한 참여 비중이 가장 높게 나타남

- 수강지원금 훈련과정은 시행초기에는 정보화 기초 과정에 대한 참여 비중이 높았으나, 2006년 들어 일반과정에 대한 참여비중이 60% 이상 높아짐. 이는 일반과정에 개설되는 훈련분야가 다양화됨에 따른 결과로 보임(이·미용, 건축시공·인테리어·주택관리, 프로그래밍·캐드·웹디자인 등 전산관련, 제과·제빵·음식조리, 쇼핑몰·전자상거래, 경리·세무 등)
- 일반과정의 주된 훈련직종이 창업과 관련한 훈련분야로 확대·개설됨에 따라 직종전환을 통한 잠재적 이직의사자의 훈련수요를 반영하고 있는 것으로 사료됨

<표 IV-8> 수강지원금의 훈련과정 종류별 참여 현황

(단위 : 명, %)

		2004년		2005년		2006년	
50~54세	일반과정	228	(24.6)	744	(39.4)	3,092	(61.1)
	외국어과정	35	(3.8)	143	(7.6)	314	(6.2)
	정보화기초과정1	317	(34.2)	451	(23.9)	550	(10.9)
	정보화기초과정2	347	(37.4)	451	(23.9)	642	(12.7)
	인터넷통신훈련	-	-	100	(5.3)	459	(9.1)
	소계	927	(100.0)	1,889	(100.0)	5,057	(100.0)
55~59세	일반과정	76	(25.2)	285	(35.6)	1,220	(65.8)
	외국어과정	10	(3.3)	64	(8.0)	102	(5.5)
	정보화기초과정1	114	(37.7)	240	(30.0)	234	(12.6)
	정보화기초과정2	102	(33.8)	173	(21.6)	223	(12.0)
	인터넷통신훈련	-	-	38	(4.8)	76	(4.1)
	소계	302	(100.0)	800	(100.0)	1,855	(100.0)
60세이상	일반과정	16	(17.6)	78	(29.8)	352	(63.8)
	외국어과정	6	(6.6)	2	(0.8)	15	(2.7)
	정보화기초과정1	36	(39.6)	106	(40.5)	103	(18.7)
	정보화기초과정2	33	(36.3)	65	(24.8)	69	(12.5)
	인터넷통신훈련	-	-	11	(4.2)	13	(2.4)
	소계	91	(100.0)	262	(100.0)	552	(100.0)
전체		1,320		2,951		7,464	

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net), 한국고용정보원

- 근로자 수강지원금의 훈련대상별 특징을 <표 IV-9>를 통해 살펴보면, 40세 이상 재직근로자, 재직근로자(정보화기초과정만 가능), 300인 미만 규모 사업체 종사자 등에서 참여 비중이 높음
- 근로자 수강지원금의 지원대상은 40세 이상 재직근로자, 상시근로자가 300인 미만 사업장의 재직근로자, 근로계약기간이 1년 미만, 일용근로자, 파견근로자 등 상대적으로 취약 근로계층에 대한 지원임
 - 최근 40세 이상 재직근로자의 참여가 눈에 띄게 증가한 가운데, 1년 이하 계약직 근로자의 신규 참여인원의 증가폭 또한 높게 나타나 훈련수혜 대상의 확대가 이뤄지고 있음

<표 IV-9> 근로자 수강지원금에 대한 훈련대상별 참여 현황
(단위: 명, %)

	50~54세		55~59세		60세 이상	
	2005년	2006년	2005년	2006년	2005년	2006년
300인미만사업	428 (22.7)	1,135 (22.4)	183 (22.9)	336 (18.1)	43 (16.4)	101 (18.3)
이직예정자	19 (1.0)	29 (0.6)	9 (1.1)	6 (0.3)	2 (0.8)	3 (0.5)
40세이상	752 (39.8)	2,619 (51.8)	328 (41.0)	1,041 (56.1)	109 (41.6)	295 (53.4)
계약근로자(1년이하)	5 (0.3)	243 (4.8)	2 (0.3)	104 (5.6)	0 (0.0)	23 (4.2)
파견근로자	2 (0.1)	9 (0.2)	3 (0.4)	3 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
재직근로자	646 (34.2)	998 (19.7)	260 (32.5)	364 (19.6)	104 (39.7)	130 (23.6)
일용근로자	1 (0.1)	22 (0.4)	1 (0.1)	1 (0.1)	1 (0.4)	0 (0.0)
영세자영업자	0 (0.0)	2 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
전체	1,889 (100.0)	5,057 (100.0)	800 (100.0)	1,855 (100.0)	262 (100.0)	552 (100.0)

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net), 한국고용정보원

- 근로자 수강지원금은 근로자 스스로 훈련시기와 훈련과정, 기간을 자유롭게 설계할 수 있다는 점에서 중고령층의 참여도를 높일 수 있는 방안으로 판단됨
 - 다만, 중고령자의 경우 개인 직업력(職業歷)의 다양성을 고려하여 전문화·다양화된 훈련과정 프로그램 개발이 병행되어야 할 과제임
 - 특히, 전직과 은퇴 지원프로그램으로 차별성있는 훈련프로그램 개발을 통해 정년시기를 앞둔 고령자의 은퇴이후의 경력경로를 연결하는 방안이 마련되어야 할 것임
- 이상으로 중고령자의 재직 근로자를 위한 직업능력개발훈련 현황에 대하여 살펴보았는데, 이하에서는 실업자 직업훈련 현황에 대하여 살펴봄

□ 실업자 직업훈련 지원현황

- <표 IV-10>은 직업안정기관에 구직등록하는 실직자들의 구직 등록 사유가 직업훈련에 해당하는 구직자 대비 실업자 직업훈련 참여자의 비율로, 동 비율은 하락하는 추세로 나타남

<표 IV-10> Work-Net 직업훈련신청인원(구직등록사유) 대비 실업자 직업훈련 참여자의 비(ratio)

(단위 : 명, %)

	2004년			2005년			2006년		
	A	B	B/A	A	B	B/A	A	B	B/A
19세 이하	9,857	6,460	(65.5)	11,120	5,948	(53.5)	11,853	4,900	(41.3)
20~29세	63,281	41,791	(66.0)	78,228	46,217	(59.1)	84,946	41,635	(49.0)
30~39세	45,115	29,685	(65.8)	52,211	33,289	(63.8)	57,647	32,928	(57.1)
40~49세	19,103	11,835	(62.0)	20,437	12,691	(62.1)	24,869	13,998	(56.3)
50~54세	4,315	2,687	(62.3)	4,635	2,839	(61.3)	6,126	3,388	(55.3)
55~59세	3,461	2,325	(67.2)	3,658	2,336	(63.9)	4,482	2,533	(56.5)
60~64세	1,918	1,165	(60.7)	2,195	1,310	(59.7)	2,749	1,546	(56.2)
65세 이상	287	97	(33.8)	238	151	(63.4)	842	419	(49.8)
전체	147,337	96,045	(65.2)	172,722	104,781	(60.7)	193,514	101,347	(52.4)

주: 1. A는 직업안정기관(고용지원센터)에 구직등록시 구직사유가 직업훈련인 신청건수

2. B는 구직등록 후 실업자 직업훈련 실시인원

3. B/A는 직업훈련신청인원 대비 실업자 직업훈련 실시인원으로 A와 B 간의 연계는 불완전함

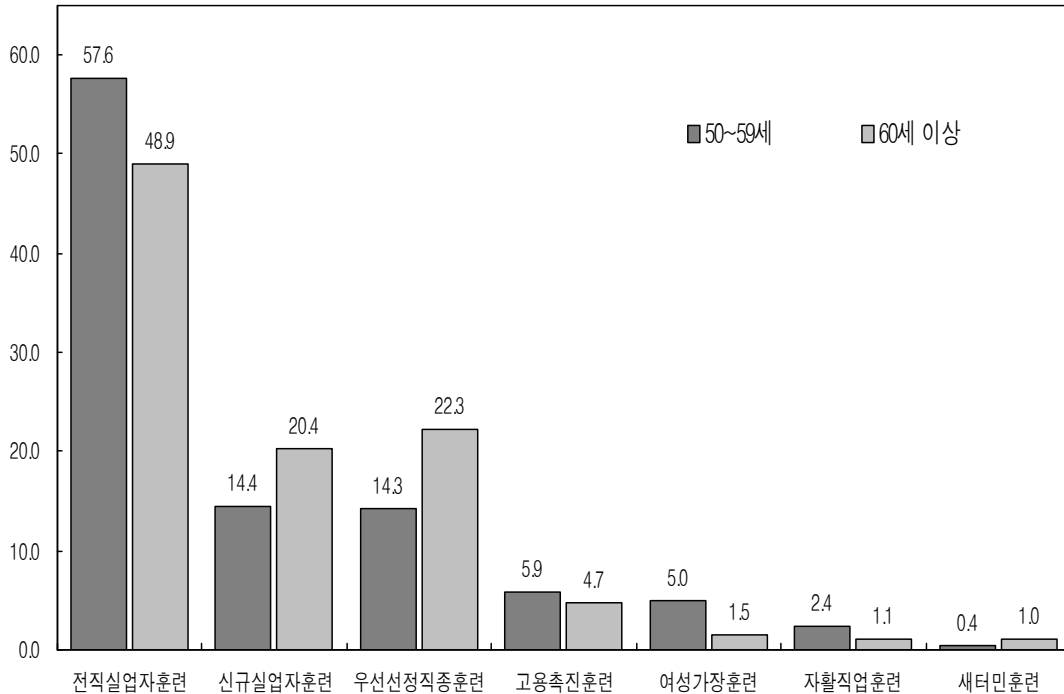
자료: 직업훈련정보망(HRD-Net), 한국고용정보원

- 먼저 실업자 훈련 참여현황을 살펴보면, '04~'06년까지 매년 10만명 정도가 실업자 훈련을 이수한 것으로 나타난 가운데, 20~40대가 전체 훈련의 87.4%를 차지하고 있으며, 50대 이상은 전체에서 6%대로 중고령 실직자의 훈련 참여도는 재직자와 마찬가지로 미미한 수준임
- 다만, 최근 40대 이상 실직자의 훈련참여가 꾸준히 증가하고 있는

- 것으로 나타남. 특히 65세 고령자의 경우 '04년 100명에 미치지 못했던 훈련참여자가 '06년 들어 419명으로 대폭 증가한 것으로 나타남
- 이처럼 실제 훈련 참여자는 10만명 내외 수준을 유지하고 있는 것에 반해 직업훈련을 희망하는 구직자는 매년 증가하여 '06년에는 약 20만명을 기록함. 훈련 희망 구직자 대비 실업자 직업훈련 참여자의 비율은 하락하는 추세인 것으로 나타남
 - 연령별로 살펴보면, 청년층(30대 미만)의 경우 매년 동 비율의 하락폭이 크게 나타나 '06년에는 평균(52.4%)을 하회하는 반면, 65세 이상을 제외한 연령대에서는 평균 이상을 기록함
- 이들 실업자 직업훈련 참여자의 특성을 중고령자에 한해 살펴보면, 먼저 실업자 훈련 참여자의 훈련참여 유형분포는 50대의 경우 전직실업자훈련(57.6%), 신규실업자훈련(14.4%), 우선선정직종훈련(14.3%) 등에 대한 참여 비중이 높았고, 60세 이상은 전직실업자훈련(48.9%), 우선선정직종훈련(22.3%), 신규실업자훈련(20.4%) 등의 순으로 나타남

[그림 IV-1] 훈련유형별 실업자 훈련 참여현황

(단위 : %)



자료: HRD-Net 통계분석_2005 실업자 훈련성과 분석(2006), 한국고용정보원

- 다음으로 실업자 훈련성과와 관련하여 수료율과 자격취득률, 취업률이 매년 상승하고 있어 훈련과 취업의 연계성이 강화되고 있는 것으로 나타남(고용촉진훈련 제외)
 - 먼저, 수료율은 연령이 높을수록, 자격취득률은 연령이 낮을수록 높게 나타나는 바, 고령층은 조기취업으로 인한 중도탈락 가능성이 낮은 것에 연유하는 것으로 판단됨
 - 취업률의 경우 '04년에 51.8%였던 취업률이 '06년 67.9%를 기록하여 실업자 직업훈련의 총량적 성과는 일견 주목할 수준인 것으로 나타남
 - 연령별로는 연령대가 낮을수록 높은 취업률을 보여주고 있지만, 55~59세와 60~64세의 경우에도 각각 49.4%, 41.7%를 기록하여 중고령자에 대한 재취업 훈련의 외형적 성과는 괜찮은 수준임. 특히, 65세 이상 고령 실직자는 훈련 후 10명 중 3명이 취업이나 창업을 통

해 경제활동을 지속하고 있는 것으로 나타남

<표 IV-11> 연령별 실업자 훈련성과

(단위: %)

	2004년			2005년			2006년		
	수료율	자격취득률	취업률	수료율	자격취득률	취업률	수료율	자격취득률	취업률
19세이하	65.5	54.5	61.3	74.0	61.1	74.3	72.4	66.5	77.3
20~29세	68.1	43.0	59.7	72.1	46.4	71.0	72.3	53.9	77.1
30~39세	73.1	47.3	47.4	75.4	53.5	58.5	76.5	58.8	64.4
40~49세	74.7	39.0	42.6	75.1	45.3	51.8	76.5	48.0	56.8
50~54세	75.0	31.6	40.2	75.1	37.1	49.8	78.7	36.0	52.3
55~59세	77.3	24.1	32.4	79.0	29.6	47.7	79.4	32.4	49.4
60~64세	81.3	16.3	23.4	82.6	19.8	39.8	81.2	23.8	41.7
65세이상	81.0	14.7	19.4	84.4	15.8	38.0	84.7	24.7	29.8
전체	71.1	43.3	51.8	74.1	48.2	63.1	74.8	53.7	67.9

주: 1. 수료율 = 수료인원/실시인원

2. 자격취득률 = 자격취득자/실시인원

3. 취업률 = 취업자수/실시인원

4. 취업자수에는 취업과 창업에 포함

자료: 직업훈련정보망(HRD-Net), 한국고용정보원

○ 훈련직종별 취업률³⁾을 <표 IV-11>을 통해 살펴보면(2005년 실업자 훈련 수료자 중심으로 참여인원 100명이상 기준),

- 운송장비제조(83.4%), 화학제품 및 요업(59.4%), 의료(57.2%), 전자(52.0%), 기계장비(52.0%), 금속관련 분야에서의 취업성치가 좋음
- 연령별로는 10대의 경우 금속분야(57.8%)와 의료분야(52.5%), 사무관리분야(49.1%)에서 취업률이 높았고, 20~40대는 운송장비제조, 화학제품 및 요업 등의 분야에서 60% 이상의 취업률

3) 본 취업률은 고용보험 가입사업장으로 취업한 경우로 한정함에 따라 창업과 고용보험 미가입 사업장으로 취업한 사례는 제외됨. 이로 인하여 취업성치가 다소 과소평가될 여지가 있지만 고용보험 가입 사업장이 미가입 사업장에 비해 상대적으로 일자리의 질이 양호하다는 판단에 따른다면, 취업의 질적인 측면에서 의미있는 것으로 판단됨

을 기록함

- 50대는 화학제품 및 요업(53.7%), 전기(45.7%), 기계장비(43.3%), 전자(41.2%), 산업응용(37.5%), 건설(35.6%) 등의 분야에서 평균(33.8%) 이상의 취업성과를 거둠
- 60세 이상은 50대와 유사하게 건설(29.9%), 전자(29.3%), 기계장비(24.2%), 전기(23.1%), 화학제품 및 요업(21.4%) 등의 분야에서 평균(20.8%) 이상의 취업성과를 거둔 것으로 나타남

<표 IV-11> 연령별 직종별 취업 분포

(단위 : 명, %)

	19세이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상	전체	
							취업률	참여인원
농림·농업·광업	0.0	80.0	75.0	78.9	87.5	100.0	80.0	40
섬유	28.6	32.1	24.7	23.2	25.0	19.2	27.0	4,300
화학제품및요업	33.3	69.9	63.1	60.4	53.7	21.4	59.4	731
금속	57.8	54.2	51.4	20.0	25.0	16.7	51.2	256
기계·장비	36.0	60.5	52.8	45.5	43.3	24.2	52.0	16,065
건설	26.2	56.9	35.1	31.4	35.6	29.9	43.8	5,593
전기	28.7	60.6	51.0	45.3	45.7	23.1	49.7	2,327
전자	32.0	67.6	36.7	33.5	41.2	29.3	52.0	4,058
정보·통신	28.7	56.8	38.6	31.4	29.9	16.5	46.9	24,778
운송장비제조	-	87.5	78.0	75.0	-	-	83.4	145
산업응용	31.3	55.3	40.3	23.5	37.5	0.0	48.8	4,907
공예	20.8	35.2	25.3	20.2	12.2	0.0	27.0	1,012
서비스	22.5	33.2	26.0	27.1	23.1	14.5	28.3	19,098
사무관리	49.1	60.2	43.8	34.7	26.0	20.0	48.6	9,717
금융·보험	-	52.4	43.8	32.0	27.3	-	44.2	163
의료	52.5	65.4	52.6	41.0	31.0	0.0	57.2	1,962
환경	-	100.0	100.0	100.0	-	-	100.0	4
전체	34.7	53.9	37.5	32.9	33.8	20.8	43.7	95,427

주: 1. 본 자료에서의 취업률은 2005년 훈련이 실질적으로 종료한 훈련생의 훈련 후 고용보험 가입사업장으로 진입한 사람을 대상으로 취업률을 산정한 것으로, 창업이나 고용보험 미가입 사업장에서의 취업은 제외됨

2. 기타 및 분류불능은 제외

자료: HRD-Net 통계분석_2005 실업자 훈련성과 분석(2006), 한국고용정보원

- 하지만, 이러한 훈련성과는 행정자료의 한계로 인하여 취업의 질적인 측면(임금, 고용형태, 복리후생 등)과 훈련과정에 대한 정성적인 정보를 담아내지 못하기 때문에 향후 고령 직업훈련 이수자에 대한 추적 조사를 통하여 경력단절 상태의 실직자의 재취업 성과를 제고하기 위한 심층 분석이 필요할 것으로 판단됨

□고령자 능력개발훈련

- 고용촉진 단기적응훈련 실적은 1998년 동 제도를 실시한 이후, 2004년 현재 총 50,328명이 입학하여 33,192명이 취업한 것으로 나타남
 - 연도별 참여인원은 2001년을 기점으로 소폭 감소한 이후 6천여명 수준을 유지하고 있음
 - 수료율과 취업률은 '98년에 각각 80%대와 40%로 시작한 이후 '04년에는 93.0%, 83.2%를 기록하여 훈련의 성과는 일견 주목할 만한 수준까지 향상된 것으로 나타남
 - 다만, 동 훈련프로그램은 가사보조원, 경비원, 사무보조원, 세차원, 조리원 등 단순 노무직에 집중되어 있음

<표 IV-12> 고용촉진 단기적응훈련 실적

(단위 : 명, %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
입학인원	7,542	7,406	7,413	7,458	6,799	6,891	6,819
수료율	80.2	84.5	85.2	87.4	89.6	91.4	93.0
취업률	41.4	55.5	63.2	67.9	73.5	80.4	83.2

주: 1. 2006년 2월 수료실적은 6,297명이나 입학/취업인원에 관한 자료가 없음

2. 직업능력개발훈련 통계연보(2005)와 직업능력개발사업 현황(2006)를 재구성

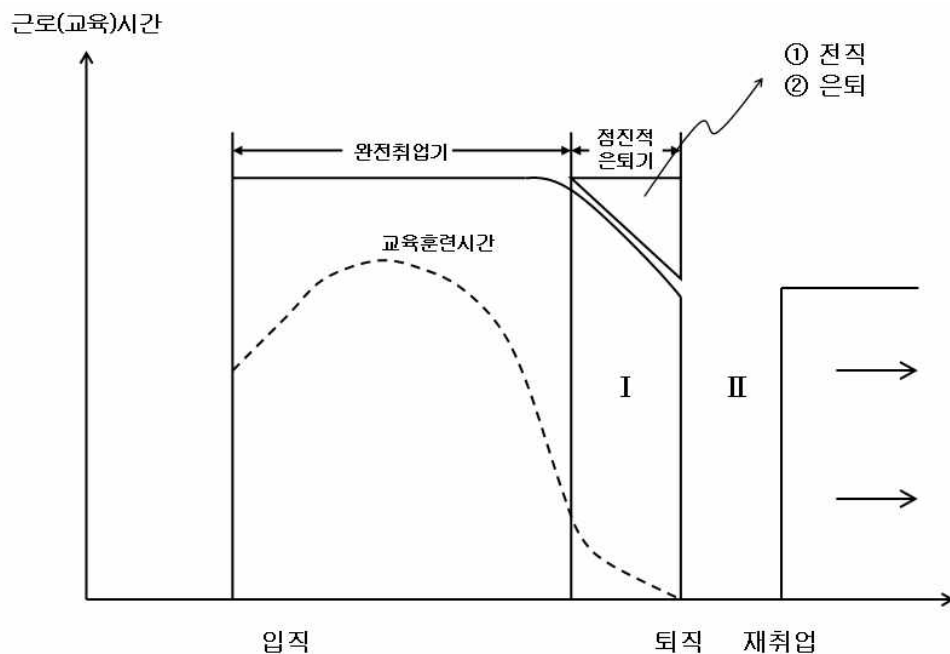
자료: 직업능력개발훈련 통계연보(2005), 한국산업인력공단, 직업능력개발사업 현황(2006), 노동부

라. 중고령층의 능력개발 및 재취업 훈련을 위한 정책방향

- 지금까지 살펴본 중고령 재직 근로자 및 고령 실직자의 훈련참여는 상당히 저조한 수준으로 다음과 같이 요약할 수 있음
 - 재직근로자를 위한 직업능력개발 프로그램은 핵심근로계층에 집중되어 있고, 경제활동주기 후반부에 해당하는 중고령자의 재직자 직업훈련 참여도는 매우 낮아 ‘퇴직은 곧 은퇴’로 이어지는 경력단절형 고령자가 많은 상황임
 - 이는 실질적인 퇴직연령이 낮은 우리나라 중고령자의 경우, 재직근로자를 위한 능력개발 프로그램 대상에서 체계적으로 제외되고 있으며, 고령층에 특화된 훈련프로그램이 없거나 기업문화적 차원에서 인적자원개발 체계가 구축되지 못한 실정을 반영함
 - 특히, 60세 이상 고령층은 법적 수혜대상임에도 불구하고 은퇴시기에 전직이나 재취업을 위한 프로그램 접근성이 상대적으로 매우 제한적임
 - 이와 같이 중고령자의 훈련참여는 여전히 미미한 수준이지만 최근 참여자가 큰 폭으로 증가하여 향후 중고령 근로자의 참여는 점점 확대될 것으로 전망됨
- 기존의 고령 실업자에 대한 직업교육 및 훈련은 소수 기관에 매우 한정적으로 실시되고 있으며, 훈련직종 또한 주차관리원, 경비원, 건물환경관리원 등 단순노무직종에 집중되어 있음
 - 다양한 경력을 갖고 있는 중고령자의 특성에 부합되고 취업에 실질적인 도움이 될 수 있는 훈련프로그램이 제공되지 못하는 실정
 - 더욱이 일반 훈련기관에서는 수강능력 부족과 취업실적 부진 등을 이유로 중고령자 선발을 기피하는 경향이 있음
 - 또한 개인 인적특성에 적합한 맞춤형 훈련프로그램의 부재로 정책수행에 따른 비용 대비 성과가 매우 낮은 수준

- 이러한 상황에서 은퇴시기 고령자의 인적자원개발을 통한 전직 및 은퇴준비 프로그램과 고령실직자의 재취업을 위한 방안을 살펴봄([그림 IV-2] 참조)

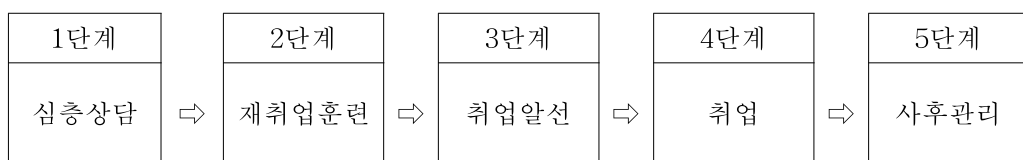
[그림 IV-2] 노동자의 근로시간과 생애주기적 차원에서의 은퇴준비 단계



- 우선 I 기와 II기에 각각 해당하는 고령자에 대하여 훈련지원정책은 차별화되어야 할 것임. 즉 I 기(은퇴시기)에서 전직과 은퇴를 고려하고 있는 재직 근로자와 II기(실업시기)에서 재취업을 희망하는 실업자를 정책적 대상에서 분리할 필요가 있음
- 먼저, I 기 고령 근로자의 경우 점진적 은퇴시기의 근로시간 일부를 전직과 은퇴준비를 위한 시간으로 전환할 필요성이 있음
- 앞서 살펴본 바와 같이 60세 이상 고령자의 경우 퇴직으로 인하여 정부지원 훈련프로그램 수혜대상에서 제외되고 있기 때문에 65세 이상 근로자에 대한 직업훈련 지원은 유명무실한 상황

- 또한 은퇴기의 재직근로자의 훈련참여(교육시간)는 현저히 낮아지는 경향을 보임
 - 따라서 퇴직시기의 근로시간을 향후 전직 혹은 노후준비에 할애함으로써 ‘일’과 ‘은퇴 후 진로’를 병행할 수 있는 기업내 근로환경과 조직문화 개선이 필요
 - 전직지원 프로그램은 기존 직무능력을 단순히 상담활동과 정보제공을 통해 재취업하게 도와주는 소극적 개념 이상으로 최근에는 개인의 직업경력관리가 가능하도록 단계적인 교육훈련까지 포함함
 - 회사가 적극적으로 근로자의 경력개발을 지원하거나, 노사협력적 모델, 혹은 노사와 정부기관 및 지역사회가 함께 참여하는 노·사·정 3자 지원 모형 등이 해외사례로 등장하고 있음(김기홍 외, 2005)
 - 또한 ‘일’ 은퇴자를 위한 프로그램은 가족이나 친구들과의 관계, 시간활용, 경제적 컨설팅, 법률적 문제, 여가, 건강 등 은퇴후 성공적인 노년생활을 맞이할 수 있도록 준비하는 과정이 필요함
- II기 경력단절형 실업자에 대해서는 고령자의 특성에 맞는 전문적인 재취업 촉진 프로그램이 필요함
- 이러한 프로그램은 재취업을 희망하는 고령자를 위해 반드시 고려되어야 할 5단계로 구성(이비연, 2003)

[그림] 재취업 희망 고령자 취업프로그램 5단계



- ① 1단계: 경력단절 고령 실업자의 취업알선기관에 방문하여 상담자와

심층상담을 통하여 과거 경력, 직종, 임금, 가족, 심리상태 등 종합적인 상담. 또한 고령자 특성에 맞는 심리검사 및 집단프로그램에 참여하여 구직기술 및 자신감을 회복

② 2단계: 심층상담을 통해 고령자가 희망하는 재취업 부문에 따라 창업, 재취업훈련으로 구분된 훈련프로그램에 참여하는 단계

③ 3단계: 훈련수료 후 훈련과정과 수료결과에 따라 취업알선 단계

④ 4단계: 고령자 취업 적합직종으로 취업하는 단계

⑤ 5단계: 고령자 취업이후 일정기간동안 고용유지기간과 근로환경에 대하여 사후관리

○ 또한 중고령 실직자가 개인의 특성에 적합한 직업을 갖도록 하기 위해서는 실직자의 직업선호도 검사 및 전문 직업훈련 상담서비스 및 정보제공, 훈련프로그램 개발 등 훈련의 전 단계를 아우르는 종합적인 지원 시스템 구축이 필요함

○ 이러한 실직자에 대한 재취업 훈련프로그램이 성과를 거두기 위해서는 고령 실직자 개인 주도의 직업경력관리가 중요함

- 평생직장에서 평생직업으로 변화하는 상황에서 퇴직 후의 재취업을 위한 직업능력개발은 개인의 목표와 자신의 능력 향상을 위해 정서적 지원을 통한 심리적 안정과 긍정적인 자아존중감 및 구직효능감을 갖도록 유도해야 할 것임

- 특히, 고령자 스스로 자신의 취업가능성(employability)과 일할 수 있는 능력(workability)을 신장하기 위한 주체적인 노력이 필요함(손유미, 2004)

○ 이처럼 근로자 생애주기를 고려한 평생능력개발수립과 더불어 이를 지원할 수 있는 정부와 기업의 투자가 우선되어야 하고, 은퇴시기의 고령자가 훈련을 통해 기대할 수 있는 잠재적 소득의 매력도를 높일

수 있는 교육과정 개발과 고령자 니드(need)에 부합하는 콘텐츠 개발
이 적극 검토되어야 할 것임

V. 고령자 우선고용직종 개편 방향

가. 개 요

- 고령자 적합직종 선정은 일할 의사와 능력이 있으면서도 조기퇴직으로 인해 노동시장에서 배재되는 고령자의 인력을 활용할 수 있는데 도움이 되는 고령자 직종을 선별하여 민간기업에는 고령자 고용을 권장하는 역할을 하고, 취업알선기관에는 고령자 일자리 알선을 위한 가이드라인 역할을 하며, 정부에는 고용정책을 개발하는 데 유용한 자료로 사용하기 위해 개발된 것임
 - 그러나 5차례의 선정이후 고령자의 개인능력 변화와 우선고용직종의 확대 및 직업변화의 가능성이 제기되고 있음
 - 우선선정 채용이 권고되고 있음에도 불구하고 공공기관을 비롯하여 민간기관에서도 목표채용률을 지키지 않는 사례가 많아 이에 대한 원인 분석과 현재 고령자 우선고용직종의 타당성 및 채용률 제고방안에 대한 검토가 요구됨
- 이에 본 장에서는 그간 우선선정되었던 고령자 고용직종의 성과 및 문제점을 짚어보고, 현실성과 객관성이 담보된 고령자 우선고용직종의 재선정 및 우선고용직종별 채용률 제고를 위한 방안을 모색

나. 고령자 우선고용직종 선정 변화와 특징

- 1992년 20개의 고령자 적합직종을 선정한 이후 1~4차까지의 주요내용은 다음과 같음(<표 V-1> 참조)

- 1992년 8월 1차로 20개의 고령자 적합직종을 선정함. 고령자의 신체적 능력을 고려하여 아무런 교육이나 훈련없이도 누구나 할 수 있는 단순한 업무를 중심으로 선정하고 고령근로자의 경제활동이 활발한 직종현황을 반영함
- 1995년에 2차로 20개의 고령자 적합직종을 추가로 선정하였는데 여전히 단순직이 선정된 적합직종의 50%를 넘지만 이들 이외의 것들은 간단한 훈련이나 교육을 받으면, 종사할 수 있는 전문직종의 비중이 다수 개발됨
- 1997년 12월에 3차 고령자 적합직종은 공공부문의 고령자 적합직종에 대한 실태조사를 거쳐 20개를 추가로 선정함. 1·2차 선정과 크게 다르지 않게 여전히 단순노무관련직이 가장 많은 비율을 차지하며, 통역안내원과 같은 준전문가와 보일러 운전원과 전화수리원과 같은 기능원이 처음으로 포함됨
- 1999년에 선정된 4차 고령자 적합직종은 3차에 걸친 고령자 적합직종이 단순노무직에 집중되어 있고, 고령층의 근로능력이 변화에 맞게, 또한 고령자의 직업생활에서 축적된 경험이 풍부한 고령층의 능력을 최대한 활용할 수 있도록 전문기술직을 중심으로 17개 직종을 선정함
- 요약하면 1~3차까지는 상대적으로 교육/훈련의 필요성이 작고, 단순한 업무를 중심으로 고령근로자의 경제활동이 가장 활발한 현황을 반영하여 직종을 선정함에 따라 단순직이 지나치게 다수를 차지하였고, 고령자의 직업경험을 반영하지 못하는 단점을 가짐
- 4차에서는 직업생활에서 축적된 경험을 최대한 활용할 수 있는 전문·기술직을 다수 포함시켰지만 고령자의 취업희망직종과의 괴리되어 있고, 실제 이미 기술과 교육 및 훈련이 겸비된 노인만을 고려함에 따라 전문직의 비중이 너무 높음

<표 V-1> 고령자 적합직종 현황(1992년 ~ 1999년)

	적합직종
제1차 선정 '92.8.17	1) 매표.검표원, 2) 주유원, 3) 민원상담원, 4) 주차장관리원, 5) 검침원(전기·가스,수도), 6) 일반건물관리원, 7) 주·정차위반 단속요원, 8) 수금원, 9) 기숙사사감, 10) 공원관리원, 11) 실내환경미화원, 12) 안내.수위, 13) 교통정리원, 14) 식물재배원, 15) 조경관리원, 16) 건널목(터널.교량)관리원, 17) 선별원, 18) 단순 검사원, 19) 일반포장원, 20) 일반노무원
제2차 선정 '95.12.23	1)사서보조원, 2)복지관보조원, 3) 물품관리원, 4) 화물접수원, 5) 카운셀러, 6) 구내매점원, 7) 재활용품분류, 8) 오락장비대여원, 9) 산림보호요원, 10) 상표부착원, 11) 문서수발원, 12) 우편물접수사무원, 13) 간병인, 14) 안전순찰감시원, 15) 잔디밭관리원, 16) 완구봉제원, 17) 전기.전자조립보조원, 18) 죽공예원, 19) 피아노 내장부품조립원, 20) 장난감조립원
제3차 선정 '97.12.30	1)거리청소원, 2) 소독·방역원, 3) 환경감시원, 4)문화재관리원, 5)운동장관리원, 6) 하천감시원, 7)통역안내원, 8)쓰레기매립장관리원, 9)보일러운전원, 10)배수지관리원, 11)조원공, 12)조건정리원, 13)교통량조사원 14)전화수리원, 15)사무보조원, 16) 조리원, 17) 자가조사원, 18) 전화교환원, 19) 상수원보호원 20)묘지관리인
제4차 선정 '99.12.2	1)사회교육강사, 2)PC원로방지도강사, 3)창업지원컨설턴트, 4)인사노무관리자, 5)신용조사원, 6)가정도우미, 7)노인대학강사, 8)중소기업경영·기술전문가, 9)결혼상담원, 10)영업관리인, 11)농업 및 영림전문가, 12)번역사, 13)가정학원강사, 14)인력개발컨설턴트, 15)임대관리자, 16) 운송사무원, 17)식물원관리원

○ 5차에서는 공공부문과 민간부문의 고용직종을 고려하여 공공부문 70개, 민간부문 90개 직종을 선정함(<표 2> 참조)

- 2002년 12월 고령자고용촉진법 개정을 통하여 고령자 적합직종을 고령자우선고용직종으로 명칭을 변경하고 공공부문(70개)과 민간부문(90개)으로 나누어 총 160개 직종을 고시함
- 기존의 준·고령자 적합직종이 저소득 및 단순직종에 치중되어 있다는 지적에 따라 고등교육 이상을 받아야 취업이 가능한 직종에 전문·기술직종까지 포함
- 이러한 고령자 우선고용직종 선정기준을 살펴보면, 실제 취업알선기관에서 고령자 구인·구직, 그리고 취업이 많은 직종, 노동시장 진입

가능성, 육체적 활동가능성, 환경조건, 위험가능성 등을 종합적으로 고려하여 적합한 직종, 취업자 및 실업자를 대상으로 설문조사 및 전문가회의 결과에 의거하여 선정된 직종임

- 선정된 직종은 취업알선분류의 세분류(449개)를 기준으로 하되 직무가 유사한 직종은 상위 분류항목으로 통합하고 세분류 수준에서 수요가 많은 세세분류로 선정함

○ 이처럼 5차 고령자 고용우선직종은 기존의 단순노무 직종에 고급수준의 전문기술직종까지 다양화 되었지만, 고령자 채용률이 매우 낮은 직종이 상당수 존재하고 있음

- 민간부문의 경우에도 우선고용직종에 준·고령자를 우선고용토록 규정하고 있으나, 단순히 권장하고 있는 것이기 때문에 실효성에 한계가 존재하고 있음
- 우선고용직종 선정이 준·고령자 전체를 한 집단으로 대상의 범주를 단일화함에 따라 고령자 개인의 능력과 특성을 고려하지 못함

<표 V-2> 2003년 5차 고령자 적합직종

구분	공공부문 고령자 우선고용직종	민간부문 고령자 우선고용직종
기술·기능	공학기술자문가, 전기시설관리원, 냉장기 수리조작원, 운전원, 보일러조작원, 건물보수원	공학기술자문가, 가전제품수리원, 전기시설관리인, 재단사, 재봉사, 의복및 관련제품수선원, 운전원, 전통건물건축원, 도배원, 배관공, 미장공, 생산관리기술자, 품질관리기술자, 주택관리사, 기계설비및설비관리원, 냉장기수리조작원, 리프트조작원, 보일러조작원, 건물보수원
경영·금융·무역·사무·영업관련	인사노무관리자, 경영컨설턴트, 법률 및 세무회계 관련 자문가, 채권추심원, 사무보조원, 컴퓨터자료입력원, 우편물접수원, 설문조사원, 교통량조사원, 지가조사원	인사노무관리자, 경영컨설턴트, 창업지원컨설턴트, 법률 및 세무회계 관련 자문가, ISO인증심사원, 채권추심원, 해외영업원, 무역사무원, 부동산대리인, 분양및임대사무원, 배차사무원, 사무보조원, 설문조사원, 영업관리사무원, 기술영업원, 일반영업원
교육·문화	사회교육강사, 기숙사 사감 도서정리원, 문화재보존원	사회교육강사, 기숙사 사감, 사서, 기록관리사, 문화재보존원, 번역가
의료·사회복지	사회복지보조요원, 상담사, 시설보육사	간병인, 산후조리종사원, 사회복지보조요원, 상담사, 시설보육사
서비스·판매	데스크안내원, 시설 및 견학안내원, 화랑 및 박물관안내원, 관광안내원, 주차안내원, 질서유지원, 계산대수납원, 접수예약사무원, 민원상담원, 매표·검표원, 주차요금정산원, 통행료정산원, 주방보조원, 조리사, 구내매점원	데스크안내원, 시설 및 견학안내원, 화랑 및 박물관안내원, 관광안내원, 주차안내원, 질서유지원, 계산대수납원, 접수예약사무원, 민원상담원, 매표·검표원, 주차요금정산원, 통행료정산원, 장례지도사, 결혼상담원, 주방보조원, 홀서빙원, 조리사, 텔레마케터, 구내매점원, 매장감시원
농림어업	농림어업관련 자문가, 조경관리원, 식물재배원	농림어업관련 자문가, 조경관리원, 식물재배원
단순노무	경비원, 공원관리인, 주차장관리인, 건물관리인, 운동장관리인, 묘지관리인, 식물원관리인, 쓰레기매립장관리인, 문화재관리인, 배수지관리인, 건널목관리인, 환경미화원, 노견정리원, 재활용품 분류원, 소독·방역원, 계기검침원, 안전점검원, 수금원, 화물접수원, 물품보관 및 정리원, 교통정리원, 주정차위반단속원, 버스전용차선단속원, 포장원, 상표부착원, 제품단순검사원, 산림보호원, 수렵감시원, 조류보호구역감시원, 하천감시원, 안전순찰감시원	음식료품가공원, 창고관리인, 검수원, 경비원, 교구관리인, 공원관리인, 주차장관리인, 건물관리인, 가정도우미, 세차원, 환경미화원, 배달원, 계기검침원, 안전점검원, 수금원, 화물접수원, 물품보관 및 정리원, 전단지배포 및 벽보원, 주유원 및 가스충전원, 포장원, 상표부착원, 제품단순조립원

다. 고령자 고용 및 취업현황

○ 본 장에서는 Work-Net의 취업알선현황과 산업별·직업별 고용구조 조사에 나타나는 고령자의 직업별 종사실태를 살펴봄

□ 고용안정정보망(Work-Net)의 구인구직현황

- 2006년 Work-Net 구인·구직 직종대분류 현황을 살펴보면, 구인과 구직 모두 경비 및 청소관련직에서 월등히 높은 비중을 차지
 - 일자리가 구직자에 비해 많은 직종은 영업원 및 판매관련직, 경비및 청소관련직, 보건의료관련직 등 소수 직종에 집중된 반면,
 - 일자리 경쟁이 치열한 직종은 관리직, 경영회계사무관련직, 건설관련직, 기계관련직, 운전 및 운송관련직, 환경인쇄목재및생산단순직 등 대부분의 직종에서 구직자의 일자리 경쟁이 높음
 - 이처럼 기업체의 인력수요는 소수 직종에 집중되어 있어 고령 구직자의 일자리 선택의 폭이 축소되고 있음

<표 V-3> 2006년 50세 이상 직종별 구인구직 현황

(단위 : 명, %)

	신규구인인원				신규구직자수				구인 합계	구직 합계
	50~54세	55~59세	60~64세	65세이상	50~54세	55~59세	60~64세	65세이상		
관리직	1.5	0.6	0.4	0.1	3.6	3.4	2.4	2.2	0.9	3.2
경영,회계,사무관련전문직	1.0	0.9	0.8	0.2	8.0	6.2	4.3	4.0	0.9	6.3
금융보험관련직	0.3	0.0	0.0	0.0	0.4	0.5	0.1	0.1	0.1	0.3
교육및자연과학,사회과학연구관련직	0.0	0.1	0.0	1.3	0.6	0.5	0.6	0.7	0.1	0.6
법률,경찰,소방,교도관련직	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1
보건,의료관련직	2.8	1.6	3.2	0.3	1.6	1.1	0.6	0.7	2.3	1.1
사회복지및종교관련직	0.6	0.1	0.2	0.2	1.0	0.6	0.6	0.9	0.3	0.8
문화,예술,디자인,방송관련직	0.6	0.1	0.2	0.1	0.5	0.3	0.3	0.5	0.3	0.4
운전및운송관련직	3.0	2.7	3.6	15.6	7.4	6.9	6.0	3.6	3.7	6.7
영업원및판매관련직	2.3	16.6	3.1	7.5	3.3	1.8	1.5	3.4	8.0	2.3
경비및청소관련직	49.4	61.7	75.6	41.3	17.9	30.8	46.0	54.4	57.1	30.9

미용,숙박,여행,오락,스포츠관련직	0.0	0.5	0.1	0.3	0.7	0.4	0.3	0.7	0.2	0.5
음식서비스관련직	9.3	3.5	1.2	2.3	6.8	4.9	3.2	1.8	5.6	5.0
건설관련직	1.8	0.9	1.3	29.6	10.4	9.7	9.6	6.6	3.1	9.8
기계관련직	2.0	1.0	0.7	0.0	4.1	3.8	2.7	1.6	1.3	3.6
재료관련직	1.0	0.2	0.2	0.0	2.1	1.9	1.0	0.4	0.5	1.7
화학관련직	0.4	0.4	0.3	0.0	0.5	0.4	0.2	0.1	0.4	0.4
섬유및의복관련직	0.3	0.3	0.0	0.0	2.5	1.4	0.8	0.3	0.2	1.6
전기,전자관련직	1.3	1.0	0.3	0.8	2.9	2.1	1.6	1.0	1.0	2.2
정보통신관련직	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.4	0.3	0.4	0.0	0.5
식품가공관련직	0.4	0.2	0.2	0.0	0.5	0.3	0.2	0.1	0.3	0.3
환경,인쇄,목재,가구,공예및생산단순직	19.2	5.4	7.2	0.4	21.3	18.8	13.4	12.5	11.3	18.1
농림어업관련직	2.9	2.3	1.3	0.1	3.1	3.8	4.1	4.1	2.3	3.7
전체	14,129	11,902	4,592	1,946	136,392	151,923	91,768	17,990	32,569	398,073

자료: Work-Net

- 이들 고령자의 실제 취업현황을 살펴보면, 60세 이상 고령층으로 갈수록 취업률은 낮아지는 경향을 보임
 - 직종별로는 경비 및 청소관련직, 농림어업관련직, 운전 및 운송관련직, 보건의료관련직 등에서 취업률이 높은 가운데,
 - 연령별로는 60세 이상은 보건의료관련직, 식품가공관련직, 영업 및 판매관련직, 건설관련직 등에서 상대적으로 취업성과가 높은 반면, 50~59세는 관리직, 경영회계사무관련직, 연구관련직, 경비 및 청소관련직, 기계관련직, 재료관련직, 전기전자관련직, 정보통신관련직 등 직종 전반에 걸쳐 취업률이 높게 나타나 중고령층 내에서도 직종간 취업률 격차가 발생하고 있음

<표 V-4> 2006년 50세 이상 직종별 취업률 현황

(단위 : %)

	50~54세	55~59세	60~64세	65세이상	전체
관리직	17.0	13.0	12.1	7.5	14.2
경영, 회계, 사무관련 전문직	15.9	13.9	10.2	4.7	13.9
금융보험관련직	10.5	6.1	8.3	15.4	8.0
교육및자연과학, 사회과학연구관련직	24.8	26.9	18.4	7.6	23.0
법률, 경찰, 소방, 교도관련직	18.0	12.5	11.6	0.0	14.3
보건, 의료관련직	24.6	23.1	25.0	35.0	24.4
사회복지및종교관련직	18.0	18.6	14.7	10.2	17.2
문화, 예술, 디자인, 방송관련직	11.5	12.8	11.0	9.6	11.7
운전및운송관련직	27.7	23.8	20.5	32.5	24.8
영업원및판매관련직	12.1	12.6	14.2	14.5	12.7
경비및청소관련직	36.4	30.0	26.1	22.5	29.3
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠관련직	10.2	8.4	13.8	9.6	10.1
음식서비스관련직	14.6	11.5	10.7	19.3	12.9
건설관련직	26.1	20.2	18.7	64.1	23.3
기계관련직	25.8	19.9	16.4	13.0	21.5
재료관련직	26.3	15.9	12.8	10.8	19.8
화학관련직	14.7	13.9	12.3	33.3	14.2
섬유및의복관련직	13.9	11.3	9.3	11.9	12.5
전기, 전자관련직	23.8	25.0	18.3	8.2	23.0
정보통신관련직	15.2	13.5	11.0	1.4	13.4
식품가공관련직	17.1	23.0	36.3	43.8	22.5
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예및생산단순직	23.3	21.4	22.6	22.8	22.4
농림어업관련직	31.0	25.5	24.7	12.9	26.2
전체	24.3	22.4	21.9	23.2	23.0

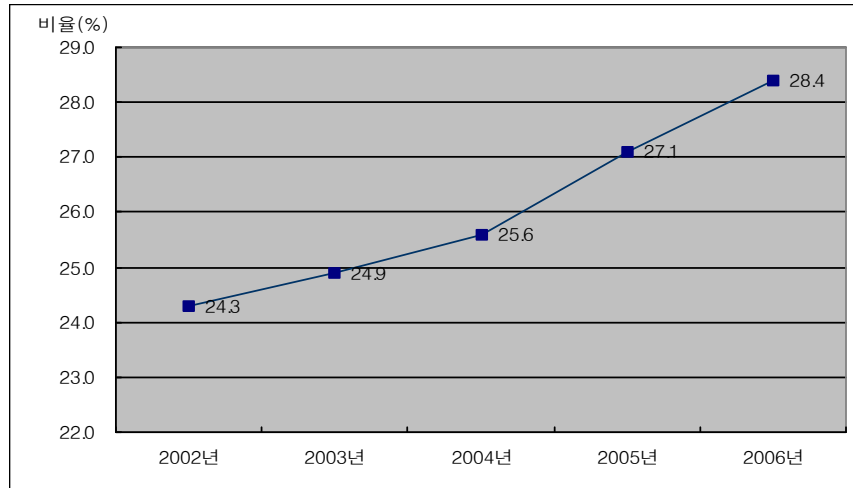
주: 취업률 = 취업건수/신규구직자수*100

☐ 산업별 직업별 고용구조조사(OES)의 고령자 취업현황

○ 중고령자의 연도별 취업자 비중현황을 살펴보면,

- 2006년 전체 취업자에서 중고령자(50세이상)의 취업자 비중은 28.4%로 2002년 이후 지속 증가하고 있는 추세

<그림 V-1> 연도별 고령 취업자 비중



자료: OES 각 년도

- 중고령자의 취업 직종을 중분류 수준(23개 직업)에서 살펴보면, 중고령자의 직업선택의 폭이 좁고 고령자간 취업경쟁이 높은 수준
 - 전체에서 중고령자 취업 비중은 28.4%인 가운데 중고령자의 취업 비중이 높은 직업을 살펴보면, 운전 및 운송관련직, 음식서비스관련직, 건설관련직, 환경인쇄목재및생산단순직, 농림어업관련직 등 직무수준이 낮은 저숙련 관련직이 많음

<표 V-5> 2006년 직업중분류별 종사자 현황(OES)

	중고령자 직업별 연령비중					중고령자 연령별 직업비중				
	50~54세	55~59세	60~64세	65세이상	전체	50~54세	55~59세	60~64세	65세이상	전체
관리직	18.4	13.0	7.4	2.4	100.0	3.3	3.4	3.0	0.6	1.8
경영, 회계, 사무 관련직	6.5	3.2	1.2	0.8	100.0	8.8	6.4	3.7	1.6	13.5
금융, 보험 관련직	6.5	3.4	1.5	0.6	100.0	1.6	1.2	0.8	0.2	2.5
교육 및 자연과학 사회과학 연구 관련직	6.2	3.9	1.7	0.6	100.0	3.4	3.1	2.1	0.4	5.5
법률, 경찰, 소방, 교도 관련직	10.9	3.5	0.5	1.0	100.0	1.1	0.5	0.1	0.1	1.0
보건, 의료 관련직	5.6	3.2	1.5	1.3	100.0	1.5	1.2	0.9	0.5	2.6
사회복지 및 종교 관련직	8.8	7.6	4.7	6.8	100.0	1.8	2.2	2.1	1.9	2.0
문화, 예술, 디자인 방송 관련직	3.3	1.4	0.7	0.5	100.0	0.6	0.4	0.3	0.1	1.8
운전 및 운송 관련직	14.0	9.1	4.9	2.9	100.0	9.5	9.2	7.5	2.7	6.8
영업 및 판매 관련직	10.8	6.4	3.9	4.2	100.0	16.7	14.6	13.6	9.1	15.5
경비 및 청소 관련직	11.6	14.3	14.5	21.2	100.0	5.4	9.8	15.3	13.9	4.7

미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직	10.7	7.0	3.5	3.4	100.0	3.5	3.4	2.6	1.6	3.3
음식 서비스 관련직	15.8	9.0	3.6	2.4	100.0	11.5	9.6	5.9	2.5	7.3
건설 관련직	14.1	9.0	5.9	3.1	100.0	8.1	7.6	7.7	2.5	5.7
기계 관련직	7.9	4.3	2.0	0.7	100.0	3.2	2.5	1.9	0.4	4.0
재료 관련직(금속, 유리, 점토, 시멘트)	12.1	6.2	1.9	0.7	100.0	2.1	1.6	0.7	0.2	1.8
화학관련직	8.1	4.0	1.6	0.8	100.0	0.7	0.5	0.3	0.1	0.8
섬유 및 의복 관련직	16.9	8.8	3.7	3.6	100.0	2.7	2.1	1.3	0.8	1.6
전기, 전자 관련직	5.7	2.7	1.2	1.0	100.0	2.0	1.4	0.9	0.5	3.4
정보통신 관련직	2.7	0.6	0.2	0.2	100.0	0.5	0.2	0.1	0.1	1.8
식품가공 관련직	13.2	11.7	6.1	6.2	100.0	1.1	1.5	1.2	0.8	0.9
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산단순직	10.7	7.1	3.0	4.0	100.0	3.4	3.3	2.1	1.8	3.2
농림어업 관련직	9.3	11.5	13.6	48.7	100.0	7.8	14.3	26.0	57.7	8.5
전체	10.0	6.8	4.4	7.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 한국고용정보원, [산업·직업별고용구조조사(2006)] 원자료

- <표 V-6>은 중고령층의 고용비중 및 집중도로 고용비중은 전체 대비 각 직종별 취업자의 비중을 나타내는 것으로 절대적인 다수종사 직종을 확인할 수 있음
 - 반면, 집중도는 각 연령대별 취업자 중에서 차지하는 직종별 고용비중을 전체대비 직종별 고용비중으로 나눈 값으로 각 연령대별 취업자가 어느 직종에 상대적으로 집중되어 있는가를 파악가능
 - 따라서 연령대별 집중도가 1 이상이라는 것은 각 연령대에서 해당 직종이 차지하는 고용비중이 전체에서 해당 직종의 고용비중보다 크다는 것을 의미하는 것으로 이 직종에는 해당 연령층 종사자가 상대적으로 많음을 의미함
- 직업중분류별 집중도(전체대비)를 살펴보면,
 - 50~54세의 경우 집중도는 전 직종에 걸쳐 고른 분포를 보이고 있음. 이들 직종중 집중도가 1이상인 직종은 관리직이 1.83으로 가장 높았고, 다음으로 섬유 및 의복관련직이 1.69, 음식서비스 관련직이 1.58 순으로 나타남. 반면, 정보통신 관련직(0.27), 문화, 예술, 디자

인 관련직(0.33), 보건·의료 관련직(0.56), 전기·전자 관련직(0.57)은 집중도가 낮은 것으로 나타남

- 55~59세는 50~54세와 비슷한 집중도를 보여주는 가운데, 경비 및 청소 관련직(2.10)과 관리자(1.91), 식품가공 관련직(1.71), 농림어업 관련직(1.69) 등에서 집중도가 높음
- 60세 이상은 직종별 집중도의 분포가 소수 직종에서 높게 나타나고 있음. 특히, 경비 및 청소 관련직과 농림어업 관련직의 집중도가 각각 3.27, 3.07로 매우 높음. 65세 이상은 농림어업 관련직의 집중도가 6.84 가까이로 나타남

<표 V-6> 2006년 직업중분류별 집중도(OES)

	전 체	50~54세		55~59세		60~64세		65세 이상	
	비중	비중	집중도	비중	집중도	비중	집중도	비중	집중도
전 체	100.0	100.0	1.00	100.0	1.00	100.0	1.00	100.0	1.00
관리자	1.8	3.3	1.83	3.4	1.91	3.0	1.66	0.6	0.33
경영, 회계 관련직	13.5	8.8	0.65	6.4	0.47	3.7	0.27	1.6	0.12
금융·보험 관련직	2.5	1.6	0.65	1.2	0.49	0.8	0.33	0.2	0.09
교육 및 사회과학, 자연과학 연구 관련직	5.5	3.4	0.62	3.1	0.57	2.1	0.38	0.4	0.08
법률, 경찰, 교도 관련직	1.0	1.1	1.08	0.5	0.51	0.1	0.12	0.1	0.14
보건·의료 관련직	2.6	1.5	0.56	1.2	0.48	0.9	0.35	0.5	0.18
사회복지 및 종교 관련직	2.0	1.8	0.88	2.2	1.11	2.1	1.06	1.9	0.95
문화, 예술, 디자인 관련직	1.8	0.6	0.33	0.4	0.20	0.3	0.15	0.1	0.07
운전 및 운송 관련직	6.8	9.5	1.39	9.2	1.34	7.5	1.10	2.7	0.40
영업 및 판매 관련직	15.5	16.7	1.07	14.6	0.94	13.6	0.87	9.1	0.59
경비 및 청소 관련직	4.7	5.4	1.15	9.8	2.10	15.3	3.27	13.9	2.97
미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직	3.3	3.5	1.06	3.4	1.03	2.6	0.80	1.6	0.47
음식서비스 관련직	7.3	11.5	1.58	9.6	1.32	5.9	0.81	2.5	0.34
건설 관련직	5.7	8.1	1.41	7.6	1.32	7.7	1.34	2.5	0.43
기계 관련직	4.0	3.2	0.79	2.5	0.63	1.9	0.46	0.4	0.10
재료 관련직(금속·유리·점토·시멘트)	1.8	2.1	1.20	1.6	0.91	0.7	0.42	0.2	0.09
화학 관련직	0.8	0.7	0.81	0.5	0.59	0.3	0.35	0.1	0.11
섬유 및 의복 관련직	1.6	2.7	1.69	2.1	1.29	1.3	0.83	0.8	0.51
전기·전자 관련직	3.4	2.0	0.57	1.4	0.39	0.9	0.26	0.5	0.14
정보통신 관련직	1.8	0.5	0.27	0.2	0.09	0.1	0.05	0.1	0.03
식품가공 관련직	0.9	1.1	1.31	1.5	1.71	1.2	1.38	0.8	0.88
환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직	3.2	3.4	1.07	3.3	1.04	2.1	0.67	1.8	0.56
농림어업 관련직	8.5	7.8	0.92	14.3	1.69	26.0	3.07	57.7	6.82

주 : 음영부분은 집중도가 1이상인 직종으로 집중도가 높을수록 음영이 짙음

자료 : 한국고용정보원, [산업·직업별고용구조조사(2006)] 원자료

- <표 V-7>은 직업소분류단위에서 중고령자의 취업자 비중을 살펴본 것으로(농업·원예 및 축산 및 임업 관련직을 제외한 상위 30개 직업), 50세 이상의 경우 판매원, 자동차 운전관련직, 청소 및 파출부 관련직, 주방장 및 조리사, 경영관련 사무직 등은 상위 10개 직업군에 공통으로 포함됨
- 대체적으로 단순노무 관련직 종사자 비중이 높은 가운데 연령이 많아질수록 단순노무직 관련 직업 종사자의 비중은 높음
 - 특히, 60~64세와 65세 이상의 경우 청소 및 파출부 관련직이 각각

11.0%, 16.5%, 경비 관련직이 8.2%, 13.1%로 60세 미만 고령자에 비해 취업직종이 집중되어 있는 것으로 나타남

<표 V-7> 2006년 직업소분류별(상위 30개)종사자 현황(OES)

	50~54세	100.0	55~59세	100.0	60~64세	100.0	65세이상	100.0
1	판매원	9.2	판매원	9.9	판매원	11.1	청소 및 파출부 관련직	16.5
2	자동차운전 관련직	7.6	자동차운전 관련직	8.6	청소 및 파출부 관련직	11.0	판매원	13.9
3	주방장 및 조리사	7.5	청소 및 파출부 관련직	7.8	자동차운전 관련직	8.3	경비 관련직	13.1
4	경영 관련 사무직	6.9	주방장 및 조리사	7.1	경비 관련직	8.2	농림어업 관련 단순직	6.0
5	식당 서비스 관련직	3.9	경영 관련 사무직	6.1	주방장 및 조리사	5.1	자동차운전 관련직	5.0
6	청소 및 파출부 관련직	3.8	식당 서비스 관련직	4.0	건설 및 광업관련 단순노무자	4.3	판매 관련 단순직	4.5
7	판매 관련 단순직	3.5	판매 관련 단순직	3.7	경영 관련 사무직	4.0	생산관련 단순직	3.3
8	영업원 및 상품중개인	2.9	경비 관련직	3.0	판매 관련 단순직	3.7	주방장 및 조리사	3.1
9	건축완성 관련직	2.3	건설 및 광업관련 단순노무자	2.5	건축완성 관련직	2.9	보육사 및 생활지도원	2.6
10	건설 및 광업관련 단순노무자	2.1	생산관련 단순직	2.5	식당 서비스 관련직	2.6	경영 관련 사무직	2.6
11	생산관련 단순직	2.0	학교교사	2.4	생산관련 단순직	1.9	식당 서비스 관련직	2.4
12	직물, 모피, 가죽, 의복 가공 관련직	2.0	건축완성 관련직	2.3	영업원 및 상품중개인	1.7	건설 및 광업관련 단순노무자	2.3
13	학교교사	2.0	영업원 및 상품중개인	2.1	식품가공 관련직	1.6	식품가공 관련직	1.7
14	이,미용 및 관련 서비스직	1.5	목공	1.8	농림어업 관련 단순직	1.6	여행, 운송 및 숙박 관련 서비스직	1.5
15	목공	1.4	식품가공 관련직	1.7	보육사 및 생활지도원	1.5	건축완성 관련직	1.4
16	종교관련직	1.2	직물, 모피, 가죽, 의복 가공 관련직	1.6	목공	1.4	직물, 모피, 가죽, 의복 가공 관련직	1.4
17	식품가공 관련직	1.1	건설, 생산, 정보통신 관련 관리직	1.4	직물, 모피, 가죽, 의복 가공 관련직	1.4	종교관련직	1.4
18	건설, 생산, 정보통신 관련 관리직	1.1	세탁 및 드라이클리닝직	1.4	학교교사	1.4	계기검침, 수금 및 주차관리 관련직	1.2
19	운송관련 단순직	1.1	종교관련직	1.4	건설, 생산, 정보통신 관련 관리직	1.3	이,미용 및 관련 서비스직	1.0
20	사업, 금융 및 사무관련 관리직	1.1	이,미용 및 관련 서비스직	1.3	부동산 중개인	1.2	영업원 및 상품중개인	0.9
21	보험 관련 영업직	1.1	운송관련 단순직	1.2	이,미용 및 관련 서비스직	1.2	운송관련 단순직	0.8
22	경비 관련직	1.1	보육사 및 생활지도원	1.1	종교관련직	1.1	목공	0.8
23	세탁 및 드라이클리닝직	1.1	보험 관련 영업직	1.0	사회서비스 관련 관리직	1.1	부동산 중개인	0.8
24	부동산 중개인	1.0	부동산 중개인	1.0	계기검침, 수금 및 주차관리 관련직	1.0	세탁 및 드라이클리닝직	0.7
25	기계장비 설치 및 정비원	0.9	사업, 금융 및 사무관련 관리직	0.9	세탁 및 드라이클리닝직	1.0	약사	0.5
26	금형, 공구제조 및 공작기계조작원	0.9	농림어업 관련 단순직	0.9	보험 관련 영업직	1.0	대학교수 및 교육 관련 전문직	0.5
27	경찰, 소방, 교도 관련직	0.8	금형, 공구제조 및 공작기계조작원	0.8	운송관련 단순직	0.9	개인서비스 관련 관리직	0.5
28	회계 및 경리 관련 사무직	0.8	기계장비 설치 및 정비원	0.8	대학교수 및 교육 관련 전문직	0.9	경영, 회계 관련 전문직	0.4
29	건축가, 도시계획, 토목 및 측량관련기술자(엔지니어)	0.8	기타 보건의료 관련직	0.8	어업 관련직	0.9	어업 관련직	0.4
30	용접원	0.8	개인서비스 관련 관리직	0.8	여행, 운송 및 숙박 관련 서비스직	0.8	건설, 생산, 정보통신 관련 관리직	0.4

자료 : 한국고용정보원, [산업·직업별고용구조조사(2006)] 원자료

- 이상으로 공공직업안정기관을 통한 중고령자의 취업알선 실태와 직업 중·소분류별 고령자의 취업현황을 살펴보았는데, 생산 단순직과 단순노무직 관련 종사자의 비율이 상당히 높은 수준인 것으로 나타남
- 이하에서는 기존 연구를 중심으로 문제점과 향후 우선고용직종 개선을 위한 방안에 대하여 살펴봄

바. 우선고용직종 활성화를 위한 개선 방향

□ 문제점

- 고령자 우선고용직종 선정에서의 문제점을 살펴보면(김수원, 2006),
 - 우선고용직종이 다양화 되었지만, 대부분 고령자 채용률이 매우 낮은 직종으로 공공근로 형태의 고용자 취업을 넘어선 고령자의 특성을 살릴 수 있는 직종 및 직업개발이 필요
 - 공공부문 준·고령자 채용비율은 26.1%로 낮은 실정으로 민간사업장 및 단체의 경우도 준·고령자 우선고용이 권장사항이기 때문에 실효성에서 한계가 존재함
 - 준고령자 전체를 한 집단으로 대상을 정함에 따라 고령자 개인의 신체적 정신적 능력과 시대에 따라 변화하는 인구학적 특성은 고려되지 못함
 - 과거 일본의 경우 고령자의 취업에 적합하다고 인정되는 직종을 선정하여 준고령자들이 우선적으로 취업하도록 촉진하였으나, 이러한 제도가 구인자의 고령자 채용을 일부 직종에 한정할 우려가 있고, 구직자의 직종선택의 폭을 축소할 수 있으며, 계속 향상되고 있는 고령자의 정신적 신체적 능력을 무시할 수 있다는 점을 감안하여 시행하지 않고 있음

- 박상철(2007)은 고령자 적합직종으로 수행 가능한 일자리임에도 불구하고 해당 직종이 공공기관에는 존재하지 않는 경우도 존재함을 지적
 - 이는 기존 우선고용직종이 실효성이 없기보다는 너무 협의적 직무범위로 제시되었기 때문에 직종과 정확히 부합되지 않는 직종은 기관에 존재하지 않는 직종으로 분류될 가능성이 높음
 - 또한 기존 우선고용직종은 한국고용직업분류나 표준직업분류와 연계를 고려하지 않고 제시되어, 우선고용직종과 관련한 통계를 분석하는데 한계가 발생하고 있음
- 또한 공공기관에 고시된 70개의 우선고용직종은 채용이 없거나 채용률이 낮은 직종이 다수 존재하고 있음

□ 고령자 우선고용직종의 선정기준 개선 과제

- 김수원(2006)
 - 실제 취업알선기관에서 고령자 구인구직, 취업이 많은 직종
 - 노동시장 진입 가능성, 육체적 활동가능성, 환경조건, 위험가능성 등을 종합적으로 고려
 - 취업자 및 실업자를 대상으로 설문조사 및 전문가회의 결과에 의거 <선정원칙>
 - 고도의 지식 및 기술을 요하거나 이전직종과 새로운 내용에 종사하기에는 힘들므로 이러한 직종은 제외
 - 신체적 능력측면을 고려한 직종
 - 자본적 능력측면을 고려하여 대규모 자본 소요직종 제외
 - 현재 공공 및 취업알선기관에서 고령자 구인구직 그리고 취업이 많이 이뤄지는 취업지속률이 높은 직종
 - 향후 미래에 고용이 늘어날 것으로 예상되는 유망직종으로 향후 산업구조 변화를 반영한 미래 지향적인 직종
 - 취업 및 실직 고령자를 대상으로 설문조사 및 전문가회의를 실시하

여 현실적 타당성 및 수용 가능성 검토된 직종

○ 나영선(2005)

- 신체적 능력을 고려
- 면허증이나 고도의 자격증을 필요로 하는 직종은 제외
- 대규모 자본이 드는 자영업은 제외
- 향후 10년을 내다보고 선정

○ 박상철(2007)

- 신체적/정신적 적합 직종: 신체적/정신적 한계로 인해 다른 연령계층에 비해 생산성이 떨어지지 않거나 산업재해의 위험이 낮은 직종
- 고령 종사자 규모가 큰 직종: 현재 노동시장에서 고령자의 종사자 규모가 큰 직종
- 빈 일자리 직종: 다른 연령계층의 진입 기피나 회피 등으로 인하여, 다른 직종에 비해 고령자가 진입할 수 있는 빈 일자리가 많은 직종
- 일자리 증가 직종: 미래 일자리 증가가 예상되며, 일자리 증가에 있어 고령자가 진입할 여지가 있는 직종
- 기능보유 직종: 일정기간 훈련 이수 및 자격취득을 통해 특정 기능을 보유함으로써 취업 경쟁력을 확보할 수 있는 직종
- 경력보존 직종: 고도의 특정 직무의 기술 및 지식에 대한 know-how를 보유하여 충분히 직업능력을 발휘할 수 있는 직종
- 단순노무직종: 특정 지식이나 기술이 필요하지 않아 일자리만 있다면 단기간 내에 취업이 가능한 직종

□ 우선선정직종 선정 개선방향

- 김수원(2006)은 직종의 특성에 따라 고령자 적성과 능력을 고려하여 생계 유지형, 경력활용형, 사회참여형으로 구분

- 만 55세를 전후로 하여 고령자와 준고령자로 구분되고 있는데 고령자의 정신적 신체적 구분을 감안하여 만 50~54세인 준고령자 적합직종, 55~64세 고령자 적합직종, 65세 이상 초고령자 대상 적합직종으로 구분할 필요성 존재
 - 고령자 우선고용직종선정과 취업지원은 연계가 강화되어야 함
 - 현재 공공부문 우선고용직종은 공공기관 215개소를 대상으로 신규채용 및 인력보충 등 사유가 발생한 경우 준고령자를 우선 채용토록 권고하고 있음. 하지만 선언적 내용만 있을 뿐 구체적인 목표채용비율이 없고 인센티브가 존재하지 않기 때문에 우선고용직종 채용율을 저조한 수준일 것으로 예상됨
 - 박상철(2007)에서는 고령자의 취업률을 높이기 위한 정책적인 인력개발계획이 선행되어야 함. 우선선정직종으로의 전환을 위한 교육과 훈련의 기회를 제공해야 함을 강조
 - 다만 이러한 강제조항에 의해 비고령자의 고용이 역차별되는 현상을 방지하기 위한 방안이 필요함
 - 나영선(2005)에서는 준·고령자를 한 집단으로 정의하여 고령자 개인의 인구학적 특성이 고려되지 않음으로 인하여 성, 연령, 학력, 과거 직업능력 등 개인 특성에 따른 분류가 필요할 것으로 보임
 - 공공직업안정기관에서 구직등록시 작성되는 개인이력을 프로파일링하는 방안 검토 필요
- ※ 유럽의 경우 PES에서 개인별취업지원계획(Individual Action Plan: IAP)을 작성하고 이를 바탕으로 실업자 개인의 사정을 고려하여 직업안정기관이 실업자와의 상담을 토대로 작성하게 되는 맞춤형 취업지원계획을 실시하고 있음. 실업자가 실업 후 구직신청을 하면 초기상담을 거쳐 지정 상담요원이 지정되게 되며, 지정상담요원은 일정 기간의 관찰기간과 실직자의 경력, 의지 등을 고려하여 실업자에 맞는 계획

서를 작성하고 실업자 및 직업안정기관 양쪽 모두 사인을 하여 상호의무 이행을 약속. OECD에서는 2004년 11월 기준으로 IAP를 작성하는 국가를 조사한 바 있는데, 조사대상 27개국 중 터키, 폴란드와 미국을 제외한 나머지 국가들은 어떤 형태로든 이를 작성하는 것으로 조사

- 우선고용직종으로의 취업을 위한 정책적인 인력개발계획 미흡한 것으로 나타난다. 일본의 의무고용률 설정, 고령자 취업노동능력 개발을 위한 조사연구사업 실시, 퇴직 후 고령자 직종으로의 전환을 위한 교육, 훈련 기회 제공과 같은 인력개발계획 수립이 함께 필요
- 목표채용률 설정하여 일정비율 이상 채용토록 유도하여 목표채용률 이상 달성시 행정 및 재정적 인센티브를 제공하는 방안 모색하고 산업별로 채용목표율을 차등 적용할 필요성이 존재
- 정년 후 정년에 도달한 자의 퇴직시기를 일정기간 연장시키거나 정년에 도달한 자에게 업무상 필요성 등에 따라 재고용 정책(일본의 경우 정년제를 실시하고 있는 기업의 60%가 재고용을, 32%가 근무연장제도 도입실시)
 - 취업제고를 위한 인력개발계획이 병행(일본처럼 그린라인을 설정해서 퇴직에 대비하여 고령자 직종으로 전환을 위한 컨설팅과 교육훈련의 기회제공)
 - 향후 고령자 우선직종 선정과 관련하여 우선시 되어야 할 사항
 - 구인구직자를 대상으로 수요조사와 직무분석에는 개인의 인적특성을 고려한 작업내용, 책임, 일의 난이도 등을 밝혀야 함
 - 선정기분과 방법에 있어서의 개선방안을 모색해야함
 - 일부직종에 한정함에 따라 고령자 채용에 있어 구인자의 선택범위를 한정할 수 있고, 구직자의 직종 선택의 폭을 축소할 수 있음. 우선고용직종의 확대가 필요하지만, 현행 고령자 기준고용률제도와 겹치지 않게 조정할 필요가 있음

<참고 문헌>

- 강순희 · 이병희 외(2000), 직업능력개발사업의 성과분석, 한국노동연구원
- 김수근(2002), 고령자 적합직종 개발 보고서, 중앙고용정보원
- 김수원(2006), 고령자 우선고용직종 개편방향 연구, 한국직업능력개발원
- 김수원 · 이지연(2006), 중고령자 능력개발을 위한 제2의 인생설계 지원프로그램 연구, 한국직업능력개발원
- 기영화(2005), 고령층 인적자원개발의 현황과 과제, 「직업과 인력개발」 pp. 40-49
- 나영선 · 이상준(2005), 중고령층 고용특성과 유망직종, 한국직업능력개발원
- 노동부(2003), 『직업능력개발백서』
- 박상철 · 김중진(2007), 고령자 우선고용직종 분석 및 재선정, 한국고용정보원
- 이비연(2003), 고령자 취업 활성화방안에 대한 연구, 서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위논문
- 이정우 외(2006), 고령자의 점진적 은퇴 지원을 위한 보충소득지원제도 연구, 인제대학교 산학협력단
- 손유미 · 이재경(2004), 고령화 사회와 기업교육훈련, 한국직업능력개발원
- 한국산업인력공단(2005), 직업능력개발훈련 통계연보 2005

<부표 1> 제조업의 고령자 고용효과

음.식료품 제조업	전체	지원금 수혜업체(A)	지원금 비수혜업체(B)	A-B
2003년 고령자고용량	3.54	8.70	2.75	5.95
2004년 고령자고용량	3.77	10.28	2.92	7.36
평균고용량 차이	0.23	1.58	0.17	1.41
담배 제조업				
2003년 고령자고용량	3.61	8.51	2.66	5.85
2004년 고령자고용량	3.96	9.38	2.84	6.54
평균고용량 차이	0.35	0.87	0.18	0.69
섬유제품 제조업(봉제의복 제외)				
2003년 고령자고용량	3.08	6.85	2.55	4.31
2004년 고령자고용량	3.18	7.56	2.61	4.95
평균고용량 차이	0.10	0.71	0.06	0.65
봉제의복 및 모피제품 제조업				
2003년 고령자고용량	2.50	6.21	2.07	4.14
2004년 고령자고용량	2.59	6.69	2.17	4.53
평균고용량 차이	0.09	0.48	0.09	0.39
가죽, 가방 및 신발 제조업				
2003년 고령자고용량	2.99	6.56	2.43	4.12
2004년 고령자고용량	3.26	8.15	2.60	5.55
평균고용량 차이	0.27	1.60	0.17	1.43
목재 및 나무제품제조업(가구제외)				
2003년 고령자고용량	2.26	4.54	1.98	2.55
2004년 고령자고용량	2.30	4.72	2.00	2.72
평균고용량 차이	0.04	0.19	0.02	0.17
펄프, 종이 및 종이제품 제조업				
2003년 고령자고용량	2.40	4.65	2.10	2.55
2004년 고령자고용량	2.52	5.19	2.19	3.00
평균고용량 차이	0.13	0.54	0.09	0.45
출판, 인쇄 및 기록매체 복제업				
2003년 고령자고용량	2.25	7.42	1.98	5.44
2004년 고령자고용량	2.35	8.00	2.07	5.93
평균고용량 차이	0.09	0.58	0.09	0.49
코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업				
2003년 고령자고용량	3.58	3.60	3.58	0.02
2004년 고령자고용량	3.93	6.00	3.86	2.14
평균고용량 차이	0.35	2.40	0.28	2.12
화합물 및 화학제품 제조업				
2003년 고령자고용량	2.51	4.52	2.32	2.20
2004년 고령자고용량	2.63	5.01	2.42	2.59
평균고용량 차이	0.12	0.49	0.11	0.38
고무 및 플라스틱제품 제조업				
2003년 고령자고용량	2.21	4.45	1.97	2.48
2004년 고령자고용량	2.29	5.02	2.02	3.00
평균고용량 차이	0.08	0.56	0.04	0.52

자료: 한국고용정보원, 고용보험 DB 각년도

부록) 고령자고용촉진장려금 지원기준을 개정방안

1. 고령자고용촉진장려금과 지원기준을⁴⁾

고령자고용촉진장려금은 고령자를 대상으로 한 고용촉진 지원사업으로 사회적 약자인 고령자층에 일자리 창출과 취업기회를 보장함으로써, 사회통합과 고령화 사회의 급속한 진전에 따른 노동수급의 문제를 대비하는데 그 목적이 있다.

고령자고용촉진장려금은 매분기 사업체의 월평균근로자 대비 고령자비율이 노동부장관이 고시하는 비율인 지원기준을 이상일 때 지급되는데, 이러한 지원기준율은 2004년 처음 업종별로 차등하게 책정되었다. 2004년 개정 이후 현재까지 업종별 지원기준율의 내용을 보면 제조업은 고령자의 비중이 전체근로자의 4%, 부동산업은 42%, 사업지원서비스업은 17%, 그리고 기타업종은 7%로 각각 고시되었다.

이들 지원기준율 책정의 근거는 해당 업종의 특성에 따른 고령자고용률의 차이, 즉 업종별 근로자수 대비 고령자수로서, 3년여의 시간이 경과함에 따라 발생한 인구구조의 고령화, 산업구조변화에 따른 고령자고용율의 변화를 감안한 새로운 지원기준율의 제시가 필요한 시점에 이르렀다.

4) 고령자고용촉진장려금은 크게 고령자다수고용촉진장려금과 정년퇴직자계속고용장려금으로 분류되나 본고의 분석은 고령자다수고용촉진장려금으로 한정하며, 이하에서는 고령자고용촉진장려금 혹은 장려금으로 표기한다.

이에 본 연구는 업종별 고령자고용의 특성과 수혜정도를 분석하여, 새로운 지원기준율을 제시하고자 한다. 현행 지원기준율이 업종별 고령자고용율을 중심으로 산정된 반면 새로운 지원기준율은 고령자고용율 뿐만 아니라 현행 지원기준율에 따른 업종별 수혜정도를 확인하고 이를 토대로 지원기준율을 제시한다는 점에서 기존의 방법론과 차별성이 있다.

본 연구를 위하여 2절에서는 새로운 지원기준율 산정을 위한 방법론을 업체별 예시를 이용하여 설명하며, 3절에서는 지원기준율 개정을 위해 2006년 고용보험 자료를 활용하여 2절에서 제시된 방법론을 바탕으로 실제자료에 적용한 결과를 제시한다. 또한 새롭게 제안된 지원기준율을 업종별 고령자고용 특성을 고려하여 미세조정하고, 이를 바탕으로 제도의 변경에 따른 수혜자수의 변동 등을 동 자료를 이용하여 모의실험(simulating)하여 제도변경의 충격을 최소화할 수 있는 방안을 제시한다. 마지막으로 본 장을 요약함으로써 4절을 마친다.

2. 지원기준율 개정방안

고령자고용촉진장려금은 고령자고용촉진법상 55세 이상 고령자에 대해 1년 이상 고용한 사업주에게 지급하는 정부의 임금보조(wage subsidies)이다. 2004년 개정된 업종별 지원기준율은 제조업 4%, 부동산업 42%, 사업지원서비스업 17%, 그리고 기타업종 7%로서, 해당 기업은 업종에 따른 지원기준율 이상의 고령자를 고용할 때 장려금을 지원받게 된다. 다만 각 사업장의 규모에 따라 대기업은 총 근로자의 10%, 기타 사업장은 15%를 지원한도(이하 지원한도고령자수)로 제도의 수혜를 받을 수 있다.⁵⁾ 즉 지원기준율을 초과하는 고령자수(이하 초과고령자수)가 아무리 많다

5) 고용안정사업에서 대기업과 우선지원대상기업의 구분은 업종별로 제조업 500인, 광업, 건설업, 운수·창고·통신업 300인, 기타 산업 100을 기준으로 한다(노동부, 고용보험 10년사: 고용보험법시행령 제4차 개정).

하더라도 해당업체의 규모에 따른 지원한도고령자수까지를 상한으로 하여 장려금의 수혜를 받을 수 있다.

아래의 <표 5-1>은 서로 다른 규모를 가진 제조업체의 고령자고용현황을 이용하여 업체별 고령자고용촉진장려금의 수혜정도를 나타낸 예이다. 먼저 사업장 A는 100명의 근로자를 고용하고 있으며, 근로자 중 고령자수는 총 3명이다. B와 C 사업장은 200명의 근로자를 고용하고 있으나 고령자수는 각각 24명과 40명으로 고령자 고용율이 다른 사업장을 나타낸다. 이 때 A 사업장은 고령자수가 지원기준을 고령자수 보다 낮음으로써 초과고령자수가 음수이며, 결과적으로 장려금 지원을 받지 못하는 업체를 나타낸다. 초과고령자수가 음수라는 사실은 고령자고용율이 지원기준율에 비해 낮음을 의미하며, 이는 해당 업체의 고령자고용율이 절대적으로 낮은 결과이거나 해당 업종의 특성 상 고령자고용의 적정수준이 있음에도 현행 지원기준율이 상대적으로 높기 때문에 생기는 결과일 수 있다. 따라서 후자의 경우는 업종별 형평성을 고려해야 하여 지원기준율을 재조정해야 할 것이다.

반면에 B 업체는 고령자수가 지원기준을 고령자수를 초과함으로써 지원기준율을 초과한 고령자수(지원기준율 초과고령자수) 만큼, 즉, 16명에 대해 장려금 지원을 받는다. 마지막으로 C 업체는 B 업체와 마찬가지로 고령자수가 지원기준을 고령자수를 초과하지만 그 초과분이 업체의 규모에 따른 지원한도를 상회하고 있다. 이 경우 C 업체는 초과고령자수보다 적은 지원한도고령자수 만큼만 장려금의 지원을 받는다.⁶⁾

6) 장려금 수혜자수는 초과고령자수와 지원한도고령자수의 상대크기에 따라 결정되는데 이를 식으로 나타내면 다음과 같다.

$$\text{수혜자수} = \min(\text{초과고령자수}, \text{지원한도고령자수})$$

즉, 초과고령자수가 지원한도고령자수 보다 많을 때, 장려금 수혜자수는 지원한도고령자수와 같으나, 반대의 경우 수혜자수는 초과고령자수와 같음을 의미한다. 가령 <표 5-1>에서 초과고령자수가 지원한도고령자수 보다 낮은 B기업의 수혜자수는 16명이고, 반대 경우인 C기업의 수혜자수는 지원한도고령자수인 30명이 해당 업체의 수혜자수이다.

〈표 5-1〉 업체별 장려금 수혜정도 예시

업종	근로자수	고령자수	지원기준을 고령자수	지원기준을 초과고령자수	지원한도 고령자수	수혜자수
A	100	3 (3%)*	4 (4%)	-1	15	0
B	200	24 (12%)*	8 (4%)	16	30	16
C	200	40 (20%)*	8 (4%)	32	30	30

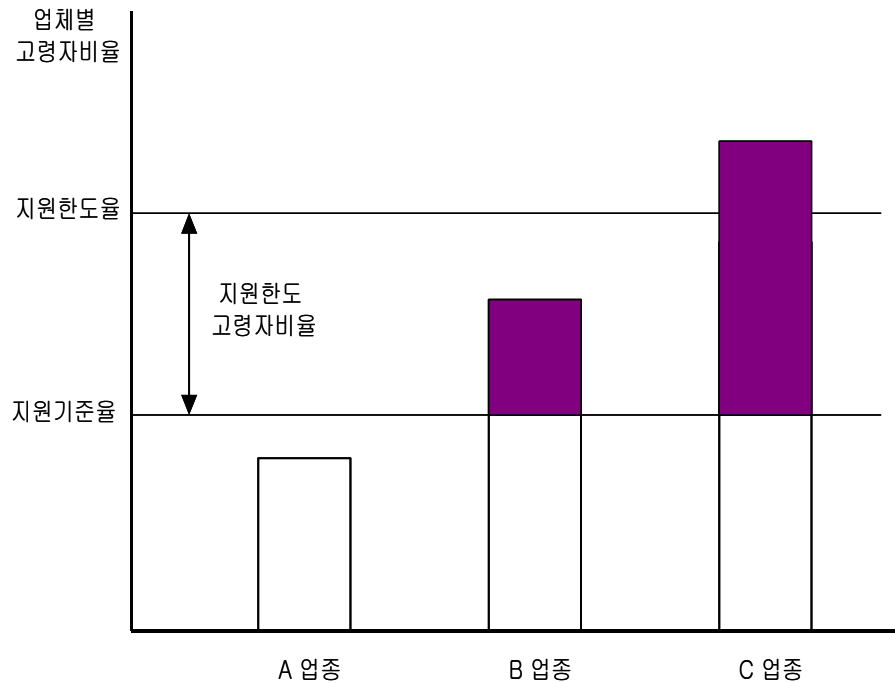
주. * 괄호안의 숫자는 해당 업체의 고령자고용율을 의미함.

1. 지원기준을 고령자수 = 업종별 지원기준율 × 근로자수
2. 지원기준을 초과고령자수 = 고령자수 - 지원기준을 고령자수
3. 지원한도고령자수 = 기업규모에 따른 지원한도율 × 근로자수

위 예시를 보다 쉽게 이해하기 위해, 다음의 [그림 5-1]을 이용하여 장려금의 수혜정도를 도식화 하였다. 다만 본 연구의 목적이 업종별 지원기준율을 개정하는 것인 만큼, 위의 예시에서 사용된 업체별 예시를 업종으로 전환하여 설명하고자 한다. 이 때 고령자수, 지원기준을 고령자수, 그리고 지원한도 고령자수는 업종 평균을 의미하며, 업체를 설명하기에 적합한 고령자수는 편의상 고령자비율로 전환하도록 한다.

앞서 제시된 바와 같이 장려금 수혜여부와 관련해 3가지 대표 업종을 들 수 있는데, 고령자고용율이 해당 업종별 지원기준율보다 낮은 A 업종, 고령자고용율이 지원기준율을 조금 상회하는 B 업종, 그리고 마지막으로 고령자고용율이 지원한도율 보다 높은 C 업종이다. 이 때 지원한도율은 앞서 사용한 지원한도 고령자비율과 구분하기 위한 것으로서, 지원기준을 고령자비율과 지원기준율의 합이다.

[그림 5-1] 현행 지원기준을 하의 업종별 수혜정도



주.

1. 지원기준을 개정 전의 수혜정도는 음영으로 표시됨.
2. 지원한도율은 지원한도 고령자비율과 지원기준율을 합한 값으로 지원한도 고령자비율과 구분하여 사용함.

[그림 5-1]에서 고령자고용촉진장려금의 수혜정도는 지원한도율과 지원기준율이 주어졌을 때, 업종별 고령자고용율의 상대크기에 따라 결정된다. 즉 고령자고용율이 지원기준율보다 높을 때 해당업종은 장려금의 수혜대상이 되며, 더 나아가 지원한도율까지 추가적인 고용이 있다면 해당 기업은 장려금을 받게 되는 것이다.⁷⁾ 따라서 수혜정도는 정부가 고시한 지원기준율에 따라 달라질 수 있으며, 또한 업종별 수혜한도인 지원한도 고령자비율에 따라 달라질 수 있다. 하지만 본고의 목적이 지원기준율의 조정에 한정되므로, 지원한도 고령자비율은 정책변수로서 고정되어 있다고 가정

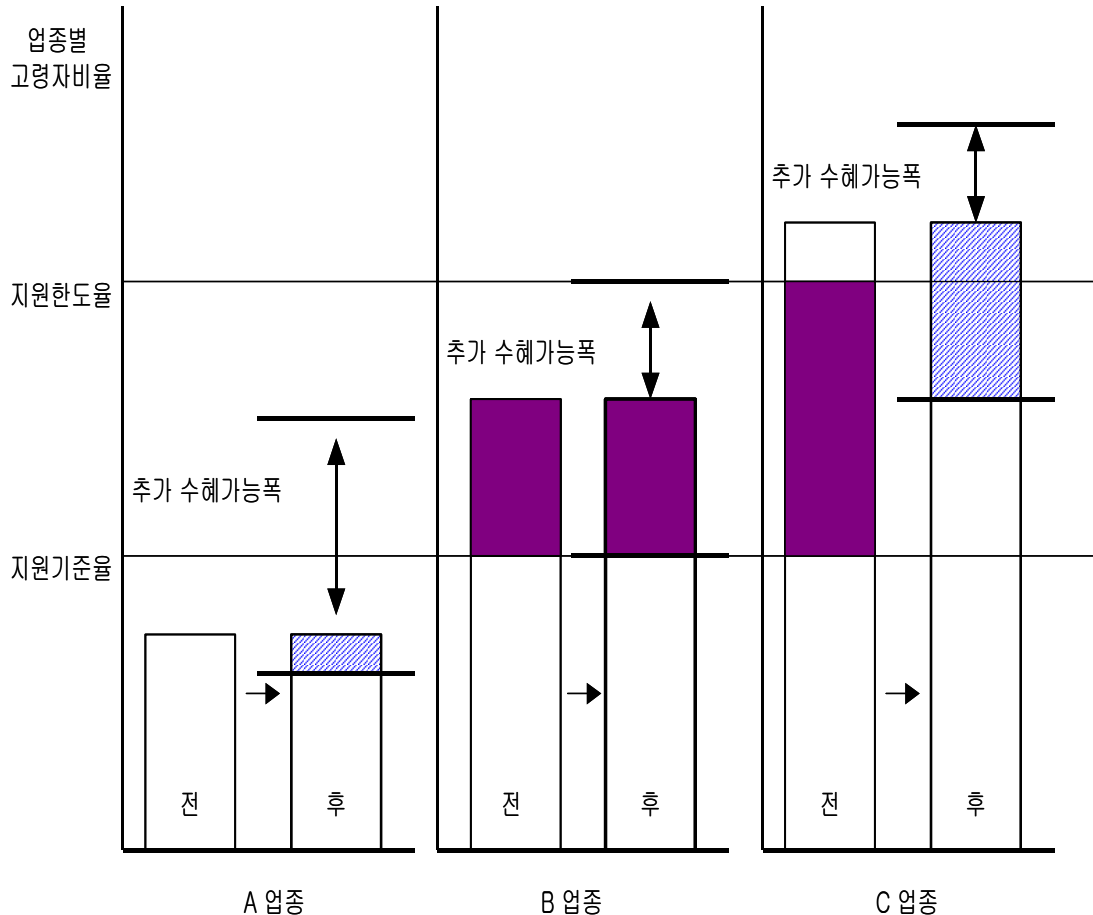
7) 여기서 주의할 점은 업종별로 수혜정도를 판별할 때 항등식이 아닌 통계방정식에 의해 결정되는 만큼 실제 A 유형의 업종에서도 수혜를 받는 업체가 존재하게 된다. 하지만 본문에서는 논의의 편의 상 A 유형의 업종에서는 장려금의 수혜를 받을 수 없다고 가정한다.

하고 논의를 진행한다.

장려금 지원의 목적이 고용주에게 고령자고용의 유인을 제공 하는데 있다는 점을 고려해 볼 때, 지원기준율의 설정은 수혜정도에 직접적인 영향을 끼침으로써 매우 중요한 정책입안과정이라 볼 수 있다. 따라서 위의 예에서처럼 A와 C 업종 같이 현재의 지원기준율 하에서 고령자 고용을 유인하기 어려운 업종에 대해서는 새로운 지원기준율의 제시가 필요하다. 즉, 업종 A의 경우, 고령자 추가고용이 장려금수혜를 받기에 부족하므로, 해당 업종이 장려금의 수혜를 받기 위해서는 고령자의 대량 고용이 필요한 상황이다. 따라서 장려금의 수혜를 받기 위해 해당 업종은 다수의 고령자 고용을 해야 하는 상황에 직면하게 되고, 이는 장려금의 고령자 고용유인을 낮추는 역할을 한다. 또한 C 업종의 경우, 이미 고령자고용이 과도하여, 추가적으로 고령자를 고용한다 하더라도 장려금의 혜택을 받지 못하는 경우를 나타내며, 장려금의 고령자 고용 유인은 낮거나 없는 것으로 보인다.

따라서 지원기준율의 개정을 위해서, 지원기준율보다 낮은 고령자 고용율을 갖는 업종(A 업종)은 지원기준율을 낮춤으로써 초과고령자비율을 높이는 방안이 필요할 것이며, 지원한도고령자비율보다 고령자고용율이 높은 업종(C 업종)에는 지원기준율을 높이는 방안이 요구되어 진다. 이렇게 지원기준율을 조정할 방법이 다음의 [그림 5-2]이다. [그림 5-2]는 지원기준율을 변경하여, 업종별 초과고령자수를 조정하는 과정을 나타내는데, A 업종은 현행 지원기준율을 낮추어서 장려금의 유인효과를 증대시키고, C 업종은 오히려 지원기준율을 높임으로써 장려금을 통한 고령자고용을 유인하는 과정을 보여준다.

[그림 5-2] 새로운 지원기준을 하의 업체(종)별 수혜정도



주.

1. 지원기준을 개정 전의 수혜정도는 음영으로 표시되었고, 개정 후 수혜정도는 빗살무늬로 표시됨.
2. 지원한도고령자수와 초과고령자수 간에 나타나는 화살표는 지원기준을 개정한 후의 장려금 수혜가능폭을 의미함. 즉 추가적인 고령자고용으로 장려금 지원으로 받을 수 있는 상태임.

이와 같은 방법의 장점은 업종 별로 상이한 고령자분포와 해당 업종에 속해있는 업체의 규모에 따른 지원한도를 고려하여, 수혜정도를 설정했다는 데 있다. 다시 말해서 A 업종의 경우 지원기준율을 하향 조정함으로써 장려금 수혜자를 발생시켰고, 향후 추가적인 고령자고용에 대해 장려금을 받을 수 있게 함으로써 고령자

고용의 유인을 제공하였다. 또한 C 업종의 경우에서도, 지원기준율을 상향 조정하여 초과고령자 비율을 지원한도 고령자비율보다 낮게 조정함으로써, 고령자 추가고용에 대한 유인을 높였다. 즉 [그림 5-2]은 수혜유형에 따라 추가 수혜가능폭(화살표) 만큼 추가적인 고령자 고용에 대해 장려금지원이 가능함을 보여준다.

3. 지원기준을 개정

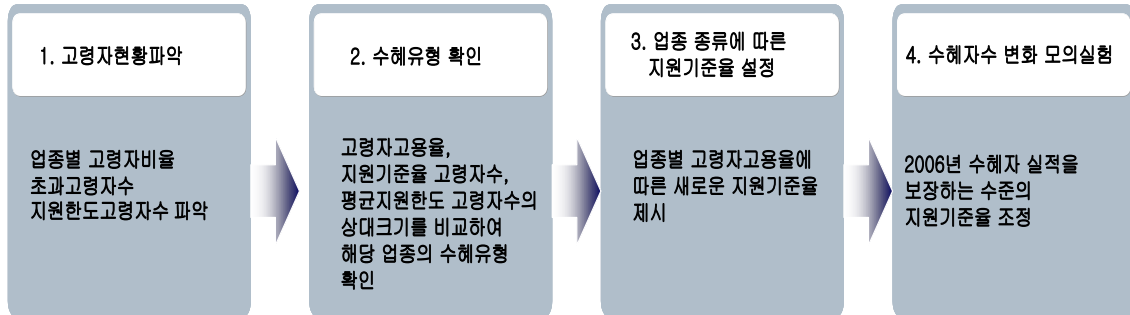
본 연구는 한국고용정보원이 보유한 고용보험 사업체 DB를 활용하여 고령자고용의 유인을 제공하는 업종별 지원기준을 제시한다. 연구를 위해 사용된 자료는 2006년 12월 현재 고용보험 사업장으로 등록된 1,188,123개의 사업장 중, 피보험자가 1인 이상인 768,517개의 사업장을 기초로 작성되었다. 또한 산업을 중분류 63개 업종으로 나누어 각 업종의 현행 지원기준에 따른 평균지원기준을 고령자수, 평균지원한도 고령자수, 평균고령자 고용율 등의 업종별 평균값에 기초하여 지원기준을 개정한다.⁸⁾

앞 절에서 논의된 방법론을 토대로 본 절에서는 지원기준의 개정을 2006년 고용보험 자료를 이용하여 개정 단계별로 논의하고, 마지막으로 새로운 지원기준을 제시한다. 새로운 지원기준을 제시하기 위한 분석단계는 아래의 [그림 5-3]과 같다. 먼저 중분류 산업별로 고령자비율, 평균고령자수, 평균지원기준을 고령자수, 평균지원한도 고령자수 등 업종별 고령자고용현황을 파악한 후, 해당 업종이 [그림 5-1]의 A, B, C 업종 중 어떠한 유형을 따르는지를 판별한다. 이렇게 업종별 장려금 수혜유형을 파악한 후, A 업종과 같은 경우는 지원기준을 낮추고, C 형태는 지원기준을 높이는 방법으로 새로운 지원기준을 제시한다.

여기서 새로운 지원기준은 해당 업체의 2006년 현재 고령자고용율을 근거로 하여 재조정하되, 2006년 수혜자 실적을 보장하는 수준으로 정한다. 즉 새로운 지원기준을 설정했을 때와 현행 지원기준을 적용했을 때의 수혜자 실적을 비교하여, 가급적 2006년도의 장려금 지원실적을 유지한다는 의미로서, 이는 지원기준 개정으로 인한 행정업무의 혼선을 최소화하고, 또한 장려금 수급에 민감한 업체들의 고령자고용 행태변화를 최소화하기 위함이다.

8) 부록참조

[그림 5-3] 지원기준을 개정을 위한 분석단계 I



다음의 <표 5-2>는 업종별 평균고용자수, 평균지원기준율 고용자수, 및 평균 지원한도고용자수를 상대 비교하여, 각 업종의 장려금 수혜유형을 나타낸 결과이다. [그림 5-1]의 A 업종은 업종별 평균고용자수와 평균지원기준율 고용자수를 비교했을 때, 평균고용자수가 평균지원기준율 고용자수보다 적은 경우를 나타내며, 이러한 유형의 업종은 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업(30), 항공운수업(62), 금융 및 보험관련 서비스업(67) 등의 고용자고용기피 업종으로 총 24개 업종이 이에 속한다.

[그림 5-1]의 C 업종은 평균고용자수가 평균지원한도 고용자수를 초과하는 경우인데, 이에 해당하는 업체는 임업(2), 석탄, 원유 및 우라늄광업(10), 사업 서비스업(75), 하수처리, 폐기물처리 및 청소관련 서비스업(90), 그리고 가사서비스업(94)의 5개 업종이다. 이들 업종은 부동산업(70)과 함께 고용자 밀집업종으로 알려져 있으나, 2004년도 지원기준율을 업종별로 차등화 할 때는 현재보다 적은 수의 고용자를 고용하고 있었다.⁹⁾ 하지만 인구구조의 고령화

9) 고용자 밀집업종의 고용자고용률 추이는 다음과 같다.

업종(중분류)	2004년 고용자고용율	2006년 고용자고용율	증감(%)
임업(2)	21.32	34.41	13.09
석탄, 원유 및 우라늄 광업(10)	16.19	20.13	3.94
부동산업(70)	38.57	43.76	5.19
사업 서비스업(75)	23.67	28.44	4.77
하수처리, 폐기물처리 및 청소관련 서비스업(90)	18.76	24.85	6.09
가사 서비스업(95)	11.63	23.31	11.68

가 가속화 되었고 고령자의 경활인구 편입이 활발해지면서 이들 업종에서의 고령자고용율은 지난 3년간 급격히 증가했는데, 이는 지원기준율의 개정 필요성을 반증하는 결과라 하겠다.¹⁰⁾

10) 현재 장려금 수혜유형이 C 형태인 5개 업종의 2004년 지원기준율 개정 직후 수혜유형은 모두 B 타입이었으며, 이는 이들 업종으로의 고령자 유입이 증가하였음을 시사한다. 다음의 표는 각 업종의 2004년 당시 평균고령자수, 평균지원기준율 고령자수, 및 평균지원한도 고령자수와 이들 평균값을 기초로 작성한 수혜유형이다.

업종(중분류)	평균 고령자수	평균지원기준율 고령자수	평균지원한도 고령자수	수혜유형
임업(2)	1.82	0.5967	1.86	B
석탄, 원유 및 우라늄 광업(10)	12.64	5.4667	14.06	B
사업 서비스업(75)	8.46	6.0761	10.18	B
하수처리, 폐기물처리 및 청소관련 서비스업(90)	2.72	1.0156	2.99	B
가사 서비스업(95)	0.57	0.3461	1.09	B

〈표 5-2〉 평균고령자수로 본 업종별 수혜분류

산업	근로자수	고령자수	고령자고용율	평균고령자수	평균지원기준 율 고령자수	평균지원한도 고령자수	수혜유형
1	17625	2663	0.15109	1.3151	0.6093	1.8443	B
2	8387	2886	0.3441	2.9938	0.609	1.8693	C
5	8638	1496	0.17319	2.0493	0.8283	2.4348	B
10	6757	1360	0.20127	16.5854	5.7682	14.8035	C
11	402	86	0.21393	2.15	0.7035	2.211	B
12	9232	1573	0.17039	1.6646	0.6839	2.1492	B
15	197196	14869	0.0754	1.7196	0.9122	3.9716	B
16	3420	349	0.10205	14.5417	5.7	24.7208	B
17	113454	10039	0.08849	0.9787	0.4424	2.0828	B
18	67319	4296	0.06382	0.8878	0.5565	2.575	B
19	26962	2295	0.08512	1.1162	0.5246	2.3572	B
20	26840	3324	0.12385	0.9565	0.3089	1.4404	B
21	51791	3849	0.07432	0.9596	0.5165	2.4391	B
22	121295	5133	0.04232	0.4491	0.4245	1.9304	B
23	15787	524	0.03319	2.62	3.1574	12.0172	A
24	206427	9303	0.04507	1.021	0.9062	4.0472	B
25	144666	8165	0.05644	0.7571	0.5365	2.4623	B
26	92097	8093	0.08787	1.247	0.5676	2.6229	B
27	121737	9256	0.07603	1.9445	1.023	4.4233	B
28	186682	12663	0.06783	0.5645	0.3329	1.5775	B
29	301450	13388	0.04441	0.4646	0.4184	1.93	B
30	28512	489	0.01715	0.412	0.9608	4.3893	A
31	120660	4549	0.0377	0.5801	0.6155	2.8159	A
32	463069	4745	0.01025	0.4393	1.7149	7.0562	A
33	56231	1602	0.02849	0.3638	0.5108	2.3772	A
34	335443	10800	0.0322	1.4105	1.7523	7.2793	A
35	128927	7590	0.05887	2.5896	1.7595	7.2849	B
36	67261	4239	0.06302	0.4138	0.2626	1.2474	B
37	7238	1214	0.16773	1.3656	0.3257	1.5469	B
40	58112	3440	0.0592	5.2359	6.1915	15.6597	A
41	5134	227	0.04422	4.451	7.0467	17.5231	A
45	589752	42984	0.07288	0.6066	0.5826	1.7786	B
46	19770	1746	0.08832	0.4173	0.3308	1.0395	B

〈표 5-2〉 평균고령자수로 본 업종별 수혜분류(계속)

산업	근로자수	고령자수	고령자고용율	평균고령자수	평균지원기준 을 고령자수	평균지원한도 고령자수	수혜유형
50	46066	3509	0.07617	0.2671	0.2454	0.7443	B
51	595575	24728	0.04152	0.2338	0.3941	1.1812	A
52	256740	7094	0.02763	0.1356	0.3435	0.9918	A
55	196454	14779	0.07523	0.3692	0.3436	0.9894	B
60	320517	48955	0.15274	5.4895	2.5158	7.434	B
61	20595	3922	0.19043	3.8489	1.4148	4.2256	B
62	25466	444	0.01744	8.7059	34.9533	86.6347	A
63	167487	14812	0.08844	1.0629	0.8413	2.5116	B
64	83443	1275	0.01528	0.7999	3.6644	9.582	A
65	279382	5763	0.02063	1.1234	3.8122	10.0827	A
66	72279	721	0.00998	2.1522	15.1031	37.0756	A
67	47890	666	0.01391	0.3202	1.6117	4.1889	A
70	252980	110709	0.43762	3.118	2.9925	4.0002	B
71	12104	799	0.06601	0.367	0.3892	1.1655	A
72	228054	1774	0.00778	0.1264	1.1374	3.249	A
73	49663	1827	0.03679	0.9149	1.7408	4.6854	A
74	385368	24348	0.06318	0.5447	0.6035	1.7631	A
75	567401	161392	0.28444	11.0075	6.5788	10.9769	C
76	167859	22621	0.13476	2.8868	1.4995	4.0466	B
80	243278	11616	0.04775	0.315	0.4618	1.4246	A
85	381972	14167	0.03709	0.2863	0.5403	1.5588	A
86	127914	6374	0.04983	0.3104	0.4361	1.3559	A
87	47179	1832	0.03883	0.6628	1.1948	3.345	A
88	63772	5163	0.08096	1.1844	1.0241	2.8544	B
90	61344	15243	0.24848	3.6598	1.031	3.0396	C
91	72756	8668	0.11914	1.1193	0.6577	1.8891	B
92	83181	3512	0.04222	0.2897	0.4803	1.4766	A
93	69254	7430	0.10729	0.669	0.4365	1.3062	B
95	2398	559	0.23311	2.0401	0.6126	1.8551	C
99	322	36	0.1118	1.5652	0.98	2.8343	B

먼저 A 유형의 업종이 고령자 고용기피업종이 주를 이룬다는 점에서, 이들 업종의 지원기준율은 현행 지원기준율의 최저값인 4%로 지원기준율을 설정하였다. A 유형의 업종을 B 유형으로 전환시키기 위해 몇몇 업종에 대해 음(陰)의 지원기준율을 설정해야 하는데, 음의 지원기준율 책정이 불가하다는 점과 항공운수업(62)과 같이 지원기준율 변화에 대한 고령자고용율의 한계고용탄력성이 낮다는 점에서 현행 최저 수준으로의 책정은 적합하다 하겠다. 한편 C 유형에 속한 각 업종에 적절한 수준의 지원기준율을 제시하기 위한 방안으로, 본고는 현행지원기준율을 점진적으로 높였을 때 수혜유형이 B 업종의 형태로 전환되는 수준의 지원기준율을 찾는다. 또한 유형변화에 관한 고려와 함께 추가적인 고령자 고용을 유발할 수 있는 수준을 찾는다. 다음의 <표 5-3>은 현행지원기준율을 높였을 때의 지원기준율 고령자수와 지원한도 고령자수의 변화를 나타낸다.¹¹⁾ <표 5-3>의 a는 현행 지원기준율을 의미하며, a+1, a+2 등은 현행지원기준율을 각각 1%, 2% 높였을 때의 변화를 의미한다.

11) [그림 5-2]에서 나타나듯이, 추가 수혜가능폭을 임의로 조절할 수 있는 방법도 고려할 수 있다. 즉 지원한도 고령자비율을 임의로 k%로 설정하면, 다음의 수식을 이용하여 새로운 지원기준율을 도출할 수 있다.

$$\text{새로운 지원기준율} = \text{지원한도율} - ((1-k) \times (\text{지원한도 고령자비율}))$$

〈표 5-3〉 지원기준을 인상 모의시험

산 업		현행지원 기준을 (a)	a+1	a+2	a+3	a+4	a+5	a+6	a+7	a+8	a+9	a+10	a+11	a+12	a+13	a+14
2	평균고령자수	2.99	2.99	2.99	2.99	2.99	2.99	2.99	2.99	2.99	2.99	2.99	2.99	2.99	2.99	2.99
	지원기준을 고령자수	0.61	0.70	0.78	0.87	0.96	1.04	1.13	1.22	1.31	1.39	1.48	1.57	1.65	1.74	1.83
	지원한도 고령자수	1.87	1.96	2.04	2.13	2.22	2.30	2.39	2.48	2.57	2.65	2.74	2.83	2.91	3.00	3.09
10	평균고령자수	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59
	지원기준을 고령자수	5.77	6.59	7.42	8.24	9.06	9.89	10.71	11.54	12.36	13.18	14.01	14.83	15.66	16.48	17.30
	지원한도 고령자수	14.80	15.63	16.45	17.28	18.10	18.92	19.75	20.57	21.40	22.22	23.04	23.87	24.69	25.52	26.34
75	평균고령자수	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01
	지원기준을 고령자수	6.58	6.97	7.35	7.74	8.13	8.51	8.90	9.29	9.67	10.06	10.45	10.84	11.22	11.61	12.00
	지원한도 고령자수	10.98	11.36	11.75	12.14	12.52	12.91	13.30	13.69	14.07	14.46	14.85	15.23	15.62	16.01	16.39
90	평균고령자수	3.66	3.66	3.66	3.66	3.66	3.66	3.66	3.66	3.66	3.66	3.66	3.66	3.66	3.66	3.66
	지원기준을 고령자수	1.03	1.18	1.33	1.47	1.62	1.77	1.91	2.06	2.21	2.36	2.50	2.65	2.80	2.95	3.09
	지원한도 고령자수	3.04	3.19	3.33	3.48	3.63	3.78	3.92	4.07	4.22	4.37	4.51	4.66	4.81	4.95	5.10
95	평균고령자수	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04
	지원기준을 고령자수	0.61	0.70	0.79	0.88	0.96	1.05	1.14	1.23	1.31	1.40	1.49	1.58	1.66	1.75	1.84
	지원한도 고령자수	1.86	1.94	2.03	2.12	2.21	2.29	2.38	2.47	2.56	2.64	2.73	2.82	2.91	2.99	3.08

주. a는 현행 지원기준율을 의미함. 따라서 임업(2), 석탄, 원유 및 우라늄광업(10), 청소관련 서비스업(90), 가사 서비스업(95)의 지원기준을 7%이며, 사업서비스업(75)는 17%임.

〈표 5-3〉에서 음영 처리된 부분은 장려금 수혜유형이 C인 업종이 B유형으로 전환될 때의 지원기준율을 나타낸다. 가령 임업(2)은 현행 지원기준율인 7%에서 13%p 증가한 20%에서 B유형으로 전환되며, 사업서비스업(75)은 현행 17%에서 1%p 증가한 18%일 때 B유형으로 전환된다. 하지만 지원기준율을 1%p 단위로 점진적으로 인상했을 때, 석탄광업(10)과 사업서비스업(75)은 지원기준율이 각각 21%, 29%부터 A유형으로 전환되므로 그 이상의 지원기준율 인상을 불가하다 하겠다.

이상의 결과를 바탕으로 지원기준율 가용범위를 설정할 수 있는데, 문제는 B유형이 되는 지원기준율 범위에서 어떤 수준을 최종적으로 선택하는 것인가이다. 물론 이러한 문제는 선택의 문제로

서, 정책입안자가 해당 업종의 특성에 근거하여 지원기준율을 제시할 수 있다. 가령 현행 지원기준율 하에서 장려금의 수혜자수가 가장 많은 사업 서비스업(75)은 지원기준율 변경으로 인한 수혜자수 변동이 크므로 지원기준율 변동 폭을 최소화해야 할 것이다.¹²⁾ 더욱이 본고에서 제시하는 방법론의 일관성을 유지하는 범위에서 정책입안자에 의한 재량적 지원기준율의 설정은 오히려 방법론의 경직적 적용에서 오는 부작용을 최소화할 수 있는 방안이 될 수 있을 것으로 보인다. 특히 2007년 초 최저임금제의 사각지대에 있던 감시·단속적 근로자를 최저임금제에 편입함으로써 발생한 고령자 해고사태를 고려할 때, 감시·단속적 고령근로자 밀집 업종인 사업 서비스업(75)과 부동산업(70)에 대한 지원기준율의 재량적 운용은 단기적으로 고령자 고용량 유지에 긍정적 영향을 미칠 것으로 보인다.

따라서 지원기준율의 최종설정은 정책입안자에게 맞거나, 본고에서는 수혜유형을 변화시키는 지원기준율의 범위 중 최소값을 기초로 수혜자수의 증감을 검토하고자 한다. 다음의 <표 5-4>는 지원기준율 개정 전·후의 수혜자수 증감을 나타낸다.

12) 즉, 사업 서비스업은 지원기준율 변경에 의한 수혜자수의 변화가 가장 큰데, C 유형의 업종 중 지원기준율 변경에 따른 수혜자수의 변화는 다음과 같다.

산업	지원기준율			수혜자수		
	현행	개정	증감률(%p)	현행	개정	증감률(%)
2	7	20	+13	823.02	658.90	-19.9
10	7	10	+3	575.99	517.45	-10.2
75	17	18	+1	29429.40	28938.28	-1.7
90	7	12	+5	5065.94	4222.28	-16.7
95	7	10	+3	194.24	181.85	-6.4

〈표 5-4〉 지원기준을 개정 전후 수혜자수 변동

산업	개정 전		개정 후		수혜자수 증감	
	지원기준율	수혜자수	지원기준율	수혜자수	수혜자수 증감	수혜자수 증감율(%)
1	0.07	956.27	0.07	956.27	0	0.0
2	0.07	823.02	0.20	658.90	-164.12	-19.9
5	0.07	481.91	0.07	481.91	0	0.0
10	0.07	575.99	0.10	517.45	-58.54	-10.2
11	0.07	38.85	0.07	38.85	0	0.0
12	0.07	703.02	0.07	703.02	0	0.0
15	0.04	6414.90	0.04	6414.90	0	0.0
16	0.04	176.21	0.04	176.21	0	0.0
17	0.04	5133.22	0.04	5133.22	0	0.0
18	0.04	2056.28	0.04	2056.28	0	0.0
19	0.04	1152.78	0.04	1152.78	0	0.0
20	0.04	1518.98	0.04	1518.98	0	0.0
21	0.04	1825.57	0.04	1825.57	0	0.0
22	0.04	2441.99	0.04	2441.99	0	0.0
23	0.04	139.17	0.04	139.17	0	0.0
24	0.04	3875.84	0.04	3875.84	0	0.0
25	0.04	3645.86	0.04	3645.86	0	0.0
26	0.04	3906.37	0.04	3906.37	0	0.0
27	0.04	3991.87	0.04	3991.87	0	0.0
28	0.04	6136.33	0.04	6136.33	0	0.0
29	0.04	6030.40	0.04	6030.40	0	0.0
30	0.04	155.77	0.04	155.77	0	0.0
31	0.04	1810.58	0.04	1810.58	0	0.0
32	0.04	1507.23	0.04	1507.23	0	0.0
33	0.04	644.83	0.04	644.83	0	0.0
34	0.04	3656.67	0.04	3656.67	0	0.0
35	0.04	3424.81	0.04	3424.81	0	0.0
36	0.04	2017.46	0.04	2017.46	0	0.0
37	0.04	544.49	0.04	544.49	0	0.0
40	0.07	601.59	0.04	1378.14	776.55	129.1
41	0.07	20.36	0.04	25.32	4.96	24.4
45	0.07	15839.78	0.07	15839.78	0	0.0
46	0.07	646.01	0.07	646.01	0	0.0

〈표 5-4〉 지원기준을 개정 전후 수혜자수 변동(계속)

산업	개정전		개정 후		수혜자수 증감	
	지원기준율	수혜자수	지원기준율	수혜자수	수혜자수 증감	수혜자수 증감율(%)
50	0.07	1228.66	0.07	1228.66	0	0.0
51	0.07	8591.78	0.04	10855.91	2264.13	26.4
52	0.07	2244.38	0.04	2750.94	506.56	22.6
55	0.07	4413.72	0.07	4413.72	0	0.0
60	0.07	22653.72	0.07	22653.72	0	0.0
61	0.07	1404.01	0.07	1404.01	0	0.0
62	0.07	73.80	0.04	82.69	8.89	12.0
63	0.07	4888.12	0.07	4888.12	0	0.0
64	0.07	220.34	0.04	306.42	86.08	39.1
65	0.07	525.54	0.04	1170.00	644.46	122.6
66	0.07	21.61	0.04	44.01	22.4	103.7
67	0.07	124.63	0.04	172.50	47.87	38.4
70	0.42	17954.84	0.42	17954.84	0	0.0
71	0.07	263.94	0.04	339.52	75.58	28.6
72	0.07	399.93	0.04	583.50	183.57	45.9
73	0.07	412.00	0.04	711.68	299.68	72.7
74	0.07	8478.70	0.04	11002.12	2523.42	29.8
75	0.17	29429.40	0.18	28938.28	-491.12	-1.7
76	0.07	6904.58	0.07	6904.58	0	0.0
80	0.07	4281.14	0.04	5980.31	1699.17	39.7
85	0.07	4137.04	0.04	6257.42	2120.38	51.3
86	0.07	2290.00	0.04	3208.67	918.67	40.1
87	0.07	428.81	0.04	765.66	336.85	78.6
88	0.07	1729.84	0.07	1729.84	0	0.0
90	0.07	5065.94	0.12	4222.28	-843.66	-16.7
91	0.07	3165.23	0.07	3165.23	0	0.0
92	0.07	1147.23	0.04	1561.41	414.18	36.1
93	0.07	2619.46	0.07	2619.46	0	0.0
95	0.07	194.24	0.10	181.85	-12.39	-6.4
99	0.07	12.66	0.07	12.66	0	0.0
합계		218199.70		229563.27	11363.57	5.2

본고에서 제시된 새로운 지원기준율로 인한 고령자고용촉진장려금의 수혜자변동을 보면, 2006년 기준 약 11천명 증가하여 기존의 수혜자수 대비 5.2%가 증가한다. 특히 지원기준율의 개정으로 인해 도소매업(51, 52)과 사회서비스 영역¹³⁾에서의 수혜자수 증가가 괄목할 만하다. 도소매업은 약 2,770명 증가하였으며, 사회서비스 영역에서는 사업서비스업(75)과 청소관련업(90), 개인서비스업(95)에서의 수혜자수 하락에도 불구하고 약 4,623명 증가하는 것으로 나타난다.

여기서 주의할 것은 새로운 지원기준율로 인한 장려금의 수혜자수 증가폭 5.2%는 제도 변경에 의한 증가폭으로, 장려금 수혜자수의 자연 증가율 3-5%는 추가적으로 고려해야 할 사항이다.

13) 사회서비스 영역은 공공행정, 국방 및 사회보장행정(N, 76), 교육서비스업(O, 80), 보건 및 사회복지사업(P, 85-86), 기타공공, 수리 및 개인서비스업(R, 90-93)과 추가분야로 오락, 문화 및 운동관련 산업(Q, 88), 개인서비스업(S, 95), 그리고 사업서비스업(75)이다.(박성재·오민홍·홍현균, 2007)

4. 요약 및 결론

정부의 임금보조정책이 사중손실과 대체효과는 큰 반면, 순고용효과는 낮다는 주장에도 불구하고, 고령자고용촉진장려금은 사회적 약자인 고령자를 보호한다는 점과 인구고령화를 대비한 노동인력의 장기수급문제를 완화시킬 수 있다는 점에서 효과적인 정책수단으로 평가된다. 특히 저출산 · 고령화로 인한 근로자의 고령화 문제의 중·단기적 해법으로 고용촉진지원장려금은 고용주에게 고령자 신규고용 및 고용유지의 유인을 제공할 수 있다는 점은 주목해 볼 만 하다.

고령자고용촉진장려금의 지원기준율이 2004년 업종별로 처음 차등화 된지 3년여의 시간이 경과함에 따라 고령화라는 인구구조의 변화 그리고 산업구조변화에 따른 고령자고용율의 변화를 감안한 새로운 지원기준율의 제시가 필요한 시점에 이르렀다. 본 장에서는 이러한 필요에 따라 현행 지원기준율의 개정방안을 논의했다.

새로운 지원기준율 산정을 위하여 본 연구는 중분류 업종을 그 수혜유형에 따라 3가지로 구분하여, 각각의 특성에 따라 지원기준율을 재조정하였다. 업종별 수혜유형은 1) 평균고령자수가 지원기준율 고령자수 보다 낮아 장려금의 수혜정도가 낮은 업종, 2) 평균고령자수가 지원기준율 고령자수 보다 높아 장려금 수혜정도가 상대적으로 높은 업종, 그리고 마지막으로 3) 평균고령자수가 평균지원한도 고령자수 보다 높아 초과고령자 중 일부가 장려금의 수혜를 받지 못하는 업종이 그것이다.

이렇게 업종을 분류한 후, 본 장은 지원기준율 개정방안을 제시하는데 장려금을 통해 고령자고용의 유인을 증대시키는데 초점을 맞추었다. 따라서 여기서 제시된 지원기준율 개정방안의 장점은 현행 지원기준율이 각 업종별 고령자고용율을 기초로 하여 제시된 반면, 업종별 고령자고용율과 장려금의 수혜정도를 동시에 고

려한다는 점이다. 또한 고령자고용율을 근거로 정책입안자의 임의적인 지원기준을 설정이라기보다는 과거의 자료를 활용하여 적절한 수준의 지원기준을 제시하고, 이 지원기준을 다시 과거의 자료를 이용하여 모의실험 함으로써 개정 전후의 장려금 수혜실적의 차이를 최소화한다는 것 역시 본 장이 제시하는 방법론의 의의라 할 수 있다. 여기서 장려금 수혜실적의 차이를 최소화한다는 것은 정책변화에 따른 고령자 고용행태에 미치는 부작용을 최소화한다고 볼 수 있다. 마지막으로 인구의 고령화에 따라 향후 지속적으로 요구될 지원기준을 개정의 방향을 정립했다는 점 또한 본 연구의 의의이다.

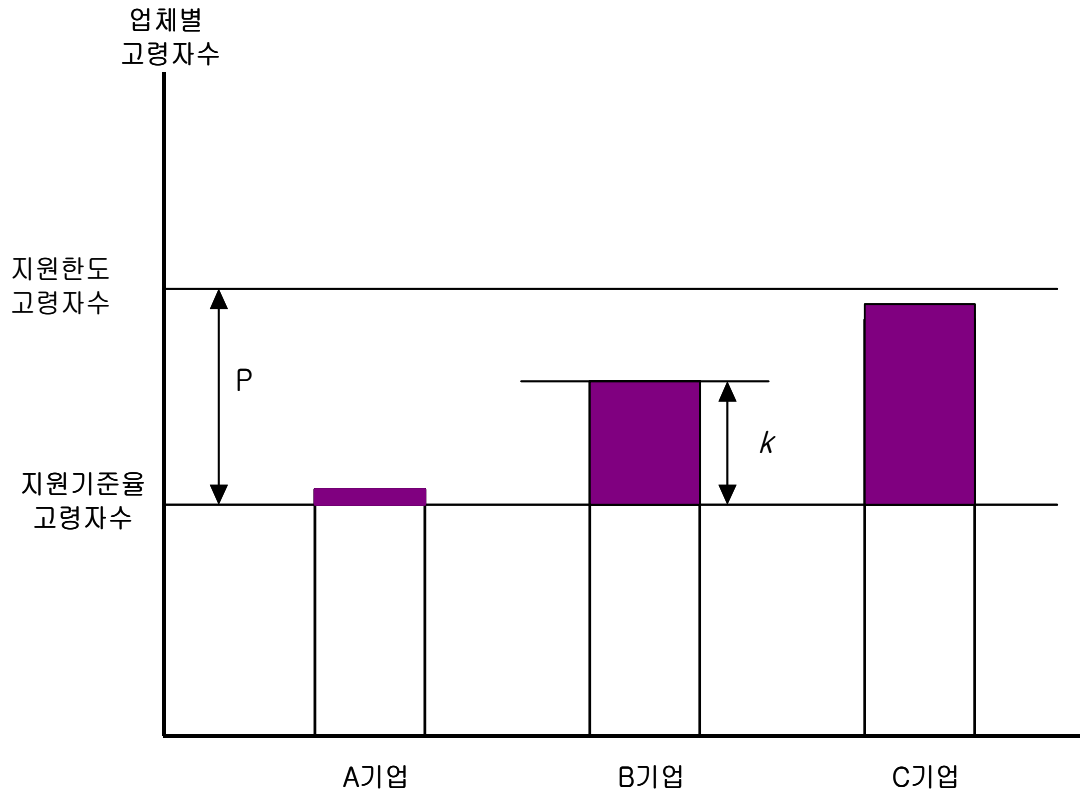
다만 고령자고용촉진장려금이 그 목표한 고령자고용의 유인을 촉진하기 위해서는 장려금의 크기 또한 중요한 변수로서 작용하는데, 현재 지급되고 있는 고령자 1인당 지급액수가 고령자고용을 유도하기에 충분히 큰지에 관한 분석은 향후 연구과제로 남긴다.

지원기준을 개정방안: 보론

본문에서 제시되었던 지원기준을 개정방안이 지원기준을 개정의 필수 업종에 한정되었다면, 부록에서는 그 보론으로서 B 유형의 업종 중 상대적으로 개정이 필요한 업종을 선별하여 지원기준을의 개정방향을 제시한다.

다음의 [그림 1]은 [그림 5-1]에서 장려금 수혜유형이 B인 업체(중)를 3가지로 분류한 것이다. [그림 1]에서 나타난 유형 중 A기업은 장려금 수혜율이 상대적으로 낮은 업종이며 C기업은 장려금 수혜율이 높은 업종이다. 이러한 업종별 수혜율 조사의 필요성은 본문에서 제시된 방법론의 한계를 보완할 수 있는 역할을 한다. 즉 A 유형의 업종에 대해선 지원기준율을 낮출 수 있는 보완책을 제공하며, C 유형의 업종에 대해선 차후 지원기준율 개정 시 장려금 수혜유형의 변화를 예측 가능하게 한다.

[그림 1] 현행 지원기준을 하의 업체(종)별 수혜정도



특히 본 연구에서 제시하는 방법론에 대한 보완책으로서 A 유형의 업종에 지원기준율을 인하시키는 근거를 제시하는데, 이는 단순히 장려금의 수혜정도를 유사하게 만듦으로써 업종별 형평성을 제고하자는 것이 아니라, A업체와 같이 고령자고용량이 지원기준율을 초과(그림에서 음영 처리된 부분으로 지원기준율 고령자수를 상회하는 부분)하나 그 정도가 미미한 업종을 선별해 내고, 해당 업종의 지원기준율을 조정하여 고령자 고용을 유인하는데 있다.

A 유형의 업종을 찾기 위해서는 지원한도 고령자수에서 지원기준율 고령자수를 차감한 부분(이하 P)과 초과고령자수(이하 k)의 상대크기를 비교해야 한다. 즉 초과고령자수가 P에 비해 k를 하회

하는 경우를 찾아야 한다. 다만 여기서도 어느 정도가 적절한 수준의 k 인지에 대한 고려가 필요한데, 이는 정책입안자의 선택의 문제로 남긴다. 따라서 이하의 연구에서는 k 가 P 의 15% 수준일 때를 고려하여 해당업종을 선별하고, 새로운 지원기준율을 제시한다.

다음의 <부표 3>의 마지막 열은 [그림 5-1]의 B 유형에 해당하는 업종들의 P 대비 k 를 나타낸다. 이들 중 [그림 1]의 A 유형을 갖는 업종은 음영 처리된 부분으로 총 11개 업종으로, 지원기준율을 인하를 고려해 볼 만한 업종은 현행 최저 수준의 지원기준율이 적용되는 제조업(15-37)부문을 제외한 나머지 7개 업종이다. 특히 부동산업(70)은 고령자 밀집업종으로 현행 지원기준율을 인하함으로써 장려금의 수혜자를 확대하고, 이를 통해 고령자 고용을 유인할 수 있는 업종으로 보인다.

반면 장려금 수혜정도가 상대적으로 높은 업종은 어업(5), 금속광업(11), 재생용 가공원료 생산업(37), 수상 운송업(61)으로 향후 지원기준율 개정 시 수혜유형이 변화할 가능성이 높은, 즉 지원기준율을 인상할 가능성이 높은 업종들이다.

〈부표 3〉초과고령자수의 상대비율

산업	평균고령자수	평균지원기준 고령자수	평균지원한도 고령자수	평균초과 고령자수(k)	P	k/P, (%)
1	1.32	0.61	1.84	0.71	1.24	57.15
5	2.05	0.83	2.43	1.22	1.61	76.00
11	2.15	0.70	2.21	1.45	1.51	95.95
12	1.66	0.68	2.15	0.98	1.47	66.93
15	1.72	0.91	3.97	0.81	3.06	26.39
16	14.54	5.70	24.72	8.84	19.02	46.48
17	0.98	0.44	2.08	0.54	1.64	32.69
18	0.89	0.56	2.58	0.33	2.02	16.41
19	1.12	0.52	2.36	0.59	1.83	32.28
20	0.96	0.31	1.44	0.65	1.13	57.23
21	0.96	0.52	2.44	0.44	1.92	23.05
22	0.45	0.42	1.93	0.02	1.51	1.63
24	1.02	0.91	4.05	0.11	3.14	3.65
25	0.76	0.54	2.46	0.22	1.93	11.45
26	1.25	0.57	2.62	0.68	2.06	33.06
27	1.94	1.02	4.42	0.92	3.40	27.10
28	0.56	0.33	1.58	0.23	1.24	18.61
29	0.46	0.42	1.93	0.05	1.51	3.06
35	2.59	1.76	7.28	0.83	5.53	15.02
36	0.41	0.26	1.25	0.15	0.98	15.35
37	1.37	0.33	1.55	1.04	1.22	85.15
45	0.61	0.58	1.78	0.02	1.20	2.01
46	0.42	0.33	1.04	0.09	0.71	12.21
50	0.27	0.25	0.74	0.02	0.50	4.35
55	0.37	0.34	0.99	0.03	0.65	3.96
60	5.49	2.52	7.43	2.97	4.92	60.46
61	3.85	1.41	4.23	2.43	2.81	86.60
63	1.06	0.84	2.51	0.22	1.67	13.27
70	3.12	2.99	4.00	0.13	1.01	12.45
76	2.89	1.50	4.05	1.39	2.55	54.47
88	1.18	1.02	2.85	0.16	1.83	8.76
91	1.12	0.66	1.89	0.46	1.23	37.49
93	0.67	0.44	1.31	0.23	0.87	26.73
99	1.57	0.98	2.83	0.59	1.85	31.56

주. k = 평균고령자수 - 평균지원기준을 고령자수.

P = 평균지원한도 고령자수 - 평균지원기준을 고령자수.

〈부표 4〉 산업분류표

산업 대분류	산업 중분류	내용
A. 농업 및 임업	1	농업
	2	임업
B. 어업	5	어업
C. 광업	10	석탄, 원유 및 우라늄 광업
	11	금속 광업
	12	비금속 광물 광업: 연료용 제외
D. 제조업	15	음식료품 제조업
	16	담배 제조업
	17	섬유제품 제조업: 봉제의복 제외
	18	봉제의복 및 모피제품 제조업
	19	가죽, 가방 및 신발 제조업
	20	목재 및 나무제품 제조업
	21	펄프, 종이 및 종이제품 제조업
	22	출판, 인쇄 및 기록매체 복제업
	23	코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업
	24	화합물 및 화학제품 제조업
	25	고무 및 플라스틱제품 제조업
	26	비금속광물제품 제조업
	27	제 1차 금속산업
	28	조립금속제품 제조업: 기계 및 가구 제외
	29	기타 기계 및 장비 제조업
	30	컴퓨터 및 사무용 기기 제조업
	31	기타 전자기계 및 전기변환장치 제조업
	32	전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업
	33	의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업
	34	자동차 및 트레일러 제조업
	35	기타 운송 장비 제조업
	36	가구 및 기타 제품 제조업
	37	재생용 가공원료 생산업
E. 전기, 가스 및 수도사업	40	전기, 가스 및 증기업
	41	수도사업
F. 건설업	45	종합 건설업
	46	전문직별 공사업
G. 도매 및 소매업	50	자동차 판매 및 차량연료 소매업
	51	도매 및 상품 중개업
	52	소매업: 자동차 제외

〈부표 4〉 산업분류표(계속)

산업 대분류	산업 중분류	내용
H. 숙박 및 음식점업	55	숙박 및 음식점업
I. 운수업	60	육상 운송 및 파이프라인 운송업
	61	수상 운송업
	62	항공 운송업
	63	여행알선, 창고 및 운송관련 서비스업
J. 통신업	64	통신업
K. 금융 및 보험업	65	금융업
	66	보험 및 연금업
	67	금융 및 보험관련 서비스업
L. 부동산 및 임대업	70	부동산업
	71	기계장비 및 소비용품 임대업
M. 사업서비스업	72	정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업
	73	연구 및 개발업
	74	전문, 과학 및 기술 서비스업
	75	사업지원 서비스업
N. 공공행정, 국방 및 사회보장행정	76	공공행정, 국방 및 사회보장 행정
O. 교육 서비스업	80	교육 서비스업
P. 보건 및 사회복지사업	85	보건업
	86	사회복지사업
Q. 오락, 문화 및 운동관련 서비스업	87	영화, 방송 및 공연사업
	88	기타 오락, 문화 및 운동관련 산업
R. 기타 공공, 수리 및 개인서비스업	90	하수처리, 폐기물처리 및 청소관련 서비스업
	91	회원 단체
	92	수리업
	93	기타 서비스업
S. 가사 서비스업	95	가사 서비스업
T. 국제 및 외국기관	99	국제 및 외국기관

고령자고용촉진장려금 지원기준을 개정방안 요약 1

지원기준을 개정을 위한 분석단계

1. 고령자현황파악

업종별 고령자고용률
지원기준을 고령자수
초과고령자수
지원한도고령자수
등 고령자 고용현황파악

2. 수혜유형 확인

평균고령자수
지원기준을 고령자수
평균지원한도 고령자수의
상대크기를 비교하여
해당 업종의 수혜유형
확인

3. 수혜유형에 따른 지원기준을 설정

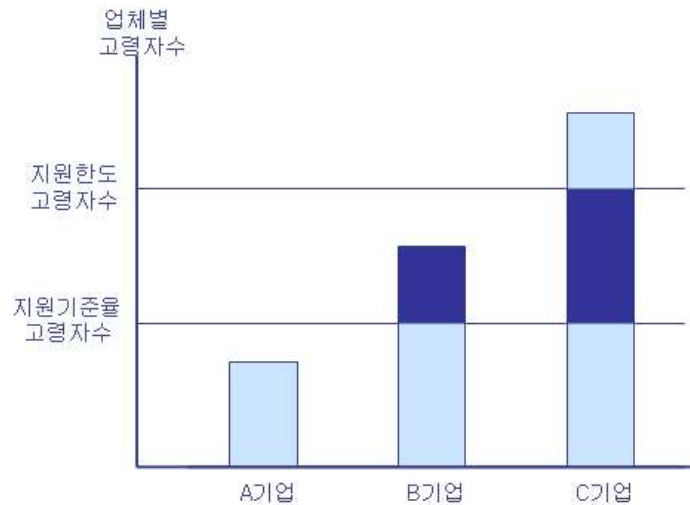
업종별 수혜유형에 따른
새로운 지원기준을 제시

4. 수혜자수 변화 모의실험

2006년 자료를 이용하여
지원기준을 개정 전후의
수혜자 변화 조사

고령자고용촉진장려금 지원기준을 개정방안 요약 2

현행 지원기준을 하의 업체(종)별 수혜정도

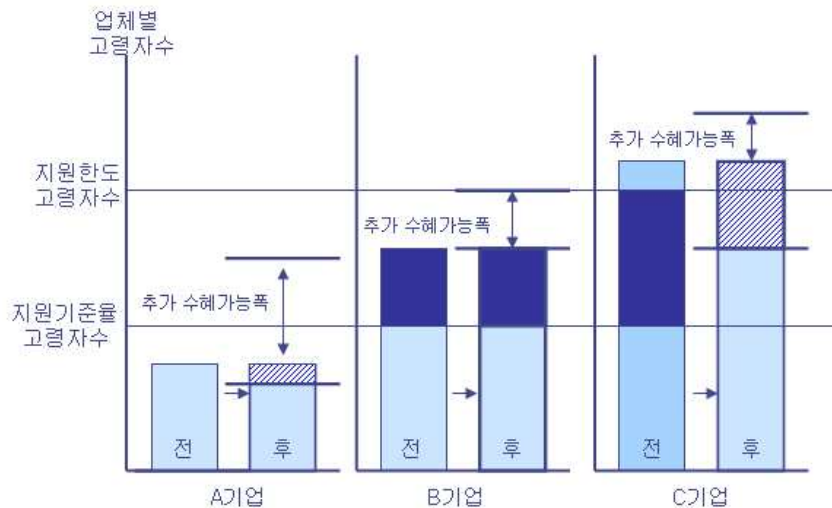


수혜유형

- ◆ 평균고령자수, 지원기준을 고령자수, 평균지원한도 고령자수의 상대크기를 비교하여 해당 업종의 수혜유형 확인
- ◆ 수혜유형은 업종의 평균고령자수가 현행 지원기준에 따른 고령자수 보다 낮아 장려금의 수혜율이 낮은 A 업종(체)과 평균고령자수가 지원기준을 고령자수보다 높아 수혜율이 상대적으로 높은 업종 B, 마지막으로 평균고령자수가 현행 지원기준을 보다 높고 심지어 지원한도 보다 높아 지원기준을 초과하여 고용한 고령자의 일부가 장려금의 수혜를 받지 못하는 C 업종으로 나눌 수 있음

고령자고용촉진장려금 지원기준을 개정방안 요약 3

새로운 지원기준을 하의 업체(종)별 수혜정도



수혜유형에 따른 업종별 지원기준을 설정

- ◆ 지원기준을 제시할 수혜유형은 A와 C타입의 업종임
- ◆ A 유형은 현행 최저 수준의 지원 기준율인 4%로 낮춤
- ◆ C 유형은 지원기준율을 높임으로써 추가적인 고령자 고용의 유인을 제공함

고령자고용촉진장려금 지원기준을 개정방안 요약 4

지원기준을 인상 모의시험

산 업	지원기준 고령자수 (a)	a+1	a+2	a+3	a+4	a+5	a+6	a+7	a+8	a+9	a+10	a+11	a+12	a+13	a+14
2	평균 고령자수	2.39	2.39	2.39	2.39	2.39	2.39	2.39	2.39	2.39	2.39	2.39	2.39	2.39	2.39
	지원기준 고령자수	0.61	0.7	0.78	0.87	0.96	1.04	1.13	1.22	1.31	1.39	1.48	1.57	1.65	1.74
	지원한도 고령자수	1.87	1.96	2.04	2.13	2.22	2.31	2.39	2.48	2.57	2.65	2.74	2.83	2.91	3
	고령자수	1.87	1.96	2.04	2.13	2.22	2.31	2.39	2.48	2.57	2.65	2.74	2.83	2.91	3
10	평균 고령자수	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59	16.59
	지원기준 고령자수	5.77	6.59	7.42	8.24	9.06	9.89	10.71	11.54	12.36	13.19	14.01	14.83	15.66	16.48
	지원한도 고령자수	14.8	15.66	16.48	17.29	18.1	18.92	19.73	20.54	21.35	22.16	22.97	23.78	24.59	25.4
	고령자수	14.8	15.66	16.48	17.29	18.1	18.92	19.73	20.54	21.35	22.16	22.97	23.78	24.59	25.4
75	평균 고령자수	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01
	지원기준 고령자수	6.58	6.97	7.35	7.74	8.13	8.51	8.9	9.29	9.67	10.06	10.45	10.84	11.22	11.61
	지원한도 고령자수	10.98	11.36	11.75	12.14	12.52	12.91	13.3	13.69	14.07	14.46	14.85	15.23	15.62	16.01
	고령자수	10.98	11.36	11.75	12.14	12.52	12.91	13.3	13.69	14.07	14.46	14.85	15.23	15.62	16.01
90	평균 고령자수	8.66	8.66	8.66	8.66	8.66	8.66	8.66	8.66	8.66	8.66	8.66	8.66	8.66	8.66
	지원기준 고령자수	1.08	1.18	1.28	1.37	1.47	1.57	1.66	1.76	1.86	1.95	2.05	2.15	2.25	2.35
	지원한도 고령자수	8.04	8.19	8.33	8.48	8.63	8.78	8.92	9.07	9.22	9.37	9.51	9.66	9.81	9.95
	고령자수	8.04	8.19	8.33	8.48	8.63	8.78	8.92	9.07	9.22	9.37	9.51	9.66	9.81	9.95
95	평균 고령자수	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04
	지원기준 고령자수	0.61	0.7	0.78	0.88	0.96	1.05	1.14	1.23	1.31	1.4	1.49	1.58	1.66	1.75
	지원한도 고령자수	1.86	1.94	2.03	2.12	2.21	2.29	2.38	2.47	2.56	2.64	2.73	2.82	2.91	3
	고령자수	1.86	1.94	2.03	2.12	2.21	2.29	2.38	2.47	2.56	2.64	2.73	2.82	2.91	3

수혜유형에 따른

업종별 지원기준을 설정

- C 유형의 업종은 지원기준을 1%단위로 인상시키는 모의실험을 통하여 적절한 수준의 지원기준을 제시
- C 유형의 대표적 업종인 사업서비스업(75)의 경우, 현행 지원기준율보다 1%에서 11%를 인상함으로써 B 유형으로 전환이 가능함.
- 만약 지원기준율이 12%이상 인상될 때에는 A 유형으로 전환됨

산 업	현행지원기준 율(a)	a+1	a+2	a+3	a+4	a+5	a+6	a+7	a+8	a+9	a+10	a+11	a+12	a+13	a+14
75	평균 고령자수	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01	11.01
	지원기준 고령자수	6.58	6.97	7.35	7.74	8.13	8.51	8.9	9.29	9.67	10.06	10.45	10.84	11.22	11.61
	지원한도 고령자수	10.98	11.36	11.75	12.14	12.52	12.91	13.3	13.69	14.07	14.46	14.85	15.23	15.62	16.01
	고령자수	10.98	11.36	11.75	12.14	12.52	12.91	13.3	13.69	14.07	14.46	14.85	15.23	15.62	16.01

고령자고용촉진장려금 지원기준을 개정방안 요약 5

지원기준을 개정 전후 수혜자수 변동

산업	개정 전		개정 후		수혜자수 증감	
	지원 기준율	수혜자수	지원 기준율	수혜자수	수혜자수 증감	수혜자수 증감율 (%)
:	:	:	:	:	:	:
70	0.42	17,954.84	0.42	17,954.84	0	0
71	0.07	263.94	0.04	339.52	75.58	28.6
72	0.07	399.93	0.04	583.5	183.57	45.9
73	0.07	412	0.04	711.68	299.68	72.7
74	0.07	8,478.70	0.04	11,002.12	2,523.42	29.8
75	0.17	29,429.40	0.18	28,938.28	-491.12	-1.7
76	0.07	6,904.58	0.07	6,904.58	0	0
80	0.07	4,281.14	0.04	5,980.31	1,699.17	39.7
85	0.07	4,137.04	0.04	6,257.42	2,120.38	51.3
86	0.07	2,290	0.04	3,208.67	918.67	40.1
87	0.07	428.81	0.04	765.66	336.85	78.6
88	0.07	1,729.84	0.07	1,729.84	0	0
90	0.07	5,065.94	0.12	4,222.28	-843.66	-16.7
91	0.07	3,165.23	0.07	3,165.23	0	0
92	0.07	1,147.23	0.04	1,561.41	414.18	36.1
93	0.07	2,619.46	0.07	2,619.46	0	0
:	:	:	:	:	:	:
합계		218,199.70		229,563.27	11,363.57	5.2