

이 과제는 2024년 고용노동부의 「고용영향평가사업」에 관한  
위탁사업에 의한 것임

# 고령자 계속고용 및 신규고용 지원제도의 고용영향



본 보고서는 한국노동연구원 고용영향평가센터의 2024년 고용영향평가 사업으로 수행한 연구결과입니다.

연구주관·시행기관 : 한국노동연구원

## 연구진

연구책임자 : 김기홍(한국노동연구원 부연구위원)

참여연구자 : 이승호(한국노동연구원 연구위원)

노용환(서울여자대학교 교수)

# 목 차

요 약 .....	i
<b>제1장 서 론</b> .....	1
제1절 연구의 필요성과 목적 .....	1
제2절 고용효과 경로 .....	3
제3절 연구의 범위와 방법 .....	8
<b>제2장 고령자 노동시장의 특성</b> .....	10
제1절 고령인구 규모 .....	10
제2절 고령자의 노동참여 .....	12
제3절 정년제 운용 사업장의 특성 .....	16
제4절 정리 및 소결 .....	17
<b>제3장 고령자 계속고용장려금의 고용영향</b> .....	19
제1절 정책의 개요 및 현황 .....	19
1. 고령자 계속고용장려금 개요 .....	19
2. 고령자 계속고용장려금 현황 .....	20
제2절 고용효과 분석 .....	30
1. 분석자료 .....	31
2. 고용효과 추정 결과 .....	32
3. 고령자 고용효과 추이 .....	33
제3절 고용효과의 이질성 분석 .....	44
1. 기초통계 분석 .....	44
2. 고용효과 분석 .....	49
제4절 정리 및 소결 .....	69

<b>제4장 고령자 고용지원금의 고용효과</b> .....	71
제1절 정책의 개요 및 현황 .....	71
1. 고령자 고용지원금 개요 .....	71
2. 고령자 고용지원금 현황 .....	72
제2절 평균 고용효과 .....	75
1. 분석자료 .....	76
2. 평균 고용효과 .....	76
3. 고용효과 추이 .....	78
제3절 고용효과의 이질성 분석 .....	87
1. 기초통계 분석 .....	87
2. 고용효과 분석 .....	91
제4절 정리 및 소결 .....	107
<b>제5장 고령자 고용보조금 수급 전후 수혜사업장의 변화</b> .....	109
제1절 면접조사 개요 .....	109
제2절 고령자 계속고용장려금 면접조사 .....	117
1. 보조금 수혜사업장 면접조사 .....	117
2. 정년 후 고용기간을 연장한 근로자 면접조사 .....	135
제3절 고령자 고용지원금 면접조사 .....	144
제4절 소 결 .....	155
<b>제6장 결론 및 제언</b> .....	160
제1절 결과 정리 .....	160
제2절 정책 제언 .....	163
<b>참고문헌</b> .....	167
<b>[부록 1] 부표</b> .....	168
<b>[부록 2] 심층 면접조사 질문지</b> .....	172

## 표 목 차

〈표 3- 1〉 장려금 수혜사업장 및 지원근로자 현황 .....	21
〈표 3- 2〉 장려금 수혜사업장 및 지원근로자의 업종 대분류 분포 .....	22
〈표 3- 3〉 장려금 수혜사업장 및 지원근로자의 KSIC 중분류 기준 상위 10개 업종 분포 .....	24
〈표 3- 4〉 장려금 수혜사업장 및 지원근로자의 사업장 규모 분포 .....	25
〈표 3- 5〉 장려금 수혜사업장 및 지원근로자의 지역 분포 .....	26
〈표 3- 6〉 장려금 지원근로자의 수급 종료 후 근속 현황 .....	27
〈표 3- 7〉 장려금 지원근로자의 수급 종료 후 근속 현황 : 주요 업종 및 소규모 사업장 .....	28
〈표 3- 8〉 장려금의 고용효과 : SDID 추정 결과 .....	33
〈표 3- 9〉 장려금 수혜사업장의 주요 업종 분포 : KSIC 중분류 기준 .....	44
〈표 3-10〉 장려금 수혜사업장의 규모 분포 : 상시근로자 수 기준 .....	45
〈표 3-11〉 장려금 수혜사업장의 지역 분포 : 광역시도 기준 .....	46
〈표 3-12〉 장려금 수혜사업장의 평균 피보험자 수 : 2019.3~2023.4Q .....	47
〈표 3-13〉 장려금 수혜사업장의 수급개시 직전 분기 대비 고용 증감 통계 : 2020.1-2023.4Q .....	49
〈표 3-14〉 장려금 수혜사업장의 수급개시 직전 분기 대비 고용 증감 추이 : 2020.1-2023.4Q .....	50
〈표 3-15〉 장려금의 총고용효과 : DID 추정 결과 .....	52
〈표 3-16〉 PSM을 위한 장려금 수급 확률 추정 결과 : 로짓 모형 .....	53
〈표 3-17〉 장려금의 총고용효과 : PSM 추정 결과 .....	54
〈표 3-18〉 장려금 수혜사업장의 신규고용 통계 : 2020.1Q-2023.4Q .....	54
〈표 3-19〉 장려금 수혜사업장의 신규고용 추이 : 2020.1-2023.4Q .....	55
〈표 3-20〉 장려금의 신규고용효과 : PSM 추정 결과 .....	55
〈표 3-21〉 장려금의 업종별 고용효과 : DID 추정 결과 .....	60
〈표 3-22〉 장려금의 업종별 고용효과 : PSM 추정 결과 .....	61
〈표 3-23〉 장려금의 규모 · 지역별 고용효과 : DID 추정 결과 .....	66
〈표 3-24〉 장려금의 규모 · 지역별 고용효과 : PSM 추정 결과 .....	67

〈표 3-25〉 계속고용제도별 고용효과 : PSM 추정 결과 .....	69
〈표 4- 1〉 지원금 지원 현황 .....	72
〈표 4- 2〉 지원금 수혜사업장의 업종 분포 .....	73
〈표 4- 3〉 지원금 수혜사업장의 KSIC 중분류 기준 상위 10개 업종 분포 ·	74
〈표 4- 4〉 지원금 수혜사업장의 규모 및 지역 분포 .....	74
〈표 4- 5〉 지원금의 평균 고용효과 : SDID 추정 결과 .....	77
〈표 4- 6〉 지원금 수혜사업장의 주요 업종 분포 (당해 분기 수혜사업장 기준) .....	87
〈표 4- 7〉 지원금 수혜사업장의 규모 분포 : 상시근로자 수 기준 .....	88
〈표 4- 8〉 지원금 수혜사업장의 지역 분포 : 광역 시도 기준 .....	88
〈표 4- 9〉 지원금 수혜사업장의 평균 피보험자 수 추이 : 2021.3-2023.4Q ·	90
〈표 4-10〉 지원금 수혜사업장의 직전 분기 대비 고용 증감 평균 : 2020.1-2023.4Q .....	92
〈표 4-11〉 지원금 수혜사업장의 직전 분기 대비 고용 증감 추이 : 2020.1-2023.4Q .....	92
〈표 4-12〉 지원금의 고용효과 : DID 추정 결과 .....	94
〈표 4-13〉 PSM을 위한 정책참여 확률 추정 결과 : 로짓 .....	95
〈표 4-14〉 지원금의 고용효과 : PSM 추정 결과 .....	95
〈표 4-15〉 지원금 수혜사업장의 신규고용 통계 : 2022.1-2023.4Q .....	96
〈표 4-16〉 지원금 수혜사업장의 신규고용 추이 : 2022.1-2023.4Q .....	97
〈표 4-17〉 지원금의 신규고용효과 .....	97
〈표 4-18〉 지원금의 사업장 특성별 고용효과 : DID 추정 결과 .....	105
〈표 4-19〉 지원금의 사업장 특성별 고용효과 : PSM 추정 결과 .....	106
〈표 5- 1〉 고령자 계속고용장려금 수혜사업장 면접조사 참여자의 기본 특성 .....	114
〈표 5- 2〉 정년 후 계속고용 근로자 면접조사 참여자의 기본 특성 .....	116
〈표 5- 3〉 고령자 고용지원금 수혜사업장 면접조사 참여자의 기본 특성 ·	117

## 그림목차

[그림 1- 1] 고령자 계속고용지원금과 고령자 고용지원금의 고용효과 경로 ..	7
[그림 2- 1] 우리나라 인구추계 .....	10
[그림 2- 2] 생산가능인구 추계 .....	11
[그림 2- 3] 고령인구 추계 .....	12
[그림 2- 4] 55세 이상 경제활동참가율 .....	13
[그림 2- 5] 55세 이상 고용률 .....	13
[그림 2- 6] 60세 이상 생활비 원천 조사 결과 .....	14
[그림 2- 7] 60세 이상 임금근로자의 업종 분포 .....	15
[그림 2- 8] 60세 이상 임금근로자의 직종 분포 .....	15
[그림 2- 9] 정년제 운용 사업장 비율 .....	16
[그림 2-10] 정년제 운용의 업종 분포 .....	16
[그림 2-11] 정년제 운용의 규모 분포 .....	17
[그림 3- 1] 계속고용제도별 자진퇴사율 .....	30
[그림 3- 2] 장려금의 55~59세 총고용효과 추이 : SDID 추정 결과 .....	33
[그림 3- 3] 장려금의 60~62세 총고용효과 추이 : SDID 추정 결과 .....	35
[그림 3- 4] 장려금의 63~64세 총고용효과 추이 : SDID 추정 결과 .....	36
[그림 3- 5] 장려금의 65세 이상 총고용효과 추이 : SDID 추정 결과 .....	37
[그림 3- 6] 장려금의 55~59세 신규고용효과 추이 : SDID 추정 결과 .....	39
[그림 3- 7] 장려금의 60~62세 신규고용효과 추이 : SDID 추정 결과 .....	40
[그림 3- 8] 장려금의 63~64세 신규고용효과 추이 : SDID 추정 결과 .....	41
[그림 3- 9] 장려금의 65세 이상 신규고용효과 추이 : SDID 추정 결과 .....	43
[그림 3-10] 장려금 수혜사업장의 평균 피보험자 수 추이 .....	48
[그림 3-11] 폭포 차트 : 장려금 수혜사업장의 수급개시 직전 분기 대비 고용 증감 누적효과 .....	50
[그림 3-12] 장려금의 계속고용효과 .....	56
[그림 3-13] 장려금의 업종별 고용효과:PSM 추정 결과 .....	57

[그림 3-14] 장려금의 규모별 총고용효과 : PSM 추정 결과 .....	62
[그림 3-15] 장려금의 지역별 고용효과 : PSM 추정 결과 .....	64
[그림 4- 1] 55~59세 고용효과 추이 .....	78
[그림 4- 2] 60~62세 고용효과 추이 .....	79
[그림 4- 3] 63~64세 고용효과 추이 .....	80
[그림 4- 4] 65세 이상 고용효과 추이 .....	80
[그림 4- 5] 지원금 처치집단과 비교집단 간 총고용 차이 추이 .....	81
[그림 4- 6] 지원금의 55~59세 신규고용효과 추이 .....	83
[그림 4- 7] 지원금의 60~62세 신규고용효과 추이 .....	83
[그림 4- 8] 지원금의 63~64세 신규고용효과 추이 .....	84
[그림 4- 9] 지원금의 65세 이상 신규고용효과 추이 .....	85
[그림 4-10] 지원금 처치집단과 비교집단 간 신규고용 차이 추이 .....	86
[그림 4-11] 지원금 수혜사업장의 평균 피보험자 수 추이 .....	90
[그림 4-12] 폭포 차트 : 지원금 수혜사업장의 수급개시 직전 분기 대비 1기간 고용 증감 누적효과 .....	92
[그림 4-13] 지원금의 계속고용효과 : DID 추정 결과 기준 .....	98
[그림 4-14] 지원금의 계속고용효과 : PSM 추정 결과 기준 .....	98
[그림 4-15] 지원금의 산업별 고용효과 : PSM 추정 결과 .....	99
[그림 4-16] 지원금의 규모별 고용효과 : PSM 추정 결과 .....	101
[그림 4-17] 지원금의 지역별 고용효과 : PSM 추정 결과 .....	103

# 요약

## 1. 서론

- 우리나라는 저출산과 고령화에 의한 인구구조 변화로 고령인력이 증가함에 따라 고령인력의 적극적인 활용이 긴요한 상황
- 정부는 고령인력 활용 장려를 위해 여러 고령자 고용지원정책을 시행한 바 있음.
- 본 연구는 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금의 지원에 따른 고령자와 청년 고용효과를 총고용과 신규고용으로 나누어 추정하여 고용영향의 규모와 경로를 파악하고 개선방안을 제시
- 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금 모두 고령자 임금을 하락시키는 효과가 있어 다음과 같이 고령자와 그 외 세대 고용에 영향을 미칠 것으로 분석됨.
  - (가격효과) 고령자 임금 하락으로 고령자 고용 증가
  - (교차가격효과) 고령자 임금 하락에 의한 그 외 세대 고용 증감
  - (규모효과) 노동비용 하락에 의한 전 연령 노동수요가 증가
- 고령자 계속고용장려금은 고령자 계속고용, 고령자 고용지원금은 고령자 신규고용 촉진을 목표로 하나, 고령자 고용지원금도 주로 계속고용을 촉진했을 가능성이 높음.

## 2. 고령자 노동시장의 특성

- 생산가능인구가 저출산과 고령화로 급감할 것으로 예상되어 고령층의 노동참여를 장려하기 위한 노력이 필요한 상황
- 고령 임금근로자는 제조업과 보건업 및 사회복지 서비스업 근로자 비율과 단순 노무 종사자 비율이 높음.
- 정년제 운용 사업장 비율은 약 20%로 제조업과 보건업 및 사회복지 서비스업, 10인 미만 사업장 비율이 높음.

## 3. 고령자 계속고용장려금의 고용효과

- 고령자 계속고용장려금은 고령자의 계속고용을 촉진하였으며 그 효과는 사업장 특성별로 이질적이었음.
- 수혜사업장은 평균 3.08명분의 보조금을 수급했고 60세 이상 고용이 2.64명 증가한 것으로 추정되어 정책의 효율성이 낮지 않은 것으로 보임.
- 고령자 신규고용효과는 상대적으로 작아 장려금이 대체로 계속고용을 촉진했음을 시사
- 규모가 50인 이상인 경우 고령자와 청년 고용이 모두 증가했으나 제조업 사업장에서는 청년 고용이 감소했고 수도권 사업장에서는 기대했던 정책효과가 나타나지 않았음.
- 고령자 계속고용장려금에 의한 고령자 계속고용 증가는 청년 고용을 구축하지 않았음.
- 고령자와 청년 노동이 강한 대체관계가 아님을 시사

- 계속고용제도별 고용효과는 각 제도의 장단점을 보여줌.
- 재고용은 고령자 고용효과는 작으나 청년 고용을 촉진하는 효과가 있는 반면, 정년 폐지 혹은 연장은 고령자 고용효과는 크지만 청년 고용을 구축하는 것으로 추정
- 고령자의 근로조건 조절 가능성이 청년 고용 구축효과 결정요인의 하나임을 시사

#### 4. 고령자 고용지원금의 고용효과

- 고령자 고용지원금은 고령자 계속고용을 촉진하였으며 그 효과는 사업장 특성별로 이질적이었음.
- 수혜사업장은 평균 3.92명분의 보조금을 수급했고 60세 이상 고용이 2.68명 증가한 것으로 추정되어 정책의 효율성이 낮지 않은 것으로 보임.
- 고령자 신규고용효과는 상대적으로 작아 지원금이 대체로 계속고용을 촉진했음을 시사
  
- 크기는 작았으나 청년 고용을 촉진하는 효과도 있었던 것으로 추정되었음.
- 특히 제조업 사업장에서 고령자와 청년 고용 모두 긍정적인 효과가 관측되었음.
  
- 그러나 지원요건을 충족하기 위하여 초기부터 지원금을 수급한 사업장들이 여전히 처치집단의 다수를 점유하고 있어 정책효과를 명확히 파악하기 위해 지속적인 모니터링이 요구됨.

## 5. 고령자 고용보조금 수급 전후 수혜사업장의 변화

- 면접조사는 다음의 4가지 주제를 구분하여 순서대로 진행
  - 사업장의 고령자 고용과 채용 현황, 고령자 고용 관련 제도
  - 보조금을 인식하고 지급받기까지의 과정
  - 수혜 전후 사업장 운영과 고령자 고용 및 근로조건 변화
  - 고령자 고용보조금의 개선 방향에 대한 의견
  
- 고령자 계속고용장려금 면접조사의 주요 결과는 다음과 같음.
  - 수혜사업장의 고령자 고용 현황은 업종별로 차이를 보이며, 다수의 사업장이 채용에 어려움을 겪고 있음.
  - 수혜사업장의 임금체계는 연공성이 없거나 매우 낮고 보조금을 수급하기 위해 정년제를 도입하거나 정비한 경우가 관측됨.
  - 정부 홈페이지나 홍보를 통해 제도를 인식했다는 응답이 많았고 임금체계의 연공성보다 고령 근로자의 직무 특성, 사기진작, 행정적 부담 등을 고려하여 계속고용제도를 선택
  - 대체로 정책에 긍정적이나 고용에는 영향을 미치지 않았고 운영에만 도움이 되었다는 의견이 있었음.
  - 정책의 개선방향으로 지원요건 완화와 보조금 증액, 행정지원 등이 제시되었고, 그 외에는 점진적인 근로시간 감소와 고령자 교육 지원 등이 언급되었음.
  
- 고령자 고용지원금 면접조사의 주요 결과는 다음과 같음.
  - 수혜사업장 다수가 신규채용에 어려움을 겪고 있어 고령자 비율과 고용안정성이 높은 것으로 조사되었음.
  - 업종에 따라 임금체계가 다양하나 연공성이 높지 않음.

- 정부기관의 홍보로 정책을 알게 되었고 보조금은 운영비로 사용하고 있는 경우가 다수
- 고령자 고용이나 운영에 도움이 되었다는 경우가 관측됨.
- 정책의 개선방향으로 지원요건 완화와 보조금 증액, 행정지원 등이 제시되었고, 그 외에는 사업장이 아닌 근로자를 지원하는 방안이 언급되었음,

## 6. 결론 및 제언

- 본 연구에서 제공하는 가장 중요한 정책적 시사점은 향후 고령자 고용지원제도 설계방향에 대한 것임.
- 첫째, 정책이 고령인력 활용 장려와 세대 간 상생고용 중 무엇에 중점을 두는지에 따라 그 설계가 달라져야 함.
- 둘째, 고령자 신규고용은 보조금으로 촉진하기 어려움.
- 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금 모두 긍정적인 결과가 관측되어 이하에서는 두 정책의 확대방안과 양립방안을 중심으로 제언
- 고령자 계속고용장려금 개선방안에 대한 제안은 다음과 같음.
  - 첫째, 수혜사업장을 늘리기 위한 노력이 필요
    - 수혜사업장 확보를 위해 보조금 증액 필요
    - 현행 지원한도는 대규모 사업장의 변화를 이끌어내기에 부족한 것으로 보임.
    - 지원대상을 제약하나 실익이 불분명한 지원요건을 완화할 필요
    - 정책 효율성이 준수한 것으로 추정되어 보조금 증액과 지원한도 상향, 지원요건 완화 등을 검토할 여력이 있다고 판단됨.

- 둘째, 계속고용제도 정착을 위한 노력이 필요
  - 수혜사업장이 고령인력 활용 제고를 위해 노력하고 있는지 지속적인 모니터링과 컨설팅 등 지원 제공을 검토할 필요
  - 지원기간 연장은 수혜사업장의 고령인력 활용 노력을 저해할 것이므로 적절한 대안이 아님.
- 셋째, 정책 효율성을 위해 정책 대상을 명확히 해야 함.
  - 정책 대상을 '기존' 정년제 운용 사업장으로 대상을 한정하고 보조금 수급을 위한 정년제 도입 유인을 제거할 필요
- 고령자 고용지원금 개선방안에 대한 제안은 다음과 같음.
- 첫째, 고령자 계속고용장려금과의 형평성을 위한 노력이 필요
  - 고령자 계속고용장려금보다 보조금이 낮은 것은 정년제 미운용 사업장에 대한 차별로 작용하여 정년제 도입을 초래할 수 있어 보조금 증액을 검토할 필요
  - 정책 효율성이 준수한 것으로 추정되어 보조금 증액과 지원한도 상향, 지원요건 완화 등을 검토할 여력이 있다고 판단됨.
- 둘째, 정책효과 확장을 위한 노력이 필요
  - 지원대상을 55세 이상으로 하향할 경우 정년에 도달하는 근로자 비율을 높일 수 있을 것으로 기대
  - 지원대상 연령 하향은 고령자 신규고용에도 기여할 수 있음.
- 셋째, 고령자 신규고용 제고를 위한 노력이 필요
  - 보조금을 근로자에게 지급하여 사용자가 구인에 어려움을 겪는 부문으로의 이동을 유도하는 방안을 검토할 필요
- 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금의 양립방안
- 두 보조금은 현재 지원요건 차이 등으로 전자를 수급하기 어려운 사업장이 후자를 수급하는 형태로 양립하고 있으나 형평성 등으로

효율적으로 양립하고 있다고 단언하기는 어려움.

- 중복수혜는 심각한 수준이 아니나 동일 근로자에 대해 두 보조금을 순차적으로 지급하는 것에 대한 선제적 논의가 필요

○ 두 보조금의 통합을 검토할 필요

- 예컨대, 지원금을 큰 틀로 하여 유인구조를 설계하면 형평성과 중복수혜 문제를 해결할 수 있을 것으로 기대됨.



## 서론

### 제1절 연구의 필요성과 목적

- 본 연구의 목적은 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금의 고용 영향을 평가하고 개선방안을 제시하는 것임.
- 각각 시행 5년차와 3년차에 접어들고 있어 목적을 달성했는지 확인하고 개선방안을 모색해야 할 시점
- 우리나라는 저출산과 고령화에 의한 급격한 인구구조 변화로 고령인력의 적극적인 활용이 긴요한 상황
- 우리나라 경제활동인구는 2027년 정점에 도달한 후 감소하기 시작하여 2023년 89만 여명의 노동력 부족이 예상됨.
- 고령층 비율 증가로 인한 경제활동인구의 구성 변화도 고령인력의 적극적인 활용이 긴요한 과제임을 시사
- 고령인력의 적극적인 활용은 또한 국민연금 수급개시 연령의 지속적인 상향으로 인한 소득단절기간의 연장에 대한 대응책
  - 정년의 하한을 60세로 상향했음에도 최장 3년의 소득단절기간이 발생하고 있으며 그 기간은 계속 연장될 것으로 보임.

- 정부는 고령인력 활용 장려를 목적으로 지난 10여 년간 여러 고령자 고용지원제도를 시행한 바 있음.
  - 2012년부터 2020년까지 고령자 고용이 업종별 기준을 초과한 사업장에 60세 이상 고령자 고용유지금을 지급
  - 2020년 계속고용제도를 도입하여 정년을 경과한 고령자를 계속고용한 사업장을 지원하는 고령자 계속고용장려금을 신설
  - 2022년 60세 이상 고령자 고용이 과거보다 증가한 사업장을 지원하는 고령자 고용지원금을 신설
  
- 선행 연구는 상기의 고령자 고용지원제도가 그 목적은 달성했으나 효율성이 낮은 것으로 평가
  - 최강식 외(2021)는 60세 이상 고령자 고용지원금의 고령자 고용효과가 유의했으나 사중손실이 컸던 것으로 평가
    - 수혜사업장은 평균적으로 근로자 5명분의 보조금을 수급했으나 순고용효과는 1명 미만
    - 지원요건을 만족하기 위해 고용행태를 조절할 유인이 있는 사용자가 정책이 시행된 시점에서 업종별 기준 근방에 있었던 자로 한정되므로 어느 정도 예상된 결과
  - 이승호 외(2022)는 고령자 계속고용장려금 수급 개시 후 55~59세 근로자와 60~64세 근로자 간 대체가 발생했음을 보임.
    - 수혜사업장에서 60~64세 근로자 비율이 5.8% 증가하고 55~59세 근로자 비율이 3.2% 감소
    - 수혜사업장에서 정년을 경과한 고령자 계속고용이 증가했음을 간접적으로 시사하는 결과
  - 지은정(2023)은 고령자 계속고용장려금의 높은 사중손실률을 지적하며 사중손실 축소를 위한 논의의 필요성을 제언
    - 고령자 계속고용장려금의 사중손실률은 77.4%이며, 특히 5년내 다른 정부지원금을 받은 사업체의 경우가 많음.

- 노용환(2017)은 고용안정사업의 순효과가 크지 않았음을 지적하며 취약 계층에 대한 고용지원정책의 사중손실을 줄이기 위해서는 고용유지보다 고용촉진에 집중해야 함을 제언
  - 고용촉진지원금의 경우 순고용효과가 정책효과와의 9.24%. 고용유지지원금의 경우 정책효과와의 6.34%에 그친 것으로 추정
  
- 본 연구에서는 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금의 고령자와 청년 고용효과를 총고용과 신규고용으로 나누어 추정하여 그 고용영향의 규모와 경로를 파악하고 개선방안을 제시하고자 함.
  
- 선행 연구를 다음과 같은 측면에서 보완함.
  - 고령자 계속고용장려금의 고용효과를 대표성이 높은 자료를 활용하여 총고용과 신규고용으로 나누어 추정함으로써 그 규모와 경로를 명확하게 보임.
    - 이승호 외(2022)에서는 사업장의 연령대별 근로자 비율 변화를 추정하여 계속고용효과가 존재함을 보였으나 그 규모와 경로를 명시적으로 추정하지 않음.
    - 지은정(2023)은 2,000개 기업 대상의 설문조사 결과를 활용하여 대표성이 다소 낮음.
  - 고령자 고용지원금의 고용효과를 분석한 초기 연구로서 고령자 계속고용장려금과의 양립방안을 모색

## 제2절 고용효과 경로

- 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금 모두 사용자가 고령자에게 지급하는 임금을 낮추는 정책이므로 그 고용효과를 고령자 임금 하락이 고령자와 그외 세대 고용에 미치는 영향으로 분석 가능

□ 여기서는 임금 하락의 고령자와 그 외 세대 고용에 대한 효과를 요인별로 분석하기 위해 조건부 요소수요함수를 이용

- 조건부 요소수요함수는 비용극소화의 결과로 도출되며 주어진 가격체계 하에서 목표산출량을 최소비용으로 생산하는 투입량을 보여줌.
  - 비용극소화는 이윤극대화의 필요조건으로 목표산출량이 이윤을 극대화하는 산출량일 경우 이윤극대화과 그 결과가 동일함.

□ 본 연구의 비용극소화 문제는 다음과 같이 기술할 수 있음.

$$C = \min_{L_1, L_2, K} \omega_1 L_1 + \omega_2 L_2 + \gamma K \quad s.t. \quad Q_0 = f(L_1, L_2, K)$$

- $(L_1, L_2, K)$ 은 각각 고령자와 그 외 세대 고용량과 자본량으로 사용자가 선택하는 변수이며,  $(\omega_1, \omega_2, \gamma)$ 은 각각 고령자와 그 외 세대 임금, 자본비용으로 주어진 가격체계, 생산함수  $f$ 는 투입된 노동과 자본으로 가능한 최대산출량을 보여줌.
- 즉, 상기의 문제는 주어진 가격체계하에서 목표산출량  $Q_0$ 를 최소비용으로 생산하는 노동과 자본의 투입량을 찾는 것임.

□ 상기의 비용극소화 문제에서 조건부 요소수요함수를 다음과 같이 도출

$$L_1^* = L_1(\omega_1, \omega_2, \gamma | Q_0)$$

$$L_2^* = L_2(\omega_1, \omega_2, \gamma | Q_0)$$

- 고령자 임금 하락이 고령자뿐만 아니라 그 외 세대 고용량에도 영향을 미치는 것을 보여줌.
- 이윤극대화를 상정하면 고령자 임금 하락으로 목표산출량이 증가하여 전 연령 노동수요 증가로 이어질 수 있음을 보여줌.

□ 조건부 요소수요함수로 고령자 임금 하락이 고령자와 그 외 세대 고용량에 미친 영향을 분석한 결과는 다음과 같음.

$$\frac{dL_1^*}{d\omega_1} = \frac{\partial L_1^*}{\partial \omega_1} + \frac{\partial L_1^*}{\partial Q_0} \frac{\partial Q_0}{\partial \omega_1} \dots\dots\dots (1)$$

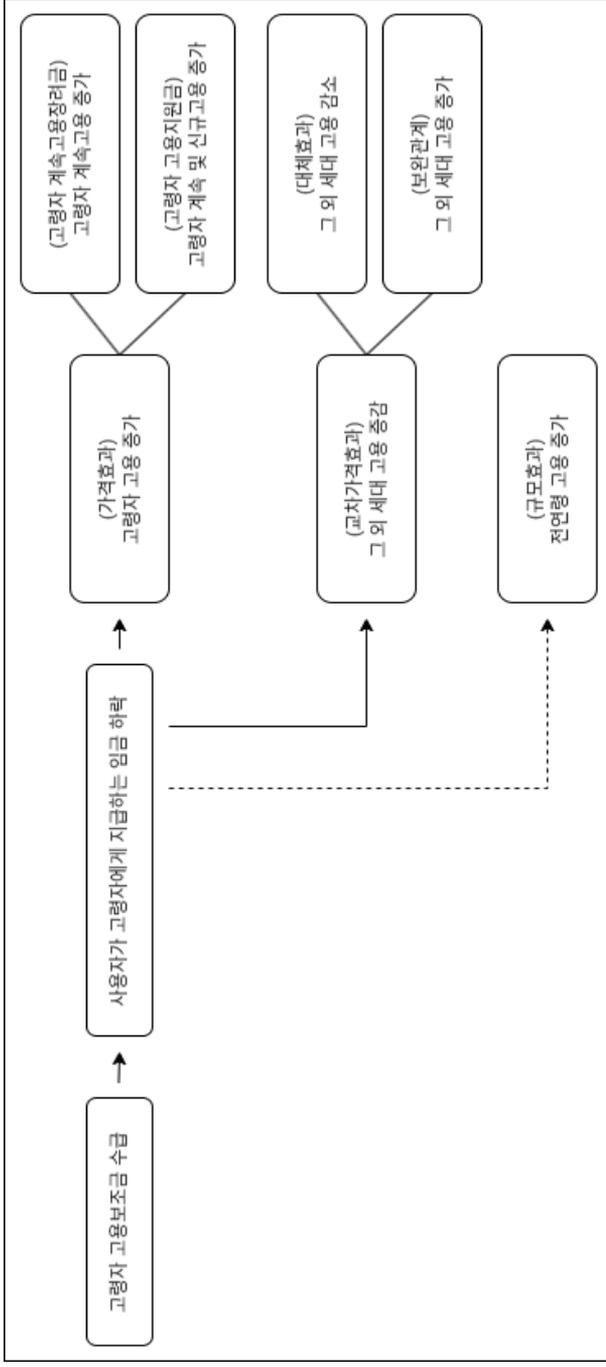
$$\frac{dL_2^*}{d\omega_1} = \frac{\partial L_2^*}{\partial \omega_1} + \frac{\partial L_2^*}{\partial Q_0} \frac{\partial Q_0}{\partial \omega_1} \dots\dots\dots (2)$$

- 식 (1)과 (2)는 각각 고령자 임금 하락이 고령자와 그 외 세대 고용량에 미치는 영향을 요인별로 구분하여 보여줌.
- 식 (1) 1항은 가격효과, 즉 고령자 임금 하락으로 인한 고령자 고용 증가이며, 식 (2) 1항은 교차가격효과, 즉 고령자 임금 하락이 그 외 세대 고용에 미치는 영향을 보여줌.
  - 식 (2) 1항은 고령자와 그 외 세대 노동이 대체관계이면 음의 값을 가지며, 보완관계이면 양의 값을 가짐.
- 식 (1)과 (2)의 2항은 규모효과, 즉 고령자 임금 하락으로 목표산출량이 증가하여 고령자 고용이 증가하는 것을 보여줌.
  - 규모효과는 그 외 세대 고용도 동시에 증가시킬 것으로 기대됨.
  
- 정리하면, 고령자 임금 하락은 가격효과와 규모효과를 통해 고령자 고용을 증가시키며, 교차가격효과와 규모효과를 통해 그 외 세대 고용을 증감시킬 것임.
  - (가격효과) 고령자 임금 하락으로 고령자 고용 증가
  - (교차가격효과) 고령자 임금 하락으로 그 외 세대 고용 증감
    - 고령자와 청년 등 그 외 세대 노동이 대체관계이면 그 외 세대 고용이 감소하며, 보완관계이면 증가
  - (규모효과) 고령자 임금 하락에 의한 목표산출량 증가로 노동수요가 증가하는 효과
  
- 수혜사업장이 일반적으로 업력이 긴 소규모 사업장임을 감안하면 규모 효과는 유의하지 않을 것이며, 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금은 고령자 고용을 증가시키나 그것이 그 외 세대 고용에 미치는 영

향은 고령자와 그 외 세대 노동의 관계에 의해 결정

- 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금은 고령자 고용을 촉진하는 경로가 상이할 것임.
- 고령자 계속고용장려금은 기고용 중이었던 고령자를 계속고용하는 경우에 지급되므로 고령자 계속고용을 증가시킬 것임.
- 고령자 고용지원금은 사용자에게 기고용 중이었던 고령자를 계속고용할 것인지 고령자를 추가로 채용할 것인지 선택을 허용하므로 고령자 계속고용과 신규고용을 모두 증가시킬 수 있음.
  - 그러나 일반적으로 고령자가 그 외 세대보다 높은 생산성을 발휘하기 어렵고 보조금 액수 등을 고려할 때 주로 계속고용을 통해 고령자 고용을 증가시킬 것으로 기대됨.
- [그림 1-1]에 고령자 계속고용지원금과 고령자 고용지원금의 고용창출 경로가 정리되어 있음.
- 규모 효과는 유의하지 않을 가능성을 고려하여 점선 처리

[그림 1-1] 고령자 계속고용지원금과 고령자 고용지원금의 고용효과 경로



주: 규모 효과는 유의하지 않을 가능성을 감안하여 점선 처리

### 제3절 연구의 범위와 방법

- 본 연구에서는 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금이 고령자와 청년 고용에 미친 영향을 정량적으로 분석하고 사용자의 고용행태와 근로자의 근무환경에 미친 영향을 정성적으로 분석함.
- 2장은 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금의 고용효과 분석에 필요한 고령자 노동시장의 특성을 정리함.
- 3장과 4장은 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금 수급사업장의 고용량 변화를 실증분석함.
- 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금에 의한 총고용 증감과 신규고용이 그에 기여하는 정도를 추정
  - 계속고용효과는 총고용효과와 신규고용효과의 차이로 추정 가능
- 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금의 고용효과가 수혜사업장의 업종과 규모, 지역별로 이질적이었는지 추정
  - 고령자 계속고용장려금의 경우 그 고용효과가 계속고용제도별로 이질적이었는지 추정
- 다양한 이중차분법(Difference-In-Differences, DID)을 활용하여 고용효과를 추정
  - 통상적인 DID는 평행추세 가정, 즉 수급사업장과 그 외 사업장의 고용행태 차이가 보조금을 수급하지 않았다면 동일하게 유지되었을 것이라는 가정에 기반하나 이는 현실적이지 못함.
  - 평균 고용효과를 추정하기 위해 평행추세 가정을 완화하는 합성이중차분법(Synthetic DID, SDID)을 활용
  - 고용효과의 이질성 분석에서는 사업장 고유의 특성을 통제하는 고정효과를 적용하여 DID와 성향점수매칭 이중차분법(Propensity Score

Matching, PSM)을 활용

- 5장은 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금이 사용자와 근로자에게 미친 영향을 조사한 FGI 결과를 정리
- 수혜사업장의 사업주 혹은 인사담당자를 대상으로 면접조사를 실시하여 보조금을 수급하기까지의 과정과 수급 전후 사업장의 고령자 고용 변화, 제도의 개선방향에 대한 의견 등을 설문
  - 고령자 계속고용장려금의 경우 계속고용된 고령자를 대상으로 면접조사를 추가로 실시
- 6장은 상기의 분석 결과를 정리하고 고령자 고용정책에 대한 정책적 함의와 관련 정책의 개선방안을 논의

## 제2장

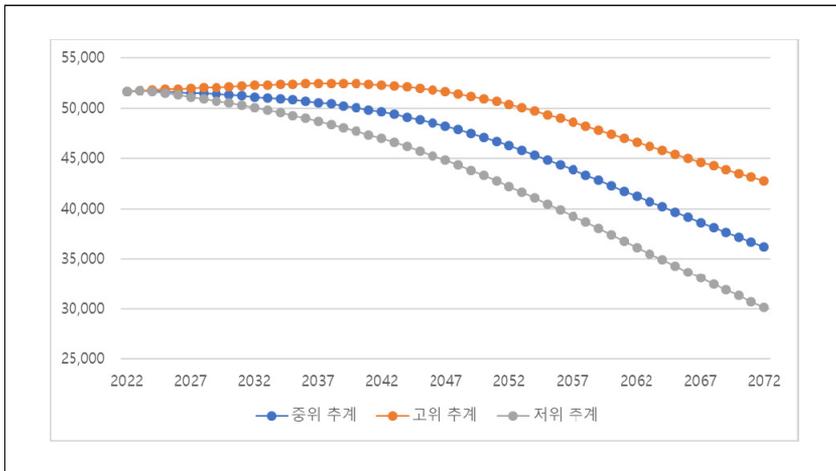
# 고령자 노동시장의 특성

### 제1절 고령인구 규모

- 우리나라 인구 규모는 저출산과 고령화로 수년내 정점에 도달한 후 빠르게 감소할 것으로 예상됨(그림 2-1 참조).

[그림 2-1] 우리나라 인구추계

(단위: 천 명)



자료: 통계청, 「장래인구추계」, 2022년 기준.

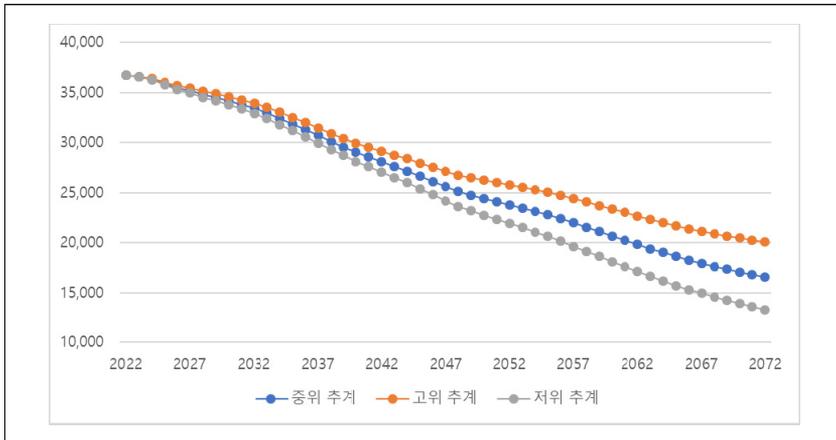
○ 중위 추계 결과를 기준으로, 1) 우리나라 인구규모는 2024년 51.7백만 명에서 빠르게 감소하여 2041년 40백만 명대, 2065년 30백만 명대로 축소되며 2072년 인구규모는 36.2백만 명으로 추계됨.

□ 저출산으로 인해 15~64세 생산가능인구 규모의 감소세는 더욱 가파른 것으로 추계됨(그림 2-2 참조).

○ 중위 추계 결과를 기준으로, 생산가능인구 규모는 2022년 36.7백만 명에서 감소하여 2039년 20백만 명대, 2062년에는 10백만 명대로 축소

[그림 2-2] 생산가능인구 추계

(단위: 천 명)



자료: 통계청, 「장래인구추계」, 2022년 기준.

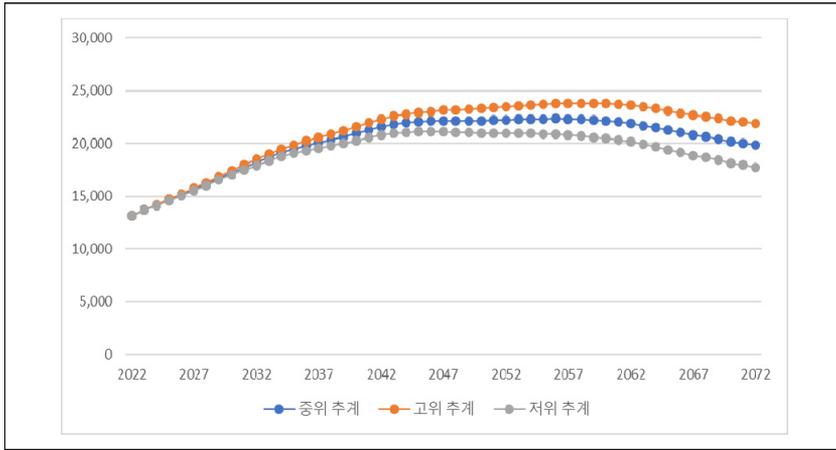
□ 고령인구 규모는 향후 수년간 증가할 것이나 2060년경부터는 감소할 것으로 추계되며, 그 감소세가 상대적으로 느려 고령인구 비율이 증가할 것으로 보임(그림 2-3 참조).

○ 중위 추계 결과를 기준으로, 고령인구 규모는 2056년 22.3백만 명으로 정점에 도달한 후 감소하기 시작하여 2072년 19.9백만 명으로 축소

1) 중위 추계는 인구변동요인, 즉 출산율 기대수명, 국제 순이동을 중위 가정을 조합하여 추계한 것이며, 고위와 저위 추계는 각각 고위와 저위 가정을 조합하여 추계한 것임.

[그림 2-3] 고령인구 추계

(단위: 천 명)



자료: 통계청, 「장래인구추계」, 2022년 기준.

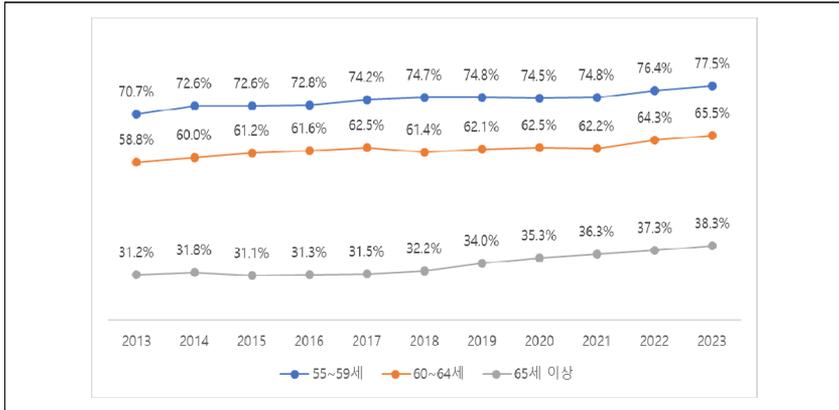
- 상술한 인구구조의 변화는 노동공급이 급격히 축소될 것임을 시사하나 이철희(2022)는 경제활동인구 규모는 생산가능인구보다 느리게 감소할 것으로 추정
- 해당 결과는 고령자의 높은 경제활동참가율에 의존하여 고령인력의 적극적인 활용을 장려하는 정책이 필요함을 시사

## 제2절 고령자의 노동참여

- 55세 이상 경제활동참가율은 2018년 이후 증가(그림 2-4 참조)
- 55~64세 경제활동참가율은 2021년부터 증가세를 보이고 있으며, 65세 이상의 경우 2018년부터 증가세를 보임.
  - 55~59세와 60~64세 경제활동참가율은 2016~2021년까지는 현저한 변화를 보이지 않았으나 그 이후 각각 2.7%p와 3.3%p 증가

- 65세 이상 경제활동참가율은 2018년까지 현저한 변화를 보이지 않았으나 그 이후 6.1%p 증가

[그림 2-4] 55세 이상 경제활동참가율

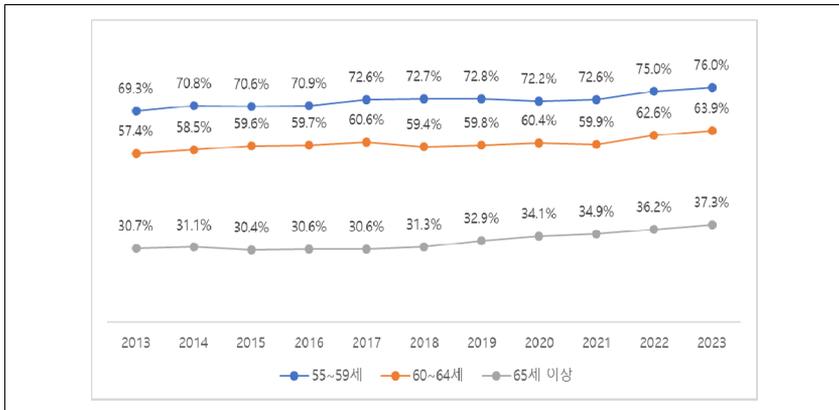


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료, 각 연도.

□ 55세 이상 고용률 추이는 경제활동참가율과 유사(그림 2-5 참조)

○ 55~59세와 60~64세 고용률은 2017~2021년 각각 72%와 60% 수준에 머물렀으나 2022년 각각 전년 대비 2.4%p와 2.7%p 증가

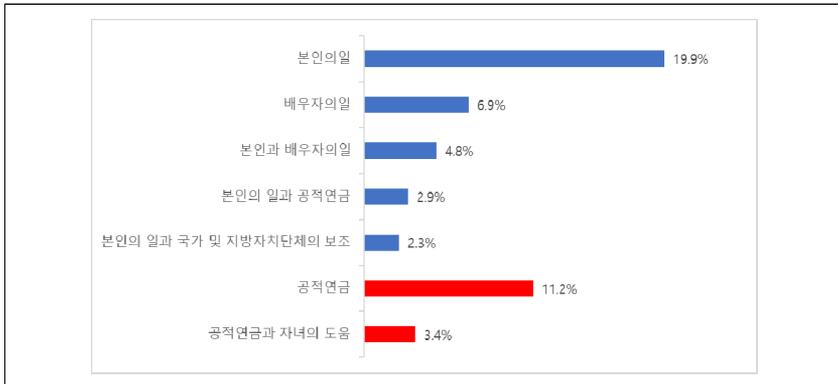
[그림 2-5] 55세 이상 고용률



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료, 각 연도.

- 65세 이상 고용률은 2013~2018년 30% 수준에 머물렀으나 이후 지속적으로 증가하여 2023년 37.3%
- 60세 이상 고령자도 생활비 원천으로 근로소득에 의존하는 비율이 높고 공적연금에 대한 의존도는 낮은 것으로 조사되었음(그림 2-6 참조).
- 고령자가 생활비 원천으로 본인과 배우자의 근로소득에 의존하는 비율이 31.6%, 공적연금에 온전히 의존하는 비율이 11.2%, 공적연금과 자녀의 도움에 의존하는 비율이 3.4%로 조사되었음.
  - 60~64세의 경우 58.1%가 생활비 원천으로 근로소득에 의존
- 고령자의 노동참여가 소일거리를 목적으로 하는 것이 아님을 시사

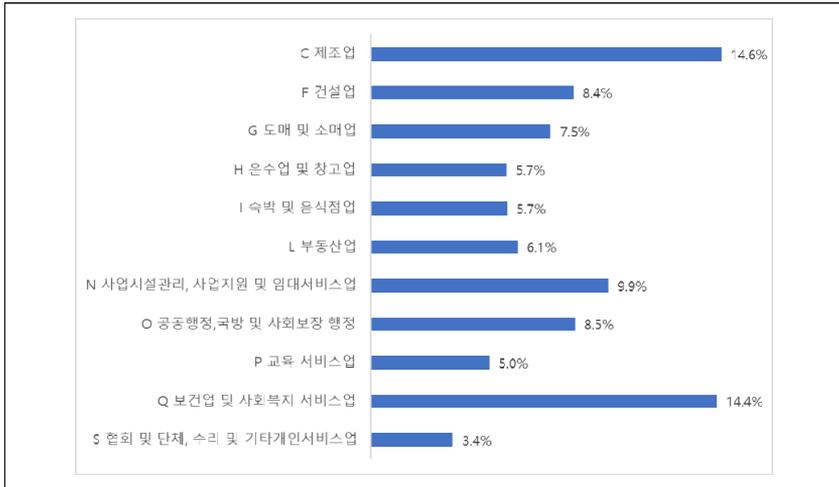
[그림 2-6] 60세 이상 생활비 원천 조사 결과



자료 : 통계청, 「인구총조사, 표본(20%) 부문」, 2020년.

- 60세 이상 임금근로자의 업종 분포를 살펴보면, 제조업과 보건업 및 사회복지 서비스업 종사자 비율이 높은 것으로 나타남(그림 2-7 참조).
- 60세 이상 임금근로자의 제조업 종사자 비율은 14.6%, 보건업 및 사회복지 서비스업 종사자 비율은 14.4%
- 그 외 사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업 종사자 비율이 9.9%로 비교적 높음.

[그림 2-7] 60세 이상 임금근로자의 업종 분포

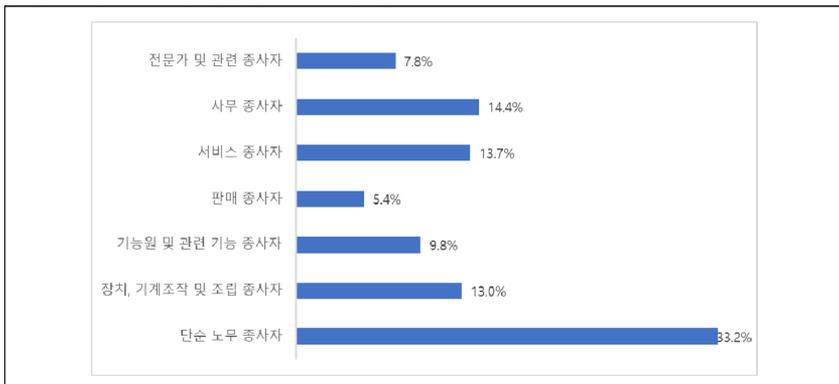


주: 종사자 비율이 3% 미만인 경우 생략.  
 자료: 통계청, 「인구총조사, 표본(20%) 부문」, 2020년.

□ 60세 이상 임금근로자의 직종 분포를 살펴보면, 단순 노무 종사자 비율이 높은 것으로 나타남(그림 2-8 참조).

- 60세 이상 임금근로자의 단순 노무 종사자 비율은 33.2%
- 그 외 사무와 서비스, 장치, 기계조작 및 조립 종사자 비율이 10%를 상회하여 비교적 높음.

[그림 2-8] 60세 이상 임금근로자의 직종 분포

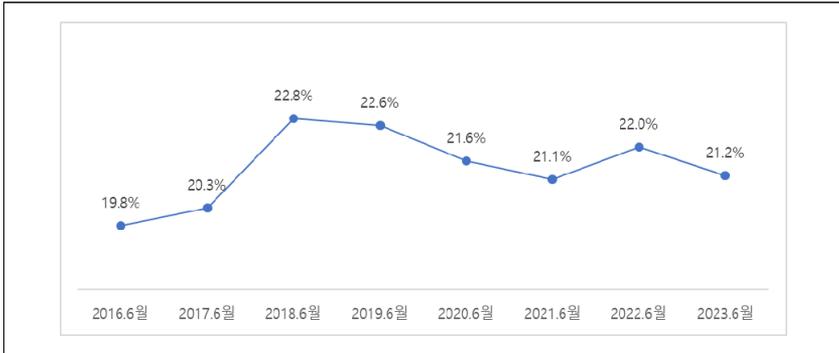


자료: 통계청, 「인구총조사, 표본(20%) 부문」, 2020년.

### 제3절 정년제 운용 사업장의 특성

- 정년제 운용 사업장 비율은 2017년보다 2018년 2.5%p 증가한 후 감소세를 보이며 2023년 6월 기준 21.2%로 조사되었음(그림 2-9 참조).

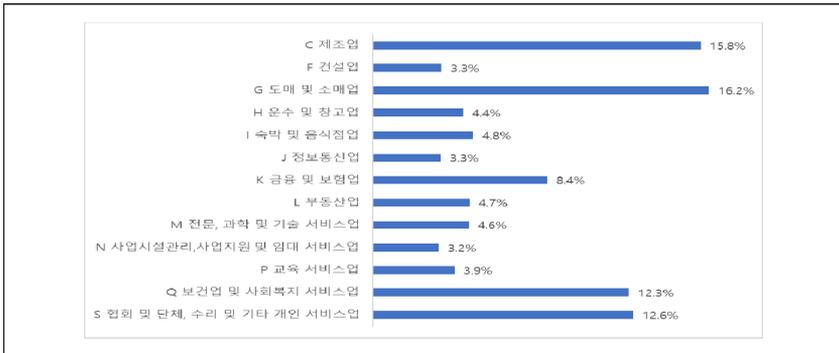
[그림 2-9] 정년제 운용 사업장 비율



자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」, 각 연도.

- 정년제 운용 사업장의 업종 분포를 살펴보면, 제조업과 도매 및 소매업, 보건업 및 사회복지 서비스업 그리고 협회 및 단체, 수리, 및 기타 개인 서비스업 비율이 높은 것으로 나타남(그림 2-10 참조).

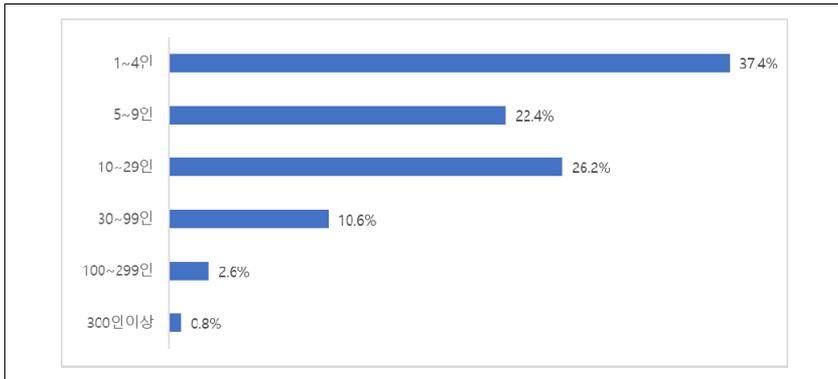
[그림 2-10] 정년제 운용의 업종 분포



주: 업종 비율이 3% 미만인 경우 생략.  
 자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」, 각 연도.

- 가장 비율이 높은 업종은 도매 및 소매업(16.2%)과 제조업(15.8%)
- 정년제 운용 사업장의 규모 분포를 살펴보면, 10인 미만 소규모 사업장 비율이 59.8%로 높고 300인 이상 비율은 0.8%에 불과(그림 2-11 참조)

[그림 2-11] 정년제 운용의 규모 분포



자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」, 각 연도.

- 고령자 계속고용장려금의 대상이 되는 고령자가 제조업과 보건업 및 사회복지 서비스업, 소규모 사업장에 다수 분포함을 보여주는 결과임.

## 제4절 정리 및 소결

- 우리나라는 생산가능인구가 저출산과 고령화로 급감할 것이 예상되므로 고령층의 노동참여를 장려하기 위한 노력이 필요한 상황
- 생산가능인구 감소라는 양적 변화에 고령인구 비율 증가라는 질적 변화가 동반되는 상황
- 고령층의 노동참여가 활발해지고 있으며, 그 주된 동기는 생활비가 필

요하기 때문으로 보임.

- 60세 이상 임금근로자의 업종과 직종을 살펴보면, 제조업과 보건업 및 사회복지 서비스업, 단순 노무 종사자 비율이 높음.
- 정년제를 운용하는 사업장 비율은 약 20%로, 제조업과 보건업 및 사회복지 서비스업, 10인 미만 소규모 사업장 비율이 높음.

## 고령자 계속고용장려금의 고용영향

### 제1절 정책의 개요 및 현황

#### 1. 고령자 계속고용장려금 개요

- 고령자 계속고용장려금(이하 장려금)은 중소·중견기업이 취업규칙 변경, 단체협약 등에 계속고용제도를 도입하여 기존 정년에 도달한 근로자를 계속고용하는 경우 지급하는 보조금으로 2020년 1월부터 시행
- 사업주는 다음의 계속고용제도 중 하나 이상을 시행해야 함.
  - 정년 폐지
  - 정년 연장
  - 재고용 : 정년이 도래했으나 계속 근로하길 희망하는 모든 근로자와<sup>2)</sup> 정년에 도달한 일자로부터 6개월 이내에 근로계약을 체결해야 하며, 재고용기간을 취업규칙에 명시해야 함.
- 지원자격은 고용보험성립일로부터 1년 이상 사업을 운영한 우선지원 대상기업 또는 중견기업의 사업주로 다음의 조건을 충족해야 함.<sup>3)</sup>

2) 선별적 재고용은 허용되지 않으나 취업규칙 등에 '재고용을 하지 않을 수 있는 기준'을 명시하고 그 기준에 따른 경우 지원대상이 될 수 있음.

3) 대규모기업이라도 사회적기업은 2024년 1분기부터 지원대상에 포함

- 60세 이상 피보험자 비율이 30%를 초과하지 않을 것
- 계속고용제도를 2019년 1월 1일 이후 시행했을 것
- 지원한도는 피보험자 수의 30%와 30명 중 더 적은 수
- 계속고용제도에 의해 종전 정년을 경과하여 고용되었고 다음의 조건을 충족하는 근로자 1인당 분기에 90만 원을 3년간 지급<sup>4)</sup>
  - 계속고용제도 시행일 이전부터 근무했으며 해당 사업장에서의 피보험 자격 취득기간이 계속하여 2년 이상
  - 계속고용제도 시행일로부터 5년 이내 종전 정년 도달자
  - 사업주가 신고한 월평균 보수가 115만 원 이상
- 상기의 사항은 지원대상과 규모가 2021년 8월과 2024년 1월에 확대된 결과
- 2021년 8월 변경사항은 다음과 같음.
  - (지원요건) 계속고용제도 시행 이전 1년 이상 정년 운용 요건을 삭제하고 계속고용이 인정되는 유예기간을 3개월에서 6개월로 연장
  - (지원한도) 피보험자 수의 20%에서 30%로 상향
  - (지급대상) '수급기간 기준일로부터 2년 이내 정년 도래자'에서 '계속고용제도 시행일로부터 5년 이내 정년 도래자'로 확대
  - (지급기간) '수급기간 기준일로부터 2년'에서 '근로자를 계속고용하기 시작된 날로부터 2년'으로 확대
- 2024년 1월 변경사항은 다음과 같음.
  - (지원요건) 사업주가 신고한 월평균 보수가 115만 원 이상 요건을 추가하고 재고용의 경우 계약기간 1년 이상 요건을 삭제
  - (지급기간) 2년에서 3년으로 확대

## 2. 고령자 계속고용장려금 현황

- 2024년 2월 기준으로 3,903개 사업장에 11,956명 근로자를 대상으로 보조금이 지급되었음(표 3-1 참조).

4) 2024년 2월 기준으로, 본 연구의 분석기간인 2020~2023년에는 2년간 지급하였음.

- 수혜사업장은 평균적으로 3.08명분의 보조금을 수급했으며 50% 이상이 수급기간 1년 이상
  - 2020년 신규 지원 사업장의 경우 89.6%가 수급기간 1년 이상
- 수혜사업장의 78.1%가 재고용을 도입했으나 2022년 이후 그 비율이 감소하면서 정년 연장을 도입한 비율이 소폭 증가

〈표 3-1〉 장려금 수혜사업장 및 지원근로자 현황

(단위 : 개소, 명, %)

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	전체	수급개시년도			
		2020년	2021년	2022년	2023년
A. 수혜사업장 통계					
수혜사업장	3,903	1,362	1,587	606	348
누적지원인원	3,079	4,479	2,505	2,352	1,480
수급기간					
6개월 미만	0.094	0.041	0.067	0.086	0.431
6개월 이상 1년 미만	0.143	0.062	0.113	0.162	0.563
1년 이상 2년 미만	0.388	0.327	0.387	0.748	0.006
2년 이상 3년 미만	0.271	0.271	0.432	0.005	0.000
3년 이상	0.105	0.299	0.001	0.000	0.000
계속고용제도					
정년 폐지	0.093	0.087	0.101	0.091	0.086
정년 연장	0.163	0.165	0.150	0.182	0.181
재고용	0.781	0.786	0.795	0.751	0.747
B. 지원근로자					
지원근로자 수	11,956	2,572	4,195	3,097	2,091
수급기간					
6개월 미만	0.150	0.078	0.088	0.106	0.430
6개월 이상 1년 미만	0.237	0.102	0.163	0.229	0.565
1년 이상 2년 미만	0.535	0.664	0.626	0.665	0.004
2년 이상	0.077	0.156	0.124	0.001	0.000
계속고용제도					
정년 폐지	0.059	0.064	0.068	0.053	0.045
정년 연장	0.245	0.269	0.220	0.257	0.249
재고용	0.740	0.710	0.759	0.739	0.743

주 : 패널 B에는 2024년 수급개시 근로자 1명이 제외되어 있음.  
 자료 : 고용노동부 행정자료.

□ 수혜사업장의 제조업 편중이 심화되고 있는 반면에 보건업 및 사회복지 서비스업 비율은 감소세를 보이고 있음(표 3-2 참조).

- 신규 지원 사업장의 제조업 비중은 2020년 46.5%에서 2023년 60.6%로 빠르게 증가
- 신규 지원 사업장의 보건업 및 사회복지 서비스업 비율은 2020년 20.2%에서 2023년에는 8.9%로 빠르게 감소

〈표 3-2〉 장려금 수혜사업장 및 지원근로자의 업종 대분류 분포

(단위 : %)

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	전체	수급개시년도			
		2020년	2021년	2022년	2023년
<b>A. 수혜사업장</b>					
농업, 임업 및 어업	0.002	0.004	0.002	0.002	0.000
광업	0.001	0.000	0.000	0.002	0.006
제조업	0.516	0.465	0.521	0.568	0.606
가스, 증기 및 수도사업	0.001	0.002	0.000	0.000	0.000
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	0.009	0.008	0.010	0.013	0.003
건설업	0.019	0.021	0.019	0.013	0.026
도매 및 소매업	0.081	0.070	0.086	0.086	0.086
운수업	0.066	0.097	0.054	0.038	0.046
숙박 및 음식점업	0.020	0.016	0.025	0.020	0.014
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	0.011	0.010	0.006	0.018	0.023
금융 및 보험업	0.002	0.002	0.001	0.002	0.003
부동산업 및 임대업	0.010	0.010	0.008	0.017	0.003
전문, 과학 및 기술 서비스업	0.027	0.026	0.027	0.028	0.023
사업시설관리 및 사업수급 서비스업	0.044	0.048	0.035	0.053	0.052
교육 서비스업	0.005	0.007	0.005	0.005	0.003
보건업 및 사회복지 서비스업	0.169	0.202	0.178	0.119	0.089
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.001	0.001	0.002	0.002	0.000
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0.017	0.014	0.021	0.017	0.017
<b>B. 지원근로자</b>					
농업, 임업 및 어업	0.002	0.003	0.002	0.001	0.000
광업	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
제조업	0.434	0.361	0.423	0.456	0.514

〈표 3-2〉의 계속

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	전체	수급개시년도			
		2020년	2021년	2022년	2023년
가스, 증기 및 수도사업	0.001	0.002	0.000	0.000	0.000
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	0.011	0.011	0.010	0.013	0.012
건설업	0.011	0.013	0.011	0.010	0.007
도매 및 소매업	0.049	0.054	0.056	0.040	0.041
운수업	0.176	0.211	0.160	0.182	0.158
숙박 및 음식점업	0.029	0.029	0.035	0.025	0.026
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	0.004	0.006	0.003	0.005	0.005
금융 및 보험업	0.001	0.001	0.001	0.000	0.001
부동산업 및 임대업	0.008	0.010	0.006	0.011	0.004
전문, 과학 및 기술 서비스업	0.017	0.018	0.019	0.017	0.013
사업시설관리 및 사업수급 서비스업	0.074	0.084	0.067	0.073	0.077
교육 서비스업	0.003	0.005	0.002	0.003	0.001
보건업 및 사회복지 서비스업	0.168	0.180	0.188	0.156	0.128
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0.012	0.011	0.014	0.010	0.012

주 : 패널 B에는 2024년 수급개시 근로자 1명이 제외되어 있음.  
 자료 : 고용노동부 행정자료.

- 업종 중분류 상위 10개 종목에서도 제조업 편중 심화와 보건업 및 사회복지 서비스업 비율의 감소가 확인됨(표 3-3 참조).
- 신규 지원 사업장의 업종 중분류 상위 10개 종목 중 제조업 6개 비율이 2020년 29.1%에서 2023년 36.5%로 증가
- 수혜사업장 기준 사회복지 서비스업이, 지원근로자 기준 운수업이 가장 비율이 높았으나 두 업종 모두 감소세를 보이고 있음.
  - 신규 지원 사업장의 사회복지 서비스업 비율은 2020년 14.1%에서 2023년에는 5.8%로 감소
  - 신규 지원 근로자의 운수업 비율은 2020년 20.1%에서 2023년 13.3%로 감소

〈표 3-3〉 장려금 수혜사업장 및 지원근로자의 KSIC 중분류 기준 상위 10개 업종 분포

(단위: %)

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	전체	수급개시년도			
		2020년	2021년	2022년	2023년
<b>A. 수혜사업장</b>					
사회복지 서비스업	0.121	0.141	0.129	0.094	0.058
기타 기계 및 장비 제조업	0.087	0.082	0.089	0.089	0.095
금속가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	0.072	0.063	0.074	0.088	0.069
도매 및 상품 중개업	0.059	0.055	0.060	0.063	0.063
보건업	0.048	0.061	0.050	0.025	0.032
육상운송 및 파이프라인 운송업	0.048	0.085	0.034	0.017	0.020
자동차 및 트레일러 제조업	0.044	0.032	0.046	0.058	0.058
식료품 제조업	0.043	0.044	0.044	0.036	0.043
고무 및 플라스틱제품 제조업	0.042	0.035	0.042	0.036	0.072
섬유제품 제조업; 의복 제외	0.033	0.035	0.033	0.031	0.029
<b>B. 지원근로자</b>					
육상운송 및 파이프라인 운송업	0.159	0.201	0.143	0.162	0.133
사회복지 서비스업	0.109	0.119	0.123	0.100	0.081
보건업	0.059	0.062	0.066	0.056	0.047
식료품 제조업	0.057	0.041	0.061	0.064	0.060
금속가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	0.056	0.048	0.051	0.061	0.069
기타 기계 및 장비 제조업	0.055	0.054	0.057	0.054	0.055
사업수급 서비스업	0.052	0.056	0.046	0.055	0.054
자동차 및 트레일러 제조업	0.042	0.024	0.037	0.051	0.061
도매 및 상품 중개업	0.037	0.042	0.041	0.032	0.028
섬유제품 제조업; 의복 제외	0.033	0.034	0.033	0.031	0.035

주: 패널 B에는 2024년 수급개시 근로자 1명이 제외되어 있음.

자료: 고용노동부 행정자료.

□ 지원근로자의 소규모 사업장 편중은 완화되고 있음(표 3-4 참조).

○ 신규 지원 사업장의 50인 미만 비율은 2020년 75.4%에서 2023년에는 82.2%로 증가

○ 신규 지원 근로자의 100인 이상 사업장 비율이 2022년 이후 증가  
- 2021년 8월의 지원한도 상향의 결과로 보임.

〈표 3-4〉 장려금 수혜사업장 및 지원근로자의 사업장 규모 분포

(단위 : %)

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	전체	수급개시년도			
		2020년	2021년	2022년	2023년
A. 수혜사업장					
5인 미만	0.098	0.087	0.107	0.102	0.092
5~9인	0.158	0.139	0.166	0.175	0.164
10~29인	0.384	0.352	0.398	0.399	0.422
30~49인	0.161	0.176	0.158	0.144	0.144
50~69인	0.071	0.083	0.068	0.058	0.058
70~99인	0.063	0.079	0.056	0.058	0.040
100~149인	0.026	0.032	0.022	0.026	0.026
150~299인	0.025	0.031	0.016	0.023	0.046
300~499인	0.007	0.013	0.004	0.008	0.003
500인 이상	0.007	0.010	0.004	0.007	0.006
B. 지원근로자					
5인 미만	0.043	0.054	0.052	0.032	0.026
5~9인	0.072	0.083	0.085	0.062	0.044
10~29인	0.248	0.250	0.269	0.230	0.228
30~49인	0.166	0.161	0.173	0.165	0.160
50~69인	0.096	0.089	0.103	0.099	0.089
70~99인	0.101	0.102	0.097	0.110	0.097
100~149인	0.053	0.046	0.047	0.057	0.071
150~299인	0.076	0.069	0.065	0.081	0.098
300~499인	0.064	0.056	0.044	0.079	0.089
500인 이상	0.082	0.090	0.066	0.086	0.099

주 : 패널 B에는 2024년 수급개시 근로자 1명이 제외되어 있음.

자료 : 고용노동부 행정자료.

□ 수혜사업장의 수도권 편중이 심화되고 있음에도 불구하고 지원근로자의 지역 분포는 현저한 변화를 보이지 않음(표 3-5 참조).

○ 신규 지원 사업장의 수도권 비율은 2020년 47.0%에서 2023년 58.7%로 증가했으나 신규 지원 근로자의 경우 2020년 50.4%에서 2023년에는 49.8%로 소폭 감소

〈표 3-5〉 장려금 수혜사업장 및 지원근로자의 지역 분포

(단위 : %)

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	전체	수급개시년도			
		2020년	2021년	2022년	2023년
<b>A. 수혜사업장</b>					
서울	0.089	0.087	0.080	0.096	0.121
부산	0.068	0.068	0.071	0.069	0.049
대구	0.052	0.060	0.046	0.048	0.052
인천	0.056	0.051	0.052	0.055	0.101
광주	0.020	0.014	0.025	0.022	0.014
대전	0.030	0.034	0.032	0.017	0.026
울산	0.034	0.031	0.040	0.030	0.023
세종	0.003	0.004	0.003	0.002	0.000
경기	0.328	0.332	0.307	0.352	0.365
강원	0.020	0.021	0.021	0.018	0.014
충북	0.043	0.048	0.045	0.035	0.023
충남	0.048	0.049	0.055	0.038	0.037
전북	0.028	0.033	0.029	0.015	0.026
전남	0.026	0.030	0.022	0.035	0.009
경북	0.056	0.052	0.056	0.064	0.055
경남	0.095	0.083	0.108	0.099	0.075
제주	0.007	0.004	0.008	0.008	0.012
<b>B. 지원근로자</b>					
서울	0.144	0.154	0.134	0.150	0.142
부산	0.066	0.066	0.068	0.068	0.058
대구	0.053	0.047	0.048	0.053	0.067
인천	0.061	0.052	0.061	0.058	0.076
광주	0.014	0.011	0.017	0.013	0.012
대전	0.023	0.030	0.027	0.020	0.013
울산	0.048	0.039	0.048	0.052	0.050
세종	0.002	0.004	0.002	0.001	0.001
경기	0.279	0.298	0.270	0.277	0.280
강원	0.028	0.027	0.027	0.030	0.031
충북	0.039	0.042	0.043	0.039	0.028
충남	0.053	0.051	0.055	0.052	0.054
전북	0.037	0.043	0.040	0.033	0.032
전남	0.024	0.026	0.026	0.023	0.021
경북	0.046	0.047	0.046	0.045	0.048
경남	0.077	0.062	0.085	0.080	0.078
제주	0.006	0.003	0.006	0.006	0.010

주 : 패널 B에는 2024년 수급개시 근로자 1명이 제외되어 있음.  
 자료 : 고용노동부 행정자료.

- 장려금 수급 종료 후 계속고용 현황을 확인하기 위해 고용노동부 행정자료와 고용보험DB를 결합하여 수급개시가 고용보험DB에서 확인된 퇴직월 전인 지원근로자 9,973명을 식별
- 수급 개시 후 고용이 확인된 지원근로자가 수급 종료 후 6개월 이상 근속한 비율은 43.1%(표 3-6 참조)
- 2020~2021년 신규 지원 근로자의 64.2%와 32.9%가 수급 종료 후에도 1년 이상 근속한 것으로 나타남.
  - 다만 수급 종료 후 1년 이상 근속 비율은 점차 감소할 가능성이 있어 지속적인 모니터링이 필요
- 수급 종료 후 1년 이상 근속 비율은 정년 폐지(32.8%), 재고용(30.7%), 정년 연장(26.5%) 순으로 높음.

〈표 3-6〉 장려금 지원근로자의 수급 종료 후 근속 현황

(단위 : %)

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	전체	수급개시년도			
		2020년	2021년	2022년	2023년
<b>A. 지원근로자 전체</b>					
수급 종료 후 1년 이상 근무	0.297	0.642	0.329	0.104	0.001
수급 종료 후 6~11개월 근무	0.134	0.078	0.241	0.080	0.053
수급 종료 후 6개월 미만 근무	0.552	0.273	0.416	0.790	0.928
수급 종료 전	0.017	0.008	0.014	0.026	0.019
관측치	9,973	2,344	3,631	2,548	1,449
<b>B. 정년 폐지</b>					
수급 종료 후 1년 이상 근무	0.328	0.688	0.349	0.119	0.000
수급 종료 후 6~11개월 근무	0.151	0.076	0.248	0.088	0.091
수급 종료 후 6개월 미만 근무	0.515	0.236	0.399	0.781	0.898
수급 종료 전	0.006	0.000	0.004	0.013	0.011
관측치	683	157	278	160	88
<b>C. 정년 연장</b>					
수급 종료 후 1년 이상 근무	0.265	0.611	0.261	0.130	0.002
수급 종료 후 6~11개월 근무	0.118	0.060	0.226	0.093	0.044
수급 종료 후 6개월 미만 근무	0.612	0.329	0.512	0.769	0.945
수급 종료 전	0.005	0.000	0.001	0.009	0.008

〈표 3-6〉의 계속

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	전체	수급개시년도			
		2020년	2021년	2022년	2023년
관측치	2,772	668	871	757	475
D. 재고용					
수급 종료 후 1년 이상 근무	0.307	0.653	0.345	0.098	0.001
수급 종료 후 6~11개월 근무	0.140	0.085	0.248	0.071	0.060
수급 종료 후 6개월 미만 근무	0.531	0.251	0.388	0.796	0.915
수급 종료 전	0.022	0.011	0.019	0.035	0.024
관측치	7,000	1,623	2,656	1,769	952

주: 고용보험DB에서 확인된 퇴직일이 장려금 수급시작월 이후인 경우만 포함.  
 자료: 고용노동부 행정자료, 고용보험DB.

□ 수급 종료 후 6개월 이상 근속 비율은 도매 및 소매업과 보건업 및 사회복지 서비스업 사업장에서 상대적으로 높음(표 3-7 참조).

- 도매 및 소매업 근로자의 50.0%가, 보건업 및 사회복지서비스업 근로자의 47.9%가 수급 종료 후 6개월 이상 근무했거나 근무 중
- 운수업 근로자의 수급 종료 후 6개월 이상 근속 비율은 37.0%로 상대적으로 낮음.
- 제조업과 50인 미만 사업장 근로자의 경우 수급 종료 후 6개월 이상 근속 비율이 각각 43.8%와 46.7%로 평균에 가까운 수준

〈표 3-7〉 장려금 지원근로자의 수급 종료 후 근속 현황: 주요 업종 및 소규모 사업장

(단위: %)

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	전체	수급개시년도			
		2020년	2021년	2022년	2023년
A. 제조업					
수급 종료 후 1년 이상 근무	0.302	0.723	0.376	0.089	0.001
수급 종료 후 6~11개월 근무	0.136	0.071	0.256	0.078	0.049
수급 종료 후 6개월 미만 근무	0.543	0.197	0.351	0.798	0.937
수급 종료 전	0.019	0.009	0.017	0.035	0.013
관측치	4,154	813	1,503	1,120	718
B. 도매 및 소매업					

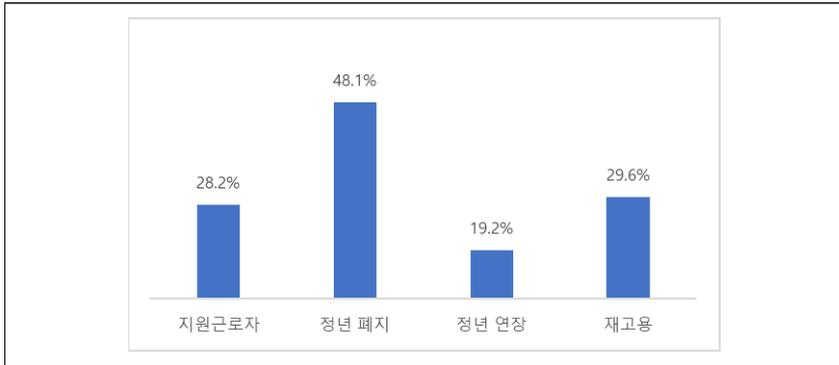
〈표 3-7〉의 계속

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	전체	수급개시년도			
		2020년	2021년	2022년	2023년
수급 종료 후 1년 이상 근무	0.340	0.672	0.313	0.173	0.000
수급 종료 후 6~11개월 근무	0.160	0.069	0.285	0.087	0.113
수급 종료 후 6개월 미만 근무	0.487	0.244	0.391	0.721	0.887
수급 종료 전	0.013	0.015	0.011	0.019	0.000
관측치	476	131	179	104	62
<b>C. 운수업</b>					
수급 종료 후 1년 이상 근무	0.265	0.572	0.240	0.130	0.000
수급 종료 후 6~11개월 근무	0.105	0.055	0.201	0.082	0.031
수급 종료 후 6개월 미만 근무	0.624	0.373	0.557	0.776	0.955
수급 종료 전	0.006	0.000	0.002	0.012	0.014
관측치	1,967	528	628	522	289
<b>D. 보건업 및 사회복지서비스업</b>					
수급 종료 후 1년 이상 근무	0.320	0.607	0.340	0.130	0.000
수급 종료 후 6~11개월 근무	0.159	0.110	0.234	0.114	0.084
수급 종료 후 6개월 미만 근무	0.505	0.283	0.410	0.739	0.868
수급 종료 전	0.016	0.000	0.015	0.017	0.047
관측치	1,757	435	717	414	190
<b>E. 50인 미만 사업장</b>					
수급 종료 후 1년 이상 근무	0.311	0.672	0.331	0.071	0.002
수급 종료 후 6~11개월 근무	0.156	0.090	0.269	0.086	0.055
수급 종료 후 6개월 미만 근무	0.516	0.231	0.385	0.813	0.915
수급 종료 전	0.018	0.007	0.015	0.029	0.028
관측치	5,395	1,297	2,151	1,275	672

주 : 고용보험DB에서 확인된 퇴직월이 수급시작월 이후인 경우만 포함.  
 자료 : 고용노동부 행정자료, 고용보험DB.

- 정년 폐지 수혜사업장의 자진퇴사율이 다른 계속고용제도를 시행한 수혜사업장보다 높음(그림 3-1 참조).
- 정년 폐지 수혜사업장의 자진퇴사율이 48.1%, 정년 연장 수혜사업장의 자진퇴사율은 19.2%로 현저한 차이를 보임.

[그림 3-1] 계속고용제도별 자진퇴사율



주: 고용보험DB에서 확인된 퇴직월이 수급시작월 이후인 경우만 포함.  
 자료: 고용노동부 행정자료, 고용보험DB.

- 정리하면, 장려금은 제조업과 소규모, 수도권 사업장에 집중되어 있고 제조업 편중이 심화되고 있으나, 지원근로자의 수급 종료 후 근속 비율이 낮지 않아 지속적인 계속고용을 유도했음을 시사

## 제2절 고용효과 분석

- 본 절에서는 장려금의 고용효과를 총고용과 신규고용으로 구분하여 추정되 장려금이 고령자뿐만 아니라 청년 고용에도 영향을 미쳤을 가능성을 감안하여 55세 이상 고령자 고용효과에 더하여 15세 이상 전 연령과 15~34세 청년 고용효과를 추정
- 장려금은 기고용 중인 고령자를 정년이 경과하여 계속고용한 경우 실질적 임금을 낮추므로 계속고용효과를 기대할 수 있음.
- 고령자를 신규고용한 경우 그러한 임금 하락이 없으므로 고령자 신규고용효과는 기대하기 어려움.
- 고령자와 그 외 세대 고용의 대체성과 보완성에 따라 그 외 세대 고용을 구축할 가능성도 있음.

## 1. 분석자료

- 고용노동부 행정자료와 고용보험DB의 피보험자 및 사업장 자료를 결합하여 2018~2023년의 사업장 - 분기 패널을 구축
- 고용보험DB자료에서 사업장의 고용보험 피보험자 및 피보험자격 취득자 수와 업종, 규모, 위치를 추출
- 55세 이상 근로자를 55~59세, 60~62세, 63~64세, 65세 이상으로 세분하고 15~34세 근로자를 청년으로 구분<sup>5)</sup>
  - 고령자의 정책효과를 직접적으로 받았을 60~62세와 정책효과 지속성을 보여줄 수 있는 63세 이후로 세분한 것
- 업종은 9차 한국표준산업분류코드(KSIC)로, 규모와 위치는 각각 상시근로자 수와 광역시도로 구분
  
- 처치집단과 비교집단의 이질성 축소를 위해 수혜사업장의 특성을 고려하여 (1) 1995년 7월 이후 성립하여 계속사업을 영위하는 (2) 우선지원대상기업으로 지정된 적이 있는 (3) 분석기간 동안 4년 이상 성립한 사업장으로 표본을 한정
  
- 2018~2023년 피보험자 수가 0명이었던 사업장을 추가로 제외
  
- 처치집단은 상기의 조건을 만족하는 3,677개 장려금 수혜사업장이며,<sup>6)</sup> 비교집단은 비수혜사업장을 설립년도와 업종 대분류, 규모, 위치로 층화 표집한 39,850개 사업장<sup>7)</sup>

---

5) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」상 고령자는 55세 이상, 법적 정년의 하한은 60세이며, 「고용보험법·중소기업인력지원특별법」상 청년은 15~34세  
6) 고용노동부 행정자료와 고용보험DB를 결합하는 과정에서 수혜사업장 6개가 유실되었고 상기의 조건에 부합하지 않아 표본에서 제외된 수혜사업장은 220개  
7) 비수혜사업장의 3%에 해당

## 2. 고용효과 추정 결과

- 합성이증차분법(Synthetic Difference-in-Differences, SDID)<sup>8)</sup>을 활용하여 장려금의 고용효과를 추정
  - 이증차분법(Difference-in-Differences, DID)은 관심변수의 처치집단과 비교집단 간 차이의 처치가 없었다면 그대로 유지되었을 것이라는 가정, 즉 평행추세(parallel-trends) 가정에 의존하나, 해당 가정의 성립은 상황에 의존하므로 최근 이를 완화한 DID이 다수 제안되고 있음.
  - SDID는 합성비교집단법과 DID를 접목한 것으로, 비교집단에 가중치를 적용하여 처치집단과 비교집단의 처치 이전 추세를 일치시키고 DID를 적용하는 방법론임.
  - SDID는 합성비교집단법과 DID보다 정확한 추정치를 제공하나 요구조건이 높아<sup>9)</sup> 다른 DID와 병렬적으로 활용함.
  
- SDID 추정 결과는 장려금 수급 개시 후 60세 이상 고용이 증가했으며 그 대부분은 계속고용의 증가임을 보여줌(표 3-8 참조).
  - 장려금 수급 개시 후 60세 이상 고용이 유의하게 증가하고 55~59세 고용이 감소(표 3-8의 상단 패널 1~4열).
    - 60~62세 고용은 1.57명, 63~64세는 0.49명, 65세 이상은 0.58명 증가하여 60세 이상 고용이 2.64명 증가한 것으로 추정되며, 모든 추정치가 유의수준 5%에서 통계적으로 유의함.
    - 55~59세 고용은 0.56명 감소하여 55세 이상 고용은 2.08명 증가한 것으로 추정되나 추정치의 통계적 유의성이 낮음.
  - 장려금은 전체 세대와 청년 고용에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 추정되었음(표 3-8의 상단 패널 5~6열).
    - 장려금에 의한 고령자 계속고용이 그 외 세대 고용을 강하게 구축하

8) 방법론에 대한 세부사항은 Arkhangelsky, et al. (2021)을 참조

9) SDID는 균형패널(strongly balanced panel)에만 적용 가능하며 처치의 비가역성을 요구하므로 장려금의 고령자 고용효과 추정에 적합하지 않은 측면이 있음.

지 않았음을 시사하는 결과

○ 장려금의 신규고용효과 추정치는 대체로 통계적으로 유의하지 않은 것으로 추정되었음(표 3-8의 하단 패널).

- 65세 이상 신규고용 증가가 유의하게 추정되었으나 총고용효과에 기여하는 비율이 15.6%에 불과

〈표 3-8〉 장려금의 고용효과 : SDID 추정 결과

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	고령자				전 연령	청년
	55~59세	60~62세	63~64세	65세 이상	15세 이상	15~34세
총고용	-0.5610* (0.3082)	1.5664** (0.2758)	0.4924** (0.1525)	0.5807** (0.1160)	-0.6158 (1.2294)	-0.8021 (1.5006)
신규고용	0.0722 (0.0607)	0.1145 (0.0902)	0.0127 (0.0122)	0.0906** (0.0428)	0.1972 (0.1914)	-0.3425 (0.3979)

주: 1) 10% 샘플을 활용한 추정 결과임.

2) 괄호 안의 숫자는 부트스트랩 표준오차이며, \*\*은 유의수준 5%에서, \*은 유의수준 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

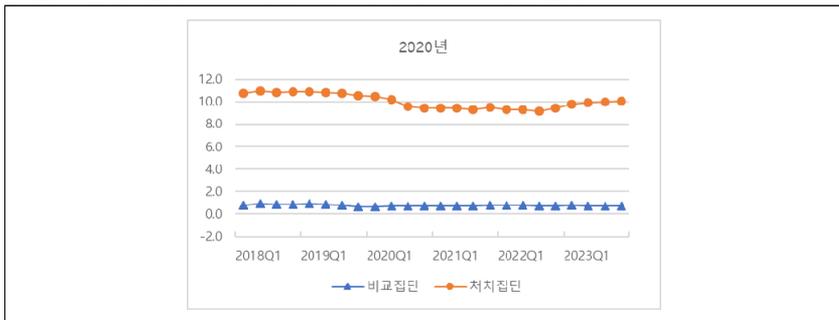
자료: 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

### 3. 고령자 고용효과 추이

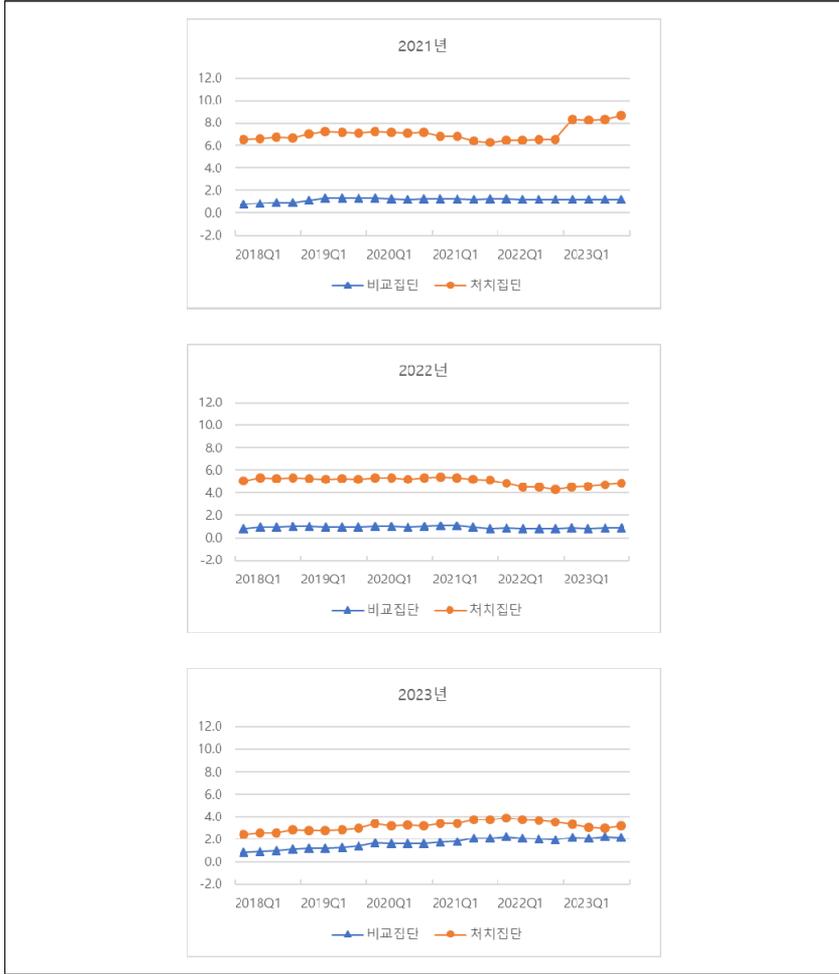
□ 55~59세 총고용은 장려금 수급 개시 후 감소했으나 그 효과는 시간이 경과하며 축소(그림 3-2 참조).

○ 예외적으로 2021년 신규 지원 사업장의 경우 수급기간이 2년을 경과한 시점에서 55~59세 총고용이 반등

[그림 3-2] 장려금의 55~59세 총고용효과 추이 : SDID 추정 결과



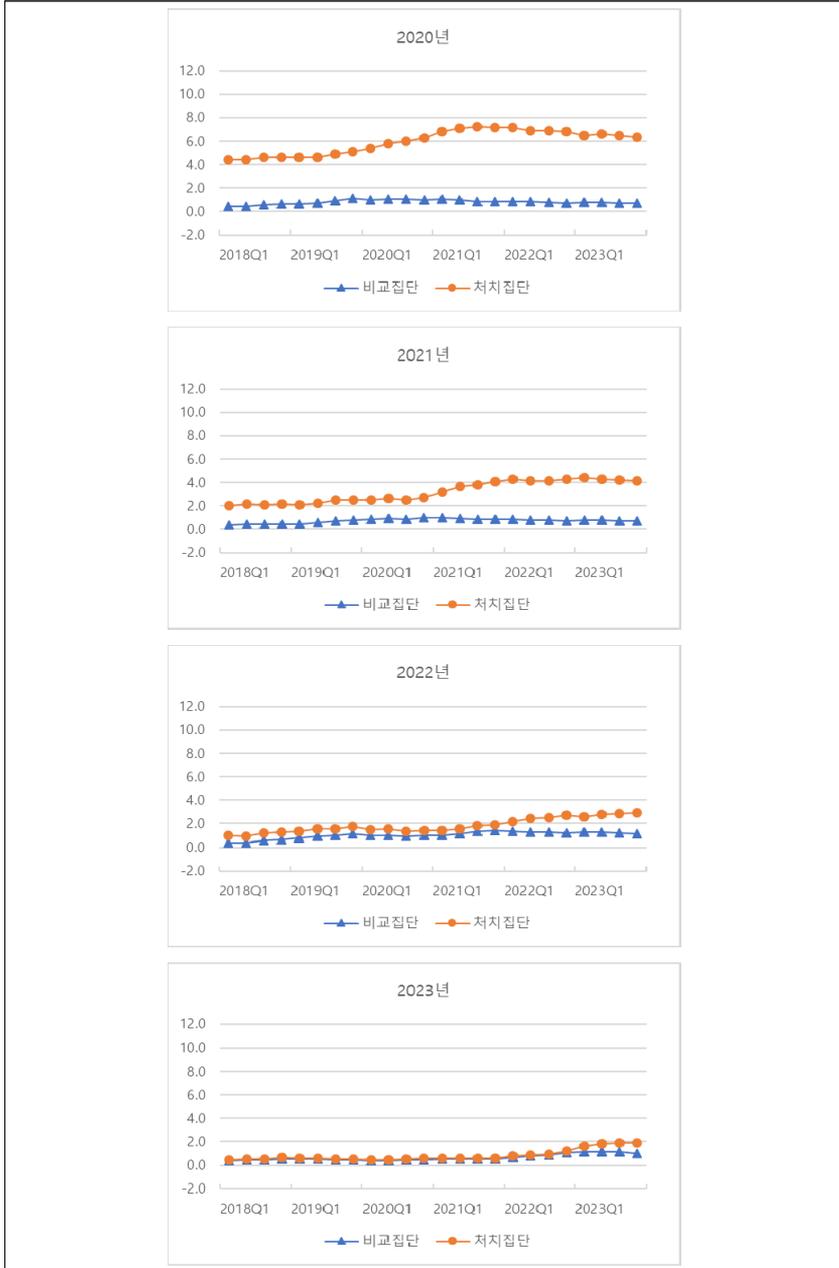
[그림 3-2]의 계속



주 : 10% 샘플을 활용한 추정 결과임.  
 자료 : 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

- 60~62세 총고용은 장려금 수급 개시 후 증가했으나, 그 효과는 시간이 경과하며 축소(그림 3-3 참조).
- 다만 60~62세 총고용효과가 시간이 경과하며 축소된 것은 계속고용의 지속성에 기인했을 가능성이 있음.

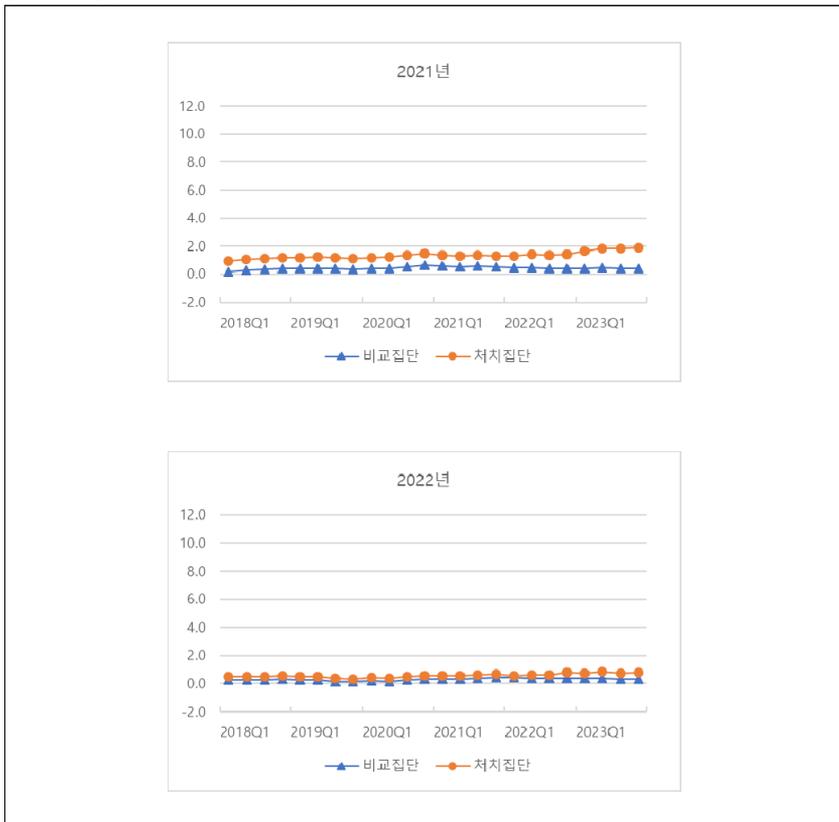
[그림 3-3] 장려금의 60~62세 총고용효과 추이 : SDID 추정 결과



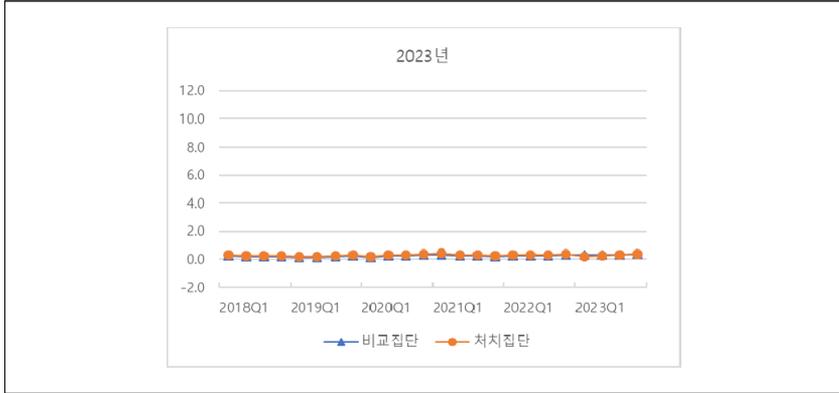
주 : 10% 샘플을 활용한 추정 결과임.  
 자료 : 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

- 장려금 수급 개시 2년여가 경과한 시점에서 63~64세 총고용이 증가한 것은 장려금에 의한 계속고용의 지속성을 시사(그림 3-4 참조)
- 2020~2021년 신규 지원 사업장의 63~64세 총고용이 수급기간 2년여가 경과한 시점에서 증가
- 2022~2023년 신규 지원 사업장의 63~64세 총고용은 현저한 변화를 보이지 않았으나, 이는 수급기간이 짧기 때문일 수 있음.
  - 2022~2023년 신규 지원 사업장에서도 63~64세 총고용효과가 발생할 것인지 지속적인 모니터링이 필요

[그림 3-4] 장려금의 63~64세 총고용효과 추이 : SDID 추정 결과



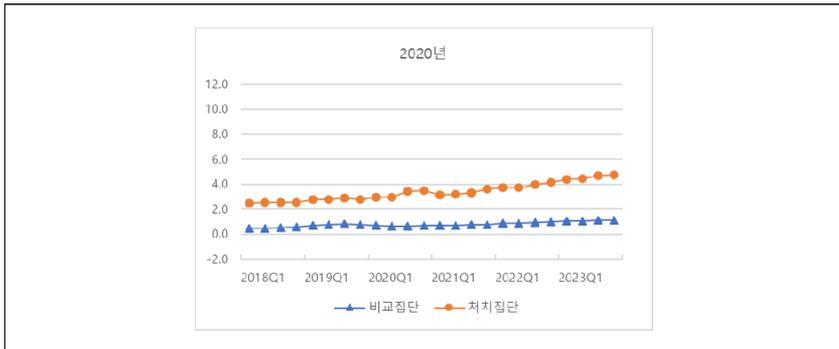
[그림 3-4]의 계속



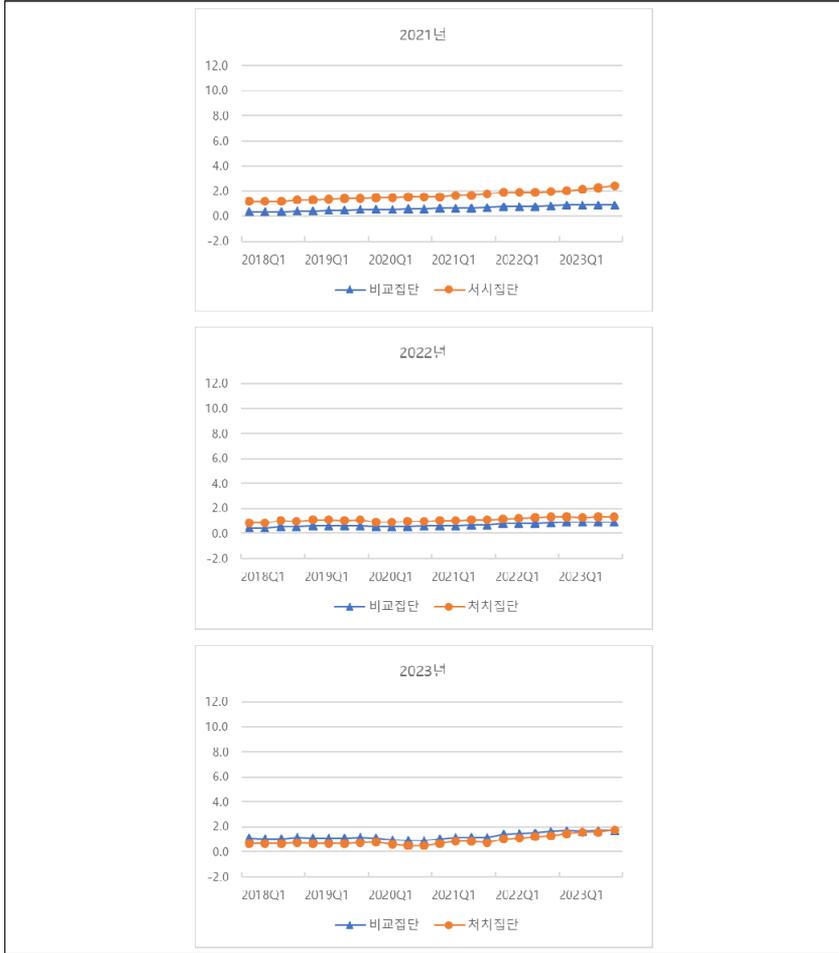
주: 10% 샘플을 활용한 추정 결과임.  
 자료: 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

- 장려금의 65세 이상 고령자 총고용효과는 제한적이었음(그림 3-5 참조).
- 2020년 신규 지원 사업장을 제외하면 수급 개시 후 65세 이상 총고용이 증가하지 않은 것으로 추정됨.
- 2020년 신규 지원 사업장의 경우 시차를 두고 65세 이상 총고용이 증가했으나, 이는 초기 수혜사업장들의 이질성에 기인한 것으로 생각됨.
  - 예컨대, 2020년 신규 지원 사업장은 보건업 및 사회복지 서비스업 비율이 현저하게 높아 업종 분포에서 2021~2023년 신규 지원 사업장과 차이를 보임.

[그림 3-5] 장려금의 65세 이상 총고용효과 추이 : SDID 추정 결과



[그림 3-5]의 계속

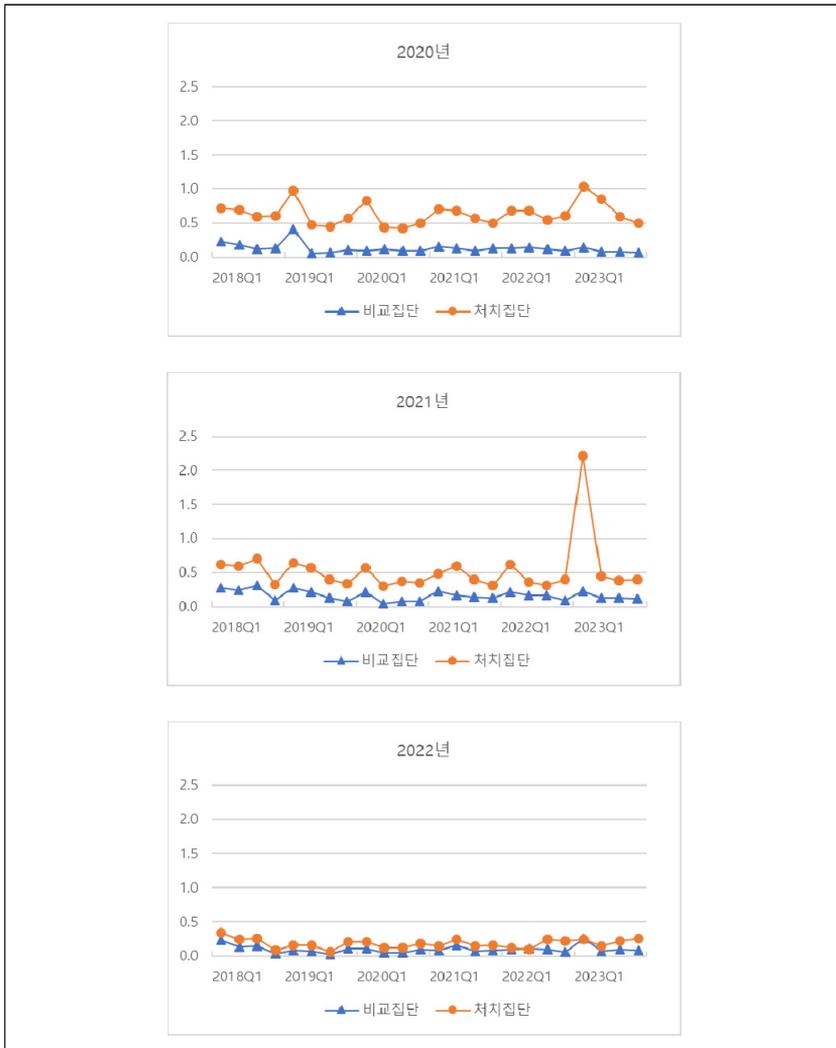


주 : 10% 샘플을 활용한 추정 결과임.  
 자료 : 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

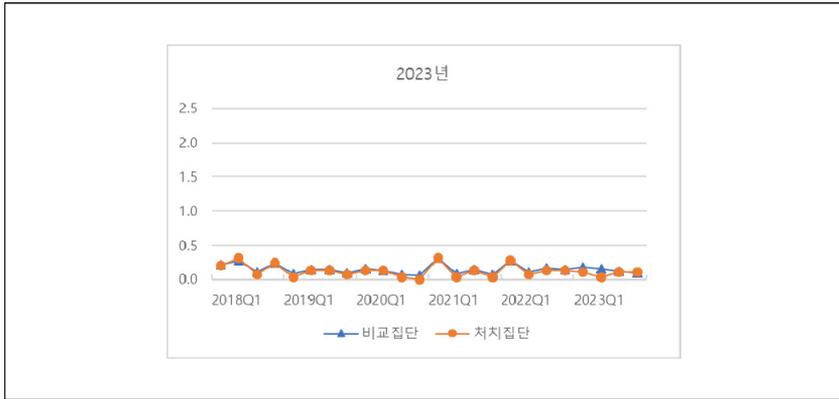
- 장려금의 고령자 신규고용효과는 재고용이 인정되는 유예기간에 기인한 것으로 보여 정책효과로 해석하기 어려움(그림 3-6, 7, 8, 9 참조).
- 장려금은 55~59세 신규고용에 악영향을 미치지 않은 것으로 추정되어 [그림 3-2]의 55~59세 총고용 감소가 기고용 중인 고령자의 연령 상승에 의한 자연스러운 현상일 가능성을 시사

- 2021년 신규 지원 사업장의 수급기간 2년 경과 후 55~59세 신규고용 증가는(그림 3-6의 우상단) 해당 사업장의 수급기간 2년 경과 후 55~59세 총고용 증가가(그림 3-2의 우상단) 신규고용의 증가에 의한 것임을 시사하며, 이는 정책효과로 보기 어려움.
- 장려금 수급 종료 후 퇴직한 고령자의 대체인력 채용의 가능성

[그림 3-6] 장려금의 55~59세 신규고용효과 추이 : SDID 추정 결과



[그림 3-6]의 계속



주 : 10% 샘플을 활용한 추정 결과임.  
 자료 : 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업자 자료.

[그림 3-7] 장려금의 60~62세 신규고용효과 추이 : SDID 추정 결과

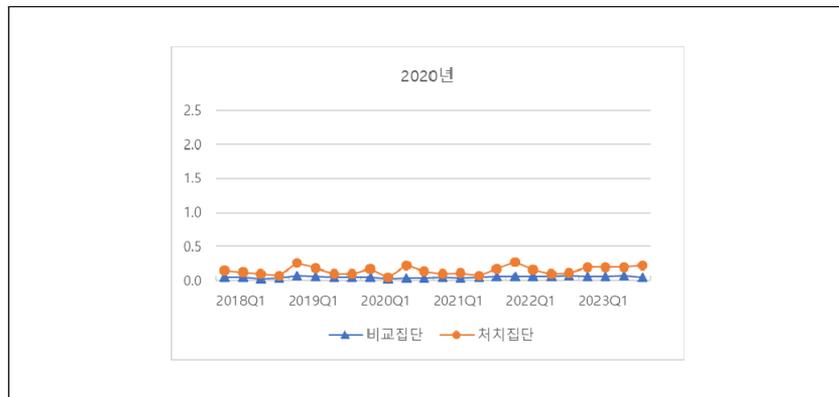


[그림 3-7]의 계속

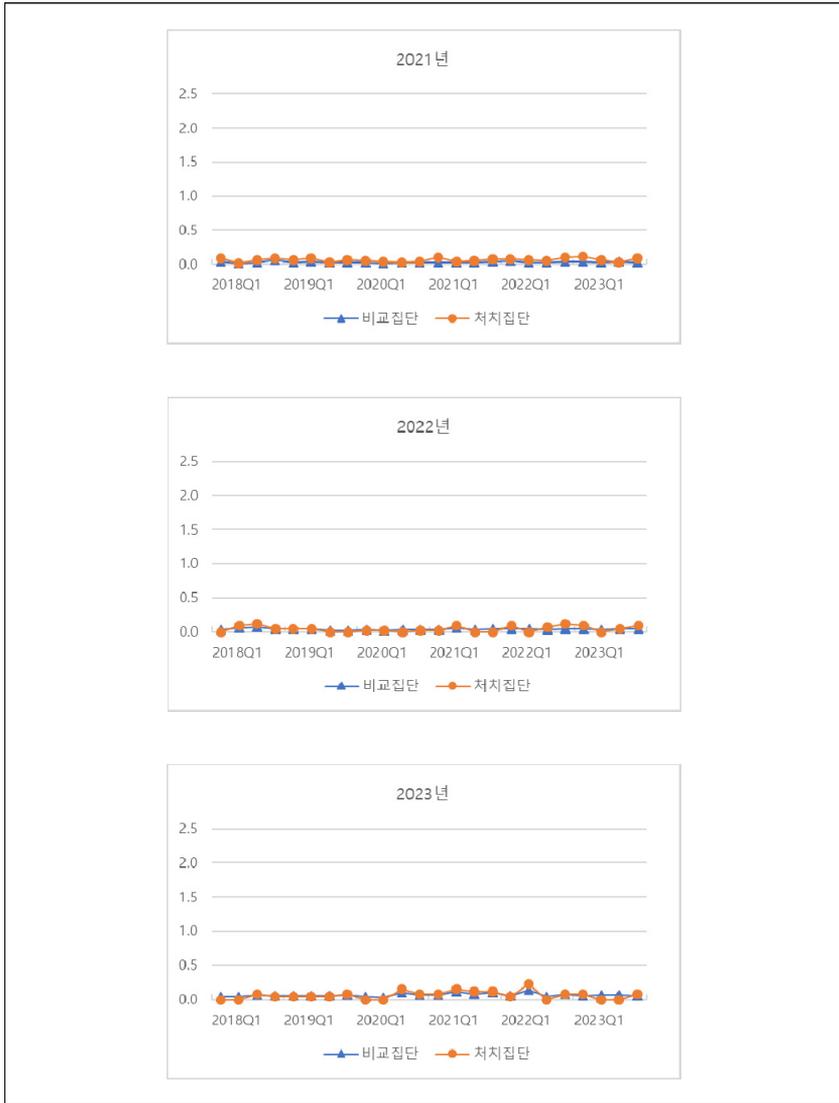


주 : 10% 샘플을 활용한 추정 결과임.  
 자료 : 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

[그림 3-8] 장려금의 63~64세 신규고용효과 추이 : SDID 추정 결과

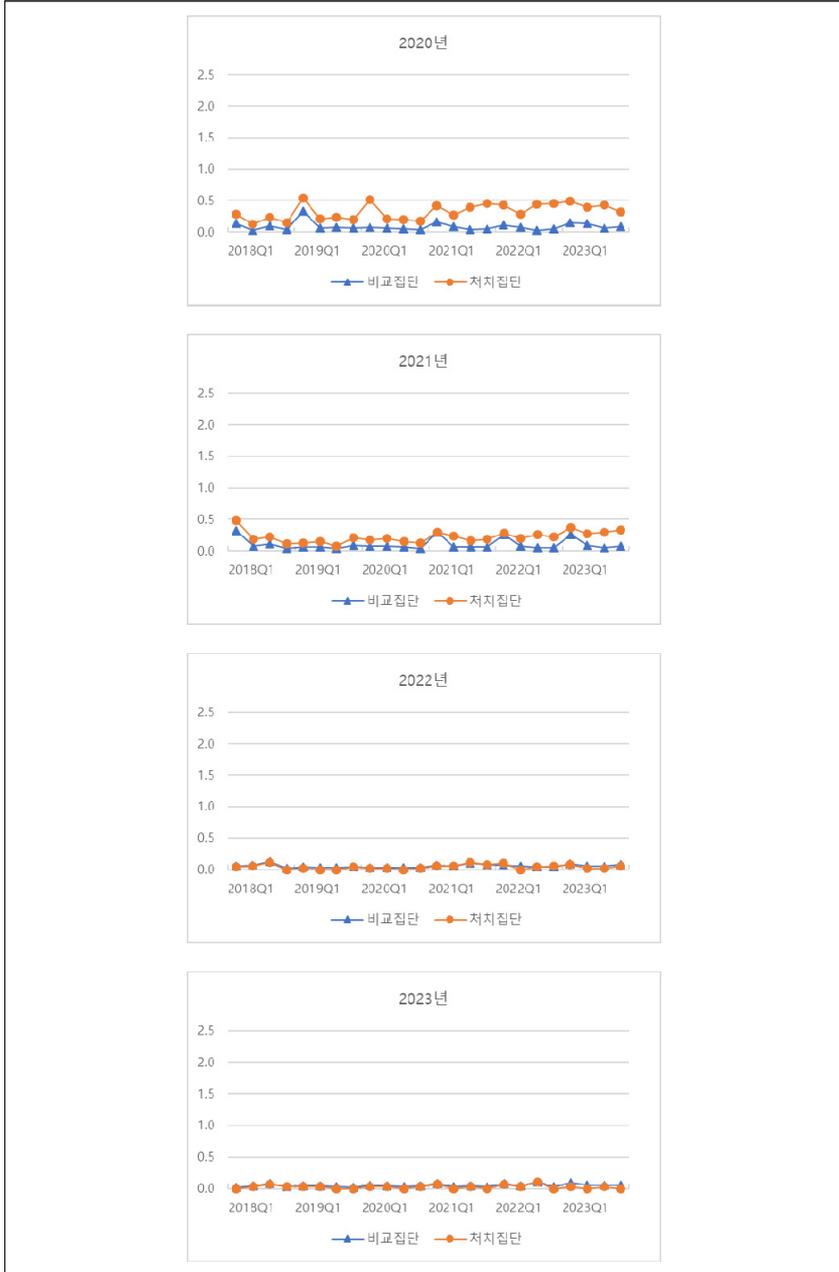


[그림 3-8]의 계속



주 : 10% 샘플을 활용한 추정 결과임.  
 자료 : 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

[그림 3-9] 장려금의 65세 이상 신규고용효과 추이 : SDID 추정 결과



주 : 10% 샘플을 활용한 추정 결과임.  
 자료 : 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

### 제3절 고용효과의 이질성 분석

#### 1. 기초통계 분석

- 2020년 4Q~2023년 4Q 계속수혜를 포함한 수혜사업장 수는 28,055개
- 수혜사업장 수는 2022.1Q에 2,526개로 정점을 기록했고 2023년 4Q 기준으로 1,160개(부표 1 참조)
- 수혜사업장이 시행한 계속고용제도는 재고용(79.5%), 정년 연장(16.5%), 정년 폐지(8.4%)의 순이었음.
- <표 3-9>에 수혜사업장의 KSIC 중분류 비율이 3%를 상회하는 업종을 비율 순위별로 정리
- 공공서비스업 부문의 보건업 및 사회복지 서비스업이 도합 16.81%로 가장 높은 비율을 차지

<표 3-9> 장려금 수혜사업장의 주요 업종 분포 : KSIC 중분류 기준

(단위: 개소, %)

업종	빈도	비율
사회복지서비스업(87)	3,240	11.55
기타 기계 및 장비 제조업(29)	2,564	9.14
금속 가공제품 제조업: 기계 및 가구 제외(25)	2,076	7.40
육상 운송 및 파이프라인 운송업(49)	1,726	6.15
도매 및 상품 중개업(46)	1,612	5.75
보건업(86)	1,475	5.26
식품품 제조업(10)	1,250	4.46
고무 및 플라스틱제품 제조업(22)	1,161	4.14
자동차 및 트레일러 제조업(30)	1,179	4.20
섬유제품 제조업: 의복 제외(13)	945	3.37
기타 산업	1,827	38.59
합계	28,055	100

주: 괄호 안의 숫자는 KSIC 중분류 번호이며, 빈도는 계속수혜사업장을 포함.

- 민간서비스업 부문의 육상 운송 및 파이프라인 운송업과 도매 및 상품 중개업이 각각 6.15%와 5.75%을 차지
- 제조업 6개 업종의 비율이 51.92%로, 특히 기타 기계 및 장비 제조업과 금속 가공제품 제조업;기계 및 가구 제외 비율이 각각 9.14%와 7.40%로 가장 높음.
- 정보통신업 부문은 그 비율이 상위 10위에 속한 업종이 없고 출판업을 제외하면(0.57%) 비율이 매우 낮음.
- 수혜사업장의 규모 분포를 살펴보면, 98.3%가 300인 미만 사업장이며, 특히 72.6%가 50인 미만 중소기업(표 3-10 참조).
- 2023년 4Q 기준 10~29인 사업장이 가장 많았으며, 이어서 30~49인, 5~9인, 50~69인, 70~99인 사업장 순임(부표 2 참조).

〈표 3-10〉 장려금 수혜사업장의 규모 분포 : 상시근로자 수 기준

(단위: 개소, %)

규모	빈도	비율
5인 미만	2,069	7.37
5~9인	3,959	14.11
10~29인	9,127	32.53
30~49인	5,206	18.56
50~69인	2,705	9.64
70~99인	2,261	8.06
100~149인	1,275	4.54
150~299인	962	3.43
300~499인	317	1.13
500~999인	174	0.62
합계	28,055	100.0

주: 규모는 고용주가 고용보험에 신고한 상시근로자 수 기준이며, 빈도는 계속수혜사업장을 포함.

- 지역별로 살펴보면, 수도권 사업장 비중이 46.4%로 높고 제주도와 세종 사업장 비중은 1% 미만임(표 3-11 참조).
- 2023년 4Q 기준 경기도 수혜사업장이 371개로 가장 많았고 이어서 서울, 경남, 부산, 인천 순임(부표 3 참조).

〈표 3-11〉 장려금 수혜사업장의 지역 분포 : 광역시도 기준

(단위: 개소, %)

지역	빈도	비율
경기	9,085	32.38
경남	2,679	9.55
서울	2,408	8.58
부산	2,076	7.40
인천	1,536	5.47
대구	1,475	5.26
경북	1,450	5.17
충남	1,391	4.96
충북	1,245	4.44
울산	997	3.55
전북	868	3.09
대전	780	2.78
전남	750	2.67
강원	588	2.10
광주	502	1.79
제주	148	0.53
세종	77	0.27
합계	28,055	100.0

주: 규모는 고용주가 고용보험에 신고한 상시근로자 수 기준이며, 빈도는 계속수혜사업장을 포함.

□ 〈표 3-12〉와 [그림 3-10]은 수혜사업장의 평균 피보험자 수 추이를 보여주며, 특징을 정리하면 다음과 같음.

○ 수혜사업장의 평균 피보험자 수는 정책 시행 직전인 2019년 하반기부터 2023년 4Q까지 증가세를 보임.

- 평균 피보험자 수가 2019년 4Q부터 2023년 4Q까지 35.21명에서 36.32명으로 증가

- 우리나라 경제는 2020년 팬데믹으로 마이너스 성장을 기록한 이후 2021년 기저효과에 의한 반등에도 2022년 상반기부터 정책금리 인상으로 고금리와 고물가, 고환율의 3고 위기가 심화되면서 저성장 국면에서 벗어나지 못하고 있음.<sup>10)</sup>

10) 한국은행의 「국민소득」 확정치 기준 전년 동기대비 실질GDP성장률은 2021년 4Q 4.3% → 2022년 1Q 3.1% → 2022년 2Q 2.9% → 2022년 3Q 3.2% → 2022년 4Q 1.4% → 2023년 1Q 0.9% → 2023년 2Q 0.9% → 2023년 3Q 1.4%

- 수혜사업장은 추세적인 고용 감소에도 불구하고 정책 시행 이후 고령자 고용을 유지하고 있는 것으로 보임.
  - 고령 피보험자 수가 2019년 4Q~2023년 4Q 평균 11.69명에서 14.32명으로 증가하면서 그 비율도 33.2%에서 39.4%로 증가
  - 연령대별로 살펴보면, 60세 이상 피보험자 수는 증가했으나 55-59세의 경우 평균 2019년 4Q~2023년 4Q 6.16명에서 5.52명으로 감소
- 청년 고용과 정책 시행과의 인과관계나 추세성을 판단할 수 있는 기술적인 패턴이 나타나지 않았으나, 대체로 연초에 증가했다가 연말에 감소하는 패턴이 반복된 것으로 보임.

〈표 3-12〉 장려금 수혜사업장의 평균 피보험자 수 : 2019.3~2023.4Q

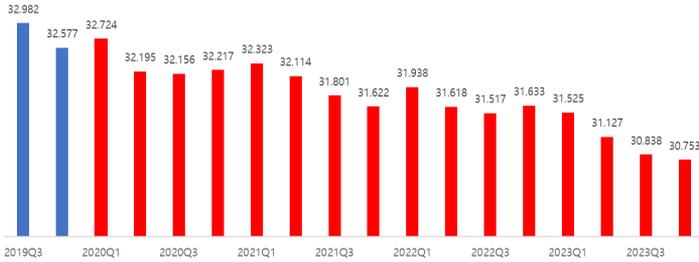
(단위 : 명, %)

연도/분기	전체	고령자(55세 이상)		청년(15-34세)	
		평균	비율	평균	비율
2019.3Q	35.269	11.516	32.65	6.613	18.75
2019.4Q	35.205	11.685	33.19	6.592	18.72
2020.1Q	35.570	11.928	33.53	6.690	18.81
2020.2Q	35.057	11.989	34.20	6.492	18.52
2020.3Q	35.104	12.130	34.55	6.488	18.48
2020.4Q	35.175	12.402	35.26	6.490	18.45
2021.1Q	36.036	12.728	35.32	6.874	19.08
2021.2Q	36.040	12.862	35.69	6.882	19.10
2021.3Q	35.856	13.019	36.31	6.708	18.71
2021.4Q	35.905	13.261	36.93	6.622	18.44
2022.1Q	36.245	13.413	37.01	6.842	18.88
2022.2Q	35.941	13.434	37.38	6.726	18.72
2022.3Q	36.077	13.587	37.66	6.751	18.71
2022.4Q	36.341	13.830	38.06	6.833	18.80
2023.1Q	36.492	13.928	38.17	6.967	19.09
2023.2Q	36.302	13.949	38.43	6.950	19.15
2023.3Q	36.207	14.105	38.96	6.912	19.09
2023.4Q	36.315	14.321	39.44	6.914	19.04
기간 평균	35.839	13.001	36.28	6.741	18.81

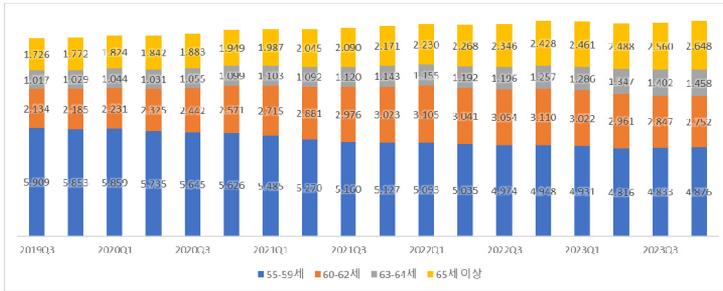
주 : 수급기간 중 피보험자 수가 변화할 수 있으나 500인 미만 사업장을 대상으로 평균값을 산정.

[그림 3-10] 장려금 수혜사업장의 평균 피보험자 수 추이

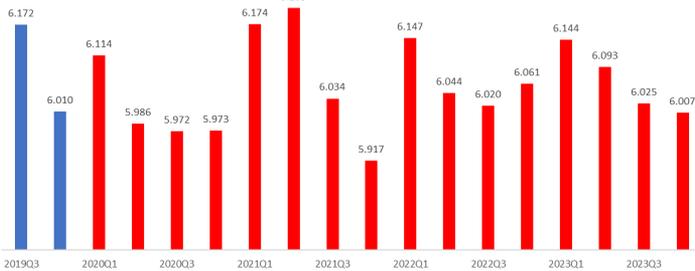
전 연령



고령자(55세 이상)



청년(15-34세)



주: 수급기간 중 피보험자 수가 변화할 수 있으나 500인 미만 사업장을 대상으로 평균값을 산정.

## 2. 고용효과 분석

### 가. 수혜사업장의 분기 평균 고용 변화

□ 2020년 1Q~2023년 4Q 수혜사업장의 수급개시 직전 분기 대비 고용 변화 기초통계를 <표 3-13>과 <표 3-14>, [그림 3-11]에 정리하였으며, 특징을 정리하면 다음과 같음.

- 수급개시 직전 분기 대비 고용 증가는 평균 0.147명
- 55세 이상 고령자 고용은 수급개시 직전 분기 대비 평균 0.218명 증가하여 장려금을 4년간 수급한 경우 누적효과는 2.352명으로 추정
  - [그림 3-11]의 폭포 차트는 수급개시 직전 분기 대비 고용효과의 누적 효과를 순차적으로 보여주며, 이는 수혜사업장에서 가능한 누적효과의 최대치임.
  - 고령자 중 55-59세 고용이 다소 감소하는 것으로 나타난 것은 정책효과가 해당 연령대 고용을 견인하는데 제한적임을 시사
- 청년 고용이 수급개시 직전 분기 대비 평균 0.032명 증가하여 고령자 계속고용으로 인한 청년 고용 구축의 가능성은 낮음을 시사

<표 3-13> 장려금 수혜사업장의 수급개시 직전 분기 대비 고용 증감 통계 : 2020.1~2023.4Q  
(단위 : 명)

변수명	관측치 수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
전 연령	27,880	0.147	5.401	-313	346
55-59세	27,880	-0.086	1.519	-94	74
60-62세	27,880	0.138	1.131	-11	33
63-64세	27,880	0.051	0.796	-10	8
65세 이상	27,880	0.115	0.844	-18	16
고령자(55세 이상)	27,880	0.218	2.146	-97	120
청년(15-34세)	27,880	0.032	2.302	-118	76

주 : 특이치와 선택편의 가능성을 제거하지 않은 단순 분기 차분 기초통계임.

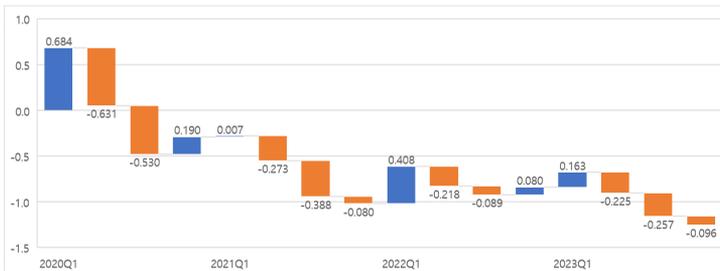
〈표 3-14〉 장려금 수혜사업장의 수급개시 직전 분기 대비 고용 증감 추이 : 2020.1-2023.4Q  
(단위 : 명)

연도/분기	전체	고령자(55세 이상)					청년 (15-34세)
		55-59세	60-62세	63-64세	65세 이상	합계	
2020.1Q	0.907	-0.310	0.682	0.040	0.180	0.592	0.162
2020.2Q	-0.458	-0.378	0.395	-0.013	0.070	0.075	-0.199
2020.3Q	-0.244	-0.313	0.266	0.032	0.105	0.090	-0.106
2020.4Q	0.202	-0.109	0.283	0.003	0.114	0.292	-0.002
2021.1Q	0.605	-0.221	0.367	-0.006	0.110	0.250	0.445
2021.2Q	0.037	-0.202	0.271	0.010	0.113	0.193	-0.065
2021.3Q	-0.086	-0.132	0.171	0.048	0.110	0.197	-0.190
2021.4Q	0.095	0.006	0.124	0.054	0.136	0.320	-0.110
2022.1Q	0.638	-0.032	0.160	0.040	0.115	0.283	0.278
2022.2Q	-0.126	-0.036	0.016	0.082	0.063	0.125	-0.063
2022.3Q	0.016	-0.080	0.046	0.028	0.124	0.118	-0.032
2022.4Q	0.218	-0.056	0.106	0.099	0.158	0.307	0.043
2023.1Q	0.542	0.055	0.009	0.077	0.126	0.266	0.239
2023.2Q	0.004	-0.106	0.008	0.118	0.078	0.097	0.063
2023.3Q	-0.113	0.035	-0.032	0.055	0.132	0.190	-0.043
2023.4Q	0.114	0.071	-0.057	0.101	0.129	0.244	0.036
기간평균	0.147	-0.086	0.138	0.051	0.115	0.218	0.032

주 : 특이치와 선택편의 가능성을 제거하지 않은 단순 분기 차분 고용 증감수치 산출평균임.

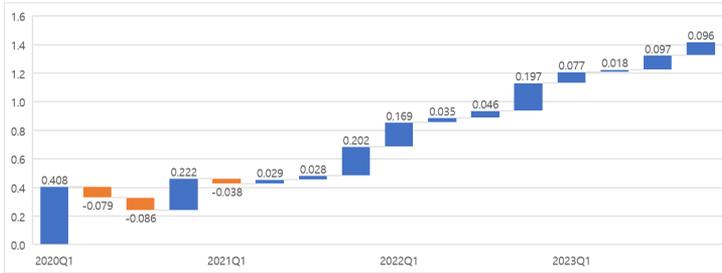
[그림 3-11] 폭포 차트 : 장려금 수혜사업장의 수급개시 직전 분기 대비 고용 증감 누적효과

전체: 누적합=2.352

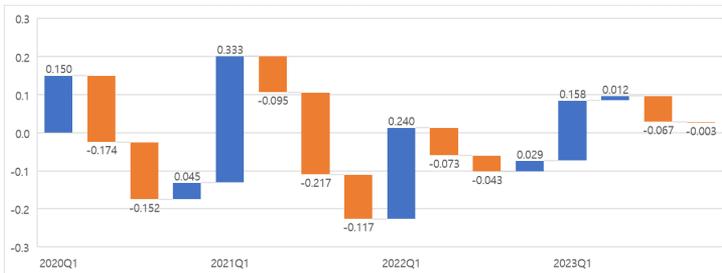


[그림 3-11]의 계속

고령자(55세 이상): 누적합=3.638



청년(15-34세): 누적합=0.457



주: 특이치와 선택편의 가능성을 제거하지 않은 단순 분기 차분 고용 증감수치 산술평균 기준이며, 누적합은 사업장이 16개 분기 동안 수혜 받았을 경우를 가정한 누적고용 효과를 의미.

#### 나. 고용효과 추정

□ 이후에서는 직전 분기 대비 고용효과를 분석하며, 피보험자 500인 미만으로 표본을 한정함.

##### 1) 총고용효과: DID 추정 결과

□ 처치집단의 단순 분기 차분 결과에서 선택편의 가능성을 제거한 순고용효과를 도출하기 위해 시간불변인 사업장 고정효과를 통제한 고정효과 모형(Fixed Effects Model, FEM)을 활용하여 DID를 추정

○ 모든 비수혜업장을 비교집단으로 설정

- 선택편의 가능성을 제거한 DID 추정치에서 사업장 고정효과만 통제된 모형과 사업장의 시간 고정효과를 모두 통제된 모형의 순고용효과가 유의한 차이를 보이지 않음을 확인(표 3-15 참조)
- 총고용효과는 사업장과 시간 고정효과를 모두 통제하여 선택편의를 제거한 추정치를 기준으로 할 때
  - 전 연령 총고용효과는 분기당 0.1706명 증가
  - 고령자 총고용효과는 분기당 0.1199명 증가
    - 55-59세 고용은 분기당 0.0990명 감소했으나, 60-62세와 63-64세, 65세 이상의 경우 각각 0.1370명, 0.0457명, 0.1021명 증가
  - 청년 총고용효과는 분기당 0.0806명 증가로 추정되어 장려금에 의한 고령자 계속고용이 청년 고용을 구축하지 않았음을 시사

〈표 3-15〉 장려금의 총고용효과 : DID 추정 결과

		사업장 고정효과만 통제	사업장과 시간 고정효과 통제
전 연령		0.1387***	0.1706***
고령자	55-59세	-0.1029***	-0.0990***
	60-62세	0.1331***	0.1370***
	63-64세	0.0452***	0.0457***
	65세 이상	0.1022***	0.1021***
	55세 이상 전체	0.1097***	0.1199***
청년 (15-34세)		0.0741***	0.0806***

주 : \*\*\*, \*\*, \*는 추정치가 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

## 2) 총고용효과 : PSM 추정 결과

- 비교집단 설정
- 로짓 모형을 이용하여 업종(표 3-9의 10개 주요 업종과 기타 산업)과 규모(표 3-10의 상시근로자 수 기준)로 추정된 성향점수를 기준으로 비교 사업장을 추출(표 3-16 로짓 추정 결과 참조)
  - 1:1 매칭을 통해 수혜사업장 23,316개 표본 중 23,152개가 표본으로 채택됨(on support).

□ 총고용효과

- 수혜사업장의 전 연령 총고용이 비교집단보다 분기당 0.2301명 더 많아 16개 분기 동안 보조금을 수급했을 경우 누적고용효과는 3.6816명(표 3-17 참조)
  - 고령자 총고용은 분기당 0.1007명 더 많아 16개 분기 동안 보조금을 수급했을 경우 누적고용효과는 1.6112명
    - 55-59세 고용은 분기당 -0.0907명 감소했으나, 60-62세, 63-64세, 65세 이상의 경우 각각 0.1155명, 0.0223명, 0.0537명 증가
  - 청년 총고용은 분기당 0.1031명 증가하여 고령자 계속고용이 청년 고용을 구축하지 않았음을 시사

〈표 3-16〉 PSM을 위한 장려금 수급 확률 추정 결과: 로짓 모형

변수명	종속변수: 고령자 계속고용사업 참여 여부
업종 더미	
사회복지서비스업	.6530***(.0218)
기타 기계 및 장비 제조업	.8449***(.0240)
금속 가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	.8615***(.0263)
육상 운송 및 파이프라인 운송업	-.0091 (.0277)
도매 및 상품 중개업	.1320***(.0301)
보건업	1.053***(.0320)
식료품 제조업	.8912***(.0354)
고무 및 플라스틱제품 제조업	.6697***(.0337)
자동차 및 트레일러 제조업	.8623***(.0343)
섬유제품 제조업; 의복 제외	1.084***(.0389)
사업장규모 더미	
5인 미만	-4.320***(.1943)
5~9인	-2.726***(.1937)
10~29인	-1.494***(.1934)
30~49인	-.6040***(.1937)
50~69인	-.1026***(.1944)
70~99인	-.0572***(.1947)
100~149인	-.0809***(.1960)
150~299인	-.0485***(.1970)
300~499인	-.0843***(.2068)
상수항	-1.415***(.1930)
추정에 이용된 관측치 수	941,641
Pseudo R2	0.2468
Log likelihood	-94594.144***

주: 1) 업종과 규모 기준집단은 각각 기타 산업과 500인 이상임.  
 2) 괄호 안의 숫자는 표준오차이며, \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

〈표 3-17〉 장려금의 총고용효과 : PSM 추정 결과

구분	참여집단(T)		비교집단(C)		ATT (T-C)	t-값 (표준오차)
	관측치 수	고용증감	관측치 수	고용증감		
전 연령	27,863	.1476	27,880	-.0825	.2301***	5.25 (.0438)
55-59세	27,863	-.0870	27,880	.0038	-.0907***	-8.39 (.0108)
60-62세	27,863	.1379	27,880	.0223	.1155***	14.27 (.0081)
63-64세	27,863	.0505	27,880	.0282	.0223***	3.79 (.0059)
65세 이상	27,863	.1147	27,880	.0610	.0537***	5.92 (.0091)
고령자	27,863	.2161	27,880	.1154	.1007***	5.72 (.0176)
청년	27,863	.0325	27,880	-.0706	.1031***	4.66 (.0221)

주 : 1) 처리효과는 성향점수 매칭 후 처지집단과 비교집단 성과변수의 직전분기 대비 고용 증감 차이의 평균 차이로 추정.

2) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

### 3) 신규고용효과

□ 수혜사업장의 피보험자격 취득자 수는 수급기간 중 평균 2.678명으로, 고령자는 0.7297명, 청년은 0.8674명(표 3-18, 19 참조)

○ 55-59세 고령자 신규고용이 평균 0.3060명으로 가장 많고, 60~64세 신규고용이 연령대가 상승하며 감소하다가 65세 이상 연령대에서 다시 신규고용이 증가

〈표 3-18〉 장려금 수혜사업장의 신규고용 통계 : 2020.1Q-2023.4Q

변수명	관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
전 연령	23,187	2.678	5.925	0	357
55-59세	23,187	.3060	1.018	0	74
60-62세	23,187	.1954	.6566	0	33
63-64세	23,187	.0836	.3529	0	10
65세 이상	23,187	.1447	.6103	0	15
고령자	23,187	.7297	1.978	0	120
청년	23,187	.8674	2.753	0	78

〈표 3-19〉 장려금 수혜사업장의 신규고용 추이 : 2020.1-2023.4Q

시점	전 연령	고령자					청년
		55-59세	60-62세	63-64세	65세 이상	합계	
2020.1Q	4.058	.5582	.3282	.1104	.2269	1.223	1.033
2020.2Q	2.229	.2706	.1603	.0706	.1293	.6310	.6258
2020.3Q	2.476	.2890	.2014	.0734	.1327	.6966	.6907
2020.4Q	2.614	.3231	.1857	.0761	.1374	.7223	.7827
2021.1Q	3.234	.3424	.2308	.0779	.1447	.7960	1.212
2021.2Q	2.501	.2986	.1854	.0722	.1272	.6835	.7477
2021.3Q	2.329	.2927	.1777	.0725	.1271	.6702	.6785
2021.4Q	2.241	.2839	.1827	.0704	.1336	.6708	.6480
2022.1Q	3.140	.3257	.2593	.0969	.1720	.8540	1.061
2022.2Q	2.628	.3100	.1820	.0975	.1474	.7371	.7917
2022.3Q	2.665	.3086	.1761	.0889	.1551	.7287	.8278
2022.4Q	2.693	.2991	.2095	.0896	.1535	.7518	.8817
2023.1Q	3.057	.3212	.2098	.0940	.1712	.7963	1.108
2023.2Q	2.762	.2879	.1663	.0859	.1360	.6762	1.040
2023.3Q	2.436	.2571	.1701	.0830	.1341	.6445	.8554
2023.4Q	2.470	.2888	.1532	.0844	.1230	.6496	.8665
기간평균	2.678	.3060	.1954	.0836	.1447	.7297	.8674

□ 장려금의 신규고용효과를 추정한 결과가 〈표 3-20〉에 제시되어 있으며, 그 특징을 살펴보면 다음과 같음.

- 고령자 신규고용효과는 총고용효과보다 작아 장려금은 주로 고령자 계 속고용에 영향을 미치는 것으로 보임.
- 전 연령 신규고용효과는 PSM 추정 결과 기준 분기당 0.0547명 증가
- 청년 신규고용효과는 PSM 추정 결과 기준 분기당 0.0100명 증가로 통계적으로 유의하지 않음.

〈표 3-20〉 장려금의 신규고용효과 : PSM 추정 결과

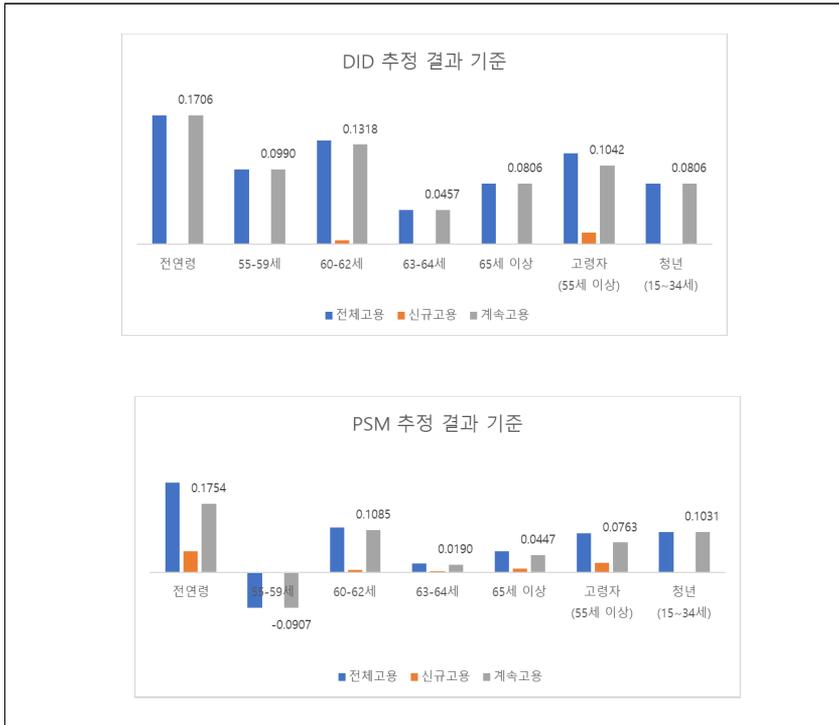
구분		DID	PSM
전 연령		0.0190	0.0547***
고령자	55-59세	0.0014	0.0052
	60-62세	0.0052**	0.0070***
	63-64세	0.0023	0.0033**
	65세 이상	0.0069*	0.0090**
고령자		0.0157**	0.0244***
청년		-0.0003	0.0100

주 : \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

□ 총고용효과와 신규고용효과의 차이를 계속고용효과로 해석 가능

○ [그림 3-12]는 장려금이 주로 신규고용이 아닌 계속고용을 촉진하여 총고용을 증가시켰음을 보여줌.

[그림 3-12] 장려금의 계속고용효과



주 : 계속고용효과는 총고용효과와 신규고용효과의 차이이며, 추정치가 통계적으로 유의하지 않은 경우 해당 효과를 0으로 가정하여 추산.

#### 다. 사업장 특성별 고용효과

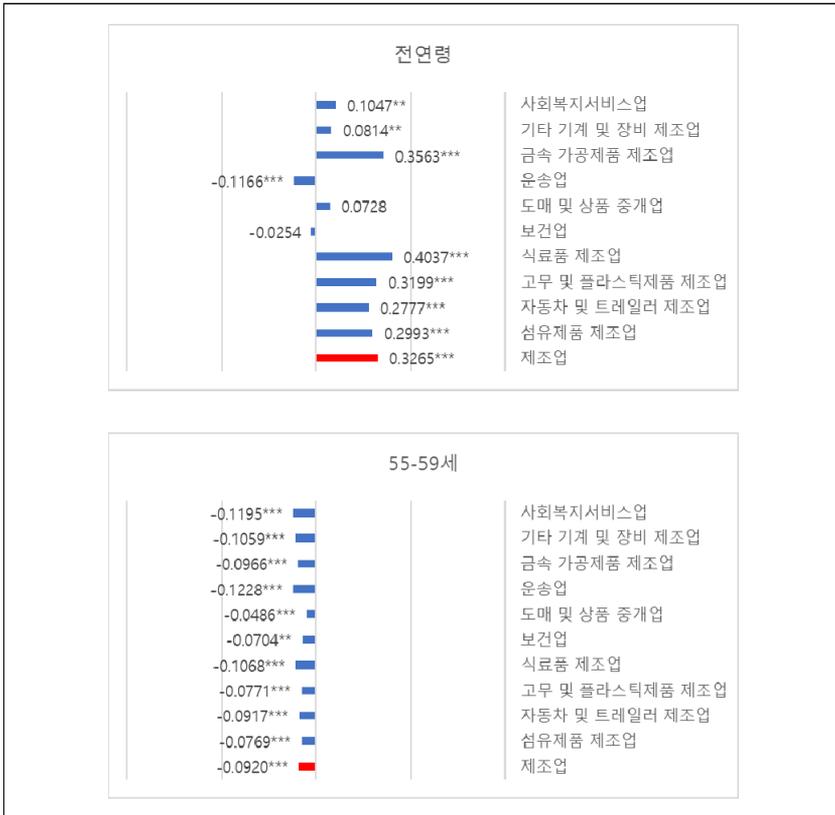
□ 장려금의 총고용효과를 KSIC 중분류별로 추정한 결과 다음과 같은 특징이 확인됨(그림 3-13, 표 3-21, 22 참조)

○ 사회복지 서비스업과 도매 및 상품 서비스업, 보건업 등 서비스업 부문에서는 총고용효과가 유의하지 않으나, 금속가공제품제조업, 섬유제품

제조업 등 수혜사업장의 51.84%를 차지하는 제조업 부문에서는 총고용 효과가 대체로 유의하게 양의 값을 가지는 것으로 추정

- 고령자 총고용효과가 통계적으로 유의하게 추정된 업종은 운송업뿐으로 그 외 업종의 고령자 고용효과는 55-59세 고용 감소로 상쇄되어 통계적 유의성을 상실한 것으로 보임.
  - 65세 이상 고용효과는 운송업 외에 식료품제조업에서도 통계적으로 유의하게 추정되었음.
- 청년 총고용효과는 금속가공제품제조업과 식료품제조업, 자동차제조업, 섬유제품제조업, 기타 기계장비제조업 등 제조업 부문에서 유의한 양의 값을 가진 것으로 추정

[그림 3-13] 장려금의 업종별 고용효과 : PSM 추정 결과



[그림 3-13]의 계속



[그림 3-13]의 계속



주: 괄호 안의 숫자는 KSIC 중분류 번호이며, \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

〈표 3-21〉 장려금의 임종별 고용효과 : DID 추정 결과

구분	전 연령	고령자					청년 15-34세
		55-59세	60-62세	63-64세	65세 이상	(고령자 전체)	
전임종	0.1706***	-0.0990***	0.1370***	0.0457***	0.1021***	0.1199***	0.0806***
사회복지서비스업	0.1638***	-0.1019***	0.1015***	0.0724***	0.1971***	0.2339***	-0.0057
기타 기계 및 장비 제조업	0.0649*	-0.1066***	0.1320***	0.0249***	0.0274***	0.0778***	0.0153
금속 가공제품 제조업	0.3485***	-0.0939***	0.1167***	0.0486***	0.0423***	0.1136***	0.1319***
운송업	-0.1154***	-0.1221***	0.1001***	0.0358***	0.0399***	0.0536***	-0.0431***
도매 및 상품 중개업	-0.0759	0.0516***	0.1529***	0.0507***	0.1733***	0.2667***	-0.1015***
보건의업	0.0230	-0.0523	0.2336***	0.0959***	0.2529***	0.4024***	0.0071
식품품 제조업	0.6475	-0.1188***	0.1510***	0.0309**	0.0123	0.0755**	0.3695
고무 및 플라스틱제품 제조업	0.3242***	-0.0731**	0.1849***	0.0471***	0.0897***	0.2486***	0.1911***
자동차 및 트레일러 제조업	0.2195**	-0.0888***	0.1379***	0.0286***	0.0233***	0.1009***	0.0780*
섬유제품 제조업	0.2590***	-0.0751**	0.1797***	0.0435***	0.0703***	0.2184***	0.0713**
제조업	0.3265***	-0.0920***	0.1389***	0.0329***	0.0532***	0.1330***	0.1314***

주: 1) 제조업은 제9차 KSC1C 중분류 기준으로 수혜사업장의 51.84%를 차지.

2) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

〈표 3-22〉 장려금의 임종별 고용효과 : PSM 추정 결과

구분	전 연령	고령자				청년 15-34세
		55-59세	60-62세	63-64세	65세 이상 (고령자 전체)	
전임종	0.2301***	-0.0907***	0.1155***	0.0223***	0.0537***	0.1031***
사회복지서비스업	0.1047**	-0.1195***	0.0874***	0.0653***	0.1942***	-0.0043
기타 기계 및 장비 제조업	0.0814**	-0.1059***	0.1293***	0.0251***	0.0290***	0.0315
금속 가공제품 제조업	0.3563***	-0.0966**	0.1106***	0.0508***	0.0435***	0.1627***
운송업	-0.1166**	-0.1228***	0.0986***	0.0359***	0.0397***	-0.0482***
도매 및 상품 중개업	0.0728	0.0486***	0.1481***	0.0497***	0.1832***	-0.1167**
보건의업	-0.0254	-0.0704**	0.2456***	0.0791***	0.2364***	0.0027
식품품 제조업	0.4037***	-0.1068***	0.1419***	0.0358***	0.0187*	0.1972***
고무 및 플라스틱제품 제조업	0.3199***	-0.0771***	0.1795***	0.0475***	0.0922***	0.1964***
자동차 및 트레일러 제조업	0.2777***	-0.0917***	0.1325***	0.0305***	0.0290***	0.1120***
섬유제품 제조업	0.2993***	-0.0769**	0.1775***	0.0409***	0.0755***	0.0915***
제조업	0.3265***	-0.0920***	0.1389***	0.0329***	0.0532***	0.1314***

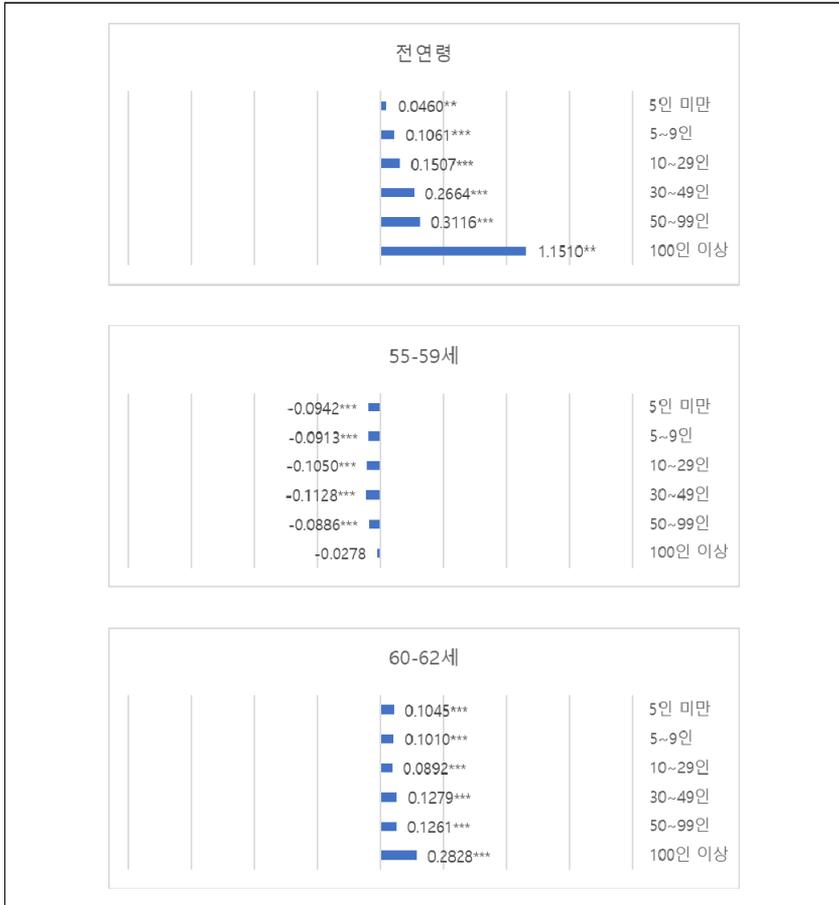
주: 1) 제조업은 제9차 KSC 중분류 기준으로 수혜사업장의 51.84%를 차지.

2) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

□ 장려금의 총고용효과를 규모별로 추정한 결과를 살펴보면, 다음과 같은 특징이 확인됨(그림 3-14, 표 3-23, 24 참조)

- 전 연령과 고령자, 청년 총고용효과 모두 규모가 클수록 증가
- 고령자 총고용효과는 대체로 유의한 양의 값을 가지며, 55-59세 총고용 감소는 100인 이상 사업장에서 유의하지 않음.
  - 60-62세 총고용은 규모와 무관하게 모두 유의한 양의 값을 가짐.
- 장려금이 청년 고용을 구축하지 않았고, 특히 10~99인 미만 사업장에서 청년 고용을 유의하게 촉진한 것으로 추정

[그림 3-14] 장려금의 규모별 총고용효과 : PSM 추정 결과



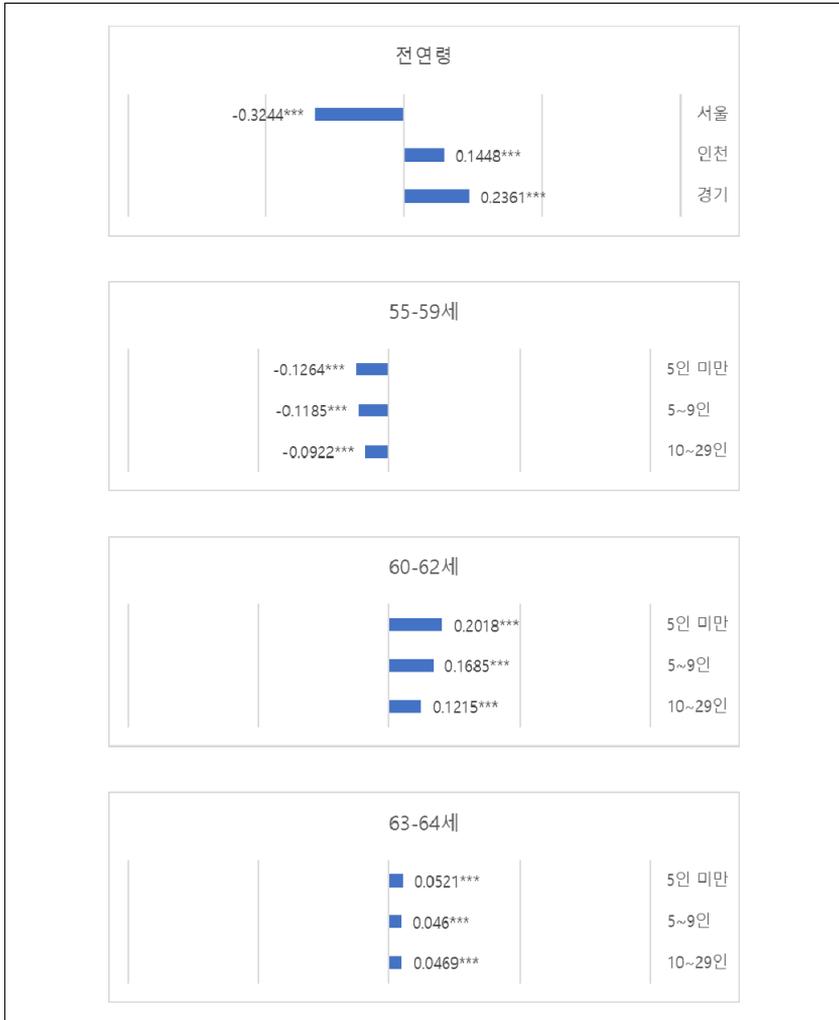
[그림 3-14]의 계속



주 : \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

- 수도권 수혜사업장을 대상으로 한 장려금의 총고용효과 추정 결과 다음과 같은 특징이 확인됨(그림 3-15)와 <표 3-23>, <표 3-24>).
- 수혜사업장이 가장 많은 경기도의 고용효과가 비교적 높게 추정됨.
- 고령자 고용효과는 서울에서 음의 값을 가지는 것으로 추정됨.
- 장려금은 인천과 경기도에서 청년 고용을 구축하지 않았음.

[그림 3-15] 장려금의 지역별 고용효과 : PSM 추정 결과



[그림 3-15]의 계속



주 : \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

〈표 3-23〉 장려금의 규모·지역별 고용효과 : DID 추정 결과

구분	진 연령	고령자					청년
		55-59세	60-62세	63-64세	65세 이상	고령자	
표본 전체	0.1706***	-0.0990***	0.1370***	0.0457***	0.1021***	0.1199***	0.0806***
5인 미만	0.0609**	-0.0962***	0.1188***	-0.0002	0.0036	0.0234*	0.0160
5-9인	0.1002***	-0.0902***	0.1070***	0.0109**	0.0283***	0.0468***	0.0079
10~29인	0.1458***	-0.0987***	0.0959***	0.0254***	0.0263***	0.0351**	0.0539***
30~49인	0.2611**	-0.1134***	0.1587***	0.0099	0.0399*	0.0778	0.1155***
50~99인	0.4599***	-0.0738**	0.1711***	0.0416**	0.0386	0.1981***	0.1193*
100인 이상	1.2648**	-0.0093	0.3161***	0.0436	0.1375*	0.4984***	0.6299*
서울	-0.1828*	-0.1758***	0.1948***	0.0526***	0.1229***	0.0622*	-0.2153***
인천	0.1595***	-0.1133***	0.1745***	0.0463***	0.1434***	0.2301***	0.0486**
경기	0.2460***	-0.0896***	0.1261***	0.0471***	0.0892***	0.1685***	0.0887***

주: 1) 제조업은 제9차 KSIC 중분류 기준으로 수혜사업장의 51.84%를 차지.

2) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

〈표 3-24〉 장려금의 규모·지역별 고용효과 : PSM 추정 결과

구분	진 연령	고령자					청년
		55-59세	60-62세	63-64세	65세 이상	(고령자 전체)	
표본 전체	0.2301***	-0.0907***	0.1155***	0.0223***	0.0637***	0.1007***	0.1031***
5인 미만	0.0460**	-0.0942***	0.1045***	0.0124***	0.0121**	0.0347***	0.0095
5-9인	0.1061***	-0.0913***	0.1010***	0.0147***	0.0350***	0.0594***	0.0195
10-29인	0.1507***	-0.1050***	0.0892***	0.0278***	0.0433***	0.0553***	0.0736***
30-49인	0.2664***	-0.1128***	0.1279***	0.0171	0.0663***	0.0985**	0.1495***
50-99인	0.3116***	-0.0886***	0.1261***	0.0355**	0.0917***	0.1648***	0.1400***
100인 이상	1.1515**	0.0278	0.2828***	0.0557	0.1549**	0.5211***	0.5011
서울	-0.3244***	-0.1264***	0.2018***	0.0521***	0.1237***	0.2512***	-0.2245***
인천	0.1448***	-0.1185***	0.1685***	0.0460***	0.1504**	0.2464***	0.0451*
경기	0.2361***	-0.0922***	0.1215***	0.0469***	0.0892***	0.1654***	0.0910***

주: 1) 제조업은 제9차 K SIC 중분류 기준으로 수혜사업장의 51.84%를 차지

2) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

## 라. 계속고용제도별 고용효과

- 자원사업장이 도입한 계속고용제도에 따라 고용효과의 크기와 지속성이 상이할 수 있음.
- 예컨대, 재고용을 도입한 경우 근로조건의 조정이 상대적으로 용이하여 청년 고용을 구축하는 효과가 다른 제도에 비해 약할 수 있음.
- 계속고용제도별 고용효과를 파악하기 위해 처치집단을 제도별로 나누어 PSM을 추정
- 예컨대, 정년 폐지 수혜사업장을 비수혜사업장과 비교
- 계속고용제도별 고령자 고용효과는 정년 연장이 가장 작고 정년 폐지가 가장 큰 것으로 추정됨(표 3-25 참조).
- 고령자 고용 증가량은 정년 연장이 0.27명으로 가장 컸고 정년 폐지와 재고용은 각각 0.13명과 0.18명이었음.
- 55~59세 고용 감소는 재고용과 정년 폐지가 각각 0.09명과 0.10명으로 정년 연장의 0.07명보다 상회함.
- 60~62세 고용 증가는 정년 연장이 0.19명으로 가장 크고 정년 폐지와 재고용은 각각 0.10명과 0.12명으로 큰 차이가 없음.
- 63~64세 고용 증가는 정년 연장과 재고용이 각각 0.06명과 0.05명으로 크고 정년 폐지가 0.01명으로 작음.
- 65세 이상 고용 증가는 정년 폐지가 0.12명으로 가장 크고 정년 연장과 재고용은 각각 0.09명과 0.10명으로 큰 차이 없음.
- 재고용은 청년 고용에도 긍정적인 영향을 미친 것으로 추정됨.
  - 정년 폐지는 청년 고용을 0.06명 감소시키고 정년 연장은 청년 고용에 유의한 영향을 미치지 않았으나 재고용은 청년 고용을 0.05명 증가시킨 것으로 추정됨.
  - 고령자와 청년 노동이 대체관계인 사업장이 정년 폐지를, 보완관계인

사업장이 재고용을 시행한 결과일 수 있으나, 수혜사업장의 계속고용 제도별 특성 차이가 고령자와 청년 노동 간 대체-보완관계에 유의한 차이를 초래할 정도는 아닌 것으로 보임.

- 그러므로 이는 재고용이 정년 폐지나 연장보다 근로조건 조정이 용이하다는 점에도 일정 부분 기인했을 것으로 사료됨.

〈표 3-25〉 계속고용제도별 고용효과 : PSM 추정 결과

구 분	(1) 고령자	(2) 55~59세	(3) 60~62세	(4) 63~64세	(5) 65세 이상	(6) 청년
정년 폐지	0.1311*** (0.0180)	-0.1031*** (0.0092)	0.1011*** (0.0071)	0.0118** (0.0055)	0.1213*** (0.0099)	-0.0580** (0.0247)
정년 연장	0.2680*** (0.0136)	-0.0748*** (0.0070)	0.1921*** (0.0055)	0.0585*** (0.0042)	0.0922*** (0.0072)	-0.0254 (0.0247)
재고용	0.1794*** (0.0072)	-0.0938*** (0.0041)	0.1222*** (0.0030)	0.0491*** (0.0022)	0.1019*** (0.0035)	0.0497*** (0.0109)

주: 괄호 안의 숫자는 표준오차이며, \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

자료: 고용노동부 행정자료, 고용보험DB.

- 상기의 결과에 따르면, 고령자 고용효과가 가장 강한 제도는 정년 연장이며, 재고용은 청년 고용에 긍정적인 효과가 있었던 것이 특징임.
- 정년 폐지는 수급 종료 후에도 고용을 지속시키는 효과가 있는 것으로 보이며, 청년 고용을 구축하는 효과도 있는 것으로 추정됨.

## 제4절 정리 및 소결

- 장려금은 계속고용제도를 시행하여 정년을 경과한 고령자를 고용한 중소·중견기업을 지원하는 보조금으로, 2024년 2월 기준 3,903개 사업장이 장려금을 수급했거나 수급 중임.

- 지원사업장은 평균적으로 3.08명분의 장려금을 수급했거나 수급 중이며 수급기간은 대체로 1년을 초과함.
  - 지원사업장이 제조업과 소규모, 수도권 사업장에 집중되어 있으며, 특히 제조업 편중이 심화되고 있는 것으로 나타남.
  - 지원 종료 후 근속 비율이 낮지 않아 장려금에 의한 고령자 계속고용이 지속성을 가짐을 시사
    - 지원 종료 후 근속 비율에 대해 지속적인 모니터링이 필요
- 장려금의 고용효과 분석 결과를 정리하면 다음과 같음.
- 장려금은 고령자 계속고용을 촉진하였음.
    - 고령자 총고용효과가 유의하게 양의 값으로 추정되었으나 신규고용효과는 크기가 상대적으로 작거나 통계적 유의성이 낮음.
    - 60세 이상 총고용효과가 2.64명 증가로 추정되어 정책의 효율성이 낮지 않음을 시사
  - 장려금에 의한 고령자 계속고용 증가는 청년 고용을 구축하지 않았음.
    - 고령자와 청년 노동이 강한 대체관계가 아님을 시사
  - 장려금의 고용효과는 업종과 규모, 지역, 제도별로 상이했음.
    - 제조업 사업장의 경우 고령자뿐만 아니라 청년 등 전 연령 고용효과가 평균을 상회
    - 사업장 규모가 클수록 고용효과가 증가하고 증규모 사업장에서 청년 고용효과가 나타남.
      - 다만 사업장 규모에 비례하여 고용효과가 증가하는 것은 아님.
    - 서울 소재 사업장의 경우 고령자 고용효과는 평균을 상회하나 그 외 세대 고용은 감소
    - 계속고용제도별 고용효과가 상이한 것은 각 제도의 장단점을 시사
      - 재고용을 도입한 사업장에서는 고령자 고용효과가 작으나 청년 고용을 촉진하는 효과가 있는 것으로 나타나 고령자의 근로조건 조절 가능성이 청년 고용 구축효과 결정요인의 하나임을 시사

## 고령자 고용지원금의 고용효과

### 제1절 정책의 개요 및 현황

#### 1. 고령자 고용지원금 개요

- 고령자 고용지원금(이하 지원금)은 근무기간 1년 초과 고령자 고용이 증가한 중소·중견기업을 지원하는 보조금으로 2022년 1월부터 시행
- 지원자격은 고용보험성립일로부터 1년 이상 사업을 운영한 우선지원 대상기업 또는 중견기업의 사업주로 다음의 조건을 충족해야 함.<sup>11)</sup>
  - 신청 분기 고령자 수 월평균이 과거 고령자 수 월평균보다 증가
    - 고령자 : 월말 기준 만 60세 이상이면서 고용보험 피보험자격 취득 기간이 1년을 초과한 근로자
    - 과거 고령자 수 월평균: 신청 분기 직전 12~36개월 간<sup>12)</sup> 월말 기준 고령자 수 평균
- 고령자 고용 증가 1인당 분기에 30만 원을 최대 2년 동안 지급
  - 계속고용의 경우 해당 사업장에서의 피보험자격 취득기간이 1년 초과

11) 대규모 기업이라도 사회적기업이면 2024년 1분기부터 지원대상에 포함.

12) 사업기간이 4년 이상인 경우 신청 분기 직전 36개월, 2년 이상 4년 미만인 경우 1년을 제외하고 남은 기간, 1년 이상 2년 미만인 경우 신청 분기 직전 12개월

- 신규고용의 경우 근로계약기간이 1년 초과
- 지원한도는 피보험자의 30%와 30명 중 적은 수
- 보조금 수급 전후 인위적인 감원을 제한하는 규정 없음.

## 2. 고령자 고용지원금 현황

- 2024년 2월 기준 수혜사업장은 18,138개로 평균적으로 분기당 3.920명분의 보조금을 수급했고 수급기간이 1년 이상(표 4-1 참조).
- 2022년 신규 지원 사업장의 수급기간 1년 이상 비율은 57.1%

〈표 4-1〉 지원금 지원 현황

(단위: 명, %, 개소)

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)
	전체	수급개시년도		
		2022년	2023년	2024년
지원인원	3.920	4.193	3.124	1.500
지원기간				
6개월 미만	0.401	0.255	0.827	1.000
6개월 이상 1년 미만	0.173	0.174	0.170	0.000
1년 이상	0.426	0.571	0.002	0.000
수혜사업장	18,138	13,518	4,616	4

자료: 고용노동부 행정자료.

- 수혜사업장이 보건업 및 사회복지 서비스업에 편중되어 있으나 제조업 비율이 증가세를 보이고 있음(표 4-2 참조).
- 신규 지원 사업장의 보건업 및 사회복지 서비스업 비율은 2022년 50.7%에서 2023년에는 44.0%로 감소
- 신규 지원 사업장의 제조업 비율은 2022년 22.1%에서 2023년 22.1%로 증가

〈표 4-2〉 지원금 수혜사업장의 업종 분포

(단위 : %)

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)
	전체	수급개시년도		
		2022년	2023년	2024년
A 농업, 어업 및 임업	0.0010	0.0010	0.0009	0.0000
B 광업	0.0005	0.0003	0.0011	0.0000
C 제조업	0.2328	0.2217	0.2649	0.5000
D 가스, 증기 및 수도사업	0.0004	0.0004	0.0004	0.0000
E 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	0.0062	0.0056	0.0082	0.0000
F 건설업	0.0345	0.0354	0.0321	0.0000
G 도매 및 소매업	0.0521	0.0473	0.0661	0.0000
H 운수업	0.0295	0.0272	0.0360	0.0000
I 숙박 및 음식점업	0.0202	0.0189	0.0238	0.0000
J 출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업	0.0089	0.0073	0.0136	0.0000
K 금융 및 보험업	0.0019	0.0017	0.0026	0.0000
L 부동산업 및 임대업	0.0151	0.0155	0.0139	0.0000
M 전문, 과학 및 기술 서비스업	0.0282	0.0289	0.0260	0.2500
N 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	0.0404	0.0411	0.0383	0.0000
O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0.0001	0.0001	0.0000	0.0000
P 교육서비스업	0.0071	0.0065	0.0087	0.0000
Q 보건업 및 사회복지 서비스업	0.4895	0.5066	0.4398	0.2500
R 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	0.0024	0.0022	0.0028	0.0000
S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0.0293	0.0323	0.0208	0.0000

자료: 고용노동부 행정자료.

- KSIC 중분류 기준 상위 10개 업종에서도 사회복지 서비스업 편중이 관측되나 그 정도는 점차 완화되고 있음(표 4-3 참조).
- 신규 지원 사업장의 사회복지 서비스업 비중은 2022년 47.0%에서 2023년에는 41.3%로 감소

〈표 4-3〉 지원금 수혜사업장의 KSIC 중분류 기준 상위 10개 업종 분포

(단위 : %)

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)
	전체	수급개시년도		
		2022년	2023년	2024년
사회복지 서비스업	0.4551	0.4695	0.4131	0.2500
기타 기계 및 장비 제조업	0.0442	0.0417	0.0516	0.2500
금속가공제품 제조업:기계 및 가구 제외	0.0405	0.0377	0.0487	0.0000
보건업	0.0345	0.0372	0.0266	0.0000
도매 및 상품중개업	0.0332	0.0297	0.0435	0.0000
종합 건설업	0.0328	0.0333	0.0314	0.0000
사업지원 서비스업	0.0243	0.0238	0.0256	0.0000
기타 개인 서비스업	0.0221	0.0218	0.0232	0.0000
식품 제조업	0.0215	0.0244	0.0132	0.0000
건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업	0.0196	0.0206	0.0167	0.0000

자료 : 고용노동부 행정자료.

□ 소규모 및 수도권 사업장 편중현상이 심화되고 있음(표 4-4 참조).

○ 신규 지원 사업장의 5~49인 비율이 2022년 73.7%에서 2023년 76.4%로, 수도권 사업장 비율은 2022년 47.2%에서 2023년 51.0%로 증가

〈표 4-4〉 지원금 수혜사업장의 규모 및 지역 분포

(단위 : %)

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)
	전체	수급개시년도		
		2022년	2023년	2024년
규모				
5인 미만	0.0773	0.0750	0.0841	0.0000
5~9인	0.1389	0.1319	0.1592	0.0000
10~29인	0.4153	0.4070	0.4391	0.7500
30~49인	0.1896	0.1977	0.1660	0.2500
50~69인	0.0749	0.0799	0.0603	0.0000
70~99인	0.0443	0.0483	0.0329	0.0000

〈표 4-4〉의 계속

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)
	전체	수급개시년도		
		2022년	2023년	2024년
100~149인	0.0218	0.0225	0.0198	0.0000
150~299인	0.0241	0.0235	0.0259	0.0000
300~499인	0.0064	0.0065	0.0059	0.0000
500인 이상	0.0074	0.0076	0.0068	0.0000
지역				
서울	0.1420	0.1379	0.1540	0.0000
부산	0.0746	0.0777	0.0656	0.0000
대구	0.0446	0.0445	0.0448	0.0000
인천	0.0682	0.0661	0.0745	0.0000
광주	0.0227	0.0232	0.0212	0.0000
대전	0.0254	0.0267	0.0212	0.2500
울산	0.0208	0.0218	0.0178	0.0000
세종	0.0025	0.0020	0.0039	0.0000
경기	0.2713	0.2679	0.2814	0.0000
강원	0.0296	0.0300	0.0284	0.0000
충북	0.0341	0.0326	0.0388	0.0000
충남	0.0421	0.0410	0.0446	0.7500
전북	0.0371	0.0387	0.0325	0.0000
전남	0.0404	0.0431	0.0327	0.0000
경북	0.0537	0.0534	0.0548	0.0000
경남	0.0852	0.0879	0.0773	0.0000
제주	0.0057	0.0055	0.0063	0.0000

자료 : 고용노동부 행정자료.

## 제2절 평균 고용효과

- 지원금은 고령자 고용이 증가한 경우 사용자가 실제로 지급하는 임금을 낮추어 고령자와 그 외 세대 고용에 영향을 미칠 수 있으며 이때 사용자는 기고용 중인 고령자를 계속고용하거나 고령자를 신규고용하여 고령자 고용을 증가시킬 수 있음.

- 본 장에서는 지원금의 고용효과가 실현된 경로를 파악하기 위해 고용효과를 전체고용과 신규고용으로 나누어 추정하되, 그 효과가 그 외 세대에도 미쳤을 가능성을 고려하여 15세 이상 전체 세대와 15~34세 청년고용에 미친 영향을 별도로 추정함.

## 1. 분석자료

- 고용노동부 행정자료와 고용보험DB자료를 결합하여 2018년부터 2023년의 사업장-분기 패널을 구축
- 분석자료에 대한 세부적인 사항은 2장을 참조
- 처치집단과 비교집단 간 이질성을 통제하기 위해 수혜사업장의 특성을 고려하여 (1) 1995년 7월 이후 성립하여, (2) 계속사업을 영위하고, (3) 우선지원대상기업으로 지정된 기록이 있는, (4) 분석기간 내 4년 이상 성립한 사업장으로 표본을 한정함.
- 2018~2023년의 피보험자 수가 0명이었던 사업장을 추가로 제외
- 처치집단은 상기의 조건을 만족하는 13,640개 지원금 수혜사업장이며, 비교집단은 비수혜사업장을 설립년도와 업종 대분류, 규모, 위치로 층화 표집한 34,710개 사업장임.<sup>13)</sup>

## 2. 평균 고용효과

- 합성이증차분법(Synthetic Difference-in-Differences, SDID)을 활용하여 지원금의 고용효과를 추정
- 지원금 수급 개시 후 55세 이상 고용이 2.68명 증가한 것으로 추정되었으며,<sup>14)</sup> 이는 대체로 계속고용 증가에 의한 것임.

---

13) 비수혜사업장의 3%

- 60~62세 고용 증가는 0.42명, 63~64세는 0.60명, 65세 이상은 1.67명으로 유의하게 추정된 반면, 55~59세 고용은 0.09명 감소했으나 추정치가 통계적으로 유의하지 않음(표 4-5의 상단 1~4열).
- 지원금의 고령자 신규고용효과가 총고용효과에서 차지하는 비율이 작은 것으로 보임(표 4-5의 하단 1~4열).
  - 고령자 신규고용효과는 65세 이상에서만 유의하며 총고용에 기여한 비율도 크지 않음.
    - 65세 이상 신규고용효과 0.34명은 총고용효과 1.67명의 20.5%
- 지원금은 전 연령대와 청년 고용에도 다소 긍정적이었던 것으로 보임.
- 15세 이상 고용 증가는 1.13명으로 추정되었으며 추정치가 통계적으로 유의함(표 4-5의 상단 5열).
- 15~34세 고용 증가는 추정치가 작고 통계적으로 유의하지 않지만 양의 값으로 추정됨(표 4-5의 상단 6열).
- 지원금은 전 연령대와 청년 신규고용을 촉진하는 효과가 있었고 총고용 효과에 기여한 비율도 비교적 높음(표 4-5의 하단 5~6열).
  - 전 연령대 신규고용효과 0.49명은 총고용효과의 1.13명의 43.3%

〈표 4-5〉 지원금의 평균 고용효과 : SDID 추정 결과

구 분	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	고령자				전체	청년
	55~59세	60~62세	63~64세	65세 이상	15세 이상	15~34세
전체고용	-0.0866 (0.1119)	0.4216** (0.1221)	0.5977** (0.0829)	1.6655** (0.3956)	1.1257* (0.5944)	0.1980 (0.2086)
신규고용	-0.0470 (0.0293)	0.0344 (0.0282)	0.0196 (0.0202)	0.3417** (0.0731)	0.4872** (0.2125)	0.1741* (0.1022)

주 : 1) 괄호 안의 숫자는 부트스트랩 표준오차이며, \*\*은 유의수준 5%에서, \*은 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미.

2) 10% 샘플을 이용한 추정 결과임.

자료 : 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

14) 유의하지 않은 추정치를 0으로 간주하여 계산

### 3. 고용효과 추이

- [그림 4-1]~[그림 4-4]는 총고용효과의 추이를, [그림 4-6]~[그림 4-9]는 신규고용효과의 추이를 연령대별로 정리한 것임.
- 지원금은 55~59세 고용에 유의한 영향을 미치지 않았음(그림 4-1 참조).
- 2022년 신규 지원 사업장의 55~59세 고용은 수급 개시 전 비교집단보다 5.1명, 2023년 신규 지원 사업장의 경우 3.2명 많은 것으로 추정되었고 그 차이는 수급 개시 이후에도 일정하게 유지됨(그림 4-1 참조).
  - 처치집단과 비교집단 간 차이가 수급개시 연도가 경과함에 따라 감소하는 것은 시행 초기 수혜사업장이 이질적이었음을 시사

[그림 4-1] 55~59세 고용효과 추이



주 : 10% 샘플을 이용한 추정 결과임.  
 자료 : 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

- 지원금은 60~62세 고용에 유의한 영향을 미친 것으로 추정됨(그림 4-2 참조).
- 지원금 수급 개시 이후 처치집단과 비교집단 간 60~62세 고용 차이가 증가한 것을 확인할 수 있음.
  - 처치집단의 60~62세 고용은 수급 개시 이후 큰 변화를 보이지 않았으나 비교집단은 동일 기간 감소세를 보임.

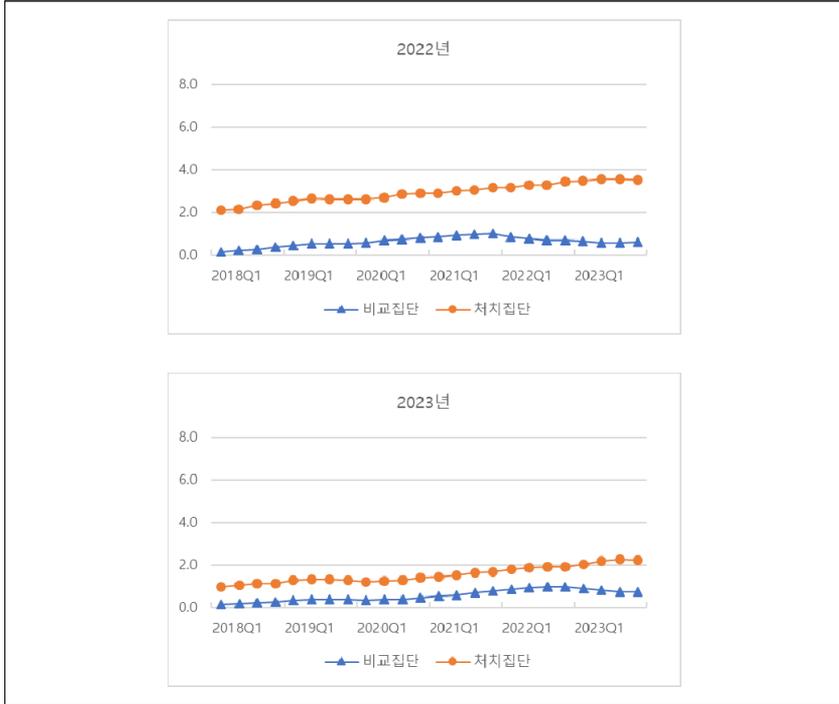
[그림 4-2] 60~62세 고용효과 추이



주: 10% 샘플을 이용한 추정 결과임.  
 자료: 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

- 지원금은 63~64세 고용에도 긍정적인 효과가 있었음(그림 4-3 참조).
- 처치집단의 60~62세 고용은 분석 기간 동안 현저한 변화를 보이지 않았으나 비교집단은 2022년과 2023년 이후 감소세를 보이며 집단 간 차이가 확대됨.

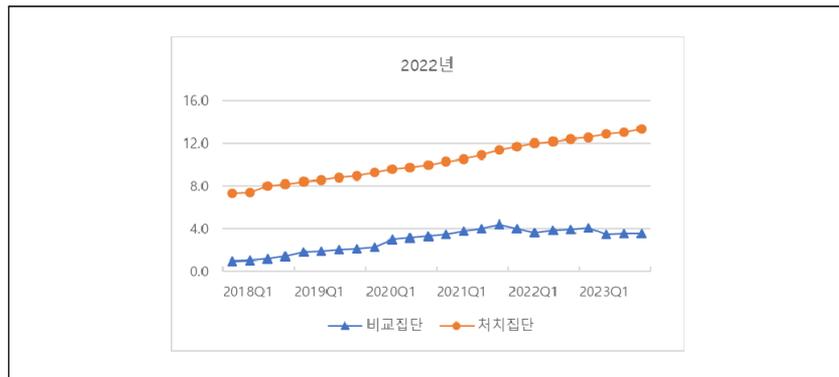
[그림 4-3] 63~64세 고용효과 추이



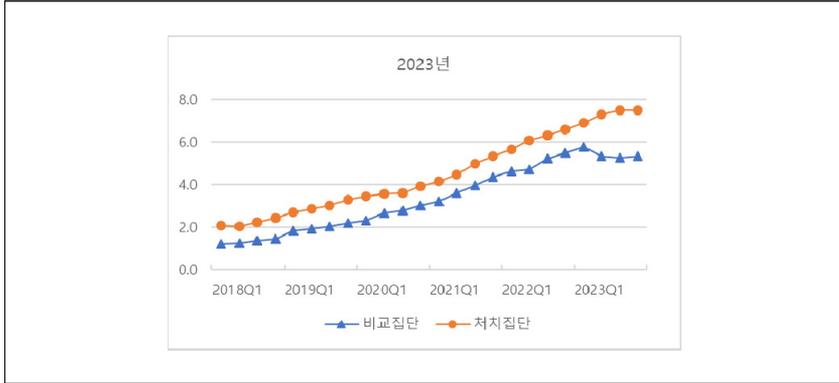
주: 10% 샘플을 이용한 추정 결과임.  
 자료: 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

□ 지원금의 고용효과는 65세 이상에서 강했던 것으로 보임(그림 4-4 참조).

[그림 4-4] 65세 이상 고용효과 추이



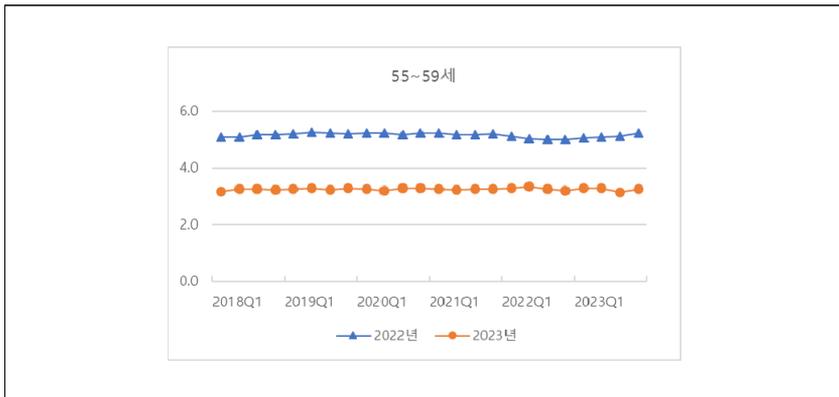
[그림 4-4]의 계속



주: 10% 샘플을 이용한 추정 결과임.  
 자료: 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업자 자료.

- 비교집단은 2022년과 2023년 이후 65세 이상 고용이 뚜렷한 하락세를 보이는 반면, 처치집단은 분석 기간에 걸쳐 꾸준한 증가세를 보임.
- 지원금의 총고용효과를 보다 분명히 보이기 위해 [그림 4-1]~[그림 4-4]의 처치집단과 비교집단 간 차이를 [그림 4-5]에 제시함.
- 수급개시 연도부터 처치집단과 비교집단 간 60세 이상 고용 차이가 증가하는 것을 확인할 수 있음.

[그림 4-5] 지원금 처치집단과 비교집단 간 총고용 차이 추이



[그림 4-5]의 계속



주 : 10% 샘플을 이용한 추정 결과임.  
 자료 : 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

- 지원금의 신규고용효과는 수급개시 연도 1분기에 집중적으로 발생하나 이러한 경향이 지속될 것인지를 확인하기 위해서는 지속적인 모니터링이 필요(그림 4-6, 7, 8, 9 참조)
- 예컨대, 2022년 신규 지원 사업장의 60~62세 신규고용은 2022년 1분기에, 2023년 신규 지원 사업장의 경우 2023년 1분기에 신규고용이 증

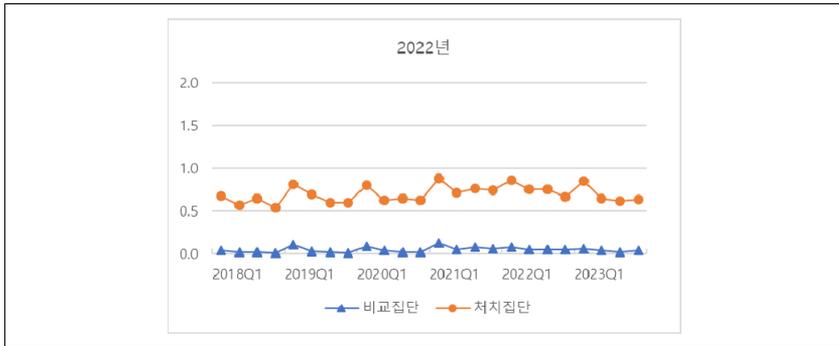
가했으며, 2~4분기에는 비교집단과 현저한 차이를 보이지 않음.  
 ○ 지원금의 63~64세 신규고용효과는 유의하지 않은 것으로 확인됨.

[그림 4-6] 지원금의 55~59세 신규고용효과 추이

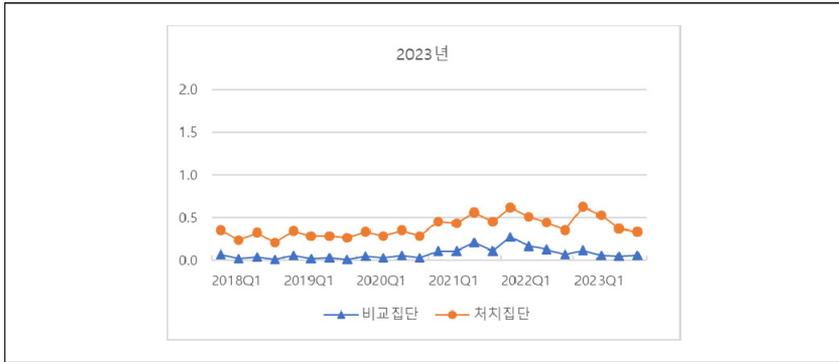


주 : 10% 샘플을 이용한 추정 결과임.  
 자료 : 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

[그림 4-7] 지원금의 60~62세 신규고용효과 추이



[그림 4-7]의 계속



주 : 10% 샘플을 이용한 추정 결과임.  
 자료 : 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

[그림 4-8] 지원금의 63~64세 신규고용효과 추이



주 : 10% 샘플을 이용한 추정 결과임.  
 자료 : 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

[그림 4-9] 지원금의 65세 이상 신규고용효과 추이



주: 10% 샘플을 이용한 추정 결과임.  
 자료: 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

- 지원금의 신규고용효과를 보다 명확히 하기 위해 [그림 4-6]~[그림 4-9]의 처치집단과 비교집단 간 차이를 [그림 4-10]에 제시함.
- 55~59세 신규고용효과는 대체로 2023년 신규 지원 사업장에서 발생한 것으로 확인됨.
- 60~62세와 65세 이상 신규고용효과는 2022년과 2023년 신규 지원 사업장 모두에서 고르게 발생한 것으로 확인됨.
- 63~64세 신규고용효과는 유의하지 않음을 재차 확인할 수 있음.

[그림 4-10] 지원금 처치집단과 비교집단 간 신규고용 차이 추이



주 : 10% 샘플을 이용한 추정 결과임.  
 자료 : 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

### 제3절 고용효과의 이질성 분석

#### 1. 기초통계 분석

- 2022년 1Q~2023년 4Q 계속수혜를 포함한 지원금 수혜사업장은 76,914개로 장려금의 2.74배 수준
- 2023년 4Q의 기준 지원금 수혜사업장은 8,191개로 장려금의 7.06배
- <표 4-6>은 수혜사업장의 KSIC 중분류 기준 상위 5개 업종을 순위별로 정리한 것임.
- 사회복지서비스업 비율은 49.54%로 장려금의 11.55%를 크게 상회
- 제조업 비율은 20.94%이며, 상위 5개 업종에 포함된 것은 기타 기계 및 장비 제조업과 금속 가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외로 각각 4.01%와 3.67%를 차지

<표 4-6> 지원금 수혜사업장의 주요 업종 분포 (당해 분기 수혜사업장 기준)

(단위: 개소, %)

업종 (KSIC 2단위)	빈도	비율
1. 사회복지서비스업(87)	38,102	49.54
2. 기타 기계 및 장비 제조업(29)	3,081	4.01
3. 금속 가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외(25)	2,819	3.67
4. 보건업(86)	2,627	3.42
5. 도매 및 상품 중개업(46)	2,195	2.85
6. 기타 산업	28,090	36.52
합계	76,914	100

주 : 1) 괄호 안의 안은 KSIC 중분류 번호이며, 빈도는 계속수혜사업장을 포함.

2) 제조업 비중은 20.94%.

자료: 고용노동부 행정자료, 고용보험 DB.

□ <표 4-7>은 수혜사업장의 규모 분포를 보여줌.

○ 98.30%가 300인 미만으로, 특히 50인 미만 사업장이 80.29%

<표 4-7> 지원금 수혜사업장의 규모 분포 : 상시근로자 수 기준

(단위 : 개소, %)

사업장 규모	빈도	비율
5인 미만	4,938	6.42
5-9인	10,636	13.83
10~29인	30,404	39.53
30~49인	15,778	20.51
50~69인	6,438	8.37
70~99인	3,553	4.62
100~149인	1,898	2.47
150~299인	1,958	2.55
300~499인	708	0.92
500~999인	603	0.78
합계	76,914	100

주 : 사업장 규모는 고용주가 고용보험에 신고한 상시근로자 수 기준이며, 빈도는 계속수혜사업장을 포함.

□ <표 4-8>은 수혜사업장의 지역 분포를 보여줌.

○ 수도권 비율이 47.76%이며, 제주도와 세종시의 비중은 1% 미만

<표 4-8> 지원금 수혜사업장의 지역 분포 : 광역시도 기준

(단위 : 개소, %)

지역	빈도	비율
경기	20,200	26.26
서울	11,248	14.62
경남	6,400	8.32
부산	5,818	7.56
인천	5,293	6.88
경북	4,195	5.45
대구	3,585	4.66
전남	3,326	4.32
충남	3,092	4.02

〈표 4-8〉의 계속

지역	빈도	비율
전북	3,046	3.96
충북	2,485	3.23
강원	2,264	2.94
대전	2,038	2.65
광주	1,760	2.29
울산	1,596	2.08
제주	404	0.53
세종	164	0.21
합계	76,914	100

주 : 빈도는 계속수혜사업장을 포함.

- 〈표 4-9〉와 [그림 4-11]은 수혜사업장의 평균 피보험자 수 추이를 나타낸 것으로 특징을 정리하면 다음과 같음.
- 지원금 수혜사업장의 평균 피보험자 수가 고령자 계속고용장려금 표본과 달리 시행 직전인 2021년 이후 2023년 4Q까지 증가세를 보임.
  - 수혜사업장의 평균 피보험자 수는 해당 기간 경제위기에도 불구하고 2021년 4Q 33.98명에서 2023년 4Q에는 36.58명으로 증가
- 고령자 비율이 높을 뿐만 아니라 고령자 고용이 증가세를 보임.
  - 고령 평균 피보험자 수는 2021년 4Q~2023년 4Q의 18.34명에서 21.24명으로 증가했고, 고령자 비율도 53.98%에서 58.07%로 증가
  - 55-59세 고용 감소는 관측되지 않았으며, 특히 65세 이상 고용 증가가 크게 나타남
- 청년 고용은 2021년 4Q보다 증가했으나 연초에 증가했다가 연말에 감소하는 패턴을 보임.
  - 그림에도 청년 고용 증가세가 고령자 고용에 미치지 못하여 청년 피보험자 비율은 2021년 4Q 13.06%에서 2023년 4Q에는 12.44%로 소폭 감소

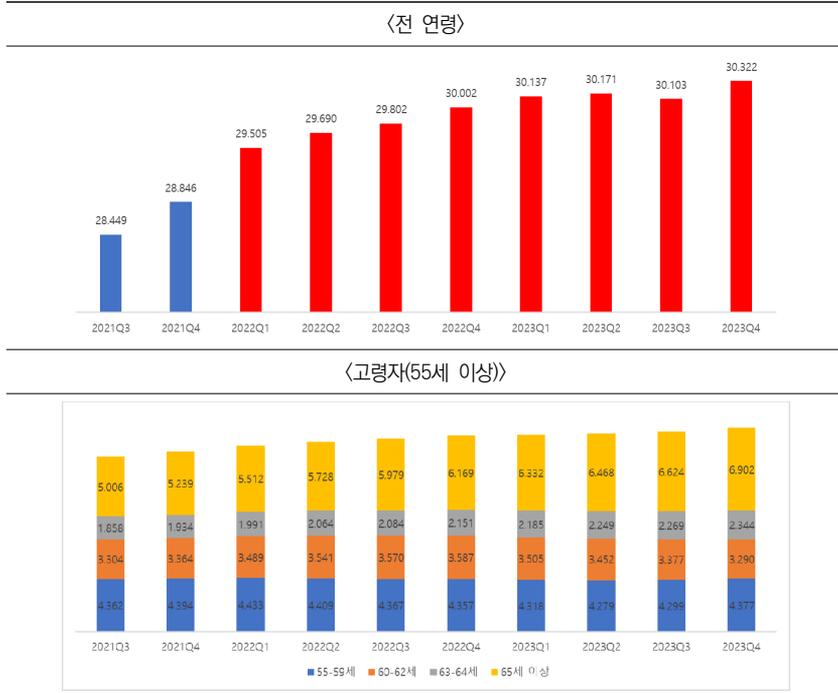
〈표 4-9〉 지원금 수혜사업장의 평균 피보험자 수 추이 : 2021.3~2023.4Q

(단위 : 명, %)

연도-분기	전체	고령자		청년	
		평균	비율	평균	비율
2021.3Q	33.402	17.747	53.13	4.457	13.34
2021.4Q	33.976	18.339	53.98	4.438	13.06
2022.1Q	34.744	18.948	54.54	4.566	13.14
2022.2Q	35.018	19.318	55.16	4.512	12.88
2022.3Q	35.203	19.621	55.74	4.460	12.67
2022.4Q	35.505	19.957	56.21	4.473	12.60
2023.1Q	35.952	20.279	56.41	4.610	12.82
2023.2Q	36.217	20.591	56.85	4.607	12.72
2023.3Q	36.224	20.776	57.36	4.570	12.62
2023.4Q	36.575	21.239	58.07	4.551	12.44
기간 평균	35.277	19.676	55.78	4.524	12.82

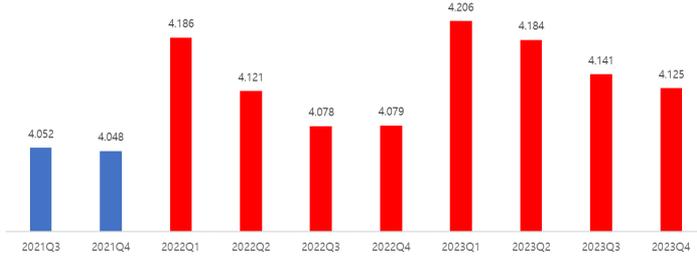
주 : 지원기간 중 피보험자 수가 변동될 수 있으나, 일괄적으로 피보험자 수 500인 미만 사업장을 대상으로 평균을 계산.

〈그림 4-11〉 지원금 수혜사업장의 평균 피보험자 수 추이



[그림 4-11]의 계속

청년(15-34세)



주: 사업참여 기간 중 고용보험피보험자 수의 변화가 발생 가능하나, 피보험자 수가 500인 미만인 사업장만을 대상으로 평균값을 산정함.

## 2. 고용효과 분석

### 가. 수혜사업장의 분기 평균 고용 변화

□ 2022년 1Q~2023년 4Q 수혜사업장의 직전 분기 대비 고용 변화 기초 통계가 <표 4-10>과 <표 4-11>, [그림 4-12]에 제시되어 있음.

- 전 연령 고용은 수급개시 직전 분기 대비 0.5280명 증가
- 고령자 고용은 수급개시 직전 분기 대비 0.5440명 증가
  - 특히 65세 이상 고용 증가가 0.4028명
  - [그림 4-12] '폭포 차트'는 직전 분기 대비 고용효과를 보여주며, 사업장이 지원금을 2년 동안 수급했을 경우 누적고용효과는 4.233명
- 청년 고용은 수급개시 직전 분기 대비 0.0150명 감소
  - 지원금에 의한 고령자 고용이 청년 고용을 구축했을 가능성이 낮음을 시사하는 결과

〈표 4-10〉 지원금 수혜사업장의 직전 분기 대비 고용 증감 평균 : 2020.1-2023.4Q

변수명	관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
전 연령	76,287	0.5280	5.6749	-189	465
55-59세	76,287	0.0191	1.5632	-47	48
60-62세	76,287	0.0188	1.5287	-27	34
63-64세	76,287	0.1031	1.3190	-18	53
65세 이상	76,287	0.4028	2.7347	-114	345
고령자	76,287	0.5440	4.1776	-123	456
청년	76,287	0.0150	1.6771	-68	93

주 : 특이치와 선택편의 가능성을 제거하지 않은 단순 분기 차분의 기초통계임.

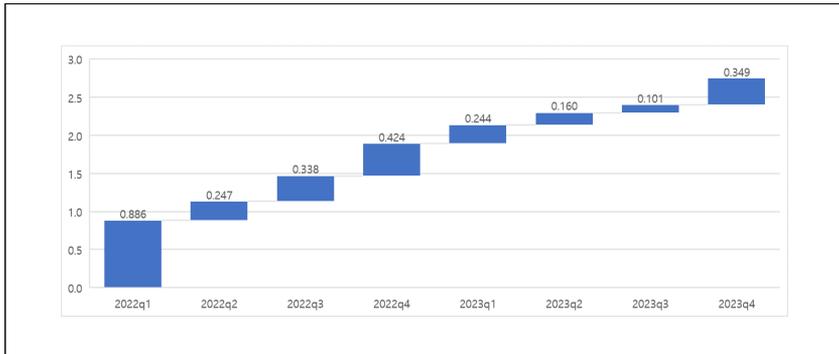
〈표 4-11〉 지원금 수혜사업장의 직전 분기 대비 고용 증감 추이 : 2020.1-2023.4Q

연도-분기	전체	고령자					청년
		55-59세	60-62세	63-64세	65세 이상	합계	
2022.1Q	1.052	0.052	0.194	0.122	0.557	0.925	0.102
2022.2Q	0.282	-0.052	0.034	0.091	0.328	0.400	-0.069
2022.3Q	0.433	-0.048	0.062	0.043	0.434	0.490	-0.035
2022.4Q	0.498	0.018	0.021	0.127	0.367	0.533	0.012
2023.1Q	0.759	0.030	0.022	0.123	0.444	0.620	0.106
2023.2Q	0.375	-0.020	-0.027	0.118	0.325	0.395	0.020
2023.3Q	0.289	0.068	-0.087	0.066	0.347	0.394	-0.006
2023.4Q	0.545	0.131	-0.087	0.141	0.429	0.614	-0.012
기간평균	0.528	0.019	0.019	0.103	0.403	0.544	0.015

주 : 특이치와 선택편의 가능성을 제거하지 않은 단순 분기 차분 산술평균 기준 평균 고용 증감임.

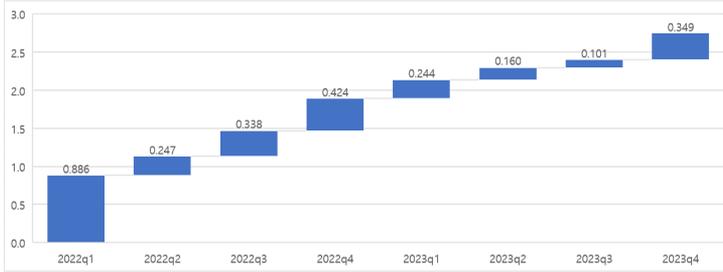
〈그림 4-12〉 폭포 차트 : 지원금 수혜사업장의 수급개시 직전 분기 대비 1기간 고용 증감 누적효과

〈전체 : 누적합=4.233〉

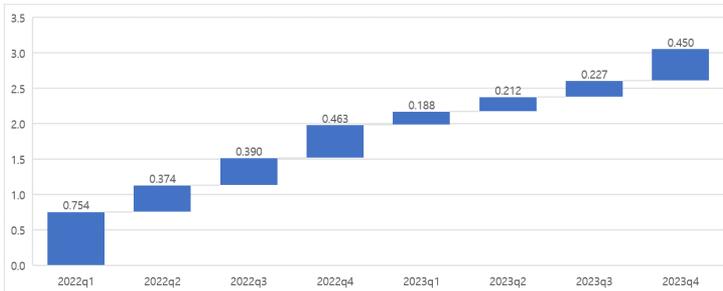


[그림 4-12]의 계속

〈고령자(55세 이상): 누적합=4.371〉



〈청년(15-34세): 누적합=0.117〉



주: 특이치와 선택편의 가능성을 제거하지 않은 단순 1기 차분(분기 차분)의 산술평균 고용 증감수치 기준임. 누적합은 사업장이 정책시행 전 기간(8개 분기) 중 지원금 사업장으로 수혜 받았을 경우를 가정한 누적고용 효과를 의미함.

자료: 고용노동부 행정자료, 고용보험DB 피보험자 및 사업장 자료.

나. 고용효과 추정

1) DID 추정 결과

- <표 4-12>에 선택편의 가능성이 제거된 DID 추정치가 제시되어 있음.
- 사업장 고정효과만 통제한 모형에 비해 추가로 시점 고정효과를 통제한 모형의 순고용효과가 크게 추정됨.
- 총고용효과는 사업장과 시간 고정효과를 모두 통제하여 선택편의를 제거한 추정치를 기준으로 분기 총고용이 0.2251명 더 많고 대부분 고령자 고용 증가였던 것으로 추정되었음.

- 고령자 총고용효과는 분기 평균 0.3177명 증가
  - 특히 65세 이상 고용 증가가 분기당 0.2914명으로 추정되어 고령자 고용효과 대부분이 해당 연령대에서 실현되었음을 확인 가능
- 청년 총고용효과는 0.0154명 증가

〈표 4-12〉 지원금의 고용효과 : DID 추정 결과

구 분		개별 고정효과 통제	개별 및 시간 고정효과 통제
전 연령		-0.0146	0.2251***
고령자	55-59세	-0.0024	0.0185***
	60-62세	-0.0098***	0.0227***
	63-64세	0.0826***	0.0960***
	65세 이상	0.2474***	0.2914***
	(55세 이상 전체)	0.1941***	0.3177***
청년 (15-34세)		-0.0007	0.0154**

주 : \*\*\*, \*\*, \*는 추정치가 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

## 2) PSM 추정 결과

### □ 비교집단 설정

- 로짓모형을 이용하여 업종(KSIC 중분류 기준 상위 10개 업종 및 기타 업종)과 규모(상시근로자 수 기준)로 추정된 성향점수를 기준으로 비교 사업장을 추출(표 4-13 참조)
  - 1:1 매칭을 통해 수혜사업장 표본 중 4개를 제외한 64,552개가 표본으로 채택됨(on support).

### □ 총고용효과

- 전 연령 총고용효과는 분기 평균 0.0701명 증가로 추정
  - 특히 고령자 총고용효과는 분기 평균 0.0971명 증가로 전 연령을 상회하였으며, 특히 65세 이상 고용효과가 0.1487명 증가
  - 지원금에 의한 고령자 고용이 청년 고용을 구축하는 효과가 미미함을 시사(분기당 0.0107명 감소)

〈표 4-13〉 PSM을 위한 정책참여 확률 추정 결과 : 로짓

변수명	종속변수 : 지원금 수혜 여부
업종 더미 (비교대상=기타 산업)	
1. 사회복지 서비스업	1.3212***(.0101)
2. 기타 기계 및 장비 제조업	.3465***(.0207)
3. 금속가공제품 제조업:기계 및 가구 제외	.4777***(.0215)
4. 보건업	.0159** (.0223)
5. 도매 및 상품중개업	-.2779***(.0232)
6. 종합 건설업	.0538** (.0232)
7. 사업지원 서비스업	.2114***(.0283)
8. 기타 개인 서비스업	.9173***(.0261)
9. 식료품 제조업	.2961***(.0291)
10. 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업	.4129***(.0297)
사업장규모 더미 (비교대상=500인 이상)	
5인 미만	-3.1821***(.1257)
5~9인	-1.7370***(.1253)
10~29인	-.7489***(.1251)
30~49인	-.2521**(.1253)
50~69인	-.0823(.1258)
70~99인	-.0771(.1264)
100~149인	-.0093(.1274)
150~299인	.1476(.1273)
300~499인	.4090***(.1329)
상수항	-1.7406***(.1249)
추정에 이용된 관측치 수	1,204,052
Pseudo R2	0.2145
Log likelihood	-223300.23

주: ( )안은 표준오차를, \*, \*\*, \*\*\* 표시는 각각 10%, 5%, 1% 유의수준을 의미.

〈표 4-14〉 지원금의 고용효과 : PSM 추정 결과

구분	참여집단(T)		비교집단(C)		ATT (T-C)	t-값 (표준오차)
	관측치 수	고용증감	관측치 수	고용증감		
전 연령	76,286	.5279	76,287	.4578	.0701	2.60 (.0269)
55~59세	76,286	.0191	76,287	.0336	-.0145	-1.92 (.0076)
60~62세	76,286	.0189	76,287	.0893	-.0704	-9.93 (.0071)

〈표 4-14〉의 계속

구분	참여집단(T)		비교집단(C)		ATT (T-C)	t-값 (표준오차)
	관측치 수	고용증감	관측치 수	고용증감		
63-64세	76,286	.1032	76,287	.0699	.0333	5.56 (.0060)
65세 이상	76,286	.4028	76,287	.2541	.1487	12.88 (.0115)
고령자	76,286	.5440	76,287	.4469	.0971	5.20 (.0187)
청년	76,286	.0150	76,287	.0043	.0107	1.29 (.0083)

주 : 1) 처리효과는 성향점수 매칭 후 처치집단과 비교집단 성과변수의 직전분기 대비 고용 증감 차이의 평균 차이로 추정.

2) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

### 3) 신규고용효과

□ 수혜사업장의 피보험자격 취득자 수는 수급기간 중 분기당 4.25명으로, 고령 취득자 수는 2.63명, 청년은 0.55명(표 4-15, 16 참조)

○ 특히 65세 이상 고용은 분기당 0.9584명

〈표 4-15〉 지원금 수혜사업장의 신규고용 통계 : 2022.1-2023.4Q

변수명	관측치 수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
전 연령	64,562	4.2526	6.9600	0	274
55-59세	64,562	0.6718	1.2644	0	51
60-62세	64,562	0.6243	1.2059	0	37
63-64세	64,562	0.3801	0.8689	0	24
65세 이상	64,562	0.9584	2.7212	0	93
고령자 합계	64,562	2.6345	4.8375	0	163
청년	64,562	0.5468	2.4799	0	127

〈표 4-16〉 지원금 수혜사업장의 신규고용 추이 : 2022.1-2023.4Q

연도-분기	전체	고령자					청년
		55-59세	60-62세	63-64세	65세 이상	합계	
2022.1Q	4.7893	0.7353	0.7230	0.4135	1.0109	2.8828	0.6694
2022.2Q	4.2060	0.6756	0.6494	0.3717	0.8750	2.5718	0.5234
2022.3Q	4.1980	0.6691	0.6488	0.3712	0.9311	2.6203	0.5136
2022.4Q	4.0877	0.6676	0.6187	0.3528	0.9179	2.5570	0.4908
2023.1Q	4.5562	0.6869	0.6472	0.3923	1.0438	2.7704	0.6419
2023.2Q	4.0812	0.6374	0.5738	0.3728	0.9227	2.5069	0.5328
2023.3Q	4.0435	0.6444	0.5610	0.3737	0.9742	2.5533	0.5067
2023.4Q	4.0233	0.6554	0.5603	0.3954	1.0018	2.6131	0.4856
기간평균	4.2526	0.6718	0.6243	0.3801	0.9584	2.6345	0.5468

□ 〈표 4-17〉은 지원금의 신규고용효과를 분석한 결과가 제시되어 있으며, PSM 추정 결과를 기준으로 그 특징을 살펴보면 다음과 같음.

- 전 연령 신규고용효과는 0.0680명 증가로 추정
- 고령자 신규고용효과는 0.0541명 증가로 추정
  - 특히 65세 이상 신규고용효과가 0.0402명 증가로 총고용효과에서 차지하는 비중이 높은 것으로 보임.
- 청년 신규고용효과는 0.0103명 증가로 추정되어 지원금은 청년 신규고용을 구축하는 효과가 미미했던 것으로 보임.

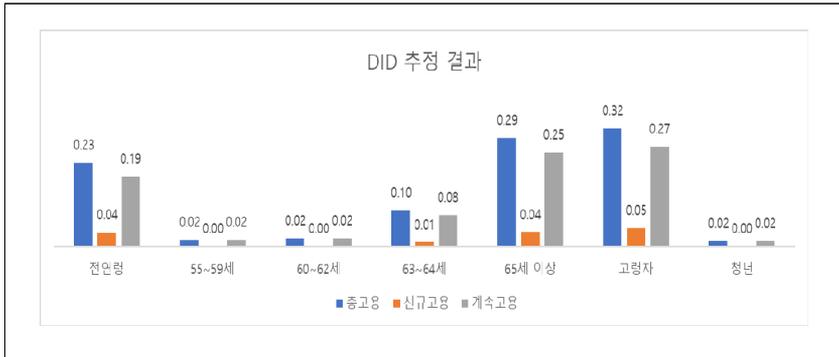
〈표 4-17〉 지원금의 신규고용효과

구분		DID	PSM
전 연령		0.0376**	0.0680***
고령자	55-59세	0.0001	0.0051
	60-62세	-0.0011	-0.0027
	63-64세	0.0115***	0.0115***
	65세 이상	0.0388***	0.0402***
고령자 전체		0.0492***	0.0541***
청년 (15-34세)		0.0032	0.0103*

주 : \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

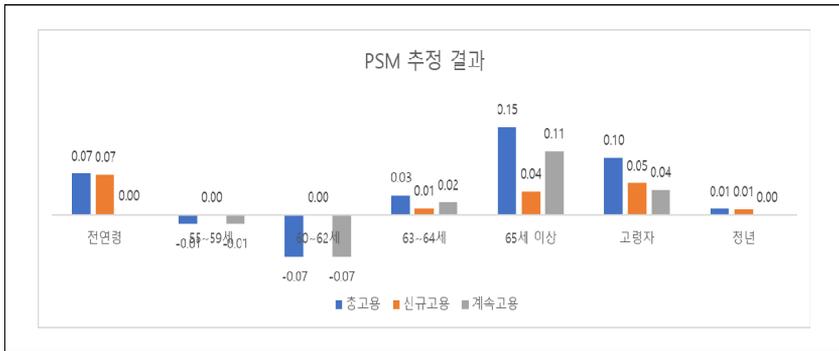
- 계속고용효과는 총고용효과와 신규고용효과의 차이로 추산
- 지원금의 신규고용효과가 총고용효과에서 차지하는 비중은 연령대마다 상이하나 대체로 계속고용을 통해 총고용이 증가한 것으로 나타남.

[그림 4-13] 지원금의 계속고용효과 : DID 추정 결과 기준



주 : 계속고용효과는 총고용효과와 신규고용효과의 차이로 추산되었으며, 통계적으로 유의하지 않은 추정치는 0으로 간주함.

[그림 4-14] 지원금의 계속고용효과 : PSM 추정 결과 기준



주 : 계속고용효과는 총고용효과와 신규고용효과의 차이로 추산되었으며, 통계적으로 유의하지 않은 추정치는 0으로 간주함.

#### 다. 사업장 특성별 고용효과

- 수혜사업장 비중이 높은 사회복지 서비스업과 제조업을 대상으로 지원금의 총고용효과를 추정한 결과는 다음과 같음(그림 4-15, 표 4-18, 19 참조)

- 제조업의 전 연령 총고용효과가 0.2171명 증가로 보건업 및 사회복지 서비스업의 0.0407명 증가를 상회하는 것으로 추정되었으나, 고령자 고용효과는 각각 0.1372명과 0.1692명으로 보건업 및 사회복지 서비스업이 제조업을 상회함.
- 보건업 및 사회복지 서비스업의 고령자 총고용효과는 65세 이상 비율이 제조업보다 높은 것으로 추정(각각 0.2631명과 0.0799명)
- 제조업의 청년 총고용효과는 0.0745명 증가로 추정되었으나 보건업 및 사회복지 서비스업의 경우 0.0089명 감소로 추정되었음.

[그림 4-15] 지원금의 산업별 고용효과 : PSM 추정 결과



[그림 4-15]의 계속



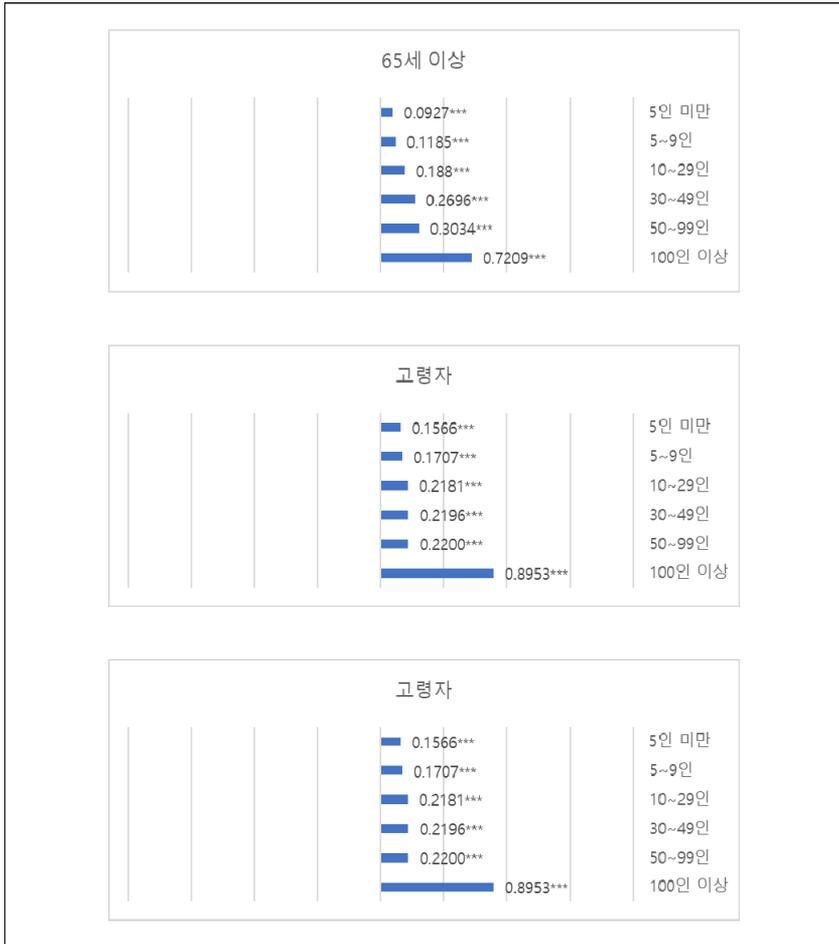
주: \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

- 지원금의 규모별 총고용효과 추정 결과를 살펴보면 다음과 같은 특징이 확인됨(그림 4-16, 표 4-18, 19 참조)
- 규모가 클수록 전 연령 및 고령자 고용효과가 증가했으며, 청년 총고용 효과는 30인 미만 사업장에서 유의한 양의 값을 가짐.

[그림 4-16] 지원금의 규모별 고용효과 : PSM 추정 결과



[그림 4-16]의 계속



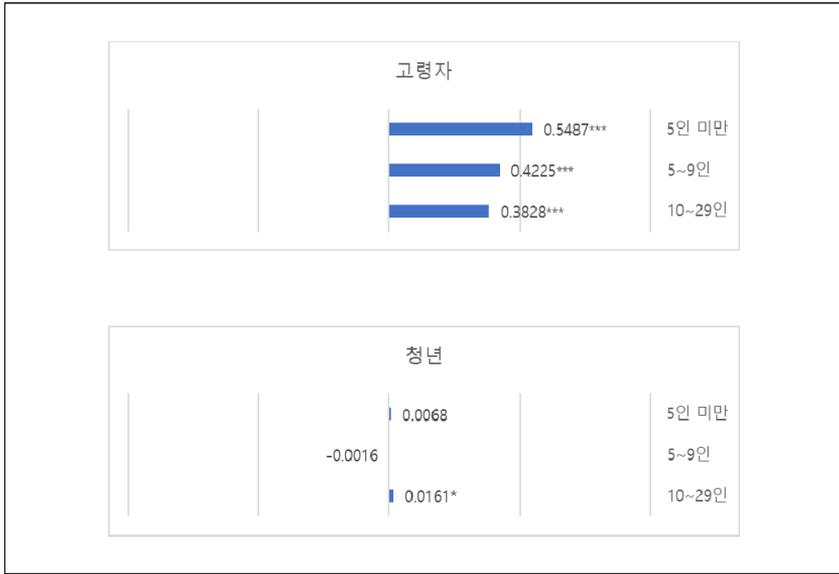
주: \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

- 수도권을 대상으로 지원금의 총고용효과를 추정한 결과 다음과 같은 특징이 관측됨(그림 4-17, 표 4-19, 20 참조).
- 고령자 총고용효과는 서울이 전국 평균보다 작으나 인천과 경기도는 전국 평균보다 큰 것으로 추정되었으며, 수도권의 고령자 고용 증가도 전국 평균과 마찬가지로 대부분 65세 이상 연령층에서 발생함.

[그림 4-17] 지원금의 지역별 고용효과 : PSM 추정 결과



[그림 4-17]의 계속



주: \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

〈표 4-18〉 지원금의 사업장 특성별 고용효과 : DID 추정 결과

구분	전 연령	고령자					청년
		55-59세	60-62세	63-64세	65세 이상	55세 이상	
표본 전체	0.2251***	0.0185***	0.0227***	0.0960***	0.2914***	0.3177***	0.0154**
보건업 및 사회복지 서비스업 제조업	0.1774*** 0.4332***	-0.0139** 0.0299***	0.0515*** 0.0321***	0.0453*** 0.1146***	0.0799*** 0.4021***	0.1324*** 0.5193***	0.0390*** 0.0161**
5인 미만	0.1671***	-0.0211***	0.0395***	0.0332***	0.0671***	0.1133***	0.0247***
5-9인	0.1468***	-0.0017	0.0277***	0.0340***	0.0819***	0.1143***	0.0219**
10-29인	0.2331***	0.0157*	0.0243***	0.0635***	0.1441***	0.1790***	0.0161
30-49인	0.3184***	0.0317*	0.0106	0.0788***	0.2578***	0.3139***	-0.0082
50-99인	0.5071***	0.0388	0.0168	0.0858***	0.3202***	0.4514***	0.0055
100인 이상	1.2037***	0.0685	0.0321	0.2182***	0.5746***	0.8345***	0.1650
서울	0.5518***	0.0202**	-0.0030	0.1125**	0.4165***	0.4177***	0.0322
인천	0.2006***	0.0347**	0.0373***	0.0860***	0.3185***	0.4155***	-0.0045
경기	0.3500***	0.0131**	0.0169***	0.0824***	0.3303***	0.3731***	0.0221**

주: \*\*\*, \*\*, \*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

〈표 4-19〉 지원금의 사업장 특성별 고용효과 : PSM 추정 결과

구분	전 연령	고령자					청년
		55-59세	60-62세	63-64세	65세 이상	55세 이상	
표본 전체	0.0701**	-0.0145*	-0.0704***	0.0333***	0.1487***	0.0971***	0.0107*
보건업 및 사회복지 서비스업	0.2171***	-0.0194***	0.0325***	0.0442***	0.0799***	0.1372***	0.0745***
제조업	0.0407*	-0.0528***	-0.0973***	0.0562***	0.2631***	0.1692***	-0.0089*
5인 미만	0.2025***	-0.0254***	0.0494***	0.0398***	0.0927***	0.1566***	0.0257***
5-9인	0.2129***	-0.0129**	0.0249***	0.0403***	0.1185***	0.1707***	0.0323***
10-29인	0.2339***	-0.0067	-0.0151***	0.0519***	0.1880***	0.2181***	0.0244***
30-49인	0.1820***	-0.0020	-0.0894***	0.0413***	0.2696***	0.2196***	0.0022
50-99인	0.0207	-0.0183	-0.1267***	0.0616***	0.3034***	0.2200***	-0.0788**
100인 이상	1.2620***	0.1586***	-0.1445***	0.1603***	0.7209***	0.8953***	0.1948
서울	0.5324***	0.0130	-0.0248***	0.0999***	0.4606***	0.5487***	0.0068
인천	0.3953***	0.0044	-0.0011	0.0706***	0.3485***	0.4225***	-0.0016
경기	0.3842***	-0.0018	-0.0137***	0.0709***	0.3274***	0.3828***	0.0161*

주: \*, \*\*, \*\*\*는 각각 추정치가 유의수준 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 의미.

## 제4절 정리 및 소결

- 지원금은 고령자 고용이 증가한 중소·중견기업을 지원하는 보조금으로 2024년 2월 기준 18,138개 사업장이 지원금을 수급했거나 수급 중임.
- 수혜사업장은 평균 3.920명분의 지원금을 수급했거나 수급 중이며 수급 기간은 대체로 1년 이상
- 시행 초기 수혜사업장이 보건업 및 사회복지 서비스업에 집중되었으나 제조업 비율이 증가세를 보이고 있음.
- 지원금의 소규모 및 수도권 사업장 편중이 관측되었음.
  
- 지원금의 고용효과 분석 결과를 정리하면 다음과 같음.
- 첫째, 지원금은 고령자 고용을 대체로 계속고용을 통해 촉진하였음.
  - 고령자 60세 이상 충고용효과가 2.68명 증가로 나타나 정책의 효율성이 낮지 않은 것으로 평가할 수 있음.
  - 고령자 신규고용효과는 제한적이었던 것으로 추정되었음.
    - 기고용 중인 고령자를 계속고용함으로써 지원요건을 충족하는 것이 사용자에게 고령자 신규고용보다 용이하기 때문으로 보임.
- 둘째, 지원금은 비록 그 효과가 크지 않았지만 청년 신규고용을 촉진한 것으로 추정되었음.
- 셋째, 지원금의 고용효과는 사업장 특성별로 상이했음.
  - 제조업 사업장의 경우 고용효과가 평균을 하회하고 청년 고용 구축효과가 발생
  - 사업장 규모가 클수록 고용효과가 증가하고 소규모 사업장에서 청년 고용효과가 발생
    - 고용효과가 사업장 규모에 비례하여 증가하지는 않음.
  - 수도권 소재 사업장의 경우 전반적인 고용효과가 평균을 상회

- 그러나 지원요건 충족이 용이하여 시행 초기부터 지원금을 수급한 사업장들이 처치집단 대부분을 점유하고 있어 정책효과를 보다 명확히 파악하기 위해서는 지속적인 모니터링과 추가 연구가 요구됨.
- 예컨대, 2022년 신규 지원 사업장의 경우 이전부터 고령자 고용이 증가하고 있었던 보건업 및 사회복지 서비스업 비율이 높고, 지원금의 고용 효과는 해당 업종에서 상대적으로 작은 것으로 추정됨.

## 고령자 고용보조금 수급 전후 수혜사업장의 변화

### 제1절 면접조사 개요

#### □ 면접조사의 목적

○ 앞에서는 다양한 2차 자료를 이용하여 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금의 도입 및 확대가 고령자 고용에 미치는 영향을 추정하였음. 그러나 행정DB를 활용한 계량 분석을 통해서 보조금 수혜사업장에서의 고령자 고용이 비슷한 특성을 지닌 비수혜사업장의 고령자 고용과 비교해서 어느 정도의 차이를 보이는지 확인하더라도, 그러한 변화가 관측되기까지 개별 사업장에서 어떤 변화를 거쳤는지에 대해서는 구체적인 과정을 확인하기 어려움.

- 예컨대, 고령자 계속고용장려금 수혜가 50대 후반 연령대의 고령자 고용에 미치는 영향은 2020년 수혜사업장과 2021년 이후 수혜사업장에서 다른 양상을 보였고, 정년을 연장한 기업과 폐지한 기업, 재고용 제도를 도입한 기업에 따라서도 고령자 고용 효과에 적지 않은 차이가 있었지만, 계량분석 결과는 그러한 차이가 발생한 원인에 대해서 보여주지 않음.
- 보조금 지원 시기별 고용 효과의 차이는 보조금 제도가 도입된 초기의 수혜사업장과 이후 수혜사업장의 특성 차이, 제도 도입 이후 보조

금 지급 기간 등의 설계 변경으로 인한 영향, 코로나19 확산 및 안정 등 고령자 고용을 둘러싼 제반 여건 변화 등이 복합적으로 영향을 미쳤을 수 있지만, 양적인 분석결과만으로는 해당 요인으로 개별 사업장에서 어떤 대응이 이뤄졌는지를 알기 어렵다는 한계가 있음.

- 또한, 앞의 양적연구 결과에서는 고령자 계속고용장려금의 지원이 종료된 이후에도 상당한 규모의 고령자가 퇴직하지 않고 기존 고용을 유지하는 것으로 나타났으며, 그러한 효과는 2020년에 진입한 기업에서만 관측되었음.
  - 이와 같은 차이는 기본적으로 보조금 지원의 장기적인 효과를 지속해서 모니터링할 필요성을 보여주는 결과로 해석할 수 있지만, 2020년 제도 수혜를 받은 사업장의 사용자와 고령 근로자가 보조금 지급을 통해 경험한 바를 정리하는 작업은 2021년 이후 보조금 지원의 장기적인 효과 추정에도 도움이 될 것임.
  - 고령자 고용지원금의 경우, 신규 고용을 통한 보조금 지원보다 계속 고용을 통한 보조금 지원 비중이 훨씬 높게 관측되었는데, 고령자 고용지원금의 보조금이 고령자 계속고용장려금 대비 1/3 수준이라는 점을 고려하면, 사용자 측면에서 고령자 계속고용장려금이 아닌 고용지원금 수급을 신청한 이유를 정리할 필요가 있음.
  - 고령 근로자를 고용하는 사업체에서 고령자 고용지원제도를 인식하고, 보조금 수급을 위한 제반 요건을 충족하여, 보조금을 신청하기까지의 제도 접근성 측면에 대한 이해도 앞의 계량분석 결과 해석에도움이 될 것임.
- 이에 5장에서는 고령자 고용지원제도를 통해서 보조금을 지원받은 사업장 및 근로자를 대상으로 면접조사를 실시하여, 보조금 수혜와 관련한 일선 현장의 경험을 정리하고, 양적연구에서 확인한 분석결과에 대한 이해의 폭을 넓히고자 함.
- 면접조사에서 다루는 고령자 고용지원제도 범위는 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금으로 한정하며, 각 보조금을 지원받은 사업장의 사업주 또는 인사담당자를 대상으로 보조금을 신청하고, 지원받

기까지의 과정, 보조금 지원 전후의 고령 근로자 고용 변화, 보조금 제도의 개선 방향에 대한 의견 등을 확인함.

- 보조금 수혜사업장은 앞서 제시한 계량 분석 결과를 참고하여, 보조금 수혜 시점, 도입(또는 시행한) 계속고용제도 유형, 업종 및 사업장 규모 등을 고려하여 조사 대상을 선정함.
- 고령자 계속고용장려금의 경우에는 보조금 지원을 통해 계속고용의 혜택을 받은 60대 초반 고령 근로자를 대상으로 면접조사를 추가 진행함.

○ 심층 면접조사 목적을 정리하면 다음과 같음.

- 첫째, 고령 근로자를 고용하는 사업체 중에서 보조금을 지원받은 사업장을 대상으로 신규 채용의 어려움이나 고령 근로자의 숙련 활용 등 고령 근로자를 계속고용하거나 신규 채용한 이유, 고령자 고용지원제도를 인식하고, 보조금을 신청한 이유, 보조금 신청 이후 수혜 대상으로 선정되고 실제 보조금이 지급되기까지의 전반적 과정에 대해 살펴봄.
- 둘째, 양적연구에서 확인한 분석 결과를 이해하고, 해석하기 위해 보조금 수혜사업장의 특성별 대응 차이를 탐색함. 구체적으로는 보조금 수혜 시점으로 인한 차이, 보조금 수혜 전후 고령자 고용제도 및 고령자 고용 현황으로 인한 차이, 보조금 수혜 과정에서의 대응 차이로 인한 차이 등을 살펴봄.
- 셋째, 보조금을 지원받기 전과 후를 대상으로, 특정 계속고용제도(정년연장, 정년폐지, 재고용제도) 도입으로 인한 변화, 고령 근로자 활용 방식의 변화, 고령 노동력에 대한 인식 변화, 고령 근로자 증가로 인한 일하는 방식이나 근무환경 변화 등 보조금 지원으로 인한 사업장 내 변화 정도를 확인함.
- 넷째, 고령자 고용보조금 제도 전반에 대한 사용자 및 고령 근로자의 인식, 그간의 수혜 경험에 기초한 보조금 지원의 성과와 한계 등을 정리하고, 앞으로의 제도개선 방향 등 정책적 시사점 도출을 위한 기초 자료를 생성함.

## □ 면접조사 준비

○ 고령자 고용지원제도의 수혜사업장 및 계속고용된 고령 근로자 대상 면접조사는 다음의 순서로 진행하였음.

- 먼저, 면접조사 설계에 앞서 문헌검토를 통해서 면접대상 사업장의 구성과 주요 설문문항 등을 구성함. 문헌검토는 두 가지로 구분할 수 있는데, 하나는 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금 등 고령자 고용지원제도의 고용효과를 추정한 선행연구이고, 다른 하나는 이 연구에서 수행한 양적연구의 분석 결과임.
- 면접조사 대상 집단은 i) 고령자 계속고용장려금 수혜사업장(사업주 또는 인사담당자), ii) 고령자 계속고용장려금으로 정년 이후 고용기간이 연장된 고령 근로자, iii) 고령자 고용지원금 수혜사업장(사업주 또는 인사담당자)의 세 집단으로 구분하였고, 고령자 계속고용장려금 수혜사업장은 보조금 최초 수급 시점을 기준으로 2020년 수혜사업장을 구분하여 각각 면접조사를 수행함.
- 면접조사 대상자 선정은 앞서 고용보험 지원금 DB로 확인한 보조금 수혜사업장 및 근로자의 사업장 규모와 업종의 특성 분포와 각 분포에 포함된 사업장 리스트를 활용함. 개별 면접조사 대상이 가능하면 다양한 특성의 참여자를 포함하면서도 각 집단의 대표성을 높일 수 있도록 조사 대상의 특성을 사전에 설계하였고, 최대한 해당 조건을 충족하는 참여자를 포함하였음. 인사담당자가 참석하는 경우에는 해당 직무를 최소 2년 이상 경험한 조건을 추가함.
- 면접조사는 8월 하순부터 9월 중순까지 약 3주 동안 총 8회에 걸쳐서 진행되었음. 기본적으로 각 집단별로 2~4명씩을 묶어서 FGI(Focus Group Interview) 방식으로 진행하되, 모집이 어려웠던 일부 참여자에 대해서는 개별 IDI(In-Depth Interview)를 병행하였음. 최종적으로는 총 18명(고령자 계속고용장려금 수혜사업장 9명/계속고용된 근로자 4명/ 고령자 고용지원금 수혜사업장 5명)이 면접조사에 참여하였고, 각 면접조사는 2시간 내외가 소요되었음.
- 면접조사 질문지를 전자메일로 참여자에게 사전 전달하였고, 면접조

사 직전에도 연구 목적과 보조금 제도 내용에 대해서 다시 한 번 설명하는 시간을 가졌음. 참여자의 동의하에 면접조사 내용을 녹음하였고, 전사하여 분석하였음.

#### ○ 면접조사 주요 질문 구성

- 면접조사 질문지는 크게 네 부분으로 구성함. 본격적인 면접조사 시작에 앞서, 참여자와 사업장에 대한 이해를 높이기 위해 참여자 소개와 고령 근로자 고용제도 및 근로조건 현황을 확인하였음.
  - 사업장 특성으로는 업종, 지역, 매출액 규모, 고령 근로자 및 연령대별 근로자 고용 현황 등을 포함하였고, 참여자 개인의 직급과 직무, 경력 기간을 확인함.
  - 고령 근로자 고용제도 특성은 임금체계, 정년제, 재고용제도 운영 및 고령자 신규채용, 계속고용에 대한 입장을 포함함.
- 정부 보조금과 고령자 고용에 대한 질문은 보조금을 수급하기까지의 전반적인 과정과 보조금 수혜 전후의 달라진 점을 질문하였음.
  - 보조금 신청 과정은 제도를 인식하게 된 경로, 보조금 신청 이유, 수혜 요건 충족 과정 및 보조금 수급 내역 변화 추이를 검토함.
  - 보조금 지원 전후 비교는 보조금 지원이 도움이 된 정도, 고령자 근로조건 변화, 기업의 일하는 방식 및 근로환경 변화, 다른 연령대 근로자와의 관계에 대해 물어봄.
- 마지막으로 고령자 고용보조금 제도의 개선 방향에 대한 참여자의 의견을 요청하였음.
  - 보조금의 지원 대상, 금액 및 지원 기간에 대한 의견 외에도 고령 근로자 고용 활성화 정책 전반에 대한 의견을 질문함.
- 심층 면접조사의 구체적인 질문 내용은 <부록>에 제시한 질문지에서 확인할 수 있음.

#### □ 면접조사 대상 선정 및 참여자 특성

- 면접조사 대상자는 조사 대상 집단별로 가능한 범위에서 고용보험 지원금 DB에서 확인한 수혜사업장 특성 및 계속고용 근로자 특성 분포를 반

영하여 구성하였음.

- 고령자 계속고용장려금 수혜사업장의 면접조사는 보조금 최초 수혜 연도, 업종, 사업장 규모, 도입한 계속고용제도를 고려하여 조사 대상을 선정하였고, 최종적으로 9개 사업장이 면접조사에 참여하였음.
  - 앞서 제시한 고용보험 지원금DB 분석에 의하면, 2020년에는 수혜사업장 가운데 제조업 비중이 46.8%, 보건업 및 사회복지 서비스업 비중이 20.2% 수준이었으나, 이후 2023년에는 제조업 비중이 60.6%로 증가한 반면, 보건업 및 사회복지 서비스업 비중은 8.9%까지 감소하였음. 제조업, 보건업 및 사회복지 서비스업의 변화를 비교할 목적으로 2020년 수혜를 시작한 세 업종의 사업장을 선정함.
  - 사업장 규모 특성의 경우, 10-29인 사업장 비중이 39.0%로 가장 높았고, 30-49인 사업장 비중이 15.9%, 50-99인 사업장 비중이 13.6%로 뒤를 이음. 해당 규모의 사업장이 적절히 포함되도록 15-29인 사업장 4곳, 30-49인 사업장 3곳, 50-99인 사업장 2곳으로 면접조사 참여 사업장을 구성함.
  - 보조금을 수혜받은 당시에 도입한 계속고용제도 분포에서는 재고용제도 도입 사업장 비중이 78.1%로 가장 많았고, 정년을 연장한 사업장이 16.3%, 정년을 폐지한 사업장이 9.3% 수준이었음. 면접조사에서는 재고용제도 도입 사업장을 6곳, 정년연장 사업장을 2곳, 정년폐지 사업장을 1곳씩 포함하였음.
  - 면접조사에 참여한 고령자 계속고용장려금 수혜사업장 및 참여자의 특성은 다음의 <표 5-1>에서 확인할 수 있음.

<표 5-1> 고령자 계속고용장려금 수혜사업장 면접조사 참여자의 기본 특성

최초 수혜년도	사업장	규모	계속고용제도	직급	성별	연령	기호
2020년	노인복지센터	45인	정년폐지	팀장	30대	여	A1
	요양병원	20인	재고용	사무국장	60대	남	A2
	제조업	15인	정년연장	인사담당	50대	여	A3

〈표 5-1〉의 계속

최초 수혜년도	사업장	규모	계속고용제도	직급	성별	연령	기호
2021년 또는 2022년	제조업	90인	정년연장	과장	30대	여	A4
	생활협동조합	25인	재고용	팀장	50대	여	A5
	재가복지센터	40인	재고용	센터장	60대	여	A6
	요양원(민간)	40인	재고용	대표	40대	남	A7
	요양원(공공)	80인	재고용	팀장	40대	남	A8
	제조업	15인	재고용	실장	40대	남	A9

○ 고령자 계속고용장려금 수혜사업장에서 정년 후 계속고용된 고령 근로자의 면접조사에서는 사업장의 업종과 규모, 재고용 이후 기간을 고려 하였음. 특히, 보조금 지원이 종료된 이후 시점에서도 고용을 유지하는 고령 근로자를 포함하였음.

- 고용보험 지원금DB 분석 결과를 보면, 고령자 계속고용장려금이 지원되어 정년 후 고용기간이 연장된 고령 근로자 중에서는 제조업에 종사하는 비중이 43.5%로 가장 높았고, 운수업 비중이 17.6%, 보건업 및 사회복지 서비스업 비중이 16.8%로 뒤를 이음. 면접조사에서는 운수업 종사자가 포함되지 않았지만, 제조업과 사회복지 서비스업 종사자를 제외하였고, 그 외 업종으로 건설업 종사자를 포함함.
- 사업장 특성과 비슷하게 계속고용 근로자 분포에서도 정년 후 재고용 제도를 도입한 사업장에 종사하는 비중이 74.1%로 대부분을 차지하였음. 정년을 연장한 사업장 종사자도 24.4%로 적지 않았지만, 이번 면접조사에서는 정년 후 재고용된 고령 근로자만 참여하였음. 정년연장이나 정년폐지 사업장의 계속고용 과정이 재고용 사업장과 차이가 있다면, 후속연구에서 추가로 다룰 필요가 있음.
- 앞서 제시한 계량분석 결과에 의하면, 고령자 계속고용장려금의 지원 기간이 종료되었음에도 해당 사업장에서 고용을 지속하는 사례가 적지 않게 관측되었음. 이에 이번 면접조사에서는 보조금 지원이 종료되었다고 확인된 사업장의 정년 후 계속고용 근로자를 면접조사 대상에 포함하였음.

- 면접조사에 참여한 고령 근로자의 기본 특성은 아래 <표 5-2>에서 확인할 수 있음.

<표 5-2> 정년 후 계속고용 근로자 면접조사 참여자의 기본 특성

사업장	규모	현재 일자리 근속기간	계속고용	주요 직무	성별	연령	기호
공익재단	75인	14년	60세 정년 후 재고용 2년차	영양사	여	61	B1
요양원	50인 내외	18년	60세 정년 후 재고용 3년차, 지원금 종료	요양보호사	여	62	B2
건설업	150인	10년	63세 정년 후 재고용 3년차	현장 근로자	남	64	B3
제조업	120인 내외	15년	60세 정년 후 재고용 1년차	생산직	남	61	B4

○ 마지막으로, 고령자 고용지원금을 수혜한 5개 사업장의 사업주 또는 인사담당자를 대상으로 심층 면접조사를 진행하였음. 사업장의 업종과 규모를 고려하고, 추가로 보조금 수혜 기간 동안의 고령자 신규 채용 규모를 고려하였음.

- 앞의 계량 분석 결과에서는 고령자 고용지원금의 고용효과가 고령자를 신규로 채용하여 지원받은 사례보다 기존 고령 근로자를 계속고용하면서 지원받은 사례가 더 크게 나타났음. 면접조사에서는 보조금을 지원받은 분기별로 60세 이상 고령자를 평균 1명 이상 신규 채용한 사업장을 “신규채용 중심”으로, 그 외 보조금 수혜사업장을 “계속고용 중심” 사업장으로 구분하고, 신규채용 중심 보조금 수혜사업장을 1곳 포함하였음.
- 고용보험 지원금DB 분석을 보면, 고령자 고용지원금 수혜사업장의 업종은 보건업 및 사회복지 서비스업이 51.1%로 가장 많았고, 제조업이 22.3% 수준이었으며, 그 외 업종의 개별 비중은 모두 5%가 채 되지 않았음. 면접조사에서는 보건업 및 사회복지 서비스업 사업장을 2곳, 제조업을 1곳, 건설업 1곳, 협회 및 단체, 기타 개인 서비스업 1곳

을 각각 포함하였음.

- 고령자 고용지원금 수혜사업장의 규모 분포에서는 10-29인 사업장 비중이 41.1%로 가장 많았고, 30-99인 규모 사업장이 33.0%, 10인 미만 사업장 비중이 19.8% 수준이었음. 면접조사에서는 10-29인 규모 사업장 2곳, 30-99인 규모 사업장 1곳, 10인 미만 사업장 2곳의 사업주 및 인사담당자가 참여하였음.
- 면접조사에 참여한 고령자 고용지원금 수혜사업장 및 참여자 개인의 기본 특성은 아래의 <표 5-3>에서 확인할 수 있음.

<표 5-3> 고령자 고용지원금 수혜사업장 면접조사 참여자의 기본 특성

구분	사업장	규모	직급	성별	연령	기호
신규채용 중심	제조업	75인	과장	여	60대	C1
계속고용 중심	개인 서비스업 (상담, 연구)	7인	실장	남	30대	C2
	재가복지센터	25인	사회복지사	여	60대	C3
	건설업	10인	대표	여	60대	C4
	공동생활가정	6인	시설장	여	60대	C5

## 제2절 고령자 계속고용장려금 면접조사

### 1. 보조금 수혜사업장 면접조사

- 면접조사 참여 사업장의 고령자 고용 현황
- 고령자 계속고용장려금의 지원대상은 우선지원 대상기업과 중견기업으로 제한되어 있으며, 60세 이상 고용보험 피보험자 수가 전체 피보험자의 30%를 초과하는 기업은 보조금 지원대상에서 제외하고 있음.
- 면접조사에 참여한 보조금 수혜사업장은 모두 우선지원 대상기업 기준을 충족하는 비교적 작은 규모의 사업장이었으나, 사업장 내 고령 근로

자 비중은 업종에 따라 상당한 차이를 보였고, 특히 사회복지 서비스업 사업장의 고령자 비중은 다른 업종보다 높은 편이었음.

- 보조금의 지원대상은 우선지원 대상기업과 중견기업을 포함하고 있지만, 실제 수혜사업장 특성을 보면 대부분이 우선지원 대상기업에 해당
- 사회복지 서비스업 사업장은 다른 업종에 비해 55세 이상 근로자 비중이 높은 편이었고(55~72% 수준), 60세 이상 근로자 비중이 보조금 지원대상의 제외 기준인 30%에 근접한 경우도 있었음.
- 도소매업과 제조업 사업장의 경우에도 55세 이상 근로자 비중이 높았지만 사회복지 서비스업에 비해서는 낮은 편이었음.
- 2021년 8월부터 보조금 지원 한도를 피보험자의 20%에서 30%로 상향 조정하는 조치는 60세 이상 고령자 비중이 높은 사업장의 보조금 규모를 늘리는 방향으로 영향을 미쳤을 것임.
- 55-59세 근로자 비중이 높은 사업장은 수년 내에 60세 이상 근로자 비중이 가파르게 증가할 것으로 전망되며, 기존 근로자의 고령화로 60세 이상 피보험자 비중이 30%를 초과하면 보조금 지원이 종료될 수 있음.
- 사회복지 서비스업 사업장은 최고령 근로자 연령도 다른 업종에 비해 매우 높았음. 재가돌봄센터에서 가족 요양보호사로 일하는 근로자의 연령이 특히 높은 편이었음.
- 수혜사업장의 업종 간 특성 차이는 고령 근로자의 필요성이나 정년 후 계속고용하는 사유 등이 업종에 따라 상당한 차이를 보일 가능성을 시사함.

거의 절반 정도가 55세 이상 고령 근로자라고 보면 돼요(A2).

공장 전체 직원은 90명 정도 되고요. 55-59세 인원이 26명, 60세 이상이 13명, 그렇게 있습니다(A4).

전체 근로자 수는 한 30명, 55세 이상은 10명이고, 그 중에서 60세 이상은 두 분이었는데 8월에 한 분 더 늘어서 세 분이 되었어요(A5).

나이가 제일 많은 분은 지금 78세, 그런데 너무 건강해, 건강으로 보면 60대 후반 같을 정도로, 그 분은 한 15년 정도 했어요(A6).

전체 근로자는 15명 가량 되고요. 수치상으로 보면 젊은 사람이 많지만, 이게 다 외국인이어서 ... 관리자 중에서는 제가 제일 어리고요. 60세 이상은 3명입니다(A9).

○ 고령자 계속고용장려금은 사업장이 계속고용제도를 도입하기 전부터 근로 중이던 근로자가 5년내 정년에 도달하는 경우에 지급됨. 면접조사에 참여한 수혜사업장의 경우, 정년 전 근로자는 정규직(또는 무기계약직), 정년이 지난 근로자는 사업장이 도입한 제도(정년연장이나 폐지, 재고용 제도 도입 등)에 따라 정규직과 계약직으로 구분되었음.

- 60세 이전 근로자의 고용형태는 업종에 따라 차이를 보였음. 사회복지서비스업 사업장의 경우, 요양보호사는 호출형 시급제 형태로 일하지만 계약기간을 정하지는 않고, 생활지원사는 5시간 전일제 계약직으로 고용하며, 사회복지사만 정규직이었음.

- 도소매업 사업장에서는 근로자를 계약직으로 신규 채용하는 경우가 많았지만, 대부분 2년 후 정규직(무기계약직)으로 전환되므로, 정년에 도달한 근로자는 정규직이었음.

- 제조업에서는 정년 전 근로자의 대부분이 정규직이었고, 정년이 지난 근로자는 1년 또는 2년 단위 계약직으로 재고용하고 있었음. 정년을 연장한 사업장은 계약직으로 전환되는 시기가 지연되었지만, 기본적인 흐름은 재고용 제도 도입 사업장과 차이가 없었음.

- 2022년까지는 단시간 및 초단시간 근로자를 보조금 지원 대상에서 제외했지만, 2023년부터 근로자의 월평균 보수가 일정 금액(2023년 110만 원, 2024년 115만 원) 이상이면 지원 대상으로 포함하고 있음. 지원 대상 근로자의 정년 전 종사상 지위를 정규직(무기계약직 포함)으로 제한하더라도, 근로조건과 근무환경 등은 이전보다 다양해질 가능성이 있음.

지금 있는 45명 중에 정규직은 사회복지사 정도니까... 지금 9명만 정규직이네요. ... 요양보호사 선생님들도 무기계약직이긴 합니다(A1).

60세가 넘으면 계약직으로 하고, 나머지 60세 이하는 다 정규직이죠(A2).

저희는 (연장된 정년인 62세까지는) 전부 다 정규직입니다. 여기 50대 넘으신 분들

은 대부분 10년 이상 되신 분들이예요(A3).

다 정규직이고 60세 이상만 2년이나 1년씩 계약하고 있어요(A4).

지금 7명이 계약직인데, 그 분들도 계약 연장을 할테니까 다 정규직이 되는 거죠. 계약직으로 들어와서 2년 후면 정규직이 돼요(A5).

- 고령자 계속고용장려금을 지원받은 사업장은 신규 채용에 일정 부분 어려움을 겪고 있었고, 신규 채용하는 근로자의 주 연령대가 40대 후반이나 50대 초중반으로 높은 편이었음. 60세 이상 근로자를 신규 채용하는 사례는 민간에서 운영하는 사회복지 시설에서만 관측되었음.
  - 면접조사에 참여한 사업장은 모두 40대 이하 근로자 비중이 매우 낮았고, 신규 채용도 40대 후반이나 50대 이상 근로자인 경우가 많았음. 앞서와 마찬가지로 업종에 따라 상이한 특성을 보였음.
  - 제조업 사업장에서는 젊은 사람을 뽑으려는 의지가 다른 업종에 비해 높았지만, 젊은 구직자의 지원 비중이 낮고, 지원하더라도 임금 등의 근로조건이 맞지 않아서 실제 채용으로 이어지는 경우가 적다고 함. 고령 근로자 비중이 높은 것은 고령자를 신규로 채용해서가 아니라 기존 근로자가 오래 근무하면서 평균 연령이 높아졌기 때문임.
  - 사회복지 서비스업의 경우에는 신규 채용하려는 직무에 따라 구직자의 연령 분포가 큰 차이를 보였음. 사회복지사, 간호사, 물리치료사 등 일정 수준 이상의 전문성을 필요로 하는 직무에는 젊은 사람이 지원하는 경우도 있지만, 사업장 내 가장 비중이 높은 직종인 요양보호사의 경우에는 70대 지원자까지 있었음.
  - 같은 사회복지 서비스업이더라도 민간에서 개인이 운영하는 사업장에 비해 공공에서 운영하는 사업장은 신규 채용에 지원하는 구직자가 많은 편이었지만, 다른 업종에 비하면 지원자의 연령대가 낮다고 보기는 어려웠음. 단, 정년이 지난 근로자를 채용하기도 하는 민간 시설과 달리 공공부문에서는 60세 이상 근로자를 채용하지는 않았음.
  - 청년 구직자의 지원이 적은 사업장의 경우, 기존 고령 근로자의 고용 기간을 연장하거나 신규로 고령자를 채용하더라도, 청년층의 고용 규

모에 부정적인 영향을 미치지 않을 것임. 단, 기존에 신규 채용이 이뤄지던 연령대(이르면 40대 후반, 대부분 50대 초중반)의 고용은 보조금 지원 기간(2년 또는 3년) 동안 지연될 수 있음.

신규로 들어오시는 분들의 연령대가 60세가 넘어요. 젊은 분들이 지원을 하지 않으니까요(A1).

최근 3년 동안 저희 신규 채용을 보면 일반이 10명 정도 되고, 고령자가 두 명인데, 한 명은 경력 채용입니다(A2).

저희는 젊은 사람을 채용하기도 하는데, 현장 일이 힘들다보니까... 뽑으면 나가고 뽑으면 또 조금 있으면 나가고 그렇게... 고령자가 많지만 대부분 오래 계신 분들이고요... 최근에 경제가 어려운지 40대, 50대 지원자가 많아졌어요(A3).

저희가 3D 업종에 속하기는 해요. 그래서 젊은 사람 뽑기가 제일 어렵고요. 최저가 45세 이상부터 뽑아요. 정 안 되면 50대도 뽑고요... (50대는) 금방 정년이 오거든요. 그러니까 40대 중반을 선호하지요(A4).

지원자는 20대부터 60대까지 골고루 들어와요. 연령 제한을 두진 않습니다. 그런데 막상 하시는 분들은 50대가 많은 거죠(A5).

주간보호센터의 사회복지사나 간호사, 물리치료사는 30대 후반부터 있어요. 요양보호사는 40대 초반부터 70대 초반까지 있고요(A7).

시립이라 그나마 조금 더 처우가 좋으니까... 시립을 선호하는 경향이 있다 보니 나름 그래도 개인(이 운영하는 시설)보다는 뽑는 게 좀 수월합니다(A8).

(고령 근로자) 대부분 오래 일했던 분들이세요. (젊은 구직자) 지원은 많이 들어오는데 회사에서 생각하는 임금이랑 (젊은) 지원자들이 생각하는 임금이랑 갭이 좀 있다 보니까(A9).

○ 고령 노동력에 대한 기업의 선호 정도는 업종이나 근로자 직무에 따라 상당한 차이를 보였음. 고령 근로자를 신규 채용하는 것과 계속고용하는 것에 대한 사용자의 인식 수준도 매우 달랐음.

- 고령자의 특성이 장점으로 작용할 수 있는 사회복지 서비스업에서는 상대적으로 고령 근로자에 대해 우호적인 입장이 많았지만, 신체적인 역량이 중요한 제조업에서는 젊은 근로자에 대한 선호가 더 분명하게 나타났음.

- 고령자를 신규 채용하는 것에 대해서는 대부분의 참여자가 부정적인 반응을 보였음. 고령 근로자가 새로운 근무환경에 적응하기 어려운 점이 가장 중요하게 고려되고 있음. 반면, 기존 고령 근로자를 계속 고용하는 경우에는 이미 작업환경에 적응이 되어 있다는 점에서 조금 더 긍정적인 입장이었음.
- 고령 근로자 계속고용보다 젊은 근로자를 신규 채용하기 원하는 사업장이 있지만, 지원자가 적고 신규 채용이 쉽지 않은 현실로 인해 차선책으로 기존 고령 근로자를 계속 고용하고 있음.
- 정년에 도달한 근로자의 재고용 범위도 사업장의 특성에 따라 차이를 보였음. 젊은 근로자의 신규 채용이 어려운 사업장에서는 고령 근로자의 희망에 따라 재고용을 결정하는 경향이 관측된 반면, 그렇지 않은 사업장에서는 사용자가 재고용 대상을 결정하였음.

사회복지사는 컴퓨터를 사용해야 하고 약간은 젊어야 한다고 생각하고요. 요양보호나 주간보호 같은 경우는 보호자 소통이라든지 고령자가 경력이 있으시니까 고령이 어도 일을 할 수 있다고 생각해요... 선생님들도 하고 싶어하시고요(A1).

베테랑이랑 계속 일을 하다보면... 능력도 있고 효과성도 있고, (젊은 사람보다) 훨씬 나은 것 같아요... 젊은 사람은 힘이 세서 좋고, 나이 많은 사람은 요령이 있어서 좋고요. 재고용은... 본인이 재미있다고 하는데 어떻게 잘라요. 같이 하자 그런 거죠(A2).

어떤 기업도 60세 이상을 무조건 뽑고 싶거나 그렇지 않을 것 같아요. 이력서가 63세 한 명, 56세 한 명 이렇게 들어왔으면... 전체적으로 봐서 결정을 하겠지만 그래도 60세 미만이면 조금 더 점수가 높지 않을까 싶거든요. 재고용은 달라요. 업무가 익숙하고, 잘 하는 사람만 남은 거니까 계속고용을 거부할 이유가 없지요(A3).

이게 파트마다 다르긴 한데... 야간 고정은 눈 잘보이는 분들을 선호하긴 하죠... 인 쇄실 같은 경우는 도로 같은 것을 쓰는 데 나이 드실수록 냄새에 많이 민감하니까 그런게 많이 고려되죠... 다들 그만두고 싶어 하지만 거의 생계잖아요. 회사가 나가라고 하기 전까지 다니겠다는 마음으로 다들 다니시죠(A4).

저희는 고령자는 채용 안하려고 해요. 55세 미만으로만 뽑는 것 같아요... 컴퓨터도 해야 하고 계산도 해야 되는데 이게 눈도 잘 안보이시고 그러니까 어렵더라고요... 정년이 되면 겸사겸사 그만 하고 싶어하시는 분도 계시고, 섞여 있어요 저희는... 더 일하고 싶어하시는 분들이 많을 것 같긴 하네요(A5).

고령자를 하고 안하고 선택할 수 있는게 없어요. 뽑고 싶어도 지원자가 없어요... 그냥 선생님들이 건강이 허락하는 한 일을 하시는거죠(A6).

40대 후반부터 60대 초반까지를 선호해요. 더 젊은 사람들은 노인학대 리스크가 있고, 60대 중후반 이후부터는 근로자 부상 위험이 있어서요(A7).

정년 도달하신 근로자들이 회사 상황을 잘 알고 분위기도 알고 직무 숙련도가 높지만... 아무래도 근로 의욕이 좀 떨어지는 경향이 많이 보여요... 새로 신입을 받아서 가르치고 인재를 키워야 하는 상황이긴 한데, 회사 경제적 상황 때문에 원래 근무하던 사람들 전부 재고용하고 있는거죠(A9).

#### □ 면접조사 참여 사업장의 고령자 고용제도 현황

- 사업장의 고령자 고용제도는 정년 전 고령 근로자 임금체계, 정년제 시행 시점과 적용 연령 및 재고용제도 등을 질문하였음.
- 면접조사에 참여한 사업장은 모두 중소기업 규모이고, 임금체계에 호봉제를 적용하는 기업도 포함되어 있었으나 대체로 연공성이 없거나 매우 낮은 수준이었음. 임금피크제를 도입한 사업장은 없었음.
  - 사회복지 서비스업 사업장에서는 사회복지사 등 정규직 근로자에 한하여 호봉제를 적용하고 있고, 무기계약직 근로자는 정해진 시급과 근로시간에 따라 월단위로 임금을 지급하거나, 최저임금 인상률을 차용하는 방식의 연봉제를 적용하고 있음.
  - 규모가 있는 제조업 사업장은 호봉을 적용하는 임금테이블을 가지고 있었지만, 입사한 초기 몇 년만 적용을 하고 있어서 10년 이상 근무한 고령 근로자는 근속이 높아지더라도 임금이 오르지 않았음.
  - 소규모 제조업 사업장은 정해진 임금테이블이 없었고, 당해년도 최저임금 인상률을 차용해서 임금을 인상하고 있지만, 회사 사정이 좋지 않을 때는 그마저도 적용하지 않을 때가 많다고 함.
  - 도소매업 사업장은 전일제로 근무하는 경우에는 연봉제로 임금을 지급하지만, 별도의 임금테이블을 가지고 있지는 않았음. 시간제 근로자들은 근속에 따라 임금이 달라지지 않고, 정해진 시급과 근로시간에 따라 월급을 지급하고 있음.

- 임금체계의 높은 연공성은 정년의 연장을 어렵게 하는 주된 원인의 하나로 지목되고 있지만, 면접조사에 참여한 보조금 수혜사업장 중에서는 임금체계 연공성이 높은 기업이 관측되지 않았음.
- 다만, 임금체계의 연공성이 없거나 매우 낮다는 특성이 전체 근로자 중 고령자 비중이 높은 결과로 이어졌을 가능성이 있음.

정규직은 호봉제로 보시면 되고... 매년 호봉을 올리는데 만약에 센터에서 운영상으로 어려움이 생기거나 하면 못 드리고요... 요양보호사 선생님들은 연봉제로 하고, 최저시급이 1.7% 올랐다고 하면 그만큼 올려서 드리고 있어요(A1).

임금표는 없고요. 최저임금이 올라가면 거기에 맞춰서 임금을 더 드리는 방식으로 하는데, 그게 또 늘 그렇게 할 수 있는 건 아니에요. 주문생산 방식이다 보니, 매출에 등락이 다른 데보다 심하거든요... 근속이 올라가면 숙련이 높아지지만 체력은 반비례잖아요. 생산성이 떨어져요... 깎지는 않고 유지는 합니다(A3).

임금테이블을 가지고 있고요. 그 외에 모범사원을 받거나 하면 조금씩 더 올라가요. 그런데 생산직의 경우에는 10년차 이상부터는 거의 동결이에요. 업무가 바뀌는 건 아니니까요. 생산직만 좀 그래요. 그 부분은 좀 아쉽기도 한데, 연장 근무도 많고 하니까 시급을 올려줄 수가 없는 거죠(A4).

요양보호사 월급은 엄청 민감해요. 다른 요양원이랑 주간보호센터도 있잖아요. 채용을 조금 쉽게 해보려고 (임금을 올리면) 커뮤니티에서 찍히는 거죠. 이게 싸움이 되고... 요양보호사를 쉽게 구할 수 있는 시설은 없을 거예요. 임금체계 조정은 못하지만 야간에 일하는 시간을 조정해서 다른 데보다 조금이라도 더 높게, 눈에 안 띄게 더 드리려고 해요(A7).

정해진 호봉은 없고요. 기본적으로 이제 기본급 플러스 보직 수당이 들어가서, 위치에 따라 좀 차이가 나는 편이죠. 보직 수당은 근속에 따라 인상되는 건 아니고 거의 고정입니다(A9).

- 면접조사에 참여한 사업장 중에는 보조금 제도 도입 전부터 정년제를 운영하는 사업장도 있었지만, 보조금 지원을 위해서 관련 제도를 도입하거나 정비한 사업장도 있었음. 고령자 계속고용장려금 도입이 수혜사업장의 정년 및 재고용 관련 제도에 일정한 영향을 미치고 있음.
- 고령자 계속고용장려금 지원과 관계없이 이전부터 정년제를 운영해 온 사업장이 다수였고, 정년은 60세로 시행하고 있는 비중이 높았지

만, 일부 사업장은 60세 이상의 정년을 두고 있음.

- 정년 설정은 사업주가 신규 채용 어려움과 고령자의 근로역량 등을 고려하여 결정하는 경향을 보임.
- 고령자 계속고용장려금 지원 요건에는 2019년 1월 이후 계속고용제도를 도입해서 운영해야 하며, 사업장은 정년을 연장 또는 폐지하거나 재고용제도 도입 중 한 가지를 선택할 수 있음.
- 면접조사에 참여한 사업장 중에는 정년을 폐지하거나, 정년을 연장한 경우도 있었지만, 기존 정년을 그대로 운영하면서 재고용제도를 도입한 사업장이 더 많았음.
- 다만, 정년을 폐지 또는 연장하거나, 재고용제도 도입 중 어느 것을 선택했는지와 관계없이, 대부분의 사업장은 계속고용제도 도입 전에도 다수의 고령 근로자를 정년 후에도 계속 고용하고 있었음.
- 대다수의 사업장에서는 정년 후 재고용된 이후에도 고령 근로자의 임금이나 근로시간 등 근로조건에는 큰 변화가 없었으며, 보조금 지원이 재고용 시 근로조건이나 재고용 선호에 영향을 미쳤다는 의견도 제시됨.
- 보조금 제도 도입은 중소기업이 계속고용제도를 도입하거나 정비하는데 일정한 영향을 미친 것으로 추정할 수 있음. 세 가지 선택지에 대한 선호는 임금체계의 연공성보다는 고령 근로자가 수행하는 직무 특성과 젊은 근로자의 신규 채용 어려움 등이 작용한 결과로 보임.

저희 센터는 예전에 정년이 60세였는데 3년 전에 완전히 없었어요 ... 근데 생활지원사는 저희가 별도로 (도에서 운영하는) 야간에 어르신들 10시까지 케어하는 걸 같이 하고 있는데 보조금이 만 60세를 넘으신 분들은 못 나가게 되어 있어요. 그것 때문에 마치 60세 정년인 것처럼 작동하긴 합니다(A1).

본인이 더 있기를 희망하고, 뭐 저희도 (고령 근로자가) 노하우도 있고 이러니까 서로 필요해서 계속 일했던 거죠(A2).

2016년에 취업규칙을 만들어야 된다고 그래서 60세로 정년을 정했어요. 그랬다가 계속고용지원 때문에 2020년에 62세로 연장을 한거죠... 그 전에도 본인이 나가겠다고 하지만 않으면 다 재고용을 했어요... 저희는 거의 최저임금에 비슷하잖아요.

10년을 있어도 거기서 얼마나 하겠어요. 그러니까 급여는 안 건드리죠(A3).

3년 전에 개원을 했는데, 정년을 만 64세로 정했어요. 65세가 넘는 분들은 신체적으로 좀 달라지더라고요. 정년이 지나면 건강한 분들만 계약직으로 재고용을 합니다. ... 1년 단위로 하는데, 선생님들이 그 이상은 원하지를 않아요. 임금은 일한 시간에 따라 나오니까 재고용 전이든 후든 달라지는게 없구요(A7).

규정상으로는 정년이 만 60세이고, 이제 축탁 개념으로 만 65세까지 근무할 수 있도록 운영을 하고 있어요... 축탁을 하면 장려금도 나오고 그러다 보니 재고용에 더 무리가 없었던 것 같아요(A8).

정년제는 운영이 되고 있는데요. 계속고용제도를 운영하다 보니까 사실상 정년제는 그렇게 큰 의미는 없다고 보시면 돼요. 정년에 도달해도 은퇴를 하신 분이 없으시거든요. 다 지금 계속 근무를 하고 계셔서요(A9).

#### □ 보조금 제도 인식 및 수급 과정

○ 고령자 계속고용장려금을 인식하고, 신청하게 된 계기는 매우 다양했음.

- 고용노동부나 고용보험 등 정부 공식 홈페이지 게시물이나 전화, e-메일 홍보를 통해 제도를 인식하게 된 사례가 5곳으로 제일 많았음. 일부는 고용센터의 적극적인 홍보를 통해, 일부는 인사담당자나 고령 근로자가 직접 정보를 찾아서 제도를 인식함.
- 민간 보험회사나 세무사 등 전문가의 도움으로 제도를 인식했다는 사업장도 2곳이 있었음. 민간 보험회사는 산업재해를 줄이기 위해 계약한 업체였고, 세무사는 재무회계를 위탁하는 곳이었음.
- 그 밖에 사업주나 인사담당자의 지인을 통해 제도 신청을 권유받은 사례도 2곳이 있었음.
- 정부 홈페이지나 e-메일을 통한 홍보, 해당 지역 고용센터의 직접적인 연락 등이 제도 확대에 효과가 있음을 확인할 수 있음. 고용노동부는 보조금 지원 대상 사업장에 안내문을 배포하고, 중소기업과 공인노무사회 등과 설명회를 개최하는 등 제도 홍보를 강화하기 위한 노력을 지속적으로 기울여 왔음. 단, 면접조사에 참여한 제조업 사업장에서는 고용센터의 긍정적인 역할이 관측되지 않았고, 지인에게 의존하는 사례가 여전히 관측되는 등 제도 홍보를 더욱 확대할 필요가 있음.

- 민간 전문가를 통해 제도를 인식하고 보조금을 신청한 사업장에서는 제도의 구체적인 내용에 대한 이해가 부족했는데, 신청 서류 작성 등의 절차를 모두 위탁해서 처리하고 있기 때문으로 보임.

어딘지는 모르겠는데 이렇게 있다고 전화가 오고, 홍보가 와서, 센터장님이 알아보시고 신청을 했어요(A1).

지역에 고용센터가 있잖아요. 센터 사람들이 와서, 왜 신청 안하냐고, 설명도 그 고용센터 직원이 잘 해줬어요(A2).

\*\*생명(민간 보험회사)에서 이런 제도가 있다고 홍보물을 프린트해서 주더라고요. 저보고 고용노동부 (홈페이지) 찾아 들어가서 읽어보라고 말해주서 제가 확인을 했어요... 고용센터에는 잘 연락 안해요. 통화하기가 힘들고요(A3).

정부 보조금 때문에 채용을 하는 건 아니지만, 채용을 하면서 이 사람이 받을 수 있는 게 뭐가 있는지 찾아보는 경우가 많아요. 저희 자문 노무사님도 계신데, 뭐 새로운 거 있으면 빨리 알려달라고 보채고요... 직원들이 받는 것도 제가 다 찾아서 알려줍니다(A4).

저희는 정년퇴신 분이 정부 사이트 보시고 이게 눈에 띄었나봐요(A5).

재무회계를 세무사에게 맡기거든요. 거기 담당자가 와서 이런 제도가 있으니 신청을 하라고, 자기네들이 해주겠다고 했어요. 컨설팅을 다 하고 신청도 다 해주고 있어요(A6).

친하게 지내는 요양원 대표님이 계신데, 놀러갔다가 보조금에 대해 설명해주시더라고요. 신청해봐라 해가지고 하게 됐죠(A7).

고용노동부, 고용보험 아무튼 그런 쪽에서 본 것 같아요... 제가 직접했습니다(A8).

중소기업 뭐였지 벤처진흥원이었나, 이런 거는 거의 e-메일로 아는 편이에요(A9).

○ 고령자를 계속고용한 사업장은 근로자 특성, 사기진작, 행정부담 등으로 세 가지 제도(정년연장, 정년폐지, 재고용제도 도입) 중 하나를 선택하였음. 서류 제출을 위해서 이전부터 암묵적으로 운영해 온 재고용제도를 재확인하는 방식을 취한 사업장도 있었음.

- 소규모 사업장의 행정 역량이 충분하지 않다는 점은 잘 알려져 있음. 면접조사에 참여한 사업장도 보조금 신청 과정에서의 행정 절차를 부

답스러워하는 사례가 많았음.

- 행정 부담이 적다는 이유로 재고용제도보다 정년연장을 선택한 사업장이 있었고, 복수의 사업장에서 서류 제출 등의 행정처리를 세무사에게 위탁해서 처리하고 있었음.
- 정년 시점에 퇴직을 원하는 근로자가 있다는 점도 정년 조정보다 재고용제도를 도입한 이유로 언급되었음. 정년이 연장되면 퇴직을 원하는 근로자도 더 일을 하려고 하기 때문임.
- 재고용제도를 도입하더라도 매년 정년퇴직자가 있는 것은 아님. 소규모 사업장에서는 정년에 도달하는 재고용 대상자가 일정한 기간 동안 관측되지 않는 경우도 많았음. 이는 작은 사업장에서는 고령 근로자 구성에 따라 보조금 수혜사업장에서 이탈하는 사례가 발생할 수 있음을 의미함.
- 민간 전문가에게 의지해서 행정부담을 줄이는 것은 모든 기업이 사용하기는 어려운 방식임. 보조금 신청 과정에서의 행정부담을 줄이거나, 소규모 기업의 행정부담을 줄이기 위한 지원을 확대하는 노력이 보조금 확대에 도움이 될 수 있음.

재고용은 전부 해오고 있었는데, 2020년에 정년을 폐지한거죠... 당시 1-2명이 있었고, 이후 해당자가 없어서 2022년까지만 지원을 받았어요(A1).

재고용을 전에도 암묵적으로 하고 있었지만, 신청 절차 설명을 듣고 재고용제도를 도입한거죠... (나중에) 다른 사람들이 어떻게 했냐고 물어봐서 알려줬어요(A2).

정년연장으로 신청한 거는, 재고용제도라든가 이런 것들은 약간 번거로운 그런게 좀 있는 것 같아서요... 정년으로 선을 그어서 여기부터 다시 계약서를 써야 한다고 하면 사기저하도 우려되고요(A3).

저희는 재고용을 했는데요. 근로자나 회사나 부담이 없는 제도라서요. 60세에 그만두고 싶은 분도 계시고, 더 일하고 싶은 분도 계시니까 재고용을 한거죠. 정년을 연장하면 더 다녀야 되니까 부담스럽잖아요(A5).

저희는 계속 재고용을 하고 있었어요. 정년은 처음에 없었는데... 컨설팅을 해주면서 보조금 제도가 있고 신청을 할테니까 서류를 달라고 하면 주라고, 그래서 그렇게 했어요(A6).

만 64세 정년은 전부터 있던 거고요. 재고용제도로 신청했어요... 그 이후에는 몸이 강한 분들만 재고용을 하고요. 서류 신청이나 이런 건 귀찮고 번거롭고... 재무회계를 맡긴 세무사가 다 해주고 있어요(A7).

고용센터에 전화 한 번 하면 적어도 30분은 기다려야 되니까... 설명할 필요 없이 예시, 예문 같은거를 올려놓으면 좀 더 수월할 것 같아요(A9).

- 대부분의 사업장에서는 지원받은 보조금을 운영비로 사용하고 있었음.
- 고령자 계속고용장려금은 용도를 고령 근로자 인건비 보조로 지정해서 지원하는 보조금이 아니며, 대부분의 사업장에서는 지원받은 보조금을 그대로 운영비로 사용하고 있었음.
- 정부 보조금은 정년 도달 후 고용기간이 연장된 특정 고령자가 있어야만 지급되지만, 분기별 보조금 지원 여부가 해당 고령 근로자에게 공유되는 구조는 아님. 사용자의 보조금 수혜를 고령 근로자가 모를 수도 있다는 의미임.
- 면접조사에 참여한 사업장 중에서는 유일하게, 공공부문에서 운영하는 사회복지시설에서는 지원받은 보조금을 재고용된 고령 근로자의 추가 인건비로 지급하거나, 직원들의 복리후생을 높이는 방식으로 사용하고 있었음.
- 보조금 지원이 근로자의 처우 향상으로 이어질 가능성이 없는 것은 아니지만, 대부분의 수혜사업장에서는 지원금이 운영비에 그대로 포함되기 때문에, 어떤 용도로 사용되었는지를 가늠하는 것이 어렵다고 판단됨.

(인건비로 쓰거나) 그런 건 없어요. 운영비로 쓰는 거예요. 그냥 근로자들은(지원금에 대해서) 잘 모르시기도 하고요(A2).

그냥 운영비에 묻혀서 썼어요. 따로 떼서 뭘 하지는 않았던 것 같아요(A3).

운영에 도움이 되긴 한데... 직원 회식비를 대체해서 유익했어요(A6).

시립이기 때문에 지원금을 아껴서 어디에 쓴다는 개념이 없어요... 추가적인 수입이 있어서 축탁직 분들도 경력 산정해서 추가로 드리거나, 복리후생이 생겨나는 계기가 된다고 봐요(A8).

□ 보조금 지원이 사업장 및 고령자 고용에 미친 영향

○ 보조금 지원에 대해서는 긍정적인 입장이지만, 운영에 대한 도움과 고령자 고용기간 연장에 대한 도움을 구분한 질문에서는 도움이 되었다는 의견과 그렇지 않다는 의견이 분분하였음.

- 계속고용한 고령 근로자 1인당 월 30만 원씩을 지원하는 부분에 대해서는 모든 사업장이 긍정적인 반응을 보였지만, 운영에만 도움이 되었다는 사업장이 6곳으로 더 많았고, 고용에도 도움이 되었다는 사업장은 3곳에 그쳤음.
- 회사 운영에만 도움이 되었다는 사업장은 보조금을 지원받지 않았더라도 해당 고령 근로자를 어차피 계속 고용했을 것이라는 점을 주된 이유로 들었음. 이 사업장에서는 고령 근로자의 계속고용 이유로는 보조금 지원보다 서비스 수요가 있다거나, 젊은 근로자 신규 채용이 어렵거나 하는 등의 요인이 더 중요해 보였음.
- 보조금이 운영비로 사용되더라도 기업의 매출 증가, 근무환경 개선 등의 간접적인 경로로 정적인 영향을 미친다면, 수혜사업장의 고령자 고용을 늘리는 방향으로 영향을 미칠 것임.
- 반면, 보조금 지원을 받아서 고령자를 계속 고용하게 되었다는 사업장에서는 어려운 시기에 보조금 지원이 없었으면 고용을 줄였을 수 있다는 점, 보조금이 계기가 되어서 정년 이후 고령자 고용에 대한 인식이 바뀌었다는 점 등을 이유로 보조금의 고용효과를 긍정적으로 평가하였음. 앞서 양적 분석에서도 다수의 수혜사업장에서 보조금 지원 기간이 종료된 이후에도 고령 근로자가 계속 근무하는 사례가 관측된 바 있음.

저희는 반반인 것 같아요. 월 30만 원씩 받는 게 도움이 되는 건 맞지만(고령 요양보호사들). 보호자가 선호하지 않으면 재고용이 어렵다고 봐야죠(A1).

운영에는 도움이 되는데, 돈 받아서 고령자를 더 고용하거나 그런 건 없는 것 같아요. 솔직한 말로 어떻게 잘라요. 일하고 싶은 사람요(A2).

도움이 됐어요. 그 분(고령 근로자)이 능력이 아니었고, 저도 할 수 있는 일이었는데, 회사도 상황이 안좋을 때였어서... 그런데 이게 있으니까 우리가 지원 끝날 때까지는

같이 가자고 말씀하셔요(A3).

지원금을 안 받아도 그 분을 재고용하지 않거나 그러진 않을테지만, 너무 좋고요. 더 주면 더 좋고요. 회사에는 도움이 되죠. 운영에(A4).

저희는 도움이 많이 되었죠. 그 전엔 정년으로 다 퇴사를 하셨는데, 이거 이후로 계속고용을 하고 있거든요. ... 원래는 60세에 다 퇴사하는 걸 당연하게 생각했거든요. 이걸 계기로 더 연장을 할 수 있겠구나 생각을 하게 된거죠(A5).

운영에는 도움이 되었는데, 고용은 어차피 했던거기 때문에 별로 도움이 안되었다고 봅니다(A6).

저희는 노인학대나 근로자 부상이 제일 큰 리스크예요. 보조금이 도움이 되지만 그거 때문에 이 리스크를 감소하진 않거든요. 운영엔 도움이 되었지만, 고용에 도움이 되진 않았어요(A7).

무조건 긍정적이고 확실히 도움이 되고 있어요. 촉탁직을 더 확장할 수 있으니까요(A8).

솔직히 별 의미는 없는 것 같아요... 저희는 이 세 분을 어차피 고용했을 것 같거든요. 90만 원 지원금 받으려고 고용한 것은 아니고요... 인제 수급이 원활하면 젊은 사람들을 쓰겠지만요(A9).

○ 대다수 사업장에서는 보조금 수혜 전후로 고령 근로자의 처우가 개선되는 변화가 없었음. 공공부문의 한 사업장에서만 일시적인 수당을 상향 조정하는 변화가 관측되었음.

- 면접조사에 참여한 사업장에서는 정년 후 고령 근로자를 계속고용한 경우에도 임금이나 근로시간, 직무 등의 근로조건에 변화가 없는 경우가 대부분이었음. 임금체계의 연공성이 없거나 매우 낮은 편이고, 임금수준이 최저임금에 근접한 사업장이 많다는 점을 고려하면 당연한 결과일 수 있으나, 고령 근로자의 신체적 역량 저하가 있었다면 근로조건이 저하된 것으로 보기 어려운 사례도 있을 것임.
- 고령으로 신체 능력이 낮아지면서 일하는 방식에 있어서는 일정한 변화가 관측되기도 함. 고령 근로자는 체력이 낮아지지만 나름의 역량으로 이를 보완하는 것으로 보임.
- 공공부문에서 운영하는 사회복지시설에서는 지원받은 보조금을 다양한

방식으로 복리후생 개선에 사용하고 있었음. 일시적으로 지급되는 수당을 증액하거나, 휴게실에 장비를 구입하는 등의 사례가 소개되었음.

- 고령 근로자 비중 증가는 다른 측면에서 변화를 가져오기도 함. 회사가 직원의 산업안전에 더 신경을 쓰게 되거나, 직원 간 갈등이 전보다 증가한 등의 사례가 언급되었음.

달라진 거 없고 똑같이 일하세요. 정년이 지났으니까 프로그램을 안하겠다 그런 것도 없으시고요(A1).

힘이 없어지니까 일하는 방식이 달라지긴 하시는데, 대신 요령이 생기니까 큰 차이는 없어요. 수당이나 일하는 내용이나 근로시간 이런 것엔 전혀 변화가 없고요(A2).

점점 힘이 빠지시니까 야근이 줄어드는 것 같고요. 중간에 쉬는 시간이 있는데 좀 늘어나는 것 같아요... 회사는 산업안전보건인가? 컨설팅을 받아서 교육을 해요. 벽보라든가, 귀마개라든가 해야 된다고 하면 하려고 하죠(A3).

고령자가 많아지면서... 진짜 맨날 싸워요 ... 제가 볼 때는 (서로) 안 맞아서라기보다는 너무 열심히 하고 싶은 마음이 크다 보니까 다른 사람들 쉬는 걸 못보는 거예요(A4).

저희는 개선된 게 많아요. 여름 휴가비가 생겼고, 연말 격려금, 명절 보너스 같은 것도 지급 기준을 상향했어요. 안마기, 발맞사지기에 누워서 하는 암막도 설치를 해드렸고요(A8).

#### □ 보조금 제도 개선 방향에 대한 의견

- 보조금 제도의 개선 방향은 지원대상 선정 기준, 지원 금액 및 기간, 기타 개선 방향을 구분해서 질문하였음.
- 다수의 사업장이 현재의 보조금 지급대상 기준을 긍정적으로 평가했지만, 사업장의 제도 도입 요건, 근로자 요건 등에 대해서는 개선 의견도 제시하였음.
  - 현재의 보조금 지원대상 기준에 대해 긍정적인 평가가 많은 것은 이번 면접조사가 보조금을 수혜 받은 사업장만을 대상으로 진행되었기 때문일 수 있음.
  - 일부 사업장은 취업규칙 변경의 어려움에 비해, 제도 도입 후 5년 내

정년에 도달해야 하는 조건이 지나치게 엄격하다는 의견을 제시함. 소규모 사업장일수록 취업규칙 변경과 같은 행정절차를 부담스러워하는데, 5년내 지원을 받을 수 있는 고령자 수가 적기 때문임.

- 정년제를 도입하고 있어야 한다는 조건이 가혹하다는 의견도 제시됨. 사업체노동력조사 부가조사에 의하면 2023년 기준으로 300인 미만 사업장의 정년제 운영 비중은 21.9%에 불과함. 보조금 신청을 위해 세 가지 선택지 중 하나를 선택하려면 정년제를 운영하고 있어야 하는데 이 조건을 충족하는 사업장이 적다는 지적임.
- 근로자 조건에 대한 불만도 제기되었음. 보조금 신청 시, 근로자가 입사할 때의 정규직 여부를 묻는 것이 적절하지 않다는 지적임. 계약직으로 채용된 이후 정규직으로 전환이 가능하기 때문임.
- 그 외에도, 계속고용제도 도입 시점부터 근무하던 근로자를 계속 고용해야 한다는 조건도 보조금 확대를 어렵게 하는 요인이라는 의견이 제시되었음.

5년 제한기준은 한시적인 제도인 것 같아서요. 좋은 제도는 더 오래 갔으면 좋겠어요. (A1)  
지금 기준도 괜찮은 것 같아요(A2).

보조금을 받으려면 정년이 문서화되어 있어야 하잖아요... 법인은 그렇다쳐도, 수많은 개인 업체들은 어떻게 할 건지요? 정년 명시를 아무것도 안 해봤는데, 이 제도를 다 사용하지 못해요(A3).

보조금 신청할 때 보면, 처음 입사할 때 계약직이냐 정규직이냐를 따지더라고요. 근데 계약직으로 들어와도 2년 뒤면 정규직이 되잖아요. 계약직 입사자도 해당이 되어야 한다고 봅니다(A4).

취업규칙 변경이 쉬운게 아니잖아요. 심사숙고해서 변경을 했는데, 그때부터 5년 내에 정년에 도달해야 되잖아요. 저희는 여기 해당되는 분이 세 분 될까요? 세 분 보조금 받고 취업규칙 변경한거냐 이런 얘기를 하더라고요. 5년 제한은 너무 짧아요 (A4).

신규 채용한 고령자도 2년이나 3년 뒤에 이 제도 혜택을 받을 수 있으면 이 제도가 더 매력적일 것 같아요(A6).

- 대부분의 사업장이 정부가 더 많이 지원해주기를 원하는 입장이었지만, 지원 기간 연장에 비해, 지원 금액 상향을 희망하는 의견이 더 많았음.
  - 고령 근로자의 임금 수준이 비교적 높은 편인 보건업, 제조업, 도소매업 사업장에서는 월 30만 원의 보조금 규모에 대해 아쉽다는 의견을 표명하였음.
  - 행정업무를 민간 전문가에게 위탁하는 사업장에서는 보조금 제도에 대한 관심이 상대적으로 적은 편이었음.
  - 같이 오래 일한 고령 근로자의 계속 고용에 대한 판단에 변화를 주기에는 월 30만 원의 금액이 적다는 의견도 제시됨. 이미 그간의 경험으로 특정 고령자의 재고용 여부를 결정했을 것이기 때문임.

금액은 도움이 된다고 보고요. 어차피 다 세금이고, 지원 기간이 길다고 무조건 좋은 것 같지는 않지만, 3년 정도면 적당한 것 같아요(A1).

30만 원은 적은 것 같아요. 매출에서 인건비가 90% 수준인데, 지원금이 월급에 비해 적어요. 한 50만 원 정도 주면 좋겠어요(A2).

30만 원은 회사에 도움이 되는 하한선이 아닐까요. 지원 금액이 적으면 신청 안하는 곳도 많겠죠(A3).

요양보호사 쪽은 (임금이 낮으니까) 30만 원이면 메리트가 있을 것 같은데, 저희는 금액이 적어서 아쉽죠(A5).

지원 금액이 올라가면 올라갈수록 좋긴 한데요. 딱히, 저희가 직접 신청하는 게 아니고 하니까, 크게 생각해본 적이 없어요(A5).

재고용을 고려하기에는 매력적인 금액이 아니죠. 재고용할지 말지는 어차피 그 사람을 잘 알고 있어서 30만 원으로 판단이 달라지지 않거든요(A6).

- 그 밖에 면접조사에서 확인한 제도개선 의견을 정리하면 다음과 같음.
  - 제도가 도입되면 필요한 사업장에 적극적으로 더 홍보가 되었으면 좋겠다는 의견이 있었음.
  - 제도 이용에 필요한 준비, 행정처리 등을 도와주는 전문가 지원이 필요하다라는 의견도 제시됨.
  - 계속고용한 고령 근로자가 일시적으로 아프거나, 업무 변화를 따라가

지 못하는 경우에 인력을 지원해주면 좋겠다는 의견이 있었음.

- 사업주 지원 보조금 외에 근로자를 지원하는 보조금이 필요하다는 의견도 제시됨.

고령 근로자가 업무를 제대로 쫓아가지 못하거나, 아프거나 했을 때, 보조인력이나 대체인력을 지원해주면 고령자 고용이 더 많이 활성화될 것 같아요(A1).

지원이 필요한 중소기업이 보조금을 잘 받을 수 있도록 정부가 컨설턴트 같은 걸 지원해주면 좋겠어요. 고용센터나 근로복지공단 같은 곳에서요... 회사가 절세할 수 있는 부분이라던가, 이런 보조금을 받을 수 있는 부분을 편하게 상담할 수 있으면 좋겠어요. 이것도(고령자 계속고용장려금) 제도(정년제) 정비가 되어야 받을 수 있는 돈이잖아요(A3).

새 제도가 생기면 우편물이나 전화, 팩스, e-메일로 알려주면 좋겠어요. 한 번도 그런 소식을 받아 본 적이 없어요(A3).

저희는 다른 건 없고, 사업주에게 주는 걸 직원에게도 조금 더 줬으면 좋겠어요. 고령자도 지원금을 받으면 일을 더 하려고 하지 않을까요... 고령 근로자 건강을 지원하는 서비스가 있었으면 하고요(A4).

## 2. 정년 후 고용기간을 연장한 근로자 면접조사

### □ 면접조사 참여자 및 사업장 특성

○ 면접조사 진행에 앞서, 고령 근로자의 생애 노동 경력 및 현재 일자리에 서의 주요 직무, 근속 기간 등을 확인하였음.

- 면접조사 참여자 모두 현재 일자리에서의 경력 기간이 10년 이상이었고 현재 일자리에서 일정 수준 이상의 숙련을 보유하고 있었으나, 청년기에 들어와서 정년까지 주된 일자리를 지속해서 유지한 사례는 없었음.
- 영양사로 일하는 참여자는 20대에 관련 자격증을 취득했지만, 노동시장에 참여하지는 않다가 40대 중반 이후에 현재 일자리에 취업하였음. 다른 참여자 3명은 현재 일자리 전에 다른 일자리에서도 적지 않은 경력을 가지고 있었고, 현재 일자리와 과거 일자리의 업종이나 직종이 상당히 다른 특성을 보였음.

- 사용자의 고령자 계속고용장려금 수혜로 정년 후 고용기간이 연장된 근로자들은 작은 사업장에서 정규직으로 일한 경우가 많지만, 청년기부터 장기 근속한 사례는 적은 것으로 추정할 수 있음. 이는 보조금의 수혜 대상 사업장이 중소기업 중심이고, 수혜 대상 근로자의 임금 등 근로조건이 대규모 기업의 정규직 근로자보다 상대적으로 낮은 수준이라는 점과도 무관하지 않을 것임.

그 전엔 집에 있다가, 지금 다니는 데 2011년부터 계속 여기 근무했어요. 식당 영양사로요. 14년차 정도 되겠네요. 한 2년 전에 정년퇴직 나이가 되어 가지고... 1년, 2년 촉탁이라고 그러더라고요. 지금 2년째 촉탁하고 있어요(B1).

40대부터 예식장에서 주방 일을 한 10년 했고요. 지금은 요양보호사 하고 있어요. 한 18년쯤 돼요. 이 요양원에서만 있었고, 이직은 한 번도 안 했어요... 이제 정년이 끝났으니까 1년마다 갱신 계약으로 하고 있어요(B2).

전에는 영화 쪽 일을 하다가 이 쪽(건설업)으로 들어온 지 한 10년 됐어요... 이제 정년이 넘었는데 계속 이제 1년 단위로 계약을 연장해요. 지금 3년차인가 그래요(B3).

예전엔 다른 일도 했었는데, 지금 일을 하고 싶었거든요. 이 일은 40대 중반부터 했다고 봐야죠. 정년인지는 모르겠는데 60세 이후부터는 매해 재고용 계약을 하고 있어요(B4).

○ 사업장의 고령자 고용 관련 제도 현황을 질문하였음.

- 참여자가 종사하는 사업장의 정년은 60세인 경우가 많았고, 건설업에 서는 정년을 63세로 적용하고 있었음.
- 면접조사 참여자가 근무하고 있는 모든 사업장이 정년 후 재고용제도를 도입한 조건으로 보조금을 받고 있었음.
- 공익재단이 운영하는 사업장에서는 2019년 설립된 노동조합이 정년 후 재고용제도 도입에 상당한 역할을 한 것으로 보임. 한 사례만으로 단언하기는 어렵지만, 보조금 제도 도입이 사업장의 계속고용제도 확대에 미치는 영향은 개별 사업장의 노동조합 여부에 따라 상이할 수 있음. 노동조합이 도입된 제도를 활용하여 근로자의 고용기간 연장을

요구할 수 있기 때문임.

- 사업주가 고령 근로자의 재고용을 원하는 것에는 젊은 근로자의 신규 채용이 어렵다는 점이 결정적인 요인으로 작용하였음. 신규 채용이 가능한 공익재단에서는 정년 후 4년의 재고용 뒤에는 퇴직하는 사례가 많았지만, 고령자의 신규 채용도 어려운 요양원에서는 근로자가 일할 수 있을 때까지 재고용이 가능하였음.
- 건설업과 제조업 사업장에서는 고령자를 신규로 채용하지 않으려는 선호가 강하게 작동하고 있으며, 젊은 사람을 신규로 채용하기 어려운 조건에서는 고령자를 신규 채용하는 것보다 기존 근로자를 재고용하는 것이 더 나은 선택지로 작동함.

노동조합이 2019년인가 생겼어요. 처음에는 제가 팀장이라고 가입이 안된다고 그러더니 지난 달부터 해주더라고요... 처음 일할 때부터 정년이 60세였는데요. 노조가 들어오고 나서는 1년 단위로 촉탁으로 4번 더 일할 수 있게 늘렸어요... 64세 지나면 나가긴 나가더라고요(B1).

처음 들어올 때부터 여긴 내가 일하지 못할 때까지 있을 수 있다고 했어요. 솔직히 요양보호사 구하기가 힘들잖아요. 회사에서는 하던 사람이 하는게 좋으니까 재고용이 훨씬 낫죠(B2).

정년은 63세고요. 지나면 1년 단위로 계약을 연장해요... 저처럼 정년 이후에도 계속 남아 있는 경우는 있지만, 나이 많은 사람을 신규로 채용하는 거는 회사가 원하지 않는 걸로 알아요(B3).

60세가 지나면 연봉제로 해마다 재계약을 합니다... 일이 힘들다보니까 젊은 사람들이 별로 없어요. 근데 대표라고 하면 나이 많은 사람을 뽑겠습니까? 현장이 위험한데... 60대는 한 10명 정도입니다(B4).

- 참여자들이 회사의 임금체계에 대해 구체적으로 알고 있지는 못했지만, 대체로 임금체계의 연공성은 없거나 매우 낮은 수준으로 추정됨.
- 요양보호사는 시급제로 임금이 지급되어 경력에 따른 임금 차이가 없었지만, 팀장 등의 보직수당으로 약간의 차등을 두고 있음.
- 공익재단은 전직원 임금을 정률로 인상하는 방식인데, 정년 후 재고

용 뒤에는 임금 인상률이 낮아졌다고 함.

- 건설업과 제조업 사업장에서는 경력에 따른 차이보다 자격증이나 일하는 직무에 따른 차이가 더 크게 작용하고 있음.
- 면접조사 참여자들은 정년 후 재고용 뒤에도 임금이나 직무, 근로시간 등의 근로조건에 큰 차이가 없었음.

최저시급보다는 약간 더 받아요. 그런데 촉탁으로 바뀌고 나서 임금 인상, 그런 부분이 반 정도로 줄어든 것 같아요. 정년 전에는 전 직원이 정률로 임금을 올려줬어요. ... 지금도 팀장을 계속 하고 있어서 보직수당을 받고요. 5일제 근무에 8시 출근 6시 퇴근도 똑같아요(B1).

저희는 시급제거든요... 좀 오래 근무를 하면 팀장에 올라갈 수 있는데 팀장 수당이 20만 원 정도예요... 정년 이후에도 근로시간도 똑같고, 일하는 방식도 똑같고, 전혀 변화가 없어요(B2).

경력에 따라 올라가는 수당 같은 건 따로 없어요. 가지고 있는 기술에 따라 처우가 조금씩 차이는 있어요. 토목, 건축, 조경 이런 쪽마다 차이는 좀 있어요... 정년까지는 임금이 오르는데 정년 지나고는 동결입니다. 일하는 시간이나 그런 건 똑같고, 현장 수당도 있고요(B3).

개인마다 조금 달라요. 경력이 같으면 기술이 있는 사람이 연봉이나 이런 것들에 조금 보탬이 되겠죠(B4).

#### □ 정년 후 계속고용 과정

- 참여자 다수는 경제적인 이유로 건강이 허락할 때까지는 일을 계속하고 싶다는 입장이었음.
  - 참여자들의 생애 노동 이력을 보면, 현재 일자리에서의 근속 기간이 최소 10년 이상으로 짧지 않은 수준이지만, 입직 시점은 40대 이후로 청년기부터 정년까지 같은 일자리를 지속한 것은 아니었음.
  - 임금 등의 근로조건도 상대적으로 열악한 편이었지만, 다른 일자리로 이직하더라도 현재 수준 이상의 임금을 받을 수 있을 것으로 생각하지 않았고, 익숙한 지금 일자리를 지속하는 것이 나쁘지 않다고 판단한 결과로 생각됨.

- 사용자 입장에서도 청년층을 신규 채용하기 어려운 조건에서, 중고령자를 신규로 채용하는 것보다는 기존 근로자의 계속고용을 더 선호하였음.
- 흥미로운 사례로, 제조업에 종사하는 참여자는 노령연금 수급이나 다른 소득원을 확보할 때까지 일하려는 것이 아니라 자녀가 결혼하기 전에 일을 그만둘 수는 없다는 계획을 보여주었음.

동네가 시골이고 좁아서, 누가 어디 옮겼다 하면 소문이 짝 나기 때문에, 웬만하면 그 자리에서 끝내려고요... 다른 분들과의 관계도 그렇고 그냥 있던 데가 낫잖아요. 어차피 돈을 벌어야 되고요(B1).

건강이 허락하고 제가 일할 수 있는 한 하려고요... 일할 수 있다는 게 좋다고 생각해요(B2).

근로자 입장에서는 이제 건강에 이상이 없는 한 정년 지나서도 일하기를 원하는 사람이 많고, 저 역시 그래요. 회사에서도 (고령 근로자를 계속고용할) 필요성이 있고요(B3).

이전 세대에 비해 훨씬 건강하고요. 계속 해왔던 일이고... 애들이 있는데 아직 아무도 결혼을 안했어요. 제가 다른 경사를 많이 다녔는데, 한 번은 또 오게끔 만들어야죠(B4).

○ 그러나 재고용제도를 도입한 경우에도, 모든 고령 근로자가 정년 이후까지 계속 일하는 것은 아니었음.

- 정년 후 재고용이 되지 않는 가장 큰 이유는 근로자의 건강 문제였음. 고령 근로자 스스로 일을 그만둬야겠다고 판단하기도 하고, 사용자가 고령 근로자의 건강을 이유로 재고용을 거부하기도 함.
- 고령 근로자의 낮은 성과도 사용자가 재고용을 꺼리는 이유가 될 수 있음. 성과가 공동으로 관측되는 제조업의 생산직 일자리와 달리, 영업직 등은 개인별 성과 차이가 두드러지는 측면이 있음.
- 대다수 사업장에서는 정년 후 재고용 시에 직무와 근로시간 등의 근로조건이 크게 달라지지 않음. 고령자 개인의 신체적, 정신적 건강이 전일제 수준으로 일할 만큼 충분하지 않을 경우에는, 고령 근로자가

스스로 퇴직을 선택할 수도 있음.

- 건강이나 성과 차이는 고령 근로자의 생산성을 보여주는 지표에 해당함. 면접조사 참여자들은 상대적으로 임금 수준이 낮은 편이었지만, 재고용 이후 기대할 수 있는 생산성이 임금보다 낮다고 판단되면 회사 측에서 재고용을 거부할 수 있음.
- 실현된 사례는 아니지만, 재단이 운영하는 민간 사회복지시설의 경우에는 재단에 속해있거나 가까운 사람들이 우선적으로 재고용이 될 것 같다는 전망이 제기되기도 함. 소규모 사업장에서는 임금과 생산성의 관계보다 더 중요하게 작용하는 기준이 있을 수 있음을 보여주는 사례임.

전에 노동조합에서 일하던 분은 62세 때인가 자기는 너무 힘들어서 더 이상 못하겠다고 그런 얘기를 하더라고요. 다른 사람들은 여기가 월급이 다른 데보다 좀 낮고 복지도 낮고 그러니까... 일단 들어온 사람은 안 나가려고 해요(B1).

아직까진 재고용을 안 하겠다는 사람이 없었어요. 여기가 그래도 법인이라 개인(이 운영하는 사업장) 보다는 나오니까 있으려는 것 같아요. 희망자가 많아지면 회사가 고를 것 같긴 해요. 여기는 재단 사람이랑 일반 직원이 구분되어 있어서, 아마 재단에서 먼저 뽑고 나머지 모자라는 부분만 일반에서 뽑을 것 같아요(B2).

회사가 건강이 안 좋아서 재고용하기 어렵다고 한 적이 있는데, 그런 경우를 제외하면 대부분 계속 일을 합니다(B3).

영업하는 분은 성과 때문에 고용이 연장되지 않은 적이 있었어요. 기술 없이 영업만 하던 사람은 경기가 어려우면 실적 쌓기가 좀 힘들 수 있죠(B4).

- 고령자 계속고용장려금의 수혜사업장은 고령 근로자에게 보조금 지원 여부를 통보하지 않아도 되지만, 참여자 중 2명은 보조금에 대해 인지하고 있었음.
- 앞서 정리한 사업주와 인사담당자의 면접조사에서는 보조금 지원 여부를 근로자에게 알리지 않는 사업장이 많았지만, 면접조사에 참여한 4명의 근로자 중 2명은 본인의 재고용으로 사용자가 보조금을 지원받은 것을 인지하고 있었음.
- 그중 한 사업장에서는 사용자를 찾아가서 지원받은 보조금 일부의 분

배를 요구하기도 했지만, 달라진 것은 없었음.

- 행정DB에서 보조금 지원이 종료된 참여자에게 사업장의 보조금 지원이 종료된 것을 인지하고 있는지 질문했는데, 해당 참여자는 보조금 지원 종료를 모르고 있었음. 고령 근로자가 2년의 지원 기간(현재는 3년까지 지원 가능)에 대해 구체적으로 알지 못하는 경우가 많다는 점에서, 사용자가 개별적으로 통보하지 않는 이상은 보조금 종료 후 계속 고용되는 것을 근로자가 인지하기는 어려워 보임.

저는 몰랐어요. (B1)

알았죠. 누가 말해주더라고요. 그 사람은 사무실에 가서, 내가 재고용되어서 정부에서 보조금 받지 않냐. 그러니까 우리한테도 좀 줘야 되는 거 아니냐. 그런 말까지 했대요... (혹시 보조금 지원 기간이 최대 2년인 건 아시나요?) 아뇨. 보조금 지원이 끝난 건 몰랐어요(B2).

보조금에 대해서는 사실은 잘 몰라요(B3).

고령자를 계속 고용하기 위해서 어떤 보조금을 받고 있다는 걸 알고는 있습니다(B4).

#### □ 보조금 지원 전후 사업장 변화

○ 지원받은 보조금의 사용처에 대해서는 근로환경이 개선된 것 같다는 의견과 특별한 변화가 없는 것 같다는 의견이 같이 제시되었음.

- 상대적으로 고령 근로자 비중이 높은 사업장에서는 고령 근로자에게 필요한 휴게실이나 체력단련 관련 장비들을 늘리는 변화가 나타남. 재원이 확인된 것은 아니지만, 근로자들은 보조금 지원과 관련된 것으로 인식하였음.
- 제조업과 건설업 사업장의 근로자들은 근무조건이나 환경에서의 변화가 없는 것 같다고 답하였음.

(보조금 이야기를 듣고 보니) 우리는 휴게실을 많이 보완한 것 같아요. 잘 설 수 있게. 최근 들어서 안마의자를 3개 들었어요(B1).

체력 그런 기구들을 많이 들여왔어요. 차려놓고 하나씩 하나씩 이렇게 설치한 게, 2020년부터 였나봐요. 안마의자도 들어 왔고요. 운영비는 지금 모자란다고 그러는

데요. 사람들이 나이가 높아가니까, 걸어서 체력 단련하라고 원장님이 계속 구입해요(B2).

어디에 사용하는지 알 수가 없지요... 어떤 구체적인 혜택을 받았다는가 그런 게 없어요(B3).

(보조금 사용처는) 모릅니다. 회사가 근로자들에게 직접적으로 보조금을 쓰고 그러지는 않는 것 같아요(B4).

○ 보조금 지원이 고령 근로자의 정년 후 고용기간 연장에 도움이 되었는데 대해서는 긍정적인 입장이 많았으나, 고령 근로자의 처우가 개선되었는지에 대한 질문에는 의견이 분분하였음.

- 앞서 사업장 면접조사에서는 고령 근로자의 고용효과에 부정적인 의견이 더 많았지만, 근로자 면접조사에서는 참여한 4명 중에서 3명이 재고용에 도움이 된 것으로 인식하였음.

- 다만, 보조금 지원으로 인한 도움이 운영비에 보탬이 된 것인지, 인건비 절감에 도움이 된 것인지 등에 대해서는 분명한 입장을 보이지 않았음.

- 고령 근로자의 처우와 관련해서는 특별한 변화를 체감하지 못했다는 의견이 다수였음.

도움이 되죠. 요즘 회사가 힘들어요. 어디서라도 받아낼 수 있는 게 있으면 받아야죠... 보조금은 운영비에 보탬이 되지 않았을까요? 회사가 인건비 때문에 적자가 심하다고 들었어요(B1).

보조금 전 재고용은 재단쪽 사람들 때문에 한 거고요. 도움이 됩니다. 지금 일반적으로 들어온 사람들이 재고용 된 거는 보조금 때문으로 볼 수 있죠. 근무환경 말고 처우는 모르겠어요. 어르신들 침대를 새걸로 바꿨는데 보조금으로 한 건지는 확실하지 않고요. 일하는 사람들 편의를 위해서 바꾼거긴 해요(B2).

보조금 같은 지원이 있으니까 이렇게 (새로 사람을 뽑지 않고) 우선적으로 재고용을 해주는 것 아닌가 짐작하고 있습니다... 임금이 깎이지 않은 상태로 정년 지나서 계속 고용이 되고 있다는 면에서 만족하고 있어요(B3).

저는 금액이 얼마인지 모르겠지만, 그것 때문에 고령자를 특별히 재고용하고 그런 거는 없는 것 같고요(B4).

□ 보조금 제도 개선 방향에 대한 의견

○ 고령 근로자 면접조사에서도 앞서 사업장 면접조사와 같은 방식으로 제도 개선 방향을 질문했지만, 근로자들은 질문에 답을 하기에 보조금 제도에 대한 이해가 충분하지 않은 편이었음.

- 영양사로 일하는 참여자는 보조금 지원 금액이나 기간 확대에 긍정적인 입장이었고, 요양보호사로 일하는 참여자는 수혜받는 근로자 규모를 확대하는 것이 더 좋겠다는 입장이었음.
- 사용자만 지원하는 현행 방식에서 근로자를 같이 지원하는 방식을 검토하는 안에 대해서는 두 근로자 모두 반대 의견을 명확하게 밝혔음. 정년 이후에도 계속 일을 할 수 있도록 재고용이 된 것만으로도 만족한다는 입장이었음.
- 보조금 지원 여부를 근로자에게 알리는 방안에 대해서는 2명의 근로자가 필요하지 않다는 입장이었고, 1명의 근로자는 본인이 회사에 기여를 했다는 것에 대해 자부심을 가질 수 있다는 점에서 찬성 의견을 전했음.

지원 기준이 되게 까다롭네요... 금액이나 기간을 늘리는 건 좋은 것 같아요. 근로자를 지원하는 것은 반대합니다. 나이 많은 근로자를 써주는 것만도 고맙다는 생각이 들어요. 보조금 지원받았다는 걸 근로자에게 알리는 것도 필요하지 않다고 봐요 (B1).

받는 사람 입장에서는 많을 수록 좋겠지만, 금액보다도 더 많은 사람이 받을 수 있게 하는 게 낫죠 ... 근로자한테 지원금을 나눌 필요는 없다고 생각해요. 그것보다 연장 근로를 할 수 있게 하는게 더 나은 방법 같아요(B2).

제도 개선에 대해 특별한 의견은 없습니다(B3).

재고용 계약서 쓸 때, 보조금 그런 문구가 들어간다면, 그러면 자기도 이리해서 회사에 도움이 되는 요인이 있구나라고 생각을 할 수 있을 것 같아요. ... 보조금을 이번에는 어디다 썼다 이런 걸 SNS나 문자로 근로자한테 알렸으면 좋겠고요(B4).

○ 그 밖에 고령자 고용 확대와 관련하여 참여자들이 제시한 제도 개선 의견은 아래와 같음.

- 정년 후 재고용된 이후에도 전일제로 계속 일하는 것이 신체적으로 버겁다는 점에서, 근로시간을 점진적으로 줄일 수 있는 제도적 지원이 필요하다는 의견이 제시됨.
- 고령 근로자들이 새로운 기술을 배우거나, 장비 사용방법 등을 배우기에는 적은 금액을 조금씩 지원하는 방식보다 일정 기간 목돈을 지원하는 방식이 더 효과적일 수 있다는 의견도 있었음.

전일제로 일하는 게 이제 몸이 좀 벅차요. 근로시간을 1시간, 2시간 줄여줄 수 있으면 참 좋겠다는 생각이 들어요... 병원을 자주 가요. 건강 이런 부분을 국가가 지원해주면 좋겠고요(B3).

보조금을 매달 조금씩 지원해주는 방식은 고령 근로자들에게 교육을 조금씩 조금씩 하기가 어려워요. 저는 한 달이나 두 달, 석 달 정도 목돈을 좀 지원해주는 것도 필요하다고 생각해요(B4).

### 제3절 고령자 고용지원금 면접조사

- 면접조사 참여 사업장의 고령자 고용 현황
- 면접조사에 참여한 고령자 고용지원금 수혜사업장 대부분은 고령 근로자 비중이 매우 높은 편이었음.
  - 가족 중심으로 운영하는 건설업 사업장 한 곳을 제외하면 전체 근로자 중에서 60세 이상 비율이 30%를 넘었고, 직원 대부분이 60세 이상 근로자로 구성된 사업장도 있었음.
  - 사업장의 고용보험 피보험자 가운데 60세 이상 비중이 30%를 넘으면 고령자 계속고용장려금의 지원 대상에서 제외됨. 참여자들이 보조금 제도를 정확하게 이해하고 있지는 않았지만, 보조금 규모가 작은 고령자 고용지원금을 신청한 과정에서 그러한 제한 조건이 없다는 점도 영향을 미쳤을 가능성이 있음

전체 상용 근로자는 75명 정도고, 고령자는 55-59세가 10명, 60세 이상이 23명입니다. 60세 이상은 다 남자고요. 제일 나이 많은 분은 72세 정도요(C1).

전체 근로자는 7명인데요. 55-59세가 두 사람, 60세 이상이 세 명입니다. 7명 중에 정규직이 저 포함 5명이요(C2).

요양보호사랑 사회복지사 합치면 한 25명 정도요. 가족 요양보호사 포함해서요. 요양보호사는 60세 미만인 세 분 정도고 거의 다 60세가 넘으세요. 최고 76세까지 있어요(C3).

전체 직원은 10명인데, 그중에 가족이 3명이예요. 가족 외 근로자 중에는 60세 이상이 2명, 50대가 2명, 30대가 3명입니다. 다 정규직인데, 여성 한 분만 시간당 임금으로 드리고 있어요(C4).

저희는 6명입니다. 50대 한 분 빼고 다 60세 넘으셨어요. 50대 후반은 간호조무사고요. 남자 한 분, 나머지는 여자 분이예요. 전부 정규직이고 하루 8시간 근무합니다(C5).

○ 면접조사에 참여한 수혜사업장의 고령 근로자 근로조건은 임금이 높은 것은 아니지만, 고용은 상대적으로 안정적인 편이었음.

- 수혜사업장의 고령 근로자들은 정규직 또는 무기계약직의 형태로 일하는 비중이 많았음. 보조금 수혜 조건인 60세 이상 근로자 비중 계산 시에 해당 사업장에서 고용보험 피보험자격 취득 기간이 1년을 초과한 근로자만 포함한다는 점이 반영된 결과로 해석됨.
- 근속 기간으로 추정하면, 재가복지센터의 요양보호사를 제외한 대부분의 사업장에서 고령 근로자들이 55세 전부터 해당 사업장에서 일한 것으로 보임.
- 반면, 재가복지센터에서는 평균 근속년수가 2년이 채 되지 않았고, 3년 이상 일하고 있는 근로자 수가 2명에 그쳤음. 이 경우에는 해당 사업장의 60세 이상 근로자 중에서 제도 수혜 조건을 충족하는 근로자가 일부에 그칠 수 있음.

저희는 다 오래 일하셨어요(C1).

3년 이상 일한 분이 두 사람 있어요(C3).

직원 평균 근속년수는 7, 8년 정도 되는 것 같아요. 한 명이 그만뒀야 새로 직원을 보충하는 시스템으로 운영해요(C4).

최근 3년 기준으로는 50대 후반이신 분이 신규로 오셨어요. 여기는 40대도 지원 자체를 안해요. 점점 더 고령으로 넘어가는거죠. 직원 구하기가 너무 힘들니까 연세가 드셨어도 건강하시기만 하면 오시라고 하거든요(C5).

○ 고령 근로자의 근속 기간이 길게 관측된 가장 큰 요인은 젊은 근로자를 신규 채용하기 어렵기 때문임.

- 대부분의 보조금 수혜사업장은 젊은 근로자를 신규 채용하고 싶지만, 젊은 사람들이 지원하지 않기 때문에 실제로 원하는 연령대 근로자가 신규로 채용되는 일은 별로 없다고 함. 사용자가 기존 근로자와 비슷한 연령대의 근로자를 신규로 채용하는 것보다는 기존 근로자의 고용 기간 연장을 더 선호한다는 점도 반영된 결과임.
- 기존 근로자가 다른 곳으로 이직하는 등의 사유가 발생하면 신규 채용이 필요한데, 일정 수준의 경력을 보유한 중장년층이나 고령자로 채워지는 경우가 많음.
- 반면, 재가복지센터에서는 젊은 사람보다 60세 이상의 고령 인력을 더 선호했는데, 돌봄서비스 이용자인 어르신들이 60세 이상 요양보호사를 더 선호하기 때문이라고 답변함.
- 50대 후반 연령대를 신규 채용하는 사업장에서도 기존 고령자가 60세를 넘기면서 60세 이후 근로자 수가 전보다 증가하면 고령자 고용지원금을 받을 수 있음.

젊은 분을 원해요. 너무 어린 분은 말고 30대 중후반이나 40대 초반이요... 도면도 볼 줄 알아야 되고 캐드도 다룰 줄 알아야 되고, 엑셀도 할 줄 알아야 되세요. 그런데 지원을 안하니깐 경력 있으신 분들로 채용을 하게 되죠. ... 연봉을 더 준다는 데로 옮기는 분들이 있어요. 갔다가 다시 오는 경우도 있고요(C1).

대표는 조금 젊은 사람이 왔으면 하는데 또 아주 젊은 사람은 고용을 하기가 힘들어요. 상담경력도 있어야 되고, 실력도 갖춰야 하기 때문이에요. 30대 후반이면 좋겠네요(C2).

저희는 경력자나 나이 드신 분들을 더 원해요. 노하우도 있고 하니깐요. 어르신들이

용자)도 60세 이상 근로자를 더 원하시더라고요. 채용 시에는 나이보다 경력을 주로 봅니다... 젊은 사람보다는 포용하고 공감할 수 있는 사람을 선택해요(C3).

저희는 일이 힘들어서요. 젊은 분들을 많이 선호하죠. 그런데 일하려는 분들이 많이 없어요. 고령 입장이 못 되는 거죠. 지원한 사람 중에 제일 젊은 분으로 뽑아요(C4).

고령이신 분들 일하시는 게 그렇게 만족스럽지는 않아요. 그런데 젊은 분들이 이 일을 안하시려고 그래요. 인력 수급이 굉장히 곤란하고요. 어쩔 수 없이 고령자를 채용해서 쓰는거죠(C5).

- 신규 채용에 어려움을 겪는 사업장에서는 기존 근로자들의 계속 고용에 대한 선호가 더 높게 나타남.
- 비교적 규모가 큰 제조업 사업장 한 곳을 제외하면, 고령 근로자도 대부분 기존에 일하던 곳에서 계속 일하기를 원한다고 함. 사용자도 기존 근로자의 계속고용을 선호하고, 근로자도 익숙한 곳에서 건강할 때까지 일하려는 선호가 관측됨.
- 제조업에서는 근로자들이 더 많은 임금을 주는 사업장으로 이직하는 사례가 종종 발생함. 다른 수혜사업장에 비해 규모가 크다는 점에서 이직자와 신규 채용도 더 많이 관측되는 경향을 보임.

근로자들이 정년까지 남으려고 하기보다는 월급을 조금이라도 더 주는 데를 찾아가려는 성향이 있어요. 일은 계속 하고 싶어하는데 꼭 우리 쪽은 아닌 것 같아요(C1).

저희는 공부를 계속 진행하고 있기 때문에, 계속 같이 가는 그런 분위기가 좀 있어요... 근로자 입장에서는 돈을 벌려면 일을 해야 하니까, 다들 일을 하고 싶어하는 것 같아요(C2).

계속 일을 했으면 좋겠는데, 자기가 무릎이 많이 아프거나 하면 스스로 그만해야겠다고 말해요. 제가 먼저 이야기를 하는 경우는 별로 없어요. 어쩌다 정말 1년에 1명 정도(C3).

정규직은 펀치 들 힘만 있으면 계속 다니시라고 했어요. 근로자들도 회사에서 자르지만 않으면 다니려고 하시죠. 웬만하면 다른 데보다는 조금 더 잘 해 드리려고 노력하거든요. 시간의 수당을 계산해서 주니까 좋아하세요. 익숙해서 편한 것도 있고요(C4).

저희는 원래 공동생활가정이랑 단기보호를 같이 했었는데, 지금은 폐업하고 공동생

활가정만 신규로 다시 열었어요. 단기보호를 접으면서 세 분이 어쩔 수 없이 그만두셨지만, 다른 분들은 전원 다시 일을 하고 계세요(C5).

□ 면접조사 참여 사업장의 고령자 고용제도 현황

○ 사업장의 고령자 고용제도는 정년 전 고령 근로자 임금체계, 정년제와 정년 후 재고용제도 운영여부 등을 질문하였음.

○ 고령 근로자에게 적용하는 임금체계는 업종에 따라 다양했지만, 호봉제가 적용되더라도 연공성이 대기업처럼 높은 수준은 아니었음.

- 제조업 사업장에서는 호봉제를 적용하고 있으며, 60세를 넘은 근로자에게도 동일하게 매년 인상된 급여를 지급하고 있음.

- 개인 상담소의 경우에는 프리랜서처럼 매출을 배분하는 방식임. 상담으로 매출이 발생하면 상담사와 회사가 일정 비율로 나누고 있음. 상담이 많아지거나 상담비가 인상되어야 임금이 올라가는 구조이며, 근속에 따른 조정은 없음.

- 재가복지센터는 요양보호사의 경력이 매우 짧기도 하지만, 정해진 수가에 따라 임금이 지급되는 방식이었음.

- 건설업 사업장에서는 호봉 테이블이 없고, 경영진에서 임의로 성과나 능력을 기준으로 임금 인상을 정해서 지급함. 근속에 따라 임금이 다르지만 연공성이 높은 것은 아님.

- 공동생활가정에서는 최저임금 수준으로 임금을 지급하고 있음.

- 전체적으로 고령자 고용지원금의 수혜사업장에서는 정년 전후 고령 근로자의 근로조건이 고령자 계속고용장려금 수혜사업장보다 열악한 경우가 많았음.

호봉제로 매년 급여를 인상해드리고 있고요. 60세 넘으신 분들도 동일합니다. 평균 연봉은 4천에서 5천 정도이고, 급여 인상률은 2-3% 정도요(C1).

저희는 보통 상담 매출을 회사와 상담사가 비율로 나뉘요. 상담하는 분들이 65%, 회사가 35% 이런 식으로요. 호봉제나 그런 임금체계가 없어요. 임금이 상담료에 따라 결정되는 건데, 상담비를 자주 올릴 수가 없어요(C2).

요양보호사는 매년 시급이 달라지니까 계약서를 1년 단위로 써요. (건강보험)공단에서 3년 이상 된 사람은 장기근속 수당(10만 원)을 주는데, 받는 사람이 두 사람 있어

요. 그것 말고는 임금이 달라지는 건 없어요(C3).

호봉이나 그런 건 없어요. 1년마다 계속 올려드리는데, 올해는 연세 드신 분은 안 올려드렸어요. 사실 급여가 너무 많아요. 5천이 넘으니까. 본인도 인정하셨어요. 능력 있는 분들은 많이 올려드리고요(C4).

임금은 최저임금에 맞춰서 올려드리고 있어요. 그 외에는 명절에 조금 드리고, 시간 외로 일하시면 시급에 따라 드리고요. 보직 수당은 없어요(C5).

○ 면접조사에 참여한 모든 사업장이 정년제와 재고용제도를 운영하지 않고 있었음.

- 고령자 고용지원금은 고령자 계속고용장려금과 달리 정년제를 1년 이상 운영하는 등의 제도 요건을 요구하지 않기 때문임.
- 제도 요건을 두지 않은 점은 개별 사업장이 제도를 이해하기 쉽고, 보조금을 신청하는 절차를 간소화하여 기업의 행정 부담을 줄여주는 등의 긍정적인 측면이 있음.

정년은 운영하지 않고, 재고용제도도 없어요(C1).

저희도 정년, 재고용은 없어요(C3).

정년은 처음부터 계속 없었어요(C5).

□ 보조금 제도 인식 및 수급 과정

○ 보조금에 대해서는 고용노동부, 고용센터 등의 홍보로 알게 되었다는 응답이 많았음.

- 면접조사에 참여한 사업장 중 3곳에서 정부 팸플릿, 팩스 등의 홍보로 보조금을 알게 되었다고 답했음.
- 고령자 고용지원금은 제도 요건 등이 없다는 점에서 신청 절차가 고령자 계속고용장려금에 비해 간소한 편이지만, 다수의 수혜사업장 입장에서는 행정 절차에 대한 부담이 적지 않은 수준이었음.
- 면접조사에 참여한 사업장 2곳에서는 노무사를 통해서 신청 업무를 대행하고 있었음.

- 한 사업장에서는 고령자 계속고용장려금을 신청하려고 하다가 제도 요건을 충족하는 어려움 때문에 고령자 고용지원금 신청으로 선회했다고 함.
- 다른 사업장에서는 처음에 보조금을 잘못 신청했다가 기각되는 일을 경험하기도 함.
- 소규모 사업장에 보조금 제도를 소개하고, 보조금 신청 관련 행정처리를 지원하는 방안을 검토할 필요가 있음.

전담 노무사가 있는데 얘기를 해줘서 알게 되었어요. 제가 신청한다고 해도 (제도를) 자세히 모르니까 알아서 신청을 해주고 있어요(C1).

저희 (상담)선생님 한 분이 보조금 얘기를 들었나봐요. 처음에는 신규채용에 대한 걸로 알고 찾아보다가 이걸 알게 돼서 인터넷으로 신청했어요. (혹시 고령자 계속고용장려금도 찾아보셨나요?) 찾아봤는데 취업규칙 변경이 어려울 것 같아서 안해야겠다고 생각했어요(C2).

팩스로 홍보물이 왔어요. 그걸 보고 제가 직접 신청했어요... 저는 60세 이상 근로자면 다 해당되는 줄 알았는데, 나중에 고용센터에서 전화로 친절하게 설명해주더라고요. 주 15시간 미만 근로자는 기각이 됐어요(C3).

처음 시작할 때 고용노동부에서 팜플렛이 왔어요. 우편으로 왔던 것 같아요. 그거 보고 인터넷 참고해서 신청을 했죠(C4).

인터넷이랑 팩스로 알게 됐어요. 신청을 해보는데 복잡했어요. 매뉴얼이 있으면 좋겠는데 그런 것도 없고 해서요. 노무를 봐주시는 선생님께 부탁을 해서 대신 신청을 해주신거죠(C5).

○ 지원된 보조금은 대부분 운영비에 포함해서 사용하고 있었음.

- 고령자 고용지원금의 보조금 규모는 증가한 고령 근로자 1인당 분기별 30만 원이고, 월 보조금 기준으로 고령자 계속고용장려금의 1/3 수준임.
- 수혜사업장에서는 인사담당자 외에 경영진 등에서 보조금 수혜 여부를 인지하지 못하는 경우도 많았고, 당연히 별도 용도를 정해서 사용하는 사례는 없었음.
- 한 사업장에서는 최근에 휴게실을 조성했지만, 보조금 지원을 받은

결과라고 생각하지는 않았음.

별로 구분해서 쓰고 그러지는 않아서요. 메인 계좌가 하나 있어서 지원금 같은 건 다 그 쪽으로 들어오니까, 목적을 정해놓고 쓰고 그러지는 않아요(C1).

분기에 30만 원, 매달 10만 원이잖아요. 대표님은 이걸 받고 있는지도 모르실 거고, 받은 돈은 당연히 운영비로 들어가는 상황입니다(C2).

회사에 그냥 편입되는 거죠(C4).

운영비로 썼다고 봐야죠? 최근에 시설에 휴게실이 없었는데 별도로 공간을 만들기는 했어요. 그렇게 운영비를 사용하는 거죠(C5).

#### □ 보조금 지원이 사업장 및 고령자 고용에 미친 영향

○ 고령자 고용지원금이 보조금 규모가 작은 수준이긴 하지만, 수혜사업장 중 3곳에서는 고령자 고용이나 사업 운영에 일정한 도움이 되었다는 입장을 보였음.

- 도움이 되었다는 사업장에서는 고령 근로자 고용연장 결정에 도움이 되었거나, 부족한 운영비를 보충하는 측면에서 일정 부분 도움이 되었다고 함.
- 다만, 긍정적인 입장을 보인 사업장에서도 도움을 받은 정도는 제한적이었다고 평가함.
- 반면, 도움이 되지 않았다는 사업장에서는 보조금 수혜 자체를 회사 내에서 거의 알지 못하고, 금액도 적어서 별 도움이 되기 어렵다는 부정적인 입장을 보였음.
- 다만, 상대적으로 규모가 큰 사업장에서는 최대 30명까지 보조금을 수급할 수 있으며, 월 300만 원, 분기 기준 900만 원까지 지원받을 수 있음. 소규모 사업장과 달리, 대규모 사업장에서는 보조금 지원 효과가 관측될 가능성이 있음.

월 10만 원을 더 받으려고 신규 채용을 늘릴 가능성은 없을 것 같아요. 이 지원금 자체를 저 말고는 몰라요. 계속고용에도 영향을 미치진 않았을 것으로 생각합니다 (C1).

이 보조금 때문에 신규 채용을 하거나 그런 건 전혀 아니죠. 큰 돈이 아니고, 매달 들어오는 것도 아니고 ... 아마 잊어버리셨을 거예요. 저희 같은 경우에는 영향이 전혀 없을 것 같고요(C2).

저희는 요양보호사 위주라서 도움이 되죠. 센터가 어려워도 배상 책임도 들어주고, 앞치마나 인지기능 도구나 이런 거 다 센터에서 지원하거든요. 지원금을 받으면 많은 도움이 됩니다(C3).

그런 건 있어요. 조금이라도 지원이 나오면, 원래는 안 쓰실 분들도 더 계시라고 하긴 해요. 도움이 되지 않는 것 같으면 (신청도) 안 했겠죠(C4).

가문의 단비 같은 거였고요. 그만두고 가시는 분들 연차 챙겨드리고 이런 부분에 도움이 되었어요. 아주 고맙고 감사하게(C5).

○ 다만, 보조금 지원이 도움이 되었다는 사업장에서도 고령 근로자의 근로조건이나 근무환경의 변화는 거의 없었음.

- 분기별 30만 원의 보조금 수준으로는 근무조건이나 근무환경을 개선할 수준의 변화를 기대하기는 어려워 보임.

고령 근로자를 위해서 장비를 구입하거나 그런 혜택으로 돌아가야 되긴 하는데, 그러진 않았던 것 같아요. 회사 입장에서는 큰 돈이 아니죠. 이걸로 특별하게 뭐를 하기가 어려워요(C1).

저희는 전일제로 일하는 분들이 아니고, 위험한 일도 아니어서요. 근무환경을 바꾸거나 그럴 게 없어요(C2).

근로시간은 변화가 없고요. 근무환경도 거의 비슷해요. 달라진 게 없어요(C4).

달라진 건 없고요. 최저임금에 맞춰서 근로시간을 지키고 있었기 때문에, 큰 변화는 없었어요(C5).

□ 보조금 제도 개선 방향에 대한 의견

○ 보조금 제도의 개선 방향은 지원 대상 선정 기준, 지원 금액 및 기간, 기타 개선 방향을 구분해서 질문하였음.

○ 보조금 지원의 효과를 높이기 위해서, 근로자를 지원하거나 수급요건을 완화하고, 금액을 상향 조정하는 등의 의견이 제시되었음.

- 지원 대상과 관련해서는 사용자 외에 근로자를 지원해야 한다는 의견이 제시됨. 분기별 10만 원의 금액이 회사 입장에서는 적지만, 근로자에게는 많은 금액이라 구인난을 겪는 사업장의 신규 채용에 도움이 될 수 있다는 의견임.
- 신규 채용이 크게 필요하지 않은 사업장에서는 근로자 지원으로 아무 효과를 기대하기 어렵다는 반대 의견도 있었음.
- 고용보험 피보험자 30% 이내의 보조금 지원 한도 기준이 부당하다는 비판이 제기됨. 이 기준은 60세 미만 근로자의 규모 변화에도 영향을 받기 때문에, 고령 근로자 고용에 변화가 없는 사업장도 젊은 근로자 규모가 감소하면 30% 기준선이 같이 낮아져서 보조금이 감액될 수 있음.
- 보조금 신청 절차를 도와주는 매뉴얼이 필요하다는 제안에는 주목할 필요가 있음.
- 고령자 고용지원금을 지원하는 연령 기준을 현행 60세에서 55세로 완화하면 좋겠다는 의견도 제시됨. 연령 기준을 하향 조정하고 증액한 보조금 일부를 근로자에게도 지급하면, 기업이 50대 후반 근로자를 신규 채용하는 데 도움이 될 것임.

근로자한테 돌아가는 게 좀 있으면 효과가 지금보다 좀 있을 것 같아요(C1).

보조금을 회사에 주지 않으면 채용이 늘어나질 않잖아요. 근로자한테 주는 건 별로 의미가 없을 것 같아요(C2).

금액이 적어서 회사에는 도움이 안되지만, 근로자한테 주면 신규 채용에 더 도움이 될 것 같아요. 업종에 따라 다르게 하는 것도 괜찮을 것 같고요(C3).

요건을 저희가 잘 몰라요. 제도가 우리가 읽어서 알 수 있게끔 해놔야 되는데 그게 서류를 다 넣어야만 결과를 알 수 있는 거잖아요. 결과적으로는 쓸데없는 일을 하는 거죠... 보조금 지원 한도가 피보험자의 30% 한도인데, 이걸 부당한 것 같아요. 고령이 아닌 근로자 수가 달라져도 영향을 미치게 되잖아요(C4).

60세 이상으로 하지 말고, 55세나 이렇게 기준을 낮추면 더 좋을 것 같아요. 그러면 더 젊은 분들이 오지 않을까요? ... 예를 들어서 한 50만 원을 지원하면서 직원한테 반, 기관에 반을 지원해주면 젊은 분들도 오고 싶을 것 같아요(C5).

- 보조금 규모에 대해서는 확대가 필요하다는 주장이 많았음. 복잡한 행정 절차를 고려하면, 금액이 적어서 신청하지 않는 사례도 적지 않을 것이라는 의견도 제시됨.
- 근로자 1인당 2년의 지원 기간이 너무 짧다는 입장도 있었음. 고령자 계속고용장려금이 지원 기간을 3년으로 확대한 것을 감안하면, 고령자 고용지원금의 기간을 2년으로 제한하는 이유가 불분명한 측면이 있음.

보조금이 30만 원 정도 되면 어필할 수 있을 것 같아요. 청년 지원금은 금액을 가지고 대표님한테 어필을 했었어요. 실제로 고용도 하고요. 그런데 이 보조금은 그 정도가 아니라서요(C1).

행정이 까다로우면서도 금액은 너무 적어요(C3).

정부에 부담이 될 수 있겠다는 생각은 들지만, 최소 한 달에 30만 원이나 20만 원 정도는 되어야 하지 않나 생각하고요. 2년 기간도 너무 짧은 것 같아요. 더 늦게까지 일하려는 분들이 많은데 2년만 준다고 해서 좀 황당하다 이런 느낌이 있었어요. 퇴사할 때까지 지원해주면 좋겠지만, 아니면 적어도 5년을 줘야 된다고 생각해요(C4).

금액은 인당 월 50만 원 정도로 해주시면 좋지 않을까 싶어요... 보조금 말고 물품 지원도 있으면 좋겠어요. 어르신들 가볍게 들 수 있는 리프트라던가, 그런 게 몇 백만 원씩 하잖아요(C5).

○ 그 밖에 면접조사에서 확인한 고령자 고용 확대를 위한 제도 개선 의견을 정리하면 다음과 같음.

- 정년퇴직자를 대상으로 직업훈련과 교육 지원을 확대하면, 지금까지 못마땅해 고령자를 채용하는 것을 넘어서, 고령자 신규 채용에 대한 선호를 바꿀 수 있을 것이라는 의견이 제시됨.
- 고령자 고용지원금 외에도, 보조금 제도를 신청하는 절차를 간소화하고, 관련 절차를 친절하게 설명해주는 매뉴얼이 필요하다는 의견이 있었음.

정년퇴직하신 분들이 체계적으로 전문적인 교육을 해주는 제도를 더 많이 이용할 수 있으면 좋겠어요. 오래 할수록 좋은데 최소 6개월은 필요한 것 같아요(C4).

제도가 쉽게 신청할 수 없게 복잡하지 않으면 좋겠고, 복잡하다면 매뉴얼을 좀 자세하게 안내를 해주셨으면 좋겠고요(C5).

## 제4절 소 결

- 본 장에서는 고령자 계속고용장려금 수혜사업장, 정년 후 계속고용된 고령 근로자, 고령자 고용지원금 수혜사업장을 대상으로 정부의 보조금 지원이 고령자 고용 및 근로환경에 미친 영향에 대하여 집단 및 개별 면접조사를 시행하고, 그 결과를 정리하였음.
- 면접조사는 크게 다음의 네 가지 주제를 구분하여 순서대로 진행하였음.
  - 사업장의 고령자 고용 및 신규 채용 현황과 고령자 고용 관련 제도 현황
  - 정부 보조금을 인식하고 실제 보조금을 지급받기까지의 전반적인 과정
  - 보조금 수혜를 전후하여 사업장 운영, 고령자 고용 및 근로조건 관련 변화 정도
  - 고령자 고용보조금 제도의 개선 방향에 대한 의견
- 고용보험 지원금 DB를 활용하여, 보조금 수혜사업장의 특성 분포를 고려하여 면접조사 대상을 선정하였고, 최종적으로 고령자 계속고용장려금 수혜사업장 9곳, 정년 후 계속고용된 고령 근로자 4명, 고령자 고용지원금 수혜사업장 5곳을 대상으로 면접조사를 진행하였음.
- 고령자 계속고용장려금 면접조사의 주요 결과를 정리하면 다음과 같음.
- 고령자 계속고용장려금 수혜사업장의 고령자 고용 현황은 업종에 따라 상당한 차이를 보였음.
  - 대부분의 사업장에서 55세 이상 근로자 비중이 높았지만, 60세 이상 근로자 비중에는 차이가 관측됨. 사회복지 서비스업의 경우에는 60세 이상 근로자 비중이 보조금 지원대상 제한 기준인 30%에 근접한 경

우도 관측됨.

- 대다수 사업장은 신규 채용에 일정한 어려움을 겪고 있었음. 젊은 근로자 신규 채용을 희망하는 사업장도 현실에서는 기존 근로자를 계속 고용하거나 비슷한 연령대의 신규 채용 중에 선택해야 하며, 직무에 대한 적응도에서 기존 근로자가 선호되고 있음. 60대 이후 근로자의 신규 채용은 민간 사회복지시설에서만 관측되었음.
  - 정년 후 계속고용된 근로자의 경우, 현재 일자리에서 10년 이상의 적지 않은 경력을 가진 경우가 많았으나, 노동시장 초기부터 이 일 자리를 유지한 것은 아니었음. 고령 근로자 대부분은 경제적인 이유로 건강이 허락할 때까지 일을 계속하고 싶다는 선호를 보였음.
- 수혜사업장의 고령자 고용제도는 임금체계와 정년제, 재고용제도를 중심으로 살펴봄.
- 임금체계는 대체로 연공성이 없거나 매우 낮은 수준이었음.
  - 보조금 제도 도입 전부터 정년제를 운영한 사업장도 있었지만, 보조금 지원을 받기 위해 제도를 새로 도입하거나 정비한 사업장도 관측됨
  - 정년 폐지나 정년 연장을 선택한 사업장도 있었지만, 기존 정년을 유지하면서 재고용제도를 도입한 사업장이 더 많았음. 재고용 이후에도 임금이나 근로시간은 큰 변화가 없었음.
  - 재고용제도를 도입한 이후에도 모든 고령자가 계속 고용된 것은 아니었음. 건강이 좋지 않거나, 저성과가 두드러지는 근로자가 재고용되지 않은 사례가 관측되었음.
- 보조금 제도를 인식하고 신청하는 과정에 대해 질문한 결과는 다음과 같음.
- 정부 공식 홈페이지 게시물이나 홍보를 통해 제도를 인식했다는 응답이 많았으나, 민간 보험회사나 전문가의 도움으로 제도를 알게 되었다는 사례도 있었음.
  - 수혜사업장은 임금체계의 연공성보다는 고령 근로자의 직무 특성, 사기진작, 행정부담 등을 이유로 세 가지 제도 중 하나를 선택함. 행정부담을 호소한 사업장이 많았는데, 한 사업장은 행정 부담이 적다는

이유로 정년 연장을 선택하였고, 복수의 사업장은 행정처리를 민간 전문가에게 위탁 처리하고 있었음.

- 지원받은 보조금은 운영비로 사용한다는 응답이 많았으나, 공공에서 운영하는 사회복지시설에서는 고령 근로자의 추가 인건비나 직원 복리후생비로 사용한다고 응답함.
  - 보조금 수혜 여부가 근로자에게 통보되는 구조가 아니지만, 면접조사에 참여한 4명의 근로자 중에서 2명은 보조금 수혜 사실을 인지하고 있었음.
- 보조금 지원에 긍정적인 입장이지만, 운영에 대한 도움과 고용에 대한 도움을 구분한 질문에서는 운영에만 도움이 되었다는 의견과 고용에도 도움이 되었다는 의견이 모두 제시됨.
- 운영에만 도움이 되었다는 사업장은 보조금을 지원받지 않았더라도 고령 근로자를 계속 고용했을 것이라는 점을 주된 이유로 들었음.
  - 보조금 지원으로 고령자를 계속 고용했다는 사업장은 어려운 시기에 보조금 지원이 없었으면 고용을 줄였을 것이고, 계속고용 이후 고령 근로자에 대한 인식이 바뀌었다는 이유를 제시함.
  - 운영비 지원도 사업장 매출 증액이나 근무환경 개선 등의 간접적인 경로로 고령자 고용을 높이는 효과로 이어졌을 가능성이 있음.
  - 보조금 수혜 전후로 고령 근로자의 처우가 개선되는 변화는 거의 없었고, 공공부문의 사회복지시설에서만 일시적으로 수당을 상향 조정 하였음.
  - 계속고용된 근로자들은 본인의 재고용에 보조금 지원이 도움이 되었다고 생각하고, 사업장에 휴게실이 설치되거나 체력단련 장비가 늘어나는 등의 근로환경 변화가 보조금 수혜와 관련이 있지 않을까 추정 하였음.
- 고령자 계속고용장려금의 제도 개선방향에 대한 의견은 다음과 같음.
- 취업규칙 변경의 어려움에 비해서 제도 도입 후 5년내 정년에 도달해야 한다는 조건이 지나치게 엄격하다는 의견이 있었음. 소규모 사업장은 5년내 정년에 도달하는 고령자 수가 적기 때문임.

- 보조금 신청 과정에서 근로자가 입사한 시점의 정규직 여부를 묻는 것이 부적절하다는 의견이 제시됨. 계약직 채용 이후 정규직 전환도 가능하기 때문임.
- 지원대상 근로자를 계속고용제도 도입 시점부터 근무하던 근로자로 제한하는 조건이 보조금 확대를 어렵게 하는 요인으로 지적되었는데, 이는 제도 도입 취지에도 부합하지 않는 측면이 있음.
- 상대적으로 임금 수준이 높은 보건업, 제조업, 도소매업에서는 월 30만 원의 보조금 규모가 아쉽다는 의견을 표명함.
- 제도 신청에 필요한 준비, 행정처리 등을 도와주는 전문가 지원이 필요하다는 의견도 제시됨.
- 전일제 근로에만 보조금을 지원하지 말고, 고령 근로자 특성을 고려하여 근로시간을 점진적으로 줄이는 제도 지원을 검토하면 좋겠다는 의견이 있었음.
- 일정한 보조금을 지원하는 방식 외에, 고령 근로자들이 교육, 훈련을 받을 수 있도록 일정 기간 목돈을 지원하는 방식이 더 효과적이라는 의견도 제시됨.

□ 고령자 고용지원금 면접조사의 주요 결과를 정리하면 다음과 같음.

- 고령자 고용지원금 수혜사업장은 고령 근로자 비중이 매우 높은 편
  - 1개소를 제외한 사업장에서는 60세 이상 비율이 30%를 상회했으며, 직원 대부분이 60세 이상으로 구성된 사업장도 있었음.
  - 고령자의 임금은 낮지만 고용은 상대적으로 안정적인 편으로, 재가복지센터의 경우만 평균 근속년수가 2년을 하회함.
    - 고령자의 고용이 안정적인 이유는 청년 등 젊은 근로자를 채용하기 어렵기 때문
- 고령자 고용지원금 수혜사업장의 고령자 고용제도도 임금체계, 정년제, 재고용제도로 질문함.
  - 업종에 따라 임금체계가 다양했지만, 호봉제를 적용하고 있더라도 임금체계 연공성이 대기업처럼 높은 수준은 아니었음.

- 면접조사에 참여한 사업장 모두 정년제와 재고용제도를 운영하지 않고 있었는데, 보조금 수혜 조건에 제도 요건이 없기 때문임.
- 보조금 제도는 고용노동부, 고용센터 등의 홍보로 알게 되었다는 응답이 많았으며, 지원된 보조금은 대부분 운영비에 포함해서 사용하고 있었음.
  - 보조금 수혜를 인지하지 못하는 경우도 많았음.
- 보조금 규모가 작은 편이지만, 3곳의 사업장에서는 고령자 고용이나 사업 운영에 일정한 도움이 되었다는 입장을 보임.
  - 단, 긍정적인 입장을 보인 사업장에서도 도움 정도는 제한적이고, 근로조건이나 근무환경 변화도 거의 없었음.
  - 도움이 되지 않았다는 사업장은 보조금 수혜 자체를 알지 못하고, 금액도 적다는 점을 지적함.
- 고령자 고용지원금의 제도 개선 방향에 대한 의견은 다음과 같았음.
  - 보조금 지원 효과를 높이기 위해, 근로자를 지원하거나 수급요건을 완화하고, 금액을 상향 조정하는 등의 의견이 제시됨.
  - 근로자 지원은 분기별 30만 원의 기준이 회사 입장에서는 적지만, 근로자에게는 적지 않은 금액이라 구인난을 겪는 사업장의 신규 채용에 도움이 될 수 있다는 이유임.
  - 보조금 지원 한도를 피보험자의 30% 이내로 제한하는 기준이 비고령자의 고용규모 변화에도 영향을 받는다는 점에서 수정이 필요하다고 문제를 제기함.
  - 고령자 고용지원금 연령 기준을 55세로 완화하면 50대 후반 고령자의 신규 채용에 도움이 될 것 같다는 의견이 있었음.
  - 고령자 계속고용장려금과 마찬가지로, 신청 절차를 도와주는 매뉴얼 필요성도 제기되었음.

# 결론 및 제언

### 제1절 결과 정리

- 우리나라는 저출산과 고령화로 인한 인구구조 변화로 고령인력의 활용 장려가 긴요한 상황으로, 여러 정책적 노력이 이루어지고 있음.
- 본 연구에서는 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용유지금의 고령자와 그 외 세대에 대한 고용영향을 정량적으로 평가하고 수혜사업장의 고령자 고용형태 등의 변화를 정성적으로 평가
- 2장은 고령자 고용보조금의 고용영향 평가를 위해 파악할 필요가 있는 고령자 노동시장의 특성을 정리
- 고령자의 노동참여가 증가세를 보이고 있는 반면에 정년제를 운영하는 사업장 비율은 20% 수준에서 유지되고 있음.
- 고령 임금근로자와 정년제 운영 사업장 모두 제조업과 보건업 및 사회복지 서비스업 비율이 높음.
  - 해당 업종에서 고령자 노동수요가 상대적으로 높음을 시사
- 고령 임금근로자는 단순 노무 종사자 비율이, 정년제 운영 사업장은 소규모 사업장 비율이 높음.

- 3장은 고령자 계속고용장려금의 고용효과를 추정한 결과를 제시
  - 고령자 계속고용장려금은 계속고용제도를 시행하여 정년을 경과한 고령자를 고용한 중소기업·중견기업을 지원하는 보조금
    - 계속고용제도를 시행하도록 장려함으로써 수급기간 종료 후에도 고용이 유지되도록 하는 것이 목적이며, 실제로 수급기간 종료 후에도 고용이 유지된 비율과 기간이 일정 수준 이상으로 나타남.
  - 60세 이상 총고용효과가 2.64명 증가로 추정되어 수혜사업장에서 평균적으로 3.08명분의 보조금을 수급함을 감안하면 그 효율성이 낮지 않은 것으로 평가할 수 있음.
    - 신규고용효과가 총고용효과에 기여하는 비율이 낮은 것으로 추정되어 주로 계속고용을 촉진한 것으로 보임.
    - 전 연령과 청년고용에는 유의한 영향을 미치지 않았음.
  - 고령자 계속고용장려금의 고용효과는 업종과 규모, 지역별로 상이하며 수혜사업장이 집중되어 있는 부문에서 엇갈리는 결과가 관측되었음.
    - 제조업 사업장의 경우 고령자뿐만 아니라 청년을 포함한 전 연령 고용효과가 평균을 상회한 반면, 서울 소재 사업장의 경우 고령자 외 세대 고용이 감소하고 고령자 고용효과가 평균을 상회
    - 사업장 규모가 클수록 고용효과가 증가하나 규모에 비례하여 증가한 것은 아니며 중규모 사업장에서는 청년고용 증가효과가 나타남.
  - 고령자 계속고용장려금의 계속고용제도별 고용효과는 고령자 고용지원 정책 설계에 있어 중요한 시사점을 제공
    - 정년 폐지와 재고용은 각각의 장단점이 있음을 시사

- 4장은 고령자 고용지원금의 고용효과를 추정한 결과를 제시
  - 고령자 고용지원금은 과거보다 고령자 고용이 증가한 중소기업·중견기업을 지원하는 보조금
  - 60세 이상 총고용효과가 2.68명 증가로 추정되어 수혜사업장에서 평균적으로 3.92명분의 보조금을 수급함을 감안하면 그 효율성이 낮지 않은

것으로 평가할 수 있음.

- 고령자 신규고용 촉진을 목적으로 한 정책이나 대체로 고령자 계속고용을 촉진한 것으로 추정됨.
- 그 외에 청년 신규고용을 촉진한 것으로 추정되었음.
- 고령자 고용지원금의 고용효과 역시 업종과 규모, 지역별로 상이했으나, 수혜사업장이 집중되어 있는 부문에서 긍정적인 결과가 관측되었음.
  - 보건업 및 사회복지 서비스업 사업장의 경우 청년 고용효과가 있으며, 수도권 소재 사업장의 경우 고령자 고용효과가 평균을 상회
  - 사업장 규모가 클수록 고용효과가 증가하나 규모에 비례하여 증가한 것은 아니며, 소규모 사업장에서 청년 고용효과가 나타남.
- 그러나 아직 지원요건을 충족하기 용이하여 초기부터 보조금을 수급한 사업장들이 수혜사업장 다수를 차지하고 있어 정확한 고용효과를 파악하기 위해서는 지속적인 모니터링이 필요

□ 5장의 FGI(Focus Group Interview) 결과는 정리하면 다음과 같음.

- 고령자 계속고용장려금은 수혜사업장의 계속고용제도 도입 혹은 개선을 촉진하였으나, 수혜사업장은 임금체계 연공성보다 고령자의 직무 특성, 사기진작, 행정부담 등에 근거하여 계속고용제도를 선택
  - 청장년 근로자를 채용하기 어려워 기고용 중인 고령자를 계속 고용하거나 비슷한 연령대를 채용해야 하는 상황으로, 직무 적응도가 높은 기존 근로자를 선호
  - 보조금은 주로 운영비로 사용되었고 운영에만 도움이 되었다는 의견과 고령자 고용에도 도움이 되었다는 의견이 혼재
    - 다만 운영비 지원도 사업장 매출 증가나 근무환경 개선으로 고령자 고용에 긍정적인 영향을 미쳤을 수 있음.
- 고령자 고용지원금은 지원조건이 단순하여 접근성이 높지만 지원규모가 고령자 계속고용장려금보다 적고 효과도 제한적
  - 긍정적으로 응답한 사업장에서도 도움 정도는 제한적이었고 근로조건이나 근무환경 변화도 거의 없었음.

- 정책효과 제고를 위해 근로자를 지원하거나 수급요건을 완화하고 금액을 상향 조정하는 등의 의견이 제시되었음.

## 제2절 정책 제언

- 본 연구가 제공하는 가장 중요한 정책적 시사점은 고령자 고용지원정책 설계에 대한 것임.
- 첫째, 계속고용제도별 고령자와 청년 고용효과가 이질적으로 추정되어 고령자 고용지원정책 설계에 대한 중요한 시사점을 제공
  - 정년 폐지는 고령자 고용효과가 비교적 강하나 청년 고용을 구축하는 효과가 있는 것으로 추정
    - 청년 고용이 구축되는 경로가 청년 채용이 어려운 사업장에서 정년 폐지를 선택한 것인지 정년 폐지 시 근로조건 조정이 어려워 청년 채용을 줄인 것인지 확인할 필요
  - 재고용은 고령자 고용효과는 비교적 약하나 청년 고용에도 긍정적인 효과가 있는 것으로 추정
    - 재고용의 특징을 정년 후 근로조건 조정으로 보면 근로조건 조정이 세대 간 상생고용에 기여함을 시사하는 결과
  - 정책의 중점이 고용연장과 인력수급 중 무엇인지에 따라 고령자 고용 지원정책이 달라질 수 있음을 시사하는 결과
- 둘째, 현행 보조금으로는 고령자 신규고용효과를 기대하기 어려움.
  - 고령자 신규고용 촉진을 목표로 설계된 고령자 고용지원금도 대체로 계속고용을 촉진한 것으로 추정되었고 FGI에서도 고령자를 고용하는 경우 기존 근로자를 선호하는 것으로 조사됨.
  - 고령자 신규고용 촉진에는 고령자의 생산성을 제고하고 일자리매칭을 개선하는 등의 정책이 별도로 필요함을 시사하는 결과

□ 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금 모두 정량과 정성평가에서 긍정적인 결과가 관측되어 이하에서는 정책을 확대하고 두 정책이 효율적으로 양립할 수 있는 방안을 중심으로 제안

□ 고령자 계속고용장려금 개선방안에 대한 제안은 다음과 같음.

○ 첫째, 수혜사업장을 늘리기 위한 노력이 필요

- 수혜사업장 확보를 위한 보조금 증액과 지원한도 상향

• 2022년 이후 신규 지원 사업장 수가 감소하는 등 현행 보조금 수준으로는 수혜사업장 확보에 어려움이 예상되며, 보조금 증액은 계속고용제도를 도입하고 있지 않은 정년제 운용 사업장의 변화를 이끌어낼 수 있는 직접적인 수단

• 지원한도를 피보험자 수의 30%와 30명 중 적은 수로 제한한 것은 대규모 사업장의 변화를 이끌어내기에 부족한 것으로 보임.

- 지원대상을 제약하나 실익은 불분명한 지원요건 완화

• 지원요건 중 60세 이상 피보험자 비율이 30% 이하일 것은 지원대상을 제약하나 정책 효율성 개선 등의 실익은 미미한 것으로 보여 재검토가 필요

• 정년제 운용 사업장이 평균적으로 규모가 큰 것을 감안하면 지원대상에서 규모 요건을 점차 완화할 필요<sup>15)</sup>

- 정책 효율성이 준수한 것으로 추정되어 보조금 증액과 지원한도 상향, 지원요건 완화 등을 검토할 여력이 있다고 판단됨.

○ 둘째, 보조금 수급 종료 후 계속고용제도 정착을 위한 노력이 필요

- 정책 목표가 고령인력 활용 제고를 장려하는 것임에도 수혜사업장의 실질적인 변화가 관측되지 않아 보조금 수급 종료 후 고령자 계속고용이 정착될 수 있을 것인지 불투명한 상황

- 수혜사업장이 고령인력 활용 제고를 위해 노력하고 있는지 지속적인 모니터링과 컨설팅 등 지원 제공을 검토할 필요

- 지원기간 연장은 오히려 수혜사업장의 고령인력 활용 제고 유인을 약

15) 2024년 1분기부터 사회적기업은 대규모 기업이라도 지원대상에 포함

화시킬 것이므로 적절한 대안이 아님.

- 셋째, 정책 효율성을 위해 정책 대상을 명확히 해야 함.
  - 정책 대상을 '기존' 정년제 운용 사업장으로 대상을 한정하고 보조금 수급을 위한 정년제 도입 유인을 제거할 필요
  
- 고령자 고용지원금 개선방안에 대한 제안은 다음과 같음.
  
- 첫째, 고령자 계속고용장려금과의 형평성 확보를 위한 노력이 필요
  - 고령자 계속고용장려금보다 보조금이 낮은 것은 정년제 미운용 사업장에 대한 차별로 작용하여 보다 높은 보조금 수급을 위해 불필요한 정년제 도입을 초래할 수 있어 보조금 증액과 지원한도 상향, 지원요건 완화 등을 검토할 여력이 있다고 판단됨.
  - 정책 효율성이 준수한 것으로 추정되어 보조금 증액과 지원한도 상향, 지원요건 완화 등을 검토할 여력이 있다고 판단됨.
  
- 둘째, 정책효과 확장을 위한 노력이 필요
  - 2024년 5월 경제활동인구조사에 따르면, 주된 일자리의 퇴직 연령은 평균적으로 52.8세이고 정년에 도달하는 비율은 9.3%에 불과
  - 지원대상을 55세 이상으로 하향하면 주된 일자리의 퇴직 연령을 늦추고 정년에 도달하는 비율을 높일 수 있을 것으로 기대
  - 지원대상 연령 하향은 고령자 신규고용에도 기여할 수 있음.
  
- 셋째, 고령자 신규고용 제고를 위한 노력이 필요
  - 고령자 신규고용이 부진한 것은 해당 연령대 근로자의 노동공급이 경직적이기 때문일 수 있음.
    - 고령자의 노동시장 이동성에 대한 연구가 필요
  - 보조금을 근로자에게 지급하여 사용자가 구인에 어려움을 겪고 있는 부문으로의 이동을 유도하는 방안을 검토할 필요
  
- 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금의 양립방안
  
- 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금은 현재 지원요건 차이 등으로 전자를 수급하기 어려운 사업장에서 후자를 수급하는 등의 형태로

양립 중인 것으로 보이나, 형평성과 중복수혜 등의 문제로 두 고령자 고용지원정책이 효율적으로 양립하고 있다고 단언하기는 어려움.

- 형평성 제고를 위해 두 고령자 고용지원정책의 보조금 수준을 적절히 조정할 필요

- 두 보조금을 동일 근로자에 대해 동일한 기간에 모두 지급하는 것을 방지하기 위해 고령자 고용지원금의 산식에 이를 반영할 필요

• 두 보조금을 동일 근로자에 대해 순차적으로 지급하는 것을 중복수혜로 보아야 하는지 선제적 논의가 필요

○ 장기적으로 목적이 동일한 두 보조금의 통합을 검토할 필요

- 고령자 고용지원금을 큰 틀로 하여 유인구조를 설계하면 형평성과 중복수혜, 접근성 등의 문제가 개선될 것으로 기대

## 참고문헌

---

- 노용환(2017), 「고용장려금사업의 사증손실 효과 추정: 고용촉진 vs. 고용유지: 고용촉진 vs. 고용유지」, 『한국정체연구』, 35(3), 73-101.
- 이승호, 진성진, 정영훈, & 조영민(2022), 「고령자 고용 활성화 대책의 고용효과: 주된 일자리 계속고용을 중심으로」.
- 이철희(2022), 「장래 인구변화가 노동투입 규모에 미치는 영향」. 『노동정체논집』, 45(2), 37-68.
- 지은정(2023), 「고령자 계속고용장려금의 사증손실효과에 대한 연구」, 『한국정체학회보』, 32(3), 315-355.
- 최강식, & 박철성(2021), 『60세 이상 고령자 고용지원금 효과 분석 및 '21년 제도개편을 위한 연구』, 고용노동부
- Arkhangelsky, D., Athey, S., Hirshberg, D. A., Imbens, G. W., & Wager, S(2021). "Synthetic difference-in-differences". *American Economic Review*, 111(12), 4088-4118.

# 부록 1

〈부표 1〉 고객자 계속고용장려금 수혜사업장 10개 주요 업종 분포 : K SIC 중분류 기준

indclass	2020q1	2020q2	2020q3	2020q4	2021q1	2021q2	2021q3	2021q4	2022q1	2022q2	2022q3	2022q4	2023q1	2023q2	2023q3	2023q4	Total
1	40	93	139	179	263	295	324	322	315	279	245	216	188	150	125	87	3,240
2	31	51	82	108	173	210	226	231	230	228	212	195	178	163	136	110	2,564
3	20	46	62	81	131	144	166	180	189	186	177	172	152	146	127	97	2,076
4	54	78	98	113	133	147	153	143	138	128	119	112	97	84	77	52	1,726
5	21	39	52	70	105	128	145	152	152	145	137	120	105	95	85	61	1,612
6	26	45	67	75	105	117	132	132	126	122	115	111	97	84	69	52	1,475
7	15	26	45	59	84	96	108	109	117	110	105	93	80	80	71	52	1,250
8	21	31	37	49	71	88	104	105	102	96	93	90	81	77	63	53	1,161
9	6	16	28	42	79	84	97	102	107	106	103	98	94	88	75	54	1,179
10	11	20	32	43	57	68	79	85	85	82	82	81	72	64	51	33	945
11	142	248	358	461	720	838	926	941	965	899	872	833	787	702	626	509	10,827
Total	387	693	1,000	1,280	1,921	2,215	2,460	2,502	2,526	2,381	2,260	2,121	1,911	1,733	1,505	1,160	28,055

주 : 1. 사회복지서비스업 / 2. 기타 기계 및 장비 제조업 / 3. 금속 가공제품 제조업 / 기계 및 가구 제외 / 4. 육상 운송 및 파이프라인 운송업 / 5. 도매 및 상품 중개업 / 6. 보건업 / 7. 식품품 제조업 / 8. 고무 및 플라스틱제품 제조업 / 9. 자동차 및 트레일러 제조업 / 10. 섬유제품 제조업 / 의복 제외 / 11. 기타 산업

〈부표 2〉 고객자 계속고용장려금 수혜사업장의 규모별 분포 : 상시근로자 수 기준

규모	2020q1	2020q2	2020q3	2020q4	2021q1	2021q2	2021q3	2021q4	2022q1	2022q2	2022q3	2022q4	2023q1	2023q2	2023q3	2023q4	Total
5인 미만	23	44	55	89	140	182	206	220	206	192	180	162	132	103	81	54	2,069
5~9인	48	91	124	182	264	323	369	385	386	357	329	296	268	222	179	136	3,959
10~29인	122	210	319	391	626	729	816	827	841	783	734	691	611	562	482	383	9,127
30~49인	52	109	173	233	365	414	456	459	455	431	416	395	369	339	308	232	5,206
50~69인	35	72	99	127	174	199	213	218	234	224	220	210	199	185	169	127	2,705
70~99인	38	66	103	120	163	175	190	188	191	186	172	165	144	139	122	99	2,261
100~149인	31	46	59	66	85	91	98	97	105	101	97	94	88	84	74	59	1,275
150~299인	18	32	38	43	68	69	77	73	71	71	74	74	73	69	63	49	962
300~499인	11	15	20	19	22	20	22	23	26	26	27	22	17	19	17	11	317
500인 이상	9	8	10	10	14	13	13	12	11	10	11	12	10	11	10	10	174
Total	387	693	1,000	1,280	1,921	2,215	2,460	2,502	2,526	2,381	2,260	2,121	1,911	1,733	1,505	1,160	28,055

〈부표 3〉 고행자 계속고용장려금 수혜사업장의 지역 분포 : 광역시도 기준

위치	2020q1	2020q2	2020q3	2020q4	2021q1	2021q2	2021q3	2021q4	2022q1	2022q2	2022q3	2022q4	2023q1	2023q2	2023q3	2023q4	Total
서울	41	74	96	113	167	193	201	206	205	198	185	166	162	152	135	114	2,408
부산	27	45	64	88	138	154	177	183	185	187	182	174	148	130	108	86	2,076
대구	23	35	50	76	109	112	130	136	127	121	115	110	108	97	74	52	1,475
인천	9	32	40	66	99	110	129	130	128	126	123	118	120	112	108	86	1,536
광주	6	9	11	16	27	37	48	52	52	47	46	42	35	31	25	18	502
대전	13	17	31	43	58	68	77	72	67	63	63	63	44	41	35	25	780
울산	12	26	35	41	71	81	90	90	88	83	81	77	68	63	55	36	997
세종	2	3	5	5	6	5	6	6	7	6	6	6	4	4	3	3	77
경기	131	240	341	420	606	720	780	808	824	757	720	673	625	565	504	371	9,085
강원	13	16	25	28	41	46	56	53	58	51	45	42	36	30	26	22	588
충북	21	36	49	57	95	107	112	109	106	104	100	89	76	72	60	52	1,245
충남	15	29	53	66	95	111	128	127	128	120	113	108	93	84	66	55	1,391
전북	10	23	34	42	59	65	74	73	75	71	68	66	58	56	51	43	868
전남	15	21	34	40	53	58	65	63	67	62	56	56	49	44	35	32	750
경북	19	33	51	67	94	113	125	127	133	123	119	111	100	93	84	58	1,450
경남	30	54	79	108	196	226	247	251	258	248	226	208	174	148	125	101	2,679
제주	0	0	2	4	7	9	15	16	18	14	12	12	11	11	11	6	148
Total	387	693	1,000	1,280	1,921	2,215	2,460	2,502	2,526	2,381	2,260	2,121	1,911	1,733	1,505	1,160	28,055

〈부표 4〉 고령자 계속고용장려금 수혜사업장의 평균 피보험자 수 : 2019.3-2023.4Q

연도/분기	전체	55-59세	60-62세	63-64세	65세 이상	고령자	청년
238	35.26853	6.170909	2.388252	1.124196	1.832168	11.51552	6.612867
239	35.2053	6.157285	2.470751	1.155077	1.902318	11.68543	6.591611
240	35.57037	6.192949	2.580213	1.173545	1.981689	11.9284	6.689533
241	35.0566	6.09434	2.69866	1.172272	2.024063	11.98934	6.49248
242	35.10416	6.012302	2.81602	1.208037	2.09322	12.12958	6.488245
243	35.17505	6.003829	2.96581	1.255744	2.176969	12.40235	6.490427
244	36.03582	5.959256	3.216024	1.282199	2.270167	12.72765	6.874214
245	36.03992	5.796281	3.416188	1.290129	2.359311	12.86191	6.882144
246	35.85617	5.673776	3.555647	1.339349	2.450369	13.01914	6.708231
247	35.90539	5.673503	3.645611	1.386929	2.5551	13.26114	6.622368
248	36.24514	5.617913	3.73925	1.407012	2.648589	13.41276	6.841687
249	35.94064	5.561968	3.70349	1.455894	2.712558	13.43391	6.726298
250	36.07711	5.520518	3.743321	1.48141	2.841641	13.58689	6.751308
251	36.34052	5.492814	3.807905	1.572416	2.957159	13.83029	6.833057
252	36.49249	5.493048	3.739155	1.644605	3.051168	13.92798	6.967186
253	36.30164	5.402286	3.691943	1.739615	3.115138	13.94898	6.950376
254	36.20683	5.445284	3.601735	1.815841	3.241814	14.10467	6.912399
255	36.31529	5.521459	3.505189	1.924825	3.369705	14.32118	6.913885
Total	35.83928	5.767136	3.292971	1.411271	2.529939	13.00132	6.740848

## 부록 2

### 심층 면접조사 질문지

고령자 고용보조금이 기업과 근로자에게 미친 영향

- 고령자 계속고용장려금 수혜 기업 질문지 -

안녕하십니까?

한국노동연구원은 고용노동부와 함께 「고령자 계속고용 및 신규고용 지원제도의 고용영향」에 대한 연구과제를 수행하고 있습니다. 본 연구에서는 고령 근로자를 고용하면서 정부의 보조금을 지원받은 기업을 대상으로, 정부 보조금 지원의 성과와 한계 등을 진단하고, 그에 기초하여 정책 개선을 위한 시사점을 도출하고자 합니다.

면접조사에서 말씀하신 모든 내용은 철저히 비밀이 보장되며, 모자란 의견은 익명화하여 연구 목적으로만 이용됨을 약속드립니다. 아울러 본 과제의 연구진은 응답자께서 답해주신 내용이 정책 개선을 위한 연구에 소중한 자료로 활용되도록 최선을 다하겠습니다.

면접조사가 연구에 활용될 수 있도록, 귀 기업이 경험하신 바를 솔직하게 답변해 주실 것을 부탁드립니다.

2024년 8월  
한국노동연구원장

#### 1. 참여자 소개

1-1. 다음의 내용을 참고하여, 일하고 계신 기업에 대해 간단히 소개를 부탁드립니다.

- 업종, 지역, 매출액 규모, 노동조합 유무 및 과반 여부
- 전체 근로자 수, 55-59세, 60세 이상 고령 근로자 수
  - . 연령대(55-59/60+)별 성, 종사상지위(정규직 여부), 전일제 여부 등 구체적인 근로자 현황
  - . 최근 3년 동안, 근로자 신규 채용(일반 및 고령자), 경력자 채용, 퇴직자 연령 분포

1-2. 현재 하고 계신 일과 관련하여 간단히 소개를 부탁드립니다.

- 현 일자리 경력 기간 및 현재 직무 경력 기간
- 직급 및 주요 직무

#### 2. 고령 근로자 고용제도 및 근로조건 현황

2-1. 기업이 운영하고 있는 고령 근로자 고용 관련 제도 현황에 대한 구체적인 설명을 부탁드립니다.

- 기업의 임금체계: 호봉제 적용 여부, 연공성 정도, 보직수당, 임금피크제 운영 여부 등
- 정년제: 운영 여부, 도입 시점, 정년 설정 등
- 정년 후 재고용제도: 운영 여부, 도입 시점, 대상자 선정 기준, 재고용 기간, 근로조건 변화 등

2-2. 고령자 고용에 대한 기업과 고령 근로자의 기본적인 입장에 대해 말씀 부탁드립니다.

- 기업이 고령 근로자를 신규 채용하기 원하는지 여부 및 이유
- 기업이 재직 중인 고령 근로자의 고용연장을 원하는지 여부 및 이유
- 재직 중인 고령 근로자가 정년까지 고용을 유지하기 원하는지 여부 및 이유
- 정년에 도달한 고령 근로자가 정년 이후에도 계속 일하기를 원하는지 여부 및 이유
- (유노조 사업체만) 고령 근로자 고용에 대한 노동조합의 입장, 기업과의 관계

### 3. 정부 보조금과 고령자 고용

3-1. 보조금을 신청하고 지급받기까지의 전반적인 과정에 대한 설명을 부탁드립니다.

- 기업이 고령자 계속고용장려금을 알게 된 경로, 제도에 대한 이해 정도
- 보조금 신청 이유 및 결정 과정
- 기업이 선택한 계속고용제도(정년연장, 정년폐지, 재고용제도 도입) 및 이유
- 기업이 계속고용 대상자를 선정한 기준 및 이유
- 현재까지 지원받은 보조금 규모 및 시기별 변화

3-2. 보조금 지원받기 전과 후를 비교할 때, 고령자 고용에 있어서, 구체적으로 어떤 변화가 있었는지 설명을 부탁드립니다.

- 보조금 지원이 고령 근로자 계속고용에 도움이 된 정도 및 그렇게 생각하는 이유
- 보조금 지원 전후로 고령 근로자의 업무, 근로시간, 성과 등에 변화가 있었는지
- 기업에 고령 근로자가 늘어나면서 일하는 방식이나 근무환경 등에 변화가 있었는지
- 다른 연령대 근로자와 고령 근로자의 관계, 노동조합과 고령 근로자의 관계

### 4. 제도 개선 방향에 대한 의견

4-1. 다음의 내용을 참고하여, 고령자 계속고용장려금 제도의 개선 방향에 대한 의견을 부탁드립니다.

- 보조금 지원 대상 선정 기준
- 보조금 지원 금액 및 지원 기간
- 기타 제도 개선 방향에 대한 의견

4-2. 기타 고령 근로자 고용 활성화에 대한 의견이 있으시면 말씀해 주세요.

## 고령자 고용보조금이 기업과 근로자에게 미친 영향

- 고령자 계속고용장려금 고령 근로자 질문지 -

안녕하십니까?

한국노동연구원은 고용노동부와 함께 「고령자 계속고용 및 신규고용 지원제도의 고용영향」에 대한 연구과제를 수행하고 있습니다. 본 연구에서는 고령 근로자를 고용하면서 정부의 보조금을 지원받은 기업을 대상으로, 정부 보조금 지원의 성과와 한계 등을 진단하고, 그에 기초하여 정책 개선을 위한 시사점을 도출하고자 합니다.

면접조사에서 말씀하신 모든 내용은 철저히 기밀이 보장되며, 모아진 의견은 익명화하여 연구 목적으로만 이용됨을 약속드립니다. 아울러 본 과제의 연구진은 응답자께서 답해주신 내용이 정책 개선을 위한 연구에 소중한 자료로 활용되도록 최선을 다하겠습니다.

면접조사가 연구에 활용될 수 있도록, 귀하가 경험하신 바를 솔직하게 답변해 주실 것을 부탁드립니다.

2024년 8월  
한국노동연구원장

### 1. 참여자 소개

1-1. 생애 주된 일자리 및 현재 하고 계신 일과 관련하여 간단히 소개를 부탁드립니다.

- 생애과정에서 주로 어떤 일을 하셨는지
- (지금 일자리와 생애 주된 일자리가 다른 경우) 지금은 주로 어떤 일을 하시는지

1-2. 다음의 내용을 참고하여, 일하고 계신 기업에 대해 아시는 범위에서 간단히 소개를 부탁드립니다.

- 기업의 지역, 업종, 근로자 규모 등 아시는 범위 내에서만

### 2. 고령 근로자 고용제도 및 근로조건 현황

2-1. 기업이 운영하고 있는 고령 근로자 고용 관련 제도 현황에 대해 간단한 설명을 부탁드립니다.

- 경력에 따라 임금이 인상되는지, 보직수당이나 자격증 수당 등이 있는지
- 정년제를 운영하는지, 하고 있다면 몇 세 정년을 적용하는지
- 정년 이후에 재고용하는 제도가 있는지, 몇 년을 재고용하는지 등

2-2. 정년 전후 계속고용에 대한 기업과 근로자의 입장에 대한 간단한 설명을 부탁드립니다.

- 기업이 고령 근로자 신규 채용이나 계속고용을 원하는지

- 귀하께서 정년까지 현재 일자리를 유지하신 이유
- 귀하께서 정년 이후에 계속고용을 선택하신 이유
- (유노조 사업체만) 고령 근로자 고용에 대한 노동조합의 입장

2-3. 정년을 전후해서 귀하의 근로조건(임금, 근로시간, 직무 등)에 어떤 변화가 있었는지 간단한 설명을 부탁드립니다.

- 50대 중반부터 정년 전까지의 근로조건 변화
- 정년 전후 및 정년 이후의 근로조건 변화

### 3. 정부 보조금과 고령자 고용

3-1. 정년 이후 계속고용 과정에 대한 간단한 설명을 부탁드립니다.

- 계속고용을 희망한 근로자 전원이 계속고용 되었는지
- 고령 근로자 가운데 계속고용을 희망하지 않은 사례가 있는지
- 기업이 계속고용 근로자를 선택하는 기준
- 고령 근로자가 계속고용 여부를 선택하는 기준

3-2. 기업에 지원된 정부 보조금의 성과에 대한 귀하의 의견을 말씀해 주세요.

- 귀하의 계속고용으로 기업이 고령자 계속고용장려금을 받고 있다는 사실을 알고 계신지
- 기업이 정부 보조금을 어떻게 사용하고 있다고 생각하는지
- 정부의 보조금 지원이 고령 근로자 고용기간 연장에 도움이 되었는지
- 정부의 보조금 지원이 고령 근로자의 처우 향상에 도움이 되었는지

### 4. 제도 개선 방향에 대한 의견

4-1. 다음의 내용을 참고하여, 고령자 계속고용장려금 제도의 개선 방향에 대한 의견을 부탁드립니다.

- 보조금 지원 대상 선정 기준
- 보조금 지원 금액 및 지원 기간
- 기타 제도 개선 방향에 대한 의견

4-2. 기타 고령 근로자 고용 활성화에 대한 의견이 있으시면 말씀해 주세요.

## 고령자 고용보조금이 기업과 근로자에게 미친 영향

- 고령자 고용지원금 수혜 기업 질문지 -

안녕하십니까?

한국노동연구원은 고용노동부와 함께 「고령자 계속고용 및 신규고용 지원제도의 고용영향」에 대한 연구과제를 수행하고 있습니다. 본 연구에서는 고령 근로자를 고용하면서 정부의 보조금을 지원받은 기업을 대상으로, 정부 보조금 지원의 성과와 한계 등을 진단하고, 그에 기초하여 정책 개선을 위한 시사점을 도출하고자 합니다.

면접조사에서 말씀하신 모든 내용은 철저하게 비밀이 보장되며, 모아진 의견은 익명화하여 연구 목적으로만 이용됨을 약속드립니다. 아울러 본 과제의 연구진은 응답자께서 답해주신 내용이 정책 개선을 위한 연구에 소중한 자료로 활용되도록 최선을 다하겠습니다.

면접조사가 연구에 활용될 수 있도록, 귀 기업이 경험하신 바를 솔직하게 답변해 주실 것을 부탁드립니다.

2024년 8월  
한국노동연구원장

### 1. 참여자 소개

1-1. 다음의 내용을 참고하여, 일하고 계신 기업에 대해 간단히 소개를 부탁드립니다.

- 업종, 지역, 매출액 규모, 노동조합 유무 및 과반 여부
- 전체 근로자 수, 55-59세, 60세 이상 고령 근로자 수
  - . 연령대(55-59/60+)별 성, 종사상지위(정규직 여부), 전일제 여부 등 구체적인 근로자 현황
  - . 최근 3년 동안, 근로자 신규 채용(일반 및 고령자), 경력자 채용, 퇴직자 연령 분포
- 현재까지 지원받은 고령자 고용지원금 규모 및 시기별 변화

1-2. 현재 하고 계신 일과 관련하여 간단히 소개를 부탁드립니다.

- 현 일자리 경력 기간 및 현재 직무 경력 기간
- 직급 및 주요 직무

### 2. 고령 근로자 고용제도 및 근로조건 현황

2-1. 기업이 운영하고 있는 고령 근로자 고용 관련 제도 현황에 대한 구체적인 설명을 부탁드립니다.

- 기업의 임금체계: 호봉제 적용 여부, 연공성 정도, 보직수당, 임금피크제 운영 여부 등
- 정년제: 운영 여부, 도입 시점, 정년 설정 등
- 정년 후 재고용제도: 운영 여부, 도입 시점, 대상자 선정 기준, 재고용 기간, 근로조건 변화 등

2-2. 고령자 고용에 대한 기업과 고령 근로자의 기본적인 입장에 대해 말씀 부탁드립니다.

- 기업이 고령 근로자를 신규 채용하기 원하는지 여부 및 이유
- 기업이 재직 중인 고령 근로자의 고용연장을 원하는지 여부 및 이유
- 재직 중인 고령 근로자가 정년까지 고용을 유지하기 원하는지 여부 및 이유
- 정년에 도달한 고령 근로자가 정년 이후에도 계속 일하기를 원하는지 여부 및 이유
- (유노조 사업제만) 고령 근로자 고용에 대한 노동조합의 입장, 기업과의 관계

### 3. 정부 보조금과 고령자 고용

3-1. 보조금을 신청하고 지급받기까지의 전반적인 과정에 대한 설명을 부탁드립니다.

- 기업이 고령자 고용지원금을 알게 된 경로, 제도에 대한 이해 정도
- 이 보조금을 신청한 이유 및 결정 과정
- 지급된 보조금을 어떤 용도로 사용하는지
- 보조금 관련해서 고령자의 신규 채용과 계속고용 가운데 어느 쪽을 선호하는지 및 이유
- 기업의 보조금 지원에 대한 고령 근로자의 인지 및 대응 여부

3-2. 보조금 지원받기 전과 후를 비교할 때, 고령자 고용에 있어서, 구체적으로 어떤 변화가 있었는지 설명을 부탁드립니다.

- 보조금 지원이 기존 고령 근로자의 계속고용 및 신규 채용에 도움이 된 정도 및 그렇게 생각하는 이유
- 보조금 지원 전후로 고령 근로자의 업무, 근로시간, 성과 등에 변화가 있었는지
- 기업에 고령 근로자가 늘어나면서 일하는 방식이나 근무환경 등에 변화가 있었는지
- 다른 연령대 근로자와 고령 근로자의 관계, 노동조합과 고령 근로자의 관계

### 4. 제도 개선 방향에 대한 의견

4-1. 다음의 내용을 참고하여, 고령자 고용지원금 제도의 개선 방향에 대한 의견을 부탁드립니다.

- 보조금 지원 대상 선정 기준
- 보조금 지원 금액 및 지원 기간
- 기타 제도 개선 방향에 대한 의견

4-2. 기타 고령 근로자 고용 활성화에 대한 의견이 있으시면 말씀해 주세요.



## 고령자 계속고용 및 신규고용 지원제도의 고용영향

- 발행연월일 | 2024년 12월 26일 인쇄  
2024년 12월 30일 발행
- 발행인 | 허재준
- 발행처 | **한국노동연구원**  
310147 세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 경제정책동  
☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089
- 조판·인쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566
- 등록일자 | 1988년 9월 13일
- 등록번호 | 제2015-000013호

※ 본 보고서의 내용은 한국노동연구원의 사전 승인 없이 전재 및 역제할 수 없습니다.

ISBN 979-11-260-0759-2 (비매품)

고령자 계속고용 및 신규고용  
지원제도의 고용영향

