

정 책 과 제 도

고령자고용촉진법의 개정내용과 고령자 고용촉진대책

문무기*

I. 고령자고용촉진법의 개정 경위

- 고령자(고령자: 55세 이상, 준고령자: 50세 이상 55세 미만인 자)가 그 능력에 적합한 직업에 취업하는 것을 지원·촉진하기 위해 1992. 7. 1. 제정·시행하고 있는 고령자고용촉진법의 개정안이 2002. 11. 8. 국회 본회의를 통과하여, 공포 후 3월이 경과한 날부터 시행되게 되었음.
 - 2002. 10. 30. 제234회 국회(정기회) 제1차 법안심사소위원회에서 2000. 11. 20. 정부로부터 제출된 ‘고령자고용촉진법중개정법률안’을 심사한 결과, 그 내용을 추가·보완하여 위원회 대안으로 제안하기로 하고, 정부가 제출한 ‘고령자고용촉진법중개정법률안’은 본회의에 부의하지 아니하기로 함.
 - 2002. 11. 1. 제234회 국회(정기회) 제11차 위원회는 법안심사소위원회의 심사결과를 받아들여 ‘고령자고용촉진법중개정법률안’을 위원회 대안으로 심사·의결함.
- 당초 노동부는 고령자인재은행¹⁾의 운영에 필요한 법적 근거 규정이 미흡하여 행정규제정비 차원에서 법개정을 추진한 바 있음(2000. 11. 20. 개정안 국회제출).

* 한국노동연구원 책임연구원(mgmoon@kli.re.kr).

1) 고령자에 대한 취업지원 기능을 수행토록 하기 위하여 노동부가 지정·지원함으로써 고령자가 쉽게 접근할 수 있도록 한 민간비영리법인 등임.

- 개정안의 주요 내용은 ① 고령자인재은행의 지정기준 및 절차·지정취소에 관한 근거규정을 마련하고, ② 고령자인재은행으로 지정을 받은 자가 무료직업소개사업의 폐지, 휴업시의 신고 및 필요한 사항의 보고의무를 규정함.
- 이에 대하여 국회 환경노동위원회 대체토론 및 법안심사소위 심의과정(2001. 2. 19.~21.)에서 법 시행 이후 10여년이 경과됨을 고려하여 정부가 제안한 개정사항 외에 고령자 고용촉진 기반구축을 위한 새로운 제도 도입 등 전반적인 내용을 재검토하여 줄 것을 주문하고 심사를 보류함.
 - 재검토 요구사항(환경노동위원회 전문위원 검토요지)을 보면, ① 고령자고용촉진법의 적용대상, 기준고용률, 정년제도 등 제도적 장치에 대한 재검토, ② 고령자의 고용유지를 위한 유인책으로써 정년전·후의 고령자 취업기회 확대방안과 ③ 실효성 있는 고령자 고용안정 인프라 구축방법 강구 등임.
- 이에 따라 노동부는 2001. 6. 27. 고령자 고용촉진을 위하여 법과 제도 전반에 대한 재검토에 착수하여 고령자 고용촉진 대책을 수립한 바 있으며,²⁾ 이를 기초로 2002. 2. 법 개정안에 대한 수정·보완안을 마련, 국회에 제출함.³⁾
- 그러나 정부발의 개정안이 이미 국회에 제출되어 있으므로 정부가 개정안을 다시 제출하기는 곤란하여 국회에 계류중인 개정안에 대한 환경노동위원회의 심의과정에 반영하는 방향으로 추진됨. 결국 위와 같이 제출된 정부법안에 대한 대안형식으로 환경노동위원회 위원장이 개정법률안을 제안하게 됨.

II. 고령자고용촉진법의 주요 개정내용

1. 제안 이유

- 국회 환경노동위원회가 대안을 제시한 이유를 보면, 우리 사회의 급속한 고령화로 인하여 고령인구의 경제활동참여 확대와 이를 통한 산업인력의 안정적 확보가 사회·경제적 과제로 대두되고 있어 고령자의 고용촉진기반 구축이 긴요한 실정임을

2) 한국노동연구원에 『고령자 고용촉진을 위한 제도개선 방안』에 대하여 연구용역을 실시하여 그 결과를 대책에 반영함.

3) 고령화에 대한 범정부적인 대책인 노인보건복지대책에도 반영함(2002. 7. 15.).

지적하고 있음.

- 따라서 고령자 등임을 이유로 정당한 이유없이 차별을 하지 못하도록 하고, 정년 퇴직자의 고용안정에 필요한 조치를 하는 경우 장려금 지급 등 필요한 지원을 할 수 있도록 하는 등 고령자 고용기반 및 사업주 지원제도를 확대하여 고령자의 고용안정 및 고용촉진을 도모하기 위한 제도를 개선·보완하려는 것임.

2. 주요 개정내용

가. 고령자 등 고용차별금지 규정 신설

- 종전에는 근로자의 모집·채용시 고령자에게 균등한 기회가 주어지지 않고 근로자의 구조조정 등 해고시에도 고령자를 우선 선정하는 경향이 있었으나 이에 대한 보호규정이 없었음.
 - 참고로 IMF 이후 고령자 고용률 변화추이를 보면 1997(3.46%) → 1998(3.51%) → 2000(3.44%) → 2001(3.03%)로 점차 감소하는 추세를 보이고 있으며, IMF 이후 50세 이상 고용률도 1997(13.6%) → 1998(13.7%) → 2000(8.15%) → 2001(7.88%)로 크게 감소됨.
- 50대 이후의 연령층이 채용·모집과정에서 고령자라는 이유로 대상에서 제외되거나 불리하게 취급되고, 해고 등 구조조정 대상자에도 우선 선정되는 불합리한 관행을 개선하여 고령자의 고용안정기반을 조성할 필요성이 제기됨.
 - 따라서 근로자의 모집, 채용 또는 해고를 함에 있어서 고령자 및 준고령자임을 이유로 차별하지 못하도록 차별금지 규정을 신설함.

종 전	개 정 내 용
〈신 설〉	제4조의 2(고령자 등 고용차별 금지) 사업주는 근로자의 모집, 채용 또는 해고를 함에 있어 정당한 이유없이 고령자 또는 제15조 제 1항의 규정에 의한 준고령자임을 이유로 차별하여서는 아니된다.

나. 초과고용 및 교육·훈련 등에 대한 지원예산의 범위확대

- 먼저 고령자 교육·훈련 등에 대한 지원과 관련하여, 종전에는 법 제8조(사업주의 고령자 강습·훈련 및 작업환경개선에 대한 지원)가 ‘고령자의 고용촉진을 위하여 필요한 고령자 강습·훈련 등을 실시할 경우 예산의 범위 안에서 지원할 수 있다’고

규정하고 있었음.

- 그러나 고령자 교육·훈련 및 작업환경 개선에 대한 비용을 충분히 지원할 수 있도록 관련예산의 범위를 확대할 필요가 있음.
 - 따라서 고령자 고용촉진을 위한 교육·작업환경 개선 등에 대한 필요한 비용을 일반회계는 물론 고용보험기금으로도 지원할 수 있도록 함.

종 전	개정 내용
제8조(사업주의 <u>고령자 강습·훈련</u> 및 작업환경 개선에 대한 지원) ① 노동부장관은 사업주가 고령자의 고용촉진을 위하여 필요한 <u>강습</u> 또는 직업훈련 등을 실시할 경우 그 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.	제8조(사업주의 고령자 교육·훈련 및 작업환경 개선에 대한 지원) ① ----- ----- ----- <u>교육</u> ----- -----
② (생략)	② (현행과 같음)
③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 지원금은 <u>예산에서</u> 지급하되 그 지급기준 등에 관한 사항은 노동부장관이 정한다.	③ ----- ----- <u>예산(고용보험법에 의한 고용보험기금을 포함한다)에서</u> ----- -----

- 초과고용 지원근거와 관련하여, 종전에는 법 제14조(고령자 고용촉진을 위한 세제지원 등)가 ‘기준고용률을 초과하여 고령자를 고용하는 사업주에 대하여 예산의 범위 안에서 고용지원금을 지원할 수 있다’고 규정하고 있었음.
- 그러나 고령자 다수고용(6% 이상)장려금이 현재에도 고용보험기금으로 지원되고 있으므로 이를 명확히 규정하고, 지원예산 범위를 확대할 필요가 있음.
 - 따라서 기준고용률을 초과하여 고령자를 고용하는 사업주에 대한 고용지원금을 고용보험기금에서도 지원할 수 있도록 함.
 - 아울러 현재 일률적으로 모든 업종에 대하여 3%로 되어 있는 기준고용률을 업종별 실태에 맞게 차등화하여 조정하고, 이와 고용보험의 장려금 지급기준을 연계하여 개선을 추진할 계획임(2003년 상반기).

종 전	개정 내용
제14조(고령자 고용촉진을 위한 세제지원 등) ① 사업주가 제12조의 규정에 의한 기준고용률을 초과하여 고령자를 추가로 고용하는 경우에는 <u>조세감면규제법이</u> 정하는 바에 따라 조세를 감면한다. ② 노동부장관은 제1항의 사업주에게 그 초과고용하는 고령자수에 비례하여 <u>예산의 범위 안에서</u> 일정기간 고용지원금을 지급할 수 있다. ③ 제2항의 규정에 의한 고용지원금의 지급기준 등에 관한 사항은 노동부장관이 정한다.	제14조(고령자 고용촉진을 위한 세제지원 등) ① ----- ----- ----- <u>조세특례제한법</u> ----- ----- ② ----- ----- <u>예산(고용보 험법에 의한 고용보험기금을 포함한다)의 범 위 안에서</u> ----- ③ (현행과 같음)

다. 고령자인재은행 지정취소요건 신설

- 종전에는 고령자인재은행의 지정취소 및 업무의 폐지 또는 휴업의 신고에 관한 법적 근거규정이 없었음.
- 개정 법률에서는 무료직업소개사업 폐지, 사업의 정지처분을 받은 경우 및 사업실적 부진으로 고령자인재은행이 그 기능을 실질적으로 수행할 수 없게 되는 경우와 같이 지정취소가 불가피한 경우 등 노동부장관이 정하는 사유에 해당하면 그 지정을 취소토록 함.
 - 또한 고령자인재은행업무를 폐지하거나 휴업하고자 하는 경우에 신고토록 함.

종 전	개정 내용
〈신 설〉	제11조의 2(고령자인재은행의 지정취소 등) ① 노동부장관은 고령자인재은행으로 지정을 받은 자가 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 노동부령이 정하는 바에 의하여 그 지정을 취소할 수 있다. 1. 무료직업소개사업을 폐지하는 경우 2. 직업안정법 제36조의 규정에 의하여 사업의 정지처분을 받은 경우 3. 사업실적 부진 등 노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우 ② 고령자인재은행으로 지정을 받은 자가 고령자인재은행 업무를 폐지하거나 휴업하고자 하는 경우에는 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관에게 신고하여야 한다.

라. 우선고용직종 우선채용의무 적용대상 확대

- 종전에는 고령자와 준고령자를 우선적으로 채용하여야 하는 직종으로 법 제16조(적합직종에 대한 채용)에서 ‘국가, 지방자치단체, 정부투자기관 및 정부출연기관’을 의 무대상기관으로 규정하고 있었음.
- 「정부투자기관」을 「정부투자기관관리기본법에 의한 정부투자기관」으로 개정하여 대상기관을 명확히 할 필요가 있고, 「정부출자·위탁기관」 중 경영권이 정부에 속 해 있는 공기업의 경우 정부투자·출연기관과 공공성에 있어 유사하나 고령자 적합 직종에 대한 우선채용의무 대상에서 제외되고 있어 이를 확대할 필요성이 제기됨.
 - 이를 통해 법적용의 형평성 유지와 고령자 고용영역을 확대함.

종 전	개 정 내 용
제16조(적합직종에 대한 채용) ① 국가 및 지방자치단체, 정부투자기관과 정부출연기관의 장은 그 기관의 적합직종에 대통령령이 정하는 바에 따라서 고령자와 준고령자를 우선적으로 채용하여야 한다. ② 제1항에서 규정한 자외의 사업주는 적합직종에 고령자와 준고령자를 우선적으로 채용하도록 노력하여야 한다.	제16조(우선고용직종에 대한 고용) ① ----, 정부투자기관관리기본법에 의한 정부투자기관, 정부출연기관, 정부출자·위탁기관(노동부장관이 정하는 기관에 한한다)의 장은 그 기관의 우선고용직종에-----고용-----. ②----- -----우선고용직종에----- -----고용-----

마. 정년퇴직자 재고용 지원근거 신설

- 종전에는 정년퇴직자의 재고용과 관련하여 법 제21조(정년퇴직자의 재고용)가 ‘사업주는 정년에 도달한 자를 재고용하도록 노력하여야 한다’고 규정하고 있었음.
 - 아울러 사업주가 정년퇴직자를 재고용하는 경우 ‘근속기간이나 임금을 종전과 달리 정할 수 있다’고 규정하고 있으나, 재고용에 대한 지원규정을 두고 있지 않아 재고용 유도효과가 부족하였음.
 - 참고로 정년제도 실시현황을 살펴보면, 정년유형별(2001)로는 단일정년제 71.0%, 직급별정년제 14.6%, 직종별정년제 11.6%, 정년제 미도입 2.8%로 나타났으며, 단일정년제기업의 평균정년은 1995(55.2세) → 2000(57.2세) → 2001(56.7세)로 나타났음(자료: 1995년은 한국경총, 2000년 및 2001년은 노동부

조사).

- 정년퇴직자를 재고용하는 사업주에 대하여 재고용장려금 지급 등 필요한 지원을 할 수 있는 근거규정을 신설하여 정년퇴직자 재고용에 대한 사업주의 부담을 완화하고 고령자가 그 능력에 상응한 취업을 계속할 수 있도록 하여 고용안정을 도모함.

종 전	개 정 내 용
〈신 설〉	제21조의 2(정년퇴직자의 재고용 지원) 노동부장관은 법 제 21조의 규정에 의거 정년퇴직자를 재고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주에 대하여 장려금 지급 등 필요한 지원을 할 수 있다.

바. 보고와 검사

- 종전에는 법 제23조(보고와 검사)에서 사업주에게 고령자의 고용·정년 등 필요한 사항을 노동부장관에게 보고하게 할 수 있도록 하였음.
- 그러나 고령자인재은행의 관리에 필요한 취업알선 실적 및 보조금 결산 등 이 법 시행에 필요한 사항을 일반 사업주와 같이 보고의무를 부과할 필요가 있어 제23조에 이를 추가하여 규정함.

종 전	개 정 내 용
제23조(보고와 검사) ① 노동부장관은 고령자의 고용촉진을 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 사업주에게 고령자의 고용·정년 등 필요한 사항을 보고하게 할 수 있다. ②·③ (생략)	제23조(보고와 검사) ① ----- ----- ----사업주 또는 고령자인재은행에 대하여 이 법 시행에-----. ②·③ (현행과 같음)

Ⅲ. 고령자고용촉진제도 운영상의 문제점4)

1. 고령자 고용동향

○ 2000년 우리나라의 55세 이상 64세 이하인 고령자는 4,162천명(전체 인구의 8.8%)으로 계속 증가하는 반면, 경제활동참가율은 59.2%로 1997년 이후 계속 감소하고 있고, 실업률은 1.1%에서 IMF 직후 대폭 증가한 후 감소되고 있음.

- 이는 고령자의 '조기퇴직' 증가 후 '실망실업'으로 인한 노동시장에서의 퇴장현상이 증가되었기 때문으로 분석되며, 우리나라 고령층(55~64세)의 경제활동참가율 감소추이는 그 비율이 증가하고 있는 OECD국가들과 반대되는 현상으로 고령자의 경제활동참여 확대방안이 절실히 필요한 상태임.

<고령자 경제활동참가율 및 실업률 추이>

(단위: 천명, %)

	경제활동인구						실업자			
	55~64세			15세 이상			55~64세		15세이상	
	인구수	경활인구	참가율	인구수	경활인구	참가율	실업자	실업률	실업자	실업률
1990	2,969	1,854	62.4	30,887	18,539	60.0	15	0.8	454	2.4
1995	3,540	2,268	64.1	33,664	20,853	61.9	19	0.8	420	2.0
1997	3,924	2,529	64.4	34,842	21,662	62.2	27	1.1	556	2.6
1998	4,056	2,495	61.5	35,362	21,456	60.7	100	4.0	1,461	6.8
1999	4,101	2,498	60.9	35,765	21,634	60.5	113	4.5	1,353	6.3
2000	4,162	2,464	59.2	36,139	21,950	60.7	65	2.6	889	4.1

자료: 통계청 : 『경제활동인구연보』.

- 특히 상시적 구조조정시대를 맞이하여 50대 전·후반 장년층의 조기 퇴직이 증가하고 있으나, 사업주는 생산성 저하·건강·고임금 등을 이유로 고령자 고용을 기피하고, 고령자는 새로운 직업에 대한 적응력 부족, 퇴직전 지위·임금수준 기대 등 눈높이 차이로 취업이 어려운 실정이어서 사실상 노동시장에서 중도퇴장당하고 있음.

4) 이하 및 IV. 고령자 고용촉진 대책은 노동부, 「고령자 고용촉진 대책」, 2001. 6.의 내용을 요약·정리한 것임.

<주요 국가 고령자 경제활동참가율 및 실업률 비교>

	경제활동참가율(%)		실업률(%)	
	고령자('97→'99)	전 체	고령자('97→'99)	전 체
미 국 (1999)	58.9 → 59.3	77.2	2.9 → 2.7	4.2
일 본 (1999)	66.9 → 67.1	72.4	3.9 → 5.4	4.7
프랑스 (1999)	36.7 → 37.4	67.8	8.5 → 8.7	11.2
스웨덴 (1999)	68.1 → 68.6	78.5	8.0 → 6.6	7.1
한 국 (2000)	64.4 → 59.2	60.7	1.1 → 2.6	4.1

자료 : 국제통계연감 2000; OECD employment outlook.

- 2000년 한 해 동안 55세 이상 구직자 471,620명 중 취업자는 74,346명(취업률: 15.8%)으로 고령자가 노동시장에 재진입하는데 큰 어려움을 겪고 있음.
 - 실제로 계속 증가하던 300인 이상 사업장의 고령자 고용률이 IMF 외환위기 이후 감소추세로 전환되었음.
 - 또한 우리나라는 2000년 7월 65세 이상 인구가 전체 인구의 7% 이상인 337만명으로 고령화사회로 진입하였으며, 2022년에는 752만명(14%이상)으로 고령사회로 급진전될 것으로 전망됨에 따라 고령자 고용대책이 시급한 실정임.
- 따라서 변화된 여건하에서 고령자 및 조기퇴직자의 노동시장 참여가 확대될 수 있도록 법·제도 전반을 재정비하는 등 대책을 마련할 필요성이 제기되고 있음.

2. 제도 운영상의 문제점

가. 고령자 고용촉진 수단의 미비

- 먼저 기준고용률제도와 관련하여 300인 이상 근로자를 사용하는 사업주는 기준고용률(3%) 이상의 고령자를 고용하도록 노력하여야 하며(법 제12조, 시행령 제4조), 노동부장관은 기준고용률 미달 사업주에 대하여 기준고용률 이행에 관한 계획을 작성·제출토록 요청하고 그 계획의 적정 실시를 권고할 수 있게 되어 있음(법 제13조).
- 그러나 기준고용률제도가 권장사항에 불과하고, 1993년 이후 규제완화 조치에 따라

기준고용률 이행계획의 작성·제출 유보로 사업장별 실태파악 및 이행지도가 어렵게 되어 있음.

- 법제정 당시(1991년) 300인 이상 사업장의 고령자 고용률은 2.1%였으나, 2000년에는 3.03%로 현재의 기준고용률(3%)이 기준적(Guide line) 역할을 하지 못하고 있음.
- 또한 국가·지자체에 대한 적용제외로 고령자 고용에 대한 정부의 수범의지를 명확히 보여주지 못하고, 민간기업에 대한 선도적 역할에 한계가 있었음.
- 둘째, 고령자 고용촉진 지원과 관련하여 근로자 6% 이상을 고령자로 고용하고 있거나 고령자를 신규 또는 재고용하는 사업주에게 고용촉진장려금을 지원하고 있음(고용보험법 제18조 및 동 법 시행령 제22조).
- 그러나 고용유인 효과가 미흡하고, 부동산사업서비스(청소, 경비 등) 업종 등 일부업종에 편중 지원되는 현상이 초래되고 있음.
- 셋째, 고령자 우선고용직종에 대한 우선채용제도에 있어서 1992년 이후 총 77개 우선고용직종이 선정되었으나 단순노무직종 위주의 선정 운영으로 다양한 취업수요를 충족하지 못함.
 - 공공부문의 경우 우선고용직종에 준·고령자를 우선 채용토록 의무화되어 있음에도 불구하고 공무원임용령의 연령상한제도로 한계가 있음.
- 넷째, 정년연장 및 재고용제도와 관련하여 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력할 것과 정년을 현저히 낮게 정한 사업주에 대하여 정년연장 계획을 작성하여 제출할 것을 요청할 수 있도록 규정되어 있음(법 제19조 및 제21조).
 - 또한 정년퇴직자를 재고용함에 있어 임금의 결정과 근로조건을 종전과 달리 정할 수 있고, 노동부장관은 정년연장에 따른 사업체의 인사 및 임금 등에 대하여 상담·자문 등 필요한 협조와 지원을 하여야 함(법 제21조 및 제22조).
- 그러나 재고용에 대한 지원제도가 미비하고 기업도 고용을 기피함에 따라 제도의 실효성이 매우 낮은 편이며, 1993년 이후 규제완화 조치에 따라 정년연장계획서 제출제도 유보로 정년실태 파악 및 정년연장에 관한 지도가 사실상 어렵게 되었음.

나. 고령자 고용촉진서비스 기반 미흡

- 고령자 취업알선기관으로 2001년 현재 「고용안정센터」 163개소, 「인력은행」 7개소

- 및 「고령자인재은행」 36개소, 「고급인력정보센터」 1개소를 설치·운영하고 있음.
- 그러나 고용안정센터는 고령자 직업상담을 위한 전문인력 미확보로 업무 특화를 실현하지 못하고 있으며, 고령자인재은행은 대도시에 편중되어 있고 낮은 지원 수준(월 62만원)과 구인·구직개척 소홀 등으로 취업실적이 저조함.
 - 또한 고급인력정보센터는 1개소(한국경총)만이 지정·운영되어 광역적인 취업알선망이 형성되어 있지 않고, 「전문인력풀」 구축·활용을 위한 홍보·교육을 강화하여야 하나 낮은 지원수준으로 그 기능이 취약한 상태임.
- 아울러 고령자 취업알선기관간에 정보교류가 잘 이루어지지 않고, 고용안정정보망(work-net) 프로그램에는 고령자가 쉽게 이용할 수 있는 종합정보서비스 제공이 미흡함.

다. 고령자 직업능력개발훈련의 미비

- 먼저 고령자가 작업환경에 쉽게 적응할 수 있도록 하기 위하여 취업전 단기적응훈련을 실시하고 있으나 훈련직종이 20개 직종에 불과(이 중 12개 직종은 우선고용직종)하며, 단기적응훈련 계획인원이 준·고령실업자의 1.3%(2001년)에 불과한 수준으로 잠재적 훈련수요를 충족하지 못하고 있음.
- 고령자의 취업촉진을 위한 능력개발훈련의 경우 일반훈련기관에서는 수강능력 부족 및 취업실적 부진 등의 이유로 준·고령자 선발을 기피하고 있으며, 구조조정 등으로 고령자의 조기퇴직이 강요되고 있으나 일부기업을 제외하고는 이직예정자에 대한 전직·창업훈련 실시가 저조함.

IV. 고령자 고용촉진대책

1. 고령자 기준고용률제도 개선

가. 기준고용률 상향조정

- 기준고용률(3%)제도를 도입할 당시의 고용률은 2.1%(1991)였으나, 2001년 현재 300인 이상 사업장의 고용률은 3.03%로 기준고용률을 상회하고 있어 기준의 상향조정

이 필요함.

- 또한 2001년 300인 이상 사업장에 대한 고령자 고용현황 조사결과 제조업의 고용률이 1.3%로 가장 낮고, 사회·개인서비스업종이 9.8%로 업종별로 큰 편차를 보이고 있음.
 - 따라서 동 조사자료 및 고용보험자료 등을 활용하여 업종별·규모별 고용현황, 고령화에 따른 경제활동참여 인구추계 등을 분석한 후 기준고용률을 상향조정하되 업종별 차별화 여부 및 구체적인 기준을 검토하여 시행령 개정에 반영할 계획임.

나. 국가기관·지방자치단체에 기준고용률 적용

- 법제정 당시(1991) 55세 이상 공무원의 비율이 6.2%로 300인 이상 민간사업장(2.1%)보다 월등히 높았으나 현재는 4.1%까지 떨어져 공공부문의 고용확대가 필요함.
- 특히 국가기관 등 공공부문이 고령자 고용을 선도하여 민간부문에 확산시킬 필요가 있으므로 기준고용률을 적용토록 법개정 작업을 추진할 예정임.

다. 기준고용률 이행 지도철저

- 300인 이상 사업장 중 기준고용률을 이행하지 않는 사업장에 대한 이행계획서 제출 및 고용확대 요청 등으로 이행지도를 철저히 할 것임.
- 고용확대 요청에도 기준고용률을 이행하지 않는 사업장은 매년 1회 이상 명단을 공표하고, 기준고용률 이행계획서 미제출 사업장에 대하여는 과태료를 확실히 부과할 것임.

2. 정년연장 및 재고용 지도강화

가. 정년연장 지도

- 300인 이상 대상 사업장이 60세 미만으로 정년을 정한 경우 정년연장을 지도하고, 정년을 현저히 낮게 정한 기업에 대해서는 정년연장계획서를 제출토록 요청하고 미제출 사업장에 대한 과태료 부과를 확실히 추진할 것임.
 - 구체적으로 ‘현저히 낮은 정년기준’은 노·사단체, 전문가 등의 의견을 수렴하여

추후 결정할 예정이며, 국가기관 및 지자체 공무원의 정년연령을 60세까지 단계적으로 추진할 계획임.

나. 정년퇴직자 재고용 지도

- 고령자 재고용시 임금의 결정 및 근로시간의 계산 등 근로조건을 종전과 달리 정할 수 있음을 홍보하여 재고용 및 계속고용 분위기를 조성토록 함.
 - 1999년도에 개발한 ‘고령자 근로계약서 모델’을 사업장에 적극 보급하여 재고용에 따른 부담을 완화할 것임.
- 정년퇴직(예정)자 재고용장려금제도를 보완하기 위하여 고령자고용촉진법에 지원근거를 마련한 것과 연계하여 고용보험법에 구체적인 지급제도를 규정할 계획임.
 - 참고로 일본에서는 사업주에게 정년연장 및 정년에 달한 자의 재고용제도를 시행하는 경우 「계속고용제도장려금」 및 「고연령자고용환경정비장려금」 등을 지원하고, 피보험자에게는 60세 도달시점에 비해 임금이 15% 이상 저하된 상태로 취업하는 경우 「고연령계속고용기본급부금」 및 「고연령채취직급부금」 등을 지원하고 있음.

3. 고령자고용촉진장려금제도 개선

- 고령자고용촉진장려금의 지원기준 및 수준을 업종별로 차등하는 방안을 강구할 계획임.
 - 이를 위해 업종별 기준고용률을 설정한 후 이와 연계하여 구체적인 지원방안을 마련할 것임(고용보험법 시행령·규칙의 개정에 반영).

4. 고령자 우선고용직종제도 운영 내실화

- ‘적합직종’이란 용어를 ‘우선고용직종’으로 변경하여 적극적 의미로 인식할 수 있도록 법이 개정된 만큼 기선정된 77개 고령자 우선고용직종에 대한 적정성 재검토 및 추가선정작업을 추진할 것임.
- 공공부문 고령자 우선고용직종의 우선채용 지도강화를 위하여 매년 1회 이상 우선고용직종의 채용현황을 파악하고, 우선고용직종이 있음에도 미채용한 기관에 대하여는 고용확대를 요청할 계획임. 아울러 고령자 우선고용직종에 대한 고용확대를 요

청하였음에도 채용이 부진한 기관에 대하여는 명단을 공표할 것임.

5. 연령에 따른 고용차별 금지

- 고령자의 취업촉진 및 고용안정을 위해 근로자의 모집·채용·해고시 연령을 이유로 한 차별금지 규정이 마련됨에 따라 근로자 모집·채용시 상한연령을 정할 수 없도록 하고, 연령에 따른 불합리한 차별 관행을 개선토록 유도할 계획임.
- 국가기관·지방자치단체의 연령차별금지에 대한 선도적 역할이 필요하므로 공무원 임용시 채용연령 상한제의 폐지를 추진하되, 1차적으로 고령자 우선고용직종에 적용하고 단계적으로 확대하는 방안을 검토하여 행정자치부와 협의토록 할 것임.

6. 취업알선 기능강화

가. 고령자 취업알선역량 제고

- 고용안정센터에서 상용직에 대한 취업알선을 담당하도록 센터장의 판단에 따라 고령자 전담창구를 개설하고 직업상담원을 배치할 수 있도록 지도하며 직업상담원 직무교육 프로그램에 고령자 고용관련 과목을 추가하여 고령자에 대한 직업상담·지도를 강화할 것임.
- 또한 고령자인재은행에서 임시·단기적 일자리에 대한 취업알선을 담당토록 하고 지역적 분포를 고려한 지정 확대(현재 36개소를 46개소로 확대운영)로 근접서비스를 제공할 수 있도록 할 것임. 아울러 고령자인재은행의 운영비를 상향조정하여 사업실적 평가에 따른 차등지원으로 운영의 활성화를 도모해 나갈 계획임.
 - 참고로 일본의 경우에는 실버인재센터 및 고연령자직업경험활용센터에서 임시·단기적 취업알선을 담당하고 있음.
- 고급인력정보센터를 통하여 고급·중견인력을 주요 대상으로 하여 취업서비스의 질적 향상을 유도하고, 지정지역 및 수행기관을 확대하여 광역 취업연계체계를 구축해 나갈 계획임.
 - 동시에 고급인력정보센터에 대한 지원수준을 상향조정하여 기능별 「고급인력풀」을 구축·관리하고, 이들을 경영자문 또는 자원봉사활동 등에 활용토록 함.

나. 고령자 고용정보시스템 정비

- 취업알선기관간 연계 및 정보교류를 위하여 지방노동관서의 취업알선추진협의회 또는 간담회에 고령자인재은행 및 고급인력정보센터 관계자가 참여·지도할 수 있도록 하고, 고용관련 정보의 교류 및 협의를 추진해 나갈 수 있도록 함.
- 아울러 고용안정정보망(Work-net)에 고령자에 대한 취업 및 직업훈련 등 고령자 고용관련 정보를 종합·정리하여 제공토록 할 것임.

7. 직업능력개발훈련 내실화

가. 단기적응훈련 및 직업능력개발훈련 내실화

- 고령자 단기적응훈련의 내실화를 위하여 고령자 우선고용직종에 대한 지속적인 훈련프로그램을 개발하고, 훈련실시 인원을 단계적으로 확대(2001년 1,500명 → 2002년 2,500명)함.
- 고령자 훈련생 선발 및 직업능력개발훈련과 관련하여 40대 이상 중·장년층 「특별훈련과정」에 50세 이상자를 우선 선발토록 하여 전직·창업훈련을 수강토록 권장하고, 훈련기관 평가시 고령자 훈련 및 취업실적을 반영토록 할 계획임.
 - － 직업상담시 직업훈련이 필요하다고 인정되는 고령자에 대하여 능력개발훈련을 수강토록 하고 그 실적을 지방노동관서에 대한 평가에 반영할 계획임.

나. 이직(예정)자에 대한 전직지원프로그램 실시권장

- 상시적 구조조정시대를 맞아 고용조정에 따른 퇴직자의 신속한 재취업을 지원하기 위해 고용보험법 시행령 제18조에서 규정하고 있는 「전직지원장려금제도」를 적극 활용토록 권장할 것임.

8. 홍보강화 및 연구개발 활성화

- 언론매체, 팸플릿 등을 통한 홍보강화로 고령자에 대한 사회적 인식을 개선토록 함.
 - － 고령자 고용관련 자료를 수시로 공표(채용부진 사업장 명단공표 등)하고, 연 1회 표어·포스터 현상공모 등으로 고령자 고용분위기를 확산토록 함.

- 매년 10. 2. ‘노인의 날’을 전후하여 집중홍보주간을 설정함으로써 현수막 게시, 고령자 고용 우수업체 포상, 취업 성공사례 발굴 등 홍보활동을 전개함.
 - 고령자 취업관련 정보 및 취업유망직종, 직업훈련정보 등을 수록한 안내서를 발간하여 취업알선기관에 배포·활용토록 함.
- 고령자 고용관련 연구의 활성화를 통하여 고령자 노동시장의 수요·공급실태를 분석하고, OECD 고령자 공동연구에의 참여 및 우선고용직종의 타당성을 재검토하며, 고령자 임금체계의 합리적 개선방안 등을 모색함.