

보도자료

보도일시

[지면보도] 2023년 12월 9일 (토) 조간부터
[인터넷 기사] 2023년 12월 8일 (금) 16:00 이후 가능

담당자

성재민 한국노동연구원 기획조정실장
(044-287-6307, seongjm@kli.re.kr)
김기웅 한국노동연구원 홍보전략팀
(044-287-6571, kiwoong913@kli.re.kr)

배포일시

2023년 12월 6일(수) 16:00

한국노동연구원 · 저출산고령사회위원회 공동 워크숍
“초고령사회, 고령자 일자리 정책 발전방향”

한국노동연구원(원장 허재준)은 저출산고령사회위원회와 공동으로 2023년 12월 8일(금) 14시부터 전국경제인연합회 파인룸에서 고령화시대에 대응하는 고령자 고용정책에 관한 워크숍을 개최하였다.

이번 워크숍에서는 노동시장 참여자들이 주된 일자리에서 좀 더 오래 일할 수 있도록 기업의 인사관리와 노사의 이해조정, 국가 차원의 고령자 인적자본 관리 방향, 법과 관행 개선, 효과적 고령자 정책 추진 체계 등 고령자 일자리 정책과 관련한 다양한 정책 의제를 논의하였다.

■ 주요 발표내용

- 고령자 계속고용을 위한 노동법 개편방안(부산대학교 권혁 교수)

초고령사회에 대비하기 위해서는 평생 숙련을 쌓아온 분야에서의 고령자 계속고용을 정착시키고 활성화해야 한다. 고령자 계속고용제도는 단순히 정부의 지원에만 의존해서는 안되고 노동시장 참여자 배려에만 초점을 맞춰서도 안된다. 고령자들의 근로의욕이 높은 점을 볼 때 고령자에게는 일의 기회를 갖는 것 자체도 매우 중요하다. 고령자 계속고용이 노동시장에서 노사 모두에게 매력적인 선택이 되도록 노동법적 제도 체계를 개편해나가는 노력이 필요하다.

- 직무·성과 중심의 임금체계 개편 지원(한국노동연구원 이승호, 김근주 연구위원)

임금체계의 연공성은 고령 근로자 고용기간 연장을 저해하는 요인으로 지목되어 왔다. 하지만 정확한 실태에 대해서는 제대로 알려지지 않은 점도 많다. 노사의 자율적 합의로 임금체계를 개편함이 바람직하지만 법제도 절차와 당사자 이해관계 차이로 인해 단기간 내 사회적으로 적절한 수준의 변화를 기대하기 어려운 상황이다. 이를 감안할 때 고령자의 임금체계 변경에 대한 엄격한 절차를 요구하는 최근 사법부의 경향과 취업규칙, 정년, 임금체계에 관한 법적 문제점을 정리하고, 우리 사회의 연공성 수준과 실질적인 직무·성과급 도입 현황 관련 구체적인 실태자료를 축적하여, 사회적 대화가 진전되는 기반을 제공할 필요가 있다.

- 기업의 고령자 재취업지원 서비스 강화 방안(노사발전재단 이호창 수석연구위원)

기업의 고령자 재취업 지원 서비스가 효과를 거두기 위해서는 정부가 운영기준과 성과 관리를 강화해야 한다. 서비스를 통해 재취업에 성공하면 정부가 소요비용의 일부를 지원하는 방식으로 서비스 활성화를 도모할 수 있다. 정부는 재취업 지원 서비스 구축에 필요한 컨설팅 및 교육지원을 확대하고 매뉴얼 및 우수사례를 보급하는데 힘써야 한다. 또한 서비스 제공에 필요한 커리어 컨설턴트를 양성하고 이를 국가 자격화하여 체계적으로 관리하는 방안을 모색해야 한다.

- 고령인재 활용을 위한 기업의 역할 강화 및 지원 확대 방안(한국직업능력연구원 김철희 선임연구위원)

고령층과 기업 모두 역량개발에 대한 관심과 참여가 저조하다. 고령층 인구 중 87.2%가 직업교육훈련에 참여한 경험이 없고, 고용보험 가입 사업장 중 4.5%만이 정부 지원 직업훈련 사업에 참여하고 있다. 기업의 자발적인 고령자 인재양성과 활용을 촉진하기 위해서는, 기업 수요가 큰 교육훈련을 실시하고, 기업의 교육훈련 참여 시 행정절차를 대폭 간소화하며, 고령인재를 활용하는 우수기업 지원을 확대할 필요가 있다.

- 기업의 연령관리 시스템 도입 지원(한국고용정보원 김균 선임연구위원)

고령 근로자의 생산성과 고용 지속성을 높이기 위해 기업의 연령관리 시스템 도입이 필요하다. 초고령화 시대에 대비하기 위해서는 고령 인구의 재취업 지원뿐만 아니라, 생애 전반에 걸친 역량 강화와 더 나은 고용환경 제공 필요하다. 특히 고령자 고용률 향상을 위해 단기적인 접근을 넘어 지속가능한 고용을 위한 전략이 요구된다. 기업의 연령 친화성을 종합적으로 측정할 수 있는 지표를 개발하고 연령친화적 기업 인증제를 도입하면, 기업 내 고령자 지속 근로와 생산적 활동에 필요한 지원 환경 마련에 기여할 수 있을 것이다.

- 고령자 고용지원을 위한 전문조직 확대(고려대학교 이수영 특임교수)

초고령사회에서 고령 인적자원 활용은 국가의 경쟁력과 지속가능성을 좌우할 핵심과제이다. 고령인력 정책을 총괄하고, 전문적 컨설팅을 지원하며, 연구기능을 갖춘 정책 조직 인프라가 필요하다. 급격한 고령화에 위기감을 갖고, 체계적 전략 아래 신속하게 대응·시행하기 위한 조직 인프라와 예산 지원을 강화해야 한다. 정부 정책의 수립, 집행, 평가 및 연구 지원, 산업별·업종별 취업지원 활성화, 고령자 특화 서비스를 제공하기 위해 일본의 고령·장애·구직자 고용지원기구(JEED)와 같은 고령자 고용지원 전담기관을 둘 필요가 있다.