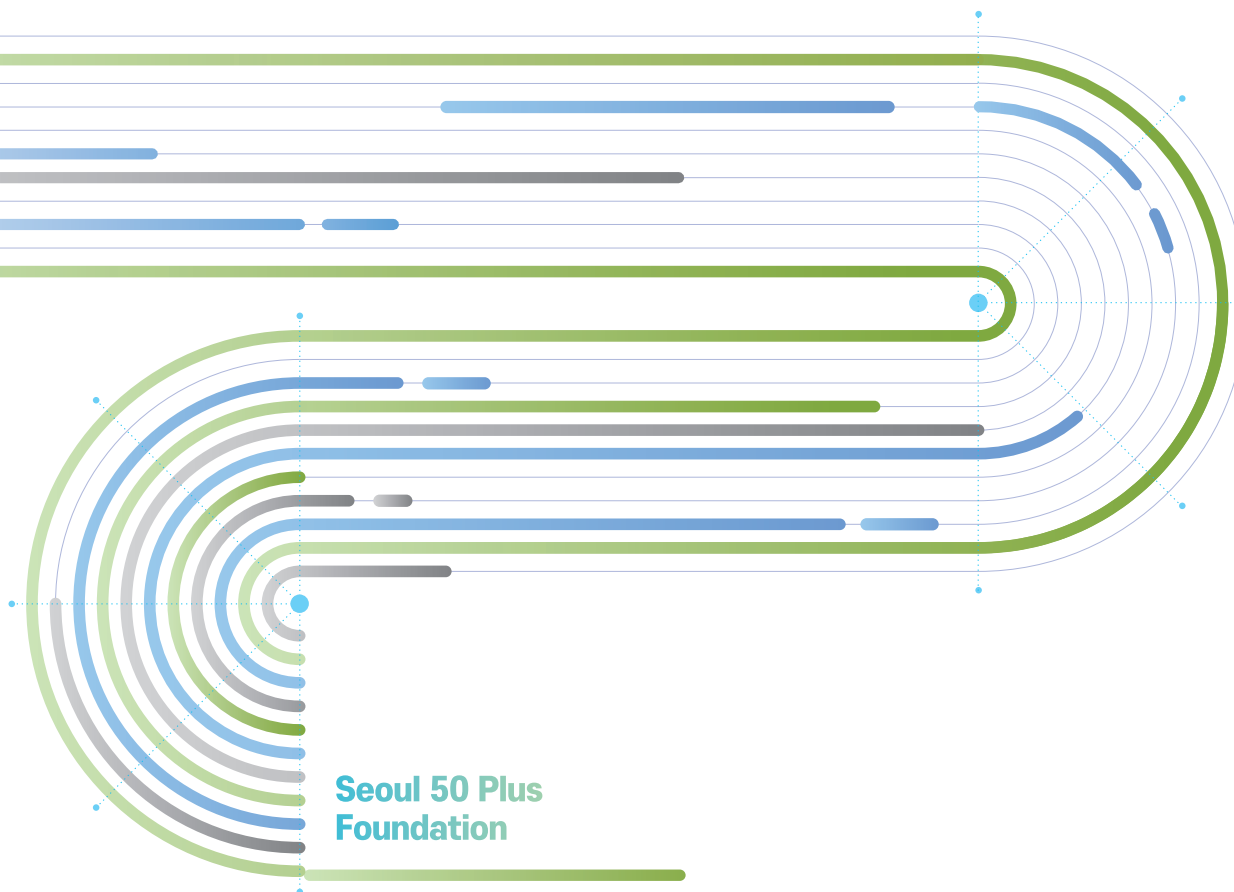


중장년 재취업 활성화를 위한 기업요구와 정책지원 전략

박선영 · 강소랑 · 박용철 · 정흥준 · 박선효 · 조현민



Seoul 50 Plus
Foundation

연구기관		연구책임자	공동연구원	연구협력
저자		박선영, 강소랑 박용철, 정흥준, 박선호, 조현민		
주관 연구기관	서울시50플러스재단	박선영 (정책연구팀 연구위원)	강소랑 (정책연구팀 팀장)	박근오 (정책연구팀 선임)
협력 연구기관	한국산업노동학회	박용철 (한국노동사회연구소)	정흥준 (서울과학기술대학교) 박선호 (서울과학기술대학교) 조현민 (한양대학교)	

* 본 보고서의 내용은 연구진의 개인적인 견해이며 서울시50플러스재단의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.

■ 연구의 필요성 및 목적

- 생산가능인구의 변화는 노동시장 인력 정책의 무게중심을 청년에서 중장년으로 옮기고 있음. 불과 몇 년 전만 해도 청년실업의 해결이 중요한 정책 과제였다면 이제는 중·장년 인력의 계속 고용과 재취업 등이 노동시장의 주된 과제가 되었음
- 본 연구의 목적은 첫째, 서울시와 수도권 및 기타 지역에 소재한 기업들을 대상으로 중장년 일자리 수요 조사를 통해 서울시 중장년 일자리 정책을 수립하는 것임. 둘째, 서울시 중장년 재취업 모델을 개발하고, 특정 사업자 협회를 대상으로 중장년의 재취업 일자리 모델 실현 가능성을 타진하는 것으로, 중장년 재취업 수요가 많은 업종을 대상으로 구체적인 재취업 시나리오를 만드는 것임

■ 연구 방법

- 본 연구는 먼저, 통계청이 제공하는 「인구동향조사」, 「경제활동인구조사」, 「지역별고용조사」, 「일자리이동통계」, 「사업체조사」 등 2차 자료를 활용하여 중장년 인구 변화 및 고용 현황을 파악함
- 기존 정책 분석 연구 동향 파악을 위해 중장년 일자리 관련 문헌들을 검토함
- 서울시, 경인지역 및 기타 지역 소재 기업 대상으로 온라인 설문조사를 진행하여 기업의 중장년 채용 현황 및 수요, 관련 제도에 대한 인식을 파악함
- 설문조사로 파악하기 어려운 중장년 채용실태 및 중장년 재취업 정책 방향성 도출을 위해 13개 기업을 대상으로 현황을 파악하고, 제조업, 보건사회복지 서비스업, 기타 서비스업 등 3개 업종의 12개 협회를 대상으로 심층 면접조사를 실시함

■ 서울시 중장년 일자리 분석

● 중장년 인구 변화

- 2010년부터 2024년까지의 중장년층 인구 변화를 살펴보면, 40대 인구수는 감소하는 반면, 50대 이상 인구는 2010년 이후 꾸준히 증가하고 있음. 특히, 2023년을 기준으로 60대 인구가 급격하게 증가하였으며, 40대와 50대의 인구가 거의 비슷한 수준으로 나타나 중장년층의 연령 구성 변화가 두드러짐

● 중장년 고용 현황

- 40대 취업자 수는 2010년부터 2023년 사이 거의 증가하지 않거나 다소 줄어드는 모습을 보인 반면, 55세 이상 취업자 수는 가파르게 증가했음. 2010년 대비 2023년에 55~59세 취업자 수는 약 1.66배, 60~64세 취업자 수는 약 2.2배 증가하여 고령층의 노동시장 참여가 매우 활발해지고 있음

● 서울시 고용 현황

- 2025년 1분기 서울시 인구 현황을 보면, 40세에서 64세까지의 중장년층이 전체 인구의 38%를 차지하며 가장 큰 비중을 보이고 있음. 이러한 인구구조는 취업자 현황에서도 반영되어, 서울시 전체 취업자 중 중장년층(40~64세)이 절반이 넘는 51%를 차지하고 있음. 구체적으로 남성 중장년 취업자가 전체의 28%, 여성 중장년 취업자가 21%를 구성하고 있어, 중장년층이 서울시 노동시장의 핵심 경제활동 인구임을 명확히 보여주고 있음
- 통계청의 「사업체 조사」를 통해 서울시 산업별 사업체 수와 종사자 수를 분석한 결과, 정보통신업, 사업 지원서비스, 전문 과학 서비스 산업의 경우 사업체 수에 비해 종사자 비율이 높아 대기업이나 고용 집약적 산업이 주도하는 경향을 보였음. 반면, 도소매업과 숙박음식점업은 사업체 수와 종사자 수 모두에서 상위권을 차지하고 있어, 서울시 경제에서 여전히 큰 비중을 차지하는 산업임을 확인할 수 있음

■ 서울시 중장년 재취업에 관한 선행연구 및 고용정책 검토

● 서울시 중장년 재취업 관련 선행연구 검토

- 서울시 중장년층의 성공적인 재취업을 위한 효과적인 정책 및 전략을 모색하기 위해 선행연구를 검토한 결과, 중장년층의 재취업을 활성화하기 위해서는 단순한 개인 역량 강화뿐만 아니라, 기업의 인식을 개선하고 유연한 고용 모델을 제시하며, 현장 수요에 기반한 정책 지원을 강화해야 할 필요성이 제시됨

● 중장년 고용서비스 현황

- 기존 연구들은 반복적으로 중장년 고용 사업의 중복이 발생하고 있다며 효율성의 문제를 지적하고 있음. 그런데 이와 관련하여 운영기관마다 상대적으로 적은 예산으로 소수의 인원이 상담, 구인처 발굴, 취업 훈련 등을 지원하고 있어 대규모의 고용서비스는 어려운 실정이기도 함. 고용노동부는 신중년 적합 직무 지원 사업과 함께 고령자 인재은행도 2023년 12월 말로 폐지함에 따라 중장년 고용서비스 정책이 대폭 축소되고 중장년내일센터 사업만 남게 됨. 그러나 중장년내일센터 사업 역시 노사발전재단에 사업이 위탁되어 있어 고용노동부의 내일센터가 실제 어떤 역할을 하고 있는지 면밀한 분석이 필요함. 산업 변화 및 인구 변화로 인해 중장년의 인력 활용이 점점 더 중요해지는 상황으로 정부는 중장년에 대한 고용서비스를 줄이는 것이 아니라, 확대할 필요가 있으며 모든 국민들에게 양질의 고용서비스를 제공하기 위해 고용서비스의 공적 역할을 제고할 필요가 있음

● 중장년 고용서비스 정책 평가

- 서울시50플러스재단에서 수행된 다양한 연구들을 분석한 결과, 서울시 중장년 재취업 활성화 전략은 단순히 개인의 역량 강화나 일반적인 지원을 넘어, 기업의 실질적인 수요를 반영하고, 맞춤형 매칭 및 유연한 일자리 모델을 개발하며, 정책 효과 측정의 폭을 넓히는 방향으로 발전해야 함을 시사함
- 기업의 구체적인 니즈와 채용 애로사항을 면밀히 반영한 맞춤형 일자리 연계 강화가 필수적임. 송민혜(2024)의 연구에 따르면, 기업들은 중장년 채용 시 직무 적응도, 근속연수, 비즈니스 매너 등 중장년의 장점을 높이 평가하지만, 체력 및 디지털 역량 부족, 구식 마인드 등을 애로사항으로 꼽고 있음. 또한, 채용 과정에서 레퍼런스 체크와 실습 평가를 중시하며 취업 의지와 경력 연관성을 중요하게 보고 있었음. 한편, 기존 연구들은 중장년 재취업 모델이나 채

용 인식 연구에서 기업의 목소리나 업종/직종 특성을 충분히 반영하지 못했다는 한계가 있음. 따라서 서울시는 기업들이 선호하는 경력 활용 방식, 역량 요구 사항, 그리고 채용 장벽 등을 구체적으로 파악하기 위한 체계적인 수요 조사를 바탕으로 한 정책수립이 필수적임

- 정책적 지원은 기업의 참여를 유도하고 행정절차를 간소화하는 방향으로 설계되어야 하며, 사업 효과성 측정 시 기업의 관점을 통합하는 것이 필수적일 것임. 특히, 이전 연구들에서 취업지원 사업의 효과성 측정이 중장년 관점에만 치우쳐 기업의 관점을 고려하지 못했다는 점은 큰 한계임. 재취업 활성화의 최종 결정권이 기업에 있다는 점을 고려할 때, 기업의 수요를 파악하고 이들의 피드백을 정책 설계와 효과성 측정에 적극적으로 반영할 수 있는 데이터 기반의 시스템 구축이 중요할 것임

중장년 재취업 기업 수요조사 분석

설문조사 개요 및 응답기업 현황

- 「기업의 중장년 채용 수요 및 제도 인식조사」는 기업의 중장년 채용에 관한 인식, 채용 수요 및 직무, 정책적 요구 등을 도출하기 위한 목적으로 5~6월에 걸쳐 시행됨. 설문조사 내용은 기업체 기본정보 외, 중장년 채용 현황, 중장년 채용에 관한 인식, 중장년 채용 수요, 중장년 고용지원제도 관련 인식 등으로 구성되었으며, 최종 450개 기업이 설문에 응답함
- 본 조사에 응답한 기업의 소재지는 서울 214개사(47.6%), 경기 152개사(33.8%), 인천 43개사(9.6%) 등 수도권에 다수 분포해 있으며, 업종별로는 제조업(114개사, 25.3%), 도매 및 소매업(67개사, 14.9%), 정보통신업(36개사, 8.0%)의 비중이 크게 나타남
- 기업 규모로는 중소기업(383개사, 85.1%)이 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 기업의 매출액 규모는 10억 원 미만 157개사(34.9%), 10억 원 이상 50억 원 미만 125개사(27.8%), 50억 원 이상 300억 원 미만 97개사(21.6%) 등의 순으로 나타남
- 기업 종사자 수 규모를 보면, 5인 이상 50인 미만이 197개사(43.9%)로 가장 많았고, 그다음으로 100인 이상 108개사(24.1%), 5인 미만이 82개사(18.3%) 등의 순으로 나타남

● 중장년 채용 현황

- 중장년 근로자 연령대별 비중을 살펴보면, 기업 내 40세 이상 중장년 근로자는 40대에 집중되어 있고, 60대로 갈수록 고용 비중이 급격히 낮아지며, 신규로 채용한 중장년층 중에서도 40대 비중이 가장 높았고, 60대로 갈수록 기업 내 구성비가 감소하는 것으로 나타나, 60대 이상 고령자의 노동시장 진입장벽이 크다는 점을 알 수 있음
- 최근 채용 규모 변화를 살펴본 결과, '변화없음'이 49.3%로, 예전과 비슷한 수준의 중장년 채용 규모를 유지하는 기업이 절반에 가까움. 기업에서는 전략적으로 중장년 채용을 진행하고 있지는 않은 것으로 보임에 따라, 실효성 있는 제도적 유인책을 마련하여 제공할 필요가 있음
- 한편, 채용 규모 결정에 있어 경기변동에 영향을 받는 정도가 평균 이상으로 나타나(3.62점), 향후 채용 규모는 경기 부양 정도에 따라 증가될 가능성이 있고, 최근 1년 10명 이상을 채용하여 고용여력이 있는 것으로 보이는 기업을 분석한 결과, 대규모 채용은 상대적으로 규모가 큰 기업에서 시도할 수 있을 것으로 보임
- 최근 채용 중장년 일자리 특징을 살펴보면, 정규직(69.9%), 주 40시간(73.5%)이 높게 나타났고, 기업들은 서비스 종사자, 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자, 관리자, 단순노무 종사자 등을 다수 채용하였으며, 연령대별 담당직무에서도 특징을 보여(40대는 특정 분야 전문성이 요구되는 직무, 사무에 관련된 직무, 50대는 고숙련 및 경력을 요하는 직무 담당자를 다수 채용한 반면, 60대에서는 대면 서비스, 단순 기능직 중심의 직무에 종사하는 비중이 상대적으로 높음), 연령이 증가함에 따라 비교적 진입장벽이 낮은 단순 서비스 및 단순 기능 직무로의 이동이 있을 것으로 보임

● 중장년 채용 평가

- 기업이 선호하는 중장년 인재상으로는 책임감, 전문성, 소통 등으로 나타남. 기업에서 중장년 구직자 혹은 재직자에게 가장 기대하는 것은 경력과 연륜을 바탕으로 업무에 대한 성실성과 책임의식을 들 수 있음
- 최근 3년 채용한 중장년 근로자의 업무수행 정도에 대해 긍정적으로 평가하는 것으로 나타났지만, 내부 구성원들의 중장년 채용 확대에 대한 인식으로는 긍정적인 답변과 중립적인 답변이 거의 유사하게 나타남

- 중장년층 채용에 대하여 전반적으로 기대감 대비 충족 수준이 낮게 나타났음. 특히, '경험과 전문성', '책임감', '이직 가능성' 등에 대해서는 미충족
- 중장년층 구직자를 채용하고자 할 때, 희망 임금수준, 체력 및 건강, 업무 학습 속도 등에 관하여 우려하는 것으로 나타났으나, 임금수준이 기대 및 충족감에 결정적 요인은 아닌 것으로 파악되어, 기업과 구직자 간 임금수준 정보의 불균형을 해소할 장치 마련 등을 고려해 볼 수 있음
- 기업별 중장년 구직자에 요구하는 직업기초능력(1+2순위 응답)으로는 문제해결능력, 의사소통능력, 대인관계능력, 기술능력 등으로 나타나, 실무 현장 문제적 상황 해결 프로그램 기획을 고려해 볼 수 있고, 미래직업역량을 살펴본 결과(1+2순위 응답) 기술 이해와 활용, 회복탄력성·유연성·민첩성, 공감과 경청 등의 순으로 나타남

● 중장년 재고용 의사 및 수요 분석

- 향후 3년 이내 중장년(40~64세) 채용 규모에 대하여 171개사에서 2,169명을 채용할 계획으로 경기부양 정도에 따라 증가할 수 있고, 연령대별 채용에 관하여 살펴본 결과, '꼭 채용할 것이다'와 '채용할 의향이 어느 정도 있다'를 중심으로 40대 채용 의향 93.7%, 50대 채용 의향 83.0%, 60대 채용 의향을 보인 경우는 57.0%로 나타나, 연령대가 높아질수록 기업 측의 채용 의향 정도가 낮아지는 경향을 보임
- 향후 채용 예정 중장년 일자리 특징을 살펴보면, 향후 3년 이내 채용할 중장년의 고용형태는 정규직(62.4%), 주 40시간(72.1%), 임금수준으로는 200만 원 이상~300만 원 미만(42.7%)이 높게 나타났으며, 직무로는 경영·사무·금융·보험직, 설치·정비·생산직, 영업·판매·운전·운송직 등의 순이었음
- 채용예정자 직무에 대하여 40대, 50대는 채용 예정 직무가 유사하게 나타났으나, 60대에서는 '미용·여행·숙박·음식·경비·청소직'이 우선적으로 포함되었고, '설치·정비·생산직' 비중 또한 다른 연령대에 비해 소폭 높은 비중으로 나타난 것이 특징적으로, 전문성, 고경력 등이 요구되는 직무(관리직 등)와 동시에 반복적 작업이 수반되거나(생산기능직 등) 진입장벽이 낮은(청소직 등) 직무와 같이 다소 상반되는 성격의 직무가 포함된 것으로 보임
- 기업들이 응답한 평균 퇴직 연령은 58.3세로, 상당수 근로자가 법정 정년(60세) 이전 기업을 떠나는 것으로 나타나, 이는 퇴직 이후에도 경제활동을 이어가야 하는 중장년층이 재취업 시장에 진입하는 경우가 많음을 의미함

- 중앙정부 및 지방정부의 중장년 취업지원 환경 조성 노력에 관한 기업들의 인식을 살펴본 결과, 다소 부정적인 견해를 보였고, 기업에서의 중장년 채용에 도움이 될 수 있는 제도적 지원을 6가지로 구분하여 인식을 살펴본 결과, 중장년 고용지원금 제도, 중장년 인턴십 제도, 기업 맞춤형 취업알선 등의 순으로 높게 나타남
- 기업의 중장년 채용 장려에 도움이 될 정책 분야로는 복지수준 지원 정책, 고용유지 지원 정책, 고용창출 지원 정책 등의 순으로 나타났고, 특히, 복지수준 지원 정책, 고용유지 지원 정책에 대하여 60% 이상의 높은 긍정적 응답을 보여, 재직 중인 근로자의 만족도 및 조직몰입 향상에 더욱 도움이 될 수 있는 복지수준의 향상과 고용의 안정성 강화를 위한 정책이 기업의 현장에서 중장년 채용에 실질적인 도움이 될 것으로 보임
- 중장년 채용 및 고용유지에 관한 사회적 인식 개선 활동 지원에 대한 인식은 중장년 채용 장점 홍보 캠페인, 기업의 사회적 책임 강화 홍보, 연령차별 해소를 위한 공공 캠페인 활동 등의 순으로 높게 나타남

■ 기업·협회 사례조사

● 기업 인터뷰 시사점

- 13개 기업을 대상으로 심층 면접조사를 실시한 결과, 기업들은 중장년 인력을 무조건적으로 채용기피하는 것이 아니라, 특정 역량에 대한 수요를 기반으로 채용의사 결정을 내리고 있었음
- IT/핀테크 기업군은 신기술 개발보다 시스템 안정화 및 기획/설계 등 노하우가 필요한 직무에서 중년의 가치를 인정하고 있었음. 경험 기반의 전략적 사고 및 설계 능력을 필요로 하고 있음에 따라, 인턴십 등 검증기회를 확대하는 것이 필요해 보임
- 헬스케어/바이오/시니어케어 기업군은 고객과의 신뢰형성 및 연륜이 핵심역량으로 작용하고 있음. 따라서 서비스 직무 본질적인 적합성 및 돌봄 및 바이오 관련 전문 지식을 가지고 있는 중장년을 필요로 하고 있음. 하지만, 낮은 법적 임금수준 등 직업환경 개선이 없다면 근본적으로 인력 확보가 어려울 수 있으므로, 향후 법적, 제도적 환경 개선이 필요

- 교육/컨설팅 기업군은 고도의 실무 노하우 및 멘토링 역량을 중시하고 있음. 따라서, 엔지니어 컨설팅, R&D 총괄 등 베테랑 인력에 대한 수요는 높지만, 구직자의 눈높이와의 미스매치가 심각한 어려움으로 작용하고 있음
- 서비스/현장 기업군은 현장 서비스에서 필요한 노련함과 고객 친화성이 중시되는 만큼 현장대처 및 대고객 신뢰도가 중요한 역량으로 제시됨. 채용 인센티브 등 기업 부담을 직접적으로 줄여주는 지원책이 기업의 채용 의지를 높이는데 효과적으로 보임

● 협회 인터뷰 시사점

- (분야별 다른 특성) 제조업, 사회복지, 서비스업 등 분야별로 시장 환경과 노동시장의 차이 등으로 인해 일자리 상황이나 중장년 채용 수요, 교육훈련 체계 등에 서로 다른 특성이 있음을 확인함
- (서로 다른 숙련 기반) 3개 분야는 업종 특성상 서로 다른 숙련 기반을 가지고 있으며, 그것에 따라 노동시장에서의 적응과 교육훈련 방식, 숙련습득 방식 등에 차이가 발생함을 알 수 있음
- (단발적인 정부 지원체계) 3개 분야에서 정부지원은 지속적인 지원보다는 한시적이고, 일관되지 않은 체계를 보이고 있으며, 중장기적인 접근과 근본적 문제해결 등에서 부족한 것으로 판단됨
- (분야별 특성에 부합하는 중장년 일자리 지원체계 구축) 각 분야별로 서로 다른 시장 환경과 노동시장 특성에 적합한 일자리 지원체계 구축이 필요함
- (지속적이고 중장기적인 일자리 관련 체계 구축) 일자리 관련 체계 구축을 위해 일자리 정보 제공과 상담서비스, 교육훈련, 일자리 연계 등을 통합적으로 추진할 수 있도록 적극적노동시장정책(Active Labor Market Policy) 차원에서 공공 고용서비스(Public Employment Service)를 구축하여 지원할 필요가 있음
- (중앙-지역 연계를 통한 통합 지원체계 구축) 현재, 중앙정부와 지방정부 간 지원체계 구축이 마련되어 있지 않고, 필요한 정책 역시 지역별·업종별로 다를 수 있는데, 중앙과 지역의 시스템과 정책을 연계하고, 공통적인 사업과 지역·업종 간 특성을 고려한 사업을 조합하여 추진할 필요가 있음
- (정부와 지자체의 지원 확대) 3개 분야를 비롯해 정부와 지자체가, 보다 세밀하고 구체적인 지원제도를 마련하여 지원할 필요가 있음

- (업종별·직종별 협회 역할 강화와 지원) 업종별·직종별로 각 산업의 협회에 대하여 일자리 관련 정보 제공, 교육훈련, 일자리 연계 등을 추진할 수 있도록 권한을 부여하고, 적극적인 지원을 하는 것이 보다 전문성을 확보할 수 있는 방안이라고 생각하며, 이러한 협회의 기능을 강화하여 산업별 위원회(Sector Council)로 발전하여 제 기능을 다할 수 있도록 할 필요가 있음
- (제조업과 사회복지·기타 서비스업 일자리 연계 방안) 제조업은 산업구조 변화에 대한 인력 수요의 감소와 교육훈련에 대한 보다 중장기적인 준비와 대응이 필요하며, 최근 벌어지고 있는 변화 역시 그러한 측면에서 접근할 필요가 있음. 이를 위해 제조업 분야는 새로운 분야나 해당 분야에 대한 전문성을 강화할 수 있는 체계적인 교육훈련을 바탕으로 일자리 유지 또는 연계에 초점을 맞추고, 이에 대하여 관련 협회와 서울시가 공동으로 협력하고, 여기에 정부 예산을 최대한 유치하거나 자체 예산을 확보해 사업을 지속적으로 추진해 나갈 필요가 있다고 판단됨. 사회복지·서비스업은 인력 수요는 많지만, 근로조건이 상대적으로 열악한 상황에서 보수교육(재교육)을 강화하고, 좋은 일자리 발굴과 연계에 초점을 맞춰야 할 것으로 판단됨. 이를 위해 관련 협회와 서울시가 협력하여 교육훈련 프로그램 추진과 일자리 연계, 열악한 처우를 개선하기 위한 각종 지원, 정부에 대한 근본적 제도 개선요구를 포괄적으로 추진할 필요가 있다고 판단됨

중장년 재취업 활성화를 위한 정책과 모델

- 중장년 취업자는 50대 및 60대가 증가하고 있는 반면, 40대는 줄어들고 있음. 이에 50대 취업자에 주목할 필요가 있음
- 중장년에 수요가 많은 산업과 직무가 시간의 흐름에 따라 변화하고 있음에 주목하여야 함
- 직접 일자리 사업에 대한 예산 확대의 필요: 중장년에 대한 기술교육도 수요가 늘고 있는데 단순 직업교육보다는 최근 수요가 늘고 있는 AI 활용, IT 활용 교육을 대폭 확대할 필요가 있음
- 중장년 재취업에 특화된 복지 서비스 발굴: 사업의 효과성이 확인된 청년내일채움공제를 청년만이 아니라 중장년 대상으로 확대하는 것도 적극적인 노동시장을 만들고, 중장년의 복지를 증진시키는 계기가 될 수 있음

- 정부사업에 대한 투명한 평가와 성과를 바탕으로 한 차등적인 예산 분배: 공무원 중심의 고용서비스 정책을 민간과 함께 기획하고 시민들과 함께 이행을 평가하는 열린 고용서비스 행정이 필요함
- 서울시 중장년 일자리 정책 평가
 - 서울시는 중장년(40~60대) 인구 비중이 높음에도 불구하고, 기존 일자리 정책이 청년 및 여성 등 공급자 중심에 치우치고 기업 수요를 충분히 반영하지 못한 한계가 있음. 2025년 중장년 민간취업 강화 예산(24억 원)은 청년(711억 원), 어르신(2,543억 원) 등 타 계층 대비 매우 적으며, 대부분의 사업이 서울시50플러스재단에 위탁되어 체계적 관리가 부족한 실정임
- 주요 정책 제언
 - (직접 일자리 지원 확대) 중장년 고용지원금 및 인턴십 사업 예산을 대폭 확대하고, 참여 기간을 6개월 이상으로 연장하며 고용 안정성(예: 2년 이상 고용 의무)을 조건으로 명시해야 함
 - (AI·기술 교육 강화) 단순 직업교육보다 수요가 증가하는 AI, IT 활용 등 첨단 기술 교육을 확대하고, 기술교육원 프로그램을 개편해야 함
 - (중장년 특화 복지 서비스) 유연근무제(주 3·4일제 등), 건강검진 지원, 자기계발비 지원 등 기업 선호 복지정책을 개발해 임금 격차를 보완해야 함
 - (장기 복지 지원제도) 청년내일채움공제를 참조한 (가칭)「중장년내일채움공제」 도입 및 중소기업 대상 노동복지카드(매칭 지원)를 통해 이직률(1년 내 71%)을 낮추고 복지를 증진해야 함
- 중장년 재취업 활성화 방안
 - (전략적 업종·직무 발굴) 건설업, 사회서비스업 등 이탈률이 높은 업종에 재취업 모델을 개발하고, 경영·사무, 영업, 기술 직종 등 수요가 많은 분야에 집중해야 함
 - (역량 기반 교육·지원) 문제해결 능력, 의사소통 능력 등 기업 요구 역량을 강화하고, AI·데이터 분석 등 미래 직무교육을 업종별로 세분화해 취업과 연계해야 함
 - (성별 특화 모델 추진) 여성은 사회서비스 분야(돌봄, 요양)에서 처우 개선을, 남성은 사무직에서 기술직 전환을 지원하는 등 맞춤형 일자리 모델을 발굴해야 함

- 서울시는 중장년 인구의 경제활동 유지와 재취업 촉진을 위해 예산 확대, 기술 교육, 복지 지원, 체계적 평가 및 전담 조직 운영을 통합적으로 추진해야 함

■ 결론

- 본 연구는 중장년 일자리 분석을 통해 고령화 시대의 노동시장 현실과 높은 재취업 이직률 문제를 확인하고, 미스매치 해소를 위한 정책적 시사점을 도출하였음
- 기업 연계 지원 시스템 효율화
 - 기업의 중장년 채용 관련 지원제도(세제혜택, 인건비 지원 등)의 신청 절차를 획기적으로 간소화하고, 지원제도의 통합 정보 제공 및 신청 플랫폼을 구축하여 기업의 접근성을 높여야 함
- 구직자 책임감 및 선순환 구조 마련
 - 중장년 구직자의 적극적인 구직 의지와 책임감을 높이기 위한 방안이 필요함. 교육훈련 프로그램 선발 시 사전 직무 이해도 및 취업 의지 평가를 강화하고, 수료 후 일정 기간 취업 의무화 또는 성공 시 인센티브 제공, 불성실 참여자에 대한 명확한 패널티 등을 도입하여 지원의 효과성을 높여야 함
- 미스매치 해소를 위한 공공의 역할 전환
 - 중장년 지원 기관으로 대표되는 공공영역은 단순한 직업교육 및 상담서비스 제공자(일방적 지원 창구)의 역할을 넘어, 시장 분석가이자 산업별 맞춤 실행 방안을 제안하는 제공자로 역할을 전환해야 함
 - 공공은 기업의 인력 수요 변화를 선제적으로 분석하고, 중장년의 잠재적 역량을 발굴하여 기업에 직접 제안하는 쌍방향 소통의 허브 역할을 수행함으로써, 노동시장 미스매치 해소에 적극적으로 개입해야 함

요약	i
----	---

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적	3
제2절 연구 방법	7

제2장 서울시 중장년 재취업 환경 분석

제1절 서울시 중장년 고용 현황 및 특성	11
제2절 중장년 고용정책 동향	45
제3절 중장년 재취업 관련 선행연구 검토	52

제3장 기업의 중장년 채용 수요 및 제도 인식조사

제1절 조사 개요	71
제2절 기업의 중장년 채용 현황	82
제3절 기업의 중장년 채용 관련 인식	94
제4절 기업의 중장년 채용 수요	110
제5절 중장년 고용지원제도 관련 인식	134
제6절 소결	150

제4장 중장년 재취업 기업 및 산업 협회 사례 조사 결과

제1절 기업 인터뷰	155
제2절 사업자 협회 인터뷰	166
제3절 소결	213

제5장 중장년 재취업 활성화를 위한 정책방안

제1절 연구 결과의 시사점	225
제2절 중장년 재취업 활성화를 위한 서울시 정책 제언	235
제3절 중장년 재취업 활성화 모델	241
제4절 결론 및 제언	245

참고문헌	247
------------	-----

부록	251
----------	-----

제2장

〈표 2-1〉 중장년층 인구수(2010~2024)	12
〈표 2-2〉 중장년 취업자 수(2010~2023)	15
〈표 2-3〉 중장년 남성 연령별 고용률(2010~2023)	17
〈표 2-4〉 중장년 여성 연령별 고용률(2010~2023)	18
〈표 2-5〉 중장년 남성 취업자의 종사 산업(2014~2023)	20
〈표 2-6〉 중장년 여성 취업자의 종사 산업(2014~2023)	22
〈표 2-7〉 중장년 남성 취업자의 직업 변화(2014~2023)	24
〈표 2-8〉 중장년 여성 취업자의 직업 변화(2014~2023)	26
〈표 2-9〉 근속기간별(변동 전) 일자리 이동	28
〈표 2-10〉 연령별·기업 규모별 일자리 이동	28
〈표 2-11〉 연령별 종사상 기업 규모별 일자리 이동	29
〈표 2-12〉 산업별 일자리 이동	30
〈표 2-13〉 서울시 연령별 인구 현황	32
〈표 2-14〉 서울시 연령별·성별 취업자 수	33
〈표 2-15〉 서울시 제조업 사업체 수 및 종사자 수	34
〈표 2-16〉 서울시 산업별 사업체 수 및 종사자 수	35
〈표 2-17〉 서울시 업종별 성별 종사자 수	37
〈표 2-18〉 서울시 연령대별 소득 구간 비중	38
〈표 2-19〉 연령별 근로시간(2024)	39
〈표 2-20〉 연령별 임금	41
〈표 2-21〉 고령자고용법 재취업지원서비스 규정	45
〈표 2-22〉 재취업지원서비스 현황	46
〈표 2-23〉 신중년 적합직무	48
〈표 2-24〉 지자체 일자리 지원 사업	49
〈표 2-25〉 중장년 재취업 관련 선행연구	64

제3장

〈표 3-1〉 설문조사 개요	71
〈표 3-2〉 조사 대상 기업 기본정보	74
〈표 3-3〉 향후 3년 이내 중장년을 고용할 의향이 있는 주요 업종 분야(대분류)	75
〈표 3-4〉 향후 3년 이내 중장년을 고용할 의향이 있는 주요 업종 분야(중분류)	76
〈표 3-5〉 향후 3년 이내 중장년을 고용할 의향이 있는 주요 업종 분야(소분류)	78
〈표 3-6〉 업종별 최근 1년간 중장년 채용 경험	82
〈표 3-7〉 업종별 과거와 최근 1년간 중장년 신규 채용 규모 변화	83
〈표 3-8〉 업종별 최근 1년간 신규 채용된 중장년 종사자 수(연령별)	85
〈표 3-9〉 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 고용형태(1+2순위)(업종별)	86
〈표 3-10〉 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 근로시간(1+2순위)(업종별)	88
〈표 3-11〉 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 직무(업종별)(중복응답) (1)	89
〈표 3-11〉 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 직무(업종별)(중복응답) (2)	90
〈표 3-12〉 최근 1년간 중장년을 채용한 직무의 특성(업종별)	92
〈표 3-13〉 최근 1년간 신규 채용한 중장년 직원의 업무성과(업종별)	93
〈표 3-14〉 근로자 신규 채용의 어려움(업종별)	94
〈표 3-15〉 채용 규모 결정 시 경기침체에 대한 민감도(업종별)	96
〈표 3-16〉 조직문화(업종별)	98
〈표 3-17〉 중장년 구직자에게 바라는 인재상(1+2순위)(업종별)	99
〈표 3-18〉 중장년층 채용에 대한 기대	101
〈표 3-19〉 중장년층 채용에 대한 충족 정도	102
〈표 3-20〉 중장년층 채용에 대한 기대감 및 만족감 인식 비교	103
〈표 3-21〉 중장년층 구직자 채용 우려사항	104
〈표 3-22〉 중장년 구직자에게 바라는 직업기초능력(1+2순위)(업종별) (1)	106
〈표 3-22〉 중장년 구직자에게 바라는 직업기초능력(1+2순위)(업종별) (2)	107
〈표 3-23〉 중장년 구직자에게 바라는 미래직업역량(1+2순위)(업종별) (1)	108
〈표 3-23〉 중장년 구직자에게 바라는 미래직업역량(1+2순위)(업종별) (2)	109
〈표 3-24〉 향후 3년 내 40대 신규 채용 의향(40~49세)(업종별)	111
〈표 3-25〉 향후 3년 내 50대 신규 채용 의향(50~59세)(업종별)	112
〈표 3-26〉 향후 3년 내 60대 신규 채용 의향(60~64세)(업종별)	112
〈표 3-27〉 향후 3년 내 신규 채용 의향이 있는 중장년의 고용형태(1+2순위)(업종별) ..	114
〈표 3-28〉 향후 3년 내 신규 채용 의향이 있는 중장년의 근로시간(1+2순위)(업종별) ..	115

〈표 3-29〉 향후 3년 내 신규 채용 의향이 있는 중장년의 월평균 임금수준(업종별) ·	117
〈표 3-30〉 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종 (업종별 대분류)[중복응답] (1) ·····	119
〈표 3-30〉 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종 (업종별 대분류)[중복응답] (2) ·····	119
〈표 3-31〉 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종 (중분류)[중복응답] (1) ·····	121
〈표 3-31〉 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종 (중분류)[중복응답] (2) ·····	122
〈표 3-31〉 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종 (중분류)[중복응답] (3) ·····	123
〈표 3-31〉 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종 (중분류)[중복응답] (4) ·····	124
〈표 3-32〉 업종별 채용 선발 시 유리한 자격증 ·····	127
〈표 3-33〉 4차 산업혁명 관련 신기술 도입 현황 및 계획(업종별) ·····	130
〈표 3-34〉 신기술 분야 교육훈련을 수료한 40~50대 구직자에 대해 채용할 의향이 있는 직종(1+2+3순위) (1) ·····	131
〈표 3-34〉 신기술 분야 교육훈련을 수료한 4~50대 구직자에 대해 채용할 의향이 있는 직종(1+2+3순위) (2) ·····	132
〈표 3-35〉 규정된 정년 여부 ·····	134
〈표 3-36〉 임금근로자의 평균 퇴직 연령 ·····	135
〈표 3-37〉 중앙정부 및 지방정부의 중장년 취업지원 환경조성 노력에 대한 인식 ···	136
〈표 3-38〉 각 제도 활용 시 중장년 채용에 대한 긍정적 고려 (긍정 인식: 그렇다+매우 그렇다)(업종별) ·····	138
〈표 3-39〉 중장년 채용 시 추가 제공 의향이 있는 제도(1+2+3순위)(업종별) ·····	140
〈표 3-40〉 중장년 채용에 대한 각 정책 지원의 도움 정도 (도움이 된다+매우 도움이 된다)(업종별) ·····	142
〈표 3-41〉 중장년 신규 채용 및 고용유지에 대한 사회 인식 개선 활동의 도움 정도 (도움이 된다+매우 도움이 된다)(업종별) ·····	143
〈표 3-42〉 서울시 중장년 일자리 지원 사업 중 참여를 희망하는 사업(중복응답)(업종별) ·	145

제4장

〈표 4-1〉 기업 인터뷰 개요	155
〈표 4-2〉 기업 대상 인터뷰 진행 현황	156
〈표 4-3〉 기업군별 중장년 인력 필요 이유 및 중시하는 핵심 역량	162
〈표 4-4〉 기업군별 정책 시사점	165
〈표 4-5〉 협회 대상 인터뷰 진행 상황	166
〈표 4-6〉 인터뷰 주요 내용	166
〈표 4-7〉 제조업 분야 인터뷰 내용 요약	187
〈표 4-8〉 사회복지 분야 인터뷰 내용 요약	200
〈표 4-9〉 서비스업 분야 인터뷰 내용 요약	212

제5장

〈표 5-1〉 서울시 경력인재 일자리 제공 사업	235
〈표 5-2〉 서울시 어르신 사회활동 지원 사업	236
〈표 5-3〉 중장년 채용 선호 직업	241

제1장

[그림 1-1] 생산인구 변화(2022~2072)	4
[그림 1-2] 장래인구 변화(2022~2072)	4

제2장

[그림 2-1] 중장년층 인구수 변화(2010~2024)	13
[그림 2-2] 중장년 남성의 혼인상태 변화	14
[그림 2-3] 중장년 여성의 혼인상태 변화	14
[그림 2-4] 중장년 취업자 수(2010~2023)	16
[그림 2-5] 중장년 남성 연령별 고용률(2010~2023)	17
[그림 2-6] 중장년 여성 연령별 고용률(2010~2023)	18

제3장

[그림 3-1] 설문조사 추진 과정	72
[그림 3-2] 조사 대상 기업 특성	73
[그림 3-3] 최근 1년간 중장년 채용 경험(전체)	82
[그림 3-4] 최근 1년간 중장년 신규 채용 규모 변화(전체)	83
[그림 3-5] 최근 1년간 신규 채용된 중장년 종사자 구성비율 및 평균 종사자 수(전체) ·	84
[그림 3-6] 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 고용형태(1+2순위)(전체)	86
[그림 3-7] 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 근로시간(1+2순위)(전체)	87
[그림 3-8] 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 직무(전체)(중복응답)	89
[그림 3-9] 최근 1년간 중장년을 채용한 직무의 특성(전체)	91
[그림 3-10] 최근 1년간 신규 채용한 중장년 직원의 업무성과(전체)	92
[그림 3-11] 근로자 신규 채용의 어려움(전체)	94
[그림 3-12] 채용 규모 결정 시 경기침체에 대한 민감도(전체)	96
[그림 3-13] 조직문화(전체)	97
[그림 3-14] 중장년 구직자에게 바라는 인재상(1+2순위)(전체)	99
[그림 3-15] 최근 채용 중장년 업무성과 평가	100
[그림 3-16] 중장년 채용에 대한 기대감 및 만족감	103

[그림 3-17] 중장년 구직자 채용 우려사항	105
[그림 3-18] 중장년 구직자에게 바라는 직업기초능력(전체)	106
[그림 3-19] 중장년 구직자에게 바라는 미래직업역량(전체)	108
[그림 3-20] 향후 3년 내 중장년 신규 채용 의향(전체)	111
[그림 3-21] 향후 3년 내 신규 채용 의향 있는 중장년의 고용형태(1+2순위)(전체) ...	114
[그림 3-22] 향후 3년 내 신규 채용 의향 있는 중장년의 근로시간(1+2순위)(전체) ...	115
[그림 3-23] 향후 3년 내 신규 채용 의향 있는 중장년의 월평균 임금수준(전체)	117
[그림 3-24] 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종(대분류)(중복응답)(전체) ·	118
[그림 3-25] 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종(중분류)(중복응답)(전체) ·	121
[그림 3-26] 4차 산업혁명 관련 신기술 도입 현황 및 계획(전체)	129
[그림 3-27] 신기술 분야 교육훈련 수료한 40~50대 구직자에 대해 채용 의향 있는 직종(1+2+3순위)(전체)	131
[그림 3-28] 규정된 정년 여부 및 평균 연령(전체)	134
[그림 3-29] 중앙정부 및 지방정부의 중장년 취업지원 환경조성 노력에 대한 인식(전체) ·	136
[그림 3-30] 각 제도 활용 시 중장년 채용에 대한 긍정적 고려 (긍정 인식: 그렇다+매우 그렇다)(전체)	138
[그림 3-31] 중장년 채용 시 추가 제공 의향이 있는 제도(1+2+3순위)(전체)	139
[그림 3-32] 중장년 채용에 대한 각 정책 지원의 도움 정도 (도움이 된다+매우 도움이 된다)(전체)	142
[그림 3-33] 중장년 신규 채용 및 고용유지에 대한 사회 인식 개선 활동의 도움 정도 (도움이 된다+매우 도움이 된다)(전체)	143
[그림 3-34] 서울시 중장년 일자리 지원 사업 중 참여를 희망하는 사업(중복응답)(전체) ·	144

제5장

[그림 5-1] 중장년 취업자 비율 변화	226
------------------------------	-----

제1장

중장년 재취업 활성화를 위한 기업요구와 정책지원 전략

서론



제1절 연구의 필요성 및 목적

제2절 연구 방법

제 1 장

서 론

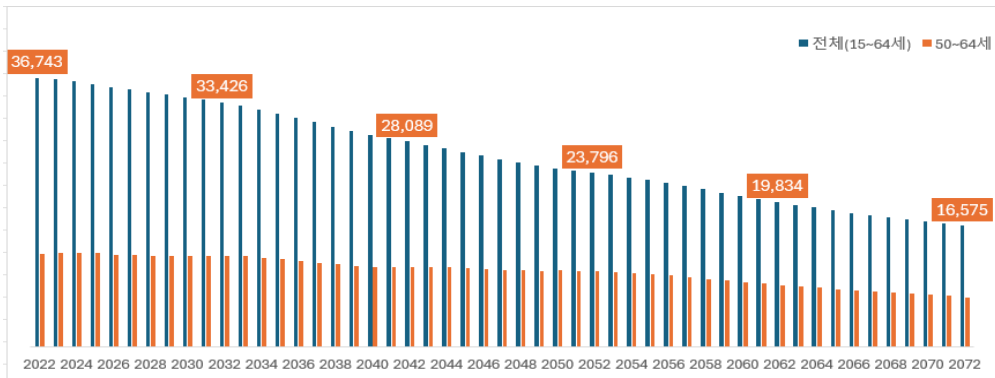
제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

- 한국은 저출산과 고령화가 급속히 진행되면서 생산가능인구(15~64세) 감소와 고령인구(65세 이상) 증가라는 구조적 변화를 겪고 있음
- 생산가능인구가 줄어들에 따라 정년연장을 포함하여 중장년 인력 활용에 대한 중앙정부와 지방자치단체의 정책 지원 등 논의가 활발하게 이루어지고 있음
 - [그림 1-1]과 같이 생산인구는 2030년 이후 급격하게 줄어들 것으로 예상되어 2022년 3,674만 명의 생산가능인구가 50년 후인 2072년이 되면 1,658만 명으로 절반 이상 줄어들
 - 50~64세의 인구는 상대적으로 완만하게 줄어들어 중장년 인력 활용의 중요성을 보여줌

[그림 1-1] 생산인구 변화(2022~2072)

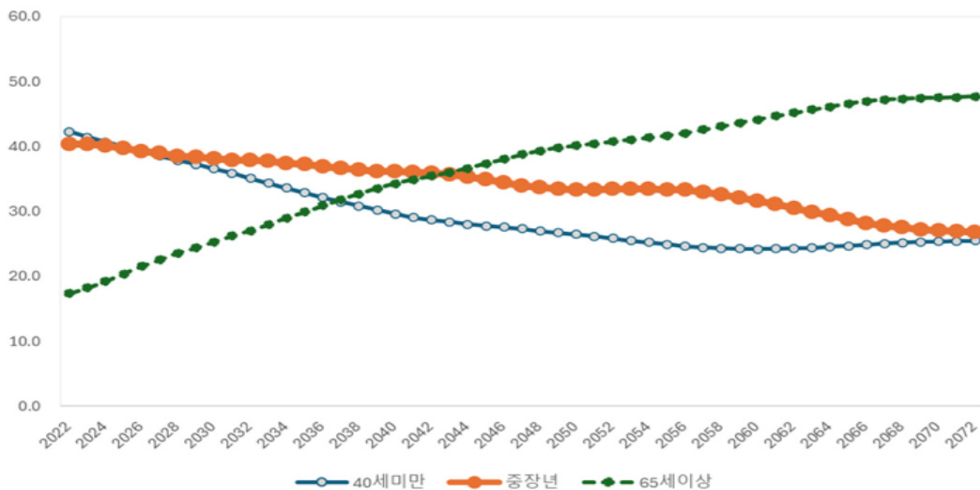
(단위: 천 명)



출처: 통계청, 「장래인구추계」

- 연령대별 인구 변화를 살펴보면, 40세 미만 인구는 출생률 감소로 꾸준히 줄어드는 반면 65세 이상 고령자는 인구가 가파르게 늘어남. 이에 비해 40~64세 인구는 상대적으로 인구 변화 감소가 적어 시간이 흐를수록 전체 인구 중 가장 많은 비중을 차지하게 되므로 이들 인력 활용이 매우 중요
- 2036년이 되면 40세 미만 인구보다 65세 이상 고령인구가 더 많아지며 2044년 이후부터는 고령인구의 인구 비중이 가장 커질 것으로 예상

[그림 1-2] 장래인구 변화(2022~2072)



출처: 통계청, 「장래인구추계」

- 생산가능인구의 변화는 노동시장 인력 정책의 무게중심을 청년에서 중장년으로 옮기고 있음. 불과 몇 년 전만 해도 청년실업의 해결이 중요한 정책 과제였다면, 이제는 중고령 인력의 계속 고용과 재취업 등이 노동시장의 주된 과제가 되었음
 - 중장년의 지속적인 경제활동 참여는 개인의 경제적 안정뿐만 아니라, 국가경제 성장과 지속가능성을 확보하기 위한 필수요소로 떠오르고 있음
- 중장년 일자리 정책으로는 정년연장이 활발하게 논의되고 있음. 다만 정년연장이 되더라도 중도 퇴사가 가능하므로 정년연장과 함께 중고령 일자리 미스매치를 줄이는 재고용, 재취업 방안이 활성화되어야 함
 - 정년이 연장된다고 해서 현재의 일자리에서 정년을 맞이할 수 있는 것은 별개의 사안으로, 조기 퇴직은 정년연장과 무관하게 발생하고 있음
 - 비정규직 일자리도 적지 않아 정년연장과 별개로 효과적인 재취업지원 정책이 발굴되어야 함
- 특수고용, 플랫폼, 프리랜서 노동자 등 비임금 근로자, 비정규직 노동자는 고용불안이 커서 직장 이동이 잦아 일자리 매칭이 중요한 과제였음
 - 권고사직·명예퇴직·정리해고에 따른 비자발적 퇴직 연령이 평균 52세로, 이들 중 대부분은 재취업 의사를 가짐(김문정·조준모·이태, 2023)
 - 고용노동부는 5차 고용정책을 통해 여성 등 일자리 미스매치 최소화를 주요 정책 과제로 선정
 - 현재 취업자 중 비임금근로자가 23.1%이며 고용이 불안정한 비정규직도 38.2%에 달함(통계청, 2024)
- 성별로 보면 여성의 경제활동 참여가 노동시장 인력 부족을 해소할 수 있는 중요한 대안으로 부상하고 있으나 경력 보유 여성의 노동시장 진출이 수월한 상황은 아님. 여성가족부는 결혼, 출산 후 여성의 재취업을 지원하기 위해 새일센터를 운영하고 있기도 함. 여성의 육아휴직 사용은 대기업이나 공공부문이 아니면 여전히 사용하기가 어려워 출산과 자녀 양육을 위해 퇴사하는 경우가 많고 40~50대에 육아 기간이 지나면 다시 노동시장으로 복귀하려고 하지만 이때도 여성 구직자의 희망과 일자리 수요 간 미스매치가 커 이를 해결하는 것이 과제가 되어 왔음
 - 직장갑질119가 직장인 1,000명을 대상으로 설문조사한 결과에 따르면, 직장인의 42.4%가 육아휴직을 자유롭게 사용하지 못하는 것으로 나타남(한국노동연구원, 2025)

- 남성의 경우, 주된 직장을 그만둘 경우 관련 분야에서 일하기를 희망하더라도 일자리가 제한되어 있고 고령친화 직종(예: 경비, 미화 등)의 일자리가 많아 구직을 포기하는 사례가 빈번함
- 일부 기업에서는 숙련된 중장년 인력을 활용하려는 움직임이 있지만, 임금부담, 조직 적응문제, 직무 재설계 필요성 등을 이유로 고용유지에 대한 부담을 느끼고 중장년 채용을 기피하려는 경향이 있음. 기업이 중장년 채용을 적극적으로 고려하도록 하기 위해서는 실질적인 인센티브 제공 및 맞춤형 정책지원 필요
 - 단순한 재취업지원이 아닌 기업의 수요를 반영한 실질적인 인센티브 제공 및 맞춤형 일자리 모델과 적합직무 개발이 필수적임
 - 기업의 중장년 채용실태 및 요구를 조사하여, 기업이 중장년 인력을 채용할 수 있도록 실질적 인센티브 방안을 도출하고, 기업과 중장년 모두에게 이익이 되는 일자리 지원방안 모색 필요

2. 연구 목적

- 본 연구의 목적은 첫째, 서울시와 수도권, 기타 지역에 소재한 기업들을 대상으로 실시한 「기업의 중장년 채용 수요 및 제도 인식조사」를 통해 중장년 채용 경험 유무, 중장년 인력 활용에 대한 평가, 중장년 인력에 대한 미래 수요 등을 파악하는 것으로 이를 통해 서울시 중장년 일자리 정책을 수립하는 것임
- 둘째, 서울시 중장년 재취업 모델을 개발하는 것임. 일자리 재취업 모델이란 중장년 취업이 가능한 일자리 유형과 이를 위한 필요한 역량 등을 파악하는 것으로 중장년 재취업이 실현 가능한 방안을 제안하는 것임
- 셋째, 기업의 중장년 채용 현황을 파악하고, 특정 사업자 협회를 대상으로 중장년의 재취업 일자리 모델 실현 가능성을 타진하는 것으로, 중장년 재취업 수요가 많은 업종을 대상으로 구체적인 재취업 시나리오를 만드는 것임

제2절 연구 방법

1. 연구 질문과 내용

- 본 연구는 아래의 구체적인 질문들에 대한 답을 제시하고자 함
 - 우리나라 중장년의 고용 현황과 재취업 등 고용서비스의 특징은 무엇이며, 그 동안의 정책은 어떻게 평가할 수 있는가?
 - 기업이 중장년 노동자를 채용할 경우, 중장년 노동자들에게 기대하는 업무 역량은 무엇인가?
 - 중장년 노동자가 재취업을 희망할 때, 어느 정도의 보상과 어떤 노동조건을 가지고 있는가?
 - 중장년 노동자의 일자리 모델은 어떤 것이 있으며 어떤 산업에서 가능한가?
 - 중장년 일자리 모델 활성화를 위해 서울시가 지원할 수 있는 것은 무엇이며 정부에 건의할 정책은 무엇인가?
- 본 연구는 총 6장으로 구성되어 있음
 - 제1장은 서론으로 연구의 목적과 연구 방법을 소개하며, 제2장은 중장년의 인구 변화와 일자리 분석 및 서울시 중장년 고용 현황을 살펴보고 선행연구 고찰과 정책 현황을 살펴봄. 제3장은 설문조사를 통해 기업의 중장년 재취업 수요조사 등을 분석하고, 제4장에서는 중장년 재취업 사례 조사를 위해 기업 및 산업별(제조업, 보건업 및 사회복지 서비스업, 기타 서비스업) 사업자 협회를 대상으로 실시한 심층 면접조사 결과를 다룸. 제5장은 결론에 해당하는 부분으로, 서울시 중장년 재취업 활성화를 위한 정책과 활성화 모델을 제안하고, 재취업 활성화를 위한 방향을 제언함

2. 연구방법

- 첫째, 본 연구의 중장년의 인구 변화 및 고용 현황을 파악하기 위해 통계청이 제공하는 「인구동향조사」, 「경제활동인구조사」, 「지역별고용조사」, 「일자리이동통계」, 「사업체조사」 등 다양한 2차 자료를 활용하였음
- 둘째, 기존의 정책 분석을 위해 중장년 일자리와 관련된 문헌들을 조사하여 재분석함
- 셋째, 이전의 연구와 차별성을 갖기 위해 기업을 대상으로 설문조사를 진행하였으며 설문조사를 통해 총 450개의 기업으로부터 자료를 확보함. 조사 대상은 중장년 채용 경험이 있거나 향후 3년 이내에 중장년을 채용할 의사가 있는 기업으로, 중장년 채용 현황, 중장년 채용 관련 인식, 중장년 채용 수요, 중장년 고용지원제도에 관한 인식 등 주요 내용으로 구성
- 넷째, 설문조사로 파악하기 어려운 중장년 채용실태 및 중장년 재취업 일자리 모델을 만들기 위해 13개 기업을 대상으로 현황을 파악하고, 제조업, 보건업 및 사회복지 서비스업, 기타 서비스업 등 3개 업종의 12개 협회를 대상으로 심층 면접조사를 실시하였음. 면접조사의 주요 내용은 중장년 채용 경험, 중장년 인력 수요, 중장년 채용 관련 필요한 내용 등이었음

제2장

중장년 재취업 활성화를 위한 기업요구와 정책지원 전략

서울시 중장년 재취업 환경 분석



제1절 서울시 중장년 고용 현황 및 특성

제2절 중장년 고용정책 동향

제3절 중장년 재취업 관련 선행연구 검토

제2장

서울시 중장년 재취업 환경 분석

제1절 서울시 중장년 고용 현황 및 특성

1. 중장년 인구 변화 분석

- 먼저, 공식 통계자료를 활용하여 중장년 인구 변화 분석을 바탕으로 이들의 노동시장 변화를 예측하는데 상호 관련성을 파악하고, 재취업 활성화를 위한 정책지원 전략과의 관계를 살펴봄
 - 중장년들의 재취업 전략을 수립하기에 앞서, 중장년 인구 변화를 살펴볼 필요가 있음. 그 이유는 중장년층의 인구 규모 및 비중 변화는 노동시장 수급에 직접적인 영향을 미치게 되기 때문임. 또한 고령화로 중장년 인구가 증가할 경우, 이들의 재취업지원이 경제활동인구 유지의 핵심이 될 것임
 - 경제적 필요성의 측면에서 중장년층의 실업 또는 비경제활동 상태는 생산성 감소와 복지 부담으로 이어짐. 특히, 인구 감소 시기에는 중장년 인력 활용이 경제성장을 위한 필수전략이 될 수 있음
 - 정책 수요 예측 측면에서 연령대별 인구 추이를 바탕으로 재취업지원 프로그램의 규모와 분야를 설계하는 데 시사점을 얻을 수 있음

● 중장년층의 인구 변화 분석

- <표 2-1>은 2010년부터 2024년까지의 중장년층 인구수를 보여줌. 이 데이터를 시각화 하면 [그림 2-1]과 같음. 이를 통해 2010년부터 2023년까지의 중장년층의 인구수의 변화를 살펴보면, 40대 인구수는 줄어들고 있으며, 50대 이상 인구는 2010년 이후 꾸준히 늘어나고 있음
- 2010년까지만 해도 40대가 50대의 2배 가까이 되었으나, 2023년을 기준으로 60대 인구는 급격하게 증가하였고, 40대와 50대의 인구수가 거의 비슷한 것으로 나타나고 있음

<표 2-1> 중장년층 인구수(2010~2024)

(단위: 명)

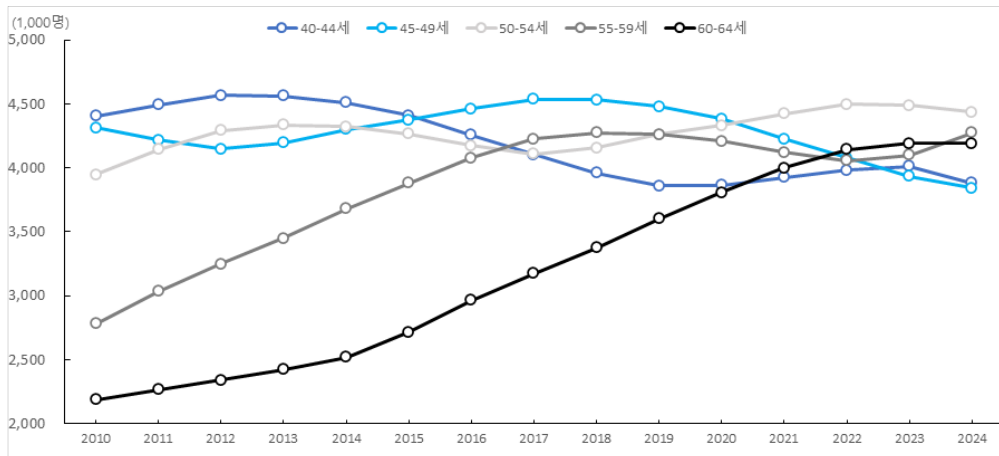
구분	40~44세	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세
2010	4,403,554	4,312,085	3,945,392	2,781,324	2,188,467
2011	4,492,969	4,216,076	4,140,623	3,035,090	2,265,097
2012	4,565,850	4,147,569	4,289,309	3,248,000	2,340,619
2013	4,560,614	4,195,939	4,336,465	3,449,858	2,423,152
2014	4,509,394	4,301,490	4,322,182	3,678,402	2,521,163
2015	4,410,396	4,372,918	4,266,241	3,882,543	2,715,139
2016	4,254,208	4,462,020	4,172,160	4,075,765	2,965,433
2017	4,104,695	4,535,798	4,105,674	4,224,128	3,176,005
2018	3,959,875	4,531,588	4,155,086	4,273,105	3,376,126
2019	3,857,129	4,478,730	4,258,855	4,259,892	3,601,453
2020	3,863,755	4,380,758	4,331,294	4,207,585	3,804,710
2021	3,924,880	4,227,627	4,422,823	4,118,759	3,997,812
2022	3,982,294	4,078,443	4,495,141	4,053,406	4,143,412
2023	4,013,267	3,932,779	4,488,256	4,100,066	4,190,184
2024	3,960,455	3,855,260	4,467,639	4,241,849	4,203,266

주: 주민등록 연앙인구(당해 연도 1월 1일과 12월 31일의 주민등록인구의 산술평균) 기준임

자료: 통계청, 「인구동향조사」, 각 연도

출처: 통계청 국가통계연구원, 2024, 「한국의 사회동향 2024」

[그림 2-1] 중장년층 인구수 변화(2010~2024)



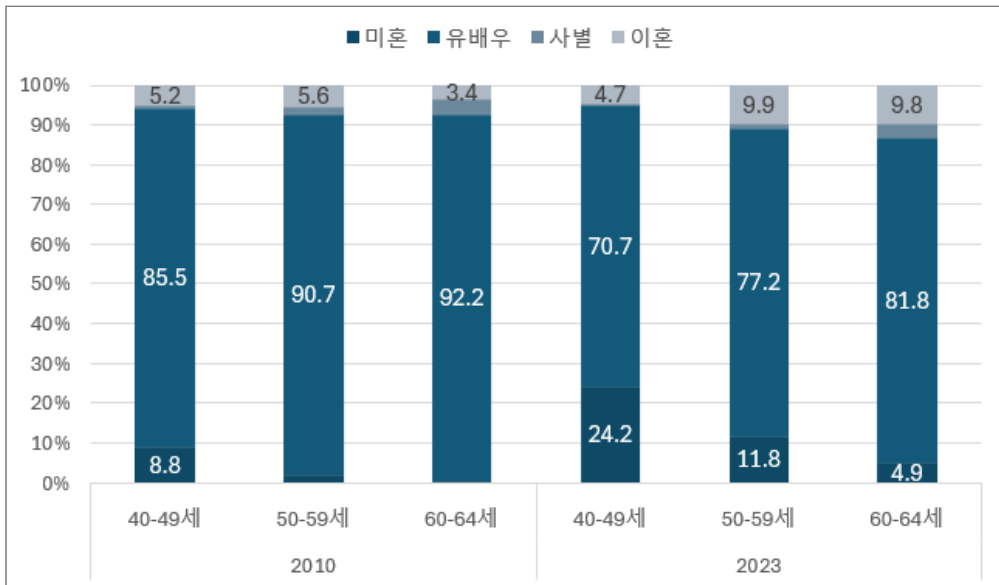
주: 주민등록 연앙인구(당해 연도 1월 1일과 12월 31일의 주민등록 인구의 산술평균)

자료: 통계청, 「인구동향조사」, 각 연도

출처: 통계청 국가통계연구원, 2024, 「한국의 사회동향 2024」

- 중장년층의 가족 구조의 변화는 이들의 재취업 전략을 수립할 때 살펴보아야 하는 중요한 지점임
 - 가족 구조는 개인의 경제활동 의사, 지원체계, 정책 수요에 직접적인 영향을 미침
 - 중장년층이 자녀 교육비나 노부모 부양을 책임지는 경우, 재취업이 생계유지를 위한 필수적이므로 정책 지원 우선순위가 높아질 수 있음
 - 성별 측면에서 전통적으로 가정주부였던 중장년 여성이 자녀 성장 후 재취업을 원하는 경우에 대한 정책적 전략의 중요성이 커질 수 있음
- 중장년에게서 나타나는 가족 구조의 변화는 청년의 혼인 지연과 1인 가구 증가의 모습이 나타나고 있음
 - 2010년 40대 미혼율은 남성은 8.8%, 여성은 3.0%로 낮았으나, 2023년 40대 미혼 비율은 남성 24.2%, 여성은 12.2%로 증가하였음
 - 배우자가 없는 50대 이상 인구가 증가하였음. 50대 남성에서 이혼의 비율은 5.6%에서 9.9%로 크게 증가하였음. 50대 여성 또한 5.9%에서 11.3%로 크게 증가한 것으로 나타남
 - 한편, 평균 수명의 연장으로 60~64세 여성에서 2010년 사별의 비율은 25.3%였으나, 2023년에는 12.2%로 크게 낮아진 것으로 나타남

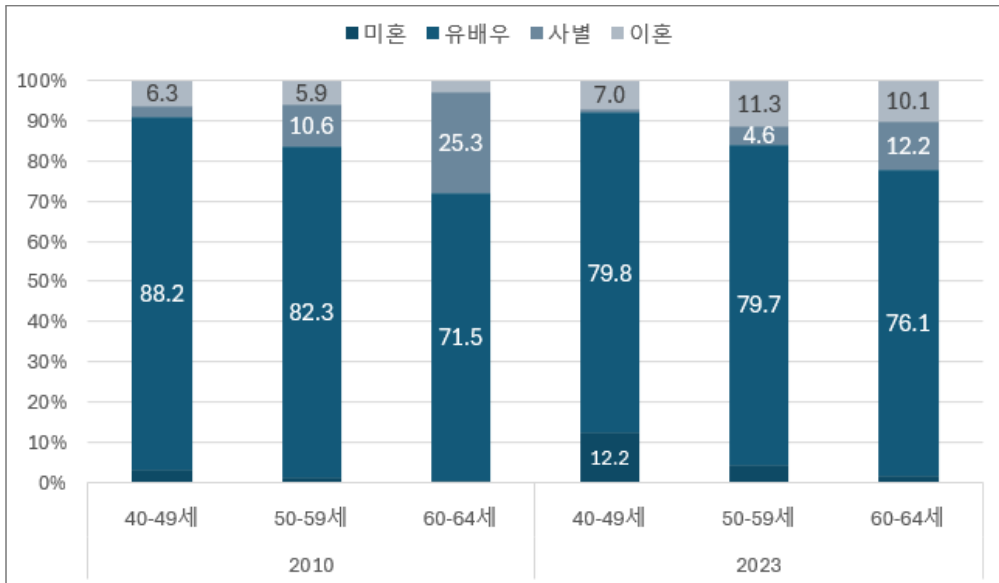
[그림 2-2] 중장년 남성의 혼인상태 변화



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료, 각 연도.

출처: 통계청 국가통계연구원, 2024, 「한국의 사회동향 2024」

[그림 2-3] 중장년 여성의 혼인상태 변화



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료, 각 연도.

출처: 통계청 국가통계연구원, 2024, 「한국의 사회동향 2024」

2. 중장년 고용 현황 분석

가. 중장년 취업자 수 및 고용률 변화 분석

- 중장년 고용 현황을 분석하기 위해 우선 중장년을 5세 단위로 구분하여 취업자 수를 살펴봄
 - 40대 취업자 수는 2010년부터 2023년 사이 거의 늘지 않거나 다소 줄어드는 모습이 나타남. 반면 55세 이상 취업자 수는 가파르게 증가했음. 2010년 당시 55~59세 188만여 명, 60~64세 119만여 명이었던 취업자 수는 2023년 각각 311만여 명과 270만여 명으로 1.66배와 2.28배 증가하였음

〈표 2-2〉 중장년 취업자 수(2010~2023)

(단위: 천 명)

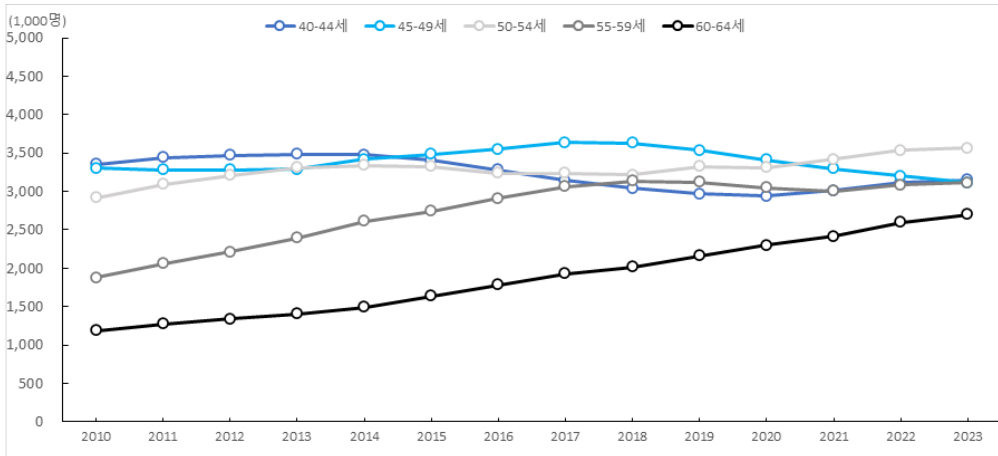
연도	40~44세	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세
2010	3,351	3,305	2,913	1,876	1,186
2011	3,437	3,281	3,088	2,057	1,271
2012	3,466	3,282	3,207	2,209	1,338
2013	3,486	3,285	3,309	2,395	1,405
2014	3,478	3,418	3,336	2,612	1,494
2015	3,406	3,486	3,323	2,745	1,640
2016	3,283	3,550	3,238	2,912	1,780
2017	3,144	3,639	3,238	3,064	1,925
2018	3,038	3,628	3,214	3,132	2,013
2019	2,969	3,535	3,325	3,119	2,163
2020	2,938	3,408	3,308	3,049	2,302
2021	3,013	3,297	3,420	3,001	2,414
2022	3,115	3,199	3,537	3,081	2,593
2023	3,149	3,111	3,564	3,114	2,699

주: 취업자 수는 15세 이상 취업자 중 중장년층 월간 취업자의 평균임

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도

출처: 통계청국가통계연구원, 2024, 「한국의 사회동향 2024」

[그림 2-4] 중장년 취업자 수(2010~2023)



주: 취업자 수는 15세 이상 취업자 중 중장년층 월간 취업자의 평균임

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도

출처: 통계청 국가통계연구원, 2024, 「한국의 사회동향 2024」

- 중장년 고용 현황을 분석하기 위해 우선 중장년을 5세 단위로 구분하여 고용률 변화를 살펴보고자 함
 - 고용률 변화는 연령별, 성별로 다소 상이한 양상을 보임. [그림 2-5], [그림 2-6]을 보면, 남성과 여성 모두 55세 이후 고용률이 높아지고 있으나, 특히 여성의 경우 고용률 증가가 상당히 가파르게 나타남
 - 40대의 고용률의 경우 크게 변화하지 않는 것으로 나타남. 남성의 경우 40대의 경우 90% 이상으로 높은 수준을 유지해 왔으나 최근 들어 약간 감소하는 양상이 나타나고 있음. 여성의 경우 40대 고용률은 60% 수준으로 남성과 큰 격차를 보이고 있으나, 최근 들어 그 수치가 상승하고 있는 것으로 나타남. 여성 고용률의 경우 특히, 60~65세의 경우 2010년 40% 정도였으나, 2023년 기준 54%로 상승하였음

〈표 2-3〉 중장년 남성 연령별 고용률(2010~2023)

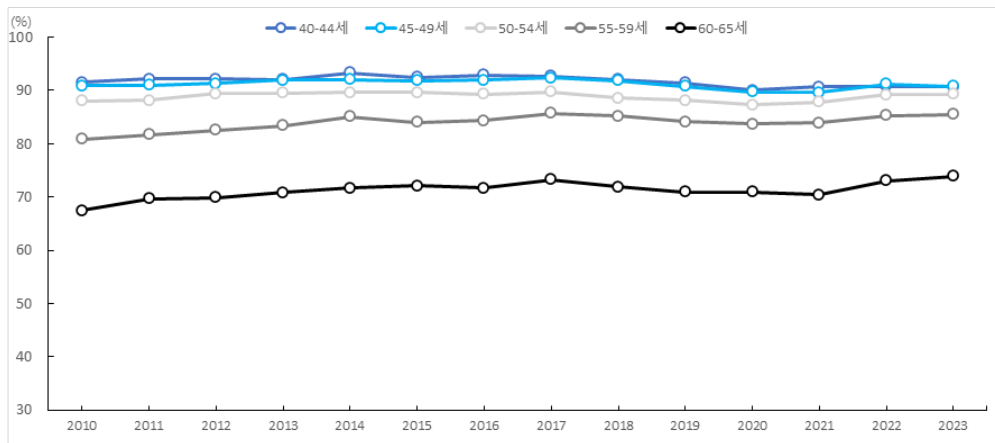
(단위: %)

연도	40~44세	45~49세	50~54세	55~59세	60~65세
2010	91.5	90.9	88.0	80.9	67.5
2011	92.2	91.0	88.2	81.7	69.7
2012	92.2	91.3	89.4	82.5	69.9
2013	92.1	91.9	89.5	83.4	70.8
2014	93.3	92.1	89.6	85.1	71.7
2015	92.5	91.8	89.6	84.0	72.1
2016	92.9	92.0	89.3	84.4	71.7
2017	92.7	92.4	89.7	85.7	73.3
2018	92.1	91.8	88.6	85.2	71.9
2019	91.4	90.8	88.1	84.1	70.9
2020	90.0	89.7	87.3	83.7	70.9
2021	90.7	89.6	87.8	83.9	70.4
2022	90.8	91.2	89.2	85.3	73.0
2023	90.7	90.8	89.3	85.5	73.9

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도

출처: 통계청 국가통계연구원, 2024, 「한국의 사회동향 2024」

[그림 2-5] 중장년 남성 연령별 고용률(2010~2023)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도

출처: 통계청 국가통계연구원, 2024, 「한국의 사회동향 2024」

〈표 2-4〉 중장년 여성 연령별 고용률(2010~2023)

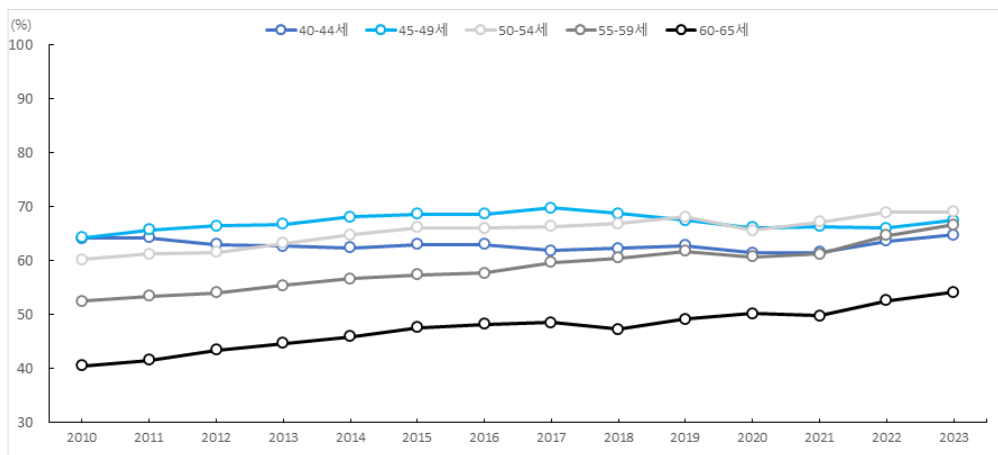
(단위: %)

연도	40~44세	45~49세	50~54세	55~59세	60~65세
2010	64.1	64.2	60.1	52.4	40.4
2011	64.2	65.6	61.2	53.3	41.5
2012	62.9	66.4	61.5	54.0	43.3
2013	62.6	66.7	63.1	55.3	44.6
2014	62.3	68.0	64.7	56.6	45.8
2015	62.9	68.6	66.0	57.3	47.5
2016	62.9	68.5	65.9	57.6	48.1
2017	61.8	69.7	66.3	59.6	48.4
2018	62.2	68.7	66.8	60.4	47.2
2019	62.7	67.4	68.0	61.7	49.1
2020	61.4	66.0	65.5	60.6	50.1
2021	61.5	66.3	67.1	61.2	49.7
2022	63.5	65.9	68.9	64.6	52.5
2023	64.7	67.4	69.0	66.6	54.1

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도

출처: 통계청국가통계연구원, 2024, 「한국의 사회동향 2024」

[그림 2-6] 중장년 여성 연령별 고용률(2010~2023)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도

출처: 통계청 국가통계연구원, 2024, 「한국의 사회동향 2024」

나. 중장년 취업자의 산업 변화

- 중장년 재취업 활성화 전략 마련을 위해 중장년 취업자들이 어떤 산업에 주로 종사하고 있으며, 어떠한 직업을 가지고 있는지에 대해 통계청(2024)의 「한국의 사회동향」 자료를 활용하여 분석해 보고자 함
- <표 2-5>는 2014~2023년을 비교하여 중장년 남성 취업자의 종사 산업을 도출하였음. 우선 연령대별로 취업자 수가 많은 산업을 살펴보면 다음과 같음
 - 40~49세는 음식점업(123.3천 명), 건물 건설업(117.6천 명), 도로 화물 운송업(92.6천 명) 순으로 종사자가 많았고, 50~59세는 건물 건설업(192.4천 명), 육상 여객 운송업(138.3천 명), 도로 화물 운송업(130.9천 명) 순으로 나타나고 있음. 60~64세는 작물 재배업(137.1천 명), 육상 여객 운송업(107.8천 명), 건물 건설업(86.9천 명) 순으로 나타남
 - 중장년 남성의 경우 건설업과 운송업은 전 연령대에서 핵심 산업이며, 60대 이상은 농업(작물 재배업) 비중이 높음. 육상 여객 운송업(택시·버스 등)은 50대 이상에서 두드러지나, 2014년 대비 급감한 산업이기도 함
- 다음으로, 2014년과 비교하여 2023년을 기준으로 취업자 수가 크게 증가한 산업을 살펴봄
 - 2014~2023년 최대 증가 산업을 살펴보면, 40~49세의 경우 소화물 전문 운송업(+44.6천 명), 소프트웨어 개발 및 공급업(+28.7천 명), 보관 및 창고업(+23.6천 명)이 크게 증가한 것으로 나타나고 있으며, 50~59세는 소프트웨어 개발 및 공급업(+31.9천 명), 소화물 전문 운송업(+30.6천 명), 사법 및 공공 질서행정(+22.5천 명)이 증가하였음. 60~64세는 도로 화물 운송업(+29.5천 명), 작물 재배업(+28.4천 명), 실내 건축 및 건축 마무리공사업(+26.8천 명)이 증가한 산업으로 나타남
 - 중장년 남성에서는 물류·운송 산업(소화물, 도로 화물)과 IT(소프트웨어)가 전 연령대에서 성장세로 나타남. 이는 디지털 전환 및 e-커머스 확산의 영향으로 추정할 수 있음. 한편, 60대는 운송(도로 화물)·작물재배·건설 마무리 공사 등 육체적 노동에 종사하는 노동자가 다수로, 해당 산업의 고령화가 가속화 되고 있음을 유추할 수 있음
- 마지막으로, 2014년과 비교하여 2023년에 남성 취업자 수가 크게 감소한 사업은 다음과 같음

- 40~49세는 육상 여객 운송업(-81.8천 명), 건물 건설업(-65.3천 명), 건설장비 운영업(-34.6천 명), 50~59세는 육상 여객 운송업(-108.1천 명), 작물 재배업(-40.9천 명), 건물 건설업(-29.1천 명), 60~64세는 초·중·고 교육기관(-3.7천 명), 미용업, 육탕 및 유사서비스업(-3.0천 명), 무점포 소매업(-2.3천 명)이 크게 감소한 것으로 나타남
- 육상 여객 운송업(택시 등)이 중장년 모든 연령대에서 급감하고 있는 것으로 파악할 수 있으며, 건설업도 특히 40~50대에서 감소세로 나타나고 있음. 60대는 감소 규모가 작지만, 교육·소매 등 전통적으로 은퇴 후 취업하는 일자리가 축소되고 있는 것으로 나타남

〈표 2-5〉 중장년 남성 취업자의 종사 산업(2014~2023)

(단위: 천 명)

구분	40~49세	50~59세	60~64세
상위 5개 산업 및 취업자 수 (2023년)	음식점업 (123.3)	건물 건설업 (192.4)	작물 재배업 (137.1)
	건물 건설업 (117.6)	육상 여객 운송업 (138.3)	육상 여객 운송업 (107.8)
	도로 화물 운송업 (92.6)	도로 화물 운송업 (130.9)	건물 건설업 (86.9)
	소프트웨어 개발 및 공급업 (84.6)	실내건축 및 건축 마무리공사업 (126.4)	도로 화물 운송업 (66.3)
	실내건축 및 건축 마무리공사업 (83.5)	작물 재배업 (124.7)	고용알선 및 인력공급업 (61.4)
	소화물 전문 운송업 (+44.6)	소프트웨어 개발 및 공급업 (+31.9)	도로 화물 운송업 (+29.5)
	소프트웨어 개발 및 공급업 (+28.7)	소화물 전문 운송업 (+30.6)	작물 재배업 (+28.4)
	보관 및 창고업 (+23.6)	사법 및 공공질서행정 (+22.5)	실내건축 및 건축 마무리공사업 (+26.8)
최대 증가 산업 및 취업자 수 변화 (2014년 대비 2023년)	자연과학 및 공학 연구개발업 (+18.3)	전기 및 통신 공사업 (+19.5)	건물 건설업 (+26.1)

구분	40~49세	50~59세	60~64세
최대 감소 산업 및 취업자 수 변화 (2014년 대비 2023년)	반도체 제조업 (+16.1)	건축기술, 엔지니어링 및 관련 기술 서비스 (+19.4)	육상 여객 운송업 (+22.5)
	육상 여객 운송업 (-81.8)	육상 여객 운송업 (-108.1)	초등 교육기관 (-3.7)
	건물 건설업 (-65.3)	작물 재배업 (-40.9)	미용, 욕탕 및 유사서비스업 (-3.0)
	건설장비 운영업 (-34.6)	건물 건설업 (-29.1)	무점포 소매업 (-2.3)
	도로 화물 운송업 (-32.6)	입법 및 일반 정부 행정 (-24.7)	산업 및 전문가 단체 (-0.8)
	기타 전문 도매업 (-30.9)	고용알선 및 인력공급업 (-23.7)	해상 운송업 (-0.8)

주: 2014년과 2023년 상반기 자료를 활용하였으며, 산업 소분류를 기준으로 작성되었음

자료: 통계청, 「지역별고용조사」, 원자료, 각 연도 상반기

출처: 통계청 국가통계연구원, 2024, 「한국의 사회동향 2024」

- <표 2-6>은 2014~2023년을 비교하여 중장년 여성 취업자의 종사 산업을 도출하였음. 우선 연령대별로 취업자 수가 많은 산업을 살펴보면 다음과 같음
 - 40~49세는 비거주 복지시설 운영업(187.3천 명), 음식점업(154.8천 명), 초 등 교육기관(126.3천 명), 50~59세는 음식점업(298.7천 명), 비거주 복지시설 운영업(264.9천 명), 종합 소매업(132.1천 명), 60~64세는 음식점업(158.2천 명), 비거주 복지시설 운영업(140.2천 명), 작물 재배업(107.8천 명) 순으로 나타나고 있음
 - 중장년 여성의 경우 복지·음식점·교육·의료 분야가 전 연령대에서 핵심 산업으로 파악됨. 60대 이상은 음식점업과 복지시설 운영업이 절반 이상을 차지하며, 농업(작물 재배업)도 일정 비중을 차지하고 있음
- 다음으로, 2014년과 비교하여 2023년을 기준으로 여성 취업자 수가 크게 증가한 산업을 살펴보았음
 - 2014~2023년 최대 증가 산업을 살펴보면, 40~49세의 경우 의원(+44.8천 명), 병원(+34.6천 명), 소프트웨어 개발 및 공급업(+13.0천 명), 50~59세의 경우, 비거주 복지시설 운영업(+140.7천 명), 초등 교육기관(+47.3천 명), 병

원(+44.4천 명), 60~64세의 경우, 비거주 복지시설 운영업(+111.2천 명), 음식점업(+66.5천 명), 거주 복지시설 운영업(+35.1천 명)이 크게 증가한 것으로 나타남

- 복지시설 운영업이 모든 연령대에서 급증하는 것으로 나타나고 있음. 이는 고령화로 인한 돌봄 수요 증가를 반영하는 것으로 추측됨. 의료·교육 분야(의원, 병원, 초등교육)도 꾸준히 성장하고 있음. 60대는 음식점업과 복지 서비스가 대표적 재취업 분야라고 볼 수 있음
- 마지막으로, 2014년과 비교하여 2023년에 여성 취업자 수가 크게 감소한 사업은 다음과 같음
 - 40~49세는 음식점업(-199.0천 명), 종합 소매업(-81.7천 명), 섬유, 의복, 신발 및 가죽제품 소매업(-47.4천 명), 50~59세는 음식점업(-151.8천 명), 그 외 기타 개인 서비스업(-78.1천 명), 작물 재배업(-76.2천 명), 60~64세는 그 외 기타 개인 서비스업(-20.6천 명), 가구 내 고용활동(-9.2천 명), 기타 숙박업(-1.5천 명)이 크게 감소한 것으로 나타남
 - 음식점업은 연령별로 상반된 추세가 나타나고 있음. 60대에서는 증가했으나 40~50대에서는 급감함. 소매업의 경우 전반적인 감소세가 나타나고 있으며, 농업인구의 고령화 및 도시화의 영향으로 작물 재배업 또한 50대에서 크게 감소하는 것으로 나타남

〈표 2-6〉 중장년 여성 취업자의 종사 산업(2014~2023)

(단위: 천 명)

구분	40~49세	50~59세	60~64세
상위 5개 산업 및 취업자 수 (2023년)	비거주 복지시설 운영업 (187.3)	음식점업 (298.7)	음식점업 (158.2)
	음식점업 (154.8)	비거주 복지시설 운영업 (264.9)	비거주 복지시설 운영업 (140.2)
	초등 교육기관 (126.3)	종합 소매업 (132.1)	작물 재배업 (107.8)
	병원 (106.6)	초등 교육기관 (106.9)	고용알선 및 인력공급업 (58.4)
	의원 (98.8)	병원 (99.2)	거주 복지시설 운영업 (58.4)

구분	40~49세	50~59세	60~64세
최대 증가 산업 및 취업자 수 변화 (2014년 대비 2023년)	의원 (+44.8)	비거주 복지시설 운영업 (+140.7)	비거주 복지시설 운영업 (+111.2)
	병원 (+34.6)	초등 교육기관 (+47.3)	음식점업 (+66.5)
	소프트웨어 개발 및 공급업 (+13.0)	병원 (+44.4)	거주 복지시설 운영업 (+35.1)
	건축기술, 엔지니어링 및 관련 기술 서비스 (+11.9)	종합 소매업 (+33.3)	병원 (+19.3)
	초등 교육기관 (+10.2)	일반 고습 학원 (+29.9)	부동산 관련 서비스업 (+12.5)
최대 감소 산업 및 취업자 수 변화 (2014년 대비 2023년)	음식점업 (-199.0)	음식점업 (-151.8)	그 외 기타 개인 서비스업 (-20.6)
	종합 소매업 (-81.7)	그 외 기타 개인 서비스업 (-78.1)	가구 내 고용활동 (-9.2)
	섬유, 의복, 신발 및 가죽제품 소매업 (-47.4)	작물 재배업 (-76.2)	기타 숙박업 (-1.5)
	봉제·의복 제조업 (-44.0)	가구 내 고용활동 (-40.8)	고용알선 및 인력공급업 (-1.3)
	일반 고습 학원 (-29.3)	고용알선 및 인력공급업 (-40.1)	작물 재배업 (-1.1)

주: 2014년과 2023년 상반기 자료를 활용하였으며, 산업 소분류를 기준으로 작성되었음

자료: 통계청, 「지역별고용조사」, 원자료, 각 연도 상반기

출처: 통계청 국가통계연구원, 2024, 「한국의 사회동향 2024」

- 산업구조의 변화에 따른 일자리 변화는 직업 구성의 변화를 동반하게 됨. 이러한 직업 구성의 변화를 살펴보기 위해 중장년 취업자의 직업 변화를 2014년과 2023년을 비교하여 살펴보고자 함
- 중장년 남성 취업자의 직업 변화를 살펴보면, 2014~2023년 최대 증가 직업은 40~49세는 컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가(+44.2천 명), 전기·전자공학 기술자 및 시험원(+30.5천 명), 소방·방재 기술자 및 안전 관리원(+22.2천 명)으로 나타났다. 50~59세의 경우 경영 관련 사무원(+69.8천 명), 컴퓨터 시스템 및 소프트웨어

어 전문가(+36.4천 명), 배달원(+23.4천 명)이 크게 증가하였음. 마지막으로 60~64세는 자동차 운전원(+66.5천 명), 경영 관련 사무원(+47.8천 명), 작물 재배 종사자(+29.2천 명)가 크게 증가하였음

- 2014~2023년 중장년 남성에게 나타난 최대 감소 직업은 40~49세는 자동차 운전원(-139.3천 명), 매장 판매 종사자(-83.4천 명), 영업 종사자(-55.3천 명)임. 50~59세는 자동차 운전원(-130.1천 명), 매장 판매 종사자(-69.0천 명), 작물 재배 종사자(-38.2천 명)임. 60~64세는 건물 관리원 및 검표원(-8.1천 명), 방문 및 노점 판매 관련직(-6.5천 명), 연구·교육 및 법률 관련 관리자(-2.9천 명)로 나타남
- 운전·판매·건설·제조 직종이 전 연령대에서 감소하는 것으로 나타남

〈표 2-7〉 중장년 남성 취업자의 직업 변화(2014~2023)

(단위: 천 명)

구분	40~49세	50~59세	60~64세
최대 증가 직업 및 취업자 수 변화 (2014년 대비 2023년)	컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가 (+44.2)	경영 관련 사무원 (+69.8)	자동차 운전원 (+66.5)
	전기·전자공학 기술자 및 시험원 (+30.5)	컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가 (+36.4)	경영 관련 사무원 (+47.8)
	소방·방재 기술자 및 안전 관리원 (+22.2)	배달원 (+23.4)	작물 재배 종사자 (+29.2)
	배달원 (+18.4)	전기 및 전자설비 조작원 (+21.2)	건설 및 광업 단순종사자 (+22.3)
	전기·전자 부품 및 제품 제조 장치조작원 (+17.8)	경찰·소방 및 교도 관련 종사자 (+20.7)	건축·토목 공학 기술자 및 시험원 (+20.3)
	자동차 운전원 (-139.3)	자동차 운전원 (-130.1)	건물 관리원 및 검표원 (-8.1)
	매장 판매 종사자 (-83.4)	매장 판매 종사자 (-69.0)	방문 및 노점 판매 관련직 (-6.5)
	영업 종사자 (-55.3)	작물 재배 종사자 (-38.2)	연구·교육 및 법률 관련 관리자 (-2.9)

구분	40~49세	50~59세	60~64세
	건설 및 광업 단순종사자 (-45.0)	건설 및 광업 단순종사자 (-35.8)	식음료 서비스 종사자 (-2.8)
	건설 및 채굴기계 운전원 (-36.4)	섬유 및 가죽 관련 기능 종사자 (-20.6)	미용 관련 서비스 종사자 (-2.6)

주: 2014년과 2023년의 상반기 자료를 활용하였으며, 직업 소분류를 기준으로 작성되었음

자료: 통계청, 「지역별고용조사」, 원자료, 각 연도 상반기

출처: 통계청 국가통계연구원, 2024, 「한국의 사회동향 2024」

- 중장년 여성 취업자의 직업 변화를 살펴보면, 2014~2023년 최대 증가 직업은 40~49세는 경영 관련 사무원(+73.8천 명), 회계 및 경리 사무원(+41.3천 명), 학교 교사(+31.8천 명)임. 50~59세는 회계 및 경리 사무원(+96.9천 명), 경영 관련 사무원(+75.4천 명), 사회복지 관련 종사자(+66.9천 명)임. 60~64세는 돌봄 및 보건 서비스 종사자(+121.4천 명), 조리사(+50.9천 명), 매장 판매 종사자(+41.7천 명)로 나타남
 - 사무·관리 직종(경영, 회계, 행정)이 40~50대에서 크게 증가하였으며, 이것은 여성의 교육 수준 향상 및 사무직 진출의 확대를 반영하는 것으로 보임. 돌봄 보건서비스는 모든 연령대에서 증가하고 있는데 특히 60대 여성에서 급증하고 있는 것으로 나타남
- 2014~2023년 중장년 여성에게 나타난 최대 감소 직업은 40~49세는 매장 판매 종사자(-204.7천 명), 식음료 서비스 종사자(-98.7천 명), 조리사(-88.8천 명)임. 50~59세는 가사 및 육아 도우미(-88.4천 명), 조리사(-80.2천 명), 음식 관련 단순 종사자(-79.8천 명)임. 60세~64세는 가사 및 육아 도우미(-26.5천 명), 농림·어업 관련 단순종사자(-10.4천 명), 건설·전기 및 생산 관련 관리자(-0.8천 명)임

〈표 2-8〉 중장년 여성 취업자의 직업 변화(2014~2023)

(단위: 천 명)

구분	40~49세	50~59세	60~64세
최대 증가 직업 및 취업자 수 변화 (2014년 대비 2023년)	경영 관련 사무원 (+73.8)	회계 및 경리 사무원 (+96.9)	돌봄 및 보건 서비스 종사자 (+121.4)
	회계 및 경리 사무원 (+41.3)	경영 관련 사무원 (+75.4)	조리사 (+50.9)
	학교 교사 (+31.8)	사회복지 관련 종사자 (+66.9)	매장 판매 종사자 (+41.7)
	행정 사무원 (+30.5)	돌봄 및 보건 서비스 종사자 (+54.0)	청소원 및 환경미화원 (+33.5)
	보건 의료 관련 종사자 (+27.8)	행정 사무원 (+51.1)	회계 및 경리 사무원 (+25.5)
최대 감소 직업 및 취업자 수 변화 (2014년 대비 2023년)	매장 판매 종사자 (-204.7)	가사 및 육아 도우미 (-88.4)	가사 및 육아 도우미 (-26.5)
	식음료 서비스 종사자 (-98.7)	조리사 (-80.2)	농림·어업 관련 단순종사자 (-10.4)
	조리사 (-88.8)	음식 관련 단순종사자 (-79.8)	건설·전기 및 생산 관련 관리자 (-0.8)
	섬유 및 가죽 관련 기능 종사자 (-54.0)	작물 재배 종사자 (-61.1)	종교 관련 종사자 (-0.7)
	제조 관련 단순종사자 (-52.6)	청소원 및 환경미화원 (-44.4)	의복 제조 관련 기능 종사자 (-0.5)

주: 2014년과 2023년의 상반기 자료를 활용하였으며, 직업 소분류를 기준으로 작성되었음

자료: 통계청, 「지역별고용조사」, 원자료, 각 연도 상반기

출처: 통계청 국가통계연구원, 2024, 「한국의 사회동향 2024」

다. 「일자리이동통계」를 통한 중장년 재취업을 위한 현황 파악

- 통계청의 「일자리이동통계」는 근로자의 일자리 이동 경로를 다각적으로 파악하여 고용 및 미래 일자리 지원 정책에 필요한 기초자료를 제공하고자 2020년 최초 공표 후 매년 발표되고 있음. 이 통계는 사회보험, 과세자료, 연금자료 등 행정자료(30종)를 활용하여 작성한 패널(종단면) 분석형 가공통계임
- 작성 대상은 사회보험, 국세자료 등 일자리 행정자료에 등록된 15세 이상 근로자(등록 취업자)를 대상으로 하며, 사회보험 및 근로소득 미가입·미신고한 근로자는 포함되지 않음. 직업의 종류와 관계없이 임금·비임금 근로자 외 공무원, 교직원 등도 대상에 포함됨
- 일자리이동통계는 등록 취업자별 기준시점과 비교시점의 주된 일자리 간 이동과 등록(진입) 및 미등록 자료를 작성하고 있음. 2023년을 기준으로 분석을 진행하였음

작성 지표		해설
등록 취업자	진입자	• 비교년도(t-1)에는 미등록 상태였으나 기준년도(t) 주된 일자리에 등록된 사람
	유지자	• 비교년도(t-1)와 기준년도(t)에 걸쳐 주된 일자리가 동일 기업체 내에서 지속적으로 유지된 경우
	이동자	• 비교년도(t-1)와 기준년도(t) 간에 이직 등의 사유로 기준년도(t)의 주된 일자리가 비교년도(t-1)와 달라진 경우
미등록자		• 비교년도(t-1)의 주된 일자리가 기업체 소멸, 사업 축소 등으로 기준년도(t) 일자리에 미등록된 사람
비율 지표		• 진입, 유지, 이동 지표들에 대한 비율로 분모에는 등록 취업자 수(진입자+유지자+이동자)를 사용 * $100.0(\%) = \frac{\text{진입률} + \text{유지율} + \text{이동률}}{\text{등록 취업자 수}} \times 100.0(\%)$, 미등록률 = '-'

(1) 근속기간별(변동 전) 일자리 이동(5년 내)

- 최근 5년 이내를 기준으로 중장년의 근속기간별 일자리 이동을 살펴보면, 40대와 50대 모두에서 약 50% 정도가 5년 이내에 일자리 이동을 하는 것으로 나타남. 근속기간이 상대적으로 길수록 일자리 유지자의 비율이 높은 것으로 나타났음. 중장년들의 일자리 이동은 근속기간 1년 미만자 중 71%가 이동하는 것으로 나타나고 있음

〈표 2-9〉 근속기간별(변동 전) 일자리 이동

(단위: 천 명, %)

구분	근속기간(변동 전)	총계	진입자	유지자	(비율)	이동자	(비율)
40~49세	총계	5,801	1,080	2,896	(50%)	1,825	(31%)
	없음	1,080	1,080	-	-	-	-
	1년 미만	954	-	281	(29%)	673	(71%)
	1~3년 미만	1,245	-	642	(52%)	603	(48%)
	3~5년 미만	611	-	387	(63%)	224	(37%)
	5~10년 미만	889	-	676	(76%)	213	(24%)
	10년 이상	1,022	-	910	(89%)	112	(11%)
50~59세	총계	6,039	1,051	3,152	(52%)	1,836	(30%)
	없음	1,051	1,051	-	-	-	-
	1년 미만	966	-	261	(27%)	705	(73%)
	1~3년 미만	1,216	-	651	(54%)	565	(46%)
	3~5년 미만	603	-	394	(65%)	210	(35%)
	5~10년 미만	765	-	580	(76%)	185	(24%)
	10년 이상	1,437	-	1,266	(88%)	171	(12%)

출처: 통계청, 「일자리이동통계」

(2) 연령별·기업 규모별 일자리 이동(5년 내)

- 최근 5년 이내를 기준으로 중장년의 기업구분별 일자리 이동을 살펴보면, 40대의 경우 중소기업 일자리에 유지한 비율이 39%로 나타남. 한편 50대의 경우에는 46%로 나타나 40대에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있음. 대기업의 경우 40대 취업자의 66%, 50대 취업자의 65%가 일자리를 유지하고 있는 것으로 나타남

〈표 2-10〉 연령별·기업 규모별 일자리 이동

(단위: 천 명, %)

구분	기업구분	총계	진입자	(비율)	유지자	(비율)	이동자	(비율)
40~49세	소계	5,801	1,080	(19%)	2,896	(50%)	1,825	(31%)
	대기업	1,117	104	(9%)	740	(66%)	273	(24%)
	중소기업	3,465	809	(23%)	1,367	(39%)	1,289	(37%)
	비영리기업	1,219	167	(14%)	788	(65%)	263	(22%)
50~59세	소계	6,039	1,051	(17%)	3,152	(52%)	1,836	(30%)
	대기업	877	86	(10%)	570	(65%)	221	(25%)
	중소기업	3,875	787	(20%)	1,792	(46%)	1,297	(33%)
	비영리기업	1,286	178	(14%)	790	(61%)	318	(25%)

출처: 통계청, 「일자리이동통계」

(3) 연령별 종사상 규모별 일자리 이동

- 최근 5년 이내를 기준으로 중장년의 기업 규모별 일자리 이동을 살펴보면, 40대와 50대 모두에서 1,000명 이상 기업에 근무하는 경우 일자리 유지율이 70% 이상으로 매우 높은 것으로 나타남. 반면, 1,000명 이상 기업을 제외한 구분에서는 이동자가 30% 이상으로 일자리 이동이 활발하게 일어나고 있는 것으로 나타남. 40대와 50대 모두에서 30인 미만 기업으로 진입하는 비율이 다른 규모에 비해 높게 나타나고 있음

〈표 2-11〉 연령별 종사상 기업 규모별 일자리 이동

(단위: 천 명, %)

구분		총계	진입자	(비율)	유지자	(비율)	이동자	(비율)
40~49세	총계	5,801	1,080	(19%)	2,896	(50%)	1,825	(31%)
	1~4명	1,478	407	(28%)	633	(43%)	438	(30%)
	5~9명	522	121	(23%)	192	(37%)	209	(40%)
	10~29명	686	146	(21%)	242	(35%)	298	(43%)
	30~49명	267	52	(19%)	102	(38%)	113	(42%)
	50~99명	337	62	(18%)	134	(40%)	141	(42%)
	100~299명	503	83	(17%)	233	(46%)	187	(37%)
	300~999명	421	52	(12%)	230	(55%)	139	(33%)
	1,000명 이상	1,586	156	(10%)	1,130	(71%)	300	(19%)
50~59세	총계	6,039	1,051	(17%)	3,152	(52%)	1,836	(30%)
	1~4명	1,799	405	(23%)	984	(55%)	410	(23%)
	5~9명	541	109	(20%)	230	(43%)	203	(38%)
	10~29명	722	139	(19%)	272	(38%)	310	(43%)
	30~49명	294	57	(19%)	108	(37%)	129	(44%)
	50~99명	365	70	(19%)	138	(38%)	158	(43%)
	100~299명	493	83	(17%)	217	(44%)	193	(39%)
	300~999명	397	56	(14%)	190	(48%)	151	(38%)
	1,000명 이상	1,428	132	(9%)	1,014	(71%)	282	(20%)

출처: 통계청, 「일자리이동통계」

(4) 산업별 일자리 이동

- 최근 5년 이내를 기준으로 중장년의 산업별 일자리 이동을 살펴보면, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정에서 40대와 50대 모두 일자리를 유지한 비율이 80% 이상으로 가장 높게 나타나고 있음. 반면, 건설업의 경우 50%가량 일자리를 경험하고 있어 높은 이동률을 보임. 다음으로는 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업과 보건업 및 사회복지 서비스업에서 상대적으로 유지자가 낮은 것으로 나타남. 40대에서는 정보통신업 진입률이 50대보다 높게 나타나고 있어 50대에 기술 진입장벽이 있을 가능성을 예측해 볼 수 있음. 50대의 경우 농업, 임업 및 어업에 진입률이 29%로 은퇴 후 귀농 귀촌 현상을 반영한다고 볼 수 있으며, 운수·창고업에서 일자리 유지율이 60%로 상대적으로 높게 나타나고 있음

〈표 2-12〉 산업별 일자리 이동

(단위: 천 명, %)

연령	산업분류	총계	진입자	(비율)	유지자	(비율)	이동자	(비율)
40~49세	총계	5,801	1,080	(19%)	2,896	(50%)	1,825	(31%)
	농업, 임업 및 어업	20	6	(30%)	8	(40%)	6	(30%)
	광업	2	0	(0%)	2	(100%)	1	(50%)
	제조업	1,273	170	(13%)	727	(57%)	376	(30%)
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	25	2	(8%)	19	(76%)	4	(16%)
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	27	4	(15%)	13	(48%)	10	(37%)
	건설업	491	104	(21%)	147	(30%)	240	(49%)
	도매 및 소매업	757	171	(23%)	355	(47%)	232	(31%)
	운수 및 창고업	256	46	(18%)	129	(50%)	81	(32%)
	숙박 및 음식점업	307	102	(33%)	108	(35%)	98	(32%)
	정보통신업	236	28	(12%)	129	(55%)	79	(33%)
	금융 및 보험업	233	31	(13%)	147	(63%)	55	(24%)
	부동산업	124	34	(27%)	45	(36%)	45	(36%)
	전문, 과학 및 기술 서비스업	272	40	(15%)	132	(49%)	101	(37%)
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	284	69	(24%)	87	(31%)	128	(45%)
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	334	24	(7%)	270	(81%)	41	(12%)
	교육 서비스업	430	77	(18%)	282	(66%)	71	(17%)

연령	산업분류	총계	진입자	(비율)	유지자	(비율)	이동자	(비율)
	보건업 및 사회복지 서비스업	497	112	(23%)	191	(38%)	193	(39%)
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	64	18	(28%)	28	(44%)	18	(28%)
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	163	41	(25%)	76	(47%)	47	(29%)
	국제 및 외국기관	3	0	(0%)	2	(67%)	0	(0%)
50~59세	총계	6,039	1,051	(17%)	3,152	(52%)	1,836	(30%)
	농업, 임업 및 어업	28	8	(29%)	12	(43%)	9	(32%)
	광업	4	0	(0%)	2	(50%)	1	(25%)
	제조업	1,167	142	(12%)	719	(62%)	306	(26%)
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	32	4	(13%)	23	(72%)	5	(16%)
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	34	5	(15%)	17	(50%)	12	(35%)
	건설업	721	147	(20%)	219	(30%)	354	(49%)
	도매 및 소매업	730	142	(19%)	413	(57%)	176	(24%)
	운수 및 창고업	355	50	(14%)	213	(60%)	92	(26%)
	숙박 및 음식점업	391	119	(30%)	161	(41%)	110	(28%)
	정보통신업	149	15	(10%)	100	(67%)	35	(23%)
	금융 및 보험업	200	26	(13%)	125	(63%)	50	(25%)
	부동산업	215	53	(25%)	90	(42%)	72	(33%)
	전문, 과학 및 기술 서비스업	209	24	(11%)	113	(54%)	71	(34%)
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	324	72	(22%)	93	(29%)	159	(49%)
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	307	22	(7%)	249	(81%)	37	(12%)
	교육 서비스업	367	42	(11%)	274	(75%)	52	(14%)
	보건업 및 사회복지 서비스업	567	127	(22%)	205	(36%)	235	(41%)
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	56	15	(27%)	27	(48%)	14	(25%)
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	178	38	(21%)	93	(52%)	47	(26%)
	국제 및 외국기관	4	0	(0%)	4	(100%)	0	(0%)

출처: 통계청, 「일자리아동통계」

3. 서울시 고용 현황 분석

가. 서울시 통계 현황(2025년 1/4분기 기준)

- 2025년 1/4 분기를 기준으로 서울시 인구를 연령대별로 살펴보면, 0~19세까지의 영유아 및 미성년자가 12.7%, 20~39세가 30.1%, 40~64세의 중장년이 37.9%를 차지하고 있음. 또한 65~74세의 고령자가 11.4%로 나타나고 있으며, 75세 이상의 초고령자가 7.9%로 나타남

〈표 2-13〉 서울시 연령별 인구 현황

(단위: 명, %)

구분	인구수	비율	연령대별 비율
합계	9,602,826	100.0%	
0~4세	205,595	2.1%	12.7%
5~9세	280,911	2.9%	
10~14세	356,556	3.7%	
15~19세	379,742	4.0%	
20~24세	570,525	5.9%	30.1%
25~29세	819,346	8.5%	
30~34세	825,292	8.6%	
35~39세	670,690	7.0%	
40~44세	721,372	7.5%	37.9%
45~49세	694,249	7.2%	
50~54세	788,526	8.2%	
55~59세	733,224	7.6%	
60~64세	703,122	7.3%	
65~69세	640,972	6.7%	19.3%
70~74세	455,827	4.7%	
75~79세	342,898	3.6%	
80~84세	237,347	2.5%	
85~89세	123,393	1.3%	
90~94세	41,874	0.4%	
95~99세	9,814	0.1%	
100세 이상	1,551	0.0%	

출처: 서울시 공공통계포털(2025년 1사 분기 기준)

- 2025년 1/4 분기를 기준으로 서울시의 취업자를 연령별·성별을 기준으로 살펴보면, 서울시의 취업자 중 절반 이상은 중장년이 차지하고 있는 것으로 나타남. 중장년 남성은 전체 취업자의 28%를 차지하고 있으며, 여성은 21%를 차지하고 있음

〈표 2-14〉 서울시 연령별·성별 취업자 수

(단위: 명, %)

	합계		남성		여성	
	인구수	(비율)	인구수	(비율)	인구수	(비율)
합계	5,228	(100%)	2,769	(53%)	2,459	(47%)
15~19세	25	(0%)	6	(0%)	19	(0%)
20~24세	224	(4%)	78	(1%)	146	(3%)
25~29세	613	(12%)	273	(5%)	340	(7%)
30~34세	681	(13%)	348	(7%)	333	(6%)
35~39세	552	(11%)	302	(6%)	250	(5%)
40~44세	552	(11%)	319	(6%)	232	(4%)
45~49세	527	(10%)	293	(6%)	233	(4%)
50~54세	594	(11%)	336	(6%)	259	(5%)
55~59세	506	(10%)	283	(5%)	223	(4%)
60~64세	448	(9%)	243	(5%)	205	(4%)
65세 이상	508	(10%)	288	(6%)	221	(4%)
40~64세	2,627	(51%)	1,474	(28%)	1,152	(21%)

출처: 서울시 공공통계포털(2025년 1사 분기 기준)

- 2025년 1/4 분기를 기준으로 서울시 소재의 제조업 사업체 수와 종사자 수를 살펴보면, 서울시에는 의복 제조업이 30%로 가장 높게 나타나고 있으며, 종사자 수 또한 30%로 가장 높게 나타나고 있음. 다음으로 전자부품 제조업, 의료기계 제조업 등에 사업체 수와 종사자 수가 높게 나타나고 있음. 이는 서울시에서 중장년 일자리 활성화를 위하여 제조업에서는 의복 제조와 전자부품, 의료기계산업의 발전을 염두에 두어야 할 필요를 보여줌

〈표 2-15〉 서울시 제조업 사업체 수 및 종사자 수

(단위: 개, 명, %)

산업 중분류별	사업체		종사자	
	사업체 수(개)	(비율)	종사자 수(명)	(비율)
소계	3,853	(100%)	91,571	(100%)
식료품	154	(4%)	3,981	(4%)
음료	11	(0%)	259	(0%)
담배	-		-	
섬유제품(의복 제외)	177	(5%)	3,259	(4%)
의복 의복액세서리 및 모피제품	1,168	(30%)	27,194	(30%)
가죽 가방 및 신발	128	(3%)	2,595	(3%)
목재 및 나무제품(가구 제외)	4	(0%)	50	(0%)
펄프종이 및 종이제품	95	(2%)	2,050	(2%)
인쇄 및 기록매체 복제업	330	(9%)	6,960	(8%)
코크스 연탄 및 석유정제품 제조업	3	(0%)	45	(0%)
화학물질 및 화학제품(의약품 제외)	110	(3%)	3,971	(4%)
의료용물질 및 의약품	37	(1%)	1,232	(1%)
고무 및 플라스틱제품	76	(2%)	1,603	(2%)
비금속 광물제품	20	(1%)	492	(1%)
제1차 금속산업	13	(0%)	181	(0%)
금속가공제품 기계및가구 제외	97	(3%)	1,985	(2%)
전자부품 컴퓨터 영상 음향 및 통신장비	338	(9%)	9,118	(10%)
의료정밀광학기기 및 시계	336	(9%)	8,965	(10%)
전기장비	232	(6%)	5,846	(6%)
기타 기계 및 장비	226	(6%)	5,719	(6%)
자동차 및 트레일러	12	(0%)	268	(0%)
기타운송장비	10	(0%)	214	(0%)
가구	19	(0%)	305	(0%)
기타제품	246	(6%)	5,097	(6%)
산업용기계 및 장비수리업	11	(0%)	182	(0%)

출처: 서울시 공공통계포털(2025년 1사분기 기준)

나. 「사업체 조사」를 통한 서울시 중장년 재취업을 위한 사업체 현황 파악

- 통계청에서 실시하는 「전국 사업체 조사」는 기업·공장·상점 등 경제활동을 하는 사업장을 대상으로 고용, 임금, 산업구조 등 경제 현황을 조사하는 통계임. 사업체 조사는 통계청과 한국은행, 지자체에서 시행함. 이 조사는 전국 단위 조사이면서 시도별 통계를 일정 부분 제공하고 있어 전국적인 현황뿐 아니라 서울시의 현황을 구체적으로 살펴볼 수 있는 장점이 있음
- 사업체 조사는 인적자원(종사자 수, 연령대, 임금수준 등), 경영현황(매출액, 고용계획, 교육훈련투자 등), 채용 수요(희망직무, 채용 어려움 등)에 대해 조사하고 있음
- 2023년을 기준으로 서울시의 산업별 사업체 수 및 종사자 수를 살펴보면, 정보통신업, 사업 지원서비스, 전문 과학 서비스의 경우 사업체 수보다 종사자 비율이 높아 대기업·고용 집약적 산업이 주도하고 있는 것으로 나타남. 반면, 도소매업, 숙박 음식점업의 경우 사업체 수와 종사자 수 모두에서 상위에 속하는 산업임

〈표 2-16〉 서울시 산업별 사업체 수 및 종사자 수

(단위: 개, 명, %)

산업별	서울				서울/전국	
	사업체		종사자		사업체 수 비율(%)	종사자 수 비율(%)
	사업체 수 (개)	비율 (%)	종사자 수 (명)	비율 (%)		
전체 산업	1,177,287	(100%)	5,800,617	(100%)	(18.9%)	(22.8%)
농업, 임업 및 어업	112	(0%)	522	(0%)	(0.9%)	(0.8%)
광업	21	(0%)	141	(0%)	(1.1%)	(1.1%)
제조업	67,269	(6%)	241,919	(4%)	(12.5%)	(5.8%)
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	755	(0%)	7,368	(0%)	(0.7%)	(4.2%)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	741	(0%)	10,599	(0%)	(5.4%)	(8.0%)
건설업	66,079	(6%)	408,445	(7%)	(13.3%)	(21.2%)
도매 및 소매업	332,064	(28%)	950,356	(16%)	(21.1%)	(26.6%)
운수 및 창고업	117,785	(10%)	285,491	(5%)	(17.6%)	(20.0%)
숙박 및 음식점업	138,619	(12%)	462,916	(8%)	(16.1%)	(20.1%)
정보통신업	57,551	(5%)	507,543	(9%)	(43.8%)	(58.1%)
금융 및 보험업	24,874	(2%)	293,487	(5%)	(37.7%)	(40.0%)
부동산업	71,119	(6%)	193,591	(3%)	(24.6%)	(28.7%)

산업별	서울				서울/전국	
	사업체		종사자		사업체 수 비율(%)	종사자 수 비율(%)
	사업체 수 (개)	비율 (%)	종사자 수 (명)	비율 (%)		
전문, 과학 및 기술 서비스업	80,707	(7%)	628,504	(11%)	(34.8%)	(42.1%)
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	28,626	(2%)	524,790	(9%)	(20.8%)	(39.2%)
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	1,267	(0%)	157,992	(3%)	(10.0%)	(17.6%)
교육 서비스업	49,232	(4%)	364,171	(6%)	(18.2%)	(21.2%)
보건업 및 사회복지 서비스업	32,286	(3%)	486,955	(8%)	(19.3%)	(19.0%)
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	28,777	(2%)	91,995	(2%)	(19.5%)	(20.2%)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	79,403	(7%)	183,832	(3%)	(15.5%)	(19.9%)

출처: 통계청(2023), 「전국사업체조사」

- 전체 산업을 보았을 때, 2023년을 기준으로 서울시 업종별·성별 종사자 수를 살펴보면, 남성 종사자의 비중이 여성 종사자보다 약 10%p 높아 남성이 근소하게 더 많은 비중을 차지하고 있음
- 남성 종사자 비중이 70%를 넘는 산업들은 주로 육체노동, 기술, 위험 직종과 관련이 높음. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 건설업, 운수 및 창고업, 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 등에 남성이 주로 분포하고 있음
- 여성 종사자 비중이 남성보다 높은 산업들은 주로 서비스, 보건, 교육 분야에 집중되어 있음. 보건업 및 사회복지 서비스업, 교육 서비스업, 숙박 및 음식점업 등에 주로 여성이 분포하고 있음

〈표 2-17〉 서울시 업종별 성별 종사자 수

(단위: 개, 명, %)

산업구분	계 (명)	남성 (명)	산업 내 남성 비율(%)	여성 (명)	산업 내 여성 비율(%)
전체 산업	5,800,617	3,175,955	(55%)	2,624,662	(45%)
농업, 임업 및 어업	522	370	(71%)	152	(29%)
광업	141	105	(74%)	36	(26%)
제조업	241,919	139,824	(58%)	102,095	(42%)
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	7,368	5,728	(78%)	1,640	(22%)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	10,599	9,062	(85%)	1,537	(15%)
건설업	408,445	342,519	(84%)	65,926	(16%)
도매 및 소매업	950,356	521,633	(55%)	428,723	(45%)
운수 및 창고업	285,491	233,973	(82%)	51,518	(18%)
숙박 및 음식점업	462,916	197,337	(43%)	265,579	(57%)
정보통신업	507,543	333,083	(66%)	174,460	(34%)
금융 및 보험업	293,487	152,560	(52%)	140,927	(48%)
부동산업	193,591	124,828	(64%)	68,763	(36%)
전문, 과학 및 기술 서비스업	628,504	386,767	(62%)	241,737	(38%)
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	524,790	265,983	(51%)	258,807	(49%)
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	157,992	91,509	(58%)	66,483	(42%)
교육 서비스업	364,171	133,061	(37%)	231,110	(63%)
보건업 및 사회복지 서비스업	486,955	99,544	(20%)	387,411	(80%)
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	91,995	48,910	(53%)	43,085	(47%)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	183,832	89,159	(49%)	94,673	(51%)

출처: 통계청(2023), 「전국사업체조사」

다. 기타 통계를 통한 서울시 중장년 재취업을 위한 현황 파악

(1) 일자리 행정 통계 중 연령대별 소득 현황(2023년 기준)

- 서울시의 저소득층(250만 원 미만): 50~59세의 경우 전체의 약 41.6%가 250만 원 미만의 소득을 얻는 반면, 40~49세는 약 31.8%로 나타나, 50대에서 저소득층의 비중이 더 높음
- 중위 소득층(250만 원 이상~650만 원 미만): 40~49세는 이 구간에 약 48.5%가 분포하여, 50~59세의 약 37.4%보다 중위 소득층의 비중이 더 높게 나타남. 특히 350만 원 이상 소득 구간에서 40대가 50대보다 더 많은 비중을 차지함
- 고소득층(650만 원 이상): 1,000만 원 이상 고소득 구간에서는 50대(7.1%)가 40대(6.2%)보다 약간 높은 비중을 보이지만, 전체 고소득 구간(650만 원 이상)에서는 40대(19.7%)와 50대(20.9%)가 유사한 수준을 보임
- 40대가 50대보다 전반적으로 소득이 높고, 중위 소득층의 비중이 더 높은 안정적인 소득 분포를 보이고 있음. 반면 50대는 저소득층의 비중이 상대적으로 높으며, 소득 격차가 더 크게 나타나는 경향을 보임. 이는 50대에 접어들면서 소득의 양극화가 심화될 가능성을 나타냄

〈표 2-18〉 서울시 연령대별 소득 구간 비중

(단위: %, 만 원)

구분	소득별	40~49세	40~44세	45~49세	50~59세	50~54세
총 계		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
저소득	85만 원 미만	7.3	6.8	7.9	10.3	9.1
	85~150만 원 미만	6.5	6.0	7.1	9.5	8.6
	150~250만 원 미만	18.0	16.8	19.3	21.8	21.2
	합계	31.8	29.6	34.3	41.6	38.9
중위 소득	250~350만 원 미만	16.2	16.7	15.8	16.7	16.4
	350~450만 원 미만	12.1	13.5	10.5	8.8	9.1
	450~550만 원 미만	10.9	12.4	9.2	6.5	6.9
	550~650만 원 미만	9.3	9.7	8.8	5.4	6.3
	합계	48.5	52.3	44.3	37.4	38.7
고소득	650~800만 원 미만	8.3	7.4	9.2	8.2	9.2
	800~1,000만 원 미만	5.2	5.1	5.3	5.6	5.4
	1,000만 원 이상	6.2	5.6	6.9	7.1	7.8
	합계	19.7	18.1	21.4	20.9	22.4

구분	소득별	40~49세	40~44세	45~49세	50~59세	50~54세
	평균소득	451.4	448	455	429.0	448
	중위소득	364.6	377	350	293.2	310

출처: 통계청(2023), 「전국사업체조사」

(2) 고용노동부, 근로형태별 근로실태조사

- 2024년을 기준으로 정규근로자의 경우, 50대가 40대보다 총 근로일수, 총 근로시간, 소정실근로시간, 휴일근로시간이 약간 더 길거나 많지만, 그 차이는 크지 않음. 초과 근로시간은 40대가 약간 더 김. 이는 정규직 환경에서는 연령대가 높아져도 근로시간의 큰 변화 없이 꾸준히 일하는 경향을 보여줌
- 비정규근로자의 경우, 모든 항목(총 근로일수, 총 근로시간, 소정실근로시간, 초과근로시간, 휴일근로시간)에서 40대가 50대보다 근로 일수 및 시간이 전반적으로 더 긴 것으로 나타남. 이는 비정규직의 경우 50대로 갈수록 근로 기회가 줄거나, 스스로 선택적으로 근로시간을 줄이는 경향이 있을 수 있음을 시사함
- 정규근로자와 비정규근로자 간에는 근로일수 및 근로시간에서 현저한 차이가 드러남. 정규근로자가 비정규근로자에 비해 총 근로일수 및 모든 유형의 근로시간이 훨씬 더 길게 나타남
- 연령대별로는 정규직에서는 40대와 50대 간의 근로시간 차이가 미미한 반면, 비정규직에서는 40대가 50대보다 근로시간이 더 긴 경향을 보임. 이는 50대 비정규직의 경우 고용 안정성 및 근로 기회 측면에서 상대적으로 어려움이 있을 수 있음을 간접적으로 보여주는 결과로 해석할 수 있음

〈표 2-19〉 연령별 근로시간(2024)

(단위: 일, 시간)

고용형태	연령	총 근로일수 (일)	총 근로시간 (시간)	소정실근로시 간 (시간)	초과근로시간 (시간)	휴일근로시간 (시간)
전체 근로자	전체	18.7	146.8	139.4	7.4	2.2
	29세 이하	17.7	139.3	131.6	7.7	2.1
	30~39세	19.1	155.9	146.9	9.0	2.4
	40~49세	19.1	152.9	144.6	8.4	2.5
	50~59세	18.9	148.6	141.1	7.5	2.5
	60세 이상	18.4	131.0	127.2	3.8	1.3

고용형태	연령	총 근로일수 (일)	총 근로시간 (시간)	소정실근로시 간 (시간)	초과근로시간 (시간)	휴일근로시간 (시간)
정규 근로자	전체	19.7	162.2	153.5	8.7	2.6
	29세 이하	19.6	162.2	153.3	8.9	2.3
	30~39세	19.5	161.9	152.7	9.2	2.4
	40~49세	19.7	162.6	153.3	9.4	2.8
	50~59세	19.9	163.4	154.3	9.1	3.0
	60세 이상	20.0	159.5	154.5	5.0	1.7
비정규 근로자	전체	16.1	105.8	101.8	4.1	1.2
	29세 이하	14.6	100.3	94.7	5.5	1.6
	30~39세	17.0	124.3	116.2	8.1	2.2
	40~49세	16.0	105.5	102.0	3.5	1.1
	50~59세	15.9	103.1	100.4	2.7	0.8
	60세 이상	16.9	104.1	101.5	2.6	0.9

출처: 고용노동부(2024), 「고용형태별근로실태조사」

- 2024년을 기준으로 정규근로자의 경우, 40대가 50대보다 시간당 임금총액과 월임금 총액, 초과급여, 연간 특별급여 등 모든 임금 항목에서 전반적으로 높은 수준을 보임. 이는 정규직 근로자의 경우, 임금의 정점이 40대에 있을 수 있음을 시사함
- 비정규근로자의 경우에도 40대가 50대보다 시간당 임금총액과 월임금 총액, 초과급여, 연간 특별급여 등 모든 임금 항목에서 일관되게 높은 수준을 보임. 정규근로자와 마찬가지로 비정규직 내에서도 40대의 임금이 50대보다 더 높은 경향을 확인할 수 있음
- 40대와 50대 모두 정규근로자의 임금(시간당 임금총액과 월임금 총액)이 비정규근로자에 비해 약 1.5~2배 이상 월등히 높은 것으로 나타남. 이는 고용형태가 임금수준에 미치는 영향이 매우 크다는 것을 보여줌

〈표 2-20〉 연령별 임금

(단위: 원, 천 원)

고용 형태	연령	시간당 임금 총액 (원)	시간당 정액 급여 (원)	월 임금 총액 (천 원)	월 급여액 (천 원)	정액 급여 (천 원)	초과 급여 (천 원)	전년도 연간 특별급여 /12개월 (천 원)	전년도 연간 특별급여 (천 원)
전체 근로자	전체	25,156	22,728	3,737	3,374	3,186	188	363	4,357
	29세 이하	17,997	16,793	2,601	2,438	2,275	163	163	1,953
	30~39세	25,928	22,969	4,006	3,567	3,345	222	438	5,260
	40~49세	29,664	26,103	4,544	3,998	3,765	233	546	6,558
	50~59세	27,947	25,062	4,173	3,734	3,531	203	439	5,267
	60세 이상	20,661	19,989	2,720	2,627	2,543	84	93	1,115
정규 근로자	전체	27,703	24,492	4,427	3,942	3,714	228	485	5,820
	29세 이하	20,213	18,467	3,247	3,002	2,803	199	245	2,946
	30~39세	27,132	23,711	4,320	3,810	3,575	235	510	6,120
	40~49세	31,367	27,189	5,027	4,383	4,117	265	644	7,732
	50~59세	30,285	26,575	4,863	4,296	4,046	250	567	6,807
	60세 이상	23,712	22,571	3,718	3,555	3,443	112	163	1,951
비정규 근로자	전체	18,404	18,054	1,909	1,868	1,787	82	40	482
	29세 이하	14,215	13,937	1,498	1,476	1,374	102	22	259
	30~39세	19,628	19,084	2,358	2,295	2,140	155	63	755
	40~49세	21,355	20,807	2,187	2,118	2,043	75	69	830
	50~59세	20,763	20,411	2,053	2,009	1,951	58	44	534
	60세 이상	17,781	17,552	1,779	1,751	1,693	58	27	326
비정규직 근로자 (특수형태 포함)	전체	-	-	2,089	2,055	1,984	71	35	419
	29세 이하	-	-	1,573	1,553	1,458	95	20	240
	30~39세	-	-	2,447	2,395	2,266	129	52	629
	40~49세	-	-	2,438	2,383	2,325	59	55	656
	50~59세	-	-	2,346	2,310	2,263	47	37	438
	60세 이상	-	-	1,894	1,869	1,815	54	25	301

출처: 고용노동부(2024), 「고용형태별근로실태조사」

라. 소결

- 중장년 재취업 활성화를 위한 효과적인 정책 수립을 목표로, 서울시 중장년 인구 변화, 고용 현황, 임금 현황을 심층적으로 분석하였음
- 중장년 인구 변화가 노동시장 및 정책 수요에 미치는 영향을 분석한 결과 인구 감소 시기에 중장년 인력의 활용은 경제 성장을 위한 필수전략이며, 정책 수요 예측 측면에서 연령대별 인구 추이를 기반으로 재취업지원 프로그램의 규모와 분야를 설계하는데 중요한 시사점을 제공
 - 2010년부터 2024년까지의 중장년층 인구 변화를 살펴보면, 40대 인구수는 감소하는 반면, 50대 이상 인구는 2010년 이후 꾸준히 증가하고 있음. 특히, 2023년을 기준으로 60대 인구가 급격하게 증가하였으며, 40대와 50대의 인구수가 거의 비슷한 수준으로 나타나 중장년층의 연령 구성 변화가 두드러지고 있음을 확인하였음
 - 중장년층의 가족 구조 변화는 재취업 전략 수립 시 매우 중요한 지점임. 청년의 혼인 지연과 1인 가구 증가 추세가 중장년층에도 나타나, 40대 미혼율(2023년 기준, 남성 24.2%, 여성 12.2%)이 과거 대비 크게 증가함. 또한, 배우자가 없는 50대 이상 인구가 늘고 있으며, 50대의 이혼 비율 또한 남녀 모두에서 크게 증가함. 평균 수명 연장으로 60~64세 여성의 사별 비율은 크게 낮아졌음. 이러한 가족 구조 변화는 개인의 경제활동 의사, 지원체계, 그리고 정책 수요에 직접적인 영향을 미치므로, 재취업 정책 수립 시 가족의 형태와 재정적 필요성을 함께 고려해야 할 필요성이 있음
- 중장년 취업자 수 및 고용률 변화와 더불어 산업별 변화를 중심으로 중장년층의 고용 실태를 분석하였음
 - 취업자 수 및 고용률 변화를 살펴보면, 중장년층 취업자 수를 5세 단위로 구분하여 살펴본 결과, 40대 취업자 수는 2010년부터 2023년 사이 거의 증가하지 않거나 다소 줄어드는 모습을 보인 반면, 55세 이상 취업자 수는 가파르게 증가했음. 2010년 대비 2023년에 55~59세 취업자 수는 약 1.66배, 60~64세 취업자 수는 약 2.28배 증가하여 고령층의 노동시장 참여가 매우 활발해지고 있음을 알 수 있음

- 중장년 취업자의 산업 변화를 살펴보면, 40~49세 남성은 음식점업, 건물 건설업, 도로 화물 운송업 순으로 종사자가 많았으며, 50~59세는 건물 건설업, 육상 여객 운송업, 도로 화물 운송업 순으로 나타났음. 60~64세는 작물 재배업, 육상 여객 운송업, 건물 건설업 순으로 많았음. 특히 건설업과 운송업은 전 연령대에서 핵심 산업으로 나타났으며, 60대 이상은 농업(작물 재배업) 비중이 높았음. 증가 산업 측면에서는 물류·운송 산업(소화물, 도로 화물)과 IT(소프트웨어) 분야가 전 연령대에서 성장세를 보였으며, 이는 디지털 전환 및 e-커머스(e-commerce) 확산의 영향으로 추정됨. 반면 육상 여객 운송업, 건물 건설업 등은 감소세를 보임
- 한편, 중장년 여성은 공통적으로 비거주 복지시설운영업과 음식점업에 가장 많이 종사하고 있음. 연령별로는 40대와 50대의 경우 초등 교육기관과 병원에 종사하는 비중이 높게 나타났고, 60대는 비거주 복지시설 운영업, 작물재배업과 고용알선 및 인력공급업 비중이 높게 나타남. 중장년 여성의 경우, 대인서비스 부문에 종사하는 비중이 높고, 특히, 40대와 50대의 경우 보건복지 분야의 종사 비중이 높게 나타남을 알 수 있음. 여성 취업자 수가 가장 많이 증가한 곳을 연령대별로 살펴보면 40대는 의원과 병원, 50대는 비거주 복지시설 운영업과 초등 교육기관, 60대는 비거주 복지시설 운영업과 음식점업이었음. 한편, 40대 여성의 경우 돌봄서비스 부문 외에 소프트웨어 개발 및 공급업과 건축기술, 엔지니어링 및 관련 기술서비스 산업분야 종사자 수도 증가하고 있다는 점은 주목할 만 함. 여성 다수가 종사하고 있는 음식점의 경우 40대와 50대에서 가장 크게 축소되었으나, 60대 종사자는 오히려 증가하여 이 산업의 고령화를 유추해볼 수 있음
- 서울시의 현재 인구 및 고용 통계를 바탕으로 중장년층의 노동시장 참여 현황과 주요 산업별 특성을 분석함
 - 서울시 연령별 인구 및 취업자 현황을 살펴본 결과, 2025년 1분기 서울시 인구 현황을 보면, 40세에서 64세까지의 중장년층이 전체 인구의 38%를 차지하며 가장 큰 비중을 보이고 있음. 이러한 인구구조는 취업자 현황에서도 반영되어, 서울시 전체 취업자 중 중장년층(40~64세)이 절반이 넘는 51%를 차지하고 있음. 구체적으로 남성 중장년 취업자가 전체의 28%, 여성 중장년 취업자가 21%를 구성하고 있어, 중장년층이 서울시 노동시장의 핵심 경제활동 인구임을 명확히 보여주고 있음

- 사업체 조사를 통해 서울시 산업별 사업체 수와 종사자 수를 분석한 결과, 정보통신업, 사업 지원서비스, 전문 과학 서비스 산업의 경우 사업체 수에 비해 종사자 비율이 높아 대기업이나 고용 집약적 산업이 주도하는 경향을 보였음. 반면, 도소매업과 숙박 음식점업은 사업체 수와 종사자 수 모두에서 상위권을 차지하고 있어, 서울시 경제에서 여전히 큰 비중을 차지하는 산업임을 확인할 수 있었음

1. 중장년 고용서비스 현황

가. 재취업지원서비스 정책

- 중장년의 재취업 일자리 지원 정책 중 하나는 전직지원서비스로 알려진 재취업지원서비스로 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하, 고령자고용법)」에 규정되어 있음
 - 「고령자고용법」에 따르면, 직원에게 경력·작성 등의 진단 및 향후 진로설계, 취업알선, 재취업 또는 창업에 관한 교육 등 재취업에 필요한 서비스를 제공해야 하며 1,000인 이상 사업장은 의무로 되어 있음
 - 재취업 서비스를 제공받는 대상자는 1년 이상 재직한 50세 이상 노동자로 정년, 경영상 사유 등 비자발적으로 이직하는 경우에 해당
 - 생애설계 등 진로설계 및 직업훈련, 취업알선 등을 제공

〈표 2-21〉 고령자고용법 재취업지원서비스 규정

구분	상당
고령자고용법 제21조의3(퇴직예정자등에 대한재취업지원서비스지원)	① 사업주는 정년퇴직 등의 사유로 이직예정인 근로자에게 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계, 취업알선, 재취업 또는 창업에 관한 교육 등 재취업에 필요한 서비스(이하 “재취업지원서비스”라 한다)를 제공하도록 노력하여야 한다

- 지은정 외(2023)의 연구에 의하면, 재취업지원서비스가 2020년 의무화되면서 1,000인 이상 사업장의 재취업지원서비스 참여 기업이 2022년 기준 59.8%로 늘었으며 참여 노동자도 2022년 기준 25,030명(참여 대상자의 29.6%)로 늘었음
 - 재취업지원서비스가 의무화되었음에도 불구하고 30% 이하의 낮은 참여율은 노동자가 미참여 동의서를 제출하면 의무가 면제될 수 있기 때문임. 미참여 동의서는 취업할 의사가 없거나 이미 취업한 경우 등에 해당
 - 미참여 동의서가 기업의 재취업지원의무를 회피할 수 있는 도구가 될 수 있다는 비판 존재함

- 재취업지원서비스 종류별로 살펴보면, 진로설계, 교육훈련, 취업알선 중 진로설계에 대한 서비스가 가장 많이 이루어지고 있다고 밝힘(지은정 외, 2023)

〈표 2-22〉 재취업지원서비스 현황

(단위: 명)

구분	미참여	참여	진로설계	교육훈련	취업알선	기타
2020년	38,302	13,709	6,511	4,828	1,637	733
2021년	57,760	22,106	12,788	5,959	2,879	480
2022년	59,603	25,603	15,964	5,267	3,527	272

출처: 지은정 외(2023)

- 재취업지원서비스의 성과를 분석하면 재취업지원서비스를 통한 재취업 성공 비율은 역설적으로 낮아지고 있어 재취업지원서비스 운영에 대한 면밀한 평가가 이루어질 필요가 있음(지은정 외, 2023)
 - 재취업지원서비스 참여성의 재취업 성공률은 2020년 72.4%에서 2021년 70%, 2022년 58.1%로 낮아짐
 - 2020년 기준, 구직기간은 평균 8.4개월이었으며 여성이 9.9개월, 남성이 8.2개월로 남성의 구직기간이 약간 더 짧은 것으로 나타남
 - 재취업지원서비스 참여성의 재취업에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인은 남성일수록, 근속기간이 짧을수록이었으며 안타깝게도 지원서비스(진로설계, 교육훈련, 취업알선, 기타 등)는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타남
 - 한편, 건설업, 숙박 및 음식점업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 등이 재취업에 유리한 업종으로 나타남
- 재취업지원서비스는 의무임에도 불구하고 대상자의 30% 남짓만 참여하고 있으며 대기업을 위주로 사업이 이루어지고 있어 의무에 따라 참여성 확대 방안을 모색해야 하며 ‘미참여 동의서’가 형식적으로 남용되고 있지 않은지에 대한 조사가 이루어져야 함
- 아울러 재취업지원서비스의 제공 항목인 진로설계, 교육훈련 등이 재취업 성공에 의미 있는 영향을 미치지 못함에 따라 프로그램이 내실 있게 운영되고 있는지를 살펴보아야 함
- 정부가 재취업지원서비스를 300인 이상 사업장까지 확대하는 것을 계획하고 있는 만큼 내실 있는 운영 방안이 마련될 필요가 있음

나. 정부의 중장년 정책

(1) 신중년 경력형 일자리

- 신중년 경력형 일자리는 50~65세 미만 퇴직전문인력에게 지역사회가 필요로 하는 사회서비스 일자리를 제공하고 일 경험을 통해 민간 일자리로의 이동을 지원하기 위한 사업임
- 지원 대상은 3년 이상의 경력 보유자 또는 산업기사 이상의 자격 등 소유자로 근로계약에 따른 근무시간 중 최저임금 이상의 인건비 및 주휴수당·연차수당을 지급
- 신중년 경력형 일자리 사업은 전문성을 활용할 수 있는 장점이 있지만 공공형 일자리에 제한되어 있다는 평가를 받고 있음
- 신중년 경력형 일자리 사업은 예산, 수혜 인원, 사업 운영 대한 전반적인 평가 등이 투명하게 공개되지 않아 객관적인 평가를 내리기가 어려운 한계를 가짐
 - 일부 언론보도에 따르면 고용노동부의 신중년 경력형 일자리 사업이 사업 종료 후 취업률이 낮아 실효성이 없다고 보도하기도 함(세계일보 보도자료, 2022.7.26.)

(2) 신중년 적합직무 고용장려금

- 신중년 적합직무 고용장려금은 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용하는 사업주에게 최대 1년간 960만 원의 인건비를 지급하는 제도로 고용노동부가 2023년까지 운영하다가 2024년에 중단되었으나 경기도에서는 지속되고 있는 사업
- 지원 대상 요건은 50세 이상으로 정규직이나 무기계약직으로 채용해야 하며 3개월 이상 고용유지 시 노동자 1인당 40~80만 원의 인건비를 최대 1년 지원하는 제도
- 신중년 적합직무는 변화하는 산업 환경에 따라 전통적인 분야가 아닌 다양한 서비스, 제조 분야로 확장될 수 있음

〈표 2-23〉 신중년 적합직무

구분	직무
디지털 분야	스마트시티 운영·관리자, 스마트팜 운영·관리자, 인공지능학습교육가, 디지털 금융강사, 스마트공장 운영자, SW품질 테스터, 스마트 팩토리 코디네이터, 스마트 복지케어 안내사 등
그린(환경) 분야	신재생에너지차 정비원, 귀농귀촌 전문가, 노후 건축물 에너지 진단 컨설턴트, 대기환경 시험원, 태양광 설치 건설현장 감독, 실내공기질 관리자, 신재생에너지 충전소 운영관리자, 자연환경해설가, 에너지 어드바이저, 친환경 유기농 전문가, 나무의사, 바이오 진단 전문가
기타 분야	반려동물 미용사, 방역모니터링 요원 및 방역원, 건설현장 안전관리자, 은퇴설계 전문강사, 시멘터 광물제품 생산 기계 조작원, 플라스틱제품 생산기계 조작원, 장례지도사, 생애경력 설계사, 목재가공기계 조작원 등

출처: 고용노동부, 「신중년 적합직무 고용장려금 2021년 시행계획」

- 신중년 적합직무 지원 사업은 50세 이상 중장년의 고용을 지원하기 위해 1년까지 인건비를 일부 지원하는 사업이지만 지원 이후 고용이 계속되는지 등에 대한 구체적인 효과성이 공개적으로 논의되지 않는 문제점이 있음
 - 고용노동부는 2024년 신중년 적합직무 지원 사업을 중단하면서 공식적인 평가를 하지 않아 사업이 중단된 이유와 사업에 대한 평가가 명확하지 않음
 - 고용노동부는 신중년 적합직무 지원 사업을 이미 중단한 상태임에도 정부 사이트 「고용24(<https://m.work24.go.kr/>)」에 신중년 적합직무 고용장려금 사업을 안내하고 있는 등 체계적인 관리를 하지 않고 있음(검색일: 2025.8.9.)

(3) 지방자치단체의 중장년 취업지원 사업

- 지방자치단체들은 중장년 취업지원 사업을 다양한 이름으로 펼치고 있으며 지원 대상, 지원 금액 등이 지자체별로 상이함
 - 지원 대상은 대부분이 40세 이상 64세 이하의 미취업자 및 퇴직 예정자이지만, 충청북도는 40~70세 미만으로 연령 대상이 광범위하고, 반대로 제주는 40~60세 이하로 좁게 나타남
 - 예산은 2.3억 원(충청북도)에서 16.5억 원(제주)에 이르기까지 다양함

〈표 2-24〉 지자체 일자리 지원 사업

구분	지원 대상	사업 규모	지원 요건	지원금
대구광역시	40~64세 이하 미취업자	약 50명	5인 이상 500인 이하 기업 - 정규직 채용 후 최소 6개월 고용유지	- 개인 350만 원 - 기업 400만 원
울산광역시	40~64세 이하 미취업자 및 퇴직 예정자	약 80명 (2.8억 원)	울산 지역 중소기업 (상시근로자 5인 이상)	1인당 최대 360만 원 (매월 60만 원, 최대 6개월)
충청북도	40~70세 미만 퇴직자 및 은퇴자	약 95명 (2.3억 원)	중소기업	1인당 200만 원 (매월 40만 원, 5개월 지원)
경상북도	40~64세 미만 노동자	16억 원 (도비 8억 원, 시군비 8억 원)	중소기업 및 소상공인	- 중소기업 인건비 최대 700만 원 - 소상공인 인건비 최대 500만 원
전라북도	40~69세 이하 미취업자	148명 (12.5억 원)	상시직원 3인 이상 도 내 중소기업	- 기업 840만 원 (70만 원×12개월) - 개인: 2년 근속 시 근속장려 금 최대 200만 원 지급
전라남도	40~60대 조직 퇴직자 및 은퇴자	76명 (3.9억 원)	도내 중소기업	- 기업: 500만 원(50만 원 ×10개월) 고용유지금 - 개인: 300만 원(30만 원 ×10개월)취업장려금
제주특별 자치도	40~60세 이하	16.5억 원	1인 이상 고용하고 있 는 중소기업	- 월 40만 원 1년간 지원 - 동일 기업에 최대 5명까지 지원

출처: 고용노동부, 「신중년 적합직무 고용장려금 2021년 시행계획」

(4) 전직지원을 위한 고용노동부의 중장년내일센터

- 중장년내일센터는 전국 35개 고용복지+센터에 위치해 있으며 40세 이상 중장년의 생애경력설계, 전직지원서비스, 1:1맞춤형 상담 등의 서비스를 제공할 목적으로 운영 중에 있음
- 중장년내일센터의 핵심 사업을 노사발전재단이 대부분을 위탁하여 운영하고 있으며 노사발전재단은 생애경력설계, 전직 준비와 지원 컨설팅을 담당하고 있음
 - 노사발전재단 생애경력설계는 6~12시간의 상담을 배치하며 연령대별로 40대, 50대, 60대로 나누어 40대는 주도적 성과관리를 교육하며 50대는 현역을 유지하면서 인생 2막을 준비하는 교육을 학습, 마지막으로 60대는 퇴직 이후 삶의 질 향상에 초점

- 전직지원은 4~18시간의 상담을 배치하여 변화 관리, 자기 탐색 등 31개 교과목을 지원, 전직지원 컨설팅은 1:1로 맞춤형 경력진단 및 실제 전직을 지원하는 것을 주요 내용으로 하고 있음
- 이 외에도 노사발전재단은 생애경력설계 및 전직지원 프로그램 이러닝 과정을 무료로 제공하고 있음
- 고용노동부의 중장년내일센터의 사업과 프로그램 역시 성과 등 정보가 공시되어 있지 않으며 사업에 대한 평가도 많지 않아 성과 평가가 필요
- 기존 연구(김준영 외, 2022)에 따르면 고용서비스 전체의 취업률은 41.9%인 반면, 중장년 취업지원은 24.7%로 전체 평균보다 낮은 것으로 나타났다. 이는 당시 고령자 인재은행을 통한 취업률이 12%로 낮기 때문이었음

다. 정부의 중장년 정책에 대한 평가

(1) 고용노동부의 중장년 고용서비스 정책 축소

- 고용노동부는 신중년 적합직무 지원 사업과 함께 고령자 인재은행도 2023년 12월 말로 폐지함에 따라 중장년 고용서비스 정책이 대폭 축소되고 중장년내일센터 사업만 남게 됨
- 그러나 중장년내일센터 사업 역시 노사발전재단에 사업이 위탁되어 있어 고용노동부의 내일센터가 실제 어떤 역할을 하고 있는지 면밀한 분석이 필요함
 - 신중년 적합직무 지원 사업과 고령자 인재은행 제도가 예산 부족으로 인해 폐지되었는지, 사업성고가 부진하여 폐지되었는지, 고용서비스 제공을 공공영역이 아닌 민간영역의 역할을 확대하기 위해 폐지되었는지가 명확하지 않음
- 산업 변화 및 인구 변화로 인해 중장년의 인력 활용이 점점 더 중요해지는 상황으로 정부는 중장년에 대한 고용서비스를 줄이는 것이 아니라, 확대할 필요가 있으며 모든 국민들에게 양질의 고용서비스를 제공하기 위해 고용서비스의 공적 역할을 제고할 필요가 있음
- 통계청의 인구 변화 추계에 따르면, 중고령 인력은 향후 40세 미만의 인구가 크게 줄어 2030년부터 2060년까지 적어도 30년은 노동시장에서 적극적인 역할을 해야 하는 상황

- 김준영 외(2022)의 연구에 따르면 최근 20년간 주된 직장에서 평균 이직하는 연령은 49세 또는 50세로 거의 변화가 없음. 또한 같은 연구에서 주된 직장을 그만두는 이유는 권고사직이나 명예퇴직 및 정리해고가 12.4%로 많아 주된 직장을 그만둔 이후 재취업이 중요한 정책임을 확인할 수 있음

(2) 중장년 고용서비스의 운영 및 전달 체계의 한계

- 기존 연구들은 반복적으로 중장년 고용 사업의 중복이 발생하고 있다며 효율성의 문제를 지적하고 있음. 그런데 이와 관련하여 운영기관마다 상대적으로 적은 예산으로 소수의 인원이 상담, 구인처 발굴, 취업 훈련 등을 지원하고 있어 대규모의 고용서비스는 어려운 실정이기도 함
 - 고용서비스 사업이 중복되는 것은 맞지만 각 기관의 사업이 크지 않아 전체 고용서비스 수요를 충분히 소화하고 있다고 보기 어려운 측면도 간과할 수 없는 상황
- 전문적인 고용서비스가 이루어지지 않고 있다는 점도 공통적인 지적사항으로 평가되어 왔음
 - 고용서비스의 전문적 수준을 판단하기는 어렵지만 현재의 인력과 인프라로는 중장년 일자리 수요와 공급 간 미스매치를 줄이기 어렵다는 평가가 다수였음
- 부처 간 중복적인 사업을 통일하여 효율성을 제고하고 점점 중요해지고 있는 고용서비스 정책을 총괄하기 위해 ‘(가칭)고용서비스공단’과 같은 별도의 조직이 필요하다는 처방도 거론되고 있음
 - ‘(가칭)고용서비스공단’과 같은 별도의 중앙정부 기구가 만들어지면 지금의 문제점을 극복할 수 있을지 장담하기가 어려우며 조직 중심의 접근보다는 현 고용서비스 정책에 대한 면밀한 평가가 우선되어야 함

제3절 중장년 재취업 관련 선행연구 검토

- 본 절에서는 중장년 재취업에 관한 선행연구 동향을 살펴봄. 선행연구는 크게 연구 동향 및 노동환경 분석, 중장년 중심의 심리·역량·정책 연구, 기업 요구 및 채용 장벽 관련 연구, 재취업 활성화를 위한 매칭·연계 정책 및 직무 개발 연구로 구분하여 살펴 보았으며, 중장년 재취업 활성화에 관한 연구가 주로 어떤 방향으로 진행되었는지를 파악한 후, 본 연구의 필요성과 시사점을 도출함

1. 연구 동향 및 노동환경 분석

- 먼저, 중장년 재취업 연구의 전반적인 흐름과 특성을 파악하고, 재취업에 영향을 미치는 구조적 요인을 분석하는 연구가 있음

가. 학술 연구 동향 분석

- 국내 중장년 재취업 관련 연구 동향을 살펴본 연구에 따르면, 주로 교육학 분야에서 양적 연구로 진행되었으며, 주요 연구 주제어는 ‘은퇴/퇴직’과 ‘심리적 요소’이고, 주로 ‘영향 요인·교육·정책’에 대한 내용을 다루고 있음
 - 서지원·김남희(2022)는 2000년대 이후 중장년층 재취업 관련 국내 학술지 게재 논문을 전수조사하여 약 50편의 연구를 최종적으로 선정하여 연구 동향을 정리함. 이들은 분석을 통해, 중장년 재취업 관련 연구는 주로 교육학 분야에서, 양적연구가 주를 이루고 있으며, ‘은퇴/퇴직’과 ‘심리적 요소’가 연구 주제로 가장 많이 언급되고 있고, 대부분의 연구가 ‘영향 요인·교육·정책’에 대한 내용을 다루고 있음을 도출함
- 해외에서도 국내와 유사하게 경제학적 분석, 심리학적 분석, 교육프로그램 성과 분석, 건강과 재취업 성과를 의학적 관점에서 살펴보는 연구가 진행되고 있어, 국내의 연구 동향과 크게 다르지 않음을 알 수 있음
 - 연구 추세를 살펴보면, 먼저, 중장년의 재취업 현황을 바탕으로 중장년의 재취업을 활성화하는 요인을 탐색하는 등 경제학적 분석이 이루어지고 있음. 둘째, 재취업과 관련된 구직자의 특성, 심리적 요인과 재취업의 성과를 탐색하는 등

심리학적 분석이 진행됨. 특히, 심리학적 연구는 구직자의 긍정적 심리지표 상승에 주로 관심이 있었음. 셋째, 재취업을 위한 교육프로그램의 필요성이나 교육성과에 관한 연구가 있으며, 마지막으로, 중장년의 건강과 재취업의 성과를 의학적 관점에서 살펴보고 있음

- 이처럼 기업 수요에 관한 연구는 극히 드문 실정임. 이는 중장년 근로자에 대한 연구가 경제학 분야에서 주로 고용의 수요와 공급 즉, 임금을 가장 중요한 변수로 두고 다른 변수에 대해서는 큰 고민을 하지 않는 것으로 보임. 또한 심리학이나 교육학의 측면에서도 구직 대상 중장년의 요구와 이들의 취업 및 교육성과에 집중하고 있어 상대적으로 기업에 대한 고려가 부족한 것으로 나타남
- 이처럼 대부분의 연구가 중장년 개인을 대상으로 한 설문조사로, 중장년을 고용하는 기업에 대한 연구는 매우 부족한 실정임

나. 중장년 노동환경 분석

- 이석환·김윤영(2024)은 중장년 노동환경 분석을 통해, 중장년이 직업 전환 요구를 가지는 경우 이들의 욕구는 무엇인지 밝히고 이를 중장년 직업 전환 지원서비스에 반영하기 위한 정책 함의를 도출하고자 함
- 분석을 통해, 중장년 근로자의 상용직 규모는 전 연령대에서 가장 많이 나타났으나, 연령대 비율로 살펴보면 20~30대에 비해 낮은 수준이며, 임시근로자 비중은 40대부터 증가 추세이고 일용근로자 비율이 가장 높은 연령대는 50대로 나타나 근로조건이 열악해지는 시기임을 확인함. 분석을 통해, 40대 및 50대는 평균 근로소득이 높지만 표준편차 또한 커 급여 수준의 격차가 가장 큰 연령대임이 확인됨. 뿐만 아니라, 중장년층 노동 궤적 유형 분석을 통해 비정규직 유지형, 정규직에서 미취업형 등이 고용서비스 요구 집단으로 도출되었으며, 40대부터 노동시장 취약계층의 규모와 비율이 증가한다는 점을 도출하였음.
- 이처럼, 중장년층은 40대부터 근로조건이 열악해지고 소득격차가 커지는 열악한 노동현실에 직면해 있음

2. 중장년(구직자) 중심의 심리·역량·정책 연구

- 다음으로 주로 중장년 개인을 연구 대상으로 하여 그들의 심리, 고정관념 등 내적 요소 및 개선 가능한 역량에 초점을 맞추거나, 중장년층을 위한 정책 및 사업의 효과성을 분석하는 연구가 있음

가. 심리적 요소 및 재취업 과정

- 상당수 연구가 중장년의 퇴직 이후 경험하는 심리적 요소(우울, 스트레스, 자기효능감 등)에 관심을 가지며, 구직 과정에서 기업과 사회적 상호작용을 통해 자아상 변화를 경험하는 과정을 탐구하고 있음(서지원·김남희, 2022)
 - 중장년층 구직자는 재취업 과정에서 기업 채용자와의 사회적 상호작용을 통해 자아상의 변화를 경험하며 정체성을 수정하는 작업이 나타나는데, 심리학적 연구는 구직자의 긍정적 심리지표 상승에 주로 관심을 두고 있음
 - 김동선(2016)의 연구는, 중장년 구직자와 더불어 기업의 인사 담당자와 취업 지원 컨설턴트의 인터뷰를 통하여, 중장년 구직자들이 연령에 대한 재정의와 긍정적 자아상 구축을 통해 사회적 이미지를 전환하고 재취업에 성공하는 과정을 탐구하였음. 이 연구는 구직자뿐 아니라 기업의 인사 담당자와 취업 컨설턴트의 삼각관계 속에서 중장년 구직자들에 대한 외부의 시선과 내적 시선, 구직 과정에서 이루어지는 상호작용 과정을 거쳐 새롭게 형성되는 중장년 상을 입체적으로 조망하고 있음
- 이 연구를 통해 중장년 재취업 활성화를 위한 기업 요구를 살펴보면, 재취업 과정은 구직자와 기업 채용자 간의 사회적 상호작용을 통해 나타나는데 이때 중장년층은 자아상의 변화를 경험함. 구직자는 기업과의 상호작용을 통해 기업이 요구하는 부분과 자신의 개인적 정체성이 불일치 하는 점을 찾아내고 이를 바탕으로 정체성을 수정하는 작업이 나타나고 있음. 이러한 과정을 통해 이들을 채용한 기업들은 ‘신뢰할 수 있으며’, ‘융통성이 있고’, ‘적극적인’ 중장년층을 새롭게 발견하며 기존의 이미지를 대체하게 되었음
- 연구 결과를 바탕으로, 중장년 재취업 활성화를 위해 기업 요구를 잘 파악하고, 중장년과 기업 간 연계가 원활하게 이루어질 수 있는 정책을 마련해야 한다는 시사점을 도출할 수 있음

나. 역량 개발 및 직업훈련

- 역량 개발 및 직업훈련 관련한 대부분의 연구는 중장년의 역량 개발 및 직업훈련에 초점이 맞추어져 있으나(서지원·김남희, 2022), 기업 수요를 고려하지 못하는 한계가 있음
 - 김지현·강소랑·장하연(2024)은 서울시50플러스재단 취업지원 및 직업역량개발 사업 참여자 857명을 대상으로 설문조사를 실시하여 서울권4050 사업의 효과성을 정량적으로 측정함
 - 분석을 통해, 서울시 중장년이 일자리 정책에 참여하면서 일자리 역량(구직 효능감, 직무역량 수준)의 향상이 있었고, 미래 걱정 지표인 노후 불안과 취업 불안이 유의미하게 감소했음을 도출함. 또한 행복한 노후(삶의 만족도, 자기효능감, 사회적 관계 등)에 대해서도 유의미한 향상이 있다는 결과가 도출되었음
 - 하지만, 중장년을 채용하는 기업에 대한 고려가 전혀 없어 정책 효과성 분석을 위한 고려 정책 대상 확대가 필수적으로 요구됨
 - 윤미·김형빈(2022)은 교육프로그램의 다양성 부족과 체계적 현장 맞춤형 실습 과정의 미흡함을 강조하며, 중장년층의 직무 능력과 기업 요구 직무능력 간 심한 차이가 발생하고 있음을 지적함

다. 일자리 사업 효과성 분석

- 중장년 일자리 사업에 대한 평가는 주로 사업에 참여한 중장년을 대상으로 진행되고 있음. 선행연구는 사업 참여 후 중장년 개인의 일자리 역량(구직 효능감, 직무 역량) 향상 및 미래 걱정 지표(노후 불안, 취업 불안)에 유의미한 감소가 나타났음을 도출함(김지현·강소랑·장하연, 2024)
 - 김지현·강소랑·장하연(2024)은 중장년 일자리 사업을, 사업 참여자를 대상으로 평가하여, 사업 참여 후 구직 효능감, 직무역량 향상 및 노후불안 감소 등의 긍정적 효과를 도출함
 - 하지만, 사업 효과성 측정 시 정책의 중요한 이해관계자인 기업에 대한 고려가 부족하여, 이후 사업이 기업의 수요를 배제하고 확대 재생산될 우려가 있음(김지현·강소랑·장하연, 2024; 김지현·강소랑·최인희, 2024)

- 김지현·강소랑·최인희(2024)는 서울시 중장년 취업지원 사업의 효과성을 객관적으로 측정하고 참여자 이력을 효율적으로 관리하기 위한 데이터 설계방안을 제시하고, 기대효과를 제시하기 위한 연구를 진행함. 연구를 통해 서울시 50플러스포털 기반 데이터 연계 및 통합, 맞춤형 설문조사 시스템 구축, 데이터 관리 및 분석 시스템 구축을 통해 데이터 수집 및 관리 효율성을 높이고, 개인정보 보호 및 보안 강화, 데이터 활용 가이드라인 및 관리 체계 마련을 통해 데이터 활용의 안전성과 책임성을 확보할 것을 제안함
- 그러나 이 연구에서 취업지원 사업의 효과성은 참여자인 중장년의 관점에서만 제시하고 있으며, 정책의 중요한 이해관계자인 기업에 대해서는 고려하지 않고 있는 한계가 있음
- 이와 같이 기업의 수요에 대한 관심이 미약한 사업의 효과성 측정과 데이터 분석은 이후의 사업에 체계적으로 기업의 수요를 배제하고 정책 대상자로서 중장년과 운영기관의 관점을 강조하고 확대 재생산할 우려가 있음
- 중장년 재취업 활성화를 위해서는 결국 취업을 결정하는 결정권이 있는 기업의 요구를 파악할 수 있는 효과성 측정 도구가 요구되며, 기업 데이터를 기반으로 측정할 필요가 있음

3. 기업(고용주) 요구 및 채용 장벽 관련 연구

- 기업 요구 및 채용 장벽 관련 연구들은 재취업의 결정권자인 기업의 관점에서 중장년 채용의 이유, 장벽, 요구 역량, 정책적 지원방안 등을 탐색하며, 기존 연구의 한계점인 기업연구의 부재를 극복하려는 시도를 하고 있음

가. 기업 채용 인식 및 장벽과 요구 역량

- 송민혜(2024)는 중장년의 경력과 경험을 활용하고 재취업이 가능하도록 하기 위해서는 기업의 수요와 연계된 직무역량을 파악할 필요성을 인식하고, 2023년과 2024년 서울시50플러스재단의 기업연계 일자리 사업을 대상으로 참여기업의 중장년 채용 특성을 분석함
- 이 연구는 서울시50플러스재단 기업연계 일자리 사업의 채용 특성을 도출해 내기 위해 관련 사업에 참여한 기업 담당자들을 대상으로 심층 인터뷰를 실시하였고, 이 결과를 토대로 중장년 재취업 활성화를 위한 기업 요구를 도출함

- 분석 결과, 중장년이 가진 경력과 경험(네트워크, 연륜, 책임감, 도메인 지식 보유)이 주요 채용 배경으로 나타남. 중장년 채용은 청년 인력 구직의 어려움을 완화하고, 기업의 안정성 및 효율성 도모에 기여하며, 중장년 인력은 직무 적응도, 융통성, 임기응변에 영향을 미치며, 근속 연수가 길어 채용 비용 절감 및 조직 안정성에 기여한다는 점이 장점으로 작용함
- 한편, 기업은 중장년의 경력, 경험, 책임감, 높은 조직 적응력 등을 장점으로 평가하는 반면, 체력 문제, 디지털 역량 부족, '나 때는 말이야'식 마인드로 인한 갈등 등을 애로사항으로 꼽았음
- 이석환(2024)은 서울시 중장년 고용 환경 분석 결과를 바탕으로 서울시 소재 민간 기업의 중장년 채용인식을 탐색함. 그는 서울시 중장년 채용 주요 민간 기업 현황을 분석하여 중장년 주요 채용 산업군을 도출하고, 해당 산업군을 대상으로 대기업과 중소기업을 구분하여 인터뷰 대상 기업을 선정하고 민간 기업의 중장년 채용인식 탐색을 위한 심층인터뷰를 실시하고 결과를 비교 분석하였음
 - 서울시 중장년 채용 주요 민간 기업 현황을 살펴본 결과, 중장년 분포가 많은 산업은 총 9개의 산업(제조업, 건설업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 정보통신업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업)으로 나타남
 - 서울시에 소재한 민간 기업의 중장년 채용인식을 살펴보기 위해 주요 중장년 취업 산업군에 해당하는 총 10개의 민간 기업(대기업 3개, 중소기업 7개)의 인사 담당자(또는 대표)를 대상으로 심층 면접조사를 실시한 결과, 중소기업과 대기업이 바라보는 중장년 채용에 대한 인식은 차이점이 명확히 드러남
- 중소기업과 대기업 모두 높은 연령에서 오는 업무 지시 및 관리 부담을 단점으로 이야기하였으나, 중소기업은 경험/노하우에 초점을 두고 채용하나 근로 조건 제시의 어려움(보상 미스매치)을, 대기업은 능력(경력/역량)을 가장 중요하게 보며 정보 및 기술 미스매치(기업 이해도, OA)가 발생한다는 점이 도출되어, 중소기업과 대기업의 인식 차이가 나타남을 알 수 있음. 정리하면, 기업이 요구하는 역량으로는, 중소기업은 과거 대우 기대 내려놓기와 의사소통/관계 능력을, 대기업은 조직과 융합하려는 태도와 디지털 리터러시 능력을 중요하다고 인식함. 특히, 권위적인 사고방식을 지양해야 하며, 성실감, 책임감, 적극성 등을 고취시켜야 할 마인드로 평가됨

- 이 연구는 실제 중장년의 채용 과정에서 기업들이 느끼는 어려움을 분석하고, 기업이 요구하는 중장년의 역량에 주목하고 있으며 일정한 분석 결과를 도출했다는 데에 의미가 있음. 그러나 총 10개의 기업의 인사 담당자를 인터뷰하였으며, 분석 결과에 중소기업과 대기업의 구분이 아닌 업종별 및 직종별 특성은 확인하기 어려웠음. 또한 분석 결과가 보편적이고 예상 가능한 수준의 기업의 기대를 보여주고 있어 실제 세밀하고 정책화될 수 있는 대안을 제시하지 못하는 한계가 있음
- 홍성표·양인준(2021)은 기업체 관계자가 인식하는 중장년 채용 장벽 인식과 채용 의도의 관계에서 조직문화의 조절 효과를 분석하기 위해 서울시에 위치한 기업체의 인사 담당자 또는 대표자를 대상으로 설문조사를 실시함
 - 분석 결과, 기업체 관계자의 중장년 채용 장벽 인식은 채용 의도에 부적인(-) 효과가 있었음. 연구를 통해 도출한 주요 결론은 다음과 같음. 첫째, 기업의 중장년에 대한 채용 의도는 2.93점(리커트 5점 척도 기준)이며, 업종과 과거 중장년 채용 경험에 따라 유의미한 차이가 있었음. 둘째, 기업체 관계자의 중장년 채용 장벽 인식은 채용 의도에 유의미한 부적인(-) 효과가 있었음. 셋째, 기업의 혁신지향 문화와 관계지향 문화는 중장년 채용 의도에 유의미한 영향이 있었는데, 혁신지향 문화는 중장년 채용 의도에 부적인(-) 영향을 끼친 반면 관계지향 문화는 중장년 채용 의도에 정적인(+) 영향을 미쳤음. 넷째, 중장년 채용 장벽 인식과 채용 의도의 관계에서 관계지향 문화는 유의미한 조절 효과가 있었음
 - 연구 시사점은 다음과 같음. 첫째, 기업의 조직문화, 업종을 고려한 차별화된 중장년 재취업지원이 필요함. 둘째, 중장년 재취업 활성화를 위해 기업의 채용 장벽을 낮출 수 있는 다양한 지원체계를 갖출 필요가 있음

나. 채용 결정 요인

- 고용주는 중장년 구직자의 신뢰성, 시간 엄수, 능력은 중요하게 인식하지만, 재고용 결정 시 하향 임금 유연성이 상당한 영향을 미침. 또한 조직의 노동력 부족이 재고용 결정의 핵심 요소로 나타남
- Ranzijn, R., Carson, E., & Winefield, A.(2004)는 호주에서 구직자와 고용주가 업무 관련 기술과 특성의 상대적 중요성에 대해 서로 다른 인식을 가지고 있는지 확인

하기 위해 143명의 중년 구직자(45세 이상)와 42명의 고용주를 대상으로 설문조사를 실시함

- 구직자와 고용주 간 인식 차이를 살펴본 결과, 구직자와 고용주 간 핵심 요소 즉, 신뢰성, 시간 엄수, 그리고 능력(역량)에 대해서는 공통적으로 중요하다고 인식하고 있는 것으로 나타남. 하지만, 구직자는 중요하다고 생각하는 컴퓨터 기술, 인생 경험과 같은 요소는 고용주에게는 매력적이지 않은 요소로 나타나, 이러한 요소들이 구직자를 중심으로 진행된 연구들에게 과대평가되었을 수도 있다는 가능성을 지적함. 이들 연구는 고용주가 중요하다고 생각하는 요소를 중심으로 기업의 수요를 파악할 필요가 있다는 점을 강조하고 있음
- Oude Mulders, J., van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J.(2014)는 네덜란드 관리자들을 대상으로 고용주가 정년퇴직 후 직원을 재고용하기로 결정할 때 고려하는 사항을 조사하였음
 - 분석을 통해, 고용주는 정년퇴직 후 직원을 재고용할 때 하향 임금 유연성을 감수할 의향이 있는 직원을 재고용할 가능성이 훨씬 더 높다는 점을 밝힘
 - 이들은 고용주의 재취업에 영향을 미치는 요인들을 분석하였는데, 특히, 의무 퇴직 연령을 넘어서도 계속 일하고 싶어 하는 직원을 재고용하기로 한 결정에 대하여 탐색함. 분석을 통해 임금 인하 유연성을 보이는 근로자가 고용주에게 더 매력적으로 보인다는 점을 밝혀냄. 고령 근로자의 임금은 매우 중요하며, 따라서 수요와 공급 요인을 모두 살펴보는 것이 정년퇴직 이후 근로추세를 이해하는 데 도움이 될 수 있다는 점을 시사함
- Karpinska, K., Henkens, K., & Schippers, J.(2011)는 관리자의 채용 결정에 영향을 미치는 개인적 및 조직적 특성을 파악하는 것을 목적으로, 네덜란드 관리자와 경영학과 학생들을 대상으로 비네트 연구를 수행하였음
 - 연구를 통해 조기 퇴직자의 재취업 가능성은 조직의 노동력 부족(노동력 수요)과 개인의 적극성(자발적 지원 의지)에 크게 영향을 받는다는 점을 밝힘
 - 연구 결과, 조기 퇴직자의 재취업 가능성은 조직의 노동력 수요, 개인의 경력 특성, 연령차별, 자발적 태도 등에 의해 크게 영향을 받는 것으로 나타났음
 - 첫째, 조직적 요인으로, 노동력 부족이 재고용 결정의 핵심으로 나타났음. 구조적 또는 우발적 노동력 부족에 직면한 기업은 조기 퇴직자를 재고용할 의향이 높았음. 반면, 젊은 인력 공급이 원활한 조직에서는 재취업 기회가 제한

적이었음. 둘째, 개인적 특성으로 경력과 연령의 영향이 나타났음. 이전 직무와 유사한 경험을 가진 지원자는 재취업 가능성이 높게 나타났음. 셋째, 연령 차별이 발견되었음. 차별 금지 정책에도 불구하고, 고령 조기 퇴직자는 젊은 퇴직자보다 채용 기회가 적었음. 넷째, 조기 퇴직자의 적극성은 재취업 성공의 열쇠였음. 조기 은퇴자의 자발적 지원 의지는 관리자의 고용 결정에 긍정적 영향을 미치고 있었음. 다섯 번째, 성실한 근무와 장기 고용의 수용은 조기 퇴직자 채용에 긍정적 영향을 미쳤음

- 결론적으로 조기 퇴직자의 재취업은 단순히 개인의 능력보다 조직의 필요성, 연령편견, 적극성 등이 복합적으로 작용함. 따라서, 정책적 차원에서 연령차별 감소와 맞춤형 재취업지원 프로그램이 요구됨

4. 재취업 활성화를 위한 매칭·연계 정책 및 직무 개발 연구

- 중장년과 기업 간의 효율적인 연계 및 매칭 방안, 그리고 재취업을 위한 맞춤형 직무 개발에 초점을 맞춘 실무적, 정책적인 연구들이 있음

가. 맞춤형 직무 개발 및 정책제언

- 임상훈·박용철(2014)은 중장년의 재취업 및 고용연장을 위해서 노사가 함께 중장년층에 적합직무를 개발하는 과정을 통해 중장년 적합직무는 직무 축소형, 직무 결합형, 직무 책임 제거형으로 개발할 수 있음을 발견하였음
 - 직무 축소형은 근대적 직무 개발 기법인 직무 확대와 반대로 은행에서 정규직의 업무나 희망퇴직 전의 업무에 속한 몇 개 과업을 특정하여 신규로 만든 직무를 중장년층으로 하여금 수행하도록 하는 방식임. 직무 결합형은 복수의 업무에 속한 일부 과업들을 취합하여 중장년층에 적합한 직무를 개발하는 방식임. 즉, 복수의 직원이 하던 업무들 가운데 소수의 과업들을 선별하여 새로운 직무를 개발하고 중장년층으로 하여금 이를 전담하도록 하는 방식임. 직무 책임 제거형은 기존 업무에서 직책과 기획, 평가와 관련된 과업을 제외하고 실행과 관련된 과업만을 수행하는 직무를 개발하는 방식임
 - 이들은 중장년층 적합직무 개발 방식이 기존 직무 개발 연구 결과와 일맥상통하고 있음을 발견함. 이를 통해 중장년 채용이 산업 내 중요한 법적 요건과

같은 의무적 실행과 관계있는 경우, 기업의 요구 및 상황을 파악하는 것이 필요하다라는 시사점을 얻을 수 있음. 또한 노동조합이 있는 경우 기업의 수요와 함께 고려해야 할 필요가 있음을 확인할 수 있음. 마지막으로 업종별로 중장년 일자리의 개발과 기업의 수요는 달라질 수 있음. 제조업에서 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기가 생산직을 중심으로 전개되었다면 서비스업에서는 ‘직무 나누기’를 통한 일자리 창출이라는 패러다임이 더욱 적합할 수 있음

- 윤미·김형빈(2022)은 중장년층의 재취업 활성화를 위해 FGI 기반의 AHP 분석으로 정책의 우선순위를 분석하여 정책 방안을 도출하고 있음
 - 우선순위 분석 결과, 중장년층 재취업 활성화를 위한 5개의 정책 영역과 17개의 하위 구성 요소를 도출하였음. 그리고 재취업 활성화를 위한 정책 방안 5가지를 제안하였음. 첫째, 일자리 통합센터 설치·운영 둘째, 수요 조사 기반의 맞춤형 직업교육훈련 셋째, 재취업 관련 예산 및 지원금 확대 넷째, 정책의 효율적 관리 체계 일원화 다섯째, 환경 변화에 따른 새로운 정책 발굴 및 제도 개선 순으로 제안하고 있음
 - 연구 결과는 중장년 취업 활성화를 위해 기업의 요구를 파악할 필요성을 제시하고 있음. 중장년의 재취업 활성화를 위해서는 기업들의 수요 조사를 기반으로 한 맞춤형 직업교육훈련 교육이 필요하다는 점을 강조하고 있음. 그러나 현실은 직업교육훈련 프로그램의 다양성이 부족하고 체계적 현장 맞춤형 실습 과정이 미흡한 상황임. 중장년층의 직무능력과 기업에서 요구하는 직무능력 간의 심한 차이가 발생하고 있는 것도 문제로 작용하고 있음
 - 이들은 중장년 재취업 활성화를 위해 일자리 통합센터 설치·운영, 수요 조사 기반 맞춤형 직업교육훈련, 재취업 관련 예산 및 지원금 확대 등을 정책 방안으로 제안함
- 이석환·장익현·이은채(2024)는, 서울시가 추진한 중장년 민간 일자리 사업의 효율성을 문헌고찰과 정량적 분석을 통해 제시하고 있음
 - 서울시 중장년 민간 일자리 사업 효율성 평가 결과, 기업들이 선호하는 사업인 중장년 맞춤형 인턴십은 참여성 수와 일자리 연계 수에서 비효율적인 것으로 나타남
 - 사업 효율성 평가는 실제 중장년 재취업 활성화를 위한 기업 요구를 고려할 때 신중할 필요가 높을 것으로 보임. 중장년 민간 일자리 사업은 결국 중장년

들이 새로운 일자리를 찾는 과정과 결과를 지원하는 사업인데 그 핵심을 관통하고 있는 인턴십 사업을 투입예산과 인력 그리고 참여성으로 단일 기준의 정량적 평가를 하는 것은 사업의 중요성을 반영하지 못할 수 있음

- 이들은 정성평가를 통해서도 서울시50플러스재단 사업의 효율성을 평가했는데, 그 결과 재단 사업의 효율성의 핵심요소는 중장년 채용의사 기업 발굴 및 협력체계 구축으로 나타났음. 이는 재단의 민간 일자리 사업이 결국 민간 기업의 요구를 어떻게 잘 중장년 채용으로 이어질 수 있게 이끌어내고, 이들의 요구에 맞는 중장년을 교육하고 매칭하느냐가 중요하다는 점을 발견하였다는 점에서 의의가 있음
- 강소랑 외(2022)는 서울시50플러스재단 일자리 지원 사업 활성화를 위해 민간 연계를 통한 중장년 일자리의 새로운 모델을 제시하는 것을 목적으로 하고 있음. 연구에서는 일자리 전문가의 자문과 민간 기업의 수요조사를 포함하고 있어 중장년 재취업 활성화를 위한 기업 요구를 파악하는 데 도움이 됨
- 이들은 보육, 여행, 장례지도, 전기유지, 제조, 4차 신기술 등 다양한 분야의 기업과의 인터뷰를 통해 중장년의 일자리 모델을 개발하고 있음. 민간 기업들의 인터뷰를 통해 일 활동 진입 전에 일 체험을 지원함으로써 구직자와 기업간의 미스매치를 줄이고 이탈률을 낮추는 프로세스를 개발한 것은 향후 중장년 재취업 활성화를 위한 기업 요구를 파악하는 데 유용한 지점으로 보임

나. 기업 연계 및 매칭 활성화 방안: 민간 연계 지원 방안

- 강소랑·안지선(2023)은 기존 시행된 민간 일자리 모델 및 중장년 민간 일자리 연계 취업지원 사업을 사후 분석함. 이 과정에서 서비스 전달 주체로서 일자리 사업 기관의 역할이나 특징을 분석하고 있어 기업의 목소리는 거의 반영되어 있지 않은 한계가 있음. 하지만, 이 연구는 기존 중장년 적합 일자리(신중년 경력형 일자리, 신중년 적합직무)를 바탕으로 일자리 사업기관의 우수한 사례를 발굴하여 서울시50플러스재단과의 협력 가능성을 확인하고 서울시 중장년 민간 일자리지원을 위한 방안을 도출하였다는 점에서 의미가 있음
- 연구 결과 민간 일자리 연계 모델을 구축하기 위해 취업을 희망하는 대상자는 니즈 및 성향에 따라 제1유형(전문직 종사 퇴직자로 유관분야 취업 희망 중장년), 제2유형(기존경력기반 경력 재설계 후 신직업 취업 희망 중장년), 제3유형(명확한 직종 목표는 없으나 빠른 취업을 희망하는 중장년)으로 나타남

- 그러나 이 연구에서도 중장년을 채용하고자 하는 기업의 요구에 대해서는 연구가 진행되지 않은 한계가 있음
- 이처럼 선행연구는 기업 수요를 반영한 인턴십, 일자리 연계 직무훈련 등을 통해 구직자와 기업 간 미스매치를 줄이고, 기업의 조직문화, 업종을 고려한 차별화된 지원이 필요함을 강조하고 있음. 또한 재단 차원에서 인력풀 관리 및 산업/직무별 채용박람회 등을 통한 효율적인 매칭 지원 필요하다는 점을 강조함(송민혜, 2024; 강소랑 외, 2022; 홍성표·양인준, 2021; 강소랑·안지선, 2023)
- 이성한·장익현·이은채(2024)는 재단의 민간 일자리 사업 효율성의 핵심 요소는 중장년 채용 의사 기업 발굴 및 협력 체계 구축이라는 점을 강조하였으며, 홍성표·양인준(2021)은 기업의 조직문화, 업종을 고려한 차별화된 중장년 재취업지원이 필요하다는 점을 주장함. 송민혜(2024)와 강소랑 외(2022)는 인턴십, 일 체험 등을 통해 구직자와 기업 간의 미스매치를 줄이고 이탈률을 낮추는 프로세스 개발이 유용하다는 점을 강조함. 이처럼 사업 활성화를 위해서는 중장년 인력풀 관리, 채용박람회 등을 산업별/직무별로 실시하여 연계율을 높일 필요가 있음

다. 기업 대상 재정지원 정책

- 성재민 외(2024)는 고령층 고용촉진 및 고용안정을 위한 정책들을 분석하고 정책과 제들을 제시하고 있음. 이 중 기업의 수요와 관련해서는 중장년을 채용한 기업에 대해 지원하는 방안에 초점을 맞추고 있음
- 이 연구는 중장년 채용기업에 대해 고령자 세제지원 적용 대상을 확대하고, 고령자 재취업지원서비스 비용에 대한 조세지원을 허용할 것을 제안하고 있음
- 다음으로 현재의 고용장려금 제도를 확대하여 ‘자영업자 일자리 전환’ 유형을 신설하고 ‘산업체 퇴직 전문인력 채용’ 유형을 신설할 것을 제안하고 있음. 나아가 고령자 고용안정지원금에 대해 채용인력의 연령과 요건을 완화할 것을 제안하고 있음. 마지막으로 고령자 고용 우수기업 제도를 신설할 것을 제안함
- 이 연구는 실질적으로 고령자를 고용하는 기업에 세제혜택이나 장려금을 지원함으로써 경제적인 혜택을 즉각적으로 지급하는 것에 초점을 맞추고 있음. 기존 혜택에 대해 기업들의 혜택이 사각지대가 발생한 한계를 지적하고 이를 개선할 수 있는 대안을 제시했다는 데 의의가 있음

- 그러나 실제 기업과 중장년이 상생하는 방법보다는 중장년을 생산성이 낮은 일원으로 가정하고 이들을 고용하는 기업에 대해 보조금을 지원해야 한다는 논리에 국한한 한계가 있음. 중장년 재취업 활성화를 위해서 기업에 즉각적인 물질적인 혜택도 중요하지만 장기적으로 상생의 기업 생존을 위해서는 기업이 원하는 중장년을 양성하고 매칭하는 관점이 필요할 것임

〈표 2-25〉 중장년 재취업 관련 선행연구

	연구자명	연구내용	연구 결과 및 시사점
연구 동향 및 구조 분석	서지원·김남희 (2022)	• 2000년대 이후 중장년층 재취업 관련 국내 학술지 논문 약 50편 전수조사 및 연구 동향 정리	• 중장년 재취업 연구는 주로 교육학 분야의 양적 연구이며, '은퇴/퇴직', '심리적 요소'가 주제로 많이 언급됨. 연구가 중장년 역량 개발에만 초점이 맞춰져 기업 수요를 고려하지 않는 한계가 있으며, 중장년을 고용하는 기업 대상 연구는 전무함
	이석환·김윤영 (2024)	• 중장년 직업 전환 요구 및 노동 궤적 유형 분석을 통한 직업 전환 지원서비스 반영 정책적 함의 도출	• 40대, 50대 코호트별로 고용서비스가 필요한 노동 궤적 유형(예: T4 비정규직 유지형, T5 정규직에서 미취업형)을 도출. 40대부터 비정규직, 미취업 등 노동시장 취약계층 규모가 증가함. 연구는 중장년의 특징과 일자리 수요는 파악하나, 실제 노동 현장에서의 매칭 가능성 연구는 진행되지 않은 한계가 있음
중장년 구직자 중심의 심리·역량 ·정책 연구	김동선(2016)	• 중장년 구직자, 기업 인사 담당자, 취업지원 컨설턴트 인터뷰를 통한 재취업 성공 과정 탐구	• 재취업 과정에서 중장년은 기업과의 사회적 상호작용을 통해 정체성 수정을 경험함. 기업은 '신뢰성', '융통성', '적극성'을 가진 중장년을 새롭게 발견. 기업 요구 파악 및 중장년-기업 간 원활한 연계 정책 마련 필요
	김지현·강소량 ·장하연(2024)	• 서울연4050 사업 참여 여성 대상 설문조사를 통한 사업 효과성 정량적 측정	• 사업 참여 후 중장년 개인의 일자리 역량(구직 효능감, 직무 역량) 향상 및 미래 걱정 지표 (노후 불안, 취업 불안) 유의미한 감소. 연구 대상이 중장년 개인에 한정되어 중장년을 채용하는 기업에 대한 고려가 전혀 없어 정책 효과성 분석 대상 확대 요구됨
	김지현·강소량 ·최인희(2024)	• 서울시 중장년 취업 지원 사업의 효과성 객관적 측정 및 참여성 이력 효율적 관리를 위한 데이터 설계 방안 제시	• 사업 운영 결과(Output)와 사업 효과(Outcome)를 구분하여 측정 가능한 핵심 성과 지표 제시. 효과성은 참여성인 중장년의 관점에서만 제시되고, 정책의 중요한 이해관계자인 기업에 대한 고려가 없는 한계가 있음
기업 요구 및 채용 장벽 관련 연구	이석환(2024)	• 서울시 소재 민간 기업(대기업 3개, 중소기업 7개)의 중장년 채용 인식 탐색을 위한 심층 인터뷰	• 중소기업은 경험/노하우 기대에 초점을 두나 보상 미스매치를 겪음. 대기업은 능력(경력·역량)이 가장 중요하며 정보 및 기술 미스매치를 겪음. 중소기업은 과거 대우 기대 내려놓기와 의사소통/관계 능력을, 대기업은 조직과 융합하려는 태도와 디지털 리터러시 능력을 필요 역량으로 꼽음

	연구자명	연구내용	연구 결과 및 시사점
	송민혜(2024)	서울시50플러스재단 기업 연계 일자리 사업 참여 기업 담당자 심층 인터뷰를 통한 중장년 채용 특성 분석	중장년 채용 이유는 경력과 경험 및 기업의 안정성과 효율성 도모. 채용 시 애로사항은 체력 문제, 디지털 역량 부족, '나 때는 말이야'식 마인드로 인한 갈등. 중장년에게 필요한 역량 강화 교육으로 디지털 역량, 서비스 마인드, 재사회화 교육이 강조됨. 인력풀 관리와 산업별/직무별 채용박람회를 통한 효율적인 매칭 지원 필요
	홍성표·양인준 (2021)	기업체 관계자 인식 중장년 채용 장벽 인식과 채용 의도의 관계에서 조직문화의 조절효과 분석	기업의 중장년 채용 장벽 인식은 채용 의도에 부정적(-) 효과를 미침. 관계지향 문화는 채용 의도에 정적인(+) 영향을, 혁신지향 문화는 부정적인(-) 영향을 미침. 기업의 조직문화, 업종을 고려한 차별화된 지원 및 채용 장벽을 낮출 지원체계가 필요
	Ranzijn et al. (2004)	호주 구직자(45세 이상)와 고용주 간 업무 관련 기술 및 특성의 상대적 중요성 인식 차이 비교 설문조사	구직자와 고용주 모두 신뢰성, 시간 엄수, 능력(역량)을 핵심 요소로 공통 인식. 구직자가 중요하다고 생각하는 컴퓨터 기술, 인생 경험과 같은 요소는 고용주에게 매력적이지 않을 수 있음. 고용주가 중요하다고 생각하는 요소를 중심으로 기업 수요 파악 필요
	Oude Mulders et al.(2014)	네덜란드 관리자를 대상으로 비네트 실험을 통한 고용주가 정년 퇴직 후 직원 재고용 시 고려 사항 조사	하향 임금 유연성이 고용주의 재고용 결정에 상당한 영향을 미침. 고용주는 상당히 낮은 임금을 감수할 의향이 있는 직원을 재고용할 가능성이 높음. 고용주들은 전반적으로 의무 퇴직 후 직원 재고용에 상당히 소극적임
	Karpinska et al. (2011)	네덜란드 관리자 등을 대상으로 비네트 연구를 통한 관리자의 채용 결정에 영향을 미치는 개인적 및 조직적 특성 파악	조기 퇴직자 재취업 가능성은 조직의 노동력 부족(노동력 수요)과 개인의 경력 유사성, 연령차별, 자발적 태도 등에 의해 크게 영향을 받음. 연령 편견 감소와 맞춤형 재취업지원 프로그램 요구
	윤미·김형빈 (2022)	FGI 기반 AHP 분석을 통한 중장년층 재취업 활성화 정책 우선순위 분석	중장년층 재취업 활성화 정책 방안으로 일자리 통합센터 설치·운영, 수요 조사 기반의 맞춤형 직업 교육훈련 등을 제안. 기업의 요구 파악 필요성을 제시하며, 기업 수요 기반의 맞춤형 교육 부재 및 현장 맞춤형 실습 미흡이 문제로 지적됨
재취업 활성화를 위한 매칭·연계 정책 및 직무 개발 연구	임상훈·박용철 (2014)	노사 협력을 통한 중장년층 적합직무 개발 과정 탐구	중장년 적합직무 개발 방식은 직무 축소형, 직무 결합형, 직무 책임 제거형으로 도출됨. 중장년 채용 시 기업의 요구 및 상황을 파악하는 것이 필요하며, 노동조합이 있는 경우 함께 고려해야 함. 업종별(예: 제조업 vs. 서비스업)로 일자리 개발 패러다임이 달라질 수 있음
	강소량 외 (2022)	일자리 전문가 자문 및 민간 기업 수요 조사를 포함한 중장년 민간 일자리의 새로운 모델 제시	일 활동 진입 전 일 경험을 지원함으로써 구직자와 기업 간의 미스매치를 줄이고 이탈률을 낮추는 프로세스 개발이 유용함

	연구자명	연구내용	연구 결과 및 시사점
	이석환·장익현·이은채(2024)	• 문헌 고찰 및 DEA 분석을 통한 서울시 중장년 민간 일자리 사업 효율성 제시	• 정량 평가에서 중장년 맞춤형 인턴십이 비효율적인 것으로 나타나, 사업의 중요성을 반영하지 못할 수 있다는 문제제기. 정성 평가에서 재단 사업 효율성의 핵심 요소는 중장년 채용 의사 기업 발굴 및 협력 체계 구축으로 나타남
	성재민 외 (2024)	• 고령층 고용 촉진 및 고용 안정을 위한 정책 분석 및 정책 과제 제시(기업 수요 관련)	• 중장년 채용 기업에 대한 고령자 세제지원 확대, 고용 장려금 제도 확대(자영업자 일자리 전환, 산업체 퇴직 전문인력 채용 유형 신설), 고령자 고용 우수기업 제도 신설 등을 제안. 기업에 즉각적인 물질적 혜택에 초점을 두어, 중장년 양성 및 매칭을 통한 상생 관점이 부족함

5. 소결

- 서울시 중장년층의 성공적인 재취업을 위한 효과적인 정책 및 전략을 모색하기 위해 다양한 선행연구들을 검토한 결과, 중장년층의 재취업을 활성화하기 위해서는 단순한 개인 역량 강화뿐만 아니라, 기업의 인식을 개선하고 유연한 고용 모델을 제시하며, 현장 수요에 기반한 정책 지원을 강화해야 할 필요성이 제시됨
- 기업의 인식 개선과 조직문화의 중요성이 강조됨. 중장년에 대한 채용 장벽 인식은 채용 의도를 낮출 수 있으나, 관계지향적 조직문화는 채용 의도를 높이고 채용 장벽의 부정적 효과를 완화하는 조절 역할을 하는 것으로 나타났음. 또한, 구직자와 기업 간에 바람직한 근로 관련 속성에 대한 인식 차이가 존재하며, 고용주는 연령을 장애 요인으로 지목하지 않는 반면 구직자는 연령 문제를 과소평가하는 경향이 있어 인식의 격차를 줄이는 노력이 필요함. 따라서 서울시는 관계지향적 문화를 가진 기업에 중장년의 협업 역량을 홍보하고, 혁신지향적 기업에는 디지털 역량 강화 프로그램을 연계하는 등 기업의 특성을 고려한 맞춤형 홍보 및 인식 개선 캠페인을 추진하여 중장년의 연령을 ‘강점(안정성, 성실성)’으로 포지셔닝할 필요가 있음
- 유연한 고용 모델과 임금체계 개편의 필요성이 제기되었음. 정년퇴직 후 재고용 결정 시 임금 유연성(낮은 임금 수용)이 고용주 선택에 더 큰 영향을 미치며, 생산성 대비 임금 조정이 가능한 직원은 재고용 확률이 높게 나타났음. 이는 연공서열 임금체계의 개편 필요성을 시사하며, 중장년 재취업 시 생산성 대비 합리적 임금체계(예: 성과연동형) 도입 시 기업 참여 유인이 크게 증가할

것으로 보임. 또한, 직무 축소형, 직무 결합형, 직무 책임 제거형과 같이 중장년의 경험을 활용하면서도 체력 및 디지털 격차를 고려한 실용적인 직무 재설계가 필요하며, 이는 노사협력을 통해 이루어져야 함

- 현장 수요에 기반한 맞춤형 직업훈련 및 인력 매칭 시스템 구축이 중요함. 기존 연구들은 중장년 개인의 심리적 요인이나 취업 서비스 효과 검증에 치우쳐 기업에 대한 연구는 미흡한 실정임. 기업의 실제 수요나 채용 환경을 반영하지 못한 교육학 중심의 직업훈련 프로그램은 한계가 있으므로, 기업의 실제 니즈(디지털 역량, 직무 적응 등)를 반영한 맞춤형 직업훈련 프로그램 개발이 필수적이며, 이를 위한 체계적인 수요 조사 시스템 구축이 선행되어야 함. 또한, 노동력 부족 업종을 우선 대상으로 한 수요 기반 인력 매칭 시스템을 개발하고, 연령 편견 해소를 위해 생산성 측정 지표를 개발하여 능력 중심 채용이 이루어지도록 유도하며, 이를 활용하는 기업에 인센티브를 제공하는 방안도 고려해야 할 필요가 있음
- 서울시 중장년 재취업 활성화 전략은 단순히 개인의 역량 강화나 일반적인 지원을 넘어, 기업의 실질적인 수요를 반영하고, 맞춤형 매칭 및 유연한 일자리 모델을 개발하며, 정책 효과 측정의 폭을 넓히는 방향으로 발전해야 함
 - 기업의 구체적인 니즈와 채용 애로사항을 면밀히 반영한 맞춤형 일자리 연계 강화가 필수적임. 송민혜(2024)의 연구에 따르면, 기업들은 중장년 채용 시 직무 적응도, 근속연수, 비즈니스 매너 등 중장년의 장점을 높이 평가하지만, 체력 및 디지털 역량 부족, 구식 마인드 등을 애로사항으로 꼽고 있음. 또한, 채용 과정에서 레퍼런스 체크와 실습 평가를 중시하며 취업 의지와 경력 연관성을 중요하게 보고 있었음
 - 한편, 기존 연구들은 중장년 재취업 모델이나 채용 인식 연구에서 기업의 목소리나 업종/직종 특성을 충분히 반영하지 못했다는 한계가 있음. 따라서 서울시는 기업들이 선호하는 경력 활용 방식, 역량 요구 사항, 그리고 채용 장벽 등을 구체적으로 파악하기 위한 체계적인 수요 조사를 바탕으로 한 정책수립이 필수적임
 - 중장년층의 직무 적응력 제고를 위한 실질적인 교육 지원과 마인드셋 변화 유도가 중요하게 나타나고 있음. 기업들은 중장년 인재에게 OA/디지털 역량, 서비스 마인드, 재사회화 교육, 유연한 태도 등을 필요 역량으로 요구하고 있음. 또한, 권위적 사고 탈피, 성실·적극성 강화, 조직 이해도 증진과 같은 마인

드셋 변화도 강조됨. 기존 연구에서는 중장년 개인이 재단 사업 참여를 통해 긍정적인 변화(구직 효능감, 삶의 만족도 향상 등)를 경험한다는 점이 확인되었으나, 이러한 개인의 역량 향상이 기업의 실제 채용으로 이어지기 위해서는 기업이 요구하는 바를 정확히 짚어주는 교육이 필요할 것임

- 정책적 지원은 기업의 참여를 유도하고 행정 절차를 간소화하는 방향으로 설계되어야 하며, 사업 효과성 측정 시 기업의 관점을 통합하는 것이 필수적일 것임. 성재민 외(2024)의 연구에서 중장년 고용 기업에 대한 보조금 지원의 한계가 지적되었듯이, 물질적 혜택뿐 아니라 장기적인 상생 관점에서 기업이 원하는 중장년을 양성하고 매칭하는 관점이 필요함. 특히, 이전 연구들에서 취업지원 사업의 효과성 측정이 참여성인 중장년 관점에만 치우쳐 기업의 관점을 고려하지 못했다는 점은 큰 한계임. 재취업 활성화의 최종 결정권이 기업에 있다는 점을 고려할 때, 기업의 수요를 파악하고 이들의 피드백을 정책 설계와 효과성 측정에 적극적으로 반영할 수 있는 데이터 기반의 시스템 구축이 중요할 것임

제3장

중장년 재취업 활성화를 위한 기업요구와 정책지원 전략

기업의 중장년 채용 수요 및 제도 인식조사

- 
- 제1절 조사 개요
 - 제2절 기업의 중장년 채용 현황
 - 제3절 기업의 중장년 채용 관련 인식
 - 제4절 기업의 중장년 채용 수요
 - 제5절 중장년 고용지원제도 관련 인식
 - 제6절 소결

제3장

기업의 중장년 채용 수요 및
제도 인식조사

제1절 조사 개요

1. 조사 목적 및 내용

- 기업의 중장년 채용에 관한 인식, 채용 수요 및 직무, 정책 요구 등 기업의 수요를 파악하고 정책 근거를 마련하기 위한 목적으로 ‘기업의 중장년 채용 수요 및 제도 인식조사’ 시행
 - 산업별·직종별 채용 수요 및 필요한 직무역량 등 기업의 실질적인 요구 사항 파악
 - 중장년 채용 확대에 필요한 지원제도 등 기업의 인식을 조사하여 실효성 있는 정책 수립의 객관적 근거로 활용
- 조사 목적 달성을 위해 조사를 설계하고, 실시하여 총 450건의 응답 내용을 토대로 분석 실시
- 주요 조사 내용은 기업체 기본정보 외, 중장년 채용 현황, 중장년 채용에 관한 인식, 중장년 채용 수요, 중장년 고용지원제도 관련 인식 등임

〈표 3-1〉 설문조사 개요

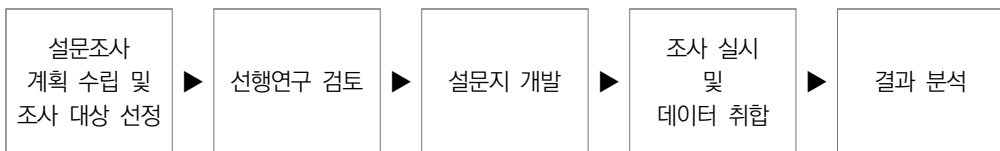
구분	내용
조사명	기업의 중장년 채용 수요 및 제도 인식 조사
조사 대상	서울시·경인 지역 및 기타 광역시 소재 기업 중 향후 3년 이내 중장년(40~64세) 채용 의향이 있는 기업
조사 방법	비대면(온라인) 조사

구분	내용
표본 설계	기업의 업종(산업 대분류) 및 종사자 규모별 분포를 고려한 표본 할당
조사 표본 수	450개 기업
조사 기간	2025.05.09.~2025.06.20.
조사 항목	기업 일반 현황, 중장년 채용 현황, 중장년 채용 관련 인식 등 중장년 채용 수요, 중장년 고용지원제도 관련 인식 등

2. 조사 추진 과정

- 설문조사는 계획의 수립 및 조사 대상 선정, 선행연구 검토, 설문 문항 구성, 조사 실시 및 데이터 취합, 결과의 분석 단계로 수행됨
- 조사 내용은 기업의 중장년 채용에 관한 인식, 정책적 수요 등을 파악할 수 있는 내용을 포함하고자 선행연구 검토를 거쳐 설계되었음
 - 기업의 중장년 구직자 채용에 대한 인식을 파악하기 위하여 실제 기업의 시각이 포함된 Oude M. 등(2014), Ranzijn 등(2004), 홍성표·양인준(2021) 등의 연구를 참고함
 - 기업의 중장년 고용에 관한 정책적 요구를 파악하기 위하여 박선희 등(2024), 송민혜(2024) 등의 연구를 참고함
 - 그 외 기업의 조직문화(Daft, 2007), 기업의 인재상(대한상공회의소, 2023), 직업기초역량(국가직무능력표준 홈페이지), 미래직업역량(WEF, 2025) 등의 질문을 포함하였음

[그림 3-1] 설문조사 추진 과정

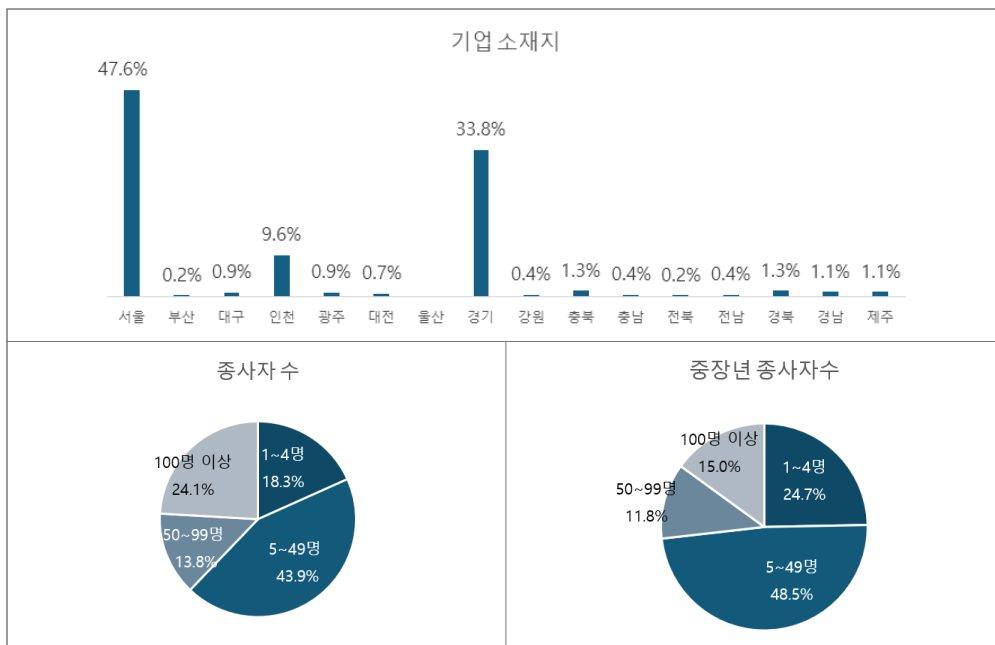


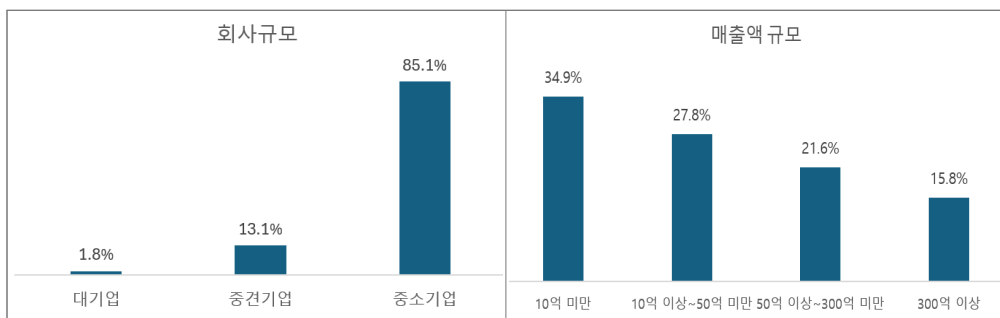
3. 조사 대상 기업 일반 특성

1) 기업 기본정보

- 조사에 참여한 기업 450개 중 47.6%는 서울 지역에 소재하고 있으며, 경기 33.8%, 인천 9.6% 순으로 나타남
- 종사자 수 '5~49명'인 기업이 43.9%로 가장 많고, '100명 이상' 24.1%, '1~4명' 18.3%, '50~99명' 13.8% 순으로 나타남
- 중장년 종사자 수 '5~49명'인 기업이 48.5%로 가장 많고, 이어서 '1~4명' 24.7%, '100명 이상' 15.0%, 50~99명 11.8% 순으로 나타남
 - 전체 종사자 수는 평균 175.6명, 40~64세의 중장년 종사자 수는 평균 78.4명으로 전체 종사자 수의 약 44.6%가 중장년임을 알 수 있음
- 회사 규모는 중소기업 85.1%로 가장 큰 비중 차지
- 매출액 규모는 '10억 원 미만(34.9%)', '10억 원 이상~50억 원 미만(27.8%)', '50억 원 이상~300억 원 미만(21.6%)', '300억 원 이상(15.8%)' 순으로 나타남

[그림 3-2] 조사 대상 기업 특성





〈표 3-2〉 조사 대상 기업 기본정보

구분		기업 수(개)	비중(%)
전체		450	100.0
기업 소재지	서울	214	47.6
	부산	1	0.2
	대구	4	0.9
	인천	43	9.6
	광주	4	0.9
	대전	3	0.7
	울산	-	-
	경기	152	33.8
	강원	2	0.4
	충북	6	1.3
	충남	2	0.4
	전북	1	0.2
	전남	2	0.4
	경북	6	1.3
	경남	5	1.1
	제주	5	1.1
종사자 수	1~4명	82	18.3
	5~49명	197	43.9
	50~99명	62	13.8
	100명 이상	108	24.1
중장년 종사자 수	1~4명	109	24.7
	5~49명	214	48.5
	50~99명	52	11.8
	100명 이상	66	15.0
회사 규모	대기업	8	1.8
	중견기업	59	13.1
	중소기업	383	85.1

매출액 규모	구분	기업 수(개)	비중(%)
	10억 원 미만	157	34.9
	10억 원 이상~50억 원 미만	125	27.8
	50억 원 이상~300억 원 미만	97	21.6
	300억 원 이상	71	15.8

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답자 수에 차이 발생(종사자 수=449, 중장년 종사자 수=441)

2) 향후 3년 이내 중장년 채용 의향이 있는 산업

● 산업 대분류

- 향후 3년 이내 중장년 채용 의향이 있는 산업은 ‘제조업(25.3%)’, ‘도매 및 소매업(14.9%)’, ‘정보통신업(8.0%)’, ‘숙박 및 음식점업(7.6%)’, ‘전문, 과학 및 기술 서비스업(7.3%)’ 순으로 나타남

〈표 3-3〉 향후 3년 이내 중장년을 고용할 의향이 있는 주요 업종 분야(대분류)

(단위: 개, %)

구분	기업 수(개)	비중(%)
전체	450	100.0
제조업	114	25.3
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	6	1.3
건설업	29	6.4
도매 및 소매업	67	14.9
운수 및 창고업	17	3.8
숙박 및 음식점업	34	7.6
정보통신업	36	8.0
부동산업	13	2.9
전문, 과학 및 기술 서비스업	33	7.3
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	29	6.4
교육 서비스업	19	4.2
보건업 및 사회복지 서비스업	24	5.3
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	17	3.8
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	12	2.7

● 산업 중분류

- ‘제조업’에서는 ‘전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업(12.7%)’, ‘기타 제품 제조업(12.7%)’, ‘식료품 제조업(9.1%)’, ‘고무 및 플라스틱제품 제조업(9.1%)’의 비율이 높게 나타남
- ‘도매 및 소매업’에서는 ‘도매 및 상품 중개업(68.9%)’이 가장 높게 나타났으며, ‘정보통신업’에서는 ‘컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업(52.6%)’의 비율이 높게 나타남
- ‘숙박 및 음식점업’에서는 ‘음식점 및 주점업(78.1%)’이 가장 높게 나타났으며, ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’에서는 ‘전문 서비스업(42.1%)’, ‘기타 전문, 과학 및 기술 서비스업(36.8%)’이 높게 나타남

〈표 3-4〉 향후 3년 이내 중장년을 고용할 의향이 있는 주요 업종 분야(중분류)

(단위: 개, %)

구분			기업 수 (개)	비중(%)	
				산업별	전체
전체			300	100.0	100.0
제조업	10	식료품 제조업	5	9.1	1.7
	11	음료 제조업	2	3.6	0.7
	13	섬유제품 제조업; 의복 제외	3	5.5	1.0
	14	의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업	3	5.5	1.0
	15	가죽, 가방 및 신발 제조업	1	1.8	0.3
	17	펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	3.6	0.7
	18	인쇄 및 기록매체 복제업	1	1.8	0.3
	20	화학 물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	2	3.6	0.7
	21	의료용 물질 및 의약품 제조업	1	1.8	0.3
	22	고무 및 플라스틱제품 제조업	5	9.1	1.7
	23	비금속 광물제품 제조업	1	1.8	0.3
	24	1차 금속 제조업	2	3.6	0.7
	25	금속 가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	3	5.5	1.0
	26	전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	7	12.7	2.3
	27	의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업	1	1.8	0.3
	28	전기장비 제조업	4	7.3	1.3

구분			기업 수 (개)	비중(%)	
				산업별	전체
	29	기타 기계 및 장비 제조업	2	3.6	0.7
	30	자동차 및 트레일러 제조업	2	3.6	0.7
	33	기타 제품 제조업	7	12.7	2.3
	34	산업용 기계 및 장비 수리업	1	1.8	0.3
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	35	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	2	100.0	0.7
건설업	41	종합 건설업	10	52.6	3.3
	42	전문직별 공사업	9	47.4	3.0
도매 및 소매업	45	자동차 및 부품 판매업	3	4.9	1.0
	46	도매 및 상품 중개업	42	68.9	14.0
	47	소매업; 자동차 제외	16	26.2	5.3
운수 및 창고업	49	육상 운송 및 파이프라인 운송업	2	25.0	0.7
	50	수상 운송업	1	12.5	0.3
	51	항공 운송업	3	37.5	1.0
	52	창고 및 운송관련 서비스업	2	25.0	0.7
숙박 및 음식점업	55	숙박업	7	21.9	2.3
	56	음식점 및 주점업	25	78.1	8.3
정보통신업	59	영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	1	5.3	0.3
	60	방송 및 영상·오디오물 제공 서비스업	2	10.5	0.7
	62	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	10	52.6	3.3
	63	정보서비스업	6	31.6	2.0
부동산업	68	부동산업	13	100.0	4.3
전문, 과학 및 기술 서비스업	70	연구개발업	3	15.8	1.0
	71	전문 서비스업	8	42.1	2.7
	72	건축 기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업	1	5.3	0.3
	73	기타 전문, 과학 및 기술 서비스업	7	36.8	2.3
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	74	사업시설 관리 및 조경 서비스업	5	33.3	1.7
	75	사업 지원서비스업	10	66.7	3.3
교육 서비스업	85	교육 서비스업	16	100.0	5.3
보건업 및 사회복지 서비스업	86	보건업	6	33.3	2.0
	87	사회복지 서비스업	12	66.7	4.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	90	창작, 예술 및 여가 관련 서비스업	7	58.3	2.3
	91	스포츠 및 오락관련 서비스업	5	41.7	1.7
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	94	협회 및 단체	7	63.6	2.3
	96	기타 개인 서비스업	4	36.4	1.3

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=300

● 산업 소분류

- ‘제조업’에서는 ‘전자 부품 제조업(10.7%)’이 가장 높게 나타났으며, ‘기타 금속 가공제품 제조업(6.8%)’, ‘그 외 기타 제품 제조업(6.8%)’, ‘의료용 기기 제조업(6.8%)’이 그다음으로 높게 나타남
- ‘도매 및 소매업’에서는 ‘생활용품 도매업(21.2%)’이 가장 높게 나타났으며, ‘기계장비 및 관련 물품 도매업(10.6%)’, ‘기타 전문 도매업(10.6%)’이 그다음으로 높게 나타남
- ‘정보통신업’에서는 ‘소프트웨어 개발 및 공급업(43.9%)’, ‘컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업(26.8%)’이 높게 나타남
- ‘숙박 및 음식점업’에서는 ‘음식점업(69.7%)’, ‘일반 및 생활 숙박시설 운영업(18.2%)’이 높게 나타났으며, ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’에서는 ‘그 외 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업(38.7%)’, ‘건축 기술, 엔지니어링 및 관련 기술 서비스업(19.4%)’, ‘회계 및 세무관련 서비스업(16.1%)’이 높게 나타남

〈표 3-5〉 향후 3년 이내 중장년을 고용할 의향이 있는 주요 업종 분야(소분류)

(단위: 개, %)

구분		기업 수 (개)	비중(%)	
			산업별	전체
전체		429	100.0	100.0
제조업	102 수산물 가공 및 저장 처리업	1	1.0	0.2
	105 곡물 가공품, 전분 및 전분제품 제조업	1	1.0	0.2
	106 떡, 빵 및 과자류 제조업	1	1.0	0.2
	107 도시락 및 식사용 조리식품 제조업	1	1.0	0.2
	108 기타 식품 제조업	2	1.9	0.5
	111 알코올 음료 제조업	1	1.0	0.2
	112 비알코올 음료 및 얼음 제조업	1	1.0	0.2
	134 섬유제품 염색, 정리 및 마무리 가공업	1	1.0	0.2
	139 기타 섬유제품 제조업	2	1.9	0.5
	141 봉제의복 제조업	1	1.0	0.2
	142 모피제품 제조업	1	1.0	0.2
	143 편조 의복 제조업	1	1.0	0.2
	152 신발 및 신발 부분품 제조업	1	1.0	0.2
	162 나무제품 제조업	1	1.0	0.2
	172 골판지, 종이 상자 및 종이 용기 제조업	2	1.9	0.5

구분			기업 수 (개)	비중(%)		
				산업별	전체	
	181	인쇄 및 인쇄관련 산업	2	1.9	0.5	
	191	코크스 및 연탄 제조업	1	1.0	0.2	
	201	기초 화학물질 제조업	1	1.0	0.2	
	204	기타 화학제품 제조업	3	2.9	0.7	
	211	기초 의약 물질 제조업	1	1.0	0.2	
	213	의료용품 및 기타 의약 관련제품 제조업	2	1.9	0.5	
	221	고무제품 제조업	1	1.0	0.2	
	222	플라스틱 제품 제조업	6	5.8	1.4	
	233	시멘트, 석회, 플라스터 및 그 제품 제조업	1	1.0	0.2	
	241	1차 철강 제조업	1	1.0	0.2	
	242	1차 비철금속 제조업	2	1.9	0.5	
	259	기타 금속 가공제품 제조업	7	6.8	1.6	
	261	반도체 제조업	3	2.9	0.7	
	262	전자 부품 제조업	11	10.7	2.6	
	263	컴퓨터 및 주변 장치 제조업	1	1.0	0.2	
	264	통신 및 방송장비 제조업	1	1.0	0.2	
	271	의료용 기기 제조업	7	6.8	1.6	
	281	전동기, 발전기 및 전기 변환·공급·제어 장치 제조업	4	3.9	0.9	
	282	일차전지 및 이차전지 제조업	2	1.9	0.5	
	284	전구 및 조명장치 제조업	2	1.9	0.5	
	285	가정용 기기 제조업	1	1.0	0.2	
	291	일반 목적용 기계 제조업	6	5.8	1.4	
	292	특수 목적용 기계 제조업	2	1.9	0.5	
	301	자동차용 엔진 및 자동차 제조업	1	1.0	0.2	
	302	자동차 차체 및 트레일러 제조업	1	1.0	0.2	
	303	자동차 부품 제조업	2	1.9	0.5	
	304	자동차 재제조 부품 제조업	2	1.9	0.5	
	319	그 외 기타 운송장비 제조업	1	1.0	0.2	
	332	악기 제조업	1	1.0	0.2	
	333	운동 및 경기용품 제조업	1	1.0	0.2	
	339	그 외 기타 제품 제조업	7	6.8	1.6	
	340	산업용 기계 및 장비 수리업	1	1.0	0.2	
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	351	전기업	1	25.0	0.2
		352	연료용 가스 제조 및 배관공급업	3	75.0	0.7

구분			기업 수 (개)	비중(%)	
				산업별	전체
건설업	411	건물 건설업	8	30.8	1.9
	412	토목 건설업	4	15.4	0.9
	421	기반조성 및 시설물 축조관련 전문공사업	3	11.5	0.7
	422	건물설비 설치 공사업	1	3.8	0.2
	423	전기 및 통신 공사업	5	19.2	1.2
	424	실내건축 및 건축마무리 공사업	4	15.4	0.9
	425	시설물 유지관리 공사업	1	3.8	0.2
도매 및 소매업	451	자동차 판매업	2	3.0	0.5
	452	자동차 부품 및 내장품 판매업	1	1.5	0.2
	461	상품 중개업	5	7.6	1.2
	462	산업용 농·축산물 및 동·식물 도매업	1	1.5	0.2
	463	음·식료품 및 담배 도매업	6	9.1	1.4
	464	생활용품 도매업	14	21.2	3.3
	465	기계장비 및 관련 물품 도매업	7	10.6	1.6
	466	건축 자재, 철물 및 난방장치 도매업	1	1.5	0.2
	467	기타 전문 도매업	7	10.6	1.6
	468	상품 종합 도매업	4	6.1	0.9
	472	음·식료품 및 담배 소매업	3	4.5	0.7
	473	가전제품 및 정보 통신장비 소매업	1	1.5	0.2
	474	섬유, 의복, 신발 및 가죽제품 소매업	4	6.1	0.9
	475	기타 생활용품 소매업	3	4.5	0.7
	477	연료 소매업	2	3.0	0.5
	478	기타 상품 전문 소매업	2	3.0	0.5
	479	무점포 소매업	3	4.5	0.7
운수 및 창고업	492	육상 여객 운송업	6	37.5	1.4
	501	해상 운송업	1	6.3	0.2
	511	항공 여객 운송업	1	6.3	0.2
	512	항공 화물 운송업	3	18.8	0.7
	529	기타 운송관련 서비스업	5	31.3	1.2
숙박 및 음식점업	551	일반 및 생활 숙박시설 운영업	6	18.2	1.4
	559	기타 숙박업	1	3.0	0.2
	561	음식점업	23	69.7	5.4
	562	주점 및 비알코올 음료점업	3	9.1	0.7
정보통신업	582	소프트웨어 개발 및 공급업	18	43.9	4.2
	591	영화, 비디오물, 방송 프로그램 제작 및 배급업	1	2.4	0.2
	601	라디오 방송업	1	2.4	0.2
	602	텔레비전 방송업	2	4.9	0.5
	603	영상·오디오물 제공 서비스업	1	2.4	0.2
	620	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	11	26.8	2.6

구분			기업 수 (개)	비중(%)	
				산업별	전체
부동산업	631	자료 처리, 호스팅, 포털 및 기타 인터넷 정보 매개 서비스업	2	4.9	0.5
	639	기타 정보 서비스업	5	12.2	1.2
	681	부동산 임대 및 공급업	4	30.8	0.9
	682	부동산관련 서비스업	9	69.2	2.1
전문, 과학 및 기술 서비스업	701	자연과학 및 공학 연구개발업	3	9.7	0.7
	702	인문 및 사회과학 연구개발업	1	3.2	0.2
	711	법무관련 서비스업	1	3.2	0.2
	712	회계 및 세무관련 서비스업	5	16.1	1.2
	716	기타 전문 서비스업	2	6.5	0.5
	721	건축 기술, 엔지니어링 및 관련 기술 서비스업	6	19.4	1.4
	729	기타 과학기술 서비스업	1	3.2	0.2
	739	그 외 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업	12	38.7	2.8
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	741	사업시설 유지·관리 서비스업	8	26.7	1.9
	742	건물·산업설비 청소 및 방제 서비스업	3	10.0	0.7
	751	고용 알선 및 인력 공급업	2	6.7	0.5
	752	여행사 및 기타 여행 보조 서비스업	2	6.7	0.5
	753	경비, 경호 및 탐정업	5	16.7	1.2
	759	기타 사업 지원서비스업	9	30.0	2.1
	761	운송장비 임대업	1	3.3	0.2
교육 서비스업	851	초등 교육기관	1	5.9	0.2
	852	중등 교육기관	2	11.8	0.5
	853	고등 교육기관	4	23.5	0.9
	855	일반 교습학원	4	23.5	0.9
	857	교육 지원서비스업	6	35.3	1.4
보건업 및 사회복지 서비스업	861	병원	5	22.7	1.2
	862	의원	2	9.1	0.5
	871	거주 복지시설 운영업	7	31.8	1.6
	872	비거주 복지시설 운영업	8	36.4	1.9
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	901	창작 및 예술관련 서비스업	8	53.3	1.9
	902	도서관, 사적지 및 유사 여가 관련 서비스업	1	6.7	0.2
	911	스포츠 서비스업	4	26.7	0.9
	912	유원지 및 기타 오락관련 서비스업	2	13.3	0.5
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	941	산업 및 전문가 단체	1	8.3	0.2
	949	기타 협회 및 단체	7	58.3	1.6
	969	그 외 기타 개인 서비스업	4	33.3	0.9

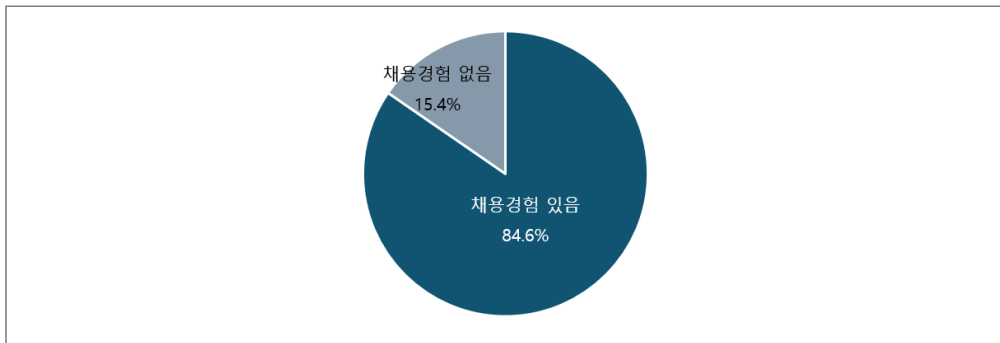
주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=429

제2절 기업의 중장년 채용 현황

1. 최근 1년간 중장년 채용 경험

- 응답 기업 중 84.6%가 최근 1년간 중장년(40~64세)을 채용한 경험이 있음
 - ‘보건업 및 사회복지 서비스업(94.1%)’, ‘교육 서비스업(93.3%)’, ‘정보통신업(92.9%)’, ‘도매 및 소매업(90.9%)’은 상대적으로 중장년 채용 경험률이 높은 업종임

[그림 3-3] 최근 1년간 중장년 채용 경험(전체)



〈표 3-6〉 업종별 최근 1년간 중장년 채용 경험

(단위: %)

업종	사례 수(명)	있음	없음	계
전체	(240)	84.6	15.4	100.0
제조업	(48)	85.4	14.6	100.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	50.0	50.0	100.0
건설업	(16)	87.5	12.5	100.0
도매 및 소매업	(44)	90.9	9.1	100.0
운수 및 창고업	(7)	85.7	14.3	100.0
숙박 및 음식점업	(27)	81.5	18.5	100.0
정보통신업	(14)	92.9	7.1	100.0
부동산업	(7)	57.1	42.9	100.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(17)	58.8	41.2	100.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(11)	81.8	18.2	100.0

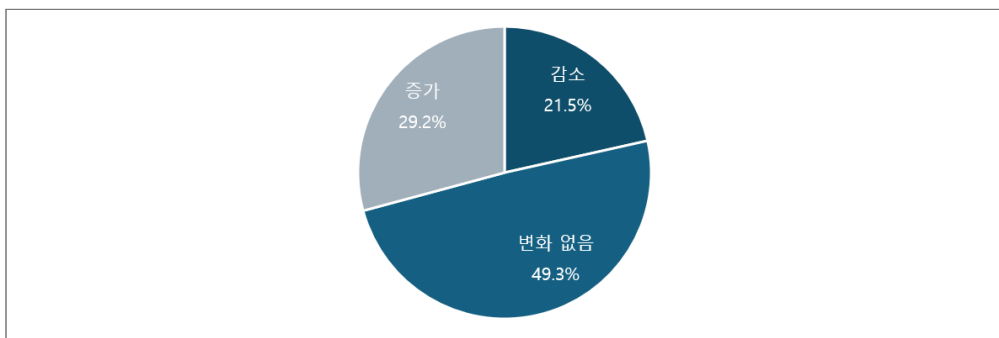
업종	사례 수(명)	있음	없음	계
교육 서비스업	(15)	93.3	6.7	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(17)	94.1	5.9	100.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(6)	83.3	16.7	100.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(9)	88.9	11.1	100.0

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=240

2. 과거와 최근 1년간 중장년 신규 채용 규모 변화

- 최근 1년간 신규로 중장년을 채용한 규모에 있어 '변화 없다'는 응답이 49.3%로 예전과 유사한 수준의 중장년 채용 규모를 유지한 기업이 절반에 가까움
 - '도매 및 소매업', '숙박 및 음식점업', '교육 서비스업', '예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업'을 제외하고는 최근 1년간 중장년 신규 채용 규모가 증가

[그림 3-4] 최근 1년간 중장년 신규 채용 규모 변화(전체)



〈표 3-7〉 업종별 과거와 최근 1년간 중장년 신규 채용 규모 변화

(단위: %)

업종	사례 수(명)	감소	변화 없음	증가	계
전체	(339)	21.5	49.3	29.2	100.0
제조업	(96)	18.8	45.8	35.4	100.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(4)	0.0	50.0	50.0	100.0
건설업	(22)	13.6	63.6	22.7	100.0
도매 및 소매업	(45)	28.9	48.9	22.2	100.0
운수 및 창고업	(13)	23.1	38.5	38.5	100.0
숙박 및 음식점업	(24)	33.3	50.0	16.7	100.0

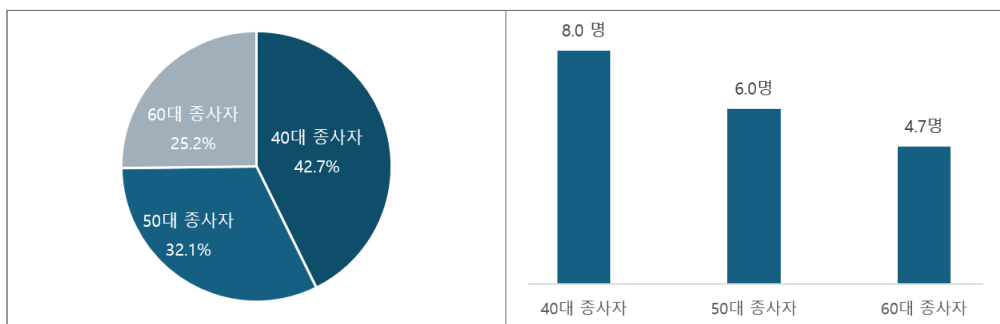
업종	사례 수(명)	감소	변화 없음	증가	계
정보통신업	(30)	16.7	53.3	30.0	100.0
부동산업	(4)	50.0	50.0	0.0	100.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(23)	17.4	43.5	39.1	100.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(21)	9.5	52.4	38.1	100.0
교육 서비스업	(16)	31.3	68.8	0.0	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(22)	9.1	50.0	40.9	100.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(10)	50.0	40.0	10.0	100.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(9)	33.3	33.3	33.3	100.0

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=339

3. 최근 1년간 신규 채용된 중장년 종사자 수

- 최근 1년 동안 중장년을 신규로 채용한 기업에서는 평균적으로 40대(40~49세) 8.0명(42.7%), 50대(50~59세) 6.0명(32.1%), 60대(60~64세) 4.7명(25.2%)으로 나타나, 연령이 증가할수록 평균 채용 규모는 감소하고 있음을 알 수 있음. 하지만, 40~64세 중장년에 대한 채용 수요는 파악됨

[그림 3-5] 최근 1년간 신규 채용된 중장년 종사자 구성비율 및 평균 종사자 수(전체)



- ‘제조업’, ‘도매 및 소매업’, ‘숙박 및 음식점업’, ‘정보통신업’, ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’, ‘교육 서비스업’, ‘협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업’은 40대의 채용 비율이 높게 나타나고, ‘건설업’, ‘사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업’, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’은 50대의 채용 비율이 높게 나타남. 또한, ‘운수 및 창고업’, ‘예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업’은 60대 채용률이 높게 나타나고 있음을 알 수 있음

〈표 3-8〉 업종별 최근 1년간 신규 채용된 중장년 종사자 수(연령별)

(단위: %, 명)

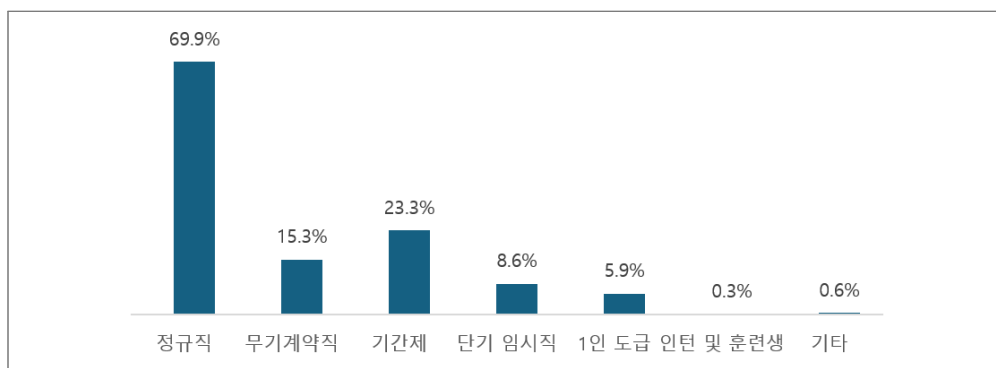
업종	사례수 (명)	40대 구성 비율(%)	40대 종사자 평균(명)	50대 구성 비율(%)	50대 종사자 평균(명)	60대 구성 비율(%)	60대 종사자 평균(명)	계
전체	(320)	42.7	8.0	32.1	6.0	25.2	4.7	100.0
제조업	(86)	51.3	7.0	28.2	3.8	20.6	2.8	100.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(4)	60.0	3.0	25.0	1.3	15.0	0.8	100.0
건설업	(19)	32.1	12.4	38.9	15.1	29.0	11.2	100.0
도매 및 소매업	(44)	51.0	4.6	12.8	1.2	36.1	3.3	100.0
운수 및 창고업	(13)	25.3	7.1	35.9	10.0	38.8	10.9	100.0
숙박 및 음식점업	(24)	52.9	13.9	31.8	8.4	15.2	4.0	100.0
정보통신업	(27)	57.9	4.1	32.3	2.3	9.8	0.7	100.0
부동산업	(4)	37.5	0.8	37.5	0.8	25.0	0.5	100.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(22)	40.2	4.2	30.2	3.1	29.7	3.1	100.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(21)	30.1	11.7	37.5	14.6	32.4	12.6	100.0
교육 서비스업	(16)	40.3	10.9	31.0	8.4	28.7	7.8	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(22)	27.1	5.6	41.0	8.6	31.9	6.6	100.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(9)	14.2	1.0	39.9	2.8	45.9	3.2	100.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(9)	69.9	36.7	26.1	13.7	4.0	2.1	100.0

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=320

4. 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 고용형태

- 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 고용형태를 분석한 결과, ‘기간의 정함이 없는 정규직’ 형태로 가장 많이 채용하였고(69.9%), 다음으로는 ‘기간제(1년 이상 2년 미만)(23.3%)’, ‘기존 정규직과 다른 무기계약직(15.3%)’ 순으로 나타남
 - 업종별로 살펴보면, ‘운수 및 창고업(84.6%)’, ‘제조업(81.3%)’의 경우, 타 업종에 비해 ‘정규직’ 비중이 높게 나타났으며, ‘교육 서비스업(50.0%)’, ‘사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(42.9%)’에서는 타 업종에 비해 ‘기간제’ 비중이 높게 나타남

[그림 3-6] 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 고용형태(1+2순위)(전체)



〈표 3-9〉 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 고용형태(1+2순위)(업종별)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	정규직	무기 계약직	기간제	단기 임시직	1인 도급	인턴 및 훈련생	기타
전체	(339)	69.9	15.3	23.3	8.6	5.9	0.3	0.6
제조업	(96)	81.3	13.5	17.7	5.2	4.2	0.0	0.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(4)	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
건설업	(22)	72.7	9.1	36.4	13.6	4.5	0.0	0.0
도매 및 소매업	(45)	68.9	13.3	24.4	11.1	8.9	0.0	2.2
운수 및 창고업	(13)	84.6	23.1	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0
숙박 및 음식점업	(24)	54.2	16.7	33.3	20.8	8.3	0.0	4.2
정보통신업	(30)	80.0	10.0	10.0	6.7	6.7	0.0	0.0
부동산업	(4)	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(23)	69.6	8.7	21.7	4.3	4.3	0.0	0.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(21)	57.1	19.0	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0
교육 서비스업	(16)	37.5	31.3	50.0	18.8	12.5	0.0	0.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(22)	68.2	27.3	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(10)	30.0	20.0	30.0	10.0	20.0	10.0	0.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(9)	66.7	11.1	33.3	22.2	0.0	0.0	0.0

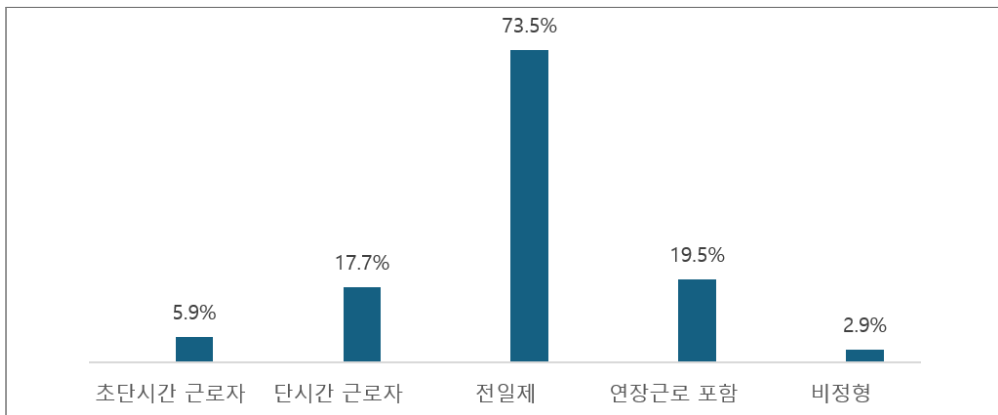
주1) 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=339

2) '정규직'=기간의 정함이 없는 정규직, '무기계약직'=기존 정규직과 다른 무기계약직, '기간제'=기간제(1년 이상 2년 미만), '단기 임시직'=단기 임시직(1년 미만), '1인 도급'=1인 도급 방식(특수고용, 프리랜서)

5. 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 근로시간

- 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 근로시간을 분석한 결과, ‘주 40시간의 전일제(73.5%)’가 가장 많았음
 - 업종별로 살펴보면, 타 업종에 비해 ‘전문, 과학 및 기술 서비스업(82.6%)’, ‘제조업(82.3%)’에서 주 40시간의 전일제 근무가 상대적으로 높게 나타남
 - ‘연장근로를 포함한 주 40시간 초과 근로시간’의 비중이 타 업종에 비해 높은 업종은 ‘사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(38.1%)’, ‘운수 및 창고업(30.8%)’으로 나타남
 - ‘주 15시간 이상~30시간 미만의 단시간 근로’는 ‘교육 서비스업(56.3%)’, ‘협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(33.3%)’에서 타 업종에 비해 높게 나타남
 - ‘주 15시간 미만인 초단시간 근로자’는 ‘교육 서비스업(18.8%)’, ‘도매 및 소매업(15.6%)’에서 비중이 높게 나타남

[그림 3-7] 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 근로시간(1+2순위)(전체)



〈표 3-10〉 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 근로시간(1+2순위)(업종별)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	초단시간 근로자	단시간 근로자	전일제	연장근로 포함	비정형
전체	(339)	5.9	17.7	73.5	19.5	2.9
제조업	(96)	2.1	12.5	82.3	20.8	1.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(4)	0.0	0.0	75.0	25.0	25.0
건설업	(22)	13.6	27.3	77.3	9.1	0.0
도매 및 소매업	(45)	15.6	20.0	66.7	20.0	4.4
운수 및 창고업	(13)	0.0	7.7	61.5	30.8	7.7
숙박 및 음식점업	(24)	12.5	29.2	62.5	20.8	4.2
정보통신업	(30)	0.0	16.7	76.7	23.3	0.0
부동산업	(4)	0.0	0.0	75.0	0.0	25.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(23)	4.3	8.7	82.6	8.7	4.3
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(21)	0.0	4.8	71.4	38.1	0.0
교육 서비스업	(16)	18.8	56.3	50.0	12.5	6.3
보건업 및 사회복지 서비스업	(22)	0.0	18.2	77.3	18.2	0.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(10)	10.0	10.0	60.0	10.0	10.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(9)	0.0	33.3	66.7	11.1	0.0

주 1) 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=339

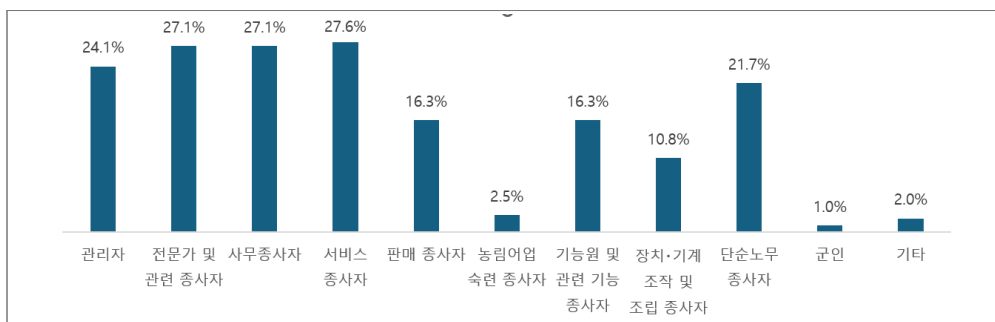
2) '초단시간근로자'=주 15시간 미만 근로자, '단시간 근로자'=주 15시간 이상~30시간 미만 근로자, '전일제'=주 40시간 근로자, '연장근로 포함'=주 40시간 초과 근로자, 비정형=근로시간이 고정되어 있지 않은 근로자(프로젝트 단위 등 비정형)

6. 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 일(직무)

- 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 직무를 분석한 결과, '서비스종사자'가 27.6%로 가장 많았고, 다음으로 '전문가 및 관련 종사자(27.1%)', '사무종사자(27.1%)', '관리자(24.1%)' 순으로 나타남
 - '제조업'은 '사무 종사자'(46.3%), '단순노무 종사자(31.7%)', '관리자(29.3%)', '기능원 및 관련 기능 종사자(26.8%)', '장치·기계 조작 및 조립 종사자(26.8%)' 등 생산 현장직부터 사무관리직까지 중장년 채용이 고르게 나타남

- ‘건설업’도 마찬가지로 ‘전문가 및 관련 종사자(57.1%)’, ‘관리자(35.7%)’, ‘사무 종사자(35.7%)’, ‘단순노무 종사자(35.7%)’, ‘기능원 및 관련 기능 종사자(21.4%)’, ‘장치·기계 조작 및 조립 종사자(21.4%)’ 등 여러 직무에 중장년 채용이 고르게 나타났음을 알 수 있음
- ‘숙박 및 음식점업(68.2%)’, ‘사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(66.7%)’, ‘보건업 및 사회복지 서비스업(62.5%)’은 ‘서비스 종사자’ 비중이 높게 나타나, 서비스 직무 집중 업종으로 볼 수 있음
- ‘정보통신업(61.5%)’, ‘전문, 과학 및 기술 서비스업(60.0%)’은 ‘전문가 및 관련 종사자’ 비중이 높게 나타나, 전문가 직무 집중 업종으로 볼 수 있음

[그림 3-8] 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 직무(전체)(중복응답)



〈표 3-11〉 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 직무(업종별)(중복응답) (1)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림어업 숙련 종사자
전체	(203)	24.1	27.1	27.1	27.6	16.3	2.5
제조업	(41)	29.3	24.4	46.3	4.9	7.3	4.9
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
건설업	(14)	35.7	57.1	35.7	7.1	14.3	7.1
도매 및 소매업	(40)	27.5	10.0	22.5	22.5	42.5	2.5
운수 및 창고업	(6)	0.0	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0
숙박 및 음식점업	(22)	9.1	9.1	0.0	68.2	22.7	4.5
정보통신업	(13)	30.8	61.5	53.8	7.7	7.7	0.0
부동산업	(4)	50.0	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0

업종	사례 수 (명)	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림어업 숙련 종사자
전문, 과학 및 기술 서비스업	(10)	30.0	60.0	20.0	10.0	10.0	0.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(9)	0.0	0.0	33.3	66.7	11.1	0.0
교육 서비스업	(14)	42.9	35.7	35.7	28.6	7.1	0.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(16)	12.5	31.3	18.8	62.5	0.0	0.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(5)	20.0	60.0	0.0	40.0	20.0	0.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(8)	12.5	25.0	12.5	25.0	0.0	0.0

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=203

〈표 3-11〉 최근 1년간 신규 채용된 중장년 근로자의 직무(업종별)(중복응답) (2)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	기능원 및 관련 기능 종사자	장치·기계 조작 및 조립 종사자	단순노무 종사자	군인	기타
전체	(203)	16.3	10.8	21.7	1.0	2.0
제조업	(41)	26.8	26.8	31.7	2.4	0.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
건설업	(14)	21.4	21.4	35.7	7.1	0.0
도매 및 소매업	(40)	7.5	2.5	22.5	0.0	0.0
운수 및 창고업	(6)	33.3	16.7	16.7	0.0	16.7
숙박 및 음식점업	(22)	13.6	4.5	36.4	0.0	0.0
정보통신업	(13)	15.4	0.0	7.7	0.0	0.0
부동산업	(4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(10)	10.0	10.0	0.0	0.0	10.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(9)	22.2	11.1	22.2	0.0	0.0
교육 서비스업	(14)	21.4	14.3	21.4	0.0	0.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(16)	6.3	0.0	0.0	0.0	6.3
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(5)	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0

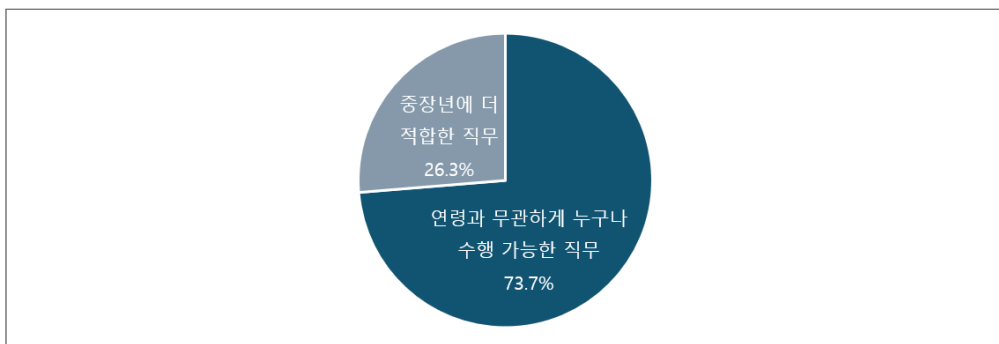
업종	사례 수 (명)	기능원 및 관련 기능 종사자	장치·기계 조작 및 조립 종사자	단순노무 종사자	군인	기타
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(8)	0.0	0.0	25.0	0.0	12.5

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=203

7. 최근 1년간 중장년을 채용한 직무의 특성

- 최근 1년간 신규로 채용한 중장년 근로자의 직무 특성에 대하여, 연령과 무관하게 누구나 수행 가능한 직무인지, 혹은 중장년에 더욱 적합한 직무인지 구분하여 분석한 결과, ‘연령과 무관하게 누구나 수행 가능한 직무’라는 응답이 73.7%로 높게 나타남
 - 최근 1년간 채용한 직무 특성으로 ‘연령과 무관하게 누구나 수행 가능한 직무’로 응답한 비율이 전체 평균 73.7%를 상회하는 업종은 ‘운수 및 창고업(92.3%)’, ‘사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(90.5%)’으로 나타남
 - ‘연령과 무관하게 누구나 수행 가능한 직무’는 연령차별 없이 채용 기회가 열려있음을 의미하기도 하나, 청년층이 기피하는 일자리를 중장년이 채우고 있는 구조일 수 있음

[그림 3-9] 최근 1년간 중장년을 채용한 직무의 특성(전체)



〈표 3-12〉 최근 1년간 중장년을 채용한 직무의 특성(업종별)

(단위: %)

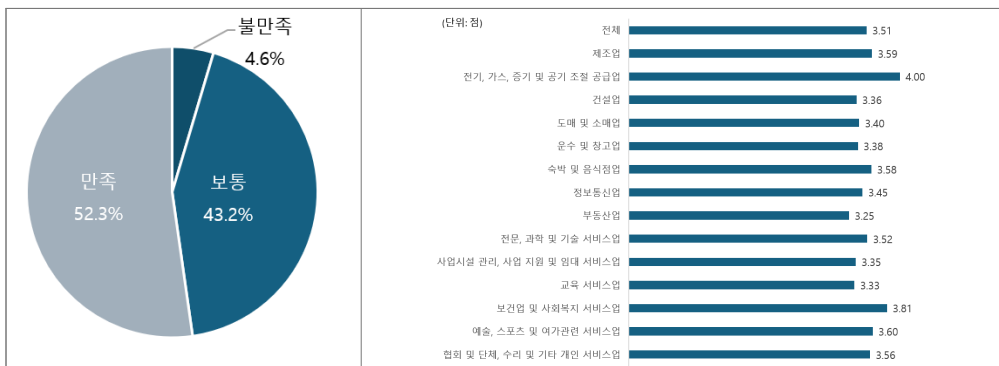
업종	사례 수 (명)	연령과 무관하게 누구나 수행 가능한 직무	중장년에 더 적합한 직무	계
전체	(339)	73.7	26.3	100.0
제조업	(96)	78.1	21.9	100.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(4)	75.0	25.0	100.0
건설업	(22)	68.2	31.8	100.0
도매 및 소매업	(45)	71.1	28.9	100.0
운수 및 창고업	(13)	92.3	7.7	100.0
숙박 및 음식점업	(24)	75.0	25.0	100.0
정보통신업	(30)	66.7	33.3	100.0
부동산업	(4)	50.0	50.0	100.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(23)	65.2	34.8	100.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(21)	90.5	9.5	100.0
교육 서비스업	(16)	62.5	37.5	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(22)	68.2	31.8	100.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(10)	80.0	20.0	100.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(9)	66.7	33.3	100.0

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=339

8. 최근 1년간 신규 채용한 중장년 직원의 업무성과

- 최근 1년간 채용한 중장년 근로자의 업무성과에 대한 인식을 살펴본 결과, 절반 이상의 응답 기업이 '만족(만족+매우 만족)한다'고 응답함(52.4%, 평균 3.51점)

[그림 3-10] 최근 1년간 신규 채용한 중장년 직원의 업무성과(전체)



〈표 3-13〉 최근 1년간 신규 채용한 중장년 직원의 업무성과(업종별)

(단위: %, 점)

업종	사례 수 (명)	불만족	보통	만족	전체	평균
전체	(329)	4.6	43.2	52.3	100.0	3.51
제조업	(90)	3.3	37.8	58.9	100.0	3.59
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(4)	0.0	0.0	100.0	100.0	4.00
건설업	(22)	18.2	40.9	40.9	100.0	3.36
도매 및 소매업	(45)	4.4	51.1	44.4	100.0	3.40
운수 및 창고업	(13)	0.0	61.5	38.5	100.0	3.38
숙박 및 음식점업	(24)	8.3	29.2	62.5	100.0	3.58
정보통신업	(29)	3.4	51.7	44.8	100.0	3.45
부동산업	(4)	0.0	75.0	25.0	100.0	3.25
전문, 과학 및 기술 서비스업	(23)	4.3	43.5	52.2	100.0	3.52
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(20)	5.0	55.0	40.0	100.0	3.35
교육 서비스업	(15)	6.7	53.3	40.0	100.0	3.33
보건업 및 사회복지 서비스업	(21)	0.0	23.8	76.2	100.0	3.81
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(10)	0.0	50.0	50.0	100.0	3.60
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(9)	0.0	44.4	55.6	100.0	3.56

주1) 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=329

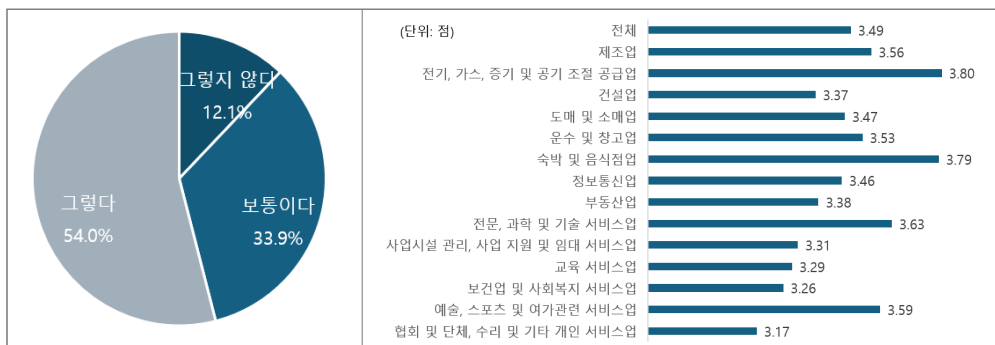
2) '불만족'=매우 불만족+불만족, '만족'=만족+매우 만족

제3절 기업의 중장년 채용 관련 인식

1. 근로자 신규 채용의 어려움

- 일반적으로 중장년층을 신규로 채용한 경험이 있거나 채용 의향이 있는 기업들에서는 다소 인력난을 겪는 것으로 나타남
 - ‘귀사에서 일반적으로 근로자를 신규로 채용함에 있어 어려움이 있습니까?’라는 질문에, 근로자 신규 채용이 ‘그렇다(어려운 편이다+매우 어렵다)’고 응답한 기업은 54.0%, ‘보통이다’ 33.9%, ‘그렇지 않다(전혀 어렵지 않다+어렵지 않은 편이다)’ 12.1% 순으로 나타남(평균 3.49점)
 - 특히, ‘숙박 및 음식점업(70.6%)’, ‘전문, 과학 및 기술 서비스업(65.6%)’, ‘제조업(55.7%)’, ‘건설업(55.6%)’, ‘정보통신업(54.3%)’은 신규 채용이 ‘어렵다’고 응답한 비율이 전체 평균 비율(54.0%)을 상회함

[그림 3-11] 근로자 신규 채용의 어려움(전체)



[표 3-14] 근로자 신규 채용의 어려움(업종별)

(단위: %, 점)

업종	사례 수 (명)	어렵지 않다	보통이다	어렵다	계	평균
전체	(428)	12.1	33.9	54.0	100.0	3.49
제조업	(106)	10.4	34.0	55.7	100.0	3.56
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(5)	0.0	40.0	60.0	100.0	3.80

업종	사례 수 (명)	어렵지 않다	보통이다	어렵다	계	평균
건설업	(27)	14.8	29.6	55.6	100.0	3.37
도매 및 소매업	(66)	12.1	34.8	53.0	100.0	3.47
운수 및 창고업	(15)	20.0	26.7	53.3	100.0	3.53
숙박 및 음식점업	(34)	0.0	29.4	70.6	100.0	3.79
정보통신업	(35)	14.3	31.4	54.3	100.0	3.46
부동산업	(13)	15.4	38.5	46.2	100.0	3.38
전문, 과학 및 기술 서비스업	(32)	9.4	25.0	65.6	100.0	3.63
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(26)	15.4	46.2	38.5	100.0	3.31
교육 서비스업	(17)	17.6	29.4	52.9	100.0	3.29
보건업 및 사회복지 서비스업	(23)	26.1	30.4	43.5	100.0	3.26
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(17)	0.0	52.9	47.1	100.0	3.59
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(12)	25.0	41.7	33.3	100.0	3.17

주1) 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=428

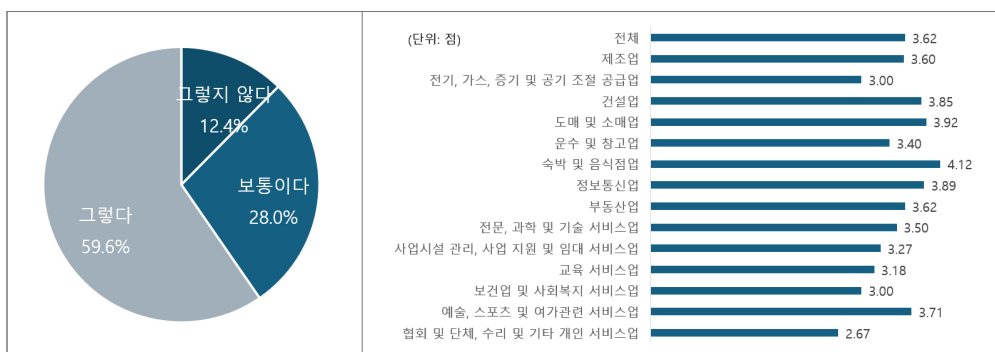
2) '어렵지않다'=전혀 어렵지 않다+어렵지 않은 편이다, '어렵다'=어려운 편이다+매우 어렵다

2. 채용 규모 결정 시 경기침체에 대한 민감도

- 일반적으로 중장년을 신규로 채용한 경험이 있거나 채용 의향이 있는 기업들에서는 경기변동에 따라 채용 규모에 변동성이 큰 편으로 나타남(평균 3.62점)
 - '귀사에서 채용 규모를 결정할 때, 경기변동에 민감한 편입니까?'라는 질문에 대하여 경기침체에 민감한 편('그렇다+매우 그렇다')이라고 응답한 기업이 59.6%, 보통이다 28.0%, 그렇지 않다 12.4% 순으로 나타남
 - 따라서 경기 상황이 양호할 경우, 기업의 고용 여력 역시 증가할 가능성이 있으며, 이에 따라 중장년층 채용 확대에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 전망됨. 특히, 경기변동에 민감하게 반응하는 기업일수록 경기가 개선되면 신규 인력 수요가 빠르게 회복되거나 증가하는 경향이 있으므로, 중장년층에게 새로운 취업 기회가 확대될 수 있는 환경이 조성될 것으로 기대됨
 - '숙박 및 음식점업(82.4%)', '정보통신업(77.1%)', '도매 및 소매업(72.7%)', '건설업(66.7%)'은 채용 규모를 결정하는 데 경기침체에 민감하다고 응답한 비율이 전체 평균(59.6%)보다 높게 나타남

- 특히, ‘숙박 및 음식점업’의 경우, 타 업종에 비해 채용에 있어서 경기침체의 영향을 가장 많이 받을 것으로 예상할 수 있음
- 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업은 소비자의 소비수요의 영향을 많이 받는 편이고, 건설업의 경우, 정부의 SOC 투자 변동, 원자재 가격 변동 등에 따른 변동성이 큰 편으로 경기변동에 상대적으로 더 민감한 업종으로 보임
- 정보통신업의 경우에도 B2C 서비스는 소비자의 구매 역량의 영향을 받을 뿐 아니라, 정보통신 인프라 및 시스템 투자 등은 경기가 호황일 때 선제적으로 이뤄지는 경향이 있어, 이들 업종이 경기변동에 따라 매출 및 인력운영에 변동성이 클 수 있을 것으로 보임

[그림 3-12] 채용 규모 결정 시 경기침체에 대한 민감도(전체)



〈표 3-15〉 채용 규모 결정 시 경기침체에 대한 민감도(업종별)

(단위: %, 점)

업종	사례 수 (명)	그렇지 않다	보통이다	그렇다	계	평균
전체	(428)	12.4	28.0	59.6	100.0	3.62
제조업	(106)	10.4	32.1	57.5	100.0	3.60
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(5)	20.0	60.0	20.0	100.0	3.00
건설업	(27)	7.4	25.9	66.7	100.0	3.85
도매 및 소매업	(66)	4.5	22.7	72.7	100.0	3.92
운수 및 창고업	(15)	20.0	33.3	46.7	100.0	3.40
숙박 및 음식점업	(34)	0.0	17.6	82.4	100.0	4.12
정보통신업	(35)	2.9	20.0	77.1	100.0	3.89
부동산업	(13)	7.7	38.5	53.8	100.0	3.62

업종	사례 수 (명)	그렇지 않다	보통이다	그렇다	계	평균
전문, 과학 및 기술 서비스업	(32)	15.6	25.0	59.4	100.0	3.50
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(26)	19.2	50.0	30.8	100.0	3.27
교육 서비스업	(17)	23.5	23.5	52.9	100.0	3.18
보건업 및 사회복지 서비스업	(23)	39.1	21.7	39.1	100.0	3.00
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(17)	11.8	35.3	52.9	100.0	3.71
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(12)	50.0	16.7	33.3	100.0	2.67

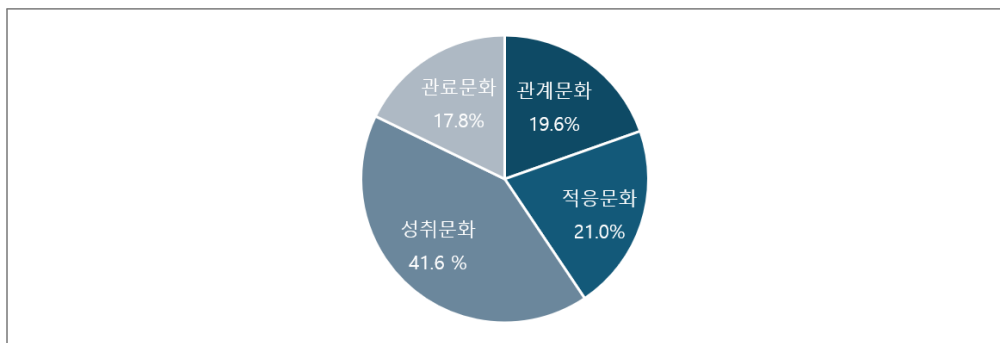
주1) 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=428

2) '그렇지 않다'=전혀 그렇지 않다+그렇지 않다, '그렇다'=그렇다+매우 그렇다

3. 조직문화

- 중장년 채용 경험이 있거나 채용 의향을 보인 기업들의 조직문화 특성을 살펴보면, 성과, 경쟁, 목표지향성을 강조하는 '성취문화(41.6%)', 창의성, 유연성, 민첩성을 강조하는 '적응문화(21.0%)'가 높게 나타남

[그림 3-13] 조직문화(전체)



〈표 3-16〉 조직문화(업종별)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	관계문화	적응문화	성취문화	관료문화	계
전체	(428)	19.6	21.0	41.6	17.8	100.0
제조업	(106)	18.9	28.3	32.1	20.8	100.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(5)	20.0	0.0	40.0	40.0	100.0
건설업	(27)	18.5	25.9	48.1	7.4	100.0
도매 및 소매업	(66)	22.7	15.2	40.9	21.2	100.0
운수 및 창고업	(15)	13.3	26.7	20.0	40.0	100.0
숙박 및 음식점업	(34)	26.5	11.8	55.9	5.9	100.0
정보통신업	(35)	17.1	40.0	37.1	5.7	100.0
부동산업	(13)	15.4	23.1	46.2	15.4	100.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(32)	21.9	37.5	28.1	12.5	100.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(26)	19.2	7.7	53.8	19.2	100.0
교육 서비스업	(17)	17.6	5.9	47.1	29.4	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(23)	21.7	4.3	52.2	21.7	100.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(17)	23.5	11.8	52.9	11.8	100.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(12)	0.0	0.0	75.0	25.0	100.0

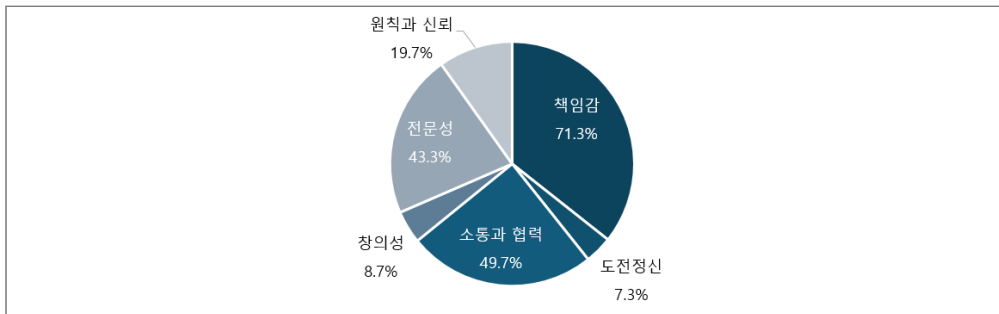
주1) 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=428

주2) ① 적응문화=창의성, 유연성, 민첩성 강조 ② 성취문화=성과, 경쟁, 목표지향성 강조 ③ 관계문화=팀워크, 우애, 배려 강조 ④ 관료문화=통제, 안정, 질서 강조

4. 중장년 구직자에게 바라는 인재상

- ‘귀사에서 중장년 구직자에게 바라는 인재상은 무엇입니까?’라는 질문에 대하여 중장년을 채용하거나 채용할 의향이 있는 기업의 인재상을 살펴본 결과, ‘책임감(71.3%)’, ‘소통과 협력(49.7%)’, ‘전문성(43.3%)’ 순으로 높게 나타남. 기업에서 중장년 구직자에게 가장 기대하는 것은 경력과 연륜을 바탕으로 업무에 대한 성실성과 책임의식임을 알 수 있음

[그림 3-14] 중장년 구직자에게 바라는 인재상(1+2순위)(전체)



〈표 3-17〉 중장년 구직자에게 바라는 인재상(1+2순위)(업종별)

(단위: %)

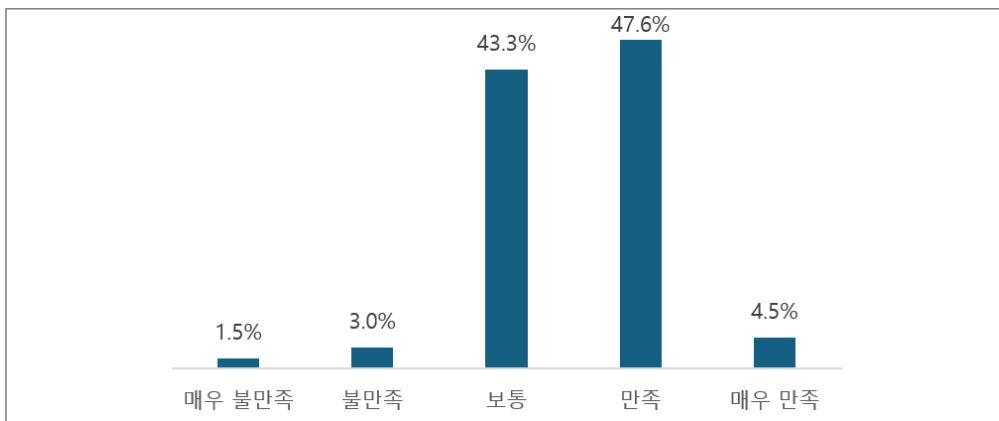
업종	사례 수 (명)	책임감	도전 정신	소통과 협력	창의성	전문성	원칙과 신뢰
전체	(300)	71.3	7.3	49.7	8.7	43.3	19.7
제조업	(55)	78.2	10.9	45.5	12.7	38.2	14.5
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0
건설업	(19)	57.9	10.5	36.8	10.5	73.7	10.5
도매 및 소매업	(61)	72.1	8.2	49.2	4.9	27.9	37.7
운수 및 창고업	(8)	87.5	0.0	37.5	0.0	50.0	25.0
숙박 및 음식점업	(32)	87.5	3.1	59.4	6.3	25.0	18.8
정보통신업	(19)	63.2	10.5	52.6	15.8	47.4	10.5
부동산업	(13)	38.5	23.1	61.5	7.7	53.8	15.4
전문, 과학 및 기술 서비스업	(19)	63.2	5.3	36.8	5.3	84.2	5.3
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	93.3	0.0	40.0	6.7	40.0	20.0
교육 서비스업	(16)	50.0	6.3	50.0	12.5	50.0	31.3
보건업 및 사회복지 서비스업	(18)	83.3	0.0	66.7	0.0	38.9	11.1
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(12)	50.0	0.0	41.7	33.3	66.7	8.3
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	72.7	9.1	72.7	0.0	36.4	9.1

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=300

5. 업무성과 평가 및 채용기대감과 만족감

- 최근 신규 채용 중장년 근로자의 업무성과에 대한 기업 측의 인식을 살펴본 결과, 전반적으로 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남(평균 3.51점)
 - 특히, 전체의 52.1%가 '만족' 또는 '매우 만족'이라고 응답하여 과반 이상 긍정적 평가가 우세한 것으로 나타났으며, 중장년층 입사자가 일정 수준으로 업무를 수행하고 있는 것으로 보임

[그림 3-15] 최근 채용 중장년 업무성과 평가



- 중장년층 채용에 대한 기대감에 대해 6가지로 구분하여 살펴본 결과, '경험과 전문성(3.79점)', '높은 책임감(3.78점)', '낮은 이직 가능성(3.53점)' 순으로 높게 나타난 반면, '정부 지원제도 활용(2.96점)'에서 다소 부정적 기대감을 보임
 - 전체 기업 중 중장년 인력에 대하여 경험과 전문성, 책임감에 대해 각각 68.4%, 67.8%('그렇다'와 '매우 그렇다')로 높은 기대를 하는 것으로 나타나, 중장년 인력이 보유하고 있을 경력을 중심으로 한 경험과 전문성, 책임감과 같은 조직 내 성숙한 태도가 기업의 기대와 부합하는 것으로 보임
 - '정부 지원제도 활용' 항목에서 '전혀 그렇지 않다' 또는 '그렇지 않다' 응답이 32.2%에 달하고, 평균 3점 미만으로 나타나, 상대적으로 가장 낮은 수준의 기대감을 보였는데, 이는 지금까지 시행된 정부의 중장년 고용 관련 기업 지원 제도가 실제 기업의 입장에서 적절하게 활용되지 못했거나 활용 가능한 지원 제도에 관한 정보가 부족했을 수 있어, 이에 대한 분석이 필요해 보임

〈표 3-18〉 중장년층 채용에 대한 기대

(단위: 개사, %, 점)

구분		경험과 전문성	높은 책임감	낮은 이직 가능성	경력, 전문성대비 수용가능한 임금수준	해당 인력의 인적 네트워크 활용	정부 지원제도 활용
전체	빈도	332	332	332	332	332	332
	분포	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
전혀 그렇지 않다	빈도	3	4	8	7	15	37
	분포	(0.9)	(1.2)	(2.4)	(2.1)	(4.5)	(11.1)
그렇지 않다	빈도	13	15	35	30	47	70
	분포	(3.9)	(4.5)	(10.5)	(9.0)	(14.2)	(21.1)
보통이다	빈도	89	88	107	134	118	113
	분포	(26.8)	(26.5)	(32.2)	(40.4)	(35.5)	(34.0)
그렇다	빈도	174	168	138	143	117	93
	분포	(52.4)	(50.6)	(41.6)	(43.1)	(35.2)	(28.0)
매우 그렇다	빈도	53	57	44	18	35	19
	분포	(16.0)	(17.2)	(13.3)	(5.4)	(10.5)	(5.7)
평균		3.79	3.78	3.53	3.41	3.33	2.96

- 중장년층 채용에 대하여 기대감에 대한 충족 정도를 살펴본 결과, 기대 수준에 비해 낮은 수준임에도 불구하고, 대체로 긍정적인 편으로 평가하는 가운데(3점 이상), 6가지 항목 중 기업들은 주로 ‘경험과 전문성(3.69점)’, ‘높은 책임감(3.69점)’에서 가장 높은 만족도를 보였으며, 다음으로 ‘낮은 이직가능성(3.55점)’ 등의 순으로 높게 나타남
 - 중장년 근로자의 실무 수행 능력과 조직 내 태도 측면에서 다소 긍정적으로 평가하는 것으로 보이며, 조기에 퇴사하지 않고 안정적으로 근무하는 점에 대해서도 긍정적인 평가를 보여, 일정 기간 이상 근속을 유지한 중장년 근로자를 보유한 기업의 고용유지에 관한 제도적 지원이 유효할 수 있을 것으로 보임
 - 기업은 채용한 중장년 근로자의 사회적 자본을 업무 수행에 활용함에 있어 다소 긍정적으로 보고 있어, 직무 관련 네트워킹 강화 기회를 제공하거나, 중장년 근로자의 기존 인적 네트워크 활용 정도에 관한 보상 제도를 마련하여 적용해 볼 수 있을 것임

〈표 3-19〉 중장년층 채용에 대한 충족 정도

(단위: 개사, %, 점)

구분		경험과 전문성	높은 책임감	낮은 이직 가능성	경력, 전문성대비 수용가능한 임금수준	해당 인력의 인적 네트워크 활용	정부 지원제도 활용
전체	빈도	319	318	308	305	297	278
	분포	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
전혀 그렇지 않다	빈도	3	2	6	3	6	22
	분포	(0.9)	(0.6)	(1.9)	(1.0)	(2.0)	(7.9)
그렇지 않다	빈도	8	16	21	17	32	41
	분포	(2.5)	(5.0)	(6.8)	(5.6)	(10.8)	(14.7)
보통이다	빈도	107	106	113	136	139	121
	분포	(33.5)	(33.3)	(36.7)	(44.6)	(46.8)	(43.5)
그렇다	빈도	167	149	134	127	95	76
	분포	(52.4)	(46.9)	(43.5)	(41.6)	(32.0)	(27.3)
매우 그렇다	빈도	34	45	34	22	25	18
	분포	(10.7)	(14.2)	(11.0)	(7.2)	(8.4)	(6.5)
평균		3.69	3.69	3.55	3.49	3.34	3.10

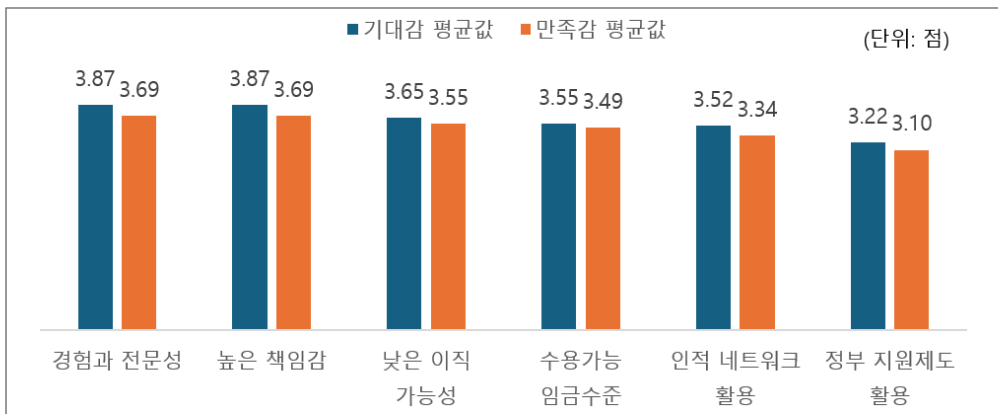
- 중장년층 채용에 대하여 기대한 바와 충족 정도의 차이를 비교한 결과(대응표본검정), 전반적으로 기대감 대비 충족 수준이 낮게 나타난 가운데, ‘경력 및 전문성 대비 수용 가능한 임금수준 항목’을 제외한 모든 항목에서 유의미한 차이를 보였음
 - 즉, 기업들은 중장년 구직자 및 재직자에게 ‘경험과 전문성’, ‘높은 책임감’, ‘낮은 이직 가능성’, ‘인적 네트워크 활용’, ‘정부 지원제도 활용’ 측면에서 실제 충족 정도를 살펴본 결과, 다소 기대에 미치지 못한 것으로 나타남
 - 이에, 중장년 구직자가 보유한 경험적 숙련, 책임감과 같은 업무수행 태도 등이 충분히 발휘될 수 있는 작업장 환경을 조성하는 조치, 정부 지원제도의 활용에 대한 실제적 체감도를 높일 수 있는 조치 등의 제도적 지원 방안을 고려해 볼 수 있음
 - ‘경력 및 전문성 대비 수용 가능한 임금수준’의 유의미한 차이를 보이지 않은 것으로 나타나, 기업에서의 중장년층 채용 시, 임금수준이 조직 내부의 주요 갈등 요인으로 작용하지 않았을 것으로 보이며, 임금보다는 직무수행 능력, 직무수행 태도, 직무적합성, 이직가능성 등 여타 탈비용 차원의 요소가 채용 여부에 더 큰 영향을 미쳤을 것으로 보임

〈표 3-20〉 중장년층 채용에 대한 기대감 및 만족감 인식 비교

(단위: 개사, 점)

구분	경험과 전문성	높은 책임감	낮은 이직 가능성	경력, 전문성대비 수용가능한 임금수준	해당 인력의 인적 네트워크 활용	정부 지원제도 활용
전체	319	318	308	305	297	278
기대감 평균값 (SD)	3.87 (0.683)	3.87 (0.710)	3.65 (0.846)	3.55 (0.678)	3.52 (0.866)	3.22 (0.968)
만족감 평균값 (SD)	3.69 (0.731)	3.69 (0.799)	3.55 (0.851)	3.49 (0.753)	3.34 (0.856)	3.10 (0.995)
평균차	0.18	0.18	0.10	0.06	0.18	0.12
SD	0.574	0.485	0.492	0.574***	0.600***	0.652***
t(p)	4.791***	4.230***	2.131*	1.640	3.993***	2.490*

[그림 3-16] 중장년층 채용에 대한 기대감 및 만족감



6. 채용 우려사항

- 중장년층 구직자를 채용하고자 할 때, 우려하는 사항에 관한 인식을 9가지 항목을 중심으로 보면, ‘희망 임금수준 미충족(3.29점)’, ‘체력, 건강 여건 부족(3.27점)’, ‘업무 학습 속도 낮음(3.14점)’ 등의 순으로 높은 우려의 인식을 보임
 - 특히, ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’의 응답을 중심으로 보면, ‘희망 임금수준 미충족’ 43.9%, ‘체력, 건강 여건 부족’ 43.3%로 나타나, 임금수준, 체력·건강 요소에 대하여 43% 이상이 우려하고 있는 것으로 나타남

- 앞서 중장년 채용에 대한 기대감과 충족수준 간 차이 비교 결과에 따르면, 구직자가 요구하는 임금수준이 그 차이에 결정적 역할을 하는 것은 아닌 것으로 나타난 바, 임금수준에 대한 기업과 구직자 간 정보의 불균형을 해소할 수 있도록 중장년 직무별 평균 임금에 관한 정보를 제공하는 장 혹은 플랫폼을 마련하거나, 적정임금 컨설팅을 제공하는 방안도 고려해 볼 수 있겠음
- 또한, 중장년 구직자 대상 취업지원 프로그램 구성 시, 건강진단 관련 프로그램, 직무 맞춤형 건강관리 교육프로그램을 직무 관련 교육프로그램 기획에 함께 포함하는 방안을 고려해 볼 수 있음

〈표 3-21〉 중장년층 구직자 채용 우려사항

(단위: 개사, %, 점)

구분		직무수행 기술, 역량 불충분	조직문화 신속 융화 어려움	체력, 건강 여건 부족	업무 학습 속도 낮음	희망 근로 시간 미충족	희망 직급 미충족	희망 임금 수준 미충족	희망 복지 수준 미충족	희망 고용 형태 미충족
전체	빈도	429	429	429	429	429	429	429	429	429
	분포	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
전혀 그렇지 않다	빈도	13	13	12	12	24	26	7	12	25
	분포	(3.0)	(3.0)	(2.8)	(2.8)	(5.6)	(6.1)	(1.6)	(2.8)	(5.8)
그렇지 않다	빈도	105	114	83	94	139	107	90	100	122
	분포	(24.5)	(26.6)	(19.3)	(21.9)	(32.4)	(24.9)	(21.0)	(23.3)	(28.4)
보통이다	빈도	164	159	148	160	168	164	144	178	176
	분포	(38.2)	(37.1)	(34.5)	(37.3)	(39.2)	(38.2)	(33.6)	(41.5)	(41.0)
그렇다	빈도	130	121	149	146	84	110	147	123	92
	분포	(30.3)	(28.2)	(34.7)	(34.0)	(19.6)	(25.6)	(34.3)	(28.7)	(21.4)
매우 그렇다	빈도	17	22	37	17	14	22	41	16	14
	분포	(4.0)	(5.1)	(8.6)	(4.0)	(3.3)	(5.1)	(9.6)	(3.7)	(3.3)
평균		3.08	3.06	3.27	3.14	2.83	2.99	3.29	3.07	2.88

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=429

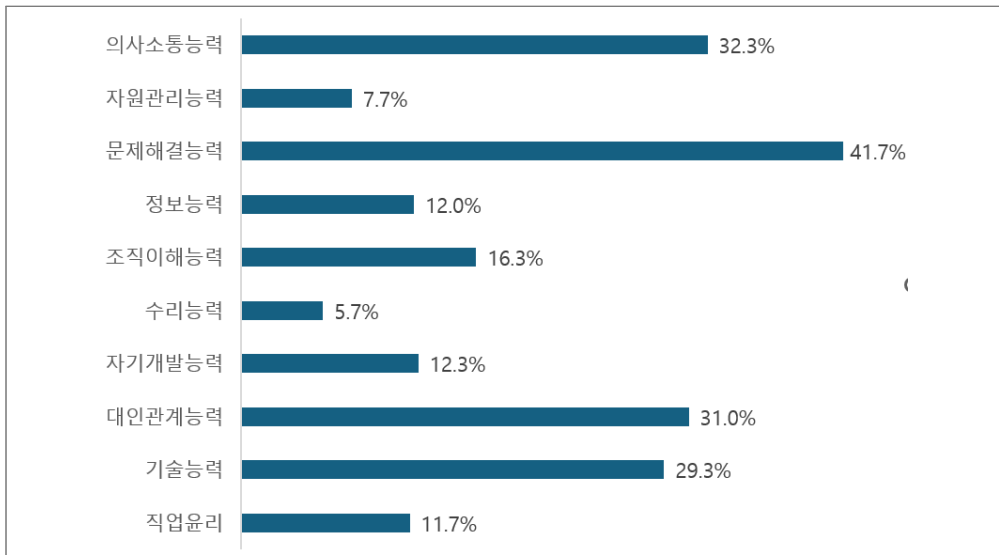
[그림 3-17] 중장년 구직자 채용 우려사항



7. 중장년 구직자에게 바라는 직업기초능력과 미래직업역량

- 중장년 구직자에게 바라는 직업기초능력으로는 ‘문제해결능력(41.7%)’, ‘의사소통능력(32.3%)’, ‘대인관계능력(31.0%)’, ‘기술능력(29.3%)’ 순으로 나타남
 - 직업기초능력은 ‘직종이나 직위에 상관없이 모든 직업인들에게 공통적으로 요구되는 기본적인 능력 및 자질’을 의미하며 총 10개의 하위 항목으로 구분해 볼 수 있는데, 기업에서는 중장년 구직자가 기본적으로 갖추어야 할 직업기초능력 중 ‘문제해결능력’을 들고 있어, 중장년 구직자 대상 교육 콘텐츠 기획 시, 실제 실무 현장에서의 문제적 상황을 분석하고 그에 대응할 수 있는 능력을 함양할 수 있도록 사례에 기반한 실습형 프로그램을 구성할 것을 고려해 볼 수 있음
 - ‘문제해결능력’은 다른 업종에 비해 ‘부동산업(69.2%)’과 ‘건설업(68.4%)’에서, ‘의사소통능력’은 ‘교육 서비스업(56.3%)’, ‘운수 및 창고업(50.0%)’, ‘대인관계능력’은 ‘사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(53.3%)’에서, ‘기술능력’은 ‘건설업(63.2%)’에서 높게 나타남

[그림 3-18] 중장년 구직자에게 바라는 직업기초능력(전체)



〈표 3-22〉 중장년 구직자에게 바라는 직업기초능력(1+2순위)(업종별) (1)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	의사소통 능력	자원관리 능력	문제해결 능력	정보능력	조직이해 능력
전체	(300)	32.3	7.7	41.7	12.0	16.3
제조업	(55)	25.5	9.1	32.7	12.7	20.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
건설업	(19)	26.3	0.0	68.4	0.0	0.0
도매 및 소매업	(61)	31.1	6.6	47.5	16.4	14.8
운수 및 창고업	(8)	50.0	12.5	25.0	0.0	12.5
숙박 및 음식점업	(32)	46.9	6.3	28.1	0.0	21.9
정보통신업	(19)	15.8	10.5	52.6	26.3	15.8
부동산업	(13)	38.5	7.7	69.2	7.7	0.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(19)	42.1	5.3	47.4	0.0	15.8
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	26.7	0.0	33.3	13.3	6.7
교육 서비스업	(16)	56.3	6.3	25.0	25.0	12.5
보건업 및 사회복지 서비스업	(18)	44.4	5.6	50.0	5.6	38.9
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(12)	8.3	16.7	41.7	41.7	0.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	18.2	18.2	27.3	9.1	36.4

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=300

〈표 3-22〉 중장년 구직자에게 바라는 직업기초능력(1+2순위)(업종별) (2)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	수리능력	자기개발 능력	대인관계 능력	기술능력	직업윤리
전체	(300)	5.7	12.3	31.0	29.3	11.7
제조업	(55)	9.1	14.5	23.6	40.0	12.7
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
건설업	(19)	0.0	15.8	21.1	63.2	5.3
도매 및 소매업	(61)	4.9	13.1	36.1	14.8	14.8
운수 및 창고업	(8)	0.0	0.0	37.5	50.0	12.5
숙박 및 음식점업	(32)	3.1	15.6	40.6	25.0	12.5
정보통신업	(19)	10.5	10.5	15.8	36.8	5.3
부동산업	(13)	0.0	15.4	46.2	15.4	0.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(19)	5.3	10.5	31.6	36.8	5.3
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	13.3	20.0	53.3	20.0	13.3
교육 서비스업	(16)	0.0	12.5	37.5	18.8	6.3
보건업 및 사회복지 서비스업	(18)	0.0	0.0	11.1	22.2	22.2
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(12)	0.0	16.7	33.3	16.7	25.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	18.2	0.0	27.3	36.4	9.1

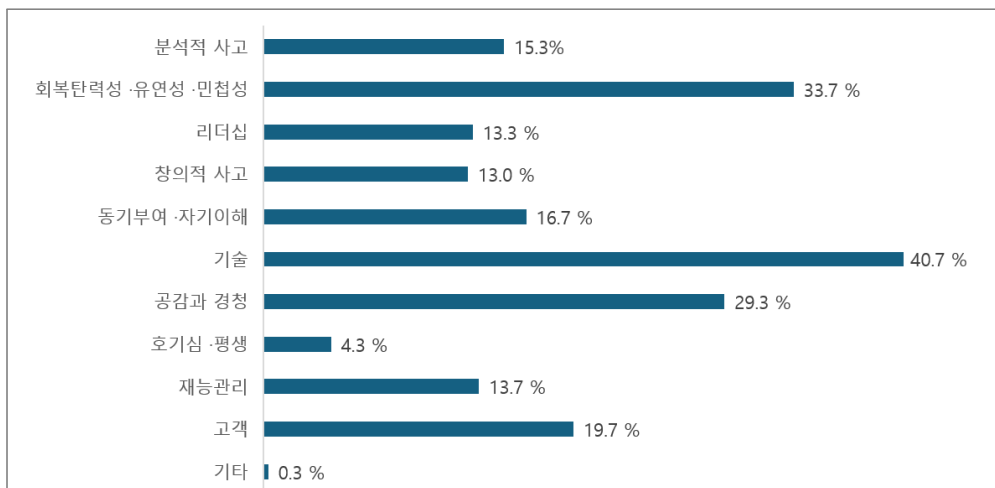
주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=300

- 중장년(40~64세) 구직자에게 가장 바라는 미래직업역량으로는 ‘기술 이해·활용(40.7%)’이 가장 높게 나타남. 다음으로 ‘회복탄력성·유연성·민첩성(33.7%)’, ‘공감과 경청(29.3%)’ 순으로 나타남
 - ‘미래직업역량’은 4차 산업혁명, 디지털화, 탈탄소 등 사회적 환경 변화에 따른 산업현장의 업무 성격의 변화에 근로자가 능동적으로 대응하여 일을 잘 수행하여 성과를 창출하는 데 요구되는 지식, 기술, 태도의 총체를 말함(김동규·최화영, 2021)
 - 기업은 향후 사회적 환경의 급격한 변화 상황에서 성공적으로 대응하기 위하여 중장년 근로자가 기술 활용도, 유연한 대응력, 공감 능력 등을 우선적으로 갖추기를 바라고 있는 것으로 보임
 - 따라서 중장년 구직자의 디지털 기술 격차를 해소하기 위해 직무별 디지털 역량 함양 콘텐츠를 확대하여 제공하여 기술 활용능력을 제고하고, 실제 업

무의 환경 변화에 유연하게 대처할 수 있도록, 변화관리 교육, 스트레스 관리 교육 등을 통해 회복탄력성·유연성·민첩성 강화를 유도하며, 세대 간 소통 및 팀워크 강화를 위한 조직 내 커뮤니케이션 프로그램을 통해 공감능력 향상을 기대해 볼 수 있음

- 업종별로 살펴보면, ‘기술 이해·활용’은 ‘전문, 과학 및 기술 서비스업(63.2%)’에서, ‘회복탄력성·유연성·민첩성’은 ‘협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(54.5%)’에서, ‘공감과 경청’은 ‘보건업 및 사회복지 서비스업(50.0%)’에서 타 업종에 비해 비중이 높게 나타남

[그림 3-19] 중장년 구직자에게 바라는 미래직업역량(전체)



〈표 3-23〉 중장년 구직자에게 바라는 미래직업역량(1+2순위)(업종별) (1)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	분석적 사고	회복 탄력성 ·유연성 ·민첩성	리더십	창의적 사고	동기부여 ·자기이해
전체	(300)	15.3	33.7	13.3	13.0	16.7
제조업	(55)	10.9	27.3	14.5	23.6	18.2
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
건설업	(19)	36.8	21.1	31.6	5.3	26.3
도매 및 소매업	(61)	11.5	29.5	9.8	13.1	16.4
운수 및 창고업	(8)	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0
숙박 및 음식점업	(32)	3.1	46.9	0.0	9.4	12.5

업종	사례 수 (명)	분석적 사고	회복 탄력성 · 유연성 · 민첩성	리더십	창의적 사고	동기부여 · 자기이해
정보통신업	(19)	31.6	26.3	26.3	5.3	21.1
부동산업	(13)	30.8	53.8	0.0	7.7	7.7
전문, 과학 및 기술 서비스업	(19)	21.1	15.8	26.3	15.8	10.5
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	13.3	46.7	0.0	13.3	6.7
교육 서비스업	(16)	37.5	31.3	25.0	12.5	12.5
보건업 및 사회복지 서비스업	(18)	0.0	38.9	11.1	11.1	27.8
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(12)	0.0	41.7	16.7	25.0	16.7
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	18.2	54.5	18.2	0.0	9.1

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=300

〈표 3-23〉 중장년 구직자에게 바라는 미래직업역량(1+2순위)(업종별) (2)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	기술 이해 · 활용	공감과 경청	호기심 · 평생 학습	재능 관리	고객 지향성	기타
전체	(300)	40.7	29.3	4.3	13.7	19.7	0.3
제조업	(55)	45.5	29.1	5.5	16.4	9.1	0.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
건설업	(19)	47.4	15.8	5.3	10.5	0.0	0.0
도매 및 소매업	(61)	36.1	34.4	4.9	18.0	26.2	0.0
운수 및 창고업	(8)	25.0	37.5	0.0	0.0	62.5	0.0
숙박 및 음식점업	(32)	37.5	28.1	3.1	21.9	37.5	0.0
정보통신업	(19)	42.1	15.8	0.0	5.3	26.3	0.0
부동산업	(13)	46.2	30.8	0.0	0.0	23.1	0.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(19)	63.2	15.8	10.5	10.5	10.5	0.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	33.3	46.7	0.0	26.7	13.3	0.0
교육 서비스업	(16)	31.3	25.0	0.0	12.5	12.5	0.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(18)	16.7	50.0	5.6	5.6	27.8	5.6
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(12)	58.3	16.7	8.3	8.3	8.3	0.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	45.5	27.3	9.1	9.1	9.1	0.0

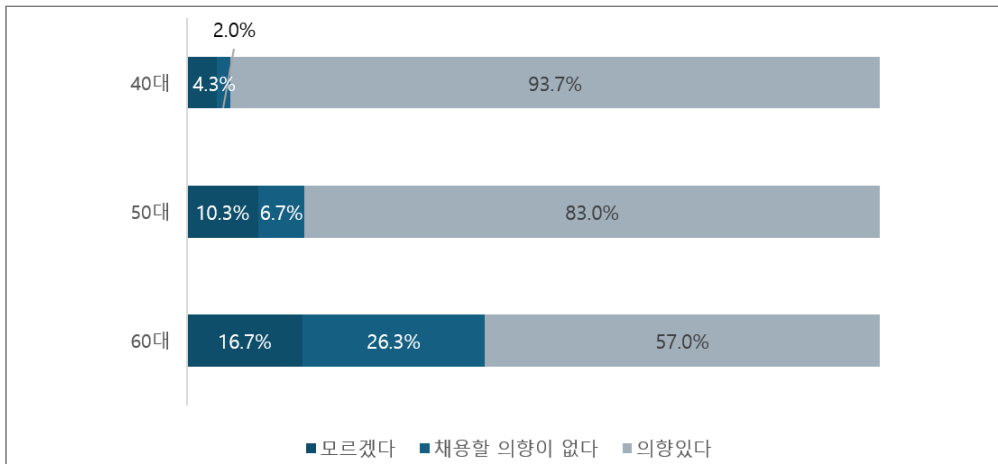
주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=300

제4절 기업의 중장년 채용 수요

1. 향후 3년 내 중장년 연령대별 신규 채용 의향

- ‘향후 3년 내 중장년(40~64세) 연령대별로 채용 의향이 어느 정도입니까?’라는 질문에 대하여, 중장년(40~64세) 신규 채용 의향을 살펴본 결과, 40대(40~49세)의 경우 93.7%, 50대(50~59세)는 83.0%, 60대(60~64세)는 57.0%가 ‘신규 채용 의향이 있다(채용할 의향이 어느 정도 있다+꼭 채용할 것이다)’고 응답하여, 연령대별 중장년 신규 채용 의향에 차이가 나타남
 - 40대(40~49세): 건설업, 정보통신업, 보건업 및 사회복지 서비스업 등 업종을 가리지 않는 보편적 수요. 40대의 재취업 시장은 연령 자체가 장벽이 되기 보다는 보유한 직무 전문성과 역량이 채용을 결정하는 핵심 변수로 보임
 - 50대(50~59세): 40대에 비해 채용 의향이 10%p 이상 하락
 - (여전히 선호하는 업종): 건설업(94.7%), 보건업 및 사회복지 서비스업(94.4%) 등 현장 경험, 관리능력, 인생 경험이 중요한 업종에서는 50대를 여전히 선호
 - (급격히 하락하는 업종): 전문, 과학 및 기술 서비스업의 채용 의향이 40대(94.7%) 대비 63.2%로 매우 하락하는 것이 큰 특징. 50대는 단순경력만으로는 부족하며, 자신의 경험을 어떻게 최신 트렌드와 접목시킬 수 있는지 증명해야 하는 시기
 - 60대(60~64세): 채용 의향이 과반을 겨우 넘는 수준(57.0%)으로 급락. 60대는 대체노동력 또는 특화직무 중심 틈새시장에서 기회를 찾아야 함
 - ‘운수 및 창고업(75.0%)’이 60대 채용에 가장 긍정적. 만성적인 인력난을 겪는 업종에서 60대가 중요한 대체노동력으로 기능
 - ‘제조업(69.1%)’, ‘교육 서비스업(68.8%)’, ‘사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(66.7%)’ 등도 평균보다 높은 신규 채용 의향을 보여 숙련된 기능 보유자, 자문역할, 시설 관리직 등 특정 틈새시장에 대한 수요가 존재

[그림 3-20] 향후 3년 내 중장년 신규 채용 의향(전체)



〈표 3-24〉 향후 3년 내 40대 신규 채용 의향(40~49세)(업종별)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	모르겠다	채용할 의향이 없다	채용 의향이 있다	계
전체	(300)	4.3	2.0	93.7	100.0
제조업	(55)	5.5	3.6	90.9	100.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	0.0	0.0	100.0	100.0
건설업	(19)	0.0	0.0	100.0	100.0
도매 및 소매업	(61)	4.9	0.0	95.1	100.0
운수 및 창고업	(8)	0.0	0.0	100.0	100.0
숙박 및 음식점업	(32)	9.4	0.0	90.6	100.0
정보통신업	(19)	0.0	0.0	100.0	100.0
부동산업	(13)	0.0	7.7	92.3	100.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(19)	5.3	0.0	94.7	100.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	6.7	0.0	93.3	100.0
교육 서비스업	(16)	0.0	6.3	93.8	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(18)	0.0	0.0	100.0	100.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(12)	16.7	0.0	83.3	100.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	0.0	18.2	81.8	100.0

주1) 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=300

2) '채용 의향 있다' = 채용할 의향이 어느 정도 있다+꼭 채용할 것이다

〈표 3-25〉 향후 3년 내 50대 신규 채용 의향(50~59세)(업종별)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	모르겠다	채용할 의향이 없다	채용 의향이 있다	계
전체	(300)	10.3	6.7	83.0	100.0
제조업	(55)	9.1	1.8	89.1	100.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	0.0	0.0	100.0	100.0
건설업	(19)	5.3	0.0	94.7	100.0
도매 및 소매업	(61)	9.8	9.8	80.3	100.0
운수 및 창고업	(8)	12.5	0.0	87.5	100.0
숙박 및 음식점업	(32)	12.5	3.1	84.4	100.0
정보통신업	(19)	10.5	10.5	78.9	100.0
부동산업	(13)	0.0	15.4	84.6	100.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(19)	31.6	5.3	63.2	100.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	13.3	13.3	73.3	100.0
교육 서비스업	(16)	0.0	12.5	87.5	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(18)	5.6	0.0	94.4	100.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(12)	16.7	16.7	66.7	100.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	9.1	9.1	81.8	100.0

주1) 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=300

2) '채용 의향 있다' = 채용할 의향이 어느 정도 있다+꼭 채용할 것이다

〈표 3-26〉 향후 3년 내 60대 신규 채용 의향(60~64세)(업종별)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	모르겠다	채용할 의향이 없다	채용 의향이 있다	계
전체	(300)	16.7	26.3	57.0	100.0
제조업	(55)	10.9	20.0	69.1	100.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	0.0	50.0	50.0	100.0
건설업	(19)	31.6	26.3	42.1	100.0
도매 및 소매업	(61)	18.0	31.1	50.8	100.0
운수 및 창고업	(8)	12.5	12.5	75.0	100.0
숙박 및 음식점업	(32)	21.9	15.6	62.5	100.0
정보통신업	(19)	5.3	52.6	42.1	100.0
부동산업	(13)	7.7	46.2	46.2	100.0

업종	사례 수 (명)	모르겠다	채용할 의향이 없다	채용 의향 있다	계
전문, 과학 및 기술 서비스업	(19)	26.3	36.8	36.8	100.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	20.0	13.3	66.7	100.0
교육 서비스업	(16)	6.3	25.0	68.8	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(18)	16.7	22.2	61.1	100.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(12)	25.0	25.0	50.0	100.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	18.2	9.1	72.7	100.0

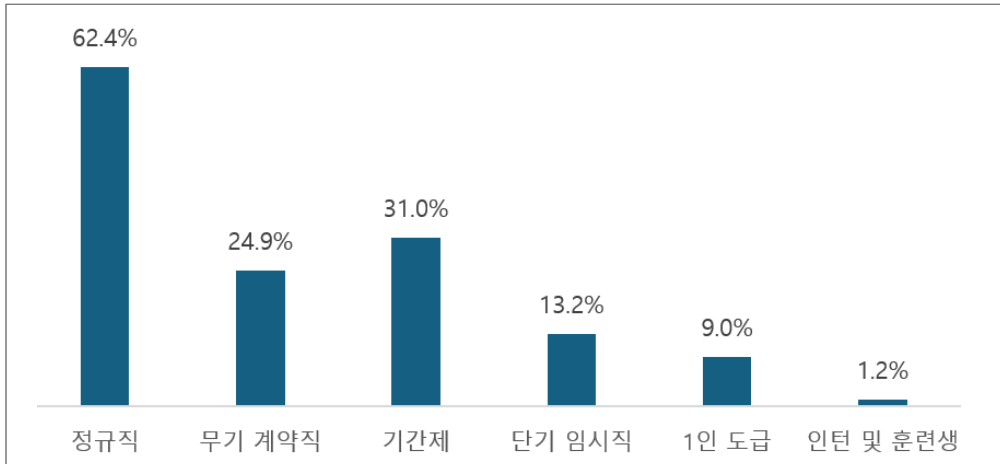
주1) 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=300

2) '채용 의향 있다' = 채용할 의향이 어느 정도 있다+꼭 채용할 것이다

2. 향후 3년 내 신규 채용 의향이 있는 중장년의 고용형태

- '향후 3년 이내 신규로 채용할 의향이 있는 중장년(40~64세)의 고용형태는 주로 무엇입니까?'라는 질문에 대하여, '기간의 정함이 없는 정규직(62.4%)', '기간제(1년 이상 2년 미만)(31.0%)', '기존 정규직과 다른 무기계약직(24.9%)' 순으로 나타남
 - 정규직 중심의 안정적 고용 업종은 '운수 및 창고업(정규직 78.6%)', '제조업(정규직 77.8%)'이며, 정규직 채용 의향이 전체 평균을 압도적으로 상회
 - 기간제 중심의 유연한 고용을 선호하는 업종은 '사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(기간제 56.5% > 정규직 43.5%)', '교육 서비스업(기간제 52.9% > 정규직 47.1%)'
 - 산업의 특성상 정규직 인력과 비정규직 보조 인력을 복합적으로 활용하는 업종은 '숙박 및 음식점업(정규직 54.5%, 기간제 45.5%, 무기계약직 33.3%)', '건설업(정규직 60.0%, 단기 임시직 28.0%)', '예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(정규직 37.5%, 1인 도급(프리랜서) 25.0%)'

[그림 3-21] 향후 3년 내 신규 채용 의향 있는 중장년의 고용형태(1+2순위)(전체)



〈표 3-27〉 향후 3년 내 신규 채용 의향이 있는 중장년의 고용형태(1+2순위)(업종별)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	정규직	무기 계약직	기간제	단기 임시직	1인 도급	인턴 및 훈련생
전체	(410)	62.4	24.9	31.0	13.2	9.0	1.2
제조업	(99)	77.8	25.3	18.2	10.1	5.1	0.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(5)	60.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0
건설업	(25)	60.0	12.0	32.0	28.0	12.0	0.0
도매 및 소매업	(66)	59.1	27.3	25.8	22.7	19.7	1.5
운수 및 창고업	(14)	78.6	28.6	7.1	0.0	7.1	0.0
숙박 및 음식점업	(33)	54.5	33.3	45.5	24.2	9.1	0.0
정보통신업	(35)	65.7	17.1	34.3	5.7	8.6	2.9
부동산업	(13)	53.8	23.1	30.8	7.7	15.4	7.7
전문, 과학 및 기술 서비스업	(31)	67.7	16.1	35.5	0.0	3.2	0.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(23)	43.5	30.4	56.5	8.7	8.7	0.0
교육 서비스업	(17)	47.1	29.4	52.9	17.6	0.0	5.9
보건업 및 사회복지 서비스업	(21)	61.9	28.6	28.6	4.8	0.0	0.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(16)	37.5	25.0	31.3	18.8	25.0	6.3
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(12)	41.7	33.3	50.0	8.3	0.0	0.0

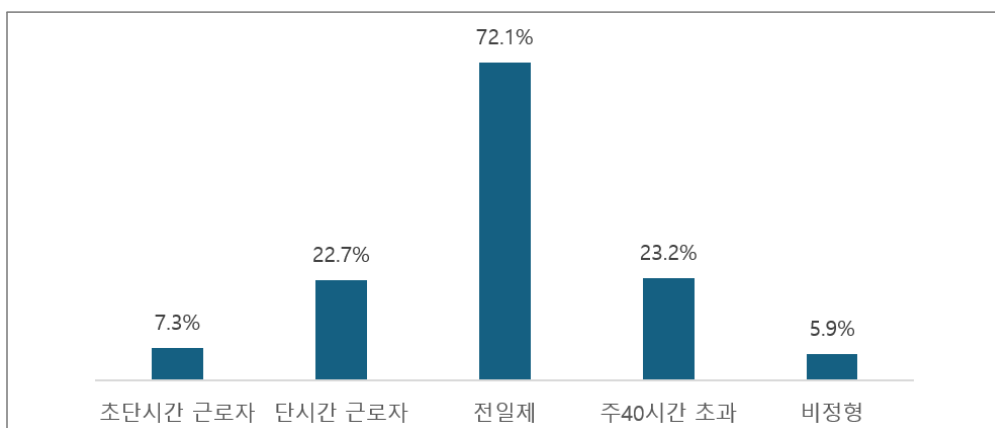
주1) 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=410

2) '정규직'=기간의 정함이 없는 정규직, '무기계약직'=기존 정규직과 다른 무기계약직, '기간제'=기간제(1년 이상 2년 미만), '단기 임시직'=단기 임시직(1년 미만), '1인 도급'= 1인 도급 방식(특수고용, 프리랜서)

3. 향후 3년 내 신규 채용 의향이 있는 중장년의 근로시간

- 향후 3년 내 신규 채용 의향이 있는 중장년(40~64세)의 근로시간은 ‘주 40시간의 전일제(72.1%)’가 가장 많았음
 - 주 40시간 전일제 근로형태가 확고한 업종은 ‘제조업(전일제 81.8%)’, ‘전문, 과학 및 기술 서비스(전일제 80.6%)’, ‘건설업(전일제 80.0%)’
 - 단시간/유연근무가 높은 업종은 ‘교육 서비스업(단시간 근로자 52.9%)’, ‘도매 및 소매업(단시간 근로자 33.3%)’, ‘숙박 및 음식점업(단시간 근로자 33.3%)’

[그림 3-22] 향후 3년 내 신규 채용 의향 있는 중장년의 근로시간(1+2순위)(전체)



〈표 3-28〉 향후 3년 내 신규 채용 의향이 있는 중장년의 근로시간(1+2순위)(업종별)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	초단시간 근로자	단시간 근로자	전일제	주40시간 초과	비정형
전체	(409)	7.3	22.7	72.1	23.2	5.9
제조업	(99)	1.0	15.2	81.8	27.3	1.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(5)	20.0	0.0	60.0	40.0	20.0
건설업	(25)	16.0	16.0	80.0	16.0	8.0
도매 및 소매업	(66)	13.6	33.3	68.2	25.8	7.6
운수 및 창고업	(14)	0.0	14.3	64.3	28.6	0.0
숙박 및 음식점업	(33)	15.2	33.3	51.5	33.3	12.1
정보통신업	(34)	5.9	26.5	79.4	14.7	5.9
부동산업	(13)	0.0	23.1	61.5	7.7	15.4

업종	사례 수 (명)	초단시간 근로자	단시간 근로자	전일제	주40시간 초과	비정형
전문, 과학 및 기술 서비스업	(31)	3.2	16.1	80.6	12.9	6.5
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(23)	4.3	8.7	78.3	39.1	4.3
교육 서비스업	(17)	11.8	52.9	70.6	11.8	5.9
보건업 및 사회복지 서비스업	(21)	0.0	19.0	76.2	14.3	0.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(16)	18.8	31.3	43.8	18.8	6.3
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(12)	8.3	16.7	58.3	25.0	16.7

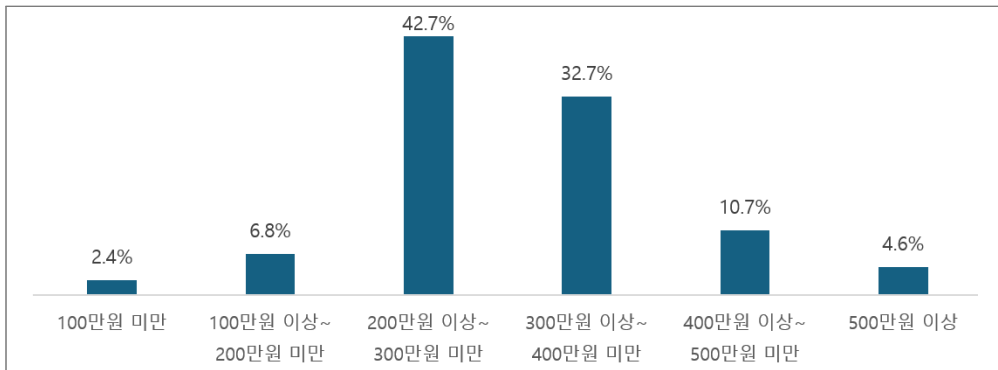
주1) 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=409

2) '초단시간근로자'=주 15시간 미만 근로자, '단시간 근로자'=주 15시간 이상~30시간 미만 근로자, '전일제'=주 40시간 근로자, '연장근로 포함'=주 40시간 초과 근로자, 비정형= 근로시간이 고정되어 있지 않은 근로자(프로젝트 단위 등 비정형)

4. 향후 3년 내 신규 채용 의향이 있는 중장년의 월평균 임금수준

- 향후 3년 내 신규 채용 의향이 있는 중장년(40~64세) 직원의 월평균 임금수준 정도를 살펴본 결과, '200만 원 이상~300만 원 미만(42.7%)'이 가장 높게 나타남. 이어서 '300만 원 이상~400만 원 미만(32.7%)', '400만 원 이상~500만 원 미만(10.7%)' 순으로 나타남
 - 고임금 전문/기술직 중심 업종(300만 원 이상이 표준)은 '제조업(300만 원 이상 62.0%)', '건설업(300만 원 이상 80.0%)', '정보통신업(400만 원 이상 32.3%)'
 - 200만 원대 집중 현상이 뚜렷한 서비스 업종은 '보건업 및 사회복지 서비스업(81.0%)', '교육 서비스업(64.7%)', '숙박 및 음식점업(63.6%)', '사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(60.9%)'
 - 파트타임 등의 고용형태의 영향으로 저임금 구간 비율이 높은 업종은 '부동산업', '도매 및 소매업'

[그림 3-23] 향후 3년 내 신규 채용 의향 있는 중장년의 월평균 임금수준(전체)



〈표 3-29〉 향후 3년 내 신규 채용 의향이 있는 중장년의 월평균 임금수준(업종별)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	100만 원 미만	100만 원 이상~200 만 원 미만	200만 원 이상~300 만 원 미만	300만 원 이상~400 만 원 미만	400만 원 이상~500 만 원 미만	500만 원 이상	계
전체	(410)	2.4	6.8	42.7	32.7	10.7	4.6	100.0
제조업	(100)	0.0	2.0	36.0	48.0	12.0	2.0	100.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(5)	0.0	0.0	0.0	60.0	20.0	20.0	100.0
건설업	(25)	0.0	0.0	20.0	48.0	24.0	8.0	100.0
도매 및 소매업	(66)	3.0	15.2	39.4	25.8	10.6	6.1	100.0
운수 및 창고업	(14)	0.0	7.1	50.0	35.7	0.0	7.1	100.0
숙박 및 음식점업	(33)	6.1	9.1	63.6	18.2	3.0	0.0	100.0
정보통신업	(34)	0.0	2.9	44.1	20.6	14.7	17.6	100.0
부동산업	(13)	7.7	30.8	30.8	30.8	0.0	0.0	100.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(31)	3.2	3.2	29.0	35.5	19.4	9.7	100.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(23)	0.0	0.0	60.9	34.8	4.3	0.0	100.0
교육 서비스업	(17)	5.9	0.0	64.7	17.6	11.8	0.0	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(21)	4.8	0.0	81.0	14.3	0.0	0.0	100.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(16)	12.5	12.5	43.8	25.0	6.3	0.0	100.0

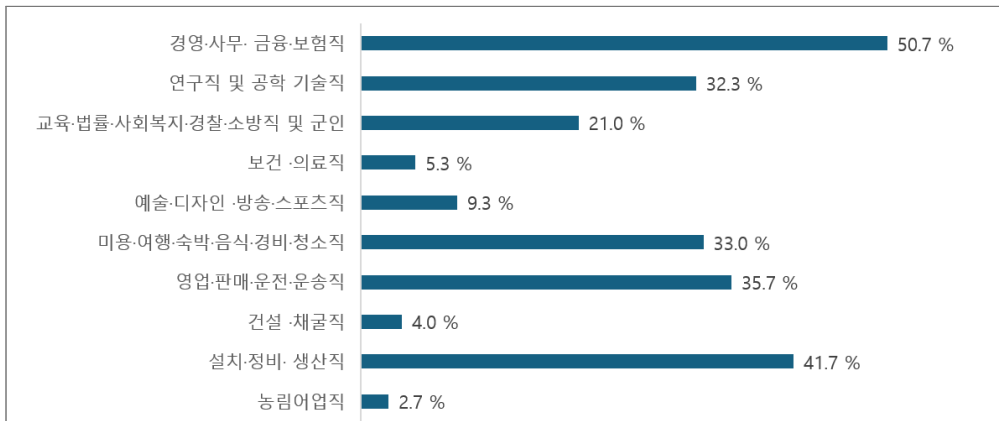
업종	사례 수 (명)	100만 원 미만	100만 원 이상~200 만 원 미만	200만 원 이상~300 만 원 미만	300만 원 이상~400 만 원 미만	400만 원 이상~500 만 원 미만	500만 원 이상	계
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(12)	0.0	33.3	25.0	25.0	16.7	0.0	100.0

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=410

5. 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종(대분류)

- 향후 3년 내 중장년(40~64세) 근로자 채용 가능성이 있는 직종으로는 ‘경영·사무·금융·보험직(50.7%)’, ‘설치·정비·생산직(41.7%)’, ‘영업·판매·운전·운송직(35.7%)’ 순이었음
 - ‘경영·사무·금융·보험직’의 채용 수요가 가장 많은 산업은 ‘정보통신업’
 - ‘설치·정비·생산직’의 채용 수요가 가장 많은 산업은 ‘제조업’
 - ‘영업·판매·운전·운송직’의 채용 수요가 가장 많은 산업은 ‘도매 및 소매업’, ‘운수 및 창고업’

[그림 3-24] 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종(대분류)[중복응답] (전체)



〈표 3-30〉 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종(업종별 대분류)[중복응답] (1)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	경영·사무· 금융· 보험직	연구직 및 공학 기술직	교육·법률· 사회복지· 경찰·소방직 및 군인	보건· 의료직	예술·디자인· 방송· 스포츠직
전체	(300)	50.7	32.3	21.0	5.3	9.3
제조업	(55)	52.7	45.5	9.1	0.0	3.6
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	0.0	150.0	50.0	0.0	0.0
건설업	(19)	52.6	31.6	5.3	5.3	5.3
도매 및 소매업	(61)	57.4	21.3	19.7	4.9	9.8
운수 및 창고업	(8)	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0
숙박 및 음식점업	(32)	18.8	12.5	9.4	3.1	3.1
정보통신업	(19)	105.3	105.3	31.6	5.3	10.5
부동산업	(13)	69.2	53.8	30.8	7.7	0.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(19)	73.7	36.8	10.5	0.0	5.3
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	46.7	20.0	13.3	0.0	6.7
교육 서비스업	(16)	56.3	37.5	93.8	12.5	12.5
보건업 및 사회복지 서비스업	(18)	22.2	0.0	44.4	27.8	0.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(12)	25.0	8.3	25.0	8.3	91.7
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	45.5	18.2	9.1	9.1	9.1

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=300

〈표 3-30〉 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종(업종별 대분류)[중복응답] (2)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	미용·여행·숙박· 음식·경비·청소직	영업·판매·운전· 운송직	건설· 채굴직	설치·정비· 생산직	농림 어업직
전체	(300)	33.0	35.7	4.0	41.7	2.7
제조업	(55)	9.1	25.5	1.8	92.7	0.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
건설업	(19)	10.5	26.3	47.4	47.4	0.0
도매 및 소매업	(61)	11.5	78.7	0.0	32.8	4.9
운수 및 창고업	(8)	25.0	100.0	0.0	0.0	0.0

업종	사례 수 (명)	미용·여행·숙박 ·음식·경비·청소직	영업·판매·운전 ·운송직	건설 ·채굴직	설치·정비 ·생산직	농림 어업직
숙박 및 음식점업	(32)	106.3	15.6	0.0	25.0	3.1
정보통신업	(19)	47.4	42.1	5.3	26.3	5.3
부동산업	(13)	84.6	53.8	0.0	30.8	23.1
전문, 과학 및 기술 서비스업	(19)	0.0	5.3	0.0	15.8	0.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	53.3	26.7	0.0	40.0	0.0
교육 서비스업	(16)	43.8	18.8	6.3	75.0	0.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(18)	27.8	0.0	0.0	0.0	0.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(12)	33.3	25.0	0.0	16.7	0.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	36.4	9.1	0.0	36.4	0.0

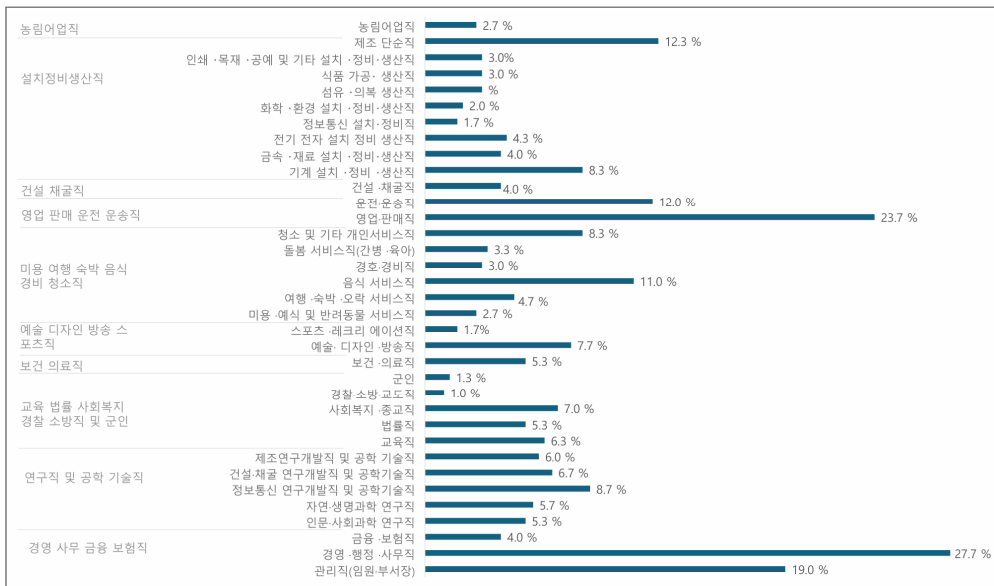
주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=300

6. 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종(중분류)

- 중장년 채용 가능성이 있는 직종(중분류)의 산업별 특징을 살펴보면,
 - (제조업): ‘제조 단순직(34.5%)’이 가장 높고, ‘기계 설치·정비·생산직(18.2%)’과 ‘제조 연구개발직 및 공학 기술직(18.2%)’ 순임. 현장의 숙련공과 연구개발 인력에 대한 수요를 보여줌
 - (운수 및 창고업): ‘운전·운송직(87.5%)’에 수요가 집중되어 있음
 - (숙박 및 음식점업): ‘음식 서비스직(71.9%)’에 수요가 집중되어 있어 현장에 서 고객을 직접 응대하고 서비스를 제공하는 인력이 가장 많음을 알 수 있음
 - (도매 및 소매업): ‘영업·판매직(55.7%)’이 가장 높아 상품을 판매하는 것이 핵심인 유통업의 특성이 반영
 - (정보통신업): ‘정보통신 연구개발직 및 공학 기술직(52.6%)’과 ‘경영·행정사 무직(57.9%)’이 가장 높게 나타나 우수한 개발자(기술)와 프로젝트를 관리하 고 사업을 운영할 기획·사무인력(경영)에 대한 수요가 동시에 나타남
 - (건설업): ‘건설·채굴직(47.4%)’이라는 현장 기술인력과 함께, 이들을 지휘하 고 프로젝트를 총괄할 관리직(31.6%)에 대한 수요가 매우 높음

- (보건업 및 사회복지 서비스업): ‘보건·의료직(27.8%)’보다 오히려 ‘사회복지·종교직(44.4%)’에 대한 채용 의향이 더 높음. 이는 병원뿐만 아니라 요양시설, 복지기관 등 ‘돌봄’과 ‘상담’ 중심의 사회복지 분야에서 중장년 인력 수요가 더 크다는 것을 시사함

[그림 3-25] 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종(중분류)[중복응답](전체)



〈표 3-31〉 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종(중분류)[중복응답] (1)

(단위: %)

업종	사례 수(명)	경영·사무·금융·보험직			연구직 및 공학 기술직				
		관리직 (임원·부사장)	경영·행정·사무직	금융·보험직	인문·사회과학 연구직	자연·생명과학 연구직	정보통신 연구개발직 및 공학 기술직	건설·채굴 연구개발직 및 공학 기술직	제조연구개발직 및 공학 기술직
전체	(300)	19.0	27.7	4.0	5.3	5.7	8.7	6.7	6.0
제조업	(55)	18.2	32.7	1.8	3.6	5.5	7.3	10.9	18.2
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0
건설업	(19)	31.6	15.8	5.3	0.0	0.0	5.3	21.1	5.3
도매 및 소매업	(61)	16.4	32.8	8.2	4.9	3.3	4.9	4.9	3.3

업종	사례 수(명)	경영·사무·금융·보험직			연구직 및 공학 기술직				
		관리직 (임원· 부사장)	경영· 행정· 사무직	금융· 보험직	인문· 사회· 과학 연구직	자연· 생명· 과학 연구직	정보통신 연구 개발직 및 공학 기술직	건설· 채굴 연구 개발직 및 공학 기술직	제조연구 개발직 및 공학 기술직
운수 및 창고업	(8)	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
숙박 및 음식점업	(32)	9.4	6.3	3.1	3.1	3.1	6.3	0.0	0.0
정보통신업	(19)	42.1	57.9	5.3	15.8	10.5	52.6	15.8	10.5
부동산업	(13)	23.1	30.8	15.4	15.4	7.7	15.4	7.7	7.7
전문, 과학 및 기술 서비스업	(19)	26.3	47.4	0.0	5.3	21.1	5.3	5.3	0.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	13.3	26.7	6.7	6.7	0.0	13.3	0.0	0.0
교육 서비스업	(16)	25.0	31.3	0.0	6.3	12.5	6.3	6.3	6.3
보건업 및 사회복지 서비스업	(18)	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(12)	8.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	27.3	18.2	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=300

〈표 3-31〉 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종(중분류)[중복응답] (2)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인					보건· 의료직	예술·디자인·방송· 스포츠직	
		교육직	법률직	사회 복지· 종교직	경찰· 소방· 교도직	군인	보건· 의료직	예술· 디자인· 방송직	스포츠· 레크리 에이션직
전체	(300)	6.3	5.3	7.0	1.0	1.3	5.3	7.7	1.7
제조업	(55)	1.8	1.8	1.8	0.0	3.6	0.0	3.6	0.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
건설업	(19)	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3	0.0
도매 및 소매업	(61)	3.3	8.2	6.6	1.6	0.0	4.9	8.2	1.6
운수 및 창고업	(8)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
숙박 및 음식점업	(32)	3.1	0.0	3.1	0.0	3.1	3.1	3.1	0.0

업종	사례 수 (명)	교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인					보건·의료직	예술·디자인·방송·스포츠직	
		교육직	법률직	사회복지·종교직	경찰·소방·교도직	군인	보건·의료직	예술·디자인·방송직	스포츠·레크리에이션직
정보통신업	(19)	15.8	15.8	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3	5.3
부동산업	(13)	15.4	0.0	15.4	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(19)	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	0.0	0.0	6.7	0.0	6.7	0.0	6.7	0.0
교육 서비스업	(16)	56.3	12.5	18.8	6.3	0.0	12.5	0.0	12.5
보건업 및 사회복지 서비스업	(18)	0.0	0.0	44.4	0.0	0.0	27.8	0.0	0.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(12)	8.3	8.3	0.0	8.3	0.0	8.3	83.3	8.3
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	9.1	9.1	0.0

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=300

〈표 3-31〉 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종(중분류)[중복응답] (3)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직						영업·판매·운전·운송직		건설·채굴직
		미용·예식 및 반려동물 서비스직	여행·숙박·오락 서비스직	음식 서비스직	경호·경비직	돌봄 서비스직 (간병·육아)	청소 및 기타 개인 서비스직	영업·판매직	운전·운송직	건설·채굴직
전체	(300)	2.7	4.7	11.0	3.0	3.3	8.3	23.7	12.0	4.0
제조업	(55)	0.0	3.6	1.8	0.0	0.0	3.6	16.4	9.1	1.8
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
건설업	(19)	0.0	0.0	5.3	0.0	5.3	0.0	15.8	10.5	47.4
도매 및 소매업	(61)	1.6	3.3	3.3	1.6	1.6	0.0	55.7	23.0	0.0
운수 및 창고업	(8)	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	12.5	87.5	0.0
숙박 및 음식점업	(32)	6.3	12.5	71.9	3.1	0.0	12.5	12.5	3.1	0.0
정보통신업	(19)	5.3	10.5	5.3	0.0	10.5	15.8	31.6	10.5	5.3
부동산업	(13)	7.7	7.7	7.7	15.4	7.7	38.5	38.5	15.4	0.0

업종	사례 수 (명)	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직						영업·판매·운전·운송직		건설·채굴직
		미용·예식 및 반려동물 서비스직	여행·숙박·오락 서비스직	음식 서비스직	경호·경비직	돌봄 서비스직 (간병·육아)	청소 및 기타 개인 서비스직	영업·판매직	운전·운송직	건설·채굴직
전문, 과학 및 기술 서비스업	(19)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	0.0	0.0	6.7	20.0	0.0	26.7	20.0	6.7	0.0
교육 서비스업	(16)	6.3	6.3	6.3	6.3	6.3	12.5	6.3	12.5	6.3
보건업 및 사회복지 서비스업	(18)	0.0	0.0	5.6	5.6	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(12)	8.3	16.7	0.0	0.0	0.0	8.3	25.0	0.0	0.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	27.3	9.1	0.0	0.0

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=300

〈표 3-31〉 향후 3년 내 중장년 근로자 채용 가능성이 있는 직종(중분류)[중복응답] (4)

(단위: %)

업종	사례 수(명)	설치·정비·생산직									농림어업직
		기계 설치·정비·생산직	금속·재료 설치·정비·생산직	전기 전자 설치·정비·생산직	정보 통신 설치·정비·생산직	화학·환경 설치·정비·생산직	섬유·의복 생산직	식품 가공·생산직	인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	제조 단순직	농림 어업직
전체	(300)	8.3	4.0	4.3	1.7	2.0	3.0	3.0	3.0	12.3	2.7
제조업	(55)	18.2	7.3	14.5	0.0	3.6	1.8	7.3	5.5	34.5	0.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
건설업	(19)	10.5	5.3	5.3	5.3	0.0	5.3	5.3	5.3	5.3	0.0
도매 및 소매업	(61)	6.6	1.6	3.3	1.6	1.6	8.2	0.0	0.0	9.8	4.9
운수 및 창고업	(8)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

업종	사례 수(명)	설치·정비·생산직									농림어업직
		기계 설치· 정비· 생산직	금속· 재료 설치· 정비· 생산직	전기· 전자 설치· 정비· 생산직	정보· 통신 설치· 정비· 생산직	화학· 환경 설치· 정비· 생산직	섬유· 의복 생산직	식품· 가공· 생산직	인쇄· 목재· 공예 및 기타 설치· 정비· 생산직	제조 단순직	농림 어업직
숙박 및 음식점업	(32)	3.1	3.1	0.0	0.0	0.0	3.1	9.4	3.1	3.1	3.1
정보통신업	(19)	0.0	5.3	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	15.8	5.3
부동산업	(13)	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4	23.1
전문, 과학 및 기술 서비스업	(19)	5.3	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	20.0	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	0.0
교육 서비스업	(16)	6.3	12.5	6.3	6.3	12.5	6.3	6.3	6.3	12.5	0.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(18)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(12)	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	9.1	0.0

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=300

7. 채용 선발 시 유리한 자격증

- 업종별 채용 선발 시 중장년 구직자에게 유리하게 작용하는 자격증을 분석한 결과는 다음과 같이 요약해 볼 수 있음. 이는 각 산업 분야에서 중장년에게 기대하는 핵심 역량과 역할을 명확히 보여줌
 - 제조업 분야에서는, 생산 및 설비 관리에 직접적으로 활용 가능한 기술기능 자격증의 중요도가 가장 높게 나타남. 구체적으로 금속재창호기능사, 용접산업기사, 일반기계기사, 전기·전자 관련 기능사 등 현장 직무 수행 역량을 입증하는 자격증이 다수 언급됨. 이는 제조업체가 중장년 구직자를 현장에 즉시 투입 가능한 숙련 기술 인력으로 채용하려는 의도가 강함을 시사함. 또한, 품

질관리산업기사, 산업안전기사 등 안전 및 품질 관리 분야의 자격증 역시 중요한 역할을 하는 것으로 확인되어, 숙련도와 더불어 관리 역량까지 요구됨을 알 수 있음

- 정보통신업은 예상대로 IT/디지털 관련 자격증이 핵심적인 채용 요소로 작용함. 정보처리기사/기능사, 컴퓨터시스템응용기술사 등 기초적인 정보기술 능력부터 고도의 전문 지식까지 요구되는 자격증이 언급됨. 특히 기술사급 자격증은 중장년이 고도의 전문성을 바탕으로 프로젝트 관리 또는 고위 기술직으로 재취업하는 데 유리하게 작용하며, 전문성이 핵심 경쟁력임을 보여줌. 한편, 기술기능 분야에서는 전기공사기능사, 정보통신설비기능사 등 인프라 구축 및 유지보수 관련 자격증이 병행 요구되는 특성이 관찰됨. 또한, 경영지도사(재무관리)나 외국어번역행정사 등 기타 전문자격의 언급은 해당 업종 내에서도 직무 범위가 다양하게 확장될 수 있음을 보여줌
- 부동산업은 전문자격인 공인중개사와 더불어, 사업시설 관리 및 운영에 필수적인 소방설비산업기사, 지게차운전기능사 등 기술기능 자격증이 동시에 높은 중요도로 언급됨. 이는 중장년 인력이 부동산 거래 중개 역할 외에도, 빌딩 및 시설 관리, 경비 등 복합적인 업무를 수행하는 데 자격증이 실질적으로 활용되고 있음을 의미
- 전문, 과학 및 기술 서비스업/사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업에서는 안전 및 설비 관리와 관련된 자격증(산업안전기사, 일반기계기사, 자동차정비기능사, 토목기사 등)이 주로 요구되는 것으로 나타남. 이는 중장년 인력이 전문적인 기술 역량을 기반으로 기업의 시설 유지, 안전 관리, 기술 지원 등 핵심적인 지원 영역에서 중추적인 역할을 담당하고 있음을 뒷받침함
- 이러한 분석 결과는 중장년 재취업 교육훈련이 단순히 일반적인 직무 적응 교육에 그치지 않고, 업종별 현장에서 명확하게 요구하는 전문 기술 및 안전/관리 자격증 취득을 목표로 삼아야 실질적인 취업 성공률을 높일 수 있음을 시사함

〈표 3-32〉 업종별 채용 선발 시 유리한 자격증

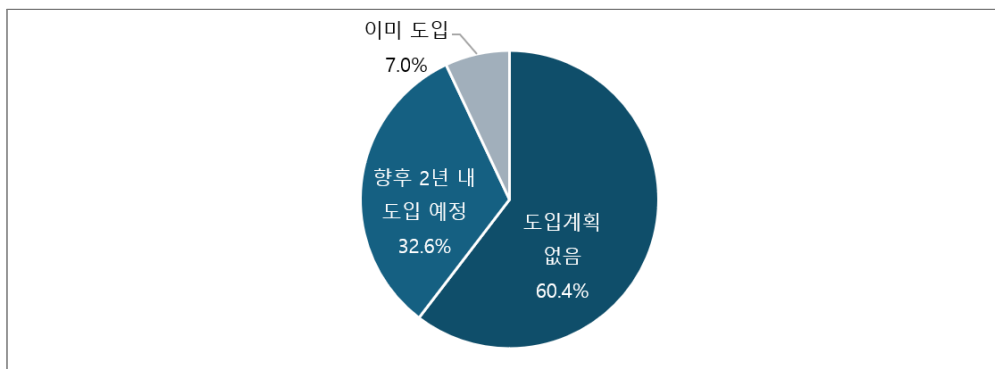
업종	자격증
제조업	• (기술기능/산업기능) 금속재창호기능사, 가공기능사, 가스용접기능사, 공조냉동기계기능사, 문선식자기능사, 발전설비기능사, 선반기능사, 섬유기능사, 섬유제도디자인기능사, 식품가공기능사, 용접산업기사, 이산화탄소가스아크용접기능사, 일반기계기사, 전기공사기능사, 전기기기기능사, 전자기기기능사, 전자캐드기능사, 전기용접기능사, 지게차운전기능사, 창호제작기능사, 컴퓨터그래픽스운용기능사, 품질관리산업기사, 해양생산관리기사 • (IT/디지털 관련) 정보처리기능사, 정보처리기사, 컴퓨터시스템응용기술사, 컴퓨터활용능력 2급, 정보기술산업기사 • (안전/환경/설비) 산업안전기사, 산업위생관리기술사, 온실가스관리기사 • (경영/회계/전문) 외국어번역행정사, 경영지도사(마케팅), CFA • (기타/학위) 임상심리사1급, 임상심리사2급, 장례지도사, 캘리그래피, 재료공학 석사, 박사 학위 등
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	• (기술기능/산업기능) 가스기능사, 가스산업기사, 전기기기기능사 • (안전/환경/설비) 가스안전점검원
건설업	• (기술기능/산업기능) 건설재료기능사, 건설기계설비기사, 건축기사, 건축도장기능사, 건축설비기사, 발전기계설비기능사, 방수기능사, 실내건축기능사, 실내건축기사, 전기기능사, 정보통신설비기능사, 조경기사, 토목산업기사, 토목제도기능사, 토목품질시험기술사, 측량및지형공간정보기사, 승강기기능사 • (안전/환경/설비) 발전기계설비기능사, 산업안전지도사(건설안전), 소방설비산업기사, 승강기기능사, 조경기사 • (운전/운송) 1종 대형면허, 광산차량기계운전기능사 • (경영/회계/전문) 경영지도사(생산관리), 공인노무사
도매 및 소매업	• (기술기능/산업기능) 전기기사, 자동차정비기능사, 자동차차체수리기능사, 전기기기기능사, 정보기기운용기능사, 보석감정사, 봉제기능사, 반도체장비유지보수기능사, 산업기계정비기능사, 양장기능사(양장봉제, 양장패턴), 양장재단기능사, 컴퓨터응용가공산업기사, 컴퓨터그래픽스운용기능사, 컴퓨터응용가공산업기사, 품질관리산업기사, 제과기능사, 컬러리스트기사, GTQ(그래픽기술자격일러스트), 위험물기능사(제3류), 측량및지형공간정보기사 • (IT/디지털 관련) 컴퓨터활용능력, 정보기기운용기능사, 컴퓨터그래픽스운용기능사 • (판매) 매장판매관리사, GDS(Global Distribution System)자격증, 소비자전문상담사 • (안전/환경/설비) 건축설비기사, 건축사, 지게차운전기능사, 소방시설관리사 • (경영/회계/전문) 공인노무사, 세무사, CPA, ERP인사정보관리사, ERP회계정보관리사, 소비자상담사 • (운전/운송) 롤러운전기능사, 화물운송종사자격증, 운전면허
운수 및 창고업	• (운전/운송) 물류관리사, 지게차운전기능사, 버스면허, 택시자격증, 1종 대형면허, 운전면허
숙박 및 음식점업	• (기술기능/산업기능) 한식·중식·양식조리기능사, 냉동식품제조기능사, 조리사 • (서비스 관련 자격) SMAT(서비스경영자격), 사회복지사1급, 안전관리사 • (기타) 교통산업기사, 외국어번역행정사, 전기기기기능사, 수영구조사, 안전관리사
정보통신업	• (IT/디지털 관련) 정보처리기능사, 정보처리기사, 정보산업기사, ITQ(정보기술자격증), 정보기술프로젝트관리전문가(IT-PMP), 컴퓨터시스템응용기술사

업종	자격증
	• (기술기능/산업기능) 전기공사기능사, 정보기기운용기능사, 정보통신설비기능사, 기계설계다기능기술자, 바이오화학제품제조산업기사, 컴퓨터응용밀링기능사 • (경영/회계/전문) 경영지도사(재무관리) • (기타) 외국어번역행정사
부동산업	• (전문자격/면허) 공인중개사 • (기술기능/산업기능) 소방설비산업기사(전기분야), 양화장치운전기능사, 지게차운전기능사, 공장관리기술사 • (IT/디지털 관련) PC활용능력 • (운전/운송) 운전면허
전문, 과학 및 기술 서비스업	• (기술기능/산업기능) 산업안전기사, 일반기계기사, 자동차정비기능사, 토목기사, 생산자동화다기능기술자, 전기기술자(전기재료), 측량및지형공간정보기사 • (IT/디지털 관련) 정보처리기사, 정보처리기능사, ITQ(정보기술자격증), 컴퓨터그래픽스운용기능사, 컴퓨터활용능력 • (경영/회계/전문) 전산세무회계, ISO인증심사원 • (기타) 직업상담사2급, FLEX 일본어(듣기/읽기), 인증심사원
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	• (기술기능/산업기능) 공조냉동기계기능사, 기계일반기능사, 가스기능사, 전기공사기능사, 전기기기기능사, 전기기사, 전기설비기능사, 주택관리사보 • (보안/안전) 일반경비지도사 • (IT/경영) ERP회계정보관리사, 컴퓨터활용능력 • (복지/상담) 사회복지사1급, 직업상담사
교육 서비스업	• (기술기능/산업기능) 전기기사, 철근기능사, 산업위생관리산업기사 • (복지/상담) 직업상담사, 한국어교육능력검정시험 • (의료/관광 특화) 국제의료관광코디네이터 • (IT/디지털 관련) 컴퓨터시스템응용기술사, 컴퓨터활용능력
보건업 및 사회복지 서비스업	• (복지/보건) 간호사, 간호조무사, 영양보호사, 보육교사, 아이돌봄사, 사회복지사, 사회조사분석사 • (기술기능/산업기능) 유선설비기능사, 사무자동화산업기사, 정보처리기사, 조리사, 미용사(피부) • (기타) 텔레마케팅관리사, 운전면허
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	• (기술기능/산업기능) 산업기계정비기능사, 시각디자인기능사, 음향기기기능사, 전기기기기능사, 조경관리사, 골프코스관리사 • (디지털/디자인) 그래픽기술자격(GTQ), 그래픽기술자격일러스트(GTQi), 컴퓨터그래픽스운용기능사 • (전문자격) 골프지도자, 국외여행인솔자 • (경영/전문) 경영지도사(생산관리) • (기타) 측량및지형공간정보기사
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	• (기술기능/산업기능) 자동차정비기능사, 축산기사, 토목기사, 자동차다기능기술자 • (복지/상담) 직업상담사 • (경영/회계) 원가분석사 • (운전/운송) 운전면허

8. 4차 산업혁명 관련 신기술 도입 현황 및 계획

- 4차 산업혁명 관련 신기술 도입 현황 및 계획을 살펴보면, 신기술을 ‘도입(향후 2년 내 도입 예정+이미 도입)’하고 있는 기업은 39.6%, ‘도입계획 없는’ 기업은 60.4%로 나타남
 - ‘숙박 및 음식점업(79.4%)’, ‘협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(75.0%)’은 ‘도입계획 없는’ 비중이 상대적으로 높았음
 - ‘정보통신업(54.3%)’, ‘전문, 과학 및 기술 서비스업(53.1%)’, ‘교육 서비스업(58.8%)’은 ‘도입’한 비중이 상대적으로 높게 나타남
 - ‘전문, 과학 및 기술 서비스업(21.9%)’, ‘정보통신업(14.3%)’은 ‘신기술을 이미 도입했다’는 비중이 타 업종에 비해 높게 나타남
 - ‘교육 서비스업(47.1%)’, ‘건설업(44.4%)’은 ‘향후 2년 내 도입 예정’으로 응답한 비중이 타 업종에 비해 높게 나타남

[그림 3-26] 4차 산업혁명 관련 신기술 도입 현황 및 계획(전체)



〈표 3-33〉 4차 산업혁명 관련 신기술 도입 현황 및 계획(업종별)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	도입계획 없음	향후 2년 내 도입 예정(A)	이미 도입(B)	도입 (A+B)	계
전체	(427)	60.4	32.6	7.0	39.6	100.0
제조업	(106)	59.4	35.8	4.7	40.6	100.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(5)	60.0	40.0	0.0	40.0	100.0
건설업	(27)	51.9	44.4	3.7	48.1	100.0
도매 및 소매업	(66)	65.2	31.8	3.0	34.8	100.0
운수 및 창고업	(15)	66.7	26.7	6.7	33.3	100.0
숙박 및 음식점업	(34)	79.4	17.6	2.9	20.6	100.0
정보통신업	(35)	45.7	40.0	14.3	54.3	100.0
부동산업	(13)	61.5	38.5	0.0	38.5	100.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(32)	46.9	31.3	21.9	53.1	100.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(26)	61.5	26.9	11.5	38.5	100.0
교육 서비스업	(17)	41.2	47.1	11.8	58.8	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(23)	69.6	26.1	4.3	30.4	100.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(16)	68.8	25.0	6.3	31.3	100.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(12)	75.0	16.7	8.3	25.0	100.0

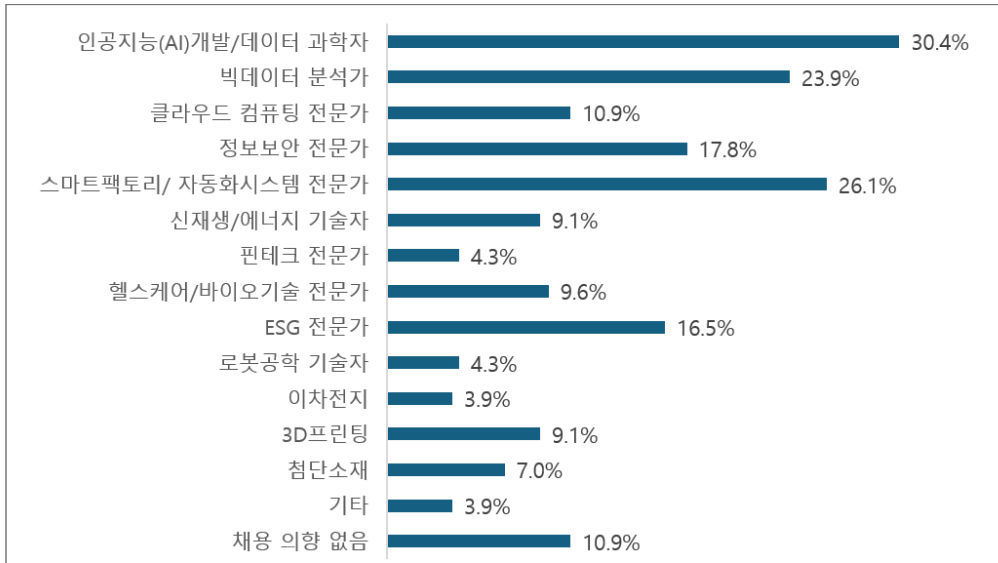
주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=427

9. 신기술 분야 교육훈련을 수료한 40~50대 구직자에 대해 채용할 의향이 있는 직종

- 신기술 분야의 체계적 교육훈련(단기/장기)을 수료한 40~50대 구직자를 채용할 의향이 있는 직종을 살펴본 결과, ‘인공지능개발(AI)/데이터 과학자(30.4%)’가 가장 높은 비중을 차지함. 다음으로 ‘스마트팩토리/자동화시스템 전문가(26.1%)’, ‘빅데이터 분석가(23.9%)’ 순으로 높게 나타남
 - (제조업): ‘스마트팩토리/자동화시스템 전문가’에 대한 채용 의향이 42.7%로, 다른 모든 기술보다 높음
 - (정보통신업): ‘인공지능(AI)개발/데이터 과학자(56.5%)’와 ‘빅데이터 분석가(47.8%)’에 대한 수요가 높음

- (도매 및 소매업): ‘빅데이터 분석가’에 대한 수요가 48.0%로 고객 데이터 분석, 재고관리, 수요 예측 등 비즈니스에 활용할 수 있는 데이터 분석자 수요가 있음
- 신기술 관련 교육 콘텐츠 기획 시, AI, 빅데이터, 자동화 등에 관한 내용을 우선적으로 고려해 볼 수 있음

[그림 3-27] 신기술 분야 교육훈련 수료한 40~50대 구직자에 대해 채용 의향 있는 직종(1+2+3순위)(전체)



〈표 3-34〉 신기술 분야 교육훈련을 수료한 40~50대 구직자에 대해 채용할 의향이 있는 직종(1+2+3순위) (1)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	인공지능 (AI)개발 /데이터 과학자	빅데이터 분석가	클라우드 컴퓨팅 전문가	정보보안 전문가	스마트 팩토리/ 자동화 시스템 전문가	신재생/ 에너지 기술자	핀테크 전문가
전체	(230)	30.4	23.9	10.9	17.8	26.1	9.1	4.3
제조업	(75)	22.7	6.7	6.7	12.0	42.7	10.7	2.7
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(4)	50.0	25.0	25.0	0.0	50.0	25.0	25.0
건설업	(16)	25.0	18.8	12.5	25.0	37.5	12.5	0.0
도매 및 소매업	(25)	20.0	48.0	12.0	16.0	28.0	20.0	4.0

업종	사례 수 (명)	인공지능 (AI)개발 /데이터 과학자	빅데이터 분석가	클라우드 컴퓨팅 전문가	정보보안 전문가	스마트 팩토리/ 자동화 시스템 전문가	신재생/ 에너지 기술자	핀테크 전문가
운수 및 창고업	(6)	33.3	50.0	16.7	33.3	33.3	16.7	0.0
숙박 및 음식점업	(8)	12.5	12.5	0.0	12.5	25.0	0.0	0.0
정보통신업	(23)	56.5	47.8	21.7	34.8	4.3	8.7	13.0
부동산업	(5)	40.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(21)	47.6	38.1	14.3	14.3	14.3	4.8	0.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	20.0	26.7	13.3	13.3	6.7	0.0	6.7
교육 서비스업	(10)	40.0	0.0	10.0	30.0	20.0	10.0	10.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(11)	27.3	9.1	18.2	36.4	9.1	0.0	9.1
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(7)	42.9	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(4)	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=230

〈표 3-34〉 신기술 분야 교육훈련을 수료한 4~50대 구직자에 대해 채용할 의향이 있는
직종(1+2+3순위) (2)

(단위: %)

의향직종(2)	사례 수 (명)	헬스케어 /바이오 기술 전문가	ESG 전문가	로봇 공학 기술자	이차 전지	3D 프린팅	첨단 소재	기타	채용 의향 없음
전체	(230)	9.6	16.5	4.3	3.9	9.1	7.0	3.9	10.9
제조업	(75)	8.0	26.7	8.0	5.3	9.3	10.7	2.7	6.7
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(4)	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
건설업	(16)	0.0	6.3	0.0	12.5	18.8	12.5	0.0	0.0
도매 및 소매업	(25)	12.0	12.0	0.0	0.0	0.0	16.0	8.0	4.0
운수 및 창고업	(6)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
숙박 및 음식점업	(8)	37.5	0.0	12.5	0.0	12.5	0.0	25.0	25.0

의향직종(2)	사례 수 (명)	헬스케어 /바이오 기술 전문가	ESG 전문가	로봇 공학 기술자	이차 전지	3D 프린팅	첨단 소재	기타	채용 의향 없음
정보통신업	(23)	0.0	0.0	0.0	4.3	13.0	4.3	0.0	0.0
부동산업	(5)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(21)	14.3	9.5	4.8	4.8	0.0	0.0	4.8	14.3
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	13.3	53.3
교육 서비스업	(10)	40.0	30.0	10.0	10.0	30.0	0.0	0.0	0.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(11)	18.2	36.4	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	9.1
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(7)	14.3	14.3	0.0	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(4)	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0

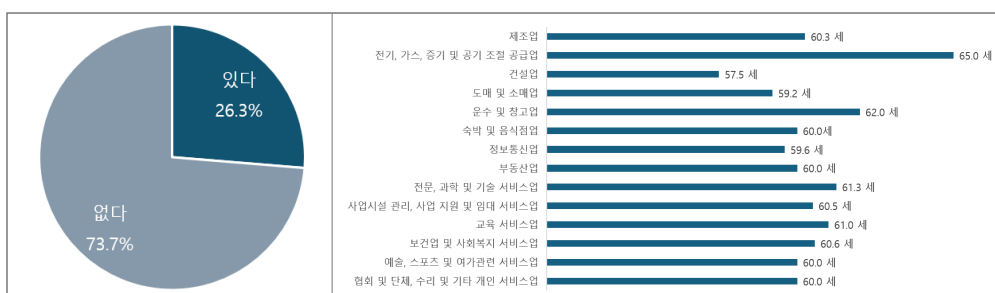
주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=230

제5절 중장년 고용지원제도 관련 인식

1. 규정된 정년 여부 및 임금근로자의 평균 퇴직 연령

- 회사 내규 혹은 취업규칙 등으로 규정된 정년이 있는 곳은 26.3%에 불과함(평균 60.24세)¹⁾

[그림 3-28] 규정된 정년 여부 및 평균 연령(전체)



〈표 3-35〉 규정된 정년 여부

(단위: %)

업종	사례 수(명)	있다	없다	계	평균 (세)
전체	(300)	26.3	73.7	100.0	60.24
제조업	(55)	36.4	63.6	100.0	60.25
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	100.0	0.0	100.0	65.00
건설업	(19)	10.5	89.5	100.0	57.50
도매 및 소매업	(61)	23.0	77.0	100.0	59.21
운수 및 창고업	(8)	25.0	75.0	100.0	62.00
숙박 및 음식점업	(32)	9.4	90.6	100.0	60.00
정보통신업	(19)	26.3	73.7	100.0	59.60
부동산업	(13)	15.4	84.6	100.0	60.00
전문, 과학 및 기술 서비스업	(19)	21.1	78.9	100.0	61.25
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	26.7	73.3	100.0	60.50

1) 통계청의 '2025년 5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사 결과(2025.5.)'에 따르면, '가장 오래 근무한 일자리를 그만둘 당시 평균 연령'이 52.9세로 나타났고, 이는 중장년층이 가장 오랜 기간 일했던 일자리를 떠난 시점을 기준으로 한 결과이므로, 이·전직과 같이 자발적 퇴직에 따른 재취업자의 근속 사례는 미포함하였을 수 있음

업종	사례 수(명)	있다	없다	계	평균 (세)
교육 서비스업	(16)	37.5	62.5	100.0	61.00
보건업 및 사회복지 서비스업	(18)	50.0	50.0	100.0	60.56
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(12)	25.0	75.0	100.0	60.00
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	27.3	72.7	100.0	60.00

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=300

- 전체 평균적으로는 회사 내규에 규정된 정년(60.24세)보다 약 1.85년 일찍 퇴직(58.39세)하지만, 산업별로 다르게 나타남
 - (정보통신업): 규정된 정년(평균 59.60세)보다 9.14년이나 빠른 50.46세에 통상적으로 퇴직하는 것으로 나타남
 - (건설업): 규정된 정년(57.5세)보다 오히려 5.28년이나 더 늦은 62.78세에 퇴직하는 것으로 나타남

〈표 3-36〉 임금근로자의 평균 퇴직 연령

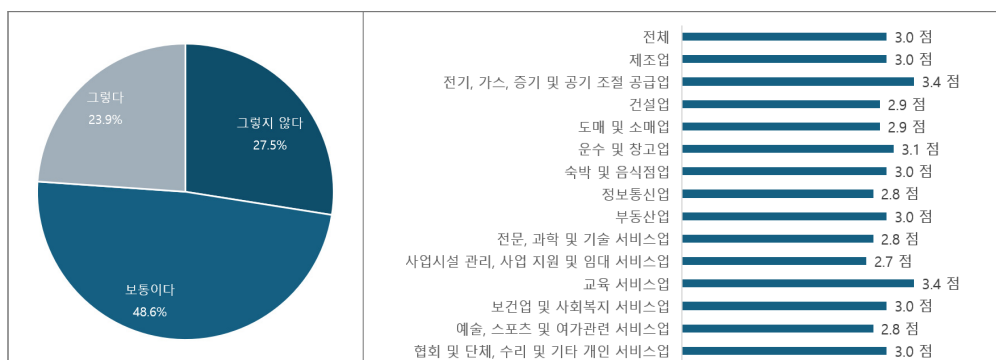
(단위: 세)

업종	규정된 정년	통상 퇴직 연령	규정된 정년-통상적 퇴직 연령
전체	60.24	58.39	1.85
제조업	60.25	58.10	2.15
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	65.00	58.20	6.8
건설업	57.50	62.78	-5.28
도매 및 소매업	59.21	58.17	1.04
운수 및 창고업	62.00	62.80	-0.8
숙박 및 음식점업	60.00	61.03	-1.03
정보통신업	59.60	50.46	9.14
부동산업	60.00	60.00	0
전문, 과학 및 기술 서비스업	61.25	57.83	3.42
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	60.50	57.77	2.73
교육 서비스업	61.00	58.71	2.29
보건업 및 사회복지 서비스업	60.56	60.04	0.52
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	60.00	60.19	-0.19
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	60.00	57.45	2.55

2. 중앙정부 및 지방정부의 중장년 취업지원 환경 조성 노력에 대한 인식

- 중앙정부 및 지방정부의 중장년 취업지원 환경 조성을 위한 노력에 대한 인식을 살펴 보면, 전체적으로 ‘그렇지 않다(전혀 그렇지 않다+그렇지 않다)’가 다소 높은 편 (27.5%, 평균 3.0점)

[그림 3-29] 중앙정부 및 지방정부의 중장년 취업지원 환경조성 노력에 대한 인식(전체)



〈표 3-37〉 중앙정부 및 지방정부의 중장년 취업지원 환경조성 노력에 대한 인식

(단위: %, 점)

업종	사례 수(명)	그렇지 않다	보통이다	그렇다	계	평균
전체	(422)	27.5	48.6	23.9	100.0	3.0
제조업	(104)	24.0	52.9	23.1	100.0	3.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(5)	0.0	60.0	40.0	100.0	3.4
건설업	(27)	44.4	29.6	25.9	100.0	2.9
도매 및 소매업	(66)	27.3	54.5	18.2	100.0	2.9
운수 및 창고업	(15)	20.0	40.0	40.0	100.0	3.1
숙박 및 음식점업	(34)	20.6	55.9	23.5	100.0	3.0
정보통신업	(35)	42.9	31.4	25.7	100.0	2.8
부동산업	(13)	23.1	46.2	30.8	100.0	3.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(30)	23.3	66.7	10.0	100.0	2.8
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(26)	38.5	42.3	19.2	100.0	2.7
교육 서비스업	(17)	11.8	35.3	52.9	100.0	3.4
보건업 및 사회복지 서비스업	(23)	21.7	52.2	26.1	100.0	3.0

업종	사례 수(명)	그렇지 않다	보통이다	그렇다	계	평균
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(16)	37.5	43.8	18.8	100.0	2.8
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	27.3	45.5	27.3	100.0	3.0

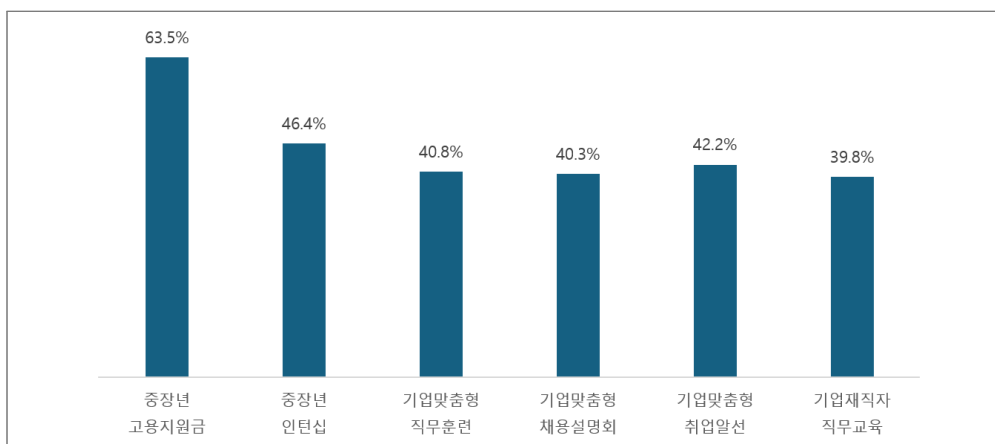
주1) 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=422

2) '그렇지 않다' = 전혀 그렇지 않다 + 그렇지 않다, '그렇다' = 그렇다 + 매우 그렇다

3. 각 제도 활용 시 중장년 채용에 대한 긍정적 고려

- '귀사에서는 다음의 제도를 활용할 수 있다면 중장년 채용을 더욱 고려하겠습니까?'라는 질문에 대하여, 기업에서의 중장년 채용에 도움이 될 수 있는 제도적 지원을 6가지로 구분하여 인식을 살펴본 결과, '중장년 고용지원금(63.5%)'이 가장 높은 비율을 차지함. 이어서 '중장년 인턴십(46.4%)', '기업 맞춤형 취업알선(42.2%)', '기업 맞춤형 직무훈련(40.8%)', '기업 맞춤형 채용설명회(40.3%)', '기업 재직자 직무교육(39.8%)' 순으로 나타남
- 특히, '중장년 고용지원금' 제도 활용에 기반한 중장년 채용 확대를 크게 기대해 볼 수 있으며, 중장년 고용에 따른 비용 부담 완화 정책이 우선시될 필요가 있음. 또한, 직무적합도 및 조직 적응력을 높일 수 있는 인턴십 정책과 동시에, 구인을 요하는 해당 기업과 그 직무 특성에 대한 면밀한 분석을 거쳐 적합도가 높은 인재를 추천하는 고용서비스 제공 기관의 역할이 요구됨
 - (숙박 및 음식점업, 부동산업): '재정지원(중장년 고용지원금)'이 필요한 산업
 - (사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업): '기업 맞춤형 취업알선(61.5%)'과 '기업 맞춤형 직무훈련(57.7%)'에 대한 선호도가 매우 높음
 - (전문, 과학 및 기술 서비스업): '기업 재직자 직무교육(50.0%)'에 대한 선호도가 다른 지원제도(중장년 인턴십 30.0%, 기업 맞춤형 직무훈련 36.7%)보다 월등히 높음
 - (운수 및 창고업): 고용지원금(60.0%)을 제외한 인턴십(20.0%), 재직자 교육(20.0%) 등 대부분의 제도에 대한 선호도가 전 업종 중 가장 낮음

[그림 3-30] 각 제도 활용 시 중장년 채용에 대한 긍정적 고려(긍정 인식: 그렇다+매우 그렇다)(전체)



〈표 3-38〉 각 제도 활용 시 중장년 채용에 대한 긍정적 고려(긍정 인식: 그렇다+매우 그렇다)(업종별)

(단위: %, 점)

업종	사례 수 (명)	중장년 고용지원금	중장년 인턴십	기업 맞춤형 직무훈련	기업 맞춤형 채용설명회	기업 맞춤형 취업알선	기업재직자 직무교육
전체	(422)	63.5	46.4	40.8	40.3	42.2	39.8
제조업	(104)	61.5	40.4	42.3	38.5	39.4	37.5
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(5)	60.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0
건설업	(27)	59.3	51.9	44.4	44.4	33.3	40.7
도매 및 소매업	(66)	63.6	56.1	34.8	39.4	36.4	30.3
운수 및 창고업	(15)	60.0	20.0	33.3	40.0	33.3	20.0
숙박 및 음식점업	(34)	85.3	64.7	52.9	52.9	55.9	61.8
정보통신업	(35)	65.7	51.4	31.4	25.7	42.9	37.1
부동산업	(13)	76.9	46.2	61.5	53.8	53.8	46.2
전문, 과학 및 기술 서비스업	(30)	60.0	30.0	36.7	40.0	46.7	50.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(26)	53.8	57.7	57.7	50.0	61.5	42.3
교육 서비스업	(17)	64.7	47.1	41.2	52.9	47.1	47.1
보건업 및 사회복지 서비스업	(23)	56.5	30.4	34.8	34.8	39.1	43.5

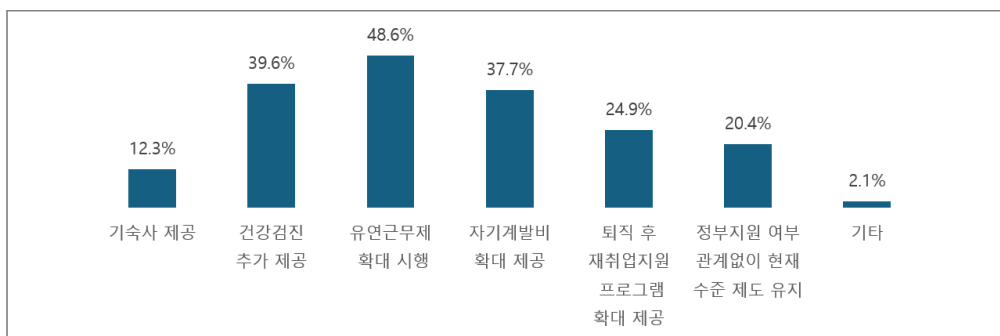
업종	사례 수 (명)	중장년 고용지원금	중장년 인턴십	기업 맞춤형 직무훈련	기업 맞춤형 채용설명회	기업 맞춤형 취업알선	기업재직자 직무교육
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(16)	56.3	50.0	31.3	37.5	37.5	43.8
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	63.6	45.5	27.3	18.2	27.3	18.2

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=422

4. 중장년 채용 시 정부/관련 기관에서 지원한다면, 추가 제공 의향이 있는 제도

- 정부 또는 관련 기관에서 지원할 경우, 중장년(40~64세) 채용 시 추가 제공 의향이 있는 제도에 대한 응답을 살펴보면, ‘유연근무제 확대 시행(48.6%)’이 가장 높은 비율로 나타남. 이어서 ‘건강검진 추가 제공(39.6%)’, ‘자기계발비 확대 제공(37.7%)’, ‘퇴직 후 재취업지원 프로그램 확대 제공(24.9%)’, ‘정부지원 여부 관계없이 현재 수준 복지제도 유지(20.4%)’, ‘기숙사 제공(12.3%)’ 순으로 중장년 근로자에게 추가적으로 복지수단을 제공할 의지를 보임

[그림 3-31] 중장년 채용 시 추가 제공 의향이 있는 제도(1+2+3순위)(전체)



〈표 3-39〉 중장년 채용 시 추가 제공 의향이 있는 제도(1+2+3순위)(업종별)

(단위: %, 점)

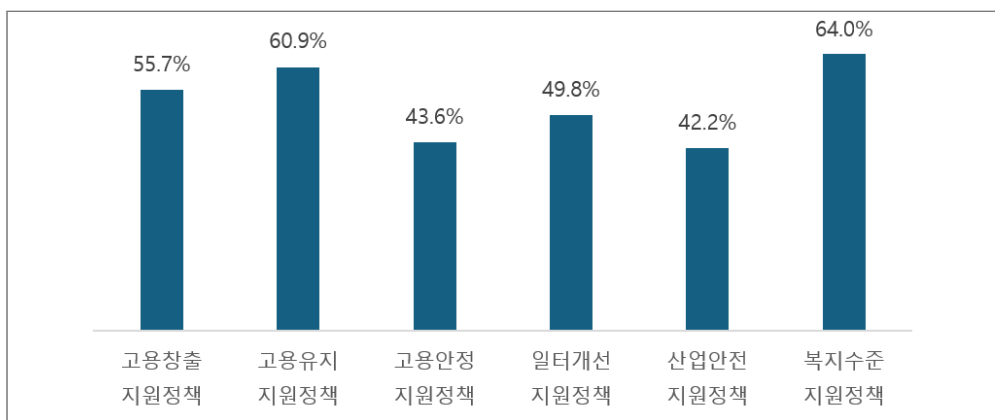
업종	사례 수 (명)	기숙사 제공	건강검진 추가 제공	유연 근무제 확대 시행	자기 계발비 확대 제공	퇴직 후 재취업 지원 프로그램 확대 제공	정부지원 여부 관계없이 현재 수준 제도 유지	기타
전체	(422)	12.3	39.6	48.6	37.7	24.9	20.4	2.1
제조업	(104)	20.2	47.1	43.3	37.5	24.0	19.2	1.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(5)	0.0	60.0	40.0	60.0	60.0	20.0	0.0
건설업	(27)	22.2	44.4	40.7	44.4	18.5	25.9	0.0
도매 및 소매업	(66)	15.2	40.9	54.5	37.9	19.7	19.7	0.0
운수 및 창고업	(15)	0.0	33.3	33.3	26.7	13.3	33.3	0.0
숙박 및 음식점업	(34)	8.8	47.1	67.6	41.2	23.5	20.6	0.0
정보통신업	(35)	14.3	37.1	34.3	45.7	28.6	20.0	8.6
부동산업	(13)	7.7	23.1	61.5	46.2	53.8	7.7	0.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	(30)	0.0	30.0	53.3	26.7	26.7	20.0	3.3
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(26)	11.5	42.3	53.8	30.8	23.1	23.1	7.7
교육 서비스업	(17)	11.8	41.2	41.2	58.8	29.4	5.9	0.0
보건업 및 사회복지 서비스업	(23)	4.3	30.4	47.8	34.8	21.7	30.4	0.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(16)	0.0	18.8	43.8	25.0	31.3	25.0	12.5
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	0.0	18.2	72.7	18.2	27.3	9.1	0.0

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=422

5. 중장년 채용에 대한 각 정책 지원의 도움 정도

- 재직 중인 근로자의 만족도 및 조직몰입 향상에 더욱 도움이 될 수 있는 복지수준의 향상과 고용의 안정성 강화를 위한 정책이 기업의 현장에서 중장년 채용에 실질적인 도움이 될 것으로 보임
 - 기업의 고용 역량을 높이기 위한 모든 서비스를 의미하는 ‘기업 지원 고용서비스’는 여러 유형으로 구분할 수 있으며, 고용창출형(기업의 인사노무관리 환경을 체계적으로 지원하여 고용을 창출하도록 지원), 고용상생형(경쟁적인 환경에서도 근로자가 계속해서 일할 기회를 제공하도록 기업을 지원), 고용안정형(근로자 역량 개발을 통해 고용이 지속되도록 기업을 지원), 일터혁신형(근무 환경과 조직문화를 개선하며, 효율적으로 일하는 방식을 도입하도록 기업을 지원), 산업안전·노사상생형(산업재해를 예방하고, 노사 협력을 강화하여 신뢰와 존중을 기반으로 하는 인프라 구축을 지원), 기업복지형(근로자의 복리후생 수준을 개선하여 생산성 향상을 도모하도록 기업을 지원) 등으로 구분함(박선효 외, 2024: 18)
 - 이러한 기업 지원 고용서비스 유형을 중심으로 각각의 예시를 살펴보면, ① ‘고용창출 지원 정책’은 채용업무지원(채용대행, 채용박람회), 채용장려금, 일경험제도 등, ② ‘고용유지 지원 정책’은 고령자계속고용장려금, 세제혜택(과태료 면제 등), 전직지원제도 등, ③ ‘고용안정 지원 정책’은 직업훈련 지원, 근로자 지원 프로그램(EAP), 경력개발제도 설계 지원 등, ④ ‘일터개선 지원 정책’은 작업장환경 개선제도, 임금체계 개편, 법률 지원 등, ⑤ ‘산업안전 지원 정책’은 건강한 일터조성 지원, 클린사업장 조성지원 사업, 안전교육훈련 등, ⑥ ‘복지수준 지원 정책’은 문화활동 지원, 휴가비 지원, 보험료 지원, 통근비 지원 등을 말함
- 중장년(40~64세)을 채용하는데 각 정책 지원의 도움 정도에 대해 ‘도움이 된다(도움이 된다+매우 도움이 된다)’고 응답한 비율을 살펴보면, ‘복지수준 지원 정책(64.0%)’이 가장 높게 나타남. 다음으로 ‘고용유지 지원 정책(60.9%)’, ‘고용창출 지원 정책(55.7%)’, ‘일터개선 지원 정책(49.8%)’, ‘고용안정 지원 정책(43.6%)’, ‘산업안전 지원 정책(42.2%)’ 순으로 나타남

[그림 3-32] 중장년 채용에 대한 각 정책 지원의 도움 정도(도움이 된다+매우 도움이 된다)(전체)



〈표 3-40〉 중장년 채용에 대한 각 정책 지원의 도움 정도(도움이 된다+매우 도움이 된다)(업종별)

(단위: %)

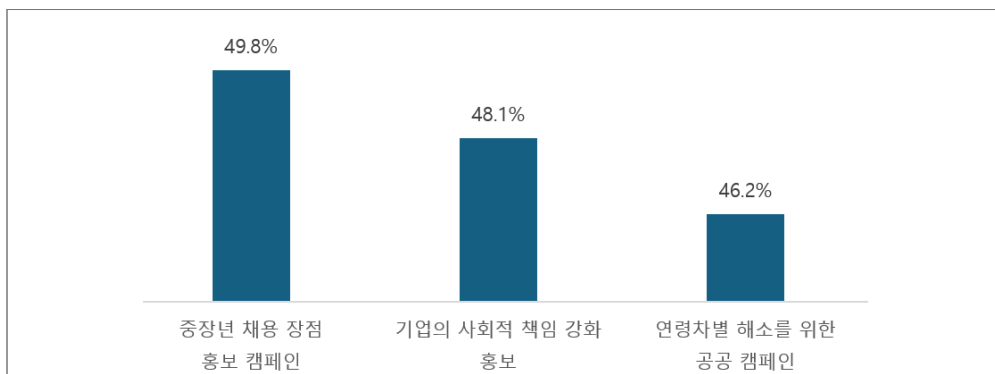
업종	사례 수 (명)	고용창출 지원 정책	고용유지 지원 정책	고용안정 지원 정책	일터개선 지원 정책	산업안전 지원 정책	복지수준 지원 정책
전체	(422)	55.7	60.9	43.6	49.8	42.2	64.0
제조업	(104)	59.6	57.7	46.2	50.0	47.1	63.5
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(5)	80.0	60.0	60.0	40.0	80.0	80.0
건설업	(27)	44.4	66.7	59.3	66.7	40.7	59.3
도매 및 소매업	(66)	59.1	68.2	39.4	54.5	37.9	74.2
운수 및 창고업	(15)	60.0	53.3	40.0	33.3	46.7	66.7
숙박 및 음식점업	(34)	61.8	70.6	58.8	67.6	67.6	76.5
정보통신업	(35)	45.7	54.3	28.6	34.3	22.9	54.3
부동산업	(13)	61.5	76.9	69.2	61.5	46.2	61.5
전문, 과학 및 기술 서비스업	(30)	40.0	63.3	23.3	36.7	26.7	66.7
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(26)	53.8	61.5	50.0	42.3	38.5	61.5
교육 서비스업	(17)	58.8	47.1	52.9	47.1	58.8	47.1
보건업 및 사회복지 서비스업	(23)	60.9	60.9	43.5	52.2	34.8	69.6
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(16)	43.8	43.8	25.0	37.5	18.8	43.8
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	63.6	54.5	27.3	54.5	54.5	45.5

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=422

6. 중장년 신규 채용 및 고용유지에 대한 각 사회 인식 개선 활동의 도움 정도

- 중장년(40~64세)을 신규로 채용하거나 장기간 고용을 유지하기 위해, 사회 인식 개선 활동이 도움이 되는지에 대한 질문에 대해, ‘도움이 된다(도움이 된다+매우 도움이 된다)’고 응답한 비율을 살펴보면 ‘중장년 채용 장점 홍보 캠페인(49.8%)’, ‘기업의 사회적 책임 강화 홍보(48.1%)’, ‘연령차별 해소를 위한 공공 캠페인(46.2%)’ 순으로 나타남

[그림 3-33] 중장년 신규 채용 및 고용유지에 대한 사회 인식 개선 활동의 도움 정도
(도움이 된다+매우 도움이 된다)(전체)



〈표 3-41〉 중장년 신규 채용 및 고용유지에 대한 사회 인식 개선 활동의 도움 정도
(도움이 된다+매우 도움이 된다)(업종별)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	중장년 채용 장점 홍보 캠페인	기업의 사회적 책임 강화 홍보	연령차별 해소를 위한 공공 캠페인
전체	(422)	49.8	48.1	46.2
제조업	(104)	51.9	47.1	49.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(5)	40.0	20.0	60.0
건설업	(27)	55.6	40.7	33.3
도매 및 소매업	(66)	47.0	59.1	50.0
운수 및 창고업	(15)	46.7	60.0	40.0
숙박 및 음식점업	(34)	67.6	52.9	58.8
정보통신업	(35)	48.6	40.0	31.4
부동산업	(13)	46.2	46.2	46.2
전문, 과학 및 기술 서비스업	(30)	40.0	60.0	43.3

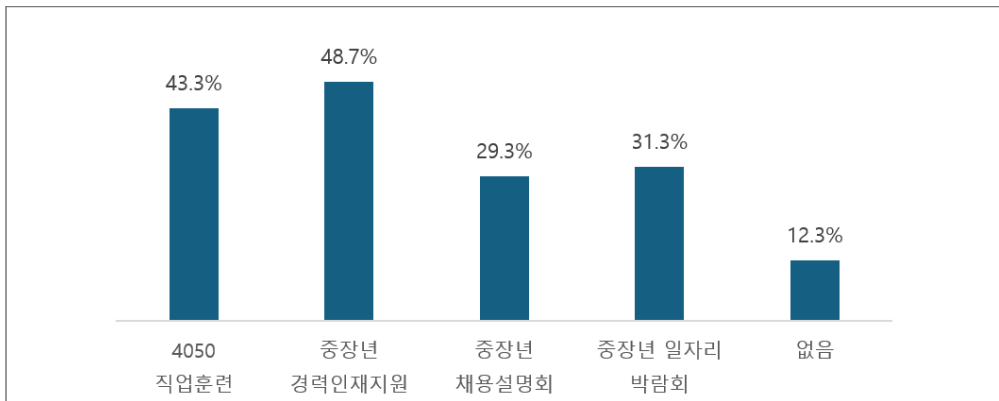
업종	사례 수 (명)	중장년 채용 장점 홍보 캠페인	기업의 사회적 책임 강화 홍보	연령차별 해소를 위한 공공 캠페인
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(26)	50.0	46.2	61.5
교육 서비스업	(17)	47.1	41.2	29.4
보건업 및 사회복지 서비스업	(23)	52.2	47.8	56.5
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(16)	25.0	31.3	31.3
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	54.5	27.3	36.4

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=422

7. 서울시 중장년 일자리 지원 사업 중 참여를 희망하는 사업

- 서울시(서울시50플러스재단)가 운영하는 중장년(40~64세) 일자리 지원 사업 중 참여를 희망하는 사업으로 ‘중장년 경력인재지원(48.7%)’이 가장 높게 나타남. 이어서 ‘4050 직업훈련(43.3%)’, ‘중장년 일자리박람회(31.3%)’, ‘중장년 채용설명회(29.3%)’ 순으로 나타남
 - (경력인재지원 사업 선호 산업): ‘정보통신업(68.4%)’, ‘건설업(63.2%)’, ‘부동산업(61.5%)’
 - (직업훈련 선호 산업): ‘교육 서비스업(62.5%)’, ‘정보통신업(57.9%)’, ‘건설업(57.9%)’
 - (중장년 일자리박람회 선호 산업): ‘숙박 및 음식점업(56.3%)’

[그림 3-34] 서울시 중장년 일자리 지원 사업 중 참여를 희망하는 사업(중복응답)(전체)



〈표 3-42〉 서울시 중장년 일자리 지원 사업 중 참여를 희망하는 사업(중복응답)(업종별)

(단위: %)

업종	사례 수 (명)	4050 직업훈련	중장년 경력인재지원	중장년 채용설명회	중장년 일자리박람회	없음
전체	(300)	43.3	48.7	29.3	31.3	12.3
제조업	(55)	41.8	43.6	34.5	29.1	7.3
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0
건설업	(19)	57.9	63.2	36.8	26.3	10.5
도매 및 소매업	(61)	41.0	55.7	26.2	26.2	8.2
운수 및 창고업	(8)	25.0	25.0	25.0	37.5	37.5
숙박 및 음식점업	(32)	40.6	53.1	25.0	56.3	6.3
정보통신업	(19)	57.9	68.4	42.1	36.8	10.5
부동산업	(13)	38.5	61.5	23.1	38.5	15.4
전문, 과학 및 기술 서비스업	(19)	21.1	42.1	26.3	21.1	26.3
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	46.7	26.7	26.7	40.0	13.3
교육 서비스업	(16)	62.5	37.5	43.8	25.0	6.3
보건업 및 사회복지 서비스업	(18)	55.6	44.4	11.1	22.2	16.7
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(12)	25.0	33.3	33.3	33.3	33.3
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(11)	45.5	36.4	18.2	18.2	18.2

주: 결측값(미응답)으로 인해, 응답 수=422

8. 중장년 채용에 관하여 서울시에 제안하고 싶은 제도 및 건의 사항

- 중장년 채용의 활성화와 미스매치 해소 효과를 극대화하기 위해 서울시 차원에서 우선적으로 추진해야 할 제도 개선 및 건의 사항을 다음과 같이 정리해 볼 수 있음

가. 중장년 채용 인센티브 및 재정 지원 확대

- 채용 장려금 제도 강화
 - 기업이 중장년을 채용할 경우 지급되는 채용 지원금의 기간 및 금액을 확대해야 함. 특히, 지원금 지급 조건을 완화하여 1개월 등 단기채용만으로도 지원금을 지급하여 기업의 채용 문턱을 낮출 필요가 있음

- “고용지원금 확대”, “고용지원금이 있다면 좀 더 문호가 열리지 않을까 싶습니다.”, “지원금 사업”, “지원금 제도 기간 및 금액 확대 실시”, “지원금 제도 확대”, “지원금에 아낌이 없어야 정착할 수 있을 듯”, “지원금이 있으면 좋겠음”, “지원금 혜택 많이”, “지원을 해주셔야 중장년 채용 가능” “채용지원금 확대”, “채용 시 지원금 지원”, “채용 시 지원금”, “청년채용지원금과 같이 중장년 채용 장려금 지급”, “청년지원처럼 중장년도 금전적 지원이 늘어나 한다고 봅니다”, “금전적 지원 확대 필요”, “금전적 지원 확대”, “정착지원금”
- “기업이 중장년 채용 시 조건 없이 1개월이라도 채용하였다면 지원금 지원해 줘야 기업들이 중장년층을 더 적극적으로 채용할 것입니다.”, “하들을 낮춰서 중장년 채용만 해도 채용지원금을 지급해주면 좋겠음”

● 지원 대상 범위 확장

- 현재 중소기업에 집중된 지원금 대상을 비영리단체, 공직유관단체, 국고보조금 수혜 단체 등으로 확대하여 중장년층이 다양한 분야에 재취업할 수 있는 기회를 보장해야 함. 이는 사회복지 및 공공 서비스 분야의 중장년 인력 수요를 충족시키는 데 기여할 것임

- “지원금 대상 확대. 중소기업으로 국한하지 않고, 지원금을 비영리단체, 공직유관단체 등으로 확대. 국고보조금을 받는 단체도 지원금을 받을 수 있는 대상이 되면 좋겠습니다.”
- “중장년 고용지원금에 대한 직무규제를 완전하게 풀어주면 좋을 것 같습니다.”
- “인원 채용 시 비용 지원, 인턴과 같은 지원금 제도”, “사업장에서 3개월 수습기간 동안의 급여를 서울시에서 지급하고 근로자가 그 직무를 체험해 볼 수 있는 기회를 주는 제도”, “인턴십, 인턴십에 필요한 재원이나 기간 확충 필요”, “중장년 지원금 정책”
- “기업에 고용혜택 확대”, “40~64세 중장년을 채용하면 세제혜택 주는 것이 좋다”, “중장년 채용 시 사기업에 세금감면 등 혜택이 많아져야 사기업도 중장년 채용이 늘어날 것 같다”, “중장년 채용기업에 대한 세제혜택 등 다양한 제도 개발 부탁”
- “기업에게 경제적 혜택을 많이 부여하는 것이 좋을 것 같습니다.”, “중장년 채용 기업에 대한 실질적 인센티브 확대”
- “급여 보전”, “인건비 보조, 세금혜택 필요”, “인건비 지원 정책 확대”, “중장년 급여지원 사업, 중장년 급여정책개선”, “인건비가 너무 비싸져서 채용하는 데 한계가 있음. 4대 보험도 부담스러움”, “4대 보험 지원을 강화”, “임금보전 등 지원확대”
- “보조금 지원”, “보조금제도가 필요하다”, “보조금 지급”
- “교통비 지원”, “복지정책, 복지지원강화”
- “근로자에게 직접 휴가비 등 복지비를 지급하여 계속 근로의욕을 고취시켜주세요”

● 유연근무제 도입 연계 지원

- 기업이 중장년 인력에 대한 유연근무제(단축근무, 시차출퇴근 등)를 도입할 경우, 이를 인건비 지원과 연계하는 방안을 통해 중장년의 근로 환경 개선과 고용 안정성을 동시에 확보해야 함

- “시대가 변화하고 있고 신기술이 여러 산업과 접목되고 있는 시대에서 단순히 기존과 같은 지원으로 는 한계가 있다고 보여집니다. 중장년층의 사회적 경험과 안정성들을 폭넓게 활용할 수 있는 지원방안 이 계속 개발되고 발전되었으면 좋겠습니다.”
- “서울시 자체적으로 유연근무제에 대한 적극 도입이 필요함”, “유연근무제에 맞는 인건비 지원 개발”

나. 정책 정보 홍보 및 접근성 혁신

● 통합 홍보 시스템 구축

- 기업과 구직자 모두를 대상으로 하는 중장년 지원제도의 통합 정보 채널을 구축 하고, 이에 대한 대대적이고 적극적인 홍보 캠페인을 진행해야 함. 현재 지원제 도의 홍보 부족으로 인해 발생하는 정보 접근성 문제를 해소하는 것이 시급함

- “중장년 채용 시 기업이 받을 수 있는 주요 지원제도에 대한 홍보가 더 있었으면 좋겠습니다.”, “보다 손쉽게 더 좋은 정보를 접할 수 있는 기회 확대”, “채용인력지원제도에 대해 기업이 운영하기 좋은 예산지원제도 확대와 우수 인력 충원에 대한 자세한 정보채널 운영하였으면 합니다.”
- “대대적 지원과 홍보”, “더 넓은 기회 제공”, “많은 기회”, “많은 기회 제공”, “정보 제공”
- “중장년 채용에 대한 기업의 인식 변화 필요(시의 다양한 정책 및 홍보 활동)”, “시 홍보정책 확대”, “적극홍보 요망”, “적극적으로 홍보”, “적극적인 홍보”, “적극적인 홍보”, “중장년 일자리 홍보”, “중장년층의 고용장점에 대해 잘 모르는 청년사업가들이 많은 것 같습니다. 다양한 연령대가 할 수 있는 일이나 작업 등에 대한 공공적인 홍보가 많으면 좋겠습니다”
- “지원제도를 위한 홍보가 조금 더 필요해 보임”
- “중장년 채용에 따른 지자체의 지원강화”

● 기업 인식 개선 유도

- 서울시가 주도하여 중장년 채용의 장점(숙련된 기술, 책임감, 노하우 등)을 강조하는 캠페인과 홍보 활동을 펼쳐, 특히 청년 창업가와 중소기업 경영진의 중장년 인력에 대한 긍정적 인식 변화를 유도해야 함

- “전문기술 직원의 정년연장”
- “경력단절된 중장년층 사람들을 채용할 수 있는 인식 개선, 전문성과 경력인정”, “인구감소 및 고령화 시대에 맞춰 중장년층이 재취업을 통한 사회생활 참여가 활발하게 이루어질 수 있도록 교육 및 취업알 선, 고용주의 인식 변화를 이끌어줄 수 있는 정책 필요”
- “나이는 숫자에 불과합니다”, “나이에 너무 연연하지 않는 사회 분위기 조성”, “나이제한 규제완화”, “연령제한 해지”, “정년연장, 임금 피크제 철폐”, “정년퇴직 나이를 올려야 할 것 같습니다.”
- “실제 중장년 채용은 지원자와 회사가 바라는 간격이 상당히 큼니다. 지원자가 현실적으로 지원할 만 한 회사가 많지 않은 것도 사실이지만, 반대로 지원자가 새로운 회사에 와서도 적응을 하지 못해 회사 에 피해를 주는 경우도 많이 있습니다. 이러한 인식 차이와 개선이 필요합니다.”

● 수요 맞춤형 정보 제공

- 단순한 제도 안내를 넘어, 업종별·직종별 우수 인력 충원 및 채용지원제도 활용에 대한 구체적이고 자세한 정보를 제공하여 기업의 실질적인 채용 결정을 지원해야 함

- “기업 맞춤형 채용박람회 등에 대한 지원 확대”, “중장년 일자리박람회”, “채용박람회”, “채용박람회가 분기별로 있으면 좋겠다”, “채용박람회 활성화”, “지역별로 취업을 원하는 사람과 만날 수 있는 많은 기회를 주시면 좋겠습니다.”
- “저희 같은 스타트업에서는 중장년의 경험을 기반으로 함께 성장하고 싶습니다. 직업훈련 등의 단기적 맞춤형 인재보다는 완성형 경험자가 필요합니다. 중장년의 넓은 마음으로 젊은 사람과 소통하고 기업적 소통과 도전적인 마인드와 서비스 교육이 좋을 듯하며, 실제 채용 시 서로 성장할 수 있었으면 합니다”
- “40~50대 인력풀에 대한 정보도 많이 제공받을 수 있으면 좋겠습니다.”
- “경험과 전문기술을 보유한 인력을 연결해 주면 기업에 도움이 될 것 같습니다.”
- “중장년 인력을 중심으로 하는 구인/구직 사이트가 있으면 기업이나 구직자들에게 도움이 될 것 같습니다.”
- “전문적인 기술자를 구인할 때 구인자 정보를 구하기 어렵습니다. 전문기술직종사자에 대한 구인정보를 공유할 수 있는 플랫폼이 있으면 도움이 될 것 같습니다.”, “정비 기술직 데이터 제공”
- “나이가 있으시다 보니 경험은 풍부하나 원래 하시던 직종에 대해서만 깊이 있는 업무처리가 가능할 것이라 판단됩니다. 그보다 좀 더 다양한 일자리에 대한 지식과 교육이 필요”, “더 많은 직종 업무 교육훈련이 필요하다고 봅니다”
- “자격증 대비보다는 포트폴리오 중심의 교육”
- “재취업 가능하게 업그레이드된 교육 지원”, “실무 지식”
- “교육”, “교육프로그램 확대”, “교육 서비스 강화”, “교육프로그램을 지원해 주는 제도가 있었으면 좋겠습니다.”

다. 정책 실행 체계 및 환경 조성 개선

● 세대별 지원 정책 균형 확보

- 청년 채용 지원 정책에 비해 상대적으로 부족하다고 인식되는 중장년층에 대한 금전적 지원 및 기회 제공의 균형을 맞추고, 세대 간 갈등 없이 상생할 수 있는 지원 환경을 조성해야 함

- “청년에 국한된 정부지원이 너무 많다고 생각됩니다. 중장년 혜택은 턱없이 부족한 것 같으니 청년혜택 좀 줄이고 중장년층으로 분산시켜 주세요.”
- “청년지원만큼 중장년 재취업지원도 절실합니다. 사용자와 노동자 사이의 실질적 연결고리 역할을 정부가 해주면 좋겠습니다.”
- “시대가 변화하고 있고 신기술이 여러 산업과 접목되고 있는 시대에서 단순히 기존과 같은 지원으로는 한계가 있다고 보여집니다. 중장년층의 사회적 경험과 안정성들을 폭넓게 활용할 수 있는 지원방안이 계속 개발되고 발전되었으면 좋겠습니다.”
- “서울시 자체적으로 유연근무제에 대한 적극 도입이 필요함”, “유연근무제에 맞는 인건비 지원 개발”

● 제도 설계 시 현실 반영

- 지원 정책 설계 시 중장년의 현역 시절 전문성 및 숙련도와 퇴직 후의 재취업 현실 간의 인식 차이를 줄일 수 있도록 현장의 목소리를 반영하여 정책의 실효성을 높여야 함

- “인력소싱기업이 아닌 공공기관에서 좀 더 적극적인 구인 프로그램 운영했으면 함”, “일자리 자체가 부족하고 안정된 자리도 없어요. 취업과 연결해서 교육해 주면 좋을 것 같아요. 중장년 협동조합 만들어 여러 기회가 열리면 좋겠어요”, “일자리를 원하는 인력이 많이 있을 텐데, 일자리를 제공하는 기업과 좀 더 구체적으로 매칭을 시켜주는 제도가 필요해 보임”
- “다양한 일자리 창출”, “다양한 중장년 일자리 제공”, “다양한 직업 최대 발굴”, “다양한 직업군에 많은 분들이 재취업되는 인생 후반기가 될 수 있으면 좋겠습니다.”, “다양한 직업을 가질 수 있는 프로모션이 자주 있었으면 좋겠다”, “다양한 취업의 길을 만들었으면 함”, “더 많고 다양한 분야의 채용 기회”, “많은 일자리 제공”, “많은 지원 바라며 중장년자에게 많은 일자리를 제공하면 좋겠음”, “양질의 일자리 많이 만들어 주세요”, “일자리 확대 보급, 일자리가 더욱 다양하면 좋겠어요, 일자리가 많아졌으면 좋겠다, 일자리를 더 늘려 주었으면 한다”
- “1년짜리 일자리보다는 장기적으로 할 수 있는 일자리를 지원했으면 한다”, “지속적으로 중장년 채용에 많은 관심 부탁드립니다 단기성 일자리 제발 만들지 마십시오”
- “스마트교육”, “입사를 희망하는 중장년 구직자들의 디지털교육과 적극적인 업무 참여를 위한 교육이 진행되면 좋을 것 같습니다.”, “젊은 사람들과의 소통을 위해 요즘 시대에 맞는 ChatGPT 교육이 필요합니다”, “디지털 전환 적응을 위한 직무 재설계 및 공동교육 지원”, “직무능력향상을 위한 교육 필요”, “직업훈련”

제6절 소결

- ‘기업의 중장년 채용 수요 및 제도 인식조사’는 서울시·경인 지역 및 기타 광역시 소재 기업 450개사를 대상으로 향후 3년 이내 중장년(40~64세) 채용 의향이 있는 기업의 수요를 파악하고 실효성 있는 중장년 재취업 정책 수립의 객관적 근거를 마련하고자 시행함. 중장년 채용 현황, 중장년 채용에 관한 인식, 중장년 채용 수요, 중장년 고용지원제도 관련 인식 등 조사결과를 종합적으로 분석하여 다음과 같은 시사점을 도출하였음
- 향후 3년 내 중장년 채용 의향이 있는 산업을 살펴보면, 1위 제조업(25.3%), 2위 도매 및 소매업(14.9%)으로 나타났고, 이어 정보통신업(8.0%), 숙박 및 음식점업(7.6%), 전문, 과학 및 기술 서비스업(7.3%) 순으로 나타남
 - 산업별 핵심 분야(중/소분류)를 살펴보면 다음과 같음
 - (제조업) ‘전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업’(12.7%)과 ‘기타 제품 제조업’(12.7%)의 수요가 가장 높았으며, 특히 ‘전자 부품 제조업’(소분류 10.7%)에 대한 수요가 뚜렷함
 - (도매 및 소매업) ‘도매 및 상품 중개업’(68.9%)이 압도적으로 높았으며, 이 중 ‘생활용품 도매업’(21.2%)이 핵심
 - (정보통신업) ‘컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업’(52.6%)이 절반 이상을 차지했고, 그중에서도 ‘소프트웨어 개발 및 공급업’(43.9%) 수요가 집중
 - (숙박 및 음식점업) ‘음식점 및 주점업’(78.1%)의 수요가 매우 높음
- 기업의 중장년 채용 수요를 살펴보면 다음과 같음
 - 연령대별 채용 의향을 살펴보면, 40대(93.7%), 50대(83.0%), 60대(57.0%) 순으로 채용 의향 높았음
 - 40대는 전문성을 바탕으로 보편적 수요가 존재하나, 50대부터는 채용 의향이 감소하며, 60대는 인력난이 있는 특정 산업(운수업, 제조업 등)의 대체·틈새시장 중심으로 기회가 있음
 - 선호 고용형태를 살펴보면, 정규직(62.4%)을 가장 선호하며, 기간제(31.0%), 무기계약직(24.9%) 순으로 나타남

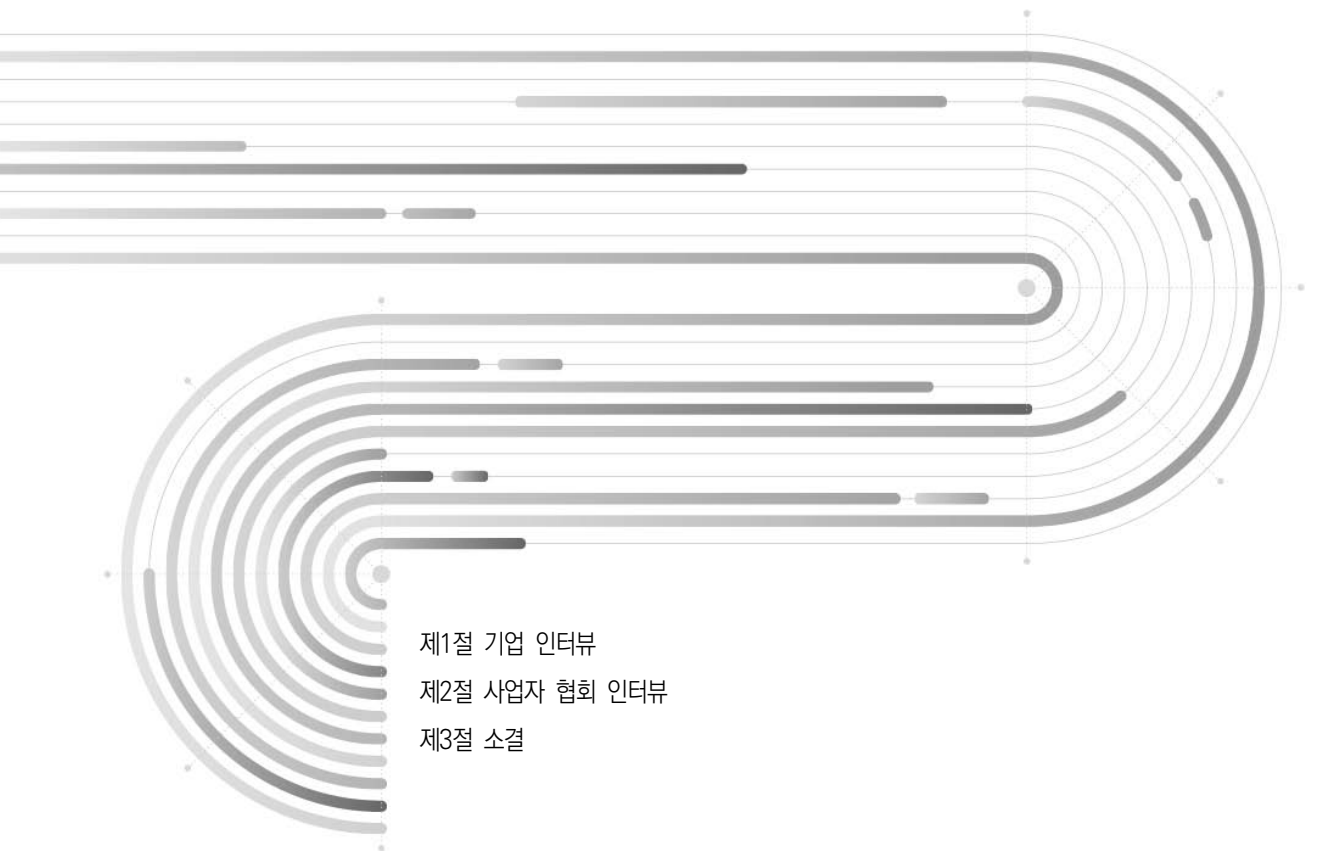
- 안정적 고용을 선호하는 ‘운수·창고업’, ‘제조업’과 유연한 고용을 선호하는 ‘사업 지원서비스업’, ‘교육 서비스업’ 등 산업별 특성이 뚜렷함
- 선호 근로시간을 살펴보면, 주 40시간 전일제(72.1%)에 대한 선호가 압도적으로 높았음. 다만, ‘교육 서비스업’, ‘도매 및 소매업’, ‘숙박 및 음식점업’은 단시간 근무 수요도 상대적으로 높게 나타남
- 희망 월평균 임금수준
 - ‘200만 원 이상~300만 원 미만’(42.7%) 구간이 가장 많았고, ‘300만 원 이상~400만 원 미만’(32.7%)이 다음 순이었음
 - 고임금(300만 원 이상) 수요는 ‘제조업’, ‘건설업’, ‘정보통신업’에서 높게 나타남
- 채용 가능성이 높은 직종을 살펴보면, 전체적으로 경영·사무·금융직(50.7%), 설치·정비·생산직(41.7%), 영업·판매·운전·운송직(35.7%) 순으로 수요가 높게 나타남
 - 산업별 살펴보면, 제조업, 건설업은 설치·정비·생산직, 정보통신업은 경영·사무·금융직, 도매 및 소매업, 운수 및 창고업은 영업·판매·운전·운송직의 수요가 높게 나타남
- 채용 시 유리한 자격증
 - 산업별로 전문성을 입증할 수 있는 기술/기능 분야 국가기술자격증에 대한 수요가 공통적으로 높았음(예: 전기기사, 지게차운전기능사, 산업안전기사 등)
- 4차 산업혁명 신기술 도입 및 채용 수요
 - 전체 기업의 39.6%가 4차 산업혁명 관련 신기술을 도입했거나 도입할 계획이 있다고 응답
- 신기술 교육 이수한 40~50대 구직자에 대한 채용 수요가 가장 높은 직종으로는 1위 인공지능(AI)개발/데이터 과학자(30.4%), 2위 스마트팩토리/자동화시스템 전문가(26.1%), 3위 빅데이터 분석가(23.9%)로 나타남
 - 특히 제조업은 ‘스마트팩토리/자동화’, 정보통신업은 ‘AI개발/빅데이터’ 분야의 중장년 전문가에 대한 채용 의향이 매우 높아, 이 분야의 직업훈련 효과가 클 것으로 기대됨

- 중앙정부 및 지방정부의 중장년 취업지원 환경 조성 노력에 관한 기업들의 인식을 살펴본 결과, 다소 부정적인 견해를 보였고, 기업에서의 중장년 채용에 도움이 될 수 있는 제도적 지원을 6가지로 구분하여 인식을 살펴본 결과, 중장년 고용지원금 제도, 중장년 인턴십 제도, 기업 맞춤형 취업알선 등의 순으로 높게 나타남
 - ‘중장년 고용지원금’ 제도 활용에 기반한 중장년 채용 확대를 크게 기대할 수 있어, 중장년 고용에 따른 비용 부담 완화 정책이 우선시될 필요가 있고, 직무 적합도 및 조직적응력을 높일 수 있는 인턴십 정책과 동시에, 구인을 요하는 해당 기업과 그 직무 특성에 대한 면밀한 분석을 거쳐 적합도가 높은 인재를 추천하는 고용서비스 제공 기관의 역할이 요구됨
- 기업의 중장년 채용 장려에 도움이 될 정책 분야로는 복지수준 지원 정책, 고용유지 지원 정책, 고용창출 지원 정책 등의 순으로 나타남
 - 특히, 복지수준 지원 정책, 고용유지 지원 정책에 대하여 60% 이상의 높은 긍정적 응답을 보여, 재직 중인 근로자의 만족도 및 조직몰입 향상에 더욱 도움이 될 수 있는 복지수준의 향상과 고용의 안정성 강화를 위한 정책이 기업의 현장에서 중장년 채용에 실질적인 도움이 될 것으로 보임
- 중장년 채용 및 고용유지에 관한 사회적 인식 개선 활동 지원에 대한 인식은 중장년 채용 장점 홍보 캠페인, 기업의 사회적 책임 강화 홍보, 연령차별 해소를 위한 공공 캠페인 활동 등의 순으로 높게 나타남
 - 이러한 사회적 인식 개선 활동은 개별 기업보다는 중앙 및 지방정부, 서비스 전달 기관 등에서 수행해야 할 역할이며, 캠페인 총괄 기획 및 운영, 법적 근거 마련, 민·관 협력체계 구축 등을 통해 중장년 채용 장려 활동이 지속되어야 하는 점에 중점을 둘 필요가 있음

제4장

중장년 재취업 활성화를 위한 기업요구와 정책지원 전략

중장년 재취업 기업 및 산업 협회 사례 조사 결과



제1절 기업 인터뷰

제2절 사업자 협회 인터뷰

제3절 소결

제1절 기업 인터뷰

1. 기업 인터뷰 개요

- 서울시50플러스재단 사업(4050 직업훈련, 중장년 경력인재 지원, 중장년 채용설명회, 중장년 일자리박람회)에 참여한 경험이 있거나, 온라인 설문조사에 참여한 서울 소재 13개 기업의 인사 담당자 및 사업 대표자를 대상으로 인터뷰 실시
- 인터뷰는 중장년 채용 현황(중장년 인력을 채용한 주요 이유, 채용 시 어려움, 채용 시 특별한 기준 및 선호하는 직무, 중장년에 적합한 직무, 중장년 인력에 대한 평가, 중장년 인력 활용을 위한 내부의 노력 및 제도)과 지원제도 인식 및 수요(현재 정부나 지자체의 중장년 고용지원제도에 대한 인식, 효과성에 대한 의견, 필요한 지원, 중장년 고용 활성화를 위해 기업에 필요한 지원, 기업 차원에서 중장년 고용 활성화를 위해 고려할 수 있는 방안)에 대한 내용을 중심으로 이루어졌으며, 기업별로 1회, 1시간~1시간 30분가량 소요되었음

〈표 4-1〉 기업 인터뷰 개요

구분	내용
조사 대상	서울시50플러스재단 사업에 참여한 경험이 있거나, 온라인 설문조사에 참여한 13개 서울 소재 기업
조사 방법	심층 면접조사(2025. 4.~6.)
주요 인터뷰 항목	중장년 채용 현황 및 동기, 중장년 인력의 장점 및 애로사항, 정부/지자체 고용지원제도 인식 및 수요

- 인터뷰한 기업은 업종 및 사업특성(산업군 대분류)을 기본으로 하되, 중장년 인력을 활용하는 직무 성격 및 조직의 규모 및 성격 등을 보조적으로 고려하여, 크게 IT/핀테크/스타트업(3개사), 헬스케어/바이오/시니어케어(4개사), 교육/컨설팅(3개사), 서비스/현장(3개사)의 4가지 군으로 유형을 분류하였음

- 먼저, IT/핀테크/스타트업 기업군은 첨단 기술 기반의 직무를 수행하며, 스타트업(IT/핀테크) 특유의 조직문화와 경험 기반의 전략적 사고 능력을 중시함. 둘째, 헬스케어/바이오/시니어케어 기업군은 인간의 생명, 건강, 장기요양 등 생애주기와 관련된 전문 지식 및 대면 서비스 친화도를 중시하는 기업으로 연륜과 신뢰가 곧 전문성으로 연결됨. 셋째, 교육/컨설팅 기업군은 고도의 지식, 기술, 노하우를 전달하거나 문제해결 방안을 제시하는 직무(멘토링, R&D 컨설팅, 인사 컨설팅)를 수행하며, 베테랑 전문성을 핵심 가치로 삼는 특성을 가짐. 넷째, 서비스/현장 기업군은 고객에게 직접적인 서비스를 제공하며, 운전 숙련도, 현장대처능력, 대고객 서비스 노련함 등 현장실무 능력을 최우선으로 요구하는 특성을 지님

- 인터뷰는 기업이 중장년 인력을 채용하는 실질적인 이유, 직무 적합성, 그리고 제도적 지원에 대한 구체적인 요구 사항을 파악하는 데 중점을 두었음

〈표 4-2〉 기업 대상 인터뷰 진행 현황

순번	구분	기업 코드	산업군 및 특성	인터뷰 대상 직무	비고
1	IT/핀테크/ 스타트업	IT-①	IT 서비스/클라우드 (인프라/설계전문기업)	인사/채용 담당	4월 21일(월), 15시
2		IT-②	IT 스타트업/SW 개발	대표이사, 과장	4월 24일(목), 10시
3		IT-③	핀테크/IT 스타트업 (구독관리 플랫폼)	대표	4월 30일(수), 10시
4	헬스케어 /바이오/ 시니어케어	HC-①	교육/시니어케어 (장기요양사업 기업)	부장	4월 29일(화), 14시
5		HC-②	헬스케어/시니어케어 (요양 서비스 전문 계열사)	본부장, 팀장	5월 22일(목), 14시
6		HC-③	바이오/의약품	매니저	6월 17일(화), 15시
7		HC-④	바이오 교육	대표, 이사	6월 20일(금), 15시
8	교육/컨설팅	ED-①	인사/채용컨설팅 (직무 리브랜딩 전문기업)	대표	4월 22일(화), 10시
9		ED-②	교육/컨설팅	대표	4월 23일(수), 10시
10		ED-③	교육/창업지원	대표	4월 25일(금), 10시

순번	구분	기업 코드	산업군 및 특성	인터뷰 대상 직무	비고
11	서비스/현장	SV-①	서비스/모빌리티 (은행 서비스 플랫폼)	팀장(채용, 인사)	4월 11일(금), 15시
12		SV-②	서비스/현장 (고객센터)	센터장	4월 14일(월), 15시
13		SV-③	서비스/산후 도우미	대표	4월 17일(목), 14시

주: 인터뷰한 기업 요청에 따라 기업명은 코드화하여 표기하였음

2. 기업의 중장년 인력 활용 현황

가. 경험 및 전문성 수요에 기반한 채용 동기

- 노하우 및 숙련도에 대한 재평가
 - 중장년 인력의 채용은 단순 인력 충원을 넘어 경험 기반의 전문성을 활용하기 위함임
 - IT 분야에서도 신기술 개발보다는 설계나 인프라 안정화와 같이 노련함이 필요한 직무에서 중장년 인력의 강점을 인정하고 있음
 - R&D 컨설팅은 고도의 전문성을 필요로 하며, 성과가 좋으면 컨설팅에서 고정직으로 전환되는 사례가 발생함
- 직무 본질적 적합성 및 고객 신뢰
 - 고객 대면 서비스 직군에서는 중장년층의 연륜이 서비스 품질 및 고객 신뢰도와 직결됨
 - 요양사업에서는 고객 관점에서 중장년/시니어 인력이 긴 여정을 함께하는 데 적합하다고 판단하여 전략적으로 채용함(HC-②)
 - 산모 도우미 직종은 고객들이 연륜을 선호하여 40대 후반에서 50대 중반 인력을 선호함

나. 중장년 인력의 장점 및 애로사항

● 인력 활용

- (장점) 현장대처능력 및 안정성: 젊은 인력보다 경험이 많아 현장 트러블 대처에 능숙하고 업무 안정성이 높음(SV-②)
- (애로사항) 눈높이 미스매치 및 경직된 태도: 기존 경력과 연봉을 고집하여 중소기업/새로운 직무에 대한 수용 태도가 부족함(ED-③, IT-①, IT-③)

● 조직 적합도

- (장점) 높은 정규직 전환율: 인턴십 등 검증 기간 후 정규직 전환율이 높아 잠재적 업무성과에 대한 기대가 큼(IT-②, IT-③)
- (애로사항) 조직문화 이질감: 스타트업 등 젊은 조직에서 세대 차이로 인한 조직문화의 이질감을 우려함(SV-①)

● 제도 수용

- (장점) 제도 연계를 통한 유입: 서울시50플러스재단 등 지원제도를 통한 인력 유입에 적극적이며 실질적 성과를 보임(IT-②, SV-①)
- (애로사항) 건강 및 안전 문제: 운전직 등 현장 직무에서 고령 인력의 사고 위험 및 건강관리의 어려움이 상존함(SV-①)

3. 기업의 중장년 인력 수요 비교 분석

가. 기업군별 인터뷰 내용 분석

(1) IT/핀테크/스타트업

- IT-①기업은 경험 기반 전문성(설계, 안정화)을 확보하기 위해 중장년을 채용함. 하지만 중장년의 높은 연봉 눈높이와 신기술 적응 의지 부족이 채용의 어려움으로 작용하고 있음. 중장년 채용의 선호 직무는 개발보다는 설계나 인프라 안정화 및 비개발 부문임. 필요한 지원으로 급여 눈높이 조정에 대한 교육 및 기업의 기대치를 충족시킬 수 있는 직무교육을 원하였음

“IT 쪽에서 ... 설계와 같은 전문적인 직무에서는 경험이 강점이 될 수 있습니다.”(IT-①)

- IT-②기업은 서울시50플러스재단 인턴십 제도를 활용한 경험이 있는 기업으로, 정규직 전환율(4명 중 3명)이 높아 중장년 인력의 잠재력을 긍정적으로 평가하고 있음. 인턴십을 통한 검증이 완료된 직무를 원하고 있음. 인턴십 제도가 정규직 전환이라는 실질적 성과로 이어져 제도의 효과성이 입증된 만큼 계속해서 인턴십 제도를 활용할 수 있기를 희망하고 있음

“네 분이나 기회를 가졌었고요. 그중에 한 분 빼고 세 분은 지금 다 정규직으로 전환했어요.”(IT-②)

- IT-③기업은 서울시50플러스재단의 인턴십 사업 참여 후, 지속적인 인턴 채용의 경험의 만족으로 계속해서 중장년 채용을 시도하고 있음. 하지만, 중장년의 경직된 사고방식과 새로운 직무에 대한 도전을 원하지 않는 점은 채용의 어려움으로 작용함. 내부적으로는 인턴십을 통한 직무 적합성 검증을 꾸준히 시도하고 있음. 필요한 지원으로 직무 리셋을 돕기 위한 정보 제공 및 인식 개선 지원을 제시함

“나는 그래도 이만큼의 경력이 있는데 이런 일까지 해야 되나라는 생각이 좀 있으신 분들이 있는 거 같고.”(IT-③)

(2) 헬스케어/바이오/시니어케어

- HC-①기업은 학령인구 감소에 따른 장기요양 사업 다각화 전략에 따라 중장년 인력 풀에 관심을 가지고 있음. 중장년 고용문제에 대한 정책 공론화 작업에 기업의 의견이 반영되기를 기대하고 있음
- HC-②기업은 그룹 차원의 전략적 결정 및 고객 관점의 적합성에 따라 중장년 채용에 힘을 쏟고 있음. 요양사업에서 중장년 인력이 고객의 긴 여정을 함께하는 데 적합하다고 판단했기 때문임. 요양보호사 등 현장 서비스 직무에 중장년 채용을 선호함. 하지만, 사회적으로 낮은 법적 임금과 사회적 인식 부족은 산업의 어려움으로 작용하고 있어, 법적 임금수준 조정 등 제도적 개선 및 직업환경 개선 지원 등을 제안함

“고객에 대해서 어디에 두는 것이 고객 관점에서 좋을까라는 이제 그룹 내에서 어떤 배치의 문제에서 저희가 이쪽으로 오게 된 거고요.”(HC-②)

- HC-③기업은 해외 수출 및 공장준공 등 사업확장에 따른 지속적인 인력 규모 증가로 채용 수요가 있음. 공장 생산 및 관리직, 의약품 개발 전문가가 필요한 상황. 필요한 지원으로 바이오 산업 특화 인력풀에 대한 정보 제공 및 채용박람회 연계 등을 제시함

“거의 해외 수출이 80% 이상이에요 … 현재는 한 160명 이상 되고 있고 계속 채용을 하고 있는 상황이고.”(HC-③)

- HC-④기업은 바이오 교육프로그램 운영에 필요한 중장년 바이오 전문성을 활용하고자 함. 의지만 있다면 단계별 성장 가능성이 열려 있다고 평가함. 중장년 고용 제도 발전에 대한 긍정적 인식 개선 캠페인 등이 우선적으로 필요하다고 생각하고 있음

“저희도 언젠가는 중장년이 될 테니까 이런 제도들이 발전하는 데 조금이라도 기여할 수 있다는 점이 너무 좋을 것. …”(HC-④)

(3) 교육/컨설팅

- ED-①기업은 채용 및 인사 컨설팅 전문성을 활용하고자 함. 필요한 지원으로 직무 리브랜딩을 통한 수요 창출. 중장년에게 가능성이 있는 직무를 시장 수요에 맞게 재정 의하는 작업을 요구함

- ED-②기업은 고도의 R&D 및 엔지니어링 컨설팅 전문성에 대한 채용 수요가 있음. 엔지니어 컨설팅, 프로젝트 총괄 관리직 등 베테랑 직무에 대한 중장년 채용을 기대하고 있음. 기술자 토탈뱅크처럼 전문성을 매칭하는 시스템 마련이 필요하다고 제안함

“연구개발 쪽도 이런 수요가 있을 … 소장님이 오셔서 전체 일을 좀 봐주셨으면 좋겠다라고 해서 취업하신 분도 봤어요”(ED-②)

- ED-③기업은 중장년 창업 및 교육 지원 사업에 필요한 멘토/강사 인력으로 중장년을 채용함. 하지만 대기업 출신 구직자의 높은 눈높이와 기존 커리어에 대한 고집으로 인한 미스매치가 어려움으로 작용하고 있음. 정확한 쌍방향 매칭 플랫폼 구축 및 기업 수요를 정확히 파악하여 인력을 연결해주는 공공의 역할을 강조함

“본인들의 그 커리어에만 맞는 채용을 보려고 하세요. 그 외에 채용을 안 보시는 …”(ED-③)

(4) 서비스/현장

- SV-①기업은 의도적으로 중장년을 채용하고자 한 것은 아니지만, 운전 직군이라는 직무 특성과 중장년 구직자의 니즈가 일치하여 자연스럽게 중장년 인력 채용 비율이 높아짐. 대부분 채용은 운행 직군에 집중되어 있으며, 플랫폼을 담당하는 일반 사무직은 현실적으로 중장년 채용이 매우 어려움

- SV-②기업은 현장대처능력 및 고객 응대 숙련도를 중장년 채용의 동기로 이야기함. 젊은 직원보다 고객 트러블 관리 및 서비스 안정화에 중장년 인력이 유리하다고 판단하고 있음. 선호 직무로 현장 서비스, 고객센터 업무를 제시함. 하지만, 구직자의 높은

눈높이는 어려움으로 작용하고 있음. 실질적 인센티브 등이 있다면 중장년의 채용 의지가 더 커질 것이라 기대하고 있음

“젊은 애들보다 나이 드신 분들이 아무래도 경험이 많으시니까 현장대처능력도 좋고 …”
 “저희한테 인센티브를 주신다고 하면 당연히 더 채용을 할 의지가 있겠죠.”(SV-②)

- SV-③기업은 직무의 본질적 적합성 즉, ‘나이=신뢰’라는 생각으로, 산모 도우미 직업은 고객들이 연륜을 선호하여, 40대 후반~50대 중반 인력을 선호하고 있음. 중장년 전용 취업 박람회의 효과가 일반 박람회에 비해 채용에 훨씬 효과적이었다고 평가하고 있음. 필요한 지원으로 직접적인 인센티브를 제시함

“저희들은 직종 자체가 나이가 많아야 돼요. … 한 40대 후반에서 50대 중반 정도가 제일 좋더라고 얘기를 하고 있는 거고요.”(SV-③)

나. 산업군별 중장년 인력 필요 이유와 중시 역량 비교 분석

- 13개 기업 인터뷰 분석 결과, 기업들은 중장년 인력을 ‘경험과 숙련도 기반의 전문 인력’으로 인식하며, 산업군별로 중시하는 핵심 역량이 명확히 구분됨
 - 먼저, IT/핀테크 기업군의 경우, 신기술 개발보다 기술 적용, 시스템 안정화, 프로젝트 관리 노하우 활용 등 숙련된 기술 설계 및 안정화를 위해 중장년 인력을 필요로 함. 중시하는 핵심 역량으로는 설계/전략적 사고, 검증된 실무 전문성 등임
 - 둘째, 헬스케어/바이오/시니어케어 기업군의 경우, 요양, 산모 도우미 등에서 고객과의 신뢰 형성 및 연륜 등 직무 본질적 적합성 및 전문 지식 등이 중장년 인력의 필요 이유로 거론됨. 대면 서비스 친화도, 전문 분야 지식, 책임감 등이 중시하는 핵심 역량으로 제시됨
 - 셋째, 교육/컨설팅 기업군은 R&D, 엔지니어링, 창업 멘토링 등에서 필요한 깊이 있는 경험 기반의 문제해결력 등 고도의 실무 노하우 및 멘토링을 위해 중장년 인력을 필요로 함. 베테랑 노하우, 문제해결을 위한 전문성 등을 핵심 역량으로 중요시함
 - 넷째, 서비스/현장 기업군은 운전, 현장방문 서비스 등에서 필요한 노련한 상황대처능력과 서비스 안정성 등 현장 경험 및 대고객 숙련도가 중장년 인력의 필요 이유로 작용함. 운전 숙련도, 서비스 노련도, 위기 대응 능력을 핵심 역량으로 꼽음

〈표 4-3〉 기업군별 중장년 인력 필요 이유 및 중시하는 핵심 역량

기업군	중장년 인력 필요 이유	중시하는 핵심 역량
IT/핀테크	• 숙련된 기술 설계 및 안정화: 신기술 개발보다 기술 적용, 시스템 안정화, 프로젝트 관리 노하우 활용	• 설계/전략적 사고, 검증된 실무 전문성
헬스케어/바이오/시니어케어	• 직무 본질적 적합성 및 전문 지식: 요양, 산모도우미 등에서 고객과의 신뢰 형성 및 연륜이 핵심 역량으로 작용	• 대면 서비스 친화도, 전문 분야 지식, 책임감
교육/컨설팅	• 고도의 실무 노하우 및 멘토링: R&D, 엔지니어링, 창업 멘토링 등에서 필요한 깊이 있는 경험 기반의 문제 해결력	• 베테랑 노하우, 문제해결을 위한 전문성
서비스/현장	• 현장 경험 및 대고객 숙련도: 운전, 현장 방문 서비스 등에서 필요한 노련한 상황 대처능력과 서비스 안정성	• 운전 숙련도, 서비스 노련함, 위기 대응 능력

다. 중장년층의 직무 역량 및 경력 활용 방안

● 경력 활용의 중요성

- 중장년 인력은 ‘노 베이스(No Base)’로 시작해야 하는 직무(예: 단순 신입)보다는, 기존 경력이 시너지를 낼 수 있는 직무에 집중하는 것이 기업의 채용 수요와 일치함
- 교육/컨설팅 기업군에 해당하는 ED-①기업은, 영업 직무처럼 노 베이스로 시작할 수 있으면서도 경험이 시너지를 낼 수 있는 직무의 잠재력을 언급함

● 직무별 경력 활용 분석

- IT 직무: 단순 코딩보다는 기획, 설계, 인프라 운영 관리 등 경험을 바탕으로 안정성을 유지하는 직무가 적합함(IT-①)
- R&D/엔지니어링: 프로젝트 관리나 기술 컨설팅 등 경험에 따른 문제해결력을 활용하여 고정직으로 전환되는 사례도 나타남(ED-②)
- 서비스/대고객: 경력단절 여성의 경우 산모 도우미 등 직무 본질적으로 연륜이 중시되는 분야로의 재취업이 용이함(SV-③)

● 재교육 및 재취업 프로그램의 필요성

- 기업의 수요와 구직자의 경력 미스매치(눈높이 및 사고방식)를 해소하기 위한 맞춤형 교육이 시급함
- 직무 리셋 교육: 구직자가 기존 커리어에 얽매이지 않고 새로운 직무나 낮은 직급에 도전할 수 있도록 돕는 인식 개선 및 직무 리셋 교육이 필요함(IT-①, IT-③)

4. 중장년 고용 활성화를 위한 정책

가. 실질적인 매칭 시스템 및 직무 재설계 요구

● 수요자 중심의 매칭 플랫폼

- 단순한 구직자 등록이 아닌, 기업의 구체적인 수요에 맞춰 인력을 정확하게 연결해 주는 플랫폼 역할이 필요함
- 구직자 정보 제공에서 나아가 기업의 구체적 수요를 먼저 파악하고, 그에 맞는 인력을 연결해 주는 플랫폼 역할을 강화하여, 쌍방향 매칭 시스템을 구축하는 것이 필요하다고 제안

“정확하게 플랫폼 역할을 좀 해주시면 좋을 것 같고 막 이제 전통적인 … 요새는 또 코로나 이후로 비대면이랄까 온라인으로 하는 기술도 많고…”(ED-③)

● 시장 기반 직무 리브랜딩 및 교육 지원

- 중장년층이 진입 가능한 직무를 시장 수요에 맞게 매력적으로 재정의(리브랜딩)하고 그에 맞는 교육과정을 설계, 원해야 함

“차라리 이제 그런 가능성이 그나마 이제 가능성이 있는 직무를 잘 리브랜딩을 해서 수요를 높일 수 있게 하는 작업이 필요하지 않을까”(ED-①)

● 특화된 채용박람회 확대

- 특정 산업군이나 직종, 또는 중장년층만을 대상으로 한 특화 채용박람회가 실질적인 채용 성과로 연결됨을 확인했을 때, 일반적인 채용박람회가 아닌, 특화된 채용박람회를 확대할 필요가 있음

“그때 중장년 무슨 취업 박람회 그게 훨씬 나았었고요. 전체적인 취업 박람회했더니 완전 그거는 아니었고”(SV-③)

나. 재정적 인센티브 및 제도적 환경 개선요구

● 기업들은 기업의 채용 부담 완화를 위한 인센티브 및 제도 개선을 요청함

- 실질적인 재정적 인센티브 제공
- 기업의 채용 의지를 높이기 위해 직접적인 재정 인센티브 제공이 필요함

- 법적/제도적 환경 개선 및 공론화의 장 마련
 - 요양보호사 등 법적 임금수준이 낮은 직종의 근로 환경을 개선해야 중장년 인력의 안정적인 확보가 가능하다는 의견을 제시함(HC-②)
 - 중장년 고용 문제에 대한 정책 공론화 작업에 기업의 입장이 반영될 수 있도록 기회를 마련해 줄 것을 기대함(HC-①)

5. 시사점

- 분석 결과, 기업들은 중장년 인력을 기피하는 것이 아니라, 특정 역량에 대한 수요를 기반으로 채용의사 결정을 내리고 있었음
 - IT/핀테크 기업군은 경험 기반의 전략적 사고 및 설계 능력을 필요로 하고 있었음. 즉, 신기술 개발보다 시스템 안정화 및 기획/설계 등 노하우가 필요한 직무에서 중장년의 가치를 인정하고 있었음. 따라서, 인턴십 등 검증 기회를 확대하는 것이 필요해 보임. 예를 들어, IT-②의 사례처럼, 인턴십을 통해 중장년의 실제 역량을 검증하고 정규직으로 연결하는 제도의 실효성이 높을 것으로 판단됨
 - 헬스케어/바이오/시니어케어 기업군은 직무 본질적 적합성 및 전문 지식을 가진 중장년을 필요로 하고 있음. 요양, 산모 도우미 등 서비스 분야에서는 고객과의 신뢰형성 및 연륜이 핵심 역량으로 작용함. 하지만, HC-②의 사례처럼, 법적 임금수준 조종 등 직업 환경 개선이 없다면 인력 확보가 근본적으로 어려울 수 있으므로 법적/제도적 환경 개선이 필요
 - 교육/컨설팅 기업군은 고도의 실무 노하우 및 멘토링 역량을 중시하고 있음. 엔지니어 컨설팅, R&D 총괄 등 베테랑 인력에 대한 수요가 높으나, 구직자의 눈높이 미스매치가 심각한 어려움으로 작용. ED-①, ED-③의 요구처럼, 기업의 구체적인 수요를 반영한 전문 매칭 플랫폼 및 직무 재정의가 시급해 보임
 - 서비스/현장 기업군은 현장 서비스(보일러 수리, 운전 등)에서 필요한 노련함과 대고객 친화성이 증시되는 만큼 현장대처 및 대고객 신뢰도가 중요한 역량임. SV-② 사례처럼, 채용 인센티브 등 기업의 부담을 직접적으로 줄여주는 지원책이 채용 의지를 높이는 데 효과적으로 보임

〈표 4-4〉 기업군별 정책 시사점

산업군	중장년 인력 필요 이유 및 중시 역량	핵심 정책 시사점
IT/핀테크	경험 기반의 전략적 사고 및 설계 능력: 신기술 개발보다 시스템 안정화 및 기획/설계 등 노후가 필요한 직무에서 중장년의 가치를 인정	인턴십 등 검증 기회 확대: 인턴십을 통해 중장년의 실제 역량을 검증하고 정규직으로 연결하는 제도의 실효성이 높음
헬스케어/바이오/시니어케어	직무 본질적 적합성 및 전문 지식: 요양, 산모도우미 등 서비스 분야에서는 고객과의 신뢰 형성 및 연륜이 핵심 역량으로 작용	법적/제도적 환경 개선: 법적 임금수준 조정 등 직업 환경 개선이 없다면 인력 확보가 근본적으로 어려움
교육/컨설팅	고도의 실무 노하우 및 멘토링: 엔지니어 컨설팅, R&D 총괄 등 베테랑 인력에 대한 수요가 높으나, 구직자의 눈높이 미스매치가 심각한 어려움으로 작용	직무 리브랜딩 및 매칭 전문화: 기업의 구체적인 수요를 반영한 전문 매칭 플랫폼 및 직무 재정의가 시급함
서비스/현장	현장대처 및 대고객 신뢰도: 현장 서비스(보일러 수리, 운전 등)에서 필요한 노련함과 대고객 친화성이 중시됨	실질적인 인센티브 제공: 채용 인센티브 등 기업의 부담을 직접적으로 줄여주는 지원책이 채용 의지를 높이는 데 효과적임

제2절 사업자 협회 인터뷰

1. 협회 인터뷰 개요

- 제조업, 사회복지, 기타 서비스업 등 3개 분야의 12개 업종·직종 협회를 대상으로 인터뷰를 진행함. 제조업은 건설기계산업, 스마트제조, 자동차모빌리티, 공작기계산업, 기계산업, 인공지능산업 관련 6개의 협회를, 사회복지는 간호조무사, 돌봄 서비스, 요양보호사 관련 3개의 협회를 5월~9월에 걸쳐 방문하였으며, 1시간~1시간 30분에 걸쳐 중장년 채용, 중장년 인력 수요, 중장년 채용 제도 등에 관한 내용에 대해 인터뷰를 진행하였음

〈표 4-5〉 협회 대상 인터뷰 진행 상황

순번	산업	협회명(코드)	관련 산업	피면접자	일시
1	제조업	제조업-①	건설기계산업	과장	5월 26일(월), 15시
2		제조업-②	산업지능화(스마트제조)	센터장	6월 5일(목), 14시
3		제조업-③	자동차모빌리티	책임위원	6월 9일(월), 15시
4		제조업-④	공작기계산업	자문역	6월 19일(목), 10시
5		제조업-⑤	기계산업(일반기계)	팀장	6월 20일(금), 14시
6		제조업-⑥	인공지능산업	본부장	9월 8일(월), 16시
7	사회복지	사회복지-①	간호조무사	국장	6월 18일(수), 15시
8		사회복지-②	돌봄 서비스	대표, 사무국장	6월 23일(월), 14시
9		사회복지-③	요양보호사	회장, 대표	7월 9일(수), 14시
10	서비스업	서비스업-④	병원코디네이터	원장	6월 11일(수), 14시
11		서비스업-⑤	조리사	사무총장	6월 20일(금), 11시
12		서비스업-⑥	가사노동	센터장, 팀장	7월 11일(금), 14시

주: 인터뷰한 협회 요청에 따라 협회명은 코드화하여 표기하였음

〈표 4-6〉 인터뷰 주요 내용

분야	주요 내용
중장년 채용	• 최근 시장 상황 등, 중장년 채용 현황, 중장년 신규 채용, 주된 고용형태, 수행 직무, 중장년 채용 확대 관련 사항
중장년 인력 수요	• 인력 수요, 근로조건, 미스매칭 관련
중장년 채용 제도	• 중장년 채용 관련 제도 활용, 정년연장, 중장년 교육훈련, 향후 필요한 제도, 인력 수요/공급 부족 시 대응 방안
기타 사항	• 일자리 관련 서비스 제공 의향, 기타

2. 제조업 분야 인터뷰 결과

가. 건설기계산업(제조업-①)

● 시장 상황

- 건설기계산업 시장 상황은 내수와 수출 모두 위축되고, 감소한 상황임을 확인할 수 있음

“건설 경기 때문에 당연히 기계산업도 많이 힘드신 상황이고(...) 수출은 상당히 감소를 많이 했어요. 수출은 저희가 가져 효과 때문에 많이 감소가 됐고요. 일단 감소 추세는 맞습니다. 내수도 지금 이 거의 최저점이구요.”

● 인력 채용 상황

- 전체적인 인력 채용 현황을 보면, 기술직이 부족하고, 최근 AI 관련 전문가들의 채용이 이루어지고 있는 것을 알 수 있음

“건설 경기가 안 좋으니까 채용 시장도 많이 좀 이렇게 원활하지는 않은 상황이고요. 소프트웨어나 AI 그쪽 전문가들은 간헐적으로 채용하고 있는 걸로 알고 있어요.”

“엔지니어 같은 경우는 요즘에 AI 관련해서 많이 채용하고 있고, 그리고 생산직 같은 경우에는 위에 분들은 안 나가고 있고, 젊은 층은 자동차라든지 급여가 좋은 쪽으로 점프하는 식으로 가고 있습니다.”

“중견 같은 경우에 위치가 다 지방에 있어요. 그러니까 채용하는 데 어려움이 있는 걸로 알고 있어요.”

“기술직은 많이 부족한 상황이고요. 저희가 조사했을 때 기술직이 3점 초반대 부족이 나왔고, 다음으로 R&D, 그다음에 사무관리직이 부족하고요.”

● 신규 채용 상황

- 청년층의 신규 채용은 주로 경력직을 선호하는 관계로 미미하며, 생산직으로의 취업 상황은 그나마 나은 것을 알 수 있음

“대기업은 신입 위주로 하고 있고요. 신입을 위주로 하지만 이제 경력 채용 같은 경우에 엔지니어에서 좀 많이 뽑고 있고요.”

“저희가 농기계라든지 다른 데보다 규모가 좀 있어서 그런 데보다는 그래도 신입이라든지 20대 전문대 나온 분들 채용을 그래도 생산직 쪽으로는 좀 쉬운 걸로 알고 있어요.”

● 중장년 채용 수요

- 경력자 중심의 채용으로 중장년 채용 수요는 어느 정도 있지만, 중견·중소기업은 인력 수급에 약간 어려움이 있으며, 최근 자동화로 인한 인력 감소도 진행되고 있음을 알 수 있음

“일단 대기업 쪽에서는 잘 되고 있고요. 중소, 중견은 조금 어려운 걸로 알고 있어요. 대기업 다니시던 분들이 이제 중견·중소기업도 많이 가시죠.”

“일반적인 기술직은 거의 중고령층은 잘 안 쓰려고 하죠”

“요즘 같은 경우에 생산라인을 아예 자동화시키는 데도 빈번하게 있어서, 아예 그 라인에서 일하시던 분들은 날려버리기도 해요.”

● 현행 제도 활용 정도

- 퇴직 시 일부 프로그램을 제외하고 현행 제도에 대한 활용은 드문 상황이며, 인지도 역시 낮은 것을 확인할 수 있음

“중·고령만을 위한 교육이라든지 지원제도라든지. 그것도 이제 퇴직할 때 대기업들은 상담도 좀 하거나 일부 교육하는 거 말고는 특별하... 그럴 여력도 사실 없죠.”

● 정년연장 상황 및 의견

- 정년연장과 관련해서 방향성에 대해서는 동의는 하지만, 현실적으로는 현재 일부 기업에서만 재고용 또는 재계약하는 방식 정도를 택하고 있음을 알 수 있음

“60세 이상 분들에 대해서 통상적으로 재고용이라든지 재계약 그런 것들이 약간 반영되는 걸로 알고 있습니다.”

“정년연장에 대해서는 찬성이라기보다는 그렇게 가야 되는데 그때까지 일을 할 수 있을지가 문제죠.”

“대기업이야 관리 감독이 심하고, 노조도 있고 하면 그렇지만 중소·중견 같은 경우에는 희망퇴직이라든지 그런 절차를 밟죠.”

“요즘에 또 스마트팩토리라든지 그런 게 많이 도입되면서 라인이 자동화되면서 그분들이 다 나가셨다고 그러더라고요.”

● 교육훈련 실태 및 필요성

- 이·전직 관련 교육훈련은 상당히 부족한 상황이고, 석·박사 양성이나 재직자 등 일부 인재들을 위한 교육이 있는 것을 알 수 있음. 현재 기업뿐만 아니라 중장년들도 이·전직 훈련에 대한 관심이 적은 상황임. 협회는 교육 시 급여 보장 문제, 산업 맞춤형 교육프로그램의 필요성을 강조함

“대기업은 자체적으로 이제 전직이나 이직자들 대상으로 교육을 하는데, 거기서도 그렇게 큰 수요는 없다고 제가 들었고요. 중견·중소는 아예 없는 걸로 알고 있어요.”

“이·전직에 필요한 컨설팅 프로그램이 있는 거는 알고 있는데 그거를 자발적으로 찾는 분이 그렇게 많지 않은 걸로 알고 있거든요.”

“석·박사 양성이나 재직자나 기반 구축 이렇게 하고 있어요.”

“이게 강제 교육이 아니다 보니까 그분들한테 저희가 무료로 생산직뿐만 아니라 다른 분들한테도 교육하려고 해도 자기 본업 때문에 바쁘다 보니까 참여를 안 하려고 그래요.”

“급여 보장에 또 문제가 있는 거잖아요. 그렇게 하다 보니까 저희도 뭐 교육을 개최를 하더라도, 이제 위에서 좀 들어라. 이거 아니면 좀 말이 좀 어려운 상황이죠.”

“교육프로그램도 이제 산업별로 좀 맞춤으로 이렇게 가야 되는데 그냥 요즘에 시라든지 그런 게 헛하다 보니까 그런 쪽으로만 좀 정리가 돼 있고. 산업 맞춤형으로 좀 가야 되지 않나 그렇게 생각하고 있어요.”

“교육적인 입장에서 가장 아쉬웠던 게 본업이 있다 보니까 교육을 듣다가 다시 돌아가고 그런 상황이 되게 많이 있거든요. 그거를 이제 강제할 수 있는 그런 권한이 없으니까 협회에서 이거를 해야 되나 이런 생각이 당연히 들고요. 그리고 이제 그분들 같은 경우에도 전직을 위한 정년 몇 세 전에 전직을 위해 교육을 들어라 하는 조항이라든지 이런 게 없잖아요. 제도가 그렇게 하다 보니까 그분들 입장에서는 들을 필요가 없는 거죠.”

● 정부지원 필요성

- 현재 숙련에 대한 활용이 필요하며, 기업과 근로자의 이해관계를 조율할 수 있는 여러 가지 제도와 고용유지 방안이 필요함을 강조함

“기업 자체가 원가를 절감하고 인건비 감축 이렇게 하면서 이제 이익을 창출하려고 노력을 하고 있고 공장에서도 이제 자동화라든지 스마트팩토리하면서 인력 감소를 통해서 절감 세이브를 하고 있는데 기술직 분들 같은 경우에 그 이후에 좀 보존이 될 수 있는 그런 제도가 지금 필요한 것 같아요.”

“그러니까 기업한테 무조건 이분들은 고용을 보장해라 이게 아니고 이분들이 거기에 나와서 이후에 좀 자기가 알아서 찾아갈 수 있는 그런 걸 제도화 교육이라든지 그런 거를 제도화해서 좀 이렇게 보존해 줄 수 있는 그런 자리를 교육이라든지 그런 제도가 좀 필요한 것 같습니다.”

“기업 입장에서는 이제 인건비가 높고 그러다 보니까 이제 정리가 맞는데, 그분들 입장에서는 자기 네들도 입장이 있으니까 자기가 평생 배웠던 걸 또 써야 되잖아요.”

“그거를 또 활용할 수 있는 거를 좀 제도화하거나 아니면 좀 보존할 수 있는 그런 제도도 좀 필요하지 않을까. 이게 강제성을 좀 뒤서라도 무슨 교육을 좀 듣고 이런 게 좀 필요할 것 같습니다.”

“기업한테 이렇게 무조건 채용해라 이런 건 좀 지금 상황에서 어렵기 때문에 제도적으로 해가지고 이제 고용부 사업이라든지 그런 거를 통해서 이분들이 그러니까 지금 디지털 트레이닝 이런 게 있거든요.”

● 향후 일자리 사업 의향

- 협회에서는 교육프로그램 운영과 교육을 체계적으로 추진하는 것이 필요하다는 의견을 제시하였으며, 운영과 추진에 대한 의지가 있음을 확인함

“KDT(K-Digital Training) 이런 프로그램이 있는데 중장년 대상으로는 나이 제한이 있어요. 이게 35세 미만 IT직종 취업 준비 청년층으로 나이 제한이 있어서 그런 거 말고 차라리 중장년 대상으로 하나 만들어서 어차피 다 재원은 고용 기금이니깐 그런 거를 해 가지고 좀 관심을 뒀으면 하는데 그런 게 좀 올드해 보이고 그러기 때문에 좀 많이 안 하려고 하더라고요. 그래서 그런 게 있으면 협회에서도 하면 좋고 하니까 그런 게 있었으면 좋겠습니다.”

● 정책제언

- 정책 측면에서 보면, 퇴직자들에 대한 다양한 프로그램을 마련해서 지원해 줄 필요가 있음을 강조함

“그분들이 퇴직하시면 지원해 주는 프로그램이 많아야 되는데, 아까 말씀하신 대로 기계 쪽에 맞춤형 그런 프로그램이 없어요. 저도 찾아봤는데 6개월짜리 계약직해주는 거 그런 게 다 대부분이다 보니까 그분들 같은 경우에는 갑자기 기계 만지다가 도서관에서 책 정리하거나 그런 게 좀 있더라고요.”

“그러니까 전혀 매칭이 안 되고. 그리고 이제 좀 그런 지원해 주는 프로그램 그리고 이제 그분들을 채용을 해 줄 때 기업에서 이제 지원받을 수 있는 메리트가 제가 봤을 때 거의 천만 원 수준 그런 프로그램밖에 없더라고요. 근데 그 정도 가지고는 이제 고숙련 그분들 자격증이야 워낙 많으신 분들은 어떻게든 하시겠지만 일반적인 50~60대 분들이 생산직 쪽에 계시던 분들이 나왔을 때 지원받기에는 좀 약한 구조가 아닐까 그렇게 생각을 하고 있거든요.”

나. 산업지능화(스마트제조, 제조업-②)

● 시장 상황

- 협회는 AI/도메인 지식을 기반으로 스타트업 기업들에 대한 기술, 운영지원 등을 주된 역할로 하고 있으며, 시장 상황은 상당히 광범위하고 유망하다고 할 수 있음

“협회는 원래 전신이 2009년도에 산업부에서 스마트공장 추진단이라는 걸 만들었어요. 민관 합동, 그러니까 민하고 관하고 합동해서 추진단이 만들어졌고, 그때부터 대한민국에 최초로 이제 스마트 공장이다, 스마트팩토리다 그런 개념이 도입이 됐습니다.”

“현재 글로벌기업, 대기업, 중소기업, 스타트업들, 이런 기업들이 약 430여 개사들이 회원사로 되어 있고요.”

“요즘에는 이제 너무 AI가 커져버리다 보니 사실은 AI를 더 크게, 이제 그러니까 디지털 전환을 하는 그 기술의 큰 범위에서, 예를 들면 클라우드도 있고 인공지능도 있고 그다음에 스마트공장에 필요한 이런 기술들 MBS라든지 이런 것들이 다 있는 거죠.”

“AI의 전문적인 그런 지식도 중요하지만 이게 이제 도메인 지식하고 연결이 되어야 되는 부분들이 사실 굉장히 필요하거든요.”

● 인력 채용 상황

- 인력 채용 상황을 살펴보면, 인력 수요는 상당히 많은데, 단순노무자와 기술 인력과의 차이가 발생할 것이라고 보고 있으며, 중소기업에서는 여전히 인력 미스매칭이 계속되고 있음을 확인함

“현장에 대한 수요는 되게 높습니다. 관리직보다는 디지털 전환과 관련해서요. 수요는 점점 커지는데 공급 측면은 부족하죠. 그래서 사실상 보면 그 인력을 내재화하기 위해서 사실 각각 기업들이 교육을 조금 많이 하더라고요.”

“소수의 관리나 엔지니어 말고는 사실은 인력이 감소할 수밖에 없잖아요. 제조 현장에서도 양극화가 있는 거죠. 특히 디지털 분야, 예를 들면 단순노무 임가공을 운영한다면 디지털 기기를 쉽게 잘 쓰는 인력하고 그렇지 않은 인력하고 향후에 차이가 날 겁니다.”

“예전부터 나왔던 중소기업의 인력 미스매치, 이거는 계속되고 있고요. 향후에도 계속될 것 같아요. 중장년층도 마찬가지죠. 중장년층에 대한 일련의 미스매칭도 현장에서는 인력에 대한 수요도 양극화로 가는 게 단순노무 단순제조의 오퍼레이터는 계속 인력 수요가 있을 겁니다. 계속 단순 반복 작업을 할 인력도 필요하고요. 근데 단순 반복이 아닌 업스킬 해가지고 여기 있는 디지털 기술을 아는 인력도 필요할 거고요.”

“중장년분들이 은퇴하시고, 아니면 은퇴를 앞두고 임금피크를 하는 분들. 특히, 괜찮은 중견기업이나 대기업 인력들도 있습니다. 최근 트렌드는 경력자들을 선호합니다.”

● 신규 채용 상황

- 신규 채용 상황을 살펴보면, 젊은 층들은 특성화고 출신 외에는 진입을 꺼리기도 하고, 어렵기도 한 상황이며, 중장년층은 새로운 기술 습득을 꺼리는 경향으로 인해 인력 채용이 활발하지 않은 것으로 보임

“중소기업 제조 현장에는 특성화 고등학교 인력들이 일을 많이 하고요. 이분들이 경험을 쌓으면 디지털 기술 이해도는 높아요. 디지털 리터러시, 데이터 리터러시에 대한 역량들은 좀 있고요.”

“젊은 층들이 바로 들어오기도 어렵고 또 중소기업에 또 오려고 안 하기도 하고, 중장년층은 새로운 것을 배우는 걸 꺼려하고 서로 그런 장단점이 있는 상황이에요.”

● 중장년 채용 수요

- 단순노동 종사자가 아닌 고숙련 기술을 가진 중장년 인력들에 대한 업계의 채용 수요는 많은 편임

“단순노동 오퍼레이터분들보다는 제조 현장의 관리직들, 팀장급들, 과장·차장급들, 이런 분들에 대한 수요는 되게 높습니다.”

“중장년층들의 정말 최상위층들은 보통 우리가 이제 CDO라고 해가지고요. 디지털 트랜스포메이션 오피서라고 그래서 CDO 인력들에 대한 수요도 조금 있고요. 대기업 계시던 분이 중견기업이나 중소기업의 CEO로 가시고 이런 식의 상위층 그렇게 있고요.”

“디지털 전환이 그냥 기술만 집어넣는 게 아니고 전체 조직의 전략으로 움직이거든요. 사실은 그런 수요들은 좀 이제 계속적으로 앞으로도 있을 것 같아요.”

“가장 흔한 거는 대기업이나 중견기업이나 이런 이제 글로벌 기업에 계시던 분들을 중견기업들이 이제 모셔가지. 아니면 반대로 최근에 봤더니 IT기업이나 스타트업이나 이런 외국계 이런 기업들에 있는 분들도 서로 모셔가지고요.”

“40대 분들은 중간 관리자로 가서 부서 단위에서 부서 조직 단위에서 움직여줘야 돼요. 부서장이나 팀장급이 반드시 필요하고요. 최근에 그런 부서들이 많이 만들어지고 있습니다.”

“중장년층 채용에 들어가려면 디지털에 대한 이해도 이게 엄청 있어야 돼요. 근데 그래도 대한민국의 제조업 기관들은 아직도 이제 단순 똑딱식으로 하는 곳들이 많이 있기 때문에 그쪽으로 갈 수도 있죠.”

● 정년연장 상황 및 의견

- 정년연장은 필요하지만, 업스킬 교육을 통해 필요한 기술을 습득하는 것이 중요하며, 그런 인력들에 대한 정년연장이 필요하다는 인식을 가지고 있음

“제가 알기로는 정년연장을 다들 희망하고 있습니다. 다만 세밀하게 들여다봐야 될 거는 필요한 인력들에 대해서는 필요하고 그다음에 디지털 기술을 업스킬하고 이런 인력들에 대해서 정년연장을 하고 싶고, 반대로 단순노무자들은 약간 부담되고, 네 이런 거고요.”

“정년연장의 조건을 리스킬, 업스킬 교육을 하는 걸로 정년연장을 하면 문제가 해결되지 않을까 합니다.”

● 교육훈련 실태 및 필요성

- 협회에서는 다양한 교육프로그램을 진행하고 있으며, 기존 인력에 대한 업스킬, 리스킬이 중요함을 강조하고 있음

“기본적으로 현재 재직자분들 같은 경우는 데이터 산업 전문 인력 양성 사업이라든지 산업부의 그런 대학원과 연계된 그런 교육 사업들이 있습니다. 사실은 이제 그래서 재직자 분들이 그렇게 교육을 받아서 조직에서 근무하시다가 이직을 하는 경우도 있고요.”

“내부 인력에 대한 교육을 많이 하고 저희 쪽에도 이제 그런 교육 의뢰들이 들어오기도 하고 그렇습니다. 그런 분들은 업스킬이라든지 리스킬 교육들을 하는 쪽으로 강하게 전환되고 있습니다. 그렇게 해서 그런 컨설팅이나 교육 연계도 이루어지고 있는데요. 저희 협회가 산업 일자리 전환 지원센터를 운영하고 있습니다.”

“제조 인력들이 기존에 이제 수기로 하던 것들이 사실은 자동화로 바뀌고 그다음에 스마트 기기를 사용해야 되고 데이터를 볼 줄 아셔야 되거든요. 근데 이게 중장년층들은 어려워요.”

“옛날에 그냥 단순히 듣고 눈으로 보고 막 이렇게 구분했었는데 이 인력들을 업스킬, 리스킬 교육을 시키고 있죠. 지금 디지털 역량 강화라는 이름으로 교육들이 되게 많이 있습니다. 소프트 랜딩을 할 수 있도록 그 일자리 전환 업스킬, 리스킬 교육들이 많이 만들어져야 되죠.”

“스마트공장이 도입돼서 직원들을 그러면 잘라야 되냐 이런 고민들이 있는데, 스마트공장을 운영하거나 유지보수하거나 이런 인력들이 필요합니다. 내재화 인력들이 필요한데 중소기업들에서는 이제 수요기업 중소기업들에서는 중장년층들이 대부분 있고, 이분들에 대해 업스킬, 리스킬 교육이 반드시 필요합니다.”

“만약에 전문적으로 간다면 1개월에서 3개월 정도는 필요하고요. 1개월에서 3개월 지금 저희가 하고 있는 교육들도 데이터 기반의 AI 기반의 품질 관리 교육이다, 이런 식으로 하는 것들은 최소 2~3주 정도 실제로 프로젝트 기반으로 이제 PBL(Problem-Based Learning) 방식으로도 해보고요.”

● 정부지원 필요성

- 중장년에 대한 업스킬, 리스킬 교육이 필요함을 강조함

“중장년 분들은 내가 여기서 점프를 할 거냐. 그러니까 똑같이 내가 현장 근로자지만 내가 업스킬, 리스킬을 할 거냐 아니면 아예 이 나이에 뭘 배워, 그냥 그대로 갈거냐 하는데 사람들도 전환기다 이렇게 볼 수 있습니다. 기업들도 전환기고 실제로 그래서 이제 그런 지원제도들이 많이 만들어줘야 돼요.”

● 정책제언

- 중장년층에게 일할 수 있는 생태계를 지속적으로 제공하는 것이 사회적 차원, 기업 차원에서 필요함을 강조

“사회적으로는 인력적으로 되게 큰 손실이 될 수 있어요. 열심히 더 일할 수 있고, 그러면 더 세금을 내실 수 있고, 그다음에 사회와 기업과 가정에 기여할 수 있음에도 불구하고 이제 안 해버리는 거죠.”

“사회적인 문화가 좀 바뀌었으면 좋겠습니다. 디지털교육을 통해서 세대 간 갈등이 해소되지 않을까 생각합니다.”

“정보 제공에서부터 일자리 매칭하고 교육훈련 그런 걸 포괄적으로 정부 차원에서 해 줘야 되는데 우리나라는 그냥 단발적이고 아주 부분적이잖아요. 사실 그 단발성 때문에 생태계가 조성이 안 됩니다. 청년에 대한 취업, 창업에 대한 생태계는 에코시스템이 잘 조성이 됐거든요. 엄청나게 정책적으로 지원을 하니까요.”

“반대로 중장년에 대한 채용이라든지 이런 거에 대한 생태계가 있나? 제가 아는 데는 50플러스재단이나... 다른 지방에 있나? 그런데 단발성으로 하기 때문에 생태계 자체가 안 만들어지면 이걸 지속 가능할 수가 없거든요.”

다. 자동차모빌리티(제조업-③)

● 시장 상황

- 자동차산업의 시장 상황을 보면, 전기차 시장의 확대, 미국의 관세부과와 중국 자동차의 부상으로 어려움을 겪고 있으며, 인력시장 역시 감소 추세에 있음을 알 수 있음

“현대·기아차는 이제 80%에 육박하는 주입률을 가지고 있는 상황이고, 지금 전기차 캐즘(Chasm)²⁾도 그렇고 관세 현재 지금 25%죠. 관세 그다음에 중국차의 부상으로 삼중고를 겪고 있는 상황입니다. 수소도 전환기에 있어서 돈 들어갈 때는 많은데 사실 현대·기아차 같은 경우는 수익이 잘 나가지고 여력이 좀 있을지 모르겠는데 나머지 3개사 같은 경우는 좀 힘든 상황이고요. 물론 개발을 하려고 해도 좀 어려운 상황이고, 그다음에 노동시장으로 넘어가면 계속 이렇게 모니터링을 하고 있는데 전체 산업분류표 기준으로 보면 지난 4월부터 감소세로 전환을 했어요.”

“완성차 5개사 기준으로는 계속 증가세에 있는데, 그것도 내부를 살펴보면 현대·기아차는 늘고 있는 상황인데 나머지 3사는 계속 쪼그라드는 상황이어서 좀 우려스러운 면이 있습니다.”

“내수가 늘어나기는 쉽지 않아요. 수출을 해야 되는 상황이고 사실 다른 회사들도 마찬가지예요. 수출이 잘 되면 생산물량이 충분히 많고 그렇죠. 내수가 잘 나간다고 해도 그걸 커버를 못하잖아요. 그거만 보더라도 안 팔리던 차여도 수출이 많이 나갈 때는 그래도 잘 돌아갔는데 수출이 없으니까요.”

2) 전기차 시장이 초기 수용자에서 대중 시장으로 넘어가는 과정에서 수요가 정체되는 현상

● 인력 채용 상황

- 전반적인 인력 채용 상황을 보면, 자동차산업 역시 고령화가 상당 부분 진행되었으며, 전기차 생산에 따라 생산인력은 감소되지만, 연구개발 인력의 증가로 채용인력 감소 수준을 상쇄하고 있다고 보고 있음

“고령화도 진행이 많이 된 상황이에요. 예전에는 생산라인에서 같이 막 뒤섞여서 했으니까 그런 부분은 좀 문제가 되지만 지금 심한 경우에는 공장 윗타리 내에 있는 모든 근로자가 다 같은 근로자다 이렇게 해버리니까 지금 울산공장 같은 경우는 제가 알기로는 정규직화는 꺼려하는데 불가피하게 쓰는 경우인 것 같습니다.”

“부품이 줄어든다 이거보다도 자동화 여파도 있기 때문에 줄어든다고는 보는데 다른 쪽에서의 니즈는 늘어나겠죠. 연구개발이라든가 이런 쪽이 충분히 상쇄하고도 남을 정도로 지금 채용을 하고 있는 상황 이니까 대부분 생산직 같은 것도 그렇고 다른 것도 마찬가지인데 조금 더 이렇게 지금도 모르겠어요.”

● 신규 채용 상황

- 신규 인력 채용 상황은 경우에 따라 다르긴 하지만, 전반적으로 하락 추세에 있음을 확인할 수 있음

“신규 채용은 케이스 바이 케이스죠. 물론 생산직 기준으로는 없죠. 없고 거의 이제 불법파견 하청 근로자들을 채용하는 케이스들만 있는 거고 신규 채용도 좀 섞여서 하긴 하는데…. 있는 인원들 지금 계속 그 인원들조차도 이제 나가거나 하는 상황이어서 채용 여력이 없는 것 같습니다.”

● 중장년 채용 수요

- 중장년 채용 수요는 상당히 어려운 상황으로 특정 경력 보유자에 한정되어 있으며, 자유로운 해고를 통한 노동시장의 이동 활성화가 필요함을 강조함

“중장년 채용은 솔직히 말하면 하청 근로자가 넘어오지 않는 이상은 거의 어렵다고 보고요. 사무근로자 같은 경우에는 있긴 있는데 그것도 아주 일부, 그것도 현대·기아차의 특정 경력을 가진 사람들 아니면 쉽지 않죠.”

“개인적으로 보면 해고 자율화가 되고, 노동시장의 이동이 많아져야 이 중장년층에 대한 채용에 부담감들이 없을 거라고 봐요. 지금 아무리 경력직이어도 30대까지는 많지만, 40대 이상은 확 줄어버리거든요. 각 조직 내에서도 나이가 많은 것도 아니지만, 어쨌든 중년 이후 채용에 대해서 부담을 갖는 거죠. 그 근처에는 어디가 먼저였을지는 모르겠지만, 어쨌든 해고가 자유로워지면 채용도 쉽게 할 거라고 저는 보고요.”

● 정년연장 상황 및 의견

- 정년연장과 관련해서는 60세까지는 보장하되, 그 이후는 선별적으로 정년을 연장하는 것이 신규 채용에도 악영향을 미치지 않고, 효과적이라는 의견을 보임

“60세까지만이라도 하계끔 해주는 게 맞는 것 같고, 일률적으로 정년연장을 한다 이거는 조금 아닌 것 같습니다.”

“엄청 일을 잘하시는 분들도 있고 그런 분들을 선별해가지고 계속 고용이 돼야지. 이게 일률적으로 그냥 늘려놓으면 결국에는 그 여파가 신규 채용 감소로 갈 거고 지금 안 그래도 기존에 있었던 사람들조차도 지금 저희 협회만 보더라도 젊은 직원들하고 기존에 계시는 분들하고 세대 갈등이 말도 못하거든요.”

● 교육훈련 실태 및 필요성

- 교육훈련 관련해서는 이렇다 할 재교육이 이루어지지 않고 있으며, 그 필요성도 크게 인식하지 않는 상황임을 알 수 있음

“제가 봤을 때 완성차 기술직에서 뭔가 좀 익혀서 나온다 치더라도 사실은 정비 쪽밖에 없거든요. 그런데 블루엔드 소속 분들 모셔가지고 교육도 시키고 했는데 생각보다 그렇게 배우려고 안 하신대요.”

“양성사업 이런 거는 있는데 사실 저희가 한두 번 하고서는 자동차 형성 쪽으로 넘긴 걸로 알고 있습니다. 중장년에 대한 특별한 교육은 사실 없죠. 아니면 진짜 폴리텍이나 직업교육 그런 거밖에 없는 상황이에요.”

“전기차 들어온다고 크게 달라지는 일도 없을 거고요. 사실 배터리랑 조립 한 번에 하는 것도 거의 다 기계가 레이저로 썩 가지고 맞춰 가지고 하는 거예요. 그러니까 기존에 내연기관 외장에서 조립 하던 거랑 크게 다르지 않을 것 같고 교육이라고 얘기할 게 없어요.”

● 정부지원 필요성

- 정부지원과 관련해서는 미래차 분야에 대한 연구개발 지원과 세제혜택 등이 필요함을 강조함

“저희는 뭐 일단은 많이 팔려야 되니까 저기 세제혜택이라든가. 세제혜택 그것도 기업이 받는다고 보다는 이제 소비자분들이 받아가는 개인소득세 감면 혜택이라든가... 그다음에 이제 미래차 대비도 해야 되다 보니 미래차 기술에 대한 강력한 지원. 지금 미래차 같은 경우는 지금 국가 전략 기술이 들어가 있거든요.

미래 모빌리티 그래서 최대한 어쨌든 연구개발 여력을 많이 살려줘야 저희도 그 기술을 가지고 또 앞으로 20년 이렇게 또 할 수 있기 때문에 그런 지원들이 지금 당장에 눈앞에 보이는 거구요.”

● 향후 일자리사업 관련 의향

- 재교육이나 고용보장은 개인적인 책임의 영역이라는 인식을 가지고 있음을 확인함

“재교육을 시키려고 해도 사실 그게 쉽지 않고 노조에서 반발하는 것들도 있고 교육을 해준다고 그래도, 또 어떤 때 보면 또 왜 안 해주냐 또 이렇게 얘기도 하시고. 그런 상황이어서 교육 부분에서 특히나 생산직들에 대한 교육 부분에 대해서는 사실은 좀 고민이 많습니다.”

“60세까지 어쨌든 고용 보장을 해주고 있는 상황에서 나머지 솔직히 연금을 받던 안 받던 간에 사실 요새 분들 60세라도 젊으시잖아요. 특히나 대기업들은 교육도 해주고 그렇죠. 그런 거에 대한 거는 이제 개별 개개인이 찾아봐야 되는 게 아닌가 싶어요.”

라. 공작기계산업(제조업-④)

● 시장 상황

- 공작기계산업의 시장 상황은 전기차로의 전환으로 인해 수요가 많이 감소한 상황임을 확인할 수 있으며, 국가별로 수출량에 차이가 나타남

“공작기계산업은 수요 산업에 영향을 많이 받는 산업이거든요. 공작 기계라는 게 주로 이제 철삭을 하거나 성형을 하거나 이렇게 해서 자동차 엔진이나 반도체나 반도체 장비에 들어가는 부품이나 아니면 휴대폰 요즘 휴대폰 케이스도 공작기로 깎기 때문에 이런 것들이 수요가 많았었는데, 지금 전기차 시장으로 가면서 부품 수요가 확 줄어들어요. 그러다 보니까 장비 수요도 줄어 들고, 전기차로 가는 과도기에 있다 보니까 업체들이 투자를 자꾸 줄이거든요.”

“기존에 있는 장비를 새 장비로 바꾸고 기존 장비를 활용해서 이렇게 하다 보니까 그래서 내수는 지금 현재 많이 감소한 상태고. 반면에 이제 수출 쪽은 그나마 미국 시장이 괜찮아서 좀 나은 편이고. 그다음에 신흥국들 멕시코 시장, 인도 시장 그다음에 동남아 이런 쪽 시장은 괜찮은 편이고 반면에 중국은 최근 몇 년 사이에 굉장히 많이 감소했거든요.”

“감소한 이유들이 중국이 자체적으로 기계들이 이제 수준이 많이 올라와서 수입을 안 하는 경우도 있고 중국 내 내수 자체가 또 지금 현재 어려운 상황이고 그렇게 해서 전반적으로 최근 몇 년 사이에는 전체적으로 좀 떨어지는 감소하는 상황이거든요.”

● 인력 채용 상황

- 전반적인 인력 채용 상황을 보면, 고령화가 상당한 수준이며, 3D업종으로 인해 인력 유입이 감소하면서 그 정도가 심해지고 있는 상황임을 알 수 있음

“인력들이 지금 다 노령화됐다. 중간에 들어오긴 해도 그때가 시작할 때 멤버들이 거의 핵심 멤버들이었으니까요. 갈수록 3D업종 이렇게 어렵고 이런 힘든 일이다 보니까 유입은 자꾸 줄어 들고 기존에 있는 층들은 자꾸 고령화되고 지금 현재 그래서 대부분 50대, 60대 이상이 거의 70%가 차지할 것 같다는 느낌도 들고요.”

“중견기업 이상은 제품군이 좀 다양한 편이고, 복합 가공이나 일반 무인 센터 여러 라인업이 돼 있다 보니까 고급 기종 만드는 작업자 그다음에 일반 작업자 이렇게 있을 수가 있고 조그마한 중소기업체들은 조금 특화가 돼 있는 장비들을 만들어서 좀 대형 장비 위주로 하거나 아니면 한 가지 자동 선발이 한 가지만 하거나 그럼 거기에 특화된 인력만 필요하거든요.”

“교육은 공작기계 관련 교육을 받았는데 다른 데 반도체나 이런 데 자동차 이런 데 가버리고 그렇지. 거기에 월급이 너무 많이 주니까 월급하고 관련되는 것들이 좀 많거든요. 월급을 많이 주는 거죠. 그리고 중소기업들은 가도 일도 힘들고 그러니까 석·박사는 아예 채용하기도 힘들죠.”

● 신규 채용 상황

- 최근 고령화의 심화, 청년층의 기피와 성향 차이, 외국인 채용의 어려움 등으로 인해 신규 채용 감소가 진행되고 있는 상황임

“고령화돼서 자꾸 이제 은퇴하는 시점이 많아지고. 그다음에 신규로 채용하려고 그래도 이 사람을 채용할지 말지를, 반대로 사용자가 면접을 당하는 기분이에요.”

“이쪽은 외국인 기술자를 채용할 수 있는 부분은 적거든요. 대부분 기술적으로 조립도 해야 되고요.”

“개별 채용하는 거죠. 주변에 있는 대학교나 전문대 폴리텍대학이나 이런 데서 많이 해요.”

● 중장년 채용 수요

- 중장년 채용을 보면, 숙련과 기술을 보유한 인력 중심으로 수요가 있으며, 대기업에서 중소기업으로의 이직도 기술 인력 중심으로 이루어지고 있음을 확인할 수 있음

“완성품을 만드는데 그때는 한 공장에서 다 했거든요. 근데 지금은 이제 자꾸 원가가 올라가다 보니까 이제는 자꾸 분리를 시키는…. 이제 OEM도 하고 가공은 외주에서 해 가져오고 중요한 핵심만 내부에서 조립하고. 이렇게 하다가 이제 또 인건비가 올라가니까 이걸 소사장제³⁾라고 해서 이렇게 부분 부분 떼서 그런 인력들이 이제 지금 가공을 주로 하는 거고, 대기업은 실제 보면 조립하거나 아니면 판매만 하는 위주로 바뀌었거든요.”

“소사장제는 고령화되더라도 자기 사업이니까 일부 하는 부분도 있고 나머지 이제 OEM하는 이런 쪽이 아무래도 옛날보다는 이제 자동화도 좀 많이 돼 있는 편이고 그다음에 숙련도나 이런 것 때문에 기계를 예전에 비해서 좀 빨리 만들 수도 있고. 근데 이런 기계 만드는 데는 외국인 근로자를 활용하는 빈도가 높고 이걸 사용하는 쪽에서는 그렇지요. 핵심적인 세팅하고 이런 거는 기술자 하고 단순히 버튼 누르고…”

“대기업이나 이런 큰 업체에 근무했던 고급 인력. 자기가 알고 있는 지식이 이런 중소기업체에 가면 굉장히 중요한 기술일 수도 있거든요. 가끔 소개해 달라고 그런 경우도 있거든요. 이런 분야에 지금 보통 이제 연구소장이거나 이런 사람 추천을 해달라는 경우가 많죠. 대기업에 그만두고 나오신 분 중에 조그마한 회사에 연구소장이 없으니까 추천해 달라는 정도예요.”

● 현행 제도 활용 정도

- 현행 제도 중에서는 산업인력공단의 교육을 활용한 경험이 있었지만, 지역적인 문제와 시간적인 문제 등으로 활발하게 이루어지지 않고 있음

“예전에 이제 현장 인력 재교육 이런 걸 한 적이 있거든요. 그것도 산업부 예산을 받아서 했었거든요. 이제 시간을 쪼개서 했죠. 하루 풀(full)로 안 하고 반나절만 하고 그다음에 좀 인근에 가서 서울 지역은 이 협회에서 하고 또 주로 업체들이 창원에 많이 있거든요. 창원에 따로 가서 또 교육을 하거나 이렇게 좀 나눠서 시간을 나눠서 하거나 그렇게 했어요.”

● 정년연장 상황 및 의견

- 현행 60세 정년제가 주로 적용되고 있는데, 인력 활용 측면에서 정년연장의 필요성을 확인할 수 있음

“일반 현장직은 60세 되면 일단 다 정년이에요. 사무직도 마찬가지로 임원을 못 달면 60세면 다 무소득 정년이거든요. 정년연장이 연금 나오는 거하고 갭이 자꾸 생겨지고 그러니까 거기는 맞춰야 될 것 같다 아무래도 그렇지요. 근데 개인적으로도 손실인데 회사도 손실을 어느 정도 보상해 주겠다는 생각이 있어야 되는데 그걸 비용으로 생각하고 무조건 줄이겠다고 생각하는 거잖아요.”

3) 소사장제는 사업장 내 생산라인·공정의 일부를 도급·위탁받아 자기 책임 하에 제조·생산하고 대가를 받는 제도

● 교육훈련 실태 및 필요성

- 교육훈련은 최근 AI와 CNC 등에 대한 교육수요가 있지만, 일부 전문인력을 대상으로 하고 있으며, 전체적인 차원의 교육은 인력문제 등으로 어려움이 있음을 확인함

“회원사 대상으로 예전에는 창원의 폴리텍대학 교수님하고 이렇게 해서 업체들 모아서 교육하는 그런 교육을 했고 그다음에 최근에 하는 거는 인력 양성사업을 하는 게 있거든요.”

“최근에 한 거는 기계 부품 설계 인력 양성하는 거. 그거는 석·박사 5년 과정으로 했고, CNC가 국산화가 되면 여기에 필요한 인력들이 좀 많이 필요하거든요. 국산 CNC 인력 양성은 석·박사 과정 고급 인력 양성 위주로 하고, 중장년층을 대상으로는 하지 않아요.”

“교육에 대한 수요는 있을 수 있는데, 중소기업 이하로 가면 교육을 우리가 과정을 만들어 놓아도 한 사람 빠져버리면 또 타격 입고 그러니까 어려워요.”

“최근에는 이제 AI 관련되는 것들을 해야 되는 경우가 많잖아요. 이런 건 기업들이 좀 해야 될 것 같거든요. 요즘 AI, AI 그러는데 실제 현장 작업자까지 AI에 대해서 개념도 잘 모를 거고 어떻게 해야 되는지도 잘 모르는 경우가 많거든요.”

“구조 개선이나 이런 것도 해야 되고 설계 기술 같은 석사 과정을 하는 이유도 그런 고급 기술을 설계할 수 있는 인력들을 양성하는 거죠.”

● 정부지원 필요성

- 공장 환경 개선, 복리후생제도 강화 등을 통한 인력의 유입이 중요하며, 이에 대한 정부지원이 필요함을 강조함

“고령화되어 있는 사람들이 자꾸 은퇴하고 나면 그 일을 할 수 있는 게 이제 중요하잖아요. 신규 인력이 들어오든지 아니면 고령화된 인력들이 계속 연장해서 일을 할 수 있게 하든지 이렇게 되어야 하는데 지금 젊은 층들은 잘 안 가려고 그러잖아요. 이런 기계 업종이라고 그러면 일단 현장이 지저분하다고 생각하고 기름도 많고 이렇다고 생각해서 안 가는 경우가 많잖아요. 그래서 공장 환경을 이제 좀 깨끗하게 해놓고 가공 기계하는 공장인지 아닌지 잘 모르게끔 깨끗한 환경이 필요할 거 같아요.”

“환경도 깨끗해야 하고 그다음에 복지 시설도 늘리고 이렇게 해서 젊은 층을 오게끔 유도를 하는데, 이제 그렇게 하려면 정부에서 지원을 해줘야 되는데... 대기업이나 좀 큰 업체들은 그래도 임금수준이 높고 복지가 좋으니까 하는데 중소기업들은 잘 안 가니까 여기가 이게 어느 정도 일정 부분, 요즘 그런 제도는 있기는 하더라고요. 채용하면 정부에서 지원을... 그 정도 수준을 맞춰줘야 될 필요는 있긴 한데 그게 정부에 해야 될 일인지 잘 모르겠어요.”

“산업안전공단에서 고용노동부 예산으로 하는 건데 기계가 안전에 좀 밀접하잖아요. 이게 사고가 많이 나고 그러니까 사고가 안 날 안전한 기계를 구매하면 정부에서 일정 부분 지원해 주는 거죠. 그런 제도가 이제 있으면 이제 일단 자꾸 수요가 늘어나니까 기업들이 좋아지고, 지원제도가 늘어나야 될 거 같아요.”

● 향후 일자리 사업 관련 의향

- 향후, AI나 SI 분야에서 중고령자를 활용한 교육훈련 프로그램과 고용유지가 필요하며, 협회의 의지 역시 있음을 확인함

“지금 AI 자율 제조 이런 말이 많이 없잖아요. 이게 따지고 보면 4차 산업도 마찬가지 자동화잖아요. 자동화를 더 고도화하는 건데 자동화하려면 이런 각종 기계 장비에서 로봇이나 이런 걸 서로 연결해야 하는데, 그걸 SI라고 그러거든요. 이런 시스템 인터레이션 기술자들이 별로 없거든요. 이런 거는 기업 별도로 양성할 필요는 있거든요. 이런 수요가 많이 늘어날 거고, 이런 거를 고령자도 마찬가지고, 이제 퇴직해서 나온 사람은 어느 정도 일정한 그런 기능들을 갖고 있으니까 이런 걸 계속 양성해야 될 필요는 있거든요. 그런 건 정부에서 이제 어떤 교육기관을 설립해서 하든 수요는 갈수록 늘어날 거예요.”

● 정책제언

- 고령자들의 기술력과 적합한 직무 또는 일자리로 연결하는 시스템이 필요함을 강조

“고령 인력들을 파악해서, 이 사람이 어느 분야에 적합할지를 연결시켜주는 거. 그거 한번 해보려고 제가 그만두기 전에 생각했었는데, 지금은 이제 힘이 많이 떨어져서. 이제 어떤 분야에 어떤 전문가가 있는데 이게 딱 회사에 가면 딱 적합하겠다 이런 게 있으면 좋거든요.”

마. 기계산업(제조업-⑤)

● 시장 상황

- 기계산업의 시장 상황을 보면, 최근 중국의 점유율 상승, 다품종소량생산 확대, 신규 인력 부족 등으로 산업생태계가 악화되었음을 알 수 있음

“기계산업 자체가 아직까지도 우리나라에서 차지하는 비중은 크겠지만 산업생태계상 사실 이제 조선을 제외한 나머지 산업들은 많이 악화됐다고 저희는 보고 있고요.”

“가장 큰 거는 중국에서 워낙 많은 부분들에 대한 내수시장 활성화를 바탕으로 해서 해외에 수출하는 것들이 많이 늘어났기 때문에 그런 영향들이 가장 큰 내용이고, 가격 경쟁력 측면이나 기술 경쟁력 측면에서도 우리가 과거에는 앞설 수 있었다라고 하면 지금은 좀 더 어려워진 부분들이 발생했다는 게 기계산업의 가장 어려운 내용이고. 노동시장을 보시면 기계산업은 예전부터 대부분 숙련공 위주의 업을 진행하던 산업이었기 때문에 많은 경험을 쌓으셨던 분들이 업을 많이 진행을 하시고, 그런 분들이 결국에는 회사를 차리셔서 산업을 하셨던 부분들이 있었는데, 그 부분이 계속 뒤에서 후학들이 들어오지 못하는 내용들이 진행되면서 인력 양성 측면에서도 상당히 어려운 분야이기도 하고. 다품종소량생산이 기계산업에도 들어오다 보니까 여러 가지 업무들을 진행해야 하는 방향으로 공장 환경이 변화해야 되다 보니 그런 환경에 못 맞추는 기업들이 조금 어려워요. 정형화되고 규격화되어 있는 부분들은 기계산업의 한 10%도 채 안 되고, 나머지 90% 정도는 고객 맞춤형으로 뭔가 바꾸게 됩니다.”

“7~8년 전부터 스마트공장이라고 하는 개념이 들어서면서부터, 이게 결국에는 스마트공장을 운영

하기 위한, 그리고 시설을 갖춘 기업과 안 갖춘 기업의 차이, 그리고 갖춘 기업입장에서는 이걸 운영할 수 있는 인력의 유무에 따라서도 편차가 점점 많이 심해지는 산업이라고 보실 수 있을 것 같습니다.”

● 인력 채용 상황

- 인력 채용 상황을 보면, 숙련 인력 중심의 산업 특성이 유지되고 있고, 그에 따라 신규 인력 유입이 부족한 상황임

“일반 기계에서는 자기가 원래 처음에 만졌던 분야가 아니면 다른 데는 거의 가기가 어려운 게 현실입니다. 그리고 해왔던 업종의 생활 터전이 일단 잡혀져 있는 중장년 입장에서는 다른 지역으로 이 전하기가 생각보다 쉽지가 않습니다. 기계 업종은 사실 대부분 서울시에 들어오기가 쉽지가 않는데, 왜냐하면 공장을 기반으로 하기 때문에. 경기도권, 수도권이라고 하면 이제 경기도 안산이나 시화 이쪽에 좀 많이 분포하고 있고 그다음에 이제 아파트형 공장들이 그나마 있는 군포라든지 이런 쪽에 많이 포진하고 있거나 아니면 대부분 경남 창원이나 거제시 조선산업이 있는 쪽으로 내려가야 돼서 청년들도 이동하기가 쉽지 않는데 자녀가 있거나 생활 터전이 마련돼 있는 분들이 이직하기가 쉽지는 않은 구조이기는 합니다.”

“최근에는 반도체 장비라든지 이런 쪽에서는 이제 국산화 지원을 워낙 많이 하다 보니까 국내에 없던 생태계들이 늘어나면서 그런 쪽 분야의 기계산업 쪽에서는 오히려 채용이 늘어나고 있기 때문에 자연 감소하던 다른 분야 쪽의 장비 산업들이 이쪽으로 좀 이전하는 경우가 있어서 전체 인력시장의 파이는 계속 유지되는 되고 있는 상황이라고 보시면 될 것 같습니다.”

“석박사 인력들이 많이 수혈이 안 되기 때문에, 그리고 최신 기술 트렌드를 뭔가 그 회사에서 모든 걸 감당하기가 어렵기 때문에 인력이 양성돼서 이쪽으로 내재화되기를 원하는 게 대부분이고요. 로우 스킬보다는 하이 스킬을 보유한 친구들을 많이 수혈받고 싶어 합니다. 그런데 그런 친구들은 일부 대기업에 다 편중되어서 들어가기 때문에 수혈이 좀 어렵고요.”

● 신규 채용 상황

- 최근 IT 등을 활용한 복합적인 기능을 보유해야 하는 상황으로 신규 인력의 진입이 어려운 상황임을 확인할 수 있음

“기술에 대한 내용들도 중요하지만 스마트공장에 관련되어 있는 IT적인 인프라를 이용할 수 있는 도메인도 갖고 있는 친구들을 원하고, 과거부터 기계 업종에 관련되어 있는 설계를 베이스로 하는 친구들이랑 같은 설계를 하면서도 이제 품질 QC도 같이 진행하는 업무들을 하거나 업무 하나를 해서 취직한다기보다 두세 개는 할 줄 알아야 되는 업을 어느 정도 겸비를 해야지만 취직할 수 있게끔 되지 않았나 싶습니다.”

“자율 제조라는 표현을 많이 하는데 자율 제조라는 게 뭐냐면 생산현장에 옛날 같으면 모든 사람들이 다 투입돼서 장비 하나에 사람이 붙어 있다가 지금은 그 중간에 자동화 로봇이라든지 협동 로봇이 들어가서 수많은 사람들 사이에서 한두 명만 관리자만 있는 구조로 많이 바뀌었습니다. 자율 제조를 하기 위해서는 결국엔 옛날에 생산팀에서는 생산 오더를 아침에 내려주고 저녁 때 수거해서 관리를 하는 이런 업무가 있었다고 하면 지금은 경비아저씨처럼 1일 상태 감지할 수 있는 내용도 되고 현장에서 들어오는 신호를 제어해 주다 보니까 과거에는 기계 업종에는 기계를 전공한 친구들만 많았다면 이제는 전자를 전공한 더 다양한 스펙트럼의 친구들이 들어와야 되는 현상이 벌어지게 된 거죠. 전공이 하나가 아니라 중고신인들처럼 한 개가 아니라 2개, 3개를 아는 친구들이 들어올 수밖에 없는 게 이것도 알아야 되고 저것도 알아야 되는 거예요.”

“완전 다른 영역에 필요한 인력들이 채워지면서 시장도 바뀌게 됐고, 그래서 기계 전공했던 친구들 수요가 옛날에 왕성했다고 하면 요즘에는 신소재나 전자공학을 하거나 컴퓨터 공학을 했던 친구들도 거의 다 수평적으로 들어갈 수밖에 없는 구조가 된 거예요.”

● 중장년 채용 수요

- 중장년 채용 수요는 어느 정도 중고령자 채용 수요는 있는 것으로 보임. 하지만, 생산이나 품질관리 분야에서 협력사로의 이직은 수월하지만, 그렇지 않은 기업이나 분야에서는 어려움이 있음을 확인함

“기계산업은 아직까지도 대부분 나이 많으신 분들이 취직을 그래도 할 수 있는 분야이고요. 과거서부터 해 오셨던 분들이 1순위이기도 하고 최근에 이제 스마트공장 들어서서 그분들이 일자리를 나가는 것이 아니라 오히려 숙련된 분들을 이제 생산 라인이 아니고 뒤에 이제 품질 검사하는 쪽이나 혹은 공장의 어떤 생산 자동화가 어느 정도 조금이라도 이루어진 회사들은 그런 분들을 바깥에 영업 세일즈할 수 있는 영업 세일즈도 본인들이 만드는 기계에 대한 이해를 바탕으로 하실 수 있는 영역이기 때문에 그런 분들이 좀 더 쉽고, 젊은 친구들이 취직하기가 조금 더 생각보다 어려워진 거죠.”

“일단 기본적으로 선택을 안 하시는 것도 있긴 하지만 들어오셔셔도 사실 과거에 비해서는 할 수 있는 게 그렇게 많지는 않아요.”

“기계산업은 대부분 조립산업, 파트산업인데, 메인 원청사가 1차, 2차, 3차 협력선을 거느리고 있는 경우는 원청사의 분위기에 따라서 기술개발 내용도 바뀌고, 인력 수급도 원청사에서 퇴직하신 분들이 1차로 오고, 2차로 오고, 3차로 오는 경향들이 있다 보니 인력 수급이 그런 부분들은 괜찮은데, 작은 장비들을 다루거나 이런 부분들은 조금 어려움이 있기도 하고요.”

“자동차산업 같은 경우에는 안에서 생산관리를 하시던 분들은 같은 자동차 업계 생산관리하는 회사들로 많이 이직을 할 수 있습니다. 중견기업들이 워낙 많이 포진되어 있기 때문이에요.”

“생산 뒷단에 있는 품질검사 경력이 있으신 분들은 그 스킬을 통해서 다른 데로 가서 정규직까지는 아니어도 이렇게 움직여서 이동을 하실 수는 있겠지만, 나머지 업무들에 관련돼 있는 부분들은 조금 이동이 좀 어렵습니다.”

● 정년연장 상황 및 의견

- 정년연장과 관련해서는 기업 자체적으로 결정할 사안이라는 생각을 하고 있음

“정년연장이 필요 없는 산업이라는 생각이 들었거든요. 대기업 같은 경우야 규정에 따라서 나가는 거고 중소기업은 이제 자기네 필요한 인력은 알아서 활용할 것이고요.”

● 교육훈련 실태 및 필요성

- 협회 차원에서 교육프로그램을 운영하기도 했지만, 재교육이나 전환교육은 거의 없는 상황이고, 주로 일반적인 기술교육 중심으로 이루어지고 있음

“과거 1980년대 후반부터 천안 병점에다 기술교육원을 만들어서 고등학교 2학년 졸업한 친구들을 모아서 인력 양성해서 기계 업종에다가 수월해 줄 수 있는 채널들을 3년 전까지 계속 운영을 했었거든요. 지금은 문을 닫기는 했지만, 그전까지는 인력 수급에 관련되어 있는. 미스매치되는 부분들에 대한 거는 많이 지원을 해드리기 위해서 많은 노력을 했습니다.”

“생각보다 기계산업을 하기 위해서 필요한 기반 교육이라고 해서 용접 교육을 만약에 받아야 된다고 하면 용접 교육해 주는 데가 있고 생산관리와 관련되어 있는 교육프로그램들도 있고요. 그리고 조립과 관련해서 품질 QC와 관련되어 있는 부분들도 양산 지원 사업이라든지. 이런 사업들이 많이 생겨나면서 혜택을 잘 이용하시는 기업들은 잘 이용을 하시죠.”

“기계가 좀 어려운 게 예를 들면 이제 컴퓨터 같은 경우에는 컴퓨터 한 대만 놓고 하면 되는데 장비 같은 경우에는 기계 쪽에는 내가 현장에 가서 뭔가 실습을 할 수가 없거든요. 왜냐하면 양산을 멈춰야 되거나 장비가 망가지게 되는 거니까. 기술교육원에서 한정적인 교육밖에 될 수가 없는 상황인 거죠. 숙련자 교육이라고 하면 새 장비들을 만드는 메이커사들이 진행을 많이 합니다.”

“기계산업은 중장년분들이 다른 업종으로 이직할 수 있는 교육들이 필요한데 그런 교육이 좀 현실적으로 안 되고 있는 게. 그러니까 본인들이 또 알아보고 의지를 하기에는 나는 여태까지 내가 갖고 있는 기술만 생각하시는 편향성이 되게 짙은 거예요. 그거를 버리고 다른 걸 하겠다고 생각하기가 쉽지 않은 거지요.”

“교육 중에 재교육 그러니까 향상교육은 많이 없습니다. 과거 1970년대 공업 때서부터 생겨서 쭉 이어지던 산업이 점점 축소되는 반면에 2000년대 후반부터 늘어나는 기계산업도 있으니까. 이 기계산업에서 저 기계산업으로 인력이 전환할 수 있게끔 하는 그런 부분들에 대한 연구도 되어야 하는데 기존 인력에 대한 재교육이라든지 전환교육은 거의 전무하고, 정부가 바라보기에 그거는 회사가 해야 될 영역이라고 생각하는 거예요.”

“단순한 직종 전환교육이 아니라 본인의 어떤 기술을 바탕으로 엔지니어로서 업종 전환을 할 수 있는, 전문화된 특화되어 있는 교육을 해야 되는데, 이게 어려운 게 그런 특화된 커리큘럼을 만들기도 어렵고, 교육을 만든다 해도 일부 소수 직군이다 보니까 그런 것들을 계속 거어내는 거죠. 정부는 작은 예산의 대중적인 교육들로만 하니까 그게 좀 어려운 부분들이 생기는 것 같습니다.”

● 정부지원 필요성

- 정부지원과 관련해서는 중소기업에 대한 지원과 실습에 대한 지원이 필요함을 강조함

“산업부는 산업적 관점에서 산업 전문 양성사업이라는 것 자체가 있고, 과기부 사업에서는 과기부 쪽 관련한 IT나 이런 걸 육성해 주는 사업들도 있고, 고용노동부에서도 업종 관련 지원도 하기 때문에. 물론 부처가 다 달라서 그거를 기업이 다 알아보고 하기는 좀 어렵겠지만, 이제 그런 부분들에 대한 지원도 저희가 하게 되고. 저희가 청년 취업할 때 중소기업에 취업하시는 분들에 대한 혜택 알림이라든지 중장년들에 대한 혜택이 있을 때마다 회원사들한테 안내를 드리기는 하긴 하는데, 사실 기계 업종은 대기업이 거의 없고, 97%가 중소기업인 산업이다 보니까 중소기업에서 이런 행정을 도맡아서 해줄 친구들이 생각보다 많이 없습니다.”

“결국에는 실습을 베이스로 해야 되는 산업인데 실습할 때가 아예 없는 거죠. 근데 그 실습을 하려면 일반 사업장이 문을 열거나 아니면 정부에서 그런 장비들을 또 사야 되는데, 선택의 폭이 없는 거죠.”

“정부 차원과 산업 차원이 연결되어야 하는데, 그런 역할을 하기에는, 그런 기능들을 많이 좀 상실했다는 부분들이 좀 있고요. 2000년대 들어오면서부터 업무 일원화 정책 이런 거 하면서 협회 단체한테 어느 정도 있었던 업계를 지원해 주는 순기능들이 다 빠졌습니다.”

그러다 보니까 협회 단체의 기업들이 각자도생해야 되겠다는 생각도 많이 하고 있고 그런 것들을 다른 기관 중소기업중앙회나 여러 기관들이 또 정부 기관들이나 공공기관들이 있기 때문에 그쪽 채널들로 많이 좀 이동하지 않았나 생각합니다.”

● 정책제언

- 지방과 수도권 각각의 어려움에 대한 방안, 지속적인 연구의 필요성, 소통구조 개선 등에 대한 필요성을 제기하고 있음

“지방에 와야지만 꼭 이렇게 혜택을 주는 내용들이거든요. 근데 지방에 가면 또 인력 수급이 어려운 문제가 항상 결부가 됩니다. 기계산업도 수도권 안에 그러니까 약간 이게 혐오 시설이 아닌 걸로 해서 좀 어떻게든 들어올 수 있게끔 지근거리에 들어올 수 있는 뭔가 혜택이 좀 있어야 되는데 혜택이 전혀 찾을 수가 없는 거예요.”

“연구도 지속적으로 할 수 있는 카테고리도 항상 있어야 되는 게 일반기계에 어떤 관련된 인력에 대한 현황 분포나 이런 것들도 하고 하는 게 이게 거의 전무하거든요.”

“특정 산업군의 영역에서 여러 가지 업무를 하는 협회 단체는 지원하는 생태계가 조금 어려운 구조, 그래서 문제 인식을 알면서도 대정부 건의하는 채널들도 사실은 1년에 한두 번 간신히 하거나 아니면 정부 사업을 위탁받아서 하다 보니까 그런 건의가 좀 쉽지 않은 구조라는 부분들 그래서 산업의 어떤 일자리나 이런 매칭되는 부분들, 미스매칭되는 부분을 인지하면서도 건의를 못하는 생태계는 충분히 계속 존재하고 있었다는 부분이 있어 협회 기준으로 그러니까 사업을 떠나서 협회가 이제 정부한테 계속 건의를 할 수 있게 해야 하거든요.”

“필요한데 필요할 때마다 막히는 게 산업부는 산업부 밑에 기관들, 고용노동부 밑에 기관들, 과기부는 과기부 밑에 기관들만 만나고 산업부 그러니까 사단법인 체제의 어떤 민법에 의해서 생긴 친구들이 자기네 원래 주무 부처가 아닌 부처를 가기가 또 쉽지 않아요.”

바. 인공지능산업(제조업-⑥)

● 시장 상황

- AI 산업의 시장 상황을 보면, AI 산업은 지속적으로 성장 중이지만, 인력 수급 불균형이 심화되고 있으며, 기업의 80% 이상이 중장년 활용에 대한 고려는 있으나, 역량 격차 및 교육 미비로 인해 활용이 어려운 상황임을 확인

“300인 이상 기업 중 41%가 2024년 기준 AI 기반 자동화 시스템을 도입했고, 향후 5년 내 확산율은 70% 이상으로 예상되어, AI 활용이 고도화됨에 따라 인력 수요도 변화할 가능성이 높아지고 있어요. 그리고 AI 기업은 빠른 기술 변화와 글로벌 경쟁 심화로 젊은 인력 채용 수요가 많지만, 동시에 데이터 품질 관리·프로젝트 매니지먼트·규제 대응·산업별 도메인 전문성 영역에서는 중장년 인력의 역할이 커지고 있습니다.”

● 인력 채용 상황

- 인력 채용 상황을 보면, 전체 채용 중 중장년 비율은 약 10% 내외로 낮음. 기술지원, 프로젝트 관리, 기획 부문에서 일부 채용한 사례가 있음을 확인함

“중장년들은 솔직히 새로운 기술을 왜 해야 되는지 하는 생각도 많잖아요. 하지만, 기존 산업에서의 경험과 지식, 그리고 노하우를 갖고 계신 분들이 AI 기술에 대한 역량을 따지신다면 더 파급력이 클 거라고 생각하거든요.”

“중장년층의 공급은 시장에서 계속 이루어질 거잖아요. 그렇기 때문에 그분들을 어떻게 재교육시켜서 갖고 계신 역량을 활용할지 사회적으로 장기적인 교육프로그램이 고민돼야 하지 않을까 생각합니다.”

“예측할 수는 없겠지만 워낙 다변화하고 있는 상황이기 때문에 사실 장년층 수요는 점점 프리랜서가 많아지지 않을까 생각이 듭니다.”

“청년층 같은 경우는 법 제도 안에서 채용이 이루어지기 때문에 어쩔 수 없이 정규직은 늘어날 것 같고요. 다만 이직률은 지금보다 조금 더 높아지지 않을까라는 생각도 해봅니다.”

● 신규 채용 상황

- 신규 채용 상황을 보면, 신입 및 30대 전문 인력 중심 채용이 이루어지고 있으며, 빠른 기술 변화에 따라 경험자 중심으로 채용이 집중되고 있는 것을 확인함

“지금 AI 기업의 절대 다수가 사실 스타트업들이에요. 스타트업 기준으로 놓고 봤을 때 시리즈 a부터 b 정도 되는 기업들은 청년층의 고용 수요가 굉장히 많아요. 아무래도 20대, 30대 친구들이기 때문에 같은 눈높이에서 같이 고민하는 친구들에 대한 수요가 많습니다.”

“하지만 전통적인 기업들의 경우는 사실 AI라는 기술 자체의 중요성보다는 이걸 가지고 어떻게 활용하고 정책적인 측면에서 어떻게 대응을 하고 또 서비스에 있어서 어떻게 고도화시킬까라는 측면이라면 사실 기업 내부에서도 경영 지원에 대한 AI 수요가 있을 수 있고 사업부의 AI 수요가 있을 수 있고 영업 부서의 AI에 대한 수요가 있을 수 있거든요.”

● 중장년 채용 수요

- 중장년 채용 수요는 AI 윤리, 데이터 가공, 기획/PM, 산업융합 등 분야에서 중장년 인력 수요가 존재하지만, 최신 기술 적응력 부족이 진입장벽으로 작용하고 있음을 확인함

“이 기술을 바탕으로 얼마나 더 괄목할 만한 성장을 이룰 것이라는 측면에서는 중장년층이 갖고 있는 그런 경험과 사업적인 노하우들을 좀 수요로 하는 기업들이 있는 것 같아요. 생성형 AI를 놓고 보면 철학과 출신, 문학 출신 혹은 문화 콘텐츠 출신 이런 분들에 대한 수요도 있어요. 왜냐하면 다양한 데이터를 또 다 섭렵해야 되니까요. 그리고 이 분야를 학습시켜서 그러한 모델을 강화시켜 나갈 것이냐. 그게 서비스나 비즈니스와도 굉장히 결부하는 부분이기 때문에 그런 측면에서 수요도 좀 있는 것 같습니다.”

“아무래도 중장년층이 청년층에 비해 AI 기술에 대한 학습도라든지 기술에 대한 지식수준이 높지는 않거든요. 그리고 일종의 러닝 커브가 굉장히 길어질 수 있기 때문에 사실 그분들에게 기술에 대한 수요가 있는 건 아니고요. 그런 기술이 도입되었을 때 어떻게 그런 비즈니스를 더 고도화시킬 것인지에 대한 측면에서의 수요인 것 같습니다. 사실 AI를 통해서 실무단위 업무의 효율성은 늘어났다고는 하지만 사실 로컬의 비즈니스는 사람과 사람의 대면으로서 이루어지는 부분도 많기 때문에 개인이 갖고 있는 네트워크나 학습 혹은 지식에 대한 수요도 많은 것 같아요.”

“지금 50대분들이 이쪽에서 의지를 가지고 교육도 받고 하기에는 현재로서는 약간 어려운 측면이 있구요. 그러면 그분들이 직장을 바꾸고 하는 개념보다는 기존 직장에서 AI를 활용하는 그런 지식에 초점이 맞춰지는 그런 거죠. 규제 대응에 있어서 기업 차원에서 어디에 의견을 내야 되는지 사실 모르거든요. 그런 측면에서의 지원이 있다면 좋지 않을까 싶습니다.”

● 정년연장 상황 및 의견

- 정년연장과 관련해서는 일반 사무/기획/운영 부문에서는 정년연장 필요성이 제기되고 있지만, 기술 직무에서는 정년연장 필요성에 대한 공감도가 낮은 것을 확인함. 아울러 정년연장이 되면 청년들이 제 때에 취업해서 역량을 강화할 수 있는 기회를 박탈하는 것으로 인식하고 있음

“AI 기업은 대기업보다 정년 개념이 약한데요. 고경력자를 ‘자문·전문위원’ 형태로 장기간 활용하는 모델이 더 적합할 것 같아요.”

“정년연장이 되면 저 또한 재직자이기 때문에 굉장히 좋은 측면인데 사실 청년들이 빨리 취업을 해서 조금 더 쉽게 고도화될 수 있는 역량을 강화시킬 수 있는 기회를 박탈하는 거 아닐까라는 생각이 좀 듭니다. 워낙에 기술이 급변하고 있기 때문에 각각의 도메인을 짚 놓고 보고 버티컬로 기술을 놓고 봐도 그들의 출발 시점이 늦춰지면 그만큼 도태되기 마련이거든요. 왜냐하면 기술은 워낙 급변하고 있기 때문에 그런 측면에서 혜택을 좀 못 누리지 않을까라는 생각은 듭니다.”

● 교육훈련 실태 및 필요성

- 협회는 현재 ○○대학교와 함께 AI CEO 과정을 운영 중이며, 교육훈련은 비개발 기반 실무역량(데이터 라벨링, AI 서비스 운영 등)에 대한 수요가 높고 필수적인 것으로 인식하고 있으며, 기업 차원에서는 주로 핵심인력 중심의 교육 방식을 활용하고 있고, 협회 및 참여기업은 직무특화형 단기 고도화 훈련과 프로젝트 기반 실습훈련 프로그램 기획 중에 있음을 확인함
- 아울러, 중장년 인력에게 안정적인 교육프로그램 제공과 교육을 통해 재취업할 수 있는 선순환 체계 내에서 일종의 플랫폼이 필요함을 강조함

“저희가 지금 ○○대학교랑 AI CEO라고 해서 CEO를 대상으로 AI 최귀 과정들 같이 운영을 하고 있습니다. 대략 60명의 수강 인원을 가지고 1년 학기제로 운영 중이고요. 대기업의 차부장급 혹은 부장급 사실 이상이죠. 그분들이 시에 대해서 알고 계신 분들도 제법 있으시고 혹은 AI를 활용하는 측면에서 되게 많은 참신한 아이디어를 많이 갖고 계신 분들이예요. 그러다 보니 그런 측면에서 되게 시너지가 많이 일어나는 것 같습니다. 그리고 전국 청소년 대상으로 사내 경진 대회를 하고 있습니다.”

“국가에서 주도하는 AI 관련 교육프로그램은 대표적으로 k디지털이 있고, 그리고 여타의 그런 교육 사업들이 있긴 한데, 그거는 대부분이 실무자 또는 사회 초년생 구직자죠. 시에 대한 중장년층의 수요도 굉장히 많은데 정부 측면에서의 그런 재교육이나 혹은 현재 익숙한 그런 분야에서 AI 활용 기술을 교육하는 프로그램도 좀 있으면 좋겠습니다. 교육프로그램 자체가 최초 사회 초년생들에 대한 온보딩 사업이라든지 아니면 지금 재직하고 있는 사람들의 기술을 고도화하기 위한 그런 인큐베이팅 사업들 그런 쪽에 좀 커리큘럼이 많이 맞춰져 있는 것 같아요. 그게 좀 아쉽기는 합니다.”

“가장 어려운 부분이 교육 시설과 교육 장비를 구축하는 게 초기 리스크가 굉장히 큼니다. 정부 차원에서는 수강생들을 어떻게 신규로 모집하고 유지를 할 것이냐가 KPI이기도 하거든요. 반대로 교육을 제공하는 쪽에서는 어떤 양질의 커리큘럼으로 어떻게 교육시켜서 성과를 보고할지입니다. 그러다 보니 약간 괴리감이 있어요. 그러다 보니 그런 커리큘럼들이 천편일률적으로 가는 것 같아요.”

“필수적이죠. 단순 코딩이 아니라 AI 기초 이해와 데이터 관리 툴 활용 교육이 필요할 것 같아요. 협회/정부 차원에서 단기 집중과정 제공, 산업별 도메인 결합형 교육도 확대가 필요하구요.”

- 정부지원 필요성

- 정부 차원에서 단기적인 교육보다는 중장기적인 교육이 필요함을 제기하였으며, 정부가 추진하는 AI 관련 정책들은 실무자급에 파급되고 있지 않아 정부의 정책적인 지원이 필요함을 강조하였으며, 중장년 및 청년층 대상으로 접점을 만들 필요성도 제기함

“단기적인 교육보다는 중장기적인 교육이 좀 있어야 되지 않을까 합니다. 그리고 사실 정부가 추진하는 그런 AI 관련된 정책들이 사실은 실무자급에는 그렇게 파급되고 있지는 못한 것 같아요. 기업 차원에서는 굉장히 발 빠르게 움직이고는 있지만 실무자 중심에서는 정부정책에 맞춰서 본인의 커리어를 만든다거나 혹은 그에 따른 본인의 비전을 만들에 있어서의 대응이 좀 필요한 것 같아요”

- 정책제언

- 정책제언으로는 AI 비전문 중장년 대상으로 한 전반적인 지원이 필요하며, 그것을 위한 교육프로그램과 플랫폼이 필요함을 제기함

“정부 측면에서 중장년 인력에게 중장기적인 교육프로그램도 있지만, 안정적인 교육프로그램이 있으면 좋겠어요. 혹은 교육을 통해서 재취업할 수 있는 선순환 체계 내에서의 일종의 플랫폼이 있으면 좋겠어요. 예를 들어서 구직 사이트만 들어가도 부장급 이상으로 검색을 하면 안 나온다 그러면 자연스레 그분들은 자영업 아니면 동사무소 아니면 구청에서 제공하는 공공근로나 그런 쪽으로 갈 수밖에 없거든요. 그러면 그 많은 노하우와 역량을 갖고 계신 분들이 다 그쪽으로 갈 수밖에 없어요.”

“안정성이 좀 확보되어야 하지 않을까 싶습니다. 중장년층에게 그런 기회라도 좀 드려야 할 텐데 그러려면 사실 교육과 플랫폼이 좀 필요하긴 할 거거든요.”

사. 정리

- 이상에서 본 제조업 분야의 6개 업종·직종 협회와 관련한 면접 내용을 정리하면 다음과 같음

〈표 4-7〉 제조업 분야 인터뷰 내용 요약

구분	건설기계산업	산업지능화 (스마트제조)	자동차 모빌리티	공작기계산업	기계산업 (일반기계)	인공지능
시장 상황	인프라 투자 지속으로 안정적 수요, 제조·정비인력 고령화 심화	스마트공장 고도화로 인력 양성 수요 증가	내연기관 중심 축소, 전기차 등 신기술전환기 진입	전기차산업 전환으로 인한 내수 수요 감소, 미국·신흥국 수출은 유지	산업생태계 약화, 대기업 부도 후 중소기업 중심 재편, 수출 증가	인력 수급 불균형 심화, 역량 격차 및 교육 미비로 중장년활용 어려움
중장년 채용	경력 기반 정비인력 위주, 50~60대 비중 높음	기존 인력 활용, 신기술 적응 어려움 존재	기존인력 유지 위주, 신규 중장년 채용 적음	고숙련 현장직 위주 재고용, 정년 후 계속근무 사례 있음	숙련 인력 중심 유지, 고령취업자 비중 높음	중장년 비율은 약 10% 기술지원, 프로젝트 관리, 기획 부문 일부 채용
신규 채용	청년 신규 유입 미미, 생산직 기피 현상	디지털 기초 인식 낮아 청년 진입 제한	청년이탈 심화, 전환기 채용 위축	젊은 층 기피, 공장 환경 개선 필요	신기술·IT 복합역량 요구 증가로 젊은 층 진입 어려움	신입 및 30대 전문 인력 중심 채용이 경험자 중심 채용에 집중
중장년 수요	숙련 정비기사수요 지속, 고령화로 인력단절 우려	운영/유지보수 영역에서 숙련 중장년 필요	생산기술 유지 위해 일부 수요 존재	고급기술보유 자 선호, 일부 소사장제 유지	스마트공장 전환으로 인한 숙련자 필요성유지	AI 윤리, 데이터 가공, 기획/PM, 산업융합 등 분야에서 중장년 수요 존재
제도 활용	활용 사례 드물고 제도인지도 낮음	스마트 제조 고도화 사업 등 일부 활용	일부 대기업 외 제도 활용 저조	산업인력공단 교육수요존재, 실질적 재교육 부족	정부 시범공장 통한 사례확산, 실질적 재교육시스템 부족	일학습병행제, 내일배움카드 등 일부 제도 활용나, AI 업종 특화 제도는 부족
정년연장	기업 내부 재계약 형태로 연장사례 많음	정년보다 직무역량 중심 재고용 선호	정년 후 재계약 형태 많음, 제도화 미흡	현장직 중심으로 연장 필요성 제기	절실하지 않지만, 제도적 제약 존재	기술 직무에서는 필요성 공감 낮음

구분	건설기계산업	산업지능화 (스마트제조)	자동차 모빌리티	공작기계산업	기계산업 (일반기계)	인공지능
교육훈련 필요성	정비 기술 고도화 대응 위한 실습훈련 필요	디지털 적응 위한 맞춤형 훈련 절실	전환대응 위해 배터리, SW 등 신기술교육 필요	AI·CAD 등 신기술 교육수요 높음	재교육 및 전환교육 부재, 하이클래스 인력 양성 시급	비개발 기반 실무역량(데이 터 라벨링, AI 서비스 운영 등)에 대한 교육훈련 수요 높음
정부지원 필요	공공훈련기관 통합 지역 인력 양성체계 필요	디지털 역량교육센터 및 실습장 확대 필요	직무전환훈련 지원 및 기반 마련	지역특화훈련, 스마트공장 구축지원	일자리 매칭, 실습 장비 확충, 수도권 유치 인센티브 필요	AI 융합 산업 기반 중장년 특화 맞춤형 훈련과 인증 제도 개발, 디지털 전환 컨설턴트 훈련, PM 직무 중심 훈련 등 필요
향후 의향	협회중심 인력풀 구축 및 취업지원 의향 높음	중장년 디지털 재교육사업 의향 보유	신기술 전환 맞춤형 교육사업 의향 있음	교육과 전문인력풀 연계강화 필요	협회중심 매칭 사업 확대 희망	직무특화형 단기 고도화 훈련과 프로젝트 기반 실습훈련 프로그램 기획 중
시사점	정비 인력 고령화 대응 위한 세대교체 및 훈련 절실	기술 격차 해소 위한 직무별 업스킬링 중요	전환기 기술인력 공백 대비 중요	공작기계산업 경쟁력 회복은 고급인력 재훈련 및 인식 개선이 핵심	산업인식제고, 재직자 전환교육 중심 정책 필요	중장년 산업지식과 경험을 융합한 기획·윤리·PM 분야 활용 가능
정책제언	지역 중심 실습 훈련 확대, 퇴직자 경험 활용 제도화, 청년 연계 고용안정 장치 필요	디지털 격차 해소형 직무훈련, 공공-민간 연계 실습체계 구축	직무전환형 훈련체계 정립, 산업단지 기반 교육인프라 구축	중소기업 대상재교육강 화, 청년 유입 위한 환경개선, 기술인력 커리어경로 마련	재교육 인프라 구축, 수도권 기반 혐오시설 이미지 개선, 산업별 일자리 매칭 체계 마련	중장년 대상 전반적인 구직지원을 위한 교육프로그램 과 플랫폼 필요

3. 사회복지 분야 협회 인터뷰 결과

가. 간호조무사(사회복지-①)

● 시장 상황

- 간호조무사의 시장 상황은 고령화 확산과 돌봄 등의 증가로 의원급과 요양병원 중심으로 수요가 증가하는 추세임을 알 수 있음. 하지만, 자격자에 대한 활용 정도는 높지 않은 수준임

“고령화와 만성 질환 증가로 인해서 의원급 의료기관하고 요양병원 중심의 의료 수요가 증가하는 상황이에요.”

“앞으로도 지역사회에서 돌봄이나 이쪽으로도 더 많이 필요한 것도 사실이고요. 저희는 수요도 되게 많이 늘어날 거라고 생각하고 있어요.”

“지금 면허 자격자가 60만 명이고, 취업은 25만 명 정도밖에 안 돼 있거든요.”

● 인력 채용 상황

- 전반적인 인력 채용 상황을 보면, 중장년층이 다수를 차지하고 있으며, 처우가 열악하고 좋은 일자리가 부족해서 이직이 많은 상황임을 알 수 있음

“중장년이 늘어나는 이유는 간호조무사 자격을 따려고 하는 시점이 나이 들어서 다른 거 하다가 하는 거구요. 반면에 젊어서부터 간호조무사로 경험을 잘 쌓으신 분은 상급종합병원에 가실 수 있어요.”

“처우가 열악하기 때문에 자주 이직을 하는 상황이구요. 그래서 1년에서 3년 사이가 제일 많은 것 같고. 그래도 의원급은 더더욱 많죠.”

“거의 정규직이 대부분이죠... 일자리가 없거나 하는 문제는 없고, 좋은 일자리가 있는가 하는 것이 고민이기 때문에 인력 수급 문제는 고민하지 않아요.”

“공공기관은 그래도 임금이나 복지혜택이 꽤 높고 그렇잖아요. 근데 대형 병원도 간호간병이나 이런 데에만 인정을 받는 거고, 그 외에 외래 같은 곳은 사실은 법정기준에 들어가 있지 않기 때문에 임금이 높은 편도 아니구요.”

● 신규 채용 상황

- 신규 채용자보다는 경력자를 선호하는 추세라서 평균 연령이 50대 초반이며, 주로 의원급 중심의 1차 의료기관에 근무하고 있음

“신규 채용자를 뽑는 게 아니고, 간호 역량이 어느 정도 있는 경력직을 선호하고 있는데, 평균 연령 자체가 50대 초반이시거든요. 노동시장 현황은 대부분이 1차 의료기관에서 근무하고 계십니다.”

- 중장년 채용 수요

- 주로 경력단절 이후 새로운 일자리 차원에서 자격을 취득하는 경우가 많아 중장년층이 많으며, 취업에는 큰 어려움이 없는 것으로 나타남

“여성들은 주로 경력단절되고 나서 새로 일자리를 찾으면서 자격증을 40대에 많이 따는 것 같아요. 의원은 워낙 많으니까 들고 나고 이게 많을 뿐이지, 취업은 큰 문제없어요.”

- 현행 제도 활용 정도

- 현행 제도에 대한 활용은 전체적으로 낮은 것을 확인할 수 있음

“재택의료 같은 데 의사와 같이 가서 주사 맞으러 오는 거 그런 건 간호조무사를 써달라고 복지부 여러 시범 사업에 간호조무사 인력을 활용해 달라고 하는 게 제도적 차원이고, 중장년 고용 관련된 것은 고용촉진장려금인데, 이것은 소규모 기관의 접근성이 낮기 때문에... 예전에 청년내일채움인력지원 사업이라고 정부에 지금 예산 계속 요구하고 있는데요. 현재 의원급 종사자가 많다 보니까 휴가를 제대로 못 가는 상황이라서 단기간 결원이 발생했을 때 대체인력을 파견해 줄 수 있는 플랫폼 같은 센터를 구축하는 거를 정부에 요구하고 있어요. 사회복지사 같은 경우 보육 교사나 뭐 이런 쪽은 그런 게 정부 차원에서 있거든요.”

- 정년연장 관련 상황 및 의견

- 정년연장과 관련해서는 주로 병원급은 60세 정년 규정을 적용하고 있으며, 의원급은 상황에 따라 유연한 것을 확인할 수 있음

“대형 병원은 오히려 60세 되면 정년퇴직하고, 의원급은 자기 능력에 맞춰서 퇴직 연령제한 없이 하고 있어요.”

“5인 이상이면 노무관리를 할 텐데, 5인 미만은 한 달 전에 예고하면 나갈 수 있거든요. 의사 한 분이라 정년까지 갈 정도로 호흡이 잘 맞으면 정년이 문제가 아니고요. 병원 문 닫을 때까지 일 같이 하자는 얘기를 많이 하거든요.”

- 교육훈련 실태 및 필요성

- 교육훈련 상황을 보면, 법정보수교육과 그 외에 협회 차원에서 직무교육을 실시하고 있으며, 의원급 간호조무사들에 대한 수요가 보다 많은 것을 알 수 있음

“법정 보수교육이 매년 1회인데요. 협회에서 제공하는 법정교육을 대체할 수 있는 직무교육이 있는데, 이거는 여러 실기를 할 수 있는 기회인데 총 보수교육 비중에서 직무교육 중에서 그렇게 높지는 않습니다.”

“사실은 간호사도 마찬가지로 현장에서 의사한테 배우는 게 제일 좋은데, 그 교육이 표준화되지 않으니 직무교육 같은 경우는 의원급에서 조금 더 수요가 있고, 병원급에서 근무하시는 분들은 병원 내 교육이 또 있으니까요.”

“주로 간호조무사들이 하는 일은 진료 보조 의사 옆에 서 있는 거 병원 가시면 뭐 달라 하면 전달해 주세요. 그다음에 소독, 그다음에 의사 있을 때 드레싱 정도 그다음에 행정서류 정리 이런 거니까 엄밀히 말하면 그 직무의 깊이가 크게 문제는 없어요. 제 생각에는 현장에서 의사한테 잘 배우면 될 것 같은데 근데 그 룰(role)이 빠진 점이 많아서 협회가 직무교육을 하고 있습니다.”

● 정부지원 필요성

- 정부지원과 관련해서는 의료 취약지 종사자에 대한 처우 개선이나 수당에 대한 지원이 필요함을 주장하고 있음

“정부지원과 관련해서 취약지… 지역 의료가 부족하다 열악하다 얘기하잖아요. 그래서 의료 취약지에 어쨌든 공공의료를 담당하는 의원이나 병원이나 인력들이 간호사도 있지만 대부분 간호조무사가 많거든요. 간호사들은 수도권이나 대형 병원으로 쏠리는 경향이 있기 때문에 취약지에 간호조무사가 많은데요. 간호수당이나 처우 개선비나 인건비를 좀 더 지원해 주는 것도 좀 필요하다고 생각하는데 대부분 간호사만 해당되고 간호조무사는 빠져 있어요.”

● 향후 일자리사업 관련 의향

- 향후 일자리사업 등과 관련해서 취업지원이라든지, 정부의 지원을 통해 협회 차원에서 사업을 추진할 수 있다는 의지가 상당히 강한 것을 알 수 있음

“저희 주요 아젠다 중에는 구인구직을 매칭해서 궁극적으로 취업지원센터를 운영하는 게 협회의 미션이긴 합니다.”

“간호협회 같은 경우는 정부 예산으로 하고 있거든요. 간호인력 취업처에서 저희도 동일하게 정부에 산발아서 좀 하고 싶은데, 정부 측에서는 간호인력 취업지원센터를 같이 활용해라 하고 있는데 그 사업자가 간호협회이기 때문에 저희는 특별히 고려를 많이 안 하고 있는…. 저희 법인으로 하고 싶다 이런 생각은 없습니다.”

● 정책제언

- 정책제언으로는 직무교육에 대한 추가 예산지원과 간호조무사에 대한 비대면 진료나 만성질환관리사업 등에 대한 활용, 의료인력 인정, 학력 제한 철폐 등이 필요함을 주장하고 있음

“저희가 지금 직무교육이라는 걸로 예산을 정부에서 지원받고 있지만, 3억 원이 전부 다 보니까 정부지원이 좀 더 필요하죠.”

“저희는 직무교육 예산이 많이 늘어났으면 좋겠고 직무교육 그다음에 대체인력지원 지역사업을 일단 협회 비용으로 하고 있는데, 많이 투자를 못해서 성과가 없다고 얘기할 수 있지만, 인풋(input)이 많으면 성과(output)도 많이 날 수 있을 것 같아요.”

“AI 활용 그러니까 비대면 진료에 있어서 간호조무사가 할 수 있을지…. 사실은 같이 할 수 있으면 좋은데 간호사까지는 지금 얘기가 오가고 있는데 간호조무사도 같이 논의가 됐으면 좋겠고, 그다음에 AI까지는 아니지만 만성질환관리 사업 이런 것들도 기관에서 많이 하는데 그거를 할 때 간호조무사는 사실은 제공 인력은 아니에요. 근데 주로 그 일을 해요. 왜냐하면 거기에 간호사가 없기 때문에 제공 인력으로 간호사가 포함이 되는데 의원급엔 간호사가 없기 때문에 간호조무사가 하거든요.”

“1차 의료기관에서 하는 일들 중에 AI를 활용하는 거는 간호조무사도 아마도 많이 하게 되지 않을까 지금도 하고 있고 거기를 좀 많이 허용해 줘야 될 것 같은데 그러려면 일단은 제공 인력 인정을 좀 해줘야 될 것 같아요. 간호조무사도 의료 인력이라는 거를 인정을 좀 해 주셔야 될 것 같아요.”

나. 돌봄 서비스(사회복지-②)

● 시장 상황

- 가사나 돌봄시장은 시장성은 충분히 넓은 상황이며, 지방에 여러 가지 수요가 존재하는데, 기본적으로 집안일에 대한 필요성이 있고, 향후 전문성을 가진 세분화된 시장과 그에 대한 대응이 필요함을 알 수 있음

“가사나 이런 거는 아직 일반시장으로 멈춰져 있는 상황이지요.”

“어쨌든 돌봄은 누구나 필요로 하거든요. 내가 대상이 될 수도 있고 내가 제공할 수도 있기 때문에 우리가 제일 힘든 게 이용자랑 부딪힐 때거든요.”

“가사서비스지원센터에서 4시간짜리 가사관리사의 일을 보면, 실제로 현장에서 제일 많은 일이 집안일이예요.”

“저희가 돌봄시장의 전망을 이야기하거나 이럴 때 세분화된 시장에 따른 전문가가 필요할 거라고 이야기해요.”

● 인력 채용 상황

- 인력 채용 상황을 보면, 60대 인력이 다수를 차지하고 있으며, 기본적으로 집안일을 기본적으로 해야 하는 상황임을 알 수 있음

“60대가 절반 이상이 되죠.”

“산후 도우미 선생님들은 사실 급여가 좀 세죠. 가사에 비해서 8시간이니까 그게 좀 달라요. 서울에 산모 지원 기관이 한 330곳이 있는데, 저희가 1일에 11만 원이고요. 서울시 산후조리 경비로 그러니까 산후관리사님에게는 정말 딱 그만큼 아이를 먹이고 재우고 씻기고 그다음에 금방 청소하고 음식해 주는 그 정도를 원하는 거지 나머지는 전문가 다른 전문가가 들어오길 바라는 거예요. 실제로 현장에서 선생님이 아이를 보시면서 하이 퀄리티를 발휘할 시간이 없어요.”

“가정 내 돌봄의 특징 중에 하나인 건데 모두가 거부하지만 어쩔 수 없이 집안일을 해야 되는 거고. 근데 사실은 그게 기초인 거예요. 주변 환경이 위생적이지 못하데 고급진 서비스나 이런 부분들은 어려워요. 주변의 환경이 기본적으로 위생 상태가 좋지 않고 유지가 안 되는 부분들을 나 몰라라 할 수 없잖아요.”

● 신규 채용 상황

- 신규 채용을 보면, 일정 조건만 갖추면, 누구에게나 채용이 열려있는 것을 확인할 수 있음

“저희는 장점으로 누구든 일하고 싶은 사람이 왔을 때 그분이 이 일을 하기에 조건이 되면 그냥 일을 하면 되고, 그 속에서 차별은 필요 없다고 생각을 해요.”

● 중장년 채용 수요

- 중장년에 대한 채용 수요 역시 많지만, 집안일에 대한 어려움으로 그만두는 경우가 많다는 사실을 알 수 있음

“40~60대 여성이 들어 오지만 중간에 많이 그만두시는 이유도 집안일하는 거에 대해서 되게 많이 힘들고 상처받고 이런 부분들이거든요. 그러니까 이 부분에 대한 인식이 좀 많이 바뀌었으면 좋겠고요.”

“근데 사실은 40대, 50대가 집안일을 안 하려 하거든요. 사실 제일 싫어하잖아요. (...) 그래서 나는 집안일한다, 이게 갈려야 되는데, 이것을 못하고 나는 그냥 전문적인 것만 할래 이런 거잖아요.”

● 현행 제도 활용 정도

- 현행 제도로는 여러 가지 서울형 관련 제도를 활용하고, 사업을 추진하고 있으며, 비용 결정이나 근무시간에 대한 문제점을 지적함

“신생아 건강관리사 이제 서울형이 이제 한 3년 전부터 이제 시작이 됐는데 그게 처음에는 좋았어요. 그랬는데 점점 나눠 먹기가 되다 보니까... 작년엔 6군데였으면 올해는 인증받은 제공 기관을 다 열어놓고 해서 32~33군데 그렇게 했다 보니까 저희 25개 자치구에 누구나 고객이 선택을 할 수 있는 거예요. 그런 선택권이 주어져서 고객님들은 훨씬 좋아지기는 했지만, 저희는 작년에 비해 좀 그렇구나 하지요.”

“그런데 인증을 받기 위해서는 5명만 고용하면 그다음에 참여하고 있는 분들이 반드시 4대 보험을 해야 된다는 규정 자체가 없는 거예요. 편법도 아닌 게 그렇다라고 해서 인증받은 제공 기간은 ‘모두 고용하세요’가 아닌 거예요. 그리고 이게 1년에 10개월 이렇게 해서 선생님들이 다른 데로 또 가시고 이동하고 이런 게 이동률도 많구요.”

“지원센터는 고용서비스협회하고 한국가사노동자협회에서 두 군데인데 거기는 지원 교육 그다음에 실무자 교육 그런 해 주시고, 피드백 제공 기관끼리 이제 간담회 열어주고 이런 것도 하고요. 고용노동부하고 같이 할 수 있는 간담회도 열어주시고요.”

“서울형이 시작됐을 때 처음에는 서울시에서 구별로 제공 기관이 담당을 하도록 한 개의 구를 저희가 담당을 했었어요. 근데 올해 갑자기 이제 서울시 전역으로 열어버리면서 제공 기관들이 많아지고, 이미 훈련이 돼서 나온 관리사님들도 있고 이러다 보니까 지금은 제공 기관들에서 고객을 유치해야 되는 게 숙제로 남아있기는 하죠.”

“사실 2023년, 2024년을 거치면서 서울시하고 함께 업무 영역에 대한 얘기라든가 관리사님들 양성 부분들을 같이 고민을 했었는데, 올해는 그냥 다 열어버리고 아무것도 터치하지 않겠다 이렇게 돼버린 거예요. 가격을 똑같이 받아라 이제 그랬는데 그걸 정해준 건 아니고 어느 선에서 어떻게 받아라 이렇게 가이드라인도 이제 그것만 쳐주니까 천차만별이에요.”

“여기에 없으면 또 다른 데 가서 하고 이렇게 되니까 산후관리처럼 가격을 정해줘야 하는데 그런 게 지켜지지 않는 거예요. 그래서 그게 좀 어려움이 있어요. 바우처인가 이게 도대체 뭐야 그런 어려움이 있더라고요. 예를 들어 7만 5천 원이면 딱 작년처럼 4시간 하고 딱 정해져 있으면 너무 깔끔하잖아요.”

“정부가 정한 바우처 가격 내에는 정해진 가격이 있다 보니까 결국은 이용자가 모든 비용을 부담을 해야 되거든요. 근데 사실은 이용자에게 그렇게 많은 비용을 전가하는 게 사회서비스의 취지에 맞는지. 그런 것도 있는 것 같아요. 사람마다 좀 다르잖아요. 그리고 서울형이 작년엔 그래도 4시간이면

서 선생님들이 4시간의 급여가 일정 정도가 보장이 됐다면, 사실 3시간을 하든 4시간을 하든 이분들은 하루가 드는 거잖아요.”

● 교육훈련 실태 및 필요성

- 교육훈련은 각 분야별로 법정교육과 보수교육을 수행하고 있으며, 그 외에도 여러 가지 민간 자격증을 취득하고 있는데, 이에 대한 이력 관리가 필요하다는 점을 지적함. 또한 각 분야별로 본래 취지와 방향성에 대한 명확한 합의가 바탕이 된 교육훈련 등이 진행될 필요가 있다는 점을 문제제기함

“산후 도우미 선생님들은 신생아 자격증 가지고 오시는 거고, 교육과정 60시간 하시고 보수교육 해마다 이수하셔야 돼요. 8시간씩이요. 가사도 10시간에서 15시간 정도 기본 교육을 이수하시고요. 이 부분은 저희 기관에서도 그렇게 이제 교육과정을 가지고 있고요. 한국가사노동자협회에서 민간 자격증 과정으로 만들어 놓은 과정이 있습니다. 그래서 저희는 오랫동안 활동했던 곳이니깐 저희 자체적으로 영상도 만들어서 홈페이지에 올려놓기도 하고 해서. 그러니까 기본 시작을 하실 때는 이제 기본 교육 이렇게 받고 시작을 하세요.”

“자격증까지는 아니고요. 수료증이 있어요. 타 기관에서 교육을 받으셨으면 이제 간단하게 보수교육이나 아니면 이제 저희가 이렇게 만들어 놓은 온라인 교육 4시간 정도 하는 부분들을 한 번 더 들으시도록 하는... 금액이 대부분 정해져 있기는 해요. 그래서 올해를 기준으로 25만 원이고요. 활동을 800시간 이상 하게 되면 보건복지부가 전액 환급을 해줘요.”

“저희는 원래 3만 원, 이 정도 책정을 해놓고 온라인 교육도 3만 원 내지는 8만 원 이렇게 조금 차등으로 해놓기는 했는데요. 근데 이렇게 진입을 하시면서 유료로 교육비까지 내고 하실 분들이 별로 없으셔서 일단 저희도 무료로 교육을 하고 있고요”

“저희가 강사로 뛰지만 NCS 다 자격증 있는 등록을 해야지만 고용노동부에서 자기의 일을 할 수 있게끔 만들어줬기 때문에 저희가 NCS 과정이 있지만 교육은 수료하되 이게 발행처가 협회임에도 불구하고 이 민간 자격증을 꼭 따라 돼 뭐 이런 거를 강조하지는 않았단 말이지요.”

“돌봄에서는 기본적으로 교육 수료는 해야 되지만, 이력관리라고 해서 민간 자격증을 취득해야 되잖아요. 물론 자격증을 취득한다고 해서 달라지는 구조도 없기 때문에 그러지도 않았지만, 돌봄이라고 하는 부분을 인·적성 테스트도 하고 이러저러 한다고는 하는데 과연 월로 이 부분들을 할 수 있을까. 그러니까 일하시는 분들이 급여도 많이 받고 이런 정말 괜찮은 일자리로 돌봄을 만들고 싶은 건지, 아니면 우리 사회에서 돌봄은 꼭 필요하니까 어떤 이용자의 생활이나 이런 거로 인해 차별을 받지 않고 필요한 사람이 돌봄을 마음 놓고 받을 수 있게 그런 돌봄시장을 우리가 생각하고 있는 건지 이런 고민들이 있는 거죠.”

● 정책제언

- 정책제언으로는 임금에 대한 현실화, 4대 보험 가입, 제대로 된 교육과정 개설, 식사/수납 등에 대한 서비스, 취소 건에 대한 조치 등을 제시함

“정부가 정한 사회서비스가 항상 최저임금 기준으로 해서 가격이 정해진 그 부분을 깨야 되는 거죠. 생활임금을 주든가요. 인구가 급격히 줄잖아요. 그러면 진짜 이렇게 최저임금에 맞춰서 이 일을 할 분들이 제 생각에는 노동에 참여할 수 있는 사람이 얼마나 될까라는 생각이 들어요.”

“가사노동조합법이 제정되기 전에는 기본법부터 만들자고 얘기했는데, 막상 만들고 나도 별게 없는 거죠. 문제점이 생기는 거예요. 이렇게 5인 이상만 하면 그냥 다 되고, 4대 보험 가입도 굳이 규제하지 않고요. 동일하게 산모처럼 이제 4대 보험을 다 들어라 이게 되어야 하는 거야. 그런데 우리는 정말 다 들어주고 있어요. 4대 보험은 의무적으로 다 들어야 돼요. 이러면 선생님들이 다 들어요. 사실은 우리도 강요할 수가 없는 건 들라고 못하는 거예요.”

“민간 자격증이 사실은 자격증마다 검증료가 3만 원, 5만 원인데 이걸 다 개인이 부담하게 하는 구조거든요. 그래서 차라리 제대로 된 교육과정을 만들어서 이 교육과정을 들어라 이렇게 이 교육과정을 만들어 주는 게 제일 좋을 것 같아요.”

“일할 수 있는 기간도 좀 길었으면 좋겠어요. 근데 너무 많은 교육을 받으라고 하고, 너무 많은 자격증을 따고 들어오라 그래요. 그래서 업무 분야를 정확하게 짚어줄 필요가 있어요.”

“진입장벽을 너무 높지 않게 하면서 경력에 대한 부분들 그리고 급여의 공백이라든가 뭐 이런 것들을 좀 줄여내 주는 거요.”

“집에서 만들어주는 음식을 전문적으로 30대에서 60대는 할 수 있잖아요. 시범으로 한 다음에 몇 과정을... 그러니까 맛별이 가정이나 원하는 사람에게 실험을 하다 보면 이제 소문에 괜찮다고 하거나. 일반 아이 돌봄도 계란후라이 같은 거 못해요. 그리고 정리 수납도 가능하다고 생각하고 젊은 친구들이 못 하잖아요. 애기 엄마들이 그럼 정리 수납만 해주는 거예요.”

“서울형 가사 서비스를 지원해 주는 이유는 맛별이인 엄마가 집안일을 신경 쓰지 않고 밖에 나가서 경제 활동을 하라고 지원을 해 주는 거죠. 근데 거기 앉아가지고 그걸 보고 있으면 뭘 소용이예요? 아이들을 키우기 위해서 환경도 좋게 해주기 위해서 하는 취지인데 그게 취지에 전혀 안 맞아요.”

“가정 내 돌봄의 가장 어려움이 그거예요. 무슨 일이 있으면 취소하는 거. 그날 안 하겠다 하는거요. 작년까지 당일 취소에 2만 원이 있었는데, 올해는 그것도 없기 때문에 우리 선생님이 그날 그냥 반나절은 없애는 거예요.”

다. 요양보호사(사회복지-③)

● 시장 상황

- 요양보호사의 시장 상황을 보면, 300만 명 이상의 자격 취득자가 있지만, 활용 비율은 45만 명 수준으로 낮으며, 고령화 등 수요 증가에 따라가기 어렵지만, 처우는 열악한 상황임을 알 수 있음

“지금은 이제 자격 취득자가 한 300만 명이 넘죠. 현장에 일하는 사람들은 실제적으로 한 45만 명 정도인데, 요즘 시설이나 이런 데서는 인력을 구하기 어렵다 얘기를 합니다.”

“아쉬운 거는 노인 인구가 천만이고, 2025년도 초고령 사회가 됐다고 크게 이야기를 하고 있고, 앞으로 노인 인구가 계속 늘 수밖에 없는데, 우리나라에서 돌봄 인력시장이 굉장히 부족하다는 거예요.”

“예전에 240시간 교육받던 거를 320시간으로 교육 시간을 굉장히 늘렸어요. 질을 많이 높이겠다고 나라에서 선언을 했는데 처우는 높이지 않았죠. 요양보호사 자격증만 따기 힘들어졌고, 처우는 나아지지 않았어요.”

● 인력 채용 상황

- 인력 채용 상황을 보면, 최근 50대 중심으로 요양보호사 연령대가 낮아졌지만, 급여나 처우 개선은 이루어지지 않고 있으며, 장기요양보험 수가의 문제도 있지만, 외부 기업의 활발한 참여를 통한 처우 개선 등이 필요하다는 점을 강조함

“초기에는 평균 60대가 제일 많았는데, 지금은 50대 초 여성, 남성은 50대 후반 연령으로 낮아졌잖아요.”

“근로 환경이나 처우가 좀 부족하면 예전 사람들처럼 일을 하는 게 아니라 그냥 그만두는 거죠. 굉장히 합리적이지요. 왜냐하면 학력도 높아지고 연령대는 낮아지니까요. 물론 수가에 한계가 있지요. 연령대가 낮아지고 배우고 합리적인 그런 전문직을 갖고자 일하는 사람들에 비해서 그 근무 환경이라든지 급여라든지 시스템 자체가 못 따라주니까 안 가는 이유 중 하나예요.”

“요양 시설에는 인력난이 있지만, 대학이나 기업이 운영하는 요양시설에는 요양보호사들이 꽤 있습니다.”

“개인 시설이나 이런 데는 수가에만 의존하다 보니까 더 이상 뭐 달라질 수 없는 거고, 요양보호사들은 10년 근무한 사람이나 1년 근무한 사람이나 급여가 똑같아요. 승급제라든지 경력 인정이 안 되기 때문이에요.”

“3년, 5년 지나도 장기요양 쪽은 나라에서 지원해 주는 거에 한계가 있기 때문에 요양보호사들에 대한 처우를 매년 이렇게 국가 기준 가이드라인으로 매년 그 경력을 인정해서 올려주기가 사실상 현실적으로 맞지 않아요. 그러다 보니까 어딜 가더라도 내가 이만한 경력을 가지고 있어도 타 직종 보다는 인정을 많이 못 받는 상황이에요. 그런데 정부가 해결해 줄 수 있는 부분은 아닌 것 같아요. 왜냐하면 결국은 수가는 세법에 의해서 나가는 건데, 제가 보는 건 결국은 노인복지가 실제 산업으로 더 개방되고 소위 말하면 은행이라든지 기업들이 많이 들어오잖아요. 그 사람들이 목적하는 바가 있거든요. 그분들이 들어와서 투자를 해서 근로 환경이 좋아지는 방법밖에 없는 거예요.”

“회계 규정을 다 인위적으로 묶어버렸기 때문에 인건비도 재가 요양보호사 입장에서 좋은 거지만, 86~87%를 정해놔 버렸기 때문에 사업주들이 근로자에게 해줄 수 있는 자율성이 없는 거예요. 그러다 보면 획일적으로 그냥 끌려가는 거예요. 그런데 기업이 들어오면 급여라든지 근로 문화들이 많이 바뀌고, 은행이나 기업이 추구하는 가치, 기업의 목적이 있기 때문에 사람들이 몰리는 겁니다.”

● 신규 채용 상황

- 신규 채용 시장은 젊은 층에도 열려 있지만, 실제로 취업을 유지하는 경우가 적은 상황이며, 대학과 기업 간의 연계가 필요함을 강조함

“일단은 많이 연령이 낮아지고 진입을 할 수는 있겠으나 실제 들어왔을 때 많이 못 버티고 다시 나갔다 시장에 들어왔다... 사실 1년 이상 넘어가기 힘들어요. 요양보호사 선생님이 이직률이 높아요.”

“대학생들에게 좀 장기요양에 대한 진입문을 열어줘서, 공부하면 그 사람들이 취업을 어떻게 하냐라는 게 문제제기될 수가 있어요. 젊은 층이 오지 않아요. 나이 많으신 분들만 오는데, 최근에 법인 회사에서 모 학교에서 돌봄 관련 과목들을 개설해서 국가랑 조인해서 지원금 받아 가지고 영상도 만들고 실습실도 만들고 해서 굉장히 탄탄하게 그런 과목으로 해서 대학생들을 교육을 진행을 하시더라고요.”

● 중장년 채용 수요

- 요양보호사 연령이 낮아지긴 했지만, 여전히 60대 이상 인력이 다수를 차지하고 있으며, 그들에 대한 수요가 여전히 높다는 사실을 알 수 있음

“요양보호사 진입 연령 자체는 낮아진 건 사실이에요. 낮아진 건 사실인데 전체적으로 놓고 보면 우리나라의 요양 쪽 관련 돌봄 인력들은 고령화가 됐어요. 고령화가 됐습니다. 최근에 60대 이상의 요양보호사 비율이 지금이 월등히 높아요.”

● 현행 제도 활용 정도

- 요양보호사 자격을 가지고 병원 동행 매니저나 생활지원사 업무를 수행하는 경우가 있으며, 상대적으로 처우가 좋은 일자리도 증가하고 있음

“병원 동행 매니저나 생활지원사나, 요양보호사 자격증 가지신 분들이 이거를 많이 취득하고 있고요. 생활지원사는 노인 맞춤 돌봄 서비스의 제공 인력인데, 독거노인 어르신 관련해서 복지관에서 파견해서 어르신 댁에 가서 관련 생활지원사, 또 나라에서 생활지원사 일자리를 늘리고 있어요.”

“방문요양 주간보호센터나 요양원은 여건이 열악하고 풀타임 근무하기 어려운데, 이 경우는 좀 낫지요.”

● 교육훈련 실태 및 필요성

- 요양보호사의 법정 의무교육은 240시간에서 320시간으로 증가했는데, 증가한 80시간은 치매 관련 교육임. 하지만, 교육 수행기관에 대한 정부의 관리상 문제로 전문성 있는 보수교육에 한계가 있는 상황이며, 요양보호사의 교육 기준은 상당히 높지만, 그에 따른 처우는 열악하다는 사실을 알 수 있음

“240시간에서 320시간으로 늘어난 게 치매 관련 교육이 추가된 게 주목적이었어요. 보수교육은 온라인이 이제 생겼어요. 그래서 선택하기에 좋고 보수교육은 사실은 매년 받아야 되는데 2년에 한 번이에요. 그런데 보수교육은 요양보호사의 자질 향상이라든지 전문성에 포커스가 맞춰져야 하는데, 수익에 포커스가 맞춰져 있는 거예요.”

“사회복지사 자격증처럼 자격증이 나오는 것뿐만 아니라 시설 관련해서 시설장의 역할을 주는 게 돌봄으로의 진입을 확장시킬 수 있는 방법이지 않을까... 하여튼 질도 많이 높이고 요양보호사 선생님들 보면 뭔가 좀 더 역할을 하길 원하지만, 아무리 경력을 많이 쌓아도 올라갈 수 있는 직급이 없어요.”

“젊은 친구들이 사례 관리라든지 행정직의 전문성을 가지고 시설에 들어가게 되면 이게 문화가 완전 정말 투명한 문화로 바뀔거라는 생각이 하게 되는 거죠.”

“사회복지사 보수교육은 사회복지사 협회에서 주관해서 하고 있고 간호사, 간호조무사 마찬가지로요. 요양보호사는 본질적으로 훼손이 돼 있죠. 협회가 만들어지기 전에 정부에서 그냥 풀어버렸기 때문에 다른 단체들이 많이 들어와 버렸고, 그러다 보니까 본질적인 교육 측면이 훼손되었고요. 평가받을 때 점수가 깎이지 않겠다는 게 더 세고.”

“요양보호사를 양성하는 기관은 양성하는 인력 교수자에 대한 기준이 월등히 높습니다. 간호학원에

서 하는 거는 간호사면 되는데 요양보호사에서 교수를 하는 기준은 간호학원보다는 굉장히 월등히 높아요. 그 기준은 높게 설정해 놓고, 교육 시간도 매우 늘려 놓았는데 차우는 합당하지 않게 해주고 있으니까요.”

“재취업과 관련된 교육을 협회 차원에서 요양보호사 선생님들을 교육해서 일자리 연계를 해주거나 하면 좋지만 현실은 그렇지 않기 때문에 민간에서 해결해야 할 것 같아요.”

● 정부지원 필요성

- 정부지원 관련해서는 회계 가이드라인 개선, 교육비 지원, 재취업 교육, 급여 보장 등에 대한 필요성을 강조함

“기업이 들어와서 투자하고 우리나라 요양 시장을 전부 덮어서 갈 수는 없다고 생각을 해요. 물론 투자도 중요하긴 하지만 근본적으로는 나라에서 기준선을 지켜주지 않으면 이게 지켜지지 않아요. 회계 가이드라인을 너무 타이트하게 하는 게 사실 문제점이 많아요.”

“제도는 만들어 놔는데 시설과 정보화가 어정쩡한 위치에 있다 보니까 요양보호사들에 대한 기대치가 높은데, 요양보호사들이 양질의 서비스를 제공할 수 있는 데는 한계가 있는 거예요.”

“자격증이 교육에 320시간 투자하고, 돈 100여만 원 가까이 주기에는 생활이 어려운 분들이예요. 그나마 국가에서 지원해 줬기 때문에 그 사람들이 자격을 딸 수 있었고, 취업으로 연계가 됐는데, 지금은 자격증 따는 지원 체제가 장벽이 생겨 버렸으니까 그분들이 자격을 딸 수 있는 환경이 없어 졌고. 연령대 낮은 사람들은 자격증을 따도, 실제 현장에 가지는 않고. 그래서 현장에 일하는 사람들의 연령대는 크게 달라지지 않았어요.”

“재가와 시설에서 요양보호사들에게 신청을 받아서 재교육 때 요양보호사를 보내줘가지고 하면 달라지는 게 요양보호사들의 근로라든지 급여라든지 이런 부분이 좀 더 안정성이 되는 거고 보장이 되는 거잖아요. 시설과 재가 쪽에 있으니까 재취업 교육을 다시 한 번 할 필요가 있어요.”

“요양보호사들을 양성했으면 그 요양보호사들이 일할 수 있는 일자리 확충을 만들어줘야 되고 그러려면 시설과 재가에 근무하는 요양보호사가 우선적으로 국가 제도잖아요.”

● 향후 일자리사업 관련 의향

- 일자리사업 관련해서는 협회보다는 정부 차원에서의 조치가 필요함을 강조함

“기본적인 베이스 밑바탕에 있는 그런 기본적인 제도를 자체가 국가에서 취업을 하지 않는데 이거를 어느 협회에서, 어느 취업 터에서 해결을 한다는 거는 말이 안 된다고 생각을 하고 있어요.”

● 정책제언

- 정책제언으로는 시설 요양보호사의 근무시간, 복지에 대한 방향성, 정부 차원 요양보호사 단체 및 교육에 대한 관리, 탄력적인 인력 공급의 필요성을 강조하고 있음

“일자리 관련해서 사실은 현재 건강보험공단에서는 요양보호사는 상근입니다. 그래서 8시간 풀로 일해야 돼요. 시설 쪽 이야기를 하는 건데, 하지만 요양보호사는 전부 풀타임으로 일하길 원하지 않거든요.”

“내일배움카드 고용노동부에서 지원금이 많이 낮아졌어요. 10%만 지원을 해주고 보통의 교육생들이 90%로 자부담을 합니다.”

“큰 구도로 나누면 복지가 있고 요양이 있는데 복지는 사회복지 공부를 하고 거기에 시설이 있고 그다음에 거기에 수혜자들이 있어요. 근데 장기요양은 달라요. 장기는 영리로 출발했고 돈이 목적이예요. 교육원이든 시설이든 재가든 요양보호사 단체는 연대를 해야 돼요.”

“그동안 영리 목적으로 봤다면 이제는 복지 차원으로 우리가 어떤 역할을 기여를 할 것인가에 방향을 잡아서 협업 관계로 들어가는 구조로 가야만 되는데 현재까지는 그렇지 않아요.”

“요양과 재가 시설이라면 정부에서 하는 치매 안심센터도 실제 요양보호사가 일할 수 있는 단계도 올려줘야 되고 그다음에 병원 동행이나 생활지원 좋은데 이것도 요양보호사들에게 하나의 일자리를 늘려주는 거로 가 줘야 되거든요. 근데 이거는 누가 하냐면 지자체에서 하는 거예요.”

“실제 요양보호사 교육원에서는 병원 동행 매니저, 생활지원사 교육을 할 수 없어요. 요양보호사 양성에 대한 교육만 할 수 있습니다. 그건 좀 불합리하지 않나 이런 생각이 들고 있고요. 그런데 나라에서 근로조건을 완화시켜주거나 제도적으로 뒷받침해 주면 이 사람들도 시설로 가거나 선택해서 취업을 할 수 있는데 여기는 탄력적이지 않기 때문에 눈을 돌려서 바깥으로 갈 수밖에 없는 거고요. 요양보호사의 욕구라든지 라이프스타일이 변했는데도 나라에서는 너무 정형화시켜서 하려다 보니까 욕구에 맞는 일자리를 찾아서 가게 되는 게 어려워요.”

“요양보호사 입장에서는 빨리 이제 복지부가 약속을 지켜야 되는 거예요. 이제 요양보호사들이 스스로 권익을 대변하고 스스로 자기의 어떤 인권을 보호하고 스스로의 원가 만들어 낼 수 있는 그 자율적인 모임이 진짜 요양보호사들을 위한 거기 때문에 그걸 빨리 만들어줘서 정부가... 이 요양보호사가 단일 직종으로는 최대 숫자잖아요.”

“저는 약간 좀 아쉬운 거는요. 국가정책이 돌봄으로 바뀌었다고 생각을 합니다. 아이 돌봄 그런 제도들을 많이 만들어 내고 있고 중장년 돌봄 정책이 나왔잖아요. 보건복지부의 일상 돌봄 서비스가 중장년을 위한 돌봄 서비스라고 보고 있고요. 노인 맞춤 돌봄 서비스죠. 지금 현재 우리나라에 맞춰서 아동, 중장년 돌봄 이렇게 정책들이 세분화돼서 나오는데 돌봄을 제공할 인력인 요양보호사들을 위한 일자리는 탄력적으로 제공하지 않고 있어요.”

“모든 관련된 장기 요양 제도라든지 고용노동부라든지 이런 것들이 다 맞물려져서 그들의 욕구를 고려해서 탄력적으로 일자리를 제공해 주려고 하고, 그다음에 요양보호사는 그런 쪽으로 돌봄 인력, 아이, 중장년, 노인층으로 나뉘서 돌봄 인력으로 활용하려는 노력이 좀 있으면 그 사람들이 본인이 반드시 자기 욕구에 맞는 일자리를 찾아서 가게 돼 있다고 보거든요.”

라. 정리

- 사회복지 분야의 3개 직종 협회와 관련한 인터뷰 내용을 정리하면 다음과 같음

〈표 4-8〉 사회복지 분야 인터뷰 내용 요약

구분	간호조무사	돌봄 서비스	요양보호사
시장 상황	의원·요양병원 중심 수요 확대, 고령자 돌봄 필요 증가	사회서비스 중심 돌봄 강화, 민간기관 인력 부족	자격 취득자 300만 명 중 45만 명 활동, 민간 선호, 일반시설 인력난
중장년 채용	40대 이상 다수, 50대 중심 고령화	50~60대 여성 다수, 이직률 높음	고학력 중장년 증가, 조건 안 맞으면 이탈
신규 채용	신규 적음, 경력직 선호	경력자 위주, 진입장벽 낮음	청년 유입은 있으나 정찰률 낮음
중장년 수요	경험자 선호, 중장년 필수 인력	중장년 여성 중심 노동력 구성	수요 지속 증가, 자격자 대비 취업률 낮음
제도 활용	고용장려금 등 접근성 낮음	정부 사업과 연계되나 지속성 부족	내일배움카드 등 일부 활용, 연계 부족
정년연장	의원급 정년 없음, 병원 내규 있음	별도 기준 없음, 계약직 위주 고용	근로시간 유연 조정 필요성
교육훈련 필요성	법정교육 외 직무교육 부족	현장교육 및 기본소양 중요	실습·보수교육 강화, 교양과목 연계 필요
정부지원 필요	인건비 지원, 지역 간 격차 해소	돌봄 종사자 인건비 현실화, 정서 지원 포함	단체 참여보장, 수가 인건비 반영 등
향후 의향	AI 등 디지털 대응 교육 필요	통합 플랫폼 통한 인력풀 관리	대학과정 개설 통한 청년 유입 및 연계 강화
시사점	중장년 구조 고착, 직무 인정 미흡	비정규직 중심, 일자리 질 낮음	복지·경제 융합, 대기업 진출로 인식 변화
정책제언	정규직 전환, 실효성 있는 교육 확대	공공 일자리화, 상시직 전환 체계	국가 차원 권익 보장, 단체 제도화

4. 기타 서비스업 분야 인터뷰 결과

가. 병원코디네이터(서비스업-①)

- 시장 상황

- 병원코디네이터의 시장 상황은 의료서비스 확대로 수요가 증가하고 있으며, 다양한 역할을 수행하고 있음을 알 수 있음

“병원코디네이터는 메디컬에서 일하는 분들에게 필요한 고객 서비스를 지원하고 그다음에 컴퓨터

프로그램 조작, 그리고 내부고객, 외부고객 관리하는 업무에 집중되어 있는 교육과정이에요. 코디네이터는 데스크 또는 진료실 옆에서 원장이 필요로 하는 의료서비스 안내, 그리고 치료 프로세스에 대한 설명, 그리고 향후 치료 일정과 관련된 서비스를 지원해 주는 업무를 하는 직군이예요.”

“간호학과 같은 경우는 학기 과정이 딱 채워 있다 보니까 서비스 마인드가 많이 부족하거나 취업을 할 때 면접이나 이런 부분에 대해서 다른 직군에 비해 부족한 부분이 있어서 대학 교육과정 안에 교양교육으로 코디네이터를 접목시키기도 하고, 조무사 교육기관에서는 조무사 교육이 끝나고 나면 취업 전에 이미지 메이킹, 면접, 화법, CS, 고객 관련 온라인 사용법 이런 것들을 교육하는 코디네이터 교육을 해서 메디컬적인 부분, 간호적인 부분하고 실습까지 콜라보해서 취업 역량을 강화해주는 교육으로 운용을 하고 있어요.”

“응급구조학과도 요새는 CS를 하는 게 개인병원에서 운영하는 응급 구조 프로그램들이 많이 운영이 돼요. 그래서 그런 쪽에서도 환자와 보호자들을 통한 CS 관련 업무들을 해야 되니까 이미 굉장히 갖춰져 있고, 간호학과에서도 필수 교양이라고 알려져 있죠. 간호조무사 쪽에서도 굉장히 취업에 도움이 되는 플러스알파의 자격증으로 다루어지고 있고요.”

“간호조무사 같은 경우는 간호조무사가 훨씬 영향력이 있으니, 수료 또는 원하는 경우에는 협회에 가서 자격증시험을 보라고 저희가 공지를 해서 선택할 수 있어요.”

● 인력 채용 상황

- 인력 채용 상황을 보면, 병원급별로나 업무적으로나 역할에 따라 채용시장은 상당히 넓게 열려 있음을 확인할 수 있지만, 자격증 보유만으로 고용을 원만하게 유지하기에는 전문성과 성과 창출이 필요함을 알 수 있음

“병원코디네이터는 한 30년 전부터 이미 등장했던 직업군이라 할 수 있고요. 사람들은 거의 다 지금 해 왔던 건데 이게 어떻게 보면 교양에 치우치다 보니까 사용하지 않으면 또 잃어버리고 있다가 자격증만 있고 실제로 업무 투입이 안 되는…. 여러 협회 또는 코로나 때 온라인들이 팽배해져서 그냥 수월하게 딸 수 있는 자격증이었지만, 실제 그 자격증만으로 의료기관에 취업하거나 역량을 발휘하기에는 현실적으로는 불가능해진 거죠.”

“만약에 배운 대로 가서 실무를 진행할 수 있는 역량을 갖춘 분이면 이 교육 30시간 이수해서 데스크 맡아서 외부고객 관리하고 진료 전 접점 시간을 충분히 능률적으로 활용할 수 있다는 장점이 있고요.”

“빅 5에서 뽑는 코디네이터 정도면 서울시에서 알려진 간호대학 출신의 임상을 갖춘 그리고 병원에서 충분히 CS에 대해서 굉장히 잘 정립이 된 분들일 거고요. 그렇지 않은 곳은 그냥 원무과 접수 정도 하는 그런 분들은 보건 계열의 전문대 이상은 졸업하고 학교에서 이걸 다 갖추고 임상 현장을 경험해서 바로 투입이 돼도 어려움이 없는 분들 정도인 거고요. 보통은 의원, 치과, 한의원 이런 데 데스크에서 근무하고요.”

“고용노동부 프로젝트를 하고 있는데 거기가 다 취업률이 40% 아래인데, 간호조무사 직군만 80% 이상이 평균 취업률인 거예요. 의료기관은 파트타임을 쓰기는 좀 어렵잖아요. 현장의 특성상 그래서 100% 정규직 책임 상한제예요.”

“까다롭게 채용해요. 근로계약서도 환자에게 직접적으로 영향력을 끼칠 수 있는 사람들이라 어쨌든 원칙적으로 투약과 관련된 정의라든지 이런 거는 계속 설명을 하고요. 저희는 채용 100%예요.”

“병원코디네이터는 마케팅이 필요한 피부과, 성형외과, 비만, 특수질환을 장기적으로 관리하는 만성 질환파트에서 처음부터 인센티브 체결하는 경우가 많고요. 그런 쪽은 젊었을 때 따고 경력을 갖고

코디네이터를 한 분들이 엄청나게 성과를 보이죠. 근데 그 자리가 쉽지는 않고 급여가 워낙 높다 보니 거기서 자리를 잡는 사람들은 장기적으로 그 자리를 찾는 거고 로테이션이 잘 안 돼요.”

“여러 개의 개인이 운영하는 작은 규모의 플랫폼들이 있어요. 근데 가보면 현실이 너무 그것과 동떨어져 있으니까... 취업 관련 플랫폼을 이용한 리쿠르트 제도는 조금 정착하지 않고 그렇죠. 그런 제도의 보완이 중장년한테는 더 필요한 것 같아요.”

● 신규 채용 상황

- 신규 채용 역시 취업은 상당히 열려 있으며, 역할 역시 많은 것을 알 수 있음.
다만, 의료적인 지식이나 경험이 추가적으로 필요함을 강조하고 있음

“취업은 얼마든지 문제는 없는 거죠. 요새는 약국 사무보조원 같은 분들도 간호조무사나 코디네이터 출신들을 많이 시켜요. 약사 아니면 다 무시하고 막 이런 것들을 잘 넘길 수 있는 스마트하게 넘길 수 있는 그런 분들로 간호조무사랑 코디네이터가 딱이잖아요. 의료기관에서 그런 것들을 이미 많이 경험했기 때문에 그런 것도 있고요.”

“저희 협회는 간호대나 보건대하고 업무협약이 되어 있어서 주로 간호대나 보건대 졸업하는 분들에게 교양과목으로 이수를 시키고, 자격증을 취득하게 한 다음 학교 차원에서 수집된 취업통계를 반영을 해서 취업률을 정산을 하니까 취업을 자체는 굉장히 높게 평가가 되는데, 서울시나 구청 같은 지자체사업을 하면서 모집된 인원들만으로, 그것도 중장년을 취업시킨다는 것은 메디컬적인 교육을 임의로 콜라보하지 않으면 면접할 때 굉장히 약점이 될 수 있어요. 근데 어쨌든 플랫폼을 통해서 확인해 보면 병원코디네이터 많이 구해요.”

“저희가 했던 프로젝트도 중장년 취업시장을 위한 국가의 지원이었고, 선발 주자였잖아요. 서울시가 시작을 하면서 구청에서도 프로젝트들이 진행되고 있는데 병원코디네이터라는 자격증이 단시간 이수해서 자격증을 취득할 수 있다고 하지만, 실제로 그것만으로는 현장에서 채용 의지를 굳히기에 좀 애매한 게 있어요. CS 말고 다른 메디컬적인 부분들이 당장 취업해서 다음날부터 접목이 되어야 하니까 그런 부분에 대한 제한이 좀 있는 것 같고요.”

“간호사들이 임상을 하고 코드를 해서 그쪽으로 가고자 하는 노력들이 그동안 많이 있었죠.”

● 중장년 채용 수요

- 중장년층에도 그동안의 인생 경험이나 공감능력을 활용해 취업이 가능하지만, 정착률은 다소 떨어지는 것을 알 수 있으며, 역시 의료지식이 필요함을 강조하고 있음

“지금은 중장년한테도 길이 열리고 있어요. 중장년층의 가장 좋은 비전은 살아온 인생에 있어서의 지혜들이 있다는 장점이 있어요. 중장년층은 이미 살아온 경험이 있어요. 그분들을 조금만 메디컬적으로 끌어서 수업을 보완하면, 기본적으로 데스크에서 할 수 있는 역량만 갖춰지면 길이 열린다고 봐요.”

“일반인들은 현재 직업을 갖고 있는 분들보다는 경력단절인 분들이 빨리 취업시장으로 가고 싶다는 니즈가 있는데요. 교육까지는 굉장히 수월한데 교육 이후에 취업이라든지 장기적 비전 이런 게 30시간 갖고는 다 채워 드릴 수가 없는 거죠. 시험도 봐야 되고요, 그분들의 취업 의지도 경력 대비 급여가 중장년층에서 이직을 할 거면 연봉 4~5천만 원을 생각하나 봐요. 근데 의료기관 현실이 그렇지 않잖아요. 교육 참여까지는 너무 수월한데 그다음부터 이제 면접이라든지 취업 의지가 되게

주는 거죠. 그래서 그런 부분에 대한 개발도 필요할 것 같아요.”

“50대 후반은 청력 감퇴, 시력 감퇴가 있어요. 확실히 그래서 모니터를 본다거나 이런 소통에서 약간씩 소외되어서 그분들은 한방 내과나 이제 요양병원처럼 연로하신 분들을 상대하는 쪽으로 좀 밀려나는 추세인 거는 맞는데 그쪽도 지금 수요가 많잖아요. 40대까지는 금방금방 취업이 되는 것 같아요.”

● 현행 제도 활용 정도

- 코디네이터는 보통 간호조무사 자격 취득 시 같이 취득하는 경우가 많고, 그것이 효과적임을 알 수 있음

“간호조무사 자격증을 딸 때 코디 자격증까지 같이 넣어서 해요. 어떻게 보면 화려한 이력서를 만들어 주는 걸로 진행하는데, 그러다 보니 병원은 조무사는 코디네이터 자격 있으면 더 좋아해요.”

● 정년연장 관련 상황 및 의견

- 정년연장과 관련해서는 일반 병원의 경우처럼 의원급에서는 큰 문제가 없음을 알 수 있음

“정년규정이나 제한은 별로 없죠. 그리고 보통은 의원이 동네 지역 상권이잖아요. 그러니까 어르신 의 자제분의 손주까지 한 병원을 주치의 개념으로 다녀요. 오히려 더 강점이 되죠. 그러니까 이제 자기가 계속 있을 수만 있으면 크게 문제될 거는 없는 거죠.”

“60세 이후에 파트타임이나 이런 것들을 본인이 원하는 거에 따라서 조율할 수 있는 탄력성이 있어요. 병원들은 그렇게 하려고 하는데 워낙 고된 업무에 시달리는 분들이라 재계약 의사가 별로 없죠.”

● 교육훈련 실태 및 필요성

- 코디네이터의 의무교육은 30시간을 이수하도록 하고 있음

“교육 기간은 30시간이구요. 중장년 일자리 프로젝트나 이런 쪽에서 병원코디네이터를 선호하는 건 다른 간호 업무나 의료기사 쪽보다는 이수기간이 짧다는 장점이 있죠. 30시간을 하지만 간호전문 강사를 섭외해서 그 사람들이 CS 말고 실제로 취업에 더 우선시하는 간호기술을 추가로 가르치게 되면, 코디 자격증을 갖고 병원에 취업을 하거나, 의료기관 준의료기관에 취업할 때 장점을 갖추게 돼요.”

“온라인으로 보수교육을 진행하기는 해요. 그런데 의료나 이쪽은 온라인 교육이 되게 위험한 것 같아요.”

● 정부지원 필요성

- 정부지원 필요성을 보면, 취업 플랫폼 구축, 취업 관련 체계적 지원, 일관성 있는 정책 추진 등을 제기함

“협회나 기관에서 중장년 일자리 전문 분야의 취업 플랫폼을 구축해서 ‘20대, 30대, 40대, 50대 다 뽑아요’라고 해서 가보면 50대는 안 돼요. 그래서 미들레인지 단계 사람들만 채용할 각오가 돼 있는 의료기관을 위한 또 다른 취업 플랫폼을 인바운드와 아웃바운드에서 같이 운영을 해서 그런

사람들의 수요를 사전 분석을 하고, 그분들을 모아서 취업 관련된 특강, 이미지 메이킹이라든지 화법, 이런 걸 코칭을 해주고, 그리고 이제 기관장이 책임질 수 있는 교육의 장이 같이 가서 그룹 면접을 하는 거죠.”

“어쨌든 공정하게 면접을 하고, 이제 본인들이 제한한 이런 취업과 관련된 내용 이런 것들과 관련해서 신의를 지키고 이 사람들도 준비된 마음으로 ‘나도 충분히 면접까지 가고 채용에 결정될 수 있겠다’ 이런 믿음을 갖고, 실패 확률을 줄여야 되는데 그러기 위해서는 인력 투입이 필요하거든요. 그것만 전담하는 사람이 필요한데 작은 사업장에서는 준비가 좀 안 된 것 같아요.”

“중장년 관련해서는 제도 보완이 필요한 것 같아요. 소비자와 기업 둘 다 같이 어떤 어드벤처를 얻을 수 있는... 근데 그게 어렵지 않거든요.”

“취업이라고 하는 것은 40대, 50대에서 시작하면 정년 이후까지를 고민해야 되는 문제예요. 그 부분을 정말 정부에서 고민을 좀 해서. 취업률만 높이면 뭐 해요, 퇴사율이 더 높은데요. 그 사람들이 정말 사회가 나를 원하고 기업에서 나를 원한다고 하는 메시지를 받아들이지 않으면 취업해서 그만두는 확률은 굉장히 높아요.”

“정말 중장기 발전전략을 학교도, 학원도, 협회도 계속해서 상위기관에 보고하는데, 이게 연속성이 없는 가장 큰 이유는 국가 제도가 일관성이 없다는 거예요.”

● 정책제언

- 정책제언으로는 수요증가에 따른 관리/양성, 의료스킬에 대한 업그레이드 등이 필요함을 제기함

“코디네이터는 수요는 많은데 이걸 선별할 수 있는 순기능을 강화해서 잘 정리가 되면 이 시장에 꼭 풀타임 주 5일 근무제가 아니라도 탄력근무제를 통해서라도 코디네이터를 많이 양성해서 이걸 해보고, 적성에 맞으면 간호조무사로 오고 이렇게 할 수 있는 방안도 필요할 것 같아요.”

“2~3년 노는 사람들에게 맞춤형 취업, 예를 들어서 야간에 몇 시간만 하는 거 그다음에 주말에만 하는 거 이런 식으로 너무 과부하가 걸리지 않도록 천천히 발을 들이고 흡수될 수 있는 이런 구조가 있으면 되고요.”

“동네 병원에 가서 취업을 하라는 거예요. 자주 가는 병원 또는 내가 눈여겨봤던 친절한 원장님이 있는 곳에 가서 이력서 하나 주고 와라. 가서 제가 이렇게 교육을 받고 있고, 언제 자격증 따고, 경력은 이렇고 사무 관련 업무는 이 정도까지 할 수 있다고 하는 이력서를 만들어서 병원에 두고 와라. 그러면, 병원은 늘 사람이 갑자기 그만두기 때문에 전화가 올 것이다. 그렇게 얘기를 하거든요. 중장년층은 그거밖에 없는 거예요. 이력서를 온라인에 넣으면 중간에 실장들이 자기보다 나이 많으면 커트(cut), 자기보다 학력 높으면 커트(cut), 내가 나온 학원 아니면 커트(cut) 그래서 원장님한테까지 안 가요.”

“기본적인 의료스킬을 다 가르쳐서 코디네이터 CS전문가과정이라고 했지만, 그렇게 해서 프로그램을 뽁뽁하게 채워보니 만족도가 높은 거예요.”

“40~50대를 위한 중장년 일자리 관련된 채용의 또 다른 어떤 플랫폼이라든지 이런 패러다임이 좀 필요할 것 같아요.”

나. 조리사(서비스업-②)

● 시장 상황

- 조리사의 시장 상황을 보면, 수요는 있지만, 열악한 처우로 인해 지원을 꺼리는 경우가 많으며, 공공기관에서 공무원 전환과 증원이 필요함을 제기함

“조리사업에서 일하시려고 하시는 분들이 많이 없어졌어요. 전에는 공무원이라고 해가지고 준공무원직을 줬었는데, 그 사람들이 퇴직하면 서울시도 안 뽑고요. 지방에는 그나마 소도시에서…. 그래도 보니까 몇백 명은 있기는 해요.”

“학교나 아니면 옛날처럼 좋은 직장이라고 생각을 하는데 그런 게 없이 기본요금만 주고서 노가다를 한다고 하면 공장에서 일하는 것보다도 돈을 못 받는다고 얘기하거든요. 예전에는 공무원으로 의무감을 갖고 있었는데 지금은 노가다보다도 못하니까요. 사람들이 아예 학교에도 들어가려고 하지 않고 오히려 조리사로 들어가는 것보다는 조리원으로 외국인 노동자랑 같이 일하는 게 오히려 급여가 더 많대요.”

“회원들은 자영업들이고요. 회원과 임원진들… 일반 회원들은 전부 집단급식소에서 일하시는 분들이예요. 4만 8천 명 정도예요.”

“사람들이 스타 셰프만 되고 싶어 하지, 집단급식소나 이런 데서 업무를 하려고 하지 않고요. 학교를 나와서도 직종이 다 바뀌어요.”

● 인력 채용 상황

- 인력 채용 상황을 전반적으로 보면, 인력 수요는 어느 정도 있지만, 급여 수준이라든지 계약 기간 등에 따라 차이가 발생하고 있으며, 특히 열악한 처우로 인해 취업을 꺼리는 경우가 많음을 알 수 있음

“조리사들을 공무원처럼 뽑아서 체계적으로 한다고 하면 그들끼리 싸우지도 않고 체계가 될 것 같아요. 옛날처럼 준공무원 자격을 줬으면 좋겠다. 왜 서울하고 경기도는 안 뽑냐…. 지자체에 많이 소속돼 계신 분들이요.”

“조리사 업무를 한다는 게 3D업종이라고 생각하고 있고, 우리는 3D업종보다 더 심하게 생각하고 있거든요. 그리고 코로나 이후로 더 어려워지고…. 조리사들이 어디로 다 없어졌어요. 그 정도로 대우를 안 해줬던 거예요. 원위치로 돌아오지 않는 이유가 원위치로 돌아온 다음에 옛날처럼 준공무원을 주든가 뭘 해야 되는데 외국인 노동자들처럼 똑같이 취급을 하는 거예요.”

“4년제를 나오면 교통공사 이런 데는 준공무원 자격을 주니까 그런 데는 들어가요. 국회 그런 데는 9급부터 들어가니까 들어가는데, 일반 학교에는 들어가서 일하고 싶어도 300일밖에 급여를 안 주고 그다음에 처우도 식당 아줌마 취급하니까 젊은 사람들이 어떻게 투입이 되겠어요? 투입이 될 수가 없죠. 그러면 그 사람들을 공무원으로 준공무원으로 채용을 해 주고 자기네가 열심히 공부한 걸 발휘를 할 수 있게끔 해줘야 되는데 공부한 거에 비해 완전히 반비례로 어디로 다 가버리는 거야.”

“근데 현실은 나를 받아주는 데는 공무원 그쪽으로 되는데 거기도 T.O.가 나야 공무원으로 들어갈 수 있는 거잖아요. 만약에 T.O.가 안 나면 영원히 들어갈 수가 없는 거예요.”

“준공무원이었던 교통공사라든가 국회라든가 이런 데를 들어가려고 하지. 거기는 들어가면 처우는 좋잖아요. 처우가 괜찮은 데는 3개월이든 6개월이든 들어가요. 근데 처우가 안 되는 거는 1년을 준다고 그래도 안 들어가요.”

- 신규 채용 상황

- 신규 채용 상황을 보면, 최근 50~60대를 꺼려하고 있고, 30~40대는 이직이 많음을 알 수 있음

“예전에는 50~60대가 많았다고 하면, 지금은 30대 후반에서 40대가 많은데, 50~60대는 안 쓰려고 하죠. 그러니까 없는 거예요. 50대도 조금 써주고 해야 되는데 그분들은 사지가 멀쩡한데도 나이에 결격이 돼버리고 젊은 사람보다 더 할 수 있어도... 진짜로 40~50대가 어디로 갈 수, 갈 데가 없어요. 그리고 젊은 애들은 또 들어와서 잠깐하고 가버리고요.”

“2020년도부터 180만 명이니까 더 많이 났을 때인데도 불구하고, 인원이 투입이 안 되는 게 처우 개선이 안 되기 때문에 투입이 안 되는 거예요.”

- 중장년 채용 수요

- 중장년 채용은 상당히 감소하였지만, 이들의 성실성이나 낮은 이직률 등의 장점을 활용할 필요가 있음을 제기함

“음식을 다루고 하는 곳이라 군대보다도 또 엄할 수도 있을 거예요. 근데 그걸 못 참고 가시는 분들이 많죠. 근데 나이 40~50대는 사명감을 갖고 하거든요. 이분들은 가족을 꾸려야 되는 그런 입장이거든요.”

“협회에서도 ‘50~60대를 많이 뽑아주세요’라고 해도 60대 퇴직 이후 재취업이 진짜 힘든 것 같아요. 파트타임으로 들어가더라고요. 점점 정규직으로 못 들어가고요. 근데 조금 나이가 고령이 되더라도 사지가 멀쩡하고 그렇다고 그러면 연령대를 조금 더 늘려주면 어떨까 합니다.”

- 정년연장 관련 상황 및 의견

- 정년연장과 관련해서는 직종 특성상 특별한 제약은 없지만, 퇴직 후 재계약 기간에 대한 보장이 필요함을 제기함

“퇴직을 시키기 전에 보장이 됐으면 좋겠어요. 1년씩 재계약이 되어야 하는데 제가 봤을 때는 그분이 들어오기 위해서 파트타임으로 6개월, 3개월씩 들어오는데 면접을 보는데 힘들어 하시더라고요.”

“재고용되는 거는 3개월, 6개월 파트타임이 아니라 그냥 1년씩 연장을 해서 내가 아프지 않으면 연장해 주겠다 그러면 내가 안 아프려고 노력하고 그다음에 자기관리를 하면서 일을 할 수가 있잖아요.”

- 교육훈련 실태 및 필요성

- 교육훈련과 관련해서 조리사 자질 향상을 위한 보수교육 필요성이 있음을 강조함. 하지만, 현재로서는 부족한 상황임을 알 수 있음

“위생교육을 시키면서도 조리사 자질 향상에서도 그런 얘기를 하고 그다음에 우리가 보수교육을 하려고 법안을 내도 잘 안 되고 있는 거야. 안타깝워서 우리 조리사 위생교육할 때 거기에 한 과목을 넣어서 교육을 시키고 있어요. 근데 그런 부분이 좀 안타깝죠. 그분들을 또 다시 채용하려고 하면 그분들이 다시 면접을 봐야 되기 때문에 아예 시도를 안 하는 분들이 많이 계시더라고요.”

“지자체에서 예산을 받아가지고 자격증 발급이라든가, 지자체에서 요리 실습실이 있어요. 경기도지

회 같은 경우에는 그래서 이제 양성을 하고 있습니다.”

“보수교육을 좀 만들어 주셔야지고 우리 협회에서 조리 업무를 하시는 분들이 위생교육만 하는 게 아니라 조리사가 가질 수 있는 진짜 자긍심을 가질 수 있게… 영양사협회는 복지부에서 보수교육을 하고 있거든요.”

● 정부지원 필요성

- 정부지원 역시 교육에 대한 지원 필요성을 제기함

“식중독 교육은 매년 받아야 되지만, 또 자기에 대한 자긍심이 있을 거 아니에요. 그거에 대한 퀄리티를 높여주기 위해 3시간을 해준다. 그러면 내가 조리 업무를 할 때 자긍심을 갖고 일을 할 수 있잖아요.”

● 향후 일자리사업 관련 의향

- 향후 일자리사업 관련해서는 지원만 되면, 충분히 사업을 추진할 의지가 있으며, 현재도 진행은 하고 있지만, 정보 제공 정도인 것으로 판단됨

“홈페이지에만 그냥 공고를 해가지고, 그걸 사람들이 보고 가거든요. 우리 공지 안에 있어요. 이제 인원 총원해 달라 그러면 그걸 갖다가 우리가 업데이트해줘 가지고 했는데, 요즘은 조금 덜 괴로워요. 그러니까 그만큼 힘들어졌다는 거죠. 전에는 사람도 많이 뽑아가지고 해야 되는데 업이 많이 없어지는 코로나 전하고 후하고 이게 많이 달라지고요.”

● 정책제언

- 정책제언으로는 40~50대 인력 활용과 경력인정이 필요하다는 점을 제시함

“40~50대들에 한해서 먼저 시험을 치게끔 해야 돼요. 새로 20~30대가 들어오는 사람들은 제로에서 시작하지만, 40~50대를 쓸 수 있는 자리가 있는 거지요. 업종에서 10년을 일했다고 하면 플러스 20점을 주는 식으로요… 일단은 10년을 일했다는 것은 그 사람이 꾸준히 여기서 일할 사람이잖아요.”

다. 가사노동자(서비스업-③)

● 시장 상황

- 가사노동자의 시장 상황을 보면, 수요는 상당히 증가하고 있지만, 정부 차원의 고용지원시스템이 없고, 비표준적인 플랫폼 중심이어서 이직이 심하고, 고용 불안정이 심화되고 있음을 알 수 있음

“작년 고용 동향이나 올 초를 보더라도 고용시장을 견인하는 것은 60대 이상, 특히 여성의 사회복지 서비스업이잖아요.”

“민간 영역 쪽에서는 사람 구하는 게 굉장히 어렵죠. 두 번째는 구했다고 하더라도 이동이 심해요.

1년 이상을 버티는 비율이 한 70%.... 그러니까 입직률은 높는데 계속 붙어 있는 정착률은 되게 낮은 상황이라고 말씀을 드리고, 그렇다면 왜 구하기가 어려운가 그런 게 문제잖아요.”

“아직 분야는 정부의 고용지원 시스템이 작동을 안 하고 있었어요. 서울시장은 인증기관과 플랫폼 노동시장으로 양분돼 있어요. 종사자는 8만 명 정도로 보는데 이게 서울에서 일하거나 주민등록을 가진 사람들이구요. 경기도에서 분당이나 강남쪽으로 많이 오고 그러거든요.”

“가사 관리사라는 직업이 힘은 많이 들고, 일반 사람들에게는 매력적으로 다가오지 않는 거예요.”

● 인력 채용 상황

- 인력 채용은 정부와 지자체의 일자리지원센터나 구인구직 사이트, 지인을 통한 소개 등을 통해 취업을 하고 있으며, 급여는 최저임금수준이고, 플랫폼은 수수료를 공제하는 식으로 직업소개가 이루어지고 있음

“아직까지 이 시장의 90%는 입소문이 제일 커요. 그다음은 옛날에는 지역 정보지, 가로수, 교차로 등이었는데 지금은 그런 건 없어지고 온라인 구인구직 사이트를 많이 이용하죠. 이게 워낙 몇십 년 동안 되어오던 것이어서 고용센터에서 알선한다고 하더라도 금방 전환되기는 어려워요. 요양보호사가 초창기에 그랬지만 지금은 사이트를 많이 활용하거든요. 지금 현재로는 온라인 구인구직 사이트 특히, 당근마켓이 약진하고 있고, 그쪽을 통해서 많이 들어가는데 플랫폼 기업들이 서울의 70~80% 이상을 차지하고 있다고 봐요.”

“여하튼 현재의 구인구직 경로는 플랫폼 업체들과의 온라인 홍보와 온라인 당근마켓 이런 식의 구인구직 베흔시장 직거래 사이트들을 많이 활용하고 있어요. 새로운 경향으로 여성인력개발센터나 50플러스센터랑 협약을 맺거나, 채용박람회, 노사발전재단 그런 걸 좀 활용하는 케이스들이 생겨나고 있구요.”

“지금 종사하시는 분들 보수 수준, 급여 수준은 최저임금이라고 보셔야 돼요. 플랫폼이든 여기든 다 최저임금이라고 생각을 하셔야 되는데, 일단 근로자 인증기관은 최저임금에 여기는 퇴직금 수당을 주게 돼 있으니까 명목임금은 1만 6천 원 안팎이에요. 시급 아이 돌봄은 1만 5천 원 안팎이고요. 수수료 떼고서 한 1만 4천 원 안팎이 들어가요. 단기계약 1년 계약이 대부분이구요. 그건 요양보호사랑 똑같아요. 장애인활동지원사도 그렇고. 그거는 근로계약을 맺은 경우, 그리고 이제 플랫폼 그 쪽은 근로계약이 없으니까 회원 규정에 의해서 딱히 얼마 일하고 이런 게 없어요. 단발적으로 하는 경우도 수수료가 18~25% 돼요.”

● 중장년 채용 수요

- 가사노동자의 평균 연령은 60세 전후로 주로 중장년층의 고용이 다수를 이루고 있는 상황이며, 아이 돌봄은 연령대가 다양함을 알 수 있음

“여기가 평균 연령이 60세라고 보시면 돼요. 플랫폼이 등장하면서 평균 연령이 58세로 떨어진 해도 있었어요. 일단은 평균 연령은 59, 60세라고 보면 되는데 당분간 그럴 것 같구요. 최근에는 40대, 50대 초반들도 꾸준히 파트타임으로 들어오고 있구요.”

“아이 돌봄은 시장이 확 달라요. 아이 돌봄은 홍보를 많이 하는 게 주로 플랫폼에서 학습시어터 이려는데 사실 기본은 다 수발이에요.”

● 현행 제도 활용 정도

- 현행 제도 중에서는 가사근로자 인턴제를 활용하는데, 구직 등록상에 어려움이 있음을 알 수 있음

“중장년 채용 관련 제도를 많이 활용해 봤는데, 인턴제는 여성인력개발센터에도 거기를 통해서 하면 3개월 채용 장려금을 주는 제도가 있는데, 가장 큰 문제가 거기서 등록한 사람들만 고용을 해야 돼요.”

“근데 일하느라 거기서 구직 등록하고 뭘 받고 막 그래야 돼요. 그런데 거기서 알선을 못 해줘요. 우리가 아무리 신청해도 우리가 구한 사람들을 보내려니까 구직 등록이 안 돼 있어요. 다 미스매칭인 거예요. 그래서 이런 쪽에 구인구직 서비스가 더 필요하다는 생각이 들죠.”

● 교육훈련 실태 및 필요성

- 교육훈련과 관련하여 협회와 인증기관에서 교육을 필수적으로 수행하고 있으며, 최근 다양한 분야와 이슈에 대한 다양한 보수교육의 필요성을 강조하고 있음

“인증기관과 협동조합들은 교육을 필수로 하는 곳들이 대부분이에요. 협회도 필수로 하죠. 하지만 얘기한 플랫폼 업체들은 온라인 교육으로 대체하거나 알아서 혹은 교육을 아예 안 하거나 그런 곳들입니다. 대면 교육하는 곳들은 없다고 보셔도 될 것 같아요.”

“가사 근로자들은 센터의 도움을 받아서 교육을 필수적으로 받아요. 기본은 10시간 기본과정이 들어가 있어요. 가사 사용인가 그 부분들은 지금 교육이 되어 있고 많이 확산이 되고 있는데 민간 아이 돌봄, 여성가족부랑 다른 쪽은 교육과정이 확산이 안 되고 표준화가 아직 안 돼 있어요. 그래서 몇몇 인증기관이나 사회적 협동조합들만 교육을 하는거죠.”

“올해부터는 민간 자격증이니깐 그거를 따면 노동부가 앞으로 경력 인증제를 한번 가보자는 건데 초기 단계인 거고요. 2023년 전후로 해서 서울시 여성인력개발센터랑 서울 강서, 용산, 성동 여성인력개발센터들이랑 제공 기관들이 협력해서 여성인력개발센터에서 가사관리사 과정을 운영할 수 있게 했어요.”

“기관들은 한 번만 교육하는 게 아니라 매월 상시적으로 안내는 해요. 그리고 1년에 한두 번 정도 이상 보수교육을 정식으로 한다거나 매월 진행하는 거는 또 별도로 있어요. 기관마다 상황은 다르지만 양성과정뿐만 아니라 선생님 보수교육까지도 주기적으로 하고 있어요.”

“보수교육이 굉장히 필요하고 조금 더 활성화하려면 종사자들은 가능하면 구인구직을 정확히 알아서 매칭하는 편의적인 사이트나 뭐가 필요한데 그 기업들한테는 법정 의무교육도 필요해요. 법정의무교육, 그리고 그게 요새는 인권이나 성희롱 문제 산업안전 같은 게 들어가는데 우리나라는 예를 들어서 직장 내 성희롱 있잖아요. 이게 법정 의무교육은 다 받는데 내용을 이제 수정을 해서 하는 거죠. 우리 분야에 맞게 선생님들에 맞게, 직종에 맞게 부가가치 있는 분야의 개발도 아직까지는 적다고 봅니다.”

● 정부지원 필요성

- 정부지원과 관련해서 법정 의무교육의 강화와 지원, 보수교육 강화, 이동시간이나 식사시간 확보 및 지원 등을 제기함

“취업지원을 활성화하려면 기업에 대한 간접 지원으로도 직접 인간비가 아니라 법정의무교육을 개발하고, 그 부분을 지원해 주면 좋을 것이다”

“우리가 보수교육을 재직자훈련으로 해보려고 생각했는데, 이게 제조업에 한 100시간이나 굉장히 많은 쪽을 대상으로 구상이 된 거여서 10시간을 하면 강사비도 안 나와요. 금액 자체가요. 그래서 하기가 되게 어려운 거예요.”

“그래서 정부도 재직자 공동훈련을 기업이 모여서 할 수 있게 해놨어요. 그러면 이거를 홍보하고 모일 수 있게 누군가 촉진을 해줘야 되잖아요. 근데 아까처럼 취업지원 인프라에서 그런 것도 알려 주고 모으게 해야 되는데, 그게 없으니까 발로 뛸 수가 없죠. 수시로 못한단 말이에요.”

“가사관리사분들은 3시간이 제일 많고, 10년 전에는 두 탕을 뛰는 경우도 많았는데, 점점 하루에 한 탕을 뛰는 분들하고 두 탕 뛰는 분들이 이렇게 양극화가 되기 시작해요. 한 20~30%는 두 탕 뛰고 주말에도 하려고 해요.”

“서울 쪽은 아닌데 부천에서 조사해 보니까 20% 이상이 점심을 못 먹고 이동해요. 1시간 동안 이동하다 보니까요. 그래서 더 일하고 싶은 분들도 거리 때문에 그게 있다는. 이런 게 좀 정리가 좀 필요하고요.”

● 향후 일자리사업 관련 의향

- 향후 일자리사업 관련 의지는 상당히 높으며, 특히 비영리법인의 노인일자리 사업에 대한 관심이 높았음

“저희는 굉장히 자랑스럽게 생각하는데 전국적으로 비영리 법인이 아이 돌봄을 하는 노인 일자리 시장형을 하는 경우가 없어요.”

“요즘에 이 직업이 제일 중요하고 없으면 안 되는 직업이고, 남들이 회피하니까 얼마나 이게 더 힘들고 하는 걸 알아야 되잖아요.”

● 정책제언

- 정책제언으로는 공공 구인구직 플랫폼, 취업지원시스템 강화, 고부가가치 전문서비스 개발, 근무시간 단축, 작업재활 활성화, 방문간호 활성화, 지역돌봄 서비스 확대, 돌봄노임단가 도입, 돌봄산업 육성, 요금제도 개선 등을 제기함

“취업지원시스템을 어떻게 짜냐 하는 부분이 아주 중요하다고 생각이 들어요. 요양보호사가 워크넷에서 구인이 가능하지만, 실제로는 웰페어넷이라든가 요양보호사, 사회복지사 구인구직 뭐 있잖아요. 그렇듯이 서울시도 돌봄 플랫폼 이런 거 좀 있잖아요. 이쪽에다 그걸 좀 같이 나누는 공공 구인구직 플랫폼이죠. 일종의 정보도 주고 이런 거를 꼭 하면 좋겠어요. 그걸 50플러스재단에서 운영을 하건 간에 꼭 했으면 좋겠고, 인증기관도 근로자와 종사자가 다 같이 있으니까 이런 쪽과 협약을 해서 맞춤형으로 수요에 맞는 교육을 특화시키면 되게 좋겠다는 생각을 해요.”

“노인 요양이나 아이 돌봄이나 로봇이 대체 못하는 데 집안일도 그래요. 로봇 청소기가 하고 대체가 안 되는 게 되게 많아요. 이쪽은 어떤 기술 변화의 영향을 굉장히 받지 않고 계속 늘어날 분야이긴 확실하다는 생각을 하고, 부가가치를 높이기 위한 전문서비스를 개발하겠다는 얘기들을 업체가 많이 했는데, 개발이 하나도 안 됐어요. 예상외로 우리나라 소비 시장이 신축성이 되게 적어요.”

“중장년의 특징 자체가 아주 극히 일부를 제외하고는 기술사 자격증을 가졌다는 거 아니고는 고부가

가치로 넘어가기 어렵다는 생각을 계속하는 거예요. 돌봄 쪽에서도 그러면 이 특성에 최소한 55세에 입직을 해서 65세까지는 일을 할 수 있게 하되, 근무시간은 조금씩 줄어야 되죠.”

“돌봄의 중위적인 일자리 부분이 나와야 되니까 지금은 소득을 높이는 게 아니라 어떻게 하면 지금의 민간 일자리에서 조금 더 안정성을 기여할 수 있을까, 거기에 대한 것을 집중하고 그다음에는 복지와 일자리는 결합되어 있기 때문에 어떻게 하면 아까 중하위층들이 이런 서비스를 좀 받아서 일자리가 창출될 수 있을까. 영똥한 데 돈 쓰지 말고 같이 가면 좋을 것 같아요.”

“치매 및 노화예방 활동 있잖아요. 이제 연금을 받는 세대가 등장하기 시작했잖아요. 10년 전엔 전혀 아니었는데 이제 드디어 등장하면서 작업재활 같은 거. 그러니까 집을 방문해서 헬스는 너무 힘들고 그런 거를 하려는 욕구들이 생기기 시작해요. 65세 이상은 작업재활 같은 운동을 하는 거예요. 이런 건 굉장히 필요하고 가능할 것이라는 생각을 해요.”

“지금은 노인 요양급여에 방문간호가 있는데 한 5~6년 뒤에는 급여로 들어가지 않을까 생각을 하면서 이 아이템은 아주 중요한 것 같아요.”

“서울시 정신건강지원센터 정신질환자 상대로 하는 시범사업을 준비 중에 있어요. 지금 정신질환자는 지역돌봄서비스가 거의 전무해요.”

“그다음에 지금 「아이돌봄지원법」이 개정됐어요. 작년에 등록제를 도입했어요. 이게 좋은 건 아니에요. 지금 여성가족부가 아이 돌봄사업을 하고 있는데 건강가정지원센터에서 주로 하거든요. 그러다 보니까 내 사용주는 누구냐 싸움 나고 난리가 났죠. 그럼에도 불구하고 민간도 등록제를 하겠다는 거예요. 민간 베이비시스터사업요. 그리고 여성가족부도 공공일자리는 한계가 있고 항상 부족하잖아요. 민간을 육성하고 건강하게 촉진하는 게 중요한데, 그렇다면 이 등록제랑 연관시켜서 체계적으로 아이 돌봄 인력을 육성해야 돼요. 그러면 이게 국가 자격증으로 들어가는데 그래서 민간에 믿을 수 있는 아이 돌봄 기관을 육성하고, 인증을 받게 해서 일부라도 고용을 할 수 있게 하면 좋겠다고 생각을 해요. 서울시가 이걸 인증해 줄 수도 있고요.”

“업종 맞춤형이 들어갔으면 좋겠고, 그럴 때에는 협회나 종합지원센터에서 교육과 이걸 다 갖고 있기 때문에 주된 파트너로 같이 협의를 하면 좋겠죠.”

“요새 우리가 주장하는 게 표준노임단가제예요. 그렇게 되면 지금 단순노무 종사자가 최저임금보다 조금 높은... 근데 돌봄 쪽도 돌봄노임단가제 같은 게 들어와야지만 최저선이 잡힐 거 아니에요.”

“최근에 서울형 가사관리 쪽에서는 선입금제를 하기도 하는데, 이게 가사 돌봄 쪽의 특징이에요. 노인요양, 장애인 활동 지원, 아이 돌봄은 갑자기 취소하기는 쉽지 않아요. 근데 가사 쪽은 그냥 취소하거든요. 그래서 서비스 요금은 선불제로 입금을 시켜야 된다고 생각을 많이 해요.”

“저는 돌봄은 산업으로 육성할 청사진을 그려야 된다. 근데 자꾸 복지roman 보고 일자리 보면 맨날 노동환경 얘기만 하고 있는데 그러면 이게 뭐가 없어요. 그러고 나니까 담당 부처가 또 없는 거예요. 그래서 공약이 올라가지는 않았지만 우리가 「돌봄기본법」을 지금 밀고 있어요. 헌법의 돌봄 기본권 이랑 그렇게 되면 정부부처 내지 대통령 직속이든 간에 원가를 만들어서 같이 봐야 되잖아요.”

라. 정리

- 이상에서 본 서비스업 분야의 3개 직종 협회와 관련한 인터뷰 내용을 정리하면 다음과 같음

〈표 4-9〉 서비스업 분야 인터뷰 내용 요약

구분	병원코디네이터	조리사	가사노동자
시장 상황	의료서비스 확대로 수요 증가, 역할 혼재	급식·복지 분야 수요 증가, 외식은 정체	수요는 증가하나 비표준·플랫폼 중심, 고용불안정 심화
중장년 채용	60대 중장년 여성 다수, 계약직 중심	40~60대 여성 다수, 단기계약 많음	60세 전후 여성 중심, 단기근속 많음
신규 채용	자격자 다수이나 정착률 낮음	진입 많지만 이직률 높음	진입 쉬우나 이직률 높음, 플랫폼 채용 확대
중장년 수요	정서적 공감능력 중시로 중장년 선호	단체급식 중심으로 중장년 수요 큼	정서적 노동 강점으로 지속 수요 존재
제도 활용	국비교육 일부 활용, 채용 연계 낮음	내일배움카드 등 교육 활용, 실효성 낮음	가사 근로자 인턴제 등 있으나 접근성 낮음
정년연장	장기근속 가능 환경 필요	체력 부담 고려한 고용 지속방안 요구	정년보다 고용 안정성 필요
교육훈련 필요성	민간교육 위주, 현장연계 부족	보수교육 필요, 표준교육 부족	입직 전 교육 일부, 표준화 부족
정부지원 필요	실무중심 공공훈련, 채용 연계 요구	단체급식 맞춤형 교육과 인프라 개선 필요	공공플랫폼, 인증제, 고용보험 확대 필요
향후 의향	지자체 협력 통해 교육사업 계획	지자체 및 복지기관 협력 양성 계획	50+센터 연계 등 의향 있음
시사점	직무인식 부족, 열악한 고용 조건	숙련기반 직종이나 체력 문제 존재	노동자성 인정 미흡, 고용구조 불안
정책제언	직무기준 수립, 공공채용 연계 체계 필요	직무 세분화, 보수교육 강화, 채용지원 확대	공공인증제, 표준직무화, 채용 연계 필요

1. 기업 대상 인터뷰 진행 결과

- 서울 소재 13개 기업을 대상으로 실시한 심층 인터뷰 결과를 종합하면, 중장년 인력에 대한 기업의 인식, 채용 기준, 그리고 정책 지원 수요 측면에서 다음과 같은 핵심적인 시사점을 도출할 수 있음

가. 중장년 인력의 가치 및 채용 기준

- 높은 직무 숙련도와 책임감
 - 기업들은 중장년 인력에 대해 직무 숙련도가 높고 담당 업무에 대한 책임감과 성실성이 우수하다는 긍정적인 평가를 내렸음. 특히 단순노무직이 아닌 전문직이나 기술직에서는 이러한 숙련도와 노하우가 기업 경쟁력에 직접적으로 기여한다고 인식하였음
- 채용의 이중성
 - 중장년 인력 채용은 크게 ‘숙련 기술 대체’와 ‘비숙련 단순 인력 충원’이라는 두 가지 목적으로 이루어지고 있음
 - 숙련 인력: IT 기술직, 전문 서비스직 등에서는 특정 분야에서의 전문 기술과 경력을 최우선으로 요구하며, 경력단절 기간이 길거나 급변하는 기술 트렌드를 따라가지 못할 경우 채용에 어려움이 있었음
 - 단순 인력: 제조업이나 일부 서비스업에서는 책임감 있는 단순 인력 충원이 주를 이루며, 새로운 기술 습득 의지와 건강이 중요한 기준으로 작용함
- 미스매치 원인
 - 기업이 중장년 인력에게 기대하는 급여 수준과 직무 역할에 대한 중장년 구직자의 기대 수준과의 차이가 여전히 존재하며, 특히 낮은 연봉 및 근로조건이 중장년 채용의 가장 큰 걸림돌로 작용하고 있음

나. 중장년 활용을 위한 기업의 노력 및 애로사항

● 내부 제도적 노력 미흡

- 대부분의 기업은 중장년 인력을 활용하기 위한 별도의 사내 제도나 내부 교육 프로그램을 적극적으로 운영하고 있지 못하며, 주로 기존 채용 방식에 의존하고 있었음. 이는 중장년 채용에 대한 기업의 전략적 접근이 부족함을 시사함

● 공공 지원제도의 실효성 부족

- 기업들은 현행 정부 및 지자체의 중장년 고용지원제도에 대해 정보 접근성이 낮고, 절차가 복잡하며, 실질적인 인센티브가 부족하다고 평가함. 특히 지원금의 혜택이 미미하거나 지원 대상이 제한적인 점이 채용 의지를 높이는 데 한계로 작용함

다. 정책적 지원 및 요구 사항

● 실질적인 재정 인센티브 요구

- 기업의 중장년 채용 의지를 높이기 위해 채용 지원금 확대, 지원 대상 확대(비영리단체 등 포함), 그리고 유연근무제 도입과의 연계 지원 등 직접적인 재정적 인센티브 강화가 필요하다는 요구가 높았음

● 채용/직무의 재정의 필요성

- 단순한 재취업 교육을 넘어, 중장년의 숙련된 경력을 바탕으로 직무를 리브랜딩하고, 특정 산업군이나 직종에 특화된 채용박람회 확대하여 실질적인 매칭 성공률을 높여야 함

● 정책 공론화 및 환경 개선

- 중장년 고용 문제에 대한 정책 설계 과정에 기업의 입장이 반영될 수 있는 공론화의 장을 마련하고, 요양보호사와 같이 법적 임금수준이 낮은 직종의 근로환경을 개선하는 등 제도적 환경 정비가 선행되어야 함

2. 협회 대상 인터뷰 진행 결과

가. 주요 결과 요약

● 제조업 분야

(1) 건설기계산업

- 시장 현황: 인프라 수요로 안정적 유지, 정비직 고령화
- 중장년 채용: 경력자 중심 채용, 신규 유입 적음
- 문제점: 기술단절 우려, 청년 진입 저조
- 정책제언: 실습기반 정비훈련 확대, 고령 숙련자의 경험 공유 제도화

(2) 산업지능화(스마트제조)

- 시장 현황: 스마트공장 고도화에 따른 유지보수 인력 수요 증가
- 중장년 채용: 운영관리 중심 고령 인력 유지
- 문제점: 디지털 전환 적응 격차
- 정책제언: 중장년 대상 디지털 기초훈련, 공공-민간 실습거점 확대

(3) 자동차모빌리티

- 시장 현황: 내연기관 축소, 전기차 전환기 진입
- 중장년 채용: 유지 중심, 신규 채용 축소 추세
- 문제점: 신기술 인력 공백 우려
- 정책제언: 직무전환 기반 교육, 산업단지 중심 훈련 인프라 확충

(4) 공작기계산업

- 시장 현황: 전기차 전환으로 내수 수요 위축, 숙련 인력 고령화
- 중장년 채용: 고숙련자 위주 재고용, 정년 후 계속 근무 다수
- 문제점: 신규 청년 채용 저조, 재교육 인프라 부족
- 정책제언: 중소기업 대상 기술 재교육 확대, 청년 유입 위한 이미지 개선

(5) 기계산업(일반기계)

- 시장 현황: 산업 재편기, 수출 확대와 인력 미스매치 병존
- 중장년 채용: 숙련자 중심 유지, 신기술 전환 어려움
- 문제점: 수도권 중심 인력 집중, 혐오업종 인식
- 정책제언: 직무 중심 재교육, 지역-업종 매칭 기반 인력공급 체계 강화

(6) 인공진흥산업

- 시장 현황: AI 산업은 지속 성장 중이지만 인력수급 불균형 심화
- 중장년 채용: 중장년 활용에 대한 고려는 하고 있으나 역량 격차 및 교육 미비로 인해 활용이 어려운 상황
- 문제점: 일학습 병행제, 내일배움카드 등 일부 제도 활용하나 AI 업종 특화 제도는 부족
- 정책제언: 중장년 대상 전반적인 구직지원 위한 교육프로그램과 플랫폼 필요

● 시사점

- 전환기 산업구조 속에서 중장년 인력은 기술 유지 및 후속 세대 전수에 필수적인 자산임
- 직무 기반 정년연장 및 재교육 시스템 부재는 업종 전반에 걸쳐 나타남
- 중소기업 중심 산업에서는 재교육 및 매칭 시스템에 대한 정책 수요 절대적

● 정책 제언 정리

- 직무 기반 정년연장 제도 도입: 직무 특성에 따른 유연한 정년연장 및 재고용 모델 개발
- 산업맞춤형 중장년 재교육 인프라 구축: 지역 중심 실습형 훈련센터 및 협회 연계 커리큘럼 운영
- 청년-중장년 혼합형 인력 운용 체계: 경력계승 및 세대교체 연계를 위한 제도적 기반 마련
- 스마트제조·전환기 산업 대상 디지털 역량 지원: 중장년 친화형 직무전환 패키지 개발 및 확대
- 정부-업종단체 간 협업체계 강화: 인력수급, 훈련, 매칭 전 과정의 일괄 연계 체계 수립

● 사회복지 분야

(1) 간호조무사

- 시장 상황: 요양병원 및 의원 수요 지속, 고령화 심화
- 중장년 채용: 평균 연령 50세 이상, 정규직 중심 고용
- 신규 채용: 신규 유입 적고 경력자 우대 심화
- 중장년 수요: 대체 불가능한 숙련 인력 구조 고착
- 제도 활용: 훈련제도 거의 활용되지 않음
- 정책제언: 직무교육 체계 강화, 정규직 확대, 직무정체성 제도화 필요

(2) 방문 돌봄 서비스

- 시장 상황: 민간기관 중심 자율 운영, 치우는 열악
- 중장년 채용: 40~60대 여성 중심, 단시간 근로자 다수
- 신규 채용: 지속 유입 있으나 근속률 낮음
- 중장년 수요: 방문 요양 중심으로 수요 지속 확대
- 제도 활용: 일부 일자리사업 활용, 장기 연계 미흡
- 정책제언: 기관 주도 실무훈련 강화, 지역-기관 협력 체계 구축

(3) 요양보호사

- 시장 상황: 자격자는 많지만 실직적 활동자는 45만 명 내외, 민간시설 중심 수요 증가
- 중장년 채용: 진입 연령 점차 낮아지며 고학력자·중장년 비중 여전히 높음
- 신규 채용: 청년 유입 있으나 가치관 불일치 및 이직률 높음
- 중장년 수요: 베이비붐 세대 고령화로 수요 증가 지속
- 제도 활용: 내일배움카드 등 제도 존재하나 실질적 연계 부족
- 정책제언: 정규직화 확대, 단체 참여 보장, 대학과정 개설 등 장기 전략 필요

(4) 시사점

- 요양 및 돌봄직은 중장년 여성 중심의 고용구조 뚜렷

- 현장 수요는 지속 증가하지만 교육훈련과 제도적 뒷받침 부족
- 청년 유입 확대를 위해 직무 전문성 및 직업 이미지 제고 필요

(5) 정책제언 정리

- 직무 기반 교육훈련 체계 강화: 대학 교양과목, 단기 실무훈련, 인증 프로그램 확대
- 고용안정 및 정규직 전환 확대: 불안정 단시간 고용 해소 위한 직접지원 정책 추진
- 요양·돌봄 직종 통합 자격 및 경력관리제 도입: 중복직종 간 교차활용성 강화
- 지역-기관-단체 협력 일자리사업 추진: 돌봄수요 맞춤형 인력공급 체계 마련
- 중장년 대상 디지털·돌봄 융합교육 확대: ICT 돌봄기기 활용 기반 고령친화 교육 강화

● 기타 서비스업 분야

(1) 병원코디네이터

- 시장 상황: 의료 서비스 확대와 함께 수요 증가, 민간자격 중심 고용
- 중장년 채용: 60대 여성 중심, 시간제·단기 위주 고용
- 신규 채용: 자격보다는 서비스 경험 중시
- 인력 수요: 고령환자 증가에 따라 공감형 인력 수요 높음
- 제도 활용: 국비 훈련 일부 있으나 병원 채용 연계 미흡
- 정책제언: 훈련-채용 일체형 구조 마련, 경력 인정제 도입

(2) 조리사

- 시장 상황: 단체급식 수요 증가, 외식업 고용 위축
- 중장년 채용: 중장년 여성 비중 높으나 단기 계약 많음
- 신규 채용: 신입은 적응률 낮고 이직률 높음
- 인력 수요: 단체급식 위주로 경력자 선호
- 제도 활용: 내일배움카드 등 일부 교육제도 사용
- 정책제언: 보수교육 제도화, 직무 세분화 훈련 확대

(3) 가사노동자

- 시장 상황: 비공식 고용 중심, 수요 증가 중이나 권익 보호 미흡
- 중장년 채용: 대부분이 50~60대 여성, 근속 짧고 고용불안정
- 신규 채용: 비공식 경로 진입, 체계적 채용 절차 부족
- 인력 수요: 지속 증가, 특히 장기요양·돌봄 연계수요 많음
- 제도 활용: 사회보험 사각지대, 일부 지자체 사업 연계
- 정책제언: 고용보험 포함, 지역사회 통합돌봄 연계 일자리

(4) 시사점

- 비공식 고용 및 고용불안 개선: 3개 직종 모두 고용형태의 불안정성이 높아, 사회보험 포함한 고용안정장치 필요
- 교육훈련 표준화 및 채용 연계 강화: 직무별 역량모델 개발 및 실무형 교육체계 마련
- 중장년 인력 맞춤형 정책 필요: 체력, 경력, 생활리듬 등을 고려한 유연한 고용환경과 지원제도 마련

(5) 정책 제언 정리

- 공공 기반 직무 인증제 및 경력인정제 도입
- 지자체-민간기관 연계 채용매칭 시스템 구축
- 중장년 대상 채용보조금, 직무 세분화 훈련 프로그램 확대
- 사회서비스 직군에 대한 공공플랫폼 도입 및 질 관리

● 주요 특성

(1) 분야별 다른 특성

- 제조업, 사회복지, 서비스업 등 분야별로 시장 환경과 노동시장의 차이 등으로 인해 일자리 상황이나 중장년 채용 수요, 교육훈련체계 등에 서로 다른 특성이 있음을 확인함

(2) 서로 다른 숙련 기반

- 3개 분야는 업종 특성상 서로 다른 숙련 기반을 갖고 있으며, 그것에 따라 노동시장에서의 적응과 교육훈련 방식, 숙련습득 방식 등에 차이가 발생함을 알 수 있음

(3) 단발적인 정부 지원체계

- 3개 분야에서 정부지원은 지속적인 지원보다는 한시적이고, 일관되지 않은 체계를 보이고 있으며, 중장기적인 접근과 근본적 문제해결 등에서 부족한 것으로 판단됨

나. 시사점

- 분야별 특성에 부합하는 중장년 일자리 지원체계 구축
 - 각 분야별로 서로 다른 시장 환경과 노동시장 특성에 적합한 일자리 지원체계 구축이 필요함
- 지속적이고 중장기적인 일자리 관련 체계 구축
 - 일자리 관련 체계 구축을 위해 일자리 정보 제공과 상담서비스, 교육훈련, 일자리 연계 등을 통합적으로 추진할 수 있도록 적극적 노동시장정책(Active Labor Market Policy) 차원에서 공공고용서비스(Public Employment Service)를 구축하여 지원할 필요가 있음
- 중앙-지역 연계를 통한 통합 지원체계 구축
 - 현재, 중앙정부와 지방정부 간 지원체계 구축이 안되어 있고, 필요한 정책 역시 지역별·업종별로 다를 수 있는데, 중앙과 지역의 시스템과 정책을 연계하고, 공통적인 사업과 지역·업종 간 특성을 고려한 사업을 조합하여 추진할 필요가 있음
- 정부와 지자체의 지원 확대
 - 3개 분야를 비롯해 정부와 지자체가 보다 세밀하고 구체적인 지원제도를 마련하여 지원할 필요가 있음
- 업종별·직종별 협회 역할 강화와 지원
 - 업종별·직종별로 각 산업의 협회에 대하여 일자리 관련 정보 제공, 교육훈련, 일자리 연계 등을 추진할 수 있도록 권한을 부여하고, 적극적인 지원을 하는 것이 보다 전문성을 확보할 수 있는 방안이라고 생각하며, 이러한 협회의 기능을 강화하여 산업별 위원회(Sector Council)로 발전하여 제 기능을 다할 수 있도록 할 필요가 있음

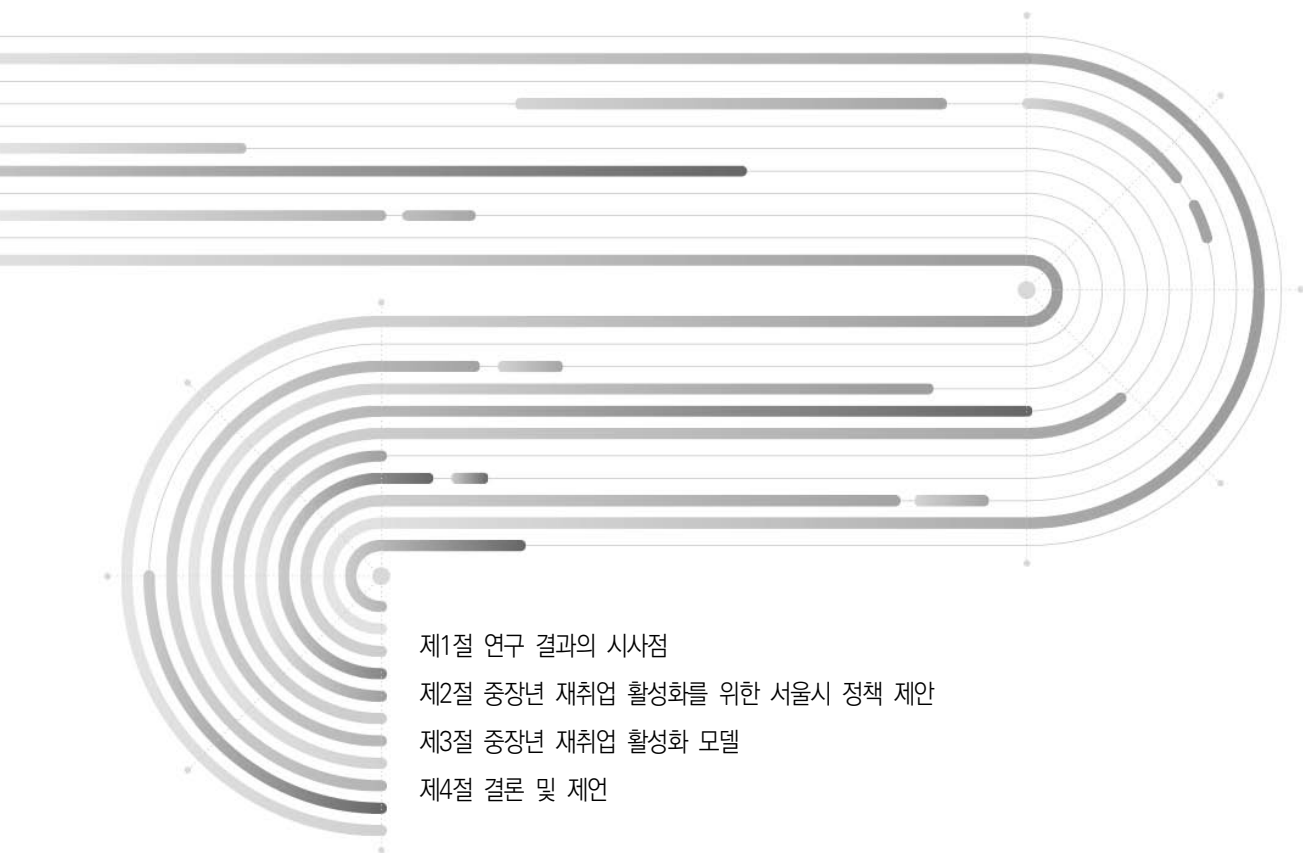
● 제조업과 사회복지·서비스업 일자리 연계 방안

- 제조업은 산업구조 변화에 대한 인력 수요의 감소와 교육훈련에 대한 보다 중장기적인 준비와 대응이 필요하며, 최근 벌어지고 있는 변화 역시 그러한 측면에서 접근할 필요가 있음. 이를 위해 제조업 분야는 새로운 분야나 해당 분야에 대한 전문성을 강화할 수 있는 체계적인 교육훈련을 바탕으로 일자리 유지 또는 연계에 초점을 맞추고, 이에 대하여 관련 협회와 서울시가 공동으로 협력하고, 여기에 정부 예산을 최대한 유치하거나 자체 예산을 확보해 사업을 지속적으로 추진해 나갈 필요가 있다고 판단됨
- 사회복지·서비스업은 인력 수요는 많지만, 근로조건이 상대적으로 열악한 상황에서 보수교육(재교육)을 강화하고, 좋은 일자리 발굴과 연계에 초점을 맞춰야 할 것으로 판단됨. 이를 위해 관련 협회와 서울시가 협력하여 교육훈련 프로그램 추진과 일자리 연계, 열악한 처우를 개선하기 위한 각종 지원, 정부에 대한 근본적 제도 개선요구를 포괄적으로 추진할 필요가 있다고 판단됨

제5장

중장년 재취업 활성화를 위한 기업요구와 정책지원 전략

중장년 재취업 활성화를 위한 정책방안



제1절 연구 결과의 시사점

제2절 중장년 재취업 활성화를 위한 서울시 정책 제언

제3절 중장년 재취업 활성화 모델

제4절 결론 및 제언

제1절 연구 결과의 시사점

1. 중장년 일자리 분석 결과

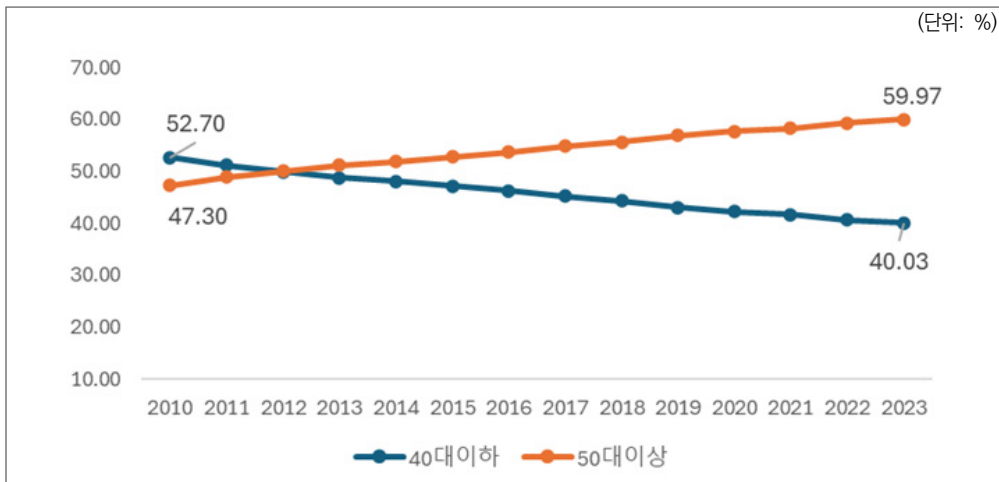
- 통계청의 2차 데이터를 활용하여 중장년 일자리 분석해 본 결과 다음의 시사점을 얻을 수 있음

가. 중장년 취업자에 대한 주목

- 인구 고령화 및 고령층의 빈곤, 생산가능인구의 감소 등 인구 변화가 사회 전반에 미치는 영향이 커지면서, 이에 대한 사회적 논의가 활발하게 이루어지고 있으며 그중에서도 노동시장에 미치는 영향이 상대적으로 주목을 받음
 - 장래인구 변화를 보면, 2030년 무렵부터 40세 이상 중장년 인구가 40세 미만 인구를 추월하며 2040년 중반 이후부터는 65세 이상 고령인구가 가장 많은 연령층으로 나타남
 - 고령화 시대와 부족한 생산인구 상황에서 생산성을 어떻게 유지할 것인가가 경제성장의 중요한 기초인 만큼 이에 대한 대비와 준비가 필수적임
- 인구 변화에 따라 정년연장이 논의되고 있으나 한 직장에서 정년까지 근무하는 비율은 9.7%에 불과한 것으로 나타나 일부 대기업과 공공기관을 제외하면 퇴직과 재취업은 노동시장의 일상적인 모습이라고 볼 수 있음
 - 고용노동부의 조사에 따르면, 정년 제도를 도입한 기업은 22%로 나타났으며 정년퇴직하는 경우는 9.7%로 조사됨

- 50대 취업자의 급증이 중장년 재취업의 중요성을 보여주고 있음
 - 2010년에만 하더라도 40대 취업자 수는 52.7%로 50대 취업자 수에 비해 많았으나 2023년 기준 40대 취업자 수는 40%로 낮아지고 50대 취업자 수가 60%로 크게 늘어나 50대 이후의 취업 관리가 중요한 사회적 과제가 되었음을 알 수 있음
 - 중장년의 취업자는 50세 이상 64세 미만이 이전보다 크게 늘었으며 40대는 약간 감소하는 것으로 나타나 향후 50세 이상 중장년 노동시장이 중요한 역할을 할 것으로 기대됨
 - 이러한 결과는 50대 이후의 재취업에 대해 정부와 지방자치단체 차원의 더 많은 정책적 고려가 필요함을 제시함

[그림 5-1] 중장년 취업자 비율 변화



출처: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도

나. 중장년에 수요가 많은 산업과 직무

- 통계청이 2024년 발간한 「한국의 사회 동향」에 따르면, 2014년과 비교하여 2023년 현재 중장년의 성별에 따라 취업자 수가 늘어난 산업과 업종은 차이가 있는 것을 확인할 수 있었음
- 남성은 운송, 소프트웨어산업에서 중장년 취업자가 증가했으며 여성은 보건의료와 사회복지 산업에서 중장년 취업자가 늘어난 것으로 나타남

- 산업별로 남성 취업자가 증가한 산업은 소화물 전문 운송업(40대), 소프트웨어 개발 및 공급업(50대), 도로 화물 운송업(60대)이었음
- 여성은 병·의원(40대), 비거주 복지시설 운영업(50대와 60대)의 취업자가 늘어난 것으로 나타남
- 직무별로 남성 일자리가 크게 늘어난 곳은 컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가(40대), 경영관련 사무원(50대), 자동차 운전원(60대)이었으며 여성은 경영관련 사무원(40대), 회계 및 경리 사무원(50대), 돌봄 및 보건 서비스 종사자(60대)로 나타남
- 기존의 연구 결과는 중장년 일자리 가운데 성별에 따라 늘어나는 산업 및 업종이 달라짐에 주목할 필요성을 제시함. 이를 바탕으로 성별 특성을 고려한 중장년 재취업 일자리 전략이 수립될 필요성이 있음

다. 중장년 일자리 이동

- 통계청의 「일자리이동통계」에 따르면, 중장년의 절반 이상이 일자리를 이동하는 것으로 나타나 재취업의 전략적 지원 필요성을 뒷받침함
 - 40대 이상 중장년의 평균 일자리 이동 비율은 50%로 중장년 취업자의 절반이 일자리를 바꾸고 있음
- 중장년 일자리 중 비정규직 노동자의 일자리 이동이 특히 두드러져 이에 대한 대책 마련이 필요
 - 중장년 중 1년 미만으로 일하는 비정규직 노동자의 일자리 이동 비율은 71%(40대), 73%(50대)로 매우 높음. 비정규직의 잦은 일자리 이동 관련 일자리 안정성을 확보할 수 있는 재취업 서비스의 중요성을 보여줌
- 일자리 이동은 대기업보다는 중소기업에서 빈번하게 일어나고 있는데 대기업의 경우 일자리 유지율은 66%(40대), 65%(50대)였으나 중소기업의 경우 39%(40대), 46%(50대)로 일자리 유지 비율이 낮았음
- 산업별로도 건설업의 이동 비율이 49%로 높은 편이었으며 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업 등 비정규직 노동자가 많은 곳의 일자리 이동 비율이 45%(40대), 49%(50대)로 높았음. 보건업 및 사회복지 서비스업도 일자리 이동 비율이 39%(40대), 41%(50대)로 높게 나타남

- 중장년의 잦은 일자리 이동은 일자리 자체의 불안정성 때문일 수도 있으며 구직자가 일자리에 대해 만족해 하지 않는 일자리 미스매치일 가능성도 존재
 - 이러한 결과는 40대 이후 중장년의 재취업 수요가 중소기업 종사자 및 상대적으로 고용이 불안정한 건설업, 사회서비스업, 시설관리 및 지원서비스업 등에 집중되어 있을 가능성을 보여줌
 - 중장년 일자리 이동결과는 향후 중장년 재취업이 단순히 일자리를 소개하는데 그쳐서는 곤란하며 구직자의 역량을 종합적으로 고려한 양질의 고용서비스로 전환할 필요성을 보여주고 있음

2. 선행연구 분석 결과

- 그동안 중장년의 재취업과 관련한 국내 학술논문의 대부분은 수요자인 기업보다 공급자인 취업 당사자에게 초점이 맞추어져 있고, 기업의 수요를 집중적으로 분석한 연구는 거의 없었음
 - 수요자(기업)의 관점에서 중장년 재취업의 현황과 과제를 살펴보는 것이 본 연구가 이전 연구와의 주된 차별점임
- 해외 연구 가운데 일부는 고용주에 대한 분석을 시도하고 있으며 이는 우리나라에도 의미 있는 시사점을 제공함
 - Ranzjin 외(2004)의 연구는 고용주가 지원자의 신뢰성, 시간 엄수, 능력(역량)을 선발하는 데 있어 중요한 요소로 꼽고 있다고 설명하였는데 이는 우리나라 중장년 취업 시에도 동일하게 중요한 역량임
 - Oude(2014)의 연구는 고용주들이 고령 노동자가 젊은 노동자들에 비해 생산성이 낮다는 고정관념을 가지고 있기 때문에 이를 바꾸기 위한 노력이 필요하다고 주장함. 고용주들의 고정관념으로 인해 퇴직한 중장년 인력을 재고용하는 데 소극적이라고 주장함. 다만 고령 노동자의 생산성 이슈는 단순히 고용주의 우려가 아닌 현실적인 고려 사항이 될 수 있음. Oude(2014)의 연구는 중장년 노동자의 임금 유연성이 고용주의 재고용, 재취업 의사를 높일 수 있을 것으로 전망하고 있음
 - Karpinska 외(2011)의 연구는 중장년 노동자에 대한 고용주는 고정관념은 알려진 사실이지만 중장년 노동자 스스로 일할 의지와 적절한 역량을 보유하고 있다면 재취업이 어려운 것이 아니라고도 주장

3. 정부의 중장년 정책 평가

- 고용노동부 등 정부의 중장년 고용서비스가 2023년 이후 축소되어 있는데, 이는 중장년 재취업이 우리나라 노동시장에서 차지하는 중요성을 고려할 때 적절한 방향으로 보기 어려우며 원상회복 및 확대가 필요함
 - 신중년 적합직무 지원 사업, 고령자 인재은행 제도 등은 2023년 말 폐지됨
 - 중장년 일자리 사업의 수요와 반비례하여 정부 차원의 지원 사업을 줄이는 방향은 수정이 필요한 부분이라 할 수 있음
- 그동안 시행된 정부의 중장년 일자리 정책에 대한 실질적인 평가와 공개적인 논의도 부족해 정부의 중장년 고용정책의 실체를 파악하는 것이 어려우며 향후 과제가 무엇인지를 파악하는 데 한계가 있음
 - 정부의 중장년 정책에 대한 로드맵이 필요하며 이를 위해서는 기존 정책에 대한 평가와 분석, 집중할 사업에 대한 체계적인 지원 등이 제시되어야 함
- 기존 연구들은 정부의 고용서비스가 반복적이며 중장년 고용 사업도 중복이 발생하고 있다며 효율성의 문제를 지적하고 있음. 또한 전문적인 고용서비스가 이루어지지 않고 있음도 공통적인 지적사항으로 평가되어 왔음
 - 정부의 고용서비스 정책에 대한 전반적인 재평가가 필요하며 중앙부처 및 지자체 간 사업이 유기적으로 연결되어 통합적 시너지를 내고 있지 않다면 그 원인이 무엇인지 종합적인 진단이 필요함
 - 정부가 제공하는 고용서비스가 단순, 저임금 일자리에 특화되어 있다는 지적이 존재하므로 고용서비스의 전문화를 위한 대안들이 마련될 필요가 있음
- 부처 간 중복적인 사업을 통일하여 효율성을 제고하고 점점 중요해지고 있는 고용서비스 정책을 총괄하기 위해 ‘(가칭)고용서비스공단’과 같은 별도 조직의 필요성이 제기되고 있음
 - 늘어나는 고용서비스 수요를 감당하기 위해서는 정부의 체계적인 고용서비스 정책이 필요함을 보여주는 것이며 중장년 일자리에 대한 재취업 프로그램도 전문적인 서비스로 질적 전환이 필요한 상황

4. 기업 대상 수요 조사의 시사점

- 본 연구는 기업의 중장년 채용 현황과 평가를 파악하기 위해 450개의 기업을 대상으로 설문조사를 실시함

가. 중장년 고용 현황

- 최근 채용 규모의 변화를 살펴본 결과 ‘변화 없음’이 49.3%로, 예전과 비슷한 수준의 중장년 채용 규모를 유지하는 기업이 절반에 가까움. 향후 중장년 채용은 급격하게 줄거나 늘지 않을 것으로 판단됨
 - 중장년 채용이 늘었다는 응답 기업은 29.2%였으며 감소했다는 비율은 21.5%로 나타남([그림 3-4] 참고)
 - 평균적으로 채용한 중장년 인력은 18.7명이었으며 이 중 40대가 가장 많았고 50대, 60대 순으로 나타남([그림 3-5] 참고)
- 최근 1년 동안의 중장년 신규 채용 기업 중 50명 이상 대규모로 채용이 이뤄질 때 전체 중장년 채용에 크게 기여하는 것으로 나타남
 - 50명 이상을 채용한 기업은 7.9%에 불과하지만 전체 채용인원의 61%를 차지하는 것으로 나타남
 - 이러한 결과는 중장년 인력을 대규모로 채용하는 중장년 고용친화기업에 대한 추가적인 지원과 육성이 필요함을 보여줌
- 중장년에 특화된 직종은 26.3%에 불과하며 다수는 연령과 무관하게 할 수 있는 업무
 - 최근 취업한 중장년의 특징은 연령과 무관하게 누구나 수행 가능한 보편적인 직무라는데 73.7%가 동의하였으며 중장년에 적합한 직무는 26.3%로 나타남
 - 이러한 결과는 보편적인 보통의 일에 중장년 일자리를 채용하는 것이 다수로 중장년 인력이 여러 직무에 골고루 활용될 수 있음을 시사함([그림 3-9] 참고)

나. 중장년 고용 시 노동조건

- 신규 채용된 중장년 일자리의 85.2%는 기간의 정함이 없는 일자리에 해당함
 - 중장년 고용형태는 기간의 정함이 없는 정규직이 69.9%로 가장 많았으며, 무기계약직은 15.3%로, 85.2%가 정규직 또는 무기계약직으로 채용한다고 밝히고 있음
 - 이에 비해 기간제는 23.3%였으며 단기 임시직은 8.6%, 1인 도급은 5.9%에 불과하여 재취업을 하더라도 고용안정을 보장받을 수 있는 가능성을 확인함 ([그림 3-6] 참고)
- 주 40시간 전일제 근무자로 채용한다는 응답이 73.5%로 2/3 이상이 전일제 근무형태를 제공한다고 응답했으며 단시간 근로는 17.7%로 나타남([그림 3-7] 참고)
 - 중장년 일자리의 다수가 파트타임 등 단시간 일자리일 것이라는 고정된 생각과 달리, 대부분의 일자리는 전일제 형태로 나타남
 - 본인이 희망할 경우 전일제 일자리로 취업할 수 있음을 보여주는 결과라 할 수 있음
- 중장년 채용 시 보상 수준은 기대보다 높지 않아 구직자의 기대를 다소 낮출 필요가 있음을 보여줌
 - 기업이 중장년 인력에 제공할 수 있는 보상 수준은 200만 원대 수준이 42.7%로 가장 많았으며 300만 원대 수준은 32.7%로 나타남

다. 중장년 채용 평가

- 최근 1년간 채용된 중장년에 대한 업무 평가는 만족한다는 응답이 52.4%로 가장 높게 나타남
 - 중장년 채용에 대한 기업의 만족도는 높은 수준으로 나타남. ‘만족한다’는 응답이 52.4%인데 비해 ‘불만족한다’는 응답은 4.6%에 불과한 것으로 나타남
 - 이러한 결과는 기업의 중장년 인력의 활용에 대한 거부감이 높지 않음을 보여주는 것이며 향후 연령이 재취업에 큰 장애물이 되지 않을 가능성을 보여줌

- 기업의 내부 구성원은 중장년 신규 채용인력에 대해 만족하는 것으로 나타남
 - 중장년 채용 확대에 대해 내부 직원들은 대체로 찬성(46.4%)하는 것으로 나타났으며 반대로 부정하는 경우는 7.5%에 불과함
 - 이러한 결과는 기업뿐만 아니라 기존 직원들도 중장년 채용에 대한 내부 저항은 크지 않음을 보여주는 것으로 앞으로 중장년 재취업 시장이 활성화될 수 있을 것으로 기대됨

라. 중장년 역할에 대한 높은 기대감

- 중장년 채용에 대한 채용 전 기대감과 채용 후 만족감에 있어서는 차이가 있음을 확인함
 - 기업들은 대체로 중장년 채용인력에 대한 만족도는 높은 수준이었으나 실제 기대는 더 높은 것으로 나타남
 - 경험과 전문성, 책임감, 낮은 이직, 인적 네트워크 활용, 정부 지원제도의 활용 등에 있어 기대감이 만족도보다 통계적으로 유의하게 높게 나타남
 - 이러한 결과는 향후 기업의 수요에 맞는 중장년층의 역량 제고가 시급한 과제를 보여주는 것으로 이를 위한 공공의 경력개발 지원 등의 교육이 필요함을 보여줌
- 중장년 구직자 채용 시 기업이 우려하는 것은 구직자들이 희망하는 임금수준과 기업의 지급 여건 간의 불일치가 가장 컸으며 체력 및 건강 여건 부족, 느린 학습 속도 등을 우려하고 있었음
 - 기업과 구직자 간 이러한 차이를 어떻게 해소할 것인지에 대한 대안적인 정책이 필요한 상황임

5. 기업 및 협회 사례 조사의 시사점

가. 기업 사례 조사

- 13개 기업을 대상으로 심층 면접조사를 실시한 결과, 기업들은 중장년 인력을 무조건적으로 채용기피하는 것이 아니라, 특정 역량에 대한 수요를 기반으로 채용의사 결정을 내리고 있었음

- IT/핀테크 기업군은 신기술 개발보다 시스템 안정화 및 기획/설계 등 노하우가 필요한 직무에서 중년의 가치를 인정하고 있었음. 경험 기반의 전략적 사고 및 설계 능력을 필요로 하고 있음에 따라, 인턴십 등 검증기회를 확대하는 것이 필요해 보임
- 헬스케어/바이오/시니어케어 기업군은 고객과의 신뢰형성 및 연륜이 핵심역량으로 작용하고 있음. 따라서 서비스 직무 본질적인 적합성 및 돌봄 및 바이오 관련 전문 지식을 가지고 있는 중장년을 필요로 하고 있음. 하지만, 낮은 법적 임금수준 등 직업환경 개선이 없다면 근본적으로 인력 확보가 어려울 수 있으므로, 향후 법적, 제도적 환경 개선이 필요
- 교육/컨설팅 기업군은 고도의 실무 노하우 및 멘토링 역량을 중시하고 있음. 따라서, 엔지니어 컨설팅, R&D 총괄 등 베테랑 인력에 대한 수요는 높지만, 구직자의 눈높이와의 미스매치가 심각한 어려움으로 작용하고 있음
- 서비스/현장 기업군은 현장 서비스에서 필요한 노련함과 고객 친화성이 중시되는 만큼 현장대처 및 대고객 신뢰도가 중요한 역량으로 제시됨. 채용 인센티브 등 기업 부담을 직접적으로 줄여주는 지원책이 기업의 채용 의지를 높이는 데 효과적으로 보임

나. 협회 사례 조사

● 제조업

- 제조업 6개 협회(건설기계, 공작기계산업, 기계산업, 자동차 모빌리티, 산업지능화, 인공지능산업)에 대한 심층 면접조사 결과, 중장년 위주로 인력이 구성되어 있으며 청년층 유입은 어려워 향후 산업유지를 위한 특단의 대책이 필요해 보였음
- 중장년 노동력에 대한 수요가 높지 않고, 산업에 맞는 고숙련 기술 인력을 찾기도 쉽지 않은 상황으로 당장 중장년에 대한 수요가 크게 늘어날 가능성이 낮음
- 중장년 디지털 재교육 등을 통해 맞춤형으로 중장년 인력을 매칭하는 방안을 계속 검토할 수 있음

- 인공지능 등 첨단산업

- 인공지능 등 첨단산업은 인력에 대한 수요가 계속 늘어날 것으로 예상되는 반면 양질의 인력 공급은 부족한 산업
- 20~30대와 40~50대 간 격차가 상대적으로 크기 때문에 기술 격차를 줄일 수 있는 재교육을 강화한다면 40대 이후의 재취업에 크게 기여할 수 있는 분야임
- AI, 데이터 등에 익숙하지 않은 중장년을 대상으로 한 비전문 지원 교육프로그램을 개발하고 교육하는 플랫폼이 필요하며 인공지능협회 등과 함께 공동사업도 기획해 보는 것도 바람직함

- 사회복지업

- 사회복지업은 간호조무사, 요양보호사, 방문 돌봄 서비스 관련 협회를 중심으로 살펴보았음. 이 산업은 중장년 인력이 높은 편이지만 이직률도 높아 직업 안정성 대책이 필요한 상황임
- 수요가 꾸준히 늘고 있어 중장년 채용이 활발하게 이루어지는 산업 중 하나이지만 비정규직이거나 일자리 질이 낮아 정부 차원의 대책이 요구되고 있음. 공공 일자리로의 전환이나 정규직 전환, 권익 보장 등이 전제될 경우 중장년 일자리 수요가 크게 늘어날 수 있는 산업임
- 사회 수요나 지원 필요성 등을 고려할 때 중장년 일자리 모델이 될 수 있음

- 기타 서비스업

- 사회서비스업은 병원코디네이터, 조리사, 가사노동자 관련 협회를 대상으로 심층 면접조사를 진행하였음. 이들 산업은 60대 여성이 주된 노동력 제공자로 단기계약이 특징으로 나타났음. 업무 특성상 중장년 여성 노동자에 대한 선호가 높은 업종임
- 수요가 늘어나고 있는 산업이므로 향후 직무 재평가 등을 통해 처우 개선이 필요한 업종이며 이를 통해 안정적인 숙련 인력을 확보하는 것이 중요한 산업이라 할 수 있음
- 사회서비스 업종은 수요나 지원 필요성 등을 고려할 때 중장년 일자리 모델이 될 수 있음

제2절 중장년 재취업 활성화를 위한 서울시 정책 제안

1. 서울시 기존 정책 평가

- 서울시는 2025년 3월, 경제실 일자리정책과에서 「서울시 고용정책 실행계획」을 발표한 바 있음
 - 2024년 일자리 사업 예산은 2조 6,331억 원이 책정됨
 - 서울시는 기존 일자리 실행계획은 노동력 공급자인 정책 대상별(청년, 여성 등) 중심으로 설계되어 구인기업의 일자리 정책 수요별 사업 구조가 드러나지 않았다는 점을 한계로 평가. 노동력 수요 중심-산업육성 및 기업 성장-근로 환경 개선 등 노동시장 생태계 구축을 위한 고용정책 수립으로의 전환 필요성을 제안(서울시, 2025)
- 「서울시 고용정책 실행계획」에 따르면, 중장년 일자리 정책으로는 고용서비스 측면에서 중장년 생애주기별 민간 취업 강화가 중심이었음
 - 2,550명을 대상으로 이·전직을 통한 취업 매칭이 주된 목적으로 상담과 교육 서비스를 제공하여 구직을 지원하는 사업과 기업을 발굴하여 매칭하는 일자리 매칭사업, 유망직종에 대한 실습교육, 고용을 조건으로 재취업 채용을 희망하는 구인기업에 대한 지원 등의 사업으로 배치되어 있음

〈표 5-1〉 서울시 경력인재 일자리 제공 사업

구분	풀타임 채용형	파트타임 직무체험형
운영	3개월(주 30~40시간)	3개월(월 최대 57시간)
지원 대상	참여기업(1인 최대 월 1백만 원 지원)	참여자(월 최대 67만 원 활동비 지급)
일자리	기업 회계 담당, 온라인 강의 콘텐츠 제작 등	사회복지시설 등 사회복지사 실무지원 등

출처: 서울특별시 경제실 일자리 정책과, 「2025 고용정책 실행계획」 (2025.3.)

- 이 외에도 중장년 직업교육을 중심으로 기술교육원을 개편하여 기능 재구조화 및 1:1 상담부터 수료까지의 취·창업 연계를 체계화하는 사업도 배치되어 있음(100명, 3억 원)

- 1,750명을 대상으로 하는 민간형 매력 일자리 사업은 회원사를 가지고 있는 협회나 단체를 대상으로 사업 수행 협회를 선정(협약 체결)하고 참여자 교육을 통해 인턴 근무(3~6개월) 이후 정규직화를 추진하거나 취업을 지원

- 이 외에도 어르신 사회활동 지원 사업을 대규모(2,543억 원)로 추진하고 있는데 공익 활동, 역량 활용, 공동체 사업으로 나뉘어져 있음. 다만 이들 사업은 고령층 지원 사업으로 중장년 재취업지원 사업과는 차이가 있음

〈표 5-2〉 서울시 어르신 사회활동 지원 사업

구분	대상	업무
공익활동	65세 이상 기초연금수급자, 지역연금수급자 대상 월 29만 원, 최대 12개월	노노케어, 취약계층 상담 및 교육, 공공시설 봉사, 경륜전수 등
역량 활용	65세 이상, 월 63만 원, 사회서비스형 일자리	아동 등학교 및 귀가지원, 장애인 이동보조, 시니어 연금 가이드 등
공동체 사업	60세 이상, 연 267만 원의 사업비 지원, 매장 운영 및 일자리 지원	식품 및 공산품 제조 및 판매, 택배물품 배송 집하 등

출처: 서울시 「2025 고용정책 시행계획」

- 한편, 서울시 중장년 일자리 사업의 대부분은 서울시50플러스재단에 위탁하고 있으므로 서울시50플러스재단의 중장년 일자리 사업을 평가하는 것이 향후 정책 과제를 모색하는데 중요

2. 정책 제언

가. 직접 일자리 사업에 대한 예산 대폭 확대

- 2025년 서울시의 중장년 생애주기별 민간 취업 강화를 위한 예산은 24억 원으로 청년 경력 형성 및 취업 연계 매력 일자리 예산 711억 원, 어르신 사회활동 지원 사업 2,543억 원, 저소득층 생계유지를 위한 동행 일자리 943억 원과 비교하면 매우 작은 규모로 예산이 책정되어 있음
- 적은 예산 배정으로 기업의 선호도가 높은 중장년 채용 시 고용지원금 사업을 대규모로 추진하는데 한계가 있음

- 이와 관련하여 서울시는 ‘적합 일자리 발굴 및 경력인재 일자리 제공’ 사업으로 12억 원을 책정하여 3개월간 채용형 및 체험형 사업을 지원하고 있으나 이를 확대할 필요가 있음
- 참여형의 경우 3개월 기간을 최소 6개월 이상 확대하는 대신 지원 이후 고용 안정성에 대한 최소 조건(예: 2년 이상 고용 의무 등)을 명시할 필요가 있음
- 본 연구 결과에서도 정부의 중장년 지원 정책 중 가장 긍정적으로 인식하고 있는 것은 중장년 고용지원금이 가장 높았으며 인턴십 제도, 기업 맞춤형 직무훈련, 신입 재직자 직무교육 등도 긍정적으로 평가되었음
- 서울시는 예산이 들더라도 중장년 고용지원금과 인턴십 등 일자리 직접 지원 사업을 통해 중장년 채용을 활성화할 필요가 있음
- 지원 이후 중장년 일자리가 계속되는 것이 중요하므로 이에 대한 모니터링과 평가를 통해 일자리 유지 비율을 높일 수 있는 방안을 함께 모색하는 것이 바람직함([그림 3-30] 참조)

나. AI 등 기술교육 강화

- 중장년에 대한 기술교육도 수요가 늘고 있는데 단순 직업교육보다는 최근 수요가 늘고 있는 AI 활용, IT 활용 교육을 대폭 확대할 필요가 있음
- 면접조사 결과, 기계 등 뿌리산업에서도 전통적인 기술보다는 IT와 AI 숙련 인력에 대한 수요가 점차 증가하고 있음을 확인
- 최근 이재명 정부는 AI 3대 강국을 슬로건으로 첨단산업에 대한 투자와 육성을 예고하고 있어 중장년을 대상으로 하는 AI 직무 교육을 확대하는 것이 전략적으로 유리
- 중장년 직업교육을 위한 기술교육원 활용 시, AI 기술교육에 대한 프로그램을 편성할 필요가 있음

다. 중장년 재취업에 특화된 복지 서비스 발굴

- 정부가 직접 인건비를 지원하는 것은 예산상 한계가 있으며 중장년 고용을 위한 마중물 역할로 이해해야 함
- 본 연구 결과에 따르면, 중장년에게 추가로 제공하면 좋은 복지제도는 유연근무제 도입이 가장 많았으며 중장년 채용에 도움이 되는 정책은 복지 지원, 고용유지지원 등이었음([그림 3-31] 참고)
 - 서울시가 중장년 채용인력에 대한 선택적 복지 지원을 통해 상대적으로 낮은 수준의 임금 격차를 줄일 수 있도록 지원하는 것이 중요
 - 지원 정책으로는 유연근무제 확대 시행이 48.6%로 가장 높았으며 건강검진 항목 추가 지원(39.6%), 자기계발비 확대 제공(37.7%) 등도 높은 수요를 보임
 - 서울시는 중장년에 특화된 유연근무제(주 3일제, 주 4일제, 시차출근제 등)를 개발하여 보급하는 프로그램을 적극적으로 고려하는 것이 바람직함

라. 서울시 중장년 내일채움공제(또는 서울시 중장년 희망 공제 설계)

- 서울시는 직접 인건비 지원하는 것과 함께, 보다 장기적으로 중소기업을 대상으로 중장년의 복지 수요를 충족시키는 데 관심을 둘 필요가 있음
- 사업의 효과성이 확인된 청년내일채움공제를 청년만이 아니라 중장년 대상으로 확대하는 것도 적극적인 노동시장을 만들고, 중장년의 복지를 증진시키는 계기가 될 수 있음
 - 내일채움공제는 중소기업에 취업한 청년들이 자산 형성을 목적으로 청년이 2년간 400만 원을 적립하면 기업과 정부가 각각 400만 원씩을 추가로 적립하여 총 1,200만 원을 받을 수 있는 제도로 사업이 대폭 축소되었다가 재추진되고 있는 정책임
 - 청년내일채움공제와 마찬가지로 (가칭) 「중장년내일채움공제」를 만들면 중소기업 중장년의 이직을 줄일 수 있을 것으로 기대됨(현재 중소기업 중장년의 1년 내 이직 비율은 71%에 이름)

마. 서울시 중장년 취약노동자 노동복지카드 검토

- 서울시가 취업한 중장년을 대상으로 근로복지카드를 만들어보는 것도 혁신적인 복지 정책이 될 수 있음, 다만 근로복지카드는 적지 않은 예산이 들어가므로 선별기준을 정해 신청을 받아 실시하는 방안을 고려해 볼 수 있음
 - 대기업이나 공공기관이 활용하고 있는 근로복지카드를 근로복지가 거의 없는 중소기업에 시행하는 방안으로 개인 10만 원, 회사 10만 원, 서울시 10만 원 등 매칭 방식으로 근로복지카드를 만들어 중소기업 중장년 노동자의 근로복지를 개선하는 데 활용하는 방안을 구상해 볼 수 있을 것임

바. 정부사업에 대한 투명한 평가와 성과를 바탕으로 한 차등적인 예산 분배

- 그동안 정부의 고용서비스 정책은 계획은 공지되더라도 운영이 불투명한 부분이 많았고, 사업에 대한 평가도 공개적으로 이루어지지 못하는 경우가 많았음
- 이로 인해 사업이 폐지되더라도 어떤 이유로 폐지 혹은 축소되는지가 명확하지 않았으며 새로운 사업을 계획할 때에도 기존 고용서비스 사업에 대한 평가를 제대로 활용하지 못하는 경우가 많았음
- 이를 극복하기 위해서는 공무원 중심의 고용서비스 정책을 민간과 함께 기획하고 시민들과 함께 이행을 평가하는 열린 고용서비스 행정이 필요함
- 향후 인구 변화와 산업전환으로 인해 고용서비스의 혁신이 필요하므로 정부와 지방자치단체의 중장년 고용서비스 전반에 대한 통합적이고 체계적인 정책 수립이 필요
- 중앙정부는 지방자치단체의 고용서비스 정책에 대해 객관적이고 과학적인 평가를 통해 보조금을 차등적으로 지급하는 방안을 고민할 필요가 있으며 이를 통해 성과적인 사업이 전국적으로 확산될 수 있도록 함
 - 향후 「고용활성화기본법」 등이 제정될 경우 지방자치단체 중심의 고용서비스 정책이 확대, 재편될 수 있으므로 서울수도 이에 대비한 고용서비스 및 고용정책 전반에 대한 평가와 재구성을 모색해 볼 필요가 있음
 - 그동안 서울시의 중장년 사업을 선도적으로 추진해 온 서울시50플러스재단 역시 중장년 사업 중 성과 있는 사업이 무엇인지를 객관적으로 분석하여 이를 집중적으로 관리하고 서울시와 협의를 통해 예산을 확대할 필요가 있음

- 본 연구의 분석 결과, 중장년 채용 친화기업이 존재함을 확인할 수 있었고, 친화기업에 대한 집중을 상대적으로 강화할 필요가 있음
 - 예를 들어, 중장년 친화기업에 대한 서울시 차원의 인증사업이나 인증 시 차별적인 지원을 병행하는 것이 바람직할 것임

사. 중장년 정책에 대한 평가

- 기업들은 전체적으로 정부의 중장년 지원 정책에 대해 부족하다는 인식을 가지고 있었으며 서울시를 포함해 정부의 중장년 일자리 및 노동시장에 대한 적극적인 지원 등 개입이 필요하다고 인식하고 있어 이에 대한 정책 개발이 필요한 상황
- 서울시 중장년 전담 조직 역할 강화 필요
 - 서울시는 인구의 38%에 해당하고 경제활동인구의 59%에 해당하는 중장년의 일자리 정책을 중요한 과제로 인식하고 있음. 서울시가 안정적으로 중장년 일자리 정책과 사업을 펼치기 위해서 중장년 전담 조직의 역할 강화가 필요함. 중장년 정책의 전담 조직인 서울시50플러스재단 등의 서울시 중장년 사업이 전국적으로 확산될 수 있는 모범 사업이 될 수 있도록 노력할 필요가 있음

제3절 중장년 재취업 활성화 모델

1. 중장년 재취업 활성화를 위한 업종과 직무에 대한 전략적 고려

- 재취업이 빈발하는 업종에 대한 주목
 - 기존 자료 분석에 따르면, 중장년의 이탈은 주로 중소기업에서 1년 미만의 근속기간 동안 집중적으로 발생하고 있음을 알 수 있으며 업종으로는 건설업, 사회서비스업 등이었음
 - 본 연구의 기업수요조사 분석 결과를 통해서도, 중장년 재취업이 대규모로 존재하는 업종이 존재함을 확인했으며 이들 기업에 대한 재취업 모델을 개발할 필요가 있음

〈표 5-3〉 중장년 채용 선호 직업

(단위: %)

구분	경영·사무·금융·보험직	연구직 및 공학 기술직	교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	보건·의료직	예술·디자인·방송·스포츠직	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	영업·판매·운전·운송직	건설·채굴직	설치·정비·생산직	농림 어업직
40대	52.3	32.7	21.7	5.7	9.6	32.7	37.0	4.3	42.3	2.5
50대	49.8	34.5	21.3	5.2	8.0	32.5	34.1	4.8	44.6	3.2
60대	50.3	33.3	20.5	5.8	8.2	35.1	30.4	2.9	45.0	2.3

주1: 다중응답 문항

- 향후 중장년을 채용할 계획이 있는지에 대해서 4개 기업 중 1개 기업이 채용할 계획이 있다고 응답했으며, 나머지는 다소 유보적인 입장을 가지고 있었음. 중장년 채용 선호 직업으로는 경영·사무·금융·보험직, 영업·판매·운전·운송, 설치·정비 등의 순으로 높게 나타남
- 중장년이 이탈하는 원인은 업무나 계약이 종료되는 고용불안과 최저임금수준의 낮은 처우 등에 따른 것으로 예상되며 재취업과 함께 근본적으로 이탈률을 줄이는 방안도 함께 모색되어야 함

- 중장년을 활용해야만 하는 직무에 초점을 둔 정책 개발
 - 협회 대상의 사례 조사 결과, 여성 중장년 노동자의 경우 사회서비스 분야와 보건·복지 분야에 수요가 크게 늘어나고 있으나 반대로 인력 공급은 원활하지 못함을 확인할 수 있었음
 - 뿐만 아니라, 본 연구 조사에 따르면 중장년은 관리자, 단순노무 종사자, 서비스, 사무 종사자 등 다양한 분야에서 수요가 늘어나는 것을 확인할 수 있었음 ([그림 3-8] 참고)
 - 사무 종사자와 기술 종사자가 골고루 필요한 상황임을 고려하여 중장년 재취업 시 기존 사무 종사자들도 기술 업무를 교육할 수 있는 교차 교육 등이 강조될 필요가 있음
- 기업 수요를 고려한 역량 개발
 - 중장년 일자리 모델이 성공하기 위해서는 구직자만이 아니라 ‘고용하는 기업이 어떤 지원자를 희망하는지’를 면밀하게 파악할 필요가 있음
 - 예를 들어 본 연구의 설문조사 결과 중장년 인력에 대해 기업은 기대감보다 만족감이 다소 낮은 것으로 나타나 중장년 구직자의 역량 개발이 중요했음
 - 미래직업역량 중에서는 기술 이해 및 활용 역량이 40.7%로 가장 높게 나타나 향후 중장년 재취업 시 기술 능력이 중요함을 제시함

2. 일자리 지원 모델

가. 직접 일자리 지원 모델

- 서울시는 서울시50플러스재단을 통해 성별 특성을 고려한 중장년 특화 일자리 모델을 발굴할 필요가 있음
 - 예를 들어, 여성의 경우 병원코디네이터, 요양보호사, 가사 노동자 관련 협회와 협력하여 여성 중장년 일자리 모델을 만들되, 경력 보유 여성의 재취업만이 아니라 처우 개선을 통해 이직을 줄이는 방안을 함께 모색할 필요가 있음
 - 돌봄 등 사회서비스 분야는 공적인 성격이 강해 서울시50플러스재단 등 공공 영역이 지원 등 사업을 추진할 경우 사회적 정당성을 확보할 수 있음. 또한 관련 산업에 대한 요구가 늘어나고 있어 서울시가 여성 사회서비스 분야 재취

업 모델을 추진할 경우 선도적인 사업으로 자리를 잡을 수 있음

- 남성의 경우 사무직에서 기술직으로 이동할 수 있는 기술교육을 제공하는 것을 고려해 볼 수 있으며 이 경우 데이터 분석, 산업안전, AI 활용 등에 대한 첨단 교육을 추진해 볼 수 있음
- 서울시50플러스재단이 일자리를 지원할 경우 기업에 대한 성과지표를 어떻게 만들 수 있을지도 고려해야 할 사항임
 - 지원 방식은 MOU체결 이후 직접 일자리 지원이나 교육 지원 또는 협업 방식이 가능하며 이를 위해 기업의 중장년 일자리 성과지표를 개발하여 투명하고 객관적인 지원이 이루어질 수 있도록 노력해야 함

나. 교육프로그램 발굴 모델

- 교육모델은 제조업 등에 필요한 숙련 인력 및 일반적으로 경영지원 업무에 필요한 교육프로그램을 만드는 것
- 중장년 구직자에게 요구되는 미래직업역량 1순위는 ‘기술의 이해와 활용’으로 기술 대전환에 따라 AI 등 컴퓨터 이용 능력의 향상이 필요했음
 - 기존의 전통적인 교육 내용만이 아니라 AI 활용에 특화된 교육프로그램을 업종별로 세분화하고 교육 이수 후 취업 서비스를 제공하는 모델이 필요함
 - 본 연구 결과에 따르면 사무직의 경우 인적 역량과 최근 주목받고 있는 AI 활용 능력 개발 등 새로운 산업에 적용할 수 있는 첨단 교육도 중요함(그림 3-27) 참고)
 - 교육모델과 여성 중장년 일자리 모델 등 각각에 대해 1~2개 협회와 구체적인 업무협약(MOU)을 체결하고 일자리 모델을 구체화하는 방안을 모색해 볼 수 있음
- 업종별로 세분화하여 AI 교육프로그램을 개발하되, 개발단계에서부터 사업자협회와 함께 필요한 교육 내용을 정하고 교육 이후 협회 내 기업에 취업할 수 있도록 지원하는 등 구체적인 사업계획을 설계하는 것이 바람직함

다. 구직자 역량 강화 모델

- 본 연구의 조사 결과에 따르면, 기업들이 중장년 구직자에 기대하는 역량은 문제해결 능력이 가장 많았으며 의사소통 능력도 중요한 기대 역량이었음
 - 서울시 중장년 구직자를 대상으로 역량교육을 체계화하여 교육프로그램을 만들고 개발할 필요가 있음([그림 3-18] 참고)

제4절 결론 및 제언

- 서울시 중장년 재취업 활성화를 위한 정책적·제도적 제언은 다음과 같음
- 기업 수요 기반 맞춤형 인재 양성 및 공급 시스템 전면 강화
 - 기업이 가장 절실하게 원하는 것은 ‘쓸 만한 인재’임. 기업의 실제 직무 요구에 정확히 부합하는 인재를 양성하고, 적시에 공급하는 ‘직무 중심 매칭 플랫폼’ 구축에 역량을 집중해야 함
 - 중장년 지원 기관은 기업 수요 조사를 상시화하고, 그 결과를 교육과정에 즉각 반영하는 유연한 시스템을 갖춰야 함. 예컨대 기술 자격 이수자 중심의 인재풀을 구축하고, 기업이 요구하는 직업윤리, 온보딩, 디지털/조직문화 적응 훈련을 강화해야 함
- 미스매치 해소를 위한 선제적 역량 강화 및 인식 개선 병행
 - 기업이 우려하는 중장년의 디지털 역량, 신기술 적응력, 조직문화 융화 능력 부족 등의 미스매치를 해소하기 위한 선제적이고 체계적인 교육훈련 프로그램 확대가 시급함. 기초적인 디지털 활용 능력부터 산업별 특화 기술까지 아우르는 단계·수준별 교육과정을 제공하고, 중장년 채용의 장점을 적극 홍보하여 기업의 부정적 인식을 개선하는 노력이 필요함
- 지속가능한 고용을 위한 실효성 있는 제도 개선 및 지원 확대
 - 현행 고용지원금 제도의 실효성을 제고하고 사각지대를 해소하는 방향으로 제도 개선이 이루어져야 함. 특히, 중장년 고용 비중이 높은 산업의 특성을 반영한 지원책 마련이 중요할 것임
 - 고령자 고용지원금 적용 대상 직군 확대, 고용 비중 기준 현실화, 장기근속 유도를 위한 인센티브 강화 등을 검토해야 함. 또한, 기업의 지원제도 신청 절차를 간소화하고, 통합적인 정보 제공 및 신청 플랫폼을 구축하여 접근성을 높여야 함
- 구직자 책임감 제고 및 선순환 구조 마련
 - 아울러, 구직자의 적극적인 구직의지와 책임감을 높이는 방안 마련 역시 필요함. 예컨대, 교육훈련 프로그램 선발 과정 강화(사전 직무 이해도 및 취업 의지 평가), 수료 후 일정 기간 취업 의무화 또는 성공 시 인센티브 제공, 불성실 참여자에 대한 패널티 등 다양한 방안을 검토해 볼 수 있을 것임

● 미스매치 해소를 위한 공공의 역할 전환

- 현재 중장년 지원 기관 등의 공공영역의 역할은 주로 중장년 구직자를 대상으로 한 직업교육 및 상담서비스 제공에 머물러있음. 이는 일방적인 서비스 제공에 가깝고, 급변하는 노동시장 변화와 기업의 채용 수요를 실시간으로 파악하여 반영하는 데 한계가 있음. 이러한 한계를 극복하기 위해, 공공영역은 단순한 지원창구를 넘어 시장 분석가이자 산업별 적합실행방안을 제안해 주는 제공자로 진화해야 함. 공공영역은 기업의 인력 수요 변화를 선제적으로 분석하고, 중장년의 잠재적 역량을 발굴하여 기업에 제안하는 쌍방향 소통의 허브가 되어야 함
 - 이를 위해 중장년 지원 정책을 선도하는 서울시50플러스재단은 특히, 실행 전담기관으로서 역할을 수행할 필요가 있음. 획일적인 정책이 아닌, 산업별 적합패키지를 개발하고 집행하는 총괄 실행주체로서 기능해야 함. 이를 위해 서울런4050 등 서울시 핵심 중장년 사업의 모듈을 산업별로 세분화하여 편입하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것임
 - 서울시는 2026년 3월 전국 최초로 중장년 인재를 양성하고 기업과 연결해 주는 브릿지 역할을 하는 중장년취업사관학교를 개관할 예정임(아시아투데이, 2025). 기업과 구직자 간의 미스매치 해소를 위해 중장년취업사관학교를 핵심 실행체제로 삼아 수요-공급 매칭형 고용 생태계를 조성한다는 것임(강소랑·정혜윤, 2025). 중장년취업사관학교가 기업수요에 기반한 기술·직무 훈련을 제공하고, 경력진단부터 교육, 취업 연계, 사후관리까지 원스톱으로 지원하여 준비된 인재를 양성하고 기업과 연결하는 고용 생태계의 허브 역할을 수행할 수 있도록 서울시50플러스재단은 데이터 기반정책의 허브 역할을 수행하며, 서울시의 중장년 일자리 생태계를 더욱 견고하고 효과적으로 만들어 가는 데 기여해 나가야 함
- 결론적으로, 서울시 중장년 재취업 활성화는 더 이상 시혜적인 복지 정책이 아닌, 기업의 성장과 도시 경쟁력 강화를 위한 핵심적인 경제 정책으로 추진되어야 함. 기업의 목소리에 귀 기울여 ‘필요한 인재를, 필요한 시기에, 필요한 역량을 갖추어’ 공급하고, 제도의 실효성을 높여 기업의 자발적인 참여를 유도하는 선순환 구조를 만드는 것이 무엇보다 중요함. 이는 곧 중장년의 성공적인 인생 2막 지원과 서울시 전체의 지속가능한 발전으로 이어질 것임

- 강소랑·정혜윤(2025). 「서울시 중장년 정책포럼 2025(2nd)」 성과와 중장년 정책연구 방향. **중장년 정책 Insight** 2025-7호. Vol29.
- 강소랑·안지선(2023). **민간 일자리 연계 중장년 취업 지원 모델 개발**. 서울시50플러스재단.
- 강소랑·안지선·이찬희(2022). **민간 연계 중장년 일자리 모델 개발**. 서울시50플러스재단.
- 고용노동부(2023). **2024년도 신중년 경력형 일자리사업 운영지침**. (2023.12.). 고용노동부
- 권현지·함선유(2024). **한국의 사회동향**. 통계청.
- 김동규·최화영(2021). **디지털 뉴딜 직업 발굴 및 미래 직업역량**. 연구사업보고서, 1-230.
- 김동선(2016). 상징적 상호작용론의 관점에서 바라본 중장년층 재취업 경험 연구. **한국노년학**, 36(2), 395-418.
- 김문정·조준모·이태(2023). 주된 일자리 은퇴 후 경제활동 변화와 특성 분석. **KORDI ISSUE PAPER**(2023-05), 한국노인인력개발원.
- 김준영·김진성·이해춘·김기덕·주수인·최재문(2022). **중장년 고용서비스 인프라 개선방안**. 한국고용정보원.
- 김지현·강소랑·최인희(2024). 중장년 취업지원사업 효과성과 참여이력 측정을 위한 데이터 설계 (안) 및 기대효과. **중장년 정책 insight** vol 14.
- 대한상공회의소(2023). **100대 기업이 원하는 인재상**. 대한상공회의소.
- 박선호·나영돈·이영민(2024). **기업지원 고용서비스 체계화 방안 연구**. 한국기술교육대학교.
- 서지원·김남희(2022). 중장년층 재취업에 관한 연구동향: 국내 학술지 게재 논문을 중심으로. **HRD 연구** (구 인력개발연구), 24(1), 301-328.
- 성재민 외(2024). **초고령사회대비 고령층 고용촉진 및 고용안정을 위한 개선방안 연구**. 한국노동연구원.
- 세계일보(2022). ‘중·장년층 일자리 사업 과반이 낙제점’, (2022.7.26.일자)
- 송민혜(2024). **서울시50플러스재단 기업연계 일자리 채용특성분석**. 서울시50플러스재단.
- 아시아투데이(2025). 오세훈 “전국 최초 ‘중장년취업사관학교’ 개관...평생 일자리 기반 마련”(2025.9.23.일자)

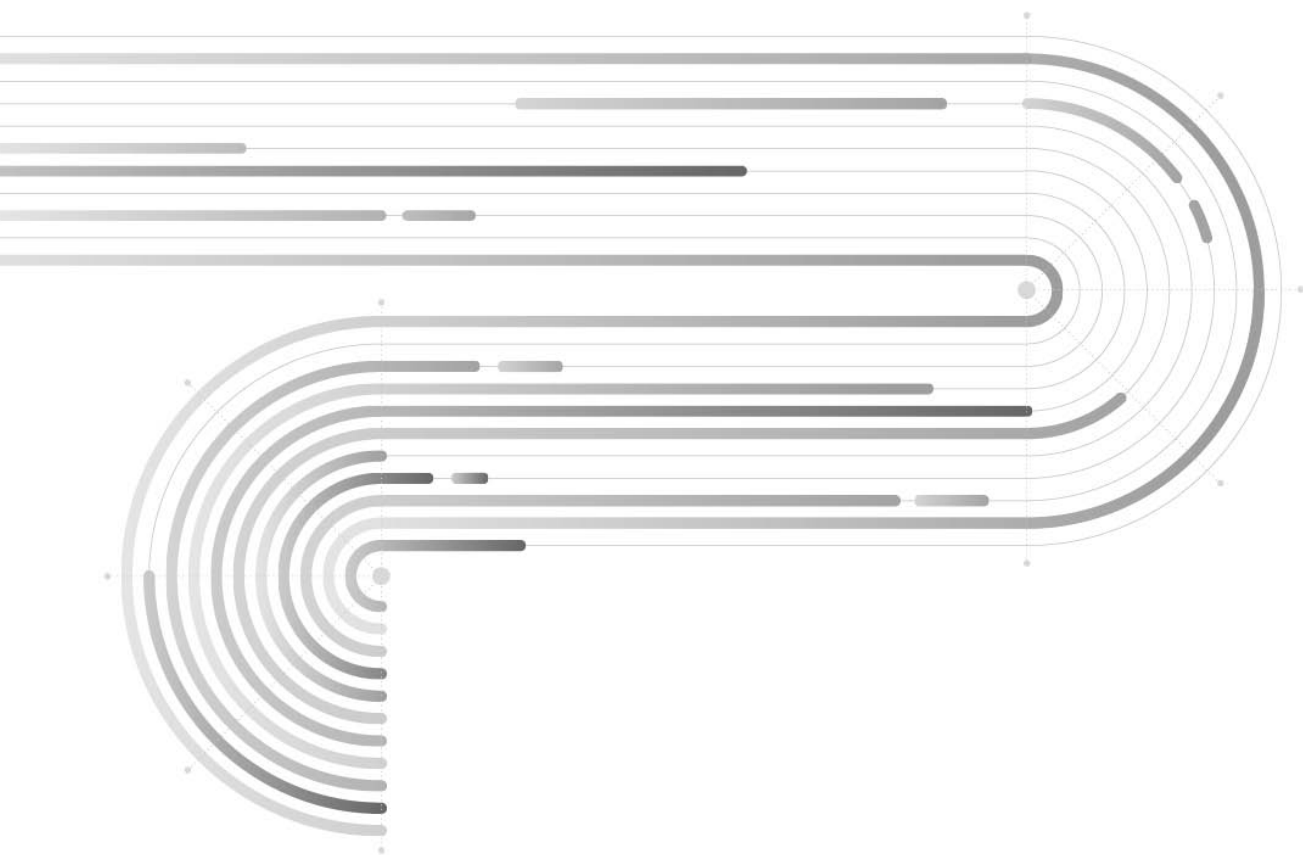
- 윤미·김형빈(2022). 중장년층 재취업 활성화 정책방안: FGI 기반의 AHP 분석. **지방정부연구**, 26(1), 297-320.
- 이석환(2024). 민간기업 중장년 채용인식과 시사점. **중장년정책 insight** vol 12. 서울시50플러스재단.
- 이석환·김윤영(2024). **중장년 직업전환 욕구에 따른 고용서비스 지원방향**. 서울시50플러스재단.
- 이석환·장익현·이은채(2024). **서울시 중장년 민간일자리사업 효율성 분석**. 서울시50플러스재단.
- 임상훈·박용철(2014). 은행산업 중장년층 적합 직무 개발 연구: 국민·기업·신한은행 사례를 중심으로. **조직과 인사관리연구**, 38(2), 113-141.
- 지은정·이정아·이호창·정미경·손동기·김정욱(2023). **재취업지원서비스의 실태와 개선방안**. 한국고용정보원.
- 통계청 국가통계연구원(2024). **한국의 사회동향 2024**.
- 통계청(2024). 2024년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과, 통계청 보도자료 (2024.10.22.). 통계청 사회통계국 고용통계과.
- 통계청(2024). 2024년 8월 경제활동인구조사 비임금근로 부가조사 결과, 통계청 보도자료 (2024.11.6.). 통계청 사회통계국 고용통계과.
- 통계청(2025). 2024년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과, 통계청 보도자료 (2025.10.22.). 통계청 사회통계국 고용통계과.
- 한국노동연구원(2025). 주요노동동향, **월간 노동리뷰**(2025.7).
- 함선유·권현지(2024). 인구구조 변화와 중장년 노동시장, **한국의 사회동향 2024**, 160-170. 통계청 국가통계연구원.
- 홍성표·양인준(2021). 중장년 근로자에 대한 기업체의 채용장벽인식과 채용의도의 관계에서 조직문화의 조절효과, **노동정책연구**, 21(4), 155-186.
- Daft, R. L. (2007). **조직이론과 설계** (김광정 외 11인, 역). 시그마프레스.
- Karpinska, K., Henkens, K., & Schippers, J. (2011). The recruitment of early retirees: a vignette study of the factors that affect managers' decisions. **Ageing & Society**, 31(4), 570-589.
- Leopold, T., Di Battista A., Jativa, X., Sharma S., Li, R. & Grayling, S. (2025) Future of jobs report 2025, World Economic Forum, <https://hdl.voced.edu.au/10707/695833>.
- Oude Mulders, J., van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. (2014). How likely are employers to rehire older workers after mandatory retirement? A vignette study among managers. **De Economist**, 162, 415-431.

Ranzijn, R., Carson, E., & Winefield, A. (2004). Barriers to mature aged re-employment: perceptions about desirable work-related attributes held by job-seekers and employers. **International Journal of Organisational Behaviour**, **8**(7), 559-570.

World Economic Forum(2025). **Future of Jobs Report 2025**.

부록

중장년 재취업 활성화를 위한 기업요구와 정책지원 전략



『기업의 중장년 채용 수요 및 제도 인식조사』 설문지

안녕하세요.

서울특별시 “서울시 중장년(40~64세)”의 안정적인 일자리 확보와 고용 활성화를 위한 실효성 있는 정책을 수립하고자, 아래와 같이 사기업 인사 담당자에 대상 설문조사를 실시합니다.

- 조사 대상: 서울, 경기, 인천, 기타지역 소재 사기업 중, 향후 3년 이내 40~64세 중장년을 고용할 의향이 있는 사기업
- 조사기간: 5월 9일~6월 20일
- 주관기관: 서울특별시50플러스재단

본 조사는 「통계법」 제33조(비밀의 보호)에 따라 응답하신 내용은 철저히 비밀로 보호되며, 통계 작성 목적 외에는 사용되지 않습니다. 또한, 응답 내용은 통계적으로만 처리되어, 특정 사기업나 응답자를 식별할 수 있는 형태로 외부에 공개되지 않습니다.

여러분의 참여가 서울시 중장년 일자리 정책 개선에 중요한 밑거름이 됩니다. 바쁘시더라도 적극적인 참여 부탁드립니다.

감사합니다.

0. 응답자 선정 문항

SQ1. 귀사의 소재지는 다음 중 어디입니까? 본사나 지점 등이 있는 경우, 귀하께서 근무하고 있는 사기업의 소재지를 말씀해 주시면 됩니다.

※ 사기업은 기업보다 작은 단위의 개념으로 자신이 직접적인 접촉을 유지하는 조직을 의미함. 단독 사기업이 아닐 경우 OO본사, OO공장, OO지점, OO사무소가 사기업 단위임

- | | | |
|-------|--------|--------|
| 1. 서울 | 7. 울산 | 13. 전남 |
| 2. 부산 | 8. 경기 | 14. 경북 |
| 3. 대구 | 9. 강원 | 15. 경남 |
| 4. 인천 | 10. 충북 | 16. 제주 |
| 5. 광주 | 11. 충남 | 17. 세종 |
| 6. 대전 | 12. 전북 | |

SQ2. 귀사의 종사자 수 규모는 총 몇 명입니까? 2025년 4월 말 기준으로 말씀해 주세요.
()명

1. 1~4명 2. 5~49명 3. 50~99명 4. 100명 이상

SQ3. 귀사의 주요 업종은 다음 중 무엇입니까? 본사나 귀하께서 근무하고 있는 사기업을 기준으로 선택해 주시면 됩니다.

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| 1. 농업, 임업 및 어업 | 11. 금융 및 보험업 |
| 2. 광업 | 12. 부동산업 |
| 3. 제조업 | 13. 전문, 과학 및 기술 서비스업 |
| 4. 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업 | 14. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 |
| 5. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 | 15. 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정 |
| 6. 건설업 | 16. 교육 서비스업 |
| 7. 도매 및 소매업 | 17. 보건업 및 사회복지 서비스업 |
| 8. 운수 및 창고업 | 18. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 |
| 9. 숙박 및 음식점업 | 19. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 |
| 10. 정보통신업 | 20. 가구 내 고용활동, 자가소비 생산활동 |

SQ4. 향후 3년 내 귀사에서 신규 채용 시, 중장년(40~64세)을 채용 의향이 있습니까?

1. 있다
2. 없다 → 조사중단
3. 미정이다 → 조사중단

1. 기본정보

※ 조사결과와 분석을 위해 귀 사기업의 기본 정보에 대해 몇 가지 여쭙겠습니다.

문1. 사기업명: _____

※ 사기업은 기업보다 작은 단위의 개념으로 자신이 직접적인 접촉을 유지하는 조직을 의미함. 단독 사기업이 아닐 경우 OO본사, OO공장, OO지점, OO사무소가 사기업 단위임

문2. 사기업 소재지: [SQ1](시/도)____(시/군/구)

문3. 귀사의 주요 업종이[SQ3]라고 하셨습니다. 보다 상세한 분야를 중분류, 소분류 순으로 선택해 주세요.

문3-1. 귀사의 주요 생산품목 또는 영업 종목을 작성해 주세요.

문4. 설립연도: _____년

문5. 귀사의 총 종사자 수는 [SQ2: 명]라고 하셨습니다. 이 가운데 중장년(40~64세) 종사자 수는 몇 명입니까?

연령대	종사자 수
40대(40~49세)	()명
50대(50~59세)	()명
60대(60~64세)	()명
합계	()명

문6. 귀사의 규모는 다음 중 어디에 포함되니까?

① 대기업

② 중견기업

③ 중소기업

문7. 귀사의 매출액 규모는 2024년 기준 어느 정도입니까? 귀하께서 근무하고 있는
사기업을 기준으로 답해 주세요.

- ① 10억 원 미만 ② 10억 원 이상~50억 원 미만 ③ 50억 원 이상~300억 원 미만 ④ 300억 원 이상

부록

① 있음 ② 없음 → 문17로 이동

① 있음 ② 없음 → 문17로 이동

① 감소 ② 변화 없음 ③ 증가

연령대	종사자 수
40대(40~49세)	()명
50대(50~59세)	()명
60대(60~64세)	()명
합계	()명

① 기간의 정함이 없는 정규직
② 기존 정규직과 다른 무기계약직
③ 기간제(1년 이상 2년 미만)
④ 단기 임시직(1년 미만)
⑤ 1인 도입 방식(특수고용, 프리랜서)
⑥ 인턴, 훈련생
⑦ 기타()

문12. 최근 1년간(2024~2025년 현재) 신규 채용 중장년(40~64세) 근로자의 근로시간은 주로 무엇입니까? 가장 많은 순서대로 최대 2개까지 선택해 주세요.

- ① 주 15시간 미만(초단시간 근로자)
- ② 주 15시간 이상~30시간 미만(단시간 근로자)
- ③ 주 40시간(전일제)
- ④ 주 40시간 초과(연장근로 포함)
- ⑤ 근로시간이 고정되어 있지 않음(프로젝트 단위 등 비정형)

문13. 최근 1년간(2024~2025년 현재) 신규 채용한 중장년(40~64세) 근로자의 일(직무)은 무엇입니까? 채용한 중장년 직무에 해당하는 것을 채용 규모가 큰 순서대로 모두 선택해 주세요.

- | | |
|----------------|---------------------|
| ① 관리자 | ⑦ 기능원 및 관련 기능 종사자 |
| ② 전문가 및 관련 종사자 | ⑧ 장치·기계 조작 및 조립 종사자 |
| ③ 사무 종사자 | ⑨ 단순노무 종사자 |
| ④ 서비스 종사자 | ⑩ 군인 |
| ⑤ 판매 종사자 | ⑪ 기타 |
| ⑥ 농림어업 숙련 종사자 | |

문14. 최근 1년간(2024~2025년 현재) 귀사에서 중장년(40~64세)을 채용한 직무는 다음 중 어떤 특성에 가깝습니까? 중장년 근로자를 가장 많이 고용한 직무를 기준으로 답해 주세요.

- | | |
|--------------------------|------------------|
| ① 연령과 무관하게 누구나 수행 가능한 직무 | ② 중장년에게 더 적합한 직무 |
|--------------------------|------------------|

문15. 귀사에서 중장년(40~64세) 채용을 통해 기대한 바는 무엇인가요? 다음 각 항목에 대해 기대하신 정도를 답해 주세요.

문항	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
① 경험과 전문성에 대한 기대					
② 높은 책임감 기대					
③ 이직 가능성이 낮을 것이라는 기대					
④ 경력·전문성 대비 우리 기업이 수용 가능한 임금수준 기대					
⑤ 해당 인력의 인적 네트워크 활용 기대					
⑥ 40세 이상 고용 시 지원받을 수 있는 정부 지원제도 활용에 대한 기대					

문15-1. 중장년(40~64세) 채용을 통해 기대한 바가 얼마나 충족되었다고 생각합니까?
[문15-1~6=3,4,5 응답한 항목만]

문항	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
① 경험과 전문성에 대한 기대					
② 높은 책임감 기대					
③ 이직 가능성이 낮을 것이라는 기대					
④ 경력·전문성 대비 우리 기업이 수용 가능한 임금수준 기대					
⑤ 해당 인력의 인적 네트워크 활용 기대					
⑥ 40세 이상 고용 시 지원받을 수 있는 정부 지원제도 활용에 대한 기대					

문16. 최근 1년간(2024~2025년 현재) 신규 채용한 중장년(40~64세) 직원의 업무성과는 평균적으로 어떠합니까?

- ① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 보통 ④ 만족 ⑤ 매우 만족

Ⅲ. 기업의 중장년 채용 관련 인식

문17. 귀사에서 중장년 고용뿐 아니라 일반적으로 근로자를 신규로 채용하기에 어려움이 있습니까?

- ① 전혀 어렵지 않다 ② 어렵지 않은 편이다 ③ 보통이다 ④ 어려운 편이다 ⑤ 매우 어렵다

문18. 귀사에서는 채용 규모를 결정할 때, 경기침체에 민감한 편입니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

문19. 귀사의 조직문화는 다음 중 무엇과 가장 가깝습니까?

- ① 적응문화(창의성, 유연성, 민첩성 강조) ② 성취문화(성과, 경쟁, 목표지향성 강조)
③ 관계문화(팀워크, 우애, 배려 강조) ④ 관료문화(통제, 안정, 질서 강조)

문20. 3년 이내 중장년(40~64세) 신규 채용 의향이 있다고 하셨는데요. 귀사가 중장년 구직자에 바라는 인재상은 무엇입니까? 순서대로 두 개까지 선택해 주세요.

- ① 책임감 ② 도전정신 ③ 소통과 협력 ④ 창의성
⑤ 전문성 ⑥ 원칙과 신뢰 ⑦ 기타()

문21. 40~64세 중장년 신규 채용 시, 다음의 각 사항에 대해 어떻게 생각하십니까?

문항	① 전혀 우려 하지 않는다	② 별로 우려 하지 않는다	③ 보통 이다	④ 다소 우려 된다	⑤ 매우 우려 된다
① 중장년 구직자가 직무수행에 필요한 기술, 역량을 갖추지 못했을까 우려됨					
② 중장년 구직자가 우리 기업의 조직문화에 신속히 융화되지 못할까 우려됨					
③ 중장년 구직자의 체력 및 건강 여건이 부족할까 우려됨					
④ 중장년 구직자의 업무에 대한 학습 속도가 낮을까 우려됨					
⑤ 중장년 구직자가 희망하는 노동시간이 기업의 운영 여건과 맞지 않을까 우려됨					
⑥ 중장년 구직자가 희망하는 직급이 기업의 운영 여건과 맞지 않을까 우려됨					
⑦ 중장년 구직자가 희망하는 임금수준이 기업의 운영 여건과 맞지 않을까 우려됨					
⑧ 중장년 구직자가 희망하는 복지수준이 기업의 운영 여건과 맞지 않을까 우려됨					
⑨ 중장년 구직자가 희망하는 고용형태가 기업의 운영 여건과 맞지 않을까 우려됨					

문22. 귀사의 내부 구성원들은 중장년(40~64세) 채용 확대에 관해 어떻게 인식하는 편입니까?

- ① 매우 부정적인 편 ② 부정적인 편 ③ 중립 ④ 긍정적인 편 ⑤ 매우 긍정적인 편

문23. 다음 중 귀사가 중장년(40~64세) 구직자에게 가장 바라는 직업기초능력은 무엇입니까?
순서대로 두 개까지 선택해 주세요.

- | | |
|----------|----------|
| ① 의사소통능력 | ⑦ 자기개발능력 |
| ② 자원관리능력 | ⑧ 대인관계능력 |
| ③ 문제해결능력 | ⑨ 기술능력 |
| ④ 정보능력 | ⑩ 직업윤리 |
| ⑤ 조직이해능력 | ⑪ 기타() |
| ⑥ 수리능력 | |

문24. 다음의 미래직업역량 중 귀사가 중장년(40~64세) 구직자에게 가장 바라는 역량은 무엇입니까? 순서대로 두 개까지 선택해 주세요.

- | | |
|-----------------|------------|
| ① 분석적 사고 | ⑦ 공감과 경청 |
| ② 회복탄력성·유연성·민첩성 | ⑧ 호기심·평생학습 |
| ③ 리더십 | ⑨ 재능관리 |
| ④ 창의적 사고 | ⑩ 고객지향성 |
| ⑤ 동기부여·자기이해 | ⑪ 기타() |
| ⑥ 기술 이해·활용 | |

IV. 기업의 중장년 채용 수요

문25. 3년 이내 중장년(40~64세) 신규 채용 의향이 있다고 하셨습니다요. 다음 각 연령대 별로 채용 의향이 어느 정도입니까?

문항	① 채용할 의향이 없다	② 채용할 의향이 어느 정도 있다	③ 꼭 채용할 것이다	④ 모르겠다
1. 40대(40~49세)				
2. 50대(50~59세)				
3. 60대(60~64세)				

부록

문26. 향후 3년 내 귀사에서 채용할 중장년(40~64세)의 채용 규모는 어느 정도입니까?

- ① 중장년 채용 규모 계획이 어느 정도 계획되어 있다()명
- ② 정확한 규모 계획은 정해지지 않았다

문27. 향후 3년 내 신규 채용 의향이 있는 중장년(40~64세)의 고용형태는 주로 무엇입니까?
가장 많은 순서대로 최대 2개까지 선택해 주세요.

- ① 기간의 정함이 없는 정규직 ② 기존 정규직과 다른 무기계약직
- ③ 기간제(1년 이상 2년 미만) ④ 단기 임시직(1년 미만)
- ⑤ 1인 도급 방식(특수고용, 프리랜서) ⑥ 인턴, 훈련생

문28. 향후 3년 내 신규 채용 의향이 있는 중장년(40~64세)의 근로시간은 주로 어느
것입니까? 가장 많은 순서대로 최대 2개까지 선택해 주세요.

- ① 주 15시간 미만(초단시간 근로자)
- ② 주 15시간 이상~30시간 미만(단시간 근로자)
- ③ 주 40시간(전일제)
- ④ 주 40시간 초과(연장근로 포함)
- ⑤ 근로시간이 고정되어 있지 않음(프로젝트 단위 등 비정형)

문29. 향후 3년 내 신규 채용 의향이 있는 중장년(40~64세) 직원의 월평균 임금수준은 어느 정도입니까? 직무와 경력에 따라 차이가 있겠으나, 평균 임금수준을 선택해 주시면 됩니다.

- ① 100만 원 미만 ② 100만 원 이상~200만 원 미만 ③ 200만 원 이상~300만 원 미만
④ 300만 원 이상~400만 원 미만 ⑤ 400만 원 이상~500만 원 미만 ⑥ 500만 원 이상

문30. 향후 3년 내 귀사에서 중장년(40~64세) 근로자가 채용되어 일할 수 있다면, 채용 가능성이 있는 직종을 아래 중 모두 선택해 주세요.

※ 대분류, 중분류 순으로 모두 선택해 주세요.

대분류		중분류	
0	경영·사무·금융·보험직	1	관리직(임원·부서장)
		2	경영·행정·사무직
		3	금융·보험직
1	연구직 및 공학 기술직	11	인문·사회과학 연구직
		12	자연·생명과학 연구직
		13	정보통신 연구개발직 및 공학 기술직
		14	건설·채굴 연구개발직 및 공학 기술직
		15	제조 연구개발직 및 공학 기술직
2	교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	21	교육직
		22	법률직
		23	사회복지·종교직
		24	경찰·소방·교도직
		25	군인
3	보건·의료직	30	보건·의료직
4	예술·디자인·방송·스포츠직	41	예술·디자인·방송직
		42	스포츠·레크리에이션직
5	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	51	미용·예식 및 반려동물 서비스직
		52	여행·숙박·오락 서비스직
		53	음식 서비스직
		54	경호·경비직
		55	돌봄 서비스직(간병·육아)
		56	청소 및 기타 개인 서비스직
6	영업·판매·운전·운송직	61	영업·판매직
		62	운전·운송직
7	건설·채굴직	70	건설·채굴직

대분류		중분류	
8	설치·정비·생산직	81	기계 설치·정비·생산직
		82	금속·재료 설치·정비·생산직 (판금·단조·주조·용접·도장 등)
		83	전기·전자 설치·정비·생산직
		84	정보통신 설치·정비직
		85	화학·환경 설치·정비·생산직
		86	섬유·의복 생산직
		87	식품 가공·생산직
		88	인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직
		89	제조 단순직
9	농림어업직	90	농림어업직

문31. 귀사의 채용에서 선발되기에 유리한 '자격증'이 있다면 모두 기재해 주십시오. 중장년 일자리에 국한하지 말고 귀사의 직원으로 일하는 데 필요하거나 입사에 유리한 자격증이 있다면 모두 선택해 주세요.

※ 자격증 명을 검색하여 선택해 주시고, 검색이 되지 않는다면 기타를 선택하시고 입력해 주세요.

※ 다음은 4차 산업혁명시대 핵심 기술 분야를 중심으로 중장년층의 새로운 커리어 기회 발굴 가능성을 파악하기 위한 질문입니다.

문32. 귀사는 현재 4차 산업혁명 관련 신기술을 도입하고 있습니까?

※ 4차 산업혁명 관련 신기술이란 인공지능(AI)과 자동화, 빅데이터, IOT, 로봇공학, 자율주행, 블록체인, 증강현실(AR/VR), 양자기술, 신재생에너지 기술(태양광, 풍력), 디지털 헬스케어, 이차전지, 첨단소재 등과 관련한 기술을 의미합니다.

- ① 도입할 계획 없음 → 문34로 이동
- ② 향후 2년 내 도입할 예정임
- ③ 이미 도입함

문33. 40~50대 구직자가 신기술 분야의 체계적인 교육훈련을 수료한다면(단기/장기),
귀사에서 채용할 의향이 있는 직종은 무엇입니까? 최대 세 개까지 선택해 주세요.

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| ① 인공지능(AI)개발/데이터 과학자 | ⑨ ESG(환경, 사회, 지배구조) 전문가 |
| ② 빅데이터 분석가 | ⑩ 로봇공학 기술자 |
| ③ 클라우드 컴퓨팅 전문가 | ⑪ 이차전지 |
| ④ 정보 보안 전문가 | ⑫ 3D프린팅 |
| ⑤ 스마트팩토리/자동화시스템 전문가 | ⑬ 첨단소재 |
| ⑥ 신재생에너지 기술자(태양광, 풍력 등) | ⑭ 기타 () |
| ⑦ 핀테크 전문가 | ⑮ 채용 의향 없음 |
| ⑧ 헬스케어/바이오기술 전문가(디지털 헬스케어 포함) | |

문37. 귀사에서는 다음의 각 제도를 활용할 수 있다면, 중장년(40~64세) 채용을 더욱 긍정적으로 고려하겠습니까? 각 제도의 내용을 잘 읽고 답해 주세요.

제도	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
1. 중장년 고용지원금: 채용 시 인건비 일부 지원 (예: 인당 월 90만 원, 최대 3개월/270만 원)					
2. 중장년 인턴십: 필요직무에 인턴 매칭 및 최대 3개월 기간 동안 채용 적합성 판단 후 채용 지원					
3. 기업 맞춤형 직무훈련: 산업별 단기 직무훈련 후 채용 지원					
4. 기업 맞춤형 채용(직무) 설명회: 기업의 채용직군 /직무정보, 근무환경에 대한 설명회 개최 및 현 장 면접 후 채용 지원					
5. 기업 맞춤형 취업알선: 기업의 채용 직군, 직무 수요별 최적합 인력 알선					
6. 기업 재직자 직무교육: 1년차가 반드시 알아야 할 지식 등을 교육					

문38. 귀사가 중장년(40~64세) 채용 시, 복지제도를 정부 또는 관련 기관에서 지원한다면, 다음 중 무엇을 중장년 근로자에게 추가로 제공할 의향이 있습니까? 최대 세 개까지 선택해 주세요.

- ① 기숙사 제공
- ② 건강검진 추가 제공
- ③ 유연근무제 확대 시행
- ④ 자기계발비 확대 제공
- ⑤ 퇴직 후 재취업지원 프로그램 확대 제공
- ⑥ 정부지원 여부 관계없이 현재 수준 복지제도 유지
- ⑦ 기타 (구체적으로 기재해 주세요: _____)

문39. 중장년(40~64세)을 채용하는 데 다음의 정책 지원을 받을 수 있다면, 귀사에 얼마나 도움이 된다고 생각합니까?

문항	① 전혀 도움이 되지 않는다	② 별도 도움이 안된다	③ 보통 이다	④ 도움이 된다	⑤ 매우 도움이 된다
1. 고용창출 지원 정책: ① 채용업무지원(채용대행, 채용박람회) ② 채용장려금 ③ 일경험제도					
2. 고용유지 지원 정책: ① 고령자계속고용장려금 ② 세제혜택(과태료 면제 등) ③ 전직지원제도					
3. 고용안정 지원 정책: ① 직업훈련 지원 ② 근로자 지원 프로그램(EAP) ③ 경력개발제도 설계					
4. 일터개선 지원 정책: ① 작업장환경 개선제도 ② 임금체계 개편 ③ 법률 지원					
5. 산업안전 지원 정책: ① 건강일터조성지원 ② 클린 사업장 조성지원 사업 ③ 안전교육훈련					
6. 복지수준 지원 정책: ① 문화활동 지원 ② 휴가비 지원 ③ 보험료 지원 ④ 통근비 지원					

문40. 귀사에서 중장년(40~64세)을 신규로 채용하거나 장기간 고용을 유지하려면, 다음의 사회 인식 개선 활동이 도움이 된다고 생각하십니까?

문항	① 전혀 도움이 되지 않는다	② 별도 도움이 안된다	③ 보통이다	④ 도움이 된다	⑤ 매우 도움이 된다
1. 중장년 근로자 채용 장점 홍보 캠페인(예: 경험, 안정성 강조)					
2. 기업의 사회적 책임 강화 홍보(예: 연령 다양성 수용기업 사례 홍보)					
3. 지역사회와 협력하여 연령차별 해소를 위한 공공 캠페인 진행					

※ 서울시는 중장년의 (재)취업을 위해 구직과정 중 필요한 다양한 서비스를 무료로 제공합니다. 또한 중장년 채용을 희망하는 기업이 적합한 인재를 찾을 수 있도록 지원하고 있습니다.

문41. 서울시(서울시50플러스재단)가 운영하는 아래의 중장년(40~64세) 일자리 지원 사업 중 귀사에서 참여를 희망하는 사업이 있으면 모두 선택해 주세요.

- ① 4050 직업훈련: 일자리 전환 탐색 및 재진입을 돕는 체계적인 직업훈련 과정(채용 연계 직업 훈련, 기업 및 기관 연계 직업체험, 패키지형 취업 종합지원서비스)
 - ② 중장년 경력인재 지원: 재취업을 희망하는 중장년 세대와 중장년 경력인재 채용을 희망하는 구인기업을 위한 일자리 사업. 중장년 채용을 희망하는 구인기업을 발굴하고, 풍부한 경력과 전문성을 갖춘 중장년 경력인재 매칭을 지원
 - ③ 중장년 채용설명회: 중장년 구인기업과 함께 구직자에게 채용과 직무 정보 제공. 구인기업의 채용 담당자와 직접 만나 기업과 직무에 대한 이해도를 높이고, 필요시 현장면접을 통해 채용 여부를 빠르게 결정
 - ④ 중장년 일자리박람회: 중장년 구직자를 위해 다양한 취업정보와 진로탐색 기회를 제공하는 대규모 구인·구직 행사. 채용 수요를 가진 여러 기업과 구직자를 연결하여 중장년의 채용 환경을 조성하고, 실질적인 취업 기회 제공
 - ⑤ 없음
- (참여 희망 없는 이유: _____)

문42. 귀사의 중장년(40~64세) 채용에 관하여 서울시에 제안하고 싶은 제도 또는 건의하고 싶은 사항이 있다면 자유롭게 적어주세요.

※ 질문에 응답해 주셔서 고맙습니다.

서울시에서 제공하는 중장년층 고용 및 기업 지원 프로그램에 대해 더 자세히 알고 싶으시면, 서울시50플러스포털(<https://50plus.or.kr/>)을 방문해 주세요.

서울시50플러스 2025-004

중장년 재취업 활성화를 위한 기업요구와 정책지원 전략

발행일	2025년 12월
발행인	강명 대표이사
편집인	강소랑
연구진	박선영 강소랑 박용철 정흥준 박선호 조현민
발행처	서울시50플러스재단 서울시 마포구 백범로 31길 21, 서울복지타운 1층 02)460-5050(代)
I S B N	979-11-92538-16-7 (13330)

이 책의 저작권은 서울시50플러스재단에 있습니다. 무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

www.50plus.or.kr

중장년 재취업 활성화를 위한 기업요구와 정책지원 전략

