

ISBN 979-11-93694-00-8

연구-정책-23-03

# 2023 시니어인턴십사업 개편방안 연구

김문정·박경하·전병유·정한나·박주영·김진·이태영·송우열·박현진·오선영·성경하

#### 책임연구자

김문정 | 한국노인인력개발원 부연구위원

#### 공동연구자

박경하 | 한국노인인력개발원 선임연구위원

전병유 | 한신대학교 교수

정한나 | 국립목포대학교 교수

박주영 | 전주대학교 교수

김진 | 동덕여자대학교 교수

이태영 | 한국노인인력개발원 취업지원부장

송우열 | 한국노인인력개발원 취업지원부 차장

박현진 | 한국노인인력개발원 취업지원부 과장

#### 연구보조

오선영 | 성균관대학교 연구원

성경하 | 서울대학교 사회과학대학 사회복지학과 석사과정 연구원

본 보고서에 수록된 내용은 연구진의 개인적 견해이며, 한국노인인력개발원의 공식적인 견해가 아님을 밝힙니다.

베이비붐 세대를 포함한 신노년세대가 노인일자리사업의 정책대상으로 진입함에 따라 이들의 다양한 일자리 욕구를 충족할 수 있는 노인일자리사업에 대한 사회정책적 관심이 높아지고 있다. 이러한 맥락에서 신노년세대를 위한 대표적인 노인일자리사업으로 만 60세 이상 고령층에게 취업기회를 제공하는 시니어인턴십사업에 주목하고 있다.

제3차 노인일자리 및 사회활동 지원사업 종합계획에 따르면 향후 다양한 신노년세대의 일자리 욕구에 대응하여 시니어인턴십사업을 포함한 민간형 노인일자리가 확대될 전망이다. 이번 연구는 향후 시니어인턴십사업의 양적 확대에 따른 질적 제고 차원에서 근로지속성, 계속고용 활성화에 집중하여 그간의 사업 추진 현황과 문제를 진단하고, 전반적인 사업 개편방안을 제안하고자 추진되었다. 본 연구가 시니어인턴십사업의 효율성과 효과성 제고에 중요한 근거자료 활용되기를 기대한다. 나아가 제3차 노인일자리 및 사회활동 지원사업 종합계획 추진을 위한 연구적 근거를 제공하는데 활용되기를 기대한다.

본 과제는 원내 김문정 부연구위원이 총괄하였으며, 박경하 선임연구위원, 전병유 한신대학교 교수, 정한나 국립목포대학교 교수, 박주영 전주대학교 교수, 김진 동덕여자대학교 교수, 이태영 취업지원부장, 송우열 취업지원차장, 박현지 취업지원과장이 공동연구진으로 참여하였고, 오선영 연구원과 성경하 연구원이 연구보조원으로 참여하여 원내외부 전문가의 의견을 충분히 수렴하여 질 높은 연구결과를 도출할 수 있었다. 또한, 연구자문위원으로 이석원 서울대학교 교수, 이승호 한국노동연구원 연구위원, 김수린 한국농촌경제연구원 부연구위원이 참여하여 양질의 연구결과를 도출할 수 있도록 다양한 의견을 제안해주었다. 본 연구에 공동연구진과 연구자문을 맡아준 학계 전문가분들에게 깊은 감사의 마음을 전한다.

2023년 11월

한국노인인력개발원장 **김미곤**



**요약** ..... ix

**제1장 서론** ..... 1

    제1절 연구필요성 및 목적 ..... 3

    제2절 연구내용 및 방법 ..... 5

**제2장 시니어인턴십사업 추진 현황** ..... 7

    제1절 사업개요 ..... 9

    제2절 추진 현황 및 성과 ..... 18

    제3절 소결 ..... 22

**제3장 시니어인턴십사업 효과 : 비용편익분석** ..... 25

    제1절 분석방법 ..... 27

    제2절 분석결과 및 시사점 ..... 28

**제4장 시니어인턴십사업 국내외 유사 정책** ..... 45

    제1절 국내 인턴십 제도 ..... 47

    제2절 해외 채용 및 고용지원금제도 ..... 63

    제3절 소결 ..... 84

**제5장 고령자 근로욕구와 일자리 분석** ..... 87

    제1절 시니어 인턴십 잠재수요층의 근로 욕구 및 특성 분석 ..... 90

    제2절 시니어 인턴십 참여자의 근로 욕구 및 특성 분석 ..... 98

제3절 시니어 구직자와 인턴십 참여자의 희망 일자리 특성 .....	104
제4절 시니어 구직자 및 인턴십 참여자의 구직 욕구 및 희망 일자리 특성 결정요인 분석 .....	107
제5절 소결 .....	116
<b>제6장 기업체 고령인력 고용유지 욕구 및 요인분석 .....</b>	<b>119</b>
제1절 계속고용에 대한 인식 및 욕구 : 기업체 대상 설문조사 .....	121
제2절 고령인력 고용유지 요인분석 .....	135
제3절 소결 .....	159
<b>제7장 시니어인턴십사업 현장 인식 및 욕구 : 운영체계를 중심으로 .....</b>	<b>163</b>
제1절 조사개요 .....	165
제2절 주요결과 .....	168
제3절 소결 .....	174
<b>제8장 결론 및 제언 .....</b>	<b>177</b>
제1절 주요 연구결과 요약 .....	179
제2절 정책방향 및 추진과제 제언 .....	183
<b>참고문헌 .....</b>	<b>197</b>

## 표 목차

〈표 2-1〉 노인일자리 및 사회활동 지원사업 내용(2023년) .....	10
〈표 2-2〉 시니어인턴십 참여 제외 기업 및 직종 기준(2023년) .....	13
〈표 2-3〉 시니어인턴십 참여자 기준(제외기준 포함)(2023년) .....	14
〈표 2-4〉 시니어인턴십 수행기관 자격 및 선정 기준 .....	16
〈표 2-5〉 시니어인턴십 지원금 지원내용(2023년) .....	18
〈표 2-6〉 시니어인턴십 참여자 1인당 월평균 임금 연도별 현황 .....	20
〈표 2-7〉 시니어인턴십 계속고용 연도별 현황 .....	20
〈표 2-8〉 시니어인턴십 기업업종별 현황(2022년) .....	21
〈표 3-1〉 비용효과분석 모형 .....	28
〈표 3-2〉 시니어인턴십사업 추진실적 추이: 2020-2022 .....	29
〈표 3-3〉 시니어인턴십사업 재정투자 추이 .....	30
〈표 3-4〉 시니어인턴십사업 참여노인 현황 및 추이: 2020-2022 .....	31
〈표 3-5〉 시니어인턴십사업 임금소득창출: 2020-2022 .....	32
〈표 3-6〉 65세 이상 연간 총소득, 소득항목별 구성비율(연령별, 취업유무별) .....	32
〈표 3-7〉 2022년 시니어인턴십사업 참여자 소득세 .....	34
〈표 3-8〉 2022년 시니어인턴십사업 참여자 간접세 .....	34
〈표 3-9〉 시니어인턴십사업 지역별 참여노인 현황 및 추이: 2020-2022 .....	35
〈표 3-10〉 시니어인턴십사업 산업별 참여 현황 및 추이: 2020-2022 .....	37
〈표 3-11〉 우리나라 산업별 산업연관계수: 2019년도 기준치 .....	38
〈표 3-12〉 산업별 최종수요 증가를 통한 부가가치 및 취업 유발효과 .....	39
〈표 3-13〉 1인당 연평균 의료비 지출 .....	41
〈표 3-14〉 시니어인턴십사업의 사회적 순편익: 2022년 .....	43
〈표 4-1〉 장애인 인턴제 지원내용 .....	50
〈표 4-2〉 중증장애인 지원고용 지원내용 .....	53
〈표 4-3〉 장애인일자리 시장형일자리사업 유형별 지원내용 .....	56
〈표 4-4〉 새일여성인턴 지원내용 .....	59
〈표 4-5〉 중장년인턴십 지원내용 .....	61
〈표 4-6〉 국내 유사정책 비교 .....	61

〈표 4-7〉 65세 이상 고용촉진조성금 지원 기준 및 내용	64
〈표 4-8〉 특정 구직자 고용개발조성금 지급액 및 지원기간	66
〈표 4-9〉 일본 장애인 시험고용보조금사업 지원내용	77
〈표 4-10〉 독일 장애인 시험고용사업 지원내용	78
〈표 4-11〉 독일 통합보조금 지원내용	83
〈표 5-1〉 공공 및 민간주도 일자리 사업의 특징	90
〈표 5-2〉 시니어 구직자의 인적 속성	92
〈표 5-3〉 시니어 구직자의 경제적 상황 특징	93
〈표 5-4〉 주된 일자리 경험 여부	95
〈표 5-5〉 주된 일자리 특징	95
〈표 5-6〉 시니어 구직자의 향후 근로 욕구	96
〈표 5-7〉 시니어 구직자의 향후 근로 의향 기간	96
〈표 5-8〉 교육훈련프로그램 참여 의사	97
〈표 5-9〉 시니어인턴십 참여자의 인적 속성	99
〈표 5-10〉 시니어 구직자와 시니어 인턴십 참여자의 경제 상황 비교	100
〈표 5-11〉 주된 일자리 경험 여부	101
〈표 5-12〉 주된 일자리 일자리 특징	102
〈표 5-13〉 시니어인턴십 참여자의 향후 근로 욕구	103
〈표 5-14〉 향후 근로 의향 연수	103
〈표 5-15〉 교육훈련프로그램 참여 의사	104
〈표 5-16〉 희망 일자리 특징 분석	105
〈표 5-17〉 희망 일자리 특징 분석	106
〈표 5-18〉 시니어 구직자의 향후 근로의향에 미치는 영향 분석	107
〈표 5-19〉 시니어근로자의 향후 근로의향에 주된 일자리 경험이 미치는 영향 분석	109
〈표 5-20〉 시니어근로자의 향후 근로의향에 주된 일자리 특징이 미치는 영향 분석	109
〈표 5-21〉 시니어인턴십 참여가 향후 근로 의향에 미치는 영향 분석	110
〈표 5-22〉 시니어인턴십 참여가 향후 기대 근로기간에 미치는 영향 분석	112
〈표 5-23〉 시니어인턴십 참여 및 교육훈련 경험이 근로 의욕에 미치는 영향 분석	113
〈표 5-24〉 시니어 인턴십 참여에 따른 변화가 향후 근로 의향에 미치는 영향 분석	114

〈표 5-25〉 시니어인턴십 참여가 희망임금 수준에 미치는 영향 분석 .....	115
〈표 6-1〉 사업체 대상 조사 개요 .....	122
〈표 6-2〉 주요 조사내용 .....	122
〈표 6-3〉 응답자(기업체) 일반 특성 .....	123
〈표 6-4〉 고령자 고용 시점에 따른 고용현황 .....	125
〈표 6-5〉 고령인력 채용 계획에 따른 채용공고 횟수 .....	126
〈표 6-6〉 고령인력을 고용한 주된 이유 .....	127
〈표 6-7〉 고령인력 채용 조건 및 중요도 .....	128
〈표 6-8〉 고령인력 채용 및 채용확대 도움 정도 .....	129
〈표 6-9〉 고령근로자 고용유지 및 계속고용 계획 여부 .....	130
〈표 6-10〉 고령근로자 고용유지 및 계속고용 사유 (중복응답가능) .....	131
〈표 6-11〉 고령자 고용(유지)지원 제도 인지도(중복응답가능) .....	132
〈표 6-12〉 고용유지, 계속고용에 도움 정도 .....	133
〈표 6-13〉 고령근로자 고용유지, 계속고용을 위한 지원 욕구(중복응답) .....	134
〈표 6-14〉 지원유형별 연도별 참여자 수 .....	136
〈표 6-15〉 지원유형별 연도별 평균 인턴 기간 .....	136
〈표 6-16〉 인턴 후 계속고용 기간별 비중(남성) .....	137
〈표 6-17〉 인턴 후 계속고용 기간별 비중 .....	137
〈표 6-18〉 인턴 후 계속고용 기간별 비중(남성) .....	138
〈표 6-19〉 연령대별 인턴 후 계속고용 기간별 비중(여성) .....	138
〈표 6-20〉 임금수준별 인턴 후 계속고용 기간별 비중 .....	139
〈표 6-21〉 임금수준별 인턴 후 계속고용 기간별 비중(남성) .....	139
〈표 6-22〉 임금수준별 인턴 후 계속고용 기간별 비중(여성) .....	140
〈표 6-23〉 업종별 인턴 후 계속고용 기간별 비중 .....	141
〈표 6-24〉 직종별 인턴 후 계속고용 기간별 비중 .....	142
〈표 6-25〉 계속고용여부 로짓 회귀분석 결과 .....	143
〈표 6-26〉 계속고용여부 로짓 회귀분석 결과 .....	143
〈표 6-27〉 연령대별 고용안함 사유별 비중(남성) .....	145
〈표 6-28〉 연령대별 고용안함 사유별 비중 .....	145

## / 목차 /

〈표 6-29〉 임금수준별 고용안함 사유별 비중(전체) .....	146
〈표 6-30〉 임금수준별 고용안함 사유별 비중(남성) .....	146
〈표 6-31〉 임금수준별 고용안함 사유별 비중(여성) .....	147
〈표 6-32〉 업종별 고용안함 사유별 비중 .....	147
〈표 6-33〉 직종별 고용안함 사유별 비중 .....	149
〈표 6-34〉 연령대별 평균 고용기간 .....	150
〈표 6-35〉 임금수준별 평균 고용기간 .....	150
〈표 6-36〉 업종별 평균 고용기간 .....	151
〈표 6-37〉 직종별 평균 고용기간 .....	151
〈표 6-38〉 고용유지기간 OLS 회귀분석 결과 .....	151
〈표 6-39〉 고용유지기간 OLS 회귀분석 결과 .....	152
〈표 6-40〉 2023년 6월 30일 현재 근속 기간 .....	153
〈표 6-41〉 2023년 6월 30일 현재 근속 기간(대분류 직종별) .....	154
〈표 6-42〉 2023년 6월 30일 현재 근속 기간(중분류 직종별) .....	154
〈표 6-43〉 2023년 6월 30일 현재 근속 기간(업종별) .....	156
〈표 6-44〉 개인-가구 특성별 현 일자리에서의 근속과 기대 근속(설문조사결과) .....	157
〈표 6-45〉 일자리 특성별 현 일자리에서의 근속과 기대 근속(설문조사결과) .....	157
〈표 6-46〉 자산부채 규모별 현 일자리에서의 근속과 기대 근속(설문조사결과) .....	158
〈표 7-1〉 FGI 조사개요 .....	166
〈표 7-2〉 조사대상자 특성 .....	167

## 그림 목차

[그림 2-1] 시니어인턴십사업 운영체계 .....	17
[그림 2-2] 시니어인턴십사업 규모 및 예산 변화(2011~2023) .....	19
[그림 4-1] 장애인 인턴제 시행절차 .....	49
[그림 4-2] 중증장애인 지원고용 시행절차 .....	52
[그림 4-3] 장애인일자리 시장형일자리사업 운영체계 및 역할 .....	55
[그림 4-4] 새일여성인턴 시행절차 .....	58
[그림 4-5] 중장년인턴십 시행절차 .....	60
[그림 4-6] 일본 장애인시험고용 시행절차 .....	77
[그림 5-1] 분석 대상 I .....	92
[그림 5-2] 분석 대상 II .....	98
[그림 5-3] 분석 대상 III .....	105
[그림 8-1] 시니어인턴십 개편방향 및 정책 추진 과제 .....	184



# Abstract

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

## A Study on Reorganization Plans for Senior Internship in 2023

Project Head: Kim Moon-Jung

### 1. Introduce

- A social and policy need for a senior internship project emerged due to the changing population structure, the reduced working-age population, and the poor security of old age income. The project has continued its growth since its introduction in 2011.
- Considering an income gap between the general retirement time of the baby boom generation which became a huge population group and the age to start a public pension entitlement and the livelihood structure which is not fully supported by the old-age income security system, it is predicted that the future social and policy need will expand for senior employment including the senior internship project.
- Given the characteristics of the senior internship project which has the nature of an employment subsidy, its results have been recognized partially for “job creation” for the elderly, but the controversy over its effectiveness has continued in the aspects of job quality and financial efficiency.

- It is time to perform a total evaluation and diagnosis of the senior internship project to prepare for its expanding need and have a specific discussion about how much and in what ways the project should expand in the future.
- This study thus aims to make a total diagnosis of the senior internship project and find specific and realistic measures to expand quality jobs to ensure the more stable and longer employment of the elderly in preparation of the future social and policy need for the project.

**Table 1** | The main content and composition of the study

	<b>Main content</b>	<b>Methodology</b>
Analysis of similar cases home and abroad	Comparing and analyzing similar internship systems and policy cases to target the vulnerable including the disabled and the elderly home and abroad	Literature analysis
Analysis of the demand characteristics of senior internship	Examining the demand and needs of users with (potential) demand for senior employment and senior internship projects to prepare for a social need for senior internship projects	Survey
Analysis of the supply characteristics of senior internship	Reviewing corporations' demand and need for the maintenance of senior internship and analyzing the continuity of senior internship projects	Survey, secondary data analysis
Cost-benefit analysis of senior internship	Conducting a total analysis of the personal and social effects of senior internship projects as well as their cost benefit	Secondary data analysis
Analysis of the delivery system of senior internship	Examining the limitations and problems of the delivery system through management agencies and reviewing measures to improve the delivery system to vitalize employment persistence and continuous employment.	FGI, secondary data analysis

## **2. Results**

### **2.1. Implications of Similar Cases Home and Abroad**

- Major countries around the world designed their policies to support the elderly and the vulnerable for their employment grants(employment subsidies) based on graded payment according to the individual characteristics(age, duration of unemployment, etc.) of the elderly, labor standards(wage levels and working hours), and the characteristics(including the size) of corporations and on more wage subsidies for the elderly and small establishments in a relatively inferior state to alleviate the employment deviation.
- They entice employment through recruit subsidies and, at the same time, provide support for 1) the reinforcement of regulations for part-time jobs, 2) the reinforcement of the vocational competence of old workers, and 3) the establishment of a wage system fit for the elderly according to jobs and results to prolong the duration of employment.
- In recent years, in particular, they have prolonged the duration of employment by reinforcing the guidelines for the adjustment of working conditions and the regulations about the performance of duties according to the rising percentage of the elderly in part-time jobs.

### **2.2. Analysis of the Demand Characteristics of Senior Internship**

- Over 50% of the elderly that were reemployed after retirement from their lifetime main jobs got a job of relatively low wages under 1,500,000 won per month on average(half the wages of their main jobs).

- As for the main reason why they were looking for a job for the last year, the highest percentage(43.6%) chose “ wish to work for the pleasure of working as long as my health permits.”It was followed by “ need to earn my living expenses for the month”23.9%) and “ wish to earn my allowances(not living expenses)”15.1%) in the order. These characteristics differentiate them from the previous old generation that had to work for economic reasons.
- Of the elderly that were looking for a job, 95.1% were willing to continue to work, and 81.6% were willing to participate in an education and training program for employment. However, as high as 70% got a job in a field not related to their certificates after vocational education or their vocational training.
- The elderly said that discriminations and prejudices(42.6%) against the elderly gave them the greatest difficulty as they looked for a job and were employed. A high percentage of them stated that they had difficulties with obtaining job information as they grew old.
- They placed the biggest importance on the amount and intensity of work and working hours(20.0%) and the content of work(12.8%) as they were looking for a job. They showed relatively more interest in working environments and conditions including the amount and intensity of work, the content of work, and working hours than the possibility of continuous work.
- (Influential factors of sustainability) Experiences with a lifetime main job worked as an important factor in determining the possibility of future work and the quality(wage) of a future job of desire. The detailed characteristics(form of employment, industry, type of work, etc.) of

a main job had no impact on them.

- The combination of a senior internship project and a vocational education and training program can increase the continuity of work in the future. Participation in a “vocational education program and also a senior internship project” has more positive effects on the improved continuity of work in the future than participation in a senior internship project alone.

### **2.3. Cost–Benefit Analysis of Projects**

- The costs of a senior internship project are calculated to include wage subsidies provided directly to the elderly participating in the project and operation expenses.
- In the benefit of a senior internship project, the central government can find effects derived from the government budget in the wage subsidies allocated to such a project and the corresponding wages and business operation costs paid to the participating elderly by the participating corporations.
- The benefit of a senior internship project is comprehensively estimated including an income increase for the participating elderly and the dedicated personnel, value added generated from the economic activities of the participating elderly and the participating companies, employment due to economic activities, reduction of medical expenses, and increase of taxes.
- The social net benefit of senior internship projects in 2022 was 238,458,000,000 won excluding the saving of medical expenses and 244,887,000,000 won including the saving of medical expenses. The

benefit-cost ratio of senior internship projects in 2022 was 3.39 excluding the saving of medical expenses and 3.45 including the saving of medical expenses.

Category	Cost/benefit component items	Scenario 1	Scenario 2
Cost(C)	Personnel expenses	97,073	97,073
	Operation expenses	2,827	2,827
	Total	99,900	99,900
Benefit(B)	Income increase	229,379	229,379
	Generated value added	94,457	94,457
	Saving of medical expenses	-	6,429
	Tax increment (income and residence taxes)	7,813	7,813
	Tax increment (indirect taxes)	6,709	6,709
	Total	338,358	344,787
Net benefit size(B-C)		238,458	244,887
Cost-benefit ratio(B/C)		3.39	3.45

- Senior internship projects are more specialized for the private sector than other senior employment programs, but their benefit in the dimension of public interest cannot be disregarded. For instance, if the elderly have more desire for life and enhance their pride as a member of society further after their market return, these changes themselves can be a social benefit.

#### 2.4. Main Analysis Results of Corporations' Employment Retention Factors

- (Unretirement and reemployment rates) After the end of senior internship, 13.9% and 9.9% of the participants had unretirement(got

a job at a different establishment) and reemployment(continued to work at the same establishment), respectively.

- The results were further examined by the type of business. Their unretirement rates were high in support for facility management business(10.8%), health and welfare(12.0%), and accommodation & food service(11.0%) where the elderly have traditionally recorded a high employment rate. Their reemployment rates were high in similar types of business and a little high in electricity, gas, and water service(8.8%) and sewage and waste disposal(8.4%).
- (Corporations' employment retention period) The study estimated the survival function of employment retention in the Kaplan-Meier method and found that employment retention was stabilized five months after employment. The employment retention rate at an approximately six-month point was 0.62.
- The results were further examined by the type of enterprise. The intergenerational integration-type employment retention was relatively high. When the participant characteristics(age and gender), type of work, and type of business were controlled, senior internship(common type) participants recorded big employment retention effects.
- (Participants' duration of continuous service) The study calculated the duration of continuous service among senior internship participants at their jobs of unretirement and reemployment and found that the participants of 2022 continued their service for about 12.7 months.
- When they were reemployed by the company where they worked as an intern, they tended to record a longer duration of continuous service than at a different company.

- As for the type of work, their duration of continuous service was long in construction & mining and was rather long in production and social welfare. As for the type of business, it tended to be long in the types of business with a strong public agency nature such as electricity, gas & water service and sewage & waste disposal.

### **3. Policy Proposals and Improvement Tasks**

- The reorganization direction of senior internship projects should reinforce the attraction mechanism to increase the continuity of the elderly's employment and promote the continuous employment of employers so that the elderly with their diverse characteristics and needs can settle down in an employment project to continue their work activities.
- They should push forward the following tasks to reinforce the attraction mechanism for continuous employment: 1) differentiating the support criteria(differential application of subsidy rates for personnel expenses based on the characteristics of establishments and the elderly), 2) diversifying support according to the duration and methods of employment(expanding support according to direct and indirect employment), and 3) strengthening the flexible forms of work and employee rights.
- The study proposes the following tasks to increase the continuity of employment: 1) developing and spreading jobs customized for the characteristics of participants(developing and spreading elastic jobs for work-health balance), 2) reinforcing the effective vocational competences(establishing a process to connect vocational education

to jobs, linking a qualification system to employment, and connecting the infrastructure for education and training for activation), and 3) vitalizing a job information platform for the elderly and building and spreading a total job information system for the elderly.



## 연구요약

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

### 1. 연구필요성 및 목적

- 인구구조변화, 생산가능인구 감소, 노년기 노후소득보장 미흡 등으로 시니어인턴십사업의 사회정책적 필요성이 대두됨에 따라 2011년 도입 이후 꾸준히 성장해왔음.
  - 인구구조 변화에 대한 대응으로 고령근로자가 노동시장에서 안정적으로 활동기간을 연장하면서 고령자 개인의 삶의 질 향상에도 기여할 수 있는 정책 필요
  - 생산가능인구 감소에 따른 정책 방안 중, 노동시장에서 일자리를 얻지 못하는 고령자에게 정부가 직접 재정을 투입하여 일자리를 창출하는 정책의 일환으로 시니어인턴십사업을 통해 노동시장 진입이 어려운 60세 이상 고령자에게 일자리를 제공함으로써 경제적 지원과 개인의 삶의 질 향상에 기여할 수 있는 정책으로 사회적 필요성이 인정됨
- 특히, 인구거대 집단인 베이비붐 세대의 주된 일자리 은퇴 시점과 공적연금 수급연령시기 사이에 존재하는 소득공백, 노후소득보장제도만으로는 충분하지 않은 생계구조 등을 고려하면 향후에도 시니어인턴십사업을 포함한 고령자 일자리에 대한 사회 정책적 수요는 확대될 전망이다.
- 채용보조금 성격을 가진 시니어인턴십사업 특성 상, 고령자의 '일자리 창출' 성과는 일정 부분 인정되어 왔으나, 일자리 질적 측면과 재정 효율성 측면에서 효과성 논란이 지속됨.

- 시니어인턴십사업에 대한 수요 확대에 대비하여 종합적인 평가·진단과 함께 앞으로 얼마나, 어떤 방식으로 사업을 확충해나가야 하는지에 대한 구체적인 논의가 필요한 시점임.
  - 2014년 「자립형 노인일자리 정책효과성 평가 연구」, 2020년 「신노년세대를 위한 노인일자리 개편방안 연구」, 2022년 「민간형 노인일자리 지속가능성 강화방안 연구」에서 전반적인 노인일자리 개편방향을 제언하는 연구의 일환으로 시니어인턴십사업이 다뤄짐. 종합적인 진단이 부재하고, 실효성 있는 개편방안을 제시하지 못함.
  
- 이에 본 연구는 시니어인턴십사업을 종합적으로 진단해보고, 시니어인턴십사업에 대한 사회정책적 수요에 대비하여 고령자가 보다 안정적이고 오래 일 할 수 있는 질 좋은 일자리를 확충하기 위한 구체적이고 현실적인 방안을 도출하는 것을 목적으로 함.
  - 연구목적을 달성하기 위해 첫째, 국내외 유사 제도정책을 비교분석하여 시니어인턴십사업의 방향성을 진단하고 고령자 일자리 질적 개선을 위한 시사점을 도출함.
  - 둘째, 시니어인턴십사업에 대한 사회적 수요에 대비하기 위해, (잠재) 수요층을 대상으로 고령자 일자리와 시니어인턴십사업에 대한 수요와 욕구를 파악함.
  - 셋째, 기존 운영기관을 통한 전달체계의 한계와 문제점을 살펴보고, 취업지속성, 계속고용을 활성화 하기 위한 전달체계 개선방안을 검토함.
  - 넷째, 시니어인턴십사업의 비용편익뿐만 아니라 개인적 효과, 사회적 효과를 종합적으로 분석함.
  - 끝으로, 분석결과에 근거하여 시니어인턴십사업의 개편방향을 제시하고, 구체적인 개선방안과 추진과제를 제안함.

## 2. 연구내용 및 방법

### 1) 국내외 유사 제도 분석

- (해외사례) 해외 사례로는 노동시장의 취업취약계층인 고령자, 장애인의 채용 및 고용지원금 제도를 통해 양적, 질적 성과를 내고 있는 국가를 중심으로 선정함.
  - 고령자 대상 정책의 경우, 인구고령화를 경험하면서 최근 고령자 취업과 관련한 양적, 질적 성과를 내고 있는 국가를 중심으로 독일, 핀란드, 네덜란드, 일본, 싱가포르 정책사례를 살펴봄.
  - 장애인 대상 정책의 경우, 시니어인턴십사업과 유사한 형태의 정책사례를 추진해오고 있는 일본, 독일, 미국, 영국의 정책사례를 살펴봄.
- (방법 및 주요내용) 이들 국가의 최근 제도적 동향과 제도 추진에 따른 성과를 종합적으로 살펴보고, 시니어인턴십사업의 방향성을 진단하고, 고용지속성 관점에서 질적 개선을 위한 시사점 도출

### 2) 고령자 일자리 참여 욕구 및 특성 분석

- (방법) 시니어인턴십 잠재수요층을 포함하여 60세 이상 구직자와 참여자를 대상으로 자체 설문조사 수행함.
- (주요내용) 구직자 및 참여자의 구직특성과 희망 일자리 욕구를 검토함. 향후 근로 지속성에 영향을 미치는 요인을 분석하고, 여기에 시니어인턴십사업이 어떤 영향을 미치는지 분석함.

### 3) 고령인력 지속고용 욕구 및 요인 분석

- (방법) 고령자 구인기업과 시니어인턴십 참여기업을 대상으로 자체 설문조사 수행. 시니어인턴십 참여기업의 경우 2022년부터 고용보험 데이터와 연계된 2차 자료 분석도 함께 수행함.

- (주요내용) 자체설문조사에서는 참여기업과 구인기업의 특성에 따른 고령인력 고용욕구와 특성을 검토함.
- 지속고용 요인을 분석하기 위해서는 2022년, 2023년 7월말까지 고용보험 DB자료를 토대로 시니어인턴십 참여기업 특성에 따라 지속고용을 유인하는 요인을 분석함.

#### 4) 시니어인턴십 운영체계 개선방안 탐색

- (방법) 2차 자료 분석, 운영기관 대상 FGI
- (주요 내용) 현행 사업 운영체계의 현황과 한계를 검토하고, 향후 증가할 시니어인턴십사업의 지속고용 활성화를 위한 운영기관의 역할과 기능, 운영체계 개선방향을 살펴봄.

#### 5) 시니어인턴십사업의 고용효과분석

- (방법) 2차자료 분석(시니어인턴십사업 예산, 만족도, 실적 데이터)
- (내용) 한국노인인력개발원 내부자료를 활용하여 시니어인턴십사업의 비용, 편익, 효과를 산출함. 비용편익분석과 더불어 비용효과성도 종합적으로 분석함.

### 3. 주요 결과

#### 1) 시니어인턴십사업 현황과 한계

- 민간경상보조로 수행되는 시니어인턴십사업은 고령자를 고용한 참여기업을 위한 인건비 지원과 운영기관을 위한 사업비를 지원함. 인건비 지원은 사업유형에 따라 지원 금액, 기간 등 상이함.

- 시니어인턴십사업은 2011년 도입 이후 지난 10여년간 양적인 성장을 지속해옴. 사업량 및 사업 예산은 최근 3년간 증가폭이 매우 크게 나타나는데 2023년 사업량이 가장 크게 증가함(2022년 사업량 46,570개, 예산 999억원)



요약그림 1 | 시니어인턴십 사업량 및 예산 변화 추이

- 참여자의 월평균 임금수준과 계속고용율도 증가하는 추이를 보이고 있어, 단순히 사업의 양적 증가뿐만 아니라 고용의 질적 제고에도 일정 부분 성과가 있었음(월평균 임금 209만원, 인턴참여완료후 계속고용율 80% 이상).
- 그러나, 일부 업종, 직종에 편중되는 현상이 지속되고 있으며, 참여자 특성과 일자리 특성에 따른 계속고용률 편차가 한계점으로 지적되고 있음. 일자리 질적 측면에서 지속가능한 일자리인가에 대한 사회적 비판이 지속되고 있음.
  - 기존 노인세대와는 다른 특성을 가진 다양한 노년층의 욕구에 대응하기 위한 노인일자리사업으로 시니어인턴십사업에 주목하고 있는 현 시점에서 기존의 시니어인턴십사업만으로는 다양한 욕구를 충족하는데 한계가 있음.
  - 4차 산업혁명에 따라 급변하는 노동시장을 고려하면 디지털을 활용한 일자리 확충도 필요한 시점

- 거시적 차원에서 시니어인턴십사업이 재정지원일자리사업의 일환으로 추진되는 사업인만큼 사업의 성과나 효과가 고용지표를 넘어서 참여자의 만족도, 나아가서는 삶의 질 개선에 기여하는 일자리로 평가되어야 함을 강조해 나갈 필요가 있음. 이번 연구에서 시도하는 바와 같이, 시니어인턴십사업의 사회정책적 효과가 사회보장정책 관점에서 참여자의 삶의 질 개선에 기여하고 있다는 근거를 확보하기 위한 노력이 필요함.

## 2) 국내외 유사 정책사례 시사점

- 시니어인턴십사업은 고용주를 대상으로 인건비를 지원하는 정책으로 이와 유사한 형태의 국내외 사례로 장애인과 고령자 고용촉진을 위한 정책사례를 중심으로 살펴봄.
- 국내외 유사 정책사례가 지속고용, 계속고용 관점에서 시니어인턴십사업에 주는 시사점은 다음과 같음.
- (인건비 지원 차등화) 시니어인턴십사업의 경우 신규 고용한 고령근로자수 또는 계속고용한 고령근로자수를 기준으로 균등한 지원기준을 적용하는 반면, 해외 사례의 경우 기업의 고용여건(기업규모, 직종, 업종 또는, 고용방식)에 따라 인건비 보조율에 차등을 두어 고용여건이 상대적으로 열악한 기업이 더 많은 지원을 받을 수 있는 구조를 지향함.
- (고령자 적합 근로조건, 근로환경 조성) 인건비 일부를 지원하는 정책은 고용확대 효과는 있으나, 근로기간을 연장하거나 일자리 질을 개선하는 효과로 이어지는데 한계가 있어 인건비 지원정책과 함께 1) 시간제 일자리에 대한 규정 강화, 2) 고령근로자의 직업역량 강화, 3) 직무와 성과에 따른 고령자 적합 임금체계 마련을 함께 지원함. 고용유지, 계속고용 제고 차원에서 고령자의 작업능력과 고용 유지 가능성을 향상키기 위한 근로환경을 구축하기 위한 제도적 유인 강화.

- (근로환경 조성을 위한 컨설팅 지원) 중소기업이나 소규모 사업체의 경우, 대기업과 달리 주변 환경의 변화나 정책변화에 따라 고령근로자를 위한 고용환경 개선 비용을 감당할 수 있을 만큼 경제적, 시간적 요건이 충분하지 않은 경우가 대부분임. 기업 특성을 고려하여 고령근로자 고용에 따른 환경조성 차원에서 임금체계 개편 및 고용환경 개선에 소요되는 직·간접적인 비용을 지원하는 방안도 검토해볼 필요가 있음.

### 3) 고령자 일자리 욕구 및 특성

- 2023년 7월~8월에 걸쳐 60세 이상 구직자 400명과 시니어인턴십 참여자 1,000명을 대상으로 설문조사를 추진함. 조사결과를 토대로 향후 희망 일자리에 대한 욕구와 일자리 지속 가능성에 영향을 주는 요인을 분석함.
- 주된 일자리 은퇴 이후 재취업한 고령자의 50% 이상이 월 평균 150만원 미만의 상대적으로 낮은 임금의 일자리로 재취업함(주된 일자리 대비 반 수준).
- 구직자의 경우, 지난 1년간 구직하고 있는 주된 이유로는 ‘건강이 허락하는 일을 하고 싶어서, 일하는 즐거움 때문에’ 항목이 43.6%로 가장 높게 나타났으며, 이어서 ‘당장 생활비를 벌기 위해서’(23.9%), ‘(생활비는 아니지만) 용돈을 벌기 위해서’(15.1%) 등의 순으로 높게 나타남. 이는 경제적 이유로 일을 하고자하는 기존 노인 세대와는 차별되는 특징임.
- 구직자의 95.1%가 앞으로도 계속 근로할 의향이 있으며 취업을 위한 교육훈련 프로그램 참여의사는 81.6%로 높게 나타남. 다만, 직업교육으로 취득한 자격증, 직업훈련과는 상관없는 분야로 취업하는 경우가 70% 이상으로 매우 높게 나타남.
  - 시니어인턴십 참여자의 계속근로 의향은 84%로 구직자 보다는 낮게 나타남. 취업을 위한 교육훈련 프로그램 참여의사는 82%로 유사하게 높은 수준으로 나타남.

- 구직과 채용과정에서 겪는 가장 힘든 점으로는 고령자에 대한 차별과 선입견(42.6%)로 나타났으나, 연령이 높아질수록 일자리 정보를 구하기 어렵다는 응답률이 높게 나타남.
- 일자리를 구하면서 가장 중요하게 생각하는 항목으로는 일의 양과 강도, 근무시간대(20.0%), 일의 내용(12.8%)로 나타남. 상대적으로 계속근로 가능성보다는 일의 양과 강도, 일의 내용, 근무시간대 등 근무환경과 조건에 관심이 있는 것으로 나타남.
- (지속가능성 영향요인) 생애 주된 일자리 경험 여부는 향후 근로가능성과 향후 희망하는 일자리 질(임금)을 결정하는데 중요한 요인으로 작용함. 다만, 주된 일자리의 세부적인 특징(고용형태, 산업, 직종 등)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타남.
- 시니어인턴십사업과 직업교육, 직업훈련프로그램 결합으로 향후 근로 지속성 높일 수 있음. 단순히 시니어인턴십사업만 참여한 경우보다 ‘직업교육프로그램 참여+시니어인턴십사업 참여’한 경우에 향후 근로 지속성 향상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남.

요약표 1 | 직업교육훈련 참여 + 시니어인턴십사업참여가 향후 근로지속 의향에 미치는 영향

	1		2		3	
	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e
교육훈련경험(=1)	-0.210	(.60)	-0.185	(.61)	-0.210	(.61)
인턴십참여(=1)	-0.707	(.33)	-0.647	(.37)	-0.480	(.37)
교육훈련x인턴십 교호항	1.415	(.74)	1.627	(.80)	1.622	(.81)
여성여부(남성=0)			0.421	(.25)	0.263	(.26)
나이			-0.504	(.50)	-0.429	(.51)
나이 <sup>2</sup>			0.003	(.00)	0.002	(.00)
전문대졸 이상 (고졸이하=0)			0.261	(.28)	0.288	(.29)
가구원수					0.597	(.20)
유소득가구원수					-0.611	(.21)

	1		2		3	
	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e
기초연금수급여부					0.612	(.33)
상수항	3.014	(.31)	22.395	(17.05)	19.833	(17.48)
R <sup>2</sup>	0.021		0.053		0.0777	
obs	1,307		1,155		1,093	

- 시니어인턴십사업 참여는 1) 건강상태 개선, 2) 자신감 향상, 3) 우울감 및 무료함 개선에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타남. 이러한 시니어인턴십사업에 따른 변화는 근로 지속성을 높이는 긍정적인 요인으로 작용함.

#### 4) 기업의 고용유지 수요 및 욕구

- 2023년 7월~8월에 걸쳐 60세 이상 구인기업과 시니어인턴십 참여기업 1,400명을 대상으로 설문조사를 진행함. 설문조사를 통해 60세 이상 고령인력 고용수요 및 고용유지 수요를 전반적으로 검토함.
- (채용사유) 60세 이상 고령인력을 채용하는 주된 이유는 ‘고령자에게 적합한 직무이기 때문에(37.9%)’로 나타났다. 이어서 ‘인력난 해소(20.4%)’, ‘우수한 업무태도(책임감, 정확성, 성실함 등)(20.4%)’를 이유로 고령인력을 채용함.
- (채용조건 및 중요도) 고령인력 채용 시 가장 중요한 기준이 되는 조건은 ‘업무태도 및 인성(82.3점)’이며, 이어서 ‘직무역량(72.4점)’, ‘경력 및 경험(66.9점)’, ‘임금수준 및 임금조건(66.3점)’ 순으로 나타남.
- (고용유지 계획) 1년 이상 고용을 유지하고 있는 686개 기업체를 대상으로 향후 계속고용에 대한 의향을 조사한 결과 60% 이상이 고용을 유지 또는 연장할 계획이 있음.

- 업종별로는 ‘보건 및 사회복지서비스업(68.4%)’에서 연장 계획이 있는 기업체 비중이 가장 많았고, 기업규모별로는 규모가 커질수록 고용 연장 계획이 있는 기업체 비중이 많아지는 것으로 나타남(‘100명 이상’ 77.3%).
- (고용유지 사유)고용을 유지하고자 하는 가장 주된 이유는 ‘적합직무(54.8%)’ 때문이며, 이어서 ‘인력난 해소(42.8%)’, ‘우수한 업무태도(33.3%)’가 고용을 유지하고자 하는 주된 이유로 나타남.
- (고용지원제도의 도움 정도) 고용유지 및 계속고용에 실질적으로 도움을 주었다고 생각하는지 각 제도별 도움정도를 조사한 결과, 60% 수준에서 도움이 되었다(비교적 도움이 되었다+상당히 도움이 되었다)고 응답함.
  - 가장 도움이 많이 되었다고 느끼는 제도는 ‘계속고용장려금(64.6%)’이며, 이어서 ‘고령자고용지원금(63.1%)’, ‘시니어인턴십(61.6%)’ 순으로 나타남.
- (고용유지를 위한 지원욕구) 향후 고용유지, 계속고용을 위한 전제 조건과 제도적 지원 욕구를 조사한 결과, ‘인건비 지원 강화(85.7%)’에 대한 욕구가 압도적으로 컸으며, ‘고용 후 인사/노무/안전관리 지원 강화(38.3%)’, ‘적합일자리 개발(28.7%)’, ‘적절한 구인구직 정보 제공 강화(19.8%)’에 대한 지원이 필요하다는 인식을 확인함.
  - 인건비 지원 강화에 대한 욕구는 기업규모가 영세한 ‘20명 미만(96.2%)’ 사업체에서 크게 나타남.
  - 고용 후 인사/노무/안전 관리 지원에 대한 욕구는 최근 중대재해처벌법 등으로 사업장 내 안전관리 철저가 요구되는 가운데 고령근로자의 안전 및 산업재해에 대한 기업체의 부담이 작용했을 가능성이 큼.

## 5) 고용유지, 계속고용 영향 요인

- 시니어인턴십 실적데이터와 고용보험 DB를 결합한 방식으로 구축한 데이터를 토대로 고령근로자의 고용기간에 영향을 미치는 요인을 분석함. 고용보험 DB 연계가 가능한 2022년과 2023년 7월말 자료를 분석에 활용함.
- (재취업, 재고용률) 시니어인턴 종료 후 재취업(타 사업체로 취업), 재고용(동일 사업체 계속고용)한 비율은 각각 13.9%, 9.9%로 나타남.
  - 업종별로 살펴보면 재취업이 높은 업종은 전통적으로 고령자 취업비중이 높은 시설관리사업지원(10.8%), 보건복지업(12.0%), 숙박음식업(11.0%) 등으로 나타남. 재고용의 경우에도 비슷한 업종에서 높게 나타지만 전기가수수도업(8.8%), 하수폐기물처리업(8.4%) 등에서도 재고용률이 약간 높게 나타남.
  - 직종별로는 청소경비나 보건의료 관련 직종의 경우 재고용률이 다소 높음. 보건복지업종의 경우, 보건복지 업종에서의 재고용률은 낮지만, 보건복지 관련 직종에서는 재고용률이 높음.
  - 참여자 특성별로 살펴보면, 재고용, 재취업률 모두 여성보다 남성이 높고, 나이가 적을수록 높음.

요약표 2 | 인턴 종료 후 취업 비율(직종별 %)

	전체 취업			인턴 사업체로의 재고용		
	남성	여성	전체	남성	여성	전체
전체	14.3	13.2	13.9	10.1	9.6	9.9
건설·채굴직	12.7	10.3	12.6	10.8	10.3	10.8
경영·사무·금융·보험직	12.6	9.1	12.0	10.4	5.1	9.5
교육·법률·사회복지·경찰·소방	12.2	10.5	10.9	8.2	9.1	8.8
농림어업직	14.8	13.9	14.4	10.3	7.3	9.0
미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	13.2	14.8	14.3	10.7	11.2	11.1
보건·의료직	12.7	<b>17.1</b>	<b>16.0</b>	10.4	<b>14.3</b>	<b>13.4</b>
설치·정비·생산직	15.3	11.8	14.6	10.5	8.3	10.1

	전체 취업			인턴 사업체로의 재고용		
	남성	여성	전체	남성	여성	전체
연구직 및 공학 기술직	11.8	11.4	11.7	10.3	5.7	10.2
영업·판매·운전·운송직	<b>15.0</b>	9.6	<b>14.4</b>	9.4	6.6	9.1
예술·디자인·방송·스포츠직	8.5	6.5	7.0	8.1	5.9	6.4

- (기업의 고용 유지기간) 고용유지에 관한 생존함수를 Kaplan-Meier 방식으로 추정할 경우, 취업 후 5개월 이후에는 고용유지가 안정화하는 것으로 나타남. 약 6개월 고용유지율은 0.62 정도로 나타남.
- 사업유형별로 보면, 세대통합형의 고용유지가 상대적으로 높게 나타남. 다만, 참여자의 특성(연령, 성별)과 직종, 업종을 통제할 경우에는 시니어인턴십 (일반형) 참여자의 고용유지효과가 크게 나타남.
- (참여자의 근속기간) 시니어인턴십 참여자들이 재취업, 재고용된 일자리에에서의 근속 기간을 계산해보면, 2022년 참여자들의 경우, 근속월수가 약 12.7개월로 나타남.
- 특히 인턴한 사업체에 재고용된 경우가 여타 사업체에 취업한 경우보다 근속년수가 길게 나타나는 것이 특징적임.
- 직종별로는 건설채굴직이 근속기간이 긴 것으로 나타나고 있으며, 생산직이나 사회복지 관련 직종에서 다소 근속기간이 길고, 업종에서는 전기가스수도나 하수폐기물처리 등 공공기관 성격이 긴 업종에서 근속기간이 김.

## 6) 시니어인턴십 현장 인식 및 욕구 : 운영체계 개선에 대한 인식

- 수행기관 실무자와 지역본부 담당자를 대상으로 계속고용 및 고용유지 제고 차원에서 현행 시니어인턴십사업 운영체계의 한계와 문제점을 살펴보고, 운영체계 효율성을 제고하기 위해 필요한 제도적 지원 방향을 모색함.
- (현행 운영체계 한계) 수행기관 실무자 및 지역본부 담당자들은 지속적인 사업량 확대에 대응하기 위해서는 운영체계 개선이 필수적이며, 사업량

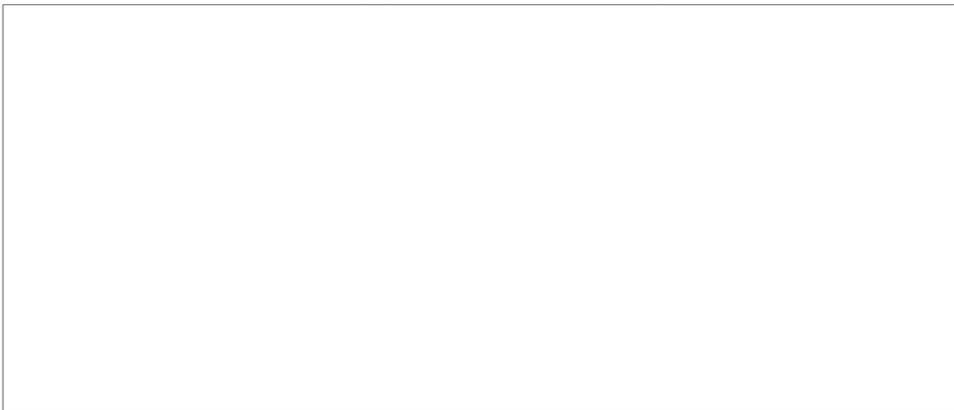
확대에 따라 고용의 질적 개선이 중요한 시점이라는 점도 공통적으로 인식함.

- 현행 사업 담당자의 경우, 평균 1~2년 단위로 변경되다 보니 사업의 연속성, 지속성이 떨어지고 그만큼 사업 운영 관리가 연속적으로 이루어지기 어려운 한계 있고, 매년 변경되는 사업운영(제외직종 변경 등)지침으로 사업의 연속성을 기대하기 어렵다는
- (운영체계 개선에 대한 욕구) 지속고용 가능한 기업 발굴에 집중 필요. 현장에서는 기업과 협약 체결 이전에 상대적으로 장기간 고용유지가 가능한 기업을 우선적으로 참여노인을 연계함으로써 최대한 고용기간을 연장하고자 노력하고 있으며, 이러한 노력으로 1년 이상 고용유지 기업 비중이 증가함.
- 지속고용, 계속고용 제고를 위해서는 구인-구직 미스매치를 최소화하는 것이 가장 중요한 부분임. 특히, 근무환경이 너무 열악하거나 근무조건이 맞지 않아 시니어가 참여를 종료하는 경우가 상당수 발생하기 때문에 구인-구직자 정보를 구체적이고 사실적으로 확인하고 공유하는 것이 중요함.
- 지속고용, 계속고용 제고를 온/오프라인 운영기반 확충이 필요함. 오프라인 차원에서는 수행기관에서 보다 장기간 고용을 유지할 수 있는 기업을 중심으로 수요처를 개발 확보하는데 집중할 수 있도록 역량을 갖춘 인력 확충이 필요함. 노인일자리 업무시스템을 중심으로 이루어지는 온라인 행정시스템을 개선하고, 행정DB간의 연계를 활성화하여 불필요한 업무로드를 최소화하고, 새로운 기업 발굴이나 고용유지 관리에 더욱 집중할 수 있도록 기반 조성 필요함.

#### 4. 개편방향 및 개선과제

- 시니어인턴십사업의 개편 방안은 다양한 특성과 욕구를 지닌 고령자가 근로활동을 지속할 수 있는 일자리사업으로 자리매김 할 수 있도록

- 1) 고령자의 근로지속성을 높이고, 2) 고용주의 계속고용을 유인하며, 3) 효율적인 수행체계 기반을 조성하는 차원에서 아래 세부 추진과제를 제안함.
- 먼저, 고령근로자 근로지속성 강화를 위한 정책과제로는 1) 건강-일 양립을 위한 탄력적 일자리 확충, 2) 고학력, 고숙련 시니어 일자리 개발 및 매칭 강화(직무중심), 3) 취업연계형 직무교육 활성화(공통역량 중심)의 3가지 과제를 제안함.
  - 이어서, 기업의 계속고용 확보를 위한 정책과제로는 1) 기업 특성, 고용여건에 따른 임금보조 차등화, 2) 계속고용에 대한 모니터링 기능 강화, 3) ESG, CSR 전략을 활용한 시니어인턴십 활성화 방안을 제안함.
  - 효율적 운영기반 확보를 위한 정책과제로는 1) 시니어인턴십 인력풀(pool) 구축 기반 마련, 2) 시니어 일자리매칭 플랫폼 구축(지역기반 온라인매칭 플랫폼 연계 중심)을 제안함. 효율적 운영기반 확보를 위해서는 그 내용과 범위에 따라 인력, 기술, 예산이 수반되기 때문에, 단기적 차원과 중장기적 차원에서 접근해야 함.



요약그림 1 | 시니어인턴십 개편방향 및 정책 추진 과제

2023 시니어인턴십사업 개편방안 연구

제1장

# 서론

제1절 연구필요성 및 목적

제2절 연구내용 및 방법



# 서론

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

## 제1절 연구필요성 및 목적

시니어인턴십사업이 추진된지 10년이 지났고, 지금까지 적지만 꾸준히 양적으로 성장해왔다. 시니어인턴십사업이 재정지원일자리사업으로 꾸준히 양적으로 성장해온 배경에는 인구구조 변화에 대한 대응으로 고령근로자가 노동시장에서 안정적으로 활동기간을 연장하면서 고령자 개인의 삶의 질 향상에도 기여할 수 있는 정책이 필요했기 때문이다.

생산가능인구 감소를 경험한 대부분의 국가에서는 이러한 충격에 대응하기 위한 정책방안으로 1) 주된 일자리에 종사하고 있는 고령근로자에게는 퇴직 시점을 늦출 수 있도록 제도화하고, 2) 퇴직 후에는 재취업, 재고용을 지원하며, 3) 노동시장에서 일자리를 얻지 못하는 고령자에게는 정부가 직접 재정을 투입하여 일자리를 창출하였다.

우리나라도 2016년부터 60세 이상 정년 의무화 조치를 시행해왔고, 최근 65세 이상 정년 연장논의가 대두되고 있으나, 여전히 55세를 기점으로 조기은퇴 후 공적연금 수급까지 소득단절을 경험하는 고령자 비중이 높은 것이 현실이다. 재취업, 재고용을 지원하는 정책은 2016년 이후 확대와 축소, 신설과 폐지를 반복하고 있어 장기적인 재취업효과를 기대하기 어려운 것이 사실이다. 한편, 재정을 투입하여 일자리를 창출하는 재정지원일자리사업은 외환위기 이후 지속적으로 확대 추진되었고, 지금까지 고령자 취업률 향상에 기여해 왔다. 이러한 맥락에서 시니어인턴십사업도 노동시장에 진입하기 어려운 고령자에게 일자리를 제공함으로써 경제적 지원과 개인의 삶의 질 향상에 기여할 수 있는 정책으

로 사회적 필요성이 인정되어 왔다. 우리나라의 주된 일자리 퇴직 시점과 공적 연금 수급연령시기, 그 사이에 존재하는 소득단절기간, 노후소득보장제도만으로는 충분하지 않은 생계구조 등을 고려하면 시니어인턴십사업에 대한 사회적 정책적 수요는 앞으로도 확대될 것으로 보인다. 그러나 ‘일자리 창출’ 측면에서의 성과는 일정 부분 인정되고 있지만, 정책대상의 중복, 질 낮은 일자리 양산이라는 측면에서 논란이 지속되고 있다. 다시 말해, 시니어인턴십사업을 통해 취업에 성공하지만, 취업한 일자리가 불안정하고 한시적인 일자리에 불과하다는 비판이 지속되고 있는 것이다. 이 같은 상황에도 불구하고, 지금까지 연구를 통해 시니어인턴십사업에 대한 한계, 문제점을 종합적으로 진단하고 그에 따른 개편 방향을 논의한 시도는 매우 드물다. 2014년 시장자립형 노인일자리사업의 정책효과 분석 연구와 2022년 민간형 노인일자리 지속가능성 강화방안 연구에서 시니어인턴십사업의 질적 전환을 위한 정책 방향성을 제시하였다.

연구목적을 달성하기 위해 첫째, 국내외 유사 제도정책을 비교분석하여 시니어인턴십사업의 방향성을 진단하고 고령자 일자리 질적 개선을 위한 시사점을 도출하였다. 둘째, 시니어인턴십사업에 대한 사회적 수요에 대비하기 위해, (잠재)수요층을 대상으로 고령자 일자리와 시니어인턴십사업에 대한 수요와 욕구를 파악하였다. 셋째, 기존 운영기관을 통한 전달체계의 한계와 문제점을 살펴보고, 고령자의 욕구에 적합한 취업지원서비스를 제공하기 위한 전달체계 개선 방안을 검토하였다. 넷째, 고용보험DB 연계 데이터를 토대로 계속고용, 지속고용 성과를 분석함과 동시에, 비용효과 및 비용편익분석을 통해 사업의 효과성을 종합적으로 분석하였다. 끝으로, 분석결과에 근거하여 시니어인턴십사업의 개편방향을 제시하고, 구체적인 개선방안과 추진과제를 제안하였다.

## 제2절 연구내용 및 방법

본 연구의 연구 내용과 방법을 서술하면 다음과 같다.

2장에서는 시니어인턴십사업의 추진 현황을 살펴보고, 그간의 성과와 한계를 검토하였다. 이를 토대로 향후 사회정책적 수요에 대응한 시니어인턴십 사업을 확충해가기 위한 시사점과 연구적 과제를 도출하였다.

제3장에서는 국내외 유사 제도정책을 비교분석하여 시니어인턴십사업의 방향성을 진단하고 고령자 일자리 질적 개선을 위한 시사점을 도출하였다. 해외 사례로는 인구고령화를 경험하면서 최근 고령자 취업과 관련한 양적, 질적 성과를 내고 있는 국가를 중심으로 독일, 핀란드, 네덜란드, 일본, 싱가포르를 선정하였다. 이들 국가의 최근 제도적 동향과 제도 추진에 따른 성과를 종합적으로 살펴봄. 또한, 시니어인턴십사업과의 비교분석을 통해 사업의 방향성 진단 및 질적 개선을 위한 시사점 도출하였다.

제4장과 5장에서는 시니어인턴십사업에 대한 사회적 수요에 대비하기 위해, (잠재)수요층을 대상으로 고령자 일자리와 시니어인턴십사업에 대한 수요와 욕구를 파악하였다. 특히, 고령자 관점에서 근로 지속성에 영향을 미치는 요인과 기업 관점에서 고용지속성에 영향을 미치는 요인을 다각도로 분석하였다. 먼저 제4장에서는 시니어인턴십 잠재수요층을 포함하여 60세 이상 구직자와 참여자를 대상으로 자체 설문조사 수행하였다. 설문조사 결과를 토대로 구직자 및 참여자의 구직특성과 희망 일자리 욕구를 검토함. 향후 근로 지속성에 영향을 미치는 요인을 분석하고, 여기에 시니어인턴십사업이 어떤 영향을 미치는지 분석하였다.

5장에서는 고령자 구인기업과 시니어인턴십 참여기업을 대상으로 자체 설문조사 수행. 시니어인턴십 참여기업의 경우 2022년부터 고용보험 데이터와 연계된 2차 자료 분석도 함께 수행하였다. 자체설문조사에서는 참여기업과 구인기업의 특성에 따른 고령인력 고용욕구와 특성을 검토하였다. 지속고용 요인을 분석하기 위해서는 2022년, 2023년 7월말까지 고용보험 DB자료를 토대로 시

니어인턴십 참여기업 특성에 따라 지속고용을 유인하는 요인을 분석하였다.

제6장에서는 기존 운영기관을 통한 전달체계의 한계와 문제점을 살펴보고, 고령자의 욕구에 적합한 취업지원서비스를 제공하기 위한 전달체계 개선방안을 검토하였다. 2차 자료 분석, 운영기관 대상 FGI를 수행하여, 현행 사업 운영체계의 현황과 한계를 검토하고, 향후 증가할 시니어인턴십사업을 원활히 추진하기 위한 운영기관의 역할과 기능, 운영체계 개선방향을 살펴보았다.

제7장에서는 시니어인턴십사업의 비용편익뿐만 아니라 개인적 효과, 사회적 효과를 종합적으로 분석하여 시니어인턴십사업의 효과성을 검증하였다. 끝으로 제8장에서는 분석결과에 근거하여 시니어인턴십사업의 개편방향을 제시하고, 구체적인 개선방안과 추진과제를 제안하였다.

## 시니어인턴십사업 추진 현황

- 제1절 사업개요
- 제2절 추진 현황 및 성과
- 제3절 소결



## 시니어인턴십사업 추진 현황

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

이 장에서는 시니어인턴십사업에 대한 기초적인 이해를 위해, 사업의 주요내용과 운영 성과를 종합적으로 살펴보았다. 그간의 운영 현황과 성과에 대한 평가를 살펴보고, 향후 발전 방향에 대해 논의하고자 한다.

### 제1절 사업개요

노인일자리사업은 활동성격과 예산지원방식에 따라 1) 공공형 일자리와 2) 민간형 일자리로 구분할 수 있다. 공공형 일자리는 노인일자리사업에서 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 주로 ‘봉사’ 위주의 사회활동을 의미하는 사업으로 지자체 경상보조 방식<sup>1)</sup>으로 운영된다. 민간형 일자리는 ‘근로’의 성격을 가지고 일반 노동시장에서 창출되는 일자리 사업으로 민간 경상보조 방식<sup>2)</sup>으로 운영되는 사업이다.

민간형 일자리사업에는 제조 및 납품, 지역 영농 등 노인에게 적합한 업종을 공동 운영하여 수익을 창출하는 ‘시장형사업단’, 수요처의 요구에 따라 업무능력이 있는 자를 연계하는 ‘취업알선형’ 민간기업에서 인턴 활동 이후 계속 고용을 유도하는 ‘시니어인턴십’ 고령자에게 적합한 직종 내 다수의 고령자를 고용하거나 고용계획이 있는 기업을 지원하는 ‘고령자친화기업’의 5개 사업유형이 포함

1) 지자체경상보조방식은 보건복지부가 지방지자체에 사업량과 일정 예산(국비: 서울 30%, 그 외 지방 50%)을 배분하고, 지방지자체는 나머지 예산을 분담하여 직접 수행하거나 수행기관에 위탁하여 사업을 운영함.

2) 민간경상보조방식은 보건복지부(한국노인인력개발원)가 지자체를 거치지 않고 운영기관에 사업을 위탁하고 예산(국비 100%)을 지원하여 추진함.

된다. 시장형 사업단과 취업알선형의 경우, 2004년 노인일자리아사업 도입과 함께 현재까지 운영되어온 사업이고 시니어인턴십사업과 고령자친화기업은 2011년 노인일자리아사업 유형개편으로 도입 추진되었다. 노인일자리아사업 유형을 개편하는 과정에서 기존의 창업형 일자리(창업모델형)를 ‘시장자립형’ 일자리로 명칭을 변경하고, 시장자립형 일자리 세부 유형으로 현재의 ‘시니어인턴십’과 ‘고령자친화기업’ 사업이 신설, 운영되었다. 기존의 만 65세 이상 노인을 대상으로 한정적이고 제한적인 활동에 참여를 지원하는 방식과 달리, 만 60세 이상의 고령자를 대상으로 다양한 직업 분야에 취업할 수 있는 환경조성에 집중하여 채용 후 일정 기간 동안 인건비 일부를 지원한다는 점에서 차별성을 가진다.

표 2-1 | 노인일자리 및 사회활동 지원사업 내용(2023년)

유형		내용	지원 형태	대상	활동수당
공공형	공익 활동	노인이 자기만족과 성취감 향상 및 지역사회 공익증진을 위해 참여하는 활동	지자체	만 65세 이상 (기초연금 수급자)	1인당 월27만원
	재능 나눔	재능을 보유한 노인이 자기만족과 성취감 함양, 지역사회 공익증진을 위해 자발적으로 참여하는 봉사 성격의 각종 활동	민간	만 60세 이상	1인당 월10만원
사회서비스형		노인의 경력과 활동역량을 활용하여 사회적 도움이 필요한 영역(지역사회 돌봄, 안전 관련 등)에 서비스를 제공하는 일자리	지자체	만 65세 이상 (일부 만 60세 이상)	1인당 월59만4천원
민간형	시장형 사업단	참여자 인건비 일부를 보충 지원하고 추가 사업 수익으로 연중 운영하는 노인 일자리	지자체	만 60세 이상	1인당 월 평균 30만원
	취업 알선형	수요처의 요구에 의해서 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당 수요처로 연계하여 근무기간에 대한 일정 임금을 지급받을 수 있는 일자리	지자체, 민간		-
	시니어 인턴십	만 60세 이상자의 고용촉진을 위해 기업에 인건비를 지원하여 계속고용을 유도하는 사업	민간		-
	고령자 친화 기업	고령자가 경쟁력을 가질 수 있는 적합한 직종에서 다수의 고령자를 고용하는 기업 설립 지원	민간		-

출처: 2023년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내. 보건복지부.

민간형 노인일자리사업에 해당하는 시니어인턴십사업은 기업 및 사업체의 고용부담을 완화하고 고령근로자에 대한 긍정적 인식 확산하고자 하는 새로운 시도라고 할 수 있다. 민간기업과의 연계성을 확보함으로써 최소한의 재정투입으로 노인일자리를 창출하고 지속성과 확장성을 담보하기 위한 정책적 시도(김기태 외, 2021), 정부 재정이 투입되는 노인일자리사업의 재정 효율성과 지속가능성을 확보하기 위한 정책 방향성을 담고 있다. 이러한 정책 방향성은 현재 까지도 유지되고 있으며, 노인일자리 효율화를 지향하고 있는 현 정부 정책방향에 따라 양적 확대가 지속될 것으로 예상된다.

시니어인턴십사업은 매년 1월~12월까지 연중 운영되는 사업으로, 인건비 지원금 유형에 따라, 채용지원금, 인턴지원금, 세대통합형 지원금, 장기취업유지 지원금으로 구분되며, 2023년부터 지속고용 및 계속고용에 대한 지원금인 장기취업유지지원금을 확대하여 고용안정성 확보에 집중하고 있다. 동 사업을 통해 인건비를 지원받는 참여기업은 4대보험 가입 사업장을 대상으로 하고 있으며, 참여자는 참여기업과의 근로계약 체결을 통해 취업된 고령자이기 때문에 근로기준법상 근로자로서의 지위를 부여받게 된다.

시니어인턴십사업의 목적 및 참여대상, 참여자격, 운영체계 등 구체적인 사업 내용을 살펴보면 다음과 같다.

### 1) 추진근거 및 목적<sup>3)</sup>

시니어인턴십사업은 ‘노인복지법’과 ‘저출산고령사회기본법’에 의거하여 추진되고 있으며, 매년 ‘시니어인턴십사업 운영안내’를 통해 세부 추진내용과 운영방향을 제시한다. 2011년 도입 이후 세부 사업 유형 및 지원내용을 수정 보완하여, 만 60세 이상 고령자가 (재)취업할 수 있는 기회를 제공해왔다는 점에서 정책적 의의가 있다.

3) 시니어인턴십사업 추진근거 및 목적, 참여대상 및 참여자격 등의 내용은 ‘2023년 시니어인턴십사업 운영안내’를 토대로 작성함.

동 사업은 만 60세 이상 고령자에게 일할 기회를 제공함으로써 노인의 직업 능력을 강화하고 재취업 기회를 촉진함과 동시에 노인에 대한 긍정적인 인식을 확산하는 것을 목표로 만 60세 이상 고령자를 고용한 기업에 인건비 일부를 지원한다. 공익활동, 사회서비스형 등의 노인일자리는 참여노인에게 직접적인 수당, 급여를 지급하는 방식으로 이루어지는 반면, 시니어인턴십사업은 고용주(기업 및 사업체)에게 인건비 일부를 지급하는 방식을 취한다는 점에서 차이가 있다. 고령자 고용에 따른 인건비 일부를 지원함으로써 고용에 대한 부담을 완화하고, 신규 및 계속 고용을 유도하는 사업이다.

## 2) 참여대상 및 참여자격

사업대상은 참여기업과 참여자(고령자)로 구분된다. 먼저, 참여기업은 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법 등 근로자 보호 규정을 준수하는 4대 보험 가입 사업장 중 참여자에게 채용기회를 제공하는 기업 및 비영리민간 단체<sup>4)</sup>를 대상으로 한다. 참여가 제외되는 기업으로는 3개월 미만의 계절수요업체, 소비향락업체, 다단계판매업체 등과, 임금체불사업장, 각 부처 및 지자체 예산사업으로 설립 또는 운영비 등을 지원 받는 기업(단, 일자리창출에 협력이 필요할 경우 업무협약에 따라 참여 가능), 기존 참여기업 중 최근 2년간 계속고용 실적이 없는 기업, 기타 사업목적과 취지에 비추어 적정하지 않다고 판단되는 업종 또는 직종에 속하는 기업으로 고용이 불안정한 기업은 제외된다. 직종을 기준으로 기존에 고령자 고용이 활발한 직종과 고령자 고용이 적합하지 않은 직종을 제외하여 고용 안정성과 지속가능성을 확보하고자 한다. 2023년에는 기존 30개의 제외 직종을 59개까지 확대하여 재정지원의 사중손실을 완화하고 사업 목적에 맞는 일자리를 중심으로 확대 지원한다.

4) 단, 기업여건상 4대보험 가입 요건이 일부 미충족 되는 사업장의 경우 가입요건이 충족되는 보험의 가입내역과 미충족 사유 제출시 참여 가능

표 2-2 | 시니어인턴십 참여 제외 기업 및 직종 기준(2023년)

구분	세부기준
제외 기업	① 3개월 미만의 계절 수요 업체, 소비 향락업체, 다단계판매업체 등 ② 임금체불 확정 사업장 ③ 각 부처 및 지자체 예산사업으로 설립 또는 운영비 등을 지원받는 기업 ※ 단, 일자리 창출에 협력이 필요한 경우, 업무협약에 따라 참여할 수 있음 ※ 각 부처 및 지자체 예산사업으로 설립 후 지원·관리기간이 종료된 경우 참여 가능 ④ 기존 참여기업 중 최근 2년간 계속고용 실적이 없는 기업 ⑤ 기타 사업목적과 취지에 비추어 적정하지 않다고 판단되는 업종 또는 직종
제외 직종	※ 한국고용직업분류 기준(총 450개 직종) ① 가능 직종(391개 직종): 제외직종(59개) 외 모든 직종 ② 제외 직종(59개 직종): 의회의원·고위공무원 및 공공단체 임원, 정부행정 관리자, 법률·경찰·소방·교도관리자, 경비·청소관리자, 정부·공공행정 전문가, 회계사·세무사·감정전문가, 조세행정·관세행정·국가지방행정 사무원, 대학교수 및 강사 2개 직종, 학교 교사 3개 직종, 장학관·연구관 및 교육전문가, 법률전문가 5개 직종, 시민단체 활동가, 성직자 및 기타 종교 종사자 2개 직종, 경찰관·소방관 및 교도관 3개 직종, 군인 4개 직종, 의사 5개직종, 약사 및 한약사, 레크레이션강사 및 기타 관련 전문가, 점술가 및 민속신앙 종사원, 경호·보안 종사자 4개 직종, 경비원, 요양보호사 및 간병인, 청소원, 환경미화원 및 재활용품 수거원, 가사도우미, 제품·광고 영업원, 기타 기술 영업·중개 종사원, 온라인 판매원, 노점 및 이동 판매원, 방문 판매원, 항공기 조종사, 선장·항해사 및 도선사, 우편 집배원, 조경원 * 일용직 및 건설 일용근로 형태는 제외 ** 정부재정이 지원되는 국가 바우처 사업에 참여중인 일자리는 참여 제외 *** 파견직은 참여제외(단, 수행기관 위탁없이 개발원에서 직접 운영되는 경우 심의 후 참여가능)

참고: 제외 직종 중, 밑줄 친 직종은 2023년 새롭게 추가된 제외 직종임.

출처: 2023년 시니어인턴십사업 운영 안내. 보건복지부. 한국노인인력개발원. pp.11~12.

시니어인턴십사업 참여자는 만 60세 이상으로 개발원 및 해당 수행기관에서 진행하는 일정 교육(소양교육, 안전교육, 직무교육)을 이수한 자이다. 공익활동 등의 공공형 노인일자리사업의 경우 참여자 선발기준 및 자격기준에 신규참여 여부, 소득수준, 가구유형 등이 포함되는 반면, 시니어인턴십사업은 만 60세 이상 전체 구직자를 대상으로 하고 시장성에 큰 비중을 두고 있다는 점에서 차이가 있다. 사업 유형에 따라 세대통합형 참여자는 사업취지에 따라 해당 분야에 10년 이상의 경력을 보유한 구직자로 한정하고 있으나, 그 외에는 만 60세 이상 구직을 희망하는 고령자가 참여할 수 있다. 다만, 중복참여를 제한하기 위해 타 재정지원일자리 참여자 또는 참여 직전 90일 이내 해당 기업에 취업한 사실

이 있는 자, 동일인이 당해 연도에 2개 이상의 사업장에 참여하는 경우에는 참여할 수 없다. 2022년부터 참여노인 및 참여기업을 통한 4대 보험 가입 내역을 확인할 수 있는 공식적인 서류(건강보험자격득실확인서, 고용보험 득실확인 등)와 공공데이터 연계를 통해 객관적인 사실에 의거하여 참여 적격성을 판단한다.

표 2-3 | 시니어인턴십 참여자 기준(제외기준 포함)(2023년)

구분	세부내용
참여 기준	일반형, 체험형: 만 60세 이상 자로 개발원 및 수행기관의 교육 이수자 세대통합형: 만 60세 이상의 숙련기술 보유자로 유관자격증을 소지하고 있거나 해당 업종 관련 10년 이상 경력을 보유한 자로 개발원 및 수행기관의 교육 이수자
참여 제외 기준	① 중앙정부 및 지방자치단체 재정지원 일자리 사업 등에 참여 중인 자 - 예시) 보건복지부 노인 일자리 및 사회활동 지원사업, 국민취업지원제도 등 ② 인턴십 참여 직전 90일 이내 해당 기업에 취업 사실이 있는 자 - 일용직(1개월 이하)으로 근무한 경우 제외 - 전년도 체험형 참여 후 타유형으로 참여하는 경우('22년 참여 이후 적용) 및 세대통합형의 경우, 참여 직전 90일 이내 해당 기업에 취업 사실이 있는 자에 대한 참여 제외 조건 예외적용 ③ 당해년도 인턴십 참여 도중 2회 이상 중도 포기한 자 ④ 인턴십 참여시작일 기준 이미 4대 보험 자격을 취득 중인 자 - 일용직(1개월 이하)으로 근무한 경우 제외 - 인턴 시작일 이전 퇴직하였으나 사업주의 신고 지연 등으로 인해 취업상태인 경우에는 사실관계 파악(상실 신고 내역 등 확인 및 증빙) 후 참여 가능 * 인턴십 참여 중 4대 보험을 이중 취득한 경우 부적격자로 관리 ⑤ 인턴십에 참여한 자가 동일 사업장에 재참여하는 경우 - 인턴십 참여시작 연도기준 5년이 경과한 경우 재참여 가능 - 전년도 체험형으로 참여한 경우 일반형 또는 세대통합형으로 재참여 가능('22년 참여 이후 적용) ⑥ 동일인이 당해연도에 2개 이상 사업장에 참여하는 경우 - 인턴 기간 중도해지자의 경우 1회에 한해 잔여기간 동안 재참여 가능 ⑦ 채용예정인 기업의 사업주(대표자)와 배우자, 배우자, 직계존·비속, 4촌 이내의 혈족·인척 관계에 있는 자

출처: 2023년 시니어인턴십사업 운영 안내. 보건복지부. 한국노인인력개발원. pp.14~15.

시니어인턴십 참여자는 해당 수행기관을 통해 참여 신청서를 제출하고, 해당 기관에서 제공하는 소양교육, 안전교육, 직무교육을 이수해야 한다. 소양교육은 참여자의 직장조직 적응력을 높이고 직작문화에 대한 이해 제고 차원에서 인권 교육, 사업안내, 근로자의 자세, 직원간의 예절, 부적격/부정수급 사례 및 위반

에 따른 제재사항 등에 대한 교육으로 구성된다. 안전교육은 취업 후 산업재해, 업무상 재해가 발생하지 않도록 산업안전 등에 대한 내용으로 구성된다. 직무교육은 업무에 대한 이해도, 적응력을 제고하기 위한 내용으로 계속고용 및 지속고용을 유도할 수 있는 직무교육을 이수해야 한다.

참여자 선발(채용)의 주체는 참여기업이며, 참여기업과 참여자 상호 협의를 통해 '인턴십 약정(근로계약서)' 계약을 체결하고, 참여자는 근로계약서 상 근무기간, 근무시간, 임금에 맞춰 해당 기업 및 사업체에 근무하게 된다.

### 3) 운영체계

시니어인턴십사업의 주요 운영주체는 보건복지부, 한국노인인력개발원, 수행기관이다.

각 운영주체별 역할을 살펴보면, 보건복지부는 사업 기본계획을 수립하고 사업량 조정 및 총괄관리, 국고를 지원하는 역할을 담당한다. 복지부는 한국노인인력개발원을 통해 사업을 직접 운영하거나 수행기관에 위탁하여 상시 관리하고 현장점검을 실시한다.

수행기관에서는 사업계획 등록 및 심사, 참여자 및 참여기업 모집 및 발굴, 소양교육, 직무교육, 안전교육을 실시한다. 또한 참여신청서 등록, 참여자 관리, 참여자 자격변동 등 부적격·부정 수급 관리, 사업 추진실적 보고, 종사자 교육관리업무를 수행한다. 수행기관은 사회복지법인 및 단체, 지자체 위탁 노인취업지원기관(센터), 무료직업소개소, 경제단체 지부 및 산하단체 등으로 시니어인턴십 수행기관 신청기관에 한해 심사를 통해 선정한다. 기존에는 시니어인턴십 사업에 해당하는 수행기관으로 적격심사 후 선정하였으나, 2023년부터 시니어인턴십사업과 취업알선형사업을 통합 수행할 수 있는 기관으로 선정하여 운영체계 효율화를 강화하였다.

표 2-4 | 시니어인턴십 수행기관 자격 및 선정 기준

		세부 기준	
자격 기준	① 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관으로 등록된 기관 ② 사회복지법인 및 단체, 지자체 위탁 노인취업지원기관(센터) 등 ③ 직업안정법 제18조에 의한 무료직업소개소 ④ 직업안정법 제23조에 의한 직업정보제공사업자 ⑤ 전경련, 경총, 대한상공회의소 등 경제단체 지부, 산하단체, 회계·노무법인 ⑥ 기업(직능별) 협회 또는 협동조합, 기업 지원단체 및 기업주 단체 등 ⑦ 기타 보건복지부 장관이 인정한 기관 및 단체 등 ▶ (참여 제외 기관) 과거 운영안내 및 계약 위반 등으로 인하여 위탁계약해지 이력이 있는 수행 기관		
	심사 기준	분류	심사항목
수행기관 역량 (30점)		• 기관 설립목적(지역사회발전에 기여) 및 주요사업 실적 유무(5점)	
		• 유사사업 수행경험(5점) - 노인일자리사업, 시니어인턴십, 청년내일채움공제 등	
		• 사업전담자 확보여부(5점)	
		• 사업담당자의 유사사업 수행경험 및 사업관련 전문자격 보유여부(5점)	
		• 기관시설의 적절성(5점) - 교육장 및 기자재 등	
		• 활용가능 네트워크 보유여부 (5점)	
사업계획의 적절성 (50점)	• 참여기업 발굴방안의 구체성 및 홍보계획의 타당성(15점)		
	• 참여자 모집(인력풀 구축) 세부 추진계획의 적합성(15점)		
	• 교육 계획의 적절성(5점)		
	• 취업연계(계속고용 유도)계획의 타당성(10점)		
	• 예산집행계획의 구체성 및 적절성(5점)		
참여기업 확보여부 (20점)	• 참여기업 및 협력예정기업 확보여부(20점)		

출처: 2023년 시니어인턴십사업 운영 안내. p.48.

참여기업은 참여자를 선발(채용)하고, 참여자와의 근로계약(약정체결)을 통해 참여자를 채용한다. 참여자에게 직접적인 임금지급 및 사회보험을 가입, 관리하고, 근로자로서 보호 및 안전관리를 수행한다.



출처: 2023년 시니어인턴십 사업 운영안내 운영체계 수정.

그림 2-1 | 시니어인턴십사업 운영체계

#### 4) 예산지원 기준

민간경상보조로 수행되는 시니어인턴십사업은 참여기업을 위한 인건비 지원과 수행기관을 위한 사업비지원을 제공한다. 참여기업 지원금(인건비)의 경우 참여기업이 참여자의 근무기관이 1개월 경과한 날 이후 매월 단위로 수행기관에 신청하면(단, 참여기업 요청이 있을 경우 3개월 이후 증빙서류를 첨부하여 일시급으로 신청 가능), 수행기관이 참여자 근무상황을 확인하여 10일 이내에 참여기업 계좌이체 방식으로 지급한다. 장기취업유지지원금의 경우 해당 장기취업유

지자의 고용보험피보험자격이력내역서(18개월 결과시점 이후 발급된 내역서)를 개발원이나 수행기관에 제출하는 방식으로 신청하는데, 지급은 지원기준일(18개월, 24개월, 30개월, 36개월) 이후 1개월 이내 이루어진다. 기존 18개월 경과 시점에 1회 지급되었던 장기취업유지지원금은 2023년부터 18개월, 24개월, 30개월, 36개월 총 4회 지급하도록 하여, 계속고용 유인기제를 확대하였다.

표 2-5 | 시니어인턴십 지원금 지원내용(2023년)

대상	구분	지원내용
기업	인턴지원금	• 참여자 1인당 최대 3개월 간 월 약정급여의 50%(월 최대 37만원) 지원
	채용지원금	• 인턴 종료 후 계속근로계약(6개월 이상) 체결 시 참여자 1인당 최대 3개월 간 월 약정급여의 50%(월 최대 37만원) 추가 지급
	세대통합형 채용지원금	• 숙련기술을 보유한 참여자를 청년멘토로 고용한 경우 총 300만원 지원(일시금)
	장기취업유지 지원금	• 인턴십 사업으로 일정기간 이상 고용한 경우, 참여자 1인당 최대 280만원 지원(일시금) (2022년 참여자부터 적용) - 18개월 시점: 1인당 80만원 - 24개월 시점: 1인당 80만원 - 30개월 시점: 1인당 60만원 - 36개월 시점: 1인당 60만원
수행 기관	위탁운영비	• 참여자 1인당 최대 30만원 지원
	채용성공보수	• 인턴, 세대통합형 참여자 중, 일정기간 이상 장기근로 유지 시 18개월, 24개월, 30개월, 36개월 각 기간별 1인당 5만원 지원

출처: 2023년 시니어인턴십 사업 운영안내. p.6.

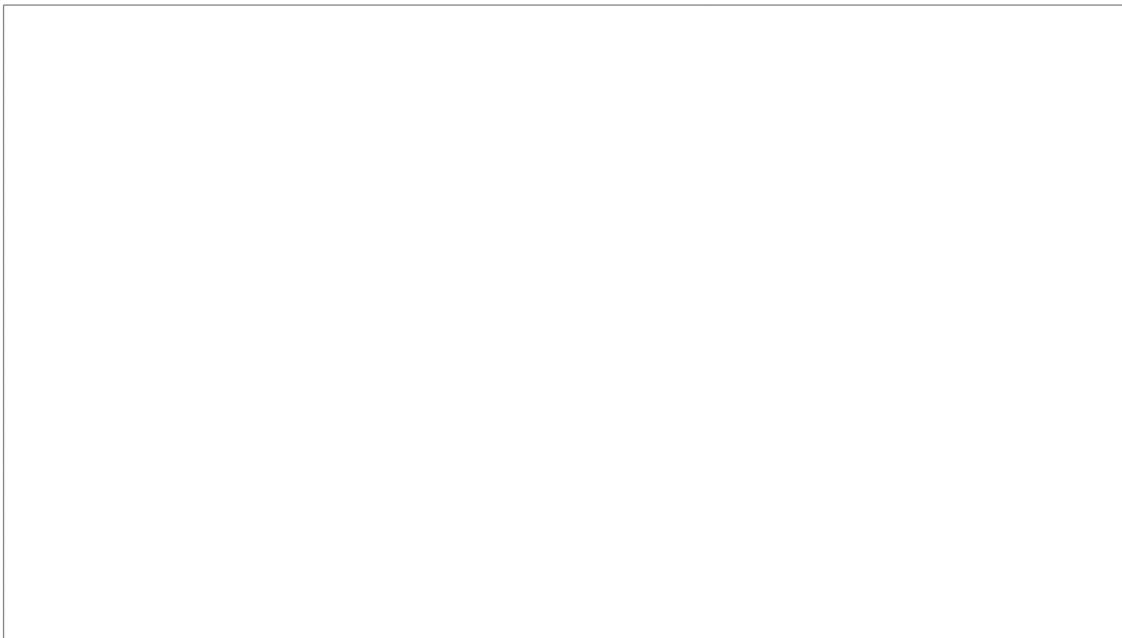
## 제2절 추진 현황 및 성과

### 1. 사업량 및 예산 증가

시니어인턴십사업 사업량은 2011년 3,643개에서 2022년 46,570개로 지난 10여년간 양적인 성장을 지속해왔다. 2023년 전체 노인일자리사업량(목표사업량)은 88만 3천개이며, 이 중 시니어인턴십사업은 5만 5천개로 6.2%에 불과하지만, 2011년 도입 이후 현재까지 양적인 성장을 지속해왔다. 2011년 3천개로

시작한 사업량은 2022년 4만 6천개까지 증가하였으며, 사업 예산도 2011년 52억원에서 2022년 999억원까지 증가하였다.

시니어인턴십 사업량 및 사업 예산은 최근 3년간 증가폭이 매우 크게 나타나는데 2023년 사업량이 가장 크게 증가한 것을 확인할 수 있다. 현 정부 정책 방향과 노인일자리 증장기 추진 계획(제3차(2023~2027년) 노인일자리 종합계획)에 따라 향후에도 양적인 증가는 지속될 것으로 예상된다.



자료: 한국노인인력개발원 내부자료. 각년도 사업 결과보고서 토대로 작성.

그림 2-2 | 시니어인턴십사업 규모 및 예산 변화(2011~2023)

## 2. 평균 임금 및 계속고용률 증가

2022년 기준 시니어인턴십 참여자 월평균 임금은 2,086,269원으로, 전체 노인일자리사업 사업유형 중 월평균 임금이 가장 높은 수준이다. 참여자 월평균 급여는 사업유형에 따라 세대통합형이 2,172,855원으로 가장 높고, 장기취업유지형 2,058,764원, 일반형 2,172,855원 순으로 나타난다. 비교적 임금수준이 높은 장기취업유지형과 세대통합형 참여자 증가가 1인당 월평균 임금 증가에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

표 2-6 | 시니어인턴십 참여자 1인당 월평균 임금 연도별 현황

(단위: 개, 명, 천원)

		참여기업수	참여자수	참여자 1인당 월평균임금
2020년 총계		4,391	15,547	1,937
2021년 총계		9,367	34,434	1,961
2022년 총계		13,329	46,570	2,086
사업 유형별	일반형	11,532	37,347	2,173
	세대통합형	236	1,094	3,747
	체험형	141	2,482	666
	장기취업유지형	2,310	5,647	2,059

참고: 2022년 총 참여기업수와 사업유형별 참여기업수 합계가 다를 수 있음.

참여완료(인턴 약정기간 종료) 이후 계속고용률은 2022년 기준 80% 수준으로 전년대비 감소하였는데 이는 참여자 증가와 함께 증도포기자도 증가한 영향으로 해석할 수 있다. 연도별 자세한 계속고용 현황은 아래 표와 같다. 아래 표에서 알 수 있듯이, 9개월 이상 계속고용되는 비중이 대체로 증가하고 있음을 알 수 있다. 계속고용자에는 장기취업유지지원금을 받는 경우도 포함되는데, 2021년 대비 2022년 장기취업유지형 참여자수가 대폭 증가하여 9개월 이상 계속고용하는 기업 비중이 증가하였다.

표 2-7 | 시니어인턴십 계속고용 연도별 현황

(단위: 명, %)

구 분	2017		2018		2019		2020		2021		2022		
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	
계속 고용 개월	합계	4,335	100	5,262	100	6,779	100	14,943	100	30,268	100	41,228	100
	3개월 미만	393	9.0	625	11.9	43	0.6	73	0.5	221	0.7	238	0.6
	3개월 이상 6개월 미만	568	13.1	611	11.6	450	6.6	172	1.2	487	1.6	249	0.6
	6개월 이상 9개월 미만	948	21.9	1,096	20.8	2,432	35.9	4,806	32.2	9,613	31.8	13,181	32.0
	9개월 이상	2,426	56.0	2,928	55.6	3,854	56.9	9,893	66.2	19,947	65.9	27,568	66.9

### 3. 산업 및 직종별 일자리 창출

시니어인턴십 추진 현황을 기업업종별(한국표준산업분류)로 살펴보면 다음과 같다. 2022년 참여기업 현황부터 살펴보면, 제조업이 전체 기업의 30.7%(3,978개)를 차지하여 가장 많고, 보건업 및 사회복지 서비스업의 참여기업 13.2%(1,712개), 교육 서비스업 10.0%(1,289개), 운수업 8.4%(1,088개) 등이 뒤를 이었다.

참여자 규모의 경우 사업시설관리 및 사업지원 서비스업이 22.5%(10,481명)로 가장 컸다. 다음은 제조업 18.4%(8,587명), 운수업 12.6%(5,856명), 도매 및 소매업 8.5%(3,968명) 순으로 나타났다. 가장 최근인 2023년 7월 기준 시니어인턴십 추진현황에서 세부직종을 확인한 결과, 조경원 14.2%으로 참여하는 규모가 가장 컸으며, 버스운전원 5.6%, 기타조리사 5.5%, 주방보조원 5.2%, 제조 단순 종사원 5.1%, 택시운전원 4.5%, 기타 자동차운전원 4.2% 등의 순으로 나타났다.

표 2-8 | 시니어인턴십 기업업종별 현황(2022년)

구분	기업 수(%)		참여자수(%)	
	기업 수	비율	참여자수	비율
합계	12,991	100.0%	46,570	100.0%
제조업	3,987	30.7	8,587	18.4
운수업	1,088	8.4	5,856	12.6
숙박 및 음식점업	852	6.6	2,119	4.6
도매 및 소매업	1,289	10.0	3,968	8.5
예술/스포츠 및 여가관련 서비스업	133	1.0	406	0.9
기타	408	3.1	2,614	5.6
부동산업 및 임대업	153	1.2	693	1.5
교육 서비스업	1,018	7.8	2,548	5.5
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	890	6.9	10,481	22.5
건설업	662	5.1	2,254	4.8
보건업 및 사회복지 서비스업	1,712	13.2	3,596	7.7
협회 및 단체/수리 및 기타 개인 서비스업	181	1.4	1,020	2.2
전문/과학 및 기술 서비스업	193	1.5	662	1.4
하수·폐기물 처리/원료재생 및 환경복원업	58	0.4	207	0.4
출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	120	0.9	295	0.6

구분	기업 수(%)		참여자수(%)	
전기/가스/증기 및 수도사업	71	0.5	247	0.5
농업/임업 및 어업	160	1.2	964	2.1
금융 및 보험업	14	0.1	51	0.1
광업	2	0.0	2	0.0

주: 기업 수에는 지사, 지점 포함.

출처: 한국노인개발원 내부 행정자료.

### 제3절 소결

지금까지 사업의 주요내용과 추진 현황을 종합적으로 살펴보았다. 2011년 시니어인턴십사업이 도입된 이후, 사업량 및 사업 예산은 꾸준히 성장하여 최근 3년간 가장 크게 증가한 것을 확인할 수 있다. 현 정부 정책 방향과 노인일자리 증장기 추진 계획(제3차(2023~2027년) 노인일자리 종합계획)에 따라 향후에도 양적인 증가는 지속될 것으로 예상된다. 참여자의 월평균 임금수준과 계속고용율도 증가하는 추이를 보이고 있어, 단순히 사업의 양적 증가뿐만 아니라 고용의 질적 제고에도 일정 부분 성과가 있었다고 볼 수 있다. 2022년 기준 시니어인턴십 참여자 월평균 임금은 2,086,269원으로, 전체 노인일자리사업 사업 유형 중 월평균 임금이 가장 높은 수준이며, 참여완료(인턴 약정기간 종료) 이후 계속고용률은 80~90% 수준으로 나타난다.

하지만, 참여기업과 참여자 모두 일부 업종, 직종에 편중되는 현상이 지속되고 있어 일자리 다양성을 확보하기 위한 개선이 필요한 시점이라 할 수 있다. 참여기업과 참여자 규모면에서는 크게 증가하였으나 정해진 일부 직종, 업종에서만 편향되어 증가하고 있어 변화하는 사회정책적 수요에 대응하기 위한 사업 확충을 위해서는 보다 다양한 산업, 업종, 직종으로의 취업 가능성을 확보할 필요가 있다. 기존 노인세대와는 다른 특성을 가진 다양한 노년층의 욕구에 대응하기 위한 노인일자리사업으로 시니어인턴십사업에 주목하고 있는 현 시점에서 시니어인턴십을 통해 취업할 수 있는 일자리의 대부분이 시설 및 환경관리, 운

전·운송직, 음식서비스직, 제조단순직, 청소 및 기타 개인서비스직 등에 치우쳐 있어, 기존의 시니어인턴십사업만으로는 다양한 욕구를 충족하는데 한계가 있어 보인다. 더욱이, 4차 산업혁명에 따라 급변하는 노동시장을 고려하면 디지털을 활용한 일자리 확충과 이에 대한 재교육에 집중할 필요가 있다.

또한 지금까지 장기취업유지형이 확대되면서 시니어인턴십사업 전반적인 계속고용자수 및 계속고용율은 높아지고는 있으나 사업유형에 따라 그리고, 참여자 특성에 따라 계속고용의 편차가 클 것으로 예상된다.



2023 시니어인턴십사업 개편방안 연구

제3장

# 시니어인턴십사업 효과 : 비용편익분석

제1절 분석방법

제2절 분석결과 및 시사점



## 시니어인턴십사업 효과 : 비용편익분석

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

### 제1절 분석방법

본 장에서는 비용, 편익, 그리고 효과로 시니어인턴십사업의 경제적 효과를 파악하고자 한다. 비용은 중앙정부의 직접적 재정투자를 의미하고, 편익은 재정 투자를 통해 발생하는 직, 간접 소득의 발생과 그에 따른 경제적 효과로 이해한다. 효과는 편익으로 나타나지는 않지만 참여노인의 소득발생을 통해 나타나는 긍정적 효과로 이해한다.

비용은 인건비 보조금, 위탁운영비, 성공보수 등을 포함하는 정부예산으로 개발원 내부자료를 통해 파악하고자 하였다.

편익은 참여노인의 소득증가, 소득증가를 통해 나타나는 조세증가 및 소비증가를 포함하는 거시경제적 승수효과, 간접세 증가, 참여하지 않았을 때 발생할 수도 있었을 타 유형의 지원금 미발생의 이익, 산업별 고용창출의 직, 간접 경제적 효과 등을 포함할 수 있다. 구체적으로 참여노인의 소득증가는 개발원 내부자료를 통해 파악하고자 한다. 거시경제적 승수효과는 경제활동인구조사자료 및 고령층 부가조사를 이용하여 참여노인의 비중을 고려하여 경제분석모형의 시나리오 및 결과를 이용하여 파악하였다. 또한 노인실태조사자료를 이용하여 유효수요창출을 추정하였다. 간접세 증가는 고용창출 및 소득창출의 효과를 반영하여 경제분석모형의 결과를 이용하여 파악하였다. 타 지원금 미발생의 이익은 유사사업의 재정자료를 이용하여 참여노인의 비중을 고려하여 파악하였다. 개발원 자료 및 전국사업체조사자료를 이용하여 산업별 고용창출의 직, 간접 경

제적 효과 등을 고찰하였다.

마지막으로 효과는 참여노인의 경제활동으로 미발생하는 의료비 지출, 사회 참여로부터 얻는 만족감, 초고령사회로 전환되는 시기에 선제적으로 고령근로자에 대한 인식 개선으로부터 얻는 사회적 이득 등을 포함할 수 있다. 개발원 내부에서 시니어인턴십 참여자 및 참여기업을 대상으로 실시한 연도별 설문자료를 이용하여 만족감 등 성과지표를 활용할 수 있다. 또한, 60세 이상 고령자 및 노인인구의 진료비 추이를 건강보험주요통계를 이용하여 파악하여 활용할 수 있다.

표 3-1 | 비용효과분석 모형

전체		주체별			
		참여자		운영기관	사회정책
		노인	기업		
비용	수행기관 위탁운영비(사업운영비)	-	-	B	C
	인건비 보조금(인턴 인건비 보조금)	B	B	-	C
	사업운영비(위탁운영비)	-	-	B	C
편익	소득증가	B	C	-	B
	조세 증가(소득세, 지방세 등)	B	-	-	B
	간접세 증가	B	-	-	B
	고용창출(산업별, 직종별 고용유발계수)	-	-	-	B
효과	계속고용율	E	E	-	E
	전체 고령자 및 노인 진료비 감소	-	E	-	E

주 : C는 비용, B는 편익, E는 효과를 나타냄.

## 제2절 분석결과 및 시사점

시니어인턴십사업의 비용편익분석은 비용시산, 편익시산, 그리고 비용편익분석으로 구분하여 진행하기로 한다. 2022년 기준으로 노인일자리사업 재정투자로 인한 비용, 편익, 그리고 비용편익비율을 분석함으로써 재정투자의 필요성 및 재정효율성을 확인할 필요가 있다.

## 1. 비용시산

시니어인턴십사업의 비용시산을 두 가지 방식으로 진행하고자 한다. 우선 일 자리사업이 참여노인당 동일한 활동비와 활동시간을 배정하는 것에 착안하여 참여인원과 표준활동비를 이용하여 시산한다.

〈표 3-2〉는 2020-2022년 시니어인턴십사업의 추진실적 추이를 나타낸다. 추진실적은 2020년 1만 5,547명, 2021년 3만 268명, 2022년 4만 1,228명으로 지속적으로 증가하였다. 수행기관수와 참여기업수도 증가하였고 계속고용률이 감소한 후 증가하였으나 2022년 기준 91.6%의 참여노인들이 3개월 후에도 계속 참여하여 사업에 대한 충성도가 높아졌다고 판단된다.

표 3-2 | 시니어인턴십사업 추진실적 추이: 2020-2022

(단위: 개소, 명, %)

구분	2020년	2021년	2022년
수행기관수	159	235	294
참여기업수	4,350	9,200	12,991
목표사업량(A)	17,500	38,000	45,000
추진실적	15,547	34,434	46,570
계속고용노인수(C) <sup>1)</sup>	14,943	30,268	41,228
계속고용률 (C/A*100)	85.4	79.7	91.6

주: 1) 계속고용 노인 수 - 3개월 인턴기간 종료 후 계속 고용된 참여노인

〈표 3-3〉은 2020-2022년 시니어인턴십사업의 정부투자 예산 추이를 나타낸다. 전체 사업비는 2020년 388억 5천만 원, 2021년 843억 6천만 원, 2022년 999억 원으로 지속적으로 증가하였다. 예산과목별로는 사업지원비 중 교부금, 사업지원비 중 (운영비 성격의) 교부금 외, 그리고 각종 운영비로 구성된다. 시니어인턴사업에 참여하는 대상노인들에게 직접적으로 지원되는 임금보조지원액은 2020년 365억 7,027만 원, 2021년 821억 2,356만 원, 2022년 970억 7,298만 원으로 책정되었다.

표 3-3 | 시니어인턴십사업 재정투자 추이

(단위: 개소, 명, %, 원)

구분		2020년	2021년	2022년
예산액		38,850,000,000	84,360,000,000	99,900,000,000
집행액		38,850,000,000	84,360,000,000	99,900,000,000
예산 과목별	사업지원비(교부금)	36,570,270,000	82,123,560,410	97,072,975,412
	사업지원비(교부금 외)	1,486,475,670	1,241,672,540	609,928,338
	일반운영비	698,777,120	872,624,724	2,038,345,310
	운영수당	7,200,000	12,733,400	11,043,290
	여비교통비	23,603,820	39,408,926	87,630,650
	지급수수료	63,673,390	70,000,000	80,077,000

〈표 3-3〉에서 사업지원비(교부금 외), 일반운영비, 운영수당, 여비교통비, 지급수수료 등은 직접적으로 참여노인에게 임금으로 지원되는 것이 아니기 때문에 전체를 합하여 시니어인턴십사업의 운영비로 간주한다. 2022년도 시니어인턴십사업의 비용은 총 999억 원으로 할당되었고 이 중에서 970억 7,297만 5,412 원이 급여성 지원금이고 나머지 28억 2,702만 4,588 원이 운영비성 지원금이다. 여기서 급여성 지원금은 참여노인이 고용된 기업이 속한 산업부문에 서 부가가치를 창출하여 지원금액만큼 최종수요 증가를 발생시킨다. 그리고 운영비성 지원금은 산업분류에서 보건업 및 사회복지서비스업에서 지원금액만큼 최종수요 증가를 발생시킨다.

## 2. 편익시산

시니어인턴십사업의 편익시산은 우선 투입된 재정으로부터 발생하는 소득지원의 규모를 상정할 수 있다.

〈표 3-4〉는 2020-2022년 시니어인턴십사업의 참여노인 현황을 나타낸다. 사업유형별 참여자 추이를 보면, 다수를 차지하는 일반형(인턴형)의 경우 2020년 1만 4,203명, 2021년 3만 1,198명, 2022년 3만 9,829 명이다. 또한 일반형 참여자의 월평균임금은 2020년 193만 4,020원, 2021년 199만 1,685원, 2022년 208만 6,269원 이다.

표 3-4 | 시니어인턴십사업 참여노인 현황 및 추이: 2020-2022

(단위: 개소, 명, %, 원)

구분		2020년	2021년	2022년
누적참여자수		15,547	34,434	46,570
성 별	계	15,547	34,434	46,570
	남성	10,387	22,589	30,681
	여성	5,160	11,845	15,889
사업유형	계	15,547	34,434	46,570
	일반형(인턴형)	14,203	31,198	39,829
	세대통합형 <sup>1)</sup>	189	596	1,094
	장기취업유지형 <sup>2)</sup>	1,155	2,640	5,647
임금	계	15,547	34,434	46,570
	평균임금	1,937,079	1,960,894	2,086,269
	일반형(인턴형)	1,934,020	1,991,685	2,172,855
	세대통합형	2,965,660	2,935,108	3,747,145
	장기취업유지형	2,106,962	2,051,464	2,058,764

주: 1) 계속고용 노인 수: 3개월 인턴기간 종료 후 계속고용된 참여노인

2) 세대통합형이란, 청년 멘토로 고령자를 고용한 경우, 고령근로자의 임금을 보조하기 위해 일시금으로 고령근로자 1인당 300만원을 지급하는 사업유형

2022년 시니어인턴십사업의 총예산은 999억 원이고 참여노인 4만 6,570명이 참여기업 1만 2,991개에 고용되었다. 기업의 매칭비용총액이 1,774억 2,569만 2,518원으로 파악되었고 참여노인에게 지급된 총급여합계는 2,293억 7,906만 9,422원으로 파악되었다. 그리고 1인당 월평균임금은 208만 7천원으로 집계되었다.

결과적으로 2022년 시니어인턴십사업에 참여한 4만 6,570명은 정부로부터 970억 7,300만원을 그리고 기업으로부터 1,323억 600만원을 받아 월평균 208만 7천원의 임금소득이 발생한 것으로 볼 수 있다.

표 3-5 | 시니어인턴십사업 임금소득창출: 2020-2022

연도	참여 인원	정부지원금 (백만원)	기업매칭임금 (백만원)	총급여합계 (백만원)	월평균소득 (천원)
2020	15,547	38,850	35,129	73,979	1,937
2021	34,434	84,360	213,625	297,985	1,961
2022	46,570	97,073	132,306	229,379	2,087

주 : 기업매칭임금은 총급여합계에서 정부지원금액을 제외한 값을 의미함.  
 출처: 한국노인인력개발원 내부 실적 및 정산 자료를 이용하여 계산 추정된 것으로 실제 수치와 다를 수 있음.

노인일자리사업의 정책대상인 65세 이상 노인들의 실태를 조사하여 보고하고 있는 노인실태조사를 통해 노인의 가구소득, 개인소득, 가구소비의 현황을 대략적으로 파악할 수 있다. <표 3-6>은 2020년도 노인실태조사보고서에서 제시하고 있는 65세 이상 노인의 연간 총소득 및 소득항목별 절대금액과 구성비를 보여준다.

2019년도 노인실태조사를 보고하고 있는 노인실태조사 2020에 의하면 노인의 가구소득은 총 3,026만 5천원이고 가구근로소득은 44%에 해당하는 1,077만원인 것으로 조사되었다. 노인 개인에 대한 개인소득은 총 1,557만 6천원이고 개인근로소득은 26.5%인 375만 8천원인 것으로 조사되었다. 노인의 가구소비지출은 월 147만 5천원인 것으로 그리고 노인의 개인적 추가지출은 월 25만 5천원인 것으로 조사되었다.

표 3-6 | 65세 이상 연간 총소득, 소득항목별 구성비율(연령별, 취업유무별)

(단위: 만원, %)

구분	연 총소득	근로소득	사업소득	재산소득	사적이전 소득	공적이전 소득	사적연금 소득 <sup>2)</sup>	기타소득
전체 <sup>1)</sup>								
금액	1,557.6	375.8	267.4	171.8	215.8	428.7	97.9	0.2
구성비	(100.0)	(13.3)	(13.6)	(12.2)	(22.0)	(36.9)	(0.8)	(1.2)
연령								
65~69세	2,131.8 (100.0)	753.6 (22.7)	509.4 (20.4)	225.6 (8.5)	184.9 (13.2)	365.9 (33.6)	91.9 (0.5)	0.5 ](1.1)
70~74세	1,561.5	315.9	228.4	211.9	200.8	461.3	143.2	0.0

구분	연 총소득	근로소득	사업소득	재산소득	사적이전 소득	공적이전 소득	사적연금 소득 <sup>2)</sup>	기타소득	
	(100.0)	(12.4)	(11.8)	(13.2)	(21.1)	(39.6)	(0.8)	(0.0)	
75~79세	1,294.3 (100.0)	176.6 (6.1)	157.1 (11.6)	147.1 (15.6)	226.4 (28.9)	483.2 (35.3)	103.8 (0.9)	0.0 (0.0)	
80~84세	949.1 (100.0)	67.7 (2.2)	56.9 (4.8)	72.9 (13.6)	264.5 (36.7)	431.0 (39.9)	56.1 (1.1)	0.0 (0.0)	
85세 이상	892.3 (100.0)	46.1 (1.0)	27.7 (1.3)	60.8 (17.1)	281.2 (32.3)	437.4 (46.4)	39.1 (1.3)	0.0 (0.0)	
취업유무									
취업중	2,237.8 (100.0)	878.5 (26.4)	629.1 (31.4)	225.3 (5.3)	162.9 (11.2)	279.5 (24.5)	62.5 (0.4)	0.0 (0.0)	
미취업	1,186.5 (100.0)	101.5 (3.8)	70.1 (0.8)	142.6 (17.2)	244.6 (29.8)	510.1 (46.0)	117.2 (1.1)	0.3 (1.4)	

주: 1) 전체응답자(대리응답자 포함) 10,097명을 대상으로 함.

2) 사적연금소득은 개인연금, 퇴직연금, 주택농지연금을 포함함.

시니어인턴십사업의 참여노인을 포함하는 노인일자리사업의 대상자 노인이 미취업상황에서 평균연소득이 1,186만 5천원으로 추정되기 때문에 시니어인턴십사업의 참여로 소득이 늘어 적어도 평균적으로 1,200만원을 상회하는 소득 발생이 있을 것으로 추정할 수 있다.

시니어인턴십사업 참여자의 임금소득 증가는 추가적으로 조세수입의 증가를 가져오는데 이와 관련하여 시산하면 다음과 같다. 조세는 소득세(주민세 포함) 뿐만 아니라 간접세 등 소득증가와 관련되어 납부하는 모든 조세를 의미한다. 시니어인턴십사업 참여자의 조세납부액을 산정하기 위해서는 참여자 개개인의 과세표준과 소비지출의 형태가 파악되어야 하지만 현실적으로 이와 관련된 자료 수집이 용이하지 않기 때문에 평균개념을 이용하여 조세액을 시산한다.

시니어인턴십사업을 통해 발생한 소득에 대한 소득세를 추산하면 다음과 같다. 개인의 소득세는 소득공제와 세액공제 후 결정되는 과세표준과 세율에 의해 결정된다. 국세청의 2022 국세통계연보에 의하면 2021년 기준 근로소득에서 과세표준이 차지하는 비중은 56.77%이고, 과세표준 1천 2백만 원 이하의 평균 세율은 6.0%이다. 이를 시니어인턴십사업에 의해 증가된 연간 임금소득에 적용

하면 과세표준과 납세액을 계산할 수 있다. 또한 시니어인턴십사업 참여자가 1인당 연간 소득세 납부액도 시산할 수 있다.

〈표 3-7〉은 2022년 시니어인턴십사업 참가자들의 소득 창출로부터 발생한 조세 중 소득세의 규모를 주민세를 포함하여 시산한 것을 보여준다.

표 3-7 | 2022년 시니어인턴십사업 참여자 소득세

(단위: 백만원)

참가자임금소득	평균과세표준	1천만원이하세율	참가자소득세 (주민세포함)
229,379	56.77%	6.0%	7,813

간접세는 소비지출액에 간접세율을 곱해서 얻을 수 있다. 2020년 노인실태 조사를 통해 노인가구의 월평균 소득과 월평균 소비지출액을 시산하고 부가가치세율을 곱하여 인구수로 나누면 1인당 간접세액을 시산할 수 있다.

2020년 노인실태조사에 의하면 노인가구의 월평균 가구소득은 375.8만원이고, 이 중 노인가구가 재화 및 서비스를 구입하는데 지출하는 생활비, 즉 소비액은 147.5만원으로 소득에서 소비지출이 차지하는 비중은 58.5%이다. 이러한 소비지출 비중을 시니어인턴십사업에 참가하여 벌어들인 임금소득 금액에 적용하면 연간 소비지출 창출액이 도출된다. 여기에 부가가치세율 10%를 적용하고, 부가세 대상율 50%를 적용하여 추정하면 연간 간접세 납부액이 도출되고, 참가자 1인당 간접세 납부액이 시산된다.

〈표 3-8〉은 2022년 시니어인턴십사업 참가자들의 소득 창출로부터 발생한 조세 중 간접세의 규모를 시산한 것을 보여준다.

표 3-8 | 2022년 시니어인턴십사업 참여자 간접세

(단위: 백만원)

참가자임금소득	소비지출추정액	부가세	부가세 대상율	간접세
229,379	134,187	10%	50%	6,709

이상에서 측정한 시니어인턴십사업 참여자의 소득세와 간접세 기여분을 모두

합하면 참여자가 납부한 연간 조세액을 추산할 수 있다. 그리고 참여노인수로 나누면 1인당 조세액을 추산할 수 있다.

표 3-9 | 시니어인턴십사업 지역별 참여노인 현황 및 추이: 2020-2022

	참여자수(명)					
	일반형			장기취업유지형		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
총계	14,203	31,198	39,829	1,155	2,640	5,647
서울	2,668	7,196	8,576	215	875	871
부산	1,541	2,864	3,422	72	310	754
대구	1,151	2,218	2,354	209	193	439
인천	1,112	1,875	3,750	155	188	338
광주	489	858	1,343	26	66	127
대전	471	1,026	1,389	72	109	259
울산	283	1,073	1,595	52	37	304
세종	1,317	981	941	27	98	158
경기	1,338	3,342	4,122	63	183	761
강원	194	1,121	1,328	7	13	104
충북	170	590	829	15	27	94
충남	224	938	1,262	6	38	106
전북	852	1,637	2,236	51	101	202
전남	450	724	1,028	4	31	102
경북	734	1,982	2,387	66	83	438
제주	1,106	2,570	2,888	108	285	567

시니어인턴십사업이 국민경제 전체적으로 고용을 창출하고 부가가치를 창출하는 데에 기여하는 것을 살펴보았는데, 좀 더 나아가 시도별 지역경제 활성화 효과를 생각할 수 있다. <표 3-9>는 시니어인턴십사업의 광역시도별 참여자수를 일반형(인턴형)과 장기취업유지형에 대하여 2020-2022년 동안의 추이를 통해 나타내고 있다.

거의 대부분의 시도에서 일반형의 참여노인의 수가 지속적으로 증가하는 것으로 나타나 지역경제 활성화 효과가 지역균형적으로 이루어지고 있음을 관찰

할 수 있다. 다만 세종시의 경우 2020-2022년 동안 일반형의 경우 지속적으로 감소하고 있는 것으로 나타났다.

시니어인턴십사업이 정부재정을 민간부문의 기업에게 임금비용 보조금으로 지급되면 기업이 속한 산업에 일종의 주입(injection)역할을 수행하여 거시경제적으로 부가가치유발, 고용유발, 취업유발을 발생시킨다. 이러한 주입의 영향을 살펴보는 데에 산업연관표를 활용한 산업연관분석 결과가 활용된다.

우리나라 산업연관표는 끝자리가 0과 5인 연도를 기준연도로 삼아 실측을 통해 기준연표를 작성하고 그밖의 연도에는 기준년표의 부문분류와 포괄범위 등 작성기준을 적용한 비교연표를 작성한다. 2020년도에 해당하는 기준연도 실측에 따른 기준연표가 아직 작성되지 않아서 2019년도 비교연표를 활용하여 각종 산업연관분석을 수행한다.

산업연관분석은 산업연관표로부터 산출한 투입계수를 이용하여 생산유발계수 등 각종 분석계수를 이용한 경제분석이다. 산업 연관분석은 각 산업부문의 원재료 투입구성비를 나타내는 투입계수의 산출로부터 시작된다. 생산유발계수는 최종수요에 의한 각 부문의 직·간접 생산 파급효과를 나타내는 것으로 산업연관분석에서 중심적 역할을 한다. 즉, 생산유발계수는 최종수요가 한 단위 발생하였을 때 이를 충족시키기 위하여 각 산업부문에서 직·간접적으로 유발되는 생산액 수준을 나타내는 것이다.

산업연관표에서는 공급능력이나 노동력 등은 충분하다는 암묵적 가정하에 최종수요의 변동이 국내생산의 변동을 유발하고 생산활동에 의해서 부가가치가 창출되므로 결과적으로 최종수요의 변동이 부가가치변동의 원천이라고 간주한다. 부가가치유발계수는 어떤 품목부문의 국내생산물에 대한 최종수요가 한 단위 발생할 경우 국민경제전체에서 직·간접적으로 유발되는 부가가치단위를 나타낸다.

시니어인턴십사업의 노인일자리에 대한 임금지원은 해당되는 산업분야에 일종의 최종수요의 역할을 수행하여 산업연관분석에서 도출되는 직, 간접적인 부가가치유발, 취업유발, 고용유발 등을 발생시킨다. 시니어인턴사업의 경우 정부

의 지원금이 참여기업에게 참여노인에 대한 임금지원으로 간주되는데, 이때 참여기업은 매칭을 통해 해당 업종에 대한 평균임금에 준하여 임금을 보충하는 한편 사업진행을 위해 운영비성의 추가 금액을 치르게 된다. 2022년의 경우 기업은 전체 1,774억 2,569만 2,518원을 참여노인 고용에 매칭을 하였는데 이 중에서 급여성 비용은 1,323억 609만 4,010원이고 운영비성 비용은 451억 1,959만 8,508원으로 계상되었다. 결과적으로 2022년의 경우 참여노인 고용을 한 기업은 정부로부터의 급여성 지원금 972억 7,297만 5,412원을 합하여 총 2,773억 2,569만 2,518원을 활용하여 경제활동을 하였다고 집계할 수 있다. 이 금액은 각 산업에서 거시경제 차원의 주입(injection)이 되어 투입산출 모형에 따른 직, 간접 경제활동을 통해 부가가치유발, 취업유발, 고용유발 등을 발생시키는 것이다. 이하에서는 시니어인턴사업 내부자료를 이용하여 산업분석을 수행하고자 한다.

〈표 3-10〉은 2020-2022년 기간 동안 시니어인턴십사업 노인일자리를 산업 분류에 따라 현황을 파악한 것이다.

표 3-10 | 시니어인턴사업 산업별 참여 현황 및 추이: 2020-2022

구분	참여자(명)		
	전체		
	2020	2021	2022
<b>합계</b>	<b>15,547</b>	<b>34,434</b>	<b>46,570</b>
제조업	1,920	5,858	8,587
운수업	2,312	4,411	5,856
숙박 및 음식점업	798	1,901	2,119
도매 및 소매업	1,136	2,743	3,968
예술/스포츠 및 여가관련 서비스업	275	517	406
기타	1,201	2,014	2,614
부동산업 및 임대업	310	597	693
교육 서비스업	699	1,466	2,548
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3,800	8,358	10,481
건설업	922	1,933	2,254
보건업 및 사회복지 서비스업	1,329	2,648	3,596

구분	참여자(명)		
	전체		
	2020	2021	2022
협회 및 단체/수리 및 기타 개인 서비스업	248	439	1,020
전문/과학 및 기술 서비스업	92	421	662
하수·폐기물 처리/원료재생 및 환경복원업	75	157	207
출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	140	400	295
전기/가스/증기 및 수도사업	49	142	247
농업/임업 및 어업	131	308	964
금융 및 보험업	105	118	51
광업	5	3	2

출판/영상/방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업, 광업 등에서 참여자의 수가 감소하는 것을 빼고는 대부분의 산업, 특히 서비스업에 속하는 산업에서 참여자수가 지속적으로 증가하는 것으로 나타나 산업전체에 걸쳐 균형잡힌 효과를 수행하는 것으로 사료된다.

〈표 3-11〉은 우리나라 산업연관분석을 통해 도출된 2019년 기준 생산유발계수, 부가가치유발계수, 취업유발계수, 고용유발계수 등을 산업분류에 따라 시니어인턴십사업 유형에 매칭한 것이다.

표 3-11 | 우리나라 산업별 산업연관계수: 2019년도 기준치

산업분류	생산유발계수	부가가치유발계수	고용계수	취업계수	고용유발계수	취업유발계수
제조업	1.90	0.64	1.88	2.12	4.72	6.25
운수업	1.77	0.66	5.26	9.08	8.11	13.06
숙박 및 음식점업	2.18	0.82	6.31	11.35	10.37	19.33
도매 및 소매업	1.76	0.88	7.09	11.74	10.41	16.54
예술/스포츠 및 여가관련 서비스업	1.77	0.88	5.88	9.54	9.34	14.61
기타	2.05	0.84	10.67	18.24	14.56	23.72
부동산업 및 임대업	1.44	0.96	1.57	3.61	6.23	8.53
교육 서비스업	1.50	0.93	9.27	11.78	11.45	15.01
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	1.38	0.93	15.02	15.64	16.89	18.34
건설업	1.95	0.81	5.13	6.48	8.36	10.82

산업분류	생산유발 계수	부가가치 유발계수	고용 계수	취업 계수	고용유발 계수	취업유발 계수
보건업 및 사회복지 서비스업	1.77	0.88	23.93	24.96	26.41	28.84
협회 및 단체/수리 및 기타 개인 서비스업 <sup>1)</sup>	2.05	0.84	10.67	18.24	14.56	23.72
전문/과학 및 기술 서비스업	1.83	0.86	5.82	6.54	9.15	11.12
하수·폐기물 처리/원료재생 및 환경복원업	1.76	0.89	5.62	6.68	8.92	11.10
출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	2.06	0.88	5.43	3.96	8.29	10.09
전기/가스/증기 및 수도사업	1.56	0.49	0.77	0.78	2.33	2.82
농업/임업 및 어업	1.84	0.84	1.62	20.25	4.22	24.98
금융 및 보험업	1.64	0.92	3.40	3.58	6.33	7.32
광업	1.91	0.88	3.35	3.59	7.29	8.92

주: 1) 서비스업 기타에 준하여 계수치를 정함.

출처: 산업연구원(2023). 주요산업동향지표.

시니어인턴십사업을 통해 각 산업군으로 고용된 참여노인들이 속한 산업군에서 형성하는 최종수요는 참여자수와 월평균임금, 그리고 전체 시니어인턴십사업의 연사업비의 월평균보수 대비 배수인 2.84를 곱하여 추산하였다.

〈표 3-12〉는 각 산업별 최종수요에 부가가치유발계수와 취업유발계수를 곱하여 부가가치유발금액과 취업유발인원을 산정한 것을 보여준다.

표 3-12 | 산업별 최종수요 증가를 통한 부가가치 및 취업 유발효과

	참여자수	월평균임금	최종수요 (억원)	부가가치 유발계수	부가가치 유발 (억원)	취업유발 계수	취업유발
제조업	8,587	2,558,531	623.95	0.64	399.33	6.25	389.97
운수업	5,856	2,033,189	338.14	0.66	223.17	13.06	441.61
숙박 및 음식점업	2,119	1,879,205	113.09	0.82	92.73	19.33	218.60
도매 및 소매업	3,968	1,717,905	193.59	0.88	170.36	16.54	320.20
예술/스포츠 및 여가관련 서비스업	406	1,588,019	18.31	0.88	16.11	14.61	26.75
기타	2,614	1,696,213	125.92	0.84	105.78	23.72	298.69
부동산업 및 임대업	693	2254893	44.38	0.96	42.60	8.53	37.86
교육 서비스업	2,548	825,846	59.76	0.93	55.58	15.01	89.70
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	10,481	2,212,778	658.66	0.93	612.55	18.34	1207.98

	참여자수	월평균임금	최종수요 (억원)	부가가치 유발계수	부가가치 유발 (억원)	취업유발 계수	취업유발
건설업	2,254	2,925,353	187.26	0.81	151.68	10.82	202.62
보건업 및 사회복지 서비스업	3,596	2,031,174	207.44	0.88	182.54	28.84	598.25
협회 및 단체/수리 및 기타 개인 서비스업	1,020	1,512,679	43.82	0.84	36.81	23.72	103.94
전문/과학 및 기술 서비스업	662	2,356,667	44.31	0.86	38.10	11.12	49.27
하수·폐기물 처리/원료재생 및 환경복원업	207	2,327,030	13.68	0.89	12.18	11.10	15.18
출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	295	2,100,586	17.60	0.88	15.49	10.09	17.76
전기/가스/증기 및 수도사업	247	2,653,391	18.61	0.49	9.12	2.82	5.25
농업/임업 및 어업	964	2,248,724	61.56	0.84	51.71	24.98	153.79
금융 및 보험업	51	2,139,812	3.10	0.92	2.85	7.32	2.27
광업	2	2,944,708	0.17	0.88	0.15	8.92	0.15
합계					2218.85		4179.83
합계 중 재정투입효과					944.57		1779.35

시니어인턴십사업 전체에 걸쳐 발생한 최종수요에 의해 유발된 부가가치유발 금액 합계는 2,218억 8,500만원으로, 그리고 취업유발인원은 4,180명으로 산정되었다. 이 중에서 정부의 재정투입으로 인한 효과는 최종수요에서 정부의 임금지원금이 차지하는 비중인 42.57%에 해당하는데, 부가가치유발금액 합계는 944억 5,700만원으로, 그리고 취업유발인원은 1,779명으로 산정되었다.

대체프로그램을 이용하던 노인이 시니어인턴십사업에 참가하는 경우, 그만큼 이용이 줄어들기 때문에 대체프로그램의 운영비용이 감소한다. 그러나 비용추정 자체가 용이하지 않기 때문에 비용산정에서 제외한다. 공적지원금 감소는 실업상태에서 공적지원금을 받던 노인이 시니어인턴십사업에 참가할 때 발생한다. 생계급여, 의료급여, 주거급여, 장애수당 등에 해당하던 수급자가 시니어인턴십사업을 통해 공적지원금을 더 이상 받지 않는 만큼 다른 부문으로의 혜택이 발생할 수 있지만 이에 대한 시산을 생략한다.

다른 노인일자리사업 참여자들과 같이 시니어인턴십사업의 참여노인의 건강증진 결과 나타나는 의료비 지출감소를 또 하나의 편익으로 산정할 수 있다.

〈표 3-13〉은 건강보험공단 내부자료를 이용하여 우리나라 65세 이상 노인들의 2020년, 2021년 1인당 연평균 의료비 지출을 보여준다. 또한 참여자들 중 의료이용이 있는 9만 750명의 의료비 지출 자료를 이용하여 연도별 대기자 및 참여자 연평균 의료비를 보여준다.

표 3-13 | 1인당 연평균 의료비 지출

구분	2020년	2021년	연평균 차이	월평균 차이
65세 이상	4,958,796	3,044,931	1,913,865	159,489
대기자 의료비	3,695,770	2,733,228	962,542	80,212
참여자 의료비	3,581,367	2,028,235	1,553,132	129,428
의료비 차이	114,403	704,993	-	-

주: 총진료비는 보험자부담금과 본인부담금 합계.

출처: 건강보험공단 내부자료.

2021년 기준으로 노인일자리사업 참여자의 직전 연도 의료비 차이는 연평균 11만 원 정도로 통계적 차이가 없었는데 당해 연도 의료비 차이는 연평균 70만 원 정도로 매우 큰 것으로 나타났다. 결과적으로 당해 연도 노인일자리사업 참여로 인해 건강증진 또는 의료비 절감이 발생하였다고 추측할 수 있다. 따라서 노인일자리사업 참여자 1인당 의료비 절감이 70만 4,993원 발생하였다고 추산한다.

이상의 2021년도 기준 노인일자리사업 참여노인의 1인당 의료비 절감액 70만 4,993원을 이용하여 2022년도 기준 시니어인턴십사업 참여노인의 1인당 의료비 절감액을 평균고용월수인 2.35를 이용하여 구하면 연평균 의료비 절감액 13만 8,061원이 계상된다.

2022년 기준 시니어인턴십사업 참여자 4만 6,570명 전체에 대한 의료비 절감액은 64억 2,950만원 6,785원 인 것으로 추산되었다.

### 3. 비용편익분석

이상에서 추산한 시니어인턴십사업의 비용과 편익을 정리하여 사회적 순편익 또는 편익-비용 비율을 도출할 수 있다. 시니어인턴십사업의 비용은 우선 직접적으로 참여노인에게 제공되는 임금 보조비와 운영경비를 포함하여 시산하였다.

시니어인턴십사업의 편익에서 중앙정부의 입장에서 볼 때 시니어인턴십사업에 배정된 국고예산 중 임금 보조비와 이에 매칭을 하여 참여기업이 참여노인에게 지불한 임금과 사업운영비는 국고예산으로부터 파생된 효과로 볼 수 있다.

시니어인턴십사업의 편익은 참여노인과 전담인력에게 발생한 소득증가, 참여노인과 참여기업의 경제활동으로 발생하는 부가가치유발, 경제활동으로 인한 취업유발, 의료비 절감, 조세증가 등을 포함하여 포괄적으로 추산할 수 있다. 시니어인턴십사업의 부가가치유발은 참여노인의 임금 총액과 참여기업의 사업성 운영비를 합하여 이를 최종수요증가액으로 간주하고 최종수요증가액의 부가가치유발을 시산하여 구한다. 물론 2022년의 경우 시니어인턴십사업의 산업분류별 참여노인수와 평균월임금이 파악되었기 때문에 각 산업별 부가가치유발계수를 곱하여 유발액을 구한 후 이를 전 산업에 걸쳐 합하여 시니어인턴십사업의 부가가치유발액을 구한다.

이상에서 계상한 시니어인턴십사업의 비용과 편익의 추계치로부터 시니어인턴십사업의 순편익에 대한 시산을 할 수 있다. 두 가지가 많이 사용되는데 하나는 그 차이인 순편익 규모이고 또 하나는 그 비율인 편익-비용 비율이다.

〈표 3-14〉는 2022년도 시니어인턴십사업의 비용과 편익을 산정하고 순편익과 편익-비용 비율을 추산한 것이다. 시나리오1은 소득증가, 부가가치유발, 조세증가를 포함하여 산정하였고, 시나리오2는 이에 더하여 의료비 절감을 포함시킨 것이다.

표 3-14 | 시니어인턴십사업의 사회적 순편익: 2022년

(단위: 백만원)

구분	비용/편익 구성항목	시나리오1	시나리오2
비용 (C)	인건비	97,073	97,073
	운영비	2,827	2,827
	계	99,900	99,900
편익 (B)	소득증가	229,379	229,379
	부가가치유발	94,457	94,457
	의료비 절감	-	6,429
	조세증가 (소득세, 주민세)	7,813	7,813
	조세증가 (간접세)	6,709	6,709
	계	338,358	344,787
순편익 규모 (B-C)		238,458	244,887
편익-비용 비율 (B/C)		3.39	3.45

2022년도 시니어인턴십사업의 사회적 순편익을 계상하면 의료비 절감을 제외하면 2,384억 5,800만이고, 의료비 절감을 포함하면 2,448억 8,700만원으로 추산된다. 2022년도 시니어인턴십사업의 편익-비용 비율은 의료비 절감을 제외하면 3.39이고, 의료비 절감을 포함하면 3.45로 추산된다.

이상에서 시니어인턴십사업 재정투자의 사회적 순편익을 직접적 소득지원, 고용지원을 통한 직·간접적 소득 창출, 직, 간접세 세수 발생, 지원 산업의 거시경제 차원의 최종수요 발생을 통한 부가가치 유발금액, 그리고 사업참여로 인한 건강 개선을 통한 의료비절감 등을 통해 살펴보았다. 시니어인턴십사업이 다른 노인일자리사업보다 좀 더 민간부문에 특화되어 있으나 공익적 차원의 편익발생도 무시할 수는 없다. 예를 들어 참여노인들의 시장회귀(market return)에 따라 삶의 의욕이 늘고 좀 더 사회의 일원으로서의 자부심이 고양된다면 그 자체로 사회적 편익이라 볼 수 있다.



2023 시니어인턴십사업 개편방안 연구

제4장

## 시니어인턴십사업 국내외 유사 정책

- 제1절 국내 인턴십 제도
- 제2절 해외 채용 및 고용지원금제도
- 제3절 소결



## 시니어인턴십사업 국내외 유사정책

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

본 장에서는 시니어인턴십사업과 유사한 국내외 정책사례를 살펴보고, 현행 시니어인턴십사업의 추진 방향과 지원내용에 대한 시사점을 제시하였다. 먼저 국내 사례는 인턴십제도에 집중하여 장애인인턴제, 여성새일인턴제, 중장년 인턴십사업을 살펴보았다.

해외 사례는 채용지원금 또는 고용지원금에 집중하여 취업 취약계층을 대상으로 취업기회를 제공하기 위한 인건비 지원금 정책사례를 살펴보았다. 해외국가 선정기준은 지원금정책을 통해 양적, 질적 성과를 달성하고 있으며 최근까지 지속적인 제도개선을 통해 지원금 제도를 확대 추진하고자 하는 국가를 중심으로 살펴보았다. 특히, 고령자 고용지원금의 경우 인구고령화를 앞서 경험한 국가이며, 최근 고령자 고용이 확대되고 있는 국가를 중심으로 일본, 싱가포르, 핀란드, 네덜란드를 중심으로 기본 정책 방향과 지원내용 등을 구체적으로 살펴보았다.

### 제1절 국내 인턴십 제도

#### 1. 장애인 인턴제<sup>5)</sup>

##### 1) 사업목적 및 내용

5) <https://www.kead.or.kr/emplyspsvd/cntntsPage.do?menuId=MENU0174>. 2023.9.1.검색(한국장애인고용공단), 장애인 취업지원 업무처리규칙(한국장애인고용공단) 참고하여 정리함.

장애인 인턴제<sup>6)</sup>는 취업에 어려움을 겪는 미취업 중증장애인과 만 50세 이상의 장년 장애인에게 사업체에서 인턴 근무 경험을 제공하여 직무능력 및 직장적응 능력 향상을 도모하고 정규직 전환을 제고하기 위해 추진하는 사업으로, 시범사업 기간을 거쳐 2015년부터 본격적으로 시행되었다.

장애인 인턴제 사업대상은 참여자와 참여기업으로 구분할 수 있다. 참여자는 4개 유형으로 중증장애인, 발달장애인, 장년장애인, 제도 적용이 필요한 장애인이 대상이 된다. 먼저, 중증장애인은 취업에 현저한 어려움이 있는 특정 장애유형으로 척수손상 또는 근육병증으로 운동기능 장애가 있는 지체장애인, 뇌병변장애인, 시각장애인, 정신장애인, 심장장애인, 신장장애인, 언어장애인, 호흡기장애인, 뇌전증장애인(장애인경제활동실태조사 평균고용률 기준, 현행 기준 적용 2021년~2023년으로 매 3년 단위로 갱신함)이고, 발달장애인은 지적장애인, 자폐성장장애인이 해당된다. 장년장애인은 만50세 이상 장년층에 해당되는 장애인이고, 제도 적용이 필요한 장애인은 고용 지원 필요도 판정 검사 등을 통해 적격하다고 판정된 경우 만 49세 이하 경증 장애인도 대상이 될 수 있다. 사업주는 고용보험가입 사업장<sup>7)</sup> 및 가입 예정 1인 사업장으로 1인 사업장의 경우 한국장애인고용공단이 방문하여 점검결과에 따라 참여 가능하다.

## 2) 운영방식 및 전달체계

장애인 인턴제는 고용노동부가 정책결정 및 종합계획 수립, 사업규정 승인, 사업지도·점검을 담당하고 한국장애인고용공단(본부)은 사업계획 수립 및 시행, 사업관리를 담당하고 공단 6개 지역본부 및 16개 지사는 대상 사업체 개발, 사업체 공모와 선정, 지원금 지급 및 관리, 참여자 모집·관리, 사업체 현장점검, 사후관리, 참여업체에 대한 정규직 전환 유도 등을 실시한다.

전반적인 시행절차는 먼저 인턴 대상자(참여자, 사업체) 모집 및 선정, 인턴 알선 및 채용, 인턴지원금 지급 및 사후관리, 정규직 전환 및 정규직 전환지원

6) 2020년 사업명이 '중증장애인 인턴제'에서 '장애인 인턴제'로 변경되어 인턴 참여자 대상이 만 50세 이상의 장년까지 확대됨.

7) 유흥 및 향락업, 용역업, 계절성 직업, 다단계 판매업체 등 일부 업종은 제외대상임.

금 지급 순으로 이루어진다. 사업주는 인턴 채용신청 및 선정 단계에서 인턴 채용 신청서, 사업자등록증, 구인신청서 등을 제출한다. 공단은 신청기관을 대상으로 적격성 여부를 검토하고, 1. 정규직 전환 가능성이 높은 사업체, 2. 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령」제4조에 따른 편의시설(의무시설·권장시설 등 전체 포함) 등을 갖춘 사업체를 우선 기준으로 고려하여 선정하고, 인턴 알선 및 채용, 공단과 약정을 체결한다. 인턴 실시 후 인턴지원금을 지급하고, 인턴제 종료 후 사업주가 인턴을 정규직으로 전환하면 정규직 전환지원금을 지급한다.

공단은 인턴 약정 실시 이후 1개월 이내 사후 관리점검표에 따라 현장방문하여 모니터링하고, 분기별 1회 이상 방문, 유선 및 서신, 전자우편 등으로 몇 가지 사항을 점검하고 모니터링한다. 인턴이 정규직 전환된 경우 정규직 전환일로부터 1년간 분기별 1회 이상 근무 여부, 직장적응 여부 등을 확인한다.



출처: 2023년 기업지원 안내서. 한국장애인고용공단.

그림 4-1 | 장애인 인턴제 시행절차

### 3) 자원(예산지원기준)

장애인 인턴제는 참여기업을 위한 인건비 지원과 참여자 직무적응을 위한 각종 인적, 물적자원을 지원한다. 참여기업 지원금(인건비)의 경우 참여기업이 참여자의 근무기간이 1개월 경과한 날 이후 매월 단위로 신청하면, 참여자 근무상황을 확인하여 10일 이내에 참여기업 계좌이체 방식으로 지급한다. 인건비는 인턴기간(최소 1개월, 최대 6개월)동안 월 약정임금의 80%(월100원 한도, 최대 600만원)를 지급한다. 인턴제 종료 후 정규직 전환 시 6개월간 최대 월80만원

(총 480만원)을 지원한다. 공단은 인턴지원금, 정규직전환지원금 신청에 대하여 근무 여부, 급여 지급 등의 사실관계 확인 후 10일 이내 실시사업체 명의 은행계좌로 지급한다.

근무조건은 전일제(1일 8시간, 주 40시간) 원칙으로 단기간 근로나 선택적 근로시간제 등 탄력적 약정도 가능하며, 이에 따른 4대보험 가입 의무가 발생한다. 인턴 지위는 6개월 이내 단기 계약직 근로자에 해당된다. 참여자 직무적응을 위해 근로지원인, 직업생활상담원 등 인적자원 지원과 보조공학기기(직업생활에 필요한 맞춤형 보조공학기기, 보조공학기기 구입 및 대여 비용 지원으로 장애인 1인당 1,500만원, 중증장애인은 2,000만원 한도로 고용유지조건으로 무상지원함) 등 물적자원 지원이 제공된다.

표 4-1 | 장애인 인턴제 지원내용

사업주 지원금	내용	
	유형	지원내용
1인당 최대 1,080만원	인턴 지원금	- 1개월에서 6개월까지 1인당 월 급여의 80% 지원 (월 최대 100만원 한도 내, 최대 6개월)
	정규직전환 지원금	- 인턴종료 후 정규직 전환 시 - 6개월간 1인당 월 급여의 80% 지원 (월 최대 80만원 한도 내, 최대 6개월)

출처: 2023년 기업지원 안내서. 한국장애인고용공단.

## 2. 중증장애인 지원고용<sup>8)</sup>

### 1) 사업목적 및 내용

중증장애인 지원고용은 중증장애인의 직무 수행 역량 제고 및 직장적응을 위해 훈련사업체에 직무지도원<sup>9)</sup>을 배치하여, 선 배치·훈련 후 고용하는 방식으로

8) <https://www.kead.or.kr/emplyspsvd/cntntsPage.do?menuId=MENU0174>. 2023.9.1.검색(한국장애인고용공단), 장애인 취업지원 업무처리규칙(한국장애인고용공단) 참고하여 정리함.

9) 직무지도원은 지원고용 참여자를 대상으로 교통수단 등 이용, 직장내 기본 규칙, 직장생활을 위한 일상생활관리, 대인관계 및 직장적응, 작업도구 및 보조도구 사용방법, 훈련 직종에서의 직무수행, 작업태도 등에 관한 지도와 훈련사업장 담당자 및 보호자와의 협력관계 유지, 훈련일지 및 훈련생 종합평가기록부 작성, 취업후 적응지도의 역할을 수행함.

사전 훈련(6일 이내) 후 현장훈련(3~7주, 필요 시 최대 6개월)을 실시하는 사업이다. 장애인 채용을 희망하는 사업체에 중증장애인을 우선 배치하고, 고용되면 담당할 업무에 대하여 훈련하며 이를 통해 중증장애인의 취업을 지원하는데 목적이 있다.

중증장애인 지원고용 사업대상은 참여자와 사업주로 구분할 수 있다. 참여자는 15세 이상 중증장애인과 고용지원 필요도 판정(장애인의 취업과 직업유지에 필요한 기능 제한정도와 작업환경 요구에 대한 고용지원 필요도 판정으로 한국장애인고용공단 6개 지역본부 및 16개 지사, 본부 직업능력평가부에서 담당)을 통해 지원이 필요하다고 판단되는 장애인이 대상이 된다. 사업주는 장애인 채용 계획이 있고, 작업장 환경이 현장훈련을 실시할 수 있는 여건이 되고, 4대 보험에 가입되어 있으며, 「근로기준법」, 「산업안전보건법」 등 노동관계 법령에서 규정하는 산업 안전보건 등 작업조건이 정비되어 있는 사업체여야 한다.

인적지원으로 직무지도원 1명당 훈련생 5명 이내로 배치하되, 참여자의 장애 정도, 특성, 사업체 사정 등을 고려하여 탄력 운영한다. 훈련생이 취업 후 적응 지도가 필요한 경우, 직업유지 지원을 위해 최대 12개월까지 직무지도원을 배치하여 지원한다.

## 2) 운영방식 및 전달체계

중증장애인 지원고용은 고용노동부가 정책결정 및 종합계획 수립, 사업규정 승인, 사업지도·점검을 담당하고 한국장애인고용공단(본부)은 사업계획 수립 및 시행, 사업관리를 담당하고 공단 6개 지역본부 및 16개 지사는 대상 사업체 개발, 사업체 공모와 선정, 지원금 지급 및 관리, 참여자 모집·관리, 사업체 현장점검, 사후관리, 참여업체에 대한 정규직 전환 유도 등을 실시한다.

전반적인 시행절차는 먼저 사업주 구인 신청, 사업장 직무분석, 참여자 모집, 직무지도원 배치 및 사전 훈련, 현장훈련, 훈련평가 후 고용, 사후 적응지도 순으로 이루어진다. 사업주는 구인 신청 단계에서 지원고용 실시 동의서, 사업주 명의의 계좌 사본, 직무지도원 계좌사본(직무지도원을 사업체 직원으로 활용할

경우)을 제출하고 공단은 적격 여부를 검토한다. 공단은 신청기관을 대상으로 적격성 여부를 검토하여 실시업체를 선정한다. 공단은 직무지도원을 선정하고 사전교육을 실시한 후 배치한다. 직무지도원은 참여자를 대상으로 6일 이내 기간동안 사전훈련을 실시한다. 사전훈련은 현장훈련 시작 전 직업생활에 필요한 일상생활관리능력, 출퇴근방법, 직장 내 규칙 및 적응에 대한 기본적인 기능을 훈련받는 과정이다. 다음으로 현장훈련은 최대 6개월 이내 기간동안 실시하고, 사업장에서 직무기술습득과 직장적응력 향상을 통해 취업으로 연결될 수 있도록 하는 과정이 실시된다.

공단은 지원고용 훈련일지를 작성·관리하고, 현장훈련기간 중 회차별 1회 이상 실시사업체를 방문하여 참여자에 대한 관찰·상담 등을 하고, 직무지도원 및 현장 관련자로부터 상황을 확인해야 한다. 훈련 종료 후 최대 30일 이내 취업 여부를 확인하고, 취업된 경우 회차별 1회 이상 취업 후 적응지도를 실시한다. 전체 과정은 공단이 직접 수행할 수 있고, 지원고용수행기관을 선정 및 위탁하여 위탁수행기관(장애인복지관, 장애인단체, 직업재활센터 등)을 통해 실시되기도 한다.



출처: 2023년 기업지원 안내서. 한국장애인고용공단.

그림 4-2 | 중증장애인 지원고용 시행절차

### 3) 자원(예산지원기준)

중증장애인 지원고용은 사업주를 위한 훈련보조금 지원과 참여자가 훈련에 소용되는 훈련준비금, 인적자원(직무지도원)을 지원한다. 사업주 지원금(훈련보조금)의 경우 훈련 종료 후, 훈련일수에 따라 사업주 계좌이체 방식으로 지급한다. 훈련보조금은 훈련기간(기본 3~7주, 최대 6개월)동안 1인당 1일 19,340원을 지급한다. 참여자를 대상으로 훈련 종료 후 훈련일수를 확인하여, 훈련준비

금(40,000원), 일비(18,000원/1일)를 지급하고 상해보험 가입을 지원한다. 직무지도원 수당은 훈련 종료 후 직무지도원에게 지급한다. 훈련이 1개월을 초과하는 경우 훈련생 수당, 사업주 훈련보조금, 직무지도원 수당은 월단위로 지급할 수 있다.

표 4-2 | 중증장애인 지원고용 지원내용

사업주 지원금	참여자 지원금			직무지도원 지원금
	훈련준비금	일비	숙박비	인건비
19,340원 /1일	40,000원 /6일 이상 출석 시	18,000원 /1일	10,000원 /1박	- 직무지도원(최저임금) - 내부 (사업체근로자: 25,000원, 1일)

출처: 2023년 기업지원 안내서. 한국장애인고용공단.

### 3. 장애인일자리 시장형일자리사업<sup>10)</sup>

#### 1) 사업목적 및 내용

장애인일자리란 취업 취약계층인 장애인에게 일자리 제공을 통한 사회참여 확대 및 소득보장 지원을 위해 추진하는 사업으로, 일반형일자리(전일제, 시간제), 복지일자리(참여형, 특수교육복지연계형), 특화형일자리(시각장애인 안마사 파견, 발달장애인 요양보호사보조)로 구분된다.

시장형일자리사업은 일반형일자리, 복지일자리 참여자 중 몇 가지 조건을 충족할 경우 일자리 참여기회를 통한 일반시장으로의 취업지원을 위해 시장형 배치기관에 배치하고 있어 일자리 유형으로 구분되지 않고, 배치기관 유형으로 포함되는 것으로 설명할 수 있다. 시장형일자리사업 배치가능한 참여인원은 사업수행기관이 담당하는 참여인원의 20% 이내로 제한하고 있다.

장애인일자리 시장형일자리사업 사업대상은 참여자와 배치기관으로 구분할 수 있는데, 참여자는 만 18세 이상 장애인복지법에 따라 등록된 장애인으로 한

10) [https://www.koddi.or.kr/service/work\\_intro.jsp](https://www.koddi.or.kr/service/work_intro.jsp). 2023.9.1.검색(한국장애인개발원), 2023년 장애인 일자리 사업안내(보건복지부) 참고하여 정리함.

국장애인개발원 및 수행기관에서 교육을 이수한 자로 근로기준법상 근로자로서의 지위를 가지고, 배치기관은 사회적기업, 사회적협동조합 등 공익형 영리기업 및 4대보험 가입 민간기업이다.

## 2) 운영방식 및 전달체계

장애인일자리사업은 보건복지부가 정책결정 및 종합계획 수립, 사업예산 지원, 사업지도·점검, 지원금 교부·관리 등을 담당하고, 한국장애인개발원<sup>11)</sup>은 수행기관 관리 및 지원, 배치기관 개발, 수행실적 관리(시스템 운영), 담당자 및 참여자 교육지원 등을 담당한다. 광역자치단체(시·도)는 시·도별 사업계획 수립, 사업예산 지원, 시·군·구 지원 및 지도점검 등을 수행하고, 사업수행기관(시·군·구 및 민간위탁사업수행기관)은 사업수행, 참여자 모집 및 관리 등을 수행한다.

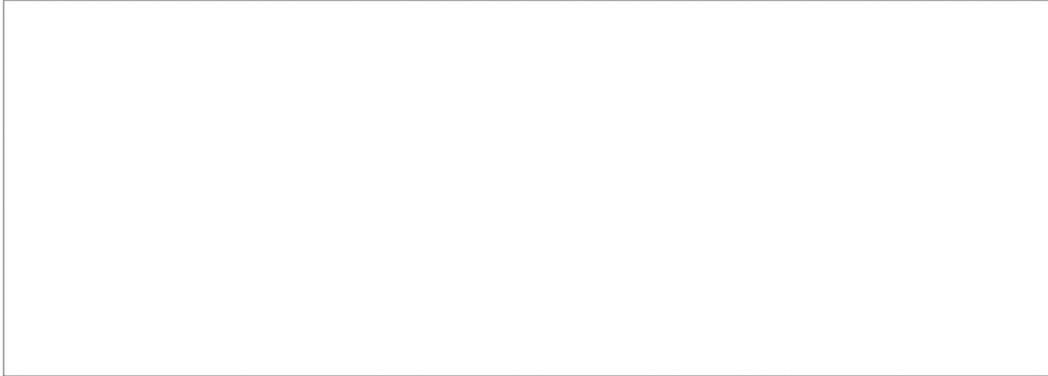
장애인일자리 시장형일자리사업은 광역자치단체(시·도)와 위탁운영체결을 맺은 민간위탁사업수행기관<sup>12)</sup>에서 수행하고 참여자 모집·관리, 참여자 직무 및 소양교육 실시, 배치기관 발굴·협약, 배치기관에 대한 채용계획 및 채용 유도, 현장지원 및 사후관리, 현황 및 결과보고를 실시한다. 민간위탁사업수행기관은 배치기관 발굴·협약을 위해 지역내 적합사업체 조사, 사업제안, 채용계획서 작성 등을 통해 장애인일자리 창출 의사가 있는 사업체를 적극 발굴한다. 민간위탁사업수행기관에서는 배치기관에서 일하는 참여자를 관리·지원하는데 근무상황일지 확인, 보수대장 관리, 참여중단 및 사후조치 등을 수행한다.

장애인일자리 시장형일자리사업 배치기관은 민간위탁사업수행기관에 채용계획서를 제출해야 한다. 채용계획서에는 시장형일자리 배치계획과 배치 후 채용계획을 작성하게 되고, 시장형일자리사업 종료 후 근로조건을 제시하고 채용하고자 한다는 내용이 포함된다. 배치기관은 사업종료 후 채용계획을 이행하지 않

11) 2010년부터 보건복지부에서 장애인일자리 전문관리체계 구축사업을 수탁받아 운영함.

12) 민간위탁사업수행기관은 사업수행기관인 시·군·구청으로부터 사업을 위탁받아 수행하는 기관으로 사회복지시설(장애인복지관 등), 비영리민간단체(장애인단체 등), 특수교육관련기관(특수학교 등) 등이 해당됨.

을 경우 미채용 확인서를 제출해야 하고 향후 1년간 참여자 배치가 제한된다. 복지일자리의 시장형일자리사업의 주요 배치기관은 장애인 직무수행이 적합한 것으로 제시된 사무직종/서비스직종/노무직종의 42개 직무를 기준으로 제시되어 있다.<sup>13)</sup>



출처: 2023년 장애인일자리 사업안내. 보건복지부.

그림 4-3 | 장애인일자리 시장형일자리사업 운영체계 및 역할

### 3) 자원(예산지원기준)

장애인일자리 시장형일자리사업은 참여자 인건비와 민간위탁사업수행기관 운영비를 지원한다. 참여자 인건비는 사업수행기관(시·군·구)에서 지급한다. 인건비는 참여자 근무상황부를 확인하여 참여자 계좌이체 방식으로 지급한다. 일반형일자리 유형의 시장형일자리참여자는 전일제 또는 시간제로 나뉘고, 전일제는 12개월 근무를 기준으로 1월부터 11월까지 주5일(40시간) 근무하고 2,010,580원의 임금이 지급된다(12월은 주 5일, 37.5시간 근무/1,885,520원). 시간제는 12개월 근무를 기준으로 1월부터 11월까지 주20시간 근무하고 1,005,290원의 임금이 지급된다(12월은 주19시간 근무/953,340원). 복지일자리 유형의 시

13) 사무직종(사립도서관, 서점, 카드사/은행/마을금고, 병원, 수영장/스포츠이용시설, 재래시장, 어린이집/사립유치원, 언론보도국, 쇼핑몰, 법률사무소 등), 서비스직종(어린이집/사립유치원, 요양시설, 운수업체/버스차고지, 팻카페/팻호텔/동물병원, 캠핑장, 사찰/템플스테이운영기업, 학교, 스포츠클럽/스포츠센터 등), 노무직종(호텔/유스호스텔/리조트/펜션, 운전면허학원, 버스차고지, 자전거관리센터, 병원/요양원, 보조기기센터, 대학병원/의료기관, 카페/키즈카페, 어린이집/사립유치원, 대형마트/준대형마트/백화점, 종합병원, 학원, 여가시설, 환경교육·예술단체/리사이클링업체/리필샵 등)(2023년 장애인일자리 사업안내, 보건복지부).

장형일자리참여자는 12개월 근무를 기준으로 주14시간 이내(월56시간) 근무하고 538,720원이 지급된다. 민간위탁사업수행기관 운영비는 일반형일자리 시장형일자리사업 전일제 참여자 224,730원, 시간제 참여자 112,650원, 복지일자리 시장형일자리사업 참여자 23,690원(1인/월)이 지원된다.

장애인일자리 시장형일자리사업은 수행기관이 장애인일자리 참여자와 근로계약을 작성하고 참여자를 민간사업체에 배치하는 형식이므로 참여사업체는 사업기간 동안 인건비를 지급하지 않아도 되고, 4대보험에 가입하지 않아도 된다. 즉, 사용자체가 수행기관이므로 장애인일자리 참여자에 대해 근로자로서 발생하게 되는 책임은 발생하지 않는다.

표 4-3 | 장애인일자리 시장형일자리사업 유형별 지원내용

구분		사업기간 및 근로시간		참여자 지원금 (임금)	수행기관 지원금 (운영비)		
		근로기간	근로시간				
일반형 일자리	전일제	12개월	1월~11월	주5일 (40시간)	2,010,580원	224,730원 (1인, 월)	
			12월	주5일 (37.5시간)			1,885,520원
	시간제	12개월	1월~11월	주20시간	1,005,290원		112,650원 (1인, 월)
			12월	주19시간	953,340원		
복지일자리	12개월	주14시간 이내 (월56시간)		538,720원	23,690원 (1인, 월)		

출처: 2023년 장애인일자리 사업안내. 보건복지부.

## 4. 새일여성인턴<sup>14)</sup>

### 1) 사업목적 및 내용

새일여성인턴은 경력단절여성등이 직장에 적응할 수 있도록 일경험 기회를 제공하고 취업 후 고용이 유지될 수 있도록 지원한다. 참여기업은 인턴자에게

14) [https://saeil.mogef.go.kr/hom/HOM\\_Main.do](https://saeil.mogef.go.kr/hom/HOM_Main.do). 2023.9.1. 검색(여성새로일하기센터), 2023년도 여성 새로일하기센터 사업지침(여성가족부, 고용노동부) 참고하여 정리함.

인턴십 제공(직장적응, 직장내 훈련 등) 및 급여를 지급하며 여성새로일하기센터는 인턴채용지원금(인턴십 제공에 대한 대가 및 인건비 보조 성격)과 장려금을 지급한다. 사업주는 상시근로자 수 5인 이상부터 1,000인 미만, 4대보험 가입 사업장<sup>15)</sup>이고, 1인 이상 5인 미만의 사업장인 경우 벤처기업, 지식서비스산업, 문화콘텐츠산업, 혁신성장분야 업종, 시·도별 인턴사업 취지에 맞는 기업, 기타 세무, 체육, 스포츠, 농어촌지역 등 업종의 특성 및 지역산업규모의 특성상 연계가 필요한 경우 센터 확인을 통해 참여 가능하다.

## 2) 운영방식 및 전달체계

새일여성인턴은 중앙여성새로일하기센터와 지역여성새로일하기센터(전국 159개소)를 중심으로 운영된다. 여성가족부와 고용노동부는 지정계획 및 사업지침 수립, 사업 평가 시행 및 국고보조금 교부, 사업 운영 및 관리 감독 총괄을 담당하고, 지방자치단체는 지역 사업 시행 총괄 및 센터별 사업계획 승인, 지방비 예산 지원, 관리·감독, 사업 결과보고 등을 담당하고, 중앙새일지원센터는 프로그램개발, 센터 홍보, 종사자 역량강화교육, 일자리발굴 등 네트워크 사업 등을 실시하고, 여성새일센터는 참여자 및 참여기업 발굴, 사업실시, 사후관리 지원, 현황 관리 등을 담당한다.

전반적인 시행절차는 먼저 구인·구직 발굴로 참여기업은 인턴지원 약정서 작성 및 제출, 참여희망자는 사업참가신청서 작성 및 제출한다. 선정 및 연계 단계에서는 참여희망자 및 참여기업을 고려하여 최적의 알선을 시행하고, 3개월의 인턴기간동안 인턴십을 실시한다. 인턴십 기간동안 인턴십 진행 상황 점검을 위해 지원센터는 월 1회 이상 직장부적응 등을 상시 모니터링하고, 인턴 기간 1회 이상 현장 지도·점검을 실시한다. 현장 지도·점검은 인턴십 관련 사항 점검, 인턴 근무상황 및 애로사항 점검, 근로 보호, 일가정양립 근로환경 조성 지

15) 소비·향락업체, 근로자 파견업체, 근로자 공급업체, 파견직 근로자(재가요양보호사, 가사도우미, 아이돌봄 서비스 등), 어린이집 또는 유치원 보육교사, 요양시설 요양보호사, 영업성 근로자 및 시간제 근로자(학습지 교사, 방과후 교사), 숙박·음식업종 사업체, 3개월 미만 계절적·일시적 인력 수요 사업체, 다단계 판매업체 및 외근 영업직 채용 기업(보험회사, 제약회사, 물류도매업 등), 인턴자의 배우자, 4촌이내 혈적·인척관계의 자가 경영하는 사업장, 특정기간 내 고용조정 사업장 등은 금지대상임.

원 등이 주 내용이다. 매월 근무 종료 후 또는 인턴 종료 후 인턴십 참여기업에 인턴채용지원금을 지급하고, 정규·상용직 전환 채용 후 1년 이상 일자리 안착 및 장기고용유지를 위해 사후관리를 실시한다. 사후관리는 분기 1회 이상 실시하며 6개월, 12개월 시점에 고용유지 현황 점검을 필수로 실시한다. 6개월 이상 고용유지한 기업과 개인에게 고용유지장려금을 지급하고, 연중 사업관리를 위해 e새일시스템에 현황을 입력한다.

새일센터는 참여자의 인턴사업 참여 전 진로지도 및 역량개발 지원을 위해 직업심리검사, 집단상담프로그램, 새일역량교육, 동아리활동, 선배취업자 특강 등을 제공하고, 지속적 사후관리 고용유지를 위해 지원한다.



출처: 여성새로일하기센터 홈페이지.

그림 4-4 | 새일여성인턴 시행절차

### 3) 자원(예산지원기준)

대상은 여성새로일하기센터에 구직 등록한 경력단절여성등으로 사업규모는 7,777명(2023년 기준)이다. 인턴 기간은 3개월로 지원기준은 1인 총액 380만원 한도(기업 320만원, 인턴 60만원)로 운영된다. 인턴채용지원금은 참여기업이 인턴 기간(3개월) 월80만원 이내 산정, 지급하고 고용유지장려금은 인턴 종료 후 정규직 또는 상용직으로 채용하고 6개월 이상 고용유지한 경우 기업 80만원(새일고용장려금), 개인 60만원(근속장려금)을 지급한다. 인턴 근무조건은 전일제 인턴과 시간제 인턴으로 분류된다. 전일제 인턴은 주 35시간 이상(월 183시간/월 1,760,460원 이상)이고 시간제 인턴은 주 20~35시간 미만(최저임금의 110% 이상)이 적용된다.

표 4-4 | 새일여성인턴 지원내용

구분	기간 및 근로시간		참여자 지원금	참여기업 지원금
	기간	근로시간		
전일제 인턴	3개월	주35시간 이상 (월 183시간 이상)	인턴기간동안 없음	인턴기간동안 80만원 (1인당, 3개월)
		결혼이민여성 주30시간 이상 (월 157시간 이상)		
시간제 인턴	3개월	주 20~35시간 미만	고용유지장려금 60만원(1인당, 1회) (정규직 전환 후 6개월 고용유지시)	고용유지장려금 80만원(1인당, 1회) (정규직 전환 후 6개월 고용유지시)
		결혼이민여성 주 20~35시간 미만 가능		

출처: 2023년 여성새로일하기센터 사업지침. 여성가족부·고용노동부.

## 5. 중장년인턴십<sup>16)</sup>

### 1) 사업목적 및 내용

중장년인턴십은 서울시에서 추진하는 사업으로 재취업을 희망하는 중장년 세대를 위한 파트타임형 인턴십 프로그램으로, 새로운 분야에서 일을 배우는 동시에 이전까지 축적한 경험과 역량을 바탕으로 숙련된 인력 요구가 높은 민간·공공 분야에서 지속가능한 새로운 커리어로 진입할 수 있는 기회를 제공하기 위해 실시된다. 참여자는 새로운 경력전환의 기회를 모색하고 일 경험을 체험하고자 민간·공공분야, 지역 기반 활동 분야 재취업을 희망하는 만 40~64세의 서울시 거주자(투자출연기관 인턴십은 55세 이상~65세 이하)다. 참여업체는 서울시 소재 기업 및 기관<sup>17)</sup>, 서울시 투자출연기관, 공모사업을 통해 선정된 업체가 대상이다.

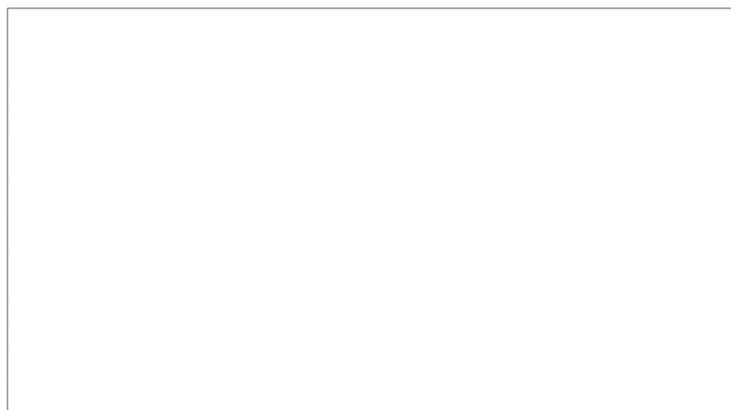
16) [https://50plus.or.kr/job\\_guidance.do](https://50plus.or.kr/job_guidance.do). 2023.9.1. 검색(서울시50플러스포털), [https://news.seoul.go.kr/economy/archives/category/jobplan-news\\_c1/yearjobplans\\_c1/yearjobplans-n2](https://news.seoul.go.kr/economy/archives/category/jobplan-news_c1/yearjobplans_c1/yearjobplans-n2). 2023.9.1. 검색(서울시청홈페이지) 참고하여 정리함.

17) 사업장 소재지가 서울시인 기업(기관 및 협회 등 포함)으로 4대보험 사업장 성립 신고가 되어야 하며, 활동 직무가 단순 혹은 노동집약적 활동, 소비·향락업체, 다단계 판매, 보험영업, 숙박업종, 단순 용역업체 및 인력 파견업체 등은 참여제한함.

## 2) 운영방식 및 전달체계

중장년인턴십은 서울시50플러스재단<sup>18)</sup>과 서울시50플러스 서부캠퍼스, 중부캠퍼스, 남부캠퍼스, 북부캠퍼스 및 시군구 50플러스센터(13개소)를 중심으로 운영된다. 서울시는 사업총괄을 담당하고, 서울시50플러스재단은 참여업체 모집, 참여자 모집, 심사 및 선정, 지원, 교육, 모니터링 및 평가 등을 담당하고 시군구 50플러스센터에서는 담당 사업체 발굴 및 지원, 참여자 관리 등을 실시한다.

전반적인 시행절차는 참여업체와 참여자를 모집 및 선발하고, 참여자 사전교육, 인턴십 활동 및 모니터링, 만족도 조사 및 사후관리, 사업평가의 과정을 거친다. 참여희망자는 사업참여신청서 작성 및 제출하여 서류심사 후 면접심사를 통해 선발한다. 참여업체는 참여신청서, 직무기술서, 근무환경 체크리스트, 증빙서류(사업자등록증 또는 고유번호증, 4대보험 사업장 가입내역확인서)를 작성 및 제출한다. 참여업체 선발절차는 서류심사 후 면접심사가 진행되는데, 온라인인터뷰(필요시 현장실사)가 진행된다. 연계 단계에서는 참여자 및 참여업체를 고려하여 매칭 및 직무조정하고, 참여자를 대상으로 사전교육을 실시한 후 3개월간 인턴십을 실시한다. 참여자는 사전교육 및 활동서약을 체결하고 월1 회 보수교육에 참여해야 한다. 인턴십 기간 동안 방문면담 및 유선모니터링을 실시한다.



출처: 서울시50플러스포털 홈페이지.

그림 4-5 | 중장년인턴십 시행절차

18) 서울시는 중장년층을 지원하기 위해 서울시50플러스재단을 설립하고 운영함. 일자리, 사회공헌, 직업교육, 생애설계 등 다양한 분야에서 사업을 추진함.

### 3) 자원(예산지원기준)

사업규모는 2023년 기준 약 400여명으로 3개 유형으로 나뉘고, 기업연계형 인턴십 210명(서울시 소재 기업 및 기관에 경영, 재무·회계, 마케팅·홍보, 기술 전문분야 등 전문영역 업무 및 사업 지원), 투자출연기관형 인턴십 70명(서울시 투자·출연기관 120다산콜재단, 서울주택도시공사 등의 사업 추진에 필요한 상담, 컨설팅, 홍보, 행정 지원 등), 지역기반형 인턴십 120명(자치구 50플러스센터 대상 운영기관 공모 및 지원)으로 구성된다. 참여자를 대상으로 활동비는 월 최대 635,950원(월 최대 57시간 활동 시 시급 11,157원, 서울시 생활임금 기준)이 지급되고, 단체 상해보험 가입, 교육 실비(1일 1만5천원)가 제공된다.

표 4-5 | 중장년인턴십 지원내용

구분	기간	참여자 지원금
기업 인턴십	1차: 2023년 6월~8월(3개월) 2차: 2023년 8월~10월(3개월)	635,950원(월)
투자출연기관 인턴십	1차: 2023년 4월~6월(3개월) 2차: 2023년 7월~9월(3개월)	교육실비 1만5천원(일)
지역기반 인턴십	2023년 6월~8월(3개월)	

출처: 서울시50플러스포털 홈페이지.

표 4-6 | 국내 유사정책 비교

사업명	장애인인턴제	중증장애인 지원고용	장애인일자리 시장형일자리사업	새일여성인턴	중장년인턴십
대상	장애인	장애인	장애인	여성	중장년
참여자	<ul style="list-style-type: none"> <li>중증장애인</li> <li>발달장애인</li> <li>장년장애인(50+)</li> <li>제도적용 필요한 자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>중증장애인</li> <li>제도적용 필요한 자</li> </ul>	18세 이상 등록장애인	경력단절 여성구직자	만 40~64세 서울시 거주자
참여 기업	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용보험 가입업체 및 가입예정업체</li> <li>1인업체(심사후 가능)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4대보험 가입업체</li> <li>산업안전보건 등 작업조건 정비업체</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4대보험 가입업체</li> <li>사회적기업, 사회적협동조합 등 공익형 영리기업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4대보험 가입업체 (상시근로자 5인 이상~1,000인 미만)</li> <li>5인미만 대상 가능 업종 제시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>서울시 소재 기업 및 기관</li> <li>서울시 투자·출연기관</li> <li>공모를 통한 업체 선정</li> </ul>

사업명	장애인인턴제	중증장애인 지원고용	장애인일자리 시장형일자리사업	새일여성인턴	중장년인턴십	
근로 조건	<ul style="list-style-type: none"> <li>전일제 (1일 8시간, 주 40시간)</li> <li>단기근로, 선택적 근로시간제 가능</li> </ul>	기본 3~7주 (최대 6개월)	<ul style="list-style-type: none"> <li>일반형 전일제 (주 5일, 40시간)</li> <li>일반형 시간제 (주 20시간)</li> <li>복지형 (주 14시간 이내)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>전일제 (주 35시간 이상, 결혼이민 주30시간 이상)</li> <li>시간제 (주 20~35시간, 결혼이민 미만 가능)</li> </ul>	월 57시간 (3개월)	
지원 금	참여 기업	<ul style="list-style-type: none"> <li>인턴지원금: 월 100만원 (최대 6개월)</li> <li>정규직전환 지원금: 월80만원 (최대 6개월)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>훈련보조금 19,340원(1일) (최대 6개월)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>배치기관의 성격</li> <li>기업은 별도의 임금을 지급하지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>월 80만원 (3개월)</li> <li>정규직전환 고용유지장려금 80만원(1회)</li> </ul>	없음
	참여 자	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>훈련준비금 4만원</li> <li>일비 1만8천원</li> <li>숙박비 1만원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>일반형 전일제 2,010,580원</li> <li>일반형 시간제 1,005,290원</li> <li>복지형 538,750원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직전환 고용유지장려금 60만원(1회)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>월 635,950원 (시급 11,157원, 서울시 생활임금 기준)</li> <li>교육실비 1만5천원</li> </ul>
지원 분야	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업지원금 ○</li> <li>참여자지원금 ×</li> <li>인적지원 ○ (근로지원인)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업지원금 ○</li> <li>참여자지원금 ○</li> <li>인적지원 ○ (직무지도원)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업지원금 ×</li> <li>참여자지원금 ○</li> <li>인적지원 ×</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업지원금 ○</li> <li>참여자지원금 ○</li> <li>인적지원 ×</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업지원금 ×</li> <li>참여자지원금 ○</li> <li>인적지원 ×</li> </ul>	
특징	사업체 환경개선, 보조공학기기 지원	훈련성격	참여기업은 배치기관 역할	제외대상 업체가 매우 많음	업체-참여자 매칭은 기업별 현장 면접	

## 제2절 해외 채용 및 고용지원금제도

### 1. 고령자 고용보조금 지원 정책

#### 1) 일본

##### (1) 65세 이상 고용추진조성금

일본의 65세 이상 고용추진조성금은 고령자가 일할 의욕과 능력이 있는 한 연령에 관계없이 근로할 수 있는 평생현역사회를 실현하는 것을 목적으로 고용주를 지원하는 지원금이다. 65세 이상 정년 인상, 고령자 고용관리체계 구축, 고령자의 무기고용전환을 통한 계속 고용을 시행하는 사업자에게 지급하는 조성금으로의 ①65세 이상 계속고용 촉진조성금, ② 고령자 평가제도 등 고용관리개선조성금, ③고령자 무기고용 전환 지원금의 3가지 유형이 있다.

65세 이상 계속고용촉진조성금은 사업주가 법적정년연령을 넘어 66세 이상으로 정년을 연장 또는 폐지하거나, 정년을 넘어서고 고령 근로자가 희망하는 경우, 해당 기업 또는 다른 기업에서 계속고용할 경우 지원대상이 된다. 2023년 기준 지원금 지급기준은 정년연장 또는 폐지를 시행할 경우와 66세 이상 계속고용할 경우로 구분된다. 정년연장의 경우에는 정년연령에 따라 지급기준을 세분화하여 법적 정년 연령 대비 5세 미만으로 연장한 경우에는 최소 20만엔 최대 35만엔을 지급하고, 5세 이상 연장한 경우에는 최소 30만엔 최대 105만엔까지 지급한다. 정년을 폐지한 경우에는 최소 40만엔 최대 160만엔까지 가장 많은 인센티브를 지급한다.

계속고용에 대한 지원금 기준도 5세단위로 66~69세까지 계속고용할 경우 최소 15만엔 최대 60만엔을 지원하고, 70세 계속고용할 경우에는 30~100만엔 범위에서 지원금을 지급하여 고연령자를 고용할수록 많이 지원 받을 수 있는 방식을 지향한다. 타사와의 연계를 통해 간접적으로 계속고용을 지원할 경우 최소 10만엔, 최대 15만엔을 지원한다.

표 4-7 | 65세 이상 고용촉진조성금 지원 기준 및 내용

참고: 지원금 단가는 해당 기업의 60세 이상 근로자수에 따라 1~3인, 4~6인, 7~9인, 10인 이상으로 구분하여 60세 이상 근로자수가 많은 기업일수록 지원금 단가를 높게 설정함.  
출처: 2023년도 65세 이상 고용촉진조성금 안내. JEED. 내용을 번역함.

고용관리개선 조성금은 고령자의 계속고용에 필요한 제도를 정비하는 경우에 경비의 일부를 보조금으로 지원하는 사업이다. 여기서 고용관리개선에 포함되는 기준은고령 근로자의 직업능력을 평가하는 제도, 인사제도, 단시간 근로와 재택근로 등을 포함한 유연근로제도, 고령 근로자 대상 교육·훈련제도, 건강관리제도 개선이 포함된다. 이러한 고용관리개선을 위한 전문가 위탁비 또는 컨설턴트 상담 경비와 시스템 및 소프트웨어를 설치하는 경비를 포함한다.

고용관리개선 조성금은 기업규모에 따라, 중소기업의 경우 해당 경비의 60%를 지원하고, 그 외 대기업의 경우에는 45%를 지원하여 상대적으로 기업규모가 작은 기업에서 더 많은 지원하는 방식으로 운영된다(2023년 65세 이상 고용촉진조성금 안내. JEED).

다음으로, 고령자 무기고용전환 조성금은 50세 이상이면서 법정 정년 미만인 계약직 근로자를 무기계약직으로 전환한 사업자에게 보조금을 지급한다. 무기계약직으로 전환된 고령자는 최소 6개월 이상 계속고용되어야 한다. 지원되는 보조금은 중소기업이 48만엔, 대기업이 38만엔이고, 생산성 요건을 충족하는 경우에는 중소기업에 12만엔, 대기업에 10만 엔의 보조금 이 증액된다. 일본은

대부분의 기업이 정년제를 운영하고 있지만, 계약직 근로자에게는 법정 정년이 적용되지 않는다. 이 보조금 지급을 통해서, 고령자 고용확보조치의 효과를 높일 수 있다.

## (2) 특정 구직자 고용개발조성금

특정 구직자 고용개발조성금은 60세 이상 고령자를 고용한 경우와 65세 이상 고령자를 고용한 경우로 구분하여 인건비 일부를 지원하는 인건비 보조금 제도이다. 특히 60세 이상 고령자를 고용하도록 지원하여 법정 정년연령인 65세 이전에 조기 은퇴하는 것을 방지하고, 후생연금(공적연금) 수급시기와 은퇴시기 간 소득공백 기간을 최소화하고자 노력하고 있다.

조성금 지급 기준은 고용형태, 사업체 특성에 따라 차등적으로 지급하여 상대적으로 영세한 사업체가 더 많은 보조금을 받을 수 있는 구조이다. 고령자의 경우 전일제 근로자를 고용한 경우에 더 많은 보조금을 받을 수 있도록 지급 단가를 달리 하고 있다. 2022년 기준, 고령자가 중소기업의 주당 소정근로시간 20~30시간 단시간 일자리에 취업한 경우에는 40만 엔을 지급하고, 단시간 외의 일자리에 취업한 경우에는 60만엔을 지급한다. 중소기업 이외의 사업체에 취업한 경우에는 지급되는 보조금이 각각 10만 엔씩 차감된다. 단, 고령자가 취업할 수 있는 모든 일자리를 지원하고 있어 산업이나 직종에 대한 예외기준은 별도로 규정되어 있지 않다.

평생현역 코스는 사업주가 65세 이상 고령자를 고용한 경우에 지급하는 보조금이다. 특정취업곤란자 코스와 마찬가지로 주 30시간 이상의 일자리와 중소기업에 더 많은 보조금을 지급하며, 지원하는 금액은 각각 10만 엔씩이 추가된다. 특정취업곤란자 코스가 지원대상에 고령자 외에 장애인도 포함하는 것과 다르게, 평생현역 코스는 고령자만을 지원한다는 차이가 있다.

표 4-8 | 특정 구직자 고용개발조성금 지급액 및 지원기간

구분	지원금 기준 및 내용		지원기간
	근로기준	기업규모	
고령자 고용개발 지원금 (60~64세 고용지원)	단시간 근로	중소기업: 40만엔 대 기업: 30만엔	1년
	그 외	중소기업: 60만엔 대 기업: 50만엔	
평생현역 고용개발지원금 (65세 이상 고용지원)	단시간 근로	중소기업: 50만엔 대 기업: 40만엔	
	그 외	중소기업: 60만엔 대 기업: 60만엔	

(3) 고령근로자 처우개선촉진조성금

사업주가 60~64세 고령 근로자의 임금수준을 개선하여 고용보험에서 지급하는 고령자고용계속급부의 지급액이 감소하는 경우, 고용보험 지출감소의 일정 비율을 보조금을 지원하는 제도이다. 고령자고용계속급부는 60세 이후 기존 임금이 75% 미만의 임금을 받는 경우에 지급되므로, 사업주가 고용보험의 지출을 줄이려면 고령자의 임금 감소율을 25% 미만으로 줄여야 한다. 중소기업은 고용보험 지출 감소분의 4/5, 대기업은 2/3가 보조금으로 지급된다. 단, 2023년부터는 보조금 지급액이 고용보험 지출 감소분의 2/3(중소기업), 1/2(대기업) 수준으로 각각 조정될 예정이다.

(4) 기타 연령통합적 보조금

중고령자를 지급대상으로 한정하지 않는 보조금 사업에서도 고령자의 고용을 지원하는 역할을 수행하고 있다. 대표적으로, 2019년 시행된 중도채용지원보조금에서는 사업주가 중도채용계획에 따라 45세 이상 중고령자를 최초로 채용하는 경우에 60~70만 엔의 보조금을 지급하며, 해당 사업장이 3년 후에 생산성 요건을 충족하는 경우에는 30만 엔의 보조금을 추가로 지급한다.

### (5) 산업고용안전센터의 커리어인재뱅크사업

산업고용안전센터는 1987년 3월 설립된, 실업이 없는 노동이동을 지원 하는 전문기관이다. 센터는 다양한 사유로 인력 규모를 줄이려는 기업과 추가 인력을 필요로 하는 기업의 정보를 수집하여 데이터베이스를 구축한다. 체계적으로 구축된 인력 및 구인정보에 기초해서 정보제공, 상담, 알선 등의 서비스를 무료로 제공한다(이호창, 2010). 커리어인재뱅크사업은 산업고용안전센터에서 60세 이상 70세 이하의 이직 또는 취업 의사가 있는 고령자를 구직자로 등록하고, 고령자의 능력을 활용하기 원하는 기업에게 소개하는 사업이다. 재직 중 또는 퇴직 후 1년 이내의 고령자가 주된 지원대상이다.

## 2) 싱가포르

싱가포르의 법적 정년은 63세이며, 2022년 7월부터 68세로 정년 연장이 예정되어 있다. 싱가포르는 출산율 저하 및 인구고령화에 대한 대응의 일환으로 정년연장에 대한 논의를 활발히 진행하여 왔다. 싱가포르의 정년연장 배경에는 인구 고령화로 인한 노동력 부족 보충, 사회안전망 확충을 통한 퇴직 후, 노인 빈곤 완화에 목적이 있다(박재현, 박진, 2019; 조성은 외, 2022 재인용).

### (1) Senior Worker Support Package

싱가포르 정부는 정년과 재고용 연령을 높이는 사업주가 55세 이상 고령근로자를 고용하는 경우 고령 고용 크레딧 제도를 통해 임금을 지원한다. 이 제도는 2021년과 2022년에 55세 이상 근로자에게 지급되는 임금의 최대 8%를 연령, 임금에 따라 지급하는 것이며 연령에 따라 지급률이 상이하다. 고령 근로자 임금 지원은 \$4,000 이하의 근로자에게 적용되며, 최대 지원 임금 상한액은 소득 \$3,000 이하의 고령 근로자를 대상으로 한다.

### 3) 핀란드

#### (1) 중고령자 노동시장 참여와 고용지원

실업급여는 특정한 조건에서 고령 실업자가 은퇴에 이르도록 하는 하나의 경로가 될 수 있지만, 제도 설계 경우에 따라 은퇴를 지연시킬 수도 있다.

우선 고령자 노동시장 참여와 연관된 제도로 연장실업수당이 있다. 핀란드의 실업급여제도는 대체로 만 64세까지 소득보장을 하도록 하고 있다. 연장실업수당은 고령 실업자가 은퇴 시점까지 소득비례실업급여나 기초실업수당 수급기간을 연장받을 수 있는 제도이다. 이는 2005년 연금개혁에서 1950년생 이후 출생자에게 실업연금을 폐지함에 따라 발생할 수 있는, 고령실업자에 대한 소득보장 공백을 메우기 위해 실업급여 수급기간을 연장한 것이다. 만 58세 도달 이후 특정 노동요건을 충족하는 실업자에게는 최대 500일까지 실업수당을 제공할 수 있게 되었으며, 실업급여 수급기간이 500일 미만인 경우에는 은퇴시점까지 혹은 만 65세까지 실업급여를 받을 수 있도록 수급가능연령을 연장하였다. 이러한 소득보장 보완조치인 연장실업수당은 은퇴 통로로 작동하지 않기 위해 계속 수정되었다. 우선 직접적인 조치로 연장실업수당 수급시작 연령을 계속 뒤로 미루었다. 2012년 사회적 합의를 통해 1957년생 이하연령에게는 연장실업수당의 최저수급연령을 만 60세에서 61세로 올리기로 하였다. 즉, 만 61세가 된 사람과 실업급여를 500일 이하로 받은 사람은 연금수급(은퇴) 이전까지, 혹은 만 65세까지 실업급여를 받을 수 있도록 수정되었다.

공적연금 수급연령이 출생연도와 신청연도에 따라 계속달라지고 있느니만큼, 연장실업수당을 몇 살까지 받을 수 있을지는 출생연도, 신청연도, 기존 실업급여 수급기간 등 여러 요소에 따라 달라진다.

또한 실업수당 신청 사유에 따라 실업급여 수급 상한연령, 즉, 실업급여에서 연금으로 넘어가는 연령이 달라진다. 즉, 실업수당은 만 64세까지의 노동자를 대상으로 하지만 만 65~67세 노동자도 한시적 해고(temporary lay-off) 상황에 처한 경우에는 실업급여를 받을 수 있다. 이때 실업급여의 기능은 고령노동자가 계속 구직자로 남아있도록 하여 노동시장 이탈을 늦추는 것이다.

또한 직무대체휴가 및 직무대체급여제도(Job Alternation Leave/Compensation)역시 중고령자의 노동시장 참여 유지와 연관될 수 있다. 이 제도는 고용주와의 합의하에 노동자가 100~180일의 휴가를 가지고 그동안 실업 상태의 구직자가 대체근무를 하도록 하되, 해당 휴가기간 동안 노동자가 소득보장을 받는 제도이다. 직무대체급여의 재원은 각 노동자가 속한 소득비례실업급여기금, 혹은 실업보험 미가입자의 경우에는 Kela(일반조세)이다. 이 제도는 20년 이상의 근속기간과 같은 자격요건 때문에 중고령노동자가 주로 이용할 수밖에 없다. 이에 직무대체휴가/급여가 은퇴 통로로 기능하지 않도록 직무대체휴가/급여 수급연령에 상한을 두어 은퇴연령에 가까운 시기에는 수급을 제한하고 있다. 1957년과 이후 출생자부터는 노령연금 수급 하한연령까지 남은 기간이 3년보다 적어지면, 해당 시점부터는 직무대체급여를 받을 수 없다. 다만 1957년 이전에 출생한, 장기근속 풀타임 노동자는 은퇴연령까지 남은 기간과 무관하게 직무대체급여를 활용할 수 있다.

## (2) 재정적 유인: 기업에 대한 고용보조금

2006~2010년 사이 핀란드 고용주들은 저임금 고령자고용에 대한 보조금을 받을 수 있었다. 목적은 만 54세를 넘은 노동자들의 고용을 지원하는 것으로 명분은 이 연령대에서는 비용이 생산성보다 높을 수 있다는 것이었다.

특히 고용주가 장기실업 위험이 높은 사람과 실업자를 고용하도록 촉진하고자 하였다. 당시 정책 내용을 살펴보면 다음과 같다.

보조금제도의 대상은 만 55세 이상의 저임금노동자를 풀타임으로 고용하여 보조금을 신청한 사용자이다. 즉, 이는 풀타임 저임금 노동자 고용을 위한 보조금이라 할 수 있다. 임금보조금은 월 140시간 일하는 노동자 에게만 적용되었고, 해당 노동자의 월임금이 900~2,000유로 사이에 있을 때만 지원 가능하였다. 2006년 당시 핀란드 노동자 평균임금은 2,500유로 정도였고, 2006년 노사 단체협약에 따라 설정된 최저임금 수준은 약1,300유로였다. 즉, 이 제도는 평균임금 이하의 저임금 고령노동자에게 초점을 맞추어 보조금을 지원함으로써

평균임금과의 격차를 줄일 수 있도록 설계된 것이다. 지원 수준을 보면, 보조금 최대 규모는 해당 노동자 세전 임금의 16% 또는 총인건비의 13%였다. 1인당 최저 보조금 규모는 월220유로였고, 월급 가운데 1,600유로가 넘는 부분에 대해서는 보조금이 55% 감액되었다(신영규, 2021). 이 보조금제도의 작동방식을 살펴보자. 보조금은 일차적으로 노동자가 아닌 고용주에게 지급되었다. 이후 임금 전체에 소득세가 부과되었다. 해당 노동자가 아닌 고용주에게 지급된 이 보조금은 나머지 임금 부분과 합산되어 최종적으로 노동자에게 지급되었다. 노동자에게 소득세는 보조금을 포함한 전체 임금에 적용되었다. 소득세율은 강력한 누진성을 가졌는데, 월임금 1,400유로 이하 부분에 대한 소득세율은 5.2%, 월임금 1,600유로까지에 대한 소득세율은 7.2%, 월임금 2,000유로까지에 대한 소득세율은 21.0%였다(신영규, 2021).

이 제도는 고용 증대 효과 여부에 따라 지속할지 여부를 결정할 예정이었는데, 고령노동자들의 고용 증가 효과가 미미하다고 평가되어 예정대로 2010년에 폐지되었다(Huttunen, Pirttila and Uusitalo, 2013). 특히제조업부문에서 파트타임노동자였던 사람을 전일제로 강제전환하여 노동시간을 늘리는 결과를 가져왔을 수 있다고 지적되었다.

이제 현행 임금보조금제도를 살펴보자. 임금보조금제도를 담당하는 것은 공공고용서비스센터인 TE-Office이다. TE-Office는 실업 중인 구직자를 채용하는 고용주에게 임금보조금을 지급한다. 이 보조금제도의 목표는 구직자에게 고용기회를 제공함으로써 역량을 증진시켜 향후 채용될 가능성을 높이는 것이다. 다만 실업자 채용 시 보조금 지급은 다음 두 가지 조건이 모두 충족되었을 때만 이루어진다. 첫째, 구직자의 실업이 직업적 역량 부족에 기인할 것, 둘째, 이 고용기회 제공이 구직자의 직업적 역량을 증진시켜 향후 노동시장에서의 채용기회를 높일 것으로 예상될 것, 이 두 가지이다.

현재의 보조금제도에서는 나이와 무관하게, TE-Office에 구직자로 등록된 사람은 누구나 임금보조금 신청이 가능하다. 단, 구직자가 만 60세 이상일 때에는 임금보조금을 받아 고용되기 직전까지 12개월 이상 실업상태를 유지해야 임

금보조금을 신청할 수 있다. 즉, 고령자의 경우 장기실업자인 경우에 수급이 가능하다. 이 제도를 활용할 수 있는 사용자 범주에는 중앙정부를 제외한 모든 고용주가 포함된다. 즉, 기업을 비롯해 재단, 종교단체, 협회, 지방정부 등 중앙정부에 속하지 않는 고용주는 누구나 임금보조금을 신청하여 실업중인 구직자를 고용할 수 있다. 한편 보조금을 수급하기 위해서는 고용주는 해당 산업부문의 단체협약에 따라 임금을 지급해야 하며, 또한 반드시 채용을 통해 고용관계가 시작되기 전에 임금보조금을 신청해야 혜택을 받을 수 있다.

보조금 수준은 상당히 높다. 임금보조금을 신청하고 구직자를 채용한 고용주는 해당 직원에 대한 필요 인건비의 30%, 40%, 50%를 임금보조금으로 받을 수 있다. 정확한 보조금 액수는 사례별로 TE-Office의 판단에 따르며, 보조금 상한은 매년 정부 예산에 따라 달라지는데 2021년에는 월 1,400유로로 결정되었다.

보조금 지급기간은 채용 직전까지의 실업기간에 따라 달라지는데, 고용주는 최장 1년까지 임금보조금을 받을 수 있다. 실업 기간이 1년 미만 이었던 구직자를 고용한 경우에 임금보조금은 6개월까지 지급되며, 실업기간이 1년을 넘은 장기실업자를 고용한 경우에는 12개월까지 지급될 수 있다. 특수한 경우, 즉 질병이나 상해로 인해 실업상태에 있는 실업자를 고용한 경우에는 예외적으로 24개월까지 임금보조금이 지급될 수 있다.

핀란드는 한때 고령노동자만을 위해 고용보조금을 지원했지만, 현재는 TE-Office의 재량에 따라 나이에 상관없이 고용보조금이 필요하다고 판단되는 모든 구직자에게 제공하고 있다. 직업훈련 역시 1990년대 후반과 2000년대 초반 '적극적 노화(Active Ageing)' 기조에 따라 다양한 프로젝트를 통해 고령노동자에 초점을 맞추어 시행되었지만, 현재는 「사업장내 협력에 관한 법률」을 바탕으로 모든 노동자에게 직업훈련을 제공하는 틀을 구축하였다. 이러한 정책 변화는 보편적 복지국가를 구축하여 평등을 추구하는 핀란드의 사회적 합의와 문화의 영향으로 보인다(신영규, 2021).

### (3) 취업교육 및 직업역량 강화

핀란드에서 고용주의 직업훈련 이행을 촉진하는 것으로 다음 요소를 들 수 있다. 우선 「협력 행정감찰관에 관한 법률(Act on Cooperation Ombudsman; Laki yhteistoiminta-asiamiehestä)」이 있다. 이 법률에서 행정감찰관(옴부즈맨)을 임명하여 사업장 내 협력이 법 규정에 부합하도록 이루어지고 있는지를 감시하도록 한다. 이에 따라 고용주는 수립된 직업훈련의 내용을 이행해야 할 필요가 있다. 다른 하나는 「재정지원을 통한 전문기술 개발에 관한 법률(Act on Financially-Supported Development of Professional Skills; Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä)」이다. 이에 따라 민간사업장의 고용주는 직업훈련에 참여한 직원 수와 훈련 참여 시간에 비례하여 세금공제 혜택을 받을 수 있다. 이는 고용주의 직업훈련 제공에 대한 재정적인 유인으로 작동한다. 다만 이 법에 따르면 직원 1명당 1년에 최대 3일까지만 세금공제 혜택의 대상이 된다(신영규, 2021).

한편 중고령 노동자의 교육, 훈련을 뒷받침하는 소득보장제도로 노동자에게 제공되는 성인교육수당(adult education allowance)이 있다. 성인교육수당이란, 고용 중이거나 창업 중에 자발적으로 학습을 하고 있는 성인학생에게 제공되는 수당을 의미한다. 핀란드에서 통상적인 것은 노동자가 교육휴가 기간에는 임금을 계속 받는 것이다. 학습기간 동안 임금을 계속 받지 못하며 임금이 일정 수준 이하인 경우에는 공적인 소득보장을 해주는 것이다. 구체적인 대상요건을 살펴보면, 연령상한은 만 64세까지로 중고령 노동자를 포함한다. 특히 연금수급연령이 계속 올라가는 상황에서 중고령자의 교육 참여 및 수당 신청은 계속 이들의 참여율을 높일 여지가 있다. 또한 제도접근성을 떨어뜨릴 수 있는 요건으로 8년 이상의 고용이력이 요구된다는 것을 들 수 있다. 그러나 이 중 2년까지는 출산휴가, 육아휴직 등의 기간도 인정기간에 산입될 수 있다. 고용이력 산정에서 고용은 연금법에 의해 해당 범주에 포괄되는 것이어야 한다. 또한 수강하는 교육은 지원대상 교육이어야 하며, 일과 연관성을 가져야 한다. 지원대상 교육의 범주에는 전문가 직업교육, 직업훈련대학에서 제공되는 직업교육, 훈련,

학사, 석사, 박사 취득 교육 등이 포함된다. 또한 학습기관은 대학, 응용과학대학, 직업대학 등으로 제한되며, 특정 조건하에서는 유학도 인정된다. 성인교육수당의 급여는 기초부분과 소득비례부분으로 구성된다. 소득비례부분은 연소득을 기준으로 하는데 2021년 기준 지급하한액은 월 592.11유로이며, 평균 수급액은 월 1,460유로로 과세 대상 소득이다. 또한 이 수당은 풀타임 학습에 대해 지급되는 완전수당과, 파트타임 학습에 대해 주어지는 조정된 교육수당(Adjusted Adult Education Allowance)으로 나뉜다. 성인교육수당의 재원은 The Employment Fund 로 2017년에는 이 기금에서 성인교육수당으로 18,800만 유로를 지급하였다(<https://minedu.fi>).

#### 4) 네덜란드

##### (1) 고령 근로자의 계속고용 및 채용 촉진

네덜란드사회경제위원회(SER)97)는 연령차별을 비롯한 노동시장에서의 차별을 방지하기 위해 『차별은 통하지 않는다(Discrimination doesn't work)』라는 제목의 보고서(2014)에서 직장 내 차별금지과 평등처우, 다양성 증진을 강조하였다. The Age & Society Expertise Centre와 평등처우위원회(Equal Treatment Commission)는 'Vacancies for all ages(모든 연령이 지원가능한 일자리)' 프로젝트에서 채용공고 시 고용주가 확인해야 할 체크리스트를 완성하였다. 그에 따라 고용주는 신문이나 인터넷에 공개되는 채용공고에 연령차별적 내용이 포함되어 있는지를 반드시 확인해야 하고, 연령을 특정한 경우에는 그 이유를 명확하게 설명해야 할 의무를 갖는다. 노동시장에서의 차별금지에 관한 지침에 연령이 포함되며, 정부가 2017년부터 2년간 실시한 고령근로자의 노동시장 지위 향상을 위한 캠페인에도 연령은 근로자의 생산성이나 고용가능성을 판단하는 지표가 될 수 없다는 이유에서 관련 내용을 포함하였다(OECD, 2018b). 연령차별을 따로 명시한 법률은 존재하지 않지만 「동등처우법(Equal TreatmentAct)」에서 연령, 고용계약의 형태, 근로시간에 따른 차별을 엄격하게 금지하고 있다.

2012년 이후 네덜란드 사회노동부는 ‘지속가능한 고용가능성(sustainable employability)’을 달성하기 위해 다양한 노력을 기울여왔다. 모든 연령대를 포괄하는 방식으로 직업능력을 강화함과 동시에, 연령을 둘러싼 여러 차별적 요인들을 제거하여 전체 근로가능인구의 생산성 제고를 목표로 하고 있다. 그 결과, 지속가능한 고용가능성을 달성해야 하는 주체는 정부에 국한되지 않고, 사회적 파트너, 특히 기업 단위로 점차 확대되었다. 지속가능한 고용가능성은 모든 연령대의 직업훈련 및 이/전직을 포함하며, 특히 저학력 고령근로자의 채용을 촉진하는 것이 핵심이다.

한편, 네덜란드는 전통적으로 사회적 파트너 간 단체협약에 기반한 근로계약의 자율성을 중요하게 여기고 있어 임금은 노조와 사용자단체 간 협상을 통해 결정된다. 대부분의 단체협약에서 임금수준은 연공성에 의하여 결정되는데, 네덜란드는 아직까지 연공급이 지배적인 상황에서 개별적 성과에 기초한 임금체계 - 성과급 중심 - 로 전환해야 하는 과제를 안고 있다(OECD, 2014; 2018b).

## (2) 고령 근로자의 고용가능성(employability) 제고: 직업훈련 프로그램 개발 및 평생학습 촉진

지속가능한 고용가능성을 달성함에 있어서 중요한 것은 고령근로자들이 잠재력, 기술 및 지식, 관련 경험을 계속 보유할 수 있게 하는 것이다. 이는 고용가능성 외에도 노동시장의 재통합 가능성을 높인다는 점에서 의미가 크다. 다만 고령자 고용률이 계속 증가하고 있음에도 고령자들의 직업훈련 프로그램 참여율이 높지 않은 것은 고용가능성을 낮추는 주요원인으로 작용하기 때문에 이를 제고하기 위한 지원이 실시된다.

2016년 1월부터 구직과 채용과정에서 직무역량을 검증하기 위해 Accreditation of Prior Learning, APL - ‘Ervaringscertificaat(EVC)’를 활용하기 시작하였다. APL은 사전학습을 공식적으로 검증하는 것을 의미하며, 여기서의 검증은 이전까지 경험한 교육 및 직무프로그램, 학위, 자격 등이 주어진 절차에 따라 이루어진다. EVC는 국가공인자격뿐만 아니라 무형식(nonformal), 비형식

(informal) 교육에 대해서도 체계적인 절차에 따라 전문가들이 검증하고 있으며, EVC 취득까지는 약 3개월이 소요된다. 체계적인 기술(직업능력) 검증은 그만큼 기술보유에 따른 보상 가능성을 높인다는 점에서 직업훈련과 평생학습에 대한 고령근로자 참여를 증가시키고, 전직 가능성을 높이는 요인으로 작용하고 있다(OECD, 2018b). EVC는 주로 교육과 노동시장 측면에서 활용된다. 구직을 비롯한 노동시장 측면에서는 취업 시, 고용주들에게 해당 근로자의 관련 직무경험, 그리고 직무개발을 위해 얼마만큼 투자해 왔는지를 증명하는 역할을 하고 있다.

### (3) 고령자 고용/신규채용에 대한 보조금 지급 및 세제혜택 확대

네덜란드 정부는 고령의 장기실업자 고용촉진을 위해 기업에 다양한 재정적 인센티브를 제공하고 있다. 고령의 실업자를 채용하는 고용주에게 보조금을 지급하는 ‘mobility bonus’ 역시 바뀌었다. 이전까지는 최대 3년까지 mobility bonus를 지급하여 (정규직 근로자에 대하여) 연간 최대 7,000유로까지 사회보장기여금 부담을 완화하였으나, 2015년부터는 55세 이후 재취업 가능성이 크게 낮아진다고 판단하여 mobility bonus 지급연령을 기존 50세에서 56세로 높이고, 5인 미만 영세 사업장에서는 법인세와 사회보장기여금 부담이 더 낮다는 점에서 보조금 상한을 연간 6,000유로로 낮추었다. 2018년 1월부터는 mobility bonus가 폐지되고, 「임금수당법(Wet Tegemoetkomingen loondomein: Wtl)」에서 명시하는 임금보조(Loonkostenvoordeel: LKV)로 대체되어 사회보장기여금에 대한 지원이 중단되는 대신 더 높은 수준에서 재정지원이 이루어지고 있다. 56세 이상 고령자를 고용한 경우, 고용주는 정규직 근로자 1인에 대하여 시간당 3.05유로, 연 최대 6,000유로를 최대 3년 간 보조금으로 받을 수 있다. LKV에서는 사회보장기여금 수준과 무관하게 임금보조가 정액으로 지급되기 때문에 대체로 임금수준이 낮은 소규모 사업장의 경우, 더 높은 수준에서 임금보조를 받을 수 있다는 장점이 있다(OECD, 2018b:11).

또한 근로자로 일하거나 자영업을 하는 61~65세 고령자에 대하여 최대 3년

간, 연 1,750유로의 추가 세액공제를 실시하고 있다. 다만 계속고용 상태인 이들에게 공제를 적용하면 사중손실이 발생할 수 있다는 비판으로 인해 2015년 1월부터는 신규 채용된 고령자로 그 대상을 제한하였다. 네덜란드 노동사회부와 UWV는 고령실업자들의 실업률 감소를 정책목표로 삼아 2013년 10월부터 2년간 ‘Action Plan 55 Plus Works(Actieplan 55 Plus Werkt)’를 실시하였다. 총 6,700백만 유로를 투입하여 고용주와 구직자에게 교육바우처와 보너스 형태의 재정 인센티브를 제공하였다(Skriabikova et al., 2016: 28).

## 2. 장애인 인턴십사업

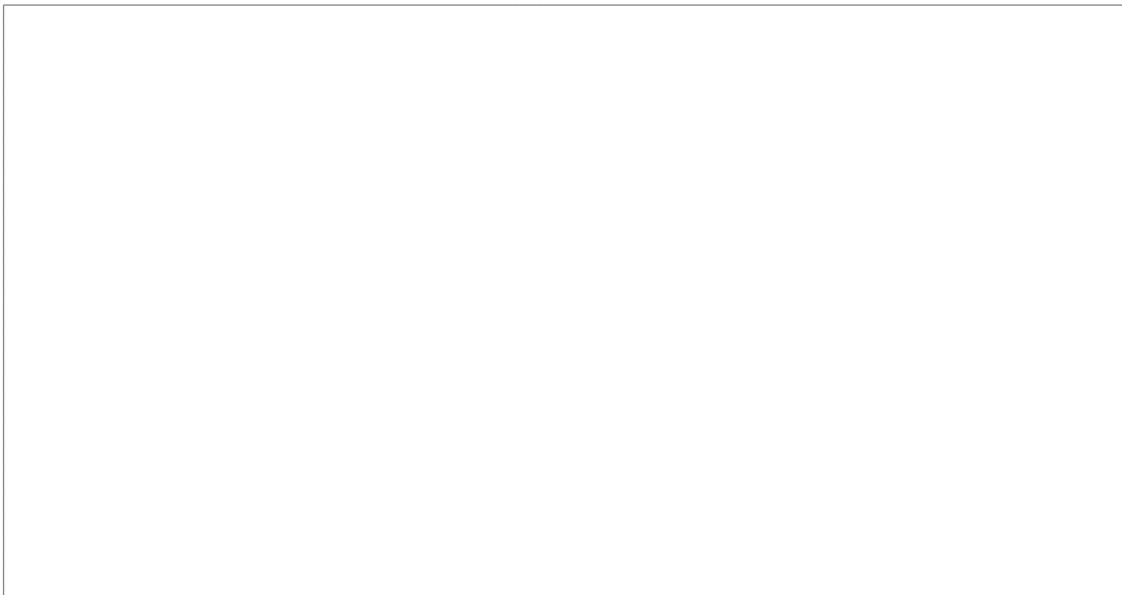
국외 장애인 인턴십사업과 취업을 위해 인건비보조금을 지원하는 사업을 중심으로 살펴보았다. 주요 국가는 일본, 독일, 미국, 영국이다.

### 1) 일본 장애인 시험고용보조금/단기시험고용보조금<sup>19)</sup>

일본은 후생노동성이 관할하는 고용보험사업을 재원으로 장애인과 장애인고용 사업주를 위한 각종 지원금 제도를 운영한다. 장애인 시험고용보조금 제도는 실무경험 부족 등으로 취업에 어려움을 겪는 장애인, 중증장애인 등을 시험적으로 고용한 사업주에게 지원한다. 본 사업은 취업이 어려운 장애인을 고용함으로써 적성과 직무수행 잠재력을 파악하고, 구직자와 구인자 간의 상호 이해를 도모함으로써 장애인에게 취업 기회를 제공하고 취업을 실현하는 것을 목적으로 한다. 장애인 단기시험고용보조금은 주당 소정 근로시간(10시간에서 20시간)을 근무하며 고용을 목적으로 시험적으로 고용한다. 향후, 장애인의 직장 적응 상황 및 신체상태 등에 따라 근로시간을 늘리는 것을 목표로 한다. 지원금은 장애인 시험고용보조금인 경우 첫째, 근무경험이 없는 직종에서 근무할 장애인을 고용한 경우와 중증 신체장애인, 지적장애인, 정신장애인 고용시 1인/월 4만엔(최대 3개월)을 지원한다. 둘째, 정신장애인을 처음 고용하는 경우 1인/월 최대 8

19) [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/shougai\\_trial.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/shougai_trial.html). 2023.9.5.검색(일본 후생노동성).

만엔(최대 8개월)을 지원한다. 장애인 단기시험고용보조금인 경우 발달장애인, 정신장애인을 주 10~12시간 고용하는 경우 1인/월 2만엔(최대 12개월) 지원한다. 사업주는 고용보험에 가입해야 하고 시범고용실시계획서, 시범고용 자격확인서, 시범고용보조금 지급에 대한 고용주 자격양식을 제출하고, 결과보고서, 시범고용보조금 신청서 등을 제출해야 한다. 장애인 시험고용 제도는 후생노동성 산하의 공공직업안정소(헬로워크), 도도부현노동국을 통해 지급·신청해야 한다.



출처: 障害者トライアル雇用助成金のご案内 (事業主の方へ) 장애인시험고용지원금안내서(사업주용).

그림 4-6 | 일본 장애인시험고용 시행절차

표 4-9 | 일본 장애인 시험고용보조금사업 지원내용

국가	명칭	사업주 지원금	지원내용
일본	장애인 시험고용보조금	1인당 최대 36만엔	- 근무경험 없는 직종에서 일하는 장애인, 중증 신체장애인, 지적장애인, 정신장애인 - 1인당 월 4만엔 지원(최대 3개월)
	장애인 단기시험고용보조금	1인당 최대 48만엔	- 정신장애인 - 3개월 동안 1인당 월 8만엔까지, 3개월 동안 월 4만엔 지원(최대 6개월)
	장애인 단기시험고용보조금	1인당 최대 48만엔	- 발달장애인, 정신장애인 주 10~20시간 고용 - 1인당 월 4만엔(3개월에서 최대 12개월)

출처: 일본 후생노동성 홈페이지.

## 2) 독일 장애인 시험고용

### (Probeschäftigung von Menschen mit Behinderungen)<sup>20)</sup>

독일은 연방고용청 정책으로 장애인 시험고용지원금을 운영하고, 이 제도는 중증장애인 등의 시험채용을 통해 사업체는 장애인의 채용 적합 여부를 확인하고 장애인은 직업생활 참여 기회를 통한 고용을 목적으로 시행된다. 지원요건은 장애인, 중증장애인 및 준중증장애인이 시험고용을 통해 직업생활 참여 가능성이 향상되거나 직업생활이 가능할 경우 지원한다. 장애인을 고용할 계획이 있는 사업주는 신청서를 제출하고, 시험고용하면 지역 노동사무소(고용기관, 직업센터)에서 해당 기간 동안 발생한 인건비(임금, 사회보험 고용주 부담금), 세금혜택 등을 최대 3개월까지 인건비의 100% 지급한다. 지원금은 인건비 성격으로 고용주에게 지급되고, 시험고용이 시작되기 전 신청서를 제출해야 하는데, 참여자, 시험고용 계약서 등이 요구된다. 지원선정은 장애친화적 환경의 사업장일 경우 우선적으로 선정되고, 이 제도는 사회법 제3권 제46조1항의 법적 근거를 토대로 시행된다.

신청을 희망하는 사업체는 연방고용청 홈페이지를 통해 공식적으로 시험고용 신청이 가능하고, 필요한 서류는 고용할 사람의 고유번호, 고용기관등록 여부, 시험고용계약서, 사회보장증명서 등이 요구된다. 전화나 직접 또는 우편을 통해 비공식적 신청도 가능한 것으로 안내되어 있다.

표 4-10 | 독일 장애인 시험고용사업 지원내용

국가	명칭	사업주 지원금	지원내용
독일	장애인 시험고용지원금	3개월 인건비 및 기타	-장애인, 중증장애인, 준중증장애인 -인건비 100%(최대 3개월) -법정 또는 단체교섭협약에 근거한 기타 혜택 -고용주 책임보험 부과금 및 기부금

출처: 독일 연방고용청 홈페이지.

20) [https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-menschen-mit-behinderung/probeschaeftigung?pk\\_vid=ca576404659748d81694606864a9ac00](https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-menschen-mit-behinderung/probeschaeftigung?pk_vid=ca576404659748d81694606864a9ac00). 2023.9.5. 검색(독일 연방고용청).

### 3. 취업 인건비보조금사업

#### 1) 미국 근로기회세제혜택(Work Opportunity Tax Credit: WOTC)과 근로 복지세제혜택(Welfare-to-Work Tax Credit: WtW): 채용장려금<sup>21)</sup>

WOTC는 사회적 취약계층 중 특히 비교적 장기간 복지의존성이 높을 가능성을 지닌 자(예를 들어 복지프로그램 수혜자, 18~24세 인구중 식료품권(Food Stamp) 수혜자, 빈곤 재향군인(poor veterans), 낙후지역 출신의 청년층, SSI 수혜자 등)를 대상으로 이들을 채용하는 고용주에 대하여 보조금을 지급하는 프로그램이다. WOTC는 근로시간에 따라 차등 지급하고 있는데, 가령 근로시간이 400시간 이상일 경우에는 임금의 40%를, 120~399시간에 대해서는 임금의 25%를 보조해 주며, 120시간 이하의 경우에는 보조금을 지급하고 있지 않다. 임금보조의 대상이 되는 일자리의 최대 임금 한도는 \$6,000로서 최대 보조금은 \$2,400(=\$6,000×40%)이 된다(Hamersma, 2005).

WtW는 장기 복지수혜자(18개월 이상 연속적으로 복지프로그램하에 있는 자)를 위한 취업보조금제도로서 고용된 후 매년 400시간 이상 근무한 근로자에 대하여 첫해에는 임금의 35%를 보조하고, 차년도에는 50%를 고용주에게 지급하는 제도이다. 연간 근로소득 \$10,000 이하의 일자리에 한해 지급되며, 보조금의 최대 금액은 1년차에 \$3,500, 2년차 \$5,000로서 2년간 최대 \$8,500을 지급하게 된다. 지급절차를 보면, 고용주와 피용자가 주정부 고용안정국(State Employment Security Agency: SESEA)에 공동으로 신청하고 신청 후 자격심사를 거쳐 승인될 경우 고용주에게 연방세를 환급(Federal Tax Return)하는 형태로 지급된다(Hamersma, 2005).

21) 고용촉진 관련 채용장려금제도의 평가 및 개선방향(김용성, 한국개발연구원)을 참고하여 작성함.

## 2) 영국 뉴딜프로그램(NDYP: New Deal for Young People): 인건비보조<sup>22)</sup>

영국의 신고용협약(NDYP: New Deal for Young People)은 6개월 이상 구직수당(JSA: Job Seeker's Allowance)을 받는 18~24세 장기실업 청년층에 대하여 자영업을 위한 창업지원, 환경 및 사회서비스업 취업, 직업훈련 및 능력개발과 민간기업 취업을 위한 임금보조금 지급 등 네 가지 프로그램을 운영하고 있다. 특히, 취업 가능성이 높은 미취업 청년층을 대상으로 NDYP는 임금보조금을 지급하는 조건(월 60파운드의 바우처를 청년실업자에게 지급)으로 민간기업에 취업을 주선하되, 6개월의 의무고용기간의 부과와 주당 근무시간에 따른 보조금액의 차등화, 고용주에 대하여 직업훈련(Job Training)을 의무화하고 훈련보조금을 지급함으로써 실질적인 고용으로 연결될 수 있는 제도적 장치를 마련하고 있다(김용성, 2008).

JSA를 2년 이상 받은 25세 이상의 성인은 장기실업으로 인한 뉴딜대상(National NDLTU)이 된다. 1998년 처음으로 청년층을 위한 뉴딜(NDYP)가 도입되었고, 이후 연령과 사회적 계층에 따라 하위 프로그램들이 순차적으로 확대되었다. 준고령층을 위한 뉴딜(ND50+)은 50세 이상의 실업자를 대상으로 하고, 장애인뉴딜(NDDY)은 노동시장에 재진입하기 위해 장애인급여(IB) 수급자를 대상으로 한다.

ES는 지방 정부와 협력하여 NDYP를 수행하는 기관들의 총괄책임을 가진다. 기관간 협력체제는 고용서비스청(ES: Employment Service), 교육 및 기업 협의회(Training and Enterprise Councils), 지역사업체(Local Enterprise Companies), 지방정부, 자원조직(Voluntary Sector Organizations), 민간 기업 모두를 포함하게 되며 이들이 NDYP를 함께 운영한다. 지역 단체에 의해 추진되는 NDYP는 그 지역의 뉴딜 프로그램을 그 지역의 노동시장과 구직자의 필요에 더 가깝게 구성할 수 있는 장점이 있다.

22) <https://www.gov.uk/government/collections/universal-credit-detailed-information-for-claimants>  
2023.9.15. 검색(영국정부)

NDYP는 세 가지 단계로 나뉘는데 첫째, 입문단계(Gateway) 둘째, 옵션단계(Options), 셋째, 추수단계(Follow Through)가 있다. 첫 번째 단계인 입문 단계는 4개월 동안 지속된다. 해당 기간 동안 JSA에 남아 있는 청년은 근로능력을 향상시키고 보조금이 지급되지 않는 직업(Unsubsidized Jobs)을 가지기 위하여 뉴딜 개인상담사(NDPA: New Deal Personal Adviser)와 함께 구직을 시도한다. 입문단계 기간에 보조금이 지급되지 않는 직업을 찾지 못한 사람은 다음 단계인 옵션단계 중 한 가지로 이동하게 된다.

- ① 보조금을 받는 고용(SE: Subsidized Employment, 6개월)
- ② 전일제 교육이나 훈련과정(FTET: Full-Time Education or Training), 최장 52주까지)
- ③ 자원봉사분야(VS: Voluntary Sector)에서의 근로(6개월)
- ④ 환경개선활동(ETF: Environment Task Force)에서의 근로(6개월)

보조금을 받는 고용 단계에서 뉴딜참가자를 고용하는 고용주에게 1인당 주 60파운드의 보조금이 지급된다. 교육이나 훈련과정에 참여하는 경우 훈련기간 중 구직급여를 받고, 자원봉사와 환경개선활동의 경우에도 구직급여가 제공된다. 자원봉사와 환경개선활동은 직접적 취업과 관련 없지만 사회경험이 부족한 청년실업자에게 다양한 사회경험을 통해 직업에 대한 관심과 의지를 높인다는 취지가 있다. 마지막 추수단계에서는 뉴딜 프로그램에 참여한 기간동안 습득한 경험과 지식을 기반으로 구직활동을 지원하거나 새로운 취업지원프로그램에 참가하도록 지원한다.<sup>23)</sup>

한편, 영국은 사회부조제를 유니버설 크레딧(Universal Credit)<sup>24)</sup>으로 제도를 정비하였는데 근로연령층(16세~64세)을 대상으로 하는 제도를 하나의 체계

23) 사회안전망의 국제비교연구-영국(김승택, 한국노동연구원)을 참고하여 작성함.

24) 유니버설크레딧은 기존의 사회보장제도가 높은 한계공제율로 인하여 근로의욕 박탈을 부추기고 있고, 매우 복잡하고 경직된 사회보장급여로 인하여 문제가 더욱 심화되고 있어 유니버설크레딧을 통해 지원체계를 단순화 하고 근로를 강조하면서 유연성을 증가시키고자 하는데 목적을 두고 있으며, 구직자수당은 100%에서 65%로 감소한 것으로 나타남(영국 사회부조의 최근 동향: 유니버설크레딧의 도입과 그 배경, 이현주, 한국보건사회연구원).

로 묶는 것으로 볼 수 있다, 세부 항목 중 고용과 관련된 항목은 소득이 낮거나 실직하여 일을 할 수 없는 경우 소득 기반 구직자 수당(income-based Job Seeker's Allowance), 소득연계고용지원수당(income-related Employment and Support Allowance), 근로세액공제(Working Tax Credit)가 해당된다. 영국 노동연금부(Department for Work and Pensions)는 2023년 9월 12일 보도자료를 통해 Universal Support 계획을 확대함에 따라 25,000명(2025년 부터 50,000명으로 확대)을 대상으로 신규 취업지원혜택을 확대할 것을 발표하였다. 참여자는 취업취약계층으로 일하기 어려운 장벽에 직면한 자이며, 세부 대상은 장애인, 건강문제가 있는 자, 고용에 추가 장벽이 있는 자로 규정하였다.

### 3) 독일 EGZ(Eingliederungszuschuss): 통합보조금<sup>25)</sup>

1990년대 독일은 통일의 결과 증가한 실업문제를 해결하기 위한 일환으로 취업애로계층에 대한 통합보조금(채용장려금) Eingliederungszuschuss(EGZ)을 도입하였다. EGZ는 주로 장기실업자, 장애인, 50세 이상 고령층을 대상으로 지역 고용사무소(Local Employment Agencies)의 사례관리자(Case Manager)에 의해 신청자별 자격심사가 이루어지며, 이때 사례별로 지급수준과 지급기간이 결정된다. 실적을 보면, 평균적으로 월임금의 약 50%(예외적으로 월임금의 약 75%가 지급되는 경우도 있음) 수준에서 약 12~24개월간(예외적으로 5년간 지급되는 경우도 있음) 지급되는 것으로 나타나고 있다. EGZ 제도 중 특이한 점은 보조금 지급 완료 이후 일정기간 고용의무(Obligation of Follow-up Period of Further Employment After the Expiration of Subsidy)를 부과하고 있으며, 만약 근로자의 귀책사유 없이 사용자가 근로자를 해고할 경우 사용자에게 기 지급된 보조금의 일부를 환수하도록 규정하고 있다는 것이다 (Jaenichen and Stephan, 2009).<sup>26)</sup>

25) <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/eingliederungszuschuss-zur-foerderung-arbeitsaufnahme> 2023.9.15. 검색(독일 연방고용청)

26) 고용촉진 관련 채용장려금제도의 평가 및 개선방향(김용성, 한국개발연구원)을 참고하여 정리함.

통합보조금은 고용기관 또는 구직센터의 재정지원으로 특정 조건 하에서 급여에 대한 보조금을 지원하는 것이다. 고용주는 실직 또는 구직등록자를 채용하면 통합보조금을 지원받을 수 있다. 고용계약 전 통합보조금을 신청해야 하고 직원은 평소보다 적은 작업을 수행할 것으로 예상되므로 교육기간이 제공되어야 하고, 정규직으로 취업할 가능성이 높은 경우여야 한다. 근로조건은 정규직과 파트타임의 경우도 가능하다. 신규직인 경우 통합보조금을 받는 경우, 보조금 종료 후 일정기간 동안 계속 고용해야 하는데 일반적으로 12개월간 유지되어야 하고 정당한 사유 없이 고용종료된 경우 보조금을 상환해야 한다. 지원금액은 최대 12개월 동안 통합보조금을 지원받을 수 있고, 금액은 급여의 최대 50%가 지원된다. 50세 이상의 경우 최대 36개월까지 지원되고(2023년 12월 31일까지 한시적), 장애인과 중증장애인은 보조금을 최대 24개월까지 지급하며 급여의 최대 70%까지 지원되며(12개월 이후 통합수당은 10% 감소), 특히 어려운 상황의 중증장애인(심각성으로 인해 통합된 환경의 직업생활을 하기 어려운 경우)은 최대 60개월까지 지원된다((96세부터 최대 55개월까지 가능, 10개월 이후 통합수당은 매년 24%씩 감소). 통합보조금 지원 기간 종료 후 정당한 사유 없이<sup>27)</sup> 고용을 종료하는 경우 보조금의 50% 이내에서 환수해야 한다. 이 제도는 사회법 제2권 제16조2항 또는 사회법 제3권 88~92항의 법적 근거를 토대로 시행된다.

표 4-11 | 독일 통합보조금 지원내용

국가	명칭	사업주 지원금	지원내용
독일	통합보조금	12개월 인건비의 50%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장기실업자, 장애인, 50세 이상</li> <li>- 인건비 50%(최대 12개월)</li> <li>- 50세 이상 최대 36개월 지원</li> <li>- 장애인/중증장애인 최대 24개월, 최대 70% 지원</li> <li>- 어려운 상황의 중증장애인은 최대 60개월 지원</li> <li>- 정당한 사유 없이 해고 시 보조금 50% 환수</li> </ul>

출처: 독일 연방고용청 홈페이지.

27) 정당한 사유는 근로자의 해고에 해당되는 성격이나 행동에 따른 이유, 계속근로를 방해하는 운영상의 이유, 고용주의 책임이 없는 이유, 법정 퇴직연금을 받는 연령에 도달하는 경우, 특히 어려운 상황의 중증장애인 고용을 위한 통합수당에 해당하는 경우가 해당됨.

### 제3절 소결

본 장에서는 시니어인턴십사업과 유사한 국내외 정책사례를 검토하였다. 시니어인턴십사업은 고용주를 대상으로 인건비를 지원하는 정책으로 이와 유사한 형태의 국내외 사례로 장애인과 고령자 고용촉진을 위한 정책사례를 중심으로 살펴보았다. 이러한 국내외 유사 정책사례가 지속고용, 계속고용 관점에서 시니어인턴십사업에 주는 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 인건비 차등 지원을 통해 고용유인 기제를 강화할 필요가 있다. 시니어인턴십사업과 유사한 형태의 국내외 임금 보조금 사업 추진방식을 살펴보면, 대개 인건비의 50% 수준을 지원하고, 지원 기간은 최소 6개월에서 최대 2년까지 지원하고 있어 전반적인 추진 방식은 시니어인턴십사업 방식과 유사한 것을 확인하였다. 다만, 시니어인턴십사업의 경우 신규 고용한 고령근로자수 또는 계속 고용한 고령근로자수를 기준으로 균등한 지원기준을 적용하는 반면, 해외 사례의 경우 기업의 고용여건(기업규모, 직종, 업종 또는, 고용방식)에 따라 인건비 보조율에 차등을 두어 고용여건이 상대적으로 열악한 기업이 더 많은 지원을 받을 수 있는 구조를 지향한다는 점에서 크게 차이가 있다. 해외 사례의 경우, 기업의 고용환경, 특성 등에 따라 지원기준을 차등화하여 사중손실 규모를 최소화하고, 고용유인을 강화하는 것으로 나타난다. 이는 적정한 지원기준 및 지원 기간을 설정함에 있어서 기업특성, 고용여건을 고려하여 차등 지원할 필요성을 시사한다. 특히, 인건비 지원기준 설정에 있어서 기업 특성에 따라 상대적 크기를 결정하고, 이를 기준으로 인건비 지원비율을 설정하는 것이 사중손실 규모를 최소화하고 고용유인을 강화에 효과적일 수 있음을 시사한다.

둘째, 고령자의 취업을 유인함과 동시에 고용유지, 계속고용 성과를 달성하기 위해서는 고령자에게 적합한 근로조건과 근로환경을 조성하기 위한 노력이 수반되어야 할 것이다. 국내외 사례에서 알 수 있듯이, 인건비 일부를 지원하는 정책은 1) 정년연령까지 고용 확보, 2) 노령연금 수급 연령까지 소득공백 완화, 3) 60세 이상 재고용률 증가에 효과적인 것으로 나타나지만, 보조금만으로는

근로기간을 연장하거나 일자리 질을 개선하는 효과로 이어지는데 한계가 있다. 특히 해외사례의 경우 인건비 지원정책과 함께 1) 시간제 일자리에 대한 규정 강화, 2) 고령근로자의 직업역량 강화, 3) 직무와 성과에 따른 고령자 적합 임금 체계 마련을 함께 지원하는 것을 알 수 있었다. 이러한 정책 추진 방향은 고용 유지, 계속고용 제고 차원에서 고령자의 작업능력과 고용 유지 가능성을 향상키기 위한 근로환경을 구축하기 위한 제도적 유인을 강화해야 함을 시사한다. 예컨대, 네덜란드에서는 고령자의 고용가능성 제고를 위해 직업훈련 및 평생학습 강화, EVC를 통한 체계적인 직무능력 검증을 도입하고 있다는 점에서 취업으로 직결될 수 있는 직업훈련과 자격제도의 필요성을 시사한다. 또한 최근 시간제 일자리에 종사하는 고령자를 위한 근로자 보호 가이드라인을 마련하는 등의 정책 사례는 고령근로자의 근로기간 연장을 위해 참고할 필요가 있다고 판단된다.

마지막으로, 중장기적인 관점에서 고령자에게 적합한 근로조건, 근로환경 조성이 이루어질 수 있도록 기업 특성을 고려하여 근로환경 조성에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있는 제도적 기반을 마련해 나갈 필요가 있다. 중소기업이나 소규모 사업체의 경우, 대기업과 달리 주변 환경의 변화나 정책변화에 따라 고령근로자를 위한 고용환경 개선 비용을 감당할 수 있을 만큼 경제적, 시간적 요건이 충분하지 않은 경우가 대부분이다. 이러한 기업 특성을 고려하여 고령근로자 고용에 따른 환경조성 차원에서 임금체계 개편 및 고용환경 개선에 소요되는 직·간접적인 비용을 지원하는 방안도 검토해볼 필요가 있어 보인다.



## 고령자 근로욕구와 일자리 분석

- 제1절 시니어 인턴십 잠재수요층의 근로 욕구 및  
특성 분석
- 제2절 시니어 인턴십 참여자의 근로 욕구 및  
특성 분석
- 제3절 시니어 구직자와 인턴십 참여자의  
희망 일자리 특성
- 제4절 시니어 구직자 및 인턴십 참여자의  
구직 욕구 및 희망 일자리 특성 결정요인 분석
- 제5절 소결



## 고령자 근로욕구와 일자리 분석

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

시니어인턴십 프로그램은 고령자의 주된 일자리 퇴직 후 일자리 재진입, 사회 경제적 재생산 능력 제고, 고용역량 강화를 목표로 한다. 민간기업 참여로 이루어진다는 점에서 다른 공공형 일자리 사업과 차이를 가진다. 민간기업에서 고령자가 할 수 있는 업무를 실제로 경험 할 수 있다는 장점이 있으며 사업체 역시 인건비 보조를 통해 노동비용을 낮출 수 있어 사업에 드는 총비용이 낮아지고 총이윤을 늘리는 효과가 존재한다.

본 연구는 시니어인턴십 사업의 잠재수요층이라 할 수 있는 시니어 구직자를 대상으로 근로 의향 및 희망 일자리 특징을 분석하였다. 현행 시니어인턴십 참여자를 대상으로 근로 의향과 희망 일자리 특징을 분석하였다.

시니어인턴십 참여자의 특성을 잠재수요층 집단과 비교분석하여 특성 차이를 확인하고 잠재수요층의 의향에 맞는 인턴십 프로그램이 이루어지고 있는지 확인하였다. 그리고, 시니어 인턴십 프로그램이 시니어 구직자의 근로의향을 높이는지 확인하였다.

정부 일자리 사업은 일 내용과 근로자 처우에 있어 안정적이고 평준화되어 있다는 장점이 있고 민간사업체의 경우 기업 특성(ex. 기업규모, 업종, 재무상태 등)에 따라 일의 내용과 처우가 다양하기 때문에 시니어 인턴십 참여자에 기대되는 효과가 차이가 나타날 가능성이 있음. 이 차이가 근로자의 취업 유지에 미치는 영향으로 이어질 수 있음을 고려해야 한다. 시니어인턴십 사업이 노동시장 성과를 높이는 역할을 하고 있지만 인턴십 프로그램의 특성상 지속적인 경제 활동에 디딤돌(stepping stone)이 되면 좋겠지만 도리어 걸림돌(scarring impact)이 될 수 있기 때문에 이것을 확인하고자 하였다.

## 제1절 시니어 인턴십 잠재수요층의 근로 욕구 및 특성 분석

시니어인턴십 프로그램은 출생률 감소로 향후 전개될 부족한 인력을 메꾸기 위한 고령인력 활용을 준비하는 단계로의 중요성을 가진다. 노동시장 참여 기회를 얻고 고용을 유지하기 위해서는 새로운 숙련을 익히거나 일 경험을 가지는 것이 중요(Hillage and Pollard 1998). 민간참여형 시니어인턴십의 경우 새로운 훈련을 받거나 정부주도 일자리 사업에 참여하는 경우와 달리 실제 민간 노동시장에서 고령자에게 요구되고 기대하는 직무에 대한 경험을 가질 수 있다는 큰 강점을 가진다.

또한 나이가 들고, 주된 일자리 퇴직 후 노동시장에서 받아들여질 수 있을까 하는 자신감, 근로생애의 재설계 등에 있어 새로운 기회가 된다. 공공형 노인일자리 사업 혹은 다른 재정지원 일자리 사업의 경우 정부 정책 방향과 예산계획에 따라 일자리 사업을 운영하는 주체들이 장기 계획을 세우거나 숙련도 높은 인력을 양성해 내기가 어렵다는 단점이 있다 하지만 민간기업의 참여를 통해 이루어지는 사업은 이 같은 단점의 일정 부분을 메꿀 수 있다. 사업체 역시 보조금 지원을 통해 인건비를 보조받으면서 사업을 할 수 있다는 장점이 있어 기업의 노동비용을 낮추는 긍정적인 역할을 한다. 만약 해당 사업의 보조금이 끊기더라도 정부 일자리 사업을 운영하는 주체와 달리 기존에 운영되던 사업은 유지할 수 있다는 장점이 있다.

표 5-1 | 공공 및 민간주도 일자리 사업의 특징

	장점	단점
공공주도 일자리 사업	일자리 사업을 추진하는 수행기관에게 사업 기회를 제공 정부가 진행하기 때문에 근로자 처우가 안정적으로 평준화 되어 있음	일자리 사업 참여 후 취업 할 수 있는 민간사업체 구직을 따로 해야 함. 그 과정에서 일자리 사업의 내용과 민간에서 필요로 하는 직무 불일치 문제가 있음.
민간주도 일자리 사업	민간 사업체가 인건비 보조를 통해 노동비용을 낮출 수 있어 사업에 드는 총 비용이 낮아져 총이윤을 늘리는 효과 존재 가능 민간에서 실제로 필요한 업무를 한다는 점	민간사업체의 재무상황이 좋지 않다면 인턴십 참여자가 사업참여 종료 후 해당 사업체에서 계속 근로 할 수 있는 가능성이 낮아짐

참여 근로자 역시 해당 기업에서 취업을 유지하거나 타 기업으로 이직을 할 수도 있음. 이에 시니어 구직자와 시니어 인턴십 참여자의 취업유지 욕구 및 특성을 비교 분석하여 궁극적으로 시니어 인턴십 사업 참여자의 근로 욕구를 제고 할 수 있는 방안을 도출하였다. 본 장에서는 2023년 7~8월에 걸쳐 한국 노인인력개발원에서 이루어진 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사를 활용하였다.

본 조사는 시니어 구직자 400명, 시니어 인턴십 참여자 1,000명을 대상으로 이루어졌다.

시니어 구직자 및 인턴십 참여자의 인적속성(성, 연령, 교육수준 등), 가구특성, 경제적 상황 특성이 조사되었으며 이와 더불어 생애 주된 일자리 경험, 시니어인턴십 참여 경로, 현재 일자리 특성, 적합 일자리 인식 및 향후 희망 일자리 욕구가 조사되었다. 두 조사는 다수의 문항이 공통적으로 조사되었으며 참여자 조사의 경우 시니어 인턴십 참여와 관련한 조사 문항이 부가적으로 조사된 구조이다.

분석은 크게 네 파트로 이루어진다. 첫째, 잠재 수요층, 즉 시니어 구직자의 근로욕구 특징을 파악하였다. 둘째, 시니어 인턴십 참여자의 근로욕구 특징을 파악. 셋째, 두 그룹의 희망 일자리 특징을 분석하고, 넷째, 시니어 구직자의 근로 욕구 및 희망 일자리 특징 결정요인을 분석하고 시니어인턴십 참여가 이에 미치는 영향 분석을 통해 인턴십 프로그램의 시니어 구직자에게 미치는 영향을 파악하였다.

첫 번째 분석 대상은 [그림 5-1]과 같다.

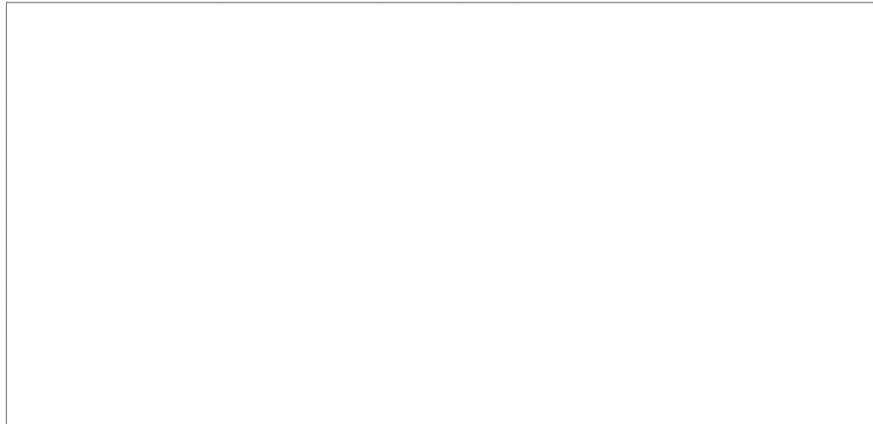


그림 5-1 | 분석 대상 I

근로 욕구는 (1) 향후에 계속 수입이 있는 일을 하기 원하십니까? (2) 몇 세까지 일하기 원하십니까? (3) 교육 프로그램 참여의사 및 (4) 원하는 일자리 특징을 통해 확인하였다. 몇 세까지 일하기 원하십니까? 변수는 구직자 연령에 따라 의미가 차이가 날 것으로 판단되어 “해당 변수 - 현재 나이”를 이용하여 향후 원하는 근로 기간 변수를 도출하였다.

표 5-2 | 시니어 구직자의 인적 속성

		시니어 구직자	
		N	%
성별	남성	204	66.9%
	여성	101	33.1%
연령	60~64세	177	58.0%
	65~69세	92	30.2%
	70세 이상	36	11.8%
학력	고졸 이하	82	26.9%
	전문대졸 이상	223	73.1%
세대구성	가족(경제력무)동거	57	18.7%
	가족(경제력유)동거	170	55.7%
	노인부부	57	18.7%
	독거	20	6.6%
	기타	1	0.3%
	무응답	.	.

		시니어 구직자	
		N	%
총가구원수	1인	20	6.6%
	2인	125	41.0%
	3인	85	27.9%
	4인 이상	75	24.6%
	무응답	.	.

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

〈표 5-2〉는 시니어 구직자의 인적 속성을 성, 연령, 학력 및 가구구성에 해당하는 세대구성과 총가구원수를 나타내고 있다. 연령은 5세 단위로 60~64세, 65~69세, 70세 이상의 세 개 그룹으로, 학력은 고졸 이하 및 전문대졸 이상으로, 세대구성은 경제력이 없는 가족 동거, 경제력이 없는 가족 동거, 노인부부, 독거, 기타로 응답됨. 총가구원수는 1/2/3/4인 이상으로 이루어진다.

305개 응답자 중 66.9%가 남성이었으며 60~64세 비중이 58%로 가장 높음. 고졸 이하에 비해 전문대졸 이상이 73.1%로 높았으며 경제력이 있는 가족 동거인 경우가 55.7%, 노인부부가 거주하거나 독거인 경우가 25%였다. 총 가구원수는 2인인 경우가 41%로 가장 높은 분포를 보였다.

시니어인턴십 참여자의 세대구성을 보면 잠재수요층에 비해 경제력이 없는 가족과 동거하는 비중이 3.6%p 높고 노인부부 혹은 독거 비중이 높음. 총가구원수는 1~2인 이라고 응답한 비율이 높은 것으로 나타났다.

표 5-3 | 시니어 구직자의 경제적 상황 특징

		시니어 구직자	
		N	%
소득이 있는 가구원수	0명	22	7.2%
	1명	136	44.6%
	2명	98	32.1%
	3명 이상	49	16.1%
	무응답	.	.
기초연금 수급 여부	비수급	238	78.0%
	수급	67	22.0%
	무응답	.	.

		시니어 구직자	
		N	%
월평균 수입	100만원 미만	59	19.3%
	100~150만원 미만	33	10.8%
	150~200만원 미만	41	13.4%
	200~250만원 미만	36	11.8%
	250~300만원 미만	32	10.5%
	300만원 이상	104	34.1%
	무응답	.	.
총자산	1,000만원 미만	35	11.5%
	1,000~5,000만원 미만	31	10.2%
	5,000~1억원 미만	41	13.4%
	1억원 이상	198	64.9%
	무응답	.	.
총부채	없음	133	43.6%
	500만원 미만	36	11.8%
	500~1,000만원 미만	21	6.9%
	1,000~5,000만원 미만	42	13.8%
	5,000~1억원 미만	29	9.5%
	1억원 이상	44	14.4%
	무응답	.	.

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

시니어 구직자의 경제적 상황 특징은 소득이 있는 가구원 수, 기초연금<sup>28)</sup> 수급 여부, 월평균 수입, 총자산, 총부채의 5가지 변수를 이용하여 파악하였다.

소득이 있는 가구원수는 1~2인이라는 비중이 76%로 가장 높았으며 기초연금을 수급하는 비중은 22%로 나타났다.

월평균 수입은 300만원 이상이라고 응답한 비율이 34.1%로 가장 높았으나 100만원 미만으로 응답한 비중이 19.3%로 두 번째로 높게 나타나 수입이 양분 분포로 나타나는 특징이 있었다.

총자산은 1억원 이상으로 응답한 비중이 64.9%, 총부채는 없다고 응답한

28) 기초연금은 만 65세 이상 대한민국 국적 어르신 중 가구의 소득인정액이 선정기준액 이하인 분들을 대상으로 지급되고 있음(단독가구: 2,020,000원, 부부가구: 3,232,000원)

43.6%와 더불어 1억원 이상이라고 응답한 비중이 14.4%로 월평균 수입과 유사하게 양 극단의 분포가 높은 양봉 분포가 나타나는 특징이 있었다.

표 5-4 | 주된 일자리 경험 여부

		시니어 구직자
주된 일자리 경험 여부	경험 있음	89.2%
	경험 없음	10.8%
	무응답	
일자리 형태	임금근로자로 전일제 근로	74.6
	자영업 종사	15.1
	임금근로자로 시간제 근로	10.3
	무응답	.

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

시니어 구직자의 주된 일자리 경험 여부와 일자리 특징은 퇴직 이후 경제활동 형태에 중요한 영향을 줄 것으로 가정하였으며 <표 5-5>를 통해 주된 일자리 경험 여부와 전일제/자영업/시간제 중 어떤 일자리 형태였는지를 살펴보았다.

응답자의 89.2%가 주된 일자리 경험이 있었으며 그 중 임금근로 전일제 근로자 비중이 74.6%, 자영업이 15.1%로 나타났다.

표 5-5 | 주된 일자리 특징

		시니어 구직자
주된 일자리의 월평균 임금	30만원 미만	0.7
	30~50만원 미만	1.1
	50~100만원 미만	5.5
	100~150만원 미만	7.7
	150~200만원 미만	11.4
	200~250만원 미만	11.8
	250~300만원 미만	13.2
	<b>300만원 이상</b>	<b>48.5</b>
	무응답	.
주된 일자리에서 맡았던 일 (대분류)	<b>관리직</b>	<b>31.3</b>
	전문직	22.8

		시니어 구직자
	사무직	13.2
	판매직	8.8
	단순 노무직	8.1
	서비스직	7.4
	기능직	5.1
	장치, 기계조작 및 조립직	3.3

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

주된 일자리의 임금 수준과 직종 특징을 살펴보면 300만원 이상 비중이 48.5%, 250~300만원 미만이 13.2%였음. 직종은 관리직이 31.3%, 전문직 22.8% 순으로 나타났다.

표 5-6 | 시니어 구직자의 향후 근로 욕구

		시니어 구직자
근로욕구 없음		15
		(4.9)
근로욕구 있음		290
		(95.1)
전 체		305
		(100.0)

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

시니어 구직자의 향후 근로 욕구를 살펴보면 응답자의 95.1%가 앞으로도 계속 근로할 의향이 있다고 응답하였다. 응답자 중 60대 비중이 88%이상이기 때문에 계속 근로할 의향이 높다고 응답한 비중이 높은 것으로 판단된다.

표 5-7 | 시니어 구직자의 향후 근로 의향 기간

	시니어 구직자	전체
0~4년	45	277
	15.5	23.0
5~9년	124	610
	42.8	50.7

	시니어 구직자	전체
10~14년	84	208
	29.0	17.3
15~19년	20	72
	6.9	6.0
20년 이상	17	36
	5.9	3.0
전체	290	1,203
	100	100

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

시니어 구직자의 향후 근로 의향 기간을 살펴보면 앞으로 5~9년 동안 더 일할 수 있다고 응답한 비중이 42.8%로 높았고 10~14년 29.0%, 0~4년 15.5% 순으로 나타난다.

60세 이상의 시니어 구직자들이 평균적으로 0~15년 더 일하고 싶다고 응답한 비중이 높기 때문에 해당 기간 동안의 추가적인 근로 욕구가 있다고 판단된다.

표 5-8 | 교육훈련프로그램 참여 의사

	시니어 구직자	
직업교육, 훈련 받아 본 경험	있다	23.0
	없다	77.0
	무응답	.
교육훈련 프로그램 참여 의사	예	81.6
	아니요	18.4
	무응답	
구직고령자에게 필요한 교육훈련 프로그램	사회복지, 종교 관련 과정	32.9
	기술 과정	26.5
	경영, 회계, 사무관련 과정	17.7
	경비, 청소 관련 과정	16.5
	농림어업 관련 과정	5.2
	기타	1.2

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

시니어 구직자의 교육훈련 프로그램 참여 경험 및 의사와 관련한 응답 비중을 살펴보면 그동안 직업교육, 훈련을 받아 본 경험이 없다고 응답한 비중이 77%였으며 교육훈련 프로그램 참여 의사는 81.6%로 매우 높게 나타난다.

구직 고령자에게 필요한 교육훈련 프로그램으로 응답한 비중이 많은 훈련은 사회복지, 종교 관련 과정(32.9%), 기술 과정(26.5%), 경영·회계, 사무관련 과정(17.7%) 순으로 나타났다.

## 제2절 시니어 인턴십 참여자의 근로 욕구 및 특성 분석

2절에서는 시니어 인턴십 참여자의 근로 욕구와 그 특징을 기초통계를 이용해 살펴보았다.

시니어 구직자와 동일하게 (1) 향후에 계속 수입이 있는 하기 원하십니까? (2) 몇 세까지 일하기 원하십니까? (3) 교육훈련 프로그램 참여 의사 변수를 활용하며 더불어 현재 시니어 인턴십 프로그램에 참여하고 있는 자이므로 (4) 인턴십 참여 만족 정도를 근로 욕구 분석에 활용하였다([그림 5-2])

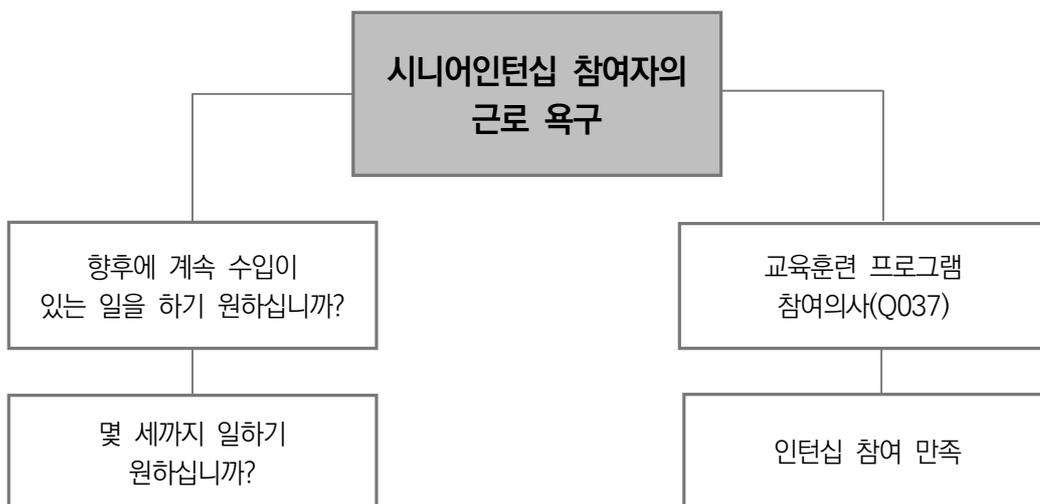


그림 5-2 | 분석 대상 II

〈표 5-9〉는 시니어 인턴십 프로그램 참가자의 인적 속성을 성, 연령, 학력 및 가구구성에 해당하는 세대구성과 총가구원수 분포를 보여주고 있다. 시니어 구직자와 동일하게 연령은 5세 단위로 60~64세, 65~69세, 70세 이상의 세 개 그룹으로, 학력은 고졸 이하 및 전문대졸 이상으로, 세대구성은 경제력이 없는 가족 동거, 경제력이 없는 가족 동거, 노인부부, 독거, 기타로 응답됨. 총가구원수는 1/2/3/4인 이상으로 이루어졌다.

응답자 중 70.4%가 남성이었으며 60~64세 비중이 59.4%로 가장 높음. 성과 연령 구성은 시니어 구직자 분포와 매우 유사한 것으로 나타났다.

표 5-9 | 시니어인턴십 참여자의 인적 속성

		시니어인턴십 참여자	
		N	%
성별	남성	627	70.4
	여성	264	29.6
연령	60~64세	593	59.4
	65~69세	298	29.8
	70세 이상	108	10.8
학력	고졸 이하	670	67.2
	전문대졸 이상	327	32.8
세대구성	가족(경제력무)동거	227	22.3
	가족(경제력유)동거	439	43.2
	노인부부	227	22.3
	독거	87	8.6
	기타	12	1.2
	무응답	24	2.4
총가구원수	1인	115	11.3
	2인	562	55.3
	3인	187	18.4
	4인 이상	142	14.0
	무응답	10	1.0

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

한편 학력 비중을 살펴보면 고졸 이하 67.2%, 전문대졸 이상이 32.8%로 시니어 구직자의 전문대졸 이상 비중 73.1%와 차이가 있음. 세대구성의 경우 경제력이 있는 가족 동거인 경우가 43.2%, 노인부부가 거주하거나 독거인 경우가 22.3%로 나타났다. 총 가구원수는 2인인 경우가 55.3%로 가장 높은 분포를 보였다.

시니어인턴십 참여자의 세대구성을 보면 잠재수요층에 비해 경제력이 없는 가족과 동거하는 비중이 3.6%p 높고 노인부부 혹은 독거 비중이 높음. 총가구원수는 1~2인 이라고 응답한 비율이 높은 것으로 확인되었다.

표 5-10 | 시니어 구직자와 시니어 인턴십 참여자의 경제 상황 비교

		시니어인턴십 참여자	
소득이 있는 가구원수	0명	6	0.6
	1명	496	48.8
	2명	385	37.9
	3명 이상	114	11.2
	무응답	15	1.5
기초연금 수급 여부	비수급	761	74.9
	수급	190	18.7
	무응답	65	6.4
월평균 수입	100만원 미만	47	4.6
	100~150만원 미만	97	9.6
	150~200만원 미만	141	13.9
	200~250만원 미만	267	26.3
	250~300만원 미만	173	17.0
	300만원 이상	169	16.6
	무응답	122	12.0
총자산	1,000만원 미만	110	10.8
	1,000~5,000만원 미만	99	9.7
	5,000~1억원 미만	160	15.8
	1억원 이상	593	58.4
	무응답	54	5.3
총부채	없음	445	43.8
	500만원 미만	59	5.8

		시니어인턴십 참여자	
	500~1,000만원 미만	115	11.3
	1,000~5,000만원 미만	161	15.9
	5,000~1억원 미만	90	8.9
	1억원 이상	90	8.9
	무응답	56	5.5

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

시니어 구직자의 경제 상황 특징은 시니어 구직자 데이터와 동일하게 소득이 있는 가구원 수, 기초연금 수급 여부, 월평균 수입, 총자산, 총부채의 5가지 변수를 이용하여 파악하였다.

소득이 있는 가구원수는 1~2인이라는 비중이 약86%로 가장 높았으며 기초 연금을 수급하는 비중은 18.7%로 시니어 구직자 집단에 비해 소폭 낮게 나타났다. 월평균 수입은 200~250만원 미만이라고 응답한 비율이 26.3%로 가장 높았고 250~300만원 미만 17.0%, 300만원 이상 16.6% 순이었으며 100만원 미만이라고 응답한 비중이 19.3%로 높았던 시니어 구직자 그룹에 비해 가장 낮은 소득 그룹 비중은 높지 않았다.

총자산 기준으로 살펴보면 1억원 이상으로 응답한 비중이 58.4%, 총부채는 없다고 응답한 비중은 43.8%로 나타났다.

표 5-11 | 주된 일자리 경험 여부

		시니어인턴십 참여자
		%
주된 일자리 경험 여부	<b>경험 있음</b>	<b>78.8</b>
	경험 없음	20.6
	무응답	0.6
어떤 일자리 였는가?	<b>임금근로자로 전일제 근로</b>	<b>91.3</b>
	자영업 종사	4.4
	임금근로자로 시간제 근로	3.0
	무응답	1.4

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

〈표 5-11〉을 통해 주된 일자리 경험 여부와 전일제/자영업/시간제 중 주된 일자리가 어떤 일자리 형태였는지를 살펴보았다. 응답자의 78.8%가 주된 일자리 경험이 있어 시니어 구직자의 주된 일자리 경험 비중에 비해 소폭 낮았으며 임금근로 전일제 근로자 비중이 91.3%로 크게 높아 주된 일자리 경험이 있는 자의 비중은 소폭 낮고 임금근로자였던 자의 참여 비중이 높게 나타났다.

표 5-12 | 주된 일자리 일자리 특징

		시니어인턴십 참여자
주된 일자리의 월평균 임금	30만원 미만	0.4
	30~50만원 미만	.
	50~100만원 미만	2.3
	100~150만원 미만	3.1
	150~200만원 미만	10.7
	<b>200~250만원 미만</b>	<b>20.6</b>
	250~300만원 미만	17.6
	<b>300만원 이상</b>	<b>44.0</b>
	무응답	1.4
주된 일자리에서 맡았던 일 (대분류)	관리직	(17.7)
	전문직	(12.9)
	사무직	(6.3)
	판매직	(16.6)
	단순 노무직	(1.9)
	서비스직	(12.2)
	기능직	(17.0)
	장치, 기계조작 및 조립직	(15.4)

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

주된 일자리의 임금 수준과 직종 특징을 살펴보면 300만원 이상 비중이 44.0%, 200~250만원 미만이 20.6%로 나타남. 직종은 관리직이 17.7%로 시니어 구직자 그룹의 31.3%에 비해 낮았고, 전문직 비중도 시니어 구직자의 22.8%보다 낮은 12.9%로 나타남. 상대적으로 기능직과 장치, 기계조작 및 조립직 비중이 높게 나타났다.

표 5-13 | 시니어인턴십 참여자의 향후 근로 욕구

	시니어인턴십 참여자
근로욕구 없음	78
	(7.7)
근로욕구 있음	935
	(92.3)
전 체	1,013
	(100.0)

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

시니어 구직자의 향후 근로 욕구를 살펴보면 응답자의 92.3%가 앞으로도 계속 근로할 의향이 있다고 응답하였으며 시니어 구직자 그룹에 비해 소폭 그 수치가 낮게 나타났으나 전반적으로 향후 근로 욕구 역시 높은 것으로 판단된다.

표 5-14 | 향후 근로 의향 연수

	시니어인턴십 참여자
0~4년	232
	25.4
5~9년	486
	53.2
10~14년	124
	13.6
15~19년	52
	5.7
20년 이상	19
	2.1
전체	913
	100

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

시니어 인턴십 참여자의 향후 근로 의향 기간을 살펴보면 앞으로 5~9년 동안 더 일할 수 있다고 응답한 비중이 50.7%로 높았고 10~14년 17.3%, 0~4년 23.0% 순으로 나타났다. 시니어 구직자 그룹에 비해 향후 근로 의향 연수가 길지 않았다.

표 5-15 | 교육훈련프로그램 참여 의사

		시니어인턴십 참여자
직업교육, 훈련 받아 본 경험	있다	20.4
	없다	78.5
	무응답	1.1
교육훈련 프로그램 참여 의사	예	46.9
	아니요	52.6
	무응답	0.6
구직고령자에게 필요한 교육훈련 프로그램	사회복지, 종교 관련 과정	16.1
	기술 과정	46.5
	경영, 회계, 사무관련 과정	11.2
	경비, 청소 관련 과정	14.4
	농림어업 관련 과정	6.3
	기타	5.5

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

시니어 구직자의 교육훈련 프로그램 참여 경험 및 의사와 관련한 응답 비중을 살펴보면 그동안 직업교육, 훈련을 받아 본 경험이 없다고 응답한 비중이 78.5%였으며 교육훈련 프로그램 참여 의사는 46.9%로 시니어 구직자 그룹과 비교하여 훈련경험이 낮은 것은 유사했으나 훈련 의향은 낮게 나타나 상이한 특징을 보이고 있었다.

구직 고령자에게 필요한 교육훈련 프로그램으로는 기술 과정(46.5%)사회복지, 종교 관련 과정(16.1%)순으로 나타나 구직자 그룹과 차이가 나타났다. 시니어 인턴십을 통해 민간 일자리를 경험한 자의 경우 현장에서 기술 과정에 대한 훈련이 더 필요함을 경험하였을 것으로 해석된다.

### 제3절 시니어 구직자와 인턴십 참여자의 희망 일자리 특성

제3절에서는 시니어 구직자와 인턴십 참여자의 희망 일자리 특성을 기초통계를 통해 비교 분석하였다.

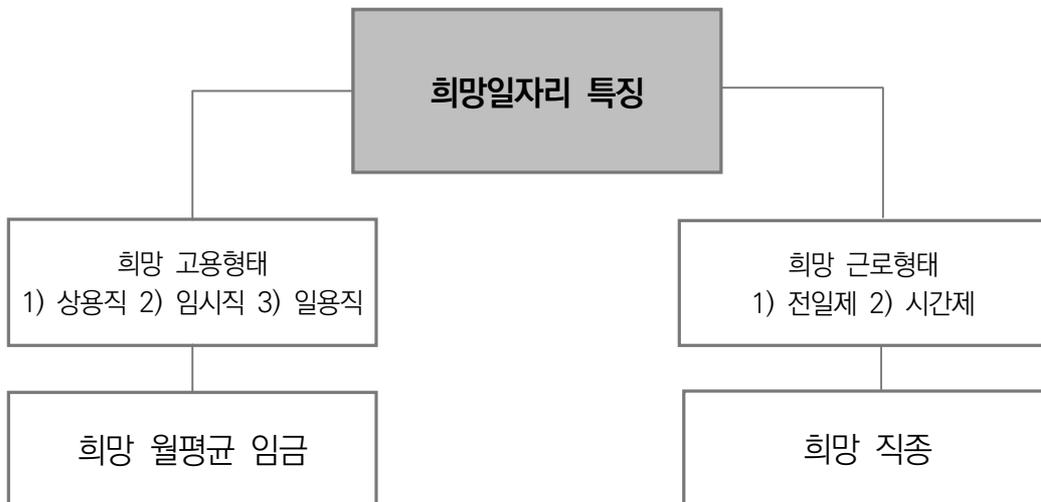


그림 5-3 | 분석 대상 III

이를 위해 두 데이터의 (1) 희망 고용형태(상용직/임시직/일용직), (2) 희망 근로형태 (전일제/시간제), (3) 희망 월평균 임금, (4) 희망 직종 변수를 활용하였다([그림 5-3])

표 5-16 | 희망 일자리 특징 분석

		시니어 구직자	시니어인턴십 참여자
일자리를 희망하는가	원한다	95.1	92.0
	원하지않는다	4.9	7.7
	무응답	.	0.3
희망고용형태	상용직	56.7	83.5
	임시직	34.1	12.0
	일용직	9.2	3.4
	무응답	,	1.1
희망근로형태	전일제	53.4	62.8
	시간제	46.6	36.2
	무응답	.	1.1

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

희망 일자리 특징을 살펴보면 향후 일자리를 희망하는 비중이 시니어 인턴십 참여자에 비해 시니어 구직자의 응답 비중이 높았다. 희망 고용 및 근로 형태를

살펴보면 시니어 인턴십 참여자의 상용직 및 전일제 희망 비중이 각각 83.5%, 62.8%로 구직자에 비해 높은 일자리 질을 희망하고 있었다.

표 5-17 | 희망 일자리 특징 분석

		시니어 구직자	시니어인턴십 참여자
희망 월평균 임금	30만원 미만	0.7	0.2
	30~50만원 미만	3.3	.
	50~100만원 미만	<b>12.5</b>	4.0
	100~150만원 미만	<b>15.1</b>	10.7
	150~200만원 미만	<b>20.7</b>	17.7
	200~250만원 미만	<b>21.6</b>	<b>32.4</b>
	250~300만원 미만	13.4	21.7
	300만원 이상	12.8	12.8
	무응답	.	0.5
희망 직종(대분류)	전문직	<b>22.6</b>	7.4
	관리직	<b>20.7</b>	11.8
	단순 노무직	<b>20.3</b>	5.1
	사무직	15.1	<b>19.6</b>
	서비스직	9.8	1.4
	기능직	4.9	12.6
	판매직	4.6	15.5
	장치, 기계조작 및 조립직	2.0	<b>26.7</b>

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

희망 월평균 임금과 희망 직종을 비교하면 희망하는 임금 수준 역시 고용 및 근로 형태와 유사하게 200만원 이상을 원하는 비중이 시니어 인턴십 참여자가 높았다. 직종 분포를 살펴보면 시니어 구직자는 전문직, 관리직, 단순 노무직을 희망하는 비중이 높았던데 비해 인턴십 참여자는 사무직(19.6%), 장치·기계조작 및 조립직(26.7%)을 희망하는 비중이 높게 나타났다. 민간 일자리를 경험한 시니어 인턴십 참여자는 이와 같은 직종의 일자리가 시니어 근로자에게 적합하고 현실 가능한 직종으로 판단한 것으로 해석된다.

## 제4절 시니어 구직자 및 인턴십 참여자의 구직 욕구 및 희망 일자리 특성 결정요인 분석

제1~3절을 통해 확인한 기초통계를 바탕으로 다음의 연구가설을 확인하기 위해 선형회귀모형(Ordinary Least Square Model) 및 로짓모형(Logit Model)을 이용한 한계효과(Marginal Effect) 분석 결과를 확인하면 다음과 같다.

### 연구가설 (1) 시니어 근로자의 근로의향에 가장 큰 영향을 미치는 것은 경제적 상황이다.

이를 확인하기 위해 근로의향 유무(있음=1, 없음=0)를 종속변수로 하는 로짓모형을 세운 후 한계효과 분석을 진행한 결과가 <표 5-18>과 같다.

$$(모형. 1) Y_i = \alpha_0 + \beta_i F_i + Z_i + e_i$$

$Y_i$  = 향후 근로 의향

$F_i$  = 경제 상황 특성

(소득이 있는 가족 구성원 수, 기초연금수급 여부, 월평균 수입, 총자산, 총부채)

$Z_i$  = 기타 특성

표 5-18 | 시니어 구직자의 향후 근로의향에 미치는 영향 분석

	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e
여성여부 (남성=0)	0.028*	(.02)	0.017	(.02)	0.013	(.02)
나이	-0.037	(.03)	-0.027	(.03)	-0.036	(.03)
나이 <sup>2</sup>	0.000	(.00)	0.000	(.00)	0.000	(.00)
가구원수			0.037***	(.01)		
유소득가구원수			-0.033***	(.01)		
기초연금수급여부			0.026*	(.01)		
총자산 (*천만원 미만)	5천 미만				0.017	(.02)
	5천~1억				0.052***	(.01)
	1억 이상				0.039*	(.02)

		$\beta$	s.e	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e
총부채 (*천만원 미만)	5천 미만					0.021	(.02)
	5천~1억					0.002	(.02)
	1억 이상					-0.020	(.03)
Marginal effects after logit			0.937		0.941		0.944
R <sup>2</sup>			0.025		0.053		0.037
obs			1,182		1,118		1,126

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

분석결과 가구원 수가 1명 많아지면 근로의향이 3.7% 증가하며 소득이 있는 가구원이 1명 많아지면 근로의향이 3.3% 유의하게 감소하는 것으로 나타났다. 부채유무 및 그 규모가 시니어 구직자의 근로의향에 미치는 영향은 유의하지 않았으나 도리어 총자산 규모가 큰 경우 근로 의향에 유의한 양(+)의 영향을 미침을 확인하였다.

연구가설 (2)는 시니어 근로자의 근로의향에 과거 주된 일자리 특징이 유의한 영향을 미치는지 확인하였으며 <표 5-19>에서 주된 일자리 유무를, <표 5-20>에서 주된 일자리 특성(임금, 고용형태, 직종)이 근로 의향에 미치는 영향을 확인하였다.

### **연구가설 (2) 시니어 근로자의 근로의향에 과거의 주된 일자리 특징이 유의한 영향을 미친다.**

$$(모형. 2) Y_i = \alpha_0 + \beta_1 M_i + \beta_2 Z_i + e_i$$

$Y_i$  = 향후 근로 의향

$M_i$  = 주된 일자리 특성

(주된 일자리 유무, 주된 일자리 임금, 고용형태, 직종)

$Z_i$  = 기타 특성

표 5-19 | 시니어근로자의 향후 근로의향에 주된 일자리 경험이 미치는 영향 분석

	$\beta$	s.e
여성여부 (남성=0)	0.009	(.01)
나이	-0.022	(.03)
나이 <sup>2</sup>	0.000	(.00)
전문대졸 이상 (고졸이하=0)	0.013	(.01)
주된 일자리 유무	0.116***	(.03)
Marginal effects after logit		0.945
R <sup>2</sup>		0.087
obs		1,158

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

분석결과 주된 일자리가 있었던 구직자의 경우 그렇지 않은 근로자에 비해 향후 근로 의향을 11.6% 높이는 것으로 나타났다.

표 5-20 | 시니어근로자의 향후 근로의향에 주된 일자리 특징이 미치는 영향 분석

		$\beta$	s.e	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e
여성여부 (남성=0)		-0.019	(.01)	-0.006	(.02)	-0.016	(.01)
나이		-0.022	(.03)	-0.017	(.03)	-0.053	(.04)
나이 <sup>2</sup>		0.000	(.00)	0.000	(.00)	0.000	(.00)
전문대졸 이상 (고졸이하=0)		0.005	(.01)	0.020	(.01)	0.007	(.02)
주된 일자리 (*상용직)	임시직	0.015	(.01)				
	일용직	0.006	(.04)				
주된 일자리 임금 (*150만원 이하)	150~300만원 미만			-0.005	(.03)		
	300만원 이상			-0.044	(.04)		
주된 일자리 (*관리직)	전문직					0.017	(.02)
	사무직					-0.017	(.03)
	서비스직					-0.013	(.03)
	판매직					0.006	(.04)

		$\beta$	s.e	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e
	기능직					-0.002	(.03)
	장치기계					-0.014	(.03)
	단순노무					0.008	(.02)

주: \*는 기준변수를 의미

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

한편 주된 일자리 특징을 살펴보면 유의한 결과는 확인할 수 없었음. 결국 주된 일자리가 있었는지 여부가 유의한 영향을 미치며 그 외 주된 일자리의 세부적인 특징은 시니어 구직자의 근로의향에 큰 영향을 미치지 않음을 확인하였다.

세 번째 연구가설은 시니어 인턴십 참여가 향후 근로 의향에 미치는 유의한 영향이 존재하는지 여부이다.

**연구가설 (3-1): 시니어인턴십 참여는 향후 근로 의향에 양(+ )의 영향을 미친다.**

$$(모형. 3) Y_i = \alpha_0 + \beta_1 I_i + \beta_2 Z_i + e_i$$

$Y_i$  = 향후 근로 의향

$I_i$  = 시니어 인턴십 참여 여부

$Z_i$  = 기타 특성

분석결과 경제 상황 변수를 포함하지 않은 모형에서는 시니어 인턴십 참여가 향후 근로 의향에 부(-)의 영향을 미치고 있었다. 경제 상황 변수가 포함된 마지막 모형에서는 인턴십 참여 여부의 영향이 경제 상황 변수 및 주된 일자리 경험 여부로 대부분 설명되고 있다.

표 5-21 | 시니어인턴십 참여가 향후 근로 의향에 미치는 영향 분석

	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e
인턴십	-0.028*	(.02)	-0.026*	(.02)	-0.004	(.02)
여성여부 (남성=0)			0.028*	(.02)	0.004	(.01)
나이			-0.029	(.03)	-0.014	(.03)
나이 <sup>2</sup>			0.000	(.00)	0.000	(.00)

	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e
전문대졸 이상 (고졸이하=0)					0.010	(.01)
가구원수					0.027***	(.01)
유소득가구원수					-0.027***	(.01)
기초연금수급여부					0.019	(.01)
주된일자리유무					0.102***	(.03)
Marginal effects after logit		0.931		0.938		0.946
R <sup>2</sup>		0.004		0.030		0.105
obs		1,318		1,182		1,096

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

시니어인턴십을 참여하면서 현장, 즉 민간기업에서 시니어가 할 수 일이 많  
이 없고, 고용이 유지될 가능성이 낮다는 현실을 마주했거나 일을 유지하기 어  
려울 것이라는 기대를 가졌을 수 있다.

인턴십을 통해 경험하는 일이 본인의 기대에 못 미치거나, 본인의 전문성을  
발휘하지 못한 채로 허드렛일을 해야 하면 근로할 자발성이 떨어질 것으로 예상  
된다. 이와 같은 상황에서는 인턴십 프로그램 참여가 시니어 구직자에게 디딤돌  
이 아니라 걸림돌이 될 것으로 해석된다. 연구가설 (3-2) 및 <표 5-22>를 통해  
시니어 인턴십 참여가 향후 기대 근로기간에 미치는 영향 분석결과 역시 기대  
근로기간에 유의한 부(-)의 영향을 미치고 있었다.

### **연구가설 (3-2): 시니어인턴십 참여는 향후 기대 근로 기간에 양(+) 의 영향을 미친다.**

$$(모형. 3) P_i = \alpha_0 + \beta_1 I_i + \beta_2 Z_i + e_i$$

$P_i$  = 향후 기대 근로 기간  
 $I_i$  = 시니어 인턴십 참여 여부  
 $Z_i$  = 기타 특성

표 5-22 | 시니어인턴십 참여가 향후 기대 근로기간에 미치는 영향 분석

	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e
인턴십	-1.790***	(.36)	-2.259***	(.41)	-2.036***	(.42)
여성여부 (남성=0)			0.698*	(.38)	0.627*	(.38)
나이			-1.705**	(.79)	-1.659**	(.79)
나이 <sup>2</sup>			0.010*	(.01)	0.010*	(.01)
전문대졸 이상 (고졸이하=0)			-0.628*	(.37)	-0.640*	(.38)
가구원수			-0.225	(.22)	-0.207	(.22)
유소득가구원수			-0.233	(.26)	-0.201	(.26)
기초연금수급여부			0.366	(.45)	0.238	(.45)
주된일자리유무			-0.714	(.46)	-0.747	(.47)
건강만족도					-0.081	(.11)
경제상황만족도					0.202*	(.12)
상수항	9.452***	(.31)	79.097***	(26.72)	76.507***	(26.87)
R <sup>2</sup>		0.020		0.077		0.077
obs		1,211		1,017		1,005

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

다음과 같은 결과의 원인을 파악하기 위해 교육훈련 프로그램 경험이 있는 인턴십 프로그램 참여가 향후 근로 의향에 미치는 영향을 연구가설 (3-3)을 통해 분석한 결과가 <표 5-23>이다.

**연구가설 (3-3): 시니어인턴십 참여와 교육훈련경험은 향후 근로 의향에 유의한 영향을 미친다.**

$$(모형. 3) Y_i = \alpha_0 + \beta_1(I_i \times T_i) + \beta_2 Z_i + e_i$$

$Y_i$  = 향후 근로 의향

$I \times T_i$  = 시니어 인턴십과 교육훈련 참여의 교호항

$Z_i$  = 기타 특성

이를 통해 시니어 인턴십에 참여하면서 동시에 교육훈련 프로그램에 참여한 경험이 있는 자는 향후 근로 의향에 유의한 양(+)의 영향을 미침을 확인할 수 있었다.

표 5-23 | 시니어인턴십 참여 및 교육훈련 경험이 근로 의욕에 미치는 영향 분석

	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e
교육훈련경험(=1)	-0.210	(.60)	-0.185	(.61)	-0.210	(.61)
인턴십참여(=1)	-0.707	(.33)	-0.647	(.37)	-0.480	(.37)
교육훈련×인턴십 교호항	1.415	(.74)	1.627	(.80)	1.622	(.81)
여성여부(남성=0)			0.421	(.25)	0.263	(.26)
나이			-0.504	(.50)	-0.429	(.51)
나이 <sup>2</sup>			0.003	(.00)	0.002	(.00)
전문대졸 이상 (고졸이하=0)			0.261	(.28)	0.288	(.29)
가구원수					0.597	(.20)
유소득가구원수					-0.611	(.21)
기초연금수급여부					0.612	(.33)
상수항	3.014	(.31)	22.395	(17.05)	19.833	(17.48)
R <sup>2</sup>		0.021		0.053		0.0777
obs		1,307		1,155		1,093

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

민간 기업에서의 시니어 인턴십 프로그램의 취지와 장점을 살리기 위해서는 교육훈련 프로그램 등을 통해 현실 노동시장의 상황에 대비하고 시니어 구직자에 맞는 인적자본 형성 과정을 거친 후에 인턴십 프로그램에 참여한 경우 향후 근로 의향에도 긍정적인 영향을 미침을 확인할 수 있었다.

이와 더불어 연구가설 (3-4)를 통해 시니어 인턴십 참여 만족이 향후 근로 의향에 미치는 영향을 분석하였다. 단순히 시니어 인턴십 참여 뿐 아니라 참여에 따라 경험한 변화가 향후 근로의향에 미치는 영향을 살핍으로써 더 세부적인 내용을 파악할 수 있다.

**연구가설 (3-4): 시니어인턴십 참여에 따른 건강, 자신감, 심리적 변화는 향후 근로 의향에 유의한 영향을 미친다.**

$$(모형. 3) Y_i = \alpha_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 Z_i + e_i$$

$Y_i$  = 향후 근로 의향

$S_i$  = 건강, 자신감, 심리적 변화

$Z_i$  = 기타 특성

〈표 5-24〉 결과에 따르면 시니어인턴십 참여 전후 (1) 건강상태가 향상되었다, (2) 자신감이 생겼다, (3) 무료함, 우울감이 줄었다에 대한 응답수준이 높을수록 향후 근로 의향을 유의하게 높이는 것으로 나타났다. 특히 (3) 무료감, 우울감이 줄었다고 응답한 경우 향후 근로 의향을 높이는 계수의 절대 값이 가장 크게 나타났다.

시니어 인턴십 참여 전과 후를 비교했을 때 (1) 생계에 보탬이 되었다 혹은 (2) 용돈 사용이 여유로워졌다와 같이 경제적 부분에서의 긍정적 응답은 오히려 근로 의향에 미치는 유의한 영향이 나타나지 않았다.

육체적, 심리적인 부분에서의 향상이 있었을 때 근로 의향을 높이는 영향이 있음을 확인하였다.

표 5-24 | 시니어 인턴십 참여에 따른 변화가 향후 근로 의향에 미치는 영향 분석

	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e
건강상태 향상	0.017*	(.01)				
자신감 향상			0.021*	(.01)		
무료함, 우울감 감소					0.022**	(.01)
여성여부(남성=0)	-0.005	(.01)	-0.004	(.01)	-0.002	(.01)
나이	0.008	(.04)	0.007	(.04)	0.007	(.04)
나이 <sup>2</sup>	0.000	(.00)	0.000	(.00)	0.000	(.00)
전문대졸 이상 (고졸이하=0)	0.002	(.02)	0.002	(.02)	0.000	(.02)
가구원수	0.030**	(.01)	0.030**	(.01)	0.029**	(.01)
유소득가구원수	-0.037***	(.01)	-0.036***	(.01)	-0.034***	(.01)

	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e
기초연금수급여부	0.027**	(.01)	0.026	(.01)	0.027**	(.01)
주된일자리유무	0.092***	(.03)	0.093	(.03)	0.094***	(.03)
건강만족도	-0.021***	(.01)	-0.021***	(.01)	-0.021***	(.01)
경제상황만족도	0.022***	(.01)	0.021***	(.01)	0.021***	(.01)
Marginal effects after logit		0.951		0.951		0.952
R <sup>2</sup>		0.170		0.172		0.173
obs		773		77		771

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

마지막으로 시니어 인턴십 참여가 희망 일자리 질에 미치는 영향을 연구가설 (4)를 통해 분석하였다. 희망 일자리의 질은 희망 임금, 희망 고용 및 근로형태, 희망 직종 변수를 활용하였다. 분석결과 희망 임금 외의 변수들은 인턴십 프로그램 참여가 미치는 영향이 유의하게 나타나지 않았다. 이에 따라 본 절에서는 희망 임금 분석결과만을 제시하였다.

#### 연구가설 (4) 시니어인턴십 참여자의 경우 희망하는 일자리의 질이 높다.

$$(모형. 4) Q_i = \alpha_0 + \beta_1 I_i + \beta_2 Z_i + e_i$$

$Q_i$  = 희망 일자리 질(임금, 고용·근로형태, 직종)

$I_i$  = 시니어 인턴십 참여 여부

$Z_i$  = 기타 특성

표 5-25 | 시니어인턴십 참여가 희망임금 수준에 미치는 영향 분석

	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e
인턴십참여	0.549***	(.10)	0.565***	(.10)	0.379***	(.11)
여성여부 (남성=0)			0.757***	(.09)	0.458***	(.11)
나이			0.299	(.20)	0.197	(.20)
나이 <sup>2</sup>			-0.003*	(.00)	-0.002	(.00)
전문대졸 이상 (고졸이하=0)			0.111	(.09)	-0.010	(.10)

		$\beta$	s.e	$\beta$	s.e	$\beta$	s.e
가구원수				0.173***	(.06)	0.158***	(.06)
유소득가구원수				-0.084	(.07)	-0.055	(.07)
기초연금수급여부				-0.286**	(.11)	-0.215*	(.12)
주된 일자리 임금	150만원이상					0.967***	(.17)
	300만원 미만						
	300만원 이상					1.327***	(.18)
상수항		5.421***	(.08)	-3.130	(6.76)	-0.688	(6.83)
R <sup>2</sup>		0.025		0.178		0.215	
obs		1,225		1,023		853	

자료: 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사, 한국노인인력개발원(2023)

분석결과 시니어 인턴십 참여는 비참여자에 비해 희망 임금 수준을 유의하게 높이는 것으로 나타났다. 가구원수가 많을수록 희망 임금 수준이 높으며 기초연금 수급 여부는 희망임금 수준을 유의하게 낮추는 것으로 나타났다. 마지막 모형에 따르면 주된 일자리 임금이 높을수록 현재 희망하는 일자리의 임금 또한 유의하게 높았다.

## 제5절 소결

본 장은 고령자의 일자리 욕구와 특성을 분석하고 시니어인턴십에 참여하는 자의 근로의향과 희망 일자리 특징을 분석하는 것을 목표로 한다. 이를 위해 시니어인턴십 잠재수요층 및 참여자 조사(한국노인인력개발원, 2023) 결과를 이용하여 고령 근로자의 근로 의향 및 희망 일자리 특징에 미치는 영향을 분석하였다. 먼저, ‘시니어 근로자의 근로의향에 가장 큰 영향을 미치는 것은 경제적 상황이다’라는 연구가설을 검정한 결과 가구원 수가 1명 많아지면 근로의향이 3.7% 증가하며 소득이 있는 가구원이 1명 많아지면 근로의향이 3.3% 유의하게 감소하는 것으로 나타났다. 부채유무 및 그 규모가 시니어 구직자의 근로의향에 미치는 영향은 유의하지 않았다.

또한 시니어 근로자의 근로의향에 과거의 주된 일자리 특징이 유의한 영향을 미치는지 분석한 결과 주된 일자리가 있었던 구직자의 경우 그렇지 않은 근로자에 비해 향후 근로 의향을 11.6% 높이는 것으로 나타났다. 유소득 가구원이 있을 경우 근로 의향이 낮았으며 과거 일 경험이 있는 자는 앞으로도 노동시장에 참여하려는 유인이 큰 것으로 나타났다.

두 번째로 고령자의 주된 일자리 퇴직 후 일자리 재진입, 사회 경제적 재생산 능력 제고, 고용역량 강화를 목표로 이루어지고 있는 시니어인턴십 참여가 고령자의 근로 의향과 희망일자리에 미치는 영향을 분석하였다. 먼저 시니어인턴십 참여가 향후 근로 의향에 미치는 영향을 분석한 결과 시니어 인턴십 참여는 향후 근로 의향에 유의한 영향을 미치지 않고 유소득 가구원 수 및 주된 일자리 경험 여부가 근로 의향에 미치는 영향이 유의했다. 하지만 시니어인턴십 참여와 교육훈련경험의 교호항이 향후 근로 의향에 미치는 영향을 분석한 결과 시니어 인턴십에 참여하면서 동시에 교육훈련 프로그램에 참여한 경험이 있는 자는 향후 근로 의향에 유의한 양(+)의 영향을 미침을 확인할 수 있었다. 민간 기업에서의 시니어 인턴십 프로그램의 취지와 장점을 살리기 위해서는 교육훈련 프로그램 등을 통해 현실 노동시장의 상황에 대비하고 시니어 구직자에 맞는 인적자본 형성 과정을 거친 후에 인턴십 프로그램에 참여할 때 향후 근로 의향에도 긍정적인 영향을 미침을 확인할 수 있었다.

한편 시니어인턴십 참여에 따른 건강, 자신감, 심리적 변화가 향후 근로 의향에 유의한 영향을 미치는지 분석하였다. 고령자의 경우 일자리의 경제적 조건도 중요하지만 일을 통한 육체적, 심리적 긍정효과는 중요한 요인이 되기 때문이다. 분석결과 시니어 인턴십 참여에 따라 고령자의 건강 상태 향상, 자신감 향상, 무료함, 우울감이 줄어들수록 향후 근로 의향을 유의하게 높이는 것으로 나타났다. 특히 무료감과 우울감 같은 심리적 부분에서의 향상이 있었을 때 근로 의향을 높이는 유의한 양의 영향을 확인할 수 있었다. 시니어 인턴십 참여에 따른 생계의 보탬, 여유로운 용돈 사용과 같이 경제적 부분에서의 긍정적 응답에 비해 육체적, 심리적 향상이 근로 의향에 미치는 유의한 양의 영향을 미치는 것

으로 나타났다. 시니어 인턴십 참여는 고령자의 심리적 무료감과 우울감을 낮추는 영향이 존재하고 이것이 근로 의향을 높이는 유의한 영향을 가지는 것으로 해석할 수 있다.

마지막으로 시니어인턴십 사업 참여가 희망하는 일자리의 질에 미치는 영향을 분석한 결과 사업 비참여자에 비해 희망하는 일자리의 임금 수준이 높았으며, 과거 주된 일자리의 임금 수준이 높을수록 희망하는 일자리의 질 역시 높게 나타났다. 과거의 일 경험 및 임금 수준은 시니어 일자리에 대한 희망 조건에 영향을 미치기 때문에 낮은 질의 일자리를 수동적으로 받아들이기만 한다면 결국 시니어 근로자의 일자리 만족을 낮추는 요인이 될 것이다. 시니어 근로자의 과거 일자리 특징, 숙련 수준, 근로 의향과 희망 일자리 수준의 파악 및 이를 기반으로 한 적절한 직업훈련을 통해 참여자가 만족하고 노동시장 참여를 위한 디딤돌로서의 역할을 하는 시니어 인턴십 사업이 될 수 있을 것이다.

## 기업체 고령인력 고용유지 욕구 및 요인분석

제1절 계속고용에 대한 인식 및 욕구

제2절 고령인력 고용유지 요인분석

제3절 소결



## 기업체 고용인력 고용유지 욕구 및 요인분석

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

앞서 노동공급자인 고령자 관점에서 근속 가능성 및 근로 지속성에 대한 수요와 욕구를 검토하고, 근로지속성 향상에 영향을 미치는 요인들을 검토하였다. 본 장에서는 노동수요자인 기업 및 사업체 관점에서 고용유지, 계속고용에 대한 수요와 욕구를 검토하고, 계속고용에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써 지속 고용 제고 차원에서 보다 실효성 있는 정책 지원 방안을 도출하기 위한 기초 자료로 활용하고자 하였다.

### 제1절 계속고용에 대한 인식 및 욕구 : 기업체 대상 설문조사

#### 1. 조사개요

##### 1) 조사목적 및 방법

고령인력에 대한 고용유지 계속고용 제고를 위한 실효성 있는 정책 지원 방안을 도출하기 위해서는 잠재적인 수요처를 포함하여 현행 시니어인턴십사업 참여기업에서 계속고용에 대해 어떻게 인식하고 있는지, 계속고용할 경우 필요한 지원 욕구 등을 종합적으로 검토해볼 필요가 있다. 특히, 계속고용에 대한 기업체의 인식과 욕구는 시니어인턴십사업의 수요-공급자 간의 미스매칭 문제를 완화하기 위해 필요한 정책 지원 방향을 제안하는데 중요한 시사점을 제시할 것으로 기대된다.

이에 본 조사는 2022년 시니어인턴십 참여기업 가운데 지역별 임의할당을

통해 추출한 총 1,000개의 표본을 대상으로 설문조사를 진행하였다. 더불어, 시니어인턴십사업의 잠재 수요층으로 볼 수 있는 60세 이상 고령인력 구인기업 총 400개를 대상으로 설문조사를 진행하였다. 고령인력 구인기업은 워크넷을 포함한 구인구직 포털을 활용하여 조사 시점에 중고령자 구인 업체를 우선적으로 선정하였으며, 고령자 고용 비중이 높은 업종, 직종을 중심으로 추가로 조사를 진행하였다. 참여기업 및 구인기업 설문조사는 2023년 8월과 9월 사이에 5주간 진행되었으며, 구조화된 설문지를 활용하여 온라인 조사와 이메일, 팩스 조사로 추진하였다.

표 6-1 | 사업체 대상 조사 개요

구분	내용
대상자	시니어인턴십 참여기업 및 구인기업
조사 지역	전국
조사 규모	총 1,400개 표본
표본추출방법	지역별 임의 할당 (참여기업)
조사 방법	구조화된 설문지를 활용한 온라인 조사 (이메일, 모바일, 팩스 조사 병행)

## 2) 조사내용

조사의 주요 내용으로는 응답자(기업 및 사업체)의 일반사항과 60세 이상 고령자 고용 현황, 고령자 고용유지 및 계속고용 현황, 고용유지를 위해 필요한 지원 욕구 등을 포함하였다. 주요 조사 내용을 정리하면 아래 표와 같다.

표 6-2 | 주요 조사내용

구분	세부 내용
일반사항	- 기업체 명 / 소재지 / 규모 / 업종 / 매출 / 자산/ 부채
고령자(60세 이상) 채용 현황	- 고령인력(60세 이상) 고용 경험 및 시점 - 고령자 고용 현황 (규모, 고용형태, 고용조건, 주된 업무) - 고령자 채용 계획 및 채용 이유 - 고령인력 채용시 어려운 점 - 고령자 고용만족도, 만족/불만족 이유

고용유지, 계속고용 수요	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용유지 현황</li> <li>- 고용유지 계획 및 계속고용 이유</li> <li>- 고용유지 계획이 없는 이유</li> <li>- 고용유지에 도움 되는 지원 제도</li> <li>- 고령인력 능력 측정 및 향후 적합한 직종</li> <li>- 고령인력에게 바람직한 고용 형태</li> </ul>
---------------	--

## 2. 응답자(기업체) 일반 특성

조사에 참여한 기업체의 일반적인 특성을 정리하면 아래 표와 같다. 우선 기업체 지역 분포를 권역별로 살펴보면, 수도권이 46.6%고 가장 많았고, 경남권(19.5%), 충청권(11.2%), 경북권(10.2%)순으로 나타났다.

응답 기업체의 규모는 상시근로자 기준 20명 미만의 44.9%로 가장 많았고, 이어서 20이상 100명 미만이 34.4%, 100명 이상이 20.7%로 나타났다. 업종별로 살펴보면 제조업이 42.7%로 가장 많고, 이어서 보건업 및 사회복지서비스업(16.3%), 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업(12.2%) 순으로 높았다.

표 6-3 | 응답자(기업체) 일반 특성

		구분	사례수	비율(%)
		전 체	1,400	100.0
지역 (소재지)	수도권		653	46.6
	충청권		157	11.2
	호남권		126	9.0
	경북권		143	10.2
	경남권		272	19.5
	강원/제주		49	3.5
	업종	제조업		598
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업			171	12.2
보건업 및 사회복지 서비스업			228	16.3
전문, 과학 및 기술 서비스업			21	1.5
건설업			60	4.3
운수 및 창고업			42	3.0
교육 서비스업			35	2.5
도매 및 소매업			92	6.6

(단위: 명, %)

구분		사례수	비율(%)
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	14	1.0
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	24	1.7
	숙박 및 음식점업	73	5.2
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	11	0.8
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	4	0.3
	정보통신업	17	1.2
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	3	0.2
	부동산업	1	0.1
	농업, 임업 및 어업	3	0.2
	금융 및 보험업	3	0.2
규모 (상시근로 자수)	20명 미만	482	34.4
	20명 이상 100명 미만	628	44.9
	100명 이상	290	20.7

### 3. 주요 결과

#### 1) 고령자 채용 현황

##### (1) 현재 고용현황

조사 시점을 기준으로 현재 60세 이상 고령인력 고용 여부를 조사한 결과, 고용하고 있는 기업이 90.2%로 대부분이 이미 고령자를 고용하고 있는 것으로 나타났다. 고령인력 고용시점으로는 60세 이전부터 계속 고용한 기업은 18.9%, 60세 이후 신규 고용한 기업은 28.5%, 두 가지 모두에 해당되는 기업이 52.6%로 확인되었다.

고용인력의 주요 직종은 고용시점(60세 이전, 이후)에 따라 다소 차이는 있으나 ‘단순노무직’ 비중이 가장 높고, 이어서 ‘전문직’, ‘서비스직’ 순으로 높게 나타났다. 상대적으로 만 60세 이전에 고용한 경우 상대적으로 ‘전문직’과 ‘사무직’ 비중이 높게 나타나고, 만 60세 이후 고용한 경우에는 ‘단순노무직’ 과 ‘서비스직’ 비중이 높은 것을 알 수 있다.

표 6-4 | 고령자 고용 시점에 따른 고용현황

(단위: 명, %)

구분		사례수	만 60세 이전(%)	만 60세 이후(%)	모두 해당 (%)
전 체		1,288	18.9	28.5	52.6
지역	수도권	606	7.6	27.6	64.9
	충청권	144	23.6	27.3	49.1
	호남권	108	16.1	24.2	59.7
	경북권	134	19.8	31.7	48.5
	경남권	249	10.5	27.6	61.8
	강원/제주	46	27.1	40.0	32.9
규모	20명 미만	318	20.4	42.5	37.0
	20명 이상 100명 미만	197	17.3	19.8	62.9
	100명 이상	344	19.8	24.4	55.9
업종	제조업	429	29.6	29.9	40.5
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	439	11.7	30.0	58.3
	보건업 및 사회복지 서비스업	580	14.8	25.7	59.5
	기타 업종	269	17.6	29.0	53.4
직종	단순 노무직	540	26.1	42.9	31.0
	전문직	299	24.9	22.2	52.9
	서비스직	165	18.5	30.8	50.7
	기능직	112	16.0	25.7	58.3
	관리직	68	12.1	11.3	76.6
	장치, 기계조작 및 조립직	65	20.3	26.4	53.3
	사무직	22	14.2	12.3	73.5
	판매직	18	15.2	38.4	46.4

## (2) 채용 계획과 채용 사유

올 해 고령인력 채용 계획에 따른 채용광고 횟수를 조사한 결과, 전체 평균 6.5회 채용공고를 낸 것으로 나타났다. 횟수별로 '1회'가 41.6%로 가장 많았고, 이어서 '2~5회(33.9%)', '6~10회(14.0%)' 순으로 나타났으며, '10회 초과'하여 채용 공고를 낸 기업체도 10% 수준으로 확인되었다.

기업규모가 커질수록 평균 채용 광고 횟수도 증가하여 100명 이상 기업의 경우 평균 8회 정도 채용공고를 진행한 것으로 나타났다. 업종별로 살펴보면, '사

업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업'이 가장 많은 채용을 진행하였으며, '10회 초과'하여 채용공고를 낸 기업체 비중도 42.6%로 가장 높았다. 한편, '제조업'의 경우, 타 업종에 비해 고령인력 채용공고 빈도가 적는데 '1회' 진행한 기업체 비중이 67.4%로 나타났다.

표 6-5 | 고령인력 채용 계획에 따른 채용공고 횟수

(단위: 명, 회, %)

구분	사례수(명)	평균(회)	횟수별 비중 (%)				
			1회	2~5회	6~10회	10회 초과	
전체	1,400	6.5	41.6	33.9	14.0	10.5	
지역	수도권	653	8.9	28.3	38.5	19.3	13.9
	충청권	157	6.2	48.9	37.8	6.7	6.7
	호남권	126	2.9	58.3	33.3	5.6	2.8
	경북권	143	3.9	53.7	26.8	9.8	9.8
	경남권	272	4.7	50.0	26.9	14.1	9.0
	강원/제주	49	2.7	71.4	21.4	0.0	7.1
규모	20명 미만	482	4.4	43.5	43.5	8.0	5.1
	20명 이상 100명 미만	628	6.0	35.6	31.1	21.1	12.2
	100명 이상	290	8.0	51.8	24.1	8.4	15.7
업종	제조업	598	2.5	67.3	24.8	5.9	2.0
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	171	11.2	26.2	31.1	21.3	21.3
	보건업 및 사회복지 서비스업	228	8.4	16.8	40.2	26.2	16.8
	기타 업종	403	4.3	49.2	37.1	6.8	6.8

60세 이상 고령인력을 채용하는 주된 이유는 '고령자에게 적합한 직무이기 때문에(37.9%)'로 나타났다. 이어서 '인력난 해소(20.4%)', '우수한 업무태도 (책임감, 정확성, 성실함 등)(20.4%)'를 이유로 고령인력을 채용하는 것으로 나타났다.

표 6-6 | 고령인력을 고용한 주된 이유

(단위: 명, %)

구분		사례수 (명)	고령자 적합직무	인력난 해소	우수한 업무태도	인건비 절감	기타
전체		1,400	37.9	20.4	20.4	12.7	8.6
지역	수도권	653	40.1	24.1	15.5	13.9	6.4
	충청권	157	26.7	24.4	24.4	13.3	11.2
	호남권	126	30.6	13.9	16.7	11.1	27.7
	경북권	143	36.6	29.3	26.8	7.3	0.0
	경남권	272	44.9	9.0	26.9	14.1	5.1
	강원/제주	49	28.6	14.3	28.6	7.1	21.4
규모	20명 미만	482	37.0	17.4	20.3	18.1	7.2
	20명 이상 100명 미만	628	41.7	25.0	20.6	7.2	5.5
	100명 이상	290	31.3	15.7	20.5	15.7	16.8
업종	제조업	598	24.8	18.8	27.7	17.8	10.9
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	171	52.5	11.5	13.1	14.8	8.1
	보건업 및 사회복지 서비스업	228	45.8	24.3	15.9	8.4	5.6
	기타 업종	403	34.8	22.7	22.0	11.4	9.1

### (3) 고령인력 채용 조건 및 중요도

60세 이상 고령인력을 채용할 때 기준이 되는 조건과 그 조건의 얼마나 중요하다고 인식하는지 조사하였다. 고령인력 채용 시 가장 중요한 기준이 되는 조건은 ‘업무태도 및 인성(82.3점)’이며, 이어서 ‘직무역량(72.4점)’, ‘경력 및 경험(66.9점)’, ‘임금수준 및 임금조건(66.3점)’ 순으로 나타났다. 직종별로 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’의 경우 ‘업무태도 및 인성(86.9점)’과 ‘직무역량(78.2점)’에 대한 중요도가 타 업종에 비해 높게 나타났다. 기업규모별로 살펴보면, 20인 미만의 소규모 영세 사업체에서는 ‘정부지원 유무(58.0점)’도 중요한 조건으로 나타났다.

표 6-7 | 고령인력 채용 조건 및 중요도

(단위: 명, 점)

구분	사례수(명)	중요도(점)					
		업무태도 및 인성	직무역량	직업경력 및 경험	임금조건	정부지원 유무	
전체	1,400	82.3	72.4	66.9	66.3	51.9	
지역	수도권	653	83.4	76.3	66.0	68.3	53.1
	충청권	157	85.9	71.9	68.1	63.7	47.4
	호남권	126	75.9	63.9	64.8	64.8	51.9
	경북권	143	79.7	69.1	68.3	61.8	50.4
	경남권	272	82.1	71.8	68.8	65.8	51.3
	강원/제주	49	81.0	57.1	66.7	69.0	57.1
규모	20명 미만	482	82.9	70.3	67.9	67.6	58.0
	20명 이상 100명 미만	628	81.1	72.8	65.9	63.5	49.6
	100명 이상	290	83.9	75.1	67.5	70.3	46.6
업종	제조업	598	82.8	70.3	68.3	68.0	56.4
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	171	81.4	69.9	68.9	67.2	50.3
	보건업 및 사회복지 서비스업	228	86.9	78.2	62.3	65.7	53.6
	기타 업종	403	78.5	70.5	68.7	65.2	47.7

#### (4) 고령인력 채용에 도움이 되는 지원 제도

고령자 고용지원 제도 가운데 고령인력 채용 및 채용확대에 도움 정도를 조사하였다. 그 결과, 대부분의 지원사업은 고령인력을 채용하는데 도움이 된다고 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

가장 도움이 많이 되는 제도는 ‘시니어인턴십사업(87.5%)’이며, ‘계속고용장려금(83.5%)’, ‘고령자고용지원금(82.4%)’, ‘신중년적합직무장려금(80.0%)’ 순으로 도움이 된다는 응답 비중이 높게 나타났다. 다만, 본 조사 대상에는 시니어인턴십사업 참여기업이 다수 포함되어 있다는 점에서 조사 결과 해석에 유의할 필요가 있다.

표 6-8 | 고령인력 채용 및 채용확대 도움 정도

(단위: 명, %)

구분	사례수(명)	채용 및 채용확대 도움정도					
		시니어 인턴십	고령자고용 지원금	계속고용 장려금	고령자 친화기업	신중년 적합직무 장려금	
전 체	1,400	87.5	82.4	83.5	78.2	80.0	
지역	수도권	653	87.4	88.0	87.9	79.7	83.6
	충청권	157	83.9	85.9	88.1	75.0	76.6
	호남권	126	88.6	83.5	83.6	76.9	82.1
	경북권	143	80.9	73.4	76.2	83.3	78.2
	경남권	272	88.9	81.3	82.1	79.2	79.3
	강원/제주	49	84.4	82.1	82.8	75.0	80.8
규모	20명 미만	482	83.5	71.9	73.2	88.5	75.0
	20명 이상 100명 미만	628	73.4	85.7	84.1	75.0	85.3
	100명 이상	290	81.3	83.6	82.80	75.0	83.6
업종	제조업	598	82.1	86.6	75.0	88.5	76.6
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	171	88.9	82.1	85.3	75.0	82.1
	보건업 및 사회복지 서비 스업	228	85.7	78.2	80.0	73.2	78.2
	기타 업종	403	80.5	79.3	82.3	80.2	79.3

참고 : 도움정도는 각 제도가 고령인력 채용 및 채용확대에 '비교적 도움이 된다', '상당히 도움이 된다'의 비중을 의미함.

## 2) 고용유지, 계속고용 인식 및 수요

1년 이상 고용을 지속하고 있는 기업체(n=696)를 대상으로 고용유지 및 계속고용에 대한 인식과 수요를 조사하였다. 주요 결과를 정리하면 다음과 같다.

### (1) 고용유지 및 계속고용 의향

1년 이상 고용을 유지하고 있는 686개 기업체를 대상으로 향후 계속고용에 대한 의향을 조사한 결과 60% 이상이 고용을 유지 또는 연장할 계획이 있다고 응답하였다. 업종별로 살펴보면 '보건 및 사회복지서비스업(68.4%)'에서 연장 계획이 있는 기업체 비중이 가장 많았고, '제조업(67.5%)', '사업시설 관리, 사

업 지원 및 임대 서비스업(61.4%)’ 순으로 나타났다. 기업규모별로는 규모가 커질수록 고용 연장 계획이 있는 기업체 비중이 많아져 ‘100명 이상(77.3%)’ 기업체의 연장수요가 가장 높은 것으로 나타났다.

표 6-9 | 고령근로자 고용유지 및 계속고용 계획 여부

(단위: 명, %)

		사례수(명)	연장 계획 있음
전체		696	68.3
지역	수도권	328	73.4
	충청권	78	69.2
	호남권	58	65.0
	경북권	72	64.3
	경남권	135	72.1
	강원/제주	25	60.0
규모	20명 미만	313	65.3
	20명 이상 100명 미만	292	67.1
	100명 이상	90	77.3
업종	제조업	209	67.5
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	167	61.4
	보건업 및 사회복지 서비스업	244	68.4
	기타 업종	77	62.0

## (2) 고용유지 및 계속고용 이유

고용을 유지하고자 하는 가장 주된 이유는 ‘적합직무(54.8%)’ 때문으로 나타났다. 이어서 ‘인력난 해소(42.8%)’, ‘우수한 업무태도(33.3%)’가 고용을 유지하고자 하는 주된 이유로 나타났다. 이러한 조사결과는 앞서 살펴본 고령인력 채용 기준과 유사한 것을 알 수 있는데, 이러한 조사결과로 보아 기업체에서 인식하는 ‘고령자에게 적합한 직무’는 고령인력을 채용하고 고용을 유지하는데 상당히 중요한 기준이 되는 것을 알 수 있다.

한편, 기업규모가 적을수록 ‘인력난 해소’를 위해 유지하려는 기업체 비중이 높게 나타나 ‘20명 미만’ 소규모 사업체의 경우 42.9%가 인력난 해소를 위해 계속고용하려는 것으로 확인되었다. 기업규모가 클수록 ‘적합 직무’이기 때문에

고용을 유지하려는 기업체 비중이 높아져 '100명 이상' 기업체의 경우 54.2%가 적합 직무이기 때문에 계속고용하려는 것으로 나타난다.

업종별로 살펴보면, '사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업'의 경우 '인력난 해소(58.2%)'를 위해 고용유지하려는 기업 비중과 '적합 직무(56.7%)'이기 때문에 고용을 유지하려는 기업 비중이 타 업종에 비해 높은 것으로 확인되었다.

표 6-10 | 고령근로자 고용유지 및 계속고용 사유 (중복응답가능)

(단위: 명, %)

구분		사례수(명)	적합직무	우수한 업무 태도	인력난 해소	기타
전체		696	54.8	33.3	42.8	16.8
지역	수도권	328	46.7	44.2	39.0	18.8
	충청권	78	43.3	40.2	36.5	10.0
	호남권	58	54.8	30.4	45.0	16.7
	경북권	72	32.3	30.9	35.9	16.7
	경남권	135	47.6	40.8	45.8	19.4
	강원/제주	25	53.1	32.0	46.3	7.9
규모	20명 미만	313	49.2	33.8	42.9	18.8
	20명 이상 100명 미만	292	52.3	28.8	52.3	27.3
	100명 이상	90	54.2	26.3	33.3	15.8
업종	제조업	209	44.4	33.4	45.5	20.0
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	167	56.7	22.6	58.2	15.9
	보건업 및 사회복지 서비스업	244	54.8	33.3	44.2	18.8
	기타 업종	77	42.1	24.3	32.4	22.7

### (3) 고용유지 및 계속고용에 도움이 되는 정책사업

시니어인턴십사업을 포함하여 고령근로자의 고용유지 및 계속고용을 장려하기 위한 정책을 중심으로 이러한 정책들이 고령근로자 고용유지, 계속고용에 실질적으로 도움이 되고 있는지 기업체의 인식을 조사하였다.

먼저 현재 고령자 고용(유지)지원제도에 대한 인지도를 조사한 결과, '시니어

인턴십(73.2%)’ 과 ‘고령자고용지원금(72.6%)’ 제도에 대한 인지도가 높았으며, 이어서 ‘고령자계속고용장려금(64.4%)’, ‘고령자친화기업(39.7%)’, ‘신중년 적합직무 장려금(33.7%)’ 순으로 나타났다. 다만, 본 조사는 시니어인턴십 참여기업을 다수 포함하고 있어 시니어인턴십사업에 대한 인지도가 높다는 점에 유의할 필요가 있다.

표 6-11 | 고령자 고용(유지)지원 제도 인지도(중복응답가능)

(단위: 명, %)

구분	사례수 (명)	제도별 인지도					
		시니어 인턴십	고령자고용 지원금	계속고용 장려금	고령자친화 기업	신중년 적합직무 장려금	
전체	696	73.2	72.6	64.4	39.7	33.7	
지역	수도권	328	74.5	73.5	74.4	34.2	31.6
	충청권	78	74.4	78.9	60	53.3	42.2
	호남권	58	68.3	77.8	55.2	41.7	36.1
	경북권	72	68.3	65.9	63.7	48.8	36.6
	경남권	135	75.4	65.4	72	33.3	34.6
	강원/제주	25	74.3	71.4	52.9	71.4	14.3
규모	20명 미만	313	72.2	60.9	67.1	39.9	27.5
	20명 이상 100명 미만	292	81.7	74.3	60	40.6	38.3
	100명 이상	90	62.7	79.9	64.2	37.3	33.7
업종	제조업	209	72.3	73.3	63.4	56.4	50.5
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	167	79.2	70.8	54.3	32.8	19.7
	보건업 및 사회복지 서 비스업	244	68.2	72.6	69.5	28.0	31.8
	기타 업종	77	70.0	71.7	66.1	39.4	28.8

참고 : 인지도는 각 제도별 ‘알고 있음’의 비율을 의미함.

이어서 이러한 제도들이 고령인력 고용유지 및 계속고용에 실질적으로 도움을 주었다고 생각하는지 각 제도별 도움정도를 조사한 결과, 60% 수준에서 도움이 되었다(비교적 도움이 되었다+상당히 도움이 되었다)고 응답하였다. 기업체에

서 가장 도움이 많이 되었다고 느끼는 제도는 ‘계속고용장려금(64.6%)’이며, 이어서 ‘고령자고용지원금(63.1%)’, ‘시니어인턴십(61.6%)’ 순으로 나타났다.

표 6-12 | 고용유지, 계속고용에 도움 정도

(단위: 명, %)

구분	사례수(명)	고용유지에 도움정도				
		시니어 인턴십	고령자고용 지원금	계속고용 장려금	신중년 적합 직무 장려금	
전체	696	61.6	63.1	64.6	60.1	
지역	수도권	328	53.5	61.5	63.4	69.2
	충청권	78	68.9	64.4	60.0	61.7
	호남권	58	77.8	58.3	60.0	65.0
	경북권	72	65.9	68.3	62.8	65.0
	경남권	135	65.4	65.4	77.4	57.5
	강원/제주	25	71.4	64.3	53.8	59.23
규모	20명 미만	313	80.3	73.3	76.2	57.5
	20명 이상 100명 미만	292	65.0	50.8	62.3	68.1
	100명 이상	90	43.0	62.6	55.2	60.8
업종	제조업	209	65.2	61.4	62.5	71.3
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	167	60.9	52.2	52.4	45.0
	보건업 및 사회복지 서비스업	244	58.3	71.7	51.2	56.9
	기타 업종	77	69.9	62.7	76.5	75.0

참고 : 도움정도는 각 사업별로 고용유지에 ‘비교적 도움이 되었다’, ‘상당히 도움이 되었다’ 고 응답한 비율의 합을 의미함.

### 3) 고용유지, 계속고용을 위한 지원 욕구

전체 응답 기업체를 대상으로 향후 고용유지, 계속고용을 위한 전제 조건과 제도적 지원 욕구를 조사하였다. 조사 결과, ‘인건비 지원 강화(85.7%)’에 대한 욕구가 압도적으로 컸으며, ‘고용 후 인사/노무/안전관리 지원 강화(38.3%)’, ‘적합일자리 개발(28.7%)’, ‘적절한 구인구직 정보 제공 강화(19.8%)’에 대한 욕구가 있는 것으로 나타났다.

고용 후 인사/노무/안전 관리 지원에 대한 욕구는 최근 중대재해처벌법 등으

로 사업장 내 안전관리 철저가 요구되는 가운데 고령근로자의 안전 및 산업재해에 대한 기업체의 부담이 작용했을 가능성이 크다. 인건비 지원 강화에 대한 욕구는 기업 규모에 따라 차이가 크게 나타나는데, 기업규모가 영세한 ‘20명 미만(96.2%)’ 사업체와 ‘100명 이상(80.1%)’의 중견기업 간에 차이가 16.1%p로 나타났다.

표 6-13 | 고령근로자 고용유지, 계속고용을 위한 지원 욕구(중복응답)

(단위: 명, %)

구분	사례수 (명)	제도적 지원 욕구					
		인건비 지원 강화	적합일자리 개발/보급	인사/노무/ 안전관리 지원 강화	적절한 구인구직 정보 매칭	기타	
전체	1,400	85.7	28.7	38.3	19.8	7.5	
지역	수도권	653	81.0	25.1	40.1	44.4	7.5
	충청권	157	93.8	35.6	28.6	8.3	11.1
	호남권	126	81.8	33.3	25.0	9.1	2.8
	경북권	143	87.5	41.5	28.6	28.6	9.8
	경남권	272	79.5	20.5	40.8	18.2	5.1
	강원/제주	49	80.6	50.0	50.0	17.2	14.3
규모	20명 미만	482	96.2	23.3	38.9	21.1	6.5
	20명 이상 100명 미만	628	85.1	29.4	27.7	24.3	6.7
	100명 이상	290	80.1	19.3	45.5	25.0	10.8
업종	제조업	598	85.7	42.6	55.3	22.9	6.9
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	171	80.6	27.9	36.4	11.1	8.2
	보건업 및 사회복지 서비스업	228	81.3	17.8	52.2	22.5	8.4
	기타 업종	403	83.1	27.3	10.7	20.6	6.8

참고 : 기타에는 ‘고령자 고용기업 우선구매 확대’, ‘고령자고용에 대한 홍보강화’, ‘교육훈련 서비스 강화’, ‘기타 사항(자유서술)’을 포함함.

## 제2절 고령인력 고용유지 요인분석

### 1. 분석 방법

시니어인턴에 참여한 노인들이, 시니어인턴을 포함하여 어느 정도 고용이 유지되는지, 그리고 시니어인턴을 마친 후 얼마나 다시 취업하는지, 인턴했던 사업체에 다시 재고용되는지, 어떤 개인 또는 사업체 특성이 이러한 재취업이나 재고용에 영향을 미치는지를 분석하였다.

시니어인턴을 마치고 재취업 또는 재고용될 경우, 새로 얻은 일자리에서의 고용유지 기간은 얼마나 되는지, 어떤 개인 또는 사업체 특성이 이러한 고용유지 기간에 영향을 미치는지를 분석하였다

이 분석에 사용된 데이터는 노인인력개발원에서 구축한 시니어인턴참여자 DB와 고용보험DB 데이터이다. 다만, 2022년 이전 인턴 참가자 데이터는 고용보험DB와 연계되기도 어렵고 불완전한 측면이 있고 2023년 데이터는 아직 고용유지 기간을 평가하기에는 기간이 짧기 때문에 주로 2022년 데이터를 활용한다. 한편, 시니어인턴 참여자와 참여기업 중 표본을 추출하여 실시한 설문조사 자료를 활용하여 시니어인턴 일자리의 근속기간을 분석하였다.

### 2. 주요 분석 결과

#### 1) 기본 데이터

시니어인턴 사업 지원자 규모와 추이는 <표 6-14>과 같으며, <표 6-15>에서 볼 때, 평균인턴기간은 시니어인턴의 경우 2022년의 경우 2.7개월 정도로 나타나고 있다.

표 6-14 | 지원유형별 연도별 참여자 수

(단위: 명)

	전체	2018	2019	2020	2021	2022
전체	143,787	5,686	7,349	15,547	34,434	46,570
세대통합형	2,888	-	-	189	595	1,094
시니어인턴	109,630	-	-	13,847	29,506	37,135
인턴(일반)	1,772	586	1,148	38		32,264
인턴(장기취업유형)	15,291	534	719	1,155	2,640	5,647
인턴(전략직종)	10,326	4,563	5,476	287	-	-
체험형	3,880	-	-	-	1,426	2,482

표 6-15 | 지원유형별 연도별 평균 인턴 기간

(단위: 개월)

	전체	2018	2019	2020	2021	2022	2023
전체	4.3	3.8	4.0	3.7	3.8	4.5	4.8
세대통합형	0.2	-	-	0.0	0.7	0.0	0.0
시니어인턴	2.7	-	-	2.6	2.6	2.7	2.8
인턴(일반)	2.5	2.7	2.5	2.2	-	-	-
인턴(장기취업유형)	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0
인턴(전략직종)	2.4	2.3	2.5	2.3	-	-	-
체험형	2.9	-	-	-	2.9	2.8	-

## 2) 고용유지 기간

인턴 후 계속고용을 하는지에 대한 분석을 2022년 데이터에 한정해서 검토해보았다. <표 6-16>에서 볼 때, 인턴을 마치고 고용을 하지 않는 비중은 9.2%이다. 시니어인턴의 경우 인턴을 마친 후 6개월 계속 고용 시 3개월 추가로 지원하고 있다. 시니어인턴을 마치고 계속고용 기간이 3-5개월인 경우는 1.5%로 미미하며, 6개월 이상 지원하는 경우가 거의 90%에 달한다. 계속고용 인센티브가 작동하는 것으로 판단된다. 계속고용할 경우 추가 3개월만 지원하지만, 9-11개월을 계속고용하는 비중이 46%에 달한다.

표 6-16 | 인턴 후 계속고용 기간별 비중(2022년)(남성)

(단위: 명, %)

	고용안함	계속고용				
		3-5개월	6-8개월	9-11개월	12개월	합계
시니어인턴	2,667	424	6,015	13,329	6,623	29,058
	(9.2)	(1.5)	(20.7)	(45.9)	(22.8)	(100.0)
세대통합형	100	4	288	115	587	994
	(9.1)	(0.4)	(29.0)	(11.6)	(59.1)	(100.0)
체험형	2,410	-	-	-	-	2,410
	(100.0)	-	-	-	-	(100.0)
합계	5,077	428	6,303	13,444	7,210	32,462
	(15.6)	(1.3)	(19.4)	(41.4)	(22.2)	(100.0)

이를 연령별로 보면, 연령이 많을수록 여성일수록 당연히 인턴 후 고용안하는 비중이 높아진다. 다만, 60대 초반과 60대 후반 사이에 차이는 그리 크지 않아 보인다.

표 6-17 | 인턴 후 계속고용 기간별 비중(2022년)(연령별)

(단위: 명, %)

	고용안함	계속고용				
		3-5개월	6-8개월	9-11개월	12개월	합계
60~64세	1,532	264	3,101	8,058	4,214	17,169
	(8.9)	(1.5)	(18.1)	(46.9)	(24.5)	(100.0)
65~69세	753	101	1,814	3,764	1,760	8,192
	(9.2)	(1.2)	(22.1)	(46.0)	(21.5)	(100.0)
70세 이상	382	59	1,100	1,507	649	3,697
	(10.3)	(1.6)	(29.8)	(40.8)	(17.6)	(100.0)
합계	2,667	424	6,015	13,329	6,623	29,058
	(9.2)	(1.5)	(20.7)	(45.9)	(22.8)	(100.0)

표 6-18 | 인턴 후 계속고용 기간별 비중((2022년)(남성)

(단위: 명, %)

	고용안함	계속고용				
		3-5개월	6-8개월	9-11개월	12개월	합계
60~64세	922	175	2,030	5,084	2,893	11,104
	(8.3)	(1.6)	(18.3)	(45.8)	(26.1)	(100.0)
65~69세	458	74	1,274	2,657	1,282	5,745
	(8.0)	(1.3)	(22.2)	(46.3)	(22.3)	(100.0)
70세 이상	232	35	786	1,156	485	2,694
	(8.6)	(1.3)	(29.2)	(42.9)	(18.0)	(100.0)
합계	1,612	284	4,090	8,897	4,660	19,543
	(8.2)	(1.5)	(20.9)	(45.5)	(23.8)	(100.0)

표 6-19 | 연령대별 인턴 후 계속고용 기간별 비중(2022년)(여성)

(단위: 명, %)

	고용안함	계속고용				
		3-5개월	6-8개월	9-11개월	12개월	합계
60~64세	610	89	1,071	2,974	1,321	6,065
	(10.1)	(1.5)	(17.7)	(49.0)	(21.8)	(100.0)
65~69세	295	27	540	1,107	478	2,447
	(12.1)	(1.1)	(22.1)	(45.2)	(19.5)	(100.0)
70세 이상	150	24	314	351	164	1,003
	(15.0)	(2.4)	(31.3)	(35.0)	(16.4)	(100.0)
합계	1,055	140	1,925	4,432	1,963	9,515
	(11.1)	(1.5)	(20.2)	(46.6)	(20.6)	(100.0)

한편, 임금수준별로 볼 경우, 임금이 많은 일자리의 인턴일수록 계속고용의 비중이 크게 증가한다. 150만원 이하의 일자리에서는 계속고용하는 비중이 84.1%인 반면, 300만원 이상인 경우 96.2%에 달한다. 300만원 이상 일자리의 경우 12개월 계속고용하는 경우의 비중이 거의 30%에 달한다. 다만 여성의 경우 23.6%로 약간 낮은 편이다. 계속고용할 경우 추가 3개월만 지원하지만, 9-11개월을 계속고용하는 비중이 200만원 이상 일자리의 경우 거의 50%에 육박한다.

표 6-20 | 임금수준별 인턴 후 계속고용 기간별 비중(2022년)

(단위: 명, %)

	고용안함	계속고용				
		3-5개월	6-8개월	9-11개월	12개월	합계
150만원 이하	1,131 (15.9)	139 (2.0)	1,561 (22.0)	2,771 (39.0)	1,510 (21.2)	7,112 (100.0)
150-200만원	622 (10.5)	76 (1.3)	1,284 (21.8)	2,692 (45.6)	1,229 (20.8)	5,903 (100.0)
200-300만원	680 (5.7)	160 (1.4)	2,496 (21.1)	5,857 (49.4)	2,658 (22.4)	11,851 (100.0)
300만원 이상	154 (3.8)	48 (1.2)	674 (16.5)	1,999 (48.8)	1,221 (29.8)	4,096 (100.0)
합계	2,587 (8.9)	423 (1.5)	6,015 (20.8)	13,319 (46.0)	6,618 (22.9)	28,962 (100.0)

표 6-21 | 임금수준별 인턴 후 계속고용 기간별 비중(2022년)(남성)

(단위: 명, %)

	고용안함	계속고용				
		3-5개월	6-8개월	9-11개월	12개월	합계
150만원 이하	558 (14.5)	81 (2.1)	761 (19.8)	1,578 (41.1)	862 (22.5)	3,840 (100.0)
150-200만원	406 (10.8)	46 (1.2)	874 (23.2)	1,638 (43.5)	800 (21.3)	3,764 (100.0)
200-300만원	488 (5.9)	115 (1.4)	1,850 (22.2)	3,979 (47.8)	1,896 (22.8)	8,328 (100.0)
300만원 이상	140 (3.9)	42 (1.2)	605 (16.9)	1,692 (47.3)	1,099 (30.7)	3,578 (100.0)
합계	1,592 (8.2)	284 (1.5)	4,090 (21.0)	8,887 (45.6)	4,657 (23.9)	19,510 (100.0)

표 6-22 | 임금수준별 인턴 후 계속고용 기간별 비중(2022년)(여성)

(단위: 명, %)

	고용안함	계속고용				
		3-5개월	6-8개월	9-11개월	12개월	합계
150만원 이하	573 (17.5)	58 (1.8)	800 (24.5)	1,193 (36.5)	648 (19.8)	3,272 (100.0)
150-200만원	216 (10.1)	30 (1.4)	410 (19.2)	1,054 (49.3)	429 (20.1)	2,139 (100.0)
200-300만원	192 (5.5)	45 (1.3)	646 (18.3)	1,878 (53.3)	762 (21.6)	3,523 (100.0)
300만원 이상	14 (2.7)	6 (1.2)	69 (13.3)	307 (59.3)	122 (23.6)	518 (100.0)
합계	995 (10.5)	139 (1.5)	1,925 (20.4)	4,432 (46.9)	1,961 (20.7)	9,452 (100.0)

업종별로 볼 경우, 인턴 종료 후 고용하지 않는 비중은 금융보험업이 가장 높은 23.5%이지만, 금융보험업의 경우 시니어인턴 일자리 규모 자체가 매우 작다. 상대적으로 참여자수가 많은 보건및사회복지서비스업에서 계속고용하지 않는 비중이 14.5%로 높은 편이다. 그 다음으로 예술스포츠여가업종에서 13.0%를 나타내고 있다. 계속고용 비중이 가장 높은 업종은 운수업과 제조업 등으로 볼 수 있다. 도소매업의 경우에도 평균이상의 계속고용 비중을 나타내고 있다.

직종별로 볼 경우, 예술디자인방송스포츠 직종에서 계속고용하지 않는 경우의 비중이 낮는데, 인턴 참여자 일자리 수가 크지 않다. 가장 참여자 비중이 경비청소음식서비스 등의 직종에서 계속고용하는 비중은 약 90%에 달한다. 상대적으로 경영사무금융보험 등 사무직의 경우 계속고용하는 비중이 92.3%로 높은 편으로 나타난다. 생산직의 경우 계속 고용비중이 91.2%로 약간 낮은 편이다. 업종에서 제조업의 계속고용 비중은 평균이상이지만, 생산직의 경우는 평균 이하이다.

계속고용 여부를 종속변수로 하여 로짓분석을 해볼 경우, 앞에서 본 결과와 거의 유사하다. 특히, 임금 수준에 따라서 계속고용 여부의 차이가 큰 것으로 보인다. 임금 수준이 계속고용 여부를 결정하는 데 큰 역할을 하는 것으로 보인다.

다. 다른 요인들을 통제할 때, 생산직의 경우 계속고용 확률이 유의하게 낮은 것으로 나타나고 있다. 반면, 업종 효과를 볼 때에는, 운수업, 건설업, 제조업 등에서 계속고용 확률이 높은 것으로 나타나고 있다.

표 6-23 | 업종별 인턴 후 계속고용 기간별 비중(2022년)

(단위: %)

	고용안함	계속고용				
		3-5개월	6-8개월	9-11개월	12개월	합계
건설업	126	10	290	609	502	1,537
	(8.2)	(0.7)	(18.9)	(39.6)	(32.7)	(100.0)
광업	0	0	0	1	1	2
	0.0	0.0	0.0	(50.0)	(50.0)	(100.0)
교육 서비스업	89	35	252	454	255	1,085
	(8.2)	(3.2)	(23.2)	(41.8)	(23.5)	(100.0)
금융 및 보험업	4	0	8	5	0	17
	(23.5)	0.0	(47.1)	(29.4)	0.0	(100.0)
기타	312	21	434	494	202	1,463
	(21.3)	(1.4)	(29.7)	(33.8)	(13.8)	(100.0)
농업/임업 및 어업	62	10	569	88	66	795
	(7.8)	(1.3)	(71.6)	(11.1)	(8.3)	(100.0)
도매 및 소매업	192	23	495	1,023	541	2,274
	(8.4)	(1.0)	(21.8)	(45.0)	(23.8)	(100.0)
보건업 및 사회복지 서비스업	334	28	291	1,141	517	2,311
	(14.5)	(1.2)	(12.6)	(49.4)	(22.4)	(100.0)
부동산업 및 임대업	39	7	118	259	39	462
	(8.4)	(1.5)	(25.5)	(56.1)	(8.4)	(100.0)
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	548	143	1,860	3,610	742	6,903
	(7.9)	(2.1)	(26.9)	(52.3)	(10.8)	(100.0)
숙박 및 음식점업	203	35	139	610	416	1,403
	(14.5)	(2.5)	(9.9)	(43.5)	(29.7)	(100.0)
예술/스포츠 및 여가관련 서비스업	34	1	87	98	42	262
	(13.0)	(0.4)	(33.2)	(37.4)	(16.0)	(100.0)
운수업	219	44	474	2,401	737	3,875
	(5.7)	(1.1)	(12.2)	(62.0)	(19.0)	(100.0)
전기/가스/증기 및 수도사업	7	0	7	41	21	76

	고용안함	계속고용				
		3-5개월	6-8개월	9-11개월	12개월	합계
	(9.2)	0.0	(9.2)	(54.0)	(27.6)	(100.0)
전문/과학 및 기술 서비스업	21	2	113	92	145	373
	(5.6)	(0.5)	(30.3)	(24.7)	(38.9)	(100.0)
제조업	391	59	612	1,985	2,202	5,249
	(7.5)	(1.1)	(11.7)	(37.8)	(42.0)	(100.0)
출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	19	3	26	115	54	217
	(8.8)	(1.4)	(12.0)	(53.0)	(24.9)	(100.0)
하수·폐기물 처리/원료재생 및 환경복원업	11	0	22	70	18	121
	(9.1)	0.0	(18.2)	(57.9)	(14.9)	(100.0)
협회 및 단체/수리 및 기타 개인 서비스업	56	3	218	233	123	633
	(8.9)	(0.5)	(34.4)	(36.8)	(19.4)	(100.0)
합계	2,667	424	6,015	13,329	6,623	29,058
	(9.2)	(1.5)	(20.7)	(45.9)	(22.8)	(100.0)

표 6-24 | 직종별 인턴 후 계속고용 기간별 비중(2022년)

(단위: %)

	고용안함	계속고용				
		3-5개월	6-8개월	9-11개월	12개월	합계
건설·채굴직	68	3	122	270	151	614
	(11.1)	(0.5)	(19.9)	(44.0)	(24.6)	(100.0)
경영·사무·금융·보험직	179	26	441	1,026	646	2,318
	(7.7)	(1.1)	(19.0)	(44.3)	(27.9)	(100.0)
교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	42	1	120	193	110	466
	(9.0)	(0.2)	(25.8)	(41.4)	(23.6)	(100.0)
농림어업직	189	43	1,741	504	232	2,709
	(7.0)	(1.6)	(64.3)	(18.6)	(8.6)	(100.0)
미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	732	135	1,170	4,040	1,277	7,354
	(10.0)	(1.8)	(15.9)	(54.9)	(17.4)	(100.0)
보건·의료직	70	9	42	392	164	677
	(10.3)	(1.3)	(6.2)	(57.9)	(24.2)	(100.0)
설치·정비·생산직	665	88	899	2,930	2,210	6,792
	(9.8)	(1.3)	(13.2)	(43.1)	(32.5)	(100.0)
연구직 및 공학 기술직	62	14	249	430	345	1,100
	(5.6)	(1.3)	(22.6)	(39.1)	(31.4)	(100.0)

	고용안함	계속고용				합계
		3-5개월	6-8개월	9-11개월	12개월	
영업·판매·운전·운송직	631	85	1,199	3,493	1,475	6,883
	(9.2)	(1.2)	(17.4)	(50.8)	(21.4)	(100.0)
예술·디자인·방송·스포츠직	29	20	32	51	13	145
	(20.0)	(13.8)	(22.1)	(35.2)	(9.0)	(100.0)
합계	2,667	424	6,015	13,329	6,623	29,058
	(9.2)	(1.5)	(20.7)	(45.9)	(22.8)	(100.0)

표 6-25 | 계속고용여부 로짓 회귀분석 결과

Parameter	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq	Odds Ratio Estimates
Intercept	0.886	0.334	7.051	0.008	
남성더미	0.072	0.048	2.217	0.137	1.075
연령	0.012	0.005	5.459	0.020	1.012
150-200만원더미	0.592	0.054	119.339	<.0001	1.807
200-300만원더미	1.293	0.054	571.648	<.0001	3.645
300만원이상더미	1.747	0.092	357.179	<.0001	5.737
사무및연구직	-0.058	0.089	0.428	0.513	0.944
음식경비청소등 서비스직	-0.120	0.061	3.893	0.049	0.887
판매운송직	-0.101	0.152	0.440	0.507	0.904
생산직	-0.458	0.059	60.262	<.0001	0.633
건설 및 농림어업직	-0.044	0.078	0.319	0.572	0.957

표 6-26 | 계속고용여부 로짓 회귀분석 결과

Parameter	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq	Odds Ratio Estimates
Intercept	-0.218	0.343	0.406	0.524	
남성더미	-0.113	0.048	5.666	0.017	0.893
연령	0.016	0.005	10.300	0.001	1.016
150-200만원더미	0.600	0.055	119.800	<.0001	1.822
200-300만원더미	1.303	0.055	562.075	<.0001	3.679
300만원이상더미	1.755	0.093	354.489	<.0001	5.781
사무및연구직	0.536	0.115	21.721	<.0001	1.710
건설업	1.475	0.128	131.877	<.0001	4.371

Parameter	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq	Odds Ratio Estimates
교육 서비스업	0.823	0.149	30.719	<.0001	2.277
농업/임업 및 어업	0.973	0.099	96.715	<.0001	2.645
도매 및 소매업	0.439	0.088	24.806	<.0001	1.551
보건업 및 사회복지 서비스업	0.717	0.181	15.662	<.0001	2.048
부동산업 및 임대업	0.796	0.078	104.521	<.0001	2.217
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	0.362	0.102	12.510	0.000	1.436
숙박 및 음식점업	0.610	0.197	9.584	0.002	1.840
예술/스포츠 및 여가관련 서비스업	1.490	0.095	245.211	<.0001	4.437
운수업	1.216	0.237	26.415	<.0001	3.372
전문/과학 및 기술 서비스업	0.765	0.084	83.512	<.0001	2.149
제조업	0.940	0.253	13.842	0.000	2.560
출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	0.901	0.155	33.680	<.0001	2.461

계속고용하지 않는 사유를 볼 때, 이직이나 기타 일자리 사업 참여 등의 비중이 가장 높다. 각각 68.1%, 2.6%에 달해 합해서 70.6%에 달한다. 즉, 다른 일자리로의 이직이 계속고용하지 않는 이유의 2/3 이상을 차지한다. 자발적 이직이 많은 것으로 판단된다. 건강이나 사망 등의 사유는 14.5%이고 업무와 관련된 사유는 비중이 높지 않은 편이다.

임금수준별로 볼 경우, 임금수준이 높은 일자리에서 이직으로 인해 계속고용하지 않는 비중이 높은 것으로 나타나고 있다. 300만원 이상 인턴 일자리의 경우 계속고용하지 않는 이유로 이직이 76.8%에 달하지만, 150만원 이하 일자리에서는 55.5%에 불과하다. 저임금일자리 경우 주로 건강악화질병 등의 사유가 많은 것으로 나타났다.

업종별로 볼 경우, 이직으로 인해 계속고용하지 않는 비중이 높은 업종은 사업시설관리및지원서비스업에서 75.7%로 높고, 운수업 등이 높은 비중으로 나타났다. 직종별로 볼 경우, 연구공학기술직에서 이직 사유가 비중이 높고, 판매나 운송직에서도 68.5%로 높은 비중을 나타내고 있다. 상대적으로 좋은 일자리에 이직으로 인해 계속고용이 이루어지지 않는 비중이 높은 것으로 판단된다.

표 6-27 | 연령대별 고용안함 사유별 비중(2022년)(남성)

(단위: 명, %)

	건강 악화, 질병, 사망	이직	기타 일자리 사업 참여	계약 만료	회사 사정상 중도 탈락 유도	낮은 임금 수준	높은 노동 강도	업무에 대한 불만	교통 불편	동료 관계	불성실	적성	전체
60~64세	134	631	24	20	4	3	14	4	18	7	61	6	926
	(14.5)	(68.1)	(2.6)	(2.2)	(0.4)	(0.3)	(1.5)	(0.4)	(1.9)	(0.8)	(6.6)	(0.7)	(100.0)
65~69세	74	294	11	16	10	2	3	2	6	3	34	3	458
	(16.2)	(64.2)	(2.4)	(3.5)	(2.2)	(0.4)	(0.7)	(0.4)	(1.3)	(0.7)	(7.4)	(0.7)	(100.0)
70세 이상	42	139	6	16	0	1	1	1	2	4	20	0	232
	(18.1)	(59.9)	(2.6)	(6.9)	0.0	(0.4)	(0.4)	(0.4)	(0.9)	(1.7)	(8.6)	0.0	(100.0)
합계	250	1,064	41	52	14	6	18	7	26	14	115	9	1,616
	(15.5)	(65.8)	(2.5)	(3.2)	(0.9)	(0.4)	(1.1)	(0.4)	(1.6)	(0.9)	(7.1)	(0.6)	(100.0)

표 6-28 | 연령대별 고용안함 사유별 비중(2022년)

(단위: 명, %)

	건강 악화, 질병, 사망	이직	기타 일자리 사업 참여	계약 만료	회사 사정상 중도 탈락 유도	낮은 임금 수준	높은 노동 강도	업무에 대한 불만	교통 불편	동료 관계	불성실	적성	전체
60~64세	110	369	27	23	16	1	5	0	9	2	39	9	610
	(18.0)	(60.5)	(4.4)	(3.8)	(2.6)	(0.2)	(0.8)	0.0	(1.5)	(0.3)	(6.4)	(1.5)	(100.0)
65~69세	52	171	7	16	18	0	0	0	5	0	20	6	295
	(17.6)	(58.0)	(2.4)	(5.4)	(6.1)	0.0	0.0	0.0	(1.7)	0.0	(6.8)	(2.0)	(100.0)
70세 이상	31	66	7	32	0	0	1	1	0	2	8	2	150
	(20.7)	(44.0)	(4.7)	(21.3)	0.0	0.0	(0.7)	(0.7)	0.0	(1.3)	(5.3)	(1.3)	(100.0)
합계	193	606	41	71	34	1	6	1	14	4	67	17	1,055
	(18.3)	(57.4)	(3.9)	(6.7)	(3.2)	(0.1)	(0.6)	(0.1)	(1.3)	(0.4)	(6.4)	(1.6)	(100.0)

표 6-29 | 임금수준별 고용안함 사유별 비중(2022년)(전체)

(단위: 명, %)

	건강 악화, 질병, 사망	이직	기타 일자리 사업 참여	계약 만료	회사 사정상 중도 탈락 유도	낮은 임금 수준	높은 노동 강도	업무에 대한 불만	교통 불편	동료 관계	불성실	적성
150만원 이하	219	628	43	62	39	3	13	3	18	14	74	15
	(19.4)	(55.5)	(3.8)	(5.5)	(3.5)	(0.3)	(1.2)	(0.3)	(1.6)	(1.2)	(6.5)	(1.3)
150-200만원	109	400	19	12	5	1	4	2	6	1	60	3
	(17.5)	(64.3)	(3.1)	(1.9)	(0.8)	(0.2)	(0.6)	(0.3)	(1.0)	(0.2)	(9.7)	(0.5)
200-300만원	98	470	19	21	3	0	5	3	14	1	42	7
	(14.4)	(68.8)	(2.8)	(3.1)	(0.4)	0.0	(0.7)	(0.4)	(2.1)	(0.2)	(6.2)	(1.0)
300만원 이상	14	119	0	9	1	2	2	0	1	2	4	1
	(9.0)	(76.8)	0.0	(5.8)	(0.7)	(1.3)	(1.3)	0.0	(0.7)	(1.3)	(2.6)	(0.7)

표 6-30 | 임금수준별 고용안함 사유별 비중(2022년)(남성)

(단위: 명, %)

	건강 악화, 질병, 사망	이직	기타 일자리 사업 참여	계약 만료	회사 사정상 중도 탈락 유도	낮은 임금 수준	높은 노동 강도	업무에 대한 불만	교통 불편	동료 관계	불성실	적성
150만원 이하	107	329	17	15	11	3	8	2	10	10	44	2
	(19.2)	(59.0)	(3.1)	(2.7)	(2.0)	(0.5)	(1.4)	(0.4)	(1.8)	(1.8)	(7.9)	(0.4)
150-200만원	64	269	10	7	1	0	4	2	5	1	41	2
	(15.8)	(66.3)	(2.5)	(1.7)	(0.3)	0.0	(1.0)	(0.5)	(1.2)	(0.3)	(10.1)	(0.5)
200-300만원	65	346	13	18	2	0	4	3	10	1	25	4
	(13.2)	(70.5)	(2.7)	(3.7)	(0.4)	0.0	(0.8)	(0.6)	(2.0)	(0.2)	(5.1)	(0.8)
300만원 이상	13	108	0	9	0	2	2	0	1	2	3	1
	(9.2)	(76.6)	0.0	(6.4)	0.0	(1.4)	(1.4)	0.0	(0.7)	(1.4)	(2.1)	(0.7)

표 6-31 | 임금수준별 고용안함 사유별 비중(2022년)(여성)

(단위: 명, %)

	건강 악화, 질병, 사망	이직	기타 일자리 사업 참여	계약 만료	회사 사정상 중도 탈락 유도	낮은 임금 수준	높은 노동 강도	업무에 대한 불만	교통 불편	동료 관계	불성실	적성
150만원 이하	112	299	26	47	28	0	5	1	8	4	30	13
	(19.6)	(52.2)	(4.5)	(8.2)	(4.9)	0.0	(0.9)	(0.2)	(1.4)	(0.7)	(5.2)	(2.3)
150-200만원	45	131	9	5	4	1	0	0	1	0	19	1
	(20.8)	(60.7)	(4.2)	(2.3)	(1.9)	(0.5)	0.0	0.0	(0.5)	0.0	(8.8)	(0.5)
200-300만원	33	124	6	3	1	0	1	0	4	0	17	3
	(17.2)	(64.6)	(3.1)	(1.6)	(0.5)	0.0	(0.5)	0.0	(2.1)	0.0	(8.9)	(1.6)
300만원 이상	1	11	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
	(7.1)	(78.6)	0.0	0.0	(7.1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(7.1)	0.0

표 6-32 | 업종별 고용안함 사유별 비중(2022년)

(단위: 명, %)

	건강 악화, 질병, 사망	이직	기타 일자리 사업 참여	계약 만료	회사 사정상 중도 탈락 유도	낮은 임금 수준	높은 노동 강도	업무에 대한 불만	교통 불편	동료 관계	불성실	적성	전체
건설업	16	82	0	14	0	0	0	0	2	1	11	0	126
	(12.7)	(65.1)	0.0	(11.1)	0.0	0.0	0.0	0.0	(1.6)	(0.8)	(8.7)	0.0	(100.0)
교육 서비스업	19	45	8	2	1	1	2	1	1	1	6	2	89
	(21.4)	(50.6)	(9.0)	(2.3)	(1.1)	(1.1)	(2.3)	(1.1)	(1.1)	(1.1)	(6.7)	(2.3)	(100.0)
금융 및 보험업	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
	(50.0)	(25.0)	(25.0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(100.0)
기타	27	242	2	5	0	1	1	0	3	11	22	2	316
	(8.5)	(76.6)	(0.6)	(1.6)	0.0	(0.3)	(0.3)	0.0	(1.0)	(3.5)	(7.0)	(0.6)	(100.0)
농업/임업 및 어업	11	26	2	0	2	0	1	1	7	0	12	0	62
	(17.7)	(41.9)	(3.2)	0.0	(3.2)	0.0	(1.6)	(1.6)	(11.3)	0.0	(19.4)	0.0	(100.0)
도매 및 소매업	28	108	12	17	5	0	1	1	5	0	11	4	192
	(14.6)	(56.3)	(6.3)	(8.9)	(2.6)	0.0	(0.5)	(0.5)	(2.6)	0.0	(5.7)	(2.1)	(100.0)
보건업 및 사회복지 서비스업	88	161	8	42	3	1	0	1	2	1	22	5	334
	(26.4)	(48.2)	(2.4)	(12.6)	(0.9)	(0.3)	0.0	(0.3)	(0.6)	(0.3)	(6.6)	(1.5)	(100.0)

	건강 악화, 질병, 사망	이직	기타 일자리 사업 참여	계약 만료	회사 사정상 중도 탈락 유도	낮은 임금 수준	높은 노동 강도	업무에 대한 불만	교통 불편	동료 관계	불성실	적성	전체
부동산업 및 임대업	4	26	0	0	0	0	0	0	1	0	8	0	39
	(10.3)	(66.7)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(2.6)	0.0	(20.5)	0.0	(100.0)
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	48	415	31	10	2	0	4	1	3	1	31	2	548
	(8.8)	(75.7)	(5.7)	(1.8)	(0.4)	0.0	(0.7)	(0.2)	(0.6)	(0.2)	(5.7)	(0.4)	(100.0)
숙박 및 음식점업	35	138	5	0	1	1	3	1	2	0	15	2	203
	(17.2)	(68.0)	(2.5)	0.0	(0.5)	(0.5)	(1.5)	(0.5)	(1.0)	0.0	(7.4)	(1.0)	(100.0)
예술/스포츠 및 여가관련 서비스업	8	9	0	16	0	0	0	0	0	0	0	1	34
	(23.5)	(26.5)	0.0	(47.1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(2.9)	(100.0)
운수업	40	151	6	4	0	1	0	0	3	1	12	1	219
	(18.3)	(69.0)	(2.7)	(1.8)	0.0	(0.5)	0.0	0.0	(1.4)	(0.5)	(5.5)	(0.5)	(100.0)
전기/가스/증기 및 수도사업	0	4	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	7
	0.0	(57.1)	0.0	0.0	0.0	0.0	(14.3)	0.0	(14.3)	0.0	(14.3)	0.0	(100.0)
전문/과학 및 기술 서비스업	3	14	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	21
	(14.3)	(66.7)	(9.5)	0.0	(4.8)	(4.8)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(100.0)
제조업	104	212	5	10	2	1	11	2	10	1	27	6	391
	(26.6)	(54.2)	(1.3)	(2.6)	(0.5)	(0.3)	(2.8)	(0.5)	(2.6)	(0.3)	(6.9)	(1.5)	(100.0)
출판/영상/방송 통신 및 정보서비스업	2	12	0	3	0	0	0	0	0	0	1	1	19
	(10.5)	(63.2)	0.0	(15.8)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(5.3)	(5.3)	(100.0)
하수·폐기물 처리/원료재생 및 환경복원업	2	7	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	11
	(18.2)	(63.6)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(9.1)	(9.1)	0.0	(100.0)
협회 및 단체/수리 및 기타 개인 서비스업	6	17	0	0	31	0	0	0	0	0	2	0	56
	(10.7)	(30.4)	0.0	0.0	(55.4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(3.6)	0.0	(100.0)
합계	443	1,670	82	123	48	7	24	8	40	18	182	26	2,671
	(16.6)	(62.5)	(3.1)	(4.6)	(1.8)	(0.3)	(0.9)	(0.3)	(1.5)	(0.7)	(6.8)	(1.0)	(100.0)

표 6-33 | 직종별 고용안함 사유별 비중(2022년)

(단위: 명, %)

	건강 악화, 질병, 사망	이직	기타 일자리 사업 참여	계약 만료	회사 사정상 중도 탈락 유도	낮은 임금 수준	높은 노동 강도	업무에 대한 불만	교통 불편	동료 관계	불성실	적성	전체
건설·채굴직	10	45	1	4	0	0	1	0	0	2	5	0	68
	(14.7)	(66.2)	(1.5)	(5.9)	0.0	0.0	(1.5)	0.0	0.0	(2.9)	(7.4)	0.0	(100.0)
경영·사무·금융· 보험직	31	117	3	10	0	1	1	2	1	0	13	0	179
	(17.3)	(65.4)	(1.7)	(5.6)	0.0	(0.6)	(0.6)	(1.1)	(0.6)	0.0	(7.3)	0.0	(100.0)
교육·법률·사회 복지·경찰·소방직 및 군인	12	22	2	1	0	0	1	0	0	0	3	1	42
	(28.6)	(52.4)	(4.8)	(2.4)	0.0	0.0	(2.4)	0.0	0.0	0.0	(7.1)	(2.4)	(100.0)
농림어업직	25	99	2	2	33	0	2	1	7	0	18	0	189
	(13.2)	(52.4)	(1.1)	(1.1)	(17.5)	0.0	(1.1)	(0.5)	(3.7)	0.0	(9.5)	0.0	(100.0)
미용·여행·숙박· 음식·경비·청소직	141	435	48	13	7	1	5	2	11	1	56	12	732
	(19.3)	(59.4)	(6.6)	(1.8)	(1.0)	(0.1)	(0.7)	(0.3)	(1.5)	(0.1)	(7.7)	(1.6)	(100.0)
보건·의료직	16	44	1	1	0	1	0	0	0	0	7	0	70
	(22.9)	(62.9)	(1.4)	(1.4)	0.0	(1.4)	0.0	0.0	0.0	0.0	(10.0)	0.0	(100.0)
설치·정비·생산직	113	406	6	71	6	1	9	1	14	0	34	4	665
	(17.0)	(61.1)	(0.9)	(10.7)	(0.9)	(0.2)	(1.4)	(0.2)	(2.1)	0.0	(5.1)	(0.6)	(100.0)
연구직 및 공학 기술직	1	53	4	3	1	0	0	0	1	0	2	1	66
	(1.5)	(80.3)	(6.1)	(4.6)	(1.5)	0.0	0.0	0.0	(1.5)	0.0	(3.0)	(1.5)	(100.0)
영업·판매·운전· 운송직	93	432	14	10	1	3	5	2	6	15	42	8	631
	(14.7)	(68.5)	(2.2)	(1.6)	(0.2)	(0.5)	(0.8)	(0.3)	(1.0)	(2.4)	(6.7)	(1.3)	(100.0)
예술·디자인· 방송·스포츠직	1	17	1	8	0	0	0	0	0	0	2	0	29
	(3.5)	(58.6)	(3.5)	(27.6)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(6.9)	0.0	(100.0)
합계	443	1,670	82	123	48	7	24	8	40	18	182	26	2,671
	(16.6)	(62.5)	(3.1)	(4.6)	(1.8)	(0.3)	(0.9)	(0.3)	(1.5)	(0.7)	(6.8)	(1.0)	(100.0)

인턴기간을 포함한 평균 고용유지기간을 볼 경우, 2022년 참여자의 경우 전체 평균으로 12.2개월 정도 고용이 유지되는 것으로 나타나고 있다. 젊을수록 고용유지기간이 길지만, 남성과 여성의 고용유지기간에서의 차이는 크지 않고 볼 수 있다. 또한, 임금수준이 높을수록 고용유지기간이 길기는 하지만, 차이는 크지 않은 것으로 판단된다.

업종별로 볼 경우 고용유지기간이 가장 긴 업종은 광업으로 13.5개월인데, 참여자수가 극히 미미한 업종이다. 숙박음식서비스업, 운수업, 보건사회복지서비스업 등이 평균 이상의 고용유지기간을 나타내고 있다.

직종별로 볼 경우 보건의료직과 생산직의 고용유지기간이 12.7개월로 높은 편이다. 생산직의 경우 계속고용하지 않는 비중이 높기는 하지만, 일단 계속고용을 하면 길게 유지되는 것으로 판단된다.

고용유지기간을 종속변수로 하여 회귀분석해볼 경우, 남녀 차이는 유의성이 높지않고, 다른 요인들을 통제할 때, 임금 수준 변수는 고용유지기간에 상당히 유의한 영향을 미치는 것으로 판단된다. 서비스업이 건설직에서 유의하게 고용유지기간이 낮은 것으로 나타났다. 반면, 업종으로 볼 경우, 제조업과 운수업 등에서 유의하게 고용유지기간이 높은 것으로 나타났다.

표 6-34 | 연령대별 평균 고용기간(2022년)

(단위: 명, 개월)

	전체		남성		여성	
	참여자 수	비중(%)	참여자 수	고용기간	참여자 수	고용기간
전체	26,387	12.2	17,927	12.2	8,460	12.1
60~64세	15,633	12.3	10,178	12.3	5,455	12.2
65~69세	7,439	12.1	5,287	12.1	2,152	12.0
70세 이상	3,315	11.7	2,462	11.8	853	11.4

표 6-35 | 임금수준별 평균 고용기간(2022년)

(단위: 명, 개월)

	전체		남성		여성	
	참여자 수	고용기간	참여자 수	고용기간	참여자 수	고용기간
전체	26,371	12.2	17914	17,914	12.2	8457
150만원 이하	5,981	12.0	3282	3,282	12.1	2699
150~200만원	5,281	12.1	3358	3,358	12.1	1923
200~300만원	11,168	12.1	7837	7,837	12.1	3331
300만원 이상	3,941	12.5	3437	3,437	12.5	504

표 6-36 | 업종별 평균 고용기간(2022년)

(단위: 명, %)

	전체	건설업	광업	교육 서비스업	금융 및 보험업	기타	농업/ 임업 및 어업	도매 및 소매업	보건업 및 사회복지 서비스업	부동산업 및 임대업
평균고용기간	12.2	12.6	13.5	12.0	10.7	11.5	10.5	12.2	12.4	11.6
참여자수	26,387	1,411	2	996	13	1,147	733	2,082	1,977	423

	사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	숙박 및 음식점업	예술/ 스포츠 및 여가 관련 서비스업	운수업	전기/ 가스/ 증기 및 수도사업	전문/ 과학 및 기술 서비스업	제조업	출판/ 영상/ 방송통신 및 정보 서비스업	하수· 폐기물 처리/ 원료재생 및 환경 복원업	협회 및 단체/ 수리 및 기타 개인 서비스업
평균고용기간	11.5	12.6	11.6	12.3	12.8	12.5	13.0	12.4	12.1	11.7
참여자수	6,355	1,200	228	3,656	69	352	4,858	198	110	577

표 6-37 | 직종별 평균 고용기간(2022년)

(단위: 명, %)

	전체	건설· 채굴직	경영· 사무· 금융· 보험직	교육· 법률· 사회 복지· 경찰· 소방직 및 군인	농림 어업직	미용· 여행· 숙박· 음식· 경비· 청소직	보건· 의료직	설치· 정비· 생산직	연구직 및 공학 기술직	영업· 판매· 운전· 운송직	예술· 디자인· 방송· 스포츠직
평균고용기간	12.2	12.3	12.4	12.2	10.5	12.1	12.7	12.7	12.4	12.2	10.5
참여자수	26,387	546	2,139	424	2,520	6,622	607	6,127	1,034	6,252	116

표 6-38 | 고용유지기간 OLS 회귀분석 결과

Parameter	Estimate	Standard Error	t Value	Pr >  t
Intercept	11.480	0.322	35.690	<.0001
남성더미	0.063	0.047	1.350	0.178
연령	-0.013	0.005	-2.640	0.008
150-200만원 더미	0.693	0.058	12.000	<.0001
200-300만원 더미	1.140	0.051	22.280	<.0001

Parameter	Estimate	Standard Error	t Value	Pr >  t
300만원이상 더미	1.568	0.068	23.030	<.0001
사무및연구직	0.006	0.077	0.070	0.942
음식경비청소등 서비스직	-0.227	0.057	-3.980	<.0001
판매운송직	-0.091	0.119	-0.770	0.443
생산직	0.021	0.055	0.370	0.708
건설 및 농림어업직	-1.338	0.068	-19.610	<.0001

표 6-39 | 고용유지기간 OLS 회귀분석 결과

Parameter	Estimate	Standard Error	t Value	Pr >  t
Intercept	10.112	0.327	30.920	<.0001
남성더미	-0.019	0.045	-0.410	0.681
연령	-0.013	0.005	-2.730	0.006
150-200만원더미	0.665	0.058	11.520	<.0001
200-300만원더미	1.166	0.052	22.420	<.0001
300만원이상더미	1.487	0.068	21.720	<.0001
건설업	1.433	0.115	12.480	<.0001
교육 서비스업	1.774	0.126	14.050	<.0001
농업/임업 및 어업	-0.240	0.139	-1.730	0.083
도매 및 소매업	1.430	0.103	13.820	<.0001
보건업 및 사회복지 서비스업	1.173	0.104	11.250	<.0001
부동산업 및 임대업	0.660	0.169	3.910	<.0001
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	0.671	0.088	7.620	<.0001
숙박 및 음식점업	1.282	0.118	10.830	<.0001
예술/스포츠 및 여가관련 서비스업	0.607	0.213	2.850	0.004
운수업	1.841	0.094	19.490	<.0001
전문/과학 및 기술 서비스업	1.734	0.184	9.410	<.0001
제조업	1.982	0.091	21.710	<.0001
출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	1.532	0.232	6.610	<.0001
협회 및 단체/수리 및 기타 개인 서비스업	0.943	0.150	6.300	<.0001

### 3) 근속기간

고용보험DB 일자리 기준으로 2023년 6월 30일 현재 시니어인턴쉽 참여자들이 재취업, 재고용된 일자리에서의 근속 기간을 계산해보면, 2022년 참여자들의 경우, 근속월수가 약 12.7개월로 나오고 있음. 2023년 데이터는 아직 진행중이기 때문에 근속 개월수가 높게 나올 수 없다.

남성이 여성보다 약간 근속기간이 길고 저연령층이 긴 것으로 나타난다. 특히 인턴한 사업체에 재고용된 경우가 여타 사업체에 취업한 경우보다 근속년수가 긴 것으로 나타나고 있다.

한편, 세대통합형이 시니어인턴보다 높은 것으로 나타난다. 다만, 다른 사업체에 취업한 경우, 세대통합형의 근속 월수는 매우 짧은 것으로 나타나고 있다.

직종별로는 건설채굴직이 근속기간이 긴 것으로 나타나고 있으며, 생산직이나 사회복지 관련 직종에서 다소 근속기간이 긴 것으로 나타난다.

업종에서는 전기가스수도나 하수폐기물처리 등 공공기관 성격이 긴 업종에서 근속기간이 긴 것으로 나타나고 있다.

표 6-40 | 2023년 현재 근속 기간

		2022년		2023년	
		참여자수	근속 월수	참여자수	근속 월수
전체		27,332	12.7	28,927	5.6
성별	남자	19,096	12.8	20,293	5.7
	여자	8,236	12.5	8,634	5.4
연령별	60~64세	14,694	12.8	17,312	5.7
	65~69세	9,130	12.7	8,505	5.5
	70세이상	3,508	12.6	3,110	5.4
참여 유형별	세대통합형	943	14.8	978	13.6
	시니어인턴	25,854	12.8	26,856	4.8
	인턴(장기취업유형)	229	5.2	1,093	17.8
	체험형	306	9.0	.	.
재고용	전체	25,535	13.3	27,042	5.3
	세대통합형	894	15.5	932	14.2

		2022년		2023년	
		참여자수	근속 월수	참여자수	근속 월수
	시니어인턴	24,387	13.3	25,022	4.5
	인턴(장기취업유형)	2	27.3	1,088	17.8
	체험형	252	9.9		
다른 사업체 취업	전체	1,797	4.7	1,885	9.4
	세대통합형	49	1.3	46	2.1
	시니어인턴	1,467	4.7	1,834	9.6
	인턴(장기취업유형)	227	5.0	5	3.4
	체험형	54	4.6	.	.

표 6-41 | 2023년 현재 근속 기간(대분류 직종별)

	2022년		2023년	
	참여자수	근속 월수	참여자수	근속 월수
전체	27,332	12.7	28,926	5.6
건설·채굴직	517	14.4	558	4.8
경영·사무·금융·보험직	2,203	12.9	2,359	5.9
교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	424	13.0	329	5.5
농림어업직	1,161	11.1	189	5.8
미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	6,882	12.7	7,816	5.5
보건·의료직	722	12.3	725	6.6
설치·정비·생산직	7,255	13.2	7,667	6.0
연구직 및 공학 기술직	1,306	13.0	1,578	5.5
영업·판매·운전·운송직	6,742	12.4	7,508	5.2
예술·디자인·방송·스포츠직	120	12.4	197	4.9

표 6-42 | 2023년 현재 근속 기간(중분류 직종별)

	2022년		2023년	
	참여자수	근속 월수	참여자수	근속 월수
전체	27,332	12.7	28,926	5.6
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	592	13.3	535	6.6
건설·채굴직	517	14.4	558	4.8
경영·행정·사무직	789	12.8	933	4.7
관리직(임원·부서장)	1,381	12.9	1,407	6.7
교육직	121	11.2	146	4.6

	2022년		2023년	
	참여자수	근속 월수	참여자수	근속 월수
금속·재료 설치·정비·생산직(판금·단조·주조·용접·도장 등)	653	13.1	767	8.0
금융·보험직	34	11.1	19	7.4
기계 설치·정비·생산직	1,240	12.5	1,808	5.8
농림어업직	1,161	11.1	189	5.8
돌봄 서비스직(간병·육아)	138	13.2	34	10.7
미용·예식 서비스직	4	14.4	18	5.1
법률직	5	8.6	4	6.2
보건·의료직	722	12.3	725	6.6
사회복지·종교직	298	13.7	179	6.3
섬유·의복 생산직	195	13.6	163	6.1
스포츠·레크리에이션직	91	12.4	160	4.9
식품 가공·생산직	471	13.0	437	4.4
여행·숙박·오락 서비스직	607	12.5	861	4.8
영업·판매직	1,050	12.7	1,003	5.7
예술·디자인·방송직	29	12.4	37	5.0
운전·운송직	5,691	12.4	6,505	5.1
음식 서비스직	3,873	12.5	4,360	5.0
인문·사회과학 연구직	5	14.9	9	3.2
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	105	14.5	128	5.8
자연·생명과학 연구직	13	13.4	10	4.9
전기·전자 설치·정비·생산직	1,368	12.9	1,672	5.7
정보통신 설치·정비직	120	21.2	116	13.4
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	78	13.0	88	5.3
제조 단순직	2,931	13.2	2,397	5.6
제조 연구개발직 및 공학기술직	618	12.8	936	4.9
청소 및 기타 개인서비스직	2,260	13.3	2,543	6.6
화학·환경 설치·정비·생산직	172	13.9	179	5.9

표 6-43 | 2023년 현재 근속 기간(업종별)

	2022년		2023년	
	참여자수	근속 월수	참여자수	근속 월수
전체	27,332	12.7	28,927	5.6
건설업	1,386	13.5	1,475	5.1
광업	2	13.7	10	3.2
교육 서비스업	936	12.9	1,028	4.7
금융 및 보험업	15	11.1	15	5.6
기타	1,206	12.8	1,341	5.6
농업/임업 및 어업	535	12.4	127	5.0
도매 및 소매업	2,054	12.5	2,174	5.3
보건업 및 사회복지 서비스업	2,191	12.3	2,365	5.3
부동산업 및 임대업	419	13.7	416	5.3
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	6,128	12.7	6,214	6.4
숙박 및 음식점업	1,273	12.4	1,706	4.5
예술/스포츠 및 여가관련 서비스업	224	12.1	228	5.9
운수업	4,005	12.2	4,598	4.9
전기/가스/증기 및 수도사업	198	18.3	160	5.9
전문/과학 및 기술 서비스업	347	12.6	376	4.8
제조업	5,665	13.1	6,178	6.1
출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	211	11.9	125	12.3
하수·폐기물 처리/원료재생 및 환경복원업	96	14.1	101	6.1
협회 및 단체/수리 및 기타 개인 서비스업	441	12.2	290	4.8

한편 2023년 자체 설문조사에서 파악된 근속과 기대근속을 보면, 현 직장에서의 근속 개월수가 7.2개월로 고용보험DB보다는 길게 나타난다. 이는 고용보험DB에서 기준월이 6월 30일로 조사시점보다 다소 빠르게 때문일 수도 있다.

현 직장에서 일할 수 있는 기대근속년수는 4.8개월로, 근속년수와 합할 경우 약 12개월 정도다. 즉, 인턴을 진행 중이거나 인턴을 마치고 재취업할 경우 일자리의 지속기간은 약 12개월 정도로 판단할 수 있을 것이다.

주된 일자리와의 적합도가 높을수록 근속년수는 긴 것으로 나타나고 있다. 급여수준이 중간정도일 경우, 수급자일수록, 고졸일수록, 독거일 경우 근속년수가 긴 것으로 나타난다.

표 6-44 | 개인-가구 특성별 현 일자리에서의 근속과 기대 근속(참여자 조사결과)

		조사자 수	현직장 근속	현직장 기대 근속	A+B
전체		999	7.2	4.8	12.0
성별	전체	999	6.6	4.8	11.4
	남성	622	6.4	5.0	11.5
	여성	257	6.9	4.3	11.2
연령별	60~64세	593	7.6	5.2	12.8
	65~69세	298	6.8	4.4	11.2
	70세 이상	108	6.1	3.8	9.9
교육	무학	7	7.0	3.4	10.4
	초등	43	5.2	4.6	9.8
	중학교	129	6.8	4.5	11.3
	고등학교	480	7.9	5.1	13.0
	전문대졸	322	6.7	4.7	11.4
	무응답	18	5.1	5.6	10.6
기초연금수급	비수급	747	6.5	4.9	11.4
	수급	188	7.6	4.6	12.2
	무응답	64	14.0	4.5	18.5
가구특성	가족(경제력무)동거	226	8.0	5.0	13.0
	가족(경제력유)동거	429	6.8	4.9	11.6
	노인부부	222	6.1	4.7	10.7
	독거	87	11.1	4.7	15.9
	기타	12	5.1	5.0	10.1
	무응답	23	5.0	5.7	10.7

표 6-45 | 일자리 특성별 현 일자리에서의 근속과 기대 근속(참여자 조사결과)

		조사자 수	현직장 근속	현직장 기대 근속	A+B
주된 일자리와 의 적합도	낮음	188	7.0	4.9	11.9
	중간	310	6.4	4.8	11.2
	높음	456	7.7	4.9	12.6
월평균 급여 수준별	100만원이하	795	7.4	4.7	12.1
	100-150만원	18	5.2	6.2	11.4
	150-200만원	20	7.1	5.7	12.8
	200-250만원	71	7.5	5.5	13.0

		조사자 수	현직장 근속	현직장 기대 근속	A+B
	250-300만원	36	5.8	5.1	10.9
	300만원이상	59	5.8	4.7	10.5
직업별	관리직	1	65	7.3	5.1
	전문직	2	74	8.3	4.8
	사무직	3	39	5.8	5.1
	서비스직	4	153	5.3	5.2
	판매직	5	12	6.5	3.8
	기능직	7	96	14.4	4.7
	장치, 기계조작 및 조립직	8	137	6.2	5.3
	단순 노무직	9	423	6.4	4.6

표 6-46 | 자산부채 규모별 현 일자리에서의 근속과 기대 근속(참여자 조사결과)

		조사자 수	현직장 근속	현직장 기대 근속	A+B
자산	없음	53	5.1	4.5	9.6
	500만 미만	20	6.4	4.5	10.8
	500-1천만	32	5.3	3.9	9.2
	1천-5천만	99	5.7	4.6	10.3
	5천만-1억	159	9.0	5.1	14.2
	1억이상	584	7.4	4.7	12.1
	무응답	52	5.8	6.9	12.7
부채	없음	434	8.9	4.5	13.4
	500만 미만	59	5.2	5.3	10.5
	500-1천만	115	5.9	4.9	10.8
	1천-5천만	159	6.4	5.1	11.5
	5천만-1억	89	5.2	4.7	9.9
	1억이상	89	6.4	4.4	10.8
	무응답	54	6.0	6.8	12.8

### 제3절 소결

이 장에서는 고령자를 고용하는 기업 및 사업체 관점에서 시니어인턴십사업을 통한 고용유지, 계속고용에 대한 수요와 욕구를 검토하였다. 더불어, 시니어인턴십기간 이후 고용을 유지, 지속하는 기업의 특성과 고용유지 현황을 살펴보았다. 조사결과 및 분석 결과를 종합하면 다음과 같다.

먼저, 고용유지 및 계속고용에 대한 수요를 조사한 결과에 따르면 60% 이상이 고용을 유지 또는 연장할 계획이 있는 것으로 나타났다. 업종별로는 ‘보건 및 사회복지서비스업(68.4%)’에서 연장 계획이 있는 기업체 비중이 가장 많았고, 기업규모별로는 규모가 커질수록 고용 연장 계획이 있는 기업체 비중이 많아져 ‘100명 이상(77.3%)’ 기업체의 연장수요가 가장 높은 것으로 나타났다.

고용을 유지하고자 하는 가장 주된 이유는 ‘적합 직무(54.8%)’ 때문이며, ‘인력난 해소(42.8%)’, ‘우수한 업무태도(33.3%)’도 고용을 유지하는 주된 이유로 나타났다. 고용유지 사유는 기업의 업종, 기업의 규모에 따라 다소 차이가 나는데, ‘고령자에게 적합한 직무’이기 때문에 고용을 유지하는 비중은 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’과 ‘100명 이상’기업에서 상대적으로 높은 것을 확인하였다. 계속고용 현황을 분석한 결과에서도, 주된 일자리와의 적합도가 높을수록 근속년수가 긴 것을 확인하였다.

한편, ‘인력난’ 해소 때문에 고용을 유지하는 비중은 ‘사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업’과 ‘100명 미만’의 소규모 사업체에서 높게 나타났다. 이러한 조사결과는 시니어인턴십 기간 이후 고용유지 제고 차원에서 고령자에게 적합하고 고령자가 계속적으로 생산성을 발휘할 수 있는 직무 단위의 일자리 개발이 필요함을 시사한다. 여기서 고령자에게 적합한 직무 또는 적합한 일자리는 인력수요공급 실정에 맞게 새로운 수요를 창출하는 방법(‘일 중심’)과 직업교육, 직무교육을 통해 고령근로자의 역량에 맞는 일자리

를 창출하는 방법('사람 중심')을 함께 고려해볼 필요가 있다.

이어서 시니어인턴십사업을 포함하여 고령근로자의 고용유지 및 계속고용을 장려하기 위한 정책을 중심으로 이러한 정책들이 고령근로자 고용유지, 계속고용에 실질적으로 도움이 되고 있는지 기업체의 인식을 조사한 결과, 약 60% 수준에서 도움이 되었음을 알 수 있었다. 가장 도움이 많이 되었다고 느끼는 제도는 '계속고용장려금(64.6%)'이며, 이어서 '고령자고용지원금(63.1%)', '시니어인턴십(61.6%)' 순으로 나타났다. 시니어인턴십사업의 경우, 고령근로자를 신규 채용하는데에는 도움이 되지만(87.5%가 도움이 된다고 응답) 고용유지에 도움이 된다고 인식하는 비중은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이러한 조사결과는 시니어인턴십사업이 고령자의 고용창출, 신규고용창출에는 그 효과가 인정되지만 인턴십 종료 후 계속고용을 위한 유인기제를 좀 더 강화해 나갈 필요가 있다는 점을 시사한다.

한편, 향후 고용유지, 계속고용을 위한 전제 조건과 제도적 지원 욕구를 조사한 결과에 따르면, '인건비 지원 강화(85.7%)'에 대한 욕구가 압도적으로 컸지만, 인건비 지원 외 '고용 후 인사/노무/안전관리 지원 강화(38.3%)', '적합일 자리 개발(28.7%)', '적절한 구인구직 정보 제공 강화(19.8%)'에 대한 욕구가 있는 것으로 나타났다. 인건비 지원 강화에 대한 욕구는 기업 규모에 따라 차이가 크게 나타나는데, 기업규모가 영세한 '20명 미만(96.2%)' 사업체와 '100명 이상(80.1%)'의 중견기업 간에 차이가 10%p 이상 나타났다. 이러한 조사 결과로 보아, 시니어인턴십사업을 통해 지원되는 인건비 보조금은 기업특성(규모, 직종 등)에 따라 차등적으로 지원하는 방향도 고민해볼 필요성을 시사한다. 계속고용유지 현황 분석 결과에서도 기업의 규모, 직종에 따라 고용유지 기간에 차이가 있으며 이러한 차이는 통계적으로 유의한 것을 확인하였다. 즉, 시니어인턴십사업을 통해 계속고용 유인을 강화하기 위해서는 기업특성과 고용여건에 따라 계속고용취약성이 낮은 기업과 높은 기업에 따라 인건비 지원 수준을 차등화 함으로써 계속 고용유인을 강화하는데 집중할 필요가 있다.

한편, ‘고용 후 인사/노무/안전 관리 지원 강화’에 대한 수요도 계속고용유지 제고를 위해 눈여겨 볼 필요가 있다. 최근 ‘중대재해처벌법’ 등으로 인해 근로 현장에서의 안전관리가 강화되면서 안전관리지원에 대한 수요가 증가한 것으로 볼 수 있는데, 고령근로자 계속고용을 위해서는 고령근로자에게 적합한 인사/노무 관리도 이루어져야 한다는 점에서 고용 후 인사/노무/안전 관리에 대한 지원 욕구가 있을 수 있다. 현행 시니어인턴십사업의 경우 직접적인 인건비 지원 외에는 사후관리 서비스가 전무한 상태라는 점에서 계속고용 모니터링에 대한 관리 지원 강화를 위한 노력이 필요하다고 할 수 있다. 예컨대 지원금을 지원 받았음에도 불구하고 이직(이직(移職), 이직(離職) 모두 포함) 발생이 높은 기업에 대한 심층평가를 통해 고용지속성을 높일 수 있는 추가적인 제도적 지원방안(사후관리 방안)을 고민해볼 필요가 있다.



2023 시니어인턴십사업 개편방안 연구

제7장

# 시니어인턴십사업 현장 인식 및 욕구 : 운영체계를 중심으로

제1절 조사개요

제2절 주요결과

제3절 소결



## 시니어인턴십사업 현장 인식 및 욕구 : 운영체계를 중심으로

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

본 장에서는 고용유지, 계속고용을 위한 운영체계 개선방향을 도출하기 위해 시니어인턴십사업 수행기관 실무자와 한국노인인력개발원 지역본부 담당자를 대상으로 초점집단인터뷰조사(Focus Group Interview : FGI)를 실시하였다. 실무자의 인식과 경험적 사실을 통해 참여기업의 계속고용, 고용유지 차원에서 현행 사업 운영체계의 한계와 성과를 살펴보고, 사업 운영과정에서 계속고용 및 고용유지를 위해 필요한 제도적 욕구를 살펴보았다.

### 제1절 조사개요

#### 1. 조사목적

본 조사는 계속고용 및 고용유지 제고 차원에서 현행 시니어인턴십사업 운영체계의 한계와 문제점을 살펴보고, 운영체계 효율성을 제고하기 위해 필요한 제도적 지원 방향을 도출하는데 목적을 두었다. 특히, 참여기업 및 참여자 모집, 연계, 관리 등 사업 운영단계별로 현행 운영체계상 한계를 구체적으로 살펴보고, 고용유지 제고를 위해서 필요한 제도적 지원 욕구를 검토하고자 하였다. 이러한 조사 목적을 달성하기 위해 시니어인턴십사업 수행기관 실무자와 한국노인인력개발원 지역본부 담당자를 대상으로 FGI를 실시하였으며, 2023년 10월~11월사이에 총 4회에 걸쳐 진행되었다. FGI 조사개요를 정리하면 아래표와 같다.

표 7-1 | FGI 조사개요

구분	내용
조사대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 3개 그룹 (총 12명)</li> <li>- 그룹1 :시니어인턴십 수행기관 실무자 3명</li> <li>- 그룹2 : 시니어인턴십 수행기관 실무자 3명</li> <li>- 그룹3 : 한국노인인력개발원 지역본부 담당자 6명</li> </ul>
조사일시	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2023년 10월 25일, 27일, 11월 20일 총 3회</li> <li>- 그룹1: 2023년 10월 25일 13:00~17:00</li> <li>- 그룹2: 2023년 10월 27일 15:30~17:30</li> <li>- 그룹3: 2023년 11월 20일 10:00~12:00</li> </ul>
조사내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시니어인턴십사업 수행 경험 및 경력                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시니어인턴십사업 참여 계기</li> <li>- 현재 시니어인턴십사업 (사업개발, 인력풀 구축, 관리, 예산처리 등 사업운영 전반) 담당 인력규모</li> </ul> </li> <li>○ 구인구직풀 구축                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구직자, 노인인력 풀 구축 방법</li> <li>- 인력풀 구축 시 어려움점, 힘든점</li> <li>- 유관기관 등과의 연계, 지역내 수행기관과의 연계 현황 등</li> </ul> </li> <li>○ 직업 및 직무교육                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 참여자 사전교육운영방식</li> <li>- 현행 참여자 교육시스템상 한계, 문제점</li> <li>- 현행 교육시스템 개선에 대한 의견</li> <li>- 지역내 유관기관 연계, 네트워크 체계 활용 현황 등</li> </ul> </li> <li>○ 지속근로, 계속고용 유도를 위한 노력                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용지속을 위한 관리방법</li> <li>- 왜 지속근로, 계속고용 제약 요인</li> </ul> </li> <li>○ 사후관리 방식                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 중도포기자 관리방식 (중도포기자 발생시 사후관리방법)</li> <li>- 이종취업자 발생 시 관리방법, 대응 방법</li> <li>- 기업의 부정수급 관리방식(사전 관리방법, 사후 관리방법 등)</li> <li>- 현행 사업운영 관리 차원에서 가장 어려운 점 등</li> </ul> </li> </ul>

## 2. 조사대상

본 조사대상은 시니어인턴십사업 수행기관 현장 실무자와 한국노인인력개발원 지역본부 담당자로 구성하였다. 수행기관의 경우, 유형에 따라 인식 및 욕구

가 상이할 수 있다는 점을 고려하여 사회복지법인, 비영리단체, 민간사업체 등 기관 유형별로 현장 실무자로 구성하였다. 또한 지역 단위의 현황과 한계, 욕구를 종합적으로 조사하기 위해 지역본부 담당자 그룹을 구성하였다. 조사대상자 특성을 정리하면 아래 표와 같다.

표 7-2 | 조사대상자 특성

(단위: 명, %)

		사례수(명)	비중(%)
전체		12	100.0
기관 유형	대한노인회	1	8.3
	시니어클럽	1	8.3
	경제단체	2	16.7
	민간사업체	2	16.7
	지역본부	6	50.0
현재 직책	사업실무자	10	83.3
	부서장 이상	2	16.7
사업 수행기간	1년 미만	6	50.0
	1~3년 미만	5	41.7
	3년 이상	1	8.3

### 3. 조사 및 분석방법

FGI는 특정 주제와 관련된 5~10명의 참여자들 간의 집중토론을 통해 다양한 질적 정보를 얻고자 수행된다. 이는 개방형 질문에 대해 공통적인 특징을 가진 다른 참여자들과 자유롭게 토론함으로써 필요한 정보를 얻을 수 있으며, 비록 제한된 수의 표본이지만 다양하고 방대한 양의 정보를 획득할 수 있다는 장점이 있다. 원활한 조사 진행을 위해 조사 대상자에게 조사의 취지 및 인터뷰 내용을 사전에 충분히 숙지하도록 하였고, 주요 질의 내용을 중심으로 조사를 진행하였다. FGI 진행에 앞서 녹음에 대해 참여자들의 동의를 구하였으며, 이후 전체 내용을 전사한 후 분석하였다.

## 제2절 주요결과

### 1. 현행 운영체계 상 한계과 문제인식

#### 1) 사업 수행 인력 연속성 필요

지속고용, 계속고용 확대를 위해서는 수행기관, 지역본부 등 사업을 운영 관리하는 실질적인 인력의 연속성을 확보해야 할 필요가 있다는 의견이 제시되었다. 현행 사업 담당자의 경우, 평균 1~2년 단위로 변경되다 보니 사업의 연속성, 지속성이 떨어지고 그만큼 사업 운영 관리가 연속적으로 이루어지기 어려운 한계 있다는 의견이 제시되었다.

이러한 한계를 보완하기 위해서는 단순히 인력을 추가 배치하는 양적 확대에서 벗어나 현장에서 실질적으로 업무수행이 가능한 역량을 갖춘 인력이 배치되길 희망한다는 의견을 확인할 수 있었다.

*“저희는 지금 사업 담당은 1명인데, 회계처리나 지출처리 그런 것들은 또 따로 해주는 분이 계셔서 업체 발굴하고, 연계하고, 행정상 필요 서류 확인하는 것까지만 제가 담당해서 하고 있어요. 제가 혼자 하는게 힘들다기 보다는, 우리도 그렇고 개발원에서 같이 소통하는 직원들도 계속 변동이 있는 것 같더라고요. 그러다보니까 바뀌는 것도 있고, 확인할 것들이 많은데 소통이 어려운 부분이 있어요.”*

*“저도 이제 1년정도 사업 담당해서 진행하고 있는데, 1~2년 단위로 계속 바뀌는 구조다 보니까 이제 연속성이 좀 떨어지는 문제가 있는 것 같습니다. 뭐 다른사업도 비슷하긴한데, 인턴십은 운영지침도 자주 변하고 시스템으로 한번에 해결 못하는 부분도 있어서 그런걸 담당자가 연속성있게 소통을 좀 해줬으면 좋겠는데 그게 아니다 보니까 좀 어려움이 있죠.”*

“인력이 재배치되는 것도 문제고, 실질적으로 일 할 수 있는 사람이 오지 않는 이상 2명이 하나 3명이 하나 똑같다고 봐요 저는. 인력만 더 배치된다고 해소되는 문제라기 보다는, 진짜 실질적으로 기업 발굴부터 관리까지 할 수 있는 그런 인력이 와야 좀 연속성있게 관리가 되지 않을까 싶어요.”

“인수인제가 잘 된다 해도 매년 담당자가 새로 시작하는 께이니까요. 이게 사업 취지나 목적이나 이런걸 충분히 이해하고 사업을 담당해야 하는데 처음 하는 거니까 사업량 채우기 급급하고, 그렇다보니까 업체에 장기고용을 유도한다거나 계속고용을 위해서 어떻게 필요한지 뭔가 업체랑 같이 해결책을 고민하기가 어렵죠.”

## 2) 구체적이고 명료한 운영지침과 담당자 교육 강화

현행 시니어인턴십사업 운영을 위한 가이드라인은 매년 발간되는 ‘시니어인턴십 운영안내’를 통해 확인할 수 있다. 보편적으로 적용 가능한 기준과 범위를 제시하고 있는데, 그러다보니 지침상 기준만으로는 동일한 해석이 어려운 부분이 있고 매년 변경되는 부분이 있다 보니 사업의 연속성을 기대하기 어렵다는 현장의 의견을 확인할 수 있었다. 운영지침의 수정 및 개성과 담당 인력의 잦은 변동 등이 사업의 연속성과 지속성을 저해하는 주요 변수로 제시되었다. 이에 따라, 사업운영지침 개선에 따른 수행기관담당자 교육 등이 더욱 철저히 이루어질 필요가 있다는 의견이 제시되었다.

“인턴십사업 운영안내상에 세부 기준들이 자주 변경되는데, 이게 좀 해석이 중의적일때도 있고, 제외직종 그것도 변경이 자주 있어서 전반적으로 헷갈리는 부분이 많습니다.”

“저도 지금 사업 담당한게 2년 좀 넘는데 지침이 작년 올해 계속 조금씩 변하더라고요. 사업이 연속성있게 가려면 아무래도 인력도 운영기준도 일정 기간 동안은 변동 없이 유지가 됐으면 좋겠어요.”

“사업지침이 계속 변하고, 담당자도 수시로 변하기도 하고 하니까 연속성 있게 끌고 가는게 어려운 부분이 있어요. 매년 어디가 어떻게 변경되는지 설명회도 하고 하긴 하는데, 그래도 변경된 부분에 대한 안내가 좀 더 자세했으면 좋겠어요.”

### 3) 지속고용 유도 및 관리에 집중할 수 있는 온라인 업무시스템 필요

지난 5년간 사업량은 급격하게 확대된 반면, 고용유지 제고 등 사업 내실화를 위한 업무시스템이 미흡하다는 의견이 공통적으로 제시되었다. 사업량이 확대됨에 따라 온/오프라인으로 확인해야 하는 행정업무가 증가했음에도 불구하고 업무시스템의 한계로 계속 반복적으로 검토해야 하는 행정 업무로 인해 업무상 비효율성이 발생한다는 것이다. 사업 운영, 관리 단계에서 확인, 검토해야 하는 서류가 상당히 많은데다 행정데이터 연계가 원활하지 않아 업무 처리에 상당한 시간이 소요되는 것을 확인할 수 있었다.

“A부터 Z까지 제가 담당해서 해보니까 비슷비슷한 서류들 입력하는 작업들이 꽤 있어요. 서류들이 계속 반복되다 보니까 서류작업 간소화만 돼도 효율적으로 일 처리가 가능하겠다는 생각이 들었고. 이중수급 같은 문제는 행정데이터 연계만 되도 사전에 거를 수 있는 부분인데 이게 일일이 확인해야 하니까 한계가 있는 것 같아요.”

“노동부사업도 같이 하다보니까 검토할 서류들, 행정처리 면에서 차이가 좀 있어요. 보면 노동부사업이 서류제출이나 확인할 부분이 더 많아 보이는데 사실상 시스템 전산상에서 연계가 잘 되어있다보니까 한번에

해결되는 행정처리들이 꽤 있어요. 근데 인턴십사업은 하나하나 계속 확인을 해야 하고, 반영이 됐나 안됐나 또 확인해야 하고 그런 부분들이 행정관리 차원에서 좀 한계가 느껴져요.”

“사업이 커지면서 부정수급관리나 이중참여 관리나 사업내실화 차원에서 신경 쓸것들이 많은데 처음 시작 단계에서 하나하나 확인해야 하는 부분이 많다보니까 정작 새로운 기업 발굴이나 고용유지 관리나 이런 중요한 부분들에 더 신경쓰지 못하는 부분이 있죠.”

“전산시스템에서 행정데이터 연계가 안 되다 보니까 이걸 하나하나 확인하고, 반영됐나 나중에 또 확인하고 하는 작업들이 좀 힘든 것 같아요. 이런 행정부분에 소요되는 시간만 줄여도 다른 기관처럼 업체랑 같이 소통하면서 계속고용 늘릴 수 있는 아이디어 모으는데 집중할 수 있지 않을까 싶어요.”

“인력확충보다도 행정데이터 연계랑 업무시스템 개선만 되도 그만큼 소요되는 시간이 줄어들어서 유지관리에 좀 더 집중할 수 있지 않을까 싶어요. 제대로 괜찮은 업체들 더 많이 모집할 수 있도록 행정데이터 연계나 행정간소화가 이루어지면 더 좋겠어요.”

## 2. 지속고용, 계속고용 제고를 위한 지원 방향

### 1) 지속고용 가능한 기업 발굴에 집중

최근 사업량 확대와 적극적인 홍보 등으로 시니어인턴십을 희망하는 기업 비중이 증가하고 있는 것으로 나타났다. 기업과 협약 체결 이전에 상대적으로 장기간 고용유지가 가능한 기업을 우선적으로 참여노인을 연계함으로써 최대한 고용기간을 연장하고자 노력하고 있는 것을 알 수 있었다. 수행기관 재량으로 애초에 고용유지가 가능한 기업을 중심으로 구인-구직자를 연계하려는 노력을

통해 1년 이상 고용유지 기업 비중이 증가하였다는 경험적 사실을 확인할 수 있었다.

*“가능하면 좀 양질의 일자리에 장기적으로 가실 수 있는 분들 업체 그런 업체 그런 마인드를 갖고 있는 업체를 좀 더 참여자분들 더 유도한다거나 저희 기관 자체에서 조금씩 조율을 하는 편이에요.”*

*“일단 근로 계약을 1년 이상으로 하도록 권유를 많이 하는 편입니다. 그러면서 1년 이상 못할 것 같다고 하면, 왜 못하는지도 들어보고, 나중에 참고하기도 해요. 근데 일단은 애초에 좀 오래 고용할 의향이 있는 기업을 선별을 하는 편이에요. 그렇게 몇 년 하다 보니까 지금은 몇몇 업체 빼고서는, 계약 근로 계약을 다 1년 이상으로 하고 있어요.”*

*“이제 단지 인턴십 지원금을 목적으로 시니어 채용하려는 업체도 있거든요. 근데 사업량 늘었다고 그런 기업들 다 받으면 나중에 리스크가 너무 커요 제 경험상. 그래서 처음부터 좀 장기간 고용할 수 있는 그런 업체인지 아닌지를 보고 협약을 맺으려고 하고 있어요. 그러면 확실히 중간에 그만두거나 문제가 생기는게 줄더라고요.”*

## 2) 구인-구직자에게 구체적인 정보 제공

현장의 경험적 사실을 통해 지속고용, 계속고용 제고를 위해서는 구인-구직 미스매치를 최소화하는 것이 가장 중요한 부분임을 다시 한번 확인할 수 있었다. 특히, 근무환경이 너무 열악하거나 근무조건이 맞지 않아 시니어가 참여를 종료하는 경우가 상당수 발생하기 때문에 구인-구직자 정보를 구체적이고 사실적으로 확인하고 공유하는 것이 중요하다는 의견이 공통적으로 제시되었다. 이에 수행기관에서는 구인기업에서 희망하는 인력정보와 구직자가 희망하는 근로 환경, 근무조건 등을 가능한 정확하고 구체적으로 공유할 때 미스매치를 완화할

수 있고, 고용관계를 유지할 수 있다는 점을 확인하였다.

“면접을 보고 실제로 출근을 했는데, 생각했던 것 보다 근무환경이 너무 비위생적이거나 위험해서 그만두는 경우가 꽤 있더라고요. 그래서 업체 협약전에 방문해서 근무환경, 근무조건은 꼭 확인하고 시니어분들도 일 하기 괜찮은 환경인 경우를 우선적으로 연계하고 있어요.”

“너무 당연한 건데 취업 전에는 괜찮다고 해도 막상 취업해서 일 하다 보면 근무환경이 너무 열악해서 못하겠다고 하는 분들도 많아요. 그래서 임금수준도 중요하긴 한데, 작업환경이 너무 비위생적이거나 너무 힘들지 않은 업체 중심으로 연결하면 중간에 그만두는 비율이 좀 적어지더라고요.”

“요즘에는 급여 많이 준다고 무조건 좋다는 분들은 많이 안계세요. 예전보다는 근무조건이나 근무환경을 많이 보는 분들이 많아서 업체에도 그런 얘기를 많이해요. 건강이나 그런거 생각해서 좀 오래 일 할 수 있는 환경을 많이 보기 때문에 구인업체쪽에도 전달해서 예전보다는 근무환경이 좀 쾌적해졌달까, 그래도 많이 개선된 것 같아요.”

### 3) 근속(시니어 근로자)에 따른 인센티브 지원

지속고용, 계속고용으로 이어지지 않는 대표적인 사유는 기업에서 고용관계를 중단하는 경우와 근로자가 근로를 중단하는 경우로 구분된다. 예컨대, 운수업(택시, 버스 등 운수업)의 경우 근로자가 근로를 중단하여 중도 해지되는 경우가 많은 것으로 나타났다. 현행 시니어인턴십사업은 고용주를 대상으로 인건비 일부를 지원하는 형식으로 고령근로자에 대한 직접적인 지원이나 인센티브는 제공하고 있지 않다. 다만, 수행기관의 재량으로 업체와 협의를 통해 일정 기간 근속 시 제공할 수 있는 자체적인 인센티브를 마련하는 등의 노력으로 계속고용을 유도하고 있는 것을 알 수 있었다.

“올해 저희가 카카오 택시랑 사업을 같이 진행했었는데, 근속기간이 짧아서 그게 고민이었거든요. 중간에 금방 그만두시는 경우가 많아서 고용유지가 잘 안되고, 관리도 잘 안되고.. 그래서 택시업체랑 협의를 지원금을 활용해서 일정 근속기간을 정하고, 근속기간 이상 일 했을 때 인센티브로 지급하면 어떻겠냐 협의를 했어요. 그렇게 하니까 장기근속이 늘더라고요.”

“예를 들면 노동부 사업같은 경우에는 회사에 입사를 하면 기업에 주는 지원금이 따로 있고 ‘청년 내일 채용제’라는 다른 사업으로다가 입사를 해서 근속을 했을 때 얼마씩 이렇게 주는 그런 사업도 있잖아요. 이렇게 양쪽 다 인센티브를 주면 근속 유지율이 확 늘어나긴 하더라고요. 물론 청년쪽 사업들은 예산이 크고 하긴 했지만, 이렇게 근로자한테도 인센티브를 주니까 거의 2년 넘게 근속하더라고요. 시니어일자리사업도 이런 부분은 벤치마킹 할 수 있지 않을까 싶은 생각이 들어요.”

### 제3절 소결

이상 수행기관 실무자와 지역본부 담당자를 대상으로 계속고용 및 고용유지 제고 차원에서 현행 시니어인턴십사업 운영체계의 한계와 문제점을 살펴보고, 운영체계 효율성을 제고하기 위해 필요한 제도적 지원 방향을 모색하였다. 동 조사를 통해 주요하게 도출된 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 수행기관 실무자 및 지역본부 담당자들은 지속적인 사업량 확대에 대응하기 위해서는 운영체계 개선이 필수적이라는 인식을 보였다. 또한 사업량 확대에 따라 고용의 질적 개선이 중요한 시점이라는 점도 공통적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 지난 5년간 사업량은 급격하게 확대된 반면, 고용유지 제고 등 사업 내실화를 위한 업무시스템이 미흡하다는 의견이 제시되었다. 사업

량이 확대됨에 따라 온/오프라인으로 확인해야 하는 행정업무가 증가했음에도 불구하고 업무시스템의 한계로 계속 반복적으로 검토해야 하는 행정 업무로 인해 업무상 비효율성이 발생한다는 것이다. 사업 운영, 관리 단계에서 확인, 검토해야 하는 서류가 상당히 많은데다 행정데이터 연계가 원활하지 않아 업무 처리에 상당한 시간이 소요되는 것을 확인하였다.

둘째, 사업의 연속성 차원에서 인력의 연속성과 사업 운영기준의 연속성이 확보되어야 한다고 지적하였다. 현행 사업 담당자의 경우, 평균 1~2년 단위로 변경되다 보니 사업의 연속성, 지속성이 떨어지고 그만큼 사업 운영 관리가 연속적으로 이루어지기 어려운 한계 있다는 의견이 제시었다. 또한, 보편적으로 적용 가능한 기준과 범위를 제시하고 있는데, 그러다보니 지침상 기준만으로는 동일한 해석이 어려운 부분이 있고 매년 변경되는 부분이 있다 보니 사업의 연속성을 기대하기 어렵다는 의견이 제시되었다.

셋째, 이러한 한계를 완화하고 향후 지속고용, 계속고용 제고를 위해서는 지속고용 가능한 기업 발굴에 집중해야 한다는 인식이 공통적으로 나타났다. 현장에서는 기업과 협약 체결 이전에 상대적으로 장기간 고용유지가 가능한 기업을 우선적으로 참여노인을 연계함으로써 최대한 고용기간을 연장하고자 노력하고 있으며, 이러한 노력으로 1년 이상 고용유지 기업 비중이 증가하였다는 경험적 사실을 확인하였다.

넷째, 지속고용, 계속고용 제고를 위해서는 구인-구직 미스매치를 최소화하는 것이 가장 중요한 부분임을 다시 한번 확인할 수 있었다. 특히, 근무환경이 너무 열악하거나 근무조건이 맞지 않아 시니어가 참여를 종료하는 경우가 상당수 발생하기 때문에 구인-구직자 정보를 구체적이고 사실적으로 확인하고 공유하는 것이 중요하다는 인식을 보였다

다섯째, 지속고용, 계속고용을 유인하는 기제로 근로자에 대한 인센티브 지원 방안을 검토해볼 필요성이 있다는 의견이 제시되었다. 업종이나 직종에 따라 근로자 근로를 중단하여 중도 해지하는 경우가 발생하는데 기업체와의 협의를 통해 일정 기간 근속 시 제공할 수 있는 자체적인 인센티브를 마련하는 등의 노력

으로 계속고용을 유도하고 있는 것을 알 수 있었다.

이상과 같은 조사결과는 지속고용, 계속고용 제고를 온/오프라인 운영기반 확충이 필요함을 시사한다. 오프라인 차원에서는 수행기관에서 보다 장기간 고용을 유지할 수 있는 기업을 중심으로 수요처를 개발 확보하는데 집중할 수 있도록 인력 확충이 필요함을 시사한다. 또한, 고용유지 및 지속고용을 저해하는 요인을 검토하고, 이를 해결하기 위한 업무에 집중할 수 있도록 연속성 있는 인력 확충이 이루어져야 지속고용, 계속고용 효과를 기대할 수 있을 것이다.

더불어, 노인일자리 업무시스템을 중심으로 이루어지는 온라인 행정시스템을 개선하고, 행정DB간의 연계를 활성화하여 불필요한 업무로드를 최소화할 수 있는 온라인 시스템 구축이 필요함을 시사한다. 이러한 업무시스템 개선을 통해 새로운 기업 발굴이나 고용유지 관리에 더욱 집중할 수 있을 것으로 기대된다.

2023 시니어인턴십사업 개편방안 연구

제8장

## 결론 및 제언

제1절 주요 연구결과 요약

제2절 정책방향 및 추진과제 제언



## 결론 및 제언

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

### 제1절 주요 연구결과 요약

제3차 노인일자리 및 사회활동 지원사업 종합계획에 따르면, 향후 다양한 일자리 수요에 대응하기 위해 민간형 노인일자리사업이 확대 추진될 계획이다. 이에 본 연구는 대표적인 민간형 노인일자리사업인 시니어인턴십사업에 집중하여, 시니어인턴십사업을 종합적으로 진단하고, 사회정책적 수요에 대비하여 고령자가 보다 안정적이고 오래 일 할 수 있는 질 좋은 일자리를 확충하기 위한 개선 방안을 제시하고자 하였다. 연구목적 달성을 위해 국내외 유사 제도정책을 비교분석하여 시니어인턴십사업의 방향성을 진단하였고, 시니어인턴십사업에 대한 사회적 수요에 대비하기 위해, 인력 수요 및 공급자 관점에서 고령자 일자리와 시니어인턴십사업에 대한 수요와 욕구를 파악하였다. 또한, 정부 재정이 투입되는 일자리사업으로 시니어인턴십사업의 효과성을 검토하기 위해 비용편익분석을 시행하였다. 더불어, 시니어인턴십사업의 전달체계의 한계와 문제점을 살펴보고, 취업지속성, 계속고용을 활성화하기 위한 개선방안을 모색하였다.

연구의 주요 결과를 정리하면 다음과 같다.

먼저, 시니어인턴십사업과 유사한 해외의 채용 보조금 및 고용 보조금 정책을 살펴본 결과 고령자 및 취약계층 채용에 따른 인건비 보조는 최소 6개월에서 최대 3년까지 지원하며, 지원수준은 고용한 고령자의 개인적 특성(연령, 실업기간 등), 근로기준(임금수준, 근로시간), 기업특성(기업규모)에 따라 차등 지급. 상대적으로 열악한 고령자, 소규모 사업장에서 임금보조를 많이 받을 수 있도록 설계함으로써 고용편차를 완화하고 있는 것을 알 수 있었다. 특히, 시니어인턴

십제도와 가장 유사한 일본의 계속고용 장려금 제도는 일본의 경우, 고용방식(직접 고용, 간접고용방식(이직을 통한 계속고용 확보))에 따른 차등 지급 방식도 적용하고 있는 것으로 나타났다. 인건비 지급 기간에 있어서 장애인 단기 시험고용을 추진하고 있는 일본, 독일의 경우 장애유형과 특성, 직무수행가능성을 기준으로 고용기간동안 발생한 인건비의 일부 또는 전액을 지원하는 형태로 이루어지는 것을 알 수 있었다. 장애인 시범고용은 ‘직업생활 참여기회 제공’에 목적을 두고 있으며, 현행 시니어인턴십사업과 유사하게 최소 3개월에서 최대 12개월까지 인건비를 보조하는 형태로 이루어지는데, 이러한 해외 정책 사례들은 현행 시니어인턴십사업의 운영 방향성과 유사한 것을 확인할 수 있다.

다만, 이러한 채용 보조금 성격의 인건비 보조금만으로는 근로기간을 연장하거나 일자리 질을 개선하는 효과로 이어지지 못하는 것으로 나타난다. 이러한 맥락에서 채용보조금을 통해 취업을 유인함과 동시에, 유지기간을 연장하기 위해 1) 시간제 일자리에 대한 규정 강화, 2) 고령근로자의 직업역량 강화, 3) 직무와 성과에 따른 고령자 적합 임금체계 마련을 함께 지원하고 있는 것으로 확인되었다. 특히, 최근 시간제 일자리에 종사하는 고령자 비중이 증가함에 따라 근로조건 조정에 대한 가이드라인 및 의무 이행에 대한 규정 등을 강화하여 취업기간을 연장하고 있는 것으로 나타났다. 더불어, 직업훈련, 직업교육이 재취업으로 연결될 수 있도록 직업훈련, 현장교육 등으로 습득한 기술을 공인 자격화하여 구직, 채용과정에서 활용. 국내에서도 청년층을 대상으로 취업으로 연결되는 실효성 있는 취업교육 아카데미가 추진되고 있다. 취업교육 이수자는 채용과정(면접, 서류전형 등)에서 전문성이 인정되고, 채용 가능성을 높이는데 긍정적으로 작용한다. 채용으로 연결되는 실효성 있는 직업교육은 향후 고령층의 취업 가능성, 취업유지 가능성을 높이는데 기여할 수 있음을 시사한다.

다음으로, 인력 공급측면에서 주된 일자리를 은퇴한 고령구직자와 시니어인턴십 참여자를 대상으로 일자리에 대한 욕구와 특성을 분석하였다, 특히 이번 분석에는 취업지속, 계속 근로에 초점을 맞추어 향후 계속근로 가능성에 영향을 주는 요인을 도출하고자 하였다. 먼저, 구직자의 경우, 지난 1년간 구직하고 있

는 주된 이유로는 ‘건강이 허락하는 한 일을 하고 싶어서, 일하는 즐거움 때문에’ 항목이 43.6%로 가장 높게 나타났으며, 이어서 ‘당장 생활비를 벌기 위해서’(23.9%), ‘(생활비는 아니지만) 용돈을 벌기 위해서’(15.1%) 등의 순으로 높게 나타났다. 이는 경제적 이유로 일을 하고자하는 기존 노인 세대와는 차별되는 특징으로 볼 수 있다. 구직자의 95.1%가 앞으로도 계속 근로할 의향이 있으며 취업을 위한 교육훈련 프로그램 참여의사는 81.6%로 높게 나타났다.

직업교육프로그램은 취업고령자의 근로지속성에 긍정적인 영향을 미치는 주요한 요인으로 나타났다. 단순히 시니어인턴십사업만 참여한 경우보다 ‘직업교육프로그램 참여+시니어인턴십사업 참여’한 경우에 향후 근로 지속성 향상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 건강상태, 일에 대한 만족도 등 고령근로자의 인식이 근로지속성에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타나는데, 시니어인턴십사업은 고령근로자의 만족도 개선, 건강상태 개선에 긍정적으로 작용하는 것으로 나타났다.

다음으로 인력수요 관점에서 기업의 고용유지 현황과 고용유지에 영향을 주는 요인을 분석하였다. 먼저 노인인력개발원에서 구축한 시니어인턴참여자DB와 고용보험DB를 활용하여 시니어인턴에 참여한 노인들이, 시니어인턴을 포함하여 어느 정도 고용이 유지되는지, 그리고 시니어인턴을 마친 후 얼마나 다시 취업하는지, 인턴했던 사업체에 다시 재고용되는지, 어떤 개인 또는 사업체 특성이 이러한 재취업이나 재고용에 영향을 미치는지를 분석하였다. 그 결과, 시니어인턴을 마치고 계속고용 기간이 3-5개월인 경우는 1.5%로 미미하며, 6개월 이상 지원하는 경우가 거의 90%에 달한다. 계속고용 인센티브가 작동하는 것으로 볼 수 있다. 임금수준별로 볼 경우, 임금이 많은 일자리의 인턴일수록 계속고용의 비중이 크게 증가한다. 150만원 이하의 일자리에서는 계속고용하는 비중이 84.1%인 반면, 300만원 이상인 경우 96.2%에 달하는 것으로 나타났다. 또한, 계속고용을 결정하는데 ‘임금수준’은 중요한 영향요인으로 확인되었다. 임금 수준이 계속고용 여부를 결정하는 데 큰 역할을 하는 것으로 보인다. 다른 요인들을 통제할 때, 생산직의 경우 계속고용 확률이 유의하게 낮은 것으로 나타나고

있다. 반면, 업종 효과를 볼 때에는, 운수업, 건설업, 제조업 등에서 계속고용 확률이 높은 것으로 확인되었다. 업종별로 살펴보면, 서비스업이 건설직에서 유의하게 고용유지기간이 낮은 것으로 나타났다. 반면, 업종으로 볼 경우, 제조업과 운수업 등에서 유의하게 고용유지기간이 높은 업종임을 확인하였다.

근속기간을 기준으로 분석한 결과 인턴으로 일 하게 된 사업체에 재고용된 경우가 여타 사업체에 취업한 경우보다 근속년수가 긴 것으로 나타나고 있다. 직종별로 살펴보면, 생산직이나 사회복지 관련 직종이 상대적으로 근속기간이 길고, 전기가스수도나 하수폐기물처리 등 공공기관 성격이 긴 업종에서 근속기간이 긴 것을 확인 할 수 있었다. 이러한 근속기간에 영향을 주는 요인으로는 주된 일자리와의 적합도, 세대구성(독거), 급여수준, 학력수준(고졸이상)으로 확인된다. 주된 일자리와의 적합도가 높을수록 그리고, 학력수준이 고졸이상인 경우에 근속년수가 상대적으로 길어지는 것을 확인하였다.

다음으로 시니어인턴십사업의 비용, 편익, 효과를 종합적으로 고려하여 경제적 효과를 파악하였다. 시니어인턴십사업의 비용은 우선 직접적으로 참여노인에게 제공되는 임금 보조비와 운영경비를 포함하고, 편익은 참여노인과 전담인력에게 발생한 소득증가, 참여노인과 참여기업의 경제활동으로 발생하는 부가가치유발, 경제활동으로 인한 취업유발, 의료비 절감, 조세증가 등을 포함하여 포괄적으로 산정하였다. 시니어인턴십사업의 부가가치유발은 참여노인의 임금 총액과 참여기업의 사업성 운영비를 합하여 이를 최종수요증가액으로 간주하고 최종수요증가액의 부가가치유발을 구하였다. 2022년의 경우 시니어인턴십사업의 산업분류별 참여노인수와 평균월임금이 파악되었기 때문에 각 산업별 부가가치유발계수를 곱하여 유발액을 구한 후 이를 전 산업에 걸쳐 합하여 시니어인턴십사업의 부가가치유발액을 산정하였다. 2022년도 시니어인턴십사업의 사회적 순편익을 계상하면 의료비 절감을 제외하면 2,384억 5,800만이고, 의료비 절감을 포함하면 2,448억 8,700만원으로 추산된다. 2022년도 시니어인턴십사업의 편익-비용 비율은 의료비 절감을 제외하면 3.39이고, 의료비 절감을 포함하면 3.45로 추산되어 비용 대비 편익이 큰 사업임을 확인하였다.

마지막으로 현행 시니어인턴십사업의 운영상 문제점과 한계를 토대로 전달체계 개선 방향을 탐색하였다. 현행 시니어인턴십사업은 이질적인 다양한 민간 주체들에게 중앙정부 사업이 위임되어 수행되고 있다는 특징이 있는데, 기업발굴과 기업의 욕구를 충족하는 인력선발, 인력관리 및 직무 수행능력에 필요한 교육 실시 등 다양한 역할이 계약관계를 기반으로 수행기관의 지식과 경험에 위임되고 있는 현실이다. 전달체계 구조상 한국노인인력개발원 지역조직이 이러한 역할을 한다고 해도 소관 업무를 수행하기에 적절한 조직체계와 인력규모를 갖추고 있지 못한 한계가 있다. 시니어인턴십 관련 업무를 수행하는 인력은 취업컨설턴트를 포함해 1~2명 정도에 지나지 않는데, 그마저도 담당자의 잦은 변경 등이 사업의 지속성, 연속성을 저해하는 요인임을 확인할 수 있었다. 이러한 인력규모는 지역마다 차이가 클 뿐만 아니라 이 사업을 전담해서 투입되고 있다고 보기도 어렵다는 현장의 의견을 확인할 수 있었다.

한편, 시니어인턴십사업 운영, 관리에 필수적인 ‘노인일자리사업 업무시스템’상의 한계는 사업의 효율성을 저해하는 요인으로 나타났다. 고용노동부의 경우 고용지원금을 신청할 때 기업에서 조건이 부합하는 경우 바로 신청할 수 있도록 시스템이 구축되어 있는 반면, 노인일자리 업무시스템의 경우 건강보험 및 사회보험 가입 여부 등을 직접 확인할 수 없고, 참여자와 참여기업에 확인하는 방식으로 사업 부합 여부를 판단하고 있어, 부정수급을 미연에 방지하지 어렵고 운영관리 상의 비효율성이 발생한다는 의견이 공통적으로 확인되었다. 향후 시니어인턴십사업의 양적 확대에 대응하기 위해서는 업무시스템 정비가 우선적으로 필요하다는 것을 확인할 수 있었다.

## 제2절 정책방향 및 추진과제 제언

이상의 연구결과를 토대로 시니어인턴십사업의 개편방향은 아래 그림과 같이 제안하였다. 개편 방향은 크게 1) 고령근로자의 근로 지속성 강화, 2) 기업의

계속고용 확보 기반 강화, 3) 사업의 운영효율성 제고로 제시하고, 각 개편방향에 따른 세부 추진 과제를 다음과 같이 제안하였다.



그림 8-1 | 시니어인턴십 개편방향 및 정책 추진 과제

## 1. 고령근로자의 근로지속성 강화를 위한 정책과제

### 1) 건강-일 양립을 위한 탄력적 일자리 확충

베이비붐 세대로 일컬어지는 신노년세대는 노년기 소득에 대한 지원, 건강과 돌봄에 대한 지원, 문화와 여가 등 다양한 삶의 욕구를 가지고 있다는 점이 특징적으로 나타난다. 특히, 고령자의 '건강'은 근로지속성에 영향을 미치는 주요 요인으로 나타나는데, 향후 신노년세대가 시니어인턴십사업의 핵심 수요층으로 진입할 것에 대비하여 건강과 일, 일과 생활을 양립 할 수 있는 형태의 탄력적 일자리 확대가 요구된다.

고령근로자의 건강과 일을 양립할 수 있는 일자리로 근로시간을 탄력적으로 조정할 수 있는 시간제 일자리 활성화 방안을 고려해볼 수 있다. 인력 고령화를 경험하고 있는 스웨덴, 네덜란드, 싱가포르, 일본 등 해외 여러 나라에서 고령근로자의 시간제 일자리, 유연한 근무를 적극적으로 권장하고 있으며, 더불어 시간제 일자리에서 근로하는 고령근로자의 근로 지속성과 근로자 보호를 위한 지원에 집중하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 굳이 고령근로자를 대상으로 하지

않더라도 국내에서도 일-가정 양립 지원 정책의 일환으로 시간제 일자리에 대한 사회정책적 필요성이 이미 오래전부터 강조되어 왔다. 하지만 현행 시간제 일자리는 비정규직 일자리로 임금수준이 낮고, 열악한 일자리라는 비판에서 벗어나지 못하고 있다. 이러한 상황에서 고령근로자를 위한 시간제 일자리를 확대해나간다면 고령근로자의 일자리 여건이 더욱 열악해질 것이라는 우려의 목소리도 큰 것이 사실이다.

따라서 고령근로자의 일-건강 양립을 위해 근로시간이 탄력적인 일자리는 기존의 시간제 일자리 지원제도에서 벗어나, 근로자의 고용안전망 확충에 더욱 집중해야 할 것이다. 근로시간이 탄력적인 탄력 일자리의 양적 확대와 함께 탄력일자리 이용에 대한 노사간 협의가 원만하게 진행되어 근로자성을 보호받을 수 있도록 제도적 지원 기반을 강화해야 할 것이다. 시간 탄력적 일자리에 근무하는 고령근로자의 고용안전망 확보를 위해서 갑작스러운 해고 통지나 근로조건에서 부당한 처우를 받지 않도록 가이드라인 및 추가 지원 기준을 마련할 필요가 있다. 예컨대, 싱가포르와 네덜란드의 경우 알 수 있듯이, 시간제 일자리 근로자가 갑작스런 해고 통지나 근로조건에서 부당한 처우를 받지 않도록 근로조건 조정에 대한 가이드라인과 의무 이행에 집중하여, 이를 이행하지 않을 경우 일정 수준의 패널티를 부과하는 방식으로 제도의 실효성을 높이고 있다. 일본의 경우, 고용주가 시간제 근로자 고용안전망 확보에 적극적으로 참여할 수 있도록 ‘고령친화적 환경조성’ 차원에서 시간제 근로자 고용에 따른 추가 비용을 지원하고 있다.

향후 근로시간이 탄력적인 일자리의 양적 확대를 위해서는 우수사례에 대한 적극적인 홍보와 인식 확산이 이루어져야 할 것이다. 더불어, 건강과 일을 양립하면서 지속해 나갈 수 있는 일자리로 자발적인 선택이 가능한 괜찮은 일자리로 자리매김 할 수 있도록 탄력 일자리 근로자의 고용안전망 확충을 위한 추가적인 제도적 지원이 반드시 병행되어야 할 것이다.

## 2) 고학력, 고숙련 시니어 일자리 개발 및 매칭 강화: ‘직무’를 중심으로

일자리 미스매치는 인력 수요-공급자간 정보 불일치, 욕구 및 인지 불일치로

발생한다. 일자리 미스매치에 관한 연구결과를 종합해 볼 때, 교육수준의 미스매치는 일자리 미스매치를 발생시키는 핵심요인으로 볼 수 있다(이규용 외, 2012). 학력 미스매치란 근로자가 맡은 업무를 제대로 처리하기 위해서 필요한 학력수준을 근로자와 고용주가 다르게 인지하면서 미스매치가 발생한다는 것인데 교육수준의 미스매치는 결국 숙련수준의 미스매치, 일자리 미스매치로 이어질 가능성이 높다는 것이다. 같은 맥락에서 이번 연구결과에서도 학력수준과 직업경력(숙련수준)이 근로 지속성에 영향을 미치는 주요 요인임을 확인한 바 있다. 이러한 연구결과는 고령인력의 학력수준과 직업숙련도에 적합한 일자리 개발과 매칭이 필요함을 시사한다.

베이비붐 세대의 영향으로 인력의 고령화와 고학력화가 급속히 진행되면서 이들의 교육수준과 직업경력, 숙련도에 적합한 일자리 필요성에 대해서는 다수 선행연구에서 제시된 바 있다. 이러한 고령인력의 특성 변화에 대응하기 위해 시니어인턴십사업을 포함한 노인일자리사업도 베이비붐 세대를 포함한 신노년 세대를 위한 일자리로 고학력, 고숙련 고령자를 정책대상으로 다양한 일자리 개발이 이루어져왔다. 그럼에도 불구하고, 주된 일자에서 은퇴한 고령자의 대부분은 학력, 직업경력 등과 무관한 빈 일자리 또는, 단순노무 일자리로 재취업하고 있다는 점에서 고학력, 고숙련 시니어가 위한 일자리 확충은 더욱 강조될 필요가 있다.

고학력, 고숙련 시니어를 위한 일자리 개발에 있어서 기존과는 다른 방식으로 접근할 필요가 있다. 기존에는 주로 고령인력 수요-공급자 특성과 욕구에 적합한 직종 또는, 직업을 중심으로 적합 일자리를 확충하려는 연구적 시도가 이루어져 왔으며, 시니어인턴십사업도 시니어 전략직종, 적합직종에 집중하여 보다 다양한 일자리에 취업 기회를 제공하고자 노력해왔다. 하지만 직종이나 직업 단위로 접근할 경우 일자리 미스매치가 발생할 가능성이 커지기 때문에 실질적인 고용효과를 기대하기 어려운 한계가 있다. 실제로 시니어인턴십사업에서 전략직종을 선정하여 일자리 매칭을 유인하고자 했음에도 불구하고 단순노무 직종에 집중되는 현상이 유지되어 왔다는 점에서도 직종 중심의 일자리 확대가

어려움을 나타낸다. 이는 동일한 직종, 직업일지라도 구체적인 직무 내용에 따라 요구되는 능력이 다르고, 필요한 역량이 달라지기 때문에 보다 구체적인 ‘직무’ 단위에서 인력 수요-공급자 특성에 적합한 일자리 개발 매칭이 이루어져야 함을 시사한다. 기존의 산업, 직종, 직업 단위의 일자리 개발에서 벗어나 가장 하위 단위인 ‘직무’ 단위에서 고학력, 고숙련 고령자에게 적합한 일자리 발굴과 매칭이 이루어져야 할 것이다.

### 3) 취업연계형 직무교육 활성화: ‘공통직무역량’을 중심으로

그동안 노인일자리사업 참여자를 대상으로 한 직업교육 및 직업훈련 강화에 대한 필요성은 다수의 선행연구에서 제시된 바 있다. 특히, 노동시장에서 창출되는 민간형 노인일자리 경우 일자리 미스매치 완화 차원에서 참여자 직무교육의 필요성이 더욱 강하게 제시되었다. 하지만 참여자의 역량(기초역량, 직업역량)이 낮고, 체계적인 직무교육을 위한 인적, 물적 인프라가 부족한 상황에서 새로운 역량개발을 위한 직무교육이 이루어지기 어려운 구조적 한계로 인해 참여자 교육은 여전히 기초 소양교육 수준에 머물러 있다.

잠재 수요층을 포함한 시니어인턴십 참여자를 대상으로 조사한 결과, 재취업을 위한 직업교육 수요가 높고, 다양한 직업교육을 받고자 하는 욕구가 있는 것으로 나타났다. 특히, 향후 시니어인턴십사업의 수요층으로 진입할 가능성이 큰 중고령자 집단에서 재취업을 위한 직업교육 수요가 더욱 높게 나타난다. 또한, 이러한 직업교육은 근로지속성을 높이는 핵심 요인임을 확인하였다. 이러한 연구결과로 보아, 기초역량을 갖춘 고령층을 대상으로 노동시장에서 공통적으로 요구되는 직무역량을 중심으로 직업교육 및 훈련기회를 제공할 경우, 취업 가능성과 근로 지속성을 높일 수 있을 것으로 기대된다.

시니어인턴십사업 정책 대상자의 특성 변화에 대응하기 위해서는 현행 기초역량 및 소양교육에 집중되어 있는 교육훈련체계에서 한 단계 성장한 직무교육이 이루어져야 할 것이다. 또한, 교육훈련의 실효성 차원에서 취업과 연계된 교육에 집중할 필요가 있다. 단기적 관점에서는 산업이나 직종, 직업에 관계없이

근로자에게 공통적으로 요구되는 역량을 습득할 수 있는 교육과정 및 교육프로그램을 활성화 하는 방안도 생각해볼 수 있다. 예컨대, 최근 근로자에게 필수 공통적으로 요구되는 역량으로 ICT 활용 역량을 들 수 있다. 직업, 직무 내용에 따라 요구되는 ICT 활용 수준의 차이는 있겠으나, 기초적인 수준의 ICT 활용역량은 모든 영역에서 공통적으로 요구되는 역량으로 볼 수 있다. 이처럼 근로자에게 요구되는 공통역량을 중심으로 실효성 있는 직무교육을 마련해 나갈 필요가 있다.

증장기적인 관점에서 민-관 협력을 통해 취업과 직결된 교육과정을 마련하는 것도 고려해볼 수 있다. 앞서 살펴본 바와 같이, SK하이닉스의 청년 Hy-Five, 삼성의 청년 SW교육 SSAFY 등의 민-관 협력형 취업아카데미를 통해 취업취약계층의 직무역량을 높이고 취업가능성을 높이는 대표적인 사례로 볼 수 있다. 베이비붐 세대를 포함한 신노년세대는 기존 노년세대에 비해 기초역량이 높고, 교육에 대한 적극성과 일자리 참여 욕구가 높다는 특징에 비추어 볼 때, 취업과 직결된 교육프로그램을 활성화함으로써 참여자와 기업 모두의 욕구를 충족시켜 취업 가능성과 근로 지속성을 높일 수 있을 것으로 기대된다.

## 2. 기업의 계속고용 확보를 위한 정책과제

### 1) 기업특성, 고용여건에 따른 임금 보조 차등화

시니어인턴십사업은 취업취약계층인 고령자 고용 확대 및 고용유지를 위해 인건비 일부를 기업에게 직접 지원하는 고용 보조금 성격을 가진다. 그동안 고용창출 효과성이 인정되어 2011년 도입 이후 지속적으로 확대 추진되어 왔으며, 제3차 노인일자리 종합계획에 따라 향후에도 확대될 전망이다. 다만, 최근 들어 사업의 양적 확대에 따른 질적 제고 차원에서 고용안정성, 계속고용에 대한 사회정책적 요구가 증가하고 있어 계속고용 유인을 강화하기 위한 제도적 개선이 필요한 상황이다.

시니어인턴십사업과 유사한 형태의 국내외 임금 보조금 사업 추진방식을 살펴보면, 대개 인건비의 50% 수준을 지원하고, 지원 기간은 최소 6개월에서 최

대 2년까지 지원하고 있어 전반적인 추진 방식은 시니어인턴십사업 방식과 유사한 것을 확인하였다. 다만, 시니어인턴십사업의 경우 신규 고용한 고령근로자수 또는 계속고용한 고령근로자수를 기준으로 균등한 지원기준을 적용하는 반면, 해외 사례의 경우 기업의 고용여건(기업규모, 직종, 업종 또는, 고용방식)에 따라 인건비 보조율에 차등을 두어 고용여건이 상대적으로 열악한 기업이 더 많은 지원을 받을 수 있는 구조를 지향한다는 점에서 크게 차이가 있다.

해외 사례의 경우, 기업의 고용환경, 특성 등에 따라 지원기준을 차등화하여 사중손실 규모를 최소화하고, 고용유인을 강화하는 것으로 나타난다. 이는 적절한 지원기준 및 지원기간을 설정함에 있어서 기업특성, 고용여건을 고려하여 차등 지원할 필요성을 시사한다. 특히, 인건비 지원기준 설정에 있어서 기업 특성에 따라 상대적 크기를 결정하고, 이를 기준으로 인건비 지원비율을 설정하는 것이 사중손실 규모를 최소화하고 고용유인을 강화에 효과적일 수 있음을 시사한다.

현행 시니어인턴십사업 참여기업 현황에서도 알 수 있듯이, 현재 인건비 지원금 소규모 사업체와 일부 업종에서는 고용유인 기제로 작용하고 있으나 그 외 대기업 및 업종, 직종에서는 고용유인 효과가 작은 것을 알 수 있다. 시니어인턴십사업의 경우 신규 고용한 고령근로자수를 기준으로 정해진 금액을 동일하게 지원하고 있어 다양한 기업의 고용유인과 계속고용 유인에 한계가 나타나고 있는 것이다. 또한, 일정 기간 이후에도 고용을 유지할 경우 지원하는 장기취업유지지원금의 경우에도 일부 기업에서 매우 제한적으로 참여하고 있어 고용유인 제고가 필요한 상황이다.

이러한 제도적 한계를 완화하고, 다양한 기업의 고용유인, 계속고용 유인을 제고하기 위해서 기업의 특성 및 고용여건을 기준으로 지원금 수준을 차등화하여 적용할 필요가 있다. 기업특성과 고용여건을 세분화하여 고용취약성이 낮은 기업과 높은 기업에 따라 보조금 지급수준을 차등화 함으로써 고용유인을 강화하는데 집중해야 할 것이다.

인건비 지원기간 및 지급주기에 대한 개선도 필요하다. 2022년부터 체험형 인턴지원금을 통해 3개월동안 인건비 일부를 지원하는 인턴지원금을 지급하고

있는데, 2021년 대비 2022년 계속고용률이 5.9%p 감소한 것으로 나타난다 (2021년 94.7% 2022년 88.8%). 이는, 3개월 체험형 인턴지원금으로 인해 단기적인 수요가 증가했으나 이와 함께 고용유지율 감소에 영향을 미쳤을 가능성을 시사한다. 고용안정성 차원에서 계속고용 강화를 위해서는 기존의 일반형(6개월) 인턴지원금 형식으로 통합하거나 지원기간을 연장하는 방안도 검토해볼 필요가 있다.

## 2) 계속고용 모니터링 기능 강화

시니어인턴십사업 참여기업의 고용유지를 지원하기 위해 일정기간 이상 고용을 유지한 기업을 대상으로 장기취업유지지원금을 지원한다. 최근 고용안정성 제고 차원에서 고용유지 강화가 핵심과제로 대두됨에 따라 기존 18개월 이후 일회성으로 지급하던 유지지원금을 18개월, 24개월, 30개월, 36개월로 그 횟수와 기간을 연장하는 등 고용유지 제고를 위해 제도개선이 이루어졌다. 이러한 제도개선이 고용유지 차원에서 실효성 있게 작용하기 위해서는 인턴십 참여기업에 대한 체계적인 모니터링, 사후관리체계가 함께 이루어져야 할 것이다. 장기취업유지지원금뿐만 아니라 시니어인턴십 인건비 지원 기업의 도덕적 해이나 부정수급 방지 차원에서 보다 적극적으로 모니터링할 수 있는 기반을 마련해야 할 것이다.

현행 시니어인턴십사업은 집행단계에서의 모니터링에 집중되어 있어 지원금 지급 이후 기업의 상황이나 고용실태를 파악할 수 있는 모니터링이 상당히 부족한 실정이다. 2022년부터 고용보험 및 건강보험 데이터베이스 연계가 이루어지면서 과거 대비 집행단계와 유지단계에서의 모니터링 기능이 강화되었으나, 행정적 비용 문제와 인력 부족 등의 구조적 문제로 고용단절, 부정수급에 대한 상시 관리가 어렵고, 사전 예방적 조치를 기대하기 어렵다. 운영지침 상, 참여기업에서 중도해지나 부당해고가 발생하지 않도록 노력할 것을 권고하고 있으나 사실상, 참여기업에서 자체적으로 보고한 내용에 의존할 수 밖에 없어 적절한 사후관리가 이루어지기 어려운 한계가 있다.

단순히 지원금을 지급하는데 그치지 않고, 채용 후 관리, 유지 단계에서 모니터링을 통해 장기간 고용을 유지할 수 있도록 필요한 서비스를 제공하는 등 적극적인 모니터링 방안을 모색할 필요가 있다. 예컨대 지원금을 지원 받았음에도 불구하고 이직(이직(移職), 이직(離職) 모두 포함) 발생이 높은 기업에 대한 심층 평가를 통해 고용지속성을 높일 수 있는 추가적인 제도적 지원방안(사후관리 방안)을 고민해볼 필요가 있다. 특히, 장기취업유지지원금 및 세대통합형 지원금의 경우 인센티브 형식으로 일회성으로 지급되는 지원금이다 보니 집행단계에서의 적절성, 적합성을 평가하기 위한 모니터링은 이루어지고 있으나 지급 이후, 고용현황 및 유지실태에 대한 모니터링과 사후관리가 상당히 취약하다. 이러한 제도적 취약성을 보완하고 고용유지 기능을 강화하기 위해서는 지원금 지급 이후 고용유지율을 관리 할 수 있는 모니터링 및 사후관리 기반 강화를 위해 노력해야 할 것이다. 이번 연구결과를 통해 고용 이후 6개월을 기점으로 고용유지가 급격히 감소하는 것을 확인하였다. 이러한 연구결과를 토대로 고용유지율 관리를 위한 시점은 고용유지가 급격히 감소하는 6개월 이후로 설정하여 고용지속성을 높이기 위한 제도적 지원 방안을 모색하는 것도 생각해 볼 수 있다.

### 3) ESG, CSR 전략을 활용한 시니어인턴십 활성화

지속가능경영, 사회적 책임 관점에서 환경, 경제, 사회분야를 중심으로 기업의 사회적 책임(CSR: Corporate Social Responsibility) 및 ESG에 대한 요구가 증가하고 있다. 이와 관련하여 다국적 기업과 대기업을 중심으로 인권 친화적 사업에 대한 관심이 증가되고 있으며 과거 도외시 됐던 취약계층의 고용문제에 대한 기업의 책임 있는 노력이 필요하다는 인식이 성숙되고 있다. 이러한 추세는 시니어인턴십을 포함한 노인일자리사업에 대한 기업의 인식에도 영향을 미치고 있다. 아직까지 CSR에 시니어일자리를 결부시켜 적극적으로 참여하는 기업문화가 확산되고 있지는 않지만, 이미 오래전부터 직/간접적인 방식으로 시니어 일자리 및 노인고용과 CSR를 연계하여 비즈니스 영역으로 개발시켜 온 기업도 일부 존재한다. 이해경 외(2017)에 따르면 민간형 노인일자리사업은 기

업의 사회적 책임 차원에서 공공성과 경제성을 양립할 수 있는 새로운 비즈니스 영역으로 발전 가능성이 충분히 있다는 점을 제시하였다. 이번 연구결과를 포함하여 기업을 대상으로 고령인력에 대한 수요를 조사한 다수의 조사 결과에서도 그 비중은 적지만 ‘사회적 책임 또는 사회적 가치 창출을 위해’ 고령인력을 고용하는 기업이 있어 CSR 관점에서 시니어인턴십사업의 활성화를 기대해볼 여지가 있다. 다만, CSR이나 ESG는 기업의 자발성에 기초하여 전개되는 만큼 민-관 파트너십 활성화와 우수사례에 대한 적극적인 홍보가 전제되어야 할 것이다.

시니어인턴십사업을 통한 고령자 취업기회를 활성화 하는 것은 세대통합, 사회통합에 있어 가장 핵심적 가치를 구현할 수 있다는 점에서 다른 어느 분야에 못지않은 사회성을 내포하고 있으며 이것이 기업경쟁력의 원천으로 활용될 여지가 크다는 점에 주목해야 한다. 또한 환경이나 다른 사회분야에 비해 개발이 이루어지지 않아 전략적 차별화와 이득을 취할 수 있는 가능성도 크다는 점에서 기업의 참여를 적극적으로 독려할 수 있는 홍보가 이루어질 필요가 있다. 정부 지원을 통해 CSR을 활용한 시니어인턴십 활성화를 위한 제도적·재정적 지원 기반을 구축하고, 책임활동과 관련된 정보 공유 차원에서 우수사례를 적극적으로 홍보하고 이를 벤치마킹 할 수 있는 가이드라인을 제공하는 등의 노력으로 CSR을 통한 시니어인턴십사업의 연속성을 확보해 나갈 필요가 있다.

### 3. 효율적 운영기반 확보를 위한 정책과제

#### 1) 시니어인턴십 인력풀(pool) 구축 기반 마련

기업의 인력수요-공급간 일자리 미스매치를 완화하고 고용유지 성과를 높이기 위해서는 사업 참여자, 참여기업과 더불어 잠재 수요층인 구직자, 구인기업을 포괄하는 다양한 인력수요-공급자들을 풀(pool) 형식으로 공식화하여 지속적으로 관리하고 융통성 있게 활용하는 전략이 필요하다. 다시 말해, 시니어인턴십사업의 직/간접적인 수요자, 공급자의 욕구와 수요를 총괄 관리할 수 있는 풀(pool)을 데이터화 하여 종합적으로 관리하고 활용할 필요가 있다.

지금까지 시니어인턴십사업은 참여자와 참여기업을 대상으로 이들의 기초정보와 취업여부에 관련한 내용을 ‘노인일자리 업무시스템’을 통해 관리해왔다. 다만, 수행기관에서 입력되는 정보에 의존하고 있고, 수시로 수정 변경되는 입력정보로 인해 데이터의 객관성, 정확성 등을 담보하기 어렵다. 최근에는 건강보험 및 고용보험 DB 연계를 통해 참여기업과 참여자의 취업정보를 확인할 수 있어 취업정보에 대한 객관성을 확보하고자 노력하고 있지만, 종합적인 인력풀(pool)을 관리, 활용하고 있다고 보기는 어렵다. 이미 다수의 선행연구를 통해 ‘노인일자리 업무시스템’ 중심으로 축적된 참여자, 참여기업 데이터의 정확성을 담보하기 어려워 통합인력관리 시스템 구축이 필요하다는 지적이 이어져 왔다.

고령인력의 수요-공급자 중심의 인력풀 구축을 위해서는 중앙정부와 개발원에서 인력풀 구축에 대한 관심을 갖고 필요한 제반 사항들을 지원하는 적극적인 자세가 무엇보다 중요하다. 최근 발표된 ‘제3차 노인일자리 종합계획’에 따르면 시니어인턴십을 포함한 취창업형 일자리의 효율적 운영을 위해 참여자 이력관리 시스템 구축의 필요성이 제시된 바 있다. 이는 향후 사업 확대에 따라 인력 수요-공급자를 종합적으로 운영, 관리할 수 있는 인력풀 기반 강화의 필요성을 인지하고, 적극적으로 대응하고자 하는 중앙정부의 의지로 보여진다. 제3차 종합계획을 토대로 참여자, 참여기업, 구직자, 구인기업을 포괄하는 종합적인 차원의 인력풀 구축의 필요성과 향후 인력풀을 어떻게 활용할겠다는 종합적인 전략을 수립하는 것이 선행되어야 할 것이다. 단기 및 중장기 전략과제로 접근하여 인력풀 수집을 위한 유관기관과의 파트너십 확보 방안, 인력풀 구축을 위한 교육개발, 인력풀과 관련한 각종 정보를 실시간으로 제공하기 위한 방안, 인력풀 확보를 위한 사회경제적 인센티브 제공 방안 등이 구체적으로 담긴 ‘인력풀 구축을 위한 종합계획’이 제시되어야 할 것이다.

## 2) 시니어 일자리매칭 플랫폼 구축: 지역기반 온라인 일자리 매칭 플랫폼 연계를 중심으로

시니어인턴십사업의 근속유지, 지속고용에 대한 사회적 관심이 높아지고 있

는 가운데 구인 및 구직자들이 필요한 정보를 얻고 필요한 정보를 직접 제공할 수 있는 온라인 일자리매칭 플랫폼 기반을 구축하고 이를 활성화하기 위한 노력이 필요하다. 최근 3~4년 사이에 온라인을 활용한 일자리매칭 플랫폼(예컨대 사람인, 잡코리아, 링크드인, 알바몬 등)이나 일자리포털이 활성화되고 있으며, 이러한 플랫폼은 60세 이상 고령자 일자리 창출에도 적극적으로 활용되고 있다. 그 중에서도 중앙정부 차원에서 관리 운영하는 ‘워크넷’, ‘노인일자리 여기’ 등은 대표적인 중고령자 온라인 플랫폼으로 볼 수 있다. 이러한 플랫폼을 통해 60세 이상 중고령자를 위한 일자리 정보를 제공하고 있으나, 단순히 일자리 정보제공에만 그치고 있어 일자리매칭에 효과적인 플랫폼으로 보기 어렵다.

시니어인턴십사업에 관심이 있는 구인, 구직자에게 실효성 있는 일자리매칭 플랫폼을 활성화하기 위해서는 단기적, 중장기적 차원에서의 전략적 접근이 필요하다. ‘시니어일자리’라는 특화된 일자리 플랫폼 개발을 위해서는 기술, 인력, 예산 등이 종합적으로 수반되어야 하기 때문에 실현 가능한 수준에서 구체적이면서도 단계적인 전략이 필요하다. 단기적 차원에서 가장 효율적인 방안으로는 기존에 활성화되어 있는 지역 온라인 일자리매칭 플랫폼과의 연계를 통해 시너지 효과를 모색하는 방안을 고민해볼 수 있다. 고령 구직자 특성상, 거주 지역을 중심으로 재취업하길 희망하는 비중이 높고 이러한 욕구는 연령이 높을수록 높아진다는 점에서 지역 내 일자리 정보를 보다 구체적이고 실시간으로 확인할 수 있도록 기존에 활성화되어 있는 일자리 플랫폼을 활용하는 것이 바람직하다. 여기서 일자리 질적 제고 차원에서 지역기반 온라인 일자리매칭 플랫폼과 노인 일자리 종합정보체계 간의 원활한 소통이 이루어질 수 있도록 운영 및 지원 기반 강화와 고령자 일자리매칭에 관한 교육운영 및 관리를 위한 제도적 기반 마련이 전제되어야 할 것이다.

중장기적으로는 시니어일자리 구인, 구직자 일자리 정보를 통합 관리할 수 있는 시스템 구축과 함께 일자리 검색 및 추천 기능을 포함하여 구인-구직자간 최적의 맞춤형 일자리 매칭이 이루어질 수 있도록 매칭 지원서비스 시스템을 구축할 필요가 있다. 다만, 앞서 서술한 바와 같이 온라인 일자리매칭 시스템

구축에는 그 내용과 범위에 따라 기술, 인력, 예산 등 종합적인 비용이 수반되어야 한다. 중장기적 차원에서 고려해볼 수 있는 일자리매칭 시스템 구축을 위해서는 구체적인 역할과 기능의 범위를 설정하고, 이를 구현하기 위한 기술, 인력, 예산에 대한 구체적이고 단계적인 전략이 함께 제시되어야 할 것이다.



## 참고문헌

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

- 구혜경, 김정은. (2014). 민간영역의 노인일자리 창출모델 개발을 위한 CSV 사례 연구. 한국노인인력개발원.
- 김문정, 박경하, 전병유, 오단이, 유선치, 성경하.(2022). 민간형 노인일자리 지속가능성 강화방안 연구. 한국노인인력개발원.
- 김승택.(2002). 사회안전망의 국제비교연구-영국. 한국노동연구원.
- 김용성.(2008). 고용촉진 관련 채용장려금제도의 평가 및 개선방향. 한국개발연구원.
- 김용성.(2010). 고용유지지원금 사업, 재정사업 심층평가. 한국개발연구원.
- 보건복지부, 한국노인인력개발원. (2023). 2023년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영 안내.
- 보건복지부, 한국노인인력개발원. (2023). 2023년도 시니어인턴십 사업 운영 안내.
- 보건복지부.(2023). 2023년 장애인일자리 사업안내. 한국장애인개발원.
- 신영규.(2021). 핀란드의 고령자 고용 정책-고용보조금과 직업훈련. 한국노동연구원.
- 여성가족부.(2023). 2023년도 여성새로일하기센터 사업지침. 여성가족부, 고용노동부.
- 이현주.(2010). 영국 사회부조의 최근 동향: 유니버셜크레딧의 도입과 그 배경. 보건복지포럼. 한국보건사회연구원.
- 조성은, 안준기, 이주원, 김민서.(2021) 고령자 고용정책 해외사례 연구. 한국고용정보원.
- 지은정.(2014). 시장자립형 노인일자리사업 정책효과분석 II -시니어인턴십기업과 고령자 친화기업을 중심으로-. 한국노인인력개발원.
- 한국장애인고용공단. (2023). 장애인 취업지원 업무처리규칙.
- 한국장애인공단. (2023). 2023년 기업지원 안내서.
- Hamersma, S.(2005). The Effects an Employer Subsidy on Emploment Outcomes. A Study of the Work Opportunity and Welfare-to-work Tax Credits, Institute for Research on Poverty Discussion Paper 1303-05.
- OECD.(2018a), Key Policies to Promote Longer Working Lives : Finland Country

note 2007 to 2017, OECD Publishing.

OECD.(2018b). Key policies to promote longer working lives : Netherlands, country note 2007 to 2017, OECD Publishing.

Skriabikova, Olga J., Kuipers Cavaco, N. Yoline, and Fries-Tersch, Elena.(2016), Safer and healthier work at any age. Country inventory : The Netherlands, European Agency for Safety and Health at Work.

[웹사이트 검색]

서울시50플러스포털.

[https://news.seoul.go.kr/economy/archives/category/jobplan-news\\_c1/yearjobplans\\_c1/yearjobplans-n2](https://news.seoul.go.kr/economy/archives/category/jobplan-news_c1/yearjobplans_c1/yearjobplans-n2). 2023.9.1.검색

JEED.(2023). 2023년도 65세 이상 고용촉진조성금 안내. 2023.10.2. 검색

JEED, [https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary\\_services.html](https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html), 2023. 10. 2. 검색

JEED, [https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/startwork\\_services.html](https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/startwork_services.html), 2023. 10. 2. 검색

厚生労働省, <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000123023.pdf>

厚生労働省, [https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-gaiyou.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-gaiyou.pdf), 2023.10.2.검색

厚生労働省, [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/tokutei\\_konnan.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_konnan.html), 2023. 10.10.검색

厚生労働省, [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page09.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page09.html), 2023. 09.30. 검색

<https://minedu.fi>

독일 연방고용청.

[https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-menschen-mit-behinderungen/probebeschaeftigung?pk\\_vid=ca576404659748d81694606864a9ac00](https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-menschen-mit-behinderungen/probebeschaeftigung?pk_vid=ca576404659748d81694606864a9ac00). 2023.9.5. 검색.

## 2023 시니어인턴십사업 개편방안 연구

발행일 | 2023년 12월 인쇄  
2023년 12월 발행

발행인 | 김미곤

발행처 | 한국노인인력개발원

주소 | 서울시 중구 세종대로 17 한국노인인력개발원 연구조사부

전화 | 1566-0151

인쇄처 | (주)이문기업

이 책의 저작권은 한국노인인력개발원이 소유하고 있습니다. 이 책에 실린 글과 그림, 사진, 내용을 포함한 모든 사항은 저작권자와 협의 없이 무단전재 및 복제를 금합니다.

