

인구 고령화 시대의 중장년 고용정책 방향

강소랑
정책연구팀 팀장

Vol. 10
2024.06.



중장년 정책 Insight

Vol. 10

2024.06.

ISSN

3022-7437

발행일

2024년 6월 14일

발행처

서울시50플러스재단

서울시 마포구 백범로31길 21

Tel. 02-460-5050

「중장년 정책 Insight」는 서울시50플러스재단 정책 고객을 대상으로 발행하는
단기 심층연구보고서로 서울시 중장년 정책 이슈를 분석한 내용입니다.



CONTENTS

인구 고령화 시대의 중장년 고용정책 방향

강소랑 | 정책연구팀 팀장

I

저출생·고령화로 인한
경제활동인구 감소로
노동공급 제약이
본격화될 전망

05

II

생산가능인구
감소에 따라 기업의
중장년 노동력 활용
필요성 증가

07

III

경력, 인적 네트워크
역량이 큰 중장년을
채용하려는 기업들이
증가하는 등 민간
기업의 채용 트렌드
변화 조짐

09

IV

4050세대 특성을
반영한 중장년
고용정책 방향

11

요약 04

부록 13

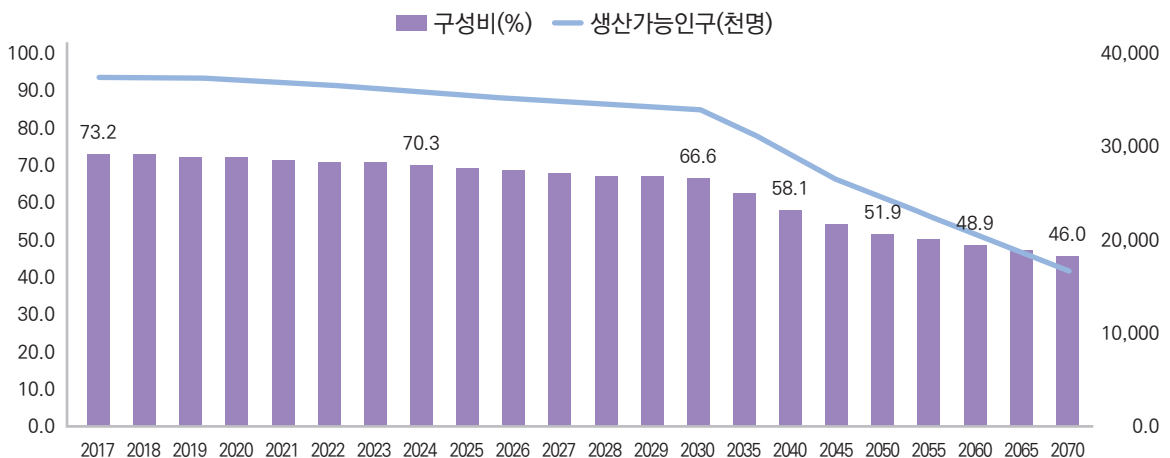
참고문헌 16

- 인구 고령화로 인한 생산가능인구 감소는 노동생산성에도 악영향을 미치기 때문에 경력·인적 네트워크가 풍부한 중장년 직원에 대한 기업 수요 증가 추세
- 4050세대 특성을 반영한 중장년 고용정책 방향
 - 중장년 경력이 곧 역량은 아니기 때문에 중장년들의 재교육과 평생교육시스템 강화
 - 중장년 구인·구직수요 매칭 및 원활한 구직활동을 지원해 주는 **중장년 일자리 정보 플랫폼** 운영
 - 중장년 노동시장 참여의 자율성과 유연성, 개인 경력의 다양성을 반영한 **탄력적인 근무형태** 확대
 - 중장년은 노동시장에서 한번 이탈하면 재진입이 힘들기 때문에 **경력을 연계할 수 있는 재고용** 방안

I. 저출생·고령화로 인한 경제활동인구 감소로 노동공급 제약이 본격화될 전망

- 우리나라는 앞으로 급격한 인구구조 변화로 인해 생산가능인구 감소, 노년구성비 및 노년부양비 증가
 - 생산가능인구(15~64세 기준) 비율은 2017년 73.2%를 정점으로 연 33만 명씩 급감하여 ‘인구 절벽(Demographic Cliff)’ 시대가 가속화될 전망

〈표 1〉 생산가능인구 구성비 전망



자료: 통계청 '장래인구특별추계'

- 한국의 노년부양비¹⁾는 1960년 생산가능인구 100명당 5.3명이었으나, 2020년에는 21.7명으로 4배가량 증가하였으며, 2067년에는 102.4명으로 고령인구가 생산가능인구 전체보다 커질 전망 (황선재, 2022)
 - 노년부양비는 생산가능인구(15~64세) 100명당 고령인구(65세 이상)의 수를 나타내는 수치로, 고령인구에 대한 부양부담 정도를 나타내는 대표적인 지표

1) 노년부양비=(65세 이상 인구/15~64세 인구)*100

- 2020년대까지는 베이비부머 세대(1955~1963년생)가 생산가능인구로 포함되었으나, 2020년 이후에는 베이비부머의 은퇴 및 고령인구 편입으로 인해 생산가능인구가 급감하는 현상. 이러한 **인구구조변화 및 인구고령화의 심화는 노동력 부족 및 세대 간 갈등 논의의 출발점**

○ 생산가능인구 감소로 인해 노동시장의 노동력 부족, 노동생산성 감소

- 생산가능인구가 줄어들 경우 기업들은 원하는 인력 구하기가 어려워질 것이며, 취업자의 노동생산성을 높게 유지해야 할 과제를 안게 됨
 - 2022~2032년 중장기 인력수급 및 추가 필요인력 전망 결과, 경제활동인구와 취업자가 2028년부터 감소하면서 구인난이 심해질 전망(한국고용정보원, 2024)

○ 사회보험료 부담 등 사회적 비용 증가는 세대 간 갈등을 야기 시키는 원인

- 고령화로 인한 만성질환자 및 의료수요 증가로 인해 의료비는 증가하는 반면, 사회보험수입은 감소하여 사회보험기금의 재원 조달에 어려움을 초래
 - 사회보장 장기재정추계(2014)에 의하면, 사회보장지출 대부분이 노령, 보건 등 인구 고령화 관련 정책영역에 집중되어 생산성 제고를 향상시킬 수 있는 적극적 노동시장 정책의 지출비중은 상대적으로 감소하는 것으로 전망
 - 사회보험이 사회보장지출에서 차지하는 비중은 2013년 64.6%에서 점차 증가해 2060년에는 80.2%로 증가(한국보건사회연구원, 2014)
- 고령인구의 의료비 및 노후보장에 대한 수요가 증가하면, 노인과 젊은 세대 간 자원분배(주택, 의료서비스, 복지혜택, 사회보험 등)에 대한 갈등도 심화됨
- 인구 고령화가 지속됨에 따라 사회보험 개편과 더불어 **중장년들의 계속 고용 및 일자리 마련은 필수적인 요소임**(한국보건사회연구원, 2010)

II. 생산가능인구 감소에 따라 기업의 중장년 노동력 활용 필요성 증가

- 생산가능인구의 구조적 변화는 노동생산성에도 악영향을 미치기 때문에 기업의 생산성 제고 방안 마련 절실
 - 노동시장에서 중추적인 역할을 하는 중장년(40~59세) 취업자는 2018년 13,075천 명에서 2024년 12,810천 명으로 감소함. 중장년은 타 연령대보다 경제활동 참여 성향이 강한 세대이지만, 중장년의 고용 감소는 경제에 전반적인 생산성 저하라는 악영향을 미침

(단위 : 천명)

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
전연령 취업자	27,064	27,322	26,930	27,550	28,485	28,093	28,043
중장년 (40~59세) 취업자	13,075	13,007	12,680	12,774	13,048	12,911	12,810

※ 자료 : 통계청 「경제활동인구조사」, 2024.02 기준

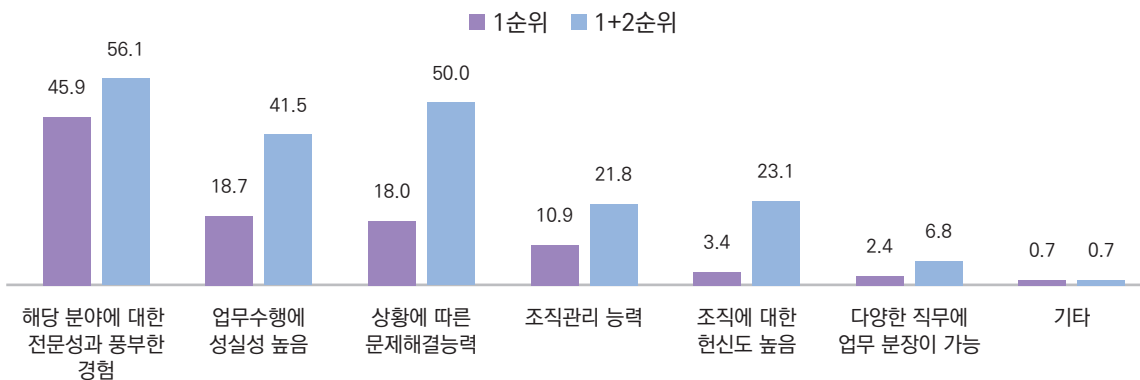
- 중장년 경력개발관리 측면에서 일의 의미와 직업의 중요성을 강조하고, 중장년 일자리에 대한 인식전환이 시급
 - 중장년에게 일은 경제적 보상이 여전히 매우 중요한 목적이지만, ‘사회적 인정’, ‘쓸모 있음’과 관련된 존엄감 회복 측면에서 삶을 위한 핵심 요소에 해당(한국고용정보원, 2020)
- 실제 중장년 근로자를 채용한 경험이 있는 기업은 중장년 고용 전과 후의 인식이 변화되고 있음
 - 기업체 인사담당자 대상 중장년 고용 인식 실태를 분석한 결과²⁾에 따르면(한국고용정보원, 2021), 직무관련 전문성(+0.55), 업무이해도(+0.55), 생산성(+0.54), 문제해결력(+0.51), 직업윤리(+0.48)에서 고용 후 긍정 인식이 증가한 것으로 나타남

2) 사업체의 고령자 고용에 관한 인식 실태조사(한국고용정보원, 2021), 50세 이상 근로자를 채용한 경험이 있는 10인 이상 사업장 839곳의 인사담당자 대상 조사, 7점 척도로 측정

- 고용노동부(2024)는 인구구조 변화로 인한 노동력 감소에 대응해 중장년 잠재 인력의 노동 시장 진입을 촉진하기 위한 정책추진에 집중
 - 고용노동부는 2032년까지 10년 동안 경제성장률 전망치 달성을 위해 필요한 추가 고용 인력은 최대 89만 4,000명에 이를 것으로 전망했으며, **중장년·여성 등 잠재 인력의 노동시장 진입을 촉진하고, 산업구조 및 지역산업 동향을 반영한 특화 훈련 등을 통해 직업전환을 지원하는 방향으로** 일자리 위험에 대비 중
- 정부뿐 아니라 기업들의 자발적인 노력이 필요하며, 중장년 고용에 대한 기업의 인식변화가 선행되어야 함
 - 고령사회에 대응하기 위해서는 일할 의지나 능력을 갖춘 개인의 지속가능한 생산성 유지 및 향상과 더불어 기업의 고령친화일터환경 개선과 사회 전반의 인식 개선을 위한 정부와 기업의 역할이 더욱 중요해지고 있는 시점
 - **중장년 차별 없는 기업 문화 조성:** 기업 내부에서부터 중장년 채용에 관한 조직문화를 조성하는 것이 중요. 다양한 경력과 경험을 가진 중장년 직원들을 포용하는 분위기를 조성해야 함
 - **중장년 인재에 대한 적극적인 홍보:** 기업은 중장년 인재를 적극적으로 채용하기 위해 적절한 홍보활동을 펼쳐야 함. 이는 채용 공고를 통한 명시적인 중장년 채용 의사 표현부터 시작하여 중장년 인재들이 많이 모이는 온라인 플랫폼이나 커뮤니티 등을 활용한 홍보까지 고려

Ⅲ. 경력, 인적 네트워크 역량이 큰 중장년을 채용하려는 기업들이 증가하는 등 민간 기업의 채용 트렌드 변화 조짐

- 기업들이 만성적 구인난과 젊은 세대의 변화된 직업정신 등에 대응해 중장년 직원에 대한 수요가 증가 추세
 - 특히 중소기업의 경우 10곳 중 8곳은 중장년을 정규직으로 채용할 의사가 있는 것으로 나타나 퇴직한 고급 중장년 인력이 중소기업에 필요한 인재로 채용되기 위한 교육이 절실
 - 중소기업 구인·구직 설문조사(올워크, 2023) 결과, 중소기업 76.5%는 컴퓨터 기초활용(MS워드, 엑셀, PPT 등), 빅데이터 분석, 온라인(구글, 페이스북, 네이버, 카카오 등 SNS) 마케팅 교육을 이수한 중장년 인력이라면 연령과 관계없이 구인 의사가 있는 것으로 드러남
- 중장년 채용의 주요 장점은 해당 분야에 대한 전문성과 풍부한 경험(45.9%), 업무 수행에 높은 성실성(18.7%), 상황에 따른 문제해결능력(18.0%), 조직관리능력(10.9%), 조직에 대한 높은 헌신도(3.4%)로 나타나, 중장년층 직원의 역량과 전문성을 활용하려는 기업이 증가(서울지역 인적자원개발위원회, 2024)



자료: 4050이·전직 적합 직종 및 채용 수요조사 보고서, 2024

- 중장년 직원에 대한 만족도도 ‘높다’는 응답이 대다수(67.9%)인 만큼(사람인 실태조사, 2021) 처음에 중장년 채용을 꺼려 했던 인사담당자들도 ‘성숙하고 책임감 있는’ 중장년을 경험한 후 인식이 전환됨

- 해외에서도 50대 이상 시니어 직원에 대한 수요가 급증하고, 인구통계학적 변화에 따라 기업에서 중장년 채용에 대한 인식변화가 나타나고 있음을 보도

<근태 좋은 시니어가 낫다. 美기업들 중장년 채용 열풍>

- ◆ 미국 기업에서 중장년 직원에 대한 수요가 급증하고 있다고 월스트리트저널(WSJ)과 USA투데이, 포브스 등이 보도
 - 기업들이 만성적 구인난과 젊은 세대의 변화된 직업 정신 등에 대응하고 있다는 분석. 미국의 시니어들은 기술·트랜드 변화에는 조금 느려도 조직문화에 익숙하고 성실하며 대면 소통에 능하다는 점이 각광 받고 있음
- ◆ 최근 미국에서 10~20대 젊은이의 일자리로 여겨졌던 패스트푸드점 등 식당과 유통·물류업계부터 어린이·노인 돌봄서비스, 법률회사, 회계 등 전문직 분야까지 시니어 직원 채용에 적극 나서고 있음
 - 미 은퇴자협회에 따르면 '50세 이상 직원에게 공정한 채용 기회를 주겠다'는 서약에 참여한 회사는뱅크오브아메리카와 마이크로소프트 등 대기업을 포함해 2,500여 곳으로, 2021년에 비해 122%나 증가함

* <https://www.chosun.com/international/us/2023/04/08/32FWMKUIUVDKTK4CMVYY55N5DE/>

- 프랑스의 경우, 로레알, 에어프랑스, AXA 등 47개 굴지 기업 CEO들은 50세 이상 직원의 역할과 입지를 강화하기 위한 클럽 랜도이(Club Landoy) 헌장에 서명

<프랑스 로레알, 에어프랑스, AXA 등 클럽 랜도이 헌장 이행>

- ◆ 2035년 유럽 인구의 50%가 45세 이상이 될 것으로 추정. 프랑스의 기업 CEO들은 연령차별에 맞서 싸우고, 50세 이상 직원을 개발·투자하고, 고용을 증가시킬 것을 약속



* <https://www.forbes.com/sites/avivahwittenbergcox/2024/02/01/ceos-get-serious-about-longevity-leadership--in-france/?sh=7ec98ddf37b3>

Ⅳ. 4050세대 특성을 반영한 중장년 고용정책 방향

- 중장년들의 재교육과 평생교육시스템 강화를 통해 질적 경쟁력 제고
 - 경력이 곧 역량은 아니기 때문에 기업이 필요로 하는 직무교육 실시
 - 중장년은 사회초년생과는 달리 이미 주된 일자리에서의 직무 경험이 있는 만큼 자신을 진단하고 다음 단계로 나아가기 위한 경력설계상담으로부터 시작하여 새로운 기술 및 지식 습득의 기회 제공, 끊임없는 직업훈련 및 평생교육 등을 강화하여 노동의 질 향상 및 생산성 제고
 - 서울권4050에서 이미 강조한 바와 같이 4050세대가 원하는 지원영역은 재취업에 필요한 정보 및 교육훈련 지원, 경력계획수립지원, 직업전환 관련 상담 및 컨설팅 지원으로 나타나는 만큼 중장년 고용정책의 중요성이 다시 한번 확인됨(한국고용정보원 실태조사, 2020)
- 중장년 구인·구직수요 매칭 및 원활한 구직활동을 지원해 주는 중장년 일자리 정보 플랫폼 운영
 - 중장년 일자리는 청년층보다 심한 ‘중장년 일자리 미스매칭’ 해결이 주요 문제로 대두
 - 구인 기업과 구직자 간 상호정보를 완전히 파악하지 못해 발생하는 ‘정보 미스매치’가 중장년 채용의 불균형을 심화
 - 예를 들면, 중장년들은 쿠팡의 경우 배송·택배 업무만 있는 것으로 인식되어 있는데, 기업 입장에서는 품질관리검사·현장관리직에도 중장년을 필요로 함
 - 중장년 일자리 정보 플랫폼은 일자리 정보뿐만 아니라 직업훈련 등 중장년 대상 서비스 추천 기능도 제공
- 노동시장 참여의 자율성과 유연성, 개인 경력의 다양성을 반영한 탄력적인 근무형태 확산
 - 과도한 연공서열형 임금구조로 인해 중장년층 정규직 노동수요 자체가 높지 않은 현실을 고려할 때, 기간제·파견직 등의 사용규제 강화는 바람직하지 않으며, 오히려 중장년층 고용률 자체를 낮출 가능성이 높음(KDI, 2024)
 - 퇴직한 중장년의 경우 오히려 유연한 형태의 일자리 수요가 높기 때문에, 중장년에게는 더 많은 자유와 선택의 기회를, 기업들에게는 더 큰 생산성과 유연성을 제공할 수 있음
 - 플랫폼 경제가 성장함에 따라 중장년도 파트타임과 같이 주어진 시간 안에 집중할 수 있는 유연한 근무조건을 원하는 성향이 증가함. 기업들은 프로젝트나 일시적인 작업을 외주하는 경향이 있기 때문에, 중장년의 고용형태도 다양해져야 함

- 중장년 일자리는 형태는 전통적인 9 to 6가 아닌 중장년과 중소기업의 특성에 따라 주 4회/일 6시간으로 하는 등 근로시간이 탄력적이어야 함
- 탄력적 근무형태로 대표되는 시간제 고용은 주 평균 25~36시간 근로시간을 희망하는 중장년층³⁾의 고용률을 높이는 수단이자 중장년 근로자 선택에 기초한 '좋은 일자리'가 될 것임

<맥도날드, 스타벅스 등 시니어 파트타임 근로 가파른 증가세>

- ◆ (맥도날드) 중장년층 파트타임 근무자 '시니어 크루'는 약 650명이며, 지난 2022년 대비 약 34%나 증가한 수치임. 맥도날드는 시급 및 처우에서 시니어 크루와 청년 크루와의 차이점은 없음
- ◆ (스타벅스) 중장년층의 파트타임 근무가 증가하는 변화를 반영해 스타벅스는 지난 2019년 중장년층의 카페 근무를 돕기 위한 '시니어 바리스타 전문 교육장'을 개설. 스타벅스는 다양한 형태의 채용을 통해 커 피 인재 양성을 이어갈 계획

○ 적극적 고용정책으로서 중장년 고용을 지키기 위한 경력 연계 재고용 확산

- 새로운 일자리를 창출하는 것도 의미가 있으나, 이들 일자리에 종사할 4050세대의 일자리 수준은 과거 자신이 종사하던 일자리 수준을 넘기 어려움. 따라서 기존 일자리를 지키는 계속 고용 정책을 우선 개발해야 함
- 현재 법적 정년 달성조차도 이루어지지 않는 현실을 감안할 때, 현재의 60세 법적 정년제도 안착이 보다 먼저 선행되어야 하고, **법적 정년연장보다 재고용 활성화**를 선제적으로 추진
- 정년연장의 혜택이 소수의 근로자에게 집중될 것으로 예상되는 현재의 상황에서 일률적인 법정 정년연장보다는 업종과 사업장마다 상이한 상황을 고려해 임금체계 개편, 고용유연성 강화 등으로 재고용을 포함한 계속고용 여건을 조성해줘야 함
 - 재고용 과정에서 중장년 근로자의 신체능력을 고려한 직무발굴과 개발, 기존 직장에서의 재배치, 작업장 환경 개선, 지속적인 근로가 가능한지에 대한 프로파일링 및 상담, 재고용 우수사례 발굴, 지역 중소기업의 일자리 부족에 대응하는 매칭 강화 등을 주요 과제로 추진해야 함
- 중장년은 노동시장에서 한번 이탈하면 재진입이 힘들기 때문에 KT사례처럼 **정년 후 경력을 연계할 수 있는 계약직으로 재고용**하는 것도 방안이 될 수 있음

3) 서울시 중장년 생애설계준비 실태조사(서울시50플러스재단, 2023) 결과, 이직/구직 의사가 있는 서울시 중장년 가운데 상용직 시간제 일주일 평균 희망 근로시간은 36.1시간, 임시·일용직 시간제 일주일 평균 희망 근로시간은 25.1시간으로 나타남

< 민간 기업에서 퇴직 후 재고용 사례 >

- ◆ (KT) KT 전체 직원의 60%는 50대 이상이기 때문에 장기근속자 중 매년 1000여 명이 퇴직하고 있음. 장기간 역량을 쌓은 직원들이 한꺼번에 이탈하는 현상은 회사에게도 큰 부담이어서 2018년 시니어 컨설턴트 제도를 도입. 회사 차원에서 기존 업무를 훌륭하게 수행하던 중장년이 후배들에게 전문성과 노하우를 전수하는 것이 필요했고, 정년퇴직자 재고용으로 인력난을 해소함
- ◆ (SK에코플랜트) 건설업 분야는 품질관리와 현장의 안전이 무엇보다 중요한데, 풍부한 경험과 노하우를 가진 중장년 베테랑 직원들을 적재적소에 배치해 해외 건설 프로젝트의 완성도를 높여가고 있음

[부록]

서울시50플러스재단, '중장년 일자리 미스매칭'해결 방안으로 중장년만을 위한 채용설명회, 일자리박람회, 인턴십에 주목

- 채용설명회는 기업에 취업하는 데 필요한 정보를 얻는 자리이기도 하지만 중장년 구직자가 인사담당자를 직접 만날 수 있는 절호의 기회

< 서울시50플러스재단 중장년 채용설명회 운영 사례 >

- ◆ 중장년 채용 수요 기업 발굴하여 현장 면접을 통해 바로 채용으로 연결
- ◆ 한 기업에 수십 명씩 취업할 수 있는 기회 제공: (23년) 37회 채용설명회 개최, 1,396명 참여
- ◆ 서울시50플러스재단은 중장년 구직자 플랫폼 역할 강화
 - (중장년) 서둘러 취업해야 하는 중장년 대상, 50플러스재단에서 추천해 주는 믿음만한 기업 지원
 - (50플러스재단) 인지도 있는 기업 발굴, 중장년 적합 직무와 근로조건 검토 후 중장년 맞춤형 채용 연결
 - (기업) 50플러스재단에서 보유한 우수한 중장년 인력 채용



- 중장년 일자리박람회는 중장년 구직자에게 다양한 취업 정보와 진로 탐색 기회를 한 곳에서 제공

< 서울시50플러스재단 중장년 일자리박람회 운영 사례 >

- ◆ 23. 6월, 「중장년 일자리박람회」(고용노동부 후원, KB국민은행 협찬) 개최 결과, 쿠팡, CJ프레시웨이, 노보텔엠버서더, 현대홈쇼핑 등 61개 기업 참여, 중장년 구직자 2,235명 참여
 - ▶ (시민 반응) “기업 인사담당자를 직접 만나 상담도 받고, 면접 기회를 가진 것 만으로도 중장년을 채용하겠다는 기업들이 있어 ‘나도 취업을 할 수 있겠다’라는 자신감을 얻게 되었다”



- 중장년 인턴십은 ‘일자리 미스매칭’ 해결 방안의 대안이자 사무관리직 종사자(화이트 칼라)가 많은 서울시 중장년만의 고용특화 모델
 - 중장년 인턴십은 근로자의 업무역량이나 관심사가 기업의 요구사항과 부합하지 않는 경우 사전에 방지할 수 있는 안전장치
 - 중장년 채용에 대한 확신이 없는 기업들에게 중장년 채용 기회를 확대하고 중장년들에게는 일경험을 통해 재취업의 발판을 마련

< 서울시50플러스재단 중장년 인턴십 운영 사례 >

- ◆ 중장년 채용 수요가 있는 기업과 중장년을 인턴으로 매칭, 재취업을 지원하는 사업
- ◆ (우수사례: 조선일보 기획보도) 대한한공/한진그룹에서 20년 근무하고 은퇴 후, 3개월 인턴 근무. 스타트업 기업의 직무체계 및 임금시스템 구축, 사업계획 수립 등 회사 경영체계 구축지원
 - ⇒ 고용연계 후 고문으로 초고속 승진



- 향후 재단의 중장년 인턴십 사업은 중장년 구직자의 안정적인 일자리 정착과 중소기업 경기 활력을 높이기 위해 <중장년&중소기업 일자리 매칭-인턴십 제공-탄력적 근로계약(풀타임/파트타임)-고령 친화적 환경조성-기업컨설팅⁴⁾>의 통합 패키지 모델을 추진
 - 중소기업은 만성적인 구인난과 청년층의 높은 실업률이 공존. 중소기업의 만성적 숙련인력 부족을 해소하기 위해서 사회경험과 업무경력을 보유한 중장년 인력과 인재발굴에 어려움을 겪는 중소기업을 이어주는 탄력적인 정책
- 중장년 고용 증대는 고령화로 인한 노동력 감소를 해결하고 노동시장의 안정성 강화, 사회적 안전망 강화, 경제적 안정성 제고, 사회적 포용과 경제 활성화, 노동시장의 인재 파이프라인 확보에 기여 할 수 있음

4) 중장년 근로자의 고용안정과 일하기 좋은 직장문화 조성. 기업 현장에 전문가(공인노무사) 방문 컨설팅

참고문헌

- 황선재(2022). 인구 고령화와 세대 갈등: 자원배분을 둘러싼 세대간 형평. 사회과학연구 33(2): 149-172.
- 한국고용정보원(2024). 2022년~2032년 중장기 인력수급 전망 및 추가 필요 인력 전망.
- 신화연(2014). 사회보장 장기재정추계와 정책과제. 보건·복지 Issue&Focus. 한국보건사회연구원.
- 윤석명·Risku Ismo·Vidlund Mika·선우덕·윤조덕·방하남·변승준·신화연·최미선·권선영 (2010). 저출산·고령화에 따른 사회보험제도 개편방안. 한국보건사회연구원.
- 김은석·서현주(2020). 생애 경력개발 실태 및 지원 방안. 한국고용정보원.
- 김은석(2021). 사업체의 고령자 고용에 관한 인식 실태조사. 한국고용정보원.
- 서울지역 인적자원개발위원회(2024). 4050 이·전직 적합 직종 및 채용 수요조사 보고서.
- 한요셉(2024). 중장년층 고용 불안정성 극복을 위한 노동시장 기능 회복 방안. KDI FOCUS. 한국 개발연구원.
- 임소현(2023). 서울시 중장년 생애설계준비 실태조사. 서울시50플러스재단.

중장년 정책 Insight

Vol. 10
2024.06.

이 자료는 **서울시50플러스포털**(www.50plus.or.kr)에서 확인하실 수 있습니다.