

ISBN 979-11-85663-15-9

연구-기본-23-03

노동환경변화에 따른 민간형 노인일자리 발전 방안

김문정 · 조준모 · 이 태 · 이청아

책임연구자

김문정 | 한국노인인력개발원 부연구위원

공동연구자

조준모 | 성균관대학교 경제학과 교수

이 태 | 경상국립대학교 경제학부 조교수

연구보조

이청아 | 서울대학교 사회과학대학 사회복지대학원 연구원

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

우리나라 산업화를 이끈 대규모 인구 집단인 베이비붐 세대(1955~1963년생)가 노인세대로 진입함에 따라 이들의 다양한 일자리 욕구와 수요에 대응하기 위한 민간형 노인일자리사업의 사회적 필요성이 확대되고 있다. 베이비붐 세대를 포함한 이른바 ‘신노년세대’는 일반적으로 향상된 교육수준과 경제적 수준, 건강상태에 이르기까지 기존노인세대와는 다른 특성이 있는 것으로 알려져 있다. 또한, 거대한 인구 규모를 가지고 있는 만큼 신노년세대 안에서도 다양한 계층이 존재할 것으로 예상된다. 특히, 신노년세대의 노년기 경제활동 및 사회활동 참여 욕구는 상당히 높은 것으로 알려져 있지만, 기존노인세대의 특성을 고려하여 설계된 노인일자리사업은 이러한 신노년세대에 적합하지 않을 수 있다. 특히, 민간 노동시장에서 발생하는 일자리 수요-공급을 토대로 창출되는 민간형 노인일자리사업은 노동시장 환경변화에 민감하게 대응할 수 있어야 한다. 더불어, 노인복지정책으로 환경변화에 따른 사회보장 이슈와 새로운 정책 사각지대를 보완할 수 있는 일자리사업으로 추진해 나갈 필요가 있다.

이에 본 연구는 거시적 차원에서 노동환경을 둘러싼 정책적 변화와 이슈를 검토하고, 신노년세대를 위한 민간형 노인일자리 발전방안을 제안하였다. 최근 4차산업혁명과 기술혁신, 디지털화 등으로 산업구조와 일하는 방식 전반에서의 변화와 함께 사회안전망 차원에서 새롭게 논의되고 있는 정책적 동향과 이슈를 검토하여 향후 민간형 노인 일자리의 역할과 기능에 대해 진단해보았다. 현재 노인일자리사업에 참여하고 있는 신노년세대와 기존노인세대를 비교분석함으로써, 동 사업 참여에 대한 신노년세대의 만족도를 높이기 위한 민간형 노인일자리 방향을 검토하였다. 향후 본 연구의 결과가 거시적 차원에서 노동환경변화를 둘러싼 변화에 적절히 대응하기 위한 발전방향을 논의하는데 참고할 수 있는 근거자료로 활용되길 기대해 본다.

본 연구는 원내 김문정 부연구위원의 책임하에 성균관대학교 조준모 교수와 국립경상대학교 이태 교수가 공동연구진으로 참여하여 질 높은 연구결과를 도출할 수 있었다. 또한,

한국노동연구원 이승호 연구위원과 한국사회보장정보원 김은하 연구위원이 연구
자문위원으로 참여하여 연구의 완결성을 높일 수 있도록 전문적인 의견을 제시해주었다.
연구에 참여해주신 학계 전문가 및 현장 전문가분들께 감사의 마음을 전한다.

2023년 12월

한국노인인력개발원장 **김 미 곤**

Abstract	vii
요약	xiii
제1장 서론	1
제1절 연구배경 및 목적	3
제2절 연구내용 및 방법	6
제2장 노동환경변화와 사회보장 정책 동향	9
제1절 기술혁신과 일자리 변화	11
제2절 사회안전망 정책 동향과 이슈	18
제3절 소결	26
제3장 고령 인력의 연령별 특성 변화	31
제1절 서론	33
제2절 고령층의 연령별 특성 변화	34
제3절 고령층의 경제활동 현황	47
제4절 소결	53
제4장 주된 일자리 퇴직 후 경제활동 변화	57
제1절 서론	59
제2절 주된 일자리 퇴직 유형의 변화	60
제3절 주된 일자리 퇴직 후 경제활동 및 고용형태 변화	63
제4절 주된 일자리 퇴직 및 이직 후 일자리 특성 변화	68
제5절 소결	72

제5장 고령층 일자리의 특성 분석	75
제1절 서론	77
제2절 중고령 임금근로자 일자리의 고용형태 비교	78
제3절 중고령 임금근로자 일자리의 4대 보험 가입 비교	80
제4절 근로자의 연령과 학력에 따른 임금 차이	86
제5절 중고령 임금근로자 일자리의 임금 수준 비교	91
제6절 소결	95
제6장 고령층 민간형 노인일자리 참여 현황 및 특성	99
제1절 민간형 노인일자리 개요	101
제2절 고령자 참여 현황 및 특성	113
제7장 고령층의 민간형 노인일자리 욕구 분석	121
제1절 조사개요	123
제2절 주요 결과	127
제3절 소결	138
제8장 민간형 노인일자리 정책 방향 제언	141
제1절 주요 연구결과 요약	143
제2절 정책방향 및 추진과제 제언	147
참고문헌	153

표 목차

〈표 1-1〉 고령층 공적 연금 수령 현황	4
〈표 1-2〉 연구구성 및 주요내용	7
〈표 2-1〉 4차산업혁명과 기술발전에 따른 일자리 대체 가능성	15
〈표 2-2〉 기술혁신에 따라 요구되는 기초역량 및 직업역량 (2018 vs 2022)	16
〈표 2-3〉 고용노동부의 중장년층 대상 고용지원 정책	20
〈표 2-4〉 2019년 직접일자리사업 : 중장년 대상	21
〈표 3-1〉 장래 근로 희망 비중 (2013-2022)	37
〈표 3-2〉 계속근로를 희망하는 이유: 60-64세 고령층 (2013-2022)	38
〈표 3-3〉 고령층의 지난 1년간의 구직활동 경험 (2013-2022)	44
〈표 3-4〉 구직활동 경험자의 일자리 탐색 경로 (2013-2022)	46
〈표 3-5〉 60-64세 고령자의 고용형태 및 종사상 지위 (2013-2022)	48
〈표 3-6〉 고령층의 지난 1년간 취업 경험 (2013-2022)	51
〈표 3-7〉 재취업 일자리의 생애 주된 경력과의 연관성 (2013-2022)	53
〈표 4-1〉 임금근로자의 주된 일자리 퇴직 당시 연령 (2014-2022)	61
〈표 4-2〉 임금근로자의 주된 일자리 퇴직 유형 (2014-2022)	62
〈표 4-3〉 임금근로자의 주된 일자리 퇴직 연령 (2014-2022)	63
〈표 4-4〉 중고령자의 주된 일자리 유지 및 퇴직 후 경제활동 상태 (2014-2022)	64
〈표 4-5〉 중고령자의 주된 일자리 퇴직 후 고용형태 변화 (2022년)	66
〈표 4-6〉 임금근로자로 주된 일자리 퇴직 후 고용형태 변화 (2014-2022)	67
〈표 4-7〉 비임금근로자로 주된 일자리 퇴직 후 고용형태 변화 (2014-2022)	68
〈표 4-8〉 주된 일자리를 유지 중인 임금근로자의 소속 기업 규모 (2013-2022)	69
〈표 4-9〉 주된 일자리 퇴직 후 재취업한 임금근로자의 소속 기업 규모 (2014-2022)	70
〈표 4-10〉 주된 일자리 퇴직 후 재취업한 임금근로자의 직종 분포 (2014-2022)	71
〈표 5-1〉 일자리 시작 연령에 따른 고용형태 분포 (2019년)	79
〈표 5-2〉 일자리 시작 연령에 따른 고용보험 가입 여부 (2019년)	81
〈표 5-3〉 일자리 시작 연령에 따른 건강보험 가입 여부 (2019년)	82
〈표 5-4〉 일자리 시작 연령에 따른 국민연금 가입 여부 (2019년)	84
〈표 5-5〉 일자리 시작 연령에 따른 산재보험 가입 여부 (2019년)	85

〈표 5-6〉 고령층의 학력 수준에 따른 임금 차이 (2019년)	91
〈표 5-7〉 근로자의 연령과 근속연수에 따른 임금 수준 (2019년)	93
〈표 6-1〉 노인일자리사업 창출영역 비교(공공영역과 민간영역)	102
〈표 6-2〉 민간형 노인일자리사업 세부 유형별 개요	103
〈표 6-3〉 최근 5년간 민간형 노인일자리 공급 규모	104
〈표 6-4〉 시니어인턴십 재정 지원 내용	107
〈표 6-5〉 2022년 시장형사업단 세부 사업유형	109
〈표 6-6〉 고령자친화기업 사업유형별 지원규모	112
〈표 6-7〉 민간형 노인일자리 사업유형별 참여자 현황(2022년 기준)	113
〈표 6-8〉 민간형 노인일자리 참여자 학력 현황	114
〈표 6-9〉 민간형 노인일자리 월 평균 급여 및 근로시간	115
〈표 6-10〉 연령별, 학력별 임금수준	117
〈표 6-11〉 사업유형별, 학력별 월 평균 임금	119
〈표 7-1〉 FGI 조사 추진 개요	124
〈표 7-2〉 참여자 일반적 특성	125

그림 목차

[그림 1-1] 고령층 장래근로희망 비중 및 사유	5
[그림 2-1] 기술혁신에 따른 대체 가능성별 고용 인원(미국)	14
[그림 2-2] 베이비붐 세대의 규모 및 노년기 진입 전망	20
[그림 2-3] 고령기 정년 및 사회보장 시기	24
[그림 3-1] 중·고령자 집단의 학력 수준 변화 (2013-2022)	35
[그림 3-2] 장래 희망 근로 연령 (2013-2022)	38
[그림 3-3] 계속근로를 희망하는 이유: 연령대별 비교 (2013-2022)	40
[그림 3-4] 일자리 선택 시 기준	41
[그림 3-5] 희망 근로 형태 (2013-2022)	42
[그림 3-6] 희망 월평균 임금수준 (2013-2022)	43
[그림 3-7] 연령대별 고용률 변화 (2000-2022)	47
[그림 3-8] 고령자의 고용형태 및 종사상 지위 변화 (2013-2022)	50
[그림 4-1] 주된 일자리 퇴직 후 재취업한 임금근로자의 직종 분포 (2014-2022)	72
[그림 5-1] 주된 일자리 퇴직 후 재취업한 임금근로자의 직종 분포 (2014-2022)	79
[그림 5-2] 일자리 시작 연령에 따른 고용보험 가입 여부 (2019년)	82
[그림 5-3] 일자리 시작 연령에 따른 건강보험 가입 여부 (2019년)	83
[그림 5-4] 일자리 시작 연령에 따른 국민연금 가입 여부 (2019년)	84
[그림 5-5] 일자리 시작 연령에 따른 산재보험 가입 여부 (2019년)	86
[그림 5-6] 임금근로자의 연령별 학력 수준 분포 (2019년)	87
[그림 5-7] 임금근로자의 고졸 및 대졸 학력 비중 분포 (2019년)	88
[그림 5-8] 학력 수준에 따른 연령-임금 변화 (2019년)	89
[그림 5-9] 근속연수 6개월 미만 임금근로자의 임금 수준 (2019년)	93
[그림 5-10] 근로자의 연령과 근속연수에 따른 임금 수준 (2019년)	95
[그림 6-1] 시니어인턴십 참여기업 모집 가능 및 제외 직종	106
[그림 6-2] 시니어인턴십 추진체계	108
[그림 6-3] 고령자친화기업 추진체계	111
[그림 6-4] 직종별 임금수준	116
[그림 8-1] 민간형 노인일자리 정책방향 및 추진과제	148

Abstract

KOREA LABOR FORCE DEVELOPMENT INSTITUTE FOR THE AGED

A Study on Plans to Develop Private Senior Employment According to Changes to the Working Environment

Project Head : Kim, Moon-Jung*

This study aims to review comprehensively the environmental changes surrounding private senior employment from a macroscopic perspective and search for improvement measures for the quantitative and qualitative expansion of private senior employment in response to these environmental changes. For the environmental changes surrounding private senior employment, the study examined changes to the industrial structure and the overall methods of work caused by the recent Fourth Industrial Revolution, technological innovations, and digitization. In addition, the study reviewed comprehensively the trends and issues of institutions and policies that were discussed anew to expand the social safety net and provided their implications for private senior employment.

The main findings were summarized as follows:

First, the technological innovations and digitization based on the Fourth Industrial Revolution have brought changes to the industrial and employment structures and the methods of work, predicting employment

* Co-Researchers : Cho, Joon-Mo, Tai Lee

extension or reduction at the job unit. As a result, workers are asked to cultivate new job competencies instead of the old job competencies and skill levels traditionally demanded at job sites. The knowledge of changes to the content of jobs and skills newly required at the industrial site is essential to employment retention or creation through the retraining of the old workers or the cultivation of new ones. The middle- and old-aged generations have a relatively difficult time with reeducation/retraining and can be alienated in the employment and labor market, which can make the job polarization issue worse. These changes spurred by technological innovations imply that there should be social protection for the digitally excluded class.

Secondly, the study compared and analyzed comprehensively the retirement process from a main job, the state of economic activities after retirement, and the current employment safety net after unretirement among the elderly who retired from their main jobs as they have potential demand for private senior employment. The percentage of wage and salary workers in middle or old age was high, which indicates that they preferred an employment-type job after retirement. The highest percentage of them chose a simple labor job after unretirement, but the unretirement cases in service, office, and professional work gradually increased recently.

The study examined the educational backgrounds of wage and salary workers who had an unretirement after retiring from their main jobs. As for wage and salary workers that will enter their sixties in 10~15 years, the percentage of high school graduates or lower will drop sharply whereas the percentage of community college graduates and university graduates will rise rapidly. A reversal phenomenon is predicted especially among wage and salary workers that will be in their early sixties in about 15

years(currently in their middle forties) as the percentage of community college graduates or higher will be higher than that of high school graduates or lower. As a consequence, the average level of wages that they will receive(or demand) in their sixties will continue to rise for the next 10~15 years under the influence of their educational backgrounds. The study also analyzed the level of wages that they would receive when they started a new job through unretirement and found that the average wages at the initial stage of service(less than six months of continuous service) showed a clear pattern of gradual decrease according to the older age of workers. The average wages at the initial stage of service make a bigger decrease among people in their sixties or older, and it is because the percentage of short-time and short-term work(daily and fixed-term work) starts to rise among people in their sixties. As for wage differences in the same age group according to the years of continuous service, workers with a career of 10~15 years received wages twice as high as the wages of workers with a career of less than six months. Given these findings, it is estimated that if workers in their late fifties decide to get a new job after retiring from their main jobs that they had for 10~15 years, their expected wages will be less than half their old wages.

Finally, the study reviewed the characteristics of the elderly in terms of their need and demand for private senior employment and found that they had highly diverse perceptions of jobs fit for the old and highly diverse needs for policy support. They repeatedly expressed their needs for jobs that they could continue while keeping their health in old age in higher quantity and diversity. Furthermore, they asked the government to make efforts to provide jobs in which they could make use of their lifetime career or professionalism. Many of them raised a need for the

government to reinforce the incentive mechanisms so that corporations could hire more old people.

It was demonstrated that the current senior employment projects were considerably effective for the improvement of physical and mental health. Many of the participants believed that health management was essential to their continuous work and said that they got to exercise harder while continuing their participation in senior employment. Female participants that participated in senior employment as their first lifetime workplace shared their experiences of their jobs helping to alleviate their depression and have positive thoughts. As they had a job through a senior employment project, they had some work they could do for themselves and actually did what they wanted to do. Their self-confidence and pride increased more than before their participation in senior employment, which was also effective for improving their social relations(with family members (spouses and children) and acquaintances). These survey results imply that private senior employment holds considerable significance as a welfare policy for the elderly to support their healthy and active old age beyond economic means to supplement their income.

Based on these findings, the study proposed the following policy directions, promotion tasks, and detailed promotion strategies:

Table 1 Promotion directions and tasks for private senior employment policies

Policy directions	Providing a chance for safe and beneficial work experiences after their main jobs		
Promotion tasks	1. Expanding job diversity	2. Expanding employment flexibility	3. Expanding the flexibility of work and working methods
Promotion strategies	1.1. Developing fourth industry-type duties and jobs	2.1. Strengthening the industrial safety of workers	3.1. Developing and supplying time-flexible jobs
	1.2. Reinforcing incentive mechanisms for employment(expanding a new group of users)	2.2. Expanding incentives to reinforce employment continuity	3.2. Expanding jobs for work-health balance

연구요약

KOREA LABOR FORCE DEVELOPMENT INSTITUTE FOR THE AGED

1. 연구배경 및 목적

- 베이비부머 세대(1955~1963년생)의 노년층 유입으로 ‘노후소득 보장’과 ‘노년기 자아실현’이라는 두 가지 목표 달성 차원에서 민간형 노인일자리¹⁾에 대한 사회정책적 필요성 증대
- 특히, 베이비부머 세대는 퇴직시점과 연금개시 연령 간 정책 공백*으로 인해 소득절벽(income crevasse)을 경험하며 주된 일자리 퇴직 후 재취업 등을 통한 소득확보가 필수적임.
 - * 남성 기준 주된 일자리 퇴직연령은 약 52세(전체 49세), 연금개시 61세, 실질은퇴 연령 72.9세로 주된 일자리 퇴직 후 연금가입자는 8년, 비가입자는 12년의 공백이 발생함(경제활동인구조사고령자부가조사, 2022)²⁾
- 은퇴 이후 생활비 마련방법으로 근로 소득이 차지하는 비중은 48.3%이며, 장래에 일하기를 원하는 비율은 54.7%로 나타남(통계청, 고령자통계, 2022). 그러나 현실적으로 주된 일자리 은퇴 후 재취업 가능한 일자리는 매우 한정적이고 제한적임.
- 이에 따라, 현 정부에서는 노년층의 다양한 수요에 대응할 수 있는 민간형 일자리(사회서비스형 포함) 양적, 질적 확충계획을 국정과제로 제시함(2022년

1) 민간형 노인일자리는 만 60세 이상 고령자를 대상으로 취업 및 창업 형태로 노동시장의 ‘(재)참여’ 및 ‘기회제공’을 목적으로 하는 시니어인턴십, 취업알선형, 고령자친화기업, 시장형사업단 사업을 의미함.

2) 베이비부머세대 중 국민연금가입자는 49.8%이며(국민연금연구원, 2013), 국민연금의 실질소득대체율 21.4% 임(명목 40%, OECD 평균 58.7% OECD는 안정적 노후보장을 위한 소득대체율을 65~70%로 권고함).

민간형 노인일자리 비중 19.8% ⇒ 2024년 22.1% ⇒ 2027년 25.4% 단계적 확대 계획)

근로능력	공공형 일자리(80%)		민간형 일자리(20%)	임금수준
↑ 높음	사회서비스형(8만개)	사회서비스형 선도모델(5천개)	시니어인턴십(5.5만개)	↑ 높음
↓ 낮음	공익활동형(60.8만개)		취업알선형(8.8만개) 고령자친화기업(2천개) 시장형사업단(4.5만개)	↓ 낮음
	← 사회 공헌적		시장 친화적 →	

요약그림 1 | 현행 노인일자리사업 유형 및 유형별 비중(2023년 기준)

- 더욱이, 향후 민간형 일자리는 베이비부머 세대를 중심으로 확대 추진될 전망이 제시되어 있을 뿐, 구체적으로 누구에게, 어떤 일자리를, 어떻게 제공해야 하는지에 대한 진단이 부족하여 실증적인 근거를 제시지 못함. 베이비부머 세대 중, 민간형 노인일자리 정책목표에 부합하는 고령층은 어떤 특성을 가지고 있는지, 민간형 노인일자리 참여를 원하는 고령층의 특성은 어떠한지, 어떤 일자리를 원하는지 등 정책대상자에 대한 진단이 매우 부족함. 기초데이터가 부족한 근본적인 한계도 있으나, 민간형 일자리 정책 추진 방향에 대한 사회적 논의, 사회적 합의가 부족함.
- (수요공급 진단 부재) 민간형 일자리 특성 상, 노동시장의 수요공급적 특성변화를 종합적으로 분석하여 적절한 수준의 수요공급량을 추정할 필요가 있음에도 불구하고, 적정 수요공급에 대한 진단이 부재함.³⁾ 과거 김수린 등(2019)(2020) 일부 연구를 통해 신노년세대에게 적합한 노인일자리사업 유형과 중장기적인 관점에서 공급량을 추정하였으나 최근 노동시장 특성변화, 적절한 수요공급량에 대한 진단은 부재한 실정임.

3) 공공형 일자리의 경우, 종합계획 수립 등으로 정기적인 수요공급량을 추정하여 목표사업량을 정하고 있으나 민간형 일자리에 대한 구체적인 진단 및 수요추계는 이루어지지 못함.

- (성과에 대한 한계, 비판 지속) 그간 지속적인 양적 확대와 근로여건 개선이 이루어져 왔으나, 여전히 참여자 역량 중심의 일자리 매칭 제한, 기업 유인기제 부족으로 인한 단순 직무 편중 등이 제도적 한계로 지적됨. 이러한 제도적 한계는 향후 민간형 일자리 수요 충족에 한계로 확대될 우려가 있음.
- 이에, 본 연구는 거시적 관점에서 민간형 노인일자리를 둘러싼 종합적인 환경변화와 정책육구 변화에 대응한 민간형 노인일자리의 정책 추진 방향과 추진전략을 모색함.
- 특히, 주된 일자리 은퇴 이후 불안정 노동시장에 진입하게 되는 재취업 고령자(또는, 주된 일자리 없이 60세 이후 취업하는 고령자)의 규모와 취업특성과 함께 노동시장 환경변화를 종합적으로 살펴봄으로써 노년기 사회안전망 확충 차원에서 민간형 노인일자리사업의 추진방향을 제안함.

2. 연구 내용 및 방법

- (노동환경변화 및 사회안전망 정책 이슈 진단) 노동시장을 둘러싼 법적, 제도적 변화를 종합적으로 살펴보고 노년기 사회보장, 사회안전망 차원에서 노인일자리 필요성에 대해 논의함. 은퇴후 노동시장 기회에 제약 등을 완화하기 위한 정책으로 민간형 노인일자리의 역할과 기능에 대해 논의함.
- (주된일자리 은퇴 고령자 일자리 특성 분석) 민간형 노인일자리 정책대상자 특성 변화에 주목하여 고령자의 연령별, 학력별 특성에 따른 취업구조를 분석함. 베이비붐 세대의 노년기 진입으로 민간형 노인일자리 정책대상자의 고학력화와 다양한 직업경력을 가진다는 점이 대표적인 변화로 대두되고 있다는 점에서 고령자의 연령과 학력에 따라 일자리 수준이 어떻게 변화하는지 비교분석함.
- (민간형 노인일자리 참여자 및 구직고령자 육구 심층 분석) 간형 노인일자리 참여자의 경험과 인식을 토대로 민간형 노인일자리가 일자리를 희망하는

고령자의 욕구와 수요에 적극적으로 대응하고 있는지 살펴봄. 민간형 노인일자리 참여에 따른 노년기 삶의 변화를 살펴보고 참여자 관점에서 민간형 노인일자리의 의미와 가치에 대한 시사점을 제시함.

- (민간형 노인일자리 추진방향 및 과제 도출) 상기 분석 내용과 전문가 자문을 바탕으로, 노년기 사회안전망 확대 차원에서 민간형 노인일자리의 정책적 추진 방향 제시. 불안정 노동시장을 포함한 취업취약고령자의 일자리 확충을 위한 정책과제와 민간형 노인일자리 연계 방안 제시함.

요약표 1 | 연구 구성 및 주요 내용

연구구성	주요내용
제1장 서론	민간형 노인일 자리를 둘러싼 환경변화 진단
제2장 노동환경변화와 사회안전망 이슈	
제3장 고령인력의 연령별 특성 변화	민간형 노인일자리의 잠재 수요층 특성 및 현황 분석
제4장 주된일자리 퇴직 후 경제활동 변화	
제5장 고령층 일자리 특성 분석	
제6장 고령층 내 민간형 노인일자리 참여 특성	민간형 노인일자리 참여 고령자의 특성 및 욕구 분석
제7장 고령층 민간형 노인일자리 욕구 탐색	
제8장 민간형 노인일자리 발전방안과 과제	거시적 환경변화에 대응한 발전방안 도출

3. 주요 연구결과

3.1. 4차산업혁명에 따른 기술변화와 사회안전망 정책 이슈

- (직무단위의 고용 확대 및 축소) 4차산업혁명에 따른 기술혁신과 디지털화가 산업구조, 고용구조, 일하는 방식의 변화로 이어지면서 직무단위의 고용확대 또는 고용 축소가 예상된다.
- (새로운 직무역량 요구) 근로자는 노동현장에서 전통적으로 요구되는 직무역량, 숙련도가 아닌 새로운 직업역량을 요구받게 됨. 상대적으로 재교육/재훈련이 어려운 중고령세대의 경우 고용노동시장에서 소외될 수 있으며, 이로 인해 일자리 양극화 문제가 심화될 수 있음.

- (고용형태 다양화로 인한 사회보장 사각지대 발생) 기술혁신은 일 하는 방식을 다양하게 일 하는 방식의 변화, 고용형태의 변화는 노동시장에서 소외 될 수 있어 이들을 위한 사회보장제도의 확충이 더욱 필요할 것으로 예상됨.
- 언제나 ‘일자리’를 얻을 수 있는 기회를 갖지만 디지털 도구를 사용하여 중개 방식으로 일자리를 제공할 수 있게 되면서 전통적인 고용안전망(노동법, 사회보장법)에서 벗어나 사회적 보호를 받지 못하는 근로자가 다수 발생할 가능성이 큼.
- (사회보장분야에서 노년기 소득보장 중요성 확대) 주된 일자리 은퇴 이후 고령층의 경제활동 참여는 노년기 소득보장 이슈와 연결됨. 공적연금수급 개시 연령과 은퇴 연령 사이의 갭을 최소화하여 소득 크레바스 위험을 완화하는 것이 사회보장영역의 핵심 이슈로 다뤄지고 있음.
- 정년 연장 논의가 이루어지고 있으나 단기간에 효과를 기대하기 어렵고, 정년 연장이 된다고 하더라도 실질 은퇴연령은 50대 중반에 머무를 가능성이 큼.
- (정년 이후 근로활동지속 + 소득보충을 위한 민간형 노인일자리 필요성 확대) 노후소득보장 차원에서 주된 일자리 은퇴 이후에도 일 하고자 희망하는 고령층이 지속적으로 증가할 것으로 예상되고 있어 이들의 근로활동기간을 연장하면서 공적연금 수급 이전의 소득 단절에 대비할 수 있는 일자리사업으로 민간형 노인일자리사업에 대한 사회적 필요성이 확대됨.
- 향후 산업구조 변화, 고용구조 변화, 그리고 일하는 방식의 변화를 충분히 고려한 민간형 노인일자리사업이 추진될 필요가 있음. 노동시장환경변화와 사회보장정책적 변화 흐름에 맞추어 새로운 형태의 일자리 확충 필요.

3.2. 주된 일자리 은퇴 고령자 경제활동 특성

- 중고령층의 임금근로자 비중이 높은 것으로 보아 은퇴 후 일자리로 취업형 일자리를 선호함. 재취업 시 단순노무직으로 이동하는 비중이 가장 높기는

하지만, 최근 들어 서비스직, 사무직 및 전문가로 재취업하는 경우는 점차 증가하고 있는 것을 확인할 수 있음.

- 향후 10~15년 동안 60대에 새롭게 진입하는 임금근로자의 경우 고졸 이하 학력자의 비중은 급감하지만, 초대졸 및 대졸 학력자의 비중은 급증함. 특히, 약 15년 후 60대 초반이 되는 (현재의 40대 중반에 해당하는) 임금근로자의 경우에는 고졸 이하 학력 비중보다 초대졸 이상의 학력 비중이 더 높아지는 역전 현상이 발생할 것으로 예상됨.
- 60대 임금근로자들이 받게 되는(또는 요구하는) 평균 임금 수준은 근로자 학력 향상의 영향으로 향후 10~15년의 기간 동안 지속적으로 상승할 것으로 예상됨.

3.3. 주된 일자리 퇴직 재취업 일자리 특성

- 근무 초기(근속기간 6개월 미만)의 평균 임금은 근로자의 연령이 증가할수록 점차 낮아지는 뚜렷한 패턴을 보임. 더욱이 근무 초기 평균 임금은 60대부터 좀 더 큰 폭으로 낮아지는데, 이는 60대부터는 단시간 및 단기간(일일, 기간제) 근로의 비중이 높아지기 때문으로 판단됨.
- 같은 연령대 내에서 근속연수에 따른 임금 차이가 나타남. 6개월 미만 경력 근로자와 비교해 10~15년의 경력을 가진 근로자의 임금이 대략 2배 정도 높은 것으로 나타남.
- 이러한 분석 결과는 만약 50대 후반의 근로자가 10~15년 동안 근무해 온 자신의 주된 일자리에서 퇴직하고 새로운 일자리를 얻게 될 경우 기대할 수 있는 임금은 과거 주된 일자리 임금의 절반 수준에도 미치지 못한다고 볼 수 있음.

3.4. (잠재) 수요층의 민간형 노인일자리 욕구 및 수요특성

- (고령자 적합 일자리 확충) 고령자에게 적합한 일자리에 대한 인식과 정책적 지원에 대한 욕구가 매우 다양하게 제시됨. 특히, 노년기에도 건강을 유지하면서 지속적으로 할 수 있는 일자리가 더 많이, 더 다양하게 확보되어야 한다는 욕구가 반복적으로 제시됨.
- (기업 유인기제 강화) 생애경력이나 전문성을 활용할 수 있는 일자리를 확보하기 위한 정부 노력에 대한 욕구가 강하게 나타남. 이와 관련하여 현행 노인일자리 참여기업을 포함하여 보다 많은 기업에서 더 많은 고령자를 채용할 수 있도록 기업 유인기제를 강화할 필요성도 제기됨.
- (민간형 노인일자리 정책 효과 강조) 현행 노인일자리사업이 신체적, 정신적 건강 개선에 상당히 효과적이라는 것을 확인함. 일을 지속하기 위해서는 건강 관리가 필수적이라고 생각하는 참여자들이 다수 있었고, 실제로 노인일자리에 계속 참여 하면서 운동을 더욱 열심히 하게 되는 것으로 확인됨.
- 특히, 생애 첫 직장으로 노인일자리에 참여한 여성 참여자의 경우, 일자리를 통해 우울증 완화와 긍정적인 사고를 갖게 되었다는 경험적 사실을 확인함. 또한, 스스로 할 수 있는 일이 있고, 하고 싶은 일을 하고 있다는 점에서 노인일자리 참여 전보다 자신감, 자부심이 높아졌고, 사회적 관계(가족(부부, 자녀), 지인) 개선에도 효과적이라는 점을 확인함.

4. 민간형 노인일자리 발전을 위한 정책방향 및 추진 과제

- 상기 연구결과를 토대로 거시적 차원에서 민간형 노인일자리 발전 방향성 및 정책목표는 ‘주된 일자리 이후, 안전하고 유익한 일 경험 기회 제공’으로 제안함.
- 정책목표를 달성하기 위한 추진과제로는 1) 취업형 일자리 확대 및 직무의 다양성 확보, 2) 안전한 고용환경 기반 강화, 3) 근로 및 일 하는 방식의

유연성 확대로 제안함. 그리고 각 추진과제를 전략적으로 달성하기 위한 전략과제를 아래와 같이 제안함.

- 취업형 일자리 확대 및 직무다양성 확보를 위해서는 1) 4차산업형 직무 개발 및 기술혁신형 일자리 개발, 2) 새로운 수요층 확대를 위한 기업의 고용유기제 강화로 제안함.
- 안정적인 고용환경 조성을 위해서는 1) 근로자의 산업안전관리 강화(가이드라인 등 명시), 2) 근로지속성 강화를 위한 인센티브 확대를 제안함.
- 근로 및 일 하는 방식의 유연성 확대를 위해서는 1) 시간 탄력적 일자리 개발 및 보급, 2) 일, 건강 양립이 가능한 다양한 근무 유형 지원 강화로 제안함.

정책방향	주된 일자리 이후, 안전하고 유익한 일 경험 기회 제공		
추진과제	1. 취업형 일자리 확대 및 직무 다양성 확보	2. 안정적인 고용환경 조성	3. 일 하는 방식 유연성 확대
추진 전략	1-1. 4차산업형 직무, 일자리 개발	2-1. 근로자 산업안전관리 강화	3-1. 시간 탄력적 일자리 개발 보급
	1-2. 고용유기제 강화 (새로운 수요층 확대)	2-2. 근로지속성 강화 인센티브 확충	3-2. 일, 건강 양립 가능한 일자리 확대

요약그림 2 | 노동환경변화에 따른 민간형 노인일자리 개선 방향 및 정책과제

노동환경변화에 따른 민간형 노인일자리 발전 방안

제1장

서론

제1절 연구배경 및 목적

제2절 연구내용 및 방법

서론

KOREA LABOR FORCE DEVELOPMENT INSTITUTE FOR THE AGED

제1절 연구배경 및 목적

초고령사회로의 진입을 앞두고 노년기 소득보장을 중심으로 사회안전망 확충에 대한 사회적 요구가 확대되고 있다. 공적연금제도가 점차 성숙단계에 접어들고 있지만 과거의 노동경력에 기초하여 급여수준을 산정하는 제도적 특성을 고려하면 공적연금만으로 길어진 노년기 소득보장과 빈곤위험에 대처하는데 한계가 있다. 2023년 경제활동인구조사 고령층부가조사 결과에 따르면 55세 이상 고령층을 대상으로 장래 일 하기를 원하는 비율은 68.5%로 최근 5년간 증가 추세를 보이고 있으며, ‘생계비 보탬’을 위해 일 하고자 희망하는 비중이 50% 이상으로 압도적으로 높게 나타난다. 이러한 통계결과는 주된 일자리 은퇴 이후, 공적연금 만으로는 노후소득보장이 불안정하다는 현실을 반증한다.

민간형 노인일자리사업은 현행 노인일자리 및 사회활동 지원사업(이하, 노인일자리사업) 유형 중 시장형사업단, 취업알선형, 시니어인턴십, 고령자친화기업 등 취·창업형 일자리로 구분되는 일자리 사업을 의미한다. 공익활동에 해당하는 공공형 일자리에 비해 상대적으로 임금수준이 높아 소득창출 효과가 크기 때문에 노인빈곤문제를 완화하기로 하고 노후소득보충을 위한 정책수단으로 정당성이 더욱 커지고 있다. 민간형 노인일자리 양적, 질적 확충 방향은 현 정부 국정과제와 제3차 노인일자리 및 사회활동 지원사업 종합계획(2024~2027)에 제시된 바 있으며, 향후 초고령사회에 대응해 민간형 노인일자리에 대한 사회적 중요성은 더욱 확대될 것으로 보인다.

민간형 노인일자리사업은 노인복지정책의 일환으로 정부 재정을 투입하여 만

들어내는 재정지원일자리사업이기는 하나, 민간기업 및 사업체와 직접적인 연계성을 가지고 고용계약이 수반되는 일자리사업이다(김문정 외, 2022; 서정희 외, 2012). 이러한 사업 성격 상 노인일자리로 대표되는 공익활동과는 구분되며 만 60세 이상 고령자가 주된 일자리 은퇴 이후 공적연금 수급이전에, 혹은 주된 일자리를 갖지 못한 취업 취약노인이 노동시장에 진입하여 소득을 보충할 수 있는 정책적 수단으로 의의가 있다.

표 1-1 | 고령층 공적 연금 수령 현황

(단위: 천 명, %)

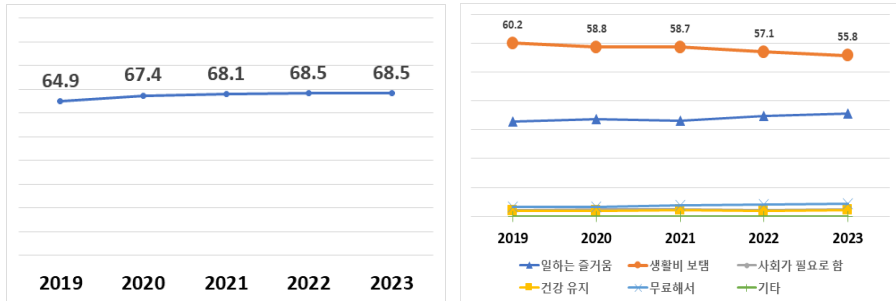
		55~79세 인구	구성비
〈 전 체 〉		15,481 ²⁾	100.0
연금수령자(공적연금, 기초연금, 개인연금 등 포함)		7,783	50.3
월평균 연금수령액 ¹⁾	소 계	7,783	100.0
	10 만 원 미만	9	0.1
	10~25 만 원 미만	464	6.0
	25~50 만 원 미만	3,468	44.6
	50~100 만 원 미만	2,347	30.2
	100~150 만 원 미만	546	7.0
	150 만 원 이상	949	12.2
평균 수령액		75만 원	

주: 1) 공적연금(국민연금, 사학연금, 군인연금 등), 기초연금, 개인연금 등 노후생활의 안정을 위해 정부 또는 개인에 의해 조성되어 수령한 금액

2) 전체인구는 추정치로 실제 주민등록인구와 다를 수 있음.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사(2023년 5월)」.

(단위: %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 고령층부가조사 각 연도.

그림 1-1 | 고령층 장래근로희망 비중 및 사유

민간형 노인일자리사업은 노동환경변화에 직·간접적인 영향을 받는 일자리 사업인 만큼 거시적 관점에서 노동·사회환경변화에 대응할 수 있도록 종합적인 진단을 통해 대응방안을 마련해 나갈 필요가 있다. 더불어, 변화하는 정책적 동향을 지속해서 추적하는 연구도 수행되어야 한다. 노동시장을 둘러싼 4차산업 혁명과 IT기술혁신, 최저임금 인상 및 근로시간 단축 등의 변화에 대응하지 못하면 결국 노인 근로자들에게 충격이 집중될 수 있으므로 이들의 일자리가 양적, 질적으로 텅텅 되지 않도록 노인일자리에서도 새로운 정책대안을 마련할 필요가 있다(조준모 외, 2018). 그럼에도 불구하고, 그 동안 민간형 노인일자리사업은 노인복지정책으로 추진되는 ‘복지로서의 일자리사업’이라는 측면에서 노동환경변화에 따른 개선과제를 논의한 연구가 매우 드물다. 조준모 외(2018)는 최저임금 인상 및 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 노동시장 변화에 주목하여 고령층 노동시장 수요공급적 변화를 분석하고 민간형 노인일자리 개선 방향을 제안하였다. 박경하 외(2020)는 노인일자리사업은 인구고령화로 인한 생산가능인구의 감소, 베이비붐세대의 노인인구 진입과 같은 거시환경 변화에 영향을 받을 뿐만 아니라 고용정책과 노후소득보장 등의 제도적 요인에 의해서 지대한 영향을 받고 있다는 점에 주목하여 복지와 노동시장 환경변화를 종합적으로 검토하고, 이를 토대로 중장기적인 발전방안을 제안하였다. 김문정 외(2022)는 민간형 노인일자리 ‘노동으로서의 일자리사업’으로 바라보고, 고령

자의 노동시장 수요 및 공급 구조 변화를 분석하고 민간형 노인일자리의 지속가능성을 확장할 수 있는 방안을 제안하였다. 이처럼 일부 선행연구를 통해 거시적 관점에서 노동 및 사회환경변화에 대한 진단과 함께 민간형 노인일자리 발전방안에 대한 논의가 이루어졌으나, 여전히 노동환경변화에 대응한 민간형 노인일자리의 정책적 방향성을 제시하지 못하면서 정체성이 모호하다는 비판이 지속되고 있다. 또한, 민간 노동시장에서 흡수되지 못하는 후기고령층 또는 근로취약계층에게 일자리를 제공함으로써 소득보충에 직접적인 효과를 나타내고 있지만 단순 노무 위주 일자리에 편중 현상이 지속되고 있어 노동환경변화에 따른 수요공급 변화를 반영할 수 있는 대안이 필요한 시점이다.

이에 본 연구는 거시적 관점에서 고령자 노동시장 특성 및 고령자 경제활동을 지원하기 위한 사회정책적 환경변화를 종합적으로 검토하고, 이러한 환경변화에 따라 발생할 수 있는 사각지대를 완화하기 위한 정책적 대안으로 민간형 노인일자리의 역할과 기능 살펴보고자 하였다. 더불어 노동환경변화에 대응하여 민간형 노인일자리의 질적 개선을 위한 개선방향과 시사점을 도출하였다.

제2절 연구내용 및 방법

노동 및 사회환경변화에 대응한 민간형 노인일자리 발전 방안을 제안하기 위해 1) 최근 민간형 노인일자리를 둘러싼 노동환경 변화, 사회정책적 변화와 이슈를 종합적으로 살펴보고, 2) 민간형 노인일자리 잠재수요층인 주된 일자리 은퇴 고령자의 취업구조를 세부적으로 분석하였다. 더불어 3) 민간형 노인일자리 참여자 및 구직고령자의 경험과 인식을 바탕으로 노년기 일에 대한 욕구를 탐색하였다.

먼저 최근 인구고령화에 대응한 고령자 노동환경 변화로는 고령자의 경제활동 참여는 고용노동정책뿐만 아니라 노후소득보장제도, 노인복지정책 등 노년기 사회보장제도적 요인에 지대한 영향을 받기 때문에 최근 고령자를 둘러싼

고용노동, 소득, 복지 영역의 주요 정책적 동향을 살펴보았다. 이러한 거시적 환경변화를 토대로 민간형 노인일자리사업의 역할과 기능에 대한 시사점을 제시하였다.

다음으로 민간형 노인일자리 정책대상자 특성 변화에 주목하여 고령자의 연령별, 학력별 특성에 따른 취업구조를 분석하였다. 베이비붐 세대의 노년기 진입으로 민간형 노인일자리 정책대상자의 고학력화와 다양한 직업경력을 가진다는 점이 대표적인 변화로 대두되고 있다는 점에서 고령자의 연령과 학력에 따라 일자리 수준이 어떻게 변화하는지 비교분석하였다.

또한 민간형 노인일자리 참여자의 경험과 인식을 토대로 민간형 노인일자리가 일자리를 희망하는 고령자의 욕구와 수요에 적극적으로 대응하고 있는지 살펴보았다. 민간형 노인일자리 참여에 따른 노년기 삶의 변화를 살펴보고 참여자 관점에서 민간형 노인일자리의 의미와 가치에 대한 시사점을 제시하였다.

이러한 연구결과를 종합하여 향후 중장기적 관점에서 노동환경변화에 대응하기 위한 민간형 노인일자리사업 기본 방향과 세부적인 정책 대안을 제시하였다. 마지막으로 이러한 개선방안이 주는 시사점과 향후 정책 방향을 제안하였다.

표 1-2 | 연구구성 및 주요내용

연구구성	주요내용
제1장 서론 제2장 노동환경변화와 사회안전망 이슈	민간형 노인일자리를 둘러싼 환경변화 진단
제3장 고령인력의 연령별 특성 변화 제4장 주된일자리 퇴직 후 경제활동 변화 제5장 고령층 일자리 특성 분석	민간형 노인일자리의 잠재 수요층 특성 및 현황 분석
제6장 고령층 내 민간형 노인일자리 참여 특성 제7장 고령층 민간형 노인일자리 욕구 탐색	민간형 노인일자리 참여 고령자의 특성 및 욕구 분석
제8장 민간형 노인일자리 발전방안과 과제	거시적 환경변화에 대응한 발전방안 도출

노동환경변화에 따른 민간형 노인일자리 발전 방안

제2장

노동환경변화와 사회보장 정책 동향

제1절 기술혁신과 일자리 변화

제2절 사회안전망 정책 동향과 이슈

제3절 소결

노동환경변화와 사회보장 정책 동향

KOREA LABOR FORCE DEVELOPMENT INSTITUTE FOR THE AGED

제1절 기술혁신과 일자리 변화

4차 산업혁명이 미친 노동환경의 변화는 기술-고용 대체의 정도, 직무내용과 필요한 숙련의 변화, 신산업 및 신직업의 등장, 일하는 방식의 변화, 고용형태의 변화(on-demand service의 확대 가능성과 플랫폼 근로자 증가) 등으로 나타난다(김동규 외, 2018). 이러한 노동환경 변화로 IT 활용 능력이 높은 청년인력의 역할은 확대되는 반면, 고령인력의 역할이 축소될 가능성이 높다(오호영, 2018; 이규형, 2018 재인용). 여기서는 기존의 연구결과를 토대로 기술혁신에 따른 산업 및 직업의 변화, 일하는 방식의 변화, 직무역량 및 숙련의 변화를 구체적으로 살펴보고 고령자 일자리 확충을 위한 시사점을 제시하고자 한다.

1. 산업구조변화와 직업 변화 : 노동의 기술 대체

급격한 기술혁신과 디지털 기술의 발전으로 4차산업혁명의 개념이 본격적으로 논의된 2016년¹⁾ 이후, 이러한 기술변화가 노동시장에 미치는 영향에 대한 연구적 논의가 활발히 이루어졌다. 4차 산업혁명의 장점이자 두려운 점은 기술 진보가 하나의 산업과 기술범위에서 이루어지는 것이 아니라 이종(異種) 간 경계를 없애고 그 파생적 영향력(생산성, 신기술 등장, 고용영향, 사회변화 등)을 가늠할 수 없기 때문이다(김동규 외, 2018).

1) 4차산업혁명의 개념에 대한 본격적인 논의는 2016년 세계경제포럼(world economics fourm)에서 이루어졌으며, 동 포럼에서 Schwab(2016)은 4차 산업혁명을 디지털 혁명을 기반으로 물리(physical)기술, 디지털(Digital)기술, 생체(Biological)기술 영역의 경계가 희석되는 기술융합으로 인한 변화라고 정의한 바 있음.

4차산업혁명이 노동시장의 총고용 수준뿐만 아니라 산업별, 직업별로 고용구조나 일자리 질의 구조가 크게 변화할 것으로 예상되는 가운데, 기술변화가 일자리에 미치는 영향에 대해서 비관론과 낙관론이 팽팽히 맞서고 있다(김동규 외, 2018). 기술혁신으로 대체되는 일자리가 확대되면서 대량실업이 사회적 문제가 될 것이라는 비관론과 기술혁신이 생산성을 높이고 시장을 확대하여 새로운 일자리 수요를 창출해내기 때문에 고용의 총량은 증가할 것이라는 낙관론이 존재한다. 최근 한국고용정보원에서 디지털 기술혁신에 따른 장기 인력수급전망 결과에 따르면, 전체 노동시장에서 2020~2035년까지 인력수요는 증가할 것으로 전망된다. 다만, 산업이나 직업, 직무에 따라 기술대체가 발생하는 분야에서는 고용감소가 예상된다. 산업별로 기술혁신이 추진됨에 따라 전기/전자산업, 정보통신/방송업, 전문/과학 및 기술 서비스업에서 산업성장과 고용이 큰 폭으로 증가하는 것으로 나타났다. 전문/과학 및 기술 서비스업과 보건/사회서비스업, 문화 및 기타 서비스업도 디지털 기술혁신으로 고용 창출효과가 더욱 커질 것으로 전망된다.

반면, 제조업(특히 자동차 및 트레일러, 1차 금속 제품 제조업, 음식료품 제조업, 섬유 제조업 부문)과 음식/숙박업, 금융 보험업, 도소매업에서는 취업자수가 감소하여 고용감소가 예상되는 산업으로 제시되었다.

직업별로는 직무 대체 가능성이 낮은 고숙련 직종에서 일자리 증가가 예상되는 한편, 저숙련 직종에서는 고용 증가 폭이 둔화되거나 감소하고, 단순 노무직의 경우에도 기술혁신에 따라 고용감소가 예상되어 실업자를 위한 사회안전망 강화가 필요함을 시사하였다. 4차산업혁명의 도래에 따라 많은 직업에서 일자리 대체현상이 발생할 것으로 전망되는데, 이에 대응하기 위해서 일자리 정보를 정확하게 파악할 수 있는 통계 자료 확충의 필요성을 제시하였다.

Frey & Osborne(2013)와 Citi(2016)는 직업 중심(Occupation-Based)으로 보자면 자동 일자리의 상당부분이 인공지능 및 자동화로 인해 고용감소가 예상되며 자동화, 인공지능으로 대체되면서 일자리 감소가 일어나는 비중은 OECD 기준 평균 57%, 미국의 약 47%로 예측하였다. Frey & Osborne(2013)은 직

업중심으로 일자리 증감이 일어나는 일자리 특성을 분석한 결과를 토대로 반복적이지 않은 육체노동(예컨대 운전직)이나 인지적인 노동(예컨대 변호나 보조원, 서류 작성관련 근로자)을 필요로 하는 일자리도 기술로 대체되는 일자리로 고용감소가 일어날 가능성을 제시하였다. 국내에서도 김세움(2015), 오호영 외(2016)의 연구에서도 기술대체 일자리에 대한 연구를 진행한 바 있다. 김세움(2015)은 새로운 기술이 도입되었을 때 국내 노동시장에서 발생할 변화가 미국과 크게 다르지 않을 것이라고 가정하고, 국내 노동시장에서의 자동화에 따른 일자리 대체 가능성을 분석했다. 분석결과를 토대로 국내 일자리 중 대체 가능성이 70% 이상인 고위험군의 비중이 2014년 상반기 「지역별 고용조사」를 이용했을 때는 57%, 2009년 「직종별 고용조사」 자료를 이용했을 때는 55%로 나타나 미국보다 한국의 일자리가 자동화로 인한 대체 가능성이 더 크다는 것을 제시하였다. 오호영 외(2016) 연구에서도 마찬가지로 기술혁신으로 대체 가능성이 높은 일자리를 분석하였다. 분석에 활용한 데이터는 2008년 지역별 고용조사(상반기)(하반기)를 활용하였는데 분석 결과, 자동화에 따른 노동력 대체 가능성이 70%가 넘는 고위험군 일자리가 2008년 상반기에는 54.0%, 2015년 상반기에는 52.0%로 나타났다. 자동화로 인한 일자리 대체 가능성이 70%가 넘는 고위험 직업군 종사자의 비율은 산업별로 보았을 때 운수업, 도매 및 소매업, 금융 및 보험업이 높았으며 직업별로는 판매 종사자, 장치, 기계 조작 및 조립 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자가 높았다. 성별로는 여성보다는 남성이, 연령별로는 50세 이상 연령층이 상대적으로 고위험군 일자리 비중이 큰 것을 확인하였다. 학력별로는 고졸 이하, 종사상 지위별로는 임시직과 일용직에서 자동화에 따른 일자리 대체 가능성이 큰 고위험군 일자리가 차지하는 비중이 큰 것을 확인하였다. 이러한 연구결과를 4차산업혁명과 기술혁신이 고령자 경제활동에 부정적인 영향을 미칠 가능성을 시사한다.



출처: 최강식 외(2013), 정진호(2016), 김동규 외(2018) 재인용.

그림 2-1 | 기술혁신에 따른 대체 가능성별 고용 인원(미국)

한편, 향후 일자리 전망은 직업 중심이 아닌, 과업 중심(Task-Based)으로 분석되어야 한다는 연구적 비판이 이어지면서 과업을 중심으로 일자리 대체 가능성, 고용구조 변화를 예측하는 연구도 상당수 진행되어 왔다. 과업 중심(Task-Based)으로 보면, 직업 내 과업단위로 기술대체가 일어나는 과업과 그렇지 않은 과업이 있어 전반적으로 자동화나 기술혁신으로 인한 일자리 감소는 상당히 낮다는 연구결과가 제시된 바 있다. Arntz, Gregory & Zierahn(2016)는 직무 중심으로 분석하면, 자동화로 대체되는 일자리는 OECD 21개국 기준 평균 9%, 그 중에서도 한국은 6% 정도로 가장 낮은 수치로 전망된다. OECD(2017)와 Nedelkoska & Quintini(2018) 등도 직무 중심 접근 방법을 이용해 일자리 대체 가능성을 분석하였다. 이들 연구에서도 Frey & Osborne(2013)의 직업 중심 접근 방법을 이용한 연구에 비해 노동력 대체 가능성이 높은 고위험군 일자리 비중이 낮은 것을 확인한 바 있다. 국내에서는 이시균 외(2019) 연구를 통해 국내 노동시장에서의 자동화에 따른 직업별 일자리 대체 가능성을 확인할 수 있다. 연구결과에 따르면 산업별로 대체될 가능성이 높은 고위험군 일자리 비중

이 높은 산업으로는 농림어업, 운수업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 사업 시설 관리 및 사업 지원 서비스업으로 자동화로 인해 일자리 대체 가능성이 70%가 넘는 것을 확인하였다. 반면 사회 서비스, 돌봄 서비스업 등에서는 고위험군 일자리의 비중이 크지 않았으며 제조업, 건설업 등과 같은 산업 역시 고위험 일자리 비중이 상대적으로 크지 않은 것을 확인하였다. 직업별로는 전문가 및 관련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 사무 종사자에서 대체 가능성이 높은 고위험군 일자리 비중이 작은 것으로 나타났다. 전문직 직종의 경우 고위험군 일자리의 비중이 매우 작았으며, 전문직 직종보다는 높지만 기능원 및 관련 기능 종사자도 일자리 대체 가능성이 높은 고위험군 일자리의 비중이 상대적으로 낮게 분석되었다. 반면에 단순 노무 종사자, 농림어업 숙련 종사자, 장치, 기계 조작 및 조립 종사자, 판매 종사자에서는 고위험군 일자리의 비중이 크게 나타났다. 이러한 분석결과는 상대적으로 높은 숙련 수준이나 기술 수준이 요구되는 산업, 공공 및 사회 서비스 활동 관련 산업, 높은 숙련 수준이 요구되지는 않지만 반복적이지 않은 활동이 필요한 산업 등에서 업무 대체 가능성이 낮은 것을 시사한다.

표 2-1 | 4차산업혁명과 기술발전에 따른 일자리 대체 가능성

	고(高)	대체 가능성	저(低)
산업별	수도/하수 및 폐기물 처리 원료 재생업 운수 및 창고업 숙박 및 음식점업 도매 및 소매업 금융 및 보험업		전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 건설업 부동산업 전문, 과학 및 기술 서비스업 사업시설관리 사업 지원 및 임대서비스업 국방 및 사회보장 공공 행정/교육 서비스업 보건업 및 사회복지 서비스업 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업
직업별	농업 및 어업 단순 종사자 판매 종사자 기능원 및 관련 기능 종사자 장치/기계 조작 및 조립 종사자 사무 종사자 단순노무 종사자		농업 및 어업 숙련 종사자 관리직 종사자 전문가 및 관련 종사자 사회 서비스 종사자(돌봄 등) 정보통신 종사자 경영/회계/사무 관련 종사자

자료: Frey & Osborne(2013), 이시균 외(2019) 연구결과를 토대로 필자 작성.

2. 직무내용 및 숙련도 변화 : 기술대체와 디지털 소외계층 증가

4차 산업혁명은 숙련인력에 대한 수요와 보상은 높아지는 한편 반복적인 업무는 기술에 의해 대체되어 중간계층이 사라지는 양극화 현상이 나타날 수 있다(고상원 외, 2017). 그간의 연구결과를 종합해 볼 때, 4차산업혁명 이후 공통적으로 중요성이 높아질 것으로 전망되는 기초역량은 사회적 소통, 사회적 지각, 비판적 사고, 창의력이며 직업적 역량으로는 생산 또는 작업 전반에 대한 총체적 이해력, 폭넓은 책임감이 요구된다. 상대적으로 중요성이 감소하는 역량으로는 기존의 숙련된 기술을 활용한 단순 반복적인 작업기술로 나타난다.

표 2-2 | 기술혁신에 따라 요구되는 기초역량 및 직업역량 (2018 vs 2022)

	2018	2022
• 분석적 사고 및 혁신 (analytical thinking and innovation)	○	○
• 복합 문제 해결력 (complex problem-solving)	○	○
• 비판적 사고 및 분석 (critical thinking and analysis)	○	○
• 적극적 학습 및 새로운 지식 습득 (active learning and learning strategies)	○	○
• 창의성, 독창성 및 주도성 (creativity, originality and initiative)	○	○
• 감성 지능 (emotional intelligence)	○	○
• 추론, 문제해결력 및 아이디어 생성 (reasoning, problem-solving and ideation)	○	○
• 리더십 및 사회적 영향력 (leadership and social influence)	○	○
• 협업 및 시간관리 (coordination and time management)	○	△
• 디테일에 대한 집중력, 신뢰성 (attention to detail, trustworthiness)	○	△
• 기술 설계 및 프로그래밍 (technology design and programming)	-	○
• 시스템 분석 및 평가 (systems analysis and evaluation)	-	○
• 인내성 및 정확성 (manual dexterity, endurance and precision)	○	△
• 기억, 언어, 청각 및 공간능력 (memory, verbal, auditory and spatial abilities)	○	△
• 회계 및 물적자원 관리 (management of financial, material resources)	○	△
• 장비 설치 및 유지 (technology installation and maintenance)	○	△
• 읽기, 쓰기, 수학 및 적극적 경청 (reading, writing, math and active listening)	○	△
• 인사 관리 (management of personnel)	○	△
• 품질관리 및 안전의식 (quality control and safety awareness)	○	△
• 시각 및 청각 및 구술 능력 (visual, auditory and speech abilities)	○	△
• 장비 사용, 모니터링 및 조정 (technology use, monitoring and control)	○	△

참고: '○'는 근로자에게 요구되는 직업역량을 의미함. '△'는 기술혁신에 따라 감소할 것으로 예상되는 직업역량을 의미함.

자료: Centre for the New Economy and Society(2018), 이시균 외(2019) 연구결과를 수정보완 함.

현장에서 요구되는 직무역량 변화와 숙련도의 변화는 고용 양극화로 인한 사회문제로 이어질 가능성이 높다. 산업현장에서 새롭게 요구되는 직무 내용과 숙련의 변화를 알아야 기존 근로자의 재훈련이나 신규 인력양성을 통해 고용 유지 또는 창출을 할 수 있는데, 상대적으로 재교육/재훈련이 어려운 중고령세대의 경우 고용노동시장에서 소외될 수 있으며, 이로 인해 일자리 양극화 문제가 심화될 수 있다. 이러한 기술혁신에 따른 변화는 디지털 소외계층에 대한 사회정책적 보호가 이루어져야 함을 시사한다. 이러한 맥락에서 앞으로 기술 진보로 산업현장에서 직무 내용과 숙련이 어떻게 변해 가는지를 구체적으로 분석하고 정리할 필요가 있다. 최근 산업현장에서 실제 이루어지는 직무를 표준화한 국가 직무능력표준 개발이 일단락되었으므로, 이를 활용하여 4차 산업혁명에 따른 직무 변화를 발전시켜 나갈 수 있을 것이다(김동규, 2018).

3. 일하는 방식의 변화 : 고용형태, 근무형태의 유연화

4차산업혁명으로 디지털 기술이 급속도로 발전함에 따라 기존의 업무방식과 근무형태가 다양한 방식으로 변화하였다. 특히 2019년 코로나 19 감염병 발생으로 온라인 비대면 근로형태가 활성화되면서 기존에 사업장 중심의 경직된 근로방식에서 벗어나 재택근무, 이동근무, 출장근무 등 유연한 근로방식과 유연근무제가 급속도로 확산되었다. 유연근무제는 근무 장소의 유연화뿐만 아니라, 근무량, 근무시간의 유연화를 포함하기 때문에 성과평가 방식 및 성과관리 방식의 변화, 조직구성 및 조직문화의 변화로 이어지면서 일 하는 방식 전반이 변화할 것으로 예상된다.

일 하는 방식이 다양해짐에 따라 새로운 고용형태의 ‘플랫폼 노동’이 확대되고 있다. 우선 플랫폼은 언제 어디서든 ‘일’할 수 있는 기회를 제공하며 작업자는 언제나 그리고 적합한 ‘일자리’를 얻을 수 있는 기회를 갖지만 ‘일’과 ‘일자리’가 디지털 도구를 사용하여 중개 방식으로 제공되다 보니 노동법과 사회보장법상 법제도적 책임과 의무 주체가 불확실해지면서 사회적 보호로부터 배제되는 위험에 노출되어 있다(오상호, 2020).

국내 플랫폼 노동자 규모는 2020년 한국노동연구원에서 실시한 실태조사에 따르면 플랫폼을 통해 일감을 구하는 인원은 179만 명(전체 취업자의 7.4%)이며, 단순 구인구직앱 이용자와 전자상거래 종사자를 제외하고 플랫폼노동자를 정의할 경우 전체 취업자의 약 0.92%, 약 22만 명이 될 것으로 추정된다.²⁾ 플랫폼 노동형태는 근로조건이 안정적이지 않은 저임금 근로자이며, 독립 계약자로 분류되어 사회보장정책으로도 노동시장정책으로도 정당한 보호를 받지 못하고 있다(서정희, 오욱찬, 이지수, 2020; 박경하 외, 2021 재인용). 4차 산업혁명의 기술발전이 만들어 낸 이런 불안정 노동형태가 확산된다면 근로자 지위를 포함해 사회안전망에서 보호받지 못하는 플랫폼 노동자들이 직면한 빈곤과 사회적 불평등은 앞으로 더 심각해질 가능성이 높다. 이러한 일 하는 방식의 변화, 고용형태의 변화는 새롭게 발생하는 노동 소외계층을 보호할 수 있는 사회보장제도의 확충이 필요함을 시사한다.

제2절 사회안전망 정책 동향과 이슈

1. 베이비붐 세대의 은퇴와 고령화

저출산 고령화가 지속되면서 생산가능인구는 2017년 3,757만 명에서 2067년 1,784만 명으로 감소할 전망이다(통계청, 2019b). 특히 베이비붐세대가 고령인구로 진입하는 2020년대에는 생산연령인구 규모가 연평균 33만 명 수준으로 감소하여 향후 2030년대에는 연평균 52만 명까지 감소할 것으로 전망된다(통계청, 2019b). 생산가능인구의 감소와 인력의 고령화에 대응하여 우리나라 경제 성장 동력을 유지하기 위해서는 풍부한 근로경험과 숙련기술을 가진 노인인구를 적극적으로 활용할 필요성을 시사한다(보건복지부, 2018).

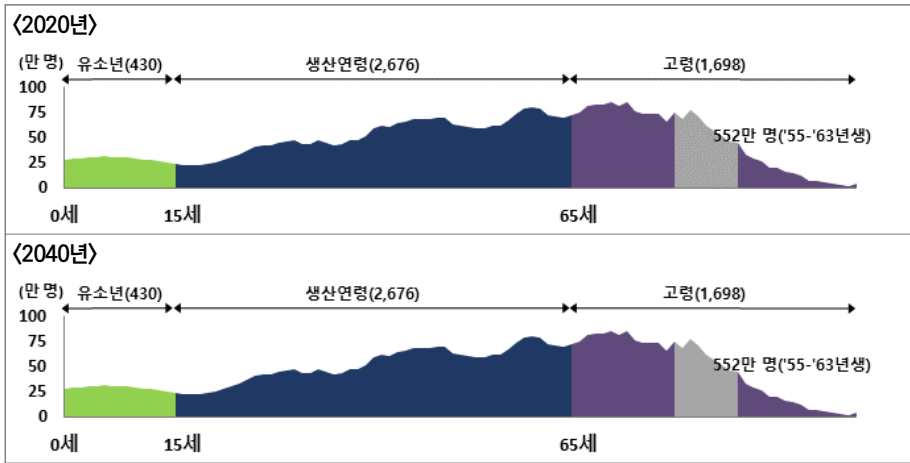
과거 우리나라 노동시장에서 중추적인 역할을 해온 베이비붐 세대(1955~1963

2) 장지연(2020). 플랫폼 노동자의 규모와 특징. 고용·노동브리프 제104호(2020-11). 한국노동연구원.

년생)들의 은퇴가 본격화됨에 따라, 노동력 공급, 소비, 저축 등 사회 전반의 변화가 예상된다. 이에 따라 최근 10년 사이 고용노동 분야뿐만 아니라 사회경제 전 분야에 걸쳐 베이비붐 세대에 대한 정책적 관심이 더욱 커지고 있는 것이 사실이다.

베이비붐 세대의 인구 규모가 국내 총 인구의 약 15%를 차지할 만큼 거대하다는 사실도 간과할 수 없는 지점이지만 이들이 고령인구로 이동하는 2020년부터 생산연령인구 급감, 고령인구 급증 등이 이어질 것으로 전망되면서(통계청, 2019), 노동시장에서 이들의 은퇴에 따른 충격을 완화하기 위한 대응방안 마련이 시급한 실정이다. 베이비붐 세대는 생애과정 동안 경제활동에 매진했지만, 노후소득보장 제도가 성숙하기 전에 퇴직을 하기 때문에 안정적인 노후생활 대비 없이 노인이 되어야 한다는 위험에 당면해 있으며, 은퇴를 한 후 재취업을 하더라도 저임금·비정규직 일자리가 대부분이므로 고용불안과 빈곤에 처할 위험이 존재한다(김수린 외, 2019). 이들이 직면한 고용불안, 빈곤 등 사회보장 관점에서의 문제를 해소하지 못한다면 경제성장의 잠재력 훼손, 복지지출 증가에 따른 재정압박 등의 문제를 야기할 수 있기 때문이다(조준모 외, 2018).

불안정한 노후로 인해 주된 일자리 은퇴 이후에도 일하기를 희망하는 베이비붐 세대가 증가하고 있으며, 베이비붐 세대를 위한 노인일자리사업의 중요성도 확대되고 있다. 하지만 기존의 노인일자리사업(특히, 민간형 노인일자리사업)이 베이비붐세대의 욕구를 적절하게 충족시킬 수 있을지에 대해서는 우려의 목소리가 높고(김수린 외, 2020), 이들의 다양한 욕구를 반영한 노인일자리 확충이 필요하다는 사회정책적 욕구가 커지고 있다.



자료: 통계청, 내외국인 인구전망(2020~2040).

그림 2-2 | 베이비붐 세대의 규모 및 노년기 진입 전망

2. 주된 일자리 유지 및 조기은퇴 방지

고령자를 위한 고용노동부의 정책들은 노인인력의 인적 역량을 강화하고, 일 자리를 희망하는 노인에게 취업 기회를 제공하는 데 목적이 있다. 그러나 노인 일자리사업과 이러한 개별 제도들 간의 연계가 부족한 실정이다.

표 2-3 | 고용노동부의 중장년층 대상 고용지원 정책

목적	지원제도	지원내용	지원대상
정년연장 및 조기퇴직 방지	고령자 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률	60세 정년의무	사업주
정년연장, 재고용, 근로시간 단축	임금피크제 지원금 - 정년연장형 - 재고용형 - 근로시간단축형	- 근로자 대상 감액된 임금 지원 - 사업주에게 근로시간 단축 근로자에게 지원	55세(재고용형), 56세 이상(정년연장형) 근로자, 또는 사업주
재고용, 정년폐지·연장	고령자 고용연장 지원금 - 정년연장지원금 - 정년퇴직자재고용지원금 - 60세 이상 고령자고용지원금	장려금 지원	55세(정년퇴직자재고용), 60세 이상(정년연장, 고령자고용) 근로자를 고용한 사업주
재취업	이모작 지원 사업	퇴직예정자 전직준비 서비스 지원	50세 이상 근로자

목적	지원제도	지원내용	지원대상
생애경력설계	장년나침반 프로젝트	경력진단, 진로설계, 개인 경력관리계획 작성 등	50세 이상 근로자
취업능력향상	취업성공패키지Ⅱ	취업상담, 취업알선, 직업 훈련참여 지원수당 지급	35~70세 미만
재취업	신중년 적합직무 고용장려금	우선지원대상기업 및 중견 기업 지원	50세 이상 근로자를 고용한 사업주
취업재취업	고령자인재은행	취업재취업 상담, 취업알선, 직업능력향상 교육	50세 이상

민간일자리 취업 목적으로 취업취약계층에게 일자리 및 일 경험 등을 제공하는 직접일자리 사업으로의 노인일자리사업은 중앙부처-자치단체 합동지침에서 소득보조형 노인일자리사업과 사회봉사·복지형 노인일자리사업으로 구분된다.

적극적 구직활동과 취업지원 프로그램 참여를 유도하고 있으나 관련 프로그램들을 수행하는 사업체계와 연계성이 미흡하다고 볼 수 있다.

표 2-4 | 2019년 직접일자리사업 : 중장년 대상

유형구분	사업내용	사업명
공공업무 지원형	- 정부·공공기관의 고유업무 수행을 보조·지원하는 사업 - 참여요건에 특별한 자격요건(학위·자격증 등)이 요구되는 경우가 많음	산림서비스도우미(산림청), 산림재해일자리(산림청), 국가기록물정리(행자부)
소득보조형	- 취약계층의 생계유지에 필요한 기본소득을 제공하기 위해 실시하는 사업 - 별도 자격증이 필요 없거나, 단기간의 교육을 이수하는 것 만으로도 참여가 가능한 수준의 사업	노인일자리 및 사회활동지원사업(보건복지부), 숲가꾸기(산림청), 지역공동체일자리(행자부), 환경지킴이(환경부), 하천하구쓰레기정화사업(환경부), 상수원관리지역관리(환경부)
인턴형	- 청년·여성 등 특정 취업취약계층을 대상으로 현장 실무 연수 등을 통해 일 경험 습득·경력 형성을 지원하여 관련 분야의 취업을 지원하는 사업	새일여성인턴(여가부)
사회봉사·복지형	- 청년·퇴직자 등에게 공동체에 기여할 수 있는 자원 봉사활동 기회를 제공하는 사업 - 주로 활동 실비를 지원하는 사업이 다수	노인일자리 및 사회활동지원사업(보건복지부), 아동안전지킴이(경찰청), 신중년사회공헌활동지원(고용노동부), 전통스토리계승 및 활용(문체부), 문화관광해설사육성(문체부)

주: 직접일자리 사업 : 장기실직자 등 취업취약계층을 민간일자리에 취업시킬 목적으로, 한시적 일자리 및 일 경험을 제공하며, 임금 대부분을 정부가 직접 지원하는 사업

정부 각 부처와 지자체에서는 은퇴자 및 노인자원봉사 활성화를 위한 사업을 수행해오고 있으며, 최근 신중년층의 자원봉사 활성화를 위한 프로그램을 확대하고 있다. 주요 노인자원봉사활동 지원사업으로는 한국노인종합복지관협회에서 주관하는 노인자원봉사활성화지원사업과 대한노인회에서 주관하는 노인자원봉사클럽이 있다.

한국노인종합복지관협회의 노인자원봉사활성화지원사업은 2016년 기준으로 전국의 노인복지관 100개소를 중심으로 우울·자살예방을 위한 노인봉사자 약 3,500명이 참여하였다(이금룡, 2016). 대한노인회의 노인자원봉사클럽은 2016년 기준으로 1,728개의 클럽에서 총 29,981명이 활동하였으며, 주로 청소년 육성 및 보호활동, 사회복지기관 및 시설 봉사활동, 마을공동체 활동 등을 중심으로 봉사활동을 하고 있다. 자원봉사활동을 총괄하는 행정자치부에서 수립한 『자원봉사활동 진흥을 위한 제3차 기본계획(2018~2022)』은 베이비붐세대나 신중년층에 대한 자원봉사 활성화를 강조하면서 신중년층의 전문성과 노하우를 활용할 수 있는 재능기부 형태의 맞춤형 자원봉사활동을 지속적으로 확대하고 있다. 그러나 자원봉사활동 참여율 향상을 위한 적극적인 전략이 부족하여 실질적인 자원봉사로의 참여 확대에 이어지는데 제약이 있다.

한편, 전문직 퇴직자들과 같은 고급 인적자원을 사회로 환원시키기 위한 사회공헌활동 지원사업을 전개하고 있다. 대표적인 사업으로는 고용노동부에서 실시하고 있는 사회공헌활동 지원사업이 있는데, 사회공헌활동 지원사업은 퇴직 신중년에게 경력을 살릴 사회공헌활동 기회를 제공하여 퇴직 인력의 사회적 활용 및 숙련유지를 지원하는 사업이다. 3년 이상 실무경력을 보유한 만 50세 이상의 퇴직 전문인력을 대상으로 하며, 사회적 기업 및 비영리단체 등에서 회계, 컨설팅, 마케팅과 같은 다양한 전문 영역에서 지식과 경력을 활용한다.

특히 교육수준이 높고 숙련기술을 보유한 고급 인력 베이비부머 은퇴자들의 사회공헌활동에 대한 정책적 관심이 높아지고 있는 것으로 나타난다. 하지만 내용이나 수준이 자원봉사활동과 명확히 구분되지 않으며, 체계적인 활동으로 수행되지 못하고 있는 한계가 있다(이금룡, 2016).

노인일자리 증장기 추진계획 방향성과 관련하여 ‘정부재정지원 일자리사업 효율화 방안’에서는 중앙정부-자치단체 합동지침에 따라 시행하고 있는 직접일자리사업의 사업 간 유사·중복 문제, 취업취약계층의 민간일자리 이동 촉진 등과 같은 이슈가 중요한 사안으로 검토되었다. 이에 대한 대안으로 유사사업 간 통폐합, 한시적·경과적 근로조건을 개선하기 위한 민간일자리로의 이동을 유인하는 지원책 등이 강조되는 것을 확인할 수 있다. 2013년 18개 부처의 97개 사업이 2020년 10개 부처 34개 사업으로 크게 축소되었고, 최근 직접일자리사업과 관련해 직업상담·취업알선 서비스, 직업훈련 제공을 강화하고 있는 추세이다(각 년도 재정지원 일자리사업 효율화 방안 中).

노인일자리사업은 노인빈곤 문제 및 사회참여 기회 제공, 건강 및 여가 등 노인들이 일자리를 희망하는 다양하고 실제적인 욕구와 노인이라는 인구학적 특성에 맞춘 복지정책적 원리로 접근하는 사업으로서 정체성을 갖추고 있다. 또한 노인일자리사업을 수행하는 전달체계는 일반 노동시장의 진입이 힘든 취약계층 노인과 복지서비스에 대한 전문적 이해를 기반으로 효과적으로 서비스를 제공할 종합적 역량과 책임감이 차별화될 수 있다. 하지만 통합적 관점에서 노인일자리사업을 직접일자리 사업의 효율성을 강화할 목적에서 경제적 성과를 지향하는 사업으로 접근하게 될 경우 수요자 중심의 인식이 약화되고 노인이 참여하고 있는 일과 사회활동의 사회적 가치가 축소될 우려가 존재한다. 더욱이 향후 지방분권 및 지방자치 강화로 노인일자리사업이 지방이양 사업으로 검토될 가능성이 있으나, 수요자 접근성을 높이고 욕구 맞춤형 사례관리를 강화하기 위해서는 중앙정부-지자체-수행기관으로 구성된 수직적 체계와 수행기관 간의 수평적 관계가 긴밀하게 작동되어야 하는 정책환경과는 정합성이 떨어질 수 있다는 점에 유의해야 할 것이다(박경하 외, 2020.).

3. 은퇴 후, 근로 지속성 및 소득 보장 강화

한국은 다층 노후소득보장체계를 갖추었지만 성숙도가 낮고 사각지대가 넓어 실질적인 노후소득보장 기능이 미약한 편이다(김유빈, 김재호, 2015; 황남희,

2016). 1988년 국민연금, 1994년 개인연금, 2005년 퇴직연금이 도입되면서 3층 노후소득보장체계 형태를 갖추었고, 2000년 국민기초생활보장제도, 2008년 기초노령연금(2014년 기초연금으로 개정됨)이 추가로 도입되면서 전 국민 대상의 다층 노후소득보장체계의 틀을 갖추었지만 제도의 미성숙으로 인해 주된 일자리 은퇴 이후 소득절벽을 경험하는 고령층은 여전히 높은 비중을 차지한다.

국민연금은 대표적인 공적연금으로 18세부터 60세 미만의 전체 국민을 가입 대상으로 한다. 가입자가 근로소득의 일부를 보험료로 납부하는 방식이며, 은퇴 후 근로소득이 발생하지 않은 시기에 노후 소득원이 된다. 그러나 도입기간이 짧아 미성숙 단계에 있다는 문제와 재정불안정, 낮은 수급률과 소득대체율 등으로 인해 광범위한 사각지대가 존재한다. 2017년 기준 우리나라 노인빈곤율은 43.8%로 OECD 국가에서 가장 높은 수준이다. 은퇴 전 노동소득 혹은 사업소득 대비 연금수준을 의미하는 임금대체율은 2017년 39.3%로 OECD 평균 52.9%에 비해 낮으며, 2018년 국민연금 수급률은 40.3%에 불과할 만큼 노후 소득 보장 수준이 취약함을 알 수 있다(전영준, 2019).

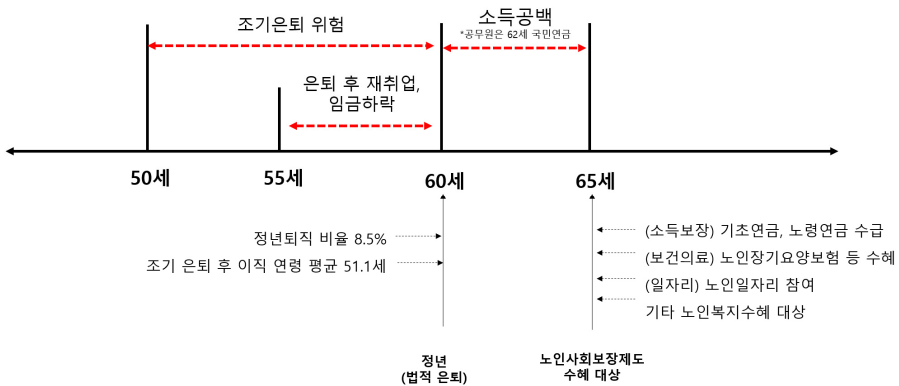


그림 2-3 | 고령기 정년 및 사회보장 시기

한편 사적연금 및 준공적연금인 퇴직연금, 농지연금, 주택연금이 있으나 활성화되지 못하여 가입률이 낮고 노후소득보장 기능이 미미한 한계가 있다. 개인연

금은 공적연금을 보완하기 위해 시행됐으나 가입률과 계약유지율이 낮아 의도한 노후소득보장의 보충적인 역할을 수행하지 못한다는 지적이 이어지고 있다(박경하 외, 2020). 퇴직연금 또한 근로자의 노후생활 안정을 보장하기 위한 제도이지만 비교적 최근에 도입되어 현 노인은 수혜 대상이 되기 어려우며, 퇴직연금 가입자가 연금을 일시금으로 지급받는 경향이 높아 노후소득보장 역할이 제한적인 실정이다.

우리나라 노인들의 경우, 부동산 소유의식이 강하여 부동산 및 농지 자산을 유동화하여 노후안정 자금으로 활용할 수 있도록 주택연금과 농지연금을 도입하였으나 이 또한 활성화되지 못하는 한계가 있다.

공적부조인 국민기초생활보장제도는 국민을 빈곤의 위험으로부터 보호하는 기능을 하며, 노인의 수급률이 높다는 점에서 노후소득보장제도의 한 축으로 중요한 역할을 담당한다. 그러나 부양의무자 기준으로 인해 사각지대가 존재한다는 문제가 있다. 2017년 기준으로 노인 국민기초생활보장 수급자 수는 43만 명으로 전체 인구 중 5.9%였는데, 전체 국민기초생활보장 수급 비율에서 노인 수급 비율은 28.9%로 지속적으로 증가하는 추세를 보여준다.

기초연금은 노후에 국민연금을 수령하지 못하거나 국민연금 가입 기간이 짧아 충분한 연금을 받지 못하는 노인의 소득 안정을 지원하기 위해 도입되었으나 급여 수준이 충분하지 않으며 기초연금 수급액이 기초생활대상자의 소득인정액에 포함되기 때문에 생계급여액이 감소하여 실질적인 소득증가 혜택을 받지 못하는 등의 제도적 한계가 존재한다.

그럼에도 불구하고 노인들의 소득보장 강화를 위해 지속적으로 기초연금 제도가 확대되고 있으며, 수급액 역시 증가하고 있다. 이러한 일환으로 2021년부터는 기초연금 최대지급액(월30만 원) 지원대상이 소득하위 40%에서 전체 수급자(소득하위 70%)로 확대될 예정이다. 현 정부 정책방향에 따라 향후 기초연금 수급액은 지속적으로 확대 추진될 예정이다.

한편 노인일자리사업은 공적 노후소득보장체계인 국민연금, 기초연금제도, 그리고 최후의 안전망인 공공부조제도와 상호 보완적 관계를 통해 노인의 사회

안전망 강화에 기여하며, 국민기초생활보장 수급자로 떨어지는 방지턱 역할뿐만 아니라 사회보장제도의 노후소득 기능을 강화하는 데 효과가 있다. 노인일자리사업 참여자 중 기초연금 수급 비율은 93.7%, 국민연금 수급 비율은 26.2%, 기초연금과 국민연금 동시 수급 비율은 22.6%로 나타나 일자리 참여수당은 현금급여의 보충적 기능을 하는 것으로 나타난다(김수완, 2017).

보충적 소득정책으로 기초연금과 노인일자리사업 확충에 따른 빈곤완화 효과를 분석한 일부 연구 결과에 따르면, 기초연금 급여를 유지하고, 노인일자리 수를 60만 명, 80만 명, 100만 명으로 확대하면서 국민기초생활보장 수급노인을 참여 대상으로 포함할 경우(노인일자리사업에 참여할 의향이 있는 수급 노인 약 11만 명), 활동비 27만 원을 지급함으로써 기초생활보장 수급 노인의 4.3%p를 떨어뜨리는 효과가 있는 것으로 나타난다(손병돈 외, 2019).

향후 기초연금, 노령연금 등 공적 노후보장소득체계가 확대될 것으로 전망되며, 국민기초생활보장제도의 생계급여 수급자 등이 노인일자리사업에 유입될 것으로 예상되는 가운데, 상대적으로 급여수준이 높은 민간형 노인일자리 공급량 확대 방향과 정책추진 목표에 대한 중장기적인 고민이 필요한 시점이다.

제3절 소결

본 장에서는 기존의 연구결과를 토대로 노동환경을 둘러싼 다양한 변화를 종합적으로 살펴보았다. 노동시장 환경변화로는 4차산업혁명 이후의 디지털 혁명, 기술혁신에 따른 산업구조와 직업의 변화를 검토하였다. 4차산업혁명이 노동시장의 총고용 수준뿐만 아니라 산업별, 직업별로 고용구조나 일자리 질의 구조가 크게 변화할 것으로 예상되는 가운데 산업별, 직업별, 직무별 일자리 확대 또는 축소의 가능성이 다양하게 제시되어 왔다. 최근 산업 및 직업 단위로 분석한 결과에 따르면, 산업별로 대체될 가능성이 높은 고위험군 일자리 비중이 높은 산업으로는 농림어업, 운수업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 사업시설

관리 및 사업 지원 서비스업으로 자동화로 인해 일자리 대체 가능성이 70%가 넘는 것을 확인하였다. 반면, 사회 서비스, 돌봄 서비스업 등에서는 고위험군 일자리의 비중이 크지 않았으며, 제조업, 건설업 등과 같은 산업 역시 고위험 일자리 비중이 상대적으로 크지 않은 것으로 확인하였다. 직업별로는 전문가 및 관련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 사무 종사자에서 대체 가능성이 높은 고위험군 일자리 비중이 작은 것으로 나타났다. 전문직 직종의 경우 고위험군 일자리의 비중이 매우 작았으며, 전문직 직종보다는 높지만 기능원 및 관련 기능 종사자도 일자리 대체 가능성이 높은 고위험군 일자리의 비중이 상대적으로 낮게 분석되었다. 반면에 단순 노무 종사자, 농림어업 숙련 종사자, 장치, 기계 조작 및 조립 종사자, 판매 종사자에서는 고위험군 일자리의 비중이 크게 나타났다. 이러한 분석결과는 상대적으로 높은 숙련 수준이나 기술 수준이 요구되는 산업, 공공 및 사회 서비스 활동 관련 산업, 높은 숙련 수준이 요구되지 않는지만 반복적이지 않은 활동이 필요한 산업 등에서 업무 대체 가능성이 낮은 것을 시사한다.

이러한 기술혁신은 근로자에게 전통적으로 요구되는 직무역량, 숙련도가 아닌 새로운 직업역량을 요구한다. 기존의 연구결과를 종합해 볼 때, 4차산업혁명 이후 공통적으로 중요성이 높아질 것으로 전망되는 기초역량은 사회적 소통, 사회적 지각, 비판적 사고, 창의력이며, 직업적 역량으로는 생산 또는 작업 전반에 대한 총체적 이해력, 폭넓은 책임감이 요구된다. 상대적으로 중요성이 감소하는 역량으로는 기존의 숙련된 기술을 활용한 단순 반복적인 작업기술로 나타난다. 이렇듯, 현장에서 요구되는 직무역량 변화와 숙련도의 변화는 고용 양극화로 인한 사회문제로 이어질 가능성이 높다. 산업현장에서 새롭게 요구되는 직무 내용과 숙련의 변화를 알아야 기존 근로자의 재훈련이나 신규 인력양성을 통해 고용 유지 또는 창출을 할 수 있는데, 상대적으로 재교육/재훈련이 어려운 중고령세대의 경우 고용노동시장에서 소외될 수 있으며, 이로 인해 일자리 양극화 문제가 심화될 수 있다. 이러한 기술혁신에 따른 변화는 디지털 소외계층에 대한 사회적 보호가 이루어져야 함을 시사한다.

기술혁신은 일 하는 방식을 다양하게 변화시켰다. 비대면, 디지털 혁신으로 언제 어디서든 ‘일’할 수 있는 기회가 생기고, 언제나 그리고 적합한 ‘일자리’를 얻을 수 있는 기회를 갖지만 ‘일’과 ‘일자리’가 디지털 도구를 사용하여 중개 방식으로 일자리를 제공할 수 있게 되면서 전통적인 고용안전망(노동법, 사회보장법)에서 벗어나 사회적 보호를 받지 못하는 근로자가 다수 발생할 수 있다. 4차 산업혁명의 기술발전이 만들어 낸 이런 불안정 노동형태가 확산된다면 근로자 지위를 포함해 사회안전망에서 보호받지 못하는 플랫폼 노동자들이 직면한 빈곤과 사회적 불평등은 앞으로 더 심각해질 가능성이 높다. 특히, 전통적인 방식에 익숙해져 있는 고령자의 경우, 기술혁신이나 일 하는 방식의 변화, 고용형태의 변화는 노동시장에서 소외될 수 있어 이들을 위한 사회보장제도의 확충이 더욱 필요할 것으로 예상된다.

이어서 현행 사회안전망 확충 차원에서 추진되고 있는 정책 동향과 최근의 이슈를 살펴보았다. 사회안전망 확충을 위해 중요하게 다뤄지고 있는 정책이슈는 앞서 살펴본 기술혁신에 따른 고용노동 환경 변화와 인구고령화, 인력의 고령화로 볼 수 있다. 과거 우리나라 노동시장에서 중추적인 역할을 해온 베이비붐 세대들의 노년기 진입이 본격화됨에 따라, 노동력 공급, 소비, 저축 등 사회 전반의 변화가 예상된다. 이에 따라 최근 10년 사이 고용노동 분야뿐만 아니라 사회경제 전 분야에 걸쳐 베이비붐 세대에 대한 정책적 관심이 더욱 커지고 있는 것이다. 이들은 안정적인 노후생활 대비 없이 노인이 되어야 한다는 위험에 당면해 있으며, 은퇴를 한 후 재취업을 하더라도 저임금의 비정규직 일자리가 대부분이므로 고용불안과 빈곤에 처할 위험이 존재하기 때문에 고령층의 고용불안, 실업, 빈곤 등의 문제를 사회보장 관점에서 해소해야 하는 중요한 이슈로 자리 잡고 있다.

근로활동을 지속할 수 있도록 근로자의 인적역량을 강화하고, 고용주의 계속 고용을 지원하는 방식으로 고령자의 조기은퇴를 예방하고 법적 정년연령을 연장하고자 하는 논의가 지속되고 있다. 다만, 현행 60세 정년제도가 시행되고 있음에도 불구하고, 주된 일자리의 은퇴 시기는 평균 55세로 정년 이전에 조기은

퇴를 경험하고, 재취업하고자 희망하는 고령층이 증가하고 있는 상황에서 정년 연장이 근로활동 연장 효과를 가져올 수 있을지는 의문이다. 더욱이, 60세 정년이 의무화된지 얼마 되지 않은 시점에서 65세 정년연장이 단시간 내에 이루어지는 것은 쉽지 않아 보인다.

한편, 인적역량 강화 차원에서 고령자를 위한 직업훈련 및 교육지원이 강조되고 있으며 특히 디지털 정보격차를 완화하기 위한 교육이 강조되고 있다. 하지만 구직고령자 또는 재직 고령근로자의 직업교육 참여율은 상당히 낮고, 단기간에 일회성으로 이루어지는 교육으로 역량강화의 성과를 기대하기는 쉽지 않아 보인다.

재취업이 어려워 빈곤에 직면할 위험이 있는 근로취약고령자를 위한 정책적 지원으로 재정지원일자리 확충과 소득보충을 위한 공적연금 강화가 이루어지고 있다. 이러한 맥락에서 민간형 노인일자리사업이 확대 추진되고 있으며, 향후에도 지속적으로 확대 추진될 전망이다. 법적 정년(만 60세) 이후에도 일 하고자 희망하는 고령세대를 위한 일자리사업으로 근로활동기간을 연장하면서 공적연금 수급 이전의 소득 단절을 대비할 수 있는 일자리사업으로 그 역할과 기능에 대한 사회적 기대가 확대되고 있는 것이다. 민간형 노인일자리사업이 고령자 고용기회 제공, 고용창출이라는 직접적인 효과가 있긴 하나, 기술혁신과 노동환경 변화에 대응하기 위한 일자리 다양성과 유연성이 부족하고, 일자리 질적 문제제기가 지속되고 있는 점에서 개선이 필요한 사업임에 틀림없다. 향후 민간형 노인일자리사업에 대한 사회적 욕구에 대응하기 위해서는 일자리 확충에 있어서 산업구조 변화와 고용구조 변화, 일하는 방식의 변화를 충분히 고려하여 새로운 일자리 개발, 보급이 이루어져야 할 것이다. 더불어, 사회적 안전망 차원에서 일 하고자 희망하는 고령층의 특성과 욕구에 적합한 일자리 확보에 집중할 필요가 있다.

고령 인력의 연령별 특성 변화

제1절 서론

제2절 고령층의 연령별 특성 변화

제3절 고령층의 경제활동 현황

제4절 소결

고령 인력의 연령별 특성 변화

KOREA LABOR FORCE DEVELOPMENT INSTITUTE FOR THE AGED

제1절 서론

이번 장에서는 60세 이상 고령층의 연령대별 특성이 얼마나 다른지를 살펴보고자 한다. 우선 60대 이상 고령층을 5세 단위로 60-64세, 65-69세, 70-74세의 세 가지 연령 집단으로 구분하여 각 집단의 특징을 비교해 본다. 즉, 각 연령 집단을 학력 수준, 장래 근로에 대한 희망, 실제 구직활동 및 재취업 경험, 고용 현황 등에 있어서 얼마나 차이가 있는지를 비교 분석하여 60세 이상의 고령층이 얼마나 유사한 특성이 있는지 또는 얼마나 이질적인 집단인지를 검토해 보려고 한다.

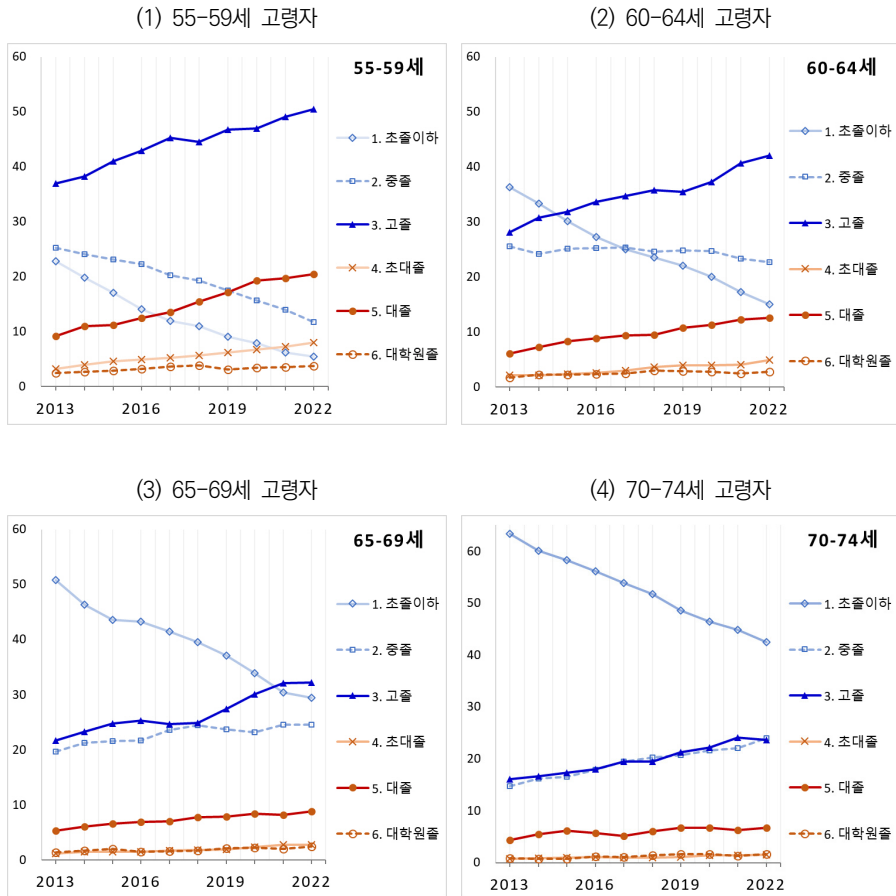
이러한 분석을 위해 본 연구는 통계청의 경제활동인구조사 고령층 부가조사의 2013-2022년 자료를 활용한다. 경제활동인구조사는 한국의 매월 경제활동참가율, 실업률, 고용률 등을 산출하는데 활용되는 자료로 매월 조사되지만, 고령층에 대한 부가조사는 매년 5월만 연 1회 조사된다. 경제활동인구조사 고령층 부가조사는 경제활동인구조사 대상 가구원 중 5월 15일 기준 만 55-79세 연령층을 조사대상으로 한다(다만, ‘가장 오래 근무한 직장’과 관련된 질문에서는 55-64세 연령층만을 조사대상으로 한다). 고령층부가조사는 현재 경제활동상태와 현 직장 정보뿐만 아니라, 가장 오랜 기간 근무한 일자리에 대한 정보(근속기간, 그만둔 당시 연령, 근로형태, 그만둔 사유), 지난 1년간의 구직 및 취업 경험, 장래 근로에 대한 희망 등에 대한 정보를 담고 있다.

제2절 고령층의 연령별 특성 변화

1. 고령층의 학력 수준 변화

이번 절에서는 60세 이상 고령층의 인적 특성을 학력 수준에서 비교해 보려고 한다. 연령대별 비교를 위해 여기서는 55세부터 74세까지의 중·고령층을 5세 단위로 구분하여 연령대(세대)별 학력 수준이 얼마나 다른지, 또 시간의 흐름에 따라 어떻게 변해가고 있는지를 살펴본다. 본 연구의 주된 분석대상이 60대 이상의 고령층이기는 하지만, 50대 이상의 개인이 보유한 학력 수준은 나이가 들어가더라도 변화할 가능성이 거의 없고, 50대 중후반 연령대의 사람들은 장래 노인일자리사업의 잠재적 대상이라는 측면에서 50대 중반까지를 포함해 비교해 본다.

[그림 3-1]은 55~74세 연령층의 학력 수준 분포를 시점에 따라 비교하여 나타내고 있다. 먼저 분석 대상에서 가장 연령대가 높은 70~74세의 경우 초졸 이하 학력이 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 비록 초졸 이하 학력을 가진 사람들의 비중이 분석 대상 기간 동안 지속적으로 감소하고 있지만, 2013년에는 70~74세 연령층의 63.3%가 초졸 이하였고 2022년이 되어서는 42.5%가 초졸 이하의 학력을 가진 것으로 조사되어 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 해당 연령대의 중졸과 고졸 학력 비중은 2013년부터 지속하여 증가하고 있는데 그 비중의 크기나 증가 속도에 있어서 유사한 형태를 보인다. 그리고 대졸 이상의 학력(대졸+대학원졸)은 해당 연령대 인구의 5-8% 정도를 차지하며 이 비중은 시간의 흐름에 따라 크게 변하지 않는다. 따라서, 70~74세 고령층의 지난 10여 년 동안의 학력 수준 변화 특징은 가장 높은 비중을 차지하던 초졸 이하 학력의 비중이 감소하고 있으며, 이를 대체해 중졸과 고졸 학력이 유사하게 증가하고 있다고 말할 수 있다.



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고령층부가조사」, 2013~2022년 조사 자료.

그림 3-1 | 중·고령자 집단의 학력 수준 변화 (2013~2022)

65-69세 연령층의 경우 초졸 이하 학력의 비중이 급격하게 감소하는 추세가 관찰된다는 점은 70-74세 고령층과 동일하다. 다만, 초졸 이하 학력 비중의 감소를 대체하여 (중졸보다는) 고졸 학력 비중이 더 많이 증가하는 특징을 보인다. 또한, 상대적으로 비중의 변화가 적기는 하지만 대졸 이상 학력(대졸+대학원졸) 비중도 2013년 6.6%에서 2022년 11.2%로 4.6%p 증가하였다.

60-64세 연령층에 있어서 학력 수준 변화의 가장 큰 특징은 초졸 이하 학력의 급격한 감소와 함께 고졸 학력의 급격한 증가로 볼 수 있다. 2013년 60-64세

연령층에서 가장 큰 비중을 차지하는 학력 수준은 초졸 이하로 36.3%였지만, 2022년이 되어서는 초졸 이하의 비중이 15%로 감소해 중졸(22.7%)과 고졸(42.1%)의 비중보다도 낮아졌다. 그리고 중졸 학력의 비중은 분석 기간 동안 거의 변화가 없었지만, 고졸 학력의 비중은 2013년 28.1%에서 2022년 42.1%로 14%p나 증가하였다. 60-64세 연령대에서는 대졸 이상 학력(대졸+대학원졸)의 비중도 상대적으로 많이 증가한 것으로 나타났다. 대졸 이상 학력 비중은 2013년 7.8%(대졸 6.1%+대학원졸 1.7%)에서 2022년 15.4%(대졸 12.6% + 대학원졸 2.8%)으로 두 배가 증가했다. 따라서, 60-64세 연령층의 학력 수준 변화는 초졸 이하 비중의 감소를 대체하는 고졸과 대졸 이상 학력 비중의 증가로 특징지을 수 있겠다.

마지막으로 머지않아 60대에 진입하는 55-59세 연령층의 학력 수준의 분포를 살펴보면 초졸 이하 학력의 비중이 매우 낮음을 알 수 있다. 초졸 이하는 2013년 당시에는 22.8%를 차지했지만, 그 비중이 2022에는 5.4%까지 감소했다. 2022년에는 초졸 이하(5.4%)보다 초대졸(8.1%)과 중졸(11.8%) 학력의 비중이 더 높았다. 그리고 이 연령대 학력 수준 변화의 특징은 초졸 이하와 중졸의 비중 감소를 대체해 고졸과 대졸 학력의 비중이 유사한 속도로 증가하고 있다는 점이다. 고졸 학력의 비중은 2013년 37%에서 2022년 50.5%로 13.5%p 증가했고, 대졸 학력의 비중은 2013년 9.3%에서 2022년 20.5%로 11.2%p 증가했다. 초대졸까지 포함하면 그 비중이 2013년 12.5%에서 28.6%까지 증가했다.

2. 고령층의 장래 근로 희망 변화

이번 절에서는 60세 이상 고령층이 가지고 있는 장래 근로에 관한 생각에 대해 살펴보고자 한다. 여기서 장래 근로에 관한 생각은 장래에 몇 세까지 일하고 싶은지, 일을 구한다면 가장 중요하게 생각하는 요소는 무엇인지, 희망하는 일의 형태나 임금 수준은 어떠한지 등에 대한 의견을 포함한다.

〈표 3-1〉은 60세 이상 고령층 중 나이와 상관없이 계속근로를 희망하는 비중을 보여주고 있다. 2022년 기준 60-64세 연령층의 76.5%는 나이와 상관없

이 일하기를 희망하고 있어 60대 초중반의 3/4은 자신들이 계속해서 일해야 할 나이라고 생각하고 있었다. 연령이 증가할수록 장래 근로를 희망하는 사람들의 비중은 점차 감소하는 것으로 나타났다. 65-69세 연령층에서 65.1%가, 그리고 70-74세 연령층에선 54.8%가 나이와 상관없이 일하고 싶다고 응답했다. 이렇게 나이와 상관없이 일하고 싶어 하는 사람들의 비중은 시간이 흐를수록 더 커지고 있으며, 이러한 현상은 제시된 모든 연령층에서 유사하게 관찰되었다. 2013년과 비교하여 2022년에는 장래 근로 희망 비중이 모든 연령층에서 약 10%p가 상승하였는데, 이는 최근으로 올수록 노동시장에 더 오래 남아서 경제활동을 하고자 하는 60대 이상 연령층의 심리를 잘 보여주고 있다.

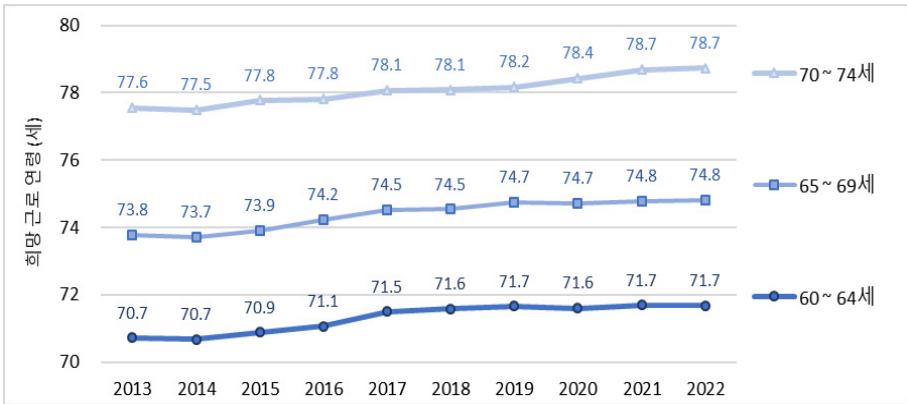
표 3-1 | 장래 근로 희망 비중 (2013~2022)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
60-64세	67.8	71.3	70.6	70.5	71.3	71.6	71.9	74.4	75.2	76.5
65-69세	56.6	57.7	57.5	56.4	58.8	59.7	61.1	64.4	65.4	65.1
70-74세	44.1	45.0	43.5	43.2	44.8	48.7	48.8	51.7	53.8	54.8

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고령층부가조사」 2013~2022년 조사 자료,

질문: 귀하께서는 연세와 관계없이 (계속) 수입 있는 일을 하기를 원하십니까?

[그림 3-2]는 장래 나이와 상관없이 일하기를 원한다고 응답한 60대 이상 고령층은 몇 세까지 일하고 싶은지를 조사한 결과를 정리해서 보여주고 있다. 우선 고령층의 나이가 많아질수록 일하고자 하는 희망 연령은 더 높아지는 것으로 나타났다. 2022년 기준 60-64세는 71.7세, 65-69세는 74.8세, 70-74세는 78.7세까지 일하기를 희망하고 있다. 자신의 연령이 높아지더라도 현재 나이에서 5-10년은 더 일하고 싶어 하는 것이다. 그리고 제시된 모든 연령층에서 희망하는 근로 연령은 최근으로 올수록 소폭 상승하는 것으로 나타났다. 2013년 조사 당시보다 2022년 기준 희망 근로 연령이 약 1세 정도 증가하였다. 이상의 결과를 종합해 보면 60대 이상의 고령층에서는 노동시장에 더 오래 남아서 일하기를 희망하는 사람들의 비중이 지속하여 증가하고 있으며, 노동시장에서 경제활동을 하기를 희망하는 나이도 조금씩 증가하고 있음을 알 수 있다.



자료: 통계청 「경제활동인구조사 고령층부가조사」, 2013~2022년 조사 자료

질문: 몇 세까지 (계속) 수입 있는 일을 하기 원하십니까?

그림 3-2 | 장래 희망 근로 연령 (2013~2022)

〈표 3-2〉는 60~64세 고령층이 계속 근로를 희망하는 주된 이유를 보여주고 있는데, 정년을 넘어 계속 근로를 희망하는 주된 이유는 경제적인 이유와 일하는 즐거움 때문으로 나타났다. 특히, 생활비에 보탬이 되기 위한 ‘경제적인 이유’가 계속 근로를 희망하는 가장 주된 이유이며, 이러한 경제적인 이유를 선택한 비중은 점차 증가하는 추세를 보인다. 반면, 일하는 즐거움 때문에 계속 근로를 희망한다는 비중은 최근으로 올수록 점차 줄어들고 있다.

계속 근로를 원하는 주된 이유로 ‘일하는 즐거움’과 ‘경제적인 이유’를 선택한 사람들의 비중이 고령층에서 어떻게 변해왔는지를 살펴보면 [그림 3-3]에 제시된 바와 같다.

표 3-2 | 계속 근로를 희망하는 이유: 60~64세 고령층 (2013~2022)

(단위: %)

조사년도	일하는 즐거움 때문에	경제적인 이유 (생활비 필요)	사회에서 나의 능력/기술 필요	건강유지 위해	무료하여
2013	38.2	53.7	2.0	1.4	4.4
2014	39.2	53.1	1.9	1.2	4.4
2015	36.6	56.1	1.9	1.1	4.2

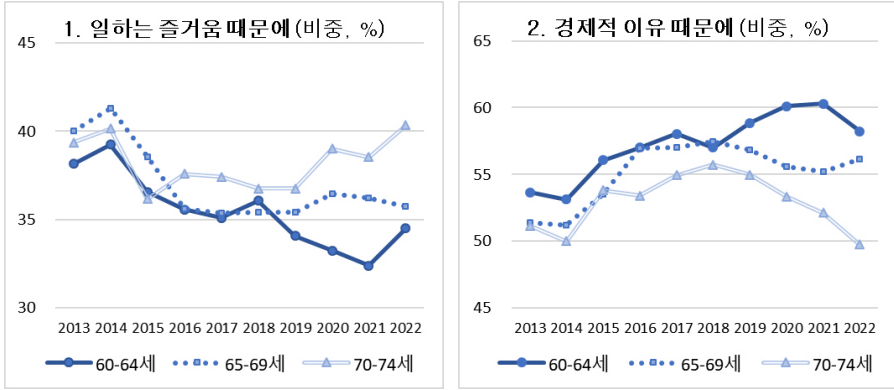
조사년도	일하는 즐거움 때문에	경제적인 이유 (생활비 필요)	사회에서 나의 능력/기술 필요	건강유지 위해	무료하여
2016	35.6	57.0	2.0	1.3	4.0
2017	35.1	58.0	2.2	1.2	3.3
2018	36.1	57.0	2.0	1.5	3.3
2019	34.1	58.9	2.1	1.9	3.1
2020	33.3	60.1	2.3	1.7	2.7
2021	32.4	60.3	2.1	1.9	3.3
2022	34.5	58.2	2.0	1.5	3.7

자료: 통계청 「경제활동인구조사 고령층부가조사」, 2013~2022년 조사 자료

질문: 일을 원하시는 주된 동기(이유)는 무엇입니까?

- ① 건강이 허락하는 한 일하고 싶어서/일하는 즐거움 때문에
- ② 생활비에 보탬이 되어서/돈이 필요해서
- ③ 사회가 아직 나의 능력(기술)을 필요로 하므로
- ④ 건강을 유지하려고
- ⑤ 집에 있으면 무료하여/시간을 보내기 위해
- ⑥ 기타

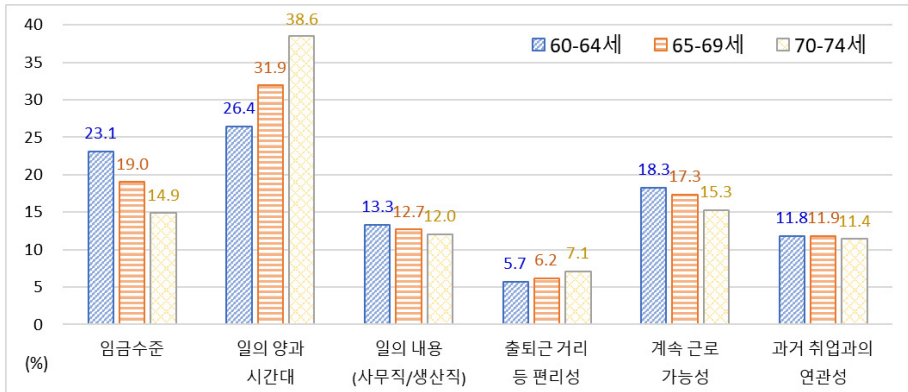
가장 큰 이유인 경제적 이유를 선택한 사람들의 비중은 60-64세와 65-69세 연령층에서 전반적으로 증가하는 추세를 보이고 있는 반면, 일하는 즐거움 때문에 더 오래 일하기를 원하는 사람들의 비중은 감소하는 것으로 나타났다. 다만, 70-74세 연령층은 이들과는 조금 다른 패턴을 보이는데, 최근 들어 일하는 즐거움 때문에 장래 근로를 희망한다는 사람들의 비중은 오히려 늘어나고 있으며, 경제적 이유 때문에 일하기를 원한다는 사람의 비중은 줄어들고 있다. 이상에서 알 수 있듯이 60대 고령층이 노동시장에 더 오래 남아서 일하기를 원하는 것은 경제적인 요인과 일 자체에 대한 즐거움 모두가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만, 최근들어서는 경제적인 이유 때문에 노동시장에 더 오래 남아서 일하기를 원하는 사람들의 비중이 증가하고 있다.



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고령층부가조사」 2013~2022년 조사 자료.

그림 3-3 | 계속근로를 희망하는 이유: 연령대별 비교 (2013~2022)

[그림 3-4]는 60대 이상 고령자가 일자리 선택 시 가장 중요하게 생각하는 기준을 연령대별로 나누어 보여주고 있다. 일자리 선택 기준에 대한 응답은 시간의 흐름에 따른 변화가 크지 않아서 분석 대상 기간(2013~2022년)의 년도별 응답 비중을 연령대별로 평균한 수치로 제시하였다. 우선, 60~64세 연령층에서는 일의 양·시간대와 임금수준을 일자리 선택의 가장 중요한 요소로 생각하고 있었으며, 그 일자리에서의 계속 근로 가능성과 일의 내용, 과거 취업과의 연관성도 일자리 선택의 주요 기준으로 고려하고 있었다. 그리고 연령이 증가할수록 임금수준의 중요도는 감소해 가는 반면, 일의 양과 시간대가 점차 더 중요한 선택 기준으로 변해가고 있었다. 60대 이상의 고령층이 선호하는 일의 형태는 기존의 정형화된 근로 방식에서 벗어나 일의 양과 시간대를 탄력적으로 조절 가능한 방식임을 짐작할 수 있다.



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고령층부가조사」 2013~2022년 조사 자료.

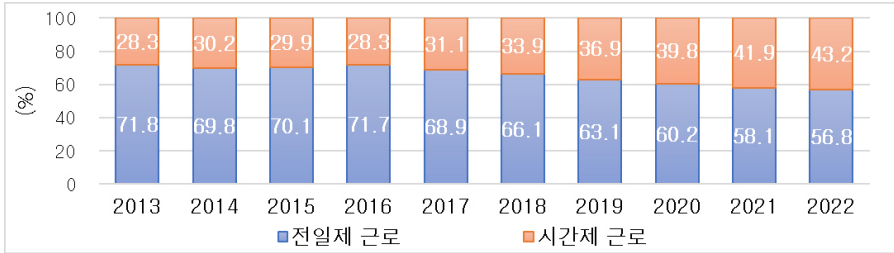
주: 1. 일자리를 선택할 때, 무엇을 가장 고려하십니까?에 대한 응답

2. 2013~2022년 응답 비중을 연령대별로 평균한 수치

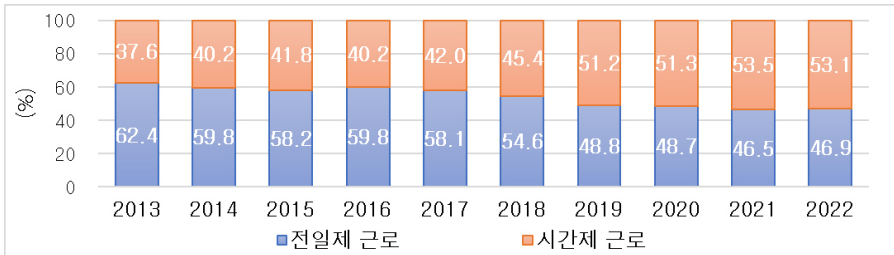
그림 3-4 | 일자리 선택 시 기준

[그림 3-5]에는 60세 이상 고령자가 새로운 일자리 선택 시 전일제와 시간제 중 희망하는 근로 형태는 어떠한 것인지를 연령대별로 보여주고 있다. 먼저 2022년 기준 60-64세 연령층의 56.8%는 전일제 근로를 원하는 반면, 65-69세에서는 46.9%, 70-74세에서는 31%만이 전일제 근로를 희망하는 것으로 나타났다. 즉, 나이가 많을수록 전일제보다는 시간제 근로를 선호하는 비중이 커지고 있어 일의 양과 근로시간의 조정이 필요함을 알 수 있다. 또한, 제시된 모든 연령대에서 공통적으로 발견되는 특징은 시간이 흐를수록 전일제 근로보다는 시간제 근로를 선호하는 비중이 점차 커지고 있다는 점이다. 예를 들어 60-64세 고령자의 경우 2013년 당시에는 71.8%가 전일제 근로를 선호했지만, 그 비중이 점차 줄어들어 2022년에는 56.8%가 전일제를 선호한다고 응답하였다. 따라서 60세 이상의 고령층은 생애 주된 일자리에서 퇴직 후에도 노동시장에 좀 더 오래 남아 일하고 싶어 하는 사람들의 비중이 점차 증가하고 있는데, 이때 전일제 근로보다는 일의 부담이 적은 시간제 근로를 선호하는 사람들의 비중이 함께 늘고 있음을 알 수 있다.

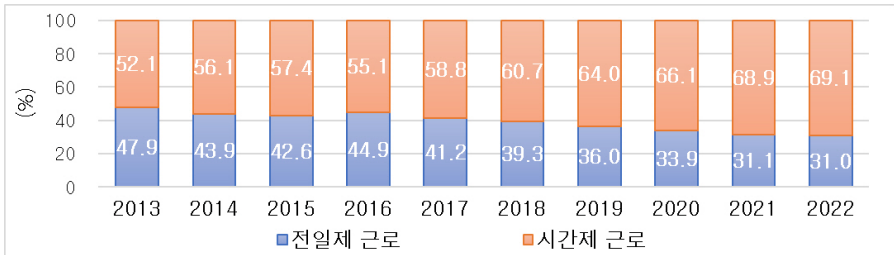
(1) 60-64세 고령자



(2) 65-69세 고령자



(3) 70-74세 고령자



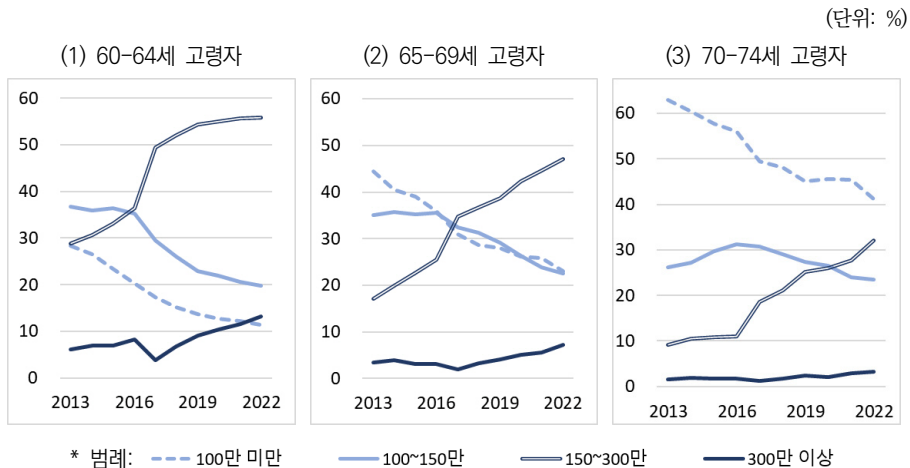
자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고령층부가조사」 2013~2022년 조사 자료.

질문: 주로 어떤 형태의 일자리(직장)를 원하십니까?

그림 3-5 | 희망 근로 형태 (2013~2022)

앞서 나이와 상관없이 근로하기를 희망하는 이유로 생활비 마련 등의 경제적인 이유가 가장 높은 비중을 차지하였다. 그뿐만 아니라 고령층의 일자리 선택 기준 중 중요한 요소 중 하나는 임금수준이었다. 그렇다면 60대 이상 고령자들이 원하는 임금수준은 어느 정도일지에 대한 궁금증이 생긴다. [그림 3-6]에는

60대 이상 고령자가 희망하는 월평균 임금수준을 보여주고 있는데, 이들의 일자리 희망 임금수준은 지속 상승하고 있는 것으로 나타났다. 2022년 기준 60-64세 고령자의 희망 월평균 임금수준은 100만 원 미만이 11.4%, 100-150만 원이 19.8%, 150-300만 원이 55.8%, 300만 원 이상이 13.1%로 나타났다. 또한, 월평균 임금으로 150만 원 미만을 희망하는 비중은 감소하고 있으며, 150만 원 이상을 희망하는 퇴직자의 비중은 증가하고 있다. 64-69세 고령자의 경우 전반적으로 60-64세 연령층과 비슷한 추세를 보이는데, 다만 100만 원 미만의 임금수준을 희망하는 비중이 60-64세보다 2배 가량 높다. 물론 100만 원 미만의 임금으로 만족하는 비중은 최근으로 올수록 지속 감소(2022년 기준 23.1%)하는 반면, 150-300만 원의 임금을 희망하는 비중은 지속 상승(2022년 기준 47.1%)하는 추세이다. 70-74세 고령층의 경우에는 100만 원 미만의 임금을 희망하는 비중이 2022년 기준 41.1%를 차지한다. 이는 해당 연령대의 경우 희망하는 근로시간이나 근무량이 매우 적은 것이 주원인일 것으로 판단된다.



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고령층부가조사」 2013~2022년 조사 자료.

질문: 귀하께서 원하시는 월평균 임금수준은 어느 정도입니까?

그림 3-6 | 희망 월평균 임금수준 (2013-2022)

3. 고령층의 구직활동

이번 절에서는 60세 이상 고령층이 얼마나 구직활동을 하며 일자리를 탐색하기 위해 어떠한 구직 경로를 활용하며 실제 일자리를 얻은 경험은 어떠한지에 대해 살펴보도록 한다. 앞서 살펴본 바에 의하면 60대의 고령층은 최근으로 올수록 노동시장에 더 오래 남아서 일하기를 원하는 것으로 나타났다. 그렇다면 실제로 일자리를 얻기 위해서 고령층은 얼마나 노력을 기울이고 있을까? <표 3-3>은 60세 이상 고령층을 대상으로 지난 1년간의 구직활동 횟수를 조사한 결과를 정리해서 보여주고 있다.

표 3-3 | 고령층의 지난 1년간의 구직활동 경험 (2013~2022)

(단위: %, 회)

(1) 60~64세 고령자

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
없음	82.8	82.4	82.5	82.5	81.7	81.5	79.6	79.9	78.3	77.7
한번	9.9	9.7	9.7	10.1	10.5	9.8	10.3	9.7	9.9	11.4
두번	3.0	3.1	3.3	3.1	2.6	2.7	3.3	3.1	3.9	3.7
세번 이상	4.3	4.8	4.5	4.3	5.2	5.9	6.9	7.4	7.9	7.3
평균 (회)	0.29	0.30	0.30	0.29	0.31	0.33	0.37	0.38	0.41	0.41

(2) 65~69세 고령자

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
없음	85.8	85.5	84.5	84.5	85.6	83.2	82.4	81.4	80.2	80.6
한번	8.6	9.1	10.0	9.9	8.0	10.0	10.1	10.7	11.2	11.3
두번	2.7	2.4	2.4	2.2	2.7	2.6	3.0	3.0	3.2	3.1
세번 이상	2.9	3.0	3.1	3.4	3.7	4.2	4.6	4.8	5.5	5.1
평균 (회)	0.23	0.23	0.24	0.25	0.25	0.28	0.30	0.31	0.34	0.33

(3) 70~74세 고령자

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
없음	87.9	86.3	86.1	86.6	85.6	84.0	82.9	81.6	79.8	80.0
한번	8.8	9.8	10.3	10.0	9.8	10.5	11.7	12.5	13.6	14.2
두번	1.9	1.9	1.9	2.0	2.2	2.7	2.7	3.2	3.7	2.8
세번 이상	1.4	2.0	1.7	1.4	2.4	2.8	2.7	2.8	2.9	3.1
평균 (회)	0.17	0.20	0.19	0.18	0.21	0.24	0.25	0.27	0.30	0.29

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고령층부가조사」 2013~2022년 조사 자료.

질문: 지난 1년간, 일자리를 구해 보신(구직활동) 경험은 얼마나 있으십니까?

먼저, 60-64세 연령층의 경우 지난 1년간 구직활동 경험이 없다고 응답한 사람들의 비중은 2022년 기준 77.7%으로 조사되었는데, 이 비중은 최근으로 올수록 감소하는 추세이다. 즉, 구직활동을 한 사람들의 비중이 시간이 흐를수록 점차 증가했음을 알 수 있다. 특히 지난 1년 동안 세 번 이상의 구직활동을 한 사람들의 비중은 2013년 4.3%에서 2022년 7.3%로 3%p 증가하였다.

이렇게 60대 이상 고령층의 구직활동 경험은 지속적인 증가 추세를 보이는데, 그렇다면 이들은 어떠한 경로 또는 방식을 통해서 일자리를 탐색할까? <표 3-4>에는 앞서 구직활동 경험이 있다고 응답한 사람들을 대상으로 어떠한 경로로 일자리를 알아보았는지 설문한 결과를 연령대별로 정리해서 제시하고 있다. 우선, 전반적으로 친구나 친지를 통해서 일자리를 알아보는 비중이 상대적으로 큰데, 시간이 흐를수록 이렇게 지인을 통해 일자리를 구하는 방식보다는 전문 취업알선기관을 통하여 구직활동을 하는 사람들의 비중이 커지고 있다. 그리고 이렇게 구직활동 시 취업알선기관의 활용이 증가하는 추세는 연령대가 높아질수록 더욱 분명하게 나타나고 있다. 60-64세 연령대의 경우 공공 취업알선기관을 통해 구직활동을 한 비중이 2013년 18.1%에서 2022년 22%로 약 4%p 증가했지만 65-69세 연령대에서는 2013년 31%에서 2022년 39.5%로 8.5%p 증가했고, 70-74세 연령대에서는 2013년 52.5%에서 2022년 68.1%로 15.6%p나 증가했다.

또 한 가지 주목할 점은 연령대가 높아질수록 민간 취업알선기관보다는 공공 취업알선기관을 통해 구직활동을 하는 사람들이 비중이 더 크다는 것이다. 그나마 60대에서는 민간 취업알선기관을 활용하는 비중이 2022년 기준 10~13%정도를 차지하지만, 70대로 넘어가서는 민간 취업알선기관 활용 비중이 5% 수준으로 하락한다.

표 3-4 | 구직활동 경험자의 일자리 탐색 경로 (2013~2022)

(단위: %)

(1) 60~64세 고령자

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
공공 취업알선기관	18.1	17.5	15.1	17.2	18.2	21.4	22.1	21.6	23.3	22.0
- 고용노동부 고용센터	5.6	5.1	5.0	6.2	6.1	7.5	8.9	8.8	9.2	8.2
- 기타 공공 알선기관	12.5	12.4	10.1	11.0	12.1	13.8	13.1	12.8	14.1	13.8
민간 취업알선기관	10.3	10.4	11.4	12.4	11.3	11.2	10.0	11.2	12.4	13.6
스스로 직접 나서서 탐색	17.9	24.3	21.5	22.8	21.5	21.5	22.5	24.1	23.2	21.2
- 신문, 잡지, 인터넷 등	6.7	10.4	10.0	9.9	8.9	11.0	10.7	11.4	11.3	9.9
- 사업체 문의 또는 방문	11.2	13.9	11.5	12.9	12.6	10.5	11.8	12.7	12.0	11.3
친구, 친지 소개 및 부탁	47.9	42.6	46.8	44.2	45.7	44.2	42.5	41.0	38.5	40.0

(2) 65~69세 고령자

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
공공 취업알선기관	31.0	32.1	32.0	30.7	30.8	32.1	38.6	41.1	40.6	39.5
- 고용노동부 고용센터	3.3	3.7	3.7	4.9	3.8	3.9	5.8	5.4	4.1	5.9
- 기타 공공 알선기관	27.6	28.4	28.3	25.8	27.0	28.1	32.8	35.6	36.5	33.5
민간 취업알선기관	6.7	10.7	11.5	10.4	11.5	11.0	8.2	10.3	9.4	10.6
스스로 직접 나서서 탐색	18.7	17.7	16.4	16.6	13.5	16.2	15.5	14.1	15.7	13.7
- 신문, 잡지, 인터넷 등	9.3	5.0	4.2	5.7	6.7	7.3	7.0	5.3	7.1	6.0
- 사업체 문의 또는 방문	9.5	12.7	12.2	10.9	6.8	8.9	8.5	8.8	8.6	7.6
친구, 친지 소개 및 부탁	40.3	36.7	38.0	39.8	41.5	38.3	36.4	32.5	32.5	34.2

(3) 70~74세 고령자

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
공공 취업알선기관	52.5	54.6	58.2	60.4	60.0	61.5	62.4	65.8	69.4	68.1
- 고용노동부 고용센터	4.2	4.7	3.1	1.0	3.0	3.0	2.8	1.6	3.2	2.8
- 기타 공공 알선기관	48.2	49.9	55.1	59.4	57.1	58.5	59.6	64.1	66.3	65.3
민간 취업알선기관	4.0	4.5	4.4	6.7	4.4	5.4	5.5	4.9	4.5	5.4
스스로 직접 나서서 탐색	10.6	7.1	8.4	8.8	7.6	7.0	7.8	7.3	6.5	7.5
- 신문, 잡지, 인터넷 등	2.8	1.7	2.0	2.6	2.5	3.6	3.9	2.8	1.5	2.6
- 사업체 문의 또는 방문	7.8	5.4	6.4	6.2	5.1	3.4	3.9	4.5	5.0	5.0
친구, 친지 소개 및 부탁	30.8	31.5	26.9	22.7	26.7	25.3	22.5	20.9	18.3	18.7

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고령층부가조사」 2013~2022년 조사 자료.

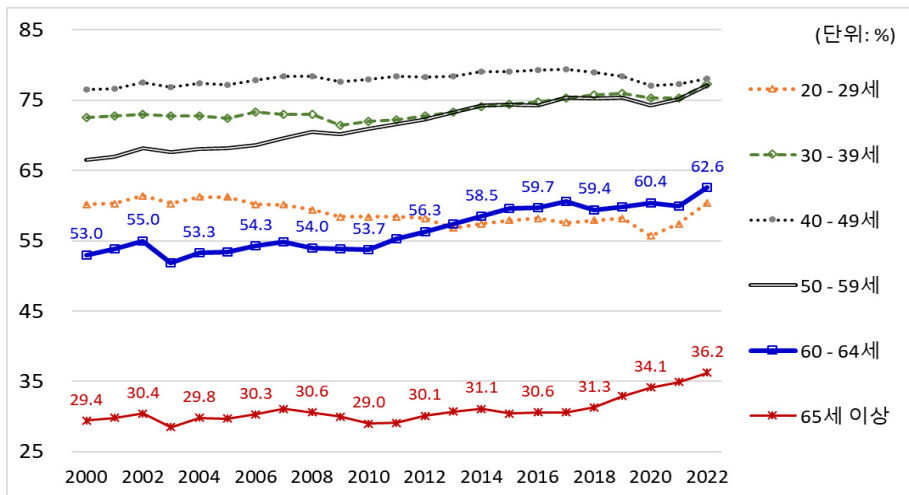
질문: (구직경험자 대상) 지난 1년간 주로 어떤 경로로 일자리를 구하셨습니까?

제3절 고령층의 경제활동 현황

1. 고령층의 경제활동

앞 절에서는 60대 이상 고령층 중 노동시장에 좀 더 오래 남아서 경제활동을 하고자 하는 사람들의 비중 및 그 이유, 장래 희망 근로연령 등을 살펴보았다. 그 결과 60대 초중반 사람들의 계속 근로 요구가 가장 큰 것으로 나타났으며 또한, 최근으로 올수록 계속 근로에 대한 희망이 더 커지고 있는 것으로 나타났다. 이번 절에서는 60대 이상의 고령층이 희망하는 것처럼 실제 경제활동을 이전보다 더 많이 하고 있는지를 검토해 본다.

[그림 3-7]는 연령대별 고용률을 보여주고 있는데, 전반적으로 20~40대의 연령층의 고용률은 지난 20여 년간 큰 변화 없이 일정한 수준을 유지하는 것으로 보인다. 반면, 50대와 60-64세 연령대에서는 고용률이 2000년대부터 지속하여 상승하는 모습을 볼 수 있는데, 특히 60-64세 연령층의 고용률은 2010년대부터 본격적으로 상승하는 것을 알 수 있다.



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 2000~2022년 조사 자료.

그림 3-7 | 연령대별 고용률 변화 (2000~2022)

또한, 65세 이상 고령층의 고용률도 최근 들어서는 상승하는 모습을 보인다. 따라서, 60대 초중반의 고령층은 자신이 희망하는 것처럼 노동시장에서 좀 더 적극적으로 늦은 나이까지 남아서 경제활동을 하는 것을 확인할 수 있다.

2. 고령층의 고용형태

그렇다면 경제활동을 하고 있는 60대 이상 고령층의 고용형태는 어떻게 분포되어 있는지 살펴볼 필요가 있다. <표 3-5>에는 경제활동을 하는 60-64세 고령층의 고용형태와 (임금근로자일 경우) 종사상 지위가 제시되어 있다. 2022년 기준 60-64세 경제활동인구의 31.8%는 자영업자이며 59.2%는 임금근로자로 일하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 2013년과 비교하여 자영업자와 무급가족 종사자의 비중은 최근으로 올수록 지속 감소하고 있지만, 임금근로자의 비중은 증가하는 것을 알 수 있다. 즉, 60-64세 고령층은 이전보다 노동시장에 더 오래 남아 일을 하는데, 자영업자보다는 임금근로자로 경제활동을 하는 경우가 점차 증가하고 있다.

표 3-5 | 60-64세 고령자의 고용형태 및 종사상 지위 (2013~2022)

(단위: %)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
자영업자		36.4	35.1	37.3	36.3	35.8	34.2	34.4	34.6	32.8	31.8
무급가족 종사자		11.3	10.7	10.2	9.9	9.6	10.7	9.9	9.4	9.9	9.0
임금근로자		52.3	54.3	52.4	53.8	54.6	55.1	55.8	56.0	57.3	59.2
임금 근로자	① 상용직	34.7	36.4	43.8	43.2	46.6	47.8	49.4	55.1	56.1	55.9
	② 임시직	40.3	40.0	37.3	40.2	34.2	35.2	34.2	30.9	29.5	30.3
	③ 일용직	25.0	23.6	18.8	16.6	19.2	17.0	16.4	14.0	14.5	13.8

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고령층부가조사」 2013~2022년 조사 자료.

임금근로자로만 한정하여 종사상 지위에 따른 비중 변화를 살펴보면, 60-64세 상용직 근로자의 비중은 증가하고 있으나 임시직과 일용직 근로자의 비중은 최근으로 올수록 감소하는 추세가 나타났다. 임시직과 일용직 비중 감소의 영향으로 상용직 근로자 비중은 급격하게 증가하는데 2013년에는 60-64세 임금근

로자의 34.7%만이 상용직이었지만, 2022년에는 상용직 비중이 55.9%까지 상승하여 60-64세 임금근로자의 절반 이상이 상용직 근로자로 일하고 있었다. 60-64세 뿐만 아니라, 경제활동을 하는 65-69세와 70-74세 고령층의 고용형태와 종사상 지위의 비중 변화는 [그림 3-8]에 시각적으로 제시되어 있다.

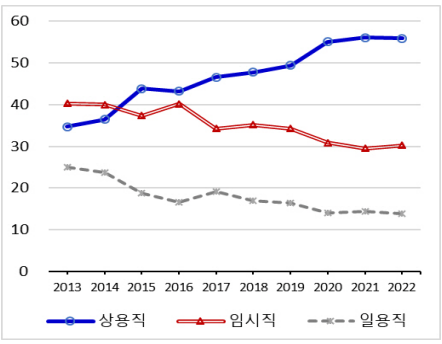
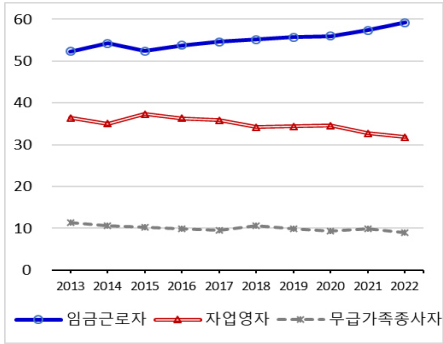
우선 65-69세 고령층의 경우 고용형태별 비중에서 60-64세와 크게 다르지 않은 것으로 나타났다. 다만, 60-64세 연령층보다 자영업자의 비중이 좀 더 높고 임금근로자 비중은 작았다. 65-69세 임금근로자의 종사상 지위별 비중에서는 60-64세 연령층과는 다소 차이가 있었다. 65-69세 임금근로자의 경우 임시직의 비중이 상용직의 비중보다 높았다. 다만, 최근들어서는 65-69세 연령층에서도 상용직 근로자 비중의 상승이 뚜렷하게 나타나는데, 이는 주로 1개월 미만의 일용직 근로자 비중이 감소한 데 따른 것으로 보인다.

마지막으로 70-74세 고령층의 경우 임금근로자와 자영업자의 비중에 큰 차이가 있지는 않았으나, 최근 들어서는 자영업자의 비중은 감소하고 임금근로자의 비중은 증가하는 추세를 보인다. 그리고 70-74세 임금근로자를 종사상 지위로 구분하여 살펴보면 임시직 비중이 월등히 높은 특징을 가지고 있다. 70-74세 전체 임금근로자의 약 65%가 임시직으로 일하고 있으며, 상용직의 비중은 30% 미만으로 나타났다.

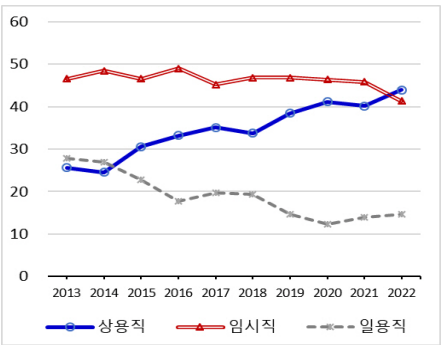
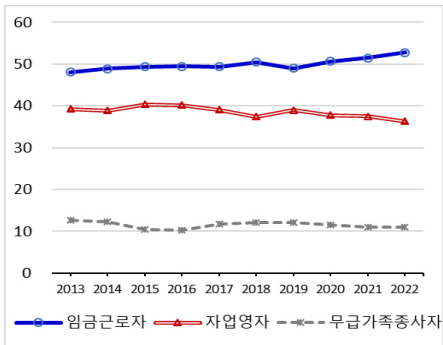
60대 이상 고령층의 고용형태 비중 변화의 특징을 정리해 보면, 자영업자보다는 임금근로자로 경제활동을 하는 경우가 더 일반적이었으며 최근 들어 임금근로자의 비중이 더 증가하는 것으로 나타났다. 또한, 60대 초중반의 경우 임금근로자 중 상용직 비중이 임시직보다 월등히 높게 나타났을 뿐만 아니라, 상용직 비중의 지속적인 증가 추세를 확인할 수 있었다. 60대 후반과 70대 초반 임금근로자로 넘어가면 상용직보다는 임시직으로 고용되는 비중이 더 높은 것으로 나타났다.

(단위: %)

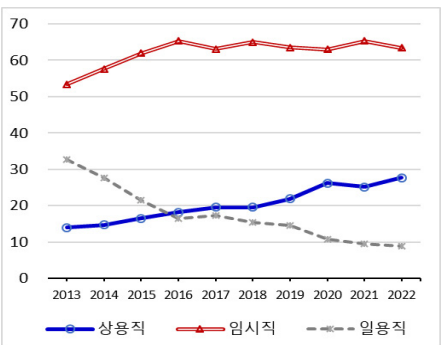
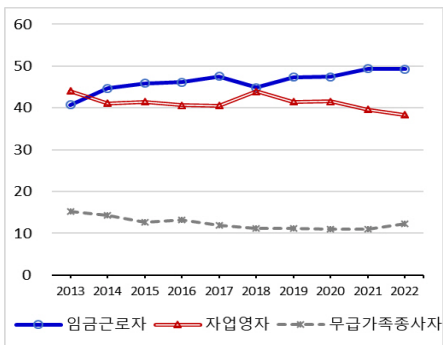
(1) 60-64세 고령자



(2) 65-69세 고령자



(3) 70-74세 고령자



자료: 통계청 「경제활동인구조사 고령층부가조사」, 2013~2022년 조사 자료

그림 3-8 | 고령자의 고용형태 및 종사상 지위 변화 (2013~2022)

3. 고령층의 취업경험

지금까지는 설문조사 당시 시점을 기준으로 경제활동을 하는 60대 이상 고령층의 고용형태를 상태를 살펴보았다. 여기서 한발 더 나아가 이번에는 설문조사 시점을 기준으로 60대 이상 고령자의 지난 1년간의 취업 경험에 대해 살펴보도록 하자. <표 3-6>에는 60대 이상 연령대별로 조사 시점 기준 지난 1년간 취업을 경험한 횟수에 대한 설문을 정리한 자료를 보여주고 있다.

표 3-6 | 고령층의 지난 1년간 취업 경험 (2013~2022)

(단위: %, 회)

(1) 60~64세 고령자

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
없음	29.7	29.2	28.8	28.4	29.3	28.8	27.9	28.0	28.3	26.2
한 번	59.4	59.7	60.2	60.4	59.4	59.2	59.5	59.4	59.3	61.7
두 번	6.2	6.0	6.4	6.4	5.9	6.4	6.4	6.2	6.4	6.7
세 번 이상	4.7	5.2	4.7	4.8	5.4	5.5	6.1	6.4	6.0	5.5

(2) 65~69세 고령자

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
없음	41.8	42.6	40.9	41.8	42.2	39.2	39.6	38.4	38.5	38.5
한 번	49.1	48.3	49.8	49.3	49.0	50.2	49.9	51.1	50.7	51.3
두 번	5.5	5.8	5.5	5.4	4.4	6.0	6.2	5.7	6.3	5.8
세 번 이상	3.5	3.4	3.9	3.6	4.3	4.6	4.4	4.8	4.5	4.4

(3) 70~74세 고령자

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
없음	50.7	51.9	52.8	52.6	54.3	50.7	50.3	48.7	48.6	47.4
한 번	42.1	40.6	39.1	39.9	38.1	40.4	39.8	41.5	42.1	42.9
두 번	4.9	5.2	5.6	4.9	4.7	5.9	6.8	6.8	7.0	7.0
세 번 이상	2.2	2.4	2.5	2.6	2.9	3.1	3.2	3.1	2.3	2.7

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고령층부가조사」 2013~2022년 조사 자료.

질문: 지난 1년간, 취업 경험(현재 일자리/직장 포함)은 얼마나 있으십니까?

먼저, 60~64세 고령자의 경우 2022년을 기준으로 26.2%는 취업 경험이 한 번도 없으며, 61.7%는 한 번, 6.7%는 두 번, 5.5%는 세 번 이상의 취업 경험을

가지고 있는 것으로 나타났다. 시간의 흐름에 따른 취업 경험 횟수의 변화를 살펴보면 최근으로 올수록 취업 경험이 없는 60-64세 고령자의 비중은 줄어들고 있으며, 한 번 이상의 취업 경험을 가진 고령자의 비중을 증가함을 알 수 있다. 즉, 고령자들의 장래 근로 희망 욕구가 큰 만큼 실제로 취업해서 일하는 고령자들의 비중 또한 증가하고 있다. 이러한 추세는 65세 이상의 고령층에서도 유사하게 관찰된다. 비록 연령대가 높아질수록 지난 1년간 취업 경험이 없는 사람의 비중이 60-64세 고령자보다는 큰 것으로 조사되었지만, 최근으로 올수록 취업 경험이 없는 고령자의 비중은 점차 감소하는 추세를 보인다.

다음으로는 고령자들이 지난 1년간 취업한 일자리가 자신의 생애 주된 경력(일)과 어느 정도 관련성이 있는지를 살펴보자. <표 3-7>에는 60대 이상 고령자들의 일자리와 자신의 생애 주된 경력과의 관련성을 4단계(① 전혀 관련 없음 - ② 별로 관련 없음 - ③ 약간 관련 있음 - ④ 매우 관련 있음)로 분류하여 조사한 결과를 정리해서 보여주고 있다. 60-64세와 65-69세 고령층의 경우에는 지난 1년간의 재취업 일자리가 자신의 생애 주된 일자리와 어느 정도 관련이 있다고 응답한 사람(③+④: 관련 있음)들의 비중이 점차 증가하는 것으로 나타났다. 이는 최근으로 올수록 고령자들이 활용할 수 있는 구직 정보 및 구직 경로가 확대되고 있으며 또한, 60대 고령 인력을 필요로 하는 일자리가 점차 늘어나고 있기 때문으로 추측된다. 반면, 70-74세 고령층의 경우 지난 1년간 취업한 일자리가 자신의 주된 일자리와 어느 정도 관련성이 있다고 응답한 사람들의 비중이 최근으로 올수록 오히려 감소함을 알 수 있다. 이는 아직까지 70세 이상의 고령층을 필요로 하는 일자리가 양적으로 많지 않고 일자리 분야 측면에서도 다양하지 않은 영향 때문으로 보인다.

표 3-7 | 재취업 일자리의 생애 주된 경력과의 연관성 (2013~2022)

(단위: %, 회)

(1) 60~64세 고령자

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
① 전혀 관련 없음	19.9	20.1	19.6	18.5	18.0	17.6	17.6	17.7	18.5	18.6
② 별로 관련 없음	11.1	11.5	10.9	10.9	10.7	10.2	9.7	9.4	8.9	9.0
③ 약간 관련 있음	10.3	11.2	10.5	10.9	10.7	11.3	11.3	11.5	11.5	11.2
④ 매우 관련 있음	58.6	57.3	59.0	59.8	60.6	60.9	61.5	61.4	61.1	61.2
[③+④: 관련 있음]	69.0	68.5	69.5	70.7	71.3	72.3	72.7	72.9	72.6	72.4

(2) 65~69세 고령자

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
① 전혀 관련 없음	22.1	21.4	20.5	18.9	20.7	20.4	21.0	20.7	22.2	22.8
② 별로 관련 없음	10.9	11.7	13.3	14.1	13.9	10.2	11.3	11.6	10.4	8.9
③ 약간 관련 있음	9.4	12.3	12.5	13.8	13.8	10.7	10.4	11.2	10.5	11.1
④ 매우 관련 있음	57.5	54.6	53.7	53.3	51.6	58.7	57.3	56.5	57.0	57.2
[③+④: 관련 있음]	67.0	66.9	66.2	67.1	65.4	69.4	67.7	67.7	67.4	68.3

(3) 70~74세 고령자

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
① 전혀 관련 없음	22.4	21.6	23.5	21.8	21.3	22.9	23.6	25.4	27.3	28.6
② 별로 관련 없음	9.8	12.2	14.0	14.6	14.5	11.5	12.0	11.1	11.7	10.6
③ 약간 관련 있음	7.3	10.7	11.5	12.5	13.0	8.3	8.6	8.3	8.1	7.6
④ 매우 관련 있음	60.5	55.5	51.0	51.3	51.3	57.3	55.9	55.3	53.0	53.2
[③+④: 관련 있음]	67.8	66.2	62.4	63.7	64.2	65.6	64.4	63.6	61.1	60.8

자료: 통계청 「경제활동인구조사 고령층부가조사」, 2013~2022년 조사 자료

질문: 지난 1년간 취업한 일자리는 생애 주된 경력(일)과 어느 정도 관련성이 있으십니까?

제4절 소결

이 장에서는 60대 이상 고령층을 5세 단위의 60~64세, 65~69세, 70~74세 연령 집단으로 구분한 후 학력 수준, 장래 근로에 대한 희망, 실제 구직활동 및 재취업 경험, 고용 현황 등에 있어서 각 연령집단 간 차이가 있는지를 비교 분석하여 보았다.

첫 번째 분석에서는 고령층에 있어서 학력 수준의 변화를 살펴보았다. 먼저 70-74세 연령층에서는 가장 높은 비중을 차지하던 초졸 이하 학력 비중이 감소하고 있으며, 이를 대체해 중졸과 고졸 학력이 유사하게 증가하고 있었다. 65-69세 연령층에서도 초졸 이하 학력의 비중이 급격하게 감소하고 있었다. 다만, 감소하는 초졸 이하 학력을 대신하여 (중졸보다는) 고졸 학력 비중이 더 많이 증가하는 특징을 보였다. 60-64세 연령층의 학력 수준 변화의 가장 큰 특징은 초졸 이하 비중의 감소를 대체하는 고졸과 대졸 이상 학력 비중의 증가로 볼 수 있다. 즉, 60-64세 연령층에서는 대졸 이상 학력(대졸과 대학원졸)의 비중도 상대적으로 많이 증가한 것으로 나타났다. 머지않아 60대에 진입하는 55-59세 연령층에서도 초졸 이하와 중졸의 비중 감소를 대체해 고졸과 대졸 학력의 비중이 증가하는 것으로 나타났다.

두 번째 분석에서는 60세 이상 고령층이 가지고 있는 장래 근로에 관한 생각에 대해 살펴보았다. 분석결과에 따르면 60대 이상의 고령층에서는 노동시장에 더 오래 남아서 일하기를 희망하는 사람들의 비중이 지속하여 증가하고 있으며, 경제활동을 지속하기 희망하는 나이도 조금씩 증가하고 있었다. 60대 고령층이 노동시장에 더 오래 남아서 일하기를 원하는 것은 경제적인 요인과 일 자체에 대한 즐거움 모두가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만, 최근 들어서는 경제적인 이유로 노동시장에 더 오래 남아서 일하기를 원하는 사람들의 비중이 증가하고 있다. 그리고 고령자의 나이가 증가할수록 일자리를 선택할 때 임금의 중요도는 감소해 가는 반면, 일의 양과 근무시간이 점차 더 중요한 선택 기준으로 자리 잡고 있었다. 또한, 나이가 많을수록 전일제보다는 시간제 근로를 선호하는 비중이 커지고 있어 고령층이 선호하는 일의 형태는 기존의 정형화된 근로 방식에서 벗어나 일의 양과 시간대를 탄력적으로 조절 가능한 방식임을 알 수 있었다.

세 번째 분석에서는 고령층이 실제 얼마나 구직활동을 하고 있는지에 대해 살펴보았는데, 60세 이상 고령층의 구직활동 경험은 지속적인 증가 추세를 보였다. 그리고 이들의 구직활동 방법은 전반적으로 친구나 친지를 통해서 일자리를 알아보는 비중이 상대적으로 컸지만, 시간이 흐를수록 전문 취업알선기관을

통하여 구직활동을 하는 사람들의 비중도 커지고 있었다. 그리고 취업알선기관의 활용이 증가하는 추세는 연령대가 높아질수록 더욱 분명하게 나타났으며, 연령대가 높아질수록 민간 취업알선기관보다는 공공 취업알선기관을 통해 구직활동을 하는 사람들이 비중이 더 큰 것으로 나타났다.

네 번째 분석에서는 고령층의 경제활동 현황을 살펴보았다. 60-64세 연령층의 고용률은 2010년대부터 본격적으로 상승해 왔으며, 65세 이상 고령층의 고용률도 최근 들어서는 상승하는 모습을 보인다. 따라서, 60대의 고령층은 자신이 희망하는 것처럼 노동시장에서 좀 더 적극적으로 늦은 나이까지 남아서 경제활동을 하는 것을 확인할 수 있었다. 그리고 60대 고령층이 이전보다 노동시장에 더 오래 남아 일을 할 때 자영업자보다는 임금근로자로 경제활동을 하는 경우가 점차 증가하고 있었다. 임금근로자로만 한정하여 살펴봤을 때 60-64세의 경우 상용직 비중이 임시직보다 높게 나타났을 뿐만 아니라, 상용직 비중은 지속 증가하는 것을 확인할 수 있었다. 하지만, 60대 중후반과 70대 초반 임금근로자로 넘어가면 상용직보다는 임시직으로 고용되는 비중이 더 높은 것으로 나타났다.

마지막으로 60세 이상 고령자의 지난 1년간의 취업 경험을 분석한 결과에 따르면 최근으로 올수록 취업 경험이 없는 60-64세 고령자의 비중은 줄어들고 있으며, 한 번 이상의 취업 경험을 가진 고령자의 비중은 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 60-64세와 65-69세 고령층의 경우에는 지난 1년간의 재취업 일자리가 자신의 생애 주된 일자리와 어느 정도 관련이 있다고 응답한 사람들의 비중이 점차 증가하는 것으로 나타났다. 이는 최근으로 올수록 고령자들이 활용할 수 있는 구직 정보 및 구직 경로가 확대되고 있으며 또한, 60대 고령 인력을 필요로 하는 일자리가 점차 늘어가고 있기 때문으로 판단된다. 반면, 70-74세 고령층의 경우 지난 1년간 취업한 일자리가 자신의 주된 일자리와 어느 정도 관련성이 있다고 응답한 사람들의 비중이 최근으로 올수록 오히려 감소함을 알 수 있다. 이는 아직까지 70세 이상의 고령층을 필요로 하는 일자리가 양적으로 많지 않고 일자리 분야 측면에서도 다양하지 않기 때문으로 보인다.

주된 일자리 퇴직 후 경제활동 변화

제1절 서론

제2절 주된 일자리 퇴직 유형의 변화

제3절 주된 일자리 퇴직 후 경제활동 및 고용형태 변화

제4절 주된 일자리 퇴직 및 이직 후 일자리 특성 변화

제5절 소결

주된 일자리 퇴직 후 경제활동 변화

KOREA LABOR FORCE DEVELOPMENT INSTITUTE FOR THE AGED

제1절 서론

이번 장에서는 임금근로자들이 생애 주된 일자리에서 퇴직하는 과정과 퇴직 이후에 이어지는 경제활동 상태에 대해서 살펴보고자 한다. 이번 장에서는 경제활동인구구조조사 고령층부가조사에서 제공하는 응답자의 생애 주된 일자리에 대한 정보를 활용한다. 고령층부가조사에서 생애 주된 일자리란 조사 시점을 기준으로 가장 오랜 기간 근무한 일자리(직장)를 지칭하며, 생애 주된 일자리에서 지금도 근무하고 있는지, 퇴직했다면 언제 그만두었고 그만둔 이유가 무엇인지, 그리고 주된 일자의 특성(근로형태, 업종, 산업)은 무엇인지에 관해 묻고 있다. 이 장에서는 이러한 정보를 활용하여 50~60대의 중고령층이 경험하고 있는 주된 일자리에서의 퇴직 패턴과 이후 이어지는 경제활동의 유형, 그리고 주된 일자리 퇴직 후 가지게 되는 재취업 일자의 특성을 분석해 본다. 첫 번째 분석에서는 중고령 임금근로자들이 자신의 주된 일자리에서 어떠한 사유로 퇴직을 했는지와 퇴직 당시의 연령에 대해 살펴봄으로써 주된 퇴직 사유와 평균적인 퇴직 시기(나이)에 대해 알아본다. 두 번째 분석에서는 주된 일자리에서 퇴직한 이후 경제활동 상태는 어떻게 변화하는지, 그리고 재취업을 통해 새로운 일자리에서 일하고 있다면 재취업 일자의 고용형태나 종사상 지위는 무엇인지에 대해 살펴본다. 마지막 세 번째 분석에서는 중고령층이 주된 일자리에서 퇴직 후 임금근로자로 재취업할 경우 직업의 종류(직종)와 소속된 사업체의 규모는 어떻게 변화하는지에 대해 살펴본다. 이 장의 분석들을 통해서는 중고령의 사람들이 어떠한 사유로 생애 주된 일자를 그만두고 이후 어떠한 형태의 경제

활동을 이어가는지에 대해 알아볼 수 있을 것으로 기대된다.

제2절 주된 일자리 퇴직 유형의 변화

1. 주된 일자리 퇴직 연령의 변화

이번 절에서는 자신의 주된 일자리에서 퇴직하는 임금근로자들의 퇴직 패턴의 변화를 살펴보고자 한다. 중고령층 임금근로자들의 퇴직유형 패턴은 이들의 노동시장 재진입 결정에도 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다. <표 4-1>에는 조사 시점 당시 임금근로자로 주된 일자리를 유지한 사람(①)과 조사 시점 이전에 임금근로자로 근무한 주된 일자리에서 퇴직한 사람(②)의 비중이 시점에 따라 어떻게 변화하는지를 보여주고 있다. 또한, 주된 일자리에서 임금근로자로 퇴직한 사람들은 과연 몇 세에 그 일자리를 그만두었는지도 연령대별로 구분하여 그 비중을 보여주고 있다. 본 분석에서 사용하고 있는 경제활동인구조사의 고령층부가조사에 대한 설문 문항은 만 55~79세만을 대상으로 조사되기 때문에, <표 4-1> 결과는 과거 임금근로자로 일한 경험이 있는 조사 당시 만 55~79세의 사람들이 응답한 결과임을 다시 한번 밝혀둔다.

분석결과에 따르면, 만 55세 이상의 사람 중 임금근로자로 자신의 주된 일자리를 유지하고 있는 사람의 비중은 최근으로 올수록 점차 증가하고 있음을 알 수 있다. 반대로 주된 일자리를 퇴직한 사람들의 비중은 2014년 74.6%에서 2022년 67.2%로 지속 감소하고 있다. 퇴직 당시 연령 분포를 살펴보면, 45-59세 시기에 주된 일자리에서 퇴직하는 비중은 점차 감소하고 있어 50세 이후까지 근무할 수 있는 노동환경이 점차 조성되고 있음을 알 수 있다. 특히, 50-54세 및 55-59세에 주된 일자리에서 퇴직한 사람들의 비중은 60세(이상) 정년연장 제도가 본격적으로 도입된 2016-2017년 이후부터 감소하기 시작하였다. 50-54세 및 55-59세 퇴직자 비중은 2014년 19.5%, 20.4%에서 2022년 14.2%, 18.1%로 각각 감소하였다. 반면, 60-64세에 주된 일자리에서 퇴직하

는 임금근로자의 비중은 2016년 이후부터 증가하고 있다. 60-64세에 퇴직하는 사람의 비중은 2014년 6.6%에서 2022년 10.6%로 증가하였다. 즉, 정년연장 제도의 시행 효과로 59세를 넘어 퇴직하는 근로자의 비중이 증가하고 있음을 알 수 있다.

표 4-1 | 임금근로자의 주된 일자리 퇴직 당시 연령 (2014-2022)

(단위: %)

구 분		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
① 주된 일자리 유지		25.4	26.1	27.4	27.7	33.4	30.8	32.1	30.6	32.8
② 주된 일자리 퇴직		74.6	73.9	72.6	72.3	66.6	69.2	67.9	69.4	67.2
퇴직 당시 연령	40세미만	11.8	12.2	12.1	11.7	11.1	11.7	11.6	11.7	11.9
	40-44세	5.3	5.6	6.0	6.2	5.3	5.9	5.5	5.5	5.1
	45-49세	10.9	9.9	9.9	9.4	8.3	8.4	8.3	7.9	7.2
	50-54세	19.5	19.3	18.1	18.0	16.5	16.4	14.8	15.4	14.2
	55-59세	20.4	20.6	20.1	20.1	17.9	18.0	18.5	18.5	18.1
	60-64세	6.6	6.1	6.5	6.9	7.4	8.7	9.1	10.4	10.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사 고령층부가조사 (2014-2022)

주: 임금근로자로 일한 경험이 있는 조사 당시 55-79세의 중·고령층을 대상으로 분석한 결과

2. 주된 일자리 퇴직유형 변화

이번 절에서는 중고령층 임금근로자들이 자신의 주된 일자리에서 어떠한 사유로 퇴직을 하게 되는지에 대해 살펴보고자 한다. 경제활동인구조사 고령층부가조사에서는 55-64세 연령을 대상으로 주된 일자리에서 퇴직한 사유를 10가지 보기 중에 선택하도록 조사하고 있다. 따라서, 이 절의 분석에서 퇴직 사유를 정리한 결과는 과거 임금근로자로 일한 경험이 있는 조사 당시 만 55-64세의 사람들이 응답한 결과임을 밝혀둔다.

〈표 4-2〉에 따르면 우선 자신의 주된 일자리에서 정년까지 근무하고 퇴직하는 사람들의 비중은 약 10-11% 수준으로 일정하게 유지되고 있음을 알 수 있다. 반면, 권고사직·명예퇴직·정리해고의 이유로 주된 일자리에서 비자발적으로 조기에 퇴직하는 사람들의 비중은 증가하고 있는 것으로 나타났다. 권고사직·명

예퇴직·정리해고에 따른 주된 일자리 퇴직의 비중은 2014년 13.4%에서 2020년에는 15.5% 수준까지 상승하였다. 이후 2022년에는 소폭 감소하는 모습을 보이지만 전반적으로 권고사직·명예퇴직·정리해고에 따른 비자발적 조기퇴직의 비중은 2010년 중반보다는 확연히 증가했음을 알 수 있다. 그리고 개인적인 사유에 따른 조기퇴직(⑤-⑧) 비중은 전반적으로 감소하는 추세를 보인다.

표 4-2 | 임금근로자의 주된 일자리 퇴직 유형 (2014-2022)

(단위: %)

주된 일자리 퇴직 사유	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
① 정년퇴직	10.6	11.5	11.4	10.9	10.5	10.2	10.7	10.7	11.2
② 권고사직·명예퇴직·정리해고	13.4	13.9	12.4	15.0	14.4	15.2	15.5	15.1	14.1
③ 일거리가 없어서/사업부진	17.2	15.6	10.9	13.7	14.8	14.9	14.7	15.8	15.0
④ 직장의 휴업, 폐업	7.6	8.5	11.0	9.2	8.4	8.9	8.9	8.9	8.6
⑤ 가족을 돌보기 위해	17.8	17.9	13.9	16.3	17.2	16.3	16.0	15.2	16.1
⑥ 건강이 좋지 않아서	20.3	20.2	21.7	20.1	20.7	20.0	19.8	19.5	19.6
⑦ 일을 그만 둘 나이가 되어서	2.8	2.8	8.6	4.0	1.9	1.6	2.1	2.2	2.5
⑧ 경제적으로 여유/여가 위해	1.3	1.1	1.5	1.0	0.7	0.6	0.6	0.7	0.7
⑨ 자영업을 하기 위해	0.0	0.0	3.5	5.0	5.8	5.8	5.7	5.6	5.6
⑩ 기타	9.0	8.4	5.2	4.8	5.8	6.4	6.0	6.3	6.5

자료: 통계청, 경제활동인구조사 고령층부가조사 (2014-2022).

주: 임금근로자로 일한 경험이 있는 조사 당시 55-64세의 중고령층을 대상으로 분석한 결과

〈표 4-3〉은 임금근로자로 주된 일자리를 퇴직한 사람들의 퇴직 당시 평균 연령을 퇴직 유형에 따라 구분하여 제시하고 있다. 우선, 정년퇴직자의 평균 퇴직 연령은 2014-2017년 기간에는 약 58.1세로 일정하게 유지되어 오다가, 60세 정년연장이 시행된 2017년 이후부터는 퇴직 연령이 상승하기 시작하여 2022년에는 59.2세로 법적 정년인 60세에 근접하고 있다.

반면, 권고사직·명예퇴직·정리해고에 따른 퇴직의 평균 연령은 약 52세 수준을 유지하고 있다. 이는 권고사직·명예퇴직·정리해고 등의 사유로 직장을 그만둘 경우에는 법정 정년인 60세보다 8년 가까이 먼저 퇴직하게 되는 것을 의미한다. 또한, ‘②권고사직·명예퇴직·정리해고, ③일거리가 없어서/사업부진, ④

직장의 휴업 및 폐업'을 '회사 사유에 따른 조기퇴직'으로 보다 폭넓게 정의할 경우, 회사 사유 조기 퇴직자의 비중은 전체 퇴직자의 약 30% 정도를 차지하게 되는데, 이들 퇴직 유형의 평균 퇴직 연령도 약 51세 수준에서 유지되고 있는 것으로 나타났다. 즉, 정년연장으로 정년퇴직자의 평균 연령은 60세로 근접하고 있지만, 회사 사유에 따른 비자발적인 퇴직은 큰 변화 없이 평균 51세 수준에서 발생하고 있음을 알 수 있다. 따라서, 중고령층 임금근로자의 약 30%는 회사 사정으로 인해 비자발적으로 자신의 주된 일자리를 50대 초반에 떠나야 하는 상황을 경험하고 있다. 이렇게 50대 초반에 비자발적으로 주된 일자리를 그만두게 되면 생계유지를 위해 다른 일자리로 옮겨가는 노력을 기울일 것으로 예상된다. 다음 절에서는 주된 일자리를 그만둔 중고령자들이 퇴직 후 어떠한 일자리를 가지게 되는지에 초점을 맞추어 분석을 진행해 본다.

표 4-3 | 임금근로자의 주된 일자리 퇴직 연령 (2014~2022)

(단위: 세)

주된 일자리 퇴직 유형	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
① 정년퇴직	58.1	58.1	58.2	58.1	58.5	58.8	58.9	59.1	59.2
② 권고사직·명예퇴직·정리해고	51.5	51.3	51.5	51.7	52.0	52.2	52.2	51.9	52.1
[② ~ ④] 회사 사유 조기퇴직	51.0	50.6	50.9	50.9	51.1	51.2	51.4	51.6	51.5
[⑤ ~ ⑨] 개인 사유 조기퇴직	45.3	44.9	45.0	45.1	45.2	45.1	45.1	45.3	45.3

자료: 통계청, 경제활동인구조사 고령층부가조사 (2014~2022).

주: 임금근로자로 일한 경험이 있는 조사 당시 55~64세의 중고령층을 대상으로 분석한 결과

제3절 주된 일자리 퇴직 후 경제활동 및 고용형태 변화

1. 주된 일자리 퇴직 후 경제활동 상태 변화

이번 절에서는 55~64세 중고령자가 주된 일자리를 유지하는 비중과 주된 일자리에서 퇴직하는 비중을 살펴보도록 한다. <표 4-4>는 조사 당시 55~64세인 중고령자의 경제활동 상태를 ① 주된 일자리 유지, ② 퇴직 후 재취업, ③ 퇴직

후 미취업, ④ 취업 경험 없음의 상태로 구분하여 정리하여 보여주고 있다. 여기서는 경제활동인구조사 고령층부사조사에서 설문조사한 55-64세 중고령자 전체를 대상으로 분석을 진행한 결과이다. 55-64세 중고령자 전체 인구 중 자신의 생애 주된 일자리(임금 및 비임금근로를 모두 포함)를 현재 유지하고 있는 사람의 비중은 2022년 기준 29.2%이다. 이러한 생애 주된 일자리 유지자(①)의 비중은 2014년 34.6%에서 2022년 29.2%로 하락한 것으로 나타났다. 그리고 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 재취업(②)하는 비중은 시간에 따라 소폭의 증감을 보이나, 전반적으로 큰 변화는 없는 것으로 나타났다. 반면 주된 일자리에서 퇴직 후 미취업 상태(③)로 남아 있는 비중은 최근들어 급격하게 증가했음을 알 수 있다.

표 4-4 | 중고령자의 주된 일자리 유지 및 퇴직 후 경제활동 상태 (2014-2022)

(단위: %)

55~64세 중고령자 전체	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
① 생애 주된 일자리 유지	34.6	34.3	35.6	35.3	30.4	29.0	29.1	28.3	29.2
② 생애 주된 일자리 이직 (현재 재취업 상태)	29.8	30.2	29.1	30.2	25.1	27.0	26.5	28.5	29.3
③ 생애 주된 일자리 퇴직 (현재 미취업 상태)	27.9	28.6	28.6	27.7	40.6	40.3	41.0	40.1	38.8
④ 생애 취업 경험 없음	7.7	6.8	6.7	6.8	3.8	3.7	3.4	3.1	2.7

자료: 통계청, 경제활동인구조사 고령층부가조사 (2014-2022).

주: 조사 당시 55-64세인 중·고령층을 대상으로 분석한 결과

생애 주된 일자리에서 퇴직 후 미취업 상태로 남아 있는 사람의 비중은 2014년 27.9%에서 2022년 38.8%(2021년 40.1%)로 10%p 이상 증가하였다. 마지막으로 생애 취업 경험이 전혀 없다고 응답한 사람(④)의 비중은 2014년 7.7%에서 2022년 2.7%로 감소하였다. 결과적으로 중고령자들의 경제활동 경험은 증가하고 있지만, 자신의 생애 주된 일자리를 유지하는 사람의 비중은 분석 기간 동안 감소하고 있으며, 생애 주된 일자리를 그만두고 미취업 상태에 있는 사람의 비중은 오히려 급격하게 증가한 것으로 나타났다. 따라서, 아직은 생계를 위한 경제활동이 필요한 55-64세 시기에 적절한 일자리를 찾지 못하고 있는 중고령자 비중이 지속 증가하고 있음을 알 수 있다.

2. 주된 일자리 퇴직 및 이직 후 고용형태(종사상 지위) 변화

이번 절에서는 중고령자들이 자신의 주된 일자리에서 퇴직 후 어떠한 형태의 일자리를 새로이 가지게 되는지를 살펴본다. <표 4-5>는 자신의 생애 주된 일자리(임금과 비임금을 모두 포함)에서 퇴직한 사람의 조사 시점 당시의 경제활동 상태를 임금근로자(상용직, 임시직, 일용직), 비임금근로자(고용주, 개인 자영업자, 무급가족종사자), 미취업 유형으로 구분하여 보여주고 있다.

<표 4-5>에 제시된 2022년 결과에 따르면 생애 주된 일자리에서 임금근로자로 종사한 중고령자들의 43.9%는 퇴직 후 다시 임금근로자로 재취업하는 반면, 비임금근로자(고용주, 개인 자영업자, 무급가족종사자)로 재취업하는 사람의 비중은 10.5%에 불과하였다. 그리고 임금근로자로 생애 주된 일자리를 퇴직한 사람들의 45.6%는 조사 당시 일자리가 없는 미취업 상태로 남아 있었다. 그리고 생애 주된 일자리 임금근로자에서 임금근로자로 재취업한 중고령자(43.9%)를 고용형태로 구분해서 살펴보면 상용직이 23%, 임시직 13.7%, 일용직이 7.2%인 것으로 나타났다. 따라서, 임금근로자로 생애 주된 일자리에 종사한 사람의 절반은 다시 임금근로자로 재취업을 하며, 이렇게 임금근로자로 재취업한 중·고령층의 절반은 상용직 일자리를 가지는 것으로 나타났다. 하지만, 임금근로자로 생애 주된 일자리에서 퇴직한 사람의 약 45%는 조사 당시 일자리를 가지지 못하고 미취업 상태로 남아 있었다.

또한, 생애 주된 일자리에서 비임금근로자로 종사하다 퇴직한 사람의 47.6%도 조사 당시 재취업 일자리를 갖지 못한 채 미취업 상태로 남아 있는 것으로 나타났다. 따라서, 생애 주된 일자리의 유형(임금 또는 비임금)과 관계없이 생애 주된 일자리를 떠난 사람의 약 절반 정도는 재취업 일자리를 갖지 못한 상태를 상당 기간 유지하는 것으로 보인다. 그리고 생애 주된 일자리가 비임금 근로였던 사람들도 주된 일자리를 그만 둔 이후에는 비임금 근로(18.0%)보다는 임금 근로(34.4%) 형태의 경제활동을 하는 것으로 나타났다. 따라서, 55-64세 중고령층 중 과거 임금근로자로 일했던 사람들뿐만 아니라 자영업자로 일했던 사람들도 주된 일자리 퇴직 후에는 임금근로자 형태의 재취업 일자리를 상대적으로

더 많이 찾게 됨을 알 수 있다.

표 4-5 | 중고령자의 주된 일자리 퇴직 후 고용형태 변화 (2022년)

(단위: %)

		② 재취업 일자리								미 취 업
		임금근로자				비임금근로자				
		① 상용	② 임시	③ 일용	④ 고용주	⑤ 자영 업자	⑥ 무급 가족			
① 생애 주된 일자리	임금 근로자	43.9	23.0	13.7	7.2	10.5	1.5	7.4	1.6	45.6
	비임금 근로자	34.4	16.1	12.7	5.6	18.0	3.3	12.1	2.7	47.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사 고령층부가조사 (2022년).

주: 생애 주된 일자리를 가진 경험이 있는 조사 당시 55-64세의 중고령층을 대상으로 분석한 결과

임금근로자로 생애 주된 일자리 퇴직 후 재취업 일자리의 고용형태 변화를 시계열로 살펴본 결과는 <표 4-6>에 정리되어 있다. 분석결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 임금근로자가 주된 일자리에서 퇴직 후 새로운 직장의 임금근로자로 재취업하는 비중은 2014년 이후 소폭 감소하는 듯하나, 최근 들어서는 다시 증가추세를 보인다. 특히 이 중 주된 일자리 임금근로자에서 상용직 임금근로자로 재취업하는 비중은 최근 들어 상승하는 추세를 보인다. 임금근로자가 주된 일자리에서 퇴직 후 상용직 임금근로자로 재취업하는 비중은 2014년 19.5%에서 2022년 23%로 상승하였다. 반면, 임금근로자가 주된 일자리에서 퇴직 후 임시직이나 일용직으로 재취업하는 비중은 점차 감소하고 있다. 둘째, 임금근로자가 주된 일자리에서 퇴직 후 자영업자 등의 비임금근로자로 일하는 비중은 지속하여 감소하고 있다. 특히, 임금근로자가 퇴직 후 고용원이 없는 자영업자로 전환하는 비중은 2014년 9.9%에서 2022년 7.4%로 꾸준히 감소하였다. 셋째, 주된 일자리에서 임금근로자로 일하다 퇴직한 중고령층의 40% 이상은 새로운 일자리를 가지지 않고 미취업 상태를 유지하고 있었다. 또한, 이렇게 주된 일자리 퇴직 후 미취업 상태로 남게 되는 비중은 2014년 36.9%에서 2022년 45.6%로

빠르게 증가하였다.

〈표 4-7〉은 비임금근로자로 생애 주된 일자리를 퇴직 후 재취업 일자리의 고용형태 변화를 보여주고 있다. 전반적으로 앞서 설명한 임금근로자로 주된 일자리를 퇴직한 경우와 유사한 패턴을 보인다. 첫째, 임금근로자로 재취업하는 비중은 지속 감소하는 추세를 보인다. 다만, 2021-2022년 기간은 임금근로자로 재취업하는 비중이 다소 증가하는 것으로 나타났는데, 이는 해당 기간 동안 발생한 코로나19의 영향으로 다수의 자영업자가 임금근로자로 전환을 하거나, 임금과 비임금 근로를 병행했기 때문으로 짐작된다. 둘째, 비임금근로자로 재취업하는 비중도 지속 감소하고 있는데, 이는 주로 개인 자영업자와 무급가족 종사자 비중의 감소 때문이었다. 셋째, 주된 일자리가 비임금 근로였던 사람들도 주된 일자리 퇴직 이후에 일자리를 갖지 못하고 미취업 상태에 머무는 비중이 크게 증가하였다. 이러한 결과는 주된 일자리를 그만둔 이후 새로운 일자리를 찾는 것이 점차 어려워지고 있음을 의미한다.

표 4-6 | 임금근로자로 주된 일자리 퇴직 후 고용형태 변화 (2014-2022)

(단위: %)

퇴직 후 현재 상태		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
임금 ↓ 임금	[임금→임금]	49.5	38.4	38.4	40.3	38.6	39.9	38.5	41.8	43.9
	① 상용	19.5	16.2	16.3	17.3	17.2	18.7	20.4	21.7	23.0
	② 임시	17.8	13.6	14.4	14.1	13.6	13.4	11.7	12.7	13.7
	③ 일용	12.1	8.7	7.7	8.9	7.8	7.8	6.4	7.3	7.2
임금 ↓ 비임금	[임금→비임금]	13.6	12.0	10.9	11.9	11.1	11.3	11.2	10.1	10.5
	④ 고용주	2.2	2.3	1.8	2.2	2.2	2.4	1.9	1.5	1.5
	⑤ 자영업자	9.9	8.5	7.9	8.2	7.3	7.3	7.8	7.1	7.4
	⑥ 무급가족	1.6	1.2	1.1	1.5	1.6	1.5	1.5	1.4	1.6
임금 → 미취업		36.9	49.5	50.7	47.8	50.3	48.8	50.3	48.1	45.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사 고령층부가조사 (2014-2022)

주: 임금근로자로 주된 일자리를 그만두고 조사 당시 55-64세인 중고령층을 대상으로 분석한 결과

표 4-7 | 비임금근로자로 주된 일자리 퇴직 후 고용형태 변화 (2014~2022)

(단위: %)

[퇴직 후 현재 상태]		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
비임금 ↓ 임금	[비임금→임금]	41.1	35.0	34.2	33.6	32.9	32.6	32.0	33.0	34.4
	① 상용	9.2	11.0	9.8	11.8	12.1	12.7	13.7	14.9	16.1
	② 임시	18.2	15.0	15.6	12.4	12.9	13.1	12.4	11.8	12.7
	③ 일용	13.6	9.0	8.8	9.4	7.8	6.8	6.0	6.3	5.6
비임금 ↓ 비임금	[비임금→비임금]	24.1	18.6	19.3	18.4	18.7	18.6	16.8	16.9	18.0
	④ 고용주	3.4	2.7	2.8	2.7	3.0	3.2	2.2	2.2	3.3
	⑤ 자영업자	14.9	12.3	12.9	12.3	12.1	11.2	10.9	11.8	12.1
	⑥ 무급가족	5.8	3.7	3.7	3.3	3.6	4.2	3.6	2.9	2.7
비임금 → 미취업		34.8	46.4	46.5	48.0	48.4	48.8	51.2	50.0	47.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사 고령층부가조사 (2014~2022)

주: 비임금근로자로 주된 일자리를 그만두고 조사 당시 55~64세인 중고령층을 대상으로 분석한 결과

제4절 주된 일자리 퇴직 및 이직 후 일자리 특성 변화

1. 주된 일자리 퇴직 및 이직 후 기업 규모 변화

이번 절에서는 생애 주된 일자리에서의 기업 규모와 주된 일자리 퇴직 후 재취업 일자리에서의 기업 규모를 비교해 주된 일자리 퇴직 전후에 근무하는 사업체 규모가 어떻게 달라지는지를 살펴보고자 한다. 하지만, 본 연구의 분석에서 사용하고 있는 경제활동인구조사 고령자부가조사에서는 이미 퇴직한 주된 일자의 기업 규모에 대한 정보를 조사하고 있지 않기 때문에 과거 주된 일자리와 재취업 일자의 기업 규모를 직접 비교하는 것은 불가능하다. 여기서는 간접적인 방법으로 주된 일자리를 조사 시점까지 유지 중인 임금근로자의 사업체 규모와 주된 일자리를 퇴직 후 현재 재취업 상태인 임금근로자들이 소속된 사업체 규모를 비교해 본다. 먼저 <표 4-8>에는 주된 일자리를 유지 중인 중고령층(55~64세) 임금근로자가 소속된 사업체의 규모(종업원 수)를 구분하여 보여주고 있다.

2022년을 기준으로 주된 일자리를 유지 중인 임금근로자의 12.1%는 기업 규모가 300인 이상인 대기업에서 근무하고 있으며, 21.7%는 100인 이상인 기업에서 일하고 있다. 다만, 300인 및 100인 이상 기업에서 주된 일자리를 유지하고 있는 근로자의 비중은 시간이 흐를수록 점차 감소하고 있음을 알 수 있다. 즉, 300인 이상 대기업에 근무하는 임금근로자의 비중은 2014년 16.1%에서 2022년 12.1% (2021년 10.6%)까지 감소하였다. 반면, 30명 미만 소규모 사업체에서 주된 일자리를 유지하고 있는 중고령층의 비중은 2014년 53.1%에서 2022년 57.1%로 오히려 증가하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 중고령층 근로자들이 자신의 주된 일자리를 유지할 수 있는 기업은 주로 30명 미만의 소규모 사업체에 집중되어 있음을 의미한다. 따라서 현재 국내 노동시장에서는 300인 이상의 대규모 사업체보다는 30명 미만의 소규모 사업체에서 55-64세의 중고령 근로자들의 고용을 유지할 수 있는 여지가 더 커 보인다. 이러한 결과는 국내 소규모 사업체가 겪고 있는 신규 인력 채용의 어려움이 반영된 것으로 생각된다.

표 4-8 | 주된 일자리를 유지 중인 임금근로자의 소속 기업 규모 (2013-2022)

(단위: %)

년도	1-4명	5-9명	10-29명	30-99명	100-299명	300명 이상	(100인 이상)	(30명 미만)
2014	17.5	14.2	21.4	22.2	8.5	16.1	24.6	53.1
2015	16.9	14.7	22.9	21.9	8.0	15.5	23.5	54.6
2016	16.7	14.8	23.5	22.0	8.1	14.8	22.9	55.1
2017	16.1	13.7	23.2	24.0	9.9	13.1	23.0	53.0
2018	18.7	15.1	23.3	21.0	9.4	12.6	22.0	57.1
2019	19.1	14.9	22.8	21.9	9.9	11.3	21.3	56.9
2020	19.4	13.6	23.0	22.5	10.2	11.3	21.5	56.0
2021	18.8	15.5	23.4	22.0	9.7	10.6	20.3	57.7
2022	18.2	15.7	23.2	21.2	9.7	12.1	21.7	57.1

자료: 통계청, 경제활동인구조사 고령층부가조사 (2014-2022)

주: 임금근로자로 주된 일자리를 유지하고 조사 당시 55-64세인 중고령층을 대상으로 분석한 결과

〈표 4-9〉는 임금근로자로 근무한 주된 일자리에서 퇴직 후 다시 임금근로자로 재취업한 사람들이 소속된 사업체의 규모를 보여주고 있다. 우선, 2022년을

기준으로 재취업 임금근로자의 4.7%만이 300인 이상 대기업에 근무하고 있으며, 100-299명 규모인 기업에 근무하는 재취업 근로자 비중도 5.9%에 머무는 것으로 나타났다.

반면, 재취업 임금근로자의 약 90%는 100인 미만 사업체에 근무하고 있다. 또한, 100인 미만 사업체 규모 중에서 재취업 중고령자가 소속된 비중이 증가하고 있는 경우는 10-29명과 30-99명의 사업체 규모이다. 이 두 규모를 합한 10-99명 사업체에 재취업한 임금근로자의 비중은 2014년 39.2%에서 2022년 44.3%로 분석 기간 동안 지속 증가하고 있는 것으로 나타났다. 따라서, 주된 일자리를 퇴직한 중고령층이 그나마 재취업이 가능한 일자리는 10-99명 규모의 사업체임을 알 수 있다.

표 4-9 | 주된 일자리 퇴직 후 재취업한 임금근로자의 소속 기업 규모 (2014-2022)

(단위: %)

년도	1-4명	5-9명	10-29명	30-99명	100-299명	300명 이상	(100인 이상)	(10-99명)
2014	29.1	23.2	23.8	15.4	5.1	3.4	8.5	39.3
2015	27.9	22.4	25.1	15.6	5.9	3.0	8.9	40.8
2016	27.0	22.8	25.2	15.7	6.1	3.2	9.3	40.9
2017	25.8	23.2	25.4	15.8	6.9	2.8	9.8	41.2
2018	25.2	23.2	27.5	15.8	5.5	2.8	8.3	43.3
2019	25.9	21.9	25.4	17.1	6.1	3.6	9.7	42.5
2020	25.6	20.6	24.2	19.9	5.6	4.2	9.7	44.1
2021	25.8	22.7	24.2	17.5	6.1	3.6	9.8	41.7
2022	22.3	22.8	26.3	18.0	5.9	4.7	10.6	44.3

자료: 통계청, 경제활동인구조사 고령층부가조사 (2014-2022).

주: 임금근로자로 주된 일자리를 그만두고 조사 당시 55-64세인 임금근로자를 대상으로 분석한 결과

2. 주된 일자리 퇴직 및 이직 후 직종 변화

이번 절에서는 임금근로자로 주된 일자리를 퇴직한 중고령자가 다시 임금근로자로 재취업 시 실제 어느 직종으로 주로 재취업하게 되는지를 분석해 본다. <표 4-10>은 임금근로자로 주된 일자리에서 퇴직 후 임금근로자로 재취업할

경우 재취업 일자리의 직종 분포를 조사 시점에 따라 보여주고 있다. 2022년을 기준으로 재취업 일자리가 단순노무인 경우가 33.1%로 가장 높은 비중을 차지했고, 서비스직(17%), 기능원(14.8%), 장치·기계조작 및 조립 종사자(10.8%), 전문가(8.6%), 사무직(8.1%), 판매직(4.7%), 관리자(2.3%) 순으로 비중이 큰 것으로 나타났다. [그림 4-1]은 <표 4-10>에 정리된 퇴직 후 재취업할 경우 직종의 변화를 시각적으로 보여주고 있는데 그 결과를 정리하면 다음과 같다.

표 4-10 | 주된 일자리 퇴직 후 재취업한 임금근로자의 직종 분포 (2014-2022)

(단위: %)

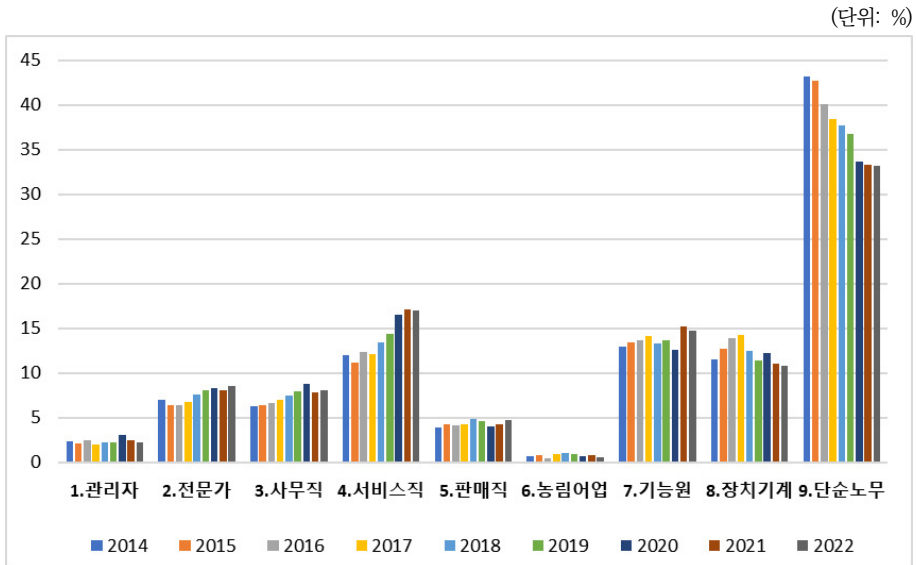
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
관리자	2.4	2.1	2.4	2.0	2.2	2.2	3.1	2.5	2.3
전문가	7.1	6.4	6.4	6.8	7.6	8.0	8.3	8.1	8.6
사무직	6.3	6.4	6.6	7.0	7.5	7.9	8.7	7.8	8.1
서비스직	12.0	11.1	12.3	12.1	13.4	14.4	16.5	17.1	17.0
판매직	4.0	4.3	4.2	4.3	4.9	4.7	4.1	4.2	4.7
농림어업	0.7	0.8	0.5	0.9	1.0	1.0	0.7	0.8	0.6
기능원	12.9	13.4	13.6	14.2	13.3	13.7	12.6	15.2	14.8
장치기계	11.5	12.7	13.9	14.3	12.4	11.4	12.3	11.0	10.8
단순노무	43.1	42.6	40.0	38.5	37.7	36.7	33.7	33.3	33.1
전체	100	100	100	100	100	100	100	100	100

자료: 통계청, 경제활동인구조사 고령층부가조사 (2014-2022).

주: 임금근로자로 주된 일자리를 그만두고 조사 당시 55-64세인 임금근로자를 대상으로 분석한 결과

첫째, 임금근로자로 주된 일자리 퇴직 후 임금근로자로 재취업할 경우 단순노무직으로 이동하는 비중이 가장 높기는 하지만 최근 들어서는 이 비중이 점차 감소하고 있다. 2014년에는 단순노무직으로 재취업하는 비중은 43.1%에 달했지만, 2022년에는 이 비중이 33.1%로 감소하였다. 둘째, 주된 일자리 퇴직 후 서비스직, 사무직 및 전문가로 재취업하는 경우는 점차 증가하고 있다. 전문직으로의 재취업은 2014년 7.1%에서 2022년 8.6%로 증가했으며, 사무직은 2014년 6.3%에서 2022년 8.1%로, 서비스직은 2014년 12%에서 2022년 17%로 증가하였다. 셋째, 임금근로자로 주된 일자리를 퇴직하였지만, 이후 관

리자로 재취업하는 경우는 약 2% 수준에 불과한 것으로 나타났다.



자료: 통계청, 경제활동인구조사 고령층부가조사 (2014~2022).

그림 4-1 | 주된 일자리 퇴직 후 재취업한 임금근로자의 직종 분포 (2014~2022)

지금부터는 주된 일자리를 퇴직 후 재취업한 임금근로자의 직종 분포가 과거 생애 주된 일자리의 직업 종류에 따라서 어떻게 달라지는지를 살펴보도록 하자. 이러한 분석을 통해서도 임금근로자의 재취업 시 같은 직종으로 옮겨가는 비중이 더 높을지 아니면 다른 특정 직종으로 옮겨가는 새로운 패턴이 발생하고 있는지를 구체적으로 살펴볼 수 있다.

제5절 소결

이번 장에서는 임금근로자들이 생애 주된 일자리에서 퇴직하는 과정과 퇴직 이후에 이어지는 경제활동 상태에 대해서 살펴보았다. 첫 번째 분석에서는 중고

령 임금근로자들이 자신의 주된 일자리에서 어떠한 사유로 퇴직을 했는지와 퇴직 당시의 연령에 대해 살펴보았다. 먼저, 자신의 주된 일자리에서 정년까지 근무하고 퇴직하는 사람들의 비중은 약 10% 수준에서 일정하게 유지되고 있었다. 반면, 권고사직·명예퇴직·정리해고의 이유로 주된 일자리에서 비자발적으로 조기 퇴직하는 사람들의 비중은 증가하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 정년연장으로 정년퇴직자의 평균 연령은 60세로 근접하고 있지만, 회사 사유에 따른 비자발적인 퇴직은 큰 변화 없이 평균 51세 수준에서 발생하고 있음을 알 수 있다. 따라서, 중고령층 임금근로자의 약 30%는 자신의 주된 일자리를 비자발적인 사유(회사 사정)로 50대 초반에 떠나야 하는 상황에 놓여있었다.

두 번째 분석에서는 주된 일자리에서 퇴직한 이후 경제활동 상태는 어떻게 변화하는지 살펴보았다. 전반적으로 중고령자들의 경제활동 경험은 증가하고 있지만, 자신의 생애 주된 일자리를 유지하는 사람의 비중은 감소했다. 반면, 생애 주된 일자리를 그만두고 미취업 상태에 있는 사람의 비중은 오히려 급격하게 증가한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 생애 주된 일자리를 그만둔 이후 새로운 일자리를 찾는 것이 점차 어려워지고 있음을 의미한다. 그리고 55-64세 중고령층 중 과거 임금근로자로 일했던 사람들뿐만 아니라 자영업자로 일했던 사람들도 주된 일자리를 그만둔 이후에는 (자영업보다는) 임금근로자 형태로 경제활동을 다시 시작하는 경우가 더 많은 것으로 나타났다. 반면, 임금근로자가 주된 일자리에서 퇴직 후 자영업자 등의 비임금근로자로 경제활동을 하는 비중은 지속하여 감소하고 있었다.

세 번째 분석에서는 중고령층이 주된 일자리에서 퇴직 후 임금근로자로 재취업할 경우 소속된 사업체의 규모와 직업의 종류(직종)는 어떻게 변화하는지 살펴보았다. 먼저 중고령층 근로자들이 자신의 주된 일자리를 유지할 수 있는 기업은 주로 30명 미만의 소규모 사업체에 집중되어 있었다. 따라서 현재 국내 노동시장에서는 100인 이상의 사업체보다는 30명 미만의 소규모 사업체에서 55-64세의 중고령 근로자들의 고용을 유지할 수 있는 여지가 더 커 보인다. 그리고 자신의 생애 주된 일자리를 그만둔 이후 다른 직장으로 재취업한 임금근로

자의 약 90%는 100인 미만 사업체에 근무하고 있었으며, 이 중 10-99명 규모 사업체로의 재취업 비중은 최근 들어 증가추세를 확인할 수 있었다. 따라서, 주된 일자리를 퇴직한 중고령층이 그나마 재취업이 가능한 일자리는 10-99명 규모의 사업체임을 알 수 있다. 주된 일자리에서 재취업 일자리로의 이동에 따른 직종의 변화를 분석한 결과에 따르면 재취업 시 단순노무직으로 이동하는 비중이 가장 높기는 했지만, 최근 들어서는 이 비중이 점차 감소하고 있었다. 반면, 주된 일자리 퇴직 후 서비스직, 사무직 및 전문가로 재취업하는 경우는 점차 증가하고 있었다.

고령층 일자리의 특성 분석

제1절 서론

제2절 중고령 임금근로자 일자리의 고용형태 비교

제3절 중고령 임금근로자 일자리의 4대 보험 가입 비교

제4절 근로자의 연령과 학력에 따른 임금 차이

제5절 중고령 임금근로자 일자리의 임금 수준 비교

제6절 소결

고령층 일자리의 특성 분석

KOREA LABOR FORCE DEVELOPMENT INSTITUTE FOR THE AGED

제1절 서론

이번 장에서는 고령층이 임금근로자로 고용된 일자리의 특성을 고용형태, 사회보험(고용보험, 건강보험, 산재보험, 국민연금)의 가입 여부, 임금수준 등의 관점에서 살펴보도록 한다. 이러한 분석을 위해 국내 사업체에 고용된 임금근로자의 고용형태, 근로조건, 임금수준 등의 정보를 담고 있는 고용형태별근로실태조사 자료를 활용한다. 고용노동부에서 매년 조사하는 고용형태별근로실태조사는 상용직 1인 이상의 약 33,000개소 표본사업체를 대상으로 고용형태에 따른 근로일수, 근로시간, 임금 등에 대한 정보를 조사한다. 고용형태별근로실태조사는 매년 조사되지만, 이번 분석에서는 코로나19가 시작되기 직전인 2019년 자료를 활용한다. 2020년부터 확산한 코로나19는 국내 노동시장에서 고령자와 여성의 고용을 크게 줄이며 이전과는 다른 고용 패턴을 만들어 냈을 것으로 추정된다. 따라서, 본 연구에서는 코로나19의 영향에서 벗어나 있는 2019년 자료를 활용하여 고령자의 일자리 특성에 대한 분석을 진행한다.

이 장의 첫 번째 분석에서는 중고령층 임금근로자가 50대 후반-60대 시기에 새롭게 가지게 되는 일자리와 30-40대에 얻게 되는 일자리의 특성을 고용형태와 4대보험 가입 측면에서 비교해 본다. 그리고 이어서는 근로자 연령 증가에 따른 임금 수준의 변화를 살펴보고, 중고령자들이 50대 후반-60대 시기에 새롭게 가지게 되는 일자리의 임금 수준을 검토해 본다.

제2절 중고령 임금근로자 일자리의 고용형태 비교

이번 절에서는 중고령 근로자가 주된 일자리에서 퇴직 후 새로이 가지게 되는 일자리의 특성을 이전의 주된 일자리와 비교해 보려고 한다. 하지만, 본 연구에서 사용한 고용형태별근로실태조사 자료는 기본적으로 근로자의 현재 일자리 정보에만 집중하고 있으며, 근로자 개인의 생애 주된 일자리나 지난 일자리에 대한 정보를 담고 있지는 않다. 이러한 한계에 대한 대안으로 본 연구에서는 근로자가 현재의 일자리를 시작한 연령을 기준으로 일자리를 구분한 후, 일자리의 특성이 일자리 시작 연령 변화에 따라 어떻게 달라지는지 살펴해보도록 한다. 현재 일자리의 시작 연령은 고용형태별 근로실태조사에서 제공하는 현재 일자리 시작 시기(입사 년·월)와 근로자의 나이에 대한 정보를 활용하여 산출하였다.

〈표 5-1〉에는 일자리를 시작한 연령을 30세부터 74세까지 5세 단위로 구분하여 제시하고 있다. 물론 이러한 접근 방식으로 근로자의 주된 일자리와 퇴직 후 재취업 일자리를 구분할 수는 없지만, 본 연구에서 관심을 가지는 중고령 근로자의 재취업 일자리는 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 50대 중·후반부터 새로이 가지게 되는 일자리라는 점에서 55-59세, 60-64세, 65-69세에 시작되는 일자리 그룹의 특성을 집중해서 살펴보는 접근 방식을 취한 것이다. 이러한 접근 방식을 통해서 각 연령대의 근로자가 국내 노동시장에서 일을 시작할 때 제안받는 평균적으로 근로조건을 파악할 수 있다. 또한, 일자리를 시작한 연령이 증가해 감에 따라 근로조건 측면에서 불연속적인 변화가 발생하는 연령대가 존재할 것으로 예상되는데, 그러한 연령대의 일자리는 기존의 일자리와는 다른 집단(예를 들어 생애 주된 일자리와 구분되는 재취업 일자리)으로 구분하여 자세히 살펴볼 필요가 있다.

〈표 5-1〉에는 일자리의 고용형태 분포가 일자리 시작 연령이 증가해 감에 따라 어떻게 변화하는지를 정리해서 보여주고 있으며, 이러한 분석결과는 [그림 5-1]에 시각적으로도 표현되어 있다.

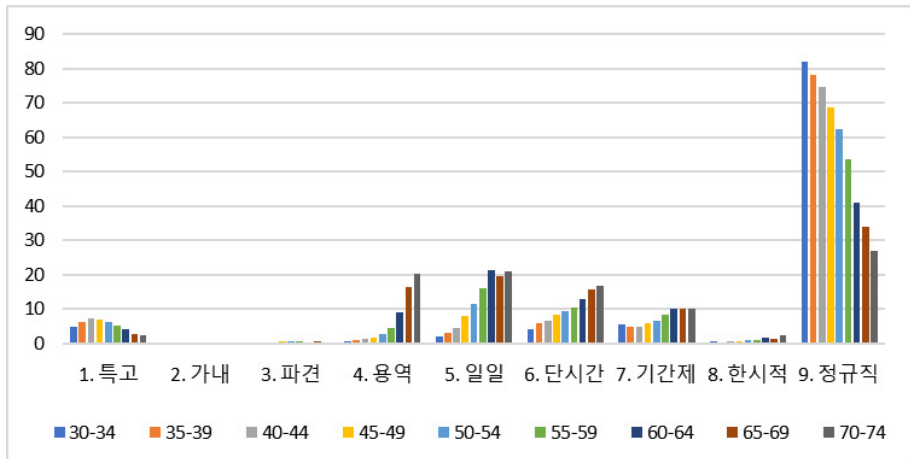
표 5-1 | 일자리 시작 연령에 따른 고용형태 분포 (2019년)

(단위: %)

고용형태	일자리 시작 연령 (세)								
	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74
1. 특수형태	4.7	6.3	7.1	6.9	6.1	5.2	4.1	2.8	2.3
2. 가내	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0
3. 파견	0.3	0.3	0.3	0.5	0.5	0.6	0.3	0.5	0.3
4. 용역	0.7	0.8	1.2	1.6	2.5	4.5	8.9	16.3	20.4
5. 일일	1.9	3.1	4.5	7.9	11.5	16.2	21.3	19.4	21.0
6. 단시간	4.1	6.0	6.7	8.1	9.4	10.4	12.9	15.7	16.7
7. 기간제	5.6	5.0	4.8	5.7	6.5	8.2	10.2	10.1	9.9
8. 한시적	0.5	0.4	0.5	0.7	1.0	1.1	1.5	1.2	2.5
9. 정규직	82.1	78.0	74.8	68.6	62.5	53.7	40.9	34.1	27.0
(비정규직 : 1~8)	(17.9)	(22.0)	(25.2)	(31.4)	(37.5)	(46.3)	(59.1)	(65.9)	(73.0)
합계	100	100	100	100	100	100	100	100	100

자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사 2019년 조사 자료.

주: 일자리 시작 연령에 따른 고용형태 분포는 표본 가중치를 적용하여 산출된 결과임.



자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2019년 조사 자료.

그림 5-1 | 주된 일자리 퇴직 후 재취업한 임금근로자의 직종 분포 (2014~2022)

고용형태별근로실태조사에서는 임금근로자의 고용형태를 9가지 유형으로 구분하고 있는데, 본 연구에서는 정규직을 제외한 '1-8'까지의 고용형태를 모두

합한 집단을 비정규직으로 정의하여 사용하도록 하겠다. 일자리 시작 연령 증가에 따른 고용형태의 변화를 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 정규직의 비중은 일자리 시작 연령이 증가해 감에 따라 감소하고 있는데 특히, 55세 이후에 시작한 일자리에서는 정규직 비중이 급격히 줄어들어 50% 이하로 나타나고 있다. 즉, 50대 중후반 시기에 새롭게 가지게 되는 일자리의 절반은 비정규직임을 의미하며, 60대에 시작하는 일자리에서는 비정규직 비중이 60-65% 수준에 이른다. 그리고 비정규직 중에서도 가장 큰 비중을 차지하는 고용형태는 일일근로, 단시간근로, 기간제로 나타나 60대에 시작하는 일자리에서는 단기 근로계약에 기반한 근로형태가 다수를 차지함을 알 수 있다.

둘째, 비정규직 일자리 중 용역, 일일, 단시간, 기간제 근로의 고용형태는 대략 50대 시기부터 급격하게 증가하는 패턴을 보인다. 일일, 단시간, 기간제 근로는 50대 초중반부터 그 증가 폭이 커지지만, 용역 근로의 경우에는 60대 중반부터 급격하게 증가하는 것으로 나타났다.

셋째, 특수형태의 고용은 일자리 시작 연령이 50대 중반을 넘어가면서 점차 감소하는 모습을 보인다. 따라서, 국내의 특수형태 일자리는 중고령자들이 수행하기에 쉽지 않은 직무로 구성되어 있음을 알 수 있다.

제3절 중고령 임금근로자 일자리의 4대 보험 가입 비교

이번 절에서는 사회보장보험(고용·건강·산재보험, 국민연금)의 가입 비중이 근로자의 일자리 시작 연령에 따라서 어떻게 달라지는지 살펴보도록 한다. 이를 통해 50대 중반 이후에 새롭게 시작되는 일자리가 사회보장보험 가입 측면에서 다른 일자리들과 차별점이 있는지 살펴본다. 사회보장보험의 가입 여부에 대한 응답은 가입, 미가입, 제외대상의 3가지로 구분되어 있다. 사회보장보험 중 고용보험과 국민연금은 가입(납부) 연령이 각각 65세와 60세로 제한되어 있어, 이 연령 이후부터는 제외대상으로 구분된다.

1. 고용보험

고용보험제도의 경우 우리나라에서는 1995년 7월 1일부터 시행되고 있으며, 1998년 10월부터는 1인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용되고 있다. 주 15시간 이상 근무자의 경우는 의무 가입 대상자에 해당하고, 주 15시간 미만 근로 시에는 근무한 지 3개월이 지나 4개월 차에 접어드는 경우 의무가입 대상이 된다. 단, 1개월 미만 기간 동안 고용되는 일용근로자의 경우에는 근무 시간과 관계없이 하루 단위로도 가입이 가능하다. 그리고, 65세 이후에 고용되거나 자영업을 개시하는 경우에는 적용 제외 대상에 해당된다.³⁾ <표 5-2>에는 일자리 시작 연령에 따라 고용보험의 가입 비율이 어떻게 다른지가 정리되어 있으며, [그림 5-2]에는 그 결과를 시각적으로 보여주고 있다.

고용보험의 경우 30대에 시작하는 일자리에서는 80% 이상의 근로자가 가입되어 있고, 이후 가입 비율이 서서히 감소하여 40대에는 고용보험 가입 비율이 70%대로 하락한다. 이후 60-64세에 시작하는 일자리에서는 가입 비율이 20%p 하락하여 50%가 되는데, 이는 60대 초반에 새롭게 일을 시작하는 근로자의 34.1%는 고용보험 적용 제외 대상에 해당되기 때문이다. 또한, 65세 이후에 고용되는 경우에는 고용보험 적용 제외 대상이 된다.

표 5-2 | 일자리 시작 연령에 따른 고용보험 가입 여부 (2019년)

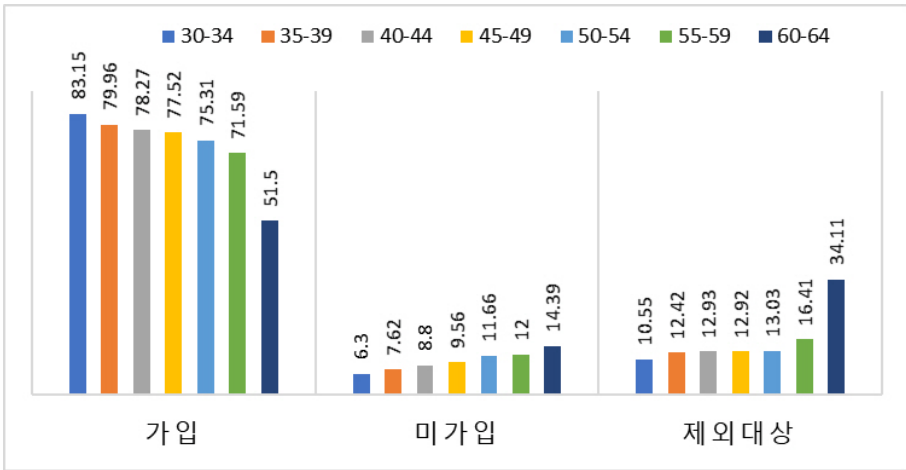
(단위: %)

고용보험 가입 여부	일자리 시작 연령 (세)								
	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74
가입	83.2	80.0	78.3	77.5	75.3	71.6	51.5	-	-
미가입	6.3	7.6	8.8	9.6	11.7	12.0	14.4	-	-
제외대상	10.6	12.4	12.9	12.9	13.0	16.4	34.1	100	100

자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사 2019년 조사 자료.

주: 일자리 시작 연령에 따른 고용형태 분포는 표본 가중치를 적용하여 산출된 결과임.

3) 고용보험 제도 안내 (<https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/ei/eiEmins/r/retrieveEi0102Info.do>)



자료: 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」, 2019년 조사 자료.

그림 5-2 | 일자리 시작 연령에 따른 고용보험 가입 여부 (2019년)

2. 건강보험

건강보험의 경우 모든 사업장의 근로자는 직장가입자에 해당한다. 다만, 고용기간이 1개월 미만인 일용근로자, 비상근근로자 또는 단시간근로자(1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만), 소재지가 일정하지 않은 사업장의 근로자 등은 직장가입자 제외 대상에 해당한다. <표 5-3>에는 일자리 시작 연령에 따른 건강보험의 가입 비율이 정리되어 있으며, [그림 5-3]에는 그 결과가 시각적으로 제시되고 있다.

표 5-3 | 일자리 시작 연령에 따른 건강보험 가입 여부 (2019년)

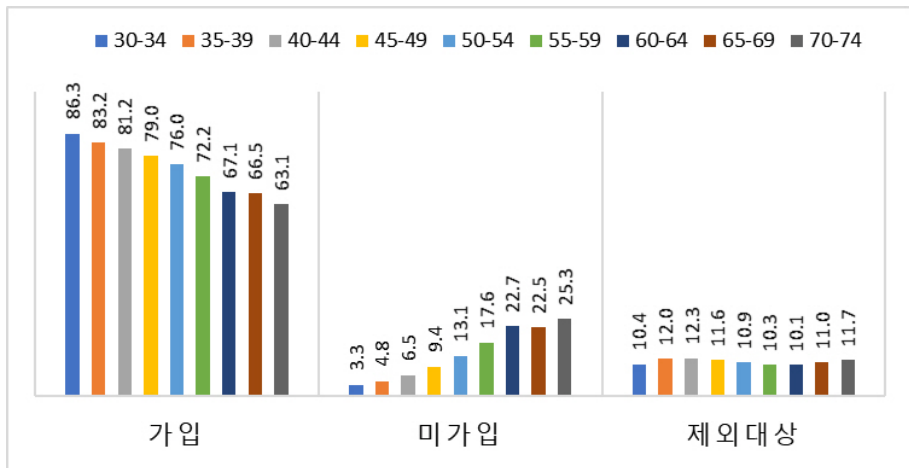
(단위: %)

건강보험 가입 여부	일자리 시작 연령 (세)								
	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74
가입	86.3	83.2	81.2	79.0	76.0	72.2	67.1	66.5	63.1
미가입	3.3	4.8	6.5	9.4	13.1	17.6	22.7	22.5	25.3
제외대상	10.4	12.0	12.3	11.6	10.9	10.3	10.1	11.0	11.7

자료: 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」, 2019년 조사 자료.

주: 일자리 시작 연령에 따른 고용형태 분포는 표본 가중치를 적용하여 산출된 결과임.

건강보험의 경우 30~40대에 시작한 일자리에서는 가입 비율이 80% 이상으로 나타나고 있다. 이후 50대에 시작한 일자리에서는 가입 비율이 70%대로 하락하고 60대에서는 그 비율이 70% 아래로 떨어진다. 건강보험 의무 가입 제외 대상의 비중은 전 연령대에서 10~12% 수준으로 일정하게 유지되고 있으므로, 60대에 들어서 시작한 일자리에서 건강보험 가입 비율이 상대적으로 크게 하락한 것은 건강보험에 미가입한 비중이 크기 때문으로 볼 수 있다.



자료: 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」, 2019년 조사 자료.

그림 5-3 | 일자리 시작 연령에 따른 건강보험 가입 여부 (2019년)

3. 국민연금

국민연금의 경우 2006년 1월부터는 1인 이상의 근로자를 사용하는 사업장은 국민연금에 의무적으로 가입되는 사업장(당연적용사업장)에 해당하고, 국민연금에 가입된 사업장의 18세 이상 60세 미만의 근로자는 국민연금에 의무적으로 가입하게 된다. 다만, 60세 이상의 근로자, 일용근로자 또는 1개월 미만의 기간을 정하여 사용되는 근로자, 단시간근로자(1개월 동안 근로시간이 60시간 미만) 등은 사업장 가입 대상에서 제외된다.⁴⁾

4) 국민연금 제도 안내 (https://nps.or.kr/jsppage/info/easy/easy_02_03.jsp)

〈표 5-4〉에는 일자리 시작 연령에 따른 국민연금 가입 비율이 정리되어 있으며, [그림 5-4]에는 그 결과가 시각적으로 제시되고 있다.

30세에 시작하는 일자리의 경우 국민연금 가입 비율이 80% 이상으로 나타나고 40대에 시작하는 일자리에서는 가입 비율이 70%대로 하락한다. 50대에 새롭게 시작하는 일자리에서는 국민연금 의무 가입 제외대상자 비중의 증가와 함께 미가입 비율도 증가하여 국민연금 가입 비율이 급격하게 감소한다. 이에 따라 국민연금 납부에서 제외되는 60세 직전의 연령대에서는 국민연금 가입 비율이 40.3% 수준인 것으로 나타났다.

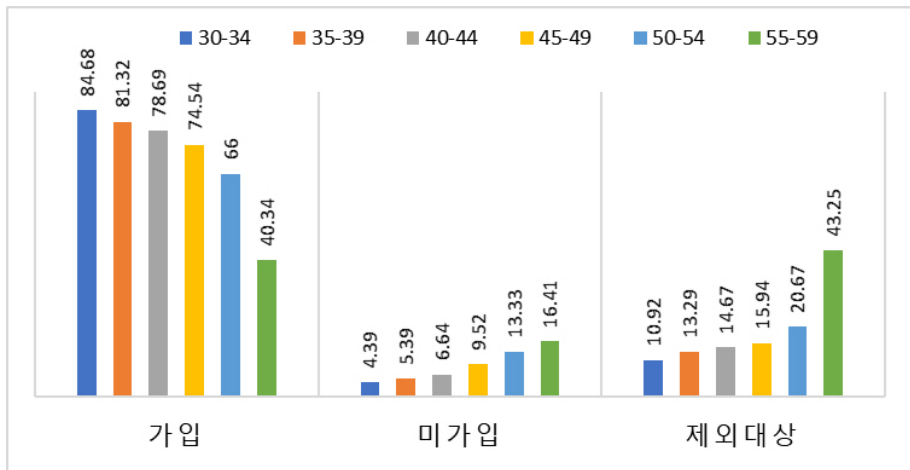
표 5-4 | 일자리 시작 연령에 따른 국민연금 가입 여부 (2019년)

(단위: %)

국민연금 가입 여부	일자리 시작 연령 (세)								
	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74
가입	84.7	81.3	78.7	74.5	66.0	40.3	-	-	-
미가입	4.4	5.4	6.6	9.5	13.3	16.4	-	-	-
제외대상	10.9	13.3	14.7	15.9	20.7	43.3	100	100	100

자료: 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」, 2019년 조사 자료.

주: 일자리 시작 연령에 따른 고용형태 분포는 표본 가중치를 적용하여 산출된 결과임.



자료: 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」, 2019년 조사 자료.

그림 5-4 | 일자리 시작 연령에 따른 국민연금 가입 여부 (2019년)

4. 산재보험

산재보험의 경우 2000년부터 1인 이상 사업장에도 적용이 되었고, 2018년에는 상시 근로자 1인 미만 사업장까지 그 적용이 확장되었기 때문에 현재는 모든 사업장이 산재보험 의무 가입 대상이다. 다만, 국민연금이 아닌 특수직연금(공무원·군인·사학·별정우체국연금) 가입자는 산재보험 적용 대상에서 제외되며 각 직역연금에서 재해 보상금을 지급한다.⁵⁾

〈표 5-5〉에는 일자리 시작 연령에 따른 산업재해보상보험 가입 비율이 정리되어 있으며, [그림 5-5]에는 그 결과가 시각적으로 제시되고 있다.

표 5-5 | 일자리 시작 연령에 따른 산재보험 가입 여부 (2019년)

(단위: %)

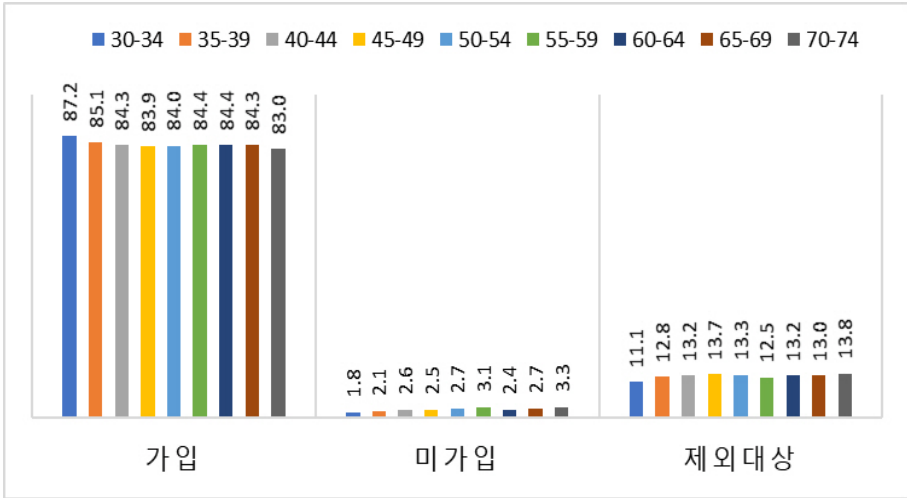
국민연금 가입 여부	일자리 시작 연령 (세)								
	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74
가입	87.2	85.1	84.3	83.9	84.0	84.4	84.4	84.3	83.0
미가입	1.8	2.1	2.6	2.5	2.7	3.1	2.4	2.7	3.3
제외대상	11.1	12.8	13.2	13.7	13.3	12.5	13.2	13.0	13.8

자료: 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」, 2019년 조사 자료.

주: 일자리 시작 연령에 따른 고용형태 분포는 표본 가중치를 적용하여 산출된 결과임.

산재보험의 경우 개별근로자가 아닌 사업장이 가입 대상이기 때문에 근로자 개인의 특성에 따라 가입과 미가입 여부가 나뉘지 않는다. 이를 반영하여 산재보험의 미가입 비율은 일자리 시작 연령에 상관없이 비교적 일정하게 낮은 수치(2~3%)를 보여주고 있다. 또한, 산재보험 가입 비율도 근로자의 일자리 시작 연령과는 상관없이 80% 중반 수준에서 일정하게 유지되고 있음을 알 수 있다. 따라서, 앞서 살펴본 고용보험, 건강보험, 국민연금의 가입 비율과는 다르게 일자리 시작 연령대가 증가하더라도 가입 비율이 하락하는 현상은 관찰되지 않는다.

5) 산업재해보상보험 제도 안내 (<https://www.comwel.or.kr/comwel/paym/join/targ.jsp>)



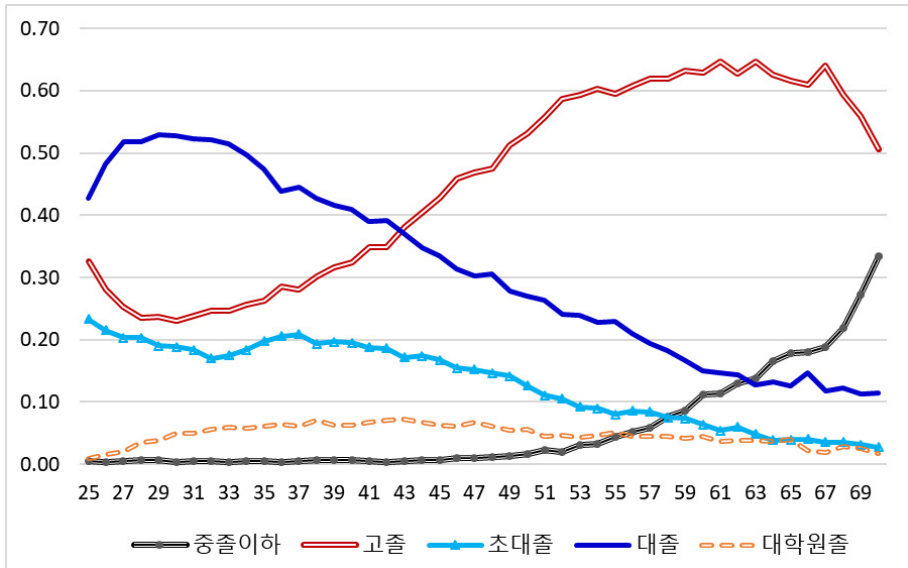
자료: 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」, 2019년 조사 자료.

그림 5-5 | 일자리 시작 연령에 따른 산재보험 가입 여부 (2019년)

제4절 근로자의 연령과 학력에 따른 임금 차이

이번 절에서는 임금근로자만을 대상으로 고령층의 학력 수준 및 학력에 따른 임금 차이를 비교해 보도록 하겠다. 고용형태별근로실태조사 자료에서 제공되는 임금 정보는 6월 급여계산기간을 기준으로 조사되었고, 이번 분석에서는 정액급여, 초과급여, 특별급여(전년도 기준)를 모두 합한 총 임금액을 기준으로 산출한 월임금을 분석 대상으로 삼는다.

먼저 [그림 5-6]에는 2019년 기준 재직 중인 임금근로자의 학력 수준 분포를 나이에 따라 구분해 제시한 결과를 보여주고 있다.



자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사 2019년 조사 자료.

주: 1. 상용근로자 1인 이상 사업체에 종사하는 임금근로자를 기준으로 산출된 자료.

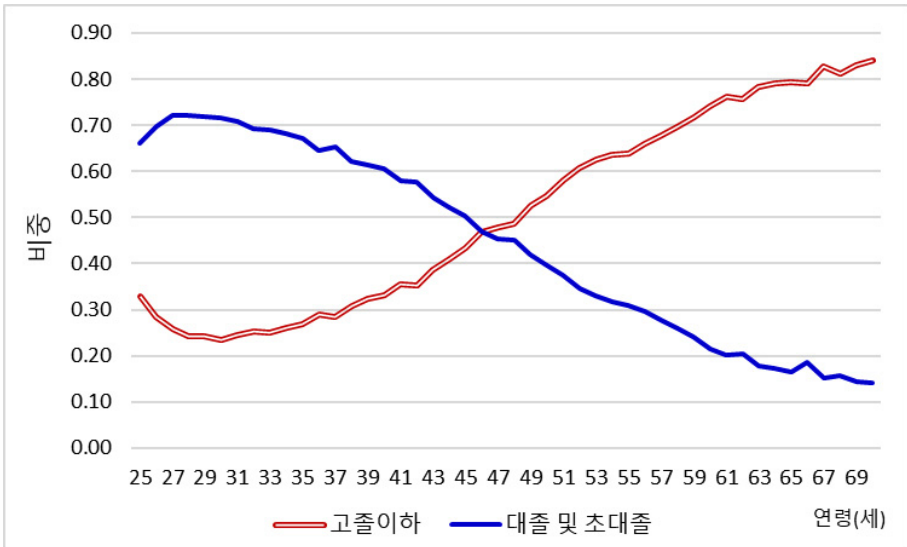
2. 연령별 학력 수준 분포는 표본 가중치를 적용하여 산출됨.

그림 5-6 | 임금근로자의 연령별 학력 수준 분포 (2019년)

앞서 2절에서는 중고령자 연령별 집단의 학력 수준이 시간이 흐름에 따라 어떻게 변화하는지 살펴보았는데, 이때 분석 대상은 중고령자 전체 집단이기 때문에 임금근로자뿐만 아니라 자영업자와 비경제활동인구까지 모두 고려하여 산출한 학력 수준의 분포를 의미한다. 반면, 이 절에서는 조사 시점을 기준으로 사업체에 재직 중인 임금근로자만을 분석 대상으로 삼는다는 차이점이 있다. 이러한 분석 대상의 차이에 따라 앞서 중고령자 전체를 대상으로 수행한 분석 결과에서는 60대 초중반 연령대의 약 45%는 중졸 이하, 35%는 고졸의 학력 수준을 가지고 있었지만, 임금근로자만을 대상으로 한 이번 절의 분석에서는 60대 초중반 연령대의 중졸 이하는 약 15% 수준이며, 고졸 학력은 약 60%를 차지하고 있음을 알 수 있다(그림 5-6 참조).

[그림 5-7]에는 중졸 이하와 고졸을 합친 ‘고졸 이하’ 학력과 초대졸을 합친 ‘대졸 및 초대졸’ 학력의 연령대별 비중을 보여주고 있다. 제시된 결과에 따르면

50대 중반 이후 근로자들의 약 60% 이상은 고졸 학력이며, 60대 중반 이상의 근로자들에서는 고졸 이하 학력의 비중이 점차 커지고 있다(중졸 이하의 학력도 20~30%를 차지). 즉, 60세 이상의 임금근로자의 약 70~75%는 고졸 이하의 학력을 가지고 있으며, 나머지 25~30%만이 초대졸 이상의 학력임을 알 수 있다.



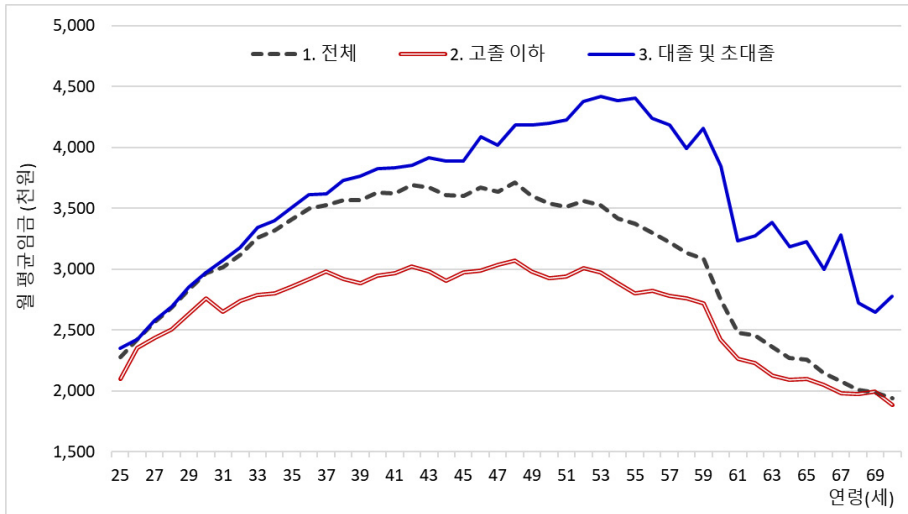
자료: 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」, 2019년 조사 자료.

그림 5-7 | 임금근로자의 고졸 및 대졸 학력 비중 분포 (2019년)

반면, 향후 10년 이내에 60대에 진입하는 현재 50대 초중반 근로자의 학력 수준을 살펴보면 고졸 이하는 60%에 미치지 못하며, 초대졸 및 대졸은 40% 수준까지 증가하는 것으로 나타났다. 만약, 50대 초중반 임금근로자의 학력 수준 분포가 향후 10년 동안 비교적 일정하게 유지된다면, 10년 후의 60대 임금근로자는 여전히 고졸 인력이 중심이긴 하지만, 초대졸 이상 학력의 근로자도 10~15% 수준으로 증가할 것으로 예상된다. 그리고 임금근로자의 학력 향상 추세는 시간이 흐를수록 더욱 빠르게 진행될 것으로 예상되는데, 현재 40대 중반인 임금근로자가 60대에 진입하는 약 15년 후부터는 60대 임금근로자 중 고졸 이하 학력의 비중보다 초대졸 이상의 학력 비중이 더 높아지는 역전 현상이 발생할 것

으로 예상된다.

이러한 임금근로자의 학력 수준의 향상은 임금근로자들이 받게 되는 임금 수준의 상승으로 이어지게 된다. 임금근로자의 학력 수준에 따른 임금 차이를 근로자의 나이에 따라 나누어 살펴보면 [그림 5-8]과 같다.



자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사 2019년 조사 자료.

주: 1. 임금은 6월 급여계산기간 기준으로 조사되었음

2. 임금은 정액급여, 초과급여, 특별급여(전년도 기준)를 모두 합한 총 임금액을 의미

3. 연령별 임금 수준은 표본 가중치를 적용하여 산출됨

그림 5-8 | 학력 수준에 따른 연령-임금 변화 (2019년)

고졸 이하 학력을 가진 임금근로자의 경우 평균적으로 40대 초반까지는 임금이 상승하지만, 이후 50대 초반까지는 비교적 일정한 수준을 유지하고 50대 중반부터 임금이 하락하기 시작한다. 고졸 이하 학력 근로자의 임금 분포 특징은 일반적으로 근로자의 생산성이 가장 높다고 여겨지는 40대의 시기에도 임금 상승이 관찰되지 않는다는 점이다. 가장 임금이 높은 40대 후반의 임금은 25세 임금 대비 약 1.5배 수준이다.

반면, 대졸 및 초대졸의 학력을 가진 임금근로자의 경우 임금이 55세까지 지속적으로 상승하는 것으로 나타났다. 그뿐만 아니라 40대 중반-50대 초반까지

의 임금 상승 폭도 매우 큰 것으로 나타났는데, 임금이 가장 높은 55세의 임금은 25세 대비 약 1.8배 수준이었다. 이후 주된 일자리의 퇴직이나 주된 일자리에서의 임금피크제도의 적용 등으로 임금이 하락하는 모습을 보이다가 대부분의 임금근로자가 주된 일자리에서 퇴직하는 60세 이후부터는 임금이 급락하는 것으로 나타났다.

〈표 5-6〉에는 50세 이상 중고령층 근로자의 학력 수준에 따른 임금 차이를 정리하여 보여주고 있다. 우선 중졸 이하 근로자와 고졸 근로자의 임금 차이는 보다 젊은 연령대로 올수록(60대→50대) 작아지고 있는 것으로 나타났다(60대에서는 고졸 근로자가 중졸 근로자보다 평균적으로 약 13~15%p 더 높은 임금을 받지만 50대 근로자에서는 그 차이가 3~5%로 줄어들었다). 반면, 고졸 근로자와 대졸 근로자의 임금 격차는 근로자 연령에 상관없이 비교적 일정하게 유지되는 것으로 나타났는데, 고졸 근로자는 대졸 근로자 임금의 약 56~59% 수준에 그쳤다. 따라서, 중졸 이하와 고졸 인력의 임금 차이는 점차 줄어들고 있지만, 고졸 이하와 대졸의 임금 차이는 줄어들지 않고 있음을 알 수 있다.

앞서 살펴본 임금근로자의 학력분포 변화에 따르면 향후 10~15년 동안 60대에 새롭게 진입하는 임금근로자의 경우 고졸 이하 학력자의 비중은 급감하지만, 초대졸 및 대졸 학력자의 비중은 급증하게 된다. 특히, 약 15년 후 60대 초반이 되는 (현재의 40대 중반에 해당하는) 임금근로자의 경우에는 고졸 이하 학력과 대졸 이상 학력의 비중이 각각 50%로 두 학력의 비중이 거의 일치하는 수준에 이른다. 따라서, 60대 임금근로자들이 받게 되는(또는 요구하는) 평균 임금 수준은 근로자의 학력 향상의 영향으로 향후 10~15년의 기간 동안 지속적으로 상승할 것으로 예상된다. 50대 후반~60대 초반 임금근로자의 평균 임금 상승은 이들의 유보임금(reservation wage) 수준을 상승시키게 된다. 이에 따라, 이들이 자신의 주된 일자리를 퇴직하고 새로운 일자리를 찾게 되는 60대 초중반 시기에는 현재의 60대 임금근로자가 받고 있는 임금보다 더 높은 수준을 보장하는 일자리를 찾게 될 것으로 예상된다.

표 5-6 | 고령층의 학력 수준에 따른 임금 차이 (2019년)

(단위: 천 원)

나이	1. 중졸 이하	2. 고졸	3. 초대졸	4. 대졸	5. 대학원졸
50-54세	2,544	2,777	3,473	4,766	6,362
	(0.53)	(0.58)	(0.73)	(1.00)	(1.33)
55-59세	2,488	2,610	3,518	4,581	6,111
	(0.54)	(0.57)	(0.77)	(1.00)	(1.33)
60-64세	1,834	2,113	2,854	3,746	5,648
	(0.49)	(0.56)	(0.76)	(1.00)	(1.51)
65-69세	1,636	1,921	2,552	3,270	4,085
	(0.50)	(0.59)	(0.78)	(1.00)	(1.25)

자료: 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」, 2019년 조사 자료

주: 1. 임금은 6월 급여계산기간 기준으로 조사되었음

2. 임금은 정액급여, 초과급여, 특별급여(전년도 기준)를 모두 합한 총 임금액을 의미

3. 연령별 임금 수준은 표본 가중치를 적용하여 산출됨

4. 괄호 안의 수치는 '4.대졸' 학력 근로자의 임금 대비 비율을 의미

제5절 중고령 임금근로자 일자리의 임금 수준 비교

앞선 분석에서는 임금근로자의 연령에 따른 임금의 분포를 살펴보았다. 근로자의 연령을 기준으로 임금 수준을 비교할 때의 한계점은 해당 연령대에 속하는 근로자의 특성(경력, 학력 등)이 다르기 때문에 이러한 특성들이 만들어 내는 임금 차이를 구분할 수 없다는 점이다. 이번 절에서는 근로자의 특성 중에 임금에 가장 큰 영향을 미치는 경력 요인을 일정하게 유지한 상태에서 근로자 연령에 따른 임금 차이를 비교해 보도록 하겠다. 여기서 근로자의 경력은 임금근로자가 조사 시점에 보유한 일자리에서 근무한 근속연수를 의미한다.

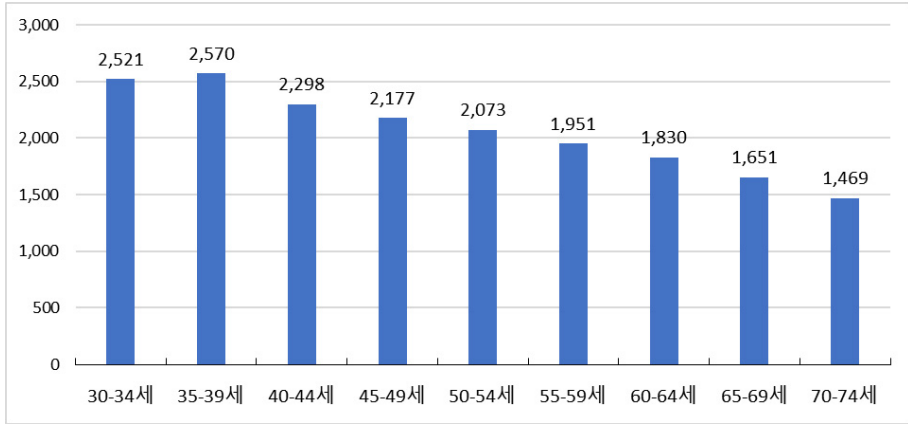
근로자의 근속연수를 일정하게 통제한 이번 절의 분석을 통해서도 중고령층이 50대 후반 이후에 재취업을 통해 새롭게 일자리를 시작할 때 받게 되는 임금 수준을 파악해 볼 수 있다는 장점이 있다. 60대 초반(60-64세) 근로자의 임금 수준을 비교할 때, 해당 연령대에는 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 재취업을 통해 새로운 일자리를 시작한 근로자도 있지만, 또 한편으로는 주된 일자리를 계

속 유지하여 20년 이상의 근속연수를 가진 근로자들도 섞여 있다. 이 경우 해당 연령대 근로자의 근속연수를 고려하여 임금을 비교하면, 새롭게 일자리를 시작한 60대 초반 근로자의 임금 수준을 분리하여 살펴볼 수 있다. 또한, 해당 연령대에서 새롭게 일을 시작한 근로자와 이미 몇 년 동안의 경력을 쌓아온 근로자의 임금 차이도 비교해 볼 수 있는 장점이 있다.

이러한 접근 방법을 바탕으로 근로자의 나이와 경력(근속연수)에 따라 임금 수준을 정리한 결과는 <표 5-7>과 [그림 5-10]에 제시되어 있다. <표 5-7>에서 ‘근로자의 연령’은 조사 시점(2019년 6월)에서 근로자의 나이를 의미한다. 그리고 ‘일자리에에서의 경력(근속연수)’은 해당 근로자가 조사 시점을 기준으로 해당 일자리(또는 소속 사업체)에서 얼마나 오랫동안 근무했는지를 나타낸다. 예를 들어 2019년 6월 기준 60-64세 연령대의 근로자가 자신의 일자리에 일한 기간이 6개월 미만일 경우 받게 되는 평균 임금은 월 183만 원 수준이다(<표 5-7> 참조). 이러한 근로자는 과거 주된 일자리에 이미 퇴직한 이후 60-64세에 새롭게 일을 시작한 것으로 판단할 수 있다. 반면 근로자의 연령이 60-64세에 해당하고 조사 당시 일자리에 20-25년을 근무해왔다면 이러한 근로자의 평균 임금은 월 622.9만 원인데, 이는 이제 새롭게 일을 시작한(또는 경력이 6개월 미만인) 동일한 연령대 근로자의 임금(183만 원)보다 약 3.4배 높은 수준이다.

6개월 미만 경력 일자리의 임금은 해당 연령대에서 새롭게 일자리를 시작했을 때 받게 되는 평균 임금 수준으로 볼 수 있다. 이러한 근무 초기의 평균 임금은 근로자의 연령이 증가할수록 점차 낮아지는 뚜렷한 패턴을 보인다 ([그림 5-9] 참조). 예를 들어 30대에 일자리를 시작할 경우 약 250만 원의 임금을 평균적으로 기대할 수 있지만, 주된 일자리에 퇴직 후 60대 초반에 재취업을 하게 되면 183만 원의 평균 임금을 받을 것으로 예상된다. 이러한 근무 초기 평균 임금은 60대부터 좀 더 큰 폭으로 낮아지는데, 이는 60대에 새롭게 시작하는 일자리의 직무 수준이 낮은 영향도 있겠지만 앞 절에서 살펴본 바와 같이 60대부터는 단시간 및 단기간(일일, 기간제) 근로의 비중이 높아지기 때문으로 판단된다.

(단위: 천 원)



자료: 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」, 2019년 조사 자료

그림 5-9 | 근속연수 6개월 미만 임금근로자의 임금 수준 (2019년)

표 5-7 | 근로자의 연령과 근속연수에 따른 임금 수준 (2019년)

(단위: 천 원)

근로자 연령	일자리에서의 경력 (근속연수)									
	6개월 미만	6~11 개월	1~2년	2~5년	5~10년	10~15년	15~20년	20~25년	25~30년	30년 이상
30~34세	2,521 (1.0)	2,890 (1.1)	3,196 (1.3)	3,631 (1.4)	4,425 (1.8)	4,640 (1.8)	5,157 (2.0)	- (-)	- (-)	- (-)
35~39세	2,570 (1.0)	3,185 (1.2)	3,604 (1.4)	4,029 (1.6)	4,659 (1.8)	5,433 (2.1)	5,180 (2.0)	5,194 (2.0)	- (-)	- (-)
40~44세	2,298 (1.0)	3,086 (1.3)	3,367 (1.5)	3,947 (1.7)	4,891 (2.1)	5,652 (2.5)	6,164 (2.7)	5,973 (2.6)	6,568 (2.9)	- (-)
45~49세	2,177 (1.0)	2,773 (1.3)	3,030 (1.4)	3,499 (1.6)	4,410 (2.0)	5,545 (2.5)	6,364 (2.9)	7,174 (3.3)	6,925 (3.2)	7,624 (3.5)
50~54세	2,073 (1.0)	2,534 (1.2)	2,779 (1.3)	3,087 (1.5)	3,663 (1.8)	4,843 (2.3)	5,831 (2.8)	7,039 (3.4)	7,728 (3.7)	7,463 (3.6)
55~59세	1,951 (1.0)	2,343 (1.2)	2,546 (1.3)	2,848 (1.5)	3,147 (1.6)	4,135 (2.1)	5,050 (2.6)	6,323 (3.2)	7,126 (3.7)	7,266 (3.7)
60~64세	1,830 (1.0)	2,159 (1.2)	2,243 (1.2)	2,443 (1.3)	2,713 (1.5)	3,382 (1.8)	4,560 (2.5)	6,229 (3.4)	7,968 (4.4)	7,120 (3.9)

근로자 연령	일자리에서의 경력 (근속연수)									
	6개월 미만	6~11 개월	1~2년	2~5년	5~10년	10~15년	15~20년	20~25년	25~30년	30년 이상
65~69세	1,651 (1.0)	1,870 (1.1)	2,010 (1.2)	2,055 (1.2)	2,301 (1.4)	2,741 (1.7)	3,971 (2.4)	4,435 (2.7)	5,357 (3.2)	6,342 (3.8)
70~74세	1,469 (1.0)	1,631 (1.1)	1,725 (1.2)	1,863 (1.3)	2,115 (1.4)	2,386 (1.6)	3,265 (2.2)	4,427 (3.0)	5,474 (3.7)	4,907 (3.3)

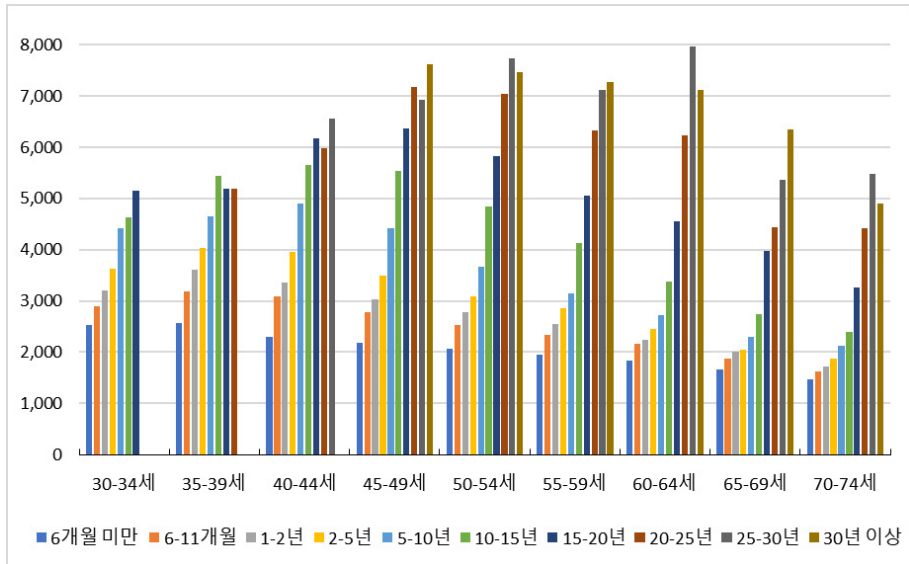
자료: 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」, 2019년 조사 자료

주: 1. 임금은 6월 급여계산기간 기준으로 조사되었음

2. 임금은 정액급여, 초과급여, 특별급여(전년도 기준)를 모두 합한 총 임금액을 의미
3. 수치가 표시되지 않은 부분은 해당 경력을 보유한 근로자가 해당 연령대에 존재하지 않음을 의미
4. 괄호 안의 숫자는 '6개월 미만' 경력의 임금 대비 다른 경력의 임금 비율을 의미

같은 연령대 내에서 근속연수에 따른 임금 차이를 살펴보면, 6개월 미만 경력 근로자와 비교해 10-15년의 경력을 가진 근로자의 임금이 대략 2배 정도 높은 것으로 나타났다. 55-59세에 새롭게 일자리를 시작할 경우 평균 임금은 195.1만 원이지만, 이미 10-15년 동안 해당 사업체에서 근무해 온 55-59세 근로자의 평균 임금은 413.5만 원으로 6개월 미만 경력 근로자의 임금보다 2.1배 더 높다. 이러한 결과는 만약 50대 후반의 근로자가 10-15년 동안 근무해 온 자신의 주된 일자리에서 퇴직하고 새로운 일자리를 얻게 될 경우 기대할 수 있는 임금은 과거 주된 일자리 임금의 절반 수준에도 못미친다는 것을 의미한다. 그리고 주된 일자리에서의 근속연수가 길어질수록 새로운 일자리에서의 임금 하락을 더 크게 경험하게 된다.

(단위: 천 원)



자료: 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」, 2019년 조사 자료

그림 5-10 | 근로자의 연령과 근속연수에 따른 임금 수준 (2019년)

제6절 소결

이번 장에서는 고령층이 임금근로자로 고용된 일자리의 특성을 고용형태, 4대 보험(고용보험, 건강보험, 산재보험, 국민연금)의 가입 여부, 임금수준 등의 관점에서 살펴보았다.

첫 번째 분석에서는 중고령 임금근로자가 50대 후반-60대 시기에 새롭게 가지게 되는 일자리와 30-40대에 시작하는 일자리의 특성을 고용형태의 측면에서 비교해 보았다. 분석 결과에 따르면 늦은 나이에 새롭게 일을 시작해 감에 따라 정규직 일자리를 얻을 가능성은 감소하는 것으로 나타났다. 특히, 50대 중 후반 시기에 새롭게 시작하는 일자리의 절반은 비정규직이었으며, 60대에 시작하는 일자리에서는 비정규직 비중이 65%까지 증가하였다. 그리고 60대에 재취

업하여 가지게 되는 비정규직 일자리 중에서 가장 큰 비중을 차지하는 고용형태는 일일근로, 단시간근로, 기간제로 나타나 60대에 시작하는 일자리에서는 단기 근로계약에 기반한 근로형태가 다수임을 확인하였다.

두 번째 분석에서는 50대 중반 이후에 새롭게 시작되는 일자리가 50대 이전에 시작한 일자리와 비교해 4대 보험 가입 측면에서 차이가 있는지 살펴보았다. 먼저, 30-40대에 시작한 일자리에서는 고용보험 가입 비율이 80% 이상이었지만, 40대에 들어서는 고용보험 가입 비율이 70%대로 하락하였다. 이후 60-64세에 시작하는 일자리에서는 고용보험 가입 비율이 50%로 하락하는데, 이는 60대 초반에 새롭게 일을 시작하는 근로자의 약 35%는 고용보험 적용 제외대상에 해당하기 때문이었다. 건강보험의 경우에도 50대에 시작한 일자리에서는 가입 비율이 70%대로 하락하고 60대에서는 그 비율이 70% 아래로 떨어지는 것으로 나타났다. 또한, 50대에 새롭게 시작하는 일자리에서는 국민연금 가입 비율도 급격하게 감소하였다. 이에 따라 국민연금 납부에서 제외되는 60세 직전의 연령대에서는 국민연금 가입 비율이 약 40% 수준에 머물렀다. 하지만, 고용보험, 건강보험, 국민연금의 가입 비율과는 다르게 산재보험에 있어서는 일자리 시작 연령이 증가하더라도 가입 비율이 하락하는 현상은 나타나지 않았다.

세 번째 분석에서는 임금근로자만을 대상으로 고령층의 학력 수준 및 학력에 따른 임금 차이를 비교해 보았다. 임금근로자의 학력 수준 변화를 살펴본 결과 향후 10~15년 동안 60대에 새롭게 진입하는 임금근로자의 경우 고졸 이하 학력자의 비중은 급감하지만, 초대졸 및 대졸 학력자의 비중은 급증하게 된다. 특히, 약 15년 후 60대 초반이 되는 (현재의 40대 중반에 해당하는) 임금근로자의 경우에는 고졸 이하 학력 비중보다 초대졸 이상의 학력 비중이 더 높아지는 역전 현상이 발생할 것으로 예상된다. 따라서, 60대 임금근로자들이 받게 되는 (또는 요구하는) 평균 임금 수준은 근로자 학력 향상의 영향으로 향후 10~15년의 기간 동안 지속적으로 상승할 것으로 예상된다.

마지막으로 근속연수를 일정하게 유지한 상태에서 중고령층이 50대 후반 이후에 재취업을 통해 새롭게 일자리를 시작할 때 받게 되는 임금 수준을 분석해

보았다. 그 결과 근무 초기(근속기간 6개월 미만)의 평균 임금은 근로자의 연령이 증가할수록 점차 낮아지는 뚜렷한 패턴을 보였다. 더욱이 근무 초기 평균 임금은 60대부터 좀 더 큰 폭으로 낮아지는데, 이는 60대부터는 단시간 및 단기간(일일, 기간제) 근로의 비중이 높아지기 때문으로 판단된다. 같은 연령대 내에서 근속연수에 따른 임금 차이를 살펴보면, 6개월 미만 경력 근로자와 비교해 10-15년의 경력을 가진 근로자의 임금이 대략 2배 정도 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 만약 50대 후반의 근로자가 10-15년 동안 근무해 온 자신의 주된 일자리에서 퇴직하고 새로운 일자리를 얻게 될 경우 기대할 수 있는 임금은 과거 주된 일자리 임금의 절반 수준에도 미치지 못한다는 것을 의미한다.

고령층 민간형 노인일자리 참여 현황 및 특성

제1절 민간형 노인일자리 개요

제2절 고령자 참여 현황 및 특성

고령층 민간형 노인일자리 참여 현황 및 특성

KOREA LABOR FORCE DEVELOPMENT INSTITUTE FOR THE AGED

제1절 민간형 노인일자리 개요

1. 민간형 노인일자리 개요

민간형 노인일자리사업에 대한 명확한 개념 정의는 없으나, ‘2023년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내’에 따라 노인의 취업 및 창업을 지원하는 시장형사업단, 시니어인턴십, 취업알선형, 고령자친화기업을 포함하는 일자리 사업으로 만 60세 이상 고령자를 정책대상으로 한다는 점에서 공공형 일자리와 구분된다.

시니어인턴십과 취업알선형 사업으로 구성된 취업형은 기본적으로 고령자들이 기업에 안정적으로 취업해서 일정한 소득을 확보할 수 있도록 수행체계를 통해서 고용창출을 시도하는 접근 방식이다. 이에 따라 수행기관이나 기업에 보조금을 지원함으로써 간접적으로 노인에게 일자리의 기회와 취업 가능성을 제고하는 수단이 강화되었는데, 인턴지원금, 채용지원금, 장기 취업유지금, 위탁운영비, 채용성공보수, 기업설립 지원 등의 지원책이 갖추어져 왔다. 창업형 노인일자리사업의 경우, 기업의 고용비용을 경감하거나 장기 고용을 유인하는 기능을 통해 일자리 수요를 창출하는 정책효과를 기대할 수 있지만 일자리 전체에서 차지하는 사업비중이 높지 않은 실정이다.

한편, 고령자친화기업과 시장형사업단으로 대표되는 창업형 사업은 초기투자비용 지원 및 전문 경영컨설팅 지원을 통해 안정적인 수익이 창출될 수 있도록 지원하는 일자리로 노인 중심 창업활동을 지원하는 방식으로 추진되어 왔다.

표 6-1 | 노인일자리사업 창출영역 비교(공공영역과 민간영역)

구분	공공형	민간형
일자리 성격	취업, 사회활동 성격 혼재	취업 및 창업 활동
지원내용	정부에서 재정으로 급여 지원	정부에서 사업비 혹은 참여자의 급여 일부를 보충 지원, 기업이나 수요처에서 일정한 임금 지급
일자리 유형	공익활동, 재능나눔형, 사회서비스형	시장형, 고령자친화기업, 취업알선형, 시니어인턴십
참여자 선정 기준	만 65세 이상 기초연금 수급자 중심	만 60세 이상 근로능력이 있는 고령자

자료: 2023년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내, 2023년 시니어인턴십 운영안내, 2023년 고령자친화기업 운영안내.

세부 사업유형에 따라 추진목적이 다소 차이는 있지만 공통적으로 근로능력이 있는 노인(또는 고령자)에게 적합한 일자리를 지원함으로써 소득보충, 건강 개선 및 사회관계 증진에 기여하는 것을 사업 목표로 추진되어 왔다⁶⁾.

공익활동 등 공공형 일자리와 달리, 민간형 노인일자리에 참여하는 노인은 근로계약을 체결하는 근로자로 민간형 노인일자리에 참여하게 되며, 베이비부머를 포함한 주된 일자리 은퇴 고령자가 참여할 수 있는 일자리로 은퇴 후 고령층의 경제활동을 지원하는 일자리정책이자 노후소득보장정책으로써 의의가 있다. 향후 주된 일자리 은퇴로 인한 불안정한 노후를 맞게 될 고령층, 즉 약 600만 명이 넘는 베이비부머 세대를 위한 일자리 지원정책이자 노후소득보장정책으로 민간형 노인일자리의 사회정책적 중요성은 더욱 확대될 것으로 예상된다.

더욱이 현대 의학의 발달 등으로 삶의 질이 제고됨에 따라 기대 수명 및 건강 수명 역시 증가할 것으로 예측되고 있어, 생산가능연령과 관계없이 일할 수 있도록 ‘평생근로’의 개념으로 패러다임 변화가 예측된다. 이러한 패러다임의 변화는 노년기 일자리 창출을 통한 노후소득보장이 시대적 과제로 대두될 수 있는 가능성을 내포하며, 주된 일자리 은퇴 이후에도 소득절벽을 최소화하고 스스로 안정적인 노후를 마련할 수 있는 기회를 제공하는 것이 상당히 중요한 계기가

6) 민간형 노인일자리 사업유형에 따라 시장형사업단과 취업알선형(구, 인력파견형)은 노인일자리사업 도입 초기인 2004년부터 추진되었고, 시니어인턴십과 고령자친화기업은 2011년부터 도입 추진되었음.

될 수 있음을 시사한다(정종원 외, 2015).

이러한 사회정책적 과제를 반영하여 고령인력 활용을 위한 다양한 일자리 지원 정책이 추진되고 있으며, 노년기 사회보장정책도 확대 추진되고 있다. 민간형 노인일자리도 고령층의 일자리 지원을 통한 노후소득보충을 위한 노인복지 정책의 일환으로 확대 추진될 전망이다.

표 6-2 | 민간형 노인일자리사업 세부 유형별 개요

구분	시장형사업단 (창업형)	취업알선형 (취업형)	시니어인턴십 (취업형)	고령자친화기업 (창업형)
대상	만 60세 이상	만 60세 이상	- 참여자: 만 60세 이상 - 기업 : 근로보호규정 준수 기업 및 비영리단체	- 참여자: 만 60세 이상 - 기업: 다수의 고령자를 5년 이상 고용 또는 고 용할 기업이나 단체
재정지원방식	지자체 경상보조	지자체 경상보조 민간경상보조	민간경상보조	민간경상보조
지원대상	사업수행기관	사업수행기관	채용기업(비영리단체) 및 사업수행기관	고령자친화기업
예산지원 항목	사업비	사업비	참여자 인건비, 수행기관 사업비	사업유형에 따라 상이(사업 비, 관리운영비, 초기투자 비, 인건비 등)
지원단위 및 지원금액	참여자 1인당 267만 원	(지자체 보조) 취업건수 당 15만 원 (민간보조) 사업비지원	- 참여자 최대 1인당 30만 원 위탁운영비 + 인턴지원금 최대 110만 원 - 계속근로에 따른 추가 지원금	기업 당 1억~3억

자료: 보건복지부(2023), 2023년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내

2. 민간형 노인일자리 사업 규모

최근 5년간 민간형 노인일자리 사업규모를 살펴보면, 다음 표와 같다. 2021년 기준 민간형 노인일자리사업량은 14만 7천 개로 전체 노인일자리사업의 17%에 불과하다. 최근 노인일자리사업의 양적 팽창에 따라 민간형 노인일자리 공급량도 증가추세를 보이고 있으나, 만 60세 이상 또는 만 65세 이상 노인인구 대비 1% 내외로 상당히 적은 비중으로 나타난다. 향후 베이비붐 세대의 은

퇴에 따른 민간형 노인일자리 수요 증가가 예상되는 가운데, 이들이 참여할 수 있는 일자리 공급량 자체가 매우 적은 것을 알 수 있다.

표 6-3 | 최근 5년간 민간형 노인일자리 공급 규모

구분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
민간형 노인일자리 ¹⁾ 창출실적	91,554	86,639	109,056	139,030	147,306
전체 노인일자리사업 참여자 대비 민간형 노인일자리 참여자 비율	18.5	15.9	15.9	18.1	17.6
60세 이상 인구 대비 민간형 일자리 참여자 비율	0.9	0.8	1.0	1.2	1.2
65세 이상 인구 대비 민간형 일자리 참여자 비율	1.3	1.2	1.4	1.7	1.7

주: 1) 민간형 노인일자리 창출실적은 시장형사업단, 취업알선형(민간+자자제), 시니어인턴십, 고령자친화기업사업 추진실적을 의미함.

자료: 민간형 노인일자리 창출 실적: 2021 노인일자리 및 사회활동 통계동향
60세 이상 및 65세 이상 인구 수: 행정안전부, 주민등록인구현황, 연도별.

3. 운영체계

1) 취업알선형

취업알선형 사업은 노인일자리사업 도입 초창기부터 현재까지 추진되고 있는 사업이다. 만 60세 이상을 대상으로 취업상담 후 구직신청서를 토대로 일자리 희망자와 기업(고용주)을 연계하는 사업으로 참여자의 활동시간은 개별 근로계약서에 따라 상이하다.

사업운영방법은 크게 취업상담, 구직자 관리, 지역자원조사, 구인처관리, 취업연계, 기타관리(참여자 교육 포함)로 구성되어 있다. 우선 취업상담은 다시 기본상담과 심층상담으로 구분할 수 있는데, 기본상담은 수행기관이 구직자(참여자)와 라포를 형성하기 위한 것이라면 심층상담은 구직자의 구직희망 정보 파악, 구직자 능력 및 소질에 맞는 구인처 정보제공과 연계 등을 위한 것이다. 이 같은 상담내용에 기초하여 수행기관은 구직자 관리를 위해 구직신청서 내용을 노인일자리업무시스템에 등록한다. 구직신청서는 매년 작성·제출하는 것이 원칙이며, 수행기관은 구직자 취업 시 확인을 위한 자료를 요구할 수 있다. 또한, 현재 취업 중이거나 이직을 원하는 경우에도 구직등록이 가능하다. 만약 구직등

록이 되어 있는 참여자가 수행기관을 변경하기 원하면, 구직신청기관 변경동의서를 작성하면 된다. 구직신청서에 포함되는 내용에는 개인 필수 인적사항(성명, 주소, 주민등록번호, 연락처), 선택정보(최종학력), 간략한 경력 및 구직희망정보(희망직종, 근무형태, 지역, 임금 등)가 있다.

예산지원 기준은 2019년까지 지자체보조방식인 인력파견형사업과 민간보조방식인 대한노인회 취업지원센터사업으로 분리되어 있던 것이, 2020년부터 취업알선형사업이란 명칭 하에 통합되었다. 그러나 실제로 사업은 기존과 동일하게 운영되고 있으며, 예산지원 역시 지자체보조와 민간보조로 여전히 구분되어 있다. 지자체보조의 경우 1인당 연간 15만 원(1인당 연중 10일 이상 취업 또는 1인당 연중 50만 원 이상 급여 발생시) 또는 5만 원(1인당 연중 10일 미만 취업 또는 1인당 연중 50만 원 미만 급여 발생시) 지원되며 수행기관별 사업물량은 최소 100자리 이상이 요구된다. 반면 민간보조방식으로 지원되는 경우 사업비를 지원하며, 예산집행기준은 대한노인회 취업센터 자체 규정을 따른다.

2) 시니어인턴십

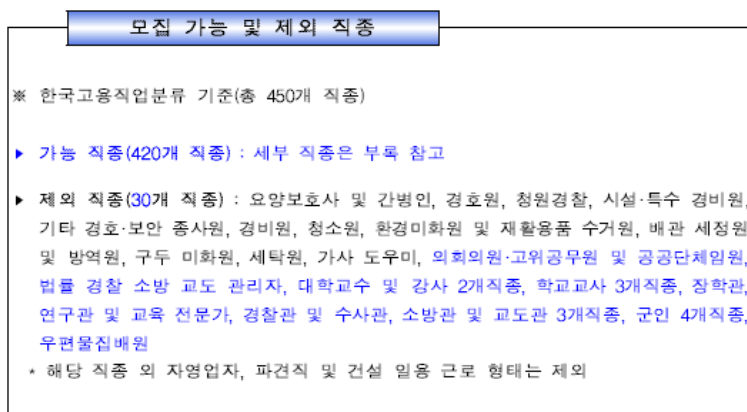
시니어인턴십은 만 60세 이상 고령자의 고용촉진을 목적으로 기업에 인건비를 지원하여 계속고용을 유도하는 사업으로⁷⁾, 지원금은 인턴지원금, 채용지원금(인턴약정 기간 종료 이후 6개월 이상 계속 근로계약 체결 시 지원), 장기취업유지지원금(동 사업으로 18개월 이상 고용한 뒤, 6개월 이상 계속 근로계약 체결 시 지원)으로 구성되어 있다. 2019년까지 별도로 운영되어 온 기업연계형사업이 2020년 기존 시니어인턴십 사업으로 흡수되면서 전년대비 그 규모가 크게 증가하였다.

시니어인턴십의 사업대상은 참여기업과 참여자로 구분할 수 있는데, 참여기업은 4대 보험 가입 사업장 중 근로자 보호규정을 준수하는 기업 및 비영리 민간단체 등이며⁸⁾ 참여자는 만 60세 이상으로 개발원 및 수행기관에서 진행하는

7) 그 가운데 숙련기술을 보유한 만 60세 이상자를 청년(만 18세 이상 34세 이하) 멘토로 고용한 기업에 인건비를 지원하여 기술전수를 지원하는 사업은 세대통합형 사업으로 지칭. 20년 기준 500개 일자리

8) 단, 기업여건상 4대보험 가입 요건이 일부 미충족 되는 사업장의 경우 가입요건이 충족되는 보험의 가입내역과

교육을 이수한 자로 근로기준법상 근로자로서의 지위를 부여받는다. 또한 모집 가능 및 제외 직종을 설정하여 사중손실을 최소화하고 있다.



출처: 2020년도 시니어인턴십 사업 운영안내. 보건복지부·한국노인인력개발원

그림 6-1 | 시니어인턴십 참여기업 모집 가능 및 제외 직종

시니어인턴십사업은 민간경상보조로 수행되는 동 사업은 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 장기취업유지자의 고용보험피보험자격이력내역서(18개월 경과시점 이후 발급된 내역서)를 개발원이나 수행기관에 제출하는 방식으로 신청하는데, 지급은 지원기준일(18개월 경과시점) 이후 1개월 이내 이루어진다.

인턴참여자는 근로기준법상 근로자로서 3개월 이내 단기계약직 근로자의 지위를 갖는다. 따라 참여기업은 사회보험 관계법령이 정하는 바에 따라 산재보험, 고용보험 등에 가입하고, 최초 지원금 신청 시 고용보험 피보험자격 이력내역서를 수행기관에 반드시 제출해야 한다.

미충족 사유 제출 시 참여 가능

표 6-4 | 시니어인턴십 재정 지원 내용

대상	구분	지원내용
참여기업	인턴지원금	• 참여자 1인당 최대 3개월간 월 약정급여의 50%(월 최대 37만 원) 지원
	채용지원금	• 인턴 종료 후 계속근로계약(6개월 이상) 체결 시 참여자 1인당 최대 3개월간 월 약정급여의 50%(월 최대 37만 원) 추가 지원 • (세대통합형 사업) 숙련기술을 보유한 참여자를 청년멘토로 고용한 경우 총 300만 원 지원
	장기취업유지 지원금	• 동 사업으로 18개월 이상 고용한 뒤, 6개월 이상 계속근로계약을 체결할 경우 참여자 1인당 총 90만 원 지원
수행 (운영)기관	위탁운영비	• 참여자 1인당 최대 30만 원 지원
	채용성공보수	• 인턴기간 포함 12개월 고용유지 시 참여자 1인당 9만 원, 18개월 고용유지 시 참여자 1인당 15만 원 지원

주: 2018년부터 2019년까지 고령자(60+) 적합 전략직종(79개)에 대해 지원금을 상향 지원(40만 원X3개월)하였으나, 2020년부터는 지원금이 통일됨

자료: 2023년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내, 보건복지부에서 수정

시니어인턴십은 다음과 같은 추진체계를 갖는다. 보건복지부가 정책결정 및 업무위탁, 사업지침 승인, 사업지도·점검을 담당하고, 한국노인인력개발원(본원 및 지역본부)은 사업계획 수립 및 시행, 수행기관의 공모와 선정, 지원금 교부·관리, 중앙운영위원회(개발원 및 관계 외부전문가 등 7인 이내로 구성된 조직으로 계약해지, 부정수급 소명 등을 심의) 운영 등을 수행한다. 개발원과 위탁 운영체결을 맺은 수행기관(운영기관)은 참여기업 발굴·협약 및 참여자 모집·관리, 사업실행계획서 수립 및 시행, 참여자 직무 및 소양교육 실시, 지원금 교부 신청·지급 및 관리, 참여기업에 대한 계속고용 및 신규채용 유도, 참여기업 현장점검, 사후관리, 현황 및 결과보고를 실시한다. 참여기업은 참여자와 약정을 체결하고, 출결 관리, 참여자 급여 지급 및 사회보험 가입·관리, 근로자 보호 및 산업안전관리를 시행한다. 참여희망자는 수행기관에 신청서를 제출하고 적격심사를 받는다.



자료: 보건복지부·한국노인인력개발원, 2023년 시니어인턴십 사업 운영 안내.

그림 6-2 | 시니어인턴십 추진체계

3) 시장형사업단

시장형 사업단은 근로능력이 있는 노인에게 적합한 일자리에 참여할 수 있도록 지원함으로써 소득보충, 건강개선 및 사회적 관계 증진 등 안정된 노후생활을 보장하는데 궁극적인 목적이 있다. 노인이 공동으로 운영하는 소규모 매장 및 전문 사업단이 지속적이고 안정적인 수익을 창출할 수 있도록 일정기간 사업비 또는 인건비 일부를 보충지원하고, 사업단 운영을 통해 발생하는 사업소득을 활용하여 연중 참여할 수 있는 일자리 유형이다. 사업단은 노인에게 적합한 업종을 중심으로 식품제조 판매, 공산품 제작 판매 등 제조판매하는 사업단과 실버카페, 편의점 등 매장을 운영하는 매장운영 사업단, 지역 내 유희경지를 활용하여 농산물을 재배하고 판매하는 지역영농 사업단, 각종 수하물을 배송하는 운송 사업단이 있다. 더불어 기타 사업수익을 통해 향후 발전 가능성이 있는 재화 및 서비스 제공 등의 사업을 수행하는 사업단도 일부 포함하고 있다.

표 6-5 | 2022년 시장형사업단 세부 사업유형

유형	사업내용
식품 제조 판매	식재료를 활용하여 식품 등을 제조하여 판매
공산품 제작 판매	일정한 시설을 갖추고 규격에 맞춘 공산품을 제작하여 판매
매장운영	소규모 매장 및 점포 운영(카페, 편의점 등)
지역영농	유희경지를 활용하여 농산물 등을 공동으로 경작하고 판매
운송	아파트단지 내 택배물품을 배송, 집하 지하철을 이용하여 각종 수하물 및 서류 등을 배달
기타	사업 수익을 통해 향후 발전 가능성이 있는 재화 및 서비스 제공

출처: 보건복지부(2022), 2022년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영 안내. p.85.

시장형 사업단 운영 시, 참여자 1인당 연간 267만 원의 사업비가 지급된다. 다만, 정부보조금 외 사업수익을 통해 더 높은 급여를 지급할 수 있는 사업단에 우선적으로 지원하고 있다. 사업비는 참여노인 인건비 및 사회보험료, 전담보조 인력 수당, 노인일자리 담당자(구 전담인력) 사회보험료 및 연차수당, 전문인력 인건비, 사업진행비, 사업단 임차료 등으로 사용할 수 있는데, 사업수익이 낮은 사업단의 경우 사업비의 상당부분을 참여노인 급여로 지출하기도 한다.

시장형 사업단 사업 수행에 있어서 수행기관의 역할은 매우 중요하다. 일반적으로 수행기관은 참여자 모집 및 선발부터 사업평가까지 다양한 역할을 수행한다. 특히 시장형 사업단 수행기관은 참여자와의 근로계약 체결, 근무관리, 필수직무교육 추진, 사업단 경영관리 등 매우 포괄적인 역할을 담당한다. 사업단 경영관리는 시장형 사업단 수행기관의 가장 큰 업무로 볼 수 있는데 각각의 사업단은 사업자 등록을 별도로 해야 하며, 계속사업단은 의무적 등록, 신규사업단은 사업승인 이후 예산지원시점까지 사업자 등록을 완료해야 한다. 또한 각 사업단별 운영규정을 마련하고, 자산 및 예산을 관리하는 업무를 수행한다. 또한 실적 및 성과관리를 통해 사업을 모니터링 해야 한다. 실적은 월별 실적관리, 분기별 정산보고, 사업종결보고가 진행되며, 성과관리는 매년 진행되는 시장형사업단 평가에 반영된다.

4) 고령자친화기업

고령자친화기업 지원사업의 목적은 노인의 경륜과 능력을 활용하여 경쟁력을 갖추고 양질의 노인일자리를 창출할 수 있는 고령자친화기업의 지정, 설립하고 해당 기업의 운영을 효과적으로 지원하는 것이다(2022 고령자친화기업 운영안내서). 여기서 고령자친화기업은 고령자(만 60세 이상인 자)가 경쟁력을 가질 수 있는 직종에서 다수의 고령자를 근로자(근로기준법상 근로자)로 직접 고용하는 목적으로 공모신청, 심의 등의 과정을 거쳐 보건복지부에서 지정한 기업을 의미한다.

고령자친화기업 지원사업은 노인일자리사업의 일부로 수행되므로, 최종적인 목표는 저소득 고령자 및 노인의 경제적 안정에 기여하는 것으로 볼 수 있다. 다만, 기존의 재정 지원 직접일자리 사업과 달리, 고령자 개인이 아니라 고령자를 고용하는 기업을 대상으로 보조금과 서비스를 제공한다는 차이가 있다. 또한, 고령자친화기업은 참여 대상을 저소득 노인으로 제한하지 않지만, 고령 근로자에 대한 사회적 인식을 개선하고, 고령 근로자가 종사할 수 있는 직종의 범위를 넓히는 등의 변화를 끌어내기 위한 목적을 지니고 있는 사업적 특성이 있다(이승호 외, 2021).

고령자친화기업 지원사업은 보건복지부의 주관 하에, 한국노인인력개발원이 중심이 되어 전반적인 사업 운영을 수행하고, 고령자친화기업의 관리 업무를 담당하는 방식으로 추진된다.

보건복지부는 사업의 주요 정책결정 및 수립, 사업공고, 정책 평가 등의 역할을 담당하는데, 고령자친화기업 지원사업과 관련한 실무적인 기능은 한국노인인력개발원에서 위탁 운영하고 있다.

한국노인인력개발원에서는 사업계획 수립 및 시행, 고령자친화기업 공모 및 선정, 고령자친화기업 제도 및 지침 개선, 중앙심의위원회 구성 및 운영, 교육·홍보 지원, 관리지원 등의 전반적인 사업 운영과 관련된 업무를 담당한다. 또한, 고령자친화기업 발굴 및 사전 인큐베이팅 진행, 고령자친화기업 공모 신청접수 및 지원, 고령자친화기업 설립 지원, 사업수행에 대한 확인 및 점검, 보조금 지

급 및 관리, 사업계획 변경 승인, 교육·홍보 지원, 관리 지원 등 고령자친화기업을 실질적으로 지원하는 업무를 책임지는 역할을 담당하고 있다.

지원대상으로 선정된 고령자친화기업은 사업계획을 수립하여 진행하고, 보조금을 집행하며, 기업을 운영하고, 고령자 고용과 관련한 실적과 보조금 정산 등 성과 관련 보고를 수행한다.



자료: 보건복지부·한국노인인력개발원, 2022 고령자친화기업 운영안내.

그림 6-3 | 고령자친화기업 추진체계

민간경상보조로 수행되는 동 사업은 지정된 기업의 유형에 따라 보조금을 지급한다. 보조금은 고령자에게 적합한 작업시설 및 장비 구입 등 고령자 고용확대, 고용유지를 목적으로 하는 운영비에 한해서만 지급된다. 이외 기업 일반 운영 및 재료비에 해당하는 예산은 지원 대상에서 제외된다.

2022년 기준 고령자친화기업 사업유형에 따라 인증형과 창업형으로 구분하여 인증형은 1개소 당 최대 2억 원의 보조금을 지급하며, 창업형은 최대 3억 원(지자체 및 기업 사회공헌 연계 사업은 최대 5억 원)을 지급한다. 세부 지원규모는, 인증형의 경우 노인친화근로환경개선을 위한 기본자금 1억에 추가 고용인원 1명

당 500만 원의 지원금을 더한 금액을 지원한다. 창업형의 경우 기본 창업자금 1억에 목표고용인원 1명 당 1천만 원의 지원금을 더한 금액을 지원한다.

지원금은 지정년도를 포함하여 총 3년간 분할 지원하는데, 지정연도(1차년도)에는 보조금의 60%, 2차 3차년도에는 각각 20%씩 지급한다. 2, 3차년도에는 연차별 고용인원 목표 달성 여부에 따라 보조금을 지급하는데, 목표인원을 달성하지 못한 경우에는 보조금을 지급하지 않도록 한다. 목표고용인원 산정기준이 되는 고령근로자는 월 60시간 이상 근로계약을 체결한 근로자로 인증형의 경우 6개월 이상 급여를 받은 근로자, 창업형의 경우 4개월 이상 급여를 받은 근로자로 한정한다.

표 6-6 | 고령자친화기업 사업유형별 지원규모

유형		지원 대상	지원규모		최소 고용 목표 인원
지정	인증형	- 업종별 고령자 기준고용율(고용노동부 고시)을 충족한 기업 - 일정규모 이상의 고령자를 추가고용(최소 5명 이상, 4대보험 가입, 최저임금 준수) 하고자 하는 기업	(추가 고용인원1)(명) × 5백만 원) + 노인친화근로환경개선 기본자금(1억)	개소당 최대 2억 원*	5명 이상
신규설립	창업형	- 노인적합직종에서 기업을 신규설립하여 고령자 고용창출 가능한 법인 등 - 개발원 운영 창업학교 과정 수료자 중 창업한 고령자 * 지자체 연계사업, 기업 사회공헌 연계사업은 최대 5억 원까지 신청 가능	(목표고용인원2)(명) × 1천만 원) + 기본자금 1억	개소당 최대 3억 원	5명 이상

주: 1) 인증형 목표고용인원 산정기준은, 월 60시간 이상 근로계약을 체결한 근로자 중, 6개월 이상 급여를 받은 자
2) 창업형 목표고용인원 산정기준은, 월 60시간 이상으로 근로계약을 체결한 근로자 중, 4개월 이상 급여를 받은 자
자료: 보건복지부·한국노인인력개발원, 2022년 고령자친화기업 운영안내.

제2절 고령자 참여 현황 및 특성

1. 참여자 현황

민간형 노인일자리사업 참여자 중 베이비붐 세대를 포함한 고령자 참여현황과 그 특성을 살펴보았다. 2022년 기준 시장형사업단, 시니어인턴십, 고령자친화기업, 취업알선형(지자체/민간) 사업에 참여한 참여자는 전체 17만 5,152명이며, 이중 가장 많은 베이비붐 세대를 포함한 60~64세는 32.7%로 나타났다. 노인세대로 진입한 65~69세 참여자는 32.5%이며, 70~74세가 20.0%, 75~79세가 9.8%, 80세 이상이 4.9%로 60대 고령자 비중이 높게 나타났다.

초기 고령자에 속하는 60~64세 비중이 가장 높은 사업은 시니어인턴십사업으로 전체 참여자의 50% 이상이 60~64세이며, 이어서 고령자친화기업이 45.9%, 취업알선형 30.2%, 시장형사업단이 14.7% 순으로 나타났다.

표 6-7 | 민간형 노인일자리 사업유형별 참여자 현황(2022년 기준)

		참여자 수 (명)	참여자 연령대별 비율(%)				
			60~64세	65~69세	70~74세	75~79세	80세 이상
민간형 전체		175,152 (100.0)	32.7	32.5	20.0	9.8	4.9
성별	남성	86,671 (100.0)	30.2	30.6	18.9	9.3	4.6
	여성	88,481 (100.0)	30.5	31.7	20.3	10.3	0.6
사업유형	시장형사업단	42,803 (100.0)	14.7	28.6	27.5	18.6	10.5
	취업알선형	83,290 (100.0)	30.2	34.8	21.5	9.1	4.3
	시니어인턴십	46,570 (100.0)	53.2	32.1	10.8	3.2	0.8
	고령자친화기업	2,489 (100.0)	45.9	31.5	14.7	5.5	2.5

참고: 취업알선형사업은 지자체경상보조사업 참여자 + 민간경상보조사업 참여자를 의미함.

2022년 기준 민간형 노인일자리 참여자의 학력현황을 살펴보면 고졸 비중이 28.6%로 가장 많고, 이어서 초졸 이하(20.1%), 중졸(18.3%), 전문대졸 이상(9.5%) 순으로 비중이 높았다. 사업유형별로 ‘초졸 이하’의 비중이 높은 사업은 취업알선형으로 28.6%가 무학 또는 초졸의 학력을 가진 고령층인 것으로 나타났다. 반면, ‘고졸’ 비중이 가장 높은 사업은 시니어인턴십사업으로 참여자의 35.0%가 고졸인 것으로 나타난다. 전문대졸 이상의 고학력을 가진 고령자가 가장 많이 참여하는 사업또한 시니어인턴십사업으로 나타난다.

성별로 살펴보면, 여성의 경우, ‘초졸 이하(무학 + 초졸)’ 비중이 26.7%로 높게 나타나는 것이 특징적이다. 남성의 경우 고졸 이상(고졸 + 전문대졸 이상)의 고학력자 비중이 높게 나타나는 것을 확인할 수 있었다.

연령대별로는 60~64세의 전기 고령층이 고졸 이상(고졸 + 전문대졸 이상)의 고학력자 비중이 42.7%로 높게 나타나고, 이어서 65~69세 고령층도 고졸 이상 비중이 38.0%로 타 연령대에 비해 고학력자 비중이 높은 것을 확인하였다.

표 6-8 | 민간형 노인일자리 참여자 학력 현황

		참여자 수 (명)	참여자 학력 비율(%)				
			초졸 이하	중졸	고졸	전문대졸 이상	알수 없음
합 계		850,438 (100.0)	20.1	18.3	28.6	9.5	22.1
사업유형	시장형사업단	42,803 (100.0)	22.0	17.2	21.5	8.0	31.2
	취업알선형	83,290 (100.0)	28.6	23.4	29.5	7.9	10.7
	시니어인턴십	46,570 (100.0)	4.1	11.2	35.0	14.4	35.2
성별	남성	86,671 (100.0)	13.1	16.2	32.1	11.6	27.0
	여성	88,481 (100.0)	26.7	19.3	21.8	5.5	26.7
연령별	60~64	57,324 (100.0)	11.8	13.5	31.7	11.0	32.0
	65~69	56,972 (100.0)	15.9	19.1	28.9	9.1	27.1

		참여자 수 (명)	참여자 학력 비율(%)				
			초졸 이하	중졸	고졸	전문대졸 이상	알수 없음
	70~74	35,105 (100.0)	25.3	22.2	23.4	6.2	22.9
	75~79	17,181 (100.0)	34.9	19.9	18.8	5.1	21.2
	80~	8,570 (100.0)	48.9	15.1	12.3	3.7	20.0

참고: 1) 고령자친화기업의 경우 참여자의 학력에 대한 정보가 부재하여 제외함.

2) 참여자의 학력정보는 필수 제공 정보가 아니므로, '알수 없음' 비중이 높음.

2. 참여자 임금수준

1) 사업유형별 임금수준

아래표는 민간형 노인일자리의 임금수준을 나타낸다. 민간형 노인일자리사업의 경우, 사업유형에 따라 참여자 특성 및 근로수준이 상이하기 때문에 사업유형별로 임금수준과 근로시간(근로기간)을 살펴볼 필요가 있다. 2022년 기준 월평균 급여가 가장 높은 사업은 시니어인턴십사업으로 참여자 1인당 월평균 급여액은 208만 원으로 나타난다. 반면, 시장형사업단의 경우 월평균 급여액이 41만 원 수준으로 비교적 낮은 수준임을 알 수 있다. 취업알선형과 고령자친화기업 참여자의 월평균 임금수준은 150만 원 수준으로 유사한 수준으로 나타난다. 참여자의 근무기간을 살펴보면, 시니어인턴십 근무기간이 10.2개월로 가장 길고, 이어서 시장형사업단(9.3개월), 고령자친화기업(7.2개월), 취업알선형(5.8개월) 순으로 나타난다.

표 6-9 | 민간형 노인일자리 월 평균 급여 및 근로시간

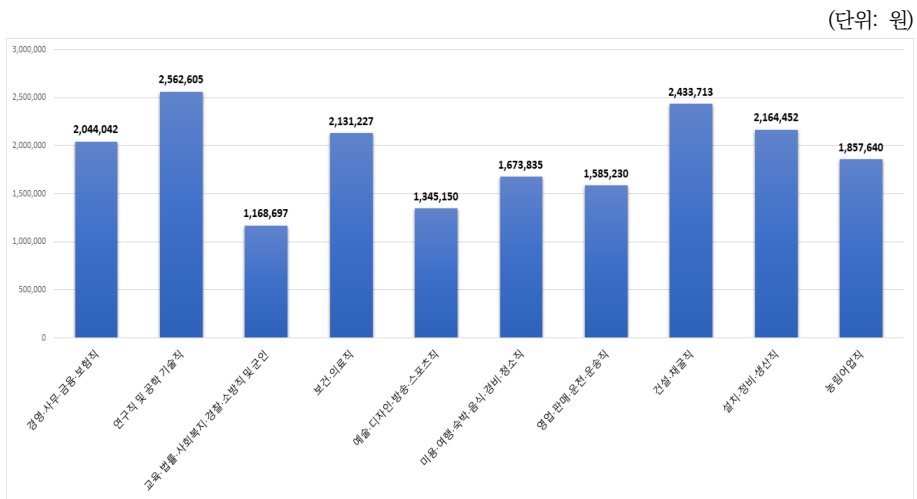
(단위: 천 원, 개월)

구 분	시장형사업단	취업알선형			시니어 인턴십	고령자 친화기업
		전체	지자체	민간		
평균 급여	414	1,493	1,479	1,506	2,086	1,436
평균 근무기간	9.3	5.8	7.8	3.8	10.2	7.2

참고: 시니어인턴십 평균근무기간(월)은 참여기간과 계속고용개월 수를 합한 기간의 평균치임.

2) 직종별 임금수준

시니어인턴십과 취업알선형을 중심으로 직종별 참여자의 임금수준을 살펴보았다. 임금수준이 가장 높은 직종은 ‘연구직 및 공학 기술직’으로 평균 250만원 수준으로 나타났다. 이어서 ‘보건 의료직(213만 원)’, ‘건설/채굴직(243만 원)’, ‘설치·정비·생산직(216만 원)’ 순으로 임금수준이 높은 것으로 나타났다. 한편, ‘교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인’ 직종의 월평균 임금이 가장 낮은 수준으로 월평균 117만 원 수준을 받는 것으로 나타났다. 이어서 ‘예술·디자인·방송·스포츠직’, ‘영업·판매·운전·운송직’도 월평균 임금이 100만 원대 초반 수준으로 낮은 것으로 나타났다.



참고: 고려자친화기업, 시장형사업단은 제외

그림 6-4 | 직종별 임금수준

3) 연령별, 학력별 임금수준

참여자의 연령대와 학력수준에 따른 임금수준을 살펴보았다. 먼저 연령별 임금수준을 살펴보면 고연령일수록 월 평균 임금수준이 낮아져 80대 이상의 경우 월평균 임금이 45만 원 수준인 반면, 60~64세 고령자의 경우 235만 원 수준으

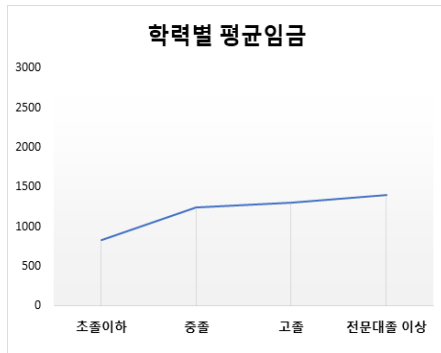
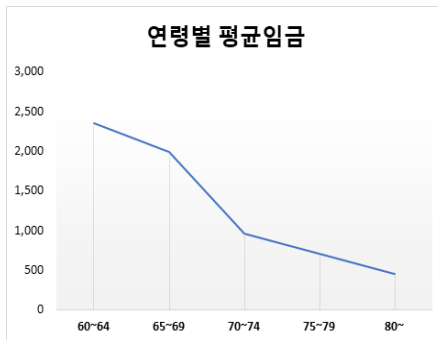
로 나타났다. 학력별 임금수준을 살펴보면 초졸 이하의 경우 월평균 임금수준이 83만 원으로 가장 낮고, 초대졸(전문대졸)이상이 139만 원으로 가장 높았다. 다만, 초졸 이하의 저학력 집단을 제외하면 중졸, 고졸, 초대졸 이상 학력집단 간 임금격차는 월평균 최대 20만 원 수준으로 크지 않은 것을 확인할 수 있다.

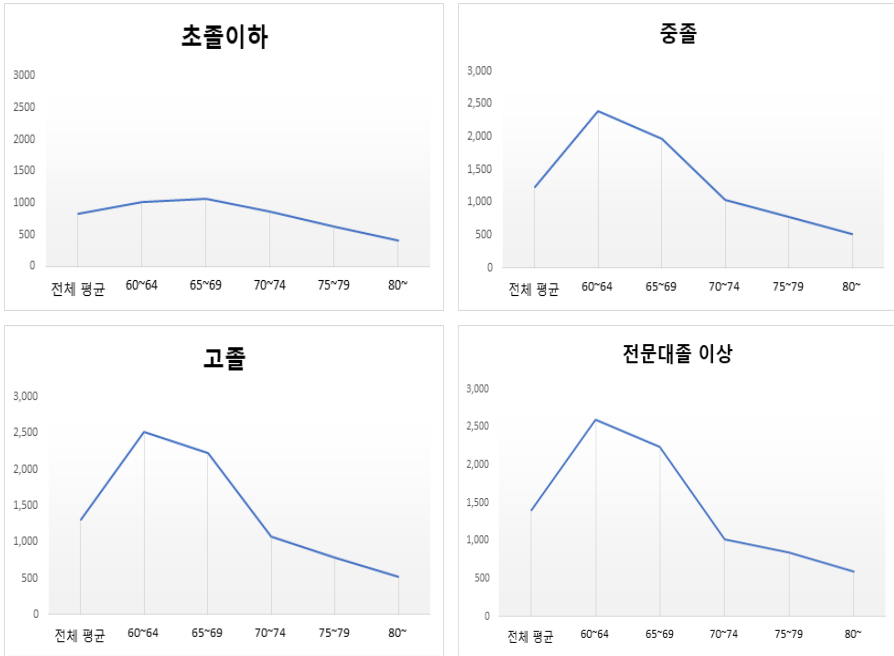
또한, 학력 집단별로 구분하여 연령에 따른 임금수준 차이를 검토하였다. 그 결과, 초졸 이하의 저학력 집단의 경우 연령에 관계없이 다소 낮은 임금수준이 유지되는 것으로 나타난다. 중졸, 고졸, 초대졸 이상의 집단에서는 연령이 높아 질수록 임금수준이 낮아지는 경향성을 보이는데 학력에 관계없이 공통적으로 ‘65~69세’에서 ‘70~74세’ 연령대로 진입하면서 임금수준이 급격히 감소하는 것을 확인할 수 있다.

표 6-10 | 연령별, 학력별 임금수준

(단위: 천 원)

		임금 (월평균)	학력별				
			초졸 이하	중졸	고졸	전문대졸 이상	알수 없음
합 계		1,350	833	1,240	1,305	1,398	1,170
연령별	60~64	2,359	1,008	2,383	2,522	2,595	2,483
	65~69	1,994	1,061	1,973	2,228	2,243	2,135
	70~74	966	860	1,036	1,077	1,024	858
	75~79	705	630	775	783	841	646
	80~	456	412	519	529	598	442





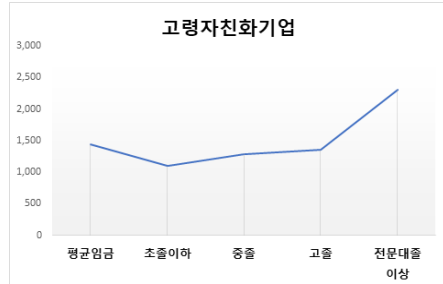
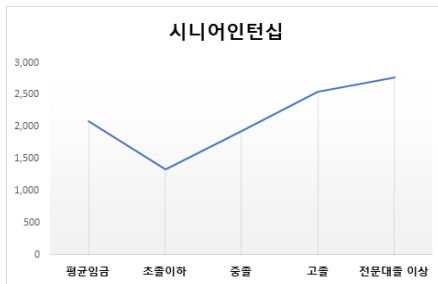
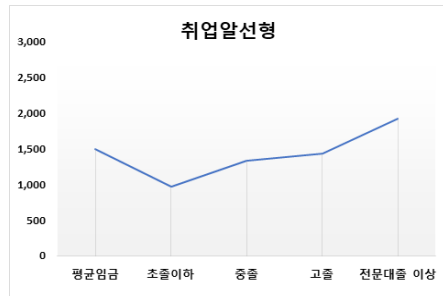
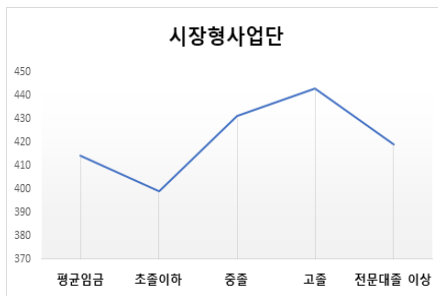
다음으로 사업유형별로 참여자의 학력별 임금수준을 검토하였다. 그 결과, 시장형사업단을 제외한 모든 사업에서 학력수준이 높아질수록 평균 임금수준도 높아지는 경향을 보인다. 시장형사업단의 경우 타 사업유형에 비해 70대 중반의 고연령자 비중의 참여가 높아 학력이나 연령보다는 사업단 유형과 참여기간에 따라 임금수준이 결정될 가능성이 높다.

시니어인턴십의 경우 참여자의 학력별 임금수준의 차이가 가장 큰 것으로 확인된다. 시니어인턴십사업 참여자 중 초졸 이하의 저학력 집단의 월평균 임금수준은 약 130만 원으로 나타나는데 고졸 학력의 경우 약 250만 원 초대졸 이상의 경우 270만 원 수준으로 월평균 100만 원 이상의 임금 차이가 있는 것으로 나타난다.

표 6-11 | 사업유형별, 학력별 월 평균 임금

(단위: 천 원)

구분		전체 평균	학력별				
			초졸 이하	중졸	고졸	초대졸 이상	알수 없음
사업 유형별	시장형사업단	414	399	431	443	419	392
	취업알선형	1,493	967	1,330	1,431	1,923	1,074
	시니어인턴십	2,086	1,330	1,933	2,550	2,774	1,818
	고령자친화기업	1,436	1,099	1,291	1,354	2,311	1,074



노동환경변화에 따른 민간형 노인일자리 발전 방안

제7장

고령층의 민간형 노인일자리 욕구 분석

제1절 조사개요

제2절 주요 결과

제3절 소결

고령층의 민간형 노인일자리 참여 욕구 분석

KOREA LABOR FORCE DEVELOPMENT INSTITUTE FOR THE AGED

주된 일자리 은퇴 이후에도 일 하고자 희망하는 고령층 비중이 증가하고 있으며, 이들은 민간형 노인일자리사업의 잠재 수요층이 될 것으로 전망된다. 이들은 베이비붐 세대를 포함하고 있다는 점에서 기존 노인세대와는 구분되는 일자리 욕구를 가지고 있을 가능성이 있다. 이에 본 장에서는 베이비붐 세대를 포함하는 민간형 노인일자리 참여자 및 잠재수요층(구직자)을 대상으로 초점집단 인터뷰(Focus Group Interview)를 수행하여, 이들이 실제 은퇴 이후 재취업 하고자 희망하는 일자리 욕구와 정책적 지원 욕구 등을 심층적으로 살펴보았다. 이를 토대로 향후 민간형 노인일자리 사업의 정책적 개선 방향에 대한 시사점을 도출하였다.

제1절 조사개요

1. 조사목적

본 조사는 60세 이상 민간형 노인일자리에 참여하고 있는 참여자와 주된 일자리 은퇴 이후(또는 주된 일자리 없는) 새롭게 취업을 준비하는 구직자를 대상으로 생애 주된 일자리에 대한 경험과 구직과정, 노인일자리사업에 대한 인식과 참여 만족도(참여 기대감), 향후 고령자를 위한 일자리 확충 차원에서의 정책적 지원에 대한 욕구 등을 구체적으로 살펴보았다. 특히, 기존 민간형 노인일자리 사업 참여자와는 달리 베이비붐 세대를 포함하는 60세 이상 구직자를 대상으로

조사를 추진함으로써 이들이 실제 원하는 일자리에 대한 욕구와 특성을 다각적으로 검토하였다는 점에서 연구적 의의가 있으며, 향후 새로운 수요에 대해 보다 적절히 대응할 수 있는 개선방안을 도출하기 위한 기초자료로써 의의가 있다. 조사설계 및 조사추진 개요는 다음표와 같다.

표 7-1 | FGI 조사 추진 개요

구분	세부 내용
방법	노인복지 분야 종사자/전문 모더레이터에 의한 FGI
대상	베이비붐 세대(1955~1963년생) 구직자 민간형 노인일자리 참여자
표본규모	총 3개 그룹 (총 20명) 그룹1: 주된 일자리 은퇴 이후 구직자 10명 그룹2: 시장형사업단 참여자 8명 그룹3: 시니어인턴십사업 참여자 2명
조사기간	2023년 8월 22일 ~25일
조사내용	(공통사항) 응답자 기본사항 (성별, 연령, 가구구성, 교육수준, 거주지역, 국민연금가입여부, 기초연금수급여부, 주된 일자리 유형)
	(구직자 그룹) ① 가장 최근 근무한 일자리 유형 및 직무 특성 ② 최근 구직 경로, 경험, 애로점 ③ 신노년세대를 위한 일자리 직종, 직무, 내용, 운영형태, 운영시간, 교육훈련 등 ④ 노인일자리사업 인식 및 인지도, 향후 참여 의향(미참여 의향 등) ⑤ 일자리를 필요로 하는 신노년세대를 위한 정부정책에 대한 인식, 욕구
	(참여자 그룹) ① (주된일자리 은퇴 이후) 노인일자리 참여 경로 ② 고령자에게 적합한 일자리지원 사업(서비스) 인식 직종, 직무, 내용, 운영형태, 운영시간, 교육훈련 등 ③ 일자리 참여에 따른 긍정적 변화 ④ 향후 계속 일하고 싶은 일자리에 인식, 욕구

2. 조사대상

다수 선행연구를 통해 베이비붐 세대를 포함한 신노년세대는 현 노인세대에 비해 대체로 학력이 높고 건강하며, 경제적으로 여유로우며, 성공적 노후(Successful Aging)에 대한 욕구와 인식이 높은 것으로 알려져 있다. 다만, 공적 노후소득보

장제도가 미흡하고 노후준비가 충분하지 않은 상태에서 은퇴한 고령층도 분명히 존재한다. 이러한 맥락에서, 기존 노인세대와 동일하게 ‘경제적 이유(생활비 보탬)’로 장래 일하기를 희망하는 고령자 집단이 존재하는 것 역시 틀림없는 사실이다. 하지만, 경제적 이유로 일하기를 희망하는 고령집단이라 할지라도, 실제 원하는 일자리에 대한 욕구, 인식 등은 학력수준이나 건강수준, 생애 직업경력 등에 따라 상이할 수 있다.

고령자집단 내 특성 다변화와 일자리 욕구가 증가하고 있는 상황을 고려하면 민간형 노인일자리사업에 대한 새로운 변화를 고민할 시기이다. 이에 본 조사에서는 기존 민간형 노인일자리사업 참여자와 주된 일자리 은퇴 이후 적극적으로 구직활동을 하고 있는 50대와 60대 구직자를 조사대상으로 선정하였다. 시간적, 공간적 제약으로 인해 서울과 경기지역 내 구직자와 참여자를 대상으로 조사를 진행하였다. 조사참여자는 구직자 11명, 참여자 9명으로 총 20명이 참여하였다. 조사는 2023년 8월 22일부터 25일까지 구직자 그룹 1회, 참여자 그룹 2회로 총 3회에 걸쳐 추진하였다.

표 7-2 | 참여자 일반적 특성

		사례수(명)	비중(%)
전 체		(20)	100.0
성별	남	(11)	55.0
	여	(9)	45.0
연령대	50대	(5)	25.0
	60대	(10)	50.0
	70대	(5)	25.0
가구구성	독거	(1)	5.0
	노인부부	(12)	60.0
	기혼자녀 동거	(1)	5.0
	미혼자녀 동거	(6)	30.0
교육수준	중졸	(2)	10.0
	고졸	(4)	20.0
	2년제 전문대졸 이상	(14)	70.0
기초연금 수급 여부	수급	(3)	15.0
	비수급	(17)	85.0

		사례수(명)	비중(%)
공적연금 수급 여부	수급	(9)	47.4
	비수급	(10)	52.6
주된 일자리 여부	있음	(17)	85.0
	없음	(3)	15.0
주된 일자리 종사지위	상용직	(10)	50.0
	임시일용직	(10)	50.0
주된 일자리 산업	제조업	(2)	10.0
	서비스업	(9)	45.0
	기타	(9)	45.0
주된 일자리 직종	관리직전문가	(6)	30.0
	사무직	(3)	15.0
	서비스, 판매	(2)	10.0
	단순노무	(4)	20.0
	기타	(5)	25.0
근무기간(년)	5년 미만	(7)	35.0
	5~20년 미만	(4)	20.0
	20~35년 미만	(4)	20.0
	35년 이상	(5)	25.0

3. 분석방법

FGI는 참여자들간의 집중토론을 통해 다양한 질적 정보를 얻는데 그 목적이 있다. 양적 정보로 확인하기 어려운 사실을 확인하기 위한 연구방법 중 하나이다. 집단그룹인터뷰조사라는 점에서 참여자들이 자유롭게 토론하기 때문에 자연스러운 분위기 속에서 필요한 정보를 구할 수 있다는 장점이 있다. 본 조사에서는 연구자에 의한 편향된 질문이나 정보 수집을 예방하고 자연스러운 토론 분위기를 확보하기 위해서 고령자 일자리와 관련한 경력을 갖춘 외부 전문 모더레이터를 활용하였다. 모더레이터는 자연스러운 분위기에서 조사가 진행될 수 있도록 조사 취지와 민간형 노인일자리사업에 대한 전반적인 내용을 숙지한 이후에 조사를 진행하였다. 각 FGI는 참여자의 동의를 얻은 후 녹음, 녹화되었고 이후 전사를 통해 기록된 내용을 바탕으로 주요 내용을 분석하였다.

제2절 주요 결과

1. 주된 일자리 은퇴 이후 구직과정 및 구직경험

1) 은퇴 후 구직방법

참여자들은 주된 일자리 은퇴 이후부터 현재까지 구직을 위해 인터넷 일자리 관련 사이트를 적극적으로 활용하는 것으로 나타났는데, 공통적으로 워크넷의 구인정보를 활용하는 것을 확인할 수 있었다. 또한, 시청이나 구청 등 공공기관에서 추천을 받거나 배치되어 있는 구인정보지를 확인하는 참여자도 다수 있는 것으로 나타났다.

노인일자리 참여자의 경우, 별도의 구인구직 사이트를 이용하기보다는 인터넷 상에 올라오는 홍보, 광고정보를 보고 직접 지원하여 참여하는 경우가 다수였다.

“인터넷 사이트에서 보고 직접 전화나 찾아가서 정보를 많이 얻었죠. 제가 모르던 화단 관리 같은 거나 이런 것들이 있더라고요. 근데 시청이나 구청에서 선발해서 가는 게 아니고 다른 복지센터에서 선발을 하더라고요.”

“사람인하고 잡코리아에 이력을 올려놨는데 퇴사하고 1년까지는 연락이 왔어요. 그걸로 면접도 보고 했었죠.”

“고용노동부에서 제공하는 알바몬이라든지 그런 사이트에서도 노인 일자리를 제공하더라고요. 워크넷, 알바몬, 사람인 이런데 많이 찾아 보고 있어요.”

한편, 60대 후반 이후의 고연령자들은 벼룩시장 등과 같은 신문이나 일자리 정보지를 통해 직접 전화로 구인정보를 확인하는 것으로 나타났다. 이들은 인터

넷보다 과거 구인정보를 활용하던 방식을 고수하는 것을 알 수 있었다. 또한, 자녀의 소개를 통해서 노인일자리사업에 지원하면서 일자리에 참여한 사례도 언급되었다.

“벼룩시장을 지금은 길거리에 잘 없지만 그때만 해도 벼룩시장이 길거리에 많이 꽃혀 있었죠. 저는 벼룩시장을 보고 전화해보고 그랬어요.”

“인터넷 보고 돌아다녀보고 길거리에 현수막도 붙여놓은 경우도 있고 가끔 있습니다.” “벼룩시장이나 구인광고 그런걸 보고 많이 이용하죠.”

“딸이 인터넷을 검색하다가 강남 시니어클럽이라는 데가 있는데 쿠팡 클래스 회원 모집을 한다고 알려주더라고요.”

2) 구직기간이 길어지는 이유

참여자들은 구직기간이 길어지는 이유에 대해 먼저 고령자를 모집한다는 일자리 정보 자체가 매우 적고(일자리 수요), 선택할 수 있는 폭도 매우 좁다는 의견이 공통적으로 제시되었다. 급여수준, 근로시간, 업무내용 등이 스스로 만족할 만한 일자리가 상당히 적다는 점도 공통적인 의견으로 나타났다.

“구직 희망하는 사람은 많지만, 소스가 없어요. 정보가 하나도 없는 거예요. 그래서 제가 공덕동에 가서 노인들 일자리 있냐고 물어봤어요. 교육하는 저 같은 사람인데도 일자리가 없다는 거예요.”

또한, 인터넷 등에서 확인 가능한 구인정보와 실제 하는 업무내용 간에 갭이 발생하는 경우가 많고, 사전에 실제 업무에 대한 정확한 정보를 파악하기 어려워 일을 지속하기 어려운 부분도 있다고 하였다.

“일을 하고 싶어서 여기저기 물어보니까 전화번호 알려주면서 가봐라

하거든요. 근데 막상 와서 조금 해보면 생각보다는 힘든가봐요. 이게 조금 들고가는 것 같아도 하루 종일 돌아다녀야 되니까 며칠 안하고 그냥 그만둬요. 그래서 지금 여자는 저 혼자 일해요.”

“사이트에 공고문(구인)이 있지만 자세하게 조목조목 그런 내용이 없어서 전화를 하던가 찾아가든가 그럴 수밖에 없어요.”

다양한 방법으로 구직하고자 노력했지만, 연령차별로 인해 일자리를 찾기가 어려웠다는 공통점도 확인할 수 있었다. 면접시 느끼는 연령차별, 편견이 가장 두드러지지만 실제 업무를 통해 느끼는 신체적 한계, 역량의 한계를 느꼈다는 사례도 다수 제시되었다.

“나이 때문에 구하기가 힘들어요. 회사에서도 안전사고 그런 문제 때문에 나이로 커트를 한다고 생각합니다.”

“... 교통 단속을 해보려고 했는데 경쟁이 엄청 심해요. 단기적으로 1년, 2년짜리 국가에서 하는 공공일자리 많잖아요. 50플러스 센터나 고용부라던가 한 번씩은 다 찾아갔어요. 하지만 나이도 있고 젊은 애들이 다 독차지하니 갈 자리도 없고 청소 아니면 미화 이런거 밖에 없어요.”

“컴퓨터도 잘 못다루고, 의욕은 있지만 제 나이대에 제가 할 수 있는 맞춤형 일자리가 없어서 힘듭니다. 학교 독서 지도 같은 경우에 홈페이지에 구직 공고를 올리는데 나이 제한을 걸어놔서 신청을 못해요.”

2. 고령자 일자리 및 노인일자리에 대한 인식, 욕구

1) 일자리 부족, 일의 다양성 부족

참여자들은 본인을 포함해 주변에 일을 하려고 하는 고령층이 상당히 늘고 있다고 하였다. 그러나 고령층이 할 수 있는 일 자체가 매우 부족하고, 고령자 특성을 고려한 일자리가 부족하다는 공통적인 의견이 제시되었다. 또한, 지금까지 직업경력을 살리고 싶은데 직업경력을 가지고 할 수 있는 일이 없다는 점에서 상당한 좌절감을 느끼는 것으로 나타났다.

임금수준, 근로시간, 업무내용 등 일을 선택할 수 있도록 다양한 일자리가 확대되길 기대한다는 의견이 공통적으로 제시되었다.

2) 임금이 적어도, 근무시간이 짧아도 계속 참여할 수 있는 일 선호

참여자들은 일할 능력이 있고, 계속 근로를 희망하는 고령자라면 연령에 관계없이, 기간에 관계없이 계속해서 일을 할 수 있도록 보장되어야 한다는 의견이 공통적으로 나타났다. 특히, 현재 노인일자리사업 참여자의 경우, 급여가 적더라도 계속 근무할 수 있는 일자리가 확대되길 희망한다는 의견이 다수 제시되었다.

“나이 때문에 계약연장이 안되고 일을 그만둬야 될까봐 불안해요. 나이는 점점 늘고 그러다보면 더 열악한 데로 가는거예요. 그럼 계속 못할 수도 있으니까 그게 걱정이지요”

“내가 좋아하는 일을 하니까 재밌지. 뭘 하더라도 기대심리가 있었으면 못했을 거예요. 육체적으로 힘든 건 없지만 우리가 수고하는 것만큼의 대가가 지불이 안 되는 거지.”

“나이들고 보니까 일 하는게 시간 활용에 참 좋아요. 시간활용하는데

제일 도움이 많이 됐다고 생각이 들어요. 경제적인 부분은 ... 자원봉사라고 생각을 하고 있고, 내가 좋아하고 내가 하고 싶은 것을 돈이 별로 안되더라고 선택해서 하는 거죠.”

노인일자리사업 참여자의 경우 건강하게 오래 할 수 있는 일자리에 대한 욕구가 있고, 50대 60대의 비교적 초기 고령자의 경우에는 즐기면서 오래 할 수 있는 일이 더 많아지길 기대하는 것으로 나타났다.

“노인분들 중에서도 젊은 사람들에 비해 안 되겠지만, 체력적으로 60대가 할 수 있는 게 있고 70대에도 가능한 게 있고 80대에 할 수 있는 일이 있잖아요. 그런 일자리의 체력적인 점을 고려해서 구분 지었으면 좋겠어요. 돈이나 시간이나 이런 것보다도 체력적으로 오래 할 수 있는 일이 더 많아지면 좋겠어요”

“자기가 좋아하는 거 찾아서 돈도 벌면서 여가 생활도 하면서 자기 건강도 위하면서 그런 일자리가 있다면 참 좋을 것 같아요.”

2) 자신감, 소속감을 느낄 수 있는 일 선호

일의 지속성과 더불어 일을 통해 소속감을 얻고자 하는 욕구가 제시되었다. 경제적인 소득을 얻는 것도 중요하지만, 임금이 적더라도 지속적으로 출근할 수 있고, 이를 통해 소속감을 얻고자 하는 욕구가 강한 것을 확인할 수 있었다. 임금이나 근무시간보다는 스스로 할 수 있는 일을 지속할 수 있고, 정기적으로 정해진 장소에 출근할 수 있다는 것이 중요하다는 의견이 제시되었다.

“하루 종일 8시간 일하는 것을 원하지는 않고 일주일에 몇 시간, 2~3시간 일 하면서 돈을 적게 받더라도 출근을 할 수 있는 일자리가 있는 게 좋을 것 같아요. 갈 데가 없는 게 되게 힘들어요.”

“... 꽃 배달을 한다고 그래서 내가 꽃을 좋아하기도 하고 돌아다니는 거 좋아하니까 괜찮겠다. 돈은 얼마 안 되지만 내가 할 수 있는 일이겠다 생각했어요. 그리고 할 일 없이 맨날 집에서 있는 것보다 이렇게 정기적으로 올 수 있는 데가 있으니까 그게 좋죠.”

“같이 아는 사람들도 생기고, 정해진 장소에 출퇴근 하는게 좋더라고요. 일과가 정해지니까 좋고. 시간을 내가 계획을 할 수 있으니까 좋고. 일주일 내내 8시간씩 꼬박 일하고 퇴근하고 하는 거는 지금 내 나이에 맞지도 않고 힘들고 못해요. 그런데 그래도 2~3일씩 출퇴근 할 수 있는 곳이 있고, 아는 사람들끼리 얼굴보고 이야기 할 수 있고 그것 때문에 일을 계속 찾게 되더라고요”

5. 노인일자리 참여에 따른 변화

1) 신체적 심리적 건강 개선

먼저 노인일자리를 통해 신체적, 심리적으로 매우 건강해졌다는 공통적인 의견이 제시되었다. 대부분의 참여자들이 노인일자리를 계속하기 위해서 신체적 건강관리를 위해 노력하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 공공형 일자리에 비해 근력, 체력이 필요한 일자리이다 보니, 계속 일을 하기 위해 평소 체력관리를 위해 노력하고 있다는 참여자가 대부분이었다.

“제가 하는 업무가 지금 계속 서서 말을 하고, 돌아다니면서 지도하고 해야 하기 때문에 이거 안 나오는 날에는 꼭 운동을 해요. 안 그러면 이거 계속 못할 것 같기도 하고, 더 힘들 것 같아서 이거 하기 전보다 확실히 운동을 더 열심히 하고 있는 것 같아요”

“이게 택배업무보다 보니까 여기저기 길도 찾아야 하고 돌아다녀야 되는데. 이거 하면서 운동한다 샘 치고 하고 있어요. 그런데 이거 택배 없

을 때도 운동겸 나와서 동네 한바퀴라도 더 돌고 그래요”

“3일 정도 나와서 일을 하는데, 이거 없을 때는 꼭 나가서 운동하고 해요. 일 하기 전보다 산책하거나 운동하는 시간이 좀 길어진 것 같아요. 집에 있는 시간보다.”

“이 일을 하려면 이것저것 준비할 게 많아요. 머리로 써야하고, 생각도 해야 하고. 그래서 계속 책도 많이 읽으려고 하고, 이것저것 요즘 트렌드도 좀 찾아보려고 하고 그래요 저는. 그래서 치매 예방 이런 효과도 있는 것 같아요 생각을 계속 하고 머리를 계속 쓰니까요.”

특히, 여성 참여자들의 경우 우울증 완화에 상당히 도움이 되었다는 의견이 공통적으로 제시되었다.

“남편 장례 치르고 우울증이 엄청 심해져서 입원도 하고 그랬었어요. 근데 이래서는 애들한테 짐이 돼서 안 되겠다 뭐라도 하자 해서 일을 시작했어요. 근데 진짜 이거 하고나서부터는 우울증 약도 안 먹고 운동도 열심히 하게 되고 하니까 전체적으로 건강해졌어요. 얼마나 좋은지 몰라요.”

2) 가족관의 관계 호전

참여자들은 가족 간의 사이가 좋아졌다는 점에서 노인일자리를 매우 긍정적으로 평가하고 있었다. 여성 참여자들의 경우에는 부부간의 사이가 좋아졌다는 의견이 많았으며, 대부분 참여자들이 자식과의 관계가 더욱 좋아졌다는 것을 확인할 수 있었다.

“저는 일하기 전에는 계속 주부였는데, 남편이 퇴직하고 24시간 붙어 있으려니까 참 힘들었어요. 가족끼리 사이도 더 안 좋아지는 것 같고. 그런데 일하고 나서는 몇 시간이라도 떨어져 있기도 하고, 나가서 일하고

돈도 벌어오고 하니까 외식도 내가 번 돈으로 사고 하니까, 남편이랑도 사이가 더 좋아진 것 같아요.”

“손주들 용돈도 주고, 이 나이 먹어도 일하고 있으니 애들도 좋아해요. 엄마가 아직 일할만큼 건강하구나 그러면서 안심도 좀 하는 것 같고. 좋아하니까 나도 좋고. 계속 하고 싶고 그래요.”

“노인일자리 참여하고 나서 내 용돈 내가 벌어서 쓰고 이러니까 서로 터치를 안하니까 그게 좋아요. 내가 벌어서 손주들 용돈도 조금 주고 생일에도 챙겨주고 그러니까 부부간에 서로 돈으로 터치를 안 하니까 불화가 안생기고 오히려 좋아요.”

“이 나이되면 애들이 치매 그런 거 걱정하고 하는데, 이걸 계속 하고 있다고 하면 그래도 좀 안심이 되는가 보더라고요. 집에만 있는 것보다 나도 애들이랑 할 얘기도 많아지고. 그런 게 좋은 것 같아요.”

3) 자존감 향상, 삶의 활력

노인일자리사업 전과 비교하여 자신감과 자존감이 향상되었다는 의견이 공통적으로 제시되었다. 특히 남성 참여자의 경우, 꾸준히 노인일자리에 참여하면서 일을 한다는 자부심과 자신감이 향상되었다는 의견이 제시되었다.

“친구들하고 모임 있고 그럴 때 내가 일 한다고 하면 다들 대단하고 해요. 처음에는 뭐 그런 것도 일이라고 하나는 친구들도 있었는데 1년 2년 계속 뭔가 하고 있다고 하니까 대단하게들 봐요.”

“계획적으로 생활할 수 있으니 좋아요. 아무래도 일을 하게 되면 몇 시에 일어나서 몇 시까지 준비하고 몇 시에 나가고 이런 계획이 세워지니까. 그게 일주일, 한 달 이렇게 지내다 보니까 참 좋은 것 같아요. 하기

전보다 계획적으로 사니까 건강하게 잘 사는 것 같아서 좋아요”

6. 고령자 일자리 정책적 지원 욕구

1) 일자리 정보 접근성 강화, 정보의 명확성 강화

참여자들은 구인 정보와 실제 채용이 된 이후의 업무 내용, 근무조건 등이 상이한 경험이 많은 것으로 나타났다. 이러한 경험을 토대로 면접 이전에 구인 정보를 좀 더 구체적으로 알 수 있기를 희망하였다.

“노인복지센터 또는 시청 노인복지과에 노인 지원 서비스센터가 있어서 전화로 등록을 해놨죠. 사이트에 공고문이 있지만 자세하게 조목조목 그런 내용이 없어서 전화를 하던가 찾아가든가 그럴 수밖에 없어요.”

더불어, 구인정보 접근성이 보다 수월해지길 희망한다는 의견도 제시되었다. 인터넷을 통한 일자리 정보 접근성을 높이는 것도 중요하지만, 여전히 오프라인 방식을 통해 일자리 정보를 접하는 고령층이 다수 있기 때문에 온/오프라인을 통한 일자리 정보 접근성을 강화할 필요성이 있다는 의견이 다수 제시되었다.

“이런 고용 관련된 기능을 구청에 더 강화하든지 구청에 일자리복지과가 있긴 한데 서울에 4개밖에 없으니 접근성이 너무 떨어지는 거죠.”

2) 취업으로 연결되는 직업교육 확대

채용에 도움이 되는 직업교육, 자격증 프로그램에 대한 욕구가 나타났다. 청년구직자를 대상으로 하는 직업교육은 다양한 반면, 50대 60대 70대를 대상으로 하는 직업교육은 매우 한정적이고, 그마저도 채용으로 직결되는 경우가 매우 적다는 의견이 제시되었다. 고용노동부에서 추진하고 있는 내일배움카드의 경우, 중고령자도 참여할 수 있는 직업교육프로그램이 있지만 교육기간, 교육장소, 교육이수 기준 등이 고령자의 특성을 반영하지 못하고 있어 실제 중고령층

이 참여하기 어려운 구조라는 의견도 제시되었다.

“고용센터 같은데 가면 요양보호사를 많이 권하는데, 그래서 교육도 시켜준다고 해서 교육받고 자격증도 따고 했어요. 근데 이게 실제로 하려니까 너무 체력적으로 힘들고 나이든 사람이 하기가 참 어려워요. 근데 그런 거 말고는 할 게 많지가 않으니까 진짜 일이 너무 급한 사람들은 하는데 나는 하려니까 힘들어서 못하겠더라구요”

“내가 손주를 키웠기 때문에 애들은 봐줄 수 있겠다 싶은 생각이 들더라고요. 동작구청에 가서 애기 돌봐주는 교육을 받았어요. 교육 받은 후에 막상 일거리 연락이 오긴 오더라고요. 그런데 내가 몸이 안돼서 못하겠어요. 허리가 안 좋거든요.”

“6개월이든 1년이든 교육을 받은 후에 일자리 연계가 확실하게 보장되는 그런 프로그램이 도입됐으면 좋겠어요. 기간이 어떻든 교육 받고 어느 정도 급여가 보장되는 그런 시스템이면 저는 괜찮을 것 같아요.”

“나라 배움 카드가 정규수업일수의 70%를 못 채우면 못 쓰게 돼 있어요. 이런 패널티가 너무 세니까 노년들 건강 상태가 좋지도 않을 거고 아플 수도 있잖아요. 그래서 그거를 일반 청년들이 쓰는 것과 구분해줘야 할 것 같아요.”

3) 노년층의 건강상태, 일자리 욕구(심리적 욕구)를 반영한 일자리 확대

참여자들은 기존 고령층을 위한 일자리 대부분이 고령층의 특성이나 욕구를 반영하지 못하고 있다는 점에서 한계를 느끼고 있었다. 고령층의 건강상태를 고려한 근무조건, 근무환경이 조성되길 기대한다는 의견이 제시되었다. 고령층이 일을 통해 무엇을 얻고자 하는지 심리 정서적인 욕구를 채워줄 수 있는 일자리

도 확대되길 기대한다는 의견이 제시되었다. 임금수준이 높은 일자리도 분명히 필요하지만, 일을 통해서 충족될 수 있는 심리적, 정서적 욕구를 반영한 일자리가 확대되길 기대한다는 의견도 제시되었다.

“나이가 많아서 매일 애들 돌보거나 요양보호사를 한다거나 하는 건 못하겠고 일주일에 세 번 정도 돌보거나 단순하게 할 수 있는 학습 보조를 한다거나 그런 것들이 괜찮은 것 같아요. 그런데 그런 일자리를 찾기가 너무 어려워요 지금은”

“저와 비슷한 또래와 일하고 싶은데 제가 나이가 많고 하니 나이 차이가 너무 많이 나요. 나이가 있어서 솔직히 자존심도 상하고 좀 그런 애로 사항이 있어요.”

“찾아보니까 학교 독서 지도 같은 경우에 홈페이지에 구직 공고를 올리는데 나이 제한을 걸어서 신청을 못해요.”

“자기가 좋아하는거 찾아서 돈도 벌면서 여가 생활도 하면서 자기 건강도 위하면서 그런 일자리를 찾는 것이 참 좋을 것 같아요.”

4) 기업의 고령자 고용 유인기제 강화

일하고자 희망하는 고령층 비중이 지속적으로 증가하고 있는 반면, 고령인력을 희망하는 수요가 상당히 적다는 인식이 반복적으로 확인되었다.

정부 재정지원일자리의 경우 공공형 일자리는 확대된 것 같지만, 민간 노동시장에서 고령자들이 취업 가능한 일자리는 수요 자체가 매우 부족하다는 인식이 강하게 나타났다. 이러한 문제인식 하에 기업에서 적극적으로 고령자를 고용할 수 있는 환경조성을 위해 기업에 대한 정책지원이 필요하다는 의견이 제시되었다.

“기업에서 채용을 늘리도록 기업 인센티브를 늘리는 방식이나 고령자를 대상으로 취업교육에 참여할 수 있게 직접적인 돈을 지원해주는 방식이나 정년을 늘리도록 하는 방안 이런 것들이 필요한 것 같아요.”

“정년을 늘리는 것이 당연한 거고요. 이런 정책은 지원금이 좀 더 높아져야 한다고 생각해요. 그런 제도를 주민센터나 시청뿐만 아니라 민간단체에도 연계가 되면 좋을텐데...”

“지금 정년이 만 60세인데 시대가 변하면 그 변화에 맞춰서 정년도 늘어야 되는데 오래전 기준을 아직도 써요. 고령자들에게 적합한 일자리를 늘리려면 우선적으로 정년 연장이 제일 중요하다고 봅니다.”

“적극적으로 채용하게 하려면 장애인의무고용처럼 고령자도 의무고용 같이 일정 비중은 고령자를 고용할 수 있도록 정책적으로 좀 제시해주고 해야 하지 않을까 싶어요. 안 그러면 지금처럼 기업에서 고령자를 뽑으려고 안할 것 같아요. 기업에서 고용하면 그만큼 인센티브도 지원해주면 좋을 것 같아요.”

제3절 소결

이상에서 FGI조사를 통해 주된 일자리 은퇴 이후 (재)취업 및 구직경험, 노인 일자리참여에 따른 변화, 고령자 일자리에 대한 욕구와 정책 지원 욕구를 구체적으로 살펴보았다. 주요결과를 종합해보면 먼저, 주된 일자리 은퇴 이후 (재)취업 경험으로 보아, 고령인력에 대한 수요 부족, 취업교육 및 직업교육 부족, 일자리 정보 부족으로 구직기간이 늘어나는 것을 확인할 수 있다. 현재 노동시장에서 고령자가 할 수 있는 일(고령인력 수요) 자체가 상당히 부족하고 직업경력

이나 재취업 교육을 통해 습득한 지식이나 기술을 활용할만한 다양한 일자리가 부족하다는 인식이 반복적으로 나타났다. 이러한 맥락에서의 구직 과정에서 가장 큰 한계를 느끼는 부분은 개개인의 건강상태나 욕구에 맞는 정확한 일자리 정보를 얻기가 어렵고, 스스로 '선택'할 수 있는 일자리가 부재하는 점으로 나타났다.

현행 일자리 정보에 대한 한계도 반복적으로 제시되었다. 최근에는 온라인 구인구직 사이트를 통해 대부분의 일자리 정보를 얻을 수 있지만, 고령층 특성상 오프라인 방식으로 일자리 정보를 얻는 구직자도 상당수 존재하기 때문에 기초지자체단위로 온/오프라인 일자리 정보 접근성을 강화해야 한다는 의견이 다수 제시되었다. 더불어, 구인처 및 채용대상에 대한 정확한 정보를 확보할 수 있도록 시스템 구축이 필요하다는 의견도 제시되었다. 이를 통해 구인구직자 간 미스매칭을 완화할 수 있을 것이라는 의견도 들을 수 있었다.

한편, 재취업을 위해 새로운 기술이나 지식을 습득하고, 자격증을 취득하고 싶어도 고령자를 위한 직업교육, 취업교육 프로그램이 한정적이고 '직업교육(자격증 취득) = 채용'으로 연결되지 못하는 부분에서 많은 아쉬움을 느끼고 있었다. 고령자를 위한 취업교육프로그램이 매우 한정적이고, 취업교육을 통해 새로운 기술이나 자격증을 취득한다 해도 바로 취업으로 연결되지 못하는 부분에 한계를 느끼는 것으로 나타났다.

다음으로, 민간형 노인일자리사업 참여자를 대상으로 일자리 참여 전후의 변화에 대해서는 조사한 결과, 노인일자리사업이 신체적, 정신적 건강 개선에 상당히 효과적이라는 것을 확인할 수 있었다. 일을 지속하기 위해서는 건강관리가 필수적이라고 생각하는 참여자들이 다수 있었고, 실제로 노인일자리에 계속 참여 하면서 운동을 더욱 열심히 하게 되었다는 의견이 제시되었다. 생애 첫 직장으로 노인일자리에 참여한 여성 참여자의 경우, 일자리를 통해 우울증 완화와 긍정적인 사고를 갖게 되었다는 경험적 사실을 확인하였다. 또한, 스스로 할 수 있는 일이 있고, 하고 싶은 일을 하고 있다는 점에서 노인일자리 참여 전보다 자신감, 자부심이 높아졌고, 사회적 관계(가족(부부, 자녀), 지인) 개선에도 효과

적이라는 점을 확인할 수 있었다. 이러한 조사결과는 민간형 노인일자리가 소득 보충을 위한 경제적 수단으로써 의미를 넘어서 건강하고 활기찬 노년기를 영위할 수 있도록 지원하는 노인복지정책으로써 상당히 의미가 있음을 시사한다.

향후 고령자 일자리 확충 차원에서 고령자에게 적합한 일자리에 대한 인식과 정책적 지원에 대한 욕구도 다양하게 나타났다. 특히, 노년기에도 건강을 유지하면서 지속적으로 할 수 있는 일자리가 더 많이, 더 다양하게 확보되어야 한다는 욕구가 반복적으로 제시되었다. 더불어, 생애경력이나 전문성을 활용할 수 있는 일자리를 확보하기 위한 정부의 노력을 당부하는 의견이 제시되었다. 이와 관련하여 기업에서 더 많은 고령자를 채용할 수 있도록 정부에서 유인기제를 강화할 필요가 있다는 의견이 다수 제시되었다.

이상의 조사결과는 향후 민간형 노인일자리사업이 노년기에도 지속적으로 일할 수 있는 기회를 제공할 수 있도록 일자리 다양성과 유연성을 확보해야 함을 시사한다.

노동환경변화에 따른 민간형 노인일자리 발전 방안

제8장

민간형 노인일자리 정책 방향 제언

제1절 주요 연구결과 요약

제2절 정책방향 및 추진과제 제언

민간형 노인일자리 정책 방향 제언

KOREA LABOR FORCE DEVELOPMENT INSTITUTE FOR THE AGED

본 장에서는 이상의 연구결과를 토대로 노동환경변화에 대응하기 위한 민간형 노인일자리사업의 개편 방향성과 개편방안을 도출하였다. 특히, 민간형 노인일자리사업의 잠재수요층의 특성과 욕구에 주목하여 향후 민간형 노인일자리 수요층의 특성과 욕구를 반영하기 위한 개선방안을 제언하는데 집중하였다.

제1절 주요 연구결과 요약

본 연구는 거시적 관점에서 민간형 노인일자리를 둘러싼 환경변화를 종합적으로 검토하고, 이러한 환경변화에 대응하여 민간형 노인일자리 양적, 질적 확충을 위한 개선방안을 모색하는데 그 목적이 있다. 민간형 노인일자리사업을 둘러싼 환경변화로는 최근 4차산업혁명과 기술혁신, 디지털화 등으로 산업구조와 일하는 방식 전반에서의 변화를 살펴보았다. 더불어, 사회안전망 확충 차원에서 새롭게 논의되고 있는 제도정책적 동향과 이슈를 종합적으로 검토하고, 민간형 노인일자리사업에 시사점을 제시하였다.

민간형 노인일자리 잠재 수요층이라고 할 수 있는 주된 일자리 은퇴 고령자의 경제활동 현황과 일자리 욕구에 대한 특성을 살펴보았다. 민간형 노인일자리사업은 만 60세 이상 고령자를 정책대상으로 하고 있어, 참여자의 연령대가 매우 다양한 일자리사업이라는 점에서 60대 초반 고령자와 70대 이상의 후기 고령자의 욕구를 검토할 필요가 있다. 이러한 맥락에서 현재 민간형 노인일자리사업에 참여하고 있는 참여 고령자의 참여 경험과 인식을 토대로 민간형 노인일자

리사업에 대한 욕구를 탐색하였다.

주요 결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저, 4차산업혁명에 따른 기술혁신과 디지털화가 산업구조, 고용구조, 일하는 방식의 변화로 이어지면서 직무단위의 고용확대 또는 고용 축소가 예상되고 있다. 이에 따라 근로자는 노동현장에서 전통적으로 요구되는 직무역량, 숙련도가 아닌 새로운 직업역량을 요구받게 된다. 산업현장에서 새롭게 요구되는 직무 내용과 숙련의 변화를 알아야 기존 근로자의 재훈련이나 신규 인력양성을 통해 고용 유지 또는 창출을 할 수 있는데, 상대적으로 재교육/재훈련이 어려운 중고령 세대의 경우 고용노동시장에서 소외될 수 있으며, 이로 인해 일자리 양극화 문제가 심화될 수 있다. 이러한 기술혁신에 따른 변화는 디지털 소외계층에 대한 사회적 보호가 이루어져야 함을 시사한다. 또한 일하는 방식의 변화로 언제 어디서든 ‘일’할 수 있는 기회가 생기고, 언제나 그리고 적합한 ‘일자리’를 얻을 수 있는 기회를 갖지만 다수의 ‘일’과 ‘일자리’가 디지털 도구의 중개 방식으로 제공되면서 전통적인 고용안전망(노동법, 사회보장법)에서 벗어나 사회적 보호를 받지 못하는 근로자가 다수 발생할 수 있다. 이러한 변화로 사회안전망에서 보호받지 못하는 근로자들은 실업, 빈곤의 위협에 직면할 가능성이 높고, 사회적 불평등이 심화될 우려가 있다. 여기서 전통적인 방식에 익숙해져 있는 고령자의 경우, 노동시장에서 소외될 가능성이 높고, 이들을 위한 사회적 안전망 확충이 요구되는 상황이다.

한편, 사회안전망 차원에서 고용불안, 실업, 빈곤 등의 문제를 해소하기 위한 제도 정책적 동향과 이슈를 살펴보면, 인구고령화와 인력의 고령화로 이들의 정년을 연장하고, 정년 후 재취업과 소득보장에 집중하고 있다. 베이비붐 세대를 포함한 고령층의 대다수는 안정적인 노후생활 대비 없이 노인이 되어야 한다는 위협에 당면해 있으며, 은퇴를 한 후 재취업을 하더라도 저임금의 비정규직 일자리가 대부분이므로 고용불안과 빈곤에 처할 위험이 존재하기 때문에 고령층의 고용불안, 실업, 빈곤 등의 문제를 사회보장 관점에서 해소해야 하는 중요한 이슈로 자리 잡고 있는 것이다. 이에 근로활동을 지속할 수 있도록 근로자의 인적역량을 강화하고, 고용주의 계속고용을 지원하는 방식으로 고령자의 조기는

퇴를 예방하고 법적 정년연령을 연장하고자 하는 논의가 지속되고 있으나 60세 정년이 의무화된 지 얼마 안 된 시점에서 65세 정년연장이 단시간 내에 이루어지는 것은 쉽지 않아 보인다. 인적역량 강화 차원에서 고령자를 위한 직업훈련 및 교육지원이 강조되고 있으며 특히 디지털 정보격차를 완화하기 위한 교육이 강조되고 있으나, 구직고령자 또는 재직 고령근로자의 직업교육 참여율은 상당히 낮고, 단기간에 일회성으로 이루어지는 교육으로 역량강화의 성과를 기대하기는 쉽지 않아 보인다.

민간형 노인일 자리를 둘러싼 환경변화에서 정책대상자의 특성 변화는 중요한 이슈이다. 민간형 노인일 자리의 잠재 수요층이라 할 수 있는 주된 일자리 은퇴 고령자에 집중하여 이들이 주된 일자리에서 퇴직하는 과정과 퇴직 이후에 이어지는 경제활동 상태, 재취업 이후의 고용안전망 현황을 종합적으로 비교분석 하였다. 주요 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 중고령층의 임금근로자 비중이 높은 것으로 보아 은퇴 후 일자리로 취업형 일 자리를 선호하고 있으며, 재취업 시 단순노무직으로 이동하는 비중이 가장 높기는 하지만, 최근 들어 서비스직, 사무직 및 전문가로 재취업하는 경우는 점차 증가하고 있는 것을 확인할 수 있었다.

주된 일자리 은퇴 이후 재취업한 임금근로자의 학력 현황을 살펴보면, 향후 10~15년 동안 60대에 새롭게 진입하는 임금근로자의 경우 고졸 이하 학력자의 비중은 급감하지만, 초대졸 및 대졸 학력자의 비중은 급증하게 된다. 특히, 약 15년 후 60대 초반이 되는 (현재의 40대 중반에 해당하는) 임금근로자의 경우에는 고졸 이하 학력 비중보다 초대졸 이상의 학력 비중이 더 높아지는 역전 현상이 발생할 것으로 예상된다. 따라서 60대 임금근로자들이 받게 되는(또는 요구하는) 평균 임금 수준은 근로자 학력 향상의 영향으로 향후 10~15년의 기간 동안 지속적으로 상승할 것으로 예상된다. 재취업을 통해 새롭게 일 자리를 시작할 때 받게 되는 임금 수준을 분석해 보았다. 그 결과 근무 초기(근속기간 6개월 미만)의 평균 임금은 근로자의 연령이 증가할수록 점차 낮아지는 뚜렷한 패턴을 보였다. 더욱이 근무 초기 평균 임금은 60대부터 좀 더 큰 폭으로 낮아

지는데, 이는 60대부터는 단시간 및 단기간(일일, 기간제) 근로의 비중이 높아지기 때문으로 판단된다. 같은 연령대 내에서 근속연수에 따른 임금 차이를 살펴보면, 6개월 미만 경력 근로자와 비교해 10-15년의 경력을 가진 근로자의 임금이 대략 2배 정도 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 만약 50대 후반의 근로자가 10-15년 동안 근무해 온 자신의 주된 일자리에서 퇴직하고 새로운 일 자리를 얻게 될 경우 기대할 수 있는 임금은 과거 주된 일자리 임금의 절반 수준에도 미치지 못한다고 볼 수 있다.

다음으로 민간형 노인일자리에 참여하고 있는 고령층의 특성은 어떠한지, 민간형 노인일자리사업에 대한 욕구는 어떠한지 분석하였다. 민간형 노인일자리는 창업형태의 일자리(시장형사업단, 고령자친화기업)와 취업형태의 일자리(취업알선형, 시니어인턴십)를 포함하고 있어 사업유형에 따라 고령자의 특성이 매우 상이하게 나타난다. 취업형태의 일자리는 60~64세의 초기 고령자의 참여율이 높은 일자리사업으로 이들의 특성은 앞서 살펴본 은퇴 후 재취업한 임금근로자와 유사하게 나타난다. 사업유형에 관계없이 과거에 비해 초졸 이하의 저학력 비중이 줄고 고졸, 초대졸 이상의 고학력 비중이 증가하고 있는 것으로 확인할 수 있다. 다만 후기 고령층이 다수 참여하는 창업형 일자리의 경우, 상대적으로 초졸 이하의 저학력 비중도 높고, 고졸이상의 비중도 상대적으로 적은 것으로 나타난다. 반면, 민간형 노인일자리사업의 경우, 4대보험가입사업장을 전제로 취업이 이루어지기 때문에 고용보험, 건강보험 가입율이 앞서 살펴본 일반 임금 고령근로자에 비해 높게 나타난다. 시니어인턴십 참여자의 경우 참여자 모두 고용보험가입이 이루어지기 때문에 그 비중이 상대적으로 높게 나타난다고 볼 수 있다.

이어서 민간형 노인일자리사업에 대한 욕구, 은퇴 후 재취업 일자리에 대한 욕구를 검토한 결과, 고령자에게 적합한 일자리에 대한 인식과 정책적 지원에 대한 욕구가 매우 다양하게 제시되었다. 특히, 노년기에도 건강을 유지하면서 지속적으로 할 수 있는 일자리가 더 많이, 더 다양하게 확보되어야 한다는 욕구가 반복적으로 제시되었다. 더불어, 생애경력이나 전문성을 활용할 수 있는 일

자리를 확보하기 위한 정부의 노력을 당부하는 의견이 제시되었다. 이와 관련하여 기업에서 더 많은 고령자를 채용할 수 있도록 정부에서 유인기제를 강화할 필요가 있다는 의견이 다수 제시되었다.

한편, 현행 노인일자리사업이 신체적, 정신적 건강 개선에 상당히 효과적이라는 것을 확인할 수 있었다. 일을 지속하기 위해서는 건강관리가 필수적이라고 생각하는 참여자들이 다수 있었고, 실제로 노인일자리에 계속 참여 하면서 운동을 더욱 열심히 하게 되었다는 의견이 제시되었다. 생애 첫 직장으로 노인일자리에 참여한 여성 참여자의 경우, 일자리를 통해 우울증 완화와 긍정적인 사고를 갖게 되었다는 경험적 사실을 확인하였다. 또한, 스스로 할 수 있는 일이 있고, 하고 싶은 일을 하고 있다는 점에서 노인일자리 참여 전보다 자신감, 자부심이 높아졌고, 사회적 관계(가족(부부, 자녀), 지인) 개선에도 효과적이라는 점을 확인할 수 있었다. 이러한 조사결과는 민간형 노인일자리가 소득 보충을 위한 경제적 수단으로써 의미를 넘어서 건강하고 활기찬 노년기를 영위할 수 있도록 지원하는 노인복지정책으로써 상당히 의미가 있음을 시사한다.

제2절 정책방향 및 추진과제 제언

이상의 연구결과를 토대로 보다 구체적인 발전방향과 과제를 제언하고자 한다. 아래 그림은 노동환경변화에 대응하기 위한 민간형 노인일자리사업의 정책방향과 추진과제를 정리한 것이다.

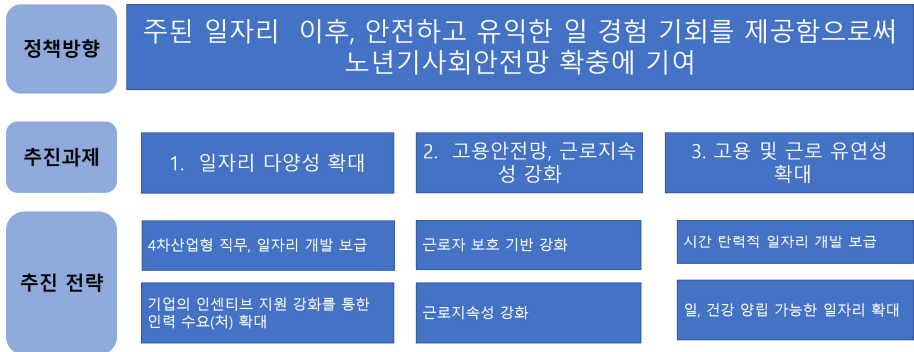


그림 8-1 | 민간형 노인일자리 정책방향 및 추진과제

1. 정책방향

향후 정책환경변화와 정책대상의 변화에 대응하기 위해서는 민간형 노인일자리사업의 정책 목표와 정책 방향에 대한 제고가 선행되어야 할 것이다. 민간형 노인일자리사업은 만 60세 이상의 고령층을 정책 대상으로 추진하는 재정지원 일자리사업이다 보니, 일부에서는 참여가능 연령을 기준으로 노인일자리사업과의 유사·중복이 지적되기도 한다(김수린 외, 2020). 인구고령화와 인력의 고령화로 고령층을 위한 일자리사업이 확대되어야 한다는 점에는 이견이 없으나, 신중년적합직무 고용지원, 60세 이상 고령자고용지원금 등과 유사사업이라는 점에서 민간형 노인일자리사업의 정체성에 대한 비판이 지속되고 있는 것이다. 이러한 맥락에서 향후 민간형 노인일자리사업의 발전방안을 논의하기에 앞서, 정책방향에 대한 사회적 합의를 이끌어내기 위한 검토가 선행되어야 할 것이다.

본 연구에서는 ‘법적 정년 은퇴 이후 고령층에게 안전하고 유익한 일 경험의 기회를 제공하여 노년기 삶의 질 향상에 기여할 수 있는 일자리’로 정책목표를 제시하였다. 이는 노동환경변화와 잠재수요층인 고령자 세대의 특성 변화, 민간형 노인일자리사업에 대한 욕구를 종합적으로 반영하여 경험 일자리, 가교일자리 등의 개념을 강조한 것이다.

이러한 정책목표하에 사업추진과제와 전략을 다음과 같이 제시하였다.

2. 추진과제 및 전략

1) 취업형 일자리 확대 및 직무 다양성 확대 : 4차산업형 일자리 및 교육 활성화

현행 민간형 노인일자리사업은 재취업을 지원하는 형태의 ‘취업형 일자리’와 창업을 지원하는 형태의 ‘창업형 일자리’를 포함한다. 이번 연구결과에서 주된 일자리 은퇴 이후 고령자의 경제활동 특성을 살펴본 결과에 따르면, 대부분이 임금근로자 형태인 취업형 일자리로 재취업하는 비중이 증가하고 있는 것으로 나타난다. 더불어, 기존 자영업으로 경제활동에 참여했던 고령층도 향 임금근로자로 경제활동을 지속하길 희망하는 것으로 확인되었다. 즉, 주된 일자리 은퇴 이후에도 보다 안정적인 소득을 얻을 수 있는 취업형 일자리를 선호하는 비중이 증가하고 있는 것이다. 이러한 고령층의 경제활동 현황은 향후 민간형 노인일자리사업이 취업형 일자리를 중심으로 확대 추진해 나갈 필요성을 시사한다.

또한 노동시장 환경변화와 관련하여 기술혁신과 디지털화로 인해 일자리가 계속해서 생성 또는 소멸되는 현재의 상황에 집중할 필요가 있다. 새로운 기술 역량이 요구되는 현실에 대응할 수 있는 4차산업형 디지털 일자리와 직무개발이 필요하다.

4차산업형 일자리 개발에서 중요한 점은 산업현장 수요를 반영한 실무중심 디지털 교육이 함께 추진되어야 한다는 점이다. 고령자에게 적합한 4차산업형 일자리 개발을 위해서는 노동시장에서 ICT 산업과 기타 산업 전반에 걸쳐 자동화 위험의 수준과 추이에 대한 지속적인 모니터링이 필요하다. 같은 직종이더라도 일터의 성격이나 스킬 활용, 직무의 유연성에 따라 자동화 위험은 상이할 것이다. 따라서 노동시장 단위에서 일터의 스킬 활용과 직무 유연성 추이에 관한 정보를 지속적으로 업데이트하고 교육훈련 참여자나 기업의 인사담당자에게 가치 있는 정보를 제공할 수 있도록 해야 한다. 기존의 직업훈련 정보망이나 고용보험 데이터베이스가 갖는 장점이 있으나 빠르게 변화하는 노동 수요에 대한 업데이트가 느리고 데이터간 연계가 이루어지지 않아 한계가 있으므로 새로운

플랫폼에서 시험적으로 정보의 생성과 업데이트, 제공을 실험해 보는 것도 필요하다. 또한, 민간형 노인일자리 현장에 인공지능, 사물인터넷 등 ICT 기술을 통한 노인친화적 작업환경 개선이 이루어질 수 있도록 디지털 친화 환경을 조성하는 방안도 검토해볼 필요가 있다.

더불어 산업현장 수요를 반영한 실무중심 디지털 교육이 함께 추진되어야 한다. 이번 연구결과 재취업을 희망하는 고령층의 경우 직업교육이나 직업훈련에 대한 참여 의지가 강한 것으로 나타났는데 고령층이 참여할 수 있는 직업훈련이 다양하지 않다는 점과 취업으로 연결되지 않는 한계를 인지하고 있는 것을 알 수 있었다. 이는 디지털 교육 확충에 있어서 재취업으로 연결될 수 있는 실효성 있는 프로그램을 마련하는 것이 무엇보다 중요함을 시사한다.

2) 안전한 근로환경 조성을 위한 지원기반 강화

(1) 현장 안전관리 강화, 고령근로자 건강 관리 강화

신체적 특성 상, 고령인력의 산업재해 위험은 높을 수밖에 없다. 실제로 전체 산업재해자 중 50세 이상이 60%에 육박하고 사고사망자 중에서는 70% 이상이 고령자로 나타난다. 그럼에도 불구하고 민간형 노인일자리 참여노인의 산업안전 및 안전보건관리에 대한 논의가 충분히 이루어지지 못하고 있다. 특히, 2022년부터 시행되는 「중대재해처벌법」에 따라 소규모 사업체의 경우 고령근로자 지속고용 및 신규채용에 대한 기업부담이 가중되고 있어 안전보건관리체계 구축을 위한 대책 마련이 중요한 시점이다. 향후 민간형 노인일자리 양적 확대를 고려할 때, 시장형사업단 작업장을 중심으로 영세 사업장에서 발생할 수 있는 산업재해를 최소화하기 위한 중장기적 대응방안이 마련되어야 할 것이다. 특히, 중앙 정부단위에서는 공통의 교육과정 및 교육프로그램을 개발, 보급하여 체계성 있는 안전관리가 이루어질 수 있도록 노력해야 할 것이다. 다만, 작업장 안전관리에 대한 지원은 예산이 수반되는 문제인 만큼 중장기적인 관점에서 준비가 필요할 것으로 예상된다. 단기적 차원에서는 동종업계, 동일직종에서 산업안전 및 고령근로자 안전관리 사례를 공유 할 수 있도록 정기적인 네트워크의

장을 마련하고, 사례공유 및 확산 기회를 제공한다면 고령인력 고용부담 완화에 도움이 될 수 있을 것이다.

(2) 근로지속, 계속고용에 대한 인센티브 강화

기업에서 고령인력을 지속적, 계속적으로 고용할 수 있도록 유인하기 위해서는 일차적으로 지속고용, 계속고용에 대한 인센티브 확대가 이루어져야 할 것이다. 현재 장기고용유지지원금을 지급하여 18개월 이상 고용기간을 연장/유지하도록 지원하고 있으나, 인센티브 방식의 일회기성 지원금만으로는 지속고용을 유인하는데 한계가 있다. 특히, 본 연구결과 고령인력을 필요로 하는 대부분의 기업은 소규모 사업체로 소정의 인건비라도 정기적인 지원을 필요로 하는데, 기존 제도적 지원으로는 고령인력 고용 6개월 이후 장기고용유지지원금을 지급받는 시점(18개월)까지 인건비 공백 발생하여 계속고용에 어려움을 겪고 있는 것을 확인할 수 있었다.

인건비 부담을 완화하고, 장기고용을 유도하기 위해서는 인건비 지원 공백을 최소화하면서 고용상태를 유지해 나갈 수 있도록 인건비 지원금 단가 및 지원기간에 대한 개선이 필요하다. 다만, 지원내용(기간, 단가 등)에 대한 타당한 기준 마련, 세부적인 적용 방안에 대해서는 다양한 이해관계자간의 사회적 합의가 요구되므로 중장기적인 관점에서 제도 개선에 대한 논의가 이루어질 필요가 있다.

한편으로는, 일자리의 지속가능성을 높이기 위해 사회적 경제영역에서 활성화 될 수 있는 지원책을 적극적으로 모색할 필요가 있다. 현재 일자리 영역은 개념적으로 저소득 장년들이 집중되어 있는 재정지원일자리, 정규 노동시장에 참여하는 일자리, 이 두 영역 사이 중간지점에 있는 고용과 복지가 혼합된 일자리로 구분될 수 있다. 앞으로 민간형 노인일자리사업의 정책방향을 중간지점의 영역을 활성화 하는데 적극적으로 역량을 집중할 필요가 있다.

3) 고용 및 근로 유연성 확대 : 시간 탄력적 일자리 확대

지속적으로 고령인력을 고용할 수 있는 환경조성 차원에서 일하는 방식을 다

양화하여 고령인력을 고용할 수 있도록 사례를 발굴하고, 적극적으로 홍보하여 기업 및 사업체의 인식을 전환할 필요가 있다. 본 연구결과에서 실제로 시간제 근로를 비롯하여 다양한 형태의 근로를 선호하는 중고령자도 증가하고 있는 것을 확인하였다. 또한 남재량 등(2022)의 연구에서는 기업 및 사업체들은 유연한 형태의 근로가 가능할 경우, 고령인력을 활용할 가능성이 커진다는 것을 확인하였다. 이러한 맥락에서 제도 및 운영 규정을 통한 획일적인 일자리 형태를 지향하기 보다는, 워크셰어링, 잡셰어링, 이동 및 재택근무 등 새로운 근로방식을 통해 고령인력을 고용하고 있는 사례를 발굴, 홍보하여 기업의 고령자 고용 부담을 완화해 나가는 노력도 필요할 것으로 보인다.

끝으로, 일자리의 지속가능성을 높이기 위해 사회적 경제영역에서 활성화 될 수 있는 지원책을 적극적으로 모색해야 한다. 현재 일자리 영역은 개념적으로 저소득 장년들이 집중되어 있는 재정지원일자리, 정규 노동시장에 참여하는 일자리, 이 두 영역 사이 중간지점에 있는 고용과 복지가 혼합된 일자리로 구분될 수 있다. 앞으로 민간형 노인일자리사업의 정책방향을 중간지점의 영역을 활성화 하는데 적극적으로 역량을 집중할 필요가 있다.

참고문헌

KOREA LABOR FORCE DEVELOPMENT INSTITUTE FOR THE AGED

- 고상원 (2017), 「4차 산업혁명의 고용효과」, KDI 세미나 발표자료.
- 고용노동부 (2019). 고용형태별근로실태조사.
- 국민연금연구원 (2013). 국민연금 장기재정전망. 국민연금공단.
- 김동규, 김중진, 김한준, 최영순, 최재현 (2018). 4차 산업혁명 미래 일자리 전망. 한국고용정보원.
- 김문정, 박경하, 전병유, 오단이, 유선치, 성경하 (2022). 민간형 노인일자리 지속가능성 강화방안 연구. 한국노인인력개발원.
- 김세움 (2015). 기술진보에 따른 노동시장 변화와 대응. 한국노동연구원.
- 김수린, 배지영, 안서연, 허선영, 김혜인 (2020). 신노년세대를 위한 노인일자리사업 개편 방안 연구. 한국노인인력개발원.
- 김수완, 최종혁 (2018). 노인장기요양과 기술혁신형 사회서비스 가능성과 조건의 탐색. 한국노인복지학회 학술대회 발표자료.
- 김유빈, 김재호 (2015). 고령화 대응 노후소득보장 정책과제. 한국노동연구원.
- 박경하, 김문정, 배지영, 서정희, 정해식, 유선치, 오혜인 (2022). 제3차(2023~2027) 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 종합계획 수립 연구. 한국노인인력개발원.
- 박경하, 서정희, 유병선, 김문정, 박병현, 조광자, 박준혁 (2021). 위드코로나 시대에 대응한 새로운 노인일자리 정책방향 연구. 한국노인인력개발원.
- 보건복지부, 한국노인인력개발원 (2018). 2018~2022년 노인일자리 종합계획 수립.
- 보건복지부, 한국노인인력개발원 (2023). 제3차 노인일자리 및 사회활동 지원 종합계획 (2023~2027).
- 보건복지부, 한국노인인력개발원 (2023). 2023년 고령자친화기업 운영안내.
- 보건복지부, 한국노인인력개발원 (2023). 2023년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영 안내.
- 보건복지부, 한국노인인력개발원 (2023). 2023년 시니어인턴십 운영안내.

- 손병돈, 이원진, 한경훈 (2019). 노인일자리가 노인빈곤 완화에 미치는 영향 연구. 한국노인인력개발원.
- 오상호, 김희성, 조임영, 박수경 (2020). 플랫폼노동 관련 해외 입법동향 분석과 정책과제. 국회입법조사처.
- 오호영 (2017). 제4차 산업혁명에 따른 취약계층 및 전공별 영향. KRIVET Issue brief-2017년, 123호, 한국직업능력개발원.
- 이금룡 (2016). 노인사회참여정책 현황과 과제. 보건복지포럼, 239, 60-69.
- 이시균 외 (2019). 2019-2029 중장기인력수급 전망. 한국고용정보원.
- 장지연 (2020). 플랫폼 노동자의 규모와 특징. 고용·노동브리프 제104호(2020-11). 한국노동연구원.
- 정진호, 허재준, 금재호, 남성일, 이승욱, 최강식, 박가열 (2016). 일의 미래와 노동시장 전략연구. 한국노동연구원.
- 조준모, 금재호, 정예성, 정덕성 (2018). 노동시장 환경변화에 따른 노인일자리 창출방안 연구. 한국노인인력개발원.
- 최강식, 조운애 (2013). 숙련편향적 기술진보와 고용. 산업연구원.
- 통계청. 경제활동인구조사 고령층부가조사 각 연도(2013~2023.5월)
- 통계청 (2019). 인구통계로 본 대한민국 인구의 미래.
- 통계청 (2019b). 2019년 장래인구특별추계를 반영한 내외국인 인구전망 : 2017~2040년.
- 통계청 (2022). 장래인구추계(2022~2072).
- 통계청 (2023). 경제활동인구조사 청년층 부가조사(2023년 5월).
- 황남희 (2016). 노후소득보장정책의 현황과 과제. 보건복지포럼 회화대회 논문집, 239, 499-500.
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis. OECD Social, Employment, and Migration Working Papers.
- Citi. (2016). Technology at work 2.0. Citigroup.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). The Future of Employment: How susceptible are Jobs to Computerization?. Oxford Martin School.
- Nedelkoska, L., and G. Quintini. (2018), Automation, Skills Use and Training.

OECD Social, Employment and Migration Working Papers(No. 202).

OECD (2017). Future of Work and Skills. Paper presented at the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group.

World Economic Forum (2016). Future of Jobs. Geneva: World Economic Forum.

노동환경변화에 따른 민간형 노인일자리 발전 방안

발 행 일 | 2023년 12월 인쇄

2023년 12월 발행

발 행 인 | 김 미 곤

발 행 처 | 한국노인인력개발원

주 소 | 서울시 중구 세종대로17 한국노인인력개발원 연구조사부

전 화 | 1566-0151

인 쇄 처 | (주)케이에스센세이션 02)761-0031

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

노동환경변화에 따른 민간형 노인일자리 발전 방안