

정책자료  
2024-08

# 고령 저소득 노동 실태와 정책 대응

이승호 · 박혁 · 양난주 · 김기태 · 조영민

한국노동연구원



# 목 차

|                                                        |               |
|--------------------------------------------------------|---------------|
| 요 약 .....                                              | i             |
| 제1장 서 론 .....                                          | (이승호) ..... 1 |
| 제1절 연구 배경 .....                                        | 1             |
| 제2절 연구 구성 .....                                        | 5             |
| 제2장 고령 저소득 노동 실태와 진입 경로 분석<br>..... (이승호 · 박혁) .....   | 6             |
| 제1절 머리말 .....                                          | 6             |
| 제2절 고령 저소득 취업자 특성 분석 .....                             | 11            |
| 1. 고령 노동시장 현황과 일자리 특성 .....                            | 12            |
| 2. 고령 저임금 근로자 현황 .....                                 | 22            |
| 3. 사회서비스 분야 고령 저임금 일자리 특성 .....                        | 30            |
| 제3절 고령자의 저소득 일자리 진입 경로 .....                           | 41            |
| 1. 분석자료 및 방법 .....                                     | 41            |
| 2. 고령기 노동소득 변화 유형 .....                                | 43            |
| 3. 60대 저소득 취업자의 유형별 특성 .....                           | 49            |
| 제4절 소 결 .....                                          | 57            |
| 제3장 고령 근로자의 재취업 준비 실태와 영향요인<br>..... (조영민 · 이승호) ..... | 60            |
| 제1절 머리말 .....                                          | 60            |

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| 제2절 연구방법 .....                  | 63  |
| 1. 실태조사 개요 .....                | 63  |
| 2. 분석방법 및 변수 측정 .....           | 64  |
| 제3절 50대 초반 근로자의 재취업 준비 실태 ..... | 65  |
| 1. 응답자 특성 .....                 | 65  |
| 2. 50대 초반 근로자의 재취업 인식 현황 .....  | 69  |
| 3. 50대 초반 근로자의 재취업 준비 현황 .....  | 80  |
| 제4절 고령자 재취업 준비 관련 심층 분석 .....   | 95  |
| 1. 재취업 기대와 재취업 준비의 관계 .....     | 95  |
| 2. 고령자 재취업 준비의 영향요인 .....       | 96  |
| 3. 고령자 재취업 준비와 재취업 일자리 전망 ..... | 98  |
| 제5절 소 결 .....                   | 100 |

## 제4장 사회서비스 분야 고령 저임금 일자리 현황과 개선과제 ..... (양난주) ..... 103

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| 제1절 들어가며 .....                      | 103 |
| 제2절 사회서비스 일자리의 제도적 특성 .....         | 105 |
| 1. 노인장기요양서비스 .....                  | 106 |
| 2. 노인맞춤돌봄서비스 .....                  | 112 |
| 3. 장애인활동지원서비스 .....                 | 115 |
| 제3절 사회서비스 고령자 일자리 현황 .....          | 119 |
| 1. 사회서비스 고용의 유형화 .....              | 119 |
| 2. 고령자 고용 유형별 특성 : 장기요양 요양보호사 ..... | 122 |
| 3. 고령자 고용 유형별 특성 : 생활지원사 .....      | 131 |
| 제4절 방문요양 고령자 일자리 개선과제 .....         | 140 |
| 1. 연구 설계 .....                      | 140 |
| 2. 분석 결과 .....                      | 143 |
| 제5절 소 결 .....                       | 155 |

|                                        |     |
|----------------------------------------|-----|
| 제5장 독일의 고령 저소득 노동자 정책 사례 연구 … (김기태) …… | 158 |
| 제1절 서 론 ……                             | 158 |
| 제2절 고령자 파트타임 노동(Altersteilzeit) ……     | 161 |
| 1. 개념 및 제도 운영 방식 ……                    | 161 |
| 2. 제도의 도입 및 변화 ……                      | 165 |
| 3. 고령자 파트타임 노동제도의 효과 ……                | 173 |
| 제3절 독일의 미니잡 및 미디잡 ……                   | 177 |
| 1. 미니잡 개념 및 제도 운영 방식 ……                | 177 |
| 2. 미디잡 개념 및 제도 운영 방식 ……                | 182 |
| 3. 고령 노동자의 저임금 노동 현황 ……                | 186 |
| 4. 미니잡·미디잡 제도의 효과 ……                   | 190 |
| 제4절 소 결 ……                             | 193 |
| 제6장 결 론 …… (이승호) ……                    | 198 |
| 제1절 요 약 ……                             | 198 |
| 제2절 정책 함의 ……                           | 204 |
| 참고문헌 ……                                | 209 |
| [부록] 퇴직급여 및 노후 준비 실태조사 설문지 ……          | 218 |

## 표 목 차

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| 〈표 2- 1〉 성 · 연령별 경제활동참가율, 실업률, 비경제활동인구 수<br>현황(2019, 2023) .....              | 12 |
| 〈표 2- 2〉 성 · 연령별 전체 임금근로자 수 추이(2019~2024) .....                               | 14 |
| 〈표 2- 3〉 성 · 연령별 정규직 임금근로자 수 추이(2019~2024) .....                              | 15 |
| 〈표 2- 4〉 성 · 연령별 비정규직 임금근로자 수 추이(2019~2024) .....                             | 16 |
| 〈표 2- 5〉 성 · 연령별 전체 임금근로자 증감률 추이(2020~2024) .....                             | 18 |
| 〈표 2- 6〉 성 · 연령별 정규직 임금근로자 증감률 추이(2020~2024) .....                            | 18 |
| 〈표 2- 7〉 성 · 연령별 비정규직 임금근로자 증감률 추이(2020~2024) .....                           | 19 |
| 〈표 2- 8〉 저임금 근로자의 비중 추이(2013~2023) .....                                      | 23 |
| 〈표 2- 9〉 보건사회복지서비스업 저임금 근로자의 성별 비중 추이<br>(2013, 2018, 2021, 2023) .....       | 25 |
| 〈표 2-10〉 보건사회복지서비스업과 그 외 산업 고령 근로자의 성별<br>월평균임금(2013, 2018, 2020, 2023) ..... | 29 |
| 〈표 2-11〉 저임금 근로자 수 : 전 산업, 복지 · 돌봄서비스 산업,<br>돌봄서비스 산업(2018~2023) .....        | 32 |
| 〈표 2-12〉 저임금 근로자 비중 : 전 산업, 복지 · 돌봄서비스 산업,<br>돌봄서비스 산업) (2018~2023) .....     | 33 |
| 〈표 2-13〉 전 산업 저임금 근로자의 연령대별 남녀 취업 비중 .....                                    | 35 |
| 〈표 2-14〉 저임금 근로자-복지 · 돌봄 서비스 산업 연령대별 남녀<br>취업자 비중 .....                       | 36 |
| 〈표 2-15〉 산업 연령대별 종사상 지위 분포(2018, 2020, 2023) .....                            | 37 |
| 〈표 2-16〉 저임금 근로자의 산업유형별 임금 및 근로시간 현황(2018) .....                              | 38 |
| 〈표 2-17〉 저임금 근로자의 산업유형별 임금 및 근로시간 현황(2020) .....                              | 39 |
| 〈표 2-18〉 저임금 근로자의 산업유형별 임금 및 근로시간 현황(2023) .....                              | 40 |
| 〈표 2-19〉 저소득 일자리 진입경로 분석대상 출생 코호트 특성 .....                                    | 42 |

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| 〈표 2-20〉 연령대별 노동소득 지위 분포 변화 .....            | 43 |
| 〈표 2-21〉 정년 후 저소득 취업자의 노동소득 변화 추이 유형 .....   | 47 |
| 〈표 2-22〉 정년 후 저소득 취업자 비중 및 진입경로별 비중 .....    | 48 |
| 〈표 2-23〉 정년 후 저소득 취업자의 진입경로별 인구사회적 특성 .....  | 50 |
| 〈표 2-24〉 저소득 일자리 미경험 고령자의 유형별 인구사회적 특성 ..... | 50 |
| 〈표 2-25〉 정년 후 저소득 취업자의 진입경로별 고용률 변화 .....    | 53 |
| 〈표 2-26〉 정년 후 저소득 취업자의 진입경로별 일자리 특성 .....    | 56 |

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| 〈표 3- 1〉 실태조사 응답자의 인구사회적 특성 .....                        | 66 |
| 〈표 3- 2〉 실태조사 응답자의 노동시장 특성 .....                         | 68 |
| 〈표 3- 3〉 재취업 의향 비중 및 재취업을 희망하지 않는 이유 .....               | 70 |
| 〈표 3- 4〉 희망하는 재취업 일자리 특성 : 유형 및 희망소득(N=1,052) ....       | 71 |
| 〈표 3- 5〉 인구사회적 요인에 따른 재취업 의향 .....                       | 72 |
| 〈표 3- 6〉 현재 일자리 특성에 따른 재취업 의향 .....                      | 74 |
| 〈표 3- 7〉 인구사회적 요인에 따른 희망 재취업 일자리 유형 .....                | 76 |
| 〈표 3- 8〉 현재 일자리 특성에 따른 희망 재취업 일자리 유형 .....               | 78 |
| 〈표 3- 9〉 재취업 준비 현황 .....                                 | 81 |
| 〈표 3-10〉 현재 일자리 특성에 따른 재취업 준비계획(1순위) .....               | 86 |
| 〈표 3-11〉 인구사회적 요인에 따른 과거 재취업 준비 경험(1순위) .....            | 90 |
| 〈표 3-12〉 현재 일자리 특성에 따른 과거 재취업 준비 경험(1순위) .....           | 91 |
| 〈표 3-13〉 은퇴 후 필요 소득액과 예상 연금액 차이에 따른 은퇴 계획 ....           | 93 |
| 〈표 3-14〉 재취업 준비 하위집단의 노후 계획 특성 .....                     | 94 |
| 〈표 3-15〉 재취업 인식과 재취업 준비로 구분한 하위집단 분포 .....               | 95 |
| 〈표 3-16〉 다항로지스틱 회귀분석 : 재취업 준비 영향요인 .....                 | 97 |
| 〈표 3-17〉 로지스틱 회귀분석 : 재취업 준비와 이후 재취업 전망<br>(하향이동=1) ..... | 99 |

|                                              |     |
|----------------------------------------------|-----|
| 〈표 4- 1〉 돌봄 부문 직업별 종사자 수 변화(2011~2021) ..... | 104 |
| 〈표 4- 2〉 노인맞춤돌봄서비스 수행기관(2023) .....          | 113 |
| 〈표 4- 3〉 노인맞춤돌봄서비스 현황(2022) .....            | 113 |

|                                                          |     |
|----------------------------------------------------------|-----|
| 〈표 4- 4〉 노인맞춤돌봄서비스 현황(2024) .....                        | 114 |
| 〈표 4- 5〉 장애인활동지원사 연령별 인원(2022) .....                     | 118 |
| 〈표 4- 6〉 사회서비스 고용 유형화 .....                              | 120 |
| 〈표 4- 7〉 2022년 장기요양실태조사 요양보호사 기초통계 .....                 | 123 |
| 〈표 4- 8〉 장기요양 급여유형별 고용 특성 비교 .....                       | 128 |
| 〈표 4- 9〉 요양보호사 인식 조사 결과 .....                            | 130 |
| 〈표 4-10〉 노인맞춤돌봄 생활지원사 심층면접조사 연구참여자 특성 ....               | 132 |
| 〈표 4-11〉 장기요양 재가센터 기관장 심층면접조사 연구참여자 특성 ...               | 142 |
|                                                          |     |
| 〈표 5- 1〉 미니잡과 미디잡 적용 소득 구간 변화 추이 .....                   | 185 |
| 〈표 5- 2〉 미니잡과 미디잡 제도의 효과 분석 결과 .....                     | 190 |
| 〈표 5- 3〉 미디잡에서 사회보험 기여금 지원 대상 인구 및 지원액<br>소득분위별 분포 ..... | 191 |



## 그림목차

|                                                                                 |     |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----|
| [그림 2-1] 성·연령별 경제활동참가율, 실업률, 비경제활동인구 수<br>현황(2019, 2023) .....                  | 13  |
| [그림 2-2] 성·연령별 정규직-비정규직 임금근로자 수 추이<br>(2019~2024) .....                         | 17  |
| [그림 2-3] 성·연령별 임금근로자 및 정규직-비정규직 증감률 추이<br>(2020~2024) .....                     | 20  |
| [그림 2-4] 성·연령별 정규직-비정규직 증감률 추이(2020~2024) .....                                 | 21  |
| [그림 2-5] 보건사회복지서비스업 저임금 근로자의 비중 추이<br>(2013, 2018, 2021, 2023) .....            | 27  |
| [그림 2-6] 보건사회복지서비스업과 그 외 산업의 저임금 근로자의<br>성별 비중 추이(2013, 2018, 2021, 2023) ..... | 28  |
| [그림 2-7] 저임금 근로자 수 및 비중 추이(2018, 2020, 2021, 2023) .....                        | 34  |
| [그림 2-8] 57~64세 고령자의 노동소득 변화 추이 유형화 .....                                       | 44  |
| [그림 2-9] 정년 후 저소득 취업자의 진입경로별 근로조건 .....                                         | 53  |
| <br>[그림 3-1] 고령자의 직업능력개발훈련 참여율 변화 추이(2017~2024) .....                           | 62  |
| [그림 3-2] 인구사회적 요인에 따른 향후 재취업 준비활동계획(1순위) .....                                  | 84  |
| <br>[그림 4-1] 노인장기요양 이용자 추이(2008~2023) .....                                     | 107 |
| [그림 4-2] 노인장기요양기관 증가 추이(2008~2023) .....                                        | 107 |
| [그림 4-3] 노인장기요양 요양보호사 증가 추이(2008~2023) .....                                    | 108 |
| [그림 4-4] 연령별 장기요양 근무 요양보호사 수(2021) .....                                        | 110 |
| [그림 4-5] 장애인활동지원 수급자 추이(2011~2022) .....                                        | 116 |
| [그림 4-6] 장애인활동지원기관과 활동보조기관 추이(2011~2022) .....                                  | 116 |
| [그림 4-7] 장애인활동지원사 추이(2011~2022) .....                                           | 117 |

|                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------|-----|
| [그림 5- 1] 유로 지역의 연령 및 성별 2000~2019년 경제활동참가<br>비율 변화 추이 1 .....     | 159 |
| [그림 5- 2] 유로 지역의 연령 및 성별 2000~2019년 경제활동참가<br>비율 변화 추이 2 .....     | 159 |
| [그림 5- 3] 1970~2010년대 남성(위), 여성(아래)의 연령별 경제활동<br>참가비율 .....        | 167 |
| [그림 5- 4] 고령자 파트타임 노동제도 적용 인구 .....                                | 170 |
| [그림 5- 5] 1943~1954년생 코호트 남녀 인구의 연금 수급 유형 .....                    | 171 |
| [그림 5- 6] 1943~1954년생 코호트 남녀 인구의 평균 은퇴 연령 .....                    | 173 |
| [그림 5- 7] 고령자 파트타임 노동제도가 지역별 · 성별 고용기간(위)<br>및 실업(아래)에 미친 영향 ..... | 174 |
| [그림 5- 8] 독일과 한국의 국민부담률 수준 .....                                   | 180 |
| [그림 5- 9] 미디잡 도입에 따른 세후 소득 변화 추이 .....                             | 182 |
| [그림 5-10] 미디잡에서 월소득에 따른 사회보험 기여금 변화 .....                          | 184 |
| [그림 5-11] 미니잡 종사 인구 변화 추이 .....                                    | 186 |
| [그림 5-12] 부업 미니잡 증가 추세 및 인구 구성 비율 변화 추이 .....                      | 188 |
| [그림 5-13] 65세 이상 인구의 연령대별 미니잡 취업 변화 추이 .....                       | 189 |
| [그림 5-14] 미디잡 도입 및 개편 이후에도 지속되는 ‘미니잡 함정’ 현황 ..                     | 193 |
| [그림 5-15] 독일과 한국의 연령대별 고용률 변화 추이 .....                             | 196 |

## 요 약

### 1. 서론

이 연구는 저소득 고령 취업자 현황과 고령기에 저소득으로 진입하는 경로를 정리하고, 고령자의 취업역량을 향상하기 위한 직업훈련 확대 가능성을 논의한다. 고령 저임금 근로자 비중이 높은 사회서비스 분야 종사자의 처우 개선방안을 검토한 후, 고령 근로자의 점진적 은퇴를 지원하는 독일의 정책 사례를 살펴본 뒤, 한국의 고령 노동시장에 주는 정책적 함의를 제시한다.

### 2. 고령 저소득 노동 실태와 진입 경로 분석

제2장에서는 생애과정의 고령기 중에서 정년 전 시점부터 노령연금 수급개시연령 이후 시기까지를 중심으로, 고령 노동시장 및 고령 저소득 취업자, 사회서비스 분야 고령 근로자의 현황과 변화 추이를 정리하고, 고령 저소득 취업자가 저소득 일자리에 진입하는 주요 경로와 경로별 특성 차이를 비교하였다.

먼저, 고령 노동시장 현황 분석에서는 고령 근로자의 규모와 일자리 질을 살펴보았다. 코로나19 확산 시기에 다른 연령대에서는 고용이 감소했지만, 고령 근로자 규모는 증가 추이를 보였다. 특히 60세 이상 여성 근로자 규모가 2020~2024년 모든 기간에 걸쳐 지속적으로 증가하였다. 생애 주된 일자리에서는 정규직 비중이 높게 나타나지만, 노동시장에서 은퇴하는 과정에서 비정규직 일자리의 비중이 크게 증가하였다. 근로형태, 종사상 지위, 임금 및 근로시간 특성 측면에서, 고령 근로자의 일자리 질은 중장년층보다 낮은 수준을 보였고, 특히 여성 고령 근로자

가 종사하는 일자리의 질이 열악한 것으로 나타났다.

저임금 고령 근로자 비중은 전체 연령대에서 20% 남짓한 수준을 유지했지만, 고령 근로자 중에서는 30~33% 수준으로 높았다. 저임금 고령 근로자 내에서는 남성 대비 여성 근로자 비중이 2배 가까이 높게 나타났다. 고령자 노동공급이 가속되고 있는 사회서비스 분야의 경우에서 여성 근로자의 일자리가 남성보다 열악한 수준이었다. 다만, 최근 들어 복지 및 돌봄 서비스 영역에서 일하는 남성 근로자 규모가 증가하고 있으며, 이 분야에 종사하는 남성 근로자의 일자리 질이 저하 추이를 보이는 것으로 확인되었다.

다음으로, 고령 저소득 취업자가 저소득 일자리에 진입하는 경로 분석에서는 60대 저소득 취업자의 51.4%는 50대 후반부터 저소득 일자리 지위를 지속하였고, 19.3%는 저소득 일자리를 통해 노동시장에 (재)진입했으며, 22.6%는 중소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행을, 6.7%는 고소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행한 것으로 나타났다. 여성 및 저학력의 저소득 취업자는 50대부터 저소득 일자리 취업을 지속하거나, 저소득 일자리로 노동시장에 재진입하는 비중이 높은 반면, 남성 및 고학력의 저소득 취업자는 중소득 일자리나 고소득 일자리에 종사하다가 저소득 일자리로 이행하는 비중이 높았다. 저소득 취업자 지위를 유지하는 경로와 노동시장에 재진입한 경로의 고령자는 상대적으로 가구주 비중이 낮았고, 고소득 일자리에서 이행한 경로를 제외한 저소득 취업 고령자 집단은 57~64세 기간 동안, 가구규모가 감소하고, 1~2인 가구 비중이 큰 폭으로 증가하는 변화를 보였다.

저소득 취업자 지위를 유지하는 경로와 노동시장 진입 경로의 저소득 취업자는, 주 40시간 정도의 근로시간에도 월 노동소득이 110만~120만 원 수준에 그치는 것으로 나타났다. 반면, 중소득 일자리와 고소득 일자리 취업자는 저소득 일자리에 진입한 뒤에도 월 노동소득이 150만 원 이상을 유지했다. 60대 중반 시점에 저소득 일자리에 종사하고 있다는 점은 비슷했지만, 저소득 유지 경로와 노동시장 재진입 경로에 속한 집단과 중소득 및 고소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행한 집단은 일자

리 특성과 업종 및 직종 분포에서 상당한 차이를 보였다.

정부는 고령자 고용을 활성화하기 위해 다양한 정책을 추진하고 있다. 최근에는 주된 일자리에서의 고용기간 연장을 논의하는 사회적 대화에 대한 사회적 관심이 높다. 장기적인 인구구조 변화, 정년과 노령연금 수급개시연령 사이의 간격 등을 고려하면, 주된 일자리에서의 고용기간 연장은 필요한 정책임에 틀림없다. 하지만 고령 근로자 중에서는 정년 전에 주된 일자리에서 이탈했거나, 생애과정에서 주된 일자리를 경험하지 않은 비중도 적지 않다. 이 집단은 경제적으로 더 열악한 취약 집단이지만, 정년연장과 같은 주된 일자리 중심 정책의 대상에서 배제될 수밖에 없다. 정년 이후 사회서비스 분야를 비롯한 저소득 일자리에서 종사하는 다수의 고령자 집단도 마찬가지다. 주된 일자리의 고용기간 연장에 대한 관심과 함께, 노동시장 취약집단에 속한 고령자의 일자리 질을 높이기 위한 정책 대안을 같이 고민할 필요가 있다.

### 3. 고령 근로자의 재취업 준비 실태와 영향요인

제3장에서는 50대 초반 근로자를 대상으로 진행한 실태조사에 기초하여, 고령 근로자의 재취업 준비 실태를 살펴보고, 재취업 준비에 영향을 미치는 요인을 분석하였다.

재취업 인식 현황 분석에서는 재취업을 원하지만 성공할 가능성이 낮다고 생각하는 집단과 건강, 질병, 가족 돌봄 등의 이유로 일을 하지 못하는 집단의 합계가 전체 분석대상의 1/4에 달했다. 현재 일자리 특성에서는 근로기간이 짧고 월 평균임금이 낮은 근로자일수록 재취업 의향이 높았다. 재취업 희망 일자리 유형에서는 저학력이나 저소득 근로자들이 정규직 상향 이동이나 수평 이동을 희망하였다. 현재 일자리의 규모가 작고 근속기간이 짧으며 임금이 낮을수록 정규직 상향 이동이나 수평 이동을 희망하는 비율이 높았다. 저학력, 저소득, 저임금 근로자들이 재취업 일자리에서 현재보다 더 나은 임금과 직업적 지위를 원하는 경향을 나타낸 것으로, 해당 집단에 대한 재취업 준비와 계획이 필요함을 시사

한다.

재취업 준비 현황 분석에서는, 재취업 준비 계획에서 많은 근로자들이 준비할 계획이 없다고 응답한 이유로 ‘취업 역량이 충분하다’는 인식이 많았다. 준비 계획이 있다고 응답한 경우, 주로 개인 차원이나 정부 차원의 준비를 계획했으며, 회사 차원 준비는 낮은 비율이었다. 이전까지 해온 재취업 준비 경험을 보면, 약 60% 이상의 근로자가 재취업 준비를 한 적이 없다고 응답했다. 재취업 준비를 했다는 근로자들의 대부분은 개인 차원의 준비에 머물렀고, 기업이나 정부 지원을 통한 준비는 적었다. 상대적으로 여성, 저학력, 저소득 근로자들은 정부 지원을 통한 교육과 훈련 준비 경험이 많았다. 저임금 근로자들은 ‘취업 역량이 충분하다’는 응답이 가장 적었고, ‘재취업 준비의 필요성은 크지만 계획이 없다’는 응답이 가장 많았다. 이들은 개인 차원보다 정부나 기업의 지원을 통한 준비를 희망하였다. 기업규모가 작고, 근속기간이 짧고, 평균임금이 낮은 근로자들은 현재 일자리에서의 숙련도 향상을 통한 재취업 준비를 해왔다는 응답 비율이 낮았고, 정부나 기업을 통한 준비 경험이 상대적으로 많았다.

재취업 기대와 재취업 준비의 관계를 분석한 결과에서는 정규직 상하이동이나 수평 이동을 희망하는 근로자들의 경우 재취업 준비 없이 퇴직하는 집단에 속할 확률이 높게 나타났으며, 재취업 필요성에 대한 인식에 비해 실제로 준비하는 비중은 다소 낮은 편이었다.

노후소득 준비와 은퇴 계획 연령의 관계에서는 노동시장의 은퇴 시점과 현재 일자리 퇴직 시점 간의 차이가 큰 집단, 은퇴 후 필요소득 대비 예상 연금액이 부족한 집단, 60세 이전에 현재 일자리에서 퇴직하는 집단은 다른 집단에 비해 재취업 준비 필요성이 높지만, 재취업에 대한 준비 없이 퇴직하는 집단에 속할 가능성이 더 높게 나타났다.

다항로지스틱 회귀분석으로 재취업 준비의 영향 요인을 분석한 결과, 재취업 준비의 주요 영향 요인으로서는 현재 일자리의 직종, 업종, 근로기간 등이 확인되었다. 특히, 은퇴 후 노후 소득이 충분하지 않거나 현재 일자리 퇴직 이후에도 노동시장에 남아있을 계획인 집단은, 재취업 준

비를 해와서 더 하지 않을 집단에 비해 다른 하위집단(재취업 준비를 안 해왔고 앞으로 할 집단 혹은 재취업 준비 없이 퇴직 집단)에 속할 가능성이 높았다.

마지막으로 로지스틱 회귀분석을 통해 재취업 준비와 이후 일자리 전망 간의 관계를 분석하였다. 재취업 준비를 해와서 앞으로 하지 않을 집단에 비해 준비를 해왔지만 더 할 집단, 재취업 준비 없이 퇴직할 집단이 재취업 하향 이동(정규직 하향, 계약직 전일제, 계약직 시간제/기타)의 가능성이 더 높은 것으로 나타났다.

이상의 분석결과는 재취업 준비 필요성이 높은 노동시장 취약집단에서 실제 재취업 준비가 부족한 경향을 보여준다. 특히, 정부 지원 직업훈련에 비해 개인적 준비와 기업을 통해 준비하는 비중이 낮았다. 주된 일자리 이후 재취업 일자리에서의 하향 이동 비중을 줄이기 위해서는, 정부 지원의 재취업 준비 확대 외에도 기업과 개인 차원의 직업훈련이 같이 체계적으로 제공될 필요가 있다.

#### 4. 사회서비스 분야 고령 저임금 일자리 현황과 개선과제

제4장에서는 정부 사업에 의해 만들어지는 사회서비스 분야의 고령 저임금 일자리를 분석하고 개선방안을 모색하였다. 사회서비스 가운데 성인돌봄 분야는 이용자와 종사자 규모가 가장 확대된 영역이며, 특히 중고령 근로자가 집중되어 있다. 성인돌봄 분야의 대표적인 사회서비스 제도는 노인장기요양보험제도, 노인맞춤돌봄사업 그리고 장애인활동지원사업이고, 각 사업의 제공인력은 요양보호사, 생활지원사, 장애인활동지원사이다.

노인장기요양보험제도에는 2023년 기준 6,269개 입소시설과 22,097개 재가요양기관에 61만 69명의 요양보호사가 취업하여 약 99만 이용자에게 서비스를 제공하고 있다. 요양보호사의 절반 이상이 60대 근로자이고, 50대와 합하면 전체의 약 80%를 차지한다. 노인맞춤돌봄사업에는 665개 제공기관에 고용된 생활지원사 31,419명이 약 51.4만 명의 이

용자를 담당하고 있는데, 55세 이상이 약 60%를 차지한다. 장애인활동지원서비스는 약 14만 명의 이용자와 10만 명의 활동지원사가 있는데 50~60대 근로자가 전체의 73.3%를 차지한다.

사회서비스 분야의 고령 일자리는 전일제 고용, 시간제 고용, 호출형 시간제 고용으로 나눌 수 있다. 전일제 고용은 노인장기요양제도에서 요양시설이나 주·야간보호와 같은 시설형 서비스 일자리, 시간제 고용은 하루 5시간 근로, 월 급여 128.5만 원 내외로 계약하는 노인맞춤돌봄의 생활지원사 일자리, 호출형 시간제 고용은 방문요양이나 방문목욕, 장애인활동지원 등 방문형 서비스 일자리에서 관측된다.

사회서비스 일자리의 임금수준은 최저임금 기준에 맞춰져 있어서, 전일제 고용이라도 해도 월 급여는 200만 원 전후에서 형성되고, 호출형 시간제 고용은 일하는 시간에 따라 차이는 있지만 평균 근무시간이 전일제 고용의 절반 수준이라 임금 역시 100만 원 전후로 낮다. 요양보호사의 28.5%만이 현재 임금수준에 만족하고, 근무시간에 만족하는 비중도 44.7% 수준에 그쳤다. 처우개선을 위한 과제로는 임금수준 향상(66.2%)과 법정수당, 휴게·근로시간 보장(18.8%)을 우선순위로 꼽았다.

5시간 시간제 일자리인 생활지원사의 경우, 임금수준에 대한 만족은 낮았지만, 하루 5시간 근무방식에 대한 만족은 높은 편이었다. 그 밖에도 경쟁시장이 아니라 권역별 지정제 방식, 지자체의 책임성이 장기요양 시장에 비해 높다는 점, 이용자의 구매방식이 아니라는 점, 직접서비스가 아니라는 업무 특성 등에 대해 대체로 만족을 표했고, 요양보호사 자격증을 가지고 하는 직업이지만 생활지원사와 요양보호사는 다르다는 점을 크게 강조했다.

고령 저임금 고용의 개선과제를 도출하기 위해 고용의 질이 가장 낮은 방문요양 분야의 서비스 제공기관장 대상 FGI를 실시하였다. 방문요양 분야 고령자 고용의 질적 개선을 위해서는 기본근로시간과 기본급여를 도입하여 고용과 소득의 안정성을 강화하고, 이용자의 입원이나 사망, 변심 등의 사유로 인한 비자발적 휴업에 대한 보상제도가 도입되어야 하며, 포괄수가 방식의 방문요양 업무 범위를 구체적으로 분화할 필



요가 있음을 제기하였다. 덧붙여서, 수급자에 의한 성희롱, 부당요구 등을 제재하는 방안이 마련되어야 하고, 요양보호사를 고용한 서비스 제공기관이 고용 주체로서 노동자를 보호해야 함을 강조하였다.

## 5. 독일의 고령 저소득 노동자 정책 사례 연구

제5장에서는 고령 저소득 노동자를 위한 정책으로 독일의 고령자 파트타임 노동제도(Altersteilzeit)와 미디잡(midijob) 및 미니잡(minijob)을 살펴보고, 한국 사회에 주는 함의를 논의하였다.

독일은 1980년대부터 고령자 파트타임 노동(Altersteilzeit) 제도를 통해 고령 인구 집단의 점진적 퇴직을 유도했다. 노동자가 55세부터 연금 수급개시연령 전까지 근로시간을 풀타임에서 파트타임으로 단축하면, 정부에서 임금 감소분을 일부 보전해 주는 제도다. 제도의 적용을 받으면 주당 노동시간이 절반으로 줄지만, 사회보험이 적용되는 고용은 지속된다. 고용주는 감소한 급여의 일부를 보충하고, 노동자의 연금보험료를 납부해야 한다. 정부는 2010년까지 제도 참여에 대한 지원금을 지급했으며, 지원 금액은 개별 노동자의 이전 임금의 20% 혹은 연금 기여금의 40% 수준이었다.

이 제도는 도입 초기 실업률 완화를 위해 고령 노동자의 조기퇴직을 유도하는 정책이었으나, 1980년대 후반 이후 조기퇴직 정책이 연금재정을 위협하고, 노동시장에서 숙련 노동이 부족해지는 문제가 지적되었다. 이에 독일 정부는 고령자 파트타임 노동제도에 대한 국가 지원금을 폐지했다. 이후 노동시장 변화, 연금제도 개혁, 고령 집단의 인구학적 특성 변화 등에 따라 제도의 취지는 도입 당시와 반대로 바뀌었다. 현재는 고령 노동자의 노동시장 조기 은퇴를 막고, 근로기간 연장을 유도하는 제도로 변모했다. 단, 2010년 정부 지원금이 폐지된 이후, 제도 참여자 규모가 2009년 67만여 명에서 급격히 감소하여 2015년 이후로는 24만 명 내외에 머물고 있다.

고령자 파트타임 노동제도의 효과를 다룬 실증분석 연구에 의하면,

제도 도입으로 고령 노동자의 고용기간이 연장되었고, 그러한 효과가 남녀 모두에게서 관측되지만, 지역에 따라 효과 정도에 차이가 있었다. 노동시장에서의 조기은퇴 감소로 정부의 예산 지출이 절감되는 긍정적인 효과가 관측되지만, 점진적인 은퇴 과정 확산으로 고령 노동시장 내 불평등이 심화되었다는 비판도 제기되었다.

다음으로 독일의 미니잡과 미디잡 제도를 살펴보았다. 미니잡은 월 538유로 미만의 저임금 일자리 또는 계약 기간이 몇 주, 몇 달 이내로 제한된 단기 일자리를 가리킨다. 미니잡 종사자는 다른 노동자와 똑같이 노동법의 보호를 받고, 법정 최저임금과 휴가에 대한 권리를 가지며, 종사자의 사회보장 기여금 부담이 면제된다. 미니잡의 후한 세제 혜택이 2003년 미디잡의 도입으로 이어졌다. 미니잡과 일반 일자리를 구분하는 기준 소득 부근에서 소득역전이 발생했고, 미니잡 종사자가 기준 소득을 넘어서는 것을 선호하지 않으면서 해당 소득 바로 밑에 노동자가 몰리는 이른바 ‘미니잡 함정’이 나타났기 때문이다. 미디잡은 저소득 노동자의 소득구간별 가처분소득을 평탄화하기 위한 목적으로 도입되었다.

미디잡에도 소득 하한선과 상한선이 있다. 2024년을 기준으로 보면, 미디잡 구간은 월 소득 538~2,000유로이다. 소득 수준에 따라 사회보험 기여금 혜택이 주어지며, 월 소득이 2,000유로를 넘어서면 미디잡에서 제공하는 사회보험 기여금 할인이 사라진다.

2023년 미디잡의 상한 임금구간을 2,000유로로 상향 조정하면서, 미디잡 일자리에 종사하는 노동자 규모는 약 620만 명으로 추정되었다. 사회보험료를 납부하는 전체 노동자의 약 18%에 해당한다. 미디잡 종사자에게 지원되는 정부 보조금은 1인당 월 27유로 수준이고, 미디잡 확대로 인한 사회보험 기금의 연간 수익 손실은 약 20억 유로(약 3조 원)에 이를 것으로 추정된다.

미니잡 종사자 규모도 대체로 증가하는 추세를 보인다. 2003년 6월 약 560만 명이었던 미니잡 종사자의 수는 2023년에는 800만 명에 달한다. 65세 이상 노인 집단으로 한정하면 증가 추이는 더 가파르다. 2000년에는 노인 미니잡 종사자가 48만 명 수준이었지만, 2023년에는 123만

명 규모로 증가했다.

다만, 제도 확대에도 불구하고 미니잡과 미디잡 제도에 대한 정책 효과는 다소 부정적이다. 미디잡은 재분배 정책으로서의 한계에 대한 비판이 제기되고 있고, 미디잡 하한 소득 기준 부근의 미니잡 함정도 아직까지 해소되지 않고 있기 때문이다.

독일 정책 사례의 함의를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 고령자 파트타임 노동과 미니잡·미디잡 모두 제도 도입 초기에 의도한 목적이 있었지만, 급격한 환경 변화로 제도의 취지와 목적이 조정되는 과정을 겪었다. 둘째, 거시 경제 및 노동시장 여건의 변화를 고려한 유연한 제도 운영, 설계 조정이 필요하다. 셋째, 고령 저임금 노동자를 대상으로 하는 제도는 사회보장제도(특히, 공적연금)와의 연계 및 조정이 필요하다. 넷째, 고령자가 희망하는 경우, 노동시장 참여를 지속하기 위한 기제를 제공할 필요가 있다. 한국은 고령자의 취업역량 개선이 가장 빠르게 관측되고 있다는 점을 고려하면, 독일 정책의 시행착오 및 성과는 상당한 정책적 함의를 제공한다.

## 6. 정책 함의

이 연구의 분석결과는 다음과 같은 정책적 함의를 지닌다. 첫째, 한국의 노후 소득보장제도를 고려하면, 고령 근로자가 시기별로 필요한 수준의 노동소득을 확보할 수 있도록 맞춤형 정책 지원이 필요하다. 주된 일자리의 고용기간 연장은 노동소득 감소를 완화하는 효과가 있으며, 정년연장이 가장 효과적이지만, 재고용도 재취업에 비해 소득 감소를 줄이는 효과가 있다. 또한, 정년 전부터 저소득 일자리에 종사하는 근로자 규모를 줄이고, 노령연금 수급연령 이후에도 노동소득을 필요로 하는 고령자를 지원하기 위한 정책 대응도 같이 고려할 필요가 있다.

둘째, 장기적인 관점에서 고령자의 생산성을 높이고, 고령 노동력에 대한 노동시장 수요를 확보하기 위해서는, 중장년 및 고령 근로자 대상 직업훈련을 큰 폭으로 확대해야 한다. 단기적으로는 노동시장 수급 불

균형이 예상되는 분야에서 고령 노동력 활용을 높이는 지원이 요구되지만, 중장기적으로는 노동시장의 전 분야에서 고령 노동력을 활용할 수 있도록 준비가 필요하다.

셋째, 사회서비스에 대한 수요 확대에 대응하여 충분한 수준의 노동 공급을 확보하기 위해서는 종사자의 처우개선이 반드시 필요하다. 외국 인력을 통한 서비스 공급은 장기적으로 안정적인 노동력 공급을 담보하기 어렵다. 단기적으로는 서비스 제공시간에 수가를 곱해서 계산되는 방식의 임금체계에 기본 근로시간과 기본 급여를 도입하고, 중장기적으로는 호출형 시급제 일자리를 축소하고, 시간제 일자리를 확대하는 방향으로 변화가 필요하다.

넷째, 고령 근로자의 점진적인 은퇴를 확대하는 방안으로 독일의 정책 사례가 주는 정책적 함의를 검토할 필요가 있다. 미니잡과 같은 경미 일자리의 확대는 노령연금 수급자가 보충적인 소득을 필요로 하는 경우에 활용될 수 있지만, 미니잡 함정과 같은 부정적인 영향을 줄이기 위해 미니잡을 큰 폭으로 확대한 독일의 정책 대응에도 주목할 필요가 있다. 근로시간 단축을 활용한 고령자 파트타임 노동제도는 정부 지원이 중단되었음에도 여전히 남아있고, 제도 도입 시기와 달리 주된 일자리 고용 기간을 연장하는 수단으로 활용되고 있다.

## 제 1 장 서 론

### 제1절 연구 배경

개인의 생애과정에서 고령기는 생계유지를 위한 주된 소득원이 노동시장 소득에서 공적·사적이전소득으로 전환되는 시기에 해당하지만, 한국 사회의 고령자는 법정 정년과 노령연금 수급개시연령이 지난 이후에도 여전히 노동소득에 대한 의존 정도가 크게 나타난다.

국민연금제도 내 노령연금의 수급개시연령은 2033년 63세로 상향되었고, 2033년 65세까지 단계적으로 더 상향 조정될 예정이다. 2024년 기준으로 법정 최소 정년인 60세에 정년퇴직한 근로자의 경우, 노령연금 수급까지 대략 3년 동안의 제도적 소득 단절 기간이 발생하며, 주된 일자리에서 퇴직 하더라도 노동시장 은퇴를 선택하기 쉽지 않다. 2033년 이후에는 이 기간이 최대 5년으로 연장될 예정이고, 주된 일자리 퇴직 이후의 노동시장 참여 기간도 그에 따라 연장될 가능성이 크다.

또한, 노령연금 수급개시연령에 도달하더라도 공적이전소득으로 생계를 유지할 수 있는 고령자 규모는 매우 제한적이다. 국민연금공단이 공표하는 통계에 의하면,<sup>1)</sup> 2023년 12월 기준 노령연금 수급자 규모는 약 554만 명으

---

1) 국민연금공단 홈페이지, 2023년 12월 기준 국민연금 공표통계([https://www.nps.or.kr/jsp/page/app/cms/view.jsp?seq=29369&cmsId=public\\_data](https://www.nps.or.kr/jsp/page/app/cms/view.jsp?seq=29369&cmsId=public_data)) (2024. 11. 4. 접속)

로 65세 이상 인구(2023년 기준 944만 명, 통계청 장래인구추계 기준) 대비 수급률이 58.7%에 그치고, 평균 급여수준은 월 61.5만 원(2023년 12월 기준)에 불과하여 노령연금만으로 생계를 유지하기 쉽지 않다.

국민연금제도를 보완하여 저소득 노인의 생계유지를 지원하는 목적으로 기초연금제도가 있다. 기초연금은 부부 합산 소득인정액을 기준으로 65세 이상 노인의 하위 70%(2023년 기준 단독가구 월 202.0만 원, 부부가구 월 323.2만 원)에 해당하는 집단을 대상으로 정해진 급여(2023년 기준 단독가구 월 33.4만 원, 부부가구 월 53.4만 원)를 지급한다. 65세부터 수급할 수 있지만, 수급자의 연령분포를 보면 70대 이상 노인이 전체 수급자의 대부분을 차지하고, 60대 후반 연령대에서는 기초연금 수급률이 낮은 편이다(이원진 외, 2022).

요컨대, 노후소득보장제도의 확대와 성숙에도 불구하고, 한국 사회는 여전히 공적이전소득으로 최소한의 생계를 유지하기 어려운 고령자가 다수 존재하고, 이들은 고령기에 진입하고 법정 정년, 노령연금 수급개시연령, 기초연금 수급연령 등을 지난 이후에도 생계유지를 위해 노동시장 참여가 불가피하다.

관련하여, 노동시장에서는 고령층의 경제활동참여율이 1990년대 후반 외환위기 당시의 일시적인 충격을 제외하면 지속적인 상승 추이를 보였다. 2010년 전후로 국민연금제도에서 완전노령연금(가입기간 20년 이상)이 지급되기 시작했고, 기초(노령)연금이 도입되는 등 노후소득보장제도가 큰 폭으로 확대되었지만, 고령층의 노동참여는 이전보다 더 가파르게 상승 추이가 관측되었다. 이러한 변화는 서구 복지국가에서 공적연금이 확대되면서 고령층의 경제활동참여가 급감한 것과는 상반되는 것으로, 한국의 고령 노동시장이 서구와는 다른 방식으로 작동하고 있음을 시사한다.

2010년대 중반 이후로는 여성 고령자와 65세 이상 노인의 고용률이 증가 추이를 이어가는 것과 달리, 50대부터 60대 초반까지의 남성 고령자 고용률이 감소 추이로 전환되었다(이승호 외, 2022). 주된 일자리에 일하는 비중이 높은 남성 고령자와 달리, 여성과 노인은 근로조건이 열악한 일자리에 종사하는 비중이 높다는 점에서, 전체적으로 고령 근로자가 종사하는 일자리의 질적인 하락이 우려되는 변화이다.

2022년 경제활동인구로 살펴보면, 55세 이상 고령 취업자 중에서 상용직 임금근로자 비중은 35.1%로, 15~54세 취업자의 65.5%에 비해 매우 낮은 수준을 보인다. 반면, 55세 이상 취업자의 임시·일용직 임금근로자 비중은 27.8%로, 15~54세 취업자의 17.4%에 비해 훨씬 높은 수준이다. 최저임금 위원회에 의하면, 월 임금소득이 월 최저임금 미만에 해당하는 근로자 가운데 60세 이상 근로자 비중은 2018년 32.5%에서 2022년 45.5%로 크게 증가하였다. 고령 근로자가 종사하는 일자리의 고용안정과 임금수준이 상대적으로 더 열악해지고 있음을 보여준다.

고령 근로자는 다른 취업형태에 비해 고용이 안정적인 정규직 일자리에 종사하더라도, 연령이 높아지는 과정에서 저소득 또는 빈곤에 진입할 위험에서 안전하지 않은 경우가 많다. 정년제와 임금피크제를 같이 운영하는 비중이 높은 대기업에 종사하는 고령 근로자는 임금피크제가 적용되는 연령에 도달하면 임금이 감액되기 시작하고, 정년퇴직 후에는 재취업 과정에서 임금이 크게 감소한다.

2016년 60세 이상 정년의무화 법안이 시행된 이후 생애 주된 일자리에서 퇴직하는 시점이 늦춰지는 변화가 관측되지만, 여전히 명예퇴직 등의 사유로 정년에 도달하기 전에 주된 일자리에서 이탈하는 사례가 적지 않게 관측되며, 정년퇴직 후 재취업하는 일자리에서는 상당한 수준의 임금 감소가 발생한다(이승호 외, 2023). 작은 사업체에서는 정년제를 운영하지 않는 경우가 많고, 해당 사업체에 종사하는 고령 근로자는 정년과 관계없이 고용계약을 유지할 수 있지만, 큰 사업체에 비해 애초부터 근로조건이 취약한 편이다(이승호 외, 2023).

노동시장에 고령 구직자가 취업할 수 있는 양질의 일자리가 부족한 것도 고령 저소득 취업자가 감소하지 않는 원인으로 작용한다. 노동시장의 구조변화를 추정한 연구에 의하면, 향후 10년 동안 노동시장에서 대체로 청년 근로자 비중이 높은 일자리가 증가하고, 고령 근로자 비중이 높은 일자리가 감소하는 방향의 변화가 전망된다(박세정·조민수, 2020). 이는 고령 근로자가 주된 일자리에서 축적한 숙련만 가지고는 정년퇴직 이후에 관련 분야의 일자리에 재취업하기 어려울 가능성이 높음을 의미한다. 숙련이 부족한 분야로의 재취업 시, 이전만큼의 생산성을 담보하기 어렵고, 임금 감소 정도

도 더 커질 수밖에 없다.

고용률이 큰 증가 추이를 보이는 여성 고령자의 경우, 노동시장에서 취업할 수 있는 업종과 직종이 모두 제한적이고, 최저임금에 수렴하는 임금수준에, 근로시간이 짧고, 계약기간이 정해진 일자리에 종사하는 비중이 높다. 여성 고령자 비중이 높은 대표적인 분야가 돌봄 등 사회서비스 일자리이다. 고용보험 DB로 살펴보면, 2010년과 2019년 사이에 보건 및 사회복지서비스업 종사자의 평균 연령이 7.2세가량 상승하는 등 여러 업종 가운데 고령화 속도가 가장 빠르게 관측되었다(박세정·조민수, 2020). 보건 및 사회복지서비스업 내에서 돌봄 및 보건서비스 종사자 규모가 큰 폭으로 증가했는데, 이 분야의 일자리는 2020년 기준으로 월평균 임금이 127.5만 원, 근로시간이 주 29.2시간으로 다른 일자리에 비해 근로조건이 열악한 수준이다(윤정향 외, 2020).

최근 고령기에 진입하는 집단은 기존 고령자 집단보다 교육수준이 높고, 더 건강한 것으로 알려져 있다(이승호 외, 2022). 과거보다 생산성과 취업역량이 높은 집단이 고령기에 진입하고 있음에도, 돌봄 서비스 종사자의 처우에는 큰 변화가 관측되지 않는다. 향후 인구구조 변화 속에서 돌봄 노동력에 대한 수요가 급격히 증가할 전망이지만, 현재 관측되는 근로조건으로는 노동공급의 확대를 기대하기 어렵다. 돌봄 분야 일자리의 다수는 종사자의 기본적인 처우가 관련 사업 및 제도에 의해 직·간접적으로 영향을 받는다는 점에서, 노동시장제도 외에 사회보장 및 사회서비스 제도의 내용과 변화를 같이 살펴볼 필요가 있다.

이 연구에서는 저소득 고령 취업자의 현황과 고령기에 저소득으로 진입하는 주요 경로를 정리하고, 고령자의 취업역량을 향상하기 위한 직업훈련 확대 가능성을 논의하며, 고령 저임금 근로자 비중이 높은 사회서비스 분야의 종사자 처우 개선 방안을 검토한 후, 고령 근로자의 점진적 은퇴를 지원하는 독일의 정책 사례를 살펴본다.



## 제2절 연구 구성

연구의 장별 구성은 다음과 같다.

제2장에서는 고령 저소득 노동 현황 및 저소득 일자리 진입 경로를 분석한다. 현황 분석은 지역별 고용조사, 경제활동인구조사 등의 2차 자료를 사용하여, 타 연령대와 고령기의 저소득 일자리 특성 차이, 고령기 내에서의 연령별 일자리 특성 차이, 고령기 저소득 일자의 시간에 따른 변화 추이 등을 확인한다. 저소득 일자리 진입 경로는 한국노동패널을 활용하여, 60세 이후 저소득 일자리에 종사하는 고령자를 대상으로 노동소득의 변화 추이를 분석한다.

제3장에서는 고령 근로자의 재취업 준비 현황 및 영향 요인을 분석한다. 분석자료는 50대 초반 상용직 근로자 1,400명을 대상으로 진행한 재취업 준비 실태조사를 사용하고, 고령자의 인구사회적 특성, 일자리 특성, 노후 준비 정도 등에 따른 재취업 준비 현황 및 준비 계획 차이를 비교하고, 재취업 준비에 영향을 미치는 요인을 분석하며, 주된 일자리 퇴직 이후의 노동소득을 보장하기 위한 재취업 지원 방안을 모색한다.

제4장에서는 사회서비스 내 성인 돌봄서비스 분야를 대상으로 고령자 일자리 실태와 현황을 살펴보고, 고령 저임금 근로자의 일자리 질을 개선하기 위한 방안을 모색한다. 이를 위해, 지역별 고용조사와 장기요양실태조사 원 자료를 활용하고, 돌봄서비스 종사자 및 서비스 제공기관장을 대상으로 FGI를 진행한 결과를 분석한다.

제5장에서는 단시간 근로를 활용하여 고령 근로자의 점진적인 퇴직을 지원하는 국외 정책 사례를 살펴본다. 구체적으로는 독일의 고령자 파트타임 노동(Altersteilzeit)과 미디잡(midijob) 및 미니잡(minijob)의 고령 근로자 참여 현황과 개별 제도가 고령 노동시장에 미친 영향을 검토하고, 한국 사회에 주는 함의를 논의한다.

제6장에서는 앞서서의 연구결과를 요약, 정리하고, 그에 기초하여 고령 저소득 노동을 개선하기 위한 정책 대응 방안을 논의한다.

## 제 2 장

### 고령 저소득 노동 실태와 진입 경로 분석

#### 제1절 머리말

생애과정 관점(life course perspective)에서 고령기는 노동시장에 참여하다가 점진적으로 이탈하는 과정이면서, 생계를 유지하는 주된 소득원이 임금이나 사업소득 등 노동시장 소득에서 공적 및 사적 이전소득으로 전환되는 시기에 해당한다. 서구 복지국가에서는 생산연령대에 노동참여로 획득한 임금 소득으로 생활하다가, 노령연금 수급개시연령 시점에 즈음하여 노동시장에서 이탈하고 연금소득으로 생활하는 변화가 관측된다. 이에 노령연금 수급개시연령을 사회적 정년으로 부르기도 한다.

OECD(2020)에 의하면, 한국의 40대 후반, 50대 초반 남성의 고용률은 80%대 후반 수준으로 OECD 국가 중 최고 수준에 근접하고, 이후 고령기에 접어들면서 고용률이 감소하기 시작한다. 생산연령대에 노동시장에 참여하고, 고령기에 접어들면서 노동시장에서 이탈하는 흐름을 보면, 한국 사회도 생애과정의 기본적인 특성이 서구와 크게 다르지 않음을 보여준다. 다만, 한국에서는 공적연금의 수급개시연령이 사회적인 정년으로 작동하는 모습이 관측되지 않는다. 별도의 법정 최소 정년을 두고 있다는 제도적인 차이도 있지만, 공적이전 소득을 수급하는 시점 전후로 고용률이 크게 감소하는 서구 국가와 달리, 한국에서는 법정 정년과 공적연금 수급시점 전후로 고용률의

감소 기울기가 매우 완만하다. 법정 정년과 노령연금 수급시점 이후로도 노동시장에 참여하는 비중이 높게 나타나고, 70대 초반 연령대의 고용률 수준은 남녀 모두 OECD 최고 수준을 보인다(OECD, 2020).

고령 근로자가 정년 이후에도 노동시장에 참여하는 이유로, 법정 최소 정년과 노령연금 수급개시연령 사이의 제도적 소득 단절 기간이 지목된다. 2016년 60세 이상 정년의무화 법안이 시행된 이후로, 정년제를 운영하는 사업장은 정년을 60세 이상으로 두어야 한다. 2023년 기준, 300인 이상 기업의 94.6%가 정년제를 운영하고 있다. 그런데 정년퇴직한 근로자도 노령연금을 온전히 수급하려면 일정한 기간이 더 지나야 한다. 국민연금제도의 노령연금 수급개시연령은 제도 도입 당시 60세였지만, 1998년 1차 연금개혁에서 수급개시연령 상향 조정이 결정되었고, 2013년부터 2033년까지 5년에 1세씩 상향 조정되고 있다. 2023년에는 기존 62세의 수급개시연령이 63세로 상향 조정되었고, 법정 최소 정년과 노령연금 수급개시연령 사이의 간격도 2년에서 3년으로 연장되었다. 퇴직 후 생계유지를 위한 별도의 소득원을 마련하지 않은 정년퇴직자는 노동소득 확보를 위해 재취업이나 재고용, 창업 등의 형태로 노동시장에 더 참여할 수밖에 없다.

이와 같은 소득 단절 기간의 존재는 한국 사회가 지닌 제도적 오점이다. 본래 공적연금제도의 노령연금은 노동시장에 참여하는 기간에 보험료를 납부하고, 노령으로 노동시장에 더 이상 참여하기 어려워지면 연금급여를 수급하는 사회보험이다. 한국의 경우, 노동시장은 노령연금 수급 전까지 노동시장에 안정적으로 참여할 수 있도록 보장하지 않고, 공적연금은 노령연금 수급 이후에도 노동시장에 남기를 선호하도록 설계되어 있다.

두 가지 지점이 원인으로 지목된다. 하나는 노동시장제도와 사회보장제도의 부정합이다. 국민연금제도 도입 당시에는 노령연금 수급개시연령이 60세였고, 노동시장에서도 1991년 고령자고용촉진법을 제정하면서 정년이 60세 이상이 되도록 노력의무를 부과하였다. 공적연금에서는 제도의 재정안정성을 이유로 2013년부터 노령연금의 수급개시연령의 상향 조정을 시작한 반면, 노동시장에서는 60세 이상 정년의무화 법안을 2013년 발표하고 2016~2017년 시행하면서 제도 변화의 속도에 격차가 발생하였다. 다른 하나는 공적연금제도의 성숙이 지체되고 있다는 점이다. 1988년 도입된 국민

연금제도는 적용 대상을 단계적으로 확대하였고, 시간에 따라 노령연금 수급자 규모와 급여수준이 확대되는 추이를 보여 왔다. 다만, 두 차례 연금개혁 과정에서 노령연금의 소득대체율이 하향 조정되었고, 노동시장에서 평생직장 개념이 사라지고 고용 불안정이 증가하면서, 노령연금 수급자가 생계를 유지하기에 충분한 수준의 급여를 받기 어렵게 되었다.

이와 같은 제도적 배경에서는 법정 최소 정년이 지나고, 노령연금 수급개시연령이 지난 시기에도 많은 고령자가 노동시장 참여를 선호하게 된다. 고령자 노동공급이 증가하더라도 노동시장에 고령 노동력에 대한 수요가 충분하면 문제가 없겠지만, 노동시장의 구조 변화를 전망하는 연구들을 살펴보면 그렇지 않다. 노동시장 내 기존 변화 추이에 기초하여 향후 변화를 추정하는 연구들은 대체로 청년 근로자 비중이 높은 산업과 직업을 중심으로 노동수요가 증가하고, 고령 근로자 비중이 높은 산업과 직업에서는 일자리가 감소할 것으로 전망한다(박소현 외, 2018; 박세정·조민수, 2020; 박진희 외, 2023).

제도 변화와 2차 베이비붐 세대의 고령기 진입이 맞물려서, 노동시장 내 고령자의 노동공급 증가가 당분간 지속될 것으로 전망되는 조건에서, 고령 노동력에 대한 노동시장의 수요 감소는 고령자가 종사하는 일자리의 질적인 저하로 이어질 수 있다는 점에서 우려가 제기된다. 여성 고령자와 노인 근로자의 임금 등 근로조건이 열악하다는 문제가 지적된 바 있지만(이승호 외, 2022), 최근의 제도 변화는 열악한 근로조건으로 일하는 고령자 규모를 확대하고, 고령기의 임금수준이 연령에 따라 점점 최저임금 수준으로 수렴되는 변화를 고착화할 수 있다는 점에서 문제가 더 심각한 측면이 있다.

고령기 노동소득 변화를 추적 분석한 기존 연구들을 보면, 고령 근로자의 저소득 일자리 진입 경로는 크게 세 가지로 구분할 수 있다. 첫 번째 진입 경로는 고령기 진입 전부터 임금수준이 낮은 비정규직 일자리에 진입한 후 노동시장 은퇴 시점까지 비정규직 일자리에서의 퇴직과 재취업을 반복하는 경로이다. 한국노동패널 조사로 55~62세 기간의 고령자 노동궤적을 유형화한 이승호 외(2023)에서는 55세 시점에 코호트의 대략 25% 정도가 비정규직 일자리에 종사한다. 이 중 1/5은 60세 또는 그 전에 노동시장에서 은퇴하지만, 대다수 비정규직 고령 근로자는 법정 정년 이후에도 비정규직 임금

근로자 지위를 유지하였다. 이 집단은 정규직 임금근로자 지위를 유지하는 집단에 비해 노동소득이 절반 정도, 근로시간도 2/3 정도에 그친다. 연간 자료 기준으로 비정규직 임금근로자 지위를 유지하고 있지만, 계약이 종료되면 재취업까지 일정한 구직 기간이 발생할 수 있다. 여성과 저학력자 비중이 높다는 점에서도 정규직 유지 집단과 차이를 보였다(이승호 외, 2023).

고령 저소득 취업자의 두 번째 경로는 노동시장에서 오래 전 이탈했거나, 노동시장에 참여한 경험이 없는 고령층이 노동시장에 재진입 또는 신규 진입하면서 저소득 일자리에 취업하는 경로이다. 50대와 60대 고령자의 노동시장 이행궤적을 각각 분석한 이승호 외(2020)에서는 50대 코호트의 2.5%는 50대 중반에, 3.1%는 50대 후반에 노동시장에 (재)진입하는 경로를 보였고, 60대 초반이나 중반에 노동시장에 (재)진입한 비중도 각각 2.7%, 6.6%로 적지 않았다. 저임금과 고용이 불안정한 근로조건을 보이면서도, 다수의 고령자가 몰리는 대표적인 분야가 사회서비스업 일자리다. 2018년 기준으로 사회서비스 종사자의 평균 임금수준은 전체 근로자의 69~71% 수준에 불과하고, 그중에서도 돌봄 서비스 종사자의 평균 임금은 102만~117만 원으로 사회서비스업 내에서도 낮은 수준이다(안수란 외, 2019). 협의의 돌봄 서비스 직군의 종사상 지위는 임시·일용직 비중이 31.7%로, 전체 근로자의 18.3%에 비해 매우 높은 수준이다(2017년 기준, 윤자영 외, 2021). 돌봄 서비스 내 가장 비중이 큰 요양보호사의 경우, 열악한 수준의 처우에도 불구하고 일자리 진입 시점의 평균 연령이 53.6세로 높고, 50대 후반이나 60대 이후에 요양보호사로 진입하는 비중도 적지 않게 관측된다(박세영·경승구, 2022).

저소득 일자리로 진입하는 세 번째 경로는 정년 전까지 주된 일자리에서 비교적 높은 임금을 받다가, 주된 일자리에서 이직하는 과정에서 저임금, 저소득 일자리에 진입하는 경로이다. 한국노동패널 조사로 2014년 정년퇴직자의 임금 변화 추이를 추적한 남재량·김동배(2020)에 의하면, 주된 일자리에서 정년퇴직 후 재취업한 고령자의 임금 소득은 지속적인 감소 추이를 보인다. 재취업한 일자리에서의 임금수준은 생애 주된 일자리에서의 임금에 비해 약 33%가량 감소하고, 이후 재취업한 일자리에서도 연령 증가에 따라 매년 10% 정도 임금이 지속 감소한다. 주된 일자리는 고령자가 생애과정에서 가장 오래 숙련을 축적한 자리이고, 가장 잘할 수 있는 자리이고,

노동소득을 안정적으로 확보할 수 있는 일자리이기도 하다. 정년퇴직 후 재취업 과정에서 축적해 온 숙련 수준을 활용하기 어려운 일자리로 취업하는 비중이 높으며, 이 경우에는 일정 수준의 임금 감소가 불가피하다. 재취업한 일자리는 계약직 비중이 압도적으로 높은데, 계약기간이 만료되고 재계약 또는 재취업하는 과정에서도 임금이 추가로 감소하는 경향이 관측되었다.

다만, 주된 일자리 퇴직 후 노동시장 활동기간을 연장하는 과정에서의 노동소득 감소 정도는 주된 일자리 근속기간 및 고용연장 방식에 따라 상당한 차이를 보이는 것으로 추정된다. 고용보험 DB로 2013년 실업급여 수급자의 재취업 임금을 분석한 권혜자·장재호(2015)에 의하면, 50세 이상 고령자의 재취업 시 임금 감소 정도가 기존 일자리 근속기간에 따라 큰 차이를 보였다. 근속기간이 5년 미만인 경우에는 기존 일자리의 임금수준이 낮고, 임금 감소율도 22% 수준으로 낮은 편이었지만, 근속기간이 10년 이상인 일자리는 기존 임금수준이 높고, 재취업 시 임금 감소율도 52%로 높게 나타났다. 안준기·김은석(2022)에서는 정년제와 재고용제도를 같이 운영하는 사업장을 대상으로 실태조사를 진행하여, 정년퇴직자가 재고용되는 과정에서의 임금 감소 정도를 추정하였다. 고령 근로자의 직종에 따라 일정한 편차는 있었지만, 재고용 과정에서의 임금 감소는 대략 9~15% 수준으로 나타나, 재취업 시 임금 조정에 비해 감소 정도가 현저하게 작은 편이었다.

고령 근로자의 임금수준 변화를 분석한 기존 연구결과를 종합하면, 생애 주된 일자리에서의 퇴직 및 재취업 과정에서 상당한 수준의 임금 감소가 발생하고, 감소 정도는 근속기간이 길고 임금수준이 높은 일자리에서 더 크게 관측되며, 다른 일자리로의 재취업에 비해 동일한 사업장에서의 재고용 시 임금의 감소가 상대적으로 작게 나타나는 것으로 추정할 수 있다. 다만, 같은 분석자료로 동일한 제도적 배경에서 분석한 결과를 종합한 것이 아니고, 법정 정년 전후의 변화에만 초점을 두고 노령연금 수급개시연령 이후의 시기까지 분석하지 않았다는 점에서 아쉬움이 있다.

이 장에서는 생애과정에서의 고령기 가운데 법정 최소 정년 전부터 노령연금 수급개시연령 이후까지의 시기를 중심으로, 고령자의 노동소득 현황과 변화 추이 등을 정리하고, 노동소득의 변화 궤적 유형화를 통해서 고령

자가 저소득 일자리로 이행하는 경로를 구분하며, 분석결과에 기초하여 고령자의 저소득 일자리 유입을 줄이기 위한 정책 대응 방안을 논의한다. 이 장의 분석은 고령기 노동소득 변화를 분석한 기존 연구를 현재의 제도적 조건에서 다시 확인하면서, 법정 정년 전후를 넘어 노령연금 수급개시연령 이후까지 분석 연령대를 확장하는 차이가 있다. 이 장의 분석결과는 주된 일자리의 고용기간 연장에 대한 사회적 관심이 커지는 시점에, 고령 노동력의 활용을 높이면서, 심각한 수준의 노인 빈곤을 완화하는 정책 대응을 위한 기초자료를 제공한다는 의미가 있다. 고령기의 노동소득 변화는 경제활동 인구조사 및 고령층 부가조사, 지역별 고용조사, 고용형태별 근로실태조사 등을 활용하고, 노동소득 변화 궤적 유형화와 저소득 일자리 진입 경로 분석에는 한국노동패널 조사를 사용한다.

## 제2절 고령 저소득 취업자 특성 분석

제2절에서는 고령자 노동시장의 일반 특성과 사회서비스 분야에 취업한 고령자의 일자리 특성을 살펴본다. 기존 연구들에 따르면 사회서비스 분야에 일하는 많은 수의 노동자에게서 ‘고연령’과 ‘저임금’이라는 두 가지 특징이 나타난다(김유선, 2024; 백원영, 2023; 안수란 외, 2019; 안수란·하태정, 2021, 2022; 함선유 외, 2022). 연령과 일자리의 질 차원에서 해당 분야 일자리 현황 및 특성을 분석함으로써 이러한 특징을 파악하는 것이 본 절의 주된 목적이다.

분석에 사용된 자료는 통계청 국가통계포털(KOSIS)의 경제활동인구조사 자료(근로형태별 부가조사, 고령층 부가조사, 2018~2024년), 고용형태별 근로실태조사 원자료(2013~2023년), 지역별 고용조사 원자료(2018~2024년, 상반기 조사자료)이다. 먼저 경제활동인구조사 자료를 통해 성, 연령별, 고용형태별(정규직, 비정규직) 고령 근로자 일반 노동시장 특성을, 다음으로 근로실태조사 원자료를 통해 각 연도 저임금 고령 취업자의 현황을, 마지막으로 지역별 고용조사 원자료를 통해 사회서비스 분야 저임금 고령자의 일

자리 특성을 파악한다.

## 1. 고령 노동시장 현황과 일자리 특성

고령 근로자 노동시장 현황과 일자리 특성을 확인하기 위해 통계청 경제활동인구조사 자료에 근거한 연령 구간에 따른 연도별 임금근로자 추이를 분석했다. 통계청은 경제활동인구조사표에 근거하여 매해 8월 취업자 중 임금근로자(정규직, 비정규직 구분)에 관한 사항 등에 대해 근로형태별 부가조사를 통해 조사하고 있다. 해당 자료 내 고령 근로자의 비정규직 고용 상황을 통해 고령 근로자 일자리의 불안정성을 개괄적으로 확인하고자 했다. 연령 구간은 20대 미만(15~19세), 20대, 30대, 40대, 50대, 60세 이상 등 모두 6개 구간으로 구분했고, 2019~2024년까지의 추이를 살폈으며, 특히 50세 이상 (준)고령자 집단의 변화에 주목했다. 아울러 상대적인 일자리 불안정성을 내포한 비정규직을 구분하여 해당 변화를 확인했다.

먼저 주요 노동시장 지표인 경제활동참가율, 실업률, 비경제활동인구 수 등을 2019년과 2023년 사이 5년간 차이를 성별, 연령대로 구분하여 확인했다. 20대 이하 연령층을 제외하고 모든 연령대에서 남자가 경제활동참가율

〈표 2-1〉 성·연령별 경제활동참가율, 실업률, 비경제활동인구 수 현황(2019, 2023)

(단위 : %, 천 명)

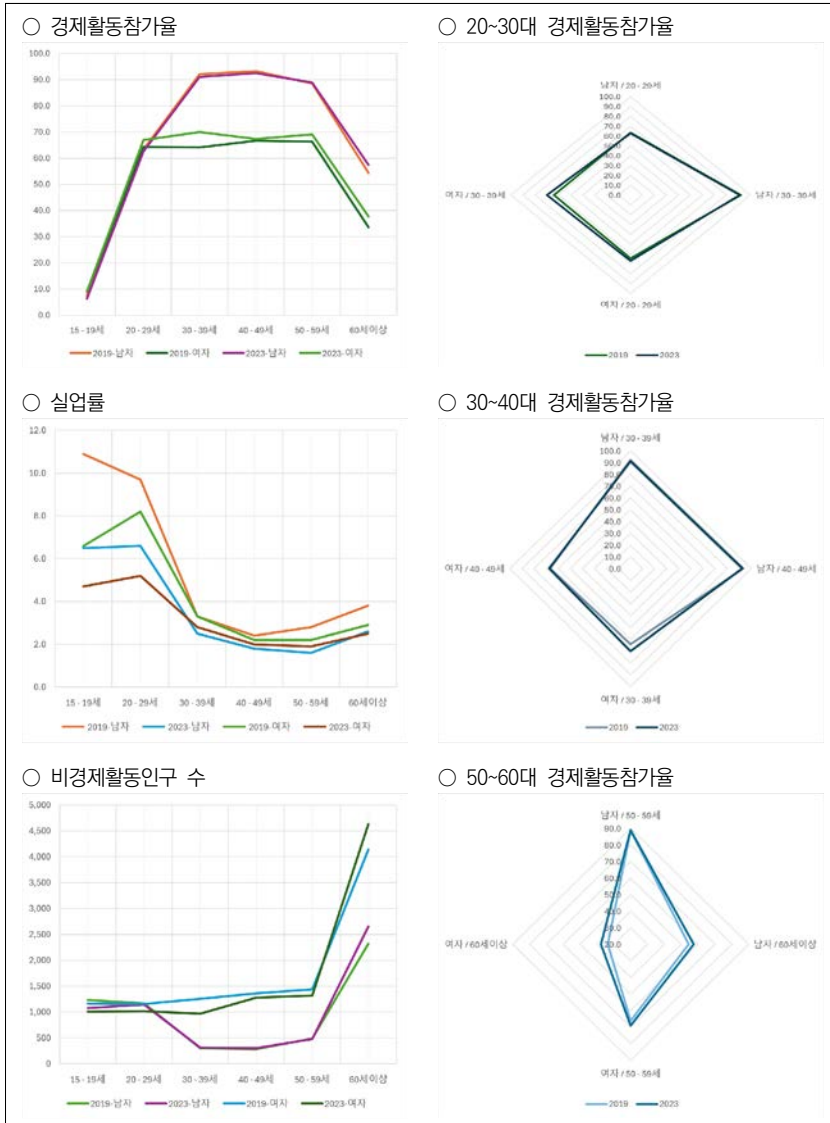
|                  | 경제활동참가율 |      |      |      | 실업률  |      |      |      | 비경제활동인구 수 |       |       |       |
|------------------|---------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-------|-------|-------|
|                  | 2019    |      | 2023 |      | 2019 |      | 2023 |      | 2019      |       | 2023  |       |
|                  | 남자      | 여자   | 남자   | 여자   | 남자   | 여자   | 남자   | 여자   | 남자        | 여자    | 남자    | 여자    |
| 15~19세           | 7.6     | 9.0  | 6.3  | 9.1  | 10.9 | 6.6  | 6.5  | 4.7  | 1,235     | 1,166 | 1,078 | 1,008 |
| 20~29세           | 63.4    | 64.3 | 62.6 | 66.9 | 9.7  | 8.2  | 6.6  | 5.2  | 1,170     | 1,158 | 1,144 | 1,019 |
| 30~39세           | 92.1    | 64.1 | 91.1 | 70.0 | 3.3  | 3.3  | 2.5  | 2.8  | 299       | 1,255 | 316   | 971   |
| 40~49세           | 93.3    | 66.7 | 92.5 | 67.4 | 2.4  | 2.2  | 1.8  | 2.0  | 283       | 1,361 | 305   | 1,277 |
| 50~59세           | 88.6    | 66.3 | 88.9 | 69.1 | 2.8  | 2.2  | 1.6  | 1.9  | 488       | 1,440 | 478   | 1,322 |
| 60세 이상           | 54.4    | 33.6 | 57.4 | 37.7 | 3.8  | 2.9  | 2.6  | 2.5  | 2,322     | 4,141 | 2,655 | 4,632 |
| 50, 60대<br>격차(배) | 0.61    | 0.51 | 0.65 | 0.55 | 1.36 | 1.32 | 1.63 | 1.32 | 4.76      | 2.88  | 5.55  | 3.50  |

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, KOSIS 자료.



[그림 2-1] 성·연령별 경제활동참가율, 실업률, 비경제활동인구 수 현황(2019, 2023)

(단위 : %, 천 명)



은 높고 실업률과 비경제활동인구 수는 낮아 여자에 비해 상대적으로 안정적인 행태를 보인다. 노동시장 은퇴가 본격적으로 일어나는 50대 이상 고령 근로자의 경우, 50대와 60세 이상을 비교할 때, 경제활동참가율 감소는

2023년 남자가 0.65배, 여자가 0.55배, 실업률 증가는 2023년 남자가 1.63배, 여자가 1.32배, 비경제활동인구 수 규모는 2023년 남자가 5.55배, 여자가 3.50배로서, 남자가 여자에 비해 노동시장 내 안정성 감소가 상대적으로 큰 것으로 나타났다.

다음으로 성·연령대별 임금근로자의 고용형태별(정규직, 비정규직) 추이를 통해 고령 근로자들의 고용안정성의 대략적 현황을 파악했다. 정규직 임금근로자의 경우 일반적인 생애노동주기에 따라 노동시장 진입기인 20대 이하에서 낮은 수치에서 시작하여 30~40대에 최대 정점을 찍고 50대 이후부터 다시 감소하는 역U자 형태의 추이를 보인다. 특징적인 것은 정규직 임금근로자에서 30대 여자의 증가 추이가 두드러진다는 것인데 전년도 대비

〈표 2-2〉 성·연령별 전체 임금근로자 수 추이(2019~2024)

(단위 : 천 명)

|    |      | 15~19세 | 20~29세 | 30~39세 | 40~49세 | 50~59세 | 60세 이상 | 전체     |
|----|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 전체 | 2019 | 194    | 3,555  | 4,691  | 4,979  | 4,435  | 2,706  | 20,559 |
|    | 2020 | 164    | 3,399  | 4,481  | 4,900  | 4,501  | 3,002  | 20,446 |
|    | 2021 | 174    | 3,537  | 4,417  | 4,958  | 4,649  | 3,259  | 20,992 |
|    | 2022 | 184    | 3,613  | 4,488  | 4,978  | 4,883  | 3,580  | 21,724 |
|    | 2023 | 173    | 3,528  | 4,571  | 4,976  | 4,894  | 3,812  | 21,954 |
|    | 2024 | 159    | 3,389  | 4,729  | 4,908  | 4,925  | 4,033  | 22,143 |
| 남자 | 2019 | 78     | 1,741  | 2,823  | 2,888  | 2,469  | 1,398  | 11,396 |
|    | 2020 | 73     | 1,627  | 2,738  | 2,857  | 2,529  | 1,537  | 11,361 |
|    | 2021 | 71     | 1,632  | 2,665  | 2,874  | 2,596  | 1,678  | 11,517 |
|    | 2022 | 72     | 1,729  | 2,652  | 2,899  | 2,710  | 1,874  | 11,936 |
|    | 2023 | 74     | 1,701  | 2,667  | 2,863  | 2,675  | 1,948  | 11,927 |
|    | 2024 | 67     | 1,623  | 2,715  | 2,825  | 2,676  | 2,002  | 11,908 |
| 여자 | 2019 | 116    | 1,815  | 1,867  | 2,091  | 1,966  | 1,308  | 9,163  |
|    | 2020 | 90     | 1,772  | 1,743  | 2,043  | 1,972  | 1,465  | 9,085  |
|    | 2021 | 102    | 1,905  | 1,751  | 2,084  | 2,053  | 1,581  | 9,476  |
|    | 2022 | 112    | 1,884  | 1,835  | 2,079  | 2,173  | 1,706  | 9,788  |
|    | 2023 | 99     | 1,827  | 1,905  | 2,112  | 2,219  | 1,865  | 10,027 |
|    | 2024 | 92     | 1,766  | 2,014  | 2,083  | 2,249  | 2,031  | 10,235 |

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사», 「근로형태별 부가조사», KOSIS 자료.

증감률 기준으로 30대 남자가 2020년 코로나 시기를 벗어나 2022년 0.9%, 2023년 0.5% 수준인 데 반해 30대 여자는 2022년 6.8%, 2023년 5.1%로 크게 증가한다. 이는 60세 이상의 고령층에서도 비슷한 현상인데 남녀 모두 큰 증가를 보이지만, 남자가 2022년 18.2%, 2023년 12.4% 수준인 데 반해 60대 여자는 2022년 23.2%, 2023년 24.0%로서 격차가 크다. 한편 비정규직 임금근로자의 증감 추이에서, 코로나 시기 다른 연령대는 고용이 감소했지만 50대 이상 남자와 60세 이상의 여자의 경우 크게 증가했고, 60세 이상의 여자는 2020~2024년까지 전 기간에 걸쳐서 유일하게 계속해서 증가 양상을 띤다.

〈표 2-3〉 성·연령별 정규직 임금근로자 수 추이(2019~2024)

(단위: 천 명)

|    |      | 15~19세 | 20~29세 | 30~39세 | 40~49세 | 50~59세 | 60세 이상 | 전체     |
|----|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 전체 | 2019 | 42     | 2,194  | 3,580  | 3,633  | 2,861  | 769    | 13,078 |
|    | 2020 | 25     | 2,116  | 3,459  | 3,592  | 2,958  | 870    | 13,020 |
|    | 2021 | 26     | 2,124  | 3,401  | 3,539  | 2,982  | 856    | 12,927 |
|    | 2022 | 25     | 2,199  | 3,505  | 3,655  | 3,158  | 1,026  | 13,568 |
|    | 2023 | 19     | 2,105  | 3,582  | 3,665  | 3,267  | 1,193  | 13,832 |
|    | 2024 | 16     | 1,929  | 3,657  | 3,597  | 3,264  | 1,222  | 13,685 |
| 남자 | 2019 | 24     | 1,082  | 2,299  | 2,327  | 1,803  | 506    | 8,040  |
|    | 2020 | 15     | 1,034  | 2,232  | 2,316  | 1,858  | 571    | 8,027  |
|    | 2021 | 16     | 1,029  | 2,153  | 2,311  | 1,860  | 572    | 7,941  |
|    | 2022 | 13     | 1,061  | 2,172  | 2,355  | 2,005  | 676    | 8,283  |
|    | 2023 | 10     | 1,033  | 2,182  | 2,341  | 2,045  | 760    | 8,370  |
|    | 2024 | 9      | 973    | 2,184  | 2,305  | 2,060  | 762    | 8,293  |
| 여자 | 2019 | 19     | 1,112  | 1,281  | 1,305  | 1,058  | 263    | 5,038  |
|    | 2020 | 10     | 1,082  | 1,227  | 1,275  | 1,100  | 299    | 4,994  |
|    | 2021 | 10     | 1,094  | 1,248  | 1,228  | 1,122  | 284    | 4,985  |
|    | 2022 | 12     | 1,138  | 1,333  | 1,300  | 1,153  | 350    | 5,285  |
|    | 2023 | 9      | 1,072  | 1,401  | 1,324  | 1,223  | 434    | 5,462  |
|    | 2024 | 8      | 955    | 1,473  | 1,292  | 1,204  | 460    | 5,392  |

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 「근로형태별 부가조사」, KOSIS 자료.

〈표 2-4〉 성·연령별 비정규직 임금근로자 수 추이(2019~2024)

(단위 : 천 명)

|    |      | 15~19세 | 20~29세 | 30~39세 | 40~49세 | 50~59세 | 60세 이상 | 전체    |
|----|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 전체 | 2019 | 151    | 1,362  | 1,111  | 1,346  | 1,574  | 1,938  | 7,481 |
|    | 2020 | 138    | 1,283  | 1,022  | 1,308  | 1,543  | 2,132  | 7,426 |
|    | 2021 | 148    | 1,414  | 1,016  | 1,419  | 1,667  | 2,403  | 8,066 |
|    | 2022 | 159    | 1,414  | 983    | 1,323  | 1,725  | 2,553  | 8,156 |
|    | 2023 | 154    | 1,423  | 989    | 1,311  | 1,627  | 2,619  | 8,122 |
|    | 2024 | 143    | 1,461  | 1,072  | 1,310  | 1,661  | 2,812  | 8,459 |
| 남자 | 2019 | 54     | 659    | 525    | 560    | 665    | 893    | 3,356 |
|    | 2020 | 58     | 592    | 506    | 541    | 671    | 966    | 3,335 |
|    | 2021 | 55     | 603    | 512    | 563    | 737    | 1,106  | 3,575 |
|    | 2022 | 58     | 668    | 480    | 545    | 705    | 1,198  | 3,653 |
|    | 2023 | 64     | 668    | 485    | 523    | 631    | 1,188  | 3,557 |
|    | 2024 | 59     | 650    | 531    | 520    | 616    | 1,240  | 3,615 |
| 여자 | 2019 | 97     | 703    | 586    | 786    | 908    | 1,045  | 4,125 |
|    | 2020 | 80     | 690    | 516    | 767    | 871    | 1,166  | 4,091 |
|    | 2021 | 93     | 811    | 504    | 856    | 931    | 1,297  | 4,491 |
|    | 2022 | 100    | 746    | 503    | 779    | 1,020  | 1,356  | 4,503 |
|    | 2023 | 91     | 755    | 504    | 788    | 996    | 1,431  | 4,565 |
|    | 2024 | 85     | 811    | 542    | 791    | 1,044  | 1,572  | 4,844 |

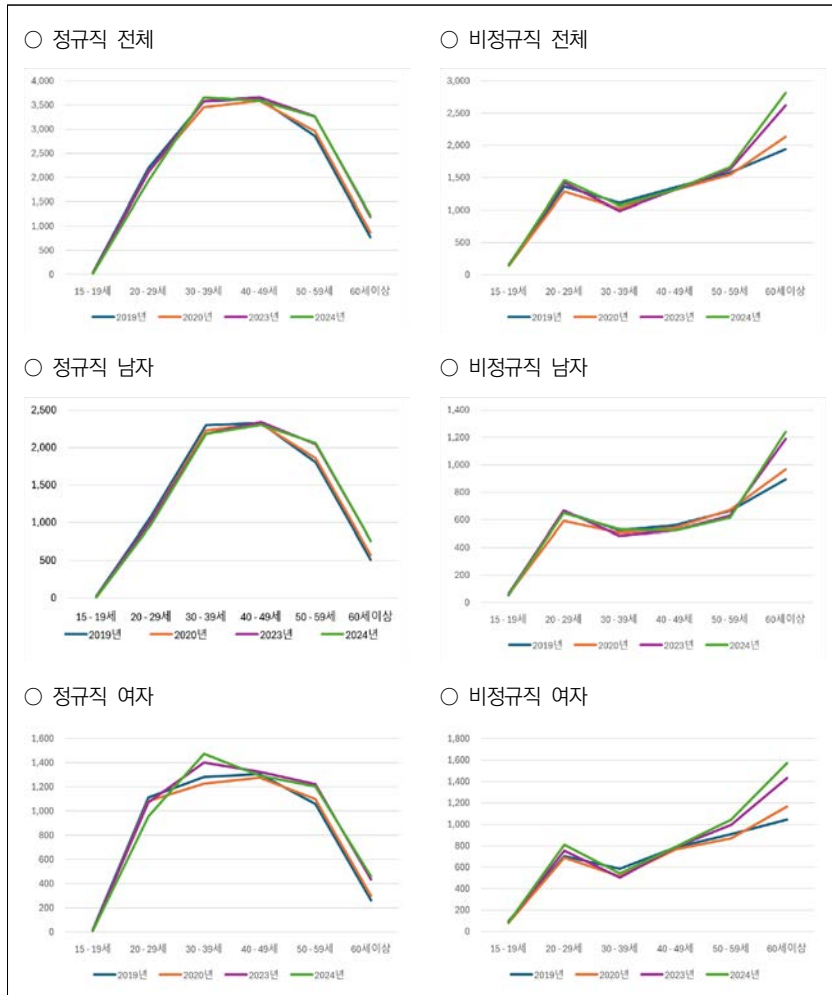
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 「근로형태별 부가조사」, KOSIS 자료.

이러한 특징은 연령별 임금근로자 및 고용형태별 증감률 추이를 나타낸 그림에서 좀 더 명확하게 확인할 수 있는데, 성별로 정규직-비정규직 고용의 특성은 2024년 현재 기준으로 남자는 정규직, 여자는 비정규직 우세 고용 형태가 나타난다. 다만 고령 근로자의 경우, 50대에서는 남자 정규직과 여자 비정규직으로 구별되지만, 60세 이상의 경우에는 남자와 여자 모두 비정규직 고용형태가 타 연령대 근로자에 비해 크게 늘기 때문에 성별 간 차이가 분명치는 않다. 어쨌든 노동시장에서의 은퇴시기에 접어들면서 50대 이후 고용안정성이 상대적으로 낮은 비정규직 고용으로 노동시장 특징이

바뀐다는 것, 그리고 60대 이상의 여성의 경우 지난 5년간 계속해서 증가 양상을 띠었다는 것은 특징적 사실이다.

[그림 2-2] 성·연령별 정규직·비정규직 임금근로자 수 추이(2019~2024)

(단위: 천 명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 「근로형태별 부가조사」, KOSIS 자료.

〈표 2-5〉 성·연령별 전체 임금근로자 증감률 추이(2020~2024)

(단위 : %)

|    |      | 15~19세 | 20~29세 | 30~39세 | 40~49세 | 50~59세 | 60세 이상 | 전체   |
|----|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| 전체 | 2020 | -15.5  | -4.4   | -4.5   | -1.6   | 1.5    | 10.9   | -0.5 |
|    | 2021 | 6.1    | 4.1    | -1.4   | 1.2    | 3.3    | 8.6    | 2.7  |
|    | 2022 | 5.7    | 2.1    | 1.6    | 0.4    | 5.0    | 9.8    | 3.5  |
|    | 2023 | -6.0   | -2.4   | 1.8    | 0.0    | 0.2    | 6.5    | 1.1  |
|    | 2024 | -8.1   | -3.9   | 3.5    | -1.4   | 0.6    | 5.8    | 0.9  |
| 남자 | 2020 | -6.4   | -6.5   | -3.0   | -1.1   | 2.4    | 9.9    | -0.3 |
|    | 2021 | -2.7   | 0.3    | -2.7   | 0.6    | 2.6    | 9.2    | 1.4  |
|    | 2022 | 1.4    | 5.9    | -0.5   | 0.9    | 4.4    | 11.7   | 3.6  |
|    | 2023 | 2.8    | -1.6   | 0.6    | -1.2   | -1.3   | 3.9    | -0.1 |
|    | 2024 | -9.5   | -4.6   | 1.8    | -1.3   | 0.0    | 2.8    | -0.2 |
| 여자 | 2020 | -22.4  | -2.4   | -6.6   | -2.3   | 0.3    | 12.0   | -0.9 |
|    | 2021 | 13.3   | 7.5    | 0.5    | 2.0    | 4.1    | 7.9    | 4.3  |
|    | 2022 | 9.8    | -1.1   | 4.8    | -0.2   | 5.8    | 7.9    | 3.3  |
|    | 2023 | -11.6  | -3.0   | 3.8    | 1.6    | 2.1    | 9.3    | 2.4  |
|    | 2024 | -7.1   | -3.3   | 5.7    | -1.4   | 1.4    | 8.9    | 2.1  |

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 「근로형태별 부가조사」, KOSIS 자료.

〈표 2-6〉 성·연령별 정규직 임금근로자 증감률 추이(2020~2024)

(단위 : %)

|    |      | 15~19세 | 20~29세 | 30~39세 | 40~49세 | 50~59세 | 60세 이상 | 전체   |
|----|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| 전체 | 2020 | -40.5  | -3.6   | -3.4   | -1.1   | 3.4    | 13.1   | -0.4 |
|    | 2021 | 4.0    | 0.4    | -1.7   | -1.5   | 0.8    | -1.6   | -0.7 |
|    | 2022 | -3.8   | 3.5    | 3.1    | 3.3    | 5.9    | 19.9   | 5.0  |
|    | 2023 | -24.0  | -4.3   | 2.2    | 0.3    | 3.5    | 16.3   | 1.9  |
|    | 2024 | -15.8  | -8.4   | 2.1    | -1.9   | -0.1   | 2.4    | -1.1 |
| 남자 | 2020 | -37.5  | -4.4   | -2.9   | -0.5   | 3.1    | 12.8   | -0.2 |
|    | 2021 | 6.7    | -0.5   | -3.5   | -0.2   | 0.1    | 0.2    | -1.1 |
|    | 2022 | -18.8  | 3.1    | 0.9    | 1.9    | 7.8    | 18.2   | 4.3  |
|    | 2023 | -23.1  | -2.6   | 0.5    | -0.6   | 2.0    | 12.4   | 1.1  |
|    | 2024 | -10.0  | -5.8   | 0.1    | -1.5   | 0.7    | 0.3    | -0.9 |
| 여자 | 2020 | -47.4  | -2.7   | -4.2   | -2.3   | 4.0    | 13.7   | -0.9 |
|    | 2021 | 0.0    | 1.1    | 1.7    | -3.7   | 2.0    | -5.0   | -0.2 |
|    | 2022 | 20.0   | 4.0    | 6.8    | 5.9    | 2.8    | 23.2   | 6.0  |
|    | 2023 | -25.0  | -5.8   | 5.1    | 1.8    | 6.1    | 24.0   | 3.3  |
|    | 2024 | -11.1  | -10.9  | 5.1    | -2.4   | -1.6   | 6.0    | -1.3 |

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 「근로형태별 부가조사」, KOSIS 자료.

〈표 2-7〉 성·연령별 비정규직 임금근로자 증감률 추이(2020~2024)

(단위 : %)

|    |      | 15~19세 | 20~29세 | 30~39세 | 40~49세 | 50~59세 | 60세 이상 | 전체   |
|----|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| 전체 | 2020 | -8.6   | -5.8   | -8.0   | -2.8   | -2.0   | 10.0   | -0.7 |
|    | 2021 | 7.2    | 10.2   | -0.6   | 8.5    | 8.0    | 12.7   | 8.6  |
|    | 2022 | 7.4    | 0.0    | -3.2   | -6.8   | 3.5    | 6.2    | 1.1  |
|    | 2023 | -3.1   | 0.6    | 0.6    | -0.9   | -5.7   | 2.6    | -0.4 |
|    | 2024 | -7.1   | 2.7    | 8.4    | -0.1   | 2.1    | 7.4    | 4.1  |
| 남자 | 2020 | 7.4    | -10.2  | -3.6   | -3.4   | 0.9    | 8.2    | -0.6 |
|    | 2021 | -5.2   | 1.9    | 1.2    | 4.1    | 9.8    | 14.5   | 7.2  |
|    | 2022 | 5.5    | 10.8   | -6.3   | -3.2   | -4.3   | 8.3    | 2.2  |
|    | 2023 | 10.3   | 0.0    | 1.0    | -4.0   | -10.5  | -0.8   | -2.6 |
|    | 2024 | -7.8   | -2.7   | 9.5    | -0.6   | -2.4   | 4.4    | 1.6  |
| 여자 | 2020 | -17.5  | -1.8   | -11.9  | -2.4   | -4.1   | 11.6   | -0.8 |
|    | 2021 | 16.3   | 17.5   | -2.3   | 11.6   | 6.9    | 11.2   | 9.8  |
|    | 2022 | 7.5    | -8.0   | -0.2   | -9.0   | 9.6    | 4.5    | 0.3  |
|    | 2023 | -9.0   | 1.2    | 0.2    | 1.2    | -2.4   | 5.5    | 1.4  |
|    | 2024 | -6.6   | 7.4    | 7.5    | 0.4    | 4.8    | 9.9    | 6.1  |

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 「근로형태별 부가조사」, KOSIS 자료.

[그림 2-3] 성·연령별 임금근로자 및 정규직-비정규직 증감률 추이(2020~2024)

(단위 : %)

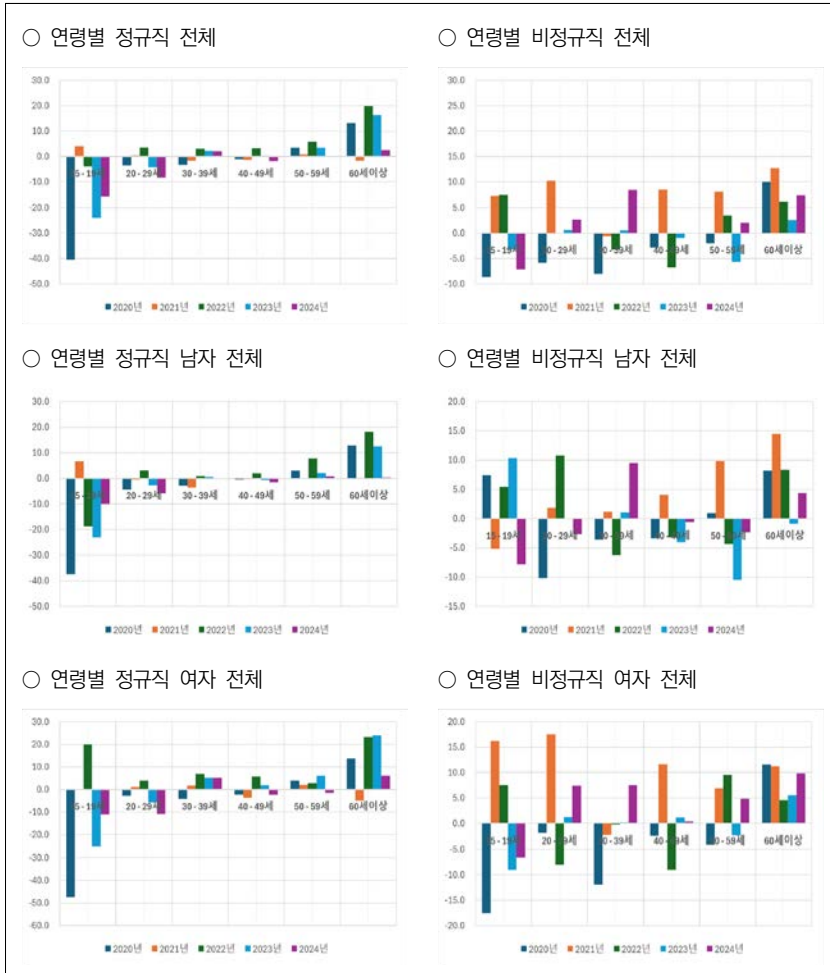


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 「근로형태별 부가조사」, KOSIS 자료.



[그림 2-4] 성·연령별 정규직-비정규직 증감률 추이(2020~2024)

(단위 : %)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 「근로형태별 부가조사」, KOSIS 자료.

아래에서는 이와 같은 고용형태 측면에서의 고용안정성에 더해 임금 수준을 추가하여 고령 근로자 일자리의 특성을 살펴보았다.

## 2. 고령 저임금 근로자 현황

일반적으로 ‘저임금 근로자’의 정의는 OECD의 기준<sup>2)</sup>을 따르는데, 중위 임금의 2/3 수준을 기준으로 하여 그 미만의 임금 소득자를 의미한다. 본 연구에서도 해당 기준을 적용했고, 저임금 고령 근로자의 실태를 파악하기 위해 고용노동부의 「고용형태별 근로실태조사」 원자료를 사용했다.

해당 조사자료는 매해 4월 말 공표되는데, 1인 이상 사업체에 종사하는 근로자의 성, 학력, 연령, 산업, 직종, 고용형태 등에 따라 임금과 근로시간 등 근로실태 정보를 제공한다.<sup>3)</sup> 특히 임금 정보는 월급여액(정액급여, 초과급여 구분), 상여금 및 성과급 등 전년도 연간 특별급여액 정보로 구성되어 있어서 이를 통해 월임금총액<sup>4)</sup>을 계산한 후, 저임금 근로자를 구분할 수 있는 기준 금액인 중위임금액을 확인할 수 있다.

임금근로자의 중위임금 산출을 위해 자료 내 ‘고용형태’ 구분 값에서 ‘특수형태근로종사자’를 제외한 모든 임금근로자를 대상으로 했고(진성진 외, 2022: 10), 저임금 기준 금액을 전체 임금근로자와 55세 이상 고령 근로자로 구분하여 성별 추이로 확인했다. 최근 5개 연도의 추이를 살펴보면, 전체 임금근로자 기준 저임금 근로자의 비중은 이전 20%대 중후반의 수치에서 낮아져 2019년 19.2%, 2021년 19.2%, 2023년 20.2%로 확인되고, 이 가운데 본 연구의 주 대상인 55세 이상 고령 임금근로자의 저임금 비중은 2019년 30.9%, 2021년 30.2%, 2023년 33.0%로 나타난다. 특징적인 것은 임금근로자 전체뿐만 아니라 고령 임금근로자 모두 남자 대비 여자의 비중이 2배 가까이 높다는 것과, 고령 임금근로자의 여자 저임금 근로자 비중이 전체 임금근로자 대비 약 1.7배 정도 높다는 것이다. 한편 저임금 기준액은 최저임금액이 크게 오른 2018년 이후로 그 아래 수준을 유지 중이며, 중위임금

2) OECD(2024), “임금 수준”(지표), <https://doi.org/10.1787/0a1c27bc-en> (2024. 12. 6. 접속)

3) 다만 고용형태별 근로실태조사에서 제공하는 산업, 직업 정보는 대분류까지만 확인되어, 특정 세부 산업 부문 종사자의 저임금 실태 파악을 위해서는 제한적이다. 이러한 한계 때문에 뒤에서 살펴볼 ‘사회서비스 부문’ 고령 근로자의 임금 실태는 고용노동부의 ‘지역별 고용조사’ 원자료를 활용하여 분석했다.

4) 월임금총액은 월급여액(정액급여와 초과급여의 합)에 전년도 연간 특별급여액(상여금 및 성과급)을 12로 나눈 월 환산 금액을 합산한 값이다.

〈표 2-8〉 저임금 근로자의 비중 추이(2013~2023)

(단위 : %, 천 원)

|                                |    | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  |
|--------------------------------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 전체<br>임금근로자<br>(A)             | 남자 | 17.5  | 17.4  | 16.6  | 16.8  | 17.7  | 15.0  | 14.0  | 13.6  | 13.6  | 13.6  | 14.2  |
|                                | 여자 | 40.0  | 38.9  | 38.5  | 37.9  | 38.2  | 31.6  | 26.6  | 27.0  | 27.2  | 27.1  | 28.5  |
|                                | 전체 | 26.3  | 26.0  | 25.4  | 25.3  | 26.1  | 21.9  | 19.2  | 19.1  | 19.2  | 19.2  | 20.2  |
| 고령<br>임금근로자<br>(55세 이상)<br>(B) | 남자 | 30.8  | 30.4  | 28.4  | 28.0  | 27.6  | 23.7  | 22.7  | 21.8  | 21.4  | 22.5  | 23.1  |
|                                | 여자 | 60.5  | 60.8  | 60.5  | 58.9  | 57.1  | 48.3  | 44.4  | 44.9  | 44.5  | 45.4  | 47.6  |
|                                | 전체 | 40.6  | 41.2  | 40.0  | 39.2  | 38.6  | 33.0  | 30.9  | 30.5  | 30.2  | 31.4  | 33.0  |
| 여자 비중 배율<br>(B/A)              |    | 1.5   | 1.6   | 1.6   | 1.6   | 1.5   | 1.5   | 1.7   | 1.7   | 1.6   | 1.7   | 1.7   |
| 중위임금                           |    | 2,042 | 2,069 | 2,099 | 2,200 | 2,267 | 2,387 | 2,499 | 2,518 | 2,600 | 2,800 | 2,917 |
| 증감률                            |    | -     | 1.34  | 1.45  | 4.81  | 3.03  | 5.31  | 4.69  | 0.76  | 3.26  | 7.69  | 4.18  |
| 저임금 기준액                        |    | 1,361 | 1,379 | 1,399 | 1,467 | 1,511 | 1,591 | 1,666 | 1,679 | 1,733 | 1,867 | 1,945 |
| 최저임금                           |    | 1,016 | 1,089 | 1,166 | 1,260 | 1,352 | 1,574 | 1,745 | 1,795 | 1,822 | 1,914 | 2,011 |
| 최저임금/중위임금                      |    | 49.7  | 52.6  | 55.6  | 57.3  | 59.6  | 65.9  | 69.8  | 71.3  | 70.1  | 68.4  | 68.9  |

주 : 1) 중위임금은 자료 내 특수형태근로종사자를 제외한 모든 근로자를 대상으로 계산.

2) 저임금 기준액은 중위임금의 2/3 산출액.

3) 각 연도 최저임금액은 최저임금위원회에서 발표한 월액 기준 금액.

자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」 원자료.

대비 최저임금액의 비율은 2023년 현재 기준으로 68.9%이다.

이렇게 고령 근로자, 여성 근로자에서 높게 나타나는 저임금 근로 비중 추이는 〈표 2-9〉 및 [그림 2-5], [그림 2-6]의 결과를 통해 보다 세부적으로 확인되는데, 2013, 2018, 2021, 2023년 4개 연도로 구분하고 본 연구의 대상 영역인 보건·사회복지 서비스업과 그 외 산업 근로자로 나누어 성별 비중을 분석한 것이다.

모든 산업 분야에서 저임금 근로자 비중은 55세 이후 급격히 증가하는데 특히 고령 근로자 비중이 상대적으로 높은 것으로 알려진 보건 및 사회복지 서비스 산업 분야에서는 그 상승 기울기가 보다 가파르고 그 수치 또한 매우 높다. 그 외 산업 부문과의 주요한 특징적 차이는 다음과 같다.

첫째, 20대 이하의 저임금 근로자 비중이 비교적 낮다는 것(2023년 보건복지 분야 20대 : 8.1%, 그 외 분야 20대 : 28.4%), 둘째, 60세 이후 고령 근로

자의 2013년 수치와 비교했을 때 그 외 산업은 그 비중이 줄어든 채 완만한 상승세를 보인다면, 보건 및 사회복지 서비스 산업은 매우 빠르게 늘고 있다는 것, 마지막으로 저임금 근로자 비중 30% 수준 진입 연령대가 남자는 50대 후반에서 60대 초반으로 그 외 산업과 비슷하지만 여자의 경우 그 외 산업은 50대 후반인 반면 사회복지 서비스 산업 분야 여성 근로자의 경우 2013, 2018년에는 40대, 2021, 2023년의 경우에는 50대 초반에 형성된다는 점 등이다.

앞서 경제활동상태를 통해 노동시장 내 고용 행태를 확인한 것과 같이 노동시장 은퇴기에 접어든 고령 근로자에게서 여전히 적극적인 취업 활동이 확인되는데, 보건 및 사회복지 서비스 산업으로의 진입 장벽이 고령층 취업에 있어 상대적으로 낮은 것을 간접적으로 확인해 볼 수 있다. 다만 해당 분야에서 저임금 근로의 비중이 매우 높기 때문에 일자리의 질은 상대적으로 낮을 것으로 추론해 볼 수 있다. 이는 <표 2-10>의 결과에서도 나타나는데, 보건사회복지서비스산업에서 일하는 55세 이상 고령자의 월평균임금 중위값은 다른 구분 영역의 수준보다 상대적으로 낮고, 2013년과 2023년의 값을 증감률로 비교할 때도 인상 수준이 낮다. 가장 낮은 수치를 보이는 근로자 구간은 보건사회복지산업에서 일하는 55세 이상의 남자인데, 절대액 기준으로 보면 55세 이상의 여자 근로자가 가장 낮은 임금을 받는 것으로 분석됐다.

〈표 2-9〉 보건사회복지서비스업 저임금 근로자의 성별 비중 추이  
(2013, 2018, 2021, 2023)

(단위 : %)

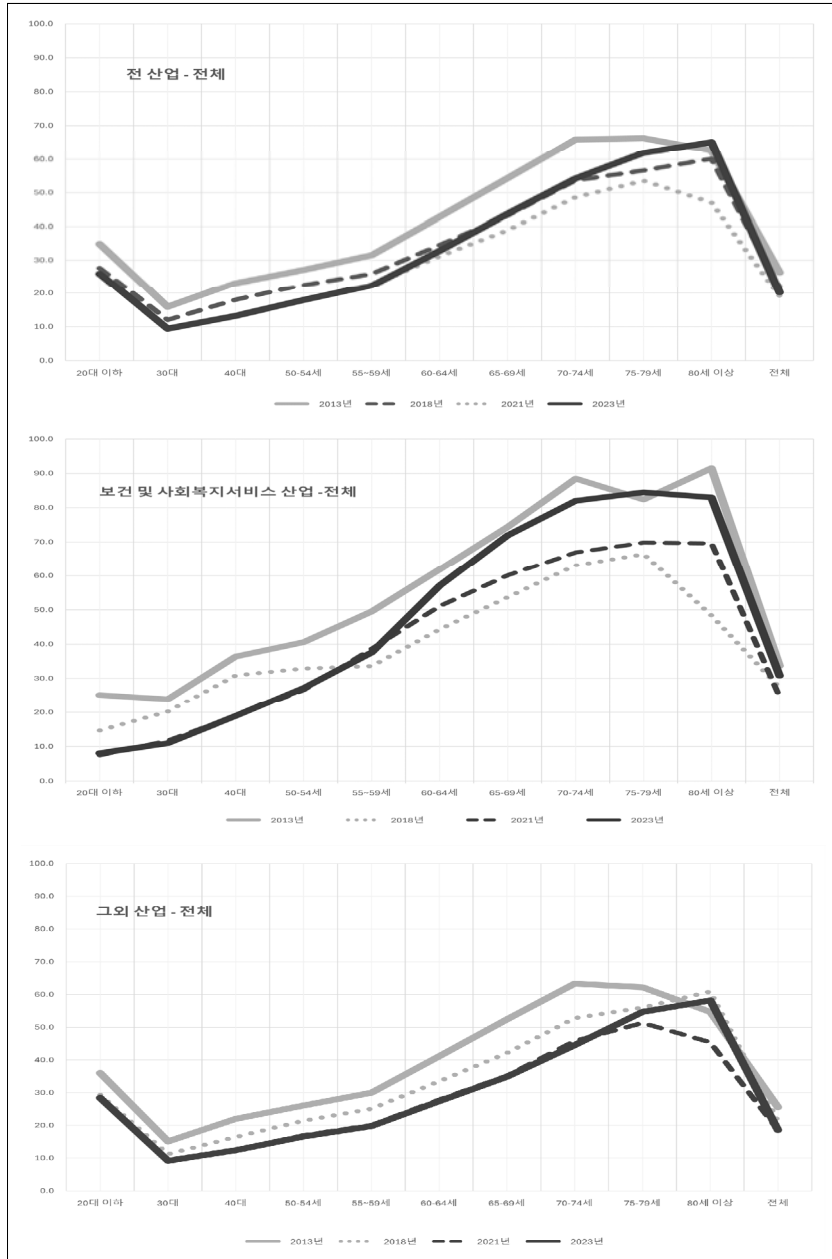
|      |    |                | 20대 이하 | 30대  | 40대  | 50~54세 | 55~59세 |
|------|----|----------------|--------|------|------|--------|--------|
| 2013 | 남자 | 보건사회복지         | 15.5   | 6.8  | 7.4  | 15.4   | 23.0   |
|      |    | 그 외            | 30.8   | 9.7  | 12.4 | 15.8   | 20.1   |
|      |    | 전 산업           | 30.4   | 9.7  | 12.3 | 15.8   | 20.2   |
|      | 여자 | 보건사회복지         | 26.3   | 28.3 | 42.7 | 46.1   | 56.3   |
|      |    | 그 외            | 41.3   | 27.1 | 41.5 | 46.8   | 52.7   |
|      |    | 전 산업           | 38.7   | 27.3 | 41.7 | 46.7   | 53.4   |
|      |    | 보건사회복지<br>서비스업 | 25.1   | 23.9 | 36.4 | 40.6   | 49.5   |
|      |    | 그 외 산업         | 36.0   | 15.1 | 22.0 | 26.1   | 30.0   |
|      |    | 전 산업           | 34.8   | 15.9 | 23.1 | 27.1   | 31.5   |
| 2018 | 남자 | 보건사회복지         | 10.4   | 7.0  | 8.9  | 15.7   | 15.9   |
|      |    | 그 외            | 30.8   | 9.7  | 12.4 | 15.8   | 20.1   |
|      |    | 전 산업           | 24.4   | 7.5  | 10.2 | 14.8   | 17.6   |
|      | 여자 | 보건사회복지         | 15.3   | 23.6 | 34.6 | 35.8   | 37.2   |
|      |    | 그 외            | 41.3   | 27.1 | 41.5 | 46.8   | 52.7   |
|      |    | 전 산업           | 30.6   | 19.6 | 29.9 | 33.3   | 38.9   |
|      |    | 보건사회복지<br>서비스업 | 14.7   | 20.2 | 30.9 | 32.9   | 33.6   |
|      |    | 그 외 산업         | 36.0   | 15.1 | 22.0 | 26.1   | 30.0   |
|      |    | 전 산업           | 27.6   | 12.0 | 18.0 | 22.5   | 25.9   |
| 2021 | 남자 | 보건사회복지         | 8.6    | 4.7  | 7.4  | 12.2   | 16.7   |
|      |    | 그 외            | 30.8   | 9.7  | 12.4 | 15.8   | 20.1   |
|      |    | 전 산업           | 22.6   | 6.4  | 8.5  | 11.9   | 15.1   |
|      | 여자 | 보건사회복지         | 7.3    | 13.7 | 20.9 | 28.9   | 42.0   |
|      |    | 그 외            | 34.4   | 14.5 | 20.6 | 26.5   | 30.6   |
|      |    | 전 산업           | 29.1   | 14.3 | 20.7 | 27.1   | 33.6   |
|      |    | 보건사회복지<br>서비스업 | 7.5    | 11.7 | 19.0 | 26.6   | 38.7   |
|      |    | 그 외 산업         | 28.6   | 9.2  | 12.6 | 17.0   | 20.1   |
|      |    | 전 산업           | 26.0   | 9.4  | 13.3 | 18.1   | 22.4   |
| 2023 | 남자 | 보건사회복지         | 12.9   | 6.5  | 7.5  | 13.5   | 18.3   |
|      |    | 그 외            | 22.6   | 6.5  | 8.3  | 11.9   | 15.6   |
|      |    | 전 산업           | 22.2   | 6.5  | 8.3  | 12.0   | 15.7   |
|      | 여자 | 보건사회복지         | 7.1    | 12.4 | 21.1 | 29.4   | 40.6   |
|      |    | 그 외            | 34.6   | 14.2 | 20.8 | 25.6   | 28.1   |
|      |    | 전 산업           | 29.2   | 13.8 | 20.9 | 26.6   | 31.8   |
|      |    | 보건사회복지<br>서비스업 | 8.1    | 11.0 | 18.9 | 27.2   | 37.6   |
|      |    | 그 외 산업         | 28.4   | 9.2  | 12.4 | 16.6   | 19.8   |
|      |    | 전 산업           | 25.9   | 9.4  | 13.2 | 17.9   | 22.3   |

〈표 2-9〉의 계속

|      |                |        | 60~<br>64세 | 65~<br>69세 | 70~<br>74세 | 75~<br>79세 | 80세<br>이상 | 전체   |
|------|----------------|--------|------------|------------|------------|------------|-----------|------|
| 2013 | 남자             | 보건사회복지 | 37.3       | 55.0       | 72.5       | 69.7       | 73.7      | 15.4 |
|      |                | 그 외    | 32.6       | 45.3       | 59.4       | 60.9       | 47.9      | 17.5 |
|      |                | 전 산업   | 32.7       | 45.7       | 59.8       | 62.0       | 50.1      | 17.5 |
|      | 여자             | 보건사회복지 | 69.9       | 84.0       | 94.1       | 93.8       | 98.7      | 37.7 |
|      |                | 그 외    | 61.2       | 71.5       | 77.0       | 69.8       | 86.6      | 40.5 |
|      |                | 전 산업   | 62.7       | 73.9       | 81.7       | 81.0       | 93.0      | 40.0 |
|      | 보건사회복지<br>서비스업 |        | 61.9       | 74.4       | 88.5       | 82.4       | 91.5      | 33.7 |
|      | 그 외 산업         |        | 41.1       | 52.4       | 63.3       | 62.2       | 54.7      | 25.6 |
|      | 전 산업           |        | 42.8       | 54.3       | 65.9       | 66.3       | 62.6      | 26.3 |
| 2018 | 남자             | 보건사회복지 | 37.5       | 49.1       | 43.6       | 59.6       | 33.5      | 14.1 |
|      |                | 그 외    | 32.6       | 45.3       | 59.4       | 60.9       | 47.9      | 17.5 |
|      |                | 전 산업   | 24.1       | 31.0       | 42.2       | 47.4       | 53.9      | 15.0 |
|      | 여자             | 보건사회복지 | 45.7       | 55.4       | 72.3       | 72.1       | 82.9      | 29.9 |
|      |                | 그 외    | 61.2       | 71.5       | 77.0       | 69.8       | 86.6      | 40.5 |
|      |                | 전 산업   | 50.6       | 65.7       | 78.6       | 83.1       | 74.2      | 31.6 |
|      | 보건사회복지<br>서비스업 |        | 44.3       | 53.7       | 63.1       | 66.4       | 48.3      | 27.3 |
|      | 그 외 산업         |        | 41.1       | 52.4       | 63.3       | 62.2       | 54.7      | 25.6 |
|      | 전 산업           |        | 34.5       | 43.2       | 53.6       | 56.6       | 60.1      | 21.9 |
| 2021 | 남자             | 보건사회복지 | 32.4       | 48.0       | 47.4       | 55.6       | 60.9      | 14.1 |
|      |                | 그 외    | 32.6       | 45.3       | 59.4       | 60.9       | 47.9      | 17.5 |
|      |                | 전 산업   | 21.6       | 27.1       | 36.7       | 43.7       | 41.5      | 13.6 |
|      | 여자             | 보건사회복지 | 54.3       | 62.8       | 73.3       | 77.0       | 81.9      | 26.6 |
|      |                | 그 외    | 42.6       | 58.2       | 73.3       | 77.3       | 75.7      | 27.3 |
|      |                | 전 산업   | 46.2       | 59.8       | 73.3       | 77.2       | 76.8      | 27.2 |
|      | 보건사회복지<br>서비스업 |        | 51.1       | 60.1       | 66.9       | 69.8       | 69.6      | 24.6 |
|      | 그 외 산업         |        | 27.9       | 35.2       | 45.8       | 51.3       | 45.4      | 18.5 |
|      | 전 산업           |        | 31.2       | 38.9       | 48.6       | 53.5       | 47.1      | 19.2 |
| 2023 | 남자             | 보건사회복지 | 38.2       | 55.1       | 69.4       | 66.9       | 73.8      | 20.4 |
|      |                | 그 외    | 21.9       | 28.1       | 34.9       | 45.0       | 48.3      | 13.9 |
|      |                | 전 산업   | 22.6       | 29.7       | 37.9       | 47.4       | 53.2      | 14.2 |
|      | 여자             | 보건사회복지 | 60.3       | 75.0       | 85.3       | 91.5       | 90.6      | 32.9 |
|      |                | 그 외    | 40.1       | 54.4       | 71.7       | 82.0       | 84.0      | 26.9 |
|      |                | 전 산업   | 47.8       | 64.7       | 78.7       | 86.4       | 86.8      | 28.5 |
|      | 보건사회복지<br>서비스업 |        | 57.1       | 71.9       | 82.0       | 84.5       | 83.0      | 30.8 |
|      | 그 외 산업         |        | 27.4       | 34.9       | 44.5       | 54.7       | 58.2      | 18.6 |
|      | 전 산업           |        | 32.8       | 43.7       | 54.2       | 61.9       | 65.1      | 20.2 |

자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」 원자료.

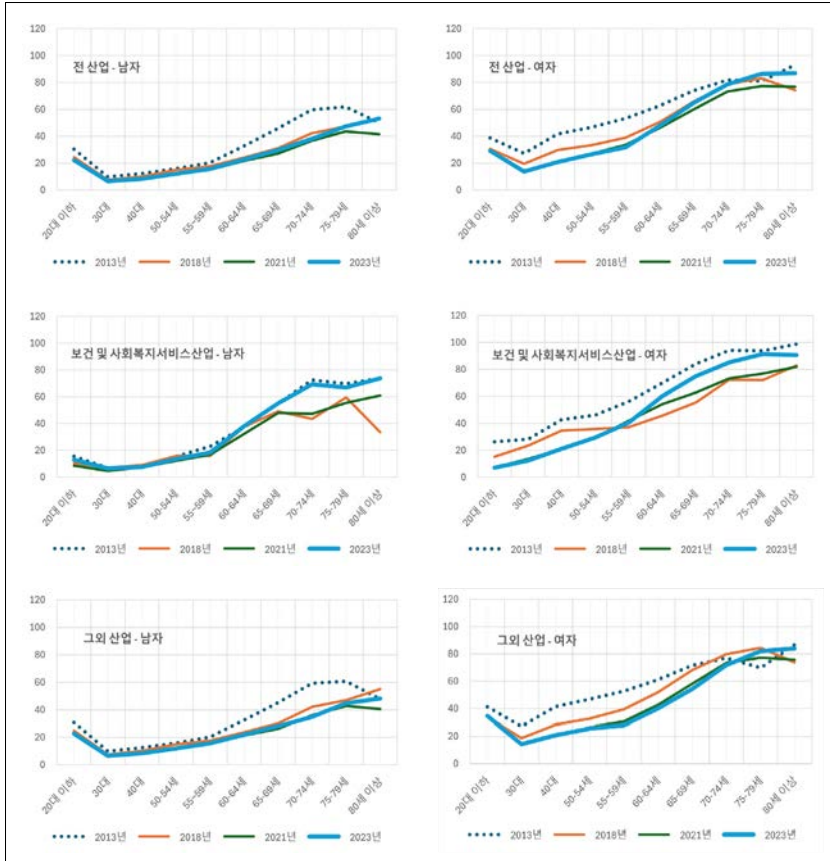
[그림 2-5] 보건사회복지서비스업 저임금 근로자의 비중 추이(2013, 2018, 2021, 2023)  
(단위 : %)



자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」 원자료.

[그림 2-6] 보건사회복지서비스업과 그 외 산업의 저임금 근로자의 성별 비중 추이  
(2013, 2018, 2021, 2023년)

(단위 : %)



자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」 원자료.



〈표 2-10〉 보건사회복지서비스업과 그 외 산업 고령 근로자의 성별 월평균임금(2013, 2018, 2020, 2023)

(단위 : 천 원)

|                      |        |    | 2013    |         |            | 2018    |         |            | 2020    |         |            | 2023    |                |         |            |
|----------------------|--------|----|---------|---------|------------|---------|---------|------------|---------|---------|------------|---------|----------------|---------|------------|
|                      |        |    | 평균      | 중위값     | 표준편차       | 평균      | 중위값     | 표준편차       | 평균      | 중위값     | 표준편차       | 평균      | (2013년 대비 증감률) | 중위값     | 표준편차       |
| 보건<br>사회<br>복지<br>산업 | 55세 미만 | 남자 | 3,726.3 | 2,700.0 | (3,701.68) | 4,336.5 | 3,000.0 | (4,779.62) | 4,530.1 | 3,150.3 | (4,639.54) | 4,950.4 | (32.8)         | 3,392.2 | (5,366.91) |
|                      |        | 여자 | 2,002.6 | 1,616.0 | (1,466.31) | 2,306.4 | 1,870.0 | (1,785.10) | 2,501.6 | 2,094.0 | (1,741.34) | 2,896.3 | (44.6)         | 2,476.7 | (1,978.75) |
|                      | 55세 이상 | 남자 | 2,752.4 | 1,554.0 | (3,650.22) | 3,155.0 | 1,876.7 | (3,757.31) | 3,306.1 | 2,001.3 | (4,134.34) | 3,231.9 | (17.4)         | 2,050.0 | (4,418.12) |
|                      |        | 여자 | 1,214.0 | 1,075.0 | (1,352.93) | 1,687.4 | 1,650.0 | (1,463.85) | 1,604.9 | 1,552.0 | (1,253.77) | 1,672.5 | (37.8)         | 1,357.0 | (1,433.21) |
| 그외<br>산업             | 55세 미만 | 남자 | 3,148.0 | 2,642.0 | (2,132.84) | 3,652.2 | 3,083.3 | (2,437.08) | 3,812.5 | 3,244.0 | (2,588.00) | 4,421.8 | (40.5)         | 3,726.8 | (3,005.57) |
|                      |        | 여자 | 1,917.6 | 1,591.0 | (1,354.20) | 2,388.1 | 2,000.0 | (1,678.44) | 2,557.2 | 2,171.0 | (1,776.20) | 3,050.8 | (59.1)         | 2,568.3 | (2,192.32) |
|                      | 55세 이상 | 남자 | 2,721.9 | 1,915.0 | (2,659.47) | 3,192.2 | 2,375.0 | (3,041.41) | 3,368.3 | 2,500.0 | (3,047.84) | 3,787.6 | (39.2)         | 2,900.0 | (3,465.68) |
|                      |        | 여자 | 1,466.7 | 1,208.0 | (1,275.70) | 1,785.1 | 1,600.0 | (1,489.86) | 1,996.1 | 1,811.6 | (1,585.50) | 2,334.2 | (59.1)         | 2,100.0 | (1,736.89) |

자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」 원자료.

### 3. 사회서비스 분야 고령 저임금 일자리 특성

본 분석에 사용된 「지역별 고용조사」 자료는 산업 및 직업 분류 코드를 소분류(3자리)까지 확인하여 활용했다. 앞선 분석에서 사용한 「고용형태별 근로실태조사」에서 대분류 산업 코드만을 사용했기 때문에, ‘보건 및 사회복지서비스 산업(Q)’에는 ‘보건업’과 ‘사회복지서비스업’을 구분할 수 없고, 직업 분류 역시 대분류 코드만을 제공하고 있기 때문에 ‘돌봄 영역’과 ‘사회복지 관련 영역’으로 세분화하여 분석하는 데 일정 정도 한계가 존재한다.

본 절에서 아래에 제시된 모든 분석 결과는, 산업 부문에서 ‘의료’ 영역을 제외한 ‘거주 및 비거주 복지시설 운영업(산업 소분류 코드 : 871, 872)’ 근로자를 대전제로 ‘사회복지 관련 종사자, 돌봄 및 보건서비스종사자(직업 소분류 코드 : 247, 421)’에 해당하는 근로자를 구분한 수치이다.<sup>5)</sup> 또한 ‘저임금’을 정의하기 위해 앞선 「고용형태별 근로실태조사」 분석 시 활용된 ‘월평균 총임금 정보’가 본 조사에는 동일 항목으로 존재하지 않기 때문에 대리 변수로 ‘최근 3개월 월평균 급여’를 사용했고 저임금 기준이 되는 임금 수준 정보는 동일하게 적용했다. 이러한 분석 기준을 적용하여 사회서비스 영역 직업 특성을 ‘돌봄 영역과 사회복지 영역’과 ‘돌봄 영역’으로 나누어 명기했으며, 일자리의 질은 임금과 근로시간 두 가지 차원에서 살폈다.

저임금 근로자의 분포는 <표 2-11>, <표 2-12>, [그림 2-7]에 제시한 바와 같다. 전 산업 부문 기준 저임금 근로자의 비중은 2018년부터 2023년까지 조금씩 줄어들고 있지만, 70세 이상의 경우 그 비중이 80% 이상으로 매우 높게 형성되어 있다. 특히 저임금 근로자 비중이 60% 이상인 경우를 별도로 표시한 <표 2-12>의 결과를 보면 복지·돌봄 서비스 산업 부문은 일부 연도를 제외하고는 거의 모든 연령대의 근로자들이 저임금 상태로 나타난다. 또

5) 그럼에도 불구하고, ‘세세분류’까지 확인하지는 못했기 때문에, 산업 영역에서 ‘보건업’ 가운데 돌봄 및 사회복지 영역에 포함될 수 있는 근로자나 직업 분류에서 ‘보육 및 교사 보조 서비스’ 영역 근로자를 세밀하게 구분할 수는 없었다. 이러한 분석 기준은 기존 연구들에서 ‘사회서비스’ 영역을 어디까지 포함할 것인지에 대한 정치한 조작적 정의의 틀을 직접적으로 적용하지 않은 것이므로, 분석 결과의 한계 관련 책임은 본 연구자에게 있다. 다만 사회서비스 영역에 종사하는 근로자, 특히 고령 저임금 근로자들의 상대적 불안정 일자리 특성에 대한 개괄적 확인 차원의 유의성은 확인되었다고 판단된다.

한 앞선 분석에서 고령 근로자들의 경제활동이 비정규직 형태로 점점 증가하는 것을 확인했는데, 복지·돌봄 서비스 산업에서 일하는 근로자들의 경우 고령 근로자뿐 아니라 전 연령대에 걸쳐 저임금 근로가 일반화되어 있음을 알 수 있다. 그리고 이러한 경향은 코로나 위기 이후 더욱 심화된 것으로 보이며(그림 2-7 참조), <표 2-14>의 결과와 같이 성별 분포에 따른 분석 시 고령 근로자들 내에서도 상대적으로 여성 근로자들의 저임금 특성이 두드러진다. 요컨대 복지·돌봄 서비스 산업 내 고령 근로자, 특히 여성 고령 근로자들이 임금수준이 낮은 열악한 일자리에서 일하고 있다는 것이다.

일자리 불안정성을 종사상 지위 분포를 통해서도 살폈는데, 산업유형에 따른 연령대별 종사상 지위 분포 결과를 보면(표 2-15 참조), 사회복지 및 돌봄 서비스 산업의 특성상 임시직 비중이 높은 것은 사실이나 전 산업 부문과 비교할 때 상용직 비중이 꽤 높아서 직업 자체로서 갖는 안정성은 확보되는 측면도 확인된다. 다만 이는 해당 산업 부문의 직무가 갖는 대인 서비스로서의 고유한 특성에 따른 것으로 볼 수도 있다.

한편 <표 2-16>~<표 2-18>의 결과를 통해 고령 저임금 근로자의 임금과 근로시간 측면에서 일자리 안정성은 전 산업 부문과 비교할 때 동일 연령대 근로자들의 평균 수치보다 상대적으로 낮고, 이러한 경향은 2023년 최근까지 강화되는 추세를 보인다. 사회서비스로서의 돌봄 서비스 이용 시장 가격과 연동되는 부분을 활용 자료의 제공 항목만으로 세밀하게 분석할 수는 없지만, 사회서비스로서의 복지·돌봄 영역에 대한 적정한 가격 책정이 이루어질 때 특정 고령 연령대 중심의 공급 유형을 벗어나 서비스의 유의미한 질적 제고가 가능할 것이고, 직업 안정성 차원에서도 개선의 여지가 생길 것으로 판단된다. 다만 현재 고령 근로자들이 안정적으로 일할 수 있는 일 자리를 만들기 위한 제도적 노력은 지속적으로 강화될 필요가 있다.

〈표 2-11〉 저임금 근로자 수 : 전 산업, 복지·돌봄서비스 산업, 돌봄서비스 산업  
(2018~2023)

(단위 : 명)

| 전 산업   | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   | 2023   |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 20대 이하 | 13,008 | 10,924 | 23,298 | 15,800 | 15,002 | 14,352 |
| 30대    | 5,116  | 5,149  | 9,393  | 9,882  | 10,353 | 4,171  |
| 40대    | 9,397  | 10,050 | 10,894 | 13,200 | 16,731 | 11,624 |
| 50~54세 | 5,611  | 6,009  | 7,160  | 8,592  | 6,997  | 8,805  |
| 55~59세 | 9,573  | 8,864  | 8,515  | 8,574  | 6,829  | 7,438  |
| 60~64세 | 7,348  | 7,354  | 7,171  | 10,786 | 9,881  | 7,153  |
| 65~69세 | 5,954  | 7,234  | 5,536  | 5,873  | 7,386  | 8,776  |
| 70~74세 | 5,050  | 3,986  | 2,134  | 4,189  | 4,886  | 6,559  |
| 75~79세 | 2,912  | 2,502  | 1,071  | 4,364  | 4,456  | 4,768  |
| 80세 이상 | 809    | 1,640  | 512    | 2,881  | 3,877  | 4,597  |
| 전 체    | 64,777 | 63,712 | 75,684 | 84,140 | 86,399 | 78,244 |
| 복지&돌봄  | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   | 2023   |
| 20대 이하 | 487    | 175    | 281    | 317    | 952    | -      |
| 30대    | 178    | 135    | 224    | 137    | 521    | 32     |
| 40대    | 737    | 921    | 965    | 1,049  | 1,732  | 576    |
| 50~54세 | 950    | 1,027  | 330    | 941    | 478    | 1,704  |
| 55~59세 | 1,233  | 1,851  | 1,584  | 1,404  | 1,460  | 1,009  |
| 60~64세 | 2,048  | 1,131  | 1,590  | 1,347  | 2,219  | 2,354  |
| 65~69세 | 372    | 589    | 490    | 651    | 1,404  | 1,758  |
| 70~74세 | 77     | 212    | 186    | 215    | 247    | 195    |
| 75~79세 | 45     | 97     | -      | -      | 35     | 17     |
| 80세 이상 | -      | 74     | -      | -      | 87     | -      |
| 전 체    | 6,126  | 6,212  | 5,649  | 6,062  | 9,135  | 7,644  |
| 돌봄     | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   | 2023   |
| 20대 이하 | 487    | -      | 281    | 317    | 579    | -      |
| 30대    | -      | 135    | 224    | 137    | 521    | -      |
| 40대    | 737    | 827    | 510    | 498    | 1,710  | 576    |
| 50~54세 | 862    | 1,027  | 294    | 899    | 404    | 1,679  |
| 55~59세 | 1,233  | 1,310  | 793    | 1,070  | 1,262  | 1,009  |
| 60~64세 | 2,048  | 1,131  | 1,590  | 1,283  | 1,999  | 2,354  |
| 65~69세 | 372    | 589    | 490    | 651    | 1,333  | 1,758  |
| 70~74세 | 77     | 212    | 186    | 215    | 247    | 195    |
| 75~79세 | 45     | 97     | -      | -      | 35     | 17     |
| 80세 이상 | -      | 74     | -      | -      | 87     | -      |
| 전 체    | 5,860  | 5,402  | 4,367  | 5,072  | 8,178  | 7,587  |

자료 : 통계청, 「지역별 고용조사」 원자료.

〈표 2-12〉 저임금 근로자 비중 : 전 산업, 복지·돌봄서비스 산업, 돌봄서비스 산업  
(2018~2023)

(단위 : %)

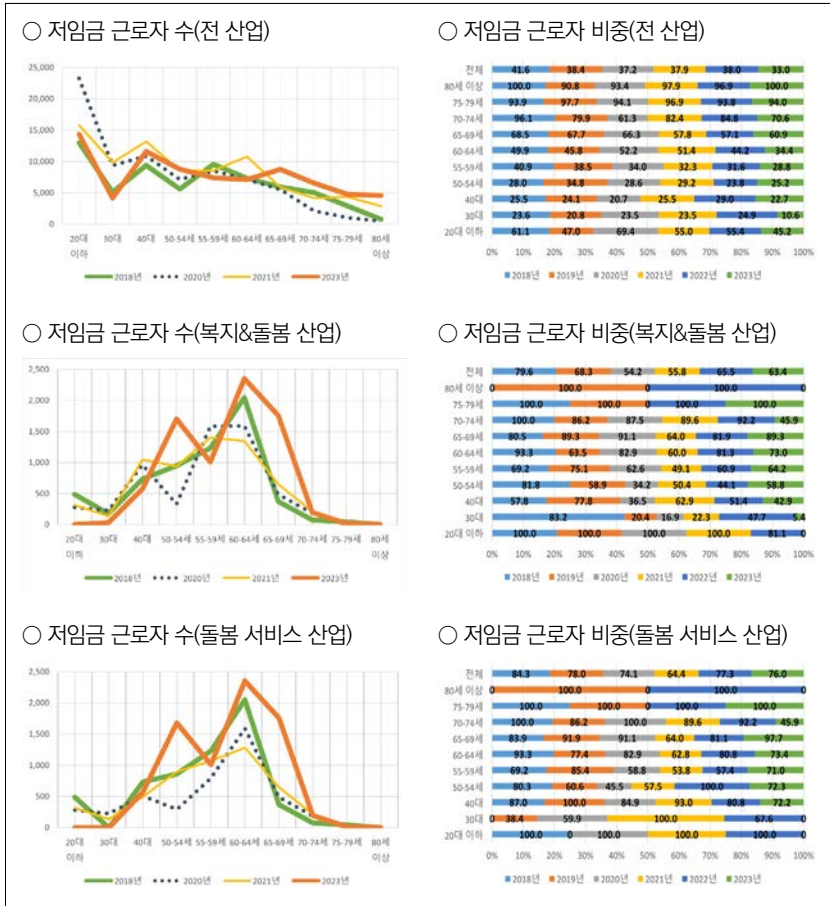
| 전 산업   | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 20대 이하 | 61.1  | 47.0  | 69.4  | 55.0  | 55.4  | 45.2  |
| 30대    | 23.6  | 20.8  | 23.5  | 23.5  | 24.9  | 10.6  |
| 40대    | 25.5  | 24.1  | 20.7  | 25.5  | 29.0  | 22.7  |
| 50~54세 | 28.0  | 34.8  | 28.6  | 29.2  | 23.8  | 25.2  |
| 55~59세 | 40.9  | 38.5  | 34.0  | 32.3  | 31.6  | 28.8  |
| 60~64세 | 49.9  | 45.8  | 52.2  | 51.4  | 44.2  | 34.4  |
| 65~69세 | 68.5  | 67.7  | 66.3  | 57.8  | 57.1  | 60.9  |
| 70~74세 | 96.1  | 79.9  | 61.3  | 82.4  | 84.8  | 70.6  |
| 75~79세 | 93.9  | 97.7  | 94.1  | 96.9  | 93.8  | 94.0  |
| 80세 이상 | 100.0 | 90.8  | 93.4  | 97.9  | 96.9  | 100.0 |
| 전 체    | 41.6  | 38.4  | 37.2  | 37.9  | 38.0  | 33.0  |
| 복지&돌봄  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  |
| 20대 이하 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 81.1  | -     |
| 30대    | 83.2  | 20.4  | 16.9  | 22.3  | 47.7  | 5.4   |
| 40대    | 57.8  | 77.8  | 36.5  | 62.9  | 51.4  | 42.9  |
| 50~54세 | 81.8  | 58.9  | 34.2  | 50.4  | 44.1  | 58.8  |
| 55~59세 | 69.2  | 75.1  | 62.6  | 49.1  | 60.9  | 64.2  |
| 60~64세 | 93.3  | 63.5  | 82.9  | 60.0  | 81.3  | 73.0  |
| 65~69세 | 80.5  | 89.3  | 91.1  | 64.0  | 81.9  | 89.3  |
| 70~74세 | 100.0 | 86.2  | 87.5  | 89.6  | 92.2  | 45.9  |
| 75~79세 | 100.0 | 100.0 | -     | -     | 100.0 | 100.0 |
| 80세 이상 | -     | 100.0 | -     | -     | 100.0 | -     |
| 전 체    | 79.6  | 68.3  | 54.2  | 55.8  | 65.5  | 63.4  |
| 돌봄     | 2018  | 2019  | 2020  | 2021년 | 2022  | 2023  |
| 20대 이하 | 100.0 | -     | 100.0 | 100.0 | 100.0 | -     |
| 30대    | -     | 38.4  | 59.9  | 100.0 | 67.6  | -     |
| 40대    | 87.0  | 100.0 | 84.9  | 93.0  | 80.8  | 72.2  |
| 50~54세 | 80.3  | 60.6  | 45.5  | 57.5  | 100.0 | 72.3  |
| 55~59세 | 69.2  | 85.4  | 58.8  | 53.8  | 57.4  | 71.0  |
| 60~64세 | 93.3  | 77.4  | 82.9  | 62.8  | 80.8  | 73.4  |
| 65~69세 | 83.9  | 91.9  | 91.1  | 64.0  | 81.1  | 97.7  |
| 70~74세 | 100.0 | 86.2  | 100.0 | 89.6  | 92.2  | 45.9  |
| 75~79세 | 100.0 | 100.0 | -     | -     | 100.0 | 100.0 |
| 80세 이상 | -     | 100.0 | -     | -     | 100.0 | -     |
| 전 체    | 84.3  | 78.0  | 74.1  | 64.4  | 77.3  | 76.0  |

주 : 비중 수치가 60% 이상인 경우 굵은 글씨 표기와 음영 표시.

자료 : 통계청, 「지역별 고용조사」 원자료.

[그림 2-7] 저임금 근로자 수 및 비중 추이(2018, 2020, 2021, 2023)

(단위: 명, %)



자료: 통계청, 「지역별 고용조사」 원자료.

〈표 2-13〉 전 산업 저임금 근로자의 연령대별 남녀 취업 비중

(단위 : %)

| 전 산업          | 2018  |       | 2019 |       | 2020 |       | 2021  |      | 2022 |      | 2023  |       |
|---------------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|------|------|------|-------|-------|
|               | 남자    | 여자    | 남자   | 여자    | 남자   | 여자    | 남자    | 여자   | 남자   | 여자   | 남자    | 여자    |
| 20대 이하        | 40.1  | 59.9  | 37.4 | 62.6  | 42.4 | 57.6  | 41.5  | 58.5 | 33.7 | 66.3 | 40.2  | 59.8  |
| 30대           | 51.8  | 48.2  | 58.7 | 41.3  | 56.5 | 43.5  | 57.3  | 42.7 | 61.8 | 38.2 | 60.6  | 39.4  |
| 40대           | 53.1  | 46.9  | 58.9 | 41.1  | 58.6 | 41.4  | 49.6  | 50.4 | 52.3 | 47.7 | 57.0  | 43.0  |
| 50~54세        | 56.1  | 43.9  | 42.3 | 57.7  | 53.5 | 46.5  | 54.6  | 45.4 | 60.7 | 39.3 | 50.7  | 49.3  |
| 55~59세        | 57.8  | 42.2  | 59.3 | 40.7  | 59.8 | 40.2  | 55.2  | 44.8 | 57.4 | 42.6 | 47.5  | 52.5  |
| 60~64세        | 52.7  | 47.3  | 54.4 | 45.6  | 50.8 | 49.2  | 52.1  | 47.9 | 61.9 | 38.1 | 53.6  | 46.4  |
| 65~69세        | 50.2  | 49.8  | 53.8 | 46.2  | 55.0 | 45.0  | 58.5  | 41.5 | 58.7 | 41.3 | 58.4  | 41.6  |
| 70~74세        | 37.5  | 62.5  | 47.1 | 52.9  | 69.1 | 30.9  | 47.0  | 53.0 | 40.8 | 59.2 | 49.5  | 50.5  |
| 75~79세        | 25.8  | 74.2  | 43.9 | 56.1  | 69.7 | 30.3  | 40.7  | 59.3 | 51.1 | 48.9 | 36.0  | 64.0  |
| 80세 이상        | 35.3  | 64.7  | 49.8 | 50.2  | 23.2 | 76.8  | 42.5  | 57.5 | 32.6 | 67.4 | 41.7  | 58.3  |
| 전 체           | 50.9  | 49.1  | 52.8 | 47.2  | 54.5 | 45.5  | 51.6  | 48.4 | 54.0 | 46.0 | 52.1  | 47.9  |
| 전 산업<br>- 저임금 | 2018  |       | 2019 |       | 2020 |       | 2021  |      | 2022 |      | 2023  |       |
|               | 남자    | 여자    | 남자   | 여자    | 남자   | 여자    | 남자    | 여자   | 남자   | 여자   | 남자    | 여자    |
| 20대 이하        | 57.9  | 63.2  | 47.1 | 47.0  | 65.9 | 72.0  | 48.9  | 59.3 | 46.7 | 59.9 | 42.0  | 47.3  |
| 30대           | 12.1  | 36.1  | 10.4 | 35.7  | 13.1 | 36.9  | 10.0  | 41.6 | 17.1 | 37.4 | 6.2   | 17.3  |
| 40대           | 15.6  | 36.8  | 13.2 | 39.8  | 8.1  | 38.4  | 13.4  | 37.5 | 12.7 | 46.9 | 11.4  | 37.8  |
| 50~54세        | 13.2  | 46.9  | 17.5 | 47.5  | 16.5 | 42.6  | 16.5  | 44.5 | 13.4 | 39.8 | 11.1  | 39.7  |
| 55~59세        | 31.5  | 53.7  | 26.6 | 55.9  | 24.0 | 49.0  | 15.2  | 53.4 | 15.3 | 53.7 | 14.4  | 41.8  |
| 60~64세        | 24.9  | 77.8  | 27.7 | 67.5  | 28.0 | 77.2  | 37.2  | 66.8 | 21.7 | 80.9 | 17.3  | 54.2  |
| 65~69세        | 42.2  | 95.1  | 47.3 | 91.4  | 59.0 | 75.2  | 45.6  | 74.9 | 37.0 | 85.8 | 43.3  | 85.4  |
| 70~74세        | 89.6  | 100.0 | 62.4 | 95.5  | 46.0 | 95.7  | 64.3  | 98.6 | 64.1 | 99.0 | 52.6  | 88.3  |
| 75~79세        | 76.5  | 100.0 | 94.7 | 100.0 | 91.5 | 100.0 | 94.6  | 98.4 | 88.3 | 99.5 | 90.1  | 96.2  |
| 80세 이상        | 100.0 | 100.0 | 81.6 | 100.0 | 71.4 | 100.0 | 100.0 | 96.4 | 91.2 | 99.6 | 100.0 | 100.0 |
| 전 체           | 27.2  | 56.5  | 25.3 | 53.0  | 24.5 | 52.3  | 24.3  | 52.4 | 22.4 | 56.5 | 20.6  | 46.5  |

주: 1) 전 산업 남자, 여자 취업 비중의 경우 50% 이상인 경우 음영 표시.

2) 전 산업 저임금 근로 비중 수치가 50% 이상인 경우 굵은 글씨 표기와 음영 표시.

자료: 통계청, 「지역별 고용조사」 원자료.

〈표 2-14〉 저임금 근로자-복지·돌봄 서비스 산업 연령대별 남녀 취업자 비중

(단위 : %)

| 복지 &<br>돌봄 산업;<br>저임금 | 2018  |       | 2019  |       | 2020  |       | 2021  |       | 2022  |       | 2023  |       |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                       | 남자    | 여자    | 남자    | 여자    | 남자    | 여자    | 남자    | 여자    | 남자    | 여자    | 남자    | 여자    |
| 20대 이하                | 100.0 | -     | -     | 100.0 | 100.0 | -     | -     | 100.0 | -     | 81.1  | -     | -     |
| 30대                   | -     | 100.0 | -     | 20.4  | -     | 21.1  | -     | 37.0  | -     | 77.6  | -     | 7.4   |
| 40대                   | 100.0 | 51.8  | 100.0 | 75.6  | -     | 36.9  | -     | 62.9  | 38.6  | 54.8  | -     | 45.0  |
| 50~54세                | -     | 81.8  | -     | 59.4  | -     | 34.2  | -     | 51.3  | 100.0 | 34.0  | 100.0 | 55.9  |
| 55~59세                | 100.0 | 63.7  | 66.9  | 78.1  | 62.4  | 62.6  | -     | 49.1  | 100.0 | 54.1  | 32.8  | 69.4  |
| 60~64세                | -     | 93.3  | 89.7  | 58.9  | 100.0 | 82.0  | 28.9  | 63.4  | 88.2  | 80.4  | 45.2  | 73.3  |
| 65~69세                | 64.9  | 82.5  | 77.5  | 91.0  | 58.6  | 94.0  | 100.0 | 49.7  | 84.6  | 81.2  | 68.0  | 97.2  |
| 70~74세                | -     | 100.0 | 100.0 | 82.8  | 41.3  | 100.0 | 100.0 | 80.9  | 100.0 | 91.0  | -     | 50.7  |
| 75~79세                | -     | 100.0 | 100.0 | -     | -     | -     | -     | -     | -     | 100.0 | -     | 100.0 |
| 80세 이상                | -     | -     | 100.0 | -     | -     | -     | -     | -     | 100.0 | -     | -     | -     |
| 전체                    | 94.5  | 77.3  | 79.2  | 66.4  | 58.5  | 53.6  | 51.6  | 56.2  | 61.1  | 66.4  | 51.2  | 64.9  |
| 돌봄 산업;<br>저임금         | 2018  |       | 2019  |       | 2020  |       | 2021  |       | 2022  |       | 2023  |       |
|                       | 남자    | 여자    | 남자    | 여자    | 남자    | 여자    | 남자    | 여자    | 남자    | 여자    | 남자    | 여자    |
| 20대 이하                | 100.0 | -     | -     | -     | 100.0 | -     | -     | 100.0 | -     | 100.0 | -     | -     |
| 30대                   | -     | -     | -     | 38.4  | -     | 59.9  | -     | 100.0 | -     | 77.6  | -     | -     |
| 40대                   | 100.0 | 84.1  | 100.0 | 100.0 | -     | 84.9  | -     | 93.0  | 100.0 | 77.9  | -     | 72.2  |
| 50~54세                | -     | 80.3  | -     | 61.2  | -     | 45.5  | -     | 58.6  | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 69.8  |
| 55~59세                | 100.0 | 63.7  | -     | 85.4  | -     | 58.8  | -     | 53.8  | 100.0 | 49.2  | 100.0 | 69.4  |
| 60~64세                | -     | 93.3  | 89.7  | 74.6  | 100.0 | 82.0  | -     | 63.4  | 100.0 | 78.4  | 100.0 | 73.3  |
| 65~69세                | 100.0 | 82.5  | 100.0 | 91.0  | 58.6  | 94.0  | 100.0 | 49.7  | 84.6  | 80.2  | 100.0 | 97.2  |
| 70~74세                | -     | 100.0 | 100.0 | 82.8  | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 80.9  | 100.0 | 91.0  | -     | 50.7  |
| 75~79세                | -     | 100.0 | 100.0 | -     | -     | -     | -     | -     | -     | 100.0 | -     | 100.0 |
| 80세 이상                | -     | -     | 100.0 | -     | -     | -     | -     | -     | 100.0 | -     | -     | -     |
| 전체                    | 100.0 | 81.9  | 93.5  | 76.3  | 95.8  | 72.4  | 88.9  | 62.9  | 90.7  | 74.9  | 94.1  | 74.7  |

주: 비중 수치가 50% 미만인 경우 굵은 글씨 표기와 음영 표시.

자료: 통계청, 「지역별 고용조사」 원자료.



〈표 2-15〉 산업 연령대별 종사상 지위 분포(2018, 2020, 2023)

(단위 : %)

|      |        | 전 산업 |      |      | 복지&돌봄 |       |       | 돌봄   |       |       |
|------|--------|------|------|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|
|      |        | 상용   | 임시   | 일용   | 상용    | 임시    | 일용    | 상용   | 임시    | 일용    |
| 2018 | 20대 이하 | 31.1 | 65.0 | 3.8  | -     | 100.0 | -     | -    | 100.0 | -     |
|      | 30대    | 50.3 | 46.6 | 3.1  | 100.0 | -     | -     | -    | -     | -     |
|      | 40대    | 50.0 | 44.3 | 5.8  | 68.6  | 31.4  | -     | 52.7 | 47.3  | -     |
|      | 50~54세 | 55.9 | 34.9 | 9.2  | 38.5  | 61.5  | -     | 40.1 | 59.9  | -     |
|      | 55~59세 | 55.4 | 35.7 | 8.8  | 72.0  | 28.0  | -     | 72.0 | 28.0  | -     |
|      | 60~64세 | 39.7 | 46.7 | 13.6 | 21.5  | 78.5  | -     | 21.5 | 78.5  | -     |
|      | 65~69세 | 23.7 | 60.1 | 16.2 | 58.4  | 41.6  | -     | 56.7 | 43.3  | -     |
|      | 70~74세 | 6.0  | 67.8 | 26.2 | 40.7  | 59.3  | -     | 40.7 | 59.3  | -     |
|      | 75~79세 | 0.9  | 57.8 | 41.3 | -     | -     | 100.0 | -    | -     | 100.0 |
|      | 80세 이상 | -    | 87.1 | 12.9 | -     | -     | -     | -    | -     | -     |
|      | 소계     | 43.9 | 47.3 | 8.8  | 46.7  | 52.8  | 0.6   | 41.9 | 57.4  | 0.6   |
| 2020 | 20대 이하 | 27.9 | 60.9 | 11.1 | -     | 100.0 | -     | -    | 100.0 | -     |
|      | 30대    | 71.4 | 21.6 | 7.1  | 83.1  | 16.9  | -     | 40.1 | 59.9  | -     |
|      | 40대    | 73.9 | 21.4 | 4.7  | 86.5  | 13.5  | -     | 52.7 | 47.3  | -     |
|      | 50~54세 | 63.7 | 28.2 | 8.1  | 76.1  | 23.9  | -     | 64.4 | 35.6  | -     |
|      | 55~59세 | 58.2 | 33.6 | 8.2  | 56.7  | 43.3  | -     | 77.3 | 22.7  | -     |
|      | 60~64세 | 52.3 | 39.4 | 8.2  | 69.7  | 30.3  | -     | 69.7 | 30.3  | -     |
|      | 65~69세 | 25.5 | 52.8 | 21.7 | 52.4  | 47.6  | -     | 52.4 | 47.6  | -     |
|      | 70~74세 | 21.8 | 62.1 | 16.1 | 35.6  | 64.4  | -     | 26.3 | 73.7  | -     |
|      | 75~79세 | 11.1 | 78.1 | 10.9 | -     | -     | -     | -    | -     | -     |
|      | 80세 이상 | -    | 82.5 | 17.5 | -     | -     | -     | -    | -     | -     |
|      | 소계     | 57.8 | 34.0 | 8.3  | 69.6  | 30.4  | -     | 61.0 | 39.0  | -     |
| 2023 | 20대 이하 | 47.3 | 49.3 | 3.4  | -     | -     | -     | -    | -     | -     |
|      | 30대    | 80.5 | 18.7 | 0.7  | 100.0 | -     | -     | 49.5 | 50.5  | -     |
|      | 40대    | 73.2 | 23.8 | 3.0  | 79.8  | 18.3  | 1.9   | 82.9 | 17.1  | -     |
|      | 50~54세 | 68.1 | 23.7 | 8.1  | 79.6  | 20.4  | -     | 87.2 | 12.8  | -     |
|      | 55~59세 | 70.6 | 24.2 | 5.2  | 60.8  | 39.2  | -     | 57.7 | 42.3  | -     |
|      | 60~64세 | 59.6 | 31.8 | 8.6  | 62.5  | 32.0  | 5.5   | 58.8 | 41.2  | -     |
|      | 65~69세 | 42.9 | 49.5 | 7.6  | 47.3  | 45.0  | 7.6   | 66.8 | 33.2  | -     |
|      | 70~74세 | 26.4 | 71.4 | 2.3  | 53.5  | 46.5  | -     | 51.3 | 42.7  | 6.0   |
|      | 75~79세 | 5.0  | 88.9 | 6.1  | -     | 100.0 | -     | 5.9  | 94.1  | -     |
|      | 80세 이상 | -    | 95.0 | 5.0  | -     | -     | -     | 46.7 | 53.3  | -     |
|      | 소계     | 62.2 | 33.3 | 4.5  | 67.3  | 29.8  | 2.9   | 63.8 | 35.4  | 0.7   |

주 : 상용직에서 50% 미만 비중 구간을 음영 표시함.

자료 : 통계청, 「지역별 고용조사」 원자료.

〈표 2-16〉 저임금 근로자의 산업유형별 임금 및 근로시간 현황(2018)

(단위 : %)

|            | 전 산업  |         |          |       |         |          |      |         |          |      | 복지 & 돌봄 산업 |          |       |         |          |       |         |          |      |         | 돌봄 산업    |      |         |          |       |         |          |       |         |          |      |      |         |      |      |        |
|------------|-------|---------|----------|-------|---------|----------|------|---------|----------|------|------------|----------|-------|---------|----------|-------|---------|----------|------|---------|----------|------|---------|----------|-------|---------|----------|-------|---------|----------|------|------|---------|------|------|--------|
|            | 임금    |         |          |       |         |          | 근로시간 |         |          |      | 임금         |          |       |         |          |       | 근로시간    |          |      |         | 임금       |      |         |          |       |         | 근로시간     |       |         |          |      |      |         |      |      |        |
|            | 저임금   |         |          | 비저임금  |         |          | 저임금  |         | 비저임금     |      | 저임금        |          |       | 비저임금    |          |       | 저임금     |          | 비저임금 |         | 저임금      |      |         | 비저임금     |       |         | 저임금      |       | 비저임금    |          |      |      |         |      |      |        |
|            | 평균    | 중위<br>값 | 표준<br>편차 | 평균    | 중위<br>값 | 표준<br>편차 | 평균   | 중위<br>값 | 표준<br>편차 | 평균   | 중위<br>값    | 표준<br>편차 | 평균    | 중위<br>값 | 표준<br>편차 | 평균    | 중위<br>값 | 표준<br>편차 | 평균   | 중위<br>값 | 표준<br>편차 | 평균   | 중위<br>값 | 표준<br>편차 | 평균    | 중위<br>값 | 표준<br>편차 | 평균    | 중위<br>값 | 표준<br>편차 |      |      |         |      |      |        |
| 20대<br>이하  | 98.2  | 100.0   | (35.11)  | 229.0 | 210.0   | (55.88)  | 30.1 | 28.0    | (12.32)  | 54.4 | 53.0       | (10.53)  | 50.0  | 50.0    | (0.00)   | -     | -       | -        | 25.0 | 25.0    | (0.00)   | -    | -       | -        | 50.0  | 50.0    | (0.00)   | -     | -       | -        | 25.0 | 25.0 | (0.00)  | -    | -    | -      |
| 30대        | 92.7  | 100.0   | (41.15)  | 290.9 | 254.0   | (125.11) | 32.2 | 36.0    | (16.70)  | 48.5 | 50.0       | (15.11)  | 80.0  | 80.0    | (0.00)   | 230.0 | 230.0   | (0.00)   | 26.0 | 26.0    | (0.00)   | 52.0 | 52.0    | (0.00)   | -     | -       | -        | -     | -       | -        | -    | -    | -       | -    | -    |        |
| 40대        | 107.2 | 100.0   | (35.87)  | 319.6 | 280.0   | (188.24) | 36.9 | 34.0    | (15.31)  | 51.6 | 50.0       | (14.49)  | 105.8 | 102.0   | (30.97)  | 174.6 | 162.0   | (14.37)  | 39.6 | 35.0    | (19.35)  | 47.6 | 48.0    | (7.92)   | 105.8 | 102.0   | (30.97)  | 160.0 | 160.0   | (0.00)   | 39.6 | 35.0 | (19.35) | 62.0 | 62.0 | (0.00) |
| 50~<br>54세 | 113.1 | 120.0   | (32.92)  | 345.2 | 250.0   | (242.61) | 42.0 | 44.0    | (14.93)  | 51.1 | 50.0       | (10.92)  | 92.4  | 80.0    | (20.59)  | 164.9 | 160.0   | (8.04)   | 32.9 | 28.0    | (8.51)   | 56.1 | 54.0    | (6.09)   | 93.2  | 80.0    | (21.33)  | 164.9 | 160.0   | (8.04)   | 33.9 | 28.0 | (8.29)  | 56.1 | 54.0 | (6.09) |
| 55~<br>59세 | 111.7 | 120.0   | (34.31)  | 352.0 | 250.0   | (236.85) | 48.8 | 48.0    | (16.87)  | 50.1 | 50.0       | (11.36)  | 116.3 | 120.0   | (30.32)  | 208.5 | 210.0   | (32.57)  | 47.9 | 44.0    | (18.93)  | 51.9 | 50.0    | (8.30)   | 116.3 | 120.0   | (30.32)  | 208.5 | 210.0   | (32.57)  | 47.9 | 44.0 | (18.93) | 51.9 | 50.0 | (8.30) |
| 60~<br>64세 | 91.7  | 90.0    | (41.04)  | 329.1 | 250.0   | (238.51) | 38.8 | 40.0    | (13.73)  | 52.8 | 50.0       | (11.82)  | 80.3  | 70.0    | (38.05)  | 181.9 | 180.0   | (8.91)   | 34.3 | 34.0    | (13.87)  | 47.5 | 43.0    | (5.55)   | 80.3  | 70.0    | (38.05)  | 181.9 | 180.0   | (8.91)   | 34.3 | 34.0 | (13.87) | 47.5 | 43.0 | (5.55) |
| 65~<br>69세 | 88.8  | 100.0   | (42.15)  | 236.1 | 200.0   | (92.34)  | 37.6 | 40.0    | (17.28)  | 52.5 | 54.0       | (18.00)  | 122.5 | 130.0   | (31.85)  | 218.3 | 170.0   | (94.23)  | 46.8 | 48.0    | (9.89)   | 57.9 | 60.0    | (4.10)   | 122.5 | 130.0   | (31.85)  | 170.0 | 170.0   | (0.00)   | 46.8 | 48.0 | (9.89)  | 60.0 | 60.0 | (0.00) |
| 70~<br>74세 | 62.3  | 48.0    | (39.07)  | 220.8 | 200.0   | (34.66)  | 31.5 | 27.0    | (17.26)  | 58.1 | 60.0       | (12.56)  | 62.8  | 80.0    | (19.93)  | -     | -       | -        | 29.0 | 29.0    | (0.92)   | -    | -       | -        | 62.8  | 80.0    | (19.93)  | -     | -       | -        | 29.0 | 29.0 | (0.92)  | -    | -    | -      |
| 75~<br>79세 | 39.4  | 30.0    | (25.07)  | 202.1 | 200.0   | (21.49)  | 25.7 | 20.0    | (15.45)  | 55.0 | 51.0       | (11.26)  | 54.0  | 54.0    | (0.00)   | -     | -       | -        | 18.0 | 18.0    | (0.00)   | -    | -       | -        | 54.0  | 54.0    | (0.00)   | -     | -       | -        | 18.0 | 18.0 | (0.00)  | -    | -    | -      |
| 80세<br>이상  | 35.1  | 27.0    | (23.71)  | -     | -       | -        | 23.1 | 20.0    | (11.93)  | -    | -          | -        | -     | -       | -        | -     | -       | -        | -    | -       | -        | -    | -       | -        | -     | -       | -        | -     | -       | -        | -    | -    | -       | -    | -    |        |
| 소계         | 94.5  | 100.0   | (41.35)  | 312.9 | 250.0   | (194.75) | 36.5 | 35.0    | (16.65)  | 51.1 | 50.0       | (13.34)  | 92.2  | 83.0    | (36.41)  | 189.6 | 180.0   | (36.55)  | 37.1 | 34.0    | (15.89)  | 50.9 | 48.0    | (8.12)   | 92.7  | 83.0    | (37.14)  | 189.0 | 173.0   | (31.27)  | 37.6 | 34.0 | (16.03) | 53.7 | 54.0 | (7.97) |

자료 : 통계청, 「지역별 고용조사」 원자료.

〈표 2-17〉 저임금 근로자의 산업유형별 임금 및 근로시간 현황(2020)

(단위 : %)

|            | 전 산업  |         |          |       |         |          |      |         | 복지 & 돌봄 산업 |      |         |          |       |         |          |       | 돌봄 산업   |          |      |         |          |      |         |          |       |       |         |       |       |         |      |      |         |      |      |        |
|------------|-------|---------|----------|-------|---------|----------|------|---------|------------|------|---------|----------|-------|---------|----------|-------|---------|----------|------|---------|----------|------|---------|----------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|------|------|---------|------|------|--------|
|            | 임금    |         |          |       | 근로시간    |          |      |         | 임금         |      |         |          | 근로시간  |         |          |       | 임금      |          |      |         | 근로시간     |      |         |          |       |       |         |       |       |         |      |      |         |      |      |        |
|            | 저임금   |         | 비저임금     |       | 저임금     |          | 비저임금 |         | 저임금        |      | 비저임금    |          | 저임금   |         | 비저임금     |       | 저임금     |          | 비저임금 |         | 저임금      |      | 비저임금    |          |       |       |         |       |       |         |      |      |         |      |      |        |
|            | 평균    | 중위<br>값 | 표준<br>편차 | 평균    | 중위<br>값 | 표준<br>편차 | 평균   | 중위<br>값 | 표준<br>편차   | 평균   | 중위<br>값 | 표준<br>편차 | 평균    | 중위<br>값 | 표준<br>편차 | 평균    | 중위<br>값 | 표준<br>편차 | 평균   | 중위<br>값 | 표준<br>편차 | 평균   | 중위<br>값 | 표준<br>편차 |       |       |         |       |       |         |      |      |         |      |      |        |
| 20대<br>이하  | 72.6  | 60.0    | (38.33)  | 239.0 | 210.0   | (78.75)  | 25.5 | 24.0    | (12.03)    | 41.9 | 44.0    | (10.23)  | 80.0  | 80.0    | (0.00)   | -     | -       | -        | 19.0 | 19.0    | (0.00)   | -    | -       | -        | 80.0  | 80.0  | (0.00)  | -     | -     | -       | 19.0 | 19.0 | (0.00)  | -    | -    | -      |
| 30대        | 112.4 | 100.0   | (37.58)  | 293.8 | 290.0   | (99.41)  | 29.6 | 32.0    | (15.33)    | 45.9 | 45.0    | (14.98)  | 65.7  | 60.0    | (14.02)  | 204.3 | 200.0   | (18.49)  | 10.7 | 7.0     | (9.11)   | 37.0 | 41.0    | (14.89)  | 65.7  | 60.0  | (14.02) | 180.0 | 180.0 | (0.00)  | 10.7 | 7.0  | (9.11)  | 55.0 | 55.0 | (0.00) |
| 40대        | 111.1 | 120.0   | (37.94)  | 342.7 | 285.0   | (185.35) | 31.2 | 30.0    | (15.56)    | 45.5 | 45.0    | (10.89)  | 103.7 | 100.0   | (20.92)  | 228.3 | 200.0   | (70.48)  | 30.1 | 31.0    | (9.99)   | 45.2 | 45.0    | (8.03)   | 97.5  | 100.0 | (6.79)  | 202.4 | 180.0 | (27.18) | 36.8 | 40.0 | (5.66)  | 41.3 | 38.0 | (3.95) |
| 50~<br>54세 | 113.9 | 118.0   | (33.08)  | 332.3 | 300.0   | (175.61) | 33.7 | 33.0    | (12.84)    | 49.9 | 49.0    | (11.44)  | 122.7 | 110.0   | (26.36)  | 194.6 | 200.0   | (11.53)  | 35.0 | 27.0    | (10.44)  | 43.2 | 43.0    | (2.15)   | 118.2 | 110.0 | (24.27) | 190.3 | 200.0 | (14.05) | 34.4 | 27.0 | (10.90) | 41.7 | 43.0 | (1.87) |
| 55~<br>59세 | 101.8 | 100.0   | (33.90)  | 344.0 | 300.0   | (198.28) | 36.4 | 38.0    | (12.36)    | 46.6 | 46.0    | (12.05)  | 92.3  | 100.0   | (13.92)  | 202.1 | 200.0   | (33.96)  | 29.1 | 30.0    | (6.70)   | 55.3 | 58.0    | (4.47)   | 84.5  | 90.0  | (16.38) | 192.9 | 200.0 | (14.20) | 28.2 | 29.0 | (9.39)  | 55.5 | 60.0 | (5.27) |
| 60~<br>64세 | 107.9 | 120.0   | (40.79)  | 314.9 | 240.0   | (213.44) | 38.0 | 39.0    | (10.64)    | 49.6 | 50.0    | (10.35)  | 105.1 | 100.0   | (29.07)  | 214.5 | 250.0   | (36.50)  | 37.9 | 40.0    | (12.85)  | 48.4 | 50.0    | (5.97)   | 105.1 | 100.0 | (29.07) | 214.5 | 250.0 | (36.50) | 37.9 | 40.0 | (12.85) | 48.4 | 50.0 | (5.97) |
| 65~<br>69세 | 102.1 | 100.0   | (41.63)  | 239.0 | 202.0   | (76.09)  | 34.1 | 39.0    | (15.01)    | 45.7 | 48.0    | (12.38)  | 112.9 | 100.0   | (32.46)  | 183.8 | 180.0   | (4.91)   | 32.2 | 34.0    | (10.45)  | 53.1 | 50.0    | (3.93)   | 112.9 | 100.0 | (32.46) | 183.8 | 180.0 | (4.91)  | 32.2 | 34.0 | (10.45) | 53.1 | 50.0 | (3.93) |
| 70~<br>74세 | 75.8  | 70.0    | (44.32)  | 243.4 | 200.0   | (91.77)  | 30.8 | 30.0    | (15.21)    | 46.4 | 50.0    | (15.22)  | 39.7  | 27.0    | (23.55)  | 200.0 | 200.0   | (0.00)   | 19.4 | 13.0    | (11.87)  | 39.0 | 39.0    | (0.00)   | 39.7  | 27.0  | (23.55) | -     | -     | -       | 19.4 | 13.0 | (11.87) | -    | -    | -      |
| 75~<br>79세 | 59.2  | 40.0    | (40.76)  | 190.0 | 190.0   | (0.00)   | 27.9 | 25.0    | (12.34)    | 34.0 | 34.0    | (0.00)   | -     | -       | -        | -     | -       | -        | -    | -       | -        | -    | -       | -        | -     | -     | -       | -     | -     | -       | -    | -    | -       | -    | -    |        |
| 80세<br>이상  | 29.8  | 27.0    | (11.22)  | 180.0 | 180.0   | (0.00)   | 14.4 | 15.0    | (7.43)     | 47.0 | 47.0    | (0.00)   | -     | -       | -        | -     | -       | -        | -    | -       | -        | -    | -       | -        | -     | -     | -       | -     | -     | -       | -    | -    | -       | -    |      |        |
| 소계         | 95.4  | 100.0   | (42.15)  | 316.5 | 270.0   | (164.91) | 30.8 | 30.0    | (14.08)    | 46.3 | 45.0    | (12.39)  | 98.0  | 100.0   | (27.88)  | 211.5 | 200.0   | (48.40)  | 30.8 | 30.0    | (11.97)  | 45.3 | 45.0    | (10.91)  | 95.8  | 100.0 | (29.50) | 195.9 | 185.0 | (23.79) | 31.7 | 31.0 | (13.02) | 49.8 | 50.0 | (7.39) |

자료 : 통계청, 「지역별 고용조사」 원자료.

〈표 2-18〉 저임금 근로자의 산업유형별 임금 및 근로시간 현황(2023)

(단위 : %)

|        | 전 산업  |       |         |       |       |          |       |      | 복지 & 돌봄 산업 |      |       |         |       |       |         |       | 돌봄 산업 |         |       |      |         |      |       |         |       |       |         |       |       |         |      |      |         |      |      |         |
|--------|-------|-------|---------|-------|-------|----------|-------|------|------------|------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|------|---------|------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|------|------|---------|------|------|---------|
|        | 임금    |       |         |       | 근로시간  |          |       |      | 임금         |      |       |         | 근로시간  |       |         |       | 임금    |         |       |      | 근로시간    |      |       |         |       |       |         |       |       |         |      |      |         |      |      |         |
|        | 저임금   |       |         | 비저임금  | 저임금   |          |       | 비저임금 | 저임금        |      |       | 비저임금    | 저임금   |       |         | 비저임금  | 저임금   |         |       | 비저임금 | 저임금     |      |       | 비저임금    |       |       |         |       |       |         |      |      |         |      |      |         |
|        | 평균    | 중위 값  | 표준 편차   |       | 평균    | 중위 값     | 표준 편차 |      | 평균         | 중위 값 | 표준 편차 |         | 평균    | 중위 값  | 표준 편차   |       | 평균    | 중위 값    | 표준 편차 |      | 평균      | 중위 값 | 표준 편차 |         | 평균    | 중위 값  | 표준 편차   |       |       |         |      |      |         |      |      |         |
| 20대 이하 | 101.9 | 100.0 | (48.91) | 290.4 | 250.0 | (177.35) | 26.0  | 25.0 | (12.54)    | 46.9 | 46.0  | (11.05) | -     | -     | -       | -     | -     | -       | -     | -    | -       | -    | -     | -       | -     | -     | -       | -     | -     |         |      |      |         |      |      |         |
| 30대    | 126.4 | 120.0 | (33.05) | 342.8 | 300.0 | (143.75) | 34.7  | 35.0 | (12.61)    | 48.6 | 47.0  | (11.35) | 113.0 | 113.0 | (0.00)  | 250.0 | 230.0 | (40.85) | 28.0  | 28.0 | (0.00)  | 56.6 | 55.0  | (9.28)  | -     | -     | -       | -     | -     | -       | -    | -    | -       |      |      |         |
| 40대    | 112.7 | 105.0 | (41.95) | 411.2 | 350.0 | (228.51) | 30.7  | 32.0 | (11.57)    | 48.6 | 48.0  | (9.57)  | 107.8 | 110.0 | (14.56) | 264.7 | 270.0 | (35.67) | 34.9  | 35.0 | (5.97)  | 47.0 | 50.0  | (6.44)  | 107.8 | 110.0 | (14.56) | 226.6 | 230.0 | (9.56)  | 34.9 | 35.0 | (5.97)  | 41.1 | 44.0 | (7.97)  |
| 50~54세 | 121.7 | 120.0 | (36.06) | 396.5 | 310.0 | (212.28) | 38.6  | 42.0 | (15.31)    | 46.7 | 47.0  | (10.11) | 108.7 | 110.0 | (28.30) | 254.3 | 250.0 | (39.62) | 36.6  | 40.0 | (12.43) | 48.6 | 50.0  | (8.13)  | 108.0 | 110.0 | (28.05) | 249.4 | 250.0 | (45.93) | 36.6 | 40.0 | (12.52) | 50.9 | 50.0 | (9.67)  |
| 55~59세 | 123.2 | 130.0 | (40.91) | 358.6 | 304.0 | (150.77) | 36.3  | 36.0 | (14.32)    | 49.4 | 50.0  | (9.83)  | 108.4 | 100.0 | (27.59) | 273.4 | 220.0 | (71.02) | 31.5  | 27.0 | (13.07) | 53.5 | 50.0  | (10.07) | 108.4 | 100.0 | (27.59) | 241.5 | 213.0 | (55.83) | 31.5 | 27.0 | (13.07) | 51.1 | 45.0 | (10.84) |
| 60~64세 | 119.0 | 120.0 | (40.39) | 285.6 | 250.0 | (115.62) | 37.0  | 36.0 | (11.79)    | 45.6 | 49.0  | (12.58) | 119.0 | 120.0 | (44.95) | 216.0 | 200.0 | (22.96) | 35.1  | 36.0 | (11.82) | 43.9 | 44.0  | (4.38)  | 119.0 | 120.0 | (44.95) | 216.4 | 200.0 | (23.09) | 35.1 | 36.0 | (11.82) | 43.8 | 44.0 | (4.33)  |
| 65~69세 | 92.2  | 100.0 | (49.12) | 339.0 | 230.0 | (277.35) | 28.8  | 26.0 | (13.62)    | 50.0 | 48.0  | (13.24) | 102.1 | 100.0 | (39.40) | 295.6 | 300.0 | (36.55) | 34.7  | 36.0 | (11.39) | 45.0 | 42.0  | (5.17)  | 102.1 | 100.0 | (39.40) | 232.4 | 220.0 | (14.96) | 34.7 | 36.0 | (11.39) | 54.1 | 50.0 | (4.99)  |
| 70~74세 | 49.9  | 27.0  | (39.27) | 233.6 | 214.0 | (84.87)  | 20.5  | 17.0 | (10.78)    | 48.0 | 48.0  | (11.35) | 77.3  | 75.0  | (34.77) | 208.9 | 214.0 | (6.76)  | 29.8  | 27.0 | (10.46) | 60.2 | 70.0  | (14.88) | 77.3  | 75.0  | (34.77) | 208.9 | 214.0 | (6.76)  | 29.8 | 27.0 | (10.46) | 60.2 | 70.0 | (14.88) |
| 75~79세 | 51.1  | 27.0  | (42.34) | 236.5 | 200.0 | (56.97)  | 22.5  | 17.0 | (11.26)    | 47.1 | 50.0  | (9.11)  | 27.0  | 27.0  | (0.00)  | -     | -     | -       | 15.0  | 15.0 | (0.00)  | -    | -     | -       | 27.0  | 27.0  | (0.00)  | -     | -     | -       | 15.0 | 15.0 | (0.00)  | -    | -    | -       |
| 80세 이상 | 28.4  | 27.0  | (6.74)  | -     | -     | -        | 17.1  | 17.0 | (5.53)     | -    | -     | -       | -     | -     | -       | -     | -     | -       | -     | -    | -       | -    | -     | -       | -     | -     | -       | -     | -     | -       | -    | -    | -       | -    | -    |         |
| 소계     | 97.8  | 100.0 | (50.82) | 357.6 | 300.0 | (193.10) | 29.7  | 28.0 | (14.05)    | 48.0 | 48.0  | (10.79) | 109.3 | 110.0 | (37.23) | 250.0 | 240.0 | (46.95) | 34.6  | 35.0 | (11.79) | 49.5 | 49.0  | (9.42)  | 109.1 | 110.0 | (37.30) | 230.1 | 213.0 | (39.22) | 34.7 | 35.0 | (11.83) | 48.5 | 45.0 | (10.42) |

자료 : 통계청, 「지역별 고용조사」 원자료.

### 제3절 고령자의 저소득 일자리 진입 경로

#### 1. 분석자료 및 방법

제3절에서는 57~64세 고령자를 대상으로 노동소득 변화 궤적을 유형화하고, 저소득 일자리에 진입하게 된 경로를 규명하기 위해 한국노동패널 조사 13차(2010년)~26차(2023년) 자료를 사용한다. 한국노동패널 조사는 개인의 인구사회적 특성과 노동시장 일자리 특성, 사회보장제도 관련 특성을 모두 포함하고 있다. 고령자의 노동시장 지위 변화를 추적할 수 있는 패널 자료의 다수가 격년으로 조사를 수행하는 것과 달리 매년 조사를 수행하기 때문에, 1년 단위 변화에 주목하는 본 연구에 부합하는 특성이 있다.

이 연구에서는 13차(2010년)~26차(2023년) 자료를 이용하여, 57세부터 64세까지의 고령기 노동소득 변화를 살펴본다. 57세부터 59세까지의 기간은 법정 최소 정년에 도달하기 전까지의 변화를 보여주고, 60세부터 61세의 기간은 정년퇴직 이후의 변화를 살펴볼 수 있으며, 62세 또는 63세부터 64세까지의 기간은 노령연금 수급개시연령 이후의 변화를 관찰할 수 있다는 점에서 의미가 있다. 출생 코호트 기준으로는 1953년생부터 1959년생까지 7개 코호트가 분석대상에 포함된다. 2010년에 57세에 도달한 1953년생 코호트가 제일 나이 많은 코호트이고, 2019년에 57세에 도달한 1959년생 코호트가 제일 젊은 코호트이다. 1953년생부터 1955년생까지는 60세 이상 정년의무화 법안이 시행된 2016년 이전에 60세에 도달한 코호트이고, 1956년생부터 1959년생까지는 정년의무화 법안이 시행된 이후 시기에 60세에 도달한 코호트라는 점에서 차이가 있다. 공적연금 기준으로는, 1953년생부터 1956년생까지는 61세에 노령연금을 수급하였고, 1957년생부터 1959년생까지는 62세에 노령연금을 수급했다.

분석자료는 이승호 외(2020), 이승호 외(2023)를 참고하여, 연도별로 조사된 패널자료를 고령자 개인의 연령 기준으로 재구성하여 활용한다. 고령자 개인 기준으로는 57세부터 64세까지의 8개 차수 정보만 포함하지만, 7개 출

〈표 2-19〉 저소득 일자리 진입경로 분석대상 출생 코호트 특성

|        | 57~64세<br>분석자료 차수 | 60세 이상 정년무화<br>법안 적용 | 노령연금<br>수급개시연령 |
|--------|-------------------|----------------------|----------------|
| 1953년생 | 13~20차            | 적용 전<br>60세 도달       | 61세            |
| 1954년생 | 14~21차            |                      |                |
| 1955년생 | 15~22차            |                      |                |
| 1956년생 | 16~23차            | 적용 대상                | 62세            |
| 1957년생 | 17~24차            |                      |                |
| 1958년생 | 18~25차            |                      |                |
| 1959년생 | 19~26차            |                      |                |

생 코호트를 대상으로 해당 연령대 정보를 사용하기 때문에, 분석자료는 그보다 많은 13차부터 26차까지의 조사 자료를 포함한다. 최종적으로는 7개 출생 코호트에서 57세부터 64세까지 8개 차수에 모두 응답한 1,346명을 분석하였다. 모든 분석에 2009년 통합표본 개인별 종단가중치를 적용하였다.

57~64세 기간 노동소득 변화 추이 유형화는 이승호 외(2023)의 방법을 참고하여, 배열분석(sequence analysis)과 군집분석(cluster analysis)을 활용한다. 배열은 이 연령대에 고령자 개인이 경험한 노동소득 변화 추이를 의미한다. 먼저, 고령자의 노동소득은 편의상 각 연도별 전일제 임금근로자의 중위임금을 추정된 후, 노동소득(임금+사업소득)이 중위임금의 2/3 미만인 경우를 저소득, 노동소득이 중위임금의 2/3 이상~3/2 미만인 경우를 중소득, 노동소득이 중위임금의 3/2 이상인 경우를 고소득으로 구분하였다. 노동소득이 0원으로 측정된 사례는 비취업으로 별도 구분하였다.

다음으로, 고령자 개인의 연령에 따라 노동소득 배열을 구성한 후, 최적일치법(optimal matching)으로 배열 간 거리를 측정한다. 배열 사이의 거리는 특정 연령의 노동소득 지위(비취업, 저/중/고소득)를 다른 값으로 대체(substitution)하거나, 특정 연령의 노동소득 지위를 삭제 또는 삽입(indel)하는 방식을 조합하여 측정한다. 이 연구에서는 연령별 변화 추이에 초점을 두기 위해, 삽입/삭제 비용을 10으로 부여하고, 인접 소득 간 대체는 1, 취업과 비취업 간 대체는 2를 부여하였다.<sup>6)</sup>

6) 예컨대, 비취업과 저소득 간 대체는 2, 비취업과 중소득 간 대체는 3, 중소득과 고소득

마지막으로, 최적일치법으로 추정된 배열 간 거리에 기초하여, 가까운 배열을 동일한 집단으로 묶는 군집분석을 수행한다. 군집의 수는 하위집단의 특성을 살펴보는 2차 분석을 위한 최소 사례 수를 포함하도록 10개로 정하였다.

## 2. 고령기 노동소득 변화 유형

다음의 <표 2-20>은 57세부터 64세까지 분석대상 고령자의 연령별 노동소득 지위 분포 변화를 보여준다. 제시된 수치는 분석에 포함된 7개 출생 코호트의 평균값이다.

분석대상 고령자는 57세에서 64세로 연령이 높아지는 과정에서 비취업자와 저소득자 비중은 증가 추이를, 중소득 및 고소득 취업자 비중은 감소 추이를 보였다. 57세 시점에도 노동시장에 참여하지 않는 비취업자 비중이 39.5%로 가장 많았지만, 저소득 취업자(20.1%)보다는 중소득 취업자(25.4%)가 더 많았고, 고소득자 비중도 15.1%로 적지 않은 수준이었다. 64세 시점에는 비취업자가 8.1%p 증가하여 47.6%로 절반에 달했고, 저소득 취업자는 5.4%p 증가한 25.5%로 중소득 취업자(21.7%)보다 많아졌다. 고소득 취업자 비중은 5.2%로 57세보다 9.9%p 감소하였다. 흥미로운 점은, 고소득 취업자 비중은 57~58세부터 감소 추이가 시작된 반면, 중소득 취업자 비중은 62~63세부터 감소하는 차이를 보였다.

<표 2-20> 연령대별 노동소득 지위 분포 변화

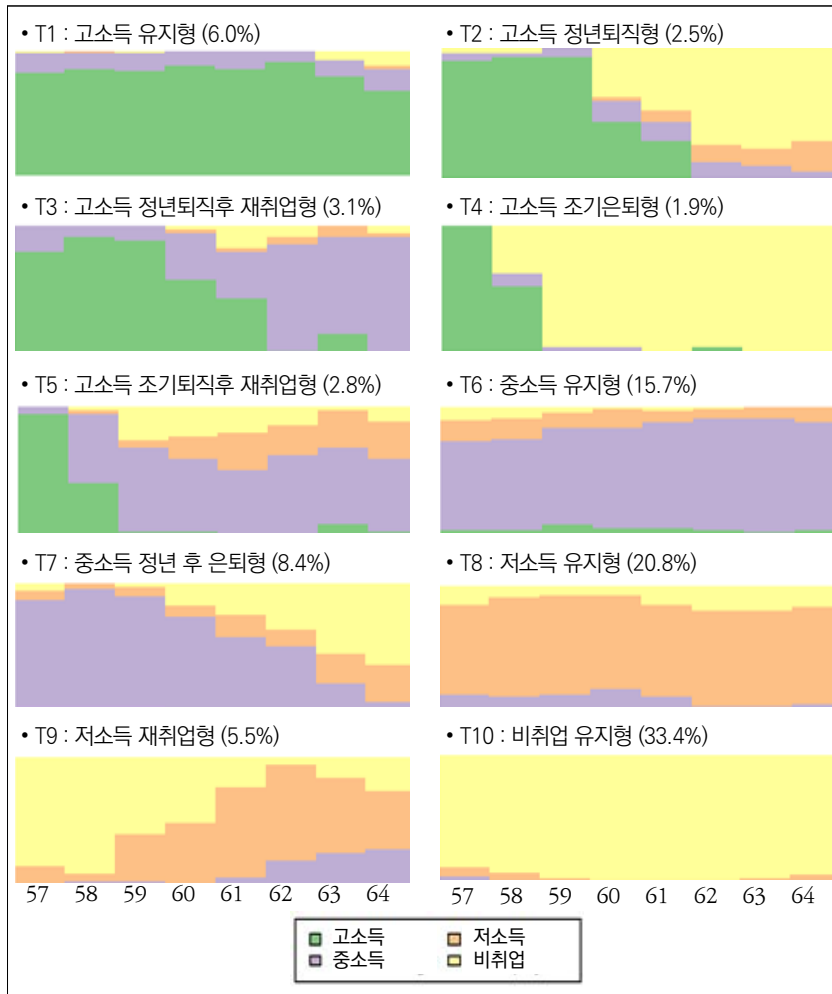
|     | 57세  | 58세  | 59세  | 60세  | 61세  | 62세  | 63세  | 64세  | 64-57<br>차이 |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|
| 비취업 | 39.5 | 40.8 | 41.5 | 42.8 | 44.1 | 45.0 | 46.4 | 47.6 | 8.1         |
| 저소득 | 20.1 | 20.3 | 21.0 | 21.4 | 22.5 | 22.9 | 24.4 | 25.5 | 5.4         |
| 중소득 | 25.4 | 25.6 | 25.8 | 26.3 | 25.0 | 25.3 | 22.9 | 21.7 | -3.7        |
| 고소득 | 15.1 | 13.4 | 11.8 | 9.5  | 8.4  | 6.8  | 6.3  | 5.2  | -9.9        |

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

간 대체는 1을 부여하는 방식이다.

다음의 [그림 2-8]은 배열분석과 군집분석을 적용해서, 57~64세 기간 노동소득의 변화 추이를 10개 집단으로 유형화한 결과를 보여준다. 해당 연령 범위에서 중소득과 고소득 취업자가 감소하고, 저소득 취업자와 비취업자가 증가하는 노동시장 이행 경로를 확인할 수 있다.

[그림 2-8] 57~64세 고령자의 노동소득 변화 추이 유형화



자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.



57세 시점에 고소득 취업자 지위를 유지한 고령자의 경우, 대체로 5가지 경로로 구분되었다. 가장 큰 비중은 고소득 취업자 지위를 64세까지 유지하는 유형(T1)으로 전체의 6.0%를 차지했다. 법정 정년 전후로 고소득 일자리에서 퇴직하는 경로는 정년퇴직 후 은퇴하는 유형(T2, 2.5%)과 정년퇴직 후 재취업하는 유형(3.1%)으로 구분되었고, 두 경로의 비중은 비슷한 편이었다. 법정 정년에 도달하기 전에 고소득 일자리에서 퇴직하는 경로도 조기퇴직 후 은퇴하는 유형(T4, 1.9%)과 조기퇴직 후 재취업하는 유형(T5, 2.8%)으로 구분되었고, 조기은퇴보다는 재취업으로 노동시장에 계속 참여하는 비중이 더 높았다.

T1~T5의 유형 중에서 저소득 취업자는 고소득 정년은퇴형(T2)과 고소득 조기퇴직 후 재취업형(T5)의 60세 이후 시점에서 일부 관측되지만, 비중이 크지 않았다. 50대 후반에 고소득 취업자 지위에 있는 고령자는 고소득을 계속 유지하거나, 중소득 일자리로 재취업 또는 퇴직 후 노동시장에서 은퇴하는 비중이 높고, 저소득 일자리로 이행하는 경우는 거의 없음을 보여주는 결과이다. 단, 조기퇴직 후 재취업자의 경우에는 재취업 과정에서 저소득 일자리로 이행하는 경우가 있고, 정년퇴직 후 은퇴한 고령자 중에서는 일시적으로 저소득 일자리로 취업하는 사례가 관측되었다.

50대 후반에 중소득 일자리 지위를 유지한 고령자의 노동소득 변화 경로는 2개 경로만 구분되었다. 하나는 중소득 취업자 지위를 64세까지 유지하는 유형(T6)이고 전체 고령자의 15.7%를 차지했다. 다른 하나는 중소득 일자리에서 60세 이후 은퇴하는 유형(T7)으로 전체 분석대상의 8.4%가 이 유형에 해당했다. 앞서 고소득 취업자는 법정 정년 즈음해서 노동시장에서 은퇴하는 유형이 구분되었지만, 중소득 취업자는 노동시장 참여를 지속하거나, 정년보다는 노령연금 수급개시연령에 이르러서 은퇴를 결정하는 유형으로만 구분되었다는 차이가 있다.

저소득 취업자는 두 유형 모두에서 일부 관측되었다. 중소득 유지형(T6)의 경우, 대부분의 기간에서 중간 정도의 노동소득을 유지했지만, 하나의 일자리를 유지한 것을 의미하지는 않는다. 이 유형의 저소득 취업자 비중은 중소득 일자리로 종사하는 고령자의 일부가 이직 과정에서 일시적으로 저소득을 경험할 수 있음을 보여준다. 중소득 일자리에서 60세 이후 은퇴하는

경로에서는 60세 이후 연령에 따라 저소득 취업자 비중이 증가하는 양상이 관측된다. 중소득 일자리에 종사하는 고령자가 노동시장에서 점진적으로 은퇴하는 과정에서 저소득 일자리를 거치는 경우가 적지 않다는 것을 보여 준다.

50대 후반에 저소득 취업자 지위가 관측된 고령자는 64세까지 저소득 취업자 지위를 유지하는 하나의 유형(T8)으로만 구분되었으나, 비중은 20.8%로 비취업 유지형(T10, 33.4%)을 제외하면 가장 큰 규모를 보였다. 저소득 유지형에 속한 고령자는 거의 모든 기간에 저소득 취업자 지위를 유지했지만, 중소득 유지형(T6)과 마찬가지로, 이 유형도 하나의 일자리를 유지한 것은 아니라는 점에 유의할 필요가 있다. 노령연금 수급개시연령 이전에는 간간히 중소득 일자리에 취업한 경우가 있었고, 수급개시연령 이후로는 비취업자 지위로 이행한 경우가 있었다.

50대 후반 이후에 노동시장에 (재)진입한 고령자 대부분은 저소득 일자리로 진입하였다. 저소득 재취업형(T9)으로 분류된 고령자는 전체의 5.5% 수준이었다. 일부는 저소득 일자리를 경유해서 중소득 일자리로 이직했지만, 재진입한 고령자의 대부분은 저소득 일자리를 벗어나지 못했다.

이번 분석의 주된 대상은 고령 저소득 취업자이다. 다음으로, 61~64세 기간에 저소득 취업자 지위를 1회 이상 경험한 고령자로 한정하여, 고령 저소득 취업자 집단이 앞서 구분한 10가지 노동소득 변화 유형에 어떻게 분포하고 있는지 확인한다. 이 연구의 분석대상 중에서 61~64세 기간에 1회 이상 저소득 취업자 지위가 관측된 비중은 37.8%(N=526)이다.

아래의 <표 2-21>은 법정 최소 정년 이후 시기에 저소득 취업자 지위가 관측된 37.8%의 고령자를 대상으로, [그림 2-8]에서 제시한 노동소득 지위 변화 유형 분포를 보여준다. 50대 후반에 고소득 일자리에 종사한 적이 있는 T1~T5의 유형에서는 60세 이후 저소득 취업자 비중이 거의 관측되지 않았다. 상대적으로는 고소득 조기퇴직후 재취업형(T5)에 속한 경우가 3.9%로 많은 편이었고, 고소득 정년퇴직형 비중이 1.7%로 뒤를 이었다. 고소득 조기은퇴형(T4)으로 분류된 고령자는 60세 이후에 저소득 일자리에 종사한 고령자가 한 명도 관측되지 않았다.

〈표 2-21〉 정년 후 저소득 취업자의 노동소득 변화 추이 유형

(단위 : %)

| 유형                 | 비중  | 유형               | 비중   |
|--------------------|-----|------------------|------|
| T1. 고소득 유지형        | 0.4 | T6. 중소득 유지형      | 10.9 |
| T2. 고소득 정년퇴직형      | 1.7 | T7. 중소득 정년 후 은퇴형 | 11.7 |
| T3. 고소득 정년퇴직후 재취업형 | 0.8 | T8. 저소득 유지형      | 51.4 |
| T4. 고소득 조기은퇴형      | 0.0 | T9. 저소득 재취업형     | 13.5 |
| T5. 고소득 조기퇴직후 재취업형 | 3.9 | T10. 비취업 유지형     | 5.8  |

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

정년 후 저소득 취업자가 가장 많이 속한 유형은 저소득 유지형(T8)으로, 저소득 취업자의 51.4%가 이 유형에 속했다. 60세 이후 저소득 취업자 가운데 대략 절반 정도는 50대 후반부터 저소득 취업자 지위를 유지한 것으로 볼 수 있다. 생애과정에서 주된 일자리를 경험하지 않은 집단, 주된 일자리를 경험했지만 정년 전에 이탈한 집단, 일정 기간의 경력단절을 경험한 뒤 50대에 다시 노동시장에 진입한 집단 등이 이 집단에 포함된다.

다음으로 비중이 높은 유형은 저소득 재취업형(T9)으로 60세 이후 저소득 취업자의 약 13.5%를 차지했다. 비취업 유지형(T10, 5.8%)에서 관측된 저소득 취업자를 합하면, 19.3%에 달한다. 60대 초반 저소득 취업자의 약 1/5은 노동시장에서 일정 기간 이탈했다가 재진입했거나, 처음 노동시장에 진입하는 과정에서 상대적으로 취업이 용이한 저소득 일자리에 취업한 것으로 판단할 수 있다.

중소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행한 경로도 구분되었는데, 중소득 일자리 유지형(T6)과 중소득 정년 후 은퇴형(T7)에 속한 저소득 취업자 비중이 각각 10.9%, 11.7% 수준이었다. 합하면 22.6%로, 노동시장에 (재)진입하는 과정에서 저소득 일자리를 경험한 경로와 규모가 비슷했지만 조금 더 많았다. 중소득 정년 후 은퇴형(T7) 경로는 노동시장에서 점진적으로 은퇴하는 과정으로 볼 수 있다. 이 연구에서는 64세까지의 노동소득 변화만 추적했지만, 중소득 유지형(T6)에 속한 고령자 집단도 65세 이후 노동시장 은퇴 과정에서 중소득 정년 후 은퇴형(T7)처럼 저소득 일자리를 경유할 가능성이 있다.

요컨대, 60대 초반에 저소득 일자리를 경험한 고령자가 저소득 일자리에 진입한 경로는 크게 3가지로 구분할 수 있다. 첫째, 60세 전부터 저소득 일자리에 진입한 고령자가 저소득 취업자 지위를 유지하는 경로이다. 둘째, 노동시장에서 이탈했던 고령자가 60세 전후로 노동시장에 (재)진입하는 과정에서 저소득 일자리에 취업한 경로이다. 셋째, 중소득이나 고소득 일자리로 노동시장에 참여하던 고령자가 은퇴 과정에서 혹은 은퇴 후 필요에 의해 저소득 일자리에 취업한 경로이다.

다음의 <표 2-22>는 60대 저소득 취업 경험자를 위의 경로에 따라 구분한 결과를 보여준다. 중소득과 고소득 일자리에서 이행한 경우는 이전 일자리의 노동소득 수준에 따라 중소득에서 전입한 경로와 고소득을 경험한 경로로 추가 구분하였다. 분석결과, 60대 저소득 취업자의 51.4%는 50대 후반부터 저소득 취업자 지위를 지속하였고, 19.3%는 저소득 일자리를 통해 노동시장에 (재)진입했으며, 22.6%는 중소득 일자리 이행과정 또는 점진적 은퇴 과정에서 저소득 일자리를 경험한 것으로 분류할 수 있다. 50대 후반에 고소득 일자리를 경험하고, 60세 후에 저소득 일자리로 이행한 비중은 6.7%에 그쳤다.

표 하단에서는 시기별 저소득 일자리 경험자 규모와 저소득 일자리 진입 경로 차이를 추가로 제시하였다. 분석에 포함된 사례 수가 출생 코호트별 비

<표 2-22> 정년 후 저소득 취업자 비중 및 진입경로별 비중

(단위 : %)

|                    | 60세 이후 저소득 일자리 경험자 |            |             |             | 분석대상 중 저소득<br>일자리 경험자 비중 |
|--------------------|--------------------|------------|-------------|-------------|--------------------------|
|                    | 저소득<br>유지          | 노동시장<br>진입 | 중소득에서<br>이행 | 고소득에서<br>이행 |                          |
| 전체 코호트             | 51.4               | 19.3       | 22.6        | 6.7         | 37.8                     |
| A. 1953~<br>1955년생 | 55.6               | 21.1       | 17.0        | 6.3         | 38.6                     |
| B. 1956년생          | 44.8               | 18.8       | 22.9        | 13.5        | 36.8                     |
| C. 1957~<br>1959년생 | 50.0               | 17.9       | 27.3        | 4.8         | 37.6                     |

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

중 차이 분석에 충분하지는 않지만, 주요 시기별 변화 방향은 살펴볼 수 있다. 출생 코호트 구분은 앞서 살펴본 60세 이상 정년임무화 법안의 적용을 받았는지 여부와 노령연금 수급개시연령 차이를 고려하였다.

분석대상 중 60세 이후 저소득 일자리를 경험한 고령자 비중은 약간 감소하는 변화가 관측되었지만 시기별 차이가 크지는 않았다. 저소득 일자리 진입 경로별로는, 50대부터 저소득 일자리를 경험한 고령자 비중은 이전에 비해 감소하는 경향을 보였다. C시기의 비중은 50.0%로 A시기 비중보다 5.6%p 적었다. 저소득 일자리를 통해 노동시장에 진입한 고령자 비중도 감소 추이가 확인되었다. A시기 비중은 21.1%였지만, C시기는 17.9%로 3.2%p 감소하였다. 반면, 중소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행한 경로의 비중은 큰 폭으로 증가하였다. A시기 비중은 17.0%였지만, C시기는 27.3%로 10.3%p 증가하였다. 고소득 일자리를 경험한 후 저소득 일자리에 진입한 비중은 약간 감소했지만, 사례 수가 특히 적다는 점에 유의할 필요가 있다.

이 분석만으로 고령자의 저소득 일자리 진입 경로 변화를 야기한 원인을 정확히 규명하기는 어렵지만, 50대 후반 연령대부터 저임금 일자리에 진입하거나, 60세 전후에 노동시장으로 (재)진입하는 비중이 감소하고, 50대 후반에 중소득 일자리에 종사하는 비중이 증가한 것은 긍정적인 변화이다. 과거에 비해 고령층의 교육수준과 건강이 개선되고 취업역량이 상향된 점, 60세 이상 정년임무화 법안이 시행되면서 50대 후반 연령대의 고용안정이 높아진 점 등이 영향을 미친 결과로 추정된다.

### 3. 60대 저소득 취업자의 유형별 특성

다음의 <표 2-23>은 저소득 일자리에 진입한 경로를 기준으로 구분한 네 집단의 인구사회적 특성을 정리한 것이다. 비교를 위해, 저소득 일자리를 경험하지 않은 고령자 집단(50대 후반 고소득 일자리 취업/ 중소득 일자리 유지 및 퇴직/ 비취업 유지)의 특성도 같이 제시하였다(표 2-24 참조).

〈표 2-23〉 정년 후 저소득 취업자의 진입경로별 인구사회적 특성

(단위 : %)

|         | 저소득 유지 |      | 노동시장 진입 |      | 중소득에서 이행 |      | 고소득에서 이행 |      |
|---------|--------|------|---------|------|----------|------|----------|------|
|         | 57세    | 64세  | 57세     | 64세  | 57세      | 64세  | 57세      | 64세  |
| 여성      | 59.9   |      | 79.9    |      | 32.6     |      | 23.5     |      |
| 중학교 이하  | 57.6   |      | 61.6    |      | 42.1     |      | 17.6     |      |
| 고등학교    | 33.9   |      | 26.7    |      | 43.7     |      | 53.8     |      |
| 대학 이상   | 8.5    |      | 11.6    |      | 14.1     |      | 28.5     |      |
| 배우자 있음  | 76.0   | 72.7 | 76.2    | 71.7 | 75.9     | 72.1 | 93.2     | 93.2 |
| 가구주 여부  | 56.4   | 61.3 | 38.3    | 44.0 | 77.5     | 78.4 | 83.7     | 83.1 |
| 가구규모 1인 | 13.9   | 19.5 | 8.7     | 20.8 | 9.4      | 15.8 | 7.7      | 4.8  |
| 2인      | 30.6   | 46.7 | 38.5    | 51.3 | 25.5     | 43.3 | 8.8      | 35.4 |
| 3인 이상   | 55.5   | 33.8 | 52.8    | 28.0 | 65.1     | 41.0 | 83.5     | 59.8 |
| 대도시     | 49.7   | 47.6 | 43.4    | 37.6 | 37.9     | 34.0 | 45.1     | 47.8 |

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

〈표 2-24〉 저소득 일자리 미경험 고령자의 유형별 인구사회적 특성

(단위 : %)

|         | 50대 후반<br>고소득 일자리 |      | 중소득<br>일자리 유지 |      | 비취업 유지 |      |
|---------|-------------------|------|---------------|------|--------|------|
|         | 57세               | 64세  | 57세           | 64세  | 57세    | 64세  |
| 여성      | 12.8              |      | 26.9          |      | 82.2   |      |
| 중학교 이하  | 11.5              |      | 42.6          |      | 50.1   |      |
| 고등학교    | 43.6              |      | 39.8          |      | 39.1   |      |
| 대학 이상   | 44.8              |      | 17.7          |      | 10.9   |      |
| 배우자 있음  | 94.9              | 93.3 | 85.4          | 82.7 | 86.4   | 82.8 |
| 가구주 여부  | 90.3              | 91.5 | 79.8          | 80.1 | 25.5   | 30.0 |
| 가구규모 1인 | 3.0               | 4.6  | 5.8           | 9.8  | 7.1    | 9.8  |
| 2인      | 13.2              | 47.3 | 21.8          | 43.5 | 34.9   | 53.1 |
| 3인 이상   | 83.8              | 48.1 | 72.5          | 46.7 | 58.0   | 37.1 |
| 대도시     | 49.2              | 47.1 | 46.9          | 42.6 | 50.9   | 46.9 |

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

성별 분포에서는 저소득 일자리를 경험한 경로에 따라 여성 고령자 비중이 매우 큰 차이를 보였다. 일정 기간 비취업자 지위를 유지하다가 노동시장

에 (재)진입한 경로에서는 여성 비중이 79.9%로 매우 높았고, 50대부터 저소득 일자리를 유지한 경로에서도 여성 비중이 59.9%로 남성보다 많았다. 반면, 중소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행한 경로(32.6%)나 고소득 일자리 퇴직 후 저소득 일자리를 경험한 경로(23.5%)에서는 여성 비중이 매우 낮은 수준이었다. 저소득 일자리 미경험 집단의 경우, 비취업 유지 경로를 제외한 취업 경험 집단에서는 여성 비중이 낮았다. 중소득과 고소득 일자리에서는 남성 비중이, 저소득 일자리에서는 여성 비중이 높은 현실을 보여주는 결과이다.

교육수준의 분포의 경우, 노동시장 진입 경로와 저소득 유지 경로에서는 중학교 이하의 학력을 보유한 비중이 각각 61.6%와 57.6%로 절반을 넘었다. 중소득 일자리에서 진입한 경우에도 중학교 이하 학력자의 비중이 42.1%로 적지 않았지만, 고소득 일자리를 경험한 집단에서는 중학교 이하 학력을 보유한 비중이 17.6%에 그쳤다. 저소득 취업자와 중소득 취업자 사이의 교육수준 차이보다, 중소득 취업자와 고소득 취업자 사이의 교육수준 차이가 크다는 점을 반영한 결과이다. 저소득 유지 경로와 노동시장 진입 경로에 속한 고령자의 교육수준은 비취업 유지 집단보다도 낮았다.

고령자가 속한 가구 특성은 연령에 따른 변화를 같이 살펴보기 위해, 57세 시점과 64세 시점을 구분해서 제시하였다. 배우자가 있는 고령자 비중은 고소득 일자리를 경험한 두 집단에서만 90%를 상회하였고, 다른 저소득 일자리 경험 경로에서는 70% 중반 수준으로 낮은 편이었다. 고령 근로자의 가구주 비중은 고소득과 중소득 일자리를 경험한 경로에서 높았고, 저소득 유지 경로와 노동시장 진입 경로에서는 낮은 편이었는데, 성별 분포의 양상과 비슷했다. 노동시장 진입 경로에서는 가구주 비중이 절반 이하로 가장 낮았는데, 가구 내 이차소득자가 노동시장에 진입한 비중이 높음을 보여준다. 64세 시점에서는 57세 시점에 비해 대체로 유배우자 비중이 감소하고, 가구주 비중이 증가하는 변화를 보였는데, 배우자와 사별하거나 이혼, 별거하는 사례가 많아지고, 그 과정에서 여성 고령자가 가구주가 되기 때문이다. 다른 경로에 비해서 고소득 일자리를 경험한 경로에서는 변화 정도가 적은 편이었다.

가구규모의 경우, 64세 기준으로 저소득 유지, 노동시장 진입, 중소득에

서 진입 경로에서는 상대적으로 1~2인 가구의 비중이 높았고, 고소득 경험 경로에서는 대부분이 3인 이상 가구로 나타났다. 다만, 64세 시점에서는 모든 경로에서 1~2인 가구 비중이 증가하고, 3인 이상 가구 비중이 감소하는 변화를 보였다. 고소득 경험 경로에서는 64세 시점에서도 3인 이상 가구 비중이 절반 이상을 차지했다.

거주 지역 특성의 경우, 중소득 일자리에서 진입한 경로에서 상대적으로 대도시 이외에 거주하는 비중이 높았고, 다른 세 경로에서는 절반가량이 대도시에서 거주하는 것으로 나타났다. 수도권이나 대도시 이외의 지역에서 중소득 수준의 일자리가 상대적으로 많이 분포하는 차이를 반영한 결과로 보인다.

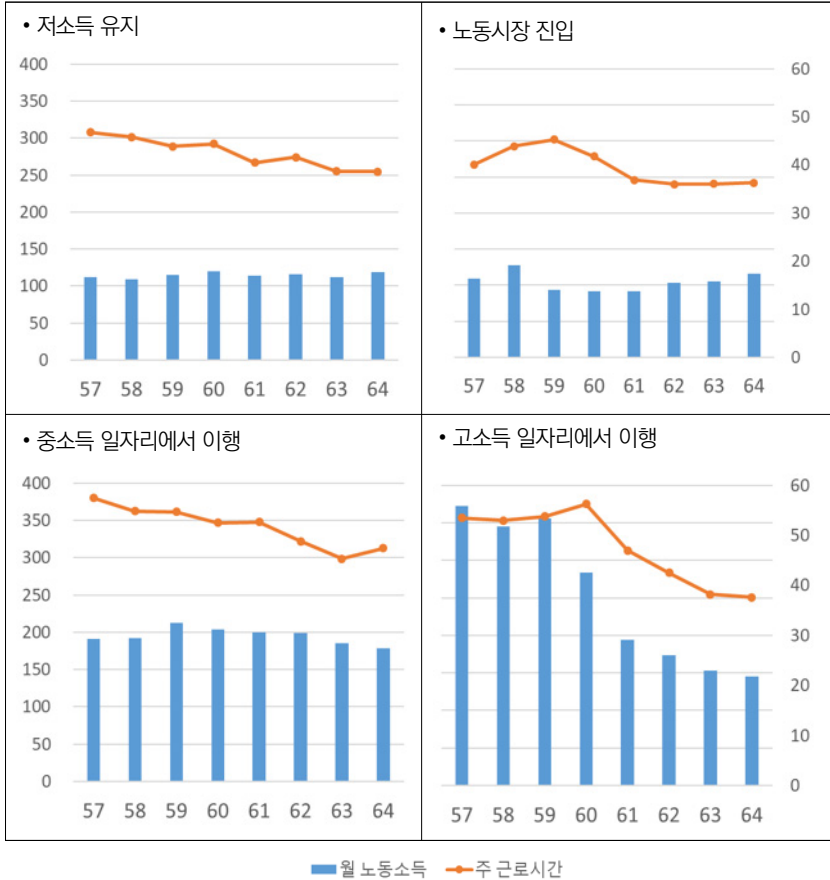
고령자의 저소득 일자리 진입 경로별 인구사회적 특성 차이를 정리하면, 여성 및 저학력 저소득 취업자는 50대부터 저소득 일자리 취업을 지속하거나, 저소득 일자리로 노동시장에 재진입하는 비중이 높은 반면, 남성 및 고학력 저소득 취업자는 중소득이나 고소득 일자리를 경험한 후 일시적으로 저소득 일자리에 진입하는 비중이 많았다. 저소득 유지 경로와 노동시장 진입 경로의 고령자는 상대적으로 가구주 비중이 낮았고, 고소득 경험 경로를 제외한 저소득 일자리 경험 고령자 집단은 57~64세 기간 동안 가구규모가 감소하여 1~2인 가구 비중이 큰 폭으로 증가했다.

다음의 [그림 2-9]는 정년 후 저소득 취업 경험자의 저소득 일자리 진입 경로별 근로조건(월 노동소득 및 주 근로시간) 차이를 보여준다. 단, 여기서 제시한 월 노동소득과 주 근로시간 수치는 비취업자 비중 차이로 인한 영향을 제거하기 위한 목적으로, 해당 연령대에서 취업자 지위가 확인된 고령자로 한정하여 노동소득과 근로시간을 평균한 값이라는 점에 유의할 필요가 있다. 즉, [그림 2-9]의 수치는 저소득 일자리에 진입한 경로에 해당하는 모든 고령자의 노동소득 평균값이 아니다. 이를 보완하기 위해 진입경로에 따른 연령별 고용률 변화 추이를 <표 2-25>에 같이 제시하였다.



[그림 2-9] 정년 후 저소득 취업자의 진입경로별 근로조건

(단위: 만 원/월, 시간/주)



자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

〈표 2-25〉 정년 후 저소득 취업자의 진입경로별 고용률 변화

(단위: %)

|          | 57세  | 58세  | 59세  | 60세  | 61세  | 62세  | 63세  | 64세  |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 저소득 유지   | 87.9 | 89.7 | 91.1 | 93.2 | 89.9 | 85.5 | 87.2 | 88.6 |
| 노동시장 진입  | 36.1 | 20.7 | 36.9 | 49.9 | 68.1 | 78.5 | 75.1 | 70.1 |
| 중소득에서 진입 | 97.8 | 99.1 | 98.4 | 91.4 | 94.9 | 87.2 | 86.7 | 82.8 |
| 고소득 경험   | 96.8 | 99.9 | 81.0 | 75.0 | 88.3 | 88.8 | 88.0 | 97.3 |

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

50대부터 저소득 일자리를 유지한 경로에서는 57세 시점에 월 근로소득이 110만 원 정도였고,<sup>7)</sup> 64세까지 일정한 수준을 유지하였다. 근로시간은 57세 주 45시간 수준에서 64세에는 40시간 정도로 감소했다. 근로시간이 감소했음에도 월 노동소득이 일정한 수준을 유지한 것은 시간당 임금이 증가했음을 의미한다. 물가 변화를 감안하여 노동소득을 조정했지만, 시간당 최저임금이 물가 변화 이상으로 상승한 점이 영향을 미쳤을 수 있다. 다만, 근로시간이 주 40시간에 이르는데도 월 노동소득이 110만 원 수준에 그치고 있다는 점은 이 경로에 속한 고령 근로자의 시간당 소득 수준이 매우 열악한 수준임을 의미한다.

저소득 일자리를 통해 노동시장에 진입한 경로에서도 월 노동소득은 저소득 유지 경로와 큰 차이가 없었다. 단, 노동시장 진입 경로에서는 60세 이전 고용률이 낮은 편이라는 점에 유의해야 한다. 정년 이후부터 고용률이 증가했고, 57~58세 노동소득은 일부 고령자가 실직 전에 경험한 일자리의 근로조건을 보여주는 것으로 해석할 수 있다. 60세 이후 노동소득은 연령에 따라 오히려 증가하는 변화를 보였는데, 노동시장에 (재)진입한 후의 적응 과정에서 소득이 증가했을 가능성이 있다. 근로시간의 경우에는 주 40시간을 약간 밑도는 수준을 유지했다. 저소득 유지 경로와 마찬가지로 이 경로의 고령 근로자도 시간당 노동 소득이 열악한 수준을 보였다.

중소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행한 경로에서는 월 노동소득이 200만 원 전후로 앞의 두 경로보다 높았지만, 여기에는 중소득 일자리 취업자와 저소득 일자리 취업자가 같이 포함되어 있다. 저소득 일자리 비중이 높아지는 63~64세 연령에서는 월 노동소득이 감소하는 추이를 보였다. 주 근로시간의 경우, 50대 후반 연령대에서는 월 57시간 정도로 높았고, 이후 연령에 따라 감소하는 추이를 보였다. 63~64세에도 주 45시간 정도 근무하는 것으로 나타나, 앞의 두 경로보다 근로시간이 더 길었다.

고소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행하는 경로에서는 60세 이전과 이후를 구분해야 한다. 60세 이전은 생애 주된 일자리에서 퇴직하기 전 기간이고, 60세 이후는 정년퇴직 후 재취업한 저소득 일자리의 근로조건을 보

7) 월 근로소득은 연도별 물가변화를 고려하여 2020년 기준 가격으로 조정한 값이다.

여준다. 주된 일자리에서의 월 노동소득은 월 350만 원 내외로 높았고, 주 근로시간은 55시간 내외였다. 정년퇴직 후 재취업한 일자리에서는 월 노동소득이 200만 원 이하로 감소하였고, 연령이 증가하면서 64세 시점에는 다시 150만 원 이하로 감소하였다. 근로시간도 재취업 직후에는 주 45시간 정도 일했으나, 64세에는 주 40시간 이하로 감소하였다. 다른 경로에 비해 정년 전후로 근로조건의 변화 정도가 가장 크게 나타났다.

다음의 <표 2-26>은 정년 후 저소득 일자리에 취업한 고령자의 진입경로별 일자리 특성 차이를 보여준다. 연령에 따른 일자리 특성의 변화를 확인하기 위해, 경로별로 두 개 시점의 특성을 제시하였다.

사업장 규모 특성의 경우, 50대 후반부터 저소득 일자리를 경험한 집단과 노동시장에 진입하는 과정에서 저소득 일자리에 취업한 집단은 소규모 사업장 비중이 압도적으로 높았고, 중소득 일자리와 고소득 일자리를 경험한 집단은 상대적으로 중간규모 이상의 사업장에 종사하는 비중이 높게 나타났다. 저소득 유지 경로와 노동시장 진입 경로에서는 시간에 따라 30인 미만 사업장 비중이 감소하고, 30~299인 사업장 비중이 증가했지만, 중소득과 고소득 일자리에서 이행한 집단은 반대로 30인 이상 사업장 비중이 감소하고 소규모 사업장에서 일하는 비중이 증가했다.

공공부문 사업장에서 일하는 비중은 고소득 일자리에서 이행한 경로에서만 높았고, 이 경로에서는 64세 시점에서도 32.1%의 고령자가 공공부문에서 일하고 있었다. 유노조 사업장에서 일하는 비중은 중소득 사업장에서 57세 시점에 8.5% 수준을 보였지만, 64세에 저소득 일자리로 이행한 후에는 유노조 비중이 3.0%로 감소하였다. 고소득 사업장에서는 57세 시점에 30.1%, 64세 시점에서도 16.0%의 고령자가 유노조 사업장에서 일하고 있었다.

전일제 일자리에 종사하는 비중은 중소득과 고소득 일자리에서는 57세 시점에 절반을 넘었지만, 64세 시점에는 상당한 수준으로 감소하였다. 특히, 고소득 일자리의 경우에는 저소득 일자리 진입 이후 전일제 비중이 크게 감소하였다. 저소득 유지 경로에서는 전일제 비중에 큰 변화가 없었고, 노동시장 진입 경로에서는 진입 초기(61세)에 비해 64세에 비중이 더 증가하는 변화를 보였다.

〈표 2-26〉 정년 후 저소득 취업자의 진입경로별 일자리 특성

(단위 : %)

|              | 저소득 유지 |      | 노동시장 진입 |      | 중소득에서 이행 |      | 고소득에서 이행 |      |
|--------------|--------|------|---------|------|----------|------|----------|------|
|              | 57세    | 64세  | 61세     | 64세  | 57세      | 64세  | 57세      | 64세  |
| 사업장 규모 1~29인 | 73.7   | 68.7 | 82.5    | 79.7 | 67.0     | 77.9 | 18.5     | 36.0 |
| 30~299인      | 17.7   | 28.6 | 16.0    | 18.9 | 25.5     | 15.5 | 60.1     | 46.1 |
| 300인+        | 8.6    | 2.7  | 1.5     | 1.4  | 7.5      | 6.6  | 21.4     | 17.9 |
| 공공부문         | 7.3    | 8.7  | 13.9    | 11.8 | 3.9      | 0.8  | 58.9     | 32.1 |
| 노동조합 있음      | 2.5    | 0.9  | 0.5     | 0.0  | 8.5      | 3.0  | 30.1     | 16.0 |
| 전일제          | 48.6   | 42.1 | 27.0    | 30.5 | 54.1     | 38.9 | 64.3     | 25.6 |
| 농림어업         | 9.3    | 10.4 | 19.9    | 11.5 | 5.6      | 8.3  | 3.4      | 9.3  |
| 광업·제조업       | 12.1   | 7.8  | 10.6    | 16.4 | 17.2     | 10.6 | 16.5     | 7.7  |
| 건설업          | 8.8    | 9.0  | 3.1     | 2.5  | 12.7     | 12.1 | 1.0      | 2.2  |
| 도소매·음식숙박     | 27.1   | 22.5 | 24.9    | 21.1 | 19.9     | 22.2 | 33.9     | 24.4 |
| 서비스·개인·공공    | 34.4   | 45.3 | 37.4    | 45.4 | 29.4     | 31.7 | 38.2     | 29.0 |
| 전기·운수·통신·금융  | 8.3    | 5.0  | 4.1     | 3.1  | 15.2     | 15.1 | 7.0      | 27.4 |
| 관리자·전문가      | 5.4    | 6.4  | 0.7     | 2.5  | 4.7      | 6.7  | 17.5     | 14.3 |
| 사무           | 2.5    | 2.0  | 2.7     | 4.9  | 2.7      | 0.0  | 32.0     | 0.0  |
| 서비스·판매       | 32.5   | 28.9 | 32.9    | 25.9 | 26.4     | 24.6 | 33.9     | 27.2 |
| 농림어업 숙련      | 9.0    | 9.6  | 17.7    | 9.6  | 4.9      | 8.9  | 3.4      | 9.3  |
| 기능·기계·조작     | 19.7   | 15.8 | 15.0    | 15.7 | 46.9     | 43.7 | 13.2     | 38.3 |
| 단순노무         | 30.9   | 37.4 | 30.9    | 41.3 | 14.4     | 16.1 | 0.0      | 11.0 |

주 : 업종은 한국표준산업분류 10차 기준, 직종은 한국표준직업분류 7차 기준임.

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

업종 특성의 경우, 저소득 유지 경로에서는 57세 시점과 비교해서 64세 시점에는 광업·제조업, 도소매·음식숙박업 비중이 감소하고, 서비스·개인·공공 부문의 비중이 증가하는 변화를 보였다. 돌봄 서비스를 포함한 사회 서비스 업종이 포함된다. 노동시장 진입 경로에서는 광업·제조업 비중이 연령에 따라 오히려 증가했고, 마찬가지로 서비스·개인·공공 부문의 비중이 증가했다. 중소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행한 경로에서는 광업·제조업 비중 감소가 눈에 띄었고, 고소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행한 경로에서는 광업·제조업, 도소매·음식숙박업, 서비스·개인·공공

부문의 비중이 감소한 반면, 전기·운수·통신·금융업 비중은 큰 폭으로 증가했다.

직종 분포의 경우, 저소득 유지 경로에서는 서비스·판매 직종과 기능·기계·조작 직종 비중이 감소하고, 단순노무직 비중이 증가하는 변화를 보였다. 노동시장 진입 경로는 서비스·판매직 비중이 감소한 점은 비슷했지만, 농림어업 숙련 비중이 감소하고, 단순노무직과 관리자·전문가 비중이 증가했다. 중소득 일자리에서 이행한 경로는 57세 시점과 64세 시점 사이의 직종 분포에 큰 차이가 없었다. 고소득 일자리에서 이행한 경로에서는 사무직 비중이 57세 32.0%에서 저소득 일자리 진입 후 0%가 된 점이 두드러진다. 기능·기계·조작 직종과 단순노무직종의 비중은 큰 폭으로 증가했다.

64세 시점에 저소득 일자리에 종사하고 있다는 점은 비슷하지만, 저소득 유지 경로와 노동시장 진입 경로에 속한 집단과 중소득 및 고소득 일자리에서 이행한 집단은 업종과 직종의 분포에서 상당한 차이를 보이고 있음을 확인할 수 있다.

## 제4절 소 결

2장에서는 생애과정의 고령기 중에서 정년 전 시점부터 노령연금 수급개시연령 이후 시기까지를 중심으로, 고령 노동시장 및 고령 저소득 취업자, 사회서비스 분야 고령 근로자의 현황과 변화 추이를 정리하고, 고령 저소득 취업자가 저소득 일자리에 진입하는 주요 경로와 경로별 특성 차이를 비교하였다.

먼저, 고령 노동시장 현황 분석에서는 고령 근로자의 규모와 일자리 질을 살펴봤다. 코로나19 확산 시기에 다른 연령대에서는 고용이 감소했지만, 고령 근로자 규모는 증가 추이를 보였다. 특히 60세 이상 여성 근로자 규모가 2020~2024년 모든 기간에 걸쳐 지속적으로 증가하였다. 생애 주된 일자리에서는 정규직 비중이 높게 나타나지만, 노동시장에서 은퇴하는 과정에서 비정규직 일자리의 비중이 크게 증가하였다. 근로형태, 종사상 지위, 임금

및 근로시간 특성 측면에서 고령 근로자의 일자리 질은 중장년층보다 낮은 수준을 보였고, 특히 여성 고령 근로자가 종사하는 일자리의 질이 열악한 것으로 나타났다.

저임금 고령 근로자 비중은 전체 연령대에서 20% 남짓한 수준을 유지했지만, 고령 근로자 중에서는 30~33% 수준으로 높았다. 저임금 고령 근로자 내에서는 남성 대비 여성 근로자 비중이 2배 가까이 높게 나타났다. 고령자 노동공급이 가속되고 있는 사회서비스 분야의 경우에는 여성 근로자의 일자리가 남성보다 열악한 수준이었다. 다만, 최근 들어 복지 및 돌봄 서비스 영역에서 일하는 남성 근로자 규모가 증가하고 있으며, 이 분야에 종사하는 남성 근로자의 일자리 질이 저하 추이를 보이는 것으로 확인되었다.

다음으로, 고령 저소득 취업자가 저소득 일자리에 진입하는 경로 분석에서는 60대 저소득 취업자의 51.4%는 50대 후반부터 저소득 일자리 지위를 지속하였고, 19.3%는 저소득 일자리를 통해 노동시장에 (재)진입했으며, 22.6%는 중소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행을, 6.7%는 고소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행한 것으로 나타났다. 여성 및 저학력의 저소득 취업자는 50대부터 저소득 일자리 취업을 지속하거나, 저소득 일자리로 노동시장에 재진입하는 비중이 높은 반면, 남성 및 고학력의 저소득 취업자는 중소득 일자리나 고소득 일자리에 종사하다가 정년 이후에 저소득 일자리로 이행하는 비중이 많았다. 저소득 취업자 지위를 유지하는 경로와 노동시장에 재진입한 경로의 고령자는 상대적으로 가구주 비중이 낮았고, 고소득 일자리에서 이행한 경로를 제외한 저소득 취업 고령자 집단은 57~64세 기간 동안 가구규모가 감소하고, 1~2인 가구 비중이 큰 폭으로 증가하는 변화를 보였다.

저소득 취업자 지위를 유지하는 경로와 노동시장 진입 경로의 저소득 취업자는, 주 40시간 정도의 근로시간에도 월 노동소득이 110만~120만 원 수준에 그치는 것으로 나타났다. 반면, 중소득 일자리와 고소득 일자리 취업자는 저소득 일자리에 진입한 뒤에도 월 노동소득이 150만 원 이상을 유지했다. 60대 중반 시점에 저소득 일자리에 종사하고 있다는 점은 비슷했지만, 저소득 유지 경로와 노동시장 재진입 경로에 속한 집단과 중소득 및 고소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행한 집단은 일자리 특성과 업종 및 직

종 분포에서 상당한 차이를 보였다.

정부는 고령자 고용을 활성화하기 위해 다양한 정책을 추진하고 있다. 최근에는 주된 일자리에서의 고용기간 연장 방식을 논의하는 사회적 대화가 진행 중이다. 장기적인 인구구조 변화, 정년과 노령연금 수급개시연령 사이의 간격 등을 고려하면, 주된 일자리에서의 고용기간 연장은 필요한 정책임이 분명하다. 하지만 고령 근로자 중에서는 정년에 도달하기 전에 주된 일자리에서 이탈했거나, 생애과정에서 주된 일자리를 한 번도 경험하지 않은 비중이 적지 않다. 이 집단은 경제적으로 더 취약한 집단이지만, 정년연장이나 계속고용과 같은 주된 일자리 중심의 정책 대상에서 배제될 수밖에 없다. 정년 이후, 사회서비스 분야를 비롯한 저소득 일자리에 종사하는 다수의 고령자 집단도 마찬가지다. 주된 일자리의 고용기간 연장에 대한 관심과 함께, 노동시장 취약집단에 속한 저소득 고령자의 일자리 질을 높이기 위한 정책 대안을 같이 고민할 필요가 있다.

이 연구에서 제시한 저소득 일자리 경로 분석은 그에 대한 단초를 제공한다. 저소득 고령 근로자의 대다수가 정년에 도달하기 전부터 저소득 일자리에 진입했다는 점은, 정부의 정책 개입 시점이 법정 정년 이후 시점으로 국한될 필요가 없음을 보여준다. 상당 기간의 경력 단절을 경험한 이후에 노동시장에 재진입하는 고령자나, 주된 일자리에서 상대적으로 조기에 이탈한 고령자의 일자리 질을 개선하기 위한 정책 대응이 요구된다. 노동시장에 다시 진입하기 전에 고령자가 시장에서 필요로 하는 숙련을 획득할 수 있도록 중고령층 대상 직업훈련 확대가 필요하다. 중소득·고소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행하는 고령자 비중도 적지 않았는데, 주된 일자리와 재취업 일자리의 연관성을 높이기 위한 재취업지원 서비스 확대가 고령 근로자의 일자리 질 개선에 도움이 될 수 있다.

## 제3 장

### 고령 근로자의 재취업 준비 실태와 영향요인

#### 제1절 머리말

3장에서는 50대 초반 상용직 근로자를 대상으로 수행한 실태조사에 기초하여, 고령 근로자의 재취업 준비 실태와 영향요인, 재취업 준비 정도와 퇴직 후 희망하는 재취업 일자리와의 관계 등을 분석하고, 고령기 저소득 근로자를 줄이기 위한 정책 대안으로서 재취업 지원 서비스의 가능성을 논의한다.

앞의 분석에서 살펴봤듯이, 청년 및 중장년층에 비해 고령기에는 취업자 내 저소득 일자리에 종사하는 비중이 증가하는 경향을 보인다. 대부분은 고령기에 도달하기 전부터 저소득 일자리에 종사했지만, 이전까지 안정적인 노동소득을 받던 취업자가 고령기에 진입하면서 저소득 일자리로 이행하는 비중도 적지 않게 관측된다. 후자의 경우, 고령기 노동소득 감소의 주된 계기는 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 재취업 일자리로 이직하는 과정에서 이전까지 쌓아 온 숙련을 인정받지 못하기 때문이다. 고령자가 주로 종사하는 일자리는 단순 노무직 등 일부 일자리로 제한되고, 최저임금 수준의 저소득 일자리 비중이 증가하는데, 대다수 고령자가 생애 주된 일자리와 관계가 적은 새로운 분야의 일자리로 재취업하는 것이 원인으로 지적된다.

고령기의 노동소득 감소를 줄이기 위한 방안으로 정년연장이나 재고용



등 주된 일자리에서 고용기간을 연장하는 정책이 논의되고 있다. 법정 정년을 연장하면, 이전까지 적용된 고용계약과 근로조건이 지속되고, 기존의 정년을 지난 이후에도 이전의 임금수준이 거의 유지된다. 정년퇴직 후 동일 사업장에 재고용되면 새로 고용계약을 체결하고 근로조건이 하향 조정되는 경우가 많지만, 다른 사업장에 재취업하는 것에 비해서는 임금의 감소 정도가 적은 편이다. 정년연장이나 재고용 방식은 고령 근로자가 생애과정에서 쌓아 온 숙련을 더 활용할 수 있다는 점에서, 고령기 임금 감소를 완화하는 효과가 있다. 이러한 결과는, 주된 일자리에서 퇴직하더라도 개인의 숙련을 활용할 수 있는 일자리로 재취업할 수 있다면 고령기의 노동소득 감소 정도를 줄일 수 있음을 시사한다.

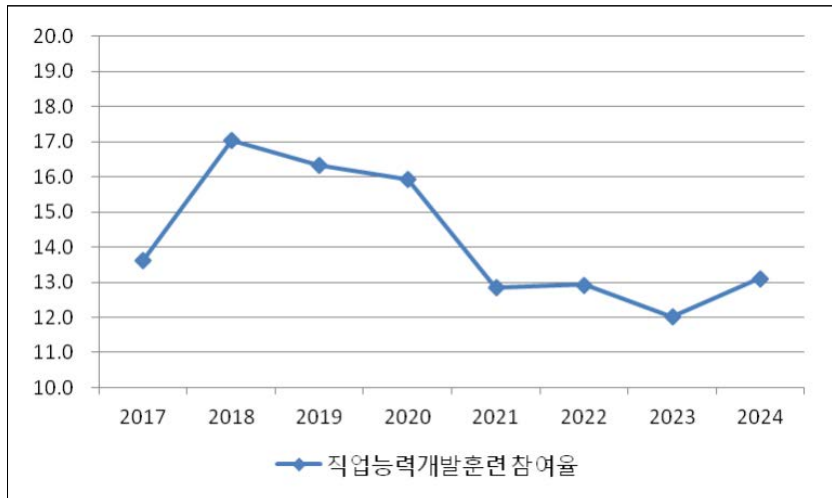
다만, 고령 노동력에 대한 수요가 감소하는 방향으로 노동시장 구조가 변화하고 있음을 고려해야 한다. 이철희(2024)에 의하면, 향후 15년 정도는 한국 사회에서 총량적인 차원의 노동력 부족이 발생하지 않고, 청년인구 감소로 인한 노동시장 내 부문별 수급 불균형에 대한 대응이 더 중요한 과제이다. 청년층 비중이 높은 산업으로는 자동차, IT, 보건 등의 분야를 들 수 있는데, 이 일자리는 일정 수준 이상의 전문성을 필요로 한다는 점에서 고령 노동력으로 채우는 것이 쉽지 않다. 자동차 분야 대기업 생산직을 제외한 대다수 사업장의 경우에는 기존 근로자 내 고령자 비중이 낮다는 점에서, 관련 업종의 주된 일자리 고용기간을 연장하는 방안으로는 충분한 노동력을 확보하기 어렵다. 더욱이, 15년이 더 경과한 후에 한국 사회가 절대적인 수준의 노동력이 부족한 시대에 접어들면, 산업 전 분야에서 고령자의 노동시장 참여를 높여야 한다는 점에서, 주된 일자리에서의 고용기간 연장이나, 기존에 축적한 숙련 활용을 높이는 접근만으로는 노동시장이 필요로 하는 인력을 충분히 공급하기 어렵다.

장기적인 관점에서 고령층의 노동시장 참여를 높이고, 고령기의 노동소득 감소를 줄이면서, 노동시장에 필요한 노동력을 적절히 공급하기 위해서는 직업훈련 확대를 포함한 재취업 지원이 도움이 될 수 있다. 정부는 1,000인 이상 기업의 비자발적 퇴직자에게 기업이 재취업지원 서비스를 제공하도록 의무화하고, 국민내일배움카드를 활용하거나 중장년내일센터 등을 통해서 고령자에게 직업훈련과 생애경력설계 프로그램, 취업알선 서비스 등

을 제공하고 있다. 하지만 경제활동인구조사 고령층 부가조사에 의하면, 지난 1년간 직업능력개발훈련에 참여한 고령자 비중은 전체 응답자의 13% 수준에 불과한데, 이는 코로나19 확산 전에 비해 상당히 감소한 수준이다(그림 3-1 참조). 고령 구직자는 취업알선 서비스를 더 필요로 하지만, 중장년 내일센터 참여자의 알선취업률(5.7%)은 다른 연령대 평균(14.2%)보다 낮은 편이다. 고령층을 대상으로 직업훈련을 포함한 재취업 준비를 확대하려면, 고용안정성이 부족한 일자리에 종사하면서 재취업 준비가 필요하지만, 현실적으로 재취업을 충분히 준비하기 어려운 집단을 규명하고, 해당 취약집단을 대상으로 재취업 준비를 지원하기 위한 정책 대응이 필요하다.

이 장에서는 고령 근로자가 과거에 재취업을 준비한 경험과 이후의 준비 계획을 구분하여 재취업 준비 현황을 정리하고, 재취업 준비 정도에 따라 이후 재취업 일자리에 대한 기대 수준이 어떤 차이를 보이는지 살펴보고, 주된 일자리 퇴직 이후의 노동소득을 높이기 위한 재취업 준비 방안을 모색한다.

[그림 3-1] 고령자의 직업능력개발훈련 참여율 변화 추이(2017~2024)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」.

## 제2절 연구방법

### 1. 실태조사 개요<sup>8)</sup>

3장에서는 50대 초반 상용직 임금근로자를 대상으로 진행한 실태조사를 사용하여 고령 근로자의 재취업 준비 실태를 분석한다. 구체적으로는 50~54세 상용직 임금근로자를 대상으로 현재 일자리와 주된 일자리 특성, 재취업 준비 관련 실태, 노후 소득 준비 정도 등을 조사하였다.

조사 대상은 50대 초반의 상용직 임금근로자로 한정하였다. 현시점의 50대 초반 상용직 근로자는 노동생애에서 주된 일자리를 경험한 집단이 다수 포함되어 있고, 주된 일자리에서 정년퇴직을 하더라도 노령연금을 수급하기 전까지 일정 기간의 추가적인 노동시장 참여를 필요로 하는 집단이라는 점에서 재취업 준비가 필요한 집단에 해당한다. 50대 초반 연령대는 주된 일자리에서의 퇴직 이후를 본격적으로 고민하기 시작하는 시기이면서, 주된 일자리 퇴직까지 일정 기간이 남았다는 점에서 재취업 준비를 계획할 수 있는 시기이기도 하다.

실태조사의 대표성을 확보하기 위해, 2023년 경제활동인구조사 자료를 활용하여 50대 초반 상용직 임금근로자의 성별(남/여), 기업규모별(30인 미만/30~99인/100~299인/300인 이상), 지역별(수도권/지방 광역시/기타 지역) 특성 분포를 확인하였고, 이를 고려하여 조사 대상자를 표집하였다. 50~54세까지의 연령별로는 같은 규모를 할당하였다. 실태조사는 모바일을 활용한 웹조사 방식으로 2024년 8월부터 약 4주 동안 진행되었고, 최종적으로 1,400명의 근로자가 응답하였다.

8) 이 연구에서 활용한 실태조사는 주된 일자리 퇴직 이후 재취업 준비 문항과 퇴직급여제도 관련 문항을 포함하고 있으며, 후자의 질문은 한국노동연구원이 2024년 수행하는 다른 연구과제(퇴직급여제도 현황과 인식)에서 분석하였다. 실태조사 개요 및 응답자 특성 관련 본문과 표는 해당 보고서에서도 활용하였음을 밝힌다.

## 2. 분석방법 및 변수 측정

분석에는 주로 기술통계를 사용하였으며 세 파트로 나누어져 있다. 먼저, 분석에 포함된 응답자들의 일반적 특성을 인구사회학적 변수와 일자리 특성 변수를 중심으로 살펴보았다. 다음으로 50대 초반 근로자의 재취업 인식 현황을 살펴보고 하위집단별로 인식의 차이를 분석하였다. 하위집단은 현재 상용직 일자리 대비 희망 재취업 일자리의 수준을 상용직 상향이동, 수평 이동, 하향 이동 그룹(현재 일자리 임금 대비 재취업 희망 임금)과 다른 종사상 지위로 하향 이동(계약직 전일제, 시간제/기타)로 이동의 총 5개 그룹으로 나누었다. 이후 50대 초반 근로자의 재취업 준비 현황을 살펴보고 하위집단별 차이를 분석하였다. 끝으로 50대 초반 근로자의 재취업 기대와 준비 현황 사이의 관계를 분석하였다.

주요 변수 측정에서는, 먼저 재취업 인식은 재취업 의향 여부, 의향이 없는 경우 그 이유, 재취업 희망 일자리 유형<sup>9)</sup>과 희망 월노동소득으로 측정하였다. 재취업 준비는 이전까지 해온 준비<sup>10)</sup>와 향후 준비 계획<sup>11)</sup>을 활용하였다. 은퇴 연령은 현재 일자리 근로 계획 연령과 모든 일자리에서 은퇴(노동시장에서 은퇴) 연령이 사용되었다. 노후소득 준비수준은 개인별 은퇴 후 필요 월소득과 기대 연금액의 차이를 사용하였다.

인구사회학적 특성은 성별(남, 여), 학력(고졸, 대학교, 대학원), 가구원 수(1인, 2~3인, 4인), 가구연간총소득(5분위 : 5,000만 원 미만부터 1억 3천만 원 이상)으로 측정되었다.

9) 정규직 임금근로, 계약직 전일제 임금근로, 계약직 시간제 임금근로, 일용직 임금근로, 프리랜서, 특수형태근로종사자 등 노무제공, 창업.

10) 현재 일자리의 숙련을 높이는 것 외에 다른 준비를 하지는 않았음, 다른 일자리로의 재취업을 위해 회사가 지원하는 교육이나 직업훈련에 참여한 적이 있음, 다른 일자리로의 재취업을 위해 정부가 지원하는 교육이나 직업훈련에 참여한 적이 있음, 개인적으로 재취업 준비를 한 적이 있음, 재취업이 필요할 것 같지만 재취업 준비에 대해 크게 생각해본 적 없음.

11) 현재 보유하고 있는 취업역량으로 원하는 수준의 일자리를 찾을 수 있고, 재취업을 위해 별도의 준비가 필요하지 않음. 재취업을 위해서 개인 차원에서 적극적으로 교육이나 직업훈련에 참여할 계획임. 회사가 지원하는 재취업지원서비스, 교육, 직업훈련을 이용해서 준비할 계획임. 정부가 지원하는 재취업지원서비스, 교육, 직업훈련을 이용해서 준비할 계획임. 재취업이 필요할 것 같지만 재취업 준비 계획은 없음.

일자리 특성은 사업장규모(29인 이하, 30~99인, 100~299인, 300인 이상), 업종(제조업, 건설업, 도소매업/음식숙박업, 전기/수도/운수/통신/금융, 사업/개인/공공서비스), 직종(관리자 및 전문가, 사무직, 서비스 및 판매직, 기능원/장치기계조작/조립종사자, 단순 노무종사자 및 기타), 근속기간(5년 미만, 5~9년, 10~19년, 20~29년, 30년 이상), 현재 일자리의 생애 주된 일자리 여부, 월 임금(최근 3개월 기준 월 평균임금(만 원))으로 측정하였다.

### 제3절 50대 초반 근로자의 재취업 준비 실태

#### 1. 응답자 특성

다음의 <표 3-1>은 실태조사에 응답한 1,400명의 인구 및 가구 특성 분포를 보여준다. 인구 특성은 연령, 성, 교육수준 분포를 확인하였다. 응답자의 연령 분포는 조사설계에 따라 50~54세까지 거의 균일했다. 성별로는 남성(58.1%)이 여성(41.9%)보다 더 많았는데, 남성의 고용률이 여성보다 높고, 상용직 임금근로에서는 그 차이가 더 크게 관측되는 현실을 반영한다. 교육수준은 대학교를 졸업한 응답자 비중(66.6%)이 가장 높았고, 대학원까지 마친 경우(20.6%)가 고등학교 졸업자(12.9%)보다 많았다. 성별 분포와 마찬가지로, 응답자를 상용직 임금근로자로 제한한 점이 교육수준이 높게 나타난 결과에 영향을 미쳤다.

응답자의 가구 특성은 가구규모, 거주 지역, 주거형태, 소득 및 자산 규모를 확인하였다. 실태조사 응답자의 대부분(76.7%)이 3인 이상 가구에 속해 있었고, 2인 가구(14.4%)나 1인 가구(8.9%)에 거주하는 비중은 낮은 편이었다. 상용직 임금근로자가 다른 종사상 지위에 비해 경제적으로 안정적인 편이라는 점이 가구 규모 특성에도 영향을 미친 것으로 추정된다. 거주 지역은 수도권 거주 비중이 54.9%로 절반을 넘었고, 비수도권 광역시 거주가 18.9%, 기타 지역 거주가 26.1% 수준이었다. 응답자의 수도권 거주 비중이 전체 인구의 수도권 비중(50.4%, 2021년 인구총조사)보다 높은 것은 좋은

〈표 3-1〉 실태조사 응답자의 인구사회적 특성

(단위 : 명, %)

|                                 |             | 빈도     | 비율    |
|---------------------------------|-------------|--------|-------|
| 연령                              | 50          | 276    | 19.7  |
|                                 | 51          | 281    | 20.1  |
|                                 | 52          | 286    | 20.4  |
|                                 | 53          | 283    | 20.2  |
|                                 | 54          | 274    | 19.6  |
| 성                               | 남성          | 814    | 58.1  |
|                                 | 여성          | 586    | 41.9  |
| 교육수준                            | 고등학교 졸업 이하  | 180    | 12.9  |
|                                 | 대학교 졸업      | 932    | 66.6  |
|                                 | 대학원 이상      | 288    | 20.6  |
| 가구원 수                           | 1명          | 125    | 8.9   |
|                                 | 2명          | 201    | 14.4  |
|                                 | 3명 이상       | 1,074  | 76.7  |
| 거주지역                            | 수도권         | 769    | 54.9  |
|                                 | 비수도권 광역시    | 265    | 18.9  |
|                                 | 비수도권 비광역시   | 366    | 26.1  |
| 주거형태                            | 자가          | 1,113  | 79.5  |
|                                 | 전세          | 181    | 12.9  |
|                                 | 월세          | 98     | 7.0   |
|                                 | 기타          | 8      | 0.6   |
| 가구<br>총소득 <sup>1)</sup>         | 7천만 원 미만    | 476    | 34.0  |
|                                 | 7천만~1억2천만 원 | 666    | 47.6  |
|                                 | 1억2천만 원 이상  | 258    | 18.4  |
|                                 | 평균(만 원)     | 8,684  |       |
|                                 |             |        |       |
| 가구<br>순자산 <sup>2)</sup>         | 3억 원 미만     | 515    | 36.8  |
|                                 | 3억~7억 원     | 440    | 31.4  |
|                                 | 7억 원 이상     | 445    | 31.8  |
|                                 | 평균(만 원)     | 59,569 |       |
|                                 |             |        |       |
| 예상<br>연금소득 <sup>3)</sup><br>(월) | 100만 원 미만   | 310    | 22.1  |
|                                 | 100만~200만 원 | 608    | 43.4  |
|                                 | 200만 원 이상   | 482    | 34.4  |
|                                 | 평균(만 원)     | 161    |       |
|                                 |             |        |       |
| 합 계                             |             | 1,400  | 100.0 |

주 : 1) 가구소득은 2023년 한 해 동안 세전 기준 근로소득, 사업소득, 임대소득, 공적이전소득, 사적이전소득을 합한 금액임.

2) 가구 순자산은 조사 시점 기준으로 부동산 자산과 금융자산을 합한 금액에서 총 부채 금액을 차감한 금액임.

3) 예상 연금소득은 공적연금과 개인연금(주택연금 포함)을 합한 금액임.

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

일자리가 수도권에 더 많이 분포하고 있음을 보여준다. 주거 형태는 자가에 거주하는 비중이 79.5%로 대부분을 차지했고, 전세가 12.9%, 월세가 7.0% 수준이었으며, 기타 다른 주거형태의 비중은 0.6%에 그쳤다.

2023년 기준 가구 총소득은 7천만 원에서 1억 2천만 원 비중이 47.6%로 가장 높았고, 7천만 원 미만인 비중이 34.0%, 1억 2천만 원 이상이 18.4%였고, 가구 소득 평균은 약 8.7천만 원 수준이었다. 2023년 가계금융복지조사에서 관측된 가구 평균소득(6.7천만 원, 2022년 기준)에 비해 상당히 높은 수준이다. 가구의 순자산은 3억 원 미만 비중이 36.8%로 가장 높았고, 3억 원에서 7억 원 사이가 31.4%, 7억 원 이상이 31.8%로 비슷한 수준이었다. 평균 순자산은 약 6.0억 원 수준이었는데, 소득과 마찬가지로 2023년 가계금융복지조사의 평균 순자산(약 4.4억 원)보다 높은 편이었다. 상용직 임금근로자 가구가 다른 종사상 지위보다 경제적으로 여유가 있음을 보여주는 결과이다. 이 실태조사의 응답자가 제한되었다는 점에서, 분석결과의 일반화에 유의할 필요가 있다.

마지막으로 실태조사 응답자의 예상 연금소득을 확인하였다. 수급 여부를 확실하기 어려운 기초연금은 제외하고, 공적연금과 개인연금(주택연금 포함)의 예상 금액으로 살펴봤다. 월 연금 수급액이 100만~200만 원인 비중이 43.4%로 가장 높았고, 200만 원 이상의 연금급여를 기대하는 비중도 34.4%나 되었다. 연금급여가 100만 원 미만일 것으로 예상하는 응답자는 22.1%에 그쳤다. 평균 연금급여액은 월 161만 원이었다.

다음의 <표 3-2>는 실태조사 응답자의 노동시장 특성을 정리한 것이다. 실태조사 응답자는 모두 50대 초반 연령이고, 대부분의 응답자가 생애과정에서 상당히 오랜 기간 노동시장에 참여하였다. 25~29년의 경력을 보유한 응답자가 40.3%로 가장 많았고, 30년 이상 경력을 가진 응답자도 26.3%나 되었다. 20~24년 경력 응답자(24.0%)까지 합하면, 20년 이상 경력을 가진 비중이 90.6%였다. 다만, 하나의 일자리를 계속 유지하고 있는 비중은 높지 않았다. 이직 경험이 없는 응답자는 24.1%에 그쳤고, 3회 이상 이직을 경험한 비중이 40.4%로 가장 높았다. 1회 이직 경험자(18.6%)와 2회 이직 경험자(17.0%) 규모는 비슷한 수준이었고, 평균적으로는 2.3회 이직을 경험하였다. 표로 제시하지는 않았지만, 현재 일자리가 생애 주된 일자리(가장 오랜 기

〈표 3-2〉 실태조사 응답자의 노동시장 특성

(단위 : 명, %)

|              |                        | 빈도    | 비율    |
|--------------|------------------------|-------|-------|
| 총 근속 기간      | 20년 미만                 | 132   | 9.4   |
|              | 20~24년                 | 336   | 24.0  |
|              | 25~29년                 | 564   | 40.3  |
|              | 30년 이상                 | 368   | 26.3  |
|              | 평균(년)                  | 25.4  |       |
| 총 이직 및 퇴직 횟수 | 이직 경험 없음               | 337   | 24.1  |
|              | 1회                     | 260   | 18.6  |
|              | 2회                     | 238   | 17.0  |
|              | 3회 이상                  | 565   | 40.4  |
|              | 평균(회)                  | 2.3   |       |
| 월 임금         | 300만 원 미만              | 318   | 22.7  |
|              | 300만~500만 원            | 485   | 34.6  |
|              | 500만~700만 원            | 361   | 25.8  |
|              | 700만 원 이상              | 236   | 16.9  |
|              | 평균(만 원)                | 468   |       |
| 사업장 규모       | 1~4인                   | 145   | 10.4  |
|              | 5~29인                  | 535   | 38.2  |
|              | 30~99인                 | 302   | 21.6  |
|              | 100~299인               | 174   | 12.4  |
|              | 300인 이상                | 244   | 17.4  |
| 업종           | 제조업                    | 354   | 25.3  |
|              | 건설업                    | 143   | 10.2  |
|              | 도소매/음식숙박업              | 118   | 8.4   |
|              | 전기/수도/운수/통신/금융         | 172   | 12.3  |
|              | 사업/개인/공공서비스            | 613   | 43.8  |
| 직종           | 관리자 및 전문가              | 471   | 33.6  |
|              | 사무직                    | 762   | 54.4  |
|              | 서비스 및 판매직              | 72    | 5.1   |
|              | 기능원, 장치·기계 조작 및 조립 종사자 | 60    | 4.3   |
|              | 단순 노무 종사자 및 기타         | 35    | 2.5   |
| 합 계          |                        | 1,400 | 100.0 |

주 : 월 임금은 조사 시점 기준 최근 3개월 임금을 평균한 값임.  
 자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.



간 일한 일자리에) 해당한다고 응답한 비중은 67.4%로 높은 편이었다. 노동 시장에 진입한 초기에 이직을 경험한 경우는 현재 일자리가 생애 주된 일자리에 해당할 수 있다.

다음으로 조사 시점에 종사하고 있는 일자리의 임금, 사업장 규모, 업종, 직종 특성을 정리하였다. 실태조사 응답자의 월 임금수준은 평균 468만 원이었다. 분포로 보면, 300만~500만 원 비중이 34.6%로 가장 높았고, 500만~700만 원 임금을 받는 비중이 25.8%, 300만 원 미만 임금 비중이 22.7% 수준이었다. 월 700만 원 이상의 높은 임금을 받는 응답자도 16.9%를 차지했다. 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사에 의하면, 우리나라 임금근로자의 2023년 월평균 임금(명목)은 303.3만 원 수준이다. 실태조사 응답자의 월 임금이 더 높은 것은, 조사 대상을 상용직 근로자로 제한한 점, 50대 초반은 생애과정에서 임금이 높은 시기에 해당한다는 점이 같이 작용한 것으로 해석할 수 있다.

응답자가 종사한 사업장의 종사자 규모 분포에서는 5~29인 사업장 종사자가 38.2%로 가장 많았고, 30~99인 사업장 종사자가 21.6%였다. 5인 미만 사업장 종사자(10.4%)까지 합하면, 응답자의 70.2%가 비교적 작은 규모인 100인 미만 사업장에서 일하고 있는 셈이다. 300인 이상 사업장 종사자 비중은 17.4% 수준이었다.

업종 분포에서는 사업/개인/공공서비스업 종사자가 43.8%로 가장 많았고, 제조업이 25.3%, 전기/수도/운수/통신/금융업 종사자가 12.3% 수준이었다. 직종에서는 사무직 비중이 54.4%로 가장 높았고, 관리자 및 전문가 비중이 33.6%였으며, 다른 직종의 비중은 비교적 낮은 편이었다. 업종 분포는 2023년 경제활동인구조사와 큰 차이가 없었지만, 직종 분포는 관리자·전문가 직종과 사무직종 비중이 실제 비중보다 많이 포함되었다. 특히, 기능원, 장치·기계·조작(조립) 직종의 이른바 생산직 근로자 비중이 적게 포함된 점은 실태조사 결과의 일반화에 유의할 필요가 있음을 의미한다.

## 2. 50대 초반 근로자의 재취업 인식 현황

다음의 <표 3-3>은 50대 초반 근로자의 재취업 의향과 재취업의 의향이

없는 경우 그 이유에 관한 기초분석을 제시한 것이다. 재취업 의향이 있는 경우가 75.1%로 없다고 응답(24.9%)한 비율의 3배 정도로 높았다. 재취업 의사가 없는 경우 그 이유로 가장 많이 제시된 것은 “가족, 여가, 여행 등 노동참여 외의 다른 활동에 집중하고 싶어서”(39.1%)로 나타났으며, “현재 일 자리에서 노령연금 수급시점(혹은 그 이후)까지 일할 수 있기 때문”(21.6%)이라는 응답이 뒤를 이었다.

다음으로, “재취업을 원하더라도 실제 취업에 성공하지 못할 것으로 생각하기 때문에”가 17.8%였으며, “노령연금 수급 전에 퇴직하지만, 생계를 유지할 수 있는 소득(퇴직연금, 개인연금, 사적이전 등)을 이미 준비했기 때문에”라고 응답한 비율은 14.7%였다. “건강이나 질병, 가족 돌봄 등의 이유로 일을 더 하기 어렵기 때문에”로 응답한 비율은 6.6%였다.

재취업 의향이 있다고 응답한 근로자가 75%로 상당히 많지만, 이들이 실제로 재취업을 할 수 있는 가능성은 재취업 준비 경험이나 계획 수준에 따라 크게 달라질 수 있다. 또한, 재취업 의향이 없다고 응답한 집단 중에서는

〈표 3-3〉 재취업 의향 비중 및 재취업을 희망하지 않는 이유

(단위 : 명, %)

|                                                                    | n     | %     |
|--------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| 재취업 의향 있다                                                          | 1,052 | 75.1  |
| 없다                                                                 | 348   | 24.9  |
| 합계                                                                 | 1,400 | 100.0 |
| 재취업 의사 없는 이유                                                       |       |       |
| 현재 일자리에서 노령연금 수급시점(혹은 그 이후)까지 일할 수 있기 때문에                          | 75    | 21.6  |
| 노령연금 수급 전에 퇴직하지만, 생계를 유지할 수 있는 소득(퇴직연금, 개인연금, 사적이전 등)을 이미 준비했기 때문에 | 51    | 14.7  |
| 건강이나 질병, 가족 돌봄 등의 이유로 일을 더 하기 어렵기 때문에                              | 23    | 6.6   |
| 가족, 여가, 여행 등 노동참여 외의 다른 활동에 집중하고 싶어서                               | 136   | 39.1  |
| 재취업을 원하더라도 실제 취업에 성공하지 못할 것으로 생각하기 때문에                             | 62    | 17.8  |
| 기타                                                                 | 1     | 0.3   |
| 합계                                                                 | 348   | 100.0 |

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

재취업을 원하더라도 준비 경험이나 계획이 부족해 성공이 어려울 것이라고 생각하는 사람들이 주요 관심 집단이 될 수 있다. 이들은 재취업 관련 고용서비스의 주요 대상이 될 수 있다. 이에 더하여, 건강 문제나 질병, 가족 돌봄 등의 이유로 재취업을 원하지 않는 사람들도 취약한 집단으로 볼 수 있다.

다음의 <표 3-4>에서는 재취업을 희망하는 경우의 희망 일자리 특성을 보여준다. 정규직 임금근로 일자리가 45.4%로 가장 높은 비중이며, 계약직 시간제 임금근로(16.4%), 계약직 전일제 임금근로(16.3%), 프리랜서, 특수형태 근로종사자 등 노무제공 일자리(13.8%)로 순으로 나타났다. 창업을 희망하는 비율은 5.6%로 나타났다. 정규직이나 계약직 전일제 임금근로를 희망하는 비율이 60%를 상회하여 재취업 일자리에서도 가능하면 전일제로 근무하기를 기대하는 비율이 높음을 알 수 있다.

희망 월 노동소득을 살펴보면, 200만 원 미만은 5.7%, 600만 원 이상은 8.5%로 비교적 낮은 비율을 차지했다. 반면, 300만 원에서 400만 원 미만은

<표 3-4> 희망하는 재취업 일자리 특성 : 유형 및 희망소득(N=1,052)

(단위 : 명, %)

|                            | n   | %    |
|----------------------------|-----|------|
| 재취업할 일자리 유형                |     |      |
| 정규직 임금근로 일자리               | 478 | 45.4 |
| 계약직 전일제 임금근로 일자리           | 171 | 16.3 |
| 계약직 시간제 임금근로 일자리           | 172 | 16.4 |
| 일용직 임금근로 일자리               | 10  | 1.0  |
| 프리랜서, 특수형태근로종사자 등 노무제공 일자리 | 145 | 13.8 |
| 창업                         | 59  | 5.6  |
| 기타                         | 17  | 1.6  |
| 희망 월 노동소득(급간)              |     |      |
| 200만 원 미만                  | 60  | 5.7  |
| 200만 원~300만 원 미만           | 298 | 28.3 |
| 300만 원~400만 원 미만           | 339 | 32.2 |
| 400만 원~600만 원 미만           | 266 | 25.3 |
| 600만 원 이상                  | 89  | 8.5  |

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

32.2%로 가장 많았고, 다음으로 200만 원에서 300만 원 미만은 28.3%, 400만 원에서 600만 원 미만은 25.3%였다.

실태조사 응답자들은 재취업 시, 대체로 정규직이나 계약직 전일제 일자리를 선호하는 경향을 보였고, 중간 정도의 노동소득을 원하는 비중이 높게 나타났다.

주요 요인별로 재취업 준비와 희망 일자리 특성의 차이를 살펴본다. 아래의 <표 3-5>는 인구사회학적 요인에 따른 재취업 의향 차이를 정리하였다. 성별을 보면 남성과 여성 모두 약 75%의 비율로 재취업 의향이 있다고 응답을 해서 큰 차이를 보이지 않았다.

학력이나 가구규모에 따른 차이는 크지 않은 편이었다. 가구 연간 총소득에 따른 차이도 크지 않았다. 5,000만 원 미만과 5,000만 원에서 6,999만 원

<표 3-5> 인구사회적 요인에 따른 재취업 의향

(단위 : 명, %)

|          |               | 예     |      | 아니오 |      |
|----------|---------------|-------|------|-----|------|
|          |               | N     | %    | N   | %    |
| 전체       |               | 1,052 | 75.1 | 348 | 24.9 |
| 성별       | 남성            | 616   | 75.7 | 198 | 24.3 |
|          | 여성            | 436   | 74.4 | 150 | 25.6 |
| 학력       | 고졸            | 132   | 73.3 | 48  | 26.7 |
|          | 대졸            | 707   | 75.9 | 225 | 24.1 |
|          | 대학원           | 213   | 74.0 | 75  | 26.0 |
| 가구원 수    | 1인            | 92    | 73.6 | 33  | 26.4 |
|          | 2~3인          | 432   | 74.0 | 152 | 26.0 |
|          | 4인 이상         | 528   | 76.4 | 163 | 23.6 |
| 가구연간 총소득 | 5,000만 원 미만   | 183   | 81.0 | 43  | 19.0 |
|          | 5,000~6,999   | 203   | 81.2 | 47  | 18.8 |
|          | 7,000~9,999   | 322   | 75.1 | 107 | 24.9 |
|          | 10,000~12,999 | 224   | 71.1 | 91  | 28.9 |
|          | 13,000만 원 이상  | 120   | 66.7 | 60  | 33.3 |

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

사이의 가구는 재취업 의향이 81% 정도였고, 7,000만 원에서 9,999만 원, 1억에서 1억 2,999만 원 사이의 가구는 70%대로 나타났다. 1억 3천만 원의 고소득층에서는 재취업 의향이 다소 낮았지만 여전히 60% 중반 수준이었다. 즉, 모든 소득 구간의 근로자들은 대체로 높은 재취업 의향을 보였다.

정리하자면, 성별, 학력, 가구 규모, 그리고 소득의 하위 집단별로 재취업 의향에는 큰 차이가 없었다. 남성과 여성, 고학력과 저학력, 가구원 수가 많거나 적은 집단, 고소득과 저소득 집단 간에 재취업을 원하는 비율은 크게 달라지지 않았다. 재취업 의향이 인구사회학적 특성에 따라 큰 차이를 보이기도 하는, 전체 근로자 집단에서 전반적으로 높은 수준을 유지하고 있다는 의미이다. 즉, 특정 집단에만 재취업 의향이 집중되기보다는 모든 집단에서 재취업에 대한 의향이 고르게 나타났다는 것이다.

다음의 <표 3-6>에서는 현재 일자리 특성에 따른 재취업 의향을 제시하였다. 규모별로 보면, 100~299인에서 재취업 의향이 65.5%로 가장 낮았고 다른 그룹에서는 70% 중후반의 분포를 나타냈다. 업종에서는 도소매/음식숙박업에서 재취업 의향이 81.4%로 가장 높았고 전기/운수/통신/금융에서는 71.4%로 가장 낮았다. 직종은 관리자 및 전문가(75.8%)에서 재취업 의향이 가장 높았고 기능원, 장치기계조작/조립 종사자에서 71.7%로 가장 낮았다. 총 근로기간별로 보면, 5년 미만 근로자들이 81.0%로 가장 재취업 의향이 높았고 30년 이상 근로자들이 57.1%로 가장 낮았다. 월 평균임금별로 보면, 250만~399만 원 사이의 근로자들이 재취업 의향이 78.4%로 가장 높았고 600만 원 이상 그룹에서는 69.7%로 낮게 나타났다.

현재 일자리 특성에 따른 재취업 의향의 차이는 크게 나타나지 않았다. 임금이 낮거나 근속기간이 짧은 사람들은 재취업을 더 희망하는 경향이 일부 나타나는데 이는 경제적인 이유에 의한 것으로 이해할 수 있다. 이를 제외하면, 일자리의 규모나 업종, 직종, 근속기간, 임금 등 모든 집단에서 재취업 의향이 고르게 높게 나타난다는 점이 확인되었다. 즉, 재취업을 원하는 비율은 현재 일자리 특성과는 큰 관계 없이 전체적으로 높은 수준을 유지하고 있었다.

<표 3-7>은 인구사회학적 요인에 따른 희망하는 재취업 일자리 유형을 보

〈표 3-6〉 현재 일자리 특성에 따른 재취업 의향

(단위 : 명, %)

|                          |                | 있음    |      | 없음  |      |
|--------------------------|----------------|-------|------|-----|------|
|                          |                | N     | %    | N   | %    |
| 규모                       | 29인 이하         | 519   | 76.3 | 161 | 23.7 |
|                          | 30~99인         | 238   | 78.8 | 64  | 21.2 |
|                          | 100~299인       | 114   | 65.5 | 60  | 34.5 |
|                          | 300인 이상        | 181   | 74.2 | 63  | 25.8 |
| 업종                       | 제조업            | 272   | 76.8 | 82  | 23.2 |
|                          | 건설업            | 112   | 78.3 | 31  | 21.7 |
|                          | 도소매/음식숙박업      | 96    | 81.4 | 22  | 18.6 |
|                          | 전기/수도/운수/통신/금융 | 120   | 71.4 | 48  | 28.6 |
|                          | 사업/개인/공공서비스    | 452   | 73.3 | 165 | 26.7 |
| 직종                       | 관리자 및 전문가      | 357   | 75.8 | 114 | 24.2 |
|                          | 사무직            | 572   | 75.1 | 190 | 24.9 |
|                          | 서비스 및 판매직      | 54    | 75.0 | 18  | 25.0 |
|                          | 기능원 장치·기계조작/조립 | 43    | 71.7 | 17  | 28.3 |
|                          | 단순 노무 종사자 및 기타 | 26    | 74.3 | 9   | 25.7 |
| 직장의 총<br>근로기간(년)         | 5년 미만          | 290   | 81.0 | 68  | 19.0 |
|                          | 5~9            | 205   | 77.1 | 61  | 22.9 |
|                          | 10~19          | 277   | 77.6 | 80  | 22.4 |
|                          | 20~29          | 244   | 68.5 | 112 | 31.5 |
|                          | 30+            | 36    | 57.1 | 27  | 42.9 |
| 최근 3개월 기준<br>월 평균임금(만 원) | 250만 원 미만      | 147   | 75.4 | 48  | 24.6 |
|                          | 250~399        | 308   | 78.4 | 85  | 21.6 |
|                          | 400~599        | 333   | 76.9 | 100 | 23.1 |
|                          | 600+           | 264   | 69.7 | 115 | 30.3 |
| 합계                       |                | 1,052 | 75.1 | 348 | 24.9 |

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

여준다. 현재 모두 상용직 근로자이므로 현재를 기준으로 재취업 일자리를 ① 정규직+임금상승=상향이동, ② 정규직+유사임금=수평이동, ③ 정규직+임금하락=하향이동, ④ 계약직 전일제 이동, ⑤ 계약직 시간제/기타 이동의 총 5개 그룹으로 나누었다.

성별로 보면, 남성은 여성에 비해 정규직 하향이동(19.8% 대 8.0%)과 계약직 전일제 이동(18.5% 대 13.1%)을 희망하는 비율이 더 높았다. 여성은 정규직 수평이동(17.4% 대 22.3%)과 계약직 시간제/기타 이동(32.8% 대 46.1%)을 희망하는 비율이 상대적으로 더 높았다.

연령별로 보면, 연령이 낮은 집단에서 정규직 상향이동을 희망하는 비율이 높았고 연령이 높을수록 계약직 시간제/기타 이동을 희망하는 비율이 높아졌다. 구체적으로 정규직 상향이동을 원하는 비율이 50~52세 사이에서는 11.8~16.9%로 나타났고, 53~54세에서는 6.7~7.9%의 분포를 보였다. 반면, 계약직 시간제/기타를 희망하는 비율은 50~52세 사이에서 35.0~36.7% 수준으로 나타났고 53~54세에서는 40%를 상회하였다.

학력에서는 고졸의 경우 정규직 수평이동을 희망하는 비율이 38.6%로 높은 수준이었고, 정규직 하향이동(9.1%)이나 계약직 시간제/기타 이동(26.5%)이 상대적으로 낮았다. 대졸과 대학원졸의 경우 정규직 하향이동의 비율이 각각 16.3%와 14.1%로 높았고, 계약직 시간제/기타 이동의 비율이 각각 37.9%와 47.0%로 매우 높은 편이었다.

가구원 수를 보면, 1인 가구의 경우 정규직 상향이동(15.2%)과 계약직 시간제/기타 이동(48.9%)의 비율이 높았고, 4인 가구는 정규직 하향이동(16.7%)과 계약직 전일제 이동(18.4%)의 비율이 높았다.

가구연간총소득에서는 가구소득이 높을수록 정규직 상향이동과 수평이동의 비율이 낮아지고, 정규직 하향이동과 계약직 시간제/기타 이동의 비율은 높아지는 경향이 나타났다.

인구사회학적 요인 중에서는 학력과 가구소득에 따른 차이가 있었는데, 특히 저학력과 저소득 근로자들이 정규직 일자리로의 상향 이동이나 수평이동을 희망하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 이는 저학력이나 저소득 근로자들이 현재 일자리에서 겪고 있는 근로조건이 상대적으로 열악하므로 더 나은 조건의 일자리를 원한다는 의미일 수 있다. 그러나 이들이 희망하는 재취업 일자리가 실제로 매우 높은 수준에 있는 것은 아니며, 현실적으로 현재 처한 상황에 비해 일부라도 개선된 조건을 원하는 경우가 많다는 점을 반영한다.

〈표 3-7〉 인구사회적 요인에 따른 희망 재취업 일자리 유형

(단위 : 명, %)

|          |               | 정규직 상향이동 |      | 정규직 수평이동 |      | 정규직 하향이동 |      | 계약직 전일제 이동 |      | 계약직 시간제/기타 이동 |      |
|----------|---------------|----------|------|----------|------|----------|------|------------|------|---------------|------|
| 성별       | 남성            | 71       | 11.5 | 107      | 17.4 | 122      | 19.8 | 114        | 18.5 | 202           | 32.8 |
|          | 여성            | 46       | 10.6 | 97       | 22.3 | 35       | 8.0  | 57         | 13.1 | 201           | 46.1 |
| 연령       | 50세           | 26       | 12.0 | 46       | 21.3 | 33       | 15.3 | 32         | 14.8 | 79            | 36.6 |
|          | 51세           | 35       | 16.9 | 27       | 13.0 | 31       | 15.0 | 38         | 18.4 | 76            | 36.7 |
|          | 52세           | 26       | 11.8 | 47       | 21.4 | 33       | 15.0 | 37         | 16.8 | 77            | 35.0 |
|          | 53세           | 17       | 7.9  | 50       | 23.4 | 29       | 13.6 | 31         | 14.5 | 87            | 40.7 |
|          | 54세           | 13       | 6.7  | 34       | 17.4 | 31       | 15.9 | 33         | 16.9 | 84            | 43.1 |
| 학력       | 고졸            | 10       | 7.6  | 51       | 38.6 | 12       | 9.1  | 24         | 18.2 | 35            | 26.5 |
|          | 대졸            | 83       | 11.7 | 125      | 17.7 | 115      | 16.3 | 116        | 16.4 | 268           | 37.9 |
|          | 대학원           | 24       | 11.3 | 28       | 13.2 | 30       | 14.1 | 31         | 14.6 | 100           | 47.0 |
| 가구원 수    | 1인            | 14       | 15.2 | 14       | 15.2 | 9        | 9.8  | 10         | 10.9 | 45            | 48.9 |
|          | 2~3인          | 56       | 13.0 | 91       | 21.1 | 60       | 13.9 | 64         | 14.8 | 161           | 37.3 |
|          | 4인 이상         | 47       | 8.9  | 99       | 18.8 | 88       | 16.7 | 97         | 18.4 | 197           | 37.3 |
| 가구연간 총소득 | 5,000만 원 미만   | 34       | 18.6 | 55       | 30.1 | 11       | 6.0  | 27         | 14.8 | 56            | 30.6 |
|          | 5,000~6,999   | 33       | 16.3 | 47       | 23.2 | 21       | 10.3 | 40         | 19.7 | 62            | 30.5 |
|          | 7,000~9,999   | 31       | 9.6  | 51       | 15.8 | 57       | 17.7 | 50         | 15.5 | 133           | 41.3 |
|          | 10,000~12,999 | 14       | 6.3  | 31       | 13.8 | 39       | 17.4 | 36         | 16.1 | 104           | 46.4 |
|          | 13,000만 원 이상  | 5        | 4.2  | 20       | 16.7 | 29       | 24.2 | 18         | 15.0 | 48            | 40.0 |
| 합 계      |               | 117      | 11.1 | 204      | 19.4 | 157      | 14.9 | 171        | 16.3 | 403           | 38.3 |

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.



그러므로 이러한 취약집단들이 재취업을 통해 최소한 현재와 같거나 현재보다 조금이라도 나은 수준의 일자리로 이동할 수 있도록 지원하는 것이 중요하다. 이를 위해서는 이들이 재취업을 준비하거나 훈련할 수 있는 기회가 제공되어야 하며, 구체적이고 실질적인 재취업 계획이 세워져야 할 필요성이 크다. 이와 같은 준비와 지원이 있어야 취약집단이 재취업 과정에서 입을 불이익을 최소화하고, 안정적인 직장으로의 이동을 도울 수 있을 것이다.

〈표 3-8〉은 현재 일자리 특성에 따른 희망하는 재취업 일자리 유형을 보여준다. 규모별로 보면, 29인 이하에서는 정규직 상향이동(15.0%)과 정규직 수평이동(25.0%)의 비율이 상대적으로 높았다. 반면, 30~99인과 100~299인에서는 계약직 시간제/기타 이동의 비율이 각각 44.1%와 41.2%로 매우 높았다. 300인 이상에서는 계약직 전일제 이동(23.2%)과 계약직 시간제/기타 이동(39.8%)이 높은 편이었다.

업종별로 보면, 제조업에서는 정규직 하향이동의 비율이 21.0%로 상대적으로 높은 편이었고, 건설업에서는 정규직 수평이동(27.7%)과 계약직 전일제 이동(21.4%)이 높았다. 도소매/음식숙박업, 전기/수도/운수/통신/금융, 사업/개인/공공서비스의 경우 계약직 시간제/기타 이동이 40% 초중반 수준으로 매우 높은 비중을 차지했다.

직종에서는 관리자 및 전문가의 경우 정규직 하향이동의 비율이 20.7%로 상대적으로 높은 편이었다. 사무직과 서비스 및 판매직, 단순 노무 종사자 및 기타는 계약직 시간제/기타 이동의 비율이 40% 전후로 높게 나타났다. 기능원, 장치기계조작/조립 종사자는 정규직 수평이동의 비율과 계약직 전일제 이동이 각각 32.6%와 23.3%로 다른 직종에 비해 높았다.

총 근로기간별로 보면, 정규직 상향이동과 정규직 수평이동을 희망하는 비율은 5년 미만에서 각각 21.7%, 28.6%로 가장 높은 편이고 근속기간이 늘어날수록 그 비율이 낮아지는 경향을 보였다. 반면, 계약직 시간제/기타 이동을 희망하는 비율은 근속기간이 30년 이상 집단에서 55.6%로 매우 높았고 5년 미만은 26.6%로 낮게 나타났다.

현재 일자리가 생애 주된 일자리인 경우는 계약직 시간제/기타 이동을 희망하는 비율이 44.9%로 높은 편이었고, 그렇지 않은 경우는 정규직 상향이동(20.3%)과 정규직 수평이동(28.2%)을 희망하는 비율이 높았다.

〈표 3-8〉 현재 일자리 특성에 따른 희망 재취업 일자리 유형

(단위 : 명, %)

|    |                    | 정규직 상향이동 |      | 정규직 수평이동 |      | 정규직 하향이동 |      | 계약직 전일제 이동 |      | 계약직 시간제/기타 이동 |      |
|----|--------------------|----------|------|----------|------|----------|------|------------|------|---------------|------|
| 규모 | 29인 이하             | 78       | 15.0 | 130      | 25.0 | 67       | 12.9 | 65         | 12.5 | 179           | 34.5 |
|    | 30~99인             | 20       | 8.4  | 41       | 17.2 | 28       | 11.8 | 44         | 18.5 | 105           | 44.1 |
|    | 100~299인           | 9        | 7.9  | 10       | 8.8  | 28       | 24.6 | 20         | 17.5 | 47            | 41.2 |
|    | 300인 이상            | 10       | 5.5  | 23       | 12.7 | 34       | 18.8 | 42         | 23.2 | 72            | 39.8 |
| 업종 | 제조업                | 37       | 13.6 | 54       | 19.9 | 57       | 21.0 | 32         | 11.8 | 92            | 33.8 |
|    | 건설업                | 14       | 12.5 | 31       | 27.7 | 16       | 14.3 | 24         | 21.4 | 27            | 24.1 |
|    | 도소매/음식숙박업          | 11       | 11.5 | 22       | 22.9 | 14       | 14.6 | 7          | 7.3  | 42            | 43.8 |
|    | 전기/수도/운수/통신/금융     | 11       | 9.2  | 21       | 17.5 | 17       | 14.2 | 18         | 15.0 | 53            | 44.2 |
|    | 사업/개인/공공서비스        | 44       | 9.7  | 76       | 16.8 | 53       | 11.7 | 90         | 19.9 | 189           | 41.8 |
| 직종 | 관리자 및 전문가          | 42       | 11.8 | 61       | 17.1 | 74       | 20.7 | 55         | 15.4 | 125           | 35.0 |
|    | 사무직                | 59       | 10.3 | 111      | 19.4 | 74       | 12.9 | 94         | 16.4 | 234           | 40.9 |
|    | 서비스 및 판매직          | 7        | 13.0 | 11       | 20.4 | 3        | 5.6  | 7          | 13.0 | 26            | 48.2 |
|    | 기능원,<br>장치·기계조작/조립 | 5        | 11.6 | 14       | 32.6 | 6        | 14.0 | 10         | 23.3 | 8             | 18.6 |
|    | 단순 노무 종사자 및 기타     | 4        | 15.4 | 7        | 26.9 | 0        | 0.0  | 5          | 19.2 | 10            | 38.5 |

〈표 3-8〉의 계속

|                            |             | 정규직 상향이동 |      | 정규직 수평이동 |      | 정규직 하향이동 |      | 계약직 전일제 이동 |      | 계약직 시간제/기타 이동 |      |
|----------------------------|-------------|----------|------|----------|------|----------|------|------------|------|---------------|------|
| 총 근로기간(년)                  | 5년 미만       | 63       | 21.7 | 83       | 28.6 | 29       | 10.0 | 38         | 13.1 | 77            | 26.6 |
|                            | 5~9         | 27       | 13.2 | 51       | 24.9 | 26       | 12.7 | 36         | 17.6 | 65            | 31.7 |
|                            | 10~19       | 18       | 6.5  | 43       | 15.5 | 42       | 15.2 | 45         | 16.3 | 129           | 46.6 |
|                            | 20~29       | 7        | 2.9  | 27       | 11.1 | 54       | 22.1 | 44         | 18.0 | 112           | 45.9 |
|                            | 30+         | 2        | 5.6  | 0        | 0.0  | 6        | 16.7 | 8          | 22.2 | 20            | 55.6 |
| 현재 일자리의<br>생애 주된 일자리<br>여부 | 예           | 40       | 5.9  | 97       | 14.4 | 116      | 17.2 | 118        | 17.5 | 302           | 44.9 |
|                            | 아니오         | 77       | 20.3 | 107      | 28.2 | 41       | 10.8 | 53         | 14.0 | 101           | 26.7 |
| 월평균임금<br>(만 원)             | 250만 원      | 32       | 21.8 | 39       | 26.5 | 0        | 0.0  | 21         | 14.3 | 55            | 37.4 |
|                            | 250만~399만 원 | 41       | 13.3 | 86       | 27.9 | 18       | 5.8  | 45         | 14.6 | 118           | 38.3 |
|                            | 400만~599만 원 | 36       | 10.8 | 51       | 15.3 | 66       | 19.8 | 57         | 17.1 | 123           | 36.9 |
|                            | 600만 원 이상   | 8        | 3.0  | 28       | 10.6 | 73       | 27.6 | 48         | 18.2 | 107           | 40.5 |

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

현재 일자리 임금을 보면, 250만 원 미만 그룹에서는 정규직 상향이동과 정규직 수평이동을 희망하는 비율이 각각 21.8%, 26.5%로 매우 높은 편이었다. 소득이 높아질수록 정규직 상향이동과 수평이동 희망 비율이 점차 낮아지며, 600만 원 이상 그룹에서는 그 비율이 각각 3.0%와 10.6%로 나타났다.

요약하자면, 현재 일자리의 규모가 작고 근속기간이 짧으며 생애 주된 일자리가 아니고 임금이 낮을수록 정규직 상향이동과 수평이동에 대한 희망 비율이 높아지는 경향이 나타났다. 상대적으로 현재 일자리의 근로조건이나 여건이 좋지 않을수록 더 나은 임금과 종사상 지위를 희망하는 기대가 확인된 것이다. 해당 근로자 집단의 재취업에 관한 기대를 충족하기 위한 재취업 준비 및 계획이 필요함을 시사한다.

### 3. 50대 초반 근로자의 재취업 준비 현황

다음의 <표 3-9>는 향후 재취업 준비 계획과 과거 재취업 준비 경험을 제시한 것이다. 먼저, 향후 재취업활동 준비 계획이 없다고 응답한 근로자 중에서 1순위로 가장 많이 응답한 것은 “현재 보유하고 있는 취업 역량으로 원하는 수준의 일자리를 찾을 수 있고, 재취업을 위해 별도의 준비가 필요하지 않음”이 36.6%로 나타났다. 현재 자신이 가진 취업 역량으로 원하는 일자리를 충분히 구할 수 있다고 생각하는 근로자들도, 향후 재취업 과정에서 문제가 생기지 않을 것이라고 단정할 수는 없다. 그 이유는 4차 산업혁명 등으로 노동시장이 급격하게 변화하고 있기 때문이다. 지금의 취업 역량이 5년이나 10년 뒤에도 여전히 유효할지는 예측하기 어렵다. 따라서 현재 재취업 준비가 필요 없다고 생각하는 이들에게도 향후 노동시장 변화에 맞춰 수요가 많아질 분야와 관련된 정보나 취업 역량에 대한 안내가 필요할 것이다.

“재취업이 필요할 것 같지만 재취업 준비 계획은 없음”이라고 응답한 근로자는 10.2%로 나타났다. 이 집단은 근로자들이 스스로 재취업이 필요하다고 느끼지만, 실제로 재취업을 위한 준비나 계획을 세우지 않은 상황에 있다는 점에서 주목해야 한다. 이 집단은 재취업을 위한 준비가 부족한 상태이므로, 실제로 재취업 준비와 계획을 세우는 것이 가장 필요한 집단이라고 할 수 있다. 이들은 재취업을 위해 필요한 정보나 지원이 부족하거나, 시간이

〈표 3-9〉 재취업 준비 현황

(단위 : %)

| 재취업 준비 경험과 계획   |                                                                 | 1<br>순위 | 2<br>순위 |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------|---------|---------|
| 향후 재취업 준비 계획 여부 |                                                                 |         |         |
| 향후 계획 없음        | 현재 보유하고 있는 취업역량으로 원하는 수준의 일자리를 찾을 수 있고, 재취업을 위해 별도의 준비가 필요하지 않음 | 36.6    | 12.0    |
|                 | 재취업이 필요할 것 같지만 재취업 준비 계획은 없음                                    | 10.2    | 11.2    |
| 향후 계획 있음        | 재취업을 위해서 개인 차원에서 적극적으로 교육이나 직업훈련에 참여할 계획임                       | 36.0    | 29.0    |
|                 | 회사가 지원하는 재취업지원서비스, 교육, 직업훈련을 이용해서 준비할 계획임                       | 4.0     | 8.8     |
|                 | 정부가 지원하는 재취업지원서비스, 교육, 직업훈련을 이용해서 준비할 계획임                       | 13.2    | 39.0    |
| 과거 재취업 준비 경험 여부 |                                                                 |         |         |
| 경험 없음           | 현재 일자리의 숙련을 높이는 것 외에 다른 준비를 하지는 않았음                             | 42.1    | 19.9    |
|                 | 재취업이 필요할 것 같지만 재취업 준비에 대해 크게 생각해본 적 없음                          | 20.1    | 31.9    |
| 경험 있음           | 다른 일자리로의 재취업을 위해 회사가 지원하는 교육이나 직업훈련에 참여한 적이 있음                  | 7.1     | 11.2    |
|                 | 다른 일자리로의 재취업을 위해 정부가 지원하는 교육이나 직업훈련에 참여한 적이 있음                  | 10.2    | 14.4    |
|                 | 개인적으로 재취업 준비를 한 적이 있음                                           | 20.5    | 22.6    |

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

없어서 준비를 미루고 있을 가능성도 있으므로, 더 많은 지원이 필요하다.

향후 재취업 준비 계획이 있다고 응답한 근로자 중에서는 “재취업을 위해서 개인 차원에서 적극적으로 교육이나 직업훈련에 참여할 계획임”(36.0%)의 응답이 가장 많았다. 다음으로 “정부가 지원하는 재취업지원서비스, 교육, 직업훈련을 이용해서 준비할 계획임”(13.2%)과 “회사가 지원하는 재취업지원서비스, 교육, 직업훈련을 이용해서 준비할 계획임”(4.0%) 순으로 나타났다. 즉, 개인 차원으로 준비한다는 응답이 높은 편이었으며, 정부지원

프로그램 활용은 중간 수준, 회사 지원 프로그램 활용은 낮은 편으로 나타난 것이다. 2순위에서는 개인적 차원 준비가 29.0%, 정부 지원 준비가 39.0%로 높은 비중을 차지했고 기업 지원 준비는 여전히 가장 낮았다.

주목할 점은, 근로자들이 정부 지원보다는 기업 지원을 통해 재취업 준비를 하려는 계획이 현저히 낮다는 것이다. 기업은 근로자들이 실제로 일하고 대부분의 시간을 보내는 곳이다. 그러므로 기업은 근로자들에게 실질적인 재취업 준비를 도울 수 있는 특화된 훈련이나 교육을 제공할 수 있는 여지가 크다. 하지만 현재 기업의 지원을 통한 재취업 준비 계획이 매우 낮은 수준에 그치고 있어, 기업 차원에서 이러한 지원을 강화하고 확대하는 것이 중요하다. 이를 위해 기업들이 적극적으로 재취업 준비 프로그램을 도입하고, 근로자들이 재취업을 위해 필요한 교육이나 훈련을 받을 수 있도록 지원하는 방안을 모색할 필요가 있다.

과거 재취업 준비 경험을 보면, 가장 많은 근로자들이 "현재 일자리의 숙련도를 높이는 것 외에는 다른 준비를 하지 않았다"(42.1%)고 응답했다. 현재 일자리에서 숙련도를 쌓은 경험은 재취업에 긍정적인 영향을 줄 수 있지만, 그것만으로는 충분한 준비라고 할 수 없다. 지금의 자리에서 얻은 경험이 몇 년 후의 재취업 과정에서 얼마나 도움이 될지에 대한 고민이 필요하다. 따라서 재취업을 준비하는 초기 단계부터 체계적으로 준비할 수 있도록 동기부여가 중요하다. 예를 들어, 재취업을 계획하는 사람들이 전문가로부터 유망한 일자리나 취업 역량에 대한 정보를 받고, 생애경력 설계와 같은 종합적인 경력 관리 서비스를 받을 수 있도록 돕는 것이 필요하다.

다음으로 "개인적으로 재취업 준비를 한 적이 있음"(20.5%), "재취업이 필요할 것 같지만 재취업 준비에 대해 크게 생각해 본 적 없음"(20.1%)으로 나타났다. "정부가 지원하는 교육이나 직업훈련에 참여한 적이 있음"의 비율은 10.2%이며, "회사가 지원하는 교육이나 직업훈련에 참여한 적이 있음"은 7.1%로 나타났다. 2순위에서는 정부 지원 준비가 14.4%, 개인 차원 준비가 22.6%로 높은 비중을 차지하였다.

다시 말해, 재취업 준비 경험에서 근로자들이 정부 지원보다는 기업 지원을 통한 준비 경험 비율이 낮았다. 기업은 근로자가 실제로 일하는 곳으로, 실질적인 재취업 준비를 위한 훈련이나 교육을 지원할 효율적인 조직이 될

수 있음에도 불구하고, 여전히 기업의 지원을 통한 준비 경험은 부족하다. 따라서 기업들은 재취업 준비 프로그램을 적극적으로 도입하고, 근로자들에게 필요한 교육과 훈련을 제공하는 방안을 강화할 필요가 있다.

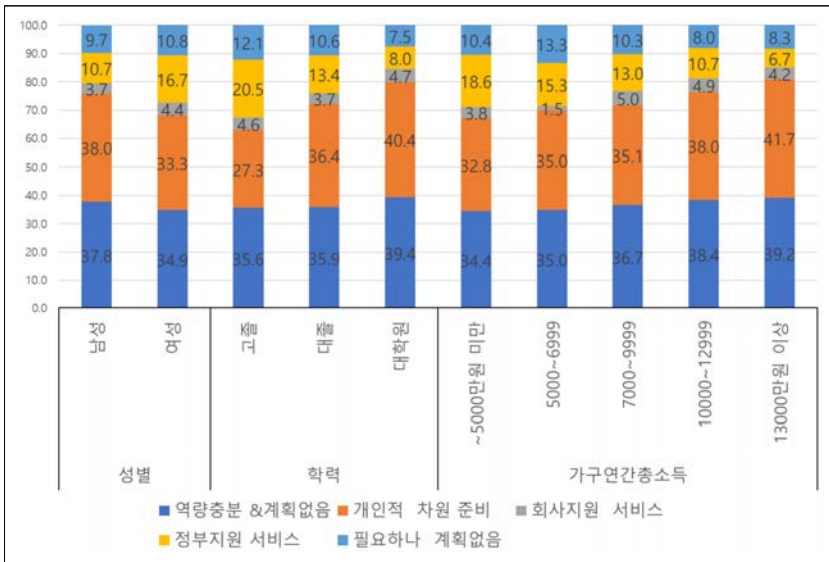
이전까지 해온 재취업 준비에는 준비하지 않음 비율이 60%를 넘는 수준이었고, 준비한 집단에서도 주로 개인 차원의 준비가 가장 많았으며, 회사 지원이나 정부 지원을 통한 준비는 상대적으로 적은 편이었다. 이러한 낮은 재취업 준비 현황이 개인의 인식 부족 때문인지, 아니면 수요는 존재하지만 기업이나 정부에서 이에 대한 대응과 대처가 부족하기 때문인지 등은 확인이 필요할 것으로 보인다.

다음의 [그림 3-2]는 인구사회학적 요인에 따른 재취업을 위한 준비활동 계획(1순위)을 제시한다. 성별로 보면, 남성의 경우 개인적 차원의 준비(38.0%) 비율이 가장 높았고, 역량이 충분하여 준비활동의 필요성이 없다고 응답한 비율이 37.8%로 그 뒤를 이었다. 여성에서는 역량이 충분하여 준비활동이 필요 없다고 응답한 비율이 34.9%로 가장 높았고, 개인적 차원의 준비를 계획한다는 응답이 33.3%로 나타났다. 정부에서 지원하는 교육이나 훈련을 통해 준비하겠다고 응답한 비율이 남성(10.7%)에 비해 여성에서 16.7%로 더 높게 나타났다.

학력별로 보면, 역량이 충분하여 준비 필요가 없다고 응답한 비율이 가장 높은 집단은 대학원(39.4%)으로 나타났고 대졸(35.9%), 고졸(35.6%) 순으로 그 비율이 낮아졌다. 개인적 차원의 준비를 하겠다고 응답한 비율도 대학원(40.4%), 대졸(36.4%), 고졸(27.3%) 순으로 나타났다. 반면, 정부 지원의 훈련과 교육을 통해 준비하겠다고 응답한 비율은 고졸에서 20.5%로 가장 높았고 대졸(13.4%), 대학원(8.0%) 순으로 학력이 높아질수록 낮아졌다. 즉, 학력이 높을수록 역량이 충분하다고 평가하거나 개인적 차원의 준비를 하겠다는 응답이 상대적으로 많았고, 학력이 낮을수록 정부지원의 훈련이나 교육을 통해 재취업을 준비하겠다는 비율이 높았다.

가구 연간 총소득을 보면, 역량이 충분하고 준비가 필요 없다고 응답한 비율은 5천만 원 미만(34.4%)에서 가장 낮았으며, 소득이 높아질수록 그 비율도 함께 높아져 1억 3천만 원 이상에서는 39.2%로 나타났다. 개인적 차원의 준비를 계획한다고 응답한 비율도 5천만 원 미만(32.8%)에서 가장 낮고

[그림 3-2] 인구사회적 요인에 따른 향후 재취업 준비활동계획(1순위)



자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

1억 3천만 원 이상에서 41.7%로 가장 높았다. 정부지원 교육과 훈련으로 준비하겠다는 비율은 5천만 원 미만에서 18.6%로 가장 높았고, 소득이 높아질수록 그 비율이 낮아져서 1억 3천만 원 이상에서 6.7%로 나타났다.

이처럼 향후 재취업 준비활동 계획에서는 성별, 학력별, 가구소득별 차이가 존재함을 확인하였다. 특히, 학력과 소득이 낮을수록 개인 차원 준비보다는 정부 지원을 통해 재취업 준비를 하겠다는 응답이 많았으며, 이들의 공공 영역에서의 재취업 교육 및 훈련에 대한 수요가 유의미하게 존재함을 알 수 있다.

〈표 3-10〉은 현재 일자리 특성에 따른 재취업을 위한 준비 계획(1순위)을 보여준다. 규모에서는 역량이 충분하고 별도의 준비활동이 필요 없다는 비율이 29인 이하(38.9%)와 30~99인(39.1%)에서 높고, 100~299인(29.8%)과 300인 이상(30.9%)에서는 낮았다. 개인적 차원의 준비는 29인 이하(32.9%)와 30~99인(34.5%)에서 낮고, 100~299인(44.7%)과 300인 이상(41.4%)에서 높았다. 회사지원을 통한 교육과 훈련을 계획하는 비율은 29인 이하(3.1%)와 30~99인(3.8%)에서는 낮고, 100~299인(5.3%)과 300인 이상(6.1%)



에서는 높았다. 필요성은 느끼나 별도의 계획이 없다고 응답한 비율은 29인 이하와 30~99인 그룹에서 모두 11.0%로 높게 나타났고, 100~299인(6.1%)과 300인 이상(8.3%)에서 낮게 나타났다.

업종에서는 역량이 충분하여 별도의 준비가 필요 없다고 응답한 비율이 건설업(45.5%)에서 높았고 도소매/음식숙박업(29.2%)에서 낮았다. 회사지원 서비스, 훈련, 교육을 통한 준비는 사업/개인/공공서비스(5.3%)에서 높고 전기/수도/운수/통신/금융(0.8%)에서 낮았다. 직종에서 정부지원 훈련, 교육을 통해 준비하겠다는 응답은 서비스 및 판매직과 단순 노무 종사자 및 기타에서 각각 26.0%와 23.0%로 높았다. 단순노무 종사자 및 기타 집단은 준비가 필요하나 계획이 없다고 응답한 비율이 27.0%로 가장 높았다.

총 근로기간에서는 30년 이상 근로자들은 역량이 충분하여 별도의 준비가 필요 없다고 응답한 비율이 50.0%로 가장 높았다. 개인적 차원 준비는 5년 미만 근로자에서 30.0%로 가장 낮았고 20~29년 집단이 41.4%로 가장 높았다. 회사지원을 통해 준비하겠다는 응답은 20~29년(5.7%)과 30년 이상(5.6%)에서 높고 5년 미만(2.1%)에서 가장 낮았다. 정부지원을 통해 준비하겠다는 응답은 30년 이상에서 8.3%로 가장 낮았다.

월 평균임금을 보면, 250만 원 미만 집단은 역량이 충분해 별도 준비가 필요 없다(33.3%)와 개인적 차원에서 준비하겠다(29.3%)가 상대적으로 낮고, 회사(5.4%)나 정부(18.4%)의 지원을 통해 준비하겠다는 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 반면, 600만 원 이상의 고소득자들은 개인적 차원의 준비를 하겠다는 응답이 41.3%로 가장 높았고, 정부지원서비스, 훈련, 교육을 통해 준비하겠다는 응답이 9.9%로 다른 집단에 비해 낮게 나타났다.

현재 일자리 특성 중에서는 월 평균임금에 따른 차이를 주목할 만하다. 월 250만 원 미만 근로자 집단은 역량이 충분하여 준비가 필요 없다는 응답은 가장 낮고, 필요성은 느끼나 계획이 없다는 응답은 가장 높았다. 재취업 준비 계획의 필요성은 가장 높지만 역량이 충분한 상황의 비율은 낮다는 것이다. 이들은 개인적 차원보다는 정부나 기업의 지원을 통한 준비를 희망하고 있으므로 이러한 수요에 대응할 필요성이 크다고 할 수 있다.

〈표 3-10〉 현재 일자리 특성에 따른 재취업 준비계획(1순위)

(단위 : 명, %)

|    |                 | 역량충분<br>&계획없음 |      | 개인적 준비 |      | 회사지원<br>서비스 |     | 정부지원<br>서비스 |      | 필요하나<br>계획없음 |      |
|----|-----------------|---------------|------|--------|------|-------------|-----|-------------|------|--------------|------|
| 규모 | 29인 이하          | 202           | 38.9 | 171    | 32.9 | 16          | 3.1 | 72          | 14.0 | 58           | 11.0 |
|    | 30~99인          | 93            | 39.1 | 82     | 34.5 | 9           | 3.8 | 27          | 11.0 | 27           | 11.0 |
|    | 100~299인        | 34            | 29.8 | 51     | 44.7 | 6           | 5.3 | 16          | 14.0 | 7            | 6.1  |
|    | 300인 이상         | 56            | 30.9 | 75     | 41.4 | 11          | 6.1 | 24          | 13.0 | 15           | 8.3  |
| 업종 | 제조업             | 82            | 30.1 | 107    | 39.3 | 14          | 5.1 | 41          | 15.0 | 28           | 10.0 |
|    | 건설업             | 51            | 45.5 | 40     | 35.7 | 2           | 1.8 | 8           | 7.1  | 11           | 9.8  |
|    | 도소매/음식숙박업       | 28            | 29.2 | 37     | 38.5 | 1           | 1.0 | 15          | 16.0 | 15           | 16.0 |
|    | 전기/수도/운수/통신/금융  | 45            | 37.5 | 47     | 39.2 | 1           | 0.8 | 20          | 17.0 | 7            | 5.8  |
|    | 사업/개인/공공서비스     | 179           | 39.6 | 148    | 32.7 | 24          | 5.3 | 55          | 12.0 | 46           | 10.0 |
| 직종 | 관리자 및 전문가       | 165           | 46.2 | 125    | 35.0 | 15          | 4.2 | 27          | 7.6  | 25           | 7.0  |
|    | 사무직             | 175           | 30.6 | 224    | 39.2 | 22          | 3.8 | 85          | 15.0 | 66           | 12.0 |
|    | 서비스 및 판매직       | 17            | 31.5 | 13     | 24.1 | 2           | 3.7 | 14          | 26.0 | 8            | 15.0 |
|    | 기능원, 장치·기계조작/조립 | 21            | 48.8 | 13     | 30.2 | 1           | 2.3 | 7           | 16.0 | 1            | 2.3  |
|    | 단순 노무 종사자 및 기타  | 7             | 26.9 | 4      | 15.4 | 2           | 7.7 | 6           | 23.0 | 7            | 27.0 |

〈표 3-10〉의 계속

|                          |           | 역량충분<br>&계획없음 |      | 개인적 준비 |      | 회사지원<br>서비스 |     | 정부지원<br>서비스 |      | 필요하나<br>계획없음 |      |
|--------------------------|-----------|---------------|------|--------|------|-------------|-----|-------------|------|--------------|------|
| 직장의 총<br>근로기간(년)         | 5년 미만     | 135           | 46.6 | 87     | 30.0 | 6           | 2.1 | 34          | 12.0 | 28           | 9.7  |
|                          | 5~9       | 72            | 35.1 | 73     | 35.6 | 9           | 4.4 | 25          | 12.0 | 26           | 13.0 |
|                          | 10~19     | 86            | 31.1 | 107    | 38.6 | 11          | 4.0 | 43          | 16.0 | 30           | 11.0 |
|                          | 20~29     | 74            | 30.3 | 101    | 41.4 | 14          | 5.7 | 34          | 14.0 | 21           | 8.6  |
|                          | 30+       | 18            | 50.0 | 11     | 30.6 | 2           | 5.6 | 3           | 8.3  | 2            | 5.6  |
| 최근 3개월 기준<br>월 평균임금(만 원) | 250만 원 미만 | 49            | 33.3 | 43     | 29.3 | 8           | 5.4 | 27          | 18.4 | 20           | 13.6 |
|                          | 250~399   | 108           | 35.1 | 106    | 34.4 | 12          | 3.9 | 50          | 16.2 | 32           | 10.4 |
|                          | 400~599   | 132           | 39.6 | 121    | 36.3 | 11          | 3.3 | 36          | 11.0 | 33           | 9.9  |
|                          | 600+      | 96            | 36.4 | 109    | 41.3 | 11          | 4.2 | 26          | 9.9  | 22           | 8.3  |

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

〈표 3-11〉은 인구사회학적 요인에 따른 이전까지 해온 주된 일자리 이후 재취업 준비 경험(1순위)을 제시한다. 성별로 보면, 현재 일자리 숙련도 향상만 한다는 응답이 남성에서는 45.8%로 여성(36.9%)에 비해 높게 나타났다. 정부 지원의 훈련과 교육을 받은 적이 있다고 응답한 비율은 남성(7.6%)에 비해 여성에서 13.8%로 더 높게 나타났다.

학력별로 보면, 현재 일자리에서 숙련도 향상을 한다는 응답의 비율은 고졸(39.4%)에 비해 대졸과 대학원에서 각각 42.7%와 41.8%로 약간 더 높았다. 고졸의 경우 회사 지원 훈련과 교육의 경험 비율이 3.0%로 대졸(7.4%)과 대학원(8.9%)에 비해 낮은 것으로 나타났다. 반면, 정부 지원 훈련과 교육의 경험은 고졸에서 11.4%로 대졸(10.8%)과 대학원(7.5%)에 비해 다소 높았다. 개인적으로 준비했다는 비율은 고졸에서 25.0%로 가장 높고 대졸(19.2%)과 대학원(22.1%)에서는 상대적으로 낮았다. 필요성은 느끼나 별도로 준비할 생각은 없다고 응답한 비율은 대졸(19.9%)과 대학원(19.7%)에 비해 고졸에서 21.2%로 더 높았다.

가구원수별로 보면, 현재 일자리에서의 숙련도 향상을 응답한 비율은 4인 이상 가구(43.4%)가 1인 가구(41.3%)와 2~3인 가구(40.7%)에 비해 더 높았다. 가구연간소득에서는 현재 일자리 숙련도 향상을 응답한 비율이 1억~1억 3천만 원 미만(49.1%)과 1억 3천만 원 이상(47.5%)에서 높았고, 5천만 원 미만(38.3%)과 5천만~7천만 원 미만(34.0%)에서 낮은 편이었다. 정부지원의 교육과 훈련 경험 비율은 5천만 원 미만에서 14.8%로 가장 높았고, 1억~1억 3천만 원 미만(6.3%)과 1억 3천만 원 이상(9.2%)에서 낮게 나타났다.

요약하자면, 여성, 저학력, 저소득 근로자 집단에서 정부 지원의 교육과 훈련을 통한 준비 경험이 많았고, 이러한 수치는 근로자들의 자발적 수요와 함께 근로 취약계층이라는 특성상 공공 고용서비스와의 접촉이 발생할 가능성이 높기 때문일 수도 있다. 또한, 기업 지원의 교육과 훈련을 통한 준비는 전체 근로자 집단에서 대부분 낮은 비중을 차지하고 있음을 확인하였다.

〈표 3-12〉는 현재 주된 일자리 특성에 따른 이전까지 해온 주된 일자리 이후의 재취업 준비 경험(1순위)을 보여준다. 규모별로 보면, 현재 일자리에서 숙련도 향상을 해오고 있다고 응답한 비율은 300인 이상에서 48.1%로 가장 높고 29인 이하에서 40.5%로 가장 낮았다. 정부지원 훈련과 교육을 경험

해 본 비율은 29인 이하(11.2%)와 30~99인(11.3%)에서 높고, 100~299인(7.0%)과 300인 이상(7.7%)은 낮은 편이었다.

업종별로 보면, 현재 일자리에서 숙련도 향상을 해왔다는 응답이 전기/수도/운수/통신/금융(50.8%)에서 가장 높고 제조업(39.0%)에서 가장 낮았다. 회사지원의 교육과 훈련을 받은 경험은 제조업(8.5%)에서 가장 높고 건설업(5.4%)에서 가장 낮았다. 정부지원의 교육과 훈련을 통한 준비는 사업/개인/공공서비스(10.8%)에서 가장 높고 전기/수도/운수/통신/금융(9.2%)이 가장 낮았다. 개인적으로 준비를 했다는 응답은 제조업(25.5%)에서 가장 높았고 건설업(18.0%)에서 가장 낮은 것으로 나타났다.

직종에서 현재 일자리의 숙련도 향상은 관리자 및 전문가(49.0%)에서 가장 높고 단순 노무 종사자 및 기타(34.6%)에서 가장 낮았다. 단순 노무 종사자 및 기타 집단은 회사지원(3.8%)의 교육과 훈련 경험 비율은 상대적으로 낮고 정부지원(23.1%)의 경험은 높았다. 단순 노무 종사자 및 기타 집단은 준비의 필요성은 느끼지만 재취업 준비 활동에 대한 별도의 생각이 없다고 응답한 비율이 23.0%로, 다른 집단에 비해 가장 높았다.

총 근로기간별로 보면, 현재 일자리에서 숙련도 향상을 응답한 비율은 5년 미만(40.7%)과 5~9년(37.1%)에서 낮은 편이고 20~29년(46.3%)과 30년 이상(44.4%)에서 높았다. 개인적인 준비를 응답한 비율은 30년 이상 종사자가 28.0%로 가장 높았고, 필요성은 느끼나 별도의 준비 생각은 없다고 응답한 비율도 30년 이상 종사자가 28.0%로 가장 높았다.

월 평균임금별로 보면, 현재 직장에서의 숙련도 향상을 응답한 비율은 250만 원 미만(36.1%)에서 가장 낮고 600만 원 이상(51.5%)에서 가장 높았다. 회사지원이나 정부지원을 통한 교육이나 훈련을 통해 준비한 비율은 공통적으로 250만 원 미만 집단에서 가장 높고, 400만~599만 원과 600만 원 이상 집단에서 대체로 낮은 것으로 나타났다.

이전까지 해온 준비에 관한 현황에서도 규모가 작고 근속기간이 짧고 평균임금이 낮을수록 현재 직장에서의 숙련도 향상을 해왔다는 응답이 적고, 정부나 회사 지원을 통한 준비 경험을 했다는 응답이 높았다. 이들은 근로조건에서 상대적인 취약성을 가진 집단이고 현재 일자리에서 숙련도 향상을 통한 재취업 준비가 충분하지 않다는 것을 추측해 볼 수 있다.

〈표 3-11〉 인구사회적 요인에 따른 과거 재취업 준비 경험(1순위)

(단위: 명, %)

|         |               | 현재 숙련도 향상 |      | 회사 지원 |     | 정부 지원 |      | 개인적 준비 |      | 필요하나 생각없음 |      |
|---------|---------------|-----------|------|-------|-----|-------|------|--------|------|-----------|------|
| 성별      | 남성            | 282       | 45.8 | 44    | 7.1 | 47    | 7.6  | 120    | 19.5 | 123       | 20.0 |
|         | 여성            | 161       | 36.9 | 31    | 7.1 | 60    | 13.8 | 96     | 22.0 | 88        | 20.2 |
| 학력      | 고졸            | 52        | 39.4 | 4     | 3.0 | 15    | 11.4 | 33     | 25.0 | 28        | 21.2 |
|         | 대졸            | 302       | 42.7 | 52    | 7.4 | 76    | 10.8 | 136    | 19.2 | 141       | 19.9 |
|         | 대학원           | 89        | 41.8 | 19    | 8.9 | 16    | 7.5  | 47     | 22.1 | 42        | 19.7 |
| 가구원 수   | 1인            | 38        | 41.3 | 7     | 7.6 | 10    | 10.9 | 19     | 20.7 | 18        | 19.6 |
|         | 2~3인          | 176       | 40.7 | 27    | 6.3 | 46    | 10.7 | 95     | 22.0 | 88        | 20.4 |
|         | 4인 이상         | 229       | 43.4 | 41    | 7.8 | 51    | 9.7  | 102    | 19.3 | 105       | 19.9 |
| 가구연간총소득 | 5,000만 원 미만   | 70        | 38.3 | 12    | 6.6 | 27    | 14.8 | 44     | 24.0 | 30        | 16.4 |
|         | 5,000~6,999   | 69        | 34.0 | 18    | 8.9 | 21    | 10.3 | 46     | 22.7 | 49        | 24.1 |
|         | 7,000~9,999   | 137       | 42.6 | 27    | 8.4 | 34    | 10.6 | 62     | 19.3 | 62        | 19.3 |
|         | 10,000~12,999 | 110       | 49.1 | 12    | 5.4 | 14    | 6.3  | 46     | 20.5 | 42        | 18.8 |
|         | 13,000만 원 이상  | 57        | 47.5 | 6     | 5.0 | 11    | 9.2  | 18     | 15.0 | 28        | 23.3 |

자료: 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

〈표 3-12〉 현재 일자리 특성에 따른 과거 재취업 준비 경험(1순위)

(단위 : 명, %)

|    |                     | 현재 숙련 향상 |      | 회사 지원 |     | 정부 지원 |      | 개인적 준비 |      | 필요하나<br>생각없음 |      |
|----|---------------------|----------|------|-------|-----|-------|------|--------|------|--------------|------|
| 규모 | 29인 이하              | 210      | 40.5 | 37    | 7.1 | 58    | 11.2 | 115    | 22.0 | 99           | 19.0 |
|    | 30~99인              | 98       | 41.2 | 21    | 8.8 | 27    | 11.3 | 39     | 16.0 | 53           | 22.0 |
|    | 100~299인            | 48       | 42.1 | 8     | 7.0 | 8     | 7.0  | 27     | 24.0 | 23           | 20.0 |
|    | 300인 이상             | 87       | 48.1 | 9     | 5.0 | 14    | 7.7  | 35     | 19.0 | 36           | 20.0 |
| 업종 | 제조업                 | 106      | 39.0 | 23    | 8.5 | 26    | 9.6  | 67     | 25.0 | 50           | 18.0 |
|    | 건설업                 | 51       | 45.5 | 6     | 5.4 | 12    | 10.7 | 20     | 18.0 | 23           | 21.0 |
|    | 도소매/음식숙박업           | 35       | 36.5 | 6     | 6.3 | 9     | 9.4  | 21     | 22.0 | 25           | 26.0 |
|    | 전기/수도/운수/통신/금융      | 61       | 50.8 | 7     | 5.8 | 11    | 9.2  | 23     | 19.0 | 18           | 15.0 |
|    | 사업/개인/공공서비스         | 190      | 42.0 | 33    | 7.3 | 49    | 10.8 | 85     | 19.0 | 95           | 21.0 |
| 직종 | 관리자 및 전문가           | 175      | 49.0 | 21    | 5.9 | 28    | 7.8  | 72     | 20.0 | 61           | 17.0 |
|    | 사무직                 | 224      | 39.2 | 46    | 8.0 | 60    | 10.5 | 115    | 20.0 | 127          | 22.0 |
|    | 서비스 및 판매직           | 19       | 35.2 | 4     | 7.4 | 7     | 13.0 | 12     | 22.0 | 12           | 22.0 |
|    | 기능원, 장치·기계조작/조립 종사자 | 16       | 37.2 | 3     | 7.0 | 6     | 14.0 | 13     | 30.0 | 5            | 12.0 |
|    | 단순 노무 종사자 및 기타      | 9        | 34.6 | 1     | 3.8 | 6     | 23.1 | 4      | 15.0 | 6            | 23.0 |

〈표 3-12〉의 계속

|             |           | 현재 숙련 향상 |      | 회사 지원 |      | 정부 지원 |      | 개인적 준비 |      | 필요하나<br>생각없음 |      |
|-------------|-----------|----------|------|-------|------|-------|------|--------|------|--------------|------|
| 총 근로기간(년)   | 5년 미만     | 118      | 40.7 | 27    | 9.3  | 35    | 12.1 | 62     | 21.0 | 48           | 17.0 |
|             | 5~9       | 76       | 37.1 | 16    | 7.8  | 26    | 12.7 | 43     | 21.0 | 44           | 21.0 |
|             | 10~19     | 120      | 43.3 | 17    | 6.1  | 30    | 10.8 | 63     | 23.0 | 47           | 17.0 |
|             | 20~29     | 113      | 46.3 | 15    | 6.2  | 16    | 6.6  | 38     | 16.0 | 62           | 25.0 |
|             | 30+       | 16       | 44.4 | 0     | 0.0  | 0     | 0.0  | 10     | 28.0 | 10           | 28.0 |
| 월 평균임금(만 원) | 250만 원 미만 | 53       | 36.1 | 17    | 11.6 | 24    | 16.3 | 31     | 21.1 | 22           | 15.0 |
|             | 250~399   | 117      | 38.0 | 21    | 6.8  | 44    | 14.3 | 68     | 22.1 | 58           | 18.8 |
|             | 400~599   | 137      | 41.1 | 23    | 6.9  | 29    | 8.7  | 66     | 20.0 | 78           | 23.0 |
|             | 600+      | 136      | 51.5 | 14    | 5.3  | 10    | 3.8  | 51     | 19.0 | 53           | 20.0 |

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.



〈표 3-13〉은 은퇴 후 필요월소득과 예상월연금액 차이에 따른 은퇴 계획 연령(노동시장 은퇴 연령과 현재 일자리 퇴직 연령 차이)의 분포를 보여준다. 예상월연금액은 공적연금과 개인연금을 합한 것이다. 먼저, 은퇴 후 필요월소득보다 예상월연금액이 부족한 집단은 현재 일자리 종료 이후 모든 일자리에서의 완전한 은퇴까지의 기간이 6년 이상일 확률이 35.1%로 높게 나타났다.

반면, 필요월소득 대비 예상연금소득이 일치하거나 충분한 집단은 현재 일자리와 모든 일자리 은퇴 시점이 차이가 없거나 1~5년에 속할 확률이 상대적으로 높았다. 요컨대, 노후소득준비가 부족한 집단은 충분한 집단에 비해 현재 일자리 종료 이후 더 오랜 기간 노동시장에 남아있을 가능성이 높다는 것이다.

〈표 3-14〉는 노동시장 은퇴와 현재 일자리 종료 시차, 은퇴 후 필요월소득 대비 예상연금액 차이, 60대 전 퇴직 여부에 따른 재취업 준비 현황을 보여준다. 먼저, 노동시장 은퇴와 현재 일자리 종료 간의 차이가 없는 집단은 재취업 준비를 해와서 더 안 할 집단에 속하는 비율이 50.3%로 가장 높았으나 그 시차가 1~5년, 6년 이상인 집단은 이와 같은 집단에 속하는 비율이 40.4%와 32.5%로 낮은 편이었다. 현재 일자리 종료 이후에도 노동시장에 더 오랜 기간 남을 의향이 있는 근로자들의 경우 재취업 준비를 마친 비율은 낮았고, 준비를 해왔지만 앞으로 더 할 집단 혹은 준비를 안 했지만 더 할 집단에 속할 확률은 더 높았다.

〈표 3-13〉 은퇴 후 필요 소득액과 예상 연금액 차이에 따른 은퇴 계획

(단위: 명, %)

| 개인기준<br>예상월연금액-필요월소득 | 노동시장 은퇴 연령과 현재 일자리 퇴직 연령 차이 |      |      |      |       |      |
|----------------------|-----------------------------|------|------|------|-------|------|
|                      | 차이 없음                       |      | 1~5년 |      | 6년 이상 |      |
|                      | n                           | %    | n    | %    | n     | %    |
| 부족함(-10만 원 초과)       | 239                         | 28.8 | 299  | 36.1 | 291   | 35.1 |
| 적당함(-9만 원~-9만 원)     | 103                         | 31.6 | 134  | 41.1 | 89    | 27.3 |
| 충분함(+10만 원~)         | 80                          | 32.7 | 95   | 38.8 | 70    | 28.6 |
| 합 계                  | 422                         | 30.1 | 528  | 37.7 | 450   | 32.1 |

자료: 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

〈표 3-14〉 재취업 준비 하위집단의 노후 계획 특성

(단위: 명, %)

|                                     |          | 경험 유<br>계획 무 |      | 경험 유<br>계획 유 |      | 경험 무<br>계획 유 |      | 경험 무<br>계획 무 |     |
|-------------------------------------|----------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|-----|
|                                     |          | n            | %    | n            | %    | n            | %    | n            | %   |
| 노동시장<br>은퇴와<br>현재일자리<br>종료 시점<br>차이 | 차이<br>없음 | 95           | 50.3 | 33           | 17.5 | 45           | 23.8 | 16           | 8.5 |
|                                     | 1~5년     | 182          | 40.4 | 91           | 20.2 | 146          | 32.4 | 31           | 6.9 |
|                                     | 6년<br>이상 | 134          | 32.5 | 129          | 31.2 | 116          | 28.1 | 34           | 8.2 |
| 은퇴 후<br>필요소득<br>대비<br>예상연금액<br>차이   | 부족       | 244          | 37.5 | 162          | 24.9 | 186          | 28.6 | 59           | 9.1 |
|                                     | 적당       | 101          | 43.0 | 55           | 23.4 | 69           | 29.4 | 10           | 4.3 |
|                                     | 충분       | 66           | 40.0 | 36           | 21.7 | 52           | 31.3 | 12           | 7.2 |
| 60대 이전<br>현재일자리<br>퇴직 여부            | 전        | 99           | 42.5 | 58           | 24.9 | 54           | 23.2 | 22           | 9.4 |
|                                     | 이후       | 312          | 38.1 | 195          | 23.8 | 253          | 30.9 | 59           | 7.2 |

자료: 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

은퇴 후 필요소득 대비 예상연금액 차이를 보면, 부족한 근로자들은 재취업 준비를 해서 향후 계획이 없는 집단에 속하는 비율이 낮았으며, 재취업 준비 없이 퇴직 집단에 속하는 비율이 상대적으로 높았다. 반면, 적당하거나 충분한 근로자들은 반대 양상으로 나타나 준비해서 안 할 집단에 속하는 비율은 높았고, 재취업 준비 없이 퇴직 집단에 속할 가능성은 낮은 편이었다.

60세 이전 현재 일자리 퇴직 여부에서는 60세 이전에 퇴직하는 근로자들은 이후에 퇴직하는 근로자에 비해 재취업 준비 없이 퇴직 집단에 속하는 비율이 다소 높았다. 반대로, 60세 이후 현재 일자리 퇴직 근로자들은 준비해서 안 할 집단에 속할 확률은 낮고, 재취업 준비 없이 퇴직하는 집단에 속할 가능성은 낮았다.

요약하면, 노동시장 은퇴와 현재 일자리 종료 간의 차이가 큰 집단, 은퇴 후 필요소득 대비 예상연금액이 부족한 집단, 60세 이전 현재 일자리 퇴직 집단의 경우 재취업 준비를 해와서 안 할 집단에 비해 재취업 준비 없이 퇴직하는 집단에 속하는 비율이 더 높았다.

## 제4절 고령자 재취업 준비 관련 심층 분석

### 1. 재취업 기대와 재취업 준비의 관계

아래 <표 3-15>는 재취업 기대에 따른 재취업 준비 하위집단의 분포를 보여준다. 먼저, 정규직 상향이동과 정규직 수평이동을 희망하는 집단에서는 재취업준비를 해왔고 더 할 계획은 없다고 응답한 비율이 각각 45.3%와 50.0%로 높은 편이었고, 정규직 하향이동, 계약직 전일제 이동, 시간제/기타 이동 집단에서는 그 비율이 30%대로 다소 낮았다. 정규직 하향이동과 시간제/기타이동 집단에서는 재취업 준비를 안 했지만 향후 할 계획이라는 응답 비율이 각각 32.5%와 33.0%로 높게 나타났다. 계약직 전일제 이동과 시간제/기타이동 집단에서는 재취업 준비를 안 해왔고 앞으로도 하지 않을 것이라는 응답이 각각 9.9%와 9.2%로 높은 편이었다.

정리하면, 정규직으로 상향 이동하거나 수평적으로 이동하기를 희망하는 근로자들이 재취업 준비 없이 퇴직하게 될 집단에 속할 가능성이 높다는 것이 확인되었다. 다시 말해, 재취업에 대한 기대치는 높지만 이를 실현하기 위한 준비 수준은 상대적으로 낮은 것으로 보인다. 재취업에 대한 의지와

<표 3-15> 재취업 인식과 재취업 준비로 구분한 하위집단 분포

(단위 : 명, %)

|           | 경험 유<br>계획 무 |      | 경험 유<br>계획 유 |      | 경험 무<br>계획 유 |      | 경험 무<br>계획 무 |     |
|-----------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|-----|
|           | n            | %    | n            | %    | n            | %    | n            | %   |
| 정규직 상향이동  | 53           | 45.3 | 28           | 23.9 | 29           | 24.8 | 7            | 6.0 |
| 정규직 수평이동  | 102          | 50.0 | 38           | 18.6 | 50           | 24.5 | 14           | 6.9 |
| 정규직 하향이동  | 59           | 37.6 | 41           | 26.1 | 51           | 32.5 | 6            | 3.8 |
| 계약직 전일 이동 | 68           | 39.8 | 42           | 24.6 | 44           | 25.7 | 17           | 9.9 |
| 시간제/기타 이동 | 129          | 32.0 | 104          | 25.8 | 133          | 33.0 | 37           | 9.2 |

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

기대는 존재하지만, 실제 준비를 하지 않는 경향이 있다는 점에서, 이들에게는 구체적인 동기부여와 정보제공, 재취업 계획 수립과 실행 과정에 도움을 줄 수 있는 종합적인 경력관리 서비스가 필요함을 시사한다.

## 2. 고령자 재취업 준비의 영향요인

재취업 준비에 영향을 미치는 요인에 관한 다항로지스틱 회귀분석 결과는 아래 <표 3-16>에 제시하였다. 재취업 준비의 4개 하위집단은 ① 준비했고 더 안 할 집단, ② 준비했고 더 할 집단, ③ 준비 안 했지만 할 집단, ④ 재취업 준비 없이 퇴직 집단으로 구분한다. 현재 일자리 특성에서는 직종에서 관리자 및 전문가에 비해 사무직이 집단 1에 비해 집단 2, 3, 4에 속할 가능성이 높았다.

또한, 서비스 및 판매직과 단순 노무 종사자의 경우 집단 1에 비해 집단 4에 포함될 확률이 높은 것으로 나타났다. 다음으로, 업종에서는 제조업에 비해 건설업이나 사업/개인/공공서비스의 경우 집단 1에 비해 집단 2에 속할 확률이 높았다. 근로기간에서는 5년 미만에 비해 10~19년이 그룹 3에 속할 확률이 높았고, 20~29년의 경우에는 집단 3과 집단 4에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

은퇴 후 필요소득에서 예상 연금액의 차이, 즉 은퇴 후 부족금액이 클수록 집단 1에 비해 집단 4에 속할 확률이 높았다. 노동시장 은퇴연령이 현재 일자리 퇴직연령보다 더 늦어질수록 집단 1에 비해 집단 2와 집단 3에 속할 가능성이 높은 편이었다.

요컨대, 재취업 준비에 영향을 미치는 요인으로서는 현재 일자리의 직종, 업종, 근로기간 등이 있었다. 은퇴 후 노후 소득이 충분하지 않거나 현재 일자리 퇴직 후에도 노동시장을 은퇴하지 않는 집단일수록 재취업 준비를 이미 해와서 더 하지 않을 집단에 비해 다른 하위집단들에 속할 가능성이 높았다.

〈표 3-16〉 다항로지스틱 회귀분석 : 재취업 준비 영향요인

|                            | 집단 1 vs 집단 2 |          | 집단 1 vs 집단 3 |          | 집단 1 vs 집단 4 |         |
|----------------------------|--------------|----------|--------------|----------|--------------|---------|
|                            | b            | se       | b            | se       | b            | se      |
| 성별(ref=남)                  | 0.191        | 0.221    | -0.155       | 0.208    | -0.559       | 0.342   |
| 학력(ref=고졸)                 |              |          |              |          |              |         |
| 대학졸                        | 0.149        | 0.270    | -0.142       | 0.256    | -0.233       | 0.394   |
| 대학원졸                       | 0.210        | 0.327    | -0.220       | 0.307    | -0.685       | 0.513   |
| 가구소득<br>(ref=5천만 원 미만)     |              |          |              |          |              |         |
| 5천~7천 미만                   | 0.038        | 0.292    | -0.180       | 0.303    | 0.232        | 0.441   |
| 7천~1억 미만                   | -0.020       | 0.284    | -0.163       | 0.286    | -0.016       | 0.443   |
| 1억~1억 3천 미만                | -0.452       | 0.315    | -0.033       | 0.299    | -0.399       | 0.498   |
| 1억 3천 이상                   | -0.356       | 0.385    | -0.010       | 0.353    | 0.148        | 0.560   |
| 규모(ref=5명 미만)              |              |          |              |          |              |         |
| 5~29명                      | 0.360        | 0.306    | 0.049        | 0.294    | 0.381        | 0.447   |
| 30~99명                     | 0.193        | 0.336    | 0.033        | 0.319    | 0.349        | 0.490   |
| 100~299명                   | 0.742        | 0.397    | 0.561        | 0.375    | 0.226        | 0.614   |
| 300명 이상                    | 0.534        | 0.372    | 0.441        | 0.346    | 0.248        | 0.563   |
| 직종(ref=관리자 및 전문가)          |              |          |              |          |              |         |
| 사무직                        | 0.565        | 0.205**  | 0.499        | 0.185**  | 0.925        | 0.322** |
| 서비스 및 판매직                  | 0.708        | 0.418    | 0.364        | 0.428    | 1.312        | 0.579*  |
| 기능원, 장치·기계 조작<br>및 조립 종사자  | 0.395        | 0.417    | -0.516       | 0.492    | -0.848       | 1.091   |
| 단순 노무 종사자 및 기타             | 0.814        | 0.563    | -0.118       | 0.661    | 2.064        | 0.658** |
| 업종(ref=제조업)                |              |          |              |          |              |         |
| 건설업                        | -0.687       | 0.316*   | -0.408       | 0.292    | -0.324       | 0.470   |
| 도소매/음식숙박업                  | -0.108       | 0.330    | -0.060       | 0.323    | 0.433        | 0.447   |
| 전기/수도/운수/통신/금융             | -0.300       | 0.300    | -0.074       | 0.277    | -0.810       | 0.545   |
| 사업/개인/공공서비스                | -0.589       | 0.220**  | -0.362       | 0.211    | -0.086       | 0.332   |
| 근로기간(ref=5년 미만)            |              |          |              |          |              |         |
| 5~9년                       | 0.259        | 0.241    | 0.392        | 0.246    | 0.394        | 0.364   |
| 10~19년                     | 0.380        | 0.234    | 0.709        | 0.230**  | 0.344        | 0.370   |
| 20~29년                     | 0.245        | 0.270    | 1.031        | 0.247*** | 0.795        | 0.393*  |
| 30년 이상                     | -0.365       | 0.539    | 0.230        | 0.464    | -0.629       | 1.099   |
| 월평균임금<br>(ref=250만 원 미만)   |              |          |              |          |              |         |
| 250~399                    | -0.077       | 0.277    | 0.005        | 0.284    | -0.276       | 0.424   |
| 400~599                    | -0.299       | 0.341    | -0.264       | 0.339    | -0.250       | 0.520   |
| 600만 원 이상                  | -0.200       | 0.392    | -0.088       | 0.373    | -0.049       | 0.587   |
| 은퇴 후 필요소득-<br>예상연금액        | 0.001        | 0.001    | 0.001        | 0.001    | 0.003        | 0.001*  |
| 노동시장 은퇴연령-<br>현 일자리 퇴직연령   | 0.094        | 0.019*** | 0.042        | 0.018*   | 0.020        | 0.029   |
| 60세 이전 현재 일자리<br>퇴직(ref=예) | 0.370        | 0.212    | 0.403        | 0.208    | -0.082       | 0.310   |
| Constant                   | -1.925       | 0.545    | -1.260       | 0.515    | -2.380       | 0.802   |

주 : \*.&lt;.05, \*\*.&lt;.01, \*\*\*.&lt;.00

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

### 3. 고령자 재취업 준비와 재취업 일자리 전망

다음의 <표 3-17>은 재취업 준비와 이후 재취업 전망의 관계를 예측한 로지스틱 회귀분석 결과를 제시하였다. 재취업 전망의 경우, 정규직 상향과 수평이동은 상향이동(0)으로 설정하였고 정규직 하향, 계약직 전일제, 계약직 시간제/기타는 하향이동(1)으로 설정하였다.

세 개의 모형에 대한 설명은 다음과 같다. 모형1은 향후 재취업 준비 계획을 독립변수로 투입하였고, 모형2는 과거 재취업 준비 경험을 독립변수로 사용하였다. 모형3은 모형1의 준비 계획과 모형2의 준비 경험을 조합하여 독립변수로 투입한 것이다.

모형1을 보면, 역량이 충분하여 별도의 계획이 없다는 집단에 비해 개인적 차원의 준비 계획, 정부지원을 통한 준비 계획, 필요하나 계획없음 집단들은 하향이동의 전망 확률이 더 높았다.

모형2에서는, 현재 일자리에서 숙련도 향상 경험 집단에 비해 정부 지원 준비 경험 집단이나 필요성은 느끼나 생각해본 적 없다는 집단이 하향이동의 기대가 더 높은 것으로 나타났다.

모형3을 보면, 준비해서 안 할 집단(기준집단)에 비해 준비했고 더 할 집단이나 재취업 준비 없이 퇴직 집단이 하향이동의 전망 가능성이 높았다.

정리하자면, 재취업 준비 계획이나 경험이 부족한 집단은 하향 이동의 전망 가능성이 더 높다. 또한, 개인적인 준비나 정부 지원을 통한 준비 경험이 하향 이동 전망을 낮추는 데 충분하지 않았다. 재취업 준비가 부족한 집단이 하향 이동의 위험이 더 크다는 결과는 향후 안정적인 재취업을 위해 교육이나 훈련 등의 사전 준비가 중요함을 강조한다. 숙련도 향상 경험이 있는 집단은 하향 이동 전망이 낮지만, 이는 기본적인 준비에 해당하며 향후 경제 구조나 노동시장 변화에 대비한 경력 설계 등 추가적인 준비가 필요하다.

〈표 3-17〉 로지스틱 회귀분석 : 재취업 준비와 이후 재취업 전망(하향이동=1)

|                              | 모형1    |         | 모형2    |        | 모형3    |          |
|------------------------------|--------|---------|--------|--------|--------|----------|
|                              | b      | se      | b      | se     | b      | se       |
| 향후 재취업 계획<br>(ref=역량충분&계획없음) |        |         |        |        |        |          |
| 개인적 차원 계획                    | 0.463  | 0.179*  |        |        |        |          |
| 회사 지원 계획                     | -0.364 | 0.385   |        |        |        |          |
| 정부 지원 계획                     | 1.129  | 0.269** |        |        |        |          |
| 필요하나 계획없음                    | 0.670  | 0.272*  |        |        |        |          |
| 과거 재취업 경험<br>(ref=현재 숙련 향상)  |        |         |        |        |        |          |
| 회사 지원 경험                     |        |         | 0.340  | 0.299  |        |          |
| 정부 지원 경험                     |        |         | 0.560  | 0.259* |        |          |
| 개인적 차원 경험                    |        |         | 0.313  | 0.204  |        |          |
| 필요하나 생각해 본 적 없음              |        |         | 0.547  | 0.216* |        |          |
| 재취업 준비현황<br>(ref=경험 유&계획 무)  |        |         |        |        |        |          |
| 경험 유&계획 유                    |        |         |        |        | 0.702  | 0.200*** |
| 경험 무&계획 유                    |        |         |        |        | 0.345  | 0.189    |
| 경험 무&계획 무                    |        |         |        |        | 0.680  | 0.305*   |
| 성별(ref=남)                    | 0.368  | 0.205   | 0.385  | 0.203  | 0.381  | 0.204    |
| 학력(ref=고졸)                   |        |         |        |        |        |          |
| 대학졸                          | 0.467  | 0.230   | 0.427  | 0.227  | 0.425  | 0.227    |
| 대학원졸                         | 0.470  | 0.287   | 0.422  | 0.286  | 0.415  | 0.285    |
| 가구소득<br>(ref=5천만 원 미만)       |        |         |        |        |        |          |
| 5천~7천 미만                     | -0.141 | 0.251   | -0.140 | 0.247  | -0.118 | 0.249    |
| 7천~1억 미만                     | 0.259  | 0.246   | 0.225  | 0.243  | 0.239  | 0.244    |
| 1억~1억 3천 미만                  | 0.365  | 0.272   | 0.324  | 0.270  | 0.372  | 0.270    |
| 1억 3천 이상                     | 0.036  | 0.337   | -0.035 | 0.334  | -0.006 | 0.334    |
| 규모(ref=5명 미만)                |        |         |        |        |        |          |
| 5~29명                        | 0.263  | 0.249   | 0.212  | 0.246  | 0.223  | 0.246    |
| 30~99명                       | 0.471  | 0.280   | 0.405  | 0.277  | 0.441  | 0.276    |
| 100~299명                     | 0.713  | 0.362   | 0.689  | 0.357  | 0.664  | 0.358    |
| 300명 이상                      | 0.429  | 0.322   | 0.406  | 0.318  | 0.403  | 0.318    |
| 직종(ref=관리자 및 전문가)            |        |         |        |        |        |          |
| 사무직                          | 0.277  | 0.187   | 0.326  | 0.185  | 0.303  | 0.187    |
| 서비스 및 판매직                    | 0.710  | 0.378   | 0.796  | 0.373* | 0.764  | 0.374*   |
| 기능원, 장치·기계 조작 및<br>조립 종사자    | 0.327  | 0.384   | 0.330  | 0.381  | 0.316  | 0.381    |
| 단순 노무 종사자 및 기타               | 0.294  | 0.505   | 0.416  | 0.502  | 0.328  | 0.497    |

〈표 3-17〉의 계속

|                            | 모형1    |          | 모형2    |          | 모형3    |          |
|----------------------------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|
|                            | b      | se       | b      | se       | b      | se       |
| 업종(ref=제조업)                |        |          |        |          |        |          |
| 건설업                        | -0.126 | 0.266    | -0.178 | 0.264    | -0.132 | 0.265    |
| 도소매/음식숙박업                  | 0.166  | 0.292    | 0.167  | 0.288    | 0.170  | 0.289    |
| 전기/수도/운수/통신/금융             | 0.334  | 0.280    | 0.383  | 0.275    | 0.376  | 0.277    |
| 사업/개인/공공서비스                | 0.527  | 0.200**  | 0.462  | 0.198*   | 0.503  | 0.199    |
| 근로기간(ref=5년 미만)            |        |          |        |          |        |          |
| 5~9년                       | 0.408  | 0.203*   | 0.407  | 0.200    | 0.387  | 0.201    |
| 10~19년                     | 1.001  | 0.206*** | 1.081  | 0.205*** | 1.024  | 0.205*** |
| 20~29년                     | 1.204  | 0.246*** | 1.249  | 0.244*** | 1.198  | 0.246*** |
| 30년 이상                     | 2.266  | 0.769**  | 2.164  | 0.762**  | 2.213  | 0.762**  |
| 월평균임금<br>(ref=250만 원 미만)   |        |          |        |          |        |          |
| 250~399                    | 0.381  | 0.237    | 0.367  | 0.234    | 0.391  | 0.235    |
| 400~599                    | 1.032  | 0.303**  | 1.006  | 0.300**  | 1.034  | 0.300**  |
| 600만 원 이상                  | 1.769  | 0.364*** | 1.786  | 0.362*** | 1.775  | 0.361*** |
| 은퇴 후 필요소득 -<br>예상연금액       | -0.001 | 0.001    | -0.001 | 0.001    | -0.001 | 0.001    |
| 노동시장 은퇴연령 - 현재<br>일자리 퇴직연령 | -0.011 | 0.017    | -0.008 | 0.017    | -0.013 | 0.017    |
| 60세 이전 현재 일자리<br>퇴직(ref=예) | 0.038  | 0.190    | 0.078  | 0.186    | 0.033  | 0.188    |
| Constant                   | -2.309 | 0.484*** | -2.198 | 0.475*** | -2.211 | 0.478**  |

주 : \* < .05, \*\* < .01, \*\*\* < .00

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

## 제5절 소 결

향후 청년 근로연령층의 감소로 인한 부족한 노동력을 고령층의 노동 참여 확대를 통해 대체하려는 방안이 중요해지고 있다. 그러나 고령층은 청년 일자리를 대체하기 어려우며, 재취업을 위한 교육과 훈련이 필수적이다. 주된 일자리 고용 기간 연장이 고령층의 경제적 안정성을 높이는 주요 정책이



지만, 많은 수의 고령 근로자들은 여전히 노령연금 수급 전까지의 재취업이 필요한 상황이다.

따라서 고령 근로자의 재취업을 돕는 교육훈련 프로그램의 중요성이 더욱 강조되고 있으며, 이는 기존의 고용 연장 정책의 사각지대를 보완하는 의미가 있다. 본 연구는 2024년 퇴직급여 및 노후 준비 실태조사를 활용하여 50대 초반 연령대의 근로자를 대상으로 재취업 준비 수준과 희망하는 일자리 유형의 차이를 분석하고 취약 집단을 위한 재취업 정책 설계에 함의를 제시하고자 하였다.

주요 결과를 보면, 재취업 인식 현황에서는 재취업을 원하지만 성공할 가능성이 낮다고 생각하는 집단과 건강, 질병, 가족 돌봄 등의 이유로 일을 하지 못하는 집단의 합계가 전체 근로자의 약 1/4에 달했다. 현재 일자리 특성에서는 근로기간이 짧고 월 평균임금이 낮은 근로자일수록 재취업 의향이 높았다. 재취업 희망 일자리 유형에서는 저학력이나 저소득 근로자들이 정규직 상향 이동이나 수평 이동을 희망하였다. 현재 일자리의 규모가 작고 근속기간이 짧으며 임금이 낮을수록 정규직 상향 이동이나 수평 이동을 희망하는 비율이 높았다. 저학력, 저소득, 저임금 근로자들이 재취업 일자리에서 현재보다 더 나은 임금과 직업적 지위를 원하는 경향을 나타낸 것으로, 해당 집단에 대한 재취업 준비와 계획이 필요함을 시사한다.

다음으로 재취업 준비 현황을 보면, 재취업 준비 계획에서 많은 근로자들이 준비할 계획이 없다고 응답한 이유로 '취업 역량이 충분하다'는 인식이 많았다. 준비 계획이 있다고 응답한 경우, 주로 개인 차원이나 정부 차원의 준비를 계획했으며, 회사 차원 준비는 적은 비율이었다. 이전까지 해온 재취업 준비 경험을 보면, 약 60% 이상의 근로자가 재취업 준비를 한 적이 없다고 응답했다. 재취업 준비를 했다는 근로자들의 대부분은 개인 차원의 준비에 머물렀고, 기업이나 정부 지원을 통한 준비는 적었다. 상대적으로 여성, 저학력, 저소득 근로자들은 정부 지원을 통한 교육과 훈련 준비 경험이 많았다. 저임금 근로자들은 '취업 역량이 충분하다'는 응답이 가장 적었고, '재취업 준비의 필요성은 크지만 계획이 없다'는 응답이 가장 많았다. 이들은 개인 차원보다 정부나 기업의 지원을 통한 준비를 희망하였다. 기업규모가 작고, 근속기간이 짧고, 평균임금이 낮은 근로자들은 현재 일자리에서의

숙련도 향상을 통한 재취업 준비를 해왔다는 응답 비율이 낮았고, 정부나 기업을 통한 준비 경험이 상대적으로 많았다.

재취업 기대와 재취업 준비의 관계에 관한 결과에서는 정규직 상향 이동이나 수평 이동을 희망하는 근로자들의 경우 재취업 준비 없이 퇴직하는 집단에 속할 확률이 높게 나타났으며, 재취업 필요성에 대한 인식에 비해 실제로 준비하는 비중은 다소 낮은 편이었다.

노후소득 준비와 은퇴 계획 연령의 관계에서는 노동시장의 은퇴 시점과 현재 일자리 퇴직 시점 간의 차이가 큰 집단, 은퇴 후 필요소득 대비 예상 연금액이 부족한 집단, 60세 이전에 현재 일자리에서 퇴직하는 집단은 다른 집단에 비해 재취업 준비 필요성이 높지만, 재취업에 대한 준비 없이 퇴직하는 집단에 속할 가능성이 더 높게 나타났다.

다음으로, 다항로지스틱 회귀분석으로 재취업 준비의 영향 요인을 확인하였다. 재취업 준비의 주요 영향 요인으로서는 현재 일자리의 직종, 업종, 근로기간 등이 확인되었다. 특히, 은퇴 후 노후 소득이 충분하지 않거나 현재 일자리 퇴직 이후에도 노동시장에 남아있을 계획인 집단은, 재취업 준비를 해와서 더 하지 않을 집단에 비해 다른 하위집단(재취업 준비를 안 해왔고 앞으로 할 집단 혹은 재취업 준비 없이 퇴직 집단)에 속할 가능성이 높았다.

마지막으로 로지스틱 회귀분석을 통해 재취업 준비와 이후 일자리 전망 간의 관계를 분석하였다. 결과를 보면, 재취업 준비를 해와서 앞으로 하지 않을 집단에 비해 준비를 해왔지만 더 할 집단, 재취업 준비 없이 퇴직할 집단이 재취업 하향 이동(정규직 하향, 계약직 전일제, 계약직 시간제/기타)의 가능성이 더 높은 것으로 나타났다.

이상의 분석결과는 재취업 준비 필요성이 높은 노동시장 취약집단에서 재취업 시 상향 이동이나 수평 이동을 희망하는 경우가 많음에도 실제 재취업 준비는 부족한 경향을 보여준다. 특히, 정부 지원 직업훈련에 비해 개인적 준비와 기업을 통해 준비하는 비중이 낮았다. 주된 일자리 이후 재취업 일자리에서의 하향 이동을 줄이기 위해서는 정부 지원의 재취업 준비 확대 외에도 기업과 개인 차원의 직업훈련이 같이 체계적이고 종합적으로 제공될 필요가 있다.

## 제 4 장

### 사회서비스 분야 고령 저임금 일자리 현황과 개선과제

#### 제1절 들어가며

4장에서는 사회서비스 분야의 고령자 일자리 현황과 개선과제를 살펴보고자 한다. 사회서비스 분야는 사회보장기본법 제3조에 따르면 복지, 보건 의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 분야로 폭넓게 정의할 수 있으나, 본 연구에서는 사회서비스를 아동·노인·장애인에 대한 돌봄서비스라는 협의의 정의로 규정하고, 특히 이 중에서도 성인 돌봄 분야를 살펴보고자 한다. 사회서비스 분야 내에서 성인 돌봄서비스(adult social care)로 특정하여 고령자 일자리 의제를 살펴보는 이유는 다음과 같다.

첫째, 성인 돌봄서비스 분야는 2000년대 중후반 이후 사회서비스 제도화가 본격적으로 이루어지면서 가장 크게 이용자와 종사자가 확대된 영역이다. 2011년부터 10년간 전체 임금 근로 종사자 규모는 15.1% 증가하였는데, 같은 기간 돌봄 부문 전체 종사자는 52.3% 증가하였고, 요양보호사, 간병인, 장애인활동지원사 등 성인 돌봄서비스 종사자가 속해 있는 ‘돌봄 및 보건서비스 종사자’는 142.7% 증가하였다(함선유 외, 2022). 현재 성인 돌봄서비스 분야는 사회서비스 일자리가 가장 활발하게 만들어지는 중심 산업 분야라고 할 수 있다.

〈표 4-1〉 돌봄 부문 직업별 종사자 수 변화(2011~2021)

| 부문        | 직업 소분류         | 직업 예시                           | 종사자수(천 명) |       | 2011년 대비 증감률 |
|-----------|----------------|---------------------------------|-----------|-------|--------------|
|           |                |                                 | 2011      | 2021  |              |
| 보건 의료     | 의료진료전문가        | 의사, 한의사, 치과의사                   | 40.8      | 59.4  | 45.5         |
|           | 간호사            | 간호사, 조산사, 보건교사                  | 190.0     | 268.0 | 41.1         |
|           | 치료사 및 의료기사     | 임상병리사, 물리치료사, 임상심리사, 언어재활사 등    | 133.0     | 196.4 | 47.7         |
|           | 보건의료 관련 종사자    | 응급구조사, 간호조무사, 안마사 등             | 146.7     | 253.0 | 72.4         |
| 사회 복지 서비스 | 사회복지 관련 종사자    | 사회복지사, 보육교사, 청소년 지도사 등          | 289.7     | 399.6 | 37.9         |
|           | 돌봄 및 보건서비스 종사자 | 요양보호사, 간병인, 산후조리종사원, 장애인활동지원사 등 | 242.5     | 588.5 | 142.7        |
| 교육 서비스    | 유치원 교사         | 유치원 교사                          | 53.3      | 54.5  | 2.3          |
|           | 학교 교사          | 초·중·고 교사                        | 360.8     | 408.2 | 13.1         |

자료 : 통계청, 「지역별 고용조사」 원자료; 『한국의 사회동향 2022』에서 재인용.

둘째, 장기요양 등 성인 돌봄 분야는 기관보조금 방식의 사회복지시설과 달리, 60세라는 ‘인건비 지원 연령 상한 기준’이 적용되고 있지 않아 60세 이상의 종사자가 다수 근무하고 있다. 요양보호사의 평균 연령은 2023년 12월 기준 61.7세다(보건복지부 보도자료, 2024. 6. 28.). 전체 요양보호사의 94.42%가 50세 이상이고 60세 이상인 요양보호사도 전체의 64.5%, 70세 이상인 요양보호사 비중도 11.43%에 달한다(이희승 외, 2023). 장기요양이 가장 큰 비중을 차지하는 성인 돌봄서비스 분야는 고령자 고용이 가장 활성화된 영역이라고 할 수 있다.

셋째, 고령화와 1인 가구 증가, 인구감소 등의 사회변화로 인하여, 성인 돌봄서비스 수요가 크게 증가하고, 필요 인력은 부족한 상황을 맞이할 것이 예상되고 있다(임정미 외, 2019; 이희승 외, 2023). 중장기적으로 높은 노동수요를 갖는데 인력 부족이 예상되는 상황에서 고령자, 남성, 외국인 등 새로운 노동공급의 가능성이 열려있는 분야이다. 최근 주된 일자리 퇴직 이후 중고령 남성들의 요양보호사로의 취업이 활발해져 지난 4년간 현업 남성 요

양보호사 수가 73% 증가했다거나(조선일보, 2024), 유학생이나 체류 외국인의 요양보호사 취업을 위해 비자제도를 개선하겠다는 정부 발표(보건복지부 보도자료, 2024. 6. 28.)는 성인돌봄서비스 인력 공급을 촉진하기 위한 다양한 시도가 진행되고 있음을 보여준다.

따라서 본 연구에서는 사회서비스에서 성인 돌봄서비스 분야를 대상으로 고령자 일자리가 현재 어떻게 작동하는지 그 실태와 현황을 살펴보고 고령자 일자리의 안정성과 지속가능성을 높이려는 방안을 찾아보고자 한다. 이를 위해 먼저 제2절에서 성인돌봄서비스 분야 개별 제도와 각 제도 안에서 고령자 일자리 현황을 살펴보고자 한다. 제3절에서는 장기요양실태조사 원자료와 생활지원사 면접조사를 통해서 사회서비스 안에서 다양한 고용 유형과 유형별 특성을 찾아본다. 제4절에서는 사회서비스 일자리 고용과 관리를 책임지고 있는 장기요양기관장을 초점집단면접으로 조사하여 사회서비스 부문 고령자 일자리의 양상과 특성, 그리고 고용의 질 개선을 위한 방안을 찾아보고자 하였다.

## 제2절 사회서비스 일자리의 제도적 특성

사회서비스는 다양한 정부 사업으로 구성된다. 개별 사업은 제각기 다른 법률적 근거와 규정에 따라 서비스 대상의 자격, 서비스 제공기관과 제공인력의 기준, 임금 또는 서비스 수가를 정하고 있다. 본 연구의 대상인 성인 돌봄 분야 사회서비스도 여러 사업으로 구성되는데, 대상을 기준으로 보면 노인 대상 사회서비스와 장애인 대상 사회서비스로 구분할 수 있다.

노인 대상 사회서비스는 대표적으로 노인장기요양서비스와 노인맞춤돌봄서비스가 있으며, 장애인 대상 사회서비스는 장애인활동지원서비스가 있다. 물론, 노인 대상 사회서비스는 사회복지관과 노인복지관 그리고 재가노인지원사업 등을 통해서도 이루어지고 있다. 마찬가지로 장애인복지관, 직업재활시설, 장애인주간보호센터 등은 장애인에 대한 사회서비스를 제공한다. 그뿐만 아니라 가사간병바우처, 지역사회투자사업, 긴급돌봄, 지방자치

단체의 지역사회통합돌봄사업 등에서도 성인 돌봄 사회서비스가 제공되고 있다. 하지만, 본 연구의 초점이 사회서비스 분야의 일자리에 있는 만큼, 분석대상은 첫째, 성인 돌봄 사회서비스로 전국적으로 단일한 기준으로 규모 있게 진행되고 있으면서, 둘째, 개별화된 수급권에 기초하여 공적 재원에 기초한 사회서비스로 한정하였다. 그리고 일자리의 특성에서 변별력을 갖는 제도를 선별하였다. 이 기준에 의해 노인장기요양서비스의 요양보호사, 노인맞춤돌봄서비스의 생활지원사 그리고 장애인활동지원서비스의 활동지원사를 분석대상으로 선정하였다.

## 1. 노인장기요양서비스

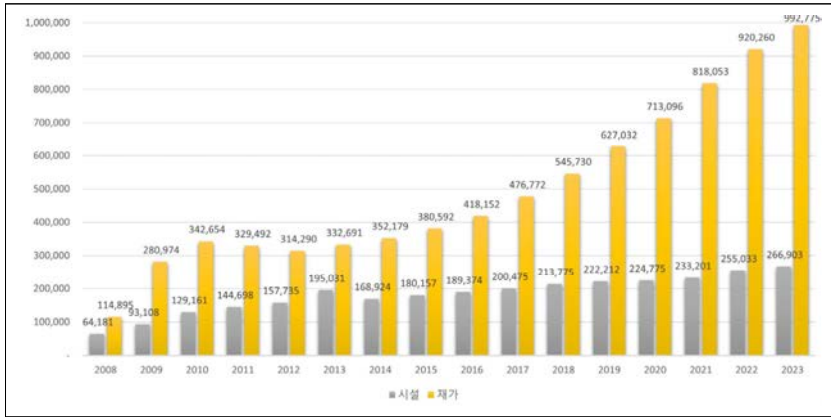
### 가. 노인장기요양제도 현황

노인장기요양은 2007년 제정된 노인장기요양보험법에 의해 “고령이나 노인성 질병 등의 사유로 일상생활을 혼자서 수행하기 어려운 노인 등에게 제공하는 신체활동 또는 가사활동 지원 등의 장기요양급여”를 통해 “노후의 건강증진 및 생활안정을 도모하고 그 가족의 부담을 덜어줌으로써 국민의 삶의 질을 향상”하는 것을 목적으로 하고 있다(노인장기요양보험법 제1조).

2023년 기준 노인장기요양 등급 인정자는 1,097,913명으로 전체 노인 인구의 11.1%에 달하고, 장기요양 급여비용 중 공단부담금은 약 13조에 달한다(국민건강보험, 2023). 가입자의 등급판정 신청과 인정조사, 등급판정까지는 국민건강보험공단이 직접 수행하지만, 서비스를 이용할 장기요양기관은 등급인정자가 선택하여 개별적으로 장기요양서비스를 구매한다. 2008년부터 장기요양시장은 급속하게 성장하여, 2023년 기준 전국적으로 6,269개 장기요양 입소시설과 22,097개소의 재가장기요양 기관이 있다(국민건강보험, 2023). 장기요양 분야에는 다양한 직종의 장기요양요원<sup>12)</sup>들이 근무하고 있는데 가장 큰 비중을 차지하는 직종은 요양보호사로 규모는 2023년 말 기준 61만 69명에 달한다.

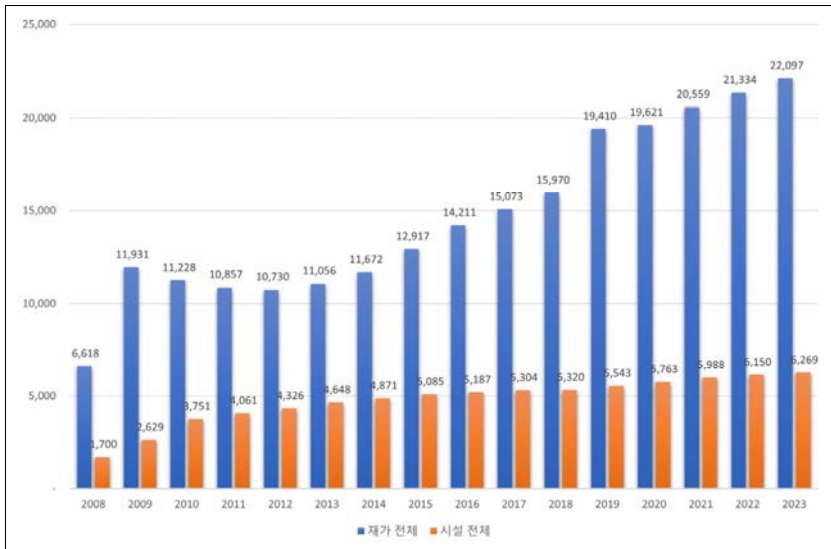
12) 장기요양요원에는 사회복지사, 의사, 간호사, 간호조무사, 치과위생사, 물리치료사, 작업치료사, 요양보호사, 영양사가 포함된다.

[그림 4-1] 노인장기요양 이용자 추이(2008~2023)



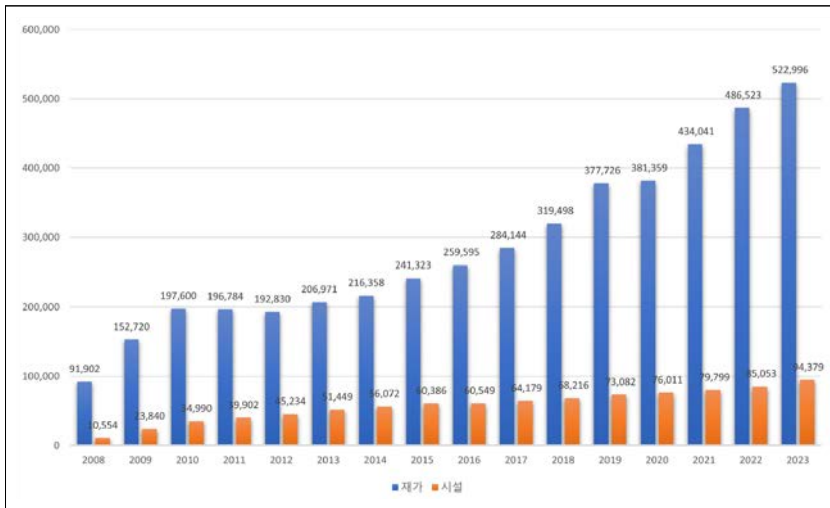
자료 : 국민건강보험, 『노인장기요양보험 통계연보』, 각 연도 통계로 작성.

[그림 4-2] 노인장기요양기관 증가 추이(2008~2023)



자료 : 국민건강보험, 『노인장기요양보험 통계연보』, 각 연도 통계로 작성.

[그림 4-3] 노인장기요양 요양보호사 증가 추이(2008~2023)



자료 : 국민건강보험, 『노인장기요양보험 통계연보』, 각 연도 통계로 작성.

## 나. 노인장기요양과 요양보호사

### 1) 요양보호사 정의

노인장기요양보험제도 도입과 함께 요양보호사라는 자격증이 신설되었다. 노인복지법 제39조 2항에는 요양보호사를 ‘노인 등의 신체활동 또는 가사활동 지원 등의 업무를 전문적으로 수행’하는 인력이라고 정의한다. 요양보호사 양성에 대한 책임은 광역지자체 시·도지사에 있으며, 요양보호사 교육기관은 시·도지사의 지정을 받아 운영된다. 요양보호사 자격증은 교육 이수만으로 배부되다가, 2010년 자격시험제도가 도입되어 현재는 요양보호사 교육과정을 정상 이수한 자에 한하여 국가자격증 시험 응시 자격이 주어진다. 요양보호사 교육은 기존에는 240시간이었으나 2024년부터 80시간이 증가하여 320시간을 거쳐야 취득할 수 있다.

### 2) 요양보호사 자격증 소지군 구성

요양보호사 자격증을 가진 사람은 언제든지 장기요양기관에 등록하고 서비스 제공을 할 수 있다. 2021년 기준 요양보호사 자격증을 가진 사람은 220



만 6,713명이지만 장기요양기관에 한 번이라도 등록한 사람은 전체의 25%인 56만여 명이고, 실제 급여제공기록이 확인된 근무하고 있는 요양보호사는 등록자의 84%인 47만여 명이다(이희승 외, 2023: 46).

자격증 보유자 가운데 여성이 89.7%를 차지하고 남성은 9.09%를 차지한다. 그러나 실제 근무자만 놓고 보면 여성 비중은 94.53%로 높아진다. 남성 요양보호사 자격자는 전체의 9%를 차지하지만 자격자 중 16%만 기관종사자로 등록되어, 여성 요양보호사 자격자의 27%가 기관 종사자로 등록한 것보다 실제 장기요양 노동시장에 참여하는 비중이 낮은 것으로 나타났다(이희승 외, 2023).

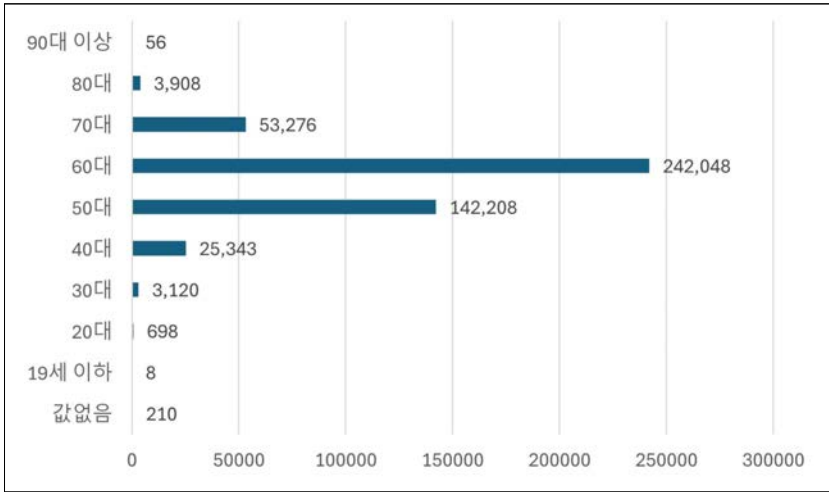
이희승 외(2023)의 분석에 따르면, 자격자의 75%를 차지하는, 장기요양기관에 종사자 등록을 하지 않은 165만여 명 가운데 타 기관 소속 직장가입자가 83만 명으로 약 50%를 차지하고, 사업소득이 발생한 자가 25만 명으로 15%를 차지하고 있다. 또한 장기요양기관에 등록한 약 56만 명 가운데 84%인 약 47만 명이 실제 급여제공기록을 가진 근무자로 분석되는데 이 가운데 25%인 11만 5,947명은 장기요양기관에 등록되어 있지만 사실상 가족에게 돌봄을 제공하는 가족인요양보호사인 것으로 나타났다.

2021년 기준 요양보호사 자격증을 가진 자격자, 장기요양기관에 등록한 등록자, 실제 급여제공을 하고 있는 근무자를 연령별로 살펴보면 60대 요양보호사가 가장 큰 비중을 차지한다. 60대 요양보호사는 전체 자격자의 37%, 등록자의 50%, 근무자의 51%를 차지하고 있다. 50대는 전체 자격자의 33.4%, 등록자의 30.1%, 근무자의 30.2%를 차지하고 있었다. 근무자의 11.3%를 차지하는 70대까지 합하면 50, 60, 70대가 전체 장기요양 노동시장의 93%를 차지하는 셈이다(그림 4-4 참조).

80대 요양보호사도 3,908명이었고 90대 이상인 요양보호사도 56명이나 된다는 것은 장기요양 노동시장의 인력구성이 일반 노동시장과 상당히 다르다는 것을 보여준다. 그러나 80대는 가족인요양보호사가 3,199명이었고 90대 이상에서는 가족인요양보호사가 51명인 것을 보았을 때, 초고령 요양보호사의 경우 대다수가 가족인요양을 하고 있음을 알 수 있다.

가족인요양보호는 자격증을 가진 요양보호사가 방문요양기관에 정식으로 등록을 하되, 자신과 가족관계인 등급인정자에게 서비스를 제공하는 것

[그림 4-4] 연령별 장기요양 근무 요양보호사 수(2021)



자료 : 이희승 외(2023)에서 재인용.

을 말한다. 보건복지부는 이 경우 하루 60분, 한 달 20일 이내에서 가족인 요양보호사의 근로를 인정해 주고 있으며, 요양보호사가 65세 이상이거나 등급인정자가 치매 등일 경우에는 하루 90분, 한 달 전부를 인정해 준다.

2022년 장기요양실태조사에 따르면, 요양보호사 가운데 장기요양에 근무하는 이유를 “등급 인정받은 가족돌봄을 위해서”라고 답한 요양보호사가 전체 응답자의 15.1%, 미래 노부모 준비라는 응답이 7.1%를 차지했다(이윤경 외, 2022). 가족돌봄을 위해서라는 응답이 11%, 미래 노부모 돌봄준비라는 응답이 3.1%를 차지했던 2019년 결과와 비교하면, 노인장기요양보험이라는 공식 제도 안에서 가족 간 돌봄이 경제적 보상을 받는 가족인요양보호사 유형이 더 확대되었다는 것을 알 수 있다.

장기요양 근무자 가운데 남성은 25,539명으로 전체 근무자 가운데 약 5.42%를 차지한다. 가족인요양보호사인 남성은 12,621명으로 전체 가족인요양보호사의 10.89%를 차지한다(이희승 외, 2023). 장기요양에 근무하는 남성 요양보호사의 49%가 가족인요양보호사를 하는 셈인데 여성 요양보호사 근무자 가운데 가족인요양보호사가 23%인 것에 비하여 두 배 이상으로 높다.

### 3) 장기요양 노동시장의 특성

노인장기요양보험제도에서 요양보호사의 근로와 고용형태, 임금은 장기요양 급여유형에 따라 큰 차이를 보인다. 장기요양서비스는 크게 시설급여와 재가급여로 구분된다. 시설급여는 수급자가 장기요양시설이나 장기요양공동생활가정에 입소하여 서비스를 받는 것으로, 요양보호사는 입소노인의 일정 비율 이상 배치되어야 한다. 재가급여는 수급자가 일정 시간 동안 제공기관을 방문하여 이용하는 주야간보호시설도 있지만, 요양보호사가 수급자의 가정을 방문하여 신체지원과 가사 및 일상생활 지원 등을 제공하는 방문요양, 방문목욕 등의 서비스가 포함된다.

장기요양시설이나 주야간보호와 같은 시설형 서비스의 경우 요양보호사는 전일제로 근무하는 비중이 높지만, 방문요양이나 방문목욕과 같은 방문요양보호사로 근무하는 경우에는 호출형 시간제로 고용되어 시급제 방식으로 급여를 받는다. 2022년 장기요양실태조사에서 노인요양시설 근무자는 90% 이상이 전일제 근무, 약 75%가 정규직 고용이라고 응답했으나, 방문요양의 경우 시간제 계약직이 74.4%를 차지했다(이윤경 외, 2022).

시설요양보호사와 방문요양보호사는 근무시간, 임금, 평균 연령에서도 큰 차이를 보인다. 2021년 기준 분석 결과 노인요양시설 요양보호사의 평균 연령은 59.99세, 연간 근로소득은 약 1천 677만 원인 데 비해, 방문요양보호사의 평균 연령은 61.96세, 평균 연간 근로소득은 약 696만 원 수준이었다(이희승 외, 2023).

요양보호사의 고용형태나 임금수준이 별다른 규제 없이 제공기관의 재량에 맡겨지는 장기요양 공급시장에서 요양보호사의 고용 지위는 취약하다. 요양보호사 임금은 최저임금 수준의 수가에 맞춰져 있으며, 근속과 경력을 임금에 반영하는 기관은 많지 않다. 방문요양시장에서 수급자 신상의 변화(시설입소, 병원 입원, 사망 등)나 변심, 교체 요구는 곧바로 요양보호사의 고용안정을 위협하는 요인으로 영향을 미친다. 여러 기관에 적을 두고 옮겨 다니며 일하는 방문요양시장에서 요양보호사의 이직은 근로를 유지하는 방편이기도 하다. 방문요양보호사는 여성 편중 저임금 불안정 고용을 특성으로 하는 돌봄노동자 가운데서도 고용 지위가 불안정하고, 근로시간이 짧고, 월 임금수준이 낮은 유형으로 볼 수 있다(양난주 외, 2022; 윤자영 외, 2021).

## 2. 노인맞춤돌봄서비스

### 가. 노인맞춤돌봄서비스 현황

노인맞춤돌봄서비스는 노인에게 대한 지역사회 예방적 돌봄을 강화하기 위해, 기존 독거노인 지원사업과 노인돌봄기본, 노인돌봄종합바우처 등의 유사사업 6개를 통합하여 2020년부터 시행되었다(보건복지부, 2024a). 국민 기초생활수급자, 차상위계층, 기초연금 수급 노인 가운데 독거·조손·고령 부부 노인, 신체적 정신적 기능 저하로 돌봄이 필요한 노인, 고독사 및 자살 위험이 높은 노인을 대상으로 안전지원, 사회참여, 생활교육, 일상생활지원 등을 직접서비스로 제공하고, 민간후원 등 연계서비스와 개인맞춤 사례관리 등 특화서비스, 사후관리서비스도 가능하다. 읍면동을 통해 서비스를 신청할 수 있으며, 신청된 대상자에 대한 선정조사와 서비스 상담, 서비스 제공계획과 서비스 제공은 권역별로 선정된 수행기관이 담당한다. 시·군·구는 공모를 통해 ① 공공성을 갖추고, ② 지역사회 노인복지 네트워크의 중심 기관이면서, ③ 효과적인 사업수행이 기대되는 기관을 수행기관으로 선정하여 2~5년간 위탁하여 사업을 운영한다(보건복지부, 2024a).<sup>13)</sup> 2023년 기준 노인맞춤돌봄사업 수행기관은 전국 665개소이고, 민간위탁이 전체의 97.6%로 대부분을 차지한다. 유형별로는 재가노인복지시설이 35.7%, 노인복지관이 29.8%를 차지하고, 지자체 직영과 공공위탁인 사회서비스원 수행기관은 도합 16개소로 전체의 2.4% 수준에 머물고 있다(표 4-2 참조).

2022년 기준 노인맞춤돌봄서비스 이용자는 약 51.5만 명이고 이 가운데 일반돌봄군이 45만 7,099명, 중점돌봄군이 57,300명이다(보건복지부, 2023). 일반돌봄군 이용자에게는 월 16시간 미만의 서비스가 제공되고 가사 서비스는 불가하며, 중점돌봄군 이용자에게는 월 16시간 이상 40시간 미만의 서비스가 가사 등 일상생활서비스 제공을 포함하여 제공된다. 이러한 서비스를 노인맞춤돌봄서비스 이용자에게 직접 제공하는 생활지원사는 2022년 기준 31,419명이다. 수행기관 전담 사회복지사는 평균 16명의 생활지원

13) 보건복지부의 사업안내에는 근로자의 근로계약이 가급적 수행기관의 위탁기관과 동일하게 설정되도록 한다고 명시되어 있다(보건복지부, 2024a: 75).

〈표 4-2〉 노인맞춤돌봄서비스 수행기관(2023)

| 기관유형     | 수   | 비중    | 기관유형    | 수   | 비중          |
|----------|-----|-------|---------|-----|-------------|
| 재가노인복지시설 | 237 | 35.7% | 직영(지자체) | 10  | 1.5%        |
| 노인복지관    | 198 | 29.8% | 사회서비스원  | 6   | <b>0.9%</b> |
| 사회복지관    | 97  | 14.6% | 장애인복지관  | 1   | 0.2%        |
| 협동조합     | 31  | 4.7%  | 기타      | 85  | 12.8%       |
| 계        |     |       |         | 665 | 100%        |

자료 : 보건복지부(2024a), 『노인맞춤돌봄서비스 사업안내』.

〈표 4-3〉 노인맞춤돌봄서비스 현황(2022)

|      | 이용자 계   | 일반돌봄군   | 중점돌봄군  | 제공기관 | 생활지원사  |
|------|---------|---------|--------|------|--------|
| 2020 | 453,223 | 380,938 | 72,832 | 647  | 28,955 |
| 2021 | 508,766 | 443,127 | 65,639 | 645  | 30,968 |
| 2022 | 514,399 | 457,099 | 57,300 | 650  | 31,419 |

자료 : 보건복지부(2023), 『2023 보건복지통계연보』.

사당 1명이 배치되고, 서비스 이용자 15명당 1명의 생활지원사를 배정한다. 25명의 이용자당 특화서비스 전담사회복지사를 1명 배치하고 있다.

#### 나. 노인맞춤돌봄서비스와 생활지원사

노인맞춤돌봄서비스의 수행인력은 전담사회복지사와 생활지원사로 구성되며, 채용은 수행기관별로 이뤄진다. 근로계약은 수행기관과 근로자 간의 계약으로 이루어지는데, 수행인력은 “기간제 근로자로, 근로계약 기간은 수행기관이 위탁 기간 내에서 정할 수 있으며, 근로계약은 기간이 만료되면 자동 종료”된다(보건복지부, 2024a: 91). 노인맞춤돌봄서비스 노무관리매뉴얼에 따르면, 노인맞춤돌봄사업은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항5호 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리가 제공되는 경우”에 해당하여 2년을 초과하여 사용하더라도 무기계약 근로자로 전환되지 않는 예외규정에 해당한다(독거노인종합지원센터, 2024: 7). 따라서 수행인력의 임금과 근로조건은 보건복지부가 발행하는 각 연도 사업안내를 통해 제시된다. 수행인력의 임금 중 기본급, 퇴직금은 국고보조금의 인

건비 항목으로 책정되며(표 4-4 참조), 그 외 수당은 광역 및 기초 지자체의 재량으로 결정된다<sup>14)</sup>.

노인맞춤돌봄서비스 수행인력인 전담사회복지사의 기본급은 사회복지시설 종사자 기본급 권고기준의 사회복지사 4급 1호봉, 3~4호봉 사이, 사회복지사 3급 3~4호봉 사이 수준으로 제시되고 있다.

생활지원사는 하루 5시간, 주 5일 근무한다. 이용자의 가정을 방문하여 업무를 수행하게 되는데 다른 방문형 서비스 직군과 다르게, 이동시간이 근로시간에 포함되며 근로시간은 서비스 제공시간과 구별해야 함을 강조하고 있다(노인맞춤돌봄서비스·독거노인종합지원센터, 2024). 전담사회복지사와 생활지원사는 1년 차에 11일, 2년 차에 15일의 연차 사용이 가능하다.

독거노인종합지원센터(중앙노인돌봄센터)에 따르면, 2024년 7월 기준 생활지원사는 전체 33,369명으로 이 가운데 여성이 98.6%이고 55세 이상자는 약 60%인 20,217명이다(독거노인종합지원센터, 2024). 센터에서 생활지원사를 대상으로 한 설문조사 결과를 보면, 51.8%의 응답자가 생활지원사로

〈표 4-4〉 노인맞춤돌봄서비스 현황(2024)

|                              | 기본급        | 근무시간                                                                   | 비고                                                 |
|------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 전담사회복지사<br>(경력 4년 이상)        | 2,360,000원 | 주 5일,<br>일 8시간 근무<br>(09:00~18:00,<br>휴게시간 1시간<br>제외)                  |                                                    |
| 전담사회복지사<br>(경력 2년 이상~ 4년 미만) | 2,248,000원 |                                                                        |                                                    |
| 전담사회복지사<br>(경력 1년 이상~ 2년 미만) | 2,145,000원 |                                                                        |                                                    |
| 생활지원사                        | 1,285,750원 | 주 5일,<br>일 5시간 근무<br>(09:00~14:30,<br>12:30~18:00 등<br>휴게시간 30분<br>제외) | 생활지원사<br>9~10명당<br>선임생활지원사<br>둘 수 있음(수당<br>월 7만 원) |

자료 : 보건복지부(2024a), 『2024 노인맞춤돌봄서비스 사업안내』.

14) 시·도 및 시·군·구는 기본급 외 기본급의 차액분, 복지포인트, 명절휴가비, 가족수당, 상여금, 식대, 교통·통신비, 직급수당 등 각종 수당 및 복리후생을 위한 경비를 지방비로 지원 가능(보건복지부, 2024a: 93).

근무하는 이유로 “업무시간 등 조건이 맞아서”라고 답했고, 30.5%의 응답자는 “보람된 일을 하고 싶어서”라고 답했다. 경제적인 목적이라는 응답은 10%, 경력을 위해서라는 응답은 14.9%에 불과했다. 생활지원사는 인간관계와 근로시간에 대한 만족 정도가 5점 만점에 각각 4.2점과 4.1점으로 높은 수준이었지만, 급여수준과 취업의 안정성에 대한 만족도는 각각 2.9점과 3.5점으로 점수가 낮았다.

### 3. 장애인활동지원서비스

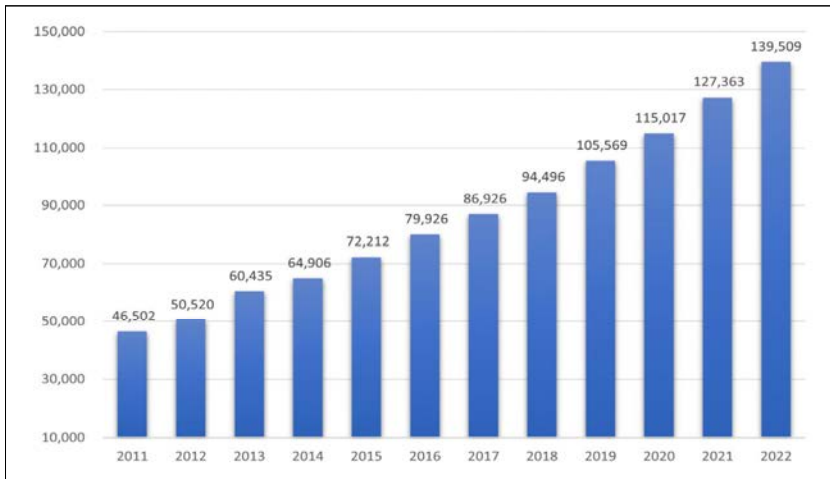
#### 가. 장애인활동지원서비스 현황

장애인활동지원서비스는 2007년 중증장애인을 대상으로 한 장애인활동보조 바우처 사업을 거쳐, 2010년 장애인활동지원에 관한 법이 제정되면서 장애인활동지원제도로 확대 개편되었다. 장애인활동지원에 관한 법률에 따르면, 장애인활동지원서비스는 ‘신체적·정신적 장애 등의 사유로 혼자서 일상생활과 사회생활을 하기 어려운 장애인’에게 활동지원급여를 제공하여 ‘장애인의 자립생활을 지원하고 그 가족의 부담을 줄임으로써 장애인의 삶의 질을 높이는 것을 목적’으로 한다. 장애인활동지원서비스는 만 6세부터 만 64세까지 장애인복지법상 등록장애인을 대상으로 하며, 서비스 지원종합조사에 따라 종합점수가 42점 이상이면 서비스 대상으로 선정한다(보건복지부, 2024b).

활동지원급여는 종합점수에 따라 15개 구간과 특례로 구분하며, 최소 76만 2천 원부터 최대 775만 4천 원까지의 월 한도액이 정해진다. 활동지원급여는 활동보조(신체활동지원, 가사활동지원, 사회활동지원), 방문목욕, 방문간호가 있다. 활동지원 월정액은 수급자의 소득에 따라 면제부터 최대 10%까지의 본인부담금이 포함된다.

2022년 기준, 수급자 수는 약 14만 명으로 제도 도입 이래 약 3배로 확대되었고, 활동지원사는 23,653명(2011년)에서 10만 3,378명(2022년)으로 약 4배 이상으로 증가하였다. 활동지원기관은 931개소(2011년)에서 1,089개소(2022년)로 증가하였는데, 여기에는 활동지원사가 활동지원서비스를 제공

[그림 4-5] 장애인활동지원 수급자 추이(2011~2022)



자료 : 한국장애인개발원, 『장애통계연보』, 각 연도.

하는 활동보조기관과 요양보호사가 제공하는 방문목욕기관, 간호사가 제공하는 방문간호기관 등이 모두 포함되어 있다.

다음의 [그림 4-6]은 연도별 활동지원기관과 활동보조기관의 규모 변화를 같이 보여주는데, 활동지원사가 고용되어 활동지원서비스를 제공하는 활동

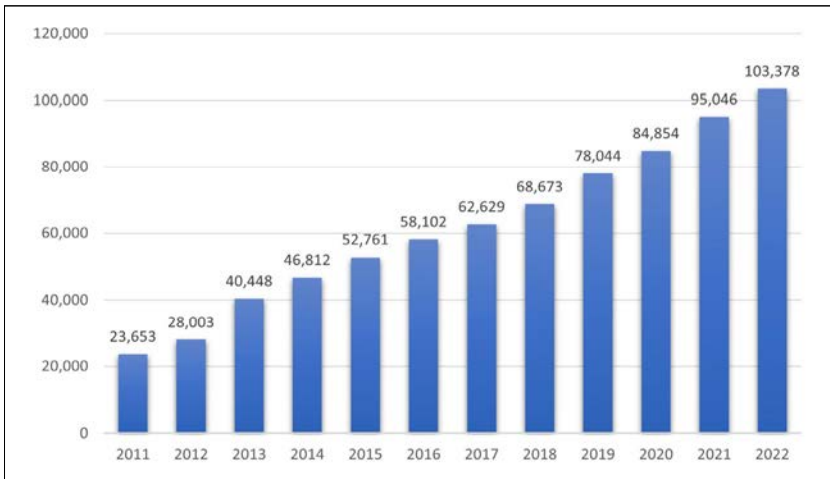
[그림 4-6] 장애인활동지원기관과 활동보조기관 추이(2011~2022)



자료 : 한국장애인개발원, 『장애통계연보』, 각 연도.



[그림 4-7] 장애인활동지원사 추이(2011~2022)



자료 : 한국장애인개발원, 『장애통계연보』, 각 연도.

보조기관은 590개소(2011년)에서 996개소(2022년)로 늘어나, 전체 활동지원 기관의 증가보다 더 큰 폭으로 증가했다. 그러나 3배로 증가한 수급자, 4배로 증가한 활동지원사 증가 폭에 비하면 기관 수의 증가는 크지 않은데, 이는 제공기관 선정에 요건을 둔 지정제 방식이 적용되었기 때문으로 보인다.

#### 나. 장애인활동지원과 활동지원사

활동지원사는 활동보조를 제공하는 활동지원인력으로 활동지원사 교육 기관에서 활동지원사교육과정을 수료한 사람을 말한다(법 제27조). 활동지원사교육기관의 교육과정은 이론 및 실기 40시간과 현장실습 10시간 총 50시간으로 이루어진다. 「노인복지법」에 따른 요양보호사, 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사, 「의료법」에 따른 간호사·간호조무사 및 유사경력자<sup>15)</sup> 중 이론 및 실기(32시간), 현장실습(10시간)을 이수한 사람도 활동지원사로 일할 수 있다. 방문목욕은 활동지원사가 아니라 요양보호사, 방문간호는 간호사와 간호조무사, 치과위생사가 제공한다.

15) 유사경력자란 정부(지자체)의 재정이 투입된 돌봄사업에 참여한 경력이 최근 1년간 360시간 이상인 사람(예 : 아이돌봄미, 가사간병도우미 등).

2022년 기준 활동지원사로 활동하는 인원은 10만 3,378명인데 이 가운데 여성이 87.6%이고 남성은 12.4%인 12,761명이다. 연령대별로 보면 50대가 38.9%로 가장 큰 비중을 차지하고, 60대가 그다음으로 34.4%, 40대가 17.1%를 차지한다. 약 5만 7,000명의 70대 이상 요양보호사가 활동하고 있는 노인장기요양과 달리 70대 이상은 4,377명으로 전체의 4.2%를 차지한다 (표 4-5 참조).

활동지원사도 수급자의 가정을 방문하여 서비스를 제공하고 근로한 시간에 기초하여 임금을 받는다는 점에서 노인장기요양보험제도의 방문요양과 방문목욕, 기타 사회서비스 바우처 사업에서의 방문형 서비스 제공인력과 동일하다. 그런 점에서 방문형 돌봄노동에 대한 선행연구에서 최저임금에 맞춰진 저임금, 불안정 고용, 업무 경계의 불명확성, 경력과 숙련의 불안정 등으로 지적해 온 근로조건의 문제들을 공유하고 있다. 물론 장기요양기관이나 사회서비스 바우처사업기관과 달리, 장애인 활동지원서비스 제공기관은 비영리성과 장애인사업 경력 등을 고려하여 지정되고 장애인활동지원 이용자의 서비스량도 방문요양 등에 비해 크게 높다. 그럼에도 불구하고 활동지원사의 고용은 방문요양 등과 마찬가지로 일한 시간만큼 수가에 기초하여 시급제로 급여를 받는다는 점도 유사하다.

그러나 장애인활동지원은 이용자가 6세에서 64세에 이르는 넓은 연령 범위를 갖고, 다양한 장애 유형과 장애 정도를 포함하기에 서비스 내용이 더욱 포괄적이다. 활동지원사 노동의 특수성은 장애 유형 및 정도, 성별, 소득수준, 직업, 생활환경과 생활 반경, 사회관계 및 활동범위, 성격과 기질 등 이용자의 모든 특성이 노동조건으로 작용한다는 점이다(김지영, 2022).

김현민(2014)은 근로계약의 핵심 사항인 고용유지, 임금제도, 근로 내용의 측면에서 활동지원기관이 활동지원사의 실질적 고용을 책임질 수 없는 위치에 있음을 설명한다. 고용유지는 이용자에 달렸고, 임금제도는 보건복

〈표 4-5〉 장애인활동지원사 연령별 인원(2022)

| 연령    | 20대 미만 | 20대   | 30대   | 40대    | 50대    | 60대    | 70대   |
|-------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|
| 인원(명) | 49     | 1,508 | 3,998 | 17,684 | 40,249 | 35,513 | 4,377 |

자료 : 한국장애인개발원(2022), 『2022 장애통계연보』.

지부에 의해 결정되며, 근로 내용을 결정하는 것도 제공기관이 아니라 이용자에 의해 이루어진다는 것이다. 따라서 활동지원사의 노동조건 개선은 자율적 노사관계보다 제도 개선으로 해결해야 한다고 말한다.

### 제3절 사회서비스 고령자 일자리 현황

#### 1. 사회서비스 고용의 유형화

앞서 성인 돌봄 분야 사회서비스로서 노인장기요양, 노인활동지원, 장애인활동지원의 제도 현황을 살펴보았다. 이들 세 유형의 사회서비스에서는 모두 높은 비중으로 55세 이상 고령자 고용이 이뤄지고 있었다. 이 절에서는 세 가지 성인 돌봄에서 도출할 수 있는 일자리를 유형화하여 특징을 비교한다. 일자리 유형화가 필요한 이유는 사업 규정이나 서비스 특성에 따라 고용 형태가 달라지고, 상이한 고용 형태를 감안하여 일자리의 질을 개선하는 방안이 논의되어야 하기 때문이다.

성인 돌봄 분야 일자리에서 고령자의 고용 유형은 근로시간을 기준으로 전일제, 시간제, 호출형 시간제로 유형화할 수 있다. 먼저, 전일제 고용 유형은 하루 8시간으로 근로시간이 정해져 있는 경우를 가리킨다. 노인장기요양 보험제도의 시설급여인 노인요양시설이나 노인요양공동생활가정에서 일하는 요양보호사에게서 찾아볼 수 있다. 서비스 대상이 시설에 입소하여 24시간 머물기 때문에 서비스 제공인력도 시설로 출근하여 8시간 이상 전일제 근무를 하게 된다. 재가급여 가운데서 이용자들을 차로 모시고 와서 낮시간 혹은 밤시간 동안 케어하는 주야간보호센터의 요양보호사도 전일제 고용방식이 일반적이다. 사회서비스 분야에서 전일제 고용은 주로 시설이라는 공간에서 서비스가 이루어지는 경우에 해당된다.

둘째, 시간제 고용 유형은 하루 정해진 근로시간이 있고 이 시간으로 근로계약을 맺고 월급을 받는다. 하루 5시간 일하는 노인맞춤돌봄사업의 생활지원사가 여기 속한다. 하루 5시간씩 주 5일을 일하고 월 급여가 책정된다.

〈표 4-6〉 사회서비스 고용 유형화

|        | 전일제 고용                     | 시간제 고용    | 호출형 시간제 고용           |
|--------|----------------------------|-----------|----------------------|
| 사례     | 시설 요양보호사<br>주야간보호<br>요양보호사 | 생활지원사     | 방문요양보호사<br>장애인활동지원사  |
| 제도     | 노인장기요양보험                   | 노인맞춤돌봄사업  | 노인장기요양보험<br>장애인활동지원  |
| 서비스 유형 | 노인요양시설<br>주야간보호센터          | 노인맞춤돌봄    | 방문요양<br>방문목욕<br>활동지원 |
| 근로시간   | 1일 8시간 근무                  | 1일 5시간 근무 | 이용자에 따라 상이           |
| 근로 장소  | 입소시설, 이용시설                 | 이용자 가정    | 이용자 가정               |
| 급여방식   | 월급제                        | 월급제       | 시급제                  |

자료 : 저자 작성.

제가 방문형 사업 가운데서 이 사업이 유일하게 정부의 국고보조금 사업으로 매년 생활지원사의 월 임금이 공표되고 전국 어디나 어느 기관이나 똑같은 액수의 급여가 지급된다. 2024년 기준 월임금은 4대 보험 본인부담금을 포함하여 128만 5,750원이다(보건복지부, 2024a).

셋째, 호출형 시간제 고용 유형이 있다. 노인장기요양보험제도의 방문요양이나 방문목욕서비스를 제공하는 요양보호사 또는 장애인활동지원사업의 활동지원사가 여기 속한다. 제공기관과 고용계약을 체결할 때부터 근로시간은 특정될 수 없다. 이용자가 본인이 이용할 수 있는 한도 안에서 방문서비스를 받기 원하는 시간과 횟수에 맞춰지는 것이다. 따라서 근로시간도 시간당 수가에 기초하여 계산되고 지급되는 급여도 매월 고정적이지 않다. 제가 요양보호사나 활동지원사는 본인이 몇 명의 수급자에게 서비스를 제공하는지, 또 각 이용자에게 몇 시간 서비스를 제공하는지에 따라 급여 차이가 크다. 이용자의 서비스 중단이 사실상의 실직으로 연결된다고 볼 수 있다.

이와 같은 세 가지 유형별 고용 특성을 구체적으로 살펴보는 것이 필요하다. 이를 위해 가장 적합한 통계자료는 3년마다 실시되는 장기요양실태조사이다. 장기요양실태조사의 표본은 수급자(가족) 4,500명, 기관 2,000개소, 장기요양요원 4,500명으로, 총 11,000명이다(이윤경 외, 2022). 장기요양요

원 4,500명 가운데 요양보호사 직종만 골라내어 장기요양에서 전일제 고용의 특성과 시간제 고용 특성을 살펴볼 수 있다. 노인장기요양보험제도에서 시설급여를 제공하는 장기요양시설 근무자와 재가급여 중 주·야간보호 근무자를 통해서 전일제 고용의 양상을 확인할 수 있다.

시간제 고용은 노인맞춤돌봄사업 생활지원사에게서 찾아볼 수 있는데, 하루 5시간 근무, 한 명당 15인의 노인 이용자를 담당하며 일반근과 중점근 별로 방문 시간과 서비스 양이 정해져 있는 고용방식은 사실상 사업 안내와 노무관리 매뉴얼에 나와있는 그대로 고용이 이루어진다. 따라서 시간제 고용 유형을 대표하는 생활지원사의 경우, 근로시간과 서비스 대상, 급여가 매년 정확하게 지침으로 공표되고, 근로자 특성이나 제공기관 사이에 명목적인 차이가 존재하지 않는다.

방문요양 분야는 호출형 시간제 고용이 일반적인 고용방식으로 통용되는 영역이다. 장애인활동지원이나 기타 바우처 제도 등도 마찬가지지만, 방문요양 분야 일자리 규모가 가장 크다는 점에서, 호출형 시간제 고용은 장기요양실태조사의 방문요양보호사 통계를 이용하여 고용 특성이나 임금 관련 현황을 살펴본다. 단, 방문형 요양보호사 중에서 가족인요양을 하는 요양보호사는 분석에서 제외하였다. 가족인요양보호사는 수급노인에 따라 하루 60분 월 20일 또는 하루 90분 월 30일로 근로시간이 제한되어 다른 요양보호사에 비해 근로시간과 월 급여가 적다. 2022년 실태조사 결과에 따르면, 가족인요양을 이용하는 수급자는 전체 재가급여 이용자의 18.3%에 달한다(이윤경 외, 2022). 가족인요양보호사 데이터가 직업적으로 방문요양을 하는 요양보호사의 근로시간과 임금수준을 과소 추정하는 방향으로 영향을 미칠 수 있기에, 방문요양보호사 자료 가운데 가족인요양만 하는 요양보호사를 분석에서 제외하였다. 장애인활동지원의 경우 고용특성이 방문요양과 같은 시간제 고용이라는 점에서 장기요양실태조사의 방문요양 고용 현황분석으로 같음하고자 한다<sup>16)</sup>.

16) 장애인활동지원사업의 경우 노인장기요양 수급자보다 훨씬 더 많은 서비스 시간이 배정된다. 활동지원급여 구간 중에서 가장 높은 1구간의 경우 월한도액은 7,754,000원인 데 비해 노인장기요양 1등급 수급자의 재가급여 월한도액은 2,069,900원이다. 활동지원급여 구간 중 가장 낮은 구간의 월한도액은 76만 2천 원이고 장기요양 5등급의 월한도액은 1,151,600원이다. 몇 명을 서비스 하느냐, 한 수급자의 중증도가

요양보호사라는 같은 자격증을 가지고 방문형 노인돌봄을 수행하지만 노인장기요양보험제도가 아니라 노인맞춤돌봄사업에 속해 있는 생활지원사는 5시간 근로에 고정월급을 받고 있다. 활용할 수 있는 공식통계와 실태조사 자료가 있는 장기요양 요양보호사와 달리, 생활지원사에 대한 통계자료가 부재하기에 생활지원사의 고용에 대한 세부 내용은 질적 조사를 통해 보충하였다.

먼저 장기요양실태조사 원자료를 활용하여 장기요양 요양보호사의 전일제 고용 유형과 호출형 시급제 고용 유형의 특성을 살펴보고, 생활지원사 고용 유형에 대해 심층인터뷰 자료를 기초로 살펴보기로 하겠다.

## 2. 고령자 고용 유형별 특성 : 장기요양 요양보호사

2022년 장기요양실태조사 통계자료에서 요양보호사는 총 2,504명이다. 이 중에 59세 이하는 35.3%이고 60세 이상이 64.7%이며, 남성은 6%, 여성이 94%이다. 시설급여 제공기관에 근무하는 요양보호사 가운데 61.8%가 60세 이상인 데 비해 방문요양과 방문목욕급여를 제공하는 요양보호사 가운데는 73.4%가 60세 이상으로 고령 요양보호사가 시설급여보다 방문요양에 더 많이 고용되어 있다는 것을 알 수 있다. 사회서비스 영역에서는 노인장기요양에서, 또 노인장기요양 가운데서는 방문형 요양에서 고령자 고용이 가장 많이 이루어지고 있다고 해도 과언이 아니다.

그렇다면, 다음으로 장기요양실태조사자료를 활용하여 요양보호사의 전일제 고용과 시간제 고용 특성에 대해 살펴보기로 하겠다.

---

어떠하냐, 한 수급자가 얼마만큼의 서비스를 이용하느냐에 따라 활동지원사나 방문요양보호사의 임금이 천차만별로 달라진다는 점에서 두 서비스는 시간제 고용 유형이라는 특성을 공유한다.

〈표 4-7〉 2022년 장기요양실태조사 요양보호사 기초통계

(단위 : 명, %)

| 변수       |                | 전체           | 59세 이하    | 60세 이상      |
|----------|----------------|--------------|-----------|-------------|
| 표본 수     |                | 2,504(100.0) | 885(35.3) | 1,619(64.7) |
| 성별<br>구성 | 남              | 151( 6.0)    | 49( 5.5)  | 102( 6.3)   |
|          | 여              | 2,353( 94.0) | 836(94.5) | 1,517(93.7) |
| 학력       | 중졸 이하          | 653( 26.1)   | 70( 7.9)  | 583(36.0)   |
|          | 고졸             | 1,401( 56.0) | 591(66.8) | 810(50.0)   |
|          | 전문대졸           | 240( 9.6)    | 124(14.0) | 116( 7.2)   |
|          | 4년제졸           | 185( 7.4)    | 90(10.2)  | 95( 5.9)    |
|          | 석사 이상          | 25( 1.0)     | 10( 1.1)  | 15( 0.9)    |
| 지역       | 대도시            | 879( 35.1)   | 304(34.4) | 575(35.5)   |
|          | 중소도시           | 917( 36.6)   | 334(37.7) | 583(36.0)   |
|          | 농어촌            | 708( 28.3)   | 247(27.9) | 461(28.5)   |
| 운영<br>주체 | 개인             | 1,868( 74.6) | 607(68.6) | 1,261(77.9) |
|          | 영리법인           | 209( 8.3)    | 75( 8.5)  | 134( 8.3)   |
|          | 비영리법인          | 391( 15.6)   | 178(20.1) | 213(13.2)   |
|          | 국가또는지자체        | 36( 1.4)     | 25( 2.8)  | 11( 0.7)    |
| 급여<br>유형 | 방문요양           | 900( 35.9)   | 246(27.8) | 654(40.4)   |
|          | 방문목욕           | 237( 9.5)    | 66( 7.5)  | 171(10.6)   |
|          | 주야간            | 280( 11.2)   | 161(18.2) | 119( 7.4)   |
|          | 단기             | 51( 2.0)     | 16( 1.8)  | 35( 2.2)    |
|          | 공동생활가정         | 167( 6.7)    | 41( 4.6)  | 126( 7.8)   |
|          | 노인요양시설(10~29명) | 275( 11.0)   | 92(10.4)  | 183(11.3)   |
|          | 노인요양시설(30~49명) | 240( 9.6)    | 91(10.3)  | 149( 9.2)   |
|          | 노인요양시설(50명 이상) | 354( 14.1)   | 172(19.4) | 182(11.2)   |

자료 : 보건복지부, 「2022년 장기요양실태조사」 원자료.

## 가. 전일제 고용

### 1) 노인장기요양시설 요양보호사

장기요양 분야에서 전일제 고용이 용이한 서비스 유형은 시설급여로, 수급자들이 입소하여 24시간 요양서비스를 제공받고 있는 노인요양공동생활가정과 노인요양시설 그리고 재가급여 가운데 수급자가 기관을 방문하여

낮시간 혹은 밤시간 동안 요양서비스를 제공받는 주야간보호시설이다.

2022년 장기요양실태조사 자료에서 먼저 시설분야 요양보호사는 1,036 표본으로 구성된다. 이 표본을 통해 드러난 전일제 고용 특성을 살펴보기로 하겠다. 먼저 고용형태를 살펴보면, 노인요양시설 부문에서 정규직 고용은 전체의 67.3%, 전일제 계약직은 27.6%를 차지하고 시간제 계약직은 5.1%에 불과하다. 전체 표본 중 약 95%가 전일제 고용인 것이다.

근무일수는 월 19.38일이고 근무시간은 171.52시간이다. 전체의 20%가 10년 이상 근무한 요양보호사이고 5년에서 10년 사이 경력직이 28%, 1년에서 5년 미만이 43.7%를 차지한다. 1년 미만인 요양보호사는 전체의 7.7%에 불과하다. 시설요양보호사의 월임금은 크게 두 구간에 나뉘어 거의 절반씩 분포되어 있음을 보여준다. 200만 원 이상 수령자는 47.9%이고, 150만 원에서 200만 원 사이 수령자는 50.2%이다. 100만 원에서 150만 원 사이를 수령하는 요양보호사도 1.4% 존재한다.

전체의 38.3%가 휴일수당이 있고 25.4%는 휴일수당이 없다고 답했다. 휴일근무 후 대체휴무를 사용한다고 응답한 요양보호사가 22%이며 휴일근무를 하지 않는다는 답변이 10%이다. 61.8%가 주휴수당이 있다고 했고 없다는 응답은 27.8%이다. 별도의 연차수당을 받는 요양보호사는 15.3%, 연차수당이 없다는 응답이 14.6%, 연차휴가를 모두 소진한다는 요양보호사가 55%이다. 급여 내에 연차수당이 포함된다는 응답이 7.6%, 기관이 정한 상한일수 내에 수령한다는 응답이 3.7%이다. 연장근로수당을 받는다는 응답이 30.1%, 연장근로수당이 없다는 응답이 8.8%, 연장근로를 하지 않는다는 응답이 46.3%이다.

63%의 요양보호사가 국민연금에 가입하고 있으며, 31%가 적용대상이 아니고, 5.9%가 미가입 상태이다. 건강보험은 98.7%가 가입해 있으며 고용보험도 97.5%가 가입해 있다.

## 2) 노인장기요양 주·야간보호 요양보호사

주야간보호센터에 고용된 요양보호사의 68.9%는 정규직으로, 25.4%가 전일제 계약직으로 고용되어 있으며, 시간제 계약직은 5.7%에 불과하다. 주야간보호센터의 요양보호사도 시설 요양보호사와 비슷하게 약 94%가 전일



제 고용 형태로 취업하고 있는 것으로 나타났다.

근무일수는 월 20.38일이고 근무시간은 월 163.91시간이며 1년에서 5년 미만의 근무기간을 가진 요양보호사가 전체의 59.6%, 1년 미만 요양보호사는 9.6%로 나타나, 5년 미만의 근무경력을 가진 요양보호사가 약 70%를 차지하는 것으로 나타났다. 10년 이상 근무경력을 가진 요양보호사는 11.8%로 노인요양시설 근무자 비중에 비해 절반을 약간 넘는 것으로 나타났다. 노인장기요양시설 요양보호사 그룹에 비해 경력이 낮은 요양보호사가 더 많이 고용되어 있고 10년 이상 장기근속자 비중은 더 낮다고 할 수 있다. 월 급여도 시설요양보호사보다 낮아서 150만 원에서 200만 원 구간에 속한 요양보호사가 전체의 71%이고 200만 원 이상 월급여를 받는 요양보호사는 전체의 22.5%이다.

휴일수당이 있다고 응답한 요양보호사가 31%인 데 비해 휴일수당이 없다는 응답자는 18.6%이고, 휴일근무 후 대체휴무를 사용한다는 응답이 26.8%이다. 65.4%가 주휴수당이 있다고 했으며 25%는 없다고 응답했다. 연차수당은 시설요양보호사와 마찬가지로 연차휴가를 모두 소진한다는 응답이 절반이 넘는 56.4%였고, 별도의 연차수당을 받는다는 응답이 11.1%, 급여에 포함되어 있다는 응답이 10.4%, 연차수당이 없다는 응답이 13.2%였다. 별도의 연장근로수당을 받는다는 응답이 25%, 연장근로수당이 없다는 응답이 12.5%, 연장근로를 하지 않는다는 응답이 54.3%였다.

전체 응답자의 77.9%가 국민연금에 가입했고, 적용대상이 아니라는 응답이 17.5%로 시설응답자(31%)에 비해 상대적으로 고령자가 적다는 것을 짐작할 수 있다. 99.6%가 건강보험에 가입했고 97.9%가 고용보험에 가입해 있다.

## 나. 호출형 시간제 고용 현황

### 1) 방문요양 요양보호사

방문요양과 방문목욕을 제공하는 방문형 요양보호사는 70.3%가 시간제 계약직으로 고용되고 있고, 20.6%가 정규직, 9%가 전일제 계약직으로 고용되고 있다. 시설요양보호사, 주·야간요양보호사와는 전일제 고용 비중이

정반대인 상황이다.

근무일수는 전일제 고용 유형과 크게 다르지 않은 20.27일이지만, 근무시간은 전일제 고용 요양보호사들에 비해 절반 수준인 87.98시간이다. 10년 이상 근무한 요양보호사는 22.1%로 시설 및 주야간 요양보호사 그룹보다 비중이 높다. 1~5년 근무한 요양보호사는 절반가량인 47%를 차지한다. 방문요양보호사 가운데 절반인 49.3%의 월급여는 50만 원에서 100만 원 사이에 분포한다. 그다음으로는 100만 원에서 150만 원 사이의 월급여를 수령하는 요양보호사가 22.4%이고, 150만 원에서 200만 원 사이를 수령하는 요양보호사는 전체의 12.9%에 불과하다. 그러나 복수의 기관에서 받는 급여를 합산하면 100만 원 이상 받는 요양보호사의 비중이 2~5%가량씩 상승하고 100만 원 이하를 받는 요양보호사의 비중이 2~8%가량 감소한다.

방문요양보호사의 27%는 휴일수당이 있다고 답하고, 25%는 휴일수당이 없다고 답했다. 휴일근무를 하지 않는다는 답변이 41.9%로 가장 높았다. 53.7%가 주휴수당이 있다고 답했고 26.2%는 없다고 했다. 연차수당은 없다고 한 응답이 28.5%로 가장 높았고 급여 내에 연차수당이 포함되어 있다는 응답이 그다음인 22.7%였으며, 별도의 연차수당을 받는다는 응답이 16.4%로 시설과 주야간 요양보호사보다 높았다. 연차휴가를 모두 소진한다는 응답이 절반 이상인 시설과 주야간 요양보호사에 비해 방문요양보호사의 응답은 3.7%로 사실상 연차휴가를 쓰지 않는다는 것을 알 수 있다.

국민연금에 가입한 방문요양보호사는 40.3%이고 적용대상이 아닌 사람이 44.4%로 나타나, 고령자가 가장 집중된 직종이 방문요양보호사임을 확인하게 한다. 그러나 미가입 비중도 14.5%로 다른 고용유형의 두 배 이상을 보였다. 88.3%가 건강보험에 가입했고 90.3%가 고용보험에 가입해 있었다.

#### 다. 요양보호사 고용 특성과 만족도

노인장기요양보험제도에서 요양보호사라는 자격증을 가지고 고령 노동자가 선택할 수 있는 일자리는 전일제와 시간제로 나뉘는 것을 확인하였다. 상대적으로 고용안정성이 높고 전일제 일자리를 제공하는 요양시설과 주야간보호 유형이 있는가 하면, 일한 시간만큼 임금을 받는 방문요양 일자리로

대별되는 것이다.

2022년 장기요양실태조사 원자료를 활용하여 시설요양보호사와 주야간 요양보호사 그리고 방문요양보호사 그룹의 고용 특성을 비교해 보면서 어떤 점에서 가장 큰 차이가 발생하는지 확인해 보기로 하겠다.

첫째, 고용형태에서 전일제 고용은 정규직 고용이 약 68%인 데 비해 호출형 시간제고용에서는 시간제 계약직이 약 70%를 차지했다.

둘째, 시설요양보호사는 월 근무시간이 171.52시간, 주야간보호 요양보호사는 163.91시간인 데 비해 방문요양보호사는 그 절반 수준인 87.98시간으로 근로시간에서 큰 격차를 보이고 있었다.

셋째, 전일제 고용형태에 속한 요양보호사는 월임금이 150만~200만 원 미만 구간에 50.2%(시설), 71.1%(주야간)로 가장 많이 분포되어 있었으나, 호출형 시간제고용에 속한 방문요양보호사의 월임금은 50만~100만 원 미만 구간에 49.3%가 분포되어 있었다.

넷째, 4대 보험 가입에서는 국민연금 가입률이 방문형 요양보호사가 가장 낮았는데, 적용대상에 속하지 않는 응답자가 44.4%로 가입자인 40.3%보다 많았으며 미가입자도 전일제 고용형의 3배 가까이 되는 14.5%로 나타났다.

휴일수당이나 주휴수당, 연차수당 등에서 고용유형별로 차이가 있지만 현격한 차이라고 보기 어려워 수당 등은 입소형이나 방문형이냐가 아니라 제공기관에 따라 달라진다는 것을 추정할 수 있다. 휴일수당은 약 27~38% 응답자가 수령하고 있으며 주휴수당은 53.7~65.4%가 받고 있었다.

2022년 장기요양실태조사 원자료에서 요양보호사의 응답만을 추출하여 분석<sup>17)</sup>해 보면 요양보호사의 장기요양 근무 이유는 본업(20.5%), 부수입마련(35%) 외에도 등급 인정받은 가족돌봄(16.9%), 미래노부모 돌봄준비(7.8%)처럼 가족돌봄 사유도 큰 비중을 차지하며, 삶의 만족이나 보람이라는 응답자도 12.3%에 달했다. 희망 근무시간이 40시간 이상이라는 응답은 전체 요양보호사 중에 42.8%였는데 방문요양보호사 중에는 29.6%인 것을 확인할 수 있다. 방문요양보호사 근로시간 중 둘째로 높은 응답을 보인 시간은 10~20시간(24.9%)이었다.

17) 전체 표본 2,504에 대한 응답에 가중치를 적용하여 분석(n=425,581).

〈표 4-8〉 장기요양 급여유형별 고용 특성 비교

(단위 : 명, %)

|               |               | 전일제 고용      |                | 호출형<br>시간제 고용 |
|---------------|---------------|-------------|----------------|---------------|
|               |               | 시설<br>요양보호사 | 주야간보호<br>요양보호사 | 방문<br>요양보호사   |
| 표본 수          |               | 1,036       | 280            | 752           |
| 고용형태          | 정규직           | 697(67.3)   | 193(68.9)      | 155(20.6)     |
|               | 계약직(전일제)      | 286(27.6)   | 71(25.4)       | 68( 9.0)      |
|               | 계약직(시간제)      | 53( 5.1)    | 16( 5.7)       | 529(70.3)     |
| 근무일수          | -             | 19.38       | 20.38          | 20.27         |
| 근무시간          | -             | 171.52      | 163.91         | 87.98         |
| 근무시간<br>(복수)  |               | 171.63      | 163.91         | 98.16         |
| 총근무기간         | 1년 미만         | 80( 7.7)    | 27( 9.6)       | 58( 7.7)      |
|               | 1~5년 미만       | 453(43.7)   | 167(59.6)      | 354(47.1)     |
|               | 5~10년 미만      | 290(28.0)   | 53(18.9)       | 174(23.1)     |
|               | 10년 이상        | 213(20.6)   | 33(11.8)       | 166(22.1)     |
| 월임금<br>(현 직장) | 50만 원 미만      | 2( 0.2)     | 0( 0)          | 76(10.2)      |
|               | 50~100만 원 미만  | 3( 0.3)     | 9( 3.2)        | 368(49.3)     |
|               | 100~150만 원 미만 | 14( 1.4)    | 9( 3.2)        | 167(22.4)     |
|               | 150~200만 원 미만 | 518(50.2)   | 199(71.1)      | 96(12.9)      |
|               | 200만 원 이상     | 494(47.9)   | 63(22.5)       | 40( 5.4)      |
| 월임금<br>(복수기관) | 50만 원 미만      | 2( 0.2)     | 0( 0)          | 61( 8.2)      |
|               | 50~100만 원 미만  | 3( 0.3)     | 9( 3.2)        | 311(41.6)     |
|               | 100~150만 원 미만 | 13( 1.3)    | 9( 3.2)        | 184(24.6)     |
|               | 150~200만 원 미만 | 517(50.1)   | 199(71.1)      | 129(17.3)     |
|               | 200만 원 이상     | 496(48.1)   | 63(22.5)       | 62( 8.3)      |
| 휴일수당          | 휴일근무하지않음      | 104(10.0)   | 60(21.4)       | 315(41.9)     |
|               | 휴일수당있음        | 397(38.3)   | 87(31.1)       | 203(27.0)     |
|               | 대체휴무사용        | 228(22.0)   | 75(26.8)       | 10( 1.3)      |
|               | 휴일수당없음        | 263(25.4)   | 52(18.6)       | 188(25.0)     |
|               | 지급방식 모름       | 44( 4.2)    | 6( 2.1)        | 36( 4.8)      |
|               | 기타            | 0( 0)       | 0( 0)          | 0( 0)         |
| 주휴수당          | 대상 아님         | 26( 2.5)    | 12( 4.3)       | 83(11.0)      |
|               | 있음            | 640(61.8)   | 183(65.4)      | 404(53.7)     |
|               | 없음            | 288(27.8)   | 70(25.0)       | 197(26.2)     |
|               | 지급방식 모름       | 81( 7.8)    | 14( 5.0)       | 66( 8.8)      |
|               | 기타            | 1( 0.1)     | 1( 0.4)        | 2( 0.3)       |

〈표 4-8〉의 계속

|            |                   | 전일제 고용      |                | 호출형<br>시간제 고용 |
|------------|-------------------|-------------|----------------|---------------|
|            |                   | 시설<br>요양보호사 | 주야간보호<br>요양보호사 | 방문<br>요양보호사   |
| 연차수당       | 대상 아님             | 13( 1.3)    | 10( 3.6)       | 93(12.4)      |
|            | 별도연차수당받음          | 158(15.3)   | 31(11.1)       | 123(16.4)     |
|            | 급여내연차수당포함         | 79( 7.6)    | 29(10.4)       | 171(22.7)     |
|            | 기관이정한상한일수<br>내 수령 | 38( 3.7)    | 10( 3.6)       | 36( 4.8)      |
|            | 연차휴가를모두소진         | 570(55.0)   | 158(56.4)      | 28( 3.7)      |
|            | 연차수당없음            | 151(14.6)   | 37(13.2)       | 214(28.5)     |
|            | 지급방식모름            | 26( 2.5)    | 5( 1.8)        | 84(11.2)      |
|            | 기타                | 1( 0.1)     | 0( 0)          | 3( 0.4)       |
| 연장근로<br>수당 | 연장근로하지않음          | 480(46.3)   | 152(54.3)      | 483(64.2)     |
|            | 별도연장근로수당받음        | 312(30.1)   | 70(25.0)       | 90(12.0)      |
|            | 기관이정한상한일수<br>내 수령 | 80( 7.7)    | 10( 3.6)       | 30( 4.0)      |
|            | 대체휴무사용            | 40( 3.9)    | 11( 3.9)       | 7( 0.9)       |
|            | 연장근로수당없음          | 91( 8.8)    | 35(12.5)       | 96(12.8)      |
|            | 지급방식모름            | 33( 3.2)    | 2( 0.7)        | 45( 6.0)      |
|            | 기타                | 0( 0)       | 0( 0)          | 1( 0.1)       |
| 국민연금       | 가입                | 653(63.0)   | 218(77.9)      | 303(40.3)     |
|            | 미가입               | 61( 5.9)    | 11( 3.9)       | 109(14.5)     |
|            | 적용대상아님            | 321(31.0)   | 49(17.5)       | 334(44.4)     |
|            | 모름                | 1( 0.1)     | 2( 0.7)        | 6( 0.8)       |
| 건강보험       | 가입                | 1,023(98.7) | 279(99.6)      | 664(88.3)     |
|            | 미가입               | 13( 1.3)    | 1( 0.4)        | 56( 7.4)      |
|            | 적용대상아님            | 0( 0)       | 0( 0)          | 28( 3.7)      |
|            | 모름                | 0( 0)       | 0( 0)          | 4( 0.5)       |
| 고용보험       | 가입                | 1,010(97.5) | 274(97.9)      | 679(90.3)     |
|            | 미가입               | 20( 1.9)    | 3( 1.1)        | 56( 7.4)      |
|            | 적용대상아님            | 3( 0.3)     | 1( 0.4)        | 3( 0.4)       |
|            | 모름                | 3( 0.3)     | 2( 0.7)        | 14( 1.9)      |

자료 : 보건복지부, 「2022년 장기요양실태조사」 원자료.

현재의 임금수준에 대해 전혀 만족하지 않거나 만족하지 않는다는 응답은 38.8%이고 매우 만족한다거나 만족한다는 응답은 28.5%였다. 근무시간에 대한 만족은 44.9%, 불만족은 24.1%로 응답했다. 고용안정성에 대한 만족도는 전체 요양보호사 41.8%인 데 비해 방문요양보호사 응답은 38.7%에 그쳤다. 장기요양 처우개선을 위해 필요한 사항은 66.2%가 임금수준 향상을, 18.8%가 법정수당, 휴게·근로시간 보장을 각각 1순위로 선택했다. 근무환경을 위해 필요한 사항은 업무보조장비, 기기지원(27%), 직원존중을 위한 이용자 교육(18.2%), 직원에 대한 사회적 인식 개선(15.7%), 부당대우 적극대응(13.2%)이라고 답했다.

〈표 4-9〉 요양보호사 인식 조사 결과

(단위: 명, %)

|          |              |            | 전체 요양보호사      | 방문요양보호사       |
|----------|--------------|------------|---------------|---------------|
| 제도<br>인식 | 장기요양<br>근무이유 | 본업         | 87,298(20.5)  | 56,829(17.0)  |
|          |              | 부수입마련      | 148,801(35.0) | 118,771(35.5) |
|          |              | 시간활용       | 18,480( 4.3)  | 15,570( 4.7)  |
|          |              | 등급인정받은가족돌봄 | 71,837(16.9)  | 71,590(21.4)  |
|          |              | 미래노부모돌봄준비  | 33,079( 7.8)  | 28,993( 8.7)  |
|          |              | 새로운취창업모색   | 13,427( 3.2)  | 8,833( 2.6)   |
|          |              | 삶의만족, 보람   | 52,166(12.3)  | 33,519(10.0)  |
|          |              | 기타         | 492( 0.1)     | 333( 0.1)     |
|          | 희망근무<br>시간   | 10시간 미만    | 28,870( 6.8)  | 26,724( 8.0)  |
|          |              | 10~20시간 미만 | 84,150(19.8)  | 83,155(24.9)  |
|          |              | 20~30시간 미만 | 60,957(14.3)  | 59,607(17.8)  |
|          |              | 30~40시간 미만 | 69,650(16.4)  | 66,018(19.7)  |
|          |              | 40시간 이상    | 181,955(42.8) | 98,932(29.6)  |
| 만족도      | 임금수준         | 매우 만족      | 22,881( 5.4)  | 18,450( 5.5)  |
|          |              | 만족         | 98,415(23.1)  | 73,883(22.1)  |
|          |              | 보통         | 139,237(32.7) | 108,944(32.6) |
|          |              | 만족하지 않음    | 130,665(30.7) | 105,462(31.5) |
|          |              | 전혀 만족하지 않음 | 34,383( 8.1)  | 27,698( 8.3)  |
|          | 근무시간         | 매우 만족      | 28,893( 6.8)  | 21,730( 6.5)  |
|          |              | 만족         | 162,199(38.1) | 121,240(36.3) |
|          |              | 보통         | 132,261(31.1) | 99,929(29.9)  |
|          |              | 만족하지 않음    | 80,284(18.9)  | 71,548(21.4)  |
|          |              | 전혀 만족하지 않음 | 21,944( 5.2)  | 19,990( 6.0)  |

〈표 4-9〉의 계속

|     |           |            | 전체 요양보호사      | 방문요양보호사       |
|-----|-----------|------------|---------------|---------------|
| 만족도 | 고용<br>안정성 | 매우 만족      | 32,219( 7.6)  | 24,075( 7.2)  |
|     |           | 만족         | 145,657(34.2) | 105,248(31.5) |
|     |           | 보통         | 168,505(39.6) | 136,525(40.8) |
|     |           | 만족하지 않음    | 61,341(14.4)  | 53,117(15.9)  |
|     |           | 전혀 만족하지 않음 | 17,859( 4.2)  | 15,475( 4.6)  |
|     | 복지<br>후생도 | 매우 만족      | 29,232( 6.9)  | 22,240( 6.6)  |
|     |           | 만족         | 117,372(27.6) | 85,735(25.6)  |
|     |           | 보통         | 170,974(40.2) | 136,620(40.9) |
|     |           | 만족하지 않음    | 80,368(18.9)  | 66,054(19.8)  |
|     |           | 전혀 만족하지 않음 | 27,634( 6.5)  | 23,789( 7.1)  |

자료 : 보건복지부, 「2022년 장기요양실태조사」 원자료.

### 3. 고령자 고용 유형별 특성 : 생활지원사

돌봄 중심 사회서비스 분야 고령자 고용 유형 가운데 주목할 만한 것이 노인맞춤돌봄사업의 수행인력인 생활지원사 고용이다. 앞서 간단하게 설명한 것과 같이, 생활지원사는 하루 5시간 주 5일을 일하고 정부가 정한 월급 1,285,750원을 받는다.

노인장기요양제도에서 요양보호사의 고용유형이 전일제 일자리와 호출형 시간제 일자리로 양분되는데, 생활지원사의 경우 5시간 시간제 일자리이긴 하지만 급여와 근로가 적어도 1년 계약기간 동안 안정되어 있다는 특징을 가진다.

본 연구에서는, 실태조사 통계를 통해 고용 현황이나 만족도 등 파악이 가능한 장기요양 요양보호사와 달리, 공식통계자료가 없는 생활지원사에 대해 좀 더 파악하고자 심층면접조사를 수행하였다.

#### 가. 생활지원사 FGI 설계

생활지원사에 대한 질적 조사는 초점집단면접(Focus Group Interview)으

로 수행하였다. 요양보호사 자격증을 가진 이들이 전일제 시설 요양이나 호출형 방문 요양이 아니라 노인맞춤돌봄을 선택한 이유를 파악하고 5시간 시간제 근로와 고용조건, 근로환경에 대한 의견을 청취하고자 하였다. 또 현재 직업에 대한 만족도와 65세 정년 이후의 계획 등을, 정년 없이 일하는 장기요양 노동시장 참여 의사 등을 통해 파악하고자 하였다.

연구참여자는 장기요양 제공기관 인터뷰에 참여한 기관장 가운데 노인맞춤돌봄사업을 함께하는 기관의 추천을 받고, 생활지원사 노동조합을 통해 1년 이상의 활동경력을 가진 사람으로 서울과 경기지역에서 활동하는 5명으로 구성하였다(표 4-10 참조). 5명 전원이 여성이었고 2020년 사업 시작부터 함께 해온 4년 경력자가 3명이었다. 전원이 요양보호사 자격증을 가지고 있었고, 학력은 고졸이 2명, 전문대 졸업자가 1명, 4년제 대학 졸업자가 2명이었다. 생활지원사 이전 경력은 자영업, 서비스업, 기술직 등으로 다양했고, 가구소득도 독신가구이고 생활지원사 월급이 거의 전부인 참여자부터 3~4인 가구로 월 2천만 원이 넘는 고소득인 참여자까지 다양했다.

〈표 4-10〉 노인맞춤돌봄 생활지원사 심층면접조사 연구참여자 특성

|                 | 참여자 1  | 참여자 2  | 참여자 3  | 참여자 4        | 참여자 5          |
|-----------------|--------|--------|--------|--------------|----------------|
| 성별              | 여성     | 여성     | 여성     | 여성           | 여성             |
| 연령              | 66     | 54     | 55     | 64           | 57             |
| 경력              | 4년     | 2년     | 3년     | 4년           | 4년             |
| 요양보호사<br>자격증 취득 | 2019   | 2021   | 2010   | 2019         | 2019           |
| 학력              | 고졸     | 고졸     | 전문대졸   | 대졸           | 대졸             |
| 직전경력            | 공장운영   | 피부관리실  | 피아노교습  | 쇼핑센터<br>영업기획 | IT개발자,<br>수학과외 |
| 가구원             | 1      | 4      | 1      | 3            | 3              |
| 가구소득            | 168만 원 | 600만 원 | 128만 원 | 700만 원       | 2,000만 원       |

자료 : 저자 작성.



## 나. 질적 분석 : 5시간 시간제 일자리 유형

앞서 노인장기요양보험제도에서 요양보호사의 일자리는 시설형 전일제 일자리와 호출형 시간제 일자리로 나뉘는 것을 발견하였다. 하루 5시간 근로와 월 고정급여로 계약하는 생활지원사의 시간제 일자리는 앞서 설명한 두 유형과 다르다. 요양보호사라는 같은 자격증을 가진 이들이 선택할 수 있는 일자리 유형 중의 하나인 생활지원사 근로에 대한 분석은 장기요양 일자리와의 비교를 통해 생활지원사 선택 이유와 고충과 보람, 만족도 그리고 근로지속 의사 등을 확인하는 데 초점을 맞추었다.

### 1) 2시 반에 끝나는 보람 있는 일

연구참여자들이 요양보호사 자격증을 취득하고 생활지원사에 지원하게 된 경로는 두 가지로 나뉜다. 한 그룹은 공장운영, 피아노강사, 수학강사 등 직업을 가지고 일하다가 사업을 정리하게 되거나, 아이들이 모집되지 않거나, 힘에 부치는 등의 이유로 그 일을 더 이상 못 하게 되어 찾게 되었다고 했다. 다른 그룹은 자녀양육 등의 이유로 장기간의 경력 단절을 가지고 일을 찾던 중 요양보호사나 사회복지사 자격증을 취득하게 되고 해당 자격증으로 할 수 있는 일 가운데 생활지원사를 선택한 것이었다.

다른 직업에서 옮겨온 이들의 경우 생활지원사에 대한 특별한 교육을 받기 전에도 이 일이 “한번 해볼 수 있지 않을까”(참여자 1) 하는 생각을 갖게 했다. 그 이유는 “어머니 아버지도 좀 어렵게 사시는 것을 제가 많이 봐왔고 … 연세 드신 분들, 없으신 분들이 어떤 부분을 제일 필요로 하시는지 제가 너무 잘 알고 있기 때문에(참여자 2)”라고 말했다. 노인들을 방문하여 안부를 확인하고 필요한 일들을 도와주는 것은 가족관계를 통해서 해오던 일이라는 것이다. 또 9시에 시작해서 오후 2시 반에 마친다는 근로조건도 지원 동기가 되었다고 말한다.

돈도 조금 벌면서 봉사도 할 수 있고 느낌이 굉장히 좋았어요. 어떤 물건이 나 이런 후원품도 갖다 전달해 드리고 그다음에 어르신들도 챙길 수 있고, 이런 모습들이 따뜻하고 좋아 보였고… 5시간이 좋은 거는… 왜냐하면 증장년

이잖아요. 물론 돈도 중요하지만 이제 시간하고 건강이 더 중요하니까. 이제 일을 조금 하니까 조금 받는 거는 용인되는 거죠. 다른 시간에는 제 운동도 하고 몸을 만들어 가면서 일을 하는 거죠. 나이도 있으니까요. 시간이 조금 여유로운 일이 좋은 것 같아요. (참여자 2)

5시간이라는 메리트도 있고 그다음에 오후 시간을 제가 활용할 수도 있고. (참여자 4)

그때 저희 아이가 고3이어서 생활지원사 5시간이라고 하니 한번 하면 좋겠다... (참여자 5)

이 직업을 택하면서 시간이 5시간만 일하고 내가 쓸 용돈은 충분한데 시간이 남으니까 너무 좋은 거예요. 오후에 뭔가를 활용할 수 있다는 거. 그전에는 옆, 뒤를 돌아볼 틈이 없었어요. 여행도 제대로 못 가보다가 이제는 연차라는 게 있다 보니까 여행도 가고 친구들하고 수다도 떨고 저는 친구조차 없을 정도로 일을 하고 살았거든요. 근데 이제 친구들을 만날 수도 있고 내 나름대로 영화도 볼 수 있고 막 이러니까 그 시간이 너무 좋아서 길게 일할 필요가 없다. 5시간만이면 충분하다. (참여자 1)

## 2) 하루 5시간 근로의 양상

참여자들은 매주 평일 9시면 사무실로 출근을 하기도 하고, 바로 담당하는 노인이용자가 있는 지역으로 가서 그 날 방문할 사람들에게 전화를 하고 방문을 시작한다고 했다. 한 생활지원사가 12~15명의 노인이용자를 맡고 있는데 하루에 방문하는 사람은 3~4명이라고 했다. 직접 서비스를 제공해야 하는 중점이용자가 있을 경우 방문 건수는 줄어든다. 하루 일과는 대략 다음과 같이 구성된다고 했다.

9시까지 출근해서요. 일단 이제 저희 앱으로 업무를 공유하는 거가 있으니까 9시부터 일단은 전화를 찍어요. 전화를 찍어서 방문 전에 그 날 방문하는 어르신들한테 몇 시쯤에 방문하겠다고 전화 드리고 그다음에 이제 첫 방문을 들어가죠. 들어가서 말벗부터 시작해서 그 어르신들 하루 근황 같은 것도 보고 건강 상태도 좀 체크하고. 그다음에 뭐 어떤 생활하는 데 문제가 생겼을 때 그런 부분들을 좀 해결해 드리고 핸드폰이나 이런 것도 잘 못 보시거나 문자

같은 거 확인 잘 안 되시는 분들 그런 분들 확인해 드리고. 우편물 오면 또 우편물 급한 것들은 어떻게 어떻게 해야 된다 뭐 이런 그런 것도 좀 봐 드리고요. 그다음에 식사 잘하셨는지 챙기고 그런 얘기 서로 주고받고요. 그다음에 심적으로 우울하신 분들 되게 많으셔서 또 요즘에는 이렇게 얼굴 안색도 보고 또 이야기하실 때 내용도 들어보면서 마음이 지금 어디 머물고 계시는지 좀 체크도 하고 그런 얘기 이제 하고. 한 어르신당 방문 시간이 30분에서 40분 정도 되거든요. 그래서 그렇게 상담 마치고 나오면 그다음에 어르신들도 전화해서 또 이제... 하루에 한 일반 어르신 같은 경우에는 세 분 정도 들어가고요. 중점 어르신이 계시면은 중점 어르신은 지금은 2시간 반 정도 하루에 관리해드리라고 해서 ... 그렇게 하면 거의 오후 시간까지 점심시간 30분 정도 빼면 2시간 반 2시 반에 업무가 끝나거든요. (참여자 2)

생활지원사 업무의 핵심은 “안부 확인”에 있다는 것은 일과 설명에서도 확인할 수 있다. 노인맞춤돌봄서비스 이용자의 집에 설치된 IoT 기기가 연결되어 있는 앱으로 담당어르신의 밤새 움직임 확인하는 일이 사실은 전화나 방문 이전에 이루어진다고 했다.

저는 이제 일어나면 바로 IoT 확인이라는 걸 해요. 움직임 감지를 하는 어플이 있어요. 그래서 그 IoT 확인을 하고 이상 유무를 확인하고 이상이 있으면 바로 어르신한테 연락을 드려보고, 별일이 아니다 싶으면 그냥 이제 그다음 제 일을 진행을 하고, 일이 있었을 때는 바로 저희 전담 사회복지사한테 연락을 일단 하고요. 그래서 그 후속 조치를 하게 하고 그다음에 이제 IoT 확인한 다음에 9시, 우리는 8시 50분부터 전화를 해요. (참여자 4)

그러니까 눈 뜨면 IoT 점검이 제일 먼저고요. 주무신 밤에 이상이 있을 경우가 많기 때문에 아침에는 보고. 그리고 9시, 8시 50분 되면 이제 출근 보고를 집에서. 왜냐하면 저가 맡는 구 안에 저희 집이 있기 때문에 전화를 집에서 그냥 거의 다 하고. 제가 하는 분이 12분인데 지금 현재 중점은 없어요. 그래서 하루에 한 여섯일곱 분 이렇게 전화로 안부 먼저 할 거는 하고 그리고 이제 한 10시쯤에 나가서 어르신들 한 세 분, 두세 분, 네 분 이런 식으로 방문한 다음에 그리고 집에 들어와서 퇴근이 2시 30분 그때 퇴근 보고하면서 일과가 이제 끝나는 거예요. 그리고 그 이후로는 특별히 뭔가 어르신이 이상이 있거

나 그러지 않는 이상은 IoT 사실은 체크 잘 안 하려고 그래요. (참여자 5)

### 3) “생활지원사는 괜찮지만 중점이라는 부분이 있다”

생활지원사별로 노인이용자는 12~15명을 맡게 되는데, 그중 한 명씩 담당하기를 권장하는 ‘중점 어르신’은 전화나 방문 등 안부 확인만이 아니라 직접서비스가 이루어져야 한다. 노인맞춤돌봄서비스 중점군은 지정기관의 사회복지사가 정하는데, 실제 이용자에게 제공하는 서비스는 정해진 시간 범위에서 생활지원사가 재량적으로 정해서 수행한다. 참여자는 중점군 이용자를 “등급은 안 나왔는데 애매하게 아프신 분, 혼자 생활하기 조금 힘드신 분”(참여자 2)이라고 했다. 주당 3시간 서비스를 제공하는데 “한 시간 반씩 일주일에 두 번”(참여자 4) 방문했다고 했다.

저는 지금 15명에 중점이 한 명인데 조금 시간이 굉장히 촉박하게 일을 하고 있습니다. 근데 이제 중점 같은 경우 남자 어르신인데 거동이 조금 오래 서 있거나 이런 걸 잘 못 하셔서 주로 식사 반찬을 만들어 드리고 있어요. 근데 처음에는 정말 냉장고에 아무것도 없어서 뭘 해드려야 될지 모르다가 계란찜부터 시작해서 한 개씩 계속 1년 반, 2년째 가까이 오고 있으니까 지금은 이제 뭘 미리 준비해 놓을까 하고 의논하고 기본 준비를 해놓고 계세요. 그전에는 못 하셨다가 의자 놓고 싱크대 앞에 앉아서 양파도 까놓으시고 감자 껍질도 벗겨 놓으시고. (참여자 1)

중점군 이용자에 대한 직접 서비스는 생활지원사 근로에서 뜨거운 이슈다. 중점군 이용자에게 직접 서비스 시간을 의무적으로 늘리면 다른 일반군 이용자에 대한 업무를 할 수 없다는 것이다. 더 중요하게 직접서비스는 요양보호사가 하는 일이고, 생활지원사는 요양보호사와는 다른 역할을 하는 것이라고 말했다.

우리 대상은 65세 이상 어르신, 일반적인 활동을 하실 수 있는 어르신인 거예요. 그러면 일주일에 두 번 가서 케어할 수 있는 게 빨래. 예를 들어서 돌려놓으시면 이불 같은 거 어려우시잖아요. 그 정도 하고 그다음에 이제 연세가 많으신 분 같은 경우에 시장을 못 가시면 이제 이렇게 이런 거 받아들이는 정도. 왜냐하면 일주일에 두 번 가서 밥이며 뭐 이거를 요양보호사처럼 할 수가

없어요. 그 정도를 못 하시면 그분은 등급을 받으셔야 되는 분이라서 저는 약간 구분돼야 된다는 생각을 가지는데. (참여자 5)

말씀드리고 싶은 게 요양보호사는 한 분을 3시간을 보잖아요, 매일 가서. 근데 우리는 하루에 세 분 이상을 봐야 돼요. 근데 중점이 계시면 중점을 2시간 반을 보면서 일상생활 지원을 해줘라 이렇게 하는데 그럼 저희가 받는 그 페이하고 이게 금액이 안 맞지 않나요? 우리는 120만 원을 받고 하루에 세 번을 보고 세 명을 보고. 한 명은 중점에서 일상생활 지원을 해야 돼요, 2시간 반을. 그러면 요양보호사는 3시간을 보면서 한 명을 보잖아요. 근데 이게 그러면 페이가 안 맞는다는 생각이 들어요. (참여자 2)

그러니까 이게 방문해서 일반 어르신 방문해서 확인하고 연계하고 이 정도로 생각했는데 중점은 어쨌든 가사 서비스가 있어야 되는데... 그래서 누구한테든 생활지원사는 괜찮지만 중점이라는 부분이 있다. 그게 괜찮으면 할 수 있는데 그게 좀 힘들면 할 수 없다. 왜냐하면 요양보호사와 비슷한 일이거든요. (생활지원사 5)

#### 4) 65세 정년과 노동조합

노인맞춤돌봄사업에서 생활지원사 자격에 연령을 특정한다거나 정년에 대한 규정이 있는 것은 아니다. 하지만, 제공기관이 비영리법인인 경우가 많아 기관별로 취업규칙에 정년규정을 적용하고 있다고 했다. 그러나 참여자들은 65세 이후에도 계속 생활지원사로 일하고 싶다고 했고, 노동조합을 중심으로 이러한 의견을 센터장에게 전달하고 긍정적인 답변을 받았다고도 했다.

저희 센터장님하고 좀 일대일 면담을 요청했어요. 꼭 정년이 필요하나, 우리가 만 65세에 정해져 있어도 일할 수 있는 능력은 얼마든지 있는데. 그래서 센터장님은 몇 세까지 일할 수 있는 사람들 내가 끌고 갈 수 있을 것인지 이분은 이렇게 저한테 약속을 하셨어요. 그래서 지금은 나이하고 관계없이 능력에 따라서 일을 시키겠다라고 공언을 하셨어요. (참여자 1)

저희도 정년은 있으되 건강에 따라서 1년 1년씩 건강검진을 봐서 괜찮으면 계약할 수 있게끔. (참여자 5)

참여자들은 생활지원사 업무를 하면서 교정시설 출소자나 성범죄 경력자 등을 방문하게 될 경우 두렵고, 무시하는 언행 앞에서 자괴감도 느끼지만, 어르신들에게 도움을 주고 반갑게 맞아주는 이용자를 만날 때마다 보람을 느낀다고 했다. 생활지원사 모집은 “경쟁이 되게 세다”(참여자 4)고 했다.

생활지원사의 처우개선을 위해 노동조합은 기초, 광역 지자체 담당자는 물론 보건복지부 사무관을 찾아가 지속적으로 요구한다고 했다. 노조는 지자체가 재량으로 지급할 수 있는 ‘처우개선비’를 중심으로 협상하여 정부에서 책정한 월 급여에 더하여 받기도 한다.

선생님들 그래도 월 4만 원씩 받으시잖아요. 우리는 없어요, 00시는. 없는 데 이번엔 엄청 데모해가지고 5만 원 받았어요. (참여자 2)

제가 노조활동 하면서 면담하고 뭐하고 해서 지금 1년에 36만 원씩 받아내고 있어요. 그거를 월로 책정해줘라라고 얘기했는데 이분들이 상용화되는 걸 두려워하세요. 그러니까 1년에 한 번씩 몰아서 줘요. 그리고 내년에는 없앨 수 있다라는 걸 꼭 얘기하세요. 이제 그다음에 또 면담 가는 거예요. 그리고 저도 1인시위도 하고 그래요. (참여자 1)

저희도 처우개선비 한 달에 4만 원. 그것도 증빙을 포함 증빙을 다 포함해야. 저 같은 경우는 이제 주유비 같은 거로 증빙하고. (참여자 4)

##### 5) 요양도 우리와 같은 방식으로 일을 하게 된다면

생활지원사 일을 그만두게 되었을 경우, 방문요양을 할 의향에 대해 물었을 때, 참여자 대부분이 부정적인 의견을 표했다. 같은 자격증을 가지고 노인을 방문하여 돌봄서비스를 제공하는 일이라는 점에서 공통점을 가짐에도 불구하고, 생활지원사들은 왜 방문요양보호사가 되는 것에 거부감을 보이는 것일까?

생활지원사는 “나라에 고용되어 어르신들에게 무료로 제공되는 서비스”이고 요양보호사는 “어르신들이 돈 내고 사서 쓰는 사람”으로 구별하고 있었다. 그리고 낮은 임금에 그마저도 언제 중단될지 모르는 일을 그런 대우를 받아가면서 하고 싶지는 않다는 것이다.

아픈 어르신을 케어하면서 가사노동까지 같이 하는데 시급은 최저시급이 다 이러면 다 하고 싶지 않죠. (참여자 2)

일 중요한 게 일단 대우예요. 대우라는 게 금전적인 대우도 있지만 정신적인 대우도 있어요. 근데 적어도 생활지원사들은 우리들이 강요하기도 했지만 선생님이라 불리기를 어르신들한테 얘기하거든요. 그래서 이제 마지못해 어르신 뒤돌아서면 도우미라고 얘기하지만 앞에서는 선생님이라고 해요. 근데 요양보호사로 일하러 가면 보통 아줌마, 도우미 그래서 내가 마음대로 시켜도 된다고 생각하세요. 제가 재가로 일하시는 분들을 이렇게 봐왔는데 그분들은 그걸 바꾸려는 생각이 별로 없이 그 대접을 많이 받고 있어요. (참여자 1)

코로나 때인가 그때 지역화폐를 어르신들한테 다 이렇게 드리는 그런 기회가 있었는데, 우리가 동사무소 가서 다 거기서 짝 받아와 가지고 어르신 거 다 이렇게 갖고와 가지고 어르신 이렇게 드리고 그런 적이 있었거든요... 그래도 일만 해주시는 요양보호사 선생님보다는 약간 인식이 조금 다른 거죠. (참여자 3)

요양보호사는 이제 사적으로 구매할 수 있는 물건이다라는 그런 개념이 있잖아요. 요양보호사는 내가 하는 원하는 센터에 원하는 사람 면접 보고 뽑잖아요. 요양보호사를 그러니까 내가 마음대로 선택할 수 있는, 내가 부릴 수 있는 사람이라는 인식이 있어요. 근데 이 생활지원사는 그거는 아니잖아요. 공공기관에서 무료로 보내서 해주는 서비스잖아요. 그러니까 거부하려면 뭐가 절차도 복잡해야 될 것 같고, 공짜로 서비스를 받는 입장에서 함부로 할 수도 없는 사람이고, 이런 뭔가가 형성이 돼 있단 말이에요. 그런 차원에서 아예 시작부터 다른 거예요. (생활지원사 4)

만약에 어떤 점이 개선되어야 하는지 물었을 때 처우와 보상 그리고 인식이 바뀌어야 한다는 답변이 나왔다. 인식이 바뀌는 것이 오래 걸리니 “일단 급여가 조금 좋아지면” 사람이 몰리지 않을까라는 조심스러운 예측도 나왔다. 현재와 같이 열악한 금액에 인간적인 대우도 못 받다 보니 “요양은 안해”라는 사람들이 생긴다는 것이다. 연구에 참여한 생활지원사는 노인맞춤돌봄서비스와 같은 방식으로 방문요양이 바뀌면 좋겠다고 했다. ‘우리와 같

은 방식'이라는 것은 지역별 제공기관 지정, 지자체 고용 책임, 월 수입 보장이었다.

요양은, 센터들이 너무 난립하다 보니까 우후죽순 생겨서 요양보호사들의 지위와 권리가 자꾸 낮아지고 있는데, 우리 생활지원사 선생님들은 기관에서 고용을 하잖아요. OO시에서 일정 기간 할당이 돼서 고용을 하다 보니까 선생님들은 자꾸 하겠다는 사람 늘죠. 근데 요양보호사도 그런 식의 고용을 하는 게 나는 좋다고 봅니다. 나라가 돌봄 책임진다는 입장에서 이게 비용이 더 많이 든다고 보지는 않거든요. 이런 식으로 고용을 해서 우리와 같은 방식으로 일을 하게 된다면 그 사람들도 어떤 자긍심이 갖지 않을까. 그리고 이제 가장 요양보호사들이 안 한다는 가장 큰 이유 중에 하나가 수입이 끊기는 거예요. 근데 만약에 나라에서 이걸 운영한다고 하면 빨리 다른 대상자들을 찾아서 옮겨줄 수도 있고 지역이 멀든 가깝든 상관없이. 그러면 내 수입이 일정 시간 보장이 된다면 아마 한다고 봅니다. (참여자 1)

## 제4절 방문요양 고령자 일자리 개선과제

### 1. 연구 설계

본 연구는 앞에서 사회서비스 분야 고령자 고용의 제도적 현황과 실태를 살펴보았다. 노인장기요양제도의 방문요양 분야는 가장 많은 고령자 고용이 이루어지고 있는 영역이자, 가장 낮은 임금과 가장 불안정한 일자리가 만들어지는 영역이라는 것을 확인할 수 있었다.

방문형 서비스 근로자들은 이용자와 계약을 맺는 것이 아니라 제공기관과 계약을 맺고 일하지만, 사실상 이용자에게 일한 시간만큼 급여를 받으며 이용자가 서비스를 중단하면 근로가 중단되는 불안정한 지위를 갖는다. 시급제 방식으로 임금이 계산되고 시간당 임금은 근본적으로 수가에 연동되기에 경력과 숙련도가 반영되기 어렵다.

그럼에도 불구하고 다른 어떤 산업 분야보다 55세 이상 고령자들이 취업



해 근로하고 있는 분야이고, 정년이 없이 70대, 80대가 되도록 일할 수 있는 영역이기도 하다. 최근에는 퇴직 이후 남성들이 요양보호사 자격증을 취득하여 진입하기 시작하여 남성 요양보호사 수가 2020년 2만 4,538명에서 2024년 8월 4만 2,672명으로 지난 5년간 73% 증가했다고 한다(조선일보, 2024).

### 가. 연구문제와 설계

본 연구에서는 사회서비스 분야 고령자 일자리에 대한 심층적인 분석을 위해 방문요양 분야를 대상으로 질적 조사를 설계하였다. 연구 질문은 다음과 같다.

- 첫째, 장기요양 분야에 왜 고령자 고용 비중이 높은가?
- 둘째, 고령자 근로는 어떤 특성을 보이는가?
- 셋째, 고령자 근로의 강점과 위험은 무엇인가?
- 넷째, 고령자 일자리 질을 개선하기 위해 무엇을 해야 하나?

이 문제를 해결하기 위해 방문요양, 주야간보호 등 재가장기요양 분야에서 요양보호사 채용과 관리, 기관운영을 담당하고 있는 재가요양기관 센터장을 대상으로 초점집단인터뷰를 진행하였다. 2024년 9월부터 10월에 걸쳐 5년 이상 기관 운영을 해오고 요양보호사 고용문제에 관심을 가진 재가기관장을 추천 받아 두 개의 그룹으로 구성하였다. 다양한 시각을 반영하기 위해 운영 주체를 개인영리, 비영리법인, 사회적협동조합 등으로 표집하여 다양하게 구성하였다. 각 그룹에 대한 인터뷰는 두 시간 남짓 진행되었고 전체 내용을 녹음하고 전사하여 분석에 활용하였다.

### 나. 연구참여자

연구 참여자는 수도권에서 10년 이상 장기요양 재가센터를 운영하는 기관장 6명이다. 43세에서 66세까지 다양한 연령대로 구성되었으며 5명이 여성, 1명이 남성 기관장이다. 기관의 성격을 보면 두 개의 사회적 협동조합,

두 개의 개인사업자, 한 개의 비영리법인과 한 개의 영리법인으로 구성되었다. 기관에 따라서 주간보호센터나 다른 바우처사업이나 지자체돌봄사업을 위탁받아 같이 운영하고 있기도 하였으나, 본 조사에서는 방문요양사업에 한정하여 요양보호사의 고용과 이용자 수를 조사하였다.

이용자 수는 적게는 50명부터 많게는 98명까지였고 고용한 요양보호사는 40명에서 65명까지였다. 기관별 요양보호사 가운데 55세 이상 고령자 비중은 가장 작은 기관이 78%이고 가장 높은 기관이 99%에 달했다. 최고령 요양보호사는 83세까지 발견되었다. 방문형 요양보호사의 임금은 근로시간에 따라 달라지므로 최소급여와 최대급여를 조사한 결과, 기관별로 평균 약 5배의 차이가 있었다.

〈표 4-11〉 장기요양 재가센터 기관장 심층면접조사 연구참여자 특성

|         | 참여자1        | 참여자2   | 참여자3   | 참여자4      | 참여자5   | 참여자6        |
|---------|-------------|--------|--------|-----------|--------|-------------|
| 성별      | 여성          | 여성     | 여성     | 여성        | 남성     | 여성          |
| 연령      | 56          | 66     | 48     | 50        | 43     | 61          |
| 설립연도    | 2008        | 2011   | 2009   | 2011      | 2011   | 2008        |
| 운영주체    | 사회적<br>협동조합 | 개인     | 개인     | 비영리<br>법인 | 영리법인   | 사회적<br>협동조합 |
| 이용자 수   | 72명         | 57명    | 50명    | 55명       | 50명    | 98명         |
| 요양보호사 수 | 51명         | 47명    | 41명    | 40명       | 50명    | 65명         |
| 55+ 비중  | 78%         | 99%    | 80%    | 90%       | 86%    | 94%         |
| 최소연령    | 41세         | 54세    | 50세    | 55세       | 46세    | 49세         |
| 최고연령    | 78세         | 81세    | 83세    | 75세       | 81세    | 81세         |
| 최소급여    | 42만 원       | 78만 원  | 37만 원  | 35만 원     | 7만 원   | 66만 원       |
| 최대급여    | 202만 원      | 290만 원 | 220만 원 | 150만 원    | 200만 원 | 298만 원      |

자료: 저자 작성.

## 2. 분석 결과

### 가. 장기요양 고령자 고용 비중이 높은 이유

연구 참여자들은 노인장기요양보험제도 도입 초기부터 기관을 운영해 왔는데, 초기에는 요양보호사를 구할 때 면접을 보기로 했으나 2019년 즈음부터 사람을 구하는 일이 어려워졌다고 말했다. 제도 도입 초기에는 주로 50대 요양보호사들이 새로 진입했으나 이제 60대 중후반 요양보호사들이 일을 찾는 경우가 흔하다고 입을 모았다. 장기요양에 고령자 고용이 증가하고 고령자 비중이 높아지게 되는 원인은 무엇일까?

#### 1) 정년 적용 없는 사실상의 무기계약

재가센터 장기요양, 특히 방문요양 분야에서 고령자 비중이 높은 이유를 방문요양 부문 고용이 가지는 특성에서 찾았다. 일반적으로 방문요양기관의 고용은 정규직도 아니고, 전일제도 아니다. 수급자가 제공기관에 연락하여 서비스 이용 의사를 밝히면 “워크넷”(참여자 5) 등에 구인공고를 내거나 “요양보호사 교육원이나 여성인력개발센터”(참여자 6) 등 지역 기관에 연락하여 사람을 찾는다. 이렇게 구해지면 일 년 단위로 근로계약을 맺지만 사실상 이용자가 해당 요양보호사의 서비스를 이용할 때까지 고용이 유지된다. 제공기관은 등급인정자의 서비스 이용 연락을 받고 요양보호사를 구하고, 이용자가 서비스를 중단하면 고용관계는 중단된다. 서비스를 이용하기 위해 대기하던 등급인정자가 있거나 때마침 서비스를 이용하고자 하는 등급인정자가 나타난다면 바로 매칭이 이루어질 수 있다. 하지만 방문요양은 제공기관이 많기에 등급인정자가 오래 대기하는 경우는 많지 않다. 서비스 제공이 중단된 요양보호사는 요양보호사를 구하는 다른 기관으로 옮겨 일자리를 구하는 것이 통상적으로 이루어진다.

요양보호사 자격증 취득에도 연령 제한이 없듯이 방문 요양보호사로 취업하는 데 연령은 문제가 되지 않는다. 단, 고용계약은 1년씩 맺고 이용자가 원하는 한 연령 제한 없이 지속되는 것이다.

10명 이상 상시 고용을 하면 두는 취업규칙이 있는데 거기에 정년을 두죠. 보통. 그런데 저희는 정년을 아예 없앤 지가 좀 오래되었어요. (참여자 1)

비영리법인이 운영하는 요양시설의 경우 법인의 정년이 있기에 요양보호사의 경우도 65세를 정년으로 하는 경우가 많다고 했다. 그런데 시설요양보호사는 법인시설에서 정년을 마치고 다시 정년 규정을 적용하지 않는 개인 운영 요양시설로 이직하는 것이 일반적이라고 했다.

## 2) 신규 진입자의 고령화, 기존 인력의 노화

노인장기요양보험제도가 도입되었을 때만 해도 신규로 진입하는 요양보호사가 50대였지만 이제 60대가 대부분이라고 했다. 또, 기존에 일하던 요양보호사가 10년 이상 일하다보니 그 사람들도 나이가 들어 요양보호사의 평균 연령도 높아지고 전체 고령자의 비중도 높아지는 것이 아니냐고 했다. 그런데 ‘55세 이상 고령자’라고 질문해도 답변하는 연구 참여자들에게 50~60대는 ‘고령자’로 간주되지 않는다는 것을 쉽게 확인할 수 있었다. 현장에서 고령자는 70~80대를 의미했다.

55세 이전에 입사하는 경우는 별로 없어요. 원래 진입도 55세 이후에 해서 저희는 경력이 10년 이상인 분들이 꽤 있다보니 65세가 넘어가고 70세 이렇게 되는.... (참여자 2)

저희 센터도 한 15년 정도 됐잖아요. 원래 계셨던 분들이 계속 하다보니까 고령이 된 거죠. 옛날에는 한 60세였던 젊은 선생님이셨죠. 근데 계속 있다보니 70세가 넘어가고 무릎 수술하고 다시 오시고 이러면서.... (참여자 3).

## 3) 가족요양이라는 용이한 진입경로

노인장기요양보험제도는 현물서비스를 원칙으로 설계되었다. 현금급여는 서비스 이용이 불가하다고 판정된 소수에게 심사를 거쳐 특별현금급여 15만 원 정액으로 지급된다. 그런데 요양보호사가 형식적으로 센터에 등록하고 가족요양을 하는 사례가 증가하자, 정부는 가족관계에 있는 요양보호사가 방문요양을 제공하면 서비스 인정을 ‘하루 60분, 월 20일 혹은 하루 90

분 월 30일'로 한다는 고시<sup>18)</sup>를 2011년 발표하였다. 2022년 장기요양실태 조사 결과에 의하면 가족인요양보호사로 근무하는 요양보호사가 20.5%, 가족과 일반 병행 근무자는 5.9%로 나타났다(이윤경 외, 2022). 가족인요양보호사 가운데 70대 이상자가 34.2%로 가장 높은 비중을 차지했다. 또한 장기요양기관에서 일을 하는 이유를 '등급 인정받는 가족 돌봄'이라고 응답한 비중이 12.6%<sup>19)</sup>, '미래 노부모 돌봄 준비'라는 응답이 7.1%를 차지했다.

연구참여자는 70~80대 고령자가 신규로 입사하면 일하는 데 어려움이 있을 수 있다고 말했다. 수급자가 선뜻 원하지 않을 수도 있고, 건강상의 위험이 있을 수도 있기에 기관도 반기지 않는다는 것이다. 하지만, 가족요양보호사로 하게 되면 아무 문제가 없다. 요양보호사와 수급자가 이미 매칭이 되어 기관에 등록을 하려고 하는데 이를 마다할 이유는 없다. 이런 이유에서 후기 고령자가 요양보호사 고용 지위를 손쉽게 갖게 된다.

고령에 오는 분들은 가족 요양 때문에 오시는 분들이고요. 간혹 있긴 있어요. 70대 되어서 다른 일은 이제 힘들어서 좀 못 하게 되니까 요양보호사 자격은 초기에 따놓고 이제 어떤 정도인지 보고 있는 거죠. 사실 경력이 없는 분들은 이미 70 돼서는 사실 이용자분들이 만족 못 해요. 굉장히 힘들어하고 정말 인품이나 다른 특별한 다른 역량이 있다면 몰라도 거의 어렵고요. 그리고 이제 산재 부담이 너무 커서 굉장히 불편함이 있죠. (참여자 1)

#### 4) 건강보험 직장가입이 목적인 고령자

수도권에서 아파트 가격이 높은 자치구에서 활동하는 재가요양기관장들은 근래에 고소득 노인의 취업이 늘었다고 말한다. 자산가격을 기반으로 책정되는 건강보험지역 가입자가 아니라, 요양보호사로서 직장가입자가 되어 건강보험에 가입하고 혜택을 보려는 것이 목적인다고 한다. 이분들의 경우 월 급여가 중요한 것이 아니기 때문에 최소한의 시간만 일하면서 건강보험

18) 보통 일반요양보호사에게 방문요양을 받을 경우 수급자는 월 상한액 안에서 하루 3~4시간까지 서비스를 이용할 수 있다. 가족관계에 있는 요양보호사인 경우 서비스 인정을 하루 최대 90분으로 제한했다는 것은 가족인요양보호사 이용을 제한하려는 정책적 의도라고 해석할 수 있다.

19) 남성의 경우 '등급 인정받는 가족 돌봄'을 위해 장기요양기관에서 일한다는 응답이 31.4%로 여성 14%에 비해 크게 높았다.

가입자격을 유지한다고 했다. 기관 입장에서는 근거리 지역에서 한 명이라도 요양보호사를 구할 수 있다는 점에서 환영한다고 했다.

저희 선생님들은 부자가 굉장히 많아요. 30억 원 이상 하는 아파트를 갖고 있는 분이 꽤 돼요. 무엇보다도 건강보험 때문에 집이 이렇게 있으니까 일하면 건강보험료가 올라가지도 않고 자기가 주 15시간만 하면 4대 보험이 돼서 부부가 다 혜택을 받을 수 있으니까. (참여자 2)

부유한 지역에서는 그냥 내가 그냥 봉사하듯 하는 마음으로 그냥 가서 어르신들이랑 그냥 지내고 4대 보험 해결하려고 하시는 거죠. 버는 것보다는 나가는 게 더 많으니까. (참여자 3)

## 나. 고령자 근로의 특성

### 1) 나이가 아니라 숙련이 관건

연구 참여자들은 55세 이상 고령자들의 방문요양 근로에 대해 “나이는 문제가 아니”라고 입을 모았다. 실제로 50~60대가 주력인 장기요양에서 이들의 근로는 더 젊은 사람의 일과 비교대상이 될 수 없다. 단지 70대 중반 이후의 요양보호사의 경우 기존에 계속 일을 해오던 분이면 잘 할 수 있지만 신규 진입자인 경우 어려움이 있을 수 있다는 것이다.

이제 저희가 경력이 10년 이상인 분들이 꽤 있다보니 병원에서 보통 5년 10년 하다보니까 벌써 이제 연륜들이 많을 수밖에 없는데, 아까 제가 말씀드린 그 81세 요양보호사가 저희 센터에서 손가락에 꼽힐 정도로 굉장히 능란하게 환자 옮기고 이동 이런 거 굉장히 잘 하거든요. (참여자 3)

선생님 오시면 우선은 배치를 해야 되는 상황인데 그 업무 역량이라는 것은 사실 나이대로 비교하기보다는 그분이 이제 개인이 가지고 있는 자질이 중요한 거잖아요. 그러니까 선생님들이 가지고 있는 저희는 자세나 아니면 성향 이런 것들이 저는 중요하다고 생각을 하는데, 저는 60대 후반이라서 그게 문제가 되지는 않는 것 같고 단지 저희 이제 면접 볼 때 질환이나 근골격계에 문제가 있는지 이런 것들은 좀 여쭙보죠. 그리고 또 요새 70대에도 건강

하신 분도 많아요. 그래서 저희는 개인적으로 어쨌든 50대 후반, 60대, 60대 후반, 70대이시더라도 건강을 잘 유지하셔서 노동이 가능한 그런 여건을 만드는 것이 좀 중요하다 이런 생각을 갖고 있습니다. (참여자 6)

## 2) 고령근로자 건강이 위험요인

그럼에도 불구하고 요양보호사가 거동이 불편한 수급자의 일상생활지원과 신체지원 등을 수행하는 직업이다보니 고령의 요양보호사의 서비스에 대해서 기관은 좀 더 신경을 쓸 수밖에 없다고 했다. 연구참여자들이 고령 요양보호사이기 때문에 어려움을 겪는 문제는 ‘가사와 같은 쉬운 일만 원하는’ 경향, 본인의 건강상의 이유로 못 하는 지원활동이 늘어가는 문제 등을 꼽았다.

다들 고령 60대 거의 보통 다 넘으시니까 그러니까 이 업무 범위 자체를 제한할 수밖에 없는 것을 요구하시는 분들도 있어요. 약간은 가사라든지 약간 그런 위주로 많이 요청을 하시고 근무하시는 분도 그렇게 되는 거예요. (참여자 5)

특히 어르신 이동 지원이라든가 힘써서 해야 되는 것들을 힘들어해요. OO구 같은 경우는 구도심이다 보니까 오르막 내리막이 되게 심하거든요. 어르신들 정말 아파트 사시는 분 외에는 힘들어요. 그래서 모시고 산책이나 이런 거 하는 데 연세 있는 분들이 그것 때문에 못 하겠다고 힘들어서. (참여자 1)

갑자기 본인도 파킨슨이 오시는 경우도 있고. 얼마 전에는 입주 요양보호사인데 그 집에서 갑자기 사망하신 거예요... 우리 요양보호사 선생님도 이번에 또 심장dp 갑자기 스탠스를 박아야 되는 상황이 온 거예요. 이거 받고 내가 다시 오겠다 얘기하는데 우리가 또 일을 시키기가 부담스러운 부분들이 있죠. 고령자는 약간 건강에 대한 그런 부담들이 생기더라고요. (참여자 3)

## 3) 나이 들어서 할 수 있는 일자리를 통한 사회참여

방문요양에서 일하는 고령자들은 다른 일을 할 수 없게 된 조건에서 요양보호사 노동시장으로 진입하는 경우가 많다고 했다. 요양보호사의 급여가 최저임금에 맞춰져 있다보니 노동시장에서 구할 수 있는 다른 종류의 일들

을 다 경험하고 연령이나 건강 등의 이유로 더 이상 일을 할 수 없을 때 ‘요양노동’을 선택하게 된다는 것이다. 그중에서도 방문요양은 시급제라서, 근로를 목적으로 하는 경우 전일제 근로가 가능한 요양시설이나 주야간보호센터가 먼저 선택되고, 더 나이 든 사람들이나 전일제 근로를 하기 어려운 조건의 요양보호사가 방문요양을 선택하게 된다고 했다.

요양보호사로 일하는 고령자들은 ‘나이 들어서도 일할 수 있는’ 것을 좋아한다고 한다. 일을 하면서 제공기관의 사회복지사와도 연락하고, 요양보호사로서 필요한 교육과 건강검진을 받게 된다고 했다. 그런데 이렇게 근로를 위해 요청되는 활동이 사실은 노년기 사회구성원 스스로에게 필요한 다른 세대와의 어울림, 노인 인권의식의 함양, 건강 진단이 되는 것이다.

연세 드신 분들이 65세 이상 고령자들이 취업을 했을 때 어떤 선생님들은 자기가 일을 할 수 있어서 정말 좋다 이렇게 생각하시는 분들도 있어요. 그전에 다른 장사를 하셨든 아니면 다른 일자리를 했다가 할 일이 이제 없는 상황에서 ‘그래도 이렇게 일을 하는 부분 할 수 있는 내가 나이가 들어서도 일할 수 있는 것이 있어서 좋다’ 이렇게 하시는 분도 있고, 또 이 어르신을 돌보는 거에 대해서 부정적으로 ‘힘들다’ 이렇게 하시는 분도 있지만, 또 이런 누군가를 돌보는 거에 대해서 긍정적으로 그래도 좋은 ‘누군가를 돌보고 돌봐줄 수 있어서 좋다’ 이렇게 이야기하시는 분들도 있으세요. (참여자 6)

나이 드신 분들이 사실 젊은 사람들이랑 얘기할 시간이 켄택 포인트가 별로 없잖아요. 센터에 오면 사회복지사도 다 보고 얘기해주고 그분이 지내는 얘기다... 한 달에 한 번 센터에 나오고 또 한 달에 한 번 또 사회복지사가 가잖아요. 그게 사실 참 그분한테는 기쁨이구나 그런 생각이 들더라고요. 그래서 이제 고령자분들이 고용에서는 어떤 경제적인 것도 있겠지만 그런 사회적인 관심 그다음에 사회 참여 이게 되게 중요한 것 같아요. (참여자 3)

요양보호사는 필수적으로 연 1회 건강검진을 해야 돼요. 건강 관리를 계속 하게 되거든요. 건강검진을 해야 되고 앱 사용 교육도 얼마나 많이 받아요. 노인 인권이나 이런 교육 하잖아요. 그게 듣고 자기한테도 너무 도움이 된대. 연세 있는 분들이 우리가 대상자 어르신들의 인권도 그렇지만 본인도 어떻게 보면 노인이니까 그런 얘기도 하세요. (참여자 1)



#### 4) 고령 근로자에 대한 기관의 관리

연구참여자들은 고령자들이 오래 일할 수 있는 것은 우리 사회에 필요하고 좋은 일이라고 입을 모았다. 그렇게 되기 위해서는 당사자들의 건강관리가 중요하겠지만 기관에서 고령 근로자들의 업무 배치 등에 좀 더 신경을 쓰면서 지원하는 역할이 불가피하다고 말했다.

저는 이제 직원이 새로운 직원이 오면 그분하고 이제 면접을 쪽 하면서 이분의 강점, 단점이 뭔지 뭘 좋아하는지 뭐 해서 자기가 역할을 하면서 만족을 끌어낼 수 있는지를 상담을 하면서 세 가지 영역으로 나누는데 처음 오는 분들은 아무래도 일상생활 지원 쪽에 집중을 해요. 그거는 평상시에 해왔던 부분이어서 그래서 쉽게 접근을 해요, 나이 드신 분도. (참여자 2)

65세 이상으신 분들은 기획 검진이라고 해서 그냥 일반 검진 외에 심혈관계하고 근골격계 질환 네 검진을 더 추가로 해서 선생님들이 지속적으로 일을 하실 수 있는지, 그다음에 하시는 데 뭘 주의하셔야 되는지 이런 것들 관리를 좀 하죠. (참여자 6)

좀 고령인데 이제 안 되신다 이런 분들은 예를 들면 이제 3시간 가서 근무하는 것보다는 1시간, 주야간보호소 이용할 때 앞에 1시간, 저녁에 1시간, 1시간 반, 1시간 반 이런 거 있거든요. 아니면 짧게 요구하시는 분들 하고. 그런 걸로 좀 우선 배치를 해드려요. (참여자 4)

#### 다. 고령자 고용의 질적 개선을 위한 과제

##### 1) 기본 보장이 있는 일자리

연구참여자들은 최저시급에 맞춰진 사회서비스 일자리 가운데 방문요양 부문이 가진 가장 큰 문제로 불안정성을 꼽았다. 일 년 단위로 서비스 계약을 맺고 일하지만 당장 언제 이용자가 서비스를 중단할지 모른다는 것이다. 병원에 입원하거나 시설에 입소하게 되거나 사망하게 되면 그동안 서비스를 제공하던 요양보호사는 “하루아침에 실직하게 되는” 구조가 개선되는 것이 무엇보다 필요하다고 했다. 이런 고용중단이 발생하면 바로 다른 일로 연계가 안 되면서 ‘쉬면서 실업급여’를 받는 유인을 제공하게 된다고 했다.

근로의 경력이 인정되지 않는 임금구조는 언제 그만두어도, 쉬다가 다시 시작해도 급여에 전혀 문제가 없어 방문요양 일자리를 취약하게 만든다는 것이다.

따라서 지속적으로 직업을 유지할 수 있도록 기본이 설계되어 임금으로 지급되는 구조가 모색되는 것이 필요하다는 것이다. 현재 장기근속수당은 방문요양의 경우 한 기관에서 월 60시간 이상 36개월 이상 근무한 요양보호사에게 공제전 6만 원이 지급되는데 일자리를 찾아 불가피하게 기관을 옮기게 되는 방문요양보호사의 경우 경력을 합산하여 관리할 필요가 있다고 한다.

시급제가 아니라 ‘월급제로 급여가 지급’(참여자 6)되고 고용계약을 맺게 하여 예측가능한 임금이 지급되고, 근로자로서의 고용보호가 이루어지는 것이 필요하다는 것이다.

‘이참에 내가 그만뒀야지, 그동안 힘들었는데’ 이러면서 그냥 해버리거나 아니면 실업급여가 훨씬 매력적이죠. 그러면 실업급여 받는 게 잘못된 건 아닌데 그걸 유도하는 계속 이런 불안정한 이런 일자리잖아요. 근데 좀 이런 급여들 비자발적 휴업도 인정을 좀 해주고 그리고 경력 관리를 좀 저는 제대로 했으면 좋겠어요. 센터에, 한 센터에 오래 있어야지만 3년 이상 있어야지, 그게 아니라 그건 여기서거 다 사회복지사도 그렇게 하잖아요. 사회복지시설에 있으면 다 경력 인정해 주듯이 장기요양기관에 있었으면 그것들을 다 카운트 해서 인정해 주고 그게 그분이 어디서 일하든 그거를 좀 합당하게 좀 받을 수 있도록 했으면 좋겠어요. 그래야지 이 바닥에 오래 남아 있는 게 되는 거죠. (참여자 1)

하다못해 공휴일 요즘 많잖아요. 근데 공휴일에 월급 못 드리거든요. 연차 그제 공휴일 수당을 드릴 수 있을 만큼 돈이 안 되니까. 공휴일에 근무를 하면 150%를 주는데 근무를 안 하게 되면 돈을 안 주니까. 그분들한테 유급휴가를 드릴 수가 없는 거죠. 그리고 그 공휴일들이 늘어나면서 60시간이 안 되시는 경우도 생기거든요. 그러면 그분들은 장기 근속 안 되는 경우도 있어요. 왜냐하면 근무시간 60시간을 채워야지 그나마 3년 됐을 때 돈 받고 그러는데 그런 공휴일들이 많잖아요. 1년에 뭐 설 추석 이런 데도 임시 공휴일 만들고 그러면 이제. (참여자 5)

## 2) 비자발적 휴업에 대한 보상

연구참여자는 노인장기요양보험제도에서 오직 방문요양만 당일 서비스를 취소해도 아무런 제재가 없는 것이 문제라고 말했다. 아침에 ‘오지 마세요’(참여자 6) 하더라도 요양보호사나 제공기관은 감수할 수밖에 없는 구조라는 것이다. 다른 참여자는 주야간보호는 복지용구까지도 수급자가 사망이나 병원에 입원하게 된 경우 바로 급여를 중단하지 않고 일정부분 건강보험공단에서 보전해 준다고 지적했다. 방문요양서비스 이용자에게도 이유 없이 급작스럽게 서비스 중단을 하지 못하도록 하고, 불가피한 사유로 서비스 이용이 이루어지지 않은 경우(입원, 사망 등) 보상이 수반될 필요가 있다는 것이다.

기관에서 거부하는 경우에는 일주일 영업정지 2개월, 기관 폐쇄 이런 패널티가 있고 월세 계약해도 계약금 넣고 하는데 (방문요양은 이용자가 중단해도) 그런 거 자체가 없으니까... 저희가 복지용구도 하는데 복지용구도 대어나가는 거 월체어라든지 침대 같은 경우에 어르신이 돌아가시거나 아니면 병원에 입원했다거나 그러면 병원에 입원한 경우는 2주까지, 그다음에 돌아가시면 일주일까지 그거를 보상해 주거든요. 방문요양은 뭐 한 달, 일 년 이렇게 하는 게 아니라 그나마 최소한 일주일이라도. (참여자 5)

그러니까 정말 지침상의 고시에 그 계약기간을 준수하지 않을 경우에는 이용자가 일정하게 그 기간 동안에는 본인 부담금을 납부한다든가 그다음에 기관에서는 그 청구를 미이용수가에 대해서 청구를 할 수 있다든가 이런 거를 해주면 저희가 그동안 선생님들 급여를 드릴 수 있잖아요. 근데 지금은 그냥 ‘오지 마라’ 그러면 그때부터 저희 기관들은 사실 근로기준법을 못 지키고 있어요. 월급 계약을 했잖아요, 그 기간 동안에. 그럼 그 사이에 휴직을 하셨으면 일정하게 휴업수당을 드려야 되는데 못 드리죠. (참여자 6)

## 3) 업무 범위를 구체적으로

요양보호사 일자리의 질을 높이기 위해서 업무 범위가 명확해지는 것이 필요하다는 의견이 높았다. 현재 신체지원, 일상생활지원(가사), 정서지원으로 나뉘어 서비스 제공계획을 세우게 되어 있는데 사실상 서비스 제공은 이

용자와 요양보호사 사이에서 내용이 결정되고 이루어지면서 가족 요구에 요양보호사가 끌려가거나, 수급자 필요와는 거리가 있는 서비스를 요양보호사가 마음대로 지원하는 편향이 발생하게 된다는 것이다. 갈등의 소지도 줄이고 직무범위를 분명히 하기 위해서 가사와 신체지원 등 다른 업무가 따로 분리될 필요가 있다는 의견이 제시되었다.

항상 파리 목숨이다 할 정도의 그런 문제도 있고 그다음에 인식의 문제도 있고 그다음에 어느 선까지인지 구별이 명확하지 않은. 그렇죠. 요양보호사는 그게 없어요. 그러다 보니까 업무 이게 계속 넘어오다 보니까는 어려운 부분이 있어서 좀 더 구체적인 명확한 규정을 좀 만들어서 예를 들어서 베란다 는 우리가 하는 게 아니다 이런 식으로 아주 촘촘하게 (참여자 2)

가사 지원은 필요해요. 혼자 사시는 분은 반드시 필요해요. 근데 그게 요양보호사의 고유 업무는 아니라는 거죠. 그러면 서비스를 차라리 분리해서 어르신만 돌보거나 아니면 가사 지원 서비스가 따로. 이분은 몇 시간에 요양 서비스, 일주일에 한 번 두 번은 가사서비스가 붙는다고 하면 그래서 차라리 서비스가 조금 세분화되면... 요양보호사는 어르신만 돌볼 수 있는 환경을 만들 어줘야 되는데 그렇지 않은 환경 안에서 던져놓고 어르신 돌봐. 근데 가사는 어차피 가 있는 동안에 또 하게 되니까 서비스 분리가 안 되는 것 같아요. (참여자 3)

사실 방문요양 3시간만 가지고 모든 서비스를 하려고 하면 안 돼요. 정말 방문요양 세분화하고 또 필요한 거는 가사서비스가 들어가고 그리고 밥도 배달이 와야 되고. (참여자 1)

장기요양 업무 역량이라는 것은 이 어르신이 가지고 있는 기능이 어느 정도인지, 그다음에 그 기능 안에서 우리가 지원할 수 있는 범위, 어르신이 가지고 있는 기능들을 잘 유지할 수 있도록 하는 이 파트너십으로 가야 되는데. 그게 아니라 식사 차려드리고 세탁해드리고 목욕해드리고 일방적인 그런 서비스로 가고 있다라는 게... (참여자 4)

#### 4) 이용자 서비스 이용 관리 필요

장기요양 수급자가 갑자기 입원, 입소하거나 변심을 하여 요양보호사나

기관을 교체하는 경우에만 고용유지에 문제가 생기는 것은 아니다. 수급자의 사적인 공간인 가정을 요양보호사가 방문하여 이루어지는 근로다보니 호칭부터 시작하여 요양보호사에 대한 존중이 지켜지지 않을 뿐 아니라 성희롱이나 폭언 등이 빈번하다는 것이다. 제공기관의 입장에서 최대한 서비스 중지를 할 수 있지만, 그 수급자는 다른 센터 다른 요양보호사에게 또 피해를 입히면서 문제가 확산된다고 했다.

수급자의 과도한 서비스 요구나 성희롱 등의 문제만이 관리대상일 뿐 아니라, 수급자의 필요에 부응하는 서비스 계획이 없다는 점도 좋은 서비스 제공을 어렵게 만드는 요인이 된다는 지적이 있었다. 이용자의 선택에 무조건 맡겨놓거나 요양보호사가 알아서 서비스 하는 것이 아니라, 수급자의 건강 상태에 맞는 ‘서비스 이용계획’이 내실화되어야 한다는 것이다.

이용자들에 대해서 어떤 이용자는 스크리닝 작업이 좀 필요할 것 같아요. 이제 과도하게 서비스를 좀 사실은 성희롱 같은 어르신들이 한 분 계시잖아요. 근데 그 이용자는 한 분이지만 그분한테 성희롱을 당한 사람은 몇십 명이 될 수도 있단 말이죠, 요양보호사가 계속 바뀌다 보니까. 근데 그런 것들에 대해 그분들에게는 아무런 제지가 없어요. (참여자 3)

요양보호사가 좀 신체 수발 위주로 하는 그런 걸 좋아하는 사람이면 어르신이 약간 그쪽으로 치우치고, 가사 일을 좋아하는 사람은 또 이쪽으로 포커스가 맞춰진단 말이에요. 그러지 않도록 이제 한 어르신에 대해서 공단에서 개인별 장기요양 이용 계획서 이런 거 세우잖아요. 그런 것처럼 좀 제대로 이런 욕구 파악을 해서 필요한 정말 서비스 위주로만 좀 해놓고, 이게 어르신이 특별히 욕구가 바뀌거나 건강 상태가 바뀌지 않는 이상은 어느 센터를 좀 옮겨도 그렇게 할 수 있는 걸 좀 토대로 만들어주면 좀 요양보호사들이 낫고 센터 좀 낫지 않을까 싶은데... (참여자 1)

##### 5) 좋은 직장이 좋은 일자리를 만든다

방문요양보호사의 직장은 어디일까? 방문요양기관장들은 요양보호사의 일터가 수급자의 가정이기 때문에 더욱 제공기관이 ‘직장’으로서의 역할을 강화해야 한다고 말한다. 요양보호사들이 직장에 대한 소속감을 높이게 하

고 서로 도울 수 있게 관계형성을 지원하고 예측가능하도록 급여를 책정하고 유지하고 각종 수당을 챙기고, 나아가 복리후생을 높여나가면서 요양보호사 일자리의 질을 높이고 안정적으로 만드는 것이 필요하다고 했다.

한 달에 한 번 오면 저는 무조건 같이 식사를 다 같이 해요. 직원들하고 회의 끝나고 그러면서 직원들이 저기도 알고 여기도 알고 서로 다 친하게 하면, 저희는 이제 예전에는 치매 교육 받아서 8일씩 빠져야 돼서 치매 교육을 거의 못 받았는데 서로 아니까 내가 대신 뛰어줄게 해서 치매 교육 다 받았거든요. 근데 다른 데 물어보면 누가 대신해줘요? 안 해요. 그래서 못 받아요. 이런 경우 참 많은데. 그래서 이제 회사라는 직장이라고 하는 인식을 심어주고... 이번에는 작년에 평가받아서 이제 돈이 나와서 속초로 1박 2일 전 직원 여행을 갔다 왔어요. 호텔을 빌려서 계획을 제가 다 짜고 그걸 했더니 난리가 났어요. 직원들끼리 막 얼마나 친해졌는지 그 난리가 났어요. 그래서 저는 그거를 제도적으로 할 수 있게끔 이거를 복리후생비로 제도화해야 한다고 생각해요. 공단에서 하든가 해서 자기가 어디에 속해 있고, 이거를 계속해야 되고, 사랑하고 이런 걸 가질 수 있게 하는 게 굉장히 중요한 것 같아요. (참여자 2)

공단에서 인정하는 정부에서 꼭 해야 되는 의무 교육 말고, 센터에서 여러 가지 소양 교육이나 이런 거 하잖아요. 이런 교육을 좀 1년에 몇 시간은 근무시간으로 인정을 해주면 좋겠어요. 그래서 워크샵도 좀 가고 그러면 얼마나 좋아요. 근무시간 인정을 안 하니까 굉장히 힘든 거죠. 회의도 좀 근무로 인정해주고. (참여자 1)

그렇게 요양보호사나 직원들이 정말 제대로 일을 할 수 있는 걸 하려면 환경이 만들어져야 되는 거잖아요. 그래서 저희 기관 같은 경우에도 사회복지사분들이 한 달에 한 번 방문하고 와서 그거 행정 처리하고 엄청 바빠요. 사실 가서 요양보호사 선생님들을 제대로 상담하고 그다음에 지지하고 이럴 수 있는 여유들이 사실 없거든요. 그래서 그리고 또 하나는 진짜 복지 전문가로 요양보호사 선생님들도 어르신들에 대한 상황들을 전체적으로 파악하고 잘 하시는 분들은 정말 주민센터 가서서 자원 연계도 하시고 다 하시는 요양보호사 선생님들도 많아요. 오래되셨잖아요. 나름대로 또 본인이 지역에 아시는 분들 또 지역 마당밭이신 분들이 있어서 그렇게 하시는 선생님도 있는데 그렇게 할 수 있는 환경들이 마련이 돼야 된다. 그래서 계속해서 나오는 게 요

양보호사 월급제 해야 된다는 얘기. 또 하나는 이 급여가 운영비하고 인건비를 분리해서 지급했으면 좋겠다. 운영 차원에서 그런 나름 대로 우리가 할 수 있는 운영비에 대한 산정을 해서 운영비 따로 하고 인건비 따로 하고 그러면 조금 더 운영 측면에 있어서 보장이 되고, 우리가 해야 되는 역할들을 더 할 수 있지 않을까 이런 생각이 들고요. (참여자 6)

## 제5절 소 결

4장에서는 사회서비스 분야의 고령 저임금 일자리를 분석하고 개선방안을 모색하고자 하였다. 사회서비스 가운데 성인돌봄 분야는 2000년대 이후 급속히 확대되어 이용자와 종사자가 가장 증가한 부문이다. 대표적인 제도가 노인장기요양보험, 노인맞춤돌봄 그리고 장애인활동지원사업이고 각 사업별 제공인력은 요양보호사, 생활지원사, 장애인활동지원사이다. 조사 범위를 이 세 제도로 정하고 먼저 정부통계와 장기요양 실태조사 원자료 등을 활용하여 사회서비스 고용의 성별, 연령, 임금수준과 근로시간 등을 파악하였다. 행정통계를 갖고 있지 않은 생활지원사의 경우 질적조사를 통해 근로양상과 직업선택 이유와 지속 의사 등을 조사하였다. 마지막으로, 가장 많은 고령 근로자가 일하고 있지만 고용의 질과 임금수준이 가장 낮은 방문요양 분야 제공기관장 FGI를 수행하여 사회서비스 성인돌봄분야 일자리 질 개선을 위한 방안을 도출하였다.

노인장기요양보험제도에는 2023년 기준 6,269개 입소시설과 22,097개 재가요양기관에 61만 69명의 요양보호사가 취업하여 약 99만 이용자에게 서비스를 제공하고 있다. 장기요양 요양보호사 절반 이상이 60대고, 50대와 합하면 전체의 약 80%를 차지한다. 노인맞춤돌봄사업에는 665개 제공기관에 고용된 생활지원사 31,419명(22년)이 약 51.4만 명의 이용자를 담당하고 있는데 55세 이상이 약 60%를 차지한다. 장애인활동지원서비스는 약 14만 명의 이용자와 10만 명의 활동지원사가 있는데 50~60대가 전체의 73.3%(22년 기준)를 차지한다. 성인돌봄분야 제공인력 모두 여성이 90%를 넘고

50대 이상이 60~80%를 차지하는 중고령여성 편중 일자리인 것이다.

이들 사회서비스 분야 일자리는 전일제 고용, 시간제 고용, 호출형 시간제 고용으로 나눌 수 있다. 전일제 고용은 노인장기요양제도에서 요양시설이나 주야간보호와 같은 시설형 서비스에서 보이는데 하루 8시간 근로를 기준으로 고용계약을 맺고 월급제가 적용되는 것이다. 이는 24시간 서비스, 12시간 서비스를 필요로 하는 서비스 유형에서 제공인력을 고용할 때 적용되는 유형이다. 시간제 고용은 하루 5시간 근로와 월급여로 계약하는데 사업구조가 하루 5시간 동안 담당한 이용자를 방문하고 지원하는 서비스인 노인맞춤돌봄 생활지원사의 고용방식이다. 이 경우 임금도 정부에서 매년 결정하여 전국 모든 기관에서 공동적으로 적용되는데 2024년 월 급여는 128.5만 원이다. 세 번째 호출형 시간제 고용은 방문요양이나 방문목욕, 장애인활동지원과 같이 가정방문형 서비스에서 일반적으로 나타나고 있다. 근로시간을 특정하지 않고 근로계약을 맺는 것이다. 이들 호출형 시간제 고용방식에서 이용자의 입원, 사망, 변심 등은 근로중단 사유로 작용한다. 제공기관은 근로계약을 맺고 서비스 수가를 신청하고 급여를 지급하지만 이용자와 제공인력 사이의 중개기관 수준으로 역할한다고 볼 수 있다.

2022년 장기요양실태조사 원자료를 활용하여 요양보호사 일자리를 분석한 결과, 임금수준은 최저임금 기준에 맞춰져 있기에 전일제 고용이라도 해도 월 급여는 200만 원 전후에서 형성되고, 호출형 시간제 고용은 일하는 시간에 따라 다르지만 평균 근무시간이 전일제 고용의 절반 수준이라 임금 역시 100만 원 전후로 낮아졌다. 불안정 시간제 일자리는 방문요양에서 일반화되어 방문요양보호사는 제공기관을 옮겨가며 일하거나 두 개 이상의 기관과 고용계약을 맺고 일하는 방식을 취하고 있다. 이용자 1인당 3시간 내외로 방문서비스가 이루어지는 장기요양과 달리, 장애인활동지원은 1인당 서비스 시간이 길지만 활동지원사의 고용방식은 방문요양과 큰 차이를 갖지 않는다.

장기요양실태조사를 통해 확인된 내용으로 미루어 볼 때, 요양보호사의 28.5%만 현재 임금수준에 만족한다고 응답했고 38.8%가 만족하지 않았다. 근무시간에 대해서는 44.7%가 만족한다고 응답했고 고용안정성에 만족을 표한 요양보호사는 41.8%, 복리후생도에 만족한다는 응답은 34.5%였다. 요



양보호사들은 처우개선을 위한 과제로는 임금수준 향상(66.2%)과 법정수당, 휴게·근로시간 보장(18.8%)을 1순위로 꼽았다.

5시간 시간제 일자리인 생활지원사 FGI 결과, 생활지원사들은 임금수준은 높다고 생각하지 않았지만 일 5시간 근로, 경쟁시장이 아니라 권역별 지정제 방식, 지자체의 책임성이 장기요양시장에 비해 높다는 점, 이용자의 구매방식이 아니라는 점, 직접서비스가 아니라는 업무 특성 등에 만족하고 있었고, 요양보호사 자격증을 가지고 하는 직업이지만 생활지원사와 요양보호사는 다르다는 점을 크게 강조하고 있다는 점이 밝혀졌다.

사회서비스 분야 고령 저임금 고용의 개선과제를 도출하기 위해 수행한 제공기관장 FGI 실시 결과, 방문요양 분야 고령자 고용의 질적 개선을 위해서는 기본근로시간과 기본급여가 설계되어 고용과 소득의 안정성을 강화할 필요가 있으며, 이용자의 입원이나 사망, 변심 등의 사유로 인한 비자발적 휴업에 대한 보상제도가 도입되어야 하며, 포괄수가 방식으로 공급되는 방문요양의 업무 범위가 구체화되고 서비스가 분화될 필요성이 제기되었다. 그뿐만 아니라 수급자에 의한 성희롱, 부당요구 등을 제재할 방안이 마련되어야 하며, 요양보호사를 고용하고 있는 제공기관이 고용주체로서 노동자를 보호하는 역할을 할 수 있는 '직장'으로 자리 잡는 것이 필요하다는 의견이 강조되었다.

## 제 5 장

### 독일의 고령 저소득 노동자 정책 사례 연구

#### 제1절 서론

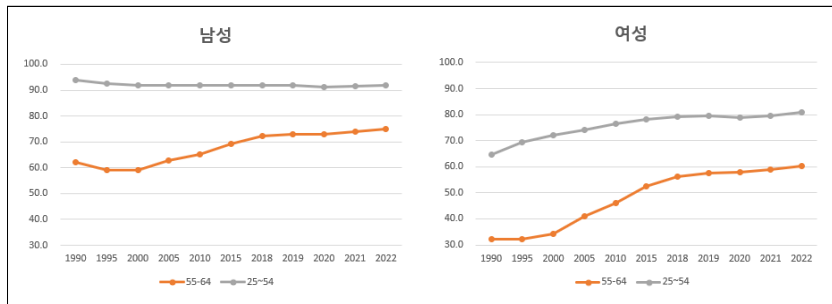
산업화한 다수의 국가에서 지난 20여 년 동안 중고령자 경제활동참가비율은 꾸준히 늘었다. OECD(2024a) 회원국의 55~64세 남성의 경우, 경제활동참가비율(Labor force participation rate)은 2000년 62.2%에서 2010년 65.3%, 2022년 75.0%로 증가했다(그림 5-1 참조). 같은 연령대 여성의 경우, 증가폭이 더욱 컸다. 2000년 34.2%에서 2022년 60.2%로 늘었다.

유럽에서도 현상은 유사하게 나타난다. 유럽중앙은행이 2022년에 낸 보고서를 보면, 2000~2019년 사이 55~64세 연령대 경제활동참가비율은 20%포인트 이상 증가했다(Bodnár, Nerlich, 2022)(그림 5-2 참조). 특히, 여성의 경우 해당 연령대에서 경제활동참가비율은 약 30%포인트 증가했다. 여성의 경우, 전 연령대에서 경제활동참가비율이 늘었지만, 55~64세에서 증가율이 가장 컸다. 유럽 사회에서 전반적인 고령화 추세에도 불구하고, 고령 집단 중심의 경제활동참가비율 증가세가 인구구조 변화에 따른 부정적 요인을 상쇄했다(Bodnár, Nerlich, 2022).

유럽에서 고령 인구가 노동시장에 참가하는 비율이 높아진 이유는 크게 두 가지로 추정된다. 연금 개혁 등 제도적인 요인과 건강 상태 등 외부적인 요인이다. 두 가지 요인 가운데 제도적인 요인을 보면, 유럽 국가들에서 전

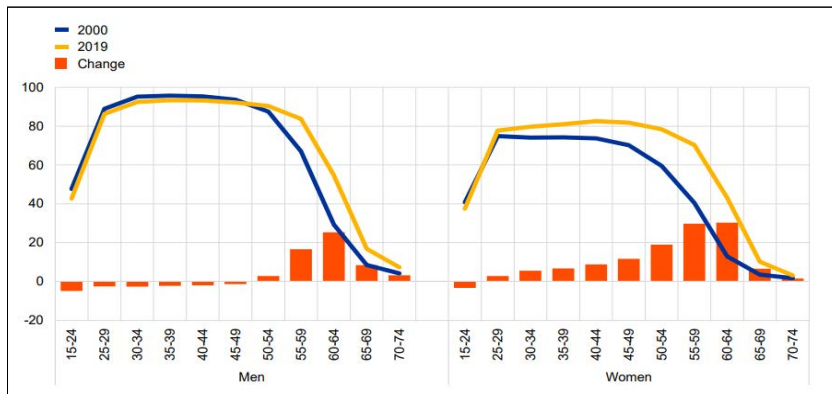
반적으로 진행된 연금 개혁은 고령 노동자의 퇴직을 대거 연기하는 결과로 이어졌다. 특히, 법정 및 조기 퇴직 연령이 늘었고, 연금 급여의 관대함이 줄었고, 자격 기준이 강화됐다. 독일의 경우, 완전노령연금의 수급개시 연령이 2007년 국민연금연령변경법을 통해 2년 미뤄졌다(박명준, 2010). 즉, 기존 65세이던 법정 연금수급연령이 2012년부터 단계적으로 상향돼서 2029년부터 67세로 적용됐다.

[그림 5-1] 유로 지역의 연령 및 성별 2000~2019년 경제활동참가비율 변화 추이 1  
(단위 : %)



자료 : OECD(2024a), Employment : Labour force participation rate, by sex and age group. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=103872> (2024. 3. 26. 접속)

[그림 5-2] 유로 지역의 연령 및 성별 2000~2019년 경제활동참가비율 변화 추이 2  
(단위 : %, %p)



주 : 각 연령대별 인구 대비 경제활동참가인구 비율.

자료 : Bodnár, K., C. Nerlich(2022), "The Macroeconomic and Fiscal Impact of Population Ageing," ECB Occasional Paper No. 2022/296, p.12.

연금 개혁 요인 등으로 파생되는 결과로, 서구의 복지 국가에서 노인 빈곤율도 늘고 있다. 다수의 국가에서 노령연금 수급개시연령 연장 및 평균 노령연금 급여수준 인하에 따라, 노인 인구 빈곤율은 완만히 올라가는 추세다. 독일의 경우, 65세 이상 노인의 가처분소득 기준 빈곤율이 2011년 9.0%에서 2020년 14.1%로 크게 늘었다(OECD, 2024b). 연금 수급 연령대에서 공공부조 수급자가 2003년 1.7%에서 2020년 3.2%로 증가했다(이은희, 2021).

고령층의 노동시장 진입을 촉진했던 환경적인 요인으로는 고령층의 건강 개선, 수명 증가가 지목된다(Bodnár, Nerlich, 2022). 이를테면, OECD 국가 평균 65세 연령 기준으로 기대수명(Life expectancy at 65)은 2019년 19.9년으로 1970년 대비 5.7년이 증가했다(OECD, 2021). 두 요인이 서로 연동된 측면도 있다. 수명 연장으로 인해서 재정적인 압박을 받는 유럽국가들이 수급 개시 연령을 조정하는 등의 일련의 개혁 조치를 취했기 때문이다.

Bäcker(2024)는 이와 같은 추세가 독일에서 다시 역전될 가능성이 있다고 전망했다. 이유는 두 가지였다. 첫째, 2005년에 11.7%까지 오르던 실업률은 이후 꾸준히 낮아져서 2022년에는 5.3%까지 떨어졌다. 고용률은 역사상 가장 높다. 과거 실업률이 높던 시기에 장기 실업자들은 연금액이 낮을 수밖에 없었다. 그러나 지난 20년 동안 고용률이 안정화하면서 앞으로 노인 빈곤율은 낮아질 가능성이 높다. 둘째, 연금제도가 일부 개선됐다. 독일은 2021년부터 연금 수급액이 낮은 노인 집단을 위해 월 최대 418유로까지 연금을 추가 지급하고 있다.

‘건강한’ 고령 인구의 노동시장 진출에도 불구하고, 여전히 높은 빈곤율은 독일로서는 고민거리일 수밖에 없다. 2023년 기준 65세 이상 독일 여성 다섯 명 가운데 한 명(20.8%)이 빈곤 위험에 처했고, 남성의 비율 역시 15.9%로 높기 때문이다(Deutsche Welle, 2024). 독일은 유럽의 대륙형 복지 국가를 대표하는 국가이면서, 동시에 전후에 고령 및 저임 노동자 대상 정책 실험을 매우 활발하게 시도하는 국가(Hess, 2016)다. 이를테면, 독일의 고령자 파트타임 노동제도(Altersteilzeit)는 인구 및 노동시장 환경 변화에 따라 제도의 취지가 180도 뒤바뀌는 극적인 과정을 밟아왔다. 인구 및 노동시장 환경의 변화 추이에 있어서는 가장 변동의 폭이 큰 한국에게 독일의 경험이 주는 함의가 클 것이다.

이 글에서는 고령 저소득 노동자를 위한 정책으로 고령자 파트타임 노동과 미디잡(midijob) 및 미니잡(minijob)을 살펴본다. 이 제도들이 노인의 파트타임 노동에 대한 사회적 보호를 강화하면서, 동시에 노인 노동 집단의 시장 소득을 일정하게 보장하는 방식으로 점진적 퇴직을 지원하는 데 얼마나 효과를 보이는지 확인하고자 한다.

## 제2절 고령자 파트타임 노동(Altersteilzeit)

### 1. 개념 및 제도 운영 방식

독일은 1980년대부터 고령자 파트타임 노동(Altersteilzeit) 제도를 통해 고령 인구 집단의 점진적 퇴직을 유도하고 있다. 노동자가 55세부터 연금수급 개시연령 전까지 근로시간을 풀타임에서 파트타임으로 단축하면, 정부에서 임금감소분을 일부 보전해 주는 제도다(Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2024).<sup>20)</sup> 물론, 정부의 재정 지원을 받지 않고 제도가 적용되는 경우도 적지 않다. 제도는 1988년 고령자 파트타임 노동법(Altersteilzeitgesetz) 제정에 따라 도입됐다. 법은 제1조(원칙)에서 “고령 노동자들이 근로 활동에서 연금으로 완만하게 이전하도록 돕는 데” 목적이 있다고 설명하고 있다(Bundesministerium der Justiz, n.d.).

제도의 적용을 받기 위한 자격기준은 일정한 노동 이력을 요구한다. 제도 적용 시작 시점을 기준으로 앞선 5년 동안 상근이든 파트타임이든 1080 역일(calendar days) 이상 사회보험 기여금을 납부한 이력이 있어야 한다. 실업급여(Arbeitslosengeld) I과 II 수급 자격을 갖춘 기간도 포함한다.<sup>21)</sup> 고

20) 독일 연방 노동사회부(Bundesministerium für Arbeit und Soziales)의 누리집에 담긴 고령자 파트타임 노동(Altersteilzeit) 제도에 대한 설명을 구글 번역기를 활용해서 영어로 번역 후 인용하였다.

21) 시민수당(Bürgergeld)이 도입된 2023년 이전에는 독일의 실업급여(Arbeitslosengeld)가 두 가지 유형으로 나뉘었다. I 유형은 사회법전 3권에서 규정되며 한국의 고용보험법의 구직급여와 비견된다(박귀천, 2018). 사회보험 가입자가 자격 요건을 충족

용보험 파트타임 노동자도 제도의 적용을 받는다는 점은 흥미롭다. 2000년부터 파트타임 노동자도 포함된 결과이다(Huber, Lechner, Wunsch, 2013). 즉, 은퇴 전 파트타임 노동자도 파트타임을 지속하는 방식으로 제도의 적용을 받을 수 있다는 의미가 된다. 고령자 파트타임 노동은 노령연금 수급 개시가 이뤄지는 가장 빠른 시점까지는 지속돼야 한다. 고령자의 소득 중단을 막기 위한 취지로 이해된다.

제도의 적용을 받게 되면, 기존 주당 노동 시간은 절반으로 줄어든다. 사회법전 제3권-고용촉진법(Sozialgesetzbuch III-Arbeitsförderung) 내에서 의무적인 사회보험이 적용되는 고용이 지속되는 것이다. 고용주는 법(Alterszeitzeitgesetz)에 따라 급여를 보충하고, 노동자의 연금 보험료를 납부해야 한다.

고령자 파트타임 노동제도의 목표는 세 가지였다(Berg, Hamman, Piszczek, Ruhm, 2020). 첫째, 노동에서 은퇴로 개인들의 점진적인 전환을 꾀하는 것, 둘째, 돌연한 혹은 조기 은퇴에 대한 대안을 제시함으로써 생애주기 노동 기간을 연장하는 것, 셋째, 고령 노동자가 은퇴하는 과정에서 실업자 및 연수생(trainees)의 고용을 촉진하는 것이었다. 세 가지 목표의 배경에는 결국 연금과 실업급여 지급에 따른 재정 부담을 덜겠다는 동기가 있다(Huber, Lechner, Wunsch, 2013).

---

하면 기존 소득의 일부를 보전받는다. 시민수당이 대체한 실업급여 II 유형은 사회법전 2권에서 규정되며, 실업부조에 가깝다. 실업급여 I의 수급조건을 충족하지 못하거나 실업급여 I의 지급기간을 초과한 장기 구직자와 그의 가족, 동거인 등에게 지급되는 급여다. 독일의 하르츠 개혁 이전에는 근로 능력 있는 구직자 대상 생계비 보장 급여가 실업부조와 사회부조로 나뉘어 있었다. 여기서 실업부조 수급 요건에 미달한 장기실업자들은 사회부조를 받았다. 독일연방 노동사회부(Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2023)의 설명대로라면, 실업급여 I 뿐만 아니라 II를 수급한 기간도 사회보험 기여금 납부 기간으로 간주한다는 점이 이채롭다. 독일 노동사회부의 설명대로라면, 5년 동안 실업부조만 받은 뒤에 고용되더라도, 사업장의 단체협약 조건만 충족하면 고령자 파트타임 노동의 적용을 바로 받을 수 있게 된다. 독일 연금보험 지역 기관들이 공동으로 운영하는 급여 관련 정보 포털(<https://www.ihre-vorsorge.de/>)에서도 실업급여II 수급 기간을 사회보험 기여금 납부 기간으로 간주한다고 적시하고 있다. 참고로, 독일 정부는 2023년 1월부터 실업급여II를 시민수당(Bürgergeld)으로 대체했다. 시민수당도 실업급여II와 동등하게 적용될 것으로 추정되지만, 이를 확인하는 자료는 보이지 않는다. 시민수당이 도입된 이후인 2023년 4월에 업데이트된 독일연방 노동사회부(Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2023)에서도 여전히 실업급여II 용어를 쓰고 있다.

고령자 파트타임 노동은 세 가지 모델이 있다. 첫째는 균등할당 모델로, 제도 적용 전체 기간에 걸쳐서 하루, 한 주 혹은 한 달의 노동 시간이 절반으로 줄어드는 방식이다. 둘째, 블록모델이다. 제도 적용 기간을 절반으로 나눠서 전반기는 은퇴 이전처럼 전일제로 일하고, 후반기에는 전혀 일을 하지 않는 방식이다. 셋째, 제3의 모델이다. 사용자와 노동자가 노동시간의 배치를 합의하는 방식이다. 이를테면, 노동 일수나 노동 시간을 점진적으로 줄여 나가는 방식이다.

고령자 대다수는 두 번째인 블록모형을 선호했다. 따라서 제도는 고령자의 퇴직 시기를 앞당기는 결과를 초래했다는 평가를 받는다(이승호 외, 2021). 국가 통계의 측면에서는 블록모형을 선택한 노동자는 제도 적용의 후반기에 출근을 하지 않아도 여전히 급여를 받기 때문에 공식적으로 퇴직을 한 것은 아니다. 2005년 기준으로 단체협상 가운데 84.6%가 고령자 파트타임 노동 유형으로 블록모형을 명시했고, 그 비율은 이후에도 높아져서 2008년에는 89.1%, 2011년에는 90.2%로 늘었다(German Federal Employment Agency, 2012; Huber et al., 2016 재인용). 블록모델은 노동에서 은퇴로 이어지는 경로를 완만하게 하겠다는 제도의 취지와는 배치된다는 점에서 논란의 소지가 있다. 그렇지만, 사용자와 노동자 모두 고령자 파트타임 노동 법률에 블록모형을 넣자고 주장한 것도 사실이었다(Huber et al., 2016). 사용자 입장에서는 블록모델이 합법적이고 깔끔한 구조조정의 방식이었고, 노동자 입장에서도 맺고 끊는 것이 분명한 블록 방식에 대한 선호가 더 높았다.

고령자 파트타임 노동제도에서 급여 산정 방식은 민감한 문제다(Berg, Hamman, Piszczek, Ruhm, 2020). 고령자 파트타임 노동법에 따라, 제도 적용을 받는 노동자는 이전 급여의 70%를 받는다. 보다 구체적으로 보면, 제도 적용 시기에 급여는 반액으로 삭감된 급여에 더해서, 이전 급여액의 최소 20%를 사용자가 추가 지급해야 한다. 여기서 후자에 해당하는 액수는 소득세 부과대상이 아니다. 사용자는 또 노동자의 직전 연금 기여금의 최소 90%를 납부해야 한다. 소득 감소로 인해서 노동자의 연금액이 줄어드는 부작용을 방지하기 위해서다. 사용자가 지급하는 특수한 형태의 급여, 이를테면 성탄절 보너스 등은 고령자 파트타임 노동자에게는 지급되지 않을 수 있다.

고령자 파트타임 노동제도는 노사가 동의하는 조건 아래 사업장에서 적용된다(Berg et al., 2020). 개별 사업장에서는 단체협약이나 노동계약에 따라 규제된다. 제도 초기에는 이러한 단체협약이 산업·지역·사업장 단위에서 마련되는 데 시간이 걸렸다. 1998년 이전에는 고령자 파트타임 노동제도에 대한 내용을 담은 단체협약이 거의 없었지만, 1999년에 이르면 관련 단체협약의 수가 349개로 늘었다(Berg et al., 2020). 전국 노동자의 58% 정도에게 적용됐다.

단체협약에 따라 제도의 내용 및 수준도 조금씩 달랐다(Berg et al., 2020). 이를테면, 베를린 등 11개 지역 화학, 제지, 세라믹 산업 분야를 포괄하는 단체협약에서는 소득 대체율 85%, 연금 기여금 대체율 90%, 전체 노동자 가운데 고령자 파트타임 노동제도의 적용자를 5% 안으로 설정한다는 등의 내용을 담았다. 전국 단위에서 건설업 등을 포괄하는 IG Bauen-Agrar-Umwelt 노동조합에서는 소득 대체율은 법정 최소 기준인 70%, 연금 기여금 대체율도 90% 정도로 설정하되, 적용자 상한을 따로 두지는 않았다. 산업별로 단체협약에서는 소득 대체율이 70%를 초과하는 경우도 흔히 있었지만, 그런 경우 자격 기준은 더 엄격하게 설정했다(Brussig, Knuth, Wojtkowski, 2009).

고령자 파트타임 노동제도의 집행 과정이 평탄하지는 않았다. 2004년 정부 지원액을 축소하 법률 개정에도 불구하고 정치적인 논란은 지속되었다(Huber, Lechner, Wunsch, 2013). 고령자 파트타임 노동제도 계약의 대부분을 차지하는 ‘블록 모델’이 일반적인 퇴직 제도와 차이점을 찾기 어렵다는 비판도 제기됐다. 개별 노동자의 퇴직 과정에 공공의 재원만 불필요하게 지출된다는 지적이었다.

정부는 2010년까지 제도 참여에 대한 지원금을 지급했다. 지원 금액은 개별 노동자의 이전 임금의 20% 혹은 연금 기여금의 40% 수준이었다(Huber, Lechner, Wunsch, 2016). 이러한 지원금은 고령 노동자를 파트타임으로 전환하면서 빈 시간만큼을 실업자 혹은 연수생(trainees)의 고용으로 대체한다는 조건 아래 지급됐다. 물론, 고령자 파트타임 노동 건수 가운데 이러한 지원을 받는 경우는 15~20%에 불과했다(Huber, Lechner, Wunsch, 2016). 2011년부터 지원금은 사라졌지만, 법적으로 그리고 관행적으로 제도는 여전히 남아있다(그림 5-4 참조).



사용자 입장에서든 고령자 파트타임 노동제도는 유용한 방법이었다. 2024년 6월 독일 출장에서 인터뷰를 한 Bäcker(2024) 교수의 설명이다.

“고령자 파트타임 노동제도가 제조업에서 활용되는 비중이 높다. 청년 신규 채용이 쉽지 않은 조건에서 고령 근로자 비중을 단계적으로 줄여야 하는 기업은 이 제도를 활용할 동기가 크다. 비용 부담을 줄이면서 고령 근로자의 숙련을 전수하는 등의 효과도 기대할 수 있다.”

고령자 파트타임 노동제도가 법적인 강제력이 있지는 않다. 앞서 언급했듯이, 사용자와 노동자 사이의 합의에 근거한 제도다. 물론, 개별적 고용계약 혹은 단체협약에서 해당 내용을 규정하기도 한다. 제도를 사용하고자 하는 노동자는 독일 연금공단(Deutsche Rentenversicherung)의 안내를 받을 수 있다. 제도 사용으로 인한 경제적인 득실을 파악할 수 있도록 연방 정부는 별도의 누리집(<https://www.bmas.de/static/Teilzeit-Netto-Rechner/index.html>)에 본인의 소득액, 자녀 유무 및 수, 건강보험 가입 종류 등을 입력하도록 한다. 고령자 파트타임 노동제도의 최소 적용 기간은 따로 정해져 있지 않다. 다만, 제도 적용을 받는 노동자에 대해 사용자가 추가 급여 및 연금 기여금을 납입해야 할 기간은 최장 6년까지다.

## 2. 제도의 도입 및 변화

독일의 사회경제적 환경 및 노동시장의 여건이 바뀐 점도 고려할 필요가 있다. 이는 고령자 파트타임 노동제도의 기능 변화와도 연관된다. 독일은 2차 대전 이후, 1950년대 초반 이른바 ‘라인강의 기적(Wirtschaftswunder)’을 거치면서, 높은 고용률을 유지했다. 1970년 들어 유가 파동을 거치면서 독일 기업들은 생산 비용을 절감해야 하는 과정을 거쳤다. 이 과정에서 연공제로 임금을 많이 받던 고령 노동자들이 희생됐다(Schmidhuber, Fechter, Schröder, Hess, 2021). 높은 실업률도 부담이 되었다. 실업률 증가를 피하기 위해 청정인, 고용주, 노동조합의 이해관계가 조기 퇴직 정책으로 모아졌다. 독일의 조합주의적인 전통은 이러한 3자간 협조의 배경이 됐다(Hess, 2016). 그들은 비교적 낮은 연금 공제를 통해 고령 근로자들에게 공식적인 퇴직 연령 훨씬 전에 퇴직할 수 있는 다양한 옵션을 제공했다. 주요 조기 퇴

직 경로는 사회보험 장기 기여자를 위한 조기 퇴직 옵션이었다.

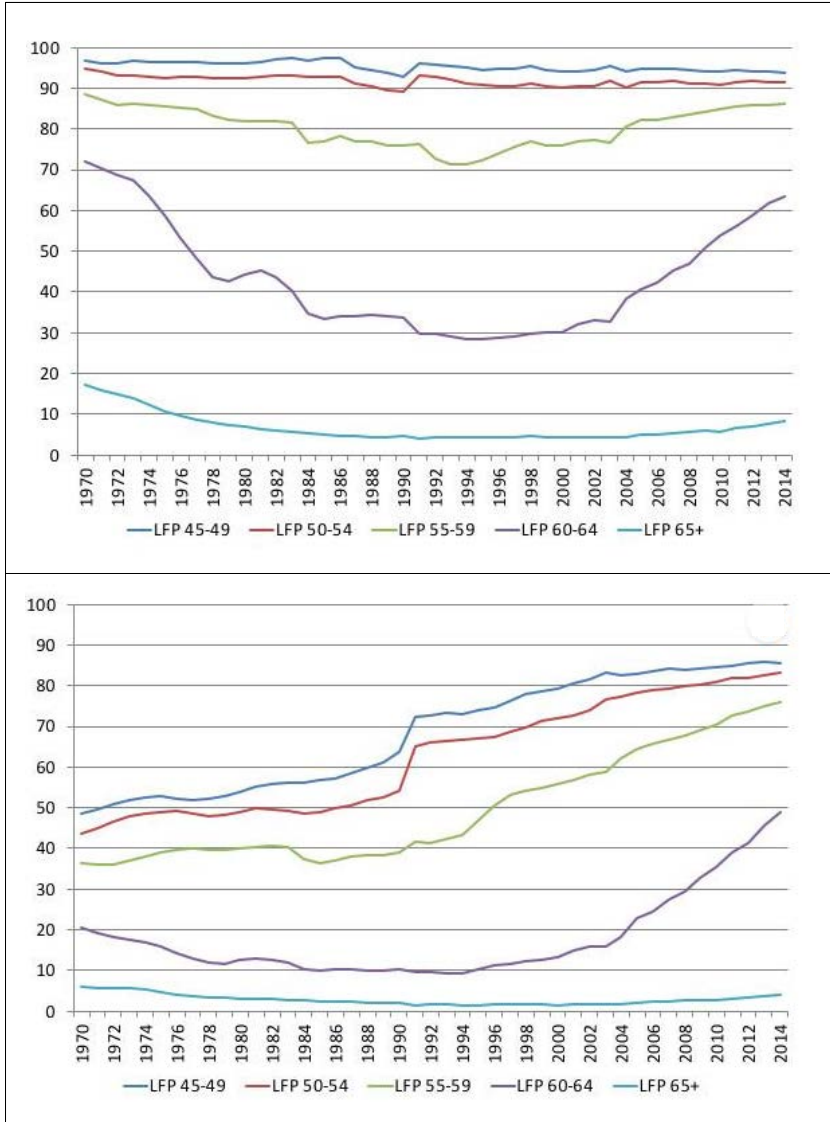
독일 통일 이후, 구동독(GDR)의 노년층 근로자들은 실직할 경우 55세에 은퇴할 수 있는 노령 전환 계획(Altersübergangsgeld)을 제안받았다. 정치인들은, 고령 근로자가 노동시장을 떠나 퇴직하면 젊은 근로자가 일자리를 얻을 수 있고 실업률이 감소할 것이라고 생각했다. 고용주는 사회적으로 허용되는 방식으로 비용을 절감하기 위해 조기 퇴직 정책을 사용했으며, 종종 급여를 더 없는 방식으로 조기 퇴직 옵션을 보완했다. 고령층 근로자들과 노조는 노동시장을 떠나는 '정상적인' 방법으로 여겨지는 65세 이전 퇴직과 '황금 악수(golden hand-shake)'(Hess, Naegele, Bauknecht, 2020: 73)를 기꺼이 받아들였다. 정부, 사용자, 노동조합 사이의 아름다운 합의가 이뤄졌고, 대다수의 고령 노동자의 동의 아래 조기 퇴직의 출구가 마련됐다.

그러한 맥락에서 독일의 고령자 파트타임 노동제도가 도입됐다. 점진적 퇴직제도가 도입되던 1988년에 서독 지역의 실업률은 8.7%였다. 실업률 완화를 위해서라도 고령 노동자의 완만한 이탈을 위한 출구를 마련하고, 청년 노동 집단의 일자리를 마련하는 것이 다수의 이해를 충족시키는 방식이었다. 장애나 장기간 기여에 따른 조기 연금의 수급 가능성도 컸다. 앞서 언급한 대로, 고령자 파트타임 노동제도를 거친 고령 노동자도 연금 조기 수급이 가능했다. 이에 따라서 고령 집단의 경제활동참가 비율은 1970~1990년대 꾸준히 하락했다(Rausch, Ferrari, Goll, Börsch-Supan, 2018). 특히 남성의 경우, 1970년대 초반 60~64세 인구의 경제활동참가 비율이 70%를 넘었다가 1990년대 중반에는 30% 이하로 떨어졌다(그림 5-3 참조). 또한, 60~64세 여성의 고용률도 1970년에 20%가 넘었지만 1990년대 초반에는 한 자릿수까지 떨어졌다. 근로연령대 여성의 취업률이 전반적으로 증가한 것과 대조된다.

1980년대 후반 이후 조기 퇴직 정책은 두 가지 문제를 낳기 시작했다(Hess, Naegele, Bauknecht, 2020). 첫째, 당연히게도, 독일 공적연금제도(Gesetzliche Rentenversicherung)에서 기여자와 연금 수급자의 비율에서 문제가 생겼다. 전자의 기여금 제공 기간이 짧아진 반면, 후자의 기대 여명

[그림 5-3] 1970~2010년대 남성(위), 여성(아래)의 연령별 경제활동참가비율

(단위 : %)



자료 : Rausch, J., I. Ferrari, N. Goll, A. Börsch-Supan(2018), "Trend reversal of old-age labour force participation in Germany," CEPR. <https://cepr.org/voxeu/columns/trend-reversal-old-age-labour-force-participation-germany> Figure 1, 2.

증가로 인해 노인의 연금 수급 기간이 길어졌기 때문이다. 이러한 문제는 전반적인 인구 고령화로 인해 더욱 심화했다. 독일의 소득보장제도와 복지국가의 재정적 지속가능성에 대한 우려가 대두됐다. 둘째, 조기 퇴직 정책으로 인해 숙련된 인력 부족 현상이 나타났다. 2000년대 초반부터 독일의 첨단 산업분야뿐만 아니라 보건 및 요양, 수공업 분야에서도 숙련 노동자의 부족 문제가 발생했다. 초기에는 주로 엔지니어, 전문 요양사와 같은 직종에서 두드러졌으나, 곧 숙련 노동력 부족은 다른 직종까지 확산됐다.

오늘날, 국가와 기업들의 태도도 바뀌었다. 고령 근로자가 노동시장에서 가장 먼저 퇴출될 대상에서, 이제는 중요한 노동시장 자원으로 바뀌었다. 특히 1960년대 이후 태어난 독일의 베이비붐 세대가 은퇴하게 되는 2030년이 되면, 노동력 부족 문제가 더욱 심화될 것으로 예측된다(Hess, Naegele, Bauknecht, 2020).

독일 정부는 재정 문제와 일자리 부족 문제를 해결하기 위한 답을 찾아야 했다. Schmidhuber, Fechter, Schröder, & Hess(2021)는 독일의 정책 대응으로 네 가지를 제시했다. 첫째, 연금 수급 연령의 점진적 상향, 둘째, 조기 퇴직제도 선택지의 삭제와 조기퇴직에 따른 연금 수급 자격 제한, 셋째, 생애주기별 직업 훈련 및 교육 프로그램 도입, 넷째, 연금의 시장화와 민간화였다. 고령자 파트타임 노동제도에 대한 국가 지원금 폐지 및 고령자 파트타임 노동제도 적용 고령 노동자에 대한 연금 조기 지급의 종료와 같은 일련의 조치들은 이와 같은 맥락에서 이해될 수 있을 것이다. 물론, 다른 변수들도 동시에 작용했다. 앞서 제1절에서 밝힌 바와 같이, 노인 인구의 건강 개선 및 교육 수준 향상도 노인의 경제활동 참여를 독려했다.

또 하나의 주요한 변수는 실업률이었다. 2005년 13.0%를 찍던 실업률은 고령자 파트타임 노동제도에 대한 국가지원을 폐지한 2010년에는 8.6%까지 떨어졌다(Statistisches Bundesamt, 2024). 실업률은 2010년대 이후에도 지속적으로 상대적인 안정세를 유지하면서 2022년에는 5.8%까지 떨어졌다. 고용주 입장에서 고령 노동자의 점진적 퇴직보다는 고용 연장을 통해서 노동력을 유지해야 하는 동기가 더 커졌다.

노동시장의 변화, 연금제도의 개편, 고령 집단의 인구학적 성격 변화 및 건강 변화로 인해서 고령자 파트타임 노동제도는 처음 도입된 1980년대에

비해서 전혀 다른 제도적인 토양에 처했다. 그에 따라 2010년 정부 보조금 폐지와 같은 변화를 거쳤다. 고령자 파트타임 노동제도의 성격이 극적으로 변화한 점도 염두에 둘 필요가 있다. 제도 초기에 고령자 파트타임 노동제도는 고령 노동자의 조기 은퇴를 유도하는 정책이었지만, 환경 변화에 따라 제도의 취지가 반대로 바뀌었다. 즉, 고령 노동자의 조기 은퇴를 막고 근로 기간을 연장하면서 해당 숙련 인력을 활용하는 동시에 연금 재정의 안정화를 도모하는 정책으로 변화했다. 이와 같은 맥락 변화에 대한 이해가 없으면, 선행연구에서 등장하는, 모순되는 제도 목적에 대한 설명에 다소 당황하게 된다.

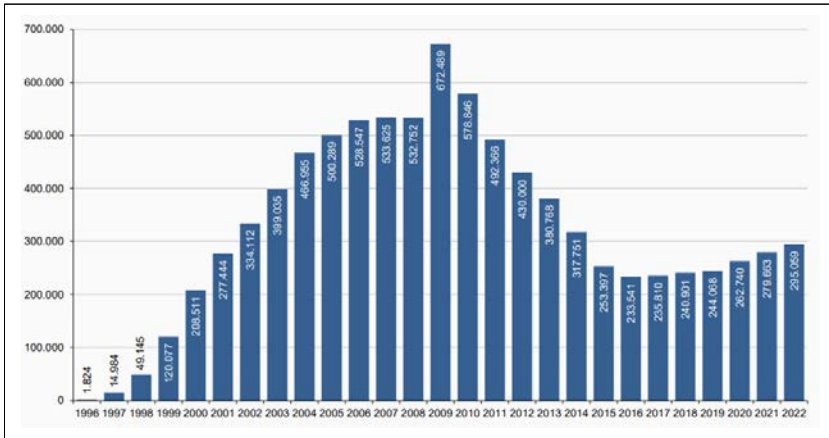
독일 정부가 2010년부터 고령자 파트타임 노동제도 지원금을 폐지하면서 제도 참여 인구는 2009년 67만여 명에서 급격히 감소하여 2015년 이후로는 24만 명 내외에 머물고 있다(IAQ, 2024a) (그림 5-4 참조). 2015년 이후 제도 적용을 받는 인구가 완만히 늘어나는 추세도 관찰된다. 베이비붐 세대가 은퇴 연령에 도달하면서 고령자 파트타임 노동제도의 수혜 대상 집단 자체가 늘어난 점이 원인이었다(IAQ, 2024a).

[그림 5-4]에서 제시된 모든 인구가 정부의 보조금을 받은 것은 아니었다. 앞서도 예시했듯이, Huber, Lechner, Wunsch(2016)는 고령자 파트타임 제도의 적용을 받는 인구 가운데 정부의 보조금을 받는 비율은 15~20% 정도에 불과하다고 밝혔다. 따라서 지원금을 받는 인구를 기준으로 보면, 1997년 3,286건에서 2007년에 가장 많은 통계치인 10만 4,350건으로 집계됐다(Huber, Lechner, Wunsch, 2016). 관련 예산은 1997년 1,060만 유로(약 160억 원)에서 2007년 13억 8천만 유로(약 2조 원)로 증가했다.

고령자 파트타임 노동제도는 독일의 연금제도와 맞물려서 노동자의 은퇴 이후 연금 개시 연령까지의 매끄러운 소득을 보장하도록 설계됐다. 실제로 1951년 출생 코호트 이전까지는 그러한 연계가 이뤄졌다(Brussig, 2023a). 즉, 최소한 2년 이상의 고령자 파트타임 노동제도의 적용을 받은 고령 노동자는 연금 수급이 60세부터 가능하도록 했다. 물론, 이러한 연령 기준은 2006년부터 상향돼서 2011년까지 63세로 늘었다. 이러한 기준은 1951년 이전 코호트에게 적용됐고, 1952년 이후 코호트에게는 고령자 파트타임 노동제도에 참여해도 65세 이후에야 연금 수급이 가능했다(Brussig, 2023a).

[그림 5-4] 고령자 파트타임 노동제도 적용 인구

(단위: 명)



주: 매년 12월 31일 기준.

자료: Deutsche Rentenversicherung Bund(2023); Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen(2024a), Beschäftigte in Altersteilzeit 1996 – 2022, p.1 재인용.

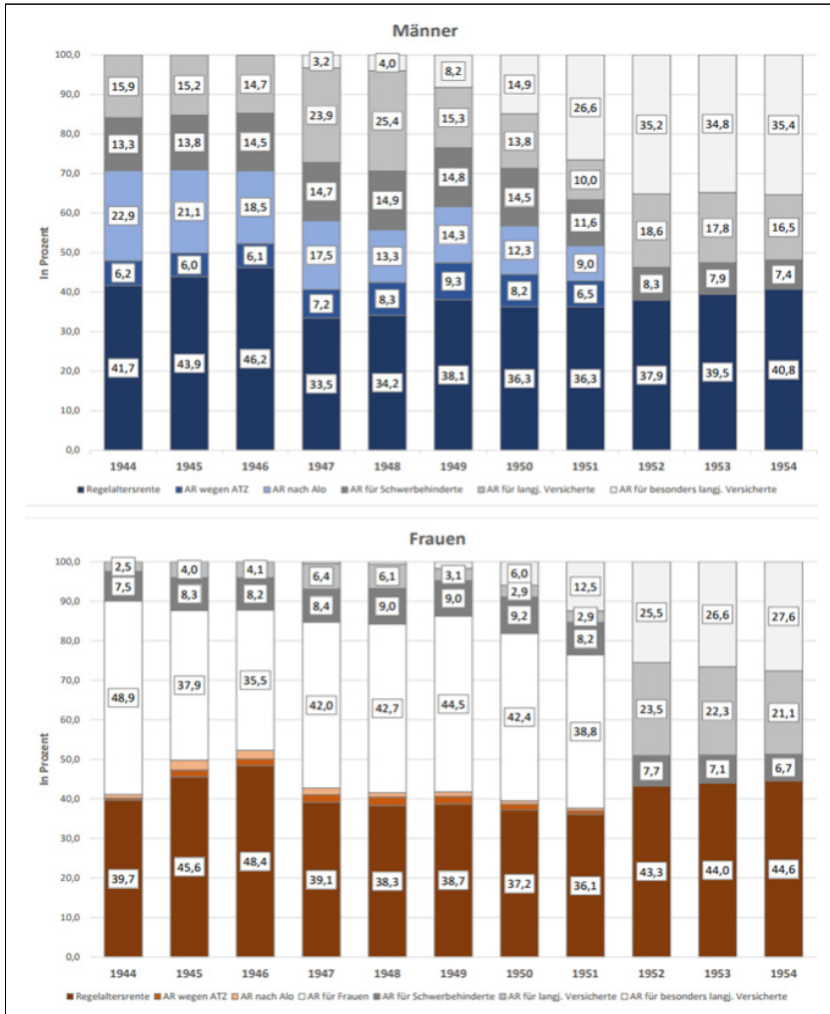
실제로, 고령자 파트타임 노동제도 종사자에게 따로 적용되는 연금을 수급한 인구도 적지 않았다. [그림 5-5]를 보면, 1944~1951년 남성 코호트 가운데 해당 연금을 수급한 비율이 6~9% 수준을 오갔다. 여성의 경우, 고령자 파트타임 노동제도 연금 수급 비율은 매우 낮은 것을 확인할 수 있다(그림 5-5 참조). 고령자 파트타임 노동제도가 전일제 남성 노동자 중심으로 활용됐음을 추정할 수 있는 대목이다.

고령자 파트타임 노동제도는 노동시장에서 이른 퇴장을 원하는 고령 노동자에게는 하나의 선택지가 될 수 있었다. 왜냐하면, 법정 연금 수급 연령 이전에 연금을 수급하게 되면 매월 0.3% 삭감된 연금을 받게 되기 때문이다. 이러한 조기 퇴직의 경로는 몇 가지가 있었다(Huber et al., 2016). 첫째는 58.5세가 된 이후 최소 12개월 이상 실직 상태에 있는 경우이고, 둘째는 35년 이상 연금 기여금을 납부한 경우 등이다. 고령자 파트타임 노동제도도 조기은퇴의 여러 가지 경로 가운데 하나로 간주됐다.

고령 노동자들이 노동시장에서 은퇴하는 다른 방식은 실업급여 수급이다(Huber et al., 2016). 2000~2008년 기준으로 보면, 고용보험 기여 이력이

[그림 5-5] 1943~1954년생 코호트 남녀 인구의 연금 수급 유형

(단위 : %)



주 : 1) 남자의 경우, 가장 아래쪽부터 일반 노령연금, 고령자 파트타임 노동제도(ATZ) 이후 연금, 실업으로 인한 연금, 장애로 인한 연금, 장기기여로 인한 연금 두 가지 유형 순으로 제시. 여성은 일반노령연금, 고령자 파트타임 노동제도 이후 연금(ATZ), 실업으로 인한 연금, 여성을 위한 연금, 장애로 인한 연금, 장기기여로 인한 연금 두 가지 유형 순임.

2) 독일어 보고서를 deepL을 활용해서 영어로 번역해서 분석함.

자료 : Brüssig, M.(2023a), "Die Entwicklung des Zugangsalters in Altersrenten im Kohortenvergleich : Anstieg bei Männern und Frauen," Hans Böckler Stiftung, IAO, Universität Duisburg-Essen, p.9.

긴 55세 이상 고령 노동자는 18~32개월까지 실업급여를 수급할 수 있다. 실업급여 수급 기간은 연금 계산 시 연금 기여금 납부 기간으로 간주되지만, 정규 고용 기간에 비해 기여분은 상당히 낮게 평가된다. 실업급여 대체율은 이전 세후 평균 급여의 60% 수준인데, 이는 일반적으로 법정 연금의 대체율과 유사하다. 따라서 고령자 입장에서는 감액 적용을 받는 조기 퇴직을 시도하기보다는 실업급여를 모두 소진하거나, 노령연금 수급개시 연령까지 실업급여를 수급하는 동인이 작동할 수 있다. 이 대목에서 고령자 파트타임 노동제도가 작동할 여지가 있다. 고령자 파트타임 노동제도는 실업급여보다 고령 노동자 입장에서는 유리하다(Huber et al., 2016). 수급 기간도 길고, 소득 수준도 높을뿐더러 연금 계산 시 보험료 납부액도 더 높게 평가되기 때문이다. 이러한 상황은 고령자 파트타임 노동의 효과를 평가하는 데 중요한 대목이다.

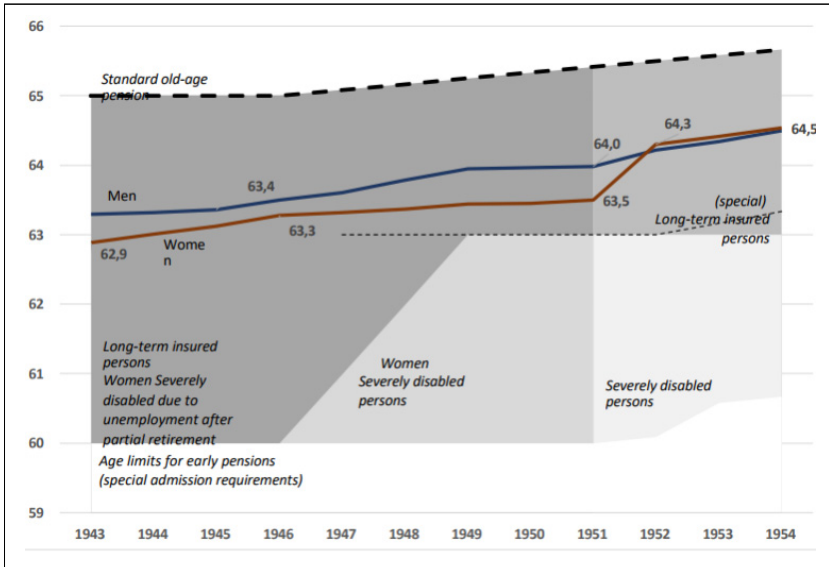
[그림 5-6]에서는 1943~1954년 출생 코호트별 퇴직 연령을 확인할 수 있다. 최근 코호트로 올수록 퇴직연령이 완만하게 증가하는 것을 확인할 수 있다. [그림 5-6]의 푸른 선을 보면, 코호트별 남성의 평균 퇴직 연령이 63세 초반에서 64세 이상으로 증가하고, 여성의 평균 퇴직 연령도 62.9세에서 꾸준히 증가하다가 1952년 코호트에서 급등하는 점을 확인할 수 있다.

이와 같은 변화는 사회보장제도의 변화와 연동되었다. 먼저 국민연금(Regelaltersrente)의 노령연금 수급개시연령이 65세에서 67세로 완만하게 조정되는 것이 관찰된다(그림 5-6의 굵은 점선). [그림 5-6]에서 명암 차이를 보면, 두 가지가 확인된다. 첫째, 고령자 파트타임 노동제도 등을 포함한 다수의 조기 노령연금 수급 제도들의 수급 하한 시점이 60세에서 63세로 점진적으로 상향됐다. 둘째, 1952년 이후 출생 코호트부터 조기 노령연금 수급제도들의 적용이 중단되는 점도 확인된다. 1952년 이후 출생 여성 코호트에서 은퇴 시점이 남성의 은퇴 시점보다 늦춰지는 점도 확인할 수 있다. 여성에 한해서 연금수급을 앞당겨 받을 수 있는 제도를 해당 코호트부터 폐지했기 때문이었다(Brussig, 2023b).



[그림 5-6] 1943~1954년생 코호트 남녀 인구의 평균 은퇴 연령

(단위 : 세)



주 : 1) 위의 검은 점선은 연금 개시 연령, 파랑색 선은 코호트별 남성 은퇴 평균 연령, 붉은색 선은 코호트별 여성 은퇴 평균 연령.

2) 독일어 보고서를 deepL을 활용해서 영어로 번역해서 분석함.

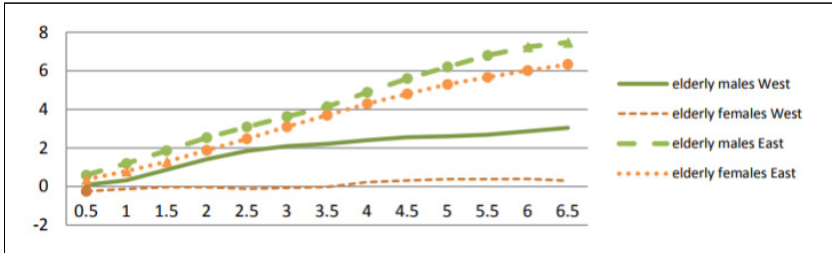
자료 : Brüssig, M.(2023b), "Übergänge in Altersrente aus Beschäftigung und Arbeitslosigkeit : Neue Entwicklungen in jüngeren Kohorten," Hans Böckler Stiftung, IAQ, Universität Duisburg-Essen, p.5.

### 3. 고령자 파트타임 노동제도의 효과

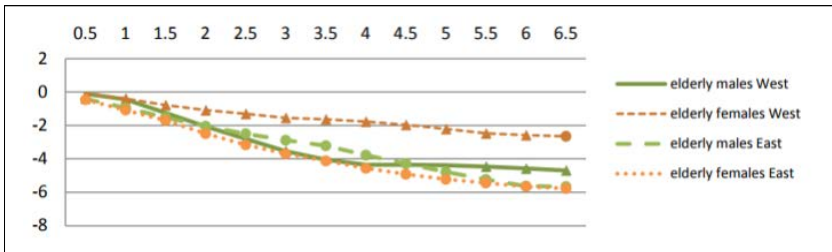
고령자 파트타임 노동제도의 효과에 대한 실증 분석은 다소 엇갈리는 결과를 제시하고 있다. 먼저, 고령자 파트타임 노동제도가 미치는 효과가 소득 보장이나 근로기간 등에서 효과가 없었다는 분석도 있다(Trampusch, 2005). 원인은 실제 고용주에게 지급되는 보조금의 액수가 매우 적기 때문이라는 점이였다. 반면, Huber, Lechner, Wunsch(2013)는 고령자 파트타임 노동제도의 지원금의 효과가 독일의 서부와 동부에서 다르게 나타났다고 분석했다. 즉, 서부 독일 지역에서 제도의 적용을 받는 사업장에서 일하는 51~60세 노동자는 그렇지 않은 서부 독일 지역 기업보다 고용 상태에 평균 6~8개월 더 많은 시간을 보낸 것으로 추정했다(그림 5-7 참조). 동부 독일

[그림 5-7] 고령자 파트타임 노동제도가 지역별·성별 고용기간(위) 및 실업(아래)에 미친 영향

(단위 : 개월, %)



주 : y축은 고용 상태로 경과한 평균 개월, x축은 2002년 7월 제도 적용 시점 기준 경과 연도. 동그라미가 표시된 수치는 유의수준 5%에서 통계적으로 유의미, 세모 표시는 유의수준 10%에서 통계적으로 유의미함.



주 : y축은 실업 상태로 경과한 평균 개월, x축은 2002년 7월 제도 적용 시점 기준 경과 연도. 동그라미가 표시된 수치는 유의수준 5%에서 통계적으로 유의미, 세모 표시는 유의수준 10%에서 통계적으로 유의미함.

자료 : Huber, M., M. Lechner, C. Wunsch(2013), "The Effect of Firms' Partial Retirement Policies on the Labour Market Outcomes of Their Employees," CESIFO Working Paper No. 4343, p.22와 p.24 그림 일부를 잘라서 제시함.

지역에서는 이러한 효과가 두드러지지는 않았다. 한편, 실업률 감소 추이는 동부 독일 지역에서 부각됐다. Huber, Lechner, Wunsch(2013)는 분석 결과를 소개하며 "이러한 상황에서는 젊은 근로자들에게도 긍정적인 파급효과를 미칠 수 있다. 따라서 기업은 그러한 고령자 파트타임 노동제도를 제공하도록 권장돼야 한다(p.1)"고 긍정적으로 평가했다.

Huber et al.(2016)은 고령자 파트타임 노동제도의 정부 예산 절감 효과에 주목했다. 독일의 사용자 및 노동자 설문 자료에 행정데이터를 결합해서 분석한 결과, 고령자 파트타임 노동제도가 고령 근로자의 조기 노동시장 이탈

과 관련된 정부 예산을 절감하는 데 도움을 준다고 설명했다. 앞서 살펴본 바와 같이, 고령 노동자들 다수가 은퇴 직전에 실업급여를 수급하면서 은퇴하는 경로를 제한하는 효과가 있었기 때문이다. 고령자 파트타임 노동제도의 도입은 대부분의 고령 근로자의 고용과 노동 소득을 증가시키고 실업을 감소시키는 한편, 은퇴 시점에는 큰 영향을 미치지 않는 것으로 분석됐다. Huber et al.(2016)의 비용-편익 분석에 따르면, 고령자 파트타임 노동제도에 참여한 근로자 한 명당 공공 예산 절감액은 서독에서 약 3,000~4,500 유로, 동독에서 약 4,500~7,000유로로 추정됐다. Huber et al.(2016)은 고령자 파트타임 노동제도에서 일부 바람직하지 않은 효과도 발견했다. 서부 독일 지역 고령자들은 고령자 파트타임 노동으로 노동시장에서 더 이른 시점에 이탈할 수 있다는 근거도 발견했다. 동부 독일 지역 고령 노동자들에게는 이러한 영향이 나타나지 않았다. 두 지역 사이에서 나타나는 차이는 구 서독 지역에서 고령 노동자들이 기대 연금액이 높아서 빠른 은퇴의 유인이 크기 때문이었다.

Berg, Hamman, Piszczek, & Ruhm(2020) 등 미국의 학자들도 고령자 파트타임 노동제도의 효과를 분석했다. 초점은 건강 등의 사유로 노동시장을 퇴장하는 고령 노동자의 은퇴 시기를 유예하는 데 제도가 얼마나 효과가 있는지에 있었다. 이들은 2012년 기준 유럽연합의 50~69세 노동자들 가운데 25%는 건강, 장애, 혹은 가족 돌봄 등의 사유로 은퇴를 하게 된다는 Eurofound(2016)의 자료를 소개하면서, “부분 퇴직을 허용하는 정책은 더 오래 일할 수 있도록 장려하고 유효 퇴직 연령을 높일 수 있을 것”(p.1227)이라고 설명했다. 사업체 설문조사 및 행정자료를 이용한 분석을 통해서 Berg et al.(2020)은 남성의 경우 은퇴가 최소 0.6년 연기되었고, 여성의 경우 근로 기간의 연장 효과가 더 크게 나타났다고 분석했다.

2000년 중반 이후 나타난 일련의 정책 변화가 불평등을 심화할 것이라는 우려도 있다(Schmidhuber, Fechter, Schröder, Hess, 2021). 높은 소득과 관대한 연금 혜택을 누리는 고숙련 노동자들은 낮은 은퇴를 선택할 수 있다. 이들은 근로연령대에는 높은 소득을 누리고, 이미 높은 수준의 연금에 더해, 연금 수급 연령을 미루면 더 높은 연금을 수급할 수 있다. 지난 2007년 연금 개혁 과정에서 65세 이전 연금 수급을 하는 경우 연금이 매월

0.3%가 감액되고, 65세 이후 신청 시 매월 0.5%가 증액되도록 제도를 설계했음은 주지의 사실이다(박명준, 2010). 반면, 저숙련 및 저소득 노동자들은 생계를 이유로 노동을 지속해야 하는 경우가 많다. Schmidhuber, Fechter, Schröder, & Hess(2021)는 유럽의 SHARE(the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) 자료 분석을 통해서 독일인의 평균 은퇴 연령은 2005~2015년 사이 60.8세에서 63.2세로 늘었다고 분석했다. 또, 2015년을 기준으로 보면 여성의 은퇴 시점이 남성보다 1년 늦고, 저학력 고령 집단의 은퇴 시점이 고학력 고령 집단보다 1.9년 늦다고 분석했다. 이러한 차이는 2005년 자료의 분석 결과와 대조된다. 2005년에는 은퇴 시점에서 저/고학력, 성별 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

고령 노동에 대한 정부의 제도 변화 및 일련의 정책들로 인해서, 저학력 및 여성 고령 인구의 노동 시장 체류 기간이 길어졌을 것으로 추정됐다. 독일 정부의 고령 노동자에 대한 조기 퇴직에서 고용 연장으로의 기조 변화가 이와 같은 방식으로 효과를 드러냈음을 뜻한다. 이 과정에서 여성과 저숙련/저임 노동자들은 노동시장에서 더 오래 머무르게 됐다. “독일에서 자유주의적 복지국가와의 유사성이 증가하고 있다. 성별 차이는 줄어들고 있지만, 교육 집단 간 불평등은 심화하고 있다. 독일에서는 이전에 노동시장에 참여하지 않았던 여성들이 점점 더 시간제 고용 모델을 통해 노동시장에 진입하고 있다(Schmidhuber et al., 2021: 188)”.

실제로, SHARE 자료를 통해서 보면(Schmidhuber, Fechter, Schröder, Hess, 2021), 은퇴 사유를 복수 응답하는 문항에 대해서 ‘조기 은퇴를 제안 받아서’라고 응답한 비율은 2005년 남성 기준으로 25.5%에서 2015년에는 12.3%로 절반 이상 줄었다. 여성도 같은 기간 14.0%에서 2.2%로 감소했다. 은퇴 사유를 ‘실직’으로 답한 비율도 같은 기간 남성 기준으로 7.3%에서 0.6%로 대폭 감소했다. 여성도 11.1%에서 2.1%로 줄었다. 남녀 공히 실직이나 조기 퇴직과 같은 은퇴의 문은 좁아졌음을 확인할 수 있다.

고령자 파트타임 노동제도가 독일만의 제도는 아니다. 독일 외에도 일곱 개 유럽 국가들이 유사한 법을 시행하고 있다(Berg et al., 2020). 이러한 정책들은 노동자가 연금 수급 연령에 도달한 후에도 계속 일하고, 소득이 ‘소득 테스트’ 한계치를 초과하지 않을 때, 연금 급여의 일부를 받을 수 있도록

하는 부분 연금 정책과 구분된다.

## 제3절 독일의 미니잡 및 미디잡

### 1. 미니잡 개념 및 제도 운영 방식

미니잡(minijob)은 월 538유로 미만의 저임금 일자리(marginal job) 또는 계약 기간이 몇 주 혹은 몇 달 이내로 제한된 단기 일자리를 가리킨다(Handbook Germany, 2024a). 사회법전 제4권(SGB IV) 제8조에서 미니잡(Minijob)의 법률상 정식 명칭은 ‘저임금 고용(Geringfügige Beschäftigung)’이다.

미니잡에는 소득과 기간을 기준으로 두 가지 유형이 있다(Handbook Germany, 2024a). 첫번째는 소득의 상한이 있는 유형이다(Minijob mit Verdienstgrenze). 2024년 기준 상한은 월 538유로(2024년 11월 20일 환율 기준 79만 4,015원) 또는 연 기준 6,456(=12 × 538)유로다. 1년 기준으로 보면, 특정 달에 538유로 이상을 벌 수 있지만, 다른 달에 소득이 적어서 연간 기준액을 넘지 않으면 무방하다. 소득 상한에서 일회성 소득도 포함한다. 이를테면, 휴일 수당이나 크리스마스 보너스도 포함된다.

두번째 유형은 단기 고용(Kurzfristigen Beschäftigung)이라 불린다. 고용 기간은 3개월 미만 또는 근무일 70일 미만이어야 한다<sup>22)</sup>. 이러한 기간은 계약 초기에 미리 설정돼야 한다. 해당 기간 동안 소득액은 중요하지 않다. ‘미니 잡 종사자’로 간주하려면 짧은 기간 동안만 고용되어야 한다. 강수돌(2017)은 독일의 최저임금 수준 등을 고려할 때, 미니잡은 “한국에서 통상적으로 (초)단시간 근로 또는 알바(Arbeit)라 지칭되는 노동형태”(p. 278)를 가리킨다고 설명했다.

22) 고용 기간은 당초 연간 최대 50일 또는 두 달이었으나, 2014년 이후 현재 수준으로 조정됐다.

독일의 민간기업과 개별 가정에서 미니잡 종사자를 고용할 수 있다. 소매 또는 무역 부문에서 수많은 미니잡 일자리가 만들어지고, 개별 가정에서도 청소 도우미, 가정 도우미 또는 베이비시터를 미니잡으로 고용할 수 있다.

미니잡 종사자는 다른 노동자와 똑같이 노동법의 보호를 받는다. 따라서 법정 최저 임금과 휴가에 대한 권리를 가진다. 미니잡의 가장 큰 특징은 미니잡으로 발생한 소득은 사회보험 기여금 부과 대상이 아니다(사용자는 일정한 사회보험 기여금을 내야 한다). 따라서 장기요양보험이나 실업보험 등의 기여금을 납부할 필요가 없다. 그래서 실업 상황에서 실업급여에 대한 권리도 없다. 다만, 연금 기여금은 원칙적으로 납부해야 한다. 개인이 요청할 경우, 연금 기여금을 면제받을 수도 있다. 이를 위해서는 노동자가 고용주에게 의무연금보험 면제를 신청해야 한다. 그렇지 않으면 임금의 일부가 직접 공제되어 연금보험에 납입된다. 연금보험에 기여하면 소득은 줄어들지만 미래 연금 급여에 영향을 미친다.

독일에 거주하는 모든 사람은 미니잡 근로자를 포함하여 건강보험에 가입해야 한다. 다만, 미니잡 종사자에게는 건강보험 기여금이 부과되지 않는다. 따라서 미니잡 종사자는 가족보험이나 학생건강보험 등 다른 건강보험을 찾아야 한다. 그렇지 않으면 스스로 공적 혹은 민간 보험에 가입해야 한다.

미니잡 종사자에게는 사회보장 기여금 부담이 없지만, 고용주의 부담은 있다(Sawayo, 2024). 사용자는 미니잡 종사자에 지급되는 임금의 13%를 건강보험료로 납부해야 한다. 이러한 보험료는 해당 미니잡 종사자를 위한 건강보험료가 아니라, 건강보험 운영을 위한 재정 부담액이라는 점이 흥미로운 대목이다(Sawayo, 2024). 해당 미니잡 종사자가 공적건강보험에 가입하지 않았다면, 사용자는 13%를 납부할 의무가 없다. 참고로, 미니잡 종사자가 업무 외 상병을 앓을 경우, 사용자는 최대 6주까지 유급병가를 제공해야 한다. 미니잡 종사자의 유급병가에 대한 권리는 일반 노동자와 동일하다. 업무 외 상병이 6주를 초과해서 지속될 경우, 미니잡 종사자가 공적 건강보험에 가입돼 있다면 공적 상병수당 급여를 받을 수 있다.

사용자는 연금 기여금 부담도 진다. 미니잡 종사자 임금의 15%를 기여금으로 납부해야 한다<sup>23)</sup>. 참고로, 미니잡 종사자도 면제를 신청하지 않는다

면, 임금의 3.6%를 납부해야 한다. 만약 한 달 임금이 538유로라면, 달마다 19.36유로를 연금 기여금으로 납부하는 셈이다. 미니잡 종사자가 기여금 납부 면제를 받게 되면, 사용자가 낸 기여금에 대한 권한도 상실하게 된다.

독일의 컨설팅 회사인 Sawayo(2024)는 미니잡 종사자가 연금 기여금 지급 면제를 받을 경우의 장점과 단점에 대해서 다음과 같이 정리했다. 장점으로서는 기여금 지급 면제로 인해 순소득이 증가할 수 있다. 그리고 노동자가 장기적으로 연금수급권이 없을 것으로 예상되는 경우에는 연금 기여금을 납부할 필요가 없다. 단점은 다음과 같다. 미니잡 종사자는 연금 기여금을 납부하지 않음으로써 현재의 일자리와 관련한 연금 수급권을 아예 혹은 거의 받지 못하게 된다. 또한 연금 수급과 연동된, 재할급여와 같은 여타 급여의 수급권에도 영향을 미치게 된다.

산업재해보험도 미니잡 종사자에게 적용된다. 다른 노동자들과 마찬가지로 미니잡 종사자에게 기여금 납부 의무는 없다. 사용자가 기여금에 대한 납부 의무를 진다.

미니잡에서 발생하는 소득은 과세 대상이다. 과세 방식은 미니잡 유형에 따라 다르다. 첫 번째 유형인 소득 상한 미니잡의 경우, 소위 정률세(Pauschale Versteuerung)가 적용된다. 고용주는 월 급여의 2%를 납부한다. 미니잡 종사자 당사자의 추가적인 세금 납부 의무는 없다. 두 번째 유형인 단기 취업 미니잡의 경우, 소득의 25%에 해당하는 정률 과세(연대세 및 일부 해당되는 경우에는 교회세도 과세<sup>24)</sup>) 또는 소위 Lohnsteuerkarte라 불리는 개별 과세의 두 가지 선택지가 있다. 원칙적으로는 “Lohnsteuerkarte” 또는 소득세 카

23) 연구진이 독일 출장에서 인터뷰한 한스뵉클러재단(Hans-Böckler-Stiftung) 경제사회과학연구소(Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut : WSI)의 Toralf Pusch와 Florian Blank 박사에 따르면, 연금 수급자를 고용한 사용자도 여전히 연금 기여금을 내야 했다. 연금 수급자 채용이 연금 비수급자 채용보다 기업에 재정적으로 더 유리해지는 것을 막기 위한 조치였다.

24) 연대세는 독일에서 통일비용 부담을 부과한 세금이다(한국조세재정연구원, 2013). 2008~2013년 기간의 경우, 소득의 5.5%가 부과됐다. 교회세는 다양한 종교 기관이 신도들에게 징수하는 세금을 말한다(Handbook Germany, 2024b). 신도 소득의 8~9%가 부과된다. 교회세는 독일의 기독교 교회의 주요 수입원이다. 독일에 거주하고 일정한 자격 조건을 갖춘 종교 기관에 소속된 개인은 교회세를 납부해야 한다. 종교 기관이 교회세의 적용을 받으려면 공공 부문 법인(Körperschaft des öffentlichen Rechts)의 지위를 가져야 한다.

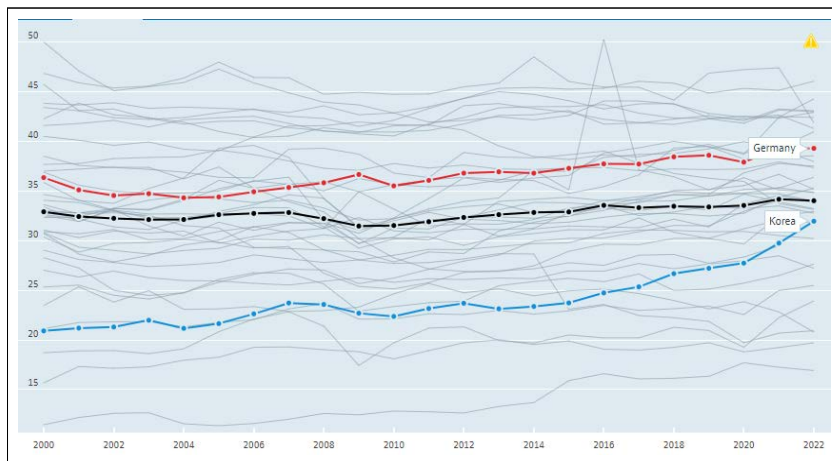
드를 통하는 방식이 노동자 입장에서는 더 유리하다. 기준 소득(“Grundsicherung”)보다 더 많은 소득을 올린 경우에만 과세가 적용되기 때문이다.

미니잡의 큰 장점은 소득세 및 사회보험 기여금의 의무가 가볍다는 것이다. 독일처럼 국민부담률<sup>25)</sup>이 높은 나라에서 이와 같은 혜택은 의미가 크다. 참고로, 독일의 국민부담률은 지난 2022년 기준 39.3%로 OECD평균(34.0%)이나 한국(32.0%)보다 높다(그림 5-8 참조). 소득의 약 40%가 조세 및 사회보험 기여금으로 납부되는 점을 고려하면, 노동자 입장에서 미니잡의 효용은 클 수밖에 없다.

미니잡은 여성이나 청년, 노인들에게 경제적으로 매력적인 선택지다. “경력단절 여성이나 학생, 연금 생활자 등 비경제활동인구의 상당수를 경제활동인구로 유인해 고용률을 높이려는 것이 미니잡의 기본 성격이다”(강수돌, 2017: 281). 연금 생활을 하는 노인도 정기적으로 받는 연금 외에 미니잡으로 추가 소득이 생긴다.

[그림 5-8] 독일과 한국의 국민부담률 수준

(단위 : %)



자료 : OECD, Tax Revenue. <https://data.oecd.org/tax/tax-revenue.htm> (2024. 6. 1. 접속)

25) 국민부담률은 1년 동안 낸 세금과 각종 사회보장 기여금을 합한 총액이 국내 총생산에서 차지하는 비율을 가리킨다(네이버 국어사전).



노동자는 여러 개의 미니잡을 동시에 수행해도 된다. 그렇지만, 여러 소득원에서 발생하는 소득이 월 538유로를 초과하거나, 노동 기간이 1년 총합 3개월 혹은 70일 이상일 경우에는 해당 노동자는 더 이상 미니잡 종사자로 간주되지 않는다. 따라서 사회보험 기여금을 납부해야 한다.

노동자가 다른 주요한 일을 하면서 부업으로 미니잡에 종사할 수도 있다. 주된 업무를 하는 사업장의 고용주가 동의해야 한다는 조건은 붙는다. 그럴 경우, 하나의 미니잡에서 발생하는 소득에 대해서는 사회보험 기여금이 부과되지 않는다.

실업급여(Arbeitslosengeld I)를 받는 경우에도 미니잡 업무를 수행할 수 있다. 이런 경우에 고려해야 할 내용들은 있다. 먼저, 잡센터에서 실업급여를 받는 노동자는 미니잡을 시작하기 전에 이를 잡센터에 알려야 한다. 미니잡을 수행하는 노동시간이 주 15시간 이상이면 안 된다. 이럴 경우, 실업급여 수급 자격을 잃게 된다. 실업급여는 미니잡 등으로 발생하는 소득에 연동돼서 삭감된다. 다만, 소득 가운데 165파운드는 제외하고 급여를 삭감한다. Comcave(n.d.)가 제시한 예를 단순화하면 다음과 같다.

“그들은 월 800유로의 실업수당 I을 받고, 월 450유로의 보수를 받는 미니잡을 시작한다. 미니잡 보수 450유로 가운데 165유로는 수당으로 인정되지 않는다. 나머지 285(= 450-165)유로는 실업수당에서 공제된다. 따라서 그들은 실업수당으로 515(= 800-285)유로를 받고, 미니잡으로 450유로를 받는다. 그러면 한 달에 965(= 515+450)유로가 남게 된다.”

미니잡 종사자의 정기적인 소득이 월 538유로를 넘거나 1년 기준으로 6,456유로를 넘으면 해당 노동자의 일자리는 미니잡이 아니라 미디잡으로 간주된다. 미디잡 종사자는 사회보험 기여금을 납부해야 한다. 물론, 예외적인 경우는 일부 인정된다. 노동자가 아픈 동료를 대신해서 업무를 보는 등의 사유로 소득이 늘어났다면, 그리고 그러한 소득 발생이 1년에 3회 이하인 경우에는 1년 소득액 총합이 7,532유로 이하인 경우에 한해서 미니잡으로 간주된다.

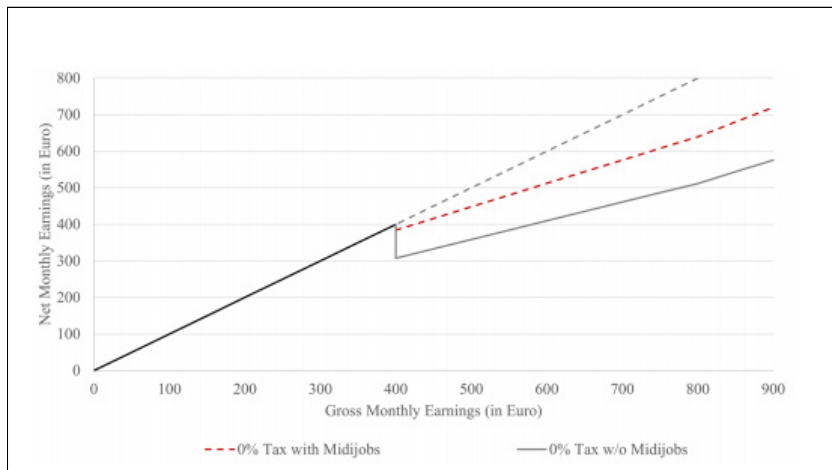
## 2. 미디잡 개념 및 제도 운영 방식

미니잡의 후한 세제 혜택은 필연적으로 미디잡(minijob)의 등장을 불러왔다. 미니잡과 일반 일자리 사이에서, 즉 2024년 기준으로는 월 538유로 수입 노동자 사이에서 실질 소득의 역전이 벌어질 수밖에 없기 때문이다. 따라서 저소득 노동자 입장에서는 소득이 월 538유로를 넘어서는 것을 달가워하지 않았다. 해당 소득 기준 바로 밑에 노동자들이 다수 위치하는 현상이 나타났다. 이는 ‘미니잡의 함정(minijob trap)’이라 불렸다(Leine, 2023). 실제로 [그림 5-9]를 보면, 2002년 기준으로 총소득이 400유로(당시 미니잡 소득 기준)를 넘어서는 순간 사회보험 기여금을 납부하면서 세후 소득이 급감하는 문제가 발생했다. 따라서 사회보험 기여금 비율을 조정하는 방식으로 월 소득 400유로를 넘어서는 구간에서도 소득을 평탄하게 조정할 필요성이 대두됐다.

미디잡은 이러한 배경에서 2003년 등장했다. 즉, 저소득 노동자들의 소득 구간별 가치분소득을 평탄화하려는 취지였다. 당시 하르츠 개혁의 일환으

[그림 5-9] 미디잡 도입에 따른 세후 소득 변화 추이

(단위 : 유로)



주 : 2002년을 기준으로 설명하므로, 미니잡의 경계가 400유로로 설정됨.

자료 : Collischon, M., A. Herget, R. T. Riphahn(2024), "Minijobs as Stepping Stones to Regular Employment : Overall trends and the role of Midijob reforms," *Journal for Labour Market Research* 58(1), p.18.

로 도입된 미디잡의 도입 목적은 두 가지로 설명됐다(Collischon, Herget, Riphahn, 2024). 첫째, 불법적인 부업(moonlighting)을 줄이기 위해 합법적인 소규모 일자리를 더 매력적으로 만들 것, 둘째, 실업자들에게 취업 기회가 되는 디딤돌을, 취약 고용 상태에 있는 사람들이 상향 이동할 수 있는 기회를 제공하는 것이다.

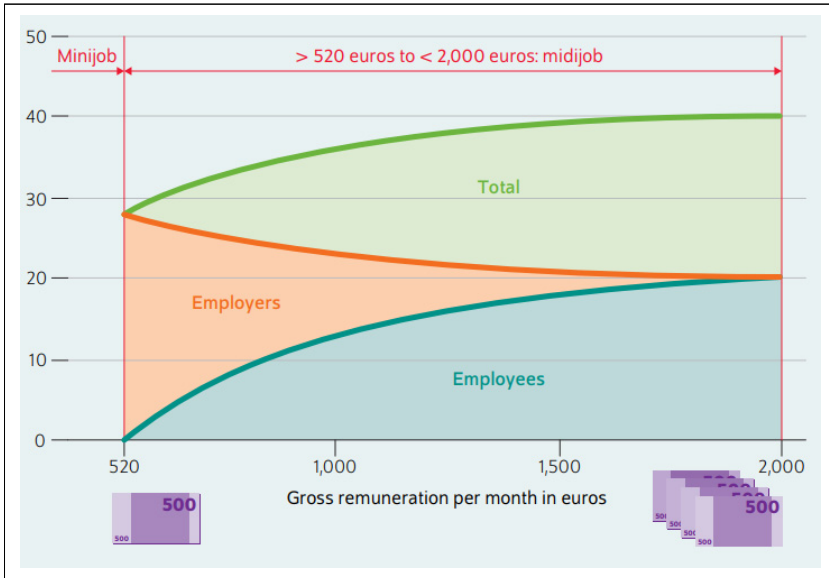
미디잡은 미니잡과 사회보장 기여금 전액을 부담하는 고용관계의 중간 수준에 위치했다. 당연히, 미디잡의 소득에는 하한선 및 상한선이 있다. 2024년을 기준으로 보면, 미디잡 구간은 월 소득 538~2,000유로이다. 소득이 2,000유로를 넘어서면 미디잡에서 제공하는 사회보험 기여금 할인이 사라진다.

사회보험 기여 수준은 미디잡 종사자의 소득에 따라 완만하게 증가하도록 설계됐다(그림 5-10 참조). 지난 2023년 기준으로 보면(Leine, 2023), 미디잡과 미니잡 구분의 기준선인 520유로 이하에서는 고용주가 내는 연금(15%)과 건강보험(13%) 기여금을 합한 28%가 정부에 납부하는 모든 사회보험 기여금 액수다. 여기에서 노동자의 의무인 (연금 기여금을 내지 않는다면) 의무 납부액은 없다. 그러나 소득이 월 520유로를 초과하면 노동자 대상 사회보험 기여율이 부과되기 시작한다. 소득 총액의 약 0.052%의 사회보험 기여율이 부과되는 것이다. 이를테면, 미디잡 노동자가 급여 521유로가 되면, 해당 노동자의 계정에 520.73유로가 남게 된다. 차액인 0.27유로의 기여금은  $521\text{유로} \times 0.052\%$ 의 보험료율이 적용된 결과다. 이렇게 사회보험 기여금액은 급여에 따라 완만하게 증가한다. 소득 한도인 2,000유로를 초과하는 경우, 일반 노동자와 동일하게 사용자와 동일한 비율의 기여금을 납부해야 한다. 2023년 기준으로 사회보장 기여율의 합은 40.45%였다(Buslei, Geyer, Haan, 2023). 2024년 미니잡 한도가 520유로에서 538유로로 늘어나기 때문에 수치는 소폭 변동된다.

미디잡 노동자들이 사회보험 기여금을 덜 내더라도 이에 따른 불이익은 없다(Leine, 2023). 다른 일반적인 직업에 종사해서 연금 기여금을 내는 노동자와 마찬가지로 미디잡 노동자는 연금, 건강보험 및 장기 요양 보험의 모든 혜택을 받을 자격을 가진다. 연금에 대한 기여금이 감소함에도 불구하고 미디잡 노동자는 여전히 연금에 대한 완전한 자격을 얻는다.

[그림 5-10] 미니잡에서 월소득에 따른 사회보험 기여금 변화

(단위 : %)



자료 : Buslei, H., J. Geyer, P. Haan(2023), "Midijob Reform : Increased redistribution in pension insurance-noticeable costs, relief not well targeted," *DIW Weekly Report* 13(7), p.66.

미니잡과 미디잡의 소득 구간은 제도 도입 이후 물가나 소득 수준을 상회하는 수준으로 인상됐다(표 5-1 참조). 1999년 325유로이던 미니잡 기준은 2024년 538유로로 65% 이상 증가했고, 2003년에 도입된 미디잡의 상한은 800유로에서 꾸준히 늘어서 2023년부터는 2,000유로로 설정됐다(Collischon, Herget, Riphahn, 2024). 20년 사이 2.5배로 인상된 결과다.

2023년 미디잡의 상한을 2,000유로로 올리면서 이러한 혜택을 받는 미디잡 노동자의 수는 620만 명으로 추산됐다(Buslei, Geyer, Haan, 2023). 독일에서 사회보험료를 납부하는 전체 노동자의 약 18%에 해당한다. 이들에 대한 보조금은 보조를 받는 근로자 1인당 월 27유로에 달한다. 따라서 모든 사회보험 기금의 연간 수익 손실은 약 20억 유로(약 3조 원)에 이를 것으로 추정된다.

2019년 7월부터 미디잡 노동자들은 더 높은 연금 수급 자격을 부여받게 됐다(Buslei, Geyer, Haan, 2023). 비록 이들이 낮은 연금 기여금을 내더라

〈표 5-1〉 미니잡과 미디잡 적용 소득 구간 변화 추이

(단위 : 유로)

| 시행일 기준   | 미니잡     | 미디잡           |
|----------|---------|---------------|
| 1999.4.  | 0 - 325 | -             |
| 2003.4.  | 0 - 400 | 400.01 - 800  |
| 2013.1.  | 0 - 450 | 450.01 - 850  |
| 2019.7.  | 0 - 450 | 450.01 - 1300 |
| 2022.10. | 0 - 520 | 520.01 - 1600 |
| 2023.1.  | 0 - 520 | 520.01 - 2000 |
| 2024.1.  | 0 - 538 | 538.01 - 2000 |

자료 : Collischon, M., A. Herget, R. T. Riphahn(2024), "Minijobs as Stepping Stones to Regular Employment : Overall trends and the role of Midijob reforms," *Journal for Labour Market Research* 58(1), p.16.

도, 연금 보험 시스템 내의 재분배를 통해 총소득 기준으로 산정된 연금 수급 자격을 받도록 했기 때문이다. 즉, 연금 수급 자격은 미디잡 규정이 없을 경우 적용되었을 연금 보험 기여율에 기반해 계산된다. 이는 실제 납부한 기여금을 기준으로 연금 수급 자격을 계산했을 때보다 더 높은 수준의 수급 자격을 의미한다. 이 차이는 소득이 높아짐에 따라 줄어들게 된다. 미디잡의 경계 구간, 즉 월 2,000유로에 근접할수록 근로자의 사회보험 기여금이 증가하기 때문이다. 미디잡 노동자들에게 연금 기여금을 지원해 준 결과 연금 재정의 연간 손실은 9억 2천만 유로 정도로 추산된다(Buslei, Geyer, Haan, 2023). 이런 액수는 독일에서 논란을 낳았던 보충연금(Grundrente) 예산<sup>26)</sup>의 3분의 2에 해당하는 수준이다.

26) 독일의 보충연금(Grundrente)은 “우리나라의 국민연금 또는 퇴직연금과 같은 별도의 연금급여가 아니라 소득비례 방식의 공적연금인 법정연금(gesetzliche Rentenversicherung)에 장기 가입한 저연금자를 대상으로 지급되는 연금에 대한 보충급여(Zuschlag zur Rente)이며, 최저소득보장제도의 한 유형”(정인영, 2024: 3)이다. 독일에서는 2021년에 도입됐다.

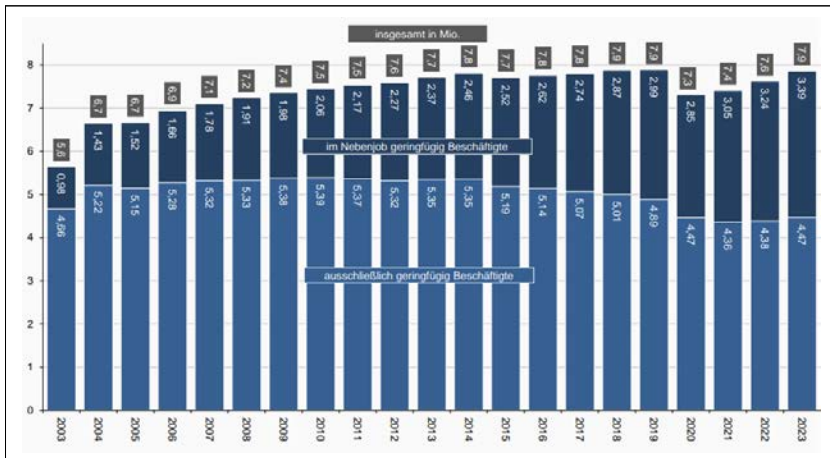
### 3. 고령 노동자의 저임금 노동 현황

초점을 다시 미니잡으로 옮겨보자. 미니잡 고용 인구는 지난 2003년 이후 대체로 증가하는 추세다(Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, 2024b : 이하 IAQ). 2003년 6월 당시 약 560만 명이었던 미니잡 종사자의 수는 2019년까지 약 790만 명으로 늘었다. 이후 코로나19 범유행으로 미니잡 종사자가 소폭 감소한 이후, 2023년에는 다시 2019년 수준을 회복했다. 전체 미니잡 종사자 가운데 약 450만 명은 주업이 미니잡인 인구이고, 나머지 약 340만 명은 미니잡이 부업인 경우다.

미니잡을 주업과 부업으로 나누면 약간 다른 추세가 관찰된다. 주업 미니잡 종사자는 2010년에 약 540만 명으로 정점을 찍고, 이후 완만한 감소세를 보이고 있다. 특히, 2020년 팬데믹 이후 약 40만 명이 급감한 이후, 그 수가 회복되지 않고 450만 명 수준을 유지하고 있다. 주업 미니잡 감소 추세의 배경에는 독일의 2015년 법정 최저임금 도입 및 이후 반복적인 인상이 있었다

[그림 5-11] 미니잡 종사 인구 변화 추이

(단위 : 백만 명)



주 : 그림에서 진한 청색(위)은 부업으로 미니잡에 종사하는 인구이고, 옅은 청색(아래)은 주업으로 미니잡에 종사하는 인구.

자료 : Bundesagentur für Arbeit (2024b); Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2024b), Geringfügig Beschäftigte nach Haupt- und Nebenbeschäftigung 2003 – 2023, p.1 재인용.

(IAQ, 2024b). 법정 최저임금 인상에 따라 다수의 저임금 노동자들이 미니잡 자격을 상실했기 때문이다<sup>27)</sup>. 실제로, 독일에서 사회보험 기여금을 내는 일반 노동인구는 2003년 2,670만 명에서 꾸준히 증가해서 2023년 3,470만 명으로 크게 늘었다(Bundesagentur für Arbeit, 2023). 물론, 이러한 노동 인구의 증가는 독일 경제의 안정적인 성장에도 기인한 것으로 추정된다. 독일에서 안정적 일자리의 증가는 부업 미니잡 증가세와도 연결된다. [그림 5-12]를 보면, 2003년 100만 명에 못 미치던 부업 미니잡 종사자의 규모는 2023년에는 최고치인 340만 명에 이르고 있다. 전체 미니잡 종사자 가운데 부업 미니잡 종사자가 차지하는 비율도 2003년 17.3%에서 2023년 43.1%로 증가하였다.

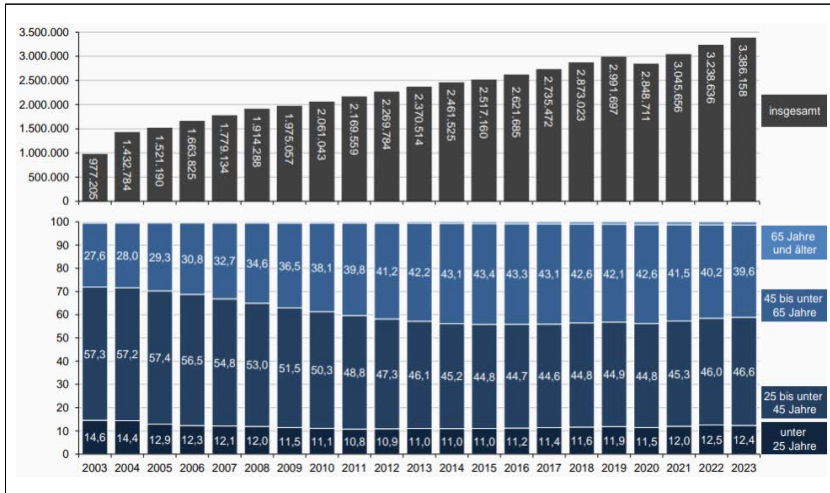
여기서 주목할 대목은 부업 미니잡 종사자 가운데 고령 인구의 비중이다 (그림 5-12 참조). 부업 미니잡 종사자 가운데 65세 노인의 비중은 39.6%로 절반에 가깝다(IAQ, 2024c). 여기에서 45~65세 집단의 비중(46.6%)을 합하면, 10명 가운데 9명은 45세 이상 집단이었다. 이들 부업 미니잡 종사자는 부업으로 발생하는 538유로 이하의 소득에 대해서 세금 및 사회보험 기여금도 면제된다. 이들 입장에서는 주업을 통해서 사회보험 기여금을 이미 납부하기 때문에 굳이 연금에 가입할 이유도 없다.

IAQ(2024b)는 부업 미니잡 종사자 증가의 원인을 네 가지로 꼽았다. 첫째, 독일에서 저임금으로 생계가 어려운 가구들에서 부업 미니잡은 생계를 돕는 방법이 되고 있다. 참고로, 독일의 저임노동자비율(low pay incidence)은 2021년 기준 16.3%로 OECD 평균(13.6%)이나 한국(15.6%)보다 높다(OECD, n.d.). 물론, 독일에서 높은 저임노동자비율은 미니잡 발생의 원인 이면서 결과 모두로 해석될 수 있다. 둘째, 세금 및 기여금 면제의 장점이다. 노동자 입장에서는 본업에서 초과근무를 해서 세금과 기여금을 내는 것보다, 부업미니잡에서 세전 수익을 그대로 받는 것이 더 매력적이기 때문이다. 셋째, 여성의 부업 노동 확대다. 다수 여성들이 시간제 노동을 하는 상황

27) 마찬가지로, 앞서 <표 5-1>에서 살펴본 미니잡 임금 구간 조정은 다시 미니잡 인구의 증가에 영향을 미쳤을 가능성이 있다. 실제로, 미니잡 임금 구간은 최저임금 인상과 연동했다. 2022년 10월 최저임금이 시간당 12유로로 인상되면서 월 소득 상한선이 520유로로 조정됐다(IAQ, 2024b).

[그림 5-12] 부업 미니잡 증가 추세 및 인구 구성 비율 변화 추이

(단위 : 명, %)



자료 : Bundesagentur für Arbeit (2024a); Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2024c), Geringfügig Nebenbeschäftigte nach Alter 2003–2023, p.1 재인용.

에서 부업은 수입을 늘릴 수 있는 기회가 된다. 넷째, 기업의 선호다. 기업 입장에서 비용 효율적인 미니잡 고용을 선호하는 경향이 나타났다.

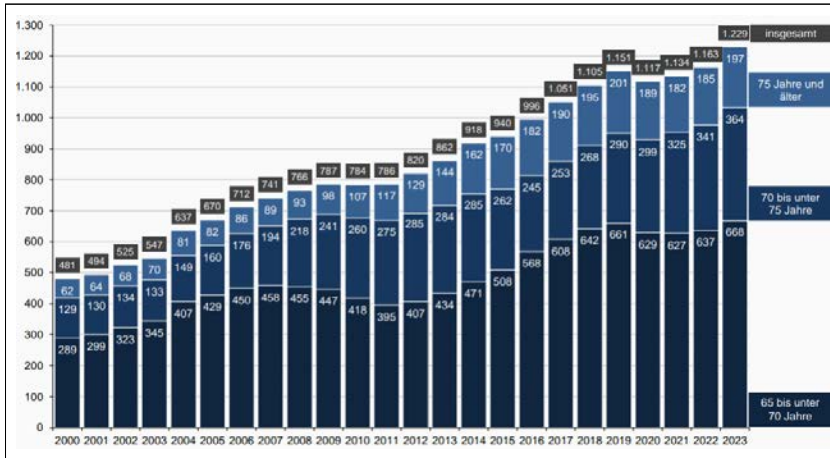
참고로, 주업 미니잡 종사자 가운데에서도 65세 이상 노인의 비중은 26.4%로, 45~64세(27.1%)에 이어 둘째로 높다. 즉, 45세 이상 인구의 비중이 절반을 넘어섰다. 부업 미니잡 종사자 가운데 45세 이상의 비율이 90%에 육박하는 점과 비교하면 대조적이다. 아래 [그림 5-15]에서도 살펴보겠지만, 이는 독일 노인의 고용률이 2000년대 들어서 독일에서 비약적으로 상승한 것과도 연관되는 것으로 보인다. 2000년대 초반에 30%대에 머물던 노인 고용률은 2023년 들어서는 75%에 육박하고 있다.

65세 노인 집단에 한정해서 미니잡 종사 인구 변화 추이를 살펴보면 [그림 5-13]과 같다. 2000년 48만 명 정도이던 고령 미니잡 종사자의 수는 꾸준히 증가해서 2023년에는 123만 명에 육박하고 있다(IAQ, 2024d). 150% 이상의 증가세다. 특히, 75세 이상 미니잡 종사자의 수는 6.2만 명에서 19.7만 명으로 세 배 이상으로 증가했다.



[그림 5-13] 65세 이상 인구의 연령대별 미니잡 취업 변화 추이

(단위 : 천 명)



자료 : Bundesagentur für Arbeit(2024b); Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen(2024d), Geringfügig Beschäftigte im Alter ab 65 Jahre nach Alter 2000-2023, p.1 재인용.

독일에서 65세 이상 고령자 가운데 경제활동에 참여하는 비율이 2023년 기준으로 162.7만 명인 점을 고려하면(Statistisches Bundesamt, 2024; IAQ, 2024e 재인용), 65세 이상 경제활동참가 인구 네 명 가운데 세 명(75.5%)은 미니잡 종사자인 것으로 추정된다<sup>28)</sup>.

IAQ(2024d)는 고령층의 경제활동이 미니잡에 집중되는 이유를 명확하게 설명하기는 힘들다고 설명했다. 특히, 2023년 1월까지 조기 퇴직 연금 수급자에는 추가 소득 제한이 있었던 점도 상기했다. 물론, 노령연금 수급개시 연령에 도달한 연금 수급자는 제한 없이 추가 소득을 벌 수 있었다. 이들은 고용에서 발생하는 소득에 대해 사회보험 기여금을 납부할 필요도 없었으므로, 미니잡을 선택할 동기도 다분했을 것으로 보인다. 2024년부터는 조기

28) 연방고용청(Bundesagentur für Arbeit)이 발표한 고용 통계에서 65세 이상 미니잡 종사자의 수가 120만 명으로, 독일연방통계청(Statistisches Bundesamt)이 발표한 65세 이상 종속 근로자의 수(약 110만 명)보다 더 많다. IAQ(2024e)는 65세 이상 종속 근로자 수는 연방통계청의 마이크로 센서스(Mikrozensus) 결과가 보여주는 수치보다 훨씬 더 많을 것으로 추정했다. 이러한 과소추정치를 보정하면, 65세 이상 경제활동인구 가운데 미니잡 종사자의 비율도 소폭 떨어질 수 있다. 그럼에도 불구하고, 65세 이상 노인의 미니잡 종사자 비율은 상당히 높은 편임을 알 수 있다.

퇴직 연금 수급자의 추가 소득 제한도 풀리면서, 이들도 미니잡 종사자로 등장했을 가능성도 있다. 이와 같은 변수들이 노령층 미니잡 노동시장 대거 진출을 설명하는 요인이 됐을 것으로 보인다.

#### 4. 미니잡 · 미디잡 제도의 효과

미니잡 및 미디잡 노동자들에 대한 사회보험 기여금 면제 및 할인의 정책 효과에 대해서는 논란을 낳고 있다. Collischon, Herget, Riphahn(2024)이 살펴본 선행 연구들의 결과도 미니잡과 미디잡이 저임금 노동자들이 일반적인 일자리로 이동하는 디딤돌이 됐는지에 대해서는 다소 부정적이었다(표 5-2 참조). 그나마 Herget, Riphahn(2022)의 평가가 상대적으로 긍정적이었다. 이들은 독일 행정 데이터를 활용해서 회귀 불연속 설계(regression discontinuity design)와 설문조사 데이터를 활용한 이중차이분석을 통해서 제도의 효과를 분석했다. 이들은 미디잡이 미니잡 트랩을 해소하는 데 일부 긍정적인 효과를 보였지만, 긍정적인 효과는 제한된 집단에서만 나타났다고 분석했다.

〈표 5-2〉 미니잡과 미디잡 제도의 효과 분석 결과

| 선행 연구                      | 분석 결과                                      |
|----------------------------|--------------------------------------------|
| Fertig and Kluge (2006)    | 미니잡이 실업에서 고용으로 이어지는 디딤돌 역할을 하지 못함          |
| Lietzmann et al. (2017)    | 미니잡이 특정 여건에서만 고용 상황을 개선함                   |
| Tazhitdinova (2020)        | 미니잡 상한이 오른다고 해도 노동공급의 변화가 거의 없음. 미니잡 트랩 확인 |
| Gudgeon and Trenkle (2023) | 미니잡 상한 인상에 따른 효과는 지연됨. 미니잡 트랩 확인           |
| Herget and Riphahn (2023)  | 미디잡이 미니잡 종사자가 미니잡에서 벗어나는 데 일부 긍정적 영향       |

자료 : Collischon, M., A. Herget, R. T. Riphahn(2024), “Minijobs as Stepping Stones to Regular Employment : Overall trends and the role of Midijob reforms,” *Journal for Labour Market Research* 58(1), p.15 내용 요약.

Buslei, Geyer, Haan(2023)이 독일의 사회경제패널(Socio-Economic Panel : SOEP)의 2020년 자료를 분석한 결과, 미디잡 제도가 재분배 정책으로서는 한계가 있다고 설명했다. 제도의 혜택이 저소득뿐 아니라 고소득 가구에게도 돌아갔기 때문이었다. <표 5-3>을 보면, 가구균등화소득 기준 10분위별 미디잡 사회보험 지원 인구와 지원액이 제시됐는데, 전체 혜택을 받은 인구 가운데 가장 부유한 소득 10분위의 비율이 3.6%였다. 또 9분위, 8분위의 비율도 각각 4.7%씩이었다. 상위 30% 가구에서 지원을 받는 액수도 전체 예산 가운데 13.9%였다. 시간당 임금 분포를 기준으로 분석한 결과에서도 비슷한 결과가 나왔다. 반대로, 가장 빈곤한 1분위의 비율은 11.6%인 반면, 2분위의 비율이 19.6%로 상대적으로 높았다. 수혜 대상이 가장 저임의 미니잡이 아니라, 미디잡인 점을 고려하면 그리 놀라운 결과는 아니었다.

<표 5-3> 미디잡에서 사회보험 기여금 지원 대상 인구 및 지원액 소득분위별 분포

(단위 : 명, %, 1,000유로)

| Decile | Number of those subsidized | Share of all subsidized in percent | Cumulative in percent | (Net) relief volume in thousands of euros per year | Share of relief volume in percent |
|--------|----------------------------|------------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1      | 702,650                    | 11.6                               | 11.6                  | 129,897                                            | 14.1                              |
| 2      | 1,186,109                  | 19.6                               | 31.2                  | 180,673                                            | 19.6                              |
| 3      | 849,352                    | 14.0                               | 45.2                  | 135,278                                            | 14.7                              |
| 4      | 757,034                    | 12.5                               | 57.7                  | 109,356                                            | 11.9                              |
| 5      | 748,015                    | 12.3                               | 70.0                  | 95,896                                             | 10.4                              |
| 6      | 573,649                    | 9.5                                | 79.5                  | 77,847                                             | 8.5                               |
| 7      | 442,530                    | 7.3                                | 86.8                  | 61,913                                             | 6.7                               |
| 8      | 284,454                    | 4.7                                | 91.5                  | 39,925                                             | 4.3                               |
| 9      | 284,800                    | 4.7                                | 96.2                  | 48,971                                             | 5.3                               |
| 10     | 220,631                    | 3.6                                | 99.9                  | 39,725                                             | 4.3                               |
| Total  | 6,049,223                  | 99.9                               |                       | 919,482                                            | 100.0                             |

자료 : Buslei, H., J. Geyer, P. Haan(2023), "Midijob Reform : Increased redistribution in pension insurance-noticeable costs, relief not well targeted," *DIW Weekly Report* 13(7), p. 68. Table 1 일부 잘라서 제시.

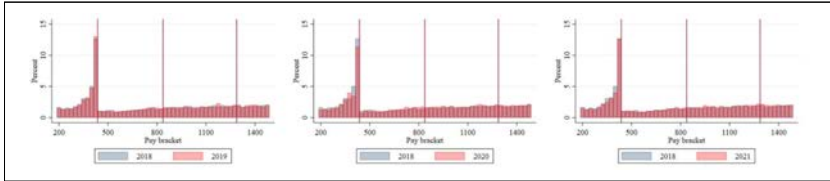
미디잡 사회보험 지원을 받는 인구는 대체로 여성이 전체 지원 대상자 가운데 74.9%를 차지했고, 가구 유형별로는 한부모 가구(3.7%, 전체 가구 가운데 비율은 2.3%)에서 상대적으로 높았다. Buslei, Geyer, Haan(2023)은 미디잡에 대한 사회보험, 특히 연금 지원의 예산 효과성에 대해서는 의문을 표했다. 이들은 10억 유로에 가까운 현재 예산이 차라리 독일의 보충연금을 확충하는 데 쓰이는 것이 취약계층을 보호하고, 노인 빈곤을 완화하는 데 효율적일 것이라고 제언했다. 다만, 미디잡 사회보험 지원이 단지 노동 취약계층에 대한 노후 빈곤 예방에만 목적이 있지 않다는 점도 고려할 필요가 있다. 당초 목적은 미디잡에 대한 지원을 통해 ‘미니잡 트랩’을 깨려는 데 있었다.

Collischon, Herget, Riphahn(2024)의 연구는 미디잡의 도입 및 개편이 미니잡 트랩을 풀었는지에 대해서 집중했다. 미니잡 트랩을 깨지 못한다면, 결국 미니잡에 대해 ‘저임금의 덫’ 혹은 ‘빈곤의 덫’이라는 비판으로부터 자유롭기 어렵기 때문이다. 이들은 미디잡 도입(2003년)을 전후한 2002년/2004년, 미니잡과 미디잡의 상한 조정 시점(2013년)을 전후한 2012/2014년, 미디잡 상한 확대 시점(2019년)을 전후한 2018/2020년의 소득분포 변화를 분석했다. [그림 5-14]에서 확인할 수 있듯이, 제도 도입 및 변경에 따른 ‘미니잡 트랩’의 해소 효과는 관찰되지 않았다. 세 시점 모두에서 제도가 설정해 놓은 미니잡 상한 바로 밑에 다수의 저임 노동자들이 뿔뿔하게 분포한 점을 확인할 수 있었다. Collischon, Herget, Riphahn(2024)은 시간이 흐르면서 미니잡에서 정규 고용으로의 전환이 증가한 점을 확인했지만, 이러한 변화가 미디잡과 직접적으로 연관되어 있다는 설득력 있는 증거는 발견되지 않았다고 설명했다. 오히려, 독일의 경제 여건 및 노동시장 상황 등 거시 여건이 이러한 변화에 기여했을 가능성이 높다고 설명했다. 이들은 “정적 분석에서는 미디잡 개혁이 소득 분포에 미친 영향을 확인할 수 없었고, 동적 분석에서는 2003년에 미니잡에서 정규 고용으로 전환이 증가했지만 이후의 제도적 개혁에는 반응하지 않는 것으로 나타났다. 결과적으로, 미디잡 보조금은 ‘미니잡 함정’을 거의 제거하지 못했다.”(p.25).

이들은 미디잡의 실패에 대해서 소득세 규정 때문이라고 지목하고 있다. 일부 근로자의 경우, 총소득이 미니잡 소득 상한선을 초과하면 사회보험료

[그림 5-14] 미디잡 도입 및 개편 이후에도 지속되는 ‘미니잡 함정’ 현황

(단위 : %)



자료 : Collischon, M., A. Herget, R. T. Riphahn(2024), “Minijobs as Stepping Stones to Regular Employment : Overall trends and the role of Midijob reforms,” *Journal for Labour Market Research* 58(1). p.22. Figure 3 일부 잘라서 제시.

뿐만 아니라 소득세도 전액 소득에 부과된다. 이를테면, 독일의 세법에 따라 개인이 내야 하는 소득세액은 조금씩 다르다. 더욱이, 2023년 기준으로 연 소득이 10,908유로 이하면 소득세는 면제된다(Figueiredo, 2023). 그렇지만, 부부합산과세(Ehegattensplitting) 등으로 배우자의 소득이 높으면, 미디잡 종사자는 독일의 누진세 시스템에서 최대 40%의 소득세를 내야 한다. 이럴 경우, 다수의 미니잡 종사자들에게 일정 수준 이상의 소득을 버는 것이 매력적이지 않을 수 있다(Collischon, Herget, Riphahn, 2024).

## 제4절 소 결

지금까지 독일의 고령자 파트타임 노동제도와 미니잡 · 미디잡 제도를 살펴보고, 이들 제도가 저임금 고령자 노동집단의 소득, 고용, 빈곤, 은퇴에 미친 영향을 살펴보았다. 지금까지 살펴본 내용을 중심으로 간단히 정책적 함의를 살펴보도록 하겠다.

첫째, 고령자 파트타임 노동제도와 미니잡 · 미디잡 제도 모두 제도 도입 초기에 의도한 성과를 거두었다고 보기는 힘들다. 고령자 파트타임 노동제도의 경우, 제도 도입 당시에는 고령자의 점진적 퇴장을 유도하는 제도적 장치였지만, 독일 노동시장의 활황으로 인해서 2000년대 들어서는 고령 노동자의 은퇴를 유예하는 기제로 작동했다. 매우 극적인 변화인 셈이었다. 또

한, 제조업 등 일부 산업분야에서는 여전히 노후 인력 구조조정의 합법적인 방법으로 활용되는 상황도 관찰됐다. 미니잡과 미디잡은 독일의 저임 노동시장을 양성화하고, 실업자 및 저소득 노동자를 중·고소득 일자리로 유도하려는 취지로 설계됐다(Collischon, Herget, Riphahn, 2024). 제도의 취지와 다소 무관하게 ‘미니잡 트랩’은 여전히 유지되었고, 오히려 기업 친화적인 저임 노동시장을 활성화해서 독일 사회의 불평등을 심화했다는 평가도 받는다.

둘째, 거시 경제 및 노동시장 여건에 따른 유연한 제도 운영이 필요하다. 앞서 살펴본 대로, 노동시장 여건 변화에 따라 고령자 파트타임 노동제도는 전혀 다른 취지의 제도로 변모했다. 변화의 속도는 시장이 제도를 흔히 압도한다. 그러한 시장의 변화는 종종 제도를 왜곡한다. 그러한 측면에서, 2010년 고령자 파트타임 노동제도에 대한 지원금을 폐지한 것은 적절한 판단으로 풀이된다. 지원금 없이도 기업이 고령 노동자들의 고용을 유지할 동기가 충분해졌기 때문이다. 미니잡과 미디잡은 노동시장을 유연화하면서 저임 노동시장을 활성화하는 데 일정한 성과를 보였다. 저임 고령 노동자의 노동시장 진출을 도운 측면도 엿보인다. 그러나 그 과정에서 노동시장의 불평등을 심화했다는 평가도 받는다(Hess, 2016). 더욱이 제도 도입 초기부터 문제로 지적된 미니잡 트랩 문제는 미디잡 도입 이후에도 여전하다는 것이 일반적인 분석이다(Collischon, Herget, Riphahn, 2024). 사회보험 기여금뿐 아니라 소득세까지 고려한 정책적 고려가 이뤄지지 않은 탓이 크다(Collischon, Herget, Riphahn, 2024).

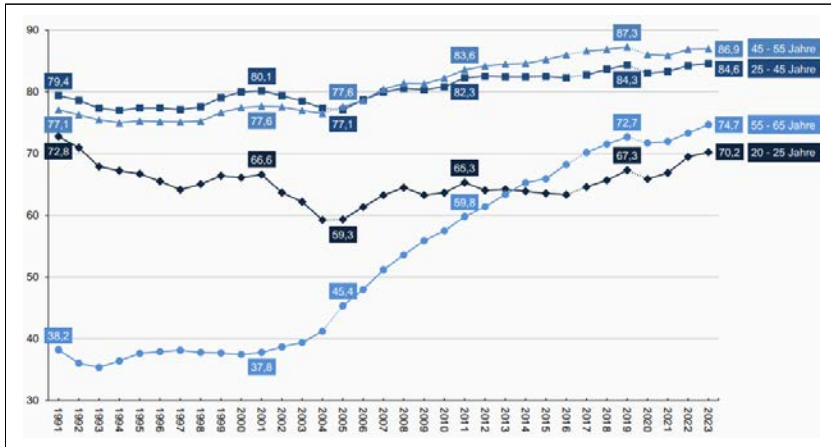
셋째, 고령자 파트타임 노동과 미니잡·미디잡 제도가 사회보장제도, 특히 공적연금과의 연계 속에서 설계된 점, 그리고 운영과정에서도 제도 연계가 끊임없이 조정된 점도 주목할 필요가 있다. 이를테면 고령자 파트타임 노동제도는 조기 노령연금 수급과 연계돼서 설계됐지만, 노동시장 및 인구 변화에 따라 연계 관계가 정책적인 판단에 따라 단절됐다. 미니잡과 미디잡 역시 사회보험 기여금의 면제 혹은 점진적 부담의 방식으로 설계됐다. 저임금 고령 노동자를 위한 일자리 제도의 효과를 극대화하기 위해서는 연금을 중심으로 사회보장제도와 의 융통성 있는 조절·연계 및 환경 변화에 따른 단절을 염두에 둔 설계가 필요하다.

넷째, 고령의 개인이 희망할 경우, 노동시장 체류 혹은 진입을 위한 기제는 여전히 필요하다. 노인 집단의 건강 개선, 수명 증가는 은퇴에 대한 새로운 시각을 요구한다(Bodnár, Nerlich, 2022). 독일과 한국의 기대수명은 1970년에 각각 70.7세와 62.3세였다(OECD, 2024c). 2022년 두 나라의 기대수명은 각각 80.7세와 82.7세다. 지난 50여 년 사이 두 나라에서 기대수명은 각각 10년과 20.4년이 늘었다. 노인 개인의 건강한 황혼기를 위해서나, 나라 경제 및 복지재정 안정을 위해서나 건강한 고령자의 노동시장 참여는 필요하다. 고령자 파트타임 노동제도와 미니잡·미디잡 제도가 의도한 목적을 이루는 데 한계를 보였다고 할지라도, 노인 인구의 노동권과 적정 수준 소득을 보장하면서, 이들이 노동시장에 오래 머물도록 유도하기 위한 제도적 고민은 여전히 필요하다. 독일의 제도적인 시도가 무위로 끝났다고 단정하기도 어렵다. Schmidhuber et al.(2021)는 전통적인 복지국가 유형론에서 보수주의로 구분되는 독일과 오스트리아에서 연금 제도 개혁 및 고령 노동시장에서 나타나는 경향성을 분석했다. 여기에서 오스트리아에 대별되는 독일 고령 노동시장의 특성은 흥미롭다. 먼저 2015년을 기준으로 독일인의 평균 은퇴 연령은 63.2세로 오스트리아(60.6세)보다 늦다. 오스트리아에서 여성의 은퇴 연령이 남성보다 2년 정도 이른 반면, 독일에서는 오히려 여성의 은퇴 연령이 늦다. Schmidhuber et al.(2021)는 오스트리아가 보수적인 복지체제적인 성격을 유지하면서, 노동시장에서도 지속적인 성별 차이를 유지한 반면, 독일은 하르츠 개혁과 연금 개혁을 거치면서 자유주의적 색채를 강화했다고 설명한다. 즉, 오스트리아 복지국가는 남성 가장/여성 시간제 근로 모델을 유지하며 생애 전반에 걸쳐 성별 차이를 지속적으로 재생산하는 한편, 독일은 노동시장을 유연화하면서 노인과 여성의 노동력 공급을 유도했다. 독일은 70년대 이후 노동력의 조기 퇴직 모델에서 장기 채용 모델로 전환하고, 미니잡·미디잡 등을 활성화했다. 독일에서 일련의 제도적 시도는 위와 같은 결과로 이어졌을 가능성이 크다.

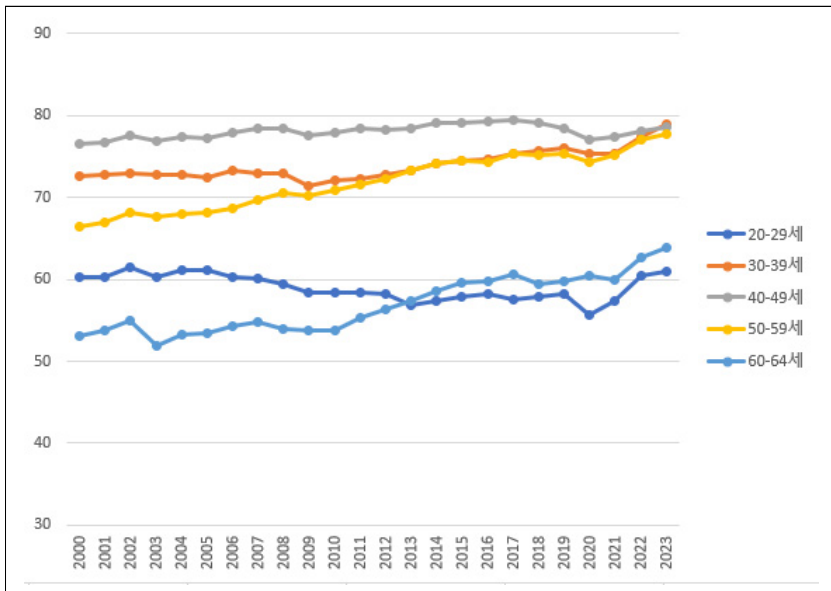
[그림 5-15]는 독일과 한국의 연령대별 고용률 추이를 제시하고 있다. 독일에서 55~65세 연령대의 고용률은 2000년대 초반 30%에서 2023년 74.7%에 이르렀다. 연령대는 일부 다르지만, 한국에서 60~64세 고용률은 2023년 기준 63.9%까지 올랐다. 독일과의 차이점이 있다면 한국에서 노인의 고용률

[그림 5-15] 독일과 한국의 연령대별 고용률 변화 추이

(단위 : %)



자료 : Statistisches Bundesamt(2023); Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2024f), Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen 1991 – 2023, p.1 재인용.



자료 : 통계청(2024), 고용률. <https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=4212> (2024. 6. 15. 접속).



은 2000년대 초에도 50%를 상회했다는 점이다. 고령화의 속도는 한국에서 더욱 가파르다. 고령 저소득 노동자를 위한 독일 제도의 시행 착오 및 성과는 두 나라 사이의 이러한 차이점을 염두에 두고 살펴볼 필요가 있을 것이다.

## 제 6 장

### 결 론

#### 제1절 요약

이 연구는 저소득 고령 취업자 현황과 고령기에 저소득으로 진입하는 경로를 정리하고, 고령자의 취업역량을 향상하기 위한 직업훈련 확대 가능성을 논의했다. 고령 저임금 근로자 비중이 높은 사회서비스 분야 종사자의 처우 개선 방안을 검토한 후, 고령 근로자의 점진적 은퇴를 지원하는 독일의 정책 사례를 살펴보았다.

제2장에서는 정년 전 시점부터 노령연금 수급개시연령 이후 시기까지를 중심으로, 고령 노동시장 및 고령 저소득 취업자, 사회서비스 분야 고령 근로자의 현황과 변화 추이를 정리하고, 고령 저소득 취업자가 저소득 일자리에 진입하는 주요 경로와 경로별 특성 차이를 비교하였다.

먼저, 고령 노동시장 현황 분석에서는 고령 근로자의 규모와 일자리 질을 살펴보았다. 코로나19 확산 시기에 다른 연령대에서는 고용이 감소했지만, 고령 근로자 규모는 증가 추이를 보였다. 특히 60세 이상 여성 근로자 규모가 2020~2024년 모든 기간에 걸쳐 지속 증가하였다. 생애 주된 일자리에서는 정규직 비중이 높게 나타나지만, 노동시장에서 은퇴하는 과정에서 비정규직 일자리의 비중이 크게 증가했다. 고령 근로자의 일자리 질은 중장년층보다 낮은 수준을 보였고, 특히 여성 고령 근로자가 종사하는 일자리의 질이

열악한 것으로 나타났다.

저임금 고령 근로자 비중은 전체 연령대에서 20% 남짓한 수준을 유지했지만, 고령 근로자 중에서는 30~33% 수준으로 높았다. 저임금 고령 근로자 내에서는 남성 대비 여성 근로자 비중이 2배 가까이 높게 나타났다. 고령자 노동공급이 가속되고 있는 사회서비스 분야의 경우에서 여성 근로자의 일자리가 남성보다 열악한 수준이었다.

다음으로, 고령 저소득 취업자가 저소득 일자리에 진입하는 경로 분석에서는 60대 저소득 취업자의 51.4%는 50대 후반부터 저소득 일자리 지위를 지속하였고, 19.3%는 저소득 일자리를 통해 노동시장에 (재)진입했으며, 22.6%는 중소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행을, 6.7%는 고소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행한 것으로 나타났다. 여성 및 저학력의 저소득 취업자는 50대부터 저소득 일자리 취업을 지속하거나, 저소득 일자리로 노동시장에 재진입하는 비중이 높은 반면, 남성 및 고학력의 저소득 취업자는 중소득 일자리나 고소득 일자리에 종사하다가 저소득 일자리로 이행하는 비중이 높았다.

저소득 취업자 지위를 유지하는 경로와 노동시장 진입 경로의 저소득 취업자는, 주 40시간 정도의 근로시간에도 월 노동소득이 110만~120만 원 수준에 그치는 것으로 나타났다. 반면, 중소득 일자리와 고소득 일자리 취업자는 저소득 일자리에 진입한 뒤에도 월 노동소득이 150만 원 이상을 유지했다. 60대 중반 시점에 저소득 일자리에 종사하고 있다는 점은 비슷했지만, 저소득 유지 경로와 노동시장 재진입 경로에 속한 집단과 중소득 및 고소득 일자리에서 저소득 일자리로 이행한 집단은 일자리 특성과 업종 및 직종 분포에서 상당한 차이를 보였다.

제3장에서는 50대 초반 근로자를 대상으로 진행한 실태조사에 기초하여, 고령 근로자의 재취업 준비 실태를 살펴보고, 재취업 준비에 영향을 미치는 요인을 분석하였다.

재취업 인식 현황에서는 재취업을 원하지만 성공할 가능성이 낮다고 생각하는 집단과 건강, 질병, 가족 돌봄 등의 이유로 일을 하지 못하는 집단의 합계가 전체 분석대상의 1/4에 달했다. 근로기간이 짧고 월 평균임금이 낮은 근로자일수록 재취업 의향이 높았다. 재취업 희망 일자리 유형에서는 저

학력이나 저소득 근로자들이 정규직 상향 이동이나 수평 이동을 희망하였다. 현재 일자리의 규모가 작고 근속기간이 짧으며 임금이 낮을수록 정규직 상향 이동이나 수평 이동을 희망하는 비율이 높았다.

재취업 준비 계획에서 많은 근로자들이 준비할 계획이 없다고 응답한 이유로 ‘취업 역량이 충분하다’는 인식이 많았다. 준비 계획이 있다고 응답한 경우, 주로 개인 차원이나 정부 차원의 준비를 계획했으며, 회사 차원 준비는 낮은 비율이었다. 60% 이상의 근로자는 과거에 재취업 준비를 한 적이 없다고 응답했다. 재취업 준비를 했다는 근로자들의 대부분은 개인 차원의 준비에 머물렀고, 기업이나 정부 지원을 통한 준비는 적었다. 저임금 근로자들은 ‘취업 역량이 충분하다’는 응답이 가장 적었고, ‘재취업 준비의 필요성은 크지만 계획이 없다’는 응답이 가장 많았다. 이들은 개인 차원보다 정부나 기업의 지원을 통한 준비를 희망하였다.

정규직 상향 이동이나 수평 이동을 희망하는 근로자들의 경우, 재취업 준비 없이 퇴직하는 집단에 속할 확률이 높았고, 재취업 필요성에 대한 인식에 비해 실제로 준비하는 비중은 다소 낮은 편이었다.

노후소득 준비와 은퇴 계획 연령의 관계에서는 노동시장의 은퇴 시점과 현재 일자리 퇴직 시점 간의 차이가 큰 집단, 은퇴 후 필요소득 대비 예상 연금액이 부족한 집단, 60세 이전에 현재 일자리에서 퇴직하는 집단은 다른 집단에 비해 재취업 준비 필요성이 높지만, 재취업에 대한 준비 없이 퇴직하는 집단에 속할 가능성이 더 높게 나타났다.

다항로지스틱 회귀분석으로 재취업 준비의 영향 요인을 분석한 결과, 재취업 준비의 주요 영향 요인으로 현재 일자리의 직종, 업종, 근로기간 등이 확인되었다. 특히, 은퇴 후 노후 소득이 충분하지 않거나 현재 일자리 퇴직 이후에도 노동시장에 남아있을 계획인 집단은, 재취업 준비를 해와서 더 하지 않을 집단에 비해 다른 하위집단(재취업 준비를 안 해왔고 앞으로 할 집단 혹은 재취업 준비 없이 퇴직 집단)에 속할 가능성이 높았다.

마지막으로 로지스틱 회귀분석을 통해 재취업 준비와 이후 일자리 전망 간의 관계를 확인했다. 분석결과, 재취업 준비를 해와서 앞으로 하지 않을 집단에 비해 준비를 해왔지만 더 할 집단, 재취업 준비 없이 퇴직할 집단이 재취업 하향 이동(정규직 하향, 계약직 전일제, 계약직 시간제/기타)의 가능

성이 더 높은 것으로 나타났다.

제4장에서는 정부 사업에 의해 만들어지는 사회서비스 분야의 고령 저임금 일자리를 분석하고 개선방안을 모색하였다. 사회서비스 가운데 성인돌봄 분야는 이용자와 종사자 규모가 가장 확대된 영역이며, 특히 중고령 근로자가 집중되어 있다. 성인돌봄 분야의 대표적인 사회서비스 제도는 노인장기요양보험제도, 노인맞춤돌봄사업 그리고 장애인활동지원사업이고, 각 사업의 제공인력은 요양보호사, 생활지원사, 장애인활동지원사이다.

노인장기요양보험제도에는 2023년 기준 6,269개 입소시설과 22,097개 재가요양기관에 61만 69명의 요양보호사가 취업하여 약 99만 이용자에게 서비스를 제공하고 있다. 요양보호사의 절반 이상이 60대 근로자이고, 50대와 합하면 전체의 약 80%를 차지한다. 노인맞춤돌봄사업에는 665개 제공기관에 고용된 생활지원사 31,419명이 약 51.4만 명의 이용자를 담당하고 있는데, 55세 이상이 약 60%를 차지한다. 장애인활동지원서비스는 약 14만 명의 이용자와 10만 명의 활동지원사가 있는데 50~60대 근로자가 전체의 73.3%를 차지한다.

사회서비스 분야의 고령 일자리는 전일제 고용, 시간제 고용, 호출형 시간제 고용으로 나눌 수 있다. 전일제 고용은 노인장기요양제도에서 요양시설이나 주·야간보호와 같은 시설형 서비스 일자리, 시간제 고용은 하루 5시간 근로, 월 급여 128.5만 원 내외로 계약하는 노인맞춤돌봄의 생활지원사 일자리, 호출형 시간제 고용은 방문요양이나 방문목욕, 장애인활동지원 등 방문형 서비스 일자리에서 관측된다.

사회서비스 일자리의 임금수준은 최저임금 기준에 맞춰져 있어서, 전일제 고용이라도 해도 월 급여는 200만 원 전후에서 형성되고, 호출형 시간제 고용은 일하는 시간에 따라 차이는 있지만 평균 근무시간이 전일제 고용의 절반 수준이라 임금 역시 100만 원 전후로 낮다. 요양보호사의 28.5%만이 현재 임금수준에 만족하고, 근무시간에 만족하는 비중도 44.7% 수준에 그쳤다. 처우개선을 위한 과제로는 임금수준 향상(66.2%)과 법정수당, 휴게·근로시간 보장(18.8%)을 우선순위로 꼽았다.

5시간 시간제 일자리인 생활지원사의 경우, 임금수준에 대한 만족은 낮았지만, 하루 5시간 근무방식에 대한 만족은 높은 편이었다. 그 밖에도 경쟁시

장이 아니라 권역별 지정제 방식, 지자체의 책임성이 장기요양시장에 비해 높다는 점, 이용자의 구매방식이 아니라는 점, 직접서비스가 아니라는 업무 특성 등에 대해 대체로 만족을 표했고, 요양보호사 자격증을 가지고 하는 직업이지만 생활지원사와 요양보호사는 다르다는 점을 크게 강조했다.

제5장에서는 고령 저소득 노동자를 위한 정책으로 독일의 고령자 파트타임 노동제도(Altersteilzeit)와 미디잡(midijob) 및 미니잡(minijob)을 살펴보고, 한국 사회에 주는 함의를 논의하였다.

독일은 1980년대부터 고령자 파트타임 노동(Altersteilzeit) 제도를 통해 고령 인구 집단의 점진적 퇴직을 유도했다. 노동자가 55세부터 연금수급개시연령 전까지 근로시간을 풀타임에서 파트타임으로 단축하면, 정부에서 임금 감소분을 일부 보전해 주는 제도다. 제도의 적용을 받으면 주당 노동시간이 절반으로 줄지만, 사회보험이 적용되는 고용은 지속된다. 고용주는 감소한 급여의 일부를 보충하고, 노동자의 연금보험료를 납부해야 한다. 정부는 2010년까지 제도 참여에 대한 지원금을 지급했으며, 지원 금액은 개별 노동자의 이전 임금의 20% 혹은 연금 기여금의 40% 수준이었다.

이 제도는 도입 초기 실업률 완화를 위해 고령 노동자의 조기퇴직을 유도하는 정책이었으나, 1980년대 후반 이후 조기퇴직 정책이 연금재정을 위협하고, 노동시장에서 숙련 노동이 부족해지는 문제가 지적되었다. 이에 독일 정부는 고령자 파트타임 노동제도에 대한 국가 지원금을 폐지했다. 이후 노동시장 변화, 연금제도 개혁, 고령 집단의 인구학적 특성 변화 등에 따라 제도의 취지는 도입 당시와 반대로 바뀌었다. 현재는 고령 노동자의 노동시장 조기 은퇴를 막고, 근로기간 연장을 유도하는 제도로 변모했다. 단, 2010년 정부 지원금이 폐지된 이후, 제도 참여자 규모가 2009년 67만여 명에서 급격히 감소하여 2015년 이후로는 24만 명 내외에 머물고 있다.

고령자 파트타임 노동제도의 효과를 다룬 실증분석 연구에 의하면, 제도 도입으로 고령 노동자의 고용기간이 연장되었고, 그러한 효과가 남녀 모두에게서 관측되지만, 지역에 따라 효과 정도에 차이가 있었다. 노동시장에서의 조기은퇴 감소로 정부의 예산 지출이 절감되는 긍정적인 효과가 관측되지만, 점진적인 은퇴 과정 확산으로 고령 노동시장 내 불평등이 심화되었다는 비판도 제기되었다.

다음으로 독일의 미니잡과 미디잡 제도를 살펴보았다. 미니잡은 월 538유로 미만의 저임금 일자리 또는 계약 기간이 몇 주, 몇 달 이내로 제한된 단기 일자리를 가리킨다. 미니잡 종사자는 다른 노동자와 똑같이 노동법의 보호를 받고, 법정 최저임금과 휴가에 대한 권리를 가지며, 종사자의 사회보장 기여금 부담이 면제된다. 미니잡의 후한 세제 혜택이 2003년 미디잡의 도입으로 이어졌다. 미니잡과 일반 일자리를 구분하는 기준 소득 부근에서 소득 역전이 발생했고, 미니잡 종사자가 기준 소득을 넘어서는 것을 선호하지 않으면서 해당 소득 바로 밑에 노동자가 몰리는 이른바 ‘미니잡 함정’이 나타났다. 미디잡은 저소득 노동자의 소득구간별 가처분소득을 평탄화하기 위한 목적으로 도입되었다.

미디잡에도 소득 하한선과 상한선이 있다. 2024년을 기준으로 보면, 미디잡 구간은 월 소득 538~2,000유로이다. 소득 수준에 따라 사회보험 기여금 혜택이 주어지며, 월 소득이 2,000유로를 넘어서면 미디잡에서 제공하는 사회보험 기여금 할인이 사라진다.

2023년 미디잡의 상한 임금구간을 2,000유로로 상향 조정하면서, 미디잡 일자리에 종사하는 노동자 규모는 약 620만 명으로 추정되었다. 사회보험료를 납부하는 전체 노동자의 약 18%에 해당한다. 미디잡 종사자에게 지원되는 정부 보조금은 1인당 월 27유로 수준이고, 미디잡 확대에 의한 사회보험 기금의 연간 수익 손실은 약 20억 유로(약 3조 원)에 이를 것으로 추정된다.

미니잡 종사자 규모도 대체로 증가하는 추세를 보인다. 2003년 6월 약 560만 명이었던 미니잡 종사자의 수는 2023년에는 800만 명에 달한다. 65세 이상 노인 집단으로 한정하면 증가 추이는 더 가파르다. 2000년에는 노인 미니잡 종사자가 48만 명 수준이었지만, 2023년에는 123만 명 규모로 증가했다. 다만, 제도 확대에도 불구하고 미니잡과 미디잡 제도에 대한 정책 효과는 다소 부정적이다. 미디잡은 재분배 정책으로서의 한계에 대한 비판이 제기되고 있고, 미디잡 하한 소득 기준 부근의 미니잡 함정도 아직까지 해소되지 않고 있기 때문이다.

## 제2절 정책 함의

생애과정에서 고령기는 생계를 유지하기 위한 소득원이 노동시장 소득에서 이전소득으로 바뀌는 시기지만, 한국 사회에서는 서구에 비해 소득원의 단절이 분명하게 관측되지 않는다. 노령연금을 수급하기 전에 노동시장에서 이탈하는 고령자가 많고, 동시에 노령연금 수급개시연령이 지난 후에도 노동시장에 머무는 고령자가 다수 존재한다. 노동시장과 사회보장제도에 의해 설계된 고령기의 주요 시기에 따라 고령 저소득 일자리에 대한 평가도 달라질 것 같다. 법정 정년 전의 저소득 일자리는 규모를 줄이고 사회적 보호를 확대해야 할 대상이다. 법정 정년 이후 노령연금 수급개시연령 사이의 기간에는 고령자가 안정적인 노동소득을 확보하는 것이 중요하며, 일자리의 질이 과도하게 낮아지지 않아야 한다. 반면, 노령연금을 수급하는 시기에는 보충적인 소득이 필요한 고령자가 경미한 일자리에 종사하는 것을 부정적으로 보기 어렵다.

장기적인 인구구조 변화를 고려하면, 고령자의 노동시장 참여를 현재보다 더 확대하는 방향의 정책 대응이 불가피해 보인다. 다만, 그 과정에서 현재 과도하게 만연한 고령 저소득 일자리는 종사자의 처우를 개선하거나 규모를 줄이는 등의 대응이 요구된다. 노동시장에 고령자의 일자리를 큰 폭으로 확대하면서, 기존 일자리의 처우를 같이 개선하는 변화는 정책적으로 아주 어려운 도전임에 틀림없다.

이 연구에서는 그러한 정책 논의를 시작하기 위한 목적으로, 고령 노동시장 내 저소득 일자리 현황을 정리하고, 고령자가 저소득 일자리에 진입하는 경로를 분석하였다. 고령자 노동공급이 몰리고 있는 사회서비스 분야는 별도로 현황과 처우개선 방안을 논의하였고, 고령자의 점진적인 은퇴 확대를 위해 독일의 고령 근로자 정책 사례를 검토하였다. 분석한 결과를 토대로 정책 제언을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 한국의 노후 소득보장제도를 고려하면, 고령 근로자가 시기별로 필요한 수준의 노동소득을 확보할 수 있도록 맞춤형 정책 지원이 필요하다. 한



국의 분절된 노동시장에서 정규직 임금근로자는 내부 노동시장에 위치한 것으로 분류되지만, 이 집단에서도 임금피크제와 정년퇴직을 거치면서 상당한 수준의 임금 감소가 관측된다. 2장의 분석에서는 고령기에 저소득 일자리를 경험하는 비중이 전체 고령자의 37.8%에 달했고, 그중에서 약 30%는 중소득 및 고소득 일자리에서 퇴직한 후 저소득 일자리로 진입한 것으로 나타났다. 주된 일자리에서의 퇴직 후 재취업은 고령기 노동소득 감소의 가장 큰 요인으로 작동한다. 주된 일자리에서의 고용기간 연장은 재취업으로 인한 노동소득 감소를 줄이는 가장 좋은 대안이다.

소득보장 측면에서는 정년연장 방식이 가장 효과적이지만, 사회적 대화의 진전이 더딘 현재 상황을 감안하면, 단기적으로 재고용 방식의 고용기간 연장을 우선 추진하는 방식도 검토할 필요가 있다. 재고용의 경우, 정년퇴직 후 고용계약을 다시 체결하는 과정에서 근로조건이 하향 조정되는데, 과도한 임금 감소가 예상된다면 사회적 대화에서 재고용 방식이 채택되기 어렵고, 정년퇴직자도 그런 방식의 재고용을 선호하지 않을 것이다. 재고용 후의 임금이 정년 전 임금보다 과도하게 감소하지 않도록 제도적 제한을 설정하거나, 감소한 임금의 일부를 정부나 고용보험이 지원하는 방안을 검토할 필요가 있다.

공적연금이 과거보다 많이 성숙했지만 여전히 수급률이 낮고 급여수준이 충분하지 않아서, 노령연금을 수급하더라도 일부는 생계유지를 위해 노동시장에 참여할 수밖에 없다. 단, 노령연금을 수급하고 있고, 65세가 지나서 기초연금까지 수급하는 고령자라면, 노동시장에서 필요로 하는 소득 수준이 다른 연령대 근로자와는 다를 것이다. 사회보장급여를 수급하는 고령자의 경우, 독일에서 확대한 미니잡과 같이, 임금수준이 다소 낮고, 단시간, 단기간 일자리에 종사하더라도 만족할 수 있다.

고령 저소득 취업자가 저소득 일자리에 진입한 경로 가운데 절반 이상은 정년 전부터 저소득 일자리에 종사하였다. 이는 법정 정년과 노령연금 수급 개시연령 사이의 제도적 소득 단절 기간에 저소득 일자리에 종사하는 고령자 비중을 줄이려면, 정년 전 시기부터 정책 대응이 필요함을 보여준다. 정년 전 주된 일자리에서의 이탈을 줄이고, 여성의 경우에는 출산이나 육아 등의 이유로 경력이 단절되지 않도록 지원하며, 55세 이상 고령자에게 적용

하는 기간제법 예외 조항의 연령 기준을 상향 조정하는 등의 방안이 도움이 될 수 있다.

둘째, 장기적인 관점에서 고령자의 생산성을 높이고, 고령 노동력에 대한 노동시장의 수요를 확보하기 위한 목적으로 중장년 및 고령 근로자 대상 직업훈련을 확대해야 한다. 인구구조 변화를 전망한 연구결과를 보면, 향후 15년간 총량 차원의 노동력이 부족하지 않더라도, 노동시장 내 부문별로는 노동력 수급불균형이 발생할 수 있다. 또한, 2040년 즈음에는 총량 차원의 노동력도 급격한 감소가 불가피하다. 이러한 전망은 고령 노동력을 활용하는 전략도 단계적으로 접근할 필요가 있음을 보여준다.

비교적 단기적으로는 노동시장 내 수급 불균형이 예상되는 분야에 고령 노동력이 활용될 수 있도록 지원하는 대응이 요구된다. 주로는 청년 근로자 비중이 높은 자동차, IT, 보건 등의 업종에서 노동력 부족이 예상되므로, 이 분야를 경험한 고령자의 활용을 우선 고려하되, 유사 분야의 퇴직 고령자가 노동력이 부족한 분야로 재취업할 수 있도록 필요한 교육이나 훈련을 제공하는 지원이 필요하다. 현재 1,000인 이상 기업에게만 의무를 부과한 재취업지원 서비스를, 고령 근로자가 많이 종사하는 중소기업의 관련 기업 퇴직자에게도 제공될 수 있도록 규모 기준을 하향 조정하고, 동시에 행정 역량이 부족한 중소기업이 지역이나 업종 단위로 연대해서 서비스를 제공할 수 있도록 지원해야 한다.

중장기적으로는 2040년 이후 노동력이 부족한 시기에 노동시장의 전 분야에서 고령 노동력을 활용할 수 있도록 준비가 필요하다. 문제는, 디지털화로 대변되는 기술변화, 4차 산업혁명 등으로 미래의 노동시장이 지금과는 매우 다른 모습일 것이라는 점이다. 기존의 고령 노동시장 정책은 주된 일 자리에서의 고용기간 연장에 초점을 뒀지만, 앞으로의 정책 대응은 고령자가 퇴직 후에 다른 분야의 일자리에 종사할 수 있도록 지원해야 한다. 대다수 고령자는 생애과정에서 축적한 숙련만으로는 정년퇴직 후 달라진 노동시장에서 재취업을 기대하기 어려워질 것으로 전망되기 때문이다.

이는 2040년에 고령기에 진입하는 현재의 40대 후반, 50대 초반 중장년층이 현재 일자리에서 퇴직 이후 또는 정년 이후의 재취업을 미리 준비해야 한다는 의미이다. 현재 제공되는 퇴직 전 단기간의 교육이나 훈련으로는 새

로운 분야에서 괜찮은 일자리로의 재취업을 기대하기 어렵다. 중장년층 근로자가 재직 중에 기존 일자리에서의 숙련 축적 이외에, 노동시장의 구조 변화를 고려하여 퇴직 후 재취업을 위한 준비를 할 수 있도록 정부 지원을 적극적으로 확대해야 한다. 서구에서 활용하는 유급교육휴가를 확대하거나 필요한 훈련비 등을 지원하는 정책이 도움이 될 수 있다.

셋째, 사회서비스에 대한 수요 확대에 대응하여 충분한 수준의 노동공급을 담보하기 위해서는 종사자의 처우개선이 반드시 필요하다. 사회서비스 일자리, 그중에서도 돌봄 서비스는 고령자의 노동공급이 크게 확대되고 있는 분야지만, 인구구조 변화로 인한 서비스 수요가 그보다 더 크게 증가할 것으로 전망된다. 지금 사회서비스 일자리가 늘어나고, 이 분야의 노동공급이 빠르게 증가하고 있다는 것으로 안심할 수 없다는 의미이다. 이미 병원 간병 서비스 분야에는 중국동포 등 외국 인력을 통한 서비스 공급이 상당한 비중을 차지하고 있고, 가사 서비스 분야에서도 외국 인력을 통한 서비스 공급 확대 방안이 논의되고 있다. 서비스 이용자와 종사자 간의 상호 이해와 의사소통이 중요한 돌봄 서비스에서는 아직 외국 인력 활용 논의가 크지 않지만, 현재의 흐름으로는 머지않은 시기에 돌봄 서비스의 다른 분야에도 관련 논의가 확장될 수 있다.

다만, 외국 인력을 통한 서비스 공급은 장기적으로 안정적인 노동력 공급을 장담하기 어렵다. 국제사회의 여건 변화, 다른 나라의 임금수준 변화 등 외부적인 요인에 의해 노동력 공급이 달라질 수 있기 때문이다. 안정적으로 사회서비스 종사자를 확보하기 위해서는 관련 분야 종사자의 처우 개선을 통해 적정 수준의 노동공급을 확보하기 위한 정책적인 노력이 요구된다. 4장의 FGI에서는 돌봄 서비스 종사자 중에서도 처우가 가장 열악한 방문요양 분야 요양보호사의 처우개선을 위한 방안을 논의하였다. 단기적으로는 서비스 제공시간에 수가를 곱해서 계산되는 방식의 임금체계에, 기본 근로시간과 기본 급여를 도입해서 고용과 소득의 안정성을 강화하고, 서비스 이용자의 입원이나 사망과 같은 사유로 인한 비자발적 휴업을 보상하는 제도를 마련할 필요가 있다. 중장기적으로는 방문요양보호사와 같은 호출형 시급제 일자리를 축소하고, 생활지원사와 같은 시간제 일자리를 확대하는 방안을 검토해야 한다. 덧붙여서, 정부 사업의 일선 수행기관이자 돌봄 노동자

를 고용하는 주체인 서비스 제공기관의 고유한 역할을 인정하고, 지역별 서비스 공급 관리를 포함한 지정제의 내실 있는 운영이 필요하다.

넷째, 고령 근로자의 점진적인 은퇴를 확대하는 방안으로 독일의 정책 사례가 주는 정책적 함의를 검토할 필요가 있다. 미니잡과 같은 경미 일자리의 확대는 노령연금을 수급하는 등 생계유지를 위한 다른 소득원을 확보한 고령자가 보충적인 소득을 필요로 하는 경우에 적절하게 활용될 수 있다. 다만, 독일에서도 미니잡의 확대는 소득 기준선 부근에 미니잡 함정이 관측되는 부정적인 결과를 초래하였다. 미니잡보다 높은 임금수준에 해당하는 미디잡을 도입해서 미니잡 함정 문제를 줄이고자 했지만, 적어도 아직까지는 충분한 효과가 보고되지 않고 있다. 경미 일자리 도입으로 노령연금 수급자의 노동시장 참여 기회를 보장하면서, 미니잡 함정과 같은 부정적인 효과를 줄이기 위한 보완 정책을 같이 고민할 필요가 있다. 최근 독일에서 미디잡의 소득 범위를 큰 폭으로 확대한 변화가 노동시장에 미치는 영향에 대해서도 지속적인 관심이 필요하다.

근로시간 단축을 통한 고령자 파트타임 노동제도의 도입과 확대, 축소 과정에 대한 논의도 필요하다. 제도 도입 당시에는 근로시간 단축 모델보다 근로시간을 단축하는 블록모델이 더 확산되면서, 고령자의 조기퇴직이 증가하고, 정부의 보조금 지원이 중단되는 등의 의도하지 않은 결과가 초래되었다. 그럼에도 연령에 따라 신체적 역량이 감소하는 고령기의 특성을 고려하면, 근로시간 단축을 활용한 점진적인 은퇴 경로 확대는 여전히 한국 사회가 고려할 가치가 있는 선택지임에 분명하다. 최근에는 독일의 노동시장은 이미 고령 노동력을 더 필요로 하는 상황으로 변화하였고, 고령자 파트타임 노동제도는 정부 지원이 중단되었음에도 다수의 기업에서 고령자의 고용기간을 연장하는 수단으로 활용되고 있다. 주된 일자리에서의 고용기간 연장이 중요한 사회적 화두인 시점이다. 근로시간 단축을 활용하는 정책 사례로 독일의 파트타임 노동제도의 성과와 한계에 대한 상세한 진단이 정부 정책 대응의 폭을 넓히는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 강수돌(2017), 「독일 미니잡이 여성 고용에 미친 영향」, 『산업노동연구』 23(2), pp.277~306.
- 국민건강보험(2023), 『2023 노인장기요양보험 통계연보』.
- 권혜자·장재호(2015), 『중고령자의 일자리 상실과 재취업』, 한국고용정보원.
- 김유선(2024), 「고령자 노동시장 실태 분석」, KLSI ISSUE PAPER 제200호 (2024-06호), 한국노동사회연구소.
- 김지영(2022), 「젠더 관점에서 본 장애인활동지원사의 노동과정 : 다면성과 숙련성을 중심으로」, 『아시아여성연구』 61(2), pp.59~107.
- 김현민(2014), 「장애인활동지원서비스사업 종사자의 근로조건 결정에 관한 연구」, 『노동연구』 27, pp.5~54.
- 남재량·김동배(2020), 『중고령층 노동시장의 특성 변화와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 노인맞춤돌봄서비스·독거노인종합지원센터(2024), 『노인맞춤돌봄서비스 노무관리 매뉴얼 2024』.
- 독거노인종합지원센터(2024), 「2024년 7월 2차 노인맞춤돌봄서비스 종사자 채용현황 보고자료(내부자료)」.
- 박귀천(2018), 「독일의 실업급여 및 실업부조 제도」, 『월간 복지동향』 242, pp.13~19.
- 박명준(2010), 「정년연장을 둘러싼 최근 독일에서의 연금개혁 정치」, 『국제노동브리프』 2010년 10월호, pp.22~30.
- 박세영·경승구(2022), 「요양보호사 근로이탈 영향요인 분석」, 『노인복지연구』 77(2), pp.99~122.
- 박세정·조민수(2020), 『임금근로자의 고령화와 산업별 노동시장 변화 분석』, 한국고용정보원.
- 박소현·김경민·이금숙(2018), 「수도권 청년층과 고령층 일자리 분포의 특

- 성과 변화 예측」, 『대한지리학회지』 53(1), pp.75~89.
- 박진희 · 정재현 · 김수현 · 홍현균 · 김새봄 · 정순기 · 방글 · 공정승 · 이해연 · 박미화 · 김영달 · 권재혁 · 이정아 · 권혁진 · 김안국 · 성재민 · 이승렬 · 이용호 · 최강식(2023), 『중장기 인력수급 수정전망 2021~2023』, 한국고용정보원.
- 백원영(2023), 「사회서비스 일자리 현황과 훈련제도 개선방안」, 『KRIVET ISSUE BRIEF』 No.271, 한국직업능력연구원.
- 보건복지부 보도자료(2024. 6. 28.), 「2024년 제2차 장기요양위원회 개최」.  
[https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503010100&bid=0027&act=view&list\\_no=1482109&tag=&nPage=1](https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503010100&bid=0027&act=view&list_no=1482109&tag=&nPage=1) (2024. 9. 20. 접속)
- 보건복지부(2023), 『2023 보건복지통계연보』.
- \_\_\_\_\_(2024a), 『2024 노인맞춤돌봄서비스 사업안내』.
- \_\_\_\_\_(2024b), 『2024 장애인활동지원 사업안내』.
- 안수란 · 김윤희 · 권지성 · 박수지 · 조동훈 · 김용환 · 남재욱 · 하태정(2019), 『사회서비스 종사자의 고용 변화 연구』, 연구보고서 2019-11, 한국보건사회연구원.
- 안수란 · 하태정(2021), 『사회서비스 일자리 통계 생산 연구』, 정책보고서 2021-96, 한국보건사회연구원.
- \_\_\_\_\_(2022), 「사회서비스 일자리의 산업적 · 직업적 특성 변화」, 『보건복지 ISSUE & FOCUS』 제431호(2022-16), 한국보건사회연구원.
- 안준기 · 김은석(2022), 『고령자 노동시장 현황 및 개선방안』, 한국고용정보원.
- 양난주 · 김수정 · 류연규 · 백학영 · 강민희 · 신유미 · 김진실(2022), 『사회서비스 시장화 정책의 성평등 효과분석 : 보육, 장기요양, 장애인활동지원을 중심으로』, 여성가족부.
- 윤자영 · 윤정향 · 함선유 · 서주연 · 임은재 · 전보경(2021), 『돌봄노동 저평가 개선 방안 연구』, 대통령직속 저출산고령사회위원회.
- 윤정향 · 안현미 · 이은주(2020), 『사회서비스 분야 노동자 현황과 과제』, 한국노총 중앙연구원.
- 이승호 · 김근주 · 이은주 · 김기홍 · 조영민 · 고혜진(2023), 『고령 불안정 노동 실태와 정책 대응』, 한국노동연구원.

- 이승호 · 박명준 · 김근주 · 주은선 · 이다미 · 손동영(2021), 『고령자 고용지원 정책의 국가 비교 연구』, 한국노동연구원.
- 이승호 · 이원진 · 김수영(2020), 『고령 노동과 빈곤』, 한국노동연구원.
- 이승호 · 진성진 · 정영훈 · 조영민(2022), 『고령자 고용 활성화 대책의 고용 효과 : 주된 일자리 계속고용을 중심으로』, 고용노동부 · 한국노동연구원.
- 이원진 · 이다미 · 정해식 · 남윤재(2022), 『노인빈곤과 기초연금의 관계 : 노인빈곤 완화를 위한 개편의 기초연구』, 보건복지부 · 한국보건사회연구원.
- 이윤경 · 이선희 · 강은나 · 김세진 · 남궁은하 · 최유정(2022), 『2022년 장기요양실태조사』, 보건복지부 · 한국보건사회연구원.
- 이은희(2021), 「저(低)연금자에게 연금을 추가 지급하는 ‘기본연금법’ 시행(독일)」, 『세계도시동향』, 서울연구원. <https://www.si.re.kr/node/65398>
- 이철희(2024), 『일할 사람이 사라진다 : 새로 쓰는 대한민국 인구와 노동의 미래』, 위즈덤하우스.
- 이희승 · 경승구 · 류재현 · 권진희 · 이정석 · 이호용 · 송미경 · 정애리 · 김연지(2023), 『요양보호사 수급전망과 확보방안』, 국민건강보험 건강보험연구원.
- 임정미 · 이윤경 · 강은나 · 임지영 · 김주행 · 박영숙 · 윤태형 · 양찬미 · 김혜수(2019), 『인구구조 변화에 대응한 노인장기요양인력 중장기 확보방안』, 한국보건사회연구원.
- 정인영(2024), 「독일의 보충연금(Grundrente) 도입과 정책적 함의」, 『사회보장연구』 40(3), pp.1~27.
- 조선일보(2024. 10. 2.), 「요양보호사 불렀더니 5060 남자가 왔다」. [https://www.chosun.com/national/national\\_general/2024/10/02/QEPQC4BZ6RDPLLWVGHBAN34ENI/](https://www.chosun.com/national/national_general/2024/10/02/QEPQC4BZ6RDPLLWVGHBAN34ENI/) (2024. 10. 2. 접속)
- 진성진 · 오지영(2022), 『고령 저임금 근로자의 노동공급 분석』, 정책연구 2022-10, 한국노동연구원.
- 통계청(2024), 고용률. <https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=>

4212

한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후준비 실태 조사」.

한국조세재정연구원(2013), 『주요국의 조세동향』 2013년 제2호, 한국조세재정연구원.

함선유 · 권현지(2022), 「돌봄 부문의 확대와 일자리의 질」, 『한국의 사회동향』, pp.179~187, 통계청 통계개발원.

함선유 · 김현영 · 한겨레 · 이정희(2022), 『보건복지 분야 일자리의 노동시장 성과』, 연구보고서 2022-22, 한국보건사회연구원.

Bäcker, G.(2024), 연구진 독일 출장 중 인터뷰 내용, Bäcker 교수 자택, 2024. 6. 6.

Berg, P., M. K. Hamman, M. Piszczek, & C. J. Ruhm(2020), “Can Policy Facilitate Partial Retirement? Evidence from a natural experiment in Germany,” *ILR Review* 73(5), pp.1226~1251.

Bodnár, K., C. Nerlich(2022), “The Macroeconomic and Fiscal Impact of Population Ageing,” ECB Occasional Paper No. 2022/296, Available at SSRN : <https://ssrn.com/abstract=4144357>

Brussig, M.(2023a), “Die Entwicklung des Zugangsalters in Altersrenten im Kohortenvergleich : Anstieg bei Männern und Frauen,” Hans Böckler Stiftung, IAQ, Universität Duisburg-Essen.

\_\_\_\_\_(2023b), “Übergänge in Altersrente aus Beschäftigung und Arbeitslosigkeit : Neue Entwicklungen in jüngeren Kohorten,” Hans Böckler Stiftung, IAQ, Universität Duisburg-Essen.

Brussig, M., M. Knuth, S. Wojtkowski(2009), “Altersteilzeit : Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt : Wegfall der Förderung verengt auch den Zugang in nichtgeförderte Altersteilzeit-Nachfolgetarifverträge fehlen,” Altersübergangs Report No. 2009-02, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ).

Bundesagentur für Arbeit(2023), Beschäftigte nach ausgewählten



- Merkmale (Zeitreihe Quartalszahlen).
- \_\_\_\_\_(2024a), Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (eigene Berechnungen).
- \_\_\_\_\_(2024b), Beschäftigungsstatistik (Sonderauswertung).
- Bundesministerium der Justiz(n.d.), Altersteilzeitgesetz. [https://www.gesetze-im-internet.de/alttztg\\_1996/](https://www.gesetze-im-internet.de/alttztg_1996/)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2023), Altersteilzeit – Schrittweise in den Ruhestand. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/altersteilzeit-artikel.html>
- Buslei, H., J. Geyer, P. Haan(2023), “Midijob Reform : Increased redistribution in pension insurance-noticeable costs, relief not well targeted,” *DIW Weekly Report* 13(7), pp.63~70.
- Collischon, M., A. Herget, R. T. Riphahn(2024), “Minijobs as Stepping Stones to Regular Employment : Overall trends and the role of Midijob reforms,” *Journal for Labour Market Research* 58(1), pp.15~32.
- Comcave(n.d.), Arbeitslosengeld und Minijob : Was Sie jetzt beachten müssen. <https://www.comcave.de/magazin/neustart-in-den-job/arbeitslosengeld-minijob>
- Deutsche Welle(2024), Germany : One in five older women faces poverty. <https://www.dw.com/en/germany-one-in-five-older-women-face-s-poverty/a-68905569>
- Eurofound(2016), Extending working lives through flexible retirement schemes : Partial retirement, Luxembourg : Publications Office of the European Union. Accessed at [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1629en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1629en.pdf)
- Fertig, M., J. Kluve(2006), Alternative Beschäftigungsformen in Deutschland : Effekte der Neuregelung von Zeitarbeit, Minijobs und Midijobs, *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung* 75, pp.97~117.

- Figueiredo, C.(2023), Labour Law for Midi-Jobbers in Germany. <https://degis.info/labour-law-for-midi-jobbers-in-germany/>
- German Federal Employment Agency(2012), Accessed at <http://statistik.arbeitsagentur.de> (July 2012).
- Gudgeon, M., S. Trenkle(2023), The speed of earnings responses to taxation and the role of firm labor demand, forthcoming, *J. Lab. Econ.* <https://doi.org/10.1086/723831>
- Handbook Germany(2024a), “Mini-Jobs” in Germany. <https://handbookgermany.de/en/minijob>
- \_\_\_\_\_(2024b), The German Tax System. <https://handbookgermany.de/en/minijob>
- Herget, A., R. T. Riphahn(2022), “The untold story of Midijobs,” *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 242(3), pp.309~341.
- \_\_\_\_\_(2023), “Phasing Out Payroll Tax Subsidies,” Laser Discussion Paper No. 147, University of Erlangen-Nürnberg.
- Hess, M. (2016), “Germany : A successful reversal of early retirement?,” in D. Hofäcker, M. Hess, S. König(eds.), *Delaying Retirement*, Palgrave Macmillan, London, pp.147~171.
- Hess, M., G. Naegele, J. Bauknecht(2020), “Pension and Labour Market Policies and the Situation of Older Workers in Germany,” in G. Naegele, M. Hess(eds.), *Alte und neue soziale Ungleichheiten bei Berufsaufgabe und Rentenübergang*, Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung, Springer VS, Wiesbaden.
- Huber, M., M. Lechner, C. Wunsch(2013), “The Effect of Firms’ Partial Retirement Policies on the Labour Market Outcomes of Their Employees,” CESIFO Working Paper No.4343.
- \_\_\_\_\_(2016), “The effect of firms’ phased retirement policies on the labor market outcomes of their employees,” *ILR Review* 69(5), pp.1216~1248.
- IAQ(2024a), Beschäftigte in Altersteilzeit 1996-2022. <https://www.sozialp>

- olitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV56.pdf
- \_\_\_\_\_(2024b), Geringfügig Beschäftigte nach Haupt- und Nebenbeschäftigung 2003-2023. [https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV91.pdf](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV91.pdf)
- \_\_\_\_\_(2024c), Geringfügig Nebenbeschäftigte nach Alter 2003-2023. [https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV67b.pdf](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV67b.pdf)
- \_\_\_\_\_(2024d), Geringfügig Beschäftigte im Alter ab 65 Jahre nach Alter 2000-2023. [https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV106.pdf](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV106.pdf)
- \_\_\_\_\_(2024e), Erwerbstätige und Erwerbstätigenquote im Alter ab 65 Jahre 2000-2023. [https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV108.pdf](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV108.pdf)
- \_\_\_\_\_(2024f), Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen 1991-2023. [https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV15.pdf](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV15.pdf)
- Leine, J.(2023), Seit Januar 2023 verdienst Du im Midijob bis zu 2,000 Euro. Finanztip. <https://www.finanztip.de/midijob>
- Lietzmann, T., P. Schmelzer, J. Wiemers(2017), “Marginal Employment for Welfare Recipients : Stepping stone or obstacle?,” *Labour* 31(4), pp. 394~414.
- OECD(2020), *OECD Economic Surveys: KOREA 2020*.
- \_\_\_\_\_(2021), *Health at a Glance*.
- \_\_\_\_\_(2024a), Employment : Labour force participation rate, by sex and age group. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=103872>
- \_\_\_\_\_(2024b), Income distribution database. <https://data-explorer.oecd>

- org/vis?tm=DF\_IDD&pg=0&snb=1&vw=tb&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD\_WISE\_IDD%40DF\_IDD&df[ag]=OECD.WISE.INE&df[vs]=&pd=2001%2C&dq=.A.PR\_INC\_DISP...Y\_GT65.METH2012.D\_CUR.&to[TIME\_PERIOD]=false&lc=en
- \_\_\_\_\_(2024c), Life Expectancy. [https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&pg=0&tm=life%20expectancy&snb=20&vw=tb&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD\\_HEALTH\\_STAT%40DF\\_LE&df\[ag\]=OECD.ELS.HD&df\[vs\]=1.0&dq=.A...Y0.....&pd=1966%2C&to\[TIME\\_PERIOD\]=false&ly\[cl\]=TIME\\_PERIOD&ly\[rs\]=MEASURE%2CSEX&ly\[rw\]=REF\\_AREA](https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&pg=0&tm=life%20expectancy&snb=20&vw=tb&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_HEALTH_STAT%40DF_LE&df[ag]=OECD.ELS.HD&df[vs]=1.0&dq=.A...Y0.....&pd=1966%2C&to[TIME_PERIOD]=false&ly[cl]=TIME_PERIOD&ly[rs]=MEASURE%2CSEX&ly[rw]=REF_AREA)
- \_\_\_\_\_(n.d.), Incidence of low and high pay. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/incidence-of-low-and-high-pay.html>
- Rausch, J., I. Ferrari, N. Goll, & A. Börsch-Supan(2018), “Trend reversal of old-age labour force participation in Germany,” CEPR. <https://cepr.org/voxeu/columns/trend-reversal-old-age-labour-force-participation-germany>
- Sawayo(2024), Minijob - regulations, the 2024 earnings limit and useful tips. <https://en.sawayo.de/hr-lexikon/minijob#health-insurance>
- Schmidhuber, L., C. Fechter, H. Schröder, & M. Hess(2021), “Active Ageing Policies and Delaying Retirement : Comparing work-retirement transitions in Austria and Germany,” *Journal of International and Comparative Social Policy* 37(2), pp.176~193.
- Statistisches Bundesamt(2023), Arbeitslosenquote. [https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/\\_inhalt.html#236072](https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/_inhalt.html#236072)
- \_\_\_\_\_(2024), GENESIS-Online Datenbank (Eigene Berechnungen).
- Tazhitdinova, A.(2020), “Do Only Tax Incentives Matter? Labor supply and demand responses to an unusually large and salient tax break,” *Journal of Public Economics* 184(April). <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104162>

Trampusch, C.(2005), "Institutional Resettlement : The case of early retirement in Germany," in W. Streeck, K. Thelen(eds.), *Beyond Continuity : Institutional change in advanced political economies*, Oxford University Press, pp.203~228.

## [부록] 퇴직급여 및 노후 준비 실태조사 설문지

**통계법 제32조(성실응답의무), 통계법 제33조(비밀의 보호)**  
 통계응답자는 통계의 작성에 관한 사무에 종사하는 자로부터 통계의 작성을 목적으로 질문 또는 자료제출 등의 요구를 받은 때에는 신뢰성 있는 통계가 작성될 수 있도록 조사사항에 대하여 성실하게 응답하여야 하며, 응답하신 내용은 통계법에 따라 엄격히 보호되며 통계작성 외의 목적으로 사용되지 않습니다.

|        |  |  |  |  |  |
|--------|--|--|--|--|--|
| ID     |  |  |  |  |  |
| LISTID |  |  |  |  |  |
| NO     |  |  |  |  |  |

## 퇴직급여 및 노후 준비 실태조사

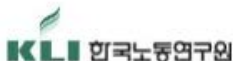
안녕하십니까?

한국노동연구원은 국무조정실 산하 경제인문사회연구회 소속으로, 노동시장·노사관계 관련 정책개발과 연구를 위해 설립된 정부출연 연구기관입니다. 본원에서는 50~54세 근로자를 대상으로 퇴직금

여 및 노후준비 실태조사를 실시하고 있습니다. 본 조사를 통해 고령 근로자들의 퇴직 및 이직 준비와 관련한 향후 정책방안에 대한 시사점을 도출하고자 합니다.

응답해주신 모든 정보는 오직 연구 목적으로만 사용되며, 법률 제19234호 개인정보보호법 제15조(개인정보수집/이용)에 의거 보호받을 수 있으며, 동법 제21조(개인정보의 파기)에 의거 조사종료 후에는 전부 파기되오니, 안심하시고 응답해 주시기를 요청드립니다. 감사합니다.

2024년 8월



※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.

- ▶ 조사주관 : 한국노동연구원
- ▶ 조사수행 : (주)아이알씨 (서울 영등포구 국회대로70길 15-1 400호)
- ▶ 담당자 : 전호섭 이사(hsjeon@irc.ne.kr, 02-6279-1926)

## A 응답자 분류

A1. 귀하의 생년월일은 어떻게 되십니까?

( )년 ( )월 → 1969년 9월 ~ 1974년 8월만 조사 진행

A2. 귀하는 지난 1주일에 수입을 목적으로 1시간 이상 일하였습니까?

- ① 예 (일시 휴직자 포함)      ② 아니오 → 조사 종료



B3. 귀하가 지난주에 근무한 주된 일자리(직장)의 업종은 무엇입니까?

- |                            |                            |
|----------------------------|----------------------------|
| ① 제조업                      | ② 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업   |
| ③ 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업  | ④ 건설업                      |
| ⑤ 도매 및 소매업                 | ⑥ 운수 및 창고업                 |
| ⑦ 숙박 및 음식점업                | ⑧ 정보통신업                    |
| ⑨ 금융 및 보험업                 | ⑩ 부동산업                     |
| ⑪ 전문, 과학 및 기술 서비스업         | ⑫ 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 |
| ⑬ 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정      | ⑭ 교육 서비스업                  |
| ⑮ 보건업 및 사회복지 서비스업          | ⑯ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업      |
| ⑰ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 | ⑱ 그 외 기타 업종 ( )            |

B4. 귀하가 지난주에 근무한 주된 일자리(직장)의 직종은 무엇입니까?

- ① 관리자 및 전문가                      ② 사무직  
③ 서비스 및 판매직                    ④ 농림어업 숙련 종사자  
⑤ 기능원, 장치·기계 조작 및 조립 종사자      ⑥ 단순 노무 종사자 및 기타

B5. 귀하가 지난주에 근무한 주된 일자리(직장)의 **총 근로시간**은 얼마나 됩니까?

※ 장기휴가 등 일하지 않은 기간이 있으면 근로기간에서 제외해주시요.

( )년( )개월

B6. 귀하가 지난주에 근무한 주된 일자리(직장)의 최근 3개월 기준 월 평균임금은 얼마입니까?

※ 3개월 미만으로 근무한 경우, 근무한 기간 동안의 월 평균임금으로 답해주십시오.

※ 세전 임금으로 기입해 주시기 바랍니다.

한달에 (                      ) 만원

B7. 귀하가 지난주에 근무한 주된 일자리(직장) 사업장은 정년제를 운영하고 있습니까?

- ① 예                      ② 아니오 → B10 이동

**B7-1. 정년제를 운영하고 있다면, 정년은 몇 세로 적용하고 있습니까?**

만 ( ) 세

B8. 귀하가 지닌주에 근무한 주된 일자리(직장) 사업장은 임금피크제를 운영하고 있습니까?

※ 임금피크제: 일정 연령 이상 도달한 근로자의 임금을 감액하는 제도

- ① 예                      ② 아니오 → B9 이동

B8-1. 임금피크제를 운영한다면, 귀하의 임금이 감액되기 시작하는 시점은 몇 세입니까?

만 ( ) 세



**B8-2. 임금피크제를 운영한다면, 퇴직 전까지의 평균 감액률은 얼마나 됩니까?**

※ (예) 59세 30% + 60세 50% → 평균 감액률은 40%

( ) %

B9. 귀하가 지닌주에 근무한 주된 일자리(직장) 사업장은 정년 후 재고용 제도를 운영하고 있습니까?

※ 정년 후 재고용 제도: 기존 고용 계약을 종료하고 신규 고용 계약을 하는 제도

① 예

② 아니오 → B10 이동

B9-1. 청년 후 재고용 제도를 운영한다면, 몇 세까지 근무할 수 있습니까?

① 만 (            ) 세

② 근로자가 희망하면 계속 갱신 가능

B10. 귀하는 현재의 주된 일자리(직장)에서 언제까지 근무할 계획입니까?

만 ( ) 세

B11. 귀하는 지금 일자리(직장)가 아니더라도 노동시장에서 언제까지 일할 계획입니까?

만 ( ) 세

### C 생애 노동 이력

**C1. 과거부터 현재까지 귀하의 총 근로기간은 몇 년입니까?**

※ 12개월 미만의 경우 반올림하여 답변/ (예) 4년 7개월 → 5년

( )년

**C2. 현재 근무하는 주된 일자리가 귀하가 가장 오래 근무한 일자리입니까?**

① 예 → D1 이동

② 아니오 → C3 이동

C3. 귀하가 가장 오래 근무한 일자리(직장, 사업, 일거리)의 총 근무기간은 얼마나 됩니까?

※ 12개월 미만의 경우 반올림하여 답변/ (예) 4년 7개월 → 5년

( )년

C4. 귀하가 가장 오래 근무한 일자리(직장, 사업, 일거리)를 그만들 당시에 몇 세였습니까?

만 ( ) 세

C5. 귀하의 가장 오래 근무한 일자리(직장, 사업, 일거리)에서의 **지위**는 무엇이었습니까?(그만들 당시의 기준으로 응답)

(입금 근로자)

① 삼용직 근로자

② 입시근로자

③ 일용근로자

(비임금 근로자)

④ 고용원 있는 자영업자

⑤ 고용원 없는 자영업자

⑥ 무급가족종사자

⑦ 프리랜서, 노무제공자





## E 퇴직급여제도 인식

E1. 귀하는 가입하고 있는 퇴직급여제도의 성격이 다음 중 어디에 가장 가깝다고 생각하십니까?

1순위(     ), 2순위(     )

- ① 공적연금으로 충분하지 않은 급여를 보충하기 위한 목적의 노후소득보장제도이다.  
 ② 주된 일자리 퇴직 이후 국민연금(노령연금) 수급 전까지의 소득공백을 메울 수 있는 제도이다.  
 ③ 사업장 도산, 폐업 등의 이유로 퇴직금이 채불될 위험을 줄여주는 제도이다.  
 ④ 퇴직급여는 재직 중 임금의 일부를 적립한 것이므로, 지연된 임금(후불임금)에 가깝다.  
 ⑤ 퇴직급여는 장기간 노동시장에 참여한 공로에 대한 보상에 해당된다.

E2. 아래 항목은 퇴직급여제도와 관련된 내용입니다. 해당 내용에 대해서 알고 계신 정도를 응답바랍니다.

| 항 목                                                                                                                      | 정확하게 알고 있다. | 어느 정도 알고 있다. | 전혀 모른다. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|---------|
| (1) 확정기여형(DC), 기업형 IRP, 중소기업퇴직연금기금의 경우, 퇴직급여의 부담금은 근로자 연간 임금총액의 12분의 1(약 8.3%)이다. 확정기여형(DB)은 사용자가 매년 최소적립비를 기준을 충족해야 한다. | ①           | ②            | ③       |
| (2) 퇴직급여 수급 가능 연령은 만 55세 이상이다.                                                                                           | ①           | ②            | ③       |
| (3) 퇴직급여를 연금으로 수급하려면 가입 기간이 최소 10년 이상이어야 한다.                                                                             | ①           | ②            | ③       |
| (4) 퇴직급여를 연금으로 수급하는 경우, 연금 수급기간은 최소 5년 이상이어야 한다.                                                                         | ①           | ②            | ③       |
| (5) 퇴직급여는 중간정산이나 중도인출이 가능한 사유를 법률로 엄격히 제한하고 있다.(ex. 주택 구입이나 전세금, 의료비, 개인 파산 등)                                           | ①           | ②            | ③       |
| (6) 퇴직급여(퇴직금 및 퇴직연금)를 일시금으로 수령하는 것보다 연금으로 수령하는 경우에 세제혜택이 있다. (ex. 연금 수령시 퇴직소득세의 60~70%만 부과)                              | ①           | ②            | ③       |
| (7) 개인이 별도로 개인형 IRP에 납입하는 경우, 세액공제한도가 900만원이고 공제율은 13.2~16.5%이다.                                                         | ①           | ②            | ③       |

## F 퇴직급여제도 가입

## F1. 귀하가 현재 시점에서 가입하고 있는(또는 귀하에게 적용되고 있는) 퇴직급여제도는 어떤 것입니까?

- ※ 확정급여형(DB): 직립금을 사용자(고용주, 회사)가 운용하고 근로자는 사전에 확정된 퇴직급여를 수령하는 방식
- ※ 확정기여형(DC): 사업장과 계약 맺은 금융기관의 근로자 명의 계좌로 직립금을 납입하고, 해당 직립금을 근로자가 운용하고 퇴직시 직립금과 운용손익을 최종급여로 수령하는 방식
- ※ 기업형 IRP: 상시 10인 미만의 사업장인 경우, 개별 근로자의 동의를 얻어 근로자 명의의 IRP 계좌에 사업자가 부담금을 납입하는 방식
- ※ 중소기업퇴직연금기금: 상시 30인 이하의 중소기업을 대상으로 민간금융회사가 아닌 근로복지공단이 운영하는 기금

① 퇴직금 → F1-1 응답

③ 퇴직연금 확정기여형(DC) 또는 기업형 IRP

② 퇴직연금 확정급여형(DB)

④ 중소기업퇴직연금기금(근로복지공단 운영)

## F1-1. (F1 문항의 ① 응답자만) 귀하의 직장에서 퇴직연금제도가 아닌 퇴직금 제도를 운영하는 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 퇴직연금 운영 시 회사의 사외직립 재정부담이 증가하므로
- ② 퇴직연금 도입을 위한 노사 합의(근로자 대표 동의 등)가 어려워서
- ③ 노사 합의 외에도 퇴직연금 도입 절차가 복잡해서
- ④ 퇴직연금을 도입하게 되면 회사의 교육 의무 등 법적 규제를 받게 되므로
- ⑤ 퇴직금이 퇴직연금보다 일시금으로 수령하기 편하므로(퇴직연금은 일시금 또는 연금 형식으로 수령)

## F2. 귀하가 가입한 퇴직급여제도의 예상되는 총 수령 금액은 어느 정도 인니까?

- ※ 퇴직금의 경우에는 퇴직금 총급여액,  
퇴직연금 확정급여형(DB)의 경우에는 퇴직 시점에 일시금으로 받을 수 있는 총급여액,  
퇴직연금 확정기여형(DC)이나 기업형 IRP, 중소기업퇴직연금기금제도에 가입하신 경우에는 퇴직 시점에 예상되는 총 직립금액을 말씀해주세요.

※ 기억이 정확하지 않으면 100만원 단위로 응답 부탁드립니다 (예 : 1500만원, 900만원)

( )억 ( )만원

## F3. (F1 문항의 ③④ 응답자만) 귀하가 가입한 퇴직급여제도의 평균 수익률은 어느 정도 인니까?

- ① ( ) %
- ② 잘 모르겠다.

## F4. 귀하는 현재 개인형 IRP에 개인적으로 일정 금액을 납입하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오 → G1 이동



## F4-1. 귀하가 2023년 개인형 IRP에 납입한 금액은 얼마입니까?

- ※ 연간 납입 금액을 기준으로 응답 부탁드립니다.  
 ※ 2024년에 가입하신 경우, 12월까지 납입하실 금액을 포함해서 2024년 납입 금액으로 응답 부탁드립니다.  
 ※ 기액이 정확하지 않으면 100만원 단위로 응답 부탁드립니다 (예 : 500만원, 900만원)
- ( ) 만원

## F4-2. 귀하가 현재까지 개인형 IRP에 납입한 총금액은 얼마입니까?

- ※ 기액이 정확하지 않으면 500만원 단위로 응답 부탁드립니다 (예 : 2000만원, 3500만원)
- ( )억 ( ) 만원

## G 퇴직급여제도 중간정산 및 중도인출 경험

## G1. 귀하는 지금까지 직장 생활을 하면서 퇴직급여에서 중도인출 또는 중간정산을 한 적이 있습니까?

- ※ 중도인출과 중간정산은 일자리에 재직 중인 상태에서, 특별한 사유로 퇴직급여 일부를 인출 또는 정산하는 것을 의미합니다.  
 ※ 이직(퇴직) 시 지급받았거나 이관된 퇴직급여는 해당되지 않습니다.  
 ※ 퇴직연금(DC형)인 경우에는 중도인출, 퇴직금인 경우에는 중간정산이라고 표현합니다.
- ① 예                      ② 아니오 → G4 이동

## G2. 귀하는 퇴직급여에서 중도인출 또는 중간정산을 총 몇 회 진행했습니까?

( ) 회

## G3. 귀하가 중도인출 또는 중간정산을 했던 만 나이와 금액을 적어주시고, 각 시기별 중도인출 또는 중간정산을 한 목적을 표시해 주시기 바랍니다.

※ 5회 이상인 경우, 금액이 많은 기준으로 5개까지만 작성해주세요

| 순서 | 퇴직급여<br>중도인출/<br>중간정산 시기 | 퇴직급여<br>중도인출/<br>중간정산 금액 | 퇴직급여 중도인출/중간정산 목적 |               |
|----|--------------------------|--------------------------|-------------------|---------------|
| 1  | 만 ( )세 ( ) 만원            |                          | ① 주택구입            | ② 주거 목적 임차보증금 |
|    |                          |                          | ③ 장기요양 및 치료       | ④ 파산선고        |
|    |                          |                          | ⑤ 회생절차            | ⑥ 기타 ( )      |
| 2  | 만 ( )세 ( ) 만원            |                          | ① 주택구입            | ② 주거 목적 임차보증금 |
|    |                          |                          | ③ 장기요양 및 치료       | ④ 파산선고        |
|    |                          |                          | ⑤ 회생절차            | ⑥ 기타 ( )      |

| 순서 | 퇴직급여<br>중도인출/<br>중간정산 시기 | 퇴직급여<br>중도인출/<br>중간정산 금액 | 퇴직급여 중도인출/중간정산 목적               |                                         |
|----|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------|
| 3  | 만 (     )세               | (     ) 만원               | ① 주택구입<br>③ 장기요양 및 치료<br>⑤ 화생질차 | ② 주거 목적 임차보증금<br>④ 파산선고<br>⑥ 기타 (     ) |
| 4  | 만 (     )세               | (     ) 만원               | ① 주택구입<br>③ 장기요양 및 치료<br>⑤ 화생질차 | ② 주거 목적 임차보증금<br>④ 파산선고<br>⑥ 기타 (     ) |
| 5  | 만 (     )세               | (     ) 만원               | ① 주택구입<br>③ 장기요양 및 치료<br>⑤ 화생질차 | ② 주거 목적 임차보증금<br>④ 파산선고<br>⑥ 기타 (     ) |

→ 응답 후 H1 이동

## G4. 귀하가 지금까지 퇴직급여 중도인출 또는 중간정산을 하지 않은 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 중도인출 또는 중간정산을 할 수 있는 사유가 없었다.  
 ② 중도인출 또는 중간정산 사유가 있었지만, 당시에는 퇴직급여 중도인출이나 중간정산을 사용할 생각을 하지 못했다.  
 ③ 중도인출 또는 중간정산 사유가 있었지만, 노후소득 준비를 위해서 중도인출 또는 중간정산을 사용하지 않았다.  
 ④ 기타 ( )

## H 아직 후 퇴직급여 특성

## H1. 귀하는 지금까지 1년 이상 일한 일자리에서 몇 번의 이직(또는 퇴직)을 경험했습니까?

( ) 회 → 0회는 11 이동

## H2. 귀하가 이직(또는 퇴직)을 했던 만 나이와 당시 지급받았거나 이관된 퇴직급여액을 적어주십시오.

※ 5회 이상인 경우 금액이 많은 기준으로 5개까지만 작성해주세요

※ 받아야 할 퇴직급여가 지급되지 않은 경우에는 금액을 0원으로 기입해 주시기 바랍니다.

| 순서 | 이직(퇴직) 시기 | 이직(퇴직) 시 지급받거나<br>이관된 퇴직급여액 |
|----|-----------|-----------------------------|
| 1  | 만 ( )세    | ( )만원                       |
| 2  | 만 ( )세    | ( )만원                       |
| 3  | 만 ( )세    | ( )만원                       |
| 4  | 만 ( )세    | ( )만원                       |
| 5  | 만 ( )세    | ( )만원                       |

다음은 귀하가 만 ( 순서1 연령 )세때 지급 받은 퇴직급여 ( 순서1 금액 만원)에 대한 질문입니다.

H3A. 귀하가 만 (순서1번행)세때 지급 받은 퇴직급여 (순서1금액만원)의 유형(퇴직금, 퇴직연금)은 무엇입니까?

- ① 퇴직금                      ② 퇴직연금

H4A. 귀하가 만 (순서1연령)세때 지급 받은 퇴직급여 (순서1금액만원)는 IRP 계좌로 지급 받으셨습니까?

※ 2022년부터는 모든 퇴직급여를 IRP 계좌로 지급받고 있습니다.

- ① IRP 계좌로 받았을                      ② IRP 계좌로 받지 않고 개인 계좌로 지급 받았을

H5A. 귀하가 만 (순서1연행)세때 지급 받은 퇴직급여 (순서1금액만원)를 어떻게 사용하십니까? 금액 기준으로 2순위까지 응답해 주십시오

- ① 노후 대비를 위해서 저축했음      ② 주택구입      ③ 주거 임차  
④ 부채해결      ⑤ 치료 및 장기요양      ⑥ 여가  
⑦ 내구재(가전제품 및 자동차) 구매      ⑧ 취업준비(교육 및 생활)  
⑨ 기타 ( )      ⑨ 자녀 교육비

다음은 귀하가 만 ( 순서2 연령 )세때 지급 받은 퇴직급여 ( 순서2 금액 만원)에 대한 질문입니다.

H3B. 귀하가 만 (순시2연령)세때 지급 받은 퇴직급여 (순시2금액만원)의 유형(퇴직금, 퇴직연금)은 무엇입니까?

- ① 퇴직금                      ② 퇴직연금

H4B. 귀하가 만 (순서2연령)세때 지급 받은 퇴직급여 (순서2금액만원)는 IRP 계좌로 지급 받았습니까?

※ 2022년부터는 모든 퇴직급여를 IRP 계좌로 지급받고 있습니다.

- ① IRP 계좌로 받았을                      ② IRP 계좌로 받지 않고, 개인 계좌로 지급 받았을

H5B. 귀하가 만 (순서2연행)세때 지급 받은 퇴직급여 (순서2금액만원)를 어떻게 사용하셨습니까? 금액 기준으로 2순위까지 응답해 주십시오

- 1순위(     ), 2순위(     )
- |                      |                 |          |
|----------------------|-----------------|----------|
| ① 노후 대비를 위해서 저축했음    | ② 주택구입          | ③ 주거 임차  |
| ④ 부채해결               | ⑤ 치료 및 장기요양     | ⑥ 여가     |
| ⑦ 내구재(가전제품 및 자동차) 구매 | ⑧ 취업준비(교육 및 생활) | ⑨ 자녀 교육비 |
| ⑩ 기타 (     )         |                 |          |





다음은 귀하가 만 ( 순서5 연령 )세때 지급 받은 퇴직급여 ( 순서5 금액 만원)에 대한 질문입니다.

H3E. 귀하가 만 (순사5연령)세때 지급 받은 퇴직급여 (순사5급액만원)의 유형(퇴직금, 퇴직연금)은 무엇입니까?

- ① 퇴직금                      ② 퇴직연금

H4E. 귀하가 만 (순서5연령)세때 지급 받은 퇴직급여 (순서5금액만원)는 IRP 계좌로 지급 받았습니까?

※ 2022년부터는 모든 퇴직급여를 IRP 계좌로 지급받고 있습니다.

- ① IRP 계좌로 받았음                      ② IRP 계좌로 받지 않고, 개인 계좌로 지급 받았음

H5E. 귀하가 만 (순서5연행)세때 자금 받은 퇴직급여 (순서5금액만원)를 어떻게 사용하셨습니까? 금액 기준으로 2순위까지 응답해 주십시오

- ① 노후 대비를 위해서 저축했음      ② 주택구입      ③ 주거 임차  
④ 부채해결      ⑤ 치료 및 장기요양      ⑥ 여가  
⑦ 내구재(가전제품 및 자동차) 구매      ⑧ 취업준비(교육 및 생활)  
⑨ 기타 ( )      ⑩ 자녀 교육비

## 55세 이후 퇴직급여 수급 계획

11. 귀하는 55세 이후 퇴직 시점에, 퇴직급여를 어떤 방식으로 지급받을 계획입니까?

- ① 전부 일시금으로 지급 → 12 응답 후 J1 이동  
 ② 전부 연금으로 지급 → 13 이동 (13, 14, 15 응답)  
 ③ 일부는 일시금, 일부는 연금으로 지급 → 12 이동 (12, 13, 14, 15 응답)

12. 일시금으로 지급받으려는 이유는 무엇입니까?

- |                                   |                          |
|-----------------------------------|--------------------------|
| ① 주택구입을 위해서                       | ② 주택 보증금을 위해서            |
| ③ 부채를 해결하기 위해서                    | ④ 장기요양 및 병원 비용을 해결하기 위해서 |
| ⑤ 자녀 교육비를 위해서                     | ⑥ 자녀 결혼자금으로 사용하기 위해서     |
| ⑦ 직입액 규모가 작아서 연금으로 받으면 금액이 너무 적어서 | ⑧ 당장 생계유지가 어려워져서         |
| ⑨ 창업 자금을 마련하기 위해서                 | ⑩ 기타 ( )                 |

13. 연금으로 받을 시, 몇 세부터 수급할 계획입니까?

만 ( ) 세

14. 연금으로 받을 시, 몇 년 동안 수급할 계획입니까?

- ① 5~9년      ② 10~14년      ③ 15~19년      ④ 20년 이상

## 15. 연금으로 받을 시, 예상하는 월 평균 급여액은 얼마입니까?

※ 예상 금액이 정확하지 않더라도 50만원 단위로 응답 부탁드립니다.(예 : 150만원, 100만원 등)

( ) 만원

## J 퇴직급여제도 개선에 대한 인식

## J1. 귀하는 퇴직급여제도 활성화를 위한 아래 주장에 대해 어떻게 생각하십니까?

| 항 목                                                                                 | 매우<br>동의 | 동의 | 보통 | 반대 | 매우<br>반대 |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------|----|----|----|----------|
| (1) 퇴직급여제도가 노후소득보장 제도로 자리잡을 수 있도록 정부 지원을 확대해야 한다.                                   | ①        | ②  | ③  | ④  | ⑤        |
| (2) 퇴직급여제도를 일시금보다 연금으로 수급하도록 정부지원을 확대해야 한다.                                         | ①        | ②  | ③  | ④  | ⑤        |
| (3) 퇴직금 체불(임금체불)을 방지할 수 있도록 퇴직금 제도를 퇴직연금 제도로 전환해야 한다.                               | ①        | ②  | ③  | ④  | ⑤        |
| (4) 퇴직금여의 중간정산제도 요건이나 규모(인출액) 등을 현재보다 엄격히 제한해야 한다.                                  | ①        | ②  | ③  | ④  | ⑤        |
| (5) 수익률 개선을 위해 자신이 직접 운용하는 것이 아닌 금융기관 또는 전문가 등이 운용하는 투자일임, 기금형 등 신규제도를 도입해야 한다.     | ①        | ②  | ③  | ④  | ⑤        |
| (6) 수익률 개선을 위해 국민연금공단 등 공공부문이 참여할 수 있도록 퇴직연금 사업자 범위(현재는 보험회사, 은행, 증권회사 등)를 확대해야 한다. | ①        | ②  | ③  | ④  | ⑤        |

## K 노후 소득 준비: 연금

## K1. 귀하가 은퇴 후 필요하다고 생각하는 개인 기준 월 노후소득의 수준은 얼마입니까?

은퇴 후 필요 월 노후소득: ( ) 만원

## K2. 귀하가 은퇴 후 받을 것으로 예상하는 개인 기준 월 연금소득(기초연금, 국민연금, 퇴직연금, 개인연금)의 수준은 각각 얼마입니까?

※ 예상 금액이 정확하지 않더라도 50만원 단위로 응답 부탁드립니다.(예 : 150만원, 100만원 등)

| 연금 소득 종류             | 예상 금액   |
|----------------------|---------|
| 국민연금 및 특수직역연금        | 월 ( )만원 |
| 기초연금                 | 월 ( )만원 |
| 퇴직연금                 | 월 ( )만원 |
| 개인연금(주택연금 포함)        | 월 ( )만원 |
| 은퇴 후 수렴 예상 월 연금소득 합계 | 월 ( )만원 |

## L 인구·사회·경제적 특성

### L1. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

- ① 중학교 졸업 이하                      ② 고등학교 졸업  
③ 대학(전문대 포함) 졸업              ④ 대학원 졸업 이상

### L2. 귀하의 주거 형태는 어떻게 되십니까?

- ① 자가                                      ② 전세                                      ③ 보증금 있는 월세  
④ 보증금 없는 월세                      ⑤ 기타 (                                      )

### L3. 귀하의 가구원 수는 어떻게 되십니까? (동거하지 않더라도 소득과 지출 등 생계를 같이 하는 가구원 포함)

(                      )명

### L4. 귀하가 속한 가구의 작년 한 해(2023년) 동안 연간 총소득은 얼마나 되었습니까?

※ 총소득 = 근로소득 + 사업소득 + 임대소득 + 공적이전소득 + 사적이전소득

※ 총소득은 세전 소득 기준으로 응답 바랍니다.

※ 기억이 정확하지 않으면 500만원 단위로 응답 부탁드립니다.(예 : 2500만원, 5000만원 등)

(                      )억 (                      )만원

### L5. 현재 시점을 기준으로, 귀하가 속한 가구의 자산은 얼마나 됩니까?

※ 해당 자산이 없는 경우 0원을 기입해 주시기 바랍니다.

※ 기억이 정확하지 않으면 1000만원 단위로 응답 부탁드립니다.

부동산 자산                      (                      )억 (                      )만원

금융자산                      (                      )억 (                      )만원

### L6. 현재 시점을 기준으로, 귀하가 속한 가구의 현재 시점 총부채는 얼마나 있습니까?

※ 해당 자산이 없는 경우 0원을 기입해 주시기 바랍니다.

※ 기억이 정확하지 않으면 1000만원 단위로 응답 부탁드립니다.

(                      )억 (                      )만원

♣ 바쁘신 중에도 끝까지 성의있게 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다 ♣

◆ 執筆陣

- 이승호(한국노동연구원 연구위원)
- 박 혁(한국노동연구원 전문위원)
- 양난주(대구대학교 교수)
- 김기태(한국보건사회연구원 연구위원)
- 조영민(이화여자대학교 교수)

고령 저소득 노동 실태와 정책 대응

|            |                                                                                                      |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ▪ 발행연월일    | 2024년 12월 26일 인쇄<br>2024년 12월 30일 발행                                                                 |
| ▪ 발 행 인    | 허 재 준                                                                                                |
| ▪ 발 행 처    | <b>한국노동연구원</b><br>30147 세종특별자치시 시청대로 370<br>세종국책연구단지 경제정책동<br>☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조 판 · 인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508                                                                                 |
| ▪ 등 록 일 자  | 1988년 9월 13일                                                                                         |
| ▪ 등 록 번 호  | 제2015-000013호                                                                                        |

© 한국노동연구원 2024      정가 11,000원

ISBN 979-11-260-0783-7



한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경재정책동  
TEL : 044-287-6083      <http://www.kli.re.kr>



ISBN 979-11-260-0783-7