

정책연구
2022-10

고령 저임금 근로자의 노동공급 분석

진성진·오지영

KLI

정책연구
2022-10

고령 저임금 근로자의 노동공급 분석

진성진·오지영

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(진성진) 1
제2장 고령 저임금 근로자의 정의 및 현황	(진성진) 6
제1절 고령 저임금 근로자의 정의	6
제2절 고령 저임금 근로자의 현황	12
1. 고령 저임금 근로자의 일자리	12
2. 고령 저임금 근로자의 근로 조건	19
3. 고령 저임금 근로자의 인적 특성	21
제3절 소 결	27
제3장 부양가족과 경력에 따른 성별 노동 참여 차이	(오지영) 29
제1절 서 론	29
제2절 분석 자료	32
1. 피부양자 동거 여부와 노동공급	33
2. 경력과 노동공급	35
제3절 분석 방법	41
제4절 결과 분석	45
1. 피부양자 동거 여부와 노동 참여율	45
2. 경력의 중요성과 노동 참여율	49

제5절 소 결	56
제4장 소득 감소가 노동공급에 미치는 영향 : 국민연금	
수급개시연령 상향을 중심으로 (진성진)	58
제1절 서 론	58
1. 연구 개요와 배경	58
2. 선행연구	61
제2절 분석 방법	63
제3절 분석 결과	68
제4절 소 결	70
제5장 결 론	(진성진) 71
제1절 요약 및 정리	71
제2절 정책적 시사점	72
참고문헌	74

표 목 차

<표 1- 1> 임금 근로자 중 저임금 근로자의 비율 변화	3
<표 1- 2> 저임금 근로자 선행연구 정리	4
<표 2- 1> 노인에 대한 연령 기준	7
<표 2- 2> 2020년 60세 이상 64세 이하 인구현황	7
<표 2- 3> 2020년 60세 이상 64세 이하의 경제활동상태	8
<표 2- 4> 2020년 55세 이상 59세 이하의 경제활동상태	9
<표 2- 5> 성별과 연령그룹에 따른 저임금 근로자 비율 변화	10
<표 2- 6> 2020년 고령 임금 근로자의 성별, 저임금/비저임금 분포	11
<표 2- 7> 2020년 고령 저임금 일자리의 업종 분포	13
<표 2- 8> 2020년 고령 저임금 근로자의 직업분류 분포	14
<표 2- 9> 2020년 남성 고령 저임금 근로자 일자리의 직업 분류별 업종 분포	14
<표 2-10> 2020년 여성 고령 저임금 근로자 일자리의 직업 분류별 업종 분포	15
<표 2-11> 2020년 고령 저임금 근로자가 근무하는 사업체 규모	16
<표 2-12> 2020년 고령 저임금 근로자의 고용형태 분포	17
<표 2-13> 고용형태 용어 해설	17
<표 2-14> 2020년 고령 저임금 근로자의 주요 업종별 고용 형태 분포	18
<표 2-15> 2020년 고령 저임금 근로자의 경력년수 분포	19

<표 2-16> 2020년 고령 저임금 근로자의 평균 임금, 근로일수, 근로시간	20
<표 2-17> 2020년 고령 저임금 근로자의 임금산정 기준 분포 ..	20
<표 2-18> 2020년 고령 저임금 근로자의 4대보험 가입 여부 ..	21
<표 2-19> 8차 고령화연구패널(2020년) 고령 저임금 근로자 표본 수	22
<표 2-20> 2020년 고령 저임금 근로자의 교육수준 분포	22
<표 2-21> 2020년 고령 저임금 근로자의 혼인상태	23
<표 2-22> 2020년 고령 저임금 근로자의 가구주 여부	23
<표 2-23> 2020년 고령 저임금 근로자의 동거자녀 수	24
<표 2-24> 2020년 고령 저임금 근로자의 부모 동거 여부	24
<표 2-25> 2019년 고령 저임금 근로자가 가족에게 지원받은 금액 및 지원한 금액	24
<표 2-26> 2020년 고령 저임금 근로자가 속한 가구의 소득과 자산수준	25
<표 2-27> 2020년 고령 저임금 근로자가 속한 가구의 거주 유형	25
<표 2-28> 2020년 고령 저임금 근로자의 배우자 고용상태 분포	25
<표 2-29> 2020년 고령 저임금 근로자의 보장소득	26
<표 2-30> 2020년 고령 저임금 근로자의 주관적 인식	26
<표 2-31> 2020년 고령 저임금 근로자의 주관적 계층의식	27
<표 3- 1> “피부양자와 동거”에 대한 정의 및 관측 수	34
<표 3- 2> “피부양자와 동거”에 대한 정의별 전이행렬	35
<표 3- 3> 경력별 노동자 수	36
<표 3- 4> 노동자의 특징별 평균 경력	37
<표 3- 5> 산업별 특징 기초통계(평균)	38
<표 3- 6> 직업별 특징 기초통계(평균)	39
<표 3- 7> 고령 노동자의 구직 시 어려운 점	40

<표 3- 8> 피부양자 여부에 따른 노동공급(정의 1)	46
<표 3- 9> 피부양자 여부에 따른 노동공급(정의 2)	47
<표 3-10> 피부양자 여부에 따른 노동공급(정의 3)	48
<표 3-11> 경력과 취업확률	50
<표 3-12> 산업별 경력의 중요도 분석 모형 결과	52
<표 3-13> 산업별 경력의 중요도	54
<표 4- 1> 출생년도 집단에 따른 국민연금 수급개시연령	59
<표 4- 2> 출생년도 집단과 연도에 따른 수급연령	60
<표 4- 3> 출생년도와 연도에 따른 연금수급률	60
<표 4- 4> 출생년도와 연도에 따른 월평균 연금 수령액	61
<표 4- 5> 이중차분법 분석 결과(전체)	68
<표 4- 6> 이중차분법 분석 결과(남성)	69
<표 4- 7> 이중차분법 분석 결과(여성)	69

그림목차

[그림 2-1] 2020년 고령 임금 근로자의 성별 임금 분포	11
[그림 3-1] 성별 경력 분포	36
[그림 3-2] 산업별 여성 비율과 경력의 중요성(전체)	55
[그림 3-3] 산업별 여성 비율과 경력의 중요성(고령, 저임금)	55
[그림 4-1] 처치집단과 비교집단 간 임금 근로 여부 추세 비교	65
[그림 4-2] 처치집단과 비교집단 간 임금 근로자의 근로시간 추세 비교 ..	65
[그림 4-3] 처치집단과 비교집단 간 임금 추세 비교	66
[그림 4-4] 처치집단과 비교집단 간 저임금 근로 여부 추세 비교 ..	66
[그림 4-5] 처치집단과 비교집단 간 저임금 근로자의 근로시간 추세 비교 ..	67
[그림 4-6] 처치집단과 비교집단 간 저임금 근로자의 임금 추세 비교	67

요약

본 연구는 60세 이상 64세 이하이면서 전체 중위임금의 3분의 2 이하 임금을 받는 임금 노동자를 고령 저임금 근로자로 정의하고 이 집단의 노동공급에 대해 분석하였다. 고령 저임금 근로자의 현황을 파악하고 부양가족 유무, 경력년수, 그리고 소득 감소가 이들의 노동공급에 미치는 영향을 추정하였다.

제2장에서 고령 저임금 근로자의 현황을 고용형태별근로실태조사를 통해 살펴보았다. 고령 저임금 근로자는 남성보다 여성이 더 많은 비중을 차지하였다. 종사하는 업종에서 성별 차이가 뚜렷했는데, 남성은 주로 건설업과 운수업에, 여성은 사회서비스, 음식 및 숙박, 도·소매업에 분포되어 있다. 고용형태는 업종의 차이를 반영하여 남성의 경우 일일근로의 비중이 높은 반면, 여성의 경우에는 단시간 근로자의 비중이 높았다. 고령화연구패널을 통해 고령 저임금 근로자의 인적 특성을 살펴보았는데, 남성 고령 저임금 근로자가 속한 가구의 소득과 자산 수준이 여성 근로자의 가구보다 낮았고 삶에 대한 주관적 인식도 여성에 비해 낮았다. 이로 미루어 보아 남성 저임금 근로자가 생계에 대한 부담을 더 크게 느끼는 상황에 처해 있다고 해석하였다.

제3장에서는 피부양자의 독립과 본인의 경력이 노동자의 성별에 따라 이질적 영향을 미치는지 알아보았다. 분석 결과, 피부양자의 독립은 피부양자가 자녀 또는 노부모인 경우 비고령 노동자에 한하여 남녀에 따라 이질적 영향을 미친다는 점을 발견했다. 또한 경력이 높을수록 남녀 모두 재취업 확률이 높았으나 여성일 경우 그 효과가 더 작은 것을 알 수 있었다. 분석 결과를 토대로 제3장은 생애주기별

노동 참여 여부에 따라 고령층의 노동 참여 여부가 다른 만큼 고령층 대상 복지정책뿐만이 아니라 연령별 노동정책 또한 고령층 후생에 중요한 역할을 한다는 점을 강조한다. 또한 고령층의 노동 촉진을 통한 복지 제고를 위해서 성별에 따라 차별화된 정책을 설계하는 등 세심한 방안이 필요하다는 시사점을 도출한다.

제4장은 2018년에 국민연금 수급개시연령이 61세에서 62세로 상향한 상황을 활용하여 소득 감소가 노동공급에 어떤 영향을 주는지 분석하였다. 매해 61세 연령그룹을 처치집단으로, 62세에서 64세를 비교집단으로, 2018년부터를 처치가 있었던 시점으로 설정하여 노동 참여 여부와 근로시간 등의 노동공급 관련 변수가 소득 감소에 어떤 영향을 받았는지 이중차분법을 통해 추정하였다. 분석 결과, 남성 저임금 근로가 늘어나고 남성 저임금 근로자의 근로시간이 늘어난 것으로 파악되었다. 소득 감소에 대해 남성 저임금 근로가 선제적으로 민감하게 반응한다고 해석하였다.

연구 결과에 따른 정책적 시사점으로 두 가지를 꼽았다. 첫째는, 고령자의 소득 단절로 인한 빈곤을 노동 참여 장려로 대응하려는 정책 방향에 있어서 남성 저임금 고령자의 일자리에 관심을 가져야 한다는 점이다. 남성 고령자 저임금 근로가 여성에 비해 더 생계유지에 대한 목적이 뚜렷하므로 이들을 대상으로 하는 일자리 발굴과 구직 경로를 마련하는 것이 효과적일 것이다. 두 번째로, 노동정책(정년연장, 계속고용제도)과 사회보장정책(국민연금, 기초연금)의 사각지대에 있는 60세 이상 64세 이하 연령그룹을 위해 근로장려금 제도를 활용하는 방안이 현실적이고 효과적이라 여겨진다. 근로장려금은 저소득가구에 대해 근로유인을 증가시키면서 소득보조를 하는 정책이다. 자녀양육을 지원한다는 명목으로 지급되는 자녀장려금처럼 고령자 가구에 추가 지원금을 주는 방향으로 설계한다면 윗세대와 아랫세대를 모두 부양하는 고령자 가구에 대한 지급은 정책적 정당성을 갖춘 방안이 될 것이라 기대한다.

제 1 장 서 론

OECD는 저임금 근로자를 중위 근로소득 3분의 2 이하의 근로소득을 지닌 근로자로 정의하고 있다.¹⁾ 우리나라의 통계는 이 정의에 맞추어 저임금 근로자를 파악하고 있고 기존 연구들에서도 이 기준을 활용하여 저임금 근로자를 분석해왔다. 본 연구는 저임금 근로자 중에서도 60세부터 64세까지의 고령 저임금 근로자에 초점을 맞추었다. 고령 저임금 근로자의 노동공급의 여러 양상들을 살펴보고, 성별에 따른 차이에 기반을 두고 분석하였다.

60세부터 64세까지의 저임금 근로자(이하에서 고령 저임금 근로자라고 통칭한다)는 여러 측면에서 중요성을 갖는 집단이다. 첫째, 연령의 측면에서 봤을 때 60세에서 64세까지 연령집단은 소득 단절의 위험에 노출되어 있다는 특징이 있다. 정년이 대부분 지난 60세부터 기초연금과 노인일자리사업²⁾ 등 노인에 대한 대규모 복지정책의 수혜를 받는 65세의 미만

1) OECD(2022), Wage levels (indicator). doi: 10.1787/0a1c27bc-en(Accessed on 08 August 2022)

2) 60세 이상 64세 미만 고령자도 노인일자리사업 중 시장형 사업단·취업알선형 사업과 사회서비스형의 일부에 참여할 수 있고 공익활동에도 65세 이상 대기자가 없는 경우 차상위계층에 한해 참여 가능하지만(보건복지부, 2021년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내), 대부분의 노인일자리사업은 65세 이상 기초연금 수급자를 주 대상으로 운영중이다. 2020년 통계에 의하면 60세 이상 64세

2 고령 저임금 근로자의 노동공급 분석

으로 설정되었다. 즉, 주된 일자리로부터의 정년퇴직을 겪는 나이면서 동시에 노인에 대한 복지정책의 수혜를 받지 못하는, 사각지대로서의 특징을 가진 연령대라고 볼 수 있다. 고령 저임금 근로자의 노동공급은 소득 단절에 대한 고령자의 반응으로 해석할 수 있기 때문에 중요한 분석 대상이 된다.

둘째, 저임금 근로자의 측면에서 봤을 때, ① 고령 임금 근로자 중 저임금 근로자의 비율이 다른 연령대에 비해 상대적으로 높고 ② 고령자 노동시장은 다른 연령대의 노동시장과는 다른 특징들을 가지므로(성역할의 분리, 업종의 제한 등) 고령 저임금 근로자의 노동공급에 대해 살펴보는 것이 중요하다. <표 1-1>은 임금 근로자 중 저임금 근로자의 비율의 변화를 보여준다. 2020년 고령 임금 근로자 중 저임금 근로자 비율은 33.2%로, 고령 임금 근로자 세 명 중 한 명은 저임금 근로를 하고 있다고 볼 수 있다. 전체 임금 근로자 중 저임금 근로자의 비율인 20.3%를 크게 상회하는 수치이다. 이는 60세에서 64세의 임금수준이 다른 연령그룹에 비해 상대적으로 낮게 분포되어 있음을 의미한다.

셋째, 고령 저임금 근로자는 노년기로 이행되는 과정에서 적극적으로 일을 하는 집단이면서 동시에 낮은 임금을 받는 집단으로, 노인 빈곤 완화를 위한 정책을 위해 파악해야 할 중요한 집단이다. 이승호·이원진·김수영(2020)은 50대와 60대의 노동계적 분석을 통해 일자리를 지속적으로 유지하는 것이 노년기 이행으로 인한 소득수준 하락과 빈곤율 증가를 막는 데 도움이 된다고 보고하였다. 이를 위한 정책 방향은 고령자 노동시장 활성화, 계속고용, 정년연장 등을 통해 근로소득을 지속해서 갖도록 유도하는 것이다. 그중 고령자 노동시장의 확대를 위해서는 고령자 노동시장에서 다수를 차지하고 있는 저임금 근로자의 노동공급이 어떤 양상을 보이고 어떤 요인에 영향을 받는지를 파악하는 것이 중요하다.

미만 고령자는 노인일자리아업 참여자의 약 5% 정도(전체 77만여명 중 3만 8천여명)의 비중만을 차지한다(노인인력개발원(2020), 『노인일자리 및 사회활동지원사업 통계동향』).

〈표 1-1〉 임금 근로자 중 저임금 근로자의 비율 변화

(단위: %천 원/월)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
저임금 근로자 비율	26.6	26.2	25.8	25.7	24.4	21.1	20.1	20.3
고령 저임금 근로자 비율	42.9	42.5	41.4	41.0	38.8	33.6	33.0	33.2
중위임금	2,033	2,054	2,083	2,186	2,250	2,360	2,476	2,500
저임금 기준	1,355	1,369	1,389	1,457	1,500	1,574	1,651	1,667

자료: 고용노동부, 「고령형태별 근로실태조사」(2013~2020).

이 연구의 목적은 고령 저임금 근로자의 노동공급 특징을 여러 시각에서 분석하는 것이다. 이를 위해 ① 고령 저임금 근로자의 현황을 파악하고 ② 핵심적인 요인들이(부양가족 유무, 경력, 소득 감소) 고령 저임금 근로자의 노동공급에 어떻게 영향을 미치는지 살펴보았다.

본 연구는 성별 차이에 중점을 두고 고령 저임금 근로자의 노동공급을 분석하였다. 고령 저임금 근로자에 대한 노동시장이 성별에 따라 분리되어 있기 때문에 업종과 근무형태, 임금, 근로시간 등 일자리의 핵심 요소들에서 차이를 보인다. 단편적인 예를 들면, 고령 남성은 건설일용직, 고령 여성은 요양보호사로 일하는 경우를 쉽게 찾아볼 수 있지만 반대의 경우는 드물다. 이는 노동 수요측과 공급측 모두가 해당 연령그룹에서의 성역할을 매우 다르게 인식하고 있기 때문으로 여겨진다.

저임금 근로자에 대한 선행연구들은 대체로 저임금 근로자의 실태 파악, 저임금 근로 결정요인 분석, 저임금 근로의 상태의존성(저임금 함정) 등의 주제들을 다뤘었다. 본 연구는 ① 60세 이상 64세 이하라는 특정 연령층에 집중한 점과 ② 해당 연령층이 갖고 있는 특징적 요인(부양가족 유무, 경력, 소득 감소)들을 중심으로 노동공급을 분석했다는 점에서 기존 저임금 근로자에 대한 선행연구와 차별성을 지닌다.

4 고령 저임금 근로자의 노동공급 분석

〈표 1-2〉 저임금 근로자 선행연구 정리

	연구목적	분석자료 및 연구방법	주요결과
윤진호 (2007)	저임금근로자 실태 파악, 정책과제 제시	<ul style="list-style-type: none"> 경제활동인구조사(2007) 저임금 고용의 결정요인 프로빗 분석 소득이동행렬 분석 해외사례 분석 	<ul style="list-style-type: none"> 여성, 임시직 및 일용직일수록 저임금 확률 높음 사용자의 업종 특성이 저임금 고용에 중요한 역할을 하고 있음 저임금 노동의 함정성
정성미 (2011)	2002년 이후 저임금 고용의 변화 파악	<ul style="list-style-type: none"> 커널분포추정법을 통한 임금분포추정 이항종속변수에 대한 선행회귀분석 시기별 비교 	<ul style="list-style-type: none"> 2002년 이후 시간당임금 불평등 심화 남성과 비정규직에서의 저임금 고용 가능성 높아짐
성재민 (2014)	저임금근로자의 실태, 반복성, 가구 빈곤과의 관계 파악	<ul style="list-style-type: none"> 한국노동패널(2003-2012) 저임금 경험 횟수 분석 빈곤 가구와 저임금 근로 여부 관계 분석 	<ul style="list-style-type: none"> 저임금 근로자 비율이 높은 이유는 장기적, 반복적으로 저임금을 경험하는 사람이 많기 때문임 저임금 근로자가 가구주일 경우 빈곤가구일 가능성이 높음
신현구 (2014)	고령 저임금근로의 전반적인 실태와 특성을 살펴봄	<ul style="list-style-type: none"> 경제활동인구 부가조사(2002, 2007, 2012), 고령화연구패널(2006, 2008, 2010) 이항종속변수에 대한 선행회귀분석 시기별 비교 임금근로자의 저임금 근로 여부에 대한 프로빗 분석 확률효과 로짓 모형 	<ul style="list-style-type: none"> 저임금 근로는 상태의존성을 가지고 있음 중고령층의 빈곤은 장기적 근로경험과 현재 근로상태의 영향을 받음
성재민, 안정화 (2016)	연령별 저임금 일자리 상태의존성 분석(4장)	<ul style="list-style-type: none"> 한국노동패널(2003-2012) 이변량 확률효과 프로빗 모형 	<ul style="list-style-type: none"> 청년, 중년여성, 고령층의 저임금 상태의존성 존재함을 발견함 이직이 저임금 탈출과 상태의존에서 빠져나오는 수단임
본연구	고령 저임금 근로의 실태와 노동공급에 대한 중요요인들의 영향을 성별 비교를 바탕으로 분석	<ul style="list-style-type: none"> 고용형태별 근로실태조사, 고령화연구패널 선형확률모형 이중차분법 	<ul style="list-style-type: none"> 피부양자 독립은 남성의 노동공급을 감소시키고 여성의 노동공급을 증가시킴 경력은 재취업의 확률을 높이며, 그 효과는 남성이 더 큼 소득의 감소는 남성 저임금 근로여부와 근로시간에 우선적으로 영향을 미침

자료: 저자 작성.

보고서의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 고령 저임금 근로자의 정의에 대해 논하고, 여러 데이터를 활용하여 고령 저임금 근로자의 현황을 파악한다. 고령 저임금 근로자의 고용형태, 업종분포, 근로조건 등을 알아봄으로써 고령 저임금 근로자에 대한 이해를 넓힌다. 제3장은 자녀의 독립 등에 의한 피보호자 동거 여부 변화, 동일 업종에서의 경력년수라는 두 가지 변수가 고령자의 노동공급에 어떤 영향을 미치고 성별로는 어떤 차이를 보이는지 분석한다. 제4장에서는 국민연금 수급개시연령 상향에 따른 소득 감소가 고령 저임금 근로자의 노동공급에 어떤 영향을 주었는지 추정한다. 2018년 수급개시연령이 61세에서 62세로 상향됨에 따라 국민연금을 2018년부터 받지 못하게 된 61세 연령집단이 노동공급에서, 특히 저임금 일자리의 노동 참여에서, 어떤 영향을 받았는지 성별로 나누어 분석하였다. 제5장에서는 본 연구의 분석 결과를 요약하고 정책적 시사점을 서술하였다.

제 2 장

고령 저임금 근로자의 정의 및 현황

제1절 고령 저임금 근로자의 정의

이 장에서는 고령 저임금 근로자는 어떤 일을 어떻게 하고 있는지, 고용 현황과 근로 조건, 그리고 이들의 인적특성에 대해 살펴본다. 이에 앞서 고령 저임금 근로자란 어떤 집단을 일컫는지 그 정의에 대해 설명하고자 한다. 고령 저임금 근로자는 본 연구의 연구대상을 의미하며, 60세 이상 64세 이하 인구 중 월임금총액이 우리나라 전체의 중위 월임금총액의 3분의 2보다 낮은 임금 근로자로 정의한다. 고령 저임금 근로자라는 명칭에서 알 수 있듯이, ‘고령’이라는 연령 기준과 ‘저임금’이라는 임금 기준을 갖고 있다. 각 기준에 대해 설명한 뒤, 이를 바탕으로 고령 저임금 근로자가 어떻게 정의되는지 살펴보도록 하겠다.

먼저 연령 기준에 대해 알아보자. 나이가 많은 사회 구성원을 지칭하는 대표적인 용어로는 ‘고령자’와 ‘노인’이 있다. 고령자는 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 55세 이상으로 명시되어 있는 반면, 노인에 대한 법적 정의는 정해진 바가 없다. 다만, 노인을 대상으로 하는 여러 사회보장제도와 고용제도에서의 연령 기준이 주로 55세, 60세, 65세를 기준으로 삼고 있고, 그중 65세가 많이 사용되기 때문에 65세를 노인의 기준으로 삼는 경우가 많다. 본 연구에서는 근로자의 정년이

〈표 2-1〉 노인에 대한 연령 기준

	내 용	연령 기준
사회보장	주택연금	55세 이상
	농지연금(노후생활안정자금)	60세 이상(2022년)
	노인일자리사업	60세 또는 65세 이상
	국민연금(노령연금)	65세 이상(2033년)
	기초연금	65세 이상
	노인장기요양보험	65세 이상
	경로우대제도	65세 이상
	노인맞춤돌봄서비스	65세 이상
고용	고령자 정의	55세 이상
	근로자의 정년	60세 이상
	육체노동의 가동연한(대법원 판례)	65세까지
주관적 기준	노인이 생각하는 노인 연령(노인실태조사)	평균 70.5세

자료: 김은표(2021), [표] 노인 연령 기준 현황.

〈표 2-2〉 2020년 60세 이상 64세 이하 인구현황

(단위: 명, %)

	전체	남성	여성
총 인구수	51,829,023	25,841,029	25,987,994
60~64세	3,950,469	1,953,296	1,997,173
60~64세 비율	7.6	7.6	7.7

주: 인구수에는 거주자, 거주불명자, 재외국민이 포함됨. 단 외국인인 제외.

자료: 행정안전부(2020), 「주민등록 인구통계 - 연령별 인구현황」.

시작되는 60세부터 장기적 국민연금 수급개시연령과 노인을 대상으로 하는 사회복지 정책의 연령 기준에 미달하는 64세까지를 고령의 기준으로 삼았다. 주된 일자리에서 퇴직을 했으나 노인복지 정책의 수혜를 받지 못하기 때문에 소득 단절의 위험에 노출되어 있다는 것이 이 연령 집단의 특징이다.

60세부터 64세의 고령 인구는 2020년 기준 약 395만 명으로 전체 인구의 7.6% 비중을 차지하고 있다. 65세부터 69세까지의 인구가 약 280만여 명인 것을 볼 때, 5세 단위의 인구 집단으로는 상대적으로 큰 규모임을

8 고령 저임금 근로자의 노동공급 분석

<표 2-3> 2020년 60세 이상 64세 이하의 경제활동상태

(단위:명)

			전체		남성		여성	
취업자	임금근로자	상용근로자	779,029	20%	479,826	25%	299,204	15%
		임시근로자	428,669	11%	168,919	9%	259,749	13%
		일용근로자	191,696	5%	124,261	7%	67,435	3%
	고용원이 있는 자영업자		148,377	4%	98,984	5%	49,393	3%
	고용원이 없는 자영업자		627,548	16%	465,890	25%	161,657	8%
	무급가족종사자		167,647	4%	13,327	1%	154,321	8%
실업자			63,514	2%	39,477	2%	24,038	1%
비경제활동인구			1,431,045	37%	496,914	26%	934,131	48%
전체			3,837,525	100%	1,887,597	100%	1,949,928	100%

자료: 통계청, 「2020년 경제활동인구조사」.

알 수 있다. 이는 베이비붐 세대의 선두에 있는 1956년생부터 1960년생이 포함되었기 때문으로 보인다. <표 2-3>은 경제활동인구조사 자료를 통해 고령 연령그룹의 경제활동상태를 보여준다. 임금 근로자로 분류되는 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자 수의 합은 약 140만 명으로 연령그룹 전체의 인구수 380만여 명³⁾의 36%를 차지한다. <표 2-4>의 55세 이상 59세 이하의 경제활동상태와 비교해봤을 때, 고령 연령그룹은 상용근로자 비중이 적고(20% vs 43%) 비경제활동인구 비중이 크다(37% vs 9%). 이는 60세 정년이 지난 고령자의 상황을 보여준다. 그리고 임시근로자, 일용근로자, 자영업자의 비중이 크게 변하지 않은 것을 통해 주로 상용근로자가 비경제활동인구로 전환되었음을 추측할 수 있다.

저임금 근로자를 정의하는 기준은 절대적 기준과 상대적 기준, 그리고 절충된 기준으로 나눌 수 있다(윤진호, 2007; 신현구, 2014). 절대적 기준은 절대적 임금수준을 정하고 그 이하의 임금을 받는 근로자를 저임금 근로자로 규정하는 방식이다. 예를 들어, 월 200만원 임금수준에 미치지 못하는 경우를 저임금이라고 정의하는 것을 생각해볼 수 있다. 이는 생활수준을 직관적으로 판단할 수 있다는 장점이 있지만, 절대적 기준의 설정이

3) 60세 이상 64세 이상 인구에 대한 경제활동인구조사와 주민등록 인구통계 간의 차이가 15만 명 정도 있다.

〈표 2-4〉 2020년 55세 이상 59세 이하의 경제활동상태

(단위:명)

			전체		남성		여성	
취업자	임금근로자	상용근로자	1,468,060	43%	899,270	34%	568,790	23%
		임시근로자	404,585	12%	133,729	5%	270,857	11%
		일용근로자	215,493	6%	157,888	6%	57,605	2%
	고용원이 있는 자영업자		219,914	7%	161,559	6%	58,354	2%
	고용원이 없는 자영업자		572,890	17%	408,672	16%	164,218	7%
	무급가족종사자		170,128	5%	19,675	1%	150,453	6%
실업자			38,437	1%	35,609	1%	74,046	3%
비경제활동인구			292,672	9%	798,438	31%	1,091,109	45%
전체			3,382,179	100%	2,614,840	100%	2,435,433	100%

자료: 통계청, 「2020년 경제활동인구조사」.

자의적이 될 수 있고 또한 물가 변화에 따라 저임금의 실질적인 성격이 변하게 된다는 단점이 있다. 상대적 기준은 임금 분포의 특정 비율을 정해서 그 비율에 따른 분위수 함수(quantile function)의 값을 저임금의 기준으로 사용한다. 예를 들어 30%라는 비율을 정하였으면 임금 분포의 하위 30%를 이루는 임금수준이 저임금의 기준이 되는 것이다. 이는 기준이 되는 임금수준이 임금 분포에 따라 계속 변하더라도 저임금 근로자에 대한 같은 성격을 이어갈 수 있다는 장점이 있지만, 경제 성장으로 인한 전반적인 임금 상향 등 임금 분포 전체의 변화를 반영하지 않고 계속 특정 비율의 집단으로만 규정하는 단점이 있다. 예를 들어, 1970년대의 임금 하위 30%와 2010년대의 임금 하위 30%를 똑같은 저임금 근로자로 규정한다면 전반적인 임금수준의 상승과 구매력 증가 등이 반영되지 않고 동일한 비율만 저임금 근로자로 분류하는 것이므로 합리적이지 못한 부분이 있다. 절충된 기준은 임금 분포의 특정 하위 비율을 이루는 임금값에서 임금 분포와 상관 없이 정해진 비율을 다시 곱하는 방식으로 설정한다. 우리나라의 통계와 여러 저임금 연구에서도 이 절충된 기준을 사용한다. 이는 OECD의 저임금 분류방식을 따르는 것으로, 전체 중위임금(하위 50%를 이루는 임금수준)의 3분의 2를 곱한 값을 기준으로 삼는다. 절충된 기준은 임금 분포에 따라 변하면서 동시에 특정 비율만 계속 저임금으

로 규정하지 않고 저임금 내의 분포 변화를 반영하는 장점을 갖고 있다.

본 연구는 OECD의 저임금 분류방식을 따라서 저임금 근로자를 정의한다. 기준 설정을 위한 자료로 고용형태별 근로실태조사 데이터를 사용하였다. 이 자료는 우리나라의 1인 이상 사업체 내 근로자에 대한 대표성을 가지고 있다. 고용형태별 근로실태조사 내 변수인 월임금총액⁴⁾을 임금으로 고려하였다. 중위임금은 특수형태근로종사자를 제외⁵⁾한 근로자들의 월임금총액의 중위값으로 정의하였고, 중위임금의 3분의 2에 미치지 않는 월임금총액을 가진 근로자를 저임금 근로자로 정의하였다.

<표 2-5>는 임금 근로자에서 저임금 근로자가 차지하는 비율을 성별로 나누어 보여준다. 저임금 근로자 비율은 고령 집단에서 높고, 여성에서 높게 나타난다. 두 조건이 겹쳐진 고령 여성 집단은 다른 성별 연령그룹 집단에 비해 저임금 근로자 비율이 더욱 높다. 같은 고령 연령집단이더라도 여성의 저임금 근로자 비율(48.1%, 2020년 기준)이 남성(23.1%)에 비해 높다. 그리고 고령 여성의 저임금 근로자 비율은 전체 여성의 저임금 근로자 비율(28.6%)과 비교해보더라도 높음을 알 수 있다.

<표 2-5> 성별과 연령그룹에 따른 저임금 근로자 비율 변화

(단위: %, 천 원/월)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
전체 임금근로자의 저임금 근로자 비율	전체	26.6	26.2	25.8	25.7	24.4	21.1	20.1	20.3
	남성	17.7	17.6	17.0	17.1	16.4	14.9	14.5	14.2
	여성	39.6	38.5	38.4	38.0	35.6	29.6	27.7	28.6
고령 임금근로자의 저임금 근로자 비율	전체	42.9	42.5	41.4	41.0	38.8	33.6	33.0	33.2
	남성	32.6	30.9	28.5	28.9	26.8	23.5	23.4	23.1
	여성	62.1	62.9	62.5	60.6	57.0	48.4	46.8	48.1
중위임금		2033	2054	2083	2186	2250	2360	2476	2500
저임금 기준		1355	1369	1389	1457	1500	1574	1651	1667

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」(2013~2020).

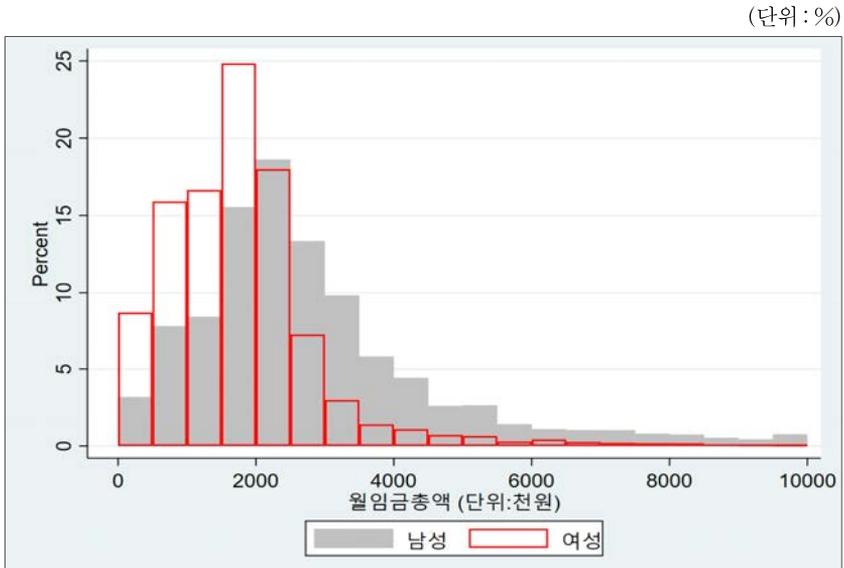
4) 월임금총액은 정액급여와 초과급여의 합에 전년도 연간 상여금 및 성과급의 총액을 12로 나눈 값을 더하여 구성된 변수이다.

5) 특수형태근로종사자는 근로자로 분류하기에는 자영업자로서의 성격도 부분적으로 갖고 있기 때문에 근로자만을 고려하고자 중위임금 계산에서 제외하였다.

여성 고령 근로자의 저임금 비율이 높은 현상은 임금 분포를 통해 재차 확인할 수 있다. [그림 2-1]은 2020년 고령 임금 근로자의 임금 분포를 보여준다. 저임금의 기준인 166만 7천 원을 기준으로 봤을 때, 여성이 남성에 비해 기준 아래로 더 많은 임금 근로자가 분포되어 있음을 볼 수 있다.

성별 저임금 근로자 비율뿐 아니라, 절대적인 저임금 근로자 규모도 고령 여성이 고령 남성에 비해 높다. <표 2-6>은 2020년 고령 임금 근로자를 성별, 저임금/비저임금의 두 가지 분류로 나눈 총 4개의 집단 비율을

(그림 2-1) 2020년 고령 임금 근로자의 성별 임금 분포



자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」(2020)를 이용하여 저자 작성.

<표 2-6> 2020년 고령 임금 근로자의 성별, 저임금/비저임금 분포

(단위: %)

	남성	여성	총합
저임금 근로자	13.7	19.5	33.2
비저임금 근로자	45.7	21.1	66.8
총 합	59.4	40.6	100.0

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」(2020).

보여준다. 전체 임금 근로자의 규모는 남성이 연령그룹 전체의 59.4%로 여성의 40.6%보다 더 많지만, 저임금 근로자만 놓고 봤을 때는 여성 저임금 근로자의 비율이 19.5%로 13.7%의 남성보다 더 많다.

제2절 고령 저임금 근로자의 현황

이 절에서는 고령 저임금 근로자의 현황을 ① 업종분포, 사업체규모, 고용형태 등 일자리의 성격과 ② 임금, 근로시간, 근무형태 등 근로 조건, 그리고 ③ 가구의 자산과 소득, 자녀 수, 학력 등 인적 특성으로 나누어 알아본다. 현황 파악을 위해 고용형태별근로실태조사와 고령화연구패널조사(KLoSA) 데이터를 사용하였다.

1. 고령 저임금 근로자의 일자리

먼저 고령 저임금 근로자의 일자리가 어떤 업종에 분포되어 있는지 <표 2-7>을 통해 알아보자. 전체적으로는 보건업 및 사회복지 서비스업, 건설업, 숙박 및 음식점업이 10% 이상으로 주로 분포되어 있다. 그러나 이 분포는 성별로 나누어보면 전혀 다른 양상을 보인다. 남성 고령 저임금 근로자는 건설업(38.4%)과 운수업(14.9%)에 50% 이상 종사하고 있으며, 그 외 제조업과 사업시설관리 및 사회지원서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업에 각각 5% 정도 분포되어 있다. 반면 여성 고령 저임금 근로자는 보건업 및 사회복지 서비스업에 가장 많이 종사하고 있고(30.9%), 그다음으로 숙박 및 음식점업(19.7%), 도매 및 소매업(11.7%)에 분포되어 있다. 부동산업 및 임대업, 제조업, 사업시설관리 및 사회지원 서비스업에도 각각 5% 이상 분포되어 있다. 60세 미만의 저임금 근로자 업종 분포와 비교해보면 고령 저임금 근로자가 성별에 따라 특정 업종의 쏠림이 더 뚜렷함을 볼 수 있다. 이러한 성별에 따른 업종 차이는 고령자에 대한 저임금 노동시장에서 노동 수요측과 공급측 모두 성역할에 대한

〈표 2-7〉 2020년 고령 저임금 일자리의 업종 분포

(단위:%)

9차 산업대분류	고령(60~64) 저임금 근로자			60세 미만 저임금 근로자		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
A 농업, 임업 및 어업	0.39	0.49	0.32	0.15	0.23	0.11
B 광업	0.03	0.06	0.00	0.01	0.03	0.00
C 제조업	7.75	7.57	7.88	7.73	9.15	6.83
D 전기, 가스, 증기 및 수도사업	0.02	0.02	0.01	0.02	0.02	0.01
E 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	0.22	0.40	0.10	0.14	0.27	0.06
F 건설업	17.34	38.43	2.50	12.27	28.11	2.19
G 도매 및 소매업	9.68	6.84	11.68	15.20	12.36	17.01
H 운수업	6.55	14.87	0.70	3.14	6.86	0.77
I 숙박 및 음식점업	13.08	3.72	19.65	22.03	16.39	25.61
J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	0.35	0.56	0.20	0.73	0.83	0.67
K 금융 및 보험업	2.64	1.39	3.53	2.79	1.86	3.38
L 부동산업 및 임대업	5.57	2.35	7.84	1.25	0.77	1.55
M 전문, 과학 및 기술 서비스업	1.31	2.46	0.51	1.30	1.41	1.23
N 사업시설관리 및 사회지원 서비스업	5.85	5.82	5.88	4.85	4.76	4.91
P 교육 서비스업	3.65	4.52	3.04	9.47	7.10	10.98
Q 보건업 및 사회복지 서비스업	20.31	5.22	30.92	10.96	1.91	16.72
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.18	0.91	1.37	3.19	3.35	3.09
S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	4.07	4.37	3.87	4.76	4.59	4.87
총 합	100	100	100	100	100	100

자료: 고용노동부, 「고령형태별근로실태조사」(2020).

인식 차이가 크기 때문으로 보인다.

고령 저임금 근로자가 어떤 직무를 수행하였는지 직업분류 통계를 통해 알아보자. <표 2-8>은 2020년 고령 임금 근로자의 직업분류 분포를 보여준다. 전체적으로는 단순노무와 서비스 종사자가 다수를 차지하고 있다. 그러나 이 또한 성별에 따라 분화된 상황을 단편적으로 보여주는 통계로서, 성별 직업분류 분포는 서로 다른 양상을 보인다. 남성은 단순노무, 기능원, 장치 기계조작 및 조립에 약 73.3%가 분포되어 있는 반면, 여성은 서비스 종사자와 단순노무 종사자에 약 73.1%가 분포되어 있다. 직업분류를 업종에 따라 추가적으로 살펴보면, 남자는 앞서 언급한 세 직업분류가 대부분 건설업, 운수업에 속해 있고, 여성의 서비스업 종사자는

14 고령 저임금 근로자의 노동공급 분석

주로 보건업 및 사회복지 서비스업과 숙박 및 음식점업에 속해있다. 여성 단순노무 종사자의 경우는 숙박 및 음식점업, 부동산업 및 임대업, 그리고 그 외에도 다양하게 분포되어 있다.

〈표 2-8〉 2020년 고령 저임금 근로자의 직업분류 분포

(단위: %)

6차 직업분류	고령(60-64) 저임금 근로자			일반(60세 미만) 저임금 근로자		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
1 관리자	0.01	0.01	0.00	0.01	0.02	0.00
2 전문가 및 관련 종사자	5.94	8.21	4.34	15.83	12.24	18.11
3 사무 종사자	6.61	9.06	4.88	10.14	7.27	11.97
4 서비스 종사자	25.72	4.45	40.68	22.73	13.10	28.86
5 판매 종사자	8.40	3.47	11.87	17.30	11.14	21.21
6 농림어업 숙련 종사자	0.79	1.49	0.29	0.24	0.42	0.13
7 기능원 및 관련 기능 종사자	13.35	26.41	4.17	8.67	18.25	2.58
8 장치 기계조작 및 조립 종사자	9.14	20.22	1.35	5.24	10.66	1.80
9 단순노무 종사자	30.04	26.68	32.41	19.84	26.91	15.34
총 합	100	100	100	100	100	100

자료: 고용노동부, 「고령형태별근로실태조사」(2020).

〈표 2-9〉 2020년 남성 고령 저임금 근로자 일자리의 직업분류별 업종 분포

(단위: %)

9차 산업 코드	6차 직업코드								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	11.6	0.1	0.1	1.0
B	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1
C	89.0	1.1	6.3	1.1	4.3	0.0	10.2	8.9	8.3
D	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
E	0.0	0.2	0.8	0.1	1.3	0.2	0.1	0.4	0.6
F	0.0	8.7	11.2	0.0	4.2	68.5	78.8	3.5	52.6
G	0.0	2.6	23.3	0.2	38.5	5.3	2.2	2.3	7.7
H	0.0	0.0	6.8	0.0	1.8	0.0	0.1	61.2	6.7
I	0.0	0.0	0.8	50.3	0.4	0.3	0.0	0.1	5.2
J	0.0	2.0	3.2	0.0	1.1	0.0	0.0	0.3	0.1

〈표 2-9〉의 계속

9차 산업 코드	6차 직업코드								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
K	5.5	0.3	1.1	0.0	34.7	0.0	0.0	0.0	0.2
L	5.5	5.3	3.8	0.0	1.5	0.5	0.3	0.3	5.1
M	0.0	10.3	7.6	0.0	4.3	0.6	1.2	1.2	0.8
N	0.0	0.9	19.6	5.7	5.0	6.5	2.7	4.1	7.1
P	0.0	26.6	3.8	0.4	0.2	0.3	0.4	8.0	0.9
Q	0.0	8.1	4.9	34.1	0.2	0.4	1.3	8.7	1.8
R	0.0	1.0	3.3	1.1	2.0	1.5	0.5	0.2	0.8
S	0.0	32.9	3.4	7.1	0.5	4.5	2.2	0.5	1.0
총 합	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」(2020).

〈표 2-10〉 2020년 여성 고령 저임금 근로자 일자리의 직업분류별 업종 분포

(단위 : %)

9차 산업 코드	6차 직업코드								
	2	3	4	5	6	7	8	9	
A	0.0	0.2	0.0	0.0	35.0	0.6	0.3	0.6	
B	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
C	2.5	19.6	0.5	1.5	0.0	57.3	65.1	9.7	
D	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	
E	0.0	0.4	0.0	0.0	0.6	0.2	0.0	0.2	
F	1.3	7.1	0.0	0.0	46.9	18.9	0.0	3.6	
G	0.1	28.6	0.4	60.7	0.0	13.8	6.8	7.0	
H	0.0	4.1	0.0	0.4	0.0	0.0	10.9	0.9	
I	0.0	0.7	24.0	1.1	1.3	0.1	1.2	30.0	
J	1.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.2	
K	0.0	0.6	0.0	28.9	0.0	0.0	0.0	0.2	
L	7.6	3.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	22.6	
M	0.6	4.6	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	
N	0.0	10.0	2.2	5.4	0.0	8.2	1.4	10.8	
P	25.6	4.2	1.1	0.0	0.5	0.4	7.6	3.5	

16 고령 저임금 근로자의 노동공급 분석

〈표 2-10〉의 계속

9차 산업 코드	6차 직업코드							
	2	3	4	5	6	7	8	9
Q	45.1	3.4	66.9	0.0	0.0	0.3	3.8	4.7
R	1.4	4.9	0.8	0.5	15.8	0.0	0.0	2.0
S	14.8	6.7	3.9	1.4	0.0	0.0	2.3	3.5
총 합	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 고용노동부, 「고령형태별근로실태조사」(2020).

〈표 2-11〉 2020년 고령 저임금 근로자가 근무하는 사업체 규모

(단위 : %)

	고령(60~64) 저임금 근로자			일반(60세 미만) 저임금 근로자		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
5인 미만	50.01	45.22	53.38	59.75	54.02	63.39
5인 이상~29인 이하	28.58	33.11	25.39	25.41	28.49	23.45
30인 이상~299인 이하	20.08	20.14	20.04	12.08	14.42	10.60
300인 이상	1.33	1.54	1.19	2.76	3.06	2.56
총 합	100	100	100	100	100	100

자료 : 고용노동부, 「고령형태별근로실태조사」(2020).

고령 저임금 근로자가 근무하는 사업체의 규모는 성별로 크게 상이하지 않은 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두 75% 이상이 30인 미만 사업체에서 근로하고 있으며, 300인 이상 대규모 사업체에는 1% 정도로 드물게 근무하고 있다.

〈표 2-12〉는 고령 저임금 근로자가 어떤 고용형태로 일하고 있는지 보여준다. 남성은 일일근로(일용직)와 정규직, 단시간 형태로 일하는 반면, 여성은 단시간 근무가 가장 많았고, 그다음으로 정규직과 일일근로가 주를 이루었다. 고령이 아닌 60세 미만 저임금 근로자의 고용형태 또한 비슷한 분포를 보인다. 남성의 일일 고용형태는 주로 건설업에서 나타났고 여성의 단시간 근무는 보건업 및 사회복지업에서 두드러지게 나타났다.

〈표 2-12〉 2020년 고령 저임금 근로자의 고용형태 분포

(단위: %)

	고령(60~64) 저임금 근로자			일반(60세 미만) 저임금 근로자		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
특수형태	8.11	5.13	10.20	11.77	7.70	14.35
재택/가내	0.15	0.11	0.17	0.16	0.08	0.22
파견	0.17	0.02	0.27	0.25	0.18	0.30
용역	4.72	2.16	6.53	1.32	1.16	1.43
일일	25.31	40.21	14.83	22.11	38.05	11.96
단시간	31.49	17.35	41.43	37.39	25.84	44.73
기간제	4.67	4.06	5.09	4.86	4.38	5.16
기간제 아닌 한시적	2.37	1.22	3.18	2.32	1.99	2.52
정규직	23.02	29.74	18.29	19.83	20.62	19.33
총 합	100	100	100	100	100	100

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」(2020).

〈표 2-13〉 고용형태 용어 해설

	설 명
특수형태 근로자	스스로 고객을 찾거나 맞이하여 상품·서비스를 제공하고 일한 만큼 소득(수수료, 수당 등)을 얻고 노무제공의 방법이나 노무제공시간 등은 본인이 독자적으로 결정하는 자. 근로자와 자영인의 중간 영역에 있음
재택/가내 근로자	근로제공의 방법이나 근로시간 등을 전적으로 본인이 결정하는 자로, 재택근로자는 근로의 장소가 사용자와 공간적으로 분리되어 있고 업무성취도에 따라 고정급을 지급받는 자이며, 가내근로자는 고용관계 없이 부업으로 물품의 가공 등 가내수공업적인 용역을 제공하고 그 대가를 지급받는 자
파견 근로자	파견사업주에게 고용되어 있으나 사용사업주의 사업체에 파견되어 근로하는 자. 임금이나 신분상의 고용관계는 파견사업주의 관리를 받지만, 업무상 지휘·명령은 사용업체로부터 받음
용역 근로자	용역업체가 고용하고 다른 사업주의 사업체에서 근로하는 자. 임금, 신분상의 고용관계 및 업무상 지휘·명령 등 모두를 용역업체의 지휘·감독을 받음
일일 근로자	근무지속성, 규칙성이 없이 아는 사람이나, 업체, 협회, 취업 알선기관 등의 호출을 받아 일자리가 생겼을 경우 일시적으로 단기간 근무하는 자. 고용·근무형태와 관계없음

〈표 2-13〉의 계속

설 명	
단시간 근로자	통상근로자(사업체 내 가장 일반적 형태의 근로자)의 1주간 소정근로시간보다 1시간이라도 짧은 소정근로시간 동안 근로를 제공하는 근로자
기간제 근로자	일정기간의 근로계약기간을 정하여(구두 또는 묵시적 약속이나 계약도 포함) 근로를 제공하는 근로자로, 계약기간의 장단, 계약의 반복갱신 여부, 명칭(계약직, 촉탁직, 임시직, 계절근로자, 계약사원 등) 등과 관계없음
기간제 아닌 한시적 근로자	일정기간의 근로계약을 정하지는 않았으나, 회사 사정에 따라 언제든지 근로계약을 종료한다는 조건으로 근무하게 하는 근로자

자료 : 통계청 홈페이지 내 통계이해-통계용어 및 지표, 비정규직(근로자) 항목.

〈표 2-14〉 2020년 고령 저임금 근로자의 주요 업종별 고용형태 분포

(단위 : %)

9차 산업대분류		남성		여성	
		일일	정규직	단시간	정규직
A	농업, 임업 및 어업	0.7	0.2	0.2	0.1
B	광업	0.1	0.1	0.0	0.0
C	제조업	5.9	10.3	3.7	18.2
D	전기, 가스, 증기 및 수도사업	0.0	0.0	0.0	0.0
E	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	0.3	0.7	0.0	0.3
F	건설업	82.5	10.7	1.5	1.5
G	도매 및 소매업	1.1	10.4	5.7	10.6
H	운수업	1.5	33.9	0.5	1.3
I	숙박 및 음식점업	2.5	4.5	16.4	21.5
J	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	0.0	1.1	0.1	0.6
K	금융 및 보험업	0.0	0.2	0.1	0.0
L	부동산업 및 임대업	0.1	2.5	4.5	4.7
M	전문, 과학 및 기술 서비스업	0.5	4.2	0.7	0.6
N	사업시설관리 및 사회지원 서비스업	3.7	5.2	3.8	9.2
P	교육 서비스업	0.0	2.0	4.2	2.2
Q	보건업 및 사회복지 서비스업	0.0	3.2	55.3	18.2
R	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.3	0.9	1.4	2.3
S	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0.9	10.1	1.9	8.7
총 합		100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 고용노동부, 「고령형태별근로실태조사」(2020).

마지막으로 고령 저임금 근로자의 경력년수를 살펴보자. 경력년수란, 다른 사업체에서 종사한 동일업무의 경력년수도 모두 포함하는 개념이다. 여성은 약 80%가 10년 미만의 경력을 갖고 있다. 그러나 남성의 경우 10년 이상의 경력이 있는 경우가 40% 이상이다. 10년 이상 경력이 있는 남성의 경우 주로 건설업과 운수업에 종사하는 것으로 나타났다. 고령이 아닌 60세 미만 저임금 근로자에 비해 전반적으로 고령 저임금 근로자가 경력이 많음을 볼 수 있는데, 이는 ①연령에 따른 경력년수의 자연적인 증가와 ②오랫동안 해오던 일을 계속해온 고령 근로자의 특징을 동시에 보여준다고 해석할 수 있다.

〈표 2-15〉 2020년 고령 저임금 근로자의 경력년수 분포

(단위: %)

	고령(60~64세) 저임금 근로자			일반(60세 미만) 저임금 근로자		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
1년 미만	20.9	21.2	20.6	35.7	37.5	34.6
1년 이상 2년 미만	11.0	8.1	13.1	14.4	11.6	16.1
2년 이상 3년 미만	8.3	6.2	9.7	9.6	8.4	10.3
3년 이상 4년 미만	6.8	5.4	7.8	6.9	5.7	7.7
4년 이상 5년 미만	8.7	6.0	10.6	6.2	5.7	6.6
5년 이상 10년 미만	14.1	11.9	15.6	11.6	11.3	11.8
10년 이상	30.3	41.1	22.7	15.6	19.9	12.9
총 합	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 고용노동부, 「고령형태별근로실태조사」(2020).

2. 고령 저임금 근로자의 근로 조건

고령 저임금 근로자의 임금과 근로일수, 근로시간에 대해 살펴보자. 월 임금총액과 시간당 임금 모두 남성이 더 높게 나타났다. 반면, 근로일수와 근로시간은 여성이 더 많은데, 특히 근로일수가 더 많았다. 이는 일용직이 많은 남성의 특징이 반영된 것으로 보인다. 근로일수에 비해 근로시간은 여성과 비슷한 점, 시간당 임금총액이 높은 점, 그리고 건설업 일용직이 남성의 상당수를 차지함을 미루어 보아 그렇게 해석하였다.

〈표 2-16〉 2020년 고령 저임금 근로자의 평균 임금, 근로일수, 근로시간

	고령(60~64세) 저임금 근로자			일반(60세 미만) 저임금 근로자		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
월임금총액(천원/월)	988.0	1005.1	975.3	914.7	903.7	922.3
시간당 임금 총액(천원/시간)	13.6	16.2	11.7	13.1	15.1	11.7
근로일수(일/월)	16.4	13.5	18.5	14.7	12.2	16.4
근로시간(시간/월)	87.9	82.5	91.8	82.1	74.0	87.6

주 : 근로시간은 소정실근로시간과 초과실근로시간, 휴일실근로시간의 합임.
 근로일수는 소정근로일수와 초과실근로일수 그리고 휴일실근로일수의 합임.
 자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」(2020).

〈표 2-17〉 2020년 고령 저임금 근로자의 임금산정 기준 분포

(단위 : %)

	고령(60~64세) 저임금 근로자			일반(60세 미만) 저임금 근로자		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
시간급	28.4	8.6	43.1	38.5	29.4	44.8
일급	25.6	43.1	12.7	19.9	36.0	8.9
주급	0.1	0.0	0.2	0.2	0.3	0.2
월급	44.4	46.7	42.6	39.2	32.4	43.8
연봉제	1.4	1.4	1.3	2.1	1.8	2.3
기타	0.1	0.2	0.0	0.1	0.1	0.1
총 합	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」(2020).

임금산정 방식을 보면 남성은 월급과 더불어 일급의 비중이 높은 반면, 여성은 월급과 시간급의 비중이 높다. 성별에 따라 종사하는 업종과 고용형태의 차이, 즉 남성의 경우 건설업 및 운수업에서 일용직으로 일하고 여성의 경우 보건업·사회서비스업과 숙박 및 음식점업에 종사하며 일일근로가 많은 것이 반영된 것으로 보인다.

〈표 2-18〉 2020년 고령 저임금 근로자의 4대보험 가입 여부

(단위: %)

		고령(60~64세) 저임금 근로자			일반(60세 미만) 저임금 근로자		
		전체	남성	여성	전체	남성	여성
국민연금	가입	0.0	0.0	0.0	45.5	38.3	50.4
	미가입	0.0	0.0	0.0	33.7	46.5	24.9
	제외대상	100.0	100.0	100.0	20.8	15.2	24.7
고용보험	가입	59.2	61.4	57.6	55.5	55.8	55.2
	미가입	28.4	30.3	27.0	23.9	29.3	20.2
	제외대상	12.4	8.3	15.4	20.7	15.0	24.6
건강보험	가입	53.0	46.6	57.7	45.8	38.6	50.7
	미가입	34.8	45.2	27.1	33.6	46.5	24.8
	제외대상	12.2	8.2	15.2	20.6	14.9	24.5
산재보험	가입	77.3	78.4	76.5	68.5	70.6	67.0
	미가입	6.3	6.9	5.9	4.3	4.7	4.1
	제외대상	16.4	14.7	17.7	27.2	24.7	28.9

자료: 고용노동부, 「고령형태별근로실태조사」(2020).

4대보험 가입 여부는 성별로 큰 차이가 없었다. 국민연금 가입연령이 60세 미만으로 정해져 있어서 국민연금은 제외 대상으로 처리되는 특징이 있다. 그리고 건강보험 가입률에서 여성 저임금 근로자가 조금 더 높은 것을 볼 수 있는데, 이 원인 또한 남성 다수의 건설현장 일용직 근로에 기반한 것으로 해석된다.

3. 고령 저임금 근로자의 인적 특성

고령 저임금 근로자의 다양한 측면을 파악하기 위해, 고령화연구패널 조사(KLoSA) 데이터에 있는 여러 변수들을 활용해 보았다. 고령화연구패널은 2006년에 45세 이상 인구를 대상으로 2년 간격으로 조사되고 있다. 2020년에 조사된 8차 데이터를 중심으로 정리하였다. 60세에서 64세까지의 연령기준과 저임금 기준 두 가지를 적용하다 보니 관측된 표본 수

22 고령 저임금 근로자의 노동공급 분석

가 적은 관계로(122개) 통계치의 정확도에 아쉬움이 있지만, 전반적인 경향을 살펴는 데 도움이 될 것으로 판단하여 분석을 진행하였다.

교육수준의 분포를 먼저 살펴보았다. <표 2-20>을 통해 남성이 여성에 비해 대학교 졸업 이상의 교육수준에 많이 분포되어 있음을 볼 수 있다. 이는 해당 출생년도 집단은 남성에게 고등 교육의 기회가 여성에 비해 훨씬 많이 돌아갔음을 시대적·문화적 상황을 통해 이해할 수 있다. 다만 성별 학력의 차이는 고령 저임금 근로자에서 남성 27.3%, 여성 2%로 더욱 크게 나타난다. 이는 대학을 졸업한 고학력 고령 여성의 경우 상대적으로 가구 소득과 자산수준이 높기 때문에 저임금 근로에 나서지 않는다고 해석된다.

<표 2-19> 8차 고령화연구패널(2020년) 고령 저임금 근로자 표본 수

(단위: 개)

	저임금 근로자	그외	전 체
60세 이상 64세 이하	122	996	1,118
그외	296	4,303	4,599
전 체	418	5,299	5,717

주: 저임금 근로자는 '현 일자리의 월평균 임금'에 대한 응답을 기준으로 분류
 자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널」(2020).

<표 2-20> 2020년 고령 저임금 근로자의 교육수준 분포

(단위: %)

최종학력		전체	남성	여성
고령 전체	초등학교 졸업 이하	11.5	7.0	16.1
	중학교 졸업	16.8	13.7	19.9
	고등학교 졸업	51.1	49.6	52.5
	대학교 졸업 이상	20.6	29.7	11.5
	총 합	100.0	100.0	100.0
고령 저임금 근로자	초등학교 졸업 이하	19.3	10.2	22.6
	중학교 졸업	18.1	18.1	18.2
	고등학교 졸업	53.9	44.5	57.3
	대학교 졸업 이상	8.6	27.3	2.0
	총 합	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널」(2020).

다음으로 고령 저임금 근로자의 가구에 대해 살펴보자. 혼인상태 비율을 보면 성별에 따른 차이 없이 대부분 혼인중임을 알 수 있다. 가구주 여부에서는 성별의 차이가 두드러졌다. 남성 고령 저임금 근로자들이 대부분 가구주인 반면(91%), 여성 고령 저임금 근로자들은 가구주가 아닌 경우(75%)가 더 많았다. 동거 자녀의 경우, 고령 저임금 근로자의 절반 정도는 동거하지 않지만(55%) 나머지 절반가량은 동거하는 자녀가 있다고 응답했으며(45%), 부모와는 대체로 동거하지 않고 있었다(92%). 가족에게 지원받는 금액보다 지원하는 금액이 연 100만 원 정도 더 많았다.

〈표 2-21〉 2020년 고령 저임금 근로자의 혼인상태

(단위: %)

	전체	남성	여성
혼인중	83.3	90.1	81.0
별거	1.1	4.2	0.0
이혼	3.6	5.7	2.9
사별 또는 실종	12.0	0.0	16.2
총 합	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널」(2020).

〈표 2-22〉 2020년 고령 저임금 근로자의 가구주 여부

(단위: %)

	전체	남성	여성
가구주	42.2	91.1	25.1
가구주 아님	57.8	8.9	74.9
총 합	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널」(2020).

〈표 2-23〉 2020년 고령 저임금 근로자의 동거자녀수

(단위: %)

	전체	남성	여성
0명	55.4	41.6	60.2
1명	32.3	24.4	35.1
2명	8.3	23.0	3.1
3명 이상	4.0	11.0	1.6
총 합	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널」(2020).

〈표 2-24〉 2020년 고령 저임금 근로자의 부모 동거여부

(단위: %)

	전체	남성	여성
부모와 동거	7.7	24.4	0.0
동거하지 않음	92.3	75.6	100.0
총 합	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널」(2020).

〈표 2-25〉 2019년 고령 저임금 근로자가 가족에게 지원받은 금액 및 지원한 금액

((단위: 만 원))

	전체	남성	여성
지원받은 금액	247.7	108.8	268.0
지원한 금액	369.6	286.5	395.1

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널」(2020).

고령 저임금 근로자가 속한 가구의 자산과 소득에 대해 알아보자. 여성 저임금 근로자의 평균 가구 총소득(약 4,200만 원)과 가구 총자산(약 3억 6천만 원)의 수준은 남성 저임금 근로자의 가구(소득 약 3,400만 원, 자산 약 3억 3천만 원)에 비해 높다. 그리고 여성 저임금 근로자의 가구가 자가 비율이 더 높다. 여러모로 여성 저임금 근로자가 속한 가구의 경제적 사정이 조금 더 낫다고 볼 수 있다. 다르게 말하면, 남성 저임금 근로자가 생계에 대한 부담이 더 크다고 볼 수 있다.

〈표 2-26〉 2020년 고령 저임금 근로자가 속한 가구의 소득과 자산수준

(단위: 만 원)

	전체	남성	여성
평균 지난해 가구 총소득	3,992	3,403	4,198
평균 가구 총자산	35,694	33,439	36,484
평균 가구 총부채	965	621	1,086

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널」(2020).

〈표 2-27〉 2020년 고령 저임금 근로자가 속한 가구의 거주유형

(단위: %)

	전체	남성	여성
자가	79.0	63.9	84.2
전세	10.6	18.5	7.8
월세	10.4	17.6	7.9
총 합	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널」(2020).

〈표 2-28〉 2020년 고령 저임금 근로자의 배우자 고용상태 분포

(단위: %)

	전체	남성	여성
모르겠음	5.0	19.4	0.0
응답거부	31.1	19.2	35.2
비혼이라 정보없음	15.6	5.7	19.0
취업자	26.5	25.5	26.9
실업자	0.7	0.0	0.9
비경활	21.2	30.2	18.0
총 합	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널」(2020).

여성 고령 저임금 근로자의 가구 소득이 높은 것은 맞벌이 비율이 높기 때문이 아닌지 살펴보았다. 배우자의 고용상태에 대한 질문에 대한 응답에 비경제활동이라고 응답한 비율이 여성의 경우가 더 낮지만, 취업자라고 응답한 비율은 비슷하고 모르겠다거나 응답을 거부한 경우가 많으므로, 그 진위를 파악하기는 어렵다.

〈표 2-29〉 2020년 고령 저임금 근로자의 보장소득

(단위: 만 원)

	전체	남성	여성
지난해 평균 공적연금소득	138	221	109
지난해 평균 개인연금소득	2	4	2
지난해 평균 사회보장소득	11	0	14

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널」(2020).

〈표 2-30〉 2020년 고령 저임금 근로자의 주관적 인식

(단위: 점, 만 원)

	전체	남성	여성
일자리 기대감	63.2	60.7	64.1
자신의 경제상태	58.6	55.0	59.8
전반적인 삶의 질	64.2	64.0	64.3
월평균 용돈	19.6	22.0	18.8

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널」(2020).

고령 저임금 근로자의 공적·개인연금소득, 사회보장소득은 낮은 수준이었다. 경제적 노후 준비를 통한 보장된 소득수준이 높지 않기 때문에 이들이 저임금 근로에 나선다고 볼 수 있다.

마지막으로, 고령 저임금 노동자의 주관적 인식에 대해 살펴보자. 일자리 기대감은 ‘나는 현재 하고 있는 일을 5년은 더 할 수 있을 것이다’라는 문장에 대해 동의하는 정도를 0에서 100 사이 점수로 나타낸 수치이다. 자신의 경제상태와 전반적인 삶의 질 또한 0에서 100 사이 점수로 만족도를 나타낸 수치이다. 일자리 기대감, 경제상태, 삶의 질에는 남성과 여성 사이 큰 차이가 없었다. 월 용돈도 20만 원 내외로 비슷하였다. 다만 주관적 계층의식에 대한 응답에서는, 남성이 여성에 비해 조금 낮게 인식하고 있었다. 이는 가구 소득과 자산수준을 따라 비슷하게 인식하는 것으로 보인다.

〈표 2-31〉 2020년 고령 저임금 근로자의 주관적 계층의식

(단위: %)

	전체	남성	여성
상의 상	0.0	0.0	0.0
상의 하	0.0	0.0	0.0
중의 상	12.7	11.6	13.1
중의 하	38.7	17.8	46.0
하의 상	40.9	61.7	33.6
하의 하	7.8	8.9	7.4
총 합	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널」(2020).

제3절 소 결

60세 이상 64세 이하의 임금 근로자 중 우리나라 중위 월임금의 3분의 2 미만의 임금을 받는 근로자를 고령 저임금 근로자로 정의하였다. 고령 저임금 근로자는 법정 정년 60세와 국민연금의 장기적 수급개시연령이자 기초연금 등 다양한 노인 대상 복지정책의 연령 하한인 65세 사이의 소득 단절에 처한 연령이다. 소득 단절을 저임금 일자리의 근로소득으로 대응하는, 능동적 경제활동을 하는 집단이기도 하다.

고령 저임금 근로자의 현황을 성별 차이를 중심으로 고용형태별근로실태조사를 통해 살펴보았다. 고령 저임금 근로자 내에서 여성이 남성보다 더 많은 비중을 차지하지만, 평균 임금은 여성이 더 낮다. 종사하는 업종에서 성별 차이를 보였는데 남성은 건설업과 운수업이 주를 이뤘고 여성은 사회서비스, 음식 및 숙박, 도·소매업에 주로 분포되어 있었다. 업종에 따라 고용형태도 성별에 따라 달랐는데, 남성은 일일 근로의 비중이 높았고, 여성은 단시간 근로자의 비중이 높았다. 근로일수와 근로시간은 여성이 조금씩 더 많았는데, 이는 업종과 고용형태의 차이가 반영된 것으로

로 보인다.

고령화연구패널을 통해 고령 저임금 근로자의 인적 특성(교육수준, 가구구성, 자산 및 소득수준, 삶에 대한 주관적 인식)을 살펴보았다. 고령 저임금 근로자가 속한 가구의 소득과 자산수준이 여성에서 더 높았고, 삶에 대한 주관적 인식도 여성이 조금씩 더 긍정적인 것으로 나타났다. 이를 통해 고령 저임금 근로자 중 남성이 좀 더 생계에 대한 부담이 큰 상황에 처해 있다는 것을 추측할 수 있었다.

제 3 장

부양가족과 경력에 따른 성별 노동 참여 차이

제1절 서론

고령 노동자는 청장년층 노동자와 노동공급의 면에서 다른 특징이 여러 가지 있다. 이 중 본 장에서 주목하고자 하는 특징은 두 가지이다. 바로 경력을 쌓을 기회가 많았다는 점과 자녀의 독립 등 가족의 구성이 변함에 따라 돌봄 활동이 줄어든다는 점이다. 경력을 쌓을 기회가 많았다는 것은 인적 자본을 구성하는 요소 중 경력이 많은 부분을 차지하는 만큼 고령 노동자의 노동공급에 경력의 영향이 클 것이라는 점을 유추해볼 수 있다. 또한 자녀와 같은 피보호자의 독립에 따라 돌봄 활동이 줄어들면서 적어진 물리적 시간 제약도 고령 노동자의 노동공급에 영향을 미칠 것이다.

나아가 위와 같은 고령 노동자의 상황적 특징은 성별에 따라 그 영향이 다를 것이다. 전반적으로 여성이 남성보다 노동 참여율이 낮아 경력이 짧을 확률이 높은데, 돌봄 활동을 많이 하기 때문이다. 이에 따라 고령 노동자가 여성일 경우 인적 자본을 쌓을 경력이 적은 반면 남성보다 피보호자의 독립으로 인한 돌봄 활동의 축소가 노동공급에 큰 영향을 줄 것으로 예상된다. 이때 피보호자의 독립은 가구 내 소비 감소를 통한 소득효과(income effect)도 발생시키나 이는 성별과 무관한 효과이므로 남녀의 노동공급 차이에 큰 영향을 미치지 않으리라고 예상된다.

따라서 본 장에서는 자녀의 독립 등 피보호자의 동거 여부 변화와 경력이 고령 남녀의 노동공급에 미치는 영향을 분석하여 성별 노인 취업·빈곤율 차이 등 관련 사회 문제에 대한 시사점을 도출한다. 빈곤과 불평등이 악화되는 요즘 여유진(2021)에 의하면 최근 한국 빈곤의 특징은 ‘노인화’와 ‘여성화’이다. 즉, 타 OECD 회원국 대비 한국의 상대적 노인 빈곤율이 매우 높고 그 와중에 여성 노인의 빈곤율이 남성에 비해 높은 상황이다. 그러나 제2장에서 보았듯이 남성 저임금 근로자가구가 여성 저임금 근로자가구에 비해 소득과 자산 수준이 상대적으로 낮은 반면, 임금 분포를 보았을 때는 여성이 초저임금 근로자일 경우가 더 높았다. 이처럼 남녀의 경제력 또는 노동 활동은 분석 시각이나 관심 분야 및 측면에 따라 다양한 양상을 띠며 본 장은 그중 성별에 따른 노동 참여 요인을 분석하여 한국이 직면한 문제에 대한 이해를 높이고자 한다.

이를 위해 본 장은 가구 구성원과 개인의 변화를 볼 수 있는 고령화연구패널조사와 근로자에 대한 전반적 특징을 알 수 있는 고용형태별근로실태조사 데이터를 활용하여 실증분석한다. 분석 결과, 자녀나 노부모와 같은 부양가족이 없어졌을 때 저임금/비저임금 여부와 상관없이 비고령 여성의 노동 참여율은 높아지나 남성 또는 고령 여성의 노동 참여율은 낮아진다는 점을 발견하였다. 또한 경력이 남녀의 재취업률에 미치는 영향 정도 또한 다른 것을 알 수 있었다. 좀 더 구체적으로 경력이 높을수록 남녀 모두 재취업 확률이 높았으나 여성일 경우 그 효과가 더 작은 것으로 나타났다.

이를 토대로 본 장은 고령층의 노동 촉진을 통한 복지 제고를 위해서 성별에 따라 차별화된 정책을 설계하는 등 세심한 방안이 필요하다는 시사점을 도출한다. 또한 생애주기별 노동 참여 여부에 따라 고령층의 노동 참여 여부가 다른 만큼 고령층 대상 복지정책뿐만이 아니라 연령별 노동 정책 또한 고령층 후생에 중요한 역할을 한다는 점을 강조한다.

Becker(1965) 이후 돌봄 활동을 포함한 가구 내 생산 활동(home production)으로 인해 발생하는 남녀의 노동공급 차이에 관한 연구는 다수 이루어졌다. 여성, 특히 기혼 여성의 경우 남성보다 상대적으로 많은 가사노동의 부담을 받기 때문에 이로 인한 임금 손실이 발생하기도 하고

(Juhn and McCue, 2017), 육아 부담으로 인해 여성이 인적 자본을 쌓을 기회가 없어지게 되는 것은 모성 페널티(Motherhood Penalty), 즉 여성이 출산 후 겪는 임금 격차의 큰 원인 중 하나이기도 하다(Kahn et al., 2014; 최세림 외, 2020 등). 이러한 남녀의 가사노동 부담 차이로 인해 가사노동 부담을 줄일 수 있는 세탁기와 같은 가전제품의 확산은 여성의 노동공급을 늘리는 효과가 있기도 하다(Greenwood et al., 2005). 또한 노동수요의 측면에서는 여성이 가사노동을 더 할 것이라는 예상을 갖고 회사가 여성에게 남성보다 낮은 임금을 제안할 수 있는 이론(theoretical framework)도 제기되는 등 가사 노동은 노동시장의 남녀 격차를 발생시키는 중요한 요소이다(Albanesi and Olivetti, 2009).

이러한 가사노동과 노동시장의 성별 차이에 관한 연구는 주로 출산과 육아로 인한 청장년층의 성별 차이를 분석하였으며 고령층을 대상으로 한 분석은 상대적으로 미흡하다. 최영·심경수(2014)는 여성만을 표본으로 하여 노부모의 건강 상태에 따라 수발 부담이 많은 경우 고령층 여성의 경제활동 참여가 줄어든다는 점을 발견하였으나 남녀 차이를 분석하지 않았다. 하지만 사회가 고령화되며 고령 노동력의 비중이 높아지고 중요해지는 만큼 고령층의 노동공급에 대한 세밀한 이해가 요구된다. 이에 따라 본 장은 성별에 따라 피부양자의 독립으로 인한 가사 노동 부담의 변화가 고령층 노동에 미치는 영향을 분석하여 선행 연구를 보완하고자 한다.

추가로 본 장은 고령 노동자의 성별에 따른 노동공급에 경력이 얼마나 영향을 미치는지 알아본다. Beckerian의 인적 자본이론에서 인적 자본을 구성하는 요소는 크게 선천적 인적 자본량, 교육 수준, 노동공급 중 얻는 경험(경력) 및 현장 훈련(on-the-job training)으로 나눌 수 있다. 청장년층의 경우 노동시장에 참여한 시간이 길지 않아 3가지 요소 중 노동시장 참여 전 요소인 선천적 인적 자본량과 교육을 통해 축적한 인적 자본량이 노동공급에 많은 영향을 미친다. 반면 고령 노동자의 경우 노동시장 참여를 통해 인적 자본을 쌓을 기회 및 시간이 긴 만큼 경력이 더 중요한 요소일 것이다. 다시 말해 고령 노동자의 경력이 그들의 노동공급에 얼마나 큰 영향을 미치는지를 이해하는 것이 고령 노동자의 성별 노동공급 차이를 이해하는 데 중요하다는 것이다. 특히 남녀의 노동 참여율 격차가 큰

만큼 경력의 격차도 클 것이므로 준고령층의 남녀 노동 격차를 이해하는데 더욱 중요하다.

따라서 본 연구는 경력이 고령 저임금 노동자의 성별에 따른 노동공급에 얼마나 영향을 주는지 분석하고자 한다. 고령자의 경력이 현재 취업 여부와 일자리 특성에 미치는 영향을 분석한 기존 연구의 경우 대부분 성별 비교보다 취업 결정요인을 밝히는 데 집중하였으며, 부차적으로 남녀의 노동 참여율 차이를 분석한 경우도 있으나 취업 결정요인이 남녀에게 동일한 효과를 준다는 가정하에 분석이 이루어졌다(성지미·안주엽, 2006; 이승호 외, 2020; 황희숙·김운재, 2012; Chan et al., 2001 등). 이를 보완하기 위해 본 장은 경력이 남녀에게 미치는 이질적 효과(heterogeneous effect)를 분석하여 고령층 노동자의 성별 취업 요인을 이해하는데 기여하고자 한다. 나아가 이러한 성별 차이가 나타나는 이유를 이해하기 위해 산업별 경력이 인적 자본을 쌓는 데 또는 취직하는 데 얼마나 중요하고 산업별 경력의 중요성이 성별 이질성을 발생시키는지 알아본다.

다음 절에서는 분석 자료를 소개하며, 제3절은 실증분석 방법에 대하여 논의한다. 제4절에서 결과를 분석하며 제5절은 본 장의 분석을 요약하고 결론을 도출한다.

제2절 분석 자료

본 장은 분석을 위해 한국고용정보원의 고령화연구패널조사(Korean Longitudinal Study of Ageing, KLoSA)를 중점적으로 활용한다. KLoSA는 2006년 1차 기본조사를 시작으로 2년마다 45세 이상(1차 당시 1961년 이전생) 중고령 연령층을 대상으로 조사를 하며 개인의 근로 형태 외 가족, 건강, 수입 등 다양한 특징을 알 수 있다. 이 중 본 장은 1~8차 기본조사를 주 데이터로서 불균형 패널 형태로 사용하며 주 분석 대상을 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제2조 고령자 정의에 따라 55세 이상, 65세 이하인 사람으로 한다. 이렇게 고령자 연령

범위를 전 장보다 확장한 이유는 은퇴 나이 전후의 노동공급 형태를 파악하고 2021년 기준 한국 체감 정년퇴직 연령이 약 52세라는 점을 반영하기 위함이다.⁶⁾

나아가 2006년 1차 기본조사 결과 구축된 패널을 전수조사한 2007년 직업력 조사 또한 활용한다. 직업력 조사는 응답자의 전 생애에 걸친 근로 형태를 파악하기 위해 시행되었으며 과거 일자리에 대한 다양한 정보 중 산업 분류와 근로기간을 기반으로 응답자의 산업별 경력을 유추할 수 있다. 이를 기반으로 본 장은 피부양자 동거 여부에 따른 노동공급의 변화와 경력이 성별에 따라 재취업에 미치는 영향을 분석한다.

또한 본 장은 직·산업별 특징을 파악하기 위해 자영업자, 무급가족 종사자를 제외한 근로자 1인 이상 사업체에 종사하고 있는 근로자를 대상으로 조사한 합동 횡단면(repeated cross-sectional) 데이터인 고용형태별 근로실태조사도 활용한다. 동 데이터는 KLoSA에 비해 개인 정보가 적고 비근로자에 대한 정보가 없으나 총표본 수가 많고 응답자의 경력, 직장에 대한 직·산업 분류 등 기본적 특징을 알 수 있어 노동시장 전반에 대한 이해도를 높이는 데 적합하다. 또한 고용형태별근로실태조사에서 정의한 경력은 다른 사업체에서 종사하였어도 업무가 동일한 경우 그 종사기간도 포함하도록 설계되어 본 장에서 기초자료로 활용하기 적합한 변수이다. 이에 따라 본 장에서는 경력이 남녀 노동공급에 미치는 영향을 산업별로 분석할 때 고용형태별근로실태조사를 추가적으로 활용한다.

1. 피부양자 동거 여부와 노동공급

피부양자와 동거한다는 것은 피부양자를 어떻게 정의하느냐에 따라 달라질 수 있다. 본 장에서는 “피부양자와 동거한다”라는 것을 <표 3-1>과 같이 3가지로 정의하고자 한다. 정의 1은 어린 자녀와 고령 부모를 피부양자로 보고 그들과 같이 사는 가구를 피부양자와 동거하는 가구로 보았다. 이때 어린 자녀는 20살 미만의 자녀, 고령 부모는 본인 나이가 34세

6) YTN(2021)에 의하면 2021년 한국 취업플랫폼 잡코리아 설문조사 결과 직장인이 체감하는 은퇴 나이는 51.7세이다(검색일: 2022. 10. 24.).

<표 3-1> “피부양자와 동거”에 대한 정의 및 관측 수

	정 의	관측 수	
		비동거	동거
정의 1	어린 자녀 또는 고령 부모와 사는 경우	59,719	5,324
정의 2	가정 내 2세대 이상 거주한 경우	32,812	32,231
정의 3	어린 자녀 또는 고령 부모와 살거나 2세대 이상 이 거주하는 경우	32,471	32,572

주: 관측 수는 패널 전체 관측 수.
 자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널조사」, 1-8차 자료를 이용하여 저자 작성.

이상일 시 그 부모를 의미하는데, 나이가 많은 자녀나 고령이 아닌 부모의 경우 상대적으로 돌봄이 필요하지 않아 노동공급에 큰 영향을 미치지 않을 것으로 예상하여 이러한 가구를 포함하지 않도록 정의 1을 수립하였다. 반면 정의 2의 경우 동거인의 나이를 불문하고 다른 세대의 동거인을 모두 피부양자로 생각하고 한 가구에 여러 세대가 같이 살 경우 피부양자와 동거하는 가구로 보았으며 이는 정의 1보다 더 넓은 범위의 가구를 포함하는 정의이다. 마지막으로 정의 3은 정의 1 또는 정의 2에 해당하는 가구를 피부양자와 동거하는 가구로 보았다. 정의 1보다 정의 2가 더 큰 범위를 가구를 아우르는 만큼 동거 여부에 따른 가구 수를 보았을 때 정의 3은 정의 1보다 정의 2와 비슷한 패턴을 보인다. 이때 가구 수는 패널 전체의 관측 가구 수를 의미한다.

자녀의 독립 등 피부양자가 동거하다가 동거하지 않게 되었을 때 노동공급의 변화를 파악하기에 앞서 시간 흐름에 따라 동거 여부의 변화를 경험하는 가구의 비율을 알아보기 위해 전이행렬(transition matrix)을 분석해 보았다. <표 3-2>는 앞서 논의한 피부양자와 동거 여부에 대한 3가지 정의별로 t-1기에 피부양자와 동거하는 가구(0)와 하지 않는 가구(1)의 t기 동거 확률을 나타내는 전이행렬 값이다. 이에 따르면 정의와 상관없이 대부분은 동거 여부가 시간에 따라 변하지 않는다는 점을 알 수 있다. 동거 여부가 변하는 경우 t-1기에 동거하다가 t기에 동거하지 않는 전이가 그 반대 전이보다 더 자주 나타난다. 이는 고령 노동자가 자녀의 독립 등으로 피부양자 돌봄 활동이 줄어들고 시간 제약이 적어짐에 따라 노동공급이

〈표 3-2〉 “피부양자와 동거”에 대한 정의별 전이행렬

			t기					
			정의 1		정의 2		정의 3	
			0	1	0	1	0	1
t-1기	전체	0	0.994	0.006	0.885	0.115	0.885	0.115
		1	0.318	0.682	0.146	0.854	0.145	0.855
	비저임금, 비고령	0	0.997	0.003	0.908	0.092	0.909	0.091
		1	0.303	0.697	0.135	0.865	0.133	0.867
	비저임금, 고령	0	0.988	0.012	0.829	0.171	0.824	0.176
		1	0.370	0.630	0.163	0.837	0.164	0.836
	저임금, 비고령	0	0.997	0.003	0.904	0.096	0.906	0.094
		1	0.316	0.684	0.133	0.867	0.131	0.869
	저임금, 고령	0	0.995	0.005	0.886	0.114	0.886	0.114
		1	0.347	0.653	0.179	0.821	0.181	0.819

주: 0은 동거하지 않음, 1은 동거함을 의미.

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널조사」, 1-8차 자료를 이용하여 저자 작성.

변할 것이라는 예상과 일관된 현상이다. 나아가 저임금 및 고령 여부에 따른 변화율에도 큰 차이가 없는 것으로 파악된다.

2. 경력과 노동공급

우선 2020년 고용형태별근로실태조사를 바탕으로 2020년 근로자의 경력 분포를 알아본다. 고용형태별근로실태조사에 포함된 경력 변수는 순서가 있는 범주형 데이터(Ordered categorical data)이다. 변수값은 1부터 7까지이며 1은 1년 미만, 2는 1년 이상~2년 미만, 3은 2년 이상~3년 미만, 4는 3년 이상~4년 미만, 5는 4년 이상~5년 미만, 6은 5년 이상~10년 미만, 그리고 7은 10년 이상의 경력을 뜻한다. 각 경력 범주별 관측되는 근로자 수는 <표 3-3>과 같다.

〈표 3-3〉 경력별 노동자 수

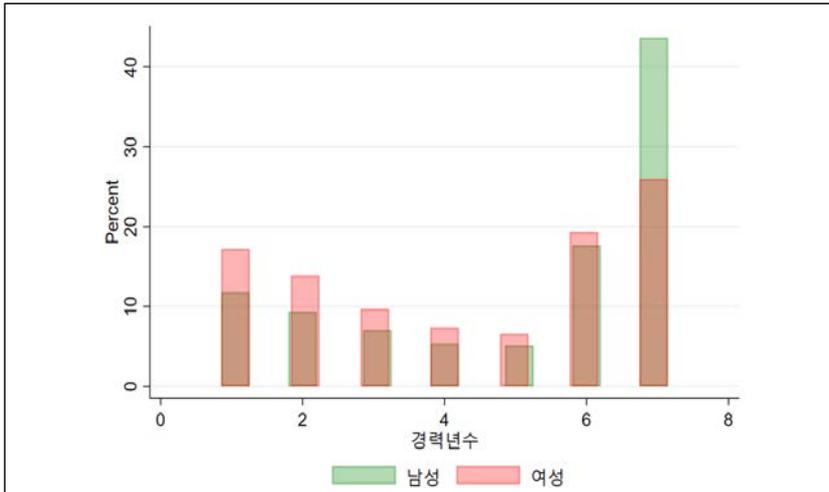
(단위: 개, %)

	전체		남성		여성	
	관측 수	비율	관측 수	비율	관측 수	비율
1년 미만	132,660	13.854	69,534	11.773	63,126	17.203
1년 이상~2년 미만	106,086	11.079	55,224	9.350	50,862	13.861
2년 이상~3년 미만	77,342	8.077	41,758	7.070	35,584	9.697
3년 이상~4년 미만	58,536	6.113	31,492	5.332	27,044	7.370
4년 이상~5년 미만	54,545	5.696	30,404	5.148	24,141	6.579
5년 이상~10년 미만	175,182	18.295	104,283	17.657	70,899	19.322
10년 이상	353,195	36.885	257,910	43.669	95,285	25.967
총 계	957,546	100.0	590,605	100.0	366,941	100.0

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2020을 이용하여 저자 작성.

(그림 3-1) 성별 경력 분포

(단위: %)



자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2020을 이용하여 저자 작성.

근로자 특징별 경력을 살펴보면 우선 여성이 남성보다 경력이 짧은 것을 알 수 있다(그림 3-1 참고). 한국의 경우 남성의 노동시장 참여율이 높

다는 점을 고려하였을 때 이는 예상되는 현상이다. 특히 경력이 10년 이상인 경우를 보았을 때 성별 격차가 가장 크게 나타나는데 남성의 43.67%가 10년이 넘는 경력을 가진 반면 여성의 25.97%가 10년을 넘는 경력을 가지고 있다.

또한 <표 3-4>에 의하면 정규직의 비중이 높은 비저임금 근로자가 저임금 근로자보다 경력이 길다는 점을 알 수 있다. 마지막으로 고령 근로자가 비고령 근로자보다 평균 경력이 높는데 이는 경력과 나이의 상관관계를 고려하였을 때 예상할 수 있는 현상이다.

다음으로 산업별 근로자의 특징을 살펴본다. <표 3-5>와 같이 산업별 특징을 살펴보면 대부분 평균 경력 3년 이상 5년 미만, 평균 나이 40~50대, 평균 학력 고졸 이상 대졸 미만인 노동자로 구성된 것으로 나타난다. 이 중 평균 경력이 가장 짧은 산업은 보건업 및 사회복지 서비스업과 숙박 및 음식점업이다. 보건업 및 사회복지 서비스업은 여성 비율도 가장 높은 산업이다. 숙박 및 음식점업 또한 여성의 비율과 저임금 노동자 비율이 매우 높다. 평균 경력이 가장 긴 산업은 전기, 가스, 증기 및 수도사업과 광업인데 이 중 전기, 가스, 증기 및 수도사업은 여성 비율과 저임금 노동자 비율이 낮다. 광업 또한 여성 비율과 저임금 노동자 비율이 낮으며 고령 노동자 비율은 가장 높다.

<표 3-4> 노동자의 특징별 평균 경력

	비저임금 근로자		저임금 근로자	
	남성	여성	남성	여성
비고령 근로자	5.195	4.499	3.328	3.243
고령 근로자	5.615	4.994	4.215	3.946

주: 경력은 순서가 있는 범주형 데이터(Ordered categorical data)로서 1은 1년 미만, 2는 1년 이상~2년 미만, 3은 2년 이상~3년 미만, 4는 3년 이상~4년 미만, 5는 4년 이상~5년 미만, 6은 5년 이상~10년 미만, 그리고 7은 10년 이상의 경력을 뜻함.

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2020을 이용하여 저자 작성.

〈표 3-5〉 산업별 특징 기초통계(평균)

	경력	나이	학력	비율			N
				여성	고령	저임금	
농업, 임업 및 어업	4.555	48.192	2.665	0.212	0.281	0.221	11,401
광업	5.487	51.729	2.441	0.094	0.382	0.061	3,929
제조업	5.291	41.211	2.845	0.228	0.137	0.056	213,125
전기, 가스, 증기 및 수도사업	5.501	41.954	3.424	0.186	0.139	0.014	14,536
하수·폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업	5.192	46.344	2.956	0.154	0.248	0.048	9,624
건설업	4.730	46.105	2.840	0.129	0.225	0.203	67,573
도매 및 소매업	4.843	39.625	3.156	0.481	0.094	0.112	58,011
운수업	4.953	47.516	2.678	0.204	0.273	0.176	69,004
숙박 및 음식점업	3.822	40.682	2.581	0.564	0.193	0.270	40,064
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	5.124	37.973	3.801	0.326	0.047	0.029	52,384
금융 및 보험업	5.093	41.454	3.494	0.505	0.107	0.088	61,846
부동산업 및 임대업	4.675	52.423	2.720	0.334	0.286	0.187	23,649
전문, 과학 및 기술 서비스업	5.102	39.379	4.026	0.313	0.087	0.024	59,964
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	4.474	42.490	2.870	0.484	0.158	0.145	32,637
교육 서비스업	4.328	44.188	4.144	0.517	0.210	0.254	73,723
보건업 및 사회복지 서비스업	4.173	43.266	3.112	0.784	0.207	0.186	100,797
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	4.361	40.713	2.945	0.471	0.135	0.150	25,299
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	4.621	43.103	2.980	0.460	0.182	0.248	39,980

주: 학력의 경우 1이면 중졸 이하, 2면 고졸, 3은 초대졸, 4는 대졸, 5는 대학원졸 이상을 의미한다. 경력의 경우 1은 1년 미만, 2는 1년 이상~2년 미만, 3은 2년 이상~3년 미만, 4는 3년 이상~4년 미만, 5는 4년 이상~5년 미만, 6은 5년 이상~10년 미만, 그리고 7은 10년 이상을 의미한다. 패널 전체의 관측 기초통계임. 모두 평균값.

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2020을 이용하여 저자 작성.

〈표 3-6〉 직업별 특징 기초통계(평균)

	경력	나이	학력	비율			N
				여성	고령	저임금	
관리자	6.338	52.111	4.108	0.104	0.318	0.002	9,985
전문가 및 관련 종사자	4.865	39.821	3.956	0.405	0.095	0.092	273,940
사무종사자	5.100	39.564	3.533	0.443	0.086	0.047	254,614
서비스종사자	3.745	44.374	2.418	0.713	0.273	0.361	66,149
판매종사자	4.736	43.057	2.867	0.569	0.153	0.214	45,222
농림어업 숙련종사자	4.082	48.729	2.280	0.162	0.302	0.238	4,899
기능원 및 관련 기능종사자	4.876	45.785	2.464	0.086	0.238	0.140	64,387
장치,기계조작 및 조립종사자	5.244	44.898	2.355	0.133	0.225	0.111	138,956
단순노무종사자	3.905	50.473	2.053	0.446	0.351	0.311	99,394

주: <표 3-6>과 같이 직업별 특징을 살펴보면 관리자의 경우 경력, 나이, 그리고 학력이 가장 높고, 저임금 노동자의 비율이 가장 낮음. 서비스 종사자의 경우 평균 경력이 가장 짧고 여성 비율과 저임금 노동자 비율이 가장 높으며 농림어업 숙련종사자 다음으로 고령 노동자 비율이 가장 높은 것으로 나타남.

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2020을 이용하여 저자 작성.

이처럼 산업별, 근로자별 특징에 따라 경력이 상이하다는 점을 통해 고령 노동자의 노동공급 선택에 경력이 영향을 미칠 수 있다는 가능성을 보았다. 이번에는 실제로 경력이 고령 노동자의 성별에 따라 노동 참여 가능성에 다른 영향을 주는지 알아본다. 이를 위해 KLoSA 1차-8차 조사에서 고령 노동자가 구직 시 어떤 어려움을 느끼는지 조사한 결과를 활용한다. 해당 조사는 조사 당시 구직자 또는 은퇴자를 대상으로 구직 시 느끼는 어려움이 무엇인지 요인별 5점 척도 설문조사를 시행하였다. 이때 요인은 △일자리 부족, △취업 정보 부족, △학력·기술·기능 취약, △경험 부족, △제시된 일자리의 적은 수입, △근로환경 및 근로시간 부적합성, △고령에 따른 취업제한 등 총 7가지이다. 전체 응답 중 고령 노동자의 의견에 집중하기 위해 조사 당시 나이가 60세 이상인 응답자의 3,403개 답변을 살펴보면 <표 3-7>과 같다.

〈표 3-7〉 고령 노동자의 구직 시 어려운 점

(단위: %)

	성별	응답 비율				
		매우 그렇다	그런 편이다	보통이다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다
일자리 부족	남성	39.322 (1.491)	49.685 (1.526)	9.438 (0.885)	1.471 (0.375)	- -
	여성	36.068 (1.266)	49.174 (1.326)	12.679 (0.912)	2.037 (0.379)	- -
취업 정보 부족	남성	29.824 (1.362)	54.970 (1.509)	13.446 (1.017)	1.645 (0.404)	0.032 (0.032)
	여성	36.955 (1.285)	45.234 (1.321)	15.682 (0.931)	2.088 (0.420)	0.000 (0.000)
학력·기술·기능 취약	남성	16.224 (1.094)	42.832 (1.508)	33.663 (1.452)	6.805 (0.815)	0.393 (0.148)
	여성	29.425 (1.182)	45.284 (1.320)	22.025 (1.134)	3.192 (0.502)	0.032 (0.032)
경험 부족	남성	10.893 (0.916)	34.504 (1.412)	43.444 (1.531)	10.827 (0.963)	0.247 (0.119)
	여성	25.841 (1.147)	45.106 (1.321)	26.135 (1.174)	2.791 (0.442)	0.084 (0.050)
제시된 일자리의 적은 수입	남성	16.432 (1.085)	58.351 (1.498)	22.304 (1.280)	2.794 (0.502)	0.036 (0.036)
	여성	22.398 (1.088)	52.746 (1.323)	22.213 (1.100)	2.570 (0.428)	0.032 (0.032)
근로환경·시간 부적합성	남성	14.546 (1.057)	52.549 (1.523)	28.739 (1.383)	3.934 (0.590)	0.149 (0.075)
	여성	22.854 (1.108)	50.809 (1.326)	23.264 (1.102)	2.974 (0.444)	0.032 (0.032)
고령에 따른 취업제한	남성	40.548 (1.474)	45.771 (1.529)	12.191 (1.046)	1.353 (0.318)	0.054 (0.054)
	여성	44.255 (1.306)	44.013 (1.325)	10.560 (0.856)	1.130 (0.296)	0.000 (0.000)

주: 가장치를 활용하여 측정된 비율에 대한 표준오차(standard error)는 괄호 안에 제시. 설문조사는 조사 당시 구직자이거나 은퇴자를 대상으로 시행되었으며 그중 조사 당시 나이가 60세 이상인 응답자의 답변을 조사함(총 응답수 3,403개). 모르겠음과 응답 거부 비율은 6% 내외임.

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널조사」 1-8차를 이용하여 저자 작성.

여기서 주목해야 할 점은 바로 경력과 밀접히 관련된 “경험 부족”에 대한 성별 의견 차이가 가장 크다는 점이다. 남성의 경우 응답자의 45%가 경험 부족으로 인한 구직 어려움이 있다고 답한 반면 여성은 응답자의 약

71%가 어려움이 있다고 대답하였다. 다음으로 성별 차이가 큰 요인은 “학력·기술·기능 취약”으로 근로자가 근무교육훈련(on-the-job-training)을 통해 역량 강화를 할 수 있다는 점을 고려하면 “학력·기술·기능 취약” 또한 경력과 관련된 요인이다. 이처럼 조사된 7개의 요인 중 유독 경력과 관련된 요인에 대한 고령 남녀의 의견 차이가 크고, 이는 경력이 고령 남녀의 노동공급에 큰 영향을 줄 수 있다는 점을 시사한다. 마지막으로 차이의 정도는 작으나 “취업 정보 부족” 또한 여성이 남성보다 어려움을 더 호소하는데 경력이 노동시장 내 네트워크의 형성 및 활용과도 연관된다는 점에서 이 항목 또한 성별 경력의 이질적 영향과 관련이 있다고 볼 수 있다.

제3절 분석 방법

먼저 피부양자와의 동거 여부가 노동공급에 미치는 영향이 성별로 어떻게 다른지 분석하기 위해 시간 t , 근로자 i 에 대해 아래 식 (3-1)과 같은 패널 회귀 분석을 한다.

$$I(work)_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 T_{it} + \alpha_2 여성_i T_{it} + X_{it}\beta + f_i + f_t + \epsilon_{it} \quad (3-1)$$

식 (3-1)의 종속변수 $I(work)_{it}$ 는 노동 참여 여부를 나타내는 지시 함수(indicator function)로서 근로자 i 가 시간 t 에 일할 경우 1, 아닌 경우 0의 값을 가진다. T_{it} 는 피부양자의 독립 여부를 보여주는 원인변수(Treatment variable)로 아래 식 (3-2)와 같이 정의한다.

$$T_{it} = \begin{cases} 0 & \text{if 피부양자 독립 전} \\ 1 & \text{if 피부양자 독립 후} \end{cases} \quad (3-2)$$

이때 피부양자의 독립이란 피부양자가 근로자 i 와 동거를 하다가 안하

게 된 경우를 의미한다. 피부양자와 동거를 안하다가 하게 되는 경우도 발생할 수 있지만 본 연구에서는 피부양자의 독립으로 인해 적어진 시간 제약이 노동공급에 미치는 영향에 관심이 있으므로 그 반대 경우는 분석에서 배제하였다.

또 다른 지시함수인 여성_i는 근로자가 여성일 경우 1의 값을 가지고, 시간에 따라 변화하는 변인(Time-varying effect)을 통제하기 위한 통제 변수 매트릭스 X_{it} 는 근로자의 나이, 전년도 총가구 소득·자산·부채, 배우자의 노동 참여 여부, 그리고 전년도 근로 외 수입(공적이전소득, 개인연금소득)의 액수를 포함한다. 마지막으로 보이지 않는 개인과 시간 고정 효과를 통제하기 위해 고정변수(fixed variable) f_i, f_t 를 포함하였다.

이 노동 참여 확률 모형에서 가장 중요한 계수(coefficient)는 바로 피부양자의 독립에 따른 남성 대비 여성의 노동 참여율 변화를 나타내는 α_2 이다. 이를 측정하기 위해 부수적 모수 문제(incidental parameters problem)가 발생하는 비선형확률 모형이 아닌 선형확률 모형(Linear probability model)을 사용한다.

다음으로 경력과 노동 참여율 간의 관계를 분석하기 위해 2006년 무직자를 대상으로 아래 식 (3-3)과 같은 회귀분석을 하였다.

$$I(\text{hired})_{jit} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{경력}_{ji} + \alpha_2 \text{여성}_i + \alpha_3 \text{경력}_j \text{여성}_i + X_{it}\beta + \epsilon_{jit} \quad (3-3)$$

이때 종속변수 $I(\text{hired})_{ji}$ 는 노동 참여 여부를 나타내는 지시 함수(indicator function)로서 2006년 무직인 개인 i 가 2006~2020년 사이 산업 j 에 취업하였을 경우 1, 아닌 경우 0의 값을 가진다. 독립변수 경력_{ji}는 근로자 i 가 산업 j 에서 종사한 기간, 즉 경력을 나타낸다. 이때 경력_{ji}은 근로자가 산업 j 직장에 취업하였을 때 그 정의가 명확하나 근로자 i 가 취업하지 않으면 j 에 대한 정보가 없어 경력_{ji}을 정의할 수 없다. 이에 본 연구는 미취업자 i 의 경력_{ji}을 i 가 종사한 적이 있는 산업에서의 평균 종사기간으로 정의한다. 대안적으로 경력_{ji}을 가장 오래 종사한 산업에서

의 종사기간으로 정의할 수도 있으나 강건성 검정(robustness check) 결과 미취업자 i 의 경력 $_{ji}$ 에 대한 두 가지 정의는 같은 결과를 도출하는 것으로 밝혀졌다.

나아가 식 (3-3)은 패널 데이터인 KLoSA 1-8차 기본조사를 활용하지만 고정효과 모형이 아니다. 경력 $_{ji}$ 은 시간 불변(Time-invariant) 설명변수이므로 개인 고정변수를 포함할 시 경력 $_{ji}$ 의 영향을 추정할 수 없기 때문이다. 따라서 통제변수 매트릭스 X_{it} 는 경력 외 시간 불변변수인 성별과 학력, 시간 가변(Time-varying)변수인 나이, 전년도 총 가구 소득·자산·부채를 포함한다.

또한 고령 저임금 노동자의 노동공급 이해라는 연구 목적에 맞게 표본을 응답자 전체, 2006년 기준 나이가 55세 이상인 응답자, 그리고 2006년 기준 나이가 55세 이상이고 2006~2020년 사이 취직을 못하거나 저임금 직장에 취직한 응답자, 총 3개의 부표본(subsample)으로 나누어 회귀분석을 시행하였다.

추가로 경력이 고령 남녀의 노동공급에 미치는 영향이 산업별 경력의 중요도에 따라 다른지 파악하고자 한다. 경력이 더 중요한 산업일수록 경력 차이로 인한 남녀 노동 참여율 차이 또한 더 클 것으로 예상되기 때문이다. 따라서 본 장은 산업별로 근무 경험이 인적자본 축적에 얼마나 중요한지를 측정하기 위해 산업 j 와 노동자 i 에 대해 아래 식 (3-4)와 같은 회귀분석을 한다.

$$\Delta \text{wage}_{ji} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{경력}_{ji} + \sum_{j=2}^{21} \alpha_j \text{경력}_{ji} I(\text{산업} = j) + X_{ji} \beta + \epsilon_{ji} \quad (3-4)$$

이때 Δwage_{ji} 는 임금의 변화량이며 이 값은 노동시장 참여를 통해 축적된 인적자본 양에 대한 대리변수(proxy)이고 측정을 위해서 $\log(\text{wage}_{ji})$ 를 변수로 사용한다. 경력 $_{ji}$ 는 근로자의 경력을 나타내는 변수이고, $I(\text{산업} = j)$ 는 각 산업을 나타내는 지시함수(indicator functi-

on)로서 근로자 i 의 직장이 산업 j 에 해당하는 경우 1의 값을 가진다.⁷⁾ 여기서 준거집단은 농업, 임업 및 어업($j=1$)이다. 나아가 근로자의 특징을 통제하기 위한 통제변수 매트릭스 X_{ji} 는 근로자의 나이와 학력을 포함한다.

이 모형에서 가장 중요한 계수(coefficient)는 $\alpha_j, j \in \{1, \dots, 21\}$ 들이며 각 계수는 산업별로 경력(또는 근무 경험)이 인적자원 축적에 얼마나 중요한지를 나타낸다. 나아가 산업별 경력이 얼마나 중요한지 측정하기 위해 식 (3-4)와 같은 산업별 분석 모형 추정 결과를 토대로 적합값(fitted value) $\hat{\alpha}_1 + \hat{\alpha}_j I(\text{산업} = j)$ 을 계산한다. 산출된 적합값은 해당 산업에서의 경력의 중요도를 나타내는 대리변수라고 해석할 수 있으며 측정값이 높을수록 경력이 중요한 산업임을 의미한다. 이렇게 측정된 경력의 중요도와 해당 산업에서 남녀 노동자의 비율을 비교하는 등 산업별 특징 분석을 통해 고령 남녀의 노동공급에 경력이 얼마나 중요한 역할을 하는지 알아본다.

추가적으로 종속변수를 임금의 변화량이 아닌 임금으로 설정하고 절대적 임금과 경력 간의 관계를 분석하기 위해 종속변수에 $wage_{ji}$ 를 활용한 회귀분석 또한 식 (3-5)처럼 시행하였다.

$$wage_{ji} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{경력}_{ji} + \sum_{j=2}^{21} \alpha_j \text{경력}_{ji} I(\text{산업} = j) + X_{ji} \beta + \epsilon_{ji} \quad (3-5)$$

7) 총 21개의 산업이 있으며 이는 고용형태별근로실태조사와 같은 산업대분류를 따른다.

제4절 결과 분석

1. 피부양자 동거 여부와 노동 참여율

피부양자 동거에 대한 3가지 정의별로 피부양자의 독립으로 인한 노동 참여율의 남녀 격차를 회귀분석한 결과는 <표 3-8>, <표 3-9>, <표 3-10>과 같다. 이때 각 열은 다른 표본을 가지고 분석한 결과를 나타내는데, 크게 임금과 나이에 따라 비저임금/저임금, 비고령/고령을 나뉜다. 이때 저임금은 조사기간(2006~2020년) 중 최소 한 번 저임금 직장을 다닌 경우를 뜻하며 조사기간 중 일을 한 번도 안한 경우는 비저임금과 저임금 모두에 포함된다. 고령은 조사 기간(2006~2020년)에 나이가 55세 이상, 65세 이하인 경우를 뜻한다.

<표 3-8>, <표 3-9>, <표 3-10>를 비교해보면 동거에 대한 정의 1을 토대로 한 분석 결과가 정의 2, 3을 토대로 한 분석 결과와 다른 것으로 나타난다. 우선 정의 1을 토대로 시행한 분석을 살펴보면, 비고령 여성의 경우만 피부양자의 독립이 노동 참여율을 높이며, 그 증가 정도는 비저임금인 경우 약 8%, 저임금인 경우 약 12%이다. 이는 피부양자 독립이 돌봄 활동으로 시간적 제약이 많은 여성에게 남성보다 더 큰 변화를 일으키기 때문이라고 해석할 수 있다. 그 외 표본집단은 피부양자의 독립이 노동 참여율에 유의미한 영향을 주지 않는다. 특히, 비고령과 달리 고령 여성의 경우 피부양자의 독립과 노동 참여율 간의 상관관계가 존재하지 않는 점이 흥미롭다. 고령과 비고령 여성은 노동공급 결정요인뿐만 아니라 노동수요 또한 다른 만큼 그 이유를 파악하기 위해서는 후속 연구를 통한 추가 분석이 필요하겠다.

반면 정의 2, 3을 토대로 한 분석 결과를 살펴보면, 피부양자의 독립이 비고령 여성의 노동 참여율에마저도 유의미한 변화를 주지 않는다. 이렇게 피부양자 정의에 따라 분석 결과가 상이한 점을 미루어 보아 자녀 및 노부모를 대상으로 한 돌봄 활동이 그 외 인물을 대상으로 한 돌봄 활동

과 성격이 다르며 자녀 및 노부모 돌봄 활동이 근로자의 노동 활동에 더 큰 영향을 미칠 수 있다는 점을 시사한다.

마지막으로 피부양자 독립 외 다른 취업 요인이 노동 참여율에 미치는 영향을 살펴본다. 피부양자 동거에 대한 정의와 표본집단에 따라 정도 차이가 있지만 전반적으로 나이가 많을수록, 공적이전 소득이나 개인연금 소득이 많을수록 노동 참여율이 낮다. 배우자의 노동 여부는 공적이전소득이나 개인연금소득과 비슷하게 소득을 높이는 효과를 일으켜 노동 참여율을 낮추는 효과를 기대할 수 있으나, 분석 결과, 비저임금 근로자의 경우 배우자가 경제활동을 할수록 노동 참여율이 높은 것으로 나타난다. 이는 본 연구의 분석이 인과관계를 밝히는 것이 아니고, 결혼 시장에서 동질적인 선택혼(positive assortative matching) 현상이 일어난다는 점을 고려한다면 놀라운 결과는 아니다.

〈표 3-8〉 피부양자 여부에 따른 노동공급(정의 1)

		비저임금		저임금	
		비고령	고령	비고령	고령
T = 1		-0.0509 (0.0336)	0.0396 (0.0275)	-0.0254 (0.0312)	-0.0262 (0.0309)
여성 × (T = 1)		0.0815* (0.0406)	-0.0884 (0.0504)	0.1231** (0.0382)	0.0523 (0.0579)
통 계 변 수	나이	-0.0008 (0.0018)	-0.0047*** (0.0011)	-0.0057** (0.0018)	-0.0132*** (0.0013)
	전년도 가구 소득	0.0026 (0.0020)	0.0050** (0.0016)	0.0096*** (0.0024)	0.0050*** (0.0015)
	전년도 가구 자산	0.0004* (0.0002)	0.0001 (0.0001)	0.0003 (0.0002)	0.0000 (0.0001)
	전년도 가구 부채	-0.0003 (0.0008)	-0.0001 (0.0004)	-0.0009 (0.0009)	-0.0011* (0.0005)
	배우자의 노동 여부	0.0721*** (0.0201)	0.0480*** (0.0096)	-0.0075 (0.0185)	-0.0153 (0.0107)
	전년도 공적이전소득	-0.1202 (0.0641)	-0.0763*** (0.0184)	-0.2691*** (0.0292)	-0.1578*** (0.0094)

〈표 3-8〉의 계속

		비저임금		저임금	
		비고령	고령	비고령	고령
전년도 개인연금소득		-1.8248*	-0.0156	-0.1037	-0.0999*
		(0.7981)	(0.0543)	(0.1023)	(0.0442)
상수		0.4369***	0.6581***	0.8222***	1.2639***
		(0.0990)	(0.0646)	(0.0975)	(0.0764)
N		3,843	8,026	5,838	11,327
R ²		0.019	0.018	0.056	0.073

주: 피부양자 독립 후 T=1. 전년도 가구 소득, 자산, 부채, 공적이전소득, 및 개인연금소득은 천원 단위임. 표준오차(standard error)는 괄호 안에 제시.

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널조사」, 1-8차 자료를 이용하여 저자 작성.

〈표 3-9〉 피부양자 여부에 따른 노동공급(정의 2)

		비저임금		저임금	
		비고령	고령	비고령	고령
T = 1		-0.0428	0.0008	-0.0403	0.0481
		(0.0526)	(0.0275)	(0.0526)	(0.0327)
여성 × (T = 1)		0.0304	0.0274	0.0814	0.0393
		(0.0598)	(0.0373)	(0.0629)	(0.0472)
통 제 변 수	나이	0.0043*	-0.0044**	-0.0016	-0.0135***
		(0.0022)	(0.0014)	(0.0022)	(0.0016)
	전년도 가구 소득	0.0018	0.0052*	0.0081**	0.0171***
		(0.0023)	(0.0020)	(0.0031)	(0.0025)
	전년도 가구 자산	0.0002	0.0002	0.0004	-0.0003
		(0.0002)	(0.0001)	(0.0003)	(0.0002)
전년도 가구 부채	0.0006	-0.0007	-0.0010	-0.0007	
	(0.0009)	(0.0005)	(0.0011)	(0.0007)	
배우자의 노동 여부	0.0888***	0.0759***	-0.0098	-0.0334*	
	(0.0244)	(0.0125)	(0.0234)	(0.0138)	
전년도 공적이전소득	-0.3033**	-0.0931***	-0.2701***	-0.1594***	
	(0.0946)	(0.0248)	(0.0365)	(0.0119)	

〈표 3-9〉의 계속

		비저임금		저임금	
		비고령	고령	비고령	고령
전년도 개인연금소득	-	-	0.0609	-0.0522	-0.1479**
	-	-	(0.1361)	(0.1051)	(0.0557)
상수		0.1596 (0.1184)	0.6275*** (0.0834)	0.6046*** (0.1181)	1.2340*** (0.0972)
N		2,607	5,371	3,818	7,168
R ²		0.026	0.025	0.043	0.080

주: 피부양자 독립 후 T=1. 전년도 가구 소득, 자산, 부채, 공적이전소득, 및 개인 연금소득은 천원 단위임. 표준오차(standard error)는 괄호 안에 제시.

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널조사」, 1-8차 자료를 이용하여 저자 작성.

〈표 3-10〉 피부양자 여부에 따른 노동공급(정의 3)

		비저임금		저임금	
		비고령	고령	비고령	고령
T = 1		-0.0122 (0.0561)	-0.0064 (0.0275)	-0.0402 (0.0538)	0.0442 (0.0326)
여성 × (T = 1)		0.0095 (0.0635)	0.0267 (0.0376)	0.1003 (0.0644)	0.0399 (0.0474)
통 제 변 수	나이	0.0046* (0.0022)	-0.0046*** (0.0014)	-0.0016 (0.0022)	-0.0135*** (0.0017)
	전년도 가구 소득	0.0016 (0.0023)	0.0050* (0.0020)	0.0077* (0.0031)	0.0024 (0.0016)
	전년도 가구 자산	0.0002 (0.0002)	0.0002 (0.0001)	0.0005 (0.0003)	-0.0001 (0.0002)
	전년도 가구 부채	0.0005 (0.0009)	-0.0007 (0.0005)	-0.0011 (0.0011)	-0.0010 (0.0007)
	배우자의 노동 여부	0.0872*** (0.0247)	0.0786*** (0.0125)	0.0024 (0.0232)	-0.0182 (0.0138)
	전년도 공적이전소득	-0.3275*** (0.0965)	-0.0927*** (0.0249)	-0.2700*** (0.0369)	-0.1591*** (0.0120)

〈표 3-10〉의 계속

		비저임금		저임금	
		비고령	고령	비고령	고령
전년도 개인연금소득	-	-	-0.0145	-0.0524	-0.1532**
	-	-	(0.1346)	(0.1061)	(0.0562)
상수	0.1560	0.6460***	0.6010***	1.2799***	
	(0.1202)	(0.0839)	(0.1178)	(0.0985)	
N	2,614	5,329	3,870	7,156	
R ²	0.026	0.026	0.042	0.071	

주: 피부양자 독립 후 T=1. 전년도 가구 소득, 자산, 부채, 공적이전소득, 및 개인연금소득은 천원 단위임. 표준오차(standard error)는 괄호 안에 제시.

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널조사」, 1-8차 자료를 이용하여 저자 작성.

2. 경력의 중요성과 노동 참여율

경력이 노동자의 노동 참여율에 어떤 영향을 미치는지 알아보기 위한 식 (3-3)에 대한 회귀분석 결과는 <표 3-11>과 같다. 우선 (1)열은 성별에 상관없이 경력이 취업 가능성에 미치는 영향이 같다는 가정하에 3가지 표본에 대한 회귀분석을 한 결과이다. “전체” 표본은 KLoSA 조사 대상 중 2006년 미취업자인 경우, “고령”은 전체 표본 중 2006년 당시 나이가 55세 이상, 65세 이하인 경우, “고령, 저임금”은 고령 표본 중 2006년 이후 취직한 직장이 저임금직인 경우이다. 분석 결과를 살펴보면 우선 표본에 상관없이 경력이 많을수록 노동자의 취업확률이 높다. 다만 3가지 표본을 비교했을 때 경력이 취업에 미치는 영향은 고령 또는 저임금 노동자일수록 그 정도가 작아진다. 또한 여성은 남성보다 취업확률이 낮다는 것을 알 수 있다. 기타 통제변수를 살펴보면 예상할 수 있듯이 나이가 많고 교육수준이 높을수록 취직 확률이 높다. 또한 전년도 총가구 자산이 많을수록 취직 확률이 낮은 반면 부채가 많을수록 취직 확률이 높은데, 돈이 필요한 사람일수록 일할 동기가 강하므로 취직 확률이 높다는 해석을 할 수 있다. 반면 자산과 달리 전년도의 총가구 소득이 많을수록 취직 확률이 높다.

〈표 3-11〉 경력과 취업확률

		(1)			(2)		
		전체	고령	고령, 저임금	전체	고령	고령, 저임금
경력		0.0281*** (0.0005)	0.0219*** (0.0006)	0.0226*** (0.0009)	0.0310*** (0.0009)	0.0274*** (0.0011)	0.0293*** (0.0012)
여성		-0.0535*** (0.0109)	-0.0696*** (0.0148)	-0.0564*** (0.0150)	-0.0312* (0.0126)	-0.0254 (0.0163)	-0.0108 (0.0160)
여성 × 경력					-0.0039*** (0.0011)	-0.0077*** (0.0012)	-0.0126*** (0.0017)
통 제 변 수	나이	-0.0075*** (0.0009)	-0.0029 (0.0027)	-0.0033 (0.0027)	-0.0075*** (0.0009)	-0.0027 (0.0027)	-0.0029 (0.0027)
	교육 수준	0.0243*** (0.0045)	0.0117 (0.0070)	0.0146* (0.0069)	0.0237*** (0.0045)	0.0130 (0.0069)	0.0149* (0.0069)
	이전 가구 소득	0.0093*** (0.0016)	0.0127** (0.0039)	0.0130** (0.0040)	0.0090*** (0.0016)	0.0112** (0.0039)	0.0110** (0.0039)
	이전 가구 자산	-0.0006*** (0.0001)	-0.0004* (0.0002)	-0.0009*** (0.0002)	-0.0005*** (0.0001)	-0.0004* (0.0002)	-0.0009*** (0.0002)
	이전 가구 부채	0.0017** (0.0005)	0.0009 (0.0009)	0.0017 (0.0009)	0.0017** (0.0005)	0.0008 (0.0009)	0.0016 (0.0009)
상수		0.5641*** (0.0579)	0.2805 (0.1710)	0.2814 (0.1728)	0.5477*** (0.0580)	0.2360 (0.1700)	0.2256 (0.1711)
N		8,341	2,755	2,381	8,341	2,755	2,381
R ²		0.323	0.361	0.254	0.324	0.370	0.271

주: 2006년 직업이 없는 개인을 표본으로 함. 2006년 만 55세 이상, 65세 이하인 경우 고령, 2006년 이후 저임금 직종에 취직하거나 취직에 성공하지 못한 경우 저임금으로 구분. 이전 가구 소득, 자산, 및 부채는 천원 단위임. 표준오차 (standard error)는 괄호 안에 제시. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널조사」 1-8차 자료 및 「2007년 직업력 조사」 자료를 이용하여 저자 작성.

나아가 (1)열과 달리 (2)열은 경력이 취직 가능성에 미치는 영향이 성별에 따라 이질적이라는 가정하에 회귀분석을 시행하였다. 그 결과 (1)열에서 여성이 남성보다 취업 확률이 낮은 이유가 단순히 여성이라서가 아니라 여성일수록 경력이 취업 가능 여부에 영향을 덜 미치기 때문으로 파악된다. 다시 말해 남녀 모두 경력이 길수록 재취직할 확률이 높으나 남성일수록 경력이 더 큰 요인으로 작용한다. 특히 표본별 결과를 비교해보면 남녀 차이는 고령, 저임금 노동자일수록 더 큰 것으로 파악된다.

경력 효과의 남녀 차이는 여러 가지 이유로 발생할 수 있겠다. 첫 번째, 과거 직업 및 직장의 특징에 따라 남녀 간 경력을 통해 쌓은 인적 자본이 다를 수 있다. 만약 여성이 남성보다 경험을 통한 인적자본 축적이 어려운 산업에서 근무한다면 같은 경력일지라도 쌓인 인적자본 양이 달라 경력이 취업 가능성에 미치는 영향이 다를 수 있다. 또는 재취업 시 여성이 남성보다 기술을 크게 요구하지 않고 경력이 덜 중요한 직장으로 몰린다면 같은 효과가 나타날 수 있다. 다시 말해 2006년 이후 재취업에 성공한 고령 노동자가 젊었을 때 다닌 직장보다 고령에 취직한 새 직장에서 경력이 얼마나 중요한지에 따라 경력이 취업에 미치는 영향이 다를 것이며, 특히 직장의 남녀 간 차이가 있다면 경력 효과의 남녀 차이를 설명할 수 있다.

두 번째, 경력이 인적자본 축적뿐만 아니라 노동시장 내 네트워크의 형성 및 활용과 연관될 수 있으며, 이를 통한 남녀 간 경력 효과의 차이가 발생할 수도 있다. 나아가 인적자본 축적과 비슷하게 네트워크의 형성 및 활용 정도 또한 산업·직업마다 다를 수도 있으며 이 또한 쏠림(sorting)현상에 영향을 받을 수 있다.

이렇게 성별에 따라 특정 직업에 쏠리는 것(sorting)이 고령 노동자의 노동공급에 영향을 미치는지 알아보기 위해 우선 산업별 경력의 중요도를 인적자본 축적의 측면에서 식 (3-4)와 식 (3-5)를 통해 측정된 결과를 살펴본다. <표 3-12>의 (1)열과 (2)열은 각각 식 (3-4)와 식 (3-5) 회귀분석 결과를 보여주고 분석마다 가중치를 사용한 결과와 사용하지 않은 결과를 세부 열에서 보여준다. 분석 결과, 정도의 차이는 있으나 실제 산업별 경력의 중요도가 상이하다는 것을 알 수 있다. 이는 앞서 예상한 바와 같이 근로자가 어느 산업에서 근무하였는지와 어느 산업에 재취업을 하

였는지에 따라 경력의 영향력이 다를 수 있다는 점을 시사한다.

〈표 3-12〉 산업별 경력의 중요도 분석 모형 결과

	(1) log(wage)		(2) wage	
	weighted	ols	weighted	ols
경력	0.0870*** (0.0034)	0.0752*** (0.0020)	178.5401*** (5.9902)	134.9590*** (7.4546)
경력 × 광업	-0.0289*** (0.0061)	-0.0100* (0.0044)	-14.9091 (13.7328)	51.0795** (16.8972)
경력 × 제조업	-0.0017 (0.0036)	0.0090*** (0.0020)	35.0856*** (6.5284)	71.7966*** (7.7119)
경력 × 전기, 가스, 증기 및 수도사업	0.0250*** (0.0037)	0.0271*** (0.0029)	251.1278*** (8.4312)	237.6582*** (10.8960)
경력 × 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	-0.0104* (0.0051)	0.0119*** (0.0031)	29.3175** (10.9674)	119.1466*** (11.8809)
경력 × 건설업	-0.0338*** (0.0040)	-0.0182*** (0.0021)	-60.1770*** (7.4180)	1.6821 (8.0474)
경력 × 도매 및 소매업	0.0381*** (0.0051)	0.0218*** (0.0022)	98.8501*** (9.7776)	134.9267*** (8.3176)
경력 × 운수업	-0.0060 (0.0037)	-0.0030 (0.0021)	45.8390*** (7.1919)	54.1240*** (8.1541)
경력 × 숙박 및 음식점업	0.0584*** (0.0052)	0.0345*** (0.0022)	-39.3149*** (7.7604)	-28.0460** (8.5597)
경력 × 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	0.0202*** (0.0037)	0.0360*** (0.0022)	178.0722*** (7.7333)	242.8301*** (8.4124)
경력 × 금융 및 보험업	0.0370*** (0.0040)	0.0274*** (0.0022)	206.6519*** (9.1332)	214.4681*** (8.2354)
경력 × 부동산업 및 임대업	-0.0351*** (0.0042)	-0.0150*** (0.0025)	-36.8726*** (9.5103)	49.9207*** (9.3565)
경력 × 전문, 과학 및 기술 서비스업	0.0083* (0.0038)	0.0183*** (0.0022)	146.6265*** (8.6306)	192.7299*** (8.2975)
경력 × 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	-0.0030 (0.0040)	0.0093*** (0.0023)	-4.7103 (7.7674)	31.6537*** (8.8360)
경력 × 교육 서비스업	0.0543*** (0.0042)	0.0966*** (0.0021)	165.6544*** (8.1711)	343.1399*** (7.9800)

〈표 3-12〉의 계속

	(1) log(wage)		(2) wage	
	weighted	ols	weighted	ols
경력 × 보건업 및 사회복지 서비스업	-0.0114** (0.0037)	-0.0057** (0.0021)	-20.7267** (7.2136)	45.4045*** (7.9151)
경력 × 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.0335*** (0.0059)	-0.0121*** (0.0024)	-29.7423*** (8.8618)	-25.7699** (9.1192)
경력 × 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	-0.0231*** (0.0052)	0.0328*** (0.0022)	-103.0663*** (9.4966)	42.9485*** (8.5619)
N	957,546	957,546	957,546	957,546
R ²	0.318	0.354	0.238	0.273

주: 기준 산업은 농업, 임업 및 어업. 표준오차(standard error)는 괄호 안에 제시.

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2020을 이용하여 저자 작성.

나아가 <표 3-12>결과 중 (1)열 가중치를 사용한 결과값을 토대로 <표 3-13>는 산업별 경력과 임금 변화량 간의 상관관계 정도를 나타내는 대리변수(proxy)인 $\hat{\alpha}_1 + \hat{\alpha}_j I(\text{산업} = j)$ 라는 적합값(fitted value)을 계산하고 값이 가장 큰 순서, 즉 경력이 제일 중요한 산업 순서대로 순위를 매겨보았다. 앞서 제2절에서 살펴본 여성 비율이 높은 보건업 및 사회복지 서비스업과 숙박 및 음식점업의 경력 중요도는 각 14위와 1위, 여성 비율이 낮은 전기, 가스, 증기 및 수도사업과 광업의 경력 중요도는 각 6위와 16위이다. 이를 보았을 때 경력 중요도가 낮은 산업일수록 여성의 쏠림현상이 일어난다고 보기 어렵다.

더 자세히 산업별 여성 비율과 경력의 중요성 간의 상관관계를 알아보기 위해 [그림 3-2]와 [그림 3-3]에서 경력을 쌓은 이전 직장과 최근 취직한 새로운 직장을 구분하여 경력의 중요도에 따른 산업별 여성 쏠림현상이 없는지 알아보려고 한다. 특히 [그림 3-2]는 2006년 구직자 또는 은퇴자 전체를 표본으로, [그림 3-3]은 고령 저임금, 즉 2006년 구직자 또는 은퇴자 중에서 2006년 당시 나이가 55세 이상이고 2006년 이후 취직한 직업이 저임금직인 경우를 표본으로 삼았다. 두 그림 모두 x축은 <표 3-13>에서 산출한 경력의 중요성 순서대로 산업을 나열한 것이고 y축은 이전 직장과

〈표 3-13〉 산업별 경력의 중요도

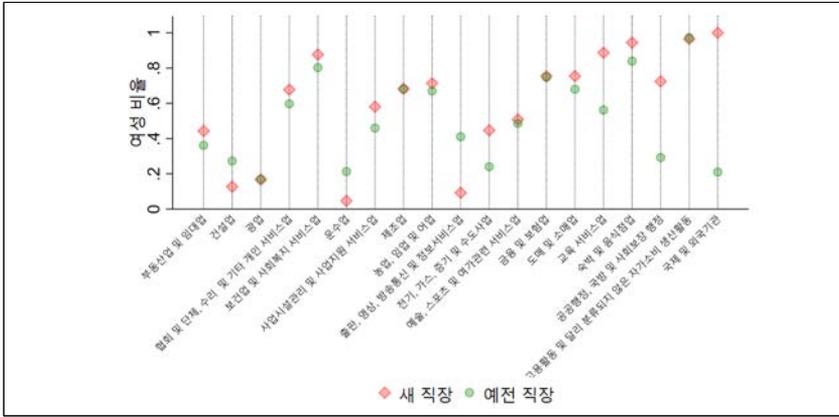
	경력의 중요도 ($\hat{\alpha}_1 + \hat{\alpha}_j I(\text{산업} = j)$)	순위
농업, 임업 및 어업	0.087	09
광업	0.058	16
제조업	0.085	10
전기, 가스, 증기 및 수도사업	0.112	6
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	0.077	13
건설업	0.053	17
도매 및 소매업	0.125	3
운수업	0.081	12
숙박 및 음식점업	0.145	1
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	0.107	7
금융 및 보험업	0.124	4
부동산업 및 임대업	0.052	18
전문, 과학 및 기술 서비스업	0.095	8
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	0.084	11
교육 서비스업	0.141	2
보건업 및 사회복지 서비스업	0.076	14
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.121	5
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0.064	15

주: 경력의 중요도 대리변수는 회귀 모형 분석 결과 기반 계산. 순위는 중요도가 높은 순서임.

자료: 고용노동부, 「고령형태별근로실태조사」, 2020을 이용하여 저자 작성.

새 직장별 여성 비율을 나타낸다. 만약 앞서 <표 3-11>에서 본 경력 효과의 남녀 차이가 경력의 중요도에 따른 산업별 쏠림현상으로 인한 것이라면 그림은 좌에서 우로 갈수록 여성 비율이 낮아져야 한다. 하지만 [그림 3-2]와 [그림 3-3]을 모두 살펴보면 표본에 상관없이 경력의 중요도와 여성 비율 간의 상관관계는 없어 보인다. 따라서 이전 의심한 바와 달리 경력의 중요도에 따른 산업별 성별 쏠림현상이 있다고 보기 어렵다. 식(3-4)와 식(3-5)에서 고려한 인적자본 축적 측면뿐만이 아니라 네트워크 형성 및 활용 측면을 포함하여 경력 효과의 남녀 차이가 나는 이유를 더욱 입체적으로 알아보기 위해서는 동적 구조모형(dynamic structural model) 등을 활용한 후속 연구가 필요하다.

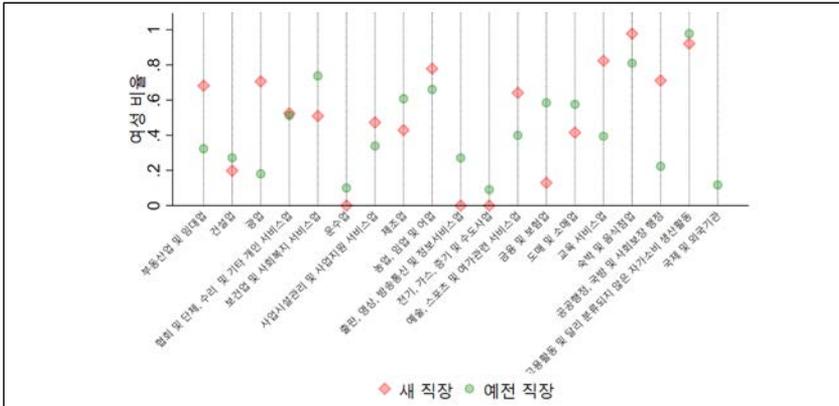
(그림 3-2) 산업별 여성 비율과 경력의 중요성(전체)



주: “예전 직장”은 2006년 전 근로 경력을 기반으로 계산한 산업별 여성비율, “새 직장”은 2006년 이후 근로 기록을 기반으로 계산한 산업별 여성비율. x축은 산업을 경력의 중요성이 낮은 산업부터 높은 산업으로 순차적 나열. 표본은 2006년 구직자 또는 은퇴자 전체.

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널조사」 1-8차; 「2007년 직업력 조사」; 고용노동부, 「고령화연구패널」, 2020을 이용하여 저자 작성.

(그림 3-3) 산업별 여성 비율과 경력의 중요성(고령, 저임금)



주: “예전 직장”은 2006년 전 근로 경력을 기반으로 계산한 산업별 여성비율, “새 직장”은 2006년 이후 근로 기록을 기반으로 계산한 산업별 여성비율. x축은 산업을 경력의 중요성이 낮은 산업부터 높은 산업으로 순차적 나열. 표본은 2006년 구직자 또는 은퇴자 중 2006년 당시 나이가 55세 이상이고 2006년 이후 취직할 직업이 저임금직인 경우.

자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널조사」 1-8차; 「2007년 직업력 조사」; 고용노동부, 「고령화연구패널」, 2020을 이용하여 저자 작성.

제5절 소 결

본 장은 저임금 고령 노동자의 남녀 간 노동공급의 차이를 분석하기 위해 피부양자의 독립과 본인의 경력이 노동자의 성별에 따라 이질적 영향을 미치는지 알아보았다. 이를 위한 분석 데이터는 한국의 준고령자에 대한 정보가 풍부한 KLoSA 1-8차 기본조사와 직업력 조사, 그리고 전체 근로자에 대한 정보가 풍부한 고용형태별근로실태조사를 활용하였다.

분석 결과, 피부양자의 독립은 피부양자가 자녀 또는 노부모인 경우 비고령 노동자에 한하여 남녀에 따라 이질적 영향을 미친다는 점을 발견했다. 특히 저임금/비저임금 여부와 상관없이 비고령 여성 노동자는 피부양자가 독립했을 때 노동 참여율이 높아지고 남성은 변화가 없는 것으로 나타났다. 이는 대부분의 피부양자 돌봄 활동을 여성이 함에 따라 여성의 경우 피부양자 독립으로 인한 시간 제약 감소효과가 소득효과보다 크기 때문으로 해석된다. 다만 노동자가 고령인 경우 또는 부양가족이 자녀 또는 노부모가 아닌 경우는 피부양자의 독립이 노동시장 참여에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

경력이 노동 참여율에 미치는 영향은 성별에 따라 다른 것으로 나타났다. 구직 또는 은퇴 중인 미취업자를 대상으로 분석한 결과, 남녀 모두 경력이 높을수록 재취업 확률이 높으나 경력이 재취업에 미치는 영향은 남성이 더 강한 것으로 나타났다. 특히 경력이 재취직에 미치는 영향력의 성별 차이는 고령일수록, 그리고 저임금 노동자일수록 더 크다.

고령층의 후생을 효과적으로 제고하기 위해서는 이렇게 본 장에서 확인한 고령층의 남녀 간 노동공급 차이를 반영하여 성인지가 높은(gender-conscious) 고령층 대상 복지정책을 설계해야 한다. 본 장은 고령층의 근로소득 감소가 빈곤 탈출을 어렵게 만드는 주요 요인이라는 점에서 고령층의 노동시장 참여에 초점을 두어 성인지가 높은 정책의 확대 필요성을 강조한다.

마지막으로 고령층의 복지 증진을 위해서는 남녀 격차를 해소할 수 있

는 노동정책이 병행되어야 한다. 본 장은 여성의 높은 비경제 활동 비중, 경력단절 등 생애주기별 남녀 노동공급 차이가 축적되어 고령층의 노동 공급에 영향을 준다는 점을 보였다. 돌봄 또는 비경제 활동에 대한 보상, 재취업 가능성 제고를 위한 직업훈련 및 교육 프로그램 마련, 출산·육아로 인한 경력단절 방지 등 연령별로 발생하는 남녀 격차를 완화하는 노동 정책과 고령층 대상 복지정책이 긴밀하게 설계 및 수립된다면 두 정책 간의 시너지 효과는 매우 클 것으로 기대된다.

제 4 장

소득 감소가 노동공급에 미치는 영향 : 국민연금 수급개시 연령 상향을 중심으로

제1절 서론

1. 연구 개요와 배경

이 장에서는 2018년 국민연금 수급개시연령 상향에 따른 61세 연령그룹의 소득 감소가 노동공급에 어떤 영향을 미치는지 추정한다. 국민연금 중 노령연금(이하 노령연금을 국민연금으로 지칭함)의 수급개시연령은 출생년도 집단에 따라 1952년생 이전 60세에서 1969년생 이후 65세까지 단계적으로 상승한다. 최근 수급개시연령의 변경이 일어난 시기는 2018년으로, 61세에서 62세로의 상향이 있었다. 이에 따라 2014년부터 국민연금을 수급해오던 61세 연령집단이 2018년을 기점으로 국민연금을 수급하지 못하게 되었다. 이는 해당 연령집단의 고정소득의 감소로 이어져서 노동공급의 변화를 불러올 수 있다. 특히 저임금 근로에 대한 변수를 종속 변수로 설정하여서 소득 감소에 따른 저임금 근로의 탄력성을 실증적으로 확인하고자 한다.

1998년 「국민연금법」 개정을 통해 국민연금의 수급개시연령 상향이 단계적으로 이뤄지고 있다. 최근 수급개시연령 상향이 이뤄진 2018년부터

는 62세가 국민연금 수급개시연령이 되었다. 61세 연령그룹이 더 이상 국민연금을 수령하지 못하므로⁸⁾ 연금 수령자의 비율이 줄어들고 연금 소득도 줄었다. 이러한 경향을 데이터를 통해 확인해보자.

경제활동인구조사의 5월 고령층 부가조사는 경제활동인구에 대한 대표성을 가지면서 연금수급 여부⁹⁾와 월평균 수급액 정보를 포함하고 있다. <표 4-3>은 출생년도 집단의 연도별 연금수급 여부의 평균을 보여준다. 전반적으로 국민연금을 수급하기 시작하는 연령에서 수급 여부의 평균이 대폭 상승하는 것을 볼 수 있다. 62세¹⁰⁾에서 63세로의 증가폭 평균이 6%p, 63세에서 64세로의 증가폭 평균이 8%p인 것에 반해 수급개시연령¹¹⁾에서의 증가폭은 평균적으로 17%p로 나타났다. <표 4-4>을 통해 연금액 또한 국민연금을 수령할 수 있는 연령으로 접어들면서 대폭 늘어남을 볼 수 있다. 2014년부터 2020년까지의 62세에서 63세로의 증가폭 평균은 2.9만 원, 63세에서 64세로의 증가폭 평균은 2.6만 원 정도임에 반해, 수급개시연령으로 접어드는 시기의 증가폭 평균은 11.6만 원이다.

<표 4-1> 출생년도 집단에 따른 국민연금 수급개시연령

	수급개시 연령	조기수급개시 연령
1952년생 이전	60세	55세
1953~1956년생	61세	56세
1957~1960년생	62세	57세
1961~1964년생	63세	58세
1965~1968년생	64세	59세
1969년생 이후	65세	60세

자료: 「국민연금법 부칙」, <법률 제8541호, 2007.7.23.> 제8조를 참고하여 저자 작성.

8) 조기수령은 제외.

9) 경제활동인구조사 고령층 부가조사에서는 개인연금, 국민연금, 기초연금이 합쳐진 연금수급 여부와 평균 수급액에 대한 정보를 포함하고 있다.

10) 수급연령의 기준이 되는 출생년도와 연도를 기준으로 연령별 증가폭을 계산했기 때문에 엄밀히 말하면 만 나이와 동일한 개념은 아니다. 해당 만 나이가 시작되는 출생년도 사이의 비교라고 엄밀히 표현할 수 있으나 직관적 이해를 돕기 위해 간략히 기술하였다.

11) 2014년부터 2017년까지 60세에서 61세, 2018년부터 2020년까지는 61세에서 62세임.

〈표 4-2〉 출생년도 집단과 연도에 따른 수급연령

(단위: 세)

		연 도								
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
수급개시연령 61세	1953년생	61	62	63	64	65	66	67	68	69
	1954년생	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	1955년생	59	60	61	62	63	64	65	66	67
	1956년생	58	59	60	61	62	63	64	65	66
수급개시연령 62세	1957년생	57	58	59	60	61	62	63	64	65
	1958년생	56	57	58	59	60	61	62	63	64
	1959년생	55	56	57	58	59	60	61	62	63
	1960년생	54	55	56	57	58	59	60	61	62
수급개시연령 63세	1961년생	53	54	55	56	57	58	59	60	61
	1962년생	52	53	54	55	56	57	58	59	60

주: 국민연금 수급가능연령에 해당되는 시기는 짙은 색으로 표시하였음.
 자료: 「국민연금법 부칙」, <법률 제8541호, 2007.7.23.> 제8조를 참고하여 저자 작성.

〈표 4-3〉 출생년도와 연도에 따른 연금수급률

(단위: %)

	연 도						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1953년생	0.3130	0.3745	0.4133	0.5389	0.7449	0.8116	0.8365
1954년생	0.1929	0.3015	0.3811	0.4612	0.5603	0.7783	0.8379
1955년생	0.1255	0.1963	0.3409	0.3896	0.5063	0.6160	0.7935
1956년생	0.0848	0.1254	0.2174	0.3600	0.4606	0.5397	0.6180
1957년생	0.0697	0.0753	0.1136	0.1596	0.2199	0.4236	0.5280
1958년생	0.0450	0.0447	0.0692	0.0985	0.1605	0.2360	0.4709
1959년생	0.0263	0.0334	0.0563	0.0669	0.0926	0.1464	0.2539
1960년생	0.0083	0.0263	0.0360	0.0462	0.0506	0.0858	0.1279

주: 국민연금 수급가능연령에 해당되는 시기는 짙은 색으로 표시하였음.
 자료: 경제활동인구조사 5월 고령층 부가조사(2015~2021).

국민연금 연령조건 제외를 처치로 설정하고 매해 61세 연령집단을 처치집단, 62세 이상 64세 이하 연령집단을 비교집단으로 두어서 이중차분법을 통해 종속변수에 대한 인과적 영향을 추정한다. 저임금 근로여부,

저임금 근로자의 근로시간 등을 종속변수로 설정하여 소득 단절에 있는 61세 연령집단의 소득에 대한 노동공급의 탄력성을 실증적으로 파악할 수 있다.

〈표 4-4〉 출생년도와 연도에 따른 월평균 연금 수령액

(단위: 만 원)

	연 도						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1953년생	23.8	28.6	31.8	40.5	53.0	54.3	54.8
1954년생	18.7	23.8	31.2	38.4	44.3	50.1	52.5
1955년생	12.0	15.5	24.7	30.8	39.3	40.1	51.3
1956년생	7.4	11.0	19.0	33.2	38.5	43.8	44.0
1957년생	6.6	7.5	11.3	14.7	21.1	36.9	41.8
1958년생	5.0	5.6	7.1	11.7	18.0	23.3	37.4
1959년생	2.5	4.3	6.5	6.0	9.3	16.0	24.3
1960년생	1.1	2.3	2.0	4.9	4.5	6.7	11.9

주: 국민연금 수급가능연령에 해당되는 시기는 짙은 색으로 표시하였음.
 자료: 경제활동인구조사 5월 고령층 부가조사(2015~2021).

2. 선행연구

우리나라 국민연금 수급개시연령 상향에 대한 연구는 다수 있으나, 노동공급에 미치는 영향에 대해 다룬 연구는 많지 않다. 최요한(2017)은 수급개시연령 60세에서 61세로의 상향이 남성 고령자의 노동공급에 어떤 영향을 미쳤는지 추정하였다. 출생년도를 기준으로 1945~1952년생을 비교집단으로, 1953~1955년생을 처치집단으로 나누어 노동시장 참여율의 집단 간 차이를 분석했다. 58세에서 60세까지의 노동시장 참여율을 종속변수로 두어서 처치집단과 비교집단과의 차이를 선형확률 모형을 통해 추정하였다. 분석 결과, 남성 고령자의 노동참여 결정에 미치는 영향에 대한 일관된 증거는 없었다고 보고하였다. 본 연구와의 차이점은, ① 62세로의 상향이 아닌 61세로의 상향에 주목했다는 점, ② 연도별 연령그룹이 아닌 출생년도 코호트를 사용하여 처치집단과 비교집단을 나눴다는

점, ③ 서로 다른 출생년도 코호트(예: 1945년생 vs 1955년생)의 동일한 연령(예: 59세)에서의 종속변수를 비교하는 과정에서 발생할 수 있는 시기적 차이를 독립변수를 통해 통제했다는 점이다. 독립변수로는 연령, 교육수준, 혼인상태, 거주지역, 당시 45~49세 실업률, 당시 평균 주당 근로시간을 분석 모형에 삽입하여 통제하였다. 다만 이 모든 독립변수의 값들이 동일하더라도 두 그룹 간 시기적 차이가 완전히 통제되지 않을 수 있다는 점에서 한계가 있다.

김수현(2020)은 이중차분법을 이용하여 국민연금 수급개시연령 60세에서 61세로의 상향이 노동시장 참여와 근로시간에 어떤 영향을 미쳤는지 분석하였다. 처치집단은 수급개시연령이 61세인 1953~1956년생, 비교집단은 수급개시연령이 60세인 1948~1952년생으로 정하였다. 연령을 기준으로 처치 전과 후(예: 60세는 처치 전, 61세는 처치 후)를 나누었다. 분석 결과, 노령연금 수급개시연령의 61세 상향은 노동시장 참여율을 유의하게 증가시키지 못한 것으로 나타났다. 본 연구와는 ① 61세 상향을 분석했다는 점, ② 출생년도 코호트를 사용하여 처치집단과 비교집단을 나눈 점, ③ 분석시기로 처치 전, 처치 후 각각 하나의 시기만 사용했다는 점이 주된 차이점이다. 출생년도 집단은 연도별 연령집단에 비해 수급개시연령이 뚜렷하게 정해진다는 이점이 있지만, 처치집단과 비교집단 내에 여러 출생년도 집단이 포함되어 있고 같은 연령에서 비교하더라도 시기적인 차이가 있을 수 있다는 한계가 있다.¹²⁾ 오히려 본 연구의 분석 방법처럼 같은 연도의 연령그룹을 기준으로 처치집단과 비교집단을 구성하는 것이 집단 간 이질적 요소들을 효과적으로 통제하는 방법일 수 있다.

12) 강건성 검증에서 1953년생을 처치집단으로, 1952년생을 비교집단으로 하여 시기적 이질성을 최대한 해소하는 분석이 포함되어 있다.

제2절 분석 방법

분석 방법을 표현하기 위해 용어를 정리하겠다. i 는 개인을 나타내고 t 는 시기, 이 분석에서는 연도를 뜻한다. 0 혹은 1의 값을 갖는 $D_{i,t}$ 를 i 의 t 시점에서의 처치 여부라 하고 $Y_{i,t}(d)$ 를 $D_{i,t} = d$ 일 때의 잠재적 종속변수 값이라고 하자. 이 분석에서 처치 여부는 수급개시연령에 해당하는지 여부, 즉 수급개시연령보다 나이가 많으면 $D_{i,t} = 1$, 적으면 $D_{i,t} = 0$ 로 표시한다. i 의 t 기 만 나이를 $age_{i,t}$ 라고 할 때, 이 분석에서 추정하고자 하는 추정량인 처치효과를 다음과 같이 표현하였다.

$$\tau = E[Y_{i,t}(1) - Y_{i,t}(0) | D_{i,t} = 1, age_{i,t} = 61]^{13}$$

저임금 근로에 대한 식별을 위해 임금 정보가 있으면서, 세부 연령집단별 충분한 표 본수와 대표성을 갖춘 데이터로 지역별 고용조사를 활용했다. 임금 근로 여부, 근로시간, 임금, 저임금 근로 여부, 저임금 근로시간, 저임금 근로에서의 임금을 종속변수로 사용하였다. 시기적 범위는 국민연금 수급개시연령이 61세가 된 시점인 2014년부터 최근인 2021년까지로 설정하였다. 연령의 범위는 매년 61세부터 64세로 설정하였다.

처치 $D_{i,t}$ 는 국민연금 수급연령조건에 제외되는 것으로 정의하였다. 처치시기를 2018년으로 설정하였고, $Post_t = 1(t \geq 2018)$ 로 나타내었다. 처치 집단은 매년 61세 연령그룹, 비교집단은 매년 62세에서 64세까지 연령그룹으로 정의했다. 처치집단에 속하는지 여부를 $Treat_{i,t} = 1(age_{i,t} = 61)$ 로 표현하였다. 데이터에서 관측되는 종속변수 $Y_{i,t}$ 는 다음과 같이 정리할 수 있다.

13) 데이터에서 국민연금 가입 여부에 대한 변수가 따로 존재하지 않아서 61세 연령그룹의 처치효과를 추정한다. 연령그룹 내 국민연금 가입자를 식별할 수 있다면 보다 뚜렷한 처치효과를 추정할 수 있을 것이다.

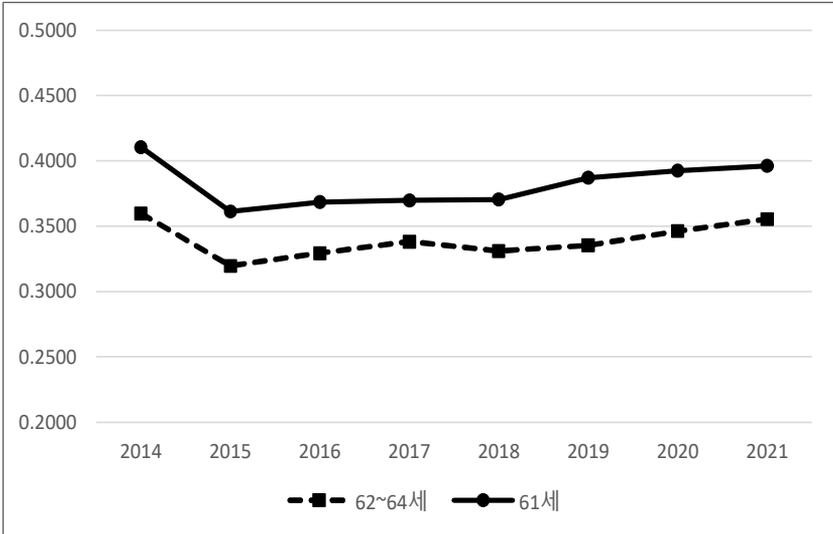
$$Y_{i,t} = \begin{cases} Y_{i,t}(1) \times 1(\text{age}_{i,t} \leq 60) + Y_{i,t}(0) \times 1(\text{age}_{i,t} \geq 61) & \text{if } Post_t = 0 \\ Y_{i,t}(1) \times 1(\text{age}_{i,t} \leq 61) + Y_{i,t}(0) \times 1(\text{age}_{i,t} \geq 62) & \text{if } Post_t = 1 \end{cases} \quad 14)$$

처치효과 τ 를 식별하기 위해서는 $E[Y_{i,t}(0)|D_{i,t} = 1, \text{age}_{i,t} = 61]$ 를 식별해야 하는데, 이는 데이터로부터 직접적으로 관측되지 않는 잠재 결과의 기댓값이므로 통계적 가정이 필요하다. 이 분석에서는 이중차분법을 활용하여 처치효과를 식별하고 추정한다. 이중차분법 내 내포된 식별전략은 평행추세가정(parallel trend assumption)으로, 비교집단과 처치집단의 종속변수 $Y_{i,t}$ 값에 대한 처치 전 추세가 두 집단 간 잠재적 종속변수 $Y_{i,t}(0)$ 에 대한 처치 후 추세와 이어지면서 평행할 것이라는 가정이다.

[그림 4-1]부터 [그림 4-6]까지는 처치집단(61세 연령집단)과 비교집단(62세 이상 64세 이하 연령집단)의 종속변수 추세를 보여준다. 종속변수는 앞서 언급하였듯, 노동공급을 파악할 수 있는 여섯 가지 변수(임금 근로 여부, 근로시간, 임금, 저임금 근로 여부, 저임금 근로시간, 저임금 근로에서의 임금)를 선정하였다. 주목해야 할 점은 분석 범위인 2014년부터 2017년까지, 즉 처치시기인 2018년 이전의 종속변수 추세가 처치집단과 비교집단에서 대체로 평행하다는 것이다. 이는 평행추세가정을 뒷받침하는 근거로서, 인과관계 식별에 설득력을 더해준다. 처치시기인 2018년 이후로도 종속변수 추세의 집단 간 평형이 계속 유지되는 것처럼 보이지만, 이는 이중차분법의 분석 대상이므로 분석 결과에서 살펴볼 것이다.

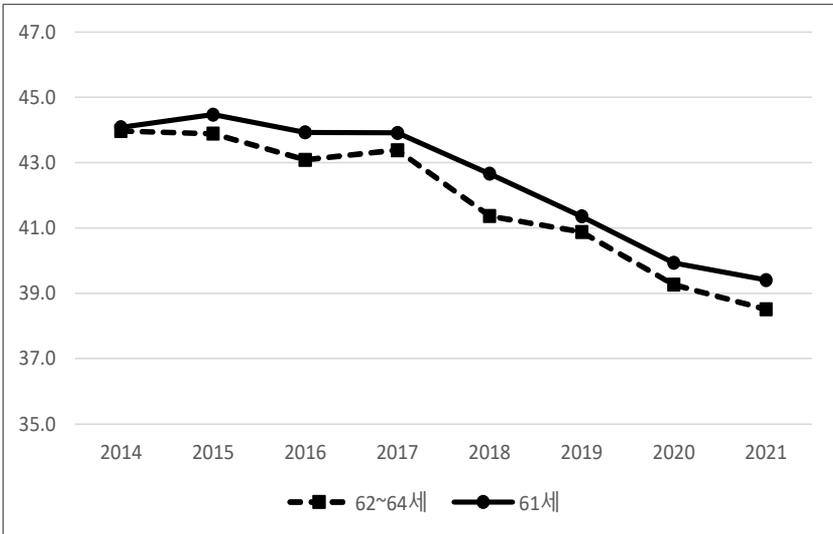
14) 데이터의 연령 범위가 매해 61세에서 64세까지이므로 처치 전($Post_t = 0$) 60세 이하 조건은 유효하지 않으나, 의미 전달의 편의를 위해 기술하였다.

(그림 4-1) 처치집단과 비교집단 간 임금 근로 여부 추세 비교



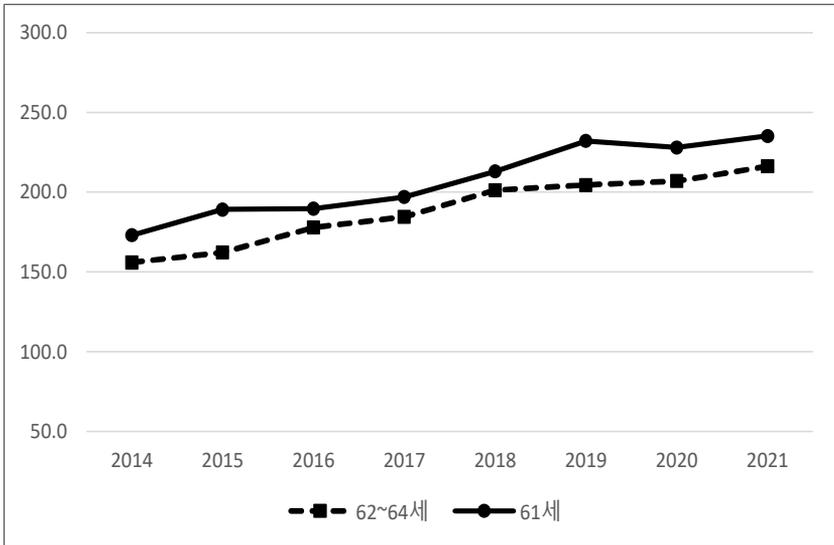
자료 : 통계청, 「지역별고용조사」(2014~2021).

(그림 4-2) 처치집단과 비교집단 간 임금 근로자의 근로시간 추세 비교



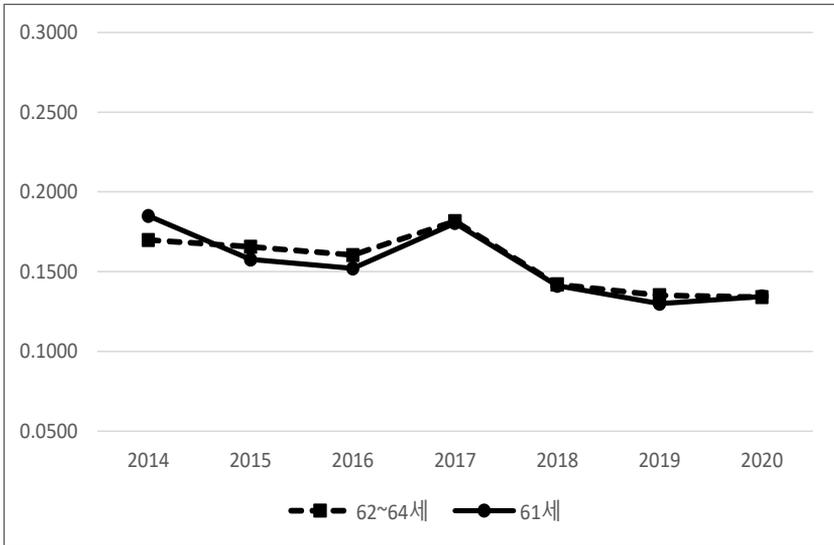
자료 : 통계청, 「지역별고용조사」(2014~2021).

(그림 4-3) 처치집단과 비교집단 간 임금 추세 비교



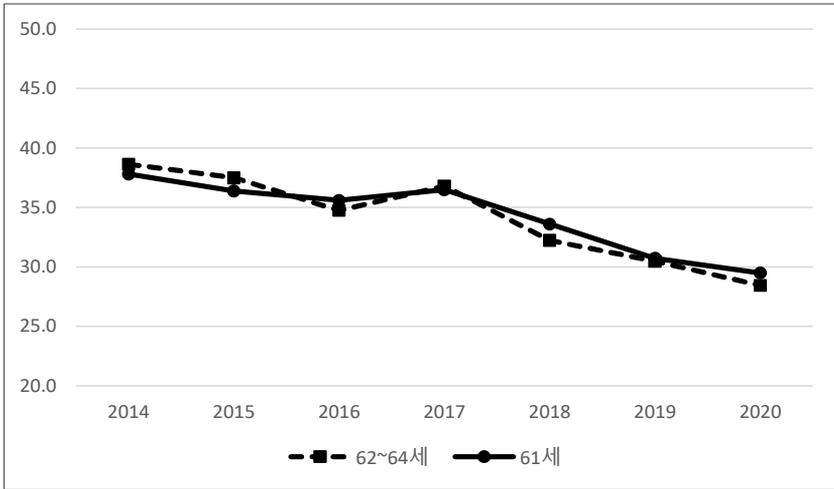
자료: 통계청, 「지역별고용조사」(2014~2021).

(그림 4-4) 처치집단과 비교집단 간 저임금 근로 여부 추세 비교



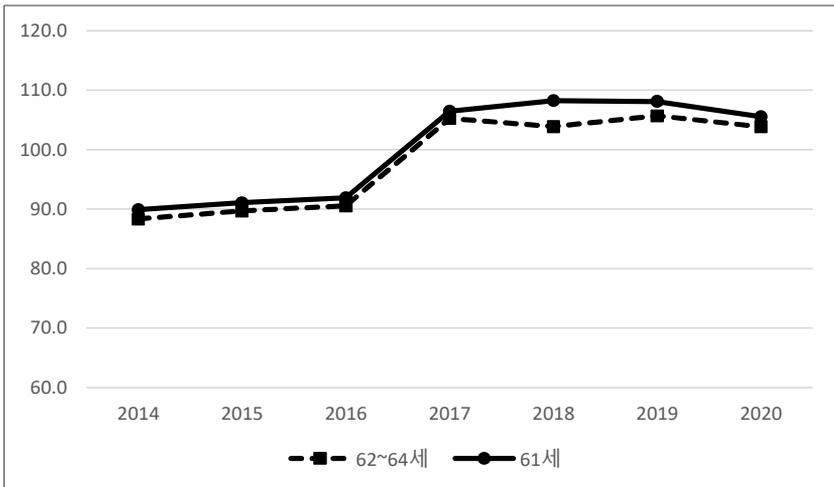
자료: 통계청, 「지역별고용조사」(2014~2021).

(그림 4-5) 처치집단과 비교집단 간 저임금 근로자의 근로시간 추세 비교



자료: 통계청, 「지역별고용조사」(2014~2021).

(그림 4-6) 처치집단과 비교집단 간 저임금 근로자의 임금 추세 비교



자료: 통계청, 「지역별고용조사」(2014~2021).

이중차분법을 통한 처치효과는 일반선형모형을 통해 추정할 수 있다. 처치 전후를 뜻하는 변수 $Post_t$ 와 처치집단을 뜻하는 변수 $Treat_{i,t}$, 그리고 두 변수의 교차항 $Treat_{i,t} \times Post_t$ 을 독립변수로 한 선형모형을 설정했

을때, 교차항 앞의 계수가 처치효과를 의미하게 된다.

$$Y_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Treat_{i,t} + \beta_2 Post_t + \beta_3 Treat_{i,t} \times Post_t + \epsilon_{i,t}$$

제3절 분석 결과

분석 결과, 2018년 국민연금 수급연령 상향이 가져온 61세 연령그룹의 소득 감소로 인해 저임금 근로자의 주당 평균 근로시간이 1.2시간 늘어났고, 남성 저임금 근로자가 1%가량 증가하였으며 남성 저임금 근로자의 주당 평균 근로시간도 1.8시간 증가한 것으로 추정되었다.

다시 말해서, 고령자(61세 연령그룹)는 국민연금 수급연령이 올라가면서 소득이 줄어드는 상황에 대해 저임금 일자리에서 일을 하거나 저임금 일자리에서의 근로시간을 늘리는 방향으로 노동공급 결정을 하였으며, 이러한 반응은 남성 저임금 노동에서 주로 이루어졌다.

〈표 4-5〉 이중차분법 분석 결과(전체)

	임금근로	근로시간	임금	저임금근로	근로시간 (저임금 근로)	임금 (저임금 근로)
treat	0.0399*** (0.0050)	0.536*** (0.1930)	16.46*** (2.7440)	-0.00155 (0.0041)	-0.302 (0.3990)	1.13 (0.9180)
post	0.00614* (0.0034)	-3.610*** (0.1340)	36.11*** (2.0250)	-0.0328*** (0.0029)	-6.506*** (0.3020)	10.19*** (0.8010)
treat×post	0.00475 (0.0065)	0.274 (0.2460)	3.612 (3.7180)	-0.00024 (0.0056)	1.216** (0.5750)	1.648 (1.5430)
_cons	0.336*** (0.0026)	43.55*** (0.1060)	171.6*** (1.5770)	0.170*** (0.0021)	36.86*** (0.2120)	94.28*** (0.4820)
관측수	229,566	147,101	61,175 ¹⁵⁾	192,599	22,772	22,898 ¹⁶⁾

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 뜻함.
 자료: 통계청, 「지역별고용조사」(2014~2021).

- 15) 임금의 관측 수가 근로시간에 비해 훨씬 적는데, 이는 임금근로자나 일용근로자의 경우 임금 결측이 있기 때문이다.
- 16) 저임금 근로의 임금이 근로시간 대비 결측이 없는 이유는 저임금 근로자 자체가 임금수준에 의해 정의되기 때문이다.

<표 4-5>는 처치집단인 61세 연령집단에 대해 추정된 정책효과를 보고한다. 이중차분법의 처치효과를 뜻하는 교차항 $Treat_{i,t} \times Post_t$ 의 계수 추정치가 저임금 근로자의 근로시간 외 종속변수에서는 통계적으로 유의하지 않았다. 그러나 저임금 근로자의 근로시간에서는 1.2시간 증가된 처치효과가 추정되었다.

<표 4-6>과 <표 4-7>은 처치집단과 비교집단을 기존 61세와 62~64세 연령그룹에서 성별 조건을 추가한 결과를 보여준다. 추정 결과, 남성의 저임금 근로 여부가 1.06%p 증가하였고 남성의 저임금 일자리 근로시간이 1.8시간 증가하였다. 남성에 대한 다른 종속변수는 통계적으로 유의한 영향이 없었고, 여성은 모든 종속변수에서 통계적으로 유의하지 않은 효과가 추정되었다.

<표 4-6> 이중차분법 분석 결과(남성)

	임금근로	근로시간	임금	저임금근로	근로시간 (저임금 근로)	임금 (저임금 근로)
treat	0.0336*** (0.0071)	0.389* (0.2250)	22.90*** (4.0930)	-0.0148*** (0.0048)	-0.676 (0.7020)	2.264 (1.3890)
post	0.00131 (0.0049)	-3.601*** (0.1600)	39.24*** (3.0560)	-0.0322*** (0.0034)	-7.857*** (0.5460)	9.617*** (1.2590)
treat×post	0.0131 (0.0094)	0.29 (0.2900)	3.351 (5.6040)	0.0106* (0.0064)	1.815* (1.0570)	0.746 (2.3970)
_cons	0.386*** (0.0037)	45.78*** (0.1260)	217.1*** (2.3630)	0.118*** (0.0026)	40.57*** (0.3770)	105.7*** (0.7220)
관측수	108,182	79,731	33,313	90,824	7,444	7,480

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 뜻함.
자료: 통계청, 「지역별고용조사」(2014~2021).

<표 4-7> 이중차분법 분석 결과(여성)

	임금근로	근로시간	임금	저임금근로	근로시간 (저임금 근로)	임금 (저임금 근로)
treat	0.0456*** (0.0069)	0.867*** (0.3290)	11.40*** (2.6950)	0.0115* (0.0064)	0.171 (0.4740)	1.606 (1.1240)
post	0.00968** (0.0046)	-3.591*** (0.2240)	32.15*** (1.8340)	-0.0325*** (0.0046)	-5.652*** (0.3540)	11.22*** (0.9860)
treat×post	-0.00198 (0.0090)	0.305 (0.4120)	3.967 (3.4910)	-0.0109 (0.0088)	0.704 (0.6750)	1.326 (1.8910)

〈표 4-7〉의 계속

	임금근로	근로시간	임금	저임금근로	근로시간 (저임금 근로)	임금 (저임금 근로)
_cons	0.289*** (0.0035)	40.33*** (0.1750)	113.7*** (1.5040)	0.219*** (0.0033)	34.95*** (0.2490)	88.41*** (0.5990)
관측수	121,384	67,370	27,862	101,775	15,328	15,418

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 뜻함.
자료: 통계청, 「지역별고용조사」(2014~2021).

제4절 소 결

본 장은 소득 감소가 고령 저임금 근로에 미치는 영향을 국민연금 수급개시연령 상향을 통해 실증적으로 분석하였다. 2018년에 국민연금 수급개시연령이 61세에서 62세로 상향하면서 기존에 국민연금을 수령했던 61세 연령그룹이 연령조건을 만족시키지 못하면서 자연스럽게 소득 감소가 일어난 것을 활용하였다. 처치집단을 61세 연령그룹으로, 비교집단을 62세에서 64세 연령그룹으로 설정하고 처치시점을 2018년으로 하여 노동공급에 대한 종속변수(근로 여부, 근로시간, 임금, 저임금 근로 여부, 저임금 일자리 근로시간, 저임금 일자리 임금)에 미치는 영향을 이중차분법을 통해 추정하였다.

분석 결과에 따르면, 국민연금 수급개시연령 상향으로 인한 소득 감소는 저임금 근로자의 주당 평균 근로시간을 1.2시간 증가시켰고 남성 저임금 근로자를 1.06%p 늘렸으며 남성 저임금 근로자의 주당 평균 근로시간 또한 1.8시간 증가시켰다. 이를 통해 남성 고령 저임금 근로자가 소득 감소에 민감하게 반응함을 알 수 있다.

소득 감소에 대해 남성 저임금 근로자가 좀 더 민감한 것은 앞서 저임금 근로자의 현황을 다룬 장에서 보았듯 남성 저임금 근로자의 가구가 여성 저임금 근로자의 가구에 비해 소득과 자산 수준이 상대적으로 낮은 점과 남성 저임금 근로자가 가구의 생계에 대한 부담을 더 많이 느끼는 점 등과 일관되는 결과로 해석된다.

제5장 결론

제1절 요약 및 정리

본 연구는 60세에서 64세 임금 근로자 중 전체 중위임금의 3분의 2 이하의 임금을 받는 집단을 고령 저임금 근로자라 정의하고 이들의 노동공급에 대해 분석하였다. 성역할에 따라 뚜렷하게 나뉜 고령자 노동시장을 감안하여 성별 분석을 바탕으로 ① 현황 파악, ② 부양가족 독립과 경력이 노동참여 결정에 미치는 영향, ③ 국민연금 수급개시연령 상향을 통한 소득 감소가 노동공급에 미치는 영향을 차례로 살펴보았다.

먼저 고령 저임금 근로자의 현황을 고용형태별근로실태조사와 고령화 연구패널을 이용하여 파악해보았다. 고령 저임금 근로자는 종사하는 업종이 성별에 따라 확연하게 다르고(남성은 주로 건설업, 운수업, 여성은 사회서비스, 음식 및 숙박, 도·소매업), 이러한 업종의 차이가 여러 가지 근로조건(고용형태, 근로시간, 근로일수 등)의 차이로 나타났다. 고령 저임금 근로자가 속한 가구는 여성쪽이 좀 더 소득과 자산수준이 높았고 주관적인 삶에 대한 인식과 사회적 계층의식 또한 여성이 조금 더 긍정적이었는데, 이를 통해 남성이 상대적으로 더 생계유지를 위해 저임금 근로에 나선 것으로 해석하였다.

고령자의 저임금 일자리 노동 참여에 영향을 미칠 만한 주요한 요인인

① 가구 내 피부양가족 유무와 ② 경력년수가 어떻게 영향을 미칠지 분석하였다. 피부양자의 독립은 남성의 노동 참여율을 낮추지만 여성의 노동 참여율은 높인다는 결과가 나왔다. 남성의 경우 피부양자 독립으로 인한 소득효과가 작용한 것으로 보이고 여성의 경우 피부양자가 독립하면서 가사부담이 줄어들어 시간 제약이 완화된 효과가 드러났다고 해석하였다. 또한, 경력에 대해서는 남녀 모두 경력이 길수록 재취업할 확률이 높아지거나 남성일수록 경력의 영향이 더 크다는 결과가 나왔다.

마지막으로 소득 감소에 대해 고령자의 저임금 일자리 노동공급이 어떤 영향을 받을지 분석하였다. 2018년 국민연금의 수급개시연령이 61세에서 62세로 상향되면서 그 전에는 국민연금을 수급했던 61세 연령그룹이 국민연금을 받지 못하게 되는 상황을 활용하여 소득 감소가 노동공급에 미치는 영향을 추정하였다. 추정 결과, 남성의 저임금 근로 참여가 늘어나고 근로시간도 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 소득 감소에 대해 남성 저임금근로자가 민감하게 먼저 반응한다고 해석할 수 있다.

제2절 정책적 시사점

본 연구가 정책적으로 시사하는 바를 두 가지로 정리하였다. 첫 번째, 고령 저임금 근로자 중 남성이 생계 목적으로 일하는 경우가 많으므로¹⁷⁾ 소득 단절에 따른 빈곤을 해소하기 위한 방편으로 고령자의 노동참여를 장려하는 정책을 고려한다면 고령 남성의 일자리에 우선적으로 관심을 가질 필요가 있다. 다만 현재 남성 고령 저임금 일자리는 노동시장에 신규 진입한 경우보다 건설업과 운수업 등에서 계속 일해온 경우가 많으므로,¹⁸⁾ 주된 일자리에서 은퇴한 남성 고령자가 진입할 수 있는 일자리와

17) 제2장에서 남성 고령 저임금 노동자가 속한 가구가 소득이나 자산이 조금씩 낮은 수준을 가짐을 보였고 주관적 계층의식도 낮아서 생계에 대한 부담을 더 느낀다고 해석하였다. 그리고 제4장에서 국민연금 수급개시연령 상향으로 인한 소득 감소에 대해 남성 저임금 근로자가 증가하는 결과를 통해서도 생계에 대한 반응이 남성 저임금 일자리에서 먼저 시작됨을 볼 수 있었다.

구직 경로를 마련하고 유도하는 것이 향후 정책 과제라고 여겨진다. 취업 장려제도(국민취업지원제도)나 고령자를 위한 지자체별 일자리센터 등 이미 마련되어 있는 정책과 인프라들을 알리고 기존의 고령자 대상 직업 교육 및 일자리 알선 정책들을 더 발전·확대하는 방향 등을 고려해볼 만하다.

두 번째, 60세 이상 64세 이하 연령집단은 정년이 끝남과 동시에 국민연금 수급개시연령 단계적 상향으로 인해 국민연금을 받지 못하게 되고 보편적 소득지원정책인 기초연금의 수혜 연령(65세 이상)에서도 제외되어서 사회안전망의 사각지대에 있다고 볼 수 있다. 본 연구에서 다룬 고령 저임금 근로를 장려하는 것은 차선책일 뿐, 이 연령집단이 겪는 소득 단절은 장기적으로 정년연장 및 계속고용제도 등의 노동정책의 조정으로 접근해야 한다. 다만 현실적으로 ① 당장 정년연장이나 계속고용제도의 도입이 어렵고 ② 국민연금이나 기초연금의 수급개시연령을 내리기도 어려우며 ③ 남성에 한해서였지만 소득의 감소에 대한 반응으로 저임금 일자리에 노동공급을 늘린다는 분석 결과가 있으므로, 근로장려금을 통해 고령 저임금 근로자를 지원하는 방안을 고려해볼 만하다. 현재도 가구유형별 소득수준에 따라 해마다 적지 않은 근로장려금이 주어지고 있지만, 고령층 가구에 한해서 추가적인 보조금을 지급한다면(예: 홀벌이 가구 최대 연 285만원 + 고령 가구 추가지원금 연 50만원) 소득 단절에 처한 고령층의 노동 참여와 소득지원의 기능을 동시에 수행할 것으로 기대된다. 지금의 고령자 가구는 자녀로부터 부양받기보다 오히려 윗세대와 아랫세대를 부양하는 경우가 많으므로 자녀양육을 지원하기 위해 미성년 자녀가 있는 가구에 대해 자녀 1인당 연 70만원씩 지급하는 자녀장려금 제도와 비슷한 정책적 정당성이 있다고 여겨진다.

18) <표 2-15>에 따르면 남성 고령 저임금 노동자의 53%가 5년 이상의 경력년수를 가지고 있다.

참고문헌

- 고용노동부(2020), 『고용형태별근로실태조사』.
- 김수현(2020), 「국민연금 수급개시연령 상향에 따른 노동공급 효과 분석」, 서울대학교 박사학위 논문.
- 김은표(2021), 「노인 연령 기준의 현황과 쟁점」, 『이슈와 논점』, 국회입법조사처.
- 노인인력개발원(2020), 「노인 일자리 및 사회활동지원사업 통계동향」.
- 성재민(2014), 「저임금근로자의 실태」, 『노동리뷰』, 한국노동연구원, pp.5~19.
- 성재민·안정화(2016), 『저임금 일자리의 동태적 변화와 정책과제』, 한국노동연구원 연구보고서.
- 성지미·안주엽(2006), 「중고령자 취업 결정요인」. 『노동정책연구』 6(1), 한국노동연구원, pp.39~74.
- 신현구(2014), 『중고령 저임금근로 실태와 정책 방안』, 한국노동연구원 연구보고서.
- 여유진(2021), 「최근 분배 현황과 정책적 시사점」, 『보건·복지 Issue & Focus』 364, 한국보건사회연구원, pp.1~8.
- 유희원·이주환·김성욱(2016), 「국민연금의 성별격차:남녀 간 노령연금 수급액 차이를 중심으로」, 『사회복지정책』 43(1), pp.27~50.
- 윤진호(2007), 「한국의 저임금 고용 : 그 결정요인과 정책과제」, 연구총서, 한국노총 중앙연구원.
- 이승호·이원진·김수영(2020), 『고령 노동과 빈곤』, 한국노동연구원 연구보고서.
- 정성미(2011), 「저임금 고용의 실태분석」, 『노동리뷰』, 한국노동연구원, pp.55~65.
- 최세림·곽은혜·정세은(2020), 『출산과 여성노동』, 한국노동연구원 연구보고서.
- 최요한(2017), 「국민연금의 수급개시연령의 증가가 남성 고령자(58~60세)의

- 노동시장참여에 미치는 영향, 『보건사회연구』, 37(1), pp.253~277.
- 최영·심경수(2014), 「중고령층 여성의 노부모 수발과 경제활동참여」, 『한국 사회복지학』 66(2), pp.277~295.
- 통계청, 「지역별고용조사」, 2014~2020.
- 황희숙·김윤재(2012), 「고령자의 재취업에 미치는 요인 분석 연구」, 『현대 사회와 행정』 22(2), pp.167~187.
- 한국고용정보원, 『고령화연구패널조사』, 1~8차, 2006~2020.
- 황준욱(2007), 『2007년 직업력 조사』.
- 행정안전부(2020), 「주민등록 인구통계-연령별 인구현황」.
- Albanesi, Stefania and Claudia Olivetti(2009), “Home Production, Market Production and the Gender Wage Gap: Incentives and Expectations,” *Review of Economic Dynamics* 12(1), pp.80~107.
- Becker, G. S.(1965), “A Theory of the Allocation of Time,” *The Economic Journal*, 75(299), pp.493~517.
- Chan, Sewin and Ann Huff Stevens(2001), “Job Loss and Employment Patterns of Older Workers,” *Journal of Labor Economics* 19(2), pp.484~521.
- Greenwood Jeremy, Ananth Seshari and Mehmet Yorukoglu(2005), “Engines of Liberation,” *The Review of Economic Studies* 72, pp.109~133.
- Juhn, Chinhui and Kristin McCue(2017), “Specialization Then and Now :Marriage, children, and the gender earnings gap across cohorts,” *Journal of Economic Perspectives* 31(1), pp.183~204.
- Kahn, J. R., Mangano, J. García and S. M. Bianchi(2014), “The mother hood penalty at midlife: Long term effects of children on women’s careers,” *Journal of Marriage and Family* 76(1), pp.56~72.
- YTN(2021), 「직장인이 체감하는 정년퇴직 나이는 ‘평균 51.7세」, https://www.ytn.co.kr/_ln/0103_202110161115013317#:~:text=%EB%8C%80%EA%B8%B0%EC%97%85%EC%97%90%20%EA%B7%B

C%EB%AC%B4%ED%95%98%EB%8A%94%20%EC%A7%81%
EC%9E%A5%EC%9D%B8,%ED%8F%89%EA%B7%A0%2053.
8%EC%84%B8%EB%A1%9C%20%EC%A1%B0%EC%82%AC%
EB%90%90%EB%8B%A4 (검색일: 2022.10. 24).

◆ 執筆陣

- 진성진(한국노동연구원 부연구위원)
- 오지영(대외경제정책연구원 부연구위원)

고령 저임금 근로자의 노동공급 분석

- | | |
|-----------|---|
| ▪ 발행연월일 | 2022년 12월 26일 인쇄
2022년 12월 30일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 김 승 택 원장직무대행 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
☎ 30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6083 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조 판·인 쇄 | 세창문화사 (031) 917-2114 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 계2015-000013호 |

© 한국노동연구원 2022 정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0603-8

KLI
한국노동연구원

한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6083 <http://www.kli.re.kr>



ISBN 979-11-260-0603-8