

노동시장 환경 변화에 따른 노인일자리 창출방안 연구

조준모 · 금재호 · 정예성 · 정덕성



연구용역
최종보고서

노동시장 환경 변화에 따른 노인일자리 창출방안 연구

2018. 12.



한국노동경제학회 THE KOREAN LABOR
ECONOMIC ASSOCIATION

본 보고서는 한국노인인력개발원의 위탁사업에 의한 연구결과입니다. 본 연구자료의 내용은 연구자들의 견해로 한국노인인력개발원의 공식견해와는 무관합니다.

연구시행기관: (사)한국노동경제학회

연구진	
책임연구원	조준모 교수 (성균관대학교 경제학과)
연구원	김재호 교수 (한국과학기술교육대학교)
연구보조원	정예성 연구원 (성균관대학교 HRD센터)
	정덕성 연구원 (성균관대학교 HRD센터)

목 차

제1장 서론	1
1. 연구 배경	1
2. 최근 노동시장의 변화	6
3. 연구의 필요성 및 목적	10
제2장 노인일자리사업 현황	12
1. 노인일자리 및 사회활동사업 운영 현황	12
2. 노인일자리사업 참여노인 특성	14
3. 타 노인일자리 창출 사업과의 비교	19
4. 해외 노인일자리 정책 검토	22
제3장 60+노인일자리 동향	25
1. 취업여부 및 취업형태	25
2. 현 일자리의 특징	44
3. 임금과 기업 복지	73
제4장 노동시장 변화에 따른 고령층 노동 공급의 변화	80
1. 최저임금 인상 전후 고령층 노동시장의 실태 변화	80
2. 고령층 노동 공급의 특성 변화	87
3. 소결	102
제5장 노동시장 변화에 따른 고령 노동력 수요의 변화	104
1. 조사 개요	104
2. 조사 업체의 특성	105
3. 60세 이상 고령근로자 현황 및 인식	107
4. 노동시장 제도 변화에 대한 대응 현황	112
5. 정책의 인지도와 인식	122
6. 소결	125
제6장 델파이조사 분석 결과	127
1. 2018년도 최저임금 인상과 법정근로시간 제도 개편이 고령층 노동시장에 미치는 영향	127
2. 노인일자리 창출을 위한 제도 개편 방향	128
3. 노인일자리 창출을 위한 지원 정책 개선 방향	130
제7장 결론	133

1. 연구결과의 요약 및 시사점	133
2. 노인일자리 창출을 위한 정책 제언	136
참고문헌	138
부록; 노동시장의 변화와 60+ 고령근로자 노동 수요에 관한 인식 조사	139
부록; 60+ 고령근로자의 일자리 창출방안에 대한 조사	152

표 목 차

[표 2-1] 노인일자리 및 사회활동사업 유형과 주요 내용	12
[표 2-2] 노인일자리 지원사업 유형별 참여자 수	13
[표 2-3] 노인일자리사업 참여노인들의 거주지역	14
[표 2-4] 가구 특성	14
[표 2-5] 교육 수준	15
[표 2-6] 노인일자리사업 참여 동기(1순위)	15
[표 2-7] 수행기관 및 참여사업	15
[표 2-8] 노인일자리 활동 내용	16
[표 2-9] 노인일자리 근로시간 및 교대제 여부	16
[표 2-10] 사업참여 지속기간 및 참여중단 여부	17
[표 2-11] 노인일자리사업 참여시 어려움	17
[표 2-12] 노인일자리사업 전후 월평균 소득액	17
[표 2-13] 지금 참여하고 있는 활동 관련한 개선점(인력과건형 제외)	18
[표 2-14] 취업성공패키지 유형별 지원대상	19
[표 2-15] 중장년일자리희망센터사업 프로그램 내용	20
[표 3-1] 연령대별 취업여부	26
[표 3-2] 남성의 연령대별 취업여부	26
[표 3-3] 여성의 연령대별 취업여부	27
[표 3-4] 학력별·연령대별 고용률	27
[표 3-5] 연령대별 고용률의 추이	28
[표 3-6] 학력별 실업률	29
[표 3-7] 성별·연령별 취업자 비중	30
[표 3-8] 학력별·연령별 취업자 비중	30
[표 3-9] 전체 취업자의 종사상 지위 분포	31
[표 3-10] 남성 취업자의 종사상 지위 분포	32
[표 3-11] 여성 취업자의 종사상 지위 분포	33
[표 3-12] 60세 이상 고령자의 학력별 종사상 지위의 분포	34
[표 3-13] 취업과 관련된 미취업자의 상황 및 태도	34
[표 3-14] 현 직장의 직위 또는 직책 - 임금근로자	34
[표 3-15] 지난주의 주된 활동 - 비경제활동인구	35
[표 3-16] 남성 비경제활동인구의 지난주 주된 활동	36
[표 3-17] 여성 비경제활동인구의 지난주 주된 활동	36
[표 3-18] 지난주에 쉰 주된 이유	37
[표 3-19] 1년 내 취업 또는 창업 의사가 있는 비경제활동인구 비중 및 규모	38
[표 3-20] 60대 이상 실업자의 규모	38
[표 3-21] 1년 내 취업, 창업 의사 있는 비경제활동인구 학력별 비중	39
[표 3-22] 1년 내 취업, 창업의 구체적 활동 계획 있는 비경제활동인구 비중 및 규모	39
[표 3-23] 취업, 창업을 희망하는 주된 이유 - 비경제활동인구	40
[표 3-24] 원하는 직장(일)의 고용형태	41
[표 3-25] 취업 시 중요한 고려사항	41

[표 3-26]	희망하는 최소한의 월평균 임금	42
[표 3-27]	취업과 관련된 미취업자의 상황 및 태도	43
[표 3-28]	현 직장의 직위 또는 직책 - 임금근로자	44
[표 3-29]	임금근로자의 사업체 규모 분포	45
[표 3-30]	남성 임금근로자의 사업체 규모 분포	45
[표 3-31]	여성 임금근로자의 사업체 규모 분포	46
[표 3-32]	기업규모의 분포 - 임금근로자	46
[표 3-33]	1주일에 36시간 미만 근무하는 이유	47
[표 3-34]	1주일에 36시간미만 근무하는 이유 - 남성	48
[표 3-35]	1주일에 36시간미만 근무하는 이유 - 여성	48
[표 3-36]	1주일에 36시간미만 근무하는 근로자의 희망	49
[표 3-37]	1주일에 36시간미만 근무하는 근로자의 희망 - 남성	49
[표 3-38]	1주일에 36시간미만 근무하는 근로자의 희망 - 여성	50
[표 3-39]	1주일에 36시간미만 근무하는 근로자의 희망 - 임금근로자	50
[표 3-40]	1주일에 36시간미만 근무하는 근로자의 희망 - 비임금근로자	51
[표 3-41]	취업자의 산업분포	51
[표 3-42]	60세 이상 취업자의 연령대별 산업분포	52
[표 3-43]	60세 이상 고령 취업자의 성별·연령별 산업분포	53
[표 3-44]	산업분포 - 임금근로자	54
[표 3-45]	산업분포 - 자영업자 및 무급가족종사자	55
[표 3-46]	연령대별 직업분포	55
[표 3-47]	직업분포	56
[표 3-48]	성별 직업 분포	56
[표 3-49]	직업분포 - 임금근로자	57
[표 3-50]	직업분포 - 자영업자 및 무급가족종사자	58
[표 3-51]	연령별 임금근로자의 근속기간 분포	58
[표 3-52]	연령별 남성 임금근로자의 근속기간 분포	59
[표 3-53]	연령별 여성 임금근로자의 근속기간 분포	59
[표 3-54]	임금근로자의 평균근속기간 분포	60
[표 3-55]	근속기간 1년 미만의 임금근로자 비중	60
[표 3-56]	근속기간 10년 이상의 임금근로자 비중	61
[표 3-57]	일주일 근무일수의 분포-임금근로자	61
[표 3-58]	연령별 임금근로자의 주당 근로시간	62
[표 3-59]	연령별 남성 임금근로자의 주당 근로시간 분포	63
[표 3-60]	연령별 여성 임금근로자의 주당 근로시간 분포	63
[표 3-61]	주당 근로시간의 분포-임금근로자	64
[표 3-62]	평균 주당 근로시간의 분포 - 임금근로자	64
[표 3-63]	정규직 여부와 비정규직의 근로형태	65
[표 3-64]	남성 정규직 여부와 비정규직의 근로형태	66
[표 3-65]	여성 정규직 여부와 비정규직의 근로형태	66
[표 3-66]	비전형근로자의 세부 근로형태	67
[표 3-67]	임금근로자 중 시간제의 비중	67
[표 3-68]	임금근로자의 일자리 자발성 여부	68

[표 3-69]	남성 임금근로자의 일자리 자발성 여부	69
[표 3-70]	여성 임금근로자의 일자리 자발성 여부	69
[표 3-71]	학력별 임금근로자의 일자리 자발성 여부	70
[표 3-72]	임금근로자의 연령대별 사회보험 가입률	71
[표 3-73]	연령대별 부가적 혜택의 수령자 비율	71
[표 3-74]	노동조합 가입여부	72
[표 3-75]	직업훈련 경험자의 비율	73
[표 3-76]	임금근로자의 월평균 임금	73
[표 3-77]	학력별 월평균 임금	74
[표 3-78]	임금근로자의 시간당 임금	74
[표 3-79]	학력별 시간당 임금	75
[표 3-80]	시간당 임금의 추정함수	76
[표 3-81]	임금결정방식-임금근로자	77
[표 3-82]	세전 기준 월평균 임금 - 임금근로자	78
[표 3-83]	기업내 고령자의 조기은퇴 분위기	79
[표 3-84]	임금 및 업무조정에 대한 고령자 요구의 수용정도	79
[표 4-1]	취업 여부 및 종사상 지위 변화	80
[표 4-2]	사업장 규모별 변화	81
[표 4-3]	2017년-2018년 산업별 종사자 분포 추이	81
[표 4-4]	2017년-2018년 직종별 종사자 분포 추이	82
[표 4-5]	2017년-2018년 취업시간 유형별 변화	83
[표 4-6]	2017년-2018년 취업시간 비교	84
[표 4-7]	일을 그만둔 시기별 비중	86
[표 4-8]	임금근로자 산업별 분포 비교	88
[표 4-9]	임금근로자 근로형태 선택의 비자발 비중	89
[표 4-10]	연령대별 시간제 근로자 비중	90
[표 4-11]	근로형태별 연령대별 평균 근로시간	91
[표 4-12]	연도별 임금형태 분포	91
[표 4-13]	연령대별 임금형태 분포 추이	92
[표 4-14]	연령대별 시급제근로자 시급 평균 추이	93
[표 4-15]	연령대별 시간당임금 평균 추이	93
[표 4-16]	연령대별 근로시간형태별 시간당임금 추이	94
[표 4-17]	(임금근로자) 산업별 시간당 임금 평균 추이	95
[표 4-18]	(임금근로자) 직종별 시간당 임금 평균 추이	96
[표 4-19]	연령대별 최저임금 미만을 추이	96
[표 4-20]	근로형태 자발 비중(미만근로자)	97
[표 4-21]	비임금근로자 산업별 분포 추이	98
[표 4-22]	(비임금) 현재 사업 시작하기 전(1년 이내) 경험한 일자리 형태 분포	98
[표 4-23]	(비임금) 사업 시작 동기	99
[표 4-24]	(비경활) 희망 근로형태 분포	99
[표 4-25]	(비경활) 희망 근로 업종 분포	100
[표 4-26]	(비경활) 희망 창업(자영업) 업종 분포	101

[표 4-27] (비경활) 창업(자영업)을 희망하는 이유	101
[표 5-1] 기업체 특성	106
[표 5-2] 연령대별 평균 상시근로자 수	107
[표 5-3] 60세 이상 고령근로자 채용 이유(복수응답가능)	107
[표 5-4] 60세 이상 고령근로자의 주요 직무(복수응답가능)	108
[표 5-5] 각 직무를 수행하는 60세 이상 고령근로자의 평균 수	109
[표 5-6] 다른 연령대 대비 60세 이상 근로자의 생산성	110
[표 5-7] 60세 이상 근로자의 임금 대비 생산성	110
[표 5-8] 60세 이상 고령근로자의 생산성을 높이기 위한 방안	111
[표 5-9] 60세 이상 고령근로자의 최저임금 미만율이 높은 이유	114
[표 5-10] 최저임금 인상으로 인한 애로사항에 대한 대응 방안(복수응답가능)	114
[표 5-11] 최저임금 인상으로 인한 60세 이상 고령근로자의 고용 및 근로조건 변화	115
[표 5-12] 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 인력채용 경험 및 계획	116
[표 5-13] 주 52시간 근로시간 단축으로 인해 경험하였거나 예상되는 애로사항 (중복응답가능) ·	117
[표 5-14] 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 애로사항 대응 방안(중복응답가능)	117
[표 5-15] 근로시간 단축으로 인한 60세 이상 고령근로자의 고용 및 근로조건 변화	118
[표 5-16] 향후 3년간 60세 이상 근로자 수의 예상되는 변화	119
[표 5-17] 향후 3년간 사내 60세 이상 근로자 수 감소의 이유(N=34)	119
[표 5-18] 향후 3년간 사내 60세 이상 근로자 수가 증가할 것으로 예상되는 직무(N=33)	120
[표 5-19] 향후 3년간의 변화	120
[표 5-20] 기업의 경영상태에 더 부담이 되는 정책	121
[표 5-21] 노동 법제 변화에 대한 현황 파악 및 경영 대응시 도움 받은 방법	121
[표 5-22] 고령 인력 활용에 관한 정부 정책 인지도 (사례수, 비중)	122
[표 5-23] (상기 정책 활용 업체) 정부 지원 정책이 경영에 도움되는 정도 (사례 수 = 65) ..	123
[표 5-24] 정부 지원 정책을 활용하지 않거나 도움이 되지 않는 이유 (사례 수 = 133)	123
[표 5-25] 최저임금 인상에 대한 효과적인 지원 정책	124
[표 5-26] 주 52시간 근로시간 단축에 대한 효과적인 지원 정책	124
[표 6-1] 최저임금 인상에 대한 정부 정책 개편 방안에 대한 전문가 의견	128
[표 6-2] 주 52시간 근로시간 단축에 대한 정부 정책 개편 방안에 대한 전문가 의견	1295

그림 목차

[그림 1-1] 연령대별 취업자 증감수	1
[그림 1-2] 15~64세 및 고령층 고용률 증감	1
[그림 1-3] 성별 경제활동참가율 추이(60세 이상)	2
[그림 1-4] 연도별 최저임금 시간급 및 인상률	6
[그림 1-5] 60세 이상 근로자들의 성별, 연령별 최저임금 미만율	8
[그림 1-6] OECD 주요국 연간 평균 근로시간(2017)	9
[그림 3-1] 연령대별 고용률의 추이	29
[그림 3-2] 최저임금 변화율과 시간당 임금변화율의 추이: 60세 이상 근로자	76
[그림 4-1] 연도별 취업시간 유형별 비중	83
[그림 4-2] 연도별 평균취업시간	84
[그림 4-3] 경력관련성 비율	85
[그림 4-4] 이전 직장에서의 종사상지위 비중(이직시기 1년 미만)	86
[그림 4-5] (비경활)희망 직종 분포	100
[그림 5-1] 최저임금 인상에 따른 임금 변동 근로자 비중 평균(%):업종별	112
[그림 5-2] 최저임금 인상에 따른 임금 변동 근로자 비중 평균(%):연간매출액 규모별	113
[그림 5-3] 최저임금 인상에 따른 임금 변동 근로자 비중 평균(%): 종사자 규모별	113
[그림 5-4] 주 52시간 근로시간 단축 적용 여부 및 예정 시기	116

요 약

1. 서론

□ 연구 배경 및 목적

- 60세 이상 고령층 노동시장은 꾸준히 확대되고 있음
 - 2018년 8월 전년동월대비 전체 취업자 수가 3천명 증가한 것은 60세 이상 취업자 수가 27만 4천명이 증가하여 다른 연령층 취업자 감소를 상쇄시킨 것
- 생계 목적으로 노동 공급을 지속하는 고령층 비중이 높은 실정에서 노인일자리의 양적 확대는 중요한 과제
 - 매년 증가하고 있는 외국인 노동자 역시 고령자 고용과 대체 관계가 됨(이소현·입업, 2017)
- 최근 노인일자리의 양이 증가한 부문에서도 질은 도리어 악화되고 있는 실정
 - 주된 일자리에서의 직무 경험과 무관한 단순노무직·임시일용직에 종사 중인 고령층 비중이 높음
 - 정년퇴직의 패턴도 완전은퇴(Full retirement), 점진은퇴(Gradual retirement), 메뚜기형 은퇴(Hopping type retirement) 중 비정규직을 전전하는 메뚜기형이 다수
 - 다른 연령대에 비하여 고령근로자들의 최저임금 미만율은 상당히 높은 수준(2016년 기준으로 42%)
- 노인일자리에 대한 문제는 취약한 사회안전망, 세계 최고 수준의 노인자살률, 건강 상실로 사회문제 유발, 노인인적자본의 미활용 등의 복지, 노동, 사회 제반에 문제를 유발시키기 때문에 국가 차원에서의 적극적 대안이 필요
- 이러한 사회적 요구로 인해 보건복지부 산하 한국노인인력개발원에서 노인의 소득보충과 사회 참여 활성화를 목표로 ‘노인일자리 및 사회활동사업’ 시작
 - 노인이 활기차고 건강한 노후 생활을 영위할 수 있도록 다양한 일자리와 사회활동을 지원
 - 일하기를 희망하는 노인에게 양질의 일자리를 제공하고 노인의 소득 창출 및 사회참여 기회를 제공하는 데에 목표를 둠
 - 노인일자리 및 사회활동사업의 규모 확대와 노인일자리 확충이라는 양적목표는 적정하게 달성되고 있으나 질적 개선 및 민간분야 일자리 공급의 부족 등 문제점 개선이 요구되고 있는 실정임
- 그러나 노인일자리 창출에 대한 예산은 점점 줄어들고 있는 상황

- 청년 일자리 확대를 중점으로 예산을 편성되어 노인일자리에 대한 지원이 미미한 수준임
- 노인일자리에는 보조금 앵겔지수가 높아 지원이 중단된다면 사라질 일자리도 상당한 상황임
- 또한 노인일자리 창출 지원 정책들도 가동연한이 짧아 단기적 일자리 제공에 그치고 있음
- 그나마 조기퇴직을 막아서 노인들을 주된 일자리에 가급적 길게 근무를 유인하기 위한 임금과 크게 예산 또한 급격히 감소

- 또한 최근 노동시장의 변화는 고령층 노동시장에 유의한 영향을 줄 수 있음
 - 최저임금 인상으로 인해 기업들의 인건비 부담이 상승하고 노동시장 취약계층인 고령근로자들은 최저임금 미만 수준의 임금 적용받거나 혹은 일자리 보존의 어려움 등을 경험할 수 있음
 - 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 남은 업무량에 고령근로자가 투입되기 어려운 실정
 - 고령층이 대거 포진한 자영업의 경우 김영란법·미투운동·근로시간 단축, 이 세 가지 요소로 매출이 급감하고 최저임금 인상으로 노인 자영업자의 소득 역시 감소하고 자영업 폐업이 증가하는 현상이 노동시장에 나타나고 있음
- 특히 최근 한국의 65세 이상 노인인구가 전체 인구의 14.2%를 차지하여 고령사회로 진입하였으며 최저임금의 인상, 주 52시간 근로시간 단축 등 제도변화로 인해 급변하는 노동시장 속에서 취약계층인 노인 근로자에 충격이 집중화됨으로 이들의 일자리가 양적, 질적으로 텅텅되지 않도록 정책방안들이 요구됨
- 이로 인해 최저임금 인상 및 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 고령층 노동시장의 변화를 파악하고 이러한 변화에 발맞추어 노인일자리 사업들의 방향성에 대한 논의가 시급한 상황임
- 본 연구는 최근 노동시장의 변화로 인한 고령층 노동시장의 노동공급 측면과 수요 측면의 변화 양상을 살펴보고 노인일자리 창출 방안을 도출하는 데에 목적이 있음

2. 노인일자리사업 현황

노인일자리사업 운영 현황

- 노인일자리 및 사회활동사업 전담인력은 2012년부터 지속적으로 증가하고 있으며 투입 예산 규모 또한 증가 추세
- 노인일자리 확충이라는 양적 목표는 적정하게 달성되고 있음
 - 2014년에 31만개 노인일자리 창출을 목표로 하였고 33.5만개 창출 실적을 확보하면서 현재까지도 양적 목표치는 초과 달성되고 있음(보건복지부, 2017)
- 그러나 2015년 기준 신규정책대상의 약 70%가 민간분야의 일자리를 선호하는 반면 민간분야 일자리의 공급은 턱없이 부족한 실정

- 현실적으로 노동시장에서 경쟁력이 떨어지는 노인에게 체계적인 상담-훈련-일자리제공 등의 시스템 제공 및 사회 전반적인 노인노동에 대한 인식개혁, 노동수요발굴이 전제되지 않는다면 민간부문 노인 일자리를 창출하는 것이 쉽지 않을 것으로 사료됨
 - 2016년 기준으로 노인일자리사업에 참여하고 있는 고령층들의 68.7% 가량이 여성이며 참여 동기로는 생계비 마련임
 - 노인일자리 활동 내용을 살펴보면 전문서비스형 중 초등학교 급식도우미, 지역사회 환경 개선 등 특별한 기술 없이도 수행할 수 있는 업무들을 주로 맡고 있음
 - 노인일자리사업 신청 전후의 월평균 소득액을 비교해보았을 때 노인일자리사업 신청 이후에 평균적으로 월 소득액이 증가하는 것으로 보이나 증가 수준은 크지 않은 것으로 보임
 - 비교적 높은 임금의 안정적인 일자리인 민간분야 일자리 창출이 적기 때문인 것으로 판단됨
 - 지금 참여하고 있는 활동 관련한 개선점 1순위는 ‘물가 수준을 고려한 활동비 수준의 상향 조정’ 임
 - 민간분야 일자리 창출 및 노인일자리의 질적 개선이 주 과제로 보임
- 타 노인일자리 창출 사업과의 비교
- 고용노동부의 취업성공패키지와 노사발전재단의 중장년일자리희망센터사업과 비교해보았을 때 노인일자리 및 사회활동지원사업은 고령층에 집중하여 일자리 창출을 목적으로 하고 있음
 - 취업성공패키지의 경우 지원 대상의 폭이 넓어 장년층에게 맞춤형 지원이 불가능
 - 중장년일자리희망센터사업의 경우 40세 이상을 대상으로 진로에 대한 상담 및 경력 설계를 목적으로 두고 있음
 - 그러나 사업 간의 지원 대상 중복성이 존재하고 구인구직서비스 제공이 산만하게 이루어짐
 - 여러 부처에서 시행되고 있는 노인일자리 창출 지원 사업을 통합정보시스템화하는 방안이 필요할 것으로 보임
 - 또한 초고령사회로 진입하고 있는 한국 상황을 미루어보아 장년층을 만 60세 이상이 아니라 만 60-64세, 65-69세, 70세 이상 등으로 세분화한 지원이 필요
- 해외 노인일자리 정책 검토
- 미국, 일본, 네덜란드, 캐나다 등 선진국들의 노인일자리 정책을 살펴본 결과 지역 사회 단위의

일자리 창출, 지역 간 통합적 네트워킹을 통한 구인구직, 직무훈련 등 교육 프로그램의 체계화 등이 공통점임

- 노인일자리 및 사회활동지원사업의 경우 지역 사회 단위로 지자체 및 실버타운 등에서 노인일자리 창출을 적절히 하고 있는 것으로 판단됨
- 그러나 직무삼당 및 훈련 등 고령층들의 생산성을 높일 수 있는 교육 프로그램이 필요할 것으로 보임
- 그러나 employability를 높일 수 있는 직업훈련, 교육 등의 부재와 민간분야 일자리의 고용률 제고 노력이 동시에 추진되어야 정책효과를 볼 수 있음
 - 노사발전재단의 중장년일자리희망센터사업 등 직업훈련, 교육을 중심으로 하는 프로그램들이 존재하지만 노인일자리 및 사회활동지원사업에서도 취업 알선 이전에 고령층들의 고용가능성을 높일 수 있는 직무 교육 등이 동반될 필요가 있음
 - 또한 민간분야 일자리 중 고령층의 노동수요가 존재하는 산업 및 직종에 정책을 집중하여 민간분야 노인일자리 창출을 도모할 필요가 있음

3. 60세 이상 노인일자리 동향

□ 취업여부 및 취업형태

- 취업자 비중 및 종사상 지위
 - 2018년 8월 경제활동인구조사에 의하면 60세 이상 고령자의 고용률은 41.6%로 20대 이하의 고용률 42.9%와 비슷한 수준
 - 남성의 고용률이 여성보다 높은 수준이며 연령대가 높아질수록 성별 고용률 격차가 줄어들
 - 고령화연구패널조사에 따르면 고령자의 세부 연령대(60~64세, 65~69세, 70세 이상)로 학력에 따른 취업률의 뚜렷한 격차는 발견되지 않음
 - 2018년 기준으로 60세 이상 고령자의 경우 임금근로자가 53.9%이며 60세 이상 고령자 중 연령대가 높아질수록 임시직의 비중이 높아짐
 - 고령화연구패널조사에 따르면 종사상 지위는 자영업(45.2%)이 가장 높은 비중이며, 연령대가 높아질수록 자영업 비중 상승(60-64세, 46.3% → 70세 이상, 68.2%)
 - 여성의 경우 상대적으로 임금근로 비중이 높지만(45.7%), 남성과 같이 고연령층으로 갈수록 자영업 비중 상승(60-64세, 28.0% → 70세 이상, 33.6%)
- 미취업자 구직활동과 경제활동상태
 - 상기 취업자를 제외한 표본 중 미취업자는 69.7%, 이 중 61.7%는 은퇴한 것으로 응답
 - 그러나 2018년 경제활동인구조사에 따르면 실업자와 비경제활동인구를 통합하여 60세 이상 고령자 중 595천명이 향후 1년 이내 취업 또는 창업할 의사가 있어, 최대 60만개 정도의 잠재적인 일자리 수요가 존재

- 희망하는 고용형태로는 60세 이상 고령자의 경우 임금근로가 92.6%로 대부분을 차지하며 임금 근로 중에서도 시간제 근로를 희망하는 비중이 상당함

□ 현 일자리의 특징

- 직위/직책과 사업장 규모: 대부분의 고령근로자가 직위/직책이 없거나 평사원으로 근무
 - 사업장 규모의 경우 임금근로자의 76.4%가 30인 미만 (영세)사업장에 근무하며, 300인 이상 사업장에 근무하는 비중은 2.3%에 불과
- 시간제 근로 비중: 전체 고령자 중 25.2%가 시간제 일자리
 - 남성은 14.8%, 여성은 40.2%로 근로시간 형태의 성별 차이가 높게 드러남
- 산업 및 직업 분포
 - 2018년 경제활동인구조사에 따르면 임금근로자의 산업분포는 농림수산업이 21.6%로 가장 많고 그 다음으로는 도소매업이 10.6%임
 - 60세 이상 고령자 가운데 연령대가 높아질수록 농림수산업 및 보건/복지서비스의 비중이 증가
 - 고령화연구패널조사에 따르면 60세 이상 임금근로자의 산업 분포는 기타 공공, 수리 및 개인서비스업(17.4%), 건설업(13.5%), 제조업(12.6%), 사업서비스(10.1%) 순으로 나타남
 - 비임금근로자(자영업, 무급가족종사자)는 농림어업(43.3%), 도소매업(14.9%) 순
 - 임금근로자의 직업 분포의 경우 단순노무종사자가 높은 비중을 차지하고 있음
 - 비임금근로자의 경우 농림어업직(39.8%), 판매직(14.8%) 순이며, 단순노무종사자는 9.7%에 그침
- 근속기간과 고용안정성
 - 60세 이상 임금근로자의 평균근속기간은 5.71년
 - 여성(4.42년)과 고연령층(70세 이상, 3.81년)에서 평균근속기간 감소하므로 고용이 불안해짐
 - 고용안정성의 척도로서 1년 미만 단기근속자 비중은 30.1% 수준
- 근로일수와 근로시간
 - 근로일수와 근로시간 평균은 각각 4.74일, 39.8시간이며, 여성과 고연령층에서 낮게 나타남
 - 주당 36시간 미만, 혹은 15시간 미만의 단기근로자 비중 또한 여성과 고연령층에서 높게 나타남
 - 60~64세 고령 취업자의 9.6%는 '현재의 일을 더 하고 싶다' 라는 근로시간을 늘리려는 경향을 보이고 있음
- 정규직 여부 및 자발성
 - 60세 이상 고령자 중 비정규직으로 종사하고 있는 비중이 과반수 이상
 - 현재의 일자리를 자발적으로 선택했다는 응답은 고령 근로자의 48.7%
 - 학력 수준이 높을수록 자발적으로 현재의 일자리를 선택한 비중이 높아짐

○ 사회보험 및 기타 근로조건

- 60세 이상 임금근로자 중 11.4%가 국민연금에 가입하고 있으며 고용보험 가입자도 37.6%
- 퇴직금 등 부가적 혜택도 46.2%가 혜택을 받을 수 있는 것으로 나타남
- 고령 근로자 중 44.1%가 직업 훈련을 받은 경험이 있음

□ 임금과 기업 복지

○ 임금

- 고령 임금근로자의 월평균 임금은 50대의 절반에 불과함
- 임금지급 형태의 비중은 월급제(68.4%), 일당제(22.4%), 연봉제(3.3%), 시급제(2.9%) 순
- 60세 이상 임금근로자의 (세전) 월평균 임금은 159.1만원
- 남성의 경우 197.1만원인 반면 여성은 101.2만원으로 고령층 내의 성별 임금격차가 높음
- 학력별 임금 격차 또한 대졸 이상(302.7만원)과 초졸 이하(103.3만원) 간의 차이가 큼
- 성별이나 학력에 관계없이, 연령대가 증가할수록 임금 수준 또한 급격히 하락함
- 임금함수를 추정할 결과 고령자는 성별 임금프리미엄은 다른 연령층에 비해 약한 반면 사업체 규모에 따른 임금 상승이 비교적 큰 것으로 나타남
- 2018년의 경우 최저임금 상승률이 16.4%인데 시간당 임금상승률도 16.8%로 최저임금의 대폭적 인상이 고령근로자의 임금에 큰 영향을 주었을 개연성을 제시

4. 노동시장 변화에 따른 고령층 노동 공급의 변화

- 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축이 시행된 2018년 전후로 고령층 노동 공급에 변화가 존재하였는지를 파악
- 2017년과 2018년을 비교해보았을 때 산업별, 직종별 변화로는 숙박 및 음식점업의 비중이 가장 많이 감소하였으며 농업·임업 및 어업과 보건업 및 사회복지 서비스업의 종사자 비중은 증가, 이에 따라 농업·어업 숙련 종사자는 크게 증가하였으며 단순노무 종사자는 감소하였음
 - 비경제활동인구 취업희망 산업 중 사회복지서비스업의 비중이 커진 것으로 나타남
- 근로시간별로 살펴보면 35시간 미만의 단시간 근로자는 증가하였으며 15시간 미만의 초단시간 근로자 역시 증가하였음
 - 최저임금 인상과 주휴수당 산입으로 인해 단시간의 저임금 일자리가 증가한 것으로 보임
- 최저임금 인상으로 인해 고령층 임금근로자의 시간당 임금은 2017년 대비 2018년에 소폭 상승하였음
- 그러나 2017년 5월에는 취업상태였으나 2018년 5월에 실직한 상태라고 응답한 비중은 2017년 대비 2018년에 소폭 증가하였음
 - 2015년과 2016년 추세와도 비교해보았을 때 2018년에 소폭 증가한 것은 최저임금 인상으로

인해 일자리 보존을 하지 못한 근로자들이 존재함을 의미

- 이러한 응답자 중 이전 직장의 종사상 지위가 상용근로자 혹은 임시근로자라고 응답한 비중이 소폭 증가
- 최저임금이 인상되면서 임금근로자였던 고령자들의 실직을 경험한 비중이 높아짐과 동시에 근로시간 쪼개기가 증가하여 총고용량은 증가한 것으로 나타남

○ 2017년 대비 2018년에 최저임금 미만율은 상승하였음

- 또한 최저임금 미만 근로자들의 근로 자발성 역시 상승
- 자발적으로 최저임금 미만의 임금을 받고 근로를 하고자 하는 고령층들이 증가하였음을 의미함
- 고령층 노동시장에서 노동 공급이 노동수요를 초과하여 일할 수만 있다면 최저임금보다 낮은 수준의 임금을 받고도 일할 의향이 있는 고령층들이 존재

5. 노동시장 변화에 따른 고령 노동력 수요의 변화

○ 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축으로 인하여 고령 노동력의 수요 변화가 존재하였는지를 파악하기 위해 60세 이상 고령층을 1인 이상 채용하고 있는 기업들을 대상으로 설문 진행

○ 설문조사 결과 기업들은 인력난으로 인해 고령층을 채용하는 경우도 다수 존재하지만 고령층의 우수한 업무 태도, 업무역량 등으로 인해 채용하는 비중도 높았음

○ 그럼에도 불구하고 고령층의 다른 연령층 대비 생산성 및 임금 생산성은 대체로 낮다고 인식
- 고령층 생산성의 향상을 위해 직무훈련, 교육 등이 필요하다고 인식하고 있음

□ 노동시장 제도변화에 대한 대응 현황

○ 최저임금 인상

- 최저임금 인상으로 임금이 변동한 근로자는 평균 41.2%이며, 사업서비스업종(80.7%)과 매출액 10억 미만(68.5%) 사업체에 더 큰 영향

○ 또한 고령층의 최저임금 미만율이 다른 연령대보다 높은 것을 고령층의 생산성이 비교적 떨어지기 때문, 혹은 최저임금 미만의 임금을 받고도 근로희망 하는 고령층들이 많기 때문이라고 인식하고 있음

○ 최저임금 인상의 대응방안: 노동수요량(근로시간, 채용 규모)을 줄이는 방안과 인사관리 개편(임금체계, 근로시간 유연화) 방식 모두 채택하고 있음

- 금년도 인상에 대한 대응으로 ‘근로시간 단축을 통한 인건비 절감(33.1%)’, ‘신규 채용 축소(25.8%)’, ‘임금시스템의 개편(24.5%)’ 순으로 응답
- 내년도 대응 계획으로는 근로시간 단축(36.5%), ‘근로시간 유연화(25.1%)’, 그리고 임금

시스템의 개편(22.7%) 순

○ 최저임금 인상으로 인한 고용 및 근로조건 변화

- 향후 최저임금의 지속적 인상과 고령층 노동 공급 증가가 예상됨에도 고령 근로자 인력 채용 계획에 별다른 변화 없음

○ 주 52시간 근로시간 단축과 대응방안

- 근로시간 단축으로 인해 추가 인력을 채용하였거나 채용할 계획이 있는 기업의 비중은 47.8%
- 인력 채용을 통한 대응과 무관하지 않게, '근로자 추가 채용에 따른 인건비 부담 상승(44.8%)' 과 '임금 보전을 둘러싼 노사 간 갈등(39.4%)' 이 가장 큰 애로사항
- 구체적으로는 방안으로는 '근로시간 유연화(51.3%)', '임금시스템의 개편(35.6%)', '신규 채용의 확대(29.4%)' 순으로 나타남
- 고령자 채용과 관련하여 '정년퇴직자의 재고용(실질 정년의 연장)' 은 9.4%에 불과

□ 향후 인력 활용에 대한 전망

○ 최저임금 인상과 근로시간 단축에 따른 종합적인 인력 활용 대응에 대해 설문

- 종합적으로 60세 이상 고령 근로자 수는 변동이 없을 것(57.6%)으로 예상
- 60세 이상 근로자 비중이 줄어든다고 응답한 기업 중 과반수가 인건비 부담의 증가를 이유로 들

○ 기업 경영상 가장 부담되는 정책과 현황 파악 및 대응 시 도움받는 방법

- 최저임금 인상(40.4%)을 근로시간 단축(25.1%)보다 부담된다는 응답 비중이 높음
- 노동 법제 변화에 대해서 '노무 법인이나 공인노무사에 의뢰(56.7%)' 하는 비중이 가장 높음

□ 정책 인지도와 인식

○ 마지막으로, 최저임금 인상과 근로시간 단축과 관련된 정부 정책에 대한 인지도와 활용 정도에 대하여 설문함

- 대부분의 고령 인력 관련 정책에 대해 과반수의 응답 업체들이 인지하고 있으나 활용도는 낮은 편
- 정책을 활용한 경우 경영에 도움 되는 정도에 대체로 동의함
- 반면 정책을 활용하지 않았거나 도움이 되지 않는다고 응답한 경우, 지원금 규모나 지원 기간에 비해 '까다롭고 복잡한 행정절차', '지원요건 충족하기 어려움' 의 이유가 큼
- 최저임금 인상에 대한 효과적인 지원 정책은 '업종별 최저임금 차등 적용' (26.6%), '산입 범위 조정' (24.6%), '인건비 한시 보조(24.6%)' 순
- 근로시간 단축에 대한 효과적인 지원 정책은 '유연근로제 확대(32.5%)', '소득 감소에 대한 지원(22.2%)', '근로시간 단축 예외 특례사업장 확대(22.2%)' 순

6. 델파이 조사 분석결과

- 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축 등 노동시장의 변화가 노인 일자리에 미친 영향 및 노인 일자리 창출방안에 대한 정책 방향 등에 대해 전문가를 대상으로 델파이 조사를 시행
 - 자문단: 윤희숙(KDI 국제정책대학원), 권순원(숙명여자대학교 경영학과), 박지순(고려대학교 법학전문대학원), 서덕일(김&장), 우광호(김&장), 김진하(서울연구원), 이인재(인천대학교), 정한나(한국고용정보원), 박종길(한국기술교육대학교), 백원영(한국직업능력개발원), 홍광표(한국직업능력개발원), 이봉주(서울대학교 사회학과)

- 전문가 의견: 최저임금 인상과 근로시간 단축이 고령층 노동시장에 미치는 영향
- 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 노동탈락 현상, 최저임금 미만의 임금수준 등에 적용될 가능성이 크다는 것이 주 의견임
 - 인력난 해소를 위해 고령 근로자에 의존해왔던 중소기업마저도 최저임금 인상으로 인한 인건비 부담으로 고령 근로자의 채용을 축소할 수 있음
 - 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 생산성 향상은 단순반복업무의 자동화 등을 통해 고령 근로자의 노동력이 필요하지 않은 방향으로 영향을 미칠 수 있음

- 노인 일자리 창출을 위한 제도 개편 방향
 - 최저임금에 대한 제도 개편의 경우 연령별 차등 적용을 주장하는 사례가 가장 많았음
 - 그 외에 최저임금의 산입범위 조정, 주휴수당 폐지와 같은 최저임금의 적용 방식 개편에 대한 의견 존재
 - 근로시간에 대한 제도 개편의 경우 특례사업장 확대, 유연근로제 확대, 혹은 소규모사업장에 대한 추가 유예의 의견이 고루 나타남

- 노인 일자리 창출을 위한 지원 정책 개선 방안
 - 고용연장지원금, 장년고용안정지원금, 노인 일자리 및 사회활동 지원사업이 효과적인 정책으로 인식
 - 지원 정책들에 대한 홍보가 부족하여 사업주들이 인지하지 못하는 경우가 많으므로, 정책 홍보 등을 통해 필요한 지원을 받을 수 있도록 하는 설계가 필요하다는 의견도 존재
 - 고령자 고용 비율이 높은 산업에서 최저임금 인상으로 인한 인력 감축을 보완해 줄 수 있는 지원 정책이 필요

- 노인 일자리 창출을 위한 추가적인 정책 개선 방안
 - 금전적인 고용지원이나 제도적 유인책뿐 아니라 직업훈련 및 전직훈련 등을 통해 고령자의 생산성을 증가시킬 필요가 있음
 - 단시간 근로자 사용에 대한 각종 부담을 완화할 수 있는 지원 정책이 필요
 - 지역의 산업분포와 구인·구직의 수요, 그 지역의 고령층 특성 등을 검토하여 지역 사회를 기반으로 한 노인 일자리 창출을 도모할 필요가 있음

- 고령층 일자리 지원 정책은 생계유지를 목적으로 하는 정책과 사회참여 유도 및 증대를 목적으로 하는 정책을 구분하여 진행하는 것도 고려해볼 수 있음.
- 노인 일자리 창출을 목적으로 하는 프로그램의 가짓수가 너무 많고 프로그램별 중복성도 존재. 따라서 내용을 대폭 간소화하고 통폐합하여 간결하게 재편할 필요가 있음

7. 결론

- 고령층 노동 공급과 노동수요 측면을 종합적으로 고려한 정책제언으로서
 - 1) 고령층 노동 공급이 많은 산업에 집중하여 노인 일자리 창출 대상으로 삼을 필요가 있음
 - 2) 취업알선을 주로 하는 노인 일자리 및 사회활동 지원사업에 직무훈련 등 고령층의 취업 가능성, 생산성을 높일 수 있는 교육 프로그램을 동반할 필요가 있음
 - 3) 최저임금 인상 및 근로시간 단축 관련한 정부의 지원 정책 프로그램에 대한 홍보 및 활용도 강화가 필요
- 더불어 최저임금의 급격한 인상과 주 52시간 근로시간 규제로 노인 근로자가 법 위반 노동시장에 처하는 경우가 많으므로 사용자와 근로자를 대상으로 법 준수를 위한 제도와 정책 지원 등에 대한 종합안내 교육 등이 필요
- 이 외에도 연령별로 차등적 최저임금 적용, 근로시간 단축 예외 업종 확대 등 제도적 개편이 필요함
 - 노동법상 예외적 적용 방안을 통해 고령 근로자의 양적 고용 확대 및 질적 개선을 모색할 필요가 있음
 - 비정규직 기간제법 55세 이상 예외처럼 각종 노동시장 규제에서 고령자의 경우 맞춤형 적용을 할 수 있도록 추후 선진국 고령자 노동시장 관련법 연구 및 정책제언 필요

제1장 서론

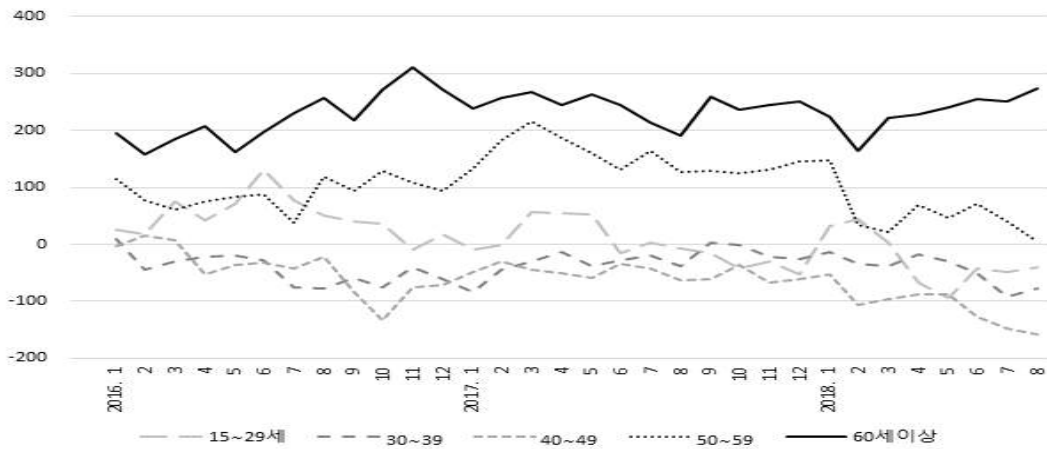
1. 연구 배경

□ 고령층 노동시장의 현황

- 한국은 이례적인 고령화 진행 속도로 인해 생산가능인구 비중이 급격히 감소하고 있으며 60세 이상 고령 취업자 수는 증가하는 추세

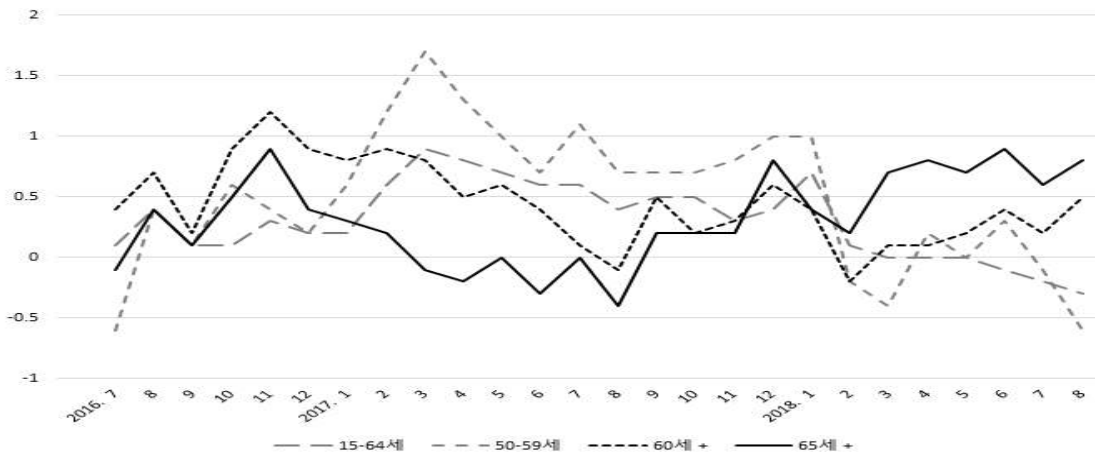
[그림 1-1] 연령대별 취업자 증감 수

(단위 : 천명, 전년동월대비)



자료: 통계청, 고용동향조사 (2016.12~2018.08)

[그림 1-2] 15~64세 및 고령층 고용률 증감



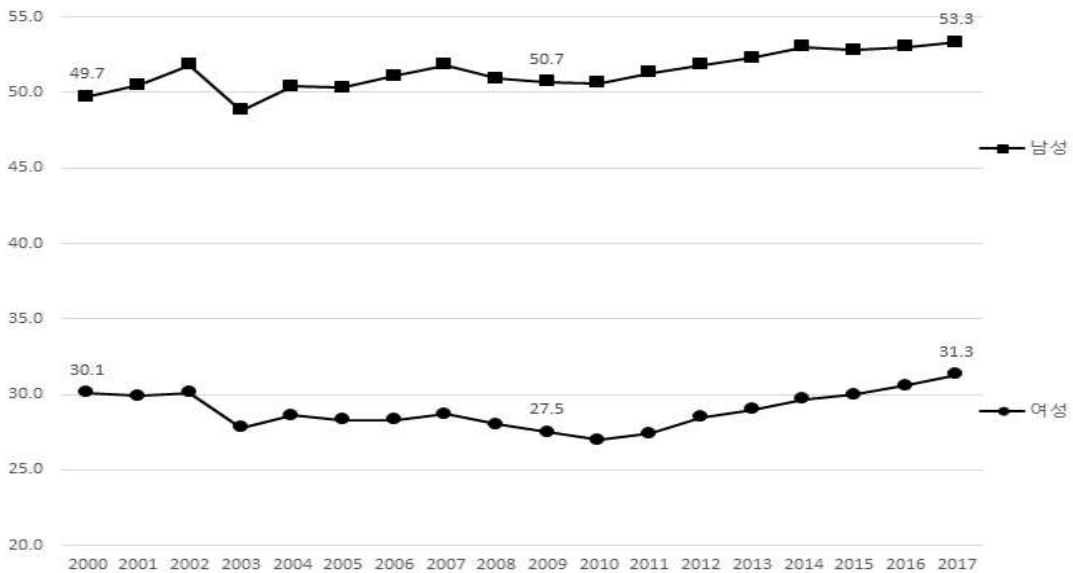
자료: 통계청, 고용동향조사 (2018.08)

- 생계 목적으로 노동 공급을 지속하는 고령층 비중이 높은 실정에서 노인 일자리의 양적 확대는 중요한 과제
 - 주된 일자리에서의 직무 경험과 무관한 단순노무직·임시일용직에 종사 중인 고령층 비중이 높음
 - 매년 증가하고 있는 외국인 노동자 역시 고령자 고용과 대체 관계가 됨(이소현·입엄, 2017)
 - 정년퇴직의 패턴도 완전은퇴(Full retirement), 점진은퇴(Gradual retirement), 메뚜기형 은퇴(Hopping type retirement) 중 비정규직을 전전하는 메뚜기형이 다수(Cho et al, 2016)

- 최근 노인 일자리의 양이 증가한 부문에서도 질은 도리어 악화되고 있는 실정
 - 임금근로자의 연령대별 종사상 지위를 살펴보면 60세 이상의 대부분이 비정규직에 종사
 - 노인 일자리의 상당 부분은 농어업에서 창출
 - 임시일용직은 감소하고 단시간 근로는 도리어 증가(통계청, 2017)

- 또한 최근 60세 이상 경제활동참가율은 남녀 모두 증가하고 있지만, 여성의 경우 5인 미만 사업장의 비공식 노동시장에서 근무하여 공식 통계에 잡히지 않는 비중도 높음

[그림 1-3] 성별 경제활동참가율 추이(60세 이상)



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각 연도.

- 또한 고령층 내에서도 연령대별로 노동수요의 양상이 다르므로 60~79세에 대한 일괄적인 분석으로는 노인 일자리 양태를 왜곡할 수 있음

- 정부의 일자리정책 핵심은 “8시간 노동으로 걱정 없이 살 수 있는 세상”
 - 고용의 질은 중장년층의 핵심노동 시장 중심으로 제고되고, 일자리 파괴는 청년·노인·여성 등

- 노동시장 열위자 중심으로 일자리 양이 급감할 가능성이 제기됨
- 고령층의 경우 임시일용직은 감소하고 단시간 근로는 도리어 증가
 - 또한 노인일자리는 고용보조금의 앵겔지수¹⁾가 높아 고용보조금이 끊긴다면 없어질 일자리들도 상당한 상황
- 노인 일자리에 대한 문제는 취약한 사회안전망, 세계 최고 수준의 노인자살률, 건강 상실로 사회 문제 유발, 노인 인적자본의 미활용 등의 복지, 노동, 사회 제반에 문제를 유발하기 때문에 국가 차원에서의 적극적 대안이 필요
- 그럼에도 불구하고 노인 일자리 창출에 대한 예산은 턱없이 부족한 실정임
- 청년 일자리 확대를 중점으로 예산을 편성하여 노인 일자리에 대한 지원이 미비해질 것으로 예상됨
 - 또한 노인일자리 창출 지원 정책들도 가동 연한이 짧아 단기적 일자리 제공에 그치고 있음
- 한편 최저임금 인상, 주 52시간 근로시간 단축 등 변화하고 있는 노동시장의 환경에 발맞춰 노인 일자리 창출에 대한 논의가 이루어져야 함
- 노동시장 변화에 따라 노인 일자리 창출 가능성이 큰 부문을 모색하고 노동 공급과 수요의 특성을 고려한 매치 방안을 탐색할 필요가 있음
 - 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축으로 인해 노인 일자리가 창출될 수 있는 여력 파악과 기존 노인 일자리 파괴 등 문제점을 검토할 필요가 있음
 - 최저임금 인상과 근로시간 단축이 노인 일자리의 양과 질에 유의한 영향을 미치는지에 대한 분석 필요
 - 고령층이 대거 포진한 자영업의 경우 김영란법·미투운동·근로시간 단축, 이 세 가지 요소로 매출이 급감
 - 이로 인해 최저임금 노인 자영업자의 소득 역시 감소하고 자영업 폐업이 증가하는 현상이 노동시장에 나타나고 있음
- 정부는 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축의 기업별 애로사항을 임금피크제 개편 및 정년 연장 등을 통해 해결하고자 함
- 그러나 고령 근로자의 경우 임금피크제 및 정년 연장에 적용되는 임금근로자 비중이 높지 않아 정년 연장의 실이익을 받지 못할 것으로 예상됨
 - 최저임금 인상으로 인한 기업들의 인건비 부담으로 인해 정년 연장을 시행하더라도 비교적 생산성이 떨어지는 고령층은 오히려 노동시장에서 제외될 수 있음
 - 그나마 조기퇴직을 막아서 노인들을 주된 일자리에 가급적 길게 근무를 유인하기 위한 임금피크제 예산 또한 급격히 감소

1) 고용보조금의 앵겔지수 = 보조금/인건비

○ 최근 노동시장의 변화에 발맞춰 고령층의 노동 공급과 노동수요 두 가지 측면을 모두 고려하여 노인 일자리 확대를 위한 대안 마련이 시급한 상황임

□ 노인 일자리 및 사회활동사업 추진 배경과 현안

○ 2000년에 노인 인구 비율이 7%를 넘는 고령화 사회에 직면하였으며 노년기 여가 및 사회활동의 부족 및 길어진 노년기로 인한 소득 단절 등의 문제 발생

○ 노인들의 생명주기가 연장되고 국민연금 등 사회안전망의 기금고갈 우려로 국민연금 수령 시작 시기가 점차 연장되어가고 있는 현실에서 노인들이 자신들의 주된 직업에서 쌓은 인적자본을 연장 및 응용할 수 있는 일자리 생태계를 조성하는 것은 노인들뿐만 아니라 국가 경제·사회적으로도 중요한 과제임

○ 6.25 전쟁 휴전 직후 태어난 세대와 이후 경제개발과정에서 태어난 베이비붐 세대들이 노인 인구를 형성하고 있으며, 이들은 저성장-일자리 부족, 대규모로 주된 일자리에서 퇴출, 산업 4.0과 같은 기술적 변화에 미처 대처하지 못한 상태이며 스마트 IT 기술에 완속하지 못한 상태에서 노인 일자리로 진입하여 이후에 배출되는 세대와 달리 전환기형 노인 일자리 대책이 필요한 상황임

○ 노인 세대의 소득 보장, 사회참여, 고령 친화적 기업문화 조성 등에 대한 사회적 요구가 증가해왔음

○ 이러한 사회적 요구로 인해 보건복지부 산하 한국노인인력개발원에서 노인의 소득보충과 사회참여 활성화를 목표로 ‘노인 일자리 및 사회활동사업’ 시작
- 노인이 활기차고 건강한 노후 생활을 영위할 수 있도록 다양한 일자리와 사회활동을 지원
- 일하기를 희망하는 노인에게 양질의 일자리를 제공하고 노인의 소득 창출 및 사회참여 기회를 제공하는 데에 목표를 둠

○ 2004년 도입 당시 공익참여형, 공익강사형, 인력파견형 및 시장참여형으로 시작하였으나 이후 활동 유형이 세분화되어 시니어인턴십, 고령자친화기업 등 시장자립형 노인일자리사업이 포함되었으며 2017년에는 민간분야 일자리 창출을 목적으로 한 기업연계형 사업 등으로 확대되었음
- 사업에 대한 예산 규모 역시 매년 증가하고 있음(한국노인인력개발원, 2017)

○ 현재 노인 일자리 사업 유형은 민간 경상 보조의 지원을 받는 시니어 인턴십, 고령화 친화 기업, 기업 연계형과 자치단체의 경상 보조로 진행되는 시장형 사업단과 인력파견형이 존재함

○ 노인 일자리 및 사회활동사업의 규모 확대와 노인 일자리 확충이라는 양적 목표는 적정하게 달성되고 있으나 질적 개선 및 민간분야 일자리 공급의 부족 등 문제점 개선이 요구되고 있는 실정임

- 특히 최근 한국의 65세 이상 노인 인구가 전체 인구의 14.2%를 차지하여 고령사회로 진입하였으며 최저임금의 인상, 주 52시간 근로시간 단축 등 제도변화로 급변하는 노동시장 속에서 제도 변화 적용에 준비가 되지 않는 노인 근로자들에게 충격이 집중화됨으로 이들의 일자리가 양적, 질적으로 덩핑 되지 않도록 정책방안들이 요구됨

- 이에 따라 노인 일자리 및 사회활동지원사업 역시 노동시장의 변화 속에서 노인 일자리의 양적 확대와 질적 상승을 가져올 수 있는 산업을 모색하고 집중화하는 등의 개선 방향성이 요구됨

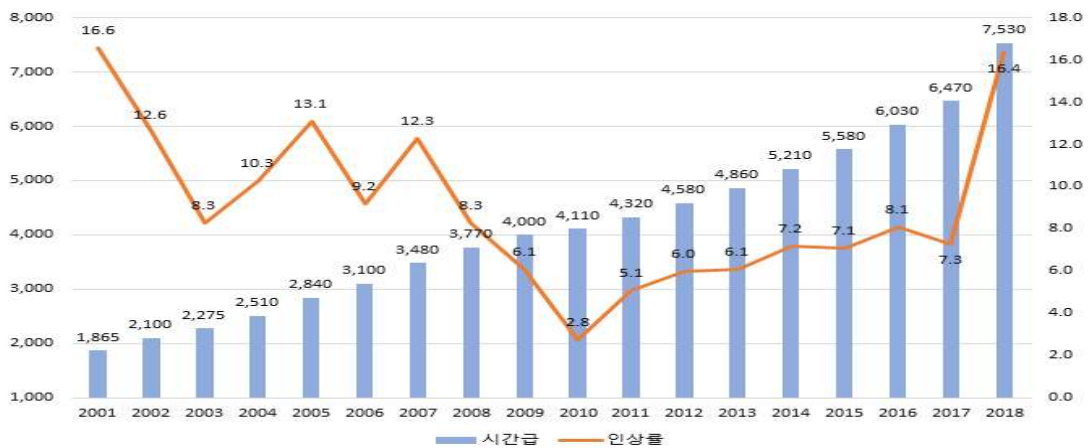
2. 최근 노동시장의 변화

○ 최근 한국 노동시장의 큰 변화로는 최저임금 상승과 주 52시간 근로시간 단축 시행을 꼽을 수 있음

□ 최저임금 인상

○ 최저임금은 2018년에 16.4% 인상하여 7,530원이며, 2019년 8,350원으로 10.9% 인상될 예정

[그림 1-4] 연도별 최저임금 시간급 및 인상률



주: 2001~2005년의 수치는 전년도 9월부터 당해 8월까지 적용되었으며, 2006년은 당해 12월까지, 그 이후는 당해 1월부터 12월까지 적용

자료: 최저임금위원회, 최저임금액 현황(URL: <http://www.minimumwage.go.kr/stat/statMiniStat.jsp>)

○ 최저임금 상승으로 인해 최저임금에 적용받는 463만여 명 정도의 노동자들의 임금수준이 상승할 것으로 기대하는 연구들도 존재

- 김유선(2014): OECD 25개 회원국과 한국의 16개 시도에서 최저임금의 고용효과를 추정한 결과 최저임금이 전체 고용과 고령자, 청년, 여성 고용에 부정적인 영향이 발견되지 않음
- 최경수(2018): 최저임금은 저임금 일자리의 질을 개선하고 임금 격차 감소에 효과, 최저임금 인상의 고용 감소 효과는 크지 않음

○ 이와 상반된 연구로는 최저임금이 1% 인상되면 최저임금에 적용받는 임금분포 하위 5%의 노동자 신규 채용은 6.6% 감소(김대일, 2012)

○ 전반적으로 국내외 최저임금 연구는 최저임금이 단순히 시급에만 영향을 미치지 않고 주휴수당, 약정수당 외 상여금 등의 항목을 통해 임금체계에 영향을 미치고 임금 8천만 원 근로자까지 최저임금에 영향을 받는 한국의 제도적 현실이 연구에 잘 반영되지 않았다는 학계 비판이 많음

- 주로 미국을 중심으로 최저임금이 임금 및 고용에 미치는 효과 연구가 있어서 +효과 -효과

다양한 연구들이 있어 논쟁적이기는 하지만 미국의 경우 White Collar exemption이 있어 법상 근로시간 산정과 최저임금에 예외 업종에 달하는 직종이 절반 이상임
 - 이를 고려하지 않은 데이터로 최저임금의 노동시장 효과를 분석하여 최저임금의 파괴력이 하향 추정되는 연구들이 많음

- 최저임금의 대폭 인상은 중소기업과 영세 자영인들의 생존권을 위협할 수 있다는 우려 존재
 - 중소기업과 영세 자영업자들은 최저임금에 영향을 받는 저임금 근로자들을 고용할 확률이 높음
 - 최저임금이 상승하면 고용자는 인건비 부담 심화로 인해 기존 인력 해고와 신규 채용을 포기할 가능성이 커짐
 - 저임금 근로자들의 고용 탈락 현상 발생 및 중소기업과 영세 자영업인들의 인력 부족
 - 최저임금 시급 계산 시 주휴 근로를 포함하는 시행령을 고용노동부가 발표하여 최저임금 미만율이 높아지는 효과를 발휘하고 있으며, 대법에서 최근 이 시행령에 반대되는 판례를 내놓아 최저임금 미만 상태인지 모르고 최저임금 미만에 처하는 사업장이 빈번하게 발생하고 있음
 - 고용노동부에서 근로감독관이 감독할 경우 사용자가 임금체불로 처벌받을 수 있는 노동시장 공포감이 조장되는 현실에서 노동시장 전반적인 일자리 총량은 위축될 수밖에 없고 노동시장 최하위 열위자인 노인들의 경우 더욱 위축되어 생계에 위협을 받을 수밖에 없는 현실임

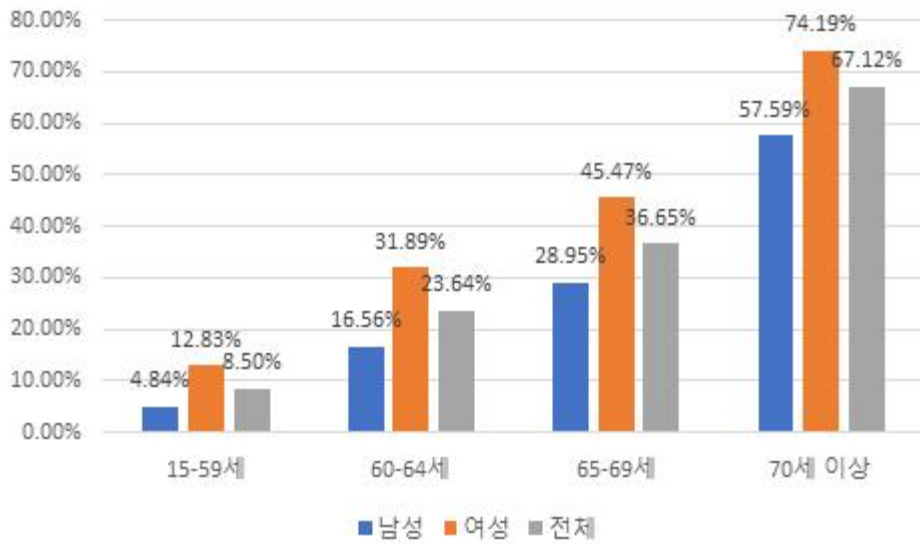
- 그러나 최저임금의 대폭 인상은 중소기업과 영세 자영업인들의 생존권을 위협할 수 있다는 우려 존재
 - 중소기업과 영세 자영업자들은 최저임금에 영향을 받는 저임금 근로자들을 고용할 확률이 높음
 - 최저임금이 상승하면 고용자는 인건비 부담의 심화로 인해 기존 인력 해고와 신규 채용을 포기할 가능성이 높아짐
 - 저임금 근로자들의 고용 탈락 현상 발생 및 중소기업과 영세 자영업인들의 인력 부족
 - 김대일(2012): 최저임금이 1% 인상되면 최저임금에 적용받는 임금분포 하위 5%의 노동자 신규 채용은 6.6% 감소

- 60대 이상의 경우 최저임금 미만율²⁾도 다른 연령층에 비해서 높은 수준이므로, 최저임금 인상과 노인 일자리 부문 간의 관계에 대해 면밀히 검토할 필요
 - 60세 이상을 대상으로 보았을 때 2016년 기준 42% (20대는 14%, 30대는 5.1%, 40대는 7.4%, 50대는 13.0%)

- 2017년 경제활동인구 근로형태별 부가조사를 이용하여 60세 이상 근로자들의 미만을 추정해 보았을 때, 60세-64세, 65세-69세, 70세 이상의 최저임금 미만율이 상당한 것으로 나타남
 - 60세 이상 근로자 중에서도 연령대가 높아질수록 미만율은 급격하게 증가하고 있음
 - 또한 남성보다는 여성 고령 근로자의 미만율이 높은 실정임

2) 전체 임금근로자 중에서 최저임금(시간당/원) 미만을 받는 근로자의 비율

[그림 1-5] 60세 이상 근로자들의 성별, 연령별 최저임금 미만을



자료: 경제활동인구조사 근로형태별부가조사, 2017.08

○ 고령 근로자들의 경우 임금보다는 일자리를 얻는 것이 더 중요하고 4대 보험 등 보험료 납부 후 혜택의 기대 기간이 짧고 기초연금 및 생활보장 지원 대상자에서 감액 및 탈락되는 것을 우려하여 현찰임금 계약을 맺고 아르바이트 일자리에 종사하는 경우가 많아 확실적인 노동규제를 적용하는 것이 도리어 비공식 노인 노동시장을 양산하는 측면이 강함

○ 최근의 노동정책 변화가 노인 노동시장에 미치는 효과에 대한 종합적인 연구가 부족하여 연구가 매우 시급한 현실

- 특히 최저임금 미만율이 상당히 높고 저임금 근로로 집중된 노인 일자리를 중심으로 한 분석이 필요

□ 주 52시간 근로시간 단축

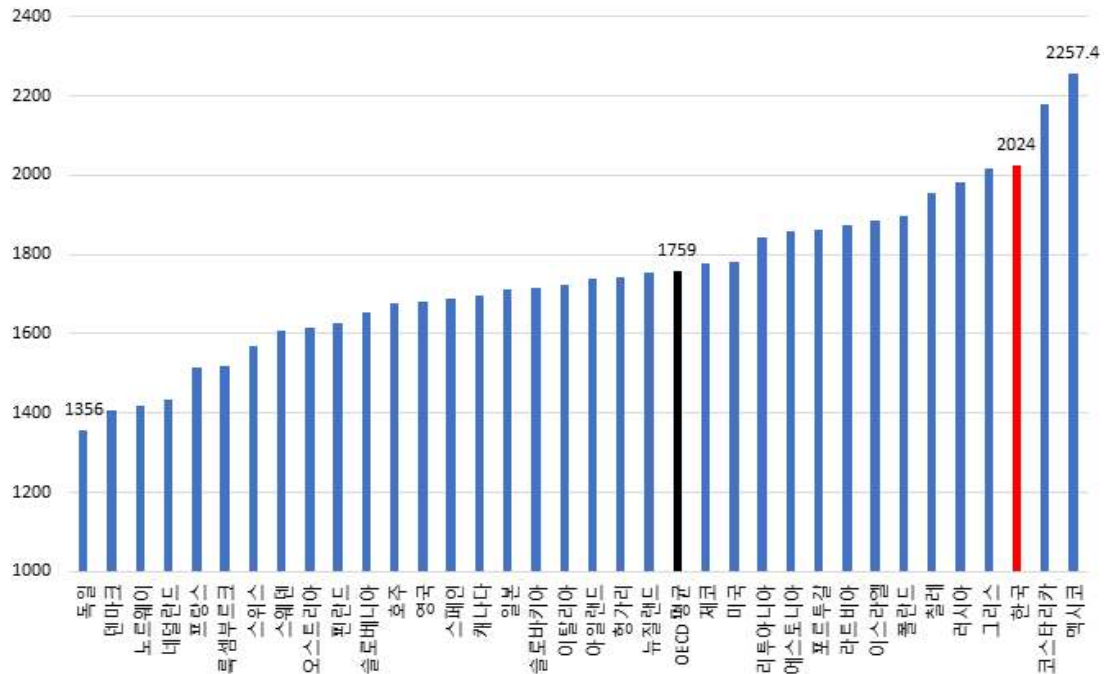
○ 주 52시간 근로시간 단축은 주당 법정 근로시간을 이전 68시간에서 52시간으로 단축한 것

- 2018년 7월 1일부터 종업원 300인 이상의 사업장과 공공기관을 대상으로 시행

- 하루 최대 8시간에 휴일 근무를 포함한 연장근로를 총 12시간까지만 법적 허용 (기존)

- 주당 법정 근로시간 40시간에 휴일 근무를 포함한 연장근로를 최대 12시간까지 허용 (제안)

[그림 1-6] OECD 주요국 연간 평균 근로시간(2017)



자료: OECD (2018b), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 21 September 2018)

- 한국은 OECD 회원국 중 근로시간이 긴 최상위 국가(OECD, 2018b)이며 2017년 기준 주 52시간을 초과하는 장시간 근로자의 비중은 14.9%(통계청, 2017)
- 이러한 장시간 근로 관행을 타파하고 근로자들에게 ‘저녁이 있는 삶’을 보장하기 위해 근로시간 단축에 대한 필요성 논의
- 근로시간 단축에 따라 여가 시간이 증가하면서 여가 산업의 발전으로 이어질 수 있다는 전망이 존재
- 근로시간이 단축됨에 따라 필요에 의한 인력 보충이 요구될 수 있음
 - 김복순(2018): 2021년 근로시간 단축을 5인 이상 사업체(5개 특례업종 제외)로 확대 적용할 시 근로시간 단축으로 인해 300인 이상 사업체에서 창출할 수 있는 일자리 규모는 최대 15천 개 정도로 추산
 - 그러나 이들 연구의 경우 근로시간 단축으로 인해 공장 라인, 설비증가로 인한 고정비용 증가가 고용에 미치는 부정적 효과. 최근 급증하는 무인기, 자동화, 외국인 고용 대체 등의 우회경로를 입체적으로 고려하지 않은 결과로서 현장실태와 큰 괴리를 보임
- 그렇기 때문에 이러한 근로시간 단축의 혜택이 노인 및 노인 일자리에 돌아갈지는 미지수, 오히려 2차 노동시장(소기업-비정규직)에 집중 분포하는 노인 일자리가 파괴될 우려도 존재함

3. 연구의 필요성 및 목적

- 본 연구는 최저임금 상승과 근로시간 단축에 따른 노동시장의 변화가 노인 일자리 창출로 이어질 수 있는지 파악하는 데에 목적이 있음
- 노동시장의 변화에 발맞춰 노인 일자리 창출 확대 방안을 모색하기 위해서는,
 - 최저임금 상승과 근로시간의 감소로 인해 노동 공급을 지속하고 있는 고령층들의 일자리 양과 질 변화 파악
 - 이를 토대로 기업의 노동수요 발굴 확대 방안 등을 모색하는 것이 시급
 - 특히 기존 연구들에서 제도변화의 디테일을 고려하지 않고 분석하여 정책제언이 현장 맞춤형으로 이루어지지 않는 한계를 극복하고자 노동제도의 디테일적인 변화를 관찰하여 실효성 있는 정책제언을 하고자 함
- 특히 기존의 노인일자리사업과 연계하여 노인 일자리를 확대할 수 있는 방안 모색에 목표를 둬
 - 노인일자리사업에 참여하고 있는 노인들의 노동 공급 특성 파악
 - 고령층에 대한 수요가 존재했던 기업들에게 최저임금 인상 및 주 52시간 근로시간 단축으로 인해 노동수요의 변화가 존재했는지 파악하여 노인일자리사업이 향후 주력해야 하는 부문을 탐색
- 최저임금 인상에 따라 노인 일자리가 대량 포진한 저임금 근로자의 고용유지 및 임금 등의 변화 파악이 필요
 - 최저임금 인상 및 주휴 근로를 시급 산정에 반영 → 주휴수당 지급 기피 → 저임금 서비스 중심의 단시간 일자리 증가 → 노인들의 단시간 일자리 증가(주 15시간 미만 근무 시 노동법상 주휴수당 지급 의무 없음)/노인들의 5인 미만 사업장(근로시간 규제가 5인 미만 사업장에는 적용제외)/노인들의 농어업 부문에 종사(농어촌의 경우 근로시간 산정에 모호하며 근로감독도 용이하지 않음)
 - 이를 제조업 부문에서 근로시간 단축으로 인한 노인 일자리 증가로 해석하는 것은 왜곡 가능성 있음
 - 비임금근로자 중에서는 고용원이 있는 고령 자영업자들의 근로 환경 변화
- 주 52시간 근로시간 단축을 노인 일자리의 창출과 연계 가능성 파악
 - 근로시간 단축으로 인해 노동 수요가 존재하는 산업 파악: 제조업의 경우 근로시간 단축으로 인해 인력 보충이 필요하다 하더라도 노인 일자리가 대체하기는 쉽지 않음
 - 자영업 파괴 현상으로 인한 노인 일자리 감소 여부를 파악
- 최저임금 인상 및 근로시간 단축, 특정 산업에 대한 확대 및 수요 증가와 같은 노동시장 환경 변화에 맞춰 실증적으로 노인 일자리 창출 여력이 높은 산업과 기업들을 파악하여 그들을 대상으로 기존의 노인일자리사업과 연계하여 노인 일자리를 확대하는 방안을 찾는 것이 필요

- 산업별, 직종별, 고용형태별 등 고령 근로자들을 세부 집단으로 분류하여 분석 필요
- 기업의 노동수요 발굴 확대 방안 모색, 고령층 고용창출이 가능한 부문에서 고령 인력이 매치될 가능성을 검토하고 중장기적으로 노인일자리사업을 위한 데이터 기반을 조성하여 노인일자리사업 효과성 제고와 확대 방안을 제시하고자 함

제2장 노인일자리사업 현황

1. 노인 일자리 및 사회활동사업 운영 현황

- 2013년 국정과제로 선정된 노인 일자리 및 사회활동사업은 노인 일자리에 대한 사회적 요구로 인해 2004년부터 시행됨
 - 일하기를 희망하는 노인에게 양질의 일자리를 제공하고 노인의 소득 창출 및 사회참여 기회를 제공하는 데에 목표를 둠
 - 만 60세 이상 노인들의 구직활동을 지원
 - 노인 일자리 사업 유형은 시니어 인턴십, 고령화 친화 기업, 기업 연계형(민간 경상 보조)과 시장형 사업단과 인력파견형(자치단체 경상 보조)으로 구성되어 있음

- 노인 일자리 및 사회활동사업 전담인력은 2012년부터 지속적으로 증가해왔으며 재정지원 노인 일자리 수행기관과 사업단 수 역시 증가 추세를 보이고 있음
 - 2017년 기준 수행기관 수는 1,224개, 사업단 수는 7,200개이며 누적 전담인력수는 3,063명임 (한국노인인력개발원, 2017)

- 2017년 기준 노인 일자리 및 사회활동사업은 크게 노인의 사회활동과 노인의 일자리 창출로 구분되어 있음

[표 2-1] 노인 일자리 및 사회활동사업 유형과 주요 내용

구분		유형	주요내용	예산 지원	활동 성격
노인일자리	노인 사회활동	공익활동	노인이 자기만족과 성취감 향상 및 지역사회 공익증진을 위해 자발적으로 참여하는 봉사 활동	자치단체 경상보조	봉사
		재능나눔활동	재능을 보유한 노인이 자기만족과 성취감 향상, 지역사회 공익 증진을 위해 자발적으로 참여하는 봉사성격의 각종 활동	민간 경상보조	
노인일자리 및 사회활동 지원사업	노인 일자리	시장형 사업단	참여자 인건비 일부를 보충지원하고 추가 사업 수익으로 연중 운영하는 노인일자리	자치단체 경상보조	근로
		인력 파 견형 사 업단	수요처의 요구에 의해서 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당 수요처로 연계하여 근무기간에 대한 일정 임금을 지급받을 수 있는 일자리	자치단체 경상보조	
		시니어 인턴십	만 60세 이상의 노인에게 일할 기회를 제공함으로써 노인의 직업능력 강화 및 재취업 기회를 촉진	민간 경상보조	
		고령자	고령자가 경쟁력을 가질 수 있는 적합	민간	

		친화기업	한 직종에서 다수의 고령자를 고용하는 기업 설립지원	경상보조
		기업 연계형	기업이 적합한 노인일자리를 창출하고 유지하는데 필요한 직무모델 개발, 설비 구입 및 설치, 4대 보험료 등 간접비용을 지원	민간 경상보조

자료: 보건복지부(2018), 2018년 노인보건복지 사업안내(III), p.4.

- 노인일자리 관련해서는 민간 경상보조로 인한 시니어 인턴십, 고령화 친화 기업, 기업 연계형과 자치단체 경상보조로 이루어지는 시장형 사업단과 인력파견형으로 구성되어 있음

[표 2-2] 노인일자리 지원사업 유형별 참여자 수

(단위: 명, %)

구분	계	사회활동			노인일자리			
		공익활동	재능나눔 활동	시장형 사업단	인력 파견형	시니어 인턴십	고령자 친화기업	시니어 직능클럽
참여자 수	429,726	290,625	40,163	77,734	12,557	6,730	1,545	372
비율	100.0	67.6	9.3	18.1	2.9	1.6	0.4	0.1

자료: 한국노인인력개발원(2017), 2016 노인일자리 통계 동향, p.33.

- 노인일자리 및 사회활동사업 유형별 참가자 현황을 살펴보면 사회활동 참여 비중이 높고 노인일자리 부분에서는 시장형 사업단 참여 비중이 높음
- 노인일자리 확충이라는 양적 목표는 적정하게 달성되고 있음
 - 2014년에 31만개 노인일자리 창출을 목표로 하였고 33.5만개 창출 실적을 확보하면서 현재까지도 양적 목표치는 초과 달성되고 있음(보건복지부, 2017)
- 그럼에도 불구하고 공공분야와 민간분야의 일자리 유형별로 노인일자리 수요와 공급을 분석한 결과 2015년 신규정책대상의 약 70%가 민간분야의 일자리를 선호하는 반면에 노인일자리사업의 민간분야 공급 일자리는 2015년까지 매년 10%로 매우 낮음 (김우주, 2016)
 - 인력파견형, 시니어인턴십, 고령자친화기업 등 상대적으로 고임금의 민간분야 일자리가 많이 확충되고 있지 못함
 - 현실적으로 노동시장에서 경쟁력이 떨어지는 노인에게 체계적인 상담-훈련-일자리제공 등의 시스템 제공 및 사회 전반적인 노인노동에 대한 인식개혁, 노동수요발굴이 전제되지 않는다면 민간부문 노인 일자리를 창출하는 것은 쉽지 않음
- 또한 대체로 저소득층 노인들을 우선 지원하고 있으나 성별, 거주지 등 상황에 따라 참여 확률이 낮아지는 경우가 생김

2. 노인일자리사업 참여노인 특성

- 한국노인인력개발원에서 제공하는 ‘노인일자리사업 실태조사 참여노인 데이터(2016)’ 을 이용하여 노인일자리사업에 참여하는 고령층들의 특성을 살펴봄

가. 노인일자리사업 참여 노인들의 특성

[표 2-3] 노인일자리사업 참여노인들의 거주지역

	빈도 (명)	비중 (%)
서울	323	12.92
부산	162	6.48
대구	128	5.12
인천	166	6.64
광주	99	3.96
대전	88	3.52
울산	61	2.44
경기	280	11.2
강원	164	6.56
충북	121	4.84
충남	124	4.96
전북	175	7.0
전남	186	7.44
경북	202	8.08
경남	166	6.64
제주	15	2.2
전체	2500	100

- 서울지역과 경기지역에 거주하고 있는 고령층들이 노인일자리사업에 주로 참여함
- 또한, 여성이 1,718명으로 노인일자리 사업자들의 68.7%를 차지하며 평균 연령은 74세임

[표 2-4] 가구 특성

	빈도 (명)	비중 (%)
가족(경제력무)동거	223	9.01
가족(경제력유)동거	336	14.79
노인부부	911	36.82
독거	969	39.17
기타	5	0.2
전체	2,474	100

- 참여 노인들의 가구 특성으로는 독거 중이거나 노인부부 형태인 경우가 대다수

[표 2-5] 교육 수준

	빈도 (명)	비중 (%)
무학(글자모름)	116	4.66
무학(글자해독)	254	10.20
초등학교	1,223	49.10
중학교	461	18.51
고등학교	342	13.73
2년제, 전문대학	30	1.20
4년제 대학	56	2.25
대학원 이상	9	0.36
전체	2,474	100

○ 교육 수준을 살펴보면 낮은 교육 수준을 갖고있는 노인들이 주로 참여하고 있음

[표 2-6] 노인일자리사업 참여 동기(1순위)

	빈도 (명)	비중 (%)
생계비 마련	1,273	51.37
용돈 마련	588	23.73
사회참여 및 관계 형성의 수단	117	4.72
건강 유지의 수단	259	10.45
자아실현 및 자기발전 수단	26	1.05
여가시간 활용 수단	61	2.46
일을 통한 즐거움	154	6.21
전체	2,478	100

○ 노인일자리사업에 참여하게 된 동기 1순위로는 “생계비 마련”

나. 노인일자리사업 참여 실태

[표 2-7] 수행기관 및 참여사업

수행기관	빈도	비중 (%)	참여사업	빈도	비중 (%)
지자체	380	15.2	노노케어	584	23.36
노인복지관	520	20.8	취약계층지원	113	4.52
노인복지센터	202	8.08	공공시설봉사	1124	44.96
대한노인회	411	16.44	경륜전수활동	113	4.52
시니어클럽	494	19.76	인력파견형	61	2.44
지역문화원	6	0.24	공동작업형	71	2.84
사회복지관	261	10.44	제조판매형	85	3.4
기타	226	9.04	전문서비스형	349	13.96
전체	2,500	100	전체	2,500	100

- 노인일자리사업 참여시 수행기관은 노인복지관과 시니어클럽, 대한노인회를 주로 이용하는 것으로 나타났으며 참여사업은 노노케어 및 공공시설봉사인 공익활동을 주로 이용하는 것으로 보임
- 시장형 일자리인 인력파견형, 공동작업형, 제조판매형은 참여자 수가 매우 적음
 - 전문서비스형이 시장형 일자리 중에서 가장 높은 비중을 보이고 있음

[표 2-8] 노인일자리 활동 내용

		빈도 (명)	비중 (%)
인력파견형		61	10.78
공동작업형	공동작업장 운영사업	48	8.48
	지역영농사업	17	3
	기타 공동작업형 사업	6	1.06
제조판매형	식품제조 및 판매사업	27	4.77
	공산품제작 및 판매사업	11	1.94
	매장운영사업	20	3.53
	아파트택배사업	5	0.88
	지하철택배사업	1	0.18
	세차 및 세탁사업	2	0.35
	기타 제조 및 판매사업	19	3.36
전문서비스형	모니터링	3	0.53
	주정차질서 계도	5	0.88
	초등학교 급식도우미	116	20.49
	CCTV 상시관제	6	1.06
	스쿨존 교통지원	75	13.25
	폐현수막재활용	3	0.53
	자전거 보관 및 수리지원	1	0.18
	지역사회 환경개선	115	20.32
	기타 전문서비스형사업	25	4.42
전체	566	100	

- 노인일자리 활동 내용을 살펴보면 전문서비스형 중 초등학교 급식도우미, 지역사회 환경 개선, 스쿨존 교통지원 등이 많은 비중을 차지하고 있음
 - 특별한 기술 없이도 수행할 수 있는 업무들을 주로 맡고 있음

[표 2-9] 노인일자리 근로시간 및 교대제 여부

	평균	N
주당활동시간	11.66	558
정기적 활동 여부	1.03	557
주당활동일수	3.33	536
교대제 여부	0.11	528

- 노인일자리 참여자들의 주당 활동시간(근로시간)은 평균 12시간이며 대부분이 정기적으로 주당 3일 정도 근로하는 것으로 나타남
- 교대제는 거의 존재하지 않음

[표 2-10] 사업참여 지속기간 및 참여종단 여부

	평균	N
사업참여 지속기간	27.68	543
참여종단기간여부		
존재함		25
2015년에 참여하여 계속 참여		365
2015년에 참여하지 않았음		176

- 노인일자리 사업 참여 지속기간은 평균 27개월이며 64%가 2015년에 참여하여 중단없이 계속해서 참여하고 있음

[표 2-11] 노인일자리사업 참여시 어려움

	1순위		2순위	
	빈도 (명)	비중 (%)	빈도 (명)	비중 (%)
교통문제(이동문제)	106	18.73	29	14.36
동료와의 관계	54	9.54	39	19.31
수혜자(수요처)와의 관계	20	3.53	27	13.37
소속 기관과의 관계	20	3.53	20	9.9
기술력, 전문성(수행능력) 부족	19	3.36	23	11.39
주변의 이목	10	1.77	26	12.87
높은 노동강도 또는 일의 어려움	26	4.59	19	9.41
일의 내용이 흥미 없음	2	0.35	9	4.46
업무 수행 시 참조 할 수 있는 자세한 안내 자료(매뉴얼) 부족	6	1.06	8	3.96
없음	286	50.53	0	0
기타	11	1.94	2	0.99
전체	566		202	

- 노인일자리사업 참여시 어려움으로는 1순위로 교통문제(이동문제)가, 2순위로는 동료와의 관계가 비중이 높음

[표 2-12] 노인일자리사업 전후 월평균 소득액

	평균 (원)	N
노인일자리사업 신청 전	1,089,756	543
본인 사업 및 근로소득	355,814	543
노인일자리사업 신청 후	1,219,222	566
본인 사업 및 근로소득	299,482	566
노인일자리사업 급여	288,644	566

- 노인일자리사업 신청 전후로 월평균 소득액을 비교해보았을 때 노인일자리사업 신청 이후에 평균적으로 월 소득액이 129,466원 증가함
 - 노인일자리사업 신청 전에는 본인 사업 및 근로소득으로 35만원 가량 소득을 창출했다면 노인일자리사업 신청 후에는 타 사업 및 근로를 줄이고 노인일자리사업으로부터 약 30만원 정도 지원을 받아 총 소득액을 증가시키고 있음
 - 그럼에도 불구하고 노인일자리사업 신청 후 월평균 소득액 증가 수준이 낮은 편임

[표 2-13] 지금 참여하고 있는 활동 관련한 개선점(인력파견형 제외)

	1순위		2순위	
	빈도 (명)	비중 (%)	빈도 (명)	비중 (%)
참여자의 적성을 고려한 활동 배치	80	18.02	83	19.58
물가수준을 고려한 활동비 수준 상향 조정	207	46.62	109	25.71
활동비 수준을 유지하되 참여개월수 확대	82	18.47	91	21.46
취업관련 정보 및 교육 서비스 개선	37	8.33	49	11.56
참여 종료 후 일반취업연계	24	5.41	54	12.74
참여 종료 후 기타 자원봉사, 사회참여 연계서비스	9	2.08	21	4.95
적절한 수요처 및 서비스 이용자 발굴	1	0.23	17	4.01
기타	4	0.90	0	0
전체	444		424	

- 지금 참여하고 있는 활동 관련하여 개선점 1순위는 “물가 수준을 고려한 활동비 수준의 상향 조정” 임
 - 노인일자리사업 참여 시 높은 임금 수준을 보장할 수 있는 민간분야 일자리의 증가 및 타 유형에도 임금 수준의 조정이 필요함을 의미

3. 타 노인일자리 창출 사업과의 비교

□ 고용노동부의 취업성공패키지

- 중장년 미취업자를 대상으로 참여자 특성별 맞춤형 취업프로그램 지원
 - 2017년 기준 목표인원 35,000명, 참여인원 19,810명, 취업률 84.3%, 6개월 고용유지율 58.3%로 성과가 양호

[표 2-14] 취업성공패키지 유형별 지원대상

취업성공패키지 유형	지원대상
I 유형	① 기초생활수급자 ② 차차상위(중위소득 60%) 이하 저소득층 ③ 기타 특정 취약계층(노숙인, 결혼이민자, 북한이탈주민, 위기청소년, 청년 니트족, 신용회복지원자, 건설일용근로자, 여성가장, 영세자영업자 등)
II 유형	① 청년층 : 18~34세 (소득무관) ② 장년층: 중위소득 100% 이하 가구의 35~69세 가구원

- 고령근로자의 경우 I 유형의 차차상위 이하 저소득층 혹은 II 유형의 장년층(35~69세 가구원)으로 지원
 - 노인들은 주로 I 유형에 집중되어 있지만 취업성공패키지는 노인보다는 주로 청년에 초점이 맞추어져 있음
 - 또한 II 유형의 지원대상인 장년층이 35~69세로 정의되어 있어 지원자격의 폭이 넓어 맞춤형 지원이 되지 않고 있음
 - 장년층들은 35~69세 혹은 저소득층으로 구분되어 지원을 받게 되고 2017년의 경우 중장년층으로 지원 연령이 확대되어 노인층 대상성은 더 약화됨
- 여성 고령층의 경우 요양보호사 및 청소미화 등의 부문에 구인이 많은 반면 남성의 경우 구인이 부족
 - 경비직과 같이 남성 고령층들의 구인이 존재했던 부문은 15만원 상당의 자격증의 비용과 최저 임금 인상 등으로 인해 노동 수요가 줄어들음
 - 성별에 따라 노동 수요 차이 존재 → 성별 맞춤형 수요 개발 필요
- HRD net도 대분류 정보가 워크넷과 함께 제공되어 노인일자리 PES(Public employment service)와 직업훈련체계로는 부족한 상황
- 취업패 I 유형의 경우 노인들이 집중분포하고 있는 데 상담과 직훈 등 이들 특성에 맞는 직업훈련 체계가 마련되어 있다기 보다는 단순 심리상담에 그치는 경우가 존재
 - 정신 및 정서불안을 경험하는 노인들의 경우 고용센터에서 심리상담 등을 받지 못하고 진상과 일로 분류되어 제대로 상담서비스를 받지 못하는 경우도 많음

□ 노사발전재단의 중장년일자리희망센터사업

- 서울, 부산, 광주 등 전국 광역단위에 12개 센터와 업종별 센터 1개를 운영 중으로 기업 맞춤형 인재 추천, 중장년을 위한 생애경력설계서비스부터 퇴직예정 중장년을 위한 전직스쿨프로그램, 구직자 재취업 지원을 위한 재도약 프로그램 등의 종합서비스를 무료로 제공

[표 2-15] 중장년일자리희망센터사업 프로그램 내용

지원 대상	프로그램 명	프로그램 설명
만 40세 이상 재직자 및 구직자	생애경력설계서비스	장년에 진입하는 일정시점에서 본인의 생애경력을 점검하고, 인생 후반부에 대한 계획수립과 경력관리, 능력개발 활동 지원 - 40대, 50대, 60+ 로 나누어 그에 맞는 경력준비 가이드라인 제공
만 40세 이상 퇴직예정자	전직스쿨프로그램	기업 내 퇴직예정자를 대상으로 퇴직 후 취업, 창업 등 향후 진로를 계획하고 미리 준비할 수 있도록 교육 지원 - 해당 기업 맞춤형 운영 - 직업체험 등을 통해 진로설정 지원
퇴직자	재도약프로그램	퇴직이후 경력목표에 따라 재취업, 창업귀농귀촌, 은퇴 등 제 2의 인생설계를 위한 교육
만 50세 이상 장년	신중년 인생3모작 패키지	생애경력설계 기회 제공 등을 통한 경력관리 능력개발 지원 - 생애경력설계서비스, 전직스쿨프로그램, 재도약프로그램 등을 통해 경력준비 지원 과정이 끝난 후 적합적부 구인구의 일자리 알선
만 40세 이상 금융권 퇴직자(예정자)	금융 특화 센터(업종 특화 전직지원서비스)	재취업 희망자에게 1:1 맞춤상담 및 역량 강화 교육 등을 통해 전직 준비를 위한 서비스 지원, 맞춤형 전직지원 서비스
맞춤형 인재 채용 희망기업	찾아가는 기업 서비스	기업의 인력난 해소를 위해 기업에 우수한 중장년 인재를 추천하여 기업 맞춤형 구인과 교육서비스를 운영 - 기업 인사노무 담당자 네트워킹 지원

- 만 40세 이상 재직자, 퇴직예정자, 퇴직자를 대상으로 퇴직 후 향후 진로(재취업, 창업, 귀농, 은퇴 등)에 대한 교육 프로그램 지원

- 심리상담 및 교육 이후 재취업을 희망하는 대상자들에게 맞춤형 구인구직 서비스 지원

□ 노인일자리 및 사회활동사업과 비교

- 고용노동부, 보건복지부 등 여러 노인일자리 창출 지원 사업이 여러 부처 단위에서 분절적으로 이루어지고 있음
- 취업성공패키지의 경우 장년층보다는 청년층 중심으로 지원
 - 지원 대상의 폭이 넓어 장년층에게 맞춤형 지원이 불가능
 - 고령층을 위한 심리 상담 등이 갖추어져있지 않음
 - 또한 고령층 성별로 다른 특성을 보임에도 불구하고 성별 맞춤형 프로그램 설계가 부족
- 중장년일자리희망센터사업의 경우 만 40세 이상을 대상으로 진로에 대한 상담 및 경력 설계에 초점을 맞추고 있음
 - 심리상담 등과 병행하여 퇴직 후에도 새로운 진로를 찾고 유지할 수 있도록 교육 프로그램 지원
 - 직업체험 등을 통해 또 다른 경력 형성에 도움이 될 수 있도록 지원
 - 구인구직 서비스도 지원하고 있긴 하지만 50대의 퇴직예정자에게 집중하여 프로그램이 짜여져있음
- 취업성공패키지와 중장년일자리희망센터사업, 노인일자리 및 사회활동사업은 지원대상의 중복성이 존재
 - 저소득층은 우선 대상이 됨
 - 노인일자리 및 사회활동사업은 만 60세 이상의 장년층을 대상으로 프로그램이 구축된 반면에 취업성공패키지는 중장년의 기준을 35세~69세로 지정, 중장년일자리희망센터사업은 만 40세 이상을 중장년으로 정의
- 사업 내용에서 구인구직 서비스 또한 중복성이 존재
- 여러 부처에서 진행되고 있는 노인 일자리 창출 지원 사업을 통합정보시스템화하는 방안이 필요
 - 통합적인 고령층 노동력의 수요를 파악하고 정보 및 맞춤형 심리상담/직업 훈련 등을 제공할 수 있는 시스템 구축 방안이 필요
 - 이를 통해 효율적으로 구인구직 매칭 서비스가 제공될 수 있도록 해야함
 - 현재는 각 부처에서 지원 내용의 중복성으로 인해 고령층의 노동력 공급과 수요에 대한 지원이 분절적으로 이루어지고 있음
- 초고령사회로 진입하고 있는 한국 상황에 비추어보았을 때 장년층을 만 60세 이상이 아니라 만 60-64세, 65세-69세, 70세 이상 등 세분화하여 지원해야 할 필요 존재

4. 해외 노인일자리 정책 검토

- 노인일자리 창출 방안을 제고하기 위해서 선진국들의 노인일자리 정책들에 대해서 살펴볼 필요가 있음

- 미국: The senior Community Service Employment Programme(OECD, 2018a)
 - 55세 이상의 미취업 저소득(연방 빈곤 기준소득의 125% 이하) 대상의 구직 지원 프로그램
 - 연방 정부 및 노동부 - 주 정부 - 지방 정부 - 카운티 단위 서비스 센터 체계를 갖추고 있음
 - 정부 주도하에 실업상태에 있는 노인들을 위한 고용창출프로그램이며 경제적 자립성을 강조
 - 원스톱센터(One Stop Center)를 중심으로 고령노동자들과 고용주에게 지역의 고용 정보를 제공하고 양자를 연결
 - 노인들에게 고용과 훈련기회를 확대하며 재정지원을 받는 수행기관들이 책임성을 가지고 서비스를 효과적으로 수행할 수 있는 규격화된 측정 도구를 통해 사업 평가를 엄밀히 진행
 - 노인들은 위 구직지원 프로그램을 통해 취업교육을 받고 그들이 거주하는 지역에 기반을 둔 정부 기관이나 다양한 비영리기관 등을 통해 지역서비스 향상을 돕는 업무를 진행함
 - 연방정부기준으로 최저임금 중 가장 높은 수준의 임금을 받음
 - 2000년대 이후로는 국가의 보조없이 사적 시장에서 일할 수 있도록 하는 것과 구직 알선 및 기술 습득을 강조하고 있음
 - 수행기관들은 보조금을 줄이고 훈련프로그램을 강화하여 1-2년 안에 민간 시장으로 나아가도록 장려
 - Employability를 고취시키는 데에 목적을 두고 있음

- 일본: 실버인재센터 (한국노인인력개발원, 2009)
 - 60세 이상을 전국적으로 통합화하는 시스템을 구축하여 인터넷을 통해 고령자들이 회원으로 등록하고 본인이 원하는 직업을 선택하며 그 정보를 전국의 지부가 공유
 - 지역공동체에 기반을 둔 단기적인 일자리 제공
 - 지방정부의 역할이 강조되고 지역사회의 재정자립성을 강화하여 프로그램을 보조함
 - 참여 노인들의 72% 정도가 민간 부분에 취업
 - 일회적인 취업알선으로 끝나지 않고 지속적인 일자리 제공에 초점을 맞춤
 - 노인들이 회원으로 가입하여 스스로가 자주적으로 구직활동을 하고 지역사회 참여에 중점을 둠

- 네덜란드: Sustainable Employability Programme (OECD, 2018b)
 - 나이에 상관없이 생산성 향상을 목적으로 시행됨
 - 그럼에도 불구하고 퇴직을 한 노인들의 참여가 활발하게 이루어지는 프로그램임
 - 직업교육을 통해 employability를 향상시키고 구직 알선을 제공함
 - 기업들의 자발적 참여를 통해 필요한 노동력을 수급
 - 기업들과 참여자들의 통합적인 네트워크를 통해 노동 공급과 수요의 정보 교환이 자유롭게 이루어짐

어집

- 독일: Perspective 50+ Programme
 - 50세 이상 장기 실업자 중 사회보장제도 취약계층에 대한 취업지원
 - 고령자 기술 및 훈련 관리, 인턴십 제공, 고용주에 대한 임금 보전 정책 등을 포괄하고 있음
 - 지역사회 단위로 이루어짐

- 캐나다: The Targeted initiative for Older Worker (Employment and Social Development Canada, 2017)
 - 55-64세 실업자 대상으로 취업 지원 및 취업 능력 제고 서비스를 제공
 - 소규모 지역 사회를 중심으로 실업 상태인 고령자들의 취업능력을 고취시키는 것을 목적으로 함
 - 이력서 작성, 인터뷰 기술, 상담 등을 제공하여 취업하기 위한 능력을 교육시키고 본 프로그램에 참여하는 고용주에 대한 마케팅을 동반함
 - 고령 근로자에게 취업 기회를 제공하는 고용주와 지역 사회 간의 파트너십을 정립함

- 선진국의 경우 노인일자리 정책은 노인들의 employability 고취를 위한 직업훈련 등과 함께 일자리 알선을 진행함

- 지역 사회를 기반으로 구인구직이 활성화된다는 점과 전국 단위로 통합화된 네트워킹 시스템이 구축되어 있다는 공통점도 존재함

- 최저임금과 관련해서는 연령, 숙련 등에 따라 최저임금을 차등하거나 감액을 시행하는 국가들이 존재(최저임금위원회, 2018)
 - 일부 국가(일본, 중국, 인도네시아, 캐나다 등) 최저임금을 지역 내지는 지자체 단위에서 결정함
 - 최저임금 적용 제외 대상을 지정하여 최저임금 적용에 유연성을 둔 국가들도 존재하나, 대부분 청년층(10대, 20대)에 대한 감액 적용
 - 예외적으로 네덜란드의 경우 고령근로자는 최저임금 적용에서 제외함. 연금수령자는 최저사회보장에 근거한 최저은퇴수당을 받기 때문

- 노인일자리 및 사회활동지원사업은 지역 사회의 지자체 등을 기반으로 고령층의 취업알선을 목적으로 하는 점에서 선진국들의 노인일자리 정책 사업들과 유사
 - 특히 노인일자리 및 사회활동지원사업 참여 노인들의 고용 양적 확대가 꾸준히 증가하고 있다는 점을 미루어보아 노인일자리 창출에 기여하는 바가 큼

- 또한 100세누리 포털 등을 통하여 구직과 구인의 네트워킹을 구축했다는 점에도 통합네트워킹 시스템을 가지고 있는 선진 사례들과 유사

- 그럼에도 불구하고 employability를 높일 수 있는 직업훈련, 교육 등의 부재와 민간분야 일자리의 고용율 저하 등을 개선할 필요가 있음
 - 노사발전재단의 중장년일자리희망센터사업 등 직업훈련, 교육을 중심으로 하는 프로그램들이 존재하지만 노인일자리 및 사회활동지원사업에서도 취업 알선 이전에 고령층들의 고용가능성을 높일 수 있는 직무 교육 등이 동반될 필요가 있음
 - 또한 민간분야 일자리 중 고령층의 노동수요가 존재하는 산업 및 직종에 집중하여 민간분야 노인일자리 창출을 도모할 필요가 있음

제3장 60+ 노인일자리 동향

- 고령화패널조사(KLoSA) 및 경제활동인구조사를 이용한 고령자노동시장 분석 -

- 여기에서는 2018년 8월의 경제활동인구조사 및 2016년의 제6차 고령화패널조사(KLoSA) 원시 자료를 이용하여 고용자 노동시장을 분석함으로써 합리적 고령자 일자리정책을 위한 기초자료를 제공함
- 통계청의 경제활동인구조사가 전국적 대표성을 지니고 있고, 조사된 시점도 가장 최근이어서 통계청의 경제활동인구조사를 중심으로 고령자 노동시장을 분석함.
- 고령화패널의 특징 중 하나는 조사의 출발 시점부터 중·고령자를 대상으로 하고 있기 때문에 2016년의 제6차 조사 시 가장 젊은 응답자의 만 나이가 56세라는 점.
 - 이에 여기에서는 60세 미만의 연령층을 56~59세의 한 가지 집단으로 구분함

1. 취업여부 및 취업형태

가. 취업자 비중

(경제활동인구조사)

- 2018년 8월의 경제활동인구조사에 의하면 60세 이상 고령자의 고용률은 41.6%(4,509천명)로 20대 이하의 고용률 42.9%와 비슷한 수준
 - 연령대가 높아질수록 고용률이 낮아져 60~64세는 고용률이 60.2%이지만, 70대 이상에서는 고용률이 26.5%로 하락함
- 15세 이상 전체 생산가능인구 기준으로는 고용률이 60.9%임.
 - 그리고 실업자의 비중이 2.6%이고, 비경제활동인구가 36.6%를 점유하는 것으로 조사됨
- 40대에서 취업자 비중(고용률)이 78.7%로 가장 높음
- 60세 이상의 고령자 중 실업자는 1.0%로 106천명에 불과하며, 57.4%가 비경제활동인구로 파악되고 있음
 - 비경제활동인구의 규모는 6,228천명에 달함

[표 3-1] 연령대별 취업여부

(단위: %, 천명)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
취업	60.9	42.9	75.1	78.7	74.8	60.2	47.0	26.5	41.6
실업	2.6	4.8	2.9	2.2	2.3	2.0	0.9	0.3	1.0
비경활	36.6	52.3	22.0	19.1	23.0	37.9	52.1	73.2	57.4
합계	100.0 (44,212)	100.0 (9,131)	100.0 (7,363)	100.0 (8,424)	100.0 (8,452)	100.0 (3,418)	100.0 (2,370)	100.0 (5,055)	100.0 (10,843)

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- 남녀 성별에 따라서는 [표 3-2] 및 [표 3-3]과 같이 남성의 고용률이 여성보다 높음
 - 60세 이상 고령 남성의 고용률은 52.8%로 절반 이상이 취업하고 있으나 여성은 그 비율이 32.5%에 불과
- 생계유지 등의 원인으로 인해 70세 이상 남성의 경우 1/3 정도인 675천명이 생업에 종사하고 있음
 - 70세 이상의 여성도 고용률은 비록 22.1%에 불과하나 취업자 규모는 666천명으로 남성과 그 규모가 비슷함
- 고령자 중에서도 연령대가 높아질수록 성별 고용률 격차가 줄어들고 있어 60~65세의 경우 성별 고용률 격차가 24.9%포인트이나 70세 이상에서는 11.0%포인트로 나타남

[표 3-2] 남성의 연령대별 취업여부

(단위: %, 천명)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
취업	70.8	41.0	88.8	91.4	86.5	72.8	58.5	33.1	52.8
실업	3.1	5.3	3.5	2.7	2.6	2.8	1.2	0.5	1.5
비경활	26.1	53.6	7.7	5.9	10.9	24.4	40.3	66.4	45.7
합계	100.0 (21,714)	100.0 (4,555)	100.0 (3,811)	100.0 (4,269)	100.0 (4,223)	100.0 (1,681)	100.0 (1,138)	100.0 (2,037)	100.0 (4,856)

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

[표 3-3] 여성의 연령대별 취업여부

(단위: %, 천명)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
취업	51.3	44.8	60.3	65.7	63.1	47.9	36.3	22.1	32.5
실업	2.0	4.2	2.3	1.7	1.9	1.2	0.7	0.2	0.6
비경활	46.7	51.0	37.4	32.7	35.0	50.9	63.0	77.8	66.9
합계	100.0 (22,498)	100.0 (4,576)	100.0 (3,552)	100.0 (4,154)	100.0 (4,228)	100.0 (1,737)	100.0 (1,231)	100.0 (3,018)	100.0 (5,987)

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- 학력에 따라서는 [표 3-4]와 같이 전문대졸까지는 학력수준이 높아질수록 고용률도 높아짐
 - 하지만 4년제 대학졸업 이상의 고령자는 고용률이 42.1%로 전문대졸보다 낮음
- 60대 이상 고령자를 기준으로 초졸 이하의 고용률만 35.6%로 전체 평균 고용률 41.6%보다 낮을 뿐, 중졸 이상에서는 고용률이 평균치보다 높음
 - 이는 60대 이상 고령자 중 초졸 이하가 35.5%(1,600천명)로 가장 커다란 비중을 점유하기 때문임
 - 중졸이 22.7%, 고졸이 28.4%이며, 전문대졸은 2.3%(104천명), 대졸이상은 11.1%(502천명)로 조사됨
- 연령대가 높아질수록 학력에 따른 고용률의 격차는 줄어드는 현상이 발견됨

[표 3-4] 학력별·연령대별 고용률

(단위: %)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
초졸 이하	36.9	2.5	48.5	55.7	68.3	59.3	48.0	26.9	35.6
중졸	38.6	3.8	61.3	69.4	69.3	62.3	47.2	29.9	46.7
고졸	61.9	41.5	70.4	76.9	75.0	60.2	46.9	24.5	46.1
전문대졸	75.4	74.6	72.8	81.6	77.7	61.2	57.8	25.7	54.0
대졸 이상	74.6	71.4	79.5	80.7	78.0	57.6	42.3	20.9	42.1
전체	60.9	42.9	75.1	78.7	74.8	60.2	47.0	26.5	41.6

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- 매년 8월을 기준으로 2003년 8월에서 2018년 8월까지의 연령대별 고용률의 추이를 살펴보면 [표 3-5]처럼 60세 이상 고령자의 고용률은 2010년 8월 이후 완만하게나마 상승하는 추세를 보이고 있음(그림 3-1 참조)
 - 고령자 중에서도 60~64세의 고용률 증가가 뚜렷함
- 2017년 8월과 비교하여 2018년 8월 60~64세의 고용률은 60.9%에서 60.2%로 하락하였고, 65~69세의 고용률도 전년과 동일한 수준에 머무름
 - 70세 이상의 고용률이 25.7%에서 26.6%로 상승함에 따라 60세 이상 전체 고령자의 고용률도 41.1%에서 41.6%로 약간 상승하였음³⁾

[표 3-5] 연령대별 고용률의 추이

(단위: %)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
03.8	60.0	39.9	73.3	78.5	73.3	58.4	44.6	27.2	40.0
04.8	59.3	44.3	71.8	76.4	67.3	53.0	43.4	21.6	37.6
05.8	59.5	44.6	71.6	76.8	68.0	54.7	42.9	22.2	37.4
06.8	59.7	43.2	72.8	77.2	68.5	54.4	44.3	24.2	38.4
07.8	59.8	42.7	72.2	77.7	70.1	55.3	44.7	25.0	39.2
08.8	59.6	41.7	72.0	78.2	70.7	54.8	43.3	24.5	38.2
09.8	58.8	40.6	70.6	77.4	70.3	55.0	43.4	25.6	38.6
10.8	59.1	40.3	71.8	77.8	71.2	54.9	42.9	24.7	37.9
11.8	59.6	41.3	71.4	78.4	71.9	56.8	43.3	25.2	38.7
12.8	59.7	40.7	72.9	78.1	71.9	56.3	44.0	26.7	39.1
13.8	60.0	39.9	73.3	78.5	73.3	58.4	44.6	27.2	40.0
14.8	60.8	41.6	74.3	78.9	74.4	58.7	46.1	27.0	40.5
15.8	60.7	42.1	74.3	78.9	74.3	60.0	46.6	25.7	40.5
16.8	61.0	42.9	74.4	79.6	74.7	60.6	47.4	25.7	41.1
17.8	61.1	43.1	75.0	79.5	75.4	60.9	47.0	25.7	41.1
18.8	60.9	42.9	75.1	78.7	74.8	60.2	47.0	26.5	41.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사, 각 년도

- 60세 이상 고령자의 실업률은 [표 3-6]과 같이 2018년 8월 2.3%로 나타남
 - 연령대가 높아질수록 실업률이 낮아져 60~64세는 실업률이 3.2%이나 65~69세는 1.9%, 그리고 70세 이상은 1.2%임

3) 60세 이상 고령자 중 70세 이상이 5,055천명으로 46.6%를 차지하고, 60~64세가 31.5%(3,418천명), 65~69세가 21.9%(2,370천명)

[그림 3-1] 연령대별 고용률의 추이



자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사, 각 년도

[표 3-6] 학력별 실업률

(단위: %)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
초졸이하	1.9	-	4.0	8.7	2.0	3.3	1.9	1.9	1.8
중졸	4.1	12.1	13.9	5.5	3.8	2.9	2.4	1.9	2.5
고졸	4.6	10.9	4.9	3.2	2.9	3.0	1.8	1.7	2.5
전문대졸	4.8	8.1	4.0	2.7	2.8	8.1	0.0	0.0	5.6
대졸이상	3.6	9.9	2.7	2.0	2.3	2.8	1.5	0.7	2.2
전체	4.0	10.0	3.7	2.7	2.9	3.2	1.9	1.2	2.3

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

(고령화패널조사)

- 60세 이상 고령자 중 취업자의 비중은 전체적으로 30.3%로 나타나고 있으며, [표 3-7]처럼 연령대가 높아질수록 취업자 비중이 급격히 하락하고 있음
- 성별로는 남성의 취업자 비중이 43.7%인 반면, 여성은 20.3%로 남성이 여성보다 2배 이상 더 일하고 있음

[표 3-7] 성별·연령별 취업자 비중

(단위: %)

	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
전체	40.0	72.1	56.7	43.8	17.1	30.3
남성	54.8	91.8	77.0	60.0	25.7	43.7
여성	29.0	57.7	40.0	30.7	11.1	20.3

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

- 학력별로는 [표 3-8]처럼 고등학교 졸업 고령자의 취업률이 40.1%로 가장 높음
 - 초졸 이하보다는 중졸, 중졸보다는 고졸 고령자의 취업률이 높지만 대졸 이상 고학력자의 취업률은 35.0%로 고졸 고령자보다 취업률이 낮은 특징을 보임⁴⁾
- 하지만 고령자의 세부 연령대별로는 학력에 따른 취업률의 뚜렷한 격차를 찾아보기 어려움

[표 3-8] 학력별·연령별 취업자 비중

(단위: %)

	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
전체	40.0	72.1	56.7	43.8	17.1	30.3
초졸 이하	24.1	65.8	52.3	41.4	15.8	22.4
중졸	42.1	67.9	56.2	45.7	20.1	36.4
고졸	52.6	70.2	58.8	45.5	19.7	40.1
대졸 이상	56.3	82.3	57.0	42.6	17.0	35.0

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

4) 고졸 고령자와 대졸 이상 고령자 사이의 취업률 차이는 10% 수준에서 통계적으로 유의하며, 중졸과 고졸 사이의 취업률 격차도 1% 수준에서 통계적으로 유의함

나. 취업자의 종사상 지위

(경제활동인구조사)

- [표 3-9]는 연령대별 종사상의 지위를 보이고 있는데, 60세 이상 고령자의 경우 임금근로자는 53.9%로 나타나고 있음
- 60세 이상 고령 임금근로자 중 임시직이 48.3%(1,173천명)로 절반 가까이 차지하고 있으며, 상용직이 37.3%(907천명), 그리고 일용직이 14.4%(350천명)으로 조사됨
- 연령대가 높아질수록 임금근로자 중 임시직의 비중이 높아지고 있는 반면, 상용직의 비중은 하락함
 - 임금근로자 중 상용직의 비중은 60~64세에 49.2%, 65~69세 39.1%, 그리고 70세 이상 14.8%로 줄어듦.
 - 반면 임시직의 비중은 60~64세 35.8%, 65~69세 46.6%, 그리고 70세 이상 71.8%로 증가하여 고령층 내에서도 연령대에 따라 종사상 지위가 크게 변동하는 것을 알 수 있음

[표 3-9] 종사상 지위의 분포

(단위: %)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
임금									
상용	51.3	59.5	71.0	57.5	44.6	28.3	20.4	7.4	20.1
임시	18.1	29.0	12.4	13.1	15.8	20.6	24.4	35.7	26.0
일용	5.2	5.4	1.9	4.4	6.8	8.6	7.5	6.7	7.8
비임금									
자영1	6.1	0.8	4.9	8.3	8.3	7.6	6.9	3.1	6.1
자영2	15.0	3.4	7.7	13.5	18.6	26.7	31.7	36.8	30.9
무급	4.4	1.9	2.0	3.2	5.9	8.3	9.2	10.4	9.1
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 자영1은 고용원이 있는 자영업자, 자영2는 고용원이 없는 자영업자를 의미함

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- 성별에 따라서는 [표 3-10]처럼 남성은 고용원 없는 자영업자가 40.2%로 가장 많은 비중을 차지하고 있는 반면, 여성은 임시직이 36.6%로 가장 많음
- 같은 고령자 내에서도 연령대가 높아질수록 남성은 고용원 없는 자영업자 비중이 늘어나고 있으며, 여성은 임시직의 비중이 현저하게 증가하는 현상을 나타냄

[표 3-10] 성별 및 학력별 종사상 지위의 분포

(단위: %)

			모든 연령층	60세 이상 고령자			소계
				60~64 세	65~69 세	70세 이 상	
성 별	남성	상용	54.3	31.9	23.1	10.7	24.0
		임시	12.5	13.2	18.5	26.0	17.9
		일용	5.9	9.2	7.5	5.6	7.8
		고용원 있는 자영자	7.9	10.3	9.3	4.9	8.6
		고용원 없는 자영자	18.4	34.1	40.7	51.0	40.2
		무급가족종사자	1.0	1.5	0.9	1.8	1.5
	여성	상용	47.3	23.0	16.5	3.9	15.0
		임시	25.5	31.5	33.1	45.5	36.6
		일용	4.1	7.9	7.4	7.9	7.8
		고용원 있는 자영자	3.7	3.6	3.4	1.3	2.7
		고용원 없는 자영자	10.5	15.9	18.3	22.4	18.7
		무급가족종사자	8.9	18.2	21.4	19.0	19.2
학 력 별	초졸 이하	상용	13.7	19.0	13.0	3.4	9.6
		임시	29.3	25.4	23.8	36.9	30.8
		일용	10.9	13.3	11.8	6.9	9.7
		고용원 있는 자영자	2.2	3.2	2.7	0.8	1.9
		고용원 없는 자영자	29.9	22.6	32.7	38.4	33.0
		무급가족종사자	13.9	16.5	16.0	13.6	14.9
	중졸	상용	25.2	25.1	19.7	8.8	19.9
		임시	24.9	19.9	26.8	34.8	25.1
		일용	12.4	11.6	5.3	8.7	9.2
		고용원 있는 자영자	4.3	5.8	4.1	3.2	4.7
		고용원 없는 자영자	24.6	28.3	35.8	36.7	32.2
		무급가족종사자	8.6	9.3	8.4	7.9	8.8
	고졸	상용	42.4	26.5	23.8	13.9	23.8
		임시	22.6	21.7	25.1	34.3	24.6
		일용	7.4	6.8	5.9	6.0	6.5
		고용원 있는 자영자	6.4	7.6	8.1	6.1	7.5
		고용원 없는 자영자	16.7	31.4	32.9	35.0	32.4
		무급가족종사자	4.5	6.0	4.3	4.6	5.4
	전문대졸	상용	64.9	35.3	28.5	26.8	33.0
		임시	14.8	20.3	17.7	52.4	22.5
		일용	1.9	5.6	10.7	0.0	6.3
		고용원 있는 자영자	5.0	5.8	17.0	0.0	7.9
		고용원 없는 자영자	10.3	28.8	22.3	17.2	26.3
		무급가족종사자	3.2	4.3	3.7	3.6	4.1
대졸 이상	상용	79.4	49.5	35.4	23.9	41.9	
	임시	10.1	12.3	20.2	28.4	16.9	
	일용	1.0	2.6	1.8	0.9	2.1	
	고용원 있는 자영자	7.7	16.9	21.0	18.7	18.2	
	고용원 없는 자영자	9.3	16.6	18.9	27.4	18.9	
	무급가족종사자	1.6	2.1	2.7	0.7	2.0	

주: 자영1은 고용원이 있는 자영업자, 자영2는 고용원이 없는 자영업자를 의미함

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- 학력에 따라서는 학력수준이 높을수록 상용직의 비중이 증가하고 있음
 - 또한 자영업 종사자 내부에서도 학력이 높을수록 고용원 있는 자영자의 비중이 증가하고, 고용원 없는 자영자의 비중이 하락하고 있음

(고령화패널조사)

- 60세 이상 고령 취업자의 종사상 지위를 살펴보면 [표 3-11]과 같이 자영업이 45.2%로 가장 많고, 그 뒤를 임금근로(43.9%)와 무급가족종사자(10.9%)가 따르고 있음
- 이처럼 자영업부문의 취업자가 전체 취업자의 56.1%에 달하고 있는데, 연령대가 높아질수록 자영업 및 무급가족종사자의 비중이 상승하는 것을 알 수 있음

[표 3-11] 전체 취업자의 종사상 지위 분포

(단위: %)

	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
임금근로	49.2	56.6	52.5	46.6	32.2	43.9
자영업	41.9	37.2	39.2	41.4	55.1	45.2
무급가족종사	8.9	6.2	8.3	12.0	12.8	10.9

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

- [표 3-12]와 [표 3-13]에서 취업자 중 임금근로자의 비중은 남성이 42.8%인 반면, 여성은 45.7%로 여성 취업자의 경우 임금근로자의 비중이 다소 높음.⁵⁾
- 연령계층별로 남성은 연령대가 높아짐에 따라 임금근로자 비중이 급격히 하락하는 반면, 자영업자의 비중이 높아짐
 - 구체적으로 60~64세 남성 취업자 중 46.3%가 자영업자로 활동하지만 70세 이상에서는 그 비중이 68.2%로 상승함
- 하지만 여성은 연령계층의 상승에 따라 임금근로자 비중이 급감하는 것은 남성과 동일하지만 자영업자 비중의 증가보다는 무급가족종사자 비중의 증가 현상이 발견됨
 - 60~64세 여성 취업자 중 무급가족종사자는 19.1%이지만 65~69세에는 그 비중이 28.3%로 높아짐

5) 이러한 격차는 10% 수준에서도 통계적 유의성을 가지고 있지 못함

[표 3-12] 남성 취업자의 종사상 지위 분포

(단위: %)

	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
임금근로	47.9	56.1	52.2	47.7	28.5	42.8
자영업	50.5	43.3	46.3	50.7	68.2	55.0
무급가족종사	1.6	0.6	1.5	1.7	3.3	2.2

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

[표 3-13] 여성 취업자의 종사상 지위 분포

(단위: %)

	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
임금근로	51.0	57.2	52.9	44.9	38.1	45.7
자영업	29.8	30.1	28.0	26.7	33.6	29.6
무급가족종사	19.2	12.8	19.1	28.3	28.3	24.8

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

- 학력에 따라서는 [표 3-14]와 같이 고학력자일수록 임금근로자로 취업하고 있는 고령자의 비중이 높음
 - 초졸 이하의 고령 취업자는 37.8%만이 임금근로에 종사하고 있으나 그 비중은 학력에 따라 점점 높아져 대졸 이상인 경우 51.0%가 임금근로자로 나타남⁶⁾
- 고령 취업자 중 자영업자의 비중은 학력과 상관없이 안정적 모습을 보이는 반면, 학력상승에 따라 무급가족종사자의 비중 하락이 관찰되고 있음

[표 3-14] 60세 이상 고령자의 학력별 종사상 지위의 분포

(단위: %)

	60세 이상 모든 취업자	학력수준			
		초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상
임금근로	43.9	37.8	46.3	47.3	51.0
자영업	45.2	44.4	44.6	46.2	46.5
무급가족종사	10.9	17.8	9.1	6.5	2.6

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

6) 중졸, 고졸, 대졸 이상에서의 임금근로자 비중의 격차와 관련되어 통계적 유의성은 발견할 수 없음

다. 미취업자의 구직활동과 경제활동 상태

(경제활동인구조사 비경제활동인구 부가조사)

- 2018년 8월 경제활동인구조사는 비경제활동인구를 대상으로 취업의사 및 관련 계획 등을 질문하고 있음

1) 지난주의 주된 활동

- 고령 비경제활동인구의 주된 활동을 살펴보면 [표 3-15]와 같이 ‘가사’가 47.2%로 가장 많고, 그 다음이 ‘연로’로 35.7%를 점유함
 - 이외 쉬었음이 12.1%로 나타나고 있는데, 보다 구체적으로 살펴보면 [표 3-18]처럼 ‘① 중대한 질병이나 장애는 없지만 몸이 좋지 않아 쉬고 있음’이 44.9%로 가장 많고, ‘② 퇴사(정년퇴직) 후 계속 쉬고 있음’이 32.4%로 그 뒤를 따르고 있음. 이외에도 ‘⑤ 원하는 일자리(일거리)를 찾기 어려워 쉬고 있음’이 10.4%로 의미 있는 비중을 차지하고 있음
- 고령자 중에서도 연령대가 낮을수록 ‘가사’ 및 ‘쉬었음’의 비중이 높은 것을 알 수 있음
 - 반면, 연령대가 높아짐에 따라 ‘연로’의 비중이 급격히 상승하여 70세 이상 고령 비경제활동인구의 경우 54.5%가 ‘연로’로 인해 지난주 비경제활동 상태에 있다고 응답함

[표 3-15] 지난주의 주된 활동 - 비경제활동인구

(단위: %)

	전체 연령	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
육아	7.2	2.8	49.1	11.6	0.8	2.0	0.8	0.1	0.7
가사	36.4	1.4	24.1	68.4	71.8	63.1	58.0	38.0	47.2
정규교육기관 통학	21.7	72.7	1.4	0.3	0.1	0.2	0.1	0.0	0.1
입시학원 통학	0.5	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
취업목적 통학	1.4	3.4	2.2	0.6	0.6	0.2	0.0	0.0	0.1
취업준비	2.8	6.5	6.1	1.3	0.8	0.2	0.0	0.0	0.0
진학준비	0.7	2.3	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연로	13.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	15.2	54.5	35.7
심신장애	2.7	0.8	3.7	4.1	4.5	3.5	3.3	2.8	3.0
군입대 대기	0.4	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
쉬었음	11.3	6.6	11.8	12.6	18.6	27.5	20.6	3.9	12.1
기타	1.2	0.6	1.5	1.0	2.8	2.0	2.0	0.6	1.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- 성별로 살펴보면 [표 3-16]과 [표 3-17]과 같이 남성의 경우 '연로'가 58.1%로 가장 높은 비중을 차지하고 있고, '쉬었음'이 30.7%로 그 뒤를 따르고 있음
- 여성은 '가사'가 71.2%로 대부분을 차지하고, 그 뒤를 '연로(23.2%)'가 따르고 있음

[표 3-16] 남성 비경제활동인구의 지난주 주된 활동

(단위: %)

	전체 연령	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
육아	0.1	0.0	1.4	0.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0
가사	2.5	0.0	0.7	5.8	7.7	6.1	5.4	2.9	4.0
정규교육기관 통학	32.5	74.8	4.1	0.7	0.1	0.0	0.3	0.0	0.1
입시학원 통학	0.8	1.8	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
취업목적 통학	2.0	3.3	7.3	1.7	1.5	0.3	0.0	0.0	0.1
취업준비	4.5	6.4	23.7	7.7	2.0	0.4	0.0	0.0	0.1
진학준비	1.0	2.3	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연로	22.8	0.0	0.0	0.0	0.0	3.5	32.6	83.4	58.1
심신장애	5.1	1.2	11.8	18.1	13.3	7.8	6.6	4.1	5.3
군입대 대기	1.2	3.8	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
쉬었음	25.7	6.9	45.0	61.3	69.3	78.4	52.2	8.9	30.7
기타	1.9	0.6	4.9	4.1	6.1	3.5	3.0	0.7	1.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

[표 3-17] 여성 비경제활동인구의 지난주 주된 활동

(단위: %)

	전체 연령	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
육아	11.1	5.7	59.5	13.6	1.0	2.9	1.3	0.2	1.0
가사	54.7	2.9	29.2	80.0	91.9	89.6	89.1	58.3	71.2
정규교육기관 통학	15.8	70.4	0.7	0.2	0.1	0.3	0.0	0.0	0.1
입시학원 통학	0.3	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
취업목적 통학	1.1	3.6	1.1	0.4	0.2	0.2	0.0	0.0	0.1
취업준비	1.8	6.6	2.2	0.1	0.4	0.1	0.0	0.0	0.0
진학준비	0.5	2.3	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
연로	8.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	4.9	37.9	23.2
심신장애	1.5	0.4	1.9	1.5	1.8	1.5	1.3	2.1	1.8
군입대 대기	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
쉬었음	3.5	6.3	4.5	3.6	2.8	3.9	1.9	0.9	1.8
기타	0.9	0.6	0.8	0.5	1.7	1.3	1.4	0.5	0.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

[표 3-18] 지난주에 쉬 주된 이유

(단위: %)

	전체 연령	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
①	44.8	24.9	42.5	62.4	53.1	42.5	40.5	58.8	44.9
②	16.5	3.6	2.9	1.6	9.9	33.1	36.6	23.1	32.4
③	1.7	1.3	1.1	1.5	1.4	1.7	2.2	3.2	2.1
④	2.5	1.7	6.1	3.2	4.4	0.7	1.4	0.1	0.8
⑤	16.9	31.5	23.9	15.6	15.0	12.4	9.2	6.3	10.4
⑥	7.5	7.4	8.2	7.5	10.6	6.6	5.6	4.7	5.9
⑦	5.0	17.0	7.0	4.2	2.5	1.1	1.1	0.0	0.9
⑧	5.1	12.7	8.4	4.0	3.0	1.8	2.6	3.8	2.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 주: ① 중대한 질병이나 장애는 없지만 몸이 좋지 않아 쉬고 있음
 ② 퇴사(정년퇴직) 후 계속 쉬고 있음
 ③ 임시 또는 특정 계절 동안만 일할 수 있는 일의 완료, 고용계약이 만료되어 쉬고 있음
 ④ 직장의 휴, 폐업으로 쉬고 있음
 ⑤ 원하는 일자리(일거리)를 찾기 어려워 쉬고 있음
 ⑥ 일자리(일거리)가 없어서 쉬고 있음
 ⑦ 다음 일 준비를 위해 쉬고 있음
 ⑧ 기타

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

2) 1년 이내 취업 또는 창업 의사 유무

- 비경제활동인구를 대상으로 2018년 8월의 경제활동인구조사에서는 ‘1년 이내 취업이나 창업할 의사가 있는가?’ 를 질문하고 있음
- 조사결과는 [표 3-10]에 나타나 있으며, 60세 이상 고령 비경제활동인구의 7.9%가 취업 또는 창업할 의사가 있는 것으로 응답하고 있음
- 연령대별로 보면 60~64세에서 16.4%, 65~69세 12.7%, 그리고 70세 이상도 3.2%가 취업 또는 창업의 의사가 있는 것으로 나타남
- 성별에 따라서는 60세 이상 남성의 12.0%가 취업 또는 창업 의사가 있지만, 여성은 그 비중이 5.5%에 불과하여 상대적으로 남성의 취업 또는 창업 의사가 높음

[표 3-19] 1년 내 취업 또는 창업 의사가 있는 비경제활동인구 비중 및 규모

(단위: %, 천명)

연령대		비경제활동인구		
		남성	여성	소계
20대 이하		18.7(458)	20.7(482)	19.7(939)
30대		63.7(186)	22.2(295)	29.7(481)
40대		43.9(110)	19.0(258)	22.9(368)
50대		40.0(185)	16.4(243)	22.1(428)
60세 이상 고령자	60~64세	28.8(118)	10.6(94)	16.4(212)
	65~69세	20.2(93)	8.3(65)	12.7(157)
	70세 이상	4.2(56)	2.7(64)	3.2(120)
	소 계	12.0(267)	5.5(222)	7.9(489)
모든 연령		21.3(1,206)	14.3(1,500)	16.7(2,706)

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

○ 실업자(표 3-20 참조)와 비경제활동인구를 통합하여 살펴보면 60세 이상 고령자 중 595천명이 향후 1년 이내 취업 또는 창업할 의사가 있어, 최대 60만개 정도의 잠재적인 일자리 수요가 있다는 것을 알 수 있음

- 이러한 숫자는 10,843천명에 달하는 60세 이상 고령자의 5.5%에 달하는 수치임
- 또한 60세 이상 고령자 중 취업자가 4,509천명임을 감안할 때, 만약 잠재적 일자리 수요가 모두 충족된다면 이들 고령자의 고용률은 현재의 41.6%에서 47.1%로 높아질 것임

[표 3-20] 60대 이상 실업자의 규모

(단위: 천명)

연령대		비경제활동인구		
		남성	여성	소계
60세 이상 고령자	60~64세	47	21	67
	65~69세	14	8	23
	70세 이상	11	5	16
	소 계	71	34	106
모든 연령		675	458	1,133

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

○ 학력에 따라서는 학력수준이 높을수록 취업 또는 창업 의사가 있는 비경제활동인구의 비중이 높다는 것을 발견할 수 있음

○ 초졸 이하 저학력 고령자의 경우 5.1%만이 취업 또는 창업 의사가 있는 것으로 응답하였으나 이 비중은 중졸의 경우 9.3%, 고졸 10.9%, 그리고 대졸 이상 9.5% 등으로 나타남

[표 3-21] 1년 내 취업, 창업 의사 있는 비경제활동인구 학력별 비중

(단위: %, 천명)

연령대		학력				
		초졸 이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸 이상
20대 이하		0.0	2.4	23.2	67.1	66.8
30대		2.6	25.8	29.4	25.2	33.6
40대		25.1	25.4	25.9	22.7	18.7
50대		16.7	27.0	20.9	26.5	21.9
60세 이상 고령자	60~64세	15.0	14.2	18.0	22.8	16.0
	65~69세	10.5	16.4	12.6	3.8	12.9
	70세 이상	2.9	2.8	4.6	8.2	3.0
	소 계	5.1	9.3	10.9	14.1	9.5
모든 연령		5.3 (179)	7.9 (256)	20.6 (1,194)	32.8 (321)	27.5 (756)

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

3) 1년 이내 취업 또는 창업을 위한 구체적 계획 유무

○ 다음으로 경제활동인구조사에서는 1년 이내 취업 또는 창업 의사가 있는 비경제활동인구를 대상으로 ‘취업 또는 창업을 위해 구체적으로 활동할 계획이 있는가?’ 의 여부를 질문함

○ 그 결과는 [표 3-22]에 있으며 60세 이상 고령자의 56.9%(278천명)가 구체적 계획이 있다고 함

- 성별로는 남성의 59.6%와 여성의 53.8%가 ‘그렇다’ 고 답하고 있어 남성의 비중이 다소 높게 나타나고 있음

[표 3-22] 1년 내 취업, 창업의 구체적 활동 계획 있는 비경제활동인구 비중 및 규모

(단위: %, 천명)

연령대		비경제활동인구		
		남성	여성	소계
20대 이하		76.5(350)	77.1(371)	76.8(721)
30대		78.0(145)	77.5(229)	77.7(374)
40대		68.5(76)	67.4(174)	67.7(250)
50대		65.9(122)	63.3(154)	64.4(276)
60세 이상 고령자	60~64세	67.7(80)	61.6(58)	65.0(138)
	65~69세	56.0(52)	49.5(32)	53.3(84)
	70세 이상	48.3(27)	46.6(30)	47.4(57)
	소 계	59.6(159)	53.8(119)	56.9(278)
모든 연령		70.6(851)	69.8(1,047)	70.2(1,899)

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

4) 취업 또는 창업을 희망하는 주된 이유

- 취업 또는 창업을 희망하는 주된 이유와 관련되어 60세 이상 고령자의 대부분은 ‘생활비 또는 용돈이 필요’ 하여 취업 또는 창업을 원한다고 답하여 경제적 원인이 가장 중요하다는 것을 다시 한 번 보여줌(표 3-23 참조)
- 이외에도 ‘자기개발 또는 자아발견을 위하여’ 가 9.8%, 그리고 ‘지식, 기술의 활용을 위하여’ 가 2.2%로 나타남

[표 3-23] 취업, 창업을 희망하는 주된 이유 - 비경제활동인구

(단위: %, 천명)

	전체 연령	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
생활비, 용돈 마련	70.6	58.5	69.3	74.0	83.5	86.6	85.2	90.2	86.9
자기개발/자아발견	18.8	30.5	16.1	9.1	9.5	9.2	12.2	7.5	9.8
지식, 기술 활용	6.3	9.2	5.7	4.3	5.3	2.1	2.6	1.7	2.2
자녀 교육비 마련	3.7	0.2	8.9	12.1	0.9	1.6	0.0	0.0	0.8
기타	0.7	1.3	0.0	0.5	0.8	0.4	0.0	0.6	0.3
계	100.0	100.0 (721)	100.0 (374)	100.0 (250)	100.0 (276)	100.0 (138)	100.0 (84)	100.0 (57)	100.0 (278)

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

5) 희망하는 직장(일)의 고용형태

- 희망하는 고용형태로는 60세 이상 고령자의 경우 임금 근로가 92.6%로 대부분을 차지하고 있으며, 자영업 부문은 7.4%에 불과함
- 임금근로 중에서도 전일제 근로가 59.7%, 시간제 근로가 40.3%로 조사되어 많은 고령 비경제활동인구들이 시간제를 선호하고 있다는 점을 보여주고 있음
 - 이러한 결과는 고령자를 위한 시간제 일자리의 창출이 고령자의 취업 및 생계안정을 위해 필요하다는 점을 시사
- 연령대별로는 연령대가 높을수록 전일제 보다는 시간제를 희망하는 비중이 증가하고 있음.
 - 구체적으로 60~64세는 시간제 근로를 희망하는 비율이 26.7%이나 65~69세는 38.7%, 그리고 70세 이상에서는 61.0%로 높아지고 있음

[표 3-24] 원하는 직장(일)의 고용형태

(단위: %, 천명)

	전체 연령	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~ 64세	65~ 69세	70세 이상	소계
전일제 임금	73.6	90.0	68.6	59.5	68.5	64.0	57.0	32.0	55.3
시간제 임금	19.5	7.6	24.0	28.1	19.0	26.7	38.7	61.0	37.3
고용원 있는 자영	2.2	0.7	2.5	5.3	4.1	1.2	0.6	1.7	1.1
고용원 없는 자영	4.1	1.7	4.1	6.6	6.2	7.4	2.9	4.7	5.5
무급가족종사자	0.7	0.0	0.8	0.6	2.2	0.7	0.9	0.7	0.8
계	100.0	100.0 (721)	100.0 (374)	100.0 (250)	100.0 (276)	100.0 (138)	100.0 (84)	100.0 (57)	100.0 (278)

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

6) 취업 시의 고려사항

- 취업할 때 고려하는 사항으로 고령자들은 근무시간, 장소, 근로의 유연성 등 근무여건을 가장 중시하고 있으며, 그 외에도 수입 및 임금(32.7%), 적성 및 전공(18.7%) 등을 상대적으로 중요시하고 있음
- 하지만 고령자 중에서도 연령대가 낮을수록 수입 및 임금을 중요시하는 응답자의 비중이 높은 특징을 보임
 - 즉, 연령대가 높아짐에 따라 [표 3-25]와 같이 취업 시의 고려사항이 수입 또는 임금에서 근무여건으로 이동하고 있음

[표 3-25] 취업 시 중요한 고려사항

(단위: %, 천명)

	전체 연령	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~ 64세	65~ 69세	70세 이상	소계
수입, 임금	26.5	19.6	23.7	32.1	39.0	38.3	34.5	17.0	32.7
적성 및 전공	29.6	41.0	25.6	22.2	20.7	21.8	17.9	12.3	18.7
고용안정성	21.3	30.0	22.1	10.5	14.5	11.3	13.1	11.7	12.0
사업체 규모	0.1	0.1	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무여건	22.4	9.3	28.4	35.1	25.5	28.6	34.5	57.2	36.3
기타	0.1	0.0	0.2	0.0	0.3	0.0	0.0	1.8	0.4
계	100.0	100.0 (703)	100.0 (346)	100.0 (218)	100.0 (241)	100.0 (125)	100.0 (80)	100.0 (53)	100.0 (258)

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

7) 희망하는 최소한의 월평균 임금

- 임금근로를 희망하는 비경제활동인구를 대상으로 희망임금수준을 질문한 결과는 [표 3-26]에 나타나 있음
- 60세 이상 고령자의 27.2%는 월평균 임금으로 150만원에서 200만원 미만을 희망하고 있으며, 100만원 미만도 30.9%에 달하고 있음
 - 고령자들이 원하는 임금수준은 40대나 50대와 비교하여 현저하게 낮지만 그럼에도 200만원 이상을 희망하는 고령자도 19.9%에 달함
 - 예상과 같이 연령대가 높아짐에 따라 희망임금의 수준도 낮아지고 있다는 것을 [표 3-26]에서 발견할 수 있음

[표 3-26] 희망하는 최소한의 월평균 임금

(단위: %, 천명)

임금수준	전체 연령	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
50만원 미만	1.7	0.8	0.0	0.0	0.7	1.1	6.3	30.9	8.8
50- <100만원	8.3	3.3	6.9	9.5	9.1	15.2	22.3	38.3	22.1
100- <150만원	13.1	5.2	13.8	19.9	20.9	21.5	26.9	10.8	21.0
150- <200만원	28.4	26.0	28.6	34.6	30.9	34.9	23.5	14.7	27.2
200- <300만원	39.0	53.9	42.2	22.6	28.7	23.3	17.7	3.5	17.5
300- <400만원	7.6	9.5	7.1	10.7	6.2	2.0	1.4	1.8	1.8
400- <500만원	1.4	1.1	1.5	2.6	1.9	1.1	0.6	0.0	0.7
500- <1,000만원	0.4	0.2	0.0	0.0	1.6	0.9	1.4	0.0	0.9
1,000만원 이상	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
계	100.0	100.0 (703)	100.0 (346)	100.0 (218)	100.0 (241)	100.0 (125)	100.0 (80)	100.0 (53)	100.0 (258)

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

(고령화패널조사)

- 제6차 고령화패널조사에서는 60세 이상 고령자가 모두 5,753명으로 나타나고 있으며, 이들의 30.3%인 1,742명이 현재 취업 상태에 있고, 나머지 69.7%(4,011명)은 미취업 상태인 것으로 조사되었음⁷⁾
- 그리고 이들 미취업자 중 1.7%(67명)만이 구직활동을 하고 있는 것으로 나타남

7) 이에 대해 통계청의 2016년도 경제활동인구조사에서는 60세 이상 고령자 중 취업자는 39.5%로 고령자패널조사의 고용률이 크게 낮다는 한계가 있음. 반면, 미취업자 중 구직활동을 하는 실업자는 경제활동인구조사의 경우 1.8%로 나타나 고령화패널조사의 수치와 엇비슷함

- 미취업 고령자의 취업에 대한 태도를 보면 전체 미취업자의 61.7%가 ‘은퇴하였다.’ 라고 답하고 있으며, ‘일을 하겠다.’ 는 답변은⁸⁾ 3.6%에 지나지 않음
 - [표 3-27]에서 ‘1. 뚜렷한 직업을 가진 적 없음’ 과 ‘2. 소일거리 정도 일하고 직업이라고 말하기 어려움.’ 을 선택한 60+ 고령자의 비중이 각기 19.1%와 15.7%인데, 이들 두 항목에 답한 응답자를 제외하고 ‘일을 하겠다.’ 라는 응답자 비중을 계산하여도 5.5% 정도에 지나지 않음
- 특히 60~64세의 미취업 고령자를 대상으로 분석하여도 응답자의 절반에 가까운 48.4%는 ‘3. 은퇴함.’ 이라고 답하고 있으며, ‘일을 하겠다.’ 는 응답은 11.6% 정도에 그치고 있음
- 남녀로 구분하여 보아도 60+ 미취업 남성 고령자는 ‘일을 하겠다.’ 는 비중이 5.6%, 여성은 2.5%로 나타나 성별 격차는 관찰되지만 절대 값은 크지 않음
 - 특히, 60+ 남성 미취업 고령자의 87.1%는 ‘3. 은퇴함.’ 이라고 응답하고 있음
- 이러한 결과는 미취업 60+ 고령자의 취업욕구가 크지 않다는 점을 보여주고 있음

[표 3-27] 취업과 관련된 미취업자의 상황 및 태도

(단위: %)

응답자의 상황 및 태도	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
1. 뚜렷한 직업을 가진 적 없음	20.0	27.5	20.8	19.5	18.7	19.1
2. 소일거리 정도 일하고 직업이라고 말하기 어려움	16.4	22.3	19.2	17.7	14.6	15.7
3. 은퇴함	58.4	31.0	48.4	56.8	65.1	61.7
4. 희망임금/근로조건을 갖추고 적절한 상황이 되면 일하겠음	2.0	9.7	4.7	1.5	0.4	1.1
5. 희망임금/근로조건을 갖추면 일하겠음	2.0	7.2	5.1	2.9	0.4	1.4
6. 임금/근로조건이 떨어져도 일하겠음	1.2	2.3	1.8	1.8	0.8	1.1
소계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

8) ‘일을 하겠다.’는 [표 3-7]에서 ‘4. 희망임금/근로조건을 갖추고 적절한 상황이 되면 일하겠음.’, ‘5. 희망임금/근로조건을 갖추면 일하겠음.’, ‘6. 임금/근로조건이 떨어져도 일하겠음.’의 세 항목에 답한 미취업자의 비중임

2. 현 일자리의 특징

가. 직위 또는 직책

(고령화패널조사)

- 임금근로자를 대상으로 현 직장에서의 직위 또는 직책을 조사하면 60+ 고령자의 3/4인 74.4%는 뚜렷한 직위/직책이 없이 근무하는 것으로 나타나고 있음.
 - 평직원이 15.8%이며, 반장/실장 이상의 관리·사무직의 비중은 9.2%에 지나지 않음
- 연령에 따라서는 연령대가 높아질수록 '직위/직책 없음' 이라고 응답한 비중이 증가하여 70세 이상 임금근로자의 85.4%가 이에 응답하였음

[표 3-28] 현 직장의 직위 또는 직책 -임금근로자

(단위: %)

직위/직책	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
직위/직책 없음	68.7	56.9	67.2	75.6	85.4	74.4
평직원	16.7	18.6	18.7	17.2	9.4	15.8
조장	1.0	1.9	0.3	0.9	0.5	0.5
반장/실장	2.6	2.8	4.3	1.8	0.5	2.6
계장/대리	1.5	2.5	2.2	0.0	0.0	1.0
과장	3.6	6.9	2.2	1.4	2.6	2.0
차장	0.5	0.8	0.3	0.5	0.0	0.3
부장	2.2	.7	1.5	0.9	0.0	1.0
임원	3.2	4.7	3.4	1.8	1.6	2.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

나. 사업장의 규모

(경제활동인구조사)

- 60세 이상 고령 임금근로자의 사업체 규모의 분포를 보면 [표 3-28]과 같이 사업체 규모가 다른 연령층보다 소규모인 것을 알 수 있음

- 60세 이상 고령 임금근로자의 764%가 30인 미만의 영세사업체에 근무하고 있으며, 300인 이상 대규모 사업체에서 일하는 고령자는 3.0%에 불과함

[표 3-29] 임금근로자의 사업체 규모 분포

(단위: %)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
1-4인	17.6	19.9	12.9	14.9	18.4	23.9	27.5	33.4	27.4
5-9인	17.7	20.0	14.3	17.5	17.2	22.3	22.5	21.0	22.0
10-29인	22.9	21.9	22.1	22.1	23.3	25.9	28.3	27.7	27.0
30-99인	19.4	17.2	19.9	21.6	20.4	18.1	13.9	12.5	15.5
100-299인	9.8	9.0	12.2	10.0	10.1	6.0	5.2	3.3	5.1
300인 이상	12.6	12.0	18.6	14.0	10.5	3.8	2.6	2.1	3.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- 성별로는 [표 3-30] 및 [표 3-31]과 같이 남성의 경우 사업체 규모가 상대적으로 크다는 것을 알 수 있음
- 남성은 71.6%가 30인 미만의 사업체에 근무하는 데에 반해 여성은 그 비중이 81.5%에 달하고 있음.
 - 이에 따라 300인 이상 대규모 사업체에 근무하는 비율도 남성이 3.8%, 여성 2.2%에 불과
- 남성 고령자는 연령대가 높아질수록 사업체 규모가 작아지고 있음

[표 3-30] 남성 임금근로자의 사업체 규모 분포

(단위: %)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
1-4인	14.3	19.1	11.3	12.0	14.0	15.6	21.4	32.0	20.7
5-9인	16.4	17.7	12.4	16.0	16.9	24.5	22.2	22.5	23.4
10-29인	22.8	22.8	21.8	21.2	23.4	27.3	29.7	25.6	27.5
30-99인	19.7	18.8	20.3	20.8	19.1	21.2	16.8	14.4	18.6
100-299인	11.1	9.4	13.1	11.8	11.8	6.7	6.5	3.6	5.9
300인 이상	15.7	12.3	21.1	18.3	14.9	4.7	3.5	2.0	3.8
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

[표 3-31] 여성 임금근로자의 사업체 규모 분포

(단위: %)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~ 64세	65~ 69세	70세 이상	소계
1-4인	21.7	30.6	15.6	18.8	24.2	34.5	35.5	34.5	34.7
5-9인	19.3	22.1	17.2	19.6	17.6	19.5	23.0	19.8	20.4
10-29인	23.0	21.1	22.5	23.3	23.3	24.2	26.6	29.2	26.4
30-99인	19.0	15.7	19.3	22.8	22.2	14.1	10.1	11.1	12.2
100-299인	8.1	8.8	10.8	7.6	8.0	5.2	3.5	3.1	4.2
300인 이상	8.8	11.8	14.7	8.0	4.8	2.6	1.4	2.2	2.2
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

(고령화패널조사)

- 60+ 임금근로자가 근무하는 사업장의 규모는 [표 3-32]과 같이 임금근로자의 76.4%가 30인 미만의 (영세)사업장에 근무하고 있는 것으로 나타남
 - 300인 이상 대규모 사업장에는 60+ 임금근로자의 2.3%만이 근무하고 있음

- 한편, 2016년 경제활동인구조사에서는 60세 이상 취업자의 78.9%가 30인 미만 영세사업장에 근무하고 있으며, 300인 이상 대규모 사업장에는 60+ 임금근로자의 2.9%만이 취업하고 있었음
 - 세부적으로 2016년 경제활동인구조사에 따르면, 1~4인 사업체에 31.8%, 5~9인 사업체 23.1%, 10~29인 사업체 24.1%, 30~99인 사업체 13.3%, 100~299인 사업체 4.9%, 그리고 300인 이상 사업체에 2.9%가 취업하고 있었음

[표 3-32] 기업규모의 분포 - 임금근로자

(단위: %, 명)

기업규모의 분포	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			
			60~64세	65~69세	70세 이상	소계
1~4인	24.4	17.3	24.5	26.1	36.0	27.9
5~9인	19.6	18.8	19.4	21.8	18.9	20.0
10~29인	29.2	30.5	29.4	27.5	28.6	28.6
30~49인	10.6	11.3	11.0	9.0	10.3	10.2
50~99인	8.2	9.6	8.7	10.9	1.7	7.6
100~299인	4.6	6.9	4.8	2.4	2.3	3.5
300인 이상	3.4	5.7	2.3	2.4	2.3	2.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

다. 36시간 미만 단시간 근로의 이유와 희망

(경제활동인구조사)

- 경제활동인구조사에서는 평소 1주일에 36시간미만 일하는 근로자를 대상으로 그 이유 및 향후의 희망사항을 질문하고 있음
 - 평소 1주일 36시간미만 근무하는 60세 이상 고령자는 1,364천명으로 고령 취업자의 30.3%임
- 평소 1주일에 36시간미만 근무하는 이유에 대해 고령자의 78.4%는 ‘정규근로시간’ 이 36시간 미만이라고 응답함(표 3-33 참조).
 - 이외에도 ‘일거리가 부족하여’ 가 8.6%로 두 번째이고, ‘본인의 희망’ 이 8.0%로 나타남
- 고령자 내부에서도 연령대가 올라갈수록 ‘정규시간’ 이 36시간 미만이라는 응답이 많아지고 있음.
 - 이러한 결과는 연령대에 따라 시간제근로의 비중이 높아지고 있다는 점을 시사함

[표 3-33] 1주일에 36시간 미만 근무하는 이유

(단위: %)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
정규시간	68.3	59.3	64.1	66.2	66.4	67.8	74.9	85.6	78.4
건강	2.1	0.1	0.3	2.5	0.0	3.6	4.1	3.5	3.7
육아	2.1	0.5	13.5	2.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.1
가사	2.6	0.0	3.0	7.4	4.0	2.6	0.3	1.0	1.3
통학	4.1	16.6	0.3	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
본인희망	12.2	20.2	12.5	10.8	10.2	9.3	12.4	5.5	8.0
일거리부족	8.5	3.0	6.4	9.8	16.4	16.5	8.2	4.5	8.6
기타	0.1	0.3	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- 성별로는 남녀 모두 ‘정규시간’ 이 36시간미만이라는 응답이 가장 높지만 남성의 경우 ‘일거리 부족’ 이라는 응답이 15.3%인 반면, 여성은 5.7%에 불과한 특징을 보임
- 이외에도 ‘본인의 희망’ 이라는 응답이 남성은 6.5%인 반면, 여성은 8.6%로 여성의 경우 본인의 희망에 따라 단시간 근로를 선택한 비율이 다소 높음

[표 3-34] 1주일에 36시간미만 근무하는 이유 - 남성

(단위: %)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~ 64세	65~ 69세	70세 이상	소계
정규시간	63.8	59.5	68.3	52.7	48.9	60.3	72.7	84.0	75.4
건강	2.5	0.0	0.0	6.9	6.1	2.5	3.1	3.0	2.9
육아	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
가사	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
통학	4.6	12.7	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
본인희망	12.5	23.5	8.4	5.6	7.0	6.1	8.7	5.8	6.5
일거리부족	16.6	3.8	23.2	32.1	38.0	31.1	15.5	7.2	15.3
기타	0.2	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

[표 3-35] 1주일에 36시간미만 근무하는 이유 - 여성

(단위: %, 시간)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~ 64세	65~ 69세	70세 이상	소계
정규시간	70.0	59.2	63.2	68.6	71.6	70.9	76.0	86.3	79.7
건강	2.0	0.1	0.3	1.7	2.0	4.1	4.6	3.7	4.0
육아	2.9	0.9	16.5	3.2	0.0	0.3	0.0	0.0	0.1
가사	3.6	0.0	3.6	8.8	5.2	3.6	0.5	1.5	1.9
통학	3.9	19.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
본인희망	12.1	18.1	13.4	11.8	11.2	10.5	14.1	5.3	8.6
일거리부족	5.4	2.4	2.5	5.8	10.0	10.6	4.9	3.2	5.7
기타	0.1	0.2	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

○ 다음으로 경제활동인구조사에서는 지난주의 총 근로시간(주된 일 + 다른 일)이 36시간미만인 근로자를 대상으로 '14. 지난주에 더 많은 시간 일하기를 원하십니까?' 라고 질문하고 있음
- 이 질문의 결과는 [표 3-36] ~ [표 3-40]에 나타나 있음

○ 먼저 전체적으로 응답자의 거의 대부분인 93.2%는 '현재의 일을 계속 그대로 일하고 싶다.' 라고 하여 근로시간을 늘이거나 줄일 의향이 없는 것으로 판단됨
- 특히 '현재 일 외에 다른 일을 더 하고 싶다.' 와 '더 많은 시간 일하는 일로 바꾸고 싶다.'

라는 응답은 각각 0.7%와 1.1%에 불과

○ 60세 이상 고령자의 경우에는 이러한 응답이 91.2%로 전체 평균보다 다소 낮게 나타나고 있음
 - 또한 60~64세 고령 취업자의 9.6%는 ‘현재의 일을 더하고 싶다.’ 라고 근로시간을 늘이려는 경향을 보이고 있음

○ 성별로는 [표 3-37]과 [표 3-38]처럼 여성보다 남성의 경우 근로시간을 늘이려는 의향이 강한 것으로 나타남.

[표 3-37] 1주일에 36시간미만 근무하는 근로자의 희망

(단위: %)

연령대		현재의 일을 더하고 싶음	현재 일에 다른 일을 더하고 싶음	더 많은 시간 일하는 일로 바꾸고 싶음	계속 그대로 일하고 싶음	합계
20대 이하		2.5	0.6	2.1	94.8	100.0
30대		2.6	0.5	1.0	96.0	100.0
40대		5.5	0.9	0.9	92.7	100.0
50대		7.1	0.6	0.8	91.6	100.0
60세 이상 고령자	60~64세	9.6	1.0	1.2	88.2	100.0
	65~69세	7.1	1.2	0.4	91.4	100.0
	70세 이상	4.4	1.1	0.8	93.8	100.0
	소 계	6.9	1.1	0.8	91.2	100.0
모든 연령		5.0	0.7	1.1	93.2	100.0

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

[표 3-37] 1주일에 36시간미만 근무하는 근로자의 희망 - 남성

(단위: %)

연령대		현재의 일을 더하고 싶음	현재 일에 다른 일을 더하고 싶음	더 많은 시간 일하는 일로 바꾸고 싶음	계속 그대로 일하고 싶음	합계
20대 이하		1.8	0.8	2.3	95.1	100.0
30대		2.7	0.4	0.9	96.0	100.0
40대		5.8	0.5	1.0	92.7	100.0
50대		9.3	0.4	0.9	89.4	100.0
60세 이상 고령자	60~64세	1.6	0.4	1.3	86.7	100.0
	65~69세	11.0	1.3	0.3	87.4	100.0
	70세 이상	7.1	1.1	1.3	90.5	100.0
	소 계	9.9	0.9	1.0	88.2	100.0
모든 연령		6.1	0.6	1.2	92.1	100.0

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

[표 3-38] 1주일에 36시간미만 근무하는 근로자의 희망 - 여성

(단위: %)

연령대		현재의 일을 더하고 싶음	현재 일 외에 다른 일을 더하고 싶음	더 많은 시간 일하는 일로 바꾸고 싶음	계속 그대로 일하고 싶음	합계
20대 이하		3.0	0.5	2.0	94.5	100.0
30대		2.5	0.5	1.1	95.9	100.0
40대		5.3	1.1	0.8	92.8	100.0
50대		4.7	0.8	0.6	93.0	100.0
60세 이상 고령자	60~64세	7.6	1.6	1.0	89.8	100.0
	65~69세	3.0	1.0	0.5	95.5	100.0
	70세 이상	2.4	1.1	0.4	96.2	100.0
	소 계	4.3	1.2	0.7	93.8	100.0
모든 연령		4.0	0.8	1.0	94.2	100.0

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

○ 1주일에 36시간미만 근무하는 근로자의 희망을 임금근로자와 비임금근로자로 구분하여 분석하면 [표 3-39]과 [표 3-40]와 같음

○ 모든 연령층에 대해서는 임금근로자보다 비임금근로자의 경우 ‘현재의 일을 더하고 싶음’, ‘현재 일 외에 다른 일을 더하고 싶음’, ‘더 많은 시간 일하는 일로 바꾸고 싶음.’ 등 근로시간을 늘리려는 응답자의 비중이 높음

- 하지만 60세 이상 고령자는 비임금근로자보다 임금근로자의 경우 근로시간을 늘이기를 원하는 응답자 비중이 더 높게 조사됨

[표 3-39] 1주일에 36시간미만 근무하는 근로자의 희망 - 임금근로자

(단위: %)

연령대		현재의 일을 더하고 싶음	현재 일 외에 다른 일을 더하고 싶음	더 많은 시간 일하는 일로 바꾸고 싶음	계속 그대로 일하고 싶음	합계
20대 이하		2.0	0.5	2.1	95.3	100.0
30대		1.5	0.4	1.0	97.1	100.0
40대		4.0	0.7	0.9	94.4	100.0
50대		5.8	0.5	0.9	92.9	100.0
60세 이상 고령자	60~64세	9.2	1.5	1.7	87.6	100.0
	65~69세	7.5	1.2	0.6	90.7	100.0
	70세 이상	4.6	1.6	1.2	92.6	100.0
	소 계	7.0	1.5	1.3	90.3	100.0
모든 연령		3.9	0.7	1.2	94.3	100.0

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

[표 3-40] 1주일에 36시간미만 근무하는 근로자의 희망 - 비임금근로자

(단위: %)

연령대		현재의 일을 더하고 싶음	현재 일하는 일을 더하고 싶음	더 많은 시간을 일하고 싶음	계속 그대로 일하고 싶음	합계
20대 이하		11.6	2.5	2.1	83.8	100.0
30대		12.9	1.0	1.1	85.0	100.0
40대		13.9	1.8	1.1	83.2	100.0
50대		12.9	1.1	0.2	85.9	100.0
60세 이상 고령자	60~64세	10.5	0.0	0.0	89.5	100.0
	65~69세	6.4	1.2	0.0	92.5	100.0
	70세 이상	3.9	0.1	0.0	96.0	100.0
	소 계	6.8	0.3	0.0	92.8	100.0
모든 연령		10.7	1.0	0.5	87.8	100.0

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

라. 산업분포 - 임금근로자

(경제활동인구조사)

- 60세 이상 취업자의 산업분포를 보면 농림수산업이 21.6%로 가장 많고, 그 다음으로 도소매업의 10.6%임(표 3-41 참조).
- 세부적으로 보면 [표 3-42]처럼 연령대가 높아질수록 농림수산업 및 보건및복지서비스의 비중이 증가하는 반면, 제조업과 건설업 종사자의 비중이 하락하는 것을 알 수 있음
- 이러한 결과는 70세 이상 고령자의 경우 정부가 지원하는 일자리가 취업에 중요한 역할을 한다는 점을 시사
 - 'O. 공공행정' 분야에서 2018년 8월의 경우 전년 동월 대비 27천명 증가하였고(191천명 -> 218천명), 'Q. 보건 및 사회복지' 분야에서도 같은 기간 동안 60세 이상 취업자 58천명 증가하였음(358천명 -> 416천명).

[표 3-41] 취업자의 산업분포

(단위: %, 천명)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상
A. 농림수산업	5.5	0.8	1.3	1.7	4.7	21.6
C. 제조업	16.5	15.4	20.8	18.9	17.0	8.0
F. 건설업	7.5	3.8	5.1	9.1	10.8	6.4
G. 도소매업	13.7	14.7	14.1	14.3	14.3	10.6
H. 운수 및 창고업	5.2	2.8	3.8	4.8	6.7	7.4

I. 음식 및 숙박업	8.3	14.3	6.0	6.6	9.4	6.7
J. 정보통신업	3.2	5.3	5.3	3.9	1.4	0.4
K. 금융 및 보험업	3.1	2.9	4.4	3.7	3.0	1.1
L. 부동산업	2.0	0.6	1.2	1.8	2.6	3.8
M. 전문/과학/기술서비스	4.1	5.9	6.1	4.5	2.6	1.6
N. 시설관리/사업지원	4.8	3.9	4.0	3.7	4.7	8.3
O. 공공행정	4.2	3.1	5.1	3.9	4.0	4.8
P. 교육서비스	6.9	8.6	8.2	8.8	6.0	2.3
Q. 보건 및 사회복지	7.8	10.9	7.7	7.1	5.6	9.2
R. 예술/스포츠/여가	1.6	3.5	1.8	1.4	1.2	0.9
S. 개인서비스	4.6	3.2	4.2	4.8	4.8	5.8
합계	100.0 (26,908)	100.0 (3,921)	100.0 (5,527)	100.0 (6,630)	100.0 (6,320)	100.0 (4,509)

주: 60세 이상 취업자 중 해당 산업에 종사하는 취업자 비중이 1% 미만인 산업은 표에서 제외함. 구체적으로 B. 광업, D. 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업, E. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, JT. 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동, U. 국제 및 외국기관

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

[표 3-42] 60세 이상 취업자의 연령대별 산업분포

(단위: %, 천명)

산업	남녀 전체			
	60-64세	65-69세	70세 이상	소계
A. 농림수산업	12.9(265)	20.8(232)	35.7(479)	21.6(975)
C. 제조업	10.3(212)	9.6(107)	3.1(42)	8.0(362)
F. 건설업	10.0(206)	5.4(60)	1.8(24)	6.4(290)
G. 도소매업	11.5(237)	10.3(115)	9.5(127)	10.6(478)
H. 운수 및 창고업	9.7(199)	8.3(92)	3.1(42)	7.4(333)
I. 음식 및 숙박업	9.1(187)	6.6(73)	3.1(41)	6.7(301)
K. 금융 및 보험업	1.3(26)	1.5(17)	0.6(8)	1.1(51)
L. 부동산업	3.8(78)	4.5(50)	3.2(43)	3.8(172)
M. 전문/과학/기술서비스	2.2(45)	1.6(17)	0.7(9)	1.6(72)
N. 시설관리/사업지원	8.3(170)	10.0(112)	6.9(92)	8.3(374)
O. 공공행정	2.4(50)	3.3(36)	9.9(132)	4.8(218)
P. 교육서비스	3.2(66)	1.7(19)	1.5(20)	2.3(105)
Q. 보건 및 사회복지	6.2(128)	7.2(80)	15.5(208)	9.2(416)
S. 개인서비스	6.5(133)	6.1(68)	4.4(59)	5.8(260)
합계	100.0(2,056)	100.0(1,113)	100.0(1,340)	100.0(4,509)

주: 60세 이상 취업자 중 해당 산업에 종사하는 취업자 비중이 1% 미만인 산업은 표에서 제외함. 구체적으로 B. 광업, D. 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업, E. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, J. 정보통신업, R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스, T. 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- 성별로 보면 [표 3-43]와 같이 남성의 경우 운수 및 창고업, 건설업, 제조업 등의 비중이 높은 반면, 여성은 보건및사회복지, 도소매업, 음식숙박업의 비중이 높은 특징을 보임

[표 3-43] 60세 이상 고령 취업자의 성별·연령별 산업분포

(단위: %)

산업	남성				여성			
	60-64세	65-69세	70세 이상	소계	60-64세	65-69세	70세 이상	소계
A. 농림수산업	12.2	19.6	38.9	21.2	13.8	22.6	32.5	22.2
C. 제조업	11.5	12.6	3.6	9.7	8.6	5.2	2.7	5.8
F. 건설업	15.6	8.5	3.3	10.5	1.7	0.6	0.3	1.0
G. 도소매업	11.3	8.5	9.9	10.2	11.9	12.9	9.0	11.1
H. 운수 및 창고업	15.0	13.5	6.0	12.2	1.9	0.4	0.3	1.0
I. 음식 및 숙박업	3.8	3.7	1.0	3.1	16.8	10.9	5.1	11.4
K. 금융 및 보험업	0.6	1.9	0.5	0.9	2.3	0.9	0.7	1.5
L. 부동산업	4.5	6.1	4.5	4.9	2.8	2.2	1.9	2.4
M. 전문/과학/기술서비스	3.0	2.4	1.3	2.4	1.0	0.4	0.1	0.6
N. 시설관리/사업지원	8.1	9.4	9.1	8.7	8.6	11.0	4.5	7.7
O. 공공행정	1.9	2.9	6.7	3.4	3.2	3.8	13.1	6.7
P. 교육서비스	3.4	1.5	2.1	2.5	2.9	2.0	1.0	2.0
Q. 보건 및 사회복지	2.2	2.7	8.2	3.9	12.2	13.9	22.9	16.2
S. 개인서비스	4.8	4.0	3.9	4.3	8.9	9.2	5.0	7.6

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

(고령화패널조사)

- 60+ 임금근로자의 산업별 분포는 [표 3-44]과 같이 기타 공공, 수리 및 개인서비스업이 17.4%로 가장 많은 비중을 차지하고 있고, 그 다음으로 건설(13.5%), 제조업(12.6%), 사업서비스(10.1%) 등의 순서임
- 연령대별로 살펴보면 연령대가 높아짐에 따라 제조업, 건설업, 음식및숙박업 등의 비중이 감소하는 반면, 사업서비스, ‘기타 개인 공공, 수리 및 개인서비스’, 그리고 ‘행정, 국방, 사회보장 행정’ 등의 비중이 높아져 가는 것을 알 수 있음
 - 특히 ‘행정, 국방, 사회보장 행정’의 비중이 70세 이상 고령 임금근로자의 경우 12.2%를 차지하고 있는데, 이러한 일자리의 대부분은 희망근로 등 정부가 창출한 일자리인 것으로 여겨짐

[표 3-44] 산업분포 - 임금근로자

(단위: %, 명)

산업	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
농림어업	2.91	1.11	1.52	4.93	6.38	3.78
제조업	15.74	22.28	17.02	12.56	4.79	12.57
건설	13.10	12.26	15.20	13.45	10.64	13.51
도소매	4.19	6.13	4.56	2.24	2.13	3.24
음식 및 숙박	8.10	9.75	10.03	5.38	4.79	7.30
운수	3.82	3.06	4.86	4.04	3.19	4.19
통신	0.91	1.39	1.22	0.45	0.00	0.68
금융 및 보험	2.18	3.62	1.52	1.35	1.60	1.49
부동산 및 임대업	1.46	0.84	1.52	1.35	2.66	1.76
사업서비스	8.55	5.29	5.47	12.11	15.96	10.14
행정, 국방, 사회보장 행정	6.28	4.74	5.47	4.93	12.23	7.03
교육서비스	6.28	8.08	4.86	7.62	3.72	5.41
보건 및 복지	6.92	8.64	7.29	6.73	3.19	6.08
오락, 문화, 운동 등	0.91	0.56	1.22	0.45	1.60	1.08
기타 공공, 수리 및 개인	14.74	9.19	13.98	18.39	22.34	17.43
가사서비스	1.91	0.84	2.13	2.24	3.19	2.43
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

- 60+ 자영업 종사자(자영업자 + 무급가족종사자)의 경우 43.3%가 농림어업에 종사하고 있으며, 그 다음이 도소매로 14.9%를 기록하고 있음.
- 이외에도 기타 공공, 수리 및 개인서비스(9.6%)와 운수업(8.5%), 그리고 음식 및 숙박(7.0%) 등이 상대적으로 높은 비중을 점유하고 있음
- 연령에 따라서는 연령대가 높을수록 농림어업의 비중이 급격히 상승하는 반면, 음식 및 숙박, 운수, '기타 공공, 수리 및 개인서비스업'의 비중은 큰 폭으로 하락하는 현상을 보임

[표 3-45] 산업분포 - 자영업자 및 무급가족종사자

(단위: %, 명)

산업	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64 세	65~69 세	70세 이 상	
농림어업	36.90	14.34	25.00	39.15	60.92	43.25
제조업	6.39	11.48	6.34	5.53	3.45	4.96
건설	4.41	8.20	4.93	4.26	1.44	3.34
도소매	16.47	22.13	15.85	16.17	13.22	14.88
음식 및 숙박	8.91	15.57	11.97	7.23	2.87	7.04
운수	8.46	8.20	10.92	10.21	5.46	8.54
통신	0.09	0.00	0.00	0.00	0.29	0.12
금융 및 보험	1.98	3.69	2.46	1.70	0.57	1.50
부동산 및 임대업	2.25	1.23	2.46	2.55	2.59	2.54
사업서비스	0.90	0.82	1.76	0.43	0.57	0.92
행정, 국방, 사회보장	0.09	0.00	0.00	0.43	0.00	0.12
행정	0.72	1.23	1.41	0.00	0.29	0.58
교육서비스	0.72	0.41	0.35	0.43	1.44	0.81
보건 및 복지	0.63	0.82	0.70	0.85	0.29	0.58
오락, 문화, 운동 등	9.72	10.25	13.73	9.36	6.32	9.57
기타 공공, 수리 및 개인	0.27	0.41	0.70	0.00	0.00	0.23
가사서비스						
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

마. 직업분포

(경제활동인구조사)

- 직업분포를 보면 [표 3-46]처럼 60세 이상 고령자의 경우 단순노무종사자가 29.7%로 가장 많고, 그 다음이 농림어업숙련종사자(21.0%), 기계조작 및 조립종사자(10.6%) 등의 순서임

[표 3-46] 연령대별 직업분포

(단위: %, 천명)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상
1. 관리자	1.4	0.1	0.6	1.5	2.9	1.4
2. 전문가/관련 종사자	20.5	28.3	30.9	23.9	13.6	5.9
3. 사무 종사자	17.7	22.9	26.5	21.0	12.7	4.4
4. 서비스 종사자	11.0	16.0	7.7	9.4	13.0	10.5
5. 판매 종사자	11.2	11.6	10.1	11.7	12.8	9.0
6. 농림어업 숙련 종사자	5.3	0.5	1.1	1.5	4.7	21.0
7. 기능원/관련 종사자	8.6	5.0	7.5	10.0	11.3	7.5
8. 기계조작/조립종사자	11.3	7.1	9.8	12.2	14.6	10.6
9. 단순노무 종사자	13.0	8.5	6.0	8.9	14.5	29.7
합계	100.0 (26,908)	100.0 (3,921)	100.0 (5,527)	100.0 (6,630)	100.0 (6,320)	100.0 (4,509)

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

○ 세부적으로 살펴보면 같은 고령자 내부에서도 연령대가 높아질수록 농림어업종사자 및 단순노무 종사자의 비중이 높아지는 것을 [표 3-47]처럼 알 수 있음

○ 성별로는 남성이 기능원 및 관련종사자, 기계조작 및 조립종사자 등 제조, 기술 관련 직업의 비중이 높은 반면, 여성은 단순노무종사자의 비중이 높은 특징을 보임

[표 3-47] 직업분포

(단위: %, 천명)

직업	남녀 전체			
	60-64세	65-69세	70세 이상	소계
1. 관리자	1.9(40)	1.3(15)	0.6(9)	1.4(63)
2. 전문가 및 관련 종사자	8.4(172)	5.0(56)	2.8(38)	5.9(265)
3. 사무 종사자	6.3(129)	4.5(49)	1.4(19)	4.4(197)
4. 서비스 종사자	12.7(260)	11.1(123)	6.9(92)	10.5(475)
5. 판매 종사자	10.3(212)	8.8(97)	7.3(97)	9.0(407)
6. 농림어업 숙련 종사자	12.7(261)	20.0(222)	34.5(462)	21.0(946)
7. 기능원/관련 기능종사자	10.7(221)	7.2(80)	2.8(37)	7.5(338)
8. 기계조작/조립종사자	14.0(289)	11.9(133)	4.2(56)	10.6(477)
9. 단순노무 종사자	23.0(473)	30.3(338)	39.6(530)	29.7(1,341)
합계	100.0(2,056)	100.0(1,113)	100.0(1,340)	100.0(4,509)

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

[표 3-48] 성별 직업 분포

(단위: %)

직업	남성				여성			
	60-64세	65-69세	70세 이상	소계	60-64세	65-69세	70세 이상	소계
1. 관리자	3.0	1.7	1.3	2.2	0.3	0.8	0.0	0.3
2. 전문가/관련 종사자	10.8	6.1	3.9	7.8	4.8	3.4	1.7	3.4
3. 사무 종사자	6.5	5.6	2.3	5.2	5.9	2.7	0.5	3.3
4. 서비스 종사자	3.6	4.8	2.4	3.6	26.0	20.3	11.4	19.7
5. 판매 종사자	8.5	7.4	7.5	7.9	13.0	10.7	7.1	10.5
6. 농림어업 숙련 종사자	12.5	19.3	38.6	21.1	13.0	20.9	30.3	20.8
7. 기능원/관련 종사자	14.8	10.8	3.9	10.9	4.8	1.8	1.6	3.0
8. 기계조작/조립종사자	22.0	19.1	8.0	17.5	2.4	1.3	0.3	1.4
9. 단순노무 종사자	18.4	25.2	32.2	23.8	29.8	38.0	47.1	37.6

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

(고령화패널조사)

- 60+ 임금근로자의 직업은 단순노무종사자가 57.4%로 절반 이상을 차지하고 있으며, 그 뒤를 서비스근로자(10.7%)와 기능원(9.5%)이 따르고 있음.
- 연령에 따라 연령대가 높아질수록 단순노무와 농림어업을 제외하고는 거의 모든 분야에서 그 비중이 줄어들고 있음.
 - 특히 단순노무종사자의 비중은 60~64세의 47.4%에서 70세 이상은 68.5%로 급격히 상승함

[표 3-49] 직업분포 - 임금근로자

(단위: %, 명)

직업	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
관리자	5.20	9.19	4.28	3.14	1.60	3.26
(준)전문가	7.48	12.26	6.12	5.38	3.21	5.16
사무직	5.38	7.80	6.42	2.24	2.67	4.21
서비스근로자	11.68	13.65	14.07	6.73	9.63	10.72
판매근로자	2.28	5.01	1.83	0.00	0.53	0.95
농림어업	1.19	0.56	0.92	0.90	3.21	1.49
기능원 및 관련 기능	10.49	12.53	12.23	8.52	5.88	9.50
장치, 기계조작 및 조립원	7.57	8.36	6.42	10.31	4.81	7.19
단순노무종사자	48.63	30.64	47.40	62.78	68.45	57.39
직업군인	0.09	0.00	0.31	0.00	0.00	0.14
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

- 60+ 자영업종사자의 직업분포를 살펴보면 [표 3-50]와 같이 농림어업직이 39.8%로 가장 많고, 그 다음으로 판매직이 14.8%를 차지함
 - 단순노무종사자가 절반 이상을 점유하는 임금근로자와는 다르게 자영업종사자 중 단순노무종사자는 9.7%에 그치고 있음
- 연령대와 관련되어서는 연령이 많아질수록 농림어업직의 비중이 증가하는 반면 판매직, 서비스직, ‘장치, 기계조작 및 조립원’ 등에서는 그 비중이 급속도로 하락하고 있음

[표 3-50] 직업분포 - 자영업자 및 무급가족종사자

(단위: %, 명)

직업	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
관리자	3.22	4.10	5.28	2.12	1.70	2.98
(준)전문가	6.18	8.20	6.69	5.93	4.53	5.61
사무직	3.49	4.10	4.23	2.12	3.40	3.32
서비스근로자	10.65	17.21	13.03	10.59	4.25	8.82
판매근로자	16.83	24.18	16.55	17.80	11.33	14.78
농림어업	34.11	3.93	21.83	37.29	55.81	39.75
기능원 및 관련 기능	6.54	8.20	9.51	7.20	2.55	6.07
장치, 기계조작 및 조립원	9.58	11.89	13.73	8.90	5.10	8.93
단순노무종사자	9.40	8.20	9.15	8.05	11.33	9.74
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

바. 근속기간

(경제활동인구조사)

○ 60세 이상 고령자의 평균 근속기간(현재 취업 중인 근로자 기준)은 4.47년으로 나타나고 있음.

○ 특히, 60~64세의 평균근속기간은 5.6년으로 50대의 9.68년에 비해 크게 낮음

- 이러한 결과는 60세를 전후로 하여 직장을 그만두고 전직을 하는 사례가 크게 늘어남을 간접적으로 시사함

[표 3-51] 연령별 임금근로자의 근속기간 분포

(단위: %, 년)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			소계
						60~64세	65~69세	70세 이상	
6개월 미만	26.0	41.6	16.3	18.1	22.2	34.3	38.8	66.2	44.1
6개월~<1년	4.9	8.0	5.4	3.2	3.6	5.8	4.3	3.1	4.7
1~<2년	12.9	21.4	12.9	10.6	9.6	12.1	12.2	7.1	10.7
2~<3년	8.4	11.5	9.8	7.3	6.3	7.4	7.2	4.7	6.6
3~<5년	11.0	12.1	14.5	9.5	9.5	9.2	9.9	4.8	8.2
5~<10년	14.8	5.1	25.3	15.6	12.7	12.3	14.3	7.4	11.4
10~<20년	14.0	0.3	15.7	24.6	14.8	10.7	8.8	4.4	8.5
20년 이상	8.0	0.0	0.2	11.2	21.4	8.3	4.5	2.4	5.8
평균근속기간(년)	6.05	1.55	4.92	8.13	9.68	5.60	4.40	2.53	4.47

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

○ 또한 근속기간 6개월 미만인 고령자가 44.1%로 절반에 가까운 고령자들이 최근에 현 직장에 취업하였다는 점을 보여줌

○ 성별로는 [표 3-52]과 [표 3-53]처럼 여성보다 남성의 평균근속기간이 상대적으로 장기간임

[표 3-52] 연령별 남성 임금근로자의 근속기간 분포

(단위: %, 년)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
6개월 미만	23.6	42.4	14.4	16.4	21.3	34.8	37.2	53.6	39.6
6개월- <1년	4.4	8.1	5.4	2.4	2.5	5.8	5.1	2.9	5.0
1- <2년	11.5	21.5	12.6	8.8	7.0	10.7	10.2	9.2	10.2
2- <3년	8.0	12.5	10.2	6.2	4.9	7.3	6.9	5.9	6.9
3- <5년	10.5	11.6	16.0	8.0	7.4	7.7	10.2	6.2	8.0
5- <10년	15.2	3.7	27.0	15.5	10.6	12.0	14.4	11.5	12.5
10- <20년	15.8	0.2	14.5	29.7	15.3	10.7	10.4	7.0	9.8
20년 이상	11.0	0.0	0.1	13.0	31.1	11.0	5.6	3.8	8.0
평균근속기간(년)	7.06	1.46	4.88	9.16	12.11	6.29	4.87	3.74	5.35

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

[표 3-53] 연령별 여성 임금근로자의 근속기간 분포

(단위: %, 년)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
6개월 미만	29.0	41.0	19.4	20.4	23.4	33.6	40.9	75.6	49.1
6개월- <1년	5.4	7.9	5.6	4.1	4.9	5.7	3.3	3.2	4.3
1- <2년	14.7	21.3	13.3	13.1	13.1	13.9	14.6	5.5	11.3
2- <3년	8.8	10.7	9.2	8.8	8.2	7.4	7.6	3.8	6.3
3- <5년	11.6	12.6	12.1	11.6	12.3	11.1	9.6	4.8	8.4
5- <10년	14.3	6.3	22.7	15.7	15.3	12.7	14.1	4.2	10.2
10- <20년	11.7	0.3	17.6	17.6	14.1	10.7	6.8	2.5	7.1
20년 이상	4.4	0.0	0.3	8.8	8.8	4.9	3.2	1.3	3.3
평균근속기간(년)	4.78	1.64	4.97	6.71	6.52	4.73	3.80	1.62	3.50

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

(고령화패널조사)

○ 60+ 임금근로자의 평균근속기간은 5.71년으로 나타났으며, 남성의 평균근속기간이 6.69년으로 여성의 4.42년보다 높아, 남성이 상대적으로 장기간 근속하고 있는 것으로 판단됨

- 또한 연령대에 따라서는 연령대가 높아질수록 평균근속기간이 줄어들어 고령자의 고용이 나이에 따라 불안해진다는 것을 알 수 있음

[표 3-54] 임금근로자의 평균근속기간 분포

(단위: 년)

	모든 연령 층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
전체	6.59	8.56	7.38	4.82	3.81	5.71
남성	8.14	12.35	9.07	5.46	3.89	6.69
여성	4.87	5.64	5.22	3.77	3.73	4.42

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

- 근로자의 고용 안정성을 평가하는 방법의 하나는 1년 미만 단기 근속자 및 10년 이상 장기근속자의 비중을 살펴보는 것임
- [표 3-55]은 근속기간 1년 미만 임금근로자의 비중을 보이고 있는데, 전반적으로 60+ 임금근로자의 30.1%가 1년 미만 단기 근속자로 나타나고 있음.
 - 연령이 증가할수록 남녀 모두 1년 미만 단기 근속자의 비중이 증가하여 고령자의 고용불안이 연령에 따라 더욱 악화된다는 점을 보임

[표 3-55] 근속기간 1년 미만의 임금근로자 비중

(단위: %)

	모든 연령 층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
전체	27.1	20.5	24.2	32.8	37.5	30.1
남성	25.3	17.1	22.5	30.4	35.4	28.1
여성	29.2	23.0	26.3	36.8	39.7	32.8

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

- [표 3-56]는 10년 이상 장기근속자의 비중을 보이고 있으며, 60+ 임금근로자 중 15.8%만이 현 직장에서 10년 이상 일(근무)하고 있는 것으로 나타남.
 - 성별로는 60+ 남성 임금근로자의 19.9%와 여성 임금근로자의 10.4%가 10년 이상 근속하고 있음

○ 연령대에 따라서 연령이 높을수록 10년 이상 장기근속자 비중이 줄어드는 것을 남녀 모두에게서 관찰할 수 있음

[표 3-56] 근속기간 10년 이상의 임금근로자 비중

(단위: %)

	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
전체	19.8	28.6	21.9	13.3	7.9	15.8
남성	25.9	43.6	29.1	15.2	8.9	19.9
여성	12.9	17.1	12.7	10.3	6.9	10.4

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

사. 근로일수와 근로시간

1) 주당근로일수

(고령화패널조사)

- 일주일에 며칠이나 근무하는가에 대한 질문과 관련되어 60+ 임금근로자들은 평균적으로 1주일에 4.74일 일하는 것으로 조사됨
- 연령대가 높아질수록 일주일에 일하는 날자가 줄어드는데 [표 3-57]과 같이 60-64세는 1주일에 평균 5.03일 근무하지만 70세 이상은 4.13일로 근무일이 줄어들

[표 3-57] 일주일 근무일수의 분포-임금근로자

(단위: %, 일)

	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
1일	1.0	0.6	0.9	1.3	2.1	1.3
2일	1.6	0.3	1.4	2.2	6.3	2.9
3일	9.6	3.4	6.9	12.0	35.1	15.4
4일	6.1	3.7	6.9	10.6	8.4	8.4
5일	55.6	65.6	54.0	48.7	29.8	46.4
6일	24.5	24.7	28.2	23.5	18.3	24.3
7일	1.6	1.8	1.7	1.8	0.0	1.3
평균근무일수	4.94	5.15	5.03	4.81	4.13	4.74

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

- 성별로는 60+ 여성 임금근로자가 주 평균 4.68일 근무하는 것에 비해 남성은 4.78일 근무함⁹⁾
- 학력별로는 초등학교 졸업 이하의 저학력 고령자의 경우 주당 4.46일 근무하지만, 중졸은 4.71일, 고졸은 4.96일, 그리고 대졸 이상은 4.85일 근무하여 고졸 고령 임금근로자들이 가장 많은 일수를 근무하고 있는 것으로 조사됨

2) 주당 근로시간

(경제활동인구조사)

- 60세 이상 고령 취업자의 소정 근로시간은 주당 35.1시간으로 나타나 다른 연령층보다 주당 근로시간이 짧음
- 고령자 내부에서도 연령이 증가함에 따라 주당 근로시간 [표 3-58]처럼 줄어들고 있음

[표 3-58] 연령별 임금근로자의 주당 근로시간

(단위: %, 시간)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
15시간미만	3.8	5.3	0.8	0.9	1.2	3.6	9.5	49.5	17.6
15- < 36	10.5	13.2	6.0	7.8	10.6	18.8	22.3	20.5	20.1
36- < 53	77.6	75.7	86.1	83.5	78.3	64.0	55.0	22.1	50.4
53시간 이상	8.2	5.8	7.1	7.8	9.9	13.6	13.3	7.8	12.0
주당 평균 근로시간	40.4	38.8	41.8	41.7	41.7	40.6	37.6	23.3	35.1

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- 성별로는 남성 고령자의 주당근로시간이 40.5시간인 반면, 여성은 29.2시간으로 남성이 여성보다 10시간 이상 더 일하고 있음
- 또한 주당 소정근로시간이 15시간 미만인 초단기 근로는 남성 고령자의 경우 9.5%이나 여성은 26.5%에 달함
 - 36시간미만의 근로도 남성은 22.0%인 반면, 여성은 절반이 넘는 55.0%에 달하여 여성의 대부분이 시간제, 단시간 근로를 하고 있음을 알 수 있음

9) 성별 격차는 $Pr(T < t) = 0.1179$ 로 통계적 유의성의 경계에 있음

[표 3-59] 연령별 남성 임금근로자의 주당 근로시간 분포

(단위: %, 시간)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~ 64세	65~ 69세	70세 이상	소계
15시간미만	1.8	3.4	0.2	0.2	0.4	2.2	4.8	32.0	9.5
15- <36	5.4	12.3	2.0	2.2	4.5	9.3	13.0	19.3	12.5
36- <53	82.3	75.9	88.4	87.5	85.2	71.1	63.9	32.0	60.5
53시간 이상	10.5	8.5	9.4	10.1	9.9	17.3	18.3	16.7	17.5
주당 평균 근로시간	42.6	40.4	43.5	43.6	43.0	43.7	42.0	31.7	40.5

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

[표 3-60] 연령별 여성 임금근로자의 주당 근로시간 분포

(단위: %, 시간)

	모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~ 64세	65~ 69세	70세 이상	소계
15시간미만	6.2	7.1	1.8	1.8	2.2	5.4	15.4	62.6	26.5
15- <36	16.9	14.0	12.3	15.6	18.6	30.8	34.4	21.5	28.5
36- <53	71.6	75.6	82.6	78.1	69.4	55.0	43.4	14.7	39.1
53시간 이상	5.3	3.3	3.4	4.6	9.8	8.9	6.8	1.2	5.9
주당 평균 근로시간	37.7	37.4	39.3	39.2	39.9	36.7	32.0	17.1	29.2

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

(고령화패널조사)

- 60+ 임금근로자의 36.2%는 주당 36-44시간 근로하고 있음. 주 15시간 미만 근무하는 근로자가 18.3%이고, 또한 15-35시간 근로자가 16.5%로 전체적으로 60+ 임금근로자 중 34.8%가 주 36시간 미만 근무하는 단시간 근로자로 간주됨
- 나이가 많아짐에 따라 같은 고령자 중에서도 주당 36-44시간 근로자의 비중이 감소하는 것을 발견할 수 있음.

[표 3-61] 주당 근로시간의 분포-임금근로자¹⁰⁾

(단위: %, 시간)

	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
0-<15	13.1	7.5	12.6	12.8	35.1	18.3
15-<36	13.6	10.4	14.7	15.0	21.5	16.5
36-<45	45.5	55.4	42.0	38.5	23.0	36.2
45-<53	17.4	17.5	20.7	18.1	9.4	17.1
53-<100	10.5	9.0	10.1	15.5	11.0	11.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

- 60+ 임금근로자의 주당 평균근로시간은 36.2시간으로 나타났음. 남성이 40.5시간으로 여성의 29.7시간보다 약 10.8시간 더 일하고 있음

[표 3-62] 평균 주당 근로시간의 분포 - 임금근로자

(단위: 시간)

	모든 연령 층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
전체	37.9	39.8	38.0	39.2	29.5	36.2
남성	40.8	41.1	40.7	42.4	37.7	40.5
여성	34.2	38.4	33.7	33.8	19.5	29.7
초졸 이하	33.2	42.2	35.6	37.7	24.9	31.5
중졸	37.8	38.2	35.6	39.9	37.6	37.6
고졸	39.3	39.6	39.0	40.8	34.7	38.8
대졸 이상	39.7	40.3	40.7	37.4	30.5	38.4

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

- 나이에 따라 여성은 주당 근로시간이 33.7시간(60-64세)에서 19.5시간(70세 이상)으로 급격히 감소하지만 남성은 [표 3-62]와 같이 나이가 들어도 주당 근로시간의 변화가 크지 않음
- 학력별로는 고졸 이상의 근로시간이 긴 것으로 나타남. 초졸 이하 60+ 임금근로자들이 주당

10) 주당 근로시간을 이렇게 구분한 것은 (1) 주 15시간 미만의 경우 여러 가지 노동관련 규제에서 벗어 나며, (2) 주 36시간 미만의 경우 단시간 근로로 흔히 간주하고, (3) 52시간은 근로시간단축법의 기준 이기 때문임

31.5시간 근무하는 것에 비해 고졸은 38.8시간, 대졸 이상은 38.4시간 일하고 있음

아. 정규직 여부

(경제활동인구조사)

- 60세 이상 고령자 중 정규직은 32.2%인 반면, 비정규직이 67.8%에 달하고 있음
 - 특히 한시적 근로가 43.9%, 시간제 36.3%, 그리고 비전형 근로가 24.7%에 달함
- 연령대가 높아질수록 비정규직의 비중이 증가하는 현상을 찾을 수 있음

[표 3-63] 정규직 여부와 비정규직의 근로형태

(단위: %, 천명)

연령대		정규직	비정규직			
			계	한시적	시간제	비전형
20대 이하		65.4	34.6	19.7	18.0	4.1
30대		79.0	21.0	13.4	6.4	4.9
40대		74.7	25.3	13.8	8.1	9.3
50대		66.0	34.0	16.9	10.8	14.8
60세 이상 고령자	60~64세	43.3	56.7	31.8	21.4	23.6
	65~69세	32.6	67.4	41.9	29.2	29.1
	70세 이상	12.1	87.9	67.0	68.8	22.8
	소 계	32.2	67.8	43.9	36.3	24.7
모든 연령		67.0 (13,421)	33.0 (6,614)	19.1 (3,823)	13.5 (2,709)	10.3 (2,071)

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- 남성 고령자의 경우 비정규직이 59.2%로 여성의 77.4%보다 크게 낮음.
 - 시간제도 남성은 20.6%로 여성의 53.6%와 비교됨
- 한시적 근로의 비중은 남성 고령자 40.4%, 여성 고령자 47.7%로 성별 격차가 그렇게 크게 나타나고 있지 않음.
- 하지만 비전형 근로(용역, 파견, 특수형태근로, 일일근로, 재택근로)의 경우에는 남성 고령자의 26.5%가 이에 해당되나 여성은 그 비중이 22.7%로 낮음
 - 이러한 현상의 주요 원인은 일일근로에 있어 남성의 비중이 높은 것에 기인함

[표 3-64] 남성 정규직 여부와 비정규직의 근로형태

(단위: %, 천명)

연령대		정규직	비정규직			
			계	한시적	시간제	비전형
20대 이하		66.3	33.7	18.6	15.4	6.2
30대		84.4	15.6	10.8	2.0	4.4
40대		81.8	18.2	10.4	1.8	8.7
50대		74.1	25.9	12.5	4.1	13.4
60세 이상 고령자	60~64세	50.7	49.4	30.8	10.5	24.1
	65~69세	38.6	61.4	42.1	15.4	29.0
	70세 이상	20.4	79.6	60.8	49.9	29.4
	소 계	40.8	59.2	40.4	20.6	26.5
모든 연령		73.7 (8,236)	26.3 (2,936)	15.7 (1,748)	6.6 (737)	10.3 (1,148)

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

[표 3-65] 여성 정규직 여부와 비정규직의 근로형태

(단위: %, 천명)

연령대		정규직	비정규직			
			계	한시적	시간제	비전형
20대 이하		64.5	35.5	20.8	20.4	2.2
30대		70.4	29.6	17.4	13.2	5.6
40대		65.1	34.9	18.5	16.8	10.0
50대		55.5	44.5	22.5	19.6	16.5
60세 이상 고령자	60~64세	33.9	66.1	33.0	35.4	22.9
	65~69세	24.9	75.1	41.7	47.0	29.4
	70세 이상	5.8	94.2	71.6	83.0	18.0
	소 계	22.6	77.4	47.7	53.6	22.7
모든 연령		58.6 (5,195)	41.5 (3,678)	23.4 (2,075)	22.2 (1,971)	10.4 (923)

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- 비전형 근로를 세부적으로 보면 [표 3-66]과 같이 고령자의 경우 용역이 11.2%, 파견 2.0%, 특수형태근로 2.4%, 일일근로 9.3%, 그리고 재택근로가 0.5%로 나타나고 있음
- 일일근로의 비중이 가장 큰 데, 건설일용직 근로자처럼 남성이 대부분을 차지하고 있음

[표 3-66] 비전형근로자의 세부 근로형태

(단위: %, 천명)

연령대		용역	파견	특수형태 근로	일일근로	재택근로
20대 이하		1.2	0.6	0.9	1.6	0.0
30대		1.1	0.6	1.8	1.2	0.4
40대		1.7	0.9	3.1	3.7	0.3
50대		3.4	1.1	4.1	6.5	0.2
60세 이상 고령자	60~64세	9.3	1.6	2.7	0.4	0.3
	65~69세	14.8	2.0	3.0	9.7	0.6
	70세 이상	11.4	2.6	1.5	7.1	0.6
	소 계	11.2	2.0	2.4	9.3	0.5
모든 연령		3.0 (596)	0.9 (189)	2.5 (506)	4.0 (801)	0.3 (53)

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

(고령화패널조사)

- 60+ 임금근로자 중 시간제의 비중은 전체적으로 25.2%로 나타나고 있으며, 남성은 14.8%, 여성 40.2%로 여성의 경우 시간제로 근무하는 비중이 매우 높은 것을 알 수 있음
- 연령에 따라서는 연령대가 높아질수록 시간제로 근무하는 비중이 증가하는데, 구체적으로 70세 이상 남성 임금근로자의 24.8%와 여성 임금근로자의 60.5%가 시간제로 일하고 있었음

[표 3-67] 임금근로자 중 시간제의 비중

(단위: %)

	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
전체	23.4	19.7	19.7	19.9	41.2	25.2
남성	13.2	9.4	10.4	13.7	24.8	14.8
여성	36.6	30.3	33.1	30.5	60.5	40.2

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

자. 일자리의 자발성 여부 - 임금근로자

(경제활동인구조사)

- 현재의 일자리가 자발적으로 선택한 것인가에 대한 질문에 대해 고령 임금근로자의 48.7%가 자발적으로 취업하였다고 응답함

○ 현재의 일자리를 선택한 구체적 사유와 관련되어 고령 취업자의 45.0%는 ‘생활비가 당장 필요하여’ 라고 응답하고 있으며, ‘근로조건 등에 만족하여’ 가 30.4%임

[표 3-68] 임금근로자의 일자리 자발성 여부

(단위: %)

		모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
							60~64세	65~69세	70세 이상	소계
자발적 취업자의 비중		71.3	73.7	81.4	76.1	65.4	52.5	48.1	42.7	48.7
구체적 사유	①	35.6	35.1	40.3	37.6	31.6	28.4	32.3	32.2	30.4
	②	27.4	22.0	33.6	32.3	28.4	16.6	10.7	4.7	11.9
	③	22.0	12.4	13.4	20.0	30.1	40.6	46.0	52.1	45.0
	④	3.1	5.7	2.8	1.8	2.5	4.0	2.7	3.4	3.5
	⑤	1.1	1.9	1.5	0.8	0.7	0.8	1.1	0.3	0.7
	⑥	3.6	11.2	4.3	1.5	0.5	0.2	0.0	0.0	0.1
	⑦	2.2	0.3	2.8	2.6	2.3	3.4	2.8	2.8	3.1
	⑧	1.8	9.4	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	⑨	2.0	1.2	1.4	2.2	2.5	3.6	2.4	2.7	3.1
	⑩	0.9	0.4	0.5	1.0	1.2	2.1	1.4	1.4	1.7
	⑪	0.3	0.4	0.4	0.2	0.2	0.4	0.4	0.5	0.4

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- 자발적 사유
 - ① 근로조건(근로시간, 임금 등)에 만족하여
 - ② 안정적 일자리이기 때문에
- 비자발적 사유
 - ③ 생활비 등 당장 수입이 필요해서
 - ④ 원하는 분야의 일자리가 없어서
 - ⑤ 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없어서
- 자발적 또는 비자발적 사유
 - ⑥ 경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여
 - ⑦ 육아, 가사 등을 병행하기 위하여
 - ⑧ 학업, 학원수강, 직업훈련, 취업준비 등을 병행하기 위하여
 - ⑨ 노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서
 - ⑩ 근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서
 - ⑪ 기타

[표 3-69] 남성 임금근로자의 일자리 자발성 여부

(단위: %)

		모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
							60~ 64세	65~ 69세	70세 이상	소계
자발적 취업 의 비중		72.7	70.3	80.8	78.1	70.1	55.6	47.6	41.8	50.5
구 체 적 사 유	①	36.7	34.3	40.8	38.8	33.8	32.1	31.1	30.1	31.4
	②	30.0	21.1	34.0	34.8	33.6	19.5	13.3	8.2	15.4
	③	20.9	14.2	13.3	18.4	26.2	37.4	46.4	51.6	42.9
	④	3.3	6.8	3.1	2.0	2.0	4.3	3.0	5.3	4.2
	⑤	1.3	2.1	1.5	0.9	0.9	1.3	1.7	0.7	1.2
	⑥	3.5	10.5	4.9	2.0	0.4	0.3	0.0	0.0	0.2
	⑦	0.1	0.0	0.3	0.1	0.1	0.2	0.0	0.2	0.2
	⑧	1.5	8.9	0.2	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	⑨	1.9	1.2	1.2	2.2	2.2	2.8	2.7	2.1	2.6
	⑩	0.6	0.3	0.4	0.7	0.7	1.6	1.1	1.4	1.4
	⑪	0.3	0.6	0.4	0.1	0.1	0.5	0.6	0.5	0.5

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

[표 3-70] 여성 임금근로자의 일자리 자발성 여부

(단위: %)

		모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
							60~ 64세	65~ 69세	70세 이상	소계
자발적 취업 의 비중		69.5	76.7	82.3	73.3	59.3	48.5	48.7	43.3	46.8
구 체 적 사 유	①	34.3	35.9	39.4	36.0	28.8	23.7	33.9	33.7	29.3
	②	24.2	22.9	33.1	28.8	21.5	12.9	7.3	2.1	8.1
	③	23.4	10.8	11.2	22.1	35.2	44.6	45.6	2.4	47.4
	④	2.9	4.7	2.3	1.5	3.1	3.7	2.3	1.9	2.8
	⑤	0.9	1.8	1.4	0.7	0.4	0.1	0.5	0.1	0.2
	⑥	3.6	11.8	3.3	1.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	⑦	4.8	0.6	6.7	6.0	5.1	7.4	6.5	4.8	6.3
	⑧	2.2	9.7	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	⑨	2.2	1.1	1.7	2.2	2.9	4.7	2.1	3.1	3.6
	⑩	1.3	0.5	0.6	1.4	2.0	2.7	1.8	1.3	2.1
	⑪	0.3	0.3	0.3	0.2	0.4	0.3	0.1	0.5	0.3

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- [표 3-69]와 [표 3-70]은 성별로 자발적 취업자의 비중 및 취업 사유를 분석한 결과로 남성의 경우 50.5%가 자발적으로 취업하였다고 하여 여성의 46.8%보다 높음
- 또한, 구체적 사유로는 남성의 42.9%가 ‘생활비 등 당장 수입이 필요해서’를 선택한 반면, 여성은 그 비중이 47.4%로 생계 목적의 취업이 남성보다 여성에게서 상대적으로 더 많은 것으로 조사됨
- 학력에 따라서는 학력수준이 높을수록 자발적으로 현재의 일자리를 선택한 비중이 높아지고 있음 (표 3-71 참조)

[표 3-71] 학력별 임금근로자의 일자리 자발성 여부

(단위: %)

		모든 연령층	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
							60~64세	65~69세	70세 이상	소계
자발적 취업자의 비중	초졸 이하	39.3	38.0	47.2	36.4	37.4	39.0	36.9	41.7	39.8
	중졸	41.0	45.3	43.6	37.2	40.5	43.9	39.7	37.6	41.4
	고졸	62.2	64.2	67.5	64.2	60.1	50.8	55.0	40.2	50.1
	전문대졸	79.3	77.8	81.0	80.8	76.9	64.3	58.3	75.4	64.2
	대졸 이상	87.4	83.9	89.2	88.9	87.0	83.0	76.2	67.8	79.3

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

차. 사회보험 및 여타 근로조건

1) 사회보험 가입여부

(경제활동인구조사)

- 임금근로자를 대상으로 사회보험 가입률에 대한 분석결과는 [표 3-72]에 있는 데, 60세 이상 고령자의 11.4%가 국민연금에 가입하고 있으며, 고용보험 가입자도 37.6%에 달함
- 국민건강보험은 대부분 가입하고 있으나 고령자의 경우 29.8%가 직장가입자의 피부양자 자격을 가입하고 있음
 - 특히 70세 이상 임금근로자의 절반이 넘는 51.8%가 직장가입자의 피부양자로 건강보험에 가입하고 있음

[표 3-72] 임금근로자의 연령대별 사회보험 가입률

(단위: %)

		전체 연령	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
							60~ 64세	65~ 69세	70세 이상	소계
국민연금	직장가입	69.8	71.9	87.2	81.2	72.8	9.2	0.1	0.0	4.5
	지역가입	6.3	2.6	4.2	7.3	10.3	11.0	3.2	3.0	6.9
건강보험	직장가입	75.5	72.2	87.2	81.3	73.3	62.2	54.8	24.1	50.0
	지역가입	11.5	9.6	7.4	12.0	14.1	16.9	15.7	19.0	17.2
	의료수급권자	0.7	0.6	0.3	0.3	0.8	1.1	1.7	3.5	1.9
	피부양자	11.3	15.9	4.5	5.6	11.1	19.1	26.4	51.8	29.8
고용보험		71.7	71.7	85.2	78.5	69.7	59.6	29.1	6.9	37.6

주: 고용보험은 공무원, 사립학교 교직원, 별정우체국 직원은 제외한 결과임

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

2) 퇴직금 등 부가혜택

(경제활동인구조사)

- 퇴직금 등 부가적 혜택에 대해서는 고령 임금근로자의 46.2%가 혜택을 받을 수 있다고 응답함.
- 상여금도 41.4%, 시간외 수당 18.8%, 그리고 유급휴가, 휴일도 30.0%가 혜택을 받을 수 있는 것으로 조사됨

[표 3-73] 연령대별 부가적 혜택의 수령자 비율

(단위: %)

	전체 연령	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~ 64세	65~ 69세	70세 이상	소계
퇴직급여	73.9	70.4	86.5	80.1	71.7	58.2	50.7	21.0	46.2
상여금	70.4	67.3	83.4	76.4	68.1	51.5	47.0	18.7	41.4
시간외 수당	48.1	48.8	58.3	54.3	45.9	27.3	15.5	6.9	18.8
유급휴가	62.8	61.9	77.0	69.8	58.4	40.2	30.9	11.0	30.0

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

3) 노동조합 가입 여부

(경제활동인구조사)

○ 60세 이상 고령 임금근로자의 3.1%는 현재 노동조합에 가입하고 있음

○ 연령대가 낮을수록 노동조합에 가입한 비율이 높아 60~64세 임금근로자의 5.1%가 노동조합 활동을 하고 있음

[표 3-74] 노동조합 가입여부

(단위: %)

	전체 연령	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
노조 없음	74.8	80.3	70.0	71.8	72.7	84.9	88.9	83.5	85.5
가입대상 아님	6.8	5.8	6.1	5.4	8.6	7.4	8.1	15.0	9.7
가입하지 않음	6.0	5.9	8.1	6.7	5.3	2.6	1.3	0.7	1.8
노조에 가입	12.5	8.1	15.9	16.2	13.4	5.1	1.7	0.8	3.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

4) 직업훈련 이수 여부

(경제활동인구조사)

○ ‘지난 1년간 직업능력개발을 위한 교육·훈련을 받은 경험이 있습니까?’의 질문에 대해 고령 임금근로자의 44.1%는 경험이 있다고 응답함

○ 성별로는 남성의 45.4%가 받은 반면, 여성은 그 비율이 42.6%로 성별 격차가 다소 발견되고 있음

○ 학력별로는 학력수준이 높을수록 직업훈련, 교육의 경험이 많은 것으로 조사되고 있음
- 특히 전문대 졸업 고령자의 57.4%가 경험이 있다고 답함

[표 3-75] 직업훈련 경험자의 비율

(단위: %)

	전체 연령	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상 고령자			
						60~64세	65~69세	70세 이상	소계
성별									
남성	58.4	53.8	65.3	60.6	57.7	45.6	43.7	47.0	45.4
여성	54.1	54.6	63.3	56.8	48.8	39.3	38.2	50.1	42.6
학력별									
초졸 이하	37.1	33.9	22.4	26.9	31.9	29.5	33.3	48.2	39.3
중졸	36.6	20.0	28.3	31.7	36.6	37.5	39.5	50.3	40.8
고졸	45.1	37.2	48.4	46.6	47.4	46.3	45.0	45.6	45.9
전문대졸	62.7	63.7	62.4	62.2	64.1	55.0	68.2	50.7	57.4
대졸 이상	72.0	70.2	74.1	72.1	73.3	56.6	51.9	58.0	55.7
전체 임금근로자	56.5	54.2	64.5	59.0	53.8	42.8	41.3	48.8	44.1

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

3. 임금과 기업 복지

가. 임금

(경제활동인구조사)

[표 3-76] 임금근로자의 월평균 임금

(단위: 만원)

연령대		전체 임금근로자	남성	여성
20대 이하		187.0	199.5	175.8
30대		279.7	306.2	238.0
40대		301.1	359.7	220.8
50대		289.6	362.8	194.4
60세 이상 고령자	60~64세	211.5	259.3	150.5
	65~69세	155.2	190.8	109.6
	70세 이상	81.6	124.0	49.8
	소 계	162.4	211.5	108.2
모든 연령		255.8	304.7	194.4

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

○ 고령 임금근로자의 월평균 임금은 162.4만원으로 50대(289.6만원)의 거의 절반에 불과함.

- 특히, 70세 이상 여성 임금근로자의 월평균 임금은 49.8만원에 불과한 실정으로 저임금 문제가 심각한 수준임
- 또한 성별 임금격차가 고령 취업자에게도 마찬가지로여서 남성은 211.5만원을 벌지만 여성은 절반에도 미치지 못하는 108.2만원에 그치고 있음
- 학력별로는 예상과 같이 학력수준이 높을수록 임금도 높아 대졸 이상 고학력 고령자의 경우 월평균 325.7만원을 벌고 있음

[표 3-77] 학력별 월평균 임금

(단위: 만원)

연령대		초졸 이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸 이상
20대 이하		126.9	134.0	149.6	199.7	226.3
30대		168.5	187.3	230.6	260.1	313.4
40대		175.7	200.4	236.4	279.3	380.3
50대		172.4	179.0	237.3	305.1	440.8
60세 이상 고령자	60~64세	149.5	170.6	201.2	245.8	364.2
	65~69세	115.1	136.1	155.1	265.2	277.4
	70세 이상	52.1	83.4	119.9	101.4	233.9
	소 계	95.2	142.6	177.2	234.0	325.7
모든 연령		115.1	164.1	212.2	252.6	338.1

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

[표 3-78] 임금근로자의 시간당 임금

(단위: 원)

연령대		전체 임금근로자	남성	여성
20대 이하		11,033	11,381	10,721
30대		15,620	16,564	14,136
40대		16,767	19,473	13,066
50대		16,295	20,017	11,452
60세 이상 고령자	60~64세	12,472	14,530	9,844
	65~69세	9,729	10,916	8,205
	70세 이상	8,111	9,186	7,307
	소 계	10,619	12,408	8,645
모든 연령		14,599	16,772	11,863

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- [표 3-78]처럼 시간당 임금도 연령대 및 성별에 따라 큰 차이를 보이고 있음
 - 전체적으로 시간당 임금이 14,599원이나 60대 이상 고령자는 10,619원에 불과함
 - 특히 70세 이상 고령자의 시간당 임금은 8,111원에 불과
- 성별로도 역시 남성 고령자의 시간당 임금이 12,408원인데 비해 여성은 8,645원에 그치고 있음
- 학력별로도 [표 3-79]처럼 고학력일수록 시간당 임금이 높음
 - 특히 대졸 이상 고학력 고령자(60+)의 경우 시간당 임금이 20,706원에 달하고 있음

[표 3-79] 학력별 시간당 임금

(단위: 원)

연령대		초졸 이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸 이상
20대 이하		6,551	8,224	9,443	11,073	13,041
30대		9,206	10,015	12,432	14,439	17,755
40대		9,080	10,558	12,946	15,511	21,463
50대		9,525	10,013	13,117	17,025	25,289
60세 이상 고령자	60~64세	8,550	9,771	11,795	14,037	22,504
	65~69세	7,914	8,176	9,150	14,942	17,881
	70세 이상	7,113	7,457	8,577	9,832	17,388
	소 계	7,718	8,855	10,650	13,768	20,706
모든 연령		8,155	9,492	11,974	14,051	19,314

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- 60세 이상 고령 근로자를 대상으로 임금함수를 추정된 결과는 [표 3-80]에 나타나 있음
- 전체 임금근로자에 대한 추정결과와 60세 이상 고령 임금근로자를 대상으로 추정된 결과를 살펴 보면
 - 우선, 근속기간의 임금상승효과가 고령자는 1년 근속기간의 증가에 따라 임금이 2.0% 상승하는 반면, 전체 임금근로자는 2.1% 상승하는 것으로 추정됨
 - 성별 임금격차는 고령자의 경우 추정계수가 0.1421이지만 전체 임금근로자는 0.1883으로 남성의 임금프리미엄이 고령자가 상대적으로 약한 것으로 추정됨
 - 사업체 규모에 따른 임금변화를 보면 고령자의 경우 사업체 규모에 따른 임금상승이 전체 근로자의 경우보다 상대적으로 큼

[표 3-80] 시간당 임금의 추정함수

설명변수	60세 이상 근로자	전체 임금근로자
상수항	8.6735(0.000)	8.1024(0.000)
성별(0: 여성 1: 남성)	0.1421(0.000)	0.1883(0.000)
연령대(60-64세 기준)		
65-69세 /연령	-0.1340(0.000)	0.0326(0.000)
70세 이상 /연령의 제곱	-0.2555(0.000)	-0.0003(0.000)
교육수준(초졸 이하 기준)		
중졸	0.0511(0.019)	0.0226(0.139)
고졸	0.0965(0.000)	0.1116(0.000)
전문대졸	0.2175(0.000)	0.2473(0.000)
대졸	0.4131(0.000)	0.3865(0.000)
대학원 이상	0.5973(0.000)	0.5446(0.000)
사업체 규모(1-4인 기준)		
5-9인	0.2172(0.000)	0.1550(0.000)
10-29인	0.2754(0.000)	0.2199(0.000)
30-99인	0.3079(0.000)	0.2766(0.000)
100-299인	0.3340(0.000)	0.3171(0.000)
300인 이상	0.3769(0.000)	0.4128(0.000)
한시적 근로 여부(1:한시적)	0.0072(0.676)	-0.0383(0.000)
시간제 근로 여부(1: 시간제)	0.0984(0.000)	0.0043(0.609)
비전형 여부(1: 비전형)	0.0735(0.000)	0.0903(0.000)
근속기간	0.0201(0.000)	0.0210(0.000)
표본수	4,199	25,543
F-value	122.39	1390.34
Adjusted R-square	0.4992	0.4058

자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

[그림 3-2] 최저임금 변화율과 시간당 임금변화율의 추이 - 60+ 근로자



자료: 통계청 (2018.8). 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 및 비경제활동인구조사

- 그리고, [그림 3-2]처럼 최저임금 상승률과 시간당 임금상승률의 관계는 명확하지 않음. 상관계수 값도 '0' 에 가까움
- 하지만 2018년의 경우 최저임금상승률이 16.4%인데 시간당 임금상승률도 16.8%로 최저임금의 대폭적 인상이 고령 근로자의 임금에 큰 영향을 주었을 개연성을 제기함

(고령화패널조사)

- 60+ 임금근로자들의 대부분(68.4%)는 월급제로 임금을 수령하고 있음. 일당제가 22.4%로 두 번째이며, 다른 임금지급방식은 그 비중이 매우 작아 무시할 정도임
- 연령에 따라서는 나이가 들수록 연봉제의 비중이 하락하는 반면, 일당제의 비중이 늘어나는 경향을 보이고 있음.
 - 월급제의 비중 하락도 보여지나 하락속도가 매우 완만함

[표 3-81] 임금결정방식-임금근로자

(단위: %)

	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
연봉제	7.7	12.6	4.6	2.2	2.1	3.3
월급제	69.1	69.8	69.3	68.6	66.5	68.4
주급제	0.1	0.0	0.0	0.4	0.0	0.1
일당제	17.0	11.1	20.1	23.5	25.1	22.4
시급제	2.6	2.3	3.2	2.2	3.1	2.9
도급제	0.7	0.9	0.3	0.9	0.5	0.5
실적급	2.7	3.2	2.3	2.2	1.6	2.1
기 타	0.3	0.1	0.3	0.0	1.1	0.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 실적급은 기본급없이 오직 실적에 따라 임금이 결정되는 경우임

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

- 60+ 임금근로자의 월평균 임금은 세전 기준으로 159.1만원으로 조사됨.
 - 남성이 197.1만원으로 여성의 101.2만원에 비해 거의 두 배에 가까우며, 학력별로는 학력수준이 높을수록 임금이 큰 폭으로 증가하고 있음.
 - 초졸 이하 60+ 임금근로자의 세전 임금은 월 103.3만원이나 대졸 이상 고학력자의 세전 임금은 월 302.7만원으로 조사됨

○ 연령에 따라서는 예상과 같이 임금이 하락하고 있음

- 대졸 이상의 고학력자도 60-64세는 월평균 385.4만원을 받으나 65-69세에는 200.5만원으로 하락함

[표 3-82] 세전 기준 월평균 임금 - 임금근로자

(단위: 만원)

	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
전체	217.1	279.8	207.2	142.4	91.1	159.1
남성	279.3	380.1	258.0	163.4	119.9	197.1
여성	134.7	165.5	126.8	106.4	55.1	101.2
초졸 이하	113.5	167.8	151.1	117.3	66.5	103.3
중졸	141.8	156.5	142.5	139.0	113.7	135.3
고졸	210.6	231.1	205.4	154.7	117.7	180.8
대졸 이상	415.0	463.4	385.4	200.5	161.5	302.7

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

나. 고령자에 대한 기업의 인사관리

(고령화패널조사)

- 다음으로 고령자에 대한 기업문화를 파악할 수 있는 질문으로 ‘현 일자리 동료들의 고령자 조기 은퇴 분위기 조성정도’ 를 묻고 있음
 - 이에 대한 응답은 ‘1. 매우 그렇다.’, ‘2. 그런 편이다.’, ‘3. 그렇지 않다.’, ‘4. 전혀 그렇지 않다.’ 의 네 가지 중 하나를 선택하는 방식
- 60+ 임금근로자들은 이 질문에 대해 49.2%가 ‘3. 그렇지 않다.’ 를, 그리고 36.6%가 ‘전혀 그렇지 않다.’ 를 답하여 전반적으로 고령자에 대해 긍정적인 문화가 있음을 제시
- 4점 척도 값 및 점수 분포를 보면 나이가 들수록 ‘그렇지 않다.’ 는 비중이 늘어나고 있음

[표 3-83] 기업내 고령자의 조기은퇴 분위기

(단위: %)

	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
(1점)매우 그렇다	0.9	1.4	0.6	0.4	0.0	0.4
(2점)그런 편이다	17.8	22.0	17.8	12.0	8.9	13.9
(3점)그렇지 않다	51.0	53.0	48.0	51.3	48.7	49.2
(4점)전혀 그렇지 않다	30.3	23.6	33.6	36.3	42.4	36.6
4점 척도 값	3.11	2.99	3.15	3.23	3.34	3.22

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

- 다음으로 ‘현 일자리의 임금 및 업무조정에 대해 기업이 고령자의 요구를 얼마나 수용하고 있는가?’ 를 질문하고 있음
 - 위의 질문과 마찬가지로 ‘1. 매우 그렇다.’, ‘2. 그런 편이다.’, ‘3. 그렇지 않다.’, ‘4. 전혀 그렇지 않다.’ 의 네 가지 중 하나를 선택하는 방식을 사용하고 있음
- [표 3-84]와 같이 고령자 친화적으로 임금 또는 업무를 조정하는 일에 대해 대부분의 응답자들은 기업이 ‘그렇지 않다.’ 또는 ‘전혀 그렇지 않다.’ 라고 부정적 응답을 하고 있음
 - 구체적으로 60+ 임금근로자들은 49.5%가 ‘그렇지 않다.’, 그리고 41.7%가 ‘전혀 그렇지 않다.’ 라고 하여 고령자 친화적 기업시스템 구축에 기업들이 매우 소극적임을 시사
- 4점 척도 값도 60+ 임금근로자의 경우 3.32로 부정적 응답이 대부분임을 보여주고 있음
 - 응답자의 연령대가 높을수록 부정적 응답의 비중이 약간씩 높아지고 있는 것으로 판단됨

[표 3-84] 임금 및 업무조정에 대한 고령자 요구의 수용정도

(단위: %)

	모든 연령층	56~59세	60세 이상 고령자			소계
			60~64세	65~69세	70세 이상	
(1점)매우 그렇다	0.7	0.7	0.9	0.4	0.5	0.7
(2점)그런 편이다	11.1	14.4	10.3	7.1	5.2	8.1
(3점)그렇지 않다	54.6	60.1	50.9	49.1	47.6	49.5
(4점)전혀 그렇지 않다	33.6	24.8	37.9	43.4	46.6	41.7
4점 척도 값	3.21	3.09	3.26	3.35	3.40	3.32

자료: 한국고용정보원 (2016). 고령화패널조사

제4장 노동시장 변화에 따른 고령층 노동 공급의 변화

1. 최저임금 인상 전후 고령층 노동시장의 실태 변화

- 경제활동인구조사 고령층부가조사를 이용하여 최저임금이 급격하게 인상된 2018년을 중심으로 고령층의 노동시장에 변화가 있었는지 살펴봄
 - 고령층부가조사는 매년 5월에 조사되며 만 55세~만 79세를 대상으로 고령층들의 취업 실태 등을 세부적으로 파악하고 있음
 - 2018년 5월은 주 52시간 근로시간 단축이 시행되기 전이기 때문에 최저임금 인상 전후 고령층의 노동시장 참여 실태 등의 변화를 볼 수 있음
- 본 연구에서는 만 60세 이상을 고령층 기준으로 상정하여 만 60세~만 79세 고령층들의 근로 실태를 살펴봄

가. 취업 실태의 변화

[표 4-1] 취업 여부 및 종사상 지위 변화

	2017		2018		2018-2017		
	비중	N	비중	N	비중 변화(%p)	t-통계량	95% p-값
취업 여부	0.4345	14946	0.4343	16252	0.000	-0.038	0.97
종사상 지위							
상용근로자	0.1743	8300	0.1771	7927	0.003	0.465	0.64
임시근로자	0.2418	8300	0.2433	7927	0.002	0.229	0.82
일용근로자	0.1233	8300	0.0881	7927	-0.035	-7.291	0.00
고용원이 있는 자영업자	0.0431	8300	0.0491	7927	0.006	1.805	0.07
고용원이 없는 자영업자	0.3117	8300	0.3296	7927	0.018	2.449	0.01
무급가족종사자	0.1058	8300	0.1128	7927	0.007	1.428	0.15

- 2017년 대비 2018년 고령층의 취업 여부에는 큰 변화가 보이지 않음
- 종사상 지위를 살펴보면 일용근로자는 2017년 대비 2018년에 비중이 3.5%p 줄어들었으며 고용원이 없는 자영업자는 1.8%p 증가함
 - 최저임금 인상으로 인한 인건비 부담을 고려해보았을 때 고용원이 있는 자영업보다 고용원이 없는 자영업자의 상승폭이 더 큰 것으로 보여짐

[표 4-2] 사업장 규모별 변화

사업장 규모	2017	2018	2018-2017		
	비중	비중	비중 변화 (%p)	t-통계량	95% p-값
1-4명	0.6169	0.6236	0.007	0.879	0.38
5-9명	0.1417	0.1245	-0.017	-3.218	0.00
10-29명	0.1295	0.1351	0.006	1.051	0.29
30-99명	0.0733	0.0732	0.000	-0.021	0.98
100-299명	0.0239	0.0249	0.001	0.412	0.68
300-499명	0.0148	0.0188	0.004	1.973	0.05
관측치	8,300	7,927			

- 사업장 규모별로 살펴보면 5~9명의 소기업에서 근로하고 있는 고령층은 감소하였으며 300인 이상 대기업에 속해있는 고령층의 비중이 증가함
- 그럼에도 불구하고 1~4명의 소기업에서 근로하고 있는 고령층이 대다수임

[표 4-3] 2017년-2018년 산업별 종사자 분포 추이

산업	2017	2018	2018-2017		
	비중	비중	비중 변화 (%p)	t-통계량	p-값
A 농업, 임업 및 어업	0.2583	0.2773	0.019	2.729	0.01
B 광업	0.0017	0.0011	-0.001	-0.933	0.35
C 제조업	0.0781	0.0754	-0.003	-0.630	0.53
D 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	0.0013	0.0008	-0.001	-1.119	0.26
E 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0.0029	0.0028	0.000	-0.139	0.89
F 건설업	0.0652	0.0597	-0.006	-1.450	0.15
G 도매 및 소매업	0.1014	0.0961	-0.005	-1.135	0.26
H 운수 및 창고업	0.0611	0.0642	0.003	0.822	0.41
I 숙박 및 음식점업	0.0718	0.0643	-0.007	-1.888	0.06
J 정보통신업	0.0019	0.0026	0.001	0.963	0.34
K 금융 및 보험업	0.0089	0.0095	0.001	0.364	0.72
L 부동산업	0.0336	0.0343	0.001	0.246	0.81
M 전문, 과학 및 기술 서비스업	0.0095	0.0115	0.002	1.227	0.22
N 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	0.0835	0.0746	-0.009	-2.109	0.03
O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0.0459	0.0474	0.002	0.462	0.64
P 교육 서비스업	0.0229	0.0228	0.000	-0.025	0.98
Q 보건업 및 사회복지 서비스업	0.0773	0.0881	0.011	2.477	0.01
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.0086	0.0085	0.000	-0.071	0.94
S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0.0535	0.0512	-0.002	-0.651	0.52
T 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	0.0123	0.0078	-0.004	-2.845	0.00

U 국제 및 외국기관	0.0002	0.0000	0.000	-1.382	0.17
관측치	8,300	7,927			

- 2017년 대비 2018년 산업별 종사자 비중을 살펴보면 숙박 및 음식점업, 사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업, 자가소비 생산활동에서 종사자 비중이 감소하였음
- 반면에 사회복지 서비스업과 농업, 임업 및 어업 종사자 비중은 증가하였음

[표 4-4] 2017년-2018년 직종별 종사자 분포 추이

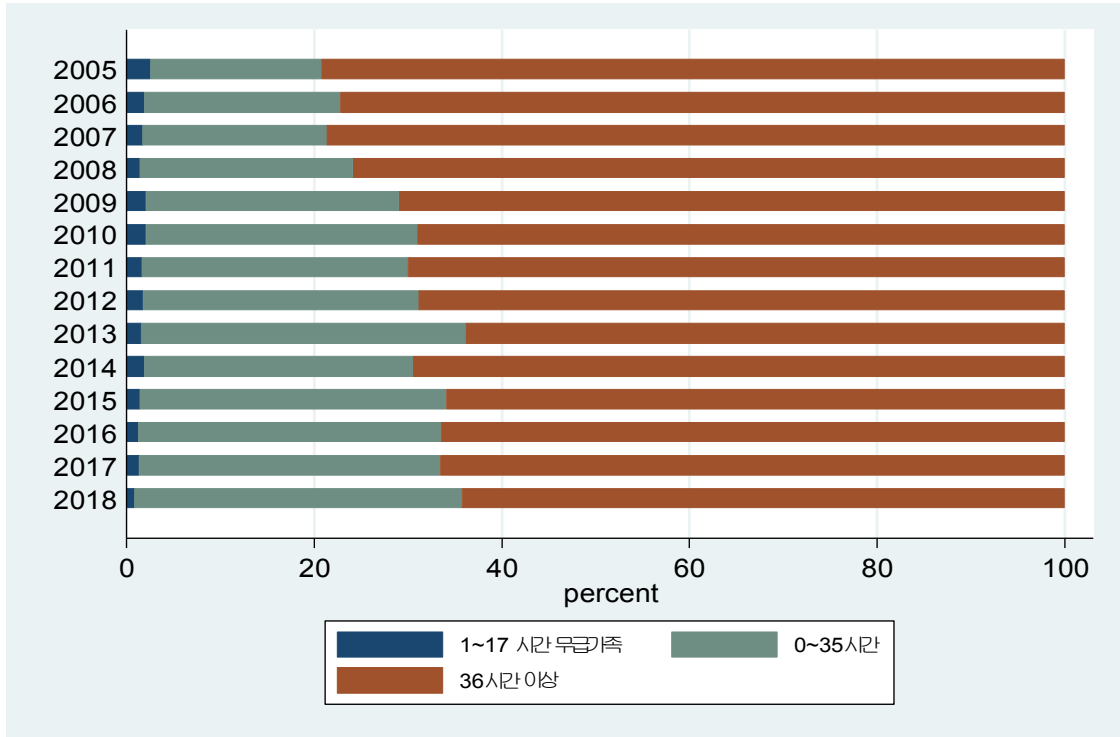
직업	2017	2018	2018-2017		
	비중	비중	비중 변화 (%p)	t-통계량	p-값
1 관리자	0.0096	0.0107	0.001	0.688	0.49
2 전문가 및 관련 종사자	0.0439	0.0487	0.005	1.468	0.14
3 사무 종사자	0.0331	0.0370	0.004	1.327	0.18
4 서비스 종사자	0.1046	0.1056	0.001	0.210	0.83
5 판매 종사자	0.0835	0.0834	0.000	-0.025	0.98
6 농림·어업 숙련 종사자	0.2307	0.2604	0.030	4.391	0.00
7 기능원 및 관련 기능 종사자	0.0712	0.0681	-0.003	-0.771	0.44
8 장치·기계 조작 및 조립 종사자	0.0942	0.0956	0.001	0.305	0.76
9 단순노무 종사자	0.3292	0.2905	-0.039	-5.322	0.00
	8,300	7,927			

- 2017년-2018년 직종별 종사자 비중을 살펴보면 농림, 어업 숙련 종사자 비중은 3%p 증가한 것으로 나타난 반면, 단순노무 종사자는 3.9%p 감소하였음

나. 근로 실태의 변화

- 최저임금의 급격한 인상은 기업의 인건비 부담을 증가시켜 노동시장 취약계층의 근로시간을 줄이거나 단시간 근로의 채용을 희망하는 방향으로 작용할 수 있음
 - 최저임금 인상 및 주휴근로를 시급 산정에 반영 → 주휴수당 지급 기피 → 저임금 서비스 중심의 단시간 일자리 증가 → 노인들의 단시간 일자리 증가

[그림 4-1] 연도별, 취업시간 유형별 비중



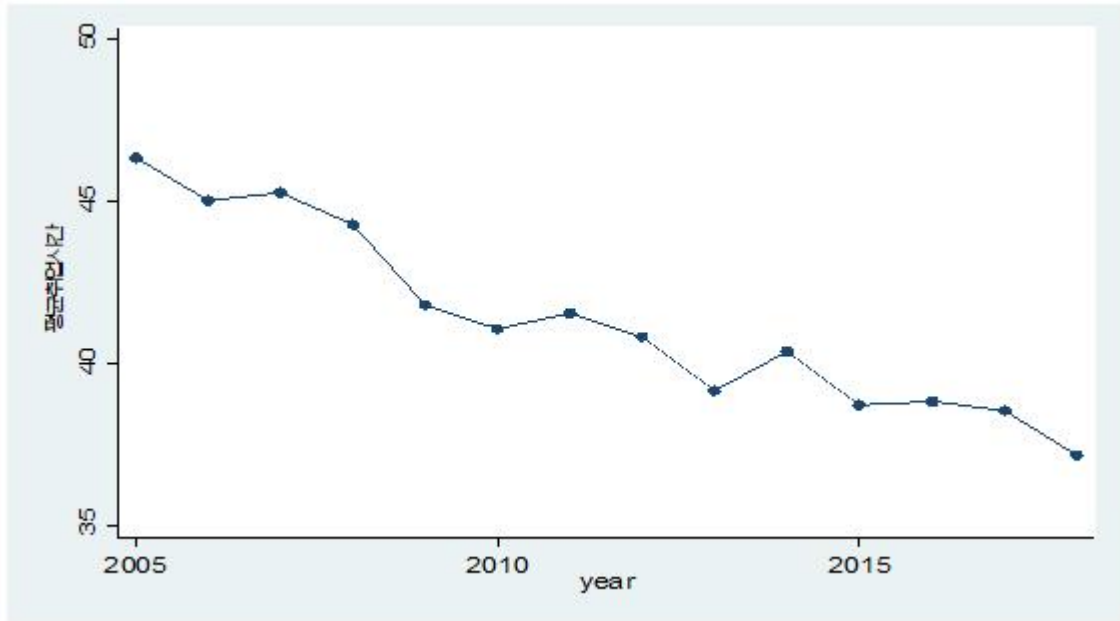
○ 2005년부터 2018년까지 취업시간 유형(1~17시간 무급가족, 0~35시간인 단시간 근로, 36시간 이상)별 비중을 살펴보면 36시간 미만 근로하는 근로자들의 비중이 상당히 증가하였음

[표 4-5] 2017년-2018년 취업시간 유형별 변화

취업시간 유형	2017	2018	2018-2017		
	비중	비중	비중 변화 (%p)	t-통계량	p-값
1~17시간 무급가족종사자	0.0121	0.0070	-0.005	-3.237	0.00
36시간 미만	0.3040	0.3296	0.026	3.387	0.00
36시간 이상	0.6839	0.6634	-0.020	-2.693	0.01
	7,282	7,983			

○ 특히 최저임금이 크게 상승한 2018년을 2017년과 비교해보면 1~17시간 무급가족종사자와 36시간 이상 근로자가 감소한 반면 36시간 미만 근로하는 근로자는 증가함

[그림 4-2] 연도별 평균취업시간

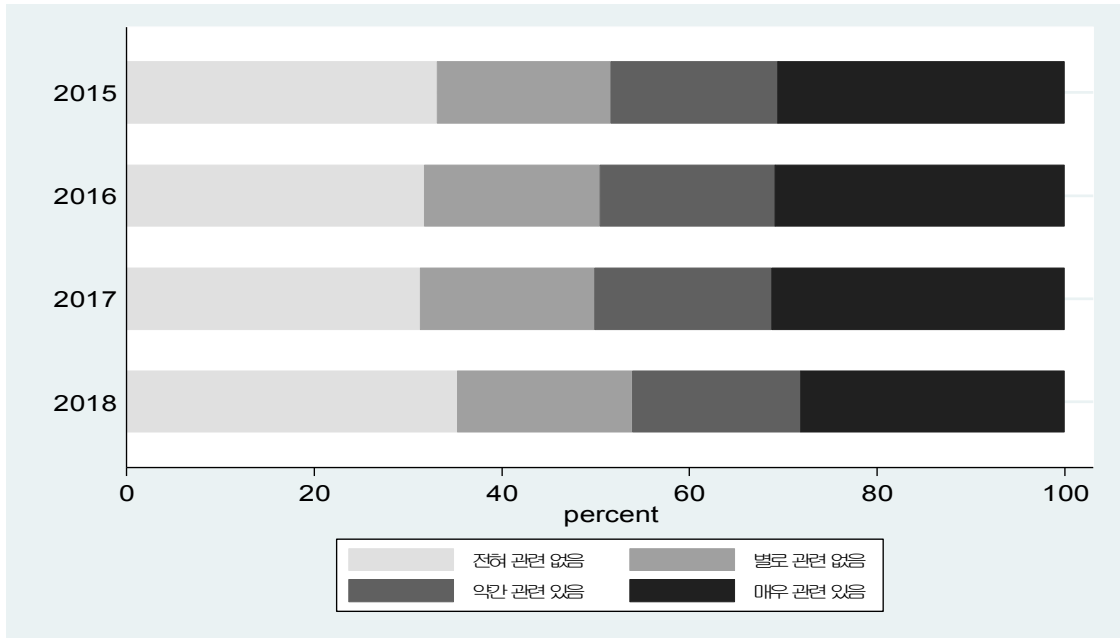


[표 4-6] 2017년-2018년 취업시간 비교

	2017		2018		2018-2017		
	평균	빈도	평균	빈도	비중 변화 (%p)	t-통계량	p-val (95%)
주업시간	39.1970	7215	37.9045	7903	-1.292	-4.681	0.00
부업시간	12.2482	282	11.8143	377	-0.434	-0.847	0.40
총취업시간	39.6757	7215	38.4681	7903	-1.208	-4.352	0.00

- 고령층 노동시장 내에서 단시간 근로자가 증가함에 따라 고령층들의 평균 취업시간 역시 2017년 대비 2018년에 감소한 것으로 나타남
- [그림 4-2]에서 나타났듯이 2015년부터 2017년까지는 평균취업시간의 큰 변화가 관찰되지 않았지만 2018년에 들어 평균취업시간에 눈에 띄게 감소하였음
- 또한 저임금의 단시간 일자리는 고령층의 경력과는 상관없는 단순노무직일 가능성이 큼
 - 고령층이 다른 연령층에 비하여 우위에 있는 점은 경력에 따라 축적된 노하우 등임
 - 그러나 고령층의 생애 주된 일자리와는 무관한 저임금 서비스 일자리에 고령층이 집중화되면서 외국인 근로자 등과의 대체성이 커질 가능성이 존재

[그림 4-3] 경력관련성 비율



주: 현재 일자리가 가장 오랜 기간 동안 근무한 일자라인 경우 수치에서 제외하였음

- 지난 1년간 취업한 일자리와 생애 주된 경력(일) 간의 경력 관련성을 살펴보면 2018년에 들어 “전혀 관련 없음” 으로 응답한 비중이 증가함
 - 2015년에서 2017년까지는 “전혀 관련 없음” 이 점차 줄어들고 “매우 관련 있음” 의 비중이 증가하는 추세였음
 - 그러나 2018년에 들어 “매우 관련 있음” 으로 응답한 비중은 눈에 띄게 감소하였음

다. 일자리 보존 실태의 변화

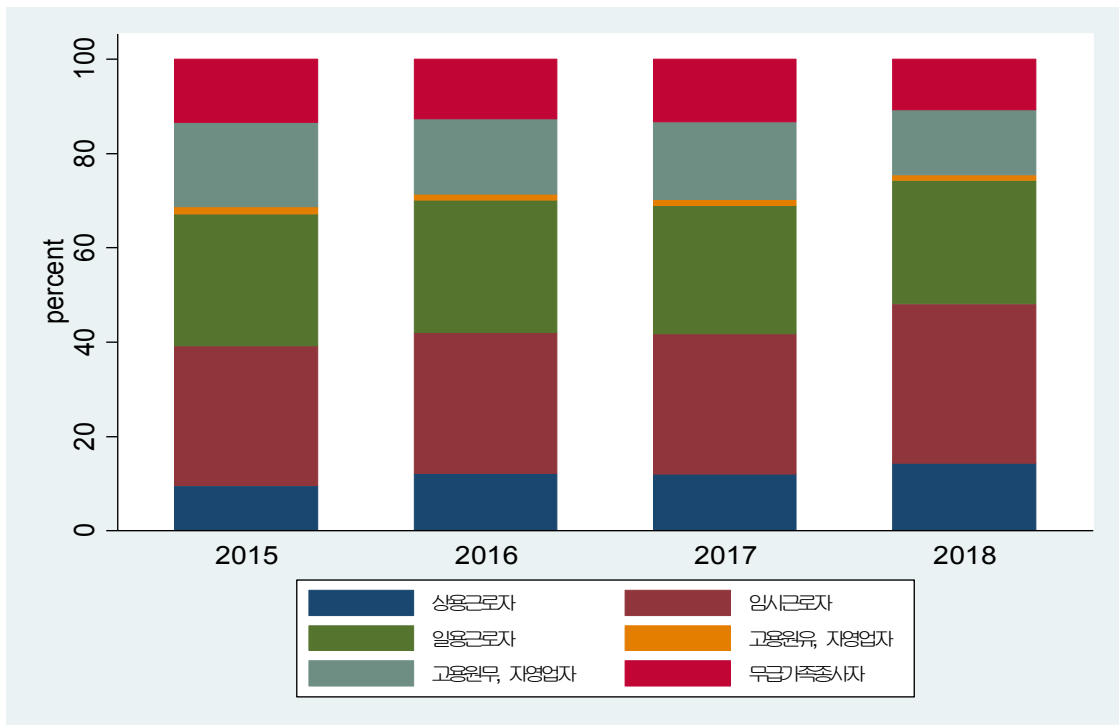
- 최저임금 인상으로 인한 고령층 노동시장의 변화 중에는 노동탈락현상도 중요하게 다루어져야 함
 - 60세 이상 고령 임금근로자는 최저임금 미만율이 높을 뿐 아니라 최저임금 이상을 받더라도 최저임금 기준액과 크게 차이나지 않은 임금 수준을 보임
 - 최저임금이 급격하게 인상될 경우 작년도 최저임금 기준액 근처의 임금 수준을 적용받고 있던 고령 임금근로자들은 2018년도에 임금이 최저임금 미만 수준이 되거나 노동탈락현상을 경험할 수 있음
 - 또한 고용원이 있는 자영업자의 경우에도 최저임금 인상으로 인해 인건비 부담이 높아지면서 폐업을 하고 실직 상태에 빠지는 등의 현상이 나타날 수 있음
- 본 연구에서는 일을 그만둔 시기가 1년 미만이라고 응답한 고령층들을 대상으로 최저임금이 인상된 2018년 전후로 노동탈락현상이 크게 나타났는지를 판단함

[표 4-7] 일을 그만둔 시기별 비중

		2015	2016	2017	2018
1년미만	비중(%)	0.172	0.167	0.168	0.182
1년이상	비중(%)	0.828	0.833	0.832	0.818
합계		100	100	100	100

- 현재 실직상태(이전에 수입을 위해 일을 한 경험이 있지만 현재는 일을 하고 있지 않은 상태) 중에서 일을 그만둔 시기를 1년 미만으로 응답한 비중은 2018년에 소폭 증가하였음
 - 이는 2017년 5월에는 취업상태였지만 2018년 5월에는 실직한 상태라고 응답한 비중이 증가한 것임
 - 2015~2018년 동안 일을 그만둔 시기가 1년 미만 응답 비중이 17% 초반대~ 16% 후반대를 유지한 것에 비해 2018년에 18%로 증가한 것은 최저임금 인상으로 인해 일자리 보존을 하지 못한 근로자들이 존재함을 의미함

[그림 4-4] 이전 직장에서의 종사상지위 비중(이직시기 1년 미만)



- 2017년 5월~2018년 5월 사이에 실직한 근로자들의 이전 직장의 종사상 지위를 살펴보면 주로 임금근로자 비중이 큰 것을 확인할 수 있음
 - 이전 종사상 지위가 임시근로자라고 응답한 비중이 2018년에 큰 폭으로 증가하였음을 알 수 있음
 - 또한 이전 직장의 종사상 지위가 상용근로자였던 고령층들의 비중 또한 증가함

- 고용원이 있는 자영업자의 경우 2017년 대비 2018년에 큰 변화를 보이지 않으며 고용원이 없는 자영업자와 무급가족종사자의 경우 2017년 5월-2018년 5월 사이에 실직한 경우가 미미한 수준이지만 감소하였음
- [표 4-7]과 [그림4-4]을 종합하자면 2017년 5월과 2018년 5월 사이에 실직을 경험한 근로자 비중은 이전 년도에 비하여 증가하였으며 이는 이전 직장이 상용근로자 혹은 임시근로자인 경우에 두드러지게 나타났음

2. 고령층 노동 공급의 특성 변화

- 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축은 상호적으로 고령층 노동시장에 영향을 줄 수 있음
 - 매년 5월에 조사되어 최저임금 인상의 효과만을 살펴볼 수 있었던 경제활동인구조사 고령층부가 조사와는 달리 근로형태별 부가조사는 8월에 시작하여 주 52시간 근로시간 단축(2018.7.1. 부분시행)과 최저임금 인상으로 인한 고령층 노동시장의 변화를 종합적으로 관찰할 수 있음
- 또한 앞서 살펴본 경제활동인구조사 고령층부가조사는 일자리의 자발성, 임금 등의 정보가 담겨 있지 않음
 - 다른 연령층보다 60세 이상 고령층의 경우 최저임금 미만율이 상당히 높은 수준이므로 최저임금 인상으로 인해 최저임금 미만율도 증가하였는지 파악 필요
 - 또한 높은 최저임금 미만율에도 불구하고 고령층들이 저임금의 일자리라도 자발적으로 근로하려는 의지가 있는지도 살펴볼 필요가 있음
 - 주 52시간 근로시간 단축과 최저임금 인상으로 인해 고령층의 노동수요가 감소하는 반면에 고령층의 노동공급이 상당한 수준이라면 최저임금 미만의 임금 수준 등을 적용받는 일자리에 고령 노동력이 집중화될 수 있음
- 임금근로자 뿐 아니라 고령 비임금근로자, 비경제활동인구의 노동공급 특성의 변화로 살펴볼 필요가 있음
 - 비임금근로에는 자영업자와 무급가족종사자가 포함됨
 - 고령층의 상당부분이 자영업에 종사하고 있는 점과 최저임금 인상으로 인해 이전 직장에서 밀려나 자영업을 시작한 경우도 존재하기 때문에 비임금근로자도 최근 노동시장의 변화에 밀접하게 관련이 있음
 - 더불어 비경제활동인구의 원하는 고용형태, 종사상 지위 등을 살펴봄으로써 고령근로자들의 잠재적 노동 공급 특성을 확인할 수 있음
- 따라서 본 연구에서는 추가적으로 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2016, 2017, 2018년 자료를 이용하여 만 60세 이상 임금근로자, 비임금근로자, 비경제활동인구의 특성을 살펴봄¹¹⁾

11) 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 가운데 비임금근로자와 비경제활동인구에 대한 조사는 격년의

- 급격한 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 노동 공급의 특성 변화는 60세 이상 고령층 중에서도 연령대별로 차이가 나타날 수 있으므로 60-64세, 65세-69세, 70세 이상, 3가지 연령대 그룹으로 나누어 살펴봄

가. 임금근로자

- 아래 [표 4-8]은 만 60세 이상 임금근로자를 대상으로 2017년과 2018년의 산업별 비중을 비교한 표임

[표 4-8] 임금근로자 산업별 분포 비교

산업	2017	2018	2018-2017
	비중	비중	비중 변화(%p)
A 농업, 임업 및 어업	0.0212	0.0169	-0.0043
B 광업	0.0018	0.0014	-0.0004
C 제조업	0.1043	0.102	-0.0023
D 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	0.0015	0.0003	-0.0012
E 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0.0026	0.005	0.0024
F 건설업	0.0973	0.0925	-0.0048
G 도매 및 소매업	0.0636	0.0602	-0.0034
H 운수 및 창고업	0.0473	0.059	0.0117
I 숙박 및 음식점업	0.0589	0.0566	-0.0023
J 정보통신업	0.0029	0.0044	0.0015
K 금융 및 보험업	0.0142	0.0186	0.0044
L 부동산업	0.0501	0.0483	-0.0018
M 전문, 과학 및 기술 서비스업	0.0147	0.017	0.0023
N 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	0.1733	0.146	-0.0273
O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0.0825	0.0898	0.0073
P 교육 서비스업	0.0385	0.0378	-0.0007
Q 보건업 및 사회복지 서비스업	0.1501	0.166	0.0159
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.0084	0.0087	0.0003
S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0.0515	0.0601	0.0086
T 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	0.0148	0.0097	-0.0051
U 국제 및 외국기관	0.0004	0.0000	-0.0004

- 2017년 대비 2018년에 운수 및 창고업과 보건업 및 사회복지 서비스업의 비중이 두드러지게 증가하였음

로 이루어져 비임금근로자 대상으로는 2017, 2018년에, 비경제활동인구에 대해서는 2016, 2018년에 이루어졌음. 그렇기 때문에 본 연구에서는 근로형태별부가조사 중 임금근로자와 비임금근로자는 2017년과 2018년 비교를, 비경제활동인구는 2016년과 2018년 비교를 진행함.

- 반면 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 비중은 비교적 크게 감소한 것으로 나타남
- 임금근로자들의 근로형태(전일제, 시간제) 선택의 비자발 비중을 살펴보면 2017년 대비 2018년에 비자발적으로 근로형태를 선택한 비중이 감소하였음
 - 전일제 근로자의 경우 2016년-2018년 사이에 고령근로자의 각 연령대별로 비자발 비중이 감소
 - 반면에 시간제 근로자의 경우 2016년 대비 2017년에는 각 연령대별로 비자발 비중이 증가하였으나 2018년에 감소한 것을 보이고 있음

[표 4-9] 임금근로자 근로형태 선택의 비자발 비중

	2016	2017	2018
전일제 근로자			
60-64세	0.560 (35.71)	0.525 (34.48)	0.449 (29.98)
65-69세	0.601 (28.58)	0.566 (26.11)	0.533 (24.24)
70세 이상	0.618 (21.08)	0.599 (20.47)	0.548 (18.59)
시간제 근로자			
60-64세	0.520 (16.44)	0.580 (18.72)	0.571 (19.81)
65-69세	0.511 (15.59)	0.574 (17.87)	0.485 (14.89)
70세 이상	0.502 (23.36)	0.591 (30.16)	0.585 (32.48)

*괄호 안은 t-통계량

- 2017년 대비 2018년에 비자발 비중이 급격하게 감소한 시간제 근로에 대해서 자세히 살펴보자면, [표 4-9]에 따라 60-64세, 70세 이상에서 시간제 근로의 비중이 2017년 대비 2018년에 증가하였음을 알 수 있음

[표 4-10] 연령대별 시간제 근로자 비중

	2016	2017	2018
시간제근로			
60-64세	0.203 (17.71)	0.199 (17.87)	0.214 (19.52)
65-69세	0.277 (17.69)	0.301 (18.31)	0.292 (17.93)
70세 이상	0.624 (35.92)	0.64 (38.56)	0.688 (46.04)
초단시간근로 (주당 근로시간 15시간 미만)			
60-64세	0.0320 (6.41)	0.0334 (6.58)	0.0358 (7.43)
65-69세	0.101 (10.29)	0.0886 (9.16)	0.0945 (9.59)
70세 이상	0.440 (25.51)	0.412 (25.34)	0.495 (31.58)
관측치(표본)	3589	3890	4199
모집단(추정치)	2146672	2263663	2430020

*괄호 안은 t-통계량

- 특히 70세 이상 임금근로자 중 시간제 근로 비중은 2016년부터 지속적으로 증가하였음
- 이는 자발적인 사유(근로시간, 임금 등에 만족하여, 안정적인 일자리이기 때문에)로 인해 시간제 근로를 선택하는 고령층들의 비중이 증가하였음을 나타냄
 - 또한 주당 15시간 미만의 초단시간근로자의 비중도 점차 증가하고 있으며, 특히 70세 이상 근로자의 경우 절반에 가까운 비중을 차지함
- 주된 직장에서 정해진 평소 근로시간(1주 기준)을 살펴보면 2017년 대비 2018년에 근로시간은 감소하였으며 전일제 근로의 근로시간 감소폭이 시간제 근로의 근로시간 감소폭보다 상대적으로 큼
 - 현재 주 52시간 근로시간 단축은 공공기관과 300인 이상 사업체에 적용되고 있어 60세 이상 고령 근로자들이 근로시간 단축법 개정으로 인해 직접적인 영향을 받았다고 단정지을 순 없음
 - 그럼에도 불구하고 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 임금피크제의 개편, 최저임금 인상으로 인한 인건비 부담으로 고령 근로자의 근로 수요 감소 및 단시간 근로자의 증가 등으로 인한 결과로 보여짐

[표 4-11] 근로형태별 연령대별 평균 근로시간

평균 근로시간(1주)	2017	2018
60세 이상 전체	35.43	33.41
전일제(60세 이상 전체)	46.51	45.29
60-64세	46.04	45.16
65-69세	46.62	44.79
70세 이상	47.96	46.67
시간제(60세 이상 전체)	16.73	15.82
60-64세	22.84	22.37
65-69세	19.57	18.96
70세 이상	13.17	12.16

○ 다음으로 임금근로자의 임금형태 분포를 살펴보면 2018년에 여전히 월급제에 해당하는 고령근로자가 상당한 비중을 차지하고 있음에도 불구하고 2016년과 비교하면 그 비중은 꾸준히 감소하고 있음

[표 4-12] 연도별 임금형태 분포

	2016	2017	2018
시급	0.0818 (16.21)	0.103 (18.81)	0.160 (26.70)
일급	0.203 (26.93)	0.195 (27.23)	0.176 (26.11)
주급	0.00224 (2.55)	0.00399 (3.24)	0.00197 (2.26)
월급	0.620 (67.91)	0.605 (67.68)	0.563 (63.96)
연봉	0.0345 (9.41)	0.0361 (10.34)	0.0406 (10.70)
실적급	0.0573 (13.16)	0.0558 (13.23)	0.0577 (13.83)
기타	0.00118 (2.09)	0.000791 (1.56)	0.000885 (1.43)
관측치(표본)	3589	3890	4199
모집단(추정치)	2146672.4	2263662.6	2430020.2

*괄호 안은 t-통계량

○ 반면에 임금형태로 시급제를 적용받는 고령근로자의 비중은 꾸준히 증가하는 추세를 보이고 있음

○ 60세 이상 고령근로자들의 연령대별 임금형태 분포를 살펴보면 60-64세의 경우 2018년에 월급제를 적용받는 비중이 높아졌으나, 65-69세와 70세 이상에서 월급제 비중이 감소한 것으로 나타남

- 특히 70세 이상 고령근로자의 경우 월급제 비중 감소폭이 매우 큼

○ 반면 70세 이상 고령 임금근로자의 경우 시급제 적용 비중이 2018년에 크게 증가함

[표 4-13] 연령대별 임금형태 분포 추이

	60-64세			65-69세			70세+		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
시급	0.0754 (10.37)	0.0860 (10.96)	0.0958 (12.53)	0.0774 (8.09)	0.0976 (9.20)	0.124 (11.40)	0.0981 (9.57)	0.137 (12.57)	0.306 (22.40)
일급	0.221 (18.71)	0.223 (19.61)	0.191 (18.48)	0.209 (14.93)	0.188 (13.85)	0.182 (13.23)	0.163 (12.70)	0.153 (13.21)	0.144 (12.98)
주급	0.0012 (1.40)	0.0039 (2.13)	0.0032 (1.90)	0.0029 (1.39)	0.0031 (1.54)	0.0007 (1.00)	0.0035 (1.64)	0.0049 (1.92)	0.0009 (1.00)
월급	0.597 (42.84)	0.581 (42.89)	0.602 (46.20)	0.644 (38.17)	0.632 (36.76)	0.588 (33.06)	0.641 (37.97)	0.624 (38.69)	0.472 (29.99)
연봉	0.0531 (7.98)	0.0556 (8.86)	0.0555 (8.76)	0.0228 (4.12)	0.0266 (4.52)	0.0459 (5.55)	0.0116 (3.06)	0.0105 (3.01)	0.0094 (2.80)
실적급	0.0522 (8.34)	0.0503 (8.47)	0.0525 (8.92)	0.0432 (6.56)	0.0511 (6.85)	0.0591 (7.15)	0.0810 (8.00)	0.0696 (7.63)	0.0656 (7.85)
기타	0.0006 (1.00)		0.0007 (1.09)	0.0008 (1.00)	0.0022 (1.23)		0.0025 (1.56)	0.0009 (1.00)	0.0019 (1.00)

*괄호 안은 t-통계량, **공란은 관측치 없음

○ 꾸준히 증가하고 있으며 특히 70세 이상 고령근로자의 임금형태 중 큰 비중을 차지하고 있는 시급제의 시급 평균을 살펴보면 최저임금 인상으로 인해 증가한 것으로 나타남

- 특히 70세 이상 고령 근로자의 경우 시급 평균이 1000원 이상 증가함

[표 4-14] 연령대별 시급제근로자 시급 평균 추이

	2016	2017	2018
60세 이상 전체	8103.6 (41.19)	8343.6 (48.70)	9144.8 (59.71)
60-64세	8929.6 (9.25)	9000.0 (10.36)	8733.8 (34.24)
65-69세	9810.6 (7.62)	8108.5 (18.67)	8565.5 (60.23)
70세 이상	7080.3 (30.32)	7740.8 (25.90)	8611.3 (149.42)

*괄호 안은 t-통계량

○ 또한 모든 임금형태를 포함하여 시간당 평균 임금¹²⁾을 계산해보면 아래 [표 4-15]와 같음

[표 4-15] 연령대별 시간당임금 평균 추이

	2016	2017	2018
60세 이상 전체	9240.0 (34.42)	9425.6 (59.12)	10986.3 (55.45)
60-64세	10826.6 (23.95)	11100.7 (42.59)	12903.5 (38.68)
65-69세	8682.3 (17.81)	8815.4 (36.95)	10065.4 (29.12)
70세 이상	6858.0 (20.09)	7049.0 (26.41)	8391.6 (33.91)

*괄호 안은 t-통계량

○ 최저임금 인상으로 인해 시간당 평균 임금액은 고령층 전 연령대에서 증가하고 있는 추세를 보이고 있음

- 2017년 대비 2018년 시간당 평균 임금액 증가폭은 65-69세에서 가장 크게 나타남
- 다만 연령대가 높아질수록 시간당 평균 임금액은 감소함

12) 시간당 임금= 최근 3개월간 평균임금/통상적 주당 근로시간(최저임금보고서, 2018)

[표 4-16] 연령대별 근로시간형태별 시간당임금 추이

	2016	2017	2018
60세 이상 전체	9240 (34.42)	9425.6 (59.12)	10986.3 (55.45)
전일제	9567.3 (48.30)	10225.5 (52.52)	11855.9 (45.62)
시간제	8579.4 (12.17)	7907.1 (28.91)	9459.8 (32.13)
60-64세	10826.6 (23.95)	11100.7 (42.59)	12903.5 (38.68)
전일제	10863.6 (39.65)	11313.6 (43.55)	13147.7 (36.89)
시간제	10681.6 (5.48)	10241.4 (12.95)	12007.2 (14.20)
65-69세	8682.3 (17.81)	8815.4 (36.95)	10065.4 (29.12)
전일제	8251.4 (27.66)	9072.3 (30.22)	10233.3 (23.91)
시간제	9805.7 (6.24)	8218.2 (21.97)	9658.8 (16.98)
70세 이상	6858.0 (20.09)	7049.0 (26.41)	8391.6 (33.91)
전일제	7023.8 (12.90)	8004.1 (13.84)	9295.5 (14.46)
시간제	6758.0 (15.44)	6512.1 (25.25)	7981.9 (38.36)
관측치(표본)	3589	3890	4199
모집단(추정치)	2146672.4	2263662.6	2430020.2

*괄호 안은 t-통계량

- 고령층들의 연령대별, 근로시간형태별로 시간당 평균 임금을 살펴본 결과 근로시간형태와 상관없이 2018년에 시간당 평균 임금이 상승한 것으로 나타남
 - 시간제 일자리의 경우 전일제 일자리에 비해 2017년 대비 2018년 시간당 평균 임금 상승폭이 비교적 큰 것으로 나타남
 - 그러나 70세 이상 고령근로자의 시간제 일자리의 경우 최저임금 하한과 시간당 평균 임금 수준의 차이가 크지 않음

[표 4-17] (임금근로자) 산업별 시간당 임금 평균 추이

	2017	2018	2018-2017		2017	2018	2018-2017
A	6591.1 (12.30)	6866.4 (18.32)	275.2 (0.42)	K	17743.9 (7.63)	15370.8 (12.44)	-2373.1 (-0.90)
B	16623.3 (7.50)	19623.0 (8.25)	2999.6 (0.90)	L	8471.5 (19.85)	10119.0 (14.95)	1647.5* (2.06)
C	12096.7 (20.26)	16014.2 (14.73)	3917.5** (3.16)	M	24755.7 (7.58)	24602.9 (8.76)	-152.8 (-0.04)
D	10507.7 (4.35)	10122.3 (3.46)	-385.5 (-0.10)	N	7544.3 (55.19)	8915.4 (28.46)	1371.1*** (4.01)
E	13510.5 (7.31)	11105.7 (8.95)	-2404.8 (-1.06)	O	7757.0 (17.90)	9199.5 (23.85)	1442.4* (2.49)
F	11251.9 (37.23)	12589.9 (21.89)	1338.0* (2.06)	P	17106.3 (9.60)	16926.8 (14.13)	-179.6 (-0.08)
G	7218.7 (15.61)	8444.7 (13.57)	1226.0 (1.58)	Q	8066.2 (21.74)	9570.0 (23.35)	1503.8** (2.72)
H	10502.8 (15.70)	12037.2 (13.24)	1534.3 (1.36)	R	8236.5 (10.30)	10284.5 (7.09)	2047.9 (1.23)
I	7501.3 (25.29)	8172.2 (26.59)	670.8 (1.57)	S	7663.5 (16.99)	9102.8 (17.56)	1439.3* (2.09)
J	14665.9 (5.62)	14893.1 (6.32)	227.1 (0.06)	T	5187.9 (14.24)	5968.4 (11.74)	780.5 (1.24)

*괄호 안은 t-통계량, **공란은 관측치 없음, ***신뢰구간(* .05, ** .01, *** .001)

○ [표 4 -]는 산업별 시간당 임금 평균 추이(2017, 2018)와 최저임금 인상 전후의 차이(mean differences)를 나타냄

- 금년도 최저임금 인상에 따른 시간당 임금의 변화는 산업별로 상이하게 관측되었으며, 일부 산업의 경우 평균 수준이 하락하기도 하였으나 통계적으로 유의하지는 않음
- 2017년 대비 2018년 시간당 임금이 유의하게 상승한 산업은 C 제조업, N 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업, Q 보건업 및 사회복지 서비스업 등

[표 4-18] (임금근로자) 직종별 시간당 임금 평균 추이

	2016	2017	2018	2018-2017
1	42044.1 (5.06)	32937.6 (11.97)	38118.8 (11.83)	5181.1 (1.22)
2	24454.5 (9.10)	21557.6 (14.51)	22483.0 (17.52)	925.4 (0.47)
3	13647.3 (16.25)	16045.2 (21.53)	18389.8 (14.68)	2344.6 (1.61)
4	7103.5 (44.48)	7241.1 (42.74)	8833.4 (25.89)	1592.3*** (4.18)
5	8495.2 (20.04)	9076.8 (17.37)	10524.5 (17.05)	1447.7 (1.79)
6	7490.2 (12.08)	8195.6 (12.01)	8800.0 (17.09)	604.4 (0.70)
7	10221.0 (37.24)	10697.1 (43.00)	11721.0 (37.06)	1023.9* (2.54)
8	10623.4 (28.79)	10053.7 (33.18)	11030.7 (24.80)	977.0 (1.81)
9	6300.1 (87.90)	6869.9 (75.49)	7902.0 (72.94)	1032.1*** (7.29)

*괄호 안은 t-통계량, **공란은 관측치 없음, ***신뢰구간(* .05, ** .01, *** .001)

○ 마찬가지로 [표 4 -]는 직종별 시간당 임금 평균 추이(2017, 2018)와 최저임금 인상 전후의 차이(mean differences)를 나타냄

- 직종별 시간당 임금 평균의 경우 4 서비스 종사자, 9 단순노무 종사자 등

○ 고령층 전 연령대에서 시간당 평균 임금은 증가하고 있는 반면에 최저임금 미만을 받고 있는 근로자의 비중은 2017년 대비 2018년에 증가한 것으로 나타남

[표 4-19] 연령대별 최저임금 미만을 추이

	2016	2017	2018
60세 이상 전체	0.406 (44.18)	0.378 (42.80)	0.387 (45.08)
60-64세	0.270 (21.47)	0.228 (20.04)	0.260 (22.42)
65-69세	0.378 (21.90)	0.361 (20.85)	0.372 (21.15)
70세 이상	0.686 (41.36)	0.654 (40.50)	0.625 (40.57)

*괄호 안은 t-통계량

- 연령대별로 살펴보면 60-64세와 65-69세는 2017년 대비 2018년에 최저임금 미만을 받고 있는 근로자의 비중이 증가하였으며 70세 이상의 경우에는 최저임금 미만을 받고 있는 근로자의 비중이 감소하였음
 - 70세 이상 고령 임금근로자의 경우 최저임금 미만을 받는 근로자의 비중은 2017년 대비 2018년에 감소하였음에도 불구하고 여전히 상당히 높은 수준을 보이고 있음

[표 4-20] 근로형태 자발 비중(미만근로자)

	2016	2017	2018
근로형태 자발(= 1)			
60세+	0.357 (25.96)	0.346 (25.17)	0.387 (28.89)
60-64세	0.316 (12.52)	0.317 (12.15)	0.388 (15.50)
65-69세	0.315 (11.73)	0.348 (12.10)	0.415 (14.21)
70세+	0.410 (20.04)	0.361 (18.58)	0.371 (20.17)
관측치(표본)	1539	1566	1773

*괄호 안은 t-통계량

- 최저임금 미만의 임금을 받고 있는 고령근로자들의 근로 자발성을 살펴보면 2018년에 최저임금 미만율이 증가하였음에도 불구하고 근로 자발성은 증가하였음
 - 최저임금 미만의 임금 수준이어도 근로조건에 만족하고 자발적으로 근로를 하는 고령층들이 증가
 - 이는 고령 노동력의 공급이 수요보다 많기 때문에 발생
- 즉 최저임금이 인상되면서 일부 고령 근로자들의 임금 수준을 증가시키기도 하지만 최저임금 미만을 받고도 자발적으로 일하려고 하는 고령근로자의 비중도 같이 증가시킬 수 있음

나. 비임금근로자

- 경제활동인구조사 비임금근로자(자영업자, 무급가족종사자) 부가조사를 2017, 2018년 자료를 이용하여 만 60세 이상 비임금근로자의 특성을 살펴봄
- 2018년에 사업을 시작한 비임금 근로자들은 44,754명으로 2017년에 사업을 시작한 비임금 근로자 수인 54,817명보다 낮은 수치를 보이고 있으며 2018년에 비임금 근로로의 진입이 많은 산업은 농업, 임업 및 어업임

[표 4-21] 비임금근로자 산업별 분포 추이

산업	2017	2018	2018-2017
	비중	비중	비중 변화(%p)
A 농업, 임업 및 어업	0.2376	0.4146	0.177
C 제조업	0.0495	0.0122	-0.0373
F 건설업	0.0693	0.0488	-0.0205
G 도매 및 소매업	0.1881	0.1341	-0.054
H 운수 및 창고업	0.1386	0.0366	-0.102
I 숙박 및 음식점업	0.1881	0.1829	-0.007
L 부동산업	0.0198	0.0366	0.0168
M 전문, 과학 및 기술 서비스업	0.0198	0.0244	0.0046
N 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	0.0099	0.0366	0.0267
P 교육 서비스업	0.0000	0.0244	0.0244
Q 보건업 및 사회복지 서비스업	0.0099	0.0122	0.0023
S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0.0594	0.0244	-0.035
T 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	0.0099	0.0122	0.0023

- 그러나 조사 시점으로부터 1년 이내에 비임금 근로(자영업자, 무급가족종사자)로 종사하기 시작한 경우 임금근로자로 종사하다가 비임금근로로 전환한 비중은 2017년 대비 2018년에 상승함
 - 특히 70세 이상에서 이전 일자리 형태가 임금근로자였던 비중이 현저하게 감소함

[표 4-22] (비임금) 현재 사업 시작하기 전(1년 이내) 비임금근로였던 비중

사업을 시작하기 전(1년 이내) 경험한 일자리 형태	2017	2018
60세 이상 전체	33%	53%
60-64세	61%	50%
65-69세	69%	61%
70세 이상	56%	26%

- 또한 사업 시작 동기를 살펴보면 60세 이상을 대상으로 보았을 때 “임금근로자로 취업이 어려워서” 라는 응답이 2017년 대비 2018년에 증가하였음
 - 이는 60-64세 고령근로자들이 “임금근로자로 취업이 어려워” 라고 응답한 비중이 증가하여 나타난 현상임

[표 4-23] (비임금) 사업 시작 동기

사업 시작 동기	2017				2018			
	60세 이상 전체	60-64세	65-69세	70세 이상	60세 이상 전체	60-64세	65-69세	70세 이상
임금근로자로 취업이 어려워서	16%	21%	31%	22%	22%	25%	17%	15%
자신만의 사업을 직접 경영하고 싶어서	76%	54%	49%	55%	56%	62%	57%	58%
기타	8%	25%	20%	23%	21%	13%	25%	27%

- 즉 2018년에 상용근로자 혹은 임시근로자 등 임금근로자로 종사하던 고령층들이 최저임금 인상 및 주 52시간 근로시간 단축으로 인해 임금근로라는 종사상 지위를 유지하지 못하고 비임금 근로로 종사상 지위를 전환하는 현상이 두드러지게 나타났음을 유추할 수 있음

다. 비경제활동인구

- 2016년과 2018년에 비경제활인 고령층들을 대상으로 희망 근로 형태 등을 살펴봄
 - 경제활동인구조사 비경제활동인구 조사는 격년도 조사로 2017년 자료가 없기 때문에 2016년과 2018년을 비교함

[표 4-24] (비경제활) 희망 근로형태 분포

		2016	2018
임금근로자	전일제	0.5357	0.5534
	시간제	0.3948	0.3729
비임금근로자	고용원이 있는 자영업자	0.0134	0.0111
	고용원이 없는 자영업자	0.0427	0.0548
	무급가족종사자	0.0134	0.0077

- 비경제활동상태인 고령층들의 희망 고용형태를 살펴보면 전일제가 가장 높은 비중을 차지하고 있었으며 고용원이 없는 자영업자의 경우 2016년 대비 2018년에 희망하는 비중이 증가한 것으로 나타남
- [표 4-22]는 임금근로 희망시 취업을 희망하는 업종을 나타냄

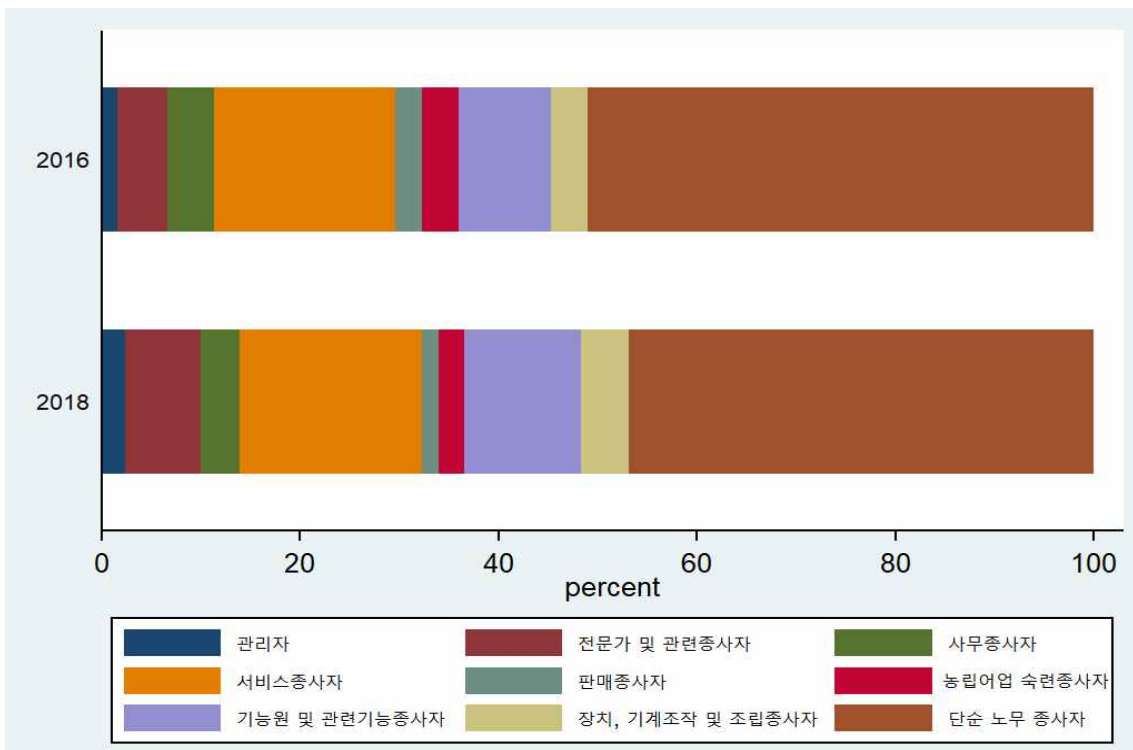
[표 4-25] (비경황) 희망 근로 업종 분포

	2016	2018
농림어업	10%	5%
광업 및 제조업	9%	8%
전기, 가스, 증기 및 공기조절공급업	1%	1%
건설업	12%	15%
도매 및 소매업	5%	6%
운수 및 창고업	3%	5%
숙박 및 음식점업	10%	8%
정보통신업	0%	1%
금융 및 보험업	1%	0%
전문, 과학 및 기술서비스업	0%	2%
사업시설관리 사업지원 및 임대 서비스업	14%	11%
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	11%	12%
교육서비스업	2%	3%
보건업 및 사회복지 서비스업	8%	14%
기타(부동산업, 수도·하수·폐기물처리, 예술 등)	8%	6%

○ 2016년과 2018년을 비교해보면 사회복지서비스업을 희망하는 비중이 크게 증가하였으며 건설업 및 운수, 창고업 등이 소폭 증가함

○ 반면 농림어업, 사업시설관리 사업지원 및 임대서비스업 등은 희망하는 비중이 감소하였음

[그림 4-5] (비경황) 희망 직종 분포



- 임금근로로 희망하는 직종을 살펴보면 2016년 대비 2018년에 관리자, 전문가 및 관련 종사자, 기능원 및 관련기능종사자 등의 비중이 증가하였음
- 반면 단순노무종사자를 희망하는 비중은 감소하였음
- 비임금근로를 희망하는 경우 희망하는 자영업(창업) 업종을 비교해보면 2018년에 농림어업 및 교육서비스업 등이 증가함

[표 4-26] (비경활) 희망 창업(자영업) 업종 분포

	2016	2018
농림어업	18%	25%
광업 및 제조업	12%	7%
건설업	12%	17%
도매 및 소매업	24%	12%
운수 및 창고업	0%	9%
숙박 및 음식점업	21%	12%
부동산업	0%	4%
전문, 과학 및 기술서비스업	0%	0%
교육서비스업	5%	13%
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	8%	0%
기타(금융 및 보험업, 보건업 및 사회복지서비스업, 수도·하수·폐기물처리, 예술 등)	0%	0%

- 반면 제조업, 숙박 및 음식점업 등의 비중은 감소하였음

[표 4-27] (비경활) 창업(자영업)을 희망하는 이유

	2016				2018			
	전체	60-64세	65-69세	70세 이상	전체	60-64세	65-69세	70세 이상
연령에 구애받지 않아서	0.4857	0.3522	0.6374	0.691	0.3105	0.2568	0.3226	0.4774
원하는 일자리에 취업이 어려워서	0.09	0.1601	0	0	0.1113	0.1263	0.1888	0
시간의 자유성	0.0264	0.0469	0	0	0.0871	0.0215	0.1369	0.2631
높은 수입	0.0292	0.0519	0	0	0.0817	0.1263	0	0
하고 있는 업종이 있어서	0.2708	0.2714	0.2471	0.309	0.3073	0.4199	0.2281	0
기타	0.098	0.1175	0.1155	0	0.1021	0.0491	0.1235	0.2595

- 자영업(창업)을 희망하는 이유를 살펴보면 2016년 대비 2018년에 “원하는 일자리에 취업이 어려워서” 응답 비중이 소폭 상승하였음
 - 특히 65세-69세 고령근로자의 경우 2016년에는 응답 비중이 0%에 가까웠으나 2018년에는 18%를 차지함

3. 소결

- 경제활동인구조사의 고령층부가조사(5월)을 이용하여 최저임금이 작년대비 16.4%(7,530원) 증가한 2018년에 2017년 대비 고령층의 노동시장에 변화가 존재하였는지 살펴봄
 - 고령층부가조사는 만 55세~ 만 79세를 대상으로 고령층들의 취업실태 등을 세부적으로 파악하고 있음
 - 본 연구에서는 만 60세 이상을 고령층 기준으로 상정하여 만 60세~ 만79세 고령층들의 근로 실태를 살펴봄
- 종사상 지위별로는 일용근로자가 2017년 대비 2018년에 유의하게 감소하였으며 고용원이 없는 자영업자는 증가함
- 종사상 규모별로는 5~9명의 소기업에서 근로하고 있는 고령층의 비중은 감소하였으나 300인 이상 대기업에 속한 고령층의 비중은 높아짐
- 산업별, 직종별로는 숙박 및 음식점업의 비중이 가장 많이 감소하였으며 농업·임업 및 어업과 보건업 및 사회복지 서비스업의 종사자 비중은 증가, 이에 따라 농업·어업 숙련 종사자는 크게 증가하였으며 단순노무 종사자는 감소하였음
- 근로시간별로 살펴보면 1~17시간 무급가족종사자와 36시간 이상 근로자는 감소한 반면 35시간 미만의 단시간 근로자는 증가하였으며 이에 따라 평균취업시간 역시 감소하였음
 - 이는 주업시간의 감소로 인한 결과로 보임
- 지난 1년간 취업한 일자리와 생애 주된 경력(일) 간의 경력 관련성을 살펴보면 2017년 대비 2018년에 전혀 관련 없는 일자리에 취업해있는 근로자 비중이 눈에 띄게 증가하였으며 “매우 관련있음”으로 응답한 근로자 비중은 감소하였음
- 희망 근로형태는 시간제 근로를 희망하는 비중이 45%로 근 10여년간 시간제 근로를 희망하는 비중이 가장 높은 수준을 보이고 있음
 - 희망하는 임금 수준은 월평균 300만원 이상이라고 응답한 비중이 소폭 증가함
- 2017년 5월에 취업상태였으나 2018년 5월에 실직한 상태라고 응답한 비중은 2017년 대비

2018년에 소폭 증가하였음

- 2015년과 2016년 추세와도 비교해보았을 때 2018년에 소폭 증가한 것은 최저임금 인상으로 인해 일자리 보존을 하지 못한 근로자들이 존재함을 의미

○ 2017년 5월에 취업상태였으나 2018년 5월에 실직한 상태라고 응답한 근로자들 중에는 이전 직장의 종사상 지위가 임시근로자 혹은 상용근로자라고 응답한 비중이 소폭 증가

- 이전 직장의 종사상 지위가 고용원이 있는 자영업자라고 응답한 경우는 2017년 대비 2018년에 큰 변화를 보이지 않으며 고용원이 없는 자영업자와 무급가족종사자라고 응답한 경우는 감소함
- 최저임금이 인상되면서 임금근로자였던 고령자들의 실직을 경험한 비중이 높아짐을 의미

○ 경제활동인구조사 근로형태별부가조사를 이용하여 2017년과 2018년의 고령 근로자의 임금 수준을 살펴보았을 때 최저임금 인상과 더불어 고령 근로자의 임금 수준은 상승하였으나 최저임금 미만율도 같이 증가한 것으로 나타남

○ 그럼에도 불구하고 최저임금 미만 고령근로자 일자리의 자발성은 증가하였음

○ 비임금근로자의 경우 60-64세 고령근로자들이 “임금근로자로 취업이 어려워” 비임금근로를 시작한 비중이 2018년에 증가하였음

- 또한 임금근로에 종사하다가 자영업을 시작한 고령자들의 비중이 상승

○ 비경제활동인구 고령층이 희망하는 종사 산업 중 사회복지서비스업을 희망하는 비중이 2018년에 소폭 증가하였으며 종사상 지위별로는 단순노무직을 희망하는 비중이 감소

- 자영업을 희망하는 고령층의 경우에는 그 이유로 “원하는 일자리에 취업이 어려워” 라고 응답한 비중이 2018년에 상승하였음

제5장 노동시장 변화에 따른 고령 노동력 수요의 변화

- 본 장에서는 노동시장 변화(최저임금 인상, 주 52시간 근로시간 단축)으로 인한 고령 노동력의 수요 변화에 대해서 살펴보고자 함
 - 노인일자리 창출 방안을 모색하기 위해서는 노동력 공급 측면 뿐 아니라 수요 측면도 함께 고려해야 함
 - 특히 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축은 노동력 수요자인 기업들의 인사관리체계, 인력 채용 계획 등에 영향을 미쳤을 것으로 판단됨
- 노동시장 변화로 인한 고령 노동력 수요의 변화는 현재 접근가능한 미시데이터가 부재
- 따라서 본 장의 수행을 위해 고령층 1인 이상 채용하고 있는 기업들을 대상으로 고령 노동력 수요에 대한 설문조사를 시행함

1. 조사 개요

□ 조사 목적

- 본 조사는 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축 전후로 기업들의 고령 노동력 수요에 변화를 정량적으로 조사하는 것이 목적임
- 동시에 노인일자리 창출을 위한 지원 정책들에 대한 기업들의 인지 여부와 활용 여부 등을 조사하여 노인일자리 창출을 위한 방안을 제시하고자 함

□ 조사 방법 및 시기

- 구조화된 설문지를 통한 실태조사를 진행함
 - 조사 시점(2018년 11월~12월)에 고령층을 1인 이상 채용하고 있는 기업을 대상으로 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축 전후로 고령 노동력 수요 변화에 대한 구조화된 설문지를 이용하여 e-mail, 전화조사 등을 통해 조사
 - 각 기업들의 인사관리, 인력 채용 등에 대한 실무 담당자를 대상으로 조사를 진행함
- 조사 기간: 2018년 11월 16일~2018년 12월 4일

□ 조사 내용

- 기업들의 일반 현황
- 60세 이상 고령근로자 현황 및 인식

- 노동시장 제도 변화에 대한 대응 현황
- 정부 정책의 인지도와 인식 조사

2. 조사 업체의 특성

□ 기업체 특성

- 조사 대상이었던 1,082개 기업들 중 응답한 기업은 203개임
- 응답 기업들은 56%가 수도권에 소재한 기업들이었으며 업종별로는 운수 및 창고업(22.2%), 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(18.7%), 제조업(18.2%) 등으로 구성되어 있음
- 50~299인 규모의 기업들 비중이 63.1%로 가장 높음

[표 5-1] 기업체 특성

		빈도	비 중	
		건	%	
전체		203	100.0	
소재지	수도권	118	56.3	
	비수도권	85	43.7	
업종	농림, 임업 및 어업	0	0.0	
	광업	1	0.5	
	제조업	37	18.2	
	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	2	1.0	
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	1	0.5	
	건설업	11	5.4	
	도매 및 소매업	12	5.9	
	운수 및 창고업	45	22.2	
	숙박 및 음식점업	8	3.9	
	정보통신업	7	3.4	
	금융 및 보험업	9	4.4	
	부동산업	4	2.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	6	3.0	
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	38	18.7	
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0	0.0	
	교육 서비스업	1	0.5	
	보건업 및 사회복지 서비스업	18	8.9	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	3	1.5	
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0	0.0	
	자가소비 생산활동	0	0.0	
	국제 및 외국 기관	0	0.0	
	연간매출액	10억 미만	45	22.2
		100억 미만	93	45.8
		100억 이상	52	25.6
		모름/무응답	13	6.4
	2018년 근로자수	50인 미만	4	2.0
50~299인		128	63.1	
300인 이상		71	35	

○ 2017년과 2018년의 연령대별 평균 상시근로자¹³⁾ 수는 아래 [표 5-2] 와 같음

13) 상시근로자란 상용직, 임시직, 일용직 지위와 관계없이 매월 60시간 이상 근무하는 근로자를 의미함

[표 5-2] 연령대별 평균 상시근로자 수

	2017년	2018년
전체 근로자 수	359.65	361.30
29세 이하	46.78	48.26
30~59세	265.54	264.14
60세 이상	47.34	48.90
60~64세	27.47	28.16
65~69세	13.80	14.47
70세 이상	6.06	6.28
사례 수	201	203

- 2018년에 급격한 최저임금 인상과 근로시간 단축법에도 불구하고 29세 이하의 근로자 수는 증가하였으며 60세 이상 근로자 수도 증가하였음
 - 30~59세 근로자 수는 도리어 감소

3. 60세 이상 고령근로자 현황 및 인식

- 60세 이상 고령 근로자를 채용한 이유(복수응답가능)에 대해서 살펴보자면, “고령근로자의 우수한 업무 태도”, “기술 등 업무역량이 뛰어나기 때문에”의 응답이 각각 38.4%, 29.6%로 가장 높은 비중을 차지하였음
 - 인력난으로 인해 고령근로자를 다른 연령대의 근로자 대신 채용하는 기업들도 상당한 비중을 차지하지만 고령 노동력의 필요성과 우수성으로 인해 채용하는 경우도 상당한 것으로 보임

[표 5-3] 60세 이상 고령근로자 채용 이유(복수응답가능)

	응답 수	비중(%)
사람을 구할 수 없어서	47	23.2
인건비 부담을 낮추기 위해	37	18.2
고령인력이 필요한 업무가 있어서	51	25.1
기술 등 업무역량이 뛰어나기 때문에	60	29.6
고령근로자의 우수한 업무 태도	78	38.4
사회적 책임 또는 사회공헌을 위해	18	8.9
정부의 지원을 받기 위해	3	1.5
기타	23	11.3

- “사회적 책임 또는 사회공헌을 위해”와 “정부의 지원을 받기 위해”의 응답은 매우 적었음
 - 고령 근로자를 채용할 시 정부에서 여러 프로그램을 통해 보조금을 지원해주지만 이를 위해 고령 근로자를 채용하는 경우는 많지 않음을 시사
- 60세 이상 고령근로자들의 주요 직무로는 관리 업무(35.0%)가 가장 많았으며 청소 및 기타 개

인서비스(28.1%), 운전 및 운송(23.2%), 경호 및 경비(19.2%)도 상당한 비중을 차지하고 있음
 - 관리 업무를 맡고 있는 고령근로자들의 경우 높은 임금 수준과 긴 근속 년수를 가지고 있을 것임
 - 반면 청소 및 기타 개인서비스, 운전 및 운송, 경호 및 경비와 같은 직무는 낮은 임금 수준과 불안정한 근로조건 등을 가질 것으로 예상됨

[표 5-4] 60세 이상 고령근로자의 주요 직무(복수응답가능)

	응답 수	비중(%)
관리 업무(임원, 부서장)	71	35.0
경영·행정·일반사무	17	8.4
금융·보험	4	2.0
연구개발 및 기술직	15	7.4
교육	0	0
사회복지 및 종교	2	1.0
경찰·소방·교도·법률·군인	0	0
보건 및 의료직	5	2.5
예술·디자인·방송·스포츠·레크레이션	0	0
미용 및 예식	0	0
여행·숙박·오락	2	1.0
음식서비스	9	4.4
경호 및 경비	39	19.2
돌봄서비스(간병·육아)	7	3.4
청소 및 기타 개인서비스	57	28.1
영업·판매직	6	3.0
운전 및 운송	47	23.2
건설 및 채굴	9	4.4
설치·정비·생산직	18	8.9
생산 및 제조 관련 단순직	28	13.8
농림어업직	0	0
전체	203	100.0

○ 관리/사무직, 서비스직, 생산직에서 각 업무를 수행하는 60세 이상 고령근로자 수를 살펴보면 서비스직 업무를 수행하고 있는 고령근로자가 다수

[표 5-5] 각 직무를 수행하는 60세 이상 고령근로자의 평균 수

		명
관리/사무직	60~64세	3.05
	65~69세	1.48
	70세 이상	0.56
서비스직	60~64세	21.44
	65~69세	11.48
	70세 이상	5.13
생산직	60~64세	3.54
	65~69세	1.55
	70세 이상	0.67

- 다음으로는 각각 직무를 수행하는 60세 이상 고령근로자의 생산성에 대해 질문함
 - 응답 보기는 ①매우 낮음(적음), ② 낮음(적음), ③ 동일함, ④ 다소 높음(많음), ⑤ 매우 높음(많음)로 구성됨
 - 각 직무에 대해 70세 이상 고령근로자가 없는 경우도 존재할 수 있으므로 ⑤ 해당되는 근로자 없음도 보기로 구성

- 비슷한 업무를 수행하는 59세 이하 근로자에 비해 60세 이상 고령근로자의 생산성에 대한 응답으로는 낮거나 동일하다는 응답이 많음
 - 각 직무에 종사하고 있는 해당 연령대의 고령근로자가 없는 경우를 제외하고 평균 점수를 산출함
 - 대부분 60세 이상 근로자의 생산성을 타 연령층에 비해 대체로 낮다고 인식하고 있음
 - 특히 70세 이상 근로자의 경우 낮은 생산성에 대한 인식이 두드러짐

[표 5-6] 다른 연령대 대비 60세 이상 근로자의 생산성

비슷한 업무를 수행하는 59세 이하 근로자 대비 60세 이상 고령 근로자의 생산성		평균 점수
관리/사무직	60~69세	2.93
	70세 이상	2.55
서비스직	60~69세	2.89
	70세 이상	2.58
생산직	60~69세	2.77
	70세 이상	2.42

- 각각 직무를 수행하고 있는 60세 이상 고령근로자들의 임금생산성에 대한 응답으로는 관리/사무직의 60~69세 고령근로자를 제외하고는 임금 대비 생산성이 낮다고 인식하는 비중이 높음
 - 응답 보기는 ①매우 낮음(적음), ② 낮음(적음), ③ 동일함, ④ 다소 높음(많음), ⑤ 매우 높음(많음), ⑥ 해당되는 근로자 없음으로 구성됨
 - 해당되는 근로자가 없는 경우는 제외하고 임금 대비 생산성의 평균 점수를 산출함
 - 특히 서비스직의 70세 이상 고령근로자의 경우 임금 대비 생산성이 낮다고 인식하는 경향이 더 큼

[표 5-7] 60세 이상 근로자의 임금 대비 생산성

60세 이상 고령 근로자의 임금 대비 생산성		평균 점수
관리/사무직	60~69세	3.04
	70세 이상	2.68
서비스직	60~69세	2.92
	70세 이상	2.70
생산직	60~69세	2.90
	70세 이상	2.95

- 기업들에게 고령근로자는 다른 연령대와 비교하였을 때, 혹은 임금 수준과 비교해보았을 때 생산성이 동일하거나 낮다고 인식됨
 - 이는 동일 조건이라면 고령근로자보다는 타 연령대의 근로자를 채용하려하거나, 고령 근로자가 생산성 대비 높은 임금을 받고 있다는 기업들의 인식을 보여줌
 - 특히 고령근로자가 생산성 대비 높은 임금을 받고 있다는 인식은 고령 근로자들의 임금 수준을 더 낮추는 방향으로 작용할 수 있음

- 60세 이상 고령근로자들의 생산성을 높이기 위한 방안으로는 “고령자에 대한 직업 훈련 및 교육 강화” 가 가장 높은 응답 비중을 보이고 있음

[표 5-8] 60세 이상 고령근로자의 생산성을 높이기 위한 방안

	응답 수	비중(%)
고령자에 대한 직업 훈련 및 교육 강화	71	35.0
채용 방식의 개선(우수한 노인인력 채용 정보 및 채용관리 개선)	26	12.8
일하는 방식 및 작업장 환경의 개선	51	25.1
노인친화적 직무 설계	14	6.9
정규직 전환 등 고용형태의 전환	6	3.0
용역 또는 파견 근로자의 직접고용	7	3.4
임금시스템의 개편	22	10.8
기타	6	3.0

- 이는 기업들이 사내 직업훈련 시스템을 정착시켜 고령근로자의 생산성을 높일 수 있는 방안의 필요성을 촉구할 뿐 아니라 고령 근로자들의 고용 양적 확대 및 질적 개선을 위해서는 고령 근로자들의 직업 훈련 및 교육이 반드시 이루어져야 함을 시사함

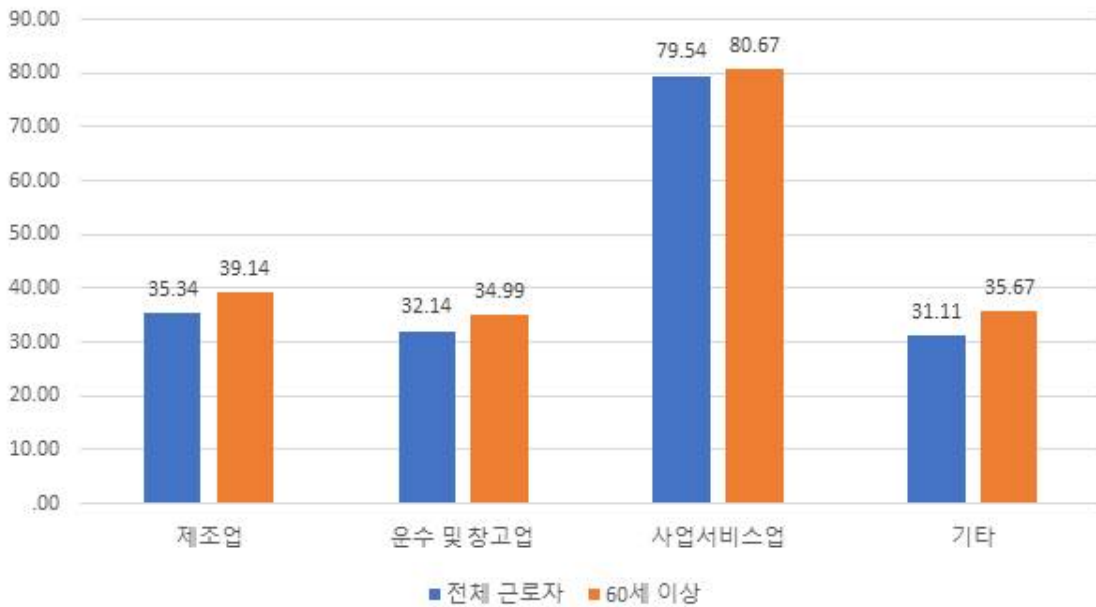
4. 노동시장 제도 변화에 대한 대응 현황

- 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 기업들의 대응 현황과 고령근로자 수요의 변화를 파악

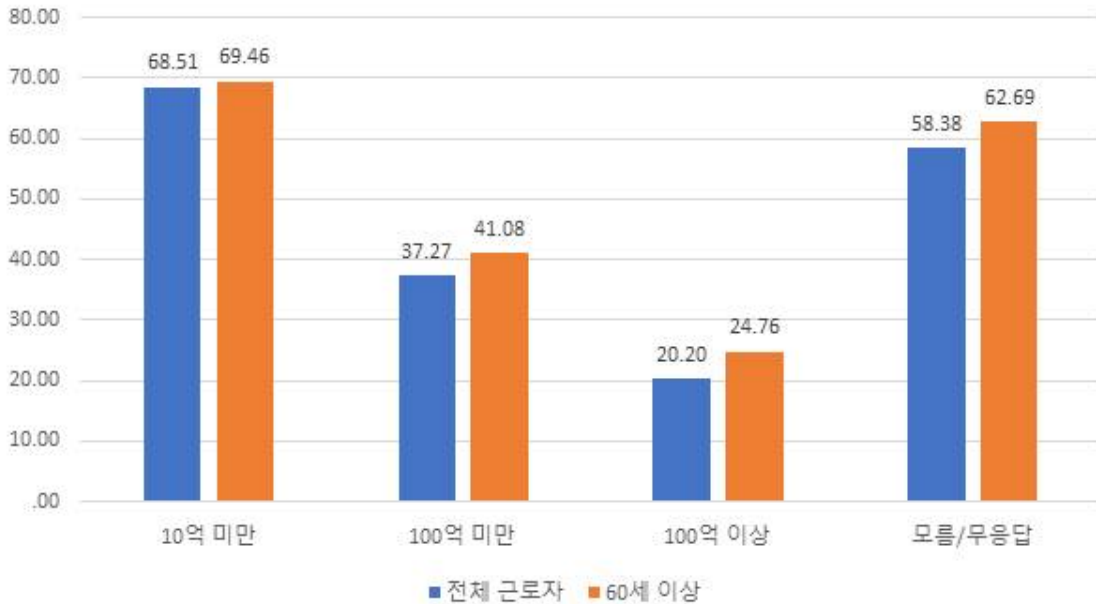
가. 최저임금 인상

- 최저임금 인상으로 인해 상시 근로자 중 임금이 변동한 근로자의 평균 비중은 41.2%이며, 60세 이상 근로자 중 임금이 증가한 근로자는 44.6% 정도임
 - 업종별로 살펴보면 사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업종에서 80.7% 가량의 60세 고령근로자가 임금 상승을 경험함
 - 또한 연간 매출액 10억 미만 기업들에서 임금 상승을 경험한 60세 이상 근로자들의 비중이 높음
 - 이는 해당 업종과 연간매출액 10억 미만 기업 내에서 근로하고 있는 60세 이상 고령근로자들이 최저임금 하한 수준과 유사한 임금 수준을 받고 있는 것을 암시함
 - 최저임금을 훨씬 웃도는 임금 수준을 받고 있는 근로자라면 최저임금이 급격하게 인상되더라도 임금 수준이 변동되지 않을 가능성이 큼

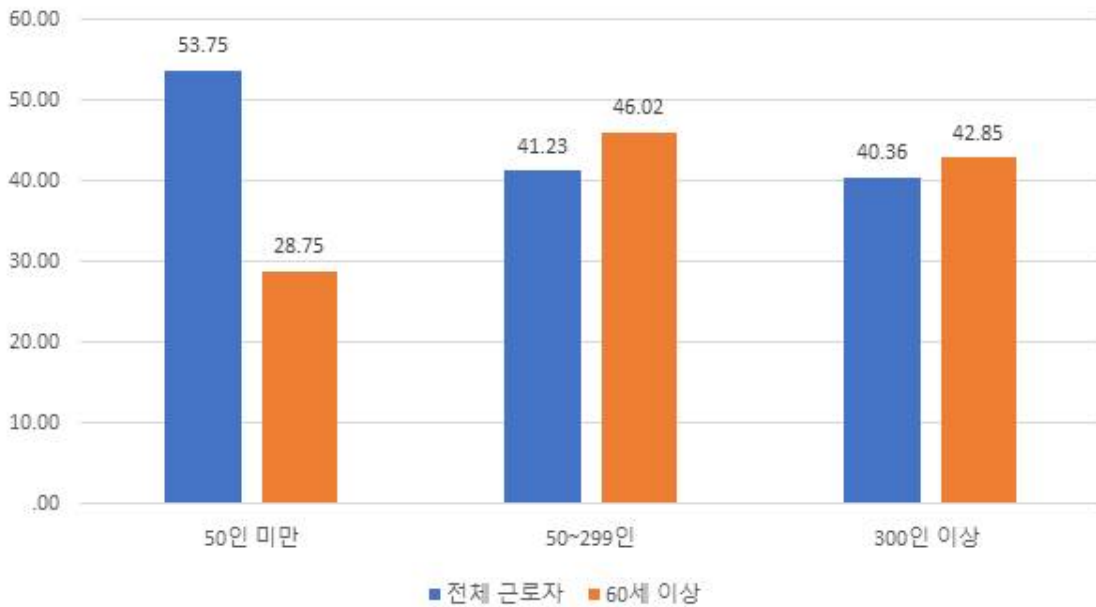
[그림 5-1] 최저임금 인상에 따른 임금 변동 근로자 비중 평균 (%) - 업종별



[그림 5-2] 최저임금 인상에 따른 임금 변동 근로자 비중 평균 (%) - 연간매출액 규모별



[그림 5-3] 최저임금 인상에 따른 임금 변동 근로자 비중 평균 (%) - 종사자 규모별



○ 최저임금 인상으로 인해 임금 수준이 증가한 60세 이상 고령근로자들도 존재하겠지만 최저임금 미만율이 고령층에서 상당한 수준을 보임에 따라 최저임금 미만의 임금 수준을 적용받고 있음 고령 근로자들도 상당할 것으로 추정됨

○ 이에 따라 60세 이상 고령근로자들의 최저임금 미만율이 높은 원인에 대해 파악할 필요가 있음

- 최저임금 미만을 받는 고령근로자들의 비중이 높은 원인에 대해서는 “근로자 생산성에 비해 최저임금 수준이 너무 높아서” 와 “최저임금 미만의 임금으로도 일하겠다는 고령근로자가 많아서” 라는 응답이 지배적

[표 5-9] 60세 이상 고령근로자의 최저임금 미만율이 높은 이유

	응답 수	비중(%)
근로자 생산성에 비해 최저임금 수준이 너무 높아서	82	40.4
회사의 경영상태가 어려워서	15	7.4
업무의 특성상 임금을 지불하지 않는 초과근무가 많아	13	6.4
최저임금 미만의 임금수준으로도 일하겠다는 고령근로자가 많아서	73	36.0
기타	20	9.9

- 이는 기업들이 고령근로자의 낮은 생산성에 대한 인식과 일치하는 결과로 보여짐
- 또한 고령근로자의 임금 대비 낮은 생산성으로 인해 기업들이 고령근로자에게 지불하고자 하는 임금 수준이 낮아짐과 동시에 고령근로자의 초과 노동공급으로 인해 최저임금 미만 수준에서 임금이 결정될 수 밖에 없음
- 더욱이 최저임금 인상으로 인해 과반수 이상의 기업들이 인건비 부담(68.0%)을 느끼고 있는 상황에서 그에 대한 대응 방안으로 ‘기존 인력을 저임금 근로자로 대체’ 한 경우는 매우 적음

[표 5-10] 최저임금 인상으로 인한 애로사항에 대한 대응 방안(복수응답가능)

	금년도		내년도	
	응답 수	비중(%)	응답 수	비중(%)
기존 인력의 감축	24	14.7	18	8.9
신규 채용의 축소	42	25.8	39	19.2
근로시간 단축을 통한 인건비 절감	54	33.1	74	36.5
근로시간 유연화(탄력적 근로시간제 등)	28	17.2	51	25.1
임금시스템의 개편	40	24.5	46	22.7
자동화 등 생산방식의 효율화 추진	7	4.3	12	5.9
직업훈련 및 교육 강화를 통한 생산성 향상	11	6.7	16	7.9
기존 인력을 저임금 근로자로 대체	11	6.7	8	3.9
생산시설의 해외이전	1	0.6	2	1.0
폐업 등 사업을 종료	3	1.8	4	2.0
특별한 대응방법 없음	30	18.4	44	21.7
기타	2	1.2	6	3.9

- 기존 인력을 감축하거나, 신규 채용의 축소, 근로시간 단축을 통한 인건비 절감 등을 통해 최저임금 인상으로 인한 인건비 부담을 해소하고 있는 것으로 나타남
- 특히 최저임금이 7,530원(2018년)에서 8,350원으로 인상되는 2019년에도 근로시간 단축, 근

로시간의 유연화, 임금시스템의 개편 등의 방식으로 인건비 부담을 해소하고자 함
 - 이는 최저임금 인상으로 인해 기업들이 다른 연령층에 비해 낮은 임금을 적용할 수 있는 고령근로자를 추가 채용할 의향이 없음을 보여줌

- 최저임금 인상 전후로 60세 이상 고령근로자의 고용과 근로조건을 비교해보면 금년도와 향후 3년간 모두 고령근로자의 고용이 줄어든다고 응답한 비중이 높았으며, 향후 3년간 60세 이상 근로자 중 비정규직 비중이 크게 증가할 것이라는 응답도 존재

[표 5-11] 최저임금 인상으로 인한 60세 이상 고령근로자의 고용 및 근로조건 변화(변화없음 응답 제외)

	크게 줄어듦	줄어듦	증가함	크게 증가함
<u>금년도 변화</u>				
1. 60세 이상 근로자의 인력 수	1	15	11	0
2. 전체 근로자 중 60세 이상 근로자의 비중	0	12	10	0
3. 60세 이상 근로자의 주당 근로시간	0	21	2	0
4. 60세 이상 근로자 중 비정규직 비중	1	2	7	0
5. 60세 이상 근로자의 사회보험 가입률	0	1	4	0
6. 60세 이상 근로자에 대한 직업훈련 및 교육	0	3	4	0
<u>향후(2019~2021년) 예상되는 변화</u>				
1. 60세 이상 근로자의 인력 수	4	33	17	0
2. 전체 근로자 중 60세 이상 근로자의 비중	2	32	16	0
3. 60세 이상 근로자의 주당 근로시간	1	38	0	0
4. 60세 이상 근로자 중 비정규직 비중	2	9	9	2
5. 60세 이상 근로자의 사회보험 가입률	0	11	6	0
6. 60세 이상 근로자에 대한 직업훈련 및 교육	1	10	10	1

- 향후 최저임금의 지속적인 인상과 고령층 노동공급의 증가가 예상됨에도 불구하고 기업들의 고령근로자 인력 채용의 계획에는 별다른 변화가 없거나 오히려 고령근로자 인력 수를 감소시킬 것으로 나타남
- 또한 고령근로자의 비교적 낮은 생산성에 대한 인식에도 불구하고 고령근로자를 대상으로 하는 직업 훈련 및 교육 방식에는 별 다른 변화가 없을 것으로 예상됨

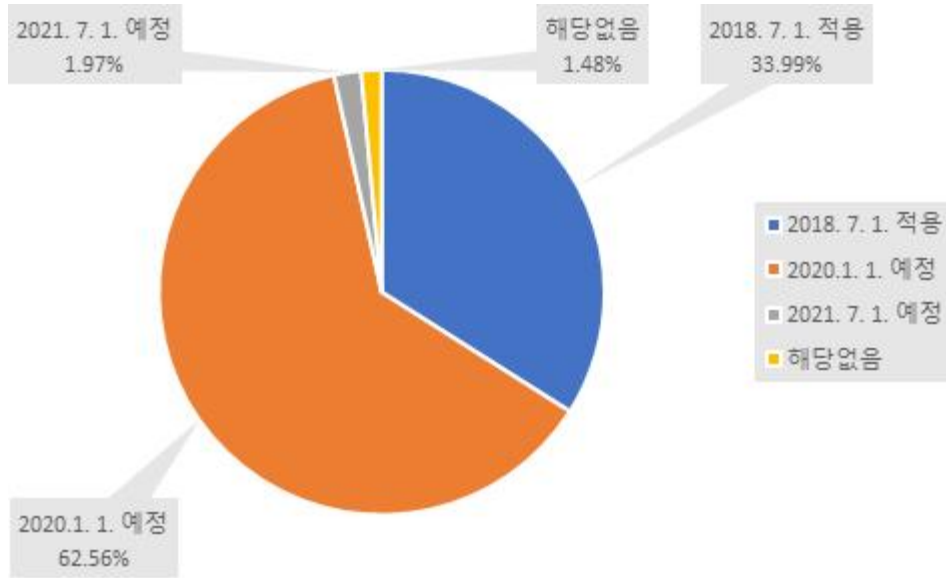
나. 주 52시간 근로시간 단축

- 주 52시간 근로시간 단축은 2018년 7월 1일부터 공공기관 및 300인 이상 사업장이 적용 대상이

되었으며 50~299인 사업장은 2020년 1월 1일, 5~49인 사업장은 2021년 7월 1일부터 적용대상이 됨

- 해당 설문지의 응답 기업들은 공공기관 및 300인 이상 사업장 비중이 낮으므로 현재 주 52시간 근로시간 단축 적용을 받지 않는 기업들이 다수

[그림 5-4] 주 52시간 근로시간 단축 적용 여부 및 예정 시기



- 법정근로시간이 단축됨에 따라 현재 인력들의 근로시간이 줄어들고 그로 인해 남는 작업분에 한해 인력 채용이 필요할 수 있음
- 주 52시간 근로시간 단축으로 인해 추가 인력을 채용하였거나 추인인력을 채용할 계획이 있는 기업은 47.8%를 차지함

[표 5-12] 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 인력채용 경험 및 계획

	추가 인력을 채용하였다	추가 인력을 채용하지 않았지만 앞으로 할 계획이다	추가 인력을 채용하지 않았으며 앞으로도 계획 없다	해당사항 없음	모름
비중(%)	15.8	32.0	25.1	1.5	25.6

- 이에 따라 주 52시간 근로시간 단축으로 인해 경험하였거나 예상되는 애로사항으로는 “근로자 추가 채용에 따른 인건비 부담 상승” 이 제일 높은 비중을 차지함

[표 5-13] 주 52시간 근로시간 단축으로 인해 경험하였거나 예상되는 애로사항(중복응답 가능)

	응답 수	비중(%)
매출 및 이윤감소 등 경영실적의 악화	39	19.2
임금 보전을 둘러싼 노사 간 갈등	80	39.4
근로자 추가 채용에 따른 인건비 부담 상승	91	44.8
계절적 요인 등 외부 수요변화에 대한 생산조절 능력 저하	22	10.8
인사관리의 어려움	67	33.0
이직률의 상승	12	5.9
기타	8	3.9
별다른 애로사항 없음	43	21.2

- 임금 보전 문제, 인사관리의 어려움 등의 애로사항도 높은 비중을 차지함
- 위 애로사항에 대한 대응방안으로는 근로시간 유연화, 임금시스템의 개편 등의 응답 비중이 높음
 - 또한 신규채용의 확대에 대한 응답 비중이 높음
 - 그럼에도 불구하고 사내 인사관리 체계(근로시간, 임금시스템, 자동화 등)을 통해 해소하고자 하는 기업들도 상당한 수준

[표 5-14] 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 애로사항 대응 방안(중복응답가능)

	응답 수	비중(%)
직업교육훈련 등을 통한 생산성 제고	15	9.4
신규 채용의 확대	47	29.4
근로시간 유연화(탄력적 근로시간제 등)	82	51.3
임금시스템의 개편	57	35.6
생산시설의 해외이전	2	1.3
자동화 등 생산방식의 효율화 추진	20	12.5
업무의 외주확대	12	7.5
정년퇴직자의 재고용(실질 정년의 연장)	15	9.4
폐업 등 사업을 종료	2	1.3
특별한 계획없음	17	10.6
기타	2	1.3

- 정부는 주 52시간 근로시간 단축을 통해 남는 작업분을 위한 신규 인력 채용 확대를 기대
 - 그러나 기업들의 상당수가 추가 인력 채용을 위한 인건비 부담을 애로사항으로 느끼고 있으며 사

- 내 인사관리 시스템의 개편을 통해 해소하고자 함
- 기업들의 인건비 부담은 주휴수당을 지급해야 함에 따라(소정근로시간이 주 40시간인 경우 40~52시간에 대한 연장근로 수당을 지급하는 경우가 92.6%) 더 클 것으로 예상됨

- 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 60세 이상 고령근로자의 고용 및 근로조건 변화를 살펴보면 금년도의 변화로는 60세 이상 근로자의 주당근로시간이 줄어든 것을 확인할 수 있음
- 60세 이상 근로자의 인력 수가 증가한 기업들도 존재

[표 5-15] 근로시간 단축으로 인한 60세 이상 고령근로자의 고용 및 근로조건 변화(변화없음 응답 제외)

	크게 줄어듦	줄어듦	증가함	크게 증가함
<u>금년도 변화</u>				
2. 60세 이상 근로자의 인력 수	1	3	8	0
2. 전체 근로자 중 60세 이상 근로자의 비중	1	4	6	0
3. 60세 이상 근로자의 주당 근로시간	0	13	1	0
4. 60세 이상 근로자 중 비정규직 비중	0	3	5	0
5. 60세 이상 근로자의 사회보험 가입률	0	1	3	0
6. 60세 이상 근로자에 대한 직업훈련 및 교육	0	0	4	0
<u>향후(2019~2021년) 예상되는 변화</u>				
1. 60세 이상 근로자의 인력 수	2	14	21	0
2. 전체 근로자 중 60세 이상 근로자의 비중	2	15	19	0
3. 60세 이상 근로자의 주당 근로시간	0	22	3	0
4. 60세 이상 근로자 중 비정규직 비중	0	7	9	1
5. 60세 이상 근로자의 사회보험 가입률	0	6	9	0
6. 60세 이상 근로자에 대한 직업훈련 및 교육	0	5	9	0

- 향후 예상되는 변화로도 60세 이상 근로자의 인력 수와 전체 근로자 중 60세 이상 근로자의 비중이 커질 것으로 응답한 기업들이 소수 존재함

다. 향후 인력 활용에 대한 전망

- 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축은 고령층 노동시장에 복합적으로 작용할 수 있음
- 또한 고령층의 노동 공급이 꾸준한 증가 추세를 보이고 있으며 미래의 경영환경에 대한 예측 등에 따라서 고령층의 인력 활용에 대한 계획이 변화할 수 있음

- 최저임금 인상, 법정 근로시간 단축, 고령화, 미래의 경영환경의 변화 등을 종합적으로 고려하였을 때 향후 3년 간 60세 이상 고령근로자의 인력 변화 등에 대해 설문함
- 향후 3년간 60세 이상 고령근로자 수에 대한 예상으로는 줄어들거나 변동이 없을 것이라는 응답이 지배적임

[표 5-16] 향후 3년간 60세 이상 근로자 수의 예상되는 변화

	비중(%)
큰 폭으로 줄어들 것이다	2.5
줄어들 것이다	17.7
변동이 없을 것이다	57.6
늘어날 것이다	22.2
큰 폭으로 늘어날 것이다	0

- 향후 3년간 사내 60세 이상 근로자 수가 감소할 것이라고 응답한 사유에 대해서는 “인건비 부담의 증가로 인해”의 응답이 51.2%를 차지

[표 5-17] 향후 3년간 사내 60세 이상 근로자 수 감소의 이유

	비중(%)
인건비 부담의 증가로 인해	51.2
주 52시간 근로시간 단축으로 인해	0
정부정책 및 규제(비정규직의 정규직 전환 등)로 인해	9.8
사업 전망이 밝지 못해	7.3
고령자의 생산성이 낮아	24.4
잡은 이직 등 인사관리가 어려워	4.9
기타	2.4

- 향후 3년간 사내 60세 이상 근로자 수가 증가할 것이라고 응답한 경우 고령근로자가 증가할 것으로 예상되는 직무는 운전 및 운송(35.6%), 청소 및 기타 개인서비스(26.7%), 생산 및 제조 관련 단순직(20.2%)로 특별한 기술이 필요하지 않은 저임금 일자리임

[표 5-18] 향후 3년간 사내 60세 이상 근로자 수가 증가할 것으로 예상되는 직무(중복응답가능)

	비중(%)
관리 업무(임원, 부서장)	15.6
경영·행정·일반사무	6.7
금융·보험	6.7
연구개발 및 기술직	6.7
교육	0
사회복지 및 종교	4.4
경찰·소방·교도·법률·군인	0
보건 및 의료직	4.4
예술·디자인·방송·스포츠·레크레이션	0
미용 및 예식	0
여행·숙박·오락	2.2
음식서비스	11.1
경호 및 경비	6.7
돌봄서비스(간병·육아)	8.9
청소 및 기타 개인서비스	26.7
영업·판매직	4.4
운전 및 운송	35.6
건설 및 채굴	2.2
설치·정비·생산직	6.7
생산 및 제조 관련 단순직	20.2
농림어업직	2.2

- 향후 3년간 전체 근로자 중 60세 이상 고령근로자가 차지하는 비중, 60세 이상 고령근로자의 비정규직 비중, 60세 이상 고령근로자의 최저임금 미만 비중 등에 대한 응답으로는,
- 전체 근로자 중 60세 이상 근로자 비중이 증가할 것으로 예상하는 기업들이 22.7%를 차지
 - 그러나 60세 이상 근로자 중 비정규직의 비중이 증가할 것이라는 응답도 19.7%
 - 최저임금 미만을 받는 60세 근로자 비중이 증가할 것으로 예상하는 기업들은 12.3%

[표 5-19] 향후 3년간의 변화

	큰 폭으로 하락	하락	변화 없음	증가	큰 폭으로 증가
전체 근로자 중 60세 이상 근로자 비중	1.5%	18.7%	57.1%	22.2%	0.5%
60세 이상 근로자 중 비정규직의 비중	1.5%	26%	66.0%	19.2%	0.5%
60세 이상 근로자 중 최저임금 미만을 받는 비중	5.4%	14.8%	67.5%	11.8%	0.5%

○ 그럼에도 불구하고 변화가 없을 것이라는 응답이 다수

○ 최저임금 인상은 60세 이상 고령 근로자들의 신규 채용을 억제하고 최저임금 미만의 임금 수준을

받는 비중이 증가하는 방향으로, 주 52시간 근로시간 단축은 인력 보충이 필요한 직무에 고령근로자의 배치 가능성을 증가시킬 수 있는 방향으로 작용하므로 두 제도의 상쇄 효과가 존재할 수 있음

- 따라서 추가적으로 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축 중에 기업의 경영상태에 더 부담이 되는 정책에 대한 설문을 진행함

[표 5-20] 기업의 경영상태에 더 부담이 되는 정책

	비중(%)
최저임금 인상	40.4
주 52시간 근로시간 단축	25.1
두 정책이 비슷하게 부담된다	28.6
두 정책 모두 경영상태에 부담되지 않는다	5.9

- 응답 기업들 중 40.4%가 최저임금 인상이 기업 경영에 더 부담이 된다고 응답
- 최저임금 인상은 기업의 인건비 부담을 증가시켜 고령근로자의 신규 채용을 억제시키고 최저임금 미만의 임금 수준을 받는 고령근로자의 비중을 증가시킬 수 있음
 - 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축 모두 인건비 부담이 대표적인 애로사항 이었음

[표 5-21] 노동 법제 변화에 대한 현황 파악 및 경영 대응시 도움 받은 방법

	비중(%)
노무 법인이나 공인노무사에 의뢰	56.7
고용노동부 등 정부 기관에 상담	10.3
사내 인력 혹은 조직이 자체적으로 대응	16.7
기타	1.5
도움을 요청한 적 없음	14.8

- 정부는 다양한 프로그램을 통해 고령 근로자를 채용할 시 보조금을 제공하는 등 인건비 부담을 줄일 수 있는 방안을 제시해주고 있음에도 불구하고 대부분의 기업들은 노무 법인이나 공인노무사에 의뢰하고 있음

5. 정책의 인지도와 인식

- 마지막으로, 최저임금 인상과 근로시간 단축과 관련된 정부 정책에 대한 인지도와 활용 정도에 대하여 설문함

[표 5-22] 고령 인력 활용에 관한 정부 정책 인지도(비중)

	평균 (5점 척도)	① 알지 못함	② 인지하고 있으나 활용하지는 않음	③ 자세히 알고 있으나 활용하지는 않음	④ 자세히 알고 있으나 지원자격이 없음	⑤ 해당 정책을 활용하고 있음
일자리 안 정자금 지 원	3.33	3.9	27.6	20.2	28.1	20.2
고용연장지 원금	2.92	11.8	30.0	21.2	28.1	8.9
고용창출장 려금	2.80	13.3	33.0	21.2	25.6	6.9
고용안정장 려금	2.95	8.4	34.5	21.7	24.6	10.8
고용유지지 원금	2.80	14.3	31.0	21.2	27.1	6.4
장년고용안 정지원금	3.04	9.4	28.6	23.2	26.6	12.3
세대간 상 생고용 지 원	2.40	27.1	29.6	20.7	21.7	1.0
노인일자리 및 사회활 동 지원사 업	2.54	22.7	30.5	21.2	21.2	4.4

- 대부분의 정책에 대해 과반수의 응답 업체들이 인지하고 있음 (‘② 인지하고 있으나 활용하지는 않음’ , 혹은 ‘③ 자세히 알고 있으나 활용하지는 않음’ 비중)
 - 그러나 실제로 정책을 활용하고 있는 응답업체의 비중은 정책별로 상이함
- 가장 높은 비중으로 활용되고 있는 정책은 일자리 안정자금 지원, 장년고용안정 지원금, 그리고 고용안정 장려금 순
 - 반면 세대간 상생고용 지원, 노인일자리 및 사회활동 지원사업, 그리고 고용창출 장려금은 활용도가 낮음
 - 활용도가 미비한 정책들은 ‘① 알지 못함’ 이라고 응답한 기업의 비중도 높게 나타나고 있으며, 해당 정책에 대한 정보 전달의 효과성도 비교적 낮은 것으로 판단됨

[표 5-23] (상기 정책 활용 업체) 정부 지원 정책이 경영에 도움되는 정도

	전혀 동의하지 않음	약간 동의하지 않음	보통	약간 동의함	매우 동의함	평균 (5점 척도)
(%)	3.7	8.5	34.1	43.9	9.8	3.48

- [표 5 -23]에서 언급한 정책을 활용한다고 응답한 사업체에 대해 해당 정책이 사업체 경영에 도움이 되었는지 설문함
 - 5점 척도 응답이 평균 값은 3.48점으로서, 평균적으로 약간 동의하는 수준
 - 경영에 도움이 되지 않는다(①전혀 동의하지 않음, ②약간 동의하지 않음)는 의견은 약 12% 수준에 불과함
 - 인력 활용 관련 정부 정책이 대체로 도움이 된다고 기대할 수 있음

[표 5-24] 정부 지원 정책을 활용하지 않거나 도움이 되지 않는 이유

	까다롭고 복잡한 행정절차	요구 사항 대비 미미한 지원금	단기적이거나 일시적인 지원기간	지원요건 충족하기 어려움	기타
(%)	33.3	14.5	17.0	34.0	1.3

- 다음으로 정부 정책을 활용하지 않는 사업체에 대해 정책 지원을 받지 않는 이유와 도움이 되지 않는 원인에 대하여 설문함
 - 위의 4가지 보기 중 가장 높은 비중을 차지하는 것은 ‘①지원요건 충족하기 어려움’ (34.0%) 과 ‘④까다롭고 복잡한 행정절차’ (33.3%)임
 - 반면 ‘②요구 사항 대비 미미한 지원금’ 이나 ‘③단기적이거나 일시적인 지원기간’ 에 애로가 있다는 응답은 상대적으로 작은 비중을 차지함
 - 종합하자면, 행정절차나 지원요건과 같은 정책 접근성(67.3%) 상의 애로가 지원 혜택(지원기간, 지원금, 31.5%)에 비해 더 큰 장애물로 작용하고 있는 것으로 보이며, 관련 정책의 설계 단계에서 수혜 범위와 접근 편의성을 재고하는 방안을 고려해야 함
- 다음으로 최저임금 인상과 근로시간 단축에 대하여 가장 효과적인 정책적 지원 방식에 대하여 각각 설문함

[표 5-25] 최저임금 인상에 대한 효과적인 지원 정책

지원 방식	비중 (%)
산업범위 조정	24.6
주휴수당 폐지	5.4
지역별 차등 적용	3.9
업종별 차등 적용	26.6
규모별 차등 적용	3.4
연령별 차등 적용	9.4
인건비 한시 보조	24.6
기타	2.0
전체	100.0

- 최저임금 인상에 대하여 가장 효과적일 것으로 기대되는 정책은 ‘④업종별 최저임금 차등적용’ (26.6%), ‘①산업범위 조정’ (24.6%), ‘⑦인건비 한시 보조(24.6%)’ 순으로 나타남
- 업종별 차등 적용을 비롯하여 지역별, 규모별, 연령별 차등 적용에 응답한 사례를 모두 합하면 88개(43.3%)로서, 절반에 가까운 업체들이 최저임금의 차등적 적용을 효과적인 정책 방향으로 인식하고 있음
- 그러나 연령별 차등 적용의 경우 응답 비중이 9.4%에 그쳐 노동 수요자의 측면에서는 고령자에 대한 최저임금 차등 적용에 대한 기대가 낮은 것으로 보임
- 한편 산업범위 조정과 한시적 인건비 지원은 응답 비중이 동일하게 나타났는데, 최저임금제도의 적용 방식에 대한 개편과 더불어 일시적인 재정적 지원 또한 비슷한 비중으로 선호되고 있음

[표 5-26] 주 52시간 근로시간 단축에 대한 효과적인 지원 정책

지원 방식	비중 (%)
근로시간 단축 예외 특례사업장 확대	22.2
탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 등 유연근로제 확대	32.5
근로자들의 소득 감소에 대한 정부 지원	22.2
연장근로 할증료 부담 완화 지원	6.9
소규모사업장의 주 52시간 근로시간 단축 추가 유예	5.4
근로시간 선택자율권 확대	4.9
교대제 등 작업설계 개편에 대한 컨설팅 지원	2.0
준법경영을 위한 컨설팅 지원	1.5
기타	2.5
전체	100.0

- 근로시간 단축에 대한 지원 정책은 ‘②유연근로제 확대’ , ‘③소득 감소에 대한 지원’ , 그리고 ‘①근로시간 단축 예외 특례사업장 확대’ 순으로 나타남
- 유연근로제나 특례사업장 확대와 같이 근로시간 제도를 유연하게 적용할 수 있는 환경을 바람직

하게 인식하고 있음

- 또한 근로시간 단축으로 인한 소득 감소분에 대한 보전 정책 역시 효과적인 지원 방안으로 인식하고 있음
- 반면 작업설계나 컨설팅이나 준법경영 컨설팅과 같은 노무 서비스에 대한 수요는 비교적 낮은 것으로 나타남

6. 소결

- 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 기업들의 고령노동력 수요 변화를 살펴보기 위해 60세 이상 고령층을 1인 이상 채용하고 있는 기업들을 대상으로 설문 조사를 시행
- 설문조사를 통해 파악할 수 있었던 점은 고령근로자에 대한 현황 및 인식, 노동시장 제도 변화에 대한 애로사항 및 대응, 향후의 인력 활용 전망, 정부 정책의 인지도로 나눌 수 있음
- 고령근로자에 대한 현황 및 인식,
 - 고령근로자를 채용하는 이유로는 인력난으로 인해 대체 근로자를 찾지 못한 경우도 존재하지만 고령근로자의 필요성 및 뛰어난 업무역량으로 인한 채용도 다수 존재
 - 그럼에도 불구하고 고령근로자의 다른 연령층(59세 이하) 대비 생산성, 임금 대비 생산성이 낮다고 인식하는 경우도 다수 존재
 - 이로 인해 고령근로자의 생산성을 높이기 위한 방안으로는 직업훈련 및 교육 강화가 필요
 - 고령근로자에서 최저임금 미만율이 다른 연령층에 비해 높은 원인에 대해서는 고령근로자의 생산성에 비해 최저임금 수준이 너무 높거나 최저임금 미만의 임금 수준으로도 일하겠다는 고령근로자가 많기 때문이라는 응답이 지배적
- 노동시장 제도 변화(최저임금 인상, 주 52시간 근로시간 단축)로 인한 애로사항 및 대응 방안으로는,
 - 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축 모두 애로사항으로 인건비 부담을 지적함
 - 최저임금 인상에 대한 대응 방안으로는 신규 채용을 축소하거나 기존 인력의 감축 등이 높은 응답 비중을 보이고 있음
 - 주 52시간 근로시간 단축에 대한 대응 방안으로는 사내 인사관리 시스템의 변화(근로시간의 유연화, 임금시스템의 개편 등)가 논의됨
 - 다만 최저임금 인상으로 인한 60세 이상 고령근로자의 고용은 증가보다는 감소로 예상하는 기업들이 많은 반면 주 52시간 근로시간 단축으로 인해서는 증가할 것으로 예상하는 응답이 더 많음
- 최저임금 인상 및 주 52시간 근로시간 단축과 미래의 경영계획, 고령화 등을 종합적으로 고려해 보았을 때 각 기업들의 인력 활용 전망은,
 - 향후 3년간 사내 60세 이상 고령근로자들이 감소할 것이라고 예상하는 응답 비중이 증가할 것이

라고 예상하는 응답 비중보다 큼

- 감소할 것이라고 예상이라는 이유는 최저임금 인상 등으로 인한 인건비 부담
- 최저임금 인상이 기업의 경영상태에 더 부담이 된다고 응답한 비중이 42.5%로 상당 기업들이 인건비 부담을 느끼고 있는 것으로 보임
- 증가할 것이라고 응답한 경우에도 운전 및 운송, 생산 및 제조 관련 단순직 등 큰 기술이 필요하지 않는 직무에서 증가할 것이라는 응답이 많았음
- 그러나 전체 근로자 중 60세 이상 근로자가 차지하는 비중은 증가할 것이라고 응답한 비중이 감소할 것이라고 응답한 비중보다 많았음
- 60세 이상 근로자 중 비정규직의 비중은 증가할 것이라고 응답한 비중이 감소할 것이라고 응답한 비중보다 많았으며 최저임금 미만을 받는 고령 근로자의 비중은 하락할 것이라는 응답이 20.2%를 차지
- 최저임금 인상 및 주 52시간 근로시간 단축과 같은 노동 법제 변화에 대한 현황 파악 혹은 대응시 기업들은 주로 노무 법인이나 공인노무사에 의뢰하는 것으로 나타남
- 정부의 다양한 보조금 지원정책에도 불구하고 정부 기관에 상담하는 경우는 매우 낮았음

○ 노인일자리 및 인력 활용에 관한 정부 지원 정책에 대한 인식은,

- 과반수 이상의 기업들이 정부 지원 정책에 대해 인지하고 있으나, 활용도는 떨어짐
- 정책 활용 및 수혜가 어려운 까닭으로 정책 접근성(행정절차, 지원요건) 상의 애로가 가장 많았으므로, 추후 정책 설계 시 중요하게 고려해야 할 사항
- 최저임금 인상과 근로시간 단축에 대한 효과적인 지원 방안으로는 제도 개편(최저임금 산입범위 조정, 최저임금 차등 적용; 유연근무제 확산, 특례사업장 확대)이 재정적 지원(한시적 인건비 보조, 근로소득 보전)에 비해 더 긍정적으로 인식되고 있음

제6장 델파이조사 분석 결과

- 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축 등 노동시장의 변화가 노인일자리에 미친 영향 및 노인일자리 창출 방안에 대한 정책 방향 등에 대해 전문가를 대상으로 델파이조사를 실시함
- 자문단은 총 12명으로 구성되어 총 3차례에 걸쳐 최저임금 인상 및 주 52시간 근로시간 단축이 노인일자리에 미친 영향, 노인일자리 창출에 효과적인 제도 개편 방식, 노인일자리 창출을 위한 정부 지원 프로그램의 개선 방향을 조사함
 - 자문단: 윤희숙(KDI 국제정책대학원), 권순원(숙명여자대학교 경영학과), 박지순(고려대학교 법학전문대학원), 서덕일(김&장), 우광호(김&장), 김진하(서울연구원), 이인재(인천대학교), 정한나(한국고용정보원), 박종길(한국기술교육대학교), 백원영(한국직업능력개발원), 홍광표(한국직업능력개발원), 이봉주(서울대학교 사회학과)

1. 2018년도 최저임금 인상과 법정근로시간 제도 개편이 고령층 노동시장에 미치는 영향

- “2018년도 최저임금 인상과 법정근로시간 제도 개편이 60세 이상 고령 인력 노동시장에 어떠한 영향을 미칠 것인가” 에 대한 질문으로는 부정적인 응답이 대부분
 - 고령근로자는 노동시장 내 교섭력이 취약하기 때문에 최저임금 인상으로 인한 기업의 인건비 부담이 고령근로자의 고용을 축소시키는 방향으로 작용할 것
 - 최저임금 인상으로 인해 고령근로자가 분포해있는 영세자영업 혹은 노동집약적인 업종 분야의 인건비 부담이 증가하고 주 52시간 근로시간 단축으로 인해 생산성 향상의 필요성이 증가하면서 해당 업종 및 직무에 종사하고 있는 고령근로자의 고용을 축소하고 대신에 자동화 및 직무 통합 등의 대응이 나타날 수 있음
 - 상당수의 고령층이 상대적으로 낮은 임금의 일자리에 취업하고 있는 상황에서 최저임금의 급격한 인상은 고령층 채용의 유인을 낮출 수 있으며 주 52시간 근로시간 단축은 기업들로 하여금 기존 근로자의 일하는 방식을 변화시키는 방향으로 작용할 수 있기 때문에 일자리 나누기 등을 통한 노인일자리 창출은 어려울 것으로 판단됨
 - 최저임금 인상으로 인한 임금 상승은 결국 열악한 노동시장에 속해있는 고령 근로자의 고용을 축소시킬 수 있으며 근로시간 단축은 생산성이 다른 연령층에 비해 낮은 고령 근로자가 설 자리를 오히려 뺏어갈 수 있음
 - 고령근로자의 노동공급량은 점차 증가하지만 최저임금 인상과 근로시간 단축으로 인해 기업들의 노동수요량은 감소함에 따라 최저임금 미만을 받는 고령근로자의 비율이 증가할 것임
 - 고령근로자의 근로시간은 법정근로시간 내에 포함되어 있기 때문에 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 직접적인 변화는 없을 것으로 판단되지만 최저임금 인상은 노동수요를 축소시켜 고령근로자의 일자리 파괴 현상을 동반할 것임
 - 기업들의 인건비 부담이 증가하면서 비용 상승에 따른 일자리 소멸 현상이 나타날 수 있고 일자

리 소멸 현상은 주로 별다른 기술이 없는 단순반복작업, 즉 노인들이 대다수 분포하고 있는 직무에서부터 발생할 것임

- 최저임금 인상은 은퇴한 고령층의 재취업 기회를 축소시킬 수 있음
- 고령층의 취업은 중소기업 혹은 단순노무직 등에서 매우 높은 비중을 보이고 있기 때문에 최저임금 인상과 법정근로시간 단축 등의 부정적 효과가 취업취약 계층(고령층)에게 전가될 수 있음
- 정부는 근로시간 단축법으로 인해 절약되는 시간만큼의 인력 부족분이 일자리 창출로 이어질 것을 기대하지만 대부분 제조업 혹은 단순노무직에 집중화될 것임. 또한 최저임금의 급격한 상승으로 인해 기업은 인력 충원보다는 물량의 축소 혹은 기계 설비 투자 등으로 반응하여 노동시장 취약계층인 고령자들에게 괜찮은 일자리를 제공해주지 못할 것임

- 즉 노동시장 내 취약계층인 고령근로자들은 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 노동탈락현상, 최저임금 미만의 임금 수준 등에 적용될 가능성이 높다는 것이 주 의견임
 - 인력난 해소를 위해 고령 근로자에 의존해왔던 중소기업 마저도 최저임금 인상으로 인한 인건비 부담으로 고령 근로자의 채용을 축소할 수 있음
 - 주 52시간 근로시간 단축으로 인한 생산성 향상은 단순반복업무의 자동화 등을 통해 고령근로자의 노동력이 필요하지 않는 방향으로 영향을 미칠 수 있음

2. 노인일자리 창출을 위한 제도 개편 방향

- 60+ 고령근로자의 일자리 창출에 가장 효과가 클 것으로 예상되는 제도 개편 방식에 대하여 설문 (복수응답 허용)

- 1) 최저임금 인상 이후 60+ 고령근로자 일자리 창출에 가장 효과가 클 것으로 예상되는 제도 개편 방식

[표 6-1] 최저임금 인상에 대한 정부 정책 개편 방안에 대한 전문가 의견

문항	빈도	비중(%)
① 최저임금 산입범위 조정	1	
② 주휴수당 폐지	1	
③ 지역별 최저임금 차등 적용	1	
④ 업종별 최저임금 차등 적용	1	
⑤ 규모별 최저임금 차등 적용	0	
⑥ 연령별 최저임금 차등 적용	8	
⑦ 최저임금 인상에 따른 인건비 한시 보조(예: 일자리안정자금 등)	1	
⑧ 기타	0	
전체		100.0

- 최저임금에 대한 제도 개편의 경우 연령별 차등 적용을 주장하는 사례가 가장 많았음
- 그 외에 최저임금의 산입범위 조정, 주휴수당 폐지와 같은 최저임금의 적용 방식 개편에 대한 의견 존재

2) 주 52시간 근로시간 단축 이후 60+ 고령근로자 일자리 창출에 가장 효과가 클 것으로 예상되는 제도 개편 방식

[표 6-2] 주 52시간 근로시간 단축에 대한 정부 정책 개편 방안에 대한 전문가 의견

문항	빈도	비중(%)
① 근로시간 단축 예외 특례사업장 확대	5	
② 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 등 유연근로제 확대	4	
③ 근로자들의 소득 감소에 대한 정부 지원	0	
④ 연장근로 할증료 부담 완화 지원	1	
⑤ 소규모사업장의 주 52시간 근로시간 단축 추가 유예	3	
⑥ 근로시간 선택자율권 확대(예: 시차출퇴근제 등)	0	
⑦ 교대제 등 작업설계 개편에 대한 컨설팅 지원	0	
⑧ 준법경영을 위한 컨설팅 지원	0	
⑨ 기타	0	
		100.0

- 근로시간에 대한 제도 개편의 경우 특례사업장 확대, 유연근로제 확대, 혹은 소규모 사업장에 대한 추가 유예의 의견이 고루 나타남

○ 위의 문항에 이어 고령근로자 일자리 창출에 필요한 제도 개편 방식과 정책 방향에 대하여 설문

- 정부 주도의 노인일자리 사업의 효과가 긍정적이므로, 예산상의 문제로 사업이 중단되는 등의 사례를 방지하고 고용기간을 안정시켜주는 대책 필요

- 최저임금제를 개편하여 연령별, 산업별, 혹은 지역별로 차등 적용하고 주휴수당을 폐지

- 기업의 사회적 책임 차원(공유가치 창출, 사회 공헌 등)에서 고령자 일자리 개발 모색

- 고령자 고용과 관련된 전문가(고령자 고용컨설턴트 등) 제도 신설

- 중앙정부 차원의 총괄적 기획 및 관리를 통해 노인일자리 사업에 대한 양적 및 질적 성과 관리

- 일본의 경우 노인복지프로그램을 취업장려 정책으로 수정하고 있으며, 한국 또한 단기적 보조금 지원 정책으로는 한계가 있음. 따라서 고령자에 대한 고용 지원과 노인 빈곤에 대한 근로장려 정책 병행하는 방향으로 개선해야

- 고령근로자에 특수하게 적용되는 근로시간 제도 유연화(고령 근로시간, 휴게시간에 대한 별도의 기준 마련 등)

- 은퇴 연령을 맞은 베이비부머 세대에 대한 일자리 형태 다변화 및 근로시간 유연화 정책 필요

- 사회적 일자리(예: 우리동네 일자리)와 같은 사회공헌형+시장형 혼합 일자리를 제공하여 사업 참여자에게 보수를 제공하면서 동시에 지역 사회에 기여하는 근로 형태 확산, 이에 따라 노인 소득 보장 및 자존감 증진, 그리고 지역사회 후생 증가 방안 모색

- 고령근로자에 대하여 노동법상 예외적 적용 방안 마련

- 유연근무제 개선: 탄력근로시간제 단위 기간 확대 시 선택적 근로시간제의 기간 또한 확대하여 근로시간 유연화를 지원하고, 근로일과 근로시간 등의 변경 요건 또한 완화할 필요

- 기간제일자리 확대: 공공부문 비정규직에 대한 정규직화 정책의 확산에 따라 기간제 근로자의 갱

- 신기대권 인정 또한 확대되는 추세이므로, 고령층 기간제 일자리 창출과 상충할 수 있음. 이에 다른 연령대의 기간제 일자리를 확대하면 고령층 고용에 긍정적으로 작용할 수 있음.
- 비정규직법과 같이 고령층 혹은 노동시장의 취약계층의 특성을 고려한 예외 조항의 신설 혹은 범위 확대가 필요함
 - 노동공급자인 고령 근로자를 대상으로 전직지원, 교육훈련 및 일자리 알선 등의 지원체계를 동반해야 함

3. 노인일자리 창출을 위한 지원 정책 개선 방향

- 최저임금 인상 및 근로시간 단축과 관련한 정부의 지원 정책들 각각에 대해 노인일자리 창출에 도움이 되는 정책과 정책들의 개선 방향에 대해 자문을 요청함
- 정부의 지원 정책으로는 일자리 안정자금 지원, 고용연장지원금, 고용창출장려금(일자리함께하기, 시간선택제 신규고용지원, 국내복귀기업 고용지원 등), 고용안정장려금(시간선택제 전환, 정규직 전환, 일가정양립 환경 개선 등), 고용유지지원금, 장년고용안정지원금, 세대간 상생고용지원, 노인일자리 및 사회활동 지원사업이 존재함
- 최저임금 인상 및 주 52시간 근로시간 단축 이후에 60세 이상 고령근로자의 일자리 창출에 효과적인 정책으로는 고용연장지원금, 장년고용안정지원금, 노인일자리 및 사회활동 지원사업이 대표적이라는 의견임
- 고용연장지원금은 정년을 폐지하거나 정년을 60세 이상으로 연장한 경우, 정년에 도달한 사람을 퇴직시키지 않고 고용을 유지, 또는 3개월 이내에 재고용한 경우 지원금을 지급하는 제도임
 - 고령근로자의 고용을 유지시킬 수 있는 인센티브를 제공함으로써 최저임금 인상 및 근로시간 단축으로 인한 고령층의 노동탈락현상을 어느 정도 상쇄시켜줄 수 있음
 - 최저임금 인상으로 인한 기업들의 인건비 부담을 덜어줄 수 있음
 - 사업주가 고용연장지원금 신청을 통해 고령층의 고용 유지를 할 수 있는 인센티브의 강화가 필요함
 - 고령근로자가 단순노무직, 일시임용직 등에 많이 분포하는 만큼 정년 연장이 고령근로자의 고용 유지에 도움이 될 수 있을 지에 대한 실효성이 불분명하기 때문에 지원 범위를 확대할 필요가 있음
- 장년고용안정지원금의 경우 고령자 및 청년 미취업자를 고용할 시에 보조금을 지급함
 - 고령자 고용에 보조금을 지급함으로써 고령근로자의 채용을 증가시킬 수 있음
 - 다만 임금피크제 도입요건의 완화(정년 보장 및 임금피크제와의 연계) 등이 필요하며 타 지원 정책과의 중복지원 배제에 대한 대책 마련이 필요

- 정부에서 사업 축소를 계획하고 있으나 고령근로자 채용에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 지원정책이므로 적정 규모의 예산을 확보할 필요가 있음
 - 지원 대상과 지원 범위를 확대할 필요가 있음
- 노인일자리 및 사회활동지원사업은 고령근로자에게 적합한 일자리를 매칭해주고 참여 기업들에게는 노인일자리를 창출하고 유지하는 데 필요한 비용을 지원하여 노인 고용 확대를 도모하는 사업임
- 고령근로자의 특성에 맞는 일자리를 제공함으로써 고령근로자의 고용을 증가시킬 수 있음
 - 여러 기업들과의 연계를 통해 이루어진다는 점에서 타 지원 정책과는 차별됨
 - 시장형 일자리를 중심으로 노인일자리 창출을 적극 지원해줄 필요가 있음
 - 수요조사를 통해 고령 노동력의 수요가 있는 산업 및 직종에 대해서 시니어 인턴십을 확대하여 기업과의 연계성을 높이는 방향으로 나아가야 하며 비수요 부문에 대해서는 사업을 축소시킬 필요가 있음
 - 사업 내용을 다양화시키고 비교적 높은 임금 수준과 안정된 일자리를 보이는 시장형 일자리를 활성화시킬 필요가 있으며 고령층들의 경제적 욕구를 반영하여 근로조건을 차등화할 필요가 있음
 - 노인일자리 및 사회활동지원사업 참여가 금전적인 목적의 충족이라는 관점에서 벗어나 고령층 전반에 걸친 지원이 가능하다면 고령층의 사회 참여를 유도할 수 있을 것임
- 그 외 다른 지원정책의 개선방향으로는,
- 일자리 안정자금 지원: 일자리 안정자금의 장기적 지원 가능한 방안을 마련하고 최저임금의 영향이 큰 업종에 대해 일자리 안정자금 지원을 강화, 지원 기업 및 업종을 제한시켜 예산의 효율성을 강화할 필요가 있음, 실효성이 없다고 판단되는 업종 등에 대해서는 지원 대상에서 제외시켜야 할 필요가 있음
 - 고용창출장려금: 비록 단기적 일자리라 할지라도 고령근로자의 고용 확대를 위해서는 정규직으로 전환해야하는 의무 등을 완화해줄 필요가 있음
 - 고용유지지원금: 사업에 대한 모니터링과 평가를 강화하여 제도 운영의 애로사항 등을 파악할 수 있는 체제 마련 필요
 - 세대간 상생고용지원: 기존 임금피크제 지원금 제도와 중복되기 때문에 이에 대한 대책 마련이 필요, 재원 확보 마련에 대한 논의가 필요
- 무엇보다도 지원정책들에 대한 홍보가 부족하여 사업주들이 인지하지 못하는 경우가 많기 때문에 정책 홍보 등을 통해 필요한 지원을 받을 수 있도록 하는 설계가 필요하다는 의견도 존재
- 고령자 고용 비율이 높은 산업에서 최저임금 인상으로 인한 인력 감축을 보완해 줄 수 있는 지원 정책이 필요
- 노인일자리 창출을 위한 추가적인 정책 개선 방향으로는,

- 금전적인 고용지원이나 제도적 유인책 뿐 아니라 직업훈련 및 전직훈련 등을 통해 고령자의 생산성을 증가시킬 필요가 있음
- 고령근로자의 경력을 활용할 수 있는 지원 정책을 강화하고 국민연금 수령 연령까지 정년 연장이 될 수 있도록 지원이 필요
- 단시간 근로자 사용에 대한 각종 부담을 완화시킬 수 있는 지원 정책이 필요
- 고령자를 위한 직무개발 보급 및 전직 지원을 강화할 필요가 있음
- 지역의 산업 분포와 구인구직의 수요, 그 지역의 고령층 특성 등을 검토하여 지역 사회를 기반으로 노인일자리 창출을 도모할 필요가 있음
- 고령층 일자리 지원정책은 생계유지를 목적으로 하는 정책과 사회참여 유도 및 증대를 목적으로 하는 정책을 구분하여 진행하는 것도 고려해볼 수 있음. 생계유지를 목적으로 하는 정책의 경우 조금은 낮은 임금 수준일지라도 지속할 수 있는 안정성을 확보해주는 등 고령층의 노동시장 참여 유인을 구분하여 집중해야할 필요가 있음
- 노인일자리 창출을 목적으로 하는 프로그램의 가짓수가 너무 많고 각 프로그램별 중복성도 존재. 따라서 내용을 대폭 간소화하고 통합하여 간결하게 재편할 필요가 있음

제 7장 결론

1. 연구결과의 요약 및 시사점

- 한국은 이례적인 고령화 진행 속도로 인해 생산가능인구 비중이 감소
 - 한국의 65세 이상 노인인구는 전체 인구의 14.2%로 고령사회로 진입
 - 65세 이상 고령자 1명을 생산가능인구 5.3명이 부양해야 함(통계청, 2017)
 - 65세 이상 고령자 62%는 생활비 직접 마련

- 평균 수명은 증가하는 반면 사회안전망의 부실로 인해 노인들의 일자리 사회적 수요는 증가, 노인 일자리 공급은 만성적 부족
 - 청소, 용역과 같은 임시일용직, 비정규직 등에 노인 인력이 집중화되어 있음

- 고용노동부의 취업성공패키지, 보건복지부의 노인일자리 및 사회활동지원사업 등이 노인일자리 창출을 위해 지원
 - 높은 취업유지율, 목표 일자리 창출 수 초과 등 좋은 성과를 보이고 있으나 노인일자리는 고용보조금의 앵겔지수가 높아 고용보조금이 끊긴다면 없어질 일자리들도 상당한 상황
 - 내년도 일자리 창출 예산은 청년층에 집중되어 있어 노인일자리 창출 사업들의 예산 대비 효율성을 높이기 위한 방안 마련이 시급

- 지원 대상의 연령대 폭이 넓은 타 사업에 비해 보건복지부의 노인일자리 및 사회활동지원사업의 경우 만 60세 이상 장년층을 대상으로 하고 있기 때문에 노인일자리 창출 기여도가 높을 것으로 예상됨
 - 그럼에도 불구하고 비교적 임금 수준이 높고 안정적인 일자리를 제공할 수 있는 민간 분야의 프로그램이 저조하다는 평가를 받고 있음
 - 또한 여성 고령근로자의 참여도가 높음
 - 노인일자리 민간분야에서는 전문서비스형(초등학교 급식도우미, 지역사회 환경개선 등)에 노인 인력이 집중되어 있음

- 한편 최저임금 인상, 주 52시간 근로시간 단축 등 변화하고 있는 노동시장의 환경에 발맞춰 노인 일자리 창출에 대한 논의도 이루어져야 함
 - 노동시장 변화에 따라 노인일자리 창출 가능성이 높은 부분을 모색하고 노동 공급과 수요의 특성을 고려한 매치 방안을 탐색할 필요가 있음
 - 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축으로 인해 일자리 보존이 어려운 노인일자리 특성 파악이 필요

- 따라서 본 연구에서는 최저임금 인상 및 주 52시간 근로시간 단축 시행 전후로 고령층의 노동시장을 노동공급과 수요 측면으로 나누어 살펴보고 고령층의 노동시장 현황 파악 및 향후 노인일자리 창출 방안에 대한 제언을 하고자 함

가. 고령노동력 공급 측면

- 최저임금 인상 전후(2017년, 2018, 경제활동인구조사 고령층부가조사)를 비교해 보았을 때 단시간 근로자 비중의 증가, 농업·임업 및 어업과 보건업 및 사회복지 서비스업의 종사자 비중의 증가 등 고령층 노동시장의 변화가 발견됨
 - 반면에 숙박 및 음식점업 종사자 비중의 감소, 단순노무 종사자의 감소를 보임
 - 최저임금 인상 전과 후에 고용상태가 취업에서 실직으로 변화한 고령층들을 살펴보았을 때 임금 근로자의 비중이 높았음
- 최저임금 인상 이후에 실직한 고령층 중 임금 근로자의 비중이 높다는 것은 정년 연장을 하더라도 적용받는 고령 근로자의 비중이 줄어들었다는 것을 의미
 - 60세에서 65세로 정년 연장을 하더라도 고령 근로자들에게 실이익이 없을 수 있음
- 반면 최저임금 인상 이후 고령층의 종사 비중이 높아진 사회복지서비스업 등의 산업에서 노인일자리 창출을 도모할 수 있는 설계가 필요
 - 비경제활동인구 상태인 고령자들의 취업 희망 업종 역시 사회복지서비스업임
 - 고령층의 취업 수요가 증가하고 있는 사회복지서비스업을 집중적으로 노인일자리 창출 확대 방안을 제고하는 것이 필요
- 경제활동인구조사 근로형태별부가조사를 이용하여 최저임금 미만을 및 최저임금 미만 근로자의 근로 자발성을 살펴보았을 때 2017년 대비 2018년에 최저임금 미만을이 소폭 증가(37.8%에서 38.7%)
 - 70세 이상의 경우 2018년도에 미만율이 62.5%로 매우 높게 나타남
 - 반면 최저임금 미만 근로자의 근로자발성도 증가하였음
 - 이는 최저임금 미만의 임금 수준을 받더라도 근로를 하고자하는 고령근로자들이 증가하였음을 시사
- 최저임금의 급격한 인상과 주 52시간 근로시간 규제로 노인 근로자가 법 위반 노동시장에 처하는 경우가 많으므로 사용자 및 근로자에게 법 준수를 위한 제도 정책 지원 등에 대한 종합안내 교육 등이 필요
- 장차 비정규직 기간제법 55세 이상 예외처럼 각종 노동시장 규제에서 고령자의 경우 맞춤형 적용을 할 수 있도록 선진국 고령자 노동시장 관련법 연구 및 정책 제언 필요

나. 고령노동력 수요 측면

- 고령층은 인력난으로 인해서 뿐 아니라 고령층이 필요한 업무 내지는 우수한 업무 태도 등으로 인해 채용
- 그러나 고령층의 임금 대비 생산성과 다른 연령층(59세 이하) 대비 생산성은 낮은 것으로 인식하고 있음
- 또한 고령층에서 최저임금 미만율이 높은 것은 고령근로자의 낮은 생산성과 최저임금 미만 임금 수준으로도 근로를 희망하는 고령근로자가 많기 때문으로 인식하고 있음
 - 앞서 살펴본 고령노동력 공급 측면에서도 최저임금 미만 근로자의 근로 자발성이 낮지 않은 수준임
 - 이는 최저임금 미만이여도 근로를 희망하는 고령근로자와 고령층의 생산성에 비해 최저임금 수준이 높다고 인식하는 기업 사이의 상호작용으로 인해 최저임금 미만율이 높아지는 것을 시사
- 최저임금 인상과 주 52시간 근로시간 단축 모두 기업의 인건비 부담을 높이는 방향으로 작용
- 최저임금 인상으로 인한 대응 방안으로는 신규 채용 감소, 기존 인력의 축소 등이 높은 비중을 차지하고 있음
 - 주 52시간 근로시간 단축에 대한 대응과 인력 계획이 고령 근로자의 신규 채용을 늘리는 방향으로 작용하고는 있으나 기업들이 주 52시간 근로시간 단축보다는 최저임금 인상에 부담을 더 느끼고 있음
 - 그로 인해 향후 3년간 60세 이상 고령근로자들의 고용은 줄어들 것으로 예상하는 기업들이 20.4%
 - 향후 3년간 고령근로자들의 고용이 증가할 것으로 예상되는 직무는 운전 및 운송, 생산 및 제조 관련 단순직 등 큰 기술이 필요하지 않는 직무임으로 정책지원과 고령자 친화 직무설계가 매칭 되도록 해야 함
- 정부가 다양한 프로그램을 통해 지원 정책을 펴고 있음에도 불구하고 기업들의 정책 프로그램 인지도 혹은 활용도는 저조한 수준임
 - 정책 활용 및 수혜가 어려운 까닭으로 정책 접근성(행정절차, 지원요건) 상의 애로가 가장 많았으므로, 추후 정책 설계 시 중요하게 고려해야 할 사항
- 최저임금 인상과 근로시간 단축에 대한 효과적인 지원 방안으로는 제도 개편(최저임금 산입범위 조정, 최저임금 차등 적용; 유연근무제 확산, 특례사업장 확대)이 재정적 지원(한시적 인건비 보조, 근로소득 보전)에 비해 더 긍정적으로 인식되고 있음

- 종합하자면, 노인일자리 수요자들은 정책 전달성과 효과가 떨어지는 재정지원 정책보다는 노동시장의 제도적 환경을 개편하는 것을 선호한다고 볼 수 있음
- 그러나 위와 같은 제도적 환경의 전반적인 개선은 여러 이해 관계자와 정책 주체들이 개입하므로 단기적인 변화를 기대하기 어려움
- 또한 인건비 부담에 대한 직접적인 지원 정책에 대한 선호도도 낮은 수준이 아니며, 최저임금 및 근로시간 제도 변화에 따른 애로사항 중 인건비에 관련된 응답이 높은 비중을 차지하므로, 재정적 지원 정책 효과가 무의미하다고 볼 수 없음

2. 노인일자리 창출을 위한 정책 제언

- 본 연구에서 살펴본 60세 이상 고령층의 노동공급 측면과 수요 측면을 동시에 고려하여 노인일자리 창출에 대한 방안을 모색해보자면 첫 번째로는, 고령층 노동공급이 많은 산업에 집중하여 노인일자리 창출 대상으로 삼을 필요가 있음
 - 델파이 조사 결과에 따르면 현재 노인일자리 확대를 위한 정부 지원 프로그램들의 지원 대상 및 범위를 확대하고 노인들의 노동공급이 많은 산업들을 중심으로 우선 지원할 필요성이 존재
 - 사회복지서비스업의 경우 높은 비중의 고령층이 근로하고 있으며 비경제활동인구 상태인 고령층이 희망하는 취업 산업임
 - 사회복지서비스업 중에서 민간 분야 일자리 창출을 목표로 노인일자리 고용 확대를 추구해야 할 필요가 있음
- 두 번째로는, 취업 알선을 주로 하는 노인일자리 및 사회활동지원사업에 직무훈련 등 고령층의 취업가능성, 생산성을 높일 수 있는 교육 프로그램을 동반할 필요가 있음
 - 미국, 독일 등 선진국들의 노인일자리 정책을 살펴보면 대부분의 정책이 고령층의 교육 및 상담 프로그램과 구인구직 매칭 체계를 동시에 진행함
 - 이를 통해 정부의 최소한의 보조금을 통해 민간분야 일자리에 진입할 수 있도록 지원함
 - 정부의 지원이 끝난 이후에도 민간분야 일자리를 유지할 수 있는 능력을 개발시키는 것이 목적
 - 현재 노인일자리 및 사회활동지원사업을 비롯한 지원프로그램들이 고령근로자의 구인구직 매칭을 목적으로 이루어져 있음
 - 또한 우리나라의 경우 여러 기관들에서 산발적으로 노인일자리 정책이 진행되어 원스톱 서비스를 만들고 홍보하여 노인들의 접근성을 제고해야 함
 - 이로 인해 노인일자리 양적 확대를 달성되더라도 질적 개선이 이루어지지 않는 한계가 존재함
 - 고령층의 생산성 고취가 없는 구인구직 매칭은 고령근로자들에게 일시적인 일자리 제공에 그칠 수 있음
 - 또한 기업들의 고령노동력 인식 조사에 따르면 고령층은 생산성이 비교적 떨어지는 집단으로 인식됨

- 직무훈련 등을 통해 고령층의 생산성을 높이게 되면 비교적 높은 임금과 안정된 근로조건을 보이는 민간분야 일자리 창출에 유의한 영향을 줄 수 있을 것으로 사료됨
 - 따라서 상담-직무훈련-구인구직 매칭 서비스 제공 등이 패키지로 진행될 수 있는 시스템 구축이 필요
- 세 번째로는, 최저임금 인상 및 근로시간 단축 관련한 정부의 지원 정책 프로그램에 대한 홍보 및 활용도 강화가 필요
- 기업의 고령노동력 수요조사에 따르면 일자리 안정자금 지원을 비롯한 다양한 정부 지원 정책 프로그램에 대한 활용도가 저조하여 인지도가 떨어지는 프로그램들도 존재함
 - 활용도가 떨어지는 이유는 정책 접근성(행정절차, 지원 요건)의 어려움이 지배적임
 - 그로 인해 기업에게 최저임금 인상과 근로시간 단축에 대한 효과적인 지원 방안으로 제도 개편(최저임금 산입범위 조정, 최저임금 차등 적용; 유연근무제 확산, 특례사업장 확대 등)이 재정지원(한시적 인건비 보조 등)보다 더 긍정적으로 인식되고 있음
 - 그럼에도 불구하고 최저임금 인상 및 근로시간 단축으로 인해 기업들의 가장 큰 애로사항인 인건비 부담을 직접적으로 해소해줄 수 있는 재정 지원 정책도 필요한 것으로 사료됨
 - 중복되는 지원 내용들을 통합화하고 행정 절차 등을 간결화하여 사업주로 하여금 지원 프로그램 활용도 및 인지도를 개선하는 노력이 필요함
- 이 외에도 연령별로 차등적 최저임금 적용, 근로시간 단축 예외 업종 확대 등 제도적 개편이 필요함
- 고령근로자는 연령대별 최저임금 미만율이 가장 높은 수준
 - 기업들의 주휴수당 지급 부담으로 인해 고령층 노동시장에 저임금, 단시간 일자리의 비중이 커질 우려가 있음
 - 고령근로자에 대하여 노동법상 예외적 적용 방안을 통해 고령근로자의 양적 고용 확대 및 질적 개선을 모색할 필요가 있음

참고문헌

- 김대일. (2012). 최저임금의 저임금 근로자의 신규 채용 억제효과. 노동경제논집, 35(3), 29-50.
- 김복순. (2018). 장시간 근로 현황. 노동리뷰, 70-74.
- 김우주. (2016). 노인일자리사업평가. 국회예산정책처.
- 김유선. (2014). 최저임금의 고용효과. 한국노동사회연구소, 이슈페이퍼.
- 보건복지부. (2018). 2018년 노인보건복지 사업안내(II).
- 이소현·임업. (2017). 외국인 고용과 고령자 고용의 관계: 공간회귀분석을 활용하여. 한국 지역개발학회지, 29(1), 23-49.
- 최경수. (2018). 최저임금 인상이 고용에 미치는 영향. KDI FOCUS, 90.
- 최저임금위원회. (2018). 2019년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석
- 통계청 (2018). 경제활동인구조사: 성별 경제활동인구 총괄. 접속일: 2018-09-21.
- 통계청 (2018. 8). 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 및 비경제활동인구 부가조사
- 통계청 (2017). 고령자통계.
- 통계청 (2017). 고용동향조사.
- 통계청 (2017). 5월 고령층 부가조사.
- 한국노인인력개발원 (2017). 2017 노인일자리 통계 동향.
- 한국노인인력개발원 (2017). 2016 노인일자리 통계 동향.
- 한국노인인력개발원 (2009). 선진국 노인일자리사업 유사정책 사례비교
- Employment and Social Development Canada (2017), 2016 Evaluation of the Targeted Initiative for Older Workers
- Cho, J., Lee, A., Woo, K. (2016), A comparative study on retirement process in Korea, Germany, and the United States identifying determinants of retirement process. *The International Journal of Aging and Human Development*, 83(4), 441-467.
- OECD (2018), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 21 September 2018)
- OECD (2018a), Ageing and Employment Policies: United States
- OECD (2018b), Ageing and Employment Policies: Netherlands

QN -

통계법 제33조(비밀의 보호 등)
 ① 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
 ② 통계작성을 위하여 수집된 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 기초자료는 통계작성의 목적 외에 사용하여서는 아니 된다.

※ ID(실사관리번호)	※ LISTID

※ NO(입력아이디)

노동시장의 변화와 60+ 고령근로자 노동 수요에 관한 인식조사

안녕하십니까? 귀중한 시간을 내어주셔서 감사합니다.

저는 현재 성균관대학교 HRD센터장(경제학부 교수)인 조준모입니다. 현재 보건복지부 산하 기관인 한국 노인인력개발원과 「노동시장 환경 변화에 따른 노인일자리 창출방안 연구 제안」을 수행하고 있습니다. 본 설문조사는 노인일자리 창출에 대한 기초연구로써 노동시장 환경 변화에 따른 노인일자리 수요 변화를 파악하는 것을 목적으로 하고 있습니다. 본 조사에 응하신 귀사의 귀중한 의견은 60세 이상 고령근로자의 일자리 창출에 밑거름이 될 수 있기에 이와 같이 설문조사에 협조를 요청드립니다. 바쁘신 와중에도 조사에 응해주심에 다시 한 번 감사드리며, 조사를 마치실 경우 소정의 상품으로 사례하고자 합니다.

응답내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의거하여 개인정보의 보호를 받으며, 연구목적 이외에는 절대 사용되지 않음을 약속드립니다.

※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ 조사기관 : (주)아이알씨
 ▶ 담당자 : 임용옥 차장 (T) 02-6279-1919
 ▶ 회신처 : irc2@irc.ne.kr (F) 0505-909-8169

A 응답자 정보

기업체명					
성명	연락처	-	-		
	휴대전화번호	-	-		
	E-mail				
성별	① 남성	② 여성			
나이	① 30대 미만	② 30대	③ 40대	④ 50대	⑤ 60대 이상
직책	① 대리급	② 과장/차장급	③ 부장급 이상		

B 기업체 현황

<응답시 유의사항>

1. 근로자란, 상용직, 임시직, 일용직 지위와 관계없이 매월 60시간 이상 근무하는 상시근로자를 의미합니다.

문0. 현재 귀사는 60세 이상 고령근로자를 1명 이상 채용하고 있습니까?

- ① 예 ② 아니오 (☞ 조사중단)

문1. 귀사의 소재지는 어디입니까?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전
⑦ 울산 ⑧ 경기 ⑨ 강원 ⑩ 충북 ⑪ 충남 ⑫ 전북
⑬ 전남 ⑭ 경북 ⑮ 경남 ⑯ 제주 ⑰ 세종

문2. 귀사의 업종은 무엇입니까?

- ① 농업, 임업 및 어업 ② 광업
③ 제조업 ④ 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업
⑤ 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 ⑥ 건설업
⑦ 도매 및 소매업 ⑧ 운수 및 창고업
⑨ 숙박 및 음식점업 ⑩ 정보통신업
⑪ 금융 및 보험업 ⑫ 부동산업
⑬ 전문, 과학 및 기술 서비스업 ⑭ 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업
⑮ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 ⑯ 교육 서비스업
⑰ 보건업 및 사회복지 서비스업 ⑱ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
⑲ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 ⑳ 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동
㉑ 국제 및 외국기관

문3. 귀사의 지난해 말 기준(2017.12.31) 매출액은 얼마였습니까?

※ 매출액은, 지난 1년간 직접 사업활동(상품, 숙박 및 음식물 판매, 서비스 제공 등)으로 벌어들인 매출(수익) 총액을 의미함.

연간 매출액

백만원

문4. 지난 달(2018.10.31.)과 지난해 말 기준(2017.12.31.) 연령별 상시근로자수는 몇 명입니까?

* 상시근로자란 상용직, 임시직, 일용직 지위와 관계없이 매월 60시간 이상 근무하는 근로자를 의미함.

	전체 근로자수	29세 이하	30~59세	60세 이상			
				60~64세	65~69세	70세 이상	합계
지난달 말 기준 (2018. 10. 31)	명	명	명	명	명	명	명
지난 연말 기준 (2017. 12. 31)	명	명	명	명	명	명	명

C 60+ 고령근로자 현황 및 인식

문5. 귀사가 60세 이상 고령 근로자를 채용한 이유는 무엇입니까?

(복수응답가능)

- ① 사람을 구할 수 없어서
- ② 인건비 부담을 낮추기 위해
- ③ 고령인력이 필요한 업무가 있어서
- ④ 기술 등 업무역량이 뛰어나기 때문에
- ⑤ 고령근로자의 우수한 업무 태도(성실성, 책임감, 장기 근속 등)
- ⑥ 사회적 책임 또는 사회공헌을 위해
- ⑦ 정부의 지원을 받기 위해
- ⑧ 기타()

문6. 귀사에 재직 중인 60세 이상 고령근로자의 주요 직무는 무엇입니까?

해당 직무 내의 고령근로자의 재직 여부를 표기해주시기 바랍니다.

(복수응답가능)

- ① 관리 업무(임원, 부서장)
- ② 경영·행정·일반사무
- ③ 금융·보험
- ④ 연구개발 및 기술직
- ⑤ 교육
- ⑥ 사회복지 및 종교
- ⑦ 경찰·소방·교도·법률·군인
- ⑧ 보건 및 의료직
- ⑨ 예술·디자인·방송·스포츠·레크리에이션
- ⑩ 미용 및 예식
- ⑪ 여행·숙박·오락
- ⑫ 음식서비스
- ⑬ 경호 및 경비
- ⑭ 돌봄 서비스(간병·육아)
- ⑮ 청소 및 기타 개인서비스
- ⑯ 영업·판매직
- ⑰ 운전 및 운송
- ⑱ 건설 및 채굴
- ⑲ 설치·정비·생산직
- ⑳ 생산 및 제조 관련 단순직
- ㉑ 농업·어업직

문7. 관리/사무직과 서비스직, 생산직에서 각각 주요 직무를 수행하는 60세 이상 고령근로자는 몇 명입니까?

	1) 관리/사무직	2) 서비스직	3) 생산직
60~64세 고령근로자 수	명	명	명
65~69세 고령근로자 수	명	명	명
70세 이상 고령근로자 수	명	명	명

문8. 각각 직무를 수행하는 60세 이상 고령근로자는 비슷한 업무를 수행하는 59세 이하 근로자에 비해 생산성이 어떻다고 생각하십니까?

비슷한 업무를 수행하는 59세 이하 근로자에 비해 생산성이		매우 낮음 (적음)	낮음 (적음)	동일함	다소 높음 (많음)	매우 높음 (많음)	해당되는 근로자 없음	응답칸
관리/사무직	문8-1. 60세~69세 이하	①	②	③	④	⑤	⑨	
	문8-2. 70세 이상	①	②	③	④	⑤	⑨	
서비스직	문8-3. 60세~69세 이하	①	②	③	④	⑤	⑨	
	문8-4. 70세 이상	①	②	③	④	⑤	⑨	
생산직	문8-5. 60세~69세 이하	①	②	③	④	⑤	⑨	
	문8-6. 70세 이상	①	②	③	④	⑤	⑨	

문9. 각각 직무를 수행하는 60세 이상 고령근로자의 임금 대비 생산성은 어느정도 수준이라고 생각하십니까?

60세 이상 고령근로자의 임금대비 생산성은		매우 낮음 (적음)	낮음 (적음)	동일함	다소 높음 (많음)	매우 높음 (많음)	해당되는 근로자 없음	응답칸
관리/사무직	문9-1. 60세~69세 이하	①	②	③	④	⑤	⑨	
	문9-2. 70세 이상	①	②	③	④	⑤	⑨	
서비스직	문9-3. 60세~69세 이하	①	②	③	④	⑤	⑨	
	문9-4. 70세 이상	①	②	③	④	⑤	⑨	
생산직	문9-5. 60세~69세 이하	①	②	③	④	⑤	⑨	
	문9-6. 70세 이상	①	②	③	④	⑤	⑨	

문10. 60+ 고령근로자의 임금 대비 생산성을 높이기 위해 귀 회사가 해야 할 일은 무엇이라고 생각하십니까? (가장 중요한 것 하나만 선택하여 주십시오)

- ① 고령자에 대한 직업 훈련 및 교육 강화
- ② 채용 방식의 개선 (우수한 노인인력 채용정보 및 채용관리 개선)
- ③ 일하는 방식 및 작업장 환경의 개선
- ④ 노인친화적 직무설계
- ⑤ 정규직 전환 등 고용형태의 전환
- ⑥ 용역 또는 파견 근로자의 직접고용
- ⑦ 임금시스템의 개편

⑧ 기타 ()

D 노동시장 제도 변화에 대한 대응 현황

<응답시 유의사항>

1. 최저임금 수준은 2018년 1월 1일 이후 7,530원이 적용되고 있으며, 2019년 1월 1일부터는 모든 산업에 8,350원 (월 환산 1,745,150원)이 적용됩니다. (고용노동부고시 제2018-63호 기준)
2. 주 52시간 근로시간 단축이란 기존의 주당 최대 노동시간 68시간을 최대 52시간으로 제한하는 입법을 의미합니다. (근로기준법 개정, 2018.3.20.). 적용 시점은 근로자 수에 따라, 300인 이상 사업장과 공공기관은 2018년 7월 1일부터, 50~299인 사업장은 2020년 1월 1일, 그리고 5~49인 사업장은 2021년 7월 1일부터 적용됩니다.

먼저, 최저임금 인상과 관련된 귀사의 경험과 대응 방안 등에 관한 질문입니다.

문11. 올해 귀사의 상시근로자 중 최저임금의 상승(2017년 6,470원에서 2018년 7,530원)으로 인해 임금이 변동한 근로자의 비중은 얼마나 됩니까?

전체 근로자의	<input type="text"/>	%
---------	----------------------	---

문11-1. 60세 이상 상시근로자 중 최저임금 상승으로 인해 임금이 증가한 근로자는 얼마나 됩니까?

60세 이상 근로자의	<input type="text"/>	%
----------------	----------------------	---

문12. 60+ 고령근로자의 경우 최저임금 미만율이 다른 연령대에 비해 높은 것으로 나타납니다. 그 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

※ 최저임금 미만율이란 최저임금 미만의 시간당 임금을 받는 근로자의 비중을 뜻합니다. 최저임금위원회(2017)에 따르면 60세 이상 고령 근로자의 경우 최저임금 미만율이 14.8%으로 다른 연령대에 비해 월등히 높은 수준을 보이고 있습니다.

- ① 근로자 생산성에 비해 최저임금 수준이 너무 높아서
- ② 회사의 경영상태가 어려워서
- ③ 업무의 특성상 임금을 지불하지 않는 초과근무가 많아
- ④ 최저임금 미만의 임금 수준으로도 일하겠다는 고령근로자가 많아서
- ⑤ 기타 ()

문13. 금년도 최저임금 인상에 따라 귀사가 경험한 애로 사항은 무엇입니까?

(복수응답가능)

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| ① 임금 상승으로 인한 인건비 부담의 가중 | ② 사업 확장에 필요한 신규채용의 억제 |
| ③ 퇴직 인력 충원 최소화로 인한 인력부족 | ④ 인건비 절감을 위한 근로시간 단축 |

- ⑤ 기존 인력의 감축으로 인한 인력부족
- ⑥ 임금 및 근로조건을 둘러싼 노사 갈등
- ⑦ 제품 및 서비스가격 인상으로 인한 매출 하락(또는 정체)
- ⑧ 기타 ()
- ⑨ 없음 (☞ 문 13-2로 이동)

문13-1. 최저임금으로 인해 발생한 애로 사항에 어떻게 대응하고 계십니까?

(복수응답가능)

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| ① 기존 인력의 감축 | ② 신규 채용의 축소 |
| ③ 근로시간 단축을 통한 인건비 절감 | ④ 근로시간 유연화(탄력적 근로시간제 등) |
| ⑤ 임금시스템의 개편 | ⑥ 자동화 등 생산방식의 효율화 추진 |
| ⑦ 직업훈련 및 교육 강화를 통한 생산성 향상 | ⑧ 기존 인력을 저임금 근로자로 대체 |
| ⑨ 생산시설의 해외이전 | ⑩ 폐업 등 사업을 종료 |
| ⑪ 특별한 대응방법 없음 | ⑫ 기타 (구체적으로) |

※ 탄력적 근로시간제(변형근로시간제) : 기업이 성수기나 수출납기 등을 맞추기 위하여 일시적인 작업량의 증가 시에는 취업규칙이나 근로자와의 서면합의에 의하여 2주간 또는 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 연장근로수당을 지급하지 않고 특정 주에 40시간, 특정일에 8시간의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있는 제도

문13-2. 내년도 최저임금 인상에 대하여 어떻게 대응하실 계획이십니까?

(복수응답가능)

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| ① 기존 인력의 감축 | ② 신규 채용의 축소 |
| ③ 근로시간 단축을 통한 인건비 절감 | ④ 근로시간 유연화(탄력적 근로시간제 등) |
| ⑤ 임금시스템의 개편 | ⑥ 자동화 등 생산방식의 효율화 추진 |
| ⑦ 직업훈련 및 교육 강화를 통한 생산성 향상 | ⑧ 기존 인력을 저임금 근로자로 대체 |
| ⑨ 생산시설의 해외이전 | ⑩ 폐업 등 사업을 종료 |
| ⑪ 특별한 대응방법 없음 | ⑫ 기타 (구체적으로) |

문14. 최저임금의 상승에 따라 귀 회사에 근무하고 있는 60세 이상 근로자의 고용과 근로조건은 어떻게 변화하였습니까? 다음 중 해당되는 번호를 골라 주십시오.

	크게 줄어 들었다	줄어 들었다	별 다른 변화가 없다	증가 했다	크게 증가 하였다	응답 칸
문14-1. 60세 이상 근로자의 인력 수	①	②	③	④	⑤	
문14-2. 전체 근로자 중 60세 이상 근로자의 비중	①	②	③	④	⑤	
문14-3. 60세 이상 근로자의 주당 근로시간	①	②	③	④	⑤	
문14-4. 60세 이상 근로자 중 비정규직 비중	①	②	③	④	⑤	
문14-5. 60세 이상 근로자의 고용보험 등 사회보험 가입률	①	②	③	④	⑤	
문14-6. 60세 이상 근로자에 대한 직업훈련 및 교육	①	②	③	④	⑤	

문15. 향후(2019년~2021년) 최저임금의 상승에 따라 귀 회사에 근무하고 있는 60세 이상 근로자의 고용과 근로 조건은 어떻게 변화될 것으로 예상하십니까? 다음 중 해당되는 번호를 골라 주십시오.

	크게 줄어들 것이다	줄어들 것이다	별 다른 변화가 없을 것이다	증가할 것이다	크게 증가할 것이다	응답칸
문15-1. 60세 이상 근로자의 인력 수	①	②	③	④	⑤	
문15-2. 전체 근로자 중 60세 이상 근로자의 비중	①	②	③	④	⑤	
문15-3. 60세 이상 근로자의 주당 근로시간	①	②	③	④	⑤	
문15-4. 60세 이상 근로자 중 비정규직 비중	①	②	③	④	⑤	
문15-5. 60세 이상 근로자의 고용보험 등 사회보험 가입률	①	②	③	④	⑤	
문15-6. 60세 이상 근로자에 대한 직업훈련 및 교육	①	②	③	④	⑤	

다음으로 주 52시간 근로시간 단축(근로기준법 개정안 시행, 2018. 3. 20.)과 관련된 귀사의 경험과 대응 방안 등에 관한 질문입니다.

문16. 귀 회사는 현재 주 52시간 근로시간 단축 적용 대상이십니까?

- ① 2018년 7월 1일부터 적용되었다
- ② 2020년 1월 1일부터 적용대상이다
- ③ 2021년 7월 1일부터 적용대상이다
- ④ 5인 미만 사업장으로 적용대상이 아니다

문17. 주 52시간 근로시간 단축으로 인하여 귀사가 경험하였거나 예상되는 애로 사항은 무엇입니까? 가장 중요한 두 가지만 선택하여 주십시오.

- ① 매출 및 이윤감소 등 경영실적의 악화
- ② 임금 보전을 둘러싼 노사 간 갈등
- ③ 근로자 추가 채용에 따른 인건비 부담 상승
- ④ 계절적 요인 등 외부 수요변화에 대한 생산조절 능력 저하
- ⑤ 인사관리의 어려움
- ⑥ 이직률의 상승
- ⑦ 기타()
- ⑧ 별다른 애로사항 없음 (☞ 문 19로 이동)

※ 근로시간 특례업종에 해당하지 않을 경우, 사업장의 상시근로자 인원에 따라 50~299명인 사업장은 2020년 1월 1일부터, 5~49명인 2021년 7월 1일부터 적용됩니다. 30인 미만 사업장의 경우 노사합의를 통한 8시간 특별연장근로를 한시적으로 인정받습니다. ('21.7.1.~'22.12.31.)

문18. 주 52시간 근로시간 단축으로 인해 발생한 애로 사항에 어떻게 대응하실 생각이십니까?
(복수응답가능)

- ① 직업교육훈련 등을 통한 생산성 제고 (고속연화)
- ② 신규 채용의 확대
- ③ 근로시간 유연화(탄력적 근로시간제 등)
- ④ 임금시스템의 개편
- ⑤ 생산시설의 해외이전
- ⑥ 자동화 등 생산방식의 효율화 추진
- ⑦ 업무의 외주확대
- ⑧ 정년퇴직자의 재고용 (실질 정년의 연장)
- ⑨ 폐업 등 사업을 종료
- ⑩ 특별한 계획 없음
- ⑪ 기타 (구체적으로)

마지막으로 최저임금 인상, 법정 근로시간단축, 인구 고령화, 미래의 경영환경 변화, 귀사의 경영계획 등을 종합적으로 고려할 때, **향후 귀사의 인력 활용에 대한 전망에** 관한 문항입니다.

문24. (최저임금 인상, 법정 근로시간단축, 고령화, 미래의 경영환경 변화, 회사의 경영계획 등을) 종합적으로 고려할 때, 귀사에서 일하는 60세 이상 근로자 수는 향후 3년 동안 어떻게 변할 것으로 생각하십니까?

- ① 큰 폭으로 줄어든 것이다 (☞ 문 24-2로 이동)
- ② 줄어든 것이다 (☞ 문 24-2로 이동)
- ③ 변동이 없을 것이다 (☞ 문 25로 이동)
- ④ 늘어날 것이다 (☞ 문 24-1로 이동)
- ⑤ 큰 폭으로 늘어날 것이다 (☞ 문 24-1로 이동)

문24-1. 60+ 근로자 수가 늘어난다고 하면 다음 중 어떤 직무에서 늘어날 것으로 생각하십니까? (복수응답가능)

- | | | |
|------------------|------------------|------------------------|
| ① 관리 업무(임원, 부서장) | ② 경영·행정·일반사무 | ③ 금융·보험 |
| ④ 연구개발 및 기술직 | ⑤ 교육 | ⑥ 사회복지 및 종교 |
| ⑦ 경찰·소방·교도·법률·군인 | ⑧ 보건 및 의료직 | ⑨ 예술·디자인·방송·스포츠·레크리에이션 |
| ⑩ 미용 및 예식 | ⑪ 여행·숙박·오락 | ⑫ 음식서비스 |
| ⑬ 경호 및 경비 | ⑭ 돌봄 서비스(간병·육아) | ⑮ 청소 및 기타 개인서비스 |
| ⑯ 영업·판매직 | ⑰ 운전 및 운송 | ⑱ 건설 및 채굴 |
| ⑲ 설치·정비·생산직 | ⑳ 생산 및 제조 관련 단순직 | ㉑ 농림어업직 |

(응답 후 ☞ 문25로 이동)

문24-2. 60+ 근로자의 숫자가 줄어든 것으로 예상되는 이유는 무엇입니까? 가장 중요한 것 하나만 선택하여 주십시오.

- ① (최저임금 인상 등) 인건비 부담의 증가로 인해
- ② 주 52시간 근로시간 단축으로 인해
- ③ 비정규직의 정규직 전환 등 정부정책 및 규제로 인해
- ④ 사업전망이 밝지 못해
- ⑤ 고령자의 생산성이 낮아
- ⑥ 잦은 이직 등 인사관리가 어려워
- ⑦ 기타(구체적으로)

문25. (최저임금 인상, 법정 근로시간단축, 고령화, 미래의 경영환경 변화, 회사의 경영계획 등을) 종합적으로 고려할 때, 전체 근로자 중 60+ 근로자가 차지하는 비중은 향후 3년 동안 어떻게 변할 것으로 생각하십니까?

- ① 큰 폭으로 하락할 것이다 ② 하락할 것이다 ③ 변화가 없을 것이다
④ 증가할 것이다 ⑤ 큰 폭으로 증가할 것이다

문26. (최저임금 인상, 법정 근로시간단축, 고령화, 미래의 경영환경 변화, 회사의 경영계획 등을) 종합적으로 고려할 때, 60+ 근로자 중 비정규직의 비중은 향후 3년 동안 어떻게 변할 것으로 생각하십니까?

- ① 큰 폭으로 하락할 것이다 ② 하락할 것이다 ③ 변화가 없을 것이다
④ 증가할 것이다 ⑤ 큰 폭으로 증가할 것이다

문27. (최저임금 인상, 법정 근로시간단축, 고령화, 미래의 경영환경 변화, 회사의 경영계획 등을) 종합적으로 고려할 때, 60+ 근로자 중 최저임금 미만을 받는 근로자의 비중은 향후 3년 동안 어떻게 변할 것으로 생각하십니까?

- ① 큰 폭으로 하락할 것이다 ② 하락할 것이다 ③ 변화가 없을 것이다
④ 증가할 것이다 ⑤ 큰 폭으로 증가할 것이다

문28. '최저임금 인상'과 '근로시간 단축' 중 귀사의 경영 상태에 더 부담이 되는 정책은 무엇입니까?

- ① 최저임금 인상 ② 주 52시간 근로시간 단축
③ 두 정책이 비슷하게 부담된다 ④ 두 정책 모두 경영 상태에 부담되지 않는다

문29. 최저임금 인상과 근로시간 단축 등의 노동 법제 변화에 대한 현황 파악이나 경영 대응시 아래와 같은 도움을 받으셨습니까?

- ① 노무법인이나 공인노무사에 의뢰 ② 고용노동부 등 정부 기관에 상담
③ 사내 인력 혹은 조직이 자체적으로 대응 ④ 기타()
⑤ 도움을 요청한 적이 없음

E 정부 정책의 인지도와 인식 조사

문30. 아래의 보기는 최저임금 인상 및 근로시간 단축 관련한 정부의 지원 정책입니다.

귀사에서 의 각 정부의 지원 정책에 대한 인지 및 활용 정도에 대해 응답해주시길 바랍니다. (괄호 안은 해당 정책의 하위 프로그램 또는 지원 대상)

	해당 정책에 대해 알지 못함	해당 정책에 대해 인지하고 있으나 활용하지는 않음	해당 정책에 대해 자세히 알고 있으나 활용하지는 않음	해당 정책에 대해 자세히 알고 있으나 지원자격이 없음	해당 정책을 활용하고 있음	응답칸
문30-1. 일자리 안정자금 지원	①	②	③	④	⑤	
문30-2. 고용연장지원금	①	②	③	④	⑤	
문30-3. 고용창출장려금(일자리 함께하기, 시간선택제 신규고용 지원, 국내복귀기업 고용지원 등)	①	②	③	④	⑤	
문30-4. 고용안정장려금(시간선택제 전환, 정규직 전환, 일가정양립 환경개선 등)	①	②	③	④	⑤	
문30-5. 고용유지지원금	①	②	③	④	⑤	
문30-6. 장년고용안정지원금(60세 이상 고령자고용지원금, 임금피크제)	①	②	③	④	⑤	
문30-7. 세대간 상생고용지원	①	②	③	④	⑤	
문30-8. 노인일자리 및 사회활동 지원사업 (시장형사업단, 고령자친화기업, 시니어인턴십, 기업연계형 등)	①	②	③	④	⑤	

(활용하고 있는 정책이 하나도 없을 경우 ➡ 문32로 이동)

문31. 문30에서 활용하고 있다고 응답하신 정책이 귀사의 경영에 도움이 되었다고 생각하십니까?

- ① 전혀 동의하지 않음 (➡ 문 32로 이동)
- ② 약간 동의하지 않음 (➡ 문 32로 이동)
- ③ 보통 (➡ 문 32로 이동)
- ④ 약간 동의함 (➡ 문 33로 이동)
- ⑤ 매우 동의함 (➡ 문 33로 이동)

문32. 지원정책을 활용하지 않았거나, 활용하였더라도 도움이 되지 않는 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 까다롭고 복잡한 행정 절차
- ② 요구 사항 대비 미미한 지원금
- ③ 단기적이거나 일시적인 지원 기간
- ④ 지원요건 충족하기 어려움
- ⑤ 기타 ()

문33. 정부의 최저임금 인상에 대한 지원 중 가장 효과가 큰 방식은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 최저임금 산입범위 조정
- ② 주휴수당 폐지
- ③ 지역별 최저임금 차등 적용
- ④ 업종별 최저임금 차등 적용
- ⑤ 규모별 최저임금 차등 적용
- ⑥ 연령별 최저임금 차등 적용
- ⑦ 최저임금 인상에 따른 인건비 한시 보조(예: 일자리안정기금 등)
- ⑧ 기타()

문34. 정부의 근로시간 단축에 대한 지원 중 가장 효과가 큰 방식은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 근로시간 단축 예외 특례사업장 확대
- ② 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 등 유연근로제 확대
- ③ 근로자들의 소득 감소에 대한 정부 지원
- ④ 연장근로 할증료 부담 완화 지원
- ⑤ 소규모사업장의 주 52시간 근로시간 단축 추가 유예
- ⑥ 근로시간 선택자율권 확대(예: 시차출퇴근제 등)
- ⑦ 교대제 등 작업설계 개편에 대한 컨설팅 지원
- ⑧ 준법경영을 위한 컨설팅 지원
- ⑨ 기타()

● 끝까지 설문에 응답해 주셔서 감사합니다

QN -

통계법 제33조(비밀의 보호 등)
 ① 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
 ② 통계작성을 위하여 수집된 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 기초자료는 통계작성의 목적 외에 사용하여서는 아니 된다.

※ ID(실사관리번호)	※ LISTID

※ NO(입력아이디)

60+ 고령근로자의 일자리 창출 방안에 대한 조사

안녕하십니까? 귀중한 시간을 내어주셔서 감사합니다.

저는 성균관대학교 HRD 센터장(경제학과 교수) 조준모입니다. 현재 보건복지부 산하 기관인 한국노인인력개발원과 「노동시장 환경 변화에 따른 노인일자리 창출방안 연구 제안」을 수행하고 있습니다. 본 용역은 노인일자리 창출에 대한 기초연구로써 노동시장 환경 변화에 따른 노인일자리 수요와 공급의 변화를 파악하고 노인일자리 창출 방안 제안에 목적을 두고 있습니다. 이에 따라 노인일자리 창출 방안에 대한 귀하의 고견을 여쭙고자 설문을 요청하는 바입니다.

응답내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의거하여 개인정보의 보호를 받으며, 연구목적 이외에는 절대 사용되지 않음을 약속드립니다.

※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ 조사기관 : (주)아이알씨
 ▶ 담당자 : 임용욱 차장 (T) 02-6279-1919
 ▶ 회신처 : irc2@irc.ne.kr (F) 0505-909-8169

A 응답자 정보

소속			
성명	연락처	-	-
	E-mail		

문1. 2018년도 최저임금 인상*과 법정근로시간 제도 개편**이 60세 이상 고령 인력 노동시장에 어떠한 영향을 미칠 것으로 생각하십니까?

*2018년도 최저임금 인상률은 16.8%로 2018년 1월 1일 이후 7,530원이 적용되고 있습니다.

**주 52시간 근로시간 단축(18. 2. 28.)이란 기존의 주당 최대 노동시장 68시간을 최대 52시간으로 제한하는 입법을 의미합니다. 적용 시점은 근로자 수에 따라 300인 이상 사업장과 공공기관은 2018년 7월 1일부터, 50~299인 사업장은 2020년 1월 1일, 그리고 5~49인 사업장은 2021년 7월 1일부터 적용됩니다.

(응답란)

노동시장 변화에 따른 제도 개편

문2-1. 정부의 최저임금 인상 이후 60+ 고령근로자의 일자리 창출에 가장 효과가 클 것으로 예상되는 제도 개편 방식은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 최저임금 산입범위 조정
- ② 주휴수당 폐지
- ③ 지역별 최저임금 차등 적용
- ④ 업종별 최저임금 차등 적용
- ⑤ 규모별 최저임금 차등 적용
- ⑥ 연령별 최저임금 차등 적용
- ⑦ 최저임금 인상에 따른 인건비 한시 보조(예: 일자리안정기금 등)
- ⑧ 기타()

문2-2. 정부의 주 52시간 근로시간 단축 이후 60+ 고령근로자의 일자리 창출에 가장 효과가 클 것으로 예상되는 제도 개편 방식은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 근로시간 단축 예외 특례사업장 확대
- ② 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 등 유연근로제 확대
- ③ 근로자들의 소득 감소에 대한 정부 지원
- ④ 연장근로 할증료 부담 완화 지원
- ⑤ 소규모사업장의 주 52시간 근로시간 단축 추가 유예
- ⑥ 근로시간 선택자율권 확대(예: 시차출퇴근제 등)
- ⑦ 교대제 등 작업설계 개편에 대한 컨설팅 지원
- ⑧ 준법경영을 위한 컨설팅 지원
- ⑨ 기타()

문2-3. 문2-1과 문2-2에 언급된 정책 지원 이외에 60+ 고령근로자의 일자리 창출에 필요한 제도 개편 방식 및 정책 방향에 대한 고견을 여쭙고자 합니다.

(응답란)

노동시장 변화에 따른 60+ 고령근로자 일자리 창출 방안

문3-1. 아래의 보기는 최저임금 인상 및 근로시간 단축과 관련한 정부의 지원 정책*입니다. 최저 임금 인상 및 주 52시간 근로시간 단축 이후에 60+ 고령근로자의 일자리 창출을 위해 도움이 되는 정책은 무엇이라고 생각하십니까? (중복응답 가능)

*각각의 정책에 대한 개요는 <부표 1>을 참고해주시시오.

- ① 일자리 안정자금 지원
- ② 고용연장지원금
- ③ 고용창출장려금(일자리 함께하기, 시간선택제 신규고용 지원, 국내복귀기업 고용지원 등)
- ④ 고용안정장려금(시간선택제 전환, 정규직 전환, 일가정양립 환경개선 등)
- ⑤ 고용유지지원금
- ⑥ 장년고용안정지원금(60세 이상 고령자고용지원금, 임금피크제)
- ⑦ 세대간 상생고용지원
- ⑧ 노인일자리 및 사회활동 지원사업 (시장형사업단, 고령자친화기업, 시니어인턴십, 기업연계형 등)

문3-2. 문3-1에서 응답하신 정책들이 개선되어야 하는 사항이 있다면 서술해주시시오.

	개선되어야 할 사항
1. 일자리 안정자금 지원	
2. 고용연장지원금	
3. 고용창출장려금(일자리 함께하기, 시간선택제 신규고용 지원, 국내복귀기업 고용지원 등)	
4. 고용안정장려금(시간선택제 전환, 정규직 전환, 일가정양립 환경개선 등)	
5. 고용유지지원금	
6. 장년고용안정지원금(60세 이상 고령자고용지원금, 임금피크제)	
7. 세대간 상생고용지원	
8. 노인일자리 및 사회활동 지원사업 (시장형사업단, 고령자친화기업, 시니어인턴십, 기업연계형 등)	

문3-3. 문3-1과 문3-2에 응답하신 내용 이외에 노인일자리 창출을 위해 반드시 필요한 정책 개선 방향에 대한 고견을 여쭙고자 합니다.

(응답란)

● 끝까지 설문에 응답해 주셔서 감사합니다 ●

<부표 1> 노인일자리 창출을 위한 정부 지원 정책의 개괄

1. 일자리 안정자금 지원	상시근로자가 30인 미만 사업장을 대상으로 지원금 제공을 통해 최저임금 인상에 따른 소상공인 및 영세중소기업의 경영부담을 완화하고 노동자의 고용불안을 해소하기 위한 지원 사업
2. 고용연장지원금	1)정년을 폐지하거나, 2)정년을 60세 이상으로 연장한 경우, 3) 정년폐지나 연장을 하지 않았지만, 정년에 도달한 사람을 퇴직시키지 않고 고용을 유지 또는 3개월 이내에 재고용 한 경우 지원금을 지급하는 제도
3. 고용창출장려금(일자리 함께하기, 시간선택제 신규고용 지원, 국내복귀기업 고용지원 등)	통상적 조건 하에 취업이 어려운 취약계층을 고용하거나 교대제 개편, 실근로시간 단축, 시간선택제 일자리 도입 등 근무형태를 변경하여 고용기회를 확대한 사업주를 지원
4. 고용안정장려금(시간선택제 전환, 정규직 전환, 일기정양립 환경개선 등)	학업, 육아, 간병 등 생애주기별로 고용불안이 가속될 때 근로시간 단축, 근로형태 유연화 등을 도입하여 근로자의 계속고용을 지원하거나 기간제 근로자 등을 정규직으로 전환하는 사업주를 지원하여 기존 근로자의 고용안정과 일자리 질 향상을 도모
5. 고용유지지원금	경기의 변동, 산업구조의 변화 등으로 생산량·매출액이 감소하거나 재고량이 증가하는 등의 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자를 감원하지 않고 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업, 훈련, 휴직과 같은 고용유지조치를 실시하고 고용을 유지하는 경우 임금(수당) 및 훈련비를 지원하여 사업주의 경영 부담을 완화하고 근로자의 실직을 예방
6. 장년고용안정지원금(60세 이상 고령자 고용 지원금, 임금피크제)	고령자와 장년 미취업자의 고용촉진 및 안정을 도모하기위해 사업주에게 지원금을 지원하여 기업의 임금부담을 완화하고, 일할 의욕이 있고 경험이 풍부한 직원을 채용할수 있는 기회 제공
7. 세대간 상생고용지원	임금피크제 도입, 임금체계 개편 등 세대간 상생고용 노력과 더불어 청년(15~34세) 정규직을 신규채용한 기업에 지원금을 지급하는 제도
8. 노인일자리 및 사회활동 지원사업 (시장형사업단, 고령자친화기업, 시니어인턴십, 기업연계형 등)	<ol style="list-style-type: none"> 1) 시장형사업단: 노인에게 적합한 업종 중 소규모 매장 및 전문 직종 사업단 등을 공동으로 운영하여 일자리를 창출하는 사업으로, 일정 기간 사업비 또는 참여자 인건비를 일부 보충지원하고 추가 사업 소득으로 연중 운영하는 노인 일자리 2) 고령자친화기업 (지원대상) <ul style="list-style-type: none"> - 기업인증형: 다수의 고령자(만60세이상)를 고용하고 있고, 추가 고용계획이 있는 기업 - 모기업 연계형: 모기업의 자원을 연계하여 설립된 기업 - 시장형사업단 발전형: 성과가 우수한 시장형사업단이 자립하여 사업을 운영하는 형태 - 브릿지형: 지역 특성을 반영한 소규모 사업이 고령자친화기업으로 발전된 형태 - 시니어직능형: 퇴직노인의 숙련된 기술과 전문지식을 활용하여 사업을 운영하는 형태 3) 시니어인턴십: 만 60세 이상 시니어를 인턴으로 고용하는 기업을 대상으로 참여자 1인당 연 최대 300만원의 인건비를 지원하는 사업 4) 기업연계형: 기업이 적합한 노인일자리를 창출하고 유지하는데 필요한 간접비 등을 지원하여 노인 고용확대를 도모하는 사업