

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000796-01

일할 수밖에 없는 노인의 인권상황 실태조사

일할 수밖에 없는 노인의 인권상황 실태조사

2020년도 국가인권위원회
연구용역 보고서를 제출합니다.

2020. 11.

연구수행기관	이화여자대학교 산학협력단
연구책임자	정순둘 (이화여자대학교 교수)
연구원	장명선 (이화여자대학교 교수)
	이은진 (서울신학대학교 교수)
	김재민 (이화사회과학원비상임연구원)
연구보조원	송보가 (이화여자대학교 박사과정)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 지원으로 수행되었으며,
지원기관의 입장과 다를 수 있습니다.

요 약 문

I. 연구배경 및 목적

- 본 연구에서는 일할 수밖에 없는 노인들의 불안정한 일자리와 열악한 노동 환경, 다양한 차별 실태 등을 파악하고 보편적인 노인 노동권을 보장하기 위한 법적, 제도적 개선방안을 마련하여 국가인권위원회 정책권고 자료로 활용하기 위한 목적을 가지고 있음.
- 첫째, 일할 수밖에 없는 노인에 관한 기존 연구자료, 통계자료, 국내외 관련 법제 및 정책자료 등을 수집·분석하여 일할 수밖에 없는 노인은 누구이고, 어떤 특성이 있으며, 이들을 위한 노동과 사회안전망 관련법과 제도, 정책에서는 무엇을 개선하여야 할지 분석하고자 함.
- 둘째, 노인 노동자의 일할 수밖에 없는 상황분석을 위해 심층면접을 활용하여 노인노동의 원인과 특성, 인권 문제 등에 대한 다각적인 현황과 욕구를 파악하고, 이들을 위한 지원정책을 모색할 수 있는 기초자료를 생산하고자 함.
- 셋째, 이 연구는 65세 이상 일할 수밖에 없는 노인뿐만 아니라 65세 이전부터 조기 은퇴하고 재취업을 준비하는 50대~64세의 중장년층도 연구에 포함하여 노동시장에 새롭게 진입하는 과정, 재취업기와 이후 일하는 과정에서 발생하는 노동문제와 인권침해 실태를 파악하고자 함. 이는 향후 정년연장을 하게 될 경우 예상되는 파급효과와 대응방안으로도 제시될 수 있을 것임.

II. 주요 연구결과

1) 노인노동시장 진입 과정과 특성

- 본 연구의 참여자들은 노동시장 진입의 주된 원인으로 노후준비가 되어있지 않아 생계를 위해 진입하는 것으로 나타남.
- 여성의 경우 남편과의 이혼이나 사별, 가족의 병원비, 가정의 채무 등으로

가장의 역할을 위해 노동시장에 진입하였으며, 하는 일은 과거에 일했던 경험과 연결하여 선택하는 성향을 보임. 남편의 역할 부재로 인하여 일하는 여성노인의 경우 조금 더 소득을 얻기 위해 요양보호사나 간병인 등의 장시간 고된 노동을 선택하는 경우가 많았음.

- 남성의 경우 퇴직 후 여러 일을 경험하고 현재의 일자리에 들어오는 경우가 많았으며, 맞춤 일자리를 찾기 어렵거나 준비되지 않은 노후, 예기치 못한 채무, 자녀에게 의지하고 싶지 않은 마음 등의 원인들이 있었음. 이 밖에도 매달 들어가는 월세와 가족들 혹은 자신의 병원비가 많이 들어 기초연금과 국민연금만으로는 생활비가 부족한 상황인 것으로 나타남.

2) 일할 수밖에 없는 노인의 노동실태와 문제점

- 일하면서 받는 부당한 대우와 차별로는 계약서 없이 일하는 것이 대표적이었음. 노인 일자리의 경우 구두상 계약으로 일을 시작하는 경우가 많다 보니 일방적 해고 통보를 받은 경험, 시간 외 수당 지급이 되지 않거나 주어진 업무 외 과다한 업무를 수행해야만 하는 등의 불합리한 상황에서도 보호받지 못하였음. 최저임금에도 못 미치는 낮은 임금, 휴게시간 미보장, 열악한 휴게공간에서 자거나 먹거나 쉬면서 교대근무, 아파도 일을 해야만 하며 병가나 휴가 등을 기대할 수 없었음.
- 함께하는 동료 간의 모함, 일하는 노인을 대하는 사회복지사나 간호사들의 비존중적인 태도, 보호자와의 마찰, 용역업체 내의 처우, 돌봄 대상인 노인들에게서 받는 성적 희롱 등을 부당한 대우로 인식하고 있었음. 특히 여성노인의 경우 식당이나 가정집, 병원, 요양시설 등에서 일하며 성차별을 당하기도 함.
- 노인들은 체력적 한계로 인해 주5일, 1일 8시간 근무조건을 힘들어하는 경우가 많았음. 이러한 악조건은 일하는 노인의 건강을 더욱 상하게 하여 만성질환을 앓거나 정기적 병원비 지출 등을 발생시켜 일을 해도 가난할 수밖에 없는 상황을 만들어내고 있음. 이는 현재의 노동에도 영향을 미쳐 정규직 직업뿐만 아니라 노동을 더 이상 지속하기 힘든 상태로 내모는 악순환의 고리가 되고 있음.

3) 일할 수밖에 없는 노인의 사회안전망 실태와 문제점

- 남성에 비해 여성노인의 경우는 4대 보험이 적용되지 않는 곳에서 일한 경험들이 많아 노후에도 공적연금의 도움을 받는 경우가 거의 없음. 노후준비가 되지 않은 여성노인들은 간병사나 요양보호사로 24시간 근무하면서 몸이 더 안 좋아지는 상황이 생기면서 일을 계속할 수 없는 요인으로 작용하기도 함.
- 비정기수입 노인의 경우 노후 경제적 대책에 도움이 되는 부분으로 공적연금(국민연금, 기초연금, 공무원 연금)이 있었으며, 그 외 노후준비가 전혀 되어있지 않고 학력이 낮은 1인 가구인 경우 경제활동 진입이 더욱 어려운 것으로 나타남. 이 경우 집안의 경제를 책임지기 위해 온갖 일을 다 하였으나 노인이 되어서도 돌봄을 받지 못하고 자신의 노동으로 살아가야 했음. 어렵게 자식들을 키웠으나 자식들도 경제적으로 넉넉하지 못해 경제적 도움이 되지 못하는 경우도 많았음.
- 노인의 대다수는 기초연금이나 국민연금에 기대고 있지만 빈곤한 노인일수록 국민연금을 제대로 납입하지 못하거나 중도에 찾아 사용한 경우도 있었음.
- 4대 보험과 거리가 먼 노인 일자리들의 경우 근로자들을 보호할 수 있는 체계가 미비하였음. 다양한 자격증을 취득하고 일자리에 대한 준비를 미리 하였음에도 불구하고 60세가 넘었다는 이유만으로 소득이 적은 노인 일자리로 진입해야 하기도 함. 함께 일을 해야 하는 노인들 사이에서도 나이가 많다는 이유로 배제되거나, 연금은 물론 실업 시 퇴직금을 받을 수 없는 불안한 사회적 보장 상태에 있는 경우도 많았음.

4) 일할 수밖에 없는 노인을 지원하기 위한 정책수요 및 분석

- 일할 수밖에 없는 노인들이 가장 원하는 것은 건강이 허락하는 한 현재 일 자리를 유지할 수 있도록 정년을 연장하거나 건강할 때까지 일할 수 있도록

보장해주는 것임. 이들이 끝까지 일하기를 원하는 이유는 본인이 일하지 않으면 경제적으로 매우 어려운 상황에 놓이기 때문임.

- 비공식 일자리에서 일하는 노인들은 사회안전망의 사각지대에 있기에 이들에 대한 사회안전망 지원이 필요함. 요양보호사의 경우 국가의 지원체계가 미비한 점을 언급하였으며, 이보다 더 열악한 간병사들은 요양보호사만큼의 처우를 주장하였음. 가사노동자를 비롯한 여성집중 고용 업종의 사회보험제도 확대 필요성도 제기하였음.
- 공적연금 대상자 선별 기준에서 소득인정액 평가 시 과거와 현재의 달라진 경제적 수준을 반영하여 주거 안정을 위한 주택 관련 지원 및 제도적 혜택을 받을 수 있도록 이에 대한 개선이 필요함. 또한, 동일 직종에 일반 노동자와 노인 일자리 노동자 참여시 급여 산정체계가 다름에도 불구하고 세금 기준을 일반 노동자 기준에 맞추어 납부하는 것은 개선되어야 한다는 목소리와 개별 수준에 맞는 일자리의 연계, 노인을 위한 단기성 보험제도의 도입을 요구함.
- 그 밖에 일하는 노인에 대한 차별적 언행과 인식 개선, 노인 임금 가이드라인 제시, 다시 일자리에 돌아올 수 있도록 유급 병가 지원을 제안함.

III. 결론 및 제언

1) 노인노동 및 인권 관련 법제 개선

- 노인근로자 정년에 관한 인식 변화 및 법령 제정
 - 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제 19조에 의하면 사업주는 근로자의 정년은 60세 이상으로 정해야 함. 하지만 60세 은퇴는 사실상 주된 일자리에서의 퇴직을 의미하는 것이며 주된 일자리에서 퇴직한 노인 대다수는 임금이 없어 생활이 곤란하여 퇴직 후 다시 일을 시작해야 했음.
 - 미국은 사회보장법에 의해 정년을 단계적으로 65세에서 67세로 연장하고 있으며, 영국은 「2011 고용평등규정(The Employment Equality (Repeal

of Retirement Age Provisions) Regulations 2011)에 의해 정년퇴직연령이 폐지되었음. 일본은 「장년층 등의 고용안정 등에 관한 법률」 제8조에 따라 60세 미만으로는 퇴직연령을 정하지 못하도록 함. 또한, 같은 법 제9조에서 사업주에게 65세까지의 고용확보조치를 의무화함. 우리나라의 경우 정년퇴직 후 노인들이 12~13년을 더 일하고 있음에도 불구하고 법정 은퇴연령을 넘었다는 이유로 일을 구하기 힘들고 법에 의해 노동자로 보호받지 못함.

- 따라서 근로자의 정년에 대한 개념이 변화될 필요가 있음. 단순히 법적 은퇴연령을 60세에서 65세로 늘린다 해서 사회적으로 심각한 노인노동문제와 빈곤문제가 해결되지 않음. 기존의 정년에 대한 개념은 일정한 연령까지 일을 하면 사회에 기여한 것에 대한 보상으로 근로의무를 면제하고 휴식권을 주는 것임. 하지만 연금 지급 등과 같은 휴식권을 보장하지 않는 상태에서 정년 도래에 따른 은퇴는 계속 일해야만 하는 상황을 의미함. 그럼에도 불구하고 사회적 관행상 은퇴를 가정하고 정책을 설계한다면 이는 노인에 대한 차별이 될 수 있음. 이제는 일할 수밖에 없는 노인을 노동자로 인정하고 법에 의해 노동권을 보호해야 한다는 인식의 전환이 필요한 시점임.

□ 노인 일자리 법령 제정

- 노인이 일할 수밖에 없는 사회에서 현행 「노인복지법」, 「저출산·고령사회 기본법」, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 등의 개정으로는 현실을 포괄하기에는 한계가 있음. 따라서 노인 일자리에 대한 개별 법률 제정이 필요함.
- 현재 노인들의 일자리 참여 욕구에 비해 현행 노인 일자리 사업은 양적, 질적으로 이들의 수요에 현저히 부족한 실정이므로 노인의 경험과 전문성이 사장되지 않고 사회경제 전반에 적극 활용되어 국가의 품격향상 및 경제성장의 원천으로 이어질 수 있도록 지원하는 제도적 기반을 마련하여 노인 일자리 제공을 하는 것이 필요함.
- 이 법에서는 노인이 사회참여활동을 통해 활동적이고 생산적인 노후생활을 영위할 수 있도록 지원함으로써 노인의 건강과 복지를 증진하는 데 이바지함을 목적으로 함. 구체적인 내용으로는 노인의 사회참여 활성화 및 지원에 대한 기본계획 및 시행계획 수립과 노인 일자리에 대한 실태조사 실시, 노인 일자리개발 및 보급, 자원봉사활동 지원, 여가활동 지원, 정보

시스템 등 기반 조성 등에 대한 내용을 규정하면 됨.

2) 일할 수밖에 없는 노인을 위한 고용노동정책

□ 고령층을 위한 고용안전망 구축

- 고령자들의 현직은 재취업인 경우가 대부분인데 주로 임금과 고용안정성이 상대적으로 낮은 기간제 계약직임. 계약직 근로자를 보호하는 ‘기간제 및 단기근로자 보호 등에 관한 법률’이 있으나 55세 이상의 중고령자는 예외 대상으로 사업주가 2년 이상 고용해도 무기계약직 또는 정규직으로 전환할 의무가 없음. 이는 생계를 위해 노동시장에 재진입하는 고령자의 현실을 외면한 것으로 볼 수밖에 없음.
- 고령자들의 일자리 고용안정성을 보장하기 위한 보호망이 구축되어야 함. 노동시장에서 연령계층별로 직면하고 있는 실업의 위험과 고용 기회가 다르다는 점을 고려해 볼 때 고령층을 위한 고용안전망의 구축이 필요함.
- 현재 우리나라 정책은 고령자 고용에만 초점이 맞춰지고 있어 고용촉진과 일자리 수에 집중되는 경향이 크기 때문에 고령자 일자리 질 향상을 위한 방안이 마련되어야 함. 특히 고령자의 근로빈곤을 줄이기 위하여 노인 일자리 내실화를 위한 세부 사업별 점검이 진행되어야 하며, 효율적인 신규 노인 일자리 사업의 발굴과 확대가 필요함. 업종별 다양한 임금체계 도입 등 모델을 개발하고, 제도 개선 사항을 점검하며, 새로운 재정지원 방식에 대한 고민도 필요함. 이를 위하여 노인 일자리 수행기관의 전문인력 전문적 교육 및 수의 확대가 병행되어야 할 것임.
- 고용안정을 위하여 주된 일자리 경력을 중심으로 계속 근무할 수 있는 유연한 노동환경을 마련해야 할 것임. 또한 많은 기업체에서 고령자를 계속 고용할 수 있도록 유인책이 제공되어야 할 것임. 직무·역량 중심의 임금체계로 개편이 필요하며, 고령자 계속 고용에 대한 지원 및 기업문화 개선 등을 통하여 고령자가 계속 일할 수 있는 환경 조성이 필요함.

□ 노인집중 일자리 노동환경 개선

- 민간영역에서 노인집중 일자리의 노동환경 개선이 필요함. 그동안 노인노동정책은 노인 일자리 창출 정책을 중심으로 전개되었음. 실제 일할 수밖에 없는 노인들은 더 빈곤해지지 않기 위해 그리고, 좀 더 높은 임금을

받기 위해 전일제 노동을 수행함. 이들은 주로 비공식, 일용직 일자리에
일하고 있으며, 건강이 나빠지는 것을 넘어 병상에 눕는 와병 상황이 되
지 않는 이상 먹고살기 위해 계속해서 일할 수밖에 없는 상황임. 따라서
노인이 집중해서 일하는 일자리의 노동환경을 개선하기 위한 법제 및 제
도 개선이 필요한 시점임.

- 준고령자 고령자 우선고용직종에 대한 노동환경 개선을 위한 방안이 필요
함. 준고령자 고령자 우선고용직종에 지정된 사업장에 대한 근로기준법 준
수를 위한 근로감독을 강화하고, 열악한 환경은 시정하며, 모범 기업은 인
센티브를 제공하는 방식을 도입할 수 있음. 또한, 정부는 고령자의 작업환
경개선(「고령자 고용촉진법」 제 8조)에 의해 사업장 근로환경 개선을 위
한 비용을 지원할 수 있음. 우선고용직종을 중심으로 준고령자 고령자 친
화 작업환경 개선을 위한 지원금과 컨설팅을 같이 지원하고, 개선 모범기
업사례를 발굴하여 우선고용직종 사업장의 사업주 스스로가 고령자 친화
노동환경으로 노동환경을 개선할 수 있도록 지원하는 방안도 모색해야 할
것임.

□ 일할 수밖에 없는 노인 내 집단별 격차에 따른 맞춤형 노동정책 필요

- 일할 수밖에 없는 노인계층 집단 내에서도 성별, 연령, 건강상태, 기술유
무, 학력, 노후준비 정도 등에 따라 노인들이 일하는 직종이나 노동환경이
달라질 수 있음을 인식하고 그에 맞는 노동정책을 설계할 필요가 있음.
특히 70대 이상 80대 일할 수밖에 없는 노인이나 비공식 노동영역에서
일하는 노동자를 보호하기 위한 맞춤형 노동정책이 필요함.

□ 가사노동자, 간병노동자 등 비공식 고령 노동자 인정

- 일할 수밖에 없는 노인의 노동권을 보호하기 위해서는 비공식 노동영역에
서 일하고 있는 노인들을 노동자로 인정해야 함. 또한, 가사노동자의 최저
근로시간 준수, 최저임금 보장 등 노동권 보장, 사회보험 가입 등과 같은
사회안전망을 강화할 필요가 있음.
- 노인들이 집중적으로 고용이 되어있는 청소, 간병, 아이 돌봄, 경비 등의
업무는 사회유지와 재생산을 위한 필수 업무로, 이러한 일을 담당하는 고
령 노동자들을 필수 노동자로 규정하고 보호하는 방법도 검토해야 함.

3) 일할 수밖에 없는 노인을 위한 사회안전망 강화 정책

□ 사각지대에 있는 노인을 위한 맞춤형 사회안전망 강화

- 경제활동을 통해 생활비를 마련해야 하는 노인층이 건강 등의 이유로 근로 능력을 상실할 경우 빈곤층으로 이동이 나타날 수 있는 구조적 문제의 위험에 대응하기 위하여 기초연금제도를 더 튼튼하게 설계할 필요가 있음. 노인빈곤 문제를 해결하고자 보장성을 강화하기 위한 방안으로 기초연금의 세분화된 제도 개선 및 기타 다른 정책들과의 연계를 적극 고려할 필요가 있음.
- 기초연금제도의 보장성 강화와 함께 국민기초생활보장제도를 강화할 필요가 있음. 특히 일할 수밖에 없는 노인의 경우 일하지 않으면 생계가 어렵고, 자신이 일을 해 가족의 삶에 보탬이 되어야 하는 현실임을 감안한다면 적어도 이들이 경제적으로 어려움을 겪지 않도록 국민기초생활보장제도를 강화할 필요가 있음. 더욱이 일할 수밖에 없는 노인들은 중위소득 50% 이하로 상대적 빈곤율이 매우 높은 계층이므로 이들을 위한 공적부조적 차원에서 기초생활보장제도를 강화할 필요가 있음.
- 빈곤문제와 사각지대에 위치한 노인층의 안전망을 형성하기 위해서는 여러 제도들이 정합성을 가질 수 있도록 설계하는 것이 필요함. 특히 국민기초생활보장제도의 대상인 수급자가 될 경우 기초연금을 감액해서 받을 수밖에 없기 때문에 일할 수밖에 없는 노인을 위한 제도의 정합성을 가지도록 설계가 필요함. 일할 수밖에 없는 노인을 위한 추가적 소득보장의 역할을 할 수 있도록 연령별, 가구별에 따른 소득별 기준 모형을 구축하여 맞춤형 지원을 통한 보장성을 강화할 필요가 있음.

□ 만 65세 이상 신규채용 노동자에 대한 고용보험 적용 검토

- 「고용보험법」은 제10조 2항에 따르면 65세 이후에 고용되거나 자영업을 개시한 사람은 실업급여, 육아휴직급여 등을 적용하지 않고 있음. 즉 65세 이전부터 고용보험이 적용되지 않는 특수고용 노동자, 1인 자영업자, 가사노동자와 같이 비공식 노동자로 일하는 경우 법에 의해 노동자로 인정받지 못해 계속 일해도 고용보험 적용의 예외가 되어 실업급여의 대상이 되지 못함.
- 일할 수밖에 없는 노인들은 만 65세 이전에 고용보험 사각지대에서 일해

온 특성이 있는 노인들이며, 만 65세 이후 새로운 일자리에 진입했다 해도 고용보험의 적용이 되지 않음. 그러나, 이들이 고용보험 적용대상이 될 수 있는 관련 법 개정이 완료되었기 때문에 이들을 대상으로 적용확대가 가능함. 이를 통해 일할 수밖에 없는 노인들이 고용사회안전망의 보호를 받을 수 있도록 해야 할 것임.

□ 일할 수밖에 없는 노인을 위한 유급 병가 지원

- 일할 수밖에 없는 노인들은 건강이 취약하여 만성질환이 있고 아픈 경우에는 대부분 일자리를 잃고 설 수밖에 없음. 80살이 넘은 경우에는 일자리를 잃을 뿐만 아니라 목숨도 위험해짐. 그로 인해 노인들은 장기간 설 경우 노후보장이 되지 않아 건강 악화와 빈곤이라는 악순환에 처할 가능성이 높음. OECD는 유급 병가휴가는 노동자와 가족에 미치는 경제적 영향을 해소하는 데 핵심적인 수단임을 강조하고 있고, 각 국가마다 유급 병가휴가와 상병수당 제도를 실시하고 있으나 한국은 이 두 제도 모두 시행하고 있지 않음.
- 따라서 고용이 불안정한 노인 대상 상병수당 또는 유급 병가 지급을 고려할 필요가 있음. 서울시는 2019년 6월 1일부터 유급휴가가 없어 아파도 치료받지 못하는 일용직, 특수고용직, 영세자영업자 등과 같은 근로취약계층(기준 중위소득 100% 이하)에게 연간 최대 11일(입원 10일, 공단 일반 건강검진 1일)간 서울시 생활임금('19년 1일 84,180원)을 지급해주는 사업을 시행하고 있음. 정부 또한 업무와 관련이 없는 질병 또는 부상 등으로 치료를 받게 될 때 발생하는 소득손실을 보장해 주는 한국형 상병수당 도입 추진을 발표하였음. 이러한 맥락에서 아플 때 소득상실을 보장해 주는 유급 병가 또는 상병수당 제도가 일할 수밖에 없는 노인들을 위한 최소한의 사회안전망이 될 수 있을 것임.

목 차

요 약 문	1
제1장 서론	21
I. 연구의 필요성	21
II. 연구의 목적	24
III. 용어의 정의	24
제2장 노인노동실태 및 법제 현황	26
I. 선행연구 및 통계를 통해 본 노인노동실태와 현안	26
II. 노인노동 및 일자리 관련 법제 분석	47
III. 노인노동 및 일자리 정책 현황	64
제3장 노인노동 관련 국외 법제도 및 정책 사례	60
I. 국제기구 및 국제조약	60
II. 미국	91
III. 일본	99
IV. 영국	106
V. 시사점	111
제4장 심층면접 및 FGI 결과 분석	113
I. 조사개요	113
II. 각 유형별 심층면접 및 FGI 결과	117
III. 심층면접결과와 선행연구 비교	246
제5장 결론 및 정책제언	252
I. 연구요약	252
II. 노인노동 및 인권 관련 법제 개선	255
III. 일할 수밖에 없는 노인을 위한 고용노동정책	259
IV. 일할 수밖에 없는 노인을 위한 사회안전망 강화 정책	264

참 고 문 헌	?
<부록 1. 인구사회학적 특성 관련 질문지>	?
<부록 2. 심층면접용 질문지>	?
<부록 3. 준고령자 고령자 우선고용직종>	?

표 목 차

<표 2-1> 중고령자 연령집단별 경제활동상태	6
<표 2-2> 중고령자의 산업별 취업자 분포	7
<표 2-3> (산업별) 가장 오래 근무한 일자리 근속기간	8
<표 2-4> 직업별 취업자 분포	8
<표 2-5> 성별, 연령별, 학력별 초단시간 근로자의 분포	9
<표 2-6> 직종별 개인총소득에서 플랫폼노동소득이 차지하는 비율과 가구총소득에서 본인소득이 차지하는 비율	10
<표 2-7> 성별 희망 일자리 형태 및 임금수준	11
<표 2-8> 연령구간별 평균 근로 희망 연령	12
<표 2-9> 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 이유(성별)	13
<표 2-10> 성별 향후 취업의사 및 취업동기	14
<표 2-11> 구직자의 특성별 구직활동 시 어려운 점	14
<표 2-12> 지난 1년간 취업경험 여부	15
<표 2-13> 최근 일자리와 생애 주된 일자리의 관련성	16
<표 2-14> 구직자의 특성별 주된 구직방법	16
<표 2-15> 고용형태별 근로계약서 유무	17
<표 2-16> 고용형태별 고용·산재·건강보험 가입 여부	18
<표 2-17> 고용형태별 연령에 따른 인권침해 경험	19
<표 2-18> 열악한 근로환경	21
<표 2-19> 정태적 관점에서 본 노인빈곤과 근로빈곤의 규모와 추이	22
<표 2-20> 연령계층별 근로빈곤 가구율	22
<표 2-21> 노동시장 지위 변화에 따른 노인빈곤율	23
<표 2-22> 지속 빈곤경험 노인의 주된 경제활동상태 변화(가처분소득중위50%기준)23	
<표 2-23> 지속 빈곤경험 노인의 주된 경제활동상태 변화(소비지출중위50%기준) ..	24
<표 2-24> 빈곤/비빈곤 노인의 취업상태에 따른 빈곤지속기간	25
<표 2-25> 빈곤노인과 근로노인의 빈곤탈출률: 생명표 분석결과	25
<표 2-26> 중고령자를 위한 주요 법 및 정책	27
<표 2-27> 고용상 연령차별금지 및 고령고용촉진에 관한 법률	33
<표 2-28> 노인 일자리 사업의 유형	37
<표 2-29> 발의된 노인 일자리 사업 관련 법률안 내용 비교	40
<표 2-30> 노인 일자리 및 사회활동 지원사업의 내용	44

<표 2-31> 공익활동 내용	45
<표 2-32> 재능나눔활동 내용	45
<표 2-33> 사회서비스형 활동 내용	46
<표 2-34> 시장형사업단 지원 내용	47
<표 2-35> 취업알선형 지원 내용	47
<표 2-36> 시니어 인턴십 지원 내용	48
<표 2-37> 고령자 친화 기업 지원 내용	48
<표 2-38> 노동시장 지위 변화에 따른 노인빈곤 경험 횟수	55
<표 2-39> 노인 일자리 사업 전달체계 질적분석 결과를 토대로 한 문제점 진단 ..	58
<표 3-1> MIPAA의 노인 발전 분야 중 노인의 경제활동과 노동력의 목표와 행동계획	62
<표 3-2> 고령자 일자리 위원회의 분야별 권고 정책(2015)	66
<표 3-3> 한국의 인구 고령화와 고령자 고용정책 주요 내용(2018)	67
<표 4-1> 심층면접 대상 및 방법	93
<표 4-2> 심층면접 대상자 개요 - 은퇴 준비 및 노인 진입기	97
<표 4-3> 심층면접 대상자 개요 - 노인 집중고용업종 남성	120
<표 4-4> 심층면접 대상자 개요 - 노인 집중고용업종 여성	147
<표 4-5> 심층면접 대상자 개요 - 비정기 수입, 영세사업주, 무급가족종사자	170
<표 4-6> 심층면접 대상자 개요 - 70세 이상 노동종사자	200
<표 4-7> 심층면접 대상자 개요 - 노인 관련 NGO 및 당사자 단체 활동가, 노인 관련 업무 담당자	217
<표 5-1> OECD 국가별 업무 외 상병 관련 휴가제도 및 현금급여	268

그 림 목 차

[그림 2-1] OECD 국가별·성별 유효 노동시장 은퇴연령과 기대수명	12
[그림 2-2] 중장년일자리희망센터 사업구성	51
[그림 3-1] 노인에게 미치는 COVID-19의 영향	64
[그림 3-2] EEOC 연령차별 구제신청 제기건수 추이(1997-2016)	73
[그림 3-3] SCSEP의 추진체계	75
[그림 3-4] 수급 자격 기간의 예	81

제1장 서론

I. 연구의 필요성

1. 일할 수밖에 없는 한국 노인의 현실

최근 우리나라는 65세 이상 노인 인구의 비율이 계속해서 증가하고 있다. 65세 이상 인구는 2019년 현재 14.9%(768만 5천 명)이며, 2050년에는 65세 이상 노인 인구 비율이 약 39.8%(1900만 7천 명)로 증가가 예상된다(통계청, 2019). 이처럼 노인 인구는 매우 빠르게 증가하고 있지만, 노인이 되어서도 일을 해야만 생활이 가능한 일할 수밖에 없는 노인들 또한 증가하고 있다. 우리나라 노인들은 60세 이후에도 은퇴하지 못하고 계속해서 일하고 있는 것으로 나타났는데, 2018년 기준 65세 이상 고령 인구의 취업자 비율은 무려 31.3%(2,311천 명)에 달하였다(통계청, 2019).

일하기를 원하거나 일하는 노인이 증가하는 이유는 기대수명은 증가하고 있는 반면 주된 일자리에서 50대에 조기 은퇴하고 은퇴 이후 자녀 교육비 등의 지출로 노후준비가 부족하거나 사회안전망이 미비하여 본인이 생활비를 마련해야 하기 때문이다. 일하고 있는 노인의 91.5%는 본인 및 배우자가 직접 생활비를 부담하고 있으며, 75세 이상 노인의 경우 80.1%가 본인 및 배우자 부담으로 생활비를 마련하고 있다는 통계가 이를 뒷받침해 준다(통계청, 2019).

또한, 우리나라 노인들은 OECD 국가 중에서도 가장 늦은 나이에 은퇴하는 것으로 나타났다. 우리나라 노인의 기대수명은 남성 85.3세, 여성 88.3세로 OECD 평균(남성 83.1세, 여성 86.0세)보다 높을 뿐 아니라 노동시장에서 떠나는 ‘유효 노동시장 은퇴 연령’은 2017년 기준으로 남성이 72.9세, 여성이 73.1세(OECD 평균 각각 65.3세, 63.6세)로 36개 OECD 회원국 가운데 1위이다. 우리나라의 법적 은퇴연령인 60세 이후에도 남성은 12.9세, 여성은 13.1세 더 일하는 것으로 나타났다(OECD, 2019).

우리나라는 이와 같이 법적 은퇴 이후 일하는 기간이 가장 긴 나라임에도 불구하고 다른 나라에 비해 노인의 상대적 빈곤율이 가장 높은 것으로 알려져 있다. 한국의 상대적 빈곤율은 15.9%(2016년 기준)로 OECD 평균 12.3%보다 3.6%p 정도 높지만 65세 이상 노인의 빈곤율은 45.7%(OECD 평균 13.5%)로 OECD 36개국 중 1위이다. 우리나라의 연금수령자는 아직까지 절반 이하에 불과하며 수령액 또한 본인들이 원하는 최소 노후생활비 기준에 미치지 못한다. 2018년 기준 55~79세 중 연금수령자는 45.9%(635만 8천 명)에 불과하고, 월평균 수령액도 61만 원에 불과하다. 이에 비해 노인이 필요로 하는 최소한의 생활비(1인 기준, 전국)는 월 98만 원, 적정생활비는 142만 원으로 나타났다(국민연금연구원, 2019).

노인 인구가 점차 증가하고 조기 은퇴, 생활비를 스스로 벌어야 하는 노인이 증가하고 있는 상황에서 법적 은퇴연령에 맞춰 설계된 현재의 사회안전망 제도 아래서 일

할 수밖에 없는 노인은 노동과 인권의 사각지대에 있을 수밖에 없다. 일할 수밖에 없는 노인의 근로 형태를 살펴보면 비정규직은 88.6%로, 3개월 이상 계약직 57.3%, 3개월 미만 임시직 3.3%, 일용직 9.6%, 파견·용역직 14.9%, 기타 3.5%로 나타났으나 정규직은 11.4%에 불과하였다. 또한, 노인들은 일하면서 연령차별, 성희롱 등을 경험하는 것으로 나타났으며, 일하다가 다치는 경우에는 치료기간이 길어지더라도 대부분의 사업장은 산재보험에 가입하지 않아 응답자의 61.4%가 병원비를 본인이 부담하는 것으로 보고하고 있다(유용식 외, 2012).

2. 노인의 인권에 대한 문제의식

인권이란 인간으로서 존엄성을 존중받고, 행복하게 살아가는데 필요한 모든 권리를 의미하며, 이 중 노인 인권은 “노인이 존엄을 지키며, 노후의 생활을 인간답게 영위하는데 필요한 모든 권리”라고 정의하고 있다(국가인권위원회, 2018). 기존 노인 인권의 개념은 노인을 사회적 약자라는 이유로 배려받아야 하는 존재로 간주하며, 주로 학대받지 않을 권리, 돌봄을 받을 수 있는 권리, 건강할 수 있는 권리, 사회참여를 보장하는 권리 등 보호 차원에서 인권이 논의되었다. 즉 나이가 들었기 때문에 보호받아야 하는 대상으로 노인의 인권을 인식하는 경향이 있었다. 하지만 고령화 사회로의 전환 속에서 기존의 노인 보호를 넘어서 노동시장에서의 연령차별을 철폐하고 직업훈련과 고용에 있어서 노인의 노동권을 적극적으로 보장해야 한다는 차원에서 노인 인권에 대한 논의가 대두되고 있다.

2000년에 들어서 국제사회는 전 세계가 고령화되고 있음을 인지하고 이에 대응하기 위한 계획 및 전략을 수립하였다. 2020년 마드리드 국제고령화 행동계획(MIPAA: Madrid International Plan of Action on Ageing)은 모든 사람들이 나이가 들어도 존엄성을 가지고 안전한 노후를 보내며 시민으로 사회에 지속적으로 참여하도록 하기 위한 목적에서 시작되었다. 제64차 UN총회에서는 노인인권협약 제정 필요성을 보고하고, 2010년 제65차 UN총회에서는 노인인권보호에 관한 공개실무집단(OEWGA: Open-Ended Working Group on Ageing)을 구성하고 매년 노인인권보장을 위한 방안을 논의하고 있다. 최근 EU에서는 활동적인 노후라는 개념을 통해 노인의 적극적인 노동시장 참여와 평생교육 및 직업훈련 제공, 보완 연금 개발 및 사회적 보호를 통해 노동력 부족을 해소하고, 노후문제를 해결하려는 노력을 기울이고 있다. 또한 이는 노동시장에서 연령과 다른 차별요인(성별, 민족, 장애, 인종, 빈곤 등)의 교차에 따라 발생하는 다층적 차별금지로 확대되고 있다(Age Platform Europe, 2019).

우리나라도 제3차(2016~2020) 저출산·고령사회 기본계획에서 핵심 아젠다로 “활력 있고 건강한 고령사회(Active ageing)를 위한 사회적 기반 마련”을 제시하였다. 고령 인구 증가 및 사회적 부양부담 급증에 따른 재정적자 위험을 고려함에 있어 정년연장

과 같은 ‘은퇴연령 기준 조정’에서는 ‘연령에 얽매이지 않는 사회’로 관점 전환과 인생 3모작 기반 구축을 통한 조기 일자리 퇴직 시기(50세 전후), 재취업 일자리 시기(50~65세), 사회공헌 일자리 시기(65~72세)로 나누어 실질 은퇴 시기까지 지속적으로 일할 수 있도록 설계하고 있다. 현재 정부는 연령차별 진정 구제 기관(노동위원회) 확대 및 개선 추진, 정년이후 연금수령까지 고용기간 연장을 사업주의 의무로 부여, 노인 일자리 창출 및 신중년을 위한 직업훈련과 창업지원을 계획으로 제시하고 있다.

국외와 국내 모두 고령화 사회로의 이행과정에서 활동적인 노후와 보편적 시민으로서 노인의 존엄성을 존중하는 사회로 이행하기 위한 정책을 수행하고 있지만, 현실에서 노인은 여전히 노동시장에서 연령차별 및 여러 차별요인에 따른 다층적 차별을 받는 사회적 약자이다(유용식 외, 2012; 국가인권위원회, 2018; 조정진, 2020). 실제 노동시장에서 중장년 및 초기 노인은 주된 일자리에서 일을 더 하고 싶음에도 불구하고 현재 일자리에서 조기퇴직을 당하는 경우가 대부분이며, 미비한 사회안전망으로 인해 법정 은퇴연령인 60세 이후 은퇴 후에도 노인의 경제활동비율이 OECD 국가 평균보다 훨씬 높다. 60세가 넘은 노인이라는 이유로 이전의 경력이 인정되지 않고 구직시장에서 좋은 일자리를 구하기 어렵다. 또한 일자리를 구해도 노인이 집중되어있는 ‘나쁜 일자리’로 근로계약 미비, 비정규 고용에 따른 불안정, 1시간 이상 휴게시간 제공을 통한 최저임금 미지급, 고용 및 산재보험 적용 미비 등의 차별을 경험하고 있다.

연금 등 사회적 안전망 불안정으로 소득이 필요하여 일하러 나왔음에도 불구하고, 노인이라는 이유만으로 ‘소일거리 하러 나온’ 노인으로 보는 차별적 시각이 있는 것도 현실이다. 이로 인해 노인은 안전과 건강의 측면에서 열악한 일자리에서 일하는 경우가 많고 노화와 만성질환으로 건강이 취약하여 위험에 훨씬 더 많이 노출되지만 기존 노동환경은 일할 수밖에 없는 노인에게 친화적이지 않다.

고령화 사회로의 이행 속에서 노인 노동자는 향후 사회의 생산을 떠받치는 주요한 노동인력이 될 수밖에 없다. 활동적 노후라는 개념에서 일할 수밖에 없는 노인은 특정 빈곤 노인계층만을 말하는 것이 아니라 나이가 들고 수명이 증가하면서 주된 일자리에서 퇴직하여 불안정한 사회안전망에만 노후를 기댈 수 없어 경제적 소득이 필요하다면 누구나 일할 수밖에 없는 노인이 될 수 있다는 점에서 노인의 노동권은 보편적 인권이라는 인식이 필요하다. 따라서 본 연구에서는 나이들고 은퇴했다는 이유만으로 구직경로, 근무환경, 근로계약, 경력 산정 등에서 다양한 차별을 겪고 있는 ‘일할 수밖에 없는 노인’에 대한 다양한 인권침해 현황파악을 통해 노인 노동자에 대한 차별을 철폐하고 보편적인 노인 노동권을 보장하기 위한 법적, 제도적 개선방안을 제안하고자 한다.

II. 연구의 목적

본 연구의 목적은 일할 수밖에 없는 노인들의 불안정한 일자리와 열악한 노동환경, 다양한 차별 등 실태 파악을 통한 개선방안을 모색하여 보편적인 노인 노동권을 보장하기 위한 법적, 제도적 개선방안을 마련하여 국가인권위원회 정책권고 자료로 활용하는 것이다.

첫째, 일할 수밖에 없는 노인에 관한 기존 연구자료, 통계자료, 국내외 관련 법제 및 정책자료 등을 수집·분석하여 일할 수밖에 없는 노인은 누구이고, 어떤 특성이 있으며, 이들에게 미비한 노동과 사회안전망 관련법과 제도, 정책에서 무엇을 개선하여야 하는지 분석하고자 한다.

둘째, 노인 노동자가 일할 수밖에 없는 상황에 대한 분석을 위해 노인노동의 원인과 특성, 인권 문제 등에 대한 다각적인 현황과 욕구를 파악하기 위해 연령별, 성별, 상황별 실태를 파악하고, 이들을 위한 사회안전망 지원정책을 모색할 수 있는 기초자료를 생산하고자 한다.

셋째, 이 연구는 65세 이상 일하는 노인뿐만 아니라 65세 이전부터 조기 은퇴하고 재취업을 준비하는 50대 중장년층도 연구에 포함하여 노동시장에 새롭게 진입하는 과정, 재취업기와 이후 일하는 과정에서 발생하는 노동문제와 인권침해 실태에 대한 심층면접조사를 통해 파악하고, 그에 대한 법제 및 정책 개선안을 마련하며 이는 향후 정년연장을 하게 될 경우 예상되는 파급효과와 대응방안으로 제시하고자 한다.

III. 용어의 정의

본 연구에서 사용하고 있는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. 노인

본 연구에서 노인은 일반적으로 학문적 분류에서 사용하고 있는 65세 이상의 연령층으로 정의한다. 노년층이라는 용어도 노인과 같은 의미로 혼용하여 사용하였다.

2. 중장년층

본 연구에서 중장년층은 통계청의 ‘2020 경제활동참가율조사’에서 사용한 55-64세로 정의하고자 한다. 45세 이상을 중년으로 보기도 하고, 50세 이상을 장년으로 보기도 하지만, 본 연구에서는 통계청의 조사에서 사용한 기준을 적용하여 사용하였다. 중

장년층은 은퇴를 앞두고 노년기를 준비하고 있는 연령기이므로 이때의 준비가 부족하면 일할 수밖에 없는 노년기를 맞이할 가능성이 커지기 때문에 이들의 연령에 주목할 필요가 있다.

3. 중고령자

본 연구에서 중고령자는 앞서 정의한 중장년층 55-64세의 집단과 65세 이상의 노인을 포함한 집단으로 정의한다. 통계청의 ‘2020 경제활동참가율조사’에서는 취업자에 대한 분류에서 55세에서 79세까지로 연령을 제한하여 통계결과를 제시하고 있다. 따라서 본 연구에서도 이와 같은 기준에 따라 중고령자를 55-79세의 집단으로 정의하여 사용하였다.

4. 준고령자 고령자

준고령자 고령자 우선고용직종에서 사용되는 준고령자는 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’ 시행령 제2조 2항에서 규정하는 만 50세 이상 만 55세 미만인 사람을 의미한다. 또한 이 법 시행령 제2조 1항에서 고령자는 만 55세 이상의 사람을 의미한다.

5. 일할 수밖에 없는 노인

본 연구에서 일할 수밖에 없는 노인은 다음의 두 가지 측면을 가지고 있는 노인으로 정의한다. 첫째, 본인과 가족의 생계를 위해 일하지 않으면 안되는 노인으로 정의한다. 즉 자신의 의지와 관계없이 일할 수밖에 없게 된 노인들을 의미한다. 둘째, 경제적으로 생계에는 위협이 없으나 불안정한 사회안전망에만 노후를 기댈 수 없어 경제적 소득이 필요하여 일할 수밖에 없는 노인들을 의미한다. 이들은 자식이나 배우자에게 의존하지 않고 독립적인 삶을 살아가기 위해 건강이 허락하는 한 일을 하고자 하는 노인들이다. 또한, 이들은 가족의 넉넉하지 않은 삶에 조금이라도 보탬이 되고자 일할 수밖에 없는 노인들이다. 이 경우는 자신의 의지에 의해 또는 자신의 의지와 관계없이 일할 수밖에 없는 노인이라 볼 수 있다. 그러나, 이들 모두의 일자리는 열악한 특성을 갖는다.

제2장 노인노동실태 및 법제 현황

I. 선행연구 및 통계를 통해 본 노인노동실태와 현안

1. 중고령자 노동실태

1) 중고령자 연령, 성별 집단별 경제활동참여율 및 고용률

중고령자를 55~64세의 중장년층과 65~79세의 노년층으로 나누어 2020년 경제활동 참가율을 살펴본 결과는 <표 2-1>과 같다. 중장년층은 70.1%였고, 노년층은 41.1%로 중장년층이 29%p 많은 것으로 나타났다. 여기서 주목해야 할 점은 여전히 우리나라 노인들의 경제활동참여율과 고용률이 40%가 넘는다는 점이다. 이는 노인이 되어서도 일을 해야만 하는 우리나라 노인들의 현실을 보여주는 것이다.

<표 2-1> 중고령자 연령집단별 경제활동상태

(단위 : 천 명, %, %p)

	2019. 5			2020. 5					
	중고령 총인구			중고령층 인구	증감	55~64세		65~79세	
		55~64세	65~79세				증감		증감
전체	13,843	7,883	5,960	14,271	428	8,021	138	6,251	291
경제활동인구	7,974	5,524	2,450	8,208	234	5,589	65	2,619	169
취업자	7,739	5,350	2,389	7,895	156	5,370	19	2,525	137
실업자	235	174	62	314	79	220	46	94	33
비경제활동인구	5,869	2,359	3,510	6,063	194	2,432	72	3,632	121
경제활동참가율	57.6	70.1	41.1	57.5	-0.1	69.7	-0.4	41.9	0.8
고용률	55.9	67.9	40.1	55.3	-0.6	66.9	-1.0	40.4	0.3
실업률	2.9	3.1	2.5	3.8	0.9	3.9	0.8	3.6	1.1

자료: 통계청(2020). 경제활동인구조사, 고령층 부가조사결과 p.3

한편, 중고령자의 고용률을 성별로 살펴보면, 중고령자 남성의 고용률은 66.2%로 여성 45.5%보다 20.7%p 높았다. 현재 미취업자의 비율은 여성이 48.3%로 남성 33.5%보다 높았으며, 생애동안 취업경험이 전혀 없는 경우는 여성이 6.3%로 남성 0.3%에 비해 월등히 높았다(통계청, 2020).

2) 중고령자의 산업별 취업자 분포 및 일자리 근속기간

중고령 취업자의 산업별 취업자 분포를 <표 2-2>에서 보면, 2020년의 경우 사업·개인·공공서비스업이 37.1%로 가장 높았으며, 도소매·음식숙박업 19.2%, 농림어업 13.7% 순으로 높게 나타났다. 이를 중장년층과 노년층으로 비교해 보면 중장년층은 사업·개인·공공서비스업, 도소매·음식숙박업, 광업·제조업의 순으로 취업자 분포가 많았으나 노년층은 사업·개인·공공서비스업, 농림어업, 도소매·음식숙박업 순으로 취업자 분포에 차이가 있었다.

<표 2-2> 중고령자의 산업별 취업자 분포

(단위 : 천 명, %, %p)

	2019. 5				2020. 5							
	55~79세 취업자	구성비	55~ 64세	65~ 79세	55~79세 취업자	구성비	증감	55~64세 취업자	구성비	65~79세 취업자	구성비	전체 ¹⁾ 취업자
전체	7,739	100.0	5,350	2,389	7,895	100.0	-	5,370	100.0	2,525	100.0	100.0
농림어업	1,064	13.8	459	605	1,084	13.7	-0.1	458	8.5	626	24.8	5.8
광업·제조업	901	11.6	753	148	954	12.1	0.5	796	14.8	158	6.3	16.3
제조업	897	11.6	750	147	950	12.0	0.4	792	14.8	158	6.3	16.3
사회간접자본 및 기타서비스업	5,774	74.6	4,138	1,636	5,857	74.2	-0.4	4,116	76.7	1,741	68.9	77.9
건설업	665	8.6	573	92	632	8.0	-0.6	521	9.7	111	4.4	7.4
도소매· 음식숙박업	1,532	19.8	1,184	348	1,513	19.2	-0.6	1,157	21.5	356	14.1	21.0
사업·개인· 공공서비스업	2,819	36.4	1,798	1,021	2,930	37.1	0.7	1,855	34.5	1,075	42.6	37.8
전기·운수· 통신·금융업	758	9.8	583	174	782	9.9	0.1	584	10.9	199	7.9	11.8

1) 15세 이상 취업자 전체의 산업별 구성비임

자료: 통계청(2020). 경제활동인구조사, 고령층 부가조사결과. p.4에서 재인용.

중장년층의 산업별 일자리 근속기간을 <표 2-3>에서 살펴보면, 농림어업이 25년 8.5개월로 가장 길었고, 다음으로 사업·개인·공공 서비스업이 15년 5.5개월, 광업·제조업 15년 3.9개월 순으로 나타났다.

<표 2-3 > (산업별) 가장 오래 근무한 일자리 근속기간

(단위 : 천 명, %)

	2019. 5			2020. 5		
	계¹	구성비	근속기간	계¹	구성비	근속기간
전체	7,705	100.0	15년 5.7개월	7,843	100.0	15년 7.0개월
농림어업	477	6.2	25년 11.1개월	482	6.1	25년 8.5개월
광업·제조업	1,519	19.7	15년 3.2개월	1,578	20.1	15년 3.9개월
건설업	717	9.3	13년 5.1개월	708	9.0	12년 6.9개월
도소매·음식숙박업	1,858	24.1	12년 7.2개월	1,815	23.1	13년 0.8개월
사업·개인·공공서비스업	2,340	30.4	15년 5.0개월	2,405	30.7	15년 5.5개월

1) 55~64세 인구 중 현재 취업자(가장 오래 근무한 일자리를 현재도 다니는 경우 포함)와 취업경험 있는 미취업자

자료: 통계청(2020). 경제활동인구조사, 고령층 부가조사결과. p.7에서 재인용.

3) 중고령자의 직업별 취업자 분포

중고령 취업자의 직업별 분포를 <표 2-4>에서 살펴보면, 단순노무종사자 24.0%, 서비스 판매종사자 23.0%, 기능·기계조작 종사자 21.4% 순으로 나타났다. 이를 중장년층과 노년층으로 비교해 보면 중장년층은 서비스·판매종사자, 기능·기계조작 종사자, 단순노무자 순으로 취업자 분포가 많았으나 노년층은 단순노무자, 농림어업숙련종사자, 서비스·판매종사자 순으로 취업자 분포에 차이가 있었다. 즉 노인이 될수록 단순노무자나 농림어업 등 주변부 일에 종사하는 경우가 많음을 보여주었다.

<표 2-4> 직업별 취업자 분포

(단위 : 천 명, %, %p)

	2019. 5				2020. 5							
	55~79세 취업자	구성비	55~ 64세	65~ 79세	55~79세 취업자	구성비	증감	55~64세	구성비	65~79세	구성비	전체¹ 취업자
전체	7,739	100.0	5,350	2,389	7,895	100.0	-	5,370	100.0	2,525	100.0	100.0
관리자·전문가	811	10.5	677	134	860	10.9	0.4	711	13.2	149	5.9	21.9
사무종사자	547	7.1	480	67	589	7.5	0.4	499	9.3	91	3.6	17.3
서비스·판매종사자	1,778	23.0	1,344	434	1,814	23.0	0.0	1,367	25.5	447	17.7	22.2
농림어업숙련종사자	1,024	13.2	451	573	1,050	13.3	0.1	448	8.3	602	23.8	5.5
기능·기계 조작 종사자	1,699	22.0	1,363	336	1,689	21.4	-0.6	1,328	24.7	362	14.3	19.5
단순노무종사자	1,880	24.3	1,035	845	1,893	24.0	-0.3	1,018	19.0	875	34.6	13.7

1) 15세 상 취업자 전체의 직업별 구성비임

자료: 통계청(2020). 경제활동인구조사, 고령층부가조사결과. p.5에서 재인용.

4) 중고령 노동자의 불안정한 지위

가. 초단시간(주15시간이하) 근로

주 15시간 이하의 근로를 초단시간근로라 하는데, 우리나라는 이러한 초단시간근로가 주로 여성, 60대 이상 고령자, 저학력자 등에 집중되고 있다. 여성의 초단시간 근로 참여율은 아래 <표 2-5>에서 보는 바와 같이 70.3%로 남성 29.3%에 비해 약 2.5배가 높고, 70세 이상 고령자의 초단시간 노동 참여율은 약 37%나 된다. 문제는 이들의 근로시간이 적어 저임금에 노출되어 있다는 점이다(금재호, 2014). 이러한 시간제 근로자는 근무 기간과 근로시간이 짧아 소득이 낮을 뿐만 아니라, 실업 보험의 자격이 안 되어 ‘이중적인 소득 불안정’이라는 불이익을 겪고 있다(OECD, 2010: 234, 국가인권위, 2016, 재인용). 여성노인에게 시간제 일자리는 객관적으로 나쁜 일자리이지만, 여러 사정상 계속 일하고 싶은 일자리로 인정되고 있는 게 현실이다(성지미 외, 2012).

<표 2-5> 성별, 연령별, 학력별 초단시간 근로자의 분포

(단위: 명, %)

	초단시간 근로자 수	초단시간 내 비율	비정규직	비정규직 내 비율	전체	피고용자 내 비율
전체	585,459	100.0	8,625,402	100.0	19,311,973	100.0
남자	174,136	29.7	3,964,732	46.0	10,878,373	56.3
여자	411,323	70.3	4,660,670	54.0	8,433,600	43.7
10대	54,517	9.3	235,643	2.7	256,727	1.3
20대	105,318	18.0	1,597,630	18.5	3,482,844	18.0
30대	33,690	5.8	1,453,816	16.9	4,804,021	24.9
40대	41,523	7.1	1,831,131	21.2	4,908,981	25.4
50대	45,641	7.8	1,886,272	21.9	3,904,695	20.2
60대	90,493	15.5	1,133,206	13.1	1,440,980	7.5
70세 이상	214,277	36.6	487,704	5.7	513,727	2.7
초졸이하	194,173	33.2	1,014,407	11.8	1,183,827	6.1
중졸	66,123	11.3	1,012,149	11.7	1,344,666	7.0
고졸	225,194	38.5	4,098,016	47.5	7,437,209	38.5
초대졸	20,945	3.6	929,969	10.8	2,808,590	14.5
대졸	59,023	10.1	1,382,770	16.0	5,659,018	29.3
대학원졸	20,001	3.4	188,093	2.2	878,662	4.5

자료: 국가인권위원회(2019). 플랫폼 노동자의 인권상황실태조사. p.79에서 재인용

나. 택배, 대리운전 등의 플랫폼 노동

현재 우리 사회에서 흔히 나타나는 플랫폼 노동의 사례들은 2000년대 이후 ‘특수고용’, ‘프리랜서’ 등의 용어로 지칭된 비정규직 고용형태의 특징을 가지고 있으며, ‘디지털 특수고용’이라 불리우기도 한다(박찬임·박제성·이승렬, 2016). 특수형태 노무

제공자 보호에 관한 기존 연구들은 이들을 노동법상 ‘근로자’가 아니지만, 특정 사업 주 등에 대한 경제적 종속성이 강하여 보호의 필요성이 있는 ‘근로자’와 ‘자영인’ 사이의 ‘제3의 범주’로 접근하는 경우가 많다. 따라서 플랫폼 노동자에 관한 연구에서도 이들을 ‘특수형태근로종사자’와 같은 제3의 범주로 보는 시각이 있다(박지순 등, 2018). 디지털 노동 플랫폼에서 수행되는 작업은 크게는 웹을 기반으로 한 서비스와 지역을 기반으로 앱을 이용하는 서비스로 구분할 수 있다. 대리운전, 퀵서비스, 음식 배달, 타다와 같은 승객운송, 렌터카 탁송서비스, 앱을 이용한 시간제 택배 서비스, 가사나 돌봄, 청소, 홈케어(세탁기나 에어컨 청소), 컴퓨터 출장수리 등은 위치기반 앱을 이용하는 서비스로 볼 수 있고, 프로그래밍, 디자인, 번역, 태깅 등은 웹을 기반으로 이루어지는 서비스로 볼 수 있다(국가인권위원회, 2019). 아래 <표 2-6>에서와 같이 가사돌봄 분야에 종사하는 여성노인들은 총소득의 90% 이상을 플랫폼 노동을 통해서 벌어들이고 있다. 남성노인이 진입하는 대리운전과 퀵서비스, 택배가 그 다음 집단을 구성하고 있다.

<표 2-6> 직종별 개인총소득에서 플랫폼노동소득이 차지하는 비율과
가구총소득에서 본인소득이 차지하는 비율

(단위: 명, %)

	개인총소득에서 플랫폼 노동소득이 차지하는 비율		가구총소득에서 본인소득이 차지하는 비율	
	빈도	평균비율	빈도	평균비율
대리운전	170	75.9	175	80.8
퀵서비스	50	70.7	50	83.1
음식배달	70	65.9	71	71.8
플랫폼택배	60	56.7	60	68.1
화물운송	88	77.5	99	85.7
가사돌봄	202	93.5	205	91.2
웹툰웹소설	56	70.5	55	68.6
전문프리랜서	79	41.0	84	55.1
총계	775	74.0	799	78.9

자료: 국가인권위원회(2019). 플랫폼 노동자의 인권상황실태조사. p.79에서 재인용

5) 중고령자의 희망 일자리 형태 및 임금수준

중고령자 중 장래 근로 희망자의 희망 일자리 형태는 <표 2-7>과 같이 전일제가 56.7%, 시간제 43.3%로 나타났으며, 이를 성별로 보면 전일제를 원하는 남성이 69.8%임에 비해 여성은 41%로 나타나 상반된 특성을 보여준다.

장래 희망하는 월평균 임금수준은 「150~200만 원 미만」(22.7%), 「100~150만 원 미만」(19.5%), 「200~250만 원 미만」(17.9%) 순이었으며, 이를 성별로 보면, 남자는 「200~250만 원 미만」(23.1%), 여자는 「100~150만 원 미만」(26.3%)이 가장 많았다.

<표 2-7> 성별 희망 일자리 형태 및 임금수준

(단위 : 천 명, %, %p)

		2019. 5				2020. 5						
		장래근로 희망자				장래근로 희망자			증 감	남자		
			구성 비	남자	여자		구성 비	증 감			구성 비	여자
<전 체>		8,979	100.0	4,975	4,005	9,620	100.0	-		5,261	100.0	4,359
희망 일자리 형태	· 전일제	5,283	58.8	3,573	1,711	5,459	56.7	-2.1		3,672	69.8	1,786
	· 시간제	3,696	41.2	1,402	2,294	4,161	43.3	2.1		1,589	30.2	2,573
희망 월평균 임금	· 50만 원 미만	486	5.4	103	383	514	5.3	-0.1		122	2.3	392
	· 50~100만 원 미만	1,236	13.8	326	910	1,263	13.1	-0.7		347	6.6	917
	· 100~150만 원 미만	1,852	20.6	784	1,068	1,878	19.5	-1.1		733	13.9	1,145
	· 150~300만 원 미만	4,386	48.8	2,900	1,486	4,804	49.9	1.1		3,075	58.4	1,730
	· 150~200만 원 미만	2,052	22.9	1,133	919	2,187	22.7	-0.2		1,135	21.6	1,052
	· 200~250만 원 미만	1,568	17.5	1,132	436	1,722	17.9	0.4		1,215	23.1	507
	· 250~300만 원 미만	766	8.5	635	131	895	9.3	0.8		725	13.8	170
	· 300만 원 이상	1,019	11.4	862	158	1,161	12.1	0.7		985	18.7	176

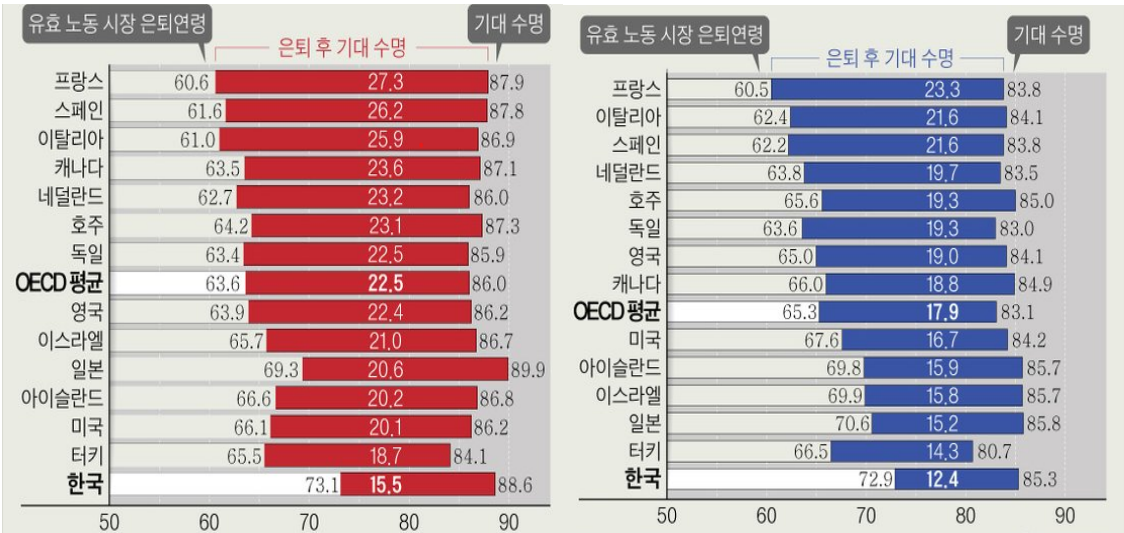
자료: 통계청(2020). 경제활동인구조사, 고령층부가조사결과. p.18에서 재인용.

이를 연령계층별로 보면, 연령이 높을수록 전일제 희망 비중이 줄어들고, 시간제 희망 비중이 늘어나는 경향을 보여준다(통계청, 2020). 한국고용정보원(2018)의 고령화 연구패널 기초분석보고서에 의하면, 중고령자들이 전일제보다 시간제를 선호하는 이유는 건강상태가 가장 컸고, 이러한 경향은 중장년층보다 65세 이상 노년층에서 더 큰 것으로 나타났다. 또한, 소득이 낮을수록 건강 때문에 시간제를 더 선호한다고 하였다.

6) 중고령자의 은퇴연령과 희망근로연령

우리나라 노인들은 OECD 국가 중에서도 가장 늦은 나이에 은퇴하는 것으로 나타났다. 우리나라 노인의 기대수명은 남성 85.3세, 여성 88.3세로 OECD 평균 남성 83.1세, 여성 86.0세보다 높지만, 노동시장에서 떠나는 ‘유효 노동시장 은퇴연령’은 <그림 2-1>과 같이 2017년 기준 남성 72.9세, 여성 73.1세로 OECD 36개 회원국 가운데 1위로 나타났다. 이는 법적 은퇴연령인 60세 이후 남성은 12.9세, 여성은 13.1세

더 일하는 있음을 보여주는 것이다. 참고로 OECD 평균 유효 노동시장 은퇴연령은 남성 65.3세, 여성 63.6세이다. 최근에는 국회와 정부가 법적 은퇴연령을 60세에서 65세로 높이는 방안에 대한 논의를 시작하고 있는데, 고령화 사회에 접어든 일본, 유럽에서도 노인 인력을 활용하기 위한 정년연장 등과 같은 정책을 내놓고 있다.



[그림 2-1] OECD 국가별·성별 유효 노동시장 은퇴연령과 기대수명
자료: OECD(2019)

실제 은퇴연령과는 달리 중고령자들의 장래 근로 희망 연령은 <표 2-8>과 같이 평균 73세로 나타났으며, 이는 연령이 높아질수록 증가하는 것으로 나타났다. 65-69세는 75세, 70-74세는 78세, 75-79세는 82세로 나타나 유효 노동시장 은퇴연령보다도 높았다. 결국 노인이 되고 나이가 더 들어도 일할 수밖에 없는 한국 노인의 현실을 보여주는 통계치라 할 수 있다.

<표 2-8> 연령구간별 평균 근로 희망 연령

		(단위: 천 명, %)					
		전체	55~59세	60~64세	65~69세	70~74세	75~79세
2019.5	장래근로 희망자	8,879 (100.0)	3,480 (38.8)	2,591 (28.9)	1,466 (16.3)	883 (9.8)	558 (6.2)
	근로 희망연령	73세	70세	72세	75세	78세	82세
2020.5	장래근로 희망자	9,620 (100.0)	3,495 (36.3)	2,850 (29.6)	1,684 (17.5)	970 (10.1)	622 (6.5)
	근로희망연령	73세	70세	72세	75세	78세	82세

자료: 통계청(2020). 경제활동인구조사, 고령층 부가조사결과. p.15에서 재인용.

7) 중고령자의 은퇴사유

2020년 현재 중고령자 중 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 이유는 <표 2-9>에 나타난 바와 같이 ‘사업부진, 조업중단, 휴·폐업’(33.2%), ‘건강이 좋지 않아서’(19.3%), ‘가족을 돌보기 위해서’(14.0%) 순으로 나타났다. 이를 성별로 보면, ‘사업부진, 조업중단, 휴·폐업’을 제외하고, 남자는 ‘권고사직, 명예퇴직, 정리해고’(18.6%), 여자는 ‘가족을 돌보기 위해서’(25.2%)가 다음으로 높게 나타났다. 주된 일자리에서 이직하는 평균연령은 49.4세로 정년퇴직 58.8세에 비해 퇴직이 비교적 이른 나이에 이루어지고 있음을 알 수 있다. 따라서 50세 이후 재취업을 위한 방안 마련이 필요함을 보여준다.

<표 2-9> 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 이유(성별)

(단위: %)

	2019.5				2020.5			
	계 ¹⁾	이직연령	남자	여자	계	이직연령	남자	여자
< 전 체 >	(100.0)	49.4세	(100.0)	(100.0)	(100.0)	49.4세	(100.0)	(100.0)
정년퇴직	7.1	58.8세	11.9	2.9	7.8	58.8세	13.1	3.2
권고사직, 명예퇴직, 정리해고	12.2	51.8세	18.9	6.3	12.5	51.8세	18.6	7.0
사업부진, 조업중단, 휴·폐업	33.0	50.9세	39.1	27.6	33.2	51.0세	38.6	28.3
가족을 돌보기 위해	13.8	38.2세	1.1	25.0	14.0	38.1세	1.4	25.2
건강이 좋지 않아서	19.8	51.4세	14.0	25.0	19.3	51.2세	14.1	24.0
일을 그만둘 나이가 되었다고 생각해서	1.9	51.1세	11.0	2.8	2.2	50.8세	1.4	3.0
그 외	12.1	46.3세	4.4	10.4	11.0	46.3세	12.9	9.3

1) 55~62세 인구 중 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 사람

자료: 통계청(2020). 경제활동인구조사, 고령층 부가조사결과. p.8에서 재인용.

2. 중고령자의 재취업 특성

1) 재취업 의사 및 이유

중고령자중 장래에 일하기를 원하는 비율은 <표 2-10>에 나타난 바와 같이 67.4%로 1년 전에 비해 2.5%p 상승하였다. 근로 희망 사유로는 「생활비에 보탬」이 58.8%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 「일하는 즐거움」은 33.8%로 다음 순위였다. 이를 성별로 보면, 남자(77.5%)가 여자(58.2%)보다 장래에 일하기를 더 원했으며, 근로 희망 사유는 남녀 모두 「생활비에 보탬」이 가장 많아 생계를 위해 일하기를 희망하는

중고령자가 가장 많음을 알 수 있었다.

<표 2-10 > 성별 향후 취업의사 및 취업동기

(단위: 천 명, %, %p)

		2019.5				2020.5						
		55~79세 인구	구성비	남자	여자	55~79세 인구	구성비	증감	남자	구성비	여자	구성비
< 전 체 >		13,843	100.0	6,587	7,256	14,271	100.0	-	6,788	100.0	7,484	100.0
장래근로 원하지 않음		4,864	25.1	1,613	3,251	4,651	32.6	-2.5	1,527	22.5	3,125	41.8
장래근로 원함		8,979	64.9	4,975	4,005	9,620	67.4	2.5	5,261	77.5	4,359	58.2
취업 희망 동기 ¹⁾	일하는 즐거움	2,949	32.8	1,763	1,187	3,254	33.8	1.0	1,910	36.3	1,344	30.8
	생활비에 보탬	5,403	60.2	2,864	2,538	5,658	58.8	-1.4	2,951	56.1	2,707	62.1
	사회가 필요로 함	178	2.0	138	40	225	2.3	0.3	177	3.4	47	1.1
	건강유지	157	1.7	86	71	164	1.7	0.0	90	1.7	75	1.7
	무료해서	289	3.2	122	167	316	3.3	0.1	131	2.5	185	4.2
	기타	4	0.0	2	2	4	0.0	0.0	2	0.0	2	0.0

1) 생애 취업 무경험자도 포함

자료: 통계청(2020). 경제활동인구조사, 고령층 부가조사결과. p.14에서 재인용.

2) 재취업을 위한 구직활동 시 어려운 점

재취업 시 어려운 점으로는 <표 2-11>과 같이 일자리 부족과 취업정보 부족을 가장 큰 어려움으로 보고하였으며, 그 외 나이가 많아서, 수입이 적어서, 근로시간이 맞지 않거나, 여성에 대한 취업의 제한 등의 순으로 나타났다.

<표 2-11> 구직자의 특성별 구직활동 시 어려운 점

(단위: %)

		일자리 부족	취업 정보 부족	학력, 기술, 기능 부족	경험 부족	수입이 적음	근로환경, 근로시간 이 맞지 않음	나이가 많아서	여성에 대한 취업 제한
전체		3.19	3.14	2.80	2.61	2.95	2.87	3.13	2.68
성별	남자	3.24	3.12	2.64	2.31	2.92	2.80	3.11	1.00
	여자	3.15	3.15	2.91	2.84	2.97	2.93	3.15	2.69
연령	64세 이하	3.12	2.08	2.68	2.62	2.94	2.83	2.96	2.57
	65-79세	3.25	3.19	2.89	2.60	2.94	2.91	3.32	2.77
소득	Q1	3.40	3.34	3.11	2.70	3.00	2.92	3.35	2.91
	Q2	3.12	2.98	2.86	2.64	3.00	2.85	3.09	2.58
	Q3	3.14	3.16	2.72	2.58	2.83	2.87	3.00	2.65

	일자리 부족	취업 정보 부족	학력, 기술, 기능 부족	경험 부족	수입이 적음	근로환경, 근로시간 이 맞지 않음	나이가 많아서	여성 에 대 한 취 업 제 한
Q4	3.16	3.11	2.57	2.54	2.99	2.86	3.12	2.63

자료: 한국고용정보원(2018). 고령화연구패널기초분석보고서. p129에서 재인용

- 주 1. 횡단면 가중값을 적용한 수치임
 2. 구직경로 1순위를 분석함
 3. 무응답 (모름, 거절)은 제외하고 분석한 수치임
 4. 가구소득은 Q1(1100만 원 미만), Q2(1100만 원 이상~2400만 원 미만), Q3(2400만 원 이상~4300만 원 미만), Q4(4300만 원 이상)로 구분하였음

3) 재취업 경험 및 주된 일자리와의 관련성

중고령자의 지난 1년간 취업경험자 비율은 <표 2-12>와 같이 65.3%로 전년 대비 0.4%p 상승하였다. 이를 성별로 보면, 남자 취업경험자 비율이 75.9%로 여자 55.7%보다 20.2%p 높았다. 취업경험 횟수는 「한 번」인 경우가 83.3%로 가장 많았고, 남성과 여성의 비율은 비슷하였다.

<표 2-12> 지난 1년간 취업경험 여부

(단위: 천 명, % %p)

		2019.5				2020.5						
		55~79세				55~79세			남자	여자		
												인구
<전 제>		13,843	100.0	6,587	7,256	14,271	100.0	-	6,788	100.0	7,484	100.0
- 지난 1년간 취업경험 없음		4,861	35.1	1,584	3,278	4,948	34.7	-0.4	1,635	24.1	3,314	44.3
- 지난 1년간 취업경험 있음		8,982	64.9	5,004	3,978	9,323	65.3	0.4	5,153	75.9	4,171	55.7
횟 수	- 한 번	7,443	82.9	4,132	3,312	7,763	83.3	0.4	4,270	82.9	3,493	83.8
	- 두 번	865	9.6	421	444	857	9.2	-0.4	422	8.2	435	10.4
	- 세 번 이상	674	7.5	451	223	704	7.5	0.0	462	9.0	242	5.8

자료: 통계청(2020). 경제활동인구조사, 고령층 부가조사결과. p.11에서 재인용.

<표 2-13> 에서 지난 1년간 경험한 최근 일자리가 「생애 주된 일자리와 관련 있음」의 비율은 72.6%로 나타났으며, 「전혀 관련 없음」(17.8%), 「매우 관련 있음」(61.3%)로 나타났다. 대부분은 새로 취업한 일자리가 자신의 주된 일자리와 관련이 있다고 보고하고 있다.

1) 취업경험 횟수의 구성비는 지난 1년간 취업경험 있음을 기준으로 산출함

<표 2-13> 최근 일자리와 생애 주된 일자리의 관련성

(단위: 천 명, % %p)

	2019.5				2020.5						
	지난 1년 간 취업경 험자	구성비	남자	여자	지난 1년간 취업경 험자	구성비	증감	남자	구성비	여자	구성비
<전 체>	8,982	100.0	5,004	3,978	9,323	100.0	-	5,153	100.0	4,171	100.0
전혀 관련 없음	1,577	17.6	862	715	1,658	17.8	0.2	897	17.4	760	18.2
별로 관련 없음	891	9.9	456	435	898	9.6	-0.3	452	8.8	446	10.7
약간 관련 있음	966	10.8	518	448	1,057	11.3	0.5	564	10.9	493	11.8
매우 관련 있음	5,549	61.8	3,169	2,380	5,711	61.3	-0.5	3,239	62.9	2,472	59.3

자료: 통계청(2020). 경제활동인구조사, 고령층 부가조사결과. p.11에서 재인용.

4) 재취업 경로 및 소요시간

재취업의 경로는 <표2-14>와 같이 ‘친구·친지의 소개 또는 추천’이 56.3%로 가장 많으며, 다음으로는 ‘공공취업알선기관’을 통한 경우가 22.1%를 차지하였다. 반면 ‘신문 TV 벽보 등의 광고’ 또는 민간 취업알선기관’을 통한 경우는 각각 8.1%, 7.2%로 낮았다. 연령이 높을수록 공공취업 알선 기관이나 가족, 친지, 친구 등 지인을 통한 경우가 대부분이었으며, 학력이 낮을수록 가족 및 친지, 친구 등 지인을 통한 구직방법이 71.1%로 높게 나타났다. 소득수준별로는 소득수준이 높을수록 상대적으로 인터넷 활용하는 비중이 높게 나타났고, 읍·면·부의 경우 공공 취업알선기관을 활용하는 비중이 가장 높게 나타났다.

<표 2-14 > 구직자의 특성별 주된 구직방법

		공공 취업알선 기관	민간 취업알선 기관	신문, TV 벽보 등의 광고	인터넷	가족, 친지, 친구 등 지인
전체		22.1	7.2	8.1	6.3	56.3
성별	남자	27.6	11.4	7.8	6.0	47.2
	여자	12.5	0.0	8.5	6.8	72.2
연령	59세 이하	29.3	8.6	8.5	0.0	53.6
	60-64세	9.8	11.6	5.6	12.7	60.4
	65-69세	25.9	0.0	5.9	4.9	63.3
	70-74세	27.7	6.9	21.6	3.2	40.6
	75-79세	62.7	0.0	0.0	0.0	37.3
	80세 이상	60.2	0.0	0.0	0.0	39.8
학력	초졸 이하	10.0	0.0	8.0	10.9	71.1
	중졸 이하	22.9	4.3	5.1	2.0	65.6
	고졸	21.9	7.9	12.6	0.0	57.6
	초대졸 이상	32.8	15.3	4.4	13.9	33.6

소득	Q1	29.5	0.0	8.0	0.0	62.5
	Q2	10.3	9.9	15.8	0.0	64.1
	Q3	20.9	2.8	8.6	9.3	58.5
	Q4	25.5	16.8	1.5	13.2	41.9
지역	대도시	22.3	4.5	7.9	10.7	54.6
	중소도시	9.7	12.1	7.9	0.0	70.3
	읍·면·부	59.9	8.5	10.1	0.0	21.5

자료: 한국고용정보원(2018). 고령화연구패널기초분석보고서. p.127에서 재인용.

한편, 전경련(2020) 중장년일자리희망센터의 40세 이상 중장년 구직자 268명을 대상으로 한 「2020년 중장년 구직활동 실태조사」 결과에 응답한 중장년 구직자의 구직기간을 보면 ‘6개월 이상’ 57.8%, ‘6개월~1년’ 26.5%, ‘1~2년’ 25.7%, ‘2년 이상’ 5.6% 등으로 과반수가 넘는 중장년이 일자리를 찾기 위해 6개월 이상의 시간을 보내고 있는 것을 나타났다.

3. 노인의 노동인권실태

1) 고용계약 및 4대 보험가입 현황

<표 2-15>에 따르면 서울시의 경우 노년층 고용 시 고용형태별 근로계약서 작성유무에서 「있다」고 응답한 경우는 73.7%, 「없다」고 응답한 경우는 25.3%로 나타났다. 정규직의 경우 96%는 계약서를 작성하고 있었으나, 시간제의 경우 44.4%만이 계약서를 작성하고 있어 근로계약서 없이 일하는 비율이 높았다.

<표 2-15 > 고용형태별 근로계약서 유무

		있다	없다	모르겠다	합계
정규직	빈도	96	4	0	100
	%	96.0	4.0	0.0	100.0
한시직	빈도	155	62	1	218
	%	71.1	28.4	0.5	100.0
시간제	빈도	20	23	5	45
	%	44.4	51.1	4.4	100.0
비전형	빈도	82	32	2	116
	%	70.7	27.6	1.7	100.0
전체	빈도	353	121	5	479
	%	73.7	25.3	1.0	100.0

자료: 서울시(2019). 노년층 노동권 실태조사보고서. p.58에서 재인용.

다음으로 4대 보험가입여부를 <표 2-16>에서 살펴보면, 고용보험의 경우 가입자는 61.5%이며, 미가입자는 37.2%였다. 산재보험 가입자는 51.0%이며, 미가입자는 37.3%이다. 건강보험 가입자는 60.5%이고, 미가입자는 38.9%로 고용에서의 보호가 미흡함을 나타내었다.

<표 2-16> 고용형태별 고용·산재·건강보험 가입 여부

고용보험					
		가입	미가입	모름	합계
정규직	빈도	86	7	1	94
	%	91.5	7.4	1.1	100.0
한시직	빈도	126	88	0	214
	%	58.9	41.1	0.0	100.0
시간제	빈도	20	23	5	46
	%	34.8	65.2	0.0	100.0
비전형	빈도	1	50	5	116
	%	52.6	43.1	4.3	100.0
전체	빈도	289	175	6	470
	%	61.5	37.2	1.3	100.0
산재보험					
정규직	빈도	84	7	0	91
	%	92.3	7.7	0.0	100.0
한시직	빈도	130	84	1	215
	%	60.5	39.1	0.5	100.0
시간제	빈도	13	33	0	46
	%	28.3	71.7	0.0	100.0
비전형	빈도	58	50	7	115
	%	50.4	43.5	6.1	100.0
전체	빈도	285	174	8	467
	%	51.0	37.3	1.7	100.0
건강보험					
정규직	빈도	92	6	0	98
	%	93.9	6.1	0.0	100.0
한시직	빈도	120	91	1	218
	%	55.0	44.5	0.5	100.0
시간제	빈도	11	35	0	46
	%	23.9	76.1	0.0	100.0
비전형	빈도	65	47	2	114
	%	57.0	41.2	1.8	100.0
전체	빈도	288	185	3	476
	%	60.5	38.9	0.6	100.0

자료: 서울시(2019). 노년층 노동권 실태조사보고서. p.59-60에서 재인용.

2) 연령차별 경험

고용 시 연령에 따른 차별 경험은 <표 2-17>과 같이 산재보험 미적용이 28.7%로 가장 많고, 다음으로 고객에 의한 언어폭력이 23.3%로 높게 나타났다. 상급자 또는 동료직원에 의한 인격적인 모독을 경험한 경우는 12.7%였다.

<표 2-17> 고용형태별 연령에 따른 인권침해 경험

		고객 언어 폭력	상급자/ 동료직원 에 의한 인격적 모독	휴게시간 휴일 휴가 없음	포괄 임금제 적용	생리적 편의시설 미설치	산재보험 미적용	기타 인권침해	합계
정규직	빈도	13	6	3	5	8	1	2	38
	%	34.2	15.8	7.9	13.2	21.1	2.6	5.3	100.0
한시직	빈도	38	20	6	7	7	45	11	134
	%	28.4	14.9	4.5	5.2	5.2	33.6	8.2	100.0
시간제	빈도	10	2	3	0	4	19	3	41
	%	24.4	4.9	7.3	1.0	9.8	46.3	7.3	100.0
비전형	빈도	16	14	16	17	15	30	10	118
	%	13.6	11.9	13.6	14.4	12.7	25.4	8.5	100.0
전체	빈도	77	42	28	29	34	95	26	331
	%	23.3	12.7	8.5	8.8	10.3	28.7	7.9	100.0

자료: 서울시(2019). 노년층노동권 실태조사보고서, p.59-60에서 재인용.

이러한 연령차별은 구직활동 시와 근로조건에서도 나타나는데 구직활동시 32.2%의 노인이 연령차별을 어느 정도 또는 매우 심할 정도로 경험한 것으로 나타났다. 또한, 근로조건에서는 승진 등 인사평가에서 연령차별 경험은 「매우 그렇다」 6.8%, 「어느 정도 그렇다」 6.8%로 차별 경험을 한 비율은 13.5%로 나타났다. 의사소통 및 동료관계에 있어서 연령차별 경험은 「매우 그렇다」 6.8%, 「어느 정도 그렇다」 6.3%로 차별을 경험하였다고 인식한 비율이 13.1%로 나타났다(서울시, 2019).

3) 성희롱과 언어폭력에 무방비 노출

(1) 가사돌봄영역의 여성노인 성희롱

2012년 국가인권위원회의 ‘노인집중고용업종인권실태 보고서’에 따르면 노인 근로자 중 ‘성폭력이나 성희롱을 경험한 적이 있다’는 비율은 1.4%로 높지는 않았다. 성희롱의 경우 대부분은 가사나 돌봄 같은 재가서비스 종사자들에게서 많았다. 성희롱 가해자는 이용자 고객 57.1%, 동료직원 28.6%, 기타 14.3% 순으로 나타났다. 고객에 의

한 성희롱은 고객이 업무수행과정에서 성적인 언동 등을 통하여 노동자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것을 의미한다. 예를 들어 일부 남성 고객의 경우 처음부터 젊고 예쁜 가사관리사를 보내 달라고 전화를 하는 경우가 있다. 그러나, 이러한 고객에 의한 성희롱은 처벌규정이 없고, 정도가 심하거나 반복적으로 성희롱을 일삼는 고객에 대해선 몇 번의 경고조치 이후 서비스를 종료하지만 대부분의 민간알선업체의 경우 별다른 조치를 취하지 않을 가능성이 높다. 고객에 의한 성희롱이 발생할 경우 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조의 2에 따라 사업주는 고객 등에 의한 성희롱 방지사실 여부를 조사하여 고객에 의한 성희롱이 인정되면 근로자가 원하는 근무 장소로의 변경이나 배치전환 등 가능한 조치를 취한다. 다른 근무장소가 없거나 배치전환이 불가능한 사업장의 경우 재발방지 대책을 수립하는 등 근로자 보호에 만전을 기하도록 하고 있다(국가인권위원회, 2012).

성폭력 가해자는 이용자 고객 42.9%, 관리자(사장).상사.동료직원 등은 모두 14.3%로 나타났다. 성폭력.성희롱을 얼마나 자주 경험하는가에 대해서 일 년에 한두 번 42.9%, 6개월에 한두 번 28.6%, 한 달에 한두 번 14.3%, 일주일에 한 두 번 14.3% 순으로 나타났다(국가인권위원회, 2012).

(2) 언어폭력 경험

노인근로자의 언어폭력 경험은 15.7%가 있다고 하였는데(국가인권위원회, 2012), 가해자는 주로 이용자 고객으로 70.0%를 차지하였다. 다음이 동료직원 15.0%, 관리자(사장).상사.기타 5.0% 순으로 나타났다. 언어적 폭력의 경험 빈도는 일 년에 한두 번 40.0%, 한 달에 한두 번 30.0%, 6개월에 한두 번 18.8%, 일주일에 한두 번 10.0%, 수시로 1.3% 순으로 나타났다. 이러한 언어적 폭력은 물리적 폭력에 비해 그 빈도가 15배 정도 높다. 언어적 폭력은 노인근로자에게 심각한 스트레스를 야기하고 주위환경의 변화나 압력에 적응하지 못하게 하며, 정신질환을 야기할 수 있어 주의를 요한다. 그럼에도 불구하고 노인근로자들은 고객의 언어적 폭력행사에 대하여 제대로 대처하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

4) 열악한 근로환경

노인의 근로환경에 관해 <표 2-18>을 통해 보면, 낮은 임금수준이 29.7%로 가장 심각한 문제로 나타났으며, 장시간 노동 21.3%, 휴가 및 휴일부족 21.3%, 휴식시간 20.5%의 순으로 열악한 근로환경에 대해 지적하였다.

<표 2-18> 열악한 근로환경

(n=511)
(단위: 명, %)

직장에서의 문제	전혀 심각하지 않다	심각하지 않다	보통이다	심각하다	매우 심각하다
1. 장시간 노동	55 (10.8)	94 (18.4)	239 (46.8)	109 (21.3)	14 (2.7)
2. 휴가 및 휴일 부족	48 (9.4)	96 (18.8)	238 (46.6)	109 (21.3)	20 (3.9)
3. 휴식시간	59 (11.5)	126 (24.7)	214 (41.9)	105 (20.5)	7 (1.4)
4. 열악한 작업환경	46 (9.0)	97 (19.0)	263 (51.5)	96 (18.8)	9 (1.8)
5. 산업재해 가능성(업무상 부상이나 질병)	59 (11.5)	126 (24.7)	214 (41.9)	105 (20.5)	7 (1.4)
6. 낮은 임금(수당) 수준	38 (7.4)	72 (14.1)	227 (44.4)	152 (29.7)	22 (4.3)
7. 임금체불	184 (36.0)	201 (39.3)	109 (21.3)	12 (2.3)	5 (1.0)
8. 건강보험 등 사회보험 혜택	108 (21.1)	136 (26.6)	209 (40.9)	52 (10.2)	6 (1.2)
9. 직원복지 및 복지혜택	64 (12.5)	115 (22.5)	229 (44.8)	90 (17.6)	13 (2.5)
10. 인사제도(승진, 배치 등)	78 (15.3)	122 (23.9)	220 (43.1)	75 (14.7)	16 (3.1)
11. 직장상사(동료)와의 관계	120 (23.5)	171 (33.5)	204 (39.9)	13 (2.5)	3 (0.6)
12. 따돌림	195 (38.2)	212 (41.5)	94 (18.4)	7 (1.4)	3 (0.6)
13. 언어폭력(조롱, 욕설)	210 (41.1)	196 (38.4)	87 (17.0)	15 (2.9)	3 (0.6)
14. 신체적 폭력	236 (46.2)	201 (39.3)	67 (13.1)	5 (1.0)	2 (0.4)
15. 성희롱 및 성폭력	251 (49.1)	182 (35.6)	72 (14.1)	4 (0.8)	2 (0.4)

자료: 국가인권위원회(2012). 노인집중분야 인권상황 실태조사. p130에서 재인용

4. 중고령 노동자의 빈곤

1) 근로빈곤노인의 규모 및 경제활동상태 변화

(1) 노인빈곤과 근로노인빈곤의 규모와 추이

한국복지패널 원자료를 이용해 노인빈곤률과 노인근로빈곤층의 비율을 살펴본 연구(지은정, 2020)에 의하면, <표2-19>에서와 같이 노인빈곤율은 매년 40%를 초과하고 있으며, 2017년과 2018년에는 44%를 넘고 있다. 우리나라 노인의 빈곤율이 OECD국가 중 1위라는 사실은 이미 잘 알려진 사실이다. 노인근로빈곤층의 비율도 매년 30%대를 유지하고 있어 일하면서도 빈곤한 노인을 대변해 주고 있다. 2017년과 2018년

에는 약 34%의 일하는 노인이 빈곤에서 탈출하지 못하고 있음을 보여준다.

<표 2-19> 정태적 관점에서 본 노인빈곤과 근로빈곤의 규모와 추이

연도	노인빈곤율			노인근로빈곤증비율		
	인원	비율	전체	인원	비율	전체
2009년(4차)	1,685	42.9	3,931	526	36.7	1,435
2010년(5차)	1,585	41.1	3,855	436	30.6	1,426
2011년(6차)	1,610	42.7	3,771	476	34.6	1,374
2012년(7차)	2,227	42.0	5,300	629	32.4	1,944
2013년(8차)	2,181	41.8	5,222	621	32.2	1,927
2014년(9차)	2,344	45.5	5,146	679	36.3	1,869
2015년(10차)	2,273	44.4	5,120	658	36.1	1,823
2016년(11차)	2,155	43.2	4,984	593	33.4	1,775
2017년(12차)	2,206	44.6	4,950	616	34.0	1,810
2018년(13차)	2,182	44.7	4,885	639	34.8	1,836

주: 각 연도 65세 이상을 대상으로 분석한 결과임(결측치 제외)

자료: 한국복지패널 4-13차 원자료

자료: 지은정(2020). 근로빈곤노인의 빈곤지속기간과 빈곤탈출에 대한 연구, p.144에서 재구성.

(2) 연령별, 노동시장지위별 근로 빈곤율

연령계층별 근로빈곤 현황을 <표 2-20>에서 살펴보면, 준·고령층 근로빈곤가구는 14.2%인 반면, 70세 이상 고령층의 근로빈곤가구는 44%에 이르러 초고령 노인의 빈곤이 심각한 것으로 나타났다. 노동시장 지위 변화에 따른 노인빈곤율을 아래 <표 2-21>에서 살펴보면, 빈곤노인은 정규직에 참여하고 있는 비율이 3.2%에 불과하지만, 비빈곤 노인은 96.9%로 차이가 극명하게 나타났다. 빈곤노인의 경우 32.8%만 경제활동을 하지 않는 것으로 나타나 대부분의 빈곤노인은 일을 할 수밖에 없는 상황에 처해 있음을 알 수 있다.

<표 2-20> 연령계층별 근로빈곤 가구율

	청장년	준·고령	초고령	계
비빈곤 (%)	3,092 (94.6)	1,621 (85.8)	302 (56.0)	5,015 (88.1)
빈곤 (%)	175 (5.4)	268 (14.2)	237 (44.0)	680 (11.9)

$\chi^2=236.966$, $P<0.001$

자료: 김수연, 허선(2010). 준고령 근로빈곤층과 청장년 근로빈곤층의 빈곤 결정요인 비교, 재구성.

<표 2-21> 노동시장 지위 변화에 따른 노인빈곤율(2018년 기준)

(단위: %)

	정규직	비정규직	자영업종사	비경제활동인구	주된 경제활동변동자	소계
빈곤	3.2	16.8	26.2	32.8	34.8	26.7
비빈곤	96.9	83.2	73.8	67.2	65.2	73.3
소계	10.0	10.9	23.4	49.3	6.4	100.0

주: 빈곤율은 균등화 가처분소득 50%를 기준으로 함

자료: 한국보건사회연구원, 한국복지패널조사, 각 연도

김태완 외(2020). 노인빈곤의 실태와 사회경제적 영향 분석 연구. 경제·인문사회연구회. p.69에서 재인용.

(3) 빈곤노인의 경제활동 상태 변화

지속 빈곤 경험 노인의 장기간 경제활동 상태 변화를 가처분소득 중위 50%를 기준으로 살펴보면, <표2-22>와 같이 시간이 지남에 따라 일용직 비율(2005년 4.3%→2017년 2.2%)과 임시직 비율(2005년 3.5%→2017년 2.0%)이 감소하고 있으며, 자활, 공공근로 등 정부재정지원 일자리 참여자는 증가하였다(2005년 0.5%→2017년 7.0%). 비경제활동인구도 2005년과 2017년을 비교해 보면 각각 69.5%에서 79.7%로 증가하여 실질적 경제활동을 하는 비율이 줄어들고 있음을 알 수 있다.

<표 2-22> 지속 빈곤경험 노인의 장기간 경제활동상태 변화

(가처분소득 중위 50% 기준, 각 연도 65세 이상)

(단위: 명, %)

	2005	2017
상용직	0.1	0.3
임시직	3.5	2.0
일용직	4.3	2.2
자활·공공근로	0.5	7.0
고용주	-	-
자영업주	13.5	6.5
무급가족종사자	5.6	2.3
실업자	3.2	0.2
비경제활동인구	69.5	79.7

원자료: 한국보건사회연구원, 한국복지패널조사, 각 연도

자료: 김태완 외(2020). 노인빈곤의 실태와 사회경제적 영향 분석 연구. p.45에서 재구성

소비지출을 기준으로 중장기 빈곤 경험 노인의 장기간 경제활동 상태 변화를 보면, <표 2-23>과 같이 가처분소득 기준과 유사하게 시간이 지남에 따라 자영업자 비율(2005년 14.9%→2017년 8.1%)과 일용직 비율(2005년 4.7%→2017년 2.5%)이 감소하

고 있지만, 자활, 공공근로 등 정부재정지원 일자리 참여자는 증가(2005년 0.4%→2017년 7.1%)하고 있다. 비경제활동인구도 2005년 66.7%에서 2017년 77.0%로 증가하여 실질적 경제활동을 하는 비율이 줄어들고 있다.

〈표 2-23〉 지속 빈곤경험 노인의 장기간 경제활동상태 변화
(소비지출 중위 50% 기준, 각연도 65세 이상)

(단위: 명, %)

	2005	2017
상용직	0.1	0.2
임시직	3.7	2.3
일용직	4.7	2.5
자활·공공근로	0.4	7.1
고용주	-	-
자영업주	14.9	8.1
무급가족종사자	6.2	2.6
실업자	3.3	0.4
비경제활동인구	66.7	77.0

원자료: 한국보건사회연구원, 한국복지패널조사, 각 연도

자료: 김태완 외(2020). 노인빈곤의 실태와 사회경제적 영향 분석 연구, p.45에서 재구성

2) 빈곤지속기간 및 빈곤탈출율

(1) 근로빈곤노인의 취업상태에 따른 빈곤지속기간

〈표2-24〉은 빈곤노인과 비빈곤노인에 대한 취업상태에 따른 빈곤지속기간을 보여준다. 빈곤노인의 경우 미취업일 경우 빈곤지속기간은 5.57년이었으나 노인 일자리 참여노인은 6.21년, 민간일자리 취업노인은 5.98년으로 취업했다고 해서 더 빨리 빈곤에서 탈출할 수 없음을 보여준다. 비빈곤노인의 경우도 비슷하여 미취업노인에 비해 취업하고 있는 노인들의 빈곤지속기간이 더 긴 것으로 나타났다. 그러나, 빈곤노인의 빈곤지속기간이 비빈곤노인에 비해 더 길게 나타나 일할 수밖에 없는 빈곤노인의 상태가 열악함을 보여주고 있다. 여기서 주목할만한 점은 노인 일자리 사업에 참여하고 있는 노인의 빈곤율이 빈곤노인과 비빈곤노인 모두에게서 다 높았다는 점이다. 즉 세금으로 운영되는 사업을 통해 우리나라 노인들이 빈곤을 탈출하기는 어려우며, 이들의 경제적인 상황 또한 개선하기 어려움을 나타내 주는 것이다(지은정, 2020).

<표 2-24> 빈곤/비빈곤 노인의 취업상태에 따른 빈곤지속기간

기간	빈곤노인						비빈곤노인					
	미취업 노인		취업노인				미취업 노인		취업노인			
			노인 일자리 사업 참여노인		민간일자리 취업노인				노인 일자리 사업 참여노인		민간일자리 취업노인	
			인원	비율	인원	비율			인원	비율	인원	비율
지속 비빈곤	-	-	-	-	-	-	711	53.6	10	30.3	331	38.0
빈곤경험	1,152	100.0	56	100.0	466	100.0	615	46.4	23	69.7	540	62.0
일시빈곤(1~3년)	381	33.1	17	30.4	117	25.1	333	25.1	7	21.2	298	34.2
장기빈곤(4~6년)	276	24.0	7	12.5	115	24.7	172	13.0	8	24.2	159	18.3
지속빈곤(7년 이상)	495	43.0	32	57.1	234	50.2	110	8.3	8	24.2	83	9.5
10년 빈곤	192	16.7	10	17.9	61	13.1	-	-	-	-	-	-
만성빈곤	822	71.4	41	73.2	264	56.7	142	10.7	7	21.2	63	7.2
빈곤지속기간(평균)	5.57년		6.21년		5.98년		1.69년		3.49년		2.23년	
합	1,152	100.0	56	100.0	466	100.0	1,326	100.0	33	100.0	871	100.0

자료: 지은정(2020). 근로빈곤노인의 빈곤지속기간과 빈곤탈출에 대한 연구, p147에서 재인용.

(2) 빈곤노인과 근로빈곤노인의 빈곤탈출률

<표 2-25>에서 살펴보면 빈곤노인과 근로빈곤노인이 1년 뒤 빈곤을 탈출할 확률은 3%로 매우 낮다. 빈곤지속기간이 길어져도 빈곤탈출률이 낮아서 10년 뒤에도 빈곤상태에 남아있는 확률이 73%에 이른다. 전체 노인뿐만 아니라, 근로빈곤노인의 빈곤탈출률도 낮고 빈곤상태에 머무르는 확률이 높은 것을 볼 수 있다. 경제력이 취약한 노인은 일을 해도 빈곤을 벗어나기 어려운 것을 시사한다(지은정, 2020).

<표 2-25> 빈곤노인과 근로노인의 빈곤탈출률: 생명표 분석결과

빈곤노인(n=1,675)				근로빈곤노인(n=522)			
빈곤기간	유효표본	누적생존율	빈곤탈출율	빈곤기간	유효표본	누적생존율	빈곤탈출율
1년	886	.97(.01)	.03(.01)	1년	339	.97(.01)	.03(.01)
2년	859	.95(.01)	.02(.00)	2년	328	.94(.01)	.03(.01)
3년	842	.92(.01)	.04(.01)	3년	318	.90(.02)	.05(.01)
4년	802	.88(.01)	.05(.01)	4년	300	.86(.02)	.05(.01)
5년	738	.85(.01)	.03(.01)	5년	273	.84(.02)	.02(.01)
6년	700	.82(.01)	.04(.01)	6년	258	.81(.02)	.04(.01)
7년	642	.79(.01)	.04(.01)	7년	235	.78(.02)	.03(.01)
8년	547	.76(.02)	.04(.01)	8년	188	.76(.02)	.03(.01)
9년	417	.73(.02)	.03(.01)	9년	126	.73(.03)	.04(.02)
10년	263	.73(.02)	.00(.00)	10년	71	.73(.03)	.00(.00)

주:1) 표준오차임. 2) 근로빈곤은 분석시작점을 기준으로 함.

자료 : 『한국복지패널』 4~13원자료, 지은정(2000). 근로빈곤노인의 빈곤지속기간과 빈곤탈출에 대한 연구 p.148~149에서 재인용.

(3) 빈곤노인의 노동시장 이행 양상

빈곤노인의 노동시장 이행에 관한 질적 연구결과(김민호, 2019)에 따르면 여성 빈곤노인의 노동시장 이행 양상의 경우 성장기 남녀차별에 의한 낮은 교육수준과 낮은 인적 자본으로 교육과 취업 기회의 제한으로 이루어졌으며, 이후 결혼과 육아로 인한 전형적인 가부장제의 문화 속에서 가사와 육아라는 무임금 노동에 종사하여 배우자의 수입에 의존하도록 노동시장에서 분리되었다. 자녀가 어느 정도 성장한 이후 노동시장에 진입할 때에는 제조업, 농수산업, 영세상업, 서비스업이 주를 이루며, 낮은 지위와 낮은 임금의 처우를 받게 된다. 건강의 악화는 비자발적으로 생애 주된 일자리에서 물러나게 하지만 퇴직 후 급격한 소득의 하락을 보충하기 위해 단순 노무, 파출부, 청소원, 정부 제공 일자리 등의 노동시장에 재진입하게 된다.

남성 빈곤노인의 노동시장 이행 양상은 넉넉하지 않은 경제적 형편으로 낮은 교육수준과 낮은 인적자본을 가지고 이른 나이에 노동시장에 진입하게 된다. 남성들이 이른 나이에 노동시장에 진입해서 장기간 머문다는 것은 노동자의 기술이 향상되는 것을 의미하고, 노동자가 풍부한 직업 경력을 갖게 되는 것을 의미한다. 열심히 일한 남성들은 자신의 직업에 자긍심을 가지고 있으나 전형적인 가부장제에 따른 가사 의무에서는 제외되어 있다. 이들에게 이른 퇴직은 생애에서 가장 큰 충격이 되며 퇴직 후의 생계유지는 가장 큰 고통이 되고 있다.

한편, 폐지줍는 노인을 연구한 소준철(2015)은 폐지수집은 임금 노동시장이나 공공근로 일자리에 비해 배제되어 있는 일자리이지만 빈곤으로 일할 수밖에 없는 경우에 놓여있는 노인들이 돈을 벌 수 있는 유일한 일이라고 언급한다. 그는 폐지줍는 일을 정책과 제도의 빈틈이 만들어 낸 일종의 변종직업이라고 하였다.

II. 노인노동 및 일자리 관련 법제 분석

1. 현행 노인노동 관련법의 주요 내용

중고령자를 위한 주요 법 및 정책은 아래 <표 2-26>과 같이 요약해 볼 수 있다.

<표 2-26> 중고령자를 위한 주요 법 및 정책

부처	법/대책	주요 내용
고용노동부	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법률	- 고령자 55세 이상 - 연령을 이유로 하는 고용차별 금지, 고령자의 취업 지원 촉진
	일자리 대책 종합 계획	- 일하는 65세 이상 노인 정책 대상포함
	장년 고용 서비스 강화 방안	- 취업성공패키지 대상 65-69세 확대 - 65세 이상자 실업급여 적용확대 추진
보건복지부	노인복지법	- 노인 보건복지 증진(지역봉사 활동 기회 제공, 노인 에 적합한 직종 개발, 근로능력 있는 노인에게 일자리 제공 등) - 노령수당, 유료요양시설 등 필요 제도 보완 및 개선 - 연금적용 대상에서 제외된 65세 이상 노인 중 경제적으로 생활이 어려운 노인에 대한 소득지원과 취업 활성화
정부	저출산 고령사회 기본법	- 저출산 고령사회정책의 기본방향과 수립 및 추진체계에 관한 사항 규정 - 일할 의욕과 능력이 있는 고령자가 일할 수 있는 환경 조성 - 노인에게 적합한 일자리 창출, 경제적으로 안정된 노후생활 지원
	저출산 고령사회 기본계획(1~3차)	1차 - 노인 사회참여 여건 조성 - 고령인력 활용을 위한 생산적 고령화 시스템 구축
		2차 - 고령자의 사회참여 촉진(정년연장 등)
		3차 - 고령자 자원봉사 체계 및 공익활동 강화 등 - 정년 후 은퇴 없이 일하는 이모작 체계 확립

자료 : 지은정(2017). 노인 일자리종합계획(2018~2022) 수립에 관한 연구. p.51-52 재구성

1) 노인복지법

노인복지법은 노인의 건강 및 복지에 관한 일반법으로서 1981년 저소득 취약계층의 노인들을 대상으로 각종 복지정책의 근거 법률로서 제정되었으며 노인 일자리 사업도 이 내용 중에 포함되어 있다.

이 법은 노인의 질환을 사전 예방 또는 조기 발견하고 질환 상태에 따른 적절한 치료 요양으로 심신의 건강을 유지하고 노후 생활 안정을 위해 필요한 조치를 강구함으로써 노인의 보건복지증진에 기여함을 목적으로 하고 있다(제1조).

이 법은 노인의 능력에 따라 적당한 일에 종사하고 사회적 활동에 참여할 기회를 보장받는다라는 기본이념을 규정하고 있다(제2조 제2항).

제2조 (기본이념)

- ① 노인은 후손의 양육과 국가 및 사회의 발전에 기여하여 온 자로서 존경받으며 건전하고 안정된 생활을 보장받는다.
- ② 노인은 그 능력에 따라 적당한 일에 종사하고 사회적 활동에 참여할 기회를 보장받는다.
- ③ 노인은 노령에 따르는 심신의 변화를 자각하여 항상 심신의 건강을 유지하고 그 지식과 경험을 활용하여 사회의 발전에 기여하도록 노력하여야 한다.

노인 일자리와 관련된 조항은 제23조와 제23조의2에서 규정하고 있다. 국가 또는 지방자치단체는 노인의 사회참여 확대를 위해 노인에게 적합한 직종의 개발과 그 보급을 위한 시책을 강구하여 근로능력이 있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공하도록 노력하여야 한다고 하는 노인 일자리에 대한 국가와 지방자치단체의 노력의 의무 내용을 규정하고 있다(제23조 제1항). 또한, 국가 또는 지방자치단체는 노인 취업의 활성화를 기하기 위해 노인취업알선기관 등 노인복지관계기관에 대해 필요한 지원을 할 수 있다고도 규정하고 있다(제23조 제2항).

이 법에서 규정하고 있는 노인 일자리 전담기관은 노인인력개발기관, 노인 일자리 지원기관, 노인취업알선기관 등 3가지로 정의하고 있다.

국가 또는 지방자치단체는 이 기관들을 설치 운영하거나 그 운영의 전부 또는 일부를 위탁할 수 있으며 이에 대한 내용은 시행령에 규정하고 있다.

제23조(노인사회참여 지원)

- ① 국가 또는 지방자치단체는 노인의 사회참여 확대를 위하여 노인의 지역봉사 활동기회를 넓히고 노인에게 적합한 직종의 개발과 그 보급을 위한 시책을 강구하며 근로능력있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공하도록 노력하여야 한다.
- ② 국가 또는 지방자치단체는 노인의 지역봉사 활동 및 취업의 활성화를 기하기 위하여 노인지역봉사기관, 노인취업알선기관 등 노인복지관계기관에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다.

제23조의2(노인 일자리 전담기관의 설치·운영 등)

- ① 노인의 능력과 적성에 맞는 일자리지원사업을 전문적·체계적으로 수행하기 위한 전담기관(이하 "노인 일자리전담기관"이라 한다)은 다음 각 호의 기관으로 한다.
 1. 노인인력개발기관: 노인 일자리개발·보급사업, 조사사업, 교육·홍보 및 협력사업, 프로그램인증·평가사업 등을 지원하는 기관
 2. 노인 일자리지원기관: 지역사회 등에서 노인 일자리의 개발·지원, 창업·육성 및 노인에 의한 재화의 생산·판매 등을 직접 담당하는 기관
 3. 노인취업알선기관: 노인에게 취업 상담 및 정보를 제공하거나 노인 일자리를 알선하는 기관
- ② 국가 또는 지방자치단체는 노인 일자리전담기관을 설치·운영하거나 그 운영의 전부 또는 일부를 법인·단체 등에 위탁할 수 있다.
- ③ 노인 일자리전담기관의 설치·운영 또는 위탁에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ④ 제1항제2호의 노인 일자리지원기관의 시설 및 인력에 관한 기준 등은 보건복지부령으로 정한다.

노인 일자리전담기관은 중앙 및 지역의 전담기관이 있다. 이 법 시행령 제17조의 제2항에 의하면, 중앙노인 일자리전담기관의 업무는 ① 노인 일자리의 개발 및 보급, ② 노인 일자리 사업 종사자의 교육훈련, ③ 노인 일자리에 관한 조사 및 연구, ④ 노인 일자리종합정보시스템 및 노인인력 데이터베이스의 구축 및 운영, ⑤ 지역노인 일자리전담기관에 대한 지원 및 평가, ⑥ 그 밖에 보건복지부 장관이 노인 일자리 사업에 관하여 위탁한 사항 등이다.

지역노인 일자리전담기관의 업무는 ① 지역 특성에 적합한 노인 일자리의 개발 및 보급, ② 노인 일자리 사업에 참여하는 노인의 교육훈련, ③ 노인 일자리 및 참여자에 대한 사후관리, ④ 노인인력 데이터베이스의 구축 지원, ⑤ 그 밖에 지방자치단체의 장이 노인 일자리 사업에 관하여 위탁한 사항 등으로 동 법 시행령 제17조의 제3항에서 규정하고 있다.

제17조의3(노인 일자리전담기관의 설치·운영 등)

- ① 법 제23조의2 제2항의 규정에 의하여 보건복지부장관은 중앙노인 일자리전담기관을, 지방자치단체의 장은 지역노인 일자리전담기관을 설치·운영할 수 있다.
- ② 중앙노인 일자리전담기관의 업무는 다음 각 호와 같다.
 1. 노인 일자리의 개발 및 보급
 2. 노인 일자리 사업 종사자의 교육훈련
 3. 노인 일자리에 관한 조사 및 연구
 4. 노인 일자리종합정보시스템 및 노인인력 데이터베이스의 구축 및 운영
 5. 지역노인 일자리전담기관에 대한 지원 및 평가
 6. 그 밖에 보건복지부장관이 노인 일자리 사업에 관하여 위탁한 사항
- ③ 지역노인 일자리전담기관의 업무는 다음 각 호와 같다.
 1. 지역 특성에 적합한 노인 일자리의 개발 및 보급
 2. 노인 일자리 사업에 참여하는 노인의 교육훈련
 3. 노인 일자리 및 참여자에 대한 사후관리
 4. 노인인력 데이터베이스의 구축 지원
 5. 그 밖에 지방자치단체의 장이 노인 일자리 사업에 관하여 위탁한 사항
- ④ 노인 일자리전담기관의 운영에 관하여 필요한 세부사항은 보건복지부장관이 정한다.

동법 제17조의 4에서는 노인 일자리전담기관의 운영위탁을 보건복지부 장관령으로 정할 것을 위임하고 있으며, 동 법 시행규칙 제2조는 노인 일자리지원기관의 시설 및 인력 기준 등을 별표 1에서 규정하고 있다. 즉 노인 일자리기관의 시설기준으로 시설의 종류는 사무실, 상담실 또는 교육실을 1실 이상 마련하고 노인 일자리 사업장 등을 합하여 연 면적이 100㎡ 이상이어야 하며 인력배치는 기관의 장과 상근하는 직원 4명 이상에 대해 규정하고 이에 상세한 기준을 정하고 있다.

제17조의4(노인 일자리전담기관의 운영위탁 등)

- ① 보건복지부 장관 및 지방자치단체의 장은 법 제23조의2의 규정에 의하여 노인 일자리 전담기관 운영의 전부 또는 일부를 노인 일자리 사업을 실시한 경험이 있고 노인 일자리관련 전담인력 등을 갖춘 법인·단체에 위탁할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 노인 일자리전담기관의 운영의 전부 또는 일부를 위탁하고자 하는 경우에는 위탁할 사무·위탁조건·수탁기관 선정방법·위탁신청 절차 및 신청서류 등을 위탁기관의 인터넷 홈페이지 등에 2주 이상 공고하여야 한다.
- ③ 노인 일자리전담기관의 운영위탁 등에 관하여 필요한 세부사항은 보건복지부 장관이 정한다.

노인복지법 시행규칙

<별표 1>. 노인 일자리지원기관의 시설 및 인력기준(제2조)

1. 시설기준

가. 시설의 종류

- 1) 사무실, 상담실 또는 교육실: 1실 이상
- 2) 노인 일자리 사업장(식료품 또는 공산품 등의 제조·판매나 서비스의 제공 등 해당 노인 일자리 사업활동에 필요한 공간을 말한다): 1개 이상

나. 시설의 규모: 가목 1) 및 2)의 시설의 면적을 합한 시설의 연면적이 100㎡ 이상일 것

2. 인력기준

가. 인력배치: 노인 일자리지원기관의 장 1명과 상근하는 직원 4명 이상을 둘 것

나. 노인 일자리지원기관의 장의 자격: 노인 일자리지원기관의 장은 다음의 어느 하나에 해당하는 사람일 것

- 1) 사회복지사업법에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격증 소지자
- 2) 사회복지사업법에 따른 사회복지사업에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람
- 3) 중앙행정기관 및 지방자치단체나 중앙행정기관 및 지방자치단체로부터 관련업무를 위탁받은 기관·단체가 취업을 지원하기 위하여 시행하는 일자리 사업에서 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람

또한, 노인복지법 제45조는 노인 일자리지원기관의 설치, 운영에 대한 비용을 국가 또는 지방자치단체가 부담한다고 규정하고 있으며, 이 법 시행령 제22조에서도 이에 대한 내용을 규정하고 있다.

제45조(비용의 부담)

① 삭제

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 비용은 대통령령이 정하는 바에 따라 국가 또는 지방자치단체가 부담한다.

1. 제23조의2 제2항에 따른 노인 일자리전담기관의 설치·운영 또는 위탁에 소요되는 비용
2. 제27조 및 제28조의 규정에 따른 건강진단 등과 상담·입소 등의 조치에 소요되는 비용
3. 제33조제1항·제35조제1항·제37조제1항 및 제39조제1항의 규정에 따른 노인복지시설의 설치·운영에 소요되는 비용

노인복지법 시행령

제22조(비용의 부담)

- ① 법 제45조제2항의 규정에 의하여 법 제23조의2 제1항의 규정에 의한 노인 일자리전담기관의 설치·운영 또는 위탁에 소요되는 비용은 당해 노인 일자리전담기관을 설치·운영하거나 운영을 위탁한 국가 또는 지방자치단체가 이를 부담한다.
- ② 법 제45조제2항의 규정에 의하여 법 제27조 및 제28조의 규정에 의한 건강진단 등과 상담·입소 등의 조치에 소요되는 비용은 예산의 범위안에서 국가 및 지방자치단체가 이를 부담하되, 그 부담비율은 「보조금 관리에 관한 법률 시행령」 별표 1이 정하는 바에 의한다.
- ③ 법 제45조제2항의 규정에 의하여 법 제33조제1항·제35조제1항·제37조제1항 및 제39조제1항의 규정에 의한 노인복지시설의 설치·운영에 소요되는 비용은 당해 노인복지시설을 설치한 국가 또는 지방자치단체가 이를 부담한다.

2) 저출산·고령사회기본법

2005년 제정된 저출산·고령사회기본법은 저출산 및 인구의 고령화에 따른 변화에 대응하는 저출산·고령사회정책의 기본방향과 그 수립 및 추진체계에 관한 사항을 규정함으로써 국가의 경쟁력을 높이고 국민의 삶의 질 향상과 국가의 지속적인 발전에 이바지함을 목적으로 하고 있다(제1조).

노인 일자리지원정책에 대한 내용으로는 제11조에서 국가 및 지방자치단체는 일할 의욕과 능력이 있는 고령자가 최대한 일할 수 있는 환경을 조성하여야 한다고 규정하고 있으며, 제2항에서는 국가 및 지방자치단체는 국민이 경제적으로 안정된 노후생활을 할 수 있도록 필요한 조치를 강구해야 한다고 규정하고 있다.

제11조(고용과 소득보장)

- ① 국가 및 지방자치단체는 일할 의욕과 능력이 있는 고령자가 최대한 일할 수 있는 환경을 조성하여야 한다.
- ② 국가 및 지방자치단체는 연금제도 등 노후소득보장체계를 구축하고 노인에게 적합한 일자리를 창출하는 등 국민이 경제적으로 안정된 노후생활을 할 수 있도록 필요한 조치를 강구하여야 한다

3) 고용상 연령차별금지 및 고령고용촉진에 관한 법률

1991년 제정된 고용상 연령차별금지 및 고령고용촉진에 관한 법률은 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고, 고령자가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진함으로써, 고령자의 고용안정과 국민경제의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다(제1조). 또한, 고령자의 고용촉진에 대한 정부와 사업주의 책무(제3조-제4조), 고령자고용촉진기본계획의 수립(제4조의3), 모집채용 등에서의 연령차별금지(제4조의4), 차별금지의 예외(제4조의5), 구인구직정보수집(제5조), 고령자에 대한 직업능력개발훈련(제6조), 사업주에 대한 고용지도 및 직업훈련 개선에 대한 지원(제7조-제8조), 고령자의 취업알선기능강화, 고용정보센터의 은행, 인재은행의 지정(제9조-제11조), 중견전문인력 고용지원센터 지정(제11조의2), 고령자고용촉진을 위한 사업(제11조의4), 사업주의 고령자 고용노력의무, 고용현황 제출(제12조-제13조), 고령자 고용촉진을 위한 세제지원(제14조), 우선고용직종 선정, 고용(제15조-제16조), 고용확대의 요청, 내용 공표 및 취업알선 중단(제17조-제18조), 정년, 정년연장에 따른 임금체계개편, 운영현황 제출(제19조-제19조의2), 정년퇴직자 재고용 및 지원, 퇴직예정자 재취업지원서비스(제21조-제21조의3), 정년연장에 대한 지원(제22조) 등에 대해 규정하고 있다.

<표 2-27> 고용상 연령차별금지 및 고령고용촉진에 관한 법률

조항	조항명
제1조	목적
제3조	정부의 책무
제4조	사업주의 책무
제4조의3	고령자고용촉진 기본계획의 수립
제4조의4	모집, 채용 등에서의 연령차별금지
제4조의5	차별금지의 예외
제5조	구인구직정보수집
제6조	고령자에 대한 직업 능력 개발 훈련
제7조	사업주에 대한 고용지도
제8조	사업주의 고령자 교육훈련 및 작업훈련 개선에 대한 지원
제9조	고령자의 취업알선 기능강화
제10조	고령자 고용정보센터의 운영
제11조	고령자인재은행의 지정
제11조의2	중견전문인력 고용지원센터의 지정
제11조의3	고령자인재은행 및 중견전문인력 고용지원센터의 지정취소 등
제11조의4	고령자 고용촉진을 위한 사업
제12조	사업주의 고령자 고용 노력의무
제13조	사업주의 고령자 고용현황의 제출 등
제14조	고령자 고용촉진을 위한 세제지원 등
제15조	우선고용직종의 선정 등

조항	조항명
제16조	우선고용직종의 고용
제17조	고용확대의 요청 등
제18조	내용 공표 및 취업알선 중단
제19조	정년
제19조의2	정년연장에 따른 임금체계 개편 등
제20조	정년제도 운영현황의 제출 등
제21조	정년퇴직자의 재고용
제21조의2	정년퇴직자의 재고용 지원
제21조의3	퇴직예정자 등에 대한 재취업지원서비스 지원
제22조	정년연장에 대한 지원

제5조(구인·구직 정보수집)

고용노동부장관 및 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(이하 "고용노동부장관 등"이라 한다)는 고령자의 고용을 촉진하기 위하여 고령자와 관련된 구인(求人)·구직(求職) 정보를 수집하고 구인·구직의 개척에 노력하여야 하며 관련 정보를 구직자·사업주 및 관련 단체 등에 제공하여야 한다.

제6조(고령자에 대한 직업능력 개발훈련)

- ① 고용노동부장관 등은 고령자의 고용을 촉진하고 직업능력의 개발·향상을 위하여 고령자를 대상으로 대통령령으로 정하는 바에 따라 직업능력 개발훈련을 실시하여야 한다.
- ② 고용노동부장관 등은 고령자가 작업환경에 쉽게 적응할 수 있도록 하기 위하여 필요하다고 인정하면 취업 전에 안전·보건에 관한 내용을 포함하여 고용노동부령으로 정하는 적응훈련을 실시하도록 조치하여야 한다.
- ③ 고령자의 직업능력 개발훈련과 해당 훈련생의 보호에 관한 사항은 「근로자직업능력 개발법」을 준용하되 고령자의 신체적·정신적 조건 등을 고려하여 특별한 배려를 하여야 한다.

제9조(고령자의 취업알선 기능 강화)

- ① 정부는 고령자가 그 능력에 맞는 직업에 취업할 수 있도록 고령자에 대한 직업상담, 직업적성검사 등 적절한 직업지도와 취업알선 등을 하여야 한다.
- ② 정부는 고령자에 대한 직업지도와 취업알선 등을 위하여 관련 행정기구와 시설을 정비하도록 노력하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관등은 고령자의 직업지도와 취업알선 등을 담당하게 하기 위하여 소속 공무원 중에서 직업지도관을 지명한다.
- ④ 직업지도관의 자격 등 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

제11조의4(고령자 고용촉진을 위한 사업)

- ① 고용노동부장관은 고령자의 고용촉진을 위하여 다음 각 호의 사업을 할 수 있다.
 1. 고령자에게 적합한 사회적 일자리의 창출
 2. 고령자의 자영업 창업 지원
 3. 고령자를 대상으로 하는 취업박람회의 지원

4. 고령자 고용촉진과 고용안정에 관한 정책의 수립과 제도개선에 필요한 조사와 연구
 5. 고령자인재은행, 중견전문인력 고용지원센터 등 관련 기관의 종사자에 대한 교육이나 필요한 인력의 양성
 6. 고령자 고용 강조기간의 설정과 추진
 7. 고령자 고용 우수기업의 선정과 지원
 8. 그 밖에 고령자 고용촉진을 위하여 필요한 사업
- ② 제1항 각 호에 따른 사업의 실시에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- 제19조(정년)**
- ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.
 - ② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

4) 고용정책 기본법

이 법은 고령자 고용촉진을 위한 특별법은 아니지만, 개별 법률 내에 고령근로자의 고용촉진을 위한 내용을 규정한 법으로 제7조에서 근로자를 모집, 채용할 때에 합리적인 이유 없이 연령에 의해 차별을 해서는 안 된다고 규정하고 있으며, 제26조는 국가는 고령자를 비롯한 고용취약계층을 위한 직업능력개발을 위한 지원으로 ① 취업취약계층의 능력·적성 등에 대한 진단, ② 취업의욕의 고취 및 직업능력의 증진, ③ 집중적인 직업소개 등 지원 등을 포함한 취업지원 프로그램을 개발하기 위한 필요한 지원을 하여야 한다고 규정하고 있다.

제7조(취업기회의 균등한 보장)

- ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 "성별등"이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.
<개정 2014. 1. 21.>
- ② 고용서비스를 제공하는 자는 그 업무를 수행할 때에 합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 구직자를 차별하여서는 아니 된다.
- ③ 직업능력개발훈련을 실시하는 자는 훈련대상자의 모집, 훈련의 실시 및 취업지원 등을 하는 경우에 합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 훈련생을 차별하여서는 아니 된다.

제26조(취업취약계층의 고용촉진 지원)

- ① 국가는 취업취약계층의 고용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 내용이 포함된 취업지원 프로그램에 따라 직업능력을 개발하게 하는 등 필요한 지원을 하여야 한다.
 1. 취업취약계층의 능력·적성 등에 대한 진단
 2. 취업의욕의 고취 및 직업능력의 증진
 3. 집중적인 직업소개 등 지원
- ② 제1항에 따른 취업취약계층의 고용촉진에 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

2. 노인노동 관련법에 대한 문제점 및 개선방안

1) 현행 노인노동 관련법의 한계

(1) 노인에 대한 정의 규정 필요

노인복지법, 이 법 시행령, 시행규칙에서는 중요한 노인 일자리 정책에 대해서는 구체적이고 명확한 내용을 규정하고 있지 않다. 이 법에서는 노인에 대한 정의 규정이 없으며 노인학대 범죄에 대해서만 65세 이상 노인에 대한 학대에 대한 신고 의무를 규정하고 있을 뿐이다. 일자리 사업의 대상에 대해서는 사업별로 개별적으로 규정하고 있을 뿐이다. 사실 노인의 연령에 따라 일자리, 보건, 의료, 주거, 사회활동 참여 등 다양한 복지 분야를 규정하기는 쉽지 않을 수 있으나 기본법적 의미를 가지는 법이므로 노인에 대한 정의를 규정하고 구체적인 기준은 대통령령으로 위임할지라도 이에 대한 내용 규정이 필요하다.

(2) 노인 일자리, 노인 일자리 사업 등에 대한 내용 규정 필요

노인복지법 제23조의2에서 노인 일자리전담기관에 대해 규정하고 있으나 내용이 구체적이고 명확하지 못하다. 그래서 노인이 일을 할 수밖에 없는 현실에서는 노인노동은 노인복지와 직결되므로 이 법에서 노인 일자리에 대한 명확한 법 내용 규정이 필요하며 노인복지서비스란 추상적인 내용 규정만으로 이루어지지 않으므로 고령화로 인한 다양한 문제에 대한 대응책을 마련하기 위해서는 구체적인 명료한 법 내용을 규정하고 있어야 한다.

노인복지법 제23조 제1항에서 노인 일자리에 대해 ‘국가 또는 지방자치단체는 -노력하여야 한다’라고 규정할 것이 아니라 ‘국가와 지방자치단체는 ---근로능력 있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공하여야 한다’라고 규정하여 국가와 지방자치단체가 모두 노인에게 일할 기회를 제공할 의무를 규정하여야 할 것이다. 또한, 동 조항 제2항도 ‘---할 수 있다’의 임의규정이 아닌 ‘----하여야 한다’로 강행규정화 하여야 할 것이다.

또한, 노인 일자리, 노인 일자리 사업, 노인 사회참여 등에 대한 정의 규정도 없는 실정이다. 따라서 노인 일자리, 노인 일자리 사업, 노인사회참여에 대한 정의 규정도 필요하다고 본다. 이는 노인복지법에서 규정할 수도 있고, 노인 일자리에 대한 개별 법률을 제정해도 좋을 듯하므로 이에 대한 논의가 있어야 할 것이다. 우선 ‘노인 일자리’란 사회적으로 유용한 가치를 창출하면서 노인의 능력과 적성에 맞으며 근무시간, 보수 등 근무조건이 노인에게 적합하여 건강증진 사회참여 및 소득증대의 효과를 얻을 수 있는 일자리를 말한다’라는 정의 규정이 필요하다. 또한, “노인 일자리 사업”이란 65세 이상 노인 등에게 적합한 일자리를 제공함으로써 노인의 건강과 복지를 증

진시키는 사업을 말한다'라는 정의를 규정하는 것도 필요하다.

이에는 사회공헌형 노인 일자리 사업, 시장진입형 노인 일자리 사업 등으로 구분하고 사회공헌형에는 공익형, 교육형, 복지형 일자리가 포함되고, 시장진입형에는 시장형, 인력파견형이 있다. 다만 노인 일자리 사업 유형에 대한 내용을 세세히 법률에서 규정하면 노동환경에 따라 일자리가 유연하고 탄력적으로 대응하기 쉽지 않은 어려움이 있으므로 노인 일자리 사업에 대한 정의 내용은 법에서 규정하고 노인 일자리 사업 유형은 보건복지부 지침 등에서 규정하는 것도 고려해 보아야 할 것이다.

그리고 노인 일자리전담기관의 설치 운영에 대해서만 규정하는 것이 아니라 노인복지 확보를 위해 노인 일자리에 대한 구체적인 내용을 규정하고 노인 일자리 유관기관과 유기적인 협력 등에 대한 내용 규정이 필요하다고 본다.

<표 2-28> 노인 일자리 사업의 유형

구분	내용
노인 일자리 사업의 유형과 내용	<p>○ 사회공헌형 일자리 사업</p> <ul style="list-style-type: none"> -공익형 노인 일자리 사업: 지역사회발전 및 개발에 공헌하는 공익성이 강한 일자리 사업 -교육형 노인 일자리 사업: 특정분야 전문지식의 경험이 있는 자가 복지시설 및 교육기관 등에서 강의하는 일자리 사업 -복지형 노인 일자리 사업: 사회활동이 어려운 소외계층의 생활안정과 행복추구를 지원하는 일자리 사업 <p>○ 시장진입형 노인 일자리 사업</p> <ul style="list-style-type: none"> -시장형 노인 일자리 사업: 제도, 판매, 서비스 등 사업을 연간 운영하면서 일정 수익이 발생하여 정부지원금 이외에 추가소득이 발생하는 일자리 사업 -인력파견형 노인 일자리 사업: 수요처의 요구에 따라 교육 수료 후 해당 수요처에 파견되어 일정 임금을 지급받는 일자리 사업

(3) 노인 일자리와 관련된 기존 법률의 한계

첫째, 저출산 고령사회기본법은 저출산과 고령사회에 체계적으로 대응하기 위한 법적 내용, 임신, 출산, 양육, 교육 등을 규정하고 있으며, 고령자를 위한 근로환경 조성, 사회활동 참여의 촉진 교육기회 제공, 고령친화적 산업육성을 위한 시책을 강구하도록 규정함으로써 고령자를 노동, 사회, 교육, 소비의 생산적 주체로 규정하고 있다.

또한, 이 법 제11조 제1항은 '국가 및 지방자치단체는 일할 의욕과 능력이 있는 고령자가 최대한 일할 수 있는 환경을 조성하여야 한다'라고 규정하고 제2항은 '국가 및 지방자치단체는 연금제도 등 노후소득 보장체계를 구축하고 노인에게 적합한 일자리를 창출하는 등 국민이 경제적으로 안정된 노후생활을 할 수 있도록 필요나 조치를 강구하여야 한다'라고 규정하고 있다.

이 법에서 고령자를 위한 근로환경조성, 사회활동 참여의 촉진 교육기회 제공, 고령친화적 산업육성을 위한 시책을 강구하도록 규정하고 있으므로 일할 수밖에 없는 노인 또한 노동, 사회, 교육, 소비의 생산적 주체이므로 이 법의 한 장에서 일할 수 밖에 없는 노인에 대한 내용을 규정할 수 있을 것이다. 그러나, 노인 일자리 등에 대하여 법에서 상세히 규정하기에는 한계가 있기 때문에 이보다는 고령사회에 대비하기 위한 정책방향 정도만 규정하고, 노인 일자리 등에 대해서는 새로운 법률을 제정하여 구체적으로 내용을 규정하는 것이 보다 미래지향적이라 할 수 있다.

둘째, 고령자고용촉진에 관한 법률 제2조 및 시행령 제2조제1항에서 고령자를 55세 이상인 자, 준고령자를 50세에서 55세 미만인 자로 규정하고 있어서 65세 이상 노인에 대한 내용만을 규정한 법은 아니므로 노인 일자리에 대한 내용을 규정하기에는 문제가 있다. 즉 고령자가 퇴직하기 전 노동시장 내 경제활동을 함에 있어 연령차별금지, 임금피크제, 고용연장지원금, 정년연장 등을 규율하고 있으므로 고령자의 퇴직 후 노인 일자리 사업 등에 대해서 규정하기는 어렵다고 본다. 따라서 향후 일할 수밖에 없는 노인 노동권 등에 대한 구체적인 내용을 법제화하는 것은 매우 필요하다.

셋째, 고용정책기본법은 고용정책을 수립·시행하여 노동시장의 인력확보 및 수급균형을 도모하기 위한 것이기는 하나 노인 일자리에 대한 법적 근거가 규정되어 있지 않다. 즉 고용정책기본법은 국민 개개인이 평생에 걸쳐 직업능력을 개발하고 더 많은 취업 기회를 가질 수 있도록 하고 근로자의 고용안정, 기업의 일자리 창출과 원활한 인력확보를 지원하고 노동시장의 효율성과 인력수급의 균형을 도모함으로써 국민의 삶의 질 향상과 지속 가능한 경제성장 및 고용을 통한 사회통합을 위한 기본법이다. 고령화 사회와 노동환경변화로 65세 이상 노인의 일자리 창출과 이에 대한 지원정책 등이 필요하나 이 법에는 이에 대한 내용이 규정되어 있지 않음으로 노인 일자리 정책에 대응하기 힘든 상태이다. 따라서 노인 일자리에 대한 개별법이 제정될 필요가 있다. 개별법이 제정되더라도 고용정책기본법상에서도 노인 일자리 및 사회참여에 대한 정책을 위한 근거 조항을 마련할 필요는 있다고 본다.

넷째, 노인복지법과 관련하여 노인 일자리와 노인복지는 긴밀한 관계가 있으므로 노인복지법 체계 속에서 이를 통합할 수도 있을 것이다. 하지만, 노인복지법 개정으로는 개선의 범위와 내용이 매우 제한적이 될 수밖에 없으므로 현재의 노인들이 일할 수밖에 없는 상황에 대응하기 어려워지는 측면이 있다. 노인 일자리 문제는 고령화 사회에서 매우 중요한 문제이므로 이에 대한 법적 근거를 마련하고 실시하는 것이 더 필요해 보인다.

(4) 노인 일자리 등에 대한 기본법 제정의 필요성

앞서 살펴본 바와 같이 노인이 일할 수밖에 없는 사회에서 현행 노인복지법, 저출산·고령사회기본법, 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률의 문제점 및 한계로 인해 이 법들의 개정으로 현실의 노인노동 및 노인 일자리 지원 문제에 대응

하기에는 한계가 있다. 따라서 노인 일자리 지원을 위한 단독 법률 제정을 제안해 보고자 한다. 노인 일자리에 대한 기본적인 사항은 노인복지법에서 규정하고, 노인 일자리에 대한 개별 법률을 제정하여 더 구체적인 내용을 규정하도록 하는 것이 가장 바람직한 방안이 될 것이다. 사실 노인복지법 상에 규정하고 있었던 경로연금 등도 기초노령연금법이 제정됨에 따라 이 부분이 대체되었다. 그러므로 노인복지법상에서 노인 일자리 부분을 분리하여 노인 일자리 사업에 대한 명확한 법적 근거를 마련하고 노인 일자리지원기본계획 수립, 노인 일자리 지원체계 구축, 노인 일자리의 실태조사, 노인 일자리 유형에 따른 지원, 노인 일자리 지원에 대한 국가 또는 지방자치단체의 의무, 지역사회 내 사회참여 활성화, 노인자원봉사활동, 노인여가프로그램 개발 및 보급, 노인참여종합지원시스템 구축 등 노인 일자리와 관련된 내용을 구체적으로 규정한 단독법률을 규정하고 이에 대한 내용을 규정하는 것이 필요하다.

국회에서 발의된 노인 일자리에 대한 법률안에 대한 주요 내용을 비교하면 <표2-29>와 같다. 이에 대한 심도깊은 논의를 통해 노인 일자리를 위한 단독 법률을 제정하는 것이 필요하다.

<표 2-29> 발의된 노인 일자리 사업 관련 법률안 내용 비교

	노인 일자리 지원에 관한 법률안 (김광수 의원)	노인 일자리 및 사회활동 지원에 관한 법률안 (인재근 의원)	노인 일자리 창출 및 지원에 관한 법률안 (천정배 의원)
목적 1조	<ul style="list-style-type: none"> 일자리를 통하여 활동적이고 생산적인 노후생활을 영위하게 함으로써 노인의 건강과 복지를 증진하는데 이바지 	<ul style="list-style-type: none"> 일자리와 사회활동을 통해 활동적이고 생산적인 노후 생활을 지원하여 노인의 건강과 복지를 증진하는데 이바지 	<ul style="list-style-type: none"> 노인에게 적합한 일자리 개발·보급 등으로 노인의 삶의 질 향상을 통해 노인 복지증진과 국가발전에 이바지
국가, 지방자치단체의 책무 3조	<ul style="list-style-type: none"> 국가 및 지방자치단체의 노인 일자리개발·보급, 노인의 경험과 전문지식을 활용할 수 있는 사회적 환경 조성 시책 마련 의무 규정 	<ul style="list-style-type: none"> 국가 및 지방자치단체의 노인 일자리 및 사회활동 기회의 개발 보급 의무 규정 	<ul style="list-style-type: none"> 국가 및 지방자치단체의 노인 일자리 개발·보급, 사회적 환경 조성 등 시책 마련 의무 규정
기본계획 4,5조	<ul style="list-style-type: none"> 노인 일자리 사업 기본계획(5년, 복지부) 연도별 시행계획 수립(매년, 복지부, 지자체) 	<ul style="list-style-type: none"> 노인 일자리 및 사회활동 지원 기본계획(5년, 복지부) 연도별 시행계획 수립(매년, 복지부, 지자체) 	<ul style="list-style-type: none"> 노인 일자리개발 및 지원 기본계획(5년, 복지부) 연도별 시행계획 수립(매년, 복지부, 시도지사)
실태조사 6조	<ul style="list-style-type: none"> 노인 일자리 관련 실태조사(매3년) 「노인복지법」 제5조의 노인실태조사에 포함하여 실시 가능 	<ul style="list-style-type: none"> 노인 일자리 및 노인사회활동 실태조사(매3년) 「노인복지법」 제5조의 노인실태조사에 포함하여 실시 가능 	<ul style="list-style-type: none"> 노인 일자리실태조사(매3년) 「노인복지법」 제5조의 노인실태조사에 포함하여 실시 가능
전담기관 8조	<ul style="list-style-type: none"> 노인 일자리전담기관 설치 및 지정 근거 노인 일자리전담기관의 사업 <ul style="list-style-type: none"> 노인 일자리수행계획의 수립·시행 참여자 교육, 훈련 노인에 대한 취업 상담, 정보 제공 공동체 사업단의 설립, 운영 	<ul style="list-style-type: none"> 노인 일자리전담기관 설치 및 지정 근거 노인 일자리전담기관의 사업 <ul style="list-style-type: none"> 노인 일자리 및 노인사회활동의 개발 및 보급 참여자 교육, 훈련 노인 일자리 및 사회활동 상담 및 연계, 정보 제공 노인공동체사업단의 설립, 운영 	<ul style="list-style-type: none"> 노인 일자리전담기관 설치 및 지정 근거 노인 일자리전담기관의 사업 <ul style="list-style-type: none"> 노인 적합 일자리 개발 및 보급 참여자 교육, 훈련 일자리 알선, 취업상담 또는 정보 제공 공유재산 무상 대부 또는 사용 근거
공익활동 9조	<ul style="list-style-type: none"> 노인공익활동 실시 <ul style="list-style-type: none"> 취약계층 지원 등 공익활동을 하면서 소득을 보전할 수 있는 사업 저소득 노인 우선 참여 근로기준법상 근로자 제외 	<ul style="list-style-type: none"> 노인공익활동 실시 <ul style="list-style-type: none"> 취약계층 지원 등 공익활동을 하면서 소득을 보전할 수 있는 사업 저소득 노인 우선 참여 근로기준법상 근로자 제외 	<ul style="list-style-type: none"> 복지부 장관이 정하는 유형의 사업 <ul style="list-style-type: none"> 소득수준을 고려하여 선발
경륜활용 10조	<ul style="list-style-type: none"> 노인 경륜활용사업 실시 <ul style="list-style-type: none"> 노인의 숙련된 기술, 전문성 등을 활용하여 지역사회에 기여하는 사업 근로기준법상 근로자 제외 	<ul style="list-style-type: none"> 노인 경륜활용사업 실시 <ul style="list-style-type: none"> 노인의 숙련된 기술, 전문성 등을 활용하여 지역사회에 기여하는 사업 근로기준법상 근로자 제외 	<ul style="list-style-type: none"> 노인 경륜활용 지원 <ul style="list-style-type: none"> 노인의 숙련된 기술, 전문성 등을 활용하여 지역사회에 기여하는 사업

	노인 일자리 지원에 관한 법률안 (김광수 의원)	노인 일자리 및 사회활동 지원에 관한 법률안 (인제근 의원)	노인 일자리 창출 및 지원에 관한 법률안 (천정배 의원)
취업지원 11조	<ul style="list-style-type: none"> • 구인·구직정보 제공, 상담, 교육·훈련 지원 • 직무수행 역량개발 등을 위한 노인인턴사업 지원 • 노인 고용 시 사회보험료 및 노인 친화적 근로환경 조성비용 일부 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 구인·구직정보 제공, 상담, 교육 지원 • 직무수행 역량개발 등을 위한 현장실습 훈련 지원 사업 실시 	<ul style="list-style-type: none"> • 구인·구직정보 제공, 상담, 교육 지원 • 직무수행 역량개발 등을 위한 노인인턴취업 지원
창업지원 12조	<ul style="list-style-type: none"> • 창업 노인에게 창업에 필요한 재정지원, 상담 및 교육, 정보제공 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 노인을 채용하는 기업을 창업하려는 자에 대해 창업에 필요한 재정지원, 상담 및 교육, 정보제공 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 노인 일자리 선도기업 설립 및 운영지원 <ul style="list-style-type: none"> - 다수의 노인 일자리를 창출하는 기업 - 설립/운영에 필요한 인건비, 운영경비 등 재정 지원 - 경영, 기술, 세무, 노무 등 자문 등 - 창업희망 노인에게 창업에 대한 상담 및 교육, 재정지원, 정보제공
공동체 사업단 13조	<ul style="list-style-type: none"> • 노인에 의한 상품의 생산, 판매, 서비스를 제공하는 공동체 사업단 설립 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 설립 및 운영 재정지원 - 경영, 기술, 세무, 노무 등 자문 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 노인에 의한 상품의 생산, 판매, 서비스를 제공하는 공동체 사업단 설립 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 설립 및 운영 재정지원 - 경영, 기술, 세무, 노무 등 자문 지원 	
노인친화 기업 지정 14-15조	<ul style="list-style-type: none"> • 노인친화기업 및 기관 지정 <ul style="list-style-type: none"> - 일정 기준 이상 노인을 고용하거나 노인 친화적 환경 조성 등에 모범이 되는 기업, 공공기관 또는 공동체 사업단 지정 - 지정기업에게 지정의 표시 제공, - 조세감면 혜택 등 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 노인친화기업 및 기관 지정 <ul style="list-style-type: none"> - 일정 기준 이상 노인을 고용하는 기업, 공공기관 또는 공동체 사업단 지정 - 지정기업에게 지정의 표시 제공, - 인건비, 장려금, 조세감면 혜택 등 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 노인친화기업 인증 <ul style="list-style-type: none"> - 노인인력 활용 촉진 및 환경 조성에 모범이 되는 기업 또는 공공기관 인증 - 인증기업에게 인증의 표시 제공
공공기관 16조	<ul style="list-style-type: none"> • 공공기관의 노인 일자리 확대 노력 의무 규정 	<ul style="list-style-type: none"> • 공공기관의 노인 일자리 확대 노력 의무 규정 	-
노인 생산품 판매촉진 17-18조	<ul style="list-style-type: none"> • 노인생산품 판매 촉진 지원 및 공공기관 우선 구매 촉진 <ul style="list-style-type: none"> - 전문매장 설치 및 운영 - 시장개척, 상품화, 박람회, 홍보행사 및 축제 개최 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 노인생산품 판매 촉진 및 공공기관 우선 구매 권장 <ul style="list-style-type: none"> - 전문매장 설치 및 운영 - 시장개척, 상품화, 박람회 등 홍보행사 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 노인생산품 인증/취소 • 노인생산품 판매 촉진 및 공공기관 우선 구매 권장 <ul style="list-style-type: none"> - 전문매장 설치 및 운영 - 시장개척, 상품화, 박람회 등 홍보행사 지원

	노인 일자리 지원에 관한 법률안 (김광수 의원)	노인 일자리 및 사회활동 지원에 관한 법률안 (인재근 의원)	노인 일자리 창출 및 지원에 관한 법률안 (천정배 의원)
기타지원 사업 20-23조	<ul style="list-style-type: none"> 노인 일자리 사업에 대한 연구조사, 사회적 인식 개선, 참여자 교육, 참여자 보호 등 실시 	<ul style="list-style-type: none"> 노인 일자리 및 사회활동에 대한 연구조사, 홍보, 참여자 교육 등 실시 	<ul style="list-style-type: none"> 노인 일자리 및 사회활동에 대한 연구조사, 홍보, 참여자 교육 등 실시
한국노인 인력개발 원 등 24-25조	<ul style="list-style-type: none"> 한국노인인력개발원의 설립 <ul style="list-style-type: none"> - 노인 일자리의 개발 및 보급, 종사자 교육훈련, 전담기관 지원 및 평가 등 개발원의 역할 명시 - 유사명칭 사용 금지 통합형 노인 일자리 센터 설치 	<ul style="list-style-type: none"> 한국노인인력개발원의 설립 <ul style="list-style-type: none"> - 노인 일자리 및 사회활동의 개발 및 보급, 종사자 교육훈련, 전담기관 지원 및 평가 등 개발원의 역할 명시 - 유사명칭 사용 금지 	<ul style="list-style-type: none"> 한국노인인력개발원의 설립 <ul style="list-style-type: none"> - 노인 일자리 및 사회활동의 개발 및 보급, 종사자 교육훈련, 전담기관 지원 및 평가 등 개발원의 역할 명시 - 유사명칭 사용 금지

자료: 국회 의회법률시스템

2) 노인 일자리 지원에 관한 법률안에 들어가야 할 주요 내용

노인 일자리 지원에 관한 법률안에 들어가야 할 주요 내용으로는 첫째, 법의 목적으로 노인이 활동적이고 생산적인 노후생활을 영위할 수 있도록 일자리 등 사회참여를 지원함으로써 노인의 건강과 복지를 증진하는 데 기여한다는 내용을 규정한다.

둘째, 노인 일자리 지원 기본계획 수립을 위해 보건복지부 장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 노인 일자리지원 기본계획을 수립하도록 하고, 보건복지부장관 및 시·도지사는 기본계획에 따라 연도별 시행계획을 수립·추진하도록 한다는 내용을 포함한다.

셋째, 노인 일자리에 관한 주요 사항을 심의·조정·의결하기 위하여 보건복지부에 노인 일자리위원회를 두도록 하여 노인 일자리에 대한 추진체계를 마련한다.

넷째, 노인 일자리 관련 기관 간의 연계를 위해 보건복지부 장관은 노인 일자리 지원을 위한 상담 및 연계지원, 직업교육훈련지원, 창업지원을 실시할 수 있도록 한다.

다섯째, 국가와 지자체 및 공공단체의 노인 일자리 지원을 위해 생업지원을 할 수 있도록 의무내용을 규정한다.

여섯째, 노인 일자리 지원을 위해 국가 또는 지방자치단체는 노인 일자리전담기관, 노인 일자리 협력기관 등 노인 일자리 지원기관을 설치·운영하거나 그 운영의 전부 또는 일부를 법인·단체 등에 위탁할 수 있으며, 노인 일자리 지원기관에 대하여 필요한 경비를 지원할 수 있도록 규정한다.

일곱째, 노인 일자리 지원을 위한 수행기관으로 보건복지부 장관은 노인 일자리 지원에 관한 업무를 수행하기 위하여 한국노인인력개발원이 설립되어 있으므로 이 기관에서 일자리에 대한 각종 개발 및 연구를 수행할 수 있도록 규정한다.

여덟째, 노인 일자리 지원을 위해 공공기관의 장은 노인을 우선하여 고용하도록 한다는 내용을 규정한다.

아홉째, 노인 일자리 지원을 위해 국가 및 지방자치단체는 노인생산품의 판매·이용을 촉진하기 위하여 필요한 지원을 하고, 노인생산품의 우선 구매를 촉진하도록 한다는 내용을 규정한다.

III. 노인노동 및 일자리 정책 현황

1. 보건복지부 노인 일자리 사업 및 사회활동 지원사업

보건복지부는 어르신들이 활기차고 건강한 노후생활을 영위할 수 있도록 다양한 일자리와 사회활동을 지원하여 노인복지 향상에 기여하고자 노인 일자리 및 사회활동 지원사업을 진행하고 있다. 2020년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 (공익활동, 시장형사업단)으로 이루어졌으며, 대상은 만 60~65세 이상으로 세부 사업유형에 따라 자격조건, 활동내용이 다르다. 높은 노인빈곤율과 급속한 고령화에 대응하여 내년에는 노인 일자리를 올해 64만 개에서 74만 개로 10만 개로 추가 확대할 계획에 있으며, 다양한 경험을 보유한 은퇴세대의 노인 일자리 사업 참여 기회를 확대하고자 사회서비스형 노인 일자리의 참여기준을 만 65세 이상 기초연금 수급자에서, 만 65세 이상 어르신은 기초연금 수급 여부에 관계없이 누구나 신청할 수 있도록 완화할 계획에 있다(보건복지부, 2020).

2020년 보건복지부의 노인 일자리 및 사회활동 지원사업의 내용은 다음의 <표 2-30>으로 요약해 볼 수 있다.

<표 2-30> 노인 일자리 및 사회활동 지원사업의 내용

구분	유형	주요내용	예산 지원형태	활동성격
공공형	공익활동	노인이 자기만족과 성취감 향상 및 지역사회 공익증진을 위해 참여하는 활동	지자체 경상보조	봉사 (사회 공헌)
	재능나눔 활동	재능을 보유한 노인이 자기만족과 성취감 향상, 지역사회 공익 증진을 위해 자발적으로 참여하는 봉사성격의 각종 활동	민간 경상보조	
사회서비스형		노인의 경력과 활동역량을 활용하여 사회적 도움이 필요한 영역(지역사회 돌봄, 안전 관련 등)에 서비스를 제공하는 일자리	지자체 경상보조	근로
민간형	시장형 사업단	참여자 인건비 일부를 보충지원하고 추가 사업 수익으로 연중 운영하는 노인 일자리	지자체 경상보조	
	취업 알선형	수요처의 요구에 의해서 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당 수요처로 연계하여 근무기간에 대한 일정 임금을 지급받을 수 있는 일자리	지자체 경상보조, 민간경상보조	
	시니어 인턴십	만 60세 이상자의 고용촉진을 위해 기업에 인건비를 지원하여 계속고용을 유도하는 사업	민간경상보조	
	고령자 친화기업	고령자가 경쟁력을 가질 수 있는 적합한 직종에서 다수의 고령자를 고용하는 기업 설립 지원	민간경상보조	

※ 재능나눔활동, 취업알선형(민간경상보조), 시니어인턴십, 고령자친화기업은 별도 지침 참고
 자료: 보건복지부(2020). 2020년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내. p.4에서 재인용.

(1) 공익활동

노인이 자기만족과 성취감 향상 및 지역사회 공익증진을 위해 참여하는 봉사활동으로 대상은 만 65세 이상의 기초연금 수급자이며 추진방식은 지자체 경상보조 사업으로 지역 내 노인복지관, 시니어클럽, 대한노인회 등에서 사업을 수행하며 세부활동 내용은 다음 <표 2-31>로 요약해 볼 수 있다.

<표 2-31> 공익활동 내용

유형	세부 사업내용
노노케어	• 독거노인, 조손가정 노인, 거동불편 노인, 경증치매 노인 등 취약노인 가정을 방문하여 일상생활을 안정적으로 유지할 수 있도록 안부 확인, 말벗 및 생활 안전 점검 등 필요한 서비스를 제공하는 활동
취약계층 지원	• 장애인, 다문화 가정, 한부모 가족 아동 등 취약계층을 대상으로 상담·교육 및 정서적 지원 등 필요한 서비스를 제공하는 활동
공공시설 봉사	• 복지시설, 공공의료시설, 교육(보육)시설, 지역 내 주거환경 및 생태환경 정화 등 지역사회 내 필요한 공익 서비스를 제공하기 위해 필요한 각종 사항을 지원하는 활동
경륜전수 활동	• 노인이 평소 가지고 있는 경험과 지식, 삶의 지혜를 동세대, 아동·청소년 세대 등 지역공동체 구성원들과 공유하는 활동

자료: 보건복지부(2020). 2020년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내. p.5에서 재인용.

(2) 재능나눔활동

재능을 보유한 노인이 자기만족과 성취감 향상과 지역사회 공익증진을 위해 자발적으로 참여하는 봉사성격의 활동으로 만 60세 이상의 노인을 대상으로 민간 경상보조 사업으로 수행된다. 활동내용은 다음 <표 2-32>로 요약해 볼 수 있다.

<표 2-32> 재능나눔활동 내용

유형	세부 사업내용
노인 안전예방	• 노인 이용시설 및 공공시설 안전관리 활동
상담 안내	• 노인상담 및 학대예방 등 인권지킴 활동, 안내(박물관, 내외국인 대중교통 안내, 복지 서비스 등)
학습 지도	• 교육 및 학습 지도 활동
문화예술	• 음악회, 공연, 인형극, 동화구연 등 문화공연 활동
기타	• 활동유형에 포함되지 않는 다양한 재능나눔 활동

자료: 보건복지부(2020). 2020년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내. p.6에서 재인용.

(3) 사회서비스형

노인의 경력과 활동역량을 활용하여 사회적으로 도움이 필요한 지역사회 돌봄, 안

전과 관련된 서비스를 제공하는 일자리로 만 65세 이상의 노인을 대상으로 하며 지자체 경상보조 사업으로 지역 내 노인복지관, 시니어 클럽, 대한노인회 등에서 사업을 수행하며 활동내용은 다음 <표 2-33>로 요약해 볼 수 있다.

<표 2-33> 사회서비스형 활동 내용

유형	세부 사업내용
아동·청소년 서비스 지원	• 보육교사 보조, 돌봄서비스 이용 아동 등하교 및 귀가지원, 급식 지원 등
가정 서비스 지원	• 한부모 가족의 아동보호 및 교육지원 등 • 새터민 등 정서지원을 통한 정착지원
장애인 서비스 지원	• 장애인 보호시설 등 대상자 보조 및 지원 등 • 장애인 이동보조 및 활동보조 등
노인 서비스 지원	• 시설이용 노인 서비스지원 및 환경정비 지원 등 • 노인 일자리 안전사고 예방활동 및 안전교육 등 • 노인맞춤돌봄서비스 업무보조 등 • 치매노인 대상 시니어 인지활동 지원
상담 및 컨설팅 지원	• 시니어 취업상담, 동행면접, 정보제공 및 기업 일자리 발굴 등 • 시니어 소비피해 상담, 컨설팅 및 예방지원 등
기타	• 기타 지역내 취약시설 또는 사회적 공헌유형 지원 등

자료: 보건복지부(2020). 2020년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내. p.7에서 재인용.

(4) 시장형사업단

노인에게 적합한 업종 중 소규모 매장 및 전문직종 사업단 등을 공동으로 운영하여 일자리를 창출하는 사업으로 일정 기간 사업비 또는 참여자 인건비 일부를 보충 지원하고 추가 사업소득으로 연중 운영하는 노인 일자리이다. 만 60세 이상 사업특성 적합자를 대상으로 하며 추진방식은 지자체 경상보조 사업으로 노인복지관, 시니어클럽, 대한노인회 등에서 사업을 수행한다. 사업내용은 다음 <표 2-34>로 요약해 볼 수 있다.

<표 2-34> 시장형사업단 지원 내용

유형	세부 사업내용
반제품 제조 및 납품	• 기업과 연계하여 제품 혹은 반제품을 생산·조달
식품제조 및 판매	• 식재료를 활용하여 식품 등을 제조하여 판매
공산품제작 및 판매	• 일정한 시설을 갖추고 규격에 맞춘 공산품을 제작하여 판매
매장운영	• 소규모 매장 및 점포를 운영
지역영농	• 유·휴경지를 활용하여 농산물 등을 공동으로 경작하고 판매
아파트택배	• 아파트 단지 내 택배물품을 배송·집하
지하철택배	• 지하철을 이용하여 각종 수하물 및 서류 등을 배달
세차 및 세탁	• 일정 정도의 시설 또는 장비를 갖추고 세파 혹은 세탁 등의 서비스 제공
기타	• 기타 제조판매 사업 • 사업수익을 통해 향후 발전 가능성이 있는 서비스 제공

자료: 보건복지부(2020). 2020년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내. p.8에서 재인용.

(5) 취업알선형

수요처의 요구에 의해서 일정교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당 수요처로 연계하여 근무기간에 대한 일정 임금을 지급받을 수 있는 일자리로 만 60세 이상을 대상으로 한다. 추진방식은 지자체 경상보조와 민간보조 사업 형태가 있으며 지원내용은 다음 <표 2-35>로 요약해 볼 수 있다.

<표 2-35> 취업알선형 지원 내용

2019년	2020년	향후
<ul style="list-style-type: none"> 인력파견형(2.7만 명) -지자체→수행기관(226개) 노인회 취업지원(2.4만 명) -취업지원센터(194개) 	<ul style="list-style-type: none"> 취업알선형(5만 명) -(지자체보조) 1.5만 명 -(민간보조) 3.5만 명 	<ul style="list-style-type: none"> 취업알선형 -취업지원센터로 일원화 -노인회 외 수행기관은 공익활동, 시장형, 사회서비스형 집중 * 취업알선 전문기관 등은 존치

자료: 보건복지부(2020). 2020년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내. p.9에서 재인용.

(6) 시니어 인턴십

만 60세 이상의 고용촉진을 위해 기업에 인건비를 지원하여 계속 고용을 유도하는 사업이다. 사업대상은 4대 보험 가입 사업장 중 근로자 보호규정을 준수하는 기업 및 비영리 민간단체 등이며, 참여자는 만 60세 이상으로 개발원 및 수행기관에서 진행하는 교육을 이수한 자로 한다. 추진방식은 민간 경상보조 형태로 100% 국비로 지원된다. 지원내용은 다음 <표 2-36>으로 요약해 볼 수 있다.

<표 2-36> 시니어 인턴십 지원 내용

구분	유형	지원내용
참여 기업	인턴지원금	· 참여자 1인당 최대 3개월간 월 약정급여의 50%(월 최대 37만 원) 지원
	채용지원금	· 인턴 종료 후 계속근로계약(6개월 이상) 체결 시 참여자 1인당 최대 3개월간 월 약정급여의 50%(월 최대 37만 원)추가 지원 · 숙련기술을 보유한 참여자를 청년멘토로 고용한 경우 총 300만 원 지원
	장기취업 유지지원금	· 시니어 인턴십 사업으로 18개월 이상 고용한 뒤, 6개월 이상 계속근로계약을 체결할 경우 참여자 1인당 총 90만 원 지원
수행 기관	위탁운영비	· 참여자 1인당 최대 30만 원 지원
	채용성공보수	· 인턴기간 포함 12개월 고용유지 시 참여자 1인당 9만 원, 19개월 고용유지 시 참여자 1인당 15만 원 지원

자료: 보건복지부(2020). 2020년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내. p.10에서 재인용.

(7) 고령자 친화 기업

고령자가 경쟁력을 가질 수 있는 적합한 직종에서 다수의 고령자를 고용하여 운영할 기업을 지원하는 것으로 참여대상 기업은 다수의 고령자를 고용하고 추가 공용계획이 있는 기업 또는 다수의 노인을 고용할 기업을 신규로 설립할 기업 및 단체로 하며 참여자는 만 60세 이상 노인 중 사업 특성 적합자를 대상으로 한다. 추진방식은 민간 경상보조 100%로 법인격 단체 대상 공보를 통해 수행기관을 선정하고 사업을 수행한다. 지원내용은 다음 <표 2-37>로 요약해 볼 수 있다.

<표 2-37> 고령자 친화 기업 지원 내용

	유형	지원대상	지원규모
지정	기업인증형	· 다수의 고령자(만 60세 이상)를 고용하고 있고, 추가 고용 계획이 있는 기업	개소당 최대 2억원 이내
신규 설립	모기업 연계형	· 모기업의 지원을 연계하여 설립된 기업	개소당 최대 3억원 이내
	시장형사업단 발전형	· 성과가 우수한 시장형사업단이 자립하여 사업을 운영하는 형태	개소당 2억원
	브릿지형	· 지역 특성을 반영한 소규모 사업이 고령자친화기업으로 발전된 형태	개소당 1억원

유형	지원대상	지원규모
시니어 직능형	<ul style="list-style-type: none"> · 퇴직노인의 숙련된 기술과 전문지식을 활용하여 사업을 운영 하는 형태 · (직장형) 신청기관(기업)이 민간기업 또는 공공기관인 경우 · (직능형) 신청기관이 유사·동종 직능을 보유한 퇴직자로 구성된 법인 	개소당 최대 3억원 이내

자료: 보건복지부(2020). 2020년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내. p.11에서 재인용.

2. 고용노동부 중장년 일자리 사업

고용노동부에서 주관하는 중장년 일자리 지원사업은 2020년 ‘신중년, 55+ 현역시대를 위한 일할 기회 늘리기’로 재직근로자를 위한 고용안정정책과 재취업 및 퇴직 후 사회서비스 정책으로 나뉜다. 세부적으로는 재직근로자를 위한 고령자 계속고용장려금정책과 60세 이상 고령자고용지원금정책이 있으며, 재취업을 위한 신중년 적합직무고용장려금정책과 중장년일자리희망센터(생애경력설계서비스)와 고령자인재은행정책이 있고, 마지막으로 퇴직 후 사회서비스로 신중년사회공헌사업과 신중년경력형일자리정책이 있다(고용노동부 홈페이지 정책자료 대상자별정책 중장년, 2020).

1) 고용안정지원- 고령자 계속고용장려금

계속고용제도는 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’ 제19조에 따라 사업주가 정년연장 또는 폐지, 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속해서 고용하거나 재고용하는 제도이다. 이를 운영하는 사업주에게는 계속 고용된 근로자 1인당 월 30만 원씩 최대 2년간 총 720만 원을 지원한다. 이 제도는 중소·중견기업의 근로자가 정년 이후에도 주된 일자리에서 계속 일할 수 있도록 돕기 위해 2020년 신설된 정책이다. 우선지원대상기업으로는 500인 이하 제조업, 300인 이하 건설·운수·통신업, 300인 이하 기타업종과 중견기업으로는 한국중소기업연합회에서 발급한 중견기업 확인서로 확인이 가능한 기업을 지원대상으로 하며 대기업, 공공기관은 제외된다(고용노동부, 2020).

2) 고용안정지원- 60세 이상 고령자 고용지원금

취업이 상대적으로 곤란한 60세 이상 고령자를 일정 비율 이상 고용하는 사업주를 대상으로 고용지원금을 지원하는 정책이다. 이를 통해 60세 이상 고령자들의 고용안정 및 고용유지를 목적으로 한다. 지원요건은 정년이 미설정된 사업장에서 고용기간 1년 이상인 60세 근로자를 업종별로 지원기준율(1~23%)을 초과하여 고용하면 1인당 분기별로 30만원을 지원하는 내용이다. 단, 일자리안정자금 지원대상이 되는 근로자

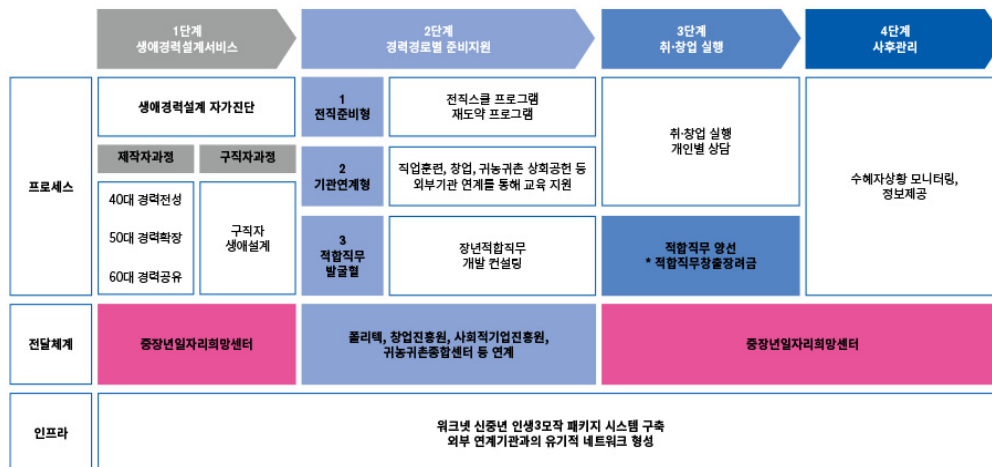
는 60세 이상 고령자고용지원금 지원기준을 산정 시 제외되므로 일자리안정자금을 먼저 신청하여 대상여부를 확인한 후 60세 이상 고령자 고용지원금을 신청할 수 있다(고용노동부, 2020).

3) 재취업지원- 신중년 적합직무고용장려금

신중년의 전문성과 경험 및 노하우를 활용할 수 있는 적합직무에 만50세 이상을 고용하는 기업에 인건비를 지원함으로써 신중년의 재취업을 촉진하기 위한 지원정책이다. 신중년이 기존경력의 전문성을 활용한 직무이거나 중단기 교육·훈련을 통해 노동시장에 재진입이 용이한 직무, 또는 신규 생성직무 중 다른 세대에 비해 신중년에게 적합한 직무로 2018년 55개 직종에서 2019년 소분류와 세분류 혼합 70개 직종(세분류 213개)으로 확대하여 실시하였다. 지원대상은 만50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용한 우선지원대상기업 및 중견기업으로 자격요건은 만50세 이상 실업자를 신규고용하여 3개월간 고용을 유지하고 최저임금 100% 이상의 임금을 지급하며 4대 보험가입 및 무기계약을 체결하여야 한다. 지원수준은 신규고용근로자 1인당 월 80만원(중견기업은 월40만원), 연간 총 960만원(중견기업은 480만원)이며, 업주가 지급한 임금의 80% 한도로 지원한다. 지급기간은 1년 이내이며, 지급은 3개월 단위로 한다(고용노동부, 2020).

4) 재취업지원- 중장년일자리희망센터

주된 일자리에서 퇴직(예정)하는 40세 이상 중장년층에게 생애설계, 재취업 및 창업, 사회참여의 기회 등을 제공하며 중장년층의 고용안정 및 취업촉진을 도모하고자 하는 재취업지원정책이다. 지원내용은 만 40세 이상의 중장년을 대상으로 경력을 점검하고, 미래를 설계하여 재취업의 활동과 적극적인 경력관리를 돕는 생애경력설계와 만 50세 이상 신중년을 대상으로 생애경력설계를 토대로 유형별, 단계별, 맞춤형 고용지원서비스를 제공하는 신중년 인생3모작 패키지가 있다. 또한, 신중년 적합직무고용장려금제도와 연계하여 양질의 일자리를 발굴하고 지원금제도를 안내하여 중장년의 인력채용 및 경력관리지원을 통한 취업알선을 지원하는 정책으로 [그림2-36]과 같이 정리해 볼 수 있다(고용노동부, 2020).



[그림 2-2] 중장년일자리희망센터 사업구성

자료: 임은경(2018). 신중년의 인생후반을 위한 생애경력설계 서비스 지원 현황 및 향후 계획.
서울시50+재단 50+리포트²⁾ 재인용.

5) 재취업 지원- 고령자 인재은행

고령사회로 진입하면서 고령인력의 경제활동참여비중이 증대됨에 따라 고령자의 고용촉진 및 취업기회 확대를 위해 민간의 무료직업소개사업을 수행하는 비영리법인 또는 공익단체를 고령자 인재은행으로 지정하여 지원하는 정책이다. 지원대상은 만 50세 이상 중장년으로 고령자에 대한 구인·구직등록, 직업지도 및 취업알선과 취업희망, 고령자 직업 상담 및 정년퇴직자의 재취업 상담, 그리고 구직등록자 중 취업능력을 제고할 필요가 있는 사람에게 일정기간(50시간 이상) 취업의욕 고취 및 직무능력향상 교육을 지원하고 있다(고용노동부, 2020).

6) 퇴직 후 사회서비스- 신중년 사회공헌사업

퇴직한 신중년이 경력을 살려 사회공헌의 기회를 제공할 수 있도록 퇴직인력의 사회적 활용 및 숙련을 유지할 수 있도록 지원하는 정책이다. 사업의 규모는 2020년 13,000명을 대상으로 179억원의 예산을 지원하며, 지원대상자는 만 50세 이상 만 70세 미만 퇴직인력이다. 비영리 단체·기관, 사회적기업, 공공기관 등이 참여기관이며, 시행주체는 각 지방자치단체이다. 지원내용은 식비, 교통비 등의 실비 및 활동수당을 지급하며, 지원기준은 1일평균 19,000원(5시간기준), 1인당 연간최대 182만 4천원(480시간) 이내로 참여수당은 시간당 2,000원이다. 활동실비는 1일 교통비 3,000원/식비 6,000원을 지원한다. 참여시간은 연간 최대 480시간 이내로 제한되어 있다(고용노동부, 2020).

2) <https://50plus.or.kr/detail.do?id=2323308>

7) 퇴직 후 사회서비스- 신중년 경력 일자리

‘고용정책기본법’ 제 25조, 제28조와 ‘고령자고용법’ 제11조의 4를 근거법령으로 신중년의 경력을 활용하는 지역서비스 일자리를 제공함으로써 신중년의 지역사회역할을 강화하고 민간일자리로의 재취업을 지원하고자 하는 정책이다. 지원규모는 2020년 5,000명이며, 예산은 307억원이다. 지원대상은 만 50세 이상 만 70세 미만의 신중년 구직자이며, 운영기관은 지역사회에 필요한 서비스를 제공하는 비영리 법인·단체, 사회적기업 등이다. 시행주체는 지방자치단체이며, 지원내용은 최저임금 이상 및 4대 보험, 주휴수당, 연차수당 제공이다(고용노동부, 2020).

3. 중고령자 정책과 고용의 문제점

앞서 노인참여 노동 일자리 정책의 내용을 살펴보았다. 노인의 노동을 위한 정책들이 실시되고 있음에도 불구하고 해마다 우리나라 노인빈곤율은 여전히 OECD국가 가운데 가장 높다. 이러한 상황임에도 불구하고 경제활동 참여율은 높은 것으로 나타나는 모순이 지속되고 있다. 이러한 문제점은 어디에 있는지 일자리 참여 노인의 빈곤 상황과 정책과 서비스 문제에 대하여 살펴보려고 한다.

1) 근로노인의 빈곤상황

노인 일자리 사업은 2003년 참여정부 출범과 함께 본격적으로 시작되었다. 정부는 2004년부터 노인의 적성과 능력에 적합한 일자리를 만들어내고자 노력하였으며, 지속적으로 노인 일자리 수를 증가시켜 왔다. 보건복지부(2020)의 발표에 따르면, 노인 일자리는 2017년 49.6만개, 2018년 54.3만개, 2019년 61만개, 2020년 74만 개에 이르렀으며, 2021년에는 80만 개로 확대할 계획이다. 하지만 이러한 정부의 가시적인 노력과는 달리 노인의 고용률과 빈곤률은 함께 증가하여 노인 일자리 사업이 노인의 빈곤문제를 해결하는데 도움이 되지 못한다는 평가를 받고 있다. 이를 개선하기 위해서는 노인 일자리의 질을 높여야 한다.

지은정(2020)의 근로빈곤노인의 빈곤지속기간과 빈곤탈출에 관한 연구에 따르면, 일을 해도 빈곤을 벗어나지 못하는 노인이 100명 중 35명이고, 일하는 노인의 빈곤 경험률이 76.1%이며, 7년 이상 지속된 빈곤율은 51.0%였다. 일을 해도 10년 이상 빈곤을 벗어나지 못하는 근로빈곤노인도 13.6%였다. 정부가 만들어내는 노인 일자리는 기술이나 경험과는 관계없이 단기적으로 제공되는 불안정한 단순노무직이 대부분을 차지하기 때문에 일을 해도 빈곤을 해소하기는 어려운 실정이다. 이는 일하는 노인의 빈곤이 장기화·만성화되는 악순환을 보여주는 것이며, 결국 노인이 일할 수밖에 없는 현실을 말해준다.

결국 국민의 혈세로 운영되는 노인 일자리 사업은 양적인 성장만을 높일 뿐 노인의 경제상황 및 삶의 질을 개선하는 데는 한계점이 있다. 실제로 노인 일자리 사업이 실시된 이후 많은 연구자들이 사업에 대한 평가 및 효과성 등에 대한 연구를 진행하고, 이를 개선하고자 많은 시도를 하고 있으나 여전히 노인노동과 빈곤의 문제는 해결되고 있지 않은 상황이다. 노인 일자리 사업의 효과에 대한 기존 연구들을 보면, 크게 두 가지 차원에서 정리해 볼 수 있다. 첫째, 노인 일자리 사업이 소득증대에 유의한 영향을 미치는가, 둘째, 얼마나 빈곤감소에 효과를 가지는가이다.

먼저, 노인 일자리 사업이 소득증대에 유의한 영향을 미치는가를 살펴본 연구들에서는 소득보충기제로서 노인 일자리 사업이 노인가구의 경제적 생활수준을 향상시켰는지에 대하여서는 결과가 연구마다 다르게 나타나고 있다. 다수의 연구에서는 노인 일자리 사업이 참여자의 소득을 증가시킨다는 연구결과를 제시하고 있다(이석원 외, 2009; 이소정 외, 2011; 최혜지, 2013; 강소랑, 2016). 노인 일자리 사업 참여자의 소득발생확률이 높고(이석원 외, 2009), 노인 일자리 사업 참여가 노인가구 소득증대에 기여하는 것으로 나타났다(이소정 외, 2011; 최혜지, 2013). 또한 노인 일자리 사업은 참여자가 인식하는 주관적 경제상태의 수준을 개선하는 것으로도 나타났다(박영미·김병규, 2015).

하지만 근로소득 증대 외 다른 소득원천과의 관계 또는 지출항목과의 관계를 살펴보면, 노인 일자리 사업 참여는 사적이전소득 감소 효과가 있지 않은 것으로 나타났다(강소랑, 2016). 노인 일자리 사업은 의료비 절감효과, 신체건강 뿐만 아니라 정신건강과 관련하여 참여자의 우울 감소, 자아존중감 혹은 자기효능감 등을 증진시키는 것으로 나타났다(김수영 외, 2014; 박영미·김병규, 2015; 강은나 외, 2017; 강은나, 2018). 노인 일자리 사업은 소득보전이라는 하나의 목표가 아니라 다양한 목표와 수단을 가지고 있기 때문에 인건비 지원수준이 낮아 노인가구의 소득과 소비 증진에 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 볼 수 있다(이석민, 2012). 노인 일자리 사업은 경제적 효과보다 심리적, 사회적, 정신적, 신체적 효과 등 비경제적 효과가 큰 것으로 판단된다(최혜지, 2013). 노인 일자리 사업의 경제적 효과가 낮은 이유는 노인 일자리 사업의 급여 수준이 낮아 노후소득 증대에 성과를 내지 못하고 있기 때문이며, 공공분야뿐만 아니라 민간분야 노인 일자리 사업 역시 급여 수준이 낮은 것이 문제로 지적되고 있다(김민길 외, 2018). 이지혜·황남희(2019)의 연구에서는 노인 일자리 사업 참여가 가구의 근로소득과 소비지출에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 소득보충기제로서 노인 일자리 사업의 역할이 미진함을 보여주는 것이다. 또한, 이 사업의 경제적 효과로는 사업 참여자가 이 사업에 지속적으로 참여함으로써 경제적 지위가 악화할 가능성을 낮출 수 있을 것으로 판단된다.

둘째, 그렇다면 빈곤감소 효과를 얼마나 가지고 있는지에 대한 연구결과들을 살펴보면, 역시 일관된 연구결과를 보여주지 않고 있다. 이소정 외(2011)의 연구에서는 노인 일자리 사업 참여 노인의 참여 전후 가구빈곤율감소가 14.7% 발생한 것으로 파악되었으나 빈곤율자체가 높은 수준으로 완전히 해결되었다고 보기에는 어려운 부분이

있다. 세부사업별로는 시장형 사업 참여자 빈곤율이 20.3%p로 가장 큰 폭으로 감소하였으며, 사회서비스형에서는 11.6%p 감소한 것으로 나타났다. 지은정 외(2018)의 연구에서는 노인 일자리 사업 참여자 전체는 사업참여 전과 후 빈곤감소 효과는 빈곤율이 6.3%p 낮아진 것으로 나타났다. 강은나 외(2017)의 연구에서는 사업참여 집단과 미참여 집단을 비교하는 방식을 적용한 결과 참여에 따른 빈곤 완화 효과는 약 4.0%인 것으로 나타났으며, 세부사업별로는 공익활동 일자리보다 시장형 사업단 일자리의 빈곤감소 효과가 큰 것으로 나타났다. 이것은 공익활동 일자리 참여 자격은 상대적으로 소득수준이 낮은 노인을 우대하지만, 시장형 사업단 참여 자격은 기존 소득수준이 상대적으로 높고 일자리 급여 수준도 공익활동보다 높은 데 기인하는 것으로 평가된다.

손병돈 외(2018)의 연구에서는 노인 일자리 사업의 빈곤완화 효과는 다른 공적이전 사업 대비 매우 적은 것으로 나타났다(손병돈 외, 2019, p.36에서 재인용). 중위소득 50% 기준 빈곤율로 살펴보면, 노인 일자리 사업은 노인빈곤율 약 0.3%p 감소, 빈곤갭은 0.9%p 감소시키는 것으로 나타났는데, 이는 여전히 노인 일자리 사업 참여 노인의 비율이 전체 노인 대비 낮고, 시장형 일자리 비중이 낮은 것에 일부 원인이 있다고 평가하였다.

이러한 논의를 종합해보면, 소득보충기제로서 노인 일자리 사업의 역할과 쟁점에서 다수의 연구는 노인 일자리 사업이 참여자 가구의 소득을 증대시키며, 동시에 빈곤을 일정하게 감소시킨다는 결과를 제시하고 있으나 빈곤감소 수치는 크지 않다. 일부 연구에서는 노인 일자리 사업 참여가 가구소득 증대에 별 영향을 미치지 않고, 낮은 급여 수준으로 인하여 빈곤의 감소에도 크게 이바지하지 못하고 있음을 지적하고 있다.

이러한 점에 관심을 둔 손병돈 외(2019)의 연구에서는 노인 일자리 사업 개선방안이 노인빈곤 완화에 미치는 영향을 파악하기 위하여 사업참여 노인 확대 개선방안, 사업 활동비 인상 개선방안, 사업참여 노인의 확대 없이 활동비 인상 개선방안, 사업 참여 대상자와 활동비 동시 확대 개선방안 등에 대한 시뮬레이션을 실시하였다. 그 결과 노인 일자리 사업 참여자 확대 시 100만 명으로 확대할 경우 전체 노인의 14.1%가 노인 일자리 사업에 참여하게 되고, 사업 영향을 받는다고 할 수 있는 노인 일자리 사업 참여 가구에 속하는 노인은 전체 노인의 19.0%, 즉 전체 노인의 1/5이 참여에 영향을 받는 것으로 추정되었다(2019년 목표치 61.4만 명). 노인 일자리 사업 참여자 확대없이 활동비 인상시 활동비를 11개월, 40만원으로 인상할 때 중위소득 40% 기준으로 사업참여가구의 노인빈곤율은 61.5%에서 29.7%로 절반이상 감소하는 것으로 나타났다. 빈곤갭 또한 21.3%에서 5.6%로 떨어져 사업참여 노인 가구의 노인 빈곤 완화에 큰 효과가 있는 것으로 평가되었다. 한편, 노인 일자리 사업의 참여대상자 확대 없이 활동비 인상만으로 전체 노인의 빈곤율 완화에 기여하는 효과는 미미하였다. 마지막으로 노인 일자리 사업의 활동비 인상과 대상자 확대가 함께 이루어질 때 노인 일자리 사업은 노인빈곤 완화에 일정 정도 효과가 있는 것으로 나타났다.

연구결과들을 종합하면 노인 일자리 사업의 사업유형에 따른 차이가 발생하였으며,

소득보전과 빈곤율감소에 대한 부분은 다소 영향이 있으나 한계점이 있었다. 노인 일자리 사업 확대 시 일자리 숫자 증대에만 초점을 맞추는 것이 아니라 질 좋은 일자리 개발 및 활동비 증대가 동시에 필요한 것이다. 그리고 빈곤완화 대책을 위해서 노인 일자리 사업과 노인소득보장정책 등 다양한 대책들을 결합하여 추진하는 것이 필요할 것으로 보인다.

한국보건사회연구원(2020)의 연구에서 중고령자의 노동시장 지위변화에 따른 노인 빈곤 경험 횟수를 보면, 정규직의 경우 89.8% 가 빈곤을 경험하지 않는 반면, 비정규직의 경우 68.2%, 자영업종사자의 경우 48.8%만이 빈곤을 경험하지 않는 것으로 나타나 노동시장의 불안정한 지위가 빈곤과 깊은 연관이 있음을 보여준다. 또한 정규직에 비해 비정규직과 자영업종사를 6년간 지속하여도 빈곤을 경험하는 노인이 각각 4.0%, 6.4%로 불안정한 노동시장의 지위가 빈곤을 해결해주지 못함을 <표 2-38>을 통해 알 수 있었다. 정규직을 기준으로 볼 때 비정규직을 50대에 장기간 경험할 경우 65세 이후 노인이 되어 빈곤을 겪게 될 가능성은 5.25배, 50대의 장기간 자영업 종사자의 경우 8.19배, 50대의 장기간 비경제활동인구의 경우 10.25배, 주된 경제활동 상태 변동을 경험한 경우에는 10.88배로 빈곤의 확률이 높게 증가하는 것으로 나타났다. 50대의 노동시장에서의 지위가 65세 이상 노인이 되었을 때 빈곤해질 확률에 영향을 주고 있음을 확인할 수 있다.

<표 2-38> 노동시장 지위 변화에 따른 노인빈곤 경험 횟수

(단위 : %)

		정규직	비정규직	자영업종사	비경제 활동인구	주변경제 활동 변동자	소계
빈곤	1년	6.7	15.7	13.5	11.0	7.2	11.4
	2년	0.4	3.2	12.8	6.3	3.6	6.7
	3년	3.2	4.8	8.2	7.8	20.8	7.9
	4년	0.0	0.8	3.3	7.2	2.2	4.6
	5년	0.0	3.3	7.0	6.3	4.2	5.4
	6년	0.0	4.0	6.4	15.5	13.5	10.4
비빈곤		89.8	68.2	48.8	45.9	48.5	53.6
소계		10.0	10.9	23.4	49.3	6.4	100.0

주 1) 빈곤율은 균등화 가처분소득 50%를 기준으로 함

자료: 한국보건사회연구원, 한국복지패널조사, 각연도

한국보건사회연구원 김태완 외(2020). 노인빈곤의 실태와 경제적영향분석연구.

경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-00-00. p.70에서 재인용

박강석, 강순희(2017)의 연구에서도 근로노인 중 비임금 근로에 종사하는 노인이 저임금과 비정규직, 사회보험 미가입 등 근로조건이 질적으로 좋지 못해 고용불안에 처한 경우가 많았고 이로 인해 직장이동 횟수도 많은 것으로 나타났다. 결국 이러한 요

인들이 일을 해도 노인이 빈곤해지도록 만드는 것임을 알 수 있다. 근로노인이 빈곤에 빠지는 주된 이유는 일자리의 영세성, 열악한 근로조건 때문이라는 것이다. 이 연구에서는 근로노인의 빈곤에 미치는 직업적 요인들을 분석하여 제시해 주고 있다. 임금근로자에게 종사상 지위나 의료보험 가입 여부, 노조의 유무는 별 영향이 없었으나 월 평균임금, 업종, 기업형태, 정규직 여부, 직종, 직장을 옮긴 횟수, 국민연금 가입 여부의 순으로 영향이 있음을 알 수 있다. 반면 비임금근로자의 경우 주된 일자리 여부나 직종은 빈곤에 영향을 미치지 않고, 월 평균임금이 가장 큰 영향력을 미치며 종업원 유무, 일자리 횟수, 사업자 등록 여부, 업종, 일자리 장소, 산재보험 가입 여부의 순으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이 연구의 분석대상 노인의 50% 가까이가 빈곤에 처해 있어 앞으로의 초고령사회를 전제할 때 현재의 비빈곤 노인층도 빈곤 노인층으로 전락할 가능성이 있어 질 좋은 일자리 제공의 필요성을 시사해 주고 있다.

결과적으로 노인의 빈곤을 줄여나가기 위해서는 안정적인 노인 일자리의 제공이 필요함을 시사하고 있다. 이른 퇴직 이후 불안정한 중고령자의 일자리는 빈곤으로 이끌 가능성이 크기 때문에 양적인 일자리 공급에서 근본적인 노년의 삶의 질을 향상시킬 수 있는 노인 일자리가 마련되어야 할 것이다. 노인 일자리의 질적 개선을 위해 근로노인의 빈곤에 관한 원인분석과 이들의 요구에 귀 기울일 필요가 있다. 현재뿐만이 아닌 2020년부터 노년기에 진입하는 베이비붐 세대의 새로운 노인들을 위해서 노인 노동시장 정책과 지원방안 등의 수정이 반드시 필요하다.

2) 정책의 문제점

강대훈(2017)은 노인 일자리 사업의 정책 결정에 있어 참여자인 노인이 제외된다는 점과 노인들의 특성이나 경력 및 욕구 등의 수요조사가 턱없이 부족한 점을 지적한다. 또한 법적 추진의 명확한 규정 미비와 실질적 은퇴연령을 고려하고 있지 않음도 지적한다. 참여자인 노인을 고려하지 않은 노인 일자리 대책은 당사자인 노인들의 욕구에 기초하여 설계되지 않았기 때문에 참여하는 노인들의 만족도는 낮을 수밖에 없다. 이러한 문제는 향후 20년간 지속될 것으로 예측되며, 노년기에 진입한 베이비부머들에게서 더 두드러질 것으로 예상된다. 기존 노인들의 욕구도 제대로 파악하지 못한 상황에서 베이비붐 세대와 같이 더욱 다양해지는 노인세대의 일자리 요구는 정책에 대한 불만으로 이어질 가능성이 높다. 현재의 노인 일자리 사업은 주로 보건복지부와 고용노동부가 주관하고 있으나 안정된 일자리가 아닌 임시의 단기적인 일자리로 대부분 이루어져 있어 실질적 소득을 보장하는 일자리라기보다 사회활동참여나 여가선용 또는 복지의 개념으로 제공되고 있는 실정이다. 이로 인해 노인의 욕구에 맞는 일자리가 아닌 정책기관의 실적이 우선시 되는 것이다. 또한, 노인 일자리 정책에 있어 실제 퇴직과 은퇴가 55세 전후로 이루어지는데 반해 노인 일자리 정책은 대부분

만 65세라는 나이를 기준으로 하여 정책의 부적용기간이 발생하고 있다. 헌법과 저출산·고령사회기본법의 일부 조항은 노인복지법에 근거하여 노인 일자리 정책을 규정하고 있지만, 지속적이고 활발한 일자리 창출을 위해 민간협력을 도모할 수 있는 노인복지법의 시행규칙에 관련 규정이 구체적으로 명시되어 있지 않아 현행법상으로 노인 일자리 사업의 수행에 관한 규정 미비로 인해 협력사업추진에 있어 많은 제약이 발생하고 있다(강대훈, 2017).

서울노동권익센터(2017)의 적극적 노동시장 정책으로 본 은퇴 후 중고령자 고용지원정책의 국제비교 연구에서 지적하는 고용정책의 문제점으로는 빈약한 직업교육훈련 프로그램과 정책수행의 역할, 그리고 책임이 명확하지 않은 행정체계이다. 보건복지부와 고용노동부는 일자리 창출과 고용연계서비스에 중점을 두고 있어 중고령자를 위한 직업훈련교육은 빈약하다. 지은정(2016)의 연구에서도 고용노동부의 직업훈련 프로그램에 고령자의 참가가 저조한 것을 일자리 정책의 한계점으로 분석하였다. 직업교육훈련은 대상자가 빠르게 변화하는 사회구조에 적응하고 경제활동을 하기 위한 초석이 될 뿐만 아니라, 그 자체가 사회참여적인 속성을 갖는다. 따라서 직업훈련교육은 일자리 창출, 고용연계와 더불어 균형있는 발전이 이루어질 수 있도록 노력해야 한다. 또한 행정체계에 있어 정책이나 기관과의 중복이 발생하고, 연계되지 않는 비효율성의 보완을 위해 명확한 행정체계의 확립과 인프라 구축의 중요성도 보완사항으로 지적할 수 있다.

3) 고용 서비스의 문제점

신유미 외(2019)는 노인 일자리 사업 전달체계 질적분석 결과를 토대로 노인 일자리 서비스의 문제점을 <표 2-39>와 같이 크게 3가지로 나누어 지적한다. 첫째, 일자리 미스매치이다. 이는 사업수행 기관과 참여노인 간의 의견이 반영되지 않아 참여노인의 경험이나 재능, 역량 등을 고려하지 않고 일방적인 일자리가 제공되기 때문인 것이다. 이로 인해 일하길 원하는 노인이 일자리를 구하지 못하는 사각지대가 발생하고, 정보제공이나 직업교육, 취업알선, 창업지원 등의 일자리 지원서비스의 부족도 발생한다고 지적하였다.

둘째, 일자리 개발의 제약이다. 이는 형식적이고 불합리한 체계로 인해 고령자에게 적합한 일자리를 개발하지 못하고 있음을 의미한다.

셋째, 서비스의 분절이다. 일자리 정보의 통합관리가 제한되어 참여자의 접근성이 떨어지며, 기관 간의 칸막이가 존재해 상호협력의 어려움으로 서비스의 분절이 발생하는 것이 문제이다.

<표 2-39> 노인 일자리 사업 전달체계 질적분석 결과를 토대로 한 문제점 진단

진단		FGI 주요 결과	
구분	내용	구분	세부 하위범주
미스 매치	<ul style="list-style-type: none"> 노인 일자리 사업 사각지대 발생(대기자) 참여자 역량, 적성 파악 제한 적재적소 지속적 일자리 배치 미흡 일자리 지원에 관한 정보제공, 교육, 취업알선, 창업지원 등 서비스 미흡 	포괄성	(1) 선택 불가능한 서비스 (2) 사업수행 기관이 보유하는 정보가 참여 노인과 공유되지 못함
		접근성	(1) 사업장의 물리적 접근성의 한계 및 연령 및 소득 기준에 따른 비자발적 배제 (2) 경험, 재능, 역량을 고려하지 않는 일방적인 일자리 배치 및 짧은 사업 기간
		연속성	(2) 참여자 대상 사후관리 미흡
일자리 개발 제약	<ul style="list-style-type: none"> 고령자 적합 일자리 기회 개발 제약 	포괄성	(1) 선택 불가능한 서비스 (2) 사업수행 기관이 보유하는 정보가 참여노인과 공유되지 못함 (3) 매칭의 어려움과 서비스 분절성 (4) 노인 일자리에 대한 동상이몽
		책임성	(1) 형식적이고 불합리한 체계, 그리고 책임성의 부재
서비스 분절	<ul style="list-style-type: none"> 일자리 정보 통합 관리 제약 참여자 정보 접근성 낮음 기관 간 칸막이, 협력 어려움 지속적 참여 이력 관리 제약 	포괄성	(2) 사업수행 기관이 보유하는 정보가 참여노인과 공유되지 못함
		연속성	(2) 참여자 대상 사후관리 미흡
		책임성	(1) 형식적이고 불합리한 체계, 그리고 책임성의 부재

자료 : 신유미 외.(2019). 노인 일자리 사업 전달체계 개선 방안에 관한 연구, p.152에서 재인용.

국가인권위원회(2017)의 노인인권종합보고서 작성을 위한 실태조사에 따르면, 노인 인권에서 노동영역의 논의는 근로권, 은퇴권, 자기결정권과 직업훈련에 대한 내용도 포함하고 있다. 노인노동에서의 인권 문제는 노동기회와 은퇴, 노동현장에서의 차별, 그리고 직업훈련의 기회와 관련하여 중요하게 다루어져야 한다.

노인인구의 증가로 인한 사회구조의 변화는 노인노동을 통해 사회적 생산성의 문제를 해결해야 하는 사회적 현상에 마주하고 있기에 질적으로 향상된 노인 일자리 정책과 서비스는 노인노동인권에서 더욱 중요한 부분이다.

노인의 노동은 노년의 독립적 소득보장뿐만 아니라 노동환경에서의 연령차별 문제, 근로환경개선 및 노동문제의 해결이 되어야 한다. 은퇴는 노인으로부터 기본권인 노동권을 박탈하는 권리 침해로 은퇴는 노년에 있어 선택일뿐, 노동권은 생애단계에 있어 노년의 삶의 질을 위해 매우 중요하게 보장되어야 할 부분이다. 국가는 은퇴 이후의 노동권 박탈을 노인 개인의 책임으로 돌려서는 안될 것이다.

4. 요약 및 시사점

우리나라는 65세 이상 중고령자의 경제활동참여율이 OECD 국가중 가장 높으며(OE

CD, 2016) 중고령자의 총소득에서 노동소득이 차지하는 비율은 38%로 OECD 국가 중 두 번째로 높다(OECD, 2015). 공적연금을 받는 경우에도 현재의 중고령자 월평균 급여액은 생애의 평균소득 기준으로 24%에 그친다(연합뉴스, 2017). 노후의 소득보장에 대한 제도적 기반이 취약한 상황에서 노년의 노동은 선택이 아닌 필수가 되고 있다. 하지만 현재 우리 사회의 노인 일자리는 안정적이지 않으며, 노동의 기회 또한 제한적이다. 노인 일자리는 임시직과 일용직 등의 질이 낮은 불안정한 일자리로 노년의 소득을 보장하기에는 턱없이 부족하다.

우리나라 사람들이 주된 일자리에서 물러나는 평균나이는 2020년 통계청 기준 49.4세이지만, 유효 노동시장에서 실질적으로 은퇴하는 나이는 OECD기준으로 남자 72.9세, 여자 73.1세였다. 생계에 대한 대비 없이 주된 일자리에서 은퇴한 중고령자는 공적연금 수급까지 평균 20년 이상 소득보장이 되지 못한 상태에서 계속 일할 수밖에 없는 현실에 직면하게 되는 것이다.

정부의 계속되는 노인 일자리 사업을 위한 노력에도 불구하고, 일자리 수만 늘렸을 뿐 노인의 빈곤율을 감소시키는 데는 효과를 보이지 못하고 있다. 정부의 노력이 더욱 효과적으로 적용되기 위한 방안은 무엇이 있을지, 장년층 고용 시 근로계약서 작성과 그것에 대한 이행이 잘 이루어지고 있는지, 안정된 소득보장이 아닌 일당제나 도급제로 인한 피해는 없는지, 고용보험이나 산재보험 등의 가입 여부와 그에 따른 부당한 처우들은 없는지, 고용 시 연령에 따른 차별들은 구체적으로 어떤 것들이 있는지, 구직활동 시 어려움은 없는지, 일자리에 대한 만족이나 임금에 관한 문제들은 없는지, 고령이 되어 재취업 시의 어려움은 어떤 것들이 있는지 등을 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. 또한 국가적 차원의 지원은 어떤 형태와 방법으로 변화되어야 할 것인지에 대한 고민이 필요한 시점이다. 따라서 본 연구에서는 일할 수밖에 없는 노인들의 여러 가지 상황들에 대해 사회적 구조적 요인으로 어떤 부분들이 있는지, 일을 해도 빈곤한 상황이 나아지지 않는 이유는 무엇인지 등에 대해 알아보고자 한다. 우리 사회가 이들을 위해 놓치고 있는 것은 무엇인지 본 연구에서는 일할 수밖에 없는 노인의 목소리를 통해 이를 알아보고자 한다.

제3장 노인노동 관련 국외 법제도 및 정책 사례

I. 국제기구 및 국제조약

이 장에서는 국제사회에서 고령화 사회에 대한 대응 중 노인노동 문제에 대한 국제 사회의 대응을 살펴보고자 한다. 1990년대부터 전 세계적으로 인구 고령화가 보편적 현상이 되면서 국제사회를 중심으로 고령사회 대응을 위한 논의가 본격적으로 시작되었다. 이 중 UN, OECD, ILO를 중심으로 고령화 대응 계획과 협약 중 고령화 사회 이행 과정에서의 고용노동 문제 대응 계획과 전략을 살펴보고자 한다.

1. UN

UN은 고령화 문제에 있어서 가장 먼저 고령사회 대응 담론을 주도하였다. 빈 고령화 국제행동계획, 노인을 위한 유엔 원칙, 마드리드 고령화 국제행동계획 등 국제사회의 고령화 대응을 위한 권고안을 만들고 각 국가가 노인 인권 보호를 위해 시행하도록 촉구하였다.

1) 빈 고령화 국제행동계획

UN은 유엔 인권선언이 발표된 이후 노인 인권 보호에 대한 관심을 촉구하였다. 이후 최초로 고령사회에 대한 대응 전략으로 1982년 제1차 세계고령화총회에서 빈 고령화 국제행동계획(Vienna International Plan of Action on Ageing: 이하VIPAA)이 의결되었다. VIPAA의 체결은 노년기에 들어섰다는 이유로 노인이 사회적 약자로서 차별받지 않도록 유엔 인권선언의 ‘양도할 수 없는 인간의 권리를 모든 노인에게도 적용’한다는 것을 의미한다. VIPAA는 노인에 대한 부정적인 시각을 배제하고 모두가 고령화를 생애주기에 걸쳐 일어나는 인식 아래 연령통합 사회를 지향한다. VIPAA의 행동을 위한 권고안은 ‘보건과 영양’, ‘노인과 소비자 보호’, ‘주거와 환경’, ‘가족’, ‘사회복지’, ‘소득 안정과 고용’, ‘교육’으로 구성된다.

VIPAA의 권고 중 노인의 노동문제와 관련해서 ‘소득 안정과 고용’ 권고가 있다. 권고의 주요 내용은 노인들에게 기초적인 사회보장을 제공하고, 경제활동에 참여할 수 있게 하여 적절한 근로소득을 얻도록 해야 하며, 노인 친화적인 노동환경 조성이 필요하다고 제시한다. 즉 VIPAA은 고령자에게 적절한 사회안전망과 소득, 노동환경을 보장해야 한다고 권고하고 있다(UN, 1983).

2) 마드리드 고령화 국제행동계획

UN은 고령화 사회에 대응하기 위해 2002년 마드리드에서 개최된 제2차 세계 고령화 회의에서 두 번째 고령화 국제행동계획인 ‘고령화에 관한 마드리드 국제행동계획(Madrid International Plan of Action on Ageing: 이하 MIPAA)’을 발표하였다.

마드리드 고령화 국제행동계획은 VIPAA가 의결된 지 20년 만에 2002년 제2차 세계 고령화 총회에서 의결되었다. MIPAA는 전 세계적으로 발생하는 인구 고령화 현상에 대응하고, 연령통합 사회로의 발전을 도모하는 것을 목적으로 한다(UN, 2002). 현재 국제사회에서 MIPAA는 고령사회 대응하기 위한 기본적인 기준으로 활용이 되고 있다. UN은 MIPAA 부터 노인은 사회적 약자로서 돌보고 보호만 해야 하는 존재가 아니라 독립적이고 자립하는 존재라는 인식의 전환을 보여준다는 점에서 의의를 갖는다.

MIPAA는 ‘노인이 안전하고 존엄한 상태에서 나이 들고, 시민으로서 완전한 권리를 가지고 사회에 참여할 수 있도록 보장하는 것’을 목표로 한다. MIPAA는 고령화 사회 대응을 위해 총 11가지 분야별 해결과제를 제시하는데 그 내용은 1) 노인 인권과 자유의 보장, 2) 노인 빈곤해소와 노후 안정성 확보, 3) 노인의 노동 및 봉사활동을 포함한 사회적·경제적 역량 강화, 4) 자아실현 기회 제공과 복지 기회 제공, 5) 개인의 경제적·사회적·문화적 권리 보장과 폭력과 차별 철폐, 6) 성차별 철폐와 노인의 성평등 실현, 7) 연대와 호혜주의에 입각한 사회개발, 8) 예방과 재활을 포함한 보건의료 지원, 9) 정부-시민사회-민간-노인계층의 협력, 10) 고령화가 개인, 사회, 건강 분야의 영향력에 초점을 둔 기술 잠재력 구현, 11) 고령화 과정에 있는 노인의 상황과 환경에 미치는 영향에 대한 노인의 목소리 강화 이다(정경희 외, 2012).

MIPAA는 이전과 달리 기존에 노인을 사회적 약자로만 보던 시각에서 변화의 참여자로 보는 관점의 전환을 보인다. 따라서 MIPAA는 고령화 대응 정책에 대한 의사결정 과정에 노인을 참여 시키는 것을 목표에 포함한다(UN, 2008). 이러한 변화는 노인이 동등한 취급을 받을 권리와 자기 결정권을 가질 수 있는 근본적 권리를 가진다는 측면에서 기인한다. MIPAA는 노인정책에 대한 영역별 기본방향과 행동계획을 제시하는데, MIPAA의 기본방향은 ‘노인과 발전’, ‘노년기까지의 건강과 안녕 증진’, ‘능력을 부여하고 지원하는 환경 확보’이며, 이 중 노인의 고용노동문제와 연관되는 분야는 ‘노인과 발전’이다. ‘노인과 발전’영역 중 고용노동문제와 관련된 기본방향은 ‘노인이 사회적 발전에 적극적 참여’, ‘노인의 경제활동과 노동력’, ‘지식·교육·훈련의 접근’, ‘빈곤해소’, ‘소득보장과 사회보장 및 빈곤예방’, ‘긴급상황에서의 노인 보호’로 구성되어 있다.

이 중 ‘노인의 경제활동과 노동력’ 분야의 세부 행동계획은 총 13개의 행동계획을 제시한다. 그 내용은 다음의 <표 3-1>과 같다. 주요 행동계획은 (1) 고령층도 참여할 수 있는 고용창출, (2) 노인의 지속고용, (3) 고령층의 노동시장 참여를 위한 차별 철폐, (4) 여성노동자의 노동시장 참여 증대, (EAC) 고령층을 위한 자영업 정책 추진,

(6) 비공식 부문 경제활동 참여 노인의 노동환경 개선, (7) 공식 노동시장의 연령차별 해소, (8) 은퇴 연한의 증가 및 고령친화정책 실시, (9) 고령자 등 사업장 내 돌봄 친화와 일생활 균형을 위한 정책실시, (10) 정년연장에 대한 긍정인식, (11) 새로운 업무 배치 및 혁신적인 업무 관행 추진, (12) 본인의 결정에 따른 장기근속 근무, (13) 고령자에 대한 고정관념 시정, (14) 구조조정 시 청년노동자보다 고령 노동자가 더 피해를 보는 상황금지와 같이 구체적인 행동계획을 제시하고 있다.

<표 3-1> MIPAA의 노인 발전 분야 중 노인의 경제활동과 노동력의 목표와 행동계획

구분	내용
목표	모든 노인에 대한 고용기회 제공
행 동 계 획	1 모든 연령대가 노동시장에 참여할 수 있는 고용창출을 경제의 핵심에 둠.
	2 노인들이 원하는 기간 동안 계속 일할 수 있게 함.
	3 노인의 노동시장 참여를 높이기 위한 조치를 취함: 연령에 따른 노동시장 차별 철폐와 지속고용을 위한 정책을 지원해야 함. 예를 들어 여성노인의 노동시장 참여 증대, 업무의 지속가능성을 위한 의료 서비스 제공, 지속가능한 노동환경을 위한 안전보건, 평생학습, 현장 교육 및 훈련, 직업재활, 유연 퇴직 준비, 실업자 재통합 노력, 노동시장에 진입하는 장애인, 여성 등의 배제와 차별 방지 등
	4 여성의 노동시장 참여율을 높여 노년기 경제적 의존을 낮추기: 장기실업자, 장애인 등 노동시장에서 배제된 집단 노동시장 참여 확대
	5 고령층을 위한 자영업 정책 추진: 소규모 자영업 진출 장려, 성별, 노인 등 차별 없이 신용에 대한 접근 보장
	6 비공식 부문 경제활동 참여 노인의 소득, 생산성 및 노동조건 개선 지원
	7 공식 노동시장의 연령차별 해소를 위한 홍보: 채용 공고 시 연령 제한 금지 등 노인차별 방지
	8 필요한 경우 퇴직에 대한 새로운 접근법 추진: 고용주에게 은퇴 연장의 필요성에 따른 유인, 유연한 퇴직 정책과 관행 적용, 취득 연금 권리 유지, 조기 은퇴에 따른 인센티브 제공과 압박감 부담 축소
	9 사업장 내 고령자, 장애인 노동자, 만성질환자의 증가 인식과 직장 내 일생활균형을 이루는 가족 친화/성인지/돌봄 정책의 수용
	10 정년연장에 대한 긍정 인식 확산: 정년연장에 따른 건강상 이득, 연장된 연금수령, 장해 시 보상 보장 등
	11 (고령자에 맞는) 새로운 업무 배치 및 혁신적인 업무 관행 추진: 고령화된 노동자의 요구 수용과 업무역량의 유지를 위한 재직자 프로그램 지원
	12 고령의 노동자가 장기근속에 따른 본인의 재정, 건강 및 기타 영향에 대해 잠재력에 대한 정보에 입각한 의사결정을 할 수 있도록 지원, 장기적 인력 참여로 인한 재정적, 건강 및 기타 영향
	13 고령자에 대한 고정관념을 시정하고 고령노동자의 기술과 능력을 현실적으로 이해하도록 함
	14 정책이나 의사결정자가 사업의 구조조정 시 청년층보다 고령 노동자가 더 큰 불이익이나 이해감소, 손실을 받지 않도록 함

자료: UN(2002).

MIPAA는 회원국들에 대한 정책적 권고를 제시함과 동시에 권고 이행에 대한 점검 및 평가 시스템을 마련했다. MIPAA 모니터링은 5년 주기로 시행되고 있으며, 지금까지 2007년, 2012년, 2017년 세 번의 이행실태평가를 진행하였다. 2020년에는 4차 평가를 위한 과정이 시작되며 2023년에 마무리될 예정이다. 이행평가는 MIPAA와 연관

된 정책방안들이 노인의 삶의 질에 미치는 영향을 확인하는 과정으로, 개별 국가 정부에 의해 주도되고, 자기 평가, 자기 보고하는 형식으로 강제성은 없다.

3) 지속가능 발전 목표

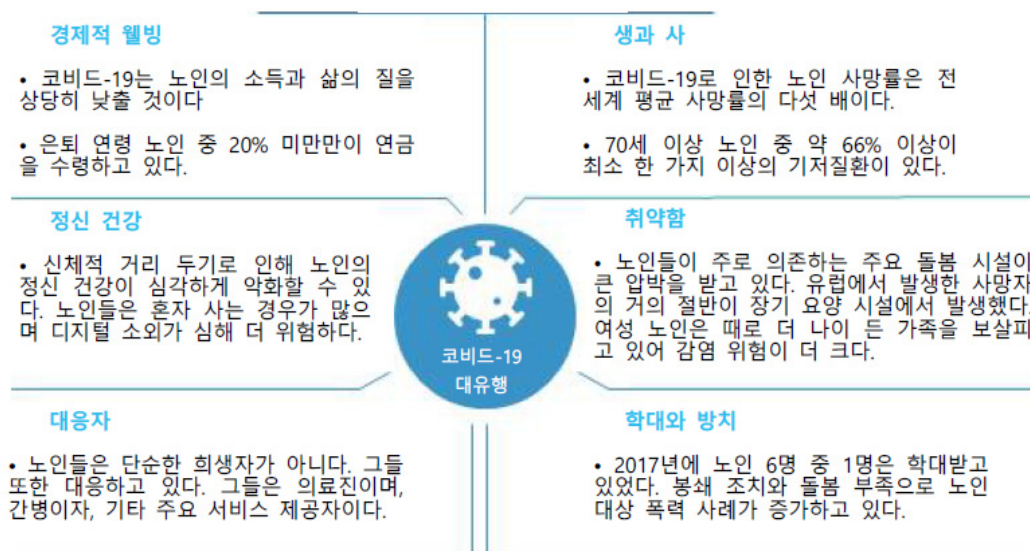
2015년 제70차 유엔총회에서 채택된 ‘지속가능 발전 목표(Sustainable Development Goals: SDGs)’는 2030년까지 전 세계를 모두를 위해 더 나은 곳으로 만들기 위한 공동의 17개 목표와 169개 세부 목표를 제시한다. 지속가능 발전목표(SDGs)는 ‘어느 누구도 소외되지 않도록(leave no one behind)’ 하고 ‘가장 소외된 사람부터 지원(reach the furthest behind first)’하는 것을 목표로 내세운다(UNDP, 2018). SDGs의 주요 목표 중 고령화의 지속 가능 발전목표는 인구 고령화를 고려한 사회 발전을 위한 공통 의제를 제시하고, ‘모든 연령을 위한 사회’를 추구하는 MIPAA를 고령사회의 차별 철폐를 위한 행동계획으로 제시한다(Steinmayer, 2019). 따라서 연령에 따른 고용차별 철폐, 소득감소 해소, 노동권 보호 및 안전한 노동환경 제공, 노인을 비롯한 취약계층의 역량 강화 등을 공통의 원칙으로 포함한다. 또한, 각 국가는 구체적으로는 MIPAA를 이행함으로써 노인들의 고용노동 문제 해결이 ‘지속 가능한 사회’라는 공동의 목표의 실현 과정에 포함한다. 따라서 두 목표를 연계하여 추진하는 것은 고령자 노동정책의 추진에서 다양한 차원의 연대성을 확보하는데 작동할 수 있다(주보혜 외, 2019).

4) COVID-19와 노인인권 유엔사무총장 정책 보고서

2020년 COVID-19의 유행으로 인해 UN은 노인 인권이 다각적 측면에서 취약해질 수 있음을 지적하고, COVID-19에 대응하는 각 국가의 노인정책 사례를 검토하여 노인인권 보호를 위한 정책제언을 담은 보고서를 2020년 5월 1일 발간하였다.

보고서에서는 COVID-19로 인해 노인이 경험하는 위험을 다음과 같이 지적한다([그림 3-1] 참조). 첫째, 노인은 COVID-19 감염에 따라 사망할 확률과 중증 질환을 앓을 확률이 높다. 또한 COVID-19 치료과정에서 나이를 이유로 치료의 우선순위에서 밀려날 수 있으며 COVID-19와 무관한 주요 의료서비스를 받기가 쉽지 않다. 둘째, 요양시설에 있는 노인들은 COVID-19의 확산으로 인해 요양시설에 방치되거나 학대를 받고 있다. 이 중 노인을 돌보는 간병노동자의 경우 대부분 저임금을 받는 여성노인이라는 점에서 고령의 여성 간병노동자의 감염위험은 더욱 크다고 지적한다. 이 보고서는 전염위험이 큰 여성 간병노동자를 위한 개인 보호장비를 제공해야 한다고 말한다. 셋째, 사회경제적 상황의 악화로 노인의 실업과 소득감소가 증가하여 사회적 웰빙이 위협을 받을 수 있고, 그로 인해 연금과 같은 사회안전망의 미비로 인한 노인의 경제적 어려움이 더 커질 것으로 전망하고 있다. 일부 개발도상국은 사회안전망 미비로 은퇴연령 노인 중 20% 미만만 연금을 수령하고 있고, COVID-19 유행으로 인해

경제적으로는 실업과 감염의 위험으로 노인의 소득과 삶의 질이 떨어진다고 지적하였다.



[그림 3-1] 노인에게 미치는 COVID-19의 영향

이 보고서는 COVID-19가 경제 불평등을 악화시키고 있으며, 특히 여성노인, 장애인 등이 더욱더 취약하다고 지적한다. COVID-19의 확산은 노인들이 의존하던 임금노동, 저축, 가족의 생활비 지원, 연금과 같은 다양한 소득원을 축소 또는 상실시켜 노인의 소득과 삶의 질이 낮아질 수밖에 없다. 특히 COVID-19로 인한 경기침체는 성불평등으로 남성노인보다 소득원이 제한된 여성노인에게 타격이 크다. 전 세계에서 정년퇴직 이후 연금을 받지 않는 노인의 65%는 여성이 차지하고 있다. 또한, 노인들의 구직활동도 제한받고 있으며 여성노인과 장애인 노인, 빈곤층 노인일수록 더욱더 타격이 크다.

이에 보고서는 전 사회적으로 노인의 인권을 보호하기 위한 기획과 지원, 배려하는 환경이 필요하다고 지적하고, COVID로 인한 노인의 고용과 노동위기를 해결하기 위해서 다음의 정책을 제안하였다. 첫째, COVID-19로 인해 빈곤에 시달리는 노인을 대상으로 식료품과 생필품의 제공, 건강관리 서비스, 재난지원금 등을 제공하는 사회안전망을 구축해야 한다. 둘째, 일자리를 잃은 노인들에게 생계 및 직업훈련, 소득창출 활동 지원, 단기 소액대출 등을 제공하여 경제적 어려움을 일정 정도 해소할 수 있도록 한다. 셋째, 노인을 위한 보편적 연금 지급을 통해 재정적으로 훨씬 더 어려운 여성노인과 장애인 노인의 소득을 보장한다. 넷째, 연금이나 지원금 등을 직접 전달하는 사회안전망 정책 전달 체계를 노인 친화적으로 개발해야 함을 제안하고 있다. 다섯째, 노인의 고용 노동문제를 해결하기 위한 정책의 기획과 결정에 노인참여를 보장하도록

권고한다.

2020년에 발간된 UN 정책보고서의 특성 중 하나는 노인 집단 내 발생하는 불평등에 차이가 있음을 파악해야 한다는 점을 강조하고 있다는 것이다. 이 보고서는 기존 노인실태 데이터가 노인을 하나의 동종집단으로 전제하여 그에 대한 실태와 대응책을 마련해왔기 때문에 노인 집단 내 다르게 나타나는 특성을 간과하여 왔다고 지적한다. 이에 대한 개선책으로 노인 데이터를 연령별, 성별, 장애 유무별, 기저질환별, 가족구성, 거주형태 등으로 데이터를 세분화하여 각각 처하고 있는 위험이 무엇인지 분석하는 것을 권고하고 있다. 또한 연령별로는 5세 단위로 데이터를 작성하도록 권고하고 있으며, 노인의 특성을 세분화할 수 있는 지표가 무엇인지 지속적으로 점검하는 것을 권고하고 있다.

2. OECD

OECD는 전세계 인구의 경제적·사회적 안녕을 향상을 목표로 제시하며 인구 고령화와 직접적으로 관련된 연금, 건강, 장기요양, 사회, 복지 등의 분야 정책을 권고하였다. 1990년대부터는 고령화에 대해 구체적인 정책 권고를 하였는데 OECD 권고의 목적은 정부지출 감축 및 고용 확대를 통한 사회보장제도의 개혁과 경제의 지속 가능한 발전이다.

1) 고령층 증가에 따른 연금제도 개혁

OECD는 인간 수명의 연장과 고령층의 증가에 따라 연금으로 인한 정부의 재정 부담을 줄이고 고령층의 노동시장 참여를 유인하여 연금 수령시기를 늦추도록 권고하고 있다. 1998년 발간된 「고령사회의 번영과 지속(Maintaining Prosperity in an Ageing Society)」 보고서는 연금, 고용, 의료, 장기요양 영역에서의 사회보장제도 개혁을 권고했다. 이 보고서는 인구 고령화에 대비하여 ‘활동적 노화’ 정책을 제시하여 연금, 의료, 장기요양 정책에서 비용을 줄이는 것을 권고하였다. 보고서는 인구 고령화에 대비한 사회보장제도의 개혁 방향을 제시하면서 연금제도와 관련해서는 공적연금 제도의 조기퇴직 유인을 제거하고, 급여를 하향 조정하는 한편 보험료를 인상하여 재정 안정화를 이룰 것을 권고했다. 또한 퇴직소득을 다원화함으로써 위험을 분산시키고, 사전적립연금제도를 개발할 것을 권고했다(OECD, 1998). 같은 맥락에서 2000년에 발간된 「고령화 사회를 위한 개혁(Reforms for an Ageing Society)」 보고서도 인구 고령화가 국가발전, 연금수급권 등에 미치는 영향을 다루며 인구구조변화에 따라 사회보장제도 전반을 개혁할 것을 권고하였다(OECD, 2000).

OECD는 개별 회원국의 상황을 고려한 구체적인 연금제도 개혁을 위한 권고안을 제시한다. OECD가 2년마다 한 번씩 발간하는 「한국경제보고서(OECD Economic Su

rveys: Korea)」에 의하면 한국의 연금제도 운용에 관한 권고안을 볼 수 있는데, 2012년 이후 권고안은 저소득노인을 중심으로 수급대상을 축소함으로써 노인빈곤율을 낮추는 데 기여하는 방향으로 운용하도록 권고하였다. 또한, 국민연금은 재정안정성과 세대 간의 형평성을 확보하는 차원에서 2014년 이후 계속해서 보험료 인상을 강조하고 있는 한편 퇴직연금, 개인연금을 확대함으로써 다층적 노후소득보장 제도를 갖추도록 권고하고 있다(주보혜 외, 2019).

2) 고령자 고용의 확대

OECD는 「더 오래 살고, 더 오래 일하기(Live longer, work longer), 2006」 보고서에서 인구 고령화를 대비하기 위해 고령층의 노동시장 참여 확대방안을 시급한 과제로 제시한다. 저출산으로 인구가 줄어드는 가운데 고령 노동자의 은퇴가 증가하면 노동 가능 인구가 감소할 수밖에 없고, 이는 공공재정에 부담이 됨과 동시에 경제성장의 침체로 이어진다. 이 보고서는 고령자의 노동시장 참여 의욕을 저하시키는 제도적 방해요인을 지적하면서 중고령 노동자의 조기은퇴를 억제하고 지속적으로 노동시장에서 일하게 하는 다양한 정책을 제시하였다(OECD, 2006). 「OECD 고령화 일자리 위원회의 권고 정책(OECD recommendation of the council on ageing and employment policies)」 보고서는 크게 세 가지 정책과 각각 세부 정책을 권고했다(OECD, 2015). 그 내용은 다음의 <표 3-3>과 같다. OECD의 권고안의 특성은 각 국가에서 고령자 노동력을 확보하는 데 중요한 기준이 되고 있으며 고령자의 노동시장 진출 확대를 위한 다양한 유인책을 제공한다. 무엇보다 인적역량 개발과 유지를 강조하며 생애 전반에 걸친 평생교육과 훈련 기회 확대를 권고한다.

<표 3-2> 고령자 일자리 위원회의 분야별 권고 정책(2015)

정책분야	세부정책
노년기 지속적이고 장기적인 근로를 확충하기 위한 유인책(incentives) 강화	<ul style="list-style-type: none"> - 은퇴를 늦추도록 유인하는 노년 연금제도 모색 - 공적 지원을 기초로 한 조기은퇴 금지 - 연령 및 지위를 막론하고 전 노동자 계층의 실업수당 및 장애수당을 비롯한 사회보장제도 접근성 높임
고령 노동자 유지 및 확보를 위한 정책 강화	<ul style="list-style-type: none"> - 연령 차별법 금지 및 사회인식 개선을 통한 연령을 기반 고용불평등 완화 - 고용보장에 대한 균형적인 시각 정립 - 노사 간 합의에 기초한 의무퇴직연령의 폐지 - 노사협의를 통한 고령노동자 지속고용 및 채용을 위한 시스템 마련 - 다른 연령대 간 기술 및 경험 공유 등을 장려하여 다양한 연령대가 근무할 수 있는 노동환경 조성
고령층 고용기회 강화를 통한 고용능력 증진	<ul style="list-style-type: none"> - 총 고용기간 동안 직업훈련 및 능력개발훈련 참여 유도 - 구직자를 위한 효과적인 고용지원정책 - 고용이 안정적이고 건강하며 일생활 양립 등 일자리 질 및 노동환경 개선을 통한 전반적인 노동조건 개선

자료: OECD(2015). OECD recommendation of the council on ageing and employment policies. p.1-2 재구성.

최근에 발간된 「한국의 인구 고령화와 고령자 고용정책(Working better with age: Korea)」은 한국 노동시장의 특성을 분석하고, 한국 내 고령 노동자의 빈곤을 방지하기 위한 고용환경 개선방안, 고령 노동자 고용 및 유지 방안, 고령 노동자 내 빈곤문제 및 고용가능성 개선방안을 구체적으로 제시한다(OECD, 2018). 주요 내용은 다음의 <표 3-3>과 같으며 현재 우리나라는 고령빈곤층 감소대책, 고령자 고용기업에 대한 지원, 고령노동자 직업능력개발 지원을 정책제언으로 제시하고 있다.

<표 3-3> 한국의 인구 고령화와 고령자 고용정책 주요 내용(2018)

구분	내용
인구고령화와 경제사회적 상황	<ul style="list-style-type: none"> - OECD 국가 중 가장 급격한 고령화 상황 - 2050년대 중반에는 중위연령 OECD국가 최고인 55세로 상향 - 인구구조의 변화는 낮은 노동생산성, 장시간 노동 관행, 높은 노인빈곤율 및 세대 간 형평성 논란 등 다양한 경제사회적 문제 야기 우려
고령자의 노동시장 상황과 정책 방향	<ul style="list-style-type: none"> - 다른 OECD 국가에 비해 고령자의 노동시장 참여와 고용률은 높으나 일자리의 질은 낮음 - 연공서열 중심의 노동시장 관행, 노동시장의 분절화된 이중구조는 한국노동시장의 포용성을 약화시킴 - 고령층의 고용률과 빈곤율이 동시에 높은 한국의 노동시장은 다른 OECD와 다른 정책적 대안 필요
정책제언	<ul style="list-style-type: none"> - 고령층 빈곤감소 대책: 고령자영업자를 위한 근로장려세제(EITC) 혜택 적용반도록 제도 개편, 기초생활보호 적용 확대, 수요자 중심의 기초연금제도, 비정규직 및 자영업자에 대한 국민연금 수혜 확대, 퇴직연금제도 확대 등 - 고령자고용기업 지원: 고령자 지속고용을 위한 제도 지원, 연공서열 중심의 기업문화 개선, 사내하도급 및 파견노동자 제도 개선, 연령차별금지법 준수 등 - 고령자 직업능력개발 등 지원: 중장년 노동자에 대한 전직 지원 강화, 노동시간 준수 관련 감독 강화, 사업주 부담의 유급 병가 및 상병수당 도입 등

자료: 주 OECD 대표부(2018). 한국의 인구 고령화와 고령자 고용정책(Working Better with Age. Korea)
a) 주요내용. p.1 재구성.

3) 고령화에 따른 불평등 완화 정책

OECD는 생애 전반에 걸쳐 형성된 고령화의 불평등 현상에 주목하여 보고서를 발간하였다. 최근 2017년 「고령화 불평등의 예방(Preventing ageing unequally)」 보고서는 고령화 불평등의 문제점을 지적하고 고령화 불평등 완화를 위한 정책을 제시하였다. 주요 보고서 내용은 다음과 같다. 건강 불평등은 인구 고령화에 따라 가속화되고, 소득 불평등은 세대를 거듭할수록 증가하고 있는 실정이다. 건강, 교육, 고용, 소득, 성별, 연금 등 전 생애에 걸쳐 다양한 분야에서 복합적 불평등이 발생하고 있다. 이와 관련하여 제안한 정책은 다음과 같다. 첫째, 고령화 불평등 예방책으로 생애 초기부터 불평등에 개입하고, 노동시장 진입에서 차별받지 않도록 하며 경제 불평등이 건강 불평등이 되지 않도록 건강 격차 해소 정책을 제안한다. 둘째, 고령화 완화책으로 다양한 영역에 걸쳐 활동적 노화(active aging) 전략을 개발하여야 한다. 특히 고용노동 분야에서는 중고령 노동자의 직업의 질 개선 및 고용유지 및 증진해야 하며

이를 가로막는 장애물을 없애야 하고 장기실업에 대비해야 한다. 셋째, 고령화 불평등 대응책은 사회경제적 차이에서 오는 연금의 격차, 모든 노동자에 대한 포괄적인 연금 체계 구축, 비공식 돌봄 노동자 지원을 통한 불평등 감소 등을 제안하였다.

3. ILO

ILO는 노동정책을 포함한 사회정책 전반에 대해 토론하고 협의하여 인간다운 생활을 할 수 있는 최저 기준을 제시하여 권고하고, ILO 가입 국가는 국내적 절차에 따라 협약을 비준함으로써 입법화하는 방식이다. ILO는 은퇴 후 노후보장이나 노인 노동자의 노동환경 개선에 앞서 왔는데 고령화와 관련된 협약 및 정책은 다음과 같다.

1) 고령화 관련 협약

(1) 사회보장 최저기준 협약(102호)

1952년 6월 20일에 채택한 사회보장 최저기준 협약은 노후 빈곤 해결을 위한 최저의 사회보장 기준을 제시하였다. 사회보장 최저기준 협약은 9개 주요 사회보장분야 중 의료보험, 상병수당, 실업수당, 노령연금, 업무상 재해수당, 가족수당, 모성수당, 장해수당, 유족연금의 최저기준을 제시하고 있다. 이 중 노령연금에 대한 협약의 주요 내용은 연령 기준(제26조), 노령연금 지급 대상자 기준(제27조, 제29조), 정기적인 지급방식(제28조)의 준거틀을 명시하고 있다.

(2) 고용과 직업에 대한 차별철폐 협약(111호)

1958년 채택된 차별금지 협약(111호)은 차별대우에 대해 규정하고(제1조), 고용과 직업에서의 차별을 철폐하기 위해 모든 회원국은 국가정책을 추진하며(제2조), 모든 회원국은 노동자 단체 및 사용자 단체와 협의하여 연령 등으로 인하여 차별받지 않도록 보호하거나 법령을 개정해야 한다(제3조). 또한, 필요한 사항을 충족하기 위한 특별한 조치라면 차별이 아닌 것으로 결정하도록 규정하였다(제5조).

(3) 고용정책 협약(122호)

1964년 고용정책 협약은 경제성장 및 발전을 촉진하고 생활 수준과 인력 수요를 충족시키며 실업과 불안정고용을 극복하고 차별하지 않는 고용정책을 추진한다는 것

이 주요 골자이다. 이런 맥락에서 ILO는 권고 제122호에서 노인을 포함한 취약집단에 관한 고용정책을 언급하면서 노인 노동자들이 구조적 변화에 적응하는 데 어려움을 겪을 때 이들을 배려하도록 하였다. 고용정책 협약은 다음을 목표로 한다(제1조).

- (가) 일할 수 있고, 하기를 원하는 모든 사람을 위한 일자리의 확보
- (나) 가능한 한 생산적 일자리의 확보
- (다) 인종, 피부색, 성, 종교, 정치적 견해, 국적 또는 사회적 출신성분에 관계없이 근로자가 자신에게 적합한 일자리를 위하여 필요한 자격을 갖추고, 이러한 일자리에서 기술과 재능을 발휘할 수 있도록 하기 위하여 일자리 선택의 자유와 가능한 최대한의 고용기회 확보

(4) 장애·노령·유족연금에 관한 협약(128호)

1967년 ILO는 장애·노령·유족연금 협약을 채택하여 개별 국가의 노후소득보장제도 수립에 지침으로 활용하도록 하였다. 주요 내용은 노령급여 지급 연령 기준 및 지급 예외 기준(제15조), 노령연금 지급 대상(제16조), 노령급여의 계산 방법과 정기적 지급(제17조), 급여 지급의 사유에 대한 내용을 담고 있다. 이처럼 ILO는 노동과 소득보장 분야에서 중요한 지침을 제공하며 개별 국가정책을 평가할 수 있는 기준을 마련해 왔다.

(5) 인적자원개발협약(142호)

1975년 체결된 인적자원개발협약은 취업지도 및 훈련과 관련해서 노인을 포함한 모든 개인들이 평등하고 차별 없이 자신에게 가장 이익이 되고 자신이 원하는 바에 따라서 노동능력을 개발하고 활용할 수 있도록 해야 한다고 규정하였다(제1조). 또한, 회원 국가는 장애인이 이용하기 적절한 프로그램을 포함하여 아동, 청소년 및 성인이 모두 이용 가능한 종합적이고 지속적인 취업정보 제공을 포함한 직업지도시스템을 점진적으로 확대시켜야 한다. 이와 같은 정보제공과 직업지도에는 직업의 선택, 직업훈련 및 관련된 교육의 기회, 취업현황 및 취업전망, 승진전망, 근무조건, 작업장의 안전 및 위생상태, 경제·사회·문화 활동의 여러 부문과 모든 책임수준에서의 직장생활이 포함되어야 하며 정보와 직업지도에는 단체협약과 노동법의 모든 관련 권리와 의무의 일반적 측면에 대한 정보가 제공되어야 한다(제3조).

2) 고령화와 노동

ILO에서는 협약은 아니지만 고령 노동자의 노동시장과 건강에 대한 이슈를 다루고 있다. 1999년 ILO의 「고령 근로자를 위한 고령화 및 노동시장(Ageing and labour markets for older workers)」 보고서는 생활 수준과 건강 수준이 높아지면서 수명이 증가하여 노인 인구가 증가하는 고령화가 노동시장에 미치는 영향을 분석하였다. 보고서에 의하면 현재 노동시장에서의 고령자에 대한 차별양상을 살펴본 결과 여성노인에게 노동시장이 더 불리한 것을 발견하였으며 조기은퇴보다는 유연한 은퇴를 하도록 고용정책을 다시 설계해야 한다고 주장한다. 또한, 고용형태는 고령자가 기존의 기술을 발전시키고 새로운 기술을 습득할 수 있도록 제공되어야 하고 노동시장은 고령 노동자를 차별하는 것이 아니라 고령 노동자에게도 공정하고 평등한 기회를 주어야 한다. 나아가 저출산이 증가하는 상황에서 은퇴연령이 연장되면 경제활동 인구가 증가하여 연금 수급자가 줄어들어 정부의 재정 부담이 완화될 수 있다. 즉 모든 구직자가 건강하면 평생 동안 고용이 지속될 수 있어야 한다. 모든 노동자가 연령에 상관없이 원하면 일을 할 수 있도록 고용이 촉진되어야 하고, 고용주들은 고령 노동자의 업무역량을 개발할 수 있도록 훈련을 지원하여 이후 회사에 기여할 수 있도록 해야 함을 제시하고 있다(Samorodov, 1999).

2019년 ILO 100주년, 제108차 ILO 총회에서 제출된 「더 나은 미래를 위한 일: 일의 미래 글로벌위원회(Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work)」 보고서는 앞으로 4차 혁명으로 인한 자동화로 새로운 일자리를 창출될 수 있지만 기회를 놓치면 안된다고 강조한다. 이를 위해서 이 보고서는 인간 중심 성장 및 개발 의제를 제안한다. 또한 노동자 단체, 정부, 사용자 단체가 사회적 합의를 통해 인간능력에 대한 투자, 노동 관련 제도에 대한 투자 확대, 지속가능한 양질의 일자리에 대한 투자와 이에 대한 사회적 합의를 만들어가야 한다고 말한다.

이 보고서 중 고령화 관련 내용을 살펴보면 고령 인구 증가로 인해 사회보장 및 의료비 부담이 점차 증가하고 있으며, 노인을 위한 양질의 일자리 창출이 어려운 것이 현실인 만큼 이를 극복하기 위한 과제를 제안한다. 우선 새로운 일자리 창출에 따라 인간능력에 대한 투자를 확대해야 하는데 고령 노동자들이 원하는 만큼 경제활동을 지속할 수 있도록 선택의 폭이 확대되어야 한다. 또한 고령 인구의 은퇴연령이 늦춰지면서 평생 활동적인 사회를 구축할 것을 권고하고 있으며, 이를 뒷받침하기 위해 노동시간 단축, 원격노동과 같은 유연제도의 도입, 부분 은퇴, 고령 노동자가 일할 수 있는 지원 기술 개발을 해야 한다고 강조한다. 또한, 고령 노동자가 원할 때까지 일할 수 있는 유연화된 사회이되 모든 노동자에 대한 사회안전망을 갖추어 놓는 것을 조건으로 제시하고 있다. 마지막으로 변화하는 미래에 대응하기 위해서는 무역, 금융, 경제, 사회정책이 복잡하게 연계되어있는 만큼 UN, WTO, WB, ILO 다자 간 협력체계 구축하여야 한다.

II. 미국

미국은 2019년 65세 이상 경제활동참가율은 20.2%로 OECD 평균 16.0%보다 높은 편이며, 고용률 19.6%(OECD 평균 15.6%), 실업률 3.0%(OECD 평균 2.3%)으로 다른 OECD 국가에 비해 양호한 편으로 나타나고 있다(OECD Statistics, 2020). 하지만 2008년 베이비붐 세대의 은퇴가 시작되면서 노인 인구로의 진입으로 생산가능인구 증가추세가 둔화되고 경제성장률도 둔화시킬 것으로 예상되고 있으며 고령자 관련 공공 지출의 지속가능성에 대한 압력이 나타나고 있다. 1942년 고령화 사회로 진입한 이후 2015년 15%를 넘어 이미 고령사회로 들어섰다. 2035년에는 65세 이상 인구가 18% 미만 인구를 추월할 것으로 전망되며, 2036년 초고령사회로 진입할 것으로 예측된다(김경선, 2017).

미국은 정부기관 및 민간 비영리 단체의 밀접한 연계를 통해 고령자에게 취업 정보 및 일자리 제공이 이루어지고 있다. 정부가 일자리 부족 분야를 파악하고 해당 분야의 퇴직자들이 재취업이 가능하도록 교육·훈련을 지원한다. 그리고 민간단체는 퇴직자 재교육 프로그램을 주도하며 전직 분야를 세분화하여 취업, 자원봉사, 여가활동, 창업 지원 등 수요자 상황에 맞추어 프로그램이 운영되고 있다(한정란 외 2016).

1. 노인고용과 관련한 법제도

1) 미국노인법(The Older Americans Act: OAA)

미국 노인 고용정책의 근간이 되는 미국노인법(The Older Americans Act: OAA)은 1965년 제정되었다. 미국노인법(OAA)은 빈곤해결이 중요한 과제였던 시대에 저소득 미국 노인들에게 음식을 제공하고 영양상태를 관리하는 수행기관을 위한 핵심법이였다. 이 법률에 근거하여 노인을 위한 다양한 서비스와 프로그램이 운영되고 있다. 고령자 훈련 및 고용연계서비스(SCSEP), 식사배달서비스(Meals on Wheels), 노인학대 방지활동, 노인이 있는 가족 돌봄 사업 등을 총괄하고 있다. 고령자 훈련 및 고용연계서비스(SCSEP)는 1964년 경제기회법안(The Economic Opportunity Act of 1964)에서 고령 노인의 심각한 실업을 해소하기 위해 1965년 미국노인법(OAA)으로 분리되어 법제화되었다.

1965년 제정 당시에 미국노인법(OAA)은 목적 및 정의, 노인청, 지역사회 계획, 서비스 및 훈련에 대한 교부금, 프로젝트의 연구 및 개발, 훈련 프로젝트, 일반규정 총 6개의 장으로 구성되었으나 여러 차례의 개정을 통하여 취약노인의 권리보호 활동 등의 규정 내용 반영되어 7개의 장으로 확대되었다(김정순·박종준, 2015).

미국 노인을 위한 포괄적 서비스를 시행하기 위하여 노인복지서비스망을 구성하여 연방정부, 주정부, 지방정부 협력체계를 구축하여 효율적인 노인서비스를 전달하고 있

다. 연방정부 차원에서는 보건복지부(Department of Health and Human Service) 안에 총괄기구 역할을 하는 노인청(Administration on Ageing: AoA)을 설치하였다. 노인청(AoA)은 노인복지 프로그램 및 사업의 진행, 예산집행을 주관해 왔다. 또한, 주정부 차원의 노인사무소(State Units on Ageing: SUAs), 지방정부 차원의 노인복지사무소(Area Agencies on Ageing: AAAs)가 설치되어 전국 노인복지기관들이 노인관련 서비스를 다양하게 제공할 수 있도록 긴밀한 협력체계를 유지하고 있다.

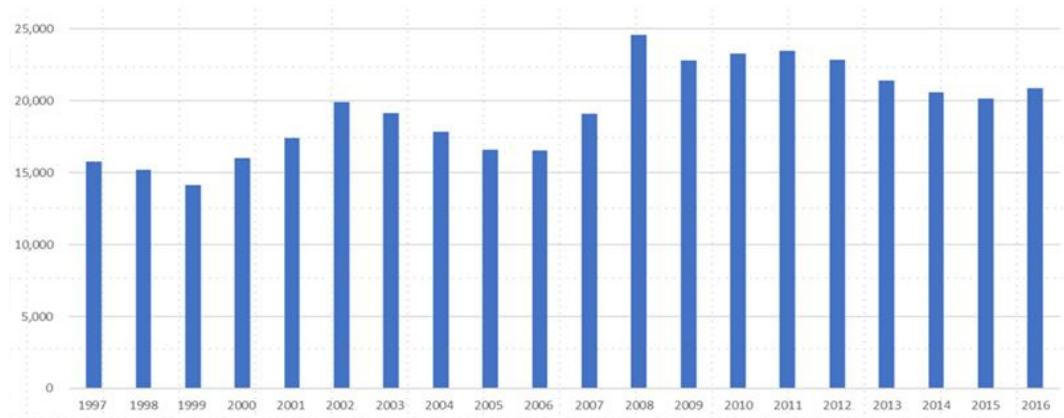
2) 고용상 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act, ADEA)

1967년 고용에 있어 나이를 기준으로 차별하여 대하는 것을 금지하는 법(Age Discrimination in Employment Act, ADEA)을 제정하였다. 이 법은 미국 내 20명 이상 규모의 사업장의 민간 및 공공부문 기관은 40세 이상 직원 또는 채용 응시자에게 채용과 승진, 임금 및 제반 혜택 제공 등에 있어서 나이를 기준으로 차별하여 대우할 수 없도록 하고 있다.

ADEA는 정년제 폐지에 한정되지 않고 채용, 해고, 임금, 승진, 훈련, 부가급여 등 근로조건상의 차별뿐 아니라 희롱이나 괴롭힘(harassment), 소송제기에 대한 불이익 등 고용상의 다양한 연령에 근거한 차별에도 적용된다. 물론 미국에서도 구조조정이나 다운사이징을 하면서 연령을 기준으로 고령인력을 감축하는 경우도 종종 있다. 이 경우 기업들은 임금외 연금, 의료보험, 퇴직금 등 금전적인 보상을 한다(정건화, 2017).

미국연방고용평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission: EEOC)는 다양한 방법으로 기업에서 ADEA법을 잘 이행할 수 있도록 지원하고 있으며, ADEA법 관련 이슈나 채용 시험 절차, ADEA법 예외 사례 등이 담긴 안내책자를 발간하여 배포하고 있다(송민혜 외, 2019). 지난 20여 년에 걸쳐 정부의 감독기관인 EEOC에 접수된 연령차별 구제신청 소(charge) 제기 동향을 보면 2007년 말 금융위기와 이어진 경기침체 이후 제기 건수가 크게 높아졌음을 확인할 수 있다. 2000년대 들어 과거에 비해 제기 건수가 증가하는 것은 경기의 영향도 있지만, 고령화를 맞은 베이비붐 세대의 활발한 경제활동과도 연관되는 것으로 볼 수 있다.

(단위: 건수)



[그림 3-2] EEOC 연령차별 구제신청 제기건수 추이(1997-2016)

자료 : EEOC 홈페이지 (<http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>)

3) 인력투자법(Workforce Investment Act: WIA)

1988년 제정된 미국 인력투자법(Workforce Investment Act: WIA)은 기존 고용 훈련 프로그램의 비효율성과 경직성 개선을 위해 원스톱 센터 방식을 적용하여 시스템을 간소화하고 지역사회 역할을 강화하였다. 인력투자법(WIA) 이전의 미국 연방 훈련 프로그램은 주로 저소득층이나 공공부조 수급자 중심으로 운영되었으며, 프로그램 간 중복과 비효율성으로 인해 구직자들에게 혼란을 초래하였다. 인력투자법(WIA)의 도입은 고용 및 훈련 정책의 큰 변화를 가져왔으며, 서비스 접근 기준으로 소득기준의 중요성이 감소하고, 직업훈련이 노동시장 재통합 수단으로서 중요성이 감소하는 대신 취업 알선 또는 구직스킬이 강조되었다. 또한, 개인훈련계좌 발급을 통해 훈련 선택에 있어 개인 책임이 증가하고 서비스 전달은 원스톱 센터를 통한 서비스의 통합 연계가 강조된다는 특징이 있다(류기락, 2016).

원스톱 센터로 서비스가 통합되면서 미국 노동부에서 주관하는 연방재정지원 고용 훈련서비스가 일원화되어 제공되었으며, 각각의 주는 1개 이상의 인력투자지역(Workforce Investment Areas: WIAs)을 지정하고, 각 지역별로 1개 이상의 원스톱 센터를 설치하도록 규정하고 있다. 인력투자법(WIA)은 이러한 일반 실직자를 대상으로 고용 및 취업훈련 지원 프로그램을 제공하였는데 이 중 고령노동자를 위한 훈련이 중요한 역할을 하였다. 특히 주 및 지방정부의 유연성과 자율성을 높이고 지역 인력투자 위원회(Workforce Investment Boards: WIB)를 민간 파트너십을 통해 운영하면서 위원회와 인력 중개기관의 네트워크를 구성하여 여러 서비스 기관과 협업이 이루어지도록 하였다(한정란 외, 2016).

2. 고령자 고용 정책 사례

1) 고령자 훈련 및 고용연계서비스: 고령자 지역사회서비스 고용프로그램(SCSEP)

미국의 고용정책의 원칙은 포괄적인 사회적 개입보다 개인의 책임과 자활에 두고 있으며, 이를 잔여적으로 저소득 취약계층에게 지원하는 것이다. 고용주에 대한 노동 수요를 늘리는 지원보다 직업훈련, 직업알선, 근로연계복지 등 노동 공급의 정책이 상대적으로 발달하였다.

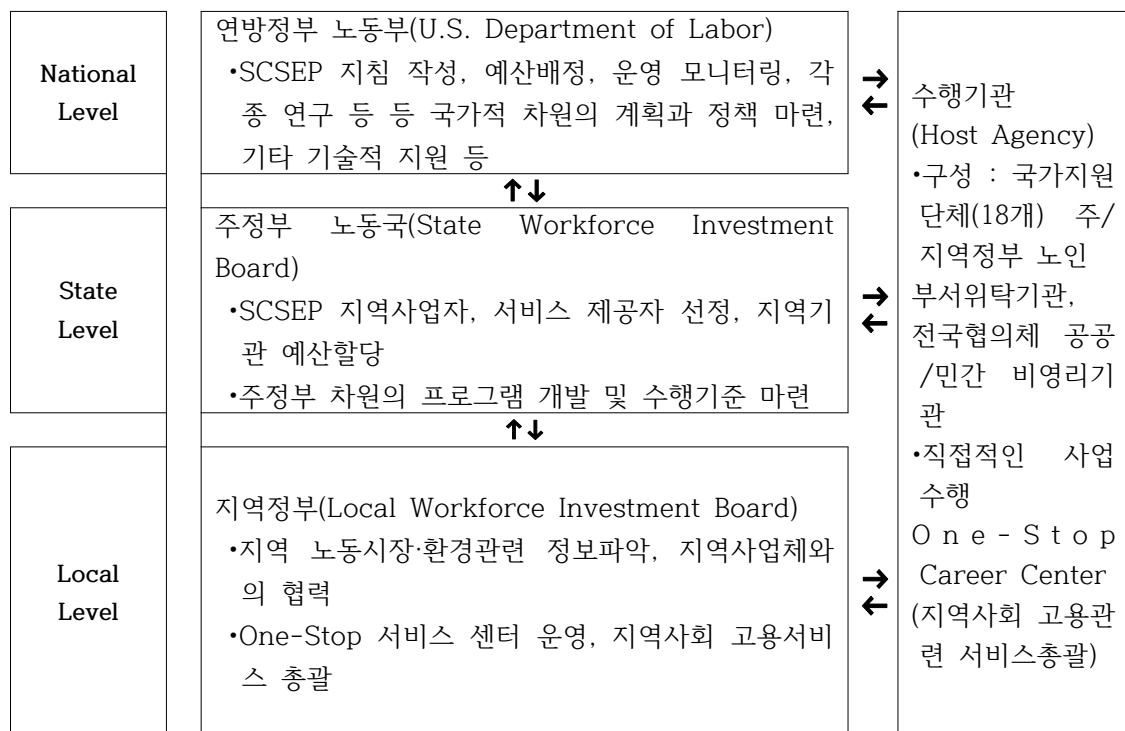
노인실업률의 증가와 빈곤율의 증가라는 사회문제를 해결하기 위해 미국연방정부는 고령자에 대한 고용지원정책을 전면 검토하기 시작하였다. 미국의 대표적인 고령자 고용지원대책은 연방노동부가 운영하고 있는 ‘고령자 지역사회서비스 고용프로그램(Senior Community Social Employment Program: SCSEP)’이 있다. SCSEP는 미국 내 유일하게 연방정부의 재정지원을 받는 고령자를 대상으로 한 고용창출 및 훈련 프로그램이다.

노인복지법(The Older American Act, OAA)과 인력투자법(Workforce Investment Act, WIA)을 연계하여 프로그램 SCSEP를 제공하고 있다. 노동부(Department of Labor) 산하 ETA(Employment and Training Administration: 직업훈련청)이 운영하고 있다. 프로그램의 목표는 참여자에게 직업훈련(work-based)과 직업배치를 통해 경제적 자립을 높여 보조금을 받지 않는 일자리로 고용될 수 있도록 하는 것과 파트타임 고용, 유급 지역사회서비스 지원(paid community service) 등 근로 관련 활동을 통해 지역사회서비스 활동기회를 제공하는 것이다. 매년 연인원 68,000명이 참여하고 있으나 경제적 자립이나 비예산일자리(unsubsidized employment) 목표에 대한 성과는 미흡하다는 평가를 받고 있다. 참여자격은 55세 이상의 고령자이며, 가구소득(연방정부 소득기준)이 빈곤선 기준 125% 미만에 속하는 저소득층 대상으로 이 프로그램을 통해서 법으로 정해진 시간당 임금을 지급하는 파트타임 일자리를 제공한다. 참여자들은 영어가 원활하지 않은 소수인종, 소외지역 거주자, 노숙자 등 최하층 노인을 위한 프로그램으로 ‘일하고자 하는 의지’만 있으면 누구나 참여할 수 있으나 65세 이상, 장애인, 영어 능력 및 문자해독력이 낮은 자, 농촌지역 거주자, 퇴역군인, 고용 전망이 낮은 고령자들을 우선적으로 선발하고 있다. 최소한 20% 이상의 참여자들이 보조되지 않는 고용시장으로 진출해야 한다는 기준을 설정해두고 있으며, 한 개인이 참여할 수 있는 활동시간은 하루 최대 6시간, 일주일 평균 20시간, 연간 1,300시간이며, 총 참여기간은 48개월로 제한되고, 임금은 최저임금으로 지급된다. 프로그램을 통해 사업기간 동안 참여자들이 취업하는데 필요한 직업기술(occupational skills), 강의실 훈련(classroom training), 현장훈련(on-the job)을 집중적으로 지원한다. 참여자들은 신청 초기단계에서 적성심사와 오리엔테이션을 거쳐 개인별로 개인고용계획(IEP)을 수립한 후 수행기관에 배정되는데, 수행기관의 실무자와 정기적인 상담을 가지면서 주 20시간 내에서 지역사회 서비스를 제공하면서 직업체험을 갖거나 직업훈련을

받으면서 지속적으로 구직활동을 한다(박경하, 2016).

주된 업무는 정부기관이나 다양한 비영리기관 등에서 지역서비스 향상을 지원하는 일자리이다. 참여자들은 지역사회 내 공공단체 및 비영리기관의 서비스 업무에 시간제 형태로 취업을 하게 되며, 유치원이나 학교 교사 도우미, 노인복지관 사무보조, 간호사 보조원, 응급실 전화상담, 미술관 및 박물관, 공원 안내 및 관리, 지역사회 환경보호 업무, 사회복지기관이나 정부기관의 업무보조 등 매우 다양한 영역에서 업무를 수행하고 있다.

SCSEP은 연방정부지원 프로그램이지만 실질적인 집행은 주정부-지방정부-단체 수준에서 자율적으로 운영하고 있다. 사업수행 기관은 전국적인 조직망을 가진 AARP, Experience Works, National Council on the Aging 등 국가지원단체와 구세군, YMCA, 환경보호센터와 같은 다양한 시민참여 조직들이 구성되어 있다. 주 단위에 설치된 원스탑센터(One-Stop Center)는 고령자의 개인의 욕구와 특성에 맞는 각종 고용 정보 및 훈련 정보를 제공하는 기능을 하고 있다(한정란 외, 2016).



[그림 3-3] SCSEP의 추진체계

자료: 이지연(2013). 중고령자 일자리 사업 평가. 국회예산정책처.

2) 시니어 환경분야 고용(SEE) 프로그램

미국의 환경보호청(Environmental Protection Agency: EPA)에서 실시하고 있는 시니어 환경분야 고용(Senior Environmental Employment: SEE)은 일자리를 제공하고 있다. 1970년대 미국 환경보호청(EPA)은 55세 이상의 숙련된 근로자들이 극히 과소평가 되고 있음을 깨닫고 중장년 및 고령의 퇴직한 전문직 종사자들의 기술과 경험을 활용하기 위한 국가적인 프로그램을 설계하였다. 이 프로그램은 1975년 미국 환경보호청(EPA)이 55세 이상의 개인 그룹들을 아이오와 주의 농약 재고 프로젝트에 배정하면서 현실화 되었으며, 1년 후 미국 노인청(Administration on Aging)과 공동으로 노동자들이 산업 폐기물 감시와 농약 재고 조사를 실시하고 소음·공기·수질오염을 측정 한 뒤 이를 지역사회에 제공하는 시범사업을 지원하였다.

미국 고령단체들은 1970년대부터 1984년까지 워싱턴 DC에 있는 미국 환경보호청(EPA) 본부와 각 연방, 주 및 지역에서 시범 프로젝트를 수행하였다. 이를 시작으로 숙련된 노동자에게 더 많은 수요를 창출했고, 미국 의회가 1984년 환경 프로그램 지원법(Environmental Programs Assistance Act)을 제정하여 노인복지법에서 지정한 조직에 대한 보조금 지급·협력에 대한 협약을 수립, 체결할 수 있도록 공식적으로 승인하였다.

참여대상층은 55세 이상의 퇴직 및 실직 근로자로 미국 환경보호청(EPA)의 과제와 환경 목표를 수행할 수 있는 풍부한 재능과 경험을 보유하고 있으면 지원 가능하다. 이들에게 오염 방지·저감 및 통제를 포함한 환경 프로젝트를 위하여 연방, 주 및 지역에 위치하고 있는 미국 환경보호청(EPA) 및 산하기관에 지원할 수 있는 기회를 제공하였다. 참여자들은 행정, 사무, 기술 및 전문적인 지원을 제공할 수 있고, 급수 안전 관련 재고 목록 작성, 미국 환경보호청(EPA) 환경 교육 및 홍보 간행물 작성과 편집, 학교 석면 조사 실시 등 광범위한 과제를 수행한다. 이 프로그램에 참여하는 사람들은 SEE 프로그램의 참여자라는 특수 신분으로 관리된다.

SEE 프로그램의 일자리 유형은 기술 수준이 낮은 Level 1부터 Level 4까지로 구분되어 있으며 Level이 높을수록 시간당 보수도 높아진다. 일반적으로 노동시장의 보수가 Level 1 및 Level 2의 보수 수준보다 높으므로 Level 1 & 2에 해당하는 직군의 구직자들은 일반 노동시장에서 일자리를 구하는 경향이 많고, 대부분 SEE 프로그램 등록자는 Level 3 및 Level 4의 직군의 일자리에 지원한다. SEE 프로그램 참여자들은 보수 외에 산재보험, 실업보험, 휴가, 휴일, 연차, 장례휴가, 의료모니터링 프로그램, 종합건강보험, 치과보험, 무급가족병가 등의 다양한 복지혜택이 주어진다(송민혜 외, 2019).

3) 소기업청의 50+ 세대 창업지원 프로그램

미국 연방소기업청(U.S. Small Business Administration, SBA)은 연방정부 기관으로 미국 내 소기업 또는 소상공인들의 기업 활동을 지원하기 위하여 국가 경제를 강화하고 유지하는 것을 목적으로 하고 있다(김성봉, 2017). 소기업청의 주요 업무는 소기업에 대한 재정 지원(Capital), 연방정부 조달 계약(Contact), 소기업 창업 및 운영지원(Counseling) 등 '3C'로 요약될 수 있다. 기본적으로 모든 소상공인을 지원하며, 청년, 여성, 전역 군인, 소수인종, 미국 원주민 등 다양한 특성의 소상공인을 위한 특화된 프로그램을 운영하고 있다. 최근에는 50세 이상의 앙코르 기업가들이 창업에 대한 관심을 키우면서 특화된 프로그램을 마련하여 제공하고 있다(송민혜 외, 2017). 여기에서 언급하는 앙코르 기업가들은 50세 이상의 각자의 분야에서 수십 년가 전문적인 지식과 경험을 쌓아온 사람들이 각자의 경험과 지식이나 개인적인 소망을 비즈니스로 연결하여 기업을 시작하는 사람들이다.

미국 연방소기업청(SBA)의 기업가 교육팀(Office of Entrepreneurship Education)은 러닝 센터(Learning Center)와 함께 앙코르 사업가를 위한 교육 프로그램으로 온라인 강의를 개발하였다. 미국 연방소기업청 홈페이지에서 무료로 제공되는 온라인 강의는 전체 8개의 주제로, 각 주제당 평균 45분 정도 소요되지만 학습자 각자의 상황에 맞게 학습 속도를 조절하며, 강의 내용의 전달뿐만 아니라 학습자 스스로 응답하고 반응하는 활동을 포함하여 활발한 학습이 이루어지도록 구성되어 있다. 온라인 강의 내용은 앙코르 기업가란 무엇인가, 창업을 위한 준비, 사업 아이디어 탐색, 사업 계획 수립, 소셜미디어 장·단점, 사업 관련 법규에 대한 이해, 자금 조달 및 운용, 채용과 인사 총 8개의 주제이다. 온라인 강의 학습에 적극적으로 참여하고 모든 과정을 성실히 이수하면 미국 연방소기업청이 강의 수료증을 발급하여 동기부여를 하고 있다.

또한, 창업을 준비하는 앙코르 기업가에게 사업의 경험과 노하우가 풍부한 사업 선배들의 조언을 듣기 위한 멘토링 프로그램을 제공하고 있다. 미국 연방소기업청은 소상공인들에게 무료로 기업 운영에 관한 자문 응대 서비스를 제공하는 비영리 자원봉사 단체(Service Corps of Retired Executives: SCORE)에 운영 자금을 지원하고 있다. SCORE의 멘토들은 모두 자신의 기업을 운영한 경험과 관련 분야의 전문적인 지식을 갖추고 있는 인력들로 2015년 기준 약 1만 1,000명의 경영 멘토로 자원봉사 활동을 하고 있다. 면대면 상담뿐만 아니라 온라인 상담을 제공하며, 각종 교육 워크숍과 세미나를 열어 각 지역의 소상공인들을 지원하고 있다.

뿐만 아니라 전미은퇴자협회(AARP)와 협력하여 앙코르 기업인들에게 멘토링 프로그램을 제공하고 있다. 여름 앙코르 멘토링 프로그램(Summer of Encore Mentoring)을 기획하여 운영하고 있는데 이 프로그램은 6월, 7월, 8월 여름철 3개월 기간에 집중적으로 앙코르 기업가들을 위한 다양한 교육 훈련 이벤트를 진행하는 프로젝트이다. 본 프로그램에서는 각 주의 전미은퇴자협회(AARP) 사무국과 미국 전역의 연방소

기업청 지역 사무소가 함께 앙코르 기업가들의 성공적인 창업과 이들이 운영하는 기업의 성장에 필요한 워크숍, 세미나, 컨퍼런스 등의 다양한 교육 훈련 기회를 제공할 뿐만 아니라 앙코르 기업가들의 사업 분야별 전문가와 멘토들을 만나 실제적인 조언과 도움을 받는 기회를 제공한다(김성봉, 2017).

III. 일본

일본의 인구는 1억 2천만 명 정도로 그 중 65세 이상 고령 인구는 3,515천 명으로 65세 인구의 비율은 27.1%(고령화율)이다. 현재 일본의 총인구는 점차 감소하고 있지만 1995년에는 고령화율이 14.6% 고령사회 진입하였으며, 일본의 베이비붐 세대가 65세 이상이 되는 2015년의 고령화율은 26.6%에 달했다. 일본 베이비붐 세대가 75세 이상이 되는 2025년에는 고령화율이 30%에 도달할 것으로 예측한다. 일본은 단카이 세대가 75세 이상 노인이 되는 2025년을 대비하여 각종 고령사회 대책을 제시하고 있다. 이 글에서는 일본의 고령화 대책 중 노동과 관련된 정책을 살펴보고자 한다.

1. 고령사회대책대강

인구 고령화와 관련되어 가장 문제 시 되는 것이 연금, 의료, 복지와 관련된 사회보장제도 지출의 증가이다. 일본의 사회보장급부비는 매년 증가하고 있고 연금, 노인의료·돌봄, 노인복지서비스, 노인고용계속보조금 등의 노인 관련 급부비가 눈에 띄게 증가하고 있다. 이에 일본정부는 1995년에 고령사회대책기본법이 제정하고 이듬해 고령사회대책대강을 수립하였다.

일본의 고령사회 대책은 1995년 제정한 고령사회대책기본법에 근거한다. 고령사회대책기본법(内閣府, 2019)은 고령화에 따른 경제사회의 급격한 변화가 국민의 생활에 중대한 영향을 미치고 있기 때문에 고령화 사회로의 이행에 적절히 대처하기 위한 정책을 세우는 것을 목적으로 한다(제1조). 공정한 사회, 활력 있는 사회, 자립 및 연대 정신에 입각한 지역사회, 풍부한 사회 구축을 기본이념으로 제시하고 있다(제2조). 고령사회대책기본법은 고령화 사회를 대비하여 취업과 소득, 건강과 복지, 학습과 사회참가, 생활환경을 중심으로 영역별 정책을 수립하고 있다. 또한, 이를 추진하기 위해 고령사회대책대강, 즉 정부가 추진해야 하는 고령사회 대책에 관한 중장기 계획을 세우고(제5조) 있다.

고령사회대책대강의 분야별 기본시책은 크게 6가지로 구성된다(内閣府, 2018). 취업과 소득, 건강과 복지, 학습과 사회참가, 생활환경, 연구개발 및 국제사회 공헌, 모든세대 활약 추진으로 구성된다. 고령사회대강은 1996년 처음 수립하여 고령사회대책대강은 크게 3차례에 걸쳐 개정이 이루어졌고, 최근 2018년 개정에서 두드러진 특징은 노인을 일률적으로 65세 이상으로 보는 것에서 벗어나(노인정의 조정), 연령을 정하지 않고 70세 이상인 사람도 의욕을 가지고 능력을 발휘할 수 있는 사회환경 조성을 계획하고 있다. 노동 인구 부족에 대응하기 위해 노인이 계속해서 일할 수 있는 환경을 조성하는 것(노인의 재취업, 겸업 및 부업, 창업 촉진), 공무원 정년연장 검토(65세 이상), 공적연금 수급 개시 연령의 선택적 조정(현행 연금 수급 연령은 65세, 조기수급은 60세, 70세가 넘어도 연금 수급 연령을 선택적으로 조정할 수 있도록 선택적 조정), 사적연금제도 보급 및 충실 등을 들 수 있다. 이전 대강들과 비교한다면 70세가

넘어도 일을 할 수 있는 환경을 조성하는 대신 저소득 노인의 저연금·무연금의 문제에 대한 대응이 감소하고 있다.

2. 정년의 연장

일본 정부는 고령인구의 증가로 인한 노동력 부족과 연금 재정 부담을 완화하기 위해 정년을 연장하고 연금제도를 개정하였다.

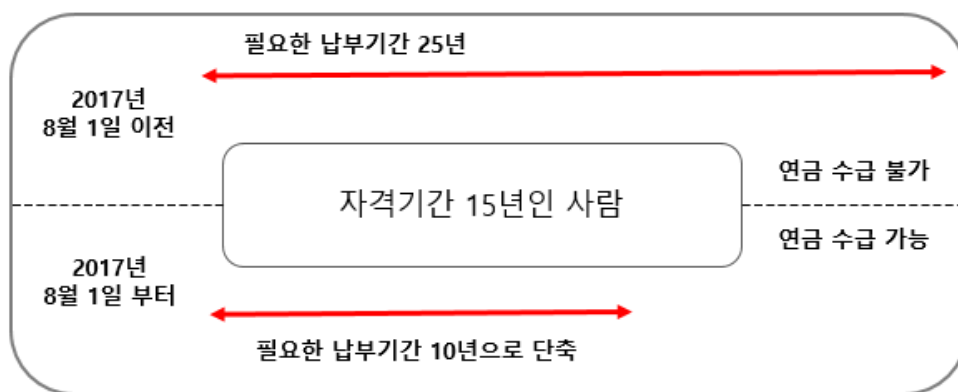
우선 정년은 1994년 이전 고령자고용안정법에서는 60세 정년을 관행으로 보장하였으나 1994년 개정에서 이를 의무화하고 65세까지 계속 고용제도를 도입하는 계획을 작성하였다. 2000년에는 65세까지 고령자 고용 확대 노력을 의무로 명시하였으며 2004년에는 65세까지 고령자 고용 확보를 의무화하였다. 최근 2012년 개정은 저출산 고령화가 급속히 진전되고 있어 청년, 여성, 고령자 등 노동 가능 인구 전체의 취업과 고용 촉진을 도모하기 위해 노동시장에 전원이 참여하는 사회를 실현하고자 하였다. 이 중 고령자의 고용 촉진의 일환으로 지속 고용제도의 대상이 되는 고령자에 대해 사업주가 정하는 규정을 삭제하고 65세까지 희망자 전원을 계속 고용할 것을 의무화하였다.

고령자 고용을 촉진하기 위한 구체적인 개정 내용은 다음과 같다. 첫째, 사업주가 노사협정에 의해 정하는 기준에 의해 지속고용 대상이 되는 고령자를 제한할 수 있는 규정을 폐지한다. 둘째, 지속고용제도의 대상이 되는 고령자가 고용되는 기업의 범위를 대기업까지 확대한다. 셋째, 고령자 고용 확보 조치 의무에 관한 권고를 따르지 않는 기업명을 공표한다. 넷째, 사업주는 고령자 고용 확보 조치실시 및 운용에 관한 지침의 근거를 마련한다. 다섯째, 공적연금 수급 개시 연령에 도달한 고령자도 계속 고용할 수 있도록 조치를 마련하고 필요한 규정을 정비한다. 이러한 개정의 목적은 공적연금의 지급 개시 연령 상향에 따른 것이다. 또한 2013년에는 60세 정년 이후 계속해서 고용을 희망한다고 해도 고용되지 않고, 25년간 연금보험을 내지 않아 연금을 수령하지 못한 노인들이 사회보장의 사각지대에 빠질 위험을 방지하지 하기 위함이다(厚生労働省, 2012).

3. 연금제도의 정비

공적연금제도의 개정은 연금수령에 따른 재정의 부담을 덜기 위해 연금수령 시기를 늦추는 방향으로 정비되었다. 일본은 2016년 12월 14일 제192회 임시 국회에서 공적연금제도의 지속가능성의 향상을 도모하기 위한 국민연금법 등을 개정하였다. 연금법의 개정은 공적연금 제도 개선을 통해 장래 세대의 연금 재정 확보 등을 도모하고, 지속 가능한 사회 보장 제도를 모색하기 위함이다. 구체적인 개정 내용은 다음과 같

다. 첫째, 단시간 노동자에 대한 연금보험 적용 확대를 추진하였다. 500명 이하 기업도 노사합의 따라 기업 단위로 단시간 노동자에 대한 적용을 확대하며 원칙적으로 25년 이상 보험료 납부를 하도록 하였다. 그러나 소비세 인상이 보류되어 2019년 10월 까지 연기되었다. 둘째, 25년 간 연금을 납부하면 받는 수급자격 기간을 10년으로 단축하였다. 일본 정부는 2016년 8월 “연금수령의 사각지대 문제는 시급한 과제이며, 연금 수급 자격 기간을 25년에서 10년으로 단축하는 것에 대해서 2017년 중에 확실히 실시할 수 있도록 개정 법안을 제출하였다(厚生労働省, 2018; 주보혜 외, 2019, p.227에서 재인용). 2016년 11월이 되어서야 법 개정이 이뤄졌으며 2017년 8월부터 노령연금은 보험료를 납부한 기간이 10년 이상이면 연금을 받을 수 있게 바뀌었다. 수급 자격 기간의 단축은 국민연금으로부터 지급되는 노령기초연금 뿐만 아니라 회사가 가입하는 노령후생연금에도 적용이 된다. 예를 들어 20대 또는 30대에 회사에 근무하는 10년 동안은 노령후생연금에 가입하고 퇴직 후 60세까지 공적연금 보험료를 내지 않아도 수급 자격 기간이 10년 이상이기 때문에 2017년 8월 1일 이후 연령요건을 충족하면 노령기초연금과 노령후생연금도 같이 수령할 수 있다. 2017년에 실시된 연금 개정은 연금의 사각지대 문제뿐만 아니라 현재의 고령자와 동시에 미래에 연금을 받는 청년세대의 연금을 확보하기 위한 것이다.



[그림 3-4] 수급 자격 기간의 예

자료: 주보혜 외(2019). 국제기구와 주요 선형 국가의 고령화 대응 분석. p.227에서 재인용.

4. 고령자 고용안정 촉진 정책

고령사회대책대강의 변화 과정을 살펴보면 고령사회 관련 각종 정책의 대상과 기준을 일률적으로 노인을 65세 이상으로 정의하는 것을 넘어서고 있다. 저출산 고령화로 생산가능인구가 감소하는 반면에 비교적 건강한 노인이 늘어나 연령 기준에 의해 획일적으로 서비스를 제공하는 기존의 고령화 대응 정책에 변화가 요구되었다. 이러한

움직임은 일본의 노인 고용정책에서 보다 명확하게 살펴볼 수 있다. 60세 정년 후 연령에 관계없이 일할 수 있는 환경 조성을 위해 사업주와 노동자를 위한 지원을 실시하고 있는데, 먼저 노동자를 위한 지원에 대해 간단히 살펴보기로 한다.

1) 고령자 노동시장 참여 촉진

(1) 취업 시 지속고용을 위한 지원금 제도

1995년 일본 정부는 ‘고령자 지속고용 지원금 제도’를 신설하였다. 이 제도는 60세 이상 노인이 정년 후에도 65세까지 일할 수 있도록 하되 감소된 임금을 일부 지원하는 제도이다. 이 제도는 고령자의 취업 의욕을 향상시키고 65세까지 일하도록 지원하고 장려하기 위해 60세 당시 임금과 비교해 임금이 75% 미만으로 감소된 고용보험 가입자에게 보조금을 지급하도록 한 규정이다. 고령자 지속고용 지원금을 받기 위해서는 고용보험 가입 기간이 5년 이상이어야 하고 60세 이상 65세 미만이어야 한다. 신청은 사업주를 통해 할 수 있다. 예를 들어 60세 시점 임금이 월 40만 엔, 60세 이후 월 임금이 20만 엔인 경우, 50% 이상 저하 되었으므로 월 임금 20만 엔의 15%에 해당하는 30,000엔을 신청하여 지급받을 수 있다. 지급 대상 기간은 만 60세 부터 만 65세까지이다. 하지만 60세 시점에 고용보험 가입 기간이 5년 미만이면 고용보험 가입 기간이 5년 이상이 된 달부터 지원금을 받을 수 있다.

(2) 생애 현역 지원 사업

생애 현역 지원 사업은 전국의 주요 헬로워크 240개소에 생애현역 지원창구를 설치하고 65세 이상의 노인 구직자에 대한 재취업 지원과 구인 정보 등을 제공한다. 지방자치단체는 생애현역협의회를 설치하고 노인취업촉진 사업을 추진하고 고령자에 대한 정보제공, 관계기관, 직업생활 설계 및 고용 세미나, 고령 구직자 욕구 조사 등을 지원한다.

(3) 고연령 퇴직 예정자 경력인재뱅크 사업

공익재단법인 산업고용안정센터에서는 고연령 퇴직 예정자의 경력 등의 정보를 등록하고 능력 활용을 희망하는 사업주에게 정보를 제공한다.

(4) 노인 취직 촉진사업

사업자단체, 공공직업안정기관 등과 연계해 기능 강습 및 모의면접 실시 등을 통해 노인의 재취업을 촉진한다.

2) 노인이 일하기 쉬운 직장 환경 조성

(1) 채용 시 연령 제한 금지

고용대책법은 노동자에게 차별 없이 일할 수 있도록 노동자 채용 시 연령 제한을 금지하고 있으며 사업주가 채용 상한 연령을 설정할 경우 고용대책법 따라 구직자에게 이유를 설명해야 한다. 다만 노인고용 촉진을 목적으로 사업주가 60세 이상 고령자를 모집·채용하는 경우는 가능하다.

(2) 업무 및 직업역량 개발

고령자가 지닌 지식과 경험 등을 활용할 수 있는 직업훈련을 실시한다. 공공직업훈련시설, 민간교육훈련기관에서 실시하는 직업훈련은 고령자 직업훈련에 활용한다.

(3) 고령자 친화적인 작업장 환경 개선

고령자 친화적인 작업 장비 도입 등 기계 설비 개선, 작업 방법 개선, 조명 등의 작업 환경 개선, 복지시설 도입 및 개선을 통해 고령자가 노화로 인해 체력이 저하된 경우에도 직장에서도 배제되지 않고 일할 수 있도록 작업장 환경을 개선한다.

(4) 고령화 친화적 직무 설계

고령자 친화적으로 직무를 재설계하여 신체 기능 저하로 인한 영향은 줄이고, 노인의 기술과 경험을 활용할 수 있는 직무를 확대한다.

(5) 노인의 기술과 경험을 활용할 수 있는 배치

노인의 능력과 기능에 따라 고용 기회를 제공하고 평가제도 및 자격제도 등을 정비하여 노인의 지식과 경험을 객관적으로 측정하고 활용할 수 있도록 배치한다.

(6) 유연 근무시간제도 도입과 활용

노인의 요구와 신체 기능 저하에 따라 탄력적으로 단시간 노동, 격일 노동 등 유연근무제를 활용한다.

(7) 채용을 위한 사업주 간 공동 협력

노인 대상 채용 기회 제공을 효율적으로 진행하고 같은 업종이나 인근 지역의 사업주 간 고령자 고용에 대한 다양한 정보를 공유한다. 또한, 고령자의 직업능력 개발, 직업능력 평가제도 정비, 인사노무관리 등을 사업주 간에 협력하여 추진한다.

3) 정부의 고령자 고용 사업주 지원정책

(1) 취직이 곤란한 구직자를 위한 고용개발 조성금

60세 이상의 노인과 장애인 등 취업이 어려운 자를 헬로워크 등의 소개로 계속 고용하는 사업주를 지원하기 위한 기금을 조성한다. 단, 조성금을 받기 위해서는 65세까지 고용보험에 가입한 자를 2년 이상 지속 고용해야 한다. 조성금은 대상 노동자의 연령과 유형, 기업 규모에 따라 지급 금액이 달라진다. 예를 들어 60세에서 65세 미만으로, 20시간 이상 30시간 미만 일하는 단시간 노동자는 1년에 40만 엔(중소기업 이외 기업은 30만 엔), 30시간 이상 일하는 노동자는 1년에 60만 엔(중소기업 이외의 기업은 30만 엔)을 지원한다.

(2) 65세 이상 구직자 고용개발 조성금

65세 이상 노인을 헬로워크 등의 소개로 1년 이상 계속 고용하는 것이 확실할 때 사업주에게 조성금을 지급한다. 단, 65세 이상 노인은 고용보험에 가입되어 있어야 한다. 20시간 이상 30시간 미만 단시간 노동자는 1년 간 50만 엔(중소기업은 40만 엔), 단시간 이외 노동자는 1년 간 70만 엔(중소기업은 60만 엔)을 지급한다.

(3) 65세 이상 고용촉진 조성금

사업주가 정년을 65세 이상으로 늘리거나 정년을 없애는 경우, 노인친화적으로 고용 제도를 정비하거나 기간제 근로계약을 무기계약으로 전환할 때 지급하는 조성금이다.

4) 연령차별 금지

2001년 일본은 고용대책법이 개정되면서 고용 시 연령 차별금지 규정이 도입되었다. 이 법은 사업주가 노동자 채용 시 연령을 차별해서는 안 되며 연령과 관계없이

누구에게나 동등하게 일할 수 있는 기회를 제공해야 한다(厚生労働省, 2019; 주보혜 외, p.240에서 재인용). 하지만 이는 노동자의 채용 시에만 한정해 연령차별을 금지시켜서 형식적이라는 비판이 있었다(柳澤武, 2019; 주보혜 외, p.240에서 재인용). 이에 2007년에는 노동자 채용 시 사업주에게 연령차별 금지를 사용주의 노력 사항이 아닌 의무로 부과하는 개정이 되었다(厚生労働省, 2019; 주보혜 외, p.240에서 재인용). 하지만 일본은 정년제도를 폐지하지 않았기 때문에 고령자에게 실질적인 연령차별 금지 규정이 적용되고 있다고 보기 어렵다. 채용 시 고령자가 연령 때문에 취업에서 떨어졌는지 알 수도 없고 증명하기도 어렵기 때문이다.

IV. 영국

영국 정부는 1990년대까지는 고령 근로자의 노동시장 상황에 그다지 주목하지 않았다. 주로 청년실업을 중심으로 노동시장 정책을 펼쳤으나 이후 출산율 감소, 평균 수명연장, 인구 고령화 등과 같은 사회적 환경 변화가 나타남에 따라 1990년대 후반부터 고령화에 대응하기 위한 변화가 시작되었다. 65세 이상 노인부양비(15~64세 인구대비)는 2000년 24.1%에서 2010년 25.1%로 거의 변화가 없었으나 이후 지속적으로 증가하여 2015년에는 27.9%로 높아져 2030년에는 34.8%에 이를 것으로 전망되고 있다(통계청 2020).

1990년대 후반부터 고령화에 대응하기 위하여 다양한 고용정책을 통해 노인 경제활동참가율을 높이려 하였다. 2019년 65세 이상 경제활동참가율은 10.7%(OECD 평균 16.0%), 고용률 10.9%(OECD 평균 15.6%), 실업률 1.5%(OECD 평균 2.3%)로 나타나고 있다(OECD Statistics, 2020). 65세 이상 경제활동참가율과 고용률은 OECD 평균 비율보다 낮게 나타나고 있다.

영국의 사회보장에 관여하는 기관은 국가중앙부처인 노동연금부(Department for Work and Pensions: DWP), 국세·관세청(Her Majesty's Revenue & Customs, HMRC), 지방정부로 볼 수 있다. 노동연금부(DWP)는 고용서비스와 사회보장서비스를 통합한 원스톱서비스를 제공하기 위해 사회보장부와 고용부의 기능을 통합함으로써 실업자, 장애인, 노인 등 취약계층을 위한 고용훈련 관련 서비스 전달, 이와 연계된 사회보장급여 업무의 통합적 수행이 가능하게 되었다.

영국은 노년기에도 계속 일을 하는 것이 개인과 기업, 그리고 사회에 긍정적 영향을 미치는 점에 주목하였다. 개인에게는 은퇴 후 보다 나은 삶의 질, 기업에는 전문 기술 및 경험의 지속을 통한 성과 향상, 사회에는 노동 공급의 증가와 경제성장을 보장할 수 있도록 하였다. 이처럼 고령 노동자 고용의 긍정적 부분을 홍보하는 활동을 지속해서 펼칠 뿐만 아니라 고령 구직자 재취업을 지원하는 사회 시스템을 촘촘하게 정비해갔다(김경환, 장익현, 2017).

1. 노인고용과 관련한 법제도

1) 평등법(Equality Act)

2010년 10월 영국 정부는 새로운 차별금지법인 '평등법(Equality Act)'을 제정하였다. 기존에 존재하던 차별금지 관련 개별법과 규칙들(동일 임금법, 성차별에 관한 법, 인종 차별에 관한 법, 장애인 차별에 관한 법, 고용평등(종교 혹은 신념, 성적 지향, 연령규칙)이 평등법이라는 하나의 법안으로 통합되었다. 평등법은 연령, 장애, 성 전

환, 혼인관계, 임신, 인종, 종교와 신념, 성, 성적 지향의 아홉 가지 특성을 보호하고 자 제정되었으며, 이에 기반한 차별적 대우는 불법행위에 해당한다.

이 가운데 연령에 관한 차별금지 조항은 모든 연령층에게 적용된다. 평등법의 제정은 2011년 4월부터 65세로 정해져 있던 법정 퇴직연령의 폐지가 적용되고, 2012년 10월 예외없이 기업의 정년은 연령차별로 규율되기 시작하였다. 이에 따라 이후 퇴직이 정당화될 수 있는 특수한 상황을 제외하고 고용주가 더 이상 고용인들에게 퇴직을 권고하거나 강제할 수 없게 되었다. 또한, 65세 이상의 고령 구직자가 입사지원서를 제출한 경우 기업인들은 연령을 이유로 거부할 수 없으며, 연령과 관련한 요인들이 입사 탈락의 기준이 되어서도 안 되며, 다른 지원자들과 동일하게 심사하여야 한다.

2. 고령자 고용정책 사례

영국의 중고령자 고용지원정책은 직접지원정책과 간접지원정책으로 나누어 볼 수 있다. 직접고용지원정책은 취업알선, 훈련 제공 등과 같이 고용과 직접 연결되는 서비스를 제공하는 것, 간접고용지원정책은 캠페인, 민간기업 가이드, 보건·복지 지원 등과 같이 고용 촉진을 위한 환경들을 관리·조성하는 것이다.

노동연금부(DWP)는 직접적인 고용 지원과 관련된 업무를 전담하는 잡센터플러스(Job Center Plus)를 관리하고 있다.

1) 직접고용지원정책

(1) 잡센터플러스(Job Center Plus)

영국의 잡센터플러스(Job Center Plus)는 2002년 출범하여 복지와 고용 서비스를 통합한 원스탑 서비스를 제공하는 곳으로 일할 수 있는 사람에게 일자리를, 일할 수 없는 사람에게 지원서비스를 제공한다. 2001년 해당 부처인 고용연금부가 담당하게 되면서 약 5년여의 기간 동안 전국적으로 정착되는 과정을 거쳤다. 정부가 책임지던 고용서비스의 구직수당 업무, 재원, 수급자 선정, 급여 수준과 지방정부의 책임이었던 사회서비스를 잡센터플러스로 통합시키려고 노력하였다. 잡센터플러스는 지역별로 산재한 기존의 복지급여사무소와 고용센터를 통합함으로써 행정비용을 절감하고자 하였다. 잡센터플러스는 초기접수 시 급여신청자와 초기상담을 하고 이 과정에서 취업가능성을 파악한다. 초기상담 이후 급여신청자는 재정평가자와 급여지급과 관련된 상담을 하고 급여 신청을 하게 된다. 이후에는 개별상담원과 취업중심 면접을 진행하면서 복지급여보다는 취업이 이루어질 수 있도록 구직활동을 돕는다. 구직수당이 지급되면 격주로 점검을 실시하고 수행한 구직활동에 대한 평가를 진행한다. 구직자와 상담자간의 맞춤 계약으로 수요자 책임주의가 명시화되었고, 구직자가 자신의 의무를 이행

하였는지 정기적으로 검토하고 엄격하게 준수를 확인한다(변금선 외, 2018).

(2) 뉴딜 50 플러스 (New Deal 50plus) 프로그램

영국 정부는 지난 1990년대 말과 2000년대 초에 근로연계복지(workfare)의 도입과 안정화에 많은 노력을 기울였고, 이를 위해 뉴딜(New Deal)정책을 시작하였다. 뉴딜정책은 ‘복지에서 근로로(welfare to work)’라는 구호 아래 영국의 노동당 정부가 도입한 대표적 노동시장정책이라 할 수 있다. 이후 고령인구 취업을 지원하기 위하여 뉴딜 50 플러스를 도입하였다. 1999년 9개 지역에 시범적으로 실시되었으며, 이후 2000년 4월 전국적으로 확대되었다. 뉴딜 50플러스는 다른 뉴딜 프로그램과 달리 자발적인 참여를 전제로 도입되었으며, 고령인구의 노동시장 참여를 지원하기 위한 여러 가지 혜택을 제공하였다(김경환, 2017). 2009년 뉴딜 50플러스를 포함한 뉴딜정책의 여러 하위 프로그램은 ‘유연한 뉴딜정책(Flexible New Deal)’으로 통합되어 운영되었다. 이는 기존의 노동시장정책이 연령집단별로 혹은 사회계층별로 나누어진 체제에서 모든 사람들을 대상으로 하는 통합적인 체제로 점차 변화함을 의미하는 것이다.

뉴딜 50 플러스는 소득보조(Income Support), 구직자 수당(Jobseeker's Allowance), 중증장애수당(Severe Disablement Allowance), 그리고 능력상실급여 등의 복지급여를 6개월 이상 수급한 50세 이상 고령인구의 자발적인 참여를 중심으로 운영되었다. 프로그램 참여자들은 잡센터 개인별 상담사 배정, 재정적 지원, 훈련 수당을 지원받을 수 있다(경기도일자리재단, 2017).

(3) 워크 프로그램(Work Programme)

영국 정부는 2011년 6월 ‘성과에 기반한 지급체계(payment-for-result)’ 방식을 채택한 워크 프로그램(Work Programme)을 도입하였다(DWP, 2012). 해당 프로그램은 통합 크레딧(universal credit)과 함께 근로연계복지(welfare to work)에 기반한 복지개혁 프로그램의 핵심으로 평가되고 있다(송민혜 외, 2017). 워크 프로그램은 장기 실업상태에 있거나 이에 이를 위험이 있는 이들에 대한 장기적인 지원을 제공하고자 시행되었다.

본 프로그램의 주요 특징은 첫째, 인센티브 체계의 강화이다. 특정 서비스권역을 담당하는 대표 공급자들은 해당 권역 내 소규모 하청 공급자들과 계약을 통하여 서비스 공급망을 구축하고, 이들에 대한 재정지원은 이들의 성과에 따라 결정되었다. 이것은 본 프로그램 참여자들의 지속적인 취업 결과로 평가되기 때문에 따라서 참여자들이 취업상태를 긴 시간 유지할수록, 노동시장 진입에 어려움을 겪은 사람들일수록 대표 공급자들이 더 높은 성과보상금을 받게 된다. 이로 인하여 취업계층의 취업 지원을 장기적으로 제공할 수 있도록 하는 강한 인센티브가 되고 있다. 둘째, 대표 공급자들과의 장기적인 계약이다. 기본적으로 5년 계약으로 성과를 달성하면 추가 연장될 수

있으며, 대표 공급자들에게 지역 내 다양한 기관과 단체들과 파트너십 관계를 구축할 수 있는 기반을 제공한다. 셋째, 대표 공급자들의 재량권 확대이다. 본 프로그램에서 정부의 개입은 가능한 한 최소화되고, 대표 공급자들이 서비스 내용, 과정 등을 명시한 서비스 표준을 직접 설정함으로써 서비스 제공 및 전달의 투명성, 책임성, 재량권을 확대하고자 하였다.

(4) 풀러 워킹 라이프스(Fuller Working Lives)

2014년 50~60대 고령 노동자들이 노동시장에서 비자발적으로 밀려나는 것을 방지하기 위하여 도입되었다. 영국 정부는 더 길게 일할 수 있도록 지원하는 시행계획(action plan)으로 인생의 노년기에도 일을 계속하는 것이 개인뿐만 아니라 기업, 사회에 긍정적인 영향을 미치는 점에 주목하였다. 고령 노동자들의 지속적인 근로를 방해하는 장애물들을 제거하기 위한 해결책으로 보유·유지(Retain), 재훈련(Retrain), 채용(Recruit)을 포함한 ‘3Rs’를 제시하였다. 보유·유지(Retain)는 숙련된 고령 노동자들이 보다 유연하게 일할 수 있도록 함으로써 전문기술의 손실을 줄이고 기업 성과에 긍정적 영향을 미칠 수 있는 부분이다. 재훈련(Retrain)은 고령 노동자들에게 최신의 전문 직업기술을 습득하도록 지원함으로써 변화하는 사회에 적응하여 더 길게 일할 수 있는 기회를 제공하도록 하는 것이다. 채용(Recruit)은 연령차별금지와 관련한 법안을 준수하기 위해 채용 규정을 바꾸고 최근 구직 경향에 맞춰 변화해야 함을 강조하는 것이다. 하지만 점차 많은 채용이 온라인 혹은 소셜미디어를 통해 이루어지고 있어 IT 기술 접근성이 상대적으로 부족한 고령 노동자들은 불리한 입장으로 볼 수 있다(송민혜 외, 2017).

2) 간접고용지원정책

(1) 에이지 파지티브(Age Positive) 프로그램

간접적인 지원정책의 대표적인 사례로 2001년 시작된 장년층 고용의 이점을 홍보하는 노동연금부가 착수한 정부주도 캠페인으로, 기업이 앞장서서 장년층 고용에 관한 문화적 변화를 주도한다는 취지를 갖고 있다. 중소기업 혹은 대기업과 직접 연계하여 고령 노동자의 채용과 근로, 그리고 은퇴에 있어 성공적으로 관리한 우수사례를 공유하고, 이점을 홍보함으로써 고용주와 직원들 모두의 인식과 실천을 변화시키는 것을 목적으로 한다. 이 캠페인은 2006년 10월 고용평등(연령)규칙(The Employment Equality(AGE) Regulations)이 제정되면서 고용주가 규칙의 내용에 입각하여 문화적 변화를 꾀한다는 취지에서 본격적으로 진행되었다. 초기에는 고용주를 직접 만나 상담하는 시스템에서 현재는 비즈니스 링크(Business Link)라는 정부 운영 기업 정보

제공 온라인 사이트를 통하여 자문 서비스를 제공하고 있다. 2011년 10월 도입된 65세 정년제도 폐지에 대한 정보도 함께 제공하고 있다. 자문 내용은 정년제도 폐지를 명시한 근거 법률 안내, 정년이 없어진 상황에서의 고용관리, 근로자 교육, 훈련, 근로자 업무와 퇴직 관리, 연금, 근로자를 위한 탄력적 근무시간 제공, 안전과 건강에 대한 내용이 주를 이룬다(김동배 외, 2020).

V. 시사점

해외 사례를 살펴본 결과 저출산과 수명 연장에 따른 고령자의 증가는 전 세계적인 현상이다. 2002년 마드리드 고령화 국제행동계획 이후 각 국가에서는 고령화 사회에 대비하기 위한 다양한 전략과 정책을 준비하고 실행하고 있었다.

고령화 사회에서 노동과 고용 부분에서 나타나는 공통적인 문제는 노동인력의 감소와 노인인구 증가에 따른 노령연금 재정의 고갈이었다. UN, OECD는 저출생과 수명 연장에 따라 재정 부담이 증가하는 연금제도를 개혁하여 다음 세대의 부담이 되지 않도록 하고 은퇴연령을 연장하거나 철폐하여 노인들이 일을 하여 연금을 더 내고 늦게 수령하는 정책으로 전환하도록 권고하고 있다. 또한, 정년 없이 노인 스스로 할 수 있을 때까지 일하게 함으로써 신체적·사회적 건강을 증진하도록 하고 있으며, 노인 빈곤도 방지할 수 있는 적극적 노인 인력 정책으로 노인고용을 권고하고 있다. 그러나 노인고용의 증대에는 몇 가지 전제조건이 있다. UN, OECD, ILO 모두 공통적으로 일하는 노인을 위한 고용보험, 건강보험, 산재보험, 유급병가 등 사회안전망이 갖춰졌을 때 노인빈곤 문제가 발생하지 않는다고 지적한다. 또한 노인을 위한 평생 직업훈련 제공, 경력의 활용, 고령자 친화적 노동환경 조성, 성 평등 실현, 연령차별의 금지가 필요하다. 2020년 발간한 UN의 정책보고서는 노인을 하나의 ‘동종집단’으로 인식하여 노인 집단 내 발생하는 불평등에 차이가 있음을 그동안 간과해왔다고 지적한다. 즉 노인의 빈곤과 노동권 문제를 다루기 위해서는 노인의 연령별, 성별, 장애 유무별, 기저질환별, 가족구성별, 거주형태 등에 따라 노인이 경험하고 있는 빈곤과 노동문제가 어떻게 달라지는지 세분화하여 분석하고 그에 따른 맞춤형 정책을 제시할 필요가 있다.

미국의 사례를 살펴보면 연방정부는 노인복지 서비스를 위하여 포괄적인 프로그램의 내용과 기준을 정하고 재정적 지원을 하며, 주정부는 지역별 특성을 살린 구체적 정책에 따라 프로그램을 운영한다. 미국 노인복지전달체계는 중앙정부와 지방자치단체의 역할과 책임이 명확하게 배분되었고 효과적으로 구성되어 있다고 볼 수 있다. 이러한 점은 우리나라의 중앙정부와 지방자치단체의 역할 분담이 이루어지고 있으나 책임성의 부재 등으로 나타나는 문제점들이 발생하는 것을 보았을 때 시사점이 있다고 볼 수 있다. 또한, 고령자 지역사회서비스 훈련 고용프로그램(SCSEP)이 보여주는 고령자 고용과 훈련 프로그램의 체계화는 현재 우리나라에서 추진하고 있는 노인 일자리 사업과 시니어클럽 활동 등과 연계해서 살펴볼 때 우리나라가 고령자 고용에 체계적인 상담, 훈련, 직업 다양성 등의 개선과 향상에 시사점을 줄 수 있을 것이다.

영국은 평등법 제정을 통해 연령차별을 철폐하고 고용 부분에 있어 특정 연령 이후 퇴직을 해야 하는 점, 고용심사 시 연령을 고려하지 않아야 하는 점 등이 우리나라 기업의 고령 노동자 고용에 주는 시사점이 있다고 볼 수 있다. 또한, 고용지원정책을 직·간접적인 부분으로 구분하고 다양한 정책 프로그램을 진행함에 있어 정부가 적극 개입하고 있다는 점, 고령 구직자 재취업 지원 사회 시스템의 정비, 노동시장정책의

연령집단별 혹은 사회계층별로 나누어진 체제가 아닌 통합적인 체제로 변화하고 있다는 점(평등법, 유연한 뉴딜정책 등)은 우리에게 주는 시사점이 크다고 할 수 있다.

일본은 고령화가 가속화되면서 70대 이상도 일할 수 있는 고령자 고용촉진 정책을 준비하고 있다. 특히 연금제도를 개혁하였는데, 고령자가 공공연금을 수령할 수 있도록 납입기간을 25년에서 10년으로 줄인 대신 단시간 노동자도 연금을 내도록 하여 연금재정을 확충하였고, 25년 동안 연금을 납입하지 못해 연금수령을 하지 못하는 고령자의 사회안전망 사각지대를 줄였다. 또한, 일본은 60세에 은퇴해도 다시 일할 수 있도록 노동자와 사업주 모두에게 고용 촉진금을 지원하고 있으며, 고령자 친화적인 노동환경 조성, 고령자 친화적 직업훈련 지원, 고령자 무기계약직 전환 시 사업주 인센티브 제공 등 다양한 고령자 고용촉진 정책을 활용 중이다.

국제기구의 권고 및 각 나라의 고령자 고용 노동정책 사례를 살펴본 결과 저출생과 수명연장에 따른 노동가능인구의 감소와 증가하는 연금재정 부담을 대비하기 위한 정년연장 또는 철폐, 연금제도의 개혁은 필수적이며, 노인들의 노동시장 참여를 확대하기 위한 다양한 정책을 구사하고 있다. 하지만 노인들의 노동시장 참여를 확대하기 위해서는 고용불안정 해소, 고령자 친화적 노동환경 조성, 실업 시 수당이나 산재 시 지원 등과 같은 노인 사회안전망 정책이 병행되어야만 노인의 빈곤을 막을 수 있을 것이다.

제4장 심층면접 및 FGI 결과 분석

I. 조사개요

1. 조사 대상

기존 노인노동 실태조사 분석결과를 바탕으로 본 연구의 대상자는 다음 <표 4-1>와 같이 선정하였다. 은퇴를 하지 못하고 노동시장에 진입하게 되는 준비기 또는 노년 노동시장 진입기 노인, 노인집중 고용 업종에 종사하는 노인, 70세 이상 초고령 일하는 노인 등 일하는 노인을 연령, 성별, 업종, 가족유형 등으로 나누어 특성에 따른 실태 및 문제점을 파악하고자 한다.

조사대상 노인 총 50명이며, 구체적인 조사대상 노인의 구분은 다음과 같다. 아래에 해당되는 노인에 대해 노인종합사회복지관, 시니어클럽 등의 협조를 통해 조사대상 노인을 모집하였다.

- 은퇴 준비 및 진입기(60세 전후 남녀, 10명)
- 노인집중 고용 업종 종사자(공공 일자리, 60세 이상 지하철 택배, 아파트경비, 요양보호사, 가사노동자, 청소노동자 등 남녀 총 20명)
- 비정기 수입, 영세 사업주, 무급 가족 종사자(폐지 줍기, 손자녀 돌봄, 5인 미만 사업장 사업주와 무급가족 종사자 등 60세 이상 남녀 10명)
- 70세 이상 노동 종사자(남녀 6명)
- 노인 관련 NGO 및 당사자 단체 60세 이상 활동가(4명)
- (추가) 노인 관련 업무담당자(4명)

<표 4-1> 심층면접 대상 및 방법

조사 대상	특성	주요 조사내용	조사방법
은퇴 준비 및 노년진입기 (60세 전후 남녀 10명)	<ul style="list-style-type: none"> • 50대~60대 초반 • 가족부양 등으로 계속해서 일을 해야 하는 시기에 대부분 비자발적으로 은퇴하여 이에 대한 준비 부족 • 은퇴 이후 지원 및 부당한 조기은퇴 시정에 대한 정책 수요가 많을 것으로 예상 • 차별실태와 정책수요 조사 병행 필요 	<ul style="list-style-type: none"> • 조기퇴직 과정과 차별 경험 • 퇴직 후 노동시장 진입 준비 과정에서 발생하는 차별 • 은퇴 준비 기간에 필요한 노인 정책 수요와 정책 아이디어 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 1:1 심층면접 (4명, 4회) • FGI (6명, 2회)

조사 대상	특성	주요 조사내용	조사방법
노인집중고용 업종 종사자 (공공 일자리, 60세 이상 지하철 택배, 아파트경비, 요양보호사, 청소노동자 등) (60세 이상 남녀 20명)	<ul style="list-style-type: none"> • 조기퇴직 이후 노인들이 집중된 직종에서 일함 • 고용형태별, 업종별, 성별로 나누어 조사 필요 • 열악한 노동환경, 고용차별, 인권차별 등의 경험 조사 • 노인 및 노동 차별시정, 산재 등 안전 및 건강 정책에 대한 수요가 가장 높을 것으로 예상 • 생애사, 차별실태, 정책 수요조사 필요 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동실태(노동시간, 임금, 4대보험, 근로계약 여부 등) • 건강과 안전실태 • 차별 및 고충 실태 • 노인 고용집중업종에 필요한 노동 인권 정책 수요 	<ul style="list-style-type: none"> • 1:1 심층면접 (업종별 20명, 20회)
비정기 수입, 영세 사업주, 무급 가족 종사자 (폐지 줍기, 손자녀 돌봄, 5인 미만 사업장 사업주와 무급가족 종사자, 농어촌 노인 등) (60세 이상 남녀 10명)	<ul style="list-style-type: none"> • 비공식 노동, 플랫폼 노동, 특수고용, 영세 자영업자, 농·어촌 등 비정형 노동관계에 있는 노인 • 실태조사는 개별 인터뷰가 유용 • 고용형태별, 성별 정책수요조사 필요 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동실태(노동시간, 임금, 4대보험, 고용방식 등) • 건강과 안전실태 • 차별 및 고충 실태 • 비정형 고용관계에 있는 노인에게 필요한 노동 인권 정책 수요 	<ul style="list-style-type: none"> • 1:1 심층면접 (10명, 10회)
70세 이상 노동 종사자 (남녀 6명)	<ul style="list-style-type: none"> • 실질 은퇴기에도 노동을 지속해서 함 • 건강상태가 좋지 않은 경우 FGI가 쉽지 않음 	<ul style="list-style-type: none"> • 실질 은퇴 어려운 이유 • 노동 강도 실태 • 실업과 해고 • 건강·안전 문제 • 사회적 안전망 실태 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 1:1 심층면접 (6명, 6회)
노인 관련 NGO 및 당사자 단체 60세 이상 활동가(4명)	<ul style="list-style-type: none"> • 공통 노인 인권 이슈 파악 • 현장에서 필요한 정책 아이디어 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 현장 노인노동인권실태와 변화 • 최근 노인노동인권 이슈 • 현장에 필요한 노인노동인권정책 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 1:1 심층면접 (1명, 1회) • FGI (3명, 1회)
추가) 노인 관련 업무담당자(4명)	<ul style="list-style-type: none"> • 정책 사업 기획 및 정책 전달의 역할 • 정책 성과와 한계 파악 가능 • 정책적 아이디어 제시 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 노인노동정책의 변화와 특성 • 노인노동인권의 관점에서 현재 정책의 한계 및 필요 정책 자문 	<ul style="list-style-type: none"> • FGI (4명, 1회)

2. 조사 내용

1) 개인특성

성별, 연령, 학력, 혼인상태(사별, 이혼, 재혼 등), 가족부양 또는 가족으로부터 도움 받는 정도, 자산 형성 및 축적 정도와 제약, 채무 여부 등을 조사하였다.

2) 노동실태

조기퇴직 여부, 퇴직에 따른 노동시장 재진입 과정, 재노동시장에 재진입 이유, 재진입 과정에서의 고충 실태, 작업장 환경, 근로계약, 근로시간, 임금 수준, 노동시간, 사업장의 근로기준법 위반 여부, 사회보험 가입 여부, 산재 시 병원비 부담 등을 조사하였다.

3) 사회정책 및 서비스 이용실태

연금 수령 여부 및 규모, 주관적 건강인식, 의료비 지출, 실질 은퇴예상 나이 및 사유 등을 조사하였다.

4) 사회 정책수요

노인 구인 정보 이용 시 개선방안, 노동시장 재진입 시 사회보험 정책 현황과 개선해야 할 점, 노인에게 좋은 일자리(decent work)의 조건, 일을 하고 있을 때 노동환경, 고용형태, 의료보장, 산재발생 등 사회보장제도의 문제점 및 개선방안, 정년연장 시 예상되는 파급효과 및 대응 방안을 모색하였다.

3. 자료수집 및 분석

- 1) 심층면접조사지 개발을 위해 당사자, 노인 일자리 관련 기관, 노인 일자리 관련 NGO, 현장 및 학계 전문가 등을 대상으로 방안제시 등을 위한 실태 등을 파악하기 위한 사전 정책회의를 실시하였다.
- 2) 사전 정책회의 및 연구진 연구회의 등을 통해 노인노동 현황파악, 면접 대상자 선정, 면접 조사지를 개발하였다. 심층면접조사지는 2가지로 구분하여 개발하였다. 첫 번째 질문지는 FGI와 심층면접 조사 전후 연구에 필요한 개인정보인 연령, 혼인여부, 가족 구성형태, 질환의 유무, 재산 규모, 채무 여부 등 개인의 특성을 묻는 각각 묻는

질문지이며, 두 번째 FGI와 심층면접 조사 시 노인노동 현황 파악과 의견을 묻기 위한 질문지이다.

- 3) FGI와 심층면접을 통한 자료수집 및 분석: 심층적 자료수집을 위해 FGI와 1:1심층면접 방법을 활용하여 조사대상 노인에 대한 질적 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰 전 담당 연구자가 그룹별 특성에 부합한 대상자에게 개별 연락하여 연구내용을 구두로 설명하여 동의를 얻어 참여동의서를 받아 질적자료 분석방법에 따라 녹취된 자료를 전사하여 이에 대한 분석을 실시하였다.
- 4) 연구진은 인간 대상 연구와 관련된 기본적인 연구윤리, 연구 참여 동의서 획득 절차, 동의서 보관, 연구 참여자의 개인정보 보호, 사생활 침해 방지 등의 인권 보호에 대한 철저한 사전교육을 받은 후, 생명윤리준수서약서를 작성하고 이화여자대학교 생명윤리에 준수하여 진행하였다. (IRB승인번호: ewha-202007-0020-01)
- 5) 착수 보고 시 예정은 FGI 27명, 심층면접 23명으로 진행할 예정이었으나 실제 진행은 FGI 9명, 심층면접 41명으로 진행되었다. 코로나 19의 위기가 지속되는 상황과 먼저 3명씩 2개의 집단의 노인에 대한 FGI 실시결과와 노인 NGO 당사자 3명의 1개 집단에 대한 FGI 결과 FGI 보다는 1:1 심층면접이 더 효과적일 것이라 판단하였기에 연구진들의 합의하에 나머지 대상자들은 모두 심층면접으로 실시하였다.
- 6) 총 대상자 50인에 대한 심층면접과 추가로 분석한 전문가 4명의 FGI를 실시하였다.
- 7) 연구결과의 자문을 위한 연구자 6인의 자문내용도 추가 실시되었다.
- 8) 인터뷰 시 어려웠던 점은 연구대상이 일하는 노인들이어서 일을 마친 후 인터뷰를 해야 하거나 타 지역으로 이동을 힘들어하여 연구자들이 직접 일터 가까이로 가거나 퇴근시간에 맞춰야 하는 어려움이 있었다. 자신들의 고단한 일상을 말하기 꺼려한다거나 요즘 문제 시 되었던 경비원에 대한 갑질 행태 등을 알리려다 도리어 일자리를 잃게 될까봐 인터뷰를 꺼리는 등의 인터뷰 의뢰 시 거절사례가 많아 예상보다 더 많은 추가 대상자들을 모집해야 하는 어려움이 발생하였다. 또한, 코로나로 인해 특이나 면역력이 약한 노인분들이다 보니 대면접촉에 대한 거부감이 발생하기도 하였다.

II. 각 유형별 심층면접 및 FGI 결과

1. 은퇴 준비 및 노인진입기 (10명)

1) 인터뷰 대상자 일반적 개요 및 사항

<표 4-2> 심층면접 대상자 개요 - 은퇴 준비 및 노인 진입기

구분	성별	연령	학력	생활 수급자	건강	경제 상태	총근무 기간 (년/개월)	주 노동 시간	사회 보험 여부	월 수입	비고
참여자 1	남성	64세	중졸	무급	좋음	나쁨	19	30	건강, 고용, 산재	135	공공일 자리
참여자 2	남성	54세	대학 원졸	무급	좋음	좋음	20	60	국민, 건강, 고용, 산재	200	노인 일자리 단체 실무자
참여자 3	남성	65세	대졸	무급	좋음	나쁨	38	40	고용, 산재	200	공향 아르바 이트
참여자 4	남성	65세	대졸	무급	좋음	나쁨	35/6	55	건강, 고용	170	경비원
참여자 5	여성	61세	고졸	무급	좋음	좋음	30/6	10	가입	120	공공일 자리(주 민센터 청소)
참여자 6	여성	62세	대졸	무급	나쁨	나쁨	30	20	미가입	70	보험회 사 사무실+ 베이비 시터
참여자 7	여성	59세	중졸	무급	좋음	나쁨	2	30	가입	150	공공일 자리(등 하교 도우미)
참여자 8	여성	65세	중졸	무급	좋음	매우 나쁨	8	30	가입	80	공공일 자리(베 이비시 터)
참여자 9	여성	62세	고졸	무급	좋음	좋음	10/6	24	가입	100	공공일 자리(수 영장 청소)
참여자 10	여성	66세	고졸	무급	좋음	나쁨	16	9	미가입	50	공공일 자리(베 이비시 터)

(1) 참여자 1

64세 중졸의 남성으로 미혼이다. 동거가족 없이 혼자 생활하고 있지만, 집도 없이 월세로 생활하고 있으며, 채무가 있다. 건강 상태는 좋으나 경제 상태는 나쁜 것으로 평가하고 있다. 기초생활수급자가 된 지 6-7년 정도 되었다. 자녀가 없고, 주변에 사람이 없어 받는 도움이 없다.

평생직에서 15년 일하였으며, 현재는 공공근로로 1년간 참여하고 있다. 하루 노동

시간은 6시간이며, 주당 30시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 주로 주간이며, 파트타임으로 고용되어 있다. 근로계약서가 작성되어 있고, 4대 보험 가입되어 있다. 운전면허 있으며, 현재 월 소득은 135만 원이다. 소득주도성장으로 월 20만 원 가량 상승하였다. 다른 복지는 없고, 휴게시설은 중정도 수준으로 평가하고 있다.

(2) 참여자 2

54세 대학원을 졸업한 남성으로, 동거가족은 본인 포함 4명이며 2명이 경제활동을 하고 있으나 자신이 부양해야 하는 가족의 수는 3명이다. 현재 전세에 살고 있으며, 채무는 없다. 건강 상태와 경제 상태 모두 좋은 것으로 평가하고 있다. 월평균 용돈은 없으며, 본인의 월 소득은 200만 원 정도 된다. 본인이 필요하다고 생각하는 월소득 200만 원이다. 평생직장에서 13년 일하였으며, 현재 직장에서는 7년 동안 일하고 있다. 하루 노동시간은 10시간이며, 주당 60시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 주간이며, 고정적으로 풀타임으로 고용되어 있다. 근로계약서가 작성되어 있으며 4대 보험 가입되어 있다. 사회복지사 자격증을 보유하고 있다. 연차 사용이 가능하며, 근로복지시설은 화장실 제공되나 휴게시설의 수준은 낮다고 평가하고 있다.

(3) 참여자 3

65세 남성으로 학력은 대졸이며 현재 공항에서 일하고 있다. 동거하는 사람은 3명이고, 아들과 딸이 있기는 하나 자기 밥벌이도 시원찮아서 경제적 지원을 해주기는커녕 아버지로서 자녀들을 돌봐야 할 지경이다. 주거 형태는 자가이고 기초생활수급자이나 기초연금은 받지 않고 있다. 현재 채무가 있다. 건강상태는 좋으며 경제상태는 나쁜 상태로 평가하고 있다. 평생직장에서 38년 일하였으며, 현재 정년퇴직한 이후에 현 직장에서 5년째 일하고 있다. 하루 노동시간은 9시간 정도이고, 고정직이고 풀타임으로 고용되어 있다. 고용보험과 산재보험에 가입되어 있다. 자격증은 관제사와 사회복지사, 요양보호사 자격증을 가지고 있으며 월 소득은 200만 원 정도이고 공무원 연금은 250만 원 정도이다. 실제 필요한 월평균소득은 채무에 대한 이자 등을 내어야 하므로 400만 원 정도가 필요하므로 겨우 살아가고 있는 상태이다.

(4) 참여자 4

65세 대졸 남성으로 동거가족은 본인 포함 4명이며, 3명이 경제활동을 하고 있다. 현재 월세에 살고 있으며, 채무가 있다. 건강 상태는 좋으나 경제 상태는 나쁜 것으로 평가하고 있다. 월평균 용돈은 20만 원 정도(비정기적)이며, 본인의 월 소득은 170만 원 정도 된다. 본인이 필요하다고 생각하는 월 소득은 250만 원 정도이다. 평생직장에서 35년 6개월 일하였으며, 현재 직장에서는 2년 10개월째 일하고 있다. 하루 노동시간은 9시간이며, 주당 55시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 주간과 야간 유동적이며, 풀타임으로 고용되어 있다. 근로계약서가 작성되어 있으나 산재보험은 가입되어 있지 않다. 사회복지사 자격증을 보유하고 있다. 연차와 병가사용은 어려우며,

식사시간은 제공되고 조리하여 먹을 수 있는 별도의 장소가 있다. 휴게시설 수준은 중간정도로 평가하고 있다.

(5) 참여자 5

61세 고졸 여성으로 동거가족은 본인 포함 3명이며, 3명 모두 경제활동을 하고 있다. 현재 자가에 살고 있으며, 채무가 있다. 건강 상태와 경제 상태는 좋은 편으로 평가하고 있다. 월평균 용돈은 없으며, 본인의 월 소득은 120만 원 정도 된다. 본인이 필요하다고 생각하는 월 소득은 180만 원 정도이다. 평생직장에서 30년 6개월 일하였으며, 현재 직장에서는 1년 10개월째 일하고 있다. 하루 노동시간은 평균 2시간이며, 주당 10시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 유동적으로 주간에 근무하며, 파트타임으로 고용되어 있다. 근로계약서는 작성하였으나 4대 보험에는 가입되어 있지 않다.

(6) 참여자 6

62세 대졸 여성으로 동거가족은 본인 포함 4명이며, 가족 중 3명이 경제활동을 하고 있다. 자신이 부양해야 할 가족의 수는 1명이다. 현재 월세에 살고 있으며, 채무는 없다. 건강 상태와 경제 상태는 나쁜 편으로 평가하고 있다. 월평균 용돈은 10만 원이며, 주로 교통비로 사용하고 있다. 본인의 월 소득은 70만 원이며, 본인이 필요하다고 생각하는 월 소득은 150만 원 정도이다. 평생직장에서 30년간 일하였으며, 현재 직장에서는 10개월째 일하고 있다. 하루 노동시간은 평균 4시간이며, 주당 20시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 유동적으로 주간에 근무하며, 파트타임으로 고용되어 있다. 근로계약서는 작성하였으나 4대 보험에는 가입되어 있지 않다.

(7) 참여자 7

59세 중졸 여성으로 동거가족은 본인 포함 3명이며, 3명 모두 경제활동을 하고 있다. 현재 자가에 거주 중이며, 채무는 없다. 건강 상태는 좋은 편이나 경제 상태는 나쁜 편으로 평가하고 있다. 월평균 용돈은 없으며, 본인의 월 소득은 150만 원 정도 된다. 본인이 필요하다고 생각하는 월 소득에 대한 부분에는 응답하지 않았다. 평생직장에서 2년, 현재 직장에서는 2년째 일하고 있다. 하루 노동시간은 6시간이며, 주당 30시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 주간으로 유동적이며, 풀타임으로 고용되어 있다. 근로계약서가 작성되어 있으며, 4대 보험에 가입되어 있다. 연차 사용이 가능하고, 식사제공이 되며, 휴게공간이 제공되고 있다.

(8) 참여자 8

65세 중졸 여성으로 남편과 사별하였다. 동거 가족은 본인 포함 2명이다. 현재 자가에 살고 있다. 본인의 채무는 없으나 셋째 아들의 채무로 이를 해결하기 위하여 경제활동에 참여하고 있다. 건강 상태는 좋으나 경제 상태는 매우 나쁜 것으로 평가하

고 있다. 월평균 용돈은 없으며, 현재 본인 월 소득은 70~80만 원 정도 된다. 본인이 필요하다고 생각하는 월 소득은 200만 원 정도이다. 평생직장에서 8년 일하였으며, 현재 직장에서는 6개월째 일하고 있다. 하루 노동시간은 6시간이며, 주당 30시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 주간으로 고정적이며, 파트타임으로 고용되어 있다. 근로계약서가 작성되어 있으며, 연차와 병가 사용은 가능하다.

(9) 참여자 9

62세 고졸 여성으로 이혼하였다. 동거가족은 본인 포함 3명이며, 2명은 경제활동을 하고 있다. 자신이 부양해야 하는 가족은 1명이며, 현재 자가에 살고 있다. 채무는 없다. 건강 상태와 경제 상태 모두 좋은 것으로 평가하고 있다. 월평균 용돈은 30만 원이며, 본인의 월 소득이 100만 원 정도 된다. 본인이 필요하다고 생각하는 월 소득은 130만 원이다. 평생직장에서 10년 6개월 일하였으며, 현재 직장에서는 1년 6개월째 일하고 있다. 하루 노동시간은 8시간이며, 주당 24시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 주간과 야간 유동적이며, 파트타임으로 고용되어 있다. 근로계약서가 작성되어 있으며, 연차 사용이 가능하다. 근로복지시설 중 휴게공간이 제공되며 수준은 중으로 평가하고 있다.

(10) 참여자 10

만 66세 고졸 여성으로 남편과 함께 거주하고 있다. 동거가족은 본인 포함 2명이며 현재 본인 혼자 경제활동을 하고 있다. 현재 자가에 살고 있고, 채무는 없다. 건강 상태는 좋으나 경제 상태는 나쁜 것으로 평가하고 있다. 월평균 용돈은 50만 원이며, 본인의 월 소득이 50만 원 정도 된다. 본인이 필요하다고 생각하는 월 소득은 100만 원이다. 평생직장에서 16년 일하였으며, 현재 직장에서는 9개월째 일하고 있다. 하루 노동시간은 3시간이며, 주당 9시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 주간으로 조정적이며, 파트타임으로 고용되어 있다. 근로계약서는 미작성하였으며, 4대 보험에 가입되어 있다.

2) 일과 관련된 경험

(1) 일 히스토리

가. 참여자 1: 봉제공장, 택시기사 등 다양한 경제활동 참여하던 중 공공일자리 주민센터 계약직 참여

참여자 1은 인생의 1막을 날렸다고 이야기하며, 삶에서 일은 먹고 살기 위한 노력이라고 생각하고 있다. 구로공단 봉제공단에서 5년간 일하였으나 불의를 참지 못해

노동운동에 참여하게 되었다. 진보계열 정당에서 3년간 일하고 노조에서도 일하였다.

명문대 나온 노조원은 택시조합의 고위간부가 되었고, 한의사가 된 노조원도 있었다고 이야기하며, 노조 안에서도 차이가 존재해 중졸인 자신은 아무것도 얻은 것이 없다고 하였다.

택시기사로 10년, 진보계열당 지역위원회에서 3년 일을 하다 현재 공공근로에 참여하고 있다. 다른 일에 자주 참여하며 수입이 생겼을 때 주식공부를 하였으나 부채가 1천만 원 있는 상황이다.

“저는 그러니까 인생을 뭐 날렸다고 생각을 해요, 사실상. 아무것도 얻은게 없잖아요. 그러니까 예를 들면 노조운동을 해서 명예라든가 있어야 하는데 지위도 없지 뭣도 없지 아무것도 없지 날린거지 뭐.”

“예를 들면은 제가 A노조에서 활동할 때 B노동단체에서 사람을 데려왔어요. 그 친구가 명문대 나왔던 친구였는데 별명이 곰이에요. 곰인데 머리는 비상해요 또. 근데 그놈이 개인택시 해가지고 지금 조합고위간부가 돼가지고 나하고 통화도 안 해요. 전화 안 받아가지고 나 그다음부터 전화를 안하는거 같아. (차별하는거예요 그분이?) 전화 안 받으니.. 그러니까 나하고는 거리가 있는거죠. 이제. 뭐 그놈이. 내가 B단체에서 데리고 왔는데, 그놈은 출세한거죠. 그러고 나는 이제 그놈이 명문대를 나온데다가 먹고 살만하고 그러고 마누라가 또 은행에 다녔어요. 일하지 않아도 지 하고 싶은일 다하면서 사업장 이사장도 하는 거죠. 우리 노동자들은 대부분 그렇죠...”

“그런데 사람에 따라서는 자기 역량에 따라서 조건이 다르다보면 풀리니까... 옛날에 80년대 한약을 외상 해 먹었어요. 제가 어떻게 한약을 외상 해 먹었겠어요. 한의사를 소개해주니까 그렇게 먹었죠. 근데 그 사람이 한의사를 또 하고 있어요 종로에서. 본지는 오래됐어요. A단체 활동할 때 80년대, 90년대 경동시장에서 갑자기 그 친구를 A단체 활동할 때 했던 친구인데 그만두면서 제가 학생들 가르쳐서 하겠다고 그렇게 해서 그만뒀는데 어떻게 지내냐고 그랬더니 한의대를 또 다닌대요. 뭘 대학을 또 다니냐 그랬더니 병고치는 게 재밌다고 그러더라고요.”

“택시회사는 뭐 옛날에 단체있죠. 단체를 가서 일을 했어요. 택시용역단체요. 운수노조라고 단체가 있었어요. 거기서 일을 오래 했죠.”

“제가 이런 말을 드리면 어떨지 모르겠는데 2003,4년대 제가 주식을 한 게 있어요. 왜냐면 제가 노후에 벌어들 돈이 없다 보니까 그래서 제 나름대로 방식을 여러 가지 했어요. 초단타로 여러 가지 했는데 제 나름대로 방법을 찾아가고 있어요 지금은. 그래서 제가 지금 투자가 천만 원 정도 되는데 주식이 떨어지는 걸 샀는데 사실은 잘못 샀어요 ”

나. 참여자 3: 정년퇴직 후 생활비를 벌기 위해 ○○공항 아르바이트 참여

공무원으로 33년간 근무하고 정년퇴직하여 공무원 연금 받는 금액 250만 원으로는 생활하기가 힘들어 직장을 구하기 시작하였다. 퇴직하고 나서 요양보호사 자격증을 가지고 있어서 교회에서 운영하는 요양원에 취직을 했으나 임금도 적고 너무 힘들어서 그만두어야 하던 차에 ○○공항에서 사람을 구한다고 하여 ○○공항에 취직하게 되었다. 요양보호사 자격증과 사회복지사 자격증은 부모님이 돌아가시고 나서 마음이 안 좋아서 온라인으로 자격증을 취득하였다. ○○공항에서는 승객들의 짐을 관리하는 등의 일을 하는데 일은 어렵지 않다. 예전에는 하루에 12시간 정도 일하기도 했으나 요새는 9시간 정도 일하므로 많이 노동환경도 좋아진 상태이다.

다. 참여자 4: 초등학교 교사 명예퇴직 후 채무 해결을 위하여 경비원

초등학교 교사 재직 중 부동산 사기로 명예퇴직을 한 후 퇴직금으로 채무를 해결하였음에도 아직 빚이 남아 있는 상황이다. 노후 준비가 되지 않아 다른 일자리들을 알아보다 기간제 교사를 한 후 경비일을 시작하게 되었다. 경비일은 맞교대로 24시간 근무하고 있다. 하루 종일 일하고 취침 시간이 정확하게 지켜지지 않아 체력적으로 힘든 상황이다.

“저는 저 초등학교 교사였어요. 선생님 했는데, 제가 이제 괜히 다른 저 부동산에 사기를 당해가지고 명예퇴직을 했어요. 한 23.. 25년 정도 하다가. 명퇴를 하다보니까 돈을 다 갖고 나오고, 빚을 진 상태에서 했기 때문에 일시불로 빚도 다 갚고 그래서 돈이 없어 가지고, 아주 월세 살고 뭐 그런 형편입니다. 그러면 조금만 돌아가죠.”

“내가 명예퇴직 이후에 기간제 교사를 했는데...인제 기간제 교사 끝났을 때, 학교 선생하고 기간제 교사 끝났을 때 실업수당을 그때는 70프로 받은 적은 있어요. 실업수당. 그 때 기간제 교사 끝나고. 제가 이제 학교 선생을 하다보니까 학생들 가르치는 기회가 생겨 가지고 학생 교육원에 들어갔어요. 다행히. 거기서 5년 동안 근무하고, 이제 시간이 난 후로는 주로 경비직을 했습니다. 경비를 두 번 했는데, 첫 번째는 인터넷으로, 인터넷으로 찾아 가지고 했고, 두 번째는 제가 경비를 했단니까 지인을 통해서 경비를 하게 됐습니다.”

“제가 하는 일어요, 지금 경비 일을 하고 있습니다. 그래서 경비는 지금 사실은 맞교대를 하고 있고, 24시간입니다. 그래서 두 분이 하는데, 돌아가면서 아침 7시에 교대하고, 그때 날 새는 겁니다. 그래서 잠자리는 저희들한테 사실 6시간은 주어졌는데, 점심시간이랑 저녁시간이랑. 하루 종일 하니까 24시간 중에서 잠은 실질적으로 4시간에서 5시간밖에 못잡니다. 아침 5시에 깨야 6시까지 하는데, 6시에는 시간이 늦고, 그 안에 일어나서 5시에 문을 열어줘야 해요. 사무실이고, 그래서 5시에 일어나서 1시간 손해를 보고 있고,

저녁에도 11시에 취침하라는데 하는데, 11시까지 입출입이 많이 있기 때문에, 12시가 대부분 넘어요. 그래서 잠자리에 드는 시간은 보통 뭐 씻고 하다 보면은 1시 정도가 되요. 그럼 1시에서 5시까지니까 4시간 정도. 이렇게 가수면 상태로 자는 겁니다. 가수면. 깊은 잠은 못 자죠. 맞교대니까. 또 집에 가서 보충 잠을 해요. 보통 저 같은 경우는 3시간에서 2시간은 자야 해요. 그래야 몸이 피곤한 상태가 좀 가십니다. 예. 그런 형편이고, 뭐 식사 물어보는 것은 제가 손수 끓여 먹고, 아니면 집에서 갖고 오는 형편입니다. 그리고 직장 바깥에 나갈 수가 없어요.”

라. 참여자 5: 정년퇴직 후 공공일자리 주민센터 청소

정년퇴직 후 청소, 식당, 미화 외에는 할 일이 없었다. 복지원에서 요양보호사로 일을 했었고 예전에 젊은 사람들과 목공을 했던 적이 있었다. 현재는 주민복지센터 청소 공공일자리에서 일하고 있다.

“요양보호사 그런 것밖에 없더라고요. 그러다보니까 이렇게 일을 하게 됐는데 그나마 요양 보호사도 이렇게 요양 병원이나 복지원 그런 데로 들어가면 여덟 시간 교대 근무를 하게 되는데, 제가 있는 데는 등급에 따라 시간이 세 시간, 네 시간 그렇게 되거든요 근데 얼마든지 일을 할 수가 있는데 시간이 안 되는 거예요. 그러니까 한 가지 일을 하면서도 또 다른 파트타임을 또 뛰는 거예요. 저도 지금 청소를 하면서 요양 보호사를 같이 겸해서 하잖아요. 오전 오후로. 얼마든지 저희 일자리를 주더라도 일단 말은 어르신들 일자리다 해가지고 일자리를 창출해서 주는데 정녕 세 시간 일해서 수입이 얼마나되냐고. 어차피 하루를 보낼 거면 그래도 기준이 한 여섯 시간을 준다든지 여섯 시간 이후로만 줘도 그래도 괜찮잖아요. 그런데 저는 그게 조금 불만이에요.”

마. 참여자 6: 보험회사 사무실 운영하고 있으나 코로나로 수입이 없어 베이비시터 일 참여

참여자6은 89년도부터 보험회사에서 일을 하였다. 2004년도까지 근무하고 구조조정으로 400명 정도가 명예퇴직하여 나왔다. 이후 직원들과 사무실을 차려서 각자 사업자로 보험대리점을 하고 있다. 퇴직 전에는 연봉을 1억씩 받았지만 퇴직 후 억울했다. 주변 사람들이 급여의 반이나 1/3씩 받고 다른 회사를 갔다. 현재 사무실은 15년째 하고 있는데 현재 코로나로 인해 수입이 없어서 베이비시터를 저녁에 두 시간씩 베이비시터를 하고 있다. 자녀가 둘 다 결혼을 하지 않았다. 남편은 장애인 이어서 일을 하지 못하고 있어 생활비를 벌고 있으며 미혼의 아이들에게 생활비는 안 받고 식사와 같은 생활비 정도는 보조해줄 생각이다. 아이를 돌본지 2년이 가까이 되어가고 있다.

“저는 89년도부터 일을 했어요. 그래서 그때 당시에는 대한 생명이라고 해서 거기서 90, 2004년도까지 근무를 했어요. 퇴직을 하고 그때는 회사가 한화 생명, 한화 그룹으로 넘어가면서 동시에 400명이 조기 명퇴를 하고 나왔어요. 2004년도니까 회사가 매각이 된 거죠.

매각이 되면서 400명 정도, 전국의 400명 정도 나왔으니까 굉장히 많이 나왔어요. 그래서 저희는 이제 기관장 출신이다 보니까 회사에서 어떤 사무실을 얻어 주고 사무실은 회사에서 저희들을 보증을 하라고 하는데 저희는 기관장이어서 관리만 하던 사람들이라 할 데가 없는 거예요. 사실은. 그래서 놀이터처럼 지금 15년째 사무실을 임대료는 저희가 내고 있어요. 보험 감독원에서는 그런 걸 못해주게 해서 임대를 대신 못해주게 해서 저희가 자가 임대를 해서 여직원 쓰고 퇴직한 여덟 명이서 모든 비용은 n분의 1로 나누고 있어요.”

“저는 지금은 저녁에 두 시간을 베이비시터를 해요. 파트타임. 투 잡을 갖고 있는 거죠. 어차피 저희는 퇴근 시간을 저희가 하는 거니까. 자율조정이 되고, 경비 리스크만 여덟 명이 나눠서 하는 거예요.”

바. 참여자 7: 배우자의 경제활동 소득으로만 생활하기 어려워 공공일자리 등하고 도우미 참여

젊을 때 봉제 일을 배웠다. 처녀 때부터 하다가 도시락업체를 언니와 운영하였다. 언니가 폐암으로 사망하여 7~8개월 쉬던 중 나이가 많은 남편의 경제활동 소득으로만 생활하기 어려워 일을 다시 시작하였다. 아이들을 돌보는 걸 좋아하고 이빠해서 베이비시터 시험을 보았으며, 현재는 등하원 도우미를 하고 있다.

“같은 일을 한 게 아니고요. 젊었을 때는 사실 잘 살아보려고 애를 데리고도 부역도 하고 제가 미싱을 좀 할 줄 알아요. 처녀 때 미싱을 했는데, 결혼 전에. 그래 가지고 부업이라고 해서 집으로 가져다주는 일을 좀 했고, 그러다가 베이비시터 하기 전에 언니하고 도시락 업체를 했어요. 언니가 사장님이고 저는 관리를 해가면서 이렇게 했는데.”

사. 참여자 8: 배우자 사별 후 자녀 사업 빚 해결을 위하여 공공일자리 베이비시터 참여

참여자 8은 2018년도 남편과 사별한 이후 일을 해야겠다는 생각에 일자리를 찾게 되었다. 남편 사별 전에 에어로빅 강사로 운동 겸 봉사 형식으로 7~8년 정도 활동하기도 하였으며, 분식집을 운영하며 아이들을 키우고, 집 장만하는 데 지원을 하기도 하였다. 하지만 셋째 아들이 사업을 시작하면서 큰 금액의 빚을 지게 되었고 현재 참여자에게 기대어 있는 상황이다. 아들을 신용불량자를 만들지 않기 위하여 노력을 하고 있으며 현재 상황을 굉장히 답답해하고 있다. 일자리를 찾던 중 현재 ○○○○회사를 알게 되었고 베이비시터와 장애인활동보조인 일을 하고 있다. 일이 시작하기 전

과 끝난 후에는 손녀의 등하교 지원, 식사를 챙겨주고 있다.

“저는 그 18년도 이제 7월 정도에 교육을 받고, ○○교육 받고, 또 이제 받고 나서 다음에는 장애 교육을 또 받았어요, 장애아 교육. 그래가지고 한 아기 돌봄을... 이제 저희 남편이 18년도 4월 30일에 돌아가셨어요. 이제 제가 무엇을 해야 되니까, 아들은 셋이나 되지만 자기들이 살기가 힘 들잖아. 애들 키우고 나라도 건강하니까 일을 해야지, 일을.. 돌아가시고 나서 슬픔 보다는 이제 셋째아들이 뭘 사업을 한다는 데 빛이 엄청 많아 가지고 남편 돌아가신 슬픔은 어디로 생각도 못하고 이자에 쪼달리는 거야. 한달에 천 만 원 씩 그걸 챙겨야 돼. 그게 급하니까 엄마한테 저기를 하는 거지. 그래 가지고 돌아가시고 나니까 그냥 그 얘기가 터져버리니까, 남편은 뭐 슬픔은 온데 간 데도 없고. 이제 뭐 집도 남편 앞으로 해서 내 앞으로 돌리는데도 돈 들어가지. 그 또 돈 천만 원이 넘게 들어 가더라고. 내 앞으로 돌리는 것도 다 모든 게 경제적으로 남편이 벌어오던 것 끊어버리니까... 아들이 셋 있다 그래서 누가 돈 지금 뭐 주는 놈 하나도 없고 오히려 지금 그 이자 때문에 진짜 지금 시달리고 있어요. 지금 뭐 한 십억 정도 되니까 뭐. 제가 앞전에 남편 계실 때도 에어로빅 강사를 하고 있으니까, 내 운동도 하고 봉사식으로 강사 한지 7~8년 됐어요. 그거 하고 새벽 운동이니까 하고 앞전에는 제가 분식집을 해서 애들도 가리키고 집이라도 장만을 했는데, 그러더니 뭐 열심히 남편하고 몸으로 벌어서 살은 거예요. 뭐 어디서 빌릴 데도 없는 거고, 우리 시대에는 뭐 부모 저기도 없이 맨손으로 올라 와 가지고.....(중략)....이제 뭐. 베이비시터 얘기도 보고 몇 개월씩 보고 이제 딴 집에도 우리 ○○○○회사에서 제 사정을 알고 알선을 해줘요.....(중략).....근데 마침 이제 장애 센터에서 전화가 왔어요. 최선생님 이런 데가 있는데 뇌성장장애인데 가사 도우미까지 저녁밥까지 간식까지 다 해놓고 오는 거야. 손빨래 다하고 다 해서 이제 61살 잡수신 분인데, 남자분. 이제 오늘도 그렇게 하고 온 거예요. 다행히 이렇게 신청이 와서 감사하다. 여기서 세 시간, 거기서 세시간 그렇게 하고 와 가지고 막내네 딸 초등학교 다니는 애 오전에 지엄마가 데려다주고 가고, 오후에는 내가 가서 밥도 먹이고 공원도 데리고 나가서 바람도 쐬어 주면 지엄마가 오고 현재 시점이 그래요. 지금 답답해.”

아. 참여자 9: 자녀들 교육비 부담으로 배우자 급여로만 생활하기 어려워 공공일자리 수영장 청소 참여

출산 이후 30대 후반부터 아이들 교육비를 부담하기에 남편 월급으로는 부족하여 일을 시작하였다. 백화점, 보험회사 콜센터, 학교 급식, ○○공제회에서 일을 하다가 ○○(공기업)에서 일을 하게 되었다.

“제가 애를 셋을 낳았기 때문에 삼십 대 후반부터 애가 이제 조금 크니까 애들 학원비 때문에 애 아빠 회사가 급여가 박해가지고 제가 백화점 근무부터 시작해서 저기 콜센터에서 또 보험회사 콜센터에서 한 6년 하고 학교 급식도 하고 또 뭐 공제회, ○○공제회에서 또 하고 또 나중에는 ○○(공기업)에서 마지막 하고 여기를 들어갔어요.”

○○(공기업)에서 퇴직한 후 일자리를 찾던 중 ○○○○회사라는 곳을 알게 되어 공공일자리를 시작하게 되었다. 베이비시터 교육을 받고 일을 하다가 직종을 변경하여 수영장 청소는 시작한지는 3개월 되었으나 코로나로 인하여 근무를 잠시 쉬고 있는 상황이다.

“현재 다니는 직장은요, 2018년도에 이제 그 전에는 60세까지 공기업에 근무했구요. 근무하다가 이제 그만 두고 실업급여 받으면서 이제 여기 구청에 뭐 일할 자리 혹시 있나 해가지고 실업급여 받는 중에 여기를 이제 그 지인 소개로 뭐 베이비 시터라는게 있다고 해서 그거 교육받으러 갔다가 그 일을 하다가 다시 이렇게 ○○○○회사라는 데를 만 61세부터 자격이 돼요. 그래서 제가 1년은 베이비 시터를 하고 그 이듬해 61세가 되어서 여기 근무를 하게 되었어요”

“현재 하고 있는 일은 3일 수영장이라고요, 사당 3동에 소재하고 거기 인원은 이제 파견 인원이 열명이에요. 남자 여자 합해서. 그리고 근무시간은 아침 여섯 시 정각부터 이제 수영장 회원들이 이제 시작을 하니까 저희는 다섯 시 반에 거기 도착을 해서 오후 두 시까지 근무를 해요. 이제 3일 수영장 개장은 작년 19년 10월 21일자로 오픈을 했어요. 지금 만 삼 개월 일을 했는데 코로나가 터진 거예요. 2월 마지막 주부터 저희가 근무를 못하게 되어 있었어요.”

자. 참여자 10: 정년퇴직 후 생활비를 위하여 공공일자리 베이비시터 참여

○○청 사무직으로 일하고 퇴직한 이후 첫 번째 새로운 일을 시작한 것이 현재 베이비시터이다. 일을 찾던 중 구청에서 진행하는 산후조리 교육을 받은 후 연결되어 일을 시작하게 되었으나 미국에 있는 딸을 보러 가기 위하여 일년에 두 번씩 출국하다보니 지속적으로 일을 지속할 수 없는 상황이었다. 다행히 아이 돌보는 것을 지속적으로 하는 것이 아니라 시간으로 쓰는 대상층과 연계되어 일을 하게 되었다.

“저는 16년도까지 거의 16년간 ○○에서 사무직을 근무를 하다가 퇴직한 후에... 근데 제가 이제 베이비 시터를 했고 구청에서 이렇게 산후조리 그런 교육도 받고 앞으로의 무슨 일을 할까에 대해서 대비를 했었죠. 그런데 베이비 시터를 제가 바로 할 수 없었던 게 아이들은 돌보는 분이 자꾸 바뀌면 애기들한테 안 좋잖아요. 그래서 제가 딸이 미국에서 살기 때문에 일년에도 두 번씩 왔다 갔다 산후조리 놓고 가고 그랬기 때문에 ○○○○회사에서 시간으로 쓰시는 분들 있잖아요. 산모들이 그런걸 해 주셔서 다녔고 지금 일자리가 계속 기다려도 안 되가지고요. 그냥 개인으로 여기서 교육은 받았지만 일자리가 연결이 안돼서 가까운 지금 9개월 애기를 2월부터 일주일에 세 번 돌보고 있어요.”

(2) 일을 할 수밖에 없는 이유

가. 예기치 못한 채무로 인해 불안정한 노후

면접조사 참여자들은 본인뿐만 아니라 자녀들의 채무로 인해 이를 위한 일할 수 밖에 없는 상황이다. 자녀들이 경제활동에 참여하고 있음에도 경제적 지원을 하고 있지 않아 생활비와 채무 해결을 위한 경제활동 참여가 지속되고 있다. 참여자 3과 참여자 4는 자녀들과 함께 거주하고 있으며 본인의 채무에 대한 이자를 갚기 위하여 일을 하며 겨우 생활하고 있다. 자녀들이 직장생활을 하고 있지만 가계에 경제적인 지원을 하고 있지 않은 상황이다. 빚을 계속 갚아야 하며, 생활비를 위하여 일을 해야만 하는 상황이라고 한다.

“제가 거의 부양을 하기 때문에 제가 생활비를 집사람한테 한 150정도 줘야하기 때문에 제가 한 77세까지는 해야 할 것 같아요. 앞으로 한 11년은 더 해야 할 것 같아요. 지들이 엄마한테 각각 20만 원 줬는데, 그걸 쓰고 10만 원씩 주는 것 같더라고.

우리는 솔직히 말해서 가난의 인제..나락으로 떨어졌기 때문에 그런 건 사실 없어요. 없는 형편이야. 많이 들어가요. 제가 일을 하는 것도 빚도 좀 5000만 원 정도 있기 때문에. 이자도 40-50만 원 나가고 있어요. 이거 갚으려면 돈을 계속 벌어야지.

저는 끝까지 일을 해야 해요. 제가 돈을 못 벌면 집에 생계유지가 안 되니깐. 할 수 있을 때까지 하려구요” (참여자 4)

참여자 8은 남편과 사별 후 아들의 부채가 있어 이를 함께 갚기 위해 일을 할 수밖에 없는 상황이다. 아들이 경제적인 지원을 엄마에게 기대하고 있기 때문에 일을 해야만 한다고 한다. 아들이 잘 풀렸어야 하는데 그렇지 못한 점, 남편과 사별한 후 아들의 상황이 답답한 상황이다.

“저희 남편이 18년도 4월 30일에 돌아가셨어요. 이제 제가 무엇을 해야 되니까, 아들은 셋이나 되지만 자기들이 살기가 힘 들잖아. 애들 키우고 나라도 건강하니까 일을 해야지, 일을.. 돌아가시고 나서 슬픔보다도 이제 셋째 아들이 뭘 사업을 한다는 데 빚이 엄청 많아 가지고 남편 돌아가신 슬픔은 어디로 생각도 못하고 이자에 쫓달리는 거야. 한 달에 천 만 원 씩 그걸 챙겨야 돼. 그게 급하니까 엄마한테 저기를 하는 거지. 그래가지고 돌아가시고 나니까 그냥 그 얘기가 터져버리니까, 남편은 뭘 슬픔은 온 데 간 데도 없고. 이제 뭘 집도 남편 앞으로 해서 내 앞으로 돌리는데도 돈 들어가지. 그 또 돈 천만 원이 넘게 들어가더라고. 내 앞으로 돌리는 것도 다 모든 게 경제적으로 남편이 벌어오던 것 끊어버리니까... 아들이 셋 있다 그래서 누가 돈 지금 뭐 주는 놈 하나도 없고 오히려 지금 그 이자 때문에 진짜 지금 시달리고 있어요.” (참여자 8)

나. 생계유지를 위한 일자리

이들은 퇴직 이후 본인 또는 가족의 생활을 위한 경제적 비용 발생 부분을 해결하기 위하여 일자리에 참여하게 된다. 자녀가 미혼인 경우 미래 결혼을 위한 저축이 필요하기 때문에 일자리에 참여하고 있다. 참여자 1은 1인 가구로 혼자 생활을 하고 있어 살기 위해 일을 하고 있다.

“먹고 살기 어려워서 공공근로 하고 있고요.”

“원래 탈수급 하려고 그랬으니까.. ”

“노가다하면서 돈 벌어냈을 거 아니예요. 그거 다써서 일을 해야하는데 몸이 안좋아지는거예요. 그래서 일을 못해서 수급자 신청을 한거죠.”

“노후준비는 뭐.. 흘러가는대로 살다보니까 .. 워낙 밑바닥에서 살다보니까 다 똑같은 줄 알고 살았는데 나중에 보니까 좀 더 어렵긴 어렵더라고요. 항상 밑바닥에서 살다보니까” (참여자 1)

참여자 7은 남편의 수입으로 생활하는데 한계가 있기 때문에, 그리고 노후 대책과 미래 자녀 결혼비용을 생각하여 일을 할 수밖에 없다.

“저희는 남편이 개인택시를 해서 일단은 사업주예요. 충분히 일을 할 수 있는데 놀면서 조금이라도 벌면서 내가 쓰고 싶은 거 써가면서 하고 싶은 거 해가면서 하는 게 낫지 않나 남편이 그동안에 많이 힘들었으니까 쉬면 어쩌냐 하는데 제가 겉으로는 표현을 안 하지만 속으로 그럼 당신이 돈을 벌어드줘야 내가 설 거 아니야, 하하. 근데 한계가 있잖아요. 남편도 나이가 있거든요, 저하고 나이차이가 있어서. 그래서 일단은 기본적인 의료보험이 뭐, 집도 조그마한데 의료보험이 24만 원이에요. 그거 나가지. 가족들 경조사비도 있지만 보험료, 지금 보험 다 있잖아요. 병원비 비싸니까. 그런 거 있지. 기본적인 먹고 사는 것은 대충 먹는다 해도 그런 것만 해도 남편 걸로는 어렵도 없고, 일단은 저희는 아들이 둘이어서 큰 애는 결혼을 했고 작은 애가 있는데 죽기 살기로 해서 큰 애를 조금 도와줬어요. 근데 큰 애 도와줬는데 작은 애 또 그냥 말 수 없잖아요. 똑같은 양으로 도와주려고 그 애 꺼까지 해놓고 보니까 아직 건강하고, 당신도 벌고 나도 벌 수 있으니까 지금부터 버는 건 노후 대책으로 하자.” (참여자 7)

참여자 10은 남편 퇴직 후 쉬고 있기 때문에 본인이 일을 해서 생활비를 벌어야 하는 상황이라고 한다.

“저는 생활비죠. 생활비고 남편은 이제 그만두고 집에서 쉬기 때문에...” (참여자 10)

(3) 일하면서 겪은 부당한 대우, 차별

가. 부당한 대우를 경험하고 적극적으로 대처

소수지만 일부 노인들은 일하는 과정에서 부당한 대우가 있을 경우 이를 해결하기 위하여 적극적으로 대응하고 있었다. 참여자 1은 NGO 활동을 통하여 (ex: ○○○○연대, ○○운동) 부당한 대우를 경험하면 참지 않고 이의 제기를 적극적으로 하고 있는 편이다.

“그렇게 현명하게 대처하지 못했다고 생각해요 제가. 노조 관련 일을 하더라도 저도 성질이 있어서 성질대로 참지 못하고 하다 보니까 해왔는데 그렇게 지혜롭게 하지 못했다는 것이 제 판단입니다. (어떻게 해야 지혜롭게 하는 거라고 생각하세요?) 좀 더 인내심을 갖거나 사람을 포용하거나 그런 측면에서 제가 부족했죠. (그냥 개인으로 부족하다고 생각하시는 거세요?) 그렇죠.”

“저는 할 말 다 하니까. 다른 사람은 말 못하고 하지만은 싸우듯이 안 하지만 그래도 할말은 다 합니다. 저는 제 나름대로 내공이 있다 보니까.” (참여자 1)

나. 불합리한 초과 업무에 내몰리는 노인들

면접 참여자들은 정해진 업무시간 외 추가로 주어지는 업무에 대한 부담함을 자주 경험하고 있었다. 계약서 상 기입된 시간보다 초과 근무를 해야 하거나 업무 시간이 일정하지 않게 되는 경우를 경험하며 부당하다고 토로하고 있다. 참여자 4는 학교 경비일을 하였을 때 3교대 진행임에도 업무 시간이 일정하지 않고, 특정 업무 집중된 부분으로 어려운 부분이 많았으며 수당 지급이 안 되는 상황에 초과 근무를 많이 하여 체력적으로 감당하기가 힘들었다고 한다.

“전에 했던 경비직에서는 학교에서 했을 때 거기는 청소를 이제 너무 많이 시키더라고. 청소, 쓰레기 분리. 그 뭐 낙엽 같은 거, 화단 정리.. 그런 부분이 힘들었어요. 솔직히.

너무 그냥 소장이 그때 당시는 뭐 청소를 검사 맡아라. 잠도 제대로 뜯눈으로 풀잠도 제대로 못 잤고. 네.. 그때 초창기는 상당히 어려웠어요. 학교 근무할 때는. 예예. 학교 경비할 때는...그때는 시간별로 했는데, 야간 따로 주간 따로 했는데, 그때 당시는 이제 3교대로 했어요. 지금은 2교대인데, 그때 당시는 시간이 들쭉날쭉하고, 한사람 빠지면 내가 계속 일을 해야 해. 그리고 수당도 지급이 안 되지. 초창기는 그럴 때였지. 그때는 많이 했어요. 내가 다 감당을 했어요.” (참여자 4)

참여자 9는 수영장 특성상 사람들 오기 전 출근해서 미리 준비해야 하는 시간이 있으나 계약서상에는 실제로 일하는 것보다 적은 시간이 기입되어 있어 불합리하다고 생각한다.

“저희 같은 경우에는 수영장 특성상 계약서에는 6시부터 10시 30분 22시 30분으로 계약서를 쓰거든요. 그런데 실제로 일을 하려면 저희가 미리 가서 패드도 깔아줘야 되고 수영장 입장을 하게 해줘야 되거든요. 그러면은 30분을 먼저 가요. 가서 이제 해야 되는데 계약서에는 그렇게 돼서 그거는 조금 불합리하더라고요. 저희가 그렇게 일을 원활하게 하려면 30분 전에 나와야 해요. 그런데 수업이 06시부터 시작하는데 첫 타임이 그런데 사람들이 들어가려면 낙하가 어찌니 문제점이 생기잖아요. 그럼 저희가 거주를 하고 있어야 돼. 사람들 관리를 해야 되는데 불편한 점 민원을...” (참여자 9)

다. 보호받지 못하는 노인 노동자들

면접조사 결과 노인들은 근로계약서를 작성하지 않고 일을 시작하게 되어 일방적 해고 통보를 받게 되거나 주변으로부터 부당한 항의에 대응하였다가 일자리를 잃게 될 위험이 높아 참고 일하게 되는 경험 많았다. 즉 노인들은 부당한 대우를 당해도 대부분 보호받지 못하는 상황에서 일하고 있었다. 참여자 4는 오래 일하고 싶은 마음이 있음에도 나이 위주로 사람을 뽑게 되면서 밀려나게 되는 현실을 안타까워하고 있다. 교육원 경비일 시작 시 계약서 작성을 하지 않고 구두상 계약으로 일을 시작하였으나 갑자기 무기계약직이 생기면서 일방적으로 해고 통보를 받았다.

“우리 같은 경우는 빨리 인제.. 정년이 좀.. 저는 더 오래 하고 싶은데, 뭐 젊은 사람들 위주로 인제 뽑아요. 그래서 나이가 여기에서 두 번째인데, 사실은 그쪽 전 직장에서 더 오래하고 싶었는데, 그 사람들이 막무가내로 무기 계약직을 만들어가지고, 한 뭐 5년 할 것을 한 3년으로 땡겨서 2년을 못 채웠어요. 일방적으로 잘린 거지. 그런 억울한 부분이 있더라고.” (참여자 4)

주민의 민원이 들어와도 잘잘못을 가리지 않고 본인의 책임으로 전가되었다. 참여자 4는 학교 경비일 할 때 불친절하다는 항의가 들어온 적이 있었다고 한다. 친절하게 인사를 다 하였으나 이에 대한 항의가 들어오면서 먼저 경비에게 조치가 들어왔다. 경비는 화를 내면 안 되기 때문에 학교 측에 이야기를 하고 학교 선에서 주의를 주는 것으로 마무리 지은 적이 몇 번 있었다. 경비일을 할 때 부당한 경험들을 하면 바로 이야기를 하면 잘리기 때문에 생계에 위험을 받는다고 생각하고 참고 일한 적도 많았다.

“당시 학교 근무할 때 아 뭐... 나한테 뭐 불친절하다고 왜 인사를 안 하냐 똑바로 해라. 그런 주민들도 사실은 좀 있었습니다. 솔직히 말해서. 예 뭐.. 꼬박꼬박 인사를 해도 더 공손하게.. 공손하지 않는다. 저는 친절했는데도, 자기들 보기에는 좀 언짢나. 인사를 제대로 안 한다. 막 고자질하고. 부녀회서도 뭐라하고. 저 부녀회가 학교 간부들이 있더라고 그러더라고.

저도 화를 내면 안 되기 때문에 참고서는 상담 요청을 했죠. 저도 할 만큼 다 하는데 너무 너무 심하지 않냐. 그 상담해서 그 학교장한테도 얘기하고, 교무기획처한테도 얘기하고 해서 조금 저 원만하게 자기들이 주의를 주더라고요. 그런 선에서 마무리 지은 적이 몇 번 있었습니다.” (참여자 4)

참여자 9는 고객의 불합리한 요구와 횡포에 대하여 법은 근로자를 보호하는 것이 아니라 이용자들에게 관대하다고 이야기한다. 회사는 근로자에게 무조건 이용자들에게 용서를 구하라고 하기 때문에 일하는 사람들의 감정은 무시되어 힘들어하였다.

“우리나라는 회원이 왕이야. 그래서 조금 기분 나쁘게 하면 인터넷에 올려요. 진짜 또 우리 일하시는 분들의 감정은 전혀, 완전 무조건 그렇게 해가지구요...저희는 한 예로 직원분들이 좀 청소 하실 때 아가씨 좀 비켜주세요 그랬다고 근데 아가씨라 그랬다고.. 그 친정 엄마가 자기 딸이 교순데 그걸로 컴플레인 걸어가지고 저를 본부까지 올려요. 우리 직원을 찢라라. 그 후에 또 확인해요. 찢랐냐, 안 찢랐냐. 그런 정신적인 사람 많아요. 그래도 우리는 가서 진짜 무릎이 저기 하도록 아무 잘못도 없는데 빌고 별 소리를 다해요. 그래서 다른 데로 발령을 냈다 그렇게 하면 찢라야 된다고 끝까지...고객이 이렇게 횡포 하는거에 대해서 법은 너무 관대한거야.” (참여자 9)

참여자 10은 철도직 근무 시 노숙인들이 막무가내로 직원들을 괴롭혀도 보호받을 수 있는 시스템이 없었으며, 경찰은 노숙인을 건드릴 수 없기 때문에 역사에서 내보내는 것이 전부이다. 노숙인의 문제가 해결되지 않으면 직원뿐만 아니라 고객들도 위험한 상황이라고 한다.

“이루 말할 수가 없어요. 예. 특히 저는 영등포역에 있을 때 영등포역에 노숙자가 많잖아요, 노숙자들이 그냥 무조건 때리는 거예요. 근데 경찰에 불러도 경찰이 노숙자들을 금방 내보내요 노숙자를 건드리지를 못해요. 그 문제도 그게 너무 우리가 이용할 때 굉장히 위험해요. 고객들도 노숙자 문제가 해결되지 않으면...” (참여자 10)

참여자 4는 경비일을 하면서 아파트 단지 내 소장들이 부당한 업무를 시키고, 명절 같은 때 뒷돈을 원하는 경우가 있다고 하였다. 이를 주변 동료들과 같이 그대로 시행하지 않으면 일을 그만두어야 하는 상황과 같은 불이익이 오기 때문에 다른 동료들이 하면 같이 소장을 챙기고 일할 수밖에 없다고 하였다.

“아 이거 내가 때려 친다. 그렇게 해도 내가 이거 생계 때문에. 특히 이제 소장들이 너무 막 갑질하면서 이것저것 시키고 부당하게 명절 때 이런 때에 은근슬쩍 바라고. 뭘 또 줬죠. 그냥 뭘 선물.. 뭘 그냥 예의상 우리나라지도 않는데, 잘리기 싫어서, 예 그러고 이제 싸우다보면 시말서 써라 마라. 시말서 쓴다. 그러면 또 잘리기 싫어서 술도 받아주고, 또 선물도 주고 그랬어요. 솔직히” (참여자 4)

참여자 2는 노인들에게 부가적인 일을 더 시키는 고객의 차별적 인식에 대해 노인에 대한 차별이 포함되어 있다고 말한다. 노인들은 고객이 젊은 사람들을 선호하기 때문에 젊은 사람에게 일자리를 잃을까봐 젊은 사람보다 낮은 서비스 비용을 받고 일을 할 수밖에 없고 부가적인 서비스를 요청하는 경우 젊은 사람들은 이에 대해 부당하다고 따지지만 노인들은 일자리를 잃을까봐 요구를 하지 못한다는 것이다.

“예를 들어서 간병이라도 가사도 마찬가지로 일 것 같은데, 서비스 받는 사람들이 원하는 것들이 이왕이면 좀 더 젊은 사람, 이것 원하고. 근데 만약에 그걸 대신해서 젊은 사람이 아닌 노인 분이 왔어. 그럼 조건이 하나 붙는 거야. 좀싼 맛에 이런 게 있거든요. 가격이 싸. 시간당 단가가 싸. 그러니까 시키고, 그 다음에 부가적으로 젊은 사람은 뭘 시키면 예를 들어 간병 노동자로 갔는데 거기서 가사노동 설거지를 시킨다 하면 젊은 사람은 이거 내가 하기로 안 했는데 뭘 그러냐 하면서 따지거든요. 근데 나이가 좀 드신 분들은 이 일자리를 지키기 위해서 부당한 요구에 대해서 할 수 없이 들어줘요.” (참여자 2)

라. 연령차별을 경험하는 노인들

연령에서 오는 일자리 차별 경험은 60세 이상 노인 노동자들에게 큰 벽이었다. 퇴직 후의 삶을 위해 많은 준비로 자격증을 가지고 있어도 60세가 넘으면 노인 일자리 참여로 제한되어야 하거나 일자리 참여시 노인 연령층에서도 준고령층과 고령층이 분리되는 등의 경험을 하면서 개인이 가지고 있는 역량에 비하여 참여할 수 있는 일자리가 제한됨을 경험하고 있다. 참여자 6은 많은 자격증이 있음에도 불구하고 60세가 넘으면 무조건 노인 일자리로 가야하며, 70살이 넘으면 돌봄 영역 진입이 어렵다. 돌봄 영역은 매우 전문적인 영역임에도 임금이 낮다고 하였다.

“저는 뭐 전산자격증이 다 있어요, 나이가 있어도 나이가 많아도 안 해요. 그 사람들이 채용을 안 해요. 회사원들이 다니는 게 있더라고요. 그래서 나는 재택근무도 가능하다. 경리가 필요하지만, 경리 못하면 뭐라도 해주겠다, 회의 자료 다 만들어주겠다, 안돼요. 싫대요. 일단 나이가 많아서 안 된다. 그리고 하여튼 60세가 넘으니까 60세 그 동작 노인 일자리 거기서 교육을 받고 아 이런, 아이들을 위해서 이런 게 있는데 경험이 굉장히 불안하더라고요. 애를 한 번도 키워본 게, 40년 거의 30년 넘었으니까 37~8년 전인데 내가 아이를 돌볼 수 있을까 이런 게 두렵더라고요.

그 친구는 압구정동 현대 아파트에서 경비를 해요. 남자분이. 경비를 하는데 계속 민원이 들어온대요. 젊은 사람으로 바꿔달라고. 근데 그 친구는 발렛파킹도 하고 다 해요. 거기는 잘 사는 데여서 하면 5만 원씩 준대요. 차를 그냥 경비실 앞에 놓고 간대요. 그러면 자기가, 거기가 아시다시피 지하주차장이 없어요. 그러면 해놓고 가면 나중에 5만 원짜리 주시고 그런대요. 근데 민원이 계속 들어온대요. 젊은 사람으로 바꿔달라고. 그리고 아주 안 보이는 데로 옮겨간대요. 그러면 자기는 너무 슬프다는 거지. 그럴 때마다. 다른 거 보다는 일 잘하고 그런 거는 아무 상관이 없다는 거죠.” (참여자 6)

참여자 5는 공공일자리 참여시 조별 활동으로 진행하였는데 젊은 사람들끼리 조를 짜서 일을 하였다. 나이드는 사람은 조를 짤 때 소외시켜서 항의한 적이 있었다.

“목공할 때 이런 것도 만들고, 나무로 모든 걸 만들다 보니까. 자기네 젊은애들이 아이 디어가 저하고 같이 교합이 되면 좋을텐데 그냥 제껴 놔버려요.

나이 먹었다고. 그래가지고 나중에 무슨 일 있었는데, 주문이 들어온 거는 주문이 들어 온 거를 만들면 수당이 조금 더 가더라고요. 그런데 저는 그걸 몰랐던 거예요. 그래서 월 급을 탔는데 딱 보니까 나는 얼마 들어왔네, 얼마 들어왔네, 근데 왜 똑같이 출근했는데 더 많아? 하니까 그때서야 얘기를 하는 거예요. 그러면 그거를 조를 짤 때 같이 자서 하 라했는데 그러면 왜 우리를 뺐냐, 우리는 허드렛일만 시키는 거예요. 지내들은 가구를 만 들고. 그런 경우가 있어서 참 억울했었어요.

“저 같은 경우는 동사무소에서 세 시간 근무를 하는데 아침 새벽에 갔다가 점심에 또 가야돼요. 그게 참 불편하더라고요. 그거를 다 통일을 시켜줬으면 좋겠어요. 이 일을 하기 전에는 아프시다고 하니까 우리는 병가가 있으니까 아픈 사람 대신에 다른 동사무소에 갔 을 때 거기는 오전에 그냥 3시간을 다 채우고 가더라고요. 그런데 지금 제가 하는 데랑 다른 데 말을 들어보니까 거기도 똑같더라고요. 거의 다 왔다 갔다 하는 거예요. 그러면 시간이 왔다 갔다하는 시간도 있고 아무 일도 못하잖아. 집에 갔다가 집에 갔다가 밥 먹 고, 근무 시간에 포함이 안 되는 거예요. 제가 한번은 동사무소 직원, 저 관리하는 주임님 한테 말씀을 드렸거든요. 일 양도 더, 새 건물로 이사했기 때문에 일 양도 많아졌으니까 세 시간을 다 채우고 가면 어떠냐 말을 했더니만 그러면 바꾸세요. 다른 동사무소로 바꾸 세요. 지금 이 생각이 나요. 그 말을 하는데 참 그렇더라고요. 여기서 일을 했는데 또 다 른 데로 가서 일을 한다는 게.” (참여자 5)

참여자 2는 노인집중 업종에서 일해도 70대가 넘어가면 신체적으로 건강함에도 불 구하고 일자리에서 밀리게 된다고 이야기한다.

“보통 어르신들이 제약이 신체적인 것들 때문에 노인 일자리로, 맨 끝에 일자리에 노인 일자리인데, 노인 일자리로 온다. 이런 느낌보다는 연령 때문에 내가 일로 왔다. 이런 많 이 생각해요. 내가 아직도 건강한데, 예를 들어 75세 됐는데도 건강하시거든요. 제가 보 기에 저보다도 힘이 세신데, 이 분이 그 전에 예를 들어 경비를 한다거나 청소를 한다거 나 다른 업종에 있을 때 그 업종에 노인 일자리보다는 급여는 많으니까 그 일을 하는데 나이가 예를 들어 70 넘었다는 이유로 그냥 밀어내는 거예요. 그렇게 되니까 어르신들 입 장에서는 우리 사회에서 연령으로 인한 차별을 너무 많이 받는다. 이런 생각이 굉장히 강 하고.” (참여자 2)

마. 노인이 주로 일하고 있는 일자리임에도 초반 진입이 어려운 현실

여성노인의 경우 베이비시터를 희망하는 경우가 있는데 이 경우 경력자를 우선하는 경향이 있어 초반 진입이 어려워 경력을 쌓기가 어렵다고 토로하였다. 참여자 10은 베이비시터의 경우 대부분 노인이 일자리에 참여하고 있음에도 이를 처음 시작하는 부분이 어렵다고 한다. 구직시 경력이 없으면 떨어지는 경우가 대부분이며, 일을 시작해야 경력을 쌓을 수 있는데 처음 진입이 어려운 부분이 있다고 한다.

“그 아기 엄마들이 고객 있잖아요, 고객 비슷한. 근데 저 같은 경우에도 처음에는 전혀 경력이 없었어요. 면접 갔는데 떨어졌어요. 요즘에 베이비 시터들도 다섯 여섯 명을 면접을 봐요. 저는 떨어졌어요. 그래서 집 가까운데 왔는데 떨어지는 이유가 경력이 없다, 그 걸로 떨어지고 조금 경력이 있으신 분이 그 자리에 가셨다고 많은 분인 거 같더라고요.”
(참여자 10)

3) 건강과 일

(1) 생계를 위하여 시작한 일로 인해 건강 악화

노인들은 노화와 힘든 노동강도로 인해 건강에 무리가 오기 쉽다. 따라서 일자리를 잃지 않기 위해서는 개인적으로 건강관리를 하고 있거나 건강관리를 위하여 정기적인 병원 진료를 받아야 한다. 하지만 현재 일자리를 잃게 될 가능성이 있기 때문에 적절한 치료를 받지 못한 상태로 경제활동에 참여하고 있었다. 참여자 1은 막일을 하다가 목디스크, 허리가 안 좋아졌다. 인생 2막에서는 일할 능력이 중요하다고 생각하고 건강관리를 위해 등산을 다니고 있다.

“허리 디스크 왔다 그랬죠. 그거 강남역에서도 야간 일을 했었거든요? 99년? 산재신고가 제대로 안되어 있어요. 노가다 하다가 목디스크, 허리디스크 와가지고 자활근로를 시작했어요. 야간 노가다를 세게 했거든요. 1년 동안 세게 했는데 목 디스크가 갑자기 와버렸어요.”

“글쎄요. 할 수 있는 데까지 일을 해야죠. 그래도 저도 건강을 위해서 날마다 산에 다니고 있어요. (건강관리 하시면서..) 우리나라는 코로나도 안 걸리지 않습니까? 미국처럼 돈 벌어먹고 살잖아요. 미국에서도 국가 경제 세계 1위인데도 국민들이 다 가지고 돈 없는 사람 안 죽으려고 다 알아서 일하잖아요.” (참여자 1)

참여자 4는 건강에 큰 이상은 없으나 경비일을 시작한 후 경비들의 직업병이라고 볼 수 있는 호흡기 계통이 악화된 것을 느끼고 있으나 직장에는 불이익에 대한 우려로 건강에 대한 이야기를 하지 못하는 상황이다.

“저 같은 경우는 경비직 수행하는 데는 건강 이상은 없었습니다. 건강검진도 2년마다 한번씩 하기 때문에. 근데 우리 같은 경우는 인제 청소를 많이 하니까, 마스크 같은 것도 필요하고 장비 같은 것도 좀 잘 사줘야 하는데.

“뭐 직업병이라고 볼 수는 없지만은, 호흡기 계통이 조금 저 악화된 것을 느낄 수 있어요. 저 같은 경우는. 그 얘기하면 안 되요. 그 얘기하면 제가 또 불이익을 당할까봐 어디 아프다고 그런 건 못합니다 솔직히. 나 건강하다 끝까지 가니까 뭐.. 그런 얘기는 하기가. 좀 내세우기는 어렵습니다. 현실에서.” (참여자 4)

(2) 연령에 관계없이 건강할 때까지 일하고 싶음

모든 참여자의 경우 건강이 허락하는 한 노후의 안정적 생활을 위해 일을 지속하겠다고 응답하였다. 특히 참여자 3, 참여자 4는 채무변제 시까지 일을 계속 하고자 하는 목표가 있었다.

“글쎄요. 할 수 있는 데까지 일을 해야죠. 그래도 저도 건강을 위해서 날마다 산에 다니고 있어요. (건강관리 하시면서..) 우리나라는 코로나도 안 걸리지 않습니까? 미국처럼 돈 벌어먹고 살잖아요. 미국에서도 국가 경제 세계 1위인데도 국민들이 다 가지고 돈 없는 사람 안 죽으려고 다 알아서 일하잖아요” (참여자 1)

“지금은 병원만 가면 살려놓거든요. 그렇기 때문에 아무리 저기해도 병원을 가면 살려놓더라고요. 연세가 많건 적 건. 그렇기 때문에 지금 오래 사는 게문제가 아니라 건강을 지켜가면서 뭐 죽어라 70세까지 뭐 저도 마음은 그때까지 일을 한다고 마음을 먹고 있지만 저도 중간에 어떻게 될 수, 어떻게 될지 모르지만 지금 생각으로는 제가 아직은 건강하거든요. 병원을 지병이 있어서 가는 건 콜레스테롤 약 하나 먹는 거하고 혈압도 없고 당뇨도 없고, 그런데 이제 제가 많이 걸어요. 키는 작지만 조금 빨라요 걸음. 그래가지고 집에서도 35분, 30분 거리를 걸어 다니거든요. 걸어 다니는 이유는 물론 차타면 편하지만 제가 두 번을 왕복을 하기 때문에 교통비 4천원을 빼면 삼 만 원에서 4천 원 빼면 그것뿐이 안 되고, 운동 삼아 올 때 시간이 많으니까 갈 때도 많으니까 중간에 시간이 많으니까 걸어 다니는데 한 번씩 꼭 얘기를 해야 된다면 발바닥 같은 데가 조금 아파서 약한 번씩 타다 먹는 것 외에는 아직까지는 건강합니다. 그래서 이 마음으로 봤을 때 70까지는 충분히 일할 수 있다고 생각하고.” (참여자 7)

“제가 몸이 아파 갖고 못 하는지 않는 이상은 하고자 하는 희망 사항인데 건강하기만 하면 너무 좋아요. 노후에 대해서 굉장히 불안해 하잖아요. 저희가 국민연금 넣었어도 그게 이제 완전 못 하지, 근데 거기서 저희들이 최저임금이 100만 원 정도 받아요. 저희가 백만 원 조금 넘는데 국민연금 받고 백만 원 받으면 괜찮아요. 제가 특별히 사치스럽게 뭐 옷 사 입고 뭐 안 다니면 이걸 너무 회사에서 잘해 준 거 같아요. 국가적인 거지.” (참여자 8)

“저희가 지금 회사 규칙이 만 61세부터 73세까지예요. 그런데 제가 특별한 건강의 이상만 없고 내가 일을 하고자 하는 의욕만 있다면 저는 73세까지 할 예정이에요.” (참여자 9)

“저는 건강이 허락하는 한 계속하고 싶어요. 활력이 있구요. 뭔과 보람도 있고, 아이보는게 보람이 커요.” (참여자 10)

“제가 일을 하는 것도 빚도 좀 5000만 원 정도 있기 때문에. 이자도 40-50만 원 나가고 있어요. 이거 갚으려면 돈을 계속 벌어야지. 저는 끝까지 일을 해야 해요. 제가 돈을 못 벌면 집에 생계유지가 안 되니깐. 할 수 있을 때까지 하려구요” (참여자 4)

4) 연금 등 경제적 대책

(1) 생활에 도움이 되는 공적연금

국민연금 (참여자 8)과 기초연금 (참여자 10) 수급, 공무원 연금(참여자 3)으로 생활에 도움이 되고 있다고 하였다.

(2) 함께 거주하는 자녀의 생활비 공동 부담

참여자 9는 함께 사는 아들이 관리비, 용돈 등의 경제적 지원하고 있다. 이로 인하여 생활비가 큰 부담이 되고 있지 않고 저축도 가능한 상황이다.

“생활비는 아들하고 사는데 아들은 이제 관리비나 이런 걸 자기가 내고 저도 이제 애들을 켜겨루족처럼 계속 데리고 사는 그런 게 있잖아요. 그래서 어느 날부터 자기가 돈을 내겠다고 하더라구요. 그래서 좋다 나중에 내가 뭐 저축해서 줄 망정 그냥 내라고 내버려 뒀어요. 그리고 그걸 저축하는 거지. 생활비가 별로 안 드니까.” (참여자 9)

(3) 코로나19 상황이 가져다 준 일자리 근무 시간 확대와 경제적 부분 도움

참여자 1은 코로나 상황으로 공공근로 기회가 확대되어 기한이 연장되었다. 일하는 기간과 시간, 급여가 함께 증가하여 받는 기본 급여에 증액이 있어 도움이 되고 있다고 하였다.

(4) 일자리 진입이 어려워 소외되는 노인 1인 가구

참여자 1은 교육수준이 낮아(중졸) 결혼이 어려웠으며, 일자리를 정하는데 어려움이 있다. 결혼경험이 없고, 자녀도 없는 상황에 1인가구로 지내오면서 채무가 있어 경제

적 비용 부담이 있다. 기초생활수급도 6~7년 정도 받았다. 가족에게 일정 부분 지원(월평균 30만 원)을 받고 있으나 주변에 친한 사람이 없어 받는 도움이 없다.

“나이가 먹어가지고 우리 또래들 중에서 특히 옛날에 학교도 못 다니고 기술도 없는 사람들 그러면 가는 길이 뻔하지 않습니까?” (참여자 1)

(5) 노후 준비가 전혀 되어 있지 않아 불안한 상황

참여자 4는 현재 기초생활수급자는 아니지만 소득 대부분을 빗 갚는데 사용하고 있어 실제 생활비로 사용하는 돈은 얼마 되지 않아 경제적 상황이 최하위라고 표현한다. 어려운 상황에 다른 가족, 친척들에게 한두 번 도움을 요청하기는 하였으나 더이상 경제적 도움을 부탁하기 어려운 상황이다. 모아 놓은 돈이 없기 때문에 건강 문제가 생긴다거나 큰 돈이 들어갈 일이 생기면 감당할 수 없기 때문에 걱정이 크다.

“완전히 뭐..최하위.. 최하위라고 봐요. 저는 수급자는 아닌데, 소득이 있으니까 수급자는 아니라고 하더라고요. 그죠 이게 근데 이게 빗 갚는데 다 들어가고..

그게, 가족 외에 저 같은 경우는 참.. 막다른 골목이라 없어요. 형제들도 있긴 있는데, 형제들도 뭐 자기들 살고 뭐 그전에 좀 도와줬죠. 근데 그것도 한, 두 번 손 벌리는 거지.. 계속 뭐.. 얘기하기는 지금은 힘들어졌어요. 전에는 한, 두 번 도와줬는데, 지금은 자기들 살기 바빠다. 한, 두 번 도와줬으면 됐지. 하고 안 돌봐주더라고요. 그래서 인제, 큰 돈이 들어간단던가, 제가 아프면은 그게 앞으로 걱정이 참 큼니다.” (참여자 4)

5) 국가의 지원 기대

(1) 연령제한 없이 일할 수 있는 기회의 다양화

참여자 4는 월급이 적더라도 탄력적으로 근무할 수 있는 시간제가 다양화되었으면 좋겠으며, 참여자 4와 참여자 7은 연령제한을 철폐하고 건강한 사람은 70세 이후로 일자리를 보장해줄 수 있는 제도가 있었으면 좋겠다고 말한다.

“뭐 군대 갔다 오고. 그래서 인제 경비직도 뭐 옛날 말이 됐어요. 나이 먹은 사람들이 한다는 게. 인제는 경비직도 보수가 좀 올라가고 하니까 젊은 사람들도.. 우리 노인네들은 일자리가 줄어드는 형편이죠. 그래서 내가 이제 바라고 싶은 것은, 노인들은 아무튼 일자리가 돈은 좀 적더라고 공공.. 저 근로 사업이라던가 나라에서 해주는.. 이런 것들을 좀 많이 늘려줬으면..

다양하게. 예. 좀 월급은 적더라고 탄력적으로 근무할 수 있는 시간제라도. 많이 좀 늘려줬으면 하는 바램이죠. 그러니까 지금 65세, 뭐 정년 70세 정년 그런 걸 떠나서 건강하고 잘 되는 사람은 70세 이후로도, 어.. 일자리를 좀 보장을 해줄 수 있는. 65세에 한정

하지 말고. 연령 철폐해서 지금은 노인이 뭐 65세.. 얘기를 하는데 지금은 70대도 건강하고 일할 수 있는 사람들이 많은데. 왜 나이를 구애를 하고, 노인들 지금 생계가 불명확한데, 왜 70세도 못하게 하느냐 라는.. 노인들 정년은 건강함 기준으로 해줘야한다. 나는 이렇게 생각해요.” (참여자4)

“지금 굳이 저는 70까지 일할 생각이거든요. 노인 65세면 지하철도 공짜고, 공짜 안 해줘도 좋아요. 저는 뚝뚝하게 타고 다니고 싶어요. 지하철 요금 얼마나 된다고. 굉장히 그, 할머니들 저희 엄마 아버지 세대는 정말 그런 걸 혜택을 받아야 해요 저희가 모신다고 했지만 자식들 키우느라 넉넉지 못했기 때문에 그 분들은 그렇게 받아도 되는데, 저희 시대에 와서는 생각들도 많이 바뀌었기 때문에 굳이 그런 거 공짜로 안 해줘도 좋으니까 65세, 70세까지 일을 해도 환경이나 그런 처우 개선, 퇴직금, 4대 보험 이런 걸 몇 명이 됐든지 간에 다 받을 수 있는 그런 대우를 받고 싶어요.” (참여자 7)

(2) 퇴직 전 주된 일자리와 유사한 직종으로 일할 수 있는 체계 마련

참여자 10은 일해 오면서 쌓아온 경력을 정년이라는 이유로 딱 자르는 것보다 퇴직 이후 월급이 삭감되더라도 유사한 일들을 지속하여 가지고 있는 노하우를 활용할 수 있는 환경이 되었으면 좋겠다고 말한다.

“이번에 월급을 70%인지 이렇게 해 가지고 계속 일을 할 수 있게 그만큼 그런 것도 되게 좋은 거 같아요. 왜냐면 충분히 일 안 해서 경력도 더 좋고 쓰는 입장에서도 새로운 분들보다 오래 일했던 분들은 노하우가 있잖아요. 근데 그냥 정년이라는 이유로 그렇게 딱... 그냥 일본은 일단 월급을 자동삭감 하더라도 계속 할 수 있는 그 제도는 진짜 좋은 거 같아요.” (참여자10)

(3) 공적연금 대상자 선별 기준 개선의 필요성

참여자 4는 초등학교 교사 재직시절 채무 해결을 위해 퇴직금을 일시금으로 받아 해결하였던 부분이 재산으로 반영되어 현재 경제적으로 어려운 상황임에도 불구하고 기초연금 대상자에서 탈락하였다고 한다. 과거의 경제적 상황을 현재 상황에 반영하는 제도적 부분의 개선을 희망하였다. 이와 함께 동일한 재산 상황의 반영으로 임대주택 자격 요건에서도 선정 대상이 되지 않아 주거 불안감을 호소하며 이에 대한 개선도 함께 이야기하였다.

“명에 퇴직할 때 일시불로 받아서. 빚 갚느라고. 내가 빚을 원체 저가지고 빚을 다 갚았어요. 일시불로 받아가지고. 재산으로 잡혀서 그런가. 그걸 신청해도 작년 9월 달인데, 9월 30일인데, 안 나온다고 하더라고요. 깜짝 놀랐어요. 나는 나올 줄 알았는데, 내 형편이 너무 어려운데, 30만 원을 못 받고 있어요. 그래서 그거 때문에 일시불 받은 사람들, 그것 좀 써주세요. 건의해서. 예? 그 저저 사업이 망한 사람인데, 내 현재 재산 상태도

없고, 경비직인데 그것도 안주냐.

그 아까 얘기한 기초연금, 기초연금 개선해서 좀 받고 싶고” (참여자 4)

“두 번째는 그 우리 같은 사람 주거가.. 주거비가 없으니까 지금 내가 아까 주거비도 우리 머슴애도 돈을 빌려라가지고 지금 살고 있는 보증금도 그래요. 저 같은 경우는 돈을 다 빚 갚는데 쓰고, 망했기 때문에 주거비라던가 임대 주택이라던가 이런 것 좀 지원했으면.. 살집이 제대로 없으니까 그게 제일 불안하고, 거 좀 혜택을 좀 받고 싶죠.

아들 둘 다 같이 사는데, 개들이 돈을 그 저 용자를 받아가지고....(중략)....., 월세 보증금을 받았어요. 500을. 우리 큰 머슴애하고. 나는 그 저 신용도 그렇고 대출을 받을 수 없어서. 개 보증금으로 지금 월세로 살고 있어요. 1500에 40 만 원. 그러니까 그런 부분이 주거 안정에 임대 주택이라던가 주거복지로 좀 지원을 해줬으면..” (참여자 4)

2. 노인 집중고용업종 남성 (6명)

1) 인터뷰대상자의 개요 및 사항

<표 4-3> 심층면접 대상자 개요 - 노인 집중고용업종 남성

구분	성별	연령	학력	생활 수급자	건강	경제 상태	총근무 기간 (년/개월)	주 노동 시간	사회 보험 여부	월 수입	비고
참여자 1	남성	65세	대졸	무급	좋음	좋음	40	불규칙	4대 보험	70~80	문화재 발굴 보조 (하청 업체)
참여자 2	남성	67세	대졸	무급	좋음	좋음	42	12	4대 보험	100	택배 (노인 공공 일자리)
참여자 3	남성	73세	초졸 이하	무급	좋음	좋음	50	47	건강 고용 산재 (국민연금 수령)	186	아파트 경비원
참여자 4	남성	71세	고졸	무급	나쁨	나쁨	40	70	건강 고용 산재	170	아파트 경비원
참여자 5	남성	71세	고졸	무급	매우 좋음	좋음	40	56	건강 고용 산재 (국민연금 수령)	200	오피스 텔경비 원
참여자 6	남성	70세	초졸 이하	무급	좋음	나쁨	10	40	건강 고용 산재 (국민연금 수령)	180	청소

(1) 참여자 1

청계천에서 OO가게를 2020년 4월까지 했다. 이전에는 OO관련 영업직으로 일하다가 OO가게를 차렸고 이를 통해 아내와 딸 넷을 부양했다. 현재 부양가족은 부인과 결혼하지 않은 딸 1명이다. 은퇴 전 직장생활과 자영업을 한 총 기간은 40년이다. 현재 하는 일은 문화재 발굴을 보조하는데, 일이 생기면 평균 8시간 정도 일하지만 문화재 발굴하는 일이 일정하지 않아 불규칙하다. 현재 직장에서는 4개월 동안 일을 했다. 현재 소득은 70~80만원 이지만 생활에 필요한 희망소득은 200만 원이다.

(2) 참여자 2

현재 나이는 67세로 자녀가 공무원이며 대기업 계열사에서 사무직으로 42년간 일했다. 만 60세 이후에도 회사 측의 요청으로 2년간 촉탁직으로 더 일할 수 있었다. 현재 택배 일자리는 자녀들이 공고를 보고 추천하였고 이후 면접을 보고 합격하여 시작하였다. 주 3일 정도 일을 하고 있고, 택배 일을 하지 않는 날은 코로나로 인해 어린이집에 가지 못하는 손자녀를 돌보고 있다. 부인은 아직 은퇴하지 않고 주 5일 근무를 하고 있다.

(3) 참여자 3

초등학교를 다니다가 그만두고 여러 일을 전전하였다. 이후 번데기 장수를 하다가 나전칠기를 배워서 먹고 살았다. 그러다가 결혼해서 자영업을 한 후 다시 지하철 공사현장에서 일했고 이때 배운 기술로 석고보드 일을 했다. 하지만 62세에 석고보드를 설치하다가 기절하여 쓰러진 이후에는 공사현장에서 은퇴하였고, 64살부터 경비일을 하기 시작하였다.

(4) 참여자 4

평생 택시운전을 하였고 7년 전까지 하다가 건강이 안 좋아져서 그만둘 수밖에 없었다. 택시운전을 6개월 간 쉬다가 현재 아파트 관리소를 찾아가 사람이 없으면 써달라고 부탁하여 경비일을 시작하였다. 부인은 일용직으로 가끔씩 일한다. 건강 상태와 경제 상태는 나쁜 상태이며, 주거형태는 월세이기 때문에 일을 그만두면 생계에 지장이 있다. 월평균 170만 원을 받는데 희망소득은 월 200만 원이라고 하였다.

(5) 참여자 5

자영업을 하다가 30대에 사우디아라비아에 가서 4년 정도 일했다. 사우디아라비아에서 온 후 운송회사를 오랜 기간 다니다가 중간에 원양어선을 탔다. 이후 일본에서 일을 하기도 하였다. 은퇴한 후에는 61살부터 아파트 경비일을 12년 간 했다. 전기시설을 고치고 관리하는 기술 있어 경비업무를 하면서 기전실 일을 같이 한다. 부인과 함께 살며 자녀는 독립하였다. 현재 경제활동은 본인이 전담하고 있고, 매달 월세를 내 주거비 부담이 크다. 건강상태와 경제상태는 좋다고 인식하고 있었지만 이전에 뇌졸중으로 인해 경비일을 그만둔 적이 있었다. 현재는 월 200만 원을 받고 있지만 250만 원을 받으면 좋겠다고 하였다.

(6) 참여자 6

70세 남성으로 무학이며, 현재 배우자와 같이 생활하고 있다. 자신이 부양해야 할 가족은 없으며, 전세집에서 거주한다. 기초생활수급은 안 받으며, 노령기초연금도 수입이 있어서 받지 못한다. 채무는 없으며 현재 직장인 학교 청소일을 10년간 하고 있으며 이전에는 청과물 장사를 하였다. 건강은 좋으나 경제상태는 나쁜 편이다. 1일 8시간 일한다. 고정적으로 일하는 풀타임 노동자로 근로계약을 작성했다. 사회보험은 직장에서 가입이 되어있으며, 월급은 월 180만 원을 받고 있다. 연차나 병가 사용할 수 있고, 식사시간이나 공간도 제공되며 어느 때는 직접 조리해서 식사를 하기도 한다. 휴게공간은 제공되나 시설은 나쁜 편이다.

2) 일과 관련된 경험

(1) 일 히스토리

가. 참여자 1: 조명가게 운영하다가 은퇴 후 불규칙하게 일하는 파트타임 문화재 발굴 보조 노동자

참여자 1은 40년 동안 청계천에서 도매상 하며 40년을 일했다. 처음 10년 간은 영업을, 40년 간은 OO가게를 차려 5인 미만 사업장을 운영하던 자영업자였다. 만 64세까지 일했고 2019년 말 사업장을 정리하였다. 자녀가 넷이나 되지만 셋은 결혼하였기 때문에 부담은 덜하다고 한다. 본인은 사업소득만 가지고 살았고, 나이가 들어 가게를 그만둘 때 직원들에게 가게를 팔고 나왔다.

“OO총판을 하는 일을 30년 했고 10년은 영업을 했고. 40년 정도 거기서 하고, 작년 연말로 사업장은 정리했고 3월 달 인계를 다 하고 나서 4~5월부터는 일을 나갔죠. 난 자녀가 넷이나 되고 셋은 출가시켰고... 그냥 큰 욕심은, 뭐 부동산 투기 같은 데에는 관심이 없으니까 사업소득만 가지고 살았으니까 그렇게 하고. 나머지 사업장은 내가 데리고 있던 직원들에게 그대로 임대가로 인계하고 나왔어요...(중략)...완전히 정리가 4월 말로 완전 모든 세무라든가 잡무라든가 모든 게 다 정리가 되니까. 그러니까 제가 시간이 있고 여유가 있고 건강하니까 관심도 있고 하니까 나갔는데 사실 뭐 보수가 생활에 도움이 된 다기보다는 내 용돈 정도만 되는 수준이니까 나가는 건데.....”

참여자 1이 문화재 발굴 일을 하게 된 이유는 주변에 아는 사람들이 소개해주었고 관심 있는 일이라 취미같이 일하고 싶어서였다. 법에 의해 모든 건축물은 짓거나 재건축할 때 문화재 발굴 인증을 받아야 한다. 건물주나 시공사가 건물을 지을 때 땅을 파다가 나오는 문화재를 임의로 처분할 경우 벌금을 물게 된다고 한다. 현재 하는 일은 문화재 관련 공공기관의 용역업체 소속으로 문화재 발굴단에서 발굴 사업을 보조한다. 현장이 바쁠 때는 일주일에 5일 나가기도 하지만 일이 없을 때는 일주일에 2일 또는 3일을 불규칙하게 나간다. 문화재 발굴 보조 업무와 관련된 자격증은 없으며 문화재를 발굴하는 연구원들의 보조원이기 때문에 흙을 푸고 나르는 일을 주로 한다. 참여자 1은 작업의 고단함을 땀벌에서 하는 농사일에 비유하였다.

“문화재 발굴을 하는데 건축을 처음 시공하기 이전에 건축법이 개정돼서 우리나라에서 10여 년 전부터 개인은 100평 이상일 거고 공공이나 사업지나 모든 건축물에 대해서는 문화재 발굴 인증을 문화재청에서 받아야지 건축 시공이 시작되는, 문화재 발굴단에서 하는 사업을 보조하는 거예요...(중략)... 자격증은 없습니다. 보조원이기 때문에 문화재 연구원들의 보조원이기 때문에 흙 퍼 나르고, 옮기고, 푸고 그런 자격으로 일하기 때문에 쉽게 얘기해서 농사 논밭에서 일하는 정도로 힘든 땀벌에서 그런 작업을 해요.”

현재 일하는 문화재 발굴 용역회사에서 일하는 노인들은 평균 74, 75세이다. 참여자 1은 이들 중 나이가 어린 편에 속한다. 대부분 일하러 나오는 걸 좋아하는 사람들이 많다. 하루 일당이 7만 원이지만 교통비는 제공이 안된다. 문화재 발굴현장이 시 외곽인 경우에는 왕복 차비가 부담이 될 수밖에 없다. 차비가 많이 들기 때문에 최저임금에서 조금만 더 올려줘서 8만 원, 10만 원만 줘도 좋지 않겠냐는 생각을 하였다.

“제가 나이가 제일 어린 편이죠. 다들 47년생이신데, 저 같은 경우는 60대, 53년생인데 호적으로는 53년인데 제일 막내로 다니고 있는데...(중략)...현재 일당 7만 원입니다. 최저임금의 적용인데, 일당 7만 원인데 숙박 제공이 안 됩니다. 또 현장이 멀어도 교통비 제공이 안 됩니다. 그런 거만 개선하게 되면 식비, 교통비만 개선해주고 다만 최저임금에서 몇 천 원이라도 올려서 쉽게 얘기해서 7만 원에서 8만 원, 10만 원만 줘도 좋지 않겠냐 이런 얘기를 해요.”

문화재 발굴 보조 일을 하기 전에는 대형마트에서 노인만 뽑는 실버 일자리를 지원하여 40일 동안 일했다. 지하 2층 주차장에서 고객이 놓고 간 카트를 정리하는 일인데, 호흡기에 문제가 생겨서 도망치듯 그만둘 수밖에 없었다. 참여자 1이 경험한 대형마트의 실버 일자리는 고령자의 상황을 고려했다기보다는 남들이 하지 않는 힘든 일자리를 제공한 것이었다. 실버 일자리 임에도 어떤 노인도 참여자 1 만큼 버티지 못했다.

“40일 정도 일했었는데 거기는 최저임금인데 토요일 일요일 근무가 힘들고, 굉장히 힘들고 오후 두 시부터 해서 열 시까지 했어요...(중략)...내가 운동을 했기 때문에 카트 노동, 카트 끄는 걸 하겠더라고요. 근데 실내 공기가 상당히 지하 2층 3층이니깐. 그것 때문에 노인 이용하려고 거기서는 회사 측에서는 저한테 기대를 많이 걸은 거죠. 시니어를 두 명을 뽑았는데 한 번도 성공해본 적이 없는데 나만 두 달 이렇게 한 거예요.”

나. 참여자 2: 대기업 계열사에서 임원으로 일하다가 은퇴 후 공공일자리 택배 노동자

참여자 2는 서울시가 택배회사와 협력하여 만든 노인 공공일자리에서 일하고 있다. 참여자 2가 하는 일은 택배 배달이며 주 3일만 일해 하루 일하고 하루 쉬는 것에 만족한다. 원래 1일 평균 80~120개를 각동에 배달했지만 코로나 이후로 이전에 비해 물량이 50% 늘었다. 참여자 2는 택배상자 1개당 평균 500원 정도를 버는데 버는 돈의 일부를 차량유지비, 주차비 등으로 지출한다.

“이거 **구 자체 내에서 그니까 그냥 해주는 건 아니고 택배하고 계약을 맺어서요. 택배회사에서 전기차를 줬어요. 조그만 마티즈 같은 차를 가지고 배달해요. ...(중략)...(하루 4시간 동안 몇 개를 배달하시는 거예요?) 전에는 평균 잡아서 80개? 이렇게 했어요. 그런데 지금은 코로나 때문에 물량이 늘어가지고 한 120개 정도? 그니까 한 50%가 늘었어

요. 다른 지역은 한 개 당 8-900원 받는다고 하더라고요 우리는 500원 받아요. 왜 그러냐면 우리가 거기서 그냥 하는 게 아니고 우리 그 택배차, 전기차도 세워야 하잖아요. 주차도 하고. 차가 오면 내릴 때 그 주차 공간도 그렇고 그거를 임대했어요. 돈을 줘요. 관리실에다가. 그래야 우리도 명분이 있잖아요.”

참여자 2는 현재 일이 무척 재미있다고 한다. 같이 일하는 동료들은 70, 80대가 많으며 60대인 본인이 막내이다. 더 많이 일하고 싶지만 체력 상 쉽지 않다고 한다. 코로나 이전에는 50만 원 정도 현재는 70~80만 원을 받고 있다.

“제가 또 젊은 축에 속하고 거기 이제 그 나이가 제일 많으신 분은 80이 넘으셨거든요.”

“전에는 평균 잡으면 한 50만 원 정도 되었어요. 요즘은 한 70, 80(만 원)? 근데 처음에는 일반적인 사람들은 매일 하는 거잖아요... (중략)... 월화수목금 아님 주말 이틀 놓고 금요일까지. 근데 처음에는 월수금 아니면 화목토 하니까 이거 뭐 일 같지도 않고 농담으로 뭐야 일 안 하는 날은 어디가서 알바라도 할까 농담처럼 누구하고 그런데서 갈까 하고. 근데 계속하다 보니까 하루 일하고 하루 쉬는 거잖아요. 하루 일하고 하루 쉬고. 근데 너무너무 좋아요. 그리고 체력이, 어쩔 땐 나하고 같이 하는 파트너가 일이 있어서 내가 계속할 때가 있어요. 힘들더라고요, 근데 요즘 와서 소위 말해서 그 전에 막 집에 있는 어른들이 말씀하시길 ‘야-어제 틀리고 오늘 틀리다’ 그런 말씀 제가 들었거든요. 근데 제가 좀 나이가 들다 보니까 야 전에 하고 틀려졌더라고요. 요즘은 일을 좀 세게 하면 집에 와서 바로 그냥 전 씻고 바로 그냥 한 잠자요. 전에는 잠이라는 걸 안 잤거든요. 근데 괜히 피곤하더라고요. 체력이 좀 떨어진 것 같아요.”

참여자 2는 은퇴 전 하던 일을 계속하고 싶지만 쉽지 않았다. 계속해서 임금이 오르는 호봉제 적용을 받지 않는 조건으로 정년연장이 된다면 계속 원래 일자리에서 일하고 싶었다. 하지만 사무직으로 계속 일하고 싶은데 아무래도 사무자동화를 따라가는 것은 쉬운 일이 아니었다.

“요즘은 다들 연봉제로 하고 계약하잖아요. 1년씩, 그니까 그거는 아마 사람이 내가 은퇴할 연령이 왔다 그러면은 나름대로 마음가짐이 있거든요. 그렇다고 내가 막 호봉 높이 테니 옛날처럼 달라 그렇게도 안 되고. 회사에서 필요에 의해서 재계약을 하자고 그러면 그 사람들도 아마 무리한 요구는 안 할 겁니다. 제 생각에. ... (중략) ... 자동화가 되고 모든 게 이제 스마트폰 가지고 하게 되니까, 이거를 제 나름대로 잘한다고 해도 젊은 사람들 못 따라가더라고요. 요즘 보니까 어디 가면 저거 바코드가 저거 인식해 가지고 어떻게 한다는데 저도 저걸 어떻게 하는지 몰라요. 말만 들었지 뭐 어떻게 해가지고 등록하라는 데. 한 번 알려주면 하겠는데, 처음에 내가 어떻게 하고 그런 사무 자동화 따라가는 그런 게 전 좀 어렵더라고요.”

다. 참여자 3: 불안정한 일자리를 전전하다가 쓰러져서 은퇴 후 경비노동자로 일함

참여자 3은 초등학교를 졸업하지 못하고 번데기 장사, 나전칠기 제작, 자영업, 지하철 공사 현장에서 다양하게 일했고, 아파트 경비노동자로 일하기 전까지 여러 일자리를 전전하며 일을 했다. 가장 오래 일했던 건축현장에서 일하는 돈으로는 늘 생활비가 부족하였고 공사현장에서 석고보드 붙이는 일을 하다가 쓰러진 후에는 경비노동자로 일하기 시작했다. 경비원 일을 구할 당시 주변 아파트 관리사무소에 가서 일을 달라고 요청하였다.

“국졸도 제대로 못했거든요. 식구가 팔남매였어요. 제가 중간이었어요. 당시 시골에 있다가 광주에 와서 국민학교를 시골에서 다니다가 전학을 못 오고 가정이 힘들어지니까 그 어린 마음에도 돈을 벌어야겠다고 생각한 게, 그때가 나전칠기라고 가구, 자개 그걸 좀 배워가지고 15살 때 서울에 왔었어요. 그거 하면서 그때에도 고생했죠. 한 1년 동안.(중략) 한 1년 동안 번데기 장수 했어요 또. 그리고 나서는 이제 나전칠기 다시 했는데, 서울은 18세까지는. 결혼을 내가 27에 했으니까, 한 10년 동안 하면서 한 5년 정도 자영업을 했었죠. 그러다 이제 하향길에 접어드니까, 내 생각에는 우리가 그 시대의 중간에 놓인 세대 같아요. 우리 위로는 하란 대로 하고 주는 대로 받는 시기고, 우리 밑으로는 자기네들이 뭐랄까 무엇이든지 만들어서 먹는다고 할까요? 우리는 주는 대로 먹었는데? 그런 때 있어서 그리하고, 지하철 공사를 한 7-8년 했을 거예요. 그때가 애들이 다 클 때니까, 학교도 보내고 생활비가 모자라더라고요, 임직원 월급으로는. 근데 그 계장이 야간까지 시켜서 좀 더 쫓아도 안되겠더군요.”

참여자 3은 천정에 석고보드 붙이는 일을 10년 간 했지만 60세가 지난 후에도 일을 하던 중 갑자기 기절을 하였다. 원인은 알 수 없지만 고혈압이나 뇌진탕의 전조현상이라 생각했다. 당시에는 담배를 피웠는데 담배를 피고 누웠다가 하루 쉬고 회복했지만 이후 3년 동안 체력이 약화 되어 일을 그만두었다. 그 이후 경비일을 시작했지만 치료를 받으며 계속 일을 했다.

“건축 일당 받고 하다가 천정, 그걸 한 10년 그렇게 했을 거예요. 거기서 기절까지 했어요. 62살 때인가 회갑 지나고 몸이 힘들니까. 그거, 석고 아실란가 모르겠어요. 천정에 붙이는 석고. 석고보드. 그거 하나 무게 있는 거 한 손으로 쥐고, 이렇게 쭈욱 땡기면서 그전부터 어깨가 자꾸 아팠어요. 그거 할 적에 쓰러졌어요. 이러다가 뇌진탕인가 고혈압으로 죽는다고 하더라. 그래서 누워서, 그때는 담배 필 때니까, 담배 한 대 피고 이제 누웠다가 일어났는데, 하루 쉬니까 괜찮더라고요. 근데 그 뒤로 한 1년 일하는데 계속 몸이 이제 내려앉는 거예요. 그래서 이제 그때는 한 3년 동안 체력이 안나요. 이제 경비, 내가 64살에 10월 달부터 종사하기 시작해요. 그때도 아팠는데 다니면서 치료하면서 계속 일을 했었어요. 지금까지 과정이 그래요.”

“그게 이제 다른 친구들도 다니고 그러니까 거기서 이제 친구도 하는데 나는 이쪽으로

는 전혀 모르니까 힘들었죠. 근데 이제 내가 용마산 밑에 ○○○○주택 거기서 사니까, 관리소에서 구청에선가 사람 소개한다는 글씨가 있어요. 지금도 1년에 한 번쯤은 있을 거예요. 그래서 거기 가니까 이제 일단 등록만 하고 언제 될지 모르잖아요. 그래서 그때 거기 통장에 별로 친하게 지내지는 않았어도 나를 잘 유심히 봤나 봐요. ‘아이고 O형 차라리 그러면 관리소장한테 부탁해’ 이래 가지고, 그래서 관리소장에 얘기하고 그러니까 이력서 가져오라고 그러더라고요.”

라. 참여자 4: 평생 택시운전을 하고 살았으나 건강문제로 경비원으로 일하기 시작함.

참여자 4는 법인택시회사 노동자로 일하다가 이후 개인택시 노동자로, 택시노동자로 평생을 일했다. 하지만 7년 전 더 이상 건강이 허락되지 않아 택시노동자로 일하기 어려워 경비노동자로 일하기 시작하였다. 건강과 경제상태는 나쁘고 현재 주거는 월세로 살고 있다. 자녀로부터는 도움을 받지 않으며 일을 하여 170만 원을 받고 있으나 필요한 월소득은 200만 원이라고 말한다. 택시 운전을 7년 전 그만둔 뒤 경비원 공고를 보고 아파트 관리소에 부탁하여 6개월간 대기한 후 일을 시작하였다.

“저 운전했습니다. 개인택시요. 그만둔 건 이제 체력이 딸리고요. 그니까 한 7년 전. 회사택시도 했다가. 개인택시도 했다가.”

“그냥 무조건 아파트 찾아 가지고 사람 필요할 때는 좀 써달라고. 한 오래 있다가 한 6개월 정도 있다가. 그것도 간신히”

경비를 시작하기 전에 경비원 교육을 받은 적은 있다. 하지만 택시기사에서 경비원으로 전업하게 되면서 직업훈련 지원을 받지 않았다.

(연구진: 그 과정에서 지원을 받거나 하는 건 없으셨나요? 정부에서는 실업자 지원이라든가 재취업자 지원이라던가. 이런 훈련, 직업훈련교육들이 있잖아요. 교육과정지원은 없으셨나요?)

“경비원 교육은 받았는데, 직업훈련교육은 받은 적이 없네.”

마. 참여자 5: 은퇴한 이후 아파트 경비원 일하기 시작함.

참여자 5는 자영업을 하다가 30대 시절 사우디아라비아 건축현장에서 일을 하였다. 사우디아라비아에 갔다 온 후에는 기전실 관리 기술을 배워 일을 하였다.

“(연구진: 가기 전에 하다가. 그리고 나서 사우디 가서 몇 년 일하신 거예요? 한 십년?) 주로 이제 운송 그 차량을 이용해서 많이 그 회사 운송, 운송 회사를 좀 다녔죠. 물류회사. 뭐 그것 좀 몇 년 하다가 또 좋은 수입이 있다 그래 갖고 또 하고 뭐, 여러 가지

뭐 해 갖고. 원양어선도 한 번 탔어요. 일본도 한번 갔다 오고. 그래 갖고 이제 뭐 다 그 생활을 한 거죠.”

경비원 일은 60세부터 시작하였다. 하지만 경비업무만 했던 것은 아니고 전기설비를 만지는 일을 하였다. 아파트 경비로 10년 정도 있었으나 뇌졸중으로 쓰러진 이후 나가라고 하여 그만둘 수밖에 없었고, 2년 전부터 오피스텔에서 경비일을 하기 시작하였다. 경비 일만 총 12년째 하고 있으며, 전기시설을 고치고 관리하는 기술을 가지고 있다. 현재 오피스텔에 취직된 이유도 기전실 업무도 병행하여 할 수 있기 때문이다. 현재 부인과 함께 살며 자녀는 독립하였고 생활비는 본인이 전담해 벌고 있으며 주거는 매달 월세를 내고 있다.

“60……. 61살 때부터 이걸 시작을 했어요. 시설 계통에. 그래 갖고 아파트에 한 10년 있었고, 여기 한 2년째. 2년 좀 넘어. 12년째 이 생활을 하고 있죠. 시설관리.”

바. 참여자 6: 자영업으로 청과물 장사를 하였으나 IMF 이후로 쉬던 중 학교청소일 시작함.

참여자 6은 68년도에 서울에 올라와서 공장에 다녔으나 월급이 안 올라서 도저히 살기 힘들어서 청과물장사로 전국을 누비고 다녔으며 돈도 벌기 시작했다.

“처음에 68년도 올라 가지고, 공장에 다니니까 하루에. 한 달에 천 원씩 주데요? 천 원씩. 먹여 주고, 재워 주고 해가 지고 다섯 달까지도 5,000원까지는 오르더라 그 뒤는 안 올랐어요. 이거 해가 지고 못 먹고 살겠다 그래 가지고 그 판 데를 가서 일을 해 보니까, 그것도 마찬가지로 그러더라고요. 그리고 지금까지 맨주먹으로 올라와 가고, 지금 살아오고 버텨온 게 진짜 악으로만 버텨왔는데 살기가 진짜 힘들었어요. 배우지도 못했지 부모한테 뭐 하나 혜택도 못 받았지. 그래가지고 여 올라와 가지고, 그…. 용산 청과물 시장으로 뛰어 들어갔어요”

하지만 아들이 초등학교 6학년 때부터 아프기 시작하면서 청과물 장사 수입으로 병원비 지원을 하던 중 삶의 의지를 잃게 되고 IMF 등으로 상황이 나빠지게 되어 98년에 하던 일을 그만두고 쉬기 시작하였다.

“국민학교 6학년 때 국민학교 6학년 땀데. 독감 예방주사 맞고서 애가 건강한 앤데, 그냥 시들시들 말라가면서 애가 정신을 못 차려요. 그래가지고 용산 병원에서 한 6개월 있다가, 세브란스를 갔어요. 세브란스는 죽는다더니 퇴원을 시켰어. 그래가지고 그 땀 장사도 좀 되고 했는데. 그.. 나는 지방으로 맨날 왔다 갔다 하고 이랬는데.”

“그러다가 우리 아들이 세브란스를 갔는데 그 거기서 8개월 정도 있었나. 그래가지고 그 세브란스 소아과 과장님이 아 퇴원을 하라는 거야. 그걸 왜 그러냐 그러니 집사람은

안 부르고, 애도 안 부르고 나만 침에 불려 가지고 이 사람은 아프니까 뻘뻘 말라 오줌도 못 누고 이래가지고 나중에 죽는다. 병명이 없어요. 수술하려고 해도 못 하고 수술하려면 못 하고. 이거를 한 일곱 번을 했어요. 수술을 못 했어요. 이때까지는. 그래가지고 세상 낙이 없어요. 애, 인자 초등학교 건강한 애가 독감 예방 주사 맞고부터 고마 애가 시들시들해 가지고 안 되는 거야. 그래가지고 저기 그릇 그릇 지났어. 퇴원했는데, 그 안 죽고 지금까지 살아 있어요.

“청과물을 내가 94년도에 관렸어요. 그때 애가 그때부터 아파 가지고, 있는 건 안 먹고 그냥 아이고 세상을 포기한 식으로 살았어요. 애도 그렇고 장사도 하기 싫고 막 그런 거야 그냥.”

계속 쉬던 중 주변에서 청소하는 곳을 추천해줘서 학교에서 청소를 할 수 있게 되었고, 지금까지 10년 동안 청소일을 하기 시작했다.

“집 앞에서 맨날 놀고 있으니까. 아줌마가, 다니는 아줌마가 저가서 해라. 금께 그거를 얼마 주냐고, 80만 원 준다 하더니, 그때 50만 원 준다 하더니 그래. 아 100만 원은 받아야 내가 한 달 쓸 거 아니야. 용돈으로. 것도 안 주는데 어떻게 일하러 가냐고. 옛날에 3천 정도도 벌었는데. 이거 100만 원도 안 준다고, 80만 원 준다더라. 안 갔어. 안 가고 좀 있으니까 또 그래. 그래도 가보니까, 할만 하더라고 그냥.”

“애기 때문에 포기하고, 그래 놀아 가지고 너무 없으니까. 이제 뭐 친구들하고 술 한 잔 먹어도 돈이 없어 못 사는 거야. 내가 그래서 OO대학교에 들어가게 된 거야. OO대에서 청소한지는 한 10년 했지”

청소일을 하는 시간은 새벽 6시 출근, 오후 4시 퇴근하며 출근 전 새벽에 식사 준비를 한 후 출근하고 있다. 출근 이후 9시 30분부터 12시까지 청소하고 점심을 먹은 후 다시 청소한 후 4시에 퇴근하는 일정이다.

“새벽, 집에서 다섯 시 일어나 가지고 그 여섯 시 출근하는데. 보통 나가면은, 이제 다시 일어나 가지고 씻고 뭐 하고 나가면, 학교 가까워요. 집하고. 그렇게 가면은 한 다섯 시 반 돼요. 그러면 그 밥 먹을 거 시켜가 밥하고, 안쳐놓고 그러고 일 나가요. 일 나가고. 그리고 그 뒤로는 아침에 우리가 그 1시간 반을 쉬어요. 8시부터 9시 반까지 그리고 9시 30분부터 12시까지 다시 청소해요. 그리고는 12시에 1시 30분까지 점심 먹고 4시까지 청소하고 퇴근해요”

(2) 일할 수밖에 없는 이유

가. 찾기 어려운 맞춤 일자리

참여자 1이 문화재 발굴 보조로 일하는 이유는 60대 후반인 자신에게 맞는 일자리를 찾기 쉽지 않았기 때문이다. 참여자 1은 현재 들어오는 금융이자 수입만으로는 생활비를 대기 힘들었고, 집을 소유하고 있지만 집을 유지하고 가족을 부양하기 위한 소득은 부족하였다. 노후소득을 위해 상가를 분양 받았지만 코로나 등으로 인해 가게가 나가지 않아 임대료를 받을 수 없고 가게를 분양받기 위해 은행에서 받은 대출 이자가 계속 나가고 있어 용돈을 벌 수 밖에 없는 처지이다. 결국 참여자 1은 공공기관에서 문화재 발굴을 하는 하청 회사에 나가게 되었지만 코로나로 인해 작업이 중지되어 최근에는 많이 나가지 못한다. 아파트 경비교육을 받고 일을 하려고 하였으나 코로나로 인해 경비교육이 무기한 연기되었다. 또한 자영업을 오래 해서 남에게 고용이 되지 않아 갑질이나 남의 지시를 받아 일하는 게 생각보다 쉽지 않았다. 다른 노인들이 많이 한다고 해서 본인과 맞지 않는 경비일을 아직 할 생각은 없다.

“지금 나이 상으로 봐서 정규직을, 일자리 센터라든가 노인회라든가 관련해 시도해 봐도 우릴 찾는 자리가 없기 때문에 그래도 지금 우리 일이 바쁜 현장은 몇 개월씩 지속돼서 보장이 되지만, 또 짧게 나가는 거기 때문에 금전적인 것도 우선적이지만은 시간적인 것도 부차적으로 내가 할 수 있는 취미같이 생각하고 재밌게 하는 두 가지 요인 때문에 끊고 싶지는 않죠.”

“경비 교육도 신청했지만 코로나로 인해서 무기한 연기됐거든요. 지금 우리 동료 중 먼저 퇴직한 사람들, 나는 자영업을 했기 때문에 호적상으로 두 살 그렇게 되면 65세로 나오겠지만, 우리 동료들은 벌써 53년생이니깐 한 4~5년 전에 경비 라인 나간 사람들은 월 수입은 한 200만 원 이상은 보장은 되고 그런데, 근데 갑과 을 관계, 나는 솔직한 얘기로 남한테 고용된 적이 없었고 내가 고용을 했던 저거이기 때문에 그런 건 맞지 않는데 맞춰 보려고 했지만 코로나 때문에 무기한 연기됐고 지금도 갈 생각은 없습니다. 가고 싶은 생각은 많이 없는데 만약에 가게 된다면 적응은 해야 되는데 굉장히 그, 부딪히는 게 많을 것 같아서.” (참여자 1)

나. 예기치 못한 채무로 인해 불안정한 노후

우리나라는 불안정한 사회안전망으로 인해 대부분의 노인들이 사적으로 노후대비를 하는 경향이 많고 재테크를 하다가 오히려 채무를 지는 경우가 있었다. 참여자 1은 개인적으로 노후대비를 위해 임대소득을 올리려고 상가를 분양받았다가 예상대로 가게 임대가 안 되면서 노후대비가 불안정해진 전형적인 사례이다. 따라서 재산을 유지하기 위해서는 본인 생활비 일부를 벌어야 했다. 참여자 1은 은퇴 후 채무가 생겨 어렵지만 자녀 넷 중 세 명이 결혼하여 그나마 부담이 덜하다고 말했다. 하지만 은퇴한 남성노인에게 아직 결혼하지 않은 딸과 소득이 없는 부인을 부양해야 한다는 생각은 부담이 되었다.

“(우리 집) 가게는 현재 코로나가 오고 나서 채무에 내가 건물 임대료라도, 생활비라도 마련하려고 상가를 분양을 받았는데 지금 1년 4개월 동안 분양이 안 들어오고 움직이지 않고 은행 융자의 이자만 발생하고 있고, 지금 현재는 재산상으로 가만히 앉아 있을 수 없는 저기이기 때문에, 제가 용돈이라도 있어야 해서 나가는 거고. 막내가 아직 대학 다니는데 유학을 가야 하니까 그런 자금도 걱정이 되고 그렇죠.” (참여자 1)

다. 용돈 등 여윳돈의 부족

참여자 2는 임대소득이 있지만 임대소득만으로는 여윳돈이 없다고 말한다. 자녀들에게 생활비나 외식비를 의존하지 않고 독립적으로 살려면 임대소득 외에도 일을 하여 돈을 버는 것이 필요하다고 말한다.

“(임대료 외) 한 달에 뭐 한 1-200(만 원) 정도 들어와요. 큰 부담이 있지는 않죠. 근데 이제 제가 주머니에 돈 있으면 쓰게 되잖아요.” (참여자 2)

라. 자녀에게 의지하고 싶지 않은 마음

참여자 1과 참여자 2, 참여자 4는 모두 자녀에게 부양받거나 금전적으로 의지하지 않고 본인 스스로 독립적으로 살아가길 원했다. 생활비가 빠듯한 참여자 4는 가끔 자녀가 보태주지만 정기적으로 받기 쉽지 않다고 말한다.

“자녀들한테 돈 받기 싫고, 받은 적도 없고. 하하” (참여자 1)

“손주 맛있는 것도 사주고 또 어디 가도 애들하고 가도 오늘은 아버지가 낸다, 하고 낼 수도 있는 거고. (돈 안 벌면) 그런 게 줄어드는 거죠.” (참여자 2)

“빠듯하죠. 빠듯한데 이제 어찌다가 딸이 좀 보태주기도 하고. 하하” (참여자 4)

마. 일하지 않으면 경제적으로 곤란하고 빈곤상태가 됨

참여자 4는 월급이 그 달의 생활비이기 때문에 월급이 들어오지 않으면 생활이 곤란하다. 참여자 6은 건강이 좋지 않아도 일을 하는 이유에 대해 부조금 등 돈이 계속 들기 때문이라고 응답하였다. 참여자 4와 6 모두 월급이 들어오지 않으면 생활이 나가지 않는 빈곤 상태 되기 때문에 어쩔 수 없이 일을 해야 한다고 말한다.

“월급으로 사는 거죠. 그걸로 생활해야 되는 거죠.” (참여자 4)

“그런데 혈압약, 당뇨약은 다 먹어요. 지금. 그리고 사춘도 있고 육촌도 있고 있잖아요. 뭐 결혼을 한다. 큰 장사가 일어난다. 그러면 근데 부조금이 많이 나가요. 그 친척들 간에 오고 가는 게 있으니까 안 줄 수 없는 거 아니야. 그게 많이 나가고. 근데 이게 지금 우리가 하면, 진짜 우리 생활임금은 줘야 되는데. 우리가 청소해도.” (참여자 6)

“근데 생활하기가 예를 들어서, 집값이고 뭐고 평생 올라가는데, 우리 벌어들였다 1년에 2천만 원 벌어요. 2천만 원 버는데 먹고 살고 나면 뭐 없잖아. 그럼 평생 이거는 우리 노예밖에 안 된다.” (참여자 6)

“일을 하고 싶어서 하는 사람은 별로 없을 겁니다. 근데 여유 있는 사람들은 간혹 가다가 (일하는) 그런 사람 있잖아요. 노는 게 훨씬 더 건강할 수 있어요.” (참여자 3)

바. 집의 월세를 벌어야 함

참여자 5는 현재 월세로 살고 있는데 매달 임금이 없으면 월세를 내기 쉽지 않다. 그 외에 국민연금 등의 소득은 없었다.

“지금 경제활동을 안 오게 되면, 뭐 월세 나가는 거며, 뭐 살 수가 없죠. (연금) 그런 건 없어요.” (참여자 5)

사. 부족한 노령연금과 국민연금

참여자 3은 노령기초연금과 국민연금을 받고 있지만 받는 금액이 적어서 일을 할 수밖에 없고, 참여자 5는 국민연금을 도중에 찾아 썼기 때문에 받을 수가 없다.

“(받아서) 돼요. 지금 생활비가 되고, 조금씩 받아서 일을 안하면 그만큼 힘들게 산다는 거겠죠. 첫째가 뭐냐면 지금 우리가 의료비가 상당히 많이 들어가요.” (참여자 3)

“국민연금을 처음엔 그냥 뒀다가 또 찾아서 쓰고. 다 찾아서 쓰고.” (참여자 5)

아. 많이 드는 병원비

나이가 들면 만성질환 등으로 인해 병원비가 많이 들 수밖에 없다. 그러나 돈을 벌지 않으면 병원비를 부담하기 쉽지 않다. 참여자 3은 공사장에서 쓰러졌는데 이후 건강이 좋지 않아 그만둘 수밖에 없었고, 현재 본인과 부인의 병원비를 정기적으로 부담하고 있지만 쉽지 않다.

“지금 평균 카드로 내는 것이 의료보험하고 그런 게 다인데 한 (담배를) 7갑 정도 피니까 그렇게 합쳐서 내 것만 20만원 정도 들어가요. 집사람은 어렸을 때 수술 많이 하고 큰 병 많이 앓아가지고 약만 먹고 있어요. 죽을 때 까지 먹어야 하는데 그거 저 스트레스인 거 정신적인 치매 그런 거 비슷한 거.”

“지금 이 나이에 이빨이 없잖아요. 집사람도 없고 임플란트 어금니만 4개씩 집사람도 4개씩 해서 다 한거죠.”(참여자 4)

(3) 일하면서 겪은 부당한 대우, 차별

가. 일하다가 죽는 노인들

참여자 1은 일하다가 죽는 80대 노인들이 종종 있다고 말한다. 하지만 현재 일하는 직장에서는 폭염 시 혈압을 체크하여 귀가를 시키거나 힘들어하면 자진 귀가하는 방식으로만 관리하고 있었다.

“노인들 80 가까이 된 분들이 일하다가 돌아가신 경우는 종종 있습니다. 일 나와서. 우리는 혈압 체크가 제일 우선입니다. 혈압이 150 이상 있으면 그 쪽 원청에서 보고 나서 자기들도 간접 책임이 있으니까 귀가시키고, 그리고 일하다가 어지럽다고 돌아간 분들도 있고.” (참여자 1)

나. 노인들이 주로 일하는 일자리임에도 노인을 고려하지 않는 노동조건

참여자 1은 문화재 발굴 보조 일자리에 노인들이 많기 때문에 여름에 폭염이 계속 되면 힘들 때 천막 등을 지원해야 하지만 그러한 지원이 없는 열악한 환경이라고 말한다. 폭염 대책은 당일 혈압을 체크하여 높으면 일을 시키기 않는 방식으로만 대비한다. 업무 중이나 쉴 때 사용할 수 있는 천막, 에어컨 등은 제공되지 않는다. 현재 일하는 곳은 외곽이지만 군사시설이 있어서 그나마 기존 시설을 사용하고 식사와 탈의가 가능하다고 말한다. 하지만 일반적으로 아무것도 없는 별판에서 작업하는 경우 천막을 설치하지 않아 탈의시설도 없고 간이화장실도 설치하지 않아 용변을 처리하는데 어려움을 겪고 있었다.

“(연구자: 그러면은 사실 휴게 공간이 이제 외부에서 일하시니까 휴게 공간이 없으시고 아까 얘기했고, 식사도 밖에서 해야 하고 그러잖아요. 실내에서 일하시거나 이런 일은 전혀 없으신가요? 실내에서 쉴 수 있거나 이런 공간이 없이 현장을 돌아다니시는 건가요?) 지금 현장은 군사시설이기 때문에 군사시설 공간을 하나 줘서 거기서 식사하고 탈의는 하계꿈 제공을 받고 있어요. 전에 두 군대는 별판에서 풀밭 위에서 논밭에 있으면 거기서 (대소변을) 봐야 되고 옷도 거기서 갈아입고, 비 올 때는 그냥 비닐 쓰고” (참여자 1)

문화재 발굴 작업은 교외나 외곽에서 하는 경우가 많아 교통편이 없고 주변에 식당이 거의 없다. 그래서 식사를 할 수가 없어 본인이 식사를 사오고 카풀을 하지 않으면 현장에 개인적으로 가야 한다. 하지만 셔틀버스는 지원되지 않고 식대를 비롯한 교통비 지원도 안된다. 용역회사는 최저임금만 지급하였다.

“우리가 70대 중반 80까지 있는 사람들이 도시락을 싸 가지고 와서 이 현장에서 먹어야 되겠다. 바깥에 나와서 먹으면 어느 도시에 가서 먹으면, 청계천 같은 경우는 6,000~7,000원 짜리가 있지만 (여긴) 아니잖아요....(중략)...교통비가 전철 타면 상관없지만 전철 안 다니는 데는 카풀을 하게 됩니다. 카풀을 해서 차를 운전하는데 무조건 3,000원씩 주게 되어 있거든요. 그거 빼고 지금 나, 우리 현장 같은 경우는 제가 7만 원을 받아서 3,500원 짜리 주먹밥을 사오고, 교통비 3,000원을 차 가지고 간 사람에게 카풀비로 주고, 그러면 쉽게 얘기해서 63,500원 짜리 일당 아니냐. 그런 일당이면 시골 가서 농사 일 지어도 돈을 더 주지 않겠냐.” (참여자 1)

다. 최저임금에 못 미치는 낮은 임금

열악한 환경도 문제였지만 낮은 임금도 문제였다. 참여자 1은 한 달에 20일 가까이 일을 나갔는데도 최저임금에 못 미친다. 회사에서는 50~60대가 오길 원하지만 임금이 적고 환경이 열악한 일자리는 대부분 70대 밖에 오지 않는다.

“(하청)회사나 원청에서는 60대나 50대가 오길 바라는데 페이가 적죠. 지난번에는 20일 일했는데 140만 원. 토요일 일요일 빼고 거의 한 달 나갔는데 140만 원밖에 안 되니까. 최저임금도 안 되는 거죠.(연구자: 그러니까 사람들이 안 오는 자리가 됐군요.) 그래서 70대가 오는 자리인거죠.” (참여자 1)

라. 본래 업무 외 부당한 업무 지시와 징계

노인이라는 이유로 본래 업무 외 부당한 업무를 시키거나 거부하면 시말서를 쓰게 하는 경우도 있었다. 참여자 3은 출근 3일째 소장이 갑자기 아침 출근 시 나와서 경

레하라고 시켰고, 경례를 꼭 나와서 해야 하는지를 질문하였으나 이를 좋지 않게 본 소장은 이후 한 달 내 이유 없이 시말서를 3번이나 쓰게 하였다.

“우리가 상식적으로 생각했을 때는 지난 소장이 있을 때는 6~7년 동안 아침에 청소하는데 다른 사람들은 안 시켰거든요. 내가, 청소하기 힘들니까 내가 내 시간 다 하고 말지, 또 일도 다 똑같이 해요. 근데 따지고 보면 4시간을 더 한다는 얘기죠. 다른 사람보다. 아침에 출근할 때 거시기 하니까 그냥 앉아서 경례하고 작업하고 하잖아요, 운영을 들어온 지 3일만에 밖에 나와서 거수경례 하라는 거예요. 내가 안에서 하면 안되겠습니까 하니까, 그러니까 어저께 친구도 모두 밖에 나와서 했는데 이려고. 그러니까 먼저 그 사람 보고 하라고 한 거예요. 그러니까 그 사람도 하고 나도 경례하라 그래서 그냥 안에서 서서 하면 안 되겠습니까? 그렇게 말했는데 저 친구도 하는데 뭐 그런 거 가지고 그러냐고 그래서 그러면 서면으로 내려주십시오, 이렇게 얘기를 했고, 거기서 꽤 씹하게 봤겠죠. 거기서부터 내리 한 달에 한 개씩 세 개를 쓴 거예요 시말서를. 시말서 쓸 것 같지도 않은 일이잖아요.” (참여자 3)

마. 최저임금 인상에 따른 구조조정 후 원래 업무에 부가하여 업무를 시킴

예전에 외부업체를 불러서 했던 일임에도 수당 없이 부가업무를 전가하는 사례도 있었다. 참여자 3은 이전에 나무 자르는 일을 한 적이 있었다. 아파트 관리사무소에 이력서를 낼 때 관리소장이 공사장에서 나무 자르는 일을 했다고 하자 서류에 기록으로 남기라고 하였다. 이후 최저임금 인상으로 인해 아파트 경비원 인원을 구조 조정하여 경비원을 줄이는 대신 월급을 인상하였다. 하지만 그동안 외부업체를 불러서 했던 나무 자르는 일은 경력이 있던 참여자 3에게 시켰을 뿐만 아니라 그 외에도 하수구 및 맨홀 청소도 시켰다고 한다.

“우리가 그 단지가 900세대인데 그전에 10명이 근무했었어요. (구조조정으로 경비원) 나가기 전에. 나가기 일년 전에 4명을 줄여 가지고 6명이 한 거예요. 우리는 처음에는 우리는 그냥 갔으니까 모르고 했는데, 경비실이 5개가 있고 근무했다고 또 그런 얘기가... 모를 턱이 없잖아요. 그게 뭐냐 하면 경비 줄이고 관리실 월급 인상시키고 어찌구 저찌구 했다고 하더라고요. 그러면 나가기 전에 그거까지는 상관없는데 거기서 나무 자르는 작업을 내가 했으니까, 이렇게 자르는 거요, 나를. ... 소장이... 처음에 나 이력서 쓸 때 그거 안쓰려고 했었었어요. 근데 여기 나 사는데 관리소장이 이력서가 너무 단출합니다, 다른 거 없어요?... 지하철 공사장에서 나무 자르는 작업을 한 7-8년 했는데... 아 그 좋은 것이 이력에 있는데 왜 안 쓰냐고, 좋지 않냐고 공사니까... 그러니까 자기가 손수 이력서에 써 넣더라고요. 근데 여기 오니까 나무 자르는 사람이 없으니까 좀 해주라고... 다른 사람들은 안하려고 하잖아요. 할 틈이 없죠. 그러면 나무 자르는 작업을 나 혼자 할거니까, 다른 것은 여기서 이 일만 하게 해달라고 했었어요. 그래서 그렇게 합의 봤어요, 소장하고. 근데 그 사람이 이제 내가 6-7년 있을 때 그 사람이 가고 내려가니까 또 뭐 저 하수구, 맨홀 청소도 해달라고 하잖아요.” (참여자 3)

바. 상시적으로 경험하는 고용불안

60세가 되어 법적으로 은퇴한 이후 노인들은 은퇴했다는 이유로 근로계약을 자주 쓰는 방식으로 고용불안을 경험했다. 언제 짤릴지 모른다는 두려움은 부당한 일에도 항의하지 못하게 되는 원인이 되었다. 참여자 5는 아파트 용역업체 소속으로 지난 5년 넘게 일했지만 소속 용역회사가 자주 바뀌었다고 하였다. 그때마다 새롭게 계약하고 퇴직금을 받았으며, 근로계약서는 평균 3개월에 한 번씩 작성하였으며 마음에 안 들면 내보낸다는 이야기를 들었다.

“아파트 용역회사 소속이에요. 용역회사도 바뀝니다. 세 번 네 번 바뀐 거 같아요. 3개월마다 그렇게 써요. 네 그렇게 쓰래요. 그 뭐 그 자기가 1년 계약했으면. 1년으로 해 주면 좋은데, 그 3개월마다 써가지고 불안하게. 뭐 저거 하면 내보낸다는 등 아이 뭐.” (참여자 5)

참여자 1은 문화재 발굴 일을 하면서 개인이 부담해야 하는 비용이 많이 들어 사측에 임금 인상과 시설 개선을 요구하였다. 하지만 반응이 부정적이어서 반복하여 요구하면 일을 못하게 될 것 같아 더 이상 이야기하지 못하였다.

“우리 같은 사람들은 이제 표시는 안 하고 여지껏 다녔지만 지난 주부터 최근에 이것저것 그런 얘기를 발설하니까 좀 싫어하더라고요. 당연히 싫어하더라고요. 그렇지만 큰 간섭을 안 받고 가볼 이런 생각 안 하니까 다니고 싶은 생각은 재미는 있습니다.” (참여자 1)

사. 오르지 않는 월급

경비, 청소 등 노인들이 집중적으로 일하는 일자리는 대부분 월급이 최저임금 인상에 최저임금에 맞춰 인상되는 경우가 많다. 참여자 6은 일하는 학교로부터 최저 임금 이상 주지 않겠다는 이야기를 들었다. 예전에는 노조가 없어도 임금을 올려줬지만 지금은 노조가 있어도 임금을 인상 시켜주지 않았다.

“요번에도 봉급이 동결됐어요. 최저 인건비밖에 안 주겠다는 거야. 좀 올려라. 옛날에는 노조도 없고 했을 때도 임금을 올려줬는데, 노조가 있는데 그 용역노조하고 민주노총하고 있는데, 그 회사노조는 그 회사노조가 다시 넣어 줘라 그냥 동결을 시킨 거예요. 그 위원장이. 그래서 우리 그러면 되나. 모든 물가가 오르고, 옛날에는 5,000원만 가면 장을 볼 수 있는데, 지금 만 원 가지고 장을 못 본다. 그러면 안 되는 거 아니냐. 그냥 그래 가지고 동결이 됐어요.” (참여자 6)

최저임금이 오른다고 해서 임금이 오르는 것은 아니다. 아파트 경비의 경우 밤에

잔다는 이유로 최저임금이 오르면 휴게시간을 늘려 임금을 동결시키는 일명 ‘껌기’라고 하는 관행으로 임금을 올리지 않는다. 즉 보통 점심 휴게시간이 1시간이면 경비원들은 휴게 시간이 2시간 반이 된다. 24시간 일하는 시간 중에는 수면시간이 포함되며 휴게시간과 수면시간은 무급으로 임금에 포함하지 않는다.

“그리고 나면 휴게시간이라 그래 가지고 점심 식사하고, 휴게하고 오전에 12시 서부터 2시 반이야.” (참여자 5)

아. 쓰기 어려운 휴가

노인의 경우 체력적으로 소모가 심하기 때문에 적당한 휴가가 필요하다. 하지만 휴가를 받기 어렵고 대체인력도 없어서 다른 사람과 근무를 바꿔야 휴가를 갈 수 있다. 참여자 5는 휴가를 1년에 5일 정도 사용할 수 있으나 대체인력이 없기 때문에 휴가를 제대로 쓰기가 쉽지 않은 상황이다.

“거기서 휴가 주고 뭐 그거를 다 안 줘. 뭐 1년에 5개? 다섯 개 반? 근데 그것도 다 못 가요. 좀 뭐. 다 됐다 그러고, 뭐 한 4개 정도 쓰면 뭐. 한 개 받은 못 쓰고 어떨 땐. (연구진 : 그럼 가지고 나면은 선생님 자리에 다른 분이 와서 근무를 하시나요?) 아니 그냥 비워 놔두고.” (참여자 5)

자. 열악한 휴게시설

60세가 넘는 노인들은 적당한 휴게시간이 필요함에도 휴게공간은 열악했다. 참여자 6은 청소 후 설 수 있는 휴게공간이 계단 밑에 있었으며 ‘사람 살 공간이 못 되는데’도 3년 동안 사용했다고 한다. 휴게공간은 여름에 더운데도 선풍기 밖에 없었고 겨울에는 추웠지만 난방을 위한 연료도 주지 않았으며 주변의 구내 식당에서 나는 냄새도 계속해서 들어왔다. 그나마 지속적으로 에어컨 설치를 요구하여 설치가 되었다. 참여자 5는 경비실에서 식사도 하고 간이침대도 넣어 자야 한다. 하지만 다른 동 경비실은 훨씬 좁아서 간이침대가 들어가지 않아 공기가 탁해 숨쉬기도 어려운 지하실에서 쉬어야 했다.

“사람 살 때도 못 되는데 내가 3년을 살았어요. 거기서. 휴게실이 지하실 아니라, 계단 밑에 방을 만들어 놓고, 겨울에는 춥지. 2층에서 식당에서 짬밥 들어오지. 그 앞에 대놓고, 냄새는 폴폴 나지 여름에 막 음식 냄새. 덥고 춥고 거기 모기, 파리 막 바글바글하지. 내가 판데로 가서 그렇지. 그래도 처음에 가니까 선풍기도 없고 에어컨도 없고, 아무것도 없는 거야. 연료도 없고. 그래 여 사람 살겠냐. 1월 달이야 인사이동 있어서 갔는데 사람

살겠나. 그래 좀 여름에 오니까 더 덥잖아요. 조금만 방에 지하 계단 밑에 사니까. 그러면 에어컨을 하나 달아 달라. 그 내가 돈을 또 싸워 가지고 내가 성취는 했지만 달았지마는. 근데 지금은 그 내가 싸우고 나서 다 이 좀 해봤으니까 지금 들어온 사람은 옛날보다는 낫지.” (참여자 6)

“저희가 이제 경비실 조금 낫다고 하기 때문에 거기다 저거 침대를. 간이침대를 그걸 놓고 자는데요. 판 사람들은 그 공간도 없어요. 먼저 번에 거기서 오기 전에 판 데.. 아니 판 동에서. 판 아파트가 아니라 그 아파트 같은 동이래도, 같은 단지래도 판 동에는 그것도 없어요, 아주 좁은 사람하나 간신히 거기는 어떻게 했나면. 우리 B박스라고 했는데 같은 동인데, 저는 (조금 넓은) A박스, 그 다른 동 사람은 B박스인데 거기는 공간이 좁아 가지고 잘 때 지하에. 지하에 냄새나죠. 공기도 안 좋고 냄새도 나고, 근데 지하에 그래도 그게 그나마 그게 낫죠. 가서 침대 주워서. 다 버린 거 주워서 깔고. 그래도 거기다가 자니까. 냄새는 엄청나죠.” (참여자 4)

차. 나이가 많다는 이유로 원치 않았지만 퇴직을 하게 됨

남성노인들은 나이가 많다는 이유로 하고 있던 일을 그만두라고 할까봐 두려워했다. 참여자 5는 이전에 나이가 많다는 이유로 기전실 업무에서 원치 않는 사직해야 했다. 은퇴연령을 넘은 노인이 기전실에서 근무하는 것을 관리소에서 원치 않기 때문이다. 아파트나 건물 기전실에서 일하는 것은 어려웠지만 그나마 오피스텔에서는 기전실 업무와 경비업무 둘 다 해야 하기 때문에 나이가 많아도 경비로 일할 수 있었다. 참여자 6은 젊은 사람들은 기전실 일만 하길 원하지만 오피스텔은 청소나 입주민 민원 처리도 병행하다 보니 임금이 낮고 일이 많아 오지 않는 곳이였기 때문에 나이 많은 자신이 일할 수 있었다고 말한다.

“기전실에 근무하다가 다시 기전실에서 이제 안 받아 주죠. 나이가 많으니까. 나이가, 나이가 많다고 안 받아 주는 거예요. 원래 60세까지가 정년이에요. 그 이후는 축약으로 쓰는데요. 젊은 애들을 또 많이 기용하니까, 우리들은 또 그런 데도 못 가죠. 기전실 같은 데는. 그래서 그걸 떠나서 이제 경비도 하고, 이제 경비실이라던가 이런 혼자 근무할 수 있는 이런 데는 이제 젊은 애들이 안 오니까. 못해요 이런걸. 못하죠. 혼자 감당을 못해요. 왜 못하면은 단순히 기전실 같은 데는 자기 분야 만 해야 되는데. 여기는 다 봐야 해요. 수십 가지를 봐야 되고, 거기는 한두 가지만 봐야 되는데 그런 그 레벨 되면 안 와요.” (참여자 6)

카. 임금이 오르고 노동환경이 개선되면 중장년층 또는 60대 초반에게 오히려 일을 빼앗길 것을 두려워함

60대 후반 또는 70대 일하는 노인은 나이가 많기 때문에 노동환경이 개선되면 일하기 수월할 것이라고 생각하지만 개선이 된다면 자신들보다 젊은 중장년층의 일자리 진입이 수월해질 것을 오히려 걱정하였다. 참여자 1은 노동환경이 개선되었으면 좋겠다는 점을 같이 일하는 7080세대와 이야기한 적이 있는데 오히려 열악한 환경 때문에 자신들이 일할 수 있었다고 개선되는 것이 꼭 좋은 건 아니라는 이야기를 들었다. 참여자 4는 주민들에게 환경을 개선해 달라고 요구했다가 일자리를 잃게 될까봐 걱정하였다.

“60대 초반 몇 명이 왔다가 최저 임금이니까 쉽게 얘기해서 자기는 건강하니까 5일 일 하면 6일차에서 따져보면 170~180만 되면 되겠다 했는데 이게 와서 보니까 안 되거든요. (연구자: 일자리의 질이 좋아지면 또 젊은 사람들한테 일자리를 뺏기니까 고민이 되는 거군요.) 그러니까 노인들이 어제 그 토론이 있었어요. 나처럼 얘기하면 우리들(70대)은 못 나오지 않나 그런 얘기는 있었어요.” (참여자 1)

“우리가 요구를 못 해요. 왜냐면 잘못 요구했다가 뭐 그 사람도 모르는 것도 아니고, 윗사람들도 다 뻔히 아는데도, 우리가 요구하면 요구한 거를 받아 주지도 않고 일단은 주민들 저걸 맞춰야 되니까. 이게 여태까지 진행이 안 되죠. 우리도 말을 할 수가 없고. 잘리죠. 잘못하면, 말을 저거하면” (참여자 4)

타. 일하는 노인들을 무시하는 주민 또는 고객들

나이가 많다는 것은 무시할 수 있는 계기가 된다. 경비노동자처럼 피고용인의 위치에 있으면 무시하거나 업무가 아닌 일을 시키거나 민원을 넣는 일부 주민이 있었다. 참여자 2는 체격이 왜소하거나 학력이 낮다고 생각이 들면 무시하고 갑질하는 주민을 목격하였다. 참여자 4는 복도나 아파트 앞에 있는 공용 등을 끄는데 너무 느리다는 이유로 민원을 받았다.

“체격이 좀 왜소하다던가. 근데 그 나이를 먹으면 좀 쪼그라 들거든요. 그리고 이제 왜 말할 때 조금 뭐 학력이 조금 딸리는 분들도 계세요. 보면. 그런데 일을 열심히 하려고 그러시죠. 근데 그런 분들을 주민들이 약간 깔보고, 그래서 내가 몇 번씩 나서서 당신이 왜 이 사람한테 이렇게 하냐? 내가 막 같은 일하는 사람도 그 사람을 이렇게 하려고 하더라고요. 그러면 내가 또 우리 성격이 그럴 땐 나서요. 당신이 왜 이 양반한테 이래라저래라 하느냐, 당신 뭐냐. 그러면 이제 오히려 제가 또 말하기가 편한 거는 지금 직장에서도 거기 주민이에요.” (참여자 2)

“이제 그 주민들이 많이 갑질을 하지요. 뭐 불을 켜라 꺼라. 불도 우리는 제시간에 켜고 꺼도. 실내등을 밝으면 끄고 어두우면 켜고 그러잖아요. 그런 거 하다 보면 조금 늦을 때도 있고. 그런데 인제 왜 밝은데 안 끄느냐. 또 뭐 너무 일찍 켜다. 뭐 허허.” (참여자 4)

3) 건강과 일, 향후 일을 계속 할지에 대해

(1) 열악한 환경에서 일하다가 아파질 것에 대한 두려움

참여자 1은 자영업을 하느라 국민연금 납입시기가 짧아 수령 시기를 현재 보다 연기하였고 국민연금을 탈 때까지는 일하고 싶어 했다. 하지만 대형마트 지하주차장의 열악한 노동환경을 경험했던 참여자 1은 노인들이 주로 일하는 일자리의 열악한 노동 환경 개선되지 않는 한 일하기 쉽지 않다고 지적한다.

“정기적으로 출근할 수 있으면 보수가 조금 적더라도 이직하고 싶죠....(중략)...(대형마트 지하 2층 주차장에서 일할 때) 목이나 호흡이 안 좋은데 그런 것을 개선해야 사실은 시니어들도 일하기 좋은데 그런 걸 개선 없이 어떻게 일할 수 있겠어요?” (참여자 1)

(2) 연령에 상관없이 건강할 때까지 일하고 싶음

일할 수밖에 없는 노인 대부분 연령에 상관없이 건강할 때까지 일하고 싶다고 말한다. 참여자 2, 참여자 4, 참여자 6은 건강이 허락한다면 계속해서 일하고 싶다고 말한다.

“소위 말하는 건강이 허락할 때까지……. 그렇게 말을 많이 하는데 그렇게만 했으면 좋겠어요.” (참여자 2)

“우리는 이거 없으면 살아나갈 수가 없는 형편이에요. 정말 월세 내고. (연구진: 언제까지 일할 생각이세요?) 저는 여기서 힘닿는 데까지 해야죠. 제가 힘을 못 다하면 이것도 많이들 관둬요 하다가 뭐” (참여자 4)

“75살 한 5년 정도. 그럼 5년 정도는, 그 5년 후에는 뭘, 그런 동사무소 일하고 뭐 이렇게 해가지고 조금 조금씩 그래도 벌어야 되는 거고. (나중에) 시골에 농사지으러 내려갈 거예요.” (참여자 6)

(3) 체력적 한계로 인해 주 5일 근무가 어려움

참여자 1과 참여자 2는 주 5일제 근무는 체력적 한계로 인해 일하기 어렵다고 말한다. 아직은 건강하고 병이 없지만 노화로 인해 주 5일 40시간 근무는 실제로는 어렵다고 말한다. 참여자 1, 참여자 2는 저녁 9시만 되면 힘들어 자게 된다고 표현하였다. 따라서 고령자 일자리는 노인들의 체력과 건강상태를 고려하여 업무내용과 업무 강도, 근로시간을 재구성할 필요가 있다.

“(노동 시간을 늘릴) 의향은 있죠. 근데 처음에는 일반적인 사람들은 매일 하는 거잖아요. 월화수목금 아님 주말 이틀 놓고 금요일까지. 근데 처음에는 월수금 아니면 화목토 하니까 이거 뭐 일 같지도 않고 농담으로 뭐야 일 안 하는 날은 어디가서 알바라도 할까 농담처럼 누구하고 그런데서 같까 하고. 근데 계속 하다보니까 하루 일하고 하루 쉬는 거잖아요. 하루 일하고 하루 쉬고. 근데 너무너무 좋아요. 그리고 체력이, 어쩔 땐 나하고 같이하는 파트너가 일이 있어서 내가 계속할 때가 있어요. 힘들더라고요. 그 전에 막 집에 있는 어른들이 말씀하시길 ‘야-어제 틀리고 오늘 틀리다’ 그런 말씀 제가 들었거든요. 근데 제가 좀 나이가 들다 보니까 전에 하고 틀려졌더라고요. 요즘은 일을 좀 세게 하면 집에 와서 바로 그냥 전 씻고 바로 그냥 한 잠자요. 전에는 잠이라는 걸 안 잤거든요. 근데 괜히 피곤하더라고요. 체력이 좀 떨어진 것 같아요.” (참여자 2)

“지금 현재 업무는 굉장히 힘이 듭니다. 다들 공통적으로 전원이 다 삼일 정도만 일하면 좋겠다고. 다들 그 건강하고 병 없는 70대지만 다들 집에 가면 아홉 시면 떨어져서 자요. 그런 식으로 굉장히 업무는 그렇습니다. 힘들죠.” (참여자 1)

“이 요번에도 추수, 이것을 처음에 딸 때는 가뿐하게 들리는데, 한 17kg 되요 사과 한 상자, 가뿐했는데. 점심 먹고 드니까 들리지가 않아. 힘이 들어서. 안 돼. 근데 지금 노동은, 이 청소는 빗자루 잘하는 거니까 할 수 있지만 무거운 거 드는 거는. 65세 되니까. 될 때까지는 무거운 거 들고 다 했어요. 그런데 한 해 한 해 틀려. 이 무거운걸, 이 자꾸 이 팔뚝이 약해져요. 그래서 청소 정도 이런 거 할 수 있는데, 근데 그 시골 가서 옛날에는 막 뭐 두 짝 세 짝씩 들었는데 이거 뭐 한 짝도 못 들어요.” (참여자 6)

(4) 정기적으로 병원에 다녀야 하지만 휴가를 내기 쉽지 않음

노인들은 만성질환에 시달리는 만큼 정기적으로 당뇨, 혈압약을 먹으면서 건강관리를 해야 한다. 하지만 참여자 4는 경비로 일하면 병가가 없고 휴가를 쓰기 어려워 쉬기 쉽지 않다고 말한다.

“대부분 우리 같은 나이면 약 먹어요. 약. 당뇨, 혈압. 뭐 이런 걸로 해서 조절을 하는 거지요. 석 달에 한 번 (연구진: 근데 병원에 인제 다니시면서 이제 관리를 하시면서 해야 일을 하실 수 있잖아요. 병가가 그런 것이거든요. 아프시면 휴가를 가는 것인데.) 그런 게 없어요. 그게 있어야 되는데.” (참여자 4)

(5) 일하면서 가중되는 의료비 부담

일할 수밖에 없는 노인들은 의료비 부담이 많을 수밖에 없다. 아무리 건강하다 해도 노화로 인해 만성질환이나 병에 걸리기 쉬우며 일하며 얻게 된 질환이나 부인의 질환도 본인이 의료비를 부담해야 한다. 참여자 3은 본인의 의료보험비와 담배 비용만 해도 매달 20만 원 정도 나오는데 큰 수술을 한 부인의 약값도 부담하고 있었다. 하지만 의료비 부담이 만만치 않아 참여자 3은 빠진 이빨에 임플란트를 하고 싶어도

비용 때문에 다하지 못했다. 참여자 5는 정기적으로 무릎주사를 받고 있으며 맞지 않을 경우 일상생활 하기가 어려워지기 때문에 맞을 수밖에 없는 상황이다. 또한, 뇌경색이 와서 약을 타서 먹으면서 일을 하고 있는데, 인터뷰 당시에는 걷거나 움직이거나 말을 할 때 뇌경색을 앓은 심각한 후유증은 보이지 않았지만 재발이 되지 않기 위해서 약을 먹어야 한다고 하였다.

“지금 평균 카드로 내는 것이 의료보험하고 그런게 다인데 (담배를) 7갑 정도 피니까 그렇게 합쳐서 내 것만 20만 원 정도 들어가요. 집사람은 어렸을 때 수술 많이 하고 큰 병 많이 앓아 가지고 약만 먹고 있어요. 죽을 때까지 먹어야 하는데 그거 저 스트레스인 거 정신적인 치매 그런거 비슷한거. 지금 현재는 여태까지 본 것은 지금 이 나이에 이빨이 없잖아요. 집사람도 없고 임플란트 어금니만 4개씩 집사람도 4개씩 해서 다 한거죠.” (참여자 3)

“무릎 주사 한 3개월에 한 번씩 맞아요. (스테로이드라) 우리 집사람은 못 맞게 하는데. 근데 다리가 당장 다리가 아픈데 어떡해. 맞고 나면 그런 데는 또 괜찮고 하니깐...(중략)...제가 그 뇌경색으로 한번 약간 왔어요, 뇌경색이. 그래가지고 약을 먹고 있어요. 이대 병원에서 먹고 있어요. 이대 병원에 한 일주일 입원해 있다가 와가지고.” (참여자5)

(6) 노인은 아프거나 다치면 병가나 휴가를 쓰기 어렵고 해고를 당할 수 있음

노인은 아프거나 다치면 곧 해고로 직결된다. 열흘 이상 병원입원 하거나 요양을 해야 하면 아파트 관리소에서는 권고사직을 요구했다. 대체인력을 쓰지 않기 때문이다. 참여자 5는 뇌경색이 온 후 열흘 이상 일할 수 없게 되자 경비로 일하던 아파트 관리소로부터 권고사직을 당했고 4~5개월을 쉬 다음에 다시 일을 할 수 있었다.

“일하다가 집에서 출근을 하려고 하는데 갑자기 이 손에 힘이 없더라고. 그제 한 5,6년,7년? 한 5,6년 됐네요. 기전실에서 일하는 도중에 그랬죠. (연구진: 그때는 병원 입원하시고 나서 일을 당분간 쉬셨어요? 아니면, 다시 일을 나가신 건가요?) 못하죠. 회사에서 권고사직을 했죠. 한 열흘 이상 안 나가니까. 그만두고 한 몇 개월 쉬었어요. 한 4, 5개월? 그 때는 아파트 경비를 한 6개월 정도 했어요.” (참여자 5)

따라서 일하다가 다치거나 아프면 그만 두어야 해서 다쳐도 말하지 않거나 참고 견딘다. 참여자 4는 예전에 재활용품 박스를 쌓다가 넘어져 허리가 다쳤지만 물리치료를 받고 견뎌야만 했으며 계속해서 일을 해야 하기 때문에 병이 낫지 않았다.

“조금 다치는 일은 있어요. 근데 그냥 다 해결하죠. 나 같은 경우는 뭐. 뭐 허리도 다쳤었고, 그거 또 뭐 다쳤다고 말하면 오히려 더. 그때 당시 넘어져 가지고, 저거 하다가, 그 무거운 거 끌기도 하고, 또 지금은 그 재활용품 박스 쌓다가..... 그걸 치우는 사람이 치워야 하는데, 처음에는 몰라 가지고 그냥 넓게 쌓아 가지고, 올라가서 이렇게 잘 쌓다

가 거기에 그냥 미끄러져가지고 넘어져가지고요. 그렇게 해서 허리를 다쳤죠. 물리치료 받고 원래 허리도 좀 안 좋고 그랬었는데, 그냥 뭐 지금도 계속 가끔가다 물리치료 받고 그렇죠. 그냥 그러고 사는 거죠. 완전히 낫지를 았더라고요 (연구진: 아프면 그만뒀야 하 나요?) 그렇죠.” (참여자 4)

4) 연금 등 경제적 대책

노인집중 업종에서 일하는 대다수 남성노인들은 국가가 지급하는 연금 외 노후 대책이 거의 없었다. 국민연금은 중도에 수령하였거나 또는 수령 시기를 연기했다. 가장 도움이 되고 있는 것은 노령기초연금이었다. 유일하게 참여자 2만 임대소득을 받고 있었다. 오히려 참여자 1처럼 용자를 내 상가 분양을 받았다가 임대가 되지 않아 채 무로 전환되는 경우도 있었다.

(1) 임금 외 국가의 사회보험제도와 연금제도에 보조적으로 의존함

참여자 4는 기초노령연금과 국민연금으로 생활비를 보조 받고 있었다.

“노령연금과 국민연금 등으로 살고 국민연금은 30만 원 정도 타요.” (참여자 4)

(2) 국민연금을 낸 기간이 얼마 되지 않아 수령 시기를 늦추고 있음

참여자 1은 자영업을 했기 때문에 국민연금 납입 시기가 짧아 더 받기 위해 수령 시기를 연기했다. 그로 인해 국민연금 수령하는 시기까지 일을 해야 한다고 말한다. 현재 회사는 산재보험 외에 퇴직금이나 고용보험이 없다고 말한다.

“(국민연금)을 안 냈죠. 원래 60세부터 받을 수 있는데 내가 원래 개인 사업을 하면서 국민연금을 납입을 안 했기 때문에 제가 수령액이 적어서 5년 연기를 했어요. 1년 또 연기해야 되겠더라고요. 55년생은 1년이 또 연기돼서 내년부터 나오게 돼요. 그거라도 나오면 수입이 되면 안 좋은 날은 일을 안 해도 되고요.” (참여자 1)

(3) 국민연금은 중도에 받아서 다 쓰고 기초연금만 받고 있음

연구 참여한 남성노인 중 일부는 국민연금을 받고 싶지만 이미 중도에 수령한 후 다 소비하여 받을 수 없고 기초노령연금 외 어떤 경제적 대책이 없다고 말한다.

“국민연금은 조금 받아야 하는데 타먹었으니까(없다고 함)” (참여자 5)

(4) 임대소득이 있으나 세입자가 없는 경우 오히려 노년의 채무가 되었음

참여자 2는 임대소득이 월평균 100~200만 원 정도 발생하여 여유가 있는 편이다. 하지만 참여자 1처럼 임대소득을 기대하여 상가를 분양받았다가 세입자가 안 들어와 채무가 생기는 경우도 있었다.

“그냥 임대소득 같은 게 있어요. 임대소득이라는 건 간단합니다. 남보다 싸게 주면 잘 들어와요. 전 그게 철칙이거든요. 어떤 생각을 하느냐면 임대하는 사람이, 나는 임대 주는 입장이고 그 사람이 들어오는 입장이면 이 사람이 나보다 어려울 거라고 일단 생각을 하고, 남보다 싸게 주는 거예요. 주위에서 뭐 얼마 받는다 한 달에. 그러면 주위보다 한 10프로 정도 싸게 한다던가. 그렇게 하면 사람들이 더 열심히 안 나가려고 하고 장사가 되게끔 해주는 거예요. 싸니까. 한 달에 뭐 한 1-200만 원 정도 들어와요.” (참여자 2)

“지금 현재 코로나가 오고 나서 채무가.....내가 건물 임대료라도, 생활비라도 마련하려고 상가를 분양을 받았는데 지금 1년 4개월 동안 분양이 안 들어오고 움직이지 않고 은행 융자. 이자만 발생하고 있어서.....” (참여자 1)

5) 국가의 지원 기대

심층면접 분석 결과 남성노인들은 60세 이후에도 계속해서 일하고자 하는 의지가 강했다. 경제적인 여유가 있어도 불안한 노후준비, 예기치 못한 채무가 생기는 경우 또는 자녀에게 의존하고 싶지 않은 마음, 부양가족이 있는 경우 남성노인들이 계속해서 일하게 되는 요인이 되었다. 하지만 노동시장에서 남성노인들이 갈 수 있는 일자리는 일부 공공일자리를 제외하고는 ‘노인이 일하기 적합한 일자리’가 아니라 ‘젊은 사람들이 기피하여 노인들이 할 수밖에 없는 일자리’였다. 남성 노인들의 선택지는 적적을 수밖에 없었다.

(1) 노인집중 일자리의 노동환경 개선

참여자 1은 노인들이 일하기 열악한 노동환경 개선이 시급하다고 말한다. 노인들이 야외에서 일하는 경우 생명을 위협하는 폭염을 피할 수 있는 시설과 노인들이 쓸 수 있는 화장실, 탈의실, 샤워실 등을 가이드라인 제시하고 이를 갖춰 놓아야 할 필요가 있다.

“그 현장이 얼마나 유지될지 몰라도 쉽게 얘기해서 보름, 2주 이상 할 수 있는 현장이 라면 탈의실이라도 정확히 해줬으면 좋겠다 이런 건 권하고 싶어요.” (참여자 1)

(2) 70대가 주로 일하는 일자리의 질 제고

현재 70대 이상도 은퇴하고 일하는 사례가 적지 않다는 점에서 60대보다 70대, 80대들이 일하는 일자리는 더 열악하다. 참여자 1은 현재 문화재 발굴 보조 일자리가 임금이 오르고 열악한 근로환경이 개선되면 오히려 60대가 70대, 80대의 일자리를 뺏는 요인이 될 수 있다는 점에서 열악한 노동환경은 개선하되 건강한 70~80대의 일자리 질도 보장할 수 있는 방안도 제시해야 한다고 말한다.

“60대 초반 몇 명이 왔다가 최저임금이니까 쉽게 얘기해서 자기는 건강하니까 5일 일 하면 6일차에서 따져보면 170~180만 되면 되겠다 했는데, 이게 와서 보니까 안 되거든요. (연구자: 일자리의 질이 좋아지면 또 젊은 사람들한테 일자리를 뺏기니까 고민이 되는 거군요.) 그러니까 (같이 일하는) 노인들 끼리 어제 그 토론이 있었어요. 나처럼 얘기하면 우리들(70대)은 못 나오지 않냐 그런 얘기는 있었어요.” (참여자 1)

(3) 노인의 전문성과 청년들의 기피 일자리를 고려한 정년연장의 필요성

정년연장에 있어서도 노인들은 고민이 많았다. 참여자 1은 60대 이상이 일할 수 있는 전문직 일자리(건축감리, 토목 등)는 70대도 일할 수 있다고 말한다. 젊은 사람들이 오지 않는 전문 일자리는 정년연장을 해도 된다고 생각하지만 그렇다고 청년들이 일할 기회를 빼앗는다는 문제에서 본다면 정년을 연장하는 것이 쉽지 않다고 말한다.

“건축에 감리라든가, 이런 데. 토목 감리, 무슨 전기 감리 이런 일에는 젊은 저자들이 없어서 나보다 선배들이, 70대들이 아직도 근무하고 있고, 근데 또 동창들이, 내가 공대 쪽을 나왔는데, 동창들이 아직도 67세인데 아직도 근무했고 자기는 몇 년 더 근무할 수 있다고 한 5년, 10년 더 할 수 있죠. 젊은 사람들이 안 하니까. 그런데 밥그릇 싸움이고 경제 논리이기 때문에…….” (참여자 1)

“조금 연장해 줬으면 좋겠어. 60이라 하면, 60 한 3세나 5세. 더 좀 더. 직장에 적응하게 좀 더 뉘웠으면 좋겠어요. (청년들 일자리를 뺏는다는 사회적 인식에 대해) 그런 뜻에서 미안한 감은 있죠. 퇴직해가지고 땀 일을 하는 사람도 있겠지만, 뭐 어떤 경우에는 더 했으면 좋죠. 좀 덜 받고 그래도 다니는 게 그냥 좋다고 생각해요.” (참여자 5)

“정년 뭐 말해. 자기가 할 수 있는 때까지 하는 게 좋죠. 우리 어떤 아파트는 지금 뭐 그래도 많이 좀, 임금이 여기 주위에 아파트보다 조금 싸요. 그래서 그 대신 또 나이 많은 사람들이 많아요. 우리 아파트에. 그 한 가지 이제 그게 좋은 거죠. 내가 건강하면 아직 그렇게 그냥. 딱 자르지는 않았어요. 그래서 아직도 80대 가는 사람도 있어요. 죽겠다고 그러면서도 나와서 일을 하고, 뭐 할 수 없으니까요. 뭐 생계 있기 때문에” (참여자 4)

(4) ‘비공식적으로 일할 수밖에 없는 노인’의 사회안전망 지원

참여자 2는 주변에 사회적 안전망에서 배제되었던 남성 1인 노인가구 경험을 이야기하면서 주변에 ‘비공식적으로 일할 수밖에 없는 노인’을 지원하거나 도움을 줄 수 있는 방안을 마련해야 한다고 말했다. 참여자 2와 친했던 남성 1인 노인가구는 결혼도 하지 않고 가족 없이 혼자 개 농장을 운영하며 동네에서 허드렛일을 하면서 살았다고 한다. 하지만 ‘비공식적으로 일할 수밖에 없는 노인’이 폐암에 걸렸을 때 복지제도에 대한 정보가 전혀 없어 기초수급자로 등록하지 못하였고 복지혜택을 못 받았다고 한다.

“네 남자인데요. 결혼을 안 했으니까 식구가 없는 거죠. 얼마 전에 갑자기 몸이 아프더라고요. 그래서 병이 왔는데...(중략)...OO병원에 입원을 했는데 많이 아파요. 근데 혜택을 못 받더라고요. 그니까 그 한마디로 그 사람은 무식해서 못한 거예요. 내가 봤을 땐. 그러니까 그냥 먹고 사는 게 그냥 그 개 기르면서 그 수입도 없으니까 어디서 짬밥 갖다가 그 집 짓고 남는 나무 그거 화목. 갖다가 떼서 밥 끓여서 개 먹이고. 그리고 돈 좀 필요하면 개 좀 팔기도 하고. 그런데 요즘은 또 동물보호협회니 뭐 이런 데서 막 이런 그 보이지 않는 압력이 있잖아요. 그니까 막 끓여 먹이는 것도 못 하고 깨끗하게 먹여야 하니까. 사료 사먹이니까 사료 살 돈도 없고. 개는 좋아하고. 이제 그렇게 어떻게 살았나 봐요. 그래서 뭐 동네 허드렛일 같은 거 해달라고 하면 가서 해주고. 뭐 이렇게 해서 그냥 살았는데 참 그 친구 개 좋아했어요. 개를 참. 근데 그 혜택을 (연구자: 기초수급이나 이런 것도 아예 등록을 못하신건가요?) 그러니까 그런 것도 못 했다고 그러더라고요. 말이라도 한마디 옆에서 해주고 하면 할 텐데. 말을 안 하더라고요. 그래서 내가 어쨌든 그런 걸 봤었어요. 그 저 그 어디 그린벨트 안에 하우스치고 살거든요. 거기 움막 같은 곳에 서.” (참여자 2)

(5) 가난한 노인을 차별 혐오하는 언행 자제

사회 전반에서 일하는 노인에 대한 차별적 언행과 혐오표현을 통제하고 노인에 대한 부정적 인식을 개선할 필요가 있다.

“나아가서는 지금 재산도 많은 사람들이 경비업에 종사하는 사람이 많아요. 그 사람들 얘기하는 거 듣는 걸로 보면, 집에 있으면 건강도 안 좋아지고 노느니 와서 일하고 건강 유지할 수 있다. 이런 말들을 하죠. 나는 그런 사람은 톡 짜줍니다. 아무리 그렇더라도 상대방 생각을 해서 그런 말을 하면 안 됩니다. 그럴 거면 경비를 그만두든지 산에 하루에 한두 번씩이라도 올라가면 건강 유지되는데 왜 그렇게 옆에 사람 기죽이는 말을 하냐고 그러니까.” (참여자 3)

(6) 정부에서 제시한 동일임금 가이드라인에 따른 노인 임금 지급

최저임금에 미달하는 경비직 급여에 대해서는 정부에서 일정 금액 가이드라인을 제시하여 안정적 급여를 받기를 희망하고 있었다. 같은 경비직에 종사함에도 나이나 아파트에 따라 급여의 차이가 발생하는 부분을 방지하면 좋겠다고 말한다.

“공장이 아니니까 통일할 수 있지 않겠느냐 똑같은 경비니까. 그러면 시안적으로 일차적으로 어느 지역만 하더라도 그 명세서를 어느 정도 노동부에서 정해줘 가지고 그 명세서대로 이렇게 해서 해주면 우리가 월급이 안정적이라 다닐 거예요. 다른 데는 얼마 주는데, 똑같은 처지인데 시간도 똑같은데, 아파트인데도 누구는 더 받고 덜 받고 이런 게 쌓이잖아요, 심리적으로.” (참여자 3)

(7) 아플 때 유급 병가의 도입

노화로 인해 건강에 취약한 노인들이 아플 때 쉬고 다시 일할 수 있는 유급 병가 제도 도입도 필요하다. 한번 수술을 받았던 참여자 6은 아프면 다시 일할 수 없을 것에 대한 두려움이 컸다. 참여자 5와 참여자 4는 뇌경색으로 인해 강제로 권고사직을 당했던 경험이 있다. 그는 근무를 하다가 아프면 병가를 사용하고 다시 직장에 돌아올 수 있으면 좋겠다고 말한다.

“근데 느껴지더라고. 옛날에는 나이 먹으면 안 했는데. 요새는 나이 먹어도 하니까. 젊은 사람들이 취직이 이게 안 된다. 이런 또 다른 거 생각도 있더라고. 수술하고 나서 괜 찰쥬. 그리고 이기 먹고 사는 거는 별문제가 안 되는데, 아프면 제일 걱정이예요. 아프면. 그게 제일 문제지, 뭐 먹고 사는 거야 어디 가서 한번 뭐 못 먹고 살겠나 마는.” (참여자 6)

“그러니까 근무를 하다가 그렇게 되면은 병가 처리를 해야 하고 재투입을 시켜야 되는데 그만둬라 이런 식으로 얘기를 하니까.” (참여자 5)

“그저 건강하면 일할 수 있게끔 해주는 게 좋지요. 왜냐하면 우리 이제 나이 먹어 가지고 어디 취직도 못 하고 그러니까 계속 국가에서 참 일할 수 있는 자리를 좀 노인들한테 해 준다는 게 그게 고마운 거지.” (참여자 4)

3. 노인 집중고용업종 여성 (14명)

1) 인터뷰 대상자 일반적 개요 및 사항

<표 4-4> 심층면접 대상자 개요 - 노인 집중고용업종 여성

구분	성별	연령	학력	생활 수급자	건강	경제 상태	총근무 기간 (년/개월)	주 노동 시간	사회 보험 여부	월 수입	비고
참여자 1	여성	62세	대졸	무급	좋음	좋음					봉제
참여자 2	여성	65세	대졸	무급	좋음	좋음	10	6	국민, 건강	30	봉제
참여자 3	여성	61세	중졸	무급	좋음	보통	16	8	4대 보험 모두	170	청소
참여자 4	여성	60세	대졸	무급	좋음	나쁨	11	58	국민 건강	200	요양 보호사
참여자 5	여성	69세	고졸	무급	좋음	나쁨	25	36	건강 산재	150	요양 보호사
참여자 6	여성	71세	고졸	무급	좋음	나쁨	14	16	국민 건강	50	가사 노동자
참여자 7	여성	69세	초졸	무급	좋음	좋음	8	16	건강	80	가사 노동자
참여자 8	여성	60세	중졸	무급	좋음	좋음	30	12	국민, 건 강	60	가사 노동자
참여자 9	여성	65세	고졸	무급	좋음	좋음	20	30	건강	150	요양 보호사
참여자 10	여성	77세	초졸	무급	나쁨	나쁨	12	15	없음	100	요양 보호사
참여자 11	여성	68세	고졸	무급	나쁨	나쁨	20	144	건강 (자녀)	180	간병사
참여자 12	여성	61세	고졸	무급	좋음	좋음	40	144	국민 건강	280	간병사
참여자 13	여성	72세	중졸	무급	좋음	나쁨	45	72	국민 (수령중) 건강 (자녀)	70	간병사
참여자 14	여성	70세	초졸	무급	나쁨	보통	10	40	4대 보험	180	청소

(1) 참여자 1

62세 대졸 여성으로 결혼하여 남편과 함께 거주하며 경제활동은 본인만 하고 있다. 현재 결혼한 자녀 1명과 손자녀를 돌보며 위 아래층에서 살고 있다. 집은 전세이며 기초생활 연금은 수령하고 있지 않다. 근무기간은 15년으로 그중 현재 봉제 일은 8개월 정도 되었다. 하루 3시간 정도로 주당 6시간 정도 일하고, 고정직으로 파트타임 근무하고 있다. 근로계약서를 작성하였고, 국민연금과 건강보험 가입자로 월급의 형태로 30만 원 정도 받고 있다. 복지시설제공에는 해당되지 않는다. 채무는 없으며 건강과 경제 상태는 좋은 편으로 평가하고 있다. 자녀한테서 월 30만 원씩 받고 있으며 취미생활을 위해 쓰고 있다. 4년 동안 미국에서 살았으나 혼자 귀국하여 미국에 사는 남편과는 현재 떨어져 살고 있으며 봉제 기술이 있다. 대학은 50대에 들어가 졸업하였다.

(2) 참여자 2

65세이며 대졸이며 결혼은 20살에 하였다. 현재 동거가족은 3명으로 부양해야 하는 대상은 없다. 주거는 자가로 노령연금만 수급하고 있다. 채무는 없으며 건강 상태와 경제 상태는 좋은 것으로 평가하고 있다. 자녀로부터 월 50만 원 정도 용돈을 받고 있으며 이는 여가활동으로 사용하고 있다. 평생직장에 다닌 기간은 10년 정도이며 현재 직장은 11개월 정도 되었다. 하루 3시간 정도 일하며 주당 6시간 정도 일하고 있다. 일은 고정적이며 파트타임으로 주간에 일하고 월급형태로 받고 있다. 근로계약서는 작성하였고 국민연금과 건강보험에 가입되어 있다. 조리사 자격증을 보유하고 있으며 월 소득은 30만 원 정도이다. 필요하다고 인식하는 월평균 소득은 100만 원 정도이다. 근로복지 조건에는 해당되지 않는다. 42~3살 때 일을 시작하였다. 단체 급식에서 일하다가 지금은 노인 일자리에서 하고 있다. 60세부터 할 수 있는 일을 찾다가 만 60세 이상은 시장형 노인 일자리를 할 수 있다고 하여 봉제 사업에 들어갔다. 파배기나 바리스타도 되어 판매하고 있다.

(3) 참여자 3

61세 여성으로 학력은 중졸, 이혼했으며 자식도, 부양할 가족도 없다. 기초생활 수급은 안 받고 노령연금수급자도 연령이 아직 안 되어 안 받고 있다. 채무는 없으며 건강 상태는 좋은 편으로, 경제 상태는 보통으로 평가하고 있다. 학교에서 청소하는 일은 16년이 되었으며 하루 평균 8시간 일하고 근무시간은 고정적인 월급으로 받으며 월평균 170만 원 정도 받고 있다. 노조가 있어서 연차 사용, 병가사용 등에 무리가 없으며 4대 보험 모두 가입되어 있다. 자격증은 요양보호사 자격증을 가지고 있다.

(4) 참여자 4

60세 대졸 여성으로 남편과 생활하고 있다. 동거가족은 본인 포함 3명이며 모두 경제활동을 하고 있다. 그러나 자신이 해남에 살고 있는 남편 1명은 부양해야 한다. 전세 살고 있으며, 채무가 있다. 건강 상태는 좋으나 경제상태는 나쁜 것으로 평가하고 있다. 월평균 용돈은 30만 원으로 가족에게 받고 있으며, 생활비와 저축에 사용하고 있다. 평생직에서 11년 일하였으며, 현재 직장에서는 8년째 일하고 있다. 하루 노동시간은 8시간이며, 주당 58시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 주로 주간이며, 풀타임으로 고용되어 있다. 근로계약서가 작성되어 있고, 4대 보험 가입되어 있다. 사회복지사 2급 자격증과 운전면허 1급을 가지고 있다. 현재 월소득은 200만 원이다. 직장내 연차 사용, 식사시간 및 식사제공, 휴게시간 등이 있다. 그러나 휴게시설은 하 수준으로 평가하고 있다.

(5) 참여자 5

69세 고졸 여성으로 남편과 사별하였다. 동거가족은 본인 포함 3명이며 2명은 경제

활동을 하고 있다. 그러나 부양해야 할 가족은 없으며, 현재 전세 살고 있다. 채무는 없다. 건강 상태는 좋으나 경제 상태는 나쁜 것으로 평가하고 있다. 월평균 용돈은 없으며, 본인의 소득이 월 150만 원 정도 된다. 본인이 필요하다고 생각하는 월 소득은 100만 원인데 초과하고 있다. 평생직에서 25년 일하였으며, 현재 직장에서는 1년 8개월째 일하고 있다. 하루 노동시간은 6시간이며, 주당 36시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 주로 주간이지만 유동적이며, 풀타임으로 고용되어 있다. 근로계약서가 작성되어 있고, 4대 보험에 가입되어 있다. 요양보호사 자격증 보유하고 있다. 연차와 병가사용은 불가하고, 근로복지시설과 휴게시설은 없다.

(6) 참여자 6

71세로 고졸이며 결혼하여 은행에 다니던 남편, 늦게 낳은 딸이 있다. 20대에는 전 화국에서 4~5년 정도 근무하였다. 남편은 조현병으로 현재 정신병원에 입원한 상태로 경제활동은 자신만 하고 있다. 주거는 자가이며 채무는 있다. 건강 상태는 좋으나 경제 상태는 나쁜 것으로 평가하고 있다. 딸은 39살로 독립하여 살고 있으며 현재 직업이 없다. 현재 남편으로 인해 병원비가 많이 들어 채무가 많다. 현재 살고 있는 집은 친정 부모가 물려주었다. 평생직 근무 기간은 14년이며 그 중 현재 직장에서는 10년째 일하고 있다. 하루 노동시간은 8시간이지만 2일 정도 일하여 주당 근무시간은 16시간 정도이다. 주간 근무로 파트타임 형식으로 일하고, 건당 수수료를 받고 있으며 근로계약서는 작성하였다. 국민연금과 건강보험에 가입되어 있으며 월 소득은 50만 원 정도이다. 복지 조건은 없다. 가사관리사와 요양보호사 자격증을 가지고 있다.

(7) 참여자 7

69세 초졸 이하이며, 현재 가사노동자로 일하고 있다. 남편과 결혼을 하지 않은 50대 아들과 같이 살고 있다. 남편은 화물차 운전을 하고 있으며 아들도 경제활동을 하고 있다. 자신이 부양해야 하는 가족은 없는 상태이다. 현재 자가에 거주하며 노령연금을 수급하고 있다. 채무는 조금 있다. 건강 상태는 좋으며 경제 상태도 좋은 것으로 평가하고 있다. 자녀에게 용돈은 50만 원 정도 받으며 이는 생활비로 사용하고 있다. 현재의 직장에서 8년째 일하고 있으며 이것이 유일한 노동경험이다. 하루 4시간을 일하고 주당 총 16시간을 가사노동자로 일하고 있으며 건당 수수료도 지급 받고 있다. 근무는 주간에 고정적으로 일하고 있으며, 파트타임의 형태이다. 근로계약서를 작성하였으며, 4대보험에는 가입되어 있지 않다. 요양보호사 자격증을 보유하고 있으며 월평균 소득은 80만 원 정도이다. 필요한 월평균 소득은 150만 원 정도이다. 현재 직장의 복지는 모두 해당사항 없다.

(8) 참여자 8

67세이며 중졸의 학력으로 현재 남편과 사별하여 혼자 거주하고 있다. 남편과 지물포 가게를 운영하다가 남편이 병에 걸려 사망 후 가게를 정리하였다. 이후 가사노동

을 하며 시어머니와 살다가 2년 전 시어머니가 돌아가셨다. 현재 부양가족은 없으며 자가주택에 거주하고 있다. 노령연금 수급하고 있으며 채무는 없는 상태이다. 건강과 경제상태는 좋음, 직장 근무 기간은 총 30년이며 이중 현재의 가사노동은 9년 정도 되었다. 하루 평균 4시간 정도 일하며 주당 총 12시간 정도 일하고 있다. 근무는 주간에 고정적으로 파트타임 형태로 일하며 월급으로 받는다. 계약서는 작성하였으며 국민연금만 가입되어 있다. 산후조리사, 요양보호사, 가사관리사의 자격증을 보유하고 있다. 현재 소득은 월 60만 원 정도이며 필요한 소득은 월 100만 원 정도로 예상하고 있다. 근로복지 조건은 해당사항 없다. 최근 고등학교에 입학 후 다니고 있으며 대학 진학에 대해 고민하고 있다.

(9) 참여자 9

65세이며 현재 남편과 살고 있으며 딸은 결혼하여 분가하였다. 남편 건강이 좋지 않아 본인만 경제활동에 참여하고 있으며 집은 자가이고 채무가 있다. 건강 상태는 좋고, 경제 상태도 좋은 것으로 평가하고 있다. 자녀들이 비정기적으로 10만 원 정도 주는 용돈이 있으며 본인 소득은 150만 원인데, 필요한 금액은 200만 원 정도 이다. 20년 일하였고 현 직장에서 12년째 일하고 있다. 현재 하루 노동시간은 6시간이며 주당 30시간 노동에 참여하고 있다. 근무는 주간에 고정적으로 일하는 편이고 근로계약서를 작성하고 일하고 있으며 사회보험 중 건강보험 가입되어 있다. 요양보호사 자격증 있다. 임금은 월급으로 수령하고 있다. 연차와 병가 사용은 불가하고 근로복지시설은 화장실 제공으로 휴게시설은 '하'로 평가하고 있다.

(10) 참여자 10

간병인으로 일하는 68세 여성으로 학력은 고졸이며 혼인 상태는 사별이다. 딸은 출가하였고 직장 다니는 아들과 함께 살고 있어 부양해야 할 가족은 현재 없다. 전세로 살고 있고 채무가 있으며 기초연금을 수령하고 있다. 건강과 경제상태가 나쁘다고 평가하고 있고 자녀에게 받는 용돈은 거의 없다. 평생 19년 정도 일하고 현 직장은 17년 되었다. 간병인이라서 24시간 근무를 해야하기 때문에 주 144시간을 노동을 하고 있고 고용유형도 풀타임이라 할 수 있다. 근로계약서 작성하지 않고 있으며 사회보험은 자녀 앞으로 건강보험 가입되어 있다. 요양보호사 자격증 소유하고 있고 임금은 주급으로 받고 있다. 현재 소득은 180만 원이며 본인이 필요하다고 본 소득은 300만 원 정도로 제시하였다. 근로복지 조건은 연차 및 병가 사용 불가하고 근로복지시설 없으며 휴게시설도 없다.

(11) 참여자 11

간병인으로 일하는 61세 여성으로 학력은 고졸이고 혼인 상태는 이혼이다. 대학 재학 중인 아들과 살고 있고 아들을 부양해야 할 상황이다. 주거는 자가이고 채무가 있지만, 건강과 경제상태는 좋은 편이라고 평가하였다. 현재 월평균 소득은 280만 원이

고 본인이 필요한 소득은 350만 원 정도라고 하였다. 평생직생활은 40년 정도이고 현재 직장에서는 13년째 근무하고 있다. 간병인이라서 24시간 근무를 해야 하기 때문에 주 144시간을 노동을 하고 있고 고용유형도 풀타임이라 할 수 있다. 근로계약서 작성하지 않고 있으며 사회보험은 지역으로 국민연금과 건강보험에 가입되어 있다. 요양보호사와 장애인 활동보조인 자격증 소유하고 있고 임금은 주급으로 받고 있다. 근로복지 조건은 연차 및 병가 사용 불가하고 근로복지시설 없으며 휴게시설은 '하'로 평가하고 있다.

(12) 참여자 12

72세 여성으로 학력은 중졸이고 혼인상태는 이혼이다. 자녀들이 결혼 또는 분가하여 현재 1인 가구이며 자가에서 거주하고 채무도 없다. 기초연금 수급하고 있으며 건강은 좋으나, 경제상태는 나쁨으로 평가하고 있다. 현재 소득은 70만 원이고 본인이 필요하다고 생각하는 금액은 120만 원이다. 평생직생활은 45년 정도이고 현재 직장에서는 20년째 근무하고 있다. 일할 때는 주야간으로 24시간 근무를 하고 있고 주 2~3회 정도 일을 해서 주당 노동시간은 72시간 정도로 노동유형은 파트타임에 속한다. 근로계약서 작성하지 않고 있으며 사회보험은 딸 앞으로 건강보험 가입되어 있고 현재 국민연금 40만 원 수령하고 있다. 요양보호사 자격증 소유하고 있고 임금은 주급으로 받고 있다. 근로복지 조건은 연차 및 병가 사용 불가하고 근로복지시설 없으며 휴게시설은 '하'로 평가하고 있다.

(13) 참여자 13

70세 여성으로 초졸이며, 현재 배우자와 함께 생활하고 있다. 자신이 부양해야 할 가족은 없으며, 자가에서 거주함. 기초생활수급, 노령수급은 못 받고 있으며 채무는 없다. 청소일을 10년 동안 해 오고 있다. 건강 상태는 허리가 아파서 안 좋은 편이며, 경제 상태는 중간 정도이다. 자녀 등 가족으로부터 도움을 받는 정도는 아들이 월 20만 원 정도씩 주고 있으며 배우자도 경비원으로 경제활동을 하고 있다. 현재 대학에서 청소하는 일에 매우 만족하고 있으며, 하루에 8시간씩, 주당 40시간을 근무하고 풀타임이며 근무시간은 고정적이다. 4대 보험에 다 가입되어 있으며 자격증 보유는 없고 현재 월 소득은 180만 원 정도이다. 현재 직장에서는 연차사용 가능하고 식사시간 제공되며, 조리해서 식사하고 있고 휴게공간이 제공되나 시설은 나쁜 상태이다.

(14) 참여자 14

77세 여성으로 초졸이며, 현재 혼자 생활하고 있다. 자신이 부양해야 할 가족은 없으며, 전세집에서 거주한다. 기초생활수급은 안 받으며, 노령수급은 받고 있다. 채무는 없으며 현재 요양보호사로서 12년간 일을 해 오고 있다. 건강상태는 갑상선, 허리가 아픈 것 등 나쁜 상태이며, 경제상태도 나쁜 상태이다. 아들이 한 명 있으나 가족으로부터 경제적 도움을 받고 있지 않다. 하루 노동시간은 3시간 정도이며 주당 15시

간 근무하고 근무시간은 고정적이고 파트타임이며 근로계약서는 작성하였다. 사회보험은 들고 있지 않으며 임금지급은 일급으로 받고 있다. 현재 수입은 노령 연금 30만원, 국민연금 10만원, 요양보호사 60만원으로 총 100만원이다. 그러나 코로나19로 현재는 40만원 정도가 수입의 전부이다. 요양보호사자격증을 가지고 있으며 재가 요양보호사로 일하고 있으므로 연차 사용, 병가 사용 등 근로복지조건을 표시할 수 없다.

2) 일과 관련된 경험

(1) 일 히스토리

가. 더 여유있는 삶과 건강을 위한 일

공공일자리에 참여하고 있는 시니어 클럽의 여성노인들이 일을 하게 된 동기는 최저생계보다는 조금 더 여유를 갖기 위해서라거나 일을 안 하면 건강에 문제가 생길 것을 염려하여 시작하는 경우가 많았다.

“노동을 하게 되면 취미활동을 하는 게 쉽지 않아요... 하지만 하지 않게 되면 취미활동을 여유있게 하기가 어려워 일을 하게 되었어요.... 일을 하면 좀 더 여유가 있기 때문에... 일을 하지 않으면 경제적인 용돈이나 여유가 없죠.” (참여자 2)

“놀면 허리가 아파서 계속 일을 할 수밖에 없죠. 저축이나 보험이 있기 때문에 원래 하던 봉제일은 하고 싶지 않지만 그래도 몸이 아프다 보니 시간제라도 일을 하려고 해요.” (참여자 1)

나. 남편의 부재로 인한 부양책임

여성노인들이 일을 하게 되는 중요한 계기 중 하나는 남편이 가정의 경제를 책임지지 않거나 못하게 되는 상황에 직면하면서이다. 이유는 남편의 사업실패, 건강악화 또는 투병, 사망으로 인해 생계를 책임지기 어려워진 경우도 있지만, 남편이 경제적 책임을 소홀히 하는 등 일을 하지 않는 경우도 있었다. 이런 이유로 일을 시작하였고 시간이 지날수록 자신이 일을 해야만 가족들을 부양할 수 있는 책임이 더 커졌다. 일을 하더라도 남편을 돌보기 위해 비교적 시간선택이 자유로운 일을 하는 경우도 있었지만 본인이 일을 해야 가정생활이 가능한 경우는 요양보호사 또는 간병사 일을 주로 하였다.

“29살부터 식당 등 장사를 했는데 잘 되지 않았어요... 남편과 영등포시장에서도 장사

를 했으나 망했어요. 이후 가사노동을 시작하게 된 거예요. 요양보호사 자격을 땀으나 성격에 안 맞아..." (참여자 7)

"20대에는 전화국에서 4~5년 정도 근무했어요... 이후 결혼해 은행에 다니던 남편과 늦게 낳은 딸이 있는데... 남편은 조현병으로 현재 정신병원에 입원해 있어요. 딸은 39살로 독립해 살고 있지만, 일은 안 하고 있어요. 현재 남편으로 인해 병원비가 많이 들어 빚이 많아요....현재 가사관리는 1주일에 총 16시간 일하고... 한 집은 8시간, 두 집은 4시간씩 일해요. 가사관리는 남편을 돌봐야 하는데 시간이 자유로워서 택하게 된 거죠..." (참여자 6)

"요양사 자격증을 따서 남편과 시어머니를 가족요양으로 돌보고 수당을 받았어요. 그런데 시간이 자유롭지 못해 가사노동을 하게 되었죠. 가사노동은 9년 정도 되었는데 주 3회 12시간 정도 일을 하고 한 달에 60만 원 정도 받았어요." (참여자 8)

"시동생 빚보증 때문에 집도 잃고, 지하에서 살기 시작해 어려웠어요. 남편은 이 일로 심장마비가 일어나 사망했고... 막내가 33세이고, 아이들 3명 다 미혼이에요... 남편과 사별해서 수입이 없고.... 노후 생각하면 일을 해야 했죠." (참여자 5)

"그런데 신랑이 아무것도 안 해요. 그냥 완전 선비여. 그냥 나가면 아침에 나가면 저녁에 이제 그때 없는 돈도 없는 돈을 저기 해가지고 뭐 차 사고 하여튼... (중략) 차 타고 아침에 갔다가 저녁에 와요." (참여자 12)

"가장 아니었을 때도 내가 가장이었어요. 아저씨 있을 때도 그냥 돈을 안 벌어다 주고 저기하고 그러니까 (중략). 애를 맡기고 24시간 일을 다녔어요." (참여자 11)

다. 가족 내 돌봄의 역할 경험으로 요양보호사나 간병사 선택

여성노인들이 요양보호사와 같은 일자리를 시작하게 된 이유는 가족 내에서 아픈 사람을 보고 돌봄의 역할을 수행하기 위한 경우가 많았다. 부모님의 아픔을 경험한 후 내 부모를 돌보는 것의 중요성을 깨닫게 되었으며, 비교적 안정적인 수입을 가져다 줄 수 있다는 점도 일에 대한 만족도를 높이는 계기가 되었다. 한편 농사, 장사, 사업투자 등 여러 일을 해보다가 결국 실패하고 생계를 책임져야 하는 막다른 길에서 일은 고되지만 일한 만큼 돈이 들어오는 간병사 일에 시작하는 경우도 있었고, 남편의 사업 실패와 우울증이 겹쳐 정신적으로 힘든 시기에 이를 탈출하고자 돌봄 일을 시작하기도 하였다.

"2009년부터 일을 시작하게 되었는데 친정엄마가 뇌출혈로 쓰러진 거세요.... 친정엄마는 1년 4개월 의식 없이 요양원에서 지내시다 돌아가셨어요... 요양보호사 공부를 하다보니 매우 재미있었구요... 현재 00동 노인데이케어센터에서 주임요양보호사로 일하고 있어

요. 토요일도 월 2회 나와서 일하는데 수당이 따로 있고, 어르신과 일하는 것이 저는 즐거워요. 일을 하면서 전문가라는 생각도 하게 되고, 어르신과 소통이 잘 되는 편이예요...” (참여자 4)

“시아버지께서 80세에 위암수술을 받으셨는데, 저에게만 와달라고 하셔서 제가 시아버지 병구완을 했어요.. 그런데, 80세는 수술이 어렵다고 했는데 1년 후 돌아가시는 거예요. 시아버지께서 저를 편하게 생각하셔서 오라고 하신거죠. 사망후 구청에서 구하는 도우미 광고를 보고 복권기금 간병사로 하루 3시간씩 일하게 되어 간병사가 되었어요. 독거어르신들의 취약하신 환경이 안타까워 울기도 했어요... 2008년 요양보호사 교육을 받고 자격증을 땀어요...” (참여자 5)

“처음에 이제 우리 아저씨 부도나고 그렇게 해서 제가 조금 우울증 같이 왔어요. 사실 우울증 같이 와서 대인기피증 같은 것도 있고 누구 만나러 가는 것도 싫고 (중략) 딸이 엄마 저기 뭐야 아이들 돌보는 거 그럼 베이비시터 같은 것을 한번 해 봐.” (참여자 9)

라. 일의 선택 및 구직 정보습득 경로

여성노인들이 현재 하고 있는 일들은 주로 과거에 일했던 경험과 연결이 되는 경우가 많았다. 또한, 노인 일자리는 65세 이상이 참여할 수 있지만, 시장형 일자리의 경우 65세가 되지 않아도 일을 할 수 있어 비교적 젊은 여성노인들의 참여가 어느 정도 이루어지고 있었다. 또한, 시간을 자유롭게 쓸 수 있는 파트타임을 선호하는 경우도 보여졌다.

“29살에 결혼했는데 남대문 쪽에서 봉제일을 배워 일을 했어요. 형부가 봉제공장을 해서 우연히 배우게 된거죠... 중간에 결혼해서는 객공(봉제일을 받아다가 일을 함)으로 일했어요... 음... 쉬다가 아이를 돌보다가 이후에 계속 봉제일을 하게 된 계기가 된 거예요.” (참여자 1)

“내 나이가 63세라 여기선 어린 편인데 시장형 일자리는 65세가 안 돼도 할 수 있었어요...” (참여자 1)

“이전에는 산모 도우미 자격증을 YWCA에서 하게 됐는데 일이 많지 않고 시간을 마음대로 쓸 수가 없어서 그만두었어요.” (참여자 6)

여성노인들이 일자리를 알게 된 계기는 주로 방송광고나 벼룩시장 같은 신문광고를 보고 찾아가는 경우가 많았다. 또한, 구청의 공지사항을 확인하거나 주변의 권유를 통해 일자리 정보를 찾게 경우도 있었다.

“여러 가지 일을 하다가 시니어 클럽의 봉제일을 하게 되었는데, 방송을 보고 시니어 클럽을 찾아갔어요...” (참여자 1)

“남편의 사업 실패로 가사 일을 하게 되었는데요. 벼룩시장의 광고를 보고 일자리를 찾게 되었어요.” (참여자 7)

“누가 김밥과 떡 장사를 하라고 해서 읍지로 근방에서 김밥과 떡을 받아다가 4-5년 정도 했어요. 처음에는 하루에 5만 원을 벌 정도로 장사가 잘 됐는데 김밥과 떡 장사를 하는 사람들이 많아져서 예전같이 수입이 안 좋은 거예요.... 겨울에는 김밥과 떡이 얼고 춥고 해서 다른 것을 해야 하나 생각하고 있는데, 주변에서 학교청소를 해 보라고 해서 학교로 와서 청소를 하게 된 거죠.” (참여자 3)

“공공근로 그걸 했었어요. 그걸 하면서 간병이 있다는 걸 알았어요. 아 이런 게 있구나 근데 이 간병은 나는 다른 건 다 못해도 이거는 하겠더라고요.” (참여자 10)

“제과점을 그만두고 누가 청소일을 해보라고 해서 신문을 보니 청소구직 광고가 나와서 가보고 싶어서 갔는데 만족스러워요. 처음에는 150만 정도 받았는데 좋아요.” (참여자 13)

(2) 일할 수밖에 없는 이유

가. 생계를 책임져야 할 상황에 처함

여성노인들이 일할 수밖에 없는 가장 큰 이유는 생계를 책임져야 하는 상황에 놓이게 된 것이 가장 컸으며, 결국 남편의 부재와 남편의 부양능력상실이 가장 큰 이유가 되었다. 남편의 부양능력이 상실된 경우 끝까지 남편의 부양을 책임지고 있었으며, 성인이 되었지만 독립하지 않은 자녀를 함께 돌보아야 하는 상황에서 여성노인들은 일을 할 수밖에 없는 상황에 내몰리게 된다.

“32살에 강제 이혼을 당하고 지금껏 혼자 살고 있어요. 일하지 않으면 먹고 살 수가 없으니 어떻게 해요...” (참여자 3)

“남편 병원비가 한 달에 50만 원 이상 한 달 평균 생활비 100만 원은 필요해요... 남편이 국민연금을 다 타서 써버려서 연금이 없어요... 젊은 시절에는 남편이 몰래 얻은 빚이 나와서 그거 갚으려 다녔고요...” (참여자 6)

“남편이 공무원이었는데 00(지방)에 살고 있어요. 전세 살고, 채무도 있지만, 남편 1명을 돌봐야 하는 건 내 책임이니깐...” (참여자 4)

“남편과 사별해서 수입이 없어요... 노후 생각하면 일을 해야 해요. 아직 막내가 33세이고, 3명 다 미혼이라서 돈이 필요해요...” (참여자 5)

“아들이 3살 때부터 요양보호사 하면서 혼자서 지금까지 살아왔어요. 지금은 응암동에서 임대아파트를 얻기 위해 김포로 이사를 했어요.” (참여자 14)

나. 가족이 아파 돌봄 비용이 필요해서

가족의 질병으로 의료비나 돌봄 비용이 필요해서 일을 해야만 하는 경우도 있었다. 질병은 갑상선저하증이나 고혈압, 정신질환 등 만성질환으로 앞으로도 지속적인 병원비 지출이 예상되는 상황이기도 하다.

“남편은 조현병으로 현재 정신병원에 입원해 있어요... 현재 남편으로 인해 병원비가 많이 들어 빚이 많아요...” (참여자 6)

“아들이 있기는 하나 병원비 등을 데려면 일을 계속해야 해요. 약은 싼데 갈 때마다 검사하잖아요 갑상선이 그게 한 2만 5천 원 되고 고혈압 약은 3달에 한 번씩 보건소에 가서 6천 원 들고 한 달에 드는 돈이 30만 원 정도 생활비가 들어요. 기본만 먹는 데도.” (참여자 14)

다. 집이 있어서 복지혜택을 받지 못함

여성노인들이 남편과 가족을 부양해야 하는 형편임에도 불구하고, 부모가 물려준 집에서 살고 있는 경우 집이 있어서 기초연금이나 주택연금 등 혜택을 받을 수 없어 이마저 팔아야 하는 상황에 처하게 된다.

“친정부모가 물려주신 집에서 여지껏 살고 있지만 빚이 많아 처분해야 할 상황이에요, 집 소유로 인해 기초연금이나 다른 도움을 받기 쉽지 않아요... 게다가 빚으로 인해 주택연금을 받을 수도 없어서... 곧 팔아야 할 것 같아... 음.” (참여자 6)

“집에 용자가 있고 기초연금으로는 생활이 안돼요. 둘이 먹고 살려면 100만 원도 빠듯한데... 용자 때문에 계속 벌어야 합니다. 성격상 집에서 많이 놀고 움직이는 성격인데... 생활에 보탬이 되어야 하고요, 계속 벌어야죠...” (참여자 7)

“혼자 살고 있어서 노령연금, 유족연금의 현재 가사노동을 하여 보충하고 있지만, 집을 소유하고 있기 때문에 기초연금이나 다른 도움을 받기 쉽지 않아요... 빚 때문에 주택연금도 받을 수도 없어요.” (참여자 8)

라. 부채 해결 또는 노후생활비 마련을 위해 일을 해야 함

여성노인들은 현재 생계를 책임지기 위해 일하는 경우가 대부분이지만, 한편 해결되지 못한 부채 또는 주거 마련으로 대출한 부채를 갚아야 해서 계속 일을 해야 하거나, 현재 저축한 돈이 없기 때문에 노후 생활에 필요한 돈을 모으기 위해 또는 현재 혼자만 책임지면 되지만 생활비를 자녀에게 의지할 수 없고 기초연금이나 국민연금으로는 생활이 어렵기 때문에 일을 계속하게 된다.

“사업을 하다가 투자를 좀 해갖고 집을 놓쳐버렸고 그리고 나서 이제 또 그리고 나서 또 이제 조그만 아파트에서 살다가 그리고 또 한 군데에 투자를 또 했어. 하다가 그때 또 그리고 실패를 하고 땅까지 다 팔은 거죠 한 7년 전에... 제주도에 있는 땅까지 다 팔고 약간 그런 게(부채) 뭐 조금 남아 있는 게 좀 있어요. 그래서 그걸 애들한테 부담시키기 싫어서 올해 말까지 정리를 다 하고 그러면은 뭐.” (참여자 10)

“16년도에 빌라 그냥 쪼그만한 거 그냥 샀어요 전세금하고 그래서 5000만 원을 대출을 받았죠.” (참여자 11)

“솔직히 자녀를 키우고 뒀 허고 이제 그 모아둔 돈이 없으니까 지금 힘들어도 이렇게 와서 조금씩이라도 할라고 하는 거 아니에요 (중략) 이제 지금 돈을 조금 내가 벌어야 한다는 것은 굉장히 많은 일을 못 하잖아요. 못하는데 이제 어쨌든 그래도 내가 나는 살아야 하잖아요.” (참여자 12)

“제과점에서 벌은 돈으로 딸은 무용학과 졸업시키고 미국 연수도 보내고 밀어줄 것 다 밀어주었는데 하늘의 별인 줄 알고 나중에 우리를 도와줄 줄 알았는데 -아들은 **에서 팀장하면서 아들이 용돈을 주지 딸은 주지 않아요. 그래서 정년퇴직이 몇 년 남지 않아서 그때까지만 이라도 지속해야죠. 남편도 경비일을 하고 있는데 몇 년 정도까지 하고 못 할 것 같고... 다 퇴직하고 나면 연금하고 노령연금 등 129만 원 정도에 아들이 주는 20만 원 정도로 살아야 하기 때문에.” (참여자 13)

(3) 일하면서 겪은 부당한 대우, 차별

가. 건강에 문제가 없어도 나이가 많다는 이유로 차별받음

공공일자리, 청소, 요양보호사, 간병사, 가사노동 등 여성노인들이 일하면서 겪는 부당한 대우나 차별의 경우 공통적으로 나이로 인한 차별이 지적되었다. 대부분 70세가 넘으면 일을 더 하고 싶어도 할 수 없다는 점과 건강해서 일하는 데 문제가 없음에도 불구하고 나이가 많다는 이유로 고용을 하지 않는다거나 고용주의 눈치를 보아야 한다고 토로하였다.

“무슨 상황이 있어서 73세 인가 그분이 그만뒀는데 자의가 아니라 타의에 의해서 그만 뒀어요.... 청소일도 정년이 70세 정도니까... 그만 뒀어야 합니다.” (참여자 1)

“건강한데도 나이로 인해 일을 구하기 어려운 경우가 있어요. 나이가 많아서인지 맞벌이 부부의 눈치를 받았어요... 요구르트 판매도 55세부터 시작하지 않으면 하기가 어려운 게 현실이에요...” (참여자 7)

“내가 나이가 있어도 일 하나는 잘해요. 그런데도 나이가 있다고 꺼려해요...” (참여자 6, 7, 8)

“오지 말라고 나이 먹어 갖고... 내가 돌보게 생겼는데 뭘 오냐. 우리한테. 이용자들이요 (중략) 저도 지금 속이고 땡기는(다니는) 거예요. 나에게 몇 살이냐고 물어보면, 뭐 주민증을 보이는 것 아니니까.” (참여자 9)

나. 4대 보험과 퇴직금 적립이 적용되지 않는 일에 종사함

여성노인들이 종사하는 일은 대부분 4대 보험이 적용되지 않는 경우가 공통적으로 존재하였고 퇴직적립금도 없으며, 있는 경우도 고용주가 지급하지 않으려는 횡포를 부리는 등 퇴직 또는 실직되었을 때 사회적 보장은 불안정하였다.

“4대 보험, 퇴직금 지급이 되지 않아 불안정해요... 봉제는 기술인데도 말이에요... 주변에서 제가 봉제업을 하는 걸 잘 몰라요... 국민연금 등을 내지 않았기 때문에 말하지 않거든요...” (참여자 1)

“시급이라 연차나 복지제도가 없어요...” (참여자 4, 6, 7, 8)

“이제 그때는 또 애 볼 때 사대보험이 됐었거든요. 그 애 볼 때 요양보호사 말고 장애인 활동 보조 활동 보조로 할 적에는(중략) 그것이 한 일 년 되니까 퇴직금이 있더라고요. 퇴직금만 받은 게 막 쏠쏠하더라고 160만 원 정도 되더라고요.” (참여자 11)

“이제 부부가 하잖아요. 그러면요 이쪽 사무실에서 사무실에서 하면은 선생님이 그분은 이제 저쪽 기관에서 인제 운영을 할 거예요. 같이 이렇게 가잖아요. 그 이유는 퇴직금 안 줄려고. 열 한 달이 되면은 이렇게 돌리는 거예요. 열 한 달이 되면. 그리고 그 분이 몇 년을 해도 퇴직금이 없는 거예요.” (참여자 9)

다. 계약조건이 지켜지지 않음

계약조건이 잘 지켜지지 않는 경우도 흔히 존재하지만, 근로계약서조차 작성하지 않고 일하는 경우도 있으며, 휴가자 등의 일을 대신해 준 것에 대한 대체수당 등 임금보전을 해주지 않는 경우가 있었다. 휴게공간이 너무 좁고 시설이 좋지 못해 쉬기 어렵다든가 휴게시간을 제대로 지켜주지 않는다거나 식사해결의 불편함과 정해진 노동 시간을 잘 지켜주지 않아 혼선이 빚어지는 경우도 발생하고 있었다. 또한, 청소일에 대한 훈련이나 요령을 교육받지 못하고 바로 현장에 투입됨에 따라 자신이 스스로 방법을 터득해야 하는 어려움이 있다고 하였다.

“계약을 할 거 아니에요. 그런 계약할 때 시급은 얼마 준다 이런 계약이 없어요. 급여 명세서도 안 주고 어 그 시급이 얼마나 되는 것도 모르고.” (참여자 9)

“대체수당, 만약에 상대방이, 상대방이 이제 휴가나 가고 이러면 내가 대신 해주잖아요. 어떤 때는. 그런 걸 안 주시잖아요. 군이 받으려 한 거예요. 노조가 숫자가 많아야 좀 이기는데, 저것들이 숫자가 많으니까 1노조가 다 회사하고 용역하고 짜고, 해먹으니까 에 휴... 그게 애로사항이 그게 많아요.” (참여자 13)

“휴게실이 있기는 하나 겨울에는 춥고 여름에는 조금 더운 상태이고, 그리고 공간이 너무 좁아서 2명이 쉬기에는 너무 힘들어요. 구관 휴게실은 좋으나 현재 신관 청소를 하고 있으므로 신관 휴게실을 이용하는데 신관 휴게실은 시설이 좋지 않아요...” (참여자 3)

“휴게공간이 열악하여 휴식을 취하기 어려우며, 주방이나 물리치료실 등을 이용해야 해서 힘들.” (참여자 4)

“가사노동은 보통 계약으로 20분 쉬는 시간에 정해져 있는데 쉬기가 쉽지 않고요, 계약에 의해 중간에 간식을 제공하게 되어 있는데 거의 제공하지 않고 있어요.” (참여자 7)

“가사일을 하러 갔는데 집주인이 집의 비밀번호를 알려주지 않아 기다리는 일이 많았어요.. 예전에 갔던 집에서 혼자 못 들어가게 해서 늦게 가면 늘 일이 늦게 끝났어요. 하지만 추가 수당을 주지 않았고, 30분씩 문 앞에서 대기하는 경우가 많았어요... 어떤 날은 청소를 하지 못하거나 대기하다가 30분 이상씩 추가 수당 없이 일을 하기도 했거든요. 계속 그런 식이라 시간이 다 되어 빨래를 널어두지 않고 집으로 왔는데 회사로 민원이 들어왔잖아요...” (참여자 8)

“내가 그때 밥을 해서 일주일 그거를 얼마큼씩 요만큼씩 썩 썩해서 냉동실에 다 떠나요. 그래 갖고 먹을 때 내놔 가지고 (전자렌지) 돌려서... 배선실에서 먹던 아니면 거기도 뭐 이렇게... 이런 의자 2개 갖다 났어. 갖다 놓으면 거기서 뭐 간병사들이 몇 명이잖아요. 그러면 기다렸다가 나가면 거기서 먹고.” (참여자 11)

“학교 청소하는데는 훈련 같은 것은 없고 바로 청소일에 투입되면 청소하는데... 요령 등은 안 가르쳐 주므로 자기가 알아서 터득해야 하는 거죠.” (참여자 13)

라. 일자리 종류별로 다른 부당한 대우를 받음

부당한 대우에 대한 인식은 각 직종별 특수한 상황에 따라 다르게 이야기되었다. 먼저 공공일자리에서 일하는 노인들은 같은 공공일자리이지만 노동시간이 긴 봉제와 노동시간이 짧은 청소일 자리가 보수 면에서 차이가 없다는 점이 부당하다고 지적하였다. 또한, 공공일자리에 참여하는 노인들은 아무런 일도 하지 않고 기초연금을 받는 사람에 대한 불만을 토로하기도 하였다. 자신들은 보험이나 연금을 내지 않아 스스로 노후를 준비하느라 힘들게 일했었는데 일도 제대로 안 하던 사람이 더구나 가족도 잘 돌보지 않던 사람이 기초생활수급자가 되어 임대아파트를 받거나 의료비가 공짜인 경우가 많은데 이는 불공평한 일이라고 지적하였다. 돌봄 종사자들은 사회복지사 또는 간호사들의 무시하는 태도와 명령조로 대하는 등 존중하지 않는 것에 불만이 컸으며, 보호자와의 마찰과 괴롭힘, 부당한 요구, 그리고 의심하는 태도 등으로 부당한 대우를 받는다고 하였다.

“봉제는 14시간, 15시간 노동이 일상이에요. 그런데 보수를 따지면 봉제와 청소 수입이 다르지 않아요. (참고로 청소는 하루 3시간 정도임). 그래서 청소일을 하는 사람이 많아요. 봉제는 늦게까지 할 수 있는 기술이고 남에게 싫은 소리 안 들어도 되는 직업이죠만...” (참여자 1)

“하지만 제대로 일을 안 하다가..., 술을 먹고 가족에게 제대로 혜택 안 해주다가..., 늙어서 기초수급자가 되어 공짜로 받는 것이 많다..., 그런 사람들은 노동을 안 한다.” (참여자 1)

“그러면 무시당하는거죠. 뭐 약간 드러내놓고는 아니지만 이게 간접무시가 있죠. 음 좀 이제 나이도 어리고. 사회복지사들이... 그렇죠, 네네. 말을 할 때 조금 서로가 존중했으면 좋겠는데 그러지 않는 부분들이 있다는 거죠. 차별당했다는 느낌 같은 것도 있어요.” (참여자 9)

요양보호사와 간병인 등 돌봄에 종사하는 여성노인들의 경우 돌보는 어르신, 어르신의 보호자, 요양보호사들 간의 갈등, 기관 등 다양한 측면에서 부당한 대우를 받고 있음을 피력하였다. 특히 남성노인들을 돌볼 때는 성적으로 호소하는 사례도 있어 어려움이 많은데 보호자들은 이를 인정하지 않거나 대수롭지 않게 넘겨 성희롱과 성추행을 호소할 창구가 없다고 한다. 또한, 최근에는 코로나로 인해 프로그램 진행까지 맡아서 하는 경우가 있어 어려움이 많다고 하였다.

“92세 어르신에 대한 감정 노동이 심해요..., 음식이 짜다, 쓰다 하면서 짜증을 낼 때 내가 이 일을 계속해야 하나 고민했었어요..., 남자 어르신들은 먹으러가자, 놀러가자, 업어 달라는 등 성적으로 유혹하기도 해요. 나 죽을 때까지 돌봐 달라고 하는 분들도 계시고..., 처음부터 이에 대한 대처를 잘해야 하거든요.” (참여자 5)

“항문 문제가 생긴 어르신의 보호자가 항의하였는데 7:1로 어르신을 케어하는 상황에서 그 어르신만 살펴드리기엔 힘든 상황이었다고 얘기했어요.” (참여자 4)

“일반적으로 냉장고에 무엇무엇 해 달라는 메시지만 남기도 집에 없는 보호자도 있어요. ‘죄송하지만..., 좀 해주세요’ 이런 말 한마디가 아쉬운 거죠. 그만두고 싶기도 했지만, 어르신 댁들이 거기서 거기라는 걸 알게 되어 계속 일을 합니다...” (참여자 5)

“어르신 돈을 이렇게 좀 뺏으려고 한다 뭐 이런 식의 의심인가요?”

“그런 것도 있고 (중략) 이 옷을 뭐 꼬시려고 뭐 이렇게 파진 것도 입었나 뭐.” (참여자 11)

“우리가 들어가는 시간은 바지를 벗고 있어요. 완전히 다 벗고 있고..., 어떻게 그래 막 이렇게 하고 그러는 데도 있고..., 말로도 그냥 뭐 해봤어? 엿저녁에는 남편하고 했어 어쨌어 이리기도 하고.” (참여자 9)

“얘기를 뭐 어디에 가서 하겠어. 보호자들은 보호자들한테 얘기하기 참 그렇잖아요. 곤란하잖아. 자꾸 뭐 따지고 물으면은 사실은 아버지가 이렇다 하고 얘기를 하면은 여자들은 인정을 안 해요. (중략) 누구한테 얘기를 할 수가 없죠. 누구한테 얘기를 하겠어요. 어디 법적으로 해결하겠어. 어떻게 하겠어요.” (참여자 10)

마. 함께 일하는 동료나 업체의 내부적 갈등

함께 일하는 동료들 간에서 서로 모함하고 무시하며 텃세를 부리는 등의 인간관계에서 어려움과 용역업체 내에서 일하는 과정에서 당하는 부당함을 보호해 주기보다는 어르신들이 때리면 무조건 참으라거나 이를 문제시 할 때 문제 삼는 상황과 스마트폰으로 출근부 조작 시에 인터넷 연결 불안정 등으로 인한 미결이나 조작 실수 등에 대한 편의를 봐주지 않는 등의 감정 소모와 조직 간의 갈등에 힘들어하기도 하였다.

“뒤에서 험담하는 요양보호사들이 있어요..., 과거 다른 요양센터에서 일할 때 힘든 일이 있었는데 동료들 간의 문제로 오래 근무하다보니 감정적으로 대처할 때가 있기도 했어요.” (참여자 4)

“요양보호사들끼리 무시하는 태도..., 동료임에도 험담하고 인격적 모독을 하기도 해요.” (참여자 5)

“인권교육의 문제로 어르신이 때리는 경우가 순간적으로 발생하기도 하는데 참아야 한다고 교육받아요. 그래서 항의하니까 이를 문제 삼기도 하더라고요.” (참여자 4)

“핸드폰으로 어르신 댁에 간 것에 대한 인증을 해야 하는데 이것이 잘 안되어 기록지로 대신 제출했더니 인정을 안 해 줘요. 핸드폰 태그를 못 찍은 건 실수인데도 이를 인정해 주지 않아 속상했어요...” (참여자 5)

바. 노조에 가입 안 했다는 이유로 부당한 처우를 받음

청소위탁업자가 어용노조에 가입하는 등의 자기 편에 서서 협조하면 도서관 등 편한 곳으로 보내주겠다고 했었는데 노동자는 노동자의 편에 서야 한다고 생각해 위탁업자의 편에 서지 않았더니 청소하기 어려운 건물로 가서 청소하라고 해서 고생하면서 4년 정도 청소하였다.

“그니까 나를 포섭하려고 했던 거예요. 근데 이제 저분들이 노조를 가입하라고 근데 이제 오니까. 그래도 민주 노조는 친한 사람들이 가입을 하니까, 그러지만 용역편을 들긴 싫더라고요”. (중략)

“다른 관에 그냥 강의실이 엄청 많은 데 의자도 무거운 데로...”

“아이고 그래갖고 그것들이 그냥 노조 만들어 갖고 숫자가 많으니까 처음엔 우리가 1 노조가 됐어요. 근데 다 그쪽에서 빼가고 회사 아부하느라고. 그래서 그쪽에서 그냥 지그가 마음대로 다하는 거예요, 아주. 그래갖고 밉뵈어 갖고 한 번 내가 쫓겨났지요...” (참여자 13)

사. 코로나로 인한 문제점

코로나19로 인한 문제점이 발생하기도 했는데 노인들을 대상으로 하는 요양보호사의 경우 일하는 시간이나 횟수가 적어지면서 급여가 주는 결과를 보이거나 노인보호 시설에 있는 경우 외부 강사들의 방문이 제한되어 기존 돌봄 종사자들의 업무가 가중되는 현상도 발생하였다.

“특히 코로나로 인해..., 24회 중 10회 밖에 일을 못하고, 돌아가셔도 일을 못해서 급여가 줄었어요.” (참여자 5)

“최근에는 코로나로 프로그램 강사들이 데이케어 센터에 올 수 없어 제가 이를 대신해야 하는데 잘하는 건지 알 수가 없어서 힘들어요. 프로그램 진행하다 목이 잠기는 일이 많아지기도 하고요...” (참여자 4)

3) 건강과 일

(1) 하는 일에 따라 건강 문제가 생김

크게 건강에 문제를 일으키는 일은 아니지만, 일의 성격상 잦은 부상을 당하는 일이 생기기도 하였다. 돌봄에 종사하는 요양보호사나 간병인은 돌봄 행위로 몸이 상하기 쉬운 일이라고 하였으며 좁은 침대에서 자면서 24시간 일하는 열악한 환경 때문에 더 몸이 안 좋아진다고 한다. 건강을 잃으면 더 일할 수 없어 지병이 있음에도 이를 치료하면서 계속 일할 수밖에 없다고 한다.

“크게 다치는 일은 없지만, 바늘에 찔리거나 하는 일은 자주 일어나죠. 그러면 대일밴드나 직접 소독약을 써서 치료해요...” (참여자 2)

“일을 하면서 건강은 그리 나쁘지 않은 상태예요. 그런데 청소일을 하니 관절이나 어깨 등이 자주 아프기는 해요, 그리 심하지는 않지만... 어깨 등이 아파서 치료는 받고 있어요. 4시에 끝나면 병원에 가서 침도 맞고 도수치료도 받고 있죠...” (참여자 3)

“어르신이 온몸으로 저한테 지탱하시는 거예요, 잘못해서 넘어지면 요양보호사 탓이 되니까 온 힘으로 버텨보죠... 어르신이 택시를 안타고 버스를 타시니까 모시고 다니기가 어려워요. 허리가 아프거든요.” (참여자 5)

“5년 전 가사노동일을 하다가 갈비뼈에 금이 가서 일을 못하고 두어 달 쉬었어요.” (참여자 7)

“요만한 자리에 요거 반 절만한 데서 자요. 팔 이렇게도 못해요. 그러면 팔 어떻게 해야 되는지 알아요? 이불로 감싸서 밑에다 넣어요. 이렇게 하고 자요. 꿈쩍도 않고 이려고 자기 때문에 순환이 잘 안 된단 말이에요. 그런데 간호사 라운딩해요. 밤중에 와요. 새벽에 와요. 수시로 와요. 선잠 자잖아. 깊은 잠을 못 자요.” (참여자 12)

“저 같은 경우에는 이제 팔이 많이 아플 때는 진통 찾아가지고 진통제 먹고 막 그랬거든요. 그래서 스테로이드 맞고 나서 일주일 정도 쉬었는데 사실 일을 하면 안 되잖아요. 근데 일주일 있다 와서 만지니까 또 이제 아프기 시작하는 거야. 그때만큼 안 아파도.” (참여자 10)

(2) 체력저하로 풀타임 근무의 어려움

일하는 여성노인들은 대부분 앞으로 몇 년간 계속 일하기를 원하나 나이가 들어가면서 체력이 저하되는 것을 느끼고 실제 일주일 내내 일을 하는 것은 힘든 일이라고

하였다. 체력이 저하되는 것을 급격하게 느끼면서 조금 무리하면 금방 신호가 오는 등 일하기가 쉽지 않다고 한다.

“60세가 지나면서 체력이 떨어져요. 올해부터 우리나라 나이로 64인데 환갑지날 때도 몰랐어요. 이제 올해 두 달째 허리가 아파요. 그래도 다른 때는 한 열흘 지나면 허리 아픈 게 없어졌었어요. 그런데 침을 맞고, 약을 먹어도 안 없어져요. 그래서 나이는 못 속인다고 생각해... 건강 때문에 봉제 기술이 있어도 성수기때 마다 12시간 이상 일하는 봉제 일을 더 하기가 쉽지 않네요. 일주일에 2~3번 정도 일했으면 좋겠어요.” (참여자 1)

“현재와 같이 주 2일 3-4시간 일하는 일이 좋아요.” (참여자 2)

“나이가 들어 허리가 굽고, 하루 8시간 일하는 것은 어려워 다음 날 반드시 쉬어주어야 해요.” (참여자 6)

“일을 하고 나면 지금 신체적으로 너무 힘들어요. 음 작년 재작년까지만 해도 이렇게 까지는 힘든지를 모르고 했거든요. 근데 이제 더 올해 들어서 더 그렇네요. 그래서 아 시간이 갈수록 이게 그러는 것이구나, 내가 자꾸 몸으로 느껴져요.” (참여자 12)

(3) 일은 스트레스 해소에 도움이 됨

그럼에도 불구하고 긍정적인 것은 일이 스트레스 해소에 도움이 된다는 것이다. 일하면서 사람들과 교류하는 것도 좋고 일의 경력이 커지면서 관련 일의 영역이 넓어져 여러 사람 등도 만나고 정보도 많아지는 이득이 있다고 한다. 돌봄 종사자들은 돌봄에 자신감을 가지면서 환자들이 좋아지고 이를 주변에서 인정해 줄 때 일에서 만족하고 뿌듯함을 갖는 등 보람을 느끼는 일이라고 생각한다.

“일을 하지 않으면 힘들고 스트레스 받았는데 일을 하면서 나았어요.” (참여자 6)

“여기는 그게 아니잖아요. 오늘은 이 사람을 봤어도 다른 사람도 보고 또 이 사람 끝나면 또 다른 사람도 보고 그게 좋아요. 저는 여러 사람들을 만날 수 있어서 약간 교류가 된다는 얘기에요.” (참여자 11)

“간병사를 어떤 간병사를 만나느냐에 따라서 그 환자가 회복이 달라져요. 그런 건 굉장히 보람을 느끼죠. 우리도 최선을 다 하니까. 그런 보람은 엄청 많죠. 뭔가 선생님들 교수님들이나 보호자들이 그걸 알아주고 할 때.” (참여자 10)

(4) 건강이 허락하는 한 일을 계속함

대부분의 여성노인들은 일을 계속하고 싶다고 하였다. 건강이 계속되는 한 일을 싶다고 하였으며, 얼마나 더 일할지는 현재 나이에서 몇 년을 더하겠다고 계획을 갖고 있지만 이는 건강이 뒷받침될 때까지를 의미한다. 노인에게 일자리가 줄어드는 것을 안타까워하며 노인들을 위한 일자리가 더 늘었으면 좋겠다고 하였다. 다만 현재 하는 노동량보다는 조금씩 줄여가며 일하고 싶어 했는데 이는 더 늘려서 일을 하는 것은 몸에 무리가 될 수 있기 때문이었다. 따라서 일을 더 늘릴 생각이 없다는 의견도 있었다. 한편 나이 들어서 일하는 모습에 대해서는 보기 좋지 않다는 평가를 하고 있는데, 이는 일을 계속하고 싶은 희망과 더불어 노인이 일하는 것에 대한 부정적 인식도 갖고 있어 이중적인 태도를 보이고 있다.

“나이가 80대 초반인 사람들도 있는데 시장형이라 80세가 넘어도 일을 할 수 있음. 이런 일자리가 많이 늘었으면 좋겠어요.” (참여자 1)

“현재 건강은 나쁘지 않아요. 70대까지 일할 수 있으나 현재 일을 더 늘릴 생각은 없어요. 80세까지 일할 생각이지만, 그 이후에는 기력이 없을 것 같아... 자신이 없어요.” (참여자 2), (참여자 5)”

“건강 때문에 일을 더 하지 못하는 상태는 아니므로 70살까지 할 수 있으면 할 예정이에요.” (참여자 3), (참여자 4)

“이전에는 70살까지 하려고 했는데, 요새 코로나 등으로 인해 65세까지 하라는 말이 있어요. 혼자서 살아가야 하므로 몸이 허락되는 한 계속 일하려고 해요.” (참여자 3)

“81세 된 분도 있고. 그분은 아주 쉬운 환자 하루 이틀짜리 이렇게 하는 분도 있고 보통 뭐 75 넘은 분도 있고 70대 넘은 분들도 꽤 많아요. (중략) 희망사항은 한 3년 정도 더. 네 그러니까 72~3까지.” (참여자 10)

“70 넘고 걸음걸이도 이렇게 늦게 걸으면서 간병을 하러 왔어요. 나도 만약에 저런 나이가 되었고 저런 저런 식으로 왔다 하면은 그냥 그만둬야죠.” (참여자 11)

(5) 계속 일하고 싶어도 일하지 못하는 상황에 대한 두려움 vs. 이후의 삶을 꿈꾸기도 함

그런가 하면 일을 계속하고 싶은데 나이로 인해 더 못하게 될까 두려워하는 여성노인들도 있었다. 반면 하던 일을 못하게 되면 다른 일이라도 하거나 공부를 하려고 준비하는 사람도 있었고 본인들이 원하는 경제적 상태가 된다면 그동안 하지 못했던 취미, 학습, 놀이, 여행 등을 하고자 하였으나 쉽게 일을 그만두지는 못하고 있다. 미정

의 시간이지만 일자리에서 물러난 후 지금까지 자신의 열등한 부분이었던 학습의 보강이나 여유가 없어 하지 못하고 미루어 두었던 일들을 해보고자 꿈꾸는 분들도 있었다.

“70대를 앞두고 있어도 건강하지만 찾아주지 않으면 일을 하지 못하는 거잖아요. 고령으로 인해 다치거나 코로나에 걸리면 일하기 어려우니까... 일을 못할까 봐 두려워요.” (참여자 6)

“청소를 그만두고도 요양보호사를 할 수 있으면 해야죠.” (참여자 3)

“경제만 허락한다면 일을 줄이고 공부를 하고 싶어요.” (참여자 8)

“이제는 나이도 그만둘 때가 됐는데 내가 하고 싶은 것도 좀 하고 이래야 되잖아요. 더 늙으면 힘이 없으면 노는 것도 못 놀고 또 여행도 못 다니고 이제 하고 싶어도 못하잖아요. (중략) 체력이 달리는데 제가 목표는 한 삼 년? 삼 년 정도인데 그게 될까.” (참여자 10)

“그러니까 그 사람이 내가 나 이제 공부 좀 해야 되겠어 이러니까. 아휴 공부하지만 무슨 공부. 공부 안 해도 배울 게 많아 그러더라고. 굉장히 고생하고 공부했거든요.”

“컴퓨터 배우려면 중학교 공부라도 좀 해야 하잖아요.” (참여자 14)

“건강을 위해서 성당에서 친구들과도 자주 만나는 편이에요.” (참여자 14)

“일할 수 있는 데까지 해야지요. 노후준비도 안 되어 있고, 청소하는 일에서 퇴직을 하고 싶어요. 당당한 퇴직금도 받고 퇴직한 후 1년간은 실업수당 받고, 취미생활도 하고.” (참여자 13)

4) 연금 등 경제적 대책 및 자기개발

(1) 경제적 대책

경제적 대책을 따로 가지고 있는 여성노인은 거의 없었다. 연금이 있는 경우는 거의 없었고, 자녀에게 기대하기도 어려운 상황이었다. 간병인의 경우는 개인사업자에 해당되어 4대 보험 혜택이 전혀 없어 지역 건강보험은 가입했지만, 국민연금은 선택인 경우가 많았다. 반면 요양보호사의 경우 4대 보험 가입이 되는 경우에 안정감을 갖는 편이었다. 또한, 일을 하지 못하는 상황이 발생할 것을 대비해 최소한으로 보험을 가입하기도 한다.

“남편하고 저는 모두 납입한 연금이 없어요..., 지급받는 기초노령연금으로는 부족하고..., 자식들에게 기대기도 어렵고.” (참여자 7)

“연금이 적어서 주변의 도움이 없으면 생활하기 어려워요. 생활은 되지만, 모아놓은 돈이 없어요. 애들이 열심히 공부해 주어서 장학금을 받아와서 공부했거든요.” (참여자 4)

“연금이 끊어져 임의 가입했어요.” (참여자 5)

“남편이 죽은 뒤 유족연금을 받고 있지만, 금액이 적고, 집을 소유하고 일을 하고 있지만 주택연금으로 받는 건 최후의 선택으로 미루려고 해요..., 자녀에게 도움을 받기가 어려워니까..., 아들이 프리랜서거든요.” (참여자 8)

“아들 가르치고 이제 먹고 네 그 다음에 이제 아들하고 나하고는 이제 없기 때문에 그 보험을 좀 아들 앞으로 그 다음에 나 앞으로, 어 한 50만 원 돈? 둘이 합쳐서...,” (참여자 11)

“4대 보험 다 들어줘서 들고 있어요.” (참여자 13)

“노령연금과 국민연금이 조금 나오고 요양보호사 일로 조금 들어오는 수입이 전부예요.” (참여자 14)

(2) 자신의 역량 강화 및 자격 준비

여성노인 노동자에게서 보이는 두드러진 현상은 직업 관련 자격증을 보유하신 분들이 상당히 계셨다. 대부분 여성 집중 고용 직종에 해당하는 요양보호사나 산후도우미, 가사관리사, 조리사자격증, 장애인 활동보조인자격증 등이었으며 자격증 보유자 중 현재 자격증을 활용하는 경우도 있었지만 나중을 위해 준비해 두는 경우도 있었다. 여성노인집중 고용 업종 중 자격을 요하는 요양보호사가 포함되어 있는 이유도 있지만 그럼에도 불구하고 14명의 대상자 중 11명의 자격증 보유자가 있는 것은 남성노인과 대비되는 점이다.

“요양보호사는 청소일을 못하게 되면 나중에 요양보호사를 하려고 자격증 따 놓았어요. 교회에서 아는 언니가 따 놓으라고 해서...,” (참여자 3)

5) 국가에 바라는 대책

(1) 노인이 되어서도 일할 일자리 창출

여성노인들은 노인이 되어서도 일할 수 있는 일자리를 늘려달라는 요구를 가장 많이 하였다. 또한, 노인의 일자리가 좀 더 개선되었으면 하는 바람과 급여의 개선, 고용보험 적용 등을 제시하였다. 한편 노인의 입장에서 구청이나 복지관에서 노인 일자리를 안내해 주는데 노인 자신들이 관심이 없으면 잘 찾지 못하므로 관심을 가질 필요가 있음도 피력하였다. 그러나, 정년을 늘려 젊은 사람들의 일자리를 뺏는 것에 대해서는 반대하였다.

(2) 요양보호사를 위한 국가적 지원

요양보호사들의 경우 돌봄 종사자 지원센터의 프로그램이 도움이 되었으므로 이를 더 제공해 주었으며 하는 바람도 제시하였다. 또한, 요양보호사에 대한 국가의 지원체계가 정립되어야 함을 호소하기도 하였다. 요양보호사의 정년을 연장할 필요가 있음도 제시하였다. 요양보호사의 월급이 환자의 등급에 따라 달라질 필요가 있음도 주장하였다. 또한, 요양보호사도 지속적으로 공부해야 한다고 하였다. 센터들 간 시급의 차이가 천 원 정도 차이가 나기도 하는데 이 부분도 시정되면 좋겠다고 하였으며, 처우개선비도 필요하다고 하였다. 또한, 센터를 옮겨 다녀야만 하는 직업적 특성에서 요양보호사들의 근무경력이 연계되지 않아 장기근속을 인정받지 못하는 경우가 발생하여 이에 대한 경력연계의 제도적 개선 요구도 있었다.

“재가센터는 데이케어센터에 비해 열악해요. 데이케어센터는 나이가 어느 정도 되면 더 일할 수 없기 때문에 재가로 옮겨야 하는데.. 한 센터에서 3년 근속시 장기수당을 받는 데 일하는 특성상 센터를 옮기다 보니 수당을 받지 못하기도 하고요.” (참여자 5)

(3) 가사노동자를 위한 보험제도 도입

가사노동자들은 4대 보험 적용이나 휴가제도를 만들기를 건의하였고, 연금으로 보조하고 일을 해서 살 수 있게 해주었으면 하였다. 연금, 일자리 등을 찾을 수 있는 정보가 많았으면 좋겠다고 하였다. 70세 넘으면 연금이 더 나왔으면 하였고, 70대 이상이 일하는 일자리는 임금이 오르고 열악한 근로환경이 개선되면 오히려 60대의 일자리가 될 수 있으므로 70-80대 일자리를 보장할 수 있는 방안이 필요하다고 하였다.

(4) 간병사 제도화 도입

간병노동자들은 환자(보호자)와의 개인 계약관계로 되어 일을 하기 때문에 병원과는 상관없는 형태지만 실제로는 병원에서 필요한 인력이라 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 병원도 간병사협회들도 간병사 처우와 복지에 대해 무관심하여 간병사 노동환경 개선을 지원할 주무부처가 없는 것이 가장 큰 문제로 보고 있었다. 따라서 간병사들은 요양보호사처럼 간병사도 제도화되기를 희망하고 있었다. 가장 시급히 개선되어야

할 것은 간병사 근무시간을 24시간에서 12시간으로 변경하고 시간당 최저임금을 보장하길 희망하고 있었으며, 휴게공간 제공과 환자용 침대 개선 등 열악한 환경에 대해 지원을 요구하였다. 또한, 최근 중국인들이 간병사 교육도 받지 않고 대거 간병사로 일하면서 돌봄의 질이 저하되고 있어 간병사 자격요건을 제도화할 필요가 있다고 주장하였다.

(5) 노령연금 금액 상향 조정희망

노화라는 제한점을 갖게 되어 일하지 못하는 시기에 대한 불안감을 현재보다 더 국가가 책임져 주기를 바라고 있었다. 물가의 상승과 평균수명의 지속적 증가에 따른 불안감 고조로 희망사항을 제안하였다.

“노인노동에 대해서... 제가 이제 뭐 이제 희망사항은 노령연금도 우리나라가 좀 어서 좀 좋아져서 좀 노령연금도 조금 인상됐으면 좋겠고요..., 뭐 연금을 아무리 내가 10년 넘게 타먹었다 해도 연금도 조금씩 올라갔으면 우리한테 도움이 되고. 우리가 뭐 그렇다고 뽀족하게 내가 가서, 나 어려우니까 동사무소 가도 나 도와주지 않잖아요. 내가 움직여야 그것도 주죠. 그죠?” (참여자 13)

4. 비정기 수입, 영세사업주, 무급가족종사자(10명)

1) 인터뷰 대상자 일반적 개요 및 사항

<표 4-5> 심층면접 대상자 개요 - 비정기 수입, 영세사업주, 무급가족종사자

구분	성별	연령	학력	생활 수급자	건강	경제 상태	총근무 기간 (년/개월)	주 노동 시간	사회 보험 여부	월 수입	비고
참여자 1	여성	69	고졸	무급	좋음	나쁨	40	75	없음	200	방문 요리사, 폐지
참여자 2	여성	75	초졸 이하	무급	나쁨	나쁨	-	-	없음	80	폐지
참여자 3	여성	74	초졸 이하	무급	나쁨	나쁨	-	-	없음	50	폐지
참여자 4	여성	63	고졸	무급	나쁨	매우 나쁨	40	40	건강, 고용, 산재,	200-2 50	영세 사업주
참여자 5	남성	72	초졸 이하	무급	매우 좋음	나쁨	21	10	없음	60	폐지
참여자 6	남성	63	고졸	수급	나쁨	나쁨	11	40	없음	200	영업
참여자 7	남성	62	중졸	무급	좋음	좋음	44	40	4대 보험 가입	용돈 20	구직중
참여자 8	여성	66	초졸 이하	수급	좋음	나쁨	6	30	건강	50	구직중
참여자 9	남성	65	초졸	수급	나쁨	나쁨	8	-	없음	41 +45	대리 운전
참여자 10	남성	65	고졸	무급	좋음	나쁨	8	70		150	개인 택시

(1) 참여자 1

69세 여성으로 고졸이며 최근에 사별하였다. 자녀들은 4남매가 있으나 다 출가하고 혼자서 살고 있으며 경제적 지원이 없으므로 혼자 벌어서 생활하고 있다. 주거형태는 집이 있기는 하나 현재는 전세로 살고 있으며 기초생활수급자는 아니고 노령연금을 받음. 건강상태는 좋으며, 경제상태는 나쁜 편이다 한식 조리사 자격증이 있어서 음식 점을 운영하고 강남에 거주하는 사람들의 집에 찾아가서 일주일 분의 음식을 해주는 일을 한다. 월요일부터 금요일까지 7집을 찾아가서 하루에 한 집씩 음식을 해주는데 일당 10만 원씩을 받아서 월급으로 치면 2백만 원 정도 받고 있다. 그리고 새벽에는 PC방에서 청소를 하는 알바를 하는데 5만 원이므로 이는 돈은 안 되나 여기서 나오는 폐지 등을 시니어클럽 등에 가지고 가면 월 17만 원을 주므로 폐지 등이 필요한 상태이므로 돈도 벌고 피시방 주인을 오래 알아 왔고 잘 해주므로 도와주고 싶어서 하는 일이다. 한식조리를 40년간 해 왔고 최근 하루 노동시간은 15시간 정도이다. 가정집은 10시에서 20시까지 하고 집에 와서 쉬다가 새벽 4시 30분부터 7시까지 피시방 알바를 하므로 15시간 정도 일한다.

(2) 참여자 2

75세 여성으로 폐지 줍는 일을 하고 있다. 학력을 초졸 이하이며 남편과는 사별하였다. 아들이 둘 있으나 혼자 살고 경제적 도움을 주고 있지는 않다. 다만 연락은 하고 지내고 있다. 주거는 임대주택에서 살면서 기초생활수급자는 아니고 기초노령연금은 받고 있다. 채무 없으며 건강 상태는 나쁘다. 최근에 폐지 가지러 갔다가 새벽에 교통사고가 나서 다리에 쇠를 박은 상태이어서 아직 건강이 좋지 않은 상태이다. 폐지를 줍고 생활해 왔으나 최근에는 폐지 값이 떨어져 수입이 좋지 않다. 국민연금 12만 원 노인 일자리 27만 원 노령연금 30만 원 그리고 폐지 수입 등으로 월 80만 원 정도의 수입이 있다.

(3) 참여자 3

74세 여성으로 폐지 줍는 일을 했으나 최근에는 건강도 안 좋고 폐지 값도 떨어져서 쉬고 있다. 학력은 초졸 이하이고 남편과는 사별한 상태이며 아들이 둘 있으나 키우기 힘들어서 고아원에 보내서 아들들이 성장해서 만나긴 했으나 찾아오지도 연락을 하지도 않는다. 그래서 임대주택에서 혼자 살고 있으며 기초생활수급자이고 월 수입은 노령연금 30만 원에 이웃이 가져다주는 폐지 등을 팔아서 월 20만 원 정도 수입으로 총 50만 원 정도 수입으로 살아간다. 건강 상태는 나쁘고 경제 상태도 나쁜 상태이다.

(4) 참여자 4

63세 여성으로 고졸이며 미혼. 혼자 거주하고 있으며, 경제적으로 부양해야 하는 가족도 없다. 월세 거주 중이며, 기초생활수급 및 노령연금을 받고 있지 않다. 건강 상태는 나쁜 편이며, 경제 상태는 매우 좋지 않은 편이다. 평생직장에서 근무한 총 기간은 약 40년이며, 현재 직장에서 2년 2개월 근무 중이다. 현재 평균 일 8시간 근무(상황에 따라 유동적이나 더 일하는 경우가 발생한다. 운영자이기 때문에 퇴근 이후 정리 및 휴일 전화 연결로 주문 예약 접수 업무 등이 지속되고 있다), 주 40시간 근무. 근무 고정적인 편이지만 꽃집이기 때문에 예약 손님이 생길 경우 쉬는 날 출근하기도 한다. 계약서를 작성하였으며 4대 보험 가입되었다. 화훼장식기능사 자격증이 있다. 현재 월급 형식으로 평균 200~250만 원 벌고 있고, 필요한 소득은 월평균 300만 원 정도이다. 현재 직장 내에서는 운영자이기 때문에 연차 및 병가 사용이 어려운 상황이며, 꽃집 앞에 작은 테라스의 휴게공간이 있다. 점심은 도시락으로 대부분 해결한다.

(5) 참여자 5

만 72세 남성으로 초졸이다. 청각장애 4급, 보청기를 사용한다. 이혼 후 혼자 월세 22만원 쪽방에서 거주하고 있다. 이혼 상태로 아내와 아들 2명이 있으나 아내는 연락되지 않으며 아들 2명은 결혼하여 손자, 손녀가 있어 가끔 연락하며 지내고 있다. 국

민연금과 기초연금 수급하고 있으며, 현재 채무는 없는 상태다. 건강상태는 매우 좋은 편이며(허리 수술, 보청기 사용 외 만성질환은 없음), 경제상태는 나쁜 편이라고 응답하였다. 경비생활을 12년 정도, 청소활동을 6년 정도 하였고, 이후 노숙생활을 하던 중 ○○○○상담소를 알게 되어 쪽방에 거주하게 되었다. 현재 폐지 줍고, 지역청소 활동하는 일을 3년 정도 하고 있다. 이 일을 하면서 쪽방 월세 비용을 감면받고 있다. 코로나 때문에 쉬고 있으며, 인터뷰 당시 8/3부터 다시 시작하였다. 지역청소 활동은 아침 9시부터 11시까지 평균 2~3시간, 주당 평균 10시간 정도 일하며, 계약서 작성은 하지 않았다. (공공근로임). 기타 자격증 보유는 없으며, 현재 월평균 소득 60만 원이며, 필요한 소득 월평균은 금액을 응답하지 않았다. 본인에 대한 상황을 정확하게 기억하지 못하는 부분이 있어 정보를 얻는 데 한계가 있었다.

(6) 참여자 6

63세 남성으로 고졸이며 이혼하였다. 혼자 거주하고 있으며, 경제적으로 부양해야 하는 가족은 없다. 최근까지(2020년 5월 25일까지) 모친을 모시고 살았으나 돌아가셨으며, 전세 살고 있다. 기초생활수급을 받고 있으며, 채무가 있다. 건강상태는 나쁘며, 경제상태는 매우 나쁜 것으로 평가하고 있다. 자녀 등 가족으로부터 도움을 받는 용돈은 없으며, 본인 소득이 월 200만 원 정도 된다. 평생직장에서 11년 일하였으며, 현재 직장에서는 2020년 5월 초부터 일하고 있다. 하루 노동시간은 8시간이며, 주당 40시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 주로 주간으로 고정적이며, 풀타임으로 고용되어 있다. 근로계약서가 작성되어 있으나 4대 보험 가입은 안 되어 있다. 소유하고 있는 자격증은 없다. 연차와 병가 사용은 불가하고, 별도의 근로복지시설과 휴게시설 없다.

(7) 참여자 7

62세 남성으로 중졸이며 현재 아내와 함께 거주하고 있다. 자신이 부양해야 할 가족은 아내 1명, 자가에 거주 중이다. 기초생활수급 대상자는 아니며, 채무 없다. 건강상태와 경제상태는 좋은 편으로 평가하고 있다. 자녀 등 가족으로부터 도움을 받는 용돈은 20만 원 정도이다. 상황에 따라 필요한 곳에 쓰고 있다. 평생직장에서 44년간 일하였고, 가장 최근까지 35년 동안 일하고 2020년 2월 퇴직하고 구직 중이다. 가장 최근 일자리에서 하루 노동시간은 8시간이며, 주당 40시간에 노동에 참여하였다. 근무시간은 주간, 고정적이며 풀타임으로 고용되었다. 근로계약서를 작성하였으며 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 가입되었다. 소유하고 있는 자격증은 없다. 연차와 병가 사용은 가능하였으며, 식사시간, 휴게공간, 화장실 제공되었고, 휴게시설 수준은 상으로 평가하였다.

(8) 참여자 8

66세 여성으로 초졸 이하이며, 현재 혼자 생활하고 있다. 자신이 부양해야 할 가족은 없으며, 월세 거주 중이다. 기초연금 수급 중으로 현재 채무가 있다. 건강상태는 좋은 편이며, 경제상태는 매우 나쁜 편으로 평가하고 있다. 자녀 등 가족으로부터 도움을 받는 용돈을 10만 원 정도이며, 생활비로 쓰고 있다. 평생직에서 6년 정도 일하였으며, 가장 최근 직장에서는 2년 일하였고, 현재 권고사직 되어 구직 중에 있다. 가장 최근 일자리에서 하루 노동시간 평균 6시간이며, 주당 30시간 노동에 참여하였다. 근무시간은 주간으로, 고정적이며 풀타임 고용되었다. 근로계약을 작성하였으며, 4대 보험 중 건강보험만 가입되어 있다. 현재는 실업수당과 기초연금 50여 만원의 월평균 소득이 있는 상황이다. 소유하고 있는 자격증은 없다. 연차와 병가 사용은 가능하였으며, 식사와 식사시간이 제공되었고, 휴게시간 및 휴게공간이 제공되었다. 휴게시설 수준은 중으로 평가하였다.

(9) 참여자 9

65세 초졸 남성이다. 이혼 후 아들 26세와 동거 중이며 아들이 무슨 일을 하는지 본인은 모르나 월세 43만 원을 납부해 주고 있다. 한 부모 가장 기초수급 월 21만 원 있다. 노령연금 수급이 올해 시작되었다. 채무 있으며, 경제상황은 코로나로 인해 대리운전의 일이 없어 더욱 어려움이 있다. 건강상태는 좋지 않아서 청력이 좋지 않고 당뇨로 인해 수술은 어렵고 당뇨가 심하여 일하기 힘든 상태이다. 비정기 수입으로 인해 기본 생활이 어렵다. 그러나 사회적 보호막은 없는 상태이며 형제들이 있으나 도움을 주는 사람은 없다.

(10) 참여자 10

65세 고졸의 남성이다. 부인과 아들 1명과 동거 중이다. 자가주택이나 부채가 있다. 함께 동거하는 가족은 모두 경제활동 중이며(부인은 요양보호사, 아들은 직장생활, 딸은 출가), 기초생활수급 해당 사항 없다. 기초노령연금 수급 시작되었다. 건강은 비교적 좋은 상태이며, 경제상황은 나쁘다고 여긴다. 자식의 용돈은 1년 중 명절에 10만 원 정도 받는다. 40년째 일하고 있다. 현재 개인택시 운전을 8년간 하고 있으며, 하루 노동 시간은 11시간 정도 되며, 주당 70시간 정도 일하고 있다(근무시간은 유동적). 현재의 월 소득은 150만 원 정도 되며, 필요하다고 생각하는 소득은 250만 원 정도이다.

2) 일과 관련된 경험

(1) 일 히스토리

가. 젊어서부터 남편이 돈을 벌지 않아 생계를 책임짐

폐지 줍는 여성들은 대부분 남편들이 돈을 벌지 않고 가정을 돌보지 않아서 젊어서부터 노동현장에서 가족들의 생계를 책임지는 세대주로서 역할을 해 왔다. 남편은 있으나 혼자 벌어서 생계를 책임지다 보니 자녀들을 잘 가르치지도 못하는 경우도 있어서 현재도 자식들에게 경제적 도움을 받지 못하고 혼자 생활하면서 생계를 유지하고 있다.

“어렸을 때 엄마가 매일 때려서 힘들었는데 이웃 아줌마가 엄마에게 맞지 말고 자기랑 멀리가서 돈을 벌자고 해서 따라서 강원도 지역으로 감. 따라가니 산골집이었고 자기를 남자에게 팔아넘기기 위해 그런 집에 자기를 놔두고 이웃 아줌마는 가 버렸어요. --- 그 집에서 있으니 몇 사람의 남자들이 나를 보러 왔고 그 중에서 마음에 맞는 남자가 있어서 그 남자를 따라 갔어요. 남편은 군대를 이탈한 사람으로 돈을 깨는 일을 하고 했어요. 남편을 따라 남편이 있는 강원도 산골로 들어가서 살았어요. 남편은 술만 먹으면 때리고 안 산다고 집에 가라고 소리를 지르고 했으나 아이가 둘이 생겨서 헤어지지도 못하고 살았어요. 남편이 하도 때리고 돈도 안 벌어오고 해서 아이를 데리고 친정집으로 갔어요. 그런데 친정집도 살기가 어려워 집 형편이 안 좋아서 장애가 있는 큰 아들은 고아원에 보내고 작은아들만 데리고 남의 집 식모살이를 했지요. 주인집이 교수집이었는데 일을 내가 잘 하니까 잘 있었는데 주인집 아들이 둘째 아들과 싸워서 식모살이를 할 수 없게 되었어요. 그런데 주인집이 우리집에서 일해 달라고 하면서 둘째 아들도 고아원으로 보내는 절차를 밟아주고 그 집에서 계속 일했지요.” (참여자 3)

“식당에 가서 일하고. 젊었을 때는. 식당에 일한지가 몇년이 아니라 십년 남짓 되나 봐요. 나는 한 집에만 가서 7년 있었는데 그 민속국밥이 이사가서 저기하고. 우리 아저씨가 하도 괴팍스러워서 팽깁고 놓고 거기서도 못 있고... 안 해본 거 없이 다 해봤어요. 벽돌 공장에서 6년을, 옛날에는 다 수작업으로 했어요. 그 벽돌 공장을 만드는 거... 저는 그래서 맨스도 잘 안 나오더라고요. 각시 때 힘들어서. 그걸 6년을 했어요. 왜냐면 막둥이가 5-6살 먹었을 때 그걸 어떻게 어디로도 데리고도 못 가고 어떻게 할 수가 없어서 넓은 곳에 두고 해야 되니까.” (참여자 2)

나. 생계유지를 위해 닥치는 대로 노동을 함

생계를 책임지느라 젊어서 닥치는 대로 여러 가지 일을 했으며 일을 하는데 자격증이 요구되면 늦은 나이에든 자격증을 따면서 적극적으로 생활해 왔으며 일을 하지 않

은 때가 없었으나 그리 충족한 생활을 하지 못하고 자녀들도 잘 돌보지 못하여 자식들이 부모들의 경제적 지원을 하지 못하는 경향이 있다.

“처음에는 제가 결혼해서 애기가 여럿이니까 시어머니, 시아버지 계시고 식구가 대식구다 보니까 애기가 네 살 네 살 아니 두 살 두 살 연년생으로 넷이 있다 보니까 사실은 밖에 지금.. 그때도 집에서 뜨개질을 한다든지 그런 일을 했어요. 돈이 되는 뜨개질은. 그 때는 남편이 초창기니까 월급 생활을 조금 했거든요. 근데 굉장하... 운전직을 했어요. 운전. 근데 그게 월급이 적어요. 근데 가게를 내게 됐어요, 퇴직금을 받아가지고. 남편이 잠깐 하던 걸. 가게를 내려다보니까 그게 자격증이 있어야 되더라고요. 그래서 자격증을 서른 여섯 살이니까 젊었잖아요. 자격증을 따가지고 가게를 내게 된 거죠. 한참 하다가 제가 알아야 이게 하기가 쉽잖아요. 제가 주방에서 일을 했어요.” (참여자 1)

“막내가 어리니까 유치원 보낼 꿈도...근데 우리 막둥이가 지금도 ‘엄마 내가 태권도 좀 보내달라고 내가 그렇게 기억한다’고 그래서 내가 아버지가 돈을 갖다 줘야 하지 어떡해. 엄마 그러니까 해준 것도 없으니까 가만히 계시면 된다고, 이야기하지 말고 가만히만 계시면 된다잖아. 그래도 애들이 착해. 아버지 안 닮아서, 아버지 닮은 애들이 하나도 없어서 감사하게 담배도 안 피고 술도 안 먹고. 아버지한테 질려서 그런지. 그런데 그 생활능력은 맨날 보고 그래서 그런가 나는 내가 이렇게 가난하게 살았으니까 니들만이라도 잘 살라고 했는데 맘대로 안되더라고요.” (참여자 2)

“독학으로 했죠. 꽃은 뭔가 많이 팔아도 돈을 많이 버는 직업은 아니에요. 많이 팔아도 재고가 많이 나면 팔아도 소용이 없어요. 그래서 재고를 최소화하는 게 잘하는 거예요. 생물이니까. 배울 때 돈이 정말 많이 들어요. 정말 보랏빛 꿈을 안고 꽃에 입문하는 사람 많아요.” (참여자 4)

다. 남편의 경제적 무능력으로 인해 노동지속

결혼을 했으나 남편은 돈을 벌지도 않고 무위도식하면서 아내가 벌어들인 돈을 가지고 나가서 쓰던가 다른 여자와 바람을 피고 가정폭력을 휘둘렀다. 그럼에도 불구하고 여성들은 자녀들을 먹이고 교육하기 위해 생계를 책임지면서 노동시장에서 일을 하면서 긍정적인 마음가짐을 가지고 열심히 생활한다.

“남편이 엄청 폭력을 하고 그래도 애들도 굉장히 고생했죠. 애들도 근데 뭐 아빠를 나쁘게는 안 하더라고요. 근데 제가 보니까 마음이 이제 내가 그냥 긍정적으로 생각해서 나는 행복해 이렇게 생각하면 아픈 데도 없어요, 사실은. 아픈 데가 없어요. 교류하는 사람들도 막 많고 그러다 보니까 그런데 그게 아니면 혼자면 우울해져서 병이 오는 거예요.” (참여자 1)

“내가 24살에 결혼해가지고 28살에 애가 없으니까 그 첩을 봐가지고 그 여자가 애를

날아서 주고 간다고 한집에서 거의 몇 달을 같이 살았는데 안집하고 부엌을 같이 썼어요. 그랬더니 할아버지가 장애인 딸이 있었어. 딸 교육상 안 된다고 나가라고 하더라고. 근데 방에서 남자 하나에 여자 둘이 같이 사는 거여.” (참여자 2)

“이사를 갔어 거기서부터 때리기 시작한 거야. 따로 산다 해 가지고 독립을 한다고 해서 자기 분가를 한다고 해 가지고 거기서부터 인제 시작이여. 때리고 술 먹고 노가다 일하고 어짜구 저짜구 집에 오면 술에 취해갖고 밤에 밤일하고. 모카를 신고서는요. 내가 그래서 지금까지 심장병이 있어서 우울증 환병 약 먹잖아요. 그때 있는 게 지금까지 있어 갖고. 그래 가지고 그 이만 들어오면 벌벌 떨고 애를 업고서 저기 저저 뇌물받이 있었어요. 배 거기 가서 앞드려 있는 거야 집에 오면 이 씨발 개 같은 년들 다 어디 있냐고. 자기 어머니 아버지도 다 도망갔어요. 얼마나 독한 줄 알아요? 경상도 사람이요 굉장히 독해요. 작대기를 가지고 벽을 팍팍 쭈셔요 그러고서는 밤새도록 때리고 맞고...” (참여자 3)

비정규적인 수입이긴 하지만 자영업을 하는 노인의 경우도 젊었을 때는 여러 가지 일을 하고 꽃집 일을 하기 전 주된 일자리는 20대 초반에서 40대 초반까지 일한 설계회사 총무팀에서 평생직으로 생각하고 일을 하였으나 IMF로 회사가 어려워지면서 퇴사하게 되어 자영업 일을 하게 되기도 한다.

“제 주 직업은, 20대 초반에서 40대 초 살짝 넘을 때까지 20년 남짓 한 건 설계회사 총무팀. 한 회사에서 쭉. 그게 끝난 시점이 IMF. 98년도. 그때 회사가 어려워져서 소용돌이에 갇혀 가지고 살면서 가장 힘들었던 시기가 그때 시작됐었어요. 그래서 제가 20년 있으면서, 그땐 평생직장 개념이 있었어요. 저 혼자 생각하고 있는 게 아니라 사측에서도 ‘이 사람하고 평생 갈 것이다’라는 거? 평생직장일 줄 알았어요. 그리고 회사에서도 그렇게 했었는데, 그때 망가졌죠 회사가. 그렇게 되는 시점에 이제 저희 부모님은 80 넘으셨었어요. 건강하셨었는데 연로하시니까 그때부터 병환이 시작되셨죠. 그래서 저는 이제 자매 셋만 있는데 막내거든요. 저는 제가 부모님을 돌봐야 된다는 책임감, 그게 엄청 컸어요.” (참여자 4)

라. 가족과 헤어지면서 노숙인 생활을 하기도 함

경비일을 하면서 아이들을 돌보았으나 아내와 이혼을 하게 된 후 아이들을 부모님에게 보내고, 아이들이 고등학교 중학교 졸업하면서 경비일도 끝내고 일을 하지 않고 노숙생활을 하게 되었으며 지금은 일정 부분 공공근로를 해서 지속적으로 일을 하고 있다.

“86년인가부터 97년까지 경비일을 했어요. 그 때 연금가입이 되었었고... 그 전에 길음동에서 저거를 했어요. 그 때는 옛날에는 고지대였거든요? 청소부를 했어요. 제가. 청소부를... 한 5-6년 정도 한 것 같아요. 이때 우리 집사람하고 이혼을 했어요.

〇〇에 〇〇초등학교라고 있어요. 지금도 있지만은. 입학을 하고 나서, 그러니까 음력 구정한 15일 앞두고 여자가 집을 나가 버렸어. 네 여자가 나갔어요. 그것도 어떻게 된 거냐면, 나도 몰랐는데, 아주 솔직하게 말씀드리는 거예요. 나도 몰랐는데, 나 같이 일하는 사람 〇〇동에서, 청소하던... 나랑 같이 일하는 사람이 조카. 조카가... 그니까 예를 들면 작은 아버지지. 조카가 작은 아버지 일을 도와줘요. 그때가 한 초여름쯤 되었어요.” (참여자 5)

노숙생활을 하던 중 〇〇〇〇상담소를 알게 되었고, 연계되어 쪽방에 거주하게 되었다. 이곳에 거주하면서 상담소 직원이 일자리를 소개해주어 현재 일을 하고 있다. 9명 정도가 9시부터 지역을 돌면서 환경미화를 하고 있다.

“나무 앞에서 이제 쪽 내려가면서 동네 이렇게 한 바퀴 청소하는 거. 동네 한 바퀴 도는 거예요. 11시까지. 먼저는 월, 수, 금요일에 했는데 금년에는 월요일부터 금요일까지. 토요일 일요일 날은 쉬고. 7월 달은 열 하루 끝나고 코로나로 나오지 말라고 하더니... 8월 3일부터 일이 또 시작해요.” (참여자 5)

마. 다양한 사회운동에 참여하고 현재는 세입자 주거권보장을 위한 대책위원장을 맡음

현재 시행사에서 근무하고 있다. 이곳은 지인을 통해 소개받아 왔으며 정해진 시간 출퇴근 업무에 참여하는 것이 오랜만이어서 적응하는데 힘들어하고 있으나 노력하고 있다. 일주일 가운데 근무시간 외에는 다양한 사회운동에 참여하고 있으며, 현재 거주하고 있는 지역이 재개발 지역이 되면서 세입자 주거권 보장을 위한 대책위원장을 맡아 투쟁에 참여하고 있다.

“이게 시행사라고 해서요 상가건물 짓기 전에 땅을 매매해서 그 가격을 가지고 건물을 올리는 거예요. 그거에 대한 매매업? 그 일을 하고 있죠. 전체 일하는 사람은 들쭉날쭉한데 50-30명? 정도 되는 것 같네요.

저는 뭐 노동현장에서 피땀 흘려서 일하는거 해봤기 때문에 이거는 처음이고 그래서 적응이 못 될 거라고 생각했는데, 요즘 일거리 찾기 엄청 힘들잖아요. 그래서 죽기 살기로 적응하고 있고 열심히 하고 있죠.

왕복 5시간...아침에 밥 먹고 씻고 하는 시간 다하면 6시간 이상 걸리죠. 집에 들어가기 전에 활동 좀 하는 곳에 가서고 활동 좀 하다보면 12시나 1시에 들어가고 거의 매일 잠도 부족하고. 제가 지금 사는 동네가 재개발 지역이에요. 그래서 세입자 주거권 보장을 위한 세입자 대책위원장을 맡아 투쟁도 하고 있어요.” (참여자 6)

“그것도 하고 조직이 한 30군 데 정도 이렇게 걸쳐져 있어요. 각종 단체에.

아. 각종 단체에 이사 뭐 이런 직함. 아니면 활동으로써 활동하시는 부분들. 뭐 통일운동도 하고. 그리고 절대투쟁도 하고. 제가 국가보안법에 연루되어서 7년간 수배가 되고 이래가지고. 그런 각종 투쟁. 각종 진보단체와 진보 정당. 민중당이 지금 진보 정당으로

바꿨잖아요? 그럼 ○○당에 그 지도위원이기도 하고. 그래서 그런 활동.” (참여자 6)

20세 때 서울로 올라와 ○○공장에서 일을 하게 되었다. 약 11년간 일을 하였으나 노동 운동에 참여하는 것이 알려지면서 해고가 되었으며, 이에 대한 법정 다툼을 긴 시간 동안 하였으나 결국 패소하였다. 현재 재심 청구를 준비하고 있다. ○○공장에서 일을 하다 해고된 이후 건설현장에서 일용직을 하며 지내왔다.

“저는 20대에 올라왔는데 에멀전 접착제라고 엄청 힘든 일을 했어요. ○○공장에서 일을 했는데 이게 일이 하루종일... (중략) 일을 정말로 뼈 빠지게 했었죠. 그걸 한 회사에서 11년을 했는데 노동 운동을 하면서 해고가 되어서 해고 싸움을 한 15년을 하다가 결국에는 졌는데요.” (참여자 6)

바. 학력은 낮으나 기능공에서 연구직으로 근무하다 정년퇴직함

참여자7은 한 직종에서 근무하였다. 구두 만드는 일을 하였으며 ○○○○에서 35년간 기능공(정규직, 경력직)으로 입사하였다가 개발직인 연구직으로 변경 근무하였다. 구두틀을 개발하는 부분에 참여하였으며, 낮은 학력이었지만 일하는 부분에서 인정을 받아 연구실 소속으로 변경되면서 일을 하다가 정년퇴직하였다.

“한 종류의 일만을 했다고 했잖아요, 72년을 제외하고 한 직종에서 일했어요. 저는 구두. 구두를 했는데 처음에는 워커 만드는 곳에 들어갔다가. 아실지 모르겠지만 싸롱? 같은데서 일하다가, 지금은 그 회사가 없어졌지만 ○○제화란 곳이 있어요. 거기서 잠시 머물렀다가 ○○○○ 들어가서 그 이후에 35년을 근무했어요. 그게 숙련공이 아니고 기능공이라고 해서 경력사원으로 입사했잖아요. 거기서 일을 했는데, 저는 숙녀화 담당이었어요. 그중에서도 개발, 새로운 제품 만들고 디자인도 만들어내고 하는 곳인데 구두의 틀을 개발하는 거예요. 구두를 만들려면 가죽이 넓적하니까 그걸 모양을 하려면 안에 틀이 있어야 그걸 잡잖아요. 그 기술은 구두의 꽃이라고 해요. 그거만 배우는데 오래 걸려요. 그걸 제가 개발하게 되면 하나를 개발하면 제품으로 나오는 게 적게는 몇 천쪽에서 많으면 십만이 넘어갈 수도 있어요. 위에 가죽 모양을 틀지 모양을 틀지 모르지만. 제가 정년퇴직한 것이 제작년에 했으니까 그 전까지 했으니까.” (참여자 7)

“저는 계약직이 아니라 정규직이잖아요. 학력이 제가 낮잖아요. 중학교 졸업했는데 밖에서 일하고 들어가서 어떻게 잘 보여서 연구실에 들어가게 되어 우리나라 말로 ‘골’이라고 ‘라스트’ 부분의 연구원으로 발탁되어 여태까지 한 거예요.” (참여자 7)

사. 최근 코로나19로 인해 권고사직 됨

최근까지 2년 동안 빌딩 미화원으로 근무하였으나 코로나로 경기가 좋지 않아 권고사직된 상황이다.

“나이라도 젊은 사람도 아니고 빌딩 미화원이었어요. 근데 2년 동안에, 요즘 경기가 안 좋으니까 공실이 많아, 수익이 창출이 되었어야 하는데 안되니까 사람을 줄이더라고요. 그래서 나이 많이 먹었다는 죄로 잘려서 이렇게 있는 상태고...” (참여자 8)

빌딩 미화원으로 일하기 전에는 마트에서 파트타임 형식으로 3~4년 정도 일을 하였다. 꾸준히 일한 것은 아니며 자리가 나면 시간을 채우러 일을 나가는 방식으로 일을 하였다.

“그때는 마트에서 파트타임으로 알바했죠. 코너마다. 그때는 고용보험이, 4대 보험이 안 들어간 상태로 알바였으니까 일주일에 2, 3번. 한 3, 4년 좀 하다가 1년 좀 쉬고. 꾸준히 있는 상태도 아니고 나이 먹어서 안 된다 하니까 뽕빵식으로 채워주고, 일당으로도 하고. 그리고 있다가 누가 이 직업을 소개해줘서 갔는데, 친구가 또 이런 일자리를 창출해서 같이 한번 알아보자고 전화번호를 가르쳐준 것 같아요. 나이 먹고 꾸준히 하고 못 할 정도면 못 하지만, 할 수 있다면 좋은 거지하고 같이 알아보는 길이었어요.” (참여자 8)

아. 딱히 배운 것도 없어서 머슴살이, 공장, 지금은 대리운전을 하고 있음

집안이 가난하고, 배움이 짧아 머슴 생활을 하다가 무작정 동네 친구 아버지가 서울 가실 때 따라 올라와 걸레 만드는 공장에서 월 1,200원을 받으며 일하였으며, 봉제공장에서 20년 일하고, 이후 술집 등 사업을 3년간 하였으며 결과적으로 망하여 3억 정도의 부채가 발생하였다. 이로 인해 가정은 깨지고 대리운전을 하고 있으나 사고를 내서 3진 아웃으로 본인의 이름으로 일하지 못하고 아는 동생과 2인 1조로 일하다 보니 안 그래도 적은 수입을 나누어 가져가는 상황으로 매우 힘든 상태이다.

“배운것도 없고, 그냥, 지금처럼, 대리운전이라도 계속하고 싶어요.” (참여자 9)

참여자 10은 직업을 자주 바꾸었다. 집안이 가난하고, 아버지가 일찍 운명하시는 바람에 전주시청에 사원으로 3년 근무해서 주경야독을 했고 고등학교 졸업하고 군대를 지원해서 가서 직업군인으로 8년 군생활을 했다. 제조업에서 3년간 일하다가 나와서 용접공 생활을 13년 하고 자전거 대리점을 잠깐 3년 하고 부도가 나서 그 다음 회사 택시를 12년 하고 지금 개인택시를 8년째 하고 있다.

제조업 근무 당시 임금도 체불되고 월급이 제대로 나오지 않아 노동자조합 만들어서 활동하다 보니까 감옥에도 가고 그 다음부터 블랙리스트로 올라가서 취업도 안 되었다. 그래서 일용공으로 시작해서 13년 일하면서 몇 차례 산재를 당하여 체력이 도저히 일용공 노동을 할 수가 없는 정도가 되었다. 산재 때 경제적으로 어려워 아내가 요양보호사로 7~8년간 일하였다.

지역 지인들의 도움으로 자전거 대리점을 했는데 대리점 건물주가 부도가 나서 건물이 경매로 넘어가는 바람에 권리금, 보증금 다 날렸다. 그 다음에 벌써 40대 중반 넘어가고 취업하기도 어렵고 다른 장사할 자본 밀천도 없어서 택시를 시작했다.

“시청 사원 생활할 때는 군대 가야 될 때가 가까우니까 자진해서 사표를 냈던거고, 군 생활은 지역군인이었는데 사실 체질에 안 맞아서 전역을 했고, 전역을 하고 나서 사실 제조업에서 3년 일을 했었는데... 제조업에서 체불임금되고 월급이 제대로 안 나오고 그래서 노동자조합 만들어서 활동하다 보니까 감옥에도 가고 그 다음부터 블랙리스트로 올라가서 취업도 안 되고 그래서 일용공 시작해서 한 13년. 그리고 몇 차례 산재를 당하면서 체력이, 일용공 노동을 할 수가 없는 정도가 돼서, 어쨌든 주변 도움을 받아서 자전거 대리점을 했는데 대리점 건물주가 부도가 나서 건물이 경매로 넘어가는 바람에 권리금, 보증금 다 날리고, 그 다음에 나이 벌써 40대 중반 넘어가고 그러니까 취업하기도 어렵고 다른 장사할 자본 밀천도 없고 거기서 택시를 시작했어요. 회사택시 12년하고 개인택시를 도움을 받아서 사가지고 8년째 하고 있습니다.” (참여자 10)

회사택시 12년하고 지역 지인들이 십시일반 모아 3000만 원 가량 펀드를 만들어 주어 개인택시를 구입하여 8년째 하고 있다(개인택시 구매비용 7~8천만 원 정도).

“시민 활동을 계속하고 노조활동도 오래 하고 해서 그런 동료들이 제게 많이 있고, 그래서 자기들이 나서서 도움을 줬죠. 그때 전세 5천만 원을 살고 있었는데 애들이 학교 다닐 때였어요. 개인택시를 하려고 할 때, 자전거 대리점 할 때는 더 어려웠고. 애들이 고등학교도 다니고 대학도 다니고 하는데 그걸 월세로 돌린다는 얘기를 듣고 어떻게 월세 내면서 애들 학교 보낼 수 있겠느냐, 그러지 말고 전세 유지하고 도움을 줄 테니까. 그래서 전세를 유지하고 개인택시를 시작할 수 있었죠.” (참여자 10)

(2) 일할 수밖에 없는 이유

가. 대부분 혼자 살므로 노동을 지속 해야 함

노인들 대부분이 현재 혼자 살면서 혼자 경제적 책임을 져야 하므로 일을 할 수밖에 없는 처지이다. 자녀들의 경제적 지원은 거의 없는 편이라 생계를 꾸리기 위해 일을 할 수밖에 없다.

“혼자 살아가고 자식이 있으나 굳이 자식에게 부담이 될 이유도 없으므로 건강이 허락

하는 한 지속적으로 일하려고 해요.” (참여자 1)

“내가 벌어먹어야 하니 일을 할 수밖에 없어요. 기초생활수급자도 안되고 노령연금만으로는 부족하고 폐지라도 주워서 살아야 하니까.” (참여자 2)

“내가 일해야 먹고 살고 이제까지 그랬어, 자식들도 잘 키워주지 못했으니 나를 아는 채도 안 하고 그것이 좋아. 돈만 안 달라고 하면 되지. 나도 자식들에게 해준 것이 없으니 손을 벌릴 수도 없고 몸만 안 아프면 돼 폐지라도 주는 것이 좋고 굶지는 않아.” (참여자 3)

나. 노후대책이 수립되지 않아 노동 지속

노후대책이 안 되어 있기 때문에 건강이 허락하는 한 일을 해야 한다고 생각하고 있다.

“제가 그렇게 생각은 못 하겠더라고요. 왜냐하면 저는 일을 해야 되고, 건강이 허락하는 한 몇 살이 되든 간에 나는 계속해야 된다 뭐 이런. 노후 대책이 안 되어 있거든요. 그간에 많은 사연들이 있어 가지고. 부채도 있고. 그래서 그건 뭐 상담소에서도 모르는 내용인데. 이게 상담소에 들어가고 그런 건 아니죠?” (참여자 3)

현재 노동 운동에 적극적으로 참여하면서 모아 놓은 재산이 없이 노후를 맞이하게 된 상황이며, 기초생활수급자로 국가로부터 지원금을 받고 있다. 현재 일하는 곳에서의 급여를 통장으로 받으면 기초생활수급자에서 탈락하기 때문에 비공식적으로 받고 있는 상황이다. 현재 시행사 근무 외에도 시간제 알바를 통해 부수입을 올리고 있다. 소득의 많은 부분을 조합 관련 활동을 하면서 지출하는 비용이다.

“이거는 비공식적으로 되는 거지 되면 수급자에서 해제되는 거지... 제가 39대 회비가 월 활동하시는 회비 각종 단체에 있으니까 보통 만 원씩만 나와도 거의 30만 원 넘게 나오잖아요. 그것만 나오는 게 아니라 한 달에 한 번씩 모임을 하면 우리는 뒷풀이 돈을 각 출해서 뒷풀이 해요. 기본 최하 만 원. 거 더 나오면 소득이 괜찮은 회원들이 더 내고 그러는데 그러면 한 달에 만 원은 내도 70, 80만 원 있어야 되는 거예요. 그런 게 안되다 보니까 눈치 보면서 못 갈 수도 있고...”

사실은 62만 원이 기초생활수급자에게 주어지는 것인데 그거 가지고 안되니까 다른 데 가서 알바도 하고 그냥 시간제 알바, 이삿짐 짐 날라주고 이런 비공식적인 일을 해요. 그런 것들 포함하면 150 수준?” (참여자 6)

다. 가족구성원을 위해 평생 일함

참여자는 가족구성원들을 위하여 평생 열심히 일을 하였고 급여도 시간도 본인을 위하여 사용한 적이 거의 없다고 한다.

“저 같은 경우에는, 부모님도 같이 계셨거든요? 지금은 돌아가셨는데 결혼하고 쓰는데 나는 거의 안 썼어요. 나는 흡연도 안 하고 아무것도 안 했으니까 주머니에 천 원짜리가 있으면 그게 돈이 다였어요. 아무것도 안 보고. 내가 연구직에 가서 다행이지. 만약 생산직이었으면 뭉쳐야 하고. 다행스럽게 그런 군으로 가서 그럴 수가 있었어요. 가기 전까지도 안했어요. 급여가 얼마 되지 않아 어렵잖아요. 저는 놀지도 모르고 집만 왔다 갔다 일만 열심히 하고.” (참여자 7)

“어머니는 일을 하셨고 집사람은 일을 안 했어요. 내가 못하게 했어요. 그건 이유가 있어요. 내가 결혼할 때 아이가 있었잖아, 아이가 있는데 내 생각에 아이가 10살까지는 엄마가 반드시 있어야 한다. 그때까지 해야 아이들의 사회성이라던지 발달이... 내가 6살까지는 못한다 했어. 내가 좀 켜어요. 남자아이만 둘을 두었어요. 그리고 어머니 아버지 계셨고 집사람이 되게 많이 고생을 했죠.” (참여자 7)

라. 사람답게 살기 위해 일함

사람답게 살기 위해서 일을 해야 한다고 생각하고 있다. 퇴직 이후 가지고 있는 기술을 활용할 수 있는 유사 직종 중심으로 구직활동을 하고 있으나 코로나로 인한 경제적 상황이 좋지 않아 일자리가 연계되지 않는 어려움을 경험하고 있다. 다른 직종으로 옮기기 위한 교육(경비 교육)도 받았으며, 공공근로와 같은 일자리를 찾아 지원하고 면접을 보았으나 합격하지 못한 상황이다. 이것에 대하여 관련 경력이 없고 내부 아는 사람이 없어 일자리를 쉽게 얻지 못한다고 생각하고 있다.

“사람답게 살아야죠... 사람답게 살기 위해서는 일을 하면서 사는 게 사람이다. 그런 말 있잖아요. 지구가 멸망하여 오늘 살아남는다면... 그 소리는 노인네가 오늘 나무 심고 있는데 내일 죽는데 왜 나무 심어? 그러고 있는거거든요. 내가 심어두면 내 자식이 아니더라도 어느 누군가 후손들이 그죠? 그러듯이 그래야 내가 사는 이유가 있는 거잖아요.” (참여자 7)

“첫번째는 제가 계속하던 일을 계속. 그건 이렇게 밖에서 나오는 일자리가 아니고 연줄해서 찾는 거예요. 그게 특수한 직종이에요. 많지가 않아요. 손가락으로 꼽자면... 그런데 내가 일자리가 없는 거야. 희귀한 직종이잖아, 들어가면 오래 할 수도 있지만 그만큼 자리도 없는 거... 다 좋은 건 없어요. 었그제 혹시 몰라서 경비교육도 받아두었어요. 만약에 하다가 안 되면 다른 직종을 찾아야 하잖아요. 별 수 없으니까. 딱히 그 일 외에는 다른 걸 해본적이 없잖아. 특별한 기록을 갖고 있는 것도 아니고. 그래서 그쪽으로 접근을

일단은 하려고. 그리고 나이가 있으니까 공공근로, 시간제, 기간제 별로 하잖아. 한 10,11 개월하는 것도 지원을 많이 했었어요. 확인된 건 없지만, 썰에 의하면 누구라도 알아야 한대. 면접도 보고 보긴 보는데, 그건 뭐 인정할 수가 없잖아요. 그거 쉽게 얘기하면 국회 의원도 알아야 돼, 너. 그만큼 많이 물리는 거죠. 나뿐만 아니라 많은 거. 한 10명 뽑는데 200명 물리면, 옛날에 비하면 많이 투명해졌지만. 길에서 주차위반 지도원, 노상 주차장 점검, 청소, 탄천에 숲 짓는 일들 그런 거 많이 지원했는데 안 되었어. 그리고 경력이 없잖아. 관련 경력이 없으니까. 어쩔 수 없지만. 구두에 대한 경력이라면 어떻게든 할 수 있지만. 그러니까 한 가지만 하는 것도 문제는 있어요. 그래서 어쩔 때는 이게 이제는 금방 떠나도 되겠구나 그런 생각이 들 때도 있어요.” (참여자 7)

마. 채무 변제를 위해 일해야 함

채무를 해결해야 하기 때문에 일을 계속해야 하는 상황이다. 남편은 지병으로 사망하였으며, 자녀들은 분가하였고 월 10만 원 정도의 용돈 외에 특별한 경제적 지원을 하는 부분은 없다. 채무가 모두 해결된 후에는 본인 노후를 위하여 일을 해야 한다고 한다.

“일단은 채무가 있으니까 정리를 해야죠. 남의 꺼니까. 그 목적이지요. 그리고 채무가 해결되면 내 노후관리 얼마간에 해야지. 그걸 다 떠나서 일할 수 있으면 해야 해요. 집에 있으니까 더 처지고 체력단련을 위해 할 일 없으니까 산에 갔다 내려오고.” (참여자 8)

“오래되었죠. 애들 낳고도 오래 있었는데 다 장가보내고 애들 아빠 병으로 먼저 가셨고 애들은 따로 나와서 살고. 월 10만 원 정도? 주는 것 말고는 없고. 혼자 여기서 계속 오래 살았어요.” (참여자 8)

현재 집의 대출금을 한 달에 100만 원씩 갚아나가고 있으며, 고정 수입이 아니다보니 여러 차례 카드를 돌려 막으며 제3금융권의 대출을 받으면서 29% 이자를 내고 추가로 40~50만 원 정도 은행으로 보내고 있다. 많이 부담되는 부분이다. 노년까지 하우스 푸어 상태, 집 담보 대출로 인한 버거움을 토로하였지만, 이 부분은 자신이 책임져야 하는 부분으로 인식해서 아직까지 삶의 무게를 떠안고 있다.

“별로 어려움은 없는데 이제 집을 우리가 3년쯤 전에 분양을 받으면서 한 1억 4천 800을 대출을 받았어요. 그래서 14년간 백만 원 정도씩 지금 3년 넘어 갚아나가는 중이에요. 그거 때문에 삶에 부담이 가고...” (참여자 10)

“이러다 보니까 사실 카드 돌려막고 지금도 그러고 제3금융권 오케이 저축은행 몇 백씩 쓰고... 쓸 때는 29% 이자 내야 되니까 몇십만 원이 그냥 날라가고 그런 상황인데... 요새 일부는 정리했는데 그런 게 좀 남아있죠. 그러고 백만 원하고 사오십 만 원이 기본적으로 금융권으로 나가야 하니까...” (참여자 10)

바. 비정기 수입으로 경제생활이 어려우나 건강으로 인해 다른 일자리 찾기도 힘들

비정기 수입으로 월세를 내기도 빠듯하여 대리기사 일을 해야 하는 상황인데 현재 상황의 어려움을 극복해 나아가기에는 경제적으로 나아질 기미가 보이지 않으며, 건강의 노화도 걱정되어 새로운 일이나 대안을 마련하고 노력하는 데 애를 쓰기 보다는 현실을 회피하고 지금의 만족과 행복에 집중하는 모습을 보이고 있다. 미래를 위한 현재의 삶을 열심히 살지 않는 듯도 보이나 그렇다고 열심히 일할 수 있는 일자리를 찾기도 어려운 상황이므로, 힘들지만 적은 돈을 벌 수 있는 일을 하기에는 삶이 너무 고되게 느껴져 지금이라는 순간의 행복을 추구하는 듯 보인다.

“계속 일해야 하는데 일이 없으니까 ... 모르죠 ... 있으면 술 한 잔 하고, 없으면 얻어 먹고...” (참여자 9)

당뇨가 심하여 합병증으로 귀에 이상이 생긴 듯하며 당뇨로 인해 수술도 어려운 상황으로 나이 들고 소리를 듣지 못하는 분을 고용할 곳은 마땅치 않아 보인다. 또한, 당뇨 합병증으로 인해 육체적으로 힘든 일을 하기도 꺼리는 입장이다.

“당뇨 때문에 귀가 잘 안 들려요, 수술해야 하는데, 그, 시기를 너무 늦어서... 여유가 없으니까, 그래서 어디 가서 일하기도 힘들니까.” (참여자 9)

(3) 일하면서 겪은 부당한 대우, 차별

가. 노동현장에 따라 성차별 경험이 다르게 나타남

노동현장에서의 성차별은 노동현장이 어디냐에 따라 다르나 폐지 수거 등 혼자 하는 일에서는 차별은 거의 없으나 조직생활 할 때는 여성이라서 차별을 경험하였다.

“일하면서 겪는 차별은 없음. 음식점을 했을 때는 돈만 모이면 남편이 가져가서 없애고 빚만 지고 하는 것이 어려운 일이었지요. 시부모님이 돌아가셔도 종업원이 가게 문 연다고 할 정도로 종업원들과의 관계도 좋았어요.” (참여자 1)

“경비 일을 하면서나... 크게 어려운 점... 그건 전혀 없어요. 그게 그렇게... 주민들이 가끔씩 저거해서 그렇지... 미안하면 주민들이 이제 가끔씩 뭐 갖다 주고, 그랬어요 그땐.” (참여자 5)

“식모살이가 주인 눈치를 봐야 하고 주인집 아들과 둘째 아들이 싸우면 아들을 야단쳐야 하는 등 어려움이 많았어요. 애를 데리고 취업하는 것이 매우 힘들었지요.” (참여자 4)

나. 노동현장에서 휴가 등에 대한 어려움 있음

자영업을 하면서 어려움은 있었다. 운영자로서 근무하고 있지만, 본인 급여도 11개월까지는 구청에서 지급되고 나머지 1개월은 개인이 충당하고 있다. 꽃집을 운영하면서 수익이 많이 난 달의 부분으로 충당하는 식으로 부담한다. 운영자이긴 하지만 급여 체계 운영은 구청 일자리 사업으로 운영되고 있기 때문에 미지급되는 한 달에 해당하는 부분은 개인이 감당하고 있는 상황이다. 1년을 다 주면 퇴직금이 발생하기 때문에 11개월 계약형식으로 진행하고 있다. 함께 일하는 다른 분들은 11개월 일하고 1개월 실업급여를 받고 다시 일을 하는 식으로 진행된다. 계약서를 작성하기는 하지만 실질적으로 휴가 개념이 없다.

“그건 뭐 유동적인데 연 10개월일 수도 있고, 아주 길면 11개월일 수도 있어요. 근데 그 공백이 어떤 달은 3개월이 될 수도 있어요. 1개월일 때도 있어요. 그러면 그 3개월에서 1개월은 여기서 나오는 이익금으로 제가 급여를 받아야 돼요. 근데 그게, 여기가 이제 2층이에요. 2층인데 접근성이 안 좋아요. 접근성이 안 좋고 그러다 보니까 공백기간에 제가 가져갈 수 있는 급여를 만드는 것도 벅차요.” (참여자 4)

“○○상담소 쪽으로 꽃집후원금이 들어오니까 그걸로 해서. 전액은 아닌데 제가 벌어놓은 것하고 합해서. 그때는 공백이 3개월이었어요. 그래서 2개월은 제가 벌어놓은 걸로 메꾸고 나머지 한 달은 거기서 받았어요. 그러다가 이제 한 바퀴 돌아서 두 번째 공백은 한 달이었는데, 그때는 반 이상 제가 양보했죠. 그래서 지금은 아마 이번 겨울은 또 제가 감수를 해야 될 거예요. 코로나 때문에 저축이 안 되고 있으니까. 지금 하반기 8월인데 저축해둔 게 없어서.” (참여자 4)

“그분들은 이제 쉬시면서 실업급여를 받으시죠. 그러니까 상관없는데 저만. 원래 이제 그분들까지 다 줄 수 있다면 안 쉬고 계속 일을 하겠죠. 근데 그분들은 실업급여 받는 걸 더 좋아하실 수도 있어요.” (참여자 4)

다. 초과근무나 휴일근무 등에 대한 어려움 있음

근무시간 외적으로 일이 발생하였을 경우 일을 해야 하지만 그에 해당하는 추가 수당이 지급되지 않았다. 이것은 운영자로서 가지고 있는 개인적 성향, 부담감 및 책임감이다. 주문 손님을 놓치지 않기 위하여 이에 대하여 꽃집 전화를 개인 전화로 착신 받고 있다. 주말에 꽃집에 나가지 않고 있으나 연락 오는 걸 받고 있는 상황이다.

“이제 비공식이지만 제가 하루 나가서 일했기 때문에 하루 쉰다고 해서 뭐라 할 사람은 없어요. 근데 일의 상황이 제가 빠지면 일이 안돼요. 그래서 뭐 대표님이 그렇게 하지 마세요, 그러지 않아요. 그건 그냥 자율적으로 하면 되는데 제가 못 쉬는 거죠. 성향상.”

(참여자 4)

“네, 주말에는 나가지는 않지만 예약하면 나가요. 왜냐하면 돈을 벌어야 되는 것도 있지만, 그분 안 해주면 그분을 놓치잖아요. 그럼 다른 곳 가서 하실 거 아녜요. 그러면 여기 영영 안 오시잖아요. 꽃집은 거의 다 인맥이니까. 그래서 안 놓치려고 가는 거예요.”
(참여자 4)

라. 코로나19로 인해 권고사직을 당하는 등 어려움

계약서를 작성하였으나 코로나로 경기가 안 좋아지면서 빌딩 내 공실률이 높아지고 나이로 인해 2020년 2월 권고사직을 당하였다. 이후 계속 일을 하기 위하여 구직활동을 하고 있으나 나이로 인하여 어려움을 겪는 상황이다.

“췌췌. 거기서도 다 췌는데 거기 자체에서 그렇게 한다는데 뭐... 그런 상태에서 나와서 지금 여기저기 알아보려고 하니까 또 나이 차이도 있고... 나는 지금 한참 그런 나이 생각도 안 하고 젊다고 생각하고 일하기 참 좋은데.”

“2월 말일! 그래서 그거 하면 다른 일도 못 하고. 다른 일할 수 있으면 연결해서 하면 되는데 그게 또 안 이뤄지더라고. 나이대가 안되더라고. 지금 다 이렇게 알아봐도 나이가 먼저 물어봐요. 이렇게 되었다 하면 56세 밑으로만 한다고 하니까 명함 내지도 못하겠더라고요. 그래서 고용보험 타면서도 하려고, 그거 가지고는 저기 하니까 일하려고 해도 면접 봐도 대기하라고... 그런 상황이 되더라고요.” (참여자 8)

2월 권고사직 당한 후 실업급여를 6개월간 받고 있는 중이다. 회사에 머무는 시간은 8시간이었는데 6시간으로 인정되어 실제 받아야 하는 금액보다 적은 금액을 받고 있다고 한다.

“그러니까 아까도 8시간인데 2시간 빼고 6시간으로 측정되어 28개 해서 4만 5천 원? 26만 몇 천원이더라고. 왜 이리 적냐 했더니 시간이 적게 측정되어서 그러더라고 하더라고.” (참여자 8)

마. 연령으로 인한 차별을 당함

연령으로 인한 차별을 경험하였다. 새로운 직장을 찾는 과정에서 나이를 이야기하면 거절을 당하고 있다.

“전화를 이렇게 하면 목소리는 젊네요. 그래서 한번 가보면 65세라면 ‘그래요? 우리는 최고 65세까지, 늦어도’. 근데 넘었잖아. 그런 얘기하고. 아니면 60세까지 하지. 요즘에는

‘청소도 미화원도 나이 먹으면 못 하겠구나’라고 생각하고 있어요. 젊은 순으로 따지니까. 70세인 그분들은 자꾸 밀리고 밀려도 최하로 내려갔어도 일은 해야 하니까 계속하는 거예요. 우리는 그런 상황인데 위에서 시키는 사람들은 어쩔 수 없이 해야 된다 하는 식으로 하기 때문에 자꾸 밀리는 것 같아. 우리가 약하니까 밀려. 딱 그만두면 되는데...” (참여자 8)

사업주와의 문제는 노사문제 차원인데 회사 택시의 경우 정년이 대부분이 58세에서 60세이다 보니 나이가 많아지면 정식사원이 못 되고 ‘스페어’라고 비정규직으로 하루 살이처럼 일하고 있다. 그래서 연령이 60세 넘어서면 정규직과 비정규직의 차이에 의해서 어떤 보장도 못 받고 고용의 불안이나 최저임금 적용 등에서 차별이 존재하고 있다고 본다.

“택시를 한 쪽에 세워놓고 설 때도 있고 집에 들어가서 한숨 잘 때도 있고 아 이 정도면 30-40분 자고 하면 되겠다. 2-3시간 마감 남았는데 졸립다 이러면 30-40분 차에서 잘 때도 있고, 아예 밥먹고 두 시간 쉬고 자고 나올 때도 있고. 어쨌든 48시간 일하고 24시간 제도가 되어있어 가지고, 24시간 동안은 일을 못하게 되어있어요. 한번 걸리면 30만 원 두 번 걸리면 60만 원, 세 번 걸리면 면허취소로 1억, 8천 이렇게 날라가게 되니까.” (참여자 9)

서비스 제공과정에서 겪는 노인의 수모로서 택시에 승차하는 승객들 중에서 하대하거나 반말을 하는 어쩔 때는

“나이먹은 사람들한테 노인네 냄새난다고 그런다든가 함부로 대하고 말도 그렇고, 빨리 죽지 뭐 늦게까지 택시를 하고 그러냐고 그러면 서러워서...”

“택시기사 80대 노인 이런 사람들 좀 안 했음 좋겠다. 이런 얘기를 하면 좀 듣기가 싫죠. 그 나이 되면 집에 가서 손주나 보지 이라고... 고령인구에 대한 무시하는 측면인데... 주변에 70, 80대나 다른 사람들에게 그러는 경우가 있고, 그리고 가끔 진상 술 취하고 툭 툭 치고 막 개기면은 경찰 불러야 되고 두어 시간 일도 못하고 돈 한 톨 못 벌고... 그런 일들이 가끔 택시 하면서 속앓이 해야 하죠.” (참여자 10)

바. 부당한 대우를 바꾸어 보려고 노력함

20세 때 서울로 올라와 노동현장에 일을 하게 되었고 이때 부당한 대우를 받게 되면서 노동자들이 힘을 합쳐야 한다는 생각을 갖게 되었다. 본인의 경험을 시작으로 다른 노동자들의 권익을 돌아보게 되었으며, 조합을 만들어야 한다는 생각이 주축이 되어 조합을 만들게 되었다. 이후 노동 대학에 참여하면서 관련 사상 등의 교육받지 못한 내용들을 학습하며 세상의 변화에 대하여 알아가기도 하였다.

“제가 1980년도에 올라왔는데 고향이 강원도 정선 여량이라고 아우라지가 있는데 아주 시골이잖아요. 그래서 조금 일찍 바람이 나가지고 여자친구랑 애기를 베어가지고 시골에 다 애기를 낳아두고 혼자 무작정 올라온 거예요. 네. 집이 인천이었고 부천에 있는 직장을 들어갔는데 바로 지역감정. 경상도 회장이었는데 전라도, 강원도, 충청도에 대한 지역감정, 사람 무시하는 것이 엄청났어요. 일하고 있는데 인사를 하면 인사도 받아주지 않고 대구 애들한테는 아유 고생 많지. 아버지 잘 계시지 그러면서 이런 관계를 유지하는데 우리는 인사를 해도 인사받아주지 않고. 전화 같은 거 없었고 노동 강도 너무 셸고. 그때 당시 한국노총이 없었잖아요, 그래서 이렇게 저렇게 수소문 들어서 노동조합을 만들어야 된다. 그래가지고 80년 당시 지하에서 마르크스 레닌주의 학습을 3개월 했어요. 노동자는 뭉쳐야 된다, 투쟁해야 된다. 이런 사상을 접하면서 노동운동을 하게 되는 거죠. 스스로 깨달았고 인간 대우를 받아야겠다. 그리고 너무 월급이 적으니까 처음에는 월급을 좀 많이 받게끔 해야겠다. 그리고 인권이 너무 사각지대니까 인간 대우를 받아야겠다. 이 2가지만 갖고 노동조합을 만들었는데 노동운동을 쭉 하면서 보니까 노동조합 가지고는 안 되겠구나. 87년도인가 그때 옛날에 백기환 선생님이 노동자 대학이라고 있었어요. 전국 노동자 대학에 제가 2기로 들어가서 노동자 대학 수료도 하고 했었어요. 배우면서 이제 부족했던, 대학도 못 갔으니까, 부족했던 학습도 하고 사상적인 거 엄청 많이 뭐. 그래서 거기서 나중에 5.18 터지면서 광주에 대해서도 우린 바로 알게 되었어요.” (참여자 6)

부적절한 상황이 있을 때 바로 잡기 위한 말들을 하였는데 관리자는 그런 언급을 하는 것 자체를 좋아하지 않았다. 함께 일하는 동료들은 수긍하였으나 관리자는 지적하는 것으로 받아들여 좋아하지 않았다고 한다. 이러한 점 때문에 권고사직 당한 것으로 생각하고 있다.

“에휴 부당한 대우라고 하기보다 갑질. 그래서 내가 좀 아니다 싶으면 얘기하잖아요. 그러면 그걸 싫어해. 그래서 잘린 것 같아. 감독이라는 직급이 있어서 그런 건지 왜 권영희씨는 내가 꼭 말하면... 다른 사람들은 다 수긍하고 일해요. 근데 나는 수긍하면서도 아니면은 한마디를 해요. 그런데 그걸 싫어라 해. 그래서 우리 그 2명이 잘렸는데, 우리가 타깃이 된 것 같아.” (참여자 8)

가장 오래 일하였던 ○○○○에서는 노동조합이 있어 근로조건에 대한 부분 협의가 가능한 분위기였으며, 휴가와 관련된 사항들은 사용 가능한 분위기였으며, 미사용시 보상은 해주는 분위기였다.

“○○○○에서는 조합이 있어서, 그... 회사하고 조합하고 맞는 그 이름을 잊어버렸네? 노동조합하고 회사하고 근로조건을 계약하잖아요. 그거에 따라 순차적으로 되었죠. 제가 직급이 올라가게 되면 조합원이 아니잖아요. 왜냐면 조합원은 처음에 평사원일 때는 조합원이었다가 직급이 올라가면 거기서 벗어나니까, 벗어났을 때는 아무래도 보기는 봐야 돼요. 그래도 아무래도 어쨌거나 휴가는 못 가게 할지 몰라도 보상은 했어요.” (참여자 7)

휴가를 사용해야 할 경우 당시 상황에서 눈치를 볼 수밖에 없었지만 참여자는 휴가

사용이 필요할 때에 회사에 이야기를 하고 사용하는 편이었다. 회사에서 배려를 해주었다고 이야기하고 있다.

“그 당시에는 있었죠. 왜 없었겠어요. 저는 비교적 그런 부분들에 대해 대항을 했어요. 근데 작업조건이라는 게 있는데. 생산직의 경우 그런 경우가 상당히 많아요, 저는 개발직이고 연구직이었잖아요, 그래서 출퇴근 시간이 일정하지 않았어요. 그러니깐 경우에 따라 밤 11시까지 하기도 하고, 그런데 그거에 대해 야근수당을 안 받았거든요. 별도로 연구직이라서 안주더라고요. 생산직은 계산해서 딱딱 줄 만큼 줬는데. 그래서 가끔 병원에 가야겠다 하면 병원에 갔다 오라 했죠. 저는 회사 직급도 있었고 직군이 개발 직군이니까 제가 뭔가를 만들어내려면 많이 봐야 하잖아요. 벤치마킹 부분도 있으니까 나가는 경우에도 특별한 경우 2-3일 쉬어야 한다, 입원해야 하는 경우, 아프다 얘기해야지. 부모님 편찮은 경우에는 배려 받았어요.” (참여자 7)

사. 고객들이 술에 취해 어려움을 겪으나 일은 지속해야 함

대리운전의 이용자들은 술에 취한 사람들이라 어려움으로 잘 못 전화를 하거나, 전화로 알려준 곳이 다른 곳이라서 헛수고를 하는 경우도 발생, 술을 먹은 고객이 전화를 하다 보니 정보가 틀린 경우도 많이 발생하고, 도리어 대리기사에게 소리를 지르며 화를 내는 경우가 발생하게 된다.

“아... 전화를 해서 가보면 아닌거야... 거기가... 다시 전화해보면 판소리를 하고 있는 거야...”

“다들 술먹고 전화하니까 전화하는 사람도 제정신이 아닌거지... 오히려 소리 지르면서 시비걸지... 아...” (참여자 9)

아. 아무리 일을 해도 최저 시급을 받지 못함

일이 언제 들어올지 모르다니 대기 시간이 길고 대리운전을 하더라도 늦은 시간 먼 곳에서 일이 끝나는 경우가 있어 대리운전을 요청한 곳까지 손님을 내려주고 다시 집으로 돌아가기 위해 본인은 아는 동생의 차로 따라가서 픽업을 하는 상황이라 두 명이 일하고 나누어 가지기에는 턱없이 부족한 금액, 시간 대비 최저 시급을 보장받지 못하고 있다.

“하루 종일 기다리니까... 일이 있으면 다행이고, 없는 날도 있고... 일을 해도 한사람이 못 하니까... 아는 동생이 손님 차로 가고,, 나는 뒤따라 동생차로 가니까... 그래야 다시 돌아오니깐.... 그러면 안 그래도 얼마 안 되는데.... 그걸 또 둘이 나누니까 뭐 얼마 안되지... 시간으로 따지면 돈도 안되는 거지...” (참여자 9)

3) 건강과 일

(1) 일의 성격상 건강과의 문제

가. 노동으로 인해 건강이 나빠지고 이로 인해 노동을 지속하기 어려운 상황임

노인들은 연령도 많고 현재도 건강상태가 대부분 나쁜 상태이다. 현재도 계속 일하고 싶으나 건강이 나빠 폐지 줍는 일도 못하는 경우도 있고 폐지를 줍다가 교통사고가 나서 현재도 일을 많이 할 수 없는 경우도 있다. 또한, 젊은 시절 자식들을 키우느라 몸을 돌보지 않고 평생 일을 해 건강상태도 나쁜 상태이다. 일을 하다가 교통사고도 나고 일의 성격상 건강에 문제를 일으키기도 한다.

“건강이 나빠서 일을 할 수 없어요. 폐지 줍는 일도 지금은 똥값이라 해 봤자이고. 지금 주스려 땀기지도 못해. 다리가 지금 많이 아파요” -참여자 3

“그 전에는 서울역 의료소에서, 그 진료소. 거기에서 이제 의로서 떼 가지고 병원에 갔어요. 내가 2013년도에 허리 수술을 했어요. 7월달에. 그래가지고 9월 15일에 퇴원을 했어요. 거기 동부 시립병원에서. 지금도 이제 허리가 조금 아파요 가끔씩.. 그래서 내가 가끔씩 이제 진료 받, 치료 받으러. 진료 받으러 가거든요. 허리 때문에. 내일 모레가 또 갔다 와야 돼.”-참여자 5

“작년에 허리가 삐어가지고. 화분 들다가... 그래서 그게 치료비가 너무 많이 들더라고. 근데 산재를 알아봤는데 건강보험이 안 되는 건 산재가 안 되더라고. 건강보험에 해당이 안 되는 건 산재가 안 되는 거예요. 그래서 그건 해봤자 소용이 없겠더라구요. 근데 치료를 하려니까 돈이 너무 많이 드는 거예요. 저는 실비보험 이런 것도 안 들어있거든요. 실비보험 이런 거 들어있는 사람들은 고주파, 충격파 치료 뭐 그런 거 받는데 너무 많이 들어요. 일주일에 뭐 5-60 이렇게 많이 드는 거예요. 그래서 그런 걸 못 받았어요. 그래서 가벼운 물리치료, 침. 그런 것만 했었는데 만성 디스크가 됐어요.” (참여자 4)

“내가 아침 6시에 교통사고 당한 것. 택시가 와서 받아버리니까, 택시가 앞이 안보이니까 자기는 구르마만 받은 생각만 나지 사람은 내 키만큼 박스를 올려버렸으니까 이 썩을 놈이 나 사람 살려하고 택시가 와서 받는 동시에 이걸 놓으면서 내가 저기 떨어졌는데 택시가 나와보지 않는 거예요. 리어카 가져가면 당연히 사람이 있어야 되는 것이 기본이지.

근데 그 생각은 안하고 나는 저가 떨어지고 이 구르마는 저 쪽으로 가서 있고. 사람 살려하고 소리 지르는데 2월 13일에 얼마나 추워요. 사람 좀 살리고 119 좀 불러달라 해도 우리 고물상에 불러 달라해도 안 불러주더라고. 근데 어떻게 개를 이렇게 아침 운동 당기는 애들이 우리 아들 전화번호로 얼른 불러가지고 엄마가 교통사고 났다고 해서는 그때 119가 오고 경찰이 와고 난리가 나가지고 연세 병원에, 교통사고 나면 다 글로 가더라고. 그래 가지고 가서 12주 나와 가지고 수술해 가지고 아이고 고생 말도 못했어요. 그래 가지고 나중에는 사람이 소리 지르면 사람이 와서 일으켜야죠 하는데 물건만 봤어요

택시기사가 그러는 거예요.” (참여자 2)

“저는 아까 말씀드렸는데 20대에 올라왔는데 에멀전 접착제라고 엄청 힘든 일을 했어요. 공장에서 일을 했는데 이게 일이 하루종일... 약품 냄새도 엄청 나는 데다가 그때 당시면 40년 되었잖아요. 그때 당시만 해도 에어컨 이런 거 하나도 없었고 환풍기 이런 것도 없어가지고 냄새가 나가지고 일을 하는 과정에서 눈이 출혈돼 가지고 눈이 앞이 안 보여서 안과에 가도 치료도 하고 이러면서 일을 계속 다녔고 집에 가면 텔레비를 볼 수가 없었어요 눈이 아파서. 그리고 100,200kg 되는 드럼에 포장해서 굴렸는데 밑에가 시멘트 바닥이 아니었어요. 그냥 맨 땅바닥. 거기다 굴리려면 혼자 못 굴려요. 200kg을 3명이 매 달려 굴려요. 앞에 하나는 당기고, 하나는 뒤에서 밀고, 하나는 중심을 잡아줘야 되니까 중심을 잡고. 일을 정말로 뼈 빠지게 했었죠.” (참여자 6)

나. 건강이 나빠져 노동을 지속하기 어려움

현재 치아가 좋지 않은 상황이나 경제적인 부담으로 치료를 받는 것을 미루고 있고, 허리를 다쳐도 경제적 부담으로 인해 치료를 못 받고 있는 경우도 있다.

“계속 대기하고 있죠. 발치 해야 되고 그런데 이제 임플란트 해야 되니까. 근데 돈이 많이 드니까 계속 미루고 미루고, 치료만 받고. 돈이 생기면 조금 조금씩.. 그래서 대기를 하고 있는데. 제가 결정을 해야 하는 거예요.” (참여자 4)

젊어서 건강해야 돈을 벌 수 있다고 생각해 열심히 건강을 챙긴 경우는 현재도 건강이 나빠진 않으나 이는 극히 드문 상태이고 현재 경제적 사정이 어려운 경우는 건강상태도 좋지 않았다.

“건강은 좋은 편이에요 음식점을 하면서도 건강을 유지해야 돈을 벌수 있다고 생각해 하루도 빠지지 않고 헬스장에 가서 운동을 했어요 지금도 그렇구요. 작년에는 한라산 정상에 갔다 왔고. 요새 수영을 그만뒀으나 한강 왕복할 정도로. 아침에 기본으로 평생 40분부터 운동을 지속하고 있어요, 건강은 자신이 있어요.” (참여자 1)

(2) 계속 일하고 싶음

가. 대부분이 건강이 허락하는 한 일하기를 원함

노인들은 건강이 허락하는 한 본인들의 경제적 활동을 해야만 살아갈 수 있는 형편인데 너무 힘들게 살아와서 건강을 돌보지 못한 경우가 대부분으로 현재에도 건강상태가 좋지 않다.

다만 젊어서부터 건강해야 경제적 활동을 할 수 있다는 생각에 지속적으로 건강을 관리해 온 경우도 있기는 하다. 그래도 노인 대부분은 건강이 허락하는 한 일을 하려고 한다.

“건강이 허락하는 한 나이에 상관없이 계속 일하고 싶다. 집에 있으면 건강도 나빠지고 하므로 건강이 허락하는 한 하려고 해요 70이든 80이든지 간에요.” (참여자 1)

“좋은 일자리? 그런 건 없고 그냥 일할 수 있는 언제든지 찾았을 때 일할 수 있는 곳이 있으면 좋겠다.” (참여자 6)

“70세까지는 일하고 싶어요. 그러나 일하고 싶어도 일자리가 없는 것이 현실이에요. 한 가하게 지내고 싶지 않아요. 건강할 때까지는 일할 거예요.” (참여자 3)

“건강이 허락하는 한 계속 일하고 싶어. 그래야 먹고 살아요. 자식들에게 부담을 주고 싶지 않아요.” (참여자 2)

“일을 더 해야겠다고 생각은 하고 있는데 그게 맘대로 안 돼... 나이가 많으니까 그 인력회사 있죠? 나이가 많으니까 안 써줘요. 더 하고 싶어도 일할 게 없어요.” (참여자 5)

“할 수 있는 데까지 해야지. 남들처럼 복 잘 타고 나서 자식들이 잘 되었으면 잘 되었으면 몰라도, 자식들이 이제 결혼해서 애기들 이제 아장아장 걸어 다니는데 지 밥벌이도 힘든데 내가 었혀살 수도 없고. 건강하니까 일할 수 있으면 할 때까지 하는 게 좋아요.”

“또 여유 있는 사람은 안 해도 되지만, 할 수 있으면 저는 그래요. 있어도 할 수 있으면 나는 운동 삼아서 하는 게 좋다 생각해요.” (참여자 8)

건강이 좋은 편이기 때문에 일은 계속해야 한다고 생각하고 있다.

“그만둬도 이상하지 않네? 왜 그런 생각을 했냐면, 내가 건강이 나빠서 그런 것도 아니고 제가 아이들도 전부 독립을 해서 내보냈어요. 큰 애는 결혼 안 했는데 작은 애는 결혼해서 내보냈어. 둘만 먹고 살면 되거든. 굳이 막 안 해도 살 수 있잖아. 그거는 밥벌이 되는 느낌이 들어. 나이 먹어도 뭔가 나부터 먹고 살아야 하잖아. 내가 숨쉬는 만큼 뭘 해야 하잖아.” (참여자 8)

나이에 비하여 모아놓은 것이 없다고 하며 지금부터라도 본인을 위하여 살아야겠다고 생각하며 일을 해야 한다고 생각하고 있다.

“제가 일관성있게 투쟁을 40년 하다 보니까. 뿌듯한 거는 맞는데 나 자신에 대해서는 아무것도 없는 거예요. 그래서 개인적으로 제가 여자친구가 있는데 노동도 못하게 하고 정치활동도 못하게 하고 그래서... 근데 나이에 비해서 벌여놓은 것이 없으니까 스스로 연금이나 복지에 대해 사각지대에 놓여있으니까 지금부터라도 나를 위해서 살아야겠다 생각

하고 있어요.” (참여자 6)

건강 때문에 일을 더 하기 어렵지는 않은 상태로 또래에 비해 건강하다고 생각하며, 무엇보다 정신적인 건강을 자신하고 있다. 운전이라는 일의 성격상 과격한 노동을 요하지 않기에 오랫동안 택시를 하고 싶어한다.

“택시는 크게 노동력이 크게 들어가는 게 아니니까. 자기 피곤하면 쉬고 그러기 때문에 별문제는 없어요. 건강관리는 가끔 가벼운 등산 그리고 운동기구, 우리 집 바로 옆에 가면 작은 공원에 있어요. 운동기구들이 있어서 거기서 틈나는 대로 30분씩 건강은 좋아요.” (참여자 10)

나. 경제적으로 너무 어렵고 건강도 나빠서 미래설계는 못하나 일은 해야 함

현재 경제적으로 너무 어려워 미래에 대한 설계는 엄두도 못 내는 상황이다. 귀도 잘 안 들리고 당뇨도 심해 다른 일을 하기도 어려우며, 배움이 짧아 구직정보를 얻거나 기술 훈련 등은 할 수도 없는 지경이다.

“배우는건... 아니... 생각도 안해봤지... 뭐... 여유가 없으니까... 워낙 가난해서 머슴살이 했으니까... 아우... 동생도... 각자 살기 바쁘니까...”

“내가 지금 몸이 안 좋으니까... 뭐 일하기 좀 그렇지...” (참여자 9)

다. 대체인력이 없어서 문제가 되나 지속적으로 일을 하고 싶음

일의 성격상 건강문제 발생 시 대책 부족한 것으로 48시간 일하고 24시간 쉬는 방식이지만 휴가나 병가 등의 대책은 없다. 자유롭게 일하라고 하고 있지만, 아프고 난 후 일을 하게 되더라도 48시간 일하고 24시간 휴식 시간에 일하게 되면 벌금을 내야 하며, 3번 적발 시에는 자격 박탈이 되기 때문에 이로 인한 불편사항도 발생한다.

“지금은 개인택시 운전을 하고 있어요. 그러니까 개인택시 운전을 하는데 이틀, 48시간 알아서 일하고, 하루 24시간은 쉬게끔 되어있어서 48시간 중에서 알아서 근무를 하고 24시간은 휴식을 취하는 그런 편이에요.” (참여자 10)

라. 자영업이므로 지속적으로 일하고 싶음

자영업이기 때문에 은퇴는 없는데 최근에 노령층의 영업용 대중교통법이 강화돼서 3년에 한 번씩 자격검사를 한다. 70세부터는 1년에 한 번씩 하고 있어 75세까지는

일하고 싶어한다.

“자영업이기 때문에 은퇴는 없는데 최근에 이제 노령층의 영업용 대중교통법이 강화돼서 3년에 한 번씩 자격검사 합니다. 지금은 3년에 한 번씩이고 70세부터는 1년에 한 번씩 하는 게 생겼죠.” (참여자 10)

4) 연금 등 경제적 대책

(1) 연금 등이 없는 경우가 많아서 노인 일자리 개발 필요

폐지를 줍거나 비정기적인 수입을 갖고 있는 노인들은 경제적인 상황이 나쁨에도 불구하고 기초생활수급자도 아니고 국민연금도 일부만 받고 있으며 대부분 기초연금을 받고 있다. 자녀들이 있으나 이들로부터 경제적 지원을 받는 노인들은 극히 일부이고 노인들은 대부분은 향후에도 자신들이 일을 하면서 살아야 하므로 수입은 얼마 안 되어도 폐지를 주워야 하거나 현재 하는 일을 건강이 허락하는 한 일을 해야 하나 건강상태가 나빠서 경제적 어려움에 처할 확률이 높다. 따라서 국가적 차원에서 이들에 대한 좋은 일자리를 지속적으로 개발하고 국가적 차원에서 경제적 지원이 요구되는 실정이다.

“현재 월수입에 비해 지출되는 돈은 그리 많지 않아서 저축이 가능해요. 언제까지 살지 모르므로 저축을 하고 있고 전세값을 올려달라고 할까봐 이에 대한 준비도 하고 있으니 건강이 되는 한 일을 해야죠.” (참여자 1)

“앞으로 집 살 여력은 안 될 것 같고요, 이렇게 벌어 가지고는... 그래서 그냥 뭐 임대 주택이나 이런 거 좀 들어갈 수 있게, 네 그런 거 있으면 좋겠어요.” (참여자 4)

“그냥 일할 수 있는, 언제든지 찾았을 때 일할 수 있는 곳이 있으면 좋겠다.” (참여자 6)

(2) 노후를 위한 경제적 지원

다른 사람들을 대변하는 역할을 많이 해 왔으나 본인 노후를 위한 준비는 되어 있지 않은 상황이다. 지금부터라도 본인을 위해 살면서 저축을 계획하고 있다.

“전과도 한 25번.. 징역살이 총 3년 6개월 살았구요. 그래서 이제 노동법이라든지 노동 조합이 없는 분들이 산재를 당했다 그러면 물어보고 산재인지 아닌지를 회사에 직접 부딪혀 만들어주기도 했구요. 어떤 산재 환자들은 아파트도 사가지고 잘 살고 있는 분들도 있

고. 네 그리고 해고가 되었는데 해고비를 안 줘가지고 그분 대신 가서 1인 시위도 하고 항의도 해서 해고비도 받아주고 퇴직금도 받아주고 이런 역할을 많이 했죠... (중략)... 제가 일관성 있게 투쟁을 40년 하다보니까. 뿌듯한 거는 맞는데 나 자신에 대해서는 아무것도 없는 거예요. 그래서 개인적으로 제가 여자친구가 있는데 노동도 못하게 하고 정치활동도 못하게 하고 그래서... 근데 나이에 비해서 벌여놓은 것이 없으니까 스스로 연금이나 복지에 대해 사각지대에 놓여있으니까 지금부터라도 나를 위해서 살아야겠다 생각하고 있어요.” (참여자 10)

현재 경제적으로 크게 어려움은 없는 상황이다. 퇴직 전 이후의 삶을 위하여 다른 직업을 생각하고 준비하고 있었으나 빠르게 변화하는 세상에 대응하지 못하게 되는 현실에 좌절감을 느끼고 있다. 앞으로 무엇인가를 준비하는 것이 옳은 일인가에 대한 회의감이 있다.

“정년이 되기 전에도 뭔가는 준비해야겠다 하는 생각이 있어 준비를 했어요. 다른 직업으로, 나름대로 찾아서. 그니까 몇 년 전부터 했는데, 세상이 너무 많이 빨리 바뀌다 보니 대처할 여력이 없어요. 다 무너졌어요. 저는 중간에 사진을 했어요. 사진을 직업으로, 나중에 직업이 될 수 있겠다 하고 했어요. 찍는 것부터 프린트까지 직접 했어요. 지금도 암실 갖고 있긴 한데, 애들도 가르치기도 했었어요. 대학교 가는 애들도 트레이닝도 내가 했었어. 지금은 디지털이 대세잖아요. 대학에 사진과가 있어 가지고, 중앙대, 성신인가, 홍대 그때 애들 보낼 때 트레이닝도 해주고 그랬는데 그게 무너지니까 그러니까 준비할 틈이, 우리 같은 사람이 퇴직 전에 준비를 하더라도 준비할 여력이, 다 바뀌니까. 준비할 여력이, 할 수가 없어요. 했다가 버린 것도, 다른 것도 있어요. 제가 이 일을 하는데, 회사 퇴직하면 하루는 쌓아 놓은 게 있었는데 그 자료가 다 필요가 없어요. 저도 사람인데, 세상이 변하는 게 뻔히 보이는데 당하면 멍청이다 하는데 멍청해서 내가 당한 건 아니잖아요. 그럼에도 불구하고 힘든 거잖아요. 뭔가 대안이 있어야 할 것 같아.” (참여자 7)

현재 기초연금, 실업수당으로 총 50여만 원으로 생활하고 있어 매달이 마이너스 생활이라고 한다.

“기초연금 지금 받고 있는 거 한 25만 원 정도 있고 실업수당, 그래서 50여 만 원 소득이 있으신 편인데 생활하고 빚 갚는데... 그리고 맨날 마이너스지.” (참여자 8)

사업 후에 남겨진 3억을 갚았는지, 어떻게 된 것인지조차도 모른다고 하며 지금 월세도 밀리고 나도 죽겠다는 말을 하면서 현재 상황에 대해 회피하는 경향을 보인다.

“지금은 아무 생각 없어요, 배운 것도 없고... 건강도 안 좋고...” (참여자 9)

현재 집의 부채는 앞으로 10년 정도 더 일해서 어느 정도 갚은 후 아들 장가 갈 때 집을 주고 자신은 개인택시를 팔아 부인과 시골에 가서 살고 싶어한다.

“경제적 대책은 일체 없고, 빚 갚는 것이 준비하는 거고, 어쨌든 이 택시 권리금이 노후 준비금이다. 이렇게 생각을 하고 있죠. 나중에 팔면은 이거 가지고 어디 시골旮沓 데 가서 허름한 집에 가서 텃밭이나 일구면서 살고 싶은 그런...” (참여자 10)

5) 국가의 지원 기대

(1) 국가에서 노인 일자리 개발 및 교육 훈련 제공 요구

국가에서 노인을 위한 일자리 개발을 해주면 좋겠고, 노인들은 일자리를 위해 교육이나 훈련을 필요하고, 받아야 된다고 생각한다.

“당연히 우리가 젊었을 때야 육체적인 일이나 단순노동을 할 수 있지만 나이가 먹으면 그렇게 없잖아. 거기에 적절히 필요한 게 나이 65세 이상이라든지 해서 국가에서 하고 있긴 한데 별로 없어요. 그걸 좀 대량으로 해서 해주면 좋겠어요. 그리고 노인들도 일자리를 위해 교육이나 훈련을 받아야 한다고 생각해요.”

“사실 노인 일자리 사업이라고 해서 어르신들이 장기간이 아니라 하루에 짧게 짧게 하루에 서너 시간 공원 관리라던가 도로 경비, 학교 앞에 아이들 그런 거 몇 개 얼마 없어요. 그런 것도 여름에만 있고 그게 뭐 한 달짜리, 3개월짜리, 6개월짜리 있어서 도움이 좀 되기 하지만 겨울에는 없잖아. 그런 거 말고 정말로 출퇴근 하면서 8시간씩 일은 못해도 짧게 4, 5시간. 어느 정도 기본소득이 주어질 수 있는 그런 것들이 많이 창출되어야 한다고 생각합니다.” (참여자 6)

직종이 변경될 경우 특히 경비직에서 일하는 사람들을 보호해 줄 수 있는 대안이 필요하다고 본다. 또한, 오랜 시간 한 직종에서 일하던 사람들에게 대한 대책을 희망하고 있다.

“이런 거죠. 나 같은 사람들은 직종이 바뀌잖아요. 대개는 엘리트를 뺐었던 사람들이 일자리가 없으니까 경비라던지 가잖아요. 그런 거는 확실히 해줄 필요가 있어요. 경비요원이 그 사람보다 낮은 사람은 아니잖아요. 스펙을 따지자면 그 사람보다 높을 수도 있는 거예요. 그런 사람들이 계층대로 하대하는 것은 상당히 문제가 있다고 봐요. 그러기 때문에 죽기도 하고 그랬는데 그런 것들이 요즘에 보이더라고요. 사람들은 똑같은 거잖아요. 그러면 그 대우는 같아야 하잖아요.”

그리고 한 분야에서 오래 일한 사람들을 위해 그 분야의 기술을 인정해줄 수 있는 무언가 있으면 좋겠어요. 다른 분야에는 너무 경력이 없다보니 어렵네요.” (참여자 7)

(2) 정년연장 필요

정년연장이 필요하다고 생각하고 있으나 청년층을 고려하면 이에 대한 할당이 이루어져야 한다고 생각한다.

“그럼 지금 정년연장에 대한 얘기가 사실 많이 하고 있잖아요. 정년연장이 필요하다. 회사들에서 그런 이야기긴 한데. (연구진: 그거에 대한 아버님의 입장은?)

그게 양면성이 있는데요. 저는 나이가 먹었으니까 정년연장이 필요하다고 얘기할 수 있고요. 또 젊은이들 생각하면 젊은이들의 일거리 창출을 생각하면 굳이 그렇게 해야되는 거. 만약에 하게 된다면 뭐 어차피 1/3 정도 금액주고 나머지 2/3에 대한 것은 새로운 젊은이들에 대한 일거리를 줘야 한다고 생각합니다.” (참여자 6)

65세 이상이라는 기준보다 연령마다 활동할 수 있는 프로그램이 있었으면 좋겠다.

“그런 프로그램이 있어야 할 것 같아. 무조건 노인이라고 65세로 잡을 것이 아니라 연령 때마다 할 수 있는 것에 대한 프로그램이 있으면 좋겠어요. 아직 퇴직한 이후의 연령대에서 체험할 수 있는 국가의 프로그램이 많지 않은... 한다고 하는데 저거는 새는 예산이 아닌가 싶은 생각이 많이 들어요. 정말 필요한 곳에다가 실효성이, 일자리도 정말 생활에 대해 지원이 될 수 있는 정도 일자리로 하는 것이 필요하고. 건강한 사람들, 일할 사람들은 프로그램을 만들어서, 하는 것이 우선적이지.” (참여자 8)

정년연장 관련 내용은 법으로 기준을 최소한으로 정해두고, 나머지는 회사에서 결정할 수 있도록 탄력적 방안을 고민해보아야 한다.

“정년연장이라는 게, 정년연장을 하면 법으로 최소한만 정해두고 나머지는 회사에 맡겨 두어야 해. 그게 어떤 거냐면 우리가 직업군이 여러 군이 있잖아요. 직업이 끊기는 직업들이 있어요. 새로 배우는 사람이 없는 직업. 그러니까 지원을 안 하는. 그 직업들은 그 사람들 계속 올라가야 할 거 아니야. 근데 밑에서 오고 새로 올라오는 것들은 정년에 맞게 해줘야 된다고 생각해. 사람이 30대에 배우는 사람이 더 빠르지 60에 배워서 어렵잖아. 자기가 오래 숙련이 필요한 것들은 좀 정년에서 약간 늘려서 탄력적으로 해도 되고 그렇지 않은 부분들은 딱 지켜진다고. 올려도 문제가 되고. 올려야 된다면 젊은 애들도 갈 데가 없는 거잖아. 법으로만 정해놓고 딱 묶어놓으면. 근데 그걸 탄력적으로 운영해야 된다는 거지.” (참여자 7)

(3) 근무 환경 및 복지제도 개선 필요

쉬는 공간, 점심시간 확보 등 근무환경이 제대로 조성되었으면 좋겠다.

“복지제도는... 예를 들어서 규칙적으로 쉬고. 지금은 잘 이뤄졌는데 다른 데는 그게 안 되는 것들, 나는 아직 경험 안 해 봤는데 그런 게 있는 것 같아요. 내가 누릴 수 있는 것

이 쉬는 시간, 공간도 있고. 근데 대부분이 다른데 보면 쉬는 것이 없어요. 그냥 의자에서 쉬고 그러더라고. 그리고 보니 어제 취직하려고 보니, 여기서 점심시간도 없고 그냥 식당도 없고 내가 앉아서 싸가지고 와서 먹어야 한대요. 그런 거를 어느 정도 갖춰지면, 쉬는 공간도 있고 그러면 좋을 것 같아요.” (참여자 8)

급여에 대한 부분이 나이로 인한 차별 없이 최저임금은 보장해주고 일한 만큼 급여를 제대로 받을 수 있으면 좋겠다.

“나한테 맞고, 최소한 내가 일한 만큼 페이도 적당해야 하고. 근데 어떤 사람은 나이 먹었다고 그것도 적게 주는 데도 있대요. 거기서 맞게끔 최저임금이라 해가지고 거기에 맞게 주는데, 나이 먹은 사람은 또 그렇게 해도 내가 일해야 되니까 붙어있는 사람도 많아요. 갈 데도 없고 하니까 그래, 니네 이런 대우해도 나는 일해야 한다. 그래서 나이 조금 많이 먹은 사람은 대우 좋지 않아도, 힘들어도 거기에 있는 사람이 많아요. 어느 정도 나이 먹으나, 적게 먹으나 평등하게 해줘야 하는데 이런 주들이 이런 게 많더라고. 나이 먹었으니까 예를 들어서 100만 원인데 50만 원만 줘도 안 나갈꺼다. 그런 사람 많아요.” (참여자 8)

제도의 대상자 선정 시 자녀의 유무로 선정기준 적용 부분을 완화하였으면 좋겠다. 자녀가 있어도 연락을 주고받지 않고, 경제적 도움을 전혀 주지 않는 상황도 있기 때문에 이를 고려해야 한다.

“자식이 있다고 해서 복지 연금 같은 거 상황 봐서 해줄 수 있으면 해줘야 되는데, 연락이 안 되어도 자식이 있으니까 안 되고. 그런 게 참 불공평하다고 생각해. 자식들도 땀 흘리고, 부모 덕 보지 않는 이상 사는 게 힘들잖아요. 근데 일단 자식 있다고 해서 그 게 안 된다면 안 좋죠..” (참여자 8)

노령층에 대한 현재 기초수급 수당을 기본수급제로 실시해주길 희망하고 있다. 최저임금의 절반 정도인 65세 이상 노인에게는 일괄 기본수급제로 전환해 주길 바란다. 첫째로 노령연금을, 두 번째는 65세 노년층 대상으로 전면 무상진료, 무상요양 건강권을 국가가 책임지고, 세 번째는 무주택 노년층을 위해서 공동주택을 마련해 주길 바란다. 가족과 나라를 위해서 열심히 살아왔고 그러다 보니까 자기 노후준비도 못한 세대에 대해 국가가 보장하길 희망한다.

“지금까지 나라를 위해서 열심히 산 사람들이잖아... 그러니까 국가가 보상해줘야지. 열심히 사느라고 지금 이렇게 늙고 병 들었으니까... 나중에 치료나... 나중에 요양이나... 해줘야지...” (참여자 9)

산재에 대한 적극적 보상 마련이 필요하다. 예전에 제조업 근무시기에 다쳐 일을 할 수 없었을 때 산재의 비율이 60~70%여서 일하는 것보다는 많이 부족한 금액이었

다, 병원도 가야하고 생활도 해야 해서 그때 경제적으로 많이 어려웠다

“일 하다가 허리를 다쳤을 때는 산재보상을 받았었죠.” 그래도 그때는 60-70%여서 지금 80%로 올린 걸로 알고 있는데 어쨌든 일하는 것보다는 많이 부족했어요. 그래서 산재 때문에 병원 가고 하는 사이에 아무래도 일할 때보다는 경제적으로 어려웠어요.” (참여자 10)

수명의 증가와 건강상태도 좋으니 노동할 수 있는 정년연령이 연장되었으면 한다.

“사실상 수명도 더 길어지고 건강예후도 더 좋기 때문에 택시기사의 정년이 65세 이상까지는 늘어났으면 하는 바람이 있음. 특별히 건강상 이상이 있지 않는 한 정년연장은 기본적으로 해야 한다고 생각하며, 70-80대들 건강 괜찮은 사람은 전혀 이상없이 운전 다 하고 있는데, 택시기사라고 해가지고 60대로 끊어버린다 하는 건 그만큼 대책이 수립이 안 된 상태에서 한 거거든요. 그런 건 사회적으로 손해다. 다른 직장들도 마찬가지로 택시도 65세 이상을 보면 다 이렇게... 건강하다. 지금도 만 65세까지는 적성검사도 해당이 안 되거든요. 65세까지는 운전하는 데 있어서 지장이 없다. 대체적으로 적성검사가 필요없다 이렇게 되어있는데 정년은 그거보다 적어요. 이것도 매치가 안 되죠.” (참여자 10)

5. 70세 이상 노동종사자 (6명)

1) 인터뷰 대상자 일반적 개요 및 사항

<표 4-6> 심층면접 대상자 개요 - 70세 이상 노동종사자

구분	성별	연령	학력	생활 수급자	건강	경제 상태	총근무 기간 (년/개월)	주 노동 시간	사회 보험 여부	월 수입	비고
참여자 1	여성	76세	고졸	무급	매우 나쁨	좋음	45	23	건강, 고용, 산재	70	파배기 나라
참여자 2	남성	85세	대졸	무급 (차상위)	좋음	좋음	40/6	15	모름	60	장애인 활동보 조지원 서비스
참여자 3	남성	70세	고졸	무급	좋음	좋음	45	15	국민 연금 수급, 건강	70	택배
참여자 4	남성	72세	고졸	무급	-	-	46	15	-	150	주민센 터 청소
참여자 5	여성	72세	중졸	무급	나쁨	나쁨	4	18	미가입	80	주민센 터 청소
참여자 6	남성	73세	고졸	무급	좋음	좋음	17	18	국민 연금 수급, 건강	50	택배

(1) 참여자 1

76세 고졸 여성으로 이혼하였다. 동거가족은 없으며, 부양해야 할 가족은 없다. 현재 임대아파트 거주 중이다. 채무 있다. 건강상태는 매우 나쁘지만 경제상태는 좋은 편으로 평가하고 있다. 월평균 용돈은 50만원이며, 본인의 소득이 월50만원 된다. 본인이 필요하다고 생각하는 월 소득의 기준은 없다고 한다. 평생직장에서 45년 일하였으며, 현재 직장에서는 7년 일하고 있다. 하루 노동시간은 4시간 30분이며, 주당 23시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 주간으로 유동적이며, 파트타임으로 고용되어 있다. 근로계약서가 작성되어 있으며, 4대 보험 가입되어 있다. 연차와 병가 사용은 자유로운 편임. 휴게시설은 없다.

(2) 참여자 2

85세 대졸 남성으로 이혼하였다. 동거가족은 없으며, 부양해야 할 가족 없다. 현재 전세 살고 있다. 건강 상태와 경제 상태 좋은 것으로 평가하고 있다. 월평균 용돈은 없으며, 본인의 소득이 월 60만 원 된다. 본인이 필요하다고 생각하는 월 소득은 100만 원이다. 평생직장에서 40년 6개월 일하였으며, 현재 직장에서는 5년 일하고 있다. 하루 노동시간은 3시간이며, 주당 15시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 주간으로 고정적이며, 파트타임으로 고용되어 있다. 근로계약서가 작성되어 있고, 4대 보험 가입 여부 모른다. 중등교사 1급 자격증 보유하고 있다. 연차와 병가 사용은 가능하다.

(3) 참여자 3

70세 고졸 남성으로 현재 동거가족은 본인 포함 2명으로, 아내와 함께 거주 중이다. 2명 모두 경제활동을 하고 있으며, 본인이 부양해야 할 가족은 2명이다. 현재 자가에 살고 있으며, 채무는 없다. 건강 상태와 경제 상태는 좋은 것으로 평가하고 있다. 월평균 용돈은 없으나 비정기적으로 자녀들에게 용돈을 받고 있다. 본인의 소득이 월 70만 원 된다. 본인이 필요하다고 생각하는 월 소득은 100만 원이다. 평생직장에서 45년 일하였으며, 현재 직장에서는 3년 8개월 일하고 있다. 하루 노동시간은 5시간이며, 주당 15시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 주간이며, 고정적이며 파트타임으로 고용되어 있다. 근로계약서가 작성되어 있고, 직장 내 상해보험 가입 외 4대 보험에 가입되어 있지 않다. 운전면허증 보유하고 있으며 연차와 병가 사용은 불가하다.

(4) 참여자 4

72세 고졸 남성으로 현재 동거가족은 본인 포함 2명으로 아내와 함께 거주 중이다. 현재 자가에 살고 있으며, 둘째 아들의 돈벌이를 위해 레미콘을 끌 수 있도록 준비해 주는 과정에서 생긴 채무가 있다. 본인 혼자 경제활동을 하고 있으며, 자녀들의 경제적 지원은 받지 않고 있다. 월 소득은 150만 원 정도로 공공일자리 82만 원과 기초연금, 아내가 손자녀들을 돌봐주면서 받는 금액이다. 평생직장에서 46년간 일하였으며, 현재 직장에서는 11개월 일하고 있다. 하루 노동시간은 3시간이며, 주당 15시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 주간이며, 고정적으로 공공일자리로 고용되어 있다. 연차 및 병가 사용은 불가하며, 휴게공간이 제공되며 휴게시설 수주도 좋은 상태이다.

(5) 참여자 5

72세 여성으로 중졸이며, 남편과 41세에 사별, 현재 혼자 살고 있지만, 큰아들 근처에서 살고 있다. 본인이 살던 집은 아들 내외에게 주고, 본인은 월세로 살고 있다. 건강 상태와 경제 상태 모두 나쁜 것으로 평가하고 있다. 월평균 용돈은 60만 원이며, 기초연금 30만 원, 본인 수입 80만 원으로 월 170만 원 정도 수입이 있다. 평생직장에서 근무한 시간은 1년이며, 현재 직장에서는 3년 일하고 있다. 하루 노동시간은 3시간이며, 주당 15시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 주로 주간이며, 파트타임으로 고용되어 있다. 근로계약서가 작성되어 있고, 4대보험에는 가입되어 있지 않다. 복지는 없다.

(6) 참여자 6

73세 고졸 남성으로 현재 동거가족은 본인 포함 2명으로 아내와 함께 거주 중이다. 2명 모두 경제활동을 하고 있으며 본인이 부양해야 할 가족은 1명이다. 현재 자가에 살고 있으며, 채무가 있다. 건강 상태와 경제 상태는 좋은 것으로 평가하고 있다. 월

평균 용돈은 없으나 비정기적으로 자녀들에게 용돈을 받고 있다. 본인의 소득이 월 50만 원 정도 되며, 본인이 필요하다고 생각하는 월 소득은 150만 원이다. 평생직장에서 17년 일하였으며, 현재 직장에서는 6년 일하고 있다. 하루 노동시간은 6시간이며, 주당 18시간 노동에 참여하고 있다. 근무시간은 주간이며, 고정적, 풀타임으로 고용되어 있다. 근로계약서가 작성되어 있고, 4대 보험에는 가입되어 있지 않다.

2) 일과 관련된 경험

(1) 일 히스토리

가. 참여자 1: 다양한 사업을 거쳐 공공일자리 파배기나라에서 일하게 됨

젊은 시절 다양한 사업(운수업, 사채, 룸살롱, 레스토랑)을 하였으며 마지막 사업인 레스토랑은 20년 정도 운영하였으나 빚으로 인해 전 재산이 압류되었고, 아들의 도움으로 파산신고를 하고 미국으로 도피를 하였었다. 2년 정도 지난 후 한국으로 귀국하여 현재 생활하고 있다. 레스토랑을 할 때 주방에서 일하던 분 소개로 현재 일자리를 소개받게 되었고, 지금 회복의 기간으로 보고 있다.

“저는 운수업도 했고, 돈놀이도 했고, 또 룸살롱도 해봤고, 레스토랑은 한 20년 했어요. 레스토랑을 마지막 했고, 이것은 2년 정도 미국 도피 갔다가 와서 노니까 저기 옛날 우리 주방아줌마가 이런 곳이 있는데 한번 노느니 한 번 가볼래? 파배기가 아니었어요. 그때는. 제가 가본 곳은 시니어라는 곳이 있으니까 한 번 가보세요 해서.”

“레스토랑을 했었을 때는 그런 게 있어요. 인사동에서 한 15년하고요 월당으로 갔는데 이 월당이 신도시가 됐었을 때 갔는데 월당에서 잘됐어요. 잘됐는데 일산 신도시가 생기면 월당이 죽잖아요. 옛날에는 권리금이 있으면 한 2-3억 됐었잖아요. 월세가 한 300이면은 권리금이 한 3억. 지금은 권리금이 조금이지만 그때는 권리금이었어요, 그러니까 장사 안 되면 그 권리금도 한 300씩 까먹지 권리금도 하나도 못 받지. 그래서 거기서 인제 손들고 나왔죠. 그게 마지막이었어요”

“레스토랑을 하게 됐는데 레스토랑도 돈 준 사람 때문에. 돈 떼먹고 간 사람 때문에 레스토랑을 하게 됐어요. 그 인사동에서 할 때도 잘되고, 그 그랬는데 제가 남 말을 참 잘 들어요. 원당가면 잘 된다. 그렇게 해서 원당으로 갔는데 도시가 죽어버렸죠. 거기서 우리가 손들고 나와 가지고는 부도가 났잖아요. 그래서 제가 우리 아저씨가 카펫 사업도 하고 어찌고 하다가 부도가 나니까 신용불량자가 됐어요. 신용불량자가 되니까 뭐 카드 하나, 내 통장 하나를 못 쓰겠더라고요. 아주 손발이 딱 묶이는 거예요. 그러니 어떻게 해요.

그래서 인제 미국으로 그냥 갔죠. 조카가 있어서. 미국 가가지고 뭐 집도 절도 없게 됐죠. 정말 성북동에서 살다가 집도 절도 없으니까 어떡해요.

컨테이너 박스에다가 짐 맡겨놓고, 뭐 일체 동산도 다 압류가 됐으니까 거지 같은 놈만 가졌지. 다 이제... 저기 했죠. 그리고 한 2년 가서 있다가 제가 가기 전에 우리 아들이

저기를 해줬어요. 그... 파산신고를. 변호사 사가지고. 그때만 해도 변호사 사서 하는 게 돈이 많이 들었어요. 지금은 아니지만. 그래서 인제 회복 기간이었어요. 회복기간에 제가 청약을 들었어요.”

나. 참여자 2: 중학교 교사 퇴직 후 다양한 노인 일자리 경험을 거쳐 현재 장애인활동보조지원서비스 참여

현재 ○○○○클럽을 통하여 다양한 직종(5가지 일)의 일을 경험하였다. 1년간 수영장 근무, 3년간 바둑교실 강사, 2년 시니어 기자 활동, 식당봉사(표 관리)를 하였다. 이번에 복지관 파견 장애인활동보조서비스를 시작하기로 하였으나 코로나 영향으로 배정만 받고 일을 시작하지 못하고 있는 상황이다. 일을 하지 못하여 급여를 받지 못하고 있으며, 그 전에 받아 놓은 것과 차상위 수당, 기초연금, 파트타임 등의 일을 하며 경제적 비용을 부담하고 있다. 예전에 일할 때에는 4시간 근무, 60만 원씩 받았다고 하였다.

“작년에는 작년 1년간은 서울 수영장에서 봉사했어요. 그전에 한 3년간은 바둑교실 강사 했어. 여기서 바둑 교실 했어요. 시니어 기자하고 그 전에는... 시니어 기자 한 2년했나 2년하고. 그 전에는 식당봉사. 식당 봉사하고. 식당 그 표 팔고 그랬어요. 그 다음에는 이번에 새로 하는 거는 그 복지관... 복지관 도우미인데 코로나 때문에 1시간도 못 했어 사실.”

“급여도 아직 못 받았지. 그러니까 전에 받아 놓은 거 하고, 그다음에 차상위. 파트타임 같은 거 있으면 하고”

“시니어클럽 평균이 60만 원이야. 그때 일할 때는 60만 원 받았지. 4시간씩 일하고.”

○○○○클럽에서 일하기 전 중학교 교사로 35~6년 정도 일하였다. 학교 직원(친구 겸 동료)에게 돈을 맡겼다가 모두 잃게 된 후 명예퇴직을 하게 되고 퇴직금을 이혼하면서 아내에게 모두 주게 되었다. 그 이후 신문사를 2~3년 정도 경영하다가 학교 시설 경비로 5년 정도 일하였다.

“학교 35-6년정도 일했지요. 공무원 연금은 동료 선생님한테 다 빼앗겼어요. 학교 직원한테. 직원이 나보다 못 살지. 그러니까 자꾸 생활 어렵다고 자네... 마... 걱정하지 말라고... 친구 겸 동료 겸 또 같은 신앙인이야. 그래서 믿고 했는데, 딱 그 친구 집을 나갔죠. 집 나오고 그 다음에 월급도 1년간 못 탔어요. 그래서 할 수 없이 명예퇴임을 했지. 할 때 그 뭐야... 그... 저기 뭐야... 그 주는 거... 퇴직금. 퇴직금을 부인한테 줘서 이혼하는데 다 써버렸어요.”

“신문사 경영을 한 2-3년 했을 거야. 그 다음에 그 뭐 있냐면은... 그 저기 학교... 학교 야간 당직 그걸 했었고... 학교 시설당직... 그걸 많이 했지. 5년 이상 넘게 했을거야.”

다. 참여자 3: 다양한 기술직에 종사하다가 지역 내 홍보를 보고 공공일자리 택배 참여

처음 일을 시작하게 된 것은 대학교를 진학하였으나 가정 형편이 어려워 직장생활을 하게 되었다. 대학을 포기하고 회사 총무팀에서 일을 시작하였다. 부장까지 일하였으며, 일하면서 집을 구입하였으나 회사에서 대출을 받을 때 보증을 서게 되면서 구입한 집을 팔아야 하는 상황이 되었고, 집을 판 금액으로 회사 부도 정리해주고 나오게 되었다. 이후 수산업 위탁 판매, 자영업, 온실 기사로 경력을 쌓던 중 몽골, 러시아를 다녀오기도 하였다. 이후 건축, 창고관리 등의 일을 하였다. 일의 연속성이 있었던 것이 아니라 지속적으로 수입이 있었던 것은 아니었다. 일을 하다가 쉬다가 반복하던 중 은평시니어클럽을 알게 되어 일하게 되었다.

“하여튼 일하느라고 그런 데 가서 일도 해보고. 그러고 이제 왔죠. 왔는데 하다 보니까 거기서도 일 끝내고 나왔죠. 나와서 있는데 뭐 내가 여기저기 아는 사람들이 있으니까 와서 일 좀 해달라고 그래서 왔다갔다 하다 보니까 건설 같은 곳도 가 있었거든. 그 집도 짓고 창고도 짓고. 항상 관리 좀 해주십시요야. 가보면 근데 막말로 얘기해서 노가다야. 힘든 일 하고. 근데 그것도 계속 있는 게 아니고 딱딱 끊어지니까. 그 사람들도 수주를 못하면 놀 거 아니에요. 그래서 그 일 하다 말다. 하다 그 중간에 그 여기 들어오게 된 거지.”

택배일을 시작하게 된 계기는 동네를 지나다가 걸려 있는 현수막을 보고 사무실을 방문하게 되었고, 담당 사회복지사를 만나 업무에 대한 이야기를 듣고 일을 시작하게 되었다. 택배일은 생각했던 것보다 힘들지만 지금 나이에 할 수 있다는 것에 만족하고 있다.

“나는 그 처음에는 그 사무실 앞을 지나다니는 사람이었어요. 바로 집이 그 뒤니까. 그니까는 구인 그 뭐라 그러냐 그 이렇게 서 있더라고요. 현수막으로. 아무튼 뭐 이렇게. 쪽 그동안에 제가 이제 일을 하다보니까 나이가 들다 보니까 이제 일도 끊기고. 마침 하는 일이 없어. 그래가지고 이제 올라갔더니 그 담당 사회복지사 그분이 이제 설명을 해주시더라고요. 그래가지고 가게 되었어요. 가게 되었는데 가보니까는 조금 환경이 낯설지 아무래도 안 하다 보니까 그런 거를.”

“가보니까 이제 그 지금 현재 인원이 열두 명(12)이에요. 1조 6명 2조 6명. 12명인데 그 당시에는 4명, 5명이었다고. 그래가지고 저쪽에 한 명이 비었다 그러면 다른 데 한 명이 지원이 나와. 그래서 그런 식으로 일을 마치고 그랬는데 그랬더니 많이 힘들죠. 이게 생각보다 엄청 힘들어요. 육체적으로 그 쉽게 말해서 절인 배추 같은 거 한 집에 몇 개씩 오면은 그거 들어놓아야 하면은 그게 힘들다고. 육체적으로 힘들고 그러는데 지금은 하루 쉬니까 그게 참 좋아요. 그래서 하여튼 뭐 이 나이에 이거 할 수 있는 게 이 정도만 돼도 만족하고 있고, 현재 상태는 그 정도예요.”

라. 참여자 4: 자영업 종사하던 중 나이로 그만둔 후 공공일자리 주민센터 청소 참여

45년 전에 레미콘 차를 끌기 시작해서 45년간 계속 일하고 나이가 들어 자영업이긴 하나 본인이 그만두었다. 그리고 바로 공공일자리 청소하는데 면접을 보았으나 떨어짐 그 이후 왜 내가 떨어졌는가 하고 전화를 걸고 해서 이번 공공일자리 자리를 얻었다. 이 일을 한지는 11개월이며 매년 문제가 없으면 재계약이 되어 73세까지는 할 수 있다고 하여 내년까지는 할 수 있다고 한다. 원래 운전을 하다가 레미콘 차를 끌기 시작했으며 이것이 본인과의 맞아서 45년간 레미콘 차를 끌어왔다. 현재 공공일자리에는 마음에 들고 일할 수 있다는 것이 좋으며, 다만 연차나 병가 등을 사용할 수 없으며 혼자 일하기 때문에 대체인력이 없는 상태이다. 휴게공간 제공이 되고 휴게시설 수주도 좋은 상태이다.

마. 참여자 5: 배우자 사망으로 비정기적 경제활동 시작 후 현재 공공일자리 주민센터 청소 참여

남편의 사망 이후로 본격적인 일로 내몰리게 되었다. 어릴 때 다리를 다쳐 학교를 그만두고 할아버지 할머니 밑에서 자랐다. 할머니는 남한테 말을 듣지 않으려면 일을 잘 할 수 있어야 한다며 어렸을 때 바느질부터 일을 시켰다. 그래서 현재도 일을 잘 한다고 생각한다. 지방에 살다가 결혼 후 동작에서 거주하면서 미싱 알바 등 가사에 보탬이 되기 위해 비정기적으로 일해 왔다. 시어머니를 20년간 모시고 살았으며, 41세에 남편 사망 후 (남편은 술과 당뇨합병증으로 사망) 무교동에서 3년간 주방장으로 일하였다. 경제상황이 어려워지자 부친과 고모의 도움으로 어려움을 극복하게 되었다. 큰 자녀가 취업을 하여 경제적으로 보탬이 되고 있다. 경제적으로 큰 어려움은 겪지 않았으며, 두 자녀는 고등학교만 졸업하고, 나머지 둘은 대학을 나왔다. 그러나 자녀를 가르쳐야 한다는 생각에 일을 하다 보니 몸이 망가진 상황이다. 식당을 차릴 때 요식업 중앙회에서 식당경영과 관련된 컨설팅을 받았으며, 소득도 높았고, 가장 좋았던 때로 기억하고 있다.

“어렸을 때부터 일을 자꾸 하는 버릇 해가지고 놀고는 살기 힘들어요. 젊어서 시골에서, 시골이 집인데, 실은 학교도 서울, 용산에서 다녔어요. 용산에서 다니다가 집안에 일이 있어가지고 아버지가 내려가 가지고... 중학교를 넣는다고 넣었는데 내가 다리가 아팠어서 학교를 못 다녔어요. 그러고 있으니까 그때부터 내가 집에서 있으면서 할머니 할아버지 계시니까 특별히 일을 안 해도 집에 가 있으면 할머니가 막 가르쳐요. 여자는 알아서 시집을 가서 남을 부려도 부려먹는 것이지 니가 모르면 남한테 당한다. 그러니까 무슨 일이든지 배우라고 하는 거예요. 심지어 바느질까지 내가 다했었어요. 어른들 것까지. 집에서 하는 일을 늘 그렇게 시켰어요, 가르치고. 그래서 몸에 사람은 일을 해야한다는 것이 몸에 배였어. 그래 갖고 우리 성경에도 일하기 싫으면 먹지도 말라 그랬다고 그런 식으로. 무슨 일을 하든지 해지더라고, 하고 싶더라고요, 놀고싶진 않고. 그래서 집에서 나

도 그 생각을 해봐요. 나도 만약 돈이 있어가지고 지금 여유있게 산다고 하면은 내가 어떻게 살까, 그거 팡팡 쓰고 놀면서 복부인 노릇을 하고 살까 하다가도 아니야 나는 그렇지 않은 거야. 무엇을 하든지 겸손하게 일을 하면서 살 것 같더라는... 없어서 그런진 몰라도 있어도 그렇게 살 것 같지는 않더라는 생각이 들어요.”

“특별하게 어디 가서 연습한 것은 아니었고, 김치 하나를 담아서 내놔는데 사람들이 맛있다고 하더라고요. (어머니한테서 배우신 건가요?) 아니요. 내가 그냥. 열무김치 여름에 담아서 조금씩 익혀놓으면 손님들이 그것 때문에도 찾아오는 사람이 많고.”

“동네 지금 아는 아줌마 그때 당시 알던 아줌마들은 손 가지고 음식 잘하고 그러면 좋지 그러는데, 나는 그렇게 생각을 안 하는데 옆에서 그렇게 말을 하더라고요. 음식이 맛있다. 잘한다 이렇게 얘기하니까. 그랬었나 보다 하는 거죠. 내가 뭐 특별히 배운 건 아니니까.”

바. 참여자 6: 국내외에서 기술직으로 경제활동 참여, 퇴직 후 공공일자리 태배

태배일을 하기 전 노인 일자리 학교 CCTV 관제 사업, 대기업과 중소기업 품질 관련 담당업무를 10년 정도 담당하였다. 이 기술을 보유하고 있다는 것에 자부심을 가지고 있으며 국내뿐 아니라 사우디아라비아, 러시아에서 근무하였다.

현재 노인 일자리 사업 일환의 태배일을 하고 있다. 2014년 12월 처음 서울시에서 시니어 태배가 시작되면서 일하게 되었다. 66세 퇴직 후 2년 정도 일을 안 하고 놀았는데 생활 리듬이 깨지면서 건강이 안 좋아지게 되어 가만히 있으면 안 되겠다는 생각에 일을 다시 시작하게 되었다.

“예 지금 저 ○○○○클럽 그 노인 일자리 창출로 해가지고 이제 2014년부터 시니어 태배 참여하게 되었습니다. CJ 대한통운하고 아파트 내에서만 하는 거니까 입주자 대표하고 시니어클럽하고 합의가 되어 가지고 시작하게 되었어요. 시작이 그렇게 되었고. 그리고 제가 일하게 된 동기는 66살 되었을 때 제가 퇴직을 했습니다. 퇴직을 하고 한 2년 놀아 보니까 참 좋아요. 술도 맘대로 먹고 잠도 자고 티비도 맘대로 보고. 근데 한 2년 그렇게 생활하다 보니까 이 막 생활 리듬이 깨지는 거예요. 불규칙적인 생활이니까. 그니까 생활 리듬이 깨지니까 신체 리듬도 깨지는 거야. 그래서 건강이 안 좋아지더라고요. 그래서 야 이거 안 되겠다. 뭐 일할 게 없나. 그때 내가 65세가 넘었으니까 일자리가 없더라고요. 그런데 우연히 동사무소 갔는데 무슨 서류 때문에 갔는데 거기서 이제 담당자가 시니어클럽이 2013년부터 개관하니까 가보시라고 하더라고요. 그래서 갔어요. 갔더니만 늦게 간 관계로 다 차 가지고 자리가 없었어요.”

(2) 일할 수밖에 없는 이유

가. 준비하지 못한 상태로 맞이한 노후

모든 참여자는 노후준비가 되어 있지 않기 때문에 일상생활을 유지하기 위하여 일을 할 수밖에 없다고 응답하였다. 1인 가구와 부부가구로 자녀가 있는 경우 비정기적인 경제적 지원을 받고 있으나 생활 유지에는 큰 도움이 되지 않기 때문에 혼자 또는 부부간 서로 경제적 활동을 지속할 수밖에 없는 상황이었다. (1인 가구: 참여자 1, 참여자 2, 참여자 5 / 부부가구: 참여자 3, 참여자 6)

“네 힘들었죠. 힘들다. 집도 없고, 집도 없어서 서울시에서 신청했죠. 신청했는데 임대주택... 아파트... 임대아파트... 잘 있어요. 그 전세지. 전세 월세 전세... 그 남의 집에 남의 사무실에 살고... 아 집 없으니 제일 서럽지. 나이는 먹었지 그 집 없는 게 그렇게 섭섭하고... 그래서 일을 해야 해요. 딸은 둘인데 하나는 미국 가 있고, 하나는 마포에 살고. 1년에 1-2번 교류하죠. 용돈은 1년에 1번 내 생일 때 용돈 좀 주는데... 그걸 내가 그걸 안하려고 그래. 자기들도 아이들 키우고 생활하는데, 내가 가서 없으면 부담 가니까 일체 그.. 안하려고 하는데 자기들이 주니까 한번 줄 때 한 200만 원? 금년에는 안 주더라고.. 아 작년에 작년에. 그 자기 아이가 대학에 들어갔다고. 돈이 없는거지... 말은 안했는데.. 대학 들어갔다가 등록금 비싸잖아요. 그러니까... 뭐 400?

혼자 하더라도.. 생활비가 없으니까 어쩔 수 없이 해야 해. 또 건강하니까. 건강하니까 자동적으로 해야 하는 거야. 안 하면 안 돼. 안 하면 수입이 없는데.” (참여자 2)

“다 해가지고선. 내가 통장도 못 만들었었어요. 근데 확인해보니까 그래도 다 해결 됐더라고. 그래서 이제 통장도 만들 수 있고. 신용카드도 만든 지 몇 년도 안돼요. 그렇게 하고 있고. 그 동안에 전부 해가지고 나이 먹어서 노인이 되어 가지고 노후 대책이 무엇이냐 그 현금이 있어야 될 거 아니에요. 근데 현금을 가지고 있기 쉬운가. 그래서 지금 일흔이니까 하면은 좀 뭐하지만. 일을 해서 돈을 모아야 해요.” (참여자 3)

“내 나이 마흔하나에... (남편이 죽었다.) 그리고 애를 넷 낳두고 가버리고 나니까 어떻게요. 큰 애하고 둘째는 커서 고등학교까지는 나오고 대학은 못 보내고 밑에 애들 동생들만 대학보내고. 지금 여서 저들이 다 잘하고 부모 속을 싸우지 않고 잘 키워서 너무너무 감사해요. 그래갖고 지금도 친구들... 그래도 엄마가 힘 안들 게 걱정 한번 안 끼치고 다 저들이 알아서 결혼하는데 잘됐어요. 넷 다 결혼했어요. 빨리 보낸 것도 다 스무살 넘어서 갔고 큰딸은 딸도 낳았고, 손주는 군대 갔고, 딸네 큰아들은 대학 가서 군대도 갈 것이고 둘째 딸을, 그 딸이 잘됐어요. 그래서 엄마 용돈도 좀 주고 그러고 있고. 딸 둘만 좀 주는데 큰딸은 이번 달부터 (건너)똥다 그러더라고.” (참여자 5)

“일을 안 하면 안됐었죠. 어떡하든지 하기는 해야죠. 내가 안 하면 애들한테 손 벌릴 수도 없는거고. 그때는 그래도 젊으니까 뭘 하든지 해야죠.” (참여자 5)

“남편이 가고 없을 때는 작심을 했죠. 내가 일을 안 하면 안된다는 작심을 했죠. 그니까 하루도 일을 쉬면 안되고 그냥 뭇을 하든지 했었어요. 어떤 일을 하든 될 수 있으면 자식들을 내가 그렇게 하지 않으면은 자식들을 가르치지 못 할것 같으니까. 어떡하든지 가르쳐야 한다는 집념 때문에 그것 때문에 힘들게 좀 하기는 했어요.” (참여자 5)

나. 현재의 경제 안정성을 지속하기 위한 일자리 참여

경제적으로 크게 어려움이 없는 노인들은 현재 안정적인 상태와 건강 유지를 위하여 일자리에 참여하고 있으며, 건강 문제가 발생하지 않는 한 계속 일을 할 것을 희망하고 있다. 본인들의 개인적 삶의 만족을 위한 일자리 참여가 이루어진다. 참여자 6은 자가에 거주하며 배우자와 함께 경제활동을 하고 있어 경제적으로 큰 어려움은 없다. 주관적으로 경제적 상황을 좋은 편이라고 평가하고 있으며 건강이 허락하는 한 일은 계속하는 것이 좋다고 하였다.

“놀이 보니까 영 신체에 안 좋더라고. 그래서 내가 일을 하게 되면은 그 좋은 게 뭐냐면 규칙적이게 되는 거. 예를 들어서 친구들이랑 술을 마셔도 내일 근무하니까 자제가 되고. 그리고 제가 동사무소에서 지금 코로나 바람에 쉬고 있습니다만은 이거 쉬는 동안 제가 헬스장에서 운동을 하거든요. 규칙적인 생활을 하니까 건강에 좋고. 사회적인 활동이 있어서 좋고. 아내도 같이 직장생활을 하니까 경제적 부담은 크게 없지만. 뭐 확실한 거 계획은 없고요. 그냥 건강하면 끝까지 하고 싶다. 하고 싶습니다.” (참여자 6)

다. 예기치 못한 채무로 인해 불안정한 노후

개인적으로 또는 자녀들의 부채가 발생하여 이를 해결하기 위한 일자리 참여로 본인들의 안정적 노후가 보장되지 않은 상황들이 발생하였다. 부채 해결을 위하여 일할 수밖에 없는 상황에 처한다. 참여자 1은 건강이 허락하는 한 계속 일하기를 희망하고 있다. 남아있는 채무를 해결하기 위하여 일을 할 수밖에 없다. 또한, 생활비와 여가를 위한 비용 지출을 위해 일을 해야 한다고 한다.

“다 파산이 됐으니 뭐가 있겠어요. 은행에 것도 다 압류가 되고, 보험까지도 다 압류가 됐으니까. 아무것도 없어요.

생활비도 해야 하고, 나도 성당 가서 예를 들어 자매님이 밥 사면 나도 커피도 사야 하고. 나도 뭐 이렇게 막 이러는 생각이 아니어서. 내가 사고 싶으면 사고, 그렇잖아요. 같이 서로 자기가 커피 사면 내가 밥 사고 그러면서 서로가 남한테 부담을 주지 않는 그런 범위 내에서 활동을 해야죠. 나도 좀 씹씹이가 또 필요하잖아요. 옷도 입어야 하고, 미장원에도 가야 되고” (참여자 1)

참여자 4는 본인의 이름으로 자녀의 일자리를 마련해주었고, 그에 대한 채무가 있는 상황으로 자녀는 빚을 갚는다고 하였으나 갚지 못하는 상황이 오면 본인 채무로 돌아오는 것이기에 본인이 변제해야 하는 상황으로 일을 해야만 하는 상황이다.

(3) 일하면서 겪은 부당한 대우, 차별

가. 부당대우가 없는 일터를 만들기 위한 여성 노동자의 노력

노인 여성노동자의 경우 성별로 인한 차별을 경험하여 스스로 강한 모습을 갖추고 이에 대응하기 위한 노력을 하였다. 참여자 5는 여성이 장사한다고 무시하는 사람들이 있었기 때문에 오히려 본인 스스로 강하게 태도를 보였고 대처하였기 때문에 험한 꼴을 당하지 않았다고 한다.

“여자라고 해서 특별히 불이익을 받는다는 거는 모르고 살았어요. 왜냐하면 식당 할 적에는 시장통이니까 어려운 점이 있다고 하면 젊은 여자가 장사를 하니깐 남자들이 저기도 하고 그러잖아요. 그래서 내가 친한 사람들 보면 그래요. 농담이라도 하고 나면은 나는 여기가 아들이 산다. 내 아들이 이 동네에서 살고 있는데 만약에 엄마가 좋지 못한 불량스러운 소리를 듣고 나면은 내 자식들한테 엄마 얼굴이 뭐가 되냐. 그래서 나는 절대로 이 동네 내에선 남자 사귀고 그런 건 없다. 아 좀 힘들었어요. 그제. 그때 무지하게 힘들었어요. 그때. 그래도 지금은 그 사람들 지나가면은 그냥 웃어요. 그렇지 않고 만약 내가 젊은 여자라고 해서 죽대 없이 살았다고 하면은 다시 와서 살 수도 없어요. 자식들 앞에서... (연구진: 예전에 살았던 동네에 와서 다시 사신 거잖아요.) 그렇죠, 자식 앞에 와서 살지도 못해요. 그리고 우리 애들이 보통 애들이 아니에요. 그래서 그런 것은 뭐 특별하게 저기 한한 것 없이 살았던 것 같아요.”

“아가씨들은 어머니라 부르고. 머슴아들은 선생님이라고 부르고. 딸들 같으니까 어머니라고 부르는 게 제일 좋죠. 어머니 이거 어떻게 해요? 이렇게 불러주면 그게 제일 마음에 들고 좋더라고요.”

“식당에서는 사장님이라고도 불렀고, 여사라고도 불렀죠. (연구진: 어떤 게 좋으셨어요?) 그때는 잘 몰랐죠. (연구진: 지금 판단하면 뭐가 좋으셨을 것 같아요?) 그때는 장사하니깐 사장이라고 부르는 게 제일 좋죠.” (참여자 5)

나. 직장에서 동등한 대우를 받지 못하는 노인들

직장 내 함께 근무하는 사람이 없기 때문에 건강상 문제 발생 시 쉬지 못하는 경우가 있거나 함께 근무하는 사람이 있더라도 동일한 급여를 받지 못하는 부분에서 오는 불만이 있다. 참여자 4는 일하는 곳에 대체인력이 없어 건강상 아파도 병원에 가지 못하고 일을 나가야 하는 점과 쉬지 못하고 집중하여 일을 해야 하는 어려움이 있다.

참여자 6은 택배에 종사하는 참여자는 할당된 지역에 따른 택배 물량의 차이에서 오는 급여 차등이 발생하여 이를 회사에 건의하였고 일하는 사람들 간 논의를 시도해 보았으나 이에 대한 해결책을 찾지 못하여 불만이다.

“판 거는 없고 아까도 말씀드렸지만, 그 우리가 100만 원 단위와 50만 원 선에서 월급을 타는데 그 많은 물량은 자꾸 몰려가고 많이 차이냐면 10만원 15만원 자꾸 차이냐는 게 너무하다. 보세요. 내가 이거 데이터로 쭉 했어요. 해 가지고 그걸 내가 3번 정도 건의를 했어요... (중략)... 이미 되어 있으니. 그걸 보고 자기도 인정을 하면서 자기가 이제. 그때가 아마 8월인가, 7월인가 아무튼 그랬습니다. 아 요거를 7월에 쫓구나. 그러니까 이번에는 그냥 넘어가고 2019년부터는 바꾸는 걸로 하자. 딱 약속을 했어요. 했는데 그해 12월 달인가 그게 그만 뒤버렸어 담당자가. 다른 데로 가 버린거야. 그래서 새로운 사람이 들어왔어. 그래서 이 사람이, 내가 이래저래 설명하니까. 전임자가 우리하고 이렇게 약속을 했다. 다 물어봐라. 그 다음에 모이는 게 있어 가지고 결재를 하거든. 원래 연초에 간담회를 합니다. 거기서 한다는 소리가 뭘 줄 알아? 투표로 하세요 투표로... (중략)... 내가 기가 차 가지고. 그 다음에 내가 또 한 번 데이터를 내가지고 쫓아. 근데 그게 올 2020년 초에 거기서 내가 이제 또 간담회 할 때. 근데 또 결론이 안 나는거야. 거기서 또 똑같이 지금 그대로 합시다. 이리 되더라고. 왜냐하면 담당자, 우리 관할 그 일 량이 많으니까 하나를 빼 가지고 옆에 주자. 이렇게 제시를 했을 때 뻔까요 하면 안 뻔합니다. 누가 뻔합니다. 그런 사람이 누가 있습니까. 그런 관리 면에서 나는 불만이 사실 좀 있습니다.” (참여자 6)

다. 감정 표현을 하지 않는 노인 노동자

참여자 2는 일하면서 부당한 경험을 하여도 어떻게 모든 것을 표현하느냐며 눈에 거슬려도 말을 하지 않고 참고 일을 하고 있다.

“자기 눈에 좀 거슬려도 말없이 했어요.” (참여자 2)

3) 건강과 일

(1) 연령과 관계없이 건강할 때까지 일하고 싶음

일자리 참여는 건강이 허락하는 한 계속 참여해야 하는 것이며, 오히려 일자리 참여를 통하여 삶의 활력을 찾아갈 수 있는 기회가 되고 있다. 이를 통한 삶의 질 향상의 기회가 되고 있기 때문에 대부분 노인들에게 노동이란 지속하는 것으로 받아들여지고 있다. 참여자 1과 참여자5는 일을 하면서 건강이 많이 안 좋아졌지만 움직일 수 있음에 감사하고 이 상황이 허락하는 한 일을 해야 한다고 생각하였다. 또한, 참여자

5는 종교적으로 이겨나갈 힘이 생겼다고 하였다.

“수술을 74년도에 했어요. 그때는 이 서울대 병원에서 4번을 했는데, 그때 연희동에서 집 한 채에 35.. 350이면 좋았어요. 그때 집 3채 값이 들었어요. 네... 그렇게 됐는데 완전히 병신이 됐었어요. 여기서부터... (중략)... 류마티스.. 퇴행성관절 있어요. 퇴행성관절이 있으니까 그것도 받아야 해. 또 안과도 망막이 조금 안 좋아요. 그래가지고 그거 맨날 가서 검사 받으러 가지. 가면 한번 7-8만 원 들어요. 한 달에 한 번씩 근데 두 달에 한번 그렇게 저기 백내장 수술도 두 개 다 했고, 심장내과는 조영술 수술을 했으니까 오늘 심장내과 가는 날이에요. 팔은 일주일에 한 번씩 가서 8만 원짜리 주사를 맞아요. 파열돼가지고. 인대가 파열된지가 한 4개월, 한 5개월 됐어요. 내가 갈 곳이 있고, 나를 필요로 하는 사람이 있으니까. 그게 고맙죠. 감사하고. 그 이상 뭘 바라겠어요.” (참여자 1)

“다리가 혼자... 다리가 땡땡 부어가지고 들고 다닐 수가 없더라고요. 시장 근처였거든요. 시장통이니깐 배달을 시켜요. 그러면은 뚝배기에다 해서 가지고 이고 다닌다는 것이 무지하게 힘들었어요. 그리고 복날이고 그러면은 수첩에 해서 상도동 요식식당 전화번호가 있으면은 꼭 집으로 전화를 와가지고 삼계탕을 해서 보내라 이거예요. 몇 개씩.”

그래서 배달을 해가지고 이고 가고 (쟁반에 이렇게 해가지고) 이고 다니고 참 그렇게 했어요. 그렇게 해도 돈이 된다고 생각을 하니깐. 시켜주면 그것도 또 고맙고. 몸만 안 아팠으면 했죠. 다리가 이렇게 부으니까 끌고 다닐 수가 없어 하도 아파서. 그래서 내가 며느리보고 너희들이 조금만 와서 도와줘라 내가 이렇게까지 힘들지 않지 않겠냐 그러니까 어머니 일하기 싫어서 시집왔는데 시집와서 일을 해요? 그러는 사람하고 내가 그래 너희들끼리 잘 살아라 잘 살아주기만 하면 된다.

식당을 하다가 한 10여년 하다가 혼자서 힘들고 못해서 고만 치우고 잡일 같은 걸 이것저것 하다가 시골로 내려갔었어요. 시골로 내려가서 농사를 한다고 가서 한 8년 하다 보니까 몸이 다 망가지는 거예요. 농사일 하다 보니까. 다리수술, 허리 수술, 팔... 다 수술을 하고 일을 할 수가 없어요 이제. 그래서 서울에 와서 놀기도 그렇고 그래서 추천을 해서 이렇게 일을 하고 있는데 작년에 또 팔 수술을 했어요. 금년에는 갑상선 암이라 그래서 또 갑상선 수술을 했지. 아주 몸이 하나하나 다 망가지더라고요. 나이가 들어서 그러려니 하긴 하는데. 기저질환 같은 건 없는데 몸 자체가 망가지더라고요 이제. 크나큰 큰 속병이나 이런 건 없는 거 같은데.” (참여자 5)

“엄마 요번달부터 못 나갈거 같아요 그러더라고. 어떡하냐. 할 수 없지, 그러고. 아들들은 안주고. 그래도 하나님께서 여태까지 내가 찌들게 고생하고 살지 않았어도 먹고 살고 쓸 수 있는 한에서 허락해 주시더라고요. 그래서 모아놓고 쓰는 건 없어도 자식들 다 잘 살게 했고 저는 그걸로 감사하고 살아요.” (참여자 5)

참여자 2, 참여자 3, 참여자 4, 참여자 6은 퇴직 후 잠시 쉬어보았으나 오히려 삶이 지루하고 힘들었다고 하며, 건강이 허락하는 한 일은 해야 하는 것이라고 하였다.

“내가 한 1년 쉬어봤는데 와 그게 지옥이야 지옥. 일할 수 있는 사람이 일 못 할 때는

지옥이야. 야 그거는 그러니까 회사 그만두더라고 다음 일자리 보고 그만둬야 해. 무조건 그만두면 안 되는 거야. 그 무식한 어리석은 사람이야. 당장 때려치고 싶지. 그러나 수입이 없으면 안 돼. 그러니까 나갈 때 또 어디 가겠냐. 해야 자리가 생기지. 나와가 놀면은 잡념 들고 사람이 그냥 의욕이 상실되고 그래. 그러니까 반드시 일하고 가고 싶으면 일자리 구해놓고 나가고. 그래야 해. 꼭 그렇게 해야 해.” (참여자 2)

“그러니까 우선 사람이 놀면 나태해져요. 그 옛날에 있잖아요 며칠 쉬면 허리 아프다고 어떻게 보면 놀고 있으니까. 운동도 하고 좀 자주 하고. 건강을 잘 챙겨야죠. 건강해야 일하지. 자식들에게 기댔 마음도 없고. 지들 잘 살아야지. 지들도 자식이 있는데 그쪽으로 쏟아부어야지 이제. 그렇잖아요. 이제 막 커가고 그러는데. 가르치는 것도 어렵잖아요. 돈 많이 들어가고. 돈 없으면 가르치지도 못해. 그쪽으로 다 신경 쓰라고 해요 항상.” (참여자 3)

“놀아 보니까 영 신체에 안 좋더라고. 그래서 내가 일을 하게 되면은 그 좋은 게 뭐냐면 규칙적이게 되는 거. 예를 들어서 친구들이랑 술을 마셔도 내일 근무하니까 자제가 되고 그리고 제가 동사무소에서 지금 코로나 바람에 쉬고 있습니다만은 이거 쉬는 동안 제가 헬스장에서 운동을 하거든요. 규칙적인 생활을 하니까 건강에 좋고. 사회적인 활동이 있어서 좋고. 뭐 확실한 거 계획은 없고요. 그냥 건강하면 끝까지 하고 싶다. 하고 싶습니다.” (참여자 6)

4) 연금 등 경제적 대책

(1) 생활에 도움이 되는 공적연금

공적연금의 수급 대상자들은 국민연금, 기초연금 등이 생활에 일부 도움이 되고 있었다. 참여자 2, 참여자 3, 참여자 6은 국민연금과 기초연금 수급과 현재 일하는 곳에서의 급여소득이 도움이 되고 있다고 하였다. 참여자 1, 참여자 2는 차상위 수당, 장애수당을 받고 있는 경우도 있었다.

“차상위 그거랑 기초... 네... 기초 연금 받는 거랑 그런 거로 활동에 큰 도움이 되지.” (참여자 2)

“국민연금을 다 받아. 둘이 합쳐서 백 몇 십만 원 받으니까. 그리고 또 다른 데서 좀 들어오는 돈도 있고. 우리가 그 기초연금을 못 받잖아. 기초연금 그 국민연금 관리공단에서 매년 그 가입 서류가 와요. 신청을 해 봤는데 안돼요. 그 뭐 기준이 있는데 230, 월 230만 원 이상 되면 안 되거든요. 그러니까 우리 같은 경우에는 참 조금 애매하더라고. 우리가 잘 사는 것도 아닌데 서울시에서 지난번에 재난지원금 30만 원 준 것도 못 탔잖아요.” (참여자3)

“국민연금 조금 하고, 기초연금 25만 원 정도 타고, 지금 일하는 것하고. 괜찮지 뭐.”
(참여자 6)

(2) 경제적으로 큰 도움이 되는 비동거 자녀들의 용돈

본인의 경제활동을 통하여 소득이 발생하지만 자녀들의 정기적 지원은 노후생활에 도움이 되고 있다. 자녀들과의 정기적인 관계망을 구축하고, 물질적 교환이 이루어지는 노인층은 상대적으로 안정적 생활을 유지하게 된다. 참여자 5는 현재 주민센터 청소로 받는 급여 외에 딸 2명이 각자 매달 30만 원씩 용돈을 주고 있어 큰 어려움 없이 생활하고 있다고 하였다.

“그래도 큰아들이 장자라서 도움이 제일 낫더라고요. 어머니 생각해서, 지가 돈은 평평 못 주더라도 한 번씩은 그냥 생각나서 주기는 주는데. 한번을 해도 옆에 있어서 든든하기는 하고 그렇더라고요. 그런 의지를 하고 있어요.”

“애들이 둘이서 용돈 주니까 60만 원이 들어오고 30만 원씩 줘 가지고, 기초연금 30만 원 들어오잖아요. (연구진: 30만 원 다 받으세요?) 네, 그거 90만 원이 들어오잖아요. 90만 원 들어오고 내 것이 한 80만 원 들어오고. 거기서 이제 집세하고 수도세, 전기세, 가스비하고 한 30만 원 나가고 한 20만 원은 십일조 바치고 그러고 나머지는 내가 쓰고, 그러고 (집세는) 25만 원 하니까 세금 하고 해서 한 30만 원 나가더라고요. 일을 하니까 그냥 그래도 그냥 누가 뭐 집어준 건 아닌데 유지는 해가요.” (참여자 5)

5) 국가의 지원 기대

(1) 노인 일자리 다양화 및 개별 수준에 맞는 일자리 연계

노인들이 참여하게 되는 일자리는 대부분 새로운 일자리 형태로 개별적인 욕구에 맞춰 일할 수 없는 환경임을 이야기한다. 노인들이 할 수 있는 다양한 일자리 창출을 희망하며, 각자 개인의 욕구와 주된 일자리와의 연계, 개별 수준에 맞는 일자리 연계를 이야기하였다. 참여자 1, 참여자 3, 참여자 6은 노인을 위한 다양한 일자리가 창출되기를 희망하였으며, 참여자 2는 개별 수준에 맞는 일자리가 연계되었으면 하였다. 주된 일자리에서 퇴직 후 새로운 일자리를 찾아가는 것이 아니라 기존 일자리와 연계될 수 있었으면 좋겠다고 하였다.

“저는 복지 그... 자세히는 잘 모르지만, 제가 이제 생각할 때 어르신들 일자리가 좀 더 다양했으면 좋겠어요. 그래가지고 솔직히 60이 넘어서 정년퇴직을 하고 나면 갈 데가 없잖아요. 뭐... 정말 은행장이다 뭐다 해도 저기 수위직 얼마다 그런다고 하는데, 말만 들었지... 근데 좀 더 다양하게 우리 어르신, 어른들이 설 수 있는 곳.

또 젊은 사람들도, 어른들 마냥... 젊은 사람들도 일할 수 있는 곳이 많아야 되잖아요.

근데 어른들이 집에서 놀면 뭐하겠어요. 그 나름대로, 자기 나름대로 일할 수 있는 곳이 좀 다양했으면 좋겠어요. 저는 그렇게 생각을 해요. 예를 들어서 집에서 노인정에 가서 노닥거리고, 집에서 혼자 화투 치고 이런 것보다는 그런데서 가내공업으로 봉투를 접는 거나, 뭐 인형 눈을 붙인다거나, 그런 것이 있어 가지고 그분들이 손수 자기가 단돈 100원이라도 벌 수 있는 그런 일거리가 있었으면 좋겠어요. 그러면은 그 사람들도 소외감도 느끼지 않고.” (참여자 1)

“얘기하는 거 보면 임금 피크제라고 해가지고 정년 퇴임하면 나이 먹을수록 임금을 깎아서라도 고용을 해준다는데 우리나라는 그냥 명퇴시켜버리잖아. 그러면 50대 중반에 이제 퇴직금 받고 나와서 뭐 할 거야. 그 사람들이 직장생활 하면서 펜대 굴리던 사람들이 이런 현장 가서 막노동할 수도 없는 거고. 그니까 퇴직금 받으면은 그거 가지고서 또 제일 쉬운 게 요식업. 골목에 보면은 일 년에 몇 개씩 나가요. 몇 개씩 다시 들어오고. 그럼 그 한 무슨 퇴직자들이 제일 많이 당하는 게 다단계 같은 거. 그 있을 때 투자 좀 해보려고. 성공한 사람도 있죠. 물론 있겠지만 거의 내가 볼 때는 잘못 들어가면 퇴직자 중에서도 군인, 그 다음에 교육자 이런 분들이 많이 당한다고. 그 돈 있는 거 알면요 어떻게 쫓시고 들어가서도 그거를 저거 하려고. 그러니까 나이는 먹고 할 일 없으니까 그거라도 투자를 하긴 해야겠는데, 아주 뭐 가짜 다단계 만들고 뭐 하는 사람들 들어보면 아주 기가 막혀요, 그 얘기 들으면 아주 금방 돈 벌고 안 빠질 수가 없어. 그렇게 하니까 다 속지. 적절한 일자리가 만들어지고 일할 수 있도록 하는 게 필요해요.” (참여자 3)

“그래서 이제 내 바람은 물론 지금 제일 심각한 게 젊은 사람들 일자리 아납니까. 그제 제일 중요하지만은 그래도 노인들도 우리 세대는 진짜 노후 대책이 거의 다 안 되어 있거든요. 그러니까 돈도 돈이지만은 일하는 게 나는 좋다고 생각해 가지고 일자리 좀 많이 만들어 줬으면 좋겠습니다.” (참여자 6)

(2) 연령제한 폐지 희망

70세 이상 노동종사자들은 70세가 넘어도 일할 수 있는 건강을 유지하고 있기 때문에 연령에 제한을 두지 않고 일할 기회가 주어지기를 희망하였다. 참여자 5는 노인 일자리에서 일할 수 있는 나이의 제한이 없어지면 좋겠다고 하였다.

“안 그래도 담당한테 물어보려 그래요. 물어보고 싶었어요. 73세가 되어도 일할 수가 있고 더 일할 수 있으면 연장시키면 안 되느냐 물어보려고 했어요. 만나면 그래보려고요. 73세이어도 정정해요, 일할 수 있잖아요. ”

“뭐 해 봐야 한 75세나 이 정도 한 두 해 정도 늘렸으면 좋겠어요. ○○구가 구청에서 그거를 잘 설치했더라고요. 공공근로가 아니라 ○○○○회사라고 딱 데는 없어요. 거기만 구청장이 해가지고 있어가지고, 그제 잘 되었던라고요. 일하는 사람들 거기서 자부심을 갖고 일하잖아요. 어쨌든 간에.” (참여자 5)

(3) 노인 노동자들을 보호해 줄 수 있는 제도 개선 요구

노인 노동자들은 일자리 소득이 많지 않고, 4대 보험 대상자가 아닌 경우가 있기 때문에 국가 제도적 혜택을 받으며 안전망에 들어가기 어렵다. 이에 따른 보험료가 조정되는 것과 노인을 위한 단기성 보험제도 설계가 필요하다고 하며, 기존 국가 정책 제도의 수혜자 선정 기준의 완화, 즉 선정 기준 판정 시점의 유연한 적용을 하여 노년기 국가 공적연금 혜택을 받기를 희망하고 있다. 젊은 시절 열심히 일한 대가를 국가에서 보장받기를 희망하지만 이에 대한 수혜자 선별 기준의 부적절함으로 노후생활을 보호받을 수 없게 되었다. 뿐만 아니라 동일 직종 동일 노동 참여자 노인들 가운데 고용 주체와 근로 체계가 다름에도 불구하고 유연하지 않은 세금, 급여체계로 어려움을 겪고 있다.

참여자 2는 노인을 위한 단기성 보험제도를 희망하였다.

“있으면 좋은데 들어갈 돈이 없으니까. 하면 좋겠는데 나이도 많고 또 들어가봤자 돈이 없고. 그러니까 못 들어가지. 있으면 좋은데, 노인을 위한 보험 제도, 보험이 있으면 좋지. 오로지 노인을 위한, 노인에 맞게. 3년 짜리든, 2년 짜리든.” (참여자 2)

참여자2는 국가 정책 수혜자 선정 기준의 변경이 필요하다고 이야기한 부분으로 개인의 경제적 수준을 평가할 때 일생 동안 일한 것을 평가하는 것이 아니라 현재 시점으로 반영하는 것으로 개선하였으면 좋겠다고 하였다. 교사로 일할 때 연금을 타고 퇴직금을 일시금으로 받았던 부분이 재산으로 인정되어 혼자 거주하고 있음에도 불구하고 기초연금 인정 액수가 적다고 하며 이야기하였다.

“기초연금 얼마 안돼. 월 25만 원인가 밖에 얼마 안 돼. 다른 사람보다 적더라고. 왜냐면 퇴직할 때 연금을 받았다 이거야. 나는 퇴직금을 일시금으로 받아 빚 갚는 데 다 써서 지금 없지만은 줬다 이거야. 그러니까 액수가 적어. 지금 돈이 없는데... 이것 좀 바뀌었으면 좋겠는데...” (참여자 2)

참여자 6은 택배 업무에 참여하고 있는 참여자는 현재 일자리가 노인 일자리로 단체에 소속된 근로자임에도 불구하고 전체 택배 사업에 포함되어 개인사업자가 되었고, 이에 해당하는 세금을 일정 비율을 동일하게 떼어가는 것에 대한 불만을 토로하며 일반 택배 업체와 노인 일자리 택배가 구분이 되어야 하고, 세금 부분이 개선되어야 할 필요가 있다고 하였다.

“올해 와서는.. 원래 택배 하는 사람들은 전부 다 개인사업자입니다. 그 올해 갑자기 와가지고 우리도 개인사업자를 미리 써. 그거는 우리가 싸워보기도 하고 했는데 어떤 시청에서 그리했는지 모르겠지만 그걸 하는 사람들이 있었겠지만 우리는 개인사업자가 되었어요. 개인사업자니까 우리가 일자리 창출로 정부에서 우리한테 일 인당 얼마 주는가 하면

230만 원 정도 나오거든요. 정부 지원금이. 거기서 이제 그거 가지고 운영을 하고 순수하게 우리한테 주는 거는 7만 원씩 한 달에 보조금을 줘요. 230만 원 중에서. 나머지는 운영비. 물량마다. 근데 그래서 개인사업자가 되면 어떤 상황이 되냐면은 우리가 세금을 내야 합니다. 그 세금을 낸다니까 세금을. 그래서 나는 그게 제일 불만이지. 우리가 어쨌든 정부에서 하는 그 노인 일자리 아닙니까. 그 일자리 하루 50만 원 벌게 해놓고 그거 세금 떼가는 거 나는 그거 이상하다고 생각합니다.” (참여자 6)

6. 노인 관련 NGO 및 당사자 단체 60세 이상 활동가 (4명) 및 노인 관련 업무담당자 자문회의 분석 (4명)

1) 인터뷰 대상자 개요

<표 4-7> 심층면접 대상자 개요
- 노인 관련 NGO 및 당사자 단체 활동가, 노인 관련 업무 담당자

구분		소속/지위
참여자1	당사자 NGO 근무자	○○○○ 위원장
참여자2		전 ○○○○ ○○○○연맹 사무국장
참여자3		한국○○○○협회
참여자4		○○○○ ○○○○ 분회
참여자5	전문가	○○○○조합 이사장
참여자6		○○○○
참여자7		서울시 ○○○○센터
참여자8		○○○○ 사무국장

노인 인권 및 노동 관련 일을 해온 당사자 활동가 4명과 면접조사를 진행하였고 노인 일자리 전문가와 자문회의를 개최하였다. 주요 내용은 노인 일자리 현황, 노동현장에서 노인인권현황, 노인 노동인권정책 수요를 조사하였다. 그 결과 노인들은 60세가 넘었다는 이유로 특정 일자리에서만 일할 수밖에 없었고 그마저도 고용이 불안정하고 노동환경은 열악했다. 노동의 현장에 차별을 받았고 노인이 집중해서 일하는 직종은 그러한 문제가 더욱더 심각했다.

2) 노인 일자리 현황

(1) 노인 일자리 현황과 문제점

가. 기준이 명확하지 않은 노인 기준

우리나라에서 노인의 보는 기준은 어떻게 되는가? 노동시장에서는 만 60세 이상 은퇴자를 노인으로 보고 있지만 은퇴는 50대 부터 조기에 하게 된다. 하지만 고용보험에서는 노인을 60세, 시니어에서는 지하철 패스 발급은 65세, 국민연금 수령은 65세 까지 연기할 수 있어 기준이 천차만별이다. 따라서 노인의 기준이 각각 달라 지원이나 일자리가 달라져 현장 노인 일자리 사업에서 혼란을 야기하고 있었다.

“기본적인 노인의 정의가 없다는 것이 문제인 것 같습니다. 고용보험에서는 60세를 노

인으로 보고 있으며, ○○○클럽에서는 50대부터 노인으로 보고, 복지관에서는 65세로 봅니다. 지하철 패스는 65세로 노인을 정의하는 기준으로 삼고 있습니다. 이러한 노인에 대한 기준의 혼란을 먼저 정리해야 할 것 같습니다.” (참여자 6)

나. 노인집중 업종 일자리 현황

노인들이 많이 일하는 업종은 여성은 돌봄, 남성은 경비 일자리였다. 우선 돌봄 일자리는 점차 고령화가 되고 있다. 10년 전에는 50대가 주류였지만 지금은 50대 후반 60대가 주류라고 참여자 7은 말한다. 특히 요양보호사의 평균 연령이 높아지는 이유는 이유에 대해 참여자 7은 노동환경이 열악하기 때문이라고 지적하였다.

“돌봄 쪽 요양보호사 68,000명이 일하고 있으며 전국 41만 명의 요양보호사가 존재합니다. 일하는 요양보호사의 평균 연령은 고령화되어가고 있습니다. 10년 전에는 요양보호사의 평균 연령이 56세로 시작하였으나 현재의 평균 연령은 59~60세로 점점 고령화되어가고 있습니다. 이러한 이유는 일자리의 환경이 좋지 않으니 연령이 높아 일자리를 구하기 어려운 노인들이 많아집니다. 일할 수밖에 없는 생계형만 남는 것이죠.” (참여자 7)

참여자 8은 우리나라 노인들의 일자리 생애주기를 설명한다. 50대는 ‘조기퇴직을 해서 여성은 청소와 간병, 베이비시터 시장에서 일하고 남성은 치킨집, 편의점 등 자영업 하다가 망하고 나서 경비, 주차관리 등을 하다가 70대가 넘으면 노인집중 업종에서도 늙었다는 이유로 밀려나서 공공 노인 일자리나 열악한 민간 노인 일자리로 진입하게 된다. 여성들은 나이가 들수록 돌봄 일자리 이외에 구하기가 힘들어 65세 이상부터 간병 일자리에 진입하게 된다.

“일단은 패턴이 있는 것 같아요. 우리나라 보면. 50세가 평균 보니까 53세에서 55세 되면 대부분 이제 민간 직장에서는 퇴직을 하더라고요. 그러면 53세, 55세에 나오면 여성분들은 말씀하신대로 주로 청소, 그 다음에 간병, 여기서 좀 더 나이 들면 아까 얘기하셨던 아이 돌봄 그게 아마 베이비시터 같은 것일 텐데. 그거 하다가 그거보다 더 신체적인 것들이 약화되면 노인 일자리로 그때 오거든요. 그러면 남자들은 또 그래요. 53세에 나오면 일단 퇴직금 이런 걸 받아서 자영업을 해볼까 해서 치킨집이라든가 편의점 이런 걸 하다가 뭐 한 1년 안에 망하면 다 까먹고 또 그때 되면 남자들은 아직 우리나라 사회가 남성 부양자분들이잖아요. 그러다 보니까 애들이 대학원이나 대학을 다 졸업을 안 한 경우도 많아요. 학비 해줘야지, 결혼하면 뭐 결혼 자금 해야지 그러니까 돈이 부족하니까 자영업을 했는데 망했어요. 그러면 그때부터 일자리를 찾는데 과거의 경험을 살릴 수가 없어요. 그래서 이제 단순노무직에서 경비, 흔히 얘기해서 경비 쪽 하다가 그 다음은 주차관리, 이런 걸 하다가 이게 조금 나이가 들고 이러면 또 거기서 나이로 차별을 해서 잘리고 70대가 넘으면 그 다음은 이제 (공공의) 노인 일자리로 오는 이런 패턴이에요.” (참여자 8)

“엄마들이 65세 넘어서 돈 벌 수 있는 곳은 간병 밖에 없어요. 그렇지 않아요? 청소도 힘들어요. 식당? 못해요. 식당도 그러니 다 중국 아줌마들이 와서 하잖아요. 간병사들은 그나마 가벼운 자리들도 있으니까 가서 자리만 지키면 돈 벌 수 있다고 해가지고 70대 넘어서는 우리는 80대에 들어온 사람도 있어요.” (참여자 4)

(2) 노인이 일할 수밖에 없는 이유

가. 은퇴 후 연금만으로 살기 어려움

참여자 7는 국가가 지급하는 기초연금 30만 원 만으로는 노후에 일하지 않고 살기 어렵다고 말한다. 참여자 1은 노동운동에서 은퇴했지만 노동운동을 할 당시에든 현재 수령하는 연금액만으로는 생활을 영위하기 어려워 노인들이 빈곤화되기 때문에 기본소득제를 주장했었다.

“우리나라 GDP가 얼마며, 세계적으로 몇 순위 안에 드네 어찌네 하는데 유럽 국가들은 복지가 엄청 잘 되어 있다고 저는 알고, 안 가봤으니까 모르겠어요. 그분들은 노후가 되면 그 정부에서 행하는 그런 것들 다 믿고 그냥 운동이나 하고 여가를 즐기면서 사는 사람들이 참 많은 걸로 저는 알고 있거든요. 잘못된 상식인지는 모르겠지만. 그렇게 해서 물론 잘 못 사는 사람도 있겠지만, 거기다가 사회복지 제도화해서 그 제도권 안에서 생활을 하면서 여유롭게 즐기는데 우리나라는 뭐 의료제도는 잘 되어 있다니까 그건 그렇다 치지만 건강한 사람의 삶도, 그, 못지않게 살 수 있게끔 정부에서 그런 지금... 노인 연금이 30만 원인가 20만 원 준다는데 그거로는 턱 없잖아요, 솔직히. 그거로는 턱 없는데 그렇다고 나라가 부자도 아닌데 뭐 100만 원씩 턱 달라고 할 수도 없는 일이고.” (참여자 4)

“(노동운동을 할 때) 저는 노인기본소득제를 하자고 주장했습니다. 기초연금만으로는 근본적으로 해결이 안 된다고, 철학적 근거를 가지고 해결을 위해서는 얼마가 되었든 간에 소득의 기초 보장이 되어야 한다고 했죠.” (참여자 1)

나. 자식에게 노후를 의존할 수 없는 상황

노인들은 더 이상 자식에게 노후를 의탁하고 싶지 않아 한다. 심지어 집에서 자녀가 같이 살고 있어도 지원을 받고 싶어 하지 않아 한다. 또한 취업난으로 자녀가 일을 하지 않아 아직도 자녀를 부양하는 사례도 있었다. 어느 정도 경제적인 여유가 있어도 자녀에게 의존하고 싶지 않아 일을 하러 나오는 이들도 많았다.

“우리는 일할 수밖에 없고, 먹고 살아야 하니까. 가족을 일궈야 하니까. 지금요? 젊은

사람들이요, 켄거루족이라고 해서 부모 밑에서 장가 안 가거나 결혼 안 한 사람들 무지 많아요. 그 사람들 어떻게 해야 하는지 알아요? 엄마가 벌어다 간병료로 벌어다 준 돈으로 생활하는 경우도 있어요. 용돈 달라고 하고 생활비 그 돈으로 생활해야 하고. 그 열악한 일자리 열악한 것을 떠나서 간병사들은 가정생활이라든지 건강이라든지 등등은 너무너무 형편없어요. 물론 다 모든 게 다 갖춰져 있는 사람들도 와요. 아들이 의사고, 약사고, 박사고 하는 사람들도 와요. 왜? 노인이 돼서 무료하니까 내 돈 벌어서 자식한테 떼떼하고 싶어서. 잘 가르쳐놓은 사람들 많으니까 그래서 그렇게 해서 오는 사람들도 많아요. 일은 많이 안 하고 조금씩 하면서 애들은 엄마 뭐 하러 가, 그러지만 그런 말 안 하고 내가 벌어서 내 용돈 쓴다, 자식한테 떼떼하고 싶다 등 이런 것 많습니다. 근데 불쌍한 사람도 너무 많습니다.” (참여자 4)

3) 일할 수밖에 없는 노인의 인권실태

(1) 고용이 불안정한 노인 일자리

노인 일자리는 고용이 불안정하다. 참여자 3의 단체는 정부의 지원을 받아 공익형과 시장형 노인 일자리 사업을 운영한다. 하지만 대부분 일자리가 4개월 이상 일하기 어려운 일자리이고 1년 이상 일하는 것은 불가능하다.

“지금 우리가 생각하면 노인 일자리가 굉장히 적다고 생각하지만 제가 얼마 전에 뉴스를 보니까 노인 일자리가 작년에 100만 개가 늘어난 대신 청소년, 청년 일자리는 30만 개가 줄었다고 하더라고요. 그러니까 이게 노인 일자리가 진짜 대단한 일자리들이 늘어난 건 아니고 그야말로 알바수준이거나 몇 개월 하거나, 공익형도 그렇고 사회서비스형도 그렇고 1년 사업은 아니잖아요.” (참여자 3)

또한, 노인집중 업종에서 일해도 70대가 넘어가면 신체적으로 건강함에도 불구하고 일자리에서 밀리게 된다.

“보통 어르신들의 제약이 신체적인 것들 때문에 노인 일자리로, 맨 끝에 일자리에 노인 일자리인데, 노인 일자리로 온다. 이런 느낌보다는 연령 때문에 내가 일로 왔다. 이런 많이 생각해요. 내가 아직도 건강한데, 예를 들어 75세 됐는데도 건강하시거든요. 제가 보기에 저보다도 힘이 세신데, 이 분이 그 전에 예를 들어 경비를 한다거나 청소를 한다거나 다른 업종에 있을 때 그 업종에 노인 일자리보다는 급여는 많으니까 그 일을 하는데 나이가 예를 들어 70 넘었다는 이유로 그냥 밀어내는 거예요. 그렇게 되니까 어르신들 입장에서는 우리 사회에서 연령으로 인한 차별을 너무 많이 받는다. 이런 생각이 굉장히 강하고.” (참여자 8)

(2) 전문성을 인정하지 않음

노인 가사노동자는 오랜 기간 가사노동을 해왔기 때문에 업무에 숙련된 사람들이 많다. 하지만 참여자 3에 의하면 최근에는 임신부들이 나이 많은 산후조리사나 가사 노동자에게 일을 요청할 때 본인이 원하는 데로만 무조건 일을 다 하라고 지시하는 사례도 있다. 이에 대해 가사노동자들은 나이가 많아 지식과 경험이 풍부함에도 인정 받지 못하고 함부로 대한다는 느낌을 받는다고 한다.

“저희가 임신부들 집에도 많이 가는데 시킬 때 그런대요, 한 분이 오셔서 하소연을 하시는 거예요. 그건 이렇게 하시고요, 그건 이렇게 하시고요. 내일, 모레 애기 낳을 사람이 할머니, 엄마뻘도 아니고 할머니뻘이잖아요. 그건 이렇게 해주시고요, 이렇게 하시고요, 이렇게 하시고요. 그런 데서 이렇게 젊은 사람들의 생각은 그 젊은 분은 우리 선생님이 전화해서 어떤 상황인가 알아보려 전화를 하다 보면 그분들은 젊은 친구들은 본인들이 잘 못한 걸 전혀 모른대요. 그러니까 젊은 사람들의 인식하고 나이 드신 분들의 인식하고 그 차가 갭이 굉장히 큰 것 같아요.” (참여자 3)

참여자 7은 현재 사회에서 경비, 돌봄, 간병, 요양 분야에서 노인노동력이 필수 노동력이고 어느 정도 가치가 인정되어야 함에도 노인 노동자의 노동의 가치나 전문성이 인정이 되지 않는다고 지적한다. 참여자 5도 노인 노동자들의 가장 큰 불만 중 하나가 자신의 노동을 공식적으로 인정받지 못하는 것이라고 말한다.

“실제 노인들의 노동이 필수 노동인 곳들이 많습니다. 경비, 간병, 요양 등이죠. 그러나 대부분 비정규이며 노동의 가치가 인정되지 않는 부분들인 것이 문제입니다.” (참여자 7)

“요양이나 돌봄에 종사하는 사람들을 대상으로 심층면접을 한 적이 있습니다. 이들의 고충은 서울형 임금은 얼마고, 간병은 산재도 안 되고 등의 노동조건에 불만을 보였으나 면담의 마지막에는 내 노동에 대한 인정을 못 받는 것에 불만이 있었습니다. 아이 출산 돌보미분들을 상담할 때 한 분께서 요즘 엄마들은 SNS에서 돌보미 정보를 공유하는 것에 불만이셨습니다. 자신이 젊은 아이 엄마에게 육아에 대한 이야기를 해주었는데 그 젊은 엄마는 자신의 정보를 불신하여 SNS에 글을 남겼고 이는 자신의 능력 가치를 하락하게 만들었다는 불만도 있었습니다. 노동의 가치를 인정받지 못하는 것에 힘들어 하는 분들이 많습니다. 노동인권 가이드나 사용자 교육이 필요합니다.” (참여자 5)

(3) 임금체불

참여자 4는 간병인이 요양보호사처럼 제도화되지 못하면서 노인 간병 노동자의 어려운 상황을 알려준다. 간병인은 대부분 간병 받는 사람으로부터 직접 임금을 받아야 한다. 그러다 보니 환자나 환자 가족이 폭언이나 성희롱, 갑질을 해도 참아야 하고

말하지 못한다. 참고 일했음에도 불구하고 근로계약을 정식으로 맺지 않는 비공식 노동이다 보니 나중에 임금을 체불하는 사례도 많았다.

“간병의 첫째 조건은 아픈 사람을 돌봐야 되는 마음으로 우리가 하는데, 그 보호자들은 내가 돈을 줘서 너 돈을 벌잖아. 이것이 더 중점적인 거야. 그러기 때문에 환자들이 진짜 얼마나 괴롭히는지 몰라요. 환자들이 괴롭혀요. 환자들이 괴롭히고 뭐 없어졌다 그리고 환자들이 괴롭히는 것뿐만 아니라 보호자들은 또 우리 엄마를 이렇게 밖에 못 봐? 그런 식으로 보호자들 괴롭힘과 심지어 남자 분들은 성적인 이상한 발언, 침상에서 막 성행위를 하는 그런 이상한 행동들 하는 사람도 있을뿐더러. 이것을 어떻게 해야 하나 싶을 정도예요. 저는 막 빨리 나와, 이렇게 해서 마치기는 하지만, 그러면은 또 보호자들이 또 간병인이 그런 것도 안 해? 간병도 돈 주잖아. 그런 것도 안 하면 누가 간병을 해. 환자잖아. 이런 식으로 나오고, 그뿐만이 아니고 뭐 진짜 막 실컷 일하고 돈을 떼이는 일들이 저희는 제일 힘들어 죽겠어요.” (참여자 4)

(4) 코로나-19로 일방적으로 공공노인 일자리가 없어짐

코로나-19가 발생하면서 노인 일자리는 더욱더 나빠졌다. 참여자 1은 정부가 지원한 노인 일자리가 당사자들과 상의도 없이 없어졌다고 지적한다. 현재 휴업을 하는 경우 평균 임금의 70%를 지급하지만 노인 일자리는 휴업수당을 주지 않았다. 참여자 1은 이에 대해 노인의 일자리를 먹고 사는 노동이 아닌 복지 또는 개인의 일이라고 생각하기 때문이라고 비판하였다.

“노인 일자리로 하루 3시간 일하면 한 달 약 27만 원 정도 주던 일자리도 코로나와 함께 일방적으로 없어졌습니다. 평균 임금의 70%를 주게 되어 있지만 가난한 사람들에게는 주어지지도 않습니다. 나라에서는 말이 없습니다. 노인의 노동은 생계가 아니라고 생각하기 때문입니다.” (참여자 1)

(5) 성희롱, 폭언, 폭력, 갑질

방문요양보호사들은 대다수가 집을 방문하다 보니 돌보는 노인이나 그 가족에 의해 폭언, 폭행, 성희롱, 갑질에 노출되어 있다. 특히 이들은 나이가 많아 일자리를 잃을 수가 없어 폭언, 폭행, 성희롱, 갑질에 노출되지만 일자리를 잃을까봐 두려워 말조차 하지 못 한다.

“6만8천 명 중에서 대다수의 방문요양보호사들은 혼자 클라이언트의 집에 가다 보니 그 속에서 오는 인권침해의 상황은 폭언, 폭행, 성희롱, 무시하는 호칭 등 직업인이지만 노동자로 취급하지 않고 있습니다. 인격 측면에서 열악하지만 이들이 일자리를 유지하는

이유는 더 이상 다른 일자리를 구하기에는 어려움이 있기 때문입니다. 나이 들고 체력이 떨어지다 보니 다른 대안이 없는 이들에게 열악한 노동환경의 개선이 되지 않고 있습니다.” (참여자 7)

참여자 3은 가사노동자들이 아무도 없는 가정집에 방문해서 일했을 때 절도로 오해 받은 적이 많다고 한다. 또한, 사회서비스 바우처를 이용하는 사람들도 무조건 서비스를 제공해야 하는 사람으로만 인식하여 방문한 노인들의 상황을 고려하거나 배려하지 않고 부가적인 업무도 시킨다고 한다. 참여자 8은 노인들에게 부가적인 일을 더 시키는 고객의 행동에는 노인에 대한 차별인식이 포함되어 있다고 말한다. 노인들은 고객이 젊은 사람들을 선호하기 때문에 젊은 사람에게 일자리를 빼앗길까봐 젊은 사람보다 낮은 서비스 비용을 받고 일을 할 수밖에 없다. 또한 부가적인 서비스를 요청하는 경우 젊은 사람들은 이에 대해 부당하다고 따져도 다른 일자리를 구할 수 있지만 노인들은 일자리를 잃을까봐 요구를 하지 못한다는 것이다.

“왜 청소를 그렇게 하세요, 뭘 어찌세요, 어찌세요, 어찌세요. 그리고 특히 이제 그 한 부모 가정이나 이런 데는 집이 비었을 때 많이 가요. 애들이 지금은 학교를 안가지만 엄마들 없이 일을 하시는 분들이 많으니까. 그러면 뭐 손가락 하나 없어졌다는 것도 다 전화 와요. 손가락을 가져간 것 같다. 어떻게 먹던 손가락을 가져가겠어요, (비)상식적으로 그런 분들도 많죠… (중략)… 사회서비스, 한부모 가족이나 장애인 가족이나 이런 분들은 다 나라의 지원을 받아 가지고 우리가 나가는 거잖아요. 본인들이 내는 비용이 거의 없다고 봐도 돼요. 그런데도 마찬가지로요. 나는 당연히 받아야 되는 사람, 저 분은 당연히 와서 일을 해줘야 되는 사람. 그러니까 나 때문에 내가 와서 일을 한다고 생각을 하는 것 같아요. 얘기를 상담 선생님들 얘기를 들어보면 그런 류의 이야기를 많이 하시더라고요. 요새 젊은 친구들이 너무 어르신들에 대한 배려가 없는 것 같죠.” (참여자 3)

“예를 들어서 간병이라도 가사도 마찬가지로 일 것 같은데, 서비스 받는 사람들이 원하는 것들이 이왕이면 좀 더 젊은 사람, 이걸 원하고. 근데 만약에 그걸 대신해서 젊은 사람이 아닌 노인 분이 왔어. 그럼 조건이 하나 붙는 거야. 좀싼 맛에 이런 게 있거든요. 가격이 싸. 시간 당 단가가 싸. 그러니까 시키고, 그 다음에 부가적으로 젊은 사람은 뭘 시키면 예를 들어 간병 노동자로 갔는데 거기서 가사노동 설거지를 시킨다 하면 젊은 사람은 이거 내가 하기로 안 했는데 뭘 그러냐 하면서 따지거든요. 근데 나이가 좀 드신 분들은 이 일자리를 지키기 위해서 부당한 요구에 대해서 할 수 없이 들어줘요.” (참여자 8)

4) 정책 수요

(1) 노인 일자리와 노인노동인권 총괄 행정부서의 필요성

참여자 8은 현재의 일할 수밖에 없는 노인 문제를 해결하기 위해서는 정부의 각 부처로 흩어져 있는 노인 일자리를 총괄하는 부서가 필요하다고 말한다. 노인연금, 공공 노인일자리 창출, 산재 등 사회보험 제공, 민간의 열악한 노인노동환경 개선 등 총괄적으로 관할하여 일하는 노인의 노동인권 증진, 일자리 창출, 일자리의 질을 동시에 개선하는 전문 행정체계가 있어야 한다.

“현재 ○○공공기관은 공공형, 시장형, 사회서비스형 이런 정부 재정 일자리만 총괄하고 있고, 그 외 노인의 일자리에 대해서는 별로 영향력도 못 미치고 뭔가 하지 못해요. 하고 있지를 않아요. 그런 거는 사실은 정부 재정이 끊기면 그거는 없어지는 일자리예요. ○○기관은 공무원 조직이에요. 공무원 조직이기 때문에 전체 우리 사회 이제 노년, 노동법상으로 따지면 65세 이상에서부터 해서 뭐 이제 돌아가시기 전까지 이 일자리를 총괄하는 그런 기관이 없다는 거예요, 우리 사회에는. 돈만 주고 사회서비스 만드는 거고. 가사, 간병 분야는 각자 알아서 그 업종에서 하고. 그러다 보니까 이 노인 일자리를 총괄하는 데가 없다 보니까 경비 노동자의 죽음도 나타나는 거고 그 다음에 가사, 간병 이런 분들의 인권 침해가 나타나면 그 단위에서만 계속 문제 제기를 하는 거예요. 국가 차원에서 뭔가 이거를 대책을 세우고 필요하면 직접 고용하기 위해서 직원도 설치해서 이렇게 하면 좋은데, 이런 노인 일자리 지금 정부에서 일자리 위원회라는 걸 만들었잖아요. 만들었지만 처음에만 체크하고, 노인노동문제를 체크도 안 하고 하니까 일자리 위원회 만들어도 노인 일자리가 굉장히 고용 불안 심화된 거잖아요. 그래서 그런 노인 일자리 전문적인 기관을 설립하는 게 저는 지금 필요하다는 생각이 들어요. 노인들이 집중되어 있는 일자리를 관리해주고 노동조건 관리해주고 거기에 맞는 일자리를 좀 만들려고 노력도 하고, 그리고 모범적인 사례도 발굴하고, 뭐 이런 것들이 되어야 하는데 이런 것들이 없는 게 문제고” (참여자 8)

(2) 간병, 경비 등 노인집중 일자리에서 24시간 근무체계 개선

참여자 4는 여성노인들이 24시간 내내 간병하게 되는 간병 노동자들의 고용관행이 변화해야 함을 지적하였다. 하지만 관행적으로 지속되어 온 간병노동자의 24시간 근무체계 변경은 임금문제 때문에 자율적으로 바꾸기 쉽지 않다. 정책적으로 경비, 간병과 같은 24시간 연속 근무체제를 바꿀 필요가 있다.

“그건 우리도 **지역 00 간병업체는요, 열두 시간씩 해서 바뀌어요. 교대해요. 거기는 처음부터 지침을 그렇게 만들어서 개네는 그래도 조금 유리해요. 열두 시간 일하고 열두 시간 쉬고 와서 열두 시간을 해서 페이가 조금 세요. 엄청 힘든 사람들은 15만 원 받는 사람도 있어요. 그런데 그렇게 하면 왜 그 사람들이 그렇게 일을 하나.. 12시간 해서 10

만 원 9만 원 받느니, 24시간 해서 12, 13만 원도 받을 수 있으니까 12시간 아니 24시간을 한다 하는 것 때문에 그렇게 돌아가다 보니까 그렇게 멈춰버린 거예요. 그니까 우리가 원하는 거는 그리고 열두시간 하고 집에 갔다 왔다 하는 것도 굉장히 힘들어요, 또. 이미 몸이 다 지쳐있는데 집애를 또 가야 돼. 왔다 갔다 하는 거에 지치는 거, 짐도 가지고 다녀야 돼. 간병사들은. 그게 너무나 힘들기 때문에 일주일 먹을 거 다 싸들고 다녀야 되잖아요. 근데 그걸 어디다 놓고 또 풀고 와서 갔다 또 해. 차라리 나는 24시간 그냥 있어 버릴 거야. 이렇게 하다 보니까 그렇게 된 거죠.” (참여자 4)

(3) 노인노동인권 보장을 위한 법·제도적 차별 철폐

노인노동인권 보호를 위해서는 현재 노인 노동자에게 불리하게 되어있는 차별을 철폐할 필요가 있다. 예를 들어 만 55세가 넘으면 무기계약직 계약으로 전환이 가능한 문제, 경비 노동자가 고용노동부에 의해 감시근로 단속 노동자로 지정되는 경우 휴게시간을 인정받지 못하는 문제, 이전에 고용보험 가입 없이 65세가 넘으면 고용보험을 들지 못하는 문제, 법적으로 노동자로 인정받지 못하는 가사노동자, 간병노동자 등 노인들이 집중적으로 일하지만 노동자로 인정받지 못한 업종의 노동자가 노동자로 인정받을 수 있도록 기존 법 및 제도를 검토하여 제·개정할 필요가 있다.

“전체적으로 보면 노인들이 아까 차별이나 이런 인권 이런 게 나올 때 노동시장 안에서 법 제도적인 차별도 너무 많은 거예요. 그러니까 이거를 근로기준법상에서 55세, 노동부에서는 55세를 고령자라고 쳐요. 55세 넘으면 저 같은 경우는 한 직장애 취업해서 한 2년 넘으면 무기계약직으로 전환될 수 있거든요. 자격이 주어지는데 55세 이상은 예외예요. 1년 단위로 이렇게 해서 계약 만료되면 끝이에요. 이런 거, 그리고 예를 들어서, 아까 얘기했던 아파트 경비 이런 데에 감시 단속 근로자 이런 경우에는 아까 얘기했던 간병과 비슷한데 하루에 16시간을 일해도 16시간을 일해요. 근데 시급으로 계산을 여섯 시간만 해줘요. 나머지 9시간은 계산을 안 해줘요. 휴게시설로 쳐요. 휴게시간이다. 이렇게 쳐도 합법이야. 그리고 일요일 날 근무를 해요. 초과 근로 이렇게 해도 법으로서 합법이에요, 안 줘도. 그러니까 감시 단속 근로자라고 하는 법도 이런 것들도 바뀌어야 하는 거고. 그리고 대표적인 게 가사, 간병 마찬가지로인데 노인들이 65세 넘어서 일을 할 수 있잖아요. 업체에 취업할 수 있잖아요. 취업하면 하다가도 일시적으로 실직될 수 있잖아요. 실직되면 실업급여를 받아야 하는데 실업급여도 못 받아요.” (참여자 1)

(4) 일할 수밖에 없는 노인의 건강권 보장

참여자 7은 노인 노동자의 건강권을 강조했다. 노화 등으로 인해 노인들은 건강이나 산재에 취약할 수밖에 없고, 일자리의 특성, 나이, 성별에 따라 노인집단 내에서도 건강 격차가 발생하고 있다. 노인의 건강권을 보장하지 않는다면 노인들이 지속적으로 일을 하기 어렵고 건강이 악화되는 악순환이 발생한다.

“건강권 중요하지요. 예를 들어 요양보호사가 코로나 감염 시에는 더 큰 문제가 발생 합니다. 혹시라도 방문하면서 기저질환을 가진 클라이언트들에게 오염시킬 수도 있고 요 양보호사가 감염될 수도 있는데 이들의 건강 보호를 위한 대책은 미흡하여 마스크 지급이 나 대응 매뉴얼 조차도 없는 형편입니다. 노인노동의 경우 건강권이 강조되어야 합니다. 일자리의 특성에 따라, 나이, 성별 등에 따라 많은 차이가 납니다. 건강권이 보장되어야 계속해서 일을 할 수 있습니다.” (참여자 7)

(5) 노인 노동자를 위한 다각적 고용노동정책과 사회안전망 정책 마련 필요

참여자 8은 노인이 일할 수 있는 최소 노동시간을 보장해야 한다고 말했다. 그는 현재 노인들이 초단시간 일자리에서 일하고 있으며 하나의 일자리만으로는 생계를 영 위하기가 어려워 초단시간으로 여러 군데 일을 하게 되어 오히려 장시간 불안정한 노 동을 수행하고 있음을 지적하였다. 특히 노인의 최소노동시장을 보장하기 위해서는 고용보험 가입을 통한 고용안정, 최소한의 노동시간 보장, 사회안전망 확보, 건강권, 근로계약을 노인의 입장에서 검토할 필요가 있음을 지적한다.

“최소 노동시간 보장을 해야 합니다. 초단시간 일자리로 범망을 빚겨 가는 경우 문제 되는 부분들이 많이 있습니다. 사각지대 등을 고려해야 합니다. 고용보험 등이 가이드가 되어주었으면 좋겠습니다. 최소한의 노동시간, 사회보장, 건강권, 계약관계 등이 고려될 수 있기를 희망합니다.” (참여자 8)

7. 유형별 요약

1) 은퇴 준비기 및 노인 진입기

은퇴 준비 및 노인진입기 참여자들의 인터뷰 결과는 다음과 같다.

첫째, 여성의 경우 주된 일자리 퇴직 후 다른 일자리 진입을 경험하였으나 남성은 주된 일자리 퇴직 후 여러 번 일자리를 경험하고 현재 일자리에 진입한 것을 알 수 있다.

둘째, 일할 수밖에 없는 이유는 배우자인 남편이 퇴직한 경우 생활비를 충당하기 위하여 그리고 가족 구성원 가운데 한 사람만의 경제활동만으로 생활을 유지하기가 어렵기 때문에 일자리에 진입하게 되었다. 한편 혼자 거주하고 있는 1인 가구의 경우 주변에 도움을 요청할 대상과 보호받을 수 있는 국가제도가 없기 때문에 일을 할 수 밖에 없는 상황이었다. 그 외에는 본인 혹은 가족 구성원의 채무를 변제하기 위하여 일에 참여하고 있었다.

셋째, 일을 하면서 부당한 대우와 차별을 다양하게 경험한 것을 알 수 있었다. 먼저, 계약서 미작성 부분으로 구두상 계약으로 일을 시작하였으나 일방적 해고 통보를 받은 경험과 시간 외 수당 지급이 되지 않음에도 불구하고 주어진 업무 외 과다한 업무를 수행해야만 하는 경험을 하였다. 또한, 불합리한 조치가 들어왔을 때 근로자가 보호받지 못하였고, 이에 대한 상황에 대응하였을 경우 일자리를 잃을 가능성이 컸기 때문에 참고 넘어가는 경우들이 있어 근로자들을 보호할 수 있는 체계가 미비하였다는 것을 알 수 있었다. 한편 연령에 대한 차별을 경험하였다. 다양한 자격증을 취득하고 일자리에 대한 준비를 미리 하였음에도 불구하고 60세가 넘었다는 이유만으로 소득이 적은 노인 일자리로 진입해야만 한다는 것, 함께 일을 해야 하는 경우 나이가 많다는 이유로 배제되는 경험을 하였다. 그리고 경력에 의한 차별을 경험하였는데 베이비시터의 경우 경력자를 우선 고용하는 분위기가 있기 때문에 처음 진입이 어렵다고 하였다. 새로운 일로 시작하려고 하지만 막상 경력이 없으면 진입이 어렵고, 경력을 쌓기 위한 진입을 위해 노력을 하지만 어려운 부분이 있다고 하였다.

넷째, 이 대상층은 노후 경제적 대책에 도움이 되는 부분으로 공적연금(국민연금, 기초연금, 공무원 연금)이 있었으며, 자녀들의 정기적인 용돈 지원이 있는 참여자들은 상대적으로 노후대책에 큰 부담감을 갖지 않고 있었다. 하지만 노후 준비가 전혀 되어 있지 않고 학력이 낮은 1인 가구인 경우 경제활동 진입이 어려운 것으로 나타났다.

다섯째, 국가의 지원을 기대하는 부분으로는 연령제한 없이 일할 수 있는 기회의 다양화를 희망하였으며, 주된 일자리에서 퇴직한 이후 급여가 줄어들더라도 경력을 인정받고 유사 직종으로 일할 수 있는 체계가 마련되는 것이 필요하다고 하였다. 또한, 공적연금 대상자 선별 기준에서 소득인정액 평가 시 과거와 현재의 달라진 경제적 수준을 반영하여 주거 안정을 위한 주택 관련 지원 및 제도적 혜택을 받을 수 있도록 이에 대한 개선이 필요하다고 언급하였다.

2) 남성노인집중 일자리

남성노인집중 업종에서 일하는 사례는 문화재 발굴 보조 작업(참여자 1), 공공 택배 일자리(참여자 2), 아파트 경비원(참여자 3, 참여자 4), 오피스텔 경비(참여자 5), 학교 청소(참여자 6) 였다. 이들 대부분은 배우자와 같이 살고 있었으며 배우자가 전일제로 일하고 있었으며 (참여자 2)를 제외하고 모두 부인을 부양하고 있었다. 남성노인집중 일자리 참여자들의 인터뷰 결과는 다음과 같다.

첫째, 남성노인들은 60세 이전에 은퇴해도 경제적 어려움에 직면하여 계속해서 일을 해야만 했다. 특히 배우자가 아프면 혼자서 일을 해야 했다. 하지만 남성노인들은 맞춤 일자리를 찾기 어려웠고, 노후를 준비해도 예기치 못한 채무가 생기기도 하였다. 또한 용돈 등 여윌돈의 부족, 자녀에게 의지하고 싶지 않은 마음, 일하지 않으면 경

제적으로 힘들, 매달 월세 지급, 병원비 부담, 연금만으로는 생활비 부족으로 인해 일을 할 수밖에 없다고 진술하였다.

둘째, 남성노인들은 경제적 어려움으로 인해 힘들게 일하다가 죽는 노인들을 보거나 노인들이 주로 일하는 일자리임에도 노인을 고려하지 않는 열악한 노동조건에서 일하고 있었다. 노동조건은 최저임금에 못 미치는 낮은 임금을 받거나 휴게시간을 늘려 임금을 낮추기도 하였으며 열악한 휴게공간에서 자거나 먹거나 쉬었다. 또한, 아파트 관리소장 등이 본래 업무 외 부당한 업무 지시하여 따르지 않으면 징계를 받는 경우도 있었다. 아프거나 일이 있으면 휴가를 받기 쉽지 않았으며 나이가 많다는 이유로 특정 업무를 그만두었다. 아파트 경비원의 경우 일하다가 고객이나 아파트 주민으로부터 종종 무시당하는 경험도 있었다.

셋째, 남성노인들은 건강할 때까지 계속 일하고 싶지만 열악한 환경에서 일하기 때문에 현재 건강이 악화되지 않을까 두려워하였고, 체력적 한계로 인해 주5일 1일 8시간 근무가 쉽지 않았으며 만성질환이나 다쳐서 정기적으로 병원을 다녀야 하지만 휴가 내기가 쉽지 않았다. 본인과 배우자의 의료비 부담은 이들이 빈곤하게 되는 원인이 되었다. 또한, 아프거나 다쳤다는 이유로 권고사직이나 해고를 당하는 경우도 있지만, 비정규직이고 가장이기 때문에 제대로 항의하기 어려웠다.

넷째, 남성노인의 대다수는 연금제도를 통해 경제적으로 보조적인 지원 받고 있지만 연금만으로는 생활이 어려웠다. 남성 노인 대부분은 국민연금 납입기한을 채우지 않거나 중도에 찾아서 써서 인터뷰에 응한 남성노인 대부분 받지 못했다. 일부는 국민연금수령시기를 늦추기도 하였다. 그 밖에 노후준비를 하여 임대소득을 받는 경우도 있었지만 임차인을 구하지 못해 오히려 상가 분양 시 받았던 은행 용자가 채무로 되어 일을 할 수밖에 없는 상황이 되는 경우도 있었다.

다섯째, 남성노인들이 가장 원했던 것은 정년을 연장하거나 건강할 때까지 일을 할 수 있게 해달라는 것이었다. 심층면접 분석결과 남성노인들은 60세에 은퇴한 이후에도 계속해서 일하고자 하는 의지가 강했으며 본인이 일하는 주된 일자리에서 정년연장을 원했다. 은퇴 후에도 남성노인들이 주로 일하는 일자리는 일부 공공일 자리를 제외하고는 노동시장에서 ‘노인이 일하기 적합한 일자리’가 아니라 ‘젊은 사람들이 기피해 노인들이 할 수밖에 없는 일자리’였다. 노인들은 은퇴 했을지라도 열악한 일자리에 서라도 계속해서 일할 수 있길 원했다. 노인 대다수는 현재 일자리의 열악한 노동환경 개선을 원했지만, 노동환경 개선으로 인해 70대 이상 노인들의 일자리가 빼앗기는 것은 원치 않았다.

여섯째, 비공식 일자리에서 일하는 1인 가구 남성노인들은 사회안전망의 사각지대에 있는 경우가 많아 이들을 위한 촘촘한 사회안전망 지원이 필요하다. 그 밖에 일하는 노인에 대한 차별적 언행과 인식 개선, 노인 임금 가이드라인 제시, 아플 때 쉬고 다시 일자리에 돌아올 수 있는 유급 병가 지원을 제안하였다.

3) 여성노인집중 일자리

여성노인집중 고용업종 참여자들의 인터뷰 결과는 다음과 같다.

첫째, 여성노인의 경우 주된 일자리는 전통적으로 여성의 역할을 강조하는 청소, 가사, 바느질, 돌봄의 영역으로 이루어져 있었다. 가정 내에서의 돌봄 경험으로 직업을 갖게 되거나 남편의 역할 부재로 인해 생계를 책임져야 하는 경우 요양보호사나 간병인등의 장시간 노동을 하는 경우가 높았다. 일을 선택하게 되는 과정으로는 자신의 과거에 일했던 경험과 연결하여 선택하는 성향을 보였으며, 구직정보들은 주변인들의 권유나 베틀신문 같은 구인구직 정보지를 통해 얻고 있었다.

둘째, 일할 수밖에 없는 이유는 이혼이나 사별, 가정의 채무로 인해 생계를 책임져야 하는 상황인 경우가 가장 컸으며 가족의 병으로 인한 의료비를 감당하기 위해 일을 할 수밖에 없는 경우도 있었다. 또한, 집을 보유하고 있다는 이유만으로 현실적인 상황을 반영하지 못하여 국가의 복지혜택에서 제외되는 경우도 볼 수 있었다.

셋째, 일을 하면서 부당한 대우와 차별로는 건강상의 문제가 아닌 단지 나이가 많다는 이유로 타의에 의해서 그만두어야 하는 경우에 대해 부당한 차별로 인식하고 있었다. 또한, 여성노인의 주요 종사업종이 4대 보험 미가입 직종이 대부분을 차지하다 보니 연금은 물론이고 실업 시 퇴직금을 받을 수 없는 불안한 사회적 보장을 언급하였다. 근로 시 계약서 작성의 미작성도 많았으며 근로복지에 관해서 휴게시설이나 식사를 해결할 곳이 없거나 있어 상태가 나쁜 경우가 많았다. 일하는 과정에서 노인 종사자를 대하는 사회복지사나 간호사들의 존중하지 않는 태도나 보호자와의 마찰, 함께 일하는 동료 간의 모함, 용역업체 내의 처우, 돌봄의 대상인 노인들에게서 받는 성적 희롱 등을 부당한 대우로 인식하고 있었다.

넷째, 일을 하면서 건강문제가 발생하는 점으로 간병사나 요양보호사의 경우 24시간 근무를 하면서 몸이 더 안 좋아지는 상황이 노인의 일을 계속할 수 없는 요인으로 작용하는 사례도 있었다. 청소나 가사일의 경우도 노인의 체력적 한계를 호소하기도 하였으며, 이로 인해 풀타임 근무를 꺼리는 노인도 볼 수 있었다. 그럼에도 일을 하면서 느끼는 스트레스가 해소되거나 사람들과 소통하는 것에서 긍정적인 감정도 가지고 있는 양상도 볼 수 있었다. 다양한 이유로 노인들은 건강이 허락하는 한 계속해서 일하고 싶어 하였다. 일할 수밖에 없는 상황 때문에 현재 일을 하고 있지만, 언젠까지 일을 할지도 확실하지 않지만 일을 그만둔 이후에 하고 싶은 학습이나 취미활동, 여행 등을 꿈꾸는 모습도 볼 수 있었다.

다섯째, 연금 및 경제적 대책으로는 여성노인들 중 연금이 있는 경우는 적었다. 상대적으로 4대 보험에 가입되어 있는 경우 안정감을 느끼고 있었다. 이를 반영하듯 여성노인의 경우 현재의 일을 그만둔 후에도 다른 일을 할 수 있는 직업 관련 자격증을 가지고 있는 특징을 볼 수 있었다.

여섯째, 국가의 지원을 기대하는 부분으로는 노인이 되어도 일할 수 있는 일자리 확대를 요구하고 있었다. 특히나 요양보호사의 경우 국가의 지원체계가 미비한 점을

언급하였으며, 이보다 더 열악한 간병사에서는 요양보호사만큼의 처우를 주장하였고 가사노동자를 비롯한 여성집중 고용 업종의 사회보험제도의 확대 필요성도 제기하였다.

마지막으로 2020년 코로나로 인해 노인요양시설의 격리에 가까운 방문이나 면회제한 등으로 인해 기관의 요양보호사나 간병인들의 급여감소 또는 업무의 과중도 함께 볼 수 있었다.

4) 비정기 수입 일하는 노인

일하는 노인 중 폐지, 대리운전, 개인택시, 방문요리사 등 비정기 수입을 가지고 있는 참여자들의 인터뷰 결과는 다음과 같다.

첫째, 비정기 수입 노인들은 젊어서부터 일정한 정규직 직업을 가지고 있기보다는 닥치는 대로 일을 하기도 하고, 일정한 기간 놀다가 나이가 들면서 일을 시작하기도 한 경우이다. 특히 여성노인인 경우, 남편의 경제적 무능력으로 인해 집안의 경제를 책임지기 위해 온갖 일을 다 하면서 살아왔으며 노인이 되어서도 현재 자신의 노동으로 먹고 살아가고 있다.

둘째, 일할 수밖에 없는 이유는 젊어서부터 빈곤해 노후준비를 할 여유가 없었으며 어렵게 자식들을 키웠으나 자식들도 경제적으로 넉넉하지 못해 현재 부모님에게 경제적으로 도움을 줄 수 없어서 대부분 혼자서 살면서 자신의 생계를 유지하기 위해서 또는 채무변제를 위해 노동을 할 수밖에 없는 처지이다.

셋째, 일하면서 겪은 부당한 대우나 차별로는 여성노인들은 식당이나 가정집에서 일하면서 성차별을 당하기도 하고, 나이가 들어서는 연령이 높아 채용이 안되는 경우가 많았으며 비정기직이므로 초과근무나 휴일근무 등에 수당을 받지 못하고 코로나 19로 인해 권고사직을 당하는 등 노동환경이 매우 열악한 상태이다.

넷째, 건강상태는 젊어서부터 고된 노동과 저임금에 시달려 온 탓에 대부분 건강이 나쁜 편이며 특히 남성노인보다 여성노인들의 건강이 더욱 좋지 않은 상태이다. 이는 현재의 노동에도 영향을 미쳐 정규직 직업뿐만 아니라 노동을 더 이상 지속하기 힘든 상태인 경우도 있다.

다섯째, 젊어서부터 정기적인 수입이 있기보다는 비정기적인 수입으로 힘들게 살아온 경우가 대부분이라서 노후를 위한 연금 등이 없는 경우가 대부분이며 현재 노령연금 등으로 최저선의 생활비로 겨우 살아가고 있는 지경이다.

여섯째, 국가의 지원을 기대하는 부분으로는 본인이 일을 안 하면 경제적으로 매우 어려운 지경이므로 건강이 허락하는 한 현재 일자리를 유지할 수 있도록 해주면 좋겠고 노동을 지속적으로 수행할 수 있도록 일자리를 제공해 주면 좋겠다는 의견이다.

5) 70세 이상 일하는 노인

70세 이상 노동종사자 참여자들 인터뷰 결과는 다음과 같다.

첫째, 주된 일자리에서 퇴직한 이후 노후생활을 유지하기 위하여 지속적인 수입이 필요하기 때문에 일자리를 찾게 되었고 새로운 일자리를 찾아 종사하고 있었다. 참여자 모두가 주된 일자리와 관계없이 새로운 일자리에 진입한 것을 알 수 있었다.

둘째, 일할 수밖에 없는 이유는 공통적으로 노후준비가 되어 있지 않고, 생활을 유지하기 위하여 일을 하였다. 한편 채무를 변제하기 위하여 일을 할 수밖에 없는 상황에 있었다.

셋째, 일하면서 겪은 부당한 대우나 차별로는 성별로 인한 차별, 특히 여성의 경우 그 차별을 상대적으로 더 많이 경험하였으며, 대체인력이 없어 쉬지 못하고 일을 지속해야만 하는 경험을 하였다. 또한, 동일한 택배 업무를 담당하고 있음에도 지역별 물량의 차이로 급여 차이가 발생하여 건의하였으나 받아들여지지 않는 경험을 하였다. 한편 일을 하면서도 불편한 사항을 이야기하지 못하고 참고 일해야만 하는 상황들이 있었다.

넷째, 이 대상층은 노후 경제적 대책에 도움이 되는 부분으로 대부분 공적연금에 기대어 있었으며, 일부는 정기적인 자녀의 용돈으로 도움을 받고 있기도 하였다.

다섯째, 국가의 지원을 기대하는 부분으로 연령제한 없는 노인 일자리의 다양화와 개별 수준에 맞는 일자리의 연계, 노인을 위한 단기성 보험제도의 도입을 희망하였다. 또한, 동일 직종에 일반 노동자와 노인 일자리 노동자 참여시 급여 산정체계가 다름에도 불구하고 세금 기준을 일반 노동자 기준에 맞추어 납부하는 것은 개선되어야 한다는 목소리가 나오면서 이외에도 공적연금 대상자 선별 기준의 변경 및 완화를 강조하며 제도적 개선의 필요성을 언급하였다.

6) 일할 수밖에 없는 노인 당사자 활동가와 전문가

일할 수밖에 없는 노인 당사자 활동가와 전문가의 자문회의 결과는 다음과 같다.

첫째, 우리나라에서 노인의 기준이 통일되지 않은 점을 지적했다. 이는 노인 일자리 사업에서 혼란을 야기하는 요소로 작용함을 알 수 있었기에 정부의 각 부처로 흩어져 있는 노인 일자리를 총괄하는 부서가 필요하다고 말한다. 노인연금, 공공 노인 일자리 창출, 산재 등 사회보험 제공, 민간의 열악한 노인노동환경 개선 등 총괄적으로 관할하여 일하는 노인노동인권과 일자리의 질을 개선하는 전문 행정체계가 필요하다.

둘째, 우리나라 노인들이 일할 수밖에 없는 이유는 기초연금만으로는 노후를 보장할 수 없다는 것이다. 노화가 진행될수록 빈곤화되기 때문에 이를 방지하기 위한 기본소득제를 주장하였다. 이 밖에 자식에게 노후를 의탁하고 싶어하지 않거나 지원받지 못해 일을 하는 경우도 많았기 때문에 부양의무자 제도를 폐지해야 한다고 지적했다.

였다.

셋째, 노인들에게 주어지는 일자리는 열악한 조건의 일자리가 주어지는 현실을 지적했다. 요양보호사의 경우 점점 고령화되는 이유는 일자리 환경이 좋지 않아서라고 한다. 노인들의 상황을 고려하거나 배려하지 않고 부가적인 업무도 시키며, 노인에 대한 차별적 인식으로 인한 폭언, 폭행, 성희롱, 갑질에 노출되어 있으나 이들은 일자리를 잃을 수가 없어 부당함에도 정당한 요구조차 하지 못하는 현실이다.

넷째, 고용이 불안한 노인 일자리 문제를 지적했다. 정부에서 제공하는 노인 일자리의 경우 대부분 일자리가 4개월 이상 일하기 어려운 일자리이며 1년 이상 일하기 어려운 것이 현실이고 70대가 넘어가면 신체적으로 건강함에도 불구하고 일자리에서 밀리게 된다고 한다. 또한, 노인 일자리에서 인정해 주지 않는 전문성도 문제점으로 꼽았다.

마지막으로, 노인집중 일자리에 대한 다각적 정책과 제도적 개선을 제안하였다. 간병인이나 요양보호사처럼 대부분 간병 받는 사람으로부터 직접 임금을 받다 보니 임금체불이 되는 경우, 간병, 경비 등 노인집중 일자리에서 24시간 근무체계 개선, 만 55세가 넘으면 무기계약직 계약으로 전환이 가능한 문제, 경비노동자가 고용노동부에 의해 감시근로 단속 노동자로 지정되는 경우 휴게시간을 인정받지 못하는 문제, 65세가 넘으면 고용보험을 들지 못하는 문제, 법적으로 노동자로 인정을 못 받는 가사노동자, 간병 노동자 등 노인 노동자가 노동자로 인정받을 수 있도록 기존 법 및 제도를 검토, 최소한의 노동시간, 사회보장, 건강권, 계약관계 등을 고려한 제도적 개선 필요성을 주장하였다.

8. 결과 요약

1) 일할 수밖에 없는 노인의 노동시장 진입과정과 특성

일할 수밖에 없는 노인들의 노동시장 진입 과정은 세 가지 형태로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 어려운 가정형편으로 인해 젊었을 때부터 일을 시작하지만 안정적인 일자리를 찾지 못하고 전전하다가 노년기를 맞게 되는 경우이다. 이들이 노년기에 주로 할 수 있는 일은 청소, 미화, 택배, 경비 등 외에는 특별히 할 일이 없었다. 둘째, 여성 노인들의 경우로 남편이 생활능력이 떨어지거나 사망하는 경우 등이 발생하여 일찍부터 노동현장에 뛰어들거나 뒤늦게 일에 내몰리는 유형이다. 그러나, 여성들이 할 수 있는 일은 아이 돌보기, 가사도우미, 간병이나 요양 보호 등 돌봄노동 외에는 일을 찾기 어렵다. 셋째, 비교적 안정적인 노인들로 자녀에게 의존하지 않고 독립적인 삶을 위해 일을 하거나 건강을 위해 일을 하는 경우이다.

(1) 가정형편이 어려운 노인들

가. 가정형편이 어려워 일을 시작해 이 일 저 일 전전함

일할 수밖에 없는 노인들은 어려서부터 집안형편이 어렵거나 건강상의 문제 등으로 일을 시작한 경우가 많았으며, 일을 해도 한 곳에서 오랫동안 일하기보다는 여러 곳에서 이 일 저 일을 전전하는 특성을 보여준다. 특히 이러한 특성은 70세 이상 노인들에게서 많이 나타났다. 70세 이상 영역에서 참여자 3은 가정형편이 어려워 대학을 포기하고, 직장생활을 한다. 이후 수산업 위탁 판매, 자영업, 온실 기사로 경력을 쌓던 중 몽골, 러시아를 다녀오기도 하였다. 이후 건축, 창고관리 등의 일을 하였다. 또한, 일에서도 연속성이 있었던 것이 아니고 일을 쉬다가 반복하는 등 지속적인 수입이 있지 않았다. 70세 이상 영역 참여자 5 역시 어린 시절 장애가 있어 학교를 그만두고 할머니에게서 바느질을 배우는데 이것이 계기가 되어 결혼 후 가게에 보탬이 되고자 미싱 아르바이트등을 하게 된다. 이후 주방장 생활을 하다가 자녀를 가르치기 위해 몸이 망가질 정도로 일을 지속한다.

나. 생계를 책임져야 해서 닥치는 대로 일함, 불규칙한 파트타임 노동자가 됨

어른이 되어서는 생계를 책임져야 하는 가장으로서 닥치는 대로 일을 하게 된다. 노인집중 노동영역과 비정기 수입을 가지고 있는 노인들이 이 유형에 많이 포함되었다. 노인집중고용영역 참여자 1은 40년 동안 청계천에서 도매상 하다 만 64세까지 일하고 사업장을 정리한다. 이후 마트 주자창에서 카드 정리, 대형마트 실버일자리 참여하는 등 닥치는 대로 일했지만, 결국 힘이 들어 일주일에 2-3일만 나가는 등 불규칙으로 일하고 있다(남성노인집중고용영역 참여자 1).

다. 퇴직 후 빚 때문에 일을 시작하게 됨

은퇴 전에 가지고 있던 빚이 은퇴 후에도 남아 있어 이를 해결하기 위해 은퇴 후에도 일을 시작한다. 본인의 채무에 대한 이자를 갚기 위하여 또 생활비 마련을 위해 일을 하며 겨우 생활한다. 그런가 하면 이와는 달리 부동산 사기, 금전적 사기 등 외부 원인으로 인해 명퇴 후 채무를 해결하고 있음에도 여전히 빚 때문에 어려움을 겪고 있어 경비직과 같은 일을 찾게 되기도 한다(은퇴준비기 참여자 3, 4). 이와는 달리 현재 하고 있는 일들은 주로 과거에 일했던 경험과 연결이 되는 경우가 많았다. 예를 들면 젊었을 때 봉제 일을 했는데 노인 일자리 사업에서도 봉제기술을 가지고 참여하는 노인도 있었다.

라. 인생 1막을 날리고, 1인 가구로 생계유지를 위해 인생 2막의 일을 시작함

인생 1막은 제대로 된 일도 해 보지 못한 채 날려버렸다고 생각하는 노인들이 여기에 속하였다. 결혼을 한 적도 없으며, 주변에 도움을 청할 사람도 없어 제대로 된 일자리를 구해 본 적이 없다. 노년기가 되어 혼자 생계를 유지하기 위해 또다시 일에도전한다(은퇴준비기 참여자 1). 그런가 하면 이혼당해 혼자 살게 되면서 먹고 살기 위해 일을 시작하고 노년기가 되어서도 생계를 위해 일을 시작한다(노인집중고용 여성 참여자 3). 가정불화로 아내와 이혼, 아이들과도 헤어진 참여자는 노숙생활을 하는 등 인생 1막을 날려버리고, 노년기가 되어 생계유지를 위해 공공근로를 시작한다(비정기 수입 참여자 6).

마. 집이나 상가를 소유하고 있지만, 생계유지를 위한 수입은 없어 어려움

집은 소유하고 있지만 집을 유지하고 가족을 부양하기 위한 소득이 부족해 일에 참여하는 노인들도 있었다. 이와 유사하게 노후소득을 위해 상가를 분양받았으나 가게가 나가지 않아 가게세를 받을 수 없게 된 노인들도 있었다. 가게를 분양받기 위해 받은 은행 융자의 이자가 계속 나가고 있어 돈을 벌어야만 하는 처지가 된 노인도 있었다(노인집중고용영역 참여자 1).

남편과 가족을 부양해야 하는 형편에 놓인 여성노인들의 경우 부모가 물려준 집에 살고는 있지만, 집이 있어서 기초연금이나 주택연금 등 혜택을 받을 수 없게 되어 이마저도 팔아야 하는 상황에 처하는 경우도 있었다(노인집중고용 여성 참여자 6, 7, 8).

바. 일자리는 주로 방송광고, 벼룩시장, 구청광고, 지인 통해 찾게 됨

노인들이 일자리를 알게 된 계기는 주로 방송광고나 벼룩시장 같은 신문광고를 보고 찾아가는 경우가 많았다. 또한, 구청의 공지사항을 확인하거나 주변의 권유를 통해 일자리를 찾게 되는 경우도 있었다(노인집중고용 여성참여자 1, 3, 7). 찾아보면 일자리가 있는데도 정보가 없거나 누가 말해주는 사람이 없어서 못 찾는 노인들도 많았다.

(2) 여성노인들

가. 남편이 생활능력이 없어 일찍부터 일을 시작해 노년기에도 계속 일을 함

여성노인들이 일을 하게 되는 중요한 계기 중 하나는 남편의 사업 실패나 투병으로 인해 생계를 책임지기 어려워져 자신이 일해야만 가족들을 부양할 수 있기 때문이었다. 일을 하더라도 남편을 돌보기 위해 비교적 시간선택이 자유로운 일을 하려는 경향 때문에 가사노동을 택하는 여성노인도 있었다(노인집중고용 여성 참여자 4, 6, 7, 8). 30대 때부터 남편의 월급이 부족해 백화점, 학교급식 등 다양한 일에 참여하게 된 노인(은퇴준비기 참여자 9), 남편이 장애인이라서 일찍부터 생활비를 벌고 있는 노인(은퇴준비기 참여자 5), 결혼을 했으나 남편의 무위도식과 외도, 가정폭력 때문에 일을 시작하게 된 노인(비정기수입 참여자 1, 2, 4) 등이 있었다. 노후에 일을 시작하게 된 여성노인의 경우 남편이 나이가 많아 혼자 돈 벌기 어려워지자 베이비시터 시험을 보고 아이들 등·하원을 돕거나(은퇴준비기 참여자 7), 퇴직 후 쉬고 있는 남편을 대신해 본인이 일을 해서 생활비를 벌어야 하는 상황에 놓여 있었다(은퇴준비기 참여자 10).

나. 남편의 사망으로 일에 내몰림

그런가 하면 남편의 사망으로 본격적으로 일에 내몰리게 되는 경우도 있었다. 남편의 사망으로 식당주방일을 시작하고, 하루종일 서 있어야 하는 주방일은 건강을 상하게 하는 원인이 되기도 하였다(70세 이상 참여자 5) (비정기 수입 참여자 3). 남편과 사별로 수입이 없고 자녀까지 돌보아야 하는 상황에서 일에 참여하게 된 노인도 있었다(노인집중고용 여성 참여자 5).

다. 부모님이 돌아가시고 나서 힘든 마음에 요양보호사 자격증을 취득함

여성노인들이 요양보호사와 같은 일자리를 시작하게 된 이유는 가족 내에서 아픈 사람을 보고 돌봄의 역할을 수행하기 위한 동기가 많았다. 부모님의 아픔을 경험한 후 내 부모를 돌보는 것의 중요성을 깨닫게 되었으며, 비교적 안정적인 수입을 가져다줄 수 있다는 점도 일에 대한 만족도를 높이는 계기가 되었다(노인집중고용 여성 참여자 4, 5) (은퇴준비기 참여자 3).

라. 청소, 식당, 미화, 아기 돌봄 외에는 특별히 할 일이 없음

은퇴준비를 앞두고 있는 여성노인들은 청소, 식당, 미화 외에는 특별히 할 일이 없다고 하였다(은퇴준비기 참여자 5). 은퇴 후 처음 시작한 일은 베이비시터가 대부분이었다(은퇴준비기 참여자 10). 그렇지 않으면 딸의 자녀들을 돌보는 일을 하는 경우가 많았다.

(3) 독립적 삶과 건강을 위해 일하는 노인

가. 자녀에게 의존하지 않고 독립적으로 살기 위해 일을 시작함

자녀에게 부양받거나 금전적으로 의지하지 않고 본인 스스로 독립적으로 살아가길 원해 일하는 노인들이 있었으며(노인집중고용영역 참여자 1, 2), 독립적으로 살려면 일을 하여 돈을 버는 것이 필요하다고 하였다.

나. 부족한 노후준비 때문에 일을 함

대부분의 참여자들은 노후준비가 제대로 되어 있지 않기 때문에 일상생활을 유지하기 위하여 일을 할 수밖에 없다고 응답하였다(70세 이상 참여자 1, 2, 5, 3, 6).

다. 좀 더 여유 있는 삶과 건강을 위해 일을 함

공공일자리에 참여하고 있는 시니어클럽의 여성노인들이 일을 하게 된 동기는 생계보다는 조금 더 여유를 갖기 위해서라거나 일을 안 하면 건강에 문제가 생길 것을 염려하여 시작하는 경우가 많았다(노인집중고용 여성참여자 2). 현재 노인 일자리 사업의 일환으로 택배일을 하고 있는 노인의 경우 66세 퇴직 후 2년 정도 일을 안 하고 놀았었는데 생활 리듬이 깨지면서 건강이 안 좋아지게 되어 가만히 있으면 안 되겠다는 생각에 일을 다시 시작하게 되었다(70세 이상 참여자 6).

2) 일할 수밖에 없는 노인의 노동실태와 연령차별

일할 수밖에 없는 노인들의 노동실태와 문제점은 세 가지 형태로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 노동현장에서의 연령차별로 많은 노인들이 연령과 관련 없이 건강이 유지되는 한 계속 일을 하고 싶어 했지만 현실을 그렇지 못하였다. 노인 일자리내에서도 연

령에 따른 차이가 존재하였다. 둘째, 일할 수밖에 없는 노인들은 계약서와 4대 보험 없이 일하는 경우가 많아 법적, 제도적으로 보호받지 못하는 것으로 나타났다. 셋째, 여성노인들은 남성노인들에 비해 노동시장에서도 차별받고, 성적으로도 부당한 대우를 받고 있는 것으로 나타났다. 넷째, 그럼에도 불구하고, 부당한 대우에 대한 이들의 대처는 소극적이었다. 그것도 살기 위한 방안이었다. 다섯째, 일할 수밖에 없는 노인들은 결국 일로 인해 건강문제가 발생하지만, 이에 대한 지원은 거의 없었다.

(1) 연령에 관계없이 건강할 때까지 일하고 싶지만, 나이가 많다는 이유로 차별당함

모든 참여자들의 경우 건강이 허락하는 한 노후의 안정적 생활을 위해 일을 지속하겠다고 응답하였다. 특히 참여자 3, 참여자 4는 채무 변제시까지 일을 계속하고자 하는 목표가 있었다(은퇴준비기 참여자 1-10)(노인집중고용영역 참여자 1)(70세 이상 참여자 1, 2, 3, 6). 그러나, 공공일자리, 청소, 요양보호사, 가사노동 등 노인들이 일하면서 겪는 부당한 대우나 차별의 경우 공통적으로 나이로 인한 차별이었다. 대부분 70세가 넘으면 일을 더 하고 싶어도 할 수 없다는 점과 건강해서 일하는 데 문제가 없음에도 불구하고 나이가 많다는 이유로 고용을 하지 않는다거나 고용주의 눈치를 보아야 한다고 토로하였다(노인집중고용 여성 참여자 1, 6, 7, 8). 사람을 뽑을 때도 나이 위주로 뽑아 오래 일하고 싶은 마음이 있어도 밀려나는 현실을 안타까워하였다(은퇴준비기 참여자 4). 뉴딜일자리 참여시 조별 활동으로 진행하였는데 젊은 사람들 끼리 조를 짜서 일하고, 나이 든 사람은 조를 짤 때 소외시켜서 항의한 적도 있었다(은퇴준비기 참여자 5)

(2) 노인 일자리에서도 연령에 따라 일자리 진입이 결정됨

많은 자격증이 있음에도 불구하고 60세가 넘으면 무조건 노인 일자리로 가야 하고, 70살이 넘으면 돌봄영역 노동 진입은 어려워지는 등 노인 안에서도 나이로 인한 일자리 진입이 제한되기도 한다.

(3) 노인 일자리는 노인이 원하는 일자리가 아니라 젊은이가 기피한 일자리

일부 공공일 자리를 제외하고 노동시장에서 노인들이 일하는 일자리는 ‘노인이 일하기 적합한 일자리’가 아니라 ‘젊은 사람들이 기피해 노인들이 할 수밖에 없는 일자리’였다. 노인들의 선택지는 그만큼 적었다(노인집중고용 참여자 1, 2).

(4) 노인의 신체적 특성을 무시한 채 일을 시킴

젊은이와는 달리 휴식시간이 필요한 노인의 특성을 고려하지 않고 일을 시키는 경

우가 많았다. 예를 들어 노인들이 폭염에서 일하면 쓰러질 수 있어 이에 대한 대책이 필요함에도 전혀 고려되지 않았고, 소변을 자주 보게 되는 노인의 특성도 고려하지 않고 간이화장실도 설치하지 않는 경우도 있었다(노인집중고용영역 참여자 2). 특히 주5일 일을 하게 되면 체력적 한계로 인해 지속적으로 일하기 어렵기 때문에 유연한 노동시간이 필요함에도 그렇게 진행되지 않고 있다(노인집중고용영역 참여자 1, 2) (노인집중고용영역 여성 참여자 1, 6).

3) 법적, 제도적 미보호

(1) 계약서 작성 없이 일을 해 4대 보험 적용이 안 됨

계약서 작성을 하지 않고 구두상 계약으로 일을 시작하였으나 갑자기 무기계약직이 생기면서 일방적으로 해고 통보를 받는 경우 등 계약서가 없이 일하여 법적 보호를 받지 못하는 경우가 많았다(은퇴준비기 참여자 4). 여성노인들이 종사하는 일은 대부분 4대보험이 적용되지 않는 경우가 공통적으로 존재하였다(노인집중고용영역 여성 참여자 1, 4, 6, 7, 8). 특히 가사도우미나 베이비시터 같은 경우 4대 보험은 전혀 적용되지 않고 있다.

(2) 열악한 노동환경

휴게공간이 너무 좁고 시설이 좋지 못해 쉬기 어렵다든가 휴게시간을 제대로 지켜주지 않는다(노인집중고용영역 여성 참여자 3, 4, 7, 8). 대형마트 지하주차장의 열악한 노동환경을 경험했던 한 노인은 열악한 노동환경 개선 없이는 일하기 쉽지 않다고 지적한다(노인집중고용영역 참여자 1). 계약서를 작성하는 경우에도 실질적으로 휴가 개념이 없는 경우도 있었다(비정기 수입 참여자 5).

(3) 최저임금에도 못 미치는 낮은 임금

열악한 노동환경도 문제이지만 낮은 임금도 문제이다. 한 노인은 한 달에 20일 가까이 나갔는데도 최저임금에도 못 미치는 급여를 받았다. 회사에서는 50~60대가 오길 원하지만, 임금이 적고 환경이 열악한 일자리는 대부분 70대밖에 올 수 없어 임금이 작아도 참는 수밖에 없는 실정이다(노인집중고용영역 참여자 2). 요양보호사는 국가자격증을 가지고 일하는 전문적인 영역임에도 임금이 낮다고 하였다(은퇴준비기 참여자 6).

(4) 계약조건이 지켜지지 않음

계약서 상에 기재된 조건을 지켜지지 않는 경우가 많았는데 실제 노동시간 외에 근무하는 일이 많았지만, 초과수당이 주어지는 일은 거의 없었다. 경비일을 하는 은퇴준비기 참여자 1은 3교대 진행임에도 업무 시간이 일정하지 않고, 수당 지급이 안 되는 상황에서 초과근무로 체력이 소진되었다고 하였다(은퇴준비기 참여자 1) (비정기 수입 참여자 5). 상대적으로 급여가 적은 비정규직과 비슷한 정규직임에도 정규직이라고 엑스트라로 노동을 더 시키는 경우도 있었다(노인관련 NGO 참여자 3).

(5) 일자리 종류별로 다른 부당한 대우를 받음

부당한 대우에 대한 인식은 각 직종별 특수한 상황에 따라 다르게 이야기되었다. 먼저 공공일자리에서 일하는 노인들은 같은 공공일자리이지만 노동시간이 긴 봉제와 노동시간이 짧은 청소일 자리가 보수 면에서 차이가 없다는 점이 부당하다고 지적하였다. 또한, 공공일자리에 참여하는 노인들은 아무런 일도 하지 않고 기초연금을 받는 사람에 대한 불만을 토로하기도 하였다. 자신들은 보험이나 연금을 내지 않아 스스로 노후를 준비하느라 힘들게 일하였는데 일도 제대로 안 하던 사람이 더구나 가족도 잘 돌보지 않던 사람이 기초생활 수급자가 되어 임대아파트를 받거나 의료비가 공짜인 경우가 많은데 이는 불공평한 일이라고 지적하였다(노인집중고용 여성 참여자 1). 베이비시터의 경우 대부분 노인이 일자리에 참여하고 있음에도 이를 처음 시작하는 부분이 어렵다고 한다. 즉 구직시 경력이 없으면 시험에서 떨어지는 경우가 대부분이며, 일을 시작해야 경력을 쌓을 수 있는데 처음 진입이 어려워 이 일마저 배분받기 어렵다는 것이다(은퇴준비기 참여자 10). 요양보호사의 월급이 환자의 등급에 따라 달라질 필요가 있음도 주장하였다. 재가센터들 간 시급 차이가 천원 정도 차이가 나기도 하는데 이도 시정되면 좋겠다고 하였으며, 처우 개선비도 필요하다고 하였다.

4) 여성노인이 겪는 성차별

(1) 남성노인보다 낮은 임금과 높은 해고 순위

남성과 비교해 임금수준이 현저히 낮고, 매출이 안 나오면 여성(97%가 여성)부터 자른다(노인관련 NGO 참여자 3). 많은 경우 여성노인들은 코로나 때문에 자녀의 아이들을 돌보고 있다(은퇴준비기 참여자 6).

(2) 성희롱 경험함

남자 상급자가 아르바이트생을 성추행, 성희롱 발언(잠을 자면 해준다)을 하는 것을 듣기도 했으며(노인관련 NGO 참여자 3), 돌봄제공시 남성노인들은 성적으로 호소하는 사례도 있어 어려움이 많다고 하였다(노인집중고용 여성 참여자 5). 노동현장에서의 성차별은 노동현장이 어디냐에 따라 다르나 폐지 수거 등 혼자 하는 일에서 차별은 거의 없으나 조직생활에서는 여성이라서 차별을 경험했다고 하였다(비정기 수입 참여자 1, 4, 6).

(3) 존중받지 못함

직급이나 하는 일에 따라 이름을 부르는 것도 아니고, 대강 여성노인들은 아줌마라고 부르고 있다. 이는 일하는 곳에서 존중받는 태도를 보여주지 못하는 것이다(노인관련 NGO 참여자 3).

(4) 조직구성원간의 협력이 안 되어 어려움 경험함

일하는 곳이 여성들이 많아서인지 여성들 간의 질투나 경계 등으로 인해 어려움을 겪기도 하였다. 백화점은 연령기준이 있어 40대 후반, 경력단절 여성들 간 싸움이 있다. 상급자에게 잘 보이려고 서로 경쟁하고, 남에 대한 소문을 내고, 폄하하고, 남에 대한 험담이 많아 힘든 곳이다. 이로 인해 말을 잘 안하려고 하면 말을 안 하는 것에 대해 왜 얘기 안 하냐고 다그치거나 서열을 매기기도 해서 힘들었음을 토로하였다(노인관련 NGO 참여자 3).

5) 대처

(1) 부당한 대우를 경험하고 적극적으로 대처하기보다는 항의조차도 못함

일부 노인들은 NGO 활동을 통하여 (ex: ○○○○연대, ○○운동) 부당한 대우를 경험하면 참지 않고 이의 제기를 적극적으로 하고 있는 편이지만(은퇴준비기 참여자 1), 대부분의 노인들은 소극적인 대처하고 있었다. 경비일을 하면서 아파트 단지 내 소장들이 부당한 업무를 시키고, 명절 같은 때 뒷돈을 원하는 경우도 있었지만, 주변 동료들과 같이 그대로 시행하지 않으면 일을 그만두어야 하는 상황과 같은 불이익이 오기 때문에 다른 동료들이 하면 같이 소장을 챙기고 일할 수밖에 없다고 하였다(은퇴준비기 참여자 4)

(2) 소비자의 갑질에도 말 한마디 못함

항상 소비자 중심으로 이야기하고, 노인들의 감정은 무시되는 경우가 많았다(은퇴준비기 참여자 9). 노숙인들이 직원들을 괴롭혀도 보호받을 수 없는 구조였다(은퇴준비기 참여자 10).

6) 생계를 위해 시작한 일로 건강 악화

(1) 노동으로 인해 건강이 나빠지고 이로 인해 노동을 지속하기 어려운 상황임

노인들은 연령도 높고 현재도 건강상태가 대부분 나쁜 상태여서 계속 일하고 싶으나 폐지 줍는 일도 못하는 경우도 있고, 폐지를 줍다가 교통사고가 나서 일을 많이 할 수 없는 경우도 있다. 또한, 젊은 시절 자식들을 키우느라 몸을 돌보지 않고 평생 일을 해 건강상태도 좋지 못하다. 일의 성격상 건강에 문제를 일으키기도 하였다(비정기 수입 참여자 1, 2, 4, 5, 6). 막일을 하다가 목디스크, 허리가 안 좋아져 인생 2막에서는 일할 능력이 중요하다고 생각하고 건강관리를 위해 등산을 다니고 있다(은퇴준비기 참여자 1). 건강에 큰 이상은 없으나 경비일을 시작한 후 경비들의 직업병이라고 볼 수 있는 호흡기 계통이 악화된 것을 느끼고 있으나 직장에는 불이익에 대한 우려로 건강에 대한 이야기를 하지 못하는 상황이다(은퇴준비기 참여자 4).

(2) 일의 성격상 부상을 당하는 일도 많음

건강에 문제를 일으키는 일은 아니지만, 일의 성격상 잦은 부상을 당하는 일이 생기기도 하였다(노인집중고용 여성 참여자 2, 3, 5, 7).

7) 일할 수밖에 없는 노인의 사회적 안전망 실태와 문제점

일할 수밖에 없는 노인들의 사회적 안전망 실태를 살펴보면, 가장 두드러진 것이 경제적 대책을 포함한 노후대책이 전혀 되어 있지 않아 불안한 상황이라는 점이다. 함께 사는 자녀가 조금씩 도움이 되기도 하지만, 자녀가 독립한다면 조금의 도움도 없어지게 된다. 그나마 이들의 보호막이 되어주는 것은 공공일자리이고 코로나 시기에 일자리 지원금은 늘어났다. 그러나, 이러한 일자리에 대한 정보가 없는 노인들은 그나마 혜택을 받지 못하였다. 반면 코로나 때문에 일자리가 줄어든다는 불평도 있었다.

(1) 경제적 대책이 거의 없고, 노후준비가 전혀 되어 있지 않아 불안한 상황임

경제적 대책을 따로 가지고 있는 노인은 거의 없었다. 특히 여성노인들은 연금이 있는 경우는 거의 없었고, 자녀에게 기대하기도 어려운 상황이었다. 혼자 생활하고 있는 청소노동자는 청소 일을 못하게 될 때를 대비해 요양보호사 자격증을 따 놓았다고 하는 경우도 있었다(노인집중고용 여성 참여자 3, 4, 5, 7, 8). 현재 기초생활수급자는 아니지만, 소득의 대부분이 빚을 갚는데 들어가기 때문에 실제로 생활비로 사용하는 돈은 적기 때문에 경제적 상황이 최하위라고 표현한다. 어려운 상황에 다른 가족, 친척들에게 한 두 번 도움을 요청하기는 하였으나 더이상 경제적 도움을 부탁하기 어려운 상황이다. 모아놓은 돈이 없기 때문에 건강문제가 생긴다거나 큰 돈이 들어갈 일이 생기면 감당할 수 없기 때문에 걱정이 크다(은퇴준비기 참여자 4).

(2) 공적연금이 생활에 도움이 되지만, 대부분 없음

국민연금과 기초연금, 공무원 연금 수급으로 생활에 도움이 되고 있다고 하였다(은퇴준비기 참여자 8, 10). 공적연금이 생활에 보탬이 되는 것은 맞지만 대부분의 일할 수밖에 없는 노인은 공적연금을 가지고 있는 경우가 거의 없다. 자영업을 했기 때문에 국민연금 납입 금액이 적어 받을 수 있는 금액을 더 받기 위해 수령 시기를 연기한 경우도 있었다. 이로 인해 국민연금 수령 시기까지 일을 해야 한다고 말한다(노인집중고용 참여자 1).

(3) 함께 거주하는 자녀의 생활비 공동 부담으로 형편이 나아짐

함께 사는 아들이 관리비, 용돈 등의 경제적 지원하고 있다. 이로 인하여 생활비가 큰 부담이 되고 있지 않고 저축도 가능한 상황이다(은퇴준비기 참여자 9).

(4) 공공일자리는 그나마 코로나 시대의 보호막이 되어줌

공공일자리의 경우 급여가 올라간 상태이며, 코로나 시대라고 해서 급여가 줄어드는 일이 없어 오히려 보호막이 되어주고 있다. 일하는 기간과 시간, 급여가 함께 증가하여 받는 기본 급여에 증액이 있어 도움이 되고 있다고 하였다(공공일자리 동사무소 청소, 주민센터 계약직(은퇴준비기 참여자 1) (70세 이상 참여자 5)). 그러나, 이러한 일자리에 대한 정보가 없는 노인들은 그나마 혜택을 받지 못하였다. 반면에 이러한 일자리도 코로나 때문에 줄어들었다는 불평도 존재하였다.

8) 일할 수밖에 없는 노인을 지원하기 위한 정책수요 및 분석

일할 수밖에 없는 노인들을 지원하기 위한 정책수요로는 세 가지 제시되었다. 첫째, 연령차별이 없는 고용체계를 마련하여 연령에 구애받지 않고 일할 수 있는 기회를 달라는 것이다. 둘째, 노인의 특성을 고려한 노동환경을 만들어 달라는 것인데 탄력근무, 환경개선 등이 필요하다. 셋째, 비공식적으로 일할 수밖에 없는 노인들에 대한 사회적 안전망을 만들어 달라는 것이다. 사회적 안전망으로부터 배제되어 있는 이들에 대한 안전망을 새롭게 구축해야 한다는 것이다.

(1) 연령차별없는 고용체계 마련

가. 연령제한 없이 일할 수 있는 기회의 다양화

연령제한을 철폐하고 건강한 사람은 70세 이후로도 일자리를 보장해줄 수 있는 제도가 있었으면 좋겠다고 말한다(은퇴준비기 참여자 4) (노인집중고용 참여자 1, 2) (70세 이상 참여자 1, 3, 5).

나. 노인의 전문성과 젊음이 기피 일자리를 고려한 정년연장의 필요성

정년연장에 있어서도 노인들은 고민이 많았다. 60대 이상이 일할 수 있는 전문직 일자리(건축감리, 토목 등)는 70대도 일할 수 있다고 말한다. 젊은 사람들이 오지 않는 전문 일자리는 정년연장을 해도 된다고 생각하지만 그렇다고 청년들이 일할 기회를 빼앗는다는 문제에서 본다면 정년을 연장하는 것이 쉽지 않다고 말한다(노인집중고용 참여자1).

(2) 노인의 특성을 고려한 노동환경 조성

가. 건강이 허락하는 한 계속 일을 하고 싶으므로 노인의 특성을 고려한 탄력적 근무 필요

또한, 월급이 적더라도 탄력적으로 근무할 수 있는 시간제가 다양화되었으면 좋겠으며, 대부분의 노인들은 건강이 계속되는 한 일을 계속하고 싶다고 하였다. 노인들을 위한 일자리가 더 늘었으면 좋겠다고 하였다. 다만 현재 하는 일보다 더 늘려서 일하는 것은 몸에 무리가 될 수 있기 때문에 일을 더 늘릴 생각은 없다고 하였다(노인집중고용 여성 참여자1, 2, 3, 5) (비정기 수입 참여자 1, 2, 3, 6).

나. 노인이 되어서도 일할 일자리 창출과 일자리의 질 제고

여성노인들은 노인이 되어서도 일할 수 있는 일자리를 늘려달라는 요구를 가장 많이 하였다. 또한, 노인의 일자리가 좀 더 개선되었으면 하는 바람과 급여의 개선, 고용보험 적용 등을 제시하였다. 한편 노인의 입장에서 구청이나 복지관에서 노인 일자리를 안내해 주는데 노인 자신들이 관심이 없으면 잘 찾지 못하므로 관심을 가질 필요가 있음도 피력하였다. 70세 이상 참여자 1, 3, 6은 노인을 위한 다양한 일자리가 창출되기를 희망하였으며, 참여자 2는 개별 수준에 맞는 일자리가 연계되었으면 하였다. 현재 70대 이상도 은퇴하고 일하는 사례가 적지 않다는 점에서 60대보다 70대, 80대들이 일하는 일자리는 더 열악하다. 참여자1은 현재 문화재 발굴 보조 일자리가 임금이 오르고 열악한 근로환경이 개선되면 오히려 60대가 70대, 80대의 일자리를 뺏는 요인이 될 수 있다는 점에서 열악한 노동환경은 개선하되 건강한 70~80대의 일자리 질도 보장할 수 있는 방안 또한 제시해야 한다고 말한다(노인집중고용 참여자 2).

다. 노인집중 일자리의 노동환경 개선

노인들이 일하기 열악한 노동환경 개선이 시급하다고 말한다. 노인들이 야외에서 일하는 경우 생명을 위협하는 폭염을 피할 수 있는 시설과 노인들이 쓸 수 있는 화장실, 탈의실, 샤워실 등을 가이드라인으로 갖춰 놓아야 할 필요가 있다(노인집중고용 참여자 1).

라. 퇴직 전 주된 일자리와 유사한 직종으로 일할 수 있는 체계 마련

은퇴준비기 참여자 10은 일해 오면서 쌓아온 경력을 정년이라는 이유로 딱 자르는 것보다 퇴직 이후 월급이 삭감되더라도 유사한 일들을 지속하여 가지고 있는 노하우를 활용할 수 있는 환경이 되었으면 좋겠다고 말한다. 주된 일자리에서 퇴직 후 새로운 일자리를 찾아가는 것이 아니라 기존 일자리와 연계될 수 있었으면 좋겠다고 하였다(70세 이상 참여자 1, 3, 6).

9) ‘비공식적으로 일할 수밖에 없는 노인’의 사회안전망 구축 필요

(1) ‘비공식적으로 일할 수밖에 없는 노인’의 사회안전망 지원

주변에 사회적 안전망에서 배제되었던 1인 가구 남성노인의 경험을 이야기하면서 주변에 ‘비공식적으로 일할 수밖에 없는 노인’을 지원하거나 도움을 줄 수 있는 방안을 마련해야 한다고 하였다. 노인집중고용 참여자2와 친했던 남성 1인 가구 노인은

결혼도 하지 않고 가족 없이 혼자 개 농장을 운영하며 동네에서 허드렛일을 하면서 살았다고 한다. 하지만 ‘비공식적으로 일할 수밖에 없는 노인’이 폐암에 걸렸을 때는 불안정한 소득과 복지제도에 대한 무지로 기초수급자로 등록도 못 했고 복지혜택을 못 받았다고 한다(노인집중고용 참여자1). 따라서 이들을 위한 안전망이 만들어져야 한다고 하였다.

(2) 공적연금 대상자 선별 기준 개선의 필요성

초등학교 교사 재직시절 채무 해결을 위해 퇴직금을 일시금으로 받아 해결하였던 부분이 재산으로 반영되어 현재 경제적으로 어려운 상황임에도 불구하고 기초연금 대상자에서 탈락하였다고 한다. 과거의 경제적 상황을 현재 상황에 반영하는 제도적 부분의 개선을 희망하였다. 이와 함께 동일한 재산 상황의 반영으로 임대주택 자격요건에서도 선정 대상이 되지 않아 주거 불안감을 호소하며 이에 대한 개선도 함께 이야기하였다(은퇴준비기 참여자 4).

(3) 4대 보험 가입

가사노동자들은 4대 보험 적용이나 휴가제도를 만들기를 건의하였고, 연금으로 보조하고 일을 해서 살 수 있게 해주었으면 하였다. 또한, 연금, 일자리 등을 찾을 수 있는 정보가 많았으면 좋겠다고 하였다. 70세가 넘으면 연금이 더 나왔으면 좋겠다고 하였고, 70대 이상이 일하는 일자리는 임금이 오르고 열악한 근로환경이 개선되면 오히려 60대의 일자리가 될 수 있으므로 70~80대 일자리를 보장할 수 있는 방안이 필요하다고 하였다.

III. 심층면접결과와 선행연구 비교

1. 노동시장 진입과정의 특성

선행연구에서 살펴본 노인들의 노동시장 진입과정 특성은 나이가 들어서도 40%가 넘는 노인들이 노동시장에 참여하고 있었으며, 주로 종사하고 있는 일은 개인사업이나 공공서비스업, 도소매, 음식·숙박업 등이었다. 종사상의 지위 역시 단순노무자가 약 35%로 가장 많았고, 농림어업종사자가 약 24%를 차지하였다(통계청, 2020). 또한 이들이 노인이 되어서도 노동시장에 진입하는 가장 큰 이유는 생활비에 보탬이 되기 위해서였다(통계청, 2020). 구직시 가장 어려웠던 점은 나이로 인한 장애가 성별, 연령, 소득 집단에 관계없이 나타나는 것이었으며, 일자리의 부족도 많이 지적되었다(한국고용정보원, 2018). 노인들이 일하기를 원하는 연령은 나이가 많을수록 높아져 78세나 82세까지도 일하기를 원하는 것으로 나타났다(통계청, 2020). 하지만, 일자리는 임금보다도 일의 양과 시간을 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

이와 같은 특성은 본 연구결과에서도 비슷하게 나타났으며, 왜 그러한 현상이 나타났는지를 보다 자세히 설명해 주는 결과였다. 어려서부터의 가난이 나이가 들어서도 일할 수밖에 없게 만드는 원인이 되고 있음을 본 연구에서 보여주었다. 특히 가정형편으로 인해 나이가 들어서도 계속 노동현장에서 일할 수밖에 없는 노인들은 어려서부터 집안형편이 좋지 않거나 건강상의 문제, 예를 들면 장애를 가지고 있는 것으로 나타났으며, 일자리도 한 군데에서 계속하기보다는 여러 군데를 전전하면서 안정적인 일자리를 갖지 못하는 것으로 나타났다. 인생 1막이 생계유지가 목표였다면, 인생 2막도 생계유지가 목표로 나타나 이들이 가난에서 벗어나지 못하는 상황에서 계속 일을 할 수밖에 없는 상황에 놓이는 것으로 나타났다.

또한 본 연구에서는 여성노인들이 노동시장에 진입하는 이유가 선행연구(김민호, 2019)와 같이 생애동안 취업경험이 없던 여성노인들이 배우자의 퇴직이나 실직으로 일자리 진입한다는 결과와 같음을 보여주었다. 특히 여성노인들은 낮은 교육수준과 기술수준으로 인해 청소, 식당, 미화, 아기 돌봄 등 전통적으로 여성들이 종사하였던 직종 외에는 일자리를 찾기 어려웠다. 하지만, 일자리를 찾는다고 해도 지속적으로 힘든 일을 하다보니 건강을 잃게 되고, 이는 경제적으로 더 어렵게 하여 빈곤의 악순환을 만드는 것으로 나타났다. 즉 여성노인들이 가지고 있는 낮은 인적자본이 여성노인들이 일할 수밖에 없게 만드는 요인으로 나타났다.

한편, 본 연구에서 주목할 수 있는 점은 노인들의 구직활동에서 정보망이 있는 노인의 경우 그나마 공공일자리라도 얻을 수 있었지만, 전혀 정보가 없는 노인들은 그런 혜택마저 받을 수 없는 현실이었다. 선행연구(한국고용정보원, 2018)에서도 대부분 지인들을 통해 정보를 얻는 것으로 나타난 바와 같이 본 연구에서도 구직정보는 주변인들의 권유가 중요한 역할을 하고 있었다. 현대의 구직정보는 온라인상으로 더 많이

유출되기에 상대적으로 스마트기기가 없거나 디지털디바이드로 소외되어있는 노인들은 더 어려움을 겪을 것으로 예상된다. 이러한 노인들은 대부분 공공일자리마저 얻기 어렵기 때문에 더 소외되기 쉬운 노인들이며, 더 열악한 상황에 놓일 가능성이 높다는 점에서 주의를 기울일 필요가 있다.

본 연구에서 다른 연구와 달리 발견된 또 다른 점은 노인 일자리에서도 연령에 따른 일자리 진입이 결정된다는 사실이다. 선행연구에서는 이러한 점에 대해서는 언급이 없다. 60세가 넘으면 많은 일자리 중에서 노인이 갈 수 있는 일자리는 정해져 있으며, 다시 70세가 되면 돌봄영역과 같이 여성들이 많이 진출하는 노동시장 진입은 더 어려워지게 된다. 노인들 안에서도 연령을 기준으로 일자리 진입에 제한이 생겨고령이 될수록 이들의 일자리는 더 줄어든다. 이는 건강이 허락하는 한 일하고자 하는 노인들의 욕구를 충족시켜주지 못하는 요인이 되고 있다.

2. 노동시장에서 불안정한 지위

노동시장에서 노인 노동자들의 불안정한 지위는 선행연구의 결과에서도 보여주고 있다. 서울시(2019)의 조사결과를 보면, 근로계약서가 없이 일하고 있는 노동자들이 약 25%가 넘는 것으로 나타났다. 또한 소준철(2015)은 폐지수집하는 노인들이 공공일자리에서 배제되고 있음을 지적하면서 폐지수집은 정책과 제도의 빈틈이 만들어 낸 일종의 변종 직업이라고 언급한다.

본 연구의 심층면접에 참여한 노인들 역시 대다수가 계약서 없이 일을 하고 있는 것으로 나타났으며, 특히 가사일을 하는 여성노인들의 경우 계약서를 써 본 경우는 거의 찾아보기 어려웠다. 또한 비정기 수입유형과 70세 이상 노인 유형에서도 계약서 없는 노동이 많았다. 계약서가 없다보니 노동시장에서도 불안정한 지위를 유지할 수밖에 없었으며, 고용주가 나가라고 해도 어떻게 해 볼 도리가 없는 경우도 많았다. 또한 시간외 수당이 지급이 되지 않거나, 주어진 업무 외 과다한 업무를 수행해도 불만을 토로할 수 없는 등 불합리한 상황에 놓이는 경우가 많았다.

이와 같은 선행연구결과들과는 달리 본 연구에서 특기할 만한 점은 노조가입이 노인들을 보호할 것이라고 믿고, 노조에 가입하여 활동한 노인들이 있다는 것이다. 학력수준이 낮음에도 불구하고, 부당한 현실에 항의하고, 노조원으로 활동하면서 자신의 권익을 주장하는 노인들도 있었다.

또 하나 본 연구에서 나타난 주목할 만한 점은 경비노동자나 폐지줍는 노인들의 경우 불안정한 노동의 특성으로 인해 임계장과 같은 현실을 경험하며, 자신의 권익을 주장하기보다는 현실을 회피하는 경우도 발견되었다. 이로 인해 이들을 인터뷰하는 일은 매우 어려웠다. 특히 본 연구에서 플랫폼을 기반으로 하는 대리기사나 택배 종사자들의 경우 업체에 종속되어 일을 하고 있음에도 빈곤에서 벗어나기 어려운 모습들을 보여주었다. 이는 불규칙한 근로시간과 보호받지 못하는 낮은 사회안전망으로

인해 겪게 되는 어려움 때문으로 해석된다.

국가인권위원회(2019)의 플랫폼 노동자 인권상황실태조사보고서에서 나타난 이들의 특수형태 노무제공자 보호에 관한 기준을 보면, 이들은 노동법상 ‘근로자’가 아니지만 특정 사업주 등에 대한 경제적 종속성이 강하여 보호의 필요성이 있는 ‘근로자’와 ‘자영인’ 사이의 ‘제3의 범주’로 접근하는 사례가 상당수를 차지하고 있다. 이에 플랫폼 노동자들을 ‘특수형태근로종사자’와 같은 제3의 범주로 보는 시각이 있다(박지순 등, 2018). 그러나 종사자들의 실상은 아예 사회안전망에서 벗어나 있는 실정이기 때문에 이들의 불안정한 노동에 대한 보호망에 대한 고려가 필요하다.

또한 본 연구에서도 여성노인과 고령자 집단에서 초단시간(주15시간) 근로에 종사하는 경우가 3명중 1명으로 나타났으며, 70세 이상 근로노인 집단에서는 2명 중 1명으로 과반수를 차지했다. 여성의 경우 남성보다 낮은 임금과 불안정한 일자리로 인해 해고 위험에 노출되어 있었으며, 경력단절 후 배우자의 사별이나 이혼으로 인해 생계를 위해 일자리에 진입하지만, 사회적 안전망이 부족한 곳에서 일하는 경우가 많았다. 고령 근로자 집단에서도 이와 같은 현상이 나타났다. 주 15시간 이하의 초단시간근로가 주로 여성집중고용유형과 70세 이상 일하는 노인의 유형에서 많이 나타나 성차별과 연령차별이 존재하는 일자리 임을 알 수 있다. 이는 국가인권위원회(2019)의 초단시간 근로자 인권상황실태조사결과와 마찬가지로 고령자, 저학력자, 여성 등이 노동시장에 처음 진입하거나 경력단절 후 노동시장 재진입할 시, 그리고 가구주의 부재 또는 퇴직으로 가구소득을 보완해야 하거나 가구소득이 낮아 생계활동이 필요할 때, 노동시장의 진입이 쉽고 체력적 부담이 적은 시간제 근로를 선택하고 있는 현실과 관련이 있다(성지미 외, 2012: 58~59). 그러나 시간제 근로자는 근무 기간과 근로시간이 짧아 현재 소득이 낮을 뿐만 아니라, 실업보험의 자격이 안 되어 앞으로 실업보험 혜택도 받기 어렵기 때문에 ‘이중적인 소득 불안정’이라는 불이익을 겪고 있다(OECD, 2010: 234)(국가인권위, 2016, 재인용). 따라서 일을 해도 빈곤상태에서 벗어나기 어렵다.

통계청(2020)의 경제활동인구조사 내 고령층 부과 조사결과에서 노인들의 일자리 선택기준은 임금, 일의 양과 시간대, 그리고, 계속근로 가능성이라는 점을 감안하면 노인들은 일자리에서의 안정성을 희망하고 있지만 현실은 그렇지 않은 것으로 나타났다. 이러한 현실은 최혜지(2018)의 연구에서 서비스직에 종사하는 노인이 전문직에 종사하는 노인에 비해 두 배 이상 불안정을 느끼고 있는 것으로 보고하고 있는 것과 비슷한 맥락에서 이해할 수 있을 것이다. 따라서 이들을 위한 최소한의 사회적 안전망이 절실히 보인다.

3. 사회안전망 부족

서울시(2019) 노년층 노동권 실태조사보고서에 의하면, 정규직의 대부분은 사회보험

에 가입되어있는 반면 한시적, 비전형, 시간제 고용에서는 가입률이 낮게 나타났다. 본 연구의 일할 수밖에 없는 노인들도 대부분이 시간제이거나 계약직이다보니 사회보험의 혜택을 받는 경우는 매우 드물게 나타났다. 특히 여성노인의 경우 남성노인에 비해 4대 보험이 가입되지 않는 곳에서 일하는 경우가 많았다.

또한, 4대 보험에 가입이 되어있는 경우에도 이미 보험금을 타서 써 버린 경우도 많았고, 만 60세 전후로 은퇴한 노인 대다수가 만 65세 이상 국민연금의 수령 시기를 늦추고 있었고, 기초노령연금 또한 만65세 이상이 되어야 수령이 가능했으며 게다가 국민연금과 기초노령연금을 받아도 기본생활이 되지 않았다. 노인이 되면서 진입한 노동시장에서는 국민연금도 실업보험도 가입하기 어려운 직종이 대부분이어서 이들 4대 보험이 일할 수밖에 없는 노인들에게는 최소한의 안전망으로써 기능을 하기 어렵다는 점에 주목해 볼 필요가 있다.

4. 열악한 노동환경

국가인권위원회(2012)의 노인집중취업분야 인권상황 실태조사에서 일하는 노인의 근로환경은 노인의 건강상태를 고려한 휴식시간이 보장되지 않거나, 장시간 노동, 열악한 환경에 노출되는 등 열악함을 보여준다. 마찬가지로 본 연구결과에서도 연구에 참여한 노인들의 일자리는 이와 비슷한 실정을 보여주었다. 특히 본 연구에 참여한 경비나 간병사 등 24시간 근무해야 하는 노인들의 경우 휴게공간이나 휴식시간은 고사하고 식사 시간이나 장소가 제공되지 않아 열악한 환경에서 근무하고 있는 것으로 나타났다. 이렇게 열악한 조건은 일하는 노인의 건강을 더욱 나쁘게 하여 만성질환을 앓거나 병원비를 지출하게 되어 일에 참여해도 경제적으로 어려워질 수밖에 없는 상황이 지속되게 만든다. 또한 좋지 않은 건강상태는 현재의 노동에도 영향을 미쳐 더 이상 노동을 지속하기 힘든 상태로 내모는 악순환의 고리로 작용하고 있었다.

한편, 국가인권위원회(2012)의 노인집중고용일자리 인권상황 실태조사에서 실시한 심층면접결과 이같이 열악한 일자리에서 노인근로자들을 고용하는 이유는 젊은 사람이 꺼리는 일이기 때문이라고 고용주들이 응답하였다. 본 연구에서도 이와 비슷한 맥락에서 일할 수밖에 없는 노인들도 근로환경이 나쁘다는 것을 알고는 있지만, 이것을 이슈화하여 일자리가 개선될 경우 젊은 사람들이 자신들의 일자리를 빼앗을까 더 우려하여 불평없이 이를 참아내는 것으로 나타났다. 우리 사회 역시 노인 일자리의 열악한 상황에 대해 이미 인지하고 있지만, 노인은 생산성이 낮기 때문에 그들의 불편한 환경에 대해 관심을 두지 않는 것으로 보인다.

또한, 본 연구결과에서 주목할만한 점은 노동환경의 개선을 본 연구의 참여 노인들이 적극적으로 원하지 않는 것이다. 그 이유는 노동환경이 개선되면 자신들은 노동시장에서 밀려날 것이기 때문에 열악한 노동환경이라도 지속적으로 일할 수 있다면 겉으로 이에 대한 불만을 토로하지 않는 것이다. 이러한 점은 노동환경의 개선이라는

과제와 함께 풀어야 할 숙제라 할 수 있다.

5. 인권침해 실태

국가인권위원회(2012)의 노인집중취업분야 인권상황 실태조사에서 나타난 바와 같이 노인근로자들은 언어적 폭력(조롱, 욕설)이 빈번하게 노출되고 있다. 주로 언어적 폭력의 가해자는 이용대상자나 동료직원들이다. 언어폭력은 노인근로자에게 심각한 스트레스와 부정적 정서를 일으키기 때문에 이를 근절시켜야 함에도 불구하고, 노인근로자들은 고객의 언어적 폭력행사에 대하여 적극적으로 대처하지 못하는 것으로 나타났다. 또한 같은 조사에서 가사나 돌봄 같은 재가서비스 종사자들에게서 성희롱이 많이 나타난 것으로 보고되고 있는데, 특히 고객에 의한 성희롱은 업무수행과정에서 가정집이나 병원, 요양시설 등에서 고객이 성적인 언동을 하는 형태로 나타나고 있었다.

이와 비슷한 맥락의 결과가 본 연구에서도 나타나고 있다. 본 연구에서 일할 수밖에 없는 노인들은 일하는 노인을 대하는 담당자의 존중하지 않는 태도와 언행, 보호자와의 마찰, 용역업체 고용시의 연령차별, 돌봄의 대상인 노인들에게서 받는 성적 희롱 등 부당한 경험을 하고 있는 것으로 나타났다.

이와는 달리 본 연구결과에서는 일할 수밖에 없는 노인들이 함께 일하고 있는 동료로부터 모함을 당하거나 무시를 당하는 일도 경험하고 있었다. 이는 자신보다 일을 더 잘하는 것을 시기하거나 매니저로부터 더 좋은 대우를 받게 되는 여성노인들이 경험하는 동료로부터의 인권침해사례였다.

고객에 의한 성희롱이 발생할 경우 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조의 2에 따라 사업주는 고객 등에 의한 성희롱 방지 사실 여부를 조사하여 고객에 의한 성희롱이 인정되면 근로자가 원하는 근무 장소로의 변경이나 배치전환 등 가능한 조치를 취하고 다른 근무장소가 없거나 배치전환이 불가능한 사업장의 경우 재발방지 대책을 수립하는 등 근로자를 보호해야 하지만, 이러한 조치들은 전혀 실행되지 못하고 있었다.

특히 본 연구결과에서 일할 수밖에 없는 노인들은 연령차별을 겪으면서 연령과 관계없이 일할 수 있는 사회를 갈망하는 것으로 나타났다. 정년연령의 폐지는 이들 노인들과는 관계가 없는 이야기였으며, 이들은 다만 나이가 들어갈수록 더 연령을 연장해서 일할 수 있는 기회를 주는 것만으로도 감사할 수 있다는 이야기를 하였다. 국가에 의존하면서 살기보다는 할 수 있는 한 일을 하면서 독립적인 삶을 영위하고 싶어 한다는 특성을 보여주었다.

6. 노후준비의 부족

통계청(2020)의 경제활동인구조사에 따르면, 주 일자리에서 은퇴하는 연령은 49.4세이다. 하지만 우리나라 노인들이 노동시장에서 떠나는 ‘유효 노동시장 은퇴연령’은 2017년 기준으로 남성이 72.9세, 여성이 73.1세(OECD 평균 각각 65.3세, 63.6세)로 36개 회원국 가운데 1위였다. 결과적으로 평균 은퇴연령 이후 20년간을 노동시장에서 잔류하게 되는데 그 주된 이유는 가족의 생계에 도움이 되고자 하는 것과 자신의 노후준비 부족 때문에 일을 계속 해야만 생활이 가능하기 때문이었다. 즉 주된 일자리에서 조기 은퇴한 중장년들은 은퇴 이후 자녀 교육비 등의 지출로 노후준비가 부족하거나 사회안전망이 미비하여 일을 계속해야 하는 형편에 놓인다.

본 연구의 대상자들도 부족한 노후준비는 일을 계속할 수밖에 없는 이유가 되었다. 인생 1막에서도 경제적 결핍은 문제가 되었는데 인생 2막에서도 경제적 결핍은 여전히 계속되고 있어 일을 그만둘 형편이 되지 않는 것으로 나타났다. 이와 비슷한 맥락에서 여성노인들도 스스로 노후준비를 하지 않고 있다가 배우자의 질병이나 사망 등으로 더 어려운 경제적 현실에 놓이게 되며, 일자리를 지속하게 되는 것으로 나타났다.

제5장 결론 및 정책제언

I. 연구요약

1. 노인 노동시장 진입 과정과 특성

본 연구의 참여자들은 노동시장 진입의 주된 원인으로 노후준비가 되어 있지 않아 생계를 위해 진입하는 것으로 나타났다.

여성의 경우 남편과의 이혼이나 사별, 가족의 병원비, 가정의 채무 등으로 가정의 역할을 위해 노동시장에 진입하였으며 하는 일은 과거에 일했던 경험과 연결하여 선택하는 성향을 보였다. 구직정보들은 주변인들의 권유나 베타신문 같은 구인구직 정보지를 통해 얻고 있는 경우가 많았다. 남편의 역할 부재로 인한 일 하는 여성노인의 경우 조금 더 소득을 얻기 위해 요양보호사나 간병인 등의 장시간 고된 노동을 선택하는 경우가 높았다.

남성의 경우 퇴직 후 여러 일을 경험하고 현재의 일자리에 들어오는 경우가 많았으며 맞춤 일자리를 찾기 어렵거나, 준비되지 않은 노후, 예기치 못한 채무, 자녀에게 의지하고 싶지 않은 마음 등의 원인들이 있었다. 이 밖에도 매달 들어가는 월세와 가족들 혹은 자신의 병원비가 많이 들어 기초연금과 국민연금만으로는 생활비가 부족한 상황인 것으로 나타났다.

한편 독립적인 삶과 건강을 위해 일하는 노인의 경우 부족한 노후준비를 위하여 일에 진입하였거나 자녀에게 의존하지 않고 독립적으로 조금 더 여유 있는 삶과 건강을 영위하기 위하여 일에 참여하고 있는 것으로 나타났다.

2. 일할 수밖에 없는 노인의 노동실태와 문제점

일할 수밖에 없는 노인들 대부분 계약서 없이 일하며 부당한 대우와 차별을 받는 것으로 나타났다. 노인 일자리의 경우 구두상 계약으로 일을 시작하는 경우가 많아 일방적 해고 통보를 받거나, 시간 외 수당 지급이 되지 않거나, 주어진 업무 외 과도한 업무를 수행해야만 하는 등의 불합리한 상황을 경험함에도 보호받을 수 있는 체계가 미비하였다. 이에 대한 상황에 대응하였을 경우 일자리를 잃을 가능성이 크기 때문에 참고 넘어가는 경우들이 대부분이었다. 또한, 최저임금에 못 미치는 낮은 임금을 받으며, 휴게시간이 보장되지 않고, 열악한 휴게공간에서 자거나 먹거나 쉬면서 교대근무를 하며, 아파도 일을 해야만 하며 병가나 휴가 등을 기대할 수 없는 상황이었다.

그리고 일을 하면서 함께하는 동료 간의 모함이나 일하는 노인을 대하는 사회복지

사나 간호사들의 존중하지 않는 태도, 보호자와의 마찰, 용역업체 내의 부당한 처우, 돌봄의 대상인 노인들에게서 받는 성적 희롱 등 부당한 경험을 하였다. 특히 여성 노인의 경우 식당이나 가정집, 병원, 요양시설 등에서 일하며 성차별을 당하기도 하였다.

이러한 악조건은 일하는 노인의 건강을 더욱 나쁘게 하여 만성질환을 앓거나 정기적 병원비 지출 등이 발생되어 일에 참여해도 경제적으로 어려워질 수밖에 없는 상황이 지속되고 있었다. 이러한 건강 상황은 현재의 노동에도 영향을 미쳐 정규직 직업뿐만 아니라 노동을 더이상 지속하기 힘든 상태로 내모는 악순환의 고리였다. 노인들은 체력적 한계로 인해 주5일, 1일 8시간 근무조건을 힘들어하는 경우가 많았다. 그러면서도 열악한 노동환경에 대한 개선을 강하게 주장하지 않는 이유는 노동환경이 개선되면 자신들은 그 일자리에서 쫓겨나게 될 것이라는 불안감 때문이었으며, 열악한 환경이어도 계속 일하기를 원하는 것으로 나타났다.

3. 일할 수밖에 없는 노인의 사회안전망 실태와 문제점

여성노인의 경우 남성노인에 비해 4대 보험이 가입되지 않는 곳에서 일한 경험들이 많아 노후에 공적연금의 도움을 받는 경우가 적었다. 노후준비가 되지 않은 여성노인이 요양보호사나 간병사에 종사하면서 24시간 근무를 하고 건강이 더 나빠지게 되는 상황들은 일을 계속할 수 없는 요인으로 작용하기도 하였다.

비정기 수입 노인의 경우 노후 경제적 대책에 도움이 되는 부분으로 공적연금(국민연금, 기초연금, 공무원 연금)이 있었다. 한편 노후준비가 전혀 되어있지 않고 학력이 낮은 1인 가구인 경우 경제활동 진입이 더욱 어려운 것으로 나타났다. 비정기 수입 노인은 집안의 경제를 책임지기 위해 다양한 노동에 참여하였고, 노년기에 진입한 후에도 이에 대한 참여로 발생한 수입으로 생활하며, 자녀들을 힘들게 키웠으나 성인이 된 자녀들도 경제적으로 넉넉하지 못한 상황으로 부모에게 경제적 지원을 하지 못하는 경우가 많았다.

노인의 대다수는 기초연금이나 국민연금에 기대고 있지만 빈곤한 노인일수록 국민연금을 제대로 납입하지 않았거나 개인적인 채무를 해결하기 위하여 공무원 연금을 중도에 해지한 경우도 있어 노후 경제적 자금으로 기대하기 어려운 상황도 있었다.

4대 보험과 거리가 먼 노인 일자리의 경우 근로자들을 보호할 수 있는 체계가 미비하였다. 다양한 자격증을 취득하고 일자리에 대한 준비를 미리 하였음에도 불구하고 60세가 넘었다는 이유만으로 소득이 적은 노인 일자리로 진입해야만 했다. 그리고 다양한 연령대가 함께 일을 해야 하는 경우 나이가 많다는 이유로 배제되거나, 연금은 물론 실업 시 퇴직금을 받을 수 없는 불안한 사회적 보장 상태임을 지적하였다.

4. 일할 수밖에 없는 노인을 지원하기 위한 정책수요 및 분석

일할 수밖에 없는 노인들이 우선적으로 희망하였던 것은 연령제한 없이 일할 수 있는 다양한 기회였다. 본인이 일에 참여하지 않으면 경제적으로 어려운 상황이기 때문에 건강이 허락하는 한 지속적으로 일할 수 있도록 정년연장의 필요성을 강조하였으며, 일할 수 있는 다양한 기회의 확보를 요청하였다.

비공식 일자리에서 일하는 노인들은 사회안전망의 사각지대에 있기 때문에 이들을 보호할 수 있는 지원망을 새롭게 구축해야 할 필요성에 대하여 강조하였다. 공적연금 대상자 선별 기준의 개선 필요성과 가사노동자들을 위한 4대 보험 적용과 휴가 제도 도입을 건의하였다.

또한, 공적연금 대상자 선별 기준에서 소득인정액 평가시 과거와 현재의 달라진 경제적 수준을 반영하는 것이 필요하다. 또한, 동일 직종에 일반 노동자와 노인 일자리 노동자 참여시 급여 산정체계가 다름에도 불구하고 세금 기준을 일반 노동자 기준에 맞추어 납부하는 것은 개선되어야 한다고 하였다. 한편 개별 수준에 맞는 일자리의 연계, 노인을 위한 단기성 보험제도의 도입을 요구하였다.

그 밖에 일하는 노인에 대한 차별적 언행과 인식 개선, 노인 임금 가이드라인 제시, 다시 일자리에 돌아올 수 있는 유급 병가 지원을 제안하였다.

II. 노인노동 및 인권 관련 법제 개선

1. 법정 은퇴연령으로 인한 노인차별 폐지 및 노동법의 적용

면접조사 결과에서도 공통적으로 나타났지만 노인들이 일할 수밖에 없는 이유는 ‘일하지 않으면 생계가 곤란하기’ 때문이었다. 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용 촉진에 관한 법률」 제 19조에 의하면 사업주는 근로자의 정년은 60세 이상으로 정해야 한다. 하지만 50대부터 조기 퇴직한 노인의 대다수는 가족부양과 경제적 어려움으로 인해 생활비를 다시 벌어야 한다. 현재 받을 수 있는 국민연금이나 기초연금으로 생활을 하기는 어렵다. 사실상 은퇴는 법정 정년연령에 따른 주된 일자리에서의 퇴직을 의미함에도 은퇴했다는 이유로 차별받아왔다. 정년퇴직 후 노인들은 평균 12~13년 이상 더 일하고 있음에도 불구하고 법정 은퇴연령을 넘었다는 이유로 일을 구하기 힘들고 노동법에 의해 노동자로 보호받지 못했다.

따라서 현재 근로자의 정년에 대한 개념이 변화될 필요가 있으며, 단순히 법적 은퇴연령을 60세에서 65세로 늘리는 경우 이중 차별이 발생할 수 있음을 고려해야 한다. 우리나라는 정규직과 비정규직과의 격차가 심한 국가이다. 정년을 연장하면 공공기관에서 일하는 정규직이 가장 많은 혜택을 받을 수밖에 없으며, 정년이 없는 비정규직 노동자와의 격차는 더욱더 벌어질 수밖에 없다. 정년연장을 하게 되는 경우 노인집단 내에서 발생하는 나이와 고용형태에 따른 이중 차별을 해소할 정책을 같이 시행해야 한다. 즉 정년연장을 할지라도 노인노동문제를 해결하기 위해서는 다음과 같은 법·제도 개선이 필요하다. 첫째, 법정 은퇴 나이를 넘어서 일할 수밖에 없는 노인들에게 노동법을 동일하게 적용하여 노동권을 보호하는 것이다. 대다수의 노인들은 경제적 문제로 인해 건강이 나빠질 때까지 일할 수밖에 없음에도 불구하고 은퇴하면 쉬어야 하는 집단으로 인식한다. 실제 사업장에서는 법정 은퇴연령에 도달하거나 그 이전에 원치 않아도 은퇴를 당하거나 노동법에 의해 보장된 고용계약, 임금, 휴가, 사회보험을 보장받지 못하며 일자리에서 내쫓길 것이 두려워 기본 권리도 주장하지 못하는 실정이다. 정년이 연장되어도 일할 수밖에 없는 노인들을 노동자로 인정하고 노동법에 의해 동일하게 노동권을 보호해야 한다.

둘째, 정년연장 시 비정규직, 저임금, 비공식 노인 노동자가 겪을 수 있는 이중 차별 문제를 고려하며 정년연장을 제·개정할 필요가 있다. 일본은 「장년층 등의 고용안정 등에 관한 법률」 제8조에 따라 퇴직연령을 60세 미만으로 정하지 못하고 있다. 또한, 같은 법 제9조에서 사업주에게 65세까지의 고용확보조치를 의무화하였다.³⁾ 2019년 9월 우리나라 범정부 인구 TF가 발표한 ‘인구구조 변화 대응방안’에 의하면 노인 기준 연령을 상향하고 정년을 65세까지 연장하는 ‘계속고용제도’를 2022년까지 추

3) 법제처 세계법제정보센터, 「세계 주요국의 정년제도」,
https://world.moleg.go.kr/web/dta/lgsITrendReadPage.do?AST_SEQ=3891&CTS_SEQ=48744&ETC=2&

진하기로 했다.⁴⁾ 하지만 정년이 연장되어 계속 고용한다고 하여 차별이 사라지는 것은 아니다. 다만 65세로 정년이 연장된 노인 정규직보다 비정규직으로 일하는 노인의 임금을 더 많이 주는 의무규정을 마련하거나 최저임금을 받고 일하는 노인 사업장의 경우에는 정규직 고용을 의무화하고 노동환경 개선을 위한 지원금을 지원하여 정년연장에 따른 노인 간 격차와 차별을 해소할 필요가 있다. 또한, 가사노동자나 간병인 같이 비공식 노동자도 노인인 경우에는 노동법을 동일하게 적용하여 보호하는 것도 필요하다.

셋째, 법정 은퇴연령에 대한 개념을 바꿔 은퇴제도와 연금제도가 설계될 필요가 있다. 노인들은 은퇴 시 기존의 주된 일자리에서 조기 퇴직하는 실정이며 빈약한 사회안전망으로 인해 다시 일을 시작해야 한다. 기존의 정년에 대한 개념은 일정한 연령까지 일을 하면 사회에 기여한 것에 대한 보상으로 근로의무를 면제하고 휴식권을 주는 것으로 인식되어 왔다. 하지만 미국, 영국, 프랑스, 일본 등의 국가에서는 이미 저출생과 수명연장으로 인해 고령화 사회로 전환되면서 정부의 과도한 연금재정 부담을 줄이고 노동력 부족 현상을 해소하기 위해 노인들이 65세 이상 심지어 70세가 넘어도 건강하면 일을 할 수 있도록 법적·제도적 기반을 구축하고 그에 따라 연금을 지급하여 재정 부담을 줄이고 있다. 미국은 1986년 고용상 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act: ADEA)을 개정하여 적용대상을 40세 이상으로 하고 정년 상한제를 폐지하여 일할 수 있게 하였다. 대신 사회보장법(Social Security Act)에서는 연금을 수령할 수 있는 정년을 단계적으로 65세에서 67세로 연장하여 재정 부담을 줄이고 있다. 영국은 2011년 고용평등(정년연령규정 폐지) 규정(The Employment Equality (Repeal of Retirement Age Provisions) Regulations 2011)을 만들어 정년퇴직연령이 폐지하였고 연령이 나이가 많다는 이유만으로는 강제 퇴직시킬 수 없다. 일본은 65세 이상 노인을 고용하면 고용지원금을 지원하고 25년 간 납입해야지만 수령할 수 있었던 연금제도를 10년만 내도 연금을 수령할 수 있게 하도록 개선하였다. 또한 비정규직도 연금을 내도록 법을 개정하기도 하였다. 우리나라는 법정 은퇴연령 60세를 전후로 주된 일자리에서 조기은퇴 하지만 생활을 영위할 수 있을 만큼 충분한 연금액을 수령하기 어렵고 은퇴하는 노인 대다수가 노후준비도 되어있지 않아 일할 수밖에 없는 노인들이 증가하고 있는 상황이다. 정년 도래에 따른 은퇴는 더 이상 일을 하지 않는 것을 의미하는 것이 아니라 주된 일자리에서의 은퇴라는 개념 전환이 필요하며 단순한 정년 연장이 아니라 미비한 사회안전망을 보완할 수 있는 연금 제도 개선도 수반되어야 할 것이다.

2. 노인 일자리 등에 대한 내용 규정 필요

노인이 일할 수밖에 없는 사회에서 노인 일자리 등에 관한 구체적인 내용이 현행

4) 범부처 인구정책 TF (2019. 9.18), ‘인구구조 변화 대응방향’ 보도자료.

노인복지법, 저출산·고령사회기본법, 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 등에는 규정되어 있지 않으므로 기존 법 내용에서 규정할 것인지 노인 일자리에 대한 단독 법률이 제정이 필요한 지에 등에 대해서는 보다 심도깊은 논의가 필요하다. 현재 의견으로는 노인의 노동권 관련 부분을 규정하기에 어렵다는 의견도 있으며, 일부 법의 개정만으로 현실을 포괄하기에는 한계가 있으므로 노인 일자리에 대한 개별 법률을 제정이 필요하다는 의견도 있다. 또 다른 한 편에서는 저출산·고령사회기본법에서 하나의 장으로 규정하는 것이 필요하다는 의견도 있다.

현재 노인들의 일자리 참여 욕구에 비해 현행 노인 일자리 사업은 양적, 질적으로 이들의 수요에 현저히 부족한 실정이므로 노인의 경험과 전문성이 사장되지 않고 사회경제 전반에 적극 활용되어 국가의 품격향상 및 경제성장의 원천으로 이어질 수 있도록 지원하는 제도적 기반을 마련하여 노인 일자리 제공을 하는 것이 필요하다.

그러므로 본 연구에서는 노인 일자리에 대한 단독 법률의 제정을 제안한다. 현행 관련법에서 이와 관련된 내용을 규정한다하더라도 한계가 있기 때문이다. 따라서 노인 일자리 관련 법에서는 노인이 사회참여 활동을 통해 활동적이고 생산적인 노후생활을 영위할 수 있도록 지원함으로써 노인의 건강과 복지를 증진하는 데 이바지하여야 하므로 이에 대한 내용과 노인의 사회참여 활성화 및 지원에 대한 기본계획 및 시행계획 수립과 노인 일자리에 대한 실태조사 실시, 노인 일자리 개발 및 보급, 자원봉사활동 지원, 여가활동 지원, 정보시스템 등 기반 조성 등에 대한 구체적인 내용을 규정하면 될 것이다.

이를 요약하면 노인 일자리 관련 법 내용에는 다음 사항이 들어가야 할 필요가 있다.

첫째, 노인이 활동적이고 생산적인 노후생활을 영위할 수 있도록 일자리 등 사회참여를 지원함으로써 노인의 건강과 복지를 증진하는 데 기여한다는 내용을 규정한다.

둘째, 노인 일자리 지원 기본계획 수립을 위해 보건복지부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 노인 일자리 지원 기본계획을 수립하도록 하고, 보건복지부장관 및 시·도지사는 기본계획에 따라 연도별 시행계획을 수립·추진하도록 한다는 내용을 포함한다.

셋째, 노인 일자리에 관한 주요 사항을 심의·조정·의결하기 위하여 보건복지부에 노인 일자리 위원회를 두도록 하여 노인 일자리에 대한 추진체계를 마련한다.

넷째, 노인 일자리 관련 기관 간의 연계를 위해 보건복지부장관은 노인 일자리 지원을 위한 상담 및 연계 지원, 직업교육훈련 지원, 창업 지원을 실시할 수 있도록 한다.

다섯째, 국가와 지자체 및 공공단체의 노인 일자리 지원을 위해 생업 지원을 할 수 있도록 의무내용을 규정한다.

여섯째, 노인 일자리 지원을 위해 국가 또는 지방자치단체는 노인 일자리 전담기관, 노인 일자리 협력기관 등 노인 일자리 지원기관을 설치·운영하거나 그 운영의 전부 또는 일부를 법인·단체 등에 위탁할 수 있으며, 노인 일자리 지원기관에 대하여 필요

한 경비를 지원할 수 있도록 규정한다.

일곱째, 노인 일자리 지원을 위한 수행기관으로 보건복지부장관은 노인 일자리 지원에 관한 업무를 수행하기 위하여 한국노인인력개발원이 설립되어 있으므로 이 기관에서 일자리에 대한 각종 개발 및 연구를 수행할 수 있도록 규정한다.

여덟째, 노인 일자리 지원을 위해 공공기관의 장은 노인을 우선하여 고용하도록 한다는 내용을 규정한다.

아홉째, 노인의 일자리 지원을 위해 국가 및 지방자치단체는 노인생산품의 판매·이용을 촉진하기 위하여 필요한 지원을 하고, 노인생산품의 우선 구매를 촉진하도록 한다는 내용을 규정한다.

III. 일할 수밖에 없는 노인을 위한 고용노동정책

1. 고령층 친화적인 고용노동안전망 구축

노인들이 주된 일자리에서 은퇴 후 재취업하는 경우 임금과 고용안정성이 상대적으로 낮은 기간제 계약직이다. 계약직 근로자를 보호하는 ‘기간제 및 단기근로자 보호 등에 관한 법률’이 있으나 55세 이상의 고령자는 예외 대상으로 사업주가 2년 이상 고용해도 무기계약직 또는 정규직으로 전환할 의무가 없다. 그렇기 때문에 상당수의 고령자들이 생계를 위해 노동시장에 재진입하는 상황에서 노인들의 고용은 불안정하고 열악한 노동환경에서 일하는 원인이 되고 있다.

이러한 문제점들을 해결하기 위해 노인을 위한 맞춤형 고용노동안전망 구축방안을 다음과 같이 제시하고자 한다.

첫째, 법정 은퇴 나이를 넘은 노인이 인권을 보장받을 수 있도록 기본적으로 제공해야 하는 고용조건, 노동환경, 최소(또는 최대) 노동시간, 임금, 건강권 등에 대해 일하는 노인근로자를 위한 가이드라인(가침)을 마련하여 노인인력을 활용하는 공공기관부터 적용을 시작하는 것이다. 경제적 대책을 포함한 연금 등 노후대책이 미비한 상황에서 노인들은 은퇴연령을 넘었다는 이유로 열악한 노동환경에서 불안정한 기간제 일자리를 전전하고 있다. 또한 공공기관의 일자리 일지라도 하청업체에서 일하는 경우에는 열악한 노동조건을 감수하며 일하고 있었다.

둘째, 노인친화적인 노동유연성이 무엇인지 연구하고 설계하여 이를 노동시장에 적용할 필요가 있다. 영국은 고령층에서 시간제 노동자가 차지하는 비율이 높은 편이며 대부분의 노인들이 자발적으로 시간제 근로를 선택하는 비율이 높게 나타나고 있다. 영국에서는 시간제 노동의 의미가 유연근무제로서 일과 삶의 균형을 맞추는 것으로 자리 잡았고, 질적으로 상당히 우수하여 임금, 수당, 휴가 등의 영역에서 차별이 존재하지 않는 것으로 보고되고 있다(배규식 외, 2014). 면접조사 결과 65세 이상 노인들은 전일제로 일하는 경우 체력의 한계를 느끼고 있었으며 70세 이후나 건강이 악화되는 경우에도 일을 그만두기 보다는 일하는 시간을 줄이고자 하는 의향이 있었다. 일부 노후대책을 마련한 노인계층 외 대부분 연금으로 기본생활 영위가 어려운 상황에서 65세 이상 또는 건강이 좋지 않은 노인을 위한 시간제 일자리 제공은 노인에게 적절한 휴식, 사회 활동, 소득을 제공하여 노인의 사회적 단절과 빈곤을 막을 수 있을 것이다.

셋째, 열악한 노인 노동환경을 개선하고 노인친화적 노동환경을 조성하는 정책이 필요하다. 현재 우리나라 노인 일자리 정책은 고령자의 일자리 창출에 주로 초점이 맞춰지고 있어 고용 촉진과 일자리 수에 정책이 집중되는 경향이 크다. 따라서 그 동안 노인들이 집중고용 되어 있는 나쁜 일자리의 노동환경 개선은 우선순위에서 밀리고 있다. 고령자의 취업뿐만 아니라 지속고용이 되기 위해서는 고령자 일자리 질 향상을 위한 방안이 마련될 필요가 있다. 특히 법정 은퇴 나이를 지나도 노인들이 취업

하면 노동법을 동일하게 적용하거나 산재보험이나 고용보험을 적용하는 방안을 검토할 필요가 있다. 또한 고령자의 노동빈곤을 줄이기 위하여 노인 일자리 내실화를 위한 공공·민간 일자리 사업을 점검하여 노인 집중 고용사업장의 노동환경을 지속적으로 개선해 나가야 한다.

넷째, 노인의 고용노동안정을 위하여 주된 일자리의 경력을 바탕으로 계속 일할 수 있는 유연한 고용환경도 마련되어야 할 것이다. 노동시장에서는 대기업 정규직이라 할지라도 50대에 조기 퇴직하는 경우가 많았다. 이로 인해 더 일할 수 있음에도 퇴직했다는 이유로 단순노무 직종에 재취업하여 일하는 사례가 많았다. 많은 기업체에서 전문 업무지식이나 기술을 가진 고령자를 계속 고용할 수 있도록 유인책이 제공되어야 할 것이다. 또한, 연공서열 방식의 임금제도 대신 직무·역량 중심의 임금체계로 개편이 필요하며, 고령자 계속 고용에 대한 지원 및 기업문화 개선 등을 통하여 고령자가 지속적으로 일할 수 있는 고령자 친화적 업무환경 설계가 필요하다. 고령자 맞춤형 전직 지원 및 직업능력개발 방안도 마련되어야 할 것이다.

다섯째, 노인의 고용노동안전망을 총괄하는 정부 부처가 필요하다. 현재 노인 일자리 창출과 제공, 활동 지원은 보건복지부에서 관할하고 있으며 60세 이상 고령자 고용지원금 사업은 고용노동부가 관할하고 있다. 노인의 고용노동안전망을 구축하기 위해서는 노인의 일자리 창출, 일자리 알선, 직업훈련, 노동환경 개선, 연금제도와 연계 등 모두 총괄하여 정책을 설계해야지만 노인의 고용노동안전망을 구축할 수 있을 것이다.

2. 노인집중 일자리 노동환경 개선

일할 수밖에 없는 노인들의 노동인권 보장을 위해서는 민간영역에서 노인집중 일자리에서의 노동환경 개선이 필요하다. 이들 중 대부분이 영세사업장 또는 비공식 노동영역에서 비정규직으로 일하고 있으며 근로기준법에 의한 제대로 된 노동환경 개선을 지원받지 못한다. 우리나라는 노인고용률과 동시에 노인빈곤율이 동시에 동반상승하며 노인들이 일을 해도 빈곤을 벗어나지 못하는 특성이 있다. 그동안 노인노동정책은 노인 일자리 창출 정책을 중심으로 전개되었다. 실제 일을 할 수밖에 없는 노인들은 더 빈곤하지 않기 위해 일했고, 좀 더 임금을 받기 위해 전일제 노동을 수행하였다. 여성노인의 경우에는 돈을 벌기 위해 비공식, 일용직 일자리에서 일을 하였다. 또한 열악한 노동환경에서 생활비를 벌기 위해 무리하게 일을 하여 건강이 나빠지거나 다치지만 충분히 회복하지 않은 상태에서 다시 일을 시작하여 건강이 더 악화되는 악순환이 반복되었다. 노인들은 병상에 눕는 와병상황이 되지 않는 이상 빈곤해지지 않기 위해 계속해서 일하고자 하였다. 일할 수밖에 없는 노인들이 건강, 경제적 문제로 인해 빈곤해지지 않기 위해서는 안전한 노동환경에서 일할 수 있도록 해야 하고, 노인들이 집중해서 일하는 일자리의 노동환경을 개선하기 위한 법제 및 제도 개선이 필요

하다.

현실적으로 가장 먼저 할 수 있는 노인의 노동환경 개선 정책은 준고령자·고령자 우선고용직종에 대한 노동환경 개선 정책이다. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 고령자 고용법)」은 고령자에 대한 모집·채용 등 고용차별 금지, 고령자의 직업훈련, 고용촉진 등을 지원한다. 또한, 고용노동부고시 제2018-12호(2018. 2. 1.)는 고령자와 준고령자를 고용하기에 적합한 직종(이하 우선고용직종)을 고시하고 있다(<부록> 참조). 하지만 고령자가 집중고용되는 경비와 청소, 간병 등과 같은 우선고용직종이 과연 노인이 일하기 적합한 직종인지에 대해서는 의문이 있다. 조사결과에도 볼 수 있듯 준고령자·고령자 우선고용직종에 해당하는 경비, 간병, 청소는 대부분 영세하고 노동환경은 열악한 것으로 알려지고 있으며 근로기준법 미준수, 관리자 및 이용자에 의한 갑질, 열악한 휴게시설 등 노동조건이 열악한 것으로 알려져 있다. 그렇지만 노동환경이 열악하기 때문에 노인들이 일할 수 있는 일자리 중 하나이기도 하다.

따라서 준고령자·고령자 우선고용직종에 지정된 사업장부터 근로기준법 준수를 위한 근로감독을 강화하고, 열악한 노동환경은 시정하도록 관리감독하며, 모범 기업은 인센티브를 제공하는 방식 도입을 검토해볼 수 있다. 또한, 정부는 고령자의 작업환경 개선(「고령자 고용법」 제 8조)에 의해 사업장 근로환경 개선을 위한 비용을 지원할 수 있다. 우선고용직종을 중심으로 준고령자·고령자 친화 작업환경 개선을 위한 지원금과 개선을 위한 컨설팅을 같이 지원하고, 고령자 친화적으로 노동환경을 개선한 모범기업사례를 발굴하여 우선고용직종 사업장의 사업주 스스로가 고령자 친화 노동환경을 조성하는 방안을 모색해야 할 것이다.

3. 노인집단 내 격차 실태 조사 및 맞춤형 노동정책 제공

기존 설문조사와 달리 심층면접 조사결과에서 발견한 사실 중 하나는 노동환경 개선이 오히려 일할 수밖에 없는 70대 초고령 노인들의 일자리가 줄어드는 원인이 될 수 있다는 점이었다. 임금이 낮고 노동환경이 열악한 일자리 일수록 70대 이상 80대 이상의 초고령 노인들이 상당수 일을 하는 것으로 나타났다. 이들은 오히려 임금이 오르고 노동환경이 개선되면 상대적으로 젊은 60대 노인들에게 일자리를 빼앗길까 두려워하였다. 또한, 면접조사 결과 일할 수밖에 없는 노인계층 집단 내부에서도 남성이거나, 연령이 60대 초반이거나, 은퇴 전 안정적인 일자리에서 일했거나, 소득이 상대적으로 높았거나, 노후준비가 상대적으로 되어있거나, 주택을 소유하고 있거나, 기술이 있는 경우에는 좀 더 일자리의 질이 나은 일자리나 공공일자리에 일할 수 있었다. 하지만 여성이거나, 연령이 70대 이상이거나, 생애주기 내내 불안정하거나 비공식 일자리를 전전하거나, 저소득층이거나, 채무가 있는 경우에는 노동시간이 길어도 임금이나 수당을 좀 더 받을 수 있는 일자리를 선호하였다. 또한, 연령이 높아질수록 노

인들은 자신의 건강상태로 인해 일을 그만두기 보다는 건강이 되는 정도까지 시간제 일자리를 선호하는 양상을 보였다.

그동안 정부는 고령층을 동종집단으로 묶고 일자리 정책을 고용촉진과 일자리 창출을 중심으로 설계하였다. 하지만 일할 수밖에 없는 노인계층 집단 내에서도 성별, 연령, 건강상태, 기술유무, 학력, 노후준비 정도 등에 따라 노인들이 일하는 직종이나 노동환경이 달라질 수 있음을 인식하고, 그에 맞는 노동정책을 세부적으로 설계할 필요가 있다. COVID-19와 노인 인권 유엔사무총장 정책 보고서(2020)에서도 노인 내부 집단 간 차이가 있다는 점을 지적하고, 특히 노인집단 내에서 여성노인과 장애인 노인이 경제적으로 더 취약하기 때문에 이를 위한 정책을 세부적으로 설계해야 한다고 권고하고 있다.

우리나라는 특히 70대 이상 80대 일할 수밖에 없는 노인, 비공식 노동영역에서 일하는 노인 노동자, 간병 및 가사노동에 집중되어 고용된 비공식 여성 노인 노동자를 대상으로 노동현장에서 겪는 이중차별에 대한 실태조사와 이들 보호할 수 있는 노동정책 개발이 필요하다. 예를 들어 80대 이상 일할 수밖에 없는 노인의 경우에는 일자리 자체를 구하기 어렵기 때문에 기초연금 수령액을 인상하고, 80대들이 일할 수 있는 전용 업종의 창출과 시간제로 일할 수 있도록 업무를 설계하여 일자리를 제공하고 사회안전망을 강화하는 것도 한 방법이 될 수 있을 것이다.

4. 가사노동자 등 비공식 고령 노동자를 노동자로 인정

가사노동자 등 비공식 노동영역에서 일하는 고령 노동자를 노동자로 인정해야 한다. 가사노동은 여성 준고령자·고령자가 주로 일하고 있는 업종임에도 불구하고 근로기준법 제 11조에 의해 노동자로 인정되지 않아 현재 ‘비공식 노동’에 속한다. 지난 18대, 19대, 20대 국회에서 가사노동자 보호를 위한 법안이 발의되었지만 통과되지 못해 폐기되었다. 21대 국회에서도 가사노동자 보호법이 발의되었지만 아직 통과되지 않고 있다. 일할 수밖에 없는 노인의 노동권을 보호하기 위해서는 비공식 노동영역에서 일하고 있는 노인들을 법에 의해 노동자로 인정해야 한다. 법에 의해 노동자로 인정이 되는 경우 여성 고령 가사노동자의 최저 근로시간 준수, 최저임금 보장 등 노동권 보장, 사회보험 가입 등과 같은 사회안전망을 강화할 수 있다. 또한 병원에서 가족 대신 환자를 돌보는 간병노동자도 50대 이상 준고령자·고령자 여성 노동자 다수가 일하고 있음에도 불구하고 노동자로 인정받지 못한다. 간병노동자는 병원 내 간호인력의 부족으로 24시간 내내 열악한 노동환경 속에서 환자를 돌보는 숙련된 노동자임에도 노동권을 보호받지 못하고 있다(국가인권위원회, 2015). 가사노동과 간병노동 모두 고령의 여성들이 떠받치고 있는 노동의 영역임에도 불구하고 법에 의해 노동자로 인정하지 않았다는 것은 성차별과 노인차별이라 볼 수 있다. 비공식 영역에서 일하는 가사노동자 및 병원 간병노동자에 대한 법적·제도적으로 노동자로 인정하고 노동권을

보장해야 한다.

한편 노인들이 집중적으로 고용이 되어있는 청소, 간병, 아이 돌봄, 경비 등과 같은 업무를 수행하는 노동자들을 필수 노동자로 규정하고 보호하는 방법도 검토해야 한다. 최근 유럽과 미국에서는 코로나-19 확산 상황에서 필수적으로 해야 하는 업무를 수행하는 노동자를 필수 노동자(Key Worker/ Essential Worker)로 지칭하며 이들에 대한 보호 방안을 논의하고 있다. 필수 노동자들이 행하는 필수 업무란 재난 등 긴급 상황 발생 시 주민의 안전 및 최저생활보장 등 사회기능 유지를 위해 대면 업무 등 근로의 지속성이 유지되어야 하는 업무로 정의한다. 이 중 60세 이상 노인들이 주로 일하는 청소, 간병, 택배, 아이 돌봄, 요양보호 등과 같은 돌봄노동은 사회질서를 유지하는 필수 노동에 포함된다. 그럼에도 불구하고 노인들이 주로 수행하는 필수 노동 업무 대부분 부차적이고 비공식 노동이라는 이유로 노동환경이 열악하다. 아직은 필수 노동자 보호 조례는 서울시 성동구에서 조례로만 제정되었지만, 노인들이 집중하여 일하고 있는 업종이 필수 노동에 포함되는 만큼 이들을 보호하기 위한 법제 도입이 향후 논의되어야 한다.

IV. 일할 수밖에 없는 노인을 위한 사회안전망 강화 정책

1. 사각지대에 있는 노인을 위한 맞춤형 사회안전망 강화

본 연구결과를 통하여 살펴볼 수 있듯이 우리나라 노동시장은 상용·정규직이 늘어나는 동시에 상용·비정규직, 임시일용·비정규직도 증가하는 양극화 현상이 나타나고 있다. 이 양극화 현상은 각 집단의 국민연금 가입률 격차로도 나타나면서 불안정 노동은 국민연금 가입에 부정적 영향을 미치고, 현행 공적연금 체계 하에서 적정한 노후소득보장을 받기가 어려운 상황임을 예측해볼 수 있다. 즉 생애주기 동안의 불안정 노동 경험은 연금수급권 획득 가능성을 낮추고, 노후소득보장을 어렵게 할 가능성이 높아지기 때문에 정책적 관심을 기울일 필요가 있음을 알 수 있다.

이에 대한 안전망을 제공하고자 기초연금제도는 공적연금을 수급받지 못하거나 공적연금에 가입한 기간이 짧아 연금 수령액이 적은 노인의 소득을 보전하는 역할을 담당하고 있다. 기초연금제도는 현재 노인세대의 높은 노인빈곤율과 노후소득 준비가 미흡한 상황에서 경제활동을 통해 생활비를 마련해야 하는 노인층이 건강 등의 이유로 근로 능력을 상실할 경우 빈곤층으로 이동이 나타날 수 있는 구조적 문제의 위험에 대응하기 위하여 시작된 제도이다(허수정·박희란, 2018). 노후빈곤문제를 완화하기 위한 정부의 중요 복지정책으로 2008년 기초노령연금제도로 도입된 이후 매년 소득 인정액 기준을 추정하여 공정한 후 이에 따른 지급 금액이 지속적으로 확대되는 추세이다. 2008년 도입된 이후 2014년 기초노령연금을 폐지하고 앞서 기술한 목적에 따라 수급혜택을 확대하여 기초연금제도로 도입되었으며 국민연금과 연계되며 급여수준이 2배 증가하였다. 65세 이상 고령자 중 기초연금 수급자가 70% 수준이 되도록 법에 명시되었으나 현재 수급률은 이를 달성하지 못하고 있다(2018년 기준 66.7% 수준)(홍우형 외, 2019).

기초연금제도는 보편적 급여를 제공하여 노인의 소득보장기제를 마련하기 위한 제도로 볼 수 있는데 2014년 급여수준이 2배 증가된 이후 수급액의 적절성에 대한 논의가 지속되면서 실제 빈곤감소에 영향을 미치지 못하고 있다는 의견이 제시되었다(이정화·문상호, 2014; 임병인·강성호, 2016). 또한, 매년 소비자물가 상승률이 반영되어 금액이 인상돼 왔는데, 인상될 경우 노인에 대한 빈곤감소 효과는 모든 노인에게 동일하게 나타나지 않으며, 노인이 속한 가구의 가구원 구성형태에 따라 큰 차이를 보이는 것으로 나타났다(임완섭, 2018). 사실 기초연금은 사각지대에 존재하는 노인들의 소득보장기제로의 핵심적 역할을 하기 때문에 본 제도 도입 이후로 전반적인 노인 빈곤감소효과와 연금사각지대에 위치하고 있는 후기고령노인 및 여성노인의 빈곤감소에 대한 효과에 대하여 정책 개선시 항상 고려하고 있다.

이러한 점들을 정리하면 노인빈곤 문제를 해결하고자 보장성을 강화하기 위한 방안으로 기초연금의 세분화된 제도 개선 및 기타 다른 정책들과의 연계를 적극 고려해볼 필요가 있다. 김태완 외(2020) 연구에서는 노인빈곤을 해결하기 위한 방안을 연령

과 근로상황 등을 기준으로 살펴보고 다음과 같이 제안하고 있다. 75세 이상 노인 대상 소득구간을 세 계층으로 구분하여 소득하위 1분위 국민기초생활보장제도 부양의무자 기준 완전폐지하여 소득 및 의료지원을 충분히 받을 수 있도록 지원하며 기초연금과 노인 일자리 사업 확대를 통하여 소득과 일을 통한 노후소득보장이 가능하도록 지원해야 한다. 일정 소득과 재산이 있는 소득 2~3분위는 국민기초생활보장제도에서 운영하는 여러 조건 중 재산기준을 완화하여 수급자격을 쉽게 획득할 수 있도록 지원하며, 국민연금의 노령연금과 기초연금을 통해 소득지원을 받고, 부양가족연금을 조정하여 추가적 소득보장이 가능하도록 설계해야 한다. 만 75세 이상 노인들 가운데 일을 하고자 하는 노인은 노인 일자리 사업에 우선 배정하고 근로장려금을 받음으로써 일과 소득을 동시에 보장받을 수 있도록 지원하는 것이 바람직하다. 만 70~74세는 공공형 노인 일자리 사업, 만 65~69세 노인은 노인 일자리 사업참여와 지속적으로 일할 수 있는 제도적 개선방안이 필요하다. 또한 국민기초생활보장 대상자가 기초연금을 받게 될 경우 기초연금을 감액하여 제공하고 있기 때문에 제대로 된 보장이 이루어지기 어려운 구조에 놓여 있다. 두 제도간 정합성이 일할 수밖에 없는 노인을 위해 필요한 시점이라 볼 수 있다.

위 내용과 같이 다층노후소득보장체계 하에서 기초연금제도를 운영하고 있기 때문에 노후빈곤문제와 사각지대 위치한 노인층의 안전망을 형성하기 위해서는 여러 제도들이 정합성을 가지도록 설계가 필요하며, 추가적 소득보장의 역할을 할 수 있도록 연령별, 가구별에 따른 소득별 기준 모형을 구축하여 맞춤형 지원을 통한 보장성을 강화하는 것이 필요하다.

2. 만 65세 이상 신규채용 노동자에 대한 고용보험 적용 검토

현재 고용보험은 노동시장 안정화와 실업자에 대한 일차적 사회안전망으로서 위상을 확립했지만, 취약계층에 대한 고용보험의 역할은 제한적이라는 평가가 제기된다. 이러한 입장에서는 고용보험 적용대상자의 일부는 미가입자로 남아있어, 보호가 더 필요한 취약계층이 사회보험 보호망에서 누락되어 사회 보호에서 배제되는 역설적 현상이 지속되고 있다. 지난 2018년에 개정된 고용보험법 제10조는 경비원, 청소원 등 도급·위탁 사업 종사자가 65세 전부터 계속 근로한 경우에는 65세 이후 사업주가 변경되더라도 실업급여가 적용되도록 고용보험 적용대상을 확대하는 등 적용대상이 지속적으로 확대되어 왔음에도 불구하고 고용보험이 적용되지 않는 취업자가 있다. 현재 「고용보험법」은 제10조 2항에 따르면 다음에 해당하는 대상은 실업급여, 육아휴직급여 등을 적용하지 않고 있다. 사업주·자영업자와 무급가족종사자와 같은 비임금근로자와 임금근로자 가운데도 적용 제외되는 집단이 법제도적 사각지대에 속한다. 고용보험제도 적용제외자는 공무원, 교원, 별정우체국 직원, 고용보험에 가입하지 않으면서 5인 미만 농림어업, 가구 내 고용활동, 65세 이상 신규입사자, 주당 소정근로시간

이 15시간 미만인 단시간 근로자(3개월 이상 근속한 근로자, 근로계약기간이 1개월 미만이거나 1개월 미만 근속한 일용근로자는 제외), 특수형태근로종사자에 종사하는 근로자를 포함한다. 현재 특수직역연금이나 국민연금 등 다른 사회보장체계의 보호를 받을 수 있는 근로자 집단을 제외하면, 2020년 현재 특수형태근로종사자, 초단시간 근로자, 가구 내 고용활동자는 고용보험 적용이 제외되는 주요한 취약 계층이다(김근주, 2020). 즉 65세 이전부터 고용보험 적용이 되지 않은 특수고용 노동자, 1인 자영업자, 가사노동자와 같이 비공식 노동자로 일하는 경우 법에 의해 노동자로 인정받지 못해 계속 일해도 고용보험 적용의 예외가 되어 실업급여의 대상이 되지 못하였다.

현 정부는 ‘실직과 은퇴에 대비하는 일자리 안전망 강화’를 국정과제로 제시하고, 중층적 고용안전망 체계 구축을 방향으로 제시하고 있다. 이와 관련하여 문재인 대통령은 취임 3주년 연설에서 전 국민 대상 고용보험을 도입하겠다고 발표하였으며, 주요 내용은 현재의 고용보험은 임금노동자(employee)를 위한 고용보험이지만 전 국민 대상 고용보험은 취업자(worker)로 경제활동을 하는 자는 누구나 고용보험에 가입하고 적용받을 수 있도록 하겠다는 것이다. 따라서 그동안 고용보험 적용의 사각지대에 있었던 예술인, 특수고용 노동자 등에 대한 고용보험 적용이 법 개정의 목적이다.

고용보험 적용이 제외되는 취약계층 가운데 65세 이상 신규입사자가 포함되는데 65세 이상 일할 수밖에 없는 노인들이 고용보험과 산재보험의 미적용으로 근로환경에 어려움을 겪고 있음을 본 연구결과를 통해 알 수 있었다.

2020년 2월 국정 정책 과제 가운데 ① 자영업자 고용보험 가입 요건을 사업자 등록일로부터 1년 이내에서 5년 이내로 완화, ② 구직급여 소정급여일수 30일 확대 및 지급수준 60%로 인상, ③ 65세 이상 및 초단시간 근로자의 실업급여 수급요건을 완화 내용의 65세 이상 실업급여 수급요건 완화는 관련 입법(고용보험법 및 보험료 징수법) 개정이 완료되었다. 그러나 이러한 가입 및 수급요건의 부분적인 개선 이외, 제도의 전체적인 방향성을 제시하고 있는 법제도적 사각지대 보완 방안, 즉 보완적 고용안전망 도입은 관련 입법이 국회에 계류 중이다.

근로자로 판정되면 모든 보호를 받고, 그렇지 않으면 아무것도 받지 못하는 방식의 이분법적 제도운명을 탈피할 필요가 있다. 특히 만 65세 이전에 고용보험 사각지대에서 일해 온 노인층과 만 65세 이후 새로운 일자리에 진입한 노인들이 고용보험 적용 대상이 될 수 있는 관련 법 개정이 완료되었기에 이에 대한 적용 확대가 이루어져 사회안전망 보호를 받을 수 있도록 해야 할 것이다.

3. 일할 수밖에 없는 노인을 위한 유급 병가 지원

심층면접 조사에서 볼 수 있듯 노인들의 건강이 취약하며 뇌졸중 등 당장 일을 할 수 없는 질병이 발병하거나 다치면 장기간 일을 할 수 없게 된다. 또한, 일주일 이상 입원하거나 집에서 요양을 하게 되는 경우 연차나 병가를 쓸 수 없고 오히려 권고사

직이나 해고를 당했다. 이로 인해 건강에 취약한 노인들은 좀 더 오랜 기간 치료를 받고 쉬어야 함에도 빈곤상태에 처해 건강이 회복되지 않은 상태에서 또 일을 시작해야 하는 악순환에 처한다. 이러한 부분을 개선하기 위해서는 고용이 불안정한 노인을 위한 유급 병가를 지급해야 할 것이다.

상해나 질병으로 인해 근로활동을 하지 못하게 되었을 때 근로활동 중단으로 인한 소득상실을 보전해주는 목적을 가진 모든 제도를 통칭하여 상병소득보장제도라고 한다. 노동자가 업무와 직접적으로 관련된 질병 이외의 상병으로 인해 근로활동을 하지 못하게 되었을 때 소득을 보장해주는 제도는 대표적으로 유급 병가와 상병수당이 있다(정혜주, 2019).

현재 우리나라 노동자는 업무 중 아프거나 다치면 산업재해보상보험에 따라 요양급여와 휴업급여를 보장받도록 되어 있다. 산재 인정의 문턱이 높아 업무상 질병이 아니면 의료비 부담과 소득상실, 실직까지 이어질 수 있다. 물론 병가휴가가 있으나 법으로 정해진 것은 아니다 보니 공무원과 사립학교 교원이거나 회사마다 단체협약이나 취업규칙에 별도의 규정을 두지 않는다면 사용할 수 없다. 규정이 있을 경우 병가에 대한 유급 규정이 별도로 없다면 무급 처리되며, 개인 사정에 의한 결근으로 처리돼 월급에서 공제되거나 연차휴가를 사용해야 한다. 특히 장기간 치료와 회복이 필요한 경우 무급휴직을 하거나 강제로 퇴사 처리되며, 자영업자는 대부분 폐업할 수밖에 없다. 치료비 부담뿐 아니라 생계수단마저 잃게 되는 이중의 경제적 부담을 떠안게 되면서 건강 악화와 빈곤 심화로 이어질 수밖에 없는 것이다(이재훈, 2020).

OECD는 유급 병가휴가는 노동자와 가족에 미치는 경제적 영향을 해소하는 데 핵심적인 수단임을 강조한다. OECD(2020)에 따르면 병가휴가 초기 5~15일간 급여를 사용자가 계속 지원하는 것이 일반적이지만 오스트리아, 독일, 이탈리아에서는 사용자의 부담책임이 수주에서 수개월까지 계속되며 네덜란드에서는 최대 2년까지 지원된다. 최근 영국은 코로나 19 대응을 위해 기존 병가 4일차부터 지급되던 법정 병가급여를 1일차부터 지급하는 것으로 변경했다. 반면, 한국과 미국은 유급휴가에 대한 법적 의무규정은 없지만, 미국은 질병으로 인한 해고를 막기 위해 무급 병가를 법으로 정하고 있으나 한국은 병가에 대한 법적 규정이 전혀 없다. 캐나다, 일본, 포르투갈 역시 유급 병가에 대한 법적 규정이 없지만, 이들 국가 역시 상병수당을 통해 아픈 노동자의 소득을 보장하고 있다.

상병수당은 업무와 관련 없는 질병 또는 부상 등으로 치료를 받게 될 경우 발생하는 소득손실을 보상해주는 제도이다. 유급 병가휴가가 사용자가 부담하는 상병수당이라고 한다면, 독일, 일본, 핀란드, 프랑스, 아이슬란드 등은 건강보험 현금급여 형태로 공적으로 보장하기도 하고, 캐나다, 호주, 대만, 스웨덴, 영국, 벨기에, 뉴질랜드, 체코, 덴마크, 스페인 등에서는 사회복지프로그램의 형태로 운영된다(김수진 외, 2018).

유급 병가휴가가 질병 발생 이전에 일정 기간 근로관계를 유지해야 하는 것과는 달리, 공적으로 운영되는 상병수당은 업무 관련성이 없고 사회보험 가입자격이나 일정 소득이나 거주 조건 등에 부합하면 자격이 주어진다. 유급 병가휴가를 법적으로 보장

하더라도 배제될 가능성이 높은 특수고용노동자와 소상공인 등 영세 자영업자, 소규모 사업장의 노동자가 공적인 상병수당 제도를 통해 보호받을 수 있는 것이다.

OECD 국가 중 28개 국가가 유급 병가휴가를 통해 사용자의 법적 책임을 강화하거나 상병수당을 통해 아픈 노동자를 실직과 소득상실의 위험에서 보호하고 있다. 주요 선진국 가운데, 법적 유급 병가나 상병수당 모두 없는 국가는 한국이 유일하다.

<표 5-1> OECD 국가별 업무 외 상병 관련 휴가제도 및 현금급여

	병가에 대한 공적 현금 지원 있음	병가에 대한 공적 현금 지원 없음
노동자 병가 지원하는 국가규제 있음	OECD 28개국	스위스, 미국, 이스라엘
노동자 병가 지원하는 국가 규제 없음	아일랜드, 멕시코	한국

자료: 김수진 외(2018). 질병으로 인한 가구의 경제활동 및 경제상태 변화와 정책과제. 한국보건사회연구원.

서울시는 2019년 6월 1일부터 유급휴가가 없어 아파도 치료받지 못했던 일용직, 특수고용직, 영세자영업자 등과 같은 근로취약계층(기준 중위소득 100% 이하)에게 연간 최대 11일(입원 10일, 공단 일반 건강검진 1일) 서울시 생활임금('19년 1일 84,180원)을 지급해주는 사업을 시행하고 있다. 정부 또한, 지난 7월 '한국판 뉴딜 국민보고대회'에서 한국형 상병수당 도입 추진을 할 것으로 발표하였다. 2021년에는 상병수당 도입을 위한 연구를 시행하고, 2022년 저소득층을 대상으로 시범사업을 추진하여 지원방식 등을 설계할 예정이다.

일할 수밖에 없는 노인들은 건강이 취약하여 만성질환이 있고 아픈 경우에는 대부분 일자리를 잃고 쉴 수밖에 없다. 80살이 넘는 경우에는 일자리를 잃을 뿐만 아니라 목숨도 위험하다. 그로 인해 노인들은 장기간 일하지 않는 경우 노후보장이 되지 않아 빈곤해질 수밖에 없다. 소득이 없는 경우 제대로 쉬지 않고 다시 일하려 나가야 한다. 이로 인해 일할 수밖에 없는 노인은 건강 악화와 빈곤이라는 악순환에 처할 수밖에 없다. 따라서 아플 때 소득상실을 보장해주는 유급 병가 또는 상병수당 제도가 일할 수밖에 없는 노인들을 위한 최소한의 사회안전망으로 고려해 볼 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강대훈(2017). 고령사회의 노인일자리 사업의 문제점과 개선방안에 관한 연구. 21세기 사회복지연구, 14, 91-122.
- 강소량(2016). 노인 일자리 사업의 사회경제적 효과 연구. 정책분석평가학회보, 26(1), 109-138. 한국정책분석평가학회.
- 강은나, 백혜연, 김영선, 오인근, 배혜원(2017). 2017 노인 일자리 정책효과 분석 연구. 한국 노인인력개발원.
- 강은나(2017). 노인 일자리 사업 현황과 향후 과제. 보건복지포럼, 9, 28-39. 한국보건사회연구원.
- 강은나(2018). 노인 일자리 사업참여를 통한 노인의 다차원적 변화 검증. 노인복지연구, 73(3), 25-53. 한국노인복지학회.
- 강이주, 이영애(2010). 노인들의 노동시장 참여형태와 동거유형이 건강수준 및 주관적 삶의 만족도에 미치는 영향 연구. 한국생활과학회지, 19(6), 1031-1044. 한국생활과학회.
- 경기도일자리재단(2017). 일자리주요통계집. 2017-9
- 고수정(2017). 노인 일자리 사업의 효과성에 관한 연구: 참여노인들을 대상으로 한 심층면접. 한국지방자치연구, 19(2), 73-91. 대한지방자치학회.
- 고승연(2016). 민간 기업의 노인 일자리 확대를 위한 「노인친화기업(가칭)」: 인증제도 도입 및 운영방안에 관한 연구. 한국노인인력개발원.
- 고용노동부(2018). 2017년 고용노동백서.
- 고용노동부(2019). 20년 일자리 사업 예산(안)은 25.8조원, 전년 대비 4.5조원 증가. 보도자료.
- 고용노동부 홈페이지(2020), 정책자료-대상자별 정책 : 중장년대상
<http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/aged/list.do>
- 국가인권위원회(2020). COVID-19와 노인인권 유엔 사무총장정책보고서(5.1). 관련 국제 인권 규범 모음집.
- 국가인권위원회(2020). 유엔노인인권독립전문가 COVID-19 관련 보도자료(3.27). 관련 국제 인권 규범 모음집.
- 국가인권위원회(2012). 노인집중취업분야인권상황실태조사.

- 국가인권위원회(2015). 비공식부문 가사노동자 인권상황실태조사.
- 국가인권위원회(2016). 초단시간 근로자 인권상황실태조사.
- 국가인권위원회(2017). 노인인권종합보고서 작성을 위한 실태조사.
- 국가인권위원회(2018). 노인인권종합보고서 작성을 위한 실태조사.
- 국가인권위원회(2019). 빈곤청년 인권상황실태조사.
- 국가인권위원회(2019). 플랫폼 노동자의 인권상황실태조사.
- 국민연금연구원(2019). 중고령자의 비재무적 노후생활실태: 여가, 대인관계, 건강을 중심으로.
국민노후보장패널7차부가조사(2018)기초분석보고서.
- 국회입법조사처(2018). 60세 이상 정년 의무화의 입법영향분석. 입법영향분석보고서, 제30호
- 권혁철(2019). 독거노인의 사회적 고립과 빈곤에 관한 질적 연구. 사회과학연구, 26(3), 135 - 160. 동국대학교 사회과학연구원.
- 금재호(2014). 시간제근로자의 중요성과 노동시장 현황. 노동리뷰, 2014년 4월호(통권 제109호), 29-49. 한국노동연구원
- 금재호(2006). 외환위기 이후 한국의 근로빈곤 실태에 관한 연구. 노동경제론집, 29(1), 41-73.
- 김경선(2017). 6.23 가사근로자법 입법예고 보도자료(고용분화개선정책과). 고용노동부.
- 김경태(2011). 고령자 고용법제의 현황과 과제. 노동법논총, 23, 219-285. 한국비교노동법학회.
- 김경환(2017). 2000년대 영국의 50+ 노동시장정책. 50+해외동향리포트, 92-173.
- 김근주(2020). 고용안전망 체계 개편의 방향과 정책적 검토 사항. 노동정책연구. 20(1), 123-153.
- 김대건(2015). 중고령 고용률이 청년 고용률에 미치는 영향에 대한 연구. 노인복지연구, 70, 293-317. 한국노인복지학회.
- 김대건(2019). 노인 일자리 지원을 위한 기초자치단체 조례 분석. 한국콘텐츠학회논문지. 19(4), 267-281.
- 김동배(2020). 성과배분과 참여적 작업조직: 패널자료분석. 산업관계연구, 30(2), 1-25, 한국노동연구원.
- 김문정, 김수린, 오혜인, 김효주, 최새봄, 송명호(2019). 고령자 일자리 지원정책과 사회적경제

- 활용 사례: 덴마크, 스웨덴, 한국을 중심으로. 한국노인인력개발원.
- 김문정, 윤기연(2017). 민간분야 노인 일자리 확대를 위한 인식조사: 기업체의 고령자에 대한 인식조사를 중심으로. 한국노인인력개발원.
- 김문정(2017). 고령자 노동생산성에 관한 기초연구: 고령자 노동생산성에 영향을 미치는 인식 요인과 환경요인분석을 중심으로. 한국노인인력개발원.
- 김미혜, 이현주, 서미경(2008). 정년퇴직 후, 재취업에 성공한 한국 남성노인의 구직경험에 관한 현상학적 연구. 한국노년학, 28(1), 123-142. 한국노년학회.
- 김민길, 김민호, 조민효(2018). 민간 분야 노인 일자리 사업에 대한 질적 정책평가. 현대사회와 행정, 28(3), 115~148. 한국국정관리학회.
- 김민호, 조민효(2019). 빈곤 노인의 노동시장 이행에 관한 연구. 한국행정논집, 31(3), 499 - 524. 한국정부학회.
- 김복순(2013). 주요노동동향 . 노동리뷰, 제102호, 87-113.
- 김사라, 김라경(2018). 노인인권에 대한 인식 척도 개발 및 타당화 연구. 예술인문사회융합멀티미디어논문지, 8(6), 773-783. 인문사회과학기술융합학회.
- 김성봉(2017). 미국은퇴자협회(AARP)의 백투워크 50+ 사업. 50+리포트, 05호-4.
- 김수린, 남기철, 최혜지, 정세미, 신희균, 이하진(2019). 노인 일자리 정책 환경 변화에 따른 수행기관 현황분석 및 개선방안 연구. 한국노인인력개발원.
- 김수린, 이철희, 변금선, 이승호, 신희균, 김혜진, 민진홍(2019). 신노년세대 노동시장 전망과 노인 일자리 수요 추계 연구. 한국노인인력개발원.
- 김수연, 허선(2010). 준고령 근로빈곤층과 청장년 근로빈곤층의 빈곤 결정요인 비교. 한국노인복지학회, 47, 375-398.
- 김수영, 이민홍, 장수지(2014). 2014노인 일자리 사업 참여노인의 심리사회적 건강 변화에 관한 연구. 64(1), 371-393. 노인복지연구.
- 김수진, 김기태, 정연, 박금령, 오수진, 김수정(2018). 질병으로 인한 가구의 경제활동 및 경제상태 변화와 정책과제. 보건복지이슈앤 포코스, 367호, 한국보건사회연구원.
- 김연식(2015). 고령화 시대의 대안으로서 노인노동 보호 관련 법제에 대한 평가와 개선 방향에 대한 소고. 고려법학, 79, 51-83. 고려대학교 법학연구원.
- 김영분(2019). 노인의 사회적 배제가 생활만족도에 미치는 영향 -사회적 서비스의 매개효과를 중심으로. 21세기사회복지연구, 16(1): 25-47.

- 김용태(2014). 노인빈곤과 노인의 인간다운 생활을 할 권리. 人權과正義, 439, 6-21. 대한변호사협회.
- 김은영(2014). 빈곤노인의 은퇴 후 노동시장 재취업. 한국노인복지학회 학술대회, 29-40. 한국노인복지학회.
- 김정순, 박종준(2015). 고령사회의 노인복지 관련법제의 개선방안 연구. 연구보고 2015-10, 한국법제연구원.
- 김정혁(2018). 독거노인의 상대적 빈곤함에 대한 분석 : 이혼, 사별, 분가에 대한 분석을 중심으로. 한국인구학, 41(3), 99-117. 한국인구학회.
- 김주현, 박경숙, 이상림, 최인희, 손정인(2011). 국제법상에 나타난 보편적 인권규정과 노인인권. 법과 사회, 40, 249-278. 법과사회이론학회.
- 김준환(2010). 노인 일자리 사업의 만족도와 효과성에 관한 연구. 노동연구, 20, 147-194. 고려대학교 노동문제연구소.
- 김진(2018). 노인 일자리, 무엇을 해야 하는가. 월간 공공정책, 148, 11-13. 한국자치학회.
- 김태완, 신화연, 임완섭, 김기태, 최준영, 김보미, 강예은, 남재현, 박수지, 송치호, 안서연, 정용문(2020). 노인빈곤의 실태와 사회경제적 영향 분석 연구. 경제·인문사회연구회 협동연구총서, 20-00-00, 한국보건사회연구원.
- 김태완(2019). 노인의 소득 불평등-빈곤을 중심으로. 한국노인복지학회 학술대회, 15-30. 한국노인복지학회.
- 김태완, 신화연, 임완섭, 김기태, 최준영, 김보미, 강예은, 남재현, 박수지, 송치호, 안서연, 정용문, 남재량(2020). 노인빈곤 실태와 사회경제적 영향 분석 연구. 경제·인문사회연구회.
- 김희연(2018). 고령화 사회에서 노인인력 활용방안. CEO Report, 경기연구원.
- 노재철, 고준기(2017). 노인 일자리 사업의 입법론적 검토. 법학논총, 41(1), 465-490. 단국대학교 법학연구소.
- 류기락, 김안국, 임연, 노수경(2016). 제4차산업혁명과 직업능력개발 정책과제. 대통령소속 경제사회발전노사정 위원회. 정책연구보고서 2017-8.
- 박평(2014). 노인복지법상 노인 일자리 사업에 대한 평가와 제도개선 방안에 관한 연구. 선문대학교 대학원(박사학위논문).
- 박강석, 강순희(2017). 근로빈곤노인의 빈곤에 영향을 미치는 직업적 요인. (사) 한국직업자격학회. (2017-6-1), 39-64.

- 박경하, 김경휘, 하세운, 윤남희(2012). 노인 일자리 사업 전담인력 운영의 발전방안 모색. 한국노인인력개발원.
- 박경하, 김문정, 김수린, 배재운(2019). 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 실태조사. 한국노인인력개발원.
- 박경하, 남기철, 이소정, 이시균, 이승호, 이현미(2013). 노인 일자리 확대를 위한 중장기 정책방향. 한국노인인력개발원.
- 박경하, 도수관, 장우찬, 윤기연, 서예정, 손승연(2016). 60+ 민간분야 노인 일자리 사업 현황과 쟁점에 관한 연구. 부산복지개발원, 한국노인인력개발원.
- 박경하, 이현미(2011). 2010 노인 일자리 사업 참여노인 실태조사. 한국노인인력개발원.
- 박경하, 하세운, 윤남희, 강명수(2012). 2011 노인 일자리 사업 운영실태 조사. 한국노인인력개발원.
- 박경하(2010). 중소기업체 노인고용 현실과 정책과제. 한국노인인력개발.
- 박기훈(2016). 노인노동력활용에서 나타나는 복지와 노동의 통합 문제 연구. 지방행정연구, 30(1), 351-376. 한국지방행정연구원.
- 박기훈(2018). 노동과 복지를 통합한 노인노동력 활용방안에 관한 연구 : 한국과 일본의 사례를 중심으로. 한국노인복지학회 학술대회, 426-442. 한국노인복지학회..
- 박수현, 김진환(2013). 인구고령화에 따른 민간경비 노동시장 변화와 대응방안. 한국행정학회 학술발표논문집, 1279-1300. 한국행정학회.
- 박연주(2015). 여성노인의 구술생애사를 통해 본 독거여성노인의 삶. 페미니즘연구 4(0), 149-194.
- 박영미, 김병규(2015). 노인 일자리 사업이 노인의 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구. 한국행정논집, 27(1), 243-263. 한국정부학회.
- 박영미, 제갈돈, 김병규(2016). 노인 일자리 사업의 효과성에 관한 연구. 지방정부연구, 20(1), 261-286. 한국지방정부학회.
- 박정우(2019). 적극적 노동시장 정책으로 본 은퇴 후 중고령자 고용지원정책의 국제비교: 한국, 미국, 일본, 서울을 중심으로. 동향과 이슈, 2019-01, 서울노동권익센터.
- 박지순, 조준모, 김용진, 박선규, 이수정(2018). ICT분야 일자리 변화에 대비한 노동법 개편방향 연구. 4차 산업혁명위원회 용역보고서.
- 박찬임, 황덕순, 김기선(2016). 일자리형태의 다양화 추세와 산재보험. 한국노동연구원.

박찬임, 박제성, 이승렬(2016). 배달대행 배달원의 종사실태 및 산재보험 적용 강화 방안 연구. 노동부 학술연구용역보고서.

박찬임(2017). 4차산업혁명과 노동이슈. 국제노동브리프, 2017년4월호, 한국노동연구원.

박찬임, 이승렬, 김기선, 노대명, 박은정, 신수정, 이다혜(2017). 특수형태근로종사자 등 산재보험 적용확대 및 보험료 부과방안에 대한 연구. 고용노동부 연구용역보고서.

박찬임, 이승렬, 오상호, 김주병(2018). 서비스업종 취약계층에 대한 산재보험 사각지대 해소 방안연구. 고용노동부 연구용역보고서.

배규식, 김훈, 정동관, 양운정, 최연혁, 이상민(2014). 시간선택제 일자리 해외사례 연구. 노사발전재단. 고용노동부.

법제처 인구정책 TF (2019. 9.18), ‘인구구조 변화 대응방향’ 보도자료.

법제처 세계법제정보센터, 세계 주요국의 정년제도.

변금선, 윤기연, 송명호(2018). 폐지수집 노인 실태에 관한 기초 연구. 한국노인인력개발원.

변금선(2018). 노인 일자리 사업 정책효과에 관한 연구의 경향과 쟁점. 한국노인복지학회 학술대회, 2018.11, 한국노인복지학회.

보건복지부(2018). 2018년 노인보건복지 사업안내(Ⅱ). 세종: 보건복지부.

보건복지부(2020). 2020년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내.

서병수(2014). 노인빈곤 해소방안 연구. 한국노인복지학회 학술대회, 한국노인복지학회.

서울노동권익센터(2017). 서울시민과 나눈 노동상담. 서울시노동상담분석보고서.

------(2019a). 서울시 시민과 나눈 노동상담.

------(2019b). 적극적노동시장 정책으로 본 은퇴 후 중고령자 고용지원정책의국제 비교 : 한국, 미국, 일본, 서울을 중심으로. 동향과 이슈 2019-01. P25-26

서울시(2019). 노년층 노동권 실태조사 결과 보고서. 노후희망유니온.

석상훈, 김현수(2012). 노인빈곤의 실태와 결정요인 분석. 재정학연구, 5(3), 99-124. 한국재정학회.

석상훈(2012). 노인 빈곤과 소득불평등의 실태와 원인분석. 한국고용정보원.

성윤희, 배유진(2018). 노인 일자리의 질적 개선을 위한 법제 방향. 사회복지법제연구, 9(3), 259-275. 사회복지법제학회.

성지미, 김윤호, 황준욱(2012). 외국의 시간제근로 기업 사례 및 모델 개발. 고용노동부. 연구

보고서.

- 소준철(2015). 폐지수집 여성노인의 일과 삶. 작은연구 좋은서울, 15-03. 서울연구원.
- 손미정(2015). 노후 최저생활보장의 법적 기준에 관한 연구. 법학연구, 60. 209-229. 한국법학회.
- 손병돈, 이원진, 한경훈(2019). 노인 일자리가 노인빈곤 완화에 미치는 영향 연구. 한국노인인력개발원.
- 손병돈(2012). 한국 노후 소득보장제도의 소득보장효과 분석 : 최저생활보장과 적용대상의 포괄성을 중심으로. 노인복지연구, 58, 7-28. 한국노인복지학회.
- 송민혜, 홍은선, 이병길, 김영석, 정건화(2019). 해외정책사례분석. 서울시50플러스 2019-022.
- 송민혜, 양승범, 이현정(2017). 공무원의 사회적교환 관계 인식과 감정노동 관리방안 연구: 조직지원인식과 리더-구성원 교환관계를 중심으로. 현대사회와 행정, 27(1), 163-191.
- 신경아(2014). 시간제 노동과 성평등. 한국여성학, 30(1), 81-112.
- 신유미, 변금선, 최혜지, 한동우, 김형용(2019). 노인 일자리 사업 전달체계 개선 방안에 관한 연구 : 참여자와 공급자 대상 질적인인터뷰 결과를 중심으로. 노인복지연구, 74(2), 123-162.
- 심재진(2013). 노인 일자리 사업 참여자의 근로자성에 대한 연구. 사회보장연구, 29(2), 197-235. 한국사회보장학회.
- 안준희, 김미혜, 정순돌, 김수진(2018). 농촌지역 거주 노인의 통합적 인권보장 실태에 관한 연구. 한국노년학, 38(3), 569-592. 한국노년학회.
- 안희란(2017). 시장형 노인 일자리 사업의 근로권 보장성에 관한 탐색적 사례연구. 사회복지법제연구, 8(2), 89-123. 사회복지법제학회.
- 안희란(2018). 시장형 노인 일자리 사업 참여자의 참여경험 연구. 보건사회연구, 38(3), 458-491. 한국보건사회연구원.
- 연합뉴스(2017). 실제국민연금 수령액, 생애평균 소득24%에 불과. (보도자료, 2017.05.22.).
- 유용식, 전윤구, 장세우, 이경희, 김명엽(2012). 노인 집중취업분야 인권상황 실태조사. 세명대 산학협력단, 국가인권위원회.
- 유용식(2014). 노인근로자의 인권침해 실태에 관한 사례연구. 노인복지연구, 66, 37-54. 한국노인복지학회.
- 유지영(2020). 독거 여성노인의 다차원적 빈곤과 빈곤 결정요인. 한국웰니스학회지, 15(1), 203-221. 한국웰니스학회.

- 윤기연, 정새날, 홍정아(2017). 2016년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 실태조사. 한국노인인력개발원.
- 윤영지, 이선우(2015). 노인 일자리 사업의 참여유형별 권리보장 수준에 관한 연구 : 고령화에 관한 마드리드 국제행동계획을 중심으로. 한국콘텐츠학회논문지, 15(5), 219-227. 한국콘텐츠학회.
- 윤정향(2013). 노인돌봄 노동시장의 특징과 정책과제. 노동리뷰, 96, 31-44. 한국노동연구원.
- 이병희, 정재호(2002). 경제위기 이후의 빈곤구조 분석: 반복빈곤 및 고용과의 관계를 중심으로. 동향과 전망, no.52, 128-150.
- 이석민(2012). 노인 일자리 사업이 노인가구의 소득과 소비에 미치는 영향: 계량경제학.통계적 정책평가방법 접근. 한국정책학회보, 21(4), 259-284.
- 이석원, 김미곤, 모선희, 윤홍식, 임재영, 이현미, 정연백(2009). 노인 일자리 사업에 대한 사회·경제적 효과 분석(건강증진 효과 및 의료비 절감효과 분석을 중심으로. 서울대학교 산학협력단 건강증진사업지원단.
- 이석원, 변재관, 허수정, 정솔, 홍진주, 김선민(2017). 후기고령 노인 일자리 참여자의 실태 및 우선추천 일자리에 관한 연구. 한국노인인력개발원.
- 이석원, 이원희, 남기철, 금현섭(2010). 2010 노인 일자리 사업 정책평가. 한국노인인력개발원.
- 이소정, 정흥원, 최혜지, 배지영, 박경하, 윤남희, 안세아, 정은지(2011). 2011 노인 일자리 사업 정책효과 평가. 한국노인인력개발원, 한국보건사회연구원.
- 이소정(2013). 노인 일자리 사업 참여가 노인의 사회관계에 미치는 효과 분석. 노인복지연구, 59, 331-354. 한국노인복지학회.
- 이영애(2016). 노인소비자의 인적자본 및 사회적 자본이 노동시장 참여와 삶의 질에 미치는 영향. 소비자정책교육연구, 12(1), 177-202. 한국소비자정책교육학회.
- 이영희(2017). 노인 일자리 사업 및 사회활동 지원사업의 현황과 참여노인의 생활만족도에 관한 연구. 한국복지실천학회지, 8(1), 175-198. 한국복지실천학회.
- 이용우, 이미진(2014). 국가 간 비교분석을 통한 한국 노인빈곤 심각성의 원인에 대한 연구. 한국지역사회복지학, 48, 291-318. 한국지역사회복지학회.
- 이인재(2017). 한국 노인 일자리 사업 현안과 정책과제. 사회서비스연구, 7(1), 65-88. 한국사회서비스학회.

- 이재훈(2020). 유급 병가휴가와 상병휴가 도입의 필요성. 월간 복지동향(259). 11-15.
- 이정화, 문상호(2015). 여성노인의 노동시장 참여에 대한 국민연금제도 유인효과와 계급효과. 사회과학연구, 41(3), 263-294. 경희대학교 사회과학연구원.
- 이정화, 문상호(2014). 기초연금이 고령자의 소득에 미치는 영향-성향점수매칭이 이중차이를 활용한 분석. 한국정책학회보. 23(3). 411-440.
- 이지연(2013). 중고령자 일자리 사업 평가. 국회예산정책처, 302호, 13-15.
- 이지혜, 황남희(2019). 노인 일자리 사업이 노인가구의 경제적 생활수준에 미치는 영향 분석. 보건사회연구, 39(1), 11-38. 한국보건사회연구원.
- 이학춘, 고준기, 전만길(2011). 고령자 고용촉진과 고용연장유지를 위한 임금피크제의 문제점과 개선방안. 노동법논총, 21, 391-429. 한국비교노동법학회.
- 이현미(2016). 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 시장형사업단 업종별 분석 보고서. 한국노인인력개발원.
- 이희성(2014). 국민연금수급연령과 정년의 연계를 위한 고령자고용촉진법정책의 검토. 노동법논총, 31, 459-492. 한국비교노동법학회.
- 임병인, 강성호(2016). 중·고령가구의 소득원천별 불평등 기여도 분석. 사회보장연구, 32(1). 57-82.
- 임완섭(2018). 기초연금 추가 지급에 따른 노인빈곤율변화 분석: 국민기초생활보장제도에 대한 고려를 중심으로. 보건복지포럼, 11, 79-90.
- 임은경(2018). 신중년의 인생후반을 위한 생애경력설계 서비스 지원 현황 및 향후 계획. 서울시 50+재단 50+리포트, 11호-2.
- 임춘식, 윤지용(2012). 노인의 노인인권개념 인식과 침해 경험에 관한 연구. 노인복지연구, 56, 275-298. 한국노인복지학회.
- 장미혜, 문미경, 최인희, 석재은, 노혜진, 김혜원, 정지연, 양아름(2013). 여성노인의 노후빈곤 현황 및 대응정책. 한국보건사회연구원, 한국여성정책연구원, 연구보고서 2013-31-21.
- 장보현(2006). 저출산대책의 영향평가 연구. 한국가정관리학회지, 24(6), 161-176.
- 장숙량, 백경훈(2019). 돌봄의 불평등과 가족간병자 문제. 사회건강연구소, 연구보고서-3.
- 장우찬(2017). 노인 일자리 사업과 지속가능한 노동. 노동법학, 63, 65-101. 한국노동법학회.
- 전경련(2020). 2020중장년 구직활동 실태조사.
- 전병욱, 이문국, 박호준(2017). 민간부문 60세 이상 고용 활성화를 위한 세제지원 방안 연구,

한국노인인력개발원. 한국재정학회.

정건화(2017). 미국의 고령화 상황과 고령정책. 민주사회와 정책연구, 33, 138-166.

정경희, 정은지, 남현주, 최혜지(2012). 고령화에 관한 마드리드 국제행동계획(MIPPA) 이행실태 및 평가. 한국보건사회연구원.

정경희(2014). 2014년도 노인실태조사. 정책보고서 2014-61, 한국보건사회연구원.

정새날(2016). 기업의 인력수급전망 및 고령인력 수요조사. 한국노인인력개발원.

정새날(2017). 2017 기업 인력수급전망 및 고령인력 수요조사. 한국노인인력개발원.

정순돌, 김미혜, 안준희, 류주연(2018). 농촌노인 인권수준 개선을 위한 질적 연구. 노인복지연구, 73(4), 115-149. 한국노인복지학회.

정현명(2013). 한국노인복지법제의 현황과 과제 : 소득보장을 중심으로. 법학논총, 30, 숭실대학교 법학연구소.

정현상(2018). 65세 이상 노인노동시장 동향. 노동리뷰, 159, 67-69. 한국노동연구원.

정혜주(2019). 서울형 유급 병가 지원제도 시행의 의의와 향후 발전방향. 월간 복지동향(251), 35-44.

조영미, 정진주, 문명국, 송정은(2018). 은퇴자의 인생재설계 관점에서의 양질의 요양보호전문가 양성방안 : 직무와 건강교육 프로그램 개발을 중심으로. 50+당사자연구 연구보고서.

조정진(2020). 임계장 이야기: 63세 임시 계약직 노인장의 노동일지. 후마니타스.

조준모, 금재호, 정예성, 정덕성(2018). 노동시장 환경 변화에 따른 노인 일자리 창출방안 연구. 한국노인인력개발원.

주보혜, 임정미, 노법래, 신영규, 임새아, 정희선(2019). 국제기구와 주요 선형 국가의 고령화 대응 정책 분석. 연구보고서, 2019-28, 한국보건사회연구원.

주성돈, 손호중, 정종원, 김명하, 김태훈, 유한정(2013). 공공부문 노인인력 활용 확대방안 연구. 한국노인인력개발원.

주식회사 아이앤리서치. (2016). 60+ 취업확대를 위한 법제화 방안에 관한 연구. 한국노인인력개발원.

지은정, 김미곤, 김상호, 박지순, 김혜란, 서종식(2013). 노인 일자리 사업 지원체계 개편방안. 한국노인인력개발원

지은정, 김태완, 최보라, 최지현(2014a). 시장자립형 노인 일자리 사업 정책효과분석 I : 참여 노인을 중심으로. 한국노인인력개발원.

- 지은정, 배준호, 이정우, 권문일, 김혜란, 최영준, 하세윤(2012). 선진자본주의국가의 중고령자 고용 및 사회보장정책 연구. 한국노인인력개발원.
- 지은정, 오학수(2016). 60+ 고용활성화를 위한 적합일자리 연구. 한국노인인력개발원.
- 지은정, 최지현, 이숙현(2015a). 우리나라 노인의 취업실태 및 기업의 노인인력 수요에 관한 연구. 한국노인인력개발원.
- 지은정, 황기돈, 이호창, 이재원(2015b). 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 개편방향 연구. 한국노인인력개발원.
- 지은정(2012). OECD 20개국 청년고용과 중고령자 고용의 대체관계. 한국노인인력개발원.
- 지은정(2014b). 시장자립형 노인 일자리 사업 정책효과분석 II. 한국노인인력개발원.
- 지은정(2015c). 노인 일자리 사업의 유사·중복에 관한 연구. 지방행정연구, 29(4), 229-264. 한국지방행정연구원.
- 지은정(2017). 노인 일자리 종합계획(2018~2022) 수립에 관한 연구-앙코르 라이프 플랜 (Encore Life Plan). 한국노인인력개발원.
- 지은정(2018). 노인 일자리 사업 수당인상의 빈곤감소 효과 및 효율성. 지방행정연구, 32(4), 193-232. 지방행정연구원.
- 지은정(2020). 근로빈곤노인의 빈곤지속기간과 빈곤탈출에 대한 연구: 노인 일자리 사업에 주는 함의. 한국사회정책, 27(2), 125-162.
- 최현수, 여유진, 김태완, 임완섭, 오미애, 황남희, 고제이, 정해식, 김재호, 손병돈, 이상봉, 최옥금, 진재현, 천미경, 김솔휘(2016). 한국의 노인빈곤실태 심층 분석 및 정책적 시사점. 한국보건사회연구원.
- 최형아, 김경희, 박진아, 이선희. (2019). 2018 고령화연구패널(KLoSA) 기초분석보고서. 한국고용정보원.
- 최혜지, 정은수(2018). 고령자의 불안정 노동 실태. 월간 복지동향. 참여연대사회복지위원회, 2018년 3월호: 20-26.
- 최혜지(2013). 2014년 노인복지 예산(안) 평가. 월간복지동향, 181, 24-26.
- 최혜지(2018). 중고령자의 불안정 노동세대 비교적 관점으로. 노인복지연구, 73(2), 249-272.
- 통계청(2015). 2015경제활동인구조사, 근로형태별 부가조사.
- 통계청(2018). 2000~2017년 통계청 생명표.
- 통계청(2018). 2017년 하반기 및 연간 퇴직연금 통계. (보도자료2018.12.28.)

통계청(2018). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

통계청(2018). 한국의 사회동향 2018. (보도자료: 2018.12.13.)

통계청(2019). 고령자 통계.

통계청(2019). 장래가구추계. 국가통계포털. <http://kosis.kr>.(2019.6.4 인출)

통계청(2019). 장래인구특별추계: 2017~2067년.

통계청(2020). 2020년 5월 경제활동인구조사, 고령층 부가조사결과.

통계청(각년도). 사회조사.

한국고용정보원(2018). 고령화연구패널기초분석보고서.

한국노동연구원 동향분석실(2019). 고용노동브리프. 89, (2019-04)

한국노동연구원(2009). OECD국가들의 실질은퇴연령. 월간 노동리뷰, 55, 85-87.

한국노인인력개발(2018). 노인 일자리 및 사회활동통계동향.

한국노인인력개발원(2018). 2017 노인 일자리 통계 동향.

한국노인인력개발원(2019). 노인 일자리 및 사회활동지원사업 실태조사.

한국보건사회연구원(2016). 저소득층의 소득-자산분포를 통해 본 사회보장제도 재산기준의 개선방향. 연구보고서 2016-36.

한국보건사회연구원(2020). 노인빈곤의 실태와 사회경제적 영향 분석 연구, 경제·인문사회연구회, 협동연구총서 20-00-00

한국보건사회연구원(각 연도). 한국복지패널 원자료.

한국은행(2016). 인구구조 시리즈(1): 주요 선진국의 고령층 고용현황 비교 및 시사점-미국·영국·독일·프랑스·이탈리아·스페인 등 6개국을 중심으로. 한국은행.

한동운, 정형선, 최수정, 박선주, 정영선(2013). 보건의료분야의 노인 일자리 신규창출방안 연구. 한국노인인력개발원.

한정란, 김귀자(2004). 세대공동체 교육 프로그램의 효과 연구: 아동과 청소년에 대한 효과를 중심으로. 노인복지연구, 23, 157-177.

한정란, 이금룡, 원영희(2006). 청소년과 노년 세대간 태도 분석. 한국노년학 26(2), 381-402.

한정란(2016). 고령사회와 문화정책: 고령사회 노인 여가문화교육과 사회적 역할. 한국문화관광연구원.

- 허수정, 박희란(2018). 기초연금 제도 변화에 따른 빈곤감소 및 소득불평등 정도 완화에 대한 효과성 분석. 한국사회와 행정연구, 29(3), 179-200.
- 현다경(2017). 노인 일자리 및 사회활동 지원사업의 참여 특성과 효과 인식에 관한 연구. 한국거버넌스학회보, 24(1), 27-63. 한국거버넌스학회.
- 홍우형· 박명호· 강성훈· 김연용· 이천우· 남호현· 박주혜· 주남균(2019). 기초연금 2020년 대상자 선정기준 설정을 위한 연구. 보건복지부·한국재정학회.
- 황남희(2016). 노인의 빈곤, 어떻게 보호할 것인가. 한국노인복지학회 학술대회 2016(1), 113-130. 한국노인복지학회.
- Age Platform Europe(2019). AGE press release to kick-off the Campaign
- Aririo, I., Susan K. & Mikko N. (2008). Much ado about Nothing? Institutional Framework and Empirical Findings on the Working Poor Phenomenon in Finland from 1995 to 2005. In Hans-Jürgen, A. & H. Lohman(eds). The Working Poor in Europe: Employment, Poverty and Globalization. Edward Elgar: Cheltenham, UK.
- Hill, M. S. (1985). The changing nature of poverty. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 479(1), 31-47.
- ILO(1999). 고령 근로자를 위한 고령화 및 노동시장(Ageing and labour markets for older workers)
- ILO(2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects.
- ILO(2017). Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work.
- ILO(2018). Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World.
- ILO(2019). Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work
- KOSIS(2019). 국민노후보장패널 (2019. 6. 21일 인출)
- KOSIS(2019). 사망원인통계 (2019. 6. 27. 인출)
- KOSIS(2019). 사회복지자원봉사현황-자원봉사자 현황(2019.7.5. 인출)
- KOSIS(2019). 평생교육기관 총개황 (2019.7.4. 인출)
- KOSIS(2019). 평생학습참여율(2019.7.4. 인출)

KOSIS(2020). 부양비 및 노령화 지수

Marx, I. & Verbist, G.(2008). Marx, I. & Verbist, G.(2008). When Familialism Fails: the Nature and Causes of In-work Poverty in Belgium, in H. J. Andreß & H. Lohmann(Eds.), The Working Poor in Europe: Employment, Poverty and Globalization. London: Edward Elgar.

OECD(1998). Maintaining prosperity in an ageing society.

OECD(2000). Reforms for an Ageing Society

OECD(2006). Guidelines for review and appraisal of the Madrid International Plan of Action on Ageing: Bottom-Up Participatory Approach. Department of Economic and Social Affairs, New York: United Nations.

OECD(2015). OECD recommendation of the Council on Aging and Employment Policies.

OECD(2018). Working Better with Age: Korea.

OECD(2018). 한국의 인구 고령화와 고령자 고용정책(Working Better with Age. Korea) 주 요내용.

OECD(2019). Society at A Glance 2019.

OECD(2019). Trends Shaping Education.

OECD(2020). “Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response”, Tackling Coronavirus“, OECD 2020. 3. 20.

Parente, E., Brienza, C., Moles, M. & Ricciardi, A. (1995). A comparison of methods for the measurement of bacteriocin activity. Journal of Microbiological Methods 22, 95-108.

Piore, M. J. (1978). Unemployment and Inflation: An Alternative View. Challenge. 21(2), 24-32.

Samorodov, A. (1999). Ageing and labour markets for older workers. Employment and Training Department International Labour Office Geneva.

Sherraden, M. W. (1991). Asset and the Poor. ME. Sharpe.

Standing, G. (2014). Understanding the Precariat through Labour and Work.

Development and Change, 45(5), 963-980.

Steinmayer, V. (2019). Population Ageing in Asia and the Pacific and the third review process of MIPAA. Regional Expert Forum on Population Ageing, Bangkok, 12-13 July.

UN(1983). Vienna International Plan of Action

UN(2002). Madrid Plan of Action and its Implementation.

<https://www.un.org/development/desa/ageing/madrid-plan-of-action-and-its-implementation.html>에서 2019.7.9.인출

UN(2002). Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing

UN(2008). The Madrid International Plan of Action on Ageing. Guiding Framework and Toolkit for Practitioners&Policy Makers. Available online at

日本 内閣府, (2019). 高齢社会白書,

日本 内閣府, (2018). 「少子化対策・高齢社会対策」,

日本 厚生労働省, (2012). 平成27年 高年齢者の雇用状況集計結果

厚生労働省. 「賃金構造基本統計調査」, 각 년.

厚生労働省. 「労働力調査」.

<부록 1. 인구사회학적 특성 관련 질문지>

<일반적 특성>

* 아래의 기본항목들에 V 표 하시거나 간단한 응답을 부탁드립니다.

번 호	질 문
1	성별 <input type="checkbox"/> 남성 <input type="checkbox"/> 여성
2	연령 만 _____ 세
3	학력 <input type="checkbox"/> 초졸 이하 <input type="checkbox"/> 중졸 <input type="checkbox"/> 고졸 <input type="checkbox"/> 대졸 <input type="checkbox"/> 대학원졸
4	혼인상태 <input type="checkbox"/> 결혼 <input type="checkbox"/> 사별 <input type="checkbox"/> 이혼 <input type="checkbox"/> 재혼 <input type="checkbox"/> 미혼
5	동거하는 가족의 수 _____ 명
6	가족 중 경제 활동을 하고 있는 사람의 수 (본인포함) _____ 명
7	자신이 부양해야 하는 가족의 수 _____ 명
8	주거형태 <input type="checkbox"/> 자가 <input type="checkbox"/> 전세 <input type="checkbox"/> 월세
9	기초 생활 수급자 여부 <input type="checkbox"/> 수급 <input type="checkbox"/> 무급
10	기초 (노령)연금 수급자 여부 <input type="checkbox"/> 수급 <input type="checkbox"/> 무급
11	현재 채무여부 <input type="checkbox"/> 채무있음 <input type="checkbox"/> 채무없음
12	건강상태 <input type="checkbox"/> 매우 나쁘다 <input type="checkbox"/> 나쁘다 <input type="checkbox"/> 좋다 <input type="checkbox"/> 매우 좋다
13	경제상태 <input type="checkbox"/> 매우 나쁘다 <input type="checkbox"/> 나쁘다 <input type="checkbox"/> 좋다 <input type="checkbox"/> 매우 좋다
14	<p>자녀 등 가족으로부터 도움을 받는 정도</p> <p>용돈 월평균 _____ 만 원</p> <p>사용 용도 _____</p>

<근로계약조건>

번 호	질 문
1	평생직에서 근무한 총 기간 (다른 사업장 포함) _____ 년 _____ 개월
2	현재 직장에서 근무한 기간 _____ 년 _____ 개월
3	현재 하는 일의 하루 노동시간 평 균 _____ 시 간
4	현재 하는 일의 주 당 노동시간 평 균 _____ 시 간
5	근무시간 (2개 V 표시) <input type="checkbox"/> 유동적 <input type="checkbox"/> 고정적 / <input type="checkbox"/> 주간 <input type="checkbox"/> 야간
6	고용유형 <input type="checkbox"/> 풀타임 <input type="checkbox"/> 파트타임
7	현재 하는 일의 계약 시 근로계약서 작성 여부 <input type="checkbox"/> 작성 <input type="checkbox"/> 미작성
8	사회보험가입여부 <input type="checkbox"/> 가입 <input type="checkbox"/> 미가입 <input type="checkbox"/> 모름 <input type="checkbox"/> 국민연금 <input type="checkbox"/> 건강보험 <input type="checkbox"/> 고용보험 <input type="checkbox"/> 산재보험 <input type="checkbox"/> 국민연금(지역) <input type="checkbox"/> 국민연금(사업장) <input type="checkbox"/> 건강보험(지역) <input type="checkbox"/> 건강보험(사업장)
9	자격증 보유 여부 (종류 _____) <input type="checkbox"/> 보유 <input type="checkbox"/> 없음
10	임금지급 형태 <input type="checkbox"/> 일급 <input type="checkbox"/> 주급 <input type="checkbox"/> 월급 <input type="checkbox"/> 연봉 <input type="checkbox"/> 도급 <input type="checkbox"/> 건당수수료 <input type="checkbox"/> 기타
11	현재 소득 월평균 _____ 만 원 / 필요한 소득 월평균 _____ 만 원

<근로복지조건>

질 문	보 기
현재 직장 내	<input type="checkbox"/> 연차사용 <input type="checkbox"/> 병가사용 <input type="checkbox"/> 연차 및 병가 사용불가
8시간 이상 근무 시 (모두표시)	<input type="checkbox"/> 식사시간제공 <input type="checkbox"/> 식사제공 <input type="checkbox"/> 식사공간제공 <input type="checkbox"/> 매식 <input type="checkbox"/> 도시락 <input type="checkbox"/> 조리해서 식사
근로복지시설 (모두표시)	<input type="checkbox"/> 휴게공간제공 <input type="checkbox"/> 휴게시간제공 <input type="checkbox"/> 화장실제공 <input type="checkbox"/> 샤워실제공 <input type="checkbox"/> 기타 제공시설_____
휴게시설 수준	<input type="checkbox"/> 상 <input type="checkbox"/> 중 <input type="checkbox"/> 하

<부록 2. 심층면접용 질문지>

2020. 6. 22

(연구의 목적) 일하는 노인의 욕구파악을 통해 이들을 위한 사회 정책적 자료를 만드는 것
 (질문의 핵심) 50세 전후 20년간 구직과 실업을 반복하면서 어떻게 일을 해 왔는지, 불안정한 일자리와 열악한 노동환경, 다양한 차별실태파악, 일을 하지 않으면 노인과 가정에 어떤 상황이 발생하는지 등을 파악
 (결과) 제도적 개선을 위한 기초자료

I. 도입

선생님의 생애에서 일과 관련하여 어떠한 경험을 가지고 계신지 알고 싶습니다. 일자리, 일자리의 노동환경, 받았던 대우 등에 대해 경험을 나누어 주시면 감사하겠습니다.

1. 노동실태

<p>일할 수 밖에 없는 노인의 노동생애 경로 (재취업 포함)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 현재 하고 계시는 일에 대해서 말씀해 주십시오. <ul style="list-style-type: none"> - 자신의 생애에서 몇 번째 직업이신지 말씀해 주십시오. - 주 업무가 무엇인지 하루 일과를 시간 순으로 말씀해 주십시오. - 자신의 만족도를 말씀해 주십시오. - 언제쯤 그만두실 예정이신지 말씀해 주십시오. 2. 예전에 하셨던 일(직업)과 주된 일자리에서 퇴직하신 후 몇 번의 이직을 하셨는지 그 과정과 경험을 말씀해 주십시오. <ul style="list-style-type: none"> - 가장 짧게 일한 일자리와 가장 길게 일한 일자리가 무엇이었는지 말씀해 주십시오. - 주된 일자리에서 퇴직한 나이(연제)와 이유를 말씀해 주십시오. - 해고 경험이 있다면, 통보방식과 해고 이유를 말씀해 주십시오. - 재취업 시 구직정보를 알게 된 경로를 말씀해 주십시오. - 퇴직 후 재취업하기 위해 교육이나 훈련을 받은 적이 있는지, 있다면 어떤 교육 및 훈련이었는지 말씀해 주십시오. - 재취업을 위한 정부나 지역사회의 지원을 받은 적이 있는지 말씀해 주십시오.
--	--

	<p>3. 일할 수밖에 없는 이유가 있다면 말씀해 주십시오.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 자신이 일을 하지 않을 경우 집의 경제적 상황이 어떻게 되는지 말씀해 주십시오. - 현재 일을 통한 수입의 주 사용처가 어떻게 되는지 말씀해주십시오 <p>4. 일과 관련된 선생님의 생각을 말씀해 주십시오.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 하고 싶은 일과 언제까지 일하고 싶으신지 말씀해 주십시오. - 자신의 연령대 구직자들이 하고 싶어 하는 일과 가장 많이 하는 일(구하기 쉬운 일)은 무엇인지 말씀해 주십시오. - 지금의 일을 그만두었을 때의 상황과 일을 그만 두고 싶으신지, 만약 그만 둔다면 언제쯤 그만두고 싶으신지 말씀해 주십시오. - 계속 일할 수밖에 없는 상황이 된다면 일에 대한 선생님의 생각을 말씀해 주십시오. - 일할 수밖에 없는 상황이 아니라면 일에 대한 선생님의 생각을 말씀해 주십시오.
50~60대(조기) 퇴직 후에도 일할 수밖에 없는 이유	<p>1. (조기)퇴직 후 다시 일을 하시게 된 이유와 그 과정에서 겪었던 어려움은 무엇이었는지 말씀해 주십시오.</p> <p>2. 퇴직 후 다른 일자리로 계속 이직하면서 불합리하게 느꼈던 점이나 좋았던 점이 있다면 말씀해 주십시오.</p>
현 직장의 노동실태 및 고충, 차별 경험	<p>1. 현재 하시는 일은 계약에 근거하는지, 계약의 내용이 잘 지켜지는지, 잘 지켜지지 않는다면 그 부분과 이유를 말씀해 주십시오.</p> <p>2. 직장 내에서 임금체불, 삭감, 해고, 퇴직금 미지급 등과 관련해서 부당한 일을 당했을 때 어떻게 해결하셨는지 도움을 요청한 곳이 있다면 말씀해 주십시오.</p> <p>3. 현재 하시는 일에서 복지제도에 대해서도 답을 해 주셨는데 이러한 복지제도도 잘 지켜지고 있는지, 아니라면 그 이유가 무엇인지 말씀해 주십시오. (직장에서 연차, 병가, 휴게시간, 휴게공간 등의 사용 시 차별 경험 유무)</p> <p>3. 자신의 업무 외에 부가적으로 하는 비공식, 비정기 업무가 있는지, 있다면 어떤 일들인지, 직장상사(고객, 주민)로부터 부가적인 업무를 요청 받은 경험이 있는지 말씀해 주십시오.</p>

	<p>4. 과도한 친절이나 서비스를 제공하라고 고객 또는 직장상사에게서 강요를 받은 적이 있는지, 있으시다면 어떤 경우이며, 과도하다고 느낀 이유에 대해 말씀해 주십시오.</p> <p>5. 현재 일하는 곳에서 갑질 또는 차별을 당한다고 느꼈던 말이나 행위를 경험한 적이 있으신지, 있으시다면 주로 누구에게 어떤 말이나 행위를 당했는지 그때의 감정은 어떠셨는지 말씀해 주십시오. (부당함에 대한 도움을 요청 여부 확인)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 고객/주민/직장상사/ 동료/기타 - 폭언, 물리적 폭력, 성희롱 등 <p>6. 일하는 과정에서 노인들(직장동료) 간의 차별이나 다툼 등의 문제점들이 있는지 말씀해 주십시오.</p> <p>7. 직장 내에서 나이에 대한 차별, 숙련도 등으로 인한 차별을 경험한 적이 있다면 말씀해 주십시오.</p>
--	---

2. 연금이나 사회서비스 이용실태

	<p>1. 현재 연금 수령여부와 수령하고 계시다면 수령금액은 생활하시는지 어느 정도 도움이 되는지 말씀해 주십시오.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기초생활수급을 하고 있는지 / 국민연금을 받고 있는지 / 이외에 퇴직금 / 사보험금 / 주택연금/ 등 받고 있는 연금 또는 생활을 위해 소비하고 있는 자산 여부 등 질문 <p>2. 가족이나 이웃 등으로 부터 도움 요청이 가능한 사람이 있는지 말씀해 주십시오. (금전적 도움, 정서적 도움, 정보제공 등)</p> <p>3. 사회복지서비스 이용여부에 대해 말씀해 주십시오.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 복지관 등의 지역사회 내 이용 할 수 있는 복지기관 또는 서비스 자원을 통해 도움을 받은 적이 있는지, 지역사회서비스에 대해 알고 계신 내용이 있으신지 말씀해 주십시오. (도움을 받은 경험이나 현재 지원 여부) - 가족 중 사회복지서비스를 이용하고 있는 구성원이 있는지 말씀해 주십시오. - 현재 필요한데 받지 못하고 있는 도움은 무엇인지, 받고 싶은 도움은 무엇인지 말씀해 주십시오.
--	---

3. 건강실태

1. 현재 앓고 있는 질환이나 증상이 있다면 말씀해 주십시오.
 - 현재 정기적 / 비정기적으로 다니고 있는 병원(한의원, 치과 등 포함)이 있는지,
 - 월 의료비는 어느 정도 되는지 말씀해 주십시오.
 - 병을 숨기고 일한 적이 있는지, 그 이유는 무엇인지 말씀해 주십시오.
 - 아파서 일을 못한 경험이 있는지 말씀해 주십시오.
2. 일하다가 다친 적이 있는지, 다친 적이 있다면 그 경험을 말씀해 주십시오.
 - 어떻게 다쳤고, 어디를 다쳤으며, 치료여부나 산재보험 제공 여부를 말씀해 주십시오.
 - 일하다가 다쳐서 직장을 그만 둔 적이 있는지 말씀해 주십시오.
 - 아프거나 다쳤을 때 직장상사나 동료, 주민(고객)의 반응은 어떠한지 말씀해 주십시오.
 - 아프거나 다쳤을 때 도움을 준 사람은 누구였는지 말씀해 주십시오.
3. 아파도 일을 해야 한다면 어떤 도움이 필요한지 말해 주십시오.
 - 노동시간의 조정이 필요하다고 보시는지, 어떤 내용인지 말씀해 주십시오.
 - 복지서비스의 제공이 필요하다고 보시는지, 어떤 내용인지 말씀해 주십시오.

4. 일할 수밖에 없는 노인의 인권 보호를 위한 지원 방안

1. 노인에게 좋은 일자리의 조건은 무엇이라고 생각하는지 말씀해 주십시오.
2. 직장과 관련하여 필요한 도움에 대해 말씀해 주십시오.
 - 구인정보에 대한 개선방안을 말씀해 주십시오.
 - 노동시장 재진입시 사회보험 등 개선해야 할 점이 무엇인지 말씀해 주세요.
 - 직장에서 발생한 고객 또는 직장 상사, 동료의 차별이나 갑질, 폭력, 폭언, 성희롱 등을 개선할 수 있는 방안이 있다면 무엇인지 말씀해 주십시오.
 - 직장에서 노인 건강을 위해 지원 받은 경험이나, 개선해야 할 사항이 있다면 무엇인지 말씀해 주십시오.
3. 정년연장이 필요하다고 생각하는지 말씀해 주십시오.
 - 정년연장으로 인한 파급효과(장점과 단점)와 대응 방안은 무엇인지 말씀해 주십시오.

<부록 3. 준고령자 고령자 우선고용직종>

연번	직업명	주요 업무 및 예시 직업
1	기타사무원	<ul style="list-style-type: none"> 사무내용이 특정되지 않은 사무업무 수행 (예시) 자료편집사무원, 도서정리원, 대서사무원, 속기사 등
2	기타 의료복지 관련 서비스 종사원	<ul style="list-style-type: none"> 수의사, 치료사 등의 업무를 보조하거나 기타 의료기관에서 의료복지 서비스를 수행 - 거동이 불편한 환자를 돕고, 청소 및 장비 등을 세척·소독 - 소독기구 등을 사용해 의료기구 및 물품을 소독·살균 (예시) 노인, 아동, 장애인 복지시설 종사원 등
3	직업상담사 및 취업 알선원	<ul style="list-style-type: none"> 구직자나 이·전직 희망자를 대상으로 일자리 소개 및 상담 등의 업무를 수행 - 구인·구직상담, 창업상담, 경력개발상담, 직업적응상담, 직업전환상담, 은퇴 후 상담 등 각종 직업 관련 상담 업무를 수행 - 구직자나 이직 희망자를 대상으로 적성, 흥미검사 등을 실시하여 구직자의 적성과 흥미에 알맞은 직업정보를 제공하고, 청소년, 여성, 준·고령자, 실업자 등을 위한 직업지도 프로그램을 개발하고 운영 (예시) 직업상담사, 취업알선원, 경력상담컨설턴트, 전직지원컨설턴트 등
4	육아시설 도우미 (보육교사 포함)	<ul style="list-style-type: none"> 아동 보육시설에서 보육교사의 업무 또는 업무를 지원하거나 아이돌봄 서비스 수행 또는 그 지원 - 개인가정 육아도우미가 아닌, 보육시설에서 아동의 보육 (예시) 육아도우미, 시설보조 보육교사(가정 외 보육시설 보육 보조) 등
5	큐레이터 및 문화재 보존원	<ul style="list-style-type: none"> 도서관, 박물관 등에서 소장품과 관련된 학술적인 연구를 하거나, 소장품을 체계적으로 정(리)하고 보존 - 큐레이터는 소장품에 대한 학술적인 연구 및 소장품의 전시, 교육 관련 업무 - 문화재보존원은 문화재의 손실원인을 규명하고 이에 적합한 보존 처리, 파손된 부위를 복원하거나 소장품에 대한 예술사적인 단서를 분석 (예시) 큐레이터, 도자기복원 기술자, 문화재 보존원, 문화재 수리원, 문화재 수리기술자, 문화재 수리기능자 등
6	내선전공	<ul style="list-style-type: none"> 주택·공장·빌딩 등에 전기를 공급하기 위하여 옥내 전선관, 배선 또는 등기구류 설비를 건물내부에 시공하거나 보수 (전기제어장치나 전기기기 설치·정비 포함) (예시) 전기 외선원, 전기작업 보조원, 전선설치 보조원, 옥내 전기원, 전기 내선원, 건물보수 전기원, 건물보선 전기원, 전기고장 수리원, 전기발전기 설치원, 변압기 설치원, 전기 제어장치 설치원, 전기기구 정비원, 전기 배선원 등

연번	직업명	주요 업무 및 예시 직업
7	배관세정원 및 방역원	<ul style="list-style-type: none"> • 가스관 등의 배관을 소독·청소하거나, 지역 위생관리를 위한 방역업무 - 배관세정원은 가스관, 통풍관, 집진관 등의 연결관 내의 그을음, 먼지 및 퇴적물을 각종 화약품 등을 사용하여 소독·청소 - 방역원은 구충, 병충해 등의 방역 등 위생관리 (예시) 배관세정원, 건물소독원, 건물 물탱크 청결원, 통풍관 청결원, 건물 외벽 청결원, 수족관 청결원, 방역원, 구충 및 병충해 박멸원 등
8	재활용 처리 및 소각로 조작용	<ul style="list-style-type: none"> • 재활용 관련 장치 및 쓰레기와 기타 폐기물을 소각하는 소각로를 조작 - 중앙통제장치를 통하여 쓰레기와 기타 폐기물 소각로를 조작 (예시) 재활용관련 장치 조작용 등
9	조림·영림 및 벌목원	<ul style="list-style-type: none"> • 영림, 산림보존 및 개발에 필요한 업무 수행 - 조림·영림원은 수목을 조성하고 보호 - 벌목원은 벌목 및 제재 등을 비롯해, 벌목지에서 통나무를 다듬고 운송 (예시) 조림원, 영림원, 벌목원, 기타 임업기능원 등
10	간병인	<ul style="list-style-type: none"> • 병원, 요양소, 관련기관 등에서 환자를 돌봄 - 거동이 불편한 환자를 목욕시키고 옷을 갈아입히며, 병실을 청소 - 의사 또는 간호사의 지시에 따라 환자를 돌보고, 치료내용 및 소모 시간을 기록 - 음식을 준비하여 환자에게 먹이고 음·식료 공급 및 배설상태를 기록 ※ 간병인을 제외한 의료행위를 보조하는 직종의 경우는 '기타 의료복지 관련 서비스 종사원'으로 분류되며 우선고용직종에 해당하지 않음
11	여행 및 관광통역 안내원	<ul style="list-style-type: none"> • 여행안내 및 관광통역 안내 서비스로 각종 여행상의 편의를 제공 - 여행안내원은 국내·외를 여행하는 개인 또는 단체에 교통기관, 숙박시설, 관광객 이용시설 및 편의시설의 이용에 대하여 안내하는 등 여행편의를 제공하며, 관광지 및 관광상품을 설명하거나 여행을 안내 - 국내를 여행하는 외국인 (개인 또는 단체)에게 외국어를 사용하여 관광지 및 관광 대상물을 설명하거나 여행을 안내 (예시) 국내여행 안내원, 관광 안내원, 관광 통역 안내원, 문화재 안내원 등

연번	직업명	주요 업무 및 예시 직업
12	자재관리 사무원 (창고관리원 등)	<ul style="list-style-type: none"> • 경영에 필요한 각종 자재를 구입하거나, 창고 등의 자재 관리시설의 재고를 유지 - 제품생산에 필요한 각종 자재의 내역과 용도를 조사 - 필요자재의 재고관리 및 자재가 적재적소에 적정량이 공급되도록 제반 사항을 관리 <p>(예시) 구매 사무원(구매관리), 외주 관리원, 자재보관 사무원, 자재기록 사무원, 자재 사무원(자재관리), 자재 수불원, 자재수급 계획원, 자재공급 사무원, 자재 검수원, 창고관리 사무원, 창고 관리원, 검량원, 검수원 등</p>
13	안내·접수사무원 및 전화 교환원	<ul style="list-style-type: none"> • 고객이나 방문객을 안내하고 각종 정보를 제공, 사내 수신 전화를 연결하거나 전화번호 등을 안내 - 고객이나 방문객을 안내하고 각종 정보를 제공하며 그들의 요청을 접수 - 구내·외부의 전화통화를 연결하고 고객의 질문에 응답, 전화번호를 안내하는 등 공공 및 사설 전화교환기를 조작 <p>(예시) 병원 접수원, 시설예약 접수원, 전화접수 사무원, 가스접수 사무원, 분실물 접수원, 방송안내 사무원, 방송 안내원(열차, 비행기, 시설, 미아, 병원 등), 박물관 안내원, 고장접수 안내원, 프론트데스크 담당원, 시설 소개 안내원, 견학담당 안내원, 공항시설 안내원, 전화 교환원, 전화번호 안내원, 가입접수 안내원 등</p>
14	고객 상담 및 모니터 요원	<ul style="list-style-type: none"> • 방문 및 전화상고객의 각종 민원 업무를 처리 - 방문고객 및 상담전화로 걸려오는 각종 민원사항에 응대하고 창구의 자료 및 이용안내문 배치 등에 관련된 사무업무를 수행 - 각종 상품 및 서비스의 신규신청, 전·출입, 명의변경, 해지, 요금조정 및 증명서 발급에 관한 청구서를 접수 - 특정한 분야의 활동이나 결과를 모니터하거나 방송 등을 시·청취하여 의견이나 소감을 제출 <p>(예시) 전화 상담원, 방문고객 상담원, 콜센터 상담원, 모니터요원 등</p>
15	통계관련 사무원	<ul style="list-style-type: none"> • 통계적 기록을 작성하고, 조사계획에 의거한 설문지로 응답자 면접 및 설문조사를 실시 <p>(예시) 통계자료집계 사무원, 통계조사 사무원, 인구 조사원, 설문 조사원, 시장 조사원, 교통량조사원, 실태조사원, 여론조사원 등</p>

연번	직업명	주요 업무 및 예시 직업
16	전산 자료 입력원 및 사무 보조원	<ul style="list-style-type: none"> • 데이터를 전산에 입력하거나, 문서 및 자료를 단순 입력하고 업로드, 기관 및 부서 내의 관련 사무를 보조 - 사무직원의 업무를 지원하며 문서정리 및 수발, 자료집계, 자료복사 등 사무기록의 유지와 관련된 일반적인 업무를 수행하거나, 기록물, 출판물, 문서, 시청각자료 및 기타 도서관 자료를 단순 기록, 분류, 정리 - 각종 자료를 컴퓨터에 입력하고 자료의 오류를 심사, 수정하며 고객의 의뢰에 의해 행정기록을 대신해주는 업무를 수행 <p>(예시) 명세표 입력원, 전산 입력원, 단순자료 입력원, 데이터 입력원, 매출자료 입력원, 인사기록 사무원, 자료 입력원, 정보 검색원, 일반사무 보조원, 홈페이지 자료 입력원 등</p>
17	직업훈련 및 문화·사회교육 강사	<ul style="list-style-type: none"> • 특정 전문 분야의 교과이론 및 실기를 교육 - 직원들을 대상으로 직무능력 습득을 위한 교육 및 훈련 - 지역주민들을 대상으로 문화 및 사회 관련 교육을 위한 강연 - 기술 및 기능 등 업무 수행에 필요한 작업 기술 등을 교육 훈련 <p>(예시) 기술 및 기능계강사, 예능강사, 교육연수기관강사, 기업체 직무훈련 강사, 교육훈련강사 등</p>
18	사회복지사	<ul style="list-style-type: none"> • 사회복지학 전문지식을 이용해 복지문제 진단 평가 및 지원 - 현대사회에서 발생하고 있는 청소년, 노인, 여성, 가족, 장애인 등 다양한 사회적, 개인적 문제를 겪는 사람들에게 사회복지학 및 사회과학의 전문 지식을 이용하여 문제를 진단·평가함으로써 문제해결을 돕고 지원 <p>(예시) 사회복지사(교정담당, 학교, 의료, 산업, 기업, 아동복지시설, 사회복지관 등), 사회복지 전문요원, 정신보건 사회복지사, 사회복지 상담원, 사회복지자원봉사 관리자 등</p>
19	상담 전문가 및 청소년 지도사	<ul style="list-style-type: none"> • 사람들의 정서적 행동적 증상을 상담하고 문제해결을 지원 - 상담전문가로서 사람들의 심리, 성격, 가족문제 등 정서적 행동적 증상에 대해 상담기법이나 상담프로그램, 검사 도구를 이용하여 문제 해결을 돕고 지원하는 업무를 수행 - 청소년 지도사로서 정신적, 신체적 과도기의 청소년을 지도 <p>(예시) 상담심리 전문가, 상담 심리사, 상담가, 상담 교사, 청소년 상담원, 청소년 지도사 등</p>
20	기타 사회복지관련 종사원	<ul style="list-style-type: none"> • 기타 사회복지시설에서 성인, 아동 등을 대상으로 생활지도 및 사회복지 서비스 제공 - 교정시설, 의료, 산업체, 기업, 아동복지시설, 사회복지관 등의 사회복지 시설에서 생활지도 및 교육을 지도 <p>(예시) 생활지도원 및 보조원 등</p>

연번	직업명	주요 업무 및 예시 직업
21	사서 및 기록물관리사	<ul style="list-style-type: none"> • 도서관에서 도서를 분류, 정리, 보관하거나 기록보관소의 자료 수집 및 보관 등의 업무를 수행 - 사서는 도서관에서 이용자의 편의를 위해 서적, 정기간행물, 시청각자료 등을 수집하고 일정한 기준에 따라 분류, 정리, 보관하는 업무를 수행 - 기록물관리사는 기록보관소나 자료실 등의 중요한 문서, 기록물 및 제작물 등에 관한 자료를 수집, 보관하는 업무를 수행 (예시) 사서, 기록물 보관원, 기록물관리사, 아키비스트, 문서 보관원 등
22	버스 및 관용차운전원	<ul style="list-style-type: none"> • 기관 등의 버스, 업무차량, 임원차량 등을 운전 (예시) 업무차량 운전원, 임원차량 운전원, 기관버스 운전원 등
23	상점판매원 및 상품대여원	<ul style="list-style-type: none"> • 상점에서 상품 판매를 판매하거나 상품의 대여 업무를 수행 (예시) 매점판매원, 특산물판매원, 제품대여원 등
24	매장계산원 및 요금정산원	<ul style="list-style-type: none"> • 제품 및 서비스 판매장소에서 금액을 계산하고 수령 (예시) 계산원, 카운터, 캐셔, 요금정산원 등
25	매표원 및 복권 판매원	<ul style="list-style-type: none"> • 입장표 및 복권을 발행하고 금액을 계산 - 극장, 공원 및 유원지 등의 매표소에서 고객에게 입장표를 발행하고 금액 계산 - 버스 및 지하철 승차권, 복권, 마권을 판매하는 직무도 포함 (예시) 복권 판매원, 기차표 판매원, 마권 발매원, 버스 매표원, 지하철 매표원 등
26	청소원	<ul style="list-style-type: none"> • 건물, 다중이용시설 등에서 청소 및 청결 유지 (예시) 사무실 청소원, 공공건물 청소원, 오피스텔 청소원, 기관차 청소원, 선박 청소원, 비행기 청소원, 버스 청소원, 병원 청소원 등
27	경비원	<ul style="list-style-type: none"> • 건물을 관리하며 불법침입과 도난 방지를 위해 가옥 및 기타 재산 등을 감시·경비 (예시) 청사경비원, 학교경비원, 건물경비원, 병원경비원, 빌딩경비원, 빌딩시설경비원, 빌딩보안원, 공장경비원, 공사현장경비원, 공원순찰원, 공원안전요원, 공원관리인, 공원질서요원 등
28	환경 미화원 및 재활용품 수거원	<ul style="list-style-type: none"> • 건물, 야적장, 거리 및 기타 공공장소에서 쓰레기를 수거하거나 청결하게 유지하며 재활용품을 수거 (예시) 쓰레기 수거원, 쓰레기 청소부, 거리 미화원, 거리 미화원, 공원 청소원, 공원 청소원, 재활용품 수거원 (※ 주로 지방자치단체에 소속되거나 지시를 받아, 시가지의 청소나 쓰레기의 수거 등을 담당. 쓰레기 수거의 일환으로 이루어지는 재활용품의 수거도 해당. 건물이나 운송장비 내부 청소 업무 수행자는 ‘청소원’으로 분류)

연번	직업명	주요 업무 및 예시 직업
29	계기검침원 및 가스점검원	<ul style="list-style-type: none"> 계량기의 상태를 확인하고 기록 (예시) 계기검침원(가스, 수도, 전기 등), 가스안전 점검원, 전기안전 점검원 등
30	주차 관리원 및 안내원	<ul style="list-style-type: none"> 공공 주차시설의 운용, 관리, 안내 업무를 수행 (예시) 주차관리원, 주차장 관리원 주차장 안내원 등
31	검표원	<ul style="list-style-type: none"> 공원, 공연장, 운동 경기장, 유원지, 전시장 등에서 입장객의 표를 확인하고 입장시키는 업무를 수행 (예시) 고속버스검표원, 통행료검표원, 승차권검표원, 놀이공원검표원 등
32	조리사 및 주방보조원	<ul style="list-style-type: none"> 음식 조리 및 조리사 감독·교육, 각종 조리보조 <ul style="list-style-type: none"> 조리사는 조리사 자격증을 소지하고 조리 업무를 전담 주방보조원은 조리장이나 조리사의 지시에 따라 조리 보조 업무를 수행 (예시) 조리사, 주방장, 조리사조보원, 주방보조원, 식재료세척원, 학교급식 보조원 등
33	건축수리 및 보수원 (건물영선원)	<ul style="list-style-type: none"> 기타 건축마감관련 기능 종사원으로, 건물을 보수하는 작업을 수행 (예시) 건물 보수원, 조립 건축물 보수원, 건물 수리원 등
34	냉·난방 관련 설비 조작원	<ul style="list-style-type: none"> 보일러를 조작하거나 건물 냉방관련 기기를 조작 <ul style="list-style-type: none"> 주기관 및 보조기관에 증기를 공급하는 보일러를 조작하거나 건물 냉방관련 기기를 조작 보일러 등 냉·난방관련 설비를 조작 시 점검 및 정비도 병행하는 경우에는 본 직종으로 분류하지만, 설치나 정비를 전문으로 하는 경우는 설치 및 정비원으로 우선고용직종에 해당하지 않음 (예시) 보일러 조작원, 증기발생 보일러 조작원, 선박보일러 조작원, 증기기관차 보일러 조작원, 냉각장치 조작원, 냉동기 조작원, 냉장시스템 조작원, 난방장치 조작원, 환기장치 조작원 등
35	전기 및 전자 설비조작원	<ul style="list-style-type: none"> 건물, 공장 및 기타 전기·전자 설비를 조작, 유지, 보수 <ul style="list-style-type: none"> 전기설비를 유지, 보수하고, 전기시설에 관한 보안관리 업무를 수행 전기 장비 제조와 관련된 각종 기기를 조작 (예시) 건물전기설비 조작원, 건물전기기설 관리원, 전기기계 관리원, 전기기계설비 조작원, 전기기설관리 조작원, 공장전기 설비 조작원, 공장전기기계 설비조작원, 공장변전실 관리원, 전기기설 조작원, 전자설비 조작원, 건물전기 관리원, 전기설비 관리원, 병원전기 관리원 등

연번	직업명	주요 업무 및 예시 직업
36	보건위생 및 환경 검사원	<ul style="list-style-type: none"> • 위생 및 환경 관련 불만 조사, 음식점 등의 위생 및 공해관리, 위험물처리 등 검사 - 위생 및 환경과 관련된 불만을 조사하고 음식점, 식품가공업체, 호텔, 지역 상수시스템 및 기타 작업장의 위생, 공해관리, 위험물처리에 대하여 정부규정에 맞는지 검사 - 환경시설물을 평가하고 식수나 용수를 정기적으로 채취, 검사하며 대기오염원의 정기적 측정, 쓰레기 및 폐기물의 효율적 처리를 관리 (예시) 보건위생 검사원, 환경 관리원, 환경 검사원, 식품위생 감시원 등 (*방역업체, 음식점 등에서 위생상태의 적정성 등을 검사하여 관련 법규에 어긋나지 않도록 지도하는 자는 '위생사'로 분류된다.)
37	상·하수도 처리장치 조작원	<ul style="list-style-type: none"> • 물 정화장치, 공기 및 가스압축기, 펌프장치, 환기장치와 같은 여러 가지 형태의 장비를 조작 (예시) 물펌프장 조작원, 용수 여과장치 조작원, 냉각용수기 조작원, 용수 정화장치 조작원, 댐수문 운전원, 염소투입기 조작원, 하수처리장치 조작원, 용수처리기 조작원, 펌프장 조작원(석유 및 천연가스 제외), 저수지 운전원 등
38	제조관련 단순종사원	<ul style="list-style-type: none"> • 건설을 제외한 기계, 재료, 화학, 섬유, 전기, 전자, 식품제품 생산 업무에 단순 반복작업을 담당하거나 보조업무를 수행. 또한, 제품을 분류하고 구성품을 간단히 수동으로 조립 - 원재료 및 제품 운송, 적재, 하역, 분류, 확인 및 무게 측정 - 컨베이어, 분쇄기, 톱 및 가공 기계 등에 원료를 공급 - 제품을 분류하고 구성품을 간단히 조립 - 작업장 및 설비를 청소 - 숙달된 근로자들을 보조 (예시) 상표부착원, 부품 및 제품 단순분류원, 수작업라벨부착원, 수동 포장원, 권선공, 단순 조립원, 수공 코일 권선원 등
39	조경원	<ul style="list-style-type: none"> • 가로나 공원, 건물주변 정원을 관리 - 장비나 나무를 운반하고 나무를 식재할 구멍을 파는 등의 업무 수행 (예시) 조경사, 조경원 (*조경할 대지의 주변 환경을 고려하여 조경을 계획·설계하는 직종은 '조경 기술자'에 해당하며 우선고용직종에 해당하지 않음)
40	농림어업관련 종사원	<ul style="list-style-type: none"> • 여러 가지 농사일을 수행하거나, 임업 및 어업 관련 단순 업무를 수행 (예시) 산림감시원, 산림보호원, 산림병충해감시원, 육림보조원, 숲가꾸기원, 임업인부, 화훼/육묘/버섯/담배 관련 종사원 등

일할 수밖에 없는 노인의 인권상황 실태조사

| 인 쇄 | 2020년 11월

| 발 행 | 2020년 11월

| 발행처 | 국가인권위원회

| 주 소 | (04551) 서울특별시 중구 삼일대로 340
나라키움 저동빌딩 13층 사회인권과

| 전 화 | 02)2125-9845 | F A X | 02)2125-0933

| Homepage | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | (주)유피시스템즈 이대점

| 전 화 | 02)312-1207

| ISBN | 9 7 8 - 8 9 - 6 1 1 4 - 7 8 1 - 1 9 3 3 3 0 비매품

사전승인 없이 본 내용의 무단복제를 금함