

# 생애 주된 일자리 퇴직자의 최저임금 사각지대 연구\*

## : 서울시 전일제 재취업자를 중심으로

Retired Career Job Excluded from Minimum Wage

: Focusing on Full-time Re-employed in Seoul

지 은 정\*\*

Ji, Eun Jeong

### ■ 목 차 ■

- I. 서론
- II. 이론적 배경
- III. 연구방법
- IV. 분석결과
- V. 결론

본 논문은 서울시에 거주하며 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 전일제 일자리에 재취업한 고령자의 최저임금 사각지대에 대해 연구하였다. 분석결과 첫째, 서울시 재취업 전일제 고령자의 22.8%(4.9만 명)은 최저임금을 받지 못하는 것으로 나타났다. 근로자라면 누구나 최저임금의 보호를 받아야 하지만, 100명 가운데 23명은 최저임금의 사각지대에 놓여 있는 것을 알 수 있다. 둘째, 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 전일제 일자리에 재취업한 서울시 50~60대는 본인 근로 소득 외 가구소득이 낮을수록 최저임금 미만의 일자리에 종사하는 것으로 나타났다. 대부분의 고령자는 완전퇴직을 감당할 수 있는 재력을 보유하지 못해서 노동시장을 떠날 수 없어 “일하는 퇴직”을 대안으로 받아들이고 특히, 가구경제력이 낮은 고령자는 생계유지를 위해 ‘어쩔 수 없는 선택’으로 최저임금 미만의 일자리에서 일하는 것으로 판단된다. 그러나 최저임금은 노동시장지위(퇴직 등)나 연령에 따라 차등 적용되는 것이 아니라 보편적으로 적용되어야 하므로, 퇴직 후 재취업한 고령자도 법의 보호를 적절히 받을 수 있도록 지원해야 할 것이다.

\* 본 논문은 서울특별시·서울시 50플러스재단의 2020년 「서울시 50+세대 실태조사: 심층분석 보고서」 가운데 필자가 작성한 원고를 수정·보완한 것입니다.

\* 서울대학교 사회복지학 박사

논문 접수일: 2020. 12. 02, 심사기간: 2020. 12. 02 ~ 2020. 12. 17, 게재확정일: 2020. 12. 17

□ 주제어: 최저임금, 저임금 근로, 점진적 퇴직, 가교일자리, 고령자, 재취업, 사각지대

Focusing on Seoul, this study identifies the scale, characteristics, and causes of the exclusion of retired career job from the minimum wage. The results reveal that older workers paid below the national minimum wage account for about 28 percent of full-time re-employed workers based on the monthly wage. In this study, 23 out of 100 re-employed older workers are classified as excluded from the minimum wage, although all workers should protect from the minimum wage. In addition, work below the national minimum wage would have been accepted by workers who had not accumulated sufficient income to support full retirement. Many older workers, unable or unwilling to retire, found an alternative in the form of on the job retirement because they could not no longer to be retired. However, this may be accomplished by moving to a low wage job especially being paid below the national minimum wage. For these workers, there may be no alternative except to work for below the minimum wage. However, all workers should be paid minimum wage regardless of their labor status and age.

□ Keywords: Minimum Wage, Low-paid Job, Gradual Retirement, Bridge Job, Old Worker, Re-employment, excluded from Minimum Wage

## I. 서론

1990년대 중반 이후 OECD 국가 고령자의 경제활동참가율이 증가하고 퇴직연령(retirement age)도 높아졌지만 동시에 평균 수명도 길어져서 퇴직 후 시간이 크게 달라지지 않았다. 이에 대부분 저출산·고령화로 인한 사회경제적 영향(경제성장률 하락, 사회보장제도의 지속가능성 위협, 빈곤·불평등 악화 등<sup>1)</sup>)을 줄이기 위해 근로자들이 더 오래 일하도록 지원하고 있다(OECD, 2019). 이 가운데 주목받는 정책 중 하나는 유연한 퇴직(flexible retirement<sup>2)</sup>) 혹은 점진적(gradual) 퇴직, 부분(partial) 퇴직, 단계적(phased) 퇴직으로, 가교일자리(bridge job)를 강조한다. 50세 이후 실직한 고령자가 다시 일자리를 구하기 어렵고<sup>3)</sup> 재취업해도 이전 직장에 비해 일자리의 질이 낮아져서(임금 40% 삭감 등), 조기퇴직이 현실적으로 유일한 선택이자 최고의 대안이 되었기(OECD, 2005; OECD, 2006a; 2006b; 2018; 2019<sup>4)</sup>) 때문이다. 그러나 퇴직결정이 완전근로와(full work) 완전퇴직(full retirement)의 2분법적 선택이(OECD, 2018; 2019<sup>5)</sup>) 되면 고령자의 경제활동참가율을 높이기 어렵다. 이런 측면에서 보면, 가교일자리는 점진적 퇴직이 아니었다면 노동시장을 떠났을 고령자의 근로기간을 연장할 수 있다는 점에서(OECD, 2005; 2018; 2019<sup>6)</sup>) 유용한 정책대안이다. 그러나 이와 같은 이상적인 시나리오는

- 1) 조기퇴직한 저임금 근로자는 노인빈곤에 처할 위험이 높고, 소득불평등도 더 악화될 수 있다(OECD, 2018).
- 2) 유연한 퇴직은 근로자들이 강제퇴직연령(mandatory retirement age) 혹은 연금수급연령(normal pensionable age)을 전후로 일정 연령범위 내에서 퇴직 연령을 자유롭게 선택하며 계속 일을 하고 연금을 받을 수 있는 퇴직형태이다. 호주에서 Transition-To-Retirement Pensions(TRIPs)를 통해 근로자들이 풀타임 근로에서 파트타임 일자리로 이동하고 연금으로 소득을 보충할 수 있도록 지원하는 것을 예로 들 수 있다(OECD, 2019).
- 3) OECD 국가의 50세 이상 근로자의 재취업률은 25~49세 근로자의 절반에도 미치지 못한다. 고령자가 일자리를 잃으면 5% 미만만 다시 일자리를 구할 뿐이다(OECD, 2006a). 우리나라도 2019년에는 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 사람 중 현재 취업 중인 비율이 52.3%였지만, 2020년에는 50.5%로 감소하여(통계청, 2019a; 2020) 퇴직 후 재취업하기 더 어려워졌다.
- 4) 재취업이 어려워져 고령 실직자의 80%는 퇴직하고 20%만 경제활동을 하지만 그마저도 실직기간이 27개월(평균) 지나면 퇴직한다. 특히, 연령이 높아질수록 퇴직 후 바로 퇴직하는 비율이 높아져서 50세에는 3%에 불과하지만, 70세는 50%로 높아지고, 바로 퇴직하지는 않더라도 직장을 잃은 65세 미만의 절반 이상은 퇴사 후 1년 이내 노동시장을 떠나 은퇴한다(OECD, 2006b; 2018).
- 5) EU 고령근로자의 78%는 완전퇴직보다는 파트타임 근로와 부분연금제도의 결합을 더 선호하지만, 점진적 퇴직기회가 부족해서 일을 그만두었다(Eurobarometer, 2015; OECD, 2019 재인용).
- 6) 조기퇴직문화(early retirement culture)가 발달한 프랑스도 고령자의 55%만 완전근로에서 완전퇴직으로 이행하고, 많은 고령자들이 구직활동을 하지만 재취업하지 못하고 장기실직상태에 있다(OECD, 2014).

고령자의 재취업 일자리가 저임금 일자리가 아닐 경우이다.

그렇다면 생애 주된 일자리에서의 퇴직은 빨라진 반면, 노동시장을 완전히 떠나는 은퇴는 늦어진(통계청, 2014; 2019a; OECD, 2014; 2017) 우리사회는 어떠할까? 우리나라는 1988년부터 저임금 근로자를 보호하기 위해 최저임금제도를 실시하고 있고, 저임금 일자리는 저숙련자(청년, 저학력자, 이민자 등)에 집중되어 있는데 고령자는 노동시장의 오랜 경력과 노하우를 축적하고 있어서 저임금 근로의 위험으로부터 안전할 것으로 기대된다. 그러나 고령자들이 저임금 일자리에 집중되어 있으며(윤윤규·성재민, 2011; 황덕순 외, 2013; 성재민, 2014; 신현구, 2014) 최저임금을 받지 못하는 취약계층에 속하는 것으로(오민홍, 2007; 유용식 외, 2012; 통계청, 2017) 보고되어 정책적 지원과 선행적 연구에 비춰본 예상과 다르다.

그럼에도 불구하고 고령자의 저임금 근로 실태에 초점을 맞춘 연구가 적고 퇴직 후 가교일자리의 질 특히, 최저임금 사각지대를 조명한 연구는 거의 없다. 선행연구의 대부분은 저임금 노동의 상태의존성과 동태적(dynamic) 분석(석상훈, 2008; 이병희, 2008; 윤윤규·성재민, 2011; 신우진, 2016) 혹은 최저임금제도의 고용효과(일자리, 근로시간, 임금 등. 정진호·이병희, 2008; 김대일, 2012; 김태훈, 2019; 김대일·이정면, 2019; 신우리 외, 2019; 이경호, 2019; 이경호 외, 2019; 황희영·이종하, 2019; 한국경제연구원, 2020)에 주목하였을 뿐이다. 본 연구는 이와 같은 문제의식에 따라 「서울시 50+ 실태조사: 직업이력 및 경제활동」을 활용하여 적용범위(coverage)의 보편성(universality) 측면에서 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 전일제로 재취업한 고령자의 최저임금 사각지대 규모를 추계하고, 어떤 특성을 지닌 가교일자리 근로자가 최저임금의 사각지대에 놓여 있는지 실태와 원인을 연구하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 저임금 근로를 통한 일자리 창출

1990년대가 시작되면서 대부분의 선진자본주의 국가는 높은 실업문제에 직면하였다. 이로 인해 1994년 OECD Jobs Strategy, 1997년 European Employment Strategy 등을 수립하며 노동시장문제를 개선하고자 다양한 정책을 추진하였고(Casey, 2009), 최근 경미한 수준이지만 고용률이 높아졌다. 이렇게 고용률이 증가한 것은 저임금 일자리의 증가와 무관하지 않다. '고용하기 쉽고, 해고하기 쉬운(easy hire, easy fire)' 수량적 유연성(numerical

flexibility)이 지배하는 노동시장 체계에서 유연한 일자리의 증가는 고용률을 높이는 데 기여했다(Gray, 2009). 고용주에게 저임금 근로는 인건비가 낮고, 채용하기 쉽고 해고하기 쉬워서 인력활용에 유용하다(Bartik, 2001). 실제 저임금 근로자가 증가한 국가는 고용이 성장한 반면, 저임금 근로자의 규모가 거의 변하지 않은 국가의 일자리 성장은 지체된 것으로 나타나(OECD, 2006a; Grimshaw, 2011<sup>7)</sup>), 대부분의 경제학자와 정책 결정가는 저임금 근로가 노동시장의 성과 특히, 실업률을 낮추고 일자리 성장 목표를 달성하기 위해 필요한 일자리라고 평가한다.

그러나 저임금 근로비율과 실업률 사이에 체계적인 관계가 없는 것으로 나타나거나, 반비례 관계를 지지하지 않는 연구도 있고(OECD, 2006a) 일자리 질의 하락과 근로자의 불평등에 대해 우려하는 목소리도 커졌다(Bartik, 2001; OECD, 2006a; Gray, 2009), 전일제 정규직 일자리와(permanent job) 고용이 안정적인 일자리, 정당한(reasonable) 임금을 받을 수 있는 일자리는 감소한 반면, 비자발적 시간제 일자리와 계약직, 불완전 고용, 임시직(temporary work), 저임금 일자리, 훈련과 승진기회가 거의 없는 막다른 일자리(dead-end job)로 분류되는 질 낮은 일자리가 증가하였기 때문이다.<sup>8)</sup> 이와 같은 연구결과를 보면, 최근 고용률 상승은 불안정한 고용과 저임금 근로의 증가라는 대가를 치루고 이룬 성과로 볼 수 있다(OECD, 2006a; Gray, 2009; European Commission, 2014<sup>9)</sup>). 또한 저임금 일자리 확대전략은 생산성이 낮고 근로조건이 열악한 질 낮은 일자리가 대부분이기 때문에 일을 해도 가난한 근로빈곤층(working poor)과 하층계급(underclass)을 양산했다는 비판을 받았다(Freeman, 1994; Esping-Andersen, 1996). 고용주에게 유연성은 근로자의 빈곤을 의미하는 것도(Gray, 2009) 이런 맥락이다. 물론 저임금 근로는 개인단위의 경제자원을, 빈곤은 가구단위의 경제자원을 측정하기 때문에 저임금 근로자도 다른 가구원의 소득과 복지제도(수당 등)를 통해 가난하지 않을 수 있지만 빈곤위험이 높다(OECD, 2006a; Grimshaw, 2011).

7) 미국은 1970년대 경제위기 이후 저임금 일자리 창출을 중심으로 일자리 확대정책을 추진하여 다른 선진국가보다 2~3배 많은 일자리를 창출하였다. 영국도 고용창출 정책을 쓰되, 저임금 일자리와 생산성이 낮은 일자리를 중심으로 확대하여 일자리 기적(jobs miracle)을 이루었다. 물론 고용보호규제(Employment Protection Law. EPL) 수준이 낮고 노동시장이 유연한 것도 고용성장에 기여했지만, 1980년대 대부분의 산업분야에서 일자리가 확대된 것은 저임금 일자리가 증가했기 때문이라는 평가가 지배적이다(Esping-Andersen, 1996).

8) 미국, 영국, 한국, 캐나다, 헝가리의 저임금 근로자는 계속 20%를 넘고(OECD, 2006a). EU 25개국에서 창출된 일자리의 46%가 계약직이다(European Commission, 2006; Gray, 2009 재인용).

9) 고용성장이 반드시 좋은 일자리(good job)를 창출하는 것은 아니며, 신규 일자리 창출이 자동적으로 일자리의 질(job quality)을 향상시키는 것은 아니라는 인식도 확산되었다(Gray, 2009; European Commission, 2014).

## 2. 저임금 근로자 지원정책: 최저임금(minimum wage) 제도

고용정책은 실직자를 대상으로 한 정책과 근로자를 대상으로 한 정책으로 구분할 수 있는데, 근로자를 대상으로 하는 정책 중 저임금 근로자를 지원하는 정책은 고용정책(최저임금, 고용보호규제, 임금협상 등)과 복지정책(실업급여, 실업부조 등), 조세정책(근로장려세제, Earned Income Tax Credit Program, EITC 등) 등이 있다(Grimshaw, 2011; ILO, 2013). 이 가운데 최저임금은 노동시장의 임금분포와 저임금 근로, 빈곤탈출에 영향을 미쳐서(Bureau of Labor Statistics, 2016) 주목받는다.

우리나라도 1988년 1월 1일부터 최저임금제를 실시하고 있다<sup>10)</sup>. 최저임금제도는 「헌법」 제32조제1항에 따라 국가가 노·시간의 임금결정과정에서 개입하여 임금의 최저수준을 정하고, 사용자에게 이 수준 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제함으로써 저임금 근로자를<sup>11)</sup> 보호하는 제도이다. 그러나 최저임금을 받지 못하는 사각지대가 16.5%(2019년 기준)에 이른다. 2001년 최저임금 미만 근로자가 4.3%였지만 2007년 이후 2자리 숫자가 된 후(11.9%) 계속 증가하였다(최저임금위원회, 2020). 연령대별로 보면 최저임금을 받지 못하는 비율이 50세부터 높아져 60세 이상이 되면 급증해서 고령자는 최저임금 취약계층에 속한다(오민홍, 2007; 유용식 외, 2012; 통계청, 2017<sup>12)</sup>). 이는 고령자의 경제적 생산성이 낮다는 부정적 인식과 부가가치가 낮은 일자리로의 쏠림현상 그리고 최근 최저임금이 급격히 인상되면서 기업이 노동비용의 상승을 상쇄하기 위해 최저임금에 적용 받는 노동자들의 일자리와<sup>13)</sup> 근로시간을 조정하여 결과적으로 최저임금 근로자의 노동소득이 감소된 것과(홍민기, 2018; 김태훈, 2019; 신우리 외, 2019; 이경호 외, 2019; 황희영·이종하, 2019) 무관하지 않을 것이다.

10) 우리나라는 1953년 「근로기준법」을 제정하여(제34~35조) 최저임금제의 실시 근거를 두었으나, 정부의 행정지도에도 불구하고 저임금이 일소되지 못해서 1986. 12. 31. 「최저임금법」을 제정·공포하고 1988. 1. 1.부터 실시하였다(최저임금위원회, 2020).

11) 우리나라 저임금 근로자 비율은 1985년 24.9%로 저임금 근로자가 많은 미국(23.7%)보다 높았다(OECD 평균 18.1%). 2007년에는 26.04%까지 높아진 후 19.04%(2018년)로 감소하였지만(OECD 평균 15.3%. OECD Stat), 실업률이 2007년 3.0%에서(10월), 2018년 3.5%(10월), 2020년에는 3.7%로 높아져서(통계청 KOSIS) 저임금 근로자가 일자리를 잃은 것으로 보여진다.

12) 최저임금 미만 50대 근로자는 16.7%, 60세 이상은 38.3%이거나(오민홍, 2007), 29%이고(노인근로자. 유용식 외, 2012), 50대 남성 6.0%, 여성 22.6%, 60대 남성 33.6%, 여성 51.3%로 높다(임금근로자. 통계청, 2017).

13) Bartik(2001)의 연구에 따르면, 저학력자의 임금이 1% 감소하면, 이들에 대한 노동수요는 0.1~-0.6% 높아지는 것으로 나타났고 저숙련 남성의 고용률과 임금은 더 악화되었고, 국내에서도 최저임금 인상으로 일자리를 잃거나 저임금 신규 채용이 위축되고 고용증가율이 낮아지는 것으로 나타났다(정진호·이병희, 2008; 김대일, 2012; 김대일·이정민, 2019; 이경호, 2019; 한국경제연구원, 2020).

### 3. 고령자의 일자리와 저임금 근로에 대한 선행연구

#### 1) 경제적 자원과 저임금 근로

고령자의 주변화(marginalization)는 생애 주된 직장의 이탈로부터 시작되는데(전병유 외, 2008), 그럼에도 불구하고 퇴직자가 노동시장을 떠나지 못하는 이유는 무엇일까? 가장 큰 이유는 경제적인 이유일 것이다. 퇴직은 퇴직 후 소비생활을 유지할 수 있는 자산이 축적되어야 가능한데, 산업화 이후 대부분의 노동자는 기본적인 욕구조차 충족하기 어려울 정도로 임금 수준이 낮았다. 생존을 위해 일하지만 고용이 불안정한 상황에서 경제적으로 궁핍한 근로자는 부를 축적하거나 노후를 위해 저금하는 것이 불가능했고, 노후에 일하지 않을 수 있을 정도로 재산을 축적한 근로자는 극히 일부에 불과했다(Espstein, 1922; Haber and Gratton, 1983; 지은정, 2009 재인용; Gratton, 1996; Costa, 1998).

그 결과, 고령자들은 퇴직해도 생계를 유지하기 위해 일할 수밖에 없다(Gratton, 1996). 더구나 고령자는 기술변화와 산업화의 빠른 변화에 대처하지 못하는 근로자로 폄하되었고 회사는 고령자를 가장 나중에 고용하고 가장 빨리 해고하며 더 이상 채용하려 하지 않는다. 이로 인해 40~50대 근로자가 일자리를 잃게 되면 재취직하기 어렵고 일자리를 구해도 이전 직장보다 열악한 근로조건에서 일한다(DiPrete and McManus, 1996; Gratton, 1996; Costa, 1998). 또한 실직기간이 장기화될수록 자신의 기술과 경력에 맞는 일자리를 구하지 못하고 취직해도 이전 직장보다 임금이 현저히 낮은 일자리(OECD, 2017) 혹은 직업사다리를 따라 숙련 일자리에서 반숙련 일자리 혹은 미숙련 일자리(청소, 경비 등)로 하향이동하며 임시직, 단기계약직, 하청, 저임금 일자리에서 소득이 급락한 채, ‘일하는 퇴직(on the job retirement)’상태로 상당시간을 보낸다(Ransom and Sutch, 1986; Quadagno and Hardy, 1996; OECD, 2006b). 우리나라도 고령 근로자들이 계속 노동시장에 머물며 일하고자 하지만 고숙련 일자리에서 중숙련 일자리 특히, 저숙련 일자리로의 이동이 상당한 규모에 이르러 다른 연령계층의 일자리 양극화와 다른 양상을 보인다(김남주, 2015).

이를 보여주듯 빈곤노인의 경제활동참가율이 비빈곤 노인보다 높다(장지연, 2003; 지은정, 2009). 경제적으로 취약한 상황에 있는 계층과 저소득층은 생계유지의 수단으로 일을 할 수밖에 없기(김은석 외, 2014) 때문일 것이다. 또한 가난하지 않더라도 퇴직 후 연금지급시까지 수입이 전혀 없는 상태로 버텨야 하는 고령자들도 다시 일하는 것 외에는 대안이 없다. 은퇴할 여력(부. wealth)이 있는 이들은 더 이상 구직활동을 하지 않고 조기에 은퇴한 후(OECD, 2018; Delsen, 2020) 부족한 근로소득을 재산소득으로 충당하지만, 대부분은 충분한 자산을 축적하지 못하거나 가구부채가 많아서 일을 할 수밖에 없다(장지연, 2003; 지은정,

2009; 방하남·신인철, 2011; 오계택 외, 2013; 김남주, 2015; 최은영, 2018; OECD, 2006a). 특히, 퇴직 후에도 퇴직 전과 같은 사회·경제적 생활을 유지할 수 있는 재정적 자원을 가지고 있는 고령자는 질 낮은 일자리를 구할 필요가 적지만, 가구의 경제적 자원이 부족한 고령자는 생계를 유지하기 위해 저임금 일자리를 받아들이는 것으로 예측된다.

## 2) 일자리 특성과 저임금 근로

일자리 특성은 생애 주된 일자리와 퇴직 후 재취업한 현재 일자리 특성으로 볼 수 있다. 먼저 생애 주된 일자리 특성은 상태의존성과 숙련도 그리고 직종과 관계되어 있다. 선행연구의 공통된 결과 가운데 하나는 저임금 일자리에 한번 진입하면, 저임금 근로를 벗어나지 못하는 상태의존성이 강하다는 것이다. 저임금 일자리가 징검다리(stopping stone)가 아니라, 함정(trap)으로 작용하고 있음을 뜻한다(석상훈, 2008; 이병희, 2008; 윤윤규·성지민, 2011; 신우진, 2016; European Commission, 2001; 2007; Gray, 2009 재인용<sup>14</sup>); OECD, 2006a). 따라서 생애 주된 일자리가 최저임금 미만이었던 근로자들은 퇴직해도 최저임금 취약계층이 될 가능성이 높다. 또한 숙련편향적 기술변화로 고속로자에 대한 노동수요가 늘어 난 반면, 저숙련자(청년, 저학력자, 이민자 등)는 저임금 일자리에 종사하고 있다. 그러나 고령자들은 노동시장의 오랜 경력과 노하우를 축적하고 있어서 저숙련자로 보기 어렵다. 직업적 전문성에서 경험이 중요한 요소인 만큼(Hering, 1998; 김정아·오현석, 2007; 손유미 외, 2013; 지은정, 2019 재인용) 생애 주된 일자리에서의 근무기간이 길수록 저임금 근로에 종사하지 않을 수 있다. 직종 역시 저임금 근로의 주요 요인이다. 선행연구의 대부분은 관리직·전문가에서 저임금 근로가 발생하는 비율이 낮고 단순노무직과 서비스·판매직에서 저임금 근로 비율이 높게 나타난다(이병희, 2008; 윤윤규·성재민, 2011; 황덕순 외, 2013). 고령자의 경우 단순노무직과 농림어업직으로의 쏠림현상이 나타나는데, 2개 직종의 저임금 근로비율이 압도적으로 높고(신현구, 2014), 이렇게 저임금 노동이 집중된 청소원, 환경미화원, 경비원과 같은 일자리는 고령층에게 막다른 일자리가 되고 있다(황덕순 외, 2013). 현재 일자리 특성은 종사상 지위를 들 수 있다. 고용이 불안정한 비정규직과 자영업자의 저임금 비율이 높아서(일용직 51.8%, 임시직 46.7%, 자영업자 37.6%. 이병희, 2008; 윤윤규·성재민, 2011; 신현구, 2014; 통계청, 2017) 최저임금의 보호를 받는지 살펴볼 필요가 있다.

<sup>14</sup> 임시직 일자리 창출은 실직자들이 장기 고용 일자리로 이행할 수 있는 징검다리(European Commission, 2007)라고 주장하기도 하지만, EU국가 임시직의 35%만 정규직으로 이동하고 44%는 임시직에 계속 남아있고 13%는 실직상태로 전환하였다(Gray, 2009).

### 3) 인구사회학적 특성과 저임금 근로

저임금 근로가 저학력자와(석상훈, 2008; 이병희, 2008; 윤윤규·성재민, 2011; 성재민, 2014; 신현구, 2014; OECD, 2006a; Grimshaw, 2011; Bureau of Labor Statistics, 2016) 여성에 집중되었다는 것은 OECD 국가에서 보편적으로 관찰되는 현상이다(석상훈, 2008; 김은하·백학영, 2012; 이병희, 2008; 윤윤규·성재민, 2011; 성재민, 2014; 신현구, 2014; 통계청, 2017; OECD, 2006b; Grimshaw, 2011; Bureau of Labor Statistics, 2016). 교육수준의 향상과 고학력자를 선호하는 노동수요에 따라 저학력자는 저임금의 불안정 노동에 종사하는 경향이 있다(Grimshaw, 2011). 또한 여성근로자는 성별 임금격차가 유지되어 임금수준이 낮고, 시간제 일자리나 임시직과 같은 불안정한 일자리에 종사해서(Hill, 1985; Airio et al., 2008; Gießelmann and Lohmann, 2008; 지은정, 2020 재인용) 저임금 비율이 높은 것으로 보인다. 나아가 건강이 나쁘면 경제활동을 하지 못하거나, 저임금 일자리에 종사하는 비율이 늘어나며(OECD, 2017), 청년도 저임금 근로 비율이 높다(OECD, 2006a; 2006b<sup>15</sup>); Grimshaw, 2011; ILO, 2013; Bureau of Labor Statistics, 2016). 그러나 고령자 고용률이 높은 국가를 보면, 미숙련의 저임금 일자리, 단순노무직인 경우가 많다(윤윤규·성재민, 2011; 황덕순 외, 2013; 성재민, 2014; 신현구, 2014; Ransom and Sutch, 1986; European Commission, 2014; OECD, 2006a; 2020). 고령자는 노동시장에서 오랜 경력과 노하우를 축적하여 저숙련자로 보기 어려운데도 불구하고 저임금 근로에 집중되어 최저임금의 규모와 원인파악이 필요하다.

## III. 연구방법

### 1. 연구자료 및 분석대상

#### 1) 연구자료

연구의 공간적 범위는 서울시이다. 서울시는 전국 근로자의 23.4%가 종사하여 가장 많고

15) 청년층은 핵심 노동시장계층보다 저임금 근로비율이 2배 이상 높고, 네덜란드는 무려 67%에 이른다(OECD, 2006a).

(통계청, KOSIS) 50세 이상 고용률이 2000년 이후 단조증가하고<sup>16)</sup> 있지만, 이들의 저임금 근로는 주목받지 못했다. 물론 서울시가 전국에서 최초로 생활임금(living wage)을 도입할 만큼<sup>17)</sup> 최저임금의 한계를 보완하고자 노력하지만(최봉·정원철, 2017; 서울특별시, 2019<sup>18)</sup>) 생활임금 근로자보다 더 취약한 최저임금의 사각지대에 대해서는 조명된 바가 많지 않다.

연구자료는 서울특별시·서울시50+재단에서 2019년에 실시한 「서울시 50+세대 실태조사-직업이력 및 경제활동」 원자료이다. 본 자료는 은퇴전환기에 놓인 서울시 50+세대의 경제활동 실태를 파악하기 위해 수집된 것으로 서울시에 거주하며 생애 주된 일자리에서 퇴직한 만 45~69세(1950.1.1~1974.12.31) 1,010명을 조사하였다. 생애 주된 일자리는 만 15세 이후 가진 일자리 중에서 근속년수가 가장 긴 일자리이거나 근속연수가 같을 경우 소득이 더 많은 일자리를 뜻한다. 조사는 통계청의 서울시 45~69세 주민등록인구를 기준으로 총 5천명을 자치구별로 표본비례할당한 뒤, 서울시 및 자치구별 만 45~69세의 생애 주된 일자리 퇴직자의 모집단을 파악하고, 그 후 25개 자치구/성/연령대(5세 기준)를 기준으로 층화한 후 표본추출해서 실시하였다. 설문조사기간은 2019년 7월 15일~8월 30일이며 가구방문 면접조사로 진행되었고, 설문문항은 선행연구 및 실무자·전문가 자문회의를 거쳐 서울시 50+세대의 직업 이력, 소득과 소비(퇴직 전·후), 삶의 질과 노후준비 등 50세 이상 경제활동과 노동경력에 대해 조사하였다(강소랑 외, 2019).

## 2) 분석대상 및 퇴직정의

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따른 고령자는 55세 이상인 사람(제2조제1호), 준고령자는 50세 이상 55세 미만인 사람을 뜻한다(제2조제2호. 법제처 홈페이지). 본 연구도 상기 법률에 따라 준고령자와 고령자를 고령자로 정의하였다.

퇴직은 일상적으로 많이 사용되지만, 측정하는 것은 쉽지 않아서(Pampel, 1979) 연구에 따라 다양하게 정의되었다. 이 가운데 가장 많이 사용되는 기준은 크게 5가지이다. 첫째, 생

16) 서울시 50~59세 고용률은 2000년에서 2019년 사이 10.0%p(62.5%→72.5%), 60세 이상은 동기간 6.2%p 높아졌다(30.7%→36.9%). 15세 이상 고용증가율 1.8%p(59.2%→60.0%). 통계청 KOSIS 행정 구역(시도)·연령별 경제활동인구보다 높아서 50세 이상이 서울시 고용증가를 주도한 것을 알 수 있다.

17) 서울시 노원구와 성북구가 2013년에 생활임금을 도입하였고, 서울시는 2015년 광역자치단체에서 최초로 생활임금제를 도입·시행하여 서울시·25개 자치구에서 실시하고 있다(최봉·정원철, 2017).

18) 서울시는 서울시민이 건강하고 인간다운 생활이 가능하도록 최소한의 임금 수준을 보장하고자 『서울특별시 생활임금 조례』 제7조 제1항에 따라 공공부문 근로자를 중심으로 최저임금(시간당 8,590원)의 122.5%에 해당하는 생활임금(시급 10,523원, 월급 2,199,307원)을 지급하고 있다(서울특별시, 2019).

애 주된 일자리(career job)에서 그만둔 것을 퇴직으로 정의한다. 이때 생애 주된 일자리는 10년 이상 상용직으로 일한 일자리(Quinn and Michael, 1996) 혹은 생애 근속기간이 가장 긴 일자리로 정의한다(Ruhm, 1990; 1991; Quinn and Michael, 1996 재인용; 통계청, 2019b). 둘째, 노동시장참여 여부 특히, 65세 이후 노동시장에 참여하지 않는 사람을 퇴직자로 정의한다. 그러나 생애 주된 일자리에서 퇴직하거나 노동시장에 참여하지 않더라도 가교 일자리에서 일하며 부분 퇴직 혹은 점진적 퇴직을 할 수 있어서 고령자의 노동시장 상황을 반영하는데 미흡하다(Pampel, 1979; Quadagno and Hardy, 1996; Cahill et al., 2011). 셋째, 근로소득이나 근로시간이 일정 기준이하로 줄어든 경우를 퇴직으로 정의한다(Quadagno and Hardy, 1996; Siddiqui, 1997). Burtless and Moffitt(1984)는 근로시간이 급격히 줄어든 연령을 퇴직연령으로, Börsch-Supan(1992)은 주당 근로시간 15시간 미만인 경우를 퇴직시기로 정의하였다(Siddiqui, 1997 재인용). 그러나 근로소득이나 근로시간의 감소정도를 정확하게 측정하기 어렵고, 어느 정도 감소한 것을 퇴직으로 볼지에 대해 합의된 기준도 없다. 넷째, 공적연금 수급여부로 퇴직을 측정한다(Siddiqui, 1997). 사회보장제도의 수급연령이 대부분 65세로 제도화되어서 퇴직연령도 65세로 설계되었다(Costa, 1998). 그러나 연금수급연령과 법적 퇴직연령이 일치하지 않는 경우가 있고, 연금수급연령과 법적 퇴직연령이 같아도 연금수급 이전에 조기퇴직하는 비율이 높아서 한계가 있다. 다섯 번째, 자기보고(self-reported) 방식에 따라 스스로 퇴직하였다고 선언한 순간을 퇴직시기 혹은 퇴직상태로 측정한다(Honig, 1985; Quadagno and Hardy, 1996; Siddiqui, 1997). 그러나 주관적이라는 측면에서 객관적 정확성이 부족하다.

본 연구는 상기 정의 중 생애 주된 일자리에서 그만둔 것을 퇴직으로 정의하였다. 이유는 크게 4가지이다. 첫째, 본 논문은 노동시장을 완전히 떠난 고령자가 아니라, 퇴직 후 다시 일하는 근로자의 저임금 근로에 대해 연구하고 둘째, 우리나라는 공식적으로 가장 오래 근무한 일자리에서 그만둔 시점을 조사하며(통계청, 2019b) 셋째, 생애 주된 일자리에서의 퇴직이 많이 사용되고(방하남, 2010; 김은석 외, 2014; 강소랑 외, 2019) 넷째, 본 연구의 설문자료도 생애 주된 일자리에서의 퇴직으로 조사했기 때문이다. 근로자는 조사대상 주간 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자를 의미하는데, 본 연구자료도 조사시점 당시 소득창출을 위한 활동을 일로 측정하여 적절하다. 이에 최종분석대상은 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 조사시점 당시 전일제로<sup>19)</sup> 일한다고 응답한 50~69세 544명이다.

19) 본 연구자료는 시간당 임금을 조사하지 않아서 시간제 근로자를 포함할 경우 저임금 근로가 과대측정될 수 있기 때문이다.

## 2. 변수측정

### 1) 종속변수: 저임금 근로

본 연구의 종속변수는 저임금 근로이다. 1970년대 이후 저임금(low-wage) 근로는 정책적·학술적·사회적 핵심 이슈가 되어 지금까지 많은 연구가 수행되었지만, 저임금 근로에 대해 보편적으로 합의된 정의는 아직 없다(Bureau of Labor Statistics, 2016). 이 가운데 가장 많이 사용되는 방식은 크게 3가지이다(〈표 1〉 참고). 첫째, 절대적 기준으로 근로자 1명당 필요한 최소한의 하루 소득으로 추정된 임금(US \$2 혹은 \$1 등)을 사용한다. 절대임금 기준은 한 사회에서 근로자와 그 가족이 빈곤을 벗어날 수 있을 정도의 최소한의 임금 혹은 최저임금을 산정하는 것을 주요 목적으로 한다<sup>20)</sup>. 미국 노동통계국(Bureau of Labor Statistics, 2016)에서 전일제 근로자의 임금이 빈곤으로부터 벗어날 수 있는지를 측정하기 위해 2인 가족의 빈곤선, 3인 가족 빈곤선 그리고 3인 가족 빈곤선의 125%를 사용하고 Pitts(2008)가 최저임금의 2배 소득을 사용한 것을 예로 들 수 있다(Grimshaw, 2011 재인용). 이와 같은 절대임금은 정책적 기준으로 유용해서 정책 결정가의 관심을 받고 있다(Grimshaw, 2011). 두 번째 기준은 중위 임금이나 평균임금의 2/3 미만 혹은 3/5나 3/4 또는 60% 미만의 상대적 기준이고 세 번째 기준은 소득분포의 일정비율 이하(하위 20% 등)를 기준으로 측정하는 방식이다. 그러나 소득 분포를 기준으로 저임금 근로를 측정하는 연구는 많지 않다(Grimshaw, 2011).

〈표 1〉 국외연구의 저소득 근로 측정방식

연구진(연도)	저임금 근로 기준	소득기준	연구대상
Altman(2006)	월 R2,500(US\$296)	총 월소득	공식/비공식 모든 근로자
Boushey et al.(2007)	중위임금의 2/3	총 시간당 임금	남성 근로자
Duryea and Pagés(2002)	시간당 \$1(PPP로 조정)	총 시간당 임금	30~50세의 남성 도시 근로자
EC(2003)	모든 근로자 평균소득의 75%	총 시간당 임금	...
EC(2004)	모든 근로자 중위임금의 2/3	총 시간당 임금	주당 15시간 이상의 모든 근로자(훈련인, 견습공 제외)
Fernandez et al.(2004)	모든 근로자 중위임금의 2/3	총 시간당 임금	...
Howell et al.,(2008)	전일제 근로자 중위임금의 2/3	총 시간당 임금	모든 근로자

20) 미국은 근로빈곤이 사회문제화되면서 저임금 근로자의 빈곤에 대한 관심이 증가해서 절대기준을 사용하고 있다(Altman, 2006; Cooke and Lawton, 2008; Bureau of Labor Statistics, 2016 재인용).

연구진(연도)	저임금 근로 기준	소득기준	연구대상
inter-American Development Bank(2008)	US \$2	일(daily) 임금	15~64세 근로자
Marlier and Ponthieux (2000)	중위임금의 60%	총 월임금	주당 15시간 이상 근로자
Muñoz and Bustillo and Antón(2007)	중위임금의 60%	총 시간당 임금	...
OECD(1996)	전일제 근로자 임금의 2/3	국가에 따라 다름	전일제 근로자
OECD(2006)	전일제 근로자 임금의 2/3	...	전일제 근로자
Pitts(2008)	연방(주) 최저임금의 2배	총 시간당 임금	모든 근로자
Robson et al.(1997, 1999)	남성 근로자 임금의 2/3	총 시간당 임금	전일제+시간제 근로자
Gautié and Schmitt(2010)	중위임금의 2/3	총 시간당 임금	모든 근로자
Salverda and Mayhew(2009)	중위임금의 2/3	총 시간당 임금	모든 근로자
Salverda et al.(2001)	중위임금의 2/3	총 시간당 임금	주당 15시간 이상 근로자

자료) Grimshaw(2011)

저임금 근로는 상대적 기준에 따라 중위임금의 2/3 미만을 많이 사용하지만(Grimshaw, 2011; ILO, 2013; Bureau of Labor Statistics, 2016; 석상훈, 2008; 이병희, 2008; 신우진, 2016; 지은정, 2020), 본 연구는 정책적 기준의 하나로 사용되는 최저임금 미만(2019년 월 174.5만원)으로 측정하였다. 저임금 근로 지원정책은 근로자에게 최소한의 임금을 보장하기 위한 것이며, 최저임금제도도 근로자에게 임금의 최저수준을 보장하는 것을 목적으로 해서(최저임금법 제1조. 최저임금위원회, 2020) 적절한 것으로 판단된다. 이때 최저임금의 사각지대는 적용범위의 보편성을 중심으로 법·제도적 당연 적용범위에서 배제된 최저임금 미만 즉, 최저임금제도의 보호를 받지 못하는 근로를 뜻한다. 한편, 본 연구의 근로·사업소득은 기본급, 각종 수당, 성과급, 보너스 등과(세금공제 전 소득) 제사업을 통해 얻은 순수입으로 측정하였다. 분석방법은 본 연구의 종속변수가 최저임금 미만의 근로여부이므로 이분형(binary) 변수를 분석하기에 적합한 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 사용하였다.

〈표 2〉 본 연구의 변수측정

구분	변수		측정	
종속변수	최저임금 사각지대		최저임금 미만=1, 최저임금 이상=0*	
독립변수	경제적 자원		본인 근로소득 외 가구소득	총 가구소득-현재 본인의 일자리 소득(log 전환)
			가구자산	가구 총 자산(log 전환)
통제변수	일자리 특성	생애 주된 일자리	상태의존성	임금(log 전환)
			숙련도	근속기간(log 전환)
		직종	전문·관리직/사무직/서비스·판매직/기술기능직/단순노무직*	
	현재 일자리	종사상 지위	상용직/임시일용직/비임금 근로*	
	인구사회학적특성		교육수준	고졸 이하*/대졸 이상
			성별	여성*/남성
			연령	법적 퇴직연령(만 60세)이상=1/미만=0*
			건강수준	(매우)나쁨/보통·(매우) 좋음*

주) \*: 기준변수

## 2) 독립변수

본 연구는 가구의 경제적 자원이 일자리 질에 영향을 미치는지 살펴보기 위해 독립변수로 본인 근로소득 외 가구소득과 가구자산을 투입하였다. 본인 근로소득 외 가구소득은 재산소득, 공적·사적 이전소득, 기타소득, 고령자 외 가구원의 근로소득을 합한 금액이며(만원 단위, log전환), 가구자산은 부동산 자산, 금융자산(저축예금, 종신보험 등), 기타자산(회원권 등)을 모두 합한 금액으로 측정하였다(만원 단위, log전환).

## 3) 통제변수

### (1) 일자리 특성

생애 주된 일자리 특성은 저임금 근로의 상태의존성과 숙련도 그리고 직종 3가지이다. 생애 주된 일자리의 상태의존성은 통계청 소비자물가지수로 조정된 생애 주된 일자리 임금을 연속변수로(만원 단위, log전환) 숙련도는 생애 주된 일자리의 근속연수로(연 단위, log전환) 투입하였다. 직종은 한국표준직업분류 대분류를 기준으로 전문·관리직, 사무직, 서비스·판매직, 기술기능직(기능원 및 관련기능종사자, 장치/기계 조작 및 조립종사자), 단순노무직(단순

노무직, 농림어업 숙련종사자, 기타)의 5개로 범주화하였다. 현재 일자리 특성은 상용직, 임시·일용직, 비임금 근로의 종사상 지위이며, 비임금 근로자는 고용주, 자영업자, 무급가족종사자와 창업자이다(기술창업, 혁신창업, 사회적 기업, 협동조합 등).

## (2) 인구사회학적 특성

본 연구의 통제변수는 성별과 교육수준, 연령 그리고 건강상태이다. 성별은 남성이면 1, 여성이면 0으로, 교육수준은 고졸이하이면 0, (전문)대졸 이상이면 1로 투입하였다. 연령은 법적 퇴직연령(만 60세)이상이면 1, 60세 미만이면 0으로, 건강상태는 동년배에 비해 자신의 건강상태가 (매우)나쁘면 1, 보통이거나 (매우)좋으면 0으로 범주화하였다.

# IV. 분석결과

## 1. 서울시 전일제 재취업 고령자의 최저임금 사각지대 규모

적용범위의 보편성 측면에서 서울시 전일제 재취업 고령자의 최저임금 사각지대 규모를 분석한 결과, 우리나라는 1988년부터 최저임금을 법적으로 보호하고 있지만, 서울시 전일제 재취업 고령자의 22.8%인 약 4만 9천명은 최저임금을 받지 못하는 것으로 추계되었다(〈그림 1〉 참고. 시간제 근로자 포함시 5.1만명<sup>21)</sup>). 고령근로자의 최저임금 미만비율이 높게 나타난 오상봉(2007), 유용식 외(2012), 통계청(2017)의 연구결과와 유사하고, 최저임금위원회(2020)에서 발표한 우리나라 전체 최저임금 미만 근로자 비율(16.5%)보다 높다. 서울시 근로자의 중위임금이 전국 근로자보다 높고,<sup>22)</sup> 본 연구대상이 상대적으로 노동경력이 양호한 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 전일제로 재취업한 고령자임에도 불구하고 100명 가운데 23명은 최저임금을 못 받는 것이다. 최저임금을 받아도 근로자들이 안정적인 삶을 영위하기 어려운데, 전일제 재취업 고령자의 1/4가량은 그마저도 받지 못하는 것이다.

21) 시간제 근로자가 전일제 근로자보다 저임금 근로비율이 높지만, 본 연구는 연구자료의 한계로 전일제 근로자와 최저임금 사각지대 발생률이 동일하다고 가정하여 과소추정되었을 수 있다.

22) 서울시의 근로소득은 월 평균 315.7만원, 사업소득은 월평균 73.3만원으로 나타나(서울특별시·서울연구원, 2018), 전국 평균 근로·사업소득보다 높다(267만원. 「2019년 지역별 고용조사」 원자료).

〈그림 1〉 서울시 전일제 재취업 고령근로자의 최저임금 사각지대 추계

서울시 50~69세 인구(2,729,770명)						
경제활동인구 54.3%(1,482,265명)						비경제활동 인구 45.7% 1,247,505명
실업자 47.3% (701,111명)	취업자 52.7%(781,154명)					
	생애 주된 일자리 계속 근로자 39.8% (310,899명)	생애 주된 일자리 퇴직자 62.6%(489,002명)				
		재취업자 52.3%(255,748명)				미재취업자 47.7% (233,254명)
		전일제 근로자 83.9%(214,573명)		시간제근로자 3.4%(8,695명)		
	최저임금 사각지대 22.8% (48,923명)	최저임금 적용자 77.2% (165,650명)	사각지대 1,983명	적용자 6,713명		

- 주 및 자료) 1) 서울시 50~69세 인구: 통계청 KOSIS의 주민등록인구(2019년 12월 기준)  
 2) 서울시 50~69세 경제활동참가율: 통계청 KOSIS의 행정구역·시도 연령별 경제활동인구 가운데 50세 이상의 경제활동참가율(54.3%)×75.4%(50~69세 서울시인구/50세 이상 서울시 인구).  
 3) 서울시 50~69세 취업률: 통계청 KOSIS의 행정구역·시도 연령별 취업자 가운데 50세 이상의 취업률로, 50~69세의 취업률과 다를 수 있음.  
 4) 서울시 50~69세 퇴직률: 서울시 50~69세 5세 연령별 남성/여성 퇴직률의 평균(강소랑 외, 2019)  
 5) 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 사람의 재취업률: 55~79세 전국 자료(통계청, 2019a)로 서울시 재취업률과 다를 수 있음.  
 6) 서울시 재취업자의 근로시간 형태(전일제/시간제)는 강소랑 외(2019)를 활용함(해당없음 제외).  
 7) 시간제 근로자의 최저임금 사각지대: 자료의 한계로(시간당 임금 미조사) 시간제 근로자의 최저임금 미만 비율이 전일제 근로자와 동일하다고 가정하고 추계하여 과소추정되었을 수 있음.  
 8) 최저임금 사각지대: 통계청 KOSIS의 주민등록인구, 행정구역·시도 연령별 경제활동인구·취업자, 서울특별시·서울시50+재단 「서울시 50+세대 실태조사」 원 자료로 추계

그러나 우리나라 최저임금제도는 노동시장 지위나 연령에 따라 차등 적용되는 것이 아니라 전국 단일 최저임금제를 실시하기 때문에 퇴직 후 재취업한 고령자라고 최저임금의 적용제외 대상이 아니다. 어느 사회계층(청년 등)이든 노동의 정당한 대가를 받아야 하지만, 가족의 생계를 부양해야 하는 50~60대가 최저임금을 받지 못하면, 가족구성원이 모두 빈곤으로 추락할 수 있어 우려된다. 최저임금 미만이 최저임금법 위반을 의미하는 것은 아니지만, 생애 주된 일자리에서 퇴직한 고령자가 최저임금 사각지대에 놓일 위험이 높아서 정책적으로 관심을 가져야 한다.

## 2. 서울시 전일제 재취업 고령자의 최저임금 사각지대 특성

본 절은 어떤 특성을 지닌 가교일자리 근로자가 최저임금의 보편적 적용에서 배제되었는지 살펴보았다. 먼저, 가구의 경제적 자원인 본인 근로소득 외 가구소득이 높을수록 최저임금 사

각지대 비율이 낮아진다. 본인 근로소득 외 가구소득이 5천 만 원 이상인 고령근로자 가운데 최저임금을 받지 못하는 비율은 17.6%인 반면, 3천 만 원(월 250만원) 미만은 38.2%로 10명 가운데 4명에 이른다. 또한 가구자산이 5억 원 이상인 고령자는 분석대상자의 45.7%로 많지만 최저임금을 받지 못하는 비율은 13.3%이고, 5억 원 미만은 30.8%이다. 다만 5억 원 미만일 경우는 최저임금 미적용률에 있어 큰 차이를 보이지 않는다.

일자리 특성에 따라서는 생애 주된 일자리가 최저임금 미만인 비율은 26.8%로 4명 중 1명이고 이 가운데 33%는 퇴직 후에도 최저임금을 받지 못한 채 일하고 있다. 이들은 전 생애에 걸쳐 최저임금의 보호를 받지 못하는 셈이다. 그러나 생애 주된 일자리에서 최저임금 이상을 받고 일한 근로자의 18.9%도 퇴직 후 최저임금 미만의 일자리에 종사해서 생애 주된 일자리에서의 퇴직이 저임금 근로 진입을 촉발한 것으로 보인다. 분석대상자의 생애 주된 일자리 근속기간은 평균 19.8년이다. 이 가운데 근속기간이 10년 이하인 재취업 고령자는 15.0%이고, 10년 넘게 일한 후 퇴직한 재취업 고령자는 85.0%로 대부분이다. 그러나 최저임금 취약계층 비율은 10년 이하 근속 후 퇴직한 고령자가 40.4%로 10년 넘게 일한 고령자의 19.7%에 비해 2배 높다. 또한 생애 주된 일자리의 직종이 전문·관리직인 재취업자가 최저임금을 받지 못하는 비율은 14.0%, 사무직 19.7%, 서비스판매직 30.2%, 기술기능직 19.5%, 단순노무직 36.1%로 나타났다. 현재 일자리의 종사상 지위가 상용직인 근로자 가운데 최저임금을 받지 못하는 비율은 20.5%, 비임금 근로자는 14.5%인 반면, 임시일용직은 53.3%로 매우 높다.

인구사회학적 특성에 따라 최저임금을 받지 못하는 실태를 보면 첫째, (전문)대졸이상의 학력을 지닌 재취업 고령자가 최저임금을 받지 못하는 비율은 11.7%인 반면, 고졸은 27.2%, 중학교 이하는 38.3%로 저학력자의 저임금 근로비율이 높다. 그러나 중학교 이하가 4.2%인 반면, 과거 세대의 고학력자로 볼 수 있는 고졸이상이 95.8%로 절대 다수이다. 성별에 따라서는 퇴직 후 전일제로 재취업한 고령자는 남성(53.7%)이 여성(46.1%)보다 많지만 여성 퇴직 근로자의 최저임금 사각지대가 34.9%로 남성보다(12.4%) 3배가량 높다.

〈표 3〉 서울시 전일제 재취업 고령자의 최저임금 사각지대 특성

(단위: 명, %)

구분	범주	인원	비율	최저임금 사각지대	집단간 차이검증	유의도
본인 근로소득 외 가구 소득	3천만원 미만	88	15.8	38.2	8.277	.000***
	3~5천만원 미만	180	32.4	23.5		
	5천만원 이상	287	51.8	17.6		
	평균(천만원)/표준편차	5.43/3.41	-	-		
가구 총자산	3억원 미만	121	21.8	28.6	12,740	.000***

구분	범주	인원	비율	최저임금 사각지대	집단간 차이검증	유의도	
	3.1~5.0억원 미만	180	32.5	32.3			
	5.1억원 이상	253	45.7	13.3			
	평균(억 원)/표준편차	4.88/3.62		-			
생애 주된 일자리	임금	최저임금 이상	405	73.2	18.9	-3.304	.000***
		최저임금 미만	149	26.8	33.3		
		평균(천만원)	5.48/0.63		-		
	근속 기간	10년 이하	83	15.0	40.4	3.613	.000***
		10년 초과	471	85.0	19.7		
		평균(년)/표준편차	19.79/8.16		-		
	직종	전문관리직	76	13.9	14.0	3.305	.011*
		사무직	168	30.6	19.7		
		서비스판매직	158	28.8	30.2		
		기술기능직	115	20.9	19.5		
단순노무직		32	5.8	36.1			
현재 일자리	종사상 지위	상용직	301	54.3	20.5	24.848	.000***
		임시·일용직	72	13.0	53.3		
		비임금 근로	181	32.8	14.5		
교육수준	중졸 이하	23	4.2	38.3	6.689	.000***	
	고졸	355	64.1	27.2			
	대졸 이상	176	31.8	11.7			
성별	남성	299	53.9	12.4	6.352	.000***	
	여성	255	46.1	34.9			
연령	50~59세	297	53.7	17.3	-3.279	.001**	
	60~69세	256	46.3	29.1			
	평균 연령(세)	58.9/5.2		-			
건강상태	보통 이상	428	77.2	22.4	-.960	.337	
	(매우)나쁨	126	22.8	29.7			
전체		-		22.8	-	-	

주) \*\*\*: p value<.001, \*\*: p value<.01, \*: p value<.05

한편, 건강상태가 (매우)나쁜 재취업 고령자가 최저임금을 받지 못하는 비율이 높지만 (29.7%), 보통이상인 재취업 고령자의 최저임금 미달율도 22.4%로 낮지 않다. 분석대상자의 평균 연령은 58.9세이며, 최저임금 미만율은 50대보다(17.3%) 60대가 29.1%로 더 높다. 법적 퇴직연령 이후 최저임금을 받지 못하는 비율이 높은 것을 볼 수 있다.

### 3. 서울시 전일제 재취업고령자의 최저임금 사각지대 원인:최저임금미만 결정요인

생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 전일제로 재취업한 고령자가 최저임금 취약계층이 될 요인을 분석한 결과<sup>23)</sup>, 본인 근로소득 외 가구소득이 높을수록 최저임금을 받지 못하는 확률이 낮게 나타났다(신뢰수준 99.9%). 가교일자리의 최저임금 사각지대는 가구경제력이 낮은 계층의 위험이 높은 것을 말해준다. 은퇴할 여력이 있는 고령자들은 더 이상 구직활동을 하지 않고 조기은퇴하지만(OECD, 2018; Delsen, 2020), 본인의 노동소득 외 가구소득이 낮으면 생계유지를 위해 저임금 일자리도 감내하는 것으로 볼 수 있다. 가구 경제력이 낮은 퇴직고령자에게 최저임금 미만의 일자리는 ‘어쩔 수 없는 선택’인 것을 말해준다. 또한 가구자산이 많을수록 저임금 일자리에 종사할 확률이 낮지만 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 가구자산은 현금으로 쓸 수 있는 소득과는 달리, 유동성이 낮기 때문인 것으로 판단된다.

〈표 4〉 서울시 전일제 재취업자의 최저임금 사각지대 요인: Logistic Regression분석결과

변수		B	S.E.	Sig.	Exp(B)		
경제적 자원	본인 근로소득 외 가구소득	-1.008	.265	.000***	.365		
	가구자산	-.161	.120	.179	.851		
일자리 특성	생애 주된 일자리	임금(log)	-.518	.249	.038*	.596	
		근속기간(log)	-.271	.287	.346	.763	
		직종	전문관리직	-1.121	.614	.068+	.326
			사무직	-.359	.467	.441	.698
	서비스판매직		-1.200	.480	.012*	.301	
	현재 일자리	종사상 지위	기술기능직	-1.024	.521	.050+	.359
			상용직	.322	.287	.262	1.379
		임시일용직	1.980	.368	.000***	7.240	
인구사회학적 특성	성별	-1.002	.325	.002***	.367		
	교육수준	-.174	.336	.605	.841		
	건강수준	.085	.481	.861	1.088		
	연령	.515	.267	.053+	1.674		
상수		15.076	3.526	.000***	3526238		
-2LL: 472.10, chi-square: 121.44(df=14), p value: .000***							

주) \*\*\*: p value<.001, \*\*: p value<.01, \*: p value<.05, +: p value<.1

23) 본 연구모형에 투입된 변수의 상관관계는 .135 이하로 다중공선성이 의심되지 않으며, 연구모형의 -2LL은 472.1이고 chi-square는 121.44(df=14)로 통계적으로 유의해서 적절한 것으로 판단된다.

생애 주된 일자리 특성에 따라서는 임금수준이 높을수록 최저임금을 받지 못할 확률이 낮게 나타났다(신뢰수준 95%). 이와 같은 결과는 생애 주된 일자리 임금이 낮을수록 퇴직 후 최저임금을 받지 못할 확률이 높은 것을 말해주는 것으로 간접적으로 저임금 근로의 상태의존성을 보여준다. 그러나 생애 주된 일자리에서의 근속연수가 길수록 최저임금 미만 일자리에서 일할 확률이 낮지만 통계적으로 유의하지 않다. 생애 주된 일자리에서 10년 이상 근속 후 퇴직한 근로자 5명 중 1명이라는 적지 않은 비율이 최저임금 미만 근로자로 고령자의 노동경력이 꽤 많은 일자리 진입에 기여하지 못하는 것으로 보인다. 생애 주된 일자리 직종에 따라서는 단순노무직에 비해 전문·관리직, 서비스판매직, 기술기능직이 최저임금 미만의 일자리에 종사할 확률이(각각 21.8%, 5.6%, 16.0%) 통계적으로 유의하게 낮게 나타났다. 단순노무직이 저임금 근로에 집중된 만큼(이병희, 2008; 윤윤규·성재민, 2011; 신현구, 2014) 단순노무직의 생애 주된 일자리 경력이 퇴직 후에도 저임금 일자리에 머물게 하는 것으로 보인다. 한편, 현재 일자리의 종사상 지위는 자영업자에 비해 임시일용직이 최저임금 미만의 일자리에 종사하는 확률이 38.7% 높게 나타났다(신뢰수준 99.9%). 임시·일용직의 저임금 근로비율이 높게 나타난 선행연구(이병희, 2008; 신현구, 2014) 결과와 같다. 임시직 일자리는 징검다리 일자리가 아니라, 다시 실직상태로 회귀하는 회전문(revolving door) 일자리에 불과하며, 평균 근로자 임금과의 격차가 큰데(European Commission, 2001; Gray, 2009 재인용) 임시일용직의 가교일자리도 최저임금의 보호를 받지 못하며 노동여건이 열악한 것을 말해준다.

인구사회학적 특성은 여성에 비해 남성이 최저임금을 받지 못하는 확률이 22.5% 낮게 나타났다(신뢰수준 99%). 저임금 근로 혹은 최저임금 미만 일자리가 여성에게 집중된 것으로 나타난 선행연구 결과와 같다(김은하·백학영, 2012; 통계청, 2017; Grimshaw, 2011; OECD, 2006a; 2006b; ILO, 2013; Bureau of Labor Statistics, 2016). 50세 이상 고령 여성은 배우자의 조기퇴직 등으로 경제적 필요에 따라 저임금 일자리에 종사하는 비율이 높은 것으로 보인다. 교육수준의 영향을 보면, 대졸이상이 고졸이하에 비해 최저임금 취약계층이 될 확률이 낮지만 통계적으로 유의하지 않다. 학력수준이 낮을수록 저임금 근로비율이 높지만(이병희, 2008; 윤윤규·성재민, 2011; 성재민, 2014; 신현구, 2014; OECD, 2006a; Grimshaw, 2011; Bureau of Labor Statistics, 2016), 본 연구는 비교적 인적자본이 높은 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 전일제로 재취업한 고령자를 분석하고 중학교 이하가 극소수에 불과하여 저임금 근로의 중심계층인 저학력자가 거의 없기 때문일 것이다. 또한 현대 고령자는 고등교육의 혜택을 크게 누리지 못했지만, 경제성장으로 일자리가 풍부했던 시대를 살았기 때문에 최저임금 미만에 영향을 미치는 다른 요인을 통제하면 대학 프리미엄이 최저임금 여부에 유의한 영향을 미치지 못하고 오히려 퇴직 후 재취업한 고령자는 교육수준과 무관한 일자리에 종사하는 경향이 반영된 것으로 보인다. 또한 법적 퇴직연령 이상이 50대에

비해 최저임금을 받지 못하는 확률이 11.7% 높다(신뢰수준 90%). 법적 퇴직연령이 하나의 신호(signal)가 되어 최저임금의 보호로부터 배제된 것으로 보인다. 끝으로 건강상태가 동년배에 비해 나쁜 고령자가 저임금 근로에 종사할 확률이 높지만 이 역시 통계적으로 유의하지 않다. 건강상태가 나빠도 근로시간을 줄이지 못하고 전일제로 일하기 때문인 것으로 보인다.

## V. 결론

퇴직을 노동과 여가의 함수로 본다면, 자신의 효용을 극대화하기 위해 근로자가 스스로 직장을 그만둔다는 측면에서 자발적이며(Costa, 1998) 퇴직 이후의 일자리는 사회구조적인 문제가 아니라 개인의 선택이다(Cahill et al., 2011). 그러나 점차 자발적인 직업이동(job shifts)이 감소하고(George, 1993), 선택의 여지가 없기 때문에 그만둘 수밖에 없는 비자발적·제도적 요인에 의한 퇴직이 많다(김남주, 2015; Quadagno and Hardy, 1996; Costa, 1998). 이를 말해주듯 많은 근로자들이 퇴직 후에도 노동시장을 완전히 떠나지 못하고 노동시장의 진입과 이탈을 반복하며, 가교일자리에서 일한 후 은퇴하고 있다(Ransom and Sutch, 1986; Gratton, 1996; O'Rand, 1996; Quadagno and Hardy, 1996; Quinn and Michael, 1996).

그러나 정작 생애 주된 일자리에서 퇴직한 고령자들의 저임금 근로에 대해서는 연구가 많이 진척되지 못했다. 본 논문은 이와 같은 문제의식에 따라 서울시에 거주하며 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 전일제로 재취업한 일자리의 질을 저임금 근로 특히, 최저임금 사각지대에 초점을 맞추어 연구하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 서울시 재취업 전일제 고령자의 22.8%(4.9만 명, 시간제 근로자 포함시 5.1만 명)은 최저임금을 받지 못하는 사각지대에 놓여 있는 것으로 나타났다. 근로자라면 누구나 최저임금의 보호를 받아야 하지만, 100명 가운데 23명은 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 전일제로 재취업했음에도 불구하고 최저임금의 사각지대에 놓여 있는 것이다. 최저임금을 받아도 근로자들이 안정적인 삶을 영위하기 어려운데, 전일제 재취업 고령자의 1/4가량은 그마저도 받지 못하는 것을 알 수 있다. 둘째, 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 전일제 일자리에 재취업한 서울시 고령자는 본인 근로소득 외 가구소득이 낮을수록 최저임금 미만의 일자리에 종사하는 것으로 나타났다. 대부분의 고령자는 완전퇴직을 감당할 수 있는 재력을 보유하지 못해서 노동시장을 떠날 수 없고, 떠날 의사도 없어서 “일하는 퇴직”을 대안으로 받아들이고 특히, 가구경제력이 낮은 고령자는 생계

를 유지하기 위해 ‘어쩔 수 없는 선택’으로 최저임금 미만의 일자리에 일하는 것으로 판단된다. 가교일자리가 생애 근로기간을 연장할 수는 있어도, 정책적으로 권장하는 이상적인 모습과는 사뭇 다른 것을 알 수 있다.

이와 같은 연구결과를 통해 도출할 수 있는 정책제언은 크게 3가지이다. 첫째, 자본 없이 노동의 대가로 받는 임금으로 살아야 하는 근로자가 최저임금을 받지 못하면, 인간다운 삶을 유지할 수 없고 빈곤으로 추락하기 쉬우므로 최저임금의 사각지대를 해소해야 한다. 물론 누구나 최저임금 일자리를 구할 수 있는 것은 아니다. 일자리 기회가 많다고 생각하지만, 취약 계층 일자리는 수백만 개가 늘어도 부족하고(Bartik, 2001) 일반계층 역시 최저임금 일자리를 구하기 어렵다. 그렇다고 고령자들이 생계를 유지하기 위해 일해야 하는 것이 최저임금을 못 받아도 되는 것을 의미하는 것은 아니다. 대부분의 구직자들은 자신들이 기대한 임금과 근로조건에 맞는 일자리를 구할 때까지 구직기간을 늘리고 싶지도 않지만, 최저임금을 받는 열악한 조건에서(장시간 근로, 불안정한 노동지위 등) 일하고 싶어 하지 않는다(Gray, 2009). 하물며 최저임금을 받지 못하는 일자리를 선호할리 만무한 것은 당연하다. 우리가 일 할 수 있다는 것만으로 감사해야 하는 시대에 살고 있더라도 최저임금은 근로자의 생활이 안정될 수 있는 최소한의 법적 보호장치이므로 지켜져야 한다. 적용범위의 측면에서 보더라도 최저임금은 근로자의 가입여부나 의사에 따라 수급권과 보호수준이 달라지는 것이 아니며, 노동시장 지위(퇴직 등)나 연령에 따라 차등적용 되는 것이 아니라 근로자라면 누구나 보편적으로 누릴 수 있는 권리이므로, 생애 주된 일자리에서 퇴직한 고령자도 법의 보호를 적절히 받을 수 있도록 지원해야 할 것이다.

둘째, 최저임금 미만 근로자 가운데 저임금 근로자를 대상으로 한 취업급여(In-Work Benefit Program)를 신설하는 것도 고민할 수 있을 것이다. In-Work Benefit Program은 저소득자들이 일을 하지 않는 것에 비해 더 나은 삶이 되도록 소득에 부가급여(top-up)를 지원하는 것으로 OECD 국가에서 많이 사용하는 정책으로(OECD, 2006a<sup>24</sup>) 저소득 근로자의 소득지원정책으로도 활용할 수 있다. 또한 근로자를 지원하는 임금보조금의 영향은 보조금을 급료(paycheck)로 지급하는지, 해마다(annual) 지급하는지에 따라 다르므로(Bartik, 2001)<sup>25</sup>, 매월 지급되는 부가급여형태로 서울형 저임금 근로자 지원제도를 설계·도입하는 것이 효과적인 것으로 판단된다.

셋째, 노동공급측 정책만 실시하면 저임금 근로자의 고용과 소득을 높이는데 한계가 있는

24) 취업급여는 노동공급과 소득에 정적인 영향을 미치지만, 정책대상이 되는 상한액 이상으로 소득이 높아지면 지원을 받을 수 없고 세금이 부과되는 한계가 있다(OECD, 2006a).

25) 저임금 근로지원정책으로 실시되는 근로장려금은 일 년에 한번 일시금으로 지급하기 때문에 근로장려금을 임금과 무관한 별개의 계정으로 인식해서 근로유인효과가 크지 않다(박종선·황덕순, 2016).

반면, 노동수요를 지원하는 정책은 장기적인 관점에서 저소득 근로자의 고용과 소득을 높이는 데 기여하므로(Bartik, 2001) 최저임금을 비롯한 근로관계법을 준수하는 고령근로자 우수 기업 선정<sup>26)</sup>·인증, 인센티브 지급, 세제혜택, 세무·노무 지원 등도 고려해야 할 것이다.

특히, 고용주가 자발적으로 최저임금을 준수할 수 있는 지원책을 마련할 필요가 있다. 우리나라는 최저임금 안착을 위해 근로감독 전담조직을 만들고 일자리안정자금을 지원하고 있지만(고용노동부, 2019<sup>27)</sup>, 최저임금 취약계층이 많아서 정부의 제재와 단속만으로 최저임금 준수율을 높이기 어려워 보인다. 기존 정책도 보완할 필요가 있지만, 앞으로는 고용주가 최저임금을 자발적으로 준수할 수 있는 지원방안도 고민할 필요가 있다. 무엇보다, 고용주에게 최저임금이 부담으로 작용하지 않도록 근로자의 생산성이 유지·향상될 수 있는 교육훈련이 필요하다고 판단된다. 본 연구에서도 고령근로자의 숙련도가 퇴직 후 최저임금 미만의 일자리를 벗어나는데 유의한 수준에서 기여하지 못하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 한 직장에서 경력과 기술을 쌓은 근로자가 일자리를 잃은 후 새로운 분야에 재취업하면 소득이 급감하거나(OECD, 2018), 숙련수준과 상관없이 고령자가 하향재취업했기 때문일 수 있지만, 경력이 쌓여도 직업적 전문성이 높아지지 않았기 때문일 수 있다. 고용주는 근로자의 나이가 많아도 역량 있는 근로자들의 고용을 유지하고자 하는데, 고령자가 기술을 많이 축적하고 있더라도 사용하지 않으면 기능이 빨리 감퇴되고 특히, 퇴직자는 일자리를 잃고 직업역량을 사용하지 않을 뿐 아니라, 의미있는 사회활동이 축소되어 신체적·정신적 기능이 감소하고 기술은 퇴화되어(Mazzonna and Peracchi, 2017; OECD, 2018 재인용<sup>28)</sup>), 사용주에게 최저임금은 최고임금으로, 근로자에게는 희망임금이 될 수 있다. 그럼에도 불구하고 정부가 고용주로 하여금 근로자의 생산성이 낮아도 그들이 수행한 노동의 가치와 상관없이 노동의 대가 이상을 지급하라고 강제하면 정부정책에 대한 불만과 불응(non-compliance)이 증가할 수 있다. 더구나 경기불황(코로나19 등)으로 사업운영의 어려움을 겪는 고용주에게 근로자의 경제적 필요에 따라 임금을 지급하고 안정된 생활을 보장해야 한다고 주장하기도 어렵다. 정부가 시장의 수요와 공급에 따라 결정되어야 할 임금을 최저임금으로 보호하는 만큼, 최저임금 근로자의 생산성을 향상시킬 수 있는 지원도 병행해야 한다.

26) 미국의 AARP가 2001년부터 매년 「AARP Best Employers for Workers over 50」을 선정하며, 50세 이상 고용에 대한 우수사례에 대한 정보를 제공하며(OECD, 2005) 아직까지 지속하고 있는 것을(Morgan Stanley, General Motors, KPMG, Goldman Sachs. AARP 홈페이지) 예로 들 수 있다.

27) 일자리안정자금은 최저임금 인상에 따른 소상공인·영세중소기업의 경영부담을 완화하고 노동자의 고용불안을 해소하기 위해 월평균 임금 215만 원 이하인 근로자 1인당 매월 최대 9만원(5인 미만 11만원)을 지원하고 있다(고용노동부, 2019)

28) 조기퇴직자는 실직자나 비경제활동인구보다 기술수준이 높지만, 취업자보다 낮다(OECD, 2018).

끝으로 본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 전체 고령자가 아니라 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 전일제로 재취업한 고령자를 조사하여 분석결과를 일반화하는데 한계가 있다. 둘째, 고령근로자의 퇴직과 재취업은 지역 노동시장의 여건에 따라 달라지는데 (Costa, 1998) 본 연구는 노동수요를 모형에 반영하지 못했고 셋째, 최저임금 인상으로 일자리를 잃은 고령자와 시간제 근로(전환)자, 70세 이상 근로자 등이 분석에서 제외되어 최저임금의 사각지대가 과소 측정되었을 수 있다.

## 【참고문헌】

- 강소랑·조규형·이서연·김민주·강시온. (2019). 「서울시 50+세대 실태조사-직업이력 및 경제활동」. 서울특별시·서울시 50플러스재단.
- 고용노동부. (2019). 2020년 일자리안정자금 2조 1,600억 원 지원. 2019.12.26. 보도자료.
- 김남주. (2015). 중숙련(middle-skill) 일자리의 감소가 고용없는 경기회복에 미치는 영향에 관한 연구. 「노동경제논집」, 38(3): 53-95.
- 김대일. (2012). 최저임금의 저임금 근로자의 신규 채용 억제효과. 「노동경제논집」, 35(3): 29-50.
- 김대일·이정민. (2019). 2018년 최저임금 인상의 고용효과. 「경제학연구」, 64(2): 5-35.
- 김은석·장서영·심우정·오찬호·하지영·송순영. (2014). 「베이비부머 경력경로 조사를 위한 질적 중단 연구보고서(1차년도)」. 한국고용정보원.
- 김은하·백학영. (2012). 성별 저임금근로의 위험과 임금격차. 「노동정책연구」, 12(2): 75-104.
- 김태훈. (2019). 최저임금 인상의 고용 및 임금효과. 「노동정책연구」, 19(2): 135-174.
- 박종선·황덕순. (2016). 근로장려세제의 근로유인효과: 심적회계이론을 중심으로. 「소비자학연구」, 27(1): 139-152.
- 방하남. (2010). 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업. 「노동리뷰」, 6월호: 5-20. 한국노동연구원.
- 방하남·신인철. (2011). 강요된 선택: 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업의 동학분석. 「한국사 회학」, 45(1): 73-108.
- 서울특별시·서울연구원. (2018). 「2018년 서울시 복지실태조사 기초분석보고서」. 서울연구원.
- 서울특별시 (2019). 2020년 서울특별시 생활임금 고시. 서울특별시 고시 제2019-326호. 2019.09.26. 서울특별시 홈페이지
- 석상훈. (2008). 저임금 근로의 동태적 분석 상태의존성 검증. 「산업경제연구」, 21(2): 691-709.
- 성재민. (2014). 저임금 근로자의 실태. 「노동리뷰」, 3월호: 1-19. 한국노동연구원.
- 신우리·송헌재·임현준. (2019). 최저임금 조정이 노동자들의 노동시간과 노동소득에 미치는 영향. 「노동경제논집」, 42(1): 73-105.
- 신우진. (2016). 저임금 상태의존성 분석. 「노동정책연구」, 16(1): 57-66.
- 신현구. (2014). 중고령 저임금근로 현황과 특성. 「노동리뷰」, 3월호: 20-36. 한국노동연구원.
- 오계택·정동관·박우성·이상민. (2013). 「정년연장 등 노동시장 환경변화에 대응하기 위한 인적자 원관리 방안」. 한국노동연구원.
- 오민홍. (2007). 최저임금제 효과 및 고령자고용간의 관계분석. 「고용이슈」, 제23호. 한국고용정보원.
- 유용식·전윤구·장세우·이경희·김명엽. (2012). 「노인 집중취업분야 인권상황 실태조사」. 국가인권 위원회·세명대학교 산학협력단.

- 윤윤규·성재민. (2011). 「저임금근로자의 노동시장 이행경로 및 결정요인 분석」. 한국노동연구원.
- 이경호·김지환·최지훈. (2019). 최저임금 인상이 신규근로자 고용과 근로시간에 미치는 영향. 「노동경제논집」, 42(2): 63-99.
- 이병희. (2008). 저소득 노동시장의 실태와 동태적 분석. 「저소득 노동시장분석」. 이병희 편. 7-28. 한국노동연구원.
- 장지연. (2003). 「고령화시대의 노동시장과 고용정책(I)」. 한국노동연구원.
- 정진호·이병희. (2008). 최저임금의 고용효과. 「저소득 노동시장 분석」. 이병희 편. 151-173. 한국노동연구원.
- 지은정. (2009). 노후 노동지위: 생애노동경력과 재산을 매개로. 「한국사회복지학」, 61(1): 323-357.
- 지은정. (2019). 전문성의 관점에서 본 노인 재능나눔활동 지원사업의 모순. 「한국행정연구」, 28(4): 225-269.
- 지은정. (2020). 근로빈곤노인의 빈곤지속기간과 빈곤탈출에 대한 연구: 노인일자리사업에 주는 함의. 「한국사회정책」, 27(2): 125-162.
- 최봉·정원철. (2017). 생활임금제 시행성과 모니터링. 서울연구원.
- 최은영. (2018). 은퇴시기와 가계자산의 상관성에 관한 연구. 「인문사회21」, 9(3): 1075-1088.
- 최저임금위원회. (2020). 「2020년 최저임금 심의편람」. 최저임금위원회.
- 통계청. (2014). 2014 고령자 통계. 2014.09.29. 보도자료.
- 통계청. (2017). 한국의 사회동향 2017. 2017.12.17. 보도자료.
- 통계청. (2019a). 2019년 5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사 결과. 2019.07.23. 보도자료.
- 통계청. (2019b). 2019 고령자 통계. 2019.09.27. 보도자료.
- 통계청. (2020). 2020년 5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사 결과. 2019.07.28. 보도자료.
- 한국경제연구원. (2020). 2018년 최저임금 인상으로 저임금근로자 일자리부터 타격. 2020.06.23. 보도자료.
- 황덕순·윤자영·전병유·윤정향. (2013). 「노동시장 양극화 해소방안 연구-저임금노동을 중심으로」. 한국노동연구원.
- 황희영·이종하. (2019). 최저임금제도가 노동소득분배율에 미치는 영향 분석: 우리나라 16개 광역자치단체를 중심으로. 「한국행정연구」, 28(3): 175-205.
- 홍민기. (2018). 2018년 최저임금 인상의 고용 효과. 「노동리뷰」, 5월호: 43-56. 한국노동연구원.
- Bartik, T. J. (2001). *Jobs for the Poor: Can Labor Demand Policies Help?*. New York: Russell Sage Foundation.
- Bureau of Labor Statistics(BLS). (2016). How should we define 'low-wage' work? An analysis using the Current Population Survey. *Monthly Labor Review*, October: 1-11.

- Cahill, K. E, Michael D. G. & Joseph F. Q. (2011). Evolving Patterns of Work and Retirement. edited by Linda K. George and Kenneth F. Ferraro in *Handbook of Aging and The Social Sciences*. Eighth edition. NewYork: Elsevier. 271-291.
- Casey, B. (2009). Employment Promotion. edited by Michael Gold. *Employment Policy in the European Union: Origins, Themes and Prospects*. 27-44. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Costa, D. L. (1998). *The Evolution of Retirement: An American Economic History, 1880-1990*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Delsen, L. (2020). 네덜란드의 점진적 은퇴. 「노동브리프」, 1월호: 27-38. 한국노동연구원.
- DiPrete, T. A. & McManus, P. A. (1996). Institutions, Technical Change and Diverging Life Chances: Earnings Mobility in the United States and Germany. *The American Journal of Sociology*, 102(1): 34-79.
- Esping-Andersen, G. (1996). *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies*. London·Thousand Oak·New Deali: Sage Publications.
- European Commission. (2014). *Growth of low-wage, low-skilled jobs throughout Europe in need of solution*. <https://ec.europa.eu>
- Freeman, R. (1994). *Working Under Different Rules*. New York: Russell Sage Foundation.
- Honig, M. (1985). Partial Retirement among Women. *The Journal of Human Resources*, 20(4): 613-621.
- Gratton, B. (1996). The Poverty of Impoverishment Theory: The Economic Well-Being of the Elderly, 1890-1950. *The Journal of Economic History*, 56(1): 39-61.
- Gray, A. (2009). Flexicurity: Solution or Illusion?. edited by Michael Gold. *Employment Policy in the European Union: Origins, Themes and Prospects*. 45-66. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Grimshaw, D. (2011). What do we know about low-wage work and low-wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective. *Conditions of Work and Employment Series* No. 28. ILO: Geneva.
- ILO. (2013). *Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth*. International Labour office(ILO): Geneva.
- OECD. (2005). *Ageing and Employment Policies: United States*. OECD: Paris.
- OECD. (2006a). *Live Longer, Work Longer*. OECD: Paris.
- OECD. (2006b). *OECD Employment Outlook: Boosting Jobs and Incomes*. OECD: Paris.
- OECD. (2014). *Ageing and Employment Policies: France. Working Better with Age*.

- OECD: Paris.
- OECD. (2017). *Preventing Ageing Unequally*. OECD: Paris.
- OECD. (2018). *Ageing and Employment Policies: United States. Working Better with Age and Fighting Unequal Ageing*. OECD: Paris.
- OECD. (2019). *Ageing and Employment Policies: Working Better with Age*. OECD: Paris.
- Pampel, F. C. (1979). Changes in the Labor Force Participation and Income of the Aged in the United States, 1947-1976. *Social Problems*, 27(2): 125-142.
- Quadagno, J. & Hardy, M. (1996). Work and Retirement. edited by Robert H. Binstock and Linda K. George in *Handbook of Aging and the Social Sciences*. 4th edition. San Diego: Academic Press. 325-345.
- Quinn, J. F. & Michael, K. (1996). The Role of Bridge Jobs in the Retirement Transition: Gender, race and ethnicity. *The Gerontologist*, 36(3): 363-372.
- Ransom, R. L. and Sutch, R. (1986). The Labor of Older Americans: Retirement of Men on and Off the Job, 1870~1937. *The Journal of Economic History*, 46(1): 1-30.
- Siddiqui, S. (1997). The Pension Incentive to Retire: Empirical Evidence for West Germany. *Journal of Population Economics*, 10(4): 463-386.

법제처 홈페이지(<http://www.law.go.kr>)

통계청 KOSIS 홈페이지([http://kosis.kr/경제활동인구\(1996.06~2020.10\)](http://kosis.kr/경제활동인구(1996.06~2020.10)))

통계청 KOSIS 홈페이지([http://kosis.kr/주민등록인구\(2019.12\)](http://kosis.kr/주민등록인구(2019.12)))

통계청 KOSIS 홈페이지([http://kosis.kr/행정구역시도·연령별 경제활동인구·취업자\(2019\)](http://kosis.kr/행정구역시도·연령별 경제활동인구·취업자(2019)))

AARP 홈페이지(<http://www.aarp.org>)

OECD Stat 홈페이지(<http://www.oecd.org>)

서울특별시·서울특별시50플러스재단. 「서울시 50+세대 실태조사-직업이력 및 경제활동」 원자료  
통계청. 「2019년 지역별 고용조사(하반기)」 원자료

---

**지 은 정** : 서울대학교에서 사회복지학 박사학위를 취득하였고 주요 관심분야는 고령자 일자리, 빈곤·소득불평등, 노인정책 등이며 최근 주요 논문은 “근로빈곤노인의 빈곤지속기간과 빈곤탈출에 대한 연구: 노인일자리사업에 주는 함의(2020), “누적 이익/불리가설의 관점에서 본 정년퇴직과 근로소득 불평등(2020)” 등이 있다(jieun29@gmail.com).