

한반도 르네상스 구현을 위한

VIP 리포트

■ 고학력 베이비부머와 고령층 일자리의 해부
- '실버칼라'의 현황과 시사점

목 차

■ 고학력 베이비부머와 고령층 일자리의 해부 - ‘실버칼라’의 현황과 시사점

Executive Summary	i
1. 서론	1
2. ‘실버칼라’ 일자리의 해부(베이비부머 vs. 고령층)	4
3. ‘실버칼라’ 일자리의 매력도 분석(현황 분석 종합)	16
4. 결론 및 시사점	18

본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재하시기 위해서는 본 연구원의 허락을 얻어야 하며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래와 같이 하여 주시기 바랍니다.

총 괄 : 백 흥 기 산업전략본부장 (2072-6228, hkback@hri.co.kr)

정책조사실 : 고 승 연 연 구 위 원 (2072-6234, yeon@hri.co.kr)

Executive Summary

□ 고학력 베이비부머와 고령층 일자리의 해부

■ 서론

우리나라는 세계적으로 유래없이 강력한 ‘실버 쓰나미’의 중심에 놓여있다. 실버 쓰나미의 주역인 베이비부머는 16.7%가 대졸이상의 고학력자이며, 이들 중 경력자 6명 중 1명 이상의 경력은 30년을 초과하고 있다. 본고는 고령화와 고학력화가 가속화 되는 추세를 고려하여 과거 ‘화이트칼라’의 다수를 차지했던 대졸이상의 중고령(1963년 이전 출생) 근로자(‘실버칼라’)의 일자리에 대한 다각적 분석을 통해, 베이비부머의 고령층 진입에 발맞춰 고학력 고령층을 위한 바람직한 일자리 정책방향에 대해 논의하고자 한다.

■ ‘실버칼라’ 일자리의 해부(베이비부머 vs. 고령층)

(※ 베이비부머: 1955년~1963년 출생자, 고령층: 1954년 이전 출생자)

(1) 종사상 지위

실버칼라는 2016년 91만명으로 55세 이상 근로자 5명 중 1명이 해당된다. 실버칼라 중 베이비부머의 종사상지위는 양호한 편이나 고령층은 학력에 상관없이 상용직 감소와 임시직 및 자영업 증가를 경험, 연령 증가(청장년층→베이비부머→고령층)에 따른 종사상지위의 단절 및 악화를 경험한 것으로 나타났다.

(2) 종사 조직

60세를 기준으로 연령에 따른 고용 선호도 차이가 뚜렷하고, 조직 규모가 클수록 대체로 55세 이상 중고령층 고용에 소극적으로, 실버칼라 4명 중 3명(73.6%)은 종사자 100명 미만의 중소기업 조직에 종사하고 있다. 조직 규모별로 보면, 종사자 300인 이상의 대규모 조직의 경우 중고령층 고용 비중도 낮을 뿐더러 상당히 더딘 증가세를 보이고 있으며, 종사자 300인 미만의 중소기업 조직은 1990년대 이후 중고령자 고용이 대체로 상승하는 추세이나, 실버칼라 고용은 매우 부진한 상황이다.

(3) 종사 산업

전반적으로 연령 증가에 따른 종사 산업의 단절이 뚜렷하며, ‘사업시설관리/지원서비스업’으로의 경력 전환이 가장 많았다. 실버칼라 중 베이비부머는 주로 전문기술 산업에서의 경력 단절이 뚜렷하고, 고령층은 ‘사업시설관리/지원서비스업’과 ‘협회/단체 등’으로 경력 전환이 많았다. 그리고 산업별 비상용직 비중의 비교 결과, ‘보건업/사회복지서비스업’, ‘공공행정/국방/사회보장행정업’ 등 공공영역이 실버칼라의 비상용직 증가를 주도하고 있는 것으로 나타났다.

(4) 종사 직종

학력에 상관없이 고연령층은 ‘단순노무종사자’로 쏠리고 있으며, 연령이 많아질수록 ‘화이트칼라’가 ‘단순노무종사자’로 대체되는 상황으로 일자리 질 악화가 학력에 상관없이 뚜렷하게 나타났다. ‘관리자’와 ‘전문가/관련종사자’에 종사했던 고령층 실버칼라가 연령 증가로 ‘단순노무종사자’로 전환되는 경향이 나타나며, 베이비부머 실

버칼라부터 비상용직 '단순노무종사자'의 증가가 시작, 고령층 실버칼라의 1/3은 '단순노무종사자'로 이중 절반은 비상용직으로 종사하고 있다.

(5)경력관련성

실버칼라 중 베이비부머는 7명 중 1명, 고령층은 3명 중 1명 이상이 자신의 경력과 무관한 일에 종사하고 있으며, 약 60만명 베이비부머가 10년 이상의 경력을 활용하지 못하고 있는 상황이다. '사업시설관리/지원서비스업', '단순노무종사자'의 경력 낭비가 가장 심각한 것으로 나타났다.

■ '실버칼라' 일자리의 매력도 분석

(베이비부머 실버칼라) 3가지 측면 모두 상위를 차지한 '공공행정/국방/사회보장행정', '교육서비스업', '제조업'이 상대적으로 최고의 일자리인 반면, '숙박/음식점업'이 최악의 일자리로 나타났다. (고령층 실버칼라) '도매/소매업', '협회단체/수리/기타개인서비스업' 등이 고령층 일자리로 최고, '부동산/임대업', '공공행정/국방/사회보장행정' 등이 최악으로 나타났다. (일자리 매력도의 변화) 베이비부머에게 최고의 일자리인 '공공행정/국방/사회보장행정'은 고령층에게 최악의 일자리로 바뀌는 것으로 나타났다.

< 베이비부머의 일자리 매력도 >				< 고령층의 일자리 매력도 >					
	일자리 양 상		일자리 양 하			일자리 양 하			
일자리 질	<경력관련성상> -공공행정 등 -교육서비스업 -제조업		<경력관련성상> -전문/과학업 등 -출판/영상업 등		일자리 질	<경력관련성상> -협회단체 등 -전문/과학업 등 -도매/소매업		<경력관련성상> -교육서비스 -보건업 등	
	상	<경력관련성하> -보건/사회복지 서비스업		<경력관련성하> -사업시설관리업 등 -운수업		상	<경력관련성하> -사업시설관리업 등 -제조업		<경력관련성하> -운수업
일자리 질		<경력관련성상> -협회단체 등 -금융/보험업		<경력관련성상> -부동산/임대업 -예술/스포츠 등			일자리 질	<경력관련성상> -금융/보험업 -출판/영상업 등	
	하	<경력관련성하> -건설업 -도매/소매업		<경력관련성하> -숙박/음식점업		하		<경력관련성하> -숙박/음식점업	

■ 결론 및 시사점

실버칼라 중 베이비부머와 고령층 일자리에 상당한 갭이 존재하며, 고령층 실버칼라는 과거 일자리와의 단절과 배타적 고용환경에 놓여있어 베이비부머에게는 부정적 상황이다. 향후 실버칼라의 일자리 확대와 활용도 제고를 위한 방안으로 첫째, 실버칼라를 독립적인 '노동력'으로 인정, 실버칼라 맞춤형 직종을 설계할 필요가 있다. 둘째, 생계형과 경력활용형으로 노인 일자리의 이분화를 추진하고 정부가 먼저 이를 주도하여야 한다. 셋째, 실버칼라의 고용 확대를 위해 고령자고용지원정책을 현실화해야 한다. 끝으로, 정부는 예산 지원과 비전만 제시, 현장에서 자율적으로 실버칼라에게 적합한 일자리를 제안할 수 있는 체계를 마련하도록 해야 한다.

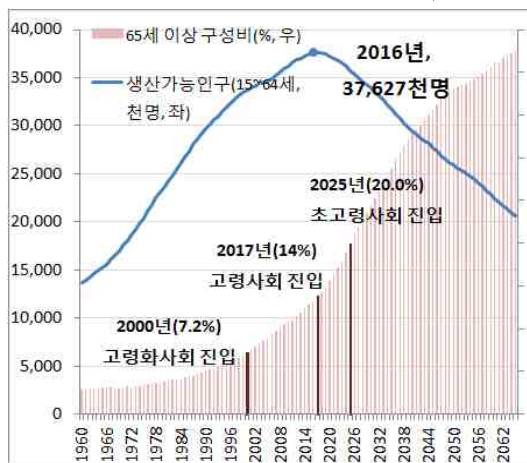
1. 서론

○ 과거 경제 성장의 주역이었던 베이비부머가 현재는 '실버 쓰나미'의 주역

- 우리나라는 유래없이 강력한 속도와 영향력을 가진 '실버 쓰나미'의 중심에 위치
 - 2016년부터 생산가능인구 감소가 시작되었고, 2000년 고령화사회 진입에 이어 2017년 고령사회 진입을 앞두고 있으며, 2025년에는 초고령사회 진입이 예상
 - 고령화사회에서 고령사회가 되는 데 불과 17년이 소요, 미국(73년), 프랑스(115년)뿐만 아니라 이미 초고령사회에 진입한 일본(24년)에 비해서도 충격적인 결과
- 실버 쓰나미의 주역인 베이비부머¹⁾를 필두로 중고령층은 우리나라의 경제 성장을 이끈 주역
 - 경제성장률 10%대의 고도성장기에 청장년기를 보낸 베이비부머는 우리나라 경제 성장의 주역으로 활약
 - 또한 이들이 30~40대에 1인당 GNI 1만 달러와 2만 달러를 경험한 경제 부흥기의 산 증인

< 장래인구추계 >

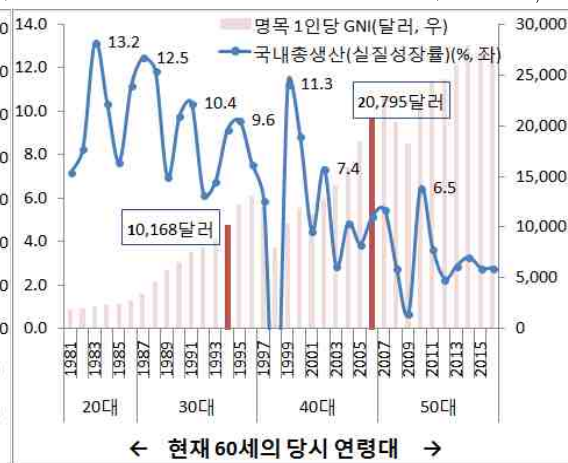
(단위: 천명, %)



자료 : 통계청 장래인구추계.

< 1인당 GNI 및 경제성장률 추세 >

(단위: 달러, %)



자료 : 한국은행, 국민계정.

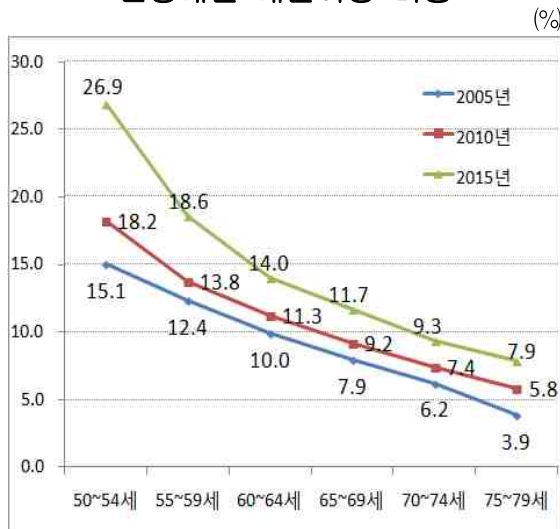
1) 베이비부머는 1963년에서 1955년 사이 출생자를 의미.

○ 베이비부머는 과거 중고령층에 비해 높은 학력과 많은 경력을 보유, 고령화와 함께 고학력 및 다경력화는 앞으로 가속될 것으로 전망

- 베이비부머의 16.7%가 대졸이상의 고학력자, 40대 이하에서는 고학력자 비중이 30% 이상으로 주류
 - 전 연령대에서 고학력화가 가속되고 있고 특히 50대부터 대졸이상 비중이 현저하게 증가하는 추세
 - 베이비부머가 해당되는 55~64세 중 대졸이상 비중은 65세 이상 고령층(9.0%)보다 7.7%p 높은 16.7%

- 고학력 베이비부머의 평균 경력기간은 12년이며 경력자의 6명 중 1명 이상이 30년 초과
 - 베이비부머의 평균 경력기간은 9.6년이며, 고학력 베이비부머는 이보다 많은 11.5년
 - 베이비부머 경력자 10명 중 1명(10.9%)이 30년을 초과하는 경력을 보유, 고학력 베이비부머의 경우에는 이보다 많은 6명 중 1명(17.8%)이 해당
 - 경제 규모의 지속적인 확대와 고용률의 지속적인 상승으로 취업 경험자 비중의 증가와 평균 경력기간의 연장이 예상

< 연령대별 대졸이상 비중 >



자료 : 인구총조사.

< 베이비부머의 주요 경력기간 >

(단위: 년, %)

	전체	고학력
평균 경력기간(년)	9.6	11.5
5년 이하	21.9	10.3
5년 초과~10년 이하	22.2	13.2
10년 초과~15년 이하	15.4	15.0
15년 초과~20년 이하	13.1	15.5
20년 초과~25년 이하	8.7	11.6
25년 초과~30년 이하	7.7	16.6
30년 초과	10.9	17.8

자료 : 경제활동인구조사 고령층부가조(2016) 마이크로데이터로 산출.

주 : 고학력은 대졸이상을 의미.

- 본고는 고령화 및 고학력화 추세를 고려, 과거 ‘화이트칼라’의 다수를 차지했던 고학력 중고령 근로자(‘실버칼라’²⁾)의 일자리에 대한 다각적인 분석을 통해, 향후 고학력 고령층을 위한 일자리 정책방향에 대한 논의 목적
- 베이비부머가 본격적으로 고령층에 진입을 시작하고 대다수의 국민이 노후에 근로를 희망, 고령화와 더불어 고령층 일자리는 국가 정책적으로 중요하고 시급한 이슈
 - 50대 이하 국민의 82%가 노후에 근로하기를 희망하고 일하는 노인에 대한 긍정적인 인식이 커, ‘일하는’ 노인이 사회의 보편적인 모습이 될 것으로 예상³⁾
 - 고령화의 주역 베이비부머가 곧 고령층에 진입 시작, 고령층 일자리에 대한 관심 증대
 - 베이비부머와 고령층간 일자리 변화 여부를 분석, 베이비부머의 특성을 고려한 고령층 일자리 개발이 필요
- (연구 목적) 고학력 베이비부머와 고령층간 일자리 특성 변화를 분석함으로써 미래 일자리로서 고령층 일자리의 바람직한 정책 방향에 대한 논의
 - 지금까지 고령층 일자리는 주로 사회적 및 경제적 취약계층의 일자리에 초점이 맞춰져 고령층의 다양한 특성을 고려하는 데 한계
 - 본 연구의 목적은 고학력화 추세를 고려하여 고학력 베이비부머와 고령층 근로자(‘실버칼라’)의 일자리 비교 분석을 통해, 베이비부머의 고령층 진입에 발맞춰 향후 고학력 고령층을 위한 일자리 정책개발을 위한 시사점 도출
- (연구 방법) 통계청 데이터를 이용하여 베이비부머와 고령층 일자리를 비교와 동시에 전체와 고학력자간의 비교 분석을 동시에 수행
 - 베이비부머(63~55년생)와 그 이전 세대인 고령층(54년생 이상)으로 구분하여 고령층과 베이비부머 근로자의 특징 분석
 - 동시에 전체와 대졸이상 고학력자 일자리의 비교 분석을 수행

2) 본 고에서는 논의의 대상을 명확히 하고자 대졸이상의 고학력 베이비부머와 그 이상의 고령층을 통합하여 ‘실버칼라’로 별칭함.

3) 50대 이하 응답자의 82%가 노후에 근로하기를 희망하고 있으며, 일하는 노인에 대해 긍정적으로 인식하고 있는 경우가 67.1%로 나타남(자료: 현대경제연구원(2017. 04. 24)), "일하는' 노인, 어떻게 생각하십니까?", VIP 리포트 17-17(통권 690호)).

2. '실버칼라' 일자리의 해부(베이비부머 vs. 고령층)

① 종사상 지위

○ 55세 이상 근로자 5명 중 1명이 실버칼라, 전체 중고령자보다 높은 고용률과 동시에 실업자 비중도 상대적으로 높은 상황

- 실버칼라는 2016년 91만명으로 55세 이상 근로자 5명 중 1명이 해당
 - 실버칼라(91만명)는 55세 이상 전체 인구(1,600만명)의 5.7%, 55세 이상 근로자(505만명)의 18%를 차지
 - 실버칼라 중 베이비부머(76만명) 비중은 82.9%로 대다수
- 고학력 중고령자가 전체 중고령자에 비해 좀더 활발한 경제활동 중, 하지만 실업자 비중 역시 높아 취업 애로점 존재
 - 고학력자 중고령자의 고용률이 62.3%로 전체 53.5%보다 높은 수준, 이 중 근로자 비중 역시 전체(59%)보다 높은 67.7%
 - 전체 인구 중 실업자 비중도 고학력 중고령자(1.7%)가 0.4%p 더 높고, 실제 실업률도 고학력 중고령자(2.5%)가 전체 평균(2.3%)보다 높은 상황

< 베이비부머와 고령층의 경제활동상태 >

	전체 중고령자						고학력 중고령자					
	베이비부머		고령층		합계		베이비부머		고령층		합계	
	만명	%	만명	%	만명	%	만명	%	만명	%	만명	%
취업자	511.2	72.1	344.3	34.3	855.5	53.5	107.9	78.3	27.0	38.6	134.9	62.3
(근로자)	327.0	64.0	177.9	57.9	504.9	59.0	75.7	70.1	15.6	51.7	91.3	67.7
(비근로자)	184.2	36.0	166.3	42.1	350.6	41.0	32.3	29.9	11.4	48.3	43.7	32.3
실업자	13.4	1.9	7.4	1.1	20.8	1.3	2.7	1.9	0.9	0.8	3.6	1.7
비경제활동인구	184.3	26.0	539.3	64.6	723.6	45.2	27.2	19.8	50.9	60.5	78.1	36.1
전체	708.9	100	891.0	100	1,599.8	100	137.8	100	78.8	100	216.6	100

자료 : 경제활동인구조사 고령층부기조사(2016) 마이크로데이터로 산출.

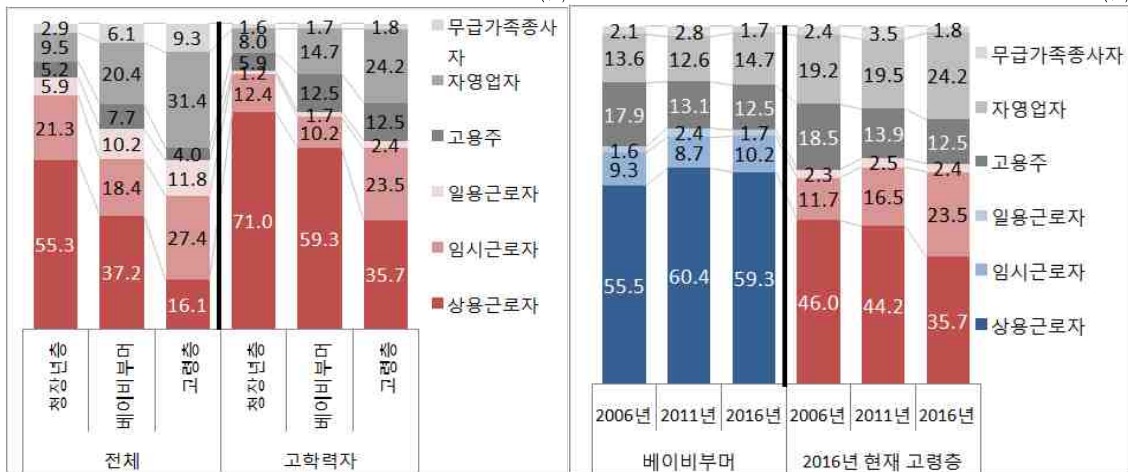
주1) 베이비부머는 1963~1955년 출생자, 고령층은 1954년 이전 출생자로 구분.

2) 고학력은 대졸이상을 의미.

○ 고령층은 학력에 상관없이 상용직 감소와 임시직 및 자영업자 증가를 경험, 연령 증가에 따른 종사상지위의 단절과 종사상지위의 악화

- 연령 증가에 따라 종사상지위의 급격한 하락, 베이비부머와 고령층 간에 종사상지위가 단절 및 악화되는 상황
 - 연령 증가에 따른 종사상지위의 변화는 상용직 비중의 감소와 동시에 자영업자의 증가로 설명 가능
 - 고령층 실버칼라는 베이비부머나 청장년층에 비해 임시직과 자영업자 비중이 크게 증가, 고령층 전체에 비해서도 심각
- 실버칼라 중 베이비부머는 과거 종사상지위의 변화가 거의 없었으나, 고령층에서는 뚜렷한 종사상지위의 악화를 경험
 - 베이비부머 실버칼라는 2011년 근로자로 전환된 경우가 다소 증가, 2016년 종사상지위는 2011년과 유사하게 유지
 - 고령층 실버칼라는 중년층에서 고령층으로 연령이 증가됨에 따라 상용직에서 임시직, 고용주에서 자영업자로 종사상지위의 하락을 경험
 - 또한 10년 전(2006년) 고령층 실버칼라와 동년배인 2016년 베이비부머 실버칼라의 종사상지위를 비교한 결과, 과거 고령층의 종사상지위가 더 취약

< 연령대별 종사상지위(2016) > < 고학력 중고령자의 종사상지위 변화 >



자료 : 경제활동인구조사 고령층부가조사 마이크로데이터로 산출.
 주 : 2016년 현재 연령대를 기준으로 해당 연도에서의 종사상지위를 의미.

② 종사하고 있는 조직4)

○ 조직 규모가 클수록 60세 이상 근로자의 고용 단절 심각, 실버칼라 4명 중 3명은 종사자 100명 미만의 조직에 고용

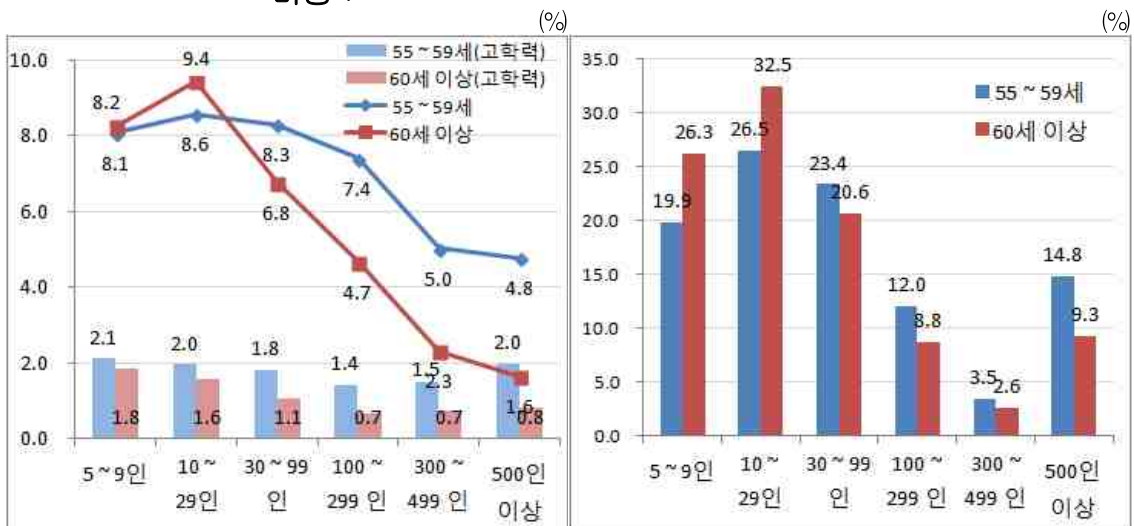
- 조직 규모가 클수록 대체로 55세 이상 중고령층 고용에 소극적이며, 60세를 기준으로 연령에 따른 고용 선호도 차이 뚜렷(고용 단절)

- 종사자 100인 이상의 조직에서부터 중고령자 고용비중이 급감, 55~59세와 60세 이상 고용비중간 차이도 급증
- 종사자 300인 이상 대규모 조직의 경우, 중고령자 고용비중이 매우 낮으나 상대적으로 실버칼라의 고용비중이 높은 편으로 절대적인 고용 규모는 작으나 실버칼라에게는 유리한 상황
- 60세 정년 의무화로 중고령층 고용상황은 다소 개선될 것으로 예상되나, 이미 많은 조직들에서 60세 정년을 실행하고 있어 실질적인 개선 효과는 의문

- 실버칼라 4명 중 3명(73.6%)은 종사자 100명 미만의 중소규모 조직에 종사

- 종사자 30인 미만의 소규모 조직에 60세 이상 실버칼라의 58.8%가 종사, 연령이 많아질수록 상대적으로 소규모 조직에 쏠림
- 종사자 300~499명인 조직의 실버칼라 종사자 비중은 3.1%로 최소

< 기업규모별 전체 근로자 중 중고령자 < 실버칼라의 조직 규모별 근로 비중> 비중 >



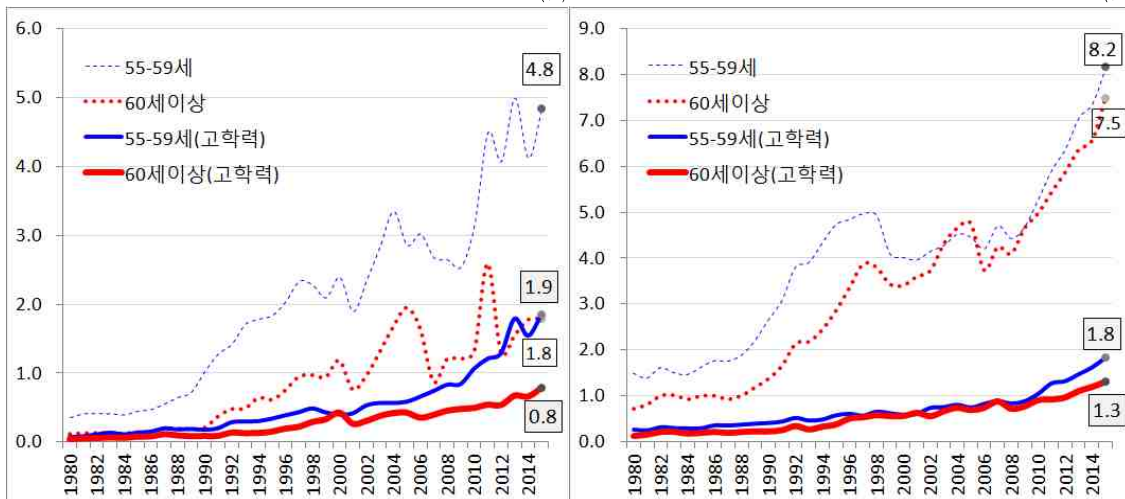
자료 : 고용형태별근로실태조사(2015) 데이터로 산출.

주 : 근로자 1인 이상 사업체에 종사하고 있는 자영업주를 제외한 정규직 및 비정규근로자 대상.

4) 분석에 사용한 데이터(고용형태별근로실태조사)의 연령이 5세 단위로 구분('60세 이상'이 최종 구분)되어 있어, 본 분석은 '55~59세'와 '60세 이상'으로 나누어 비교함.

- (대규모 조직) 종사자 300인 이상의 대규모 조직의 경우 중고령층 고용 비중도 낮을 뿐더러 상당히 더딘 증가세
 - 전체 종사자의 고령화로 인해 1990년 이후 50~59세 고용비중의 자연 증가가 반영되어 뚜렷한 증가세가 나타나고 있으며, 고학력자는 이보다 늦은 2000년대 중반이후 증가세가 본격화되고 있으나 전체 증가세에 비해 미미
 - 60세 이상은 학력과 무관하게 대체로 55~59세 종사자 비중의 절반 수준을 유지, 고학력자의 경우는 계속해서 1% 미만으로 증가세가 절대적으로 낮고 60세 이후 고용 단절이 지속되고 있는 상황
 - IMF는 대규모 조직의 중고령층 고용에 영향을 거의 미치지 않은 것으로 보이며, 실버칼라는 전체 중고령층 고용변화에 비해 좀더 안정된 모습
- (중소규모 조직) 종사자 300인 미만 조직의 경우 1990년대 이후 중고령자 고용이 대체로 상승하는 추세이나, 실버칼라 고용은 매우 부진
 - IMF 이후 중고령자 고용 증가세가 다소 주춤하는 추세이나 2010년 이후 가파른 고용 증가세를 보이며, 2015년에는 중고령자가 전체 근로자 중 8% 차지
 - 특히 55~59세와 60세 이상의 종사자 비중이 2010년 이후 거의 유사하게 증가하고 있어 중고령층의 고용 연속성이 대규모 조직보다 우수
 - 중소기업은 앞서 분석에 의하면 실버칼라의 중요한 고용처로서, 2010년 이후 고학력 55~59세 고용은 확대되는 추세이나 60세 이상 고용은 정체되고 있어, 고령화가 가속화될 경우 실버칼라의 일자리 부족 예상

< 대규모 조직의 중고령층 고용 추세 > < 중소기업의 중고령층 고용 추세 > (%)



자료 : 고용형태별근로실태조사 데이터로 산출. 자료 : 좌동.

주 : 종사자수 300인 이상.

주 : 종사자수 300인 미만.

③ 종사 산업

○ 연령 증가(청장년층→베이비부머→고령층)에 따른 종사 산업의 단절 뚜렷, '사업시설관리/지원서비스업'으로의 경력 전환이 최다

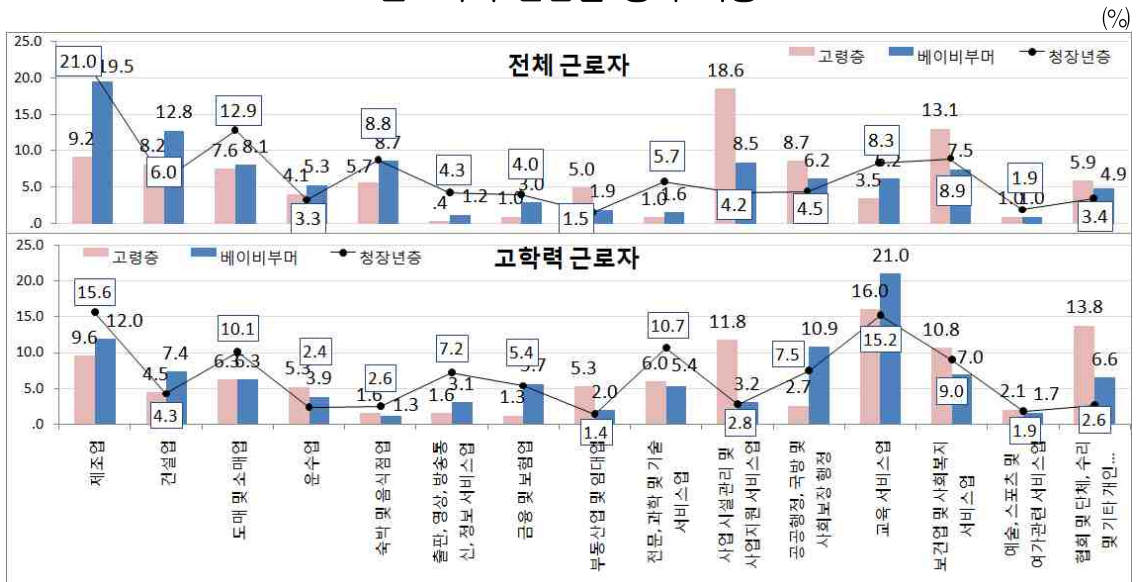
- 베이비부머는 '건설업', 고령층은 '제조업'에서 경력 단절이 상대적으로 심각, '사업시설관리/지원서비스업'으로의 경력 전환 최다

- 청장년층과 베이비부머 간 종사 산업 비중 차이는 '건설업'(베이비부머에서 6.8%p 증가), '도매 및 소매업(Δ4.7%p), '사업시설관리/지원서비스업'(4.2%p) 등에서 뚜렷
- 베이비부머와 고령층 간 종사 산업 비중 차이는 '제조업'(Δ10.3%p)과 '사업시설관리/지원서비스업'(10.2%p), '보건업/사회복지서비스업'(5.6%p)에서 심각

- 실버칼라 중 베이비부머는 주로 전문기술산업에서의 경력 단절 뚜렷, 고령층은 '사업시설관리/지원서비스업'과 '협회/단체 등'으로 경력 전환

- 청장년층과 베이비부머 실버칼라 간 종사 산업의 비중 차이는 '교육서비스업'(5.8%p), '전문, 과학/기술서비스업'(Δ5.3%p), '출판, 영상, 방송통신 정보서비스업' (Δ4.1%p) 등 전문기술산업에서 뚜렷
- 실버칼라 중 베이비부머와 고령층 간의 차이는 '사업시설관리/지원서비스업'(8.6%), '공공행정/국방/사회보장행정'(Δ8.2%), '협회/단체/기타개인서비스업'(7.2%) 순으로 심각

< 근로자의 산업별 종사 비중 >



자료 : 경제활동인구조사 고령층부가조사(2016) 마이크로데이터로 산출.
 주 : 근로자(상용+임시+일용).

- 미국과 독일의 경우 연령대와 산업별 종사 비중의 변화가 적어 노후의 경력 단절 현상 미미

- 미국이 연령별 산업별 종사 비중에서 가장 균형적인 결과를 보이고 있으며, 독일은 고령층의 '사업시설관리/지원서비스업' 비중(10.5%)이 전체 근로자 비중보다 높으나 그 차이가 우리나라에 비해 미미([별첨 2] 참고)
- 스웨덴의 경우에는 '도매 및 소매업', '전문, 과학 및 기술 서비스업', '출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업'에서 고령층의 비중의 감소가 나타나 특정 산업으로의 고령층 쏠림 현상은 미약

[별첨 1] 미국의 고학력 퇴직자의 경력재설계(Recareering) 연구 결과

- 퇴직 후 새로운 직업에 종사(Recareering⁵⁾)하는 것은 긍정적인 과정이며, 개인적인 성장을 전제로 한 지속가능한 경력개발로 인식

- 미국 고령층의 종사 산업 비중은 전체 경제활동인구의 종사산업 비중과 유사한 패턴([별첨 2]참고)으로 산업에 따른 고령층 편중 현상이 없고 생산적으로 recareering이 진행
- 65세 이후 근로를 희망하는 고령층의 절반이 recareering을 계획⁶⁾

- 고학력 퇴직자의 Recareering 사례에 대한 질적 연구⁷⁾ 결과에 의하면, 다음의 7가지 요소가 Recareering의 본질

- ①경제적인 필요성보다는 은퇴를 지연시키고자 하는 욕구
- ②자신의 주된 경력상의 네트워크에 기반하여 새로운 경력 탐색
- ③다양한 연령층과의 자연스러운 융합을 통해 새로운 경력에 적응
- ④육체적 및 정신적으로 지속가능한 경력
- ⑤연령 무관한 근무
- ⑥지속적인 변화, 학습, 성장에 대한 지향성
- ⑦최소한의 라이프스타일 변화에 의한 자연스러운 recareering

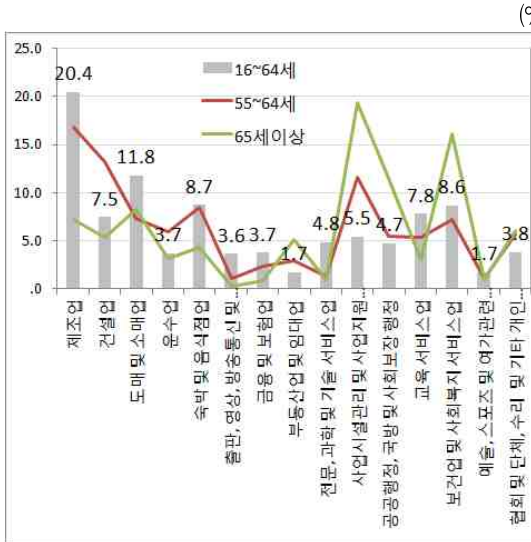
5) Recareering은 장기간의 주된 경력의 일자리에서 떠나 새로운 산업에서 새로운 경력을 쌓는 인생 후기의 경력결정을 의미(Johnson, R. W., Kawachi, J., & Lewis, E. K. (2009). Older workers on the move: Recareering later in life. Retrieved from http://www.urban.org/UploadedPDF/1001272_olderworksonthmove.pdf).

6) 매년 2029년까지 10,000명의 베이비부머가 65세의 은퇴 연령에 도달하고 이 중 74%는 65세 이상 일할 계획을 가지고 있고 이중 절반은 recareering을 계획함(Rice, C. K.(2015)에서 재인용).

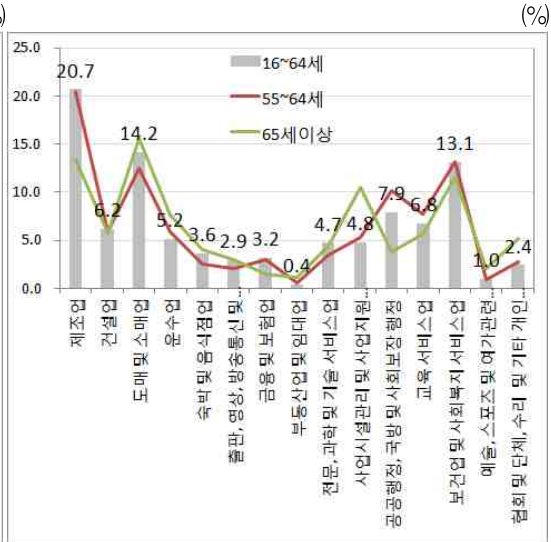
7) Rice, C. K. (2015). The Phenomenon of Later-Life Recareering by Well-Educated Baby Boomers. Journal of Psychological Issues in Organizational Culture, 6(2), 7-38.

[별첨 2] 주요 국가의 근로자 연령대별 종사 산업 비중

< 한국 >



< 독일 >



자료 : 경제활동인구조사(2016) 마이크로데이터로 산출.

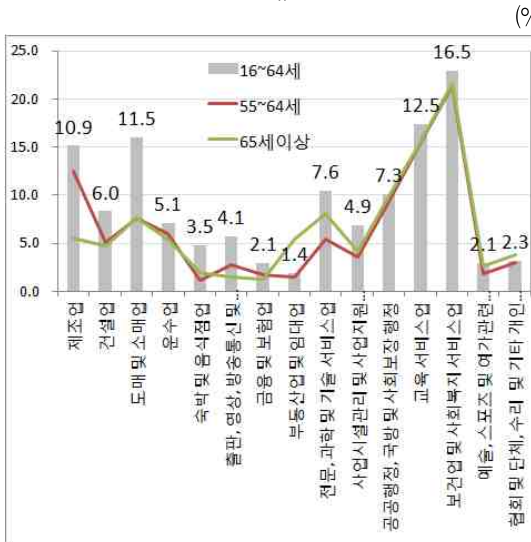
자료 : Eurostat(2016) 자료로 산출.

주1) 근로자(상용+일용+임시)

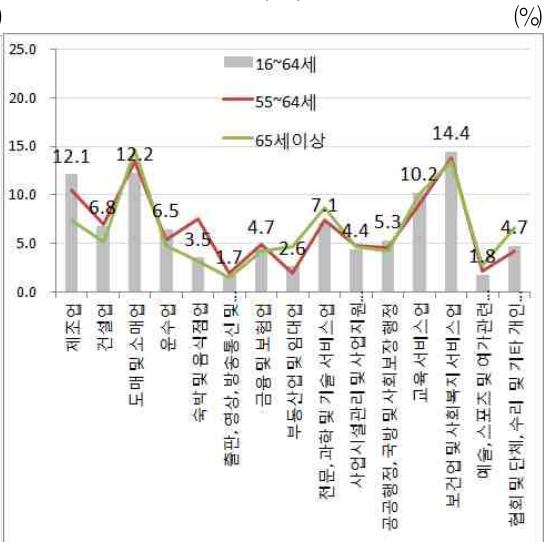
주 : 농어업, 광업, 임업, 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 하수폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자기소비 생산활동, 국제 및 외국기관은 비중이 낮아 표시에서 제외.

2) 각 연령대별 근로자(employee)의 산업 비중(연령대별 모든 산업의 비중 합=100%).

< 스웨덴 >



< 미국 >



자료 : Eurostat(2016) 자료로 산출.

자료 : 미국 노동통계청(2016) 자료로 산출.

- ‘보건업/사회복지서비스업’, ‘공공행정/국방/사회보장행정업’ 등 공공영역이 실버칼라의 비상용직 증가를 주도
 - 고학력 청장년층과 베이비부머 실버칼라 중 비상용직 근로자 비중 차이는 ‘건설업’(14.3%p), 도매 및 소매업(12.9%p), ‘보건업/사회복지서비스업’(12.3%p)에서 크게 증가한 반면, ‘교육서비스업’(△18.6%p)에서 크게 감소
 - ‘교육서비스업’은 고학력 베이비부머의 10.9%가 종사하는 산업으로, 안정적인 고용 형태 유지
 - 실버칼라 중 베이비부머와 고령층간 비상용직 근로자 비중 차이는 ‘공공행정/국방/사회보장행정업’(64.6%p), ‘출판, 영상, 방송통신, 정보서비스업’(34.2%p), ‘보건업/사회복지서비스업’(39.3%p) 등에서 증가, ‘숙박 및 음식점업’(△18.4%p)에서 유일하게 감소
 - 고령층 실버칼라 집단에서 종사 비중이 크게 증가한 ‘사업시설관리/지원서비스업’의 비상용직 근로자 비중(37.7%)은 평균 수준
 - ‘공공행정/국방/사회보장행정업’과 ‘보건업/사회복지서비스업’의 비상용직은 주로 官 주도의 노인일자리 및 재정지원일자리로 야기된 것으로 해석

< 실버칼라의 산업별 비상용직(임시직+일용직) 근로자 비중 >

	제조업	건설업	도매/소매업	운수업	숙박/음식점업	출판/영상/정보서비스업	금융/보험업	부동산/임대업	전문, 과학/기술서비스업	사업시설관리/지원서비스업	공공행정, 국방/사회보장행정	교육서비스업	보건업/사회복지서비스업	예술/스포츠/여가서비스업	협회/단체, 수리/기타개인서비스업	(%)
청장년층	5.7	15.3	22.1	10.4	46.4	6.6	19.2	35.5	5.2	19.8	6.2	30.8	9.1	44.1	32.0	
베이비부머	7.0	29.6	35.0	11.8	38.4	0.0	28.1	38.1	8.3	20.6	4.0	12.2	21.4	34.8	26.3	
(산업별 종사 비중)	12.0	7.4	6.3	3.9	1.3	3.1	5.7	2.0	5.4	3.2	10.9	21.0	7.0	1.7	6.6	
고령층	34.0	52.1	26.4	47.6	19.9	34.2	34.2	75.4	26.9	37.7	68.7	39.9	60.7	46.2	32.3	
(산업별 종사 비중)	9.6	4.5	6.3	5.3	1.6	1.6	1.3	5.3	6.0	11.8	2.7	16.0	10.8	2.1	13.8	

자료 : 경제활동인구조사 고령층부가조사(2016) 마이크로데이터로 산출.

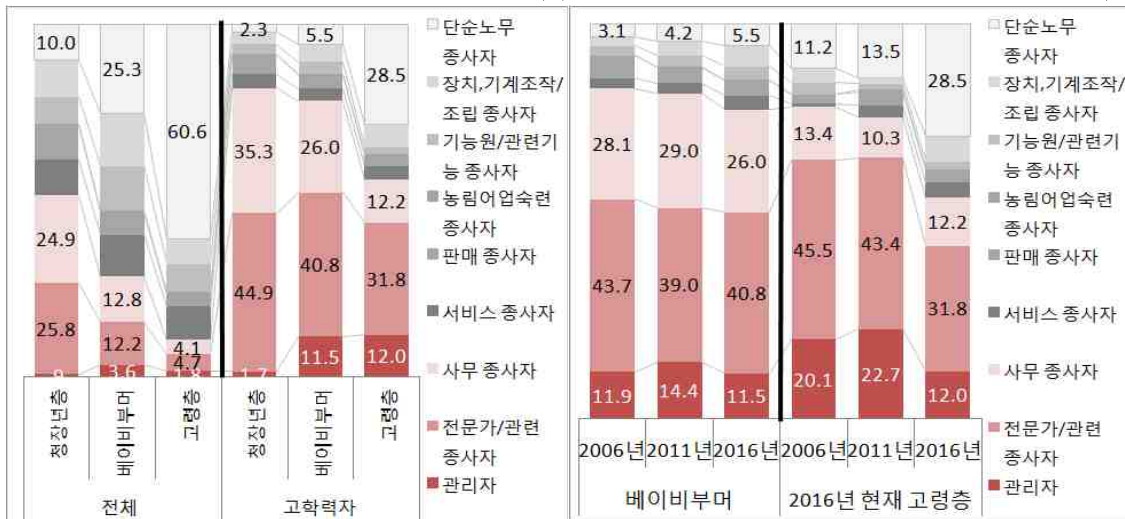
주 : 연령집단별 전체 근로자(100%) 중 임시직+일용직 근로자 비중.

(예: 전체 베이비부머 근로자 중 7.0%가 제조업에 종사하고 있으며, 이들 제조업 종사자 중 7.0%는 임시직+일용직 근로자(상용직 근로자는 93%)).

④ 종사 직종

- 학력에 상관없이 고연령층은 '단순노무종사자'로 쏠림, 실버칼라의 화이트칼라 산업 종사자의 급격한 감소는 정년에 의한 경력 단절이 원인
- 연령이 많아질수록 화이트칼라⁸⁾ 종사자가 '단순노무종사자'로 대체되는 상황으로 일자리 질 악화가 학력에 상관없이 뚜렷
 - 연령 증가에 따라 화이트칼라 직종의 비중 감소 추세가 뚜렷한 반면, '단순노무종사자' 비중은 2배 이상으로 증가
 - 베이비부머 실버칼라는 화이트칼라 직종 비중이 청장년층에 비해 3.6%p 감소에 그쳤으나 고령층 실버칼라는 베이비부머의 2/3 수준으로 감소(22.3%p)하고 '단순노무종사자'는 5배 이상 증가
- '관리자'와 '전문가/관련종사자'에 종사했던 고령층 실버칼라가 연령 증가로 '단순노무종사자'로의 일자리 전환되는 경향, 생계형 일자리 필요성 시사
 - 베이비부머 실버칼라는 과거 연령 증가에 따라 '사무종사자'와 '관리자'에서 '단순노무종사자' 및 '장치,기계조작/조립 종사자'로의 전환 경험 가능
 - 고령층 실버칼라는 2011년까지 직종별 비중이 대체로 유지되었으나, 2016년 화이트칼라 비중의 감소(△20.4%p)와 '단순노무종사자' 비중의 증가(15%p) 등으로 급격한 일자리 질 하락을 경험

< 근로자의 직종별 종사 비중(2016) > < 연도별 실버칼라의 직종 변화 > (%)



자료 : 경제활동인구조사 고령층부가조사 마이크로데이터로 산출.

주 : 근로자(상용+임시+일용).

8) 본 고에서 화이트칼라는 관리자+ 전문가/관련종사자+ 사무종사자를 통칭.

- 베이비부머 실버칼라부터 비상용직 '단순노무종사자'의 증가 시작, 고령층 실버칼라의 1β은 '단순노무종사자'로 이중 절반은 비상용직
 - 베이비부머 실버칼라의 비상용직 현황은 청장년층과 대체로 유사, 단 '단순노무종사자' 중 비상용직 비중의 큰 증가폭이 우려
 - 베이비부머 실버칼라가 청장년층에 비해 '전문가/관련 종사자'(△10.5%p) 중 비상용직 종사자 비중이 감소, '단순노무종사자'에서는 증가(9.9%p)
 - 베이비부머 실버칼라 종사자 비중이 가장 높은 '전문가/관련 종사자' 중 비상용직 비중이 40.8%로 최고, '단순노무종사자' 역시 종사 비중은 19%로 높는데 비상용직 비중은 5.5%로 낮은 편으로 일자리 질은 양호
 - 고령층 실버칼라의 대표 직종은 '단순노무종사자'와 '전문가 및 관련종사자'로 양분, 두 직종 모두에서 비상용직 비중 최고
 - 고령층 실버칼라는 베이비부머에 비해 비상용직 비중이 '단순노무종사자'에서 28%p 증가, '판매종사자'는 10.3%p 감소
 - 베이비부머와 마찬가지로 '전문가/관련종사자' 비중(27.1%)이 높고 이중 비상용직 비중(31.8%)도 가장 높지만, 고령층은 '단순노무종사자'가 47%로 가장 많고 이중 28.5%가 비상용직으로 고령층 실버칼라의 일자리 질이 베이비부머에 비해 더 열악

< 실버칼라의 직종별 비상용직 비중 >

(%)

	청장년층	베이비부머	(직종별 종사비중)	고령층	(직종별 종사비중)
관리자	0.3	0.5	(11.5)	0.8	(12.0)
전문가 및 관련 종사자	44.3	33.8	(40.8)	27.1	(31.8)
사무 종사자	17.1	13.5	(26.0)	4.0	(12.2)
서비스 종사자	7.8	5.9	(3.5)	6.8	(3.8)
판매 종사자	15.8	14.5	(3.9)	4.2	(3.1)
농림어업숙련종사자	0.2	0.0	(0.1)	0.8	(0.3)
기능원 및 관련기능 종사자	3.7	7.2	(3.5)	3.4	(2.0)
장치,기계조작 및 조립 종사자	1.7	5.5	(5.1)	5.8	(6.3)
단순노무 종사자	9.1	19.0	(5.5)	47.0	(28.5)

자료 : 경제활동인구조사 고령층부가조사(2016) 마이크로데이터로 산출.

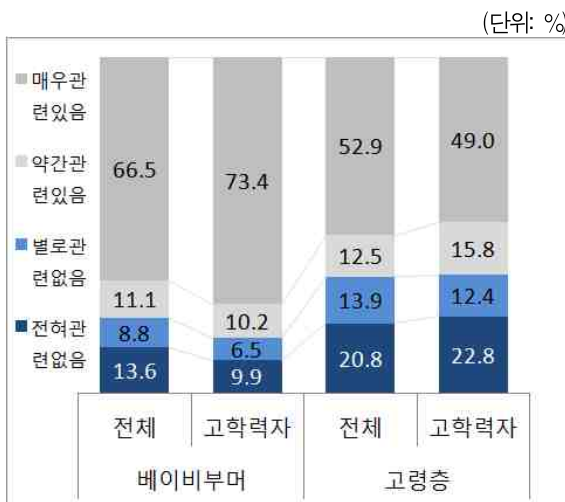
주 : 연령집단의 전체 근로자(100%) 중 임시직+일용직 근로자 비중(예: 전체 베이비부머 근로자 중 0.5%가 관리자로 종사하고 있으며, 이들 관리자 중 11.5%는 임시직+일용직 근로자(상용직 근로자는 88.5%)).

⑤ 경력 관련성(경력 적합성)

○ 실버칼라 중 베이비부머는 7명 중 1명, 고령층은 3명 중 1명 이상이 자신의 경력과 무관한 일에 종사(경력 무관한 베이비부머 실버칼라의 과거 경력기간은 15.8년)

- 전체 베이비부머 근로자의 5명 중 1명(22.4%)은 지난 1년간 자신의 주된 경력과 관련없는 일에 종사, 고령층은 3명 중 1명(34.7%)으로 증가
 - 베이비부머 실버칼라 중 경력과 무관한 일에 종사하는 비중이 16.4%로 전체에 비해 다소 낮은 편이나, 10명 중 1명(9.9%)은 자신의 주된 경력과 '전혀' 관련없는 상황
 - 고령층 실버칼라는 이 비중이 35.2%로 베이비부머(16.4%)에 비해 2배 이상으로 증가, 과거 경력과 '전혀' 관련없는 경우도 22.8%
- 60만명 베이비부머가 자신의 10년 이상의 경력을 활용하지 못하고 있는 상황
 - 자신의 경력과 무관한 일에 종사하고 있는 전체 베이비부머 근로자의 평균 경력은 11.3년
 - 베이비부머 실버칼라는 이보다 4년 이상 많은 15.8년

<취업경험자의 주된 경력 관련성>



< 베이비부머 근로자의 주된 경력 관련성 및 경력기간 >

	베이비부머 전체		베이비부머 실버칼라	
	비중	주된 경력기간	비중	주된 경력기간
관련 없음	25.2% (61.3만명)	11.3년	15.3% (7.3만명)	15.8년
관련 있음	74.8%	15.1년	84.7%	22.4년

자료 : 경제활동인구-고령층부가조사 (2016) 마이크로데이터로 산출.

자료 : 좌동. 주 : 고령층 데이터는 부재.

○ 실버칼라의 산업 및 직종별 경력관련성을 종합하면 '사업시설관리/지원서비스업', '단순노무종사자'의 경력 낭비가 가장 심각

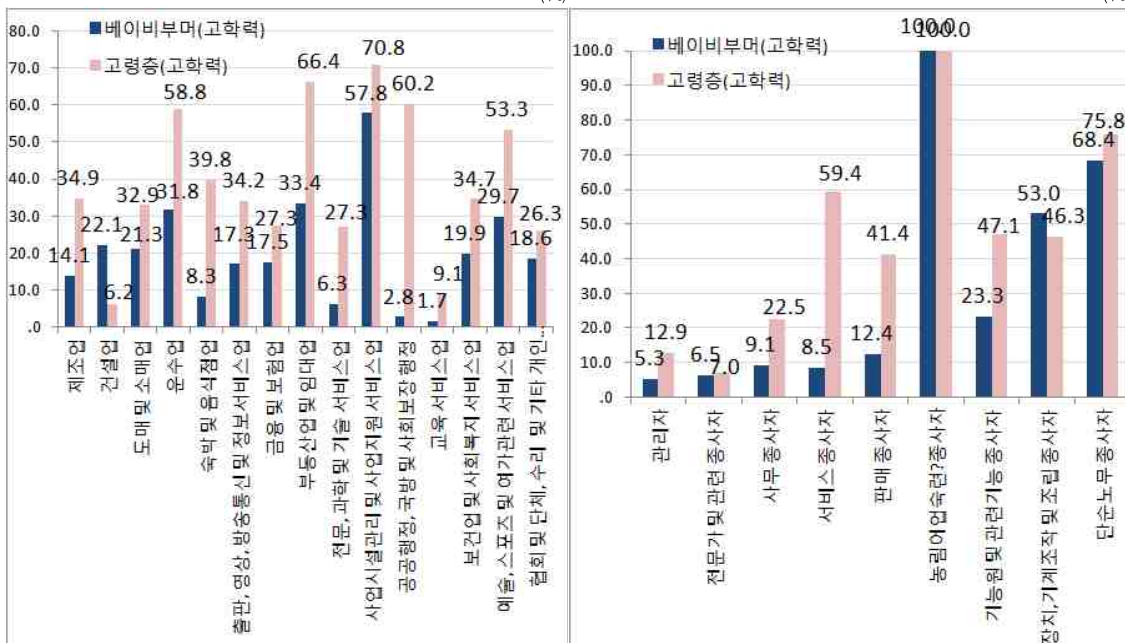
- '사업시설관리/지원서비스업'에서 실버칼라의 경력 낭비 가장 심각

- 베이비부머 실버칼라의 경우 '사업시설관리/지원서비스업' 종사자 중 경력 무관한 근로자 비중이 57.8%로 특히 심각, 이 밖에 '부동산업 및 임대업'(33.4%), '운수업'(31.8%) 등도 높은 수준
- 고령층 실버칼라도 '사업시설관리/지원서비스업' 종사자의 70.8%가 경력 무관, '부동산 및 임대업', '숙박 및 음식점업', '운수업', '제조업' 등에서 경력 무관한 비중이 크게 증가

- 직종으로는 '농림어업숙련종사자'를 제외하고 '단순노무종사자'의 경력 낭비가 가장 심각, 화이트칼라 직종 및 서비스, 판매종사자의 경력 관련성은 대체로 양호

- '단순노무종사자'의 3명 중 2명은 경력과 관련없는 근로자
- 고령층 실버칼라 중 '단순노무종사자'(75.8%)이외에 '서비스종사자'(59.4%)의 경력 무관성도 59.4%로 심각

< 실버칼라의 산업별 경력 無관련성 > < 실버칼라의 직종별 경력 無관련성 > (%)



자료 : 경제활동인구조사 고령층부가조사(2016) 마이크로데이터로 산출.

주1) 근로자(상용+임시+일용).

2) 주된 경력과 관련없다(전혀 관련없다+별로 관련없다)의 비중.

3. '실버칼라' 일자리의 매력도 분석(현황 분석 종합)

- 종사 비중(일자리 양), 비상용직 비중(일자리 질), 경력 관련성(개인적 적합성)의 3가지 변수를 종합하여, 실버칼라의 일자리 매력도를 아래와 같이 산출
 - (베이비부머) 3가지 측면 모두 상위를 차지한 '공공행정/국방/사회보장행정', '교육서비스업', '제조업'이 베이비부머 실버칼라에게 상대적으로 가장 매력적인 일자리인 반면, '숙박/음식점업' 일자리는 매력도 최하
 - (고령층) '도매/소매업', '협회단체/수리/기타개인서비스업' 등이 가장 매력도 높은 일자리, '부동산임대업', '공공행정/국방/사회보장행정' 등은 최하
 - '사업시설관리/지원서비스업'의 상대적 매력도는 예상과 달리 긍정적
 - '사업시설관리/지원서비스업'의 매력도가 높다는 것은 전 산업에 걸쳐 고령층을 위한 일자리 질과 양이 크게 악화되었다는 것을 시사

< 베이비부머의 일자리 매력도 >

	일자리 양 상	일자리 양 하
일자리 질	<경력관련성 상> - 공공행정/국방/사회보장 행정 - 교육서비스업 - 제조업	<경력관련성 상> - 전문/과학/기술 서비스업 - 출판/영상/방송 통신/정보서비스업
일자리 질 상	<경력관련성 하> - 보건업/사회 복지 서비스업	<경력관련성 하> - 사업시설관리/사업지원 서비스업 - 운수업
일자리 질 하	<경력관련성 상> - 협회단체/수리/기타개인서비스업 - 금융/보험업	<경력관련성 상> - 부동산임대업 - 예술/스포츠/여가 관련서비스업
일자리 질 하	<경력관련성 하> - 건설업 - 도매/소매업	<경력관련성 하> - 숙박/음식점업

< 고령층의 일자리 매력도 >

	일자리 양 상	일자리 양 하
일자리 질	<경력관련성 상> - 협회단체/수리/기타개인서비스업 - 전문/과학/기술 서비스업 - 도매/소매업	<경력관련성 상> - 교육서비스업 - 보건업/사회 복지 서비스업
일자리 질 상	<경력관련성 하> - 사업시설관리/사업지원 서비스업 - 제조업	<경력관련성 하> - 운수업
일자리 질 하	<경력관련성 상> - 금융/보험업 - 출판/영상/방송 통신/정보서비스업	<경력관련성 상> - 건설업
일자리 질 하	<경력관련성 하> - 숙박/음식점업	<경력관련성 하> - 부동산임대업 - 공공행정/국방/사회보장 행정 - 예술/스포츠/여가 관련서비스업

자료 : 경제활동인구조사 고령층부가조사(2016) 마이크로데이터로 산출.

주1) 일자리 양은 산업별 종사자비중, 일자리 질은 비상용직 비중으로 계산.

주2) 비교대상 15개 산업의 영역별 절대값의 크기에 따라 상위 8개를 상, 열위 7개를 하로 분류.

- (일자리 매력도의 변화) 베이비부머에게 가장 매력적인 일자리인 '공공행정/국방/사회보장행정' 일자리가 고령층에게는 매력도가 가장 낮은 일자리
 - '공공행정/국방/사회보장행정'에 종사하는 베이비부머 실버칼라는 대체로 정규직으로 종사는 경우이며, 고령층의 경우에는 노인일자리 사업 등 재정지원일자리에 종사하는 경우로 해석
 - 일자리 매력도가 유지되는 산업은 '보건업/사회복지 서비스업', '출판/영상/방송통신/정보서비스업', '금융보험업'이며, '건설업', '운수업'은 일자리 매력도가 낮은 산업으로 유지

< 실버칼라의 산업별 종사 현황(종합) >

(%)

(베이비부머 종사비중 순)	종사근로자 비중			非상용직(임시+일용) 비중		경력 無관련 비중	
	청장년층	베이비부머	고령층	베이비부머	고령층	베이비부머	고령층
교육서비스업	15.2	21.0	16.0	12.2	39.9	1.7	9.1
제조업	15.6	12.0	9.6	7.0	34.0	14.1	34.9
공공행정/국방/사회보장 행정	7.5	10.9	2.7	4.0	68.7	2.8	60.2
건설업	4.3	7.4	4.5	29.6	52.1	22.1	6.2
보건업/사회복지 서비스업	9.0	7.0	10.8	21.4	60.7	19.9	34.7
협회단체/수리/기타개인서비스업	2.6	6.6	13.8	26.3	32.3	18.6	26.3
도매/소매업	10.1	6.3	6.3	35.0	26.4	21.3	32.9
금융/보험업	5.4	5.7	1.3	28.1	34.2	17.5	27.3
전문/과학/기술 서비스업	10.7	5.4	6.0	8.3	26.9	6.3	27.3
운수업	2.4	3.9	5.3	11.8	47.6	31.8	58.8
사업시설관리/사업지원서비스업	2.8	3.2	11.8	20.6	37.7	57.8	70.8
출판/영상/방송통신/정보서비스업	7.2	3.1	1.6	0.0	34.2	17.3	34.2
부동산업/임대업	1.4	2.0	5.3	38.1	75.4	33.4	66.4
예술/스포츠/여가관련서비스업	1.9	1.7	2.1	34.8	46.2	29.7	53.3
숙박/음식점업	2.6	1.3	1.6	38.4	19.9	8.3	39.8

자료 : 경제활동인구조사 고령층부가조사(2016) 마이크로데이터로 산출.

주 : 근로자(상용+일용+임시).

4. 결론 및 시사점

- (결론) 실버칼라의 일자리는 베이비부머와 고령층간의 상당한 갭(Gap)이 존재, 고령층 실버칼라는 과거 일자리와의 단절과 배타적 고용환경 속에서 정책적 관심 밖, 당장 베이비부머에게는 부정적 상황
- 베이비부머 실버칼라의 일자리는 예상보다 양호하나 고령층 실버칼라의 경우 일자리 단절과 급격한 일자리 질의 하락이 뚜렷
 - 베이비부머 실버칼라의 일자리는 예상과 달리 대체로 양호, 하지만 고령층의 경우 산업, 직종, 종사상지위 등 근로 상황에서 큰 차이 발생
 - 고령층 일자리는 실버칼라 여부와 상관없이 생계형 일자리로 쏠림
 - 고령층 실버칼라의 일자리가 현재 수준으로 계속 유지된다면, 미래 고령층이 된 베이비부머 실버칼라의 현실은 상당히 부정적
- 향후 일자리를 희망하는 고령층 실버칼라의 양적 증가에 고려한 대비 시급, 일자리 양의 부족은 질의 부족으로 연계
 - 실버 쓰나미의 주역인 베이비부머의 고령층 진입이 본격적으로 시작, 고령층 일자리의 절대적 부족이 예상
 - ‘사업시설관리 및 사업지원서비스업’ 종사자가 고령층 실버칼라에서 급격하게 증가하고 있는 결과는 생계형 근로가 필요하다는 것뿐만 아니라 마땅한 일자리가 없다는 것도 시사
- 대규모 조직이 실버칼라에 대해 좀더 배타적으로, 상대적으로 엄격한 정년제가 실버칼라의 근로 연장에 오히려 장애물
 - 중소기업 조직이 중고령 근로자에 호의적인 이유는 정부의 고령자고용 지원정책⁹⁾의 효과가 반영, 하지만 이것은 대규모 조직 대비 중소기업 조직의 인력난도 시사

9) 고령자고용연장지원금(정년연장지원금, 정년퇴직자재고용지원금, 60세 이상 고령자 고용지원금) 중 정년연장지원금과 정년퇴직자재고용지원금은 300인 미만 사업장에서 2016.12.31.까지 지원요건을 갖춘 사업주에게 지원, 60세이상 고령자 고용지원금은 지원기간을 2017.12.31.까지 지원됨. ※정년연장지원금(정년을 폐지하거나 60세 이상으로 1년 이상 연장한 사업장에서 18개월 이상 계속 근무한 자를 계속 고용한 사업주에게 지원), 정년퇴직자재고용지원금(정년을 55세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 근무한 고령자를 정년도래 후 계속 고용 또는 3개월 이내 재고용한 사업주에게 지원), 60세 이상 고령자 고용지원금(정년을 설정한 적이 없는 사업장에서 고용기간 1년 이상인 60세 이상 고령자를 산업별 지원기준율(1~23%)이상 고용).

- 이미 60세 정년제를 실시해 온 대규모 조직들에서는 정년제에 묶여 오히려 고용연장의 가능성 감소
- 정부 주도의 노인 일자리는 저임금의 임시직이 대부분으로, 취약 계층에 집중되어 실버칼라 일자리와는 거리
 - 정부에서 추진하고 있는 재정지원 노인 일자리는 65세 이상의 경제적 취약계층을 대상으로 월 22만원이¹⁰⁾ 지급되고, 고용유지 기간은 평균 136~272일¹¹⁾ 정도
 - 실버칼라를 대상으로 한 정부의 노인 일자리는 자원봉사 형태의 활동이 주류

○ (시사점) 실버칼라의 일자리 확대를 위한 4가지 제언

- 첫째, 실버칼라를 고유의 가치를 가진 독립적인 '노동력'으로 인정, 실버칼라 맞춤형 직종을 설계하라
 - 고학력, 다경력 중고령자 일자리 중 상당 부분이 '자원봉사' 성격으로, 일자리로서 부적합하고 참여자의 만족도에서도 한계
 - 실버칼라는 청년이나 경력단절여성 등의 노동력과 대체될 수 없는 차별화된 역량 보유
 - 실버칼라의 경력과 역량을 고려한 실버칼라 맞춤형 직종을 설계하여 고용정책 추진
- 둘째, 생계형과 경력활용형으로 노인 일자리의 이분화 추진, 정부가 먼저 이를 주도하라
 - 노인 일자리는 저임금, 저숙련의 취약한 일자리도 무방하다는 암묵적이고 획일적인 사회적 공감대가 실버칼라 일자리의 큰 장애물
 - 취약 계층을 주요 타겟으로 하고 있는 정부의 재정지원 노인 일자리를 생계형과 경력활용형으로 명확히 구분, 경력활용형 비중을 점차적으로 증가시켜 실버칼라의 사회참여 확대를 도모
 - 또한 경력활용형 일자리는 정부 및 공공부분에서 우선적으로 시행, 롤 모

10) 현 정부의 일자리 100일 계획에 의하면 추경을 통해 월 급여 27만원으로 상향, 3만195개 일자리 증가 예정.

11) 전주용 & 전제식. (2017). 재정지원 일자리사업의 정책효과성 추정. 노동경제논집, 40(1), 99-132.

델로로서의 역할 수행 필요

- 셋째, 고령자고용지원정책을 현실화하라

- 우선 중소규모 조직 중심의 고령자고용지원정책을 대규모 조직으로 확대 또는 재설계 필요, 이를 통해 대규모 조직의 고령층 고용 확대와 사회 전반에 걸친 과급 효과 기대
- 안전사고의 가능성이 상대적으로 높은 고령자에 대한 산재보험료의 경감 또는 조정은 가장 현실적이고 실질적인 지원책

- 넷째, 정부는 예산 지원과 비전만 제시, 현장에서 자율적으로 실버칼라에게 적합한 일자리를 제안할 수 있는 체계를 마련하라

- 특정 산업과 직종으로 고령자 쏠림 현상 및 고령층의 진입 장벽의 완화를 위해서는 현장의 맞춤형 일자리 필수
- 독일의 Perspective 50 Plus¹²⁾를 본보기로 정부의 예산과 큰 방향성만 제시, 기업이나 조직의 상황에 따라 자율적으로 일자리 제안을 도모
- 근로자와 조직이 서로 눈높이를 맞추려는 노력을 통해 산업과 직종의 경계없이 다양하고 새로운 실버칼라 일자리 개발 노력 필요

고승연 연구위원 (2072-6234, yeon@hri.co.kr)

12) 독일 정부는 노인을 고용한 기업들에게 월급의 최대 75%까지 지원. 정부는 예산만 지원하고, 현장의 잡센터와 지역 사회의 유기적인 협력에 의한 네트워크를 통해 아이디어 창출과 실행. 2006년부터 10년간 25억 유로(약 3조 2000억원)를 지원.