

연구보고서

2025

14

보험설계사 직업의 현황과 향후 전망

김석영

본 보고서에 수록된 내용은 집필자 개인의 의견이며 우리원의 공식 의견이 아님을
밝혀 둔다.



목 차

• 요약	1
I. 서론	2
1. 연구 배경 및 목적	2
2. 선행연구와의 차별성	8
3. 연구 내용 및 구성	11
II. 보험설계사 직업 특징과 현황	12
1. 보험설계사 직업 특징	12
2. 보험설계사 관련 제도	23
3. 보험설계사 현황	31
4. 소결	47
III. 보험설계사 직업 전망	49
1. 직업의 의미와 가치	49
2. 설문조사	53
3. 소결	71
IV. 보험설계사 지속 가능성	72
1. 보험설계사 고령화	72
2. 젊은 층 기피 현상	77
3. 보험설계사 조직 구성과 N잡러	79
4. 소득 수준과 불안정성	83
5. 대졸 남성 보험설계사	87
6. 인공지능 채널	94
7. 해외 사례	98
8. 소결	117
V. 결론	119
• 참고문헌	124
• 부록	129

표 차례

〈표 II-1〉 보험연수원 보험영업 직무과정	20
〈표 II-2〉 보험설계사 등록요건	28
〈표 II-3〉 보험설계사가 되지 못하는 경우	29
〈표 III-1〉 설문조사 보험설계사 특성	54
〈표 III-2〉 설문조사 보험설계사 기본 정보: 소득구간별 분포와 평균 소득	55
〈표 III-3〉 설문조사: 성/연령별 전망 점수	57
〈표 III-4〉 설문조사: 성/연령별 전망 조사	57
〈표 III-5〉 설문조사: 성/경력별 전망 점수	58
〈표 III-6〉 설문조사: 성/경력별 전망 조사	58
〈표 III-7〉 설문조사: 성/소득별 전망 점수	59
〈표 III-8〉 설문조사: 성/소득별 전망 조사	60
〈표 III-9〉 설문조사: 성/만족도별 전망 점수	60
〈표 III-10〉 설문조사: 성/만족도별 전망 조사	61
〈표 III-11〉 설문조사: 성/모집 어려움별 전망 점수	62
〈표 III-12〉 설문조사: 성/모집 어려움별 전망 조사	62
〈표 III-13〉 설문조사: 전문성 수준	67
〈표 III-14〉 설문조사: 직업 추천 의향	68
〈표 III-15〉 설문조사: 직업 선택 이유	69
〈표 IV-1〉 채널별 장단점 비교	95
〈표 IV-2〉 일본 생명보험 모집인 자격시험 신청자 추이	100

그림 차례

〈그림 II-1〉 보험설계사 시험 응시 신청 방법	30
〈그림 II-2〉 보험모집인 수	32
〈그림 II-3〉 보험설계사 시험 응시자 수	33
〈그림 II-4〉 보험설계사 시험 응시자 남성 비율	34
〈그림 II-5〉 지역별 생명보험설계사 비율	35
〈그림 II-6〉 생명보험설계사 평균 연령	36
〈그림 II-7〉 연령별 보험설계사 비중	36
〈그림 II-8〉 연령별 추계인구 비중	37
〈그림 II-9〉 연령별 생명보험 보험설계사 시험 응시자 비율	38
〈그림 II-10〉 생명보험 보험설계사 고등교육 비율	39
〈그림 II-11〉 보험설계사 13회차 정착율	40
〈그림 II-12〉 생명보험 전속 보험설계사 근속연수별 비중	41
〈그림 II-13〉 보험모집 수수료 도해	42
〈그림 II-14〉 보험설계사 및 근로자 월 소득 추이	43
〈그림 II-15〉 생명보험 전속 보험설계사 소득분포	43
〈그림 II-16〉 보험설계사 1인당 월평균 모집액	45
〈그림 II-17〉 연령별/근속연수별 신계약 건수	46
〈그림 III-1〉 보험산업 신뢰도 평가	52
〈그림 III-2〉 설문조사: 시간제 근무 이유	63
〈그림 III-3〉 설문조사: 1주일 평균 근무시간 비율	64
〈그림 III-4〉 설문조사: 1주일 평균 근무시간: 시간제 대 전일제	65
〈그림 III-5〉 설문조사: 시간당 평균 소득	65
〈그림 III-6〉 설문조사: 모집 방법	66
〈그림 III-7〉 설문조사: 전문성 수준	67
〈그림 III-8〉 설문조사: 직업 추천/비추천 이유	69
〈그림 III-9〉 설문조사: 이직의향	70
〈그림 III-10〉 설문조사: 이직 이유	70
〈그림 IV-1〉 연령대별 추계인구 추이	73
〈그림 IV-2〉 인력 부족으로 파산한 일본 기업 연간 추이	78
〈그림 IV-3〉 종신보험 지급 관련 언론 기사	93

〈그림 IV-4〉 보험모집 과정	97
〈그림 IV-5〉 일본 생명보험 보험모집인 수	100
〈그림 IV-6〉 일본 손해보험 보험모집인 수	101
〈그림 IV-7〉 일본 보험모집인 연봉	103
〈그림 IV-8〉 일본 직장인 평균 연봉	103
〈그림 IV-9〉 미국 보험설계사 남녀 비율	110
〈그림 IV-10〉 미국 보험설계사 인종 및 학력별 비율	111
〈그림 IV-11〉 미국 보험설계사 연령 및 근속연수	111
〈그림 IV-12〉 미국 보험설계사 중위 소득	112

Current Status and Future Prospects of the Insurance Agent Profession

In recent years, the insurance agent profession has been facing a dim outlook as the workforce continues to age and younger generations refrain from entering the field. Traditionally, the role of an insurance agent has been perceived not merely as a means of livelihood but as a profession characterized by autonomy and a performance-based compensation system. Agents view the ability to earn rewards commensurate with their efforts as the most attractive aspect of the job, and they also value the high degree of flexibility in time management. This flexibility allows them to maintain a certain level of job satisfaction even when their income is relatively low.

Recently, however, younger people have increasingly avoided becoming agents due to job instability and the profession's limited social recognition. In contrast, middle-aged and older individuals, along with so-called "multi-job workers" (N-jobbers) who engage in the role alongside other occupations, have become the main source of new entrants. As a result, the agent workforce is aging rapidly, and the profession is shifting away from being viewed as a full-time career to being perceived more as a supplementary or occasional job. This trend raises structural challenges, such as insufficient systematic training and diminished professionalism, which may increase the risk of misselling.

To address these challenges, AI-based consultation support has emerged as a viable alternative. In this complementary model, human agents are responsible for building trust and relationships with clients, while AI ensures accuracy and

consistency in explaining the complex structures and coverage details of insurance products.

Ultimately, the insurance agent profession has evolved from the early stage represented by the so-called “insurance ajumma” (housewife agents) to a professional class of college graduates, and is now entering a new phase as an AI-assisted profession. Looking forward, it is expected to establish itself as a lifelong career path for middle-aged workers, while also accommodating N-jobbers as part of the formal system. With the adoption of AI support, commission restructuring, and standardized training, both credibility and income stability are likely to improve, thereby enhancing the sustainability of the profession. Thus, insurance agents will continue to function as an essential professional role that helps consumers prepare for uncertain risks, constantly evolving in response to societal changes.

최근 보험설계사가 고령화되고 젊은 층이 유입되지 않음으로써 보험설계사 직업의 장래가 밝지 못하다. 보험설계사라는 직업은 현대 사회에서 단순한 생계 수단을 넘어 자율성과 성과 중심의 보상 체계를 갖춘 직업으로 인식되어 왔다. 설계사들은 자신이 노력한 만큼의 보상을 받을 수 있다는 점을 직업의 가장 큰 매력으로 꼽으며, 시간 관리에 있어 높은 자율성을 확보할 수 있다는 점에서도 긍정적인 평가를 내린다. 업무 유연성은 소득이 낮더라도 일정 수준의 만족도를 유지하게 만드는 요인으로 작용하고 있다.

그러나 청년층은 설계사 직업의 불안정성과 사회적 인식의 한계를 이유로 기피하고 있으며, 대신 중·장년층이나 고령층, 그리고 다른 직업과 병행하는 이른바 N잡러들이 주요 신규 진입 계층으로 자리 잡고 있다. 이로 인해 보험설계사 집단은 빠르게 고령화되고 있으며, 직업은 점차 전업적 성격에서 벗어나 필요할 때 수행하는 부차적 일로 인식되는 경향이 강화되고 있다. 이러한 변화는 체계적인 교육 부족과 전문성 저하로 인한 불완전판매 위험이라는 구조적 한계를 낳을 수 있다.

이러한 한계를 보완하기 위한 대안으로 인공지능 기반 상담 지원이 부각되고 있다. 설계사는 고객과의 관계 형성과 신뢰 구축을 담당하고 인공지능은 고객에게 보험 상품의 복잡한 구조와 보장 내용을 정확하고 일관되게 설명하는 것이다.

결국 보험설계사 직업은 ‘보험아줌마’로 불리던 초기 단계에서 대졸 전문직으로, 다시 인공지능 보조형 전문직으로 진화하며 향후 중·장년층의 평생직업으로서 자리매김하면서 동시에 N잡러 형태의 참여가 제도권에 편입되는 새로운 모델로 발전할 것으로 예상된다. 인공지능의 보조와 수수료 개편, 교육 표준화가 정착된다면 신뢰성과 소득 안정성이 높아져 직업의 지속 가능성은 한층 강화될 것이다. 따라서 보험설계사는 앞으로도 소비자가 불확실한 위험에 대비할 수 있도록 돕는 필수적인 전문 직업으로 존속하며, 시대적 변화에 따라 끊임없이 진화해 나갈 것으로 전망된다.

1. 연구 배경 및 목적

보험산업에는 “보험은 구매하는 상품이 아니라 판매하는 상품이다”라는 주장이 있다. 이것은 보험과 소비자 행동의 독특한 특성을 반영한 것으로 소비자가 보험의 필요성을 본능적으로 인식하거나 외부의 설득 없이 보험 상품의 구매를 우선순위로 삼지 않는 경우가 많아 보험 상품이 적극적인 마케팅과 판매 노력을 필요로 한다는 점을 시사한다. 이러한 측면에서 보험설계사는 보험산업의 유지·발전을 위한 필수적인 직업임을 부정할 수 없다.

최근 자동차 보험, 여행자 보험 등을 소비자가 스스로 구매하는 현상이 나타나고 있다. 자동차 보험은 보험 상품이 회사별로 차이가 없이 정형화되어 있어 소비자는 상품의 내용보다는 가격과 그 이외의 서비스 등만을 비교하여 보험설계사의 도움 없이 상품을 구매할 수가 있고 더구나 의무보험이기 때문에 가입하여야 한다. 여행자 보험은 소비자가 가까운 미래에 떠날 여행 중에 발생할 수 있는 위험에 대해 인식하고 있는 고객이 일반적으로 가입하고 있다. 여행자 보험 상품도 정형화되어 있어 회사별로 큰 차이가 없기 때문에 소비자가 쉽게 가입할 수 있어 보험설계사가 필요하지 않다. 그러나 이 두 상품과 달리 다른 보험 상품들은 의무보험도 아니고 스스로 먼 미래의 위험을 인식하는 것이 쉽지 않기 때문에 보험설계사의 도움이 없으면 고객이 쉽게 구입하지 않는다. 따라서 향후 소비자의 보험에 대한 인식이 크게 변화하지 않는 한 보험설계사는 보험산업에 필수적인 존재로 남아 있을 것이다.

그런데 최근 활동 중인 보험설계사의 평균 연령이 점진적으로 높아지고 있다. 보험설계사의 다수를 차지하는 여성 보험설계사 평균 연령은 2001년 41.0세에서 2022년 51.4세¹⁾로 약 10세 증가하였다. 60세 이상 보험설계사는 65세로 계산하였기 때문에 실제 평균 연령은 이보다 더 높을 것으로 예상된다. 참고로 전국 근로자 평균 연령이 2001년 36.5세 2022년 43.8세²⁾로 7.3세 증가한 것을 고려할 때 보험설계사의 고령화가 더 빨리 진행됨

1) 생명보험협회, 연도별 통계연보

을 보여주고 있다.

실제로 보험설계사 시험 응시자의 연령대별 분포³⁾를 살펴보면 사회 경제활동을 시작하는 29세 이하는 2010년 전체의 응시자의 17.4%에 그쳤다. 그러나 이마저도 2024년⁴⁾ 12.2%로 5.2%p 감소하였다. 그러나 어느 정도 사회생활을 경험한 40세~59세 연령의 비중은 2010년 44.9%에서 2024년 55.8%로 증가하였다. 특히 일반적으로 은퇴 연령에 해당하는 60세 이상 응시자는 2010년 1.3%에 그쳤으나 점진적으로 증가하여 2024년 9.7%를 기록하였다.

따라서 기존 보험설계사의 고령화와 더불어 20대 젊은 연령층의 비율이 줄어들고 중·장년층(40세~59세)과 60세 이상의 고령층이 증가함으로써 보험설계사의 전체적인 평균 연령이 올라가고 있는 것으로 추정된다.

보험설계사라는 직업은 모든 연령의 사람들이 시작할 수 있고, 특히 직업 특성상 사회초년생보다는 사회에서 어느 정도 활동한 사람들 즉 중·장년층에게 유리한 듯 40세~59세 연령의 비중이 절반 정도에 해당하고 있으며 이것이 점점 더 강화되어 가고 있는 것을 보험설계사 시험 응시자의 연령별 수치 변화로 확인할 수 있다.

이러한 고령화 현상이 인구 감소와 인구 구조 변화에 기인한 것일 수도 있다. 2010년 우리나라 추계 인구 49,554,112명(남자 24,881,114명, 여자 24,672,998명)⁵⁾ 중 20~29세 인구는 남자 14.6%, 여자 13.5%를 차지하였다. 이 수치는 2010년 20대 보험설계사 시험 응시자 비중 19.56%보다 약 5% 낮아 실제 인구 비중보다 많은 젊은 층이 시험에 응시하였다. 그러나 2024년 우리나라 추계 인구 51,751,065명(남자 25,876,776명, 여자 25,874,289명) 중 20~29세 인구는 남자 13.0%, 여자 11.6%를 차지하고 있으나 2024년 20대 보험설계사 응시자 비중은 12.1%로 거의 동일한 수치를 보여주고 있다. 따라서 과거에 비해 젊은 층의 보험설계사라는 직업에 대한 지원이 줄어들고 있음을 보여주고 있다. 그러므로 일반 근로자보다 빠른 보험설계사 조직 고령화 현상의 원인은 기본적으로 저출산·고령화에 기인한다는 주장⁶⁾은 다소 설득력이 떨어진다. 오히려 인구고령화로 인

2) 지표누리, e-나라지표

3) 손해보험협회, 손해보험 보험설계사 지원자 현황(통계)

4) 2024년 11월까지 수치임

5) 통계청, 장래인구추계

6) 안철경 외(2018)

한 젊은 층의 감소와 함께 사회에 첫발을 내딛는 젊은 층이 보험설계사를 직업으로 적극적으로 선택하지 않으며, 오히려 고령층이 더 많이 유입되기 때문에 고령화가 전체 산업 평균보다 높게 나타나는 것으로 해석된다.

앞으로 향후 인구 감소 더 정확히는 젊은 세대의 감소는 산업 전반에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 고령인구의 증가, 생산가능인구 감소, 고학력화로 인한 노동시장 진입 지연 등 사회 요인 등은 노동시장의 인력구조 고령화에 복합적으로 작용할 것이며, 이는 보험설계사라는 직업에도 직간접적으로 영향을 미칠 것으로 예상된다.

이에 더해 현재 인공지능 등의 등장으로 인한 일자리 숫자 감소 비율보다 새롭게 유입되는 인구가 더 빨리 감소한다면 젊은 세대는 직업 선택에 있어서 우위의 위치에 있게 될 것이다. 이 경우 직업의 보수, 근무 환경, 사회적 평판, 장래 비전 등에 의해 결정될 수 있는 직업 매력도에 따라 직업의 서열이 생길 수밖에 없을 것이다. 이때 보험설계사라는 직업의 서열이 과연 어느 정도일지 알 수 없으며, 이 서열이 하위 그룹에 들어간다면 보험설계사를 선택하는 젊은 연령층은 인구 감소 속도보다 더 빠른 속도로 감소할 수밖에 없을 것이고 전체 보험설계사의 고령화는 가속화될 것이다.

한편, 일반적인 직업에 있어 다수의 연령과 생산성에 관한 연구에 따르면 나이가 들수록 생산성이 증가하다가 그 이후 감소하여 연령 - 생산성의 관계가 역U 자형이라는 결과⁷⁾가 존재하다. 그러나 한편으로는 평균 근속과 생산성은 정(+)의 관계를 보여주고 있으며 고속로 근로자는 연령이 증가하여도 생산성이 감소하지 않는다는 연구 결과⁸⁾⁹⁾도 존재한다. 그러나 보험설계사의 경우 고연령층의 보험설계사는 젊은 보험설계사에 비하여 상대적으로 신규 고객을 만나는 활동량이 떨어질 수밖에 없고 이에 따른 생산성의 저하가 예상된다. 기존 고객을 대상으로 하는 영업에서는 고연령층 보험설계사가 생산성이 오히려 좋을 수도 있지만 신규 고객을 대상으로 하는 신계약에 대한 생산성은 낮을 수도 있다고 예상된다. 특히 변화하는 시장 환경과 상품 등에 대한 정보의 이해와 이에 대한 대응에 둔감할 수밖에 없다. 따라서 변액보험, 종신보험과 같은 다소 복잡한 상품보다는 정기보험이나 공시이율형 연금보험과 같은 단순한 상품판매가 많은 경향이 생길 수밖에 없다.¹⁰⁾ 실제로 일정 연령 이상의 고연령 보험설계사의 생산성이 떨어진다는 연구결과도 있다.¹¹⁾ 따라

7) 석진홍·박우성(2014)

8) 김기민(2017)

9) 김현수 외(2017)

10) 안철경 외(2018)

서 보험설계사의 고령화에 따라 생산성 감소가 생긴다면 이는 보험산업 전체에 부정적 영향을 미칠 수밖에 없을 것이다.

보험설계사가 현재 고령화됨에 따라 다양한 문제점들이 제기되고 있다. 예를 들어 보장성 보험 상품들의 보장 담보 수가 증가하고 보험금 지급 조건들이 까다롭게 변화해 가면서 이를 이해하여 소비자들에게 설명하는 데 있어 어려움이 수반될 수밖에 없을 것이다. 최근 의료기술의 발전에 따라 다양한 새로운 치료방법이 등장하고 있고 이에 따른 치료비용을 보장해주는 보험 상품들이 등장하고 있는데 이를 정확히 이해하고 설명하는데 어려움이 따를 것으로 예상된다. 한편으로 보험설계사들의 영업 활동을 지원하기 위해 보험회사들이 제공하는 태블릿과 같은 스마트 기기 활용에 있어 젊은 층을 따라가기 힘들 것으로 예상된다. 오랫동안 활동해 온 보험설계사들은 스마트 기기 사용에 어려움이 없을 수도 있으나 새롭게 보험설계사가 된 고연령 보험설계사들은 어려움을 겪을 것으로 예상된다.

이러한 문제점들로 인해 보험설계사가 보험계약자에게 보험 상품을 제대로 설명하지 못해 불완전판매가 이루어질 가능성이 높아질 수 있고, 컴퓨터 등을 통해 계약 사항을 입력하는 데 있어서도 부정확한 입력은 보험회사의 데이터 집적에 노이즈를 쌓는 문제를 야기할 수도 있다.

더 나아가서 보험설계사가 고령화된다는 것은 궁극적으로 젊은 보험설계사가 사라지고 나중에는 고령 보험설계사도 사라지거나 아주 작은 규모로 축소될 수도 있다는 것을 의미하게 된다. 보험산업의 주요한 한 축을 담당하고 있는 보험설계사라는 직업이 사라지거나 그 규모가 아주 작게 축소될 수 있다는 것은 보험산업의 큰 위협이 아닐 수 없다.

특히, 현재 시점에서 보험설계사의 축소 또는 소멸에 영향을 미칠 가능성이 가장 큰 것은 기술발전에 의한 인공지능 채널 등장이다. 인공지능으로 대표되는 신채널의 등장은 기존 보험설계사의 업무를 보완 또는 대체할 것으로 예상되고 있다. 현재 인공지능은 고객 데이터 분석, 위험 평가, 상품 추천 등에서 보험설계사의 업무를 일부 보완하고 있다. 챗봇과 자동화된 상담 시스템은 기본적인 문의 응대와 계약 설명을 대신하며 보험설계사의 업무 효율성을 높이고 있다. 그러나 복잡한 상담 없이도 고객이 인공지능 기반 시스템을 통해 적합한 상품을 선택할 수 있다면 보험설계사의 역할은 크게 줄어들면서 인공지능이 보험설계사를 대체할 수도 있을 것이다.

11) 김현수·정세창·이경희(2017)

따라서 보험설계사 직업의 미래에 대한 위기 의식은 다음과 같은 질문들로 요약될 수 있을 것이다. ① 보험설계사 고령화는 인구 구조 변화에 한정된 것인가? 아니면 ② 젊은 층이 외면하고 중·장년층이 선호하기 때문인가? ③ 중·장년층이 선호한다면 보험설계사 직업이 계속 유지될 수 있는가? ④ 기술 발전 및 자동화의 상징으로 대표되는 인공지능이 보험설계사를 대체할 수 있는가?

여기서 본 연구의 출발점이 시작된다. 그러나 보험설계사 직업의 미래 전망을 논하기 앞서 직업의 의미를 먼저 살펴볼 필요가 있다.

인간은 누구나 삶을 영위하기 위해 일정한 활동을 수행하며 살아간다. 이때 그 중심에 위치하는 개념이 바로 ‘직업’이다. 일반적으로 직업은 생계를 유지하기 위한 경제적 수단으로 이해되기 쉽지만, 실제로는 그 이상의 복합적이고 다층적인 의미를 내포하고 있다. 직업은 개인의 생존을 위한 도구일 뿐만 아니라 자아실현을 이룰 수 있는 기회의 장이자, 사회와의 연결 고리로 기능한다. 직업이 개인에게 가지는 의미를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 생계 수단으로서 직업은 소득을 창출하고 경제적 자립을 가능하게 하는 가장 기본적인 기능을 수행한다. 인간은 이를 통해 의식주를 해결하고 가족을 부양하며, 생활의 기반을 마련한다. 둘째, 직업은 자아실현의 통로로 작용한다. 직업 활동은 개인의 재능과 열정을 발휘할 수 있는 장을 제공하며, 이를 통해 성취감을 느끼고 자기 계발을 이룰 수 있다. 이러한 경험은 개인의 정체성과 삶의 만족도에 직접적인 영향을 미친다. 셋째, 직업은 사회적 정체성의 핵심 구성 요소이다. 우리는 흔히 자신을 “나는 ○○입니다”라는 방식으로 직업인으로 소개하며, 이때 ‘직업’은 개인이 사회에서 수행하는 역할과 지위를 상징하는 수단이 된다. 넷째, 직업은 사회적 관계와 공동체 의식의 형성에 기여한다. 직장을 중심으로 동료와의 협업, 사회적 네트워크의 형성, 조직 내 상호작용이 이루어지며, 이를 통해 사회성과 연대의식이 형성된다. 다섯째, 직업은 삶의 구조와 리듬을 제공하는 기반이 된다. 정해진 업무 시간과 목표는 일상에 질서를 부여하고, 개인이 미래를 계획하며 커리어를 설계할 수 있는 틀을 마련해준다.

이러한 점에서 직업은 단순한 생계 수단에 머무르지 않고, 자아실현, 사회적 정체성 형성, 사회적 관계 창출, 삶의 안정적 구조 제공 등 다양한 심리적·사회적 기능을 수행한다. 이는 직업 선택에 있어 경제적 조건뿐만 아니라 보다 본질적인 삶의 방향성과 가치를 고려해야 함을 시사한다.

한편 직업은 사회 조직적 측면에서도 중요한 의미를 지닌다. 직업은 사회 구성원이 일정한 역할을 수행하고 이에 대한 보상을 받는 활동으로, 사회 전체의 기능 유지와 발전을 위한 핵심적인 구성요소로 작동한다. 사회 속에서 직업은 다음과 같은 의미를 지닌다.

첫째, 직업은 사회적 역할 분담의 기제로 기능한다. 다양한 직업군은 유기적으로 연결되어 있으며, 이를 통해 교육, 보건, 물류 등 사회 시스템이 원활하게 작동한다. 둘째, 직업은 사회 통합과 질서 유지의 수단이 된다. 각 개인은 직업을 통해 사회에 기여하고, 이에 따른 보상을 통해 소속감과 안정감을 획득하게 되며, 이는 사회의 통합성과 안정성 유지에 기여한다. 셋째, 직업은 경제 시스템의 기반을 형성한다. 생산과 소비의 순환 구조 속에서 직업은 국가의 경제 성장과 고용 안정성, 산업 발전과 밀접하게 연결되어 있다. 넷째, 직업은 사회적 가치 창출과 문화 형성에 기여한다. 직업 활동을 통해 창출된 다양한 가치들은 산업, 예술, 과학, 기술 등 사회 전반의 문화를 구성하며, 이는 문명과 윤리의 발전에도 영향을 미친다.

요컨대, 사회적 관점에서 직업은 단순한 개인의 경제활동을 넘어 사회 시스템 유지와 발전을 위한 구조적 메커니즘이자 가치 창출의 원천이라 할 수 있다.

이러한 이론적 틀 위에서 '보험설계사'라는 직업의 향후 전망을 조망할 경우, 다음과 같은 점들도 함께 검토될 수 있다.

첫째, 보험설계사라는 직업이 개인에게 위에서 언급한 바와 같은 생계 유지, 자아실현, 사회적 정체성, 사회적 관계 형성, 또는 삶의 구조 제공의 의미를 가지고 있는지 살펴보는 것이다. 보험설계사라는 직업이 개인에게 이러한 의미들을 전혀 부여하지 못한다면, 해당 직업의 지속 가능성은 위협받을 수 있다. 둘째, 사회적 차원에서 보험설계사라는 직업이 현재 그리고 가까운 미래에 사회적 역할 분담에 대한 기여와 경제적 가치와 사회적 신뢰 창출을 살펴보는 것이다.

직업의 향후 전망은 결국 개인적 의미와 사회적 기능이 계속 조화를 이루는가에 달려 있다. 보험설계사라는 직업의 미래를 전망하기 위해서는 그것이 개인과 사회 모두에게 어떠한 의미와 기능을 제공하는지를 다각도로 분석하는 작업이 되어야 하며, 본 연구에서는 이러한 관점에서 앞서 언급된 다섯 가지 질문들에 대한 답을 찾을 것이다.

2. 선행연구와의 차별성

보험설계사에 대한 연구는 크게 보험설계사에 관한 연구와 보험설계사가 포함된 판매채널에 대한 연구로 구분될 수 있다.

보험설계사에 대한 국내 대표적인 연구 몇 가지만 살펴보면 신문식 외(2003)는 판매채널 간의 경쟁시대가 도래한 상황에서 보험설계사 조직을 둘러싼 시장환경의 변화와 운영체계 그리고 현황 등에 관한 국내외 사례 연구를 중심으로 경쟁력 강화를 위한 조직개편 방안을 제시하였다. 안철경 외(2009)는 채널의 다양화 및 복합화가 이루어지고 있는 상황에서 보험설계사의 특성 및 성과분석 등을 통해 향후 보험회사의 경쟁력 있는 판매채널의 육성 및 보험설계사의 고능률화를 위한 전략적 시사점을 제시하였다. 안철경 외(2011)는 보험설계사에 대한 광범위한 설문조사를 토대로 보험설계사의 영업 활동 실태 및 만족도를 분석하였다. 이이화(2014)는 생명보험회사 보험설계사를 대상으로 직업윤리에 영향을 미치는 요인들 간의 영향 관계를 파악하여 51세 이상 집단에서 직업윤리의식-공익성이 가장 높게 나타났으며, 근무기간 6~8년 집단이 조직의 윤리적 분위기가 가장 높은 것을 보였다. 이현복(2015)은 보험설계사의 역량이 보험회사 평판에 미치는 영향을 살펴보고 보험설계사의 역할은 보험소비자에게 큰 영향을 미치고 소비자가 느끼는 보험서비스 품질 및 만족, 그리고 보험회사의 평판 등에도 영향을 미치는 것을 밝혔다. 김연철(2016)은 생명보험설계사의 직업적 안정과 고성과 및 고소득 창출을 위한 직무경험 의미를 탐색하였는데 생명보험설계사가 느낀 직무경험 의미는 직업의 가치 인식과 사명감으로 봉사하는 일이라고 판단하는 것으로 탐색되었다. 전희주(2016)는 보험설계사 대상 설문을 바탕으로 보험설계사들의 이직 횟수에 영향을 주는 요인을 찾고자 했다. 보험설계사 이직 횟수에 가장 큰 영향을 주는 요인은 현재 속한 회사(대리점)으로 나타났으며, 다음으로 연령, 보험설계사로 입사하게 된 동기, 월평균 소득, 월평균 신계약건수, 최종학력 순으로 나타났음을 보였다. 전희주(2017)는 보험설계사들의 이직횟수에 영향을 주는 요인은 현직장에서 근무연월, 총 보험설계사 근무연월, 소속회사 유형, 채널경영만족, 직무만족 순으로 나타남을 보였다.

류종현(2018)은 보험설계사 설문조사를 바탕으로 보험판매 프로세스에 근거하여 보험설계사의 역량모델을 개발하고, 그 역량모델을 측정도구로 한 자기보고식 평가가 실제 영업성과와 유의한 관계가 있음을 확인했다. 손우철(2019)은 보험설계사의 교차판매 성과에 영향을 미치는 결정요인을 분석하였다. 고성과자에 해당하는 보험설계사들은 전체 계약

가운데 생명보험 계약의 건수와 금액 비중을 확대하는 교차판매 활동에 적극적으로 나선다는 사실이 확인되었다. 조원석(2019)은 보험설계사의 서비스품질 개선이 보험회사의 고객유지에 긍정적인 영향을 미치는지 또는 전환장벽을 높여 회사로부터의 동반이탈을 야기함으로써 부정적인 영향을 미치는지 분석하였다. 보험설계사의 신뢰성과 적극지원성은 완전판매에 대한 유의한 긍정적인 영향력이 있었고, 신뢰성과 외적유형성은 전환장벽과 고객유지에 유의한 긍정적 영향력이 있음을 보였다. 김동겸(2020)은 보험설계사 소득이 저소득 구간과 고소득 구간 양측의 비중이 모두 높은 양극화된 U자 형태이며 소득 수준이 정체 상태이며 이를 완화하고 보험설계사의 정착률 제고 및 역량 강화를 위해 신입 보험설계사 양성과 고객창출 방식의 변화가 요구됨을 주장하였다. 최진 외(2020)는 보험설계사가 인식하는 사회적 평판이 이직 의도를 낮출 것이라고 보고, 직무만족이나 조직몰입과 같은 직무태도가 그 과정에서 매개 역할을 하는지를 분석하고자 하였다. 실증분석 결과 보험설계사가 인식한 사회적 평판은 직접적으로는 이직 의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 그러나 PROCESS Macro를 활용하여 직렬 이중매개효과를 분석해 본 결과, 사회적 평판 인식은 직무만족과 조직몰입을 이증으로 매개하여 이직 의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타남을 보였다. 최진·이영면(2021)은 보험회사 지점의 리더(지점장)-멤버(보험 보험설계사)간 교환관계(LMX)가 직무만족과 이직 의도에 미치는 영향 및 조직분위기의 조절효과를 분석하였다. 실증분석 결과 LMX의 질은 직무만족에는 정의 효과를, 이직 의도에는 부의 효과를 나타남을 보였다. 또한 직무만족도는 LMX와 이직 의도를 부분 매개하는 관계임을 확인하였다. 이신복·하규수(2021)는 보험설계사의 역량과 조직지원이 영업성과에 미치는 영향을 분석하고, 또한 역량과 조직지원이 영업성과에 미치는 영향력에서 MDRT 목표지향성 매개역할을 실증적으로 검증하여 보험설계사의 우수한 역량을 통한 고객관리, 보험 트렌드 변화에 대응하는 조직지원, MDRT 목표지향성을 통한 역량개발이 영업성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 보였다.

양승현(2020)은 보험설계사의 법적 지위에 관하여 논하면서, 보험설계사의 보호방안 논의는 다른 직역과 구분되는 보험설계사 직역의 사회·경제적 보호 필요성 및 사회·경제적 역할과 기능에 대한 정확한 이해를 기반으로 하여야 한다고 주장하였다. 전한덕(2021)도 보험설계사의 전속성과 근로자성에 대하여 보험설계사의 경우 본인이 산재보험 또는 고용보험 가입을 원하지 않을 경우에는 그 의사를 존중해 줄 필요가 있음을 주장하면서 우선 보험설계사에 대한 산재보험과 고용보험은 임의가입 방식으로 운용하고, 경과를 지켜 본 후 추후에 얼마든지 당연가입으로 전환하는 방법을 제안하였다. 김석영(2022)은 인구

변화, 소득 증가 등 다양한 환경 변화 속에서 지방 보험설계사 감소 요인을 지리적 특성을 고려하여 살펴보고 보험소외계층이 발생하는 것을 방지하기 위한 보험회사의 다각적 노력을 요구하였다. 정원석·이경희(2023)는 보험설계사의 영업성과 결정요인을 알아보기 위해 특정 생명보험사에 소속된 보험설계사 503명을 대상으로 실시한 설문조사 자료를 분석하여 보유고객 수와 그에 따른 영업전략이 신계약건수에 유의미한 영향을 미치는 것을 보였다. 보험설계사 성과의 양과 질을 함께 고려한 소득을 기준으로 분석한 결과에서는 종합자산관리사 자격과 같은 서비스 제공 역량이 성과에 영향을 미침을 추정하였다. 이필순·김일호(2024)는 인센티브투어의 구성요인이 보험설계사의 동기부여, 직무성과, 직무만족에 미치는 영향 관계를 이론적 고찰과 실증조사로 연구하여 동기부여가 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있음 등을 보였다.

판매채널에 관한 국내 대표적인 연구 몇 가지만 살펴보면 정재욱 외(2001)는 보험설계사 조직이 고비용·저효율 구조임을 지적하고 전화판매(TM), 인터넷판매 및 방카슈랑스와 같은 비용효율적인 새로운 판매채널을 활성화시키기 위한 법적, 제도적 과제와 국내 보험회사의 운영전략을 제시하였다. 정홍주(2000)는 보험설계사 및 대리점 중심으로 전개되어 온 국내 보험판매채널이 보험중개인, 우편판매, 전화판매, 인터넷판매 및 제휴판매 등으로 다양화되고 있는 상황에서 판매채널의 생산성 전망과 생명보험과 손해보험의 상품별/고객집단별 최적의 판매채널을 도출하였다. 그리고 설문조사 결과를 기반으로 한 시나리오 분석을 통해 판매채널 구조조정 방향을 모색하고, 다양한 채널 믹스 전략을 평가함으로써 이론적·경영적·정책적 측면에서의 시사점을 도출하였다. 안철경·권오경(2010)은 기존의 보험설계사나 대리점으로 대표되는 보험유통시장은 방카슈랑스, 독립대리점 등 다양한 독립형 채널의 등장으로 더욱 경쟁적으로 변화됨에 따라 독립채널의 도입과 성장을 국내시장보다 앞서 경험한 주요 국가의 생명보험 시장상황과 대응사례를 분석하고, 국내 생명보험회사의 채널전략에 주는 시사점을 제시하였다. 황진태·박선영·권오경(2014)은 보험산업의 전통채널인 전속 보험설계사 채널을 비롯해 2000년대 이후 나타나 중요한 역할을 하고 있는 독립채널, 전화 및 모바일·인터넷과 같은 신채널 등 보험산업의 다양한 채널에 대해 비교·평가하고 채널별 경쟁력과 성장전망을 비롯해 보험회사의 경쟁지위별 채널경쟁전략에 대해 시사점을 제공하였다. 정원석·김석영·박정희(2019)는 전속 보험설계사 채널을 중심으로 한 판매채널이 첨단기술의 발전으로 판매채널이 어떻게 변화하고 이 변화가 보험산업에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 김동겸 외(2022)는 사회·경제 전반에 걸친 디지털 전환과 빅테크기업의 보험업 진출을 계기로 모집시장의 변화방향과

주요 과제들에 대한 종합적인 검토 필요성을 언급하면서 모집시장의 효율성 증진, 소비자 편의 제고, 판매채널 간 공정경쟁 유도를 위해 장기적으로는 개별 채널에 대한 규제방식에서 벗어나 기능별 모집규제로의 전환을 검토할 것을 제안하고 있다.

선행연구들의 대부분은 보험설계사의 효율성, 역량, 영업성과 그리고 이직에 미치는 영향 등에 주로 초점이 맞추어져 있으며 판매채널에 있어서도 새로운 채널 등장에 따른 보험설계사 채널의 전략 등에 초점이 맞추어져 있다. 김연철(2016)의 선행연구는 보험설계사 직업 그 자체를 연구하였으나 여기서는 직무경험의 의미에 초점이 맞추어져 있다. 김석영(2022)은 보험설계사들의 지리적 분포에 따른 보험설계사 감소 현상을 설명하고 있을 뿐이다.

따라서 본 연구에서 하고자 하는 인구 구조 변화, 고령화 등으로 인한 보험설계사 직업의 향후 전망에 대한 연구는 선행연구들과 분명한 차별성을 가진다.

3. 연구 내용 및 구성

본 보고서는 먼저 II장에서 직업으로서 보험설계사 직업의 특징들과 보험설계사 관련 제도 그리고 현황을 살펴볼 것이다. III장에서는 직업의 관점에서 보험설계사 대상 설문조사를 바탕으로 보험설계사 직업의 전망 등에 대해 살펴볼 것이다. IV장에서는 보험설계사 직업의 지속 가능성에 영향을 미치는 설계사 고령화, 짧은 층 기피 현상, 설계사 조직 구성, 소득 수준, 대졸 남성 보험설계사, 인공지능 채널, 해외 사례 등을 살펴볼 것이다. V장 앞서 논의한 내용을 바탕으로 보험설계사 채널의 향후 전망을 제시할 예정이다.

II

보험설계사 직업 특징과 현황

1. 보험설계사 직업 특징

가. 보험설계사의 역할과 필요성

보험설계사는 보험회사·보험대리점 또는 보험중개사에 소속되어 보험계약의 체결을 중개하는 자(법인이 아닌 사단(社團)과 재단을 포함한다)로서 보험업법 제84조¹²⁾에 따라 등록된 자를 말한다.¹³⁾ 보험설계사는 소비자 행동 및 심리적 지원, 정보 비대칭 문제 해소, 위험관리 및 재무 안정성 제공, 복잡한 보험 상품 구조의 이해와 최적화, 사회·경제적 역할 등으로 인하여 보험산업에서 반드시 필요한 직업으로 인식되고 있다.

소비자 수요 환기 및 심리적 지원 측면에서 보험설계사의 필요성을 살펴보면, 보험은 생리적 욕구보다 상위에 있는 안전과 보안 같은 욕구를 충족시키는 무형의 상품으로, 소비자는 판매자가 이를 설명하고 강조하지 않으면 필요성을 인식하지 못할 가능성이 크다. 사람들은 일반적으로 손실 회피(Loss Aversion)와 현재 편향(Present Bias)으로 인해 미래 위험을 과소평가하고 현재의 만족을 우선시하는 경향이 있어, 보험 상품이 적극적인 판매 없이는 소비자에게 잘 팔리지 않는다. 따라서 보험은 소비자가 스스로 “찾는 상품”이 아니라, 판매자가 적극적으로 홍보하고 제공해야 하는 “파는 상품”이다.

보험은 미래의 불확실성을 다루는 상품이기 때문에 구매 결정을 내리는 데 있어 심리적 장벽도 존재한다. 보험설계사는 고객의 두려움이나 우려를 이해하고 이를 완화시킴으로써 구매 결정을 돕는다. 보험설계사는 단순히 보험 상품을 판매하는 역할에 그치지 않고, 지속적인 상담 및 서비스 제공을 통해 고객과의 관계를 강화한다.

정보 비대칭 문제 해소 측면에서 보험설계사의 필요성을 살펴보면, 보험은 복잡한 금융 상

12) 보험업법 제84조 ① 보험회사·보험대리점 및 보험중개사(이하 이 절에서 “보험회사 등” 이라 한다)는 소속 보험설계사가 되려는 자를 금융위원회에 등록하여야 한다.

13) 보험업법 제2조 제9호

품으로 고객이 모든 상품의 조건, 혜택, 제한 사항을 완전히 이해하기 어려운 경우가 많다. 정보 비대칭(Asymmetric Information)은 소비자와 보험회사 간에 발생할 수 있는 주요 문제이다. 보험설계사는 이 간극을 해소하는 데 기여하며, 고객에게 적합한 상품을 제안해 불완전한 정보로 인한 계약 오류를 줄인다. 고객의 인지적 편향(예: 손실 회피 성향)을 이해하고, 이를 기반으로 상품을 설명하여 고객이 합리적인 선택을 할 수 있도록 돕는다.

위험 관리 및 재무 안정성 제공 측면에서 보험설계사의 필요성을 살펴보면, 개인 또는 기업은 예상치 못한 재정적 위험에 대비하기 위해 보험 상품을 필요로 한다. 보험설계사는 고객의 위험 요인을 분석하고, 이에 맞는 맞춤형 보험 상품을 설계함으로써 위험 완화를 도와준다. 고객의 재정적 목표와 상황에 맞춰 적절한 보험 상품을 선택하는 것은 재정적 안정성과 자산 보호를 위한 중요한 전략이다. 보험설계사는 이 과정에서 고객에게 전문적인 도움을 제공한다.

복잡한 보험 상품 구조의 이해와 최적화 측면에서도 보험설계사의 도움이 필요하다. 보험 상품은 종종 계약 조건, 보장 범위, 비용 구조 등 복잡한 요소를 포함하고 있다. 보험설계사는 보험 상품의 구조를 명확히 설명하고, 고객이 보장 범위와 비용 간의 균형을 찾을 수 있도록 도와준다. 이는 고객의 만족도를 높이고 장기적인 신뢰 관계를 구축하는 데 중요한 역할을 한다.

마지막으로 보험설계사는 사회적·경제적 역할 측면에서 큰 역할을 수행하고 있다. 보험설계사는 개인과 가정이 예상치 못한 재정적 충격을 견딜 수 있도록 사회적 안정에 기여한다. 보험설계사의 활동은 보험 시장의 활성화를 도와 경제 성장에도 기여하며, 고객이 불확실성에서 벗어나 생산적인 경제활동에 집중할 수 있도록 지원한다.

따라서 보험설계사는 단순히 보험 상품을 판매하는 역할을 넘어 전문 지식을 바탕으로 정보 제공자, 위험 관리자, 심리적 조연자로서의 다면적인 역할을 수행하며, 개인과 사회에 필수적인 가치를 제공하고 있다. 특히 무형의 보험 상품은 고객과의 신뢰 구축, 설명, 대면 상호작용이 필수적이며, 이는 보험설계사가 수행하는 핵심 역할이다.

나. 직업 종류 측면 특징

직업은 형태에 따라 여러 유형으로 분류될 수 있다. 직업에 종사하는 근로자는 임금근로자로 1개월 이상 계속 고용된 근로자인지 아닌지에 따라 상용근로자, 임시·일용 근로자로

구분하고, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 정규직, 기간제·단시간·파견·용역·사내하청 등 비표준적 고용형태로 일하는 비정규직으로 일반적으로 구분한다.

본 연구에서는 보험설계사 직업의 특징에 따라 정규직과 비정규직, 전일제(Full Time)과 시간제(Part Time)로 구분하여 살펴보도록 하겠다.

1) 정규직과 비정규직

정규직은 일반적으로 고용 안정성과 사회보장 혜택이 보장된 형태의 직업으로, 기업 또는 기관과의 장기적인 고용계약을 전제로 한다. 정규직 근로자는 일정한 근무시간과 급여체계를 기반으로 지속적인 업무를 수행하며, 연차휴가, 퇴직금, 건강보험 등 다양한 복지 혜택을 제공받는다. 반면 비정규직은 계약직, 임시직, 파견직, 일용직 등 다양한 형태를 포함하며, 고용기간이나 근로조건이 상대적으로 유동적이다. 이러한 형태는 노동 유연성을 확보할 수 있다는 장점이 있으나, 고용 불안정성과 사회적 보호의 미비로 인해 근로자의 삶의 질이 낮아질 수 있다는 우려도 존재한다.

보험설계사는 정규직이 아니다. 보험설계사가 정규직이 아닌 이유는 보험회사에 고용된 근로자가 아니며, 근로계약이 아닌 위탁계약 또는 위촉계약을 맺고 일하기 때문이다. 따라서 일정한 근무시간, 고정 월급, 4대 보험 등의 고용 안정성과 복지를 보장받지 않는다. 보험설계사는 비정규직도 역시 아니다. 비정규직은 일반적으로 근로계약은 맺되, 기간제·단시간·파견 등 고용 조건이 일정하지 않은 근로자를 뜻하는데, 보험설계사는 아예 근로계약이 없기 때문에 법적으로는 근로자도 비정규직도 아닌 ‘개인사업자’이다.

따라서 개인사업자인 보험설계사는 법적·제도적 관점에서 ‘정규직’도 ‘비정규직’도 아니다. 보험설계사는 특수고용직(특고) 또는 ‘개인사업자’로 분류되는 제3의 고용형태에 해당한다. 이는 근로자와 자영업자의 중간 형태로 스스로 영업하고 성과에 따라 수입을 얻지만, 특정 회사(보험회사)에 소속되어 실질적 종속성을 가지는 구조로써 노사 합의나 제도 설계에 따라 고용보험이나 산재보험 일부가 적용될 수 있다.¹⁴⁾

14) 이와 유사한 고용형태를 가진 직업에는 퀵서비스 기사, 대리운전 기사, 택배기사, 학습지 교사, 골프장 캐디 등이 있으며, 모두 ‘근로자도 아니고, 완전한 자영업자도 아닌’ 위치에 있음

2) 전일제와 시간제

직업은 근무시간의 기준에 따라 전일제와 시간제로도 구분된다. 전일제 직종은 일반적으로 주 40시간 내외의 정규 근무시간을 기준으로 하며, 안정적인 수입과 경력 개발의 기회를 제공한다. 이에 반해 시간제 직종은 상대적으로 짧은 근무시간을 가진 형태로, 유연한 근무가 가능하다는 점에서 학생, 주부, 고령층 등 다양한 계층의 노동 참여를 가능하게 한다.

보험설계사는 법적으로 개인사업자 신분으로 활동하며, 고정된 근무시간이나 업무 공간의 제약 없이 자율적인 시간 운영이 가능하다. 이는 보험설계사가 전일제 또는 시간제 근무 형태를 개인의 선택에 따라 조절할 수 있는 구조임을 의미한다. 보험모집 업무는 폐쇄된 사무실에서 수행되는 것이 아니라, 고객을 직접 대면하여 상담하고 계약을 유도하는 활동이 중심이기 때문에 보험설계사 스스로의 일정과 의지에 따라 근무시간과 방식이 유동적으로 결정된다.

실제로 보험설계사가 보험모집 업무에 집중하여 하루 대부분의 시간을 투입한다면, 그 근무형태는 전일제에 가까운 특성을 가지게 된다. 반면 개인적 사정이나 가사노동 등과 병행하여 일부 시간만 보험모집 활동에 할애하는 경우, 시간제에 해당하는 근무형태로 해석될 수 있다. 이러한 근무의 자율성과 유연성은 1970~80년대 한국 사회에서 특히 여성들의 경제활동 진입을 가능하게 했다는 점에서 긍정적인 평가를 받아왔다. 당시 '보험아줌마'라 불리던 많은 중·장년 여성들이 가사와 양육을 병행하면서도 보험설계사로 활동할 수 있었던 것은 바로 이와 같은 시간 선택의 자율성 덕분이었다.

그러나 이러한 유연근무 체계는 소득 측면에서의 불안정성과 왜곡된 통계 해석이라는 부작용을 초래하기도 한다. 보험설계사 소득을 집계할 때는 일반적으로 전일제와 시간제 근무 여부에 대한 구분 없이 단일한 평균 수치로 제시되기 때문에, 실제 근무시간 대비 수입 수준을 정확하게 반영하지 못하는 한계가 있다. 이는 전업으로 일하는 보험설계사와 부업으로 일하는 보험설계사의 수입이 동일한 통계 내에서 비교되는 구조적 문제를 나타낸다.

또한 보험설계사 업무의 수익성이 일정 수준 이상 확보되지 못할 경우, 많은 보험설계사들이 생계 유지를 위해 타 직업과의 병행을 선택하는 현상이 나타난다. 일부는 보험모집을 부업으로 시작했을 수도 있으나, 보험모집 활동의 성과가 기대에 못 미치는 경우, 보험설계사 업무를 부차화하고 다른 일에 중점을 두는 방식으로 노동구조가 전환되기도 한다. 이처럼 근무형태의 유연성은 이중직업화의 가능성을 높이며, 결과적으로 보험설계사 직

업군 전체의 평균 소득이 낮은 것처럼 보이는 통계적 왜곡을 낳을 수 있다.

결국 보험설계사의 유연한 근무형태는 노동시장 유연성과 일과 생활 균형 측면에서 장점을 제공하지만 한편으로는 소득의 불안정성, 직업 정체성의 약화, 통계적 과소평가라는 문제를 수반한다. 따라서 보험설계사 직업의 지속 가능성과 직업적 위상을 논의함에 있어 단순한 소득 수치나 계약 건수만이 아니라, 실제 근로시간, 노동강도, 직업몰입도 등의 요소를 종합적으로 고려한 분석이 요구된다.

다. 일과 직업 측면 특징

최근 일(Work)은 있으나 직업(Occupation)은 존재하지 않는 현상이 나타나고 있다. 인간은 끊임없이 ‘일’을 하며 살아가는 존재이다. 그러나 모든 일이 곧바로 ‘직업’으로 귀결되는 것은 아니다. 일과 직업의 구분은 단순한 언어적 차원을 넘어서, 인간 존재의 의미, 사회 구조의 성격, 노동의 가치와 인정에 대한 문제를 반영한다. 특히 “일은 있지만 직업은 존재하지 않는 것”은 철학적·사회학적 관점에서 개인과 사회의 구조적 관계를 드러내는 흥미로운 현상이 된다.

현대 철학에서 마르크스(Karl Marx)는 노동 개념을 통해 노동을 인간의 자기실현(Self-Actualization)을 위한 창조적 행위로 보았다. 하지만 자본주의 체제하에서 노동은 상품화되고, 인간은 자신의 노동에서 소외된다고 지적했다. 이때 ‘일은 하지만 직업이 없는 상태’는 곧 사회적으로 노동의 가치가 인정되지 않는 상태, 즉 존재는 있으나 의미는 부여되지 않는 노동의 형식으로 해석될 수 있다.

예를 들어 가사노동이나 돌봄노동은 물리적으로 분명한 ‘일’임에도 불구하고, 사회적 인정과 경제적 보상이 결여되어 ‘직업’으로 간주되지 않는다. 이는 노동이 갖는 존재론적 가치는 있음에도 불구하고, 제도적·사회적 조건 하에서 직업으로 호명되지 못하는 아이러니를 보여준다.

사회학적 관점에서 ‘직업’은 단순한 활동이 아니라 제도적으로 규정되고 사회적으로 인정받는 지위(Status)를 의미한다. 막스 베버(Max Weber)는 직업을 근대적 합리화 속에서 형성된 전문적·윤리적 활동으로 보았고, 에밀 뒤르켐(Émile Durkheim)은 직업을 사회적 분업의 핵심으로 이해했다. 이처럼 직업은 사회 구조 안에서 역할(Role)과 정체성(Identity)의 핵심으로 기능한다.

그에 반해 ‘일은 있지만 직업이 없다’는 상태는 사회적 인정(Social Recognition)의 결핍 상태를 드러낸다. 대표적인 예로 자원봉사자, 전업주부, 비공식 노동자 등은 일정한 업무를 수행하고 있음에도 불구하고, 사회적 지위나 보상을 얻지 못한다. 이러한 상황은 비가시화된 노동의 존재와 사회적 권력 관계 속에서 배제된 집단을 반영한다.

현대 노동시장에는 ‘지속적인 직업’으로 보기 어려운 일들이 존재한다. 예컨대 프리랜서, 플랫폼 기반 노동자, 임시 고용자, 혹은 특정 기술이나 수요에 따라 필요할 때만 호출되는 노동은 명백한 ‘일’이지만, 정기적 소득과 고용 안정성, 사회적 보호 장치가 결여된다는 점에서 직업으로서의 정체성이 불분명하다. 보험설계사도 정기적 소득 부재, 불안정한 고용 안정성, 사회적 보호 장치 미비라는 측면에서 지속적인 직업으로 인정받기 어려운 상황이다.

보험설계사는 보험 시장의 포화, 이에 따른 불안정한 소득에 따라 일부 고능력 보험설계사들을 제외하고 점차적으로 시간제 근무자로 바뀌어 갈 수 있다. 이것은 보험모집 행위라는 명백한 일을 하지만, 정기적 소득과 직업 안정성 등이 떨어짐에 따라 개인의 삶을 구성하는 장기적 비전이나 정체성을 형성하기 어렵게 되어 직업으로서의 정체성이 떨어질 수 있음을 의미한다. 이는 보험설계사라는 직업이 자아실현의 공간이라기보다는 생존을 위한 임시적 도구로 축소되어 직업으로써의 지위를 잃어가는 과정이 될 수 있다.

다른 한편으로는 이러한 상황들이 노동자들로 하여금 처음부터 보험설계사를 안정적인 직업으로서가 아니라 일시적인 소득을 올릴 수 있는 일로써 접근하게 할 수도 있다. 실제로 최근의 경기 하락과 물가 상승 등으로 부가적인 수입을 희망하는 사람들에게 용돈벌이를 할 수 있는 일로 보험 모집, 즉 보험설계사가 부각되고 있다. 모 보험회사는 직장인·전문직·자영업자 등 다양한 ‘N잡러’(2개 이상의 직업을 가진 사람들)들에 주목하며 이들로 구성된 새로운 보험설계사 조직을 도입하였다. 이 조직의 보험설계사들은 원하는 시간과 장소를 선택해서 자유롭게 활동하면서 월평균 약 150만 원의 소득을 올렸다.¹⁵⁾

특히 최근 노동시장에서 하나의 직업만으로는 생계 유지가 어려운 현실이 확산되면서, 기존의 단일 직업 개념이 점차 해체되고 있다. 특히 디지털 플랫폼 경제와 유연 노동의 확산은 다직업자(Multi-job Holders) 혹은 ‘N잡러’라는 신조어의 등장을 이끌어냈다. 이들은 본업 외에도 시간제 근무(Part Time), 프리랜서, 온라인 기반 부업 등 다양한 형태로 수입을 분산하며 소득 안정화를 도모하고 있다.¹⁶⁾

15) 중앙일보(2025. 01. 23.), “[비즈스토리] 비대면 영업 플랫폼 ‘메리츠 파트너스’의 N잡러 보험설계사 4000명 돌파”

16) Kalleberg(2009), Friedman(2014)

이러한 경향은 단지 경제적 필요의 반영일 뿐만 아니라, 노동의 구조적 세분화(Fragmentation)와도 깊은 연관이 있다. 현대 사회에서 직업은 더 이상 하나의 고정된 정체성을 의미하지 않으며, 개인은 여러 개의 일(Job)을 수행함으로써 생계 수단을 확보한다. 이에 따라 직업(Occupation)이 갖는 사명감이나 소명의식은 상대적으로 약화되며, 각 일(Job)은 수단적 기능에 머무는 경향이 있다¹⁷⁾.

실제 연구에 따르면, 시간제 근무나 비정규직, 프리랜서 등 비표준 고용(Non-Standard Employment)의 확대는 전통적인 직업 개념의 해체를 가속화하고 있으며, 개인은 ‘직업의 통합된 정체성’보다는 ‘총합적인 수입’에 초점을 맞추는 방향으로 이동하고 있다.¹⁸⁾ 특히 플랫폼 기반 노동이 활성화되면서 노동자는 고용주와의 안정적 관계보다는 프로젝트 단위의 일시적 관계를 선호하거나 강제당하게 된다.¹⁹⁾

요컨대 N잡러 현상은 단순한 개인의 선택을 넘어 구조적 경제 불안과 노동시장 유연화가 만들어낸 생존 전략으로 이해될 수 있으며, 이는 전통적인 직업관의 해체와 새로운 노동 윤리의 형성을 동반하고 있다. 따라서 소득이 불안정하고 간헐적으로 수행되는 일은 현대 자본주의에서 점점 더 많은 이들이 경험하는 보편적 노동 현실이 되고 있다. 따라서 보험 설계사의 보험 모집 행위도 그러한 새로운 노동의 하나로 정착되어 가는 과정으로 이해될 수 있다.

오늘날 보험설계사들은 사회적으로 중요한 금융 서비스 업무를 수행하며 그 “일(Work)”의 필요성은 여전하지만, “직업(Occupation)”으로서의 위상은 안정적이지 못해 자기실현을 위한 커리어로는 인기가 떨어지는 반면 가정 경제에 도움을 주는 시간제 일로서는 인기가 높아지고 있는 과도기적 상황에 진입하고 있는 것일 수도 있다.

라. 정착과 교육

보험설계사라는 직업이 자아실현의 공간이라기보다는 생존을 위한 임시적 도구로 축소되어 직업으로써의 지위를 잃어가는 원인이자 결과로 낮은 정착률을 지적할 수 있다. 국내 보험설계사는 약 40만 명에 달하며, 전체 특수고용 노동자의 70%를 차지할 만큼 큰 규모

17) Beck(2000)

18) Standing(2011)

19) Schor, Attwood-Charles(2017)

이지만, 보험설계사 직업 시작 이후 13개월 이상 동일 회사에 머무르는 보험설계사는 불과 약 40%에 불과하다. 이는 비단 우리나라에 한정된 것이 아니다. 미국의 경우 보험설계사의 평균 재직 기간은 1~2년으로 알려져 있다.²⁰⁾ 이는 낮은 정착률이 보험설계사라는 직업의 특수성임을 보여주는 것이다.

대다수 보험설계사가 1년을 넘기지 못하고 이직하거나 업계를 떠난다는 것은 직업으로서의 지속성이 매우 낮음을 보여준다. 이러한 현상이 나타나는 한 원인으로 소득의 양극화와 불안정을 들 수 있다. 보험설계사의 수입은 대부분 영업수당과 수수료로 이루어지며, 이에 따라 실적 변동에 수입이 크게 좌우된다. 2023년 생명보험협회 조사에 따르면 생명보험 보험설계사의 평균 연 소득은 약 5,563만 원으로 2년 전보다 14% 증가했고, 상위 15.7%는 1억 원 이상의 고소득을 올렸다. 그러나 경력 2년 미만 보험설계사의 평균 소득은 3,100만 원대로 크게 낮고²¹⁾, 월 급여가 100만 원 미만인 달도 생길 수 있을 정도로 소득 편차가 크다. 상위 일부를 제외하면 상당수 보험설계사가 생계 유지에 어려움을 겪는 불안정한 수입구조에 놓여 있다.

수입이 낮은 것은 보험 모집 실적이 낮기 때문이며 그 원인은 보험설계사의 주요 업무인 보험 모집 행위의 특수성에서 찾을 수 있다. 개인적 차이가 존재할 수 있지만 처음부터 보험 모집 행위를 잘하기는 매우 어렵다는 것이 중론이다. 전혀 고객에 대한 기반이 없는 상태에서 모집 행위를 하는 것은 쉽지 않은 일이다. 실제로 보험 관련자들의 증언에 따르면 약 10년 경력 보험설계사들이 보험 모집을 가장 잘하며, 이들의 주요 모집 대상은 기존 고객이라고 말한다. 이는 보험설계사를 시작한 초창기 몇 년이 가장 어렵다는 것을 의미하며 이 기간을 버티지 못한 보험설계사는 자연스럽게 해촉이 되는 것이다.

보험설계사 직업의 이러한 진입장벽을 낮추고 정착률을 높이고 불안전판매 가능성을 줄이기 위해 보험회사들은 다양한 교육 프로그램들을 운영하고 있다. 보험회사별로 차이가 존재하겠지만 일반적으로 최초 신입사원을 위한 교육 프로그램, 지점 내에서 매일 아침마다 진행되는 교육 프로그램, 지역단 차원에서 진행되는 교육 프로그램, 회사 연수원에서 진행되는 집중 교육 프로그램들이 지속적으로 운영되고 있다. 이를 통하여 최근 판매되고 있는 상품에 대한 교육에서부터 상속/법인 컨설팅, 계약 관리 등에 대한 교육을 지속적으로 받게 된다. 보험설계사들을 관리하는 매니저들도 보험설계사들의 모집 실적 향상과 정

20) ZIPPAA

21) 생명보험협회 보도자료(2024. 1. 31.), “2023년 생명보험 보험설계사 직업인식 및 만족도 조사 결과”

착률 제고를 위한 리더십 교육 등을 받음으로써 보험설계사들의 실적 향상을 통한 정착률 제고에 기여하고 있다.

그러나 보험설계사들을 위한 교육은 보험회사와 독립대리점(GA)에서 차이가 존재한다. 보험회사는 자체 연수원을 갖추고 앞서 언급된 다양한 교육 프로그램들을 제공하는 반면, 독립대리점은 보험회사와 같은 수준의 교육 프로그램을 제공하는데 한계가 있다. 독립대리점은 보험회사 연수원과 같은 교육을 위한 시설이 충분이 존재하지 않아 영업전략, 고객관리, 윤리 교육 등에 대한 교육을 받을 기회가 제한적일 수밖에 없고, 보험 상품에 대한 교육도 원수사에서 나온 직원의 설명에 의존해야 한다.

보험설계사들을 위한 교육 프로그램은 보험연수원에서도 제공되고 있다. 보험연수원은 보수 및 등록교육과 함께 보험설계사들의 전문성 향상을 위한 다양한 교육 프로그램들을 만들어 운영하고 있다. 교육 프로그램은 초급, 중급, 고급 과정으로 나누어 보험설계사들이 영업에서 필요한 정보와 기본적인 영업스킬에서부터 세무회계 및 의학 정보 등을 가르치고 있다.

〈표 II-1〉 보험연수원 보험영업 직무과정

분류	초급	중급
보험 모집	<ul style="list-style-type: none"> • (InSite) 보험설계사의 비밀노트(패키지) • (InSite) 보험설계사의 비밀노트(I~IV) • 보험상담 실전화법 • 사례로 알아보는 보험 세무컨설팅 심화과정 • 생생한 준쟁사례에서 찾은 고객만족 비법 • 성공을 부르는 보험상품별 마케팅 전략 • 정성진 회계사의 실전 보험과 세금 (기초학습·개인계약·법인계약 정복하기) • 현장에서 꼭 알아야 하는 보험 세무컨설팅 • (사례로 배워 업무에 바로 적용하는)쉽다! 보험과 세금 • 보험세일즈의 A to Z(필수영업스킬) • 유행장수 시대를 대비한 보험인 메디컬 상담기법 	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직연금 법인영업 실무과정 • 알아야 판다 (세무, 재물, 인보험, 자동차, 법인영업 등)
		<p style="text-align: center;">고급</p> <ul style="list-style-type: none"> • 보험영업을 위한 상속·증여세 전문가 과정 • 기업승계와 신탁으로 법인영업 클로징하기 • 질병보험 표준약관으로 보험계약 성사시키기 • 성공적인 보험금 청구를 위한 다빈도 수술의 이해 • 보험영업·마케팅 트렌드 포럼

자료: 보험연수원, 과정안내/신청

그러나 이러한 다양한 교육 프로그램들이 제공됨에도 불구하고 현실적으로 많은 보험설계사들이 정착하지 못하고 있다. 보험설계사는 낯선 사람들을 만나 그들의 미래 잠재적

위험을 환기시키고 보험 가입으로 이끌기 위해서 교육을 통해서 보험 관련 전문 지식을 습득하여야 한다. 하지만 그보다 먼저 심리적 탄력성, 소통 능력, 설득력, 자기주도성 등의 복합적인 개인적 역량과 성격 특성을 갖추어야, 낯선 사람과의 관계에서 신뢰를 얻고 성공적으로 보험 상품을 판매할 수 있다. 이러한 능력들이 충분히 갖추어지지 않을 때는 교육의 효과가 떨어질 수 밖에 없으며 이에 대한 결과로 모집 실적이 저조하게 되고 결국 정착하지 못하고 해지·해촉의 수순을 밟게 되는 것이다.

즉, 보험설계사라는 직업은 비교적 진입장벽이 낮아 쉽게 시작할 수 있으며, 일정한 교육 과정을 통해 전문 지식을 습득함으로써 보험 상품 판매 전문가로 성장할 수 있다. 그러나 해당 직무에는 학습을 통해 습득하기 어려운 심리적 역량도 요구되기 때문에, 많은 이들이 보험설계사로 진입한 이후 단기간 내에 이직하거나 직업을 포기하는 경향이 나타난다.

마. 보험설계사 직업에 적합한 연령대

직업과 연령 간의 적합성에 대한 논의는 전통적으로 직무의 특성과 요구되는 역량에 따라 구분되어 왔다. 일반적으로 신체적 에너지와 기민한 반응속도가 요구되는 직종-예컨대 제조업, 건설업, 운송업 등-은 젊은 연령층에 보다 적합한 것으로 간주되었다. 반면, 정서적 안정성, 대인관계 기술, 신뢰성 및 풍부한 경험이 핵심 역량으로 작용하는 직무-예컨대 상담, 교육, 서비스업 등-에서는 중·장년층이 보다 높은 직무 적합성을 지닌다는 평가가 지배적이다.²²⁾

이러한 관점에서 볼 때, 보험설계사라는 직업은 중·장년층에게 보다 적합한 직무로 해석될 수 있다. 보험설계사는 고객에게 미래에 발생할 수 있는 우연한 사고, 질병, 사망, 노후 등 불확실한 상황을 설명하고, 이에 대한 경제적 대비책으로서 보험 상품을 설득력 있게 제안해야 한다. 이는 단순한 상품 판매를 넘어 고객의 인생 전반에 대한 공감력과 설득력 있는 스토리텔링을 필요로 하며, 이러한 역량은 일반적으로 일정 수준 이상의 사회생활 경험과 삶의 연륜을 통해 형성된다.

따라서 사회초년생에 비해 중·장년층 보험설계사는 고객과의 신뢰 관계 형성, 공감적 대화, 그리고 인생의 불확실성을 실감 있게 전달하는 데 유리한 위치에 있을 수 있으며, 이는 보험영업 성과와도 밀접한 관련을 지닐 수 있다. 이러한 점은 보험설계사 직무가 연령

22) Super(1990)

에 따라 차별화된 장점을 발휘할 수 있는 직무라는 점을 시사한다.

실제 보험설계사를 대상으로 한 설문조사 결과에 따르면, 전체 응답자의 81.7%가 첫 직장이 아니라고 응답하였다. 특히 남자는 85.1%가 첫 직장이 아니라고 응답하였다. 이는 보험설계사라는 직업이 사회초년생이 진입하여 장기적으로 정착하기에 쉽지 않은 직무임을 시사한다.

전문가 인터뷰에서도 유사한 시사점을 확인할 수 있다. 다수의 보험업계 판매채널 전문가들은 보험설계사라는 직업이 일정 수준 이상의 사회 경험을 통해 의사소통 역량과 인간관계 기술을 갖춘 30대 중반 이후의 개인이 처음 시작하기 가장 적합하다고 평가하였다. 이러한 점은 보험설계사라는 직무가 단순한 판매 기술 이상으로, 인생 경험과 정서적 성숙도를 기반으로 한 고도의 대인 관계 기술을 요구하는 직업임을 뒷받침한다.

결과적으로 보험설계사 직무는 연령에 따라 차별화된 직무 역량이 발휘될 수 있는 특수한 직업이며, 특히 초기 사회생활 이후 경력 전환의 일환으로 선택되는 경우에 더 높은 적합성과 성과를 기대할 수 있는 직업군으로 해석될 수 있다. 따라서 최근 보험설계사 시험 응시자에서 20대의 비중이 줄어드는 것은 보험설계사 직업의 특성이 반영되어 나타난 것으로 판단할 수 있다.

바. 직업 특징 소결

보험설계사라는 직업은 보험 상품이 '사는 상품'이 아니라 '파는 상품'이라는 점에서, 향후 휴머노이드 인공지능이 스스로 확보하면서 상품을 판매하는 시대가 도래하기 전까지는 여전히 중요한 직업으로 남을 것으로 예상된다. 그러나 우리나라에서는 보험설계사가 일반 기업의 정규직 직원으로 고용되는 것이 아니라, 특수고용직 또는 개인사업자의 형태로 활동한다. 이러한 고용형태는 근무시간에 대한 법적 제약이 없기 때문에, 전일제(하루 8시간, 주 40시간 근무) 여부와 관계없이 보험설계사 개인이 유연하게 근무시간을 조절할 수 있게 한다. 이와 같은 유연성은 보험설계사 업무를 본업으로 삼는 것은 물론 부업으로 병행할 수 있는 가능성을 제공한다. 예를 들어, 가정주부가 가계에 보탬이 되고자 부업으로 보험설계사 업무를 수행할 수 있으며, 반대로 보험설계사로서의 수입이 충분하지 않은 경우에는 다른 직무와 병행하는 것도 가능하다. 이러한 특성으로 인해 보험설계사라는 직업은 '직업(Occupation)'과 '일(Work)'이라는 두 가지 측면을 동시에 지닌 혼합적 형태로

기능하고 있다고 볼 수 있다.

다른 한편으로, 보험설계사는 고객의 미래에 발생할 수 있는 잠재적 위험을 환기시키고 이에 대한 대비책으로 보험 가입을 유도하는 역할을 수행한다. 이러한 역할을 효과적으로 그리고 정확하게 수행하기 위해서는 보험에 대한 전문 지식과 판매 기술이 요구되어 보험설계사는 지속적인 전문성 향상을 위해 보험 상품에 대한 이론 교육과 함께 실무 중심의 판매 기법 교육을 반복적으로 이수해야 하는 전문 직업이다. 그리고 고객과의 원활한 소통 능력, 설득력, 그리고 보험 가입을 거절당했을 때의 상실감을 극복할 수 있는 심리적 탄력성(Resilience) 또한 필수적이기 때문에 보험설계사 직업은 초기 정착이 쉽지 않다는 특징을 지닌다. 특히 고객과의 소통 및 공감을 효과적으로 이루기 위해서는 일정 수준 이상의 사회 경험이 중요하게 작용할 수 있으므로, 사회초년생보다는 일정한 사회 경험을 보유한 연령대의 개인이 상대적으로 유리한 위치에 있는 것으로 평가된다.

2. 보험설계사 관련 제도

가. 보험설계사 연혁²³⁾

우리나라 보험설계사라는 직업은 경제 및 사회 구조의 변화에 따라 지속적으로 발전해 왔다. 초기에는 생계를 위한 직업으로 시작되었으나, 시간이 지나면서 보험산업의 성장과 함께 전문성이 강조되는 직업으로 변화해 왔다.

그러나 보험설계사는 처음에 보험모집인이라고 하였다.²⁴⁾ 우리나라에서 보험모집인 제도가 처음 도입된 시기는 1942년으로 거슬러 올라간다. 1920년대에 일본 생명보험회사들이 국내에 진출한 이후, 1935년에 조선총독부가 보험모집인 관련 규정을 제정하면서 보험설계사 제도의 기틀을 마련했지만 제대로 시행되지 못하다가 1942년에 이르러서야 생명보험회사 조선협회의 규정으로 제정돼 실시됐다.²⁵⁾

23) 보험설계사라는 용어가 보험업법에 등장한 것은 2003년이며 본 고에서는 보험모집인과 보험설계사를 혼용하여 사용함

24) 보험판매인이 아닌 모집인이라고 한 이유는 일본의 영향이 매우 큼. 일본의 생명보험회사는 초기 사업 확장을 위해 경제·종교계 유력자를 회사 관계자로 참여시키고, 지역 유력자를 대리점주로 활용했음. 이때 “모집”과 “가입”이라는 용어를 사용하여 생명보험을 영리계약이 아닌 사회적 결사체 가입처럼 인식하게 하여 대중의 거부감을 줄였음. 이러한 방식은 방문판매 및 대면 권유 방식으로 정착되었고, 일본 보험 시장의 형성과 발전에 중요한 역할을 했음(이윤호(2016))

1942년 11월 1일 모집인의 자질개선을 유도하기 위해 보험모집인 등록제도가 생명보험 회사 조선험회 규정으로 제정되어 시행되었다. 8.15 해방 이후 미군정청은 1947년 4월 8일 일본의 보험모집취체규칙을 한국에서 그대로 적용토록 하였고, 동 규칙의 보험모집인 등록규정이 법적 근거없이 적용되었다.

해방 이후 국내 보험산업이 본격적으로 시작되었으며, 1946년 대한생명보험주식회사가 설립되면서 한국 최초의 생명보험회사가 등장했다. 당시 보험 상품을 판매하는 역할은 주로 보험회사 내부 직원이 담당했으며, 일부 비공식적인 보험모집인(브로커)들이 활동하기도 했다.

1960년대 산업화가 본격적으로 진행되면서 여성 노동시장도 변화를 맞이했다. 보험산업도 경제 개발과 함께 성장하면서 보험모집인의 활동이 활발해졌다. 특히 가정주부들²⁶⁾이 방문판매나 보험모집 활동에 참여하기 시작했으며, 보험회사의 영업 조직이 점차 확대되었다. 이 당시에는 소위 '떡고살기 위한' 생계형 주부 보험모집인이 대거 보험 유통 시장에 진입했다. 보험모집인은 보험 사각지대에 놓여 있던 중·저소득층의 가입을 지원하는 한편, 여성들에게 새로운 일자리 기회를 제공하는 이중적이고 핵심적인 역할을 수행하였다.²⁷⁾

1962년 「보험모집단속법」 제정으로 보험모집인의 활동이 법적 기반을 갖추었으며, 모든 생명보험 모집인은 등록이 의무화되었다. 1962년 4월 2일까지 등록 신청을 해야 했고, 미등록 보험모집인은 모집 행위가 금지되었다. 등록된 보험모집인에게는 신분증명서가 교부되었다. 1969년에는 재무부가 “생명보험 모집인 등록사무처리 규정”을 제정하여 시행하였다.

손해보험 모집인의 법적근거도 「보험모집단속법」에서 규정하고 있으나 실질적인 법의 보호를 받지 못한 채 손보험회의 단순신청에 의한 등록으로 보험모집활동을 하였다.²⁸⁾

보험모집인의 사전교육 부족으로 모집 및 계약 유지 과정에서 문제가 발생하자, 재무부는 1972년 3월 16일 모집인 자질 향상을 위한 교육 및 시험 실시를 지시하였다.(재무부, 보험 1223-284) 이에 따라 업계는 생명보험 기초지식, 「보험업법」, 「보험모집단속법」을 포

25) 한국보험신문(2005. 12. 23.), 「[취재수첩] 보험설계사여, 어깨를 펴자!

26) 일본의 많은 보험회사들의 초창기에는 시간제 근무 모집인의 대부분이 전정미망인으로 구성되었음. 이 일은 학력이나 특별한 기술 없이도 가족을 부양해야 했던 여성들에게 매우 매력적인 직업이었음. 그러나 단순히 추가 소득을 벌기 위해 일하는 비(非)미망인 모집인들도 많았음. 우리나라도 이를 참고하여 가정주부들을 모집인으로 활용하였음

27) The Women Times(2022. 01. 21.), 「[여성과 산업] ① 대한민국 보험산업을 이끈 '보험설계사'」

28) 한국보험신문(2005. 12. 23.), 「[취재수첩] 보험설계사여, 어깨를 펴자!

합한 시험문제집을 작성하여 4월 17일 재무부에 제출하였다. 5월 8일에는 해설서 및 시험실시 계획을 추가 제출하였다. 이후 1972년 5월부터 생명보험회사들이 자체적으로 모집인시험을 시행하였다.²⁹⁾

1977년 2월 17일, 재무부가 발표한 “보험산업 근대화 대책”에 따라 생명보험협회와 생명보험회사는 보험모집인에 대한 교육을 강화하고, 기존에 생명보험회사별로 시행되던 보험모집인 시험을 협회 주관의 공동시험 제도로 변경하였다. 이를 기반으로 협회는 1977년 4월 7일 “생명보험 모집인 등록자격 시험규정”을 제정하고, 4월 11일에는 9개 도청 소재지에 지구시험위원회를 설치하여 시험 관리업무를 담당하도록 하였다. 이후 1977년 6월 1일, 첫 보험모집인 등록자격시험이 실시되었다.

1977년 보험모집인 제도가 공식적으로 도입되면서 보험회사는 모집 채널을 정비하고, 체계적인 교육 및 시험 제도를 마련하는 계기가 되었다. 특히 경제 성장과 함께 보험 가입이 늘어나면서 보험모집인의 역할이 커졌다. 이 시기에는 결혼과 출산으로 인해 사회활동이 제한되었던 여성들이 생계를 위해 보험모집인으로 대거 유입되었다. 학력이나 자본이 필요하지 않으며, 유연한 근무 환경이 보장된다는 점에서 많은 주부들이 보험모집인으로 활동하게 되었다.

1978년 보험업법에 처음으로 보험모집인이라는 용어가 등장하여 보험사업자를 위하여 보험계약의 체결을 중개하는 자(法人이 아닌 社團과 財團을 포함한다)로서 제145조의 규정에 의하여 등록된 자로 정의하고 있다. 보험설계사라는 용어는 2003년 보험업법 개정 때 처음으로 등장하였다.

1980년대에는 경제 성장이 지속되면서 보험 가입이 급증했고, 이에 따라 보험모집인의 중요성도 더욱 커졌다. 1990년대에는 외국 자본이 본격적으로 국내 보험 시장에 진출하면서 경쟁이 치열해졌다. 이와 동시에 보험 시장의 규모가 확대되었고, 1990년대 중반에는 보험모집인의 수가 44만 명에 이를 정도로 급격히 증가했다.

과거 한국 여성 노동시장은 20~24세에 일을 하는 여성이 가장 많다가 급격히 줄어든 후 다시 35세 이후부터 40세 전·후반에 경제활동에 참여하는 양상을 보였다. 결혼과 출산, 육아로 한동안 일을 중단했다가 자녀가 어느 정도 성장한 이후 다시 생계를 위해 노동시장에 복귀하는 것이다. 여성의 사회 진출이 제약되던 상황에서 생계를 책임져야 했던 이

29) 생명보험협회, “생명보험협회 60년사”, pp. 73 참조

들은 학력이나 자본, 경력과 관계없이 비교적 쉽게 시작할 수 있었던 보험모집인을 선택하였다. 실제 2000년 전까지 보험설계사의 90% 이상이 고졸 이하로 고학력자의 구성비는 높지 않았다.³⁰⁾

기존에는 주부 보험모집인이 대다수를 차지했지만, 1990년대 이후부터는 외자계를 중심으로 대졸 남성 출신의 남성 보험모집인이 등장하여 생명보험 모집 시장에 새로운 흐름을 만들기 시작하였다.

2000년대 들어 보험 상품이 더욱 다양해지고 복잡해지면서, 보험설계사의 전문성이 요구되기 시작했다. 과거에는 단순히 보험 상품을 판매하는 역할에 집중했다면, 점차 고객의 재무 상황을 분석하고 적절한 상품을 추천하는 금융 컨설팅 역할로 발전했다. 또한 외국계 보험회사를 중심으로 고학력 남성 보험설계사가 증가했으며, 국내 보험회사들도 이에 대응하여 남성 보험설계사와 전문 인력을 육성하는 방향으로 변화했다. 고객 영업 방식도 기존의 인맥 중심 영업에서 벗어나, 인터넷과 데이터를 활용한 네트워크 영업이 확대되었다.

2010년대 이후 금융산업이 디지털화되면서 보험설계사의 영업 방식도 변화하기 시작했다. 고객들은 단순히 보험 상품을 구매하는 것이 아니라, 개인 맞춤형 금융 컨설팅을 요구하게 되었으며, 이에 따라 보험설계사들의 전문적인 지식이 더욱 중요해졌다. 또한 온라인 플랫폼과 SNS를 활용한 영업 방식이 증가했으며, 데이터 분석을 통한 고객 맞춤형 마케팅이 활발해졌다. 그러나 여전히 대면 영업이 중요한 요소로 남아 있으며, 보험설계사들은 고객과의 관계를 유지하면서 장기적인 신뢰를 쌓는 방식으로 변화하고 있다.

2015년 이후 대리점 소속의 GA 설계사가 전속설계사보다 더 많아지게 된다. 그 이유는 보험회사의 비용절감 필요, 설계사 입장에서의 높은 수익성과 상품 자유도, 소비자의 비교·선택 수요 증가, 인구 구조 변화가 동시에 작용했기 때문이다. 이 과정에서 GA는 단순 보조채널에서 주요 판매채널로 위상이 바뀌었다.

현재 국내 보험설계사 시장은 기존의 주부 보험설계사와 함께 고능력 및 고학력 보험설계사들이 공존하는 형태로 발전하고 있다. 또한 과거 생계형 전속 보험설계사에서 독립형 비전속 보험설계사로 전환하는 흐름도 증가하고 있으며, 남성 보험설계사의 비율 역시 꾸준히 상승하는 추세다. 코로나19 이후 비대면 영업이 중요해지면서, 데이터 분석과 디지털 기술을 활용한 영업 방식도 확대되고 있다.

30) The Women Times(2022. 01. 21.), “[여성과 산업] ① 대한민국 보험산업을 이끈 ‘보험설계사’”

나. 보험설계사 관련 법규 및 규정

보험설계사는 보험회사·보험대리점 또는 보험중개사에 소속되어 보험계약의 체결을 중개하는 자(법인이 아닌 사단(社團)과 재단을 포함한다)로 정의³¹⁾ 되어 있으며, 보험설계사는 생명보험설계사, 손해보험설계사(간단손해보험대리점 소속의 손해보험설계사(이하 “간단손해보험설계사”라 함) 포함) 및 제3보험설계사로 구분된다.³²⁾

보험설계사가 되기 위해 연수과정 즉, 보험 모집과 관련한 윤리교육, 보험 관련 법령 및 분쟁 사례, 보험 상품(생명보험상품, 손해보험상품 및 제3보험상품), 회계원리 및 위험관리론, 보험소비자 보호 및 보험사기 예방 등에 대한 20시간³³⁾ 이상 교육과 협회에서 실시하는 시험에 합격하여야 하며 100점을 만점으로 하여 60점 이상을 득점하여야 한다.³⁴⁾ 보험설계사가 되기 위한 등록요건(표 II-2) 참조)을 갖춘 사람은 보험설계사가 되기 위해 금융위원회에 등록을 하여야 한다. 이때 다음 <표 II-3>에 해당하는 자는 보험설계사가 될 수 없다.³⁵⁾

보험설계사의 등록요건은 다음 <표 II-2>와 같으며 보험회사·보험대리점 및 보험중개사(이하 “보험회사 등” 이라 한다)가 해당 보험회사 등의 소속 보험설계사가 되고자 하는 자의 등록신청을 하는 때에는 등록신청서를 영업분야에 생명보험협회장 또는 손해보험협회장에게 제출하여야 한다.³⁶⁾ 각 협회의 장이 보험설계사 등록신청을 수리한 때에는 이를 보험설계사 등록부에 기재하고 그 사실을 보험회사 등에 지체없이 통지하여야 한다.³⁷⁾

보험설계사의 영업범위는 생명보험설계사의 경우 생명보험, 연금보험(퇴직보험 포함)이며 손해보험설계사의 경우 화재보험, 해상보험(항공·운송보험 포함) 자동차 보험, 보증보험, 재보험, 책임보험, 기술보험, 권리보험, 도난·유리·동물·원자력 보험, 비용보험, 날씨보험이다. 제3보험설계사의 영업범위는 상해보험, 질병보험, 간병보험이다.³⁸⁾

31) 보험업법 제2조 9호

32) 보험업법 시행령 제27조 ①항

33) 소속 및 모집 범위에 따라 교육시간은 차이가 있음(보험업감독규정 제4-5조 ②항)

34) 보험업감독규정 제4-3조 및 보험업법 시행령 별표 4

35) 보험업법 제84조(보험설계사의 등록) ①항 ②항

36) 보험업감독규정 제4-1조 ①항

37) 보험업감독규정 제4-1조 ③항

38) 보험업법 시행령 제28조(보험설계사의 영업범위)

보험설계사는 자기가 소속된 보험회사 이외의 자를 위하여 모집을 할 수 없으며 보험회사도 다른 보험회사 등에 소속된 보험설계사에게 보험모집을 위탁할 수 없다. 그러나 ① 생명보험회사 또는 제3보험업을 전업(專業)으로 하는 보험회사에 소속된 보험설계사가 1개의 손해보험회사를 위하여 모집을 하는 경우, ② 손해보험회사 또는 제3보험업을 전업으로 하는 보험회사에 소속된 보험설계사가 1개의 생명보험회사를 위하여 모집을 하는 경우, ③ 생명보험회사나 손해보험회사에 소속된 보험설계사가 1개의 제3보험업을 전업으로 하는 보험회사를 위하여 모집을 하는 경우에는 소속 보험회사 외의 보험회사를 위하여 모집할 수 있으며³⁹⁾ 이를 교차모집이라고 한다.⁴⁰⁾

〈표 II-2〉 보험설계사 등록요건⁴¹⁾

구분	등록요건
생명보험 보험설계사	다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 가. 금융위원회가 정하여 고시하는 바에 따라 생명보험 모집에 관한 연수과정을 이수한 사람 나. 금융위원회가 정하여 고시하는 생명보험 관계 업무에 1년 이상 종사한 경력이 있는 사람 (등록신청일부터 3년 이내에 해당 업무에 종사한 사람으로 한정한다)으로서 별표 4에 따른 교육을 이수한 사람 다. 개인인 생명보험대리점의 등록요건을 갖춘 사람(법인보험대리점의 소속 보험설계사가 되려는 사람만 해당한다) 라. 개인인 생명보험중개사의 등록요건을 갖춘 사람(법인보험중개사의 소속 보험설계사가 되려는 사람만 해당한다)
손해보험 보험설계사	다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 가. 금융위원회가 정하여 고시하는 바에 따라 손해보험 모집에 관한 연수과정을 이수한 사람 나. 금융위원회가 정하여 고시하는 손해보험 관계 업무에 1년 이상 종사한 경력이 있는 사람 (등록신청일부터 3년 이내에 해당 업무에 종사한 사람으로 한정한다)으로서 별표 4에 따른 교육을 이수한 사람 다. 개인인 손해보험대리점의 등록요건을 갖춘 사람(법인보험대리점의 소속 보험설계사가 되려는 사람만 해당한다) 라. 개인인 손해보험중개사의 등록요건을 갖춘 사람(법인보험중개사의 소속 보험설계사가 되려는 사람만 해당한다)

39) 보험업법 제85조(보험설계사에 의한 모집의 제한)

40) 보험업법 시행령 제29조(보험설계사의 교차모집)

41) 시행령 별표 3

〈표 II-2〉 계속

구분	등록요건
제3보험설계사	다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 가. 금융위원회가 정하여 고시하는 바에 따라 제3보험 모집에 관한 연수과정을 이수한 사람 나. 금융위원회가 정하여 고시하는 제3보험 관계 업무에 1년 이상 종사한 경력이 있는 사람(등록신청일부터 3년 이내에 해당 업무에 종사한 사람으로 한정한다)으로서 별표 4에 따른 교육을 이수한 사람 다. 개인인 제3보험대리점의 등록요건을 갖춘 사람(법인보험대리점의 소속 보험설계사가 되려는 사람만 해당한다) 라. 개인인 제3보험중개사의 등록요건을 갖춘 사람(법인보험중개사의 소속 보험설계사가 되려는 사람만 해당한다)

〈표 II-3〉 보험설계사가 되지 못하는 경우

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받은 자로서 복권되지 아니한 자
3. 이 법 또는 「금융소비자 보호에 관한 법률」에 따라 벌금 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 2년이 지나지 아니한 자
4. 이 법 또는 「금융소비자 보호에 관한 법률」에 따라 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 자
5. 이 법에 따라 보험설계사·보험대리점 또는 보험중개사의 등록이 취소(제1호 또는 제2호에 해당하여 등록이 취소된 경우는 제외한다)된 후 2년이 지나지 아니한 자
6. 제5호에도 불구하고 이 법에 따라 보험설계사·보험대리점 또는 보험중개사 등록취소 처분을 2회 이상 받은 경우 최종 등록취소 처분을 받은 날부터 3년이 지나지 아니한 자
7. 이 법 또는 「금융소비자 보호에 관한 법률」에 따라 과태료 또는 과징금 처분을 받고 이를 납부하지 아니하거나 업무정지 및 등록취소 처분을 받은 보험대리점·보험중개사 소속의 임직원이었던 자(처분사유의 발생에 관하여 직접 또는 이에 상응하는 책임이 있는 자로서 대통령령으로 정하는 자만 해당한다)로서 과태료·과징금·업무정지 및 등록취소 처분이 있었던 날부터 2년이 지나지 아니한 자
8. 영업에 관하여 성년자와 같은 능력을 가지지 아니한 미성년자로서 그 법정대리인이 제1호부터 제7호까지의 규정 중 어느 하나에 해당하는 자
9. 법인 또는 법인이 아닌 사단이나 재단으로서 그 임원이나 관리인 중에 제1호부터 제7호까지의 규정 중 어느 하나에 해당하는 자가 있는 자
10. 이전에 모집과 관련하여 받은 보험료, 대출금 또는 보험금을 다른 용도에 유용(流用)한 후 3년이 지나지 아니한 자

2003년 보험업법 개정 시 방카슈랑스제도 시행과 통신판매 증가에 따른 보험설계사의 소득감소 보전 및 일괄구매서비스 제공을 통한 소비자 편익 증진을 목적으로 교차모집제도가 신설되었으며, 실제 시행은 2008년 8월 이루어졌다.⁴²⁾

42) 김동겸(2023)

다. 보험설계사 시험

보험설계사 시험이란 감독규정 제4-3조 제1항에 의하여 협회에서 실시하는 보험설계사 자격시험을 말하며, 생명보험시험, 손해보험시험 및 제3보험시험으로 구분한다.

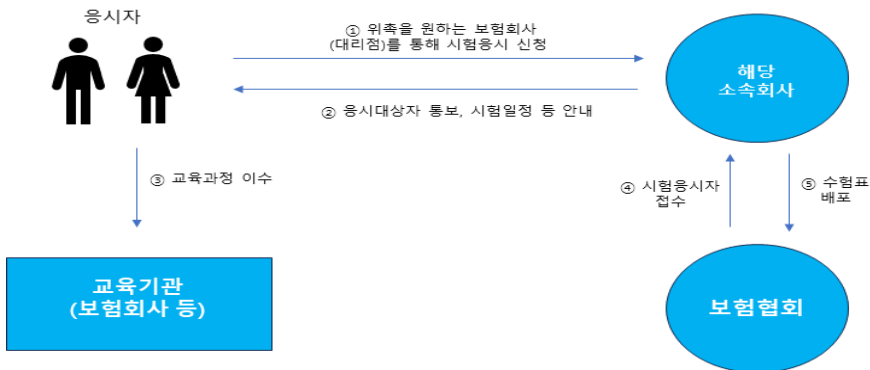
보험설계사 자격시험의 응시자격은 성년자의 경우 성별, 학력, 경력에 제한이 없으며, 미성년자의 경우 기혼자 신분이거나 법정대리인의 동의를 득한 경우 시험 응시가 가능하다. 국내거주 외국인과 재외동포는 출입국관리법상 국내 거주권이 인정된 외국인(F-2, F-5, F-6) 및 재외동포(F-4)자격을 갖춘 자만 응시할 수 있다.

보험설계사 등록자격 시험에 응시하고자 하는 사람은 소속 보험회사(대리점)를 통하여 보험협회에 응시신청 접수를 해야 한다. 개인별 신청은 불가능하다. 시험 일자별로 해당하는 응시 신청 기간 및 시간에 보험협회에 신청해야 한다.

시험시간은 각 차수별 50분이며 시험과목은 생명보험의 경우 공통1: 보험이론 및 윤리, 공통2: 보험법규, 생명보험, 제3보험이다. 생명/손해보험시험 합격자는 100점 만점으로 하여 60점 이상을 득점한 자이다. 생명보험, 손해보험, 제3보험은 각각 별도로 합격 처리된다.

시험은 전국 주요 도시에서 시험 일정에 따라 매월 실시하고 있으며 한 달에도 여러 번 시험이 있다. 예를 들어, 생명보험 보험설계사 시험은 2025년 3월 서울에서 10번의 시험이 서로 다른 날에 실시되었으며 제주도에서는 2번의 시험이 실시되었다. 시험 일자 및 지역, 장소 등 시험실시에 관한 세부 사항은 협회장이 별도로 정하고 있다.

〈그림 II-1〉 보험설계사 시험 응시 신청 방법



자료: 손해보험협회 참조

현재 매년 10만여 명이 넘는 인원이 생명보험 및 손해보험 설계사 자격시험에 각각 응시하고 있다. 2010년에는 생명보험 설계사 시험에 97,942명, 손해보험 설계사 시험에는 109,244명 응시하였으며, 2024년에는 각각 138,706명과 143,058명⁴³⁾으로 증가하였다.

보험설계사 자격시험에 대한 지원자 수는 일반적으로 경제적 여건과 밀접한 관련이 있을 것으로 추정할 수 있다. 특히 실업률 상승이나 경제성장률 둔화와 같은 거시경제 지표의 악화는 직업 안정성이 낮아진 노동시장에서 생계 수단 확보를 위한 대안으로 보험설계사 직무에 대한 진입 수요를 자극할 수 있다. 경기 침체기에는 자격시험 응시자가 증가할 가능성이 있으며, 반대로 경제 회복기에는 응시자 수가 감소할 것으로 기대된다. 이는 실업자나 미취업 인구가 보험설계사와 같은 진입장벽이 낮고 성과 기반 보상이 큰 직종으로 몰리는 현상으로 해석될 수 있다.

3. 보험설계사 현황⁴⁴⁾

가. 보험설계사 수

1960년대 우리나라 경제개발이 본격화되면서 생명보험과 손해보험 시장도 성장하기 시작하였고, 1970년대 생명보험 가입률이 증가하면서 보험설계사(특히 여성 보험설계사)의 채용이 활발해졌다. 1970년대 후반부터 보험설계사가 여성 일자리 창출에 기여한 직업군으로 인식되었다. 당시 가사노동을 하던 여성들이 보험설계사로 활동하며 경제활동에 참여하는 계기가 되었다. 1980년대에는 대형 보험회사들이 경쟁적으로 영업망을 확대하면서 보험설계사 채용이 더욱 증가하였다. 1977년 생명보험 모집인 수는 남자 5,024명, 여자 34,293명으로 합계 39,317명이었으나 1987년 생명보험 모집인 수는 남자는 약 두 배 증가한 10,801명, 여자는 4.6배 증가한 156,698명으로 합계 167,496명으로 증가하였다.⁴⁵⁾ 경제활동인구⁴⁶⁾ 대비로 살펴볼 때 1977년 경제활동인구 13,316,000명 중 0.30%에

43) 2024년 손해보험 응시자 수는 1~11월 수치임

44) 보험설계사 수는 금융감독원의 연도별 관련 보도자료를 참조하여 작성되어 금융감독원 금융통계정보시스템의 수치와 다를 수 있음

45) 생명보험협회, 1977년, 1987년 통계연보

46) KOSIS, 구직기간 1주 기준

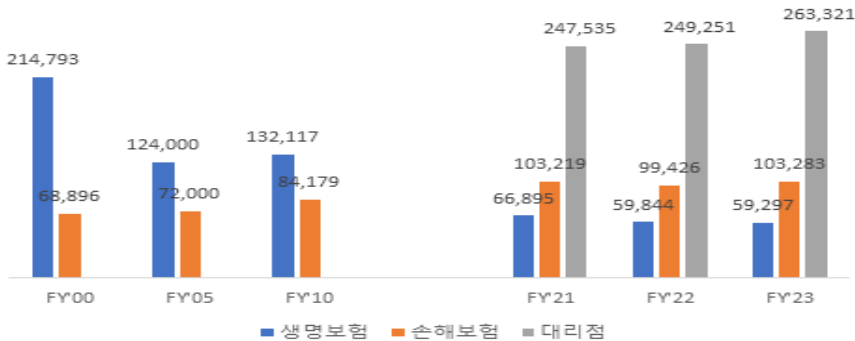
서 1987년 16,873,000명 중 0.99%로 증가하여 보험산업이 고용 창출에 크게 기여하여 왔음을 알 수 있다.

IMF 직후인 1998년 보험설계사 수는 생명보험 246,193명 손해보험 87,776명으로 합계 333,969명이었으나 비용 절감 등을 위하여 고비용·저능률 보험설계사를 해촉하면서 2000년 283,689명(생명보험 214,793명, 손해보험 68,896명)으로 감소한 이후 2005년 196,000명(생명보험 124,000명, 손해보험 72,000명)으로 감소하였다.

보험설계사 수는 2005년 이후 증가하기 시작하여 2010년 216,296명(생명보험 132,117명, 손해보험 84,179명)에서 2023년 428,290명(생명보험 59,297명, 손해보험 103,283명, 대리점(GA) 263,321명)으로 크게 증가하였다. 특히 손해보험 전속 보험설계사 수가 생명보험 전속 보험설계사 수보다 많은 것과 대리점 보험설계사 수가 크게 늘어난 것이 특징이다. 이는 손해보험 제3보험의 성장에 기인한 것이다.

〈그림 II-2〉 보험모집인 수

(단위: 명)



자료: 금융감독원, 연도별 관련 보도자료

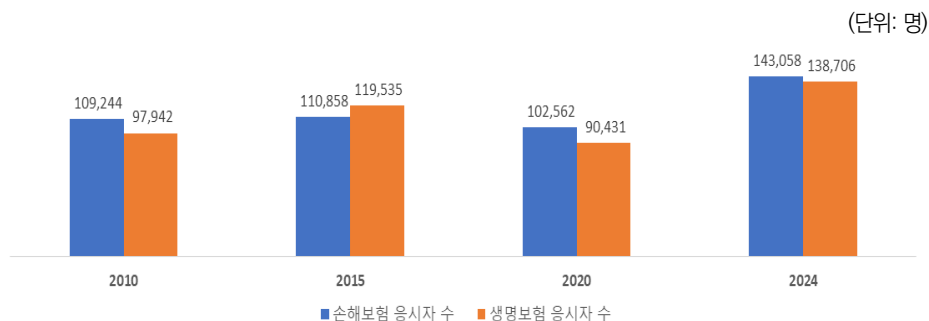
보험설계사 수의 증가는 보험설계사 시험 응시자 수에서 확인할 수 있다. 2010년 보험설계사 시험 응시자 수는 생명보험 97,942명, 손해보험 109,244명으로 합계 207,186명이 시험에 응시하였으며⁴⁷⁾ 합격률이 보통 50% 수준인 것으로 알려져 있어 약 10만 명이 새롭게 보험설계사로 진입을 한 것으로 추정된다. 2010년 이후 매년 생·손보 보험설계사

47) 생명보험협회, 손해보험협회 내부 자료

시험 응시자 수는 약 20만 명을 유지하고 있어 합격률 50%로 가정할 때 2010년~2024년 15년 동안 150만 명 이상이 보험설계사 자격증을 취득한 것으로 추정된다.

결론적으로 보험설계사는 매년 약 20만 명이 새롭게 보험 모집 시장에 진입하고, 이와 비슷한 수의 보험설계사가 다양한 이유로 이탈하면서 현재 보험설계사 수는 약 40만 명 수준을 유지하고 있다.

〈그림 II-3〉 보험설계사 시험 응시자 수



주: 2024년 손해보험 응시자 수는 1~11월 수치임

자료: 생명보험협회, 손해보험협회 내부 자료

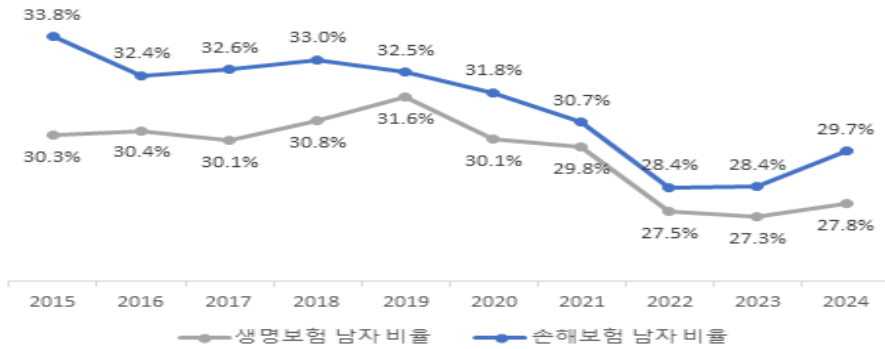
나. 보험설계사 남녀 비율

보험설계사 남녀 비율은 생명보험협회 등록 보험설계사 기준⁴⁸⁾으로 살펴보면 1985년에 남녀 비율은 각각 6.6%, 93.4%로 여자가 압도적으로 많았다. 소위 아줌마 보험설계사들이 활동할 당시이기 때문이다. 그 이후 1990년 이후 대졸 남성 보험설계사가 외자계를 중심으로 활동하기 시작하지만 그 숫자는 많지 않아서 90년대에 남성 보험설계사 비율은 6% 이하에 머물렀다. 그러나 2000년대를 전후하여 대졸 남성 보험설계사가 크게 성공하면서 숫자가 증가하기 시작하여 남성 보험설계사 비율은 1999년 5.6%에서 2009년 27.6%까지 증가하였다. 1997년 말 IMF 금융위기로 많은 실업자 특히, 금융 종사자들이 보험설계사로 진입한 것이 2000년대에 남성 보험설계사가 증가한 한 이유로 설명되고 있다. 대졸 남성 보험설계사에 대한 자세한 이야기는 뒤에서 다루도록 하겠다.

48) 손해보험협회 등록 보험설계사 자료에는 남녀 비율이 나오지 않음

2009년 이후 남성 보험설계사 비율은 24% 수준까지 감소하였다가 다시 증가하여 2016년 30.3%까지 증가한 이후 감소하여 2022년 현재 22.1%에 그치고 있다. 그러나 보험설계사 시험 응시자의 남녀 비율은 30% 내외를 유지하고 있다. 따라서 향후 남성 보험설계사 비율이 증가할 가능성이 있다.

〈그림 II-4〉 보험설계사 시험 응시자 남성 비율



자료: 생명보험협회, 손해보험협회 내부 자료

다. 보험설계사 지역별 분포

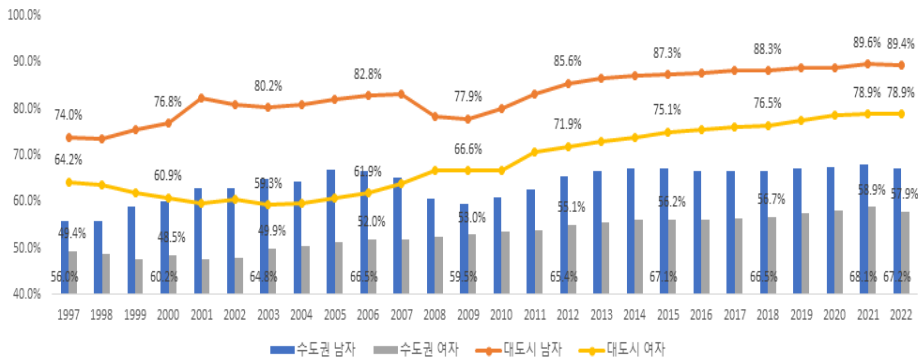
보험설계사들의 지역별 분포를 살펴보면, 수도권(서울, 인천, 경기도)과 주요 대도시(서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산)에 점차 집중되는 경향을 확인할 수 있다. 서울에서 활동하는 남성 보험설계사는 IMF 금융위기 직후인 1998년 47.8%였으며, 1999년에는 51.5%로 증가한 이후 줄곧 50% 이상을 유지하고 있다. 반면 여성 보험설계사는 1998년 34.6%였고, 이후 약 30% 수준을 유지하다가 2011년에 처음으로 40%를 넘어섰다.

2022년 기준으로 수도권에서 활동하는 남성 보험설계사는 67.2%, 여성은 57.9%이며, 대도시 기준으로는 남성 89.4%, 여성 78.9%를 기록했다. 이는 보험설계사들이 지방보다는 대도시, 대도시 중에서도 수도권에 더욱 집중되고 있음을 보여준다.

전속 보험설계사 한 명이 담당하는 인구 수/보험설계사 수는 지방이 수도권, 대도시 보다 높게 나타나지만 지방 보험설계사 수는 감소하는 모습을 보이는데, 전속 보험설계사들이 활동하는 지역을 보험설계사 수로 나눈 활동범위/보험설계사는 서울이 가장 적은 반면

지방은 크게 나타나 지방 보험설계사 영업 활동의 어려움이 존재함을 파악할 수 있다. 서울과 경기도의 소득을 반영한 지역별 총 소득규모는 다른 지역보다 월등히 높아 보험설계사가 수도권으로 유입될 가능성을 시사하지만 보험설계사별 시장규모(총 소득규모/보험설계사 수)는 서울이 오히려 가장 적고 지방이 높게 나타나 지방 보험설계사들의 영업환경이 더 양호한 것으로 나타난다. 그러나 보험설계사의 활동 영역까지 반영하여 살펴보면 수도권이 가장 높고 지방이 제일 낮게 나타나 보험설계사가 수도권과 도시로 집중되는 것을 설명하고 있다.⁴⁹⁾ 활동 영역 즉, 이동의 편리성이 지역의 시장규모보다 보험설계사의 영업에 더 크게 영향을 미치는 것으로 추정되며 이에 따라 지방의 보험설계사 감소는 계속될 것으로 예상된다.

〈그림 II-5〉 지역별 생명보험설계사 비율



자료: 생명보험협회, 연도별 통계연보

라. 보험설계사 연령

생명보험 보험설계사의 평균 연령⁵⁰⁾은 1999년 남자 35.3세, 여자 39.5세였으나, 2022년에는 각각 47.3세와 51.4세로 크게 증가하였다.⁵¹⁾ 한편 일반 근로자의 평균 연령은 1999년 35.9세로 남자 보험설계사와 비슷한 수준이었지만, 2022년 43.8세로 남자 보험설계사보다 4.3세나 낮은 수준을 보이고 있다.

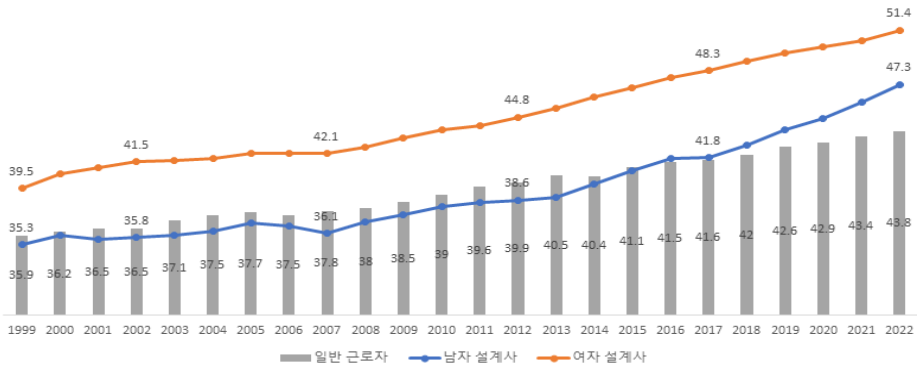
49) 김석영(2022)

50) 손해보험 보험설계사 및 보험대리점 보험설계사의 평균 연령에 대한 정확한 자료는 확인이 되지 않았으나, 생명보험 보험설계사 평균 연령과 큰 차이는 없을 것으로 추정됨

51) 생명보험협회, 연도별 통계연보

〈그림 II-6〉 생명보험설계사 평균 연령

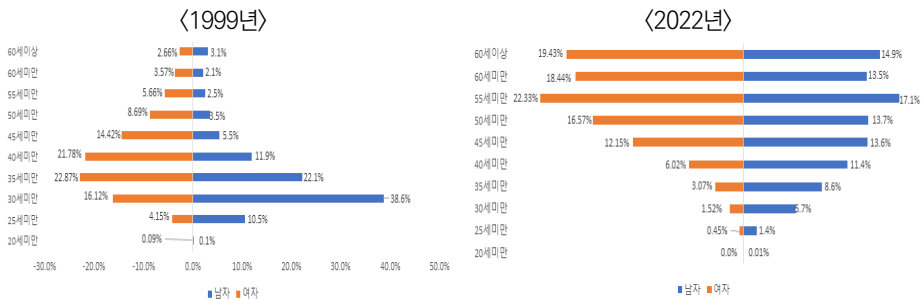
(단위: 세)



주: 평균 연령은 군단연령에서 20세 미만은 20세, 각 군단연령은 가운데 연령, 60세 이상은 65세로 계산함
 자료: 생명보험협회, 연도별 통계연보; 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사(상용5인 이상 사업체의 상용근로자 부분)」

보험설계사들의 연령별 분포를 살펴보면 1999년에는 남자 25~34세, 여자 30~39세가 주요 연령층이었다. 그러나 23년 지난 2022년에는 남녀 모두 50세 이상이 주요 연령층으로 나타나고 있다. 30~34세 남녀 비율은 1999년 각각 22.1%, 22.9% 였으나 2022년에는 각각 8.6%, 3.1%로 크게 감소한 반면 55~59세 남녀 비율은 1999년 각각 2.1%, 3.6%에서 13.5%, 18.4%로 크게 증가하였다.

〈그림 II-7〉 연령별 보험설계사 비중

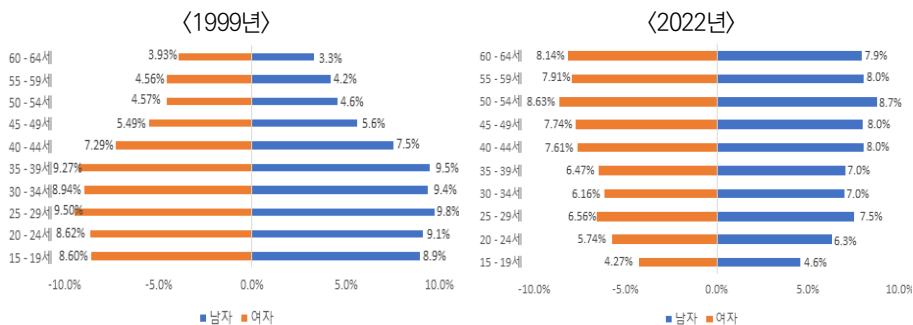


자료: 생명보험협회, 연도별 통계연보

고연령 보험설계사들의 비중이 증가한 것은 비단 보험설계사만의 고령화에 기인한 것만은 아니다. 우리나라 인구 구조도 1999년 항아리 모양에서 2022년 역삼각형 모양으로 변

화하고 있기 때문에(〈그림 II-8〉 참조) 인구 구조의 변화도 고연령 보험설계사들의 비중이 증가하는 하나의 요인으로 작용한 것으로 판단된다.

〈그림 II-8〉 연령별 추계인구 비중



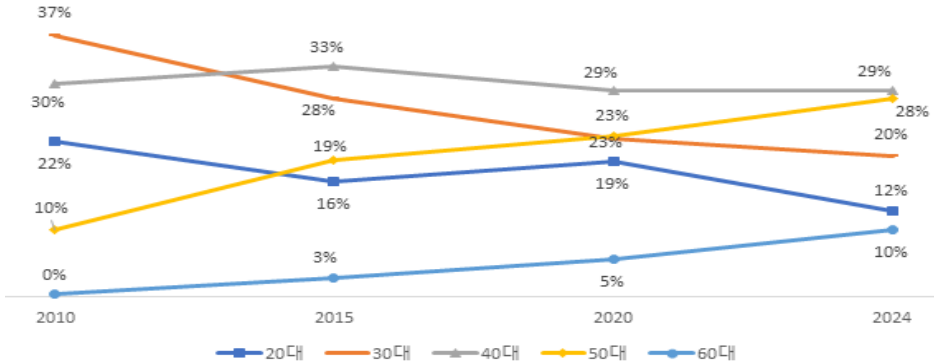
자료: 통계청

즉, 고연령 보험설계사 비율이 크게 증가한 원인은 신규로 진입하는 보험설계사들의 연령대가 증가하기 때문이다. 생명보험 보험설계사 시험 지원자 현황을 살펴보면 20대, 30대의 비율은 2010년 각각 22%, 37%였으나, 2024년에는 12%, 20%로 감소하였다. 그러나 60세 이상 비율은 2010년 0.48%에서 2022년 10.07%로 증가하였다. 50대의 비율도 동 기간 동안 10%에서 28%로 급증하였다.

일반적으로 회사에서는 젊은 직원이 입사를 하고 나이드는 직원이 정년을 맞아 은퇴를 하는 것이 일반적이다. 그래서 회사의 전체적인 평균 연령은 사회의 평균 연령과 비슷하게 변화할 것으로 예상할 수 있다. 회사의 평균 연령이 올라가는 경우는 젊은 신입직원을 뽑지 않고 자연 연령이 올라감에 따라 평균 연령이 올라가는 것이다. 그러나 보험설계사는 나이에 따른 자격요건이 없기 때문에 연령에 상관없이 보험설계사가 될 수 있고, 최근의 사회·경제환경의 변화에 따라 고연령이 과거보다 많이 보험설계사 직업으로 진입하면서 고령화가 보다 빠르게 진행되고 있는 것이다.⁵²⁾

52) 중·장년층의 보험설계사 지원의 다양한 원인들에 대해서는 향후 추가적인 연구가 요구됨

〈그림 II-9〉 연령별 생명보험 보험설계사 시험 응시자 비율



자료: 생명보험협회 내부자료

마. 보험설계사 학력

우리 사회의 교육에 대한 높은 관심으로 인하여 사회 전반적으로 고등교육⁵³⁾ 이상의 비율이 1997년 20%에서 2004년에 처음으로 30%를 넘어선 이후 계속 증가하여 2010년 40%를 기록하였다.⁵⁴⁾ 그러나 보험설계사가 되기 위해서 응시하는 보험설계사 시험에 학력에 대한 제한은 존재하지 않는다. 따라서 다양한 학력의 소지자들이 보험설계사로 자유롭게 활동할 수 있다.

과거 70~80년대 주부들이 보험설계사로 활동할 당시에는 사회 전반적으로 대다수가 고졸 이하였던 것이 반영되어 보험설계사들의 학력도 고졸 이하가 대부분이었다. 그러나 1990년대 들어서 대졸 남성 보험설계사가 등장하면서 대졸 학력의 보험설계사가 등장하기 시작하였다.

이러한 변화는 남성 보험설계사 집단에서의 학력 수준 향상을 통해 뚜렷하게 나타난다. 초대졸(전문대학 졸업) 이상 학력자의 비율은 1997년 48.4%에서 꾸준히 증가하여 2010년⁵⁵⁾에는 90.8%에 도달하였다. 한편 여성 보험설계사의 경우 대졸 이상 학력자의 비율은 1997년 4.4%에 불과했으나, 2003년에 처음으로 10%를 상회한 11.7%를 기록하였고, 2010년에는 53.6%까지 상승하였다. 이와 같은 수치는 남녀 보험설계사 집단 모두에서 고

53) 전문대학

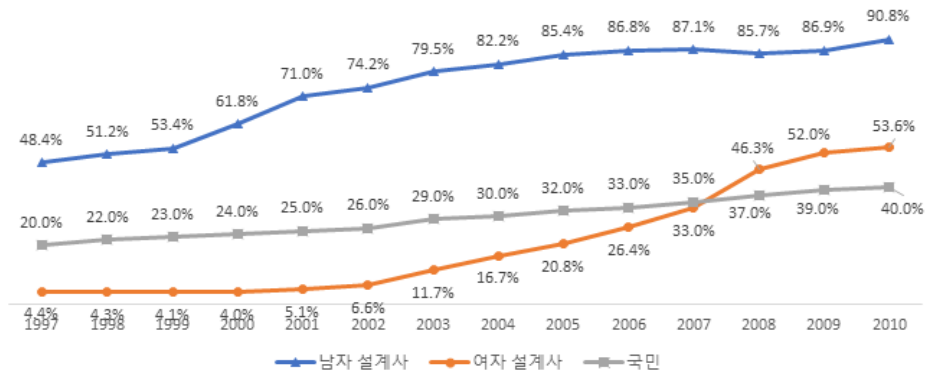
54) e-지표나라, 국민교육수준(학력별 인구분포)

55) 보험설계사 학력에 대한 공식 통계는 2010년까지 제공되고 있음

학력화 현상이 지속되었음을 보여주며, 특히 여성 보험설계사 집단의 학력 수준 향상이 상대적으로 더 두드러졌음을 시사한다.

2023년 기준 우리나라 전체 인구 중 고등교육(초대졸 이상) 이수자의 비율이 55%에 이르는 점을 고려할 때, 여성 보험설계사 집단의 고등교육 이수 비율이 지속적으로 증가했을 가능성이 매우 높다.

〈그림 II-10〉 생명보험 보험설계사 고등교육 비율



자료: 생명보험협회, 연도별 통계연보

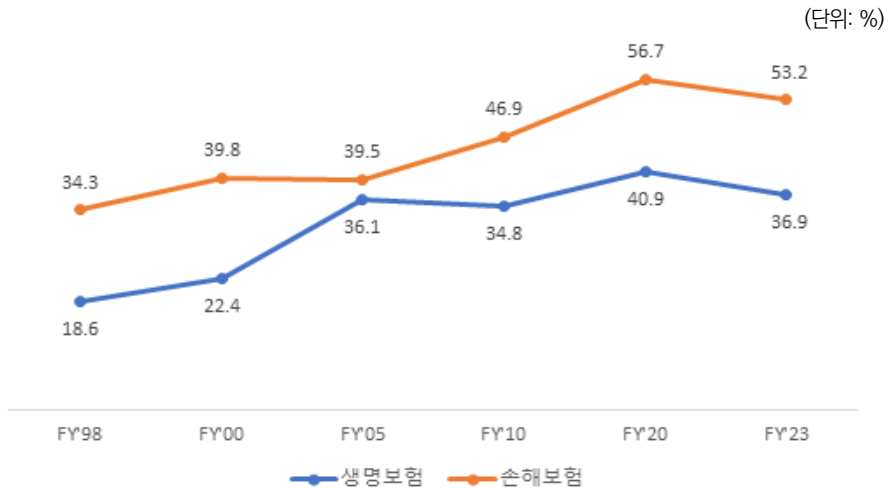
바. 보험설계사 근속연수

보험설계사는 일정 수준의 교육과 시험을 통과하면 비교적 쉽게 진입할 수 있는 직업으로, 실제 보험설계사 자격시험의 합격률 약 50% 수준에서 확인할 수 있다. 그러나 보험 상품을 실제로 판매하고 직업을 유지하기 위해서는 일정 수준 이상의 전문성이 요구된다. 보험설계사를 대상으로 한 설문조사에 따르면, 응답자의 66.6%가 본인의 직업에 대해 전문성이 있다고 응답하였다. 이는 보험설계사가 되기 위한 진입장벽은 상대적으로 낮지만, 직업을 지속적으로 유지하는 데에는 상당한 역량이 필요함을 시사한다. 이를 뒷받침하듯 보험설계사 자격 취득 후 최초 1년간의 정착률은 낮은 수준에 머무르고 있다. 2023년 기준 13회차 정착률은 생명보험 보험설계사의 경우 36.9%, 손해보험 보험설계사의 경우 53.2%로 나타났다. 이는 과거 1998년 생명보험 18.6%, 손해보험 34.3%, 2000년 생명보험 22.4%, 손해보험 39.8%, 2010년 생명보험 34.8%, 손해보험 46.9%에 비해 상승한 수치

이긴 하나, 여전히 신입 보험설계사의 절반 이상이 1년 이내에 직업을 떠나고 있다는 점에서 진입 이후 생존의 어려움을 보여준다.

이러한 보험설계사 행태는 매년 20여만 명이 보험설계사 시험에 응시하고 그 중에서 약 10만 명이 보험설계사로 직업을 시작하지만 전체 보험설계사 수가 크게 변하지 않는 것을 설명하고 있다.

〈그림 II-11〉 보험설계사 13회차 정착률



자료: 금융감독원 보도자료

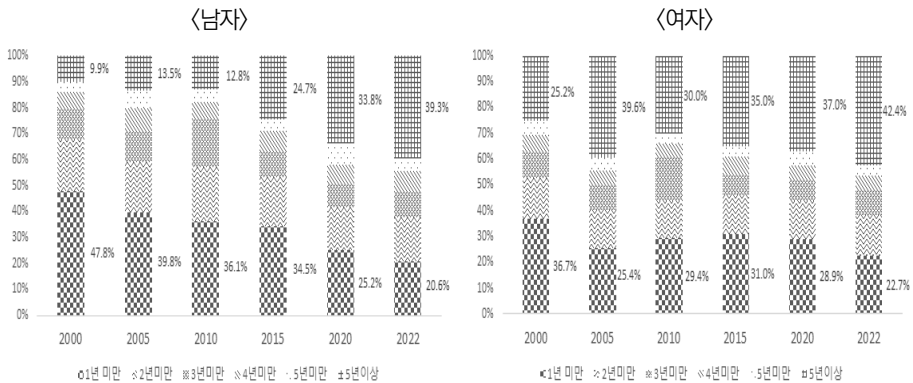
비록 보험설계사들의 13회차 정착률은 과거에 비해 상승하였지만, 전체 생명보험 등록 보험설계사 중 근속 기간 1년 미만 보험설계사의 비중은 오히려 감소하였다. 구체적으로 2000년에는 남성 보험설계사 47.8%, 여성 보험설계사 36.7%가 1년 미만 근속자였으나, 2022년에는 각각 20.6%와 22.7%로 크게 줄어들었다. 이에 반해, 5년 이상 장기 근속자 비중은 2000년 남성 9.9%, 여성 25.2%에서 2022년에는 각각 39.3%와 42.4%로 증가하였다.

이러한 변화는 보험설계사라는 직업이 정년이 없고, 개인사업자 신분으로 본인의 의지와 능력에 따라 고령까지 활동할 수 있는 특성과 관련이 있다. 특히 보험설계사 초기 1년은 경험 부족 등으로 정착하기 가장 어려운 시기이지만, 이 시기를 잘 견뎌낸 이후에는 보험 판매를 위한 영업 노하우와 사회적 네트워크가 축적되면서 점차 안정적인 활동이 가능해

지는 구조를 보인다.

한편, 최근에는 법인보험대리점(General Agency)의 성장으로 인해 다수의 전속 보험설계사들이 법인보험대리점으로 이동하고 있는 추세이다. 그러나 5년 이상 근속한 전속 보험설계사들은 기존 회사의 상품 체계와 조직 문화에 이미 적응했기 때문에 GA로의 전환이 상대적으로 낮은 편이며, GA로의 이동은 주로 근속 기간 5년 미만의 보험설계사들 사이에서 발생하고 있다. 이것은 결과적으로 전속 보험설계사 중 장기 근속자의 비중이 상승하는 데 기여하는 것으로 추정된다.

〈그림 II-12〉 생명보험 전속 보험설계사 근속연수별 비중



자료: 생명보험협회, 연도별 통계연보

사. 보험설계사 소득⁵⁶⁾

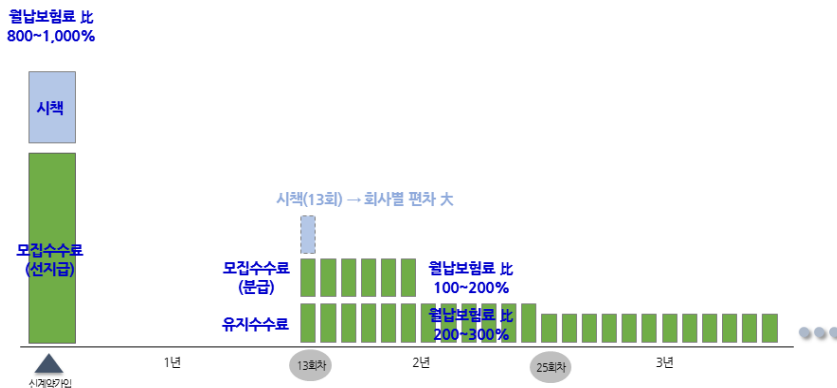
보험설계사 소득은 기본적으로 보험 상품을 판매하고 이에 대해 받는 판매 수수료를 기초로 한다. 그리고 신입 보험설계사를 리크루팅 할 경우 이에 대한 수당과 그 신입 보험설계사 성과의 일부를 수당으로 받는다. 대부분의 보험설계사는 리크루팅을 통한 수당보다는 모집 수수료가 소득의 대부분을 차지한다.

모집 수수료는 크게 선지급 모집 수수료, 분급 모집 수수료, 그리고 유지 수수료로 이루어져 있다. 그리고 회사의 정책에 따라 시책이 추가되기도 한다. 모집 수수료, 유지 수수료, 그리고 시책의 규모는 회사별, 상품별, 시기별로 다르게 운영된다. 다만 2021년부터 금융

56) 전속 보험설계사 1인당 월평균 소득은 금융감독원에서 발표하는 매 년도 관련 보도자료를 바탕으로 작성됨

당국은 계약 1차 년도에 보험회사가 지급할 수 있는 판매 수수료 한도를 월 보험료의 1,200% 이내로 제한하고 있다.⁵⁷⁾

〈그림 II-13〉 보험모집 수수료 도해



주: 1) 보장성 보험 기준 예시
2) 회사별, 상품별로 다를 수 있음

2000년 기준, 보험회사 전속 보험설계사 1인당 월평균 소득은 생명보험 189만 원, 손해보험 98만 원으로 나타났다. 이후 해당 소득은 단기간 내 급격히 증가하여, 2005년에는 생명보험 335만 원, 손해보험 152만 원에 도달하였다. 그러나 2009년에는 생명보험 부문의 월평균 소득이 302만 원으로 감소한 반면, 손해보험 부문은 242만 원으로 상승하여 상반된 추이를 보였다.

이후 생명보험과 손해보험 부문을 합산한 전체 전속보험설계사의 1인당 월평균 소득은 2011년 293만 원에서 2021년 268만 원으로 감소하였으며, 이는 약 8.5%에 해당하는 하락률이다. 그러나 2021년 268만 원 이후 계속 증가하여 2024년에는 338만 원(생보 473만 원, 손보 263만 원)을 기록하였다.⁵⁸⁾

이러한 상승에도 불구하고, 2023년 전속 보험설계사의 월평균 소득은 338만 원으로 같은 해 임금근로 일자리 근로자의 평균 소득인 363만 원⁵⁹⁾에 비해 상대적으로 낮은 소득 수준을 유지하고 있는 것으로 나타나지만, 2023년 임금근로 일자리 근로자의 중위소득 278

57) GA설계사는 2025년 7월부터 1,200% 규제가 시행됨

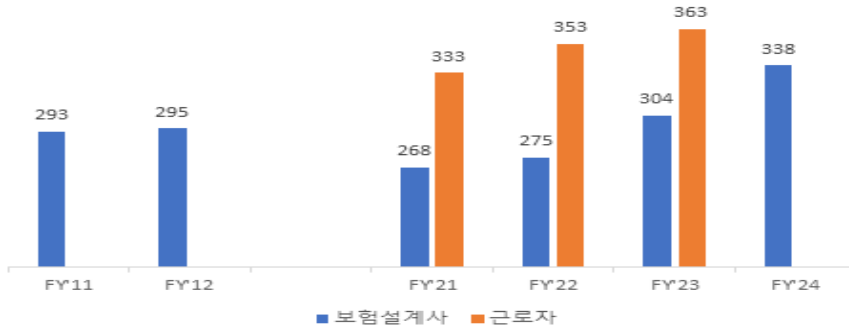
58) 금융감독원 보도자료(2024. 4. 24.), “2023년 보험회사 판매채널 영업효율 및 감독방향”

59) 통계청 보도자료(2025. 2. 25.), “2023년 임금근로일자리 소득(보수) 결과”

만 원보다 높은 것으로 나타났다.

〈그림 II-14〉 보험설계사 및 근로자 월 소득 추이

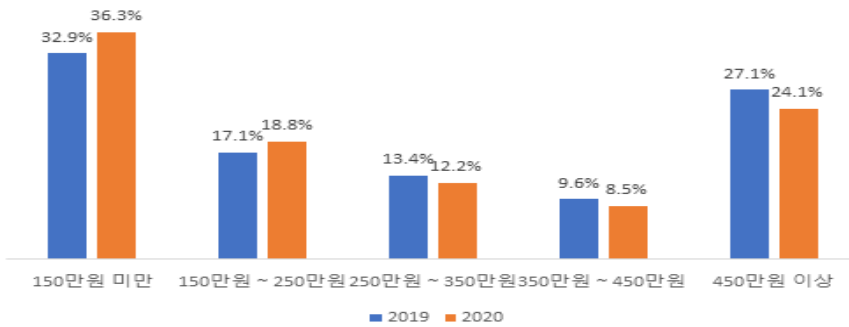
(단위: 만 원)



자료: 금융감독원, 연도별 보도자료; 통계청, 보도자료

그러나 보험설계사 직업의 특성상 개인의 성과에 따라 소득이 결정되기 때문에 보험설계사의 소득분포는 일반적으로 저소득자 구간과 고소득자 구간 양측의 비중이 모두 높은 양극화된 'U자 형태'를 띠고 있다. 이를 고려할 때 보험설계사의 1인당 월평균 중위소득은 일반근로자 중위소득보다 더 낮을 것으로 추정된다.

〈그림 II-15〉 생명보험 전속 보험설계사 소득분포



자료: 김동겸(2021)

이러한 보험설계사 소득에서 나타나는 양극화 현상⁶⁰⁾은 주로 영업방식의 차이에서 기인한다. 일반적으로 보험설계사는 보험회사에 신규 등록한 이후, 초기에는 지인을 중심으로

한 영업을 통해 일정 수준의 실적과 소득을 확보할 수 있다. 그러나 시간이 지남에 따라 지인 기반의 영업을 어려워지면, 신규 고객 확보가 어려워지면서 소득이 감소하는 경향이 나타난다. 이 시점에서 대다수의 보험설계사들이 새로운 고객층을 대상으로 한 본격적인 시장 개척 단계로 전환하지 못하고 탈락하게 된다. 13회차 정착률은 이러한 현상을 확인해 주고 있다.

반면, 지인 영업을 넘어선 시장 개척에 성공하여 보험설계사로서 안정적으로 정착하는 경우, 소득은 다시 증가하는 추세를 보인다. 보험설계사의 근속연수와 소득 간의 관계를 살펴보면 일반적으로 근속연수가 긴 보험설계사일수록, 월평균 소득이 500만 원 이상인 고소득 보험설계사의 비중이 높게 나타나는 경향이 있으며, 이는 장기적으로 활동하는 보험설계사가 시장 개척 능력과 고객관리 역량을 축적함에 따라 보다 안정적이고 높은 소득을 창출할 수 있음을 시사한다.

한편으로 보험영업의 특성상 보험설계사들은 비교적 높은 영업 활동의 유연성을 보유하고 있다. 이러한 유연성은 일정 부분 장점으로 작용하지만, 동시에 많은 보험설계사들이 보험영업을 전업이 아닌 부업 또는 시간제 형태로 선택하게 되는 요인이 되기도 한다. 실제로 일정 수준 이상의 성과를 요구하는 전업 활동보다는 시간 제약이 적은 형태로 활동하는 사례가 다수 존재한다.

이러한 시간제 보험설계사들의 경우, 근로시간이 상대적으로 적기 때문에 영업 실적 또한 제한될 수밖에 없으며, 이는 결과적으로 낮은 소득으로 이어진다. 따라서 보험설계사 집단 내 소득 격차는 단순히 영업 역량뿐 아니라 활동 시간과 전업 여부 등과도 밀접한 관련이 있다.

아. 보험설계사 생산성

보험회사 전속 보험설계사의 생산성은 회사의 수익성과 밀접한 연관이 있으며, 일반적으로 보험설계사 1인당 월평균 수입보험료를 기준으로 평가된다. 1998년 기준, 생명보험 전속 보험설계사 1인당 월평균 수입보험료는 약 1,100만 원이었으며, 손해보험 전속 보험설계사는 약 600만 원 수준이었다. 이후 2000년에는 생명보험이 1,641만 원, 손해보험이 892만 원으로 각각 약 49%, 49%의 증가율을 보였다.

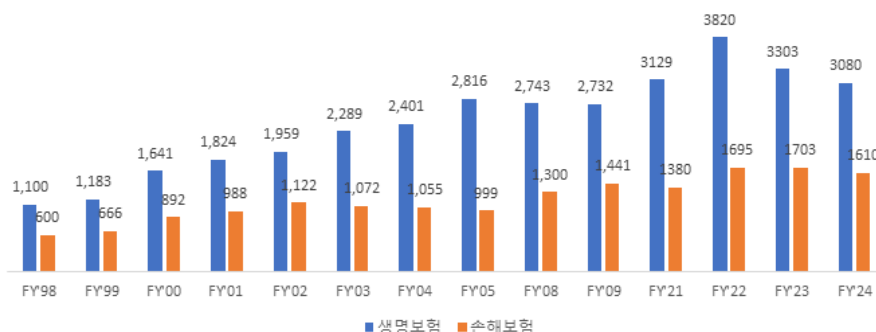
60) 김동겸(2020)

2000년대 초반 생명보험은 빠른 성장을 지속하여 2005년에는 전속 보험설계사 1인당 수입 보험료가 2,816만 원에 달하며, 연평균 10%를 상회하는 성장률을 기록하였다. 반면, 손해보험은 같은 기간 연평균 2%의 저조한 성장률을 보이며, 2005년 기준 999만 원에 머물렀다.

최근으로 갈수록 생·손보 모두 일정한 성장세를 유지해 오다 최근 감소추세를 보이고 있다. 2022년에는 생명보험이 3,820만 원, 손해보험이 1,695만 원의 수입보험료를 기록하였으나, 2024년에는 생명보험 3,080만 원, 손해보험 1,610만 원으로 감소하였다.⁶¹⁾

〈그림 II-16〉 보험설계사 1인당 월평균 모집액

(단위: 만 원)



자료: 금융감독원, 연도별 관련 보도자료

보험설계사 직업의 특성상 생산성은 개인의 근속연수와 연령에 의해 크게 영향을 받는 것으로 알려져 있다. 우선, 근속연수는 보험설계사의 생산성에 긍정적인 영향을 미치는 주요 요인 중 하나로 평가된다. 보험설계사 직업은 초기 정착 과정에서 높은 이탈률과 불안정성이 특징적이며, 일정 기간 이상 생존한 보험설계사는 점차 판매 노하우를 축적하고, 기존 계약자 기반이 확대되면서 이른바 ‘스노우볼 효과(Snowball Effect)’가 발생한다. 이는 시간이 지남에 따라 고객 유지 및 재계약, 신규 고객 유입 등에서 유리한 위치를 점하게 하여 생산성의 증가로 이어진다.

반면, 연령의 증가는 일정 시점 이후 생산성에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 일반적으로 인간의 인지 능력, 기억력, 체력 등은 30대 중반 이후 점진적인 저하를 보이며, 50대 이후에는 그 감소가 보다 뚜렷하게 나타난다. 이러한 신체적·인지적 변화는 새로운 보험 상품

61) 금융감독원 연도별 관련 보도자료 참조(예시: 2023년 보험회사 판매채널 영업효율 및 감독방향)

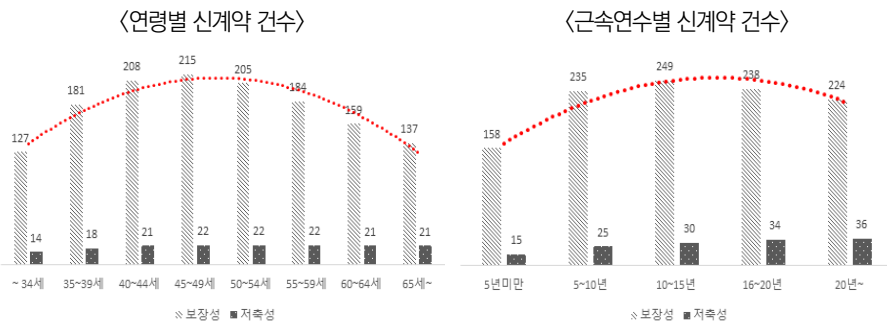
에 대한 이해와 학습 능력을 저해하고, 활발한 대면 영업 활동이나 고객 방문 등 물리적 이동을 요하는 업무 수행에 제약을 초래할 수 있다. 변화하는 시장 환경과 상품 등에 대한 정보의 이해와 이에 대한 대응에도 둔감할 수밖에 없다. 따라서 종신보험, 변액보험과 같은 복잡한 상품보다는 정기보험이나 공시이율형 연금보험과 같은 단순한 상품판매가 많은 경향이 생길 수밖에 없다.⁶²⁾

최근에 근무 환경이 디지털 기반 업무 환경으로 변화해 가는데 있어 이에 적응하는데 한계를 보일 수도 있다. 모바일 플랫폼, SNS 마케팅 등 최신 디지털 수단을 활용하는 데 익숙하지 않아 고객 접근성에서 불리한 상황이 발생할 수 있다. 결과적으로 고령의 보험설계사는 경험이라는 장점에도 불구하고 일부 영역에서 생산성의 감소를 겪을 가능성이 존재한다.

한편으로, 고연령 보험설계사는 고객과의 관계 유지 및 신뢰 구축 능력이 우수해 성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 특히 보험 상품의 특성상 인생을 살아가면서 벌어질 수 있는 다양한 사건들에 대한 자신의 경험을 바탕으로 영업을 할 수 있기 때문에 이러한 경험이 존재하지 않는 젊은 세대에 비해 고객과 공감하는 부분에서 유리할 수 있다.

이와 같이 보험설계사 직업의 특수성으로 인하여 생산성 측면에서 근무 기간이 늘어남에 따른 장점과 이에 따른 고령화의 단점이 혼재되어 있다. 그러나 일반적으로 보험설계사의 생산성은 근속연수 10년, 연령 40대 중반일 때 최고를 기록하는 것으로 알려져 있으며 실제 연구에서도 연령과 생산성 사이에는 비선형인 역U자 관계가 존재하는 것⁶³⁾으로 밝혀졌다.

〈그림 II-17〉 연령별/근속연수별 신계약 건수



자료: A보험회사의 자료를 바탕으로 작성됨

62) 안철경 외(2018)

63) 이경희(2019)

그러나 최근 들어 국민의 전반적인 건강 수준이 향상되고 기대수명이 증가함에 따라, 현재의 50대는 과거 동일 연령대와 비교하여 더 나은 신체적·정신적 건강 상태를 유지하고 있는 것으로 나타난다. 이러한 건강수명의 연장은 고령층의 경제활동 지속 가능성에 긍정적인 영향을 미치며, 고령 보험설계사의 생산성에 대한 기존의 부정적 인식을 재고할 필요성을 제기하고 있다.

더불어 디지털 기기와 교통수단 등 사회적 인프라의 발전은 고연령 보험설계사들이 기존에 겪었던 물리적·인지적 제약을 완화시키는 데 기여하고 있다. 예를 들어, 모바일 기반 고객 관리 시스템, 원격 상담 도구, 대중교통 및 내비게이션의 고도화 등은 보험설계사 고령화에 따른 생산성 저하 문제를 일부 상쇄할 수 있는 환경적 요인으로 작용한다.

이와 같은 변화는 보험설계사의 연령별 생산성에 대한 전통적인 인식에 수정이 필요함을 시사하며, 연령별 생산성 판단 기준이 변화될 가능성을 보여준다.

4. 소결

2023년 기준으로 국내에서 활동 중인 보험설계사는 40만 명을 상회한다. 과거에는 여성설계사의 비중이 압도적으로 높았으나, 현재는 약 70% 수준으로 감소하였으며 향후 남성설계사의 비율이 점차 증가할 것으로 전망된다. 또한 많은 설계사들이 이동의 편의성으로 인해 지방보다는 수도권 및 대도시에 집중되는 경향을 보이고 있으며, 평균 연령 역시 빠르게 상승하고 있는 것으로 확인된다.

정착률 측면에서 2023년 기준 13회차 유지율은 생명보험 36.9%, 손해보험 53.2%로 과거보다 개선되었으나 여전히 조기 이탈 현상이 빈번하다. 주요 원인으로는 초기 실적 부진과 이에 따른 낮은 소득이 지적된다. 실제로 보험설계사의 평균 소득은 2024년 기준 월 338만 원 수준으로 상승하였으나, 이는 전체 임금근로자 평균보다 낮은 수준이다. 다만 일부 설계사는 월 1천만 원 이상의 고소득을 기록하는 등 소득 불균형이 상당히 크다.

그러나 이러한 표면적인 수치만으로는 보험설계사 직업의 실제 현황을 충분히 파악하기 어렵다. 초기 정착의 어려움, 소득의 불안정, 높은 이직률 등 직업적 특수성을 고려할 때, 보험설계사들이 직업의 전망을 어떻게 인식하고 있는지, 또 실제 모집 및 영업 활동을 어

떠난 방식으로 수행하고 있는지에 대한 보다 구체적이고 심층적인 분석이 필요하다. 따라서 보험설계사 직업의 미래를 정확하게 전망하기 위해서는 통계적 수치뿐만 아니라 설계사들의 인식과 활동 양태를 함께 고려해야 한다.

이에 본 연구의 다음 장에서는 설문조사를 통해 보험설계사들이 인식하는 직업 전망과 실제 활동 형태를 구체적으로 살펴보고자 한다.

1. 직업의 의미와 가치

산업혁명 이전까지는 인간의 생활 자체가 곧 생존을 위한 생산활동이었으며, 이는 직업과 생활이 명확히 구분되지 않은 상태였다. 그러나 산업혁명 이후 현대 사회에 이르러 직업은 점차 세분화되고 전문화되었으며, 개인은 직업을 통해 화폐를 획득하고 이를 바탕으로 의식주의 문제를 해결하며 살아가게 되었다. 이로 인해 직업과 일상생활은 분리된 영역으로 인식되기 시작하였다. 오늘날 직업은 단순히 생계를 유지하는 수단을 넘어, 개인의 정체성과 사회적 지위를 형성하고, 자아실현을 추구하는 중요한 경로로 기능하고 있다.

우선 직업의 가장 중요한 의미는 개인이 경제적 자립을 이루고, 의식주를 해결하며, 가족을 부양할 수 있게 하는 기본적인 수단이다. 이는 전통 사회에서도 마찬가지였지만, 농경 사회 속에서 대가족을 이루면서 살던 것에서 산업화 시대에 핵가족을 이루면서 살아가는 현대 사회에서는 고용의 안정성과 소득 수준이 삶의 질을 결정하는 중요한 요인이 되었다.

현대 사회 안에 매우 다양한 직업이 존재하게 되었고 다양한 직업 중에 개인이 선택한 직업은 개인의 사회적 정체성을 형성하는 핵심요소가 되었다. 사람들은 직업을 통해 자신을 소개하고, 사회로부터 일정한 역할과 기대를 부여받는다. 예컨대 '의사', '교사', '연구원' 등은 그 자체로 특정한 사회적 의미를 내포하며, 개인의 평판과 지위를 반영하기도 한다.

개인이 직업을 통해 사회적 정체성을 가짐과 동시에 개인의 능력과 재능을 발휘하여 보람을 느끼고 성취감을 얻는 수단으로 직업이 강조된다. 직업은 단순히 돈을 버는 것이 아니라, 의미 있다고 느끼는 일을 통해 성장하고 사회에 기여하는 행위인 것이다.

또한 사람들은 직업을 통해 다양한 사회 집단과 연결되고, 협업과 소통을 통해 공동체의 일원으로 살아간다. 이는 사회 통합을 가능하게 하며, 노동조합이나 직장 내 커뮤니티 등은 사회적 참여와 연대를 실현하는 공간이 되기도 한다.

최근 가장 중요한 가치였던 직업의 안정성과 수입이 '워라벨(Work-Life Balance)', '개인

의 성장 가능성' 등의 가치로 새롭게 대체되고 있다. 특히 MZ세대를 중심으로 이러한 직업관의 변화는 직업 선택에도 변화를 가져오고 있다. 따라서 현대 사회에서 직업은 단순한 노동의 개념을 넘어서, 인간의 삶의 질, 정체성, 사회적 관계 형성, 그리고 자아실현의 과정을 종합적으로 반영하는 핵심적 요소로 자리매김하고 있다.

한편으로 직업의 가치는 전통적인 소명의식에 기반한 내재적 가치에서 금전적 보상이라는 외재적 가치 중심으로 점차 전환되고 있는 추세이다. 이러한 변화는 화폐를 통해 자유로운 시간을 확보하고, 그 시간을 바탕으로 개인의 삶의 만족과 행복을 추구하려는 경향과 밀접하게 연관되어 있다.

이러한 관점에서 보험설계사라는 직업이 현재 그리고 향후에도 과연 가족을 부양할 수 있을 만큼의 충분한 금전적 보상을 제공할 수 있는지, 개인에게 사회적 정체성을 부여할 수 있는지, 더 나아가 개인의 능력과 재능을 발휘하여 보람과 성취감을 느낄 수 있는 자아실현의 경로로서 기능할지, 그리고 사회적 연대와 참여의 통로로서 적절한 역할을 수행할 수 있는지를 살펴볼 필요가 있다.

보험설계사 직업을 전망하기 위해서는 외부 사회적 시각과 내부 종사자 관점을 모두 아우르는 다각적 평가 접근이 요구된다. 외부적 평가는 일반 사회 구성원들이 보험설계사 직업에 대해 갖는 인식과 태도를 분석함으로써 이루어질 수 있다. 이를 위해 다양한 계층을 대상으로 한 설문조사가 효과적인 방법이 될 수 있으나, 실제 조사는 비용과 시간 등 자원의 제약으로 인해 수행에 한계가 존재하며 이는 본 연구의 제약점으로 작용한다.

이러한 한계를 보완하기 위한 대안으로 직·간접적인 자료를 활용한다. 예를 들어, 미디어에 나타나는 보험설계사 관련 서사, 구직자 및 재직자의 커뮤니티 반응, 직업 만족도 및 이직률 통계 등의 간접 자료를 통해 사회가 보험설계사라는 직업을 어떻게 평가하고 있는지 추론할 수 있을 것이다.

그러나 현재 보험설계사 직업에 대한 사회적 가치나 위상을 체계적으로 평가한 선행연구나 공식 통계는 본 연구자가 확인한 범위 내에서는 존재하지 않는다. 다만, 동일한 보험산업 내에 속한 다른 전문직군인 보험계리사에 대한 평가는 일부 민간 기관, 예컨대 결혼정보업체에서 제시하는 직업 등급표를 통해 간접적으로 확인할 수 있다. 해당 등급표는 보험계리사를 전체 직업군 중 중간 수준으로 평가하고 있으며, 예를 들어 7급 일반행정직 공무원과 유사한 수준에 위치시키고 있다. 그러나 이 직업 등급이 어떤 기준과 방법론을 바탕으로 산정되었는지는 명확히 공개되어 있지 않아, 평가의 객관성과 신뢰도에 대한 한

계가 존재한다.

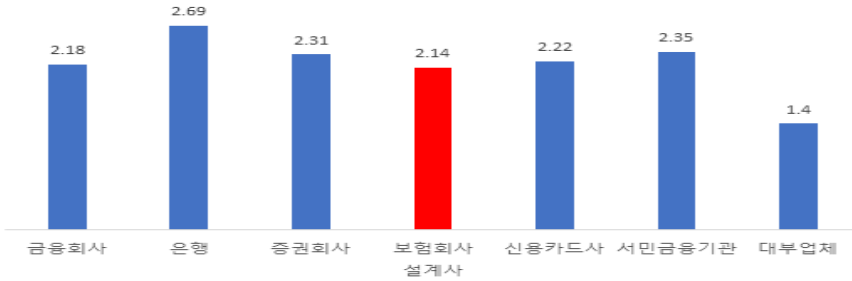
보험설계사와 보험계리사는 직무 성격과 필요 역량에서 근본적으로 다른 직업군이지만, 동일한 보험업권에 속해 있다는 점에서 보험산업 전반에 대한 사회적 인식이 두 직업에 대한 평가에 일정한 영향을 미칠 수 있다. 실제로 금융회사 직원에 대한 신뢰수준에 대한 조사에서 보험회사 보험설계사는 대부업체를 제외하고 가장 낮은 신뢰도를 가지는 것으로 나타났다.⁶⁴⁾ 개인보험에 대한 신뢰도에서 조사된 국가들 중에서 우리나라가 최하위를 기록하였다. 특히 주목할 점은 보험 상품 판매자에 대한 국가별 신뢰도 평가에서도 우리나라는 조사 국가들 중에 하위권에 머물렀다.

이러한 보험업과 보험설계사에 대한 사회적 신뢰도가 상대적으로 낮은 상황을 고려할 때, 보험계리사 직업의 중위 수준 평가를 감안하면 보험설계사 직업에 대한 사회적 평가는 이 보다 높지 않을 것으로 추정할 수 있다.

보험설계사 직업에 대한 내부 종사자의 인식과 평가는 다음 장에서 보험설계사 대상 설문 조사를 통해 구체적으로 살펴보고자 한다. 본 설문조사는 보험설계사들이 직업의 향후 전망에 대해 어떠한 기대 또는 우려를 가지고 있는지를 살펴볼 것이다. 그리고 보험설계사들의 활동 형태와 소득 수준, 만족도 등에 대해 분석함으로써 보험설계사 직업에 대한 내부 종사자 관점의 평가를 제시하고자 한다.

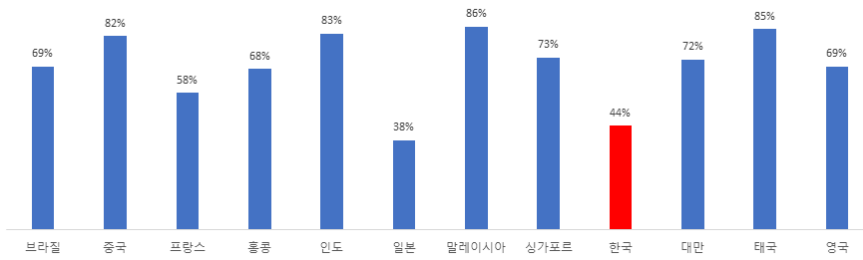
64) 성영애·김민정(2020)

〈그림 Ⅲ-1〉 보험산업 신뢰도 평가
 〈금융회사 직원에 대한 신뢰수준〉



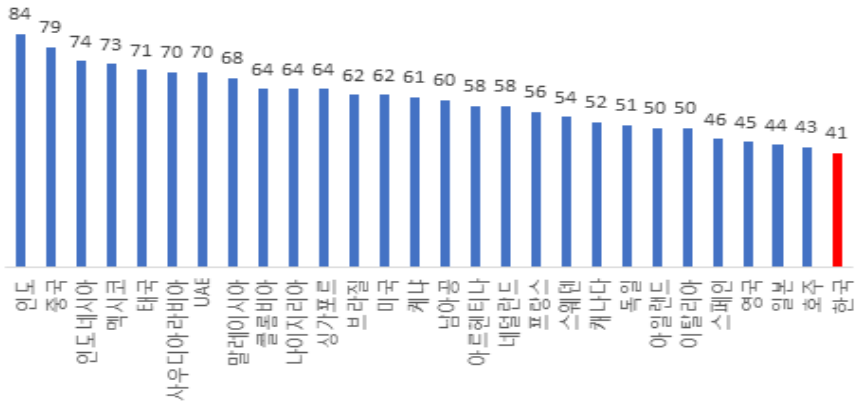
자료: 성영애·김만정(2020)

〈보험 상품 판매자에 대한 신뢰도〉



자료: LIMRA, "Global Consumer Pulse 2022"

〈개인보험에 대한 신뢰도〉



자료: 2023 Edelman Trust barometer

2. 설문조사

가. 설문조사 개요

보험설계사 직업에 대한 보험설계사 본인의 인식을 평가하기 위해 보험설계사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 조사에는 모든 보험회사 및 독립대리점(GA) 소속 보험설계사들이 참여한 것은 아니며, 중·소형 손해보험회사 1곳(이하 A사), 대형 생명보험회사 1곳(이하 B사), 중형 GA 1곳(이하 C사), 그리고 MDRT(Million Dollar Round Table, 이하 D사) 소속 보험설계사들이 참여하였다. A사의 실질 활동 전속 보험설계사 약 900명 중 496명, B사 전속 보험설계사 약 15,000명 중 813명, C사 비전속 보험설계사 약 1,800명 중 50명, 그리고 D사 보험설계사 약 2,700명 중 213명으로 총합계 1,572명이 설문조사에 참여하였다. 설문 조사는 구글 Forms를 활용한 온라인으로 2025년 3월 한 달 동안 실시되었다.

대형 손해보험회사, 중형 생명보험회사, 대형 GA 소속 보험설계사들이 조사에 포함되지 않았기 때문에, 본 조사 결과가 전체 보험설계사 집단을 대표한다고 보기는 어렵다는 점에서 표본의 대표성에 일정한 한계가 존재함을 인정한다.

그럼에도 불구하고 참여한 네 집단의 보험설계사들이 일정한 방향성과 공통된 특성을 보인다면, 이를 전체 보험설계사 집단의 일반적인 경향으로 해석하는 데 있어 실질적인 제약은 크지 않을 것으로 판단된다. 이는 제한된 표본임에도 불구하고 일정 수준의 추론 가능성을 확보할 수 있다는 점에서 연구의 의미를 지닌다.

나. 설문조사 결과⁶⁵⁾

1) 표본 특성

설문조사에 참여한 보험설계사는 남성 218명, 여성 1,354명으로 여성이 86.1%를 차지하나, C사와 D사는 여성 비율이 66.7%, 24.0%에 그치고 있다. 연령은 50대가 45.0%로 가장 많으며 회사별로도 큰 차이가 없다. 지역별로는 수도권이 51.7%로 가장 많으며, D사의 경우 76.0%에 달하나 B사는 46.4%로 타 회사에 비해 전국적으로 분포하고 있다. 근속연수는

65) GA 소속 설계사 수는 50명으로 전체 응답자의 3.2%에 그쳐 전속과 GA로 구분한 분석은 하지 않음

5~9년이 15.6%로 가장 많으며 4년 이하는 43.1%에 이른다. B사는 근속연수 1년이 25.3%에 달하고 있다. 보험설계사들의 월평균 소득은 500~1,000만 원이 25.0%로 가장 많으며, D사의 경우 MDRT의 특성으로 인해 1,000만 원 이상이 48.0%에 달하였다

〈표 Ⅲ-1〉 설문조사 보험설계사 특성

(단위: 명, 만 원, %)

구분		전체		A사		B사		C사		D사	
		응답자 수	비율 %	응답자 수	비율 %	응답자 수	비율 %	응답자 수	비율 %	응답자 수	비율 %
성별	남성	218	13.9	88	17.7	21	2.6	38	76.0	71	33.3
	여성	1354	86.1	408	82.3	792	97.4	12	24.0	142	66.7
연령	20대 이하	14	0.9	4	0.8	5	0.6	2	4.0	3	1.4
	30대	127	8.1	33	6.7	51	6.3	7	14.0	36	16.9
	40대	449	28.6	125	25.2	247	30.4	12	24.0	65	30.5
	50대	707	45.0	222	44.8	372	45.8	27	54.0	86	40.4
	60대	258	16.4	104	21.0	129	15.9	2	4.0	23	10.8
	70대이상	17	1.1	8	1.6	9	1.1	0	0.0	0	0.0
지역	수도권	813	51.7	276	55.6	377	46.4	38	76.0	122	57.3
	강원도	69	4.4	13	2.6	52	6.4	0	0.0	4	1.9
	충청권	141	9.0	49	9.9	69	8.5	0	0.0	23	10.8
	대경권	198	12.6	19	3.8	163	20.0	0	0.0	16	7.5
	동남권	130	8.3	70	14.1	20	2.5	12	24.0	28	13.1
	전북도	62	3.9	2	0.4	51	6.3	0	0.0	9	4.2
	전남권	145	9.2	59	11.9	77	9.5	0	0.0	9	4.2
	제주도	14	0.9	8	1.6	4	0.5	0	0.0	2	0.9
근속연수	0	79	5.0	12	2.4	66	8.1	1	2.0	0	0.0
	1	293	18.6	66	13.3	206	25.3	8	16.0	13	6.1
	2	162	10.3	50	10.1	97	11.9	3	6.0	12	5.6
	3	84	5.3	29	5.8	43	5.3	1	2.0	11	5.2
	4	60	3.8	17	3.4	35	4.3	1	2.0	7	3.3
	5~9	245	15.6	96	19.4	104	12.8	4	8.0	41	19.2
	10~14	155	9.9	61	12.3	52	6.4	11	22.0	31	14.6
	15~19	166	10.6	67	13.5	49	6.0	5	10.0	45	21.1
	20~24	142	9.0	36	7.3	60	7.4	10	20.0	36	16.9
	25~29	108	6.9	39	7.9	52	6.4	6	12.0	11	5.2
30~	78	5.0	23	4.6	49	6.0	0	0.0	6	2.8	
월평균소득	100	88	5.6	27	5.4	60	7.4	1	2.0	0	0.0
	100~150	57	3.6	22	4.4	35	4.3	0	0.0	0	0.0
	150~200	102	6.5	45	9.1	56	6.9	1	2.0	0	0.0
	200~300	261	16.6	117	23.6	138	17.0	3	6.0	3	1.4
	300~400	223	14.2	68	13.7	148	18.2	4	8.0	3	1.4
	400~500	177	11.3	68	13.7	102	12.5	3	6.0	4	1.9
	500~1000	393	25.0	102	20.6	193	23.7	24	48.0	74	34.7
	1000~	271	17.2	47	9.5	81	10.0	14	28.0	129	60.6

주: 수도권(서울, 경기, 인천), 충청권(대전, 세종, 충북, 충남), 대경권(대구, 경북), 동남권(부산, 울산, 경남), 전남권(광주, 전남)

월평균 소득은 소득 구간별 평균 소득을 50만 원(100만 원 이하), 125만 원(100~150만 원), 175만 원(150~200만 원), 250만 원(200~300만 원), 350만 원(300~400만 원), 450만 원(400~500만 원), 750만 원(500~1000만 원), 1,250만 원(1,000만 원 이상)⁶⁶⁾으로 정하고 계산할 경우 남자 741.5만 원, 여자 528.1만 원으로 조사되어 금융감독원이 발표한 2024년 보험설계사 월평균 소득 338만 원보다 높게 나타났다.

보험설계사 평균 소득은 생명보험회사, 손해보험회사, 독립대리점별로 차이가 많기 때문에 평균의 함정에 빠질 가능성이 매우 높다. 실제 회사별로 살펴보면 A사 남녀 518.2만 원, 451.7만 원, B사 남녀 656.0만 원, 480.5만 원, C사 남녀 788.8만 원, 716.7만 원, D사 남녀 1018.3만 원, 997.2만 원으로 회사별로 큰 차이를 보이고 있다. 특히 고소득 보험설계사 집단으로 알려져 있는 C사와 D사의 월평균 소득은 매우 높게 나타났다. 따라서 소득 수준 그 자체에 큰 의미를 부여하는 것에는 한계가 있다고 판단되며, 더 나아가 보험설계사 직업이 가족을 부양할 수 있을 만큼의 충분한 금전적 보상을 제공하고 있는지에 대한 평가에 직접적인 결론을 내리는데 이 결과를 사용하는 것은 적절하지 않을 수 있다. 응답한 보험설계사들 중 일부는 보험설계사 소득이 생계를 위한 모든 소득이 아니기 때문이다.

〈표 III-2〉 설문조사 보험설계사 기본 정보: 소득구간별 분포와 평균 소득

(단위: %, 만 원)

소득구간	전체		A		B		C		D	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
~100	3.2	6.0	6.8	5.1	0.0	7.6	2.6	0.0	0.0	0.0
100~150	2.3	3.8	4.5	4.4	4.8	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0
150~200	4.1	6.9	9.1	9.1	0.0	7.1	2.6	0.0	0.0	0.0
200~300	8.3	17.9	15.9	25.2	9.5	17.2	2.6	16.7	1.4	1.4
300~400	7.3	15.3	13.6	13.7	9.5	18.4	2.6	25.0	1.4	1.4
400~500	7.8	11.8	11.4	14.2	14.3	12.5	7.9	0.0	1.4	2.1
500~1,000	34.9	23.4	25.0	19.6	47.6	23.1	55.3	25.0	32.4	35.9
1,000 ~	32.1	14.8	13.6	8.6	14.3	9.8	26.3	33.3	63.4	59.2
평균 소득	756.0	532.5	521.6	453.4	663.1	481.6	800.7	733.3	1,050.0	1,026.8

66) 월 소득 100만 원 이하의 평균 소득은 확인할 수 없어 중위값인 50만 원으로 설정함. 월 1,000만 원 이상 고소득자의 평균 소득도 확인할 수 없어 1,250만 원으로 설정함. 이보다 높을 가능성도 존재하며 이 경우 보험설계사 전체 평균 소득은 높아질 수 있음

설문조사에 참여한 보험설계사와 전체 보험설계사의 특성을 비교한 결과, 몇 가지 유의미한 차이가 확인되었다. 우선 성별 비율에서 설문조사 응답자의 여성 비중은 86.1%로, 전체 보험설계사의 여성 비율 77.9%(2022년 기준)보다 높게 나타났다. 평균 연령의 경우, 설문조사 응답자는 남성 49.5세, 여성 52.4세⁶⁷⁾로 집계되었다. 반면, 전체 보험설계사의 평균 연령은 남성 47.3세, 여성 51.4세(2022년 기준)로 상대적으로 다소 낮게 나타났다.

지역 분포를 살펴보면, 설문조사에 참여한 남성 보험설계사의 52.8%, 여성의 51.6%가 수도권에서 활동하는 것으로 나타났으며, 이는 전체 보험설계사 중 남성 67.2%, 여성 57.9%가 수도권에 집중된 것과 비교할 때 상대적으로 낮은 비율이다. 근속연수의 경우, 설문조사 응답자 중 5년 이상 근속한 비율은 남성 75.7%, 여성 53.8%로, 전체 보험설계사의 남성 39.3%, 여성 42.4%에 비해 현저히 높은 수준을 보였다.

소득 측면에서도 차이가 드러났다. 설문조사 응답자의 월평균 소득은 남성 741.5만 원, 여성 528.1만 원으로 집계되었으며, 이는 금융감독원이 발표한 2024년 전체 보험설계사의 월평균 소득 338만 원을 크게 상회하는 수준이다.

근속연수와 소득 측면에서 큰 차이를 보이는 것은 고소득 집단인 C사와 D가 포함되었기 때문인 것으로 파악된다.

2) 설문조사 결과

가) 보험설계사 직업 전망

보험설계사들에게 직업의 향후 전망에 대해 5점 척도(1점: 매우 비관적, 2점: 비교적 비관적, 3점: 현재와 비슷할 것, 4점: 비교적 낙관적, 5점: 매우 낙관적)를 기준으로 평가하도록 한 결과, 남성과 여성 모두 평균 3.2점을 기록하였다. 이는 보험설계사들이 전반적으로 현재보다는 다소 개선될 것으로 직업의 미래를 전망하고 있음을 시사한다. 평균값이 3점을 소폭 상회하고 있다는 점에서, 응답자들은 뚜렷한 낙관이나 비관보다는 조심스러운 기대감을 내포한 인식을 보이는 것으로 해석할 수 있다.

응답자 수가 적은 20대와 70대 이상을 제외하고 연령대별로는 40~50대가 가장 낙관적으로

67) 29세 이하는 25세로, 30~39세는 35세, 40~49세는 45세, 50~59세는 55세, 60~69세는 65세, 70세 이상은 75세로 계산함

로 평가하는 것으로 나타났으며, 회사별로는 C사 남녀 각각 2.9점 2.5점으로 가장 낮은 점수로 평가하였고, D사 여자가 3.4점으로 가장 높게 평가하였다.

〈표 Ⅲ-3〉 설문조사: 성/연령별 전망 점수

연령대	전체		A		B		C		D	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
~29	2.7	3.5	2.7	5.0	-	3.2	2.0	2.0	3.0	5.0
30~39	3.2	3.0	3.1	3.0	3.3	2.9	2.5	2.0	3.3	3.2
40~49	3.0	3.2	2.9	3.1	3.3	3.2	2.6	2.3	3.1	3.5
50~59	3.3	3.2	3.4	3.1	3.3	3.1	3.3	2.8	3.1	3.4
60~69	3.0	3.1	3.3	3.0	2.0	3.2	1.5	-	3.0	3.2
70~	3.0	3.7	3.0	3.7	-	3.8	-	-	-	-
합계	3.2	3.2	3.3	3.1	3.1	3.2	2.9	2.5	3.2	3.4

〈표 Ⅲ-4〉 설문조사: 성/연령별 전망 조사

연령대	남					
	매우 비관적	비교적 비관적	현재와 비슷할 것	비교적 낙관적	매우 낙관적	합계
~29	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	100.0%
30~39	2.6%	30.8%	30.8%	17.9%	17.9%	100.0%
40~49	3.6%	30.9%	34.5%	23.6%	7.3%	100.0%
50~59	2.2%	15.7%	41.6%	30.3%	10.1%	100.0%
60~69	7.4%	33.3%	18.5%	29.6%	11.1%	100.0%
70~	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
합계	3.2%	24.8%	36.2%	25.2%	10.6%	100.0%
연령대	여					
	매우 비관적	비교적 비관적	현재와 비슷할 것	비교적 낙관적	매우 낙관적	합계
~29	0.0%	12.5%	50.0%	12.5%	25.0%	100.0%
30~39	4.5%	20.5%	51.1%	18.2%	5.7%	100.0%
40~49	3.6%	17.0%	47.0%	22.3%	10.2%	100.0%
50~59	2.4%	19.9%	46.6%	22.3%	8.7%	100.0%
60~69	3.0%	23.4%	39.8%	26.4%	7.4%	100.0%
70~	0.0%	6.7%	33.3%	40.0%	20.0%	100.0%
합계	3.0%	19.5%	45.7%	22.9%	8.9%	100.0%

경력에 따른 직업 전망 평가에서는 전반적으로 유의미한 차이가 나타나지 않아, 경력 연차에 따른 뚜렷한 인식 차이는 확인되지 않았다. 그러나 일부 특정 집단에서는 예외적인 결과가 관찰되었다. 예를 들어, B사 소속 남성 보험설계사의 경우 경력 5~9년차 집단이 평균 4.0점으로 가장 낙관적인 전망을 보였으며, D사 소속 남성 보험설계사의 경우 경력 4년차가 평균 4.5점으로 가장 높은 낙관적 평가를 기록하였다. 이는 일부 중간 연차 보험설계사들이 향후 직업 전망에 대해 상대적으로 긍정적인 기대를 가지고 있음을 시사한다.

〈표 Ⅲ-5〉 설문조사: 성/경력별 전망 점수

경력	전체		A		B		C		D	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
0	3.8	3.2	3.5	3.1	-	3.2	5.0	-	-	-
1	3.1	3.1	3.3	3.1	-	3.2	3.0	1.7	2.8	3.3
2	3.1	3.2	3.2	3.1	-	3.2	3.0	-	2.8	3.5
3	3.3	3.2	3.3	3.6	-	3.0	4.0	-	3.2	3.3
4	3.3	3.1	3.3	3.3	-	2.9	1.0	-	4.5	3.6
5-9	3.1	3.1	3.3	2.9	4.0	3.1	3.0	1.0	3.0	3.4
10-14	3.1	3.2	3.0	3.2	2.6	3.1	2.8	2.8	3.7	3.5
15-19	3.1	3.3	3.0	3.1	3.7	3.3	3.0	3.0	3.0	3.7
20-24	3.3	3.0	3.4	3.0	3.0	2.9	3.3	3.5	3.2	3.2
25-29	3.1	3.2	3.4	3.0	3.4	3.5	2.2	-	3.5	2.9
30~	3.3	3.2	3.4	2.8	3.0	3.3	-	-	-	3.0
합계	3.2	3.2	3.3	3.1	3.1	3.2	2.9	2.5	3.2	3.4

〈표 Ⅲ-6〉 설문조사: 성/경력별 전망 조사

경력	남					
	매우 비관적	비교적 비관적	현재와 비슷할 것	비교적 낙관적	매우 낙관적	합계
0	0%	20%	20%	20%	40%	100%
1	0%	35%	35%	18%	12%	100%
2	0%	25%	44%	31%	0%	100%
3	0%	11%	44%	44%	0%	100%
4	17%	17%	17%	17%	33%	100%
5-9	4%	30%	30%	22%	15%	100%
10-14	3%	28%	41%	16%	13%	100%
15-19	5%	23%	38%	33%	3%	100%
20-24	0%	28%	34%	22%	16%	100%
25-29	7%	15%	41%	30%	7%	100%
30~	0%	29%	29%	29%	14%	100%
합계	3%	25%	36%	25%	11%	100%

〈표 Ⅲ-6〉 계속

경력	여					
	매우 비관적	비교적 비관적	현재와 비슷할 것	비교적 낙관적	매우 낙관적	합계
0	1%	14%	53%	27%	5%	100%
1	4%	17%	49%	20%	10%	100%
2	3%	19%	42%	29%	7%	100%
3	1%	16%	51%	21%	11%	100%
4	2%	26%	43%	22%	7%	100%
5~9	4%	20%	49%	20%	7%	100%
10~14	3%	20%	44%	22%	11%	100%
15~19	2%	18%	41%	29%	10%	100%
20~24	1%	29%	45%	18%	6%	100%
25~29	1%	25%	36%	25%	14%	100%
30~	7%	15%	41%	27%	10%	100%
합계	3%	19%	46%	23%	9%	100%

월 소득 수준에 따른 직업 전망 평가 결과, 전반적으로 소득이 높을수록 미래 전망을 보다 낙관적으로 인식하는 경향이 나타났다. 이는 경제적 보상이 직업에 대한 기대와 만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 일반적인 가설과도 부합한다.

한편 회사별로 살펴보면 평균 소득 수준이 가장 높은 D사의 경우, 전체 소득 구간 간의 전망 점수 차이는 크지 않았으나, 월 소득 300~400만 원 구간의 보험설계사들이 가장 낙관적인 평가를 나타낸 것으로 분석되었다.

〈표 Ⅲ-7〉 설문조사: 성/소득별 전망 점수

월 소득	전체		A		B		C		D	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
100만 원 이하	3.4	3.0	3.5	3.1	-	3.0	3.0	-	-	-
100~150만 원	2.8	2.9	3.0	2.8	2.0	2.9	-	-	-	-
150~200만 원	2.7	2.8	2.8	2.5	-	3.0	2.0	-	-	-
200~300만 원	3.0	2.9	3.2	3.1	2.0	2.8	2.0	1.5	3.0	3.5
300~400만 원	3.1	3.1	3.1	3.1	3.5	3.1	1.0	2.3	4.0	3.5
400~500만 원	2.8	3.2	2.7	3.0	3.0	3.3	3.3	-	1.0	3.0
500~1,000만 원	3.2	3.4	3.4	3.3	3.4	3.4	2.8	2.7	3.2	3.3
1,000만 원 ~	3.4	3.4	4.0	3.3	3.3	3.5	3.4	3.0	3.2	3.4
총합계	3.2	3.2	3.3	3.1	3.1	3.2	2.9	2.5	3.2	3.4

〈표 Ⅲ-8〉 설문조사: 성/소득별 전망 조사

월 소득	남					
	매우 비관적	비교적 비관적	현재와 비슷할 것	비교적 낙관적	매우 낙관적	합계
100만 원 이하	0.0%	28.6%	28.6%	14.3%	28.6%	100.0%
100만 원~150만 원	0.0%	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	100.0%
150만 원~200만 원	11.1%	33.3%	33.3%	22.2%	0.0%	100.0%
200만 원~300만 원	0.0%	27.8%	44.4%	27.8%	0.0%	100.0%
300만 원~400만 원	6.3%	12.5%	50.0%	31.3%	0.0%	100.0%
400만 원~500만 원	11.8%	23.5%	47.1%	11.8%	5.9%	100.0%
500만 원~1,000만 원	2.6%	26.3%	34.2%	26.3%	10.5%	100.0%
1,000만 원 이상	1.4%	22.9%	31.4%	27.1%	17.1%	100.0%
총합계	3.2%	24.8%	36.2%	25.2%	10.6%	100.0%
월 소득	여					
	매우 비관적	비교적 비관적	현재와 비슷할 것	비교적 낙관적	매우 낙관적	합계
100만 원 이하	1.2%	19.8%	56.8%	19.8%	2.5%	100.0%
100만 원~150만 원	7.7%	23.1%	50.0%	13.5%	5.8%	100.0%
150만 원~200만 원	5.4%	29.0%	49.5%	12.9%	3.2%	100.0%
200만 원~300만 원	4.1%	23.9%	49.8%	18.5%	3.7%	100.0%
300만 원~400만 원	2.9%	19.3%	48.8%	23.2%	5.8%	100.0%
400만 원~500만 원	1.9%	14.4%	54.4%	23.1%	6.3%	100.0%
500만 원~1,000만 원	1.3%	18.0%	38.5%	28.1%	14.2%	100.0%
1,000만 원 이상	3.5%	15.4%	34.8%	27.9%	18.4%	100.0%
총합계	3.0%	19.5%	45.7%	22.9%	8.9%	100.0%

직업 만족도 수준에 따른 향후 전망 평가 결과, 직업에 대한 만족도가 높을수록 향후 전망을 보다 낙관적으로 인식하는 경향이 뚜렷하게 나타났다. 이러한 관계는 모든 조사 대상 회사에서 일관되게 관찰된 현상으로, 직무에 대한 현재의 긍정적 경험이 미래에 대한 기대감 형성에도 영향을 미친다는 점을 시사한다.

〈표 Ⅲ-9〉 설문조사: 성/만족도별 전망 점수

만족도	전체		A		B		C		D	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
매우 불만족	2.4	1.8	2.5	1.7	-	2.1	2.0	1.0	-	-
대체로 불만족	2.3	2.3	2.0	2.2	2.0	2.4	2.0	1.0	3.0	2.0
보통	2.6	2.9	2.7	2.8	3.0	2.9	2.3	2.0	2.2	2.9
대체로 만족	3.0	3.2	3.2	3.0	2.7	3.2	2.9	3.0	3.1	3.3
매우 만족	3.5	3.6	3.6	3.5	3.9	3.7	3.4	2.7	3.3	3.5
총합계	3.2	3.2	3.3	3.1	3.1	3.2	2.9	2.5	3.2	3.4

〈표 Ⅲ-10〉 설문조사: 성/만족도별 전망 조사

만족도	남					
	매우 비관적	비교적 비관적	현재와 비슷할 것	비교적 낙관적	매우 낙관적	합계
매우 불만족	0%	60%	40%	0%	0%	100%
대체로 불만족	0%	86%	0%	14%	0%	100%
보통	9%	31%	49%	11%	0%	100%
대체로 만족	3%	24%	40%	29%	3%	100%
매우 만족	2%	17%	32%	29%	19%	100%
총합계	3%	25%	36%	25%	11%	100%
만족도	여					
	매우 비관적	비교적 비관적	현재와 비슷할 것	비교적 낙관적	매우 낙관적	합계
매우 불만족	48%	24%	29%	0%	0%	100%
대체로 불만족	10%	54%	30%	4%	1%	100%
보통	2%	25%	58%	13%	1%	100%
대체로 만족	1%	17%	48%	31%	3%	100%
매우 만족	2%	11%	35%	29%	23%	100%
총합계	3%	19%	46%	23%	9%	100%

보험설계사들을 대상으로 과거에 비해 고객 모집의 난이도 변화에 대해 5점 척도(1점: 매우 쉬워짐, 2점: 비교적 쉬워짐, 3점: 비슷함, 4점: 비교적 어려워짐, 5점: 매우 어려워짐)로 평가하도록 한 결과, 남성 보험설계사는 평균 3.83점, 여성 보험설계사는 평균 3.72점을 기록하였다. 이는 성별을 불문하고 대부분의 보험설계사들이 과거에 비해 고객 모집이 전반적으로 더 어려워졌다고 인식하고 있음을 보여준다.

또한 고객 모집에 대한 인식과 향후 직업 전망 간의 관계를 분석한 결과, 모집이 어렵다고 느낄수록 직업에 대한 미래 전망을 부정적으로 평가하는 경향이 뚜렷하게 나타났다. 예를 들어, 고객 모집이 수월해졌다고 응답한 보험설계사들의 직업 전망 평균 점수는 3.4~3.6점 수준이었던 반면, 모집이 어려워졌다고 응답한 보험설계사들의 전망 점수는 2.7~3.2점에 그쳐 유의미한 차이를 보였다.

이러한 경향은 회사별로도 유사하게 관찰되었으며, 이는 고객 확보의 용이성이 보험설계사들이 직업의 지속 가능성과 미래 가능성에 대해 어떻게 인식하는지를 결정짓는 중요한 요인임을 시사한다.

〈표 III-11〉 설문조사: 성/모집 어려움별 전망 점수

모집 어려움	전체		A		B		C		D	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
매우 쉬워짐	3.5	3.6	4.0	3.7	-	3.5	3.0	-	-	5.0
비교적 쉬워짐	3.4	3.6	3.4	3.6	3.4	3.6	2.0	3.5	3.7	3.7
비슷함	3.5	3.4	3.5	3.2	3.6	3.4	3.3	1.8	3.5	3.5
비교적 어려워짐	3.2	3.1	3.3	3.0	2.8	3.0	3.3	2.1	3.2	3.3
매우 어려워짐	2.7	2.8	2.9	2.9	3.0	2.8	2.4	1.4	2.6	3.0
총합계	3.2	3.2	3.3	3.1	3.1	3.2	2.9	1.8	3.2	3.4

〈표 III-12〉 설문조사: 성/모집 어려움별 전망 조사

모집 어려움	남					
	매우 비관적	비교적 비관적	현재와 비슷할 것	비교적 낙관적	매우 낙관적	합계
매우 쉬워짐	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
비교적 쉬워짐	0.0%	29.4%	17.6%	41.2%	11.8%	100.0%
비슷함	1.6%	6.3%	50.0%	28.1%	14.1%	100.0%
비교적 어려워짐	0.0%	26.1%	36.2%	29.0%	8.7%	100.0%
매우 어려워짐	9.1%	40.9%	27.3%	13.6%	9.1%	100.0%
총합계	3.2%	24.8%	36.2%	25.2%	10.6%	100.0%
전체	여					
	매우 비관적	비교적 비관적	현재와 비슷할 것	비교적 낙관적	매우 낙관적	합계
매우 쉬워짐	4.8%	14.3%	33.3%	9.5%	38.1%	100.0%
비교적 쉬워짐	0.0%	11.7%	34.0%	33.0%	21.3%	100.0%
비슷함	1.0%	10.2%	51.2%	27.5%	10.0%	100.0%
비교적 어려워짐	0.8%	24.6%	47.4%	22.3%	4.9%	100.0%
매우 어려워짐	8.6%	28.8%	40.2%	15.5%	6.9%	100.0%
총합계	3.0%	19.5%	45.7%	22.9%	8.9%	100.0%

보험설계사들은 전반적으로 보험설계사라는 직업의 향후 전망에 대해 조심스러운 기대감을 내포한 인식을 보이고 있다. 이러한 인식은 경력 연차와는 관계를 보이지 않지만, 다음과 같은 요인들과는 뚜렷한 관련성을 갖는 것으로 나타났다. 즉, 월 소득 수준이 높고, 직무 만족도가 높은 보험설계사일수록, 그리고 과거에 비해 고객 모집이 용이해졌다고 인식하는 보험설계사일수록, 직업의 미래에 대해 보다 낙관적인 전망을 제시하는 경향이 강하게 나타났다. 이는 직업적 전망에 대한 인식이 단순한 근속 기간보다는 직무경험의 질적 요소와 현실적 성과에 기반하고 있음을 시사한다

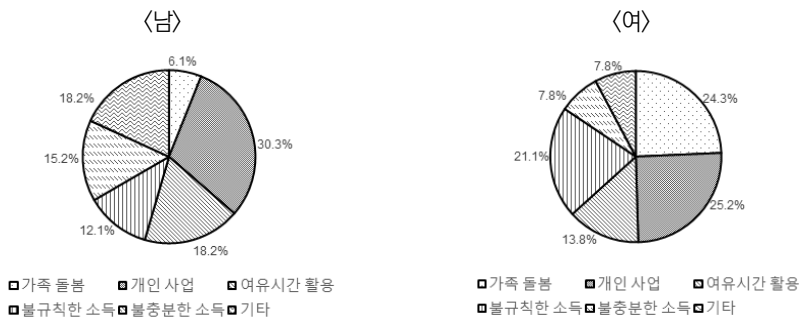
나) 보험설계사 활동 형태

보험설계사들에게 현재 보험모집 활동을 전일제(Full Time)로 수행하고 있는지, 혹은 시간제(Part Time)로 병행하고 있는지에 대해 질문한 결과, 남성 응답자의 84.9% (185명), 여성 응답자의 83.9% (1,136명)가 보험모집을 전업으로 수행하고 있다고 응답하였다. 이는 대다수의 보험설계사들이 보험모집을 주요 생계 수단으로 인식하고 활동하고 있음을 시사한다.

한편 시간제 근무로 활동하는 보험설계사들에게 그 이유를 질문한 결과, 가족 또는 육아 돌봄, 개인 사업 운영, 자유시간 활용 등의 개인적 이유가 주요 요인으로 제시되었다. 그러나 동시에 소득의 불규칙성 또는 소득의 불충분함을 이유로 시간제 근무로 근무하고 있다고 응답한 비율도 적지 않았다. 구체적으로, 남성의 27.3%, 여성의 28.9%가 이와 같은 이유를 들었으며, 이는 약 세 명 중 한 명꼴로 보험설계사 직무만으로는 안정적인 소득을 확보하기 어려워 다른 직업을 병행하고 있음을 보여준다.

이러한 결과는 일부 보험설계사들이 보험모집 활동을 경제적으로 불안정한 직무로 인식하고 있으며, 직업 지속성에 영향을 미치는 중요한 구조적 요인 중 하나가 ‘소득 안정성’임을 시사한다.

〈그림 III-2〉 설문조사: 시간제 근무 이유

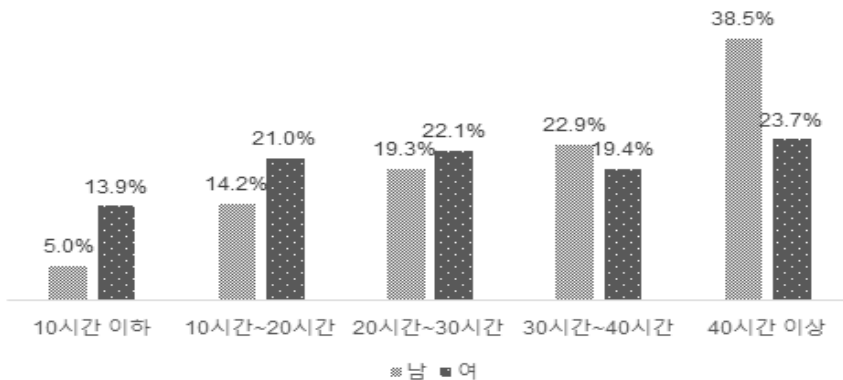


보험설계사들에게 지난 1년간 한 달 평균 기준으로 주당 근로시간에 대해 질문한 결과, 남성 응답자의 38.5%, 여성 응답자의 23.7%만이 주 40시간 이상 근무하고 있다고 응답하였다. 이는 앞서 전체 응답자의 80% 이상이 보험모집을 전업으로 수행하고 있다고 밝힌

것과 비교할 때, 실제 근로시간은 전통적인 의미의 전일제 근로 기준(주 40시간)에 미치지 못하는 경우가 다수임을 보여준다. 실제 보험설계사들의 1주일 평균 근로시간은 시간제 20.3시간, 전일제 31.3시간으로 나타났다.⁶⁸⁾ 스스로 시간제라고 답변한 보험설계사들의 근무시간은 전일제로 답변한 보험설계사 근무시간의 약 2/3수준으로 근무하는 것으로 나타났다. 시간제라고 답변한 보험설계사는 실제 일상생활 중에 시간을 할애를 해서 시간제로 근무하는 것으로 판단된다.

그러나 전일제라고 답변했지만 실제 근무시간은 약 30시간 결과는 일부 보험설계사들이 고객과의 대면 상담, 상품 설명, 계약 체결 등 직접적인 영업 활동에 투입된 시간만을 근로시간으로 간주하여 응답했을 가능성을 시사한다. 이동 시간, 모집을 위한 개인적인 준비시간을 빼고 응답했을 수도 있다. 그러나 가장 높은 비율로 40시간 이상 일한다고 응답한 C사 조차도 남자 65.8%, 여자 58.3%에 그치고 있어 실제 많은 보험설계사 본인들 생각에 많은 시간을 근무에 할애하지 않는다고 판단하는 것으로 생각된다. 이것은 실제로 보험설계사의 업무 특성상 사무실 외부 활동이 많고, 개인 자율성이 높은 자영업 형태의 근무 환경이 일반적이기 때문에, 근로시간과 개인 시간의 경계가 모호하기 때문에 생기는 현상으로 해석된다.

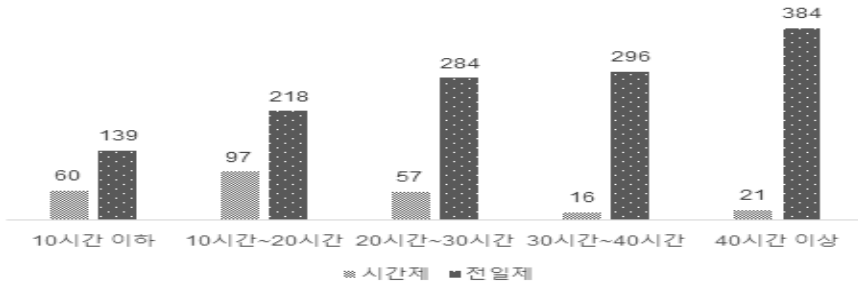
〈그림 Ⅲ-3〉 설문조사: 1주일 평균 근무시간 비율



68) 10시간 이하는 5시간, 10~20시간은 15시간, 20~30시간은 25시간, 30~40시간은 35시간, 40시간 이상은 50시간 근무하는 것으로 가정하고 계산함

〈그림 Ⅲ-4〉 설문조사: 1주일 평균 근무시간: 시간제 대 전일제

(단위: 명)

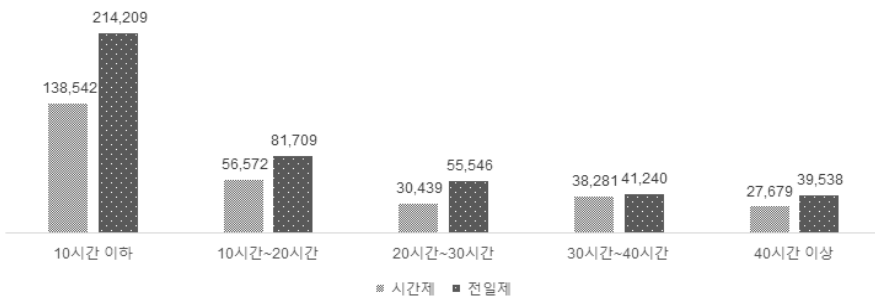


보험설계사들의 근로시간당 평균 소득을 분석한 결과, 주당 평균 10시간 이하로 근무하는 보험설계사들의 시간당 소득이 가장 높은 것으로 나타났으며, 근로시간이 증가할수록 시간당 평균 소득은 점차 감소하는 경향을 보였다. 이러한 양상은 시간제와 전일제 보험설계사 모두에게서 공통적으로 관찰되었으며, 회사별 분석에서도 일관된 결과가 도출되었다.

이는 일반적으로 기대되는 ‘고소득 보험설계사는 업무를 효율적으로 수행하여 단위 시간당 높은 성과를 낸다’는 기대와 상반되는 결과로, 실제로는 높은 소득을 올리는 보험설계사일수록 더 많은 근무시간을 투입하고 있는 경향을 시사한다. 다시 말해 고소득 보험설계사들이 업무 효율성에 기반하여 성과를 창출한다기보다는, 장시간 근무를 통해 절대적인 활동량을 늘림으로써 소득을 증가시키는 구조가 작동하고 있을 가능성이 크다. 이와 같은 결과는 보험설계사 직무의 성과 구조가 양적 활동 중심으로 구성되어 있음을 보여주는 하나의 실증적 단서로 해석될 수 있다.

〈그림 Ⅲ-5〉 설문조사: 시간당 평균 소득

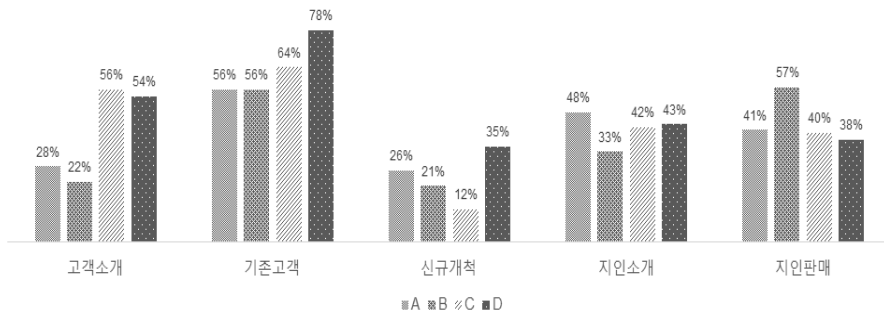
(단위: 원)



보험설계사들의 보험모집 방식을 분석한 결과, 소속 회사에 관계없이 '기존 고객에 대한 판매'가 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 특히 월평균 소득이 가장 높은 C사와 D사의 경우, 기존 고객을 통한 판매뿐만 아니라 고객의 소개를 통한 신규 모집 비율도 상대적으로 높게 나타났다.

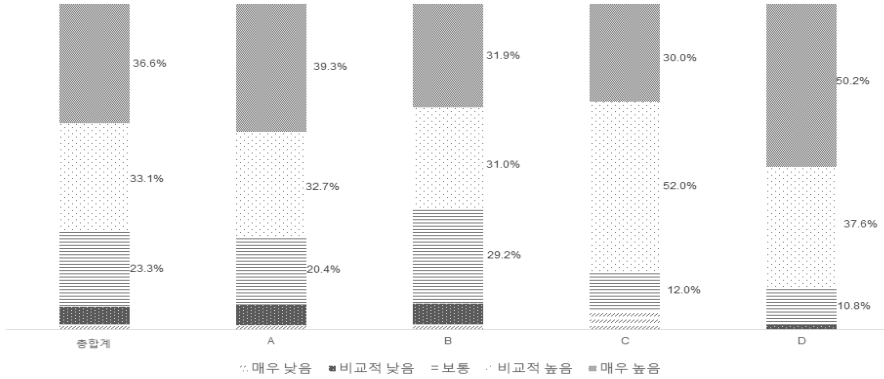
이러한 결과는 일정 수준 이상의 고객 기반을 확보한 보험설계사일수록, 신규 고객 유치 활동보다는 기존 고객을 활용한 판매와 그로 인한 소개 의존도가 증가하는 경향이 있음을 시사한다. 즉, 보험모집 활동이 일정 궤도에 오르면 기존 고객 네트워크가 자연스럽게 확대되며, 이른바 '스노우볼 효과(Snowball Effect)'에 의해 고객 기반이 자기증식적으로 확장되는 구조가 형성되는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 현상은 고소득 보험설계사의 활동 방식이 단순한 신규 개척 중심이 아니라, 관계 기반의 신뢰와 네트워크에 기반하고 있음을 보여 준다.

〈그림 III-6〉 설문조사: 모집 방법



보험설계사들에게 보험모집 업무가 요구하는 전문성 수준에 대해 5점 척도(1점: 매우 낮음, 2점: 비교적 낮음, 3점: 보통, 4점: 비교적 높음, 5점: 매우 높음)로 평가하도록 한 결과, 전체 평균은 3.98점으로 나타났다. 이는 보험설계사들이 보험모집 업무를 일정 수준 이상의 전문성을 요구하는 직업으로 인식하고 있음을 시사한다.

〈그림 Ⅲ-7〉 설문조사: 전문성 수준



특히, 월평균 소득이 가장 높은 D사 소속 보험설계사들의 경우 평균 4.37점을 기록하여, 타사에 비해 전문성 인식 수준이 가장 높았다. 소득 수준별 전문성 수준에 대한 평가에서도 소득이 낮을수록 점수가 낮고 소득이 높을수록 점수가 높게 나타났다. 이것은 소득이 높은 보험설계사일수록 자신의 직무에 대해 보다 전문적이고 고차원적인 역량이 요구된다고 인식하는 경향이 강하다는 점을 보여주는 결과로 해석할 수 있다.

〈표 Ⅲ-13〉 설문조사: 전문성 수준

(단위: 명)

월 소득	매우 낮음	비교적 낮음	보통	비교적 높음	매우 높음	총합계	전문성 점수
100만 원 이하	9	10	26	19	24	88	3.44
100~150만 원	2	9	23	14	9	57	3.33
150~200만 원	4	6	37	29	26	102	3.66
200~300만 원	2	20	89	90	60	261	3.71
300~400만 원	1	13	71	75	63	223	3.83
400~500만 원	1	9	40	67	60	177	3.99
500~1,000만 원	3	14	52	138	186	393	4.25
1,000만 원 이상	1	5	29	88	148	271	4.39
총합계	23	86	367	520	576	1572	3.98

종합적으로 볼 때, 보험설계사 직무는 단순한 상품 판매를 넘어, 재무설계, 보장 분석, 고객 상담 등 복합적 역량이 요구되는 전문 직무로 인식되고 있으며, 이러한 인식은 소득 수

준과도 밀접하게 연관되어 나타나고 있다.

보험설계사들은 보험설계사 직업을 가족 또는 친인척에게 추천할 의향이 있느냐는 질문에 대해 5점 척도(1점: 매우 비추천, 2점: 비교적 비추천, 3점: 그저 그렇다, 4점: 비교적 추천, 5점: 매우 추천)로 평가하도록 한 결과 3.66으로 나왔다. 적극적으로 본인의 직업을 추천하지는 않지만 비교적 긍정적인 태도를 가지고 있음을 시사한다. 추천 의향은 가장 소득이 높은 D사가 3.89로 가장 높은 점수를 보였지만 두 번째로 소득이 높은 C사는 가장 낮은 점수를 보여 소득과 직업 추천은 다름을 보여 주고 있다.

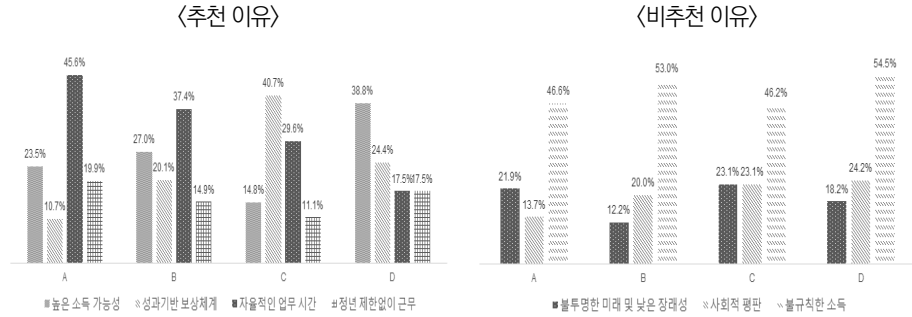
〈표 Ⅲ-14〉 설문조사: 직업 추천 의향

추천 의향	전체	A	B	C	D
매우 비추천	4.0%	4.8%	3.1%	12.0%	3.8%
비교적 비추천	10.9%	9.9%	11.1%	14.0%	11.7%
그저 그렇다	20.8%	24.4%	21.6%	20.0%	9.4%
비교적 추천	43.4%	42.9%	44.8%	32.0%	41.8%
매우 추천	20.9%	17.9%	19.4%	22.0%	33.3%
직업 추천점수	3.66	3.59	3.66	3.38	3.89

보험설계사 직업을 가족 또는 친인척에게 추천하는 이유로는 주로 높은 소득 가능성, 성과 기반의 보상 체계, 그리고 자율적인 업무 시간이 주요하게 제시되었다. 이러한 요소들은 보험설계사 직무가 개인의 노력과 능력에 따라 성과가 보상으로 직접 연결되는 성과 중심 직업의 특성을 반영하는 것으로 해석할 수 있다.

반면, 직업을 비추천하는 주요 이유로는 소득의 불규칙성이 가장 많이 지적되었다. 이는 성과 기반 보상 체계가 동시에 장점이자 단점으로 작용할 수 있음을 보여주는 결과라 할 수 있다. 특히 주목할 점은 월평균 소득이 가장 높은 D사 소속 보험설계사들조차도 ‘불규칙한 소득’을 비추천 사유로 가장 높게 선택했다는 점이다. 이는 보험설계사의 소득 수준이 절대적으로 높더라도 소득의 안정성과 예측 가능성에 대한 우려는 여전히 존재하며, 직업 지속성과 관련된 중요한 고려 요소로 작용하고 있음을 시사한다.

〈그림 Ⅲ-8〉 설문조사: 직업 추천/비추천 이유



그러나 보험설계사들에게 보험설계사라는 직업을 선택한 이유에 대해 설문조사를 실시한 결과, 근무의 유연성과 높은 소득 가능성이 가장 주요한 동기로 나타났다. 즉, 자율적으로 시간을 조절할 수 있는 근무 환경과 노력한 만큼 성과로 보상받는 구조에 매력을 느껴 이 직업을 선택한 경우가 다수를 차지하였다.

그러나 이러한 선택 동기와는 별개로, 설문 결과에서는 현실적인 소득의 불규칙성에 대한 불안감 또한 동시에 존재하는 것으로 파악되었다. 이는 보험설계사들이 성과 기반 보상 체계의 이상적인 측면을 인지하면서도, 실제 업무 수행 과정에서는 경제적 안정성의 결여라는 구조적 한계를 경험하고 있음을 시사한다.

〈표 Ⅲ-15〉 설문조사: 직업 선택 이유

직업 선택 이유	A	B	C	D
근무 유연성	43.3%	42.4%	12.0%	16.9%
일한 만큼 성과	36.7%	41.3%	74.0%	67.6%

보험설계사들에게 “동일한 임금이 보장된다면 타 업종으로 이직할 의향이 있는가”에 대해 5점 척도(1점: 매우 없다, 2점: 대체로 없다, 3점: 그저 그렇다, 4점: 대체로 있다, 5점: 매우 있다)로 응답하도록 한 결과, 남성은 평균 2.6점, 여성은 평균 2.8점을 기록하였다. 이는 전체적으로 보험설계사들이 타 업종으로의 이직 의향이 비교적 낮은 편임을 시사한다.

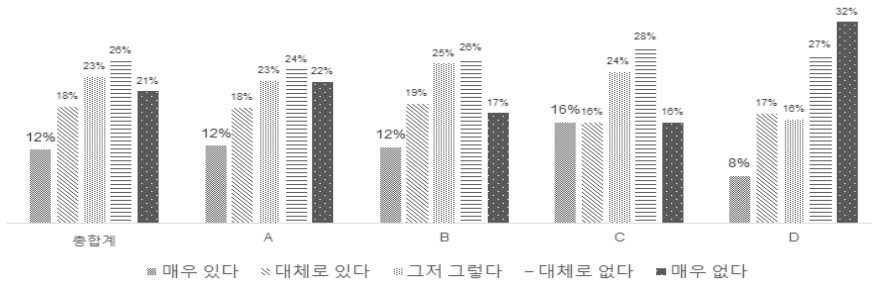
회사별 분석에서는 월평균 소득이 가장 높은 D사 소속 보험설계사들이 평균 2.4점으로 나타나, 이직 의향이 가장 낮은 집단으로 확인되었다. 이는 높은 소득 수준이 직무 유지

의사에 긍정적으로 작용하는 요인임을 보여주는 결과로 해석할 수 있다.

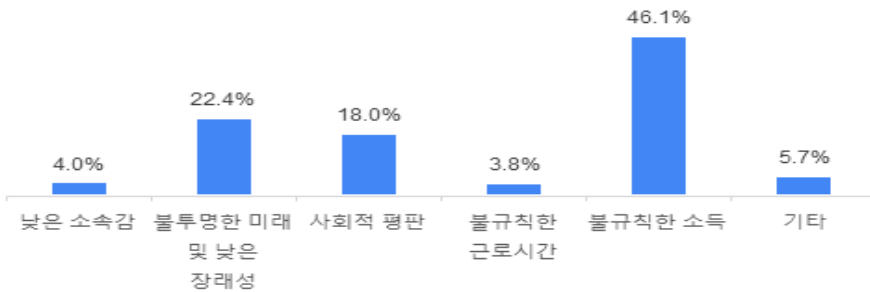
그러나 평균 점수와는 별개로, 전체 보험설계사 응답자의 약 30%, 그리고 D사 소속 보험설계사의 약 25%는 동일한 임금이 보장된다면 이직할 의향이 있다고 응답하였다. 이직을 고려하는 주요 이유로는 ‘소득의 불규칙성’이 가장 크게 지적되었으며, 이는 성과 기반 보상 체계의 구조적 특성이 일부 보험설계사들에게는 직업 안정성을 저해하는 요인으로 작용하고 있음을 시사한다.

이와 같은 결과는 보험설계사 직무에 대한 유인 요인(높은 소득 가능성, 자율성 등)과 이탈 요인(소득의 불안정성)이 공존하고 있음을 보여주고 있다.

〈그림 III-9〉 설문조사: 이직의향



〈그림 III-10〉 설문조사: 이직 이유



3. 소결

보험설계사들이 인식하는 보험설계사 직업은 자율적인 시간 관리하에 고객을 모집하고, 높은 수준의 전문 지식과 실무적 노하우를 바탕으로 고소득을 창출할 수 있는 성과 중심의 전문직으로 정의된다. 이들은 노력한 만큼 보상이 주어지는 구조 속에서 직업의 본질적 가치인 금전적 보상이 가능하며, 개인의 역량에 따라 상당한 소득을 올릴 수 있는 직업으로 보험설계사 직무를 평가하고 있다.

특히 보험설계사들은 유연한 근무시간을 주요한 장점으로 꼽으며, 이를 통해 개인의 생활과 직업을 병행할 수 있는 높은 자율성을 확보할 수 있다는 점을 긍정적으로 인식한다. 특히 본인은 스스로 전업으로 일한다고 답변하였지만, 실제 주 40시간 이하로 근무하는 보험설계사가 더 많고 주 10시간 이하로 일하는 보험설계사도 약 10% 정도 된다는 것은 보험설계사들이 자신의 시간을 다양하게 활용하고 있음을 시사하고 있다. 이는 앞서 언급된 보험설계사가 직업과 일이라는 두 가지 측면을 가짐을 실제로 보여주는 것이다. 일부는 전문 직업(Occupation)으로 주 40시간 이상 일하지만, 일부는 일상생활 속에서 필요할 때 잠시 일(Work)하는 것을 보여준다. 소득 100만 원 이하의 전망 점수가 상대적으로 높은 것이 이를 반영하고 있다.

이러한 특성은 보험설계사들이 스스로 해당 직업을 선택하게 된 주요 동기 중 하나로 작용하였으며, 나아가 가족이나 지인 등 주변인에게도 추천할 의향을 나타내는 배경이 되고 있다.

그러나 이러한 긍정적 인식에도 불구하고, 보험설계사들은 '소득의 불규칙성'을 직업의 가장 큰 단점으로 지적하고 있다. 이러한 인식은 보험시장 포화로 인한 신규 고객 모집의 어려움과 인공지능의 도입으로 인한 직무 대체 가능성 등 보험설계사 직업에 대한 부정적 전망과 밀접하게 연관되어 있다.

최근 직업 선택의 기준이 점차 소명의식이나 안정성보다는 금전적 가치 중심으로 전환되고 있는 사회적 흐름 속에서, 불안정한 소득 구조가 보험설계사 개인의 생계 기반에 직접적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 중요한 위험 요소로 인식되고 있다.

따라서 보험설계사 직무는 성과에 따른 보상의 기회와 자율성이라는 장점으로 직업 또는 일로 수행할 수 있는 반면, 불규칙한 소득이라는 구조적 취약성이 공존하는 이중적 특성을 지닌 직업으로 평가된다.

IV

보험설계사 지속 가능성

보험설계사는 보험산업의 지속성과 기능 유지를 위해 필수적인 직업군임은 앞서 살펴본 바와 같다. 그러나 이 직업은 일반적인 고용형태와는 달리, 특수고용직 또는 독립사업자의 형태로 활동한다는 점에서 독특한 특성을 지닌다. 이에 따라 정해진 근무시간 없이 유연한 근무시간 체계 하에서 자율적으로 업무를 수행할 수 있다는 장점을 갖는다. 한편 보험설계사는 고객과의 신뢰 형성, 상담 및 설득 과정에서 일정 수준 이상의 사회적 경험이 중요한 요소로 작용하기 때문에, 사회초년생보다는 일정한 경력을 가진 중·장년층이 직업 수행에 있어 상대적으로 유리한 것으로 평가된다. 이러한 특성으로 인해 최근에는 보험설계사 직군에 청년층의 진입이 저조하고, 중·고령층의 신규 유입이 지속됨에 따라 전체 보험설계사 집단의 고령화 현상이 점차 심화되고 있다. 또한 대규모 진입과 이탈에 따른 초보 보험설계사와 전문 보험설계사 집단으로 양극화가 진행되고 있다.

본 절에서는 보험설계사 직업의 미래를 전망하기 위해서 먼저 보험설계사 직업에서 나타나는 고령화 현상, 청년층의 기피 경향, 보험설계사 양극화 현상, 소득 불안정성 등을 중심으로 그 원인과 결과를 살펴본다. 이어서 1990년대에 새롭게 등장한 대졸 남성 보험설계사 조직의 형성과 특성을 검토하고, 이들이 당시에 보여준 특징과 현재 세대와의 차별점을 비교함으로써 현재 나타나는 구조적 변화에 대한 시사점을 도출하고자 한다. 마지막으로 인공지능의 발전이 보험설계사 채널에 미치는 잠재적 영향에 대해 분석하고 해외 사례를 살펴봄으로써 보험설계사 직업의 미래를 전망하고 변화 가능성에 대해 고찰할 것이다.

1. 보험설계사 고령화

2022년 기준 생명보험 보험설계사의 평균 연령은 남성 47.3세, 여성 51.4세로 나타났으며, 이는 지속적으로 상승 추세에 있는 것으로 보고되고 있다. 평균 연령이 높아지는 원인은 단순한 재직자의 자연적 고령화뿐만 아니라, 신규 진입 보험설계사들의 연령대가 상대

적으로 높아지고 있다는 구조적 변화에 기인한다.

일반적인 기업의 경우, 일정 연령이 되면 정년 퇴직자가 퇴사하고 20대 초반의 신규 인력이 채용됨으로써 평균 연령에 큰 변동이 발생하지 않는다. 그러나 보험설계사 직무의 경우, 최근 40~50대를 중심으로 신규 진입이 이루어지고 있으며, 60대 이상의 진입도 빠르게 증가하는 경향을 보이고 있다.

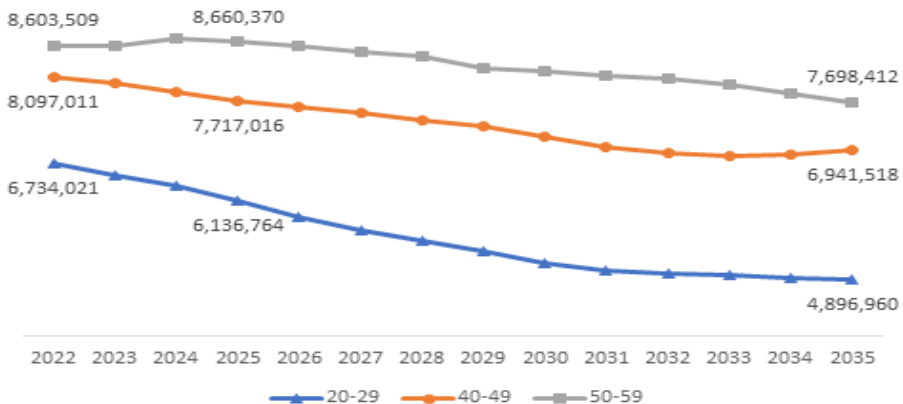
따라서 현재 생명보험 보험설계사의 평균 연령 상승은 단순한 기존 종사자의 고령화(자연증가)보다는, 신규 진입자 자체가 고령층으로 구성되고 있는 구조적 변화에 기인한 것으로 볼 수 있다.

이러한 현상은 보험설계사 업무 자체가 젊은 층 보다는 사회 경험이 많은 중·장년층에게 유리한 직업이어서 중·장년층에게 경력 전환이나 재취업의 기회로 인식되고 있음을 보여주고 있다.

신규 보험설계사로의 중·장년층 진입 현상은 향후에도 지속될 가능성이 높은 것으로 전망된다. 인구 추계에 따르면, 2022년 약 673만 명에 달하던 20대 인구는 2035년까지 약 490만 명으로 약 20% 감소할 것으로 예상되는 반면, 40대와 50대 인구는 각각 약 810만 명에서 694만 명, 860만 명에서 770만 명으로 약 10% 내외의 감소에 그칠 것으로 보인다.

〈그림 IV-1〉 연령대별 추계인구 추이

(단위: 명)



자료: 통계청

이러한 인구 구조의 변화는 상대적으로 20대 인력의 공급 기반이 급격히 축소되는 반면, 중·장년층은 일정 수준 이상의 규모를 유지할 것임을 시사한다. 실제로 최근 보험설계사 자격시험 응시자 가운데 40~50대의 비중이 꾸준히 증가하고 있는 추세를 고려할 때(그림 II-9) 참조), 중·장년층의 신규 보험설계사 진입은 인구 감소라는 외적 요인에도 불구하고 절대 수 기준으로는 증가세를 유지할 가능성이 높다.

이는 보험설계사 조직 유지를 위해 청년층 중심의 인력 충원 전략보다는 중·장년층의 재취업 및 경력 전환 수요를 반영한 맞춤형 인력 관리 전략이 필요함을 시사하는 동시에, 보험설계사 직업이 고령화 사회에서 일정 수준의 노동시장 흡수 기능을 수행할 수 있는 구조적 가능성을 내포하고 있음을 보여준다.

보험설계사 직업의 고령화는 단순한 구성 변화에 그치지 않고, 보험설계사 조직의 역량과 영업 방식, 그리고 시장 대응 전략에 직·간접적인 영향을 미치는 중요한 현상이다. 이러한 고령화는 여러 측면에서 장점과 단점을 동시에 수반한다.

먼저, 고령 보험설계사는 풍부한 인생 경험과 사회적 연륜을 바탕으로 고객의 다양한 생애 리스크에 대해 공감력 있는 상담을 제공할 수 있으며, 특히 보험모집 대상이 되는 소비자층이 고령화되고 있어 노후 대비나 건강 관련 보험 상품에 있어 강점을 발휘한다. 이들은 젊은 층보다 고객과의 신뢰 관계를 보다 중시하고 장기적으로 유지하는 경향이 강해, 관계 중심의 영업에서 높은 성과를 보일 수 있다. 또한 노후 소득으로 직업에 대한 실용적 동기와 안정성에 대한 선호로 인해 이직률이 낮고 조직에 대한 충성도도 높을 것으로 예상된다. 이와 더불어, 60~70년대 경제개발 시기에 보험설계사가 가정주부들에게 직업을 제공한 것처럼 고령화 사회에서도 중·장년층의 경제활동 참여를 확대하는 측면에서도 보험설계사 직업은 중요한 사회적 역할을 수행할 수 있다.

반면, 보험설계사 고령화는 보험모집에 있어 몇 가지 구조적 제약을 수반한다. 무엇보다 디지털 전환이 가속화되는 환경에서 고령 보험설계사들은 모바일 기기, 비대면 계약 시스템, 인공지능 기반 상담 등 새로운 기술에 대한 적응력이 낮아, 디지털 기반의 업무 환경에서 어려움을 겪을 수 있다. 이로 인해 젊은 고객과의 소통이나 온라인 마케팅 활동에 취약해지는 경향이 나타난다. 아울러 고령 보험설계사는 신규 고객 개척보다는 기존 인맥에 기반한 영업을 선호하는 경향이 있어 시장 확대 가능성에는 한계가 존재한다.

특히 최근 들어 건강보험 상품의 구조가 다양화되고 복잡성이 심화됨에 따라, 고령 보험설계사들은 해당 상품에 대한 전문 지식의 숙지 및 이해에 상당한 부담을 느낄 수 있으며

이를 고객에게 정확하고 충분히 설명하는 데 어려움을 겪을 가능성이 존재한다.

이러한 상황에서 고령 보험설계사들이 기존 인택에 기반하여 신뢰를 전제로 한 영업을 수행하는 경우, 상품에 대한 상세한 설명 없이 계약이 이루어질 수 있으며 이로 인해 불완전 판매 문제가 발생할 위험성도 증가하게 된다. 이는 건강보험의 특성상 보장 내용과 예외 조항에 대한 정확한 전달이 필수적임에도 불구하고, 복잡한 상품 구조에 대한 이해 부족이 보험설계사의 설명 책임을 약화시키고, 결과적으로 소비자 피해 및 민원 발생의 원인이 될 수 있음을 시사한다.

그러나 경험이 오래된 보험설계사들은 고령이 되어도 기존의 건강보험 상품에 대한 제반 지식에 추가적인 지식을 추가하는 것이기 때문에 큰 어려움이 없을 수도 있다. 실제로 보험설계사 고령화 관련 문제로 지적되는 부분은 고령의 연령대에서 새롭게 보험설계사로 진입한 집단이다. 이들은 연령은 높지만 보험영업에 대한 경험이 부족한 '신규 고령 보험설계사'로, 기존에 오랜 기간 활동해 온 고령 보험설계사들과는 구별되는 특성을 지닌다.

이러한 신규 고령 보험설계사들은 보험업에 대한 직무경험과 상품 이해도가 상대적으로 낮을 수밖에 없으며, 특히 최근 복잡해진 상품 구조와 다양한 보장 내용에 대한 체계적인 지식 습득이 초기 진입 시 큰 부담으로 작용할 수 있다. 비록 소속 보험회사나 대리점(GA)에서 정기적인 상품 교육 및 전문성 강화를 위한 훈련 프로그램을 제공하고 있더라도, 장기간 실무 경험을 축적해 온 기존 고령 보험설계사들과 비교할 때, 실질적인 상품 이해도와 고객 응대 역량에서는 일정한 격차가 존재할 가능성이 높다.

따라서 신규 고령 보험설계사에 대한 차별화된 맞춤형 교육과 멘토링 시스템의 도입, 그리고 초기 활동 단계에서의 집중적인 교육이 필요하며, 이는 불완전판매 방지와 고객 신뢰 확보를 위한 핵심적인 과제가 될 수 있다.

그러나 신규 보험설계사들의 연령이 계속 상승하는 과정에서 집중적인 교육이 모든 문제를 해결할 수는 없을 것이다. 따라서 보험설계사 업무에 대한 면밀한 분석을 통해 새로운 해결책이 요구된다.

보험설계사의 업무는 크게 두 가지 핵심 기능으로 구분될 수 있다. 첫째는 고객의 잠재적 니즈를 환기시키는 역할이다. 보험설계사는 고객의 현재 상황을 면밀히 파악하고, 향후 발생할 수 있는 다양한 생애 리스크를 인지시키며, 이에 대한 대비책의 하나로 보험의 필요성을 설명하고 권유하는 기능을 수행한다.

둘째, 고객에게 보험 상품의 내용을 명확히 설명하는 역할이다. 보험 상품은 일반적인 금융상품, 예컨대 은행 예금이나 적금과 달리 구조가 복잡하고, 보장 내용·면책 조항·예외 조건 등이 다층적으로 구성되어 있어, 일반 소비자가 보험 상품 내용을 스스로 이해하기 어렵다. 따라서 보험설계사는 보험계약 체결 전, 고객에게 상품의 주요 내용과 제한사항, 선택 옵션 등을 충분히 설명함으로써, 고객이 합리적인 선택을 할 수 있도록 도와야 한다.

특히 보험은 고객이 자발적으로 구매를 요청하는 구매하는 상품(Buying Product)이라기 보다는, 보험설계사가 고객의 필요를 환기시키고 그에 맞는 상품을 제안하는 판매하는 상품(Selling Product)의 특성을 가지며, 이로 인해 상품 설명 과정은 보험 상품 판매의 핵심적 단계로 기능한다.

고령 보험설계사의 경우, 우리 사회의 고령화 심화라는 사회적 맥락 속에서 자신이 경험한 삶의 주기와 위기 상황에 대한 실질적 이해를 바탕으로 고객들 특히, 동년배 고객들에게 보다 공감력 있는 리스크 환기가 가능할 것으로 기대된다. 이들은 의료비 부담, 요양, 사망, 유족보장 등 중·노년층이 직면할 수 있는 구체적 위험 요소들을 보다 현실감 있게 전달함으로써, 고객의 인식 전환과 보험 수요 창출에 실질적 기여를 할 수 있는 잠재력을 가진 집단으로 평가된다. 따라서 보험설계사 업무의 첫 번째 기능인 니즈 환기 측면에서는 우수할 것으로 평가된다.

그러나 신규 고령 보험설계사들이 다른 연령대 혹은 경력자 고령 보험설계사에 비해 상대적으로 취약한 영역은 바로 보험 상품에 대한 설명 능력이다. 이들은 보험 상품에 대한 지식과 현장 경험이 부족하기 때문에, 고객의 상황에 적합한 상품을 선별하고 그 내용을 정확하고 충분하게 전달하는 데 있어 일정한 한계를 가질 가능성이 높다. 특히 복잡하고 다층적인 보험 상품 구조에 대한 이해와 설명은 단기간 내에 습득하기 어려운 것이며, 이는 소비자 보호 측면에서도 중요한 문제로 작용할 수 있다.

이러한 한계를 보완하기 위한 대안적 접근으로 보험회사들은 보험설계사들에 대한 보안 재로써 인공지능 기반 보험설계사 시스템의 도입과 활용을 모색할 수 있다. 인공지능 보험설계사는 상품 설명, 비교, 적합성 분석 등의 기능을 자동화함으로써, 보험설계사의 설명 부담을 경감시키고, 설명의 정확성과 일관성을 높일 수 있는 잠재력을 가진 도구로 평가된다.

이에 대한 구체적인 내용과 활용 가능성은 다음 장 ‘인공지능 보험설계사’에서 보다 상세히 다루고자 한다.

2. 젊은 층 기피 현상

생명보험산업 내 전속 보험설계사 중 20대 인력의 구성 비율은 지난 25년간 급격한 감소세를 보였다. 1997년 기준, 20대 보험설계사는 남성 7,395명, 여성 56,414명으로 전체 20~59세 보험설계사 중 각각 50.8%, 20.8%를 차지하였다. 반면 2022년에는 20대 보험설계사 수가 남성 1,241명, 여성 1,214명으로 감소하여 전체 남성 보험설계사 중 8.4%, 여성 보험설계사 중 2.5%에 불과한 수준으로 축소되었다.

이를 동 기간의 인구 추계와 비교하면, 20대 남성과 여성의 전체 20~59세 인구 대비 비율은 1997년에는 각각 31.6%, 31.1%였으며, 2022년에는 22.8%, 21.6%로 감소하였다. 즉, 일반 인구에서도 20대 비율이 줄어든 것은 사실이나, 보험설계사 직종 내 20대 비중의 감소 폭은 인구 감소 폭을 훨씬 상회하는 것으로 나타난다.

1997년 20대 인구 비율이 약 30% 인 것을 고려할 때 20대 남성 보험설계사 비율이 50%를 넘은 것은 비록 전체 남성 보험설계사가 많지는 않지만 당시 보험설계사라는 직업이 20대 남성에게 다양한 진로 선택지 중 하나로 실질적인 직업적 의미를 가졌음을 시사한다. 여성 보험설계사 집단에서도 유사한 경향이 관찰된다. 1997년 기준으로 20대 여성 보험설계사는 전체 여성 보험설계사 중 20.8%를 차지하였으며, 이는 20대 여성의 전체 인구 중 비율(31.1%)에 비해 낮기는 하나, 단일 직군 내에서 5명 중 1명이 20대였다는 점에서 청년층 여성에게도 일정 수준 이상의 직업적 유의미성을 지녔음을 알 수 있다.

그러나 2022년 20대 보험설계사 비중이 급감한 것은 청년층의 진입 기피 현상을 반영한다. 특히 여성이 다수인 보험설계사에서 20대 여성 보험설계사 비중이 20.8%에서 2.5%로 급감한 것은 업계의 연령구조에 중대한 변화를 시사한다. 이것은 보험설계사 직업이 젊은 층보다 중·장년층에게 유리한 것과 함께 인구 고령화에 더해 보험설계사 직업이 과거에 비해 청년층에게 매력적인 직업으로 인식되지 않고 있음을 나타내며, 직업 안정성, 수입 구조, 사회적 인식 등 다양한 요인이 복합적으로 작용한 결과로 해석될 수 있다.

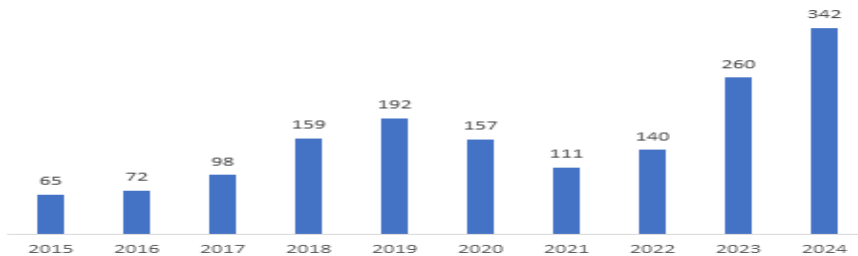
현재 고령화가 급속히 진행되고 있는 한국 사회에서 베이비부머 세대의 본격적인 은퇴는 노동시장에 구조적 변화를 예고한다. 다수의 고용 자리가 고령층의 이탈로 인해 공석이 될 것으로 예상되지만, 이들을 대체할 만큼의 청년 인구는 충분하지 않다는 것이 일반적인 전망이다. 이러한 인력수급의 불균형은 사회에 첫발을 내딛는 청년 세대에게 상대적으로 유리한 취업 환경을 제공할 수 있으며, 실제로 일본의 사례는 이를 뒷받침한다.

일본은 한국보다 먼저 고령화 사회에 진입했으며, 그에 따라 생산가능인구의 감소가 이미 현실화된 국가이다. 일본 후생노동성에 따르면⁶⁹⁾, 2024년 4월 기준 대학 졸업자의 취업률은 98.1%로, 1997년 관련 조사가 시작된 이래 가장 높은 수치를 기록하였다. 이러한 높은 취업률은 기업들이 청년 인력을 확보하기 위해 치열한 경쟁을 벌이고 있으며, 실제로 다수의 대학생들은 여러 기업으로부터 합격통지를 받고 선택의 입장에 놓여 있는 반면, 기업은 초기 채용 목표를 달성하지 못해 임금 인상과 조건 개선 등의 조치를 취하고 있는 상황이다.

일본 전문가들은 이와 같은 고용시장 활성화의 주요 원인으로 인구 구조의 변화, 특히 단카이 세대(1947~1948년생)라 불리는 베이비부머의 대량 은퇴와 출산율 저하에 따른 청년층 인구 감소를 지목한다.⁷⁰⁾ 즉, 인력 수요에 비해 공급이 현저히 부족한 구조적 인력 공백이 노동시장에서의 청년층 우위 현상을 만들어내고 있는 것이다. 실제 인력 부족으로 인해 파산한 일본 기업의 수가 2021년 111개에서 2022년 140개, 2023년 260개, 2024년 342개로 증가하는 추이를 보이고 있다.⁷¹⁾

〈그림 IV-2〉 인력 부족으로 파산한 일본 기업 연간 추이

(단위: 건)



주: 2024년 10월 기준

자료: TEIKOKU Databank

향후 우리나라에서도 발생할 인력수급 불균형 구조는 앞으로 우리나라 청년층의 직업 선택 행태에도 중요한 영향을 미칠 것이다. 공급자 우위 시장에서 청년층은 사회 첫 직장으로 보다 매력적이고 안정적인 직업을 선택할 가능성이 높다. 따라서 보험설계사와 같은

69) 日本 厚生労働省 Press Release(2024. 5. 24.), 令和6年3月大学等卒業者の就職状況(4月1日現在)を公表します

70) 한국대학신문(2018. 9. 16.), “일본 대학졸업자 취업률 ‘98%’...왜?”

71) TEIKOKU Databank(2024)

직종이 청년층의 기대 수준에 부합하지 못하거나 직업적 매력도가 상대적으로 낮다고 인식될 경우, 해당 직무에 대한 기피 현상은 더욱 심화될 가능성이 크다. 이는 전통적으로 보험산업의 핵심 인력이었던 보험설계사에 청년층 인력의 급감으로 연결될 수 있다. 특히 금융회사 직원에 대한 신뢰수준 조사⁷²⁾에서 보험회사 보험설계사의 신뢰수준이 대부업체 다음으로 낮게 나오는 상황에서 청년층이 보험설계사를 선택할 가능성은 낮을 것으로 예상된다.

우리나라 인구 구조가 변화되고 있는 상황에서 청년층의 노동시장 진입 환경이 구조적으로 유리해질수록, 직업 간 경쟁력은 더욱 중요해질 것이다. 현재 보험설계사 직업이 과거에 비해 청년층에게 매력적인 직업 경로로 인식되지 않고 있는 상황에서 보험설계사의 직업 매력도에 어떠한 변화가 없다면 향후 젊은 인력 확보에 있어 보다 큰 어려움이 있을 것으로 예상된다.

한편, 1990년대 20대 남성 보험설계사가 많았던 여러 이유 중 하나는 대졸 남성 보험설계사의 등장이다. 이에 대한 자세한 이야기는 대졸 남성 보험설계사에서 살펴보겠다.

3. 보험설계사 조직 구성과 N잡러

보험설계사는 보험회사 내부 및 외부에서 제공되는 다양한 교육 프로그램과 훈련 과정을 통해 보험 모집 전문가로 성장하도록 지원받는다. 이러한 교육은 보험 상품에 대한 지식, 상담 기술, 윤리 교육 등을 포함하여 보험설계사의 전문성을 제고하는 데 목적이 있다.

그러나 이와 같은 체계적 교육에도 불구하고, 다수의 신입 보험설계사들이 전문가로서 안정적인 직업 경로를 구축하지 못한 채 조기에 이탈하는 현상이 지속되고 있다. 실제로 보험설계사 초기 단계에서는 주로 주변 지인 및 가족을 대상으로 한 보험 판매를 통해 일정 수준의 실적을 확보하지만, 일정 시점 이후 지인 외부로 고객 기반을 확장하는 데 어려움을 겪으면서 영업 활동이 정체되고, 그 결과 직무 지속에 한계를 느껴 이직하거나 직업을 포기하는 사례가 빈번히 발생한다.

이러한 문제를 해결하기 위해 보험회사들은 신입 보험설계사들을 체계적인 교육 과정을

72) 성영애·김민정(2020)

통해 전문가로 육성하고, 이들이 우수한 모집 실적을 달성할 수 있기를 기대한다. 그러나 보험설계사 직업의 특성상 모든 보험설계사가 교육을 통해 동일한 수준의 전문성으로 성장하는 것은 현실적으로 어려우며, 일정 수준 이상의 역량을 갖추지 못한 보험설계사에게 지속적인 교육을 반복적으로 제공하는 것은 비용 대비 효율성 측면에서도 한계가 존재한다.

보험회사의 관점에서 볼 때, 개별 보험설계사의 성과보다는 전체 보험설계사 집단이 달성하는 총체적 모집 실적이 보다 중요한 성과 지표로 작용한다. 보험설계사는 법적으로는 독립사업자의 지위를 갖고 있으나, 실질적으로는 보험회사의 시설과 자원(예: 사무공간, 교육, 시스템 등)을 활용하여 업무를 수행하는 구조 속에 있다. 이러한 운영 방식에서 효율성을 고려할 경우, 보험회사는 모집 실적이 저조한 보험설계사를 일정 시점 이후 해촉하거나 계약을 해지하고, 신규 인력을 채용하여 재교육하는 방식이 더 경제적이고 실용적인 전략이 될 수 있다.

이에 따라 보험회사는 일정 수준의 전체 계약 모집 목표를 달성하기 위해 우수한 역량을 갖춘 보험설계사를 유지하는 동시에, 저능률 보험설계사를 내보내고, 신입 보험설계사를 지속적으로 선발·교육하는 순환적 인력 운영 체제를 유지하고 있다. 이러한 구조는 보험설계사 조직의 전체 모집 역량을 일정 수준 이상으로 유지하기 위한 전략적 인사관리 방식으로 해석할 수 있다.

이러한 전략은 물 수위를 유지하는 두 가지 방식에 비유할 수 있다. 하나는 물이 계속 흐르면서 수위를 일정하게 유지하는 ‘강물 전략’이고, 다른 하나는 저수지를 만들어 수위를 유지하는 ‘저수지 전략’이다. 저수지 전략은 수위 유지가 용이하지만, 초기 구축 비용이 발생한다. 반면, 강물이 끊임없이 흐르는 조건에서는 굳이 저수지를 만들기보다 자연스럽게 흐르게 두는 것이 더 효율적일 수 있다.

현재 매년 약 20만 명의 신입 보험설계사가 유입되고, 이 중 상당수가 정착이 쉽지 않은 보험설계사 직업의 고유한 특성으로 인해 짧은 기간 내 이탈하는 현실은 보험회사들이 보험설계사 교육 비용과 효율성을 고려해 의도했던 그렇지 않은 ‘강물 전략’을 채택하고 있음을 보여준다.

이러한 현실을 반영할 때, 보험설계사 집단은 대체로 세 가지 유형의 그룹으로 구분될 수 있다. 첫 번째 그룹은 보험설계사로 진입한 지 1~2년 미만의 초기 단계 보험설계사들로, 아직 직업적 안정성과 정착이 확보되지 않은 집단이다. 이들은 주로 일정 기간 내 실적을 달성하지 못할 경우 해촉되거나 자발적으로 이탈하게 되며, 그 자리는 새로운 신입 보험

설계사들로 지속적으로 채워지는 구조를 형성한다. 두 번째 그룹은 보험설계사로서 일정 수준의 정착에 성공하여 직무를 일상생활과 병행하며 안정적으로 수행하는 보험설계사들이다. 이들은 중간 수준 이상의 성과를 꾸준히 유지하며, 보험회사가 기대하는 지속 가능한 영업 기반의 중추적 역할을 담당한다. 세 번째 그룹은 전문적 역량과 고성과를 바탕으로 활동하는 고능력 보험설계사들로, 대표적으로 MDRT(Million Dollar Round Table) 회원과 같은 보험설계사들이 이에 해당한다. 이들은 월평균 1,000만 원 이상의 소득을 창출하며, 보험회사 입장에서 핵심 인재군으로 간주된다.

보험회사는 신입 보험설계사들이 1단계(초기 진입자)에서 2단계(안정적 정착자), 그리고 궁극적으로는 3단계(고성과 전문가)로 점진적으로 전환되기를 기대한다. 보험설계사 본인 또한 이러한 경로를 선호할 수 있으나, 현실적으로 모든 보험설계사가 고성과자로 성장하는 것은 쉽지 않다. 특히 보험설계사 직무의 자율성과 유연한 근무시간을 중시하는 보험설계사들의 경우, 하루 8시간, 주 40시간 이상의 집중적인 활동을 기피할 수 있다.

실제로 본 연구의 설문조사에서도 보험설계사 직무의 가장 장점들 중 하나로 '유연한 근무시간'이 반복적으로 언급된 바 있으며, 이는 보험설계사들이 고성과보다는 일정한 자율성과 삶의 균형을 더 중요하게 고려할 수 있음을 간접적으로 보여주는 결과로 해석된다.

모집채널 전문가들과의 인터뷰 결과, 전문가들은 보험설계사 직무에 가장 적합한 인력 유형으로 30~40대 기혼 여성층을 지목하였다. 이들은 가정생활과 직업활동을 병행할 수 있는 유연한 근무 환경을 선호하며, 주로 여유시간을 활용해 활동하면서 월 100만~200만 원 수준의 소득을 통해 가정의 경제적 기여를 실현하고자 하는 욕구를 가진 집단으로 파악된다.

전문가들은 이런 특성을 가진 인력층이 보험설계사의 성과 기반 보상 체계와 자율적인 업무 시간 구조와 높은 적합성을 지닌다고 평가하였다. 이들은 보험설계사들의 두 번째 그룹을 형성하며 보험회사의 전체 모집 실적 달성에 중요한 역할을 수행할 것으로 기대된다.

일부 보험회사들은 초기 보험설계사(제1그룹)의 효율적인 리크루팅과 정착 단계 보험설계사(제2그룹)의 활동 안정성 제고를 위해, 보험설계사 직업의 유연성을 적극적으로 확대하는 전략을 구사하고 있다. 이와 같은 전략 중 하나는 이른바 'N잡러 보험설계사 조직'을 운영하는 방식이다.

N잡러 보험설계사 조직은 기존의 직업을 유지하면서 보험모집 활동을 병행할 수 있도록

설계된 유연 근무형 모델로, 보험설계사들이 개인의 여건에 따라 원하는 시간과 장소에서 자율적으로 활동할 수 있도록 구성되어 있다. 이는 보험모집 활동을 하나의 고정된 직업이 아닌 병행 가능한 부업 형태의 '하나의 일(Work)'로 간주하게 하는 방식으로, 보험설계사 직무의 유연성을 극대화한 사례로 평가된다.

일반적으로 보험설계사들은 매일 아침 소속 영업점에 출근하여 보험 상품에 대한 교육을 받고 그날의 영업 활동을 계획하고 수행하는 구조에 있으나, 실제 설문조사 결과에 따르면 보험설계사들은 명목상 전업으로 분류되더라도 실질적으로는 다양한 개인 활동을 병행하며 모집 활동을 수행하는 경우가 많은 것으로 파악되었다. 일부 보험설계사들은 개인의 선택에 따라 타 직업과 보험모집을 병행하기도 하였다.

이와 달리 N잡러 보험설계사는 처음부터 기존에 직업을 보유한 상태에서 보험설계사로서의 모집 활동을 부업 또는 보완적 소득 활동으로 수행하는 형태이며, 본업 중심의 전업 보험설계사와는 진입 동기 및 활동 방식에서 명확한 차별성을 가진다. 이 모델의 가장 큰 장점은 시간과 장소에 대한 자율성을 보장함으로써 다양한 직업군과 생활 양식을 가진 인력들의 유입을 가능하게 한다는 점이다. 결과적으로 이는 보험설계사 직업의 유연성과 접근 가능성을 극대화한 운영 형태로 해석될 수 있다.

앞으로 'N잡러 보험설계사'와 같은 유연 근무 기반의 보험설계사 조직이 점차 활성화됨에 따라, 보험설계사 직무는 기존의 전업 중심의 '직업'에서, 병행 가능한 '일(Work)'의 형태로 확대될 것으로 전망된다. 이러한 구조적 변화는 보험모집 활동의 접근성과 다양성을 높이는 장점을 가지는 동시에, 일정 수준 이상의 전문성과 책임성이 요구되는 보험 상품 판매 과정에서 불완전판매 문제를 유발할 수 있는 잠재적 위험도 내포하고 있다.

기존 전업 보험설계사들은 일반적으로 매일 소속 지점에서 진행되는 아침 교육 프로그램, 회사 주관의 집중 교육 과정, 그리고 상품 변경이나 신상품 출시 시 제공되는 정기적 보수 교육 등을 통해 지속적이고 체계적인 상품 이해와 판매 역량을 강화하고 있다. 반면 보험모집을 전업 직업이 아닌 부업 또는 부소득 활동으로 접근하는 보험설계사들의 경우, 교육 참여율이 낮거나 자율 학습에 의존하는 경우가 많아, 결과적으로 교육의 양과 질에서 상대적인 격차가 발생할 가능성이 높다.

설문조사 결과에 따르면, 보험 상품에 대한 충분한 전문 지식 없이 활동하는 보험설계사들이 보험설계사 집단 전체의 직업적 평판에 부정적인 영향을 미치고 있다는 지적도 제기되었다. 이러한 문제를 해결하기 위한 방안 중 하나로 보험설계사 자격시험의 강화가 제

안되었다. 그러나 보험설계사 직무는 그 특성상 단순한 이론적 지식의 습득만으로는 충분한 전문성을 갖추기 어려우며, 실무 적응과 지속적인 대인 관계 관리가 병행되어야 한다. 실제로 많은 보험설계사들이 입직 후 1~2년 이내에 직업을 포기하는 경향이 나타난다. 이러한 상황에서 자격시험이 강화될 경우 신규 유입 인력이 감소하게 되어, 중도 이탈자에 따른 인력 공백을 메우는 데 한계가 발생할 수 있다. 이는 보험회사들이 대규모 인력 유입을 통해 일정한 수의 보험설계사를 유지하는 이른바 ‘강물 전략’을 효과적으로 구사하기 어렵게 만들며, 이로 인해 보험회사들은 자격시험 강화에 대해 부정적인 입장을 취하는 것으로 알려졌다.⁷³⁾

이러한 N잡러 보험설계사와 기간제 보험설계사에 대한 교육 격차는 상품 설명의 정확성 저하, 고객 적합성 판단의 미흡, 계약 체결 시 주의사항 전달 부족 등의 문제로 이어질 수 있으며, 이는 곧 소비자 피해와 불완전판매 리스크 증가로 연결될 수 있다.

이러한 문제를 해결하기 위한 방안으로 비전업 보험설계사에 대한 최소 교육 이수 기준 등을 고려해 볼 수 있겠지만 그 효과는 미미할 것으로 예상된다. 불완전판매 리스크는 보험설계사의 핵심 업무 두 가지 중 하나인 상품 설명에 관한 것이며 이에 대한 보다 근본적인 해결책으로 인공지능 기반 보험설계사 시스템의 도입과 활용을 모색할 수 있을 것이다. 이에 대한 자세한 이야기는 다음 인공지능 장에서 다루도록 하겠다.

4. 소득 수준과 불안정성

2024년 기준 전속 보험설계사의 평균 소득은 약 338만 원으로, 이 중 생명보험 전속 보험설계사는 473만 원, 손해보험 전속 보험설계사는 263만 원의 평균 소득을 기록하였다. 최근 몇 년간 보험설계사의 평균 소득이 점진적으로 상승해 왔음에도 불구하고, 전체 임금 근로자의 평균 소득에는 여전히 다소 미치지 못하는 수준으로 평가되고 있다.

그러나 보험설계사는 크게 생명보험 전속 보험설계사, 손해보험 전속 보험설계사, 그리고 법인보험대리점(GA) 소속 보험설계사로 구분되며, 이들 간에는 판매 가능한 보험 상품의 범위가 상이하다. 이에 따라 소득 수준 역시 유의미한 차이를 보인다. 실제로 2024년 기

73) 모집채널 전문가들과의 인터뷰 결과

준 생명보험 전속 보험설계사의 평균 소득은 손해보험 전속 보험설계사의 약 1.8배에 달하며, GA 소속 보험설계사의 경우에도 보험회사 간 수수료율 차이, 상품 포트폴리오 구성 등에 따라 소득의 편차가 크다.

또한 전속 보험설계사 내부에서도 근무 경력(근속연수)과 일일 근로시간 등 개인의 업무 투입 수준에 따라 소득 차이가 발생한다. 보험설계사의 업무는 성과에 기반한 수수료 체계로 운영되기 때문에, 상대적으로 자율적인 노동시간 설정이 가능하며, 투입된 시간과 노력에 따라 수입이 결정되는 구조이다. 이와 같은 특성으로 인해 보험설계사의 평균 소득 수준을 일반적인 임금근로자의 소득과 직접적으로 비교하는 것은 소위 평균의 함정에 빠져 직업 구조상의 본질적 차이를 간과할 우려가 있으며, 분석의 타당성을 저해할 수 있다.

보험설계사는 통상적으로 독립사업자로 분류되며, 일반적인 자영업자와 달리 하루 8시간, 주 5일 등 일정한 근로시간을 유지하지 않는 경우가 많다. 이러한 특수성으로 인해 단순 평균 소득을 기준으로 소득 수준의 높고 낮음을 판단하는 것은 분석적 타당성이 떨어질 수 있다.

특히 일부 보험설계사들은 본업이 아닌 부업으로 보험설계사 업무를 수행하며, 상대적으로 제한된 시간 내에서 일정 수준의 보조 소득(예: 월 100만~200만 원)을 목표로 활동하는 경우도 적지 않은 것으로 추정된다. 실제 설문조사 결과에 따르면, 주당 40시간 이상 업무에 종사한다고 응답한 보험설계사는 남성의 경우 38.5%, 여성의 경우 23.7%에 불과한 것으로 나타났다.

이러한 자료는 보험설계사의 소득 수준이 단순히 “더 벌고 싶지만 벌지 못하는 결과”라기 보다는, 상당 부분 개인의 소득 목표와 업무 투입 정도에 따라 자율적으로 형성된 결과임을 시사한다. 다시 말해 보험설계사의 소득은 절대적 기준에서의 소득 수준이 아닌, 개인이 설정한 희망 소득 수준과 업무 시간에 따라 결정되는 자발적 소득 선택의 결과로 해석하는 것이 보다 적절하다.

보험설계사 소득과 관련한 가장 본질적인 문제는 소득 수준 자체보다는 소득의 안정성 결여에 있다. 보험설계사는 소득의 많고 적음에 무관하게 지속적인 활동을 통해서만 일정한 소득을 확보할 수 있는 구조에 놓여 있다. 설문조사에서도 월평균 소득이 1,000만 원이 넘는 보험설계사들조차 보험설계사 직업을 추천하지 않는 이유로 불규칙한 소득을 선택한 것은 이를 설명하고 있다.

이는 보험업계의 보상 체계와 밀접한 관련이 있다. 전통적으로 많은 보험회사들은 보험 계약 체결 시점에 판매 수수료의 대부분을 선지급해 왔다. 선지급 방식은 통상 모집업적 등급이나 유지율에 따라 총 지급수수료의 90% 이상을 초년도에 지급하고 초년도 지급분 중 70% 가량을 보험모집 익월에 지급하는 구조를 말한다.⁷⁴⁾ 특히 과거 신생 보험사들이 시장 점유율 확대와 전속 보험설계사 확보를 위한 전략으로 도입하였고, 이는 일정 기간 동안 해당 보험회사들의 급속한 성장으로 이어졌다.⁷⁵⁾ 이러한 선지급 관행은 이후 업계 전반으로 확산되었으며, 다수의 보험회사들이 계약 체결 초기 수수료 지급에 집중하는 보상구조를 채택하게 되었다.

그러나 이 같은 구조는 장기적 소득의 안정성과 지속성을 저해하는 요인이 될 수 있으며, 과도한 선지급 수수료는 불완전판매의 유인을 높일 뿐 아니라 보험설계사 이직률 증가, 계약 유지율 저하 등 부작용을 초래하였다. 이에 따라 금융당국은 2021년 보험업감독규정 개정을 통해, 계약 1차 연도에 지급할 수 있는 수수료의 상한을 월 보험료의 1,200%로 제한하는 제도를 도입하였다. 이 조치는 보험설계사의 수수료 수입을 일정 수준 분산시키는 효과를 가질 것으로 평가된다.

보험설계사의 소득 안정성에 영향을 미치는 또 다른 구조적 요인은 시장 포화 현상이다. 현재 대부분의 가정이 필수적인 보험 상품에 이미 가입을 완료한 상태이며, 특히 보험 소비의 핵심 계층으로 기능해 온 베이비붐 세대의 은퇴가 본격화됨에 따라, 보험 시장의 신규 수요 창출이 점차 둔화되고 있다.

이와 같은 변화는 보험설계사들의 체감 수준에서도 뚜렷하게 나타난다. 최근 실시된 설문 조사에 따르면, 성별에 관계없이 대다수의 보험설계사들이 과거에 비해 신규 고객 모집이 어려워졌다고 응답하였다. 또한 보험설계사라는 직업에 대한 향후 전망을 비관적으로 인식하는 주된 이유로, 응답자들은 '대부분의 소비자가 이미 보험에 가입하고 있어 신규 판매가 어려워질 것'이라는 점을 지적하였다.

이러한 인식은 보험 시장의 성장세가 정체 국면에 접어들었으며, 이에 따라 보험설계사의 소득은 단기적인 활동 성과뿐만 아니라, 시장 구조의 변화 및 인구학적 전환에 의해 더욱 큰 제약을 받을 수 있는 상황에 직면하고 있으며 소득의 불안정성은 더 높아질 가능성이 있다고 할 수 있다.

74) 김동겸 외(2023)

75) 선지급 수수료 방식은 1995년 ING(현 신한생명)생명이 가장 먼저 도입한 제도임

최근 금융당국은 보험설계사의 소득구조 및 계약관리의 질적 향상을 목적으로 보험 판매 수수료 제도의 전면 개편 방안을 확정·발표하였다⁷⁶⁾. 이번 개편은 판매수수료의 과도한 선지급 관행이 보험계약 유지율 저하, 보험설계사의 이직 증가, 계약 승환(契約乘換) 유인 확대 등 다양한 문제를 초래하고 있다는 판단에 근거한 조치이다.

금융당국은 이러한 문제를 해소하기 위해 계약 체결 초기에 집중되던 수수료 지급 방식을 구조적으로 재편하고, 수수료를 보다 장기적이고 분산된 형태로 지급하도록 유도하고자 하였다. 개편안의 핵심은 다음과 같다. 첫째, 선지급 수수료는 보험 상품 사업비에 반영된 계약체결비용의 100% 이내에서 집행하며, 둘째, 계약 체결 이후 보험설계사에게는 유지 관리 수수료 형태로 7년간 매월 계약체결비용의 0.8% 이내에서 수수료가 지급되도록 한다는 점이다.

수수료 분급은 해외에서도 이미 시행되고 있다. 미국 뉴욕주의 경우 보험회사는 설계사가 판매한 생명보험계약에 대해 계약 체결 1차년도에는 ‘초년도 환산보험료(Qualifying First Year Premium)의 55%, 보험계약 2차년도에는 갱신보험료(Renewal Premiums)의 22%, 보험계약 3차년도에는 갱신보험료의 20%, 보험계약 4차년도에는 갱신보험료의 18%를 초과하는 수수료를 지급할 수 없도록 하고 있다.⁷⁷⁾ 호주에서도 선취 수수료의 최고한도는 초년도 보험료의 60%(2020년), 2차년도 이후에 발생하는 유지 수수료 한도는 갱신보험료의 20%로 정하고 있다.⁷⁸⁾

이러한 개편은 보험설계사의 제도 도입 초창기에는 수입 감소로 이어질 가능성도 있지만, 장기적으로는 계약 유지관리 활동에 대한 보상이 강화되어 보험설계사 소득의 안정성 확보에 긍정적 효과가 기대된다. 보험회사 입장에서는 보험설계사의 영업조직 이탈 위험이 낮아져 조직 관리와 유지에 장기적으로 긍정적인 효과를 기대할 수 있으며, 고아 계약 발생이 감소함으로써 계약 유지율을 높일 수 있다.

보험설계사 직업의 가장 큰 문제점으로 지적된 요소 중 하나는 소득의 불안정성임을 고려할 때, 이번에 도입될 보험 판매수수료 개편 제도가 소득의 안정성을 일정 부분 확보할 수 있는 효과를 거둘 경우, 이는 보험설계사 직업의 지속 가능성 제고에 있어서도 중대한 전환점이 될 수 있을 것으로 예상된다.

76) 금융위원회 보도자료(2025. 5. 30.), “보험 판매수수료 개편 방안”

77) 뉴욕주 보험법 4228조 (d)

78) 김동겸 외(2023)

즉, 수수료의 장기 분할 지급과 계약 유지에 따른 보상 강화는 보험설계사의 단기 성과 중심 업무 패턴을 완화하고, 고객과의 장기적 관계 형성 및 안정적인 직업 유지 기반 마련에 긍정적으로 작용할 수 있다. 이러한 제도적 변화는 보험설계사라는 직업의 구조적 취약성을 보완하고, 더 나아가 우수 인력의 유입과 장기 재직률 제고라는 측면에서도 실질적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

5. 대졸 남성 보험설계사

보험설계사라는 직업에 대한 논의에서 주목할 만한 사건 중 하나는 1990년대 대졸 남성 보험설계사의 등장이다. 이들은 기존의 보험설계사에 대한 통념과는 다른 새로운 집단으로 부상하였으며, 고소득을 창출함으로써 보험설계사 직업에 대한 인식을 전환시키고 새로운 가능성을 제시하였다. 본 장에서는 대졸 남성 보험설계사의 등장 배경과 이들의 성공 요인을 분석함으로써, 보험설계사 직업의 향후 발전 가능성과 전망을 고찰하고자 한다.

가. 대졸 남성 보험설계사의 등장

대졸 남성 보험설계사는 정규 4년제 대학을 졸업한 남성 중 보험설계사로 활동하는 인력을 지칭한다. 우리나라에서 대졸 남성 보험설계사의 등장은 1990년대 초반부터 시작되었다. 1990년 전후하여 우리나라에 외국계 보험회사들이 진출⁷⁹⁾하였고 그들이 대졸 남성 보험설계사를 도입하였다.

대졸 남성 보험설계사 등장 이전의 우리나라 보험설계사 형성을 보면, 당시 여성들의 사회 진출이 제한적이었던 상황에서 생계 책임을 지고 있던 수많은 여성들은 학력, 자본, 경력과 관계없이 쉽게 시작할 수 있었던 보험설계사라는 직업을 선택하였다. 특히 60년대에서 70년대에는 소위 ‘먹고살기 위한’ 생계형 주부 보험설계사가 대거 보험 유통 시장에 진입했다. 실제 2000년 전까지 보험설계사 대부분이 고졸 이하로 고학력자의 구성비는 높지 않았다.

79) 1987년 라이나생명, 알리코생명, 1988년 아플라생명, 조지아생명, 1989년 동부애트나생명, 동양베네피트생명, 코오롱메트생명, 한국푸르덴셜생명, 고려씨엠생명, 삼신올스테이트생명, 1990년 영풍메뉴라이프생명, 1991년 네덜란드생명이 진출함

한국 여성 노동시장의 특징은 20~24세에 경제활동 참가율이 가장 높았다가 이후 크게 감소한 뒤, 35세 이후부터 40대 전후에 다시 노동시장에 복귀하는 경향을 보인다는 점이다. 결혼과 출산, 자녀 양육으로 경력이 단절되었다가, 아이가 자란 뒤 다시 소득을 얻기 위해 사회 활동에 복귀하는 경우를 말한다. 보험설계사는 상대적으로 보험 가입에 취약했던 중·저소득층의 보험 가입을 돕고 동시에 여성이 일할 수 있는 무대를 마련하는 두 가지 중추적인 역할을 담당했었다. 이러한 과정속에서 보험설계사는 고졸 이하 여성이 하는 직업으로 사회 전반적으로 인식이 되었다.

90년대 초반 외국계 보험사인 푸르덴셜생명은 국내 보험 시장에서 최초로 대졸 남성 보험설계사 제도를 도입하였다. 이는 당시 고졸 이하 여성 중심의 보험설계사 시장 구조와는 구별되는 새로운 시도였다. 푸르덴셜생명은 미국 본사의 라이프플래너(Life Planner) 모델을 국내에 적용하여, 고학력 남성 인력을 중심으로 한 차별화된 영업 전략을 추진하였다. 기존의 영업 타성에 빠지지 않기 위해서 대졸 남성 보험설계사 모집시 기존 보험회사에서 활동한 사람은 배제하였다.

이들 대졸 남성 보험설계사는 정장 차림으로 고객을 응대하며, 전통적인 보험 상품 판매 방식과는 달리 재무설계 기반의 상담 기법을 도입하였다. 단순한 보험 상품 소개를 넘어 고객의 재무 상태, 미래 현금흐름, 리스크 요인 등을 종합적으로 분석하고, 이에 기반한 맞춤형 보험 솔루션을 제공함으로써 컨설팅형 보험영업 모델을 정착시켰다.

특히 이들은 의사 등 고소득 전문직 고객층을 주요 대상으로 설정하였으며, 보험설계사에 대한 기존의 단순 영업인이라는 이미지를 탈피하여, 재무 전문가로서의 직업적 위상을 강화하였다. 이와 같은 접근은 '보험아줌마'로 대변되던 기존의 대면판매 중심 구조와 비교할 때, 학력, 태도, 상담 방식 등 보험 상품 판매 전반에서 명확한 차별화를 이루었다.

대졸 남성 보험설계사들은 스스로 라이프플래너(Life Planner)⁸⁰⁾라고 지칭하고 라이프플래너십(Life Planner Ship)이라는 직업 정체성을 강조하였다. 라이프플래너십은 생명보험 업계, 특히 AIA, 푸르덴셜 같은 글로벌 보험회사에서 사용하는 용어로 잘 알려져 있다.

라이프플래너는 스스로 단순한 보험 판매원이 아니라, 고객의 생애 설계를 돕는 전문가를 의미하며, 보험뿐만 아니라 자산관리, 은퇴설계, 상속 및 세금 문제까지 고려하여 종합적

80) 라이프플래너라는 명칭은 푸르덴셜생명에서 사용한 명칭이고 다른 보험회사들은 다른 명칭을 사용하고 직업 정체성에 대해서도 다른 명칭을 사용함. 본 고에서는 대표적인 대졸 남성 보험설계사 운영 회사인 푸르덴셜생명의 사례를 중심으로 설명함

인 재정 컨설팅을 제공하는 역할을 함으로써 일반 보험설계사보다 차별화된 전문가로 인식하였다.

라이프플래너십은 라이프플래너로서의 철학과 시스템을 갖추고 활동하는 것을 의미하는 것으로, 단순히 보험을 판매하는 것이 아니라 진정으로 고객의 미래 행복을 돕는 것이라는 일종의 사명감 같은 것이다. 따라서 라이프플래너로 활동하는 과정에서 고객의 라이프플랜을 설계하는 방식, 지속적인 고객 관계 관리와 컨설팅을 통한 장기적인 보험 영업 방식을 기존 보험 상품 판매 방식과 차별화하였다. 이러한 전문화된 라이프플래너가 되기 위해서는 보험회사에서 제공하는 라이프플래너 육성 교육 프로그램을 이수하여야 하고 금융, 세금, 상속, 자산관리 등 전문 지식을 갖추어야 했다.

라이프플래너는 일반적인 보험설계사 조직과 다르게 프리미엄 컨설팅을 지향한다는 그들만의 조직 문화를 공유하면서, 고객과의 장기적인 신뢰를 바탕으로 보험 상품을 제안하는 방식과 재무 설계의 전문가로 자리 잡을 수 있도록 지원하는 시스템을 공유하였다. 그들은 라이프플래너 쉽이라는 정체성하에 보험설계사가 아닌 또 다른 금융 전문가로 스스로 자부하였다고 할 수 있다.

실제 라이프플래너와 일반 보험설계사의 차이의 차이점은 고객 응대 방식에서 일반 보험설계사는 보험 상품 중심 판매로 접근한다면 그들은 고객 맞춤형 라이프 컨설팅 형식으로 접근하였다. 그래서 교육과정도 일반 보험설계사가 기본 보험 상품 교육을 받는 것에 반해 그들은 재무, 상속, 자산관리 등 전문 교육을 받았다. 그리고 일반 보험설계사가 단기 계약 중심으로 고객을 관리한다면 그들은 장기적인 관점에서 고객 관계를 유지하였다.

라이프플래너십을 바탕으로 한 영업 활동으로 라이프플래너는 장기적인 고객 신뢰 확보, 금융 및 자산 관리 전문성 강화, 그리고 단순 수수료가 아닌, 지속적인 고객 관리로 안정적인 포트폴리오 구축으로 높은 수익성을 확보할 수 있었다.

라이프플래너십이 강조된 배경에는 2000년대 전후하여 보장성 보험 특히 종신보험의 본격적인 판매로 보험 시장 구조의 변화가 자리하고 있다. 이 시기를 기점으로 보험 시장은 단순한 상품 판매 중심에서 고객 중심의 컨설팅으로 전환되었으며, 이에 따라 단순한 영업 기술보다는 전문적인 재무 설계 역량이 더욱 중요한 요소로 부각되었다. 특히 IMF 금융위기 이후 외자계 보험회사의 브랜드 파워가 올라간 상황에서 기존의 보험아줌마가 아닌 정장 차림의 외자계 보험회사 대졸 남성 보험설계사의 재무 설계를 바탕으로 한 보험 컨설팅은 그 자체로써 고객에게 높은 신뢰감과 매력을 제공하였다.

ING생명, 알리안츠생명 등의 외국계 보험회사도 유사한 대졸 남성 보험설계사 모델을 도입했으며, 삼성생명⁸¹⁾을 비롯한 국내 보험회사들도 2000년대 초반부터 대졸 남성 보험설계사 전담 채용과 육성에 나서기 시작했다.

나. 대졸 남성 보험설계사의 성공과 원인

한국경영자총협회 자료에 따르면, 대졸 신입사원의 초임은 1980년에 처음으로 월 20만 원을 넘어섰고, 1990년에는 41만 원, 1996년에는 125만 원, 2000년에는 144만 원으로 꾸준히 상승하였다.⁸²⁾ 이를 연간 소득으로 환산하면 각각 240만 원(1980년), 492만 원(1990년), 1,500만 원(1996년), 1,728만 원(2000년)에 해당한다. 당시의 수당 및 보너스를 감안하더라도 1990년대 초반 대졸 신입사원의 평균 연봉은 1,000만 원을 넘기 어려웠던 것으로 보인다.

한편 고소득 직군으로 인식되는 프로야구 선수의 경우, 1997년 평균 연봉은 3,356만 원이었고, 1999년에는 3,757만 원으로 소폭 상승하였다.⁸³⁾ 1999년 당시 역대 연봉을 받는 선수는 20여 명에 불과했다.

이와 대조적으로 1990년대 초반 등장한 대졸 남성 보험설계사들은 평균 연봉이 1억 원에 달했으며, 1990년대 후반에는 1억 5천만 원 수준까지 상승한 것으로 알려져 있다.⁸⁴⁾ 대졸 신입사원 연봉의 10배가 넘고 프로야구 선수들 연봉보다 많은 고액의 연봉을 받은 것이다.

이러한 고소득은 다른 대졸 남성 인력을 보험설계사로 유입시키는 데 중요한 역할을 한 것으로 평가된다. 특히 IMF 외환위기 이후 대규모 실직과 경제적 불안정이 사회 전반에 확산되던 상황에서, 보험설계사 직무를 ‘라이프플래너십’으로 재정의하고 고액 연봉을 보장하는 구조는 구직자들에게 매력적인 대안으로 작용하였다.

라이프플래너는 단순히 보험 상품을 판매하는 것이 아니라, 고객의 전 생애에 걸친 재무적·정서적 안정과 행복을 설계하는 역할을 수행한다는 점에서 기존의 보험설계사와는 차

81) 삼성생명은 1972년 6월 국내 보험업계에서 처음으로 남성으로만 구성된 개인보험 모집조직을 출범시킨 적이 있음(“삼성생명 60년사”, pp. 68)

82) 경향신문(2015. 10. 29.), “1977년 9월15일 대기업을 ‘대졸자 초임 담합’”

83) 연합뉴스(2014. 2. 26.), “〈표〉 프로야구 연도별 평균 연봉 추이”

84) 본 수치는 1990년대 대졸 남성 보험설계사 종사자 및 관련 인물들과의 인터뷰를 바탕으로 함

별화된 직무로 인식하고, 이에 따라 ‘고객의 삶에 기여한다’는 직업적 사명감과 그에 상응하는 경제적 보상이 결합되면서, 대졸 남성들이 보험설계사라는 직업을 보다 긍정적이고 현실적인 경력 선택지로 수용할 수 있는 환경이 조성되었다. 특히 IMF 금융위기 이후 국내 기업에 대한 신뢰감이 상대적으로 떨어진 상황에서 외국계 보험회사 보험설계사는 보험설계사가 되는 진입장벽을 더 낮추는 역할을 하였다.

즉, 기존의 보험 판매 보험설계사와 다른 새로운 직업이라는 이미지 구축, 고소득 보장, 외국계 회사⁸⁵⁾라는 요소들이 결합하여 보험설계사가 가지는 기존의 부정적⁸⁶⁾ 사회적 이미지를 극복함으로써 대졸 남성들이 보험설계사를 직업으로 선택할 수 있었던 것이다.

그러나 대졸 남성 보험설계사의 이러한 고소득은 단순히 그들이 남성이고 대졸이며 더 나아가서 당시 사회적으로 신뢰감이 높은 외자계 보험회사 보험설계사였기 때문에 성공한 것만은 아니었다. 이들의 성공의 배경에는 당시 우리나라 사회에 새로운 사회적·경제적 변화가 있었기 때문이었다.

1955년~1963년에 태어난 1차 베이비부머 세대와 1968년~1974년에 태어난 2차 베이비부머 세대가 본격적으로 경제활동을 시작한 것은 대졸자 기준으로 1980년대 초중반(1차 베이비부머 세대)과 1990년 초·중반(2차 베이비부머 세대)이었다. 우리나라에서 인구수가 가장 많은 세대인 1, 2차 베이비부머 세대가 사회에 진입할 때 우리나라 경제 상황은 최대 호황을 맞이하고 있었다.

먼저 1986~1988년 3저 호황(저유가·저달러·저금리)이라 불리는 예외적으로 좋은 경제 환경 덕분에 고도성장을 이루었다. 국제유가가 하락하여 원자재 수입 비용이 감소하여 제조업 경쟁력이 향상되었다. 달러 약세로 인해 원/달러 환율이 하락하여 외채상환 부담이 완화되었고 동시에 수출 경쟁력은 유지되었다. 국제 금리가 낮아 자금 조달이 용이해지면서 국내 기업 투자가 활성화되었다. 당시 GDP 성장률은 11.1%(1986년), 12.5%(1987년), 11.9%(1988년)를 기록하여 경상수지 흑자가 지속되고 외환보유액이 급증하였고 실업률이 하락하고 고용이 호조를 보였다. 이러한 경제활성화는 중산층의 성장과 소비문화를 형성하였다.

85) 1990년대 대졸 남성 보험설계사로 종사한 사람들의 인터뷰에서 외국계 보험회사가 아니었다면 보험설계사를 선택하지 않았을 것이라고 답변도 있었음

86) 보험설계사나 보험회사 영업직에 대한 부정적인 인식으로 인하여 “보험회사 직원에게는 절대 딸을 시집보내지 않는다”는 말이 있었음

비록 1997년 말 IMF 외환위기를 겪기는 했지만, 1980년대 후반부터 시작되어 1990년대 까지 이어진 경제 호황은 1차 및 2차 베이비부머 세대가 사회에 진출하고 새로운 가정을 꾸리며 중산층으로 성장할 수 있는 기반을 마련해주었다. 이들 세대는 고용 안정성과 소득 증가를 경험하면서 소비 여력을 확보하게 되었고, 그에 따라 생명보험 상품에 대한 수요 또한 본격적으로 확대되었다.

생명보험협회에서 실시한 ‘생명보험 성향조사’⁸⁷⁾에 따르면, 생명보험에 한 건 이상 가입한 가구의 비율은 1991년 40.3%에 불과했으나, 이후 급격한 상승세를 보이며 1994년에는 57.8%, 1997년 73.7%, 그리고 2000년에는 86.2%에 이르렀다. 이 같은 가구 가입률의 증가는 보험에 대한 대중의 인식 변화뿐만 아니라, 경제적 중산층으로 자리잡은 베이비부머 세대의 소비 성향 변화에 기인한 것으로 해석된다.⁸⁸⁾

특히 이 시기에는 단순한 저축보험 중심에서 벗어나, 상해 및 질병을 포함하는 보장성 보험에 대한 수요가 빠르게 증가하였다. 이는 소득이 증가한 중산층 가구가 미래의 건강 리스크와 예기치 못한 경제적 손실에 대비하고자 하는 욕구가 반영된 결과로 볼 수 있다.

한편으로 상대적으로 보험료가 비싼 종신보험은 90년대 후반부터 본격적으로 판매되기 시작하였다. 당시 40대 남성 사망률은 1990년 1,000명당 8.1명으로 미국·일본 등 선진국의 2배였으며 고도 성장기 시절 야근이 잦았으며 음주와 흡연이 일상적이었기 때문이었다.⁸⁹⁾ 40대 가장의 사망은 한 가정에 큰 경제적 고통을 주는 것이었으며, 이에 대한 대안으로 종신보험이 등장한 것이었다. 당시 대졸 남성 보험설계사들은 노트북을 활용해 소비자들에게 종신보험이 단순히 사망 시 보험금을 지급하는 상품이 아니라, 사망 이후에도 본인이 미래에 벌었을 소득을 보전해 주는 장치라는 점을 강조하며 설명하였다. 이 같은 설명 방식은 종신보험을 사망 보장의 차원에서만 바라보던 부정적 인식을 불식시켰으며, 새로운 영업 화법과 노트북을 활용한 대졸 남성 보험설계사 조직은 소비자들로부터 높은 신뢰를 얻는 데 성공하였다. 당시 보험 가입 후 하루도 되지 않아 사망하였으나 보험금 10억 원을 지급하였다는 신문 기사는 크게 화제가 되었고, 이는 종신보험이 자리 잡는 데 큰 기여를 하였다.⁹⁰⁾

87) 생명보험협회, “생명보험성향조사”

88) 생명보험협회, “생명보험성향조사”, 조사결과 개요

89) 조선일보(2023. 2. 24.), “40대 남성 사망률… 90년대엔 한국이 미국의 2배, 지금은 ‘거꾸로’”

90) 김석영 외(2018)

〈그림 IV-3〉 종신보험 지급 관련 언론 기사



자료: 김석영 외(2018)

따라서 대졸 남성 보험설계사가 과거에 큰 성공을 거둘 수 있었던 배경은, 우리나라 경제가 고속 성장하던 시기와 맞물려 보장성 보험 시장이 본격적으로 확대되고, 특히 고액 보험료를 수반하는 종신보험 상품의 수요가 활성화되던 시장 환경과 밀접하게 관련되어 있다. 이들은 주로 사회적으로 신뢰를 받던 외국계 생명보험회사 소속 보험설계사로 활동하면서, 기존 보험설계사들과는 차별화된 이미지와 전문성을 바탕으로 시장에 진입하였으며, 이로 인해 동시대 일반 직장인보다 10배 이상의 높은 소득을 올릴 수 있는 구조적 기회를 확보할 수 있었기 때문이다.

그러나 현재는 보험 시장이 전반적으로 포화 상태에 이르고, 종신보험을 비롯한 전통적 고액 보장상품의 성장세도 과거에 비해 둔화되었으며, 보험설계사의 평균 소득 또한 산업 전반의 평균 수준에 미치지 못하는 상황에 직면하고 있다. 고능률 보험설계사로 간주되어 고액의 수입을 올리는 보험설계사로 상징되는 MDRT들만이 1억 원대의 연봉을 받을 수 있는데 반해, 다른 대기업들에서는 신입사원이 5천만 원 이상의 연봉을 받는 현실이다. 이러한 변화는 결과적으로 대졸 남성 인력이 과거처럼 보험설계사로 진입하여 고수익을 기대하기 어려운 구조를 형성하고 있으며, 이는 젊은 층의 보험설계사 유입이 정체되고 있는 주요 원인 중 하나로 해석될 수 있다.

즉 과거 특정한 경제적·산업적 환경이 대졸 남성 보험설계사의 성공을 가능하게 했던 반면, 현재의 시장은 동일한 전략으로는 더 이상 유사한 성과를 기대하기 어려운 전환기에 진입했으며, 그 결과로써 더 이상 대졸 남성 보험설계사가 과거와 같은 성과를 달성하지 못하게 되었다.

6. 인공지능 채널

인공지능(Artificial Intelligence, AI)이란 인간의 지적 능력을 기계가 수행할 수 있도록 설계된 기술로, 기계 학습(Machine Learning), 자연어 처리(Natural Language Processing), 이미지 인식(Image Recognition), 예측 분석(Predictive Analytics) 등을 포함한다. 최근 인공지능 기술은 단순한 반복 작업의 자동화를 넘어, 생성형 인공지능(Generative AI)의 등장과 함께 인간의 창의적 사고를 보조할 수 있는 수준에까지 발전하였다. 특히 자연어 처리, 음성 인식, 감정 분석 등 언어 및 인지 기반 기술에서 비약적인 성장이 이루어졌으며, 이는 금융, 의료, 유통 등 다양한 산업 분야에서 실제 서비스로 구현되고 있다.

이러한 인공지능 기술의 대표적 사례로는 2022년 11월 Open AI에서 개발 및 공개한 ChatGPT를 들 수 있다. ChatGPT는 초기에는 단순한 질의응답 수준의 기능을 제공하였으나, 이후 빠른 기술적 고도화를 거쳐 현재는 인간과 자연스러운 대화가 가능한 수준에 이르렀다. 이는 단순한 일상 대화뿐 아니라 비즈니스, 학술, 기술, 창작 등 다양한 전문 분야에 걸쳐 실질적인 지원을 제공할 수 있음을 의미한다.

특히 ChatGPT는 사용자의 질문 의도를 이해하고 문맥을 지속적으로 반영하며, 감정 표현과 같은 인간적인 요소까지 포용하는 대화 능력을 보유하고 있다. 이로 인해 콜센터 상담, 개인 비서, 교육 튜터 등과 같은 역할도 수행할 수 있으며, 이메일 및 보고서 작성, 문서 요약, 다국어 번역, 코드 작성 등 언어 기반 지식 작업에 있어 높은 효율성과 정확성을 발휘하고 있다. 이러한 점에서 ChatGPT는 단순한 정보 제공을 넘어서, 인간과의 상호작용을 가능하게 하는 고도화된 인공지능으로 평가된다.

최근 실제 보험회사에서도 ChatGPT 기반의 생성형 인공지능을 활용하여 관리자급 보험 설계사를 지원하는 어시스턴트 프로그램을 개발하였으며, 향후에는 일반 고객을 위한 ‘보험약관GPT’, ‘은퇴설계GPT’ 등으로 서비스를 확장할 계획이다. 이러한 인공지능 시스템은 보험설계사의 상품 이해도를 높이고, 고객 응대의 효율성과 정확성을 제고하는 데 활용되고 있다.⁹¹⁾

이와 같은 생성형 인공지능의 발전은 단순한 업무 보조를 넘어, 보험 상품에 대한 방대한 정보를 바탕으로 인간처럼 대화하고 판단할 수 있는 수준에 도달하고 있으며, 이는 장기

91) 한국금융신문(2024. 3. 18.), “교보생명, 임직원용 생성형 AI ‘교보GPT’ 도입... 보험약관GPT·은퇴설계GPT로 확대 예정”

적으로 보험설계사 역할의 대체 가능성을 현실화할 수 있다는 우려를 불러일으키고 있다. 실제 보험설계사를 대상으로 한 설문조사에서도 다수의 응답자가 인공지능 기술의 고도화로 인해 보험설계사라는 직업의 존립 자체가 위협받을 수 있다는 점을 비관적 전망의 주요 이유로 언급하였다.

오늘날 보험산업에는 여러 형태의 판매채널이 함께 운영되고 있으며, 각각의 채널은 보험설계사의 핵심 역할이라 할 수 있는 소비자 요구 파악, 복잡한 상품 구조의 설명, 고객과의 상호작용, 그리고 채널 운영의 편의성 등에서 서로 다른 강점과 한계를 가지고 있다.

〈표 IV-1〉 채널별 장단점 비교

채널	소비자 니즈 발굴	상품 복잡성 설명	비용	소통	잠재고객 발굴방식	채널 구축
전속 보험설계사	우수	우수	고비용	양방향 소통	outbound	어려움
GA	우수	우수	고비용	양방향 소통	outbound	쉬움
방카슈랑스	보통	우수	저비용	양방향 소통	inbound	쉬움
온라인/TM	보통	보통	저비용	단/양방향 소통	inbound/outbound	쉬움
홈쇼핑	보통	보통	저비용	단방향 소통	inbound	쉬움
인공지능	우수	우수	저비용	양방향 소통	outbound	쉬움

자료: 김석영 외(2017)

전속 보험설계사 채널은 고객과의 양방향 소통이 가능하다는 점에서, 소비자의 요구를 효과적으로 파악하고 복잡한 보험 상품을 설명하는 데 있어 강점을 가진다. 그러나 이 채널은 높은 수당 구조로 인한 고비용 구조와 함께, 조직 구축 및 유지에 상당한 시간과 자원이 소요된다는 점에서 구조적 한계를 안고 있다. GA(General Agency) 채널은 이러한 전속채널과 유사한 상담 능력을 보유하고 있으나, 상대적으로 채널 구축이 더 용이하다는 점에서 유연성을 확보하고 있다. 반면 방카슈랑스 채널은 GA와 유사한 구조이지만, 고객 접점이 은행 내점 고객에 한정되기 때문에 소비자 니즈 발굴 능력에서는 전속 보험설계사나 GA에 비해 한계를 보인다. 온라인 채널과 홈쇼핑 채널은 운영 비용과 접근성 면에서는

유리하지만, 고객과의 단방향 소통 방식으로 인해 복잡한 상품 설명이나 개별 고객 맞춤형 대응에 한계가 있으며, TM(Telemarketing) 채널은 저가 상품에는 적합하나 고가의 상품 판매에 어려움이 있다는 단점을 지닌다.

이에 반해, 인공지능 기반 판매채널은 새로운 대안으로 주목받고 있다. 인공지능은 소비자의 스마트폰 등에 앱 형태로 설치되어, 마치 인간 보험설계사와 유사하게 양방향 대화가 가능한 인터페이스를 제공할 수 있다. 이를 통해 소비자의 보험 니즈를 정교하게 분석하고, 상품의 복잡한 구조도 이해하기 쉽게 설명할 수 있다. 또한 운영 비용이 낮고, 채널 구축이 상대적으로 용이하다는 점에서 경제성과 확장성 모두에서 높은 경쟁력을 보유하고 있다.

따라서 향후 보험 유통 시장에서는 양방향 소통이 가능한 채널들 간의 경쟁 구도 속에서 인공지능 판매채널이 상대적 우위를 점할 가능성이 크며, 이로 인해 전통적인 보험설계사 채널은 점차 경쟁력에서 밀려 도태될 가능성이 존재한다.⁹²⁾

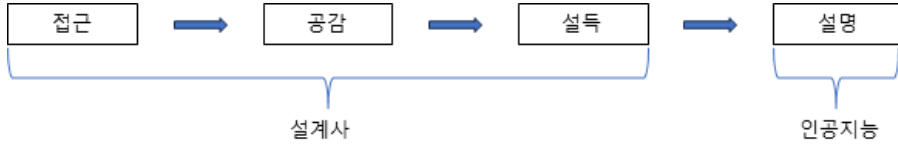
현재 인공지능을 기반으로 한 보험 판매채널은 기술적 우수성과 경제성 측면에서 높은 기대를 받고 있으나, 그 적용에는 실질적인 한계도 존재한다. 현재 계약자가 스마트폰이나 기타 디지털 기기를 활용하여 직접 가입하는 보험은 자동차 보험과 같이 의무적으로 가입해야 하는 상품, 또는 여행자 보험과 같이 비교적 단순하고 계약자가 스스로 필요성을 쉽게 인식할 수 있는 상품에 국한되어 있다.

반면 대부분의 생명보험이나 건강보험 등 복잡성과 비의무성이 높은 보험 상품의 경우, 여전히 보험설계사가 직접 계약자에게 접근하여 보험의 필요성을 환기시켜 주어야만 가입으로 이어지는 것이 일반적인 현실이다.

이러한 상황에서 현재의 인공지능은 물리적으로 스스로 계약자에게 접근할 수 있는 '이동성(Mobility)'을 갖추지 못하고 있으며, 이는 인공지능이 보험모집 전 과정-접근, 공감, 설득, 설명-을 독자적으로 수행하는 데 구조적 한계를 초래한다. 현재 존재하는 인공지능은 고정된 디지털 플랫폼 또는 앱의 형태로 존재하며, 공상과학에서 등장하는 휴머노이드형 로봇과 같은 자율적 물리적 이동 능력을 지니고 있지 않다.

92) 김석영 외(2017)

〈그림 IV-4〉 보험모집 과정



자료: 저자 작성

보험모집 과정은 일반적으로 다음과 같은 순서를 따른다. 첫째, 계약자에게 먼저 접근하고, 둘째, 계약자의 상황을 공감하며, 셋째, 보험가입의 필요성을 인식시키고, 마지막으로 상품에 대해 설명하는 것이다. 현재의 인공지능은 이 중 후반 단계인 설명이나 정보 제공에 있어서는 일정 수준의 기능을 수행할 수 있으나, 초기 접근과 공감 형성, 니즈 환기의 측면에서는 여전히 인간 보험설계사의 역할이 결정적이다.

결론적으로 인공지능이 보험설계사의 모든 기능을 완전히 대체하기에는 현재 기술 수준에서는 물리적 한계와 감성적 상호작용의 부족이라는 구조적 제약이 존재하며, 이는 특히 고객 접근성과 공감이 중요한 보험모집 분야에서 인공지능의 독립적 역할 수행을 제한하는 요인으로 작용한다.

그러나 보험 상품에 대한 정확하고 체계적인 설명 측면에서는 인공지능이 오랜 경험을 지닌 우수한 보험설계사들과 유사한 수준의 전문성을 발휘할 수 있을 것으로 예상된다. 특히, 생성형 인공지능은 방대한 상품 정보와 최신 약관 내용을 기반으로, 객관적이고 일관된 설명을 제공할 수 있다는 점에서 강점을 지닌다.

따라서 인공지능은 보험산업에 새롭게 진입하는 고령 보험설계사나, 보험을 부업(N잡러) 형태로 병행하는 보험설계사들처럼 상대적으로 상품 이해도가 낮은 집단에게 있어, 상품 설명 능력의 부족을 보완하는 효과적인 도구로 기능할 수 있다. 이는 보험설계사 전체의 서비스 품질을 균등화하고, 고객 응대의 전문성을 일정 수준 이상으로 유지하고 더 나아가 불완전판매도 줄이는 효과를 가져올 것으로 예상된다.

그러므로 인공지능은 보험설계사를 대체하기 보다는 보완하는 수단으로 존재할 것이며 향후 보험설계사는 “인공지능과 동행하는 보험설계사”와 “인공지능과 동행하지 못하는 보험설계사” 두 부류로 나뉘게 될 것이며, 후자에 속한 보험설계사는 경쟁력을 잃고 뒤쳐질 것으로 예상된다.⁹³⁾

보험회사들은 당분간 지속될 것으로 예상되는 고연령 신입 보험설계사와 부업 형태의 보험설계사의 유입으로 인해 발생할 수 있는 상품 설명의 정확성 저하, 고객 적합성 판단의 미흡, 계약 체결 시 주의사항 전달 부족 등의 문제를 인공지능으로 해결하는 방안을 모색하여야 할 것이다.

7. 해외 사례

국내 보험설계사 직업에서 관찰되는 여러 현상들이 우리 사회에만 국한된 특수한 결과인지, 아니면 보험설계사라는 직업이 본질적으로 지닌 구조적 특성에 기인한 보편적 현상인지를 검토하기 위해, 본 연구는 일본과 미국의 보험설계사 관련 지표를 비교 분석하고자 한다. 구체적으로는 각국 보험설계사의 종사자 수, 평균 연령, 소득 수준, 1년차 정착률, 직업에 대한 사회적 평가 등을 종합적으로 검토함으로써, 우리나라에서 나타나는 현상이 보험설계사 직업 일반에 내재된 구조적 속성인지 여부를 분석하고자 한다. 이를 통해 보험설계사 직업의 전망과 제도적 개선 방향에 대한 보다 객관적이고 보편적인 논의 기반을 마련하고자 한다.

가. 일본⁹⁴⁾

1) 보험모집인 현황

일본에서 보험모집인은 생명보험모집인(生命保險募集人), 손해보험모집인(損害保險募集人), 그리고 소액단기보험모집인(少額短期保險募集人)을 모두 포함하는 개념⁹⁵⁾이다. 보험모집인의 법적 개념은 보험업법 제2조 제19항(생명보험모집인), 20항(손해보험모집인), 22항(소액단기보험모집인)에 나와 있으며 생명보험 모집인을 '생명보험회사의 임원 또는 사용인 또는 이들의 사용인이거나 또는 생명보험회사의 위탁을 받은 자 또는 그 자의 임원 또는 사용인으로 그 생명보험회사를 위하여 보험계약체결의 대리 또는 중개를 하는

93) 보험신보(2025. 4. 28), "오피니언-인공지능과 보험설계사의 '발전적 동행'은 긍정효과 크다"

94) 일본은 보험설계사를 보험모집인이라고 함. 본 고에서는 보험모집인과 보험설계사를 혼용해서 사용함

95) 일본 보험업법 제2조 제23항

자를 말한다.'라고 규정하고 있다. 손해보험모집인과 소액단기보험모집인도 유사하게 규정되어 있다.

일본의 생명보험 모집은 전속 모집인(專屬募集人), 보험대리점(保險代理店, 법인 및 개인), 그리고 대리점에 소속된 영업 담당자에 의해 수행된다. 이들 모두는 생명보험 모집 활동에 종사하기 위해 보험업법에 따라 금융청(Financial Services Agency, FSA)에 등록되어야 하며, 일정한 자격 요건과 규제를 충족해야 한다.

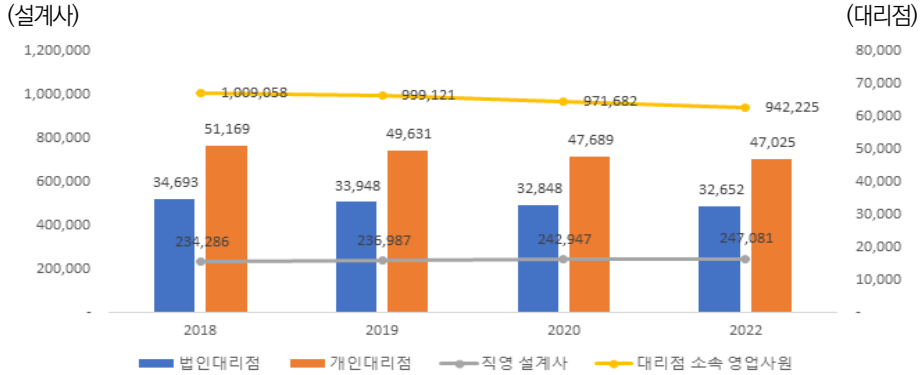
일본의 손해보험 모집 구조는 생명보험과 유사하게 전속 모집인과 대리점을 중심으로 구성되어 있으나, 보험 상품의 특성과 시장 구조의 차이로 인해 모집 방식에 일정한 차별성이 존재한다. 전속 모집인은 특정 손해보험회사에 소속되어 해당 회사의 상품만을 판매하며, 소정의 교육과 관리 체계 아래 활동한다. 그러나 그 수나 시장 점유율 측면에서 생명보험의 전속 보험설계사에 비해 상대적으로 비중이 작다.

손해보험 모집 활동에 종사하는 인원 또한 보험업법에 따라 FSA에 등록되어야 하며, 상품 설명 의무, 적합성 원칙, 서면교부 의무 등 모집 관련 규제를 준수해야 한다. 손해보험 모집자는 생명보험과 마찬가지로 전속형 대리점, 복수 보험사 겸영 대리점, 특정 소형 대리점 등으로 분류되며, 유형에 따라 업무의 범위와 요건에 차이가 있다.

2022 회계연도 기준으로 생명보험 직접 판매자(從業員募集人, Direct Salesperson)로 등록된 인원은 247,080명(전년 대비 101.7%)으로, 2년 만에 처음으로 증가하였다. 한편, 법인 대리점(Corporate Agency)은 32,650개(전년 대비 99.4%)로 7년 연속 감소하였으며, 개인 대리점(Individual Agency)은 47,020개(전년 대비 98.6%)로 8년 연속 감소하였다. 대리점에 소속된 영업 담당자(Sales Representatives at Agency)는 942,220명(전년 대비 97.0%)으로, 5년 연속 감소세를 보였다.⁹⁶⁾

96) The Life Insurance Association of Japan(2023)

〈그림 IV-5〉 일본 생명보험 보험모집인 수



자료: The Life Insurance Association of Japan(2023)

일본에서 보험모집인이 되기 위해서는 자격시험을 통과하여야 하며, 일반과정시험(생명보험 판매를 위한 자격시험)의 신청자 수 추이는 최근 다소 감소하는 경향은 있으나, 매년 10만 명 이상을 유지하고 있다.

〈표 IV-2〉 일본 생명보험 모집인 자격시험 신청자 추이

(단위: 명)

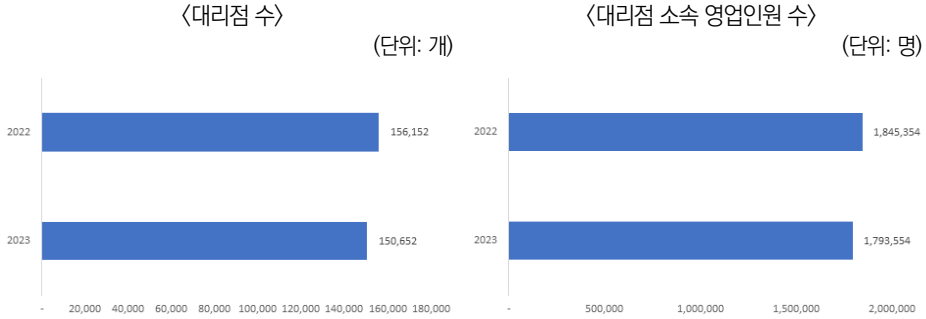
연도	2019	2020	2021	2022	2023
신청자 수	133,801	117,184	113,242	105,810	108,206

자료: 일본생명보험협회

2023 회계연도 말 기준, 손해보험 대리점(Agent) 수는 3.5% 감소하였고, 대리점에 소속된 영업 인원 수(Number of Agent Sales Staff)는 2.8% 감소하여, 손해보험회사의 일반보험 대리점 수는 150,652개, 보험 판매에 종사하는 영업 인원 수는 1,793,554명이었다. 이들 대리점을 통해 체결된 직접보험료는 2023 회계연도 전체 직접보험료의 90.2%를 차지하였다.⁹⁷⁾

97) The General Insurance Association of Japan

〈그림 IV-6〉 일본 손해보험 보험모집인 수



자료: The General Insurance Association of Japan

2023년 말 기준, 일본 대형 생명보험사인 일본생명(Nissay생명)의 보험모집인 통계⁹⁸⁾에 따르면, 보험모집인 평균 나이는 46.2세(남성 60.8세, 여성 46.1세)로 나타났다. 또한 평균 근무 경력은 남성 28.4년, 여성 10.9년으로 조사되었다. 이 같은 수치는 일본의 보험모집인이 전반적으로 젊은 층보다는 중·장년층, 특히 장기간 종사한 고경력자 중심으로 구성되어 있음을 시사한다. 이는 일본 보험산업이 고령화된 인력 구조 속에서 숙련 인적자원의 안정성에 의존하는 운영 특성을 지니고 있음을 반영한다.

일본의 보험모집인은 크게 두 가지 유형으로 분류된다. 첫째는 전속 모집인(専属募集人)으로, 특정 보험회사에 직접 고용된 정규 영업직을 의미한다. 이들은 소속 보험회사의 상품만을 취급하며, 정기적인 교육과 체계적인 관리, 성과 평가 등을 통해 조직적으로 운영된다. 고객과의 관계가 장기적이고 밀착된 특성을 가지며, 전통적으로 일본 보험 시장에서 중심적인 역할을 수행해 왔다.

둘째는 법인보험대리점(GA: General Agency)에 소속되어 있거나 독립적인 개인사업자 자격으로 독립적으로 활동하는 승합대리점(乗合代理店)⁹⁹⁾을 말한다. 승합대리점은 복수의 보험회사들의 상품을 비교하고 설계할 수 있으며, 이는 소비자에게 보다 다양한 선택지를 제공한다. 일부 승합대리점은 보험 판매에 그치지 않고, 금융상품 중개, 세무 및 자산관리 컨설팅 등 다양한 부가 서비스를 병행하고 있다.

일본생명보험 문화센터가 2024년에 실시한 설문조사에 따르면, 생명보험 상품의 주요 가

98) 일본생명 홈페이지

99) 독립모집인이라고도 하며 법적 용어는 승합대리점(乗合代理店のりあいだいりてん)이므로 승합대리점으로 사용함

입 경로는 보험회사 영업직원(보험설계사)이 전체의 55.9%를 차지했고 보험대리점이 15.7%를 차지했다.¹⁰⁰⁾ 이는 1990년대 영업직원의 80% 이상을 기록했던 점유율과 비교하면 상당히 감소한 수치이다. 이는 보험대리점, 통신판매, 은행 및 증권사 창구 등 다양한 판매채널의 등장과 보급이 주요 원인이다.

2) 일본 보험모집인 수입 구조

일본 전속 모집인은 보험회사에 정규직이 일반적이며 플렉스 타임 시스템¹⁰¹⁾을 도입하는 경우도 있다.¹⁰²⁾ 제일생명이나 일본생명과 같은 주요 생명보험사에서는 이들을 “생애설계 디자이너”라는 직책으로 직접 채용하고 있으며, 일정한 기본급과 함께 성과에 따른 인센티브를 지급하는 방식으로 보수를 받는다. 초기에는 교육 기간 동안 고정급을 제공하고, 이후에는 계약 실적과 유지율 등에 따라 보너스가 달라진다.

예를 들어, 일본 보험회사들은 신입 영업직원에게 36개월간 월 16만~20만 엔(약 150~190만 원 상당)의 고정급을 지급하고 이후 성과급 체계로 전환하는 등, 초기 소득 안정장치를 두는 경우가 있다. 이는 보험설계사들이 적응 기간 동안 생활을 유지하며 업무를 배울 수 있게 하는 장치이다.

반면 독립 보험설계사는 보험회사 소속이 아닌 GA나 보험판매법인 등에 소속되어 활동하는 위탁계약자(프리랜서)에 가깝다. 이들은 고정급 없이 100% 수수료 기반으로 수입을 얻으며, 계약 건수, 보험료, 유지율에 따라 수수료가 차등 지급된다. 다양한 보험회사의 상품을 자유롭게 판매할 수 있는 대신, 고용 안정성이나 복지 측면에서는 불리한 조건이다. 스스로 영업 전략을 세워 수익을 창출해야 하므로 자유도는 높지만 책임도 크다.

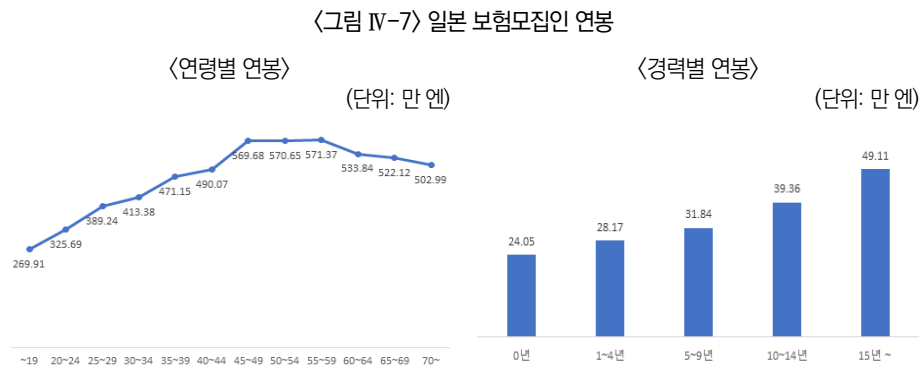
종합하면 전속 보험설계사는 안정성과 복지를 중시하는 구조이며, 독립 보험설계사는 성과 중심의 수익과 영업 자유도가 큰 구조로 구분할 수 있다. 일본 보험 시장에서는 다양한 판매채널 확산과 시장 변화로 인해 전속 보험설계사의 비중은 점차 줄어들고 있으며, 독립 보험설계사와 GA 채널이 점차 확대되는 추세이다.

100) 生命保険文化センター(2024)

101) 일정 시간에 대해 미리 정한 총 노동시간의 범위 내에서 노동자가 일상적인 출·퇴근시간, 노동시간을 스스로 결정할 수 있는 제도

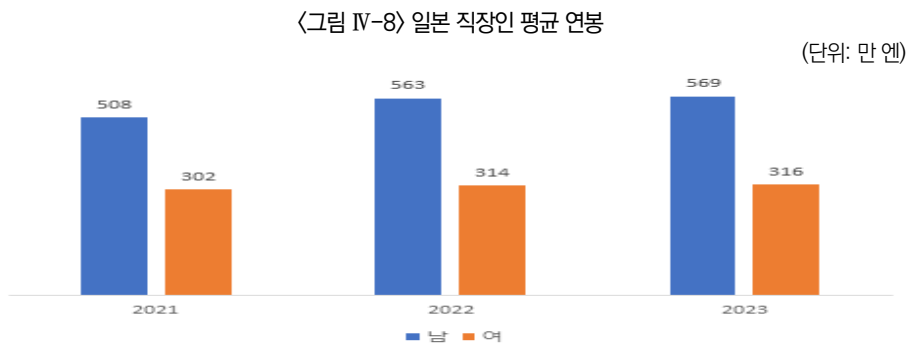
102) Job tag 직업정보 제공사이트

일본 보험모집인의 평균 연간 소득은 500.8만 엔으로, 경력과 연령이 증가함에 따라 소득 수준도 함께 상승하는 경향을 보인다. 특히 50대 보험모집인의 평균 연봉은 약 570만 엔으로, 전 연령대 중 가장 높은 수준을 기록하고 있다.¹⁰³⁾



자료: 일본 노동후생성, 就職情報 提供サイト

일본의 급여소득자 평균 연봉¹⁰⁴⁾은 2021년 기준 남성 508만 엔, 여성 302만 엔, 2022년에는 각각 563만 엔 및 314만 엔, 2023년에는 569만 엔 및 316만 엔으로 나타났다. 보험모집인의 다수가 여성임을 감안할 때, 일본 보험모집인의 연봉 수준은 상대적으로 낮다고 평가되지는 않는다.



자료: 일본 국세청, 民間給与実態統計調査

103) Job tag 직업정보 제공사이트

104) 日本 国税庁

3) 일본 보험설계사 직업 평가

일본에서 보험설계사(특히 생명보험 분야)는 오랫동안 고객의 인생 설계와 노후 대비, 의료 및 요양 준비 등을 지원하는 신뢰 기반의 전문 직업으로 자리매김해 왔다. 고객과의 장기적인 관계를 통해 인생 파트너로 인식되기도 하며, 상담 능력과 친밀한 인간관계 구축이 중요한 업무로 간주되고 있다.

전통적으로 보험 모집인 직무는 여성 중심의 직업으로 인식되어 왔으며, 이른바 ‘보험 아주머니(生保レディ)’로 불리는 여성들이 가정을 방문해 상품을 설명하고 계약을 유도하는 방식이 일반적이었다. 보험 설계 인력 중 약 90%가 여성이었으며, 이는 주로 경력 단절 여성이나 전업주부들에게 일자리를 제공한 결과로 해석된다. 그러나 최근 들어 남성 보험설계사의 진입이 점차 확대되고 있으며, 외자계의 경우 남성이 영업직의 90%를 차지하고 있다.¹⁰⁵⁾

특히 일본의 전속 보험설계사들은 공식 직원이므로, 당연히 고용보험, 후생연금(국민연금), 건강보험 등 사회보험 가입이 이루어진다. 또한 노동기준법의 적용을 받아, 일정 수준의 고용 안정성과 복지 혜택을 누린다. 예를 들어 일본의 생명보험회사들은 여성 보험설계사들이 많아 출산휴가, 육아휴직 등에 대한 제도가 오래전부터 정비되어 있었고, 근속연수에 따른 퇴직금 제도도 운용한다. 이러한 제도적 인정 덕분에, 동일한 보험 판매 업무를 하더라도 일본에서는 보험설계사가 비교적 정형화된 직업인으로 간주된다.

그러나 성과 압박과 직무상 스트레스는 보험모집인의 직업에서 대표적인 부정적 요소로 지적된다. 일본 보험회사의 다수는 모집인에게 일정한 실적 목표(ノルマ)를 부과하고 있으며, 해당 목표를 달성하지 못할 경우 급여 감액이나 인센티브 미지급 등의 불이익이 따른다. 이에 따라 모집인들은 휴일 근무, 이른 아침이나 야간 시간의 상담 등 근무 외 시간까지 활용하여 영업 활동을 지속하는 경우가 많으며, 이로 인해 개인 생활의 균형이 무너지기도 한다. 따라서 이직률이 매우 높은 것으로 알려져 있다.

보험모집인의 보수 체계는 일반적으로 기본급+성과급 구조로 이루어져 있으며, 많은 경우 기본급은 낮고 성과급 비중이 높아 성과에 따라 급여 수준이 큰 폭으로 달라지는 성과 중심형 구조를 보인다. 업무에 숙련되면 급여가 일정 수준 이상으로 안정되기도 하나, 입사 초기나 경험이 부족한 경우에는 급여가 불안정하게 유지될 가능성이 높다. 특히 실적

105) 金井・郁・申 琪 榮(2021)

이 저조한 모집인에 대해서는 통상적으로 교육 및 목표 재설정이 시행되며, 개선이 이루어지지 않을 경우 자발적 퇴직을 유도하는 관행도 존재하는 것으로 알려져 있다.

아울러 보험모집 업무는 입사 초기 지인이나 친지 등 사적인 인적 네트워크를 활용한 영업에 의존하는 경향이 강해, 이에 따른 심리적 부담 역시 적지 않다. 이와 같은 구조적 특성으로 인해 이직률이 높은 편이며, 직업 만족도 역시 일정 수준 이하에 머무를 가능성이 있다.

일본에서 보험모집인 고용계약으로 채용된 보험설계사(정사원)라 하더라도 매 심사기간(예: 평가기간 5~6개월 간격)에 심사 기준의 영업실적을 달성하지 못하는 경우에는 위임 계약의 촉탁 보험설계사로 신분이 변경되거나 또는 해직·해고되므로 정사원 보험설계사라 하더라도 실질적인 고용보장은 없다.¹⁰⁶⁾

따라서 일본 보험모집인에 대해 정리하면, 일본의 전속 보험모집인은 우리나라의 보험설계사와 달리 보험회사에 정규직(또는 계약직) 직원으로 고용되어 활동하기 때문에, 일반적으로 하나의 전문 직업으로 인식되는 경향이 있다. 이들은 일정 수준의 기본급이 지급되는 고용형태를 가지지만, 전체 보수 구조는 성과 중심의 인센티브 비중이 크며, 실적에 따라 급여 변동 폭이 크다는 점에서 한국의 보험설계사와 유사한 측면을 갖는다. 이로 인해 실적에 대한 스트레스 수준 또한 한국의 보험설계사와 큰 차이를 보이지 않는 것으로 판단된다.

특히 일본의 경우, 한국의 일반적인 정규직 고용에 비해 보험모집인에 대한 계약 해지가 비교적 자유로운 구조를 갖고 있어, 형식상 정규직이라는 지위가 고용 안정성 측면에서 절대적 의미를 가지지 않는다는 한계도 존재한다. 그럼에도 불구하고 매년 10만 명 이상이 생명보험업계 모집인 채용에 지원하고 있는 현실과 평균 소득이 일반 급여소득자와 비교해서 낮지 않은 수준인 것은 보험모집인 직위가 일정 수준 이상으로 사회적으로 직업성을 인정받을 수 있음을 보여주는 것으로 해석할 수 있다.

106) 金井·郁·申·瑛榮(2014)

나. 미국¹⁰⁷⁾

1) 보험설계사 현황

가) 보험설계사 정의

미국에서 보험 상품을 판매하거나 중개하는 사람은 일반적으로 Insurance Agent 또는 Insurance Broker이다. 그러나 뉴저지, 텍사스, 일리노이주 등 많은 주에서 Agent와 Broker를 통합하여 Producer라는 범주로 면허를 발급한다. 일부 주에서는 Insurance Solicitor라고 하기도 한다. 미국 대부분의 주는 보험 상품을 설명하거나 권유하는 행위 자체도 판매 행위 간주하며, 이 경우 해당 행위자는 반드시 Agent/Broker/Producer 면허가 있어야 한다. 무면허 영업은 불법(Violation)이며, 벌금 또는 형사처벌 대상이다.

미국에서 Insurance Agent와 Insurance Broker는 모두 보험 상품을 판매하지만, 법적 지위, 고객에 대한 책임, 소속 등의 측면에서 뚜렷한 차이가 있다. Insurance Agent는 보험 회사를 대표하는 반면, Insurance Broker는 고객을 대표한다고 할 수 있다. 그래서 Insurance Agent가 특정 보험회사(전속) 또는 여러 회사(독립)와 계약을 맺고 활동하는 반면, Insurance Broker는 보험회사와 계약이 없으며 고객을 위해 여러 회사 상품 중에서 선택을 한다. 따라서 Insurance Agent는 전속일 경우 특정 회사 상품만, 독립 에이전트는 복수 회사 상품만 판매할 수 있지만 Broker는 여러 보험회사의 상품을 비교 선택할 수 있다.

Insurance Agent와 Broker는 모두 주(State)별 면허가 필요하며 Broker 면허는 일반적으로 더 엄격하다. Insurance Agent는 보험회사로부터 수수료를 수취하는 반면 보험중개인은 보험회사로부터 수수료를 기본적으로 받고, 고객으로부터 별도의 비용을 받으려면 엄격한 법적 요건을 따라야 하며, 일부 주에서는 이를 제한하거나 금지합니다.

미국은 각 주별로 보험규제를 하기 때문에 본 보고서에서는 캘리포니아주 중심으로 Insurance Agent와 Insurance Broker 직업에 대해서 살펴보도록 하겠다.

캘리포니아주에서 Insurance Agents는 보험사의 허가를 받아 승인된 보험회사를 대신하여 생명보험, 장애보험 또는 건강보험을 제외한 모든 종류의 보험을 거래하는 사람을 의미합니다.¹⁰⁸⁾ 캘리포니아에서는 보험설계사(Insurance Agent)와는 별도로 생명 및 상해

107) 미국에서 보험 상품을 판매하는 다양한 직업명에 대하여 본 고에서는 보험설계사라고 칭함

또는 질병보험 면허자(Life and Accident and Health or Sickness Licensee)라는 개념이 존재한다. 캘리포니아 보험법(California Insurance Code) 제1626조에 따르면, 생명 및 상해 또는 질병보험 면허자는 생명보험(Life Insurance), 상해 및 건강 또는 질병보험(Accident and Health or Sickness Insurance), 생명 및 상해 또는 건강보험(Life and Accident and Health or Sickness Insurance)과 같은 보험 상품을 취급할 수 있는 자를 말한다. 즉, 이 면허를 보유한 자는 생명보험과 상해 및 건강보험을 모두 취급할 수 있는 자격을 갖추게 된다.

캘리포니아주에서 보험설계사(Insurance Agent)는 보험회사를 대리하여 보험 상품을 판매하는 자를 의미하며, 생명 및 상해 또는 질병보험 면허는 이러한 보험설계사가 보유해야 하는 면허 유형을 지칭한다. 따라서 보험설계사는 해당 면허를 취득함으로써 법적으로 보험 상품을 판매할 수 있는 자격을 갖추게 된다.

캘리포니아주에서 보험중개인(Insurance Broker)은 다른 사람을 대리하여 보수를 받고 생명, 장애 또는 건강보험을 제외한 보험을 보험회사와 거래하지만 보험회사를 대리하지 않는 사람을 의미한다.¹⁰⁹⁾ 보험중개인은 Insurance Agent와 마찬가지로 Casualty Broker-Agent 또는 Property Broker-Agent 면허를 가지고 활동한다. 보험중개인(Insurance Broker)은 법적 의무를 이행하지 못할 경우를 대비하여 고객을 보호하기 위해 \$10,000 보증금(Surety Bond)을 금융당국에 제출하여야 한다.¹¹⁰⁾

나) 사전 교육과 시험¹¹¹⁾

캘리포니아 주에서 보험설계사(Insurance Agent)로 활동하기 위해서는 주 정부의 면허를 취득해야 하며, 이를 위해 사전교육을 이수하여야 하고 보험 면허 시험을 통과하여야 한다. 그리고 지문 채취 및 신원 조회를 거친 후 면허를 신청할 수 있다.

사전 교육 이수(Prelicensing Education)는 캘리포니아 보험국(California Department of Insurance, CDI)에서 승인한 교육기관을 통해 아래의 교육을 총 52시간 이수해야 하

108) California Insurance Code(CIC) §31

109) California Insurance Code(CIC) §33

110) California Insurance Code(CIC) §1662-1665

111) California Insurance License Exam

며, 각 단원을 순차적으로 완료해야 한다. 교육을 완료 후 시험에 응시할 수 있다.

- 생명보험(Life Insurance): 20시간
- 상해 및 건강보험(Accident and Health or Sickness Insurance): 20시간
- 생명 및 상해·건강보험(Life and Accident and Health or Sickness Insurance): 40시간
- 윤리 및 캘리포니아 보험법(Ethics and California Insurance Code): 12시간

평균적으로 첫 시험 응시자의 57.9%가 합격한다.¹¹²⁾ 시험 과목은 선택한 면허 유형에 따라 다르며, 주요 면허 유형과 각 시험의 구성은 다음과 같다.

□ 생명보험(Life-Only) 시험

총 문항 수는 75문항이며, 시험 시간은 105분이다. 합격기준은 60% 이상 맞아야 하며 과목 구성은 다음과 같다.

- 일반 보험 지식
 - 보험의 기본 개념과 원칙, 계약법, 보험 시장
- 생명보험
 - 생명보험의 기초, 생명보험의 유형, 연금, 정책 대체 및 취소, 개인 생명보험 계약, 생명보험과 연금의 과세, 단체 생명보험 계획, 사회보장 장애 프로그램, 개인 언더라이팅, 가격 책정 및 청구
- 생명보험 특약

□ 상해 및 건강보험(Accident and Health or Sickness) 시험

총 문항 수는 75문항이며, 시험 시간은 105분이다. 합격기준은 60% 이상 맞아야 하며 과목구성은 다음과 같다.

- 일반 보험 지식
 - 보험의 기본 개념과 원칙, 계약법, 보험 시장

112) AgentMethods, 2024 Insurance Agent Trends and Statistics

- 상해 및 건강보험

- 상해 및 건강보험의 기초, 보험 유형, 정책 대체 및 취소, 개인 상해 및 건강보험 계약, 과세, 단체 상해 및 건강보험 계획, 사회보장 프로그램, 개인 언더라이팅, 가격 책정 및 청구, 장기 요양보험

□ 생명 및 상해·건강보험(Life, Accident and Health or Sickness) 통합 시험

총 문항 수는 150문항이며, 시험 시간은 195분이다. 합격기준은 60% 이상 맞아야 하며 과목구성은 다음과 같다.

- 일반 보험 지식 (약 20% 비중)

- 보험의 기본 개념과 원칙, 계약법, 보험 시장,

- 생명보험 (약 40% 비중)

- 생명보험의 기초, 생명보험의 유형, 연금, 정책 대체 및 취소, 개인 생명보험 계약, 생명보험과 연금의 과세, 단체 생명보험 계획, 사회보장 장애 프로그램, 개인 언더라이팅, 가격 책정 및 청구

- 상해 및 건강보험 (약 40% 비중)

- 상해 및 건강보험의 기초, 보험 유형, 정책 대체 및 취소, 개인 상해 및 건강보험 계약, 과세, 단체 상해 및 건강보험 계획, 사회보장 프로그램, 개인 언더라이팅, 가격 책정 및 청구, 장기 요양보험

다) 보험설계사 수¹¹³⁾

미국 전체 보험 판매에 종사하는 사람은 약 547,600명(2023년 기준)이며 대부분이 전일제(Full Time)로 근무하고 있다.

보험 판매직의 고용은 2023년부터 2033년까지 6% 증가할 것으로 예상되며, 이는 모든 직업군 평균보다 빠른 성장률이다. 이 기간 동안 보험 판매원에 대해 연평균 약 47,100개의

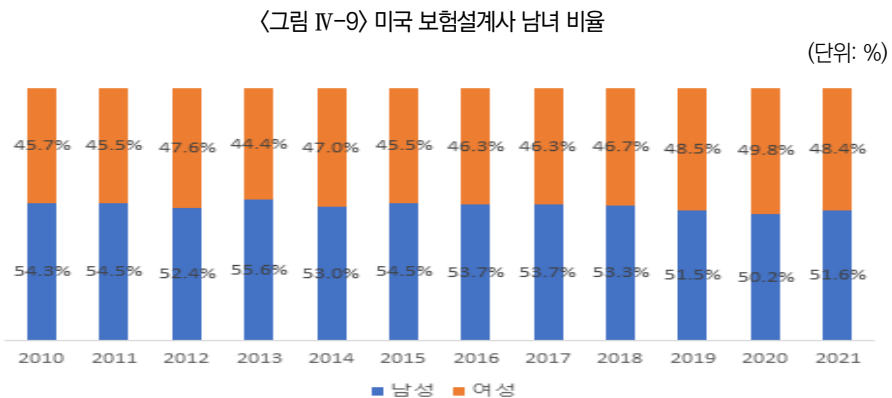
113) 보험설계사와 중개인 수에 대한 자료가 여러 기관별로 차이가 있어 U.S. Bureau of Labor Statistics의 자료를 기초로 작성함

일자리가 새롭게 생길 것으로 예상되며, 이들 중 상당수는 다른 직업으로 옮기거나 은퇴 등으로 노동시장에서 이탈하는 사람을 대체하기 위한 것이다.

보험회사의 수익성은 지속적인 신규 고객 확보에 달려 있기 때문에, 보험 판매원에 대한 수요는 계속될 것으로 예상된다. 특히 보험사들이 비용 절감을 위해 전속 보험설계사(Captive Agents)보다는 독립 중개사(브로커리지)에 더 많이 의존함에 따라, 독립 보험 보험설계사의 고용 증가가 가장 두드러질 것으로 예상된다.

라) 보험설계사 구성¹¹⁴⁾

미국 보험설계사의 성비 비율은 우리나라와 달리 2021년 기준 여성이 48.4%, 남성이 51.6%를 차지하고 있다.

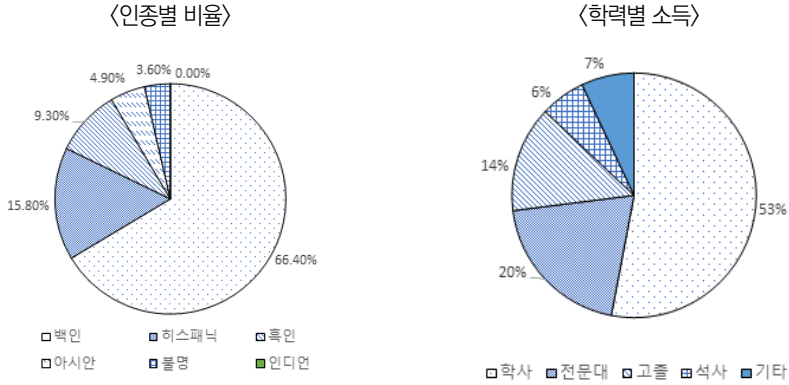


자료: ZIPPIA, Insurance Agent Demographics and Statistics in the US.

보험설계사에 종사하는 백인의 비율이 2010년 74.83% 였으나 2021년 66.37%로 감소하고 나머지 인종들의 비율이 다 같이 증가하고 있다. 미국 보험설계사들의 학력은 대졸이 53%로 가장 많았으며, 전문대졸이 20%를 차지하고 있다.

114) ZIPPIA, <https://www.zippia.com/insurance-agent-jobs/demographics/#gender-statistics>

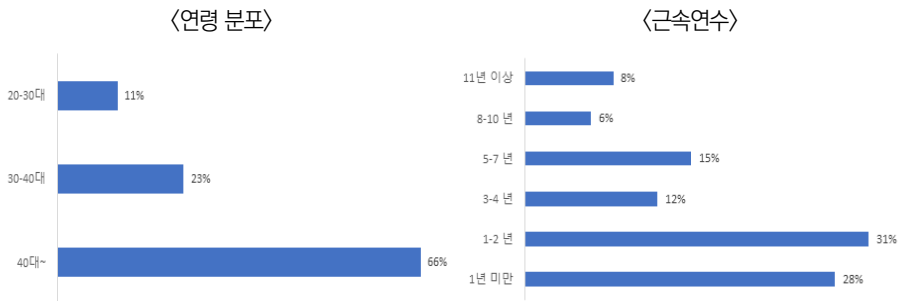
〈그림 IV-10〉 미국 보험설계사 인종 및 학력별 비율



자료: ZIPPIA Insurance Agent Demographics and Statistics in the US.

미국 전체 보험설계사의 평균 연령은 약 46세¹¹⁵⁾이며, 40대 이상이 전체의 66%를 차지하고 있는 반면 20~30대는 11%에 그치고 있어 보험 상품 판매가 미국에서도 젊은 층보다 중·장년층이 유리한 직업인 것을 간접적으로 증명하고 있다. 미국 보험설계사의 평균 재직 기간은 1~2년으로, 이러한 짧은 재직 기간은 보험업계의 높은 이직률을 반영하고 있다. 특히 신입 보험설계사들의 경우, 첫 90일 이내에 퇴사하는 비율이 높으며, 첫 해 안에 업계를 떠나는 비율이 90% 이상으로 알려져 있다.¹¹⁶⁾

〈그림 IV-11〉 미국 보험설계사 연령 및 근속연수



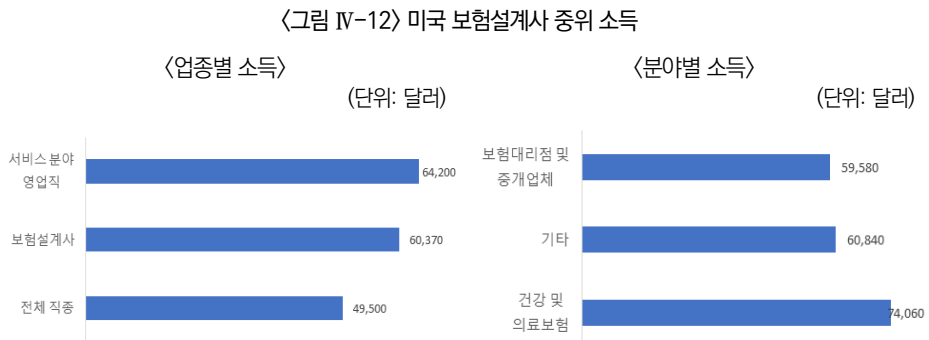
자료: ZIPPIA Insurance Agent Demographics and Statistics in the US.

115) ZIPPIA

116) Investopedia

2) 미국 보험설계사 수입 구조

미국 노동통계국(U.S. Bureau of Labor Statistics) 자료에 따르면 2024년 5월 기준, 보험설계사의 연간 중위 소득은 \$60,370이다. 하위 10%는 \$36,390 미만을 벌었으며, 상위 10%는 \$135,660를 초과하는 수입을 벌었다.¹¹⁷⁾ 보험설계사의 중위 소득은 미국 전체 직종의 중위 소득보다 높은 것으로 나타났다. 판매 분야별 보험 판매원의 연간 중위 소득은 건강 및 의료보험 판매사(Direct Health and Medical Insurance Carriers)가 \$74,060, 생명·건강·의료보험을 제외한 기타 보험 판매사(Direct Insurance(except Life, Health, and Medical) Carriers)가 \$60,840, 보험대리점 및 중개업체(Insurance Agencies and Brokerages)가 \$59,580이다.



주: 분야별 소득의 기타는 생명, 건강, 의료보험을 제외한 보험 직접 판매사
 자료: U.S. Bureau of Labor Statistics

보험설계사가 보험회사로부터 받는 수수료에 대해서 법적 상한은 없으며 보험회사와의 계약에 따라 달라진다. 그리고 계약자에게 수수료의 일부를 환급해주는 소위, 리베이트는 금지되어 있다.¹¹⁸⁾ 일반적으로 경력이 많은 보험설계사일수록 수수료를 통해 수익을 올리는 경우가 많다. 수수료 금액은 판매한 보험의 종류, 금액, 신규 계약 또는 갱신 계약에 따라 달라진다. 목표 매출을 달성하거나 회사의 수익 목표를 초과 달성한 경우에는 보너스가 지급되기도 한다. 또한 재무설계 업무를 병행하는 보험설계사는 수수료가 아닌 서비스 수수료(Fee)를 받는 경우도 있다.

117) 2025년 5월 기준 평균 연봉은 \$75,421(Indeed)이나 조사 기관에 따라 차이가 있음

118) CIC §750

3) 미국 보험설계사 직업 평가

미국은 몬태나(Montana)주를 제외한 모든 주에서 고용계약이 '자유의지 고용 원칙 (At-Will Employment)'에 따라 이루어진다. 이 원칙 하에서는 고용주와 근로자 모두 별도의 사유 없이 언제든지 고용계약을 해지할 수 있다. 단, 차별, 보복, 또는 법적으로 금지된 사유에 기반한 해고는 예외로 인정된다.¹¹⁹⁾

이러한 고용 구조는 고용의 유연성을 제고하는 반면, 조기 이직과 해고를 용이하게 하여 높은 이직률을 초래하는 요인으로 작용한다. 이로 인해 미국 사회에서는 이직 자체를 부정적으로 인식하기보다는, 다양한 직무경험과 환경 적응 능력의 지표로 평가하는 경향이 강하다.

미국 보험설계사의 경우 직업으로써 우리나라와 동일하게 진입장벽이 낮은 반면, 직무 유지가 어려워 상당수가 단기간 내 이탈하는 특성을 보인다. 실제로 많은 신입 보험설계사들이 입직 후 1년 이내에 직업을 떠나는 비율이 90%에 달하는데, 이는 앞서 언급한 고용 유연성과 이직에 대한 사회문화적 인식과 밀접한 관련이 있어 보험설계사 본인도 At-Will 적 사고방식으로 실패하면 그만두면 된다는 인식이 내면화 되어 있다.

다만 보험설계사 다수는 전통적인 의미의 정규직이 아니라, 독립계약자(1099 독립계약자¹²⁰⁾)로 분류된다. 이들은 고용관계에 해당하지 않기 때문에 At-Will Employment 제도의 직접적인 적용 대상은 아니다. 대신 이들의 계약 관계는 민법상 계약 해지 조항 (Contract Termination Clause)에 따라 종료되며, 이는 해고보다는 사업 관계의 종료 또는 보험 상품 판매 권한의 박탈이라는 형태로 나타난다.

미국에서 활동하는 보험설계사는 일반적으로 보험회사에 직접 고용된 정규직(Employee) 형태보다는, 독립 계약자(Independent Contractor) 또는 제휴 파트너(Affiliated Partner)의 형태로 근무하는 경우가 일반적이다.

보험설계사는 크게 세 가지 유형으로 구분될 수 있다. 첫째, 전속 보험설계사(Captive Agent)는 특정 보험회사 한 곳만을 대표하여 해당 회사의 상품만을 판매하는 형태이며, 보험회사와의 계약에 따라 활동하지만 대부분 고용(Employee) 관계가 아닌 계약

119) National Conference of State Legislatures

120) 1099 독립계약자(Independent Contractor)는 미국에서 정규직(Employee)이 아닌 자영업자나 프리랜서 형태로 일하는 사람을 지칭하며, IRS(미국 국세청)의 세금 보고 양식인 'Form 1099-NEC'를 기준으로 이름 붙여진 용어임

(Contractor) 관계이다. 둘째, 독립 보험설계사(Independent Agent)는 다수의 보험사 상품을 자유롭게 취급할 수 있으며, 일반적으로 독립 마케팅 조직(Independent Marketing Organization, IMO) 또는 현장 마케팅 조직(Field Marketing Organization, FMO)과 계약을 맺고 활동한다. 이들 또한 고용이 아닌 계약 형태로 운영된다. 셋째, 일부 보험회사에서는 직원형 보험설계사(Employee Agent)를 두어 급여를 지급하는 정규직 형태로 운영하기도 하나, 이는 미국 보험업계 전반에서 매우 제한적으로 존재하며 예외적인 사례에 해당한다.

미국에서 보험설계사들이 입직 후 1~2년 내에 직무를 그만두는 경우는 매우 흔하며, 이는 대부분 해고(Involuntary Turnover)가 아니라 본인의 선택에 의한 자발적 이직(Voluntary Turnover)에 해당한다.

자발적 이직은 보험설계사 본인이 수입의 부족, 직무 스트레스, 적성과의 불일치, 영업 기반 확보의 어려움 등의 이유로 스스로 계약을 종료를 하는 것을 의미한다. 보험설계사들은 일반적으로 높은 실적 압박에 직면하지만, 실적 미달에 대해 징계나 해고가 가해지기보다는 스스로 직무를 중단하는 경향이 크다. 기대한 수준의 수익을 실현하지 못하거나, 잠재 고객 정보의 부족 등으로 인해 영업 활동의 지속 가능성이 낮아졌다고 판단될 경우, 자발적으로 영업을 중단하는 사례가 흔하다.

반면, 비자발적 이직은 보험회사나 제휴 기관이 실적 부진, 계약 위반 등의 사유로 일방적으로 계약을 해지하는 경우에 해당한다.

그러나 미국의 보험설계사는 대부분 1099 독립 계약자이기 때문에, 정규직 직원(Employee)과는 달리 공식적인 '해고' 절차가 존재하지 않는다. 계약서에 명시된 조건에 따라 일정 기간 동안 실적이 발생하지 않을 경우 자동으로 계약이 종료되거나 비활성화되는 경우가 많으며, 이는 형식적으로는 계약 종료이나 실질적으로는 자발적 퇴사로 간주되는 경우가 많다.

결과적으로 보험설계사 직무에서의 높은 이직률은 고용주의 일방적 조치보다는 보험설계사 개인의 경제적·심리적 판단에 기초한 선택에 의한 경우가 대부분이다.

미국에서 보험설계사들이 입직 초기 대거 이탈하는 현상은 단순한 개인 차원의 문제가 아니라, 산업 전반의 구조적 요인에서 기인한 것으로 해석할 수 있다. 주요 원인으로는 첫째, 수입 창출의 지연 및 불안정성이 있다. 대부분의 보험설계사들은 기본급 없이 100%

수수료에 기반한 보상 체계 속에서 업무를 시작하며, 초기에 충분한 수입을 얻지 못해 경제적 압박을 경험하게 된다. 둘째, 잠재 고객 정보의 부족과 제한적인 마케팅 수단 역시 보험설계사의 영업 활동을 제약하는 요인이다. 많은 신입 보험설계사들은 가족 및 지인 중심의 영업 대상이 빠르게 고갈되면서 고객 확보에 어려움을 겪는다. 셋째, 교육과 지원 시스템의 미비도 문제로 지적된다. 다수의 보험사는 상품 중심의 기본 교육만을 제공하고, 실질적인 영업 기법, 고객 관계 관리, 컴플라이언스 교육 등은 충분히 갖추지 못한 경우가 많다. 이에 따라 현장 적응에 실패하는 사례가 빈번하다. 넷째, 반복적인 거절 경험 이 유발하는 심리적 스트레스도 이탈의 주요 요인이다. 신입 보험설계사들은 전화 상담, 방문 영업 등에서 빈번히 거절당하며 정서적 탈진(Burnout)을 경험한다. 다섯째, 직업 이미지와 현실 간의 괴리도 문제로 작용한다. 많은 이들이 보험설계사를 재무 전문가(Financial Advisor)와 유사한 전문직으로 기대하고 진입하나, 실제 업무는 고강도 영업 중심으로 구성되어 있어 실망감을 유발한다.

이와 함께 사회적 신뢰도의 부족 역시 보험설계사 직업에 대한 진입과 정착을 저해하는 요소로 작용하고 있다. 2023년 Gallup 여론조사에 따르면¹²¹⁾, 보험설계사의 직업 윤리에 대해 “높다” 또는 “매우 높다”고 응답한 비율은 전체 응답자의 12%에 불과하였다. 이는 조사에 포함된 23개 직종 가운데 하위권에 해당하는 수치로, 보험설계사에 대한 대중적 신뢰가 상대적으로 낮다는 점을 시사한다.

미국 보험업계는 대규모 채용을 기반으로 일부 보험설계사만이 생존하는 방식의 인력 구조를 유지하고 있다. 이는 구조적으로 높은 이직률을 전제로 한 운영 모델로, 다수의 신입 인력이 자연스럽게 걸러지고, 일부 성과 우수자만이 장기적으로 잔류하는 체계를 형성하고 있음을 보여준다.

이러한 현실에도 불구하고, 보험설계사는 미국 사회에서 일정 수준의 직업적 가치와 매력을 지닌 직업군으로 간주되고 있다. 일정 수준의 소득을 기대할 수 있고 노력 여부에 따라 높은 소득도 얻을 수 있어 신규 유입은 꾸준히 이루어지고 있으며, 이는 해당 직무가 여전히 경제적 기회 및 자율성 측면에서 잠재력을 가진 직업으로 인식되고 있음을 반영한다.

더불어 보험설계사의 60% 이상이 백인(White)이며, 50% 이상이 학사 학위 이상을 보유하고 있다는 점은 보험설계사 직업이 단순 판매직이 아니라, 일정 수준 이상의 학력과 사회적 자원을 필요로 하는 전문직적 성격을 일부 내포하고 있음을 간접적으로 보여준다. 이

121) Gallup(2023)

같은 인구통계학적 특성은 보험설계사가 미국 내에서 사회·경제적으로 일정한 지위를 형성한 직종임을 방증한다.

다. 국가간 비교

보험설계사의 핵심 업무인 보험 상품 판매는 한국, 일본, 미국의 보험설계사 모두에게 상당한 부담으로 작용하고 있는 것으로 분석된다. 특히 보험 상품 판매는 고객에게 장래 발생 가능한 위험에 대한 경각심을 환기시키고, 이에 대한 대비 수단으로서 보험의 필요성을 설득해야 하는 고난도의 소통 과정을 포함한다. 이러한 업무 특성은 보험설계사 개인의 설득력, 경험, 신뢰 형성 능력에 크게 의존하기 때문에 높은 연령층이 상대적으로 우위를 점하는 경향이 있으며, 실제로 세 나라 모두에서 보험설계사의 평균 연령이 높게 나타난다.

한국의 경우 2023년 기준 보험설계사의 평균 연령은 남성 47.3세, 여성 51.4세였으며, 일본은 Nissay생명 기준으로 평균 46.2세(남성 60.8세, 여성 46.1세)로 보고되었다. 미국의 경우 보험설계사의 평균 연령은 약 46세 수준으로 나타났다.

고용형태 측면에서는 일본의 보험설계사만이 정규직 형태로 고용되는 것이 일반적이지만, 일본 역시 해고가 비교적 자유로운 고용 관행으로 인해 실질적으로는 한국 및 미국의 보험설계사들과 고용 안정성 면에서 큰 차이를 보이지 않는 것으로 평가된다.

보험 상품 판매 실적에 따라 급여가 결정되는 성과 중심의 보상 체계는 한국, 일본, 미국 등 주요국 보험설계사들에게 공통적으로 높은 이직률을 초래하는 요인으로 작용하고 있다. 이러한 구조는 초기 영업 기반이 부족한 보험설계사들에게 상당한 경제적 불안정을 유발하며, 이로 인해 1년 이내 이직률이 높은 경향을 보인다. 한국의 보험설계사 1년 정착률은 생명보험 부문 36.9%, 손해보험 부문 53.2%로 나타나 절반 이상이 입사 후 1년 이내에 이탈하는 것으로 조사되었다. 미국의 경우에는 보험설계사의 1년 이내 이직률이 90% 이상에 이르는 것으로 보고되고 있으며, 일본 역시 공식 통계는 부족하지만 업계 전반에 걸쳐 높은 초기 이직률이 일반화된 현상으로 파악된다.

따라서 이러한 낮은 정착률은 특정 국가의 고용 구조나 조직 문화에 기인하기보다는, 보험설계사 직업 자체가 가지는 성과 압박, 불확실한 수입 구조, 고객 기반 확보의 어려움 등 구조적 특성에서 비롯된 것으로 해석할 수 있다. 이는 보험설계사 직무의 본질적 특성

으로 인해 세 나라 모두에서 공통적으로 나타나는 현상이다.

결론적으로 보험설계사라는 직업은 한국을 포함한 여러 국가에서 공통적으로 사회적 신뢰도가 높지 않으며, 많은 사람들이 선호하는 직업군으로 분류되지는 않는다. 그럼에도 불구하고 일정 수준 이상의 노력에 따라 높은 수익을 얻을 수 있다는 경제적 유인이 존재하기 때문에, 신규 인력의 지속적인 유입이 이루어지고 있다. 그러나 이들 중 상당수는 일정 기간 내에 이직하거나 업계를 떠나고, 일부만이 장기적으로 직업을 유지하는 경향이 나타난다. 이러한 현상은 한국 보험회사들이 채택해 온 이른바 ‘강물 전략’-다수의 신규 인력을 지속적으로 유입시켜 일정 비율만을 생존시키는 방식-과 유사한 형태로, 이는 한국만의 독특한 보험설계사 관리 전략이 아니라 보험설계사 직무의 구조적 특성과 불가분의 관계에 있는 보다 보편적인 전략임을 시사한다.

8. 소결

보험설계사 직업은 현재 고령화, 청년층의 진입 기피, 소득의 양극화 및 불안정성과 같은 구조적 문제에 직면해 있다. 이러한 현상은 단순한 제도적 한계를 넘어, 인구 고령화, 노동시장 환경 변화, 경제 여건의 변화 등 복합적인 사회경제적 맥락 속에서 나타나는 결과로 해석된다. 특히 보험설계사 고령화는 직무의 유연성과 성과 중심 보상 체계가 고령층에게 더 적합하게 작용하기 때문에 당분간 지속될 가능성이 크다.

청년층은 직업의 불안정성과 사회적 인식의 한계로 보험설계사 직업을 기피하고 있으며, 향후 노동시장에서 청년층의 협상력이 강화될 것으로 예상됨에 따라 이 현상은 더욱 가속화될 수 있다. 또한 보험설계사는 경력에 따라 초기 단계, 정착 단계, 고능률 단계로 구분되며, 초기 단계 보험설계사 다수가 정착에 실패하고 이탈하는 구조적 특성을 지닌다. 이로 인해 보험회사들은 집합적 실적을 중시하며 신규 인력의 지속적인 유입을 필요로 하는 ‘강물 전략’을 활용하고 있다.

중·장년층의 신규 보험설계사 진입은 인구 감소라는 외적 요인에도 불구하고 절대 수 기준으로는 증가세를 유지하여, 청년층의 감소를 상쇄할 것으로 예상되어 보험회사의 강물 전략을 구사하기 위해 필요한 보험설계사 공급에는 큰 문제가 없을 것으로 예상된다.

최근에는 이러한 구조적 한계를 보완하기 위한 대안으로 'N잡러 보험설계사'가 등장하고 있으며, 이는 보험설계사 직업이 전통적인 '직업(Occupation)'에서 시간 기반의 '일(Work)'로 전환되고 있음을 시사한다. 그러나 이로 인해 보험설계사의 전문성과 소비자 신뢰 저하에 대한 우려도 커지고 있다.

이에 대한 해결책으로는 인공지능 기반의 업무지원 시스템이 제시되며, 이는 고령 보험설계사나 N잡러 보험설계사의 전문성 보완, 표준화된 정보 제공, 계약의 완전성 제고에 기여할 수 있다. 최근 보험 판매수수료 체계 개편도 소득 불안정성 완화에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대되며, 이는 보험설계사 직업의 지속 가능성을 높이는 데 중요한 제도적 기반이 될 수 있다.

한편으로, 인공지능이 보험설계사를 대체하기에는 아직까지 기술적으로 한계가 있어 설계사에게 요구되는 능력 즉 접근, 공감, 설득에 어려움이 있기 때문에 인공지능 등장으로 인한 설계사 직업의 수요 감소는 당분간 없을 것으로 예상된다.

과거 1990년대 한국 사회에서는 대졸 남성 중심의 고소득·고정체성 보험설계사 조직이 존재했으나, 이는 당대의 사회경제적 조건이 만들어낸 특수한 결과였다. 현재의 문제들은 한국에 국한되지 않고, 미국과 일본 등 다른 국가에서도 유사한 구조적 문제들이 나타나고 있다는 점에서 보험설계사 직업은 보편적 사회 변화 속에서 보험설계사 직업 자체의 고유한 특성을 고려하여 그 지속 가능성을 모색하여야 한다.

한국 사회는 기대 수명 연장과 함께 저출산으로 인해 인구 구조가 급격히 변화하고 있으며, 이에 따라 보험 수요 또한 새로운 양상을 보일 것으로 예상된다. 지금까지 보험회사는 주로 보장 중심의 상품을 제공해 왔으나, 향후에는 장기 요양과 같은 고령 친화적 서비스 제공으로 상품의 초점이 확대될 가능성이 크다. 이러한 변화는 보험설계사의 역할 재정의로 이어질 것으로 전망되며, 이는 단순한 판매채널의 변화를 넘어 직업적 정체성과 업무 범위의 재구성을 수반할 것이다. 따라서 보험회사의 상품 변화와 이에 따른 설계사 역할의 변화는 중요한 연구 주제로, 추후 심층적인 분석을 통해 다루어져야 할 필요가 있다.

현대 사회에서 직업은 인간의 삶을 유지하는 데 있어 필수적인 요소로 자리매김하고 있다. 특히 대가족 중심의 전통적인 사회 구조에서 핵가족을 거쳐 1인 가구로 급속히 이행하고 있는 현대 사회에서는 개인이 자신의 생계를 스스로 책임져야 하는 상황이 일반화되고 있다. 이러한 환경에서 직업은 개인의 경제적 자립을 가능하게 하는 가장 기본적인이며 핵심적인 수단으로 기능한다.

직업은 이렇게 개인 생활의 큰 부분을 차지하기에 단순히 생계를 유지하기 위한 수단을 넘어, 개인 삶의 중요한 부분을 구성하는 요소로 기능한다. 이는 직업을 통해 개인이 자아를 실현하고 정체성을 형성하는 기반이 되며, 동시에 직업은 자기 계발의 장으로 작용한다. 자급자족이 가능했던 농경 사회와 달리, 고도로 분업화된 현대 사회에서는 다양한 직업들이 상호 협력하며 사회를 구성하고 유지해 나간다. 이러한 구조 속에서 개인은 직업을 통해 사회적 역할과 위치를 부여받으며, 공동체의 일원으로서의 의식과 소속감을 강화하게 된다.

현재 우리나라에는 보험설계사라는 직업을 가지고 약 40만 명이 활동하고 있으며, 이들의 적극적인 모집 활동은 국내 보험산업이 세계 7위 수준으로 성장하는 데 핵심적인 역할을 수행하였다. 보험설계사들은 한 명의 고객을 만나기 위해 먼 지역을 직접 방문하기도 하고, 고객이 보험의 필요성을 인식할 수 있도록 반복적인 상담을 통해 보험의 중요성을 설명해 왔다. 이러한 개별 보험설계사들의 지속적이고 헌신적인 노력이 오늘날 우리 보험산업의 성장을 뒷받침한 주요 동력으로 평가된다.

보험설계사라는 직업은 1960년대 우리나라의 산업화가 본격화되는 과정에서, 여성들이 전문 지식이나 초기 자본 없이도 진입할 수 있는 일자리로 주목받으며 고용 창출에 크게 기여하였다. 특히 생계를 책임져야 했던 이른바 ‘생계형 주부’들이 보험설계사로 활동함으로써 가정 경제에 실질적인 보탬이 되었을 뿐만 아니라, 당시 보험 혜택의 사각지대에 있던 중·저소득층의 보험 가입을 적극적으로 유도하였다. 보험설계사라는 직업이 생계 수단으로써 뿐만 아니라 사회적 역할을 성실히 수행한 것이다.

보험설계사라는 직업은 특정한 장소와 고정된 근무시간에 구애받지 않고, 자율적인 시간 관리가 가능한 영업 중심의 직무 특성을 지닌다. 이러한 업무의 유연성은 보험산업 초창기부터 많은 생계형 주부들이 가사와 육아 등 개인적인 일상과 병행하면서 보험모집 활동에 참여할 수 있도록 하였으며, 이는 여성의 경제활동 참여 확대에 긍정적으로 작용하였다. 그러나 동시에 이와 같은 유연한 근무형태는 보험설계사 직업이 체계적인 교육이나 전문성이 부족한 비공식적·비전문화된 일로 인식되는 배경이 되기도 하였으며, 이로 인해 '보험아줌마'와 같은 다소 폼하적인 표현이 사회적으로 통용되기도 하였다. 이와 같은 이중적 인식은 보험산업 자체에 대한 신뢰성 문제와 함께 보험설계사 직업의 위상과 전문성에 지속적인 과제로 남았었다.

그러나 1990년대에 이르러 보험설계사 직업에는 새로운 유형의 인력이 등장하였다. 바로 대졸 남성들로 구성된 보험설계사 조직이 그것이다. 이들은 자신들을 기존의 보험설계사와 구분되는 전문직 종사자로 자임하였으며, 단순히 보험 상품을 판매하는 것을 넘어 고객의 생애주기 전반에 걸친 재무설계를 지원하는 라이프플래너로서의 정체성을 강조하였다. 이들은 보험모집 활동에 강한 자부심을 가지고 임했으며, 보험을 통해 사회적 안전망을 확산시키는 데 기여하고 있다는 인식을 공유하였다. 이러한 대졸 남성 보험설계사 조직은 상대적으로 높은 소득을 달성하고 두드러진 성과를 기록함으로써, 당시 보험산업의 모집 활동에 새로운 활력을 불어넣은 주체로 평가받았다.

대졸 남성 보험설계사의 등장은 보험설계사 직업이 단순한 생계 수단을 넘어, 경제적으로 높은 소득을 실현할 수 있는 유망한 직업임을 보여주었다. 이들은 보험을 통한 사회적 기여에 대한 자부심과 함께 직업 활동을 통한 자아실현의 가능성을 스스로 증명함으로써, 보험설계사라는 직업이 충분히 매력적이고 전문적인 경력 선택지가 될 수 있음을 사회적으로 입증하였다. 이러한 변화는 보험설계사의 직업 이미지 제고 및 전문성 강화에도 긍정적인 영향을 미쳤다.

그러나 대졸 남성 보험설계사의 성공은 단지 개인의 노력이나 역량에만 기인한 것이 아니라, 그들이 활동하던 당시 사회·경제적 환경의 복합적인 요인들이 작용한 결과로 이해되어야 한다. 1990년대 한국 사회는 고도 경제성장기에 접어들며 중산층이 형성되기 시작하였고, 경제적 여력을 갖춘 베이비붐 세대가 본격적으로 경제활동에 참여하고 있었다. 이와 동시에 보험 가입률은 아직 낮은 수준에 머물러 있었기 때문에, 새로운 고객층을 대상으로 한 보험 영업의 성장 가능성이 매우 컸다. 이러한 구조적 여건은 대졸 남성 보험설

계사들이 시장에서 두드러진 성과를 거둘 수 있었던 중요한 배경으로 작용하였다.

2020년대에 접어들면서 우리나라의 경제성장은 과거와 같은 고도 성장 국면에서 벗어나 정체 또는 저성장 기조를 보이고 있으며, 다수의 가정이 이미 여러 건의 보험에 가입한 상태로 보험시장은 점차 포화 상태에 이르게 되었다. 이러한 시장 환경 변화는 신규 고객 확보의 어려움을 가중시켜, 과거와 같은 방식으로 높은 성과를 거두었던 대졸 남성 보험설계사들이 더 이상 지속적인 성공을 이어가기 어려운 구조로 전환되었다. 그 결과, 보험설계사 조직 내에서 여성 인력이 여전히 주요한 비중을 차지하며 핵심적인 역할을 수행하고 있으며 대졸 남성 보험설계사가 보여준 보험설계사 직업의 새로운 이미지는 사라졌다.

이러한 환경 속에서 최근 보험설계사 직업은 우리 사회의 전반적인 고령화 속도보다 더 빠르게 고령화되고 있는 양상을 보이고 있다. 이는 기존 종사자의 고령화뿐만 아니라, 새롭게 진입하는 신규 보험설계사들의 평균 연령이 상승하고 있는 데 기인한다. 과거에는 드물었던 60대 이상의 보험설계사 비중이 점차 증가하는 반면, 청년층의 유입은 지속적으로 감소하고 있다. 이러한 현상은 보험설계사 직업이 상대적으로 중·장년층에게 더 적합한 직무로 인식되고 있으며, 경력 전환이나 재취업의 기회로 활용되고 있음을 시사한다.

반면 청년층은 보험설계사 직업을 과거에 비해 매력적인 경력 경로로 인식하지 않고 있으며, 인구 구조 변화에 따른 노동시장 내 공급 우위를 바탕으로 보다 안정적이고 높은 소득의 직업을 선호하는 경향이 강하다. 이와 같은 인식의 변화가 지속된다면, 보험설계사 직업의 매력도 제고가 이루어지지 않는 한 향후 청년 인력의 확보는 더욱 어려워질 가능성이 크다. 이는 장기적으로 보험설계사 조직의 지속 가능성에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

최근 보험설계사 직업에는 고령층의 신규 진입과 더불어, 다른 직업을 병행하며 보험모집 활동에 참여하는 이른바 'N잡러' 형태의 인력 유입이 증가하고 있다. 보험설계사 업무는 본질적으로 근무시간과 개인 시간을 엄격히 구분하기 어려운 특성을 지니고 있으며, 실제 설문조사 결과에서도 다수의 보험설계사들이 주당 근무시간이 40시간 이하라고 응답한 바 있다. 이는 상당수의 보험설계사들이 실질적으로 이미 타 직업과 병행하거나 유연한 형태로 모집 활동에 종사해왔음을 시사한다.

이러한 변화는 개인 생활을 유지하면서 필요 시 보험모집 활동을 수행하고 일정 소득을 창출하는 형태의 직업 모델이 점차 보편화되고 있음을 의미한다. 다시 말해 보험설계사의 활동이 전통적인 의미의 '직업(Occupation)'에서, 보다 유연하고 부분적인 '일(Work)'의

개념으로 이행되고 있는 과정이라 해석할 수 있다. 이러한 전환은 보험산업의 인력 운용 방식 및 직업 정체성에 있어 중요한 구조적 변화를 내포한다.

이것은 설문조사에서도 나타난 것처럼 보험설계사 직업의 핵심적인 장점은 성과 중심의 보상 체계와 업무의 유연성이었으며, 이러한 장점을 바탕으로 보험설계사들은 보험설계사 직업의 미래에 대해서 부정보다 긍정적인 기대감을 가지고 있었다. 보험설계사 소득이 양극화되어 소득이 낮은 보험설계사들이 다수 존재하지만, 그것은 업무의 유연성에 따라 근무시간이 적은 것이 주요한 요인이었고 실제로 설문조사에서도 낮은 소득의 보험설계사들의 만족도는 대체로 높은 것으로 나타났다.

그러나 보험모집 활동의 핵심 업무 중 하나는 고객에게 복잡한 보험 상품의 구조와 보장 내용을 명확히 설명하는 것으로, 이를 위해서는 지속적인 교육과 일정 수준 이상의 전문성이 요구된다. 이와 관련하여 고령 신규 보험설계사나 'N잡러' 형태로 진입한 보험설계사들이 충분한 교육을 이수하고 전문성을 지속적으로 유지하는 데에는 현실적인 제약이 따를 것으로 예상된다.

이러한 한계를 보완하기 위한 방안으로 인공지능 기반 보험설계사의 활동이 주목받고 있다. 보험설계사의 전통적인 모집 활동은 일반적으로 고객 접근-공감 형성-설득-상품 설명의 과정을 포함하는데, 현재의 인공지능 기술은 고객에게 직접 접근하거나 관계를 형성하는 능력은 제한적이지만, 상품 설명 측면에서는 전문 보험설계사에 필적하는 수준의 정확성과 일관성을 보여줄 수 있다.

따라서 당분간은 인공지능 보험설계사는 기존의 보험설계사들이 우려하는 것처럼 보험설계사를 대체하기보다는, 특히 고령 보험설계사나 N잡러 보험설계사들이 고객에게 보험 상품을 정확히 설명할 수 있도록 지원함으로써 불완전판매를 예방하는 보완적 역할을 수행할 것으로 기대된다. 향후 인공지능 기술의 활용도에 따라, 보험설계사 직무의 일부 영역은 자동화되거나 재정의될 가능성도 제기되고 있다.

'보험아줌마'로 대표되던 초기 형태에서 대졸 남성 보험설계사의 등장으로 전문성과 자긍심을 강화했던 보험설계사 직업은, 현재 또 다른 진화의 단계에 진입하고 있는 것으로 보인다. 과거 지인 중심의 단순 상품 판매에서 출발하여 재무 컨설팅 기능을 포함하는 전문 서비스로 발전해 왔으며, 최근에는 인공지능의 도움을 받아 누구나 보다 손쉽게 보험 상품을 안내하고 판매할 수 있는 단계로 이동하고 있다. 그리고 현재 논의 중인 보험료 수수료 체계에 대한 제도 개선이 시행될 경우 보험설계사들이 설문조사에서 직업 전망에 있어

가장 우려스러운 것으로 지적인 소득의 불안정성도 개선될 것으로 기대되고 있다.

이러한 변화는 보험회사가 장기간 유지해 온 이른바 '강물 전략'과 맞물려 발생하고 있다. 고령층의 신규 유입 확대, 보험설계사 업무를 전업 직업(Occupation)보다는 부차적인 일(Work)로 인식하는 경향의 확산, 점점 복잡하고 다양해지는 보험 상품 구조와 인공지능의 활용, 소득 안정화로 인한 보험설계사 정착률 제고는 기존의 보험설계사 조직 운영 방식에 대한 재검토를 요구한다.

보험회사는 먼저 불완전판매를 최소화하고 보험설계사의 설명 역량을 보완하기 위한 방안으로 인공지능 기반의 정보 지원 및 상담 보조 시스템을 보다 적극적으로 도입하고 활용할 필요가 있다. 이는 보험설계사 직업 전망을 제고함과 동시에, 보험산업 전반의 신뢰성과 전문성을 강화하는 데 기여할 수 있을 것이다.

개인이 먼 미래의 위험을 스스로 인식하고 대비하는 데에는 여전히 한계가 존재하고 있다. 이러한 점에서 보험설계사는 소비자가 미래의 불확실한 위험을 인지하고 이에 적절히 대비할 수 있도록 돕는 필수적인 전문 직업으로 기능한다고 볼 수 있어 장래에도 계속 존재할 것이다. 특히 설계사 직업의 특성상 중·장년층에 적합하여 중·장년층의 새로운 평생 직업으로 부상할 것으로 예상되어, 향후 보험설계사는 고령층과 N잡러의 지속적인 유입으로 새로운 형태로 진화할 것으로 전망된다.

그 과정에서 보험설계사 직업은 과거 대출 남성 보험설계사가 노트북으로 무장하여 소비자의 신뢰를 얻은 전문직으로 인식된 것처럼 인공지능을 활용하는 전문직으로 거듭나고 수수료가 분급되어 소득도 안정화되면서 보험설계사 직업의 지속 가능성은 보다 높아질 것으로 예상된다.

참고문헌

- 김기민(2017), 「사업체 근로자의 고령화와 생산성의 관계」, KLIPANEL, Brief
- 김동겸(2020), 「보험설계사 소득양극화 현상과 향후 과제」, 『Kiri 리포트』, 보험연구원
- _____ (2021), 「코로나19로 인한 보험설계사 소득변화 특성」, 『Kiri 리포트』, 보험연구원
- _____ (2023), 「교차모집제도 운영실태와 특징」, 『Kiri 리포트』, 보험연구원
- 김동겸·김석영·정원석·이소양(2022), 『디지털 전환기 보험회사 판매채널 연구』, 연구보고서, 보험연구원
- 김동겸·김윤진(2023), 『보험 모집 수수료에 관한 연구』, 연구보고서, 보험연구원
- 김석영(2022), 「전속보험설계사의 분포와 시사점」, 『Kiri 리포트』, 보험연구원
- 김석영·김세영·이선주(2018), 『보험상품 변천과 개발 방향』, 연구보고서, 보험연구원
- 김석영·윤성훈·이선주(2017), 『보험산업 미래』, 연구보고서, 보험연구원
- 김연철(2016), 「생명보험설계사의 직무경험 의미 탐색」, 『한국콘텐츠학회논문지』, Vol. 16
- 김헌수·정세창·이경희(2017), 『우체국보험 판매채널의 중장기 발전방안 연구』, 우정사업본부
- 삼성생명보험(2017), 『삼성생명 60년사』
- 생명보험협회, 『생명보험협회 60년사』
- 석진홍·박우성(2014), 「인력 고령화가 기업의 생산성과 인건비에 미치는 영향」, 『노동정책연구』, 제14권 제3호
- 성영애·김민정(2020), 『사회적 신뢰와 보험』, 연구보고서, 보험연구원
- 손우철·강신애(2019), 「직업경험을 중심으로 한 보험상품 교차판매 성과의 결정요인 분석」, 서비스사이언스학회
- 신문식·이경희·이정환(2003), 『보험설계사 조직의 개편 방안』, 연구보고서, 보험개발원
- 안철경·권오경(2009), 『보험설계사의 특성분석과 고능률화 방안』, 연구보고서, 보험연구원
- _____ (2010), 『독립판매채널의 성장과 생명보험회사의 대응』, 경영보고서, 보험연구원

- 안철경·이경희(2011), 『소비자보호를 위한 보험유통채널 개선방안』, 연구보고서, 보험연구원
- 안철경 외(2018), 「생명보험 보험설계사의 고연령화와 보험회사의 과제」, 『Kiri 리포트』, 보험연구원
- 양승현·박정희(2020), 『보험설계사의 법적 지위에 관한 연구』, 연구보고서, 보험연구원
- 이경희(2019), 「보험설계사의 연령과 생산성에 대한 사례 연구」, 『리스크관리연구』, 제30권 제1호
- 이신복·하규수(2021), 「보험설계사의 역량과 조직지원이 영업성과에 미치는 영향: MDRT 목표지향성의 매개효과를 중심으로」, 『한국콘텐츠학회 논문지』, 제21권 제9호
- 이윤호(2016), 「근대일본에서의 생명보험시장 탄생」, 『일본근대학연구』
- 이이화(2014), 「생명보험회사 보험설계사의 직업윤리에 관한 연구」, 석사학위논문, 숭실대학교 교육대학원
- 이필순·김월호(2024), 「인센티브투어의 구성요인이 보험설계사의 동기부여, 직무성과, 직무만족에 미치는 영향 연구」, 『여가복지경영연구』, 제5권 제1호
- 이현복(2015), 「보험설계사의 역량이 보험회사 평판에 미치는 영향」, 한국FP학회
- 전한덕(2021), 「보험설계사의 전속성과 근로자성에 관한 연구-고용보험과 산재보험의 의무화를 중심으로」, 보험학회지, No. 127
- 전희주(2016), 「포아송회귀 모형을 활용한 생명보험 설계사들의 이직 요인 분석」, 한국데이터정보과학회지
- _____ (2017), 「영과잉 음이항회귀 모형을 이용한 보험설계사들의 이직횟수 적합」, 한국데이터정보과학회지
- 정원석·김석영·박정희(2019), 『판매채널 변화가 보험산업에 미치는 영향』, 연구보고서, 보험연구원
- 정원석·이경희(2023), 「보험설계사의 자격증과 영업전략이 영업성과에 미치는 영향 분석」, 보험학회, No. 133
- 정재욱 외(2001), 『보험산업의 과거, 현재, 미래』, 한국금융연구원
- 정홍주(2000), 『보험회사의 판매채널믹스 개선방안 연구』, 연구보고서, 보험개발원

- 조원석(2019), 「보험 서비스품질이 고객유지에 미치는 영향: 보험설계사와 고객의 거래 공간을 중심으로」, 박사학위논문, 전주대학교
- 최진 외(2020), 「보험설계사의 사회적 평판인식이 이직의도에 미치는 영향」, 『기업경영연구』, 제27권 제3호
- 최진·이영면(2021), 「상사-부하교환관계가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향 및 조직분위기의 조절효과: 보험설계사를 대상으로 한 다수준분석」, 박사학위논문, 동국대학교
- 홍윤철(2004), 「보험설계사 조직의 개편방안」, 보험연구원
- 황진태·박선영·권오경(2014), 『보험산업 환경변화와 판매채널 전략 연구』, 조사보고서, 보험연구원
- 金井 郁·申 琪榮(2014), 日韓生命保險業における労働のジェンダー化, ジェンダー研究 第17号
- 金井 郁·申 琪 榮(2021), 生命保險營業職の採用と育成
- 生命保險文化センター(2024), 生命保險に関する 全国実態調査
- Akerlof, G. A.(1970), “The Market for ‘Lemons’: Quality Uncertainty and the Market Mechanism”, *Quarterly Journal of Economics*
- Beck, U (2000), *The Brave New World of Work*. Polity Press
- Edelman, *2023 Edelman Trust Barometer*
- Friedman, G.(2014), “Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy”, *Review of Keynesian Economics*, 2(2), pp. 171~188
- Kalleberg, A. L.(2009), “Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition”, *American Sociological Review*, 74(1), pp. 1~22
- Kahneman, D., Tversky, A.(1979), “Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk”, *Econometrica*
- Kotler, P., Keller, K.(2016), *Marketing Management*, Pearson

LIMRA, “Global Consumer Pulse 2022”

Maslow, A. H.(1943), “A Theory of Human Motivation”, *Psychological Review*, 50(4), pp. 370~396

OECD(2019), “Working Better with Age”

Schor, J., Attwood-Charles, W.(2017), “The sharing economy: labor, inequality, and social connection on for-profit platforms”, *Sociology Compass*, 11(8), e12493

Standing, G.(2011), *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic

Super, D. E.(1990), “A life-span, life-space approach to career development”

The General Insurance Association of Japan, “Fact Book 2023-2034 General Insurance in Japan”

The Life Insurance Association of Japan(2023), “Life Insurance Fact Book”

Zeithaml, V., Bitner, M., and Gremler, D.(2018), *Services Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm*, McGraw Hill

[홈페이지]

보험연수원 과정안내/신청(<https://www.in.or.kr/main/sukang/roadmap/roadmap.do>)

생명보험협회 생명보험성향조사(<https://www.klia.or.kr/klia/archive/trendSurvey/list.do>)

생명보험협회 통계연보(<https://www.klia.or.kr/consumer/stats/yearBook/list.do>)

지표나라 국민교육수준(학력별 인구분포)(https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1530&utm)

지표누리, 근로자 평균근속년수, 평균연령, 학력별 임금(https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1486&utm)

통계청, 장래인구추계(https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1BP_A001&conn_path=I3)

KOSIS, 연령별 경제활동인구 총괄(https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1D07002S&conn_path=I3)

California Insurance License Exam(https://staterequirement.com/insurance-license-exam/california-insurance-license-exam/?utm_source)

Gallup(2023)(<https://news.gallup.com/poll/608903/ethics-ratings-nearly-professions-down.aspx>)

Indeed(https://www.indeed.com/career/insurance-agent/salaries?utm_source)

Investopedia(<https://www.investopedia.com/insurance/becoming-life-insurance-agent/>)

Job tag 직업정보 제공사이트(https://shigoto.mhlw.go.jp/User/Occupation/Detail/472?utm_source)

National Conference of State Legislatures(<https://www.ncsl.org/labor-and-employment/at-will-employment-overview?utm>)

TEIKOKU Databank(2024), 人手不足倒産の動向調査(2024年)(<https://www.tdb.co.jp/report/economic/20250109-laborshortage-br2024/?utm>)

ZIPPIA, Insurance Agent Demographics and Statistics in the US(https://www.zippia.com/insurance-agent-jobs/demographics/?utm_source)
(<https://www.zippia.com/insurance-agent-jobs/demographics/#gender-statistics>)

国税庁 民間給与実態統計調査(https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2023/pdf/R05_000.pdf)

日本 国税庁, 令和3年~5年, 民間給与実態統計調査(<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan/gaiyou/2021.htm>)

令和4年分 民間給与実態統計調査(<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan/gaiyou/2022.htm>)

令和3年分 民間給与実態統計調査(<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan/gaiyou/2021.htm>)

[기초질문]

SQ1) 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남
- ② 여

SQ2) (주관식) 귀하의 연령은 만 나이로 몇 세이십니까? (예: 29세)

SQ3) 귀하는 현재 결혼하신 상태이십니까?

- ① 네
- ② 아니오

SQ4) (주관식) 귀하는 몇 명의 자녀가 있으십니까?

SQ5) 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고졸 이하
- ② 전문대 학사
- ③ 학사
- ④ 석사
- ⑤ 박사

SQ6) 귀하께서는 현재 어떤 형태로 활동하고 계십니까?

- ① 생명보험회사 전속 설계사

- ② 손해보험회사 전속 설계사
- ③ 독립 GA 소속 설계사
- ④ 자회사 GA 소속 설계사

SQ7) 귀하께서는 현재 기관에 소속되기 전 어떤 형태로 활동하셨습니까?

- ① 생명보험회사 전속 설계사
- ② 손해보험회사 전속 설계사
- ③ GA 소속 설계사
- ④ 활동하지 않음

SQ8) (주관식) 귀하께서는 몇 년도부터 설계사로서 활동하셨습니까? (예: 2025년)

SQ9) 귀하께서 현재 주로 활동하고 계신 지역은 어느 지역이십니까?

- ① 수도권(서울, 경기, 인천)
- ② 동남권(부산, 울산, 경남)
- ③ 충청권(대전, 세종, 충북, 충남)
- ④ 대경권(대구, 경북)
- ⑤ 전남권(광주, 전남)
- ⑥ 제주특별자치도
- ⑦ 강원특별자치도
- ⑧ 전북특별자치도

[설문문항]

Q1) 귀하께서는 보험모집을 위해 하루 평균 몇 시간 정도 이동하십니까?

- ① 30분 이내

- ② 30분~1시간
- ③ 1시간~1시간 30분
- ④ 1시간 30분~2시간
- ⑤ 2시간~2시간 30분
- ⑥ 2시간 30분~3시간
- ⑦ 3시간 이상

Q2) 귀하께서는 보험모집 업무를 통해 작년 한 해 월평균 얼마의 수입을 버셨습니까?

- ① 100만 원 이하
- ② 100만 원~150만 원
- ③ 150만 원~200만 원
- ④ 200만 원~300만 원
- ⑤ 300만 원~400만 원
- ⑥ 400만 원~500만 원
- ⑦ 500만 원~1000만 원
- ⑧ 1000만 원 이상

Q3) (복수응답 가능) 귀하의 보험모집 방법은 다음 중 주로 어느 것에 해당하십니까?

- ① 지인판매
- ② 지인소개
- ③ 신규개척
- ④ 기존고객
- ⑤ 고객소개

Q4) 귀하께서는 현재 근로소득을 위해 보험모집만을 수행하고 계십니까?

- ① 예, 풀타임(Full Time)으로 활동 중

② 아니오, 파트타임(Part Time)으로 활동 중

Q4-1) 현재 파트타임으로 근무하시는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 가족 또는 육아 돌봄
- ② 개인 사업 운영
- ③ 개인 여유시간에 모집 활동
- ④ 불규칙한 수입
- ⑤ 건강상의 이유
- ⑥ 불충분한 설계사 소득
- ⑦ 기타

Q5) 귀하께서는 보험설계사라는 직업이 요구하는 전문성 수준이 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 매우 높음
- ② 비교적 높음
- ③ 보통
- ④ 비교적 낮음
- ⑤ 매우 낮음

Q6) 귀하께서는 현재의 보험설계사 시험이 전문 자격시험으로써 적절한 난이도를 갖고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 동의
- ② 비교적 동의
- ③ 보통
- ④ 비교적 비동의
- ⑤ 매우 비동의

Q7) 지난 1년 동안 한 달 평균 1주일에 몇 시간 정도 일하셨습니다?

- ① 10시간 이하
- ② 10시간~20시간
- ③ 20시간~30시간
- ④ 30시간~40시간
- ⑤ 40시간 이상

Q8) 귀하께서는 설계사라는 직업에 대해 전반적으로 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 만족
- ② 대체로 만족
- ③ 보통
- ④ 대체로 불만족
- ⑤ 매우 불만족

Q9) 귀하께서는 설계사라는 직업을 가족 또는 친인척에게 추천하실 의향이 있으십니까?

- ① 매우 추천
- ② 비교적 추천
- ③ 그저 그렇다
- ④ 비교적 비추천
- ⑤ 매우 비추천

Q9-1) 추천하시는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 높은 소득 가능성
- ② 성과 기반 보상 체계
- ③ 자율적인 업무 시간 및 환경
- ④ 정년 제한 없이 근무 가능

⑤ 기타 (주관식)

Q9-2) 비추천하시는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 설계사라는 직업 특성상 낮은 소속감
- ② 불투명한 미래 및 낮은 장래성
- ③ 설계사라는 직업의 사회적 평판
- ④ 불규칙한 근로시간(예: 저녁시간 고객 미팅)
- ⑤ 불규칙한 소득
- ⑥ 기타 (주관식)

Q10) 과거에 비해 고객 모집 자체가 어려워졌다고 생각하십니까?

- ① 매우 어려워짐
- ② 비교적 어려워짐
- ③ 비슷함
- ④ 비교적 쉬워짐
- ⑤ 매우 쉬워짐

Q11) 귀하께서는 인공지능 설계사가 설계사를 대체할 수 있다고 생각하십니까?

- ① 대면 설계사와 비대면 설계사를 모두 대체할 것이다
- ② 대면 설계사를 보완, 비대면 설계사를 대체할 것이다
- ③ 대면 설계사를 대체, 비대면 설계사를 보완할 것이다
- ④ 대면 설계사와 비대면 설계를 모두 보완할 것이다
- ⑤ 독립적인 관계에 있을 것이다

Q12) 귀하께서는 동일한 임금이라면 타 업종으로 이직하실 의향이 있으십니까?

- ① 매우 있다

- ② 대체로 있다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 대체로 없다
- ⑤ 매우 없다

Q12-1) 이직 의향이 있으신 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 설계 직업의 낮은 소속감
- ② 불투명한 미래 및 낮은 장래성
- ③ 설계사 직업의 사회적 평판
- ④ 불규칙한 근로시간 (예: 저녁시간 고객 미팅)
- ⑤ 불규칙한 소득
- ⑥ 기타 (주관식)

Q13) 귀하께서는 설계사가 첫 직업이십니까?

- ① 네
- ② 아니오

Q14) 귀하께서 설계사라는 직업을 선택하신 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 기존 직장 은퇴 연령에 도달해서
- ② 근무 유연성이 높아서
- ③ 직업으로서 진입장벽이 낮아서
- ④ 일한 만큼 성과를 낼 수 있어서
- ⑤ 관련 직종에서 일한 경험이 있어서
- ⑥ 기타 (주관식)

Q15) 귀하께서 설계사를 처음 선택했던 시기로 돌아가게 된다면 설계사 직업을 다시 선택하실 의향이 있으십니까?

- ① 매우 있다
- ② 비교적 있다
- ③ 있지도 없지도 않다
- ④ 비교적 없다
- ⑤ 매우 없다

Q16) 귀하께서는 설계사라는 직업의 향후 전망에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 비관적
- ② 비교적 비관적
- ③ 현재와 비슷할 것
- ④ 비교적 낙관적
- ⑤ 매우 낙관적

Q16-1) (복수응답 가능) 그렇게 생각하신 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 타 업종 대비 설계사 평균 임금
- ② 소비자 대부분이 보험에 가입하여 판매가 어려움
- ③ 사회적 인식 및 평판
- ④ 보험의 중요성 및 기능
- ⑤ 인공지능의 발전
- ⑥ 기타 (주관식)

도서회원 가입안내

회원	연회비	제공자료
법인회원	₩300,000원	- 연구보고서 - 기타보고서 - 연속간행물 · 보험금융연구
특별회원	₩150,000원	
개인회원	₩150,000원	

* 특별회원 가입대상 : 도서관 및 독서진흥법에 의하여 설립된 공공도서관 및 대학도서관

가입 문의

보험연구원 도서회원 담당

전화 : (02)3775-9113 | 팩스 : (02)3775-9102

회비 납입 방법

무통장입금

- 계좌번호 : 국민은행(400401-01-125198) | 예금주 : 보험연구원

자료 구입처

서울 : 보험연구원 자료실(02-3775-9113 | lsy@kiri.or.kr)

연구보고서 2025-14

보험설계사 직업의 현황과 향후 전망

발행일 2025년 10월

발행인 안철경

발행처 보험연구원

주소 서울특별시 영등포구 국제금융로 6길 38 화재보험협회빌딩

인쇄소 고려씨엔피

ISBN 979-11-93021-88-0
979-11-85691-50-3(세트)

(정가 10,000원)