

중고령근로자 노동시장

박영범

목 차

요 약	i
I. 서 론	1
II. 고령자 노동시장의 특징 : 취업 및 임금구조	4
1. 고령자 경제활동인구	4
2. 취업구조	10
3. 임금구조	49
III. 구조조정과 중고령근로자	170
1. 10인이상 사업체의 상용근로자를 대상으로 : 임금구조 기본조사 기준	170
2. 사업체 인적자원관리 실태조사 결과에 기초하여	185
IV. 중고령근로자 인사관리 실태	201
1. 외환위기 이후 우리나라 기업의 인사관리 변화	209
2. 중고령근로자 고용현황	212
3. 인사관리 현황	212
4. 채용관리	218
5. 보상관리	225
6. 평가제도 및 승진제도	241
7. 팀제	248
8. 정년제도	252

V. 요약 및 정책적 시사점	252
1. 고령자 노동시장의 특성	263
2. 외환위기 이후의 고용조정이 중고령근로자에게 미친 영향 ...	269
3. 사업체 인사관리와 중고령근로자	270
4. 정책적 시사점	275
참고문헌	279

표 목 차

<표 II-1> 경제활동참가율 추이	5
<표 II-2> 고령자의 연령대별 경제활동참가율 추이	7
<표 II-3> 전산업의 직종별 50세 이상 취업자 % 비중	11
<표 II-4> 전산업의 연령대별 직종별 취업자 분포	12
<표 II-5> 전산업의 종사상 지위별 55세 이상 취업자 % 비중	13
<표 II-6> 전산업의 연령대별 종사상 지위별 취업자 분포	14
<표 II-7> 전산업의 주당 근로시간별 55세 이상 취업자 % 비중	15
<표 II-8> 전산업의 연령대별 주당 근로시간별 취업자 분포	16
<표 II-9> 전산업의 학력별 55세 이상 취업자 % 비중	17
<표 II-10> 전산업의 연령대별 학력별 취업자 분포	18
<표 II-11> 전산업의 업종별 55세 이상 취업자 % 비중	19
<표 II-12> 전산업의 연령대별 업종별 취업자 분포	20
<표 II-13> 비농전산업의 직종별 55세 이상 취업자 % 비중	21
<표 II-14> 비농전산업의 연령대별 직종별 취업자 분포	22
<표 II-15> 비농전산업의 종사상 지위별 55세 이상 취업자 % 비중	23
<표 II-16> 비농전산업의 연령대별 종사상 지위별 취업자 분포	24
<표 II-17> 비농전산업의 주당 근로시간별 55세 이상 취업자 % 비중	25
<표 II-18> 비농전산업의 연령대별 주당 근로시간별 취업자 분포	26
<표 II-19> 비농전산업의 학력별 55세 이상 취업자 % 비중	27
<표 II-20> 비농전산업의 연령대별 학력별 취업자 분포	28
<표 II-21> 비농전산업의 업종별 55세 이상 취업자 % 비중	29
<표 II-22> 비농전산업의 연령대별 업종별 취업자 분포	30
<표 II-23> 제조업의 직종별 55세 이상 취업자 % 비중	31
<표 II-24> 제조업의 연령대별 직종별 취업자 분포	31

<표 II-25> 제조업의 종사상 지위별 55세 이상 취업자 % 비중	33
<표 II-26> 제조업의 연령대별 종사상 지위별 취업자 분포	34
<표 II-27> 제조업의 주당 근로시간별 55세 이상 취업자 % 비중	35
<표 II-28> 제조업의 연령대별 주당 근로시간별 취업자 분포	36
<표 II-29> 제조업의 학력별 55세 이상 취업자 % 비중	37
<표 II-30> 제조업의 연령대별 학력별 취업자 분포	38
<표 II-31> 전산업의 직종별 55세 이상 근로자 % 비중	40
<표 II-32> 전산업의 연령대별 직종별 근로자 분포	41
<표 II-33> 전산업의 규모별 55세 이상 근로자 % 비중	42
<표 II-34> 전산업의 연령대별 규모별 근로자 분포	43
<표 II-35> 제조업의 직종별 55세 이상 근로자 % 비중	45
<표 II-36> 제조업의 연령대별 직종별 근로자 분포	46
<표 II-37> 제조업의 규모별 55세 이상 근로자 % 비중	47
<표 II-38> 제조업의 연령대별 규모별 근로자 분포	48
<표 II-39> 전산업의 직종별 55세 이상 근로자 임금 대비 55세 미만 임금 % 비율	50
<표 II-40> 전산업의 규모별 55세 이상 근로자 임금 대비 55세 미만 임금 % 비율	52
<표 II-41> 제조업의 직종별 55세 이상 근로자 임금 대비 55세 미만 임금 % 비율	53
<표 II-42> 제조업의 규모별 55세 이상 근로자 임금 대비 55세 미만 임금 % 비율	54
<표 II-43> 전산업(10인 이하 포함)의 직종별 연령층에 따른 임금구조	56
<표 II-44> 전산업(10인 이하 포함)의 규모별 연령층에 따른 임금구조	58
<표 II-45> 제조업(10인 이하 포함)의 직종별 연령층에 따른 임금구조	60
<표 II-46> 제조업(10인 이하 포함)의 규모별 연령층에 따른 임금구조	61

<표 II-47> 전산업(500인 이상)의 직종별 연령층에 따른 임금구조 ..	64
<표 II-48> 전산업(30~99인 이상)의 직종별 연령층에 따른 임금 구조	65
<표 II-49> 제조업(500인 이상)의 직종별 연령층에 따른 임금구조 ..	66
<표 II-50> 제조업(30~99인 이상)의 직종별 연령층에 따른 임금구조	68
<표 II-51> 전산업(10인 이하 포함)의 직종별 고령층의 임금	70
<표 II-52> 전산업(10인 이하 포함)의 사업체 규모별 고령층의 임금 ..	71
<표 II-53> 제조업(10인 이하 포함)의 직종별 고령층의 임금	71
<표 II-54> 제조업(10인 이하 포함)의 사업체 규모별 고령층의 임금 ..	72
<표 III-1> 10인 이상 상용근로자 고용 사업체의 근로자 추이	171
<표 III-2> 전산업(10인 이상)의 직종별 중고령자 비중 추이	172
<표 III-3> 제조업(10인 이상)의 직종별 중고령자 비중 추이	174
<표 III-4> 전산업(10인 이상)의 사업체 규모 중고령자 비중 추이 ..	175
<표 III-5> 제조업(10인 이상)의 사업체 규모 중고령자 비중 추이 ..	177
<표 III-6> 500인 이상 상용근로자 고용 사업체의 근로자 추이	178
<표 III-7> 전산업(500인 이상)의 직종별 중고령자 비중 추이	179
<표 III-8> 제조업(500인 이상)의 직종별 중고령자 비중 추이	180
<표 III-9> 30~99인 이상 상용근로자 고용 사업체의 근로자 추이 ..	182
<표 III-10> 전산업(30~99인)의 직종별 중고령자 비중 추이	183
<표 III-11> 제조업(30~99인)의 직종별 중고령자 비중 추이	184
<표 III-12> 사업체 실태조사의 대상 사업체 특징	185
<표 III-13> 고용조정을 실시한 사업체	188
<표 III-14> 1997년말 이후 형태별 고용조정	189
<표 III-15> 명예퇴직을 시행하는 주요 이유	191
<표 III-16> 명예퇴직 선정시 고려기준	192
<표 III-17> 명예퇴직 선정시 근속년수 및 연령기준	193
<표 III-18> 명예퇴직의 시행 효과	194
<표 III-19> 명예퇴직 시행시 지원제도를 실시한 기업의 비율	195

<표 III-20> 정리해고를 시행한 주요 이유	196
<표 III-21> 정리해고자 선정시 고려기준 I	197
<표 III-22> 정리해고자 선정시 고려기준II	198
<표 III-23> 정리해고의 시행 효과	199
<표 III-24> 정리해고 시행시 지원제도를 실시한 기업의 비율	200
<표 IV-1> 우리나라 기업의 인적자원관리의 패러다임 전환	201
<표 IV-2> 우리나라 기업의 외환위기 이후의 인사제도의 변화	202
<표 IV-3> 우리나라 기업의 주요 인재상의 내용	202
<표 IV-4> 우리나라 기업의 업무능력과 팀워크 능력간의 선호도 비교	203
<표 IV-5> 우리나라 기업의 외부인력 충원정책	203
<표 IV-6> 우리나라 기업의 연봉제 도입 실태	204
<표 IV-7> 우리나라 기업의 집단인센티브제도의 도입 현황	205
<표 IV-8> 우리나라 기업의 평가의 다면화 실태	205
<표 IV-9> 우리나라 기업의 다면적 평가의 고과점수 반영 실태 ..	206
<표 IV-10> 우리나라 기업의 목표관리제도의 도입 현황	206
<표 IV-11> 우리나라 기업의 전문직제도 도입 현황	207
<표 IV-12> 우리나라 기업의 인사고과 활용실태	208
<표 IV-13> 우리나라 기업의 수평적 조직구조의 도입 비율	208
<표 IV-14> 전체 근로자 중 50세 이상 근로자	210
<표 IV-15> 50세 이상 근로자 고용 현황	210
<표 IV-16> 50세 이상 근로자의 과잉고용이 갖는 문제점	211
<표 IV-17> 인사관리의 특징: 노사계약상 의무/책임	212
<표 IV-18> 인사관리의 특징: 인사관리의 일차적 목표	213
<표 IV-19> 인사관리의 특징: 인력충원	214
<표 IV-20> 인사관리의 특징: 인력활용	214
<표 IV-21> 인사관리의 특징: 인사관리 기준	215
<표 IV-22> 인사관리의 특징: 인사관리 운영방향	216
<표 IV-23> 인사관리의 방향과 중고령근로자	217

<표 IV-24> 인력채용시 연령을 제한하는 기업의 비율	219
<표 IV-25> 채용시 연령을 제한하는 경우 연령기준	220
<표 IV-26> 인력채용시의 50세 이상 기피 여부	221
<표 IV-27> 경력사원 채용을 기피여부 및 기피이유	222
<표 IV-28> 과장급 이상 중 경력자 중도채용자의 비율	222
<표 IV-29> 비정규직 채용시 고려 요소	223
<표 IV-30> 50세 이상 근로자 비정규직 편중 여부	224
<표 IV-31> 호봉승급제가 있는 기업의 % 비율	225
<표 IV-32> 호봉산정 기준의 반영 정도	226
<표 IV-33> 호봉승급제 적용대상	227
<표 IV-34> 호봉표의 고정적 임금이 전체에서 차지하는 비중	227
<표 IV-35> 호봉승급표에 대한 임금인상 폭과 근속년수의 관계 ..	228
<표 IV-36> 호봉승급의 차등화가 적용되는 직원의 범위	229
<표 IV-37> 호봉승급의 차등화가 50세 이상 근로자에게 불리한 기업의 비율	229
<표 IV-38> 중고령근로자와 호봉승급제	230
<표 IV-39> 각종 혁신적 보상제도가 있는 사업체 비율	231
<표 IV-40> 직종별 연봉제 적용 여부	233
<표 IV-41> 연봉제 도입 이유	234
<표 IV-42> 연봉차등폭	235
<표 IV-43> 실적이 나쁜 경우 연봉을 감액하는 기업의 비율	235
<표 IV-44> 연봉제 도입이 50세 이상 근로자에게 불리한 기업의 비율	236
<표 IV-45> 중고령근로자와 연봉제	236
<표 IV-46> 연공급중심의 임금구조 개편의 장애요인	237
<표 IV-47> 인건비부담을 줄이기 위한 향후 방안	238
<표 IV-48> 인건비 축소를 위한 인력규모 조정 방안	239
<표 IV-49> 인건비 축소를 위한 임금체계 개편 방안	240
<표 IV-50> 정기적으로 인사고과를 받는 사원의 비율	241
<표 IV-51> 인사고과 중 객관적인 성과가 차지하는 비중	242

<표 IV-52> 각종 신인사고과제도 도입 기업의 비율	243
<표 IV-53> 인사고과에 따라 차등 지급되는 임금이 연봉에서 차지하는 비중	244
<표 IV-54> 승진결정시 각 요소가 차지하는 비중	245
<표 IV-55> 경제위기 이후 근속년수가 승진에서 차지하는 비중 ..	246
<표 IV-56> 최근 3년간 발탁승진자의 비율	247
<표 IV-57> 사무관리직 평가제도 및 승진제도와 중고령근로자 ..	248
<표 IV-58> 팀제의 도입 여부	249
<표 IV-59> 팀원이 팀장에 비해 직급이 높거나 같은 직급의 경우 채류 연수가 높은 기업의 비율	249
<표 IV-60> 관리자였던 팀원이 일반 평사원과 같은 역할 수행 여부	250
<표 IV-61> 팀원간 업무배분에 있어서 연장자나 과거 상급자에 대한 배려 여부	251
<표 IV-62> 팀제와 중고령근로자	252
<표 IV-63> 정년제도 여부	253
<표 IV-64> 정년제의 형태	253
<표 IV-65> 직종별 정년연령(직종별로 정년이 다른 경우)	254
<표 IV-66> 직급별 정년연령(직급별로 정년이 다른 경우)	255
<표 IV-67> 정년유지 계획 여부	256
<표 IV-68> 퇴직후 재고용 의사	257
<표 IV-69> 정년제도와 중고령근로자	258

요 약

외환위기 이후의 구조조정 과정 중 고령자가 고용조정의 주된 대상이 되었으며 이는 생산성과 연관이 없이 연령에 기준하여 임금이 올라가는 연공급 체계 등 우리나라 특유의 인사제도에 기인한다는 것이 일반적인 사회의 인식이었다.

그러나 10인 이상 상용근로자를 사용하는 사업체의 상용근로자를 기준으로 하면 외환위기 이후 전체 근로자 중 55세 이상 고령근로자가 차지하는 비중은 약간 줄어들었으나 0.1%포인트 하락한 것이므로 그 정도로 고령근로자만이 고용조정의 주된 대상이었다고 보기는 어렵다. 제조업에서는 고령근로자의 비중이 오히려 약간 늘어났다.

특히 500인 이상 대기업에서는 상용근로자가 30% 감소하였으나 고령근로자수는 줄지 않아 행정관리직은 그 수가 줄어들었으나 다른 직종의 비고령근로자가 고용조정 중 오히려 상대적으로 줄었다.

고령근로자의 비중이 고용조정 과정 중 줄어들지 않은 것은 10인 이상 사업체에 취업한 고령근로자의 상당수가 상대적으로 연공급의 요소가 약한 단순노무직이나 기능원과 조립원으로 취업하고(단순노무직과 기능원 및 조립원의 비중이 60%임) 있기 때문인 것으로 해석된다. 단순노무직, 기능원과 조립원의 임금이 가장 높아지는 연령층은 각각 30~34세, 35~39세이다.

본 연구를 위해 2002년 실시한 사업체 실태조사 결과는 고용조정시 고려되나 연령이 대상자 선발의 주요 기준일 뿐 절대적인 것은 아니라는 것을 보여주고 있다. 퇴직금 외에 추가적인 혜택이 부여되는 명예퇴직자 선정시 근속연수가 연령보다 중요하였으며,

정리하고 대상자 선정시는 연령이 근속연수보다 중요하나, 인사고과나 징계여부도 중요한 기준인 것으로 나타났다.

10인 이상 사업체의 상용근로자에서 고령근로자가 차지하는 비중은 약간 줄어들었으나 우리나라 전체 취업자를 대상으로 하는 경제활동인구조사에 의하면 전체 취업자 중 55세 이상 고령자가 차지하는 비중은 약간 증가하였다. 직종별로 보면 전문가와 준전문가를 제외하면 각 직종에서 고령근로자가 차지하는 비중이 늘어났다.

그러나 고령근로자들은 상대적으로 취약부문에서 취업하고 있다. 직종은 단순노무, 농림직이 많고 자영업자, 무급가족 종사자, 일용근로자의 비중이 70%이며, 외환위기 이후 비고령근로자보다는 단시간 근로자의 비중이 높아지고 있다. 고령자 취업자의 60%가 초졸 이하인 반면, 55세 미만은 고졸이 50%인 학력차이를 상당 부문 반영하고 있다. 업종별로 보면 1차 산업에서 고령근로자가 차지하는 비중은 60%이다. 특히 여성은 행정관리직이나 전문가의 비중이 매우 낮다.

우리나라의 사업체의 인사관리시스템이 성과나 능력지향적인 방향으로 상당부분 진전되고 있다. 실태조사 결과에 의하면 절반 정도의 사업체가 연봉제를 채택하고 있고 호봉제의 존재유무는 연봉제 도입과 큰 상관이 없는 것으로 나타나 우리나라 기업들이 근속급과 성과급을 병행하는 임금체제로 나아가고 있다는 것을 시사하고 있다. 특히 연봉제가 있는 사업체의 관리직은 100% 가까이 연봉제의 적용대상이 된다. 승진시 기준으로 근속연수가 차지하는 비중도 줄어드는 추세이다.

연공급 체계하의 고령자의 높은 임금 수준 때문에 고령자가 고용조정 대상자가 되거나 기업들이 고령자의 채용을 꺼린다는 인식은 대기업, 행정관리직 등 일부에 한정된다는 것을 본 연구결과는 나타내고 있다.

노동부의 임금구조기본조사 결과에 의하면 행정관리직, 전문가

를 제외하면 고령자의 임금이 비고령자의 임금보다 낮다. 다만 사업체 규모별로 보면 300인 이상 대기업에서는 고령자의 임금이 높다. 그러나 각 직종, 각 사업체 규모 모두에서 고령자의 임금이 줄어드는 추세에 있다. 다만 제조업은 행정관리직, 전문가, 기능원과 조립원에서 연공급적 요소가 강화되어 1996년 이후 고령자의 임금이 상대적으로 많이 증가하였다.

남녀를 구분하여 직종별로 임금수준이 가장 높은 연령계층을 보면 남자의 경우 행정관리직과 전문직 55~59세, 기술공과 준전문가, 사무직 45~49세, 농림직 40~44세, 나머지 직종은 30~39세이고, 여자의 경우 행정관리직과 전문가를 제외하면 대부분의 직종이 30~39세이므로 행정관리직과 전문직을 제외하면 임금수준은 40대에서 가장 높아진다. 즉 50대까지 임금이 올라가는 직종은 행정관리직과 전문가뿐이다

본 연구의 실태조사는 50세 이상 근로자의 과잉고용이 갖는 문제점으로 인건비보다는 고령근로자의 환경적응능력이나 고령근로자로 인한 인사관리의 경직성을 지적하였다. 인력채용시 연령을 제한하는 주된 이유도 업무의 성격상 나이가 많으면 업무수행에 지장을 주기 때문인 것으로 나타났다. 임금의 삭감에도 불구하고 퇴직근로자의 재고용에는 부정적인 의사가 지배적이었다.

실태조사 결과는 보다 혁신적인 인사관리제도를 가진 사업체일수록 고령근로자의 취업을 기피한다는 것으로 나타났다. 연봉제가 도입되어 있고 실적이 나쁘면 연봉을 삭감하는 등의 성과지향적인 인사제도를 가진 사업체일수록 고령근로자의 채용을 기피한다. 고령근로자의 채용을 기피하는 경향이 높을수록 다면평가제도, 목표관리제도가 더 많이 도입되어 있고 인사고과에 따른 임금차등폭도 높으며 승진연수에 따른 근속연수의 비중이 적다. 고령근로자의 채용을 기피하는 사업체일수록 팀제가 더 도입되어 있고 팀원의 직급이 팀장보다 높은 등 보다 충실하게 팀제를 운영하고 있다.

과잉고용의 문제가 있는 사업체에서 호봉제가 더 많이 존재하여 근속연수 증가에 따른 임금상승이 고령근로자가 회사에 머무르는 요인이 되고 고령근로자의 채용을 기피할수록 호봉승급제를 가지고 있어 근속급이 고령근로자의 취업에 장애요인이 될 수 있다는 것을 시사하고 있다. 한편 고령근로자 과잉고용 문제가 있거나 고령근로자의 채용을 기피할수록 정년제도를 가지고 있어 정년제도가 기존의 고령근로자를 오래 재직하도록 하나 고령근로자의 새로운 직장으로의 취업은 어렵게 한다는 것을 나타내고 있다.

연봉제, 다면평가제 등 혁신적인 인사관리시스템을 채택하는 사업체일수록 고령근로자의 채용을 기피하는 경향이 있어 업적과 성과를 중시하는 새로운 인사관리시스템에 고령근로자가 잘 적응하고 있지 못하다는 것을 나타내고 있다. 혁신적인 인사관리시스템의 도입이 고령근로자에게 불리하다는 것에 동의하는 사업체는 다수는 아니나 고령근로자의 환경적응능력이나 젊은 근로자와의 조화문제가 인건비보다 고령근로자의 과잉고용의 문제점이라는 기업의 인식은 인사관리시스템에 대한 개혁보다는 고령근로자 적응력을 제고시키기 위해서 고령근로자의 능력개발에 정책 우선순위가 주어져야 한다는 것을 시사하고 있다.

퇴직근로자가 임금의 삭감이나 종사상의 지위 하락을 감수해도 재고용할 의사가 없는 사업체가 다수라는 실태조사의 결과는 정부가 만약 정년제도의 연장을 유도하는 경우 상당정도의 인센티브가 필요하다는 것을 시사하고 있다. 실태조사 대상 사업체의 90%가 현재의 정년을 유지할 생각이고 정년을 변경하는 경우에도 늘리기보다는 줄이고자 하는 사업체가 많다는 사실은 정부의 정년연장 유도정책이 효과를 보기 위해서는 상당한 인센티브가 필요하다는 것을 다시 한번 확인시켜 주고 있다.

정년제도는 현재 취업해 있는 고령근로자의 재직을 길게 하는 효과는 있을 수 있으나 고령근로자의 정규직으로의 재취업을 어렵게 하는 양면성이 있다는 것도 고려하면 정년제도 연장에 대해

서는 보다 신중한 접근방법이 필요하다.

끝으로 현재 고령이나 중고령에 근접한 근로자의 경우 공식부
문에서의 취업가능성 제고는 행정관리직, 대기업 등에 집중하는
것이 효과가 크다는 것을 본 연구결과는 시사하고 있다. 따라서
자영업자나 비정규직으로의 취업이 활성화되는 정책수단을 강구
하는 것이 필요하며 이와 같은 측면에서 비정규직 근로자에 대한
적정 수준의 보호는 필수적이라고 하겠다.

I. 서론

1955~1975년 출생자를 정점으로 하는 우리나라 인구구조의 변화로 중장년층 및 고령근로자의 고용문제가 21세기에 들어 사회문제화될 것이 어느 정도 예상되었으나 1997년말의 외환위기를 겪으면서 장년층 및 고령자의 고용문제가 심각한 사회문제가 되었다. 대기업이나 금융기관 등 과거 고용조정의 무풍지대로 인식되어 왔던 부문에서 많은 수의 중장년층 관리직이 고용조정의 대상이 됨으로써 중고령근로자의 고용문제에 사회의 관심이 집중되었다

정부는 고령근로자를 55세 이상, 준고령자를 50~54세로 정의하고 고령근로자의 취업활성화를 위한 여러 가지 정책수단을 시행하여 왔다. 연금제도가 아직 초기 단계인 우리나라는 고령자의 취업가능성(employability)을 제고시키는 것이 고령자 취업정책의 주류이다.¹⁾ 정부는 지금까지 고령자취업 적합직종을 선정하고 이를 장려하는 등의 정책을 시행하여 왔다.

그러나 외환위기 이후의 구조조정을 거치면서 우리 사회에서는 50세를 전후한 중장년층이 고용조정의 주된 대상이 되었다는 것이 일반적인 사회인식이다. 정부의 고령근로자 정책의 대상에서도 포함되지 50세를 전후한 중장년층이 고용조정의 주대상이었다는 사회적 인식은 정부로 하여금 고령근로자 취업 제고 대책의 대상범위에 준고령근로자까지 포함하는 것을 고려하도록 만들었다.

본 연구는 이와 같은 배경에서 출발하여 중장년층까지 포함하는 중

1) 고령자의 취업 활성화는 고령자의 노후생활 안정의 측면에서뿐만 아니라 고령자에 대한 (공식적 혹은 비공식적인) 사회보장비 지출이 과다할 경우 사회 전체에 대한 부담이 되고 효율적인 경제운영에 상당히 부정적인 요인이 되기 때문이었다. 사회보장제도가 충분히 갖추어져 있는 서구 선진국의 경우 노동공급의 측면에서 연금수급연령이나 자격에 제한을 둬으로써 고령자의 취업의사를 고무시키는 정책이 고령자 고용정책의 대강을 이룬다.

2 중고령근로자 노동시장

고령근로자가 기업내에 보다 오래 머물 수 있거나(retaining older workers) 새로운 직장을 보다 손쉽게 찾을 수 있는(helping older people find new jobs) 기업의 임금 및 인사관리제도의 개선방향을 모색하고자 하는 목적으로 수행되었다. 본 연구에서 고령근로자는 (법에 정하여져 있는 대로) 55세 이상, 중고령근로자는 법에서 정한 준고령근로자와 고령근로자를 포함하는 50세 이상으로 정의한다.

연구를 위한 거시적 분석을 위해 통계청에서 조사되는 경제활동인구조사와 노동부에서 조사하는 임금구조기본조사 원자료를 사용하였다. 거시분석에서 사용된 경제활동인구조사와 임금구조기본조사는 조사대상을 달리하고 있다. 경제활동인구조사는 개인조사로 우리나라 경제 전체를 포함하는 반면 임금구조기본조사는 5인 이상 상용근로자 고용사업체(1999년까지는 10인 이상 사업체)를 대상으로 하는 사업체 조사이다. 따라서 경제활동인구조사에 의한 분석 결과는 비공식부문을 포함하는 우리나라 전체의 고령근로자 노동시장, 임금구조기본조사에 의한 분석결과는 (상용직 5인 이상 사업체이므로) 공식부문에 속해 있는 고령근로자 노동시장을 이해하기 위한 자료로 사용하여야 한다.

거시적 분석을 보완하면서 기업에서 구체적으로 중고령근로자의 인사관리가 어떻게 이루어지고 있는지를 파악하기 위하여서는 한국노동연구원이 2002년 실시한 사업체 인사관리실태 자료를 이용하였다.

연구내용은 크게 세 가지로 분류될 수 있는데, 우선 55세 이상 고령근로자 노동시장을 취업 및 임금구조 측면에서 2001년 기준으로 파악하고 1996년과 비교하여 외환위기를 전후한 고령자 노동시장의 구조 변화를 이해하고자 하였다. 경제활동인구조사와 임금구조기본조사의 원자료를 이용하여 공식 및 비공식부문을 포함하는 고령근로자 노동시장이 분석되었다. 본 보고서의 제Ⅱ장에 수록되어 있다. 55세 이상 고령근로자의 취업구조 및 임금구조에 대한 자료나 분석은 현재까지 중점적으로 다루어진 연구가 없으므로 중고령근로자보다는 고령근로자에 한정하여 노동시장의 취업구조 및 임금구조를 분석하였다. 추후에 연구에 참고가 되었으면 하는 바람에서 부표로 보다 자세한 자료를 첨부하였다.

둘째, 외환위기 이후 중고령근로자가 고용조정 대상이 되었는지, 되었다면 어떠한 형태로 중고령근로자에 대한 고용조정이 이루어졌는지가 분석되었다. 중고령근로자에 대한 고용조정 집중 여부는 임금구조기본조사 원자료, 사업체 단위의 고용조정 현황 및 수단은 사업체 인사관리실태를 이용하여 분석되었다. 본보고서의 제Ⅲ장에 수록되어 있다.

셋째, 중고령근로자의 인사관리실태가 채용, 보상관리, 평가제도 및 승진제도, 조직의 측면에서 파악된다. 한국노동연구원이 2002년 실시한 사업체 인사관리실태조사 결과에 근거하여 분석된다. 본 보고서의 제Ⅳ장에 수록되어 있다. 끝으로 제Ⅴ장에서는 요약 및 정책적 시사점이 제시된다.

Ⅱ. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조

1. 고령자 경제활동인구

2001년 현재 우리나라의 취업자는 21,362,000명으로 이 중 16.8%인 3,585,000명이 55세 이상 고령자이다. 고령 취업자를 농가와 비농가로 나누어 보면 농가 1,318,000명, 비농가 2,267,000명으로 우리나라의 전체 취업구조를 고려할 때 상대적으로 농가에 취업하고 있는 고령자가 많다(표 II-1). 각 부문별 고령자의 취업자 비중은 농가와 비농가가 각각 54.9%, 12.0%이다. 전체취업자 중 고령자의 비중은 1996년 15.5%에서 지속적으로 증가하여 왔다. 농가와 비농가 모두 고령자 취업 비중은 외환위기에도 불구하고 증가하였다.

우리나라 전체 취업자의 경제활동참가율은 2001년 60.8%로 외환위기 직후인 1998년 60.7%로 줄어든 후 늘어나지 않고 있다. 비농가의 경제활동참가율이 줄어든 것에 기인한다. 55세 이상 고령자의 경제활동참가율도 1997년 49.1%에서 1998년 46.5%로 줄어든 후 지속적으로 줄어들어 2001년 현재 44.9%이다. 비농가의 경제활동인구가 1998년 36.8%로 줄어든 후 늘어나고 있지 않기 때문이다.

실업률은 외환위기 직후 6.8%로 증가하였다가 경제회복과 함께 하락하여 2001년 3.7%이다. 농가의 실업률은 외환위기에도 불구하고 1%대였다. 55세 이상은 농가의 실업자는 없고 비농가는 2.5%로 전체 취업자보다 낮다. 고령자의 기대임금이 낮은 것을 반영하고 있는 것으로 해석된다.

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 5

<표 II-1> 경제활동참가율 추이

(단위: %)

			1996	1997	1998	1999	2000	2001
취업자	55세 이상	전체	3,229	3,465	3,274	3,351	3,456	3,585
		농가	1,294	1,319	1,376	1,334	1,332	1,318
		비농가	1,935	2,146	1,898	2,017	2,124	2,267
	전 체	전체	20,817	21,106	19,994	20,281	21,061	21,362
		농가	2,684	2,627	2,647	2,519	2,478	2,402
		비농가	18,133	18,479	17,348	17,762	18,583	18,959
	전체 중 55세 이상 %비율	전체	15.5	16.4	16.4	16.5	16.4	16.8
		농가	48.2	50.2	52.0	53.0	53.8	54.9
		비농가	10.7	11.6	10.9	11.4	11.4	12.0
경제활동 참가율	전 체	전체	62.0	62.2	60.7	60.5	60.7	60.8
		농가	72.4	73.1	74.0	73.4	74.5	74.0
		비농가	60.7	60.9	59.1	59.1	59.3	59.5
	55세 이상	전체	48.3	49.1	46.5	46.2	45.2	44.9
		농가	73.7	74.3	75.9	75.1	75.9	75.0
		비농가	39.3	40.7	36.8	37.2	36.3	36.5
실업률	전 체	전체	2.0	2.6	6.8	6.3	4.1	3.7
		농가	0.4	0.6	1.5	1.4	1.0	1.0
		비농가	2.2	2.8	7.6	6.9	4.4	4.0
	55세 이상	전체	0.5	0.9	3.3	3.5	2.0	1.6
		농가	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1
		비농가	0.9	1.5	5.6	5.7	3.2	2.5

고령자의 연령대별 경제활동참가율은 55~59세 63.7%, 60~64세 54.7%, 65세 이상 29.6%로 연령대가 높아질수록 참가율이 낮아진다 (표 II-2).²⁾ 남녀로 구분하여도 참가율은 남녀 모두 연령대가 높아질수록 참가율이 낮아진다. 농가와 비농가로 구분하여 농가는 55~59세

6 중고령근로자 노동시장

(86%), 60~64세(84/7%)의 참가율이 비슷하고 65세 이상에서 66.1%로 제일 낮으나 비농가는 연령대가 높아질수록 참가율이 떨어지고 특히 65세 이상(18.2%)이 매우 낮다.

고령자의 경제활동참가율을 학력별로 보면 2001년 현재 고졸 미만 43.6%, 고졸 47.8%, 대졸 이상 52.8%로 학력이 높아질수록 경제활동 참가율이 높다. 연령대별로 보면 65세 미만은 고졸의 참가율이 제일 낮으나 65세 이상은 고졸이 (그 차이가 크지는 않지만) 제일 높다. 고령자 남녀로 구분하여 보면 2001년 현재 남자가 각 학력별로 여자보다 참가율이 높다. 연령대별 추이를 보면 남자는 고졸 이하가 대졸 이상보다 약간 높으나 여자는 고졸 미만이 제일 높았다가 고졸에서 하락한 후 대졸 이상에서 다시 올라간다.

농가와 비농가로 구분하여 농가 고령자의 학력별 경제활동참가율을 보면 2001년 현재 고졸 미만 74.2%, 고졸 84.4%, 대졸 이상 90.6%로 전체와 마찬가지로 학력이 높아질수록 경제활동 참가율이 높다. 그러나 고령자의 연령대별로 보면 모든 연령대에서 학력이 높으면 경제활동 참가율도 높다. 남녀별로 보면 남자는 학력이 높으면 참가율도 높으나 여자는 고졸 미만과 고졸이 비슷하고 대졸에서 100%로 올라간다.

비농가 고령자의 학력별 경제활동참가율을 보면 2001년 현재 고졸 미만 32.9%, 고졸 44.4%, 대졸 이상 51.2%로 전체와 마찬가지로 학력이 높아질수록 경제활동참가율이 높다. 고령자의 연령대별로 보면 65세 이상은 학력이 높으면 경제활동참가율도 높으나 55~59세, 60~64세는 고졸 미만과 고졸의 참가율이 비슷하다. 남녀별로 보면 남자는 학력이 높으면 참가율도 높고 60~64세, 65세 이상의 참가율이 비슷하나 여자는 고졸에서 가장 낮다.

2) 모든 연령대의 경제활동참가율은 <부표 II-1> 참조.

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 7

<표 II-2> 고령자의 연령대별 경제활동참가율 추이

a. 전산업

(단위: %)

	학력	전 체		남 자		여 자	
		1996	2001	1996	2001	1996	2001
55~59세	전 체	68.1	63.7	83.8	77.7	53.5	50.4
	고졸미만	66.7	63.8	84.2	78.9	56.1	54.5
	고졸	70.5	60.2	82.1	74.4	34.5	29.5
	대졸이상	75.9	71.2	86.1	80.4	32.2	39.6
60~64세	전 체	58.4	54.7	73.6	64.7	45.4	45.3
	고졸미만	57.3	56.3	74.6	69.6	47.3	48.3
	고졸	59.0	47.6	71.5	58.2	20.9	18.6
	대졸이상	69.5	57.1	72.7	58.7	40.5	46.9
65세 이상	전 체	29.0	29.6	41.4	40.4	21.5	22.7
	고졸미만	28.6	29.4	42.4	42.2	21.7	23.3
	고졸	32.0	31.0	37.6	38.0	15.2	9.7
	대졸이상	33.8	30.2	35.7	32.7	16.8	13.6
55세 이상	전 체	48.2	44.9	64.5	58.0	36.0	34.6
	고졸미만	45.7	43.6	62.3	58.2	36.6	35.7
	고졸	59.0	47.8	69.6	58.3	26.3	21.2
	대졸이상	63.1	52.8	68.1	56.4	31.4	34.2
전 체	전 체	62.0	60.8	76.1	73.6	48.7	48.8
	고졸미만	51.1	48.6	61.3	56.9	44.2	43.2
	고졸	66.6	64.5	81.0	77.6	50.8	50.4
	대졸이상	80.8	77.3	92.7	88.6	61.7	61.1

8 중고령근로자 노동시장

b. 능가

(단위: %)

	학력	전 체		남 자		여 자	
		1996	2001	1996	2001	1996	2001
55~59세	전 체	87.5	86.0	92.8	93.3	83.2	80.1
	고졸미만	87.4	85.4	92.7	93.2	83.8	80.1
	고졸	87.7	91.1	93.3	93.0	35.6	79.7
	대졸이상	94.3	97.1	93.9	97.0	96.3	100.0
60~64세	전 체	83.7	84.7	90.1	90.2	78.0	79.8
	고졸미만	83.4	84.7	90.1	91.1	78.4	80.1
	고졸	88.7	84.2	91.6	86.8	39.2	60.1
	대졸이상	74.8	86.2	80.8	85.6	0.0	100.0
65세 이상	전 체	60.8	66.1	73.3	76.6	50.2	57.3
	고졸미만	60.3	65.3	72.7	75.8	50.3	57.3
	고졸	88.7	79.7	88.8	81.2	85.2	51.7
	대졸이상	64.2	91.4	74.2	91.4	0.0	0.0
55세 이상	전 체	73.8	75.0	82.8	83.5	66.2	67.8
	고졸미만	73.1	74.2	81.9	82.9	66.4	67.8
	고졸	88.3	84.4	91.7	86.3	43.8	66.6
	대졸이상	73.7	90.6	80.1	90.5	27.2	100.0
전 체	전 체	72.4	74.0	78.7	80.3	66.5	68.2
	고졸미만	71.3	73.1	76.9	79.2	67.0	68.6
	고졸	75.3	74.6	82.4	80.6	61.8	62.0
	대졸이상	80.9	85.0	86.1	89.2	71.5	78.8

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 9

c. 비농가

(단위: %)

	학력	전체		남자		여자	
		1996	2001	1996	2001	1996	2001
55~59세	전 체	62.8	59.4	81.5	74.9	44.6	44.2
	고졸미만	59.0	57.9	80.7	74.7	46.5	47.9
	고졸	69.1	58.3	81.0	72.9	34.5	28.1
	대졸이상	75.5	70.6	86.0	79.9	30.8	39.5
60~64세	전 체	48.3	45.7	66.9	57.4	32.6	34.5
	고졸미만	44.2	45.0	64.8	59.6	33.7	36.8
	고졸	54.4	43.3	67.4	54.1	20.3	17.0
	대졸이상	69.3	55.7	72.3	57.2	42.1	46.0
65세 이상	전 체	16.7	18.2	25.0	26.3	12.3	13.4
	고졸미만	15.3	16.6	22.8	24.0	12.2	13.6
	고졸	26.4	25.4	31.1	31.5	13.9	8.9
	대졸이상	31.2	27.1	32.6	29.2	18.7	13.6
55세 이상	전 체	39.3	36.5	57.5	50.5	26.0	25.8
	고졸미만	34.1	32.9	51.2	47.0	26.0	26.2
	고졸	55.8	44.4	66.7	54.9	25.8	19.9
	대졸이상	62.6	51.2	67.5	54.7	31.6	34.0
전 체	전 체	60.7	59.5	75.7	72.9	46.5	46.8
	고졸미만	46.3	43.7	57.2	52.0	39.2	38.4
	고졸	66.2	64.0	81.0	77.4	50.4	50.0
	대졸이상	80.8	77.1	92.9	88.6	61.5	60.6

2. 취업구조

전체 취업자를 대상으로 조사하는 경제활동인구조사와 5인 이상 상용근로자 고용사업체의 상용근로자를 기준으로 하는 임금구조기본조사에 근거하여 고령자의 취업구조를 분석한다. 본 연구의 목적이 고령자 임금체계 및 인사관리제도의 합리적인 발전방향의 모색이므로 자영업자와 가족종사자 등을 제외하는 임금구조기본조사 결과에 근거한 분석에서 보다 유용한 시사점을 얻을 수 있다.

가. 경제활동조사 기준

1) 전산업

가) 직종

각 직종별로 55세 이상 고령자가 차지하는 비중을 보면 2001년 현재 농림직이 62.9%로 제일 높고, 단순노무 32%, 행정관리 20.8%의 순이다. 고령근로자 연령대별로 보면 65세 이상이 농림직의 30.4%를 차지하고 있고 행정관리직은 55~59세가 12%이다(표 II-3). 1996년과 비교하여 보면 전문가와 기술공 및 준전문가의 55세 이상 근로자 비중은 줄어들었으나 다른 직종은 늘어났다.³⁾ 남녀로 구분하여 볼 때 고령자가 차지하는 비율의 직종별 순위는 차이가 없고 남녀 모두 전체의 경우와 같이 전문가와 기술공 및 준전문가를 제외하면 고령자의 비중이 늘어났다.

연령대별 직종구조를 보면 2001년 현재 55세 이상은 농림직이 36.4%로 제일 비중이 높고 서비스 및 판매직 20.9%, 단순노무 19.5%, 기능원과 조립원 12.3%의 순이다(표 II-4). 연령대별로 보면 55~59세는 서비스와 판매직의 비중이 제일 높으나 60세 이상은 농림직의 비중이 제일 높다. 55세 미만은 서비스와 판매직의 비중이 27.5%로 제

3) <부표 II-2>, <부표 II-4>.

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 11

<표 II-3> 전산업의 직종별 55세 이상 취업자 % 비중(1996, 2001년) - 경제
활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순 노무
전체	2001	16.8	24.2	6.5	4.5	3.0	13.3	62.9	8.9	32.0
	1996	15.5	20.8	8.5	5.0	2.5	11.9	54.7	7.3	28.0
남자	2001	16.2	24.0	9.6	5.7	4.5	12.2	61.4	8.7	32.7
	1996	15.0	21.0	11.3	6.5	4.5	11.6	53.6	6.7	31.6
여자	2001	17.6	26.1	2.1	1.7	1.5	14.0	64.6	10.1	31.1
	1996	16.2	16.2	3.3	1.8	0.6	12.0	55.9	9.5	24.7

일 높고 기능원과 조립원 25.2%, 기술공과 준전문가 10.8%, 단순노무 8.4%의 순이다. 1996년과 비교하면 농림직의 비중이 39.3%에서 36.5%로 줄어들고 서비스와 판매직의 비중이 17.2%에서 20.9%로 늘었다. 남녀별로 구분하여 보면 55세 이상의 경우 농림직의 비중이 제일 높은 것은 차이가 없으나 남자는 기능원과 조립원의 비중이 높은 반면 여성은 서비스와 판매직의 비중이 높다.⁴⁾ 그러나 연령대별 보면 55~59세의 경우 남자는 기능원과 조립원의 비중이 제일 높으나 여성은 서비스와 판매직의 비중이 제일 높다. 1996년과 비교하여 보면 55세 이상 남자의 직종구조는 큰 변화가 없으나 여성은 농림직의 비중이 44.2%에서 39.3%로 줄어든 반면 서비스와 판매직은 24.5%에서 31.3%로 늘어났다.

4) <부표 II-3>, <부표 II-5>.

12 중고령근로자 노동시장

<표 II-4> 전산업의 연령대별 직종별 취업자 분포(1996, 2001년) - 경제활동 인구조사 기준

(단위: %)

	연도	연령	전체	행정 관리	전문 가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순 노무
전	01	55세미만	100	2.3	7.6	10.8	13.8	27.5	4.3	25.2	8.4
		55세이상	100	3.7	2.6	2.5	2.1	20.9	36.4	12.3	19.5
		전 체	100	2.6	6.8	9.4	11.8	26.4	9.7	23.0	10.2
체	96	55세미만	100	2.5	5.3	10.6	14.2	23.5	6.0	28.5	9.4
		55세이상	100	3.5	2.7	3.1	2.0	17.2	39.3	12.2	20.0
		전 체	100	2.6	4.9	9.5	12.3	22.5	11.1	26.0	11.1
남	01	55세미만	100	3.7	7.4	12.8	11.3	18.0	4.1	35.1	7.5
		55세이상	100	6.1	4.0	4.0	2.8	12.9	34.1	17.2	18.8
		전 체	100	4.1	6.8	11.4	9.9	17.2	9.0	32.2	9.3
자	96	55세미만	100	3.9	5.5	12.1	11.3	15.8	5.4	38.6	7.3
		55세이상	100	5.9	4.0	4.7	3.0	11.8	35.7	15.8	19.0
		전 체	100	4.2	5.3	11.0	10.1	15.2	10.0	35.2	9.0
여	01	55세미만	100	0.3	7.9	8.0	17.3	41.1	4.6	11.1	9.6
		55세이상	100	0.5	0.8	0.6	1.2	31.3	39.3	5.8	20.4
		전 체	100	0.4	6.7	6.7	14.5	39.4	10.7	10.1	11.5
자	96	55세미만	100	0.3	4.9	8.5	18.6	34.8	6.8	13.6	12.6
		55세이상	100	0.3	0.9	0.8	0.6	24.5	44.2	7.4	21.3
		전 체	100	0.3	4.2	7.2	15.6	33.1	12.8	12.6	14.0

나) 종사상 지위

종사상 지위별로 55세 이상 근로자가 차지하는 비중을 보면 2001년 현재 자영업자가 33.5%, 무급가족 종사자 28%, 일용근로자 19.8%의 순이다(표 II-5). 고령근로자 연령대별로 보면 상용근로자와 고용주는 55~59세가 상대적으로 많고 65세 이상은 자영업자가 많다.⁵⁾ 1996년 과 비교하면 자영업자, 무급가족 종사자, 고용주에서의 비중이 약간

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 13

늘어났고 상용근로자에서의 비중이 줄어들었다. 남녀를 비교하여 보면 여성이 무급가족 종사자의 비중이 상대적으로 크다.

<표 II-5> 전산업의 종사상 지위별 55세 이상 취업자 % 비중 (1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용주	자영업자	무급가족 종사자
전체	2001	6.0	10.9	19.8	12.2	33.5	28.0
	1996	6.5	10.3	20.7	10.8	30.9	26.3
남자	2001	7.2	12.5	17.8	12.2	33.2	20.2
	1996	7.5	10.9	18.5	11.3	31.8	21.4
여자	2001	2.7	9.7	21.5	11.9	34.0	29.1
	1996	3.7	9.8	23.5	8.6	29.0	26.8

연령대별로 종사상 지위구조를 보면 2001년 현재 55세 이상은 자영업자가 42.9%가 압도적으로 많고 무급가족 종사자 14.5%, 일용근로자 12.3%의 순인 반면 55세 미만은 상용근로자가 34.4%로 제일 많고 임시근로자 23.0%, 자영업자 17.2%의 순이다(표 II-6). 연령대별로 보면 55~59세의 경우 상용근로자가 18.7%로 상대적으로 높으나 65세 이상은 자영업자가 56.7%인 반면 상용근로자는 3.5%에 불과하다.⁵⁾ 55세 이상의 남녀를 구분하여 보면 남자는 자영업자의 비중이 높은 반면 무급가족 종사자는 거의 없으나, 여성은 자영업자와 무급가족 종사자가 각각 32.4%, 30.4%로 비중이 비슷한 반면 상용근로자는 거의 없다. 1996년과 비교하여 보면 고령자 중 상용근로자의 비중은 줄어든 반면 자영업자와 임시근로자 및 일용근로자의 비중은 늘어났다. 55세 미만도 상용근로자의 비중은 줄어드는 등 같은 추세를 보이고 있다.

5) <부표 II-6>, <부표 II-8>.

6) <부표 II-7>, <부표 II-9>.

14 중고령근로자 노동시장

<표 II-6> 전산업의 연령대별 종사상 지위별 취업자 분포(1996, 2001년) -
경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	연령	전체	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용주	자영업자	무급 가족종사자
전	'01	55세미만	100	34.4	23.0	10.1	7.8	17.2	7.5
		55세이상	100	10.9	14.0	12.3	5.3	42.9	14.5
		전체	100	30.4	21.5	10.5	7.4	21.5	8.7
체	'96	55세미만	100	39.4	19.7	8.1	8.2	16.5	8.1
		55세이상	100	14.8	12.3	11.6	5.4	40.2	15.8
		전체	100	35.6	18.5	8.7	7.7	20.2	9.3
남	'01	55세미만	100	42.2	17.3	8.4	10.7	19.8	1.7
		55세이상	100	16.9	12.8	9.4	7.7	51.1	2.2
		전체	100	38.1	16.6	8.5	10.2	24.9	1.7
자	'96	55세미만	100	47.2	14.3	7.7	11.1	18.3	1.5
		55세이상	100	21.7	9.9	9.9	8.0	48.3	2.3
		전체	100	43.3	13.7	8.0	10.6	22.8	1.6
여	'01	55세미만	100	23.3	31.2	12.6	3.6	13.4	15.9
		55세이상	100	3.1	15.7	16.2	2.3	32.4	30.4
		전체	100	19.7	28.5	13.2	3.4	16.8	18.4
자	'96	55세미만	100	27.8	27.6	8.8	3.9	13.9	18.0
		55세이상	100	5.6	15.4	13.9	1.9	29.2	34.0
		전체	100	24.2	25.7	9.6	3.5	16.3	20.6

다) 주당 근로시간

주당 근로시간별로 고령근로자가 차지하는 비중을 보면 2001년 현재 18~26시간이 35.5%로 제일 높고 27~35시간 29.6%, 1~17시간 26.8%의 순이다(표 II-7). 고령근로자 연령대별 보면 65세 이상이 차지하는 비중이 18~26시간 14.2%, 27~35시간 12.6%로 상대적으로 높

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 15

다.7) 1996년과 비교하면 17시간 이하에서 차지하는 비중이 16.6%에서 26.8%로 가장 많이 높아졌다. 남녀간의 차이는 없다.

<표 II-7> 전산업의 주당 근로시간별 55세 이상 취업자 % 비중(1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	1~17 시간	18~26 시간	27~35 시간	36~44 시간	45~53 시간	54시간 이상
전체	2001	26.8	35.5	29.6	20.9	13.2	13.6
	1996	16.6	32.4	29.1	22.6	13.4	12.6
남자	2001	34.1	40.8	34.5	21.7	12.6	12.9
	1996	24.6	44.0	37.7	23.6	13.0	12.0
여자	2001	20.6	31.9	26.0	20.1	14.0	15.0
	1996	10.6	26.0	23.8	21.6	13.9	13.7

연령대별로 주당 근로시간의 분포를 보면 2001년 현재 55세 이상, 55세 미만 모두 주당 54시간 이상의 비중이 제일 높으나 55세 이상은 36~44시간이 45~53시간보다 약간 높으나 45~53시간은 28.9%로 36~44시간 18.2%보다 상당히 높다(표 II-8). 연령대별로 보면 55~59세는 54시간의 비중이 55세 미만과 비슷하나 연령이 높아질수록 줄어들어 65세 이상은 24.5%에 불과하다. 65세 이상에서는 36~44시간의 비중이 27.1%로 제일 높다.8) 1996년과 비교하면 55세 이상, 55세 미만 모두 주당 35시간 이하인 단시간 근로자의 비중이 늘어났다. 남녀를 비교하면 2001년 현재 54시간 이상의 비중이 남자에서 상대적으로 높다.

7) <부표 II-10>, <부표 II-12>.

8) <부표 II-11>, <부표 II-13>.

16 중고령근로자 노동시장

<표 11-8> 전산업의 연령대별 주당 근로시간별 취업자 분포(1996, 2001년)
- 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	연령	전체	1~17시간	18~26시간	27~35시간	36~44시간	45~53시간	54시간 이상
전 체	'01	55세 미만	100	3.5	2.8	3.0	18.2	28.9	43.6
		55세 이상	100	6.4	7.7	6.2	23.8	21.7	34.2
		전체	100	4.0	3.6	3.5	19.1	27.7	42.0
	'96	55세 미만	100	2.1	1.9	2.1	15.9	30.5	47.6
		55세 이상	100	2.3	4.9	4.7	25.2	25.6	37.4
		전체	100	2.1	2.3	2.5	17.3	29.7	46.0
남 자	'01	55세 미만	100	2.5	1.8	2.0	15.7	29.8	48.3
		55세 이상	100	6.6	6.4	5.4	22.4	22.2	36.9
		전체	100	3.2	2.5	2.5	16.8	28.6	46.4
	'96	55세 미만	100	1.4	0.9	1.2	12.8	30.6	53.1
		55세 이상	100	2.5	4.1	4.0	22.3	25.8	41.2
		전체	100	1.5	1.4	1.6	14.2	29.9	51.3
여 자	'01	55세 미만	100	5.0	4.3	4.4	21.7	27.5	37.0
		55세 이상	100	6.1	9.4	7.3	25.5	21.0	30.7
		전체	100	5.2	5.2	4.9	22.4	26.4	35.9
	'96	55세 미만	100	3.2	3.3	3.4	20.4	30.3	39.5
		55세 이상	100	1.9	5.9	5.5	29.0	25.2	32.4
		전체	100	3.0	3.7	3.8	21.8	29.4	38.3

라) 학력

학력별로 55세 이상 근로자가 차지하는 비중은 2001년 현재 초등학교 졸업이하가 58.1%로 압도적으로 많고 중졸 18.1%, 대졸 이상 7.2%의 순이다(표 II-9). 고령근로자 연령대별로 비교하면 초졸 이하에서는 65세 비중이 높으나 중졸 이상에서는 55~59세의 비중이 높다.⁹⁾ 1996년과 비교하면 중졸 이하에서 차지하는 비중은 특히 늘어나서 우리나라 근로자들의 전반적인 학력상승 현상을 반영하고 있다. 남녀간 차이를 보면 남자가 여자에 비해 고학력자 중에서 차지하는 비중이 높다. 대졸의 경우 55세 이상 근로자가 남자에서 차지하는 비중이 9.1%인 반면 여자는 2.6%에 불과하다.

연령대별로 학력구성을 보면 2001년 현재 55세 이상에서는 초졸 이하가 60.5%로 제일 높으나 55세 미만에서는 고졸의 비중이 49%로 제일 높다(표 II-10). 연령대별로 보면 65세 이상에서 특히 초졸의 비중이 77.8%로서 매우 높다.¹⁰⁾ 1996년과 비교하면 초졸 이하의 비중이 65.6%에서 60.5%로 줄어든 반면 중졸 이상의 비중은 늘어났다. 남녀를 비교하면 여자는 초졸 이하가 83.9%로 압도적이다. 남자는 초졸 이하가 42.5%로 제일 높은 것은 여자와 같으나 중졸, 고졸, 대졸 이상도 어느 정도의 비중을 차지하고 있다.

<표 II-9> 전산업의 학력별 55세 이상 취업자 % 비중(1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상
전체	2001	58.1	18.1	6.2	1.4	7.3
	1996	49.5	12.2	5.4	1.2	6.7
남자	2001	57.9	25.0	8.6	1.9	9.1
	1996	50.6	16.7	7.5	1.7	8.4
여자	2001	58.3	10.3	2.1	0.9	2.6
	1996	48.8	6.3	1.6	0.4	1.7

9) <부표 II-14>, <부표 II-16>.

10) <부표 II-15>, <부표 II-17>.

18 중고령근로자 노동시장

<표 II-10> 전산업의 연령대별 학력별 취업자 분포(1996, 2001년) - 경제활동인구조조사 기준

(단위: %)

	연도	연령	전체	초졸 이하	중졸	고졸	전문 대졸	대졸 이상
전 체	'01	55세미만	100	8.8	13.9	49.0	9.0	19.3
		55세이상	100	60.5	15.3	16.0	0.6	7.6
		전 체	100	17.5	14.2	43.5	7.6	17.3
	'96	55세미만	100	12.3	16.9	48.6	6.5	15.8
		55세이상	100	65.6	12.7	15.1	0.4	6.2
		전 체	100	20.5	16.2	43.4	5.6	14.3
남 자	'01	55세미만	100	6.0	11.5	50.7	8.4	23.5
		55세이상	100	42.5	19.8	24.8	0.8	12.1
		전 체	100	11.9	12.8	46.5	7.2	21.6
	'96	55세미만	100	8.4	15.1	50.5	6.5	19.5
		55세이상	100	48.8	17.1	23.3	0.6	10.1
		전 체	100	14.5	15.4	46.4	5.6	18.1
여 자	'01	55세미만	100	12.8	17.5	46.7	9.8	13.3
		55세이상	100	83.9	9.4	4.6	0.4	1.6
		전 체	100	25.3	16.1	39.3	8.1	11.2
	'96	55세미만	100	18.0	19.5	45.7	6.5	10.3
		55세이상	100	88.2	6.8	3.9	0.1	0.9
		전 체	100	29.4	17.5	38.9	5.5	8.8

마) 업종

업종별로 55세 이상 고령근로자가 차지하는 비중은 2001년 현재 농림어업 62.4%, 광공업 8.4%, 사회간접자본 및 서비스 12.6%이다(표 II-11). 고령근로자 연령대별로 보면 65세 이상의 비중은 농림어업에서 상대적으로 높으나 광공업과 사회간접자본 및 서비스에서는 55~

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 19

59세의 비중이 상대적으로 높다.¹¹⁾ 1996년과 비교하면 모든 업종에서 고령자가 차지하는 비중이 늘어났다.

연령대별로 업종구조를 보면 2001년 현재 55세 이상에서는 사회간접자본 및 서비스와 농림어업이 각각 49.3%, 40.3%로 비슷하나 55세 미만에서는 사회간접자본 및 서비스 71.4%, 광공업 23.6%, 농림어업 5.0%이다(표 II-12). 연령대별 보면 65세 이상은 농림어업의 비중이 62.5%이나 55~59세는 농림어업의 비중이 27.3%이다.¹²⁾ 남녀를 비교하면 남자는 사회간접자본 및 서비스 52.1%, 농림어업 37.3%, 여자는 사회간접자본 및 서비스 46%, 농림어업 43.9%로 남자가 사회간접자본 및 서비스의 비중이 상대적으로 높다. 특히 여자는 1996년에는 농림어업의 비중이 사회간접자본 및 서비스업보다 높았으나 2001년에는 사회간접자본 및 서비스업의 비중이 높아졌다.

<표 II-11> 전산업의 업종별 55세 이상 취업자 % 비중(1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	농림어업	광공업	사회간접자본 및 서비스
전 체	2001	62.4	8.4	12.6
	1996	54.5	8.0	11.2
남 자	2001	60.5	7.3	13.4
	1996	52.6	6.4	12.2
여 자	2001	64.6	10.2	11.6
	1996	56.6	10.8	9.6

11) <부표 II-18>, <부표 II-20>.

12) <부표 II-19>, <부표 II-21>.

20 중고령근로자 노동시장

<표 11-12> 전산업의 연령대별 업종별 취업자 분포(1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

성별	연도	연령	전체	농림어업	광공업	사회간접자본 및 서비스
전 체	'01	55세미만	100	5.0	23.6	71.4
		55세이상	100	40.3	10.4	49.3
		전 체	100	11.1	21.3	67.6
	'96	55세미만	100	6.3	24.7	69.1
		55세이상	100	41.0	11.7	47.2
		전 체	100	11.7	22.7	65.7
남 자	'01	55세미만	100	4.9	27.0	68.1
		55세이상	100	37.3	10.6	52.1
		전 체	100	10.4	24.3	65.4
	'96	55세미만	100	5.7	26.7	67.5
		55세이상	100	36.2	10.4	53.4
		전 체	100	10.3	24.3	65.4
여 자	'01	55세미만	100	5.2	19.1	75.7
		55세이상	100	43.9	10.2	46.0
		전 체	100	12.0	17.5	70.4
	'96	55세미만	100	7.1	21.6	71.3
		55세이상	100	47.6	13.6	38.9
		전 체	100	13.6	20.3	66.0

2) 비농전산업

가) 직종

각 직종별로 55세 이상 고령자가 차지하는 비중을 보면 2001년 현재 농림직이 47.1%로 제일 높고, 단순노무 31.1%, 행정관리 24.2%의 순이다. 65세 이상이 농림직의 21.9%를 차지하고 있고 행정관리직은

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 21

55~59세가 12%이다(표 II-13). 1996년과 비교하여 보면 전문가와 기술공 및 준전문가의 55세 이상 근로자 비중은 줄어들었으나 다른 직종은 늘어났다.¹³⁾ 남녀로 구분하여 볼 때 고령자가 차지하는 비율의 직종별 순위는 차이가 없고 남녀 모두 전문가와 기술공 및 준전문가는 고령자 비중이 줄어들었으나 다른 직종은 고령자의 비중이 늘어났다.

<표 II-13> 비농전산업의 직종별 55세 이상 취업자 % 비중(1996, 2001년)
- 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순 노무
전체	2001	12.0	24.2	6.6	4.5	3.0	13.1	47.1	8.8	31.1
	1996	10.7	20.9	8.5	5.0	2.5	11.7	38.6	7.2	27.1
남자	2001	12.0	24.1	9.6	5.7	4.6	12.2	41.7	8.8	32.9
	1996	10.9	21.1	11.3	6.4	4.5	11.7	32.3	6.8	31.6
여자	2001	11.9	25.8	2.2	1.7	1.5	13.7	52.3	9.2	29.0
	1996	10.4	16.2	3.3	1.9	0.7	11.7	43.5	8.7	22.7

연령대별 직종구조를 보면 2001년 현재 55세 이상은 서비스 및 판매직이 28.7%로 제일 비중이 높고 단순노무 28%, 기능원과 조립원 18.7%의 순이다(표 II-14). 고령자 연령대별로 보면 55~59세는 서비스와 판매직이 65세 이상은 단순노무직의 비중이 제일 높다. 55세 미만은 서비스와 판매직 다음에 기능원과 조립원의 비중이 높다. 1996년과 비교하면 농림직의 비중이 30.3%에서 28.0%로 줄어들고 서비스와 판매직의 비중이 27.7%에서 31.8%로 늘었다. 남녀별로 구분하여 보면 55세 이상 남자는 단순노무직의 비중이 제일 높고 기능원과 조립원, 서비스 및 판매직의 순이나 여자는 서비스 및 판매직이 50% 이상이다.¹⁴⁾ 그러나 연령대별 보면 55~59세의 경우 남자는 기능원과 조립

13) <부표 II-22>, <부표 II-24>.

22 중고령근로자 노동시장

원의 비중이 제일 높으나 여성은 서비스와 판매직의 비중이 제일 높다.

<표 II-14> 비농전산업의 연령대별 직종별 취업자 분포(1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	연령	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순 노무
전	01	55세 미만	100	2.5	8.0	11.3	14.3	28.7	0.7	26.2	8.4
		55세 이상	100	5.8	4.2	3.9	3.3	31.8	4.4	18.7	28.0
		전체	100	2.8	7.5	10.4	13.0	29.0	1.1	25.3	10.8
체	96	55세 미만	100	2.6	5.7	11.4	14.9	24.9	0.8	30.0	9.7
		55세 이상	100	5.8	4.4	5.0	3.2	27.7	4.2	19.4	30.3
		전체	100	3.0	5.5	10.7	13.6	25.2	1.2	28.9	11.9
남	01	55세 미만	100	3.9	7.8	13.4	11.8	18.7	0.6	36.4	7.5
		55세 이상	100	9.1	6.1	5.9	4.1	19.0	3.2	25.6	27.0
		전체	100	4.6	7.6	12.5	10.8	18.7	0.9	35.1	9.9
자	96	55세 미만	100	4.2	5.9	12.9	11.9	16.8	0.6	40.3	7.4
		55세 이상	100	9.2	6.2	7.2	4.6	18.2	2.5	24.1	28.1
		전체	100	4.7	6.0	12.2	11.1	16.9	0.8	38.6	9.7
여	01	55세 미만	100	0.3	8.3	8.3	17.9	43.1	0.7	11.5	9.7
		55세 이상	100	0.8	1.3	1.1	2.1	50.5	6.1	8.6	29.5
		전체	100	0.4	7.5	7.5	16.1	44.0	1.4	11.2	12.1
자	96	55세 미만	100	0.3	5.2	9.1	19.4	37.2	1.0	14.5	13.2
		55세 이상	100	0.5	1.5	1.5	1.1	42.8	6.8	12.0	33.7
		전체	100	0.3	4.9	8.3	17.5	37.8	1.6	14.2	15.4

나) 종사상 지위

종사상 지위별로 55세 이상 근로자가 차지하는 비중을 보면 2001년 현재 자영업자가 20.6%, 일용근로자 17.8%, 무급가족 종사자 12.9%의

14) <부표 II-23>, <부표 II-25>.

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 23

순이다(표 II-15). 고령취업자 연령대별로 보면 각 종사상 지위에서 55~59세가 상대적으로 많다.¹⁵⁾ 1996년과 비교하면 일용근로자, 자영업자, 무급가족 종사자, 고용주에서의 비중이 약간 늘어났고 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자에서의 비중이 줄어들었다. 남녀를 비교하여 보면 남자가 상용근로자와 무급가족 종사자, 여자가 자영업자의 비중이 상대적으로 크다.

연령대별로 종사상 지위구조를 보면 2001년 현재 55세 이상은 자영업자가 30.6%가 제일 많고 임시근로자 21.3%의 순인 반면 55세 미만은 상용근로자가 35.7%로 제일 많고 임시근로자 23.8%, 자영업자 16.0%의 순이다(표 II-16). 연령대별로 보면 55~59세의 경우 상용근로자가 18.7%로 상대적으로 높으나 65세 이상은 자영업자가 41.2%인 반면 상용근로자는 7.5%에 불과하다.¹⁶⁾ 55세 이상의 남녀를 구분하여 보면 남자는 자영업자의 비중이 높은 반면 무급가족 종사자는 거의 없으나, 여성은 자영업자, 임시근로자, 일용근로자의 비중이 높은 반면 상용근로자는 거의 없다. 1996년과 비교하여 보면 고령자 중 상용근로자와 임시근로자의 비중은 줄어든 반면 자영업자와 고용주의 비중은 늘어났다. 55세 미만도 상용근로자와 임시근로자의 비중은 줄어드는 등 같은 추세를 보이고 있다.

<표 II-15> 비농전산업의 종사상 지위별 55세 이상 취업자 % 비중(1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용주	자영업자	무급가족 종사자
전체	2001	6.0	10.8	17.8	11.9	20.6	12.9
	1996	6.5	10.1	19.0	10.5	17.2	10.4
남자	2001	7.2	12.5	17.4	12.0	18.8	18.7
	1996	7.6	10.8	18.0	11.0	16.5	17.2
여자	2001	2.7	9.4	18.3	11.6	23.9	12.1
	1996	3.6	9.5	20.3	8.7	18.4	9.7

15) <부표 II-26>, <부표 II-28>.

16) <부표 II-27>, <부표 II-29>.

24 중고령근로자 노동시장

<표 II-16> 비농전산업의 연령대별 종사상 지위별 취업자 분포(1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	연령	전체	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용 주	자영 업자	무급가족 종사자
전 체	'01	55세미만	100	16.9	21.3	16.4	8.1	30.6	6.7
		55세이상	100	35.7	23.8	10.3	8.1	16.0	6.1
		전 체	100	33.4	23.5	11.0	8.1	17.7	6.2
	'96	55세미만	100	41.5	20.6	8.4	8.7	14.6	6.2
		55세이상	100	24.1	19.4	16.6	8.5	25.4	6.0
		전 체	100	39.6	20.5	9.3	8.7	15.7	6.2
남 자	'01	55세미만	100	25.1	18.7	13.0	11.1	30.2	2.0
		55세이상	100	43.8	17.8	8.4	11.1	17.8	1.2
		전 체	100	41.5	17.9	9.0	11.1	19.3	1.3
	'96	55세미만	100	49.6	14.8	7.9	11.7	15.1	0.9
		55세이상	100	33.4	14.7	14.1	11.8	24.5	1.5
		전 체	100	47.8	14.8	8.6	11.7	16.2	1.0
여 자	'01	55세미만	100	5.0	25.1	21.5	3.7	31.2	13.6
		55세이상	100	24.0	32.6	13.0	3.8	13.4	13.3
		전 체	100	21.8	31.7	14.0	3.8	15.5	13.3
	'96	55세미만	100	29.2	29.4	9.2	4.1	13.8	14.2
		55세이상	100	9.3	26.8	20.4	3.4	26.9	13.2
		전 체	100	27.1	29.2	10.4	4.1	15.1	14.1

다) 주당 근로시간

주당 근로시간별로 고령근로자가 차지하는 비중을 보면 2001년 현재 18~26시간이 22.7%로 제일 높고 27~35시간 19.6%, 1~17시간 17.7%의 순이다(표 II-17). 고령근로자의 연령대별 주당 근로시간을

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 25

보면 주 45시간 이상에서 55세 이상이 차지하는 비중이 절반 정도이다.¹⁷⁾ 1996년과 비교하면 모든 주당 근로시간별로 고령자가 차지하는 비중이 늘어났다. 남녀간에 큰 차이는 없다.

<표 II-17> 비농전산업의 주당 근로시간별 55세 이상 취업자 % 비중(1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	1~17 시간	18~26 시간	27~35 시간	36~44 시간	45~53 시간	54시간 이상
전체	2001	17.7	22.7	19.6	13.1	9.6	11.2
	1996	13.4	18.3	15.4	12.9	9.1	10.3
남자	2001	22.4	27.3	24.2	14.8	9.7	10.7
	1996	19.8	27.1	21.0	14.6	9.2	10.1
여자	2001	14.3	19.8	16.5	11.3	9.5	12.1
	1996	9.0	14.3	12.5	11.2	8.8	10.7

연령대별로 주당 근로시간의 분포를 보면 2001년 현재 55세 이상, 55세 미만 모두 주당 54시간 이상의 비중이 제일 높으나 45시간 이상의 비중이 55세 미만의 비중보다 9.4P 낮다(표 II-18). 고령근로자 연령대별로 보면 55~59세는 54시간의 비중이 55세 미만과 비슷하나 연령이 높아질수록 줄어들어 65세 이상은 31.8%이다. 65세 이상에서는 36~44시간의 비중이 22.0%로 제일 높다.¹⁸⁾ 1996년과 비교하면 55세 이상, 55세 미만 모두 주당 44시간 이하인 근로자의 비중이 늘어났다. 남녀를 비교하면 2001년 현재 54시간 이상의 비중이 남자에서 상대적으로 높다.

17) <부표 II-30>, <부표 II-32>.

18) <부표 II-31>, <부표 II-33>.

26 중고령근로자 노동시장

<표 II-18> 비농전산업의 연령대별 주당 근로시간별 취업자 분포(1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	연령	전체	1~17시간	18~26시간	27~35시간	36~44시간	45~53시간	54시간 이상
전체	'01	55세미만	100	3.6	2.7	2.9	17.9	28.9	44.0
		55세이상	100	5.7	5.8	5.2	19.9	22.7	40.8
		전체	100	3.8	3.0	3.2	18.2	28.2	43.6
	'96	55세미만	100	2.2	1.7	2.0	15.2	30.3	48.5
		55세이상	100	2.9	3.3	3.0	18.8	25.4	46.7
		전체	100	2.3	1.9	2.1	15.6	29.8	48.3
남자	'01	55세미만	100	2.4	1.6	1.9	15.5	29.9	48.7
		55세이상	100	5.1	4.4	4.3	19.7	23.6	42.9
		전체	100	2.7	1.9	2.2	16.0	29.2	48.0
	'96	55세미만	100	1.4	0.8	1.0	12.2	30.6	54.0
		55세이상	100	2.8	2.4	2.2	17.1	25.5	49.9
		전체	100	1.5	1.0	1.2	12.8	30.0	53.5
여자	'01	55세미만	100	5.2	4.2	4.4	21.5	27.5	37.2
		55세이상	100	6.5	7.7	6.4	20.3	21.3	37.8
		전체	100	5.4	4.6	4.6	21.3	26.7	37.3
	'96	55세미만	100	3.4	3.2	3.4	19.8	29.9	40.3
		55세이상	100	2.9	4.6	4.2	21.6	25.1	41.7
		전체	100	3.4	3.3	3.5	19.9	29.4	40.5

라) 학력

학력별로 55세 이상 근로자가 차지하는 비중은 2001년 현재 초등학교 졸업 이하가 46.6%로 압도적으로 많고 중졸 16.0%, 대졸 이상 7.0%의 순이다(표 II-19). 고령근로자의 연령대별로 비교하면 초졸 이하에서는 50~59세, 60~64세, 65세 이상의 비중이 비슷하나 중졸 이

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 27

상에서는 55~59세의 비중이 높다.¹⁹⁾ 1996년과 비교하면 각 학력 중 고령근로자가 차지하는 비중이 늘어나서 우리나라 근로자들의 전반적인 학력상승 현상을 반영하고 있다. 남녀간 차이를 보면 남자가 여자에 비해 고학력자 중에서 차지하는 비중이 높다. 대졸의 경우 55세 이상 근로자가 남자에서 차지하는 비중이 8.6%인 반면 여자는 2.6%에 불과하다.

연령대별로 학력구성을 보면 2001년 현재 55세 미만은 고졸의 비중이 47.8%, 55세 이상은 초졸 이하가 47.5%로 가장 높다(표 II-20). 고령근로자 연령대별로 보면 65세 이상에서 특히 초졸의 비중이 65.8%로서 매우 높다.²⁰⁾ 1996년과 비교하면 초졸 이하의 비중이 52.1%에서 줄어든 반면 중졸 이상의 비중은 늘어났다. 남녀를 비교하면 여자는 초졸 이하가 75.6%로 압도적이거나 남자는 고졸이 31.3%로 제일 높다.

<표 II-19> 비농전산업의 학력별 55세 이상 취업자 % 비중(1996, 2001년)
- 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상
전체	2001	46.6	16.0	5.5	1.3	7.0
	1996	38.7	10.4	4.9	1.1	6.5
남자	2001	43.2	21.8	7.7	1.7	8.6
	1996	37.8	14.1	6.8	1.6	8.1
여자	2001	48.8	9.8	2.0	0.9	2.6
	1996	39.2	5.8	1.6	0.4	1.7

19) <부표 II-34>, <부표 II-36>.

20) <부표 II-35>, <부표 II-37>.

<표 11-20> 비농전산업의 연령대별 학력별 취업자 분포(1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	연령	전체	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상
전 체	'01	55세미만	100	9.3	14.0	47.8	8.9	20.1
		55세이상	100	47.5	19.0	21.3	0.8	11.1
		전 체	100	12.2	14.2	46.4	8.2	19.1
	'96	55세미만	100	9.9	16.5	50.0	6.8	16.9
		55세이상	100	52.1	16.0	21.5	0.6	9.8
		전 체	100	14.4	16.5	46.9	6.1	16.1
남 자	'01	55세미만	100	6.1	11.7	49.5	8.3	24.4
		55세이상	100	28.3	22.5	31.1	1.1	6.9
		전 체	100	7.9	12.4	48.5	7.7	23.6
	'96	55세미만	100	6.8	14.5	51.3	6.7	20.7
		55세이상	100	34.0	19.5	30.6	0.9	15.0
		전 체	100	9.8	15.0	49.1	6.1	20.0
여 자	'01	55세미만	100	13.9	17.4	45.3	9.7	13.7
		55세이상	100	75.6	13.8	7.2	0.6	2.7
		전 체	100	18.4	16.7	43.3	8.9	12.6
	'96	55세미만	100	14.5	19.6	48.0	6.8	11.1
		55세이상	100	80.9	10.3	6.9	0.2	1.7
		전 체	100	21.4	18.6	43.7	6.2	10.1

마) 업종

농업을 제외하고 업종별로 55세 이상 고령근로자가 차지하는 비중은 2001년 현재 1차산업 47.1%, 광공업 8.0%, 사회간접자본 및

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 29

서비스 12.5%이다(표 II-21). 고령근로자 연령대별로 보면 65세 이상의 비중은 1차산업, 55~59세는 다른 산업에서 상대적으로 높다.²¹⁾ 1996년과 비교하면 모든 업종에서 고령자가 차지하는 비중이 늘어났다.

<표 II-21> 비농전산업의 업종별 55세 이상 취업자 % 비중(1996, 2001년)
- 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	농림 제외 1차산업	광공업	사회간접자본 및 서비스
전체	2001	47.1	8.0	12.5
	1996	40.4	7.7	11.1
남자	2001	38.9	7.3	13.4
	1996	28.8	6.4	12.2
여자	2001	53.9	9.4	11.3
	1996	58.5	9.8	9.4

연령대별로 업종구조를 보면 2001년 현재 55세 이상, 55세 사회간접자본 및 서비스가 75% 정도로 압도적으로 높다(표 II-22). 연령대별 보면 65세 이상에서 농림어업의 비중이 약간 높으나 3차산업의 비중이 압도적이다.²²⁾ 남녀를 비교하면 남자는 광공업, 여자는 사회간접자본 및 서비스에서 상대적으로 많다.

21) <부표 II-38>, <부표 II-40>.

22) <부표 II-39>, <부표 II-41>.

<표 II-22> 비농전산업의 연령대별 업종별 취업자 분포(1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	연령	전체	농림제외 1차산업	광공업	사회간접자본 및 서비스
전	'01	55세미만	100	1.0	24.6	74.4
		55세이상	100	6.3	15.8	77.9
		전 체	100	1.6	23.5	74.8
체	'96	55세미만	100	1.0	25.9	73.0
		55세이상	100	5.9	18.0	76.1
		전 체	100	1.5	25.1	73.4
남	'01	55세미만	100	0.9	28.2	70.9
		55세이상	100	4.1	16.2	79.7
		전 체	100	1.3	26.8	72.0
자	'96	55세미만	100	0.9	28.0	71.1
		55세이상	100	3.0	15.8	81.3
		전 체	100	1.1	26.7	72.2
여	'01	55세미만	100	1.1	19.8	79.1
		55세이상	100	9.3	15.3	75.4
		전 체	100	2.0	19.3	78.7
자	'96	55세미만	100	1.6	22.8	76.0
		55세이상	100	12.4	21.5	68.0
		전 체	100	2.2	22.7	75.1

3) 제조업

가) 직종

각 직종별로 55세 이상 고령자가 차지하는 비중을 보면 2001년 현재 단순노무직이 21.8%로 가장 높고, 서비스판매 16.3%, 행정관리 14.6%의 순이다(표 II-23). 고령근로자 연령층으로 보면 각 직종에서 55~59세의 비중이 고령근로자 중 상대적으로 높다.²³⁾ 1996년과 비교하여 보면 대부분의 직종에서 줄어들었으나 전문가와 사무직 직종은 늘어났다. 남녀로 구분하여 볼 때 고령자가 차지하는 비율은 남자는 단순노무직에서 높고 여자는 서비스 및 판매직에서 높다.

23) <부표 II-42>, <부표 II-44>.

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 31

<표 II-23> 제조업의 직종별 55세 이상 취업자 % 비중(1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	기능원과 조립원	단순 노무
전체	2001	8.3	14.6	2.2	1.4	2.0	16.3	7.3	21.8
	1996	8.0	15.2	0.5	1.5	1.2	22.9	6.8	25.3
남자	2001	7.2	14.7	3.0	1.6	2.9	4.2	6.0	33.3
	1996	6.4	15.1	0.6	1.6	1.6	5.7	5.4	39.0
여자	2001	10.3	11.8	0.0	0.0	0.6	21.0	10.1	16.5
	1996	10.8	17.9	0.0	1.3	0.6	26.8	9.7	20.6

<표 II-24> 제조업의 연령대별 직종별 취업자 분포(1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	연령	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	기능원과 조립원	단순 노무
전체	'01	55세미만	100	3.0	3.7	8.1	13.3	1.1	59.3	11.6
		55세이상	100	5.7	0.9	1.3	3.0	2.3	51.5	35.4
		전체	100	3.2	3.4	7.6	12.4	1.2	58.6	13.5
	'96	55세미만	100	3.0	2.0	7.5	14.9	1.0	63.0	8.6
		55세이상	100	6.3	0.1	1.3	2.1	3.4	53.2	33.5
		전체	100	3.3	1.9	7.0	13.8	1.2	62.2	10.6
남자	'01	55세미만	100	4.4	4.1	11.5	12.1	0.5	62.6	4.7
		55세이상	100	9.7	1.6	2.3	4.7	0.3	51.1	30.3
		전체	100	4.8	3.9	10.9	11.6	0.5	61.8	6.6
	'96	55세미만	100	4.6	2.6	10.0	13.9	0.3	65.8	2.8
		55세이상	100	12.1	0.2	2.4	3.2	0.3	55.2	26.3
		전체	100	5.1	2.4	9.5	13.2	0.3	65.1	4.3
여자	'01	55세미만	100	0.5	2.9	1.9	15.4	2.1	53.1	24.1
		55세이상	100	0.5	0.0	0.0	0.8	4.8	51.9	41.9
		전체	100	0.5	2.6	1.7	13.9	2.4	53.0	25.9
	'96	55세미만	100	0.2	1.0	2.9	16.6	2.2	58.0	19.1
		55세이상	100	0.3	0.0	0.3	0.9	6.6	51.2	40.7
		전체	100	0.2	0.9	2.7	14.9	2.7	57.3	21.4

연령대별 직종구조를 보면 2001년 현재 55세 이상, 55세 미만 모두 기능원과 조립원이 제일 높다. 55세 이상은 단순노무직이 35.4%로 그 다음으로 비중이 높으나 55세 미만은 사무직 13.3%, 단순노무 11.6%의 순이다(표 II-24). 연령대별로 보면 55~59세는 사무직의 비중이 상대적으로 높으나 65세 이상은 단순노무직이 기능원과 조립원의 비중보다 높다.²⁴⁾ 1996년과 비교하면 55세 이상은 대부분의 직종의 비중은 소폭 하락하였으나 전문가와 기술공 및 준전문가 비중은 늘어났다. 남녀별로 구분하여 보면 55세 이상의 경우 기능원과 조립원의 비중이 가장 높은 것은 차이가 없으나 남자는 행정관리직(9.7%) 등의 비중이 어느 정도 되나 여성은 행정관리나 전문가의 비중이 아주 낮고 단순노무직의 비중이 상대적으로 높다. 그러나 연령대별로 보면 남자와 여자 모두 연령이 높아질수록 기능원과 조립원의 비중이 줄어들고 단순노무직의 비중은 늘어난다. 1996년과 비교하여 보면 55세 이상 여자의 직종구조는 큰 변화가 없으나 남성은 기능원과 조립원의 비중이 55.2%에서 51.1%로 줄어든 반면 단순노무직은 26.3%에서 30.3%로 늘어났다.

나) 종사상 지위

종사상 지위별로 55세 이상 근로자가 차지하는 비중을 보면 2001년 현재 자영업자가 33.5%, 무급가족 종사자 28%, 일용근로자 19.8%의 순이다(표 II-25). 고령근로자 연령대별로 보면 상용근로자와 임시근로자는 55~59세가 각각 3.8%, 4.5%로 상대적으로 많고 65세 이상은 자영업자가 14.3%로 상대적으로 많다.²⁵⁾ 1996년과 비교하면 자영업자와 무급가족 종사자에서의 비중이 많이 늘어났고 상용근로자와 일용근로자에서의 비중이 줄어들었다. 남녀를 비교하여 보면 여성이 무급가족 종사자에서의 비중이 상대적으로 크다.

24) <부표 II-44>, <부표 II-45>.

25) <부표 II-46>, <부표 II-48>.

<표 II-25> 제조업의 종사상 지위별 55세 이상 취업자 % 비중(1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용주	자영업 자	무급가족 종사자
전체	2001	6.0	10.9	19.8	12.2	33.5	28.0
	1996	4.5	10.1	21.2	8.9	16.0	8.9
남자	2001	7.2	12.5	17.8	12.2	33.2	20.2
	1996	4.3	7.7	34.4	8.7	14.6	20.3
여자	2001	2.7	9.7	21.5	11.9	34.0	29.1
	1996	5.3	12.4	19.5	10.6	18.9	7.7

연령대별로 종사상 지위구조를 보면 2001년 현재 55세 이상은 상용근로자 25.9%, 임시근로자 25.8%, 일용근로자 21.5%의 순인 반면 55세 미만은 상용근로자가 51.7%로 제일 많다(표 II-26). 연령대별로 보면 55~59세의 경우 상용근로자가 34.8%로 상대적으로 높으나 65세 이상은 일용근로자와 자영업자, 임시근로자 각각 35.8%, 23.8%, 22.6%이다.²⁶⁾ 55세 이상의 남녀를 구분하여 보면 남자는 상용근로자(37.9%)와 임시근로자(22.2%)의 비중이 높은 반면 여성은 일용근로자와 임시근로자가 각각 35.5%, 30.3%로 높다. 1996년과 비교하여 보면 고령자 중 상용근로자의 비중은 줄어든 반면 자영업자, 일용근로자, 무급가족 종사자의 비중은 늘어났다. 55세 미만도 상용근로자의 비중은 줄어드는 등 같은 추세를 보이고 있다.

26) <부표 II-46>, <부표 II-48>.

34 중고령근로자 노동시장

<표 II-26> 제조업의 연령대별 종사상 지위별 취업자 분포(1996, 2001년) -
경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	연령	전체	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용주	자영업 자	무급가족 종사자
전 체	'01	55세미만	100	51.7	23.3	8.3	6.4	6.1	4.2
		55세이상	100	25.9	25.8	21.5	6.6	15.7	4.5
		전 체	100	49.5	23.5	9.4	6.4	6.9	4.3
	'96	55세미만	100	58.2	20.2	6.4	7.0	4.7	3.5
		55세이상	100	31.9	26.2	19.9	7.8	10.3	3.9
		전 체	100	56.1	20.7	7.5	7.1	5.1	3.5
남 자	'01	55세미만	100	61.1	19.1	3.2	9.3	6.9	0.5
		55세이상	100	37.9	22.3	8.3	6.4	6.1	4.2
		전 체	100	59.4	19.3	3.7	9.4	7.7	0.6
	'96	55세미만	100	67.8	15.8	1.0	10.1	4.9	0.4
		55세이상	100	44.8	19.6	7.5	14.2	12.3	1.6
		전 체	100	66.3	16.1	1.4	10.4	5.4	0.5
여 자	'01	55세미만	100	34.4	31.1	17.6	1.2	4.5	11.1
		55세이상	100	10.9	30.3	35.5	1.1	13.4	8.8
		전 체	100	32.0	31.1	19.5	1.2	5.4	10.8
	'96	55세미만	100	40.7	28.3	16.3	1.3	4.3	9.1
		55세이상	100	18.9	32.9	32.5	1.3	8.2	6.3
		전 체	100	38.4	28.8	18.0	1.3	4.7	8.8

다) 주당 근로시간

주당 근로시간별로 고령근로자가 차지하는 비중을 보면 2001년 현재 18~26시간이 19.1%로 제일 높고 27~35시간 16.3%, 1~17시간 13.3%의 순이다(표 II-27). 고령근로자 연령대별로 보면 65세 이상이 차지하는 비중이 18~26시간 8.2%, 27~35시간 7.1%, 1~17시간 6.2%로 상대적으로 높다.²⁷⁾ 1996년과 비교하면 26시간 이하에서 55세 이상이 차지하는 비중이 높아졌다. 남녀간에 큰 차이는 없다.

27) <부표 II-50>, <부표 II-52>.

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 35

<표 II-27> 제조업의 주당 근로시간별 55세 이상 취업자 % 비중(1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	1~17 시간	18~26 시간	27~35 시간	36~44 시간	45~53 시간	54시간 이상
전체	2001	13.3	19.1	16.3	9.8	7.4	7.2
	1996	11.5	16.5	18.6	10.6	6.7	7.7
남자	2001	13.1	21.8	18.2	9.3	6.5	6.3
	1996	14.2	24.5	25.4	7.9	5.2	6.4
여자	2001	13.5	18.0	15.1	10.6	9.1	9.3
	1996	10.1	14.5	16.5	13.0	9.0	11.0

연령대별로 주당 근로시간의 분포를 보면 2001년 현재 55세 이상, 55세 미만 모두 주당 54시간 이상의 비중이 제일 높고 그 다음으로 45~53시간, 36~44시간의 순이다(표 II-28). 연령대별로 보면 55~59세는 55세 미만과 비슷하다.²⁸⁾ 1996년과 비교하면 55세 이상, 55세 미만 모두 주당 35시간 이하인 단시간 근로자의 비중이 늘어난 반면 45시간 이상의 비중은 줄어들었다. 남녀를 비교하면 2001년 현재 남자는 45시간 이상의 비중이 상대적으로 높고 여자는 35시간 이하의 비중이 상대적으로 높다.

28) <부표 II-51>, <부표 II-53>.

<표 II-28> 제조업의 연령대별 주당 근로시간별 취업자 분포(1996, 2001년)
- 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	연령	전체	1~17 시간	18~26 시간	27~35 시간	36~44 시간	45~53 시간	54시간 이상
전	'01	55세미만	100	2.3	1.8	2.1	16.5	35.3	41.9
		55세이상	100	3.9	4.8	4.5	19.8	31.3	35.7
		전 체	100	2.4	2.1	2.3	16.7	35.0	41.4
체	'96	55세미만	100	1.2	1.2	1.5	12.1	38.8	45.2
		55세이상	100	1.8	2.8	3.8	16.5	31.9	43.2
		전 체	100	1.3	1.3	1.6	12.5	38.2	45.0
남	'01	55세미만	100	1.5	0.8	1.2	14.4	35.3	46.8
		55세이상	100	2.9	2.8	3.4	18.9	31.5	40.4
		전 체	100	1.6	0.9	1.4	14.7	35.0	46.4
자	'96	55세미만	100	0.6	0.3	0.5	9.5	37.3	51.9
		55세이상	100	1.5	1.6	2.5	12.0	29.8	52.6
		전 체	100	0.7	0.4	0.6	9.6	36.8	51.9
여	'01	55세미만	100	3.7	3.8	3.8	20.2	35.5	32.9
		55세이상	100	5.1	7.3	5.9	20.9	31.0	29.7
		전 체	100	3.9	4.2	4.0	20.3	35.0	32.6
자	'96	55세미만	100	2.3	2.8	3.2	17.0	41.6	33.1
		55세이상	100	2.1	4.0	5.2	21.0	34.0	33.6
		전 체	100	2.3	2.9	3.4	17.5	40.8	33.1

라) 학력

학력별로 55세 이상 근로자가 차지하는 비중은 2001년 현재 초등학교 졸업 이하가 35.8%로 압도적으로 많고 중졸 9.1%, 대졸 이상 5.1%의 순이다(표 II-29). 고령근로자 연령대별로 비교하면 55~59세의 비중이 모든 학력에서 가장 높다.²⁹⁾ 1996년과 비교하면 모든 학력

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 37

수준에서 고령자가 차지하는 비중은 특히 늘어났다. 남녀간 차이를 보면 남자가 여자에 비해 고학력자 중에서 차지하는 비중이 높다. 대졸의 경우 55세 이상 근로자가 남자에서 차지하는 비중이 5.7%인 반면 여자는 1.0%에 불과하다. 초등학교 졸업 이하에서 차지하는 비중은 남자는 32.7%인 반면 여자는 37.2%이다.

연령대별로 학력구성을 보면 2001년 현재 55세 이상에서는 초졸 이하가 51%로 제일 높으나 55세 미만에서는 고졸의 비중이 53.9%로 제일 높다(표 II-30). 연령대별로 보면 65세 이상에서 특히 초졸의 비중이 67.9%로 높다.³⁰⁾ 1996년과 비교하면 고령근로자에서 초졸 이하의 비중이 59.6%에서 51%로 줄어든 반면 중졸 이상의 비중은 늘어났다. 남녀를 비교하면 여자는 초졸 이하가 69.1%로 압도적이다. 남자는 고졸의 비중이 30.3% 가장 높고 중졸, 초등학교졸이 각각 28.6%, 26.5%이다.

<표 II-29> 제조업의 학력별 55세 이상 취업자 % 비중(1996, 2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	연도	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상
전체	2001	35.8	9.1	3.1	0.6	5.1
	1996	32.3	6.5	2.8	0.6	4.0
남자	2001	32.7	14.6	4.0	0.4	5.7
	1996	29.2	9.3	3.5	0.8	4.4
여자	2001	37.2	4.0	0.8	1.1	1.0
	1996	33.9	3.6	1.3	0.0	0.0

29) <부표 II-54>, <부표 II-56>.

30) <부표 II-55>, <부표 II-57>.

<표 11-30> 제조업의 연령대별 학력별 취업자 분포(1996, 2001년) - 경제활동인구조조사 기준

(단위: %)

	연도	연도	전체	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상
전 체	'01	55세미만	100	7.3	17.0	53.7	7.9	14.1
		55세이상	100	51.0	22.3	19.2	0.4	7.1
		전 체	100	12.6	17.5	49.7	7.1	13.2
	'96	55세미만	100	9.6	19.1	54.0	6.1	11.2
		55세이상	100	59.6	19.1	16.4	0.4	4.5
		전 체	100	15.2	19.0	49.9	5.5	10.4
남 자	'01	55세미만	100	4.6	12.1	56.1	9.0	18.3
		55세이상	100	28.6	26.5	30.3	0.5	14.2
		전 체	100	6.3	13.1	54.3	8.3	18.0
	'96	55세미만	100	6.0	14.7	56.8	7.5	15.1
		55세이상	100	36.2	22.2	30.5	0.9	10.2
		전 체	100	7.9	15.2	55.1	7.1	14.8
여 자	'01	55세미만	100	12.7	27.0	48.9	5.8	5.6
		55세이상	100	69.1	19.0	10.2	0.4	1.3
		전 체	100	23.6	25.2	41.6	4.8	4.8
	'96	55세미만	100	16.8	27.8	48.4	3.5	3.5
		55세이상	100	76.5	16.8	6.3	0.0	0.4
		전 체	100	27.8	25.5	41.0	2.9	2.9

나. 임금구조조사 기준

1) 전산업

상용근로자 5인 이상 고용하고 있는 사업체를 대상으로 하는 임금 구조조사에 의하면 2000년 현재 전체 근로자 중 55세 이상 고령자의 비중은 6.7%로서 전체 취업자를 대상으로한 경제활동조사의 16.4%보다 매우 낮다. 고령자 중 자영업자나 무급가족 종사자의 비중이 크기 때문인 것으로 해석된다. 55~59세가 고령 근로자의 절반을 차지하고 있다.

가) 직종

각 직종별로 55세 이상 고령자가 차지하는 비중을 보면 2000년 현재 단순노무직이 36.4%로 제일 높고, 농림직 20.4%, 행정관리직 18.1%의 순이다(표 II-31). 65세 이상이 차지하는 비중은 각 직종 모두 다른 연령층에 비해 상대적으로 낮다. 65세 이상 여자의 경우 실질적으로 근로자 있는 직종은 서비스판매와 단순노무 뿐이다.³¹⁾ 1996년과 비교하여 보면(1996년 조사는 10인 이상 상용근로자를 대상으로 하므로 2000년도 10인 이상으로 비교대상을 제한함) 전체적으로 고령자의 비중이 0.1%p 줄어들었고 농림직과 기술공 및 준전문가에서 차지하는 비중이 늘었으나 다른 직종에서의 비중은 큰 변화가 없었다. 남녀를 구분하여 볼 때 고령자가 차지하는 비중은 남자의 경우 단순노무직이 절반 정도이나 여자는 농림직이 33%로 제일 높고 단순노무직 24.7%, 행정관리직 22.2%이다.

31) <부표 II-58>, <부표 II-60>, <부표 II-62>.

40 중고령근로자 노동시장

<표 II-31> 전산업의 직종별 55세 이상 근로자 % 비중(1996, 2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	연도	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순 노무
5인 이상	전체		6.7	18.1	3.3	2.2	1.8	6.1	20.4	5.5	36.4
	남자	2000	7.6	17.9	4.3	2.6	2.9	5.7	19.9	5.4	42.8
	여자		4.5	21.2	1.4	0.5	0.5	6.5	23.2	5.8	24.7
10인 이상	전체	2000	6.5	18.9	3.2	2.1	1.6	6.1	20.1	5.1	36.3
		1996	6.6	19.5	3.3	0.2	2.2	5.1	10.7	5.0	37.5
	남자	2000	7.2	18.7	4.0	2.4	2.6	5.4	18.0	5.0	42.8
		1996	7.1	19.4	3.9	0.2	3.2	4.1	10.6	4.5	42.5
	여자	2000	4.7	22.2	1.4	0.5	0.5	6.7	33.0	5.7	24.7
		1996	5.2	25.6	1.2	0.1	0.6	5.7	10.9	6.5	26.1

연령대별 직종구조를 보면 2000년 현재 55세 이상은 단순노무직의 비중이 35.7%로 제일 높고 기능원과 조립원 25%, 행정관리 15.0%의 순이다. 55세 미만은 기능원과 조립원이 33.8%로 가장 높고 사무직 25.8%, 기술공 및 준전문가 14.9%의 순이다(표 II-32). 연령대별로 보면 55~59세는 기능원과 조립원의 비중이 제일 높으나 60세 이상은 단순노무직이 기능원과 조립원의 비중보다 높다.³²⁾ 1996년과 비교하면 55세 이상, 55세 미만 모두 행정관리, 전문가와 기술공 및 준전문가 비중은 늘어났으나 기능원과 조립원, 단순노무직의 비중은 줄어들었다. 남녀별로 구분하여 보면 55세 이상의 경우 단순노무직의 비중이 가장 높은 것은 차이가 없으나 남자는 행정관리직(16.1%) 등의 비중이 어느 정도 되나 여성은 사무직(12.2%)의 비중이 상대적으로 높다. 그러나 연령대별 보면 남자 55~59세에서 기능원과 조립원의 비중이 제일 높고 60세 이상에서는 단순노무직의 비중이 높다. 남자의 경우 65세 이상이 되면 행정관리직의 비중이 20%가 넘는다. 여자는 연령대와 관계 없이 단순노무직의 비중이 제일 높다.

32) <부표 II-59>, <부표 II-61>, <부표 II-63>.

<표 II-32> 전산업의 연령대별 직종별 근로자 분포(1996, 2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	연도	연령	전체	행정관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
5 인 이 상	전 체		55세미만	100	48	10.7	14.9	25.8	5.3	0.2	33.8	4.5
			55세이상	100	15.0	5.1	4.8	6.5	4.9	0.6	27.5	35.7
			전 체	100	5.5	10.4	14.2	24.5	5.3	0.2	33.4	6.5
	남 자	'00	55세미만	100	6.6	10.0	18.1	19.1	3.5	0.2	38.8	3.8
			55세이상	100	17.4	5.4	5.8	7.0	2.5	0.6	26.9	34.3
			전 체	100	7.4	9.6	17.2	18.2	3.4	0.2	37.9	6.1
	여 자		55세미만	100	1.0	12.4	8.0	40.2	9.3	0.1	23.0	5.9
			55세이상	100	5.8	3.8	0.8	4.7	13.7	0.4	29.8	41.1
			전 체	100	1.2	12.0	7.6	38.6	9.5	0.1	23.3	7.5
10 인 이 상	전 체	'00	55세미만	100	4.0	11.0	14.5	25.1	4.6	0.1	36.1	4.6
			55세이상	100	13.5	5.2	4.4	6.0	4.3	0.4	28.2	37.9
			전 체	100	4.6	10.6	13.9	23.8	4.6	0.1	35.6	6.7
		'96	55세미만	100	3.4	10.1	9.8	26.0	4.6	0.1	41.6	4.5
			55세이상	100	11.9	4.9	2.1	8.2	3.5	0.1	31.0	38.3
			전 체	100	4.0	9.8	9.3	24.8	4.5	0.1	40.9	6.7
	남 자	'00	55세미만	100	5.5	10.5	17.4	19.2	2.9	0.1	40.5	3.8
			55세이상	100	16.1	5.7	5.4	6.5	2.1	0.4	27.2	36.5
			전 체	100	6.2	10.2	16.6	18.3	2.9	0.2	39.5	6.2
		'96	55세미만	100	4.7	10.9	11.7	22.0	2.5	0.1	44.2	4.0
			55세이상	100	14.8	5.8	2.6	9.5	1.4	0.1	27.1	38.7
			전 체	100	5.4	10.5	11.1	21.1	2.4	0.1	43.0	6.5
	여 자	'00	55세미만	100	0.7	12.1	7.8	38.6	8.4	0.0	26.0	6.4
			55세이상	100	4.0	3.6	0.8	4.1	12.2	0.4	32.1	42.8
			전 체	100	0.8	11.7	7.5	37.0	8.6	0.1	26.3	8.1
'96		55세미만	100	0.2	8.2	4.9	36.0	9.8	0.0	35.0	5.7	
		55세이상	100	1.5	1.8	0.2	3.9	10.9	0.1	44.6	37.0	
		전 체	100	0.3	7.9	4.7	34.3	9.9	0.0	35.5	7.4	

42 중고령근로자 노동시장

나) 사업체 규모

사업체 규모별로 고령근로자가 차지하는 비중을 보면 2000년 현재 10인 미만 7.7%, 10~29인 8.0%, 30~99인 7.6%, 100~299인 6.1%, 300~499인 3.9%, 500인 이상 3.5%여서 300인 미만 6~7%대, 300인 이상 3%대이다(표 II-33). 연령대별로 보면 50~59세가 모든 사업체 규모에서 절반 이상을 차지하고 있다. 특히 300인 이상의 사업체에서는 65세 이상 고령근로자의 비중이 상대적으로 낮다.³³⁾ 남녀를 구별하여 보면 500인 이상에서는 여자 중 고령자의 비중이 남자보다 높으나 다른 사업체 규모에서는 남자가 높다. 1996년과 비교하여 보면 500인 이상 사업체에서는 고령근로자의 비중이 2.4%에서 3.5%로 늘었으나 다른 사업체 규모에서는 고령자의 비중이 줄어들었다.

<표 II-33> 전산업의 규모별 55세 이상 근로자 % 비중(1996, 2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	연도	10인미만	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인이상
5인이상	전체		7.7	8.0	7.6	6.1	3.9	3.5
	남자	2000	9.9	9.6	8.7	6.5	4.4	3.4
	여자		3.9	4.8	5.4	4.8	2.6	3.7
10인 이상	전체	2000	-	8.0	7.6	6.1	3.9	3.5
		1996	-	9.0	9.4	5.8	4.0	2.4
	남자	2000	-	9.6	8.7	6.5	4.4	3.4
		1996	-	10.2	10.2	6.0	4.0	2.6
	여자	2000	-	4.8	5.4	4.8	2.6	3.7
		1996	-	6.1	7.3	5.2	3.8	2.0

연령대별로 사업체 규모별 근로자 분포를 보면 2000년 현재 55세 이상은 300인 이상 사업체 비중이 9.8%인 반면 55세 미만은 20.9%이다(표 II-34). 연령대별로 보면 55~59세는 300인 이상 사업체에 13.1%가 취업하고 있다.³⁴⁾ 남녀별로 구분하여 보면 남자(10.3%)보다

33) <부표 II-64>, <부표 II-66>, <부표 II-68>.

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 43

는 여자(17.1%) 중 300인 이상 취업자의 비중이 크다. 1996년과 비교하면 고령자 중 300인 이상 사업체 취업자의 비중이 약간 줄어들었다.

<표 II-34> 전산업의 연령대별 규모별 근로자 분포(1996, 2000년) -임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	연도	연령	전체	10인	10~29	30~99	100~299	300~499	500인	
					미만	인	인	인	인	이상	
5인 이상	전체		55세미만	100	14.5	24.0	23.7	16.9	5.1	15.8	
			55세이상	100	17.0	29.4	27.5	15.3	2.9	7.9	
			전체	100	14.7	24.4	23.9	16.8	5.0	15.3	
	남자	'00	55세미만	100	13.1	23.3	23.1	17.9	5.4	17.2	
			55세이상	100	17.6	30.0	26.8	15.2	3.0	7.3	
			전체	100	13.4	23.8	23.4	17.7	5.2	16.4	
	여자	'00	55세미만	100	17.6	25.5	25.0	14.6	4.6	12.7	
			55세이상	100	14.9	26.9	29.9	15.6	2.6	10.2	
			전체	100	17.4	25.6	25.3	14.6	4.5	12.6	
	10인 이상	전체	'00	55세미만	100	-	28.1	29.7	19.7	6.2	18.5
				55세이상	100	-	35.4	3.9	18.4	0.5	9.6
				전체	100	-	28.6	28.1	19.6	5.9	17.9
'96			55세미만	100	-	22.4	25.8	20.2	7.1	24.6	
			55세이상	100	-	31.5	37.9	17.7	4.2	8.8	
			전체	100	-	23.0	26.5	20.0	6.9	23.5	
남자		'00	55세미만	100	-	26.8	28.8	20.6	6.5	19.8	
			55세이상	100	-	36.4	4.3	18.4	0.4	8.9	
			전체	100	-	27.5	27.0	20.5	6.0	19.0	
		'96	55세미만	100	-	21.7	25.2	20.5	7.3	25.3	
			55세이상	100	-	32.4	37.5	17.2	4.0	8.9	
			전체	100	-	22.5	26.0	20.3	7.0	24.2	
여자		'00	55세미만	100	-	30.9	32.0	17.7	5.7	15.4	
			55세이상	100	-	31.5	2.6	18.3	0.6	12.0	
			전체	100	-	31.0	30.6	17.7	5.5	15.2	
		'96	55세미만	100	-	24.0	27.2	19.3	6.8	22.6	
			55세이상	100	-	28.3	39.0	19.4	4.9	8.4	
			전체	100	-	24.2	27.8	19.3	6.7	21.9	

34) <부표 II-65>, <부표 II-67>, <부표 II-69>.

44 중고령근로자 노동시장

2) 제조업

10인 이상 사업체의 상용근로자 중 2000년 현재 전체 근로자 중 55세 이상 고령자의 비중은 5.0%이다.³⁵⁾

가) 직종

각 직종별로 55세 이상 고령자가 차지하는 비중을 보면 2000년 현재 농림직이 25.4%로 제일 높고, 단순노무직 19.2%, 행정관리직 14.2%의 순이다(표 II-35). 65세 이상이 차지하는 비중은 각 직종 모두 다른 연령층에 비해 상대적으로 낮다. 특히 55~59세가 고령근로자의 절반을 차지하고 있다. 65세 이상 여자의 경우 행정관리직에서 차지하는 비중은 가장 크다.³⁶⁾ 1996년과 비교하여 보면(1996년 조사는 10인 이상 상용근로자를 대상으로 하므로 2000년도 10인 이상으로 비교대상을 제한함) 전체적으로 고령자의 비중이 0.2%p 줄어들었고 농림직과 기술공 및 준전문가에서 차지하는 비중이 늘었다. 남녀를 구분하여 볼 때 고령자가 차지하는 비중은 남자와 여자 모두 농림직에서의 고령자 비중이 제일 높고 남자는 상대적으로 단순노무직에서 여자는 상대적으로 행정관리직에서 높다.

35) 경제활동인구조사의 자료와 같이 임금구조기본조사 자료에서도 제조업의 고령자 비중이 전산업보다 낮다.

36) <부표 II-70>, <부표 II-72>, <부표 II-74>.

<표 II-35> 제조업의 직종별 55세 이상 근로자 % 비중(1996, 2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	연도	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순 노무
5인 이상	전체		5.0	14.2	1.3	1.6	2.3	10.7	25.4	4.6	19.2
	남자	2000	4.7	13.8	1.5	1.6	3.0	6.7	24.7	4.1	22.7
	여자		5.5	20.8	0.5	1.1	1.0	12.0	36.7	5.8	15.3
10인 이상	전체	2000	4.9	14.9	1.1	1.6	2.3	10.6	25.4	4.5	18.0
		1996	4.7	15.2	0.9	0.7	1.7	11.5	4.6	4.6	19.8
	남자	2000	4.6	14.6	1.2	1.6	2.9	4.5	24.7	4.0	22.0
		1996	4.3	15.1	0.9	0.7	2.3	7.5	5.4	3.6	25.1
	여자	2000	5.5	21.2	0.6	1.2	1.2	12.6	36.7	5.7	13.4
		1996	5.6	25.9	0.2	0.3	0.3	12.5	0.0	6.6	10.2

연령대별 직종구조를 보면 2000년 현재 55세 이상, 55세 미만 모두 기능공과 조립원이 절반 이상을 차지하고 있다. 그 다음으로 55세 이상은 단순노무직과 행정관리직의 비중이 높은 반면 55세 미만은 사무직과 기술공 및 준전문가의 비중이 높다(표 II-36). 연령대별로 보면 모든 연령층에서 기능원과 조립원의 비중이 제일 높으며 연령층이 올라 갈수록 행정관리직의 비중이 커진다.³⁷⁾ 1996년과 비교하면 고령근로자 중 행정관리, 기술공 및 준전문가, 사무관리직 및 단순노무직의 비중이 늘어났다. 남녀별로 구분하여 보면 55세 이상의 경우 남자는 행정관리직, 전문가, 사무직의 비중이 상대적으로 높은 반면 여자는 서비스판매직, 기능공과 조립원, 단순노무직의 비중이 상대적으로 높다.

37) <부표 II-71>, <부표 II-73>, <부표 II-75>.

46 중고령근로자 노동시장

<표 11-36> 제조업의 연령대별 직종별 근로자 분포(1996, 2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	연도	연령	전체	행정관리	전문가	기술공 및 준전문 가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
5 인 이 상	전체		55세미만	100	4.3	4.3	12.0	18.2	1.4	0.0	55.5	4.2
			55세이상	100	13.7	1.1	3.6	8.1	3.2	0.1	51.1	19.0
			전체	100	4.8	4.2	11.6	17.7	1.5	0.0	55.3	4.9
	남자	'00	55세미만	100	5.8	4.8	15.1	16.0	0.5	0.0	54.8	3.0
			55세이상	100	18.7	1.5	4.9	9.9	0.7	0.2	46.6	17.5
			전체	100	6.4	4.7	14.6	15.7	0.5	0.0	54.4	3.6
	여자		55세미만	100	0.6	3.1	4.2	23.7	3.7	0.0	57.4	7.2
			55세이상	100	2.9	0.2	0.8	4.3	8.7	0.0	60.7	22.5
			전체	100	0.8	3.0	4.0	22.6	4.0	0.0	57.6	8.1
10 인 이 상	전체	'00	55세미만	100	3.8	4.3	11.9	17.9	1.5	0.0	56.2	4.4
			55세이상	100	13.0	0.9	3.8	8.3	3.4	0.1	51.8	18.7
			전체	100	4.2	4.2	11.5	17.4	1.6	0.0	56.0	5.1
		'96	55세미만	100	3.0	5.3	7.6	19.4	1.4	0.0	59.8	3.4
			55세이상	100	11.2	0.9	1.1	6.8	3.8	0.0	59.0	17.3
			전체	100	3.4	5.1	7.3	18.8	1.5	0.0	59.8	4.1
	남자	'00	55세미만	100	5.1	4.9	14.9	16.3	0.5	0.0	55.0	3.1
			55세이상	100	18.0	1.3	5.1	10.0	0.5	0.2	46.9	18.1
			전체	100	5.7	4.8	14.5	16.0	0.5	0.0	54.7	3.8
		'96	55세미만	100	4.3	6.8	9.6	19.0	0.4	0.0	56.9	2.9
			55세이상	100	17.0	1.4	1.6	9.9	0.7	0.0	47.2	22.1
			전체	100	4.8	6.5	9.3	18.6	0.4	0.0	56.5	3.8
	여자	'00	55세미만	100	0.5	2.8	4.3	21.9	3.8	0.0	59.1	7.5
			55세이상	100	2.5	0.3	0.9	4.7	9.5	0.0	62.1	20.1
			전체	100	0.6	2.7	4.2	20.9	4.1	0.0	59.2	8.2
'96		55세미만	100	0.1	1.8	2.9	20.2	3.8	0.0	66.6	4.5	
		55세이상	100	0.7	0.0	0.2	1.2	9.2	0.0	80.0	8.8	
전체	100	0.2	1.7	2.8	19.2	4.1	0.0	67.4	4.8			

나) 사업체 규모

사업체 규모별로 고령근로자가 차지하는 비중을 보면 2000년 현재 10인 미만 5.9%, 10~29인 6.8%, 30~99인 7.4%, 100~299인 3.2%, 300~499인 2.6%, 500인 이상 2.3%여서 100인 미만 5~7%대 100인 이상 2~3%대이다(표 II-37). 연령대별로 보면 50~59세가 모든 사업체 규모에서 절반 이상을 차지하고 있다. 특히 100인 이상의 사업체에서는 65세 이상 고령근로자의 비중이 상대적으로 낮다.³⁸⁾ 1996년과 비교하여 보면 300인 이상 사업체에서는 고령근로자의 비중이 늘었으나 다른 사업체 규모에서는 고령자의 비중이 줄어들었다.

<표 II-37> 제조업의 규모별 55세 이상 근로자 % 비중(1996, 2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	연도	10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
5인이상	전체		5.9	6.8	7.4	3.2	2.6	2.3
	남자	2000	6.2	6.7	7.0	3.1	2.9	2.3
	여자		5.5	7.0	8.3	3.3	1.8	2.2
10인이상	전체	2000	-	6.8	7.4	3.2	2.6	2.3
		1996	-	8.6	7.7	3.6	2.0	1.2
	남자	2000	-	6.7	7.0	3.1	2.9	2.3
		1996	-	8.0	7.3	3.4	1.9	1.2
	여자	2000	-	7.0	8.3	3.3	1.8	2.2
		1996	-	9.8	8.4	4.0	2.4	1.0

38) <부표 II-76> <부표 II-78>, <부표 II-79>.

48 중고령근로자 노동시장

<표 11-38> 제조업의 연령대별 규모별 근로자 분포(1996, 2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	연도	연령	전체	10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
5인 이상	전체		55세미만	100	8.5	19.4	24.7	17.8	6.3	23.3
			55세이상	100	10.3	27.1	37.8	11.1	3.2	10.5
			전체	100	8.6	19.8	25.3	17.5	6.1	22.6
	남자	'00	55세미만	100	8.3	18.5	23.5	17.3	6.3	26.1
			55세이상	100	11.0	26.6	35.3	11.0	3.7	12.4
			전체	100	8.5	18.9	24.0	17.0	6.2	25.4
	여자		55세미만	100	9.0	21.6	27.7	19.3	6.2	16.2
			55세이상	100	9.0	28.2	43.2	11.4	2.0	6.3
			전체	100	9.0	22.0	28.6	18.9	6.0	15.6
10인 이상	전체	'00	55세미만	100	-	21.2	28.9	19.5	7.0	25.4
			55세이상	100	-	30.2	5.3	12.4	0.9	11.7
			전체	100	-	21.6	27.7	19.2	6.7	24.7
		'96	55세미만	100	-	17.7	23.8	19.5	6.8	32.2
			55세이상	100	-	34.0	40.6	14.8	2.9	7.7
			전체	100	-	18.5	24.6	19.3	6.6	31.0
	남자	'00	55세미만	100	-	20.2	27.2	18.8	7.1	28.5
			55세이상	100	-	29.9	6.1	12.4	1.0	14.0
			전체	100	-	20.6	26.2	18.5	6.8	27.8
		'96	55세미만	100	-	17.2	22.3	18.9	6.9	34.7
			55세이상	100	-	33.6	39.4	14.7	3.0	9.4
			전체	100	-	17.9	23.0	18.7	6.7	33.7
	여자	'00	55세미만	100	-	23.7	33.0	21.2	6.9	17.7
			55세이상	100	-	31.0	3.6	12.6	0.8	6.9
			전체	100	-	24.1	31.4	20.7	6.6	17.2
'96		55세미만	100	-	18.9	27.5	21.0	6.5	26.1	
		55세이상	100	-	34.8	42.9	15.0	2.7	4.6	
		전체	100	-	19.8	28.3	20.7	6.3	24.9	

연령대별로 사업체 규모별 근로자 분포를 보면 2000년 현재 55세 이상은 300인 이상 사업체 비중이 10.7%인 반면 55세 미만은 29.9%이다(표 II-38). 연령대별로 보면 60~64세는 300인 이상 사업체에 7%만 취업하고 있다.³⁹⁾ 남녀별로 구분하여 보면 여자(8.3%)보다는 남자(16.1%) 중 300인 이상 취업자의 비중이 크다. 1996년과 비교하면 고령자 중 300인 이상 사업체 취업자의 비중이 약간 늘었다.

3. 임금구조

고령자 노동시장의 임금구조는 임금구조기본조사의 조사결과에 근거하여 분석된다.

가. 상대임금: 55세 이상 대비 55세 미만 임금

1) 전산업

1) 직종구조

2000년 현재 5인 이상 사업체의 55세 이상 고령층의 평균임금 대비 55세 미만 임금(이하 상대임금으로 칭함)은 109.5%이다. 직종별로 보면 기술공 및 준전문가, 사무직, 서비스 및 판매직은 임금이 비슷하고, 기능원과 조립원, 단순노무직은 55세 미만, 나머지 직종은 55세 임금이 높다(표 II-39).

39) <부표 II-77>, <부표 II-79>, <부표 II-81>.

50 중고령근로자 노동시장

<표 11-39> 전산업의 직종별 55세 이상 근로자 임금 대비 55세 미만 임금
% 비율(1996, 2000) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	연도	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순 노무
5인 이상	전체		109.5	91.5	66.6	102.9	99.5	102.7	92.8	115.2	132.1
	남자	2000	113.6	75.0	75.0	108.9	114.3	101.0	90.0	115.0	144.2
	여자		119.1	81.9	55.0	72.1	109.8	101.8	115.9	112.2	127.0
10인 이상	전체	2000	112.0	94.9	65.5	100.7	101.0	102.5	128.1	115.0	133.5
		1996	105.6	91.0	56.5	77.5	88.2	104.5	110.1	116.0	130.6
	남자	2000	115.0	95.6	72.4	105.9	114.5	100.7	121.7	113.7	145.0
		1996	106.3	90.7	59.5	82.3	103.2	97.9	107.0	110.4	141.3
	여자	2000	123.1	80.5	53.0	77.8	110.5	100.4	117.3	113.2	129.8
		1996	124.7	97.8	48.6	43.2	68.6	103.7	152.3	116.6	125.2

55세 이상 임금 대비 55세 미만 임금은 남자가 113.6%, 여자가 119.1%로 여자의 경우 연공급적 요소가 약하다. 직종별로 보면 남자는 기술공과 준전문가, 사무직, 기능원과 조립원, 단순노무직은 55세 미만의 임금이 높는데 단순노무직의 임금차이는 44.2%이다. 여자의 경우 기능원과 조립원, 단순노무직에서 연공급적 요소가 남자에 비해 강하나 농림직에서는 남자와는 달리 55세 미만의 임금이 높다. 각 직종에서의 연령에 따른 임금차이는 남자가 상대적으로 크다.

10인 이상 사업체를 대상으로 1996년과 2000년의 연령에 따른 임금 차이를 비교하면 1996년 이후 연공급적 요소가 약화되었다.⁴⁰⁾ 55세

40) 1980년 이후 지속되고 있는 추세이다. 1980~95년까지의 추세치 분석은 허재준·전병유(1998) 참조.

이상 임금 대비 55세 미만 임금은 1996년 105.6%에서 112.0%로 증가하였다. 직종별로 보면 서비스와 판매직, 기능원과 조립원을 제외하면 모든 직종에서 연공급적인 요소가 약화되었다. 남자의 경우 55세 대비 55세 미만의 임금이 105.6%에서 115%로 증가하여 특히 연공급적인 요소가 약화된 반면 여자의 경우 큰 변화가 없었다. 남자는 모든 직종에서 연공급적 요소가 약화되었으며 특히 전문가 직종에서 상대임금이 59.5%에서 72.4%로 증가하여 그 경향이 특히 강하였다. 여자는 행정관리직, 농림직, 기능원과 조립원에서 연공급적 요소가 강화되었다.⁴¹⁾

나) 사업체 규모 구조

2000년 현재 55세 이상 대비 55세 미만 임금의 비율은 10인 미만 91.8%, 10~29인 111.6%, 30~99인 110.5%, 100~299인 110.2%, 300~499인 91.5%, 500인 이상 92.6%로서 10인 미만과 300인 이상은 55세 이상, 10~299인은 55세 미만의 임금이 높다(표 II-40).

남녀별로 보면 남자는 10인 미만에서는 차이가 없고 10~299인은 55세 미만, 300인 이상은 55세 이상이 높다. 여자는 10인 미만과 300~499인은 큰 차이가 없고 10~299인, 500인 이상은 55세 미만이 높아 남자와는 큰 차이를 보이고 있다.

1996년과 대비하여 2000년에는 모든 사업체 규모에서 55세 미만의 임금이 높아져서 연공급적 요소가 약화되는 추세를 반영하고 있다. 특히 300~499인의 55세 미만 임금이 많이 증가하였다. 남녀별로 보면 남자는 500인 이상을 제외하면 모든 규모에서 55세 미만의 임금이 올라갔으나 여자는 30~299인만 55세 미만의 임금이 올라갔다.⁴²⁾

41) 보다 자세한 논의는 <부표 II-82>, <부표 II-83> 참조.

42) 보다 자세한 논의는 <부표 II-83>, <부표 II-84> 참조.

52 중고령근로자 노동시장

<표 II-40> 전산업의 규모별 55세 이상 근로자 임금 대비 55세 미만 임금
% 비율(1996, 2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	연도	10인미만	10~29 인	30~99 인	100~299 인	300~499 인	500인 이상
5인 이상	전체		91.8	111.6	110.5	110.2	91.5	92.6
	남자	2000	99.1	119.3	112.2	109.8	95.1	87.6
	여자		100.4	110.8	129.4	135.0	99.2	117.1
10인 이상	전체	2000	-	112.0	111.6	110.5	110.2	91.5
		1996	-	106.5	99.7	104.0	90.4	84.9
	남자	2000	-	119.3	112.2	109.8	95.1	87.6
		1996	-	111.4	99.9	101.3	86.8	123.0
	여자	2000	-	110.8	129.4	135.0	99.2	117.1
		1996	-	113.7	123.3	131.2	117.6	135.8

2) 제조업

가) 직종구조

2000년 현재 5인 이상 사업체의 55세 이상 평균임금 대비 55세 미만 임금은 103.1%로 전산업에 비해 연령층에 따른 임금차이가 작다. 직종별로 보면 서비스 및 판매직, 농림직, 기능원과 조립원, 단순노무직은 55세 미만, 나머지 직종은 55세 임금이 높다(표 II-41). 연공급적인 요소가 가장 약한 직종이 농림직과 단순노무직이다.

55세 이상 임금 대비 55세 미만 임금은 남자가 99.5%, 여자가 110.0%로 여자가 상대적으로 연공급적 요소가 약하다. 남녀를 구분하여 보면 남자 사무직의 경우 55세 미만의 임금이 높아지는 것을 제외하면 전체 추세와 큰 차이가 없다. 각 직종에서의 연령에 따른 임금 차이는 남자가 상대적으로 크다.

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 53

10인 이상 사업체를 대상으로 1996년과 2000년의 연령에 따른 임금 차이를 비교하면 전산업의 경우와는 달리 1996년 이후 연공급적 요소가 강화되었다. 55세 이상 임금 대비 55세 미만 임금은 1996년 111.0%에서 103.3%로 감소하였다. 행정관리, 전문가, 기능원과 조립원에서 연공급적인 요소가 강화된 것을 반영하고 있다. 남녀 모두 연공급적 요소가 강화되었다. 남자는 기술공과 준전문가, 농림직, 단순노무직을 제외하면 55세 미만의 임금이 감소하였다. 여자는 행정관리, 전문가, 기능원과 조립원의 55세 미만 임금이 감소한 것이 전체적으로 상대임금을 떨어뜨리는 결과를 가져왔다.⁴³⁾

<표 II-41> 제조업의 직종별 55세 이상 근로자 임금 대비 55세 미만 임금 % 비율(1996, 2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	연도	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순 노무
5인 이상	전체		103.1	83.2	83.3	79.2	93.5	121.9	139.6	116.9	131.3
	남자	2000	99.5	84.1	87.9	79.8	103.4	135.7	135.1	112.0	142.6
	여자		110.0	66.9	86.1	86.4	92.8	111.8	213.3	113.1	127.0
10인 이상	전체	2000	103.3	85.7	75.6	78.0	93.6	126.8	139.6	116.8	129.1
		1996	111.0	92.6	81.9	73.0	92.0	119.1	75.7	127.5	118.3
	남자	2000	99.5	87.4	77.5	78.3	101.1	153.1	135.1	111.4	140.7
		1996	105.5	92.3	83.9	77.0	104.1	164.9	81.4	117.8	133.4
	여자	2000	108.8	58.2	91.2	88.1	95.5	113.4	213.3	112.8	125.3
		1996	114.6	100.4	122.8	42.0	89.3	109.9	0.0	116.1	105.9

43) 보다 자세한 논의는 <부표 II-86>, <부표 II-87> 참조.

54 중고령근로자 노동시장

나) 사업체 규모 구조

2000년 현재 55세 이상 대비 55세 미만 임금의 비율은 10인 미만 96.4%, 10~29인 100.6%, 30~99인 98.4%, 100~299인 88.7%, 300~499인 80.0%, 500인 이상 88.2%로서 10~29인을 제외하면 55세 이상의 임금이 높다(표 II-42).

남녀별로 보면 모든 사업체 규모에서 55세 이상의 임금이 높다. 여자는 100인 이상에서만 55세의 임금이 높아 차이를 보이고 있다.

1996년과 대비하여 2000년에는 300인 이상에서는 연공급적 요소가 약화된 반면 300인 미만에서는 강화되었다. 특히 300~499인의 55세 미만 임금이 많이 증가하였다. 남녀별로 구분하여도 같은 경향을 보이고 있다.⁴⁴⁾

<표 II-42> 제조업의 규모별 55세 이상 근로자 임금 대비 54세 임금 % 비율(1996, 2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	연도	10인 미만	10~29인	30~39인	100~299인	300~499인	500인 이상
5인 이상	전체		96.4	100.6	98.4	88.7	80.0	82.2
	남자	2000	91.4	99.7	94.3	86.2	82.8	81.2
	여자		126.6	100.9	103.6	95.0	89.7	93.0
10인 이상	전체	2000	-	100.6	98.4	88.7	80.0	82.2
		1996	-	111.6	100.1	98.4	76.7	79.1
	남자	2000	-	99.7	94.3	86.2	82.8	81.2
		1996	-	108.0	95.8	93.6	71.5	79.7
	여자	2000	-	100.9	103.6	95.0	89.7	93.0
		1996	-	111.3	106.5	105.4	89.7	85.1

44) 보다 자세한 논의는 <부표 II-88>, <부표 II-89> 참조.

나. 연령계층별 임금구조

1) 전산업

우리나라 전산업의 임금구조를 보면 30~34세의 임금을 100으로 하였을 때 연령에 따른 임금은 40~44세에서 116.5%로 가장 높고 그 후 감소하다가 60~64세를 최하점으로 하여 다시 증가하고 있다(표 II-43).

가) 직종구조

직종별로 임금이 가장 높은 연령층을 보면 행정관리직과 전문가는 55~59세, 기술공과 준전문가, 사무직은 45~49세, 농림직은 40~44세, 기능원과 조립원은 35~39세, 서비스와 판매직과 단순노무직은 30~34세여서 고임직종일수록 보다 지속적으로 연령상승과 함께 임금이 증가하고 있다.

남자의 경우 행정관리직, 전문직, 기술공과 준전문가, 사무직은 전체 추세와 비슷하나 서비스와 판매, 농림직, 기능원과 조립원, 단순노무직은 임금이 최정점에 이르는 연령계층이 전체보다 높아서 연령상승과 함께 임금이 올라가는 현상이 보다 지속되고 있다.

여자는 행정관리직과 전문가를 제외하면 대부분의 직종이 30~34세 혹은 35~39세에 임금이 가장 높다. 기술공과 준전문가는 35~39세, 40~44세, 45~49세, 50~54세의 임금수준이 비슷하며, 기능공과 조립원은 30~34세, 35~39세, 40~44세, 45~49세, 50~54세의 임금수준이 비슷하다.

<표 11-43> 전산업(10인 이하 포함)의 직종별 연령층에 따른 임금구조(2000년) - 임금구조기본조사 기준: 30~34세 기준

(단위: %)

	연령대	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	가공업과 조립업	단순 노무
전 체	15~19세	43.8	0.0	37.8	43.2	42.9	47.0	64.3	50.7	62.3
	20~24세	56.3	72.6	48.1	52.9	55.8	65.0	73.4	63.9	81.8
	25~29세	76.2	93.8	69.2	71.6	74.6	87.2	81.0	85.1	97.6
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	114.7	118.3	124.5	126.3	116.9	92.2	107.3	105.4	91.9
	40~44세	116.5	135.7	140.0	137.7	120.8	87.9	123.8	101.2	89.4
	45~49세	114.9	152.9	153.0	139.0	124.1	86.4	112.6	100.2	89.6
	50~54세	107.8	162.3	162.2	135.9	118.9	92.8	107.1	97.7	82.9
	55~59세	93.3	166.7	173.3	105.7	96.6	92.4	97.4	86.9	70.7
	60~64세	79.1	136.7	164.2	101.1	71.9	68.5	101.8	71.8	63.4
	65세이상	83.2	139.6	100.3	81.3	81.7	62.3	159.3	68.9	65.3
전 체	95.3	141.4	108.2	103.6	86.9	85.0	105.8	93.7	80.9	
남 자	15~19세	41.5	0.0	33.6	42.8	44.9	41.0	61.4	46.5	58.0
	20~24세	52.9	74.6	44.7	51.0	54.9	54.0	73.3	59.2	64.8
	25~29세	75.6	95.5	69.4	71.7	74.5	80.9	82.1	83.3	90.0
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	119.3	118.3	124.8	126.7	118.9	115.9	106.1	110.1	106.6
	40~44세	126.0	134.5	137.8	138.8	125.9	120.5	125.3	110.4	107.5
	45~49세	127.7	151.6	149.9	140.0	127.1	127.4	110.6	111.1	101.6
	50~54세	120.1	161.8	157.7	136.6	118.8	120.5	111.8	107.0	86.4
	55~59세	100.8	169.1	171.1	105.0	98.1	107.2	103.2	91.4	69.9
	60~64세	82.5	135.3	156.8	99.9	72.0	65.0	105.7	74.8	61.1
	65세이상	82.9	132.0	97.0	78.9	80.3	64.8	158.3	72.3	62.2
전 체	104.0	140.9	117.7	108.3	100.0	93.1	107.8	98.1	81.8	
여 자	15~19세	51.6	0.0	45.0	47.2	48.5	62.2	0.0	89.9	88.9
	20~24세	66.7	68.2	54.6	58.5	63.1	86.2	127.9	117.0	142.9
	25~29세	85.4	88.6	74.8	75.7	81.8	109.2	137.0	123.9	139.3
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	89.3	101.7	113.9	114.0	103.3	76.9	157.6	97.5	88.6
	40~44세	81.3	134.1	134.6	113.2	91.8	88.4	139.3	101.8	94.2
	45~49세	77.4	136.9	153.1	115.1	89.0	91.8	107.5	105.4	99.2
	50~54세	72.5	128.4	162.6	118.4	97.3	97.7	115.8	104.9	97.4
	55~59세	66.9	127.0	160.7	107.5	71.1	95.1	93.1	99.6	83.4
	60~64세	61.4	131.7	181.9	115.2	55.0	86.2	136.4	82.6	74.7
	65세이상	81.4	210.9	87.3	121.9	81.9	70.7	84.0	81.6	73.5
전 체	79.2	127.8	90.9	81.3	77.3	91.8	126.6	105.3	95.9	

남녀를 구별하여 보면 남자는 전체와 같이 40~44세 연령층까지 임금이 증가하나 연령증가에 따른 임금상승 폭이 커서 40~44세의 임금이 30~34세를 100으로 하였을 때 126.0%이다. 여자는 남자와 다른 추세를 보여주고 있는데 30~34세에서 가장 높고 그 후 감소하다가 60~64세에 가장 떨어진 후 다시 증가한다. 남자에 비해 연령증가에 따른 임금증가 폭이 작으나 60~64세 대비 65세 이상의 임금이 20% 이상 높다.

나) 사업체 규모 구조

모든 사업체 규모에서 40~44세, 45~49세 임금이 비슷하게 가장 높고 그 후 감소하고 있다. 10인 미만과 300인 이상에서 임금이 가장 높아진 후 감소하는 폭이 상대적으로 작다. 10인 미만에서는 65세 이상이 60~64세 비하여 임금이 20% 이상 높다(표 II-44).

남자는 임금이 가장 높은 연령층의 상대임금이 전 사업체 규모에서 전체의 경우보다 높으며 전반적으로 전체 추세와 비슷한 경향을 보이고 있다. 여자는 300인 미만에서는 30~34세에 임금이 가장 높고, 300인 이상은 30~34세, 35~39세의 임금이 가장 높다. 남녀 모두 10인 미만에서는 65세 이상이 60~64세 비하여 임금이 높다.

58 중고령근로자 노동시장

<표 II-44> 전산업(10인 이하 포함)의 규모별 연령층에 따른 임금구조(2000년) - 임금구조기본조사 기준: 30~34세 기준

(단위: %)

	연령대	10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
전 체	15~19세	49.8	44.6	45.4	43.6	39.2	37.6
	20~24세	61.0	59.4	57.1	55.7	54.8	55.8
	25~29세	78.1	78.9	77.2	75.5	75.4	76.8
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	111.3	116.1	111.3	111.6	115.6	119.2
	40~44세	115.0	116.5	113.3	114.0	121.2	122.7
	45~49세	117.1	115.2	110.3	110.7	120.2	121.5
	50~54세	108.3	103.7	105.7	105.3	115.8	117.5
	55~59세	110.1	90.9	88.7	93.8	107.8	108.5
	60~64세	85.3	81.3	81.3	75.2	111.9	112.3
	65세이상	115.2	81.4	81.2	77.8	90.9	96.0
전 체	95.2	95.2	93.8	95.4	97.9	100.1	
남 자	15~19세	51.9	41.9	44.7	44.2	37.6	32.5
	20~24세	58.8	55.4	53.1	55.4	54.9	53.6
	25~29세	76.9	78.2	74.8	75.5	77.3	77.8
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	118.6	121.3	117.7	115.1	117.5	121.0
	40~44세	122.7	127.4	128.8	121.3	126.1	127.6
	45~49세	127.3	129.8	128.0	121.5	128.4	131.4
	50~54세	118.2	115.3	122.8	115.6	124.0	130.4
	55~59세	112.6	96.3	98.7	103.3	114.7	123.2
	60~64세	86.9	82.3	86.1	81.9	116.5	129.7
	65세이상	113.9	77.4	81.3	79.3	97.8	120.5
전 체	103.6	103.5	102.6	103.6	107.8	109.4	
여 자	15~19세	58.1	52.9	48.8	49.9	46.0	40.8
	20~24세	73.6	70.6	63.7	64.0	63.9	59.4
	25~29세	89.9	88.4	84.8	83.7	81.0	78.2
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	81.2	93.5	87.3	87.5	94.4	99.3
	40~44세	92.4	80.3	74.7	83.4	90.8	85.1
	45~49세	88.5	73.4	71.7	77.5	81.9	77.4
	50~54세	87.9	73.2	62.9	70.8	79.6	72.5
	55~59세	93.7	68.9	58.7	58.5	77.2	66.1
	60~64세	64.7	72.5	58.2	50.4	80.2	63.0
	65세이상	94.9	103.7	74.6	73.0	75.5	55.7
전 체	85.5	81.5	76.3	76.8	76.8	74.4	

2) 제조업

우리나라 전산업의 임금구조를 보면 30~34세의 임금을 100으로 하였을 때 연령에 따른 임금은 35~39세에서 109.9%로 가장 높고 그 후 감소하다가 60~64세에 가장 낮았다가 다시 증가하고 있다 (표 II-45).

남녀를 구별하여 보면 남자는 40~44세, 45~49세, 50~54세 연령층의 임금이 가장 높게 유지되고 연령증가에 따른 임금상승 폭이 여자보다 커서 40~54세의 임금이 30~34세를 100으로 하였을 때 120% 정도이다. 여자는 남자와 다른 추세를 보여주고 있는데 25~29세에 임금이 가장 높고 그 후 감소하다가 60~64세를 최하점으로 하여 다시 증가한다. 남자에 비해 연령증가에 따른 임금증가 폭이 작으나 60~64세 대비 65세 이상의 임금이 70% 이상 높다.

가) 직종구조

직종별로 임금이 최정점인 연령층을 보면 행정관리직과 전문가는 55~59세, 기술공과 준전문가, 사무직은 45~49세, 농림직은 40~44세, 기능원과 조립원은 35~39세, 서비스와 판매직과 단순노무직은 30~34세이다. 고임직종일수록 보다 지속적으로 연령과 함께 임금이 증가하는 현상이 지속되고 있다.

남자의 경우 전산업과 같이 행정관리직, 전문직, 기술공과 준전문가, 사무직은 전체 추세와 비슷하나 서비스와 판매직, 농림직, 기능원과 조립원, 단순노무직은 임금이 가장 높은 연령계층이 전체보다 연령이 높아서 연령상승과 함께 임금이 올라가는 현상이 보다 지속되고 있다.

여자는 행정관리직은 35~39세, 전문가는 40~49세, 기술공과 준전문가, 기능원과 조립원은 20대, 다른 직종은 30~34세에 임금이 가장 높다.

60 중고령근로자 노동시장

<표 11-45> 제조업(10인 이하 포함)의 직종별 연령층에 따른 임금구조(2000년) - 임금구조기본조사 기준: 30~34세 기준

(단위: %)

	연령대	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순 노무
전 체	15~19세	47.3	0.0	45.5	47.1	46.2	55.1	0.0	50.0	58.4
	20~24세	59.8	83.2	47.6	59.6	57.0	74.8	100.8	63.0	90.5
	25~29세	79.9	108.6	70.7	75.5	74.7	91.1	104.5	86.0	103.6
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	109.9	115.1	115.8	118.1	115.7	98.2	177.2	104.3	90.5
	40~44세	107.6	130.4	133.1	129.3	118.7	86.3	183.9	96.3	88.1
	45~49세	104.1	144.2	146.4	127.9	123.2	83.2	162.0	94.0	91.0
	50~54세	104.5	165.3	158.3	134.7	124.4	91.0	172.6	93.1	91.2
	55~59세	93.3	170.7	162.1	132.9	98.6	79.9	107.7	83.0	74.7
	60~64세	82.1	138.2	86.0	133.2	83.2	64.8	118.4	67.0	65.7
65세이상	99.8	187.4	110.6	108.2	96.8	55.1	47.1	65.8	66.5	
전 체	94.0	140.2	102.5	103.0	88.6	86.6	135.2	90.3	87.8	
남 자	15~19세	43.6	0.0	0.0	44.8	49.5	42.7	0.0	44.7	48.2
	20~24세	55.4	143.7	45.1	56.1	57.4	63.5	0.0	56.5	66.9
	25~29세	79.2	110.9	72.7	75.9	75.1	80.0	104.5	83.3	91.1
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	115.3	114.5	114.4	118.7	116.1	126.2	177.2	111.7	106.4
	40~44세	121.5	130.9	130.7	129.9	121.3	138.7	192.9	111.7	110.9
	45~49세	122.8	145.1	149.2	130.2	124.1	145.0	162.0	111.9	107.3
	50~54세	122.8	166.8	154.8	138.7	124.1	150.6	172.6	108.4	97.1
	55~59세	108.9	176.3	173.1	139.1	98.8	89.7	121.7	93.0	78.9
	60~64세	90.7	139.2	83.5	132.5	84.2	50.4	118.4	73.4	62.0
65세이상	101.9	171.3	107.3	105.3	100.6	42.4	47.1	71.2	60.3	
전 체	102.0	140.5	107.7	106.2	99.0	101.1	139.0	96.3	90.3	
여 자	15~19세	73.7	0.0	53.9	55.4	60.5	68.0	0.0	93.2	88.6
	20~24세	93.9	54.9	57.0	71.8	74.7	91.8	0.0	122.4	151.4
	25~29세	108.4	105.0	76.6	82.8	92.2	110.7	0.0	127.7	149.6
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	87.1	146.0	102.9	94.3	94.6	92.7	0.0	99.2	90.6
	40~44세	88.1	133.6	120.3	98.6	86.2	87.0	0.0	104.1	92.6
	45~49세	90.0	133.3	103.7	67.4	95.8	89.1	0.0	108.4	100.1
	50~54세	89.3	127.7	111.1	52.9	104.5	94.0	0.0	108.5	100.3
	55~59세	83.6	117.8	95.3	63.4	75.7	91.7	0.0	101.4	87.4
	60~64세	70.8	117.3	0.0	0.0	59.2	80.0	0.0	84.9	76.8
65세이상	120.7	409.1	0.0	136.6	104.5	69.1	0.0	83.7	82.5	
전 체	93.2	146.1	82.2	80.4	83.8	94.2	0.0	108.1	103.5	

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 61

나) 사업체 규모 구조

10인 미만은 40~44세, 10~299인은 35~39세, 300~499인은 55~59세, 500인 이상은 65세 이상까지 임금이 증가하여 전산업의 경우보다 연령증가와 함께 임금이 상승하는 현상이 지속되고 있다(표 II-46).

<표 II-46> 제조업(10인 이하 포함)의 규모별 연령층에 따른 임금구조(2000년) - 임금구조기본조사 기준: 30~34세 기준

(단위: %)

	연령대	10인미만	10-29인	30-99인	100-299인	300-499인	500인이상
전 체	15~19세	53.1	51.5	52.6	47.8	40.6	39.7
	20~24세	64.4	63.0	62.5	60.3	57.6	60.4
	25~29세	84.8	82.7	83.0	87.5	77.5	79.7
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	108.8	108.2	106.5	109.5	112.0	115.6
	40~44세	117.8	104.6	102.7	107.5	114.9	118.8
	45~49세	104.7	102.3	99.4	103.0	114.2	117.8
	50~54세	101.8	100.0	103.8	101.2	113.8	122.6
	55~59세	94.8	96.2	94.5	101.3	122.3	121.0
	60~64세	80.4	90.1	92.0	91.6	120.3	146.3
65세이상	152.0	98.1	94.4	156.9	104.5	108.0	
전 체	98.6	95.0	92.4	92.6	94.4	100.3	
남 자	15~19세	40.6	51.0	50.1	48.0	38.7	33.6
	20~24세	64.0	61.5	59.2	59.8	58.5	58.1
	25~29세	84.2	82.5	80.4	77.7	79.9	80.4
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	110.7	116.8	113.9	115.8	114.4	117.0
	40~44세	122.2	120.5	122.7	123.7	123.6	123.9
	45~49세	121.9	120.3	119.9	126.8	128.5	127.9
	50~54세	115.7	117.3	125.1	121.4	127.7	132.8
	55~59세	104.5	115.1	108.9	118.9	133.3	128.9
	60~64세	83.1	97.4	102.9	101.1	122.4	146.3
65세이상	180.4	83.9	95.0	141.3	114.5	133.5	
전 체	104.5	103.0	99.4	101.6	105.2	107.8	
여 자	15~19세	74.3	68.8	78.7	67.6	55.1	53.6
	20~24세	80.9	84.4	92.9	84.7	76.9	79.9
	25~29세	101.4	101.8	110.4	102.0	89.8	97.2
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	81.1	89.4	93.1	89.8	82.3	85.5
	40~44세	102.9	86.9	93.0	90.2	78.6	83.3
	45~49세	75.7	88.9	95.9	92.8	80.0	84.6
	50~54세	90.9	83.8	93.1	92.7	82.3	88.3
	55~59세	79.0	80.7	93.4	88.5	84.3	95.8
	60~64세	61.4	72.1	87.3	76.0	88.8	47.5
65세이상	65.5	174.5	102.7	289.7	96.3	82.6	
전 체	90.7	90.4	95.5	90.9	80.2	84.3	

남자는 300인 미만은 40대까지 임금이 올라가나 300~499인은 55~59세, 500인 이상은 60~64세까지 임금이 증가한다.⁴⁵⁾ 여자는 10~300인 미만에서는 25~34세, 300인 이상은 30~34세에서 임금이 가장 높다.⁴⁶⁾

3) 중소기업(30~99인)과 대기업(500인 이상)의 대비

연령 증가에 따른 임금의 상승 정도는 기업 규모에 따라 결정되는 정도가 크므로 500인 이상과 30~99인을 대비하여 연령계층별 임금구조를 분석하기로 한다.

가) 전산업

40~44세에서 임금이 가장 높은 것은 중소기업이나 대기업이 같으나 30~34세 임금을 100으로 하였을 때 대기업은 122.7%, 중소기업은 113.3%여서 연령증가에 따른 임금상승 폭이 대기업에서 크다.⁴⁷⁾

직종별로 보면 행정관리직의 경우 대기업은 55~59세에서 임금수준이 가장 높고 30~34세 임금보다 105.8% 많으나 중소기업은 50~54세에서 가장 높으며 30~34세 임금보다 42.2% 많다(표 II-47, 표 II-48). 전문직의 경우도 대기업은 55~59세에서 30~34세 임금의 230.2%, 중소기업은 50~54세에서 147.7%가 되어 대기업에서 연령증가에 따른 임금상승 폭이 크다. 기술공이나 준전문가는 대기업, 중소기업 모두 40~44세에서 임금이 가장 높고 상대임금도 148% 수준으로 유사하다. 사무직도 행정관리직이나 전문가와 같이 대기업에서 임금이 가장 높은 연령층의 연령이 높고 연령상승에 따른 임금증가 폭이 크다. 서비스 및 판매는 대기업은 35~54세 계층에서 비슷한 임금수준이 유지되다가 55~59세에 임금이 가장 높아지

45) 10인 미만의 65세 이상에서의 임금은 예외적인 경우로 본다.

46) 여자의 경우 65세 이상이 제조업에서 차지하는 비중이 작으므로 예외적으로 임금이 높은 경우가 나타난다.

47) 1996년도와 비교를 위하여는 <부표 II-90>, <부표 II-91> 참조.

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 63

나 중소기업은 30~34세에 임금이 가장 높다. 농림직, 기능원과 조립원, 단순노무직은 대기업, 중소기업 모두 임금이 30대에 가장 높으나 연령증가에 따라 임금이 떨어지는 정도가 대기업이 적다.

남자의 경우 대기업, 중소기업 모두 전체와 유사한 경향을 보이고 있으나 대기업은 45~49세, 중소기업은 40~44세에 임금이 가장 높다. 대기업, 중소기업 모두 사무직, 서비스와 판매직, 농림직, 기능원과 조립원, 단순노무직에서 연령증가에 따른 임금상승 정도가 약간 크다. 특히 대기업 단순노무직은 30~54세의 임금수준이 비슷하다.

여자의 경우 전체적으로는 30~34세에 임금이 가장 높으나 대기업이 연령증가에 따른 임금하락 정도가 적다. 직종별로도 대기업과 중소기업간에 차이가 없다.

64 중고령근로자 노동시장

<표 II-47> 전산업(500인 이상)의 직종별 연령층에 따른 임금구조(2000년) -
임금구조기본조사 기준: 30~34세 기준

(단위: %)

		전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	가공업과 조립업	단순 노무
전 체	15~19세	37.6	0.0	35.0	44.5	36.9	38.5	0.0	40.0	50.6
	20~24세	55.8	52.9	54.6	58.6	53.6	57.1	0.0	59.1	85.3
	25~29세	76.8	58.1	75.8	75.5	74.3	76.6	50.9	81.5	99.5
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	119.2	110.6	134.4	129.5	115.4	111.3	115.6	110.5	101.1
	40~44세	122.7	140.1	150.8	143.0	126.4	98.6	108.1	108.2	96.6
	45~49세	121.5	161.9	174.1	148.0	136.2	98.5	105.5	108.0	90.3
	50~54세	117.5	177.1	195.7	140.4	147.0	113.0	102.9	107.5	79.5
	55~59세	108.5	205.8	230.2	145.3	134.2	138.7	100.7	103.1	64.4
	60~64세	112.3	182.9	235.6	132.7	131.0	62.2	70.9	72.5	47.1
	65세이상	96.0	186.6	223.3	112.4	82.7	36.2	0.0	70.8	47.3
전 체	100.1	148.6	115.7	108.1	93.3	87.6	101.7	96.6	82.7	
남 자	15~19세	32.5	0.0	32.1	46.2	35.5	25.1	0.0	33.3	49.2
	20~24세	53.6	46.1	52.5	54.9	56.2	43.0	0.0	59.0	51.5
	25~29세	77.8	51.3	73.4	76.5	76.4	71.8	50.9	82.7	89.5
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	121.0	107.7	137.4	130.3	115.2	120.4	115.6	112.2	107.2
	40~44세	127.6	134.2	152.0	143.0	127.6	124.1	115.3	112.7	109.6
	45~49세	131.4	154.4	176.8	149.0	138.2	133.8	105.5	115.5	110.8
	50~54세	130.4	170.1	193.9	141.8	152.6	140.0	102.9	113.6	104.4
	55~59세	123.2	197.3	230.5	147.1	137.3	159.6	110.9	106.7	76.0
	60~64세	129.7	173.3	229.2	133.9	129.8	66.9	70.9	71.8	52.3
	65세이상	120.5	180.2	223.7	117.4	99.1	34.1	0.0	64.0	55.9
전 체	109.4	144.4	125.5	114.0	105.4	106.0	105.8	102.8	92.8	
여 자	15~19세	40.8	0.0	38.0	45.8	38.6	45.0	0.0	65.1	56.8
	20~24세	59.4	67.7	57.1	61.1	55.8	65.4	0.0	91.9	114.0
	25~29세	78.2	82.0	80.7	75.0	74.6	85.8	0.0	109.7	129.6
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	99.3	100.3	115.7	111.5	114.2	85.9	0.0	94.1	73.1
	40~44세	85.1	92.9	138.8	128.4	111.1	76.9	0.0	97.3	71.9
	45~49세	77.4	217.0	161.8	122.2	99.0	79.5	0.0	101.7	68.7
	50~54세	72.5	84.6	200.5	105.6	105.6	94.0	0.0	107.7	63.5
	55~59세	66.1	199.0	224.0	112.9	110.2	90.4	0.0	115.4	55.0
	60~64세	63.0	228.0	268.5	65.0	141.0	62.9	0.0	64.6	44.8
	65세이상	55.7	106.6	200.0	94.0	62.1	0.0	0.0	234.5	44.1
전 체	74.4	108.1	94.8	78.5	72.8	80.1	0.0	95.3	75.4	

Ⅱ. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 65

<표 Ⅱ-48> 전산업(30~99인 이상)의 직종별 연령층에 따른 임금구조(2000년) - 임금구조기본조사 기준: 30~34세 기준

(단위: %)

		전체	행정 관리	전문 가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	가정원 및 조립원	단순 노무
전 체	15~19세	45.4	0.0	39.3	41.3	44.9	55.0	40.3	54.6	51.8
	20~24세	57.1	0.0	50.8	53.7	58.1	62.9	59.6	64.9	76.1
	25~29세	77.2	76.9	70.0	72.3	75.9	85.4	85.5	88.5	90.7
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	111.3	112.3	116.1	120.5	115.3	91.2	104.8	101.1	88.2
	40~44세	113.3	121.7	129.8	138.6	120.5	85.3	111.8	96.1	77.8
	45~49세	110.3	131.2	137.2	143.8	116.8	84.5	103.1	95.4	81.8
	50~54세	105.7	142.2	147.7	138.6	111.1	87.5	83.3	92.8	76.1
	55~59세	88.7	139.0	139.5	124.3	90.3	66.3	63.8	83.6	69.2
	60~64세	81.3	125.4	137.5	96.4	86.5	63.7	57.5	74.8	65.2
	65세이상	81.2	120.6	90.3	66.5	66.9	54.3	51.1	77.3	64.9
	전 체	93.8	127.4	108.6	103.5	86.2	82.4	89.8	90.9	76.3
남 자	15~19세	44.7	0.0	0.0	43.5	49.5	45.5	40.3	52.9	46.1
	20~24세	53.1	0.0	53.1	53.2	56.2	47.2	62.9	61.3	70.2
	25~29세	74.8	80.2	68.2	71.4	72.8	79.4	85.5	85.4	87.9
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	117.7	109.8	114.9	122.2	118.1	117.9	106.3	106.9	105.0
	40~44세	128.8	117.6	127.5	141.6	128.1	118.6	113.1	109.0	96.3
	45~49세	128.0	129.4	131.9	146.0	121.7	111.9	103.1	107.7	94.6
	50~54세	122.8	140.2	143.9	141.2	115.9	100.4	93.7	103.7	76.5
	55~59세	98.7	137.2	136.4	125.4	94.1	53.3	69.5	89.6	66.6
	60~64세	86.1	123.5	124.8	97.4	86.2	59.4	61.9	79.9	61.2
	65세이상	81.3	115.3	87.7	66.8	67.3	54.5	51.1	80.5	60.1
	전 체	102.6	124.9	113.0	108.5	98.0	89.8	92.7	94.6	76.1
여 자	15~19세	48.8	0.0	43.0	39.0	44.6	74.8	0.0	83.0	77.7
	20~24세	63.7	0.0	55.1	52.6	58.3	87.6	0.0	100.4	103.5
	25~29세	84.8	76.9	75.1	73.5	78.5	106.2	0.0	107.7	87.8
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	87.3	147.1	114.7	102.6	104.8	79.8	0.0	99.1	91.8
	40~44세	74.7	189.7	127.8	106.1	90.2	90.1	0.0	100.7	86.5
	45~49세	71.7	150.0	145.5	118.6	91.7	99.7	0.0	104.0	90.7
	50~54세	62.9	149.9	130.7	114.2	85.5	107.2	0.0	100.3	89.6
	55~59세	58.7	155.9	125.1	113.1	50.5	91.4	0.0	100.9	81.3
	60~64세	58.2	135.9	214.8	63.9	90.0	84.2	0.0	93.5	75.1
	65세이상	74.6	190.4	62.8	0.0	60.9	70.2	0.0	93.2	77.0
	전 체	76.3	158.4	97.8	78.6	73.6	93.6	0.0	100.9	88.0

나) 제조업

전산업의 경우와는 달리 대기업은 60~64세까지 임금이 연령상승과 함께 올라가나 중소기업은 35세부터 54세의 임금수준이 비슷하다. 남자는 전체의 경우 같이 대기업은 60~64세에서 임금이 가장 높고 중소기업은 40~54세의 임금수준이 비슷하다. 여자의 경우 대기업, 중소기업 모두 30~34세에 임금이 가장 높으나 대기업은 40대 후반을 기점으로 임금이 다소 상승하였다가 60세 이후에 하락하는 경향을 보이고 있다. 대기업보다는 중소기업에서 연령간의 임금차이가 적다.⁴⁸⁾

<표 II-49> 제조업(500인 이상)의 직종별 연령층에 따른 임금구조(2000년) - 임금구조기본조사 기준: 30~34세 기준

(단위: %)

		전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순 노무
전 체	15~19세	39.7	0.0	0.0	45.1	42.3	49.9	0.0	39.0	50.2
	20~24세	60.4	0.0	53.9	68.5	60.8	75.4	0.0	58.1	101.4
	25~29세	79.7	88.6	74.9	77.9	79.5	90.9	0.0	81.0	105.4
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	115.6	132.1	123.6	122.5	119.8	91.5	0.0	110.8	107.2
	40~44세	118.8	159.4	141.7	133.7	130.2	101.4	0.0	107.6	106.6
	45~49세	117.8	173.7	159.3	141.4	139.1	99.4	0.0	106.7	109.7
	50~54세	122.6	204.8	186.9	143.2	162.9	122.7	0.0	107.3	104.7
	55~59세	121.0	270.8	314.5	154.9	151.2	106.9	0.0	105.8	103.5
	60~64세	146.3	279.2	99.1	144.9	144.9	47.9	0.0	70.8	77.3
	65세이상	108.0	304.4	365.1	125.8	90.4	0.0	0.0	42.7	68.2
전 체	100.3	178.3	111.6	108.2	99.3	92.3	0.0	95.4	103.5	

48) 1996년도와 비교를 위하여는 <부표 II-92>, <부표 II-93> 참조.

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 67

남 자	15~19세	33.6	0.0	0.0	48.9	38.9	44.0	0.0	32.2	48.1
	20~24세	58.1	0.0	31.9	57.0	59.3	71.1	0.0	57.9	61.0
	25~29세	80.4	156.4	73.8	77.3	78.4	69.9	0.0	82.3	94.7
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	117.0	136.3	123.1	122.6	119.6	117.6	0.0	112.8	111.4
	40~44세	123.9	164.8	141.8	133.3	131.3	156.5	0.0	113.2	118.4
	45~49세	127.9	179.2	166.2	141.1	139.3	155.6	0.0	116.4	119.2
	50~54세	132.8	212.9	186.8	142.9	167.7	190.8	0.0	115.1	117.3
	55~59세	128.9	285.5	314.3	154.6	150.1	128.8	0.0	111.9	104.4
	60~64세	146.3	288.0	99.0	144.6	145.9	0.0	0.0	70.2	75.3
	65세이상	133.5	314.0	364.9	131.8	110.1	0.0	0.0	41.8	62.2
전 체	107.8	184.5	114.4	111.1	107.8	128.3	0.0	102.5	106.9	
여 자	15~19세	53.6	0.0	0.0	47.2	46.8	60.7	0.0	66.4	61.1
	20~24세	79.9	0.0	57.5	75.9	67.0	73.6	0.0	94.3	131.3
	25~29세	97.2	58.7	79.5	85.8	88.6	91.9	0.0	112.4	142.3
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	85.5	0.0	148.0	107.1	108.6	77.6	0.0	95.5	74.3
	40~44세	83.3	27.4	130.8	168.4	95.2	76.9	0.0	99.8	80.0
	45~49세	84.6	0.0	82.0	161.4	95.7	79.8	0.0	104.1	92.5
	50~54세	88.3	71.8	197.8	0.0	93.4	87.7	0.0	110.5	84.7
	55~59세	95.8	123.2	0.0	0.0	0.0	99.8	0.0	115.9	107.9
	60~64세	47.5	0.0	0.0	0.0	41.8	46.6	0.0	60.9	0.0
	65세이상	82.6	0.0	0.0	109.0	70.9	0.0	0.0	0.0	92.5
전 체	84.3	81.5	84.8	83.2	77.4	84.3	0.0	97.4	112.7	

68 중고령근로자 노동시장

<표 11-50> 제조업(30~99인 이상)의 직종별 연령층에 따른 임금구조(2000년) - 임금구조기본조사 기준: 30~34세 기준

(단위: %)

		전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순 노무
전 체	15~19세	52.6	0.0	50.6	44.4	52.9	53.4	0.0	57.7	50.9
	20~24세	62.5	0.0	54.7	55.8	59.6	65.0	0.0	68.6	83.0
	25~29세	83.0	106.5	76.5	75.2	76.9	81.0	0.0	91.9	94.6
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	106.5	90.4	115.4	117.3	118.7	103.5	0.0	97.2	89.8
	40~44세	102.7	102.9	121.7	122.8	115.0	77.8	169.7	91.0	82.4
	45~49세	99.4	110.4	135.8	127.7	112.3	80.4	157.7	89.6	83.5
	50~54세	103.8	133.3	135.1	131.9	113.0	89.0	0.0	86.8	86.0
	55~59세	94.5	114.8	167.6	125.5	92.8	73.3	0.0	81.7	76.8
	60~64세	92.0	113.1	144.1	79.7	95.4	66.4	79.8	76.6	73.3
	65세이상	94.4	122.3	51.0	86.0	77.1	57.1	37.6	79.2	72.2
전 체	92.4	110.2	102.1	99.6	86.8	82.0	116.4	88.0	84.1	
남 자	15~19세	50.1	0.0	0.0	43.1	57.1	40.5	0.0	53.6	45.5
	20~24세	59.2	0.0	58.5	58.0	58.6	44.8	0.0	62.0	79.7
	25~29세	80.4	103.3	73.8	75.5	76.9	66.5	0.0	86.4	94.9
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	113.9	87.6	115.1	117.6	119.5	132.1	0.0	105.0	107.1
	40~44세	122.7	100.5	121.3	124.9	117.4	111.5	169.7	108.5	110.8
	45~49세	119.9	107.3	134.2	129.4	114.3	140.5	157.7	103.4	99.5
	50~54세	125.1	131.2	136.2	139.2	117.3	120.9	0.0	97.7	90.9
	55~59세	108.9	111.7	167.6	143.9	92.6	52.1	0.0	87.2	79.4
	60~64세	102.9	111.7	141.5	79.1	93.7	0.0	79.8	81.8	70.4
	65세이상	95.0	120.8	50.1	85.3	75.5	0.0	37.6	80.7	66.7
전 체	99.4	107.8	106.6	102.7	96.6	91.3	116.4	90.6	89.0	
여 자	15~19세	78.7	0.0	55.8	60.4	64.1	0.0	0.0	86.0	74.5
	20~24세	92.9	0.0	59.3	70.6	72.7	89.5	0.0	106.1	101.5
	25~29세	110.4	0.0	86.9	93.4	89.4	101.0	0.0	111.6	76.8
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	93.1	173.8	97.2	107.8	103.1	88.8	0.0	100.4	96.2
	40~44세	93.0	166.0	117.9	99.9	97.0	96.2	0.0	103.7	87.9
	45~49세	95.9	201.5	135.1	85.6	101.8	96.2	0.0	106.6	94.3
	50~54세	93.1	176.0	67.4	52.3	89.8	99.2	0.0	103.9	99.5
	55~59세	93.4	202.5	148.7	44.5	75.4	97.3	0.0	104.1	87.8
	60~64세	87.3	143.9	0.0	0.0	95.1	87.6	0.0	97.2	84.2
	65세이상	102.7	195.6	0.0	0.0	89.2	75.3	0.0	96.9	88.5
전 체	95.5	179.6	86.8	84.2	80.6	94.9	0.0	103.7	92.8	

직종별로 보면 행정관리직의 경우 대기업은 65세 이상까지 임금이 지속적으로 올라가나 중소기업은 50~54세에서 임금이 가장 높다. 30~34세 임금 대비 가장 높은 연령대의 임금이 대기업은 304.4%, 중소기업은 133.3%이다(표 II-49, II-50). 전문직의 경우도 대기업은 65세 이상에서 30~34세 임금의 365.1%, 중소기업은 55~59세에서 167.6%가 되어 대기업에서 연령증가에 따른 임금상승 폭이 크다. 기술공이나 준전문가는 대기업은 55~59세, 중소기업은 50~54세에서 임금이 가장 높고 역시 대기업에서 연령에 따른 임금상승 정도가 크다. 사무직도 행정관리직이나 전문가와 같이 대기업에서 임금이 가장 높은 연령층의 연령이 높고 연령상승에 따른 임금증가 폭이 크다. 서비스 및 판매는 대기업은 50~54세, 중소기업은 30~34세에 임금이 가장 높다. 기능원과 조립원, 단순노무직은 중소기업 임금이 30~34세에 가장 높으나 대기업은 35~39세에 임금이 가장 높고 연령증가에 따라 임금이 떨어지는 정도가 대기업이 적다.

남자의 경우 대기업은 전체와 유사한 경향을 보이나 중소기업은 직종별로 차이가 난다. 대기업은 45~49세, 중소기업은 40~44세에 임금이 가장 높다. 대기업, 중소기업의 행정직, 전문가, 기술공 및 준전문가, 사무직은 전체와 제조업이 유사하나 서비스와 판매직, 농림직, 기능원과 조립원, 단순노무직에서 연령증가에 따른 임금상승이 보다 장기간 지속되어 40대에서 임금이 가장 높다.

여자의 경우 행정직과 전문가는 대기업, 중소기업 일반적인 추세를 발견할 수 없었다. 다른 직종은 대기업과 중소기업간에 커다란 차이가 없었다.

다. 고령근로자간의 임금차이

1) 전산업

고령근로자간의 임금차이를 보면 55~59세를 100으로 하였을 때 60~64세 84.8%, 65세 이상 89.2%로 60~64세의 임금이 가장 낮다. 남

70 중고령근로자 노동시장

자는 60~64세와 65세 이상의 임금이 비슷하나 여자가 65세 이상의 임금이 60~64세보다 높은 것을 반영하고 있다(표 II-51).

직종별로 보면 남자의 경우 전문가, 기술공 및 준전문가는 65세 이상 임금이 60~64세보다 낮으나 사무직, 농림직, 단순노무는 65세 이상 임금이 높고, 단 직종은 비슷하다. 여자의 경우 전문가, 서비스 및 판매직, 농림은 60~64세의 임금이 높고 나머지 직종은 65세가 높다.

사업체 규모별로 보면 10인 미만은 60~64세까지 임금이 내려가다 65세에서 다시 올라간다. 10~299인은 60~64세까지 임금이 떨어진 후 일정 수준을 유지하고 있다. 300인 이상은 55~59세와 60~64세의 임금이 비슷하고 65세 이상에서 하락한다(표 II-52).

<표 II-51> 전산업(10인 이하 포함)의 직종별 고령층의 임금(2000년) - 50~59세 대비

(단위: %)

	성별	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	전체	84.8	82.0	94.8	95.6	74.4	74.1	104.4	82.6	89.7
65세이상		89.2	83.7	57.9	76.9	84.6	67.5	163.5	79.2	92.4
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	남자	81.9	80.0	91.6	95.2	73.5	60.6	102.4	81.8	87.4
65세이상		82.2	78.0	56.7	75.2	81.9	60.4	153.5	79.1	89.0
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	여자	91.7	103.7	113.2	107.2	77.3	90.7	146.5	82.9	89.6
65세이상		121.6	166.0	54.3	113.4	115.1	74.4	90.3	81.9	88.2

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 71

<표 II-52> 전산업(10인 이하 포함)의 사업체 규모별 고령층의 임금(2000년) - 50~59세 대비

(단위: %)

	성별	전체	10인 미만	10~29인	30~39인	100~299인	300~499인	500인 이상
55~59세	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세		84.8	77.4	89.5	91.7	80.2	103.8	103.5
65세이상		89.2	104.6	89.6	91.6	83.0	84.3	88.5
55~59세	남자	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세		81.9	77.1	85.4	87.3	79.3	101.6	105.2
65세이상		82.2	101.2	80.3	82.4	76.8	85.2	97.8
55~59세	여자	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세		91.7	69.0	105.3	99.1	86.0	103.9	95.2
65세이상		121.6	101.2	150.6	127.1	124.7	97.8	84.2

2) 제조업

고령근로자간의 임금차이를 보면 55~59세를 100으로 하였을 때 60~64세 88%, 65세 이상 107%로 60~64세의 임금이 가장 낮는데, 전산업과 비교하여 65세 이상의 임금이 상대적으로 높다. 전산업과는 달리 남자와 여자의 차이가 없다. 특히 여자는 65세 이상의 임금이 60~64세보다 70% 높다(표 II-53).

<표 II-53> 제조업(10인 이하 포함)의 직종별 고령층의 임금(2000년) - 50~59세 대비

(단위: %)

	성별	전체	행정관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순노무
55~59세	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세		88.0	81.0	53.0	100.2	84.4	81.1	109.9	80.8	87.9
65세이상		107.0	109.8	68.2	81.4	98.1	68.9	43.7	79.3	89.0
55~59세	남자	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세		83.3	78.9	48.2	95.3	85.2	56.2	97.2	78.9	78.7
65세이상		93.6	97.1	62.0	75.7	101.8	47.2	38.7	76.6	76.4
55~59세	여자	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세		84.7	99.6	0.0	0.0	78.2	87.2	0.0	83.7	87.9
65세이상		144.4	347.3	0.0	215.4	138.1	75.4	0.0	82.5	94.4

72 중고령근로자 노동시장

직종별로 보면 남자의 경우 행정관리직, 전문가, 사무직은 전체와 유사한 유형이나 다른 직종은 다른 구조이다. 기술공 및 준전문가, 농림직은 55~59세와 60~64세의 임금이 비슷하고 65세 이상에서 낮아진다. 서비스직은 연령증가와 함께 임금이 지속적으로 낮아지고 기능원과 조립원, 단순노무직은 60~64세와 65세 이상의 임금이 비슷하다.

사업체 규모별로 보면 300인 미만은 전체와 유사한 추이이나 300~499인은 연령증가가 함께 임금이 지속적으로 내려가고 500인 이상은 60~64세까지 증가하다가 65세 이상에서 내려간다. 남녀로 구분하면 10~29인의 경우 남녀의 추이가 다른데, 남자가 연령증가와 함께 임금이 지속적으로 내려간다. 300인 이상도 고령 남녀 근로자간에 연령증가에 따른 임금추이가 다르다(표 II-54).

<표 II-54> 제조업(10인 이하 포함)의 사업체 규모별 고령층의 임금(2000년) - 50~59세 대비

(단위: %)

	성별	전체	10인 미만	10~29인	30~39인	100~299인	300~499인	500인 이상
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	전체	88.0	84.8	93.7	97.4	90.5	98.3	120.9
65세이상		107.0	160.2	102.0	99.9	154.9	85.4	89.2
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	남자	83.3	79.6	84.6	94.5	85.0	91.8	113.5
65세이상		93.6	172.7	72.9	87.2	118.9	85.9	103.6
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	여자	84.7	77.7	89.4	93.4	85.9	105.3	49.6
65세이상		144.4	83.0	216.1	109.9	327.4	114.3	86.2

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 73

<부표 II-1> 연령대별 경제활동참가율

a. 전산업

(단위: %)

	전 체		남 자		여 자	
	1996	2001	1996	2001	1996	2001
전 체	62.0	60.8	76.1	73.6	48.7	48.8
15~19세	11.0	11.7	8.7	10.8	13.4	12.6
20~24세	62.7	56.9	58.0	50.0	66.0	61.5
25~29세	70.1	70.9	88.5	83.2	51.0	57.7
30~34세	73.6	71.9	97.0	94.7	49.1	48.8
35~39세	78.9	77.6	96.8	95.2	60.1	59.5
40~44세	81.5	79.0	96.8	94.2	65.6	63.4
45~49세	79.2	78.2	95.3	92.6	62.2	64.2
50~54세	74.6	72.7	91.6	87.9	57.4	56.2
55~59세	68.1	63.7	83.8	77.7	53.5	50.4
60~64세	58.4	54.7	73.6	64.7	45.4	45.3
65세이상	29.0	29.6	41.4	40.4	21.5	22.7

b. 농가

(단위: %)

	전 체		남 자		여 자	
	1996	2001	1996	2001	1996	2001
전 체	72.4	74.0	78.7	80.3	66.5	68.2
15~19세	7.4	9.5	7.9	11.9	6.9	6.8
20~24세	66.3	61.5	66.5	52.9	66.1	70.1
25~29세	72.8	76.1	83.1	83.5	55.1	63.0
30~34세	81.3	77.4	91.5	89.7	69.0	60.8
35~39세	90.0	85.5	94.5	92.8	85.4	77.5
40~44세	92.6	87.9	95.6	92.1	89.7	83.7
45~49세	92.3	90.1	95.9	93.8	88.9	87.1
50~54세	89.8	87.7	95.1	94.9	84.7	81.3
55~59세	87.5	86.0	92.8	93.3	83.2	80.1
60~64세	83.7	84.7	90.1	90.2	78.0	79.8
65세이상	60.8	66.1	73.3	76.6	50.2	57.3

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 75

<부표 II-3> 전산업의 연령대별 직종별 취업자 분포(2001년) - 경제활동인
구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문 가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
55~59세	전체	100.0	5.0	3.3	3.2	3.2	26.3	21.2	18.5	19.4
60~64세		100.0	4.2	2.3	2.4	1.9	19.9	35.6	12.2	21.4
65세이상		100.0	1.7	2.1	1.9	1.0	15.9	54.2	5.4	17.7
55세이상		100.0	3.7	2.6	2.5	2.1	20.9	36.4	12.3	19.5
15~54세		100.0	2.3	7.6	10.8	13.8	27.5	4.3	25.2	8.4
전 체		100.0	2.6	6.8	9.4	11.8	26.4	9.7	23.0	10.2
55~59세	남자	100.0	7.9	4.9	4.7	4.1	15.1	18.1	26.3	18.8
60~64세		100.0	6.9	3.6	3.7	2.8	12.5	32.7	16.2	21.6
65세이상		100.0	3.1	3.5	3.3	1.1	10.5	55.5	7.0	16.0
55세이상		100.0	6.1	4.0	4.0	2.8	12.9	34.1	17.2	18.8
15~54세		100.0	3.7	7.4	12.8	11.3	18.0	4.1	35.1	7.5
전 체		100.0	4.1	6.8	11.4	9.9	17.2	9.0	32.2	9.3
55~59세	여자	100.0	0.8	1.1	0.9	1.9	42.3	25.5	7.3	20.3
60~64세		100.0	0.7	0.7	0.6	0.9	29.6	39.5	6.9	21.2
65세이상		100.0	0.1	0.6	0.4	0.9	22.0	52.8	3.5	19.7
55세이상		100.0	0.5	0.8	0.6	1.2	31.3	39.3	5.8	20.4
15~54세		100.0	0.3	7.9	8.0	17.3	41.1	4.6	11.1	9.6
전 체		100.0	0.4	6.7	6.7	14.5	39.4	10.7	10.1	11.5

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 77

<부표 II-5> 전산업의 연령대별 직종별 취업자 분포(1996년) - 경제활동인
구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순 노무
55~59세	전체	100.0	4.1	2.8	3.9	2.9	21.9	26.2	17.7	20.5
55~59세		100.0	4.2	3.4	2.8	1.7	15.5	39.9	10.8	21.8
65세이상		100.0	1.8	1.6	1.9	0.9	11.9	59.4	5.2	17.3
55세이상		100.0	3.5	2.7	3.1	2.0	17.2	39.3	12.2	20.0
15~54세		100.0	2.5	5.3	10.6	14.2	23.5	6.0	28.5	9.4
전체		100.0	2.6	4.9	9.5	12.3	22.5	11.1	26.0	11.1
55~59세	남자	100.0	6.6	4.2	5.9	4.2	15.0	21.6	23.1	19.5
60~64세		100.0	7.1	5.0	4.4	2.6	10.6	34.8	13.8	21.8
65세이상		100.0	3.3	2.5	3.0	1.5	7.8	61.4	5.5	14.9
55세이상		100.0	5.9	4.0	4.7	3.0	11.8	35.7	15.8	19.0
15~54세		100.0	3.9	5.5	12.1	11.3	15.8	5.4	38.6	7.3
전체		100.0	4.2	5.3	11.0	10.1	15.2	10.0	35.2	9.0
55~59세	여자	100.0	0.5	0.9	1.1	1.1	31.8	33.0	9.8	21.9
60~64세		100.0	0.3	1.2	0.5	0.4	22.3	46.9	6.6	21.8
65세이상		100.0	0.0	0.4	0.7	0.2	16.6	57.1	4.8	20.1
55세이상		100.0	0.3	0.9	0.8	0.6	24.5	44.2	7.4	21.3
15~54세		100.0	0.3	4.9	8.5	18.6	34.8	6.8	13.6	12.6
전체		100.0	0.3	4.2	7.2	15.6	33.1	12.8	12.6	14.0

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 79

<부표 II-7> 전산업의 연령대별 종사상 지위별 취업자 분포(2001년) - 경제
활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용주	자영업자	무급가족 종사
55~59세	전체	100.0	18.7	16.2	13.1	7.4	32.2	12.3
60~64세		100.0	9.2	16.0	13.2	5.5	41.3	14.8
65세이상		100.0	3.5	9.7	10.6	2.8	56.7	16.6
55세이상		100.0	10.9	14.0	12.3	5.3	42.9	14.5
15~54세		100.0	34.4	23.0	10.1	7.8	17.2	7.5
전체		100.0	30.4	21.5	10.5	7.4	21.5	8.7
55~59세	남자	100.0	27.4	12.4	11.2	10.1	37.9	1.0
60~64세		100.0	14.8	14.9	9.9	7.8	51.0	1.6
65세이상		100.0	5.8	11.2	6.5	4.7	67.7	4.2
55세이상		100.0	16.9	12.8	9.4	7.7	51.1	2.2
15~54세		100.0	42.2	17.3	8.4	10.7	19.8	1.7
전체		100.0	38.1	16.6	8.5	10.2	24.9	1.7
55~59세	여자	100.0	6.3	21.7	15.8	3.6	24.0	28.5
60~64세		100.0	1.8	17.5	17.5	2.5	28.4	32.2
65세이상		100.0	0.9	8.1	15.4	0.7	44.2	30.7
55세이상		100.0	3.1	15.7	16.2	2.3	32.4	30.4
15~54세		100.0	23.3	31.2	12.6	3.6	13.4	15.9
전체		100.0	19.7	28.5	13.2	3.4	16.8	18.4

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 81

<부표 II-9> 전산업의 연령대별 종사상 지위별 취업자 분포(1996년) - 경제
활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용주	자영업자	무급가족 종사
55~59세	전체	100.0	21.3	13.5	11.8	7.2	32.3	14.0
60~64세		100.0	14.5	14.1	11.5	5.0	39.5	15.4
65세이상		100.0	4.9	8.1	11.4	3.0	53.4	19.2
55세이상		100.0	14.8	12.3	11.6	5.4	40.2	15.8
15~54세		100.0	39.4	19.7	8.1	8.2	16.5	8.1
전체		100.0	35.6	18.5	8.7	7.7	20.2	9.3
55~59세	남자	100.0	29.6	9.5	11.5	10.0	38.4	1.0
60~64세		100.0	21.9	12.2	10.3	7.5	46.9	1.3
65세이상		100.0	7.5	7.7	6.5	5.0	67.6	5.6
55세이상		100.0	21.7	9.9	9.9	8.0	48.3	2.3
15~54세		100.0	47.2	14.3	7.7	11.1	18.3	1.5
전체		100.0	43.3	13.7	8.0	10.6	22.8	1.6
55~59세	여자	100.0	9.2	19.3	12.2	3.0	23.5	32.8
60~64세		100.0	4.3	16.8	13.1	1.5	29.4	34.9
65세이상		100.0	1.8	8.5	17.1	0.7	37.0	34.9
55세이상		100.0	5.6	15.4	13.9	1.9	29.2	34.0
15~54세		100.0	27.8	27.6	8.8	3.9	13.9	18.0
전체		100.0	24.2	25.7	9.6	3.5	16.3	20.6

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 83

<부표 II-11> 전산업의 연령대별 주당 근로시간별 취업자 분포(2001년) -
경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	1~17 시간	18~26 시간	27~35 시간	36~44 시간	45~53 시간	54시간 이상
55~59세	전체	100.0	4.0	5.3	4.5	20.9	23.5	41.8
60~64세		100.0	5.9	7.2	5.6	23.7	22.3	35.2
65세이상		100.0	9.7	11.0	8.7	27.1	19.1	24.5
55세이상		100.0	6.4	7.7	6.2	23.8	21.7	34.2
15~54세		100.0	3.5	2.8	3.0	18.2	28.9	43.6
전체		100.0	4.0	3.6	3.5	19.1	27.7	42.0
55~59세	남자	100.0	4.0	3.6	3.7	20.6	24.3	43.8
60~64세		100.0	6.2	6.4	5.1	21.5	22.1	38.7
65세이상		100.0	10.4	10.0	7.8	25.7	19.7	26.4
55세이상		100.0	6.6	6.4	5.4	22.4	22.2	36.9
15~54세		100.0	2.5	1.8	2.0	15.7	29.8	48.3
전체		100.0	3.2	2.5	2.5	16.8	28.6	46.4
55~59세	여자	100.0	4.1	7.7	5.6	21.4	22.2	39.0
60~64세		100.0	5.4	8.3	6.4	26.6	22.6	30.7
65세이상		100.0	8.8	12.1	9.7	28.7	18.4	22.4
55세이상		100.0	6.1	9.4	7.3	25.5	21.0	30.7
15~54세		100.0	5.0	4.3	4.4	21.7	27.5	37.0
전체		100.0	5.2	5.2	4.9	22.4	26.4	35.9

<부표 II-13> 전산업의 연령대별 주당 근로시간별 취업자분포(1996년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	1~17 시간	18~26 시간	27~35 시간	36~44 시간	45~53 시간	54시간 이상
55~59세	전체	100.0	1.5	3.0	3.1	19.9	27.2	45.2
60~64세		100.0	2.2	4.7	4.4	24.7	26.5	37.4
65세이상		100.0	3.5	8.0	7.5	34.0	22.0	25.0
55세이상		100.0	2.3	4.9	4.7	25.2	25.6	37.4
15~54세		100.0	2.1	1.9	2.1	15.9	30.5	47.6
전체		100.0	2.1	2.3	2.5	17.3	29.7	46.0
55~59세	남자	100.0	1.5	2.5	2.6	17.6	27.2	48.5
60~64세		100.0	2.7	3.8	3.8	21.6	26.6	41.6
65세이상		100.0	4.0	7.4	6.8	31.5	22.5	27.8
55세이상		100.0	2.5	4.1	4.0	22.3	25.8	41.2
15~54세		100.0	1.4	0.9	1.2	12.8	30.6	53.1
전체		100.0	1.5	1.4	1.6	14.2	29.9	51.3
55~59세	여자	100.0	1.5	3.8	3.7	23.3	27.2	40.5
60~64세		100.0	1.6	6.0	5.3	29.1	26.3	31.7
65세이상		100.0	2.9	8.8	8.3	36.9	21.4	21.7
55세이상		100.0	1.9	5.9	5.5	29.0	25.2	32.4
15~54세		100.0	3.2	3.3	3.4	20.4	30.3	39.5
전체		100.0	3.0	3.7	3.8	21.8	29.4	38.3

<부표 II-14> 전산업의 학력별 연령별 취업자 분포(2001년) - 경제활동인구
조사 기준

(단위: %)

	성별	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상
55~59세	전체	16.2	9.5	3.0	0.9	3.4
60~64세		17.7	5.5	2.0	0.3	2.5
65세이상		24.2	3.0	1.2	0.2	1.5
55세이상		58.1	18.1	6.2	1.4	7.3
15~54세		41.9	81.9	93.8	98.6	92.7
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	남자	14.8	12.2	4.1	1.2	4.1
60~64세		17.1	8.0	2.8	0.4	3.0
65세이상		26.0	4.8	1.7	0.3	2.0
55세이상		57.9	25.0	8.6	1.9	9.1
15~54세		42.1	75.0	91.4	98.1	90.9
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	여자	17.1	6.5	1.3	0.5	1.4
60~64세		18.2	2.8	0.6	0.2	0.9
65세이상		23.0	1.0	0.2	0.1	0.2
55세이상		58.3	10.3	2.1	0.9	2.6
15~54세		41.7	89.7	97.9	99.1	97.4
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 87

<부표 II-15> 전산업의 연령대별 학력별 취업자 분포(2001년) - 경제활동인
구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	초졸 이하	중졸	고졸	전문 대졸	대졸 이상
55~59세	전체	100.0	46.0	21.9	21.5	1.1	9.4
59~60세		100.0	59.7	15.1	16.5	0.4	8.2
65세이상		100.0	77.8	7.9	9.2	0.3	4.8
55세이상		100.0	60.5	15.3	16.0	0.6	7.6
15~54세		100.0	8.8	13.9	49.0	9.0	19.3
전체		100.0	17.5	14.2	43.5	7.6	17.3
55~59세	남자	100.0	28.4	25.2	30.8	1.4	14.2
59~60세		100.0	40.2	20.3	25.9	0.6	13.0
65세이상		100.0	62.4	12.5	16.0	0.4	8.6
55세이상		100.0	42.5	19.8	24.8	0.8	12.1
15~54세		100.0	6.0	11.5	50.7	8.4	23.5
전체		100.0	11.9	12.8	46.5	7.2	21.6
55~59세	여자	100.0	71.2	17.3	8.2	0.7	2.6
60~64세		100.0	85.4	8.3	4.1	0.3	1.9
65세이상		100.0	95.2	2.6	1.5	0.2	0.5
55세이상		100.0	83.9	9.4	4.6	0.4	1.6
15~54세		100.0	12.8	17.5	46.7	9.8	13.3
전체		100.0	25.3	16.1	39.3	8.1	11.2

<부표 II-16> 전산업의 학력별 연령별 취업자 분포(1996년) - 경제활동인구
조사 기준

(단위: %)

	성별	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상
55~59세	전체	17.5	7.2	3.1	0.5	3.3
60~64세		15.0	3.4	1.6	0.4	2.6
65세이상		17.0	1.6	0.6	0.2	0.9
55세이상		49.5	12.2	5.4	1.2	6.7
15~54세		50.5	87.8	94.6	98.8	93.3
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	남자	16.5	9.4	4.4	0.7	4.0
60~64세		15.0	4.9	2.3	0.6	3.3
65세이상		19.2	2.4	0.9	0.4	1.1
55세이상		50.6	16.7	7.5	1.7	8.4
15~54세		49.4	83.3	92.5	98.3	91.6
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	여자	18.2	4.5	1.0	0.2	1.0
60~64세		15.0	1.4	0.4	0.2	0.5
65세이상		15.5	0.4	0.2	0.0	0.2
55세이상		48.8	6.3	1.6	0.4	1.7
15~54세		51.2	93.7	98.4	99.6	98.3
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 89

<부표 II-17> 전산업의 연령대별 학력별 취업자 분포(1996년) - 경제활동인
구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상
55~59세	전체	100.0	54.2	17.7	20.6	0.4	7.1
60~64세		100.0	65.3	11.5	14.9	0.5	7.8
65세이상		100.0	84.2	6.1	6.4	0.3	3.0
55세이상		100.0	65.6	12.7	15.1	0.4	6.2
15~54세		100.0	12.3	16.9	48.6	6.5	15.8
전 체		100.0	20.5	16.2	43.4	5.6	14.3
55~59세	남자	100.0	36.0	21.8	30.6	0.6	11.0
60~64세		100.0	46.9	16.3	23.4	0.7	12.8
65세이상		100.0	73.6	10.0	10.6	0.5	5.3
55세이상		100.0	48.8	17.1	23.3	0.6	10.1
15~54세		100.0	8.4	15.1	50.5	6.5	19.5
전 체		100.0	14.5	15.4	46.4	5.6	18.1
55~59세	여자	100.0	80.6	11.9	6.1	0.2	1.3
60~64세		100.0	90.7	5.0	3.1	0.2	1.0
65세이상		100.0	96.4	1.6	1.7	0.0	0.4
55세이상		100.0	88.2	6.8	3.9	0.1	0.9
15~54세		100.0	18.0	19.5	45.7	6.5	10.3
전 체		100.0	29.4	17.5	38.9	5.5	8.8

90 중고령근로자 노동시장

<부표 II-18> 전산업의 업종별 연령별 취업자 분포(2001년) - 경제활동인구
조사 기준

(단위: %)

	성별	농림어업	광공업	사회간접자본 및 서비스
55~59세	전체	13.4	4.0	5.6
60~64세		19.0	2.7	3.9
65세이상		29.9	1.8	3.0
55세이상		62.4	8.4	12.6
15~54세		37.6	91.6	87.4
전 체		100.0	100.0	100.0
55~59세	남자	12.6	3.8	6.0
60~64세		18.0	2.2	4.4
65세이상		29.9	1.3	3.0
55세이상		60.5	7.3	13.4
15~54세		39.5	92.7	86.6
전 체		100.0	100.0	100.0
55~59세	여자	14.4	4.3	5.1
60~64세		20.2	3.4	3.4
65세이상		30.0	2.5	3.1
55세이상		64.6	10.2	11.6
15~54세		35.4	89.8	88.4
전 체		100.0	100.0	100.0

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 91

<부표 II-19> 전산업의 연령대별 업종별 취업자 분포(2001년) - 경제활동인
구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	농림어업	광공업	사회간접자본 및 서비스
55~59세	전체	100.0	24.4	13.8	61.8
59~60세		100.0	39.6	10.6	49.7
65세이상		100.0	57.8	6.5	35.7
55세이상		100.0	40.3	10.4	49.3
15~54세		100.0	5.0	23.6	71.4
전체		100.0	11.1	21.3	67.6
55~59세	남자	100.0	21.1	14.9	64.0
59~60세		100.0	35.5	10.2	54.3
65세이상		100.0	57.6	6.0	36.4
55세이상		100.0	37.3	10.6	52.1
15~54세		100.0	4.9	27.0	68.1
전체		100.0	10.4	24.3	65.4
55~59세	여자	100.0	28.6	12.5	58.9
60~64세		100.0	44.8	11.1	44.0
65세이상		100.0	57.9	7.0	35.0
55세이상		100.0	43.9	10.2	46.0
15~54세		100.0	5.2	19.1	75.7
전체		100.0	12.0	17.5	70.4

<부표 II-20> 전산업의 업종별 연령별 취업자 분포(1996년) - 경제활동인구
조사 기준

(단위: %)

	성별	농림어업	광공업	사회간접자본 및 서비스
55~59세	전체	15.5	4.3	5.9
60~64세		16.8	2.3	3.4
65세이상		22.3	1.5	1.9
55세이상		54.5	8.0	11.2
15~54세		45.5	92.0	88.8
전체		100.0	100.0	100.0
55~59세	남자	14.1	3.6	6.6
60~64세		15.8	1.9	3.9
65세이상		22.8	0.9	1.8
55세이상		52.6	6.4	12.2
15~54세		47.4	93.6	87.8
전체		100.0	100.0	100.0
55~59세	여자	17.0	5.5	4.9
60~64세		17.9	2.9	2.8
65세이상		21.7	2.4	1.9
55세이상		56.6	10.8	9.6
15~54세		43.4	89.2	90.4
전체		100.0	100.0	100.0

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 93

<부표 II-21> 전산업의 연령대별 업종별 취업자 분포(1996년) - 경제활동인
구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	농림어업	광공업	사회간접자본 및 서비스
55~59세	전체	100.0	27.3	14.6	58.1
60~64세		100.0	41.4	11.0	47.5
65세이상		100.0	62.5	8.0	29.5
55세이상		100.0	41.0	11.7	47.2
15~54세		100.0	6.3	24.7	69.1
전체		100.0	11.7	22.7	65.7
55~59세	남자	100.0	22.0	13.1	64.9
60~64세		100.0	35.2	10.1	54.2
65세이상		100.0	62.4	5.9	31.7
55세이상		100.0	36.2	10.4	53.4
15~54세		100.0	5.7	26.7	67.5
전체		100.0	10.3	24.3	65.4
55~59세	여자	100.0	35.0	16.8	48.2
60~64세		100.0	50.1	12.2	37.7
65세이상		100.0	62.6	10.4	27.0
55세이상		100.0	47.6	13.6	38.9
15~54세		100.0	7.1	21.6	71.3
전체		100.0	13.6	20.3	66.0

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 95

<부표 II-23> 비농전산업의 연령대별 직종별 취업자 분포(2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	행정 관리	전문 가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
55~59세	전체	100.0	6.3	4.3	4.0	4.1	32.6	2.4	23.2	23.1
60~64세		100.0	6.5	3.7	3.7	3.0	30.3	4.0	18.5	30.3
65세이상		100.0	3.7	4.6	4.1	2.2	32.2	8.5	10.5	34.2
55세이상		100.0	5.8	4.2	3.9	3.3	31.8	4.4	18.7	28.0
15~54세		100.0	2.5	8.0	11.3	14.3	28.7	0.7	26.2	8.4
전 체		100.0	2.8	7.5	10.4	13.0	29.0	1.1	25.3	10.8
55~59세	남자	100.0	9.7	6.0	5.7	5.0	18.3	1.4	31.8	22.2
60~64세		100.0	10.0	5.2	5.5	4.0	18.2	3.1	23.6	30.3
65세이상		100.0	6.7	7.5	7.0	2.4	21.6	7.3	14.9	32.5
55세이상		100.0	9.1	6.1	5.9	4.1	19.0	3.2	25.6	27.0
15~54세		100.0	3.9	7.8	13.4	11.8	18.7	0.6	36.4	7.5
전 체		100.0	4.6	7.6	12.5	10.8	18.7	0.9	35.1	9.9
55~59세	여자	100.0	1.0	1.5	1.3	2.6	55.7	4.1	9.2	24.6
60~64세		100.0	1.1	1.2	1.0	1.5	48.9	5.3	10.6	30.3
65세이상		100.0	0.3	1.3	0.8	1.8	44.2	9.9	5.6	36.1
55세이상		100.0	0.8	1.3	1.1	2.1	50.5	6.1	8.6	29.5
15~54세		100.0	0.3	8.3	8.3	17.9	43.1	0.7	11.5	9.7
전 체		100.0	0.4	7.5	7.5	16.1	44.0	1.4	11.2	12.1

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 97

<부표 II-25> 비농전산업의 연령대별 직종별 취업자 분포(1996년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	행정 관리	전문 가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
55~59세	전체	100.0	5.6	3.9	5.4	4.0	29.2	2.6	23.4	26.0
55~59세		100.0	7.2	5.7	4.6	2.7	25.4	3.8	17.4	33.3
65세이상		100.0	4.3	3.7	4.5	2.1	27.3	9.1	11.7	37.3
55세이상		100.0	5.8	4.4	5.0	3.2	27.7	4.2	19.4	30.3
15~54세		100.0	2.6	5.7	11.4	14.9	24.9	0.8	30.0	9.7
전체		100.0	3.0	5.5	10.7	13.6	25.2	1.2	28.9	11.9
55~59세	남자	100.0	8.4	5.3	7.5	5.3	19.1	1.6	29.1	23.8
60~64세		100.0	11.0	7.7	6.7	3.8	16.2	1.9	20.8	31.9
65세이상		100.0	8.3	6.2	7.0	3.6	19.1	6.8	13.6	35.3
55세이상		100.0	9.2	6.2	7.2	4.6	18.2	2.5	24.1	28.1
15~54세		100.0	4.2	5.9	12.9	11.9	16.8	0.6	40.3	7.4
전체		100.0	4.7	6.0	12.2	11.1	16.9	0.8	38.6	9.7
55~59세	여자	100.0	0.7	1.4	1.7	1.7	47.0	4.3	13.3	29.9
60~64세		100.0	0.7	2.2	1.0	0.8	41.1	7.2	11.5	35.6
65세이상		100.0	0.0	1.0	1.7	0.4	36.1	11.7	9.8	39.3
55세이상		100.0	0.5	1.5	1.5	1.1	42.8	6.8	12.0	33.7
15~54세		100.0	0.3	5.2	9.1	19.4	37.2	1.0	14.5	13.2
전체		100.0	0.3	4.9	8.3	17.5	37.8	1.6	14.2	15.4

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 99

<부표 II-27> 비농전산업의 연령대별 종사상 지위별 취업자 분포(2001년) -
경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용주	자영업자	무급가족 종사
55~59세	전체	100.0	23.7	20.1	15.0	9.3	25.4	6.5
60~64세		100.0	14.2	24.2	17.2	8.1	30.1	6.1
65세이상		100.0	7.5	19.8	18.1	5.6	41.2	7.8
55세이상		100.0	16.9	21.3	16.4	8.1	30.6	6.7
15~54세		100.0	35.7	23.8	10.3	8.1	16.0	6.1
전체		100.0	33.4	23.5	11.0	8.1	17.7	6.2
55~59세	남자	100.0	33.2	14.9	12.9	12.1	25.9	1.1
60~64세		100.0	21.5	21.4	13.3	10.6	31.0	2.2
65세이상		100.0	12.5	23.2	12.6	9.6	38.5	3.7
55세이상		100.0	25.1	18.7	13.0	11.1	30.2	2.0
15~54세		100.0	43.8	17.8	8.4	11.1	17.8	1.2
전체		100.0	41.5	17.9	9.0	11.1	19.3	1.3
55~59세	여자	100.0	8.4	28.5	18.4	4.9	24.6	15.3
60~64세		100.0	3.1	28.5	23.3	4.3	28.8	12.1
65세이상		100.0	1.8	16.1	24.4	1.1	44.1	12.5
55세이상		100.0	5.0	25.1	21.5	3.7	31.2	13.6
15~54세		100.0	24.0	32.6	13.0	3.8	13.4	13.3
전체		100.0	21.8	31.7	14.0	3.8	15.5	13.3

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 101

<부표 II-29> 비농전산업의 연령대별 종사상 지위별 취업자분포(1996년) -
경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용주	자영업자	무급가족 종사
55~59세	전체	100.0	28.8	17.5	14.4	9.5	23.9	6.0
60~64세		100.0	23.7	22.9	16.5	8.1	24.1	4.7
65세이상		100.0	11.7	19.0	22.8	6.5	31.7	8.2
55세이상		100.0	24.1	19.4	16.6	8.5	25.4	6.0
15~54세		100.0	41.5	20.6	8.4	8.7	14.6	6.2
전체		100.0	39.6	20.5	9.3	8.7	15.7	6.2
55~59세	남자	100.0	37.7	11.6	13.8	12.3	23.7	0.9
60~64세		100.0	33.2	18.2	14.5	11.1	21.7	1.3
65세이상		100.0	18.7	18.8	14.9	11.3	32.6	3.9
55세이상		100.0	33.4	14.7	14.1	11.8	24.5	1.5
15~54세		100.0	49.6	14.8	7.9	11.7	15.1	0.9
전체		100.0	47.8	14.8	8.6	11.7	16.2	1.0
55~59세	여자	100.0	12.9	27.9	15.4	1.7	24.1	15.0
60~64세		100.0	7.3	31.0	19.9	1.2	28.3	10.6
65세이상		100.0	4.2	19.3	31.3	1.7	30.8	12.8
55세이상		100.0	9.3	26.8	20.4	3.4	26.9	13.2
15~54세		100.0	29.2	29.4	9.2	4.1	13.8	14.2
전체		100.0	27.1	29.2	10.4	4.1	15.1	14.1

<부표 II-31> 비농전산업의 연령대별 주당 근로시간별 취업자 분포(2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	1~17 시간	18~26 시간	27~35 시간	36~44 시간	45~53 시간	54시간 이상
55~59세	전체	100.0	3.7	4.3	3.9	18.8	24.0	45.2
60~64세		100.0	5.3	5.6	4.7	20.0	22.9	41.4
65세이상		100.0	9.8	8.7	8.1	22.0	19.7	31.8
55세이상		100.0	5.7	5.8	5.2	19.9	22.7	40.8
15~54세		100.0	3.6	2.7	2.9	17.9	28.9	44.0
전체		100.0	3.8	3.0	3.2	18.2	28.2	43.6
55~59세	남자	100.0	3.5	2.8	3.3	19.3	25.4	45.8
60~64세		100.0	4.7	5.0	4.2	19.3	22.8	44.1
65세이상		100.0	9.3	7.1	6.9	21.2	20.9	34.5
55세이상		100.0	5.1	4.4	4.3	19.7	23.6	42.9
15~54세		100.0	2.4	1.6	1.9	15.5	29.9	48.7
전체		100.0	2.7	1.9	2.2	16.0	29.2	48.0
55~59세	여자	100.0	4.2	6.7	5.0	18.1	21.8	44.2
60~64세		100.0	6.2	6.7	5.5	21.1	23.2	37.3
65세이상		100.0	10.2	10.4	9.5	22.8	18.3	28.6
55세이상		100.0	6.5	7.7	6.4	20.3	21.3	37.8
15~54세		100.0	5.2	4.2	4.4	21.5	27.5	37.2
전체		100.0	5.4	4.6	4.6	21.3	26.7	37.3

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 105

<부표 II-33> 비농전산업의 연령대별 주당 근로시간별 취업자 분포(1996년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	1~17 시간	18~26 시간	27~35 시간	36~44 시간	45~53 시간	54시간 이상
55~59세	전체	100.0	1.8	2.2	2.1	16.0	26.6	51.5
60~64세		100.0	3.0	3.2	2.9	19.0	26.1	45.8
65세이상		100.0	5.5	6.5	5.8	26.6	20.7	34.9
55세이상		100.0	2.9	3.3	3.0	18.8	25.4	46.7
15~54세		100.0	2.2	1.7	2.0	15.2	30.3	48.5
전체		100.0	2.3	1.9	2.1	15.6	29.8	48.3
55~59세	남자	100.0	1.6	1.8	1.6	15.0	26.5	53.5
60~64세		100.0	3.3	2.4	2.1	17.2	26.0	48.9
65세이상		100.0	5.9	4.7	4.5	24.3	21.0	39.4
55세이상		100.0	2.8	2.4	2.2	17.1	25.5	49.9
15~54세		100.0	1.4	0.8	1.0	12.2	30.6	54.0
전체		100.0	1.5	1.0	1.2	12.8	30.0	53.5
55~59세	여자	100.0	2.1	2.8	2.8	17.7	26.6	47.9
60~64세		100.0	2.6	4.5	4.1	21.9	26.4	40.5
65세이상		100.0	5.1	8.3	7.1	29.1	20.4	30.1
55세이상		100.0	2.9	4.6	4.2	21.6	25.1	41.7
15~54세		100.0	3.4	3.2	3.4	19.8	29.9	40.3
전체		100.0	3.4	3.3	3.5	19.9	29.4	40.5

<부표 II-34> 비농전산업의 학력별 연령별 취업자 분포(2001년) - 경제활동 인구조사 기준

(단위: %)

	성별	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상
55~59세	전체	16.5	9.2	2.9	0.9	3.3
60~64세		14.8	4.7	1.7	0.3	2.3
65세이상		15.3	2.1	0.9	0.1	1.3
55세이상		46.6	16.0	5.5	1.3	7.0
15~54세		53.4	84.0	94.5	98.7	93.0
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	남자	15.3	11.8	4.0	1.1	4.0
60~64세		14.3	6.6	2.4	0.4	2.9
65세이상		13.7	3.5	1.3	0.2	1.7
55세이상		43.2	21.8	7.7	1.7	8.6
15~54세		56.8	78.2	92.3	98.3	91.4
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	여자	17.3	6.5	1.2	0.5	1.4
60~64세		15.2	2.6	0.5	0.2	0.9
65세이상		16.3	0.7	0.2	0.1	0.3
55세이상		48.8	9.8	2.0	0.9	2.6
15~54세		51.2	90.2	98.0	99.1	97.4
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 107

<부표 II-35> 비농전산업의 연령대별 학력별 취업자 분포(2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상
55~59세	전체	100.0	37.4	24.2	25.2	1.3	11.8
59~60세		100.0	48.6	17.7	21.0	0.6	12.0
65세이상		100.0	65.5	10.7	14.5	0.4	9.0
55세이상		100.0	12.7	12.6	45.5	6.9	22.3
15~54세		100.0	9.3	14.0	47.8	8.9	20.1
전 체		100.0	12.2	14.2	46.4	8.2	19.1
55~59세	남자	100.0	21.3	25.9	34.3	1.6	16.9
59~60세		100.0	29.5	21.4	30.6	0.8	17.7
65세이상		100.0	42.2	16.7	24.6	0.5	16.0
55세이상		100.0	19.8	17.0	42.1	8.2	13.0
15~54세		100.0	6.1	11.7	49.5	8.3	24.4
전 체		100.0	7.9	12.4	48.5	7.7	23.6
55~59세	여자	100.0	63.3	21.5	10.6	1.0	3.6
60~64세		100.0	78.0	12.1	6.3	0.4	3.2
65세이상		100.0	91.9	3.8	3.0	0.4	1.0
55세이상		100.0	84.6	8.1	4.7	0.4	2.2
15~54세		100.0	13.9	17.4	45.3	9.7	13.7
전 체		100.0	18.4	16.7	43.3	8.9	12.6

<부표 II-36> 비농전산업의 학력별 연령별 취업자 분포(1996년) - 경제활동 인구조사 기준

(단위: %)

	성별	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상
55~59세	전체	17.0	6.6	3.0	0.5	3.3
60~64세		11.8	2.7	1.4	0.4	2.5
65세이상		9.9	1.1	0.5	0.2	0.8
55세이상		38.7	10.4	4.9	1.1	6.5
15~54세		61.3	89.6	95.1	98.9	93.5
전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	남자	17.0	8.4	4.2	0.7	4.0
60~64세		11.8	3.9	1.9	0.6	3.1
65세이상		9.0	1.8	0.7	0.3	0.9
55세이상		37.8	14.1	6.8	1.6	8.1
15~54세		62.2	85.9	93.2	98.4	91.9
전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	여자	17.0	4.3	1.1	0.2	0.9
60~64세		11.7	1.1	0.4	0.2	0.5
65세이상		10.5	0.3	0.2	0.0	0.2
55세이상		39.2	5.8	1.6	0.4	1.7
15~54세		60.8	94.2	98.4	99.6	98.3
전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 109

<부표 II-37> 비농전산업의 연령대별 학력별 취업자 분포(1996년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상
55~59세	전체	100.0	44.4	19.6	25.8	0.6	9.6
60~64세		100.0	53.0	13.7	20.0	0.8	12.5
65세이상		100.0	72.1	9.5	11.7	0.6	6.2
55세이상		100.0	52.1	16.0	21.5	0.6	9.8
15~54세		100.0	9.9	16.5	50.0	6.8	16.9
전 체		100.0	14.4	16.5	46.9	6.1	16.1
55~59세	남자	100.0	28.5	21.7	35.2	0.7	13.9
60~64세		100.0	34.4	17.6	28.3	1.0	18.7
65세이상		100.0	52.1	16.2	19.5	1.1	11.2
55세이상		100.0	34.0	19.5	30.6	0.9	15.0
15~54세		100.0	6.8	14.5	51.3	6.7	20.7
전 체		100.0	9.8	15.0	49.1	6.1	20.0
55~59세	여자	100.0	72.6	16.0	9.2	0.3	1.9
60~64세		100.0	85.0	7.1	5.7	0.3	1.9
65세이상		100.0	93.3	2.5	3.4	0.0	0.8
55세이상		100.0	80.9	10.3	6.9	0.2	1.7
15~54세		100.0	14.5	19.6	48.0	6.8	11.1
전 체		100.0	21.4	18.6	43.7	6.2	10.1

110 중고령근로자 노동시장

<부표 II-38> 비농전산업의 업종별 연령별 취업자 분포(2001년) - 경제활동 인구조사 기준

(단위: %)

	성 별	농림제외 1차산업	광공업	사회간접자본 및 서비스
55~59세	전체	5.3	12.1	3.9
60~64세		3.7	13.9	2.5
65세이상		3.0	21.2	1.6
55세이상		47.1	8.0	12.5
15~54세		52.9	92.0	87.5
전 체		100.0	100.0	100.0
55~59세	남자	5.5	9.6	3.8
60~64세		3.9	11.3	2.2
65세이상		2.7	18.0	1.3
55세이상		38.9	7.3	13.4
15~54세		61.1	92.7	86.6
전 체		100.0	100.0	100.0
55~59세	여자	5.0	14.1	4.1
60~64세		3.6	16.1	3.2
65세이상		3.3	23.8	2.2
55세이상		53.9	9.4	11.3
15~54세		46.1	90.6	88.7
전 체		100.0	100.0	100.0

<부표 II-39> 비농전산업의 연령대별 업종별 취업자 분포(2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	농림제외 1차산업	광공업	사회간접자본 및 서비스
55~59세	전체	100.0	3.7	17.2	79.1
59~60세		100.0	6.0	16.0	78.0
65세이상		100.0	11.5	12.9	75.6
55세이상		100.0	6.3	15.8	77.9
15~54세		100.0	1.0	24.6	74.4
전체		100.0	1.6	23.5	74.8
55~59세	남자	100.0	2.2	18.4	79.4
59~60세		100.0	3.7	15.3	81.0
65세이상		100.0	8.4	13.0	78.5
55세이상		100.0	4.1	16.2	79.7
15~54세		100.0	0.9	28.2	70.9
전체		100.0	1.3	26.8	72.0
55~59세	여자	100.0	5.8	15.6	78.6
60~64세		100.0	9.3	17.1	73.6
65세이상		100.0	14.9	12.7	72.4
55세이상		100.0	9.3	15.3	75.4
15~54세		100.0	1.1	19.8	79.1
전체		100.0	2.0	19.3	78.7

<부표 II-40> 비농전산업의 업종별 연령별 취업자 분포(1996년) - 경제활동 인구조사 기준

(단위: %)

	성별	농림제외 1차산업	광공업	사회간접자본 및 서비스
55~59세	전체	12.0	4.1	5.8
60~64세		10.8	2.2	3.4
65세이상		17.6	1.4	1.8
55세이상		40.4	7.7	11.1
15~54세		59.6	92.3	88.9
전체		100.0	100.0	100.0
55~59세	남자	9.6	3.6	6.6
60~64세		7.0	1.9	3.8
65세이상		12.2	0.9	1.8
55세이상		28.8	6.4	12.2
15~54세		71.2	93.6	87.8
전체		100.0	100.0	100.0
55~59세	여자	13.8	4.9	4.8
60~64세		21.8	2.6	2.7
65세이상		23.0	2.3	1.9
55세이상		58.5	9.8	9.4
15~54세		64.4	90.2	90.6
전체		100.0	100.0	100.0

<부표 II-41> 비농전산업의 연령대별 업종별 취업자 분포(1996년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	농림제외 1차산업	광공업	사회간접자본 및 서비스
55~59세	전체	100.0	3.4	18.7	78.0
60~64세		100.0	5.2	17.0	77.7
65세이상		100.0	13.8	17.7	68.5
55세이상		100.0	5.9	18.0	76.1
15~54세		100.0	1.0	25.9	73.0
전 체		100.0	1.5	25.1	73.4
55~59세	남자	100.0	1.8	16.6	81.6
60~64세		100.0	2.3	15.2	82.5
65세이상		100.0	8.0	14.2	77.8
55세이상		100.0	3.0	15.8	81.3
15~54세		100.0	0.9	28.0	71.1
전 체		100.0	1.1	26.7	72.2
55~59세	여자	100.0	6.1	22.3	71.6
60~64세		100.0	16.2	20.2	69.5
65세이상		100.0	21.0	21.4	58.7
55세이상		100.0	12.4	21.5	68.0
15~54세		100.0	1.6	22.8	76.0
전 체		100.0	2.2	22.7	75.1

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 115

<부표 II-43> 제조업의 연령대별 직종별 취업자 분포(2001년) - 경제활동인
구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	행정 관리	전문 가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	기능원 과 조립원	단순 노무
55~59세	전체	100.0	5.6	0.6	1.6	5.2	1.7	55.3	30.0
60~64세		100.0	7.6	1.7	1.4	0.9	3.9	49.8	34.7
65세이상		100.0	2.9	0.5	0.6	1.0	1.3	45.2	48.6
55세이상		100.0	5.7	0.9	1.3	3.0	2.3	51.5	35.4
15~54세		100.0	3.0	3.7	8.1	13.3	1.1	59.3	11.6
전체		100.0	3.2	3.4	7.6	12.4	1.2	58.6	13.5
55~59세	남자	100.0	8.8	0.9	2.6	7.5	0.3	56.8	23.1
60~64세		100.0	13.8	3.3	2.6	1.8	0.4	46.0	32.3
65세이상		100.0	5.9	1.0	1.2	1.4	0.1	43.4	47.0
55세이상		100.0	9.7	1.6	2.3	4.7	0.3	51.1	30.3
15~54세		100.0	4.4	4.1	11.5	12.1	0.5	62.6	4.7
전체		100.0	4.8	3.9	10.9	11.6	0.5	61.8	6.6
55~59세	여자	100.0	0.7	0.0	0.0	1.6	3.8	53.1	40.7
60~64세		100.0	0.7	0.0	0.0	0.0	7.8	54.2	37.3
65세이상		100.0	0.0	0.0	0.0	0.5	2.5	46.8	50.1
55세이상		100.0	0.5	0.0	0.0	0.8	4.8	51.9	41.9
15~54세		100.0	0.5	2.9	1.9	15.4	2.1	53.1	24.1
전체		100.0	0.5	2.6	1.7	13.9	2.4	53.0	25.9

<부표 II-45> 제조업의 연령대별 직종별 취업자 분포(1996년) - 경제활동인구조조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	행정 관리	전문 가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	기능원 과 조립원	단순 노무
55~59세	전체	100.0	5.9	0.2	1.6	3.7	4.2	57.9	26.3
60~64세		100.0	9.5	0.0	1.8	0.3	3.7	50.0	34.7
65세이상		100.0	2.3	0.0	0.0	0.0	0.7	44.9	52.0
55세이상		100.0	6.3	0.1	1.3	2.1	3.4	53.2	33.5
15~54세		100.0	3.0	2.0	7.5	14.9	1.0	63.0	8.6
전체		100.0	3.3	1.9	7.0	13.8	1.2	62.2	10.6
55~59세	남자	100.0	10.7	0.4	2.8	5.5	0.4	61.3	18.6
60~64세		100.0	17.9	0.0	2.7	0.6	0.0	48.8	29.9
65세이상		100.0	5.8	0.0	0.0	0.1	0.6	45.6	47.9
55세이상		100.0	12.1	0.2	2.4	3.2	0.3	55.2	26.3
15~54세		100.0	4.6	2.6	10.0	13.9	0.3	65.8	2.8
전체		100.0	5.1	2.4	9.5	13.2	0.3	65.1	4.3
55~59세	여자	100.0	0.6	0.0	0.2	1.7	8.5	54.1	34.9
60~64세		100.0	0.0	0.0	0.7	0.0	7.8	51.4	40.1
65세이상		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	44.5	54.7
55세이상		100.0	0.3	0.0	0.3	0.9	6.6	51.2	40.7
15~54세		100.0	0.2	1.0	2.9	16.6	2.2	58.0	19.1
전체		100.0	0.2	0.9	2.7	14.9	2.7	57.3	21.4

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 119

<부표 II-47> 제조업의 연령대별 종사상 지위별 취업자 분포(2001년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용주	자영업자	무급가족 종사
55~59세	전체	100.0	34.8	27.3	15.6	6.2	12.7	3.3
60~64세		100.0	23.2	25.8	20.7	8.0	14.9	7.4
65세이상		100.0	10.0	22.6	35.8	5.1	23.8	2.8
55세이상		100.0	25.9	25.8	21.5	6.6	15.7	4.5
15~54세		100.0	51.7	23.3	8.3	6.4	6.1	4.2
전체		100.0	49.5	23.5	9.4	6.4	6.9	4.3
55~59세	남자	100.0	44.6	21.3	6.7	9.9	17.3	0.2
60~64세		100.0	38.1	20.3	9.3	13.3	16.6	2.4
65세이상		100.0	18.9	28.2	21.7	10.2	19.9	1.0
55세이상		100.0	37.9	22.3	8.3	6.4	6.1	4.2
15~54세		100.0	61.1	19.1	3.2	9.3	6.9	0.5
전체		100.0	59.4	19.3	3.7	9.4	7.7	0.6
55~59세	여자	100.0	19.9	36.6	29.2	0.6	5.7	8.0
60~64세		100.0	6.4	31.8	33.6	2.2	12.9	13.1
65세이상		100.0	1.4	17.3	49.2	0.3	27.4	4.4
55세이상		100.0	10.9	30.3	35.5	1.1	13.4	8.8
15~54세		100.0	34.4	31.1	17.6	1.2	4.5	11.1
전체		100.0	32.0	31.1	19.5	1.2	5.4	10.8

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 121

<부표 II-49> 제조업의 연령대별 종사상 지위별 취업자 분포(1996년) - 경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용 주	자영업자	무급가족 종사
55~59세	전체	100.0	40.1	26.1	12.8	8.8	9.1	3.1
60~64세		100.0	29.8	30.2	18.2	8.3	9.8	3.7
65세이상		100.0	11.5	20.2	42.8	4.1	14.5	6.8
55세이상		100.0	31.9	26.2	19.9	7.8	10.3	3.9
15~54세		100.0	58.2	20.2	6.4	7.0	4.7	3.5
전체		100.0	56.1	20.7	7.5	7.1	5.1	3.5
55~59세	남자	100.0	51.0	17.6	4.6	15.3	11.3	0.2
60~64세		100.0	45.6	20.9	5.0	15.0	11.7	1.7
65세이상		100.0	19.3	24.3	23.4	8.4	17.4	7.1
55세이상		100.0	44.8	19.6	7.5	14.2	12.3	1.6
15~54세		100.0	67.8	15.8	1.0	10.1	4.9	0.4
전체		100.0	66.3	16.1	1.4	10.4	5.4	0.5
55~59세	여자	100.0	28.1	35.6	21.9	1.6	6.6	6.3
60~64세		100.0	11.9	40.6	33.1	0.7	7.6	6.0
65세이상		100.0	6.4	17.5	55.6	1.3	12.6	6.6
55세이상		100.0	18.9	32.9	32.5	1.3	8.2	6.3
15~54세		100.0	40.7	28.3	16.3	1.3	4.3	9.1
전체		100.0	38.4	28.8	18.0	1.3	4.7	8.8

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 123

<부표 II-51> 제조업의 연령대별 주당 근로시간별 취업자 분포(2001년) -
경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	1~17 시간	18~26 시간	27~35 시간	36~44 시간	45~53 시간	54시간 이상
55~59세	전체	100.0	2.3	2.6	3.0	17.4	35.6	39.2
60~64세		100.0	3.2	4.8	3.6	22.1	30.1	36.2
65세이상		100.0	8.6	9.7	9.3	21.8	23.5	27.1
55세이상		100.0	3.9	4.8	4.5	19.8	31.3	35.7
15~54세		100.0	2.3	1.8	2.1	16.5	35.3	41.9
전체		100.0	2.4	2.1	2.3	16.7	35.0	41.4
55~59세	남자	100.0	2.1	1.5	2.4	18.9	34.0	41.1
60~64세		100.0	1.2	1.6	2.0	20.7	31.1	43.4
65세이상		100.0	7.9	8.3	8.4	16.1	25.4	33.9
55세이상		100.0	2.9	2.8	3.4	18.9	31.5	40.4
15~54세		100.0	1.5	0.8	1.2	14.4	35.3	46.8
전체		100.0	1.6	0.9	1.4	14.7	35.0	46.4
55~59세	여자	100.0	2.5	4.3	3.8	15.1	38.1	36.2
60~64세		100.0	5.5	8.4	5.5	23.6	28.9	28.2
65세이상		100.0	9.2	11.1	10.2	27.3	21.7	20.6
55세이상		100.0	5.1	7.3	5.9	20.9	31.0	29.7
15~54세		100.0	3.7	3.8	3.8	20.2	35.5	32.9
전체		100.0	3.9	4.2	4.0	20.3	35.0	32.6

<부표 II-53> 제조업의 연령대별 주당 근로시간별 취업자 분포(1996년) -
경제활동인구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	1~17 시간	18~26 시간	27~35 시간	36~44 시간	45~53 시간	54시간 이상
55~59세	전체	100.0	1.2	1.3	1.9	13.9	35.9	45.9
60~64세		100.0	1.8	2.6	3.1	15.9	31.2	45.4
65세이상		100.0	3.6	7.3	10.5	24.9	21.6	32.1
55세이상		100.0	1.8	2.8	3.8	16.5	31.9	43.2
15~54세		100.0	1.2	1.2	1.5	12.1	38.8	45.2
전체		100.0	1.3	1.3	1.6	12.5	38.2	45.0
55~59세	남자	100.0	1.0	0.6	1.0	11.0	31.3	55.0
60~64세		100.0	1.7	2.1	1.7	10.5	29.8	54.2
65세이상		100.0	2.9	4.5	9.5	18.6	24.1	40.4
55세이상		100.0	1.5	1.6	2.5	12.0	29.8	52.6
15~54세		100.0	0.6	0.3	0.5	9.5	37.3	51.9
전체		100.0	0.7	0.4	0.6	9.6	36.8	51.9
55~59세	여자	100.0	1.5	2.0	2.8	17.0	40.9	35.7
60~64세		100.0	1.9	3.3	4.7	21.9	32.8	35.5
65세이상		100.0	4.0	9.2	11.2	29.0	20.0	26.6
55세이상		100.0	2.1	4.0	5.2	21.0	34.0	33.6
15~54세		100.0	2.3	2.8	3.2	17.0	41.6	33.1
전체		100.0	2.3	2.9	3.4	17.5	40.8	33.1

<부표 II-54> 제조업의 학력별 연령별 취업자 분포(2001년) - 경제활동인구 조사 기준

(단위: %)

	성별	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상
55~59세	전체	14.5	4.9	1.9	0.4	2.1
60~64세		11.7	2.8	0.7	0.1	2.1
65세이상		9.5	1.4	0.4	0.0	0.8
55세이상		35.8	9.1	3.1	0.6	5.1
15~54세		64.2	90.9	96.9	99.4	94.9
전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	남자	13.9	8.0	2.5	0.4	2.4
60~64세		10.0	4.3	1.0	0.0	2.4
65세이상		8.8	2.3	0.6	0.0	1.0
55세이상		32.7	14.6	4.0	0.4	5.7
15~54세		67.3	85.4	96.0	99.6	94.3
전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	여자	14.8	2.1	0.6	0.6	0.4
60~64세		12.6	1.4	0.2	0.5	0.5
65세이상		9.8	0.5	0.1	0.0	0.0
55세이상		37.2	4.0	0.8	1.1	1.0
15~54세		62.8	96.0	99.2	98.9	99.0
전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 127

<부표 II-55> 제조업의 연령대별 학력별 취업자 분포(2001년) - 경제활동인
구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상
55~59세	전체	100.0	46.3	21.8	23.9	0.8	7.1
60~64세		100.0	56.2	18.7	14.2	0.4	10.7
65세이상		100.0	67.9	13.7	12.2	0.0	6.3
55세이상		100.0	51.0	22.3	19.2	0.4	7.1
15~54세		100.0	7.3	17.0	53.7	7.9	14.1
전 체		100.0	12.6	17.5	49.7	7.1	13.2
55~59세	남자	100.0	23.7	28.1	35.9	0.8	11.5
60~64세		100.0	29.2	26.2	25.0	0.1	19.5
65세이상		100.0	41.4	22.3	23.4	0.0	12.9
55세이상		100.0	28.6	26.5	30.3	0.5	14.2
15~54세		100.0	4.6	12.1	56.1	9.0	18.3
전 체		100.0	6.3	13.1	54.3	8.3	18.0
55~59세	여자	100.0	81.0	12.2	5.6	0.7	0.5
60~64세		100.0	86.5	10.2	1.9	0.7	0.7
65세이상		100.0	93.2	5.4	1.4	0.0	0.0
55세이상		100.0	69.1	19.0	10.2	0.4	1.3
15~54세		100.0	12.7	27.0	48.9	5.8	5.6
전 체		100.0	23.6	25.2	41.6	4.8	4.8

<부표 II-56> 제조업의 학력별 연령별 취업자 분포(1996년) - 경제활동인구
조사 기준

(단위: %)

	성별	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상
55~59세	전체	15.2	4.1	1.8	0.4	2.2
60~64세		9.1	1.7	0.8	0.2	1.7
65세이상		8.0	0.6	0.3	0.0	0.1
55세이상		32.3	6.5	2.8	0.6	4.0
15~54세		67.7	93.5	97.2	99.4	96.0
전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	남자	13.4	5.6	2.2	0.5	2.4
60~64세		8.0	2.6	1.1	0.3	1.9
65세이상		7.8	1.2	0.2	0.0	0.1
55세이상		29.2	9.3	3.5	0.8	4.4
15~54세		70.8	90.7	96.5	99.2	95.6
전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	여자	16.1	2.7	0.8	0.0	0.0
60~64세		9.6	0.8	0.1	0.0	0.0
65세이상		8.2	0.1	0.3	0.0	0.0
55세이상		33.9	3.6	1.3	0.0	0.0
15~54세		66.1	96.4	98.7	100.0	100.0
전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 129

<부표 II-57> 제조업의 연령대별 학력별 취업자 분포(1996년) - 경제활동인
구조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상
55~59세	전체	100.0	54.6	18.6	21.0	0.5	5.4
60~64세		100.0	60.1	14.1	17.5	0.5	7.8
65세이상		100.0	82.6	8.2	8.6	0.1	0.5
55세이상		100.0	59.6	19.1	16.4	0.4	4.5
15~54세		100.0	9.6	19.1	54.0	6.1	11.2
전 체		100.0	15.2	19.0	49.9	5.5	10.4
55~59세	남자	100.0	30.2	24.0	34.7	1.0	10.2
60~64세		100.0	32.8	20.3	31.2	1.0	14.6
65세이상		100.0	66.1	19.3	13.1	0.1	1.3
55세이상		100.0	36.2	22.2	30.5	0.9	10.2
15~54세		100.0	6.0	14.7	56.8	7.5	15.1
전 체		100.0	7.9	15.2	55.1	7.1	14.8
55~59세	여자	100.0	81.6	12.5	5.9	0.0	0.0
60~64세		100.0	91.0	7.0	2.0	0.0	0.0
65세이상		100.0	93.6	0.9	5.5	0.0	0.0
55세이상		100.0	36.2	22.2	30.5	0.9	10.2
15~54세		100.0	76.5	16.8	6.3	0.0	0.4
전 체		100.0	16.8	27.8	48.4	3.5	3.5

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 131

<부표 II-59> 전산업(10인 이하 포함)의 연령대별 직종별 근로자 분포(2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	행정 관리	전문 가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
55~59세	전체	100.0	13.2	4.9	4.8	6.4	5.5	0.4	34.0	30.9
60~64세		100.0	15.2	5.4	4.6	5.4	4.5	0.7	21.4	42.9
65세이상		100.0	21.6	5.2	5.0	9.5	3.3	0.9	15.1	39.4
55세이상		100.0	15.0	5.1	4.8	6.5	4.9	0.6	27.5	35.7
15~54세		100.0	4.8	10.7	14.9	25.8	5.3	0.2	33.8	4.5
전 체		100.0	5.5	10.4	14.2	24.5	5.3	0.2	33.4	6.5
55~59세	남자	100.0	15.7	5.3	6.0	7.1	3.0	0.5	34.1	28.4
60~64세		100.0	17.8	5.6	5.5	5.8	2.0	0.7	20.8	41.8
65세이상		100.0	23.1	5.7	5.7	9.2	1.8	1.0	13.7	39.9
55세이상		100.0	17.4	5.4	5.8	7.0	2.5	0.6	26.9	34.3
15~54세		100.0	6.6	10.0	18.1	19.1	3.5	0.2	38.8	3.8
전 체		100.0	7.4	9.6	17.2	18.2	3.4	0.2	37.9	6.1
55~59세	여자	100.0	5.2	3.7	0.7	4.0	13.5	0.3	33.6	39.1
60~64세		100.0	4.0	4.6	0.8	3.6	15.0	0.7	23.9	47.4
65세이상		100.0	13.7	2.2	1.6	11.4	11.4	0.3	23.0	36.5
55세이상		100.0	5.8	3.8	0.8	4.7	13.7	0.4	29.8	41.1
15~54세		100.0	1.0	12.4	8.0	40.2	9.3	0.1	23.0	5.9
전 체		100.0	1.2	12.0	7.6	38.6	9.5	0.1	23.3	7.5

<부표 II-61> 전산업(10인 이상)의 연령대별 직종별 근로자 분포(2000년) -
임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문 가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
55~59세	전체	100.0	11.9	5.3	4.4	5.6	4.5	0.4	34.8	33.1
60~64세		100.0	14.4	5.8	4.3	5.1	4.1	0.5	21.4	44.5
65세이상		100.0	18.4	3.6	5.0	9.9	3.8	0.5	15.7	43.2
55세이상		100.0	13.5	5.2	4.4	6.0	4.3	0.4	28.2	37.9
15~54세		100.0	4.0	11.0	14.5	25.1	4.6	0.1	36.1	4.6
전체		100.0	4.6	10.6	13.9	23.8	4.6	0.1	35.6	6.7
55~59세	남자	100.0	14.7	5.9	5.5	6.5	2.3	0.4	34.4	30.4
60~64세		100.0	16.9	6.0	5.2	5.4	1.8	0.4	20.1	44.1
65세이상		100.0	20.0	4.1	5.7	9.2	2.3	0.5	14.4	43.8
55세이상		100.0	16.1	5.7	5.4	6.5	2.1	0.4	27.2	36.5
15~54세		100.0	5.5	10.5	17.4	19.2	2.9	0.1	40.5	3.8
전체		100.0	6.2	10.2	16.6	18.3	2.9	0.2	39.5	6.2
55~59세	여자	100.0	2.9	3.5	0.8	2.7	11.9	0.3	36.0	42.0
60~64세		100.0	4.3	4.9	0.3	3.6	13.4	0.8	26.9	45.8
65세이상		100.0	10.1	0.9	1.9	13.7	11.0	0.3	21.9	40.2
55세이상		100.0	4.0	3.6	0.8	4.1	12.2	0.4	32.1	42.8
15~54세		100.0	0.7	12.1	7.8	38.6	8.4	0.0	26.0	6.4
전체		100.0	0.8	11.7	7.5	37.0	8.6	0.1	26.3	8.1

<부표 II-63> 전산업(10인 이상)의 연령대별 직종별 근로자 분포(1996년) -
임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	행정 관리	전문 가	기술공 및 준전문 가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
55~59세	전체	100.0	11.1	4.8	2.5	8.3	3.7	0.1	35.4	34.1
60~64세		100.0	10.8	5.4	1.0	6.7	3.3	0.0	25.6	47.3
65세이상		100.0	18.9	4.3	2.4	12.2	2.8	0.2	20.1	39.2
55세이상		100.0	11.9	4.9	2.1	8.2	3.5	0.1	31.0	38.3
15~54세		100.0	3.4	10.1	9.8	26.0	4.6	0.1	41.6	4.5
전체		100.0	4.0	9.8	9.3	24.8	4.5	0.1	40.9	6.7
55~59세	남자	100.0	14.0	5.7	3.3	9.6	1.4	0.1	31.9	34.1
60~64세		100.0	13.4	6.3	1.3	7.8	1.5	0.0	21.4	48.3
65세이상		100.0	22.9	5.3	2.8	13.3	0.8	0.1	15.8	39.0
55세이상		100.0	14.8	5.8	2.6	9.5	1.4	0.1	27.1	38.7
15~54세		100.0	4.7	10.9	11.7	22.0	2.5	0.1	44.2	4.0
전체		100.0	5.4	10.5	11.1	21.1	2.4	0.1	43.0	6.5
55~59세	여자	100.0	1.4	2.0	0.2	3.9	11.4	0.0	47.1	34.0
60~64세		100.0	0.9	1.9	0.0	2.4	9.9	0.1	41.4	43.3
65세이상		100.0	3.4	0.5	0.9	7.8	10.5	0.3	36.7	39.9
55세이상		100.0	1.5	1.8	0.2	3.9	10.9	0.1	44.6	37.0
15~54세		100.0	0.2	8.2	4.9	36.0	9.8	0.0	35.0	5.7
전체		100.0	0.3	7.9	4.7	34.3	9.9	0.0	35.5	7.4

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 137

<부표 II-65> 전산업(10인 이하 포함)의 연령대별 사업장 규모별 근로자 분포(2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	10인미만	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
55~59세	전체	100.0	15.2	26.2	28.4	17.2	3.4	9.7
60~64세		100.0	18.1	32.9	27.8	13.7	2.2	5.3
65세이상		100.0	22.0	34.3	23.0	11.3	2.7	6.6
55세이상		100.0	17.0	29.4	27.5	15.3	2.9	7.9
15~54세		100.0	14.5	24.0	23.7	16.9	5.1	15.8
전체		100.0	14.7	24.4	23.9	16.8	5.0	15.3
55~59세	남자	100.0	15.5	26.5	27.3	17.5	3.6	9.5
60~64세		100.0	18.5	33.5	27.6	13.3	2.3	4.8
65세이상		100.0	22.9	35.4	23.4	10.9	2.4	5.0
55세이상		100.0	17.6	30.0	26.8	15.2	3.0	7.3
15~54세		100.0	13.1	23.3	23.1	17.9	5.4	17.2
전체		100.0	13.4	23.8	23.4	17.7	5.2	16.4
55~59세	여자	100.0	13.9	24.9	32.0	16.0	2.7	10.6
60~64세		100.0	16.2	30.6	28.8	15.5	1.7	7.2
65세이상		100.0	17.4	28.6	20.5	13.5	4.5	15.6
55세이상		100.0	14.9	26.9	29.9	15.6	2.6	10.2
15~54세		100.0	17.6	25.5	25.0	14.6	4.6	12.7
전체		100.0	17.4	25.6	25.3	14.6	4.5	12.6

<부표 II-66> 전산업(10인 이상)의 사업장 규모별 연령별 근로자 분포(2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	10~29 인	30~99 인	100~299 인	300~499 인	500인 이상
55~59세	전체	4.0	4.4	3.8	2.5	2.4
60~64세		2.7	2.3	1.6	0.9	0.7
65세이상		1.3	0.9	0.6	0.5	0.4
55세이상		8.0	7.6	6.1	3.9	3.5
15~54세		92.0	92.4	93.9	96.1	96.5
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	남자	4.6	4.8	4.0	2.8	2.4
60~64세		3.3	2.8	1.8	1.1	0.7
65세이상		1.7	1.1	0.7	0.5	0.3
55세이상		9.6	8.7	6.5	4.4	3.4
15~54세		90.4	91.3	93.5	95.6	96.6
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	여자	2.7	3.5	3.1	1.7	2.4
60~64세		1.5	1.4	1.3	0.5	0.7
65세이상		0.5	0.4	0.4	0.5	0.6
55세이상		4.8	5.4	4.8	2.6	3.7
15~54세		95.2	94.6	95.2	97.4	96.3
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 139

<부표 II-67> 전산업(10인 이상)의 연령대별 사업장 규모별 근로자 분포
(2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	10~29 인	30~99 인	100~299 인	300~499 인	500인 이상
55~59세	전체	100.0	30.8	33.5	20.2	4.0	11.5
60~64세		100.0	40.2	33.9	16.7	2.7	6.4
65세이상		100.0	44.0	29.5	14.5	3.5	8.5
55세이상		100.0	35.4	3.9	18.4	0.5	9.6
15~54세		100.0	28.1	29.7	19.7	6.2	18.5
전체		100.0	28.6	28.1	19.6	5.9	17.9
55~59세	남자	100.0	31.4	32.4	20.7	4.3	11.2
60~64세		100.0	41.1	33.8	16.3	2.9	5.9
65세이상		100.0	45.9	30.4	14.1	3.1	6.4
55세이상		100.0	36.4	4.3	18.4	0.4	8.9
15~54세		100.0	26.8	28.8	20.6	6.5	19.8
전체		100.0	27.5	27.0	20.5	6.0	19.0
55~59세	여자	100.0	28.9	37.1	18.5	3.1	12.3
60~64세		100.0	36.5	34.4	18.5	2.0	8.6
65세이상		100.0	34.6	24.8	16.3	5.4	18.9
55세이상		100.0	31.5	2.6	18.3	0.6	12.0
15~54세		100.0	30.9	32.0	17.7	5.7	15.4
전체		100.0	31.0	30.6	17.7	5.5	15.2

140 중고령근로자 노동시장

<부표 II-68> 전산업(10인 이상)의 사업장 규모별 연령별 근로자 분포(1996년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	10~29 인	30~99 인	100~299 인	300~499 인	500인 이상
55~59세	전체	5.0	5.5	3.8	2.9	1.8
60~64세		2.7	2.8	1.5	0.9	0.5
65세이상		1.2	1.0	0.6	0.2	0.2
55세이상		9.0	9.4	5.8	4.0	2.4
15~54세		91.0	90.6	94.2	96.0	97.6
전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	남자	5.5	6.0	3.9	3.0	1.9
60~64세		3.2	3.2	1.5	0.8	0.5
65세이상		1.4	1.1	0.6	0.2	0.2
55세이상		10.2	10.2	6.0	4.0	2.6
15~54세		89.8	89.8	94.0	96.0	97.4
전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	여자	3.8	4.5	3.4	2.6	1.4
60~64세		1.6	2.1	1.3	0.9	0.4
65세이상		0.7	0.7	0.5	0.2	0.2
55세이상		6.1	7.3	5.2	3.8	2.0
15~54세		93.9	92.7	94.8	96.2	98.0
전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 141

<부표 II-69> 전산업(10인 이상)의 연령대별 사업장 규모별 근로자 분포
(1996년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	10~29 인	30~99 인	100~299 인	300~499 인	500인 이상
55~59세	전체	100.0	28.8	36.7	18.9	5.0	10.6
60~64세		100.0	34.1	40.8	15.7	3.2	6.1
65세이상		100.0	39.3	36.8	16.0	2.3	5.6
55세이상		100.0	31.5	37.9	17.7	4.2	8.8
15~54세		100.0	22.4	25.8	20.2	7.1	24.6
전체		100.0	23.0	26.5	20.0	6.9	23.5
55~59세	남자	100.0	29.2	36.4	18.6	4.9	10.9
60~64세		100.0	35.6	40.5	15.0	2.9	6.0
65세이상		100.0	41.2	36.2	15.2	2.2	5.3
55세이상		100.0	32.4	37.5	17.2	4.0	8.9
15~54세		100.0	21.7	25.2	20.5	7.3	25.3
전체		100.0	22.5	26.0	20.3	7.0	24.2
55~59세	여자	100.0	27.6	37.7	19.7	5.4	9.5
60~64세		100.0	28.5	42.1	18.6	4.6	6.2
65세이상		100.0	31.8	39.1	19.4	2.9	6.8
55세이상		100.0	28.3	39.0	19.4	4.9	8.4
15~54세		100.0	24.0	27.2	19.3	6.8	22.6
전체		100.0	24.2	27.8	19.3	6.7	21.9

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 143

<부표 II-71> 제조업(10인 이하 포함)의 연령대별 직종별 근로자 분포(2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성 별	전 체	행 정 관 리	전 문 가	기 술 공 및 준 전 문 가	사 무	서 비 스 및 판 매	농 림	기 능 원 과 조 립 원	단 순 노 무
55~59세	전 체	100.0	10.9	0.8	3.2	6.6	3.3	0.1	59.5	15.5
60~64세		100.0	16.2	1.7	4.4	6.5	3.1	0.2	43.5	24.3
65세이상		100.0	20.0	1.3	3.5	16.9	3.1	0.1	31.6	23.5
55세이상		100.0	13.7	1.1	3.6	8.1	3.2	0.1	51.1	19.0
15~54세		100.0	4.3	4.3	12.0	18.2	1.4	0.0	55.5	4.2
전 체		100.0	4.8	4.2	11.6	17.7	1.5	0.0	55.3	4.9
55~59세	남 자	100.0	15.5	1.1	4.6	9.2	0.9	0.1	56.8	11.8
60~64세		100.0	21.5	2.3	6.1	8.1	0.3	0.2	37.8	23.7
65세이상		100.0	24.7	1.7	3.8	15.6	0.8	0.1	27.6	25.6
55세이상		100.0	18.7	1.5	4.9	9.9	0.7	0.2	46.6	17.5
15~54세		100.0	5.8	4.8	15.1	16.0	0.5	0.0	54.8	3.0
전 체		100.0	6.4	4.7	14.6	15.7	0.5	0.0	54.4	3.6
55~59세	여 자	100.0	2.5	0.4	0.7	1.8	7.7	0.0	64.5	22.3
60~64세		100.0	2.0	0.0	0.0	2.6	10.7	0.0	59.1	25.7
65세이상		100.0	6.6	0.0	2.7	20.7	9.8	0.0	42.8	17.5
55세이상		100.0	2.9	0.2	0.8	4.3	8.7	0.0	60.7	22.5
15~54세		100.0	0.6	3.1	4.2	23.7	3.7	0.0	57.4	7.2
전 체		100.0	0.8	3.0	4.0	22.6	4.0	0.0	57.6	8.1

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 145

<부표 II-73> 제조업(10인 이상)의 연령대별 직종별 근로자 분포(2000년) -
임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성 별	전 체	행 정 관 리	전 문 가	기 술 공 및 준 전 문 가	사 무	서 비 스 및 판 매	농 림	기 능 원 과 조 립 원	단 순 노 무
55~59세	전 체	100.0	10.7	0.9	3.3	6.2	3.3	0.1	60.1	15.3
60~64세		100.0	16.1	0.9	4.5	6.8	3.5	0.2	44.1	23.8
65세이상		100.0	16.6	1.2	4.1	19.7	3.7	0.1	31.2	23.6
55세이상		100.0	13.0	0.9	3.8	8.3	3.4	0.1	51.8	18.7
15~54세		100.0	3.8	4.3	11.9	17.9	1.5	0.0	56.2	4.4
전 체		100.0	4.2	4.2	11.5	17.4	1.6	0.0	56.0	5.1
55~59세	남 자	100.0	15.7	1.2	4.7	8.6	0.4	0.1	56.8	12.3
60~64세		100.0	21.5	1.3	6.3	8.3	0.4	0.3	37.3	24.7
65세이상		100.0	19.6	1.6	4.4	18.0	0.9	0.2	28.2	27.1
55세이상		100.0	18.0	1.3	5.1	10.0	0.5	0.2	46.9	18.1
15~54세		100.0	5.1	4.9	14.9	16.3	0.5	0.0	55.0	3.1
전 체		100.0	5.7	4.8	14.5	16.0	0.5	0.0	54.7	3.8
55~59세	여 자	100.0	1.7	0.4	0.8	2.0	8.4	0.0	66.0	20.6
60~64세		100.0	2.1	0.0	0.0	2.9	11.6	0.0	61.8	21.7
65세이상		100.0	7.8	0.0	3.2	24.4	11.6	0.0	39.7	13.3
55세이상		100.0	2.5	0.3	0.9	4.7	9.5	0.0	62.1	20.1
15~54세		100.0	0.5	2.8	4.3	21.9	3.8	0.0	59.1	7.5
전 체		100.0	0.6	2.7	4.2	20.9	4.1	0.0	59.2	8.2

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 147

<부표 II-75> 제조업(10인 이상)의 연령대별 직종별 근로자 분포(1996년) -
임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	행정 관리	전문 가	기술공 및 준전문 가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
55~59세	전체	100.0	10.0	0.9	1.3	6.6	3.8	0.0	63.0	14.3
60~64세		100.0	9.8	0.9	0.2	6.1	3.8	0.0	57.4	21.9
65세이상		100.0	20.2	1.1	1.7	9.0	3.5	0.0	41.2	23.4
55세이상		100.0	11.2	0.9	1.1	6.8	3.8	0.0	59.0	17.3
15~54세		100.0	3.0	5.3	7.6	19.4	1.4	0.0	59.8	3.4
전 체		100.0	3.4	5.1	7.3	18.8	1.5	0.0	59.8	4.1
55~59세	남자	100.0	15.6	1.4	2.1	10.2	0.6	0.0	52.1	18.0
60~64세		100.0	14.8	1.4	0.4	8.6	1.2	0.0	45.4	28.2
65세이상		100.0	27.4	1.5	1.6	11.2	0.6	0.0	28.9	28.8
55세이상		100.0	17.0	1.4	1.6	9.9	0.7	0.0	47.2	22.1
15~54세		100.0	4.3	6.8	9.6	19.0	0.4	0.0	56.9	2.9
전 체		100.0	4.8	6.5	9.3	18.6	0.4	0.0	56.5	3.8
55~59세	여자	100.0	0.8	0.1	0.0	0.8	9.2	0.0	80.9	8.2
60~64세		100.0	0.5	0.0	0.0	1.4	8.4	0.0	79.3	10.3
65세이상		100.0	0.4	0.0	1.8	3.0	11.6	0.0	74.6	8.6
55세이상		100.0	0.7	0.0	0.2	1.2	9.2	0.0	80.0	8.8
15~54세		100.0	0.1	1.8	2.9	20.2	3.8	0.0	66.6	4.5
전 체		100.0	0.2	1.7	2.8	19.2	4.1	0.0	67.4	4.8

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 149

<부표 II-77> 제조업(10인 이하 포함)의 연령대별 사업장 규모별 근로자 분포(2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
55~59세	전체	100.0	8.9	23.8	38.3	13.6	2.9	12.6
60~64세		100.0	11.3	33.6	39.6	8.4	2.6	4.4
65세이상		100.0	14.2	28.4	32.4	6.4	5.5	13.2
55세이상		100.0	10.3	27.1	37.8	11.1	3.2	10.5
15~54세		100.0	8.5	19.4	24.7	17.8	6.3	23.3
전체		100.0	8.6	19.8	25.3	17.5	6.1	22.6
55~59세	남자	100.0	9.4	22.0	35.5	13.4	3.6	16.2
60~64세		100.0	12.5	34.3	35.5	8.5	3.2	6.0
65세이상		100.0	13.7	28.5	34.2	7.1	5.3	11.1
55세이상		100.0	11.0	26.6	35.3	11.0	3.7	12.4
15~54세		100.0	8.3	18.5	23.5	17.3	6.3	26.1
전체		100.0	8.5	18.9	24.0	17.0	6.2	25.4
55~59세	여자	100.0	8.0	27.0	43.5	13.9	1.6	6.0
60~64세		100.0	8.2	31.7	50.8	8.2	0.9	0.3
65세이상		100.0	15.4	27.9	27.1	4.3	6.0	19.2
55세이상		100.0	9.0	28.2	43.2	11.4	2.0	6.3
15~54세		100.0	9.0	21.6	27.7	19.3	6.2	16.2
전체		100.0	9.0	22.0	28.6	18.9	6.0	15.6

150 중고령근로자 노동시장

<부표 II-78> 제조업(10인 이상)의 사업장 규모별 연령별 근로자 분포(2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
55~59세	전체	3.5	4.4	2.2	1.3	1.6
60~64세		2.3	2.1	0.6	0.6	0.3
65세이상		1.0	0.9	0.3	0.7	0.4
55세이상		6.8	7.4	3.2	2.6	2.3
15~54세		93.2	92.6	96.8	97.4	97.7
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	남자	3.1	3.9	2.1	1.5	1.7
60~64세		2.5	2.0	0.7	0.7	0.3
65세이상		1.1	1.1	0.3	0.6	0.3
55세이상		6.7	7.0	3.1	2.9	2.3
15~54세		93.3	93.0	96.9	97.1	97.7
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	여자	4.4	5.4	2.6	0.9	1.4
60~64세		1.8	2.2	0.5	0.2	0.0
65세이상		0.8	0.6	0.2	0.7	0.8
55세이상		7.0	8.3	3.3	1.8	2.2
15~54세		93.0	91.7	96.7	98.2	97.8
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 151

<부표 II-79> 제조업(10인 이상)의 연령대별 사업장 규모별 근로자 분포
(2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	10~29 인	30~99 인	100~299 인	300~499 인	500인 이상
55~59세	전체	100.0	26.1	42.0	14.9	3.1	13.8
60~64세		100.0	37.9	44.7	9.5	2.9	5.0
65세이상		100.0	33.0	37.7	7.4	6.4	15.4
55세이상		100.0	30.2	5.3	12.4	0.9	11.7
15~54세		100.0	21.2	28.9	19.5	7.0	25.4
전체		100.0	21.6	27.7	19.2	6.7	24.7
55~59세	남자	100.0	24.3	39.1	14.8	3.9	17.9
60~64세		100.0	39.2	40.6	9.7	3.6	6.8
65세이상		100.0	33.1	39.7	8.2	6.2	12.8
55세이상		100.0	29.9	6.1	12.4	1.0	14.0
15~54세		100.0	20.2	27.2	18.8	7.1	28.5
전체		100.0	20.6	26.2	18.5	6.8	27.8
55~59세	여자	100.0	29.4	47.3	15.1	1.7	6.5
60~64세		100.0	34.5	55.3	8.9	0.9	0.3
65세이상		100.0	33.0	32.0	5.1	7.1	22.7
55세이상		100.0	31.0	3.6	12.6	0.8	6.9
15~54세		100.0	23.7	33.0	21.2	6.9	17.7
전체		100.0	24.1	31.4	20.7	6.6	17.2

152 중고령근로자 노동시장

<부표 II-80> 제조업(10인 이상)의 사업장 규모별 연령별 근로자 분포(1996년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
55~59세	전체	5.0	4.5	2.4	1.6	1.0
60~64세		2.4	2.2	0.8	0.3	0.1
65세이상		1.2	1.0	0.3	0.1	0.0
55세이상		8.6	7.7	3.6	2.0	1.2
15~54세		91.4	92.3	96.4	98.0	98.8
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	남자	4.5	4.0	2.2	1.5	1.1
60~64세		2.2	2.1	0.8	0.3	0.1
65세이상		1.3	1.2	0.3	0.1	0.0
55세이상		8.0	7.3	3.4	1.9	1.2
15~54세		92.0	92.7	96.6	98.1	98.8
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
55~59세	여자	6.0	5.4	2.9	2.1	0.9
60~64세		2.8	2.2	0.8	0.3	0.1
65세이상		1.0	0.8	0.3	0.0	0.0
55세이상		9.8	8.4	4.0	2.4	1.0
15~54세		90.2	91.6	96.0	97.6	99.0
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 153

<부표 II-81> 제조업(10인 이상)의 연령대별 사업장 규모별 근로자 분포
(1996년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	성별	전체	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
55~59세	전체	100.0	31.3	38.0	16.1	3.7	10.9
60~64세		100.0	37.3	45.2	13.4	1.6	2.5
65세이상		100.0	41.2	45.0	10.8	1.3	1.7
55세이상		100.0	34.0	40.6	14.8	2.9	7.7
15~54세		100.0	17.7	23.8	19.5	6.8	32.2
전체		100.0	18.5	24.6	19.3	6.6	31.0
55~59세	남자	100.0	30.9	35.6	15.9	3.8	13.8
60~64세		100.0	36.1	45.2	13.9	1.8	3.0
65세이상		100.0	41.0	45.5	10.3	1.6	1.7
55세이상		100.0	33.6	39.4	14.7	3.0	9.4
15~54세		100.0	17.2	22.3	18.9	6.9	34.7
전체		100.0	17.9	23.0	18.7	6.7	33.7
55~59세	여자	100.0	32.1	41.9	16.4	3.5	6.0
60~64세		100.0	39.6	45.1	12.5	1.2	1.6
65세이상		100.0	41.5	43.8	12.3	0.6	1.9
55세이상		100.0	34.8	42.9	15.0	2.7	4.6
15~54세		100.0	18.9	27.5	21.0	6.5	26.1
전체		100.0	19.8	28.3	20.7	6.3	24.9

<부표 II-82> 전산업(10인 이상)의 직종별 연령층에 따른 임금구조(2000년)
- 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	연령대	전체	행정 관리	전문가	기술 공 준 전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
전 체	15~19세	42.7	0.0	36.7	41.6	42.0	43.4	59.8	49.8	59.2
	20~24세	55.9	64.6	50.2	52.9	55.2	64.5	72.8	62.9	79.0
	25~29세	76.5	96.7	71.5	71.9	74.1	87.2	97.5	85.5	94.1
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	114.6	114.1	125.6	124.9	116.5	100.2	102.8	104.8	91.9
	40~44세	116.3	132.2	140.7	137.3	121.9	96.6	135.1	100.2	86.8
	45~49세	114.0	144.2	153.0	142.8	123.3	89.5	113.1	100.7	86.1
	50~54세	106.8	156.8	162.1	139.1	119.3	100.0	102.2	97.2	79.1
	55~59세	91.1	156.5	171.0	111.1	95.8	97.0	85.7	86.5	67.3
	60~64세	78.8	129.1	173.4	100.9	74.0	65.9	86.0	71.0	61.0
	65세이상	78.1	130.1	119.1	80.3	77.7	65.8	74.0	70.7	62.0
전 체	95.3	137.0	111.2	104.2	87.2	86.6	103.0	93.4	78.0	
남 자	15~19세	40.2	0.0	33.0	40.8	43.5	32.8	56.5	45.9	54.7
	20~24세	52.0	67.4	46.2	51.0	53.7	52.7	69.8	58.2	61.9
	25~29세	75.8	99.4	70.0	71.9	74.2	80.1	92.2	83.7	86.1
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	118.9	114.3	125.7	125.8	118.2	122.5	101.4	109.7	105.1
	40~44세	126.1	132.1	139.2	138.6	127.1	127.8	143.3	109.6	103.3
	45~49세	127.2	145.6	150.1	144.6	127.9	132.0	110.1	111.0	96.4
	50~54세	119.5	157.4	158.6	140.7	120.6	130.7	110.8	106.2	81.2
	55~59세	99.6	158.0	168.0	111.2	97.0	119.2	91.8	91.8	66.4
	60~64세	82.8	130.0	166.8	100.6	75.5	57.2	91.9	75.3	58.3
	65세이상	77.8	121.6	112.8	77.9	77.8	63.2	75.1	74.0	58.9
전 체	104.0	137.6	119.0	109.2	100.2	94.9	104.6	98.0	78.1	
여 자	15~19세	49.5	0.0	42.7	44.1	46.1	59.8	0.0	89.3	85.6
	20~24세	65.5	55.3	55.7	56.7	60.7	85.4	155.3	116.9	137.6
	25~29세	85.0	79.2	77.7	74.6	79.3	110.8	232.8	126.5	137.3
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	90.0	106.3	117.0	108.8	104.9	80.4	163.2	97.8	91.1
	40~44세	79.0	129.0	135.3	110.6	92.4	91.8	140.8	101.7	93.0
	45~49세	74.8	109.0	154.1	112.9	82.8	90.9	114.2	107.4	97.5
	50~54세	69.5	131.5	160.5	114.4	96.3	101.7	120.4	104.9	95.3
	55~59세	62.8	126.1	166.7	100.4	69.2	98.0	93.1	99.0	80.5
	60~64세	60.4	110.1	190.8	80.9	55.2	86.6	139.1	81.8	72.8
	65세이상	79.0	215.3	177.0	113.9	76.1	79.5	85.0	84.1	71.3
전 체	77.8	122.7	94.3	79.5	75.3	86.6	127.6	105.7	94.8	

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 155

<부표 II-83> 전산업(10인 이상)의 직종별 연령층에 따른 임금구조(1996년)
- 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	연령대	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 전문 전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
전 체	15~19세	44.8	42.5	38.8	43.6	42.8	55.5	55.9	51.0	56.2
	20~24세	57.4	105.8	54.5	51.9	53.9	68.3	50.2	66.9	70.1
	25~29세	76.9	93.4	71.3	70.6	73.1	87.5	85.2	85.6	92.4
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	109.1	117.8	123.2	121.8	115.4	96.5	98.8	100.5	99.1
	40~44세	111.1	131.7	142.0	139.3	125.9	98.4	98.0	98.0	95.2
	45~49세	109.9	144.4	158.4	149.9	129.2	93.9	98.9	97.2	91.1
	50~54세	104.0	155.8	167.8	146.8	122.0	92.3	108.8	95.1	88.2
	55~59세	91.0	150.7	182.8	137.9	110.5	87.4	99.6	83.3	73.5
	60~64세	78.7	158.6	190.1	88.9	80.8	71.1	75.3	66.6	65.6
	65세이상	77.6	128.6	120.1	89.6	74.0	66.4	38.0	58.9	62.8
전 체	90.6	138.1	103.7	97.5	86.5	84.8	89.5	89.5	82.8	
남 자	15~19세	46.8	42.7	40.1	43.7	47.8	48.3	72.6	51.6	61.1
	20~24세	58.3	126.7	51.0	53.2	58.3	62.2	65.1	64.7	67.2
	25~29세	77.1	93.7	70.7	71.3	74.9	84.3	85.2	84.3	85.9
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	113.0	118.8	123.8	121.6	115.3	110.0	103.1	105.2	106.5
	40~44세	120.2	132.7	142.6	139.6	126.8	113.7	103.7	106.9	102.9
	45~49세	122.3	145.6	158.1	150.2	129.9	113.5	99.3	107.8	94.7
	50~54세	115.2	156.5	166.7	145.9	122.2	108.5	109.9	104.0	88.9
	55~59세	99.4	152.4	182.3	136.5	109.1	109.8	102.8	91.7	70.4
	60~64세	85.4	160.3	189.3	88.2	81.1	75.1	98.1	73.6	62.0
	65세이상	83.6	129.8	118.4	84.9	73.3	60.9	43.4	67.4	59.6
전 체	99.1	139.3	108.7	102.2	99.9	93.8	97.8	94.6	81.9	
여 자	15~19세	56.3	0.0	41.4	49.6	47.9	70.7	0.0	91.2	79.4
	20~24세	72.5	47.8	59.6	58.0	59.9	86.2	0.0	121.3	103.1
	25~29세	90.1	128.6	75.9	74.3	77.0	101.9	0.0	116.8	115.8
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	89.9	94.9	117.6	120.9	115.3	88.9	0.0	102.0	109.2
	40~44세	81.1	110.9	136.5	118.8	113.9	98.0	0.0	106.0	110.1
	45~49세	76.1	108.5	156.8	130.7	112.2	99.2	0.0	107.9	106.7
	50~54세	74.1	157.1	172.8	161.4	115.0	98.7	0.0	106.5	100.8
	55~59세	68.1	114.8	179.4	179.4	119.7	92.7	0.0	98.7	88.3
	60~64세	56.0	105.5	183.2	125.5	66.7	81.1	0.0	84.0	78.5
	65세이상	57.6	108.7	140.7	160.4	79.4	83.6	0.0	72.6	76.7
전 체	78.7	110.0	88.2	73.8	70.8	92.1	0.0	107.3	99.6	

<부표 II-84> 전산업(10인 이상)의 규모별 연령층에 따른 임금구조(2000년)

- 임금구조기본조사 기준: 30~34세 기준

(단위: %)

	연령대	10~29 인	30~99 인	100~299 인	300~499 인	500인 이상
전 체	15~19세	44.6	45.4	43.6	39.2	37.6
	20~24세	59.4	57.1	55.7	54.8	55.8
	25~29세	78.9	77.2	75.5	75.4	76.8
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	116.1	111.3	111.6	115.6	119.2
	40~44세	116.5	113.3	114.0	121.2	122.7
	45~49세	115.2	110.3	110.7	120.2	121.5
	50~54세	103.7	105.7	105.3	115.8	117.5
	55~59세	90.9	88.7	93.8	107.8	108.5
	60~64세	81.3	81.3	75.2	111.9	112.3
	65세이상	81.4	81.2	77.8	90.9	96.0
	전 체	95.2	93.8	95.4	97.9	100.1
남 자	15~19세	41.9	44.7	44.2	37.6	32.5
	20~24세	55.4	53.1	55.4	54.9	53.6
	25~29세	78.2	74.8	75.5	77.3	77.8
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	121.3	117.7	115.1	117.5	121.0
	40~44세	127.4	128.8	121.3	126.1	127.6
	45~49세	129.8	128.0	121.5	128.4	131.4
	50~54세	115.3	122.8	115.6	124.0	130.4
	55~59세	96.3	98.7	103.3	114.7	123.2
	60~64세	82.3	86.1	81.9	116.5	129.7
	65세이상	77.4	81.3	79.3	97.8	120.5
	전 체	103.5	102.6	103.6	107.8	109.4
여 자	15~19세	52.9	48.8	49.9	46.0	40.8
	20~24세	70.6	63.7	64.0	63.9	59.4
	25~29세	88.4	84.8	83.7	81.0	78.2
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	93.5	87.3	87.5	94.4	99.3
	40~44세	80.3	74.7	83.4	90.8	85.1
	45~49세	73.4	71.7	77.5	81.9	77.4
	50~54세	73.2	62.9	70.8	79.6	72.5
	55~59세	68.9	58.7	58.5	77.2	66.1
	60~64세	72.5	58.2	50.4	80.2	63.0
	65세이상	103.7	74.6	73.0	75.5	55.7
	전 체	81.5	76.3	76.8	76.8	74.4

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 157

<부표 II-85> 전산업(10인 이상)의 규모별 연령층에 따른 임금구조(1996년)

- 임금구조기본조사 기준: 30~34세 기준

(단위: %)

	연령대	10~29인	30~99인	100~299 인	300~499 인	500인 이상
전 체	15~19세	47.9	46.1	46.2	40.2	41.0
	20~24세	59.8	58.4	60.6	56.2	55.8
	25~29세	79.1	77.7	79.5	76.3	74.9
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	108.5	109.0	108.5	112.8	112.3
	40~44세	109.0	109.7	111.3	117.5	118.4
	45~49세	111.3	108.1	109.8	117.2	118.5
	50~54세	98.5	105.3	107.8	117.9	115.7
	55~59세	88.5	95.0	96.4	106.9	111.3
	60~64세	78.1	86.9	80.0	99.9	105.5
	65세이상	86.0	91.8	67.4	82.7	73.5
	전 체	90.1	92.0	92.8	94.3	91.7
남 자	15~19세	47.8	48.9	51.9	44.3	44.2
	20~24세	61.5	59.2	64.1	59.1	56.5
	25~29세	78.8	77.8	80.3	76.9	75.0
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	112.0	114.7	112.4	115.4	114.5
	40~44세	117.0	122.4	119.7	124.8	125.0
	45~49세	122.1	124.5	122.1	125.7	128.4
	50~54세	107.8	117.1	120.2	127.8	127.0
	55~59세	92.8	103.8	107.8	120.9	123.2
	60~64세	80.6	95.1	89.7	117.1	118.9
	65세이상	86.5	102.3	75.1	93.9	82.0
	전 체	97.1	100.9	101.3	103.5	101.3
여 자	15~19세	63.6	53.6	53.3	48.8	48.2
	20~24세	77.8	69.6	70.9	68.3	66.2
	25~29세	96.1	87.0	87.9	87.0	85.0
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	94.7	88.6	90.2	101.0	87.5
	40~44세	78.1	78.2	87.5	91.3	79.1
	45~49세	75.7	74.4	78.1	85.9	75.7
	50~54세	75.3	74.7	74.5	83.9	73.3
	55~59세	77.3	68.5	64.8	69.3	71.2
	60~64세	63.8	56.4	54.1	65.7	59.8
	65세이상	83.7	52.3	48.2	55.7	53.3
	전 체	84.0	77.1	78.2	79.0	72.3

<부표 II-86> 제조업(10인 이상)의 직종별 연령층에 따른 임금구조(2000년)
- 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	연령대	전체	행정관리	전문가	기술공 및 준 전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
전 체	15~19세	46.5	0.0	44.9	46.3	45.1	54.3	0.0	49.0	58.1
	20~24세	59.0	72.8	47.8	58.7	56.3	74.1	100.8	61.9	89.9
	25~29세	79.7	108.6	72.0	75.2	74.0	90.3	104.5	85.8	103.6
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	109.7	106.0	120.8	118.8	115.8	96.8	177.2	103.7	92.7
	40~44세	106.8	121.4	137.0	129.9	118.1	90.1	183.9	95.3	89.3
	45~49세	104.1	132.8	149.3	132.3	121.9	82.0	162.0	94.7	93.1
	50~54세	104.1	151.2	156.2	135.9	123.1	92.2	172.6	92.8	92.5
	55~59세	93.1	155.1	160.0	134.3	100.7	76.3	107.7	82.2	76.4
	60~64세	82.9	126.3	121.9	140.2	82.3	63.9	118.4	66.5	67.8
	65세이상	95.2	170.1	94.8	106.4	93.4	54.3	47.1	66.7	68.6
전 체	93.5	130.1	105.3	103.3	88.3	86.2	135.2	89.7	89.3	
남 자	15~19세	43.1	0.0	0.0	44.1	48.6	41.9	0.0	43.9	48.5
	20~24세	54.6	125.1	49.5	55.1	56.6	62.3	0.0	55.4	66.4
	25~29세	78.9	114.8	72.9	75.4	75.1	78.4	104.5	82.8	92.4
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	115.7	105.1	118.6	119.8	116.5	123.8	177.2	111.4	110.1
	40~44세	121.9	121.2	136.3	130.9	121.5	136.0	192.9	111.1	112.6
	45~49세	123.3	133.6	148.7	135.7	124.9	142.1	162.0	111.9	107.9
	50~54세	122.6	152.4	154.3	140.4	125.3	147.7	172.6	107.8	98.7
	55~59세	109.5	156.9	172.6	141.4	103.7	87.9	121.7	92.6	80.3
	60~64세	92.6	126.9	119.5	139.7	85.3	49.4	118.4	74.1	63.9
	65세이상	94.4	149.8	92.9	103.7	98.7	41.5	47.1	71.1	61.6
전 체	101.9	129.9	110.5	106.8	99.0	100.0	139.0	95.9	91.8	
여 자	15~19세	72.4	0.0	51.0	52.1	55.7	67.4	0.0	93.2	86.0
	20~24세	93.2	54.9	53.9	67.9	69.6	91.5	0.0	122.7	147.0
	25~29세	109.0	105.0	77.2	81.0	86.2	110.5	0.0	130.9	145.2
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	86.4	146.0	132.2	88.8	95.6	91.8	0.0	100.0	90.9
	40~44세	85.9	138.8	113.8	92.8	83.8	90.9	0.0	104.5	92.1
	45~49세	90.3	133.3	132.7	63.4	85.7	88.2	0.0	111.3	100.8
	50~54세	88.2	127.7	105.1	49.8	95.0	95.0	0.0	109.1	99.9
	55~59세	82.9	141.5	90.2	59.7	68.8	90.9	0.0	102.6	87.2
	60~64세	70.7	117.3	0.0	0.0	53.8	79.3	0.0	85.2	78.3
	65세이상	129.3	409.1	0.0	128.6	95.0	68.5	0.0	86.4	88.9
전 체	92.4	154.1	82.2	77.2	78.3	94.4	0.0	109.2	103.7	

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 159

<부표 II-87> 제조업(10인 이상)의 직종별 연령층에 따른 임금구조(1996년)
- 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	연령대	전체	행정 관리	전문 가	기술공 및 준 전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
전 체	15~19세	46.2	41.7	35.9	47.2	43.2	62.4	0.0	49.0	54.5
	20~24세	59.3	53.7	48.8	54.9	54.0	72.6	38.9	64.8	67.4
	25~29세	78.7	101.5	69.4	74.4	73.5	89.0	73.4	84.2	89.1
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	104.8	109.1	122.7	119.9	115.2	87.9	81.5	97.4	94.4
	40~44세	102.8	122.7	138.0	135.4	122.7	100.0	57.9	92.6	93.5
	45~49세	99.3	132.4	138.5	140.3	123.0	87.1	121.6	89.3	95.8
	50~54세	95.1	143.7	139.7	143.2	113.9	87.0	120.0	85.4	96.4
	55~59세	82.6	136.2	124.6	145.8	103.0	79.6	105.9	71.6	81.1
	60~64세	71.6	147.6	110.9	73.2	80.2	57.6	0.0	58.8	74.4
	65세이상	76.8	119.6	72.4	98.4	84.2	65.0	0.0	51.5	69.7
전 체	87.4	126.7	93.6	97.3	87.4	84.7	81.4	84.3	88.4	
남 자	15~19세	47.9	41.7	47.1	48.6	48.3	43.4	0.0	48.8	56.7
	20~24세	59.7	59.1	50.7	59.5	57.8	63.0	46.4	61.4	61.7
	25~29세	78.3	101.5	70.0	75.0	75.5	81.3	73.4	82.1	82.1
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	111.4	109.3	123.0	119.9	115.0	107.7	95.0	105.6	103.9
	40~44세	119.0	122.8	137.8	135.7	124.2	131.1	57.3	110.1	102.4
	45~49세	117.6	132.9	140.3	141.2	124.1	97.3	121.6	106.8	98.7
	50~54세	111.3	143.4	140.1	143.6	115.5	82.0	120.0	99.4	96.3
	55~59세	96.8	136.9	126.4	145.3	103.3	84.0	105.9	84.1	75.3
	60~64세	82.7	149.1	110.5	72.7	81.5	22.8	0.0	67.9	67.6
	65세이상	84.7	119.1	72.2	77.0	83.7	46.5	0.0	59.8	62.6
전 체	96.4	126.9	96.6	101.4	99.3	87.0	87.3	91.5	88.1	
여 자	15~19세	79.3	0.0	36.2	55.7	55.5	76.5	0.0	92.4	81.9
	20~24세	101.5	0.0	52.4	60.9	69.3	87.3	0.0	123.2	108.4
	25~29세	112.5	0.0	69.3	80.4	85.8	100.1	0.0	117.8	120.5
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	92.7	0.0	102.6	97.7	104.6	93.4	0.0	101.6	110.1
	40~44세	95.6	0.0	140.9	112.7	93.9	110.8	0.0	106.5	114.0
	45~49세	97.7	0.0	110.6	110.1	103.3	99.9	0.0	109.1	118.2
	50~54세	97.5	0.0	114.4	86.1	92.1	103.7	0.0	107.3	117.7
	55~59세	90.4	0.0	56.8	59.7	85.1	93.6	0.0	99.8	108.7
	60~64세	77.1	0.0	0.0	0.0	69.3	79.4	0.0	85.2	103.4
	65세이상	76.3	0.0	0.0	180.6	99.1	80.2	0.0	73.6	94.4
전 체	97.7	0.0	69.8	73.3	74.5	96.5	0.0	108.1	111.5	

<부표 II-88> 제조업(10인 이상)의 규모별 연령층에 따른 임금구조(2000년)

- 임금구조기본조사 기준: 30~34세 기준

(단위: %)

	연령대	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인이상
전 체	15~19세	51.5	52.6	47.8	40.6	39.7
	20~24세	63.0	62.5	60.3	57.6	60.4
	25~29세	82.7	83.0	78.5	77.5	79.7
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	108.2	106.5	109.5	112.0	115.6
	40~44세	104.6	102.7	107.5	114.9	118.8
	45~49세	102.3	99.4	103.0	114.2	117.8
	50~54세	100.0	103.8	101.2	113.8	122.6
	55~59세	96.2	94.5	101.3	122.3	121.0
	60~64세	90.1	92.0	91.6	120.3	146.3
	65세이상	98.1	94.4	156.9	104.5	108.0
	전 체	95.0	92.4	92.6	94.4	100.3
	남 자	15~19세	51.0	50.1	48.0	38.7
20~24세		61.5	59.2	59.8	58.5	58.1
25~29세		82.5	80.4	77.7	79.9	80.4
30~34세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
35~39세		116.8	113.9	115.8	114.4	117.0
40~44세		120.5	122.7	123.7	123.6	123.9
45~49세		120.3	119.9	126.8	128.5	127.9
50~54세		117.3	125.1	121.4	127.7	132.8
55~59세		115.1	108.9	118.9	133.3	128.9
60~64세		97.4	102.9	101.1	122.4	146.3
65세이상		83.9	95.0	141.3	114.5	133.5
전 체		103.0	99.4	101.6	105.2	107.8
여 자		15~19세	68.8	78.7	67.6	55.1
	20~24세	84.4	92.9	84.7	76.9	79.9
	25~29세	101.8	110.4	102.0	89.8	97.2
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	89.4	93.1	89.8	82.3	85.5
	40~44세	86.9	93.0	90.2	78.6	83.3
	45~49세	88.9	95.9	92.8	80.0	84.6
	50~54세	83.8	93.1	92.7	82.3	88.3
	55~59세	80.7	93.4	88.5	84.3	95.8
	60~64세	72.1	87.3	76.0	88.8	47.5
	65세이상	174.5	102.7	289.7	96.3	82.6
	전 체	90.4	95.5	90.9	80.2	84.3

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 161

<부표 II-89> 제조업(10인 이상)의 규모별 연령층에 따른 임금구조(1996년)

- 임금구조기본조사 기준: 30~34세 기준

(단위: %)

	연령대	10~29 인	30~99 인	100~299 인	300~499 인	500인 이상
전 체	15~19세	52.9	50.2	48.1	42.4	41.2
	20~24세	65.1	62.9	64.0	59.6	55.4
	25~29세	85.7	82.4	80.6	79.3	74.8
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	104.0	103.3	106.2	109.8	109.4
	40~44세	102.2	99.2	104.4	110.4	112.8
	45~49세	96.2	97.0	102.4	112.9	113.1
	50~54세	91.7	97.2	102.0	113.8	112.6
	55~59세	83.8	88.8	94.0	111.9	113.1
	60~64세	76.0	87.5	83.7	135.8	101.2
	65세이상	87.9	93.8	79.5	153.6	105.9
전 체	90.9	89.2	88.9	90.6	88.8	
남 자	15~19세	51.7	52.7	53.7	47.5	44.9
	20~24세	68.6	61.8	66.9	64.1	57.2
	25~29세	84.2	80.8	80.4	80.0	75.7
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	109.0	113.2	114.3	114.9	112.3
	40~44세	117.6	119.7	122.7	123.7	121.3
	45~49세	110.6	119.8	123.0	126.5	123.9
	50~54세	105.4	113.5	120.0	130.8	123.8
	55~59세	94.1	102.8	109.9	133.5	124.3
	60~64세	84.0	98.9	95.6	163.1	115.9
	65세이상	92.5	102.8	89.9	154.4	106.7
전 체	97.7	97.7	98.0	100.4	98.5	
여 자	15~19세	78.6	75.7	71.0	60.2	65.4
	20~24세	90.8	99.8	95.1	82.8	88.2
	25~29세	108.3	111.4	107.4	99.7	101.9
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	93.8	96.8	96.1	89.4	83.9
	40~44세	92.3	99.4	99.9	93.5	88.8
	45~49세	92.6	100.4	102.5	99.8	94.4
	50~54세	90.8	101.9	101.8	99.8	100.5
	55~59세	87.2	98.0	96.9	98.6	102.5
	60~64세	80.5	88.4	80.3	76.6	71.5
	65세이상	85.7	76.2	74.1	166.9	161.9
전 체	93.8	99.1	96.5	87.6	86.8	

162 중고령근로자 노동시장

<부표 II-90> 전산업(500인 이상)의 직종별 연령층에 따른 임금구조(1996년) - 임금구조기본조사 기준: 30~34세 기준

(단위: %)

	연령대	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
전 체	15~19세	41.0	28.5	35.9	38.8	40.1	52.5	53.7	43.2	44.7
	20~24세	55.8	40.8	57.0	50.4	54.0	68.4	78.1	58.6	64.1
	25~29세	74.9	68.3	71.2	70.4	73.1	83.8	106.1	78.9	88.3
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	112.3	105.3	126.9	121.1	115.8	101.1	89.9	104.3	99.8
	40~44세	118.4	113.9	147.6	139.8	128.0	101.1	96.2	105.1	97.6
	45~49세	118.5	122.8	166.3	158.4	130.5	95.6	111.4	106.4	91.4
	50~54세	115.7	143.4	176.0	164.9	132.6	102.7	120.1	106.1	84.9
	55~59세	111.3	152.6	198.0	170.7	120.3	100.5	110.8	102.7	66.6
	60~64세	105.5	149.5	207.0	112.3	86.5	59.3	127.2	73.5	45.5
65세이상	73.5	117.8	170.2	79.5	71.0	67.2	0.0	69.3	39.2	
전 체	91.7	124.0	101.6	103.4	89.4	85.1	97.0	87.4	83.8	
남 자	15~19세	44.2	29.0	38.3	40.2	41.8	45.7	69.8	46.7	45.3
	20~24세	56.5	41.2	50.5	51.5	57.0	60.1	80.0	59.6	63.0
	25~29세	75.0	67.6	69.0	71.3	73.5	79.9	106.1	80.0	86.8
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	114.5	107.1	127.2	121.1	115.3	108.6	98.5	107.5	106.2
	40~44세	125.0	115.7	148.4	139.8	127.8	121.1	108.7	112.5	106.8
	45~49세	128.4	124.9	167.6	158.1	129.6	112.9	111.4	114.7	101.9
	50~54세	127.0	145.7	178.3	165.6	132.9	116.6	120.1	113.1	96.5
	55~59세	123.2	155.5	199.9	170.6	121.6	107.5	110.8	107.5	73.8
	60~64세	118.9	152.1	206.9	111.8	86.1	88.1	127.2	72.8	47.5
65세이상	82.0	114.4	171.7	79.2	64.2	56.7	0.0	70.3	39.4	
전 체	101.3	126.1	106.7	108.1	100.1	97.8	105.9	96.5	92.2	
여 자	15~19세	48.2	0.0	36.1	40.1	45.5	56.8	0.0	81.1	84.7
	20~24세	66.2	32.6	60.5	52.6	60.9	74.2	0.0	110.6	122.8
	25~29세	85.0	69.4	79.2	68.5	80.0	90.9	0.0	116.1	141.2
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	87.5	85.0	121.7	111.2	116.7	87.1	0.0	96.7	110.7
	40~44세	79.1	101.7	138.9	122.5	122.0	88.0	0.0	102.7	122.0
	45~49세	75.7	100.4	150.8	152.1	132.8	90.0	0.0	110.8	119.3
	50~54세	73.3	163.8	153.7	135.7	109.8	96.4	0.0	120.2	106.8
	55~59세	71.2	99.8	181.5	150.6	81.3	100.9	0.0	126.4	89.7
	60~64세	59.8	0.0	205.6	0.0	83.4	52.2	0.0	103.0	73.0
65세이상	53.3	117.1	147.4	0.0	95.3	85.8	0.0	68.8	68.5	
전 체	72.3	100.6	84.5	69.2	71.0	82.4	0.0	103.4	108.5	

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 163

<부표 II-91> 전산업(30~99인 이상)의 직종별 연령층에 따른 임금구조
(1996년) - 임금구조조사 기준

(단위: %)

	연령대	전체	행정 관리	전문가	기술공및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
전 체	15~19세	46.1	0.0	0.0	47.8	44.2	54.5	0.0	53.9	65.3
	20~24세	58.4	131.9	54.1	57.2	55.3	67.4	45.9	68.8	76.1
	25~29세	77.7	132.8	69.9	72.8	73.5	87.3	69.8	90.3	95.2
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	109.0	105.2	118.9	122.9	120.2	101.8	96.3	97.9	95.0
	40~44세	109.7	112.2	135.4	140.1	132.0	94.0	117.4	94.4	94.1
	45~49세	108.1	121.4	150.8	151.0	135.0	94.1	103.0	94.8	93.1
	50~54세	105.3	134.9	166.5	142.3	121.5	91.0	116.5	94.3	90.0
	55~59세	95.0	134.9	178.8	136.2	114.8	92.5	121.2	87.7	79.1
	60~64세	86.9	146.5	182.5	89.6	89.9	75.1	0.0	75.2	73.1
65세이상	91.8	120.6	102.7	104.6	79.5	74.9	61.8	66.1	67.5	
전 체	92.0	121.8	109.3	98.7	88.7	83.2	87.1	90.2	85.0	
남 자	15~19세	48.9	0.0	0.0	46.0	48.8	46.2	0.0	56.0	68.5
	20~24세	59.2	132.6	49.2	55.3	61.1	60.5	64.8	66.7	77.5
	25~29세	77.8	133.4	68.9	72.4	75.9	83.6	69.8	88.4	87.3
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	114.7	106.1	118.1	122.3	121.5	117.1	96.3	104.1	104.3
	40~44세	122.4	113.6	134.1	140.9	135.5	113.1	117.4	104.7	100.3
	45~49세	124.5	122.2	148.2	149.2	141.3	116.9	103.0	107.0	98.4
	50~54세	117.1	135.6	163.5	139.2	123.8	114.0	116.5	103.8	87.6
	55~59세	103.8	135.8	177.5	133.7	115.1	127.6	121.2	98.7	74.7
	60~64세	95.1	148.9	180.7	88.6	91.2	72.0	0.0	82.8	69.2
65세이상	102.3	122.3	101.5	103.4	80.8	70.6	61.8	75.4	65.1	
전 체	100.9	122.9	112.3	102.0	103.2	91.3	99.7	94.8	82.8	
여 자	15~19세	53.6	0.0	0.0	61.6	43.2	70.9	0.0	80.0	84.3
	20~24세	69.6	0.0	59.7	72.4	53.4	86.1	0.0	106.4	94.2
	25~29세	87.0	0.0	73.6	87.4	68.9	99.1	0.0	110.3	108.7
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	88.6	69.8	121.9	125.0	111.0	97.6	0.0	102.7	108.0
	40~44세	78.2	83.6	140.9	109.7	104.2	98.1	0.0	106.9	114.5
	45~49세	74.4	101.6	163.9	188.6	95.5	99.6	0.0	108.4	107.2
	50~54세	74.7	122.1	182.2	215.4	103.9	103.6	0.0	105.2	101.3
	55~59세	68.5	117.7	178.2	206.8	113.8	95.8	0.0	101.4	90.1
	60~64세	56.4	85.0	171.3	0.0	63.2	94.5	0.0	92.9	83.6
65세이상	52.3	71.9	0.0	0.0	66.1	91.0	0.0	78.3	80.4	
전 체	77.1	96.8	98.7	86.9	64.7	92.7	0.0	103.7	100.2	

<부표 II-92> 제조업(500인 이상)의 직종별 연령층에 따른 임금구조(1996년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	연령대	전체	행정 관리	전문 가	기술공 및 준 전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
전 체	15~19세	41.2	32.4	31.7	40.3	39.4	56.9	0.0	42.3	47.2
	20~24세	55.4	46.4	47.6	52.0	53.4	68.6	0.0	57.5	61.0
	25~29세	74.8	84.4	66.3	73.7	71.9	82.4	92.5	78.5	85.4
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	109.4	112.6	121.4	119.8	115.9	90.5	77.0	104.0	100.9
	40~44세	112.8	123.4	138.6	133.5	126.4	100.1	60.2	105.5	102.0
	45~49세	113.1	130.1	155.9	140.9	129.2	91.6	118.5	106.2	102.5
	50~54세	112.6	153.3	168.0	149.0	131.4	97.4	117.4	105.1	106.7
	55~59세	113.1	186.4	187.3	154.3	129.6	98.4	112.9	102.9	98.3
	60~64세	101.2	185.0	172.5	71.4	82.4	50.3	0.0	64.2	73.3
65세이상	105.9	169.0	113.1	83.8	72.5	71.6	0.0	66.0	53.1	
전 체	88.8	132.5	92.8	101.8	90.5	87.0	94.1	85.5	94.0	
남 자	15~19세	44.9	32.4	42.2	42.5	43.0	0.0	0.0	45.7	50.8
	20~24세	57.2	46.0	49.1	55.8	53.9	54.1	0.0	58.6	65.3
	25~29세	75.7	84.4	66.3	74.5	72.3	81.1	92.5	79.7	86.7
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	112.3	112.3	121.7	119.8	115.7	96.0	89.0	108.0	107.6
	40~44세	121.3	123.2	138.9	133.6	126.5	121.9	0.0	115.4	109.9
	45~49세	123.9	129.8	158.6	140.8	129.2	102.4	118.5	117.4	108.8
	50~54세	123.8	153.3	171.6	149.7	132.4	101.4	117.4	115.2	112.1
	55~59세	124.3	186.4	188.6	154.1	133.2	117.5	112.9	112.4	99.4
	60~64세	115.9	185.0	172.7	71.3	85.2	0.0	0.0	64.7	72.6
65세이상	106.7	172.6	113.2	83.6	46.2	40.2	0.0	77.1	49.7	
전 체	98.5	132.4	95.0	105.5	100.1	96.0	103.6	96.0	102.4	
여 자	15~19세	65.4	0.0	27.5	40.7	47.7	84.8	0.0	82.8	84.2
	20~24세	88.2	0.0	45.0	52.1	65.2	102.8	0.0	112.9	110.6
	25~29세	101.9	0.0	64.1	70.5	84.1	109.0	0.0	118.3	125.5
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	83.9	0.0	99.7	98.0	99.5	115.8	0.0	97.9	106.5
	40~44세	88.8	0.0	127.3	99.2	100.8	135.2	0.0	104.2	120.1
	45~49세	94.4	0.0	89.4	121.5	111.1	127.9	0.0	112.9	131.6
	50~54세	100.5	0.0	70.4	81.2	86.5	140.3	0.0	121.8	140.6
	55~59세	102.5	0.0	121.4	0.0	72.6	126.9	0.0	128.0	139.0
	60~64세	71.5	0.0	0.0	0.0	71.1	75.0	0.0	105.1	110.3
65세이상	161.9	0.0	0.0	0.0	104.8	158.4	0.0	70.2	112.6	
전 체	86.8	0.0	62.4	62.4	69.6	118.5	0.0	105.3	117.4	

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 165

<부표 II-93> 제조업(30~99인 이상)의 직종별 연령층에 따른 임금구조
(1996년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	연령대	전체	행정 관리	전문 가	기술공 및 준 전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
전 체	15~19세	50.2	0.0	0.0	54.5	45.8	60.1	0.0	54.4	72.0
	20~24세	62.9	0.0	51.0	59.2	57.2	70.5	34.4	69.1	85.5
	25~29세	82.4	96.8	68.7	78.6	74.6	89.8	68.1	90.5	96.9
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	103.3	102.7	125.1	120.0	118.5	84.1	0.0	94.9	86.5
	40~44세	99.2	108.7	157.0	130.9	123.2	82.2	0.0	88.7	91.1
	45~49세	97.0	122.1	139.9	154.0	121.2	79.8	0.0	86.4	91.8
	50~54세	97.2	135.4	177.5	145.8	111.9	87.2	0.0	85.8	94.9
	55~59세	88.8	130.0	63.1	150.5	105.2	76.9	0.0	77.4	91.2
	60~64세	87.5	142.2	71.3	50.8	90.3	72.2	0.0	73.3	91.3
65세이상	93.8	120.6	72.4	0.0	94.1	72.8	0.0	60.6	83.3	
전 체	89.2	118.3	95.5	98.0	88.1	82.3	74.6	85.6	91.5	
남 자	15~19세	52.7	0.0	0.0	50.1	54.6	0.0	0.0	54.3	64.2
	20~24세	61.8	0.0	50.2	63.2	61.5	75.2	0.0	63.6	73.3
	25~29세	80.8	96.8	69.2	78.5	77.2	88.0	68.1	86.3	79.7
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	113.2	102.7	124.2	120.3	118.7	96.2	0.0	104.6	89.0
	40~44세	119.7	109.1	154.0	131.5	126.4	114.5	0.0	105.5	91.2
	45~49세	119.8	123.2	137.3	157.7	124.7	66.9	0.0	102.1	90.3
	50~54세	113.5	134.7	174.1	148.2	113.6	105.6	0.0	96.3	85.0
	55~59세	102.8	130.0	61.9	149.1	106.7	0.0	0.0	88.2	75.8
	60~64세	98.9	145.0	70.0	50.4	92.8	0.0	0.0	82.3	75.9
65세이상	102.8	120.6	71.0	0.0	93.5	65.2	0.0	68.0	68.3	
전 체	97.7	118.5	98.3	101.0	100.8	86.8	83.2	90.1	81.8	
여 자	15~19세	75.7	0.0	0.0	72.0	51.9	58.2	0.0	80.5	88.6
	20~24세	99.8	0.0	81.2	65.3	65.6	68.7	0.0	106.7	107.9
	25~29세	111.4	0.0	95.0	87.7	78.6	89.6	0.0	108.9	129.1
	30~34세	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	35~39세	96.8	0.0	143.1	97.3	110.7	81.3	0.0	102.5	110.3
	40~44세	99.4	0.0	0.0	119.2	95.4	78.4	0.0	107.2	113.9
	45~49세	100.4	0.0	0.0	57.1	89.2	78.5	0.0	108.8	112.1
	50~54세	101.9	0.0	0.0	73.2	95.9	84.0	0.0	105.5	112.5
	55~59세	98.0	0.0	0.0	0.0	84.9	74.5	0.0	101.9	119.9
	60~64세	88.4	0.0	0.0	0.0	67.7	70.0	0.0	93.3	119.8
65세이상	76.2	0.0	0.0	0.0	0.0	79.0	0.0	78.7	117.8	
전 체	99.1	0.0	94.1	79.2	70.1	80.1	0.0	103.8	111.9	

<부표 II-94> 전산업(10인 이상)의 직종별 고령층의 임금(2000년) - 50~59세 대비

(단위: %)

	성별	전체	행정 관리	전문 가	기술 공 및 준 전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	전체	86.5	82.5	101.4	90.8	77.3	67.9	100.4	82.2	90.6
65세이상		85.8	83.1	69.6	72.2	81.1	67.8	86.4	81.8	92.1
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	남자	83.1	82.3	99.3	90.5	77.9	48.0	100.1	82.0	87.8
65세이상		78.1	77.0	67.1	70.1	80.2	53.0	81.8	80.7	88.7
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	여자	96.2	87.3	114.4	80.6	79.8	88.4	149.4	82.6	90.4
65세이상		125.8	170.7	106.2	113.4	110.0	81.2	91.3	84.9	88.6

<부표 II-95> 전산업(10인 이상)의 직종별 고령층의 임금(1996년) - 50~59세 대비

(단위: %)

	성별	전체	행정 관리	전문 가	기술 공 및 준 전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	전체	86.4	105.2	104.0	64.5	73.1	81.3	75.7	80.0	89.2
65세이상		85.2	85.3	65.7	65.0	67.0	76.0	38.1	70.8	85.5
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	남자	85.8	105.2	103.9	64.6	74.4	68.3	95.4	80.3	88.1
65세이상		84.1	85.2	64.9	62.2	67.2	55.4	42.2	73.4	84.6
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	여자	82.2	91.8	102.1	69.9	55.7	87.5	96.0	85.1	89.0
65세이상		84.5	94.7	78.4	89.4	66.3	90.2	80.2	73.6	86.9

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 167

<부표 II-96> 전산업(10인 이상)의 사업체 규모별 고령층의 임금(2000년) - 50~59세 대비

(단위: %)

	성별	전체	10~29인	30~39인	100~299인	300~499인	500인 이상
55~59세	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세		86.5	89.5	91.7	80.2	103.8	103.5
65세이상		85.8	89.6	91.6	83.0	84.3	88.5
55~59세	남자	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세		83.1	85.4	87.3	79.3	101.6	105.2
65세이상		78.1	80.3	82.4	76.8	85.2	97.8
55~59세	여자	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세		96.2	105.3	99.1	86.0	103.9	95.2
65세이상		125.8	150.6	127.1	124.7	97.8	84.2

<부표 II-97> 전산업(10인 이상)의 사업체 규모별 고령층의 임금(1996년) - 50~59세 대비

(단위: %)

	성별	전체	10~29인	30~39인	100~299인	300~499인	500인 이상
55~59세	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세		86.4	88.2	91.5	83.0	93.5	94.8
65세이상		85.2	97.1	96.6	69.9	77.4	66.0
55~59세	남자	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세		85.8	86.8	91.6	83.2	96.9	96.5
65세이상		84.1	93.1	98.5	69.6	77.6	66.6
55~59세	여자	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세		82.2	82.5	82.3	83.5	94.7	84.0
65세이상		84.5	108.3	76.3	74.5	80.3	74.8

<부표 II-98> 제조업(10인 이상)의 직종별 고령층의 임금(1996년) - 50~59세 대비

(단위: %)

	성별	전체	행정 관리	전문 가	기술공 및 준 전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	전체	86.7	108.4	89.0	50.2	77.8	72.4	0.0	82.2	91.7
65세이상		92.9	87.8	58.1	67.5	81.7	81.7	0.0	72.0	85.9
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	남자	85.4	108.9	87.4	50.0	78.9	27.1	0.0	80.7	89.9
65세이상		87.4	87.0	57.1	53.0	81.1	55.3	0.0	71.1	83.2
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	여자	85.3	60.1	0.0	0.0	81.4	84.8	0.0	85.3	95.1
65세이상		84.3	179.9	0.0	302.5	116.4	85.7	0.0	73.8	86.9

<부표 II-99> 제조업(10인 이상)의 직종별 고령층의 임금(2000년) - 50~59세 대비

(단위: %)

	성별	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준 전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순 노무
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	전체	89.0	81.5	76.2	104.4	81.7	83.7	109.9	80.9	88.7
65세이상		102.3	109.7	59.2	79.2	92.8	71.1	43.7	81.1	89.8
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	남자	84.5	80.9	69.2	98.8	82.2	56.3	97.2	80.0	79.5
65세이상		86.2	95.4	53.8	73.3	95.2	47.3	38.7	76.7	76.7
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	여자	85.2	82.8	0.0	0.0	78.2	87.2	0.0	83.0	89.8
65세이상		155.9	289.0	0.0	215.4	138.1	75.4	0.0	84.2	101.9

II. 고령자 노동시장의 특성 : 취업 및 임금구조 169

<부표 II-100> 제조업(10인 이상)의 사업체 규모별 고령층의 임금(1996년) - 50~59세 대비

(단위: %)

	성별	전체	10~29 인	30~39 인	100~299 인	300~499 인	500인 이상
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	전체	86.7	90.6	98.5	89.1	121.4	89.4
65세이상		92.9	104.9	105.6	84.6	137.3	93.6
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	남자	85.4	89.2	96.2	87.1	122.2	93.3
65세이상		87.4	98.4	100.0	81.9	115.6	85.8
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	여자	85.3	92.3	90.2	82.9	77.7	69.8
65세이상		84.3	98.3	77.7	76.5	169.3	158.0

<부표 II-101> 제조업(10인 이상)의 사업체 규모별 고령층임금(2000년) - 50~59세 대비

(단위: %)

	성별	전체	10~29 인	30~39 인	100~299 인	300~499 인	500인 이상
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	전체	89.0	93.7	97.4	90.5	98.3	120.9
65세이상		102.3	102.0	99.9	154.9	85.4	89.2
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	남자	84.5	84.6	94.5	85.0	91.8	113.5
65세이상		86.2	72.9	87.2	118.9	85.9	103.6
55~59세		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
60~64세	여자	85.2	89.4	93.4	85.9	105.3	49.6
65세이상		155.9	216.1	109.9	327.4	114.3	86.2

Ⅲ. 구조조정과 중고령근로자

1. 10인 이상 사업체의 상용근로자를 대상으로: 임금구조기본조사 기준

1997년 외환위기 이후 우리 사회에 전반적으로 이루어진 구조조정 과정에서 중고령근로자들에 대해 고용조정이 집중되었는지를 분석하기 위해 노동부가 조사하는 임금구조기본조사 및 실태조사 결과를 이용하고자 한다.

가. 근로자수

10인 이상 상용근로자를 고용하고 있는 사업체의 상용근로자를 대상으로 하는 임금구조기본조사에 의하면 조사대상 사업체의 상용근로자는 1996년 5,301,550명에서 2000년 4,893,776명으로 8.7% 감소하여 우리나라 전체의 상용근로자가 감소하고 있는 추세를 반영하고 있다. 제조업체의 근로자수도 감소하였다.

55세 이상, 50세 이상 근로자 모두 1996년과 대비 근로자수가 감소하였다. 아래에서 살펴보듯이 전산업의 경우 55세 이상 고령근로자의 비중도 약간 감소하나 50세 이상은 전체 근로자 중 비중은 약간 증가하였다. 그러나 비중의 증가가 전체 근로자 수의 감소를 상쇄할 만큼 크지 않아 50세 이상 고령 상용근로자도 감소하였다. 제조업도 50세 이상, 55세 이상 근로자의 비중은 소폭 증가하나 고령근로자의 수는 감소하였다. 전산업, 제조업 모두 300인 이상 기업체에서는 고령근로자의 비중이 증가하였으나 300인 미만에서는 감소하였다.

<표 Ⅲ-1> 10인 이상 상용근로자 고용 사업체의 근로자 추이(1996, 2000년)
(단위: 명)

	연도	전 체			남 자			여 자		
		전체	55세 이상	50세 이상	전체	55세 이상	50세 이상	전체	55세 이상	50세 이상
전산업	2000	4,893,776	316,660	619,269	3,456,524	248,644	473,050	1,457,252	68,016	146,219
	1996	5,301,550	347,554	658,408	3,815,110	270,393	506,572	1,486,440	77,161	151,836
제조업	2000	2,184,604	106,273	247,580	1,557,793	71,968	164,591	625,811	34,305	82,989
	1996	2,550,291	118,972	262,008	1,781,382	76,296	168,754	768,909	42,676	93,254

나. 직종구조

1) 전산업

55세 이상 근로자의 비중은 전체 근로자의 6.6%에서 6.5%로 약간 감소한 반면⁴⁹⁾ 50세 이상 근로자는 12.4%에서 12.7%로 증가하였으나 전체적으로 상용근로자 수가 감소하여 50세 이상, 55세 이상 근로자 수는 모두 감소하였다(표 Ⅲ-2).

49) 1996년부터 2001년까지 비농가 경제활동 참가자 중 55세 이상의 비율이 39.3%에서 36.5%로 감소한 것과 비교하면 10인 이상 사업체에서는 거의 고령 근로자의 비중이 줄지 않았다고 볼 수 있다.

<표 III-2> 전산업(10인 이상)의 직종별 중고령자 비중 추이(1996, 2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	연령대	연도	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순 노무
전 체	55~59세	2000	3.7	9.5	1.8	1.2	0.9	3.7	10.0	3.6	18.0
	60~64세		1.9	6.0	1.1	0.6	0.4	1.7	7.2	1.2	12.8
	65세이상		0.9	5.4	0.3	0.3	0.4	0.7	2.8	0.4	5.5
	55세이상		6.5	18.9	3.2	2.1	1.6	6.1	20.1	5.1	36.3
	50~54세		6.2	15.7	3.8	2.6	1.9	5.9	9.7	8.1	16.3
	50세이상		12.7	34.6	7.0	4.7	3.5	12.0	29.8	13.2	52.6
	55~59세	1996	4.0	11.1	2.0	1.1	1.3	3.3	6.6	3.5	20.3
	60~64세		1.8	5.0	1.0	0.2	0.5	1.3	1.7	1.2	13.0
	65세이상		0.7	3.4	0.3	0.2	0.4	0.4	2.4	0.4	4.2
	55세이상		6.6	19.5	3.3	0.2	2.2	5.1	10.7	5.0	37.5
	50~54세		5.8	15.4	2.9	3.7	2.3	6.5	11.8	6.7	16.6
	50세이상		12.4	34.9	6.2	3.9	4.5	11.6	22.5	11.7	54.1
남 자	55~59세	2000	4.0	9.4	2.3	1.3	1.4	3.1	9.3	3.5	19.6
	60~64세		2.2	6.0	1.3	0.7	0.7	1.4	5.9	1.1	15.9
	65세이상		1.0	3.3	0.4	0.3	0.5	0.8	2.9	0.4	7.2
	55세이상		7.2	18.7	4.0	2.4	2.6	5.4	18.0	5.0	42.8
	50~54세		6.6	16.0	4.9	2.8	3.0	4.3	8.8	7.5	14.2
	50세이상		13.8	34.7	8.9	5.2	5.6	9.7	26.8	12.5	57.0
	55~59세	1996	4.3	11.0	2.3	1.3	1.9	2.5	7.5	3.2	22.5
	60~64세		2.0	5.0	1.2	0.2	0.8	1.3	1.3	1.0	15.2
	65세이상		0.8	3.3	0.4	0.2	0.5	0.3	1.8	0.3	4.8
	55세이상		7.1	19.4	3.9	0.2	3.2	4.1	10.6	4.5	42.5
	50~54세		6.2	15.5	3.4	4.2	3.4	5.7	13.9	6.4	16.5
	50세이상		13.3	34.9	7.3	4.4	6.6	9.8	24.5	10.9	59.0
여 자	55~59세	2000	2.9	10.0	0.9	0.3	0.2	4.1	14.7	4.0	15.2
	60~64세		1.3	6.5	0.5	0.0	0.1	2.0	15.7	1.3	7.2
	65세이상		0.5	5.8	0.0	0.1	0.2	0.6	2.6	0.4	2.4
	55세이상		4.7	22.2	1.4	0.5	0.5	6.7	33.0	5.7	24.7
	50~54세		5.3	10.7	1.7	1.1	0.6	7.1	16.2	10.1	18.8
	50세이상		10.0	32.9	3.1	1.6	1.1	13.8	49.2	15.8	43.5
	55~59세	1996	3.3	15.4	0.8	0.1	0.4	3.8	2.0	4.4	15.2
	60~64세		1.4	4.3	0.3	0.0	0.1	1.4	3.7	1.6	8.1
	65세이상		0.5	5.9	0.0	0.1	0.1	0.6	5.2	0.5	2.9
	55세이상		5.2	25.6	1.2	0.1	0.6	5.7	10.9	6.5	26.1
	50~54세		5.0	8.4	1.4	0.6	0.6	7.0	1.1	7.6	30.7
	50세이상		10.2	34.0	2.6	0.7	1.2	12.7	12.0	14.1	56.8

남녀별로 분류하여 보면 남자 중 중고령자의 비중은 증가한 반면 여자는 감소하였다. 남자는 55세 이상, 50세 이상 근로자 비중이 각각 0.1%p, 0.5%p 증가하였다. 그러나 여자는 55세 이상, 50세 이상 각각 0.5%p, 0.2%p 감소하였다.

55세 이상 근로자는 기술공 및 준전문가, 서비스 및 판매, 농림직에서의 비중이 늘어났고 나머지 직종에서의 비중은 줄었다. 특히 농림직에서의 비중이 10%p 가까이 늘어났다. 50세 이상 근로자는 행정관리직, 사무직, 단순노무직을 제외하면 해당 직종에서의 비중이 늘었다. 남녀별로 구분하여도 전체 추세치와 유사하다. 50세 이상 여자의 단순노무직에서 차지하는 비중이 12.7%p 줄어든 것이 50세 이상 여자의 취업자 비중이 줄어든 주요 이유이다.

2) 제조업

55세 이상, 50세 이상 근로자의 비중 모두 각각 0.2%p, 1.0%p 증가하였다(표 III-3).

남녀별로 분류하여 보면 남자 중 고령자의 비중이 증가하여 55세 이상, 50세 이상 근로자 비중이 각각 0.3%p, 1.1%p 증가하였다. 그러나 여자는 55세 이상은 0.1%p 감소한 반면 50세 이상은 1.2%p 증가하였다.

55세 이상 근로자는 전문가, 기술공 및 준전문가, 농림직에서의 비중이 늘어났고 나머지 직종에서의 비중은 줄었다. 특히 농림직에서의 비중이 10%p 가까이 늘어났다. 50세 이상 근로자는 사무직, 단순노무직을 제외하면 해당 직종에서의 비중이 늘었다. 남녀별로 구분하여도 대체적으로 전체 추세치와 유사하다. 그러나 50세 이상 여자의 단순노무직에서 차지하는 비중이 전체 추세치와는 달리 2.8%p 증가하여 50세 이상 여자의 취업자 비중이 늘어났다.

<표 III-3> 제조업(10인 이상)의 직종별 중고령자 비중 추이(1996, 2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	연령대	연도	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순 노무
전 체	55~59세	2000	2.9	7.3	0.6	0.8	1.0	6.1	11.7	3.1	8.7
	60~64세		1.3	4.9	0.3	0.5	0.5	2.9	10.4	1.0	6.1
	65세이상		0.7	2.7	0.2	0.2	0.8	1.6	3.2	0.4	3.2
	55세이상		4.9	14.9	1.1	1.6	2.3	10.6	25.4	4.5	18.0
	50~54세		6.4	16.3	2.1	2.2	2.2	8.8	6.0	7.6	13.5
	50세이상		11.3	31.2	3.2	3.8	4.5	19.4	31.4	12.1	31.5
	55~59세	1996	2.9	8.6	0.5	0.5	1.0	7.3	4.6	3.1	10.3
	60~64세		1.2	3.4	0.2	0.0	0.4	2.9	0.0	1.1	6.4
	65세이상		0.6	3.3	0.1	0.1	0.3	1.3	0.0	0.4	3.2
	55세이상		4.7	15.2	0.9	0.7	1.7	11.5	4.6	4.6	19.8
	50~54세		5.6	15.1	1.2	1.6	2.3	13.1	4.9	6.2	14.8
	50세이상		10.3	30.3	2.1	2.3	4.0	24.6	9.5	10.8	34.6
남 자	55~59세	2000	2.6	7.2	0.6	0.9	1.4	2.2	10.2	2.7	8.4
	60~64세		1.3	5.0	0.3	0.6	0.7	1.0	11.0	0.9	8.5
	65세이상		0.7	2.5	0.2	0.2	0.8	1.3	3.4	0.4	5.1
	55세이상		4.6	14.6	1.2	1.6	2.9	4.5	24.7	4.0	22.0
	50~54세		6.0	16.4	2.6	2.4	2.9	5.8	6.4	6.4	13.6
	50세이상		10.6	31.0	3.8	4.0	5.8	10.3	31.1	10.4	35.6
	55~59세	1996	2.6	8.4	0.6	0.6	1.4	3.6	5.4	2.4	12.5
	60~64세		1.1	3.4	0.2	0.0	0.5	3.2	0.0	0.9	8.2
	65세이상		0.6	3.3	0.1	0.1	0.4	0.8	0.0	0.3	4.5
	55세이상		4.3	15.1	0.9	0.7	2.3	7.5	5.4	3.6	25.1
	50~54세		5.2	15.1	1.3	1.8	3.0	7.1	5.8	5.4	15.0
	50세이상		9.5	30.2	2.2	2.5	5.3	14.6	11.2	9.0	40.1
여 자	55~59세	2000	3.6	9.7	0.6	0.7	0.3	7.3	36.7	4.0	9.1
	60~64세		1.3	4.2	0.0	0.0	0.2	3.5	0.0	1.3	3.4
	65세이상		0.6	7.4	0.0	0.5	0.7	1.7	0.0	0.4	1.0
	55세이상		5.5	21.2	0.6	1.2	1.2	12.6	36.7	5.7	13.4
	50~54세		7.8	14.4	0.2	1.1	0.7	9.7	0.0	10.2	13.4
	50세이상		13.3	35.6	0.8	2.3	1.9	22.3	36.7	15.9	26.8
	55~59세	1996	3.7	19.8	0.2	0.0	0.2	8.2	0.0	4.4	6.3
	60~64세		1.4	4.7	0.0	0.0	0.1	2.8	0.0	1.6	3.0
	65세이상		0.5	1.4	0.0	0.3	0.1	1.4	0.0	0.5	0.9
	55세이상		5.6	25.9	0.2	0.3	0.3	12.5	0.0	6.6	10.2
	50~54세		6.5	16.9	0.2	0.3	0.6	14.4	0.0	7.6	13.8
	50세이상		12.1	42.8	0.4	0.6	0.9	26.9	0.0	14.2	24.0

다. 사업체 규모 구조

1) 전산업

50세 이상 중고령자가 차지하는 비중은 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300~499인, 500인 각각 15.1%에서 13.9%, 16.2%에서 14.0%, 11.9%에서 13.2%, 9.5%에서 9.7%, 6.7%에서 9.0%로 변화하여 300인 이상 사업체에서는 중고령자의 비중이 증가하였으나 300인 미만 사업체에서는 줄어들었다. 55세 이상 고령자의 비중도 유사한 추세를 보이고 있다(표 Ⅲ-4).

<표 Ⅲ-4> 전산업(10인 이상)의 사업체 규모 중고령자 비중 추이(1996, 2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	연령대	연도	10~29 인	30~99 인	100~299 인	300~499 인	500인 이상
전 체	55~59세	2000	4.0	4.4	3.8	2.5	2.4
	60~64세		2.7	2.3	1.6	0.9	0.7
	65세이상		1.3	0.9	0.6	0.5	0.4
	55세이상		8.0	7.6	6.1	3.9	3.5
	50~54세		5.9	6.4	7.1	5.8	5.5
	50세이상		13.9	14.0	13.2	9.7	9.0
	55~59세	1996	5.0	5.5	3.8	2.9	1.8
	60~64세		2.7	2.8	1.5	0.9	0.5
	65세이상		1.2	1.0	0.6	0.2	0.2
	55세이상		9.0	9.4	5.8	4.0	2.4
	50~54세		6.1	6.8	6.1	5.5	4.3
	50세이상		15.1	16.2	11.9	9.5	6.7
남 자	55~59세	2000	4.6	14.8	4.0	2.8	2.4
	60~64세		3.3	2.8	1.8	1.1	0.7
	65세이상		1.7	1.1	0.7	0.5	0.3
	55세이상		9.6	8.7	6.5	4.4	3.4
	50~54세		6.3	6.7	7.5	6.5	5.7
	50세이상		15.9	15.4	14.0	10.9	9.1

남 자	55~59세	1996	5.5	6.0	3.9	3.0	1.9
	60~64세		3.2	3.2	1.5	0.8	0.5
	65세이상		1.4	1.1	0.6	0.2	0.2
	55세이상		10.2	10.2	6.0	4.0	2.6
	50~54세		6.5	7.2	6.4	6.1	4.7
	50세이상		16.7	17.4	12.4	10.1	7.3
여 자	55~59세	2000	2.7	3.5	3.1	1.7	2.4
	60~64세		1.5	1.4	1.3	0.5	0.7
	65세이상		0.5	0.4	0.4	0.5	0.6
	55세이상		4.8	5.4	4.8	2.6	3.7
	50~54세		5.1	5.7	6.0	3.9	4.8
	50세이상		9.9	11.1	10.8	6.5	8.5
남 자	55~59세	1996	3.8	4.5	3.4	2.6	1.4
	60~64세		1.6	2.1	1.3	0.9	0.4
	65세이상		0.7	0.7	0.5	0.2	0.2
	55세이상		6.1	7.3	5.2	3.8	2.0
	50~54세		5.3	6.1	5.5	4.2	3.2
	50세이상		11.4	13.4	10.7	8.0	5.2

남녀를 구분하여 보면 남자는 전체 추세치와 같이 300인을 기준으로 증가하거나 감소하나 여자는 500인 이상 사업체에서만 고령자의 비중이 증가하였다. 50세 이상과 55세 이상이 차지하는 비중이 각각 5.2%에서 8.5%, 2.0%에서 3.7%로 증가하였다.

2) 제조업

50세 이상 중고령자가 차지하는 비중은 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300~499인, 500인 각각 15.9%에서 14.0%, 14.9%에서 14.4%, 9.0%에서 9.5%, 6.6%에서 7.5%, 4.8%에서 8.1%로 변화하여 100인 이상 사업체에서는 고령자의 비중이 증가하였으나 300인 미만 사업체에서는 줄어들었다. 55세 이상 고령자의 비중도 유사한 추세를 보여 100인 이상에서는 고령자 비중이 늘어나고 100인 미만에서는 줄어들었다 (표 III-5).

<표 III-5> 제조업(10인 이상)의 사업체 규모별 중고령자 비중 추이(1996, 2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	연령대	연도	10~29인	30~99인	100~299 인	300~499 인	500인 이상
전 체	55~59세	2000	3.5	4.4	2.2	1.3	1.6
	60~64세		2.3	2.1	0.6	0.6	0.3
	65세이상		1.0	0.9	0.3	0.7	0.4
	55세이상		6.8	7.4	3.2	2.6	2.3
	50~54세		7.2	7.0	6.3	4.9	5.8
	50세이상		14.0	14.4	9.5	7.5	8.1
	55~59세	1996	5.0	4.5	2.4	1.6	1.0
	60~64세		2.4	2.2	0.8	0.3	0.1
	65세이상		1.2	1.0	0.3	0.1	0.0
	55세이상		8.6	7.7	3.6	2.0	1.2
	50~54세		7.3	7.2	5.4	4.6	3.6
	50세이상		15.9	14.9	9.0	6.6	4.8
남 자	55~59세	2000	3.1	3.9	2.1	1.5	1.7
	60~64세		2.5	2.0	0.7	0.7	0.3
	65세이상		1.1	1.1	0.3	0.6	0.3
	55세이상		6.7	7.0	3.1	2.9	2.3
	50~54세		6.5	6.1	5.4	5.1	5.9
	50세이상		13.2	13.1	8.5	8.0	8.2
	55~59세	1996	4.5	4.0	2.2	1.5	1.1
	60~64세		2.2	2.1	0.8	0.3	0.1
	65세이상		1.3	1.2	0.3	0.1	0.0
	55세이상		8.0	7.3	3.4	1.9	1.2
	50~54세		6.5	6.6	4.9	4.5	3.8
	50세이상		14.5	13.9	8.3	6.4	5.0
여 자	55~59세	2000	4.4	5.4	2.6	0.9	1.4
	60~64세		1.8	2.2	0.5	0.2	0.0
	65세이상		0.8	0.6	0.2	0.7	0.8
	55세이상		7.0	8.3	3.3	1.8	2.2
	50~54세		8.6	9.0	8.3	4.3	5.2
	50세이상		15.6	17.3	11.6	6.1	7.4
	55~59세	1996	6.0	5.4	2.9	2.1	0.9
	60~64세		2.8	2.2	0.8	0.3	0.1
	65세이상		1.0	0.8	0.3	0.0	0.0
	55세이상		9.8	8.4	4.0	2.4	1.0
	50~54세		8.9	8.5	6.4	4.9	3.2
	50세이상		18.7	16.9	10.4	7.3	4.2

남녀를 구분하여 보면 남자는 전체 추세치와 같이 100인을 기준으로 증가하거나 감소하나 여자는 50세 이상의 경우 30~99인 이상 사업체에서도 고령자의 비중이 증가하였다.

라. 500인 이상 대기업

임금구조기본조사에 의하면 500인 이상 사업체의 상용근로자는 1996년 1,247,846명에서 2000년 875,017명으로 30% 감소하여 10인 이상 전체 사업체의 감소율 8.7%보다 상당히 큰 폭으로 감소하였다. 제조업체의 근로자 수도 31.7% 감소하였다(표 III-6).

<표 III-6> 500인 이상 상용근로자 고용 사업체의 근로자 추이(1996, 2000년)
(단위: 명)

	연도	전 체			남 자			여 자		
		전체	55세 이상	50세 이상	전체	55세 이상	50세 이상	전체	55세 이상	50세 이상
전산업	2000	875,017	30,301	78,404	652,821	22,145	59,554	222,196	188,850	8,156
	1996	1,247,846	30,426	84,117	922,251	23,912	67,158	325,595	6,460	16,905
제조업	2000	540,355	12,410	43,528	433,024	10,049	35,610	107,331	2,361	7,918
	1996	790,968	9,125	38,142	599,672	7,178	30,156	191,296	1,947	7,986

그러나 전산업의 500인 이상 사업체의 55세 이상 근로자의 수는 거의 줄지 않았고 50세 이상은 7% 줄어 다른 연령층의 근로자보다 줄어든 숫자가 작았다. 남녀로 구분하여 55세 이상은 남자는 줄어든 반면 여자는 늘어났다. 50세 이상으로 하면 여자의 근로자 수가 크게 줄었다. 제조업의 경우는 55세 이상, 50세 이상 모두 늘어났다.

전산업의 1996~2000년까지 전체 근로자에서 55세 이상과 50세 이상이 차지하는 비율은 각각 2.4%에서 3.5%, 6.7%에서 9.0%로 늘어나서 전체 상용근로자의 30% 이상 줄었음에도 불구하고 근로자 수

가 거의 줄지 않거나 소폭의 감소에 그쳤다(표 III-7). 남녀를 구분하여도 큰 차이가 없다. 직종별로 볼 때 행정관리직만 예외적으로 55세이상, 50세 이상이 차지하는 비중이 각각 9.3%에서 7.6%, 27.1%에서 23.6%로 줄어들었다. 특히 여자 55세 이상은 18.4%에서 5.6%로 줄었다.

<표 III-7> 전산업(500인 이상)의 직종별 중고령자 비중 추이(1996, 2000년)
- 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	연령대	연도	전체	행정관리	전문가	기술공 및 전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
전 체	55~59세	2000	2.4	4.4	1.4	0.9	0.9	4.7	26.8	2.1	15.2
	60~64세		0.7	1.7	0.9	0.7	0.2	0.3	9.4	0.1	6.5
	65세이상		0.4	1.6	0.2	0.2	1.1	0.0	0.0	0.0	1.8
	55세이상		3.5	7.6	2.5	1.8	2.2	5.0	36.2	2.2	23.5
	50~54세		5.5	16.0	2.8	2.3	2.4	6.7	3.2	7.1	16.6
	50세이상		9.0	23.6	5.3	4.1	4.6	11.7	39.4	9.3	40.1
	55~59세	1996	1.8	6.7	1.4	0.9	0.8	2.2	3.8	1.3	11.7
	60~64세		0.5	1.8	0.8	0.1	0.2	0.3	0.4	0.1	4.8
	65세이상		0.2	0.8	0.2	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	2.1
	55세이상		2.4	9.3	2.4	1.0	1.0	2.6	4.3	1.5	18.6
	50~54세		4.3	17.9	2.0	2.6	2.0	5.7	11.5	4.5	17.1
	50세이상		6.7	27.1	4.4	3.6	3.0	8.3	15.7	6.0	35.8
남 자	55~59세	2000	2.4	4.4	1.7	1.0	1.2	7.8	25.0	2.1	14.5
	60~64세		0.7	1.7	1.2	0.8	0.2	0.3	10.0	0.1	6.2
	65세이상		0.3	1.6	0.2	0.2	1.0	0.0	0.0	0.0	1.4
	55세이상		3.4	7.7	3.1	2.0	2.4	8.2	35.0	2.3	22.0
	50~54세		5.7	16.7	3.2	2.6	3.2	7.7	3.4	7.2	13.5
	50세이상		9.1	24.4	6.4	4.6	5.6	15.9	38.4	9.5	35.5
	55~59세	1996	1.9	6.7	1.6	1.0	1.1	2.4	4.8	1.5	11.2
	60~64세		0.5	1.8	0.9	0.1	0.2	0.2	0.6	0.2	4.5
	65세이상		0.2	0.7	0.2	0.0	0.0	0.2	0.0	0.1	2.0
	55세이상		2.6	9.2	2.7	1.1	1.4	2.8	5.4	1.7	17.8
	50~54세		4.7	18.0	2.3	2.9	2.8	6.9	14.4	5.0	16.2
	50세이상		7.3	27.1	5.0	4.0	4.1	9.7	19.7	6.7	34.0

여 자	55~59세	2000	2.4	3.1	0.8	0.3	0.3	2.6	55.0	1.8	16.1
	60~64세		0.7	1.8	0.4	0.1	0.0	0.3	0.0	0.0	7.0
	65세이상		0.6	0.7	0.0	0.3	1.4	0.0	0.0	0.0	2.3
	55세이상		3.7	5.6	1.3	0.7	1.7	2.9	55.0	1.8	25.4
	50~54세		4.8	3.2	1.7	0.6	0.9	6.1	0.0	6.7	20.7
	50세이상		8.5	8.9	2.9	1.3	2.6	9.0	55.0	8.5	46.1
	55~59세	1996	1.4	8.0	0.7	0.1	0.2	2.0	0.0	0.9	12.8
	60~64세		0.4	0.0	0.3	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	5.3
	65세이상		0.2	10.4	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	2.4
	55세이상		2.0	18.4	1.1	0.1	0.2	2.5	0.0	0.9	20.6
	50~54세		3.2	6.0	1.0	0.7	0.3	5.0	0.0	3.3	19.1
	50세이상		5.2	24.4	2.1	0.9	0.6	7.5	0.0	4.2	39.7

1996~2000년까지 제조업의 전체 상용근로자에서 55세 이상과 50세 이상이 차지하는 비율도 각각 1.2%에서 2.3%, 4.8%에서 8.1%로 늘어나서 전체 상용근로자의 30% 이상 줄었음에도 불구하고 근로자 수가 거의 줄지 않거나 소폭의 감소에 그쳤다(표 III-8). 남녀를 구분하여도 큰 차이가 없다. 직종별로 볼 때 전문가, 서비스 및 판매직, 단순노무직만이 차지하는 비중이 줄어 수가 감소하였다.

<표 III-8> 제조업(500인 이상)의 직종별 중고령자 비중 추이(1996, 2000년)
- 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	연령대	연도	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준 전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
전 체	55~59세	2000	1.6	3.7	0.1	1.1	0.8	2.8	23.8	1.9	3.8
	60~64세		0.3	1.4	0.0	1.2	0.2	0.3	11.1	0.0	0.4
	65세이상		0.4	1.6	0.0	0.4	2.2	0.0	0.0	0.0	0.2
	55세이상		2.3	6.6	0.2	2.7	3.2	3.1	34.9	1.9	4.4
	50~54세		5.8	21.6	2.3	2.6	2.6	8.0	5.8	6.8	11.5
	50세이상		8.1	28.2	2.5	5.3	5.8	11.1	40.7	8.7	15.9
	55~59세	1996	1.0	4.3	0.2	0.7	0.6	4.4	4.1	1.0	4.6
	60~64세		0.1	1.0	0.1	0.0	0.1	1.2	0.0	0.0	0.6
	65세이상		0.0	0.5	0.0	0.1	0.0	0.2	0.0	0.0	0.1
	55세이상		1.2	5.8	0.3	0.8	0.7	5.8	4.1	1.0	5.4
	50~54세		3.7	16.2	0.8	2.0	1.9	11.0	16.9	3.9	13.2
	50세이상		4.8	22.0	1.1	2.7	2.6	16.7	20.9	4.9	18.6

남 자	55~59세	2000	1.7	3.5	0.1	1.2	1.1	4.2	20.1	1.9	4.8
	60~64세		0.3	1.4	0.0	1.3	0.2	0.0	12.4	0.0	0.7
	65세이상		0.3	1.6	0.0	0.3	1.6	0.0	0.0	0.0	0.3
	55세이상		2.3	6.5	0.2	2.9	2.9	4.2	32.5	1.9	5.8
	50~54세		5.9	21.4	2.5	2.9	3.1	17.0	6.5	6.8	12.7
	50세이상		8.2	27.9	2.7	5.7	6.1	21.2	39.1	8.7	18.5
	55~59세	1996	1.1	4.4	0.2	0.8	0.7	4.8	5.1	1.1	5.4
	60~64세		0.1	1.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.8
	65세이상		0.0	0.4	0.0	0.1	0.0	0.5	0.0	0.0	0.1
	55세이상		1.2	5.7	0.4	0.9	0.8	5.3	5.1	1.1	6.3
	50~54세		3.8	16.4	0.8	2.1	2.4	6.6	21.2	4.2	14.1
	50세이상		5.0	22.1	1.2	3.0	3.3	11.9	26.3	5.3	20.4
여 자	55~59세	2000	1.4	24.4	0.0	0.0	0.0	2.5	55.0	1.8	2.0
	60~64세		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0
	65세이상		0.8	0.0	0.0	0.8	4.0	0.0	0.0	0.0	0.2
	55세이상		2.2	24.4	0.0	0.8	4.0	2.8	55.0	1.8	2.2
	50~54세		5.2	37.8	0.1	0.0	0.7	6.1	0.0	6.8	9.5
	50세이상		7.4	62.2	0.1	0.8	4.8	8.9	55.0	8.5	11.7
	55~59세	1996	0.9	0.0	0.1	0.0	0.2	4.3	0.0	0.9	2.7
	60~64세		0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0	0.3
	65세이상		0.0	16.3	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1
	55세이상		1.0	16.3	0.1	0.0	0.3	5.9	0.0	0.9	3.1
	50~54세		3.2	0.0	0.4	0.3	0.2	12.4	0.0	3.2	10.9
	50세이상		4.2	16.3	0.5	0.3	0.5	18.3	0.0	4.1	14.0

마. 30~99인 중소기업

30~99인 이상 사업체의 상용근로자는 1996년 1,407,477명에서 2000년 1,373,187명으로 2.5% 감소하여 전산업의 상용근로자 감소 폭보다 적다. 남녀별로 구분하여 보면 여자는 오히려 늘어났다. 제조업체의 근로자 수는 628,007명에서 605,403명으로 감소하였다. 제조업은 남녀 모두 줄었다(표 III-9).

<표 III-9> 30~99인 이상 상용근로자 고용 사업체의 근로자 추이(1996, 2000년)

(단위: 명)

	연도	전 체			남 자			여 자		
		전체	55세 이상	50세 이상	전체	55세 이상	50세 이상	전체	55세 이상	50세 이상
전산업	2000	1,373,187	104,808	192,025	927,491	80,927	142,498	445,696	23,881	49,527
	1996	1,407,477	131,624	228,510	993,535	101,494	173,238	413,942	30,130	55,272
제조업	2000	605,403	44,792	87,380	408,813	53,407	28,514	196,590	16,278	33,973
	1996	628,007	48,341	93,692	410,265	30,036	56,944	217,742	18,305	36,748

55세 이상, 50세 이상 고령근로자 모두 1996년과 대비 근로자수가 감소하였다. 남녀 모두 줄어들어 차이를 보이지 않고 있다. 제조업도 55세 이상, 50세 이상 모두 줄었다. 남녀로 구분하면 남자의 55세 이상의 근로자 수가 늘어난 것을 제외하면 전체 추세치와 같다.

전산업의 1996~2000년까지 전체 근로자에서 55세 이상과 50세 이상이 차지하는 비율은 각각 16.2%에서 14.0%, 9.4%에서 7.6%로 줄어서 30~99인 전체 상용근로자 수보다 더 많이 고령근로자가 줄었다(표 III-10). 남녀를 구분하여도 큰 차이가 없다. 직종별로 볼 때 남자는 행정관리직과 단순노무직의 고령자가 해당 직종에서 차지하는 비율이 변화가 없고 농림직에서는 55세 이상 비율이 늘었다. 여자는 기술공 및 준전문가(55세 이상), 기능원과 조립원에서 차지하는 비율이 큰 변화가 없고 농림직에서만 고령자 비율이 늘어 수가 증가했다.

<표 III-10> 전산업(30~99인)의 직종별 중고령자 비중 추이(1996, 2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	연령대	연도	전체	행정 관리	전문가	기술 및 전문가	공 준 사무	서비 스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순 노무
전 체	55~59세	2000	4.4	11.4	2.2	1.2	0.9	3.7	7.6	4.5	19.5
	60~64세		2.3	7.2	1.0	0.6	0.4	1.8	5.7	1.7	13.7
	65세이상		0.9	3.8	0.3	0.1	0.3	0.5	2.3	0.4	5.6
	55세이상		7.6	22.4	3.5	1.9	1.6	5.9	15.6	6.6	38.8
	50~54세		6.4	16.8	4.7	3.0	1.6	6.4	12.6	8.1	14.9
	50세이상		14.0	39.3	8.2	4.9	3.2	12.3	28.1	14.7	53.7
	55~59세	1996	5.5	12.4	3.6	1.6	1.6	3.9	6.1	4.8	23.8
	60~64세		2.8	6.4	1.9	0.5	0.8	1.7	0.0	1.8	15.5
	65세이상		1.0	4.8	0.5	0.4	0.4	0.7	0.7	0.6	3.6
	55세이상		9.4	23.5	6.0	2.6	2.8	6.2	6.8	7.3	42.9
	50~54세		6.9	16.5	4.2	3.0	2.7	7.3	14.2	7.9	16.1
	50세이상		16.2	40.0	10.2	5.5	5.5	13.5	20.9	15.2	59.0
남 자	55~59세	2000	4.8	11.4	2.9	1.3	1.6	2.2	7.1	3.9	22.2
	60~64세		2.8	7.3	1.4	0.7	0.7	0.8	5.2	1.4	18.1
	65세이상		1.1	3.6	0.4	0.2	0.5	0.2	2.4	0.4	7.7
	55세이상		8.7	22.4	4.7	2.1	2.8	3.3	14.7	5.8	48.0
	50~54세		6.6	17.1	6.3	3.3	2.7	3.5	11.1	7.0	14.0
	50세이상		15.4	39.5	11.1	5.4	5.5	6.8	25.8	12.8	62.0
	55~59세	1996	6.0	12.3	4.3	1.8	2.3	2.9	7.9	4.1	27.1
	60~64세		3.2	6.4	2.3	0.6	1.2	0.9	0.0	1.6	17.5
	65세이상		1.1	4.8	0.7	0.5	0.6	0.8	0.8	0.5	3.7
	55세이상		10.2	23.4	7.3	2.9	4.2	4.6	8.7	6.2	48.3
	50~54세		7.2	16.5	4.8	3.2	3.9	4.5	18.2	7.3	16.8
	50세이상		17.4	39.9	12.0	6.1	8.1	9.1	26.9	13.4	65.1
여 자	55~59세	2000	3.5	11.9	0.8	0.4	0.2	4.6	19.8	6.1	14.2
	60~64세		1.4	5.1	0.3	0.1	0.1	2.4	16.0	2.4	5.4
	65세이상		0.4	6.5	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.5	1.5
	55세이상		5.4	23.5	1.2	0.5	0.3	7.6	35.8	9.0	21.2
	50~54세		5.8	11.8	1.4	1.6	0.5	8.3	44.4	11.2	16.7
	50세이상		11.1	35.3	2.6	2.1	0.8	15.9	80.2	20.2	37.8
	55~59세	1996	4.5	16.2	1.3	0.4	0.4	4.4	0.0	6.6	15.6
	60~64세		2.1	7.1	0.2	0.0	0.1	2.0	0.0	2.6	10.5
	65세이상		0.7	4.6	0.0	0.0	0.1	0.6	0.0	0.9	3.4
	55세이상		7.3	28.0	1.5	0.4	0.6	7.1	0.0	10.1	29.4
	50~54세		6.1	14.1	2.3	1.0	0.8	8.7	0.0	9.6	14.4
	50세이상		13.4	42.1	3.8	1.4	1.4	15.8	0.0	19.7	43.8

1996~2000년까지 제조업의 전체 상용근로자에서 55세 이상과 50세 이상이 차지하는 비율도 각각 7.7%에서 7.4%, 14.9%에서 14.4%로 약간 줄어들었다. 근로자 수가 거의 줄지 않거나 소폭의 감소에 그쳤다(표 III-11). 남녀를 구분하면 여자 50세만 그 비율이 약간 증가하였다. 직종별로 볼 때 기술공 및 준전문가, 사무직, 단순노무직(여자)에서 고령자의 비율이 늘었다.

<표 III-11> 제조업(30~99인)의 직종별 중고령자 비중 추이(1996, 2000년) - 임금구조기본조사 기준

(단위: %)

	연령대	연도	전체	행정관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원 과 조립원	단순노무
전체	55~59세	2000	4.4	11.0	1.9	0.6	1.3	10.8	0.0	4.6	10.6
	60~64세		2.1	6.3	0.8	0.3	0.6	6.2	11.4	1.8	7.6
	65세이상		0.9	3.0	0.1	0.1	0.7	2.1	11.4	0.5	4.9
	55세이상		7.4	20.3	2.8	1.0	2.5	19.1	22.8	7.0	23.1
	50~54세		7.0	16.4	2.2	2.6	1.8	8.9	0.0	8.1	13.4
	50세이상		14.4	36.7	5.0	3.6	4.3	28.0	22.8	15.1	36.5
	55~59세	1996	4.5	10.2	0.7	0.6	1.5	9.4	0.0	4.8	12.7
	60~64세		2.2	5.1	0.5	0.1	0.8	3.2	0.0	2.0	9.2
	65세이상		1.0	4.9	0.9	0.0	0.5	1.3	0.0	0.7	4.0
	55세이상		7.7	20.1	2.1	0.6	2.7	13.8	0.0	7.5	25.9
	50~54세		7.2	15.1	1.8	2.0	2.8	19.7	0.0	7.9	13.9
	50세이상		14.9	35.2	3.9	2.6	5.5	33.5	0.0	15.4	39.8
남자	55~59세	2000	3.9	11.0	2.2	0.6	1.9	3.9	0.0	3.8	10.8
	60~64세		2.0	6.3	1.0	0.3	0.9	0.0	11.4	1.5	10.4
	65세이상		1.1	2.8	0.2	0.1	1.0	0.0	11.4	0.5	7.9
	55세이상		7.0	20.1	3.4	1.0	3.7	3.9	22.8	5.8	29.0
	50~54세		6.1	16.6	2.7	2.7	2.4	7.0	0.0	6.3	12.2
	50세이상		13.1	36.7	6.1	3.6	6.1	10.9	22.8	12.1	41.2
	55~59세	1996	4.0	9.9	0.8	0.6	2.0	0.0	0.0	3.5	16.9
	60~64세		2.1	5.0	0.6	0.1	1.0	0.0	0.0	1.6	12.3
	65세이상		1.2	5.0	1.0	0.0	0.8	5.0	0.0	0.6	5.6
	55세이상		7.3	19.9	2.3	0.7	3.8	5.0	0.0	5.7	34.8
	50~54세		6.6	14.9	2.1	2.1	3.8	9.9	0.0	6.7	14.5
	50세이상		13.9	34.8	4.4	2.8	7.6	14.9	0.0	12.5	49.3

여 자	55~59세	2000	5.4	10.7	0.8	1.2	0.2	12.6	0.0	6.2	10.4
	60~64세		2.2	5.8	0.0	0.0	0.1	7.8	0.0	2.4	4.1
	65세이상		0.6	6.2	0.0	0.0	0.1	2.7	0.0	0.5	1.3
	55세이상		8.3	22.8	0.8	1.2	0.4	23.1	0.0	9.2	15.8
	50~54세		9.0	14.1	0.5	2.2	0.8	9.4	0.0	11.3	14.8
	50세이상		17.3	36.9	1.2	3.4	1.2	32.5	0.0	20.5	30.6
	55~59세	1996	5.4	26.5	0.0	0.0	0.3	10.4	0.0	6.7	5.2
	60~64세		2.2	8.4	0.0	0.0	0.2	3.5	0.0	2.6	3.6
	65세이상		0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	1.0	1.2
	55세이상		8.4	34.8	0.0	0.0	0.5	14.8	0.0	10.2	10.0
	50~54세		8.5	21.0	0.0	0.8	0.7	20.8	0.0	9.7	12.8
	50세이상		16.9	55.8	0.0	0.8	1.2	35.6	0.0	20.0	22.8

2. 사업체 인적자원관리 실태조사 결과에 기초하여

한국노동연구원은 2002년 5월 사업체 인적자원관리 및 노사관계의 관행 및 제도에 관한 조사를 실시하였다. 본 연구에서는 이 조사 중 인적자원관리의 실태 부분을 이용하여 외환위기 이후 우리나라 대부분의 기업에서 이루어진 고용조정이 고령근로자에 끼친 영향 및 고령 근로자 인사관리 실태를 분석하고자 한다.

<표 III-12> 사업체 실태조사의 대상 사업체 특징

사업체당 평균 근로자수	453명
사업체당 평균 매출액	184,407,000,000원
사업체당 평균자산	250,034,000,000원
사업체당 평균 영업이익	24,645,000원
사업체당 평균 당기순이익	13,956,000원
노무비 비율	31.5%
외국인 지분율	4.3%

사업체규모별 분포 (근로자수 기준)	30인 미만	9.2%	
	30~99인	29.2%	
	100~299인	26.5%	
	300인 이상	25.7%	
	전체	100.0%	
회사설립기간별 분포	22년 이상	34.4%	
	12~21년	24.4%	
	12년 미만	36.8%	
	전체	100.0%	
업종별 분포	제조업	어업	0.1%
		광업	0.1%
		제조업	47.9%
		소계	48.1%
	건설/도소매/ 숙박음식	전기/가스/수도	1.7%
		건설	5.9%
		도소매	8.9%
		숙박/음식	1.8%
	소계	18.3%	
	운수/통신	운수	8.4%
		통신	2.0%
		소계	10.4%
	금융/보험 /부동산/사업 서비스	금융/보험	6.8%
		부동산/임대	2.4%
		사업서비스	7.0%
		소계	16.2%
	공공행정 /사회 /개인서비스	공공행정/국방 /사회보장행정	0.1%
교육서비스		0.1%	
보건/사회복지		4.1%	
기타공공수리/ 개인서비스		2.4%	
소계		6.7%	
	전체	100.0	

총 1,433개의 사업체가 조사되었는데 사업체의 평균 근로자수는 453명, 사업체당 평균매출액(2001년)은 1,840억원, 평균자산은 2,500억원, 평균 영업이익은 246억원, 당기순이익은 136억이었다. 노무비율은 31.5%, 외국인 지분율은 4.3%였다.

사업체 규모별 분포를 보면 30인 미만 9.2%, 30~99인 29.2%, 100~299인 26.5%, 300인 이상 25.7%였다. 회사설립기간별 분포를 보면 22년 이상 34.4%, 12~21년 24.4%, 12년 미만 36.8%였다. 회사설립기간은 회사의 역사가 오래될수록 중고령근로자 문제가 심각해질 가능성이 크므로 본 연구에서는 회사 역사에 따른 인사제도의 특징을 보고자 하였다. 업종별 분포를 보면 제조업이 47.9%로 제일 많고 도소매 8.9%, 운수 8.4%, 사업서비스 7.0%의 순이다. 본고에서는 업종을 제조업,⁵⁰⁾ 건설/도소매/음식숙박,⁵¹⁾ 운수/통신, 금융/보험/부동산/사업서비스, 공공행정/사회/개인서비스업으로 재분류하여 업종별 특성을 고려하였다.

가. 1997년 이후 고용조정 현황

1997년말부터 2000년까지 고용조정을 한 사업체는 전체의 30.3%였다. 사업체 규모로 보면 사업체 규모가 클수록 상대적으로 많은 사업체가 고용조정을 하였다. 300인 이상의 경우 49.3%가 고용조정을 하였다(표 III-13). 회사의 역사가 길수록 고용조정을 더 많이 하였다. 업종별로 보면 금융/보험/부동산/사업서비스업에서 고용조정을 한 업체의 비율이 높고 건설/도소매/음식숙박업에서 낮다.

고용조정의 형태별로 보면 명예퇴직을 실시한 사업체의 비율이 19.7%로 제일 높고, 정리해고 12.3%, 계열사 진출 3.0%, 계약직 감축 1.7%의 순이다(표 III-14). 정리해고를 제외한 모든 형태의 고용조정은 규모가 클수록, 회사의 역사가 길수록 상대적으로 활발히 이루어졌다. 명예퇴직은 공공/사회/개인서비스업(27.1%)과 금융/보험/부동산/사

50) 어업과 광업을 포함함.

51) 전기가스수도사업이 포함됨.

업서비스업(28.0%)에서 활발히 이루어진 반면 정리해고는 제조업(14.7%)과 운수/통신업(13.1%)에서 상대적으로 많았다.

2001년에 고용조정을 한 사업체는 전체의 19.8%였다. 사업체 규모가 클수록 회사의 역사가 길수록 고용조정을 더 많이 하고 업종별로 금융/보험/부동산/사업서비스업에서 고용조정을 한 업체의 비율의 높고 건설/도소매/음식숙박업에서 낮은 것은 2000년 전까지와 같았다.

<표 III-13> 고용조정을 실시한 사업체

	전체	근로자수				회사존속기간				업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험대서비스	공공서비스	
1997~2000	전체	30.3	143	184	320	49.3	42.3	31.5	17.0	31.5	22.0	29.9	34.6	31.8
	명예퇴직	19.7	76	81	179	39.5	29.9	19.7	8.9	18.4	13.8	17.5	28.0	27.1
	정리해고	12.3	67	10.6	16.0	14.0	14.9	15.1	8.0	14.7	10.5	13.1	8.7	7.1
	단기계약직/시간제근로자 감축	1.7	2.5	1.3	1.1	2.6	2.8	1.8	0.4	1.9	2.3	1.5	0.0	3.5
	계열사나 협력업체로 진출	3.0	0.8	1.8	2.2	6.3	4.3	3.1	2.4	4.1	2.3	2.9	0.5	3.5
2001	전체	19.8	139	15.4	20.5	28.5	23.1	18.2	17.3	19.9	17.5	20.7	24.2	11.5
	명예퇴직	10.1	3.3	4.2	9.0	21.4	13.4	8.2	8.1	8.4	8.1	12.9	16.8	6.9
	정리해고	8.5	9.8	10.6	9.8	5.9	9.3	7.9	8.6	10.1	8.5	7.1	7.7	1.1
	단기계약직/시간제근로자 감축	1.1	1.7	0.0	1.9	1.4	0.4	2.4	0.8	1.1	1.3	0.7	0.5	3.4
	계열사나 협력업체로 진출	2.3	0.0	1.5	2.5	4.2	2.8	2.4	1.7	3.4	2.2	1.4	0.5	0.0

2001년 고용조정의 형태별로 보면 명예퇴직을 실시한 사업체의 비율이 10.1%로 제일 높고, 정리해고 8.5%, 계열사 진출 2.3%, 계약직 감축 1.1%의 순이다. 2000년 전과 같이 정리해고를 제외한 모든 형태의 고용조정은 규모가 클수록, 회사의 역사가 길수록 상대적으로 활발히 이루어지고 있다. 명예퇴직은 금융/보험/부동산/사업서비스업(16.8%)에서 활발히 이루어진 반면 정리해고는 제조업(10.1%)과 건설/도소매/음식숙박업(8.5%)에서 상대적으로 많았다.

<표 III-14> 1997년말 이후 형태별 고용조정

(단위: %)

		전체	근로자수				회사존속기간			업종					
			30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험대서비스	공공서비스	
1997 ~ 2000	전체	I ¹⁾	46.27	1.47	3.85	13.33	146.35	69.9	36.71	29.82	58.75	12.83	45.67	38.6	22.54
		II ²⁾	0.10	0.07	0.06	0.08	0.10	0.09	0.11	0.11	0.10	0.10	0.08	0.11	0.04
	명예퇴직	I ¹⁾	32.75	0.40	1.49	6.59	106.8	53.57	20.79	20.20	40.36	24.09	18.07	37.89	8.88
		II ²⁾	0.07	0.02	0.02	0.04	0.07	0.07	0.06	0.08	0.07	0.06	0.07	0.09	0.03
	정리해고	I ¹⁾	7.86	0.57	1.91	6.14	20.07	11.78	6.01	5.54	10.37	12.34	2.77	1.50	2.09
		II ²⁾	0.02	0.03	0.03	0.04	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02	0.03	0.01	-	0.01
	단기계약 직/시간 제근로자 감축	I ¹⁾	0.57	0.33	0.10	0.43	1.28	0.95	0.34	0.29	0.45	0.80	1.02	-	1.53
		II ²⁾	-	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	계열사나 협력업체 로 진출	I ¹⁾	5.09	0.17	0.35	0.17	18.20	3.60	9.57	3.79	7.57	1.37	0.68	6.28	0.33
		II ²⁾	0.01	0.01	0.01	-	0.01	-	0.03	0.01	0.01	-	-	0.01	-
2001	전체	I ¹⁾	12.76	0.80	1.42	3.27	41.08	11.25	21.53	8.55	17.94	0.89	10.59	10.4	3.4
		II ²⁾	0.03	0.04	0.02	0.02	0.03	0.01	0.07	0.03	0.03	0.03	0.01	0.03	-
	명예퇴직	I ¹⁾	5.67	0.07	0.33	0.47	19.35	6.91	2.66	6.53	5.27	7.58	2.40	8.98	0.52
		II ²⁾	0.01	-	0.01	-	0.01	0.01	0.01	0.02	0.01	0.02	0.01	0.02	-
	정리해고	I ¹⁾	1.83	0.70	1.03	2.20	3.08	2.96	1.54	1.02	2.78	1.03	0.59	1.36	0.07
		II ²⁾	-	0.03	0.02	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	단기계약 직/시간 제근로자 감축	I ¹⁾	0.17	0.03	-	0.28	0.23	0.06	0.35	0.09	0.09	0.19	0.29	0.23	0.30
		II ²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	계열사나 협력업체 로 진출	I ¹⁾	5.09	-	0.06	0.32	18.42	1.32	16.98	0.91	9.80	1.60	0.12	0.02	-
		II ²⁾	0.01	-	-	-	0.01	-	0.05	-	0.02	-	-	-	-

주: 1) 고용조정 인원(단위: 명).

2) 2001년말 현재 인원 대비 % 비율.

1997년말부터 2000년까지 고용조정을 한 사업체를 기준으로 고용조정된 근로자수를 보면 명예퇴직을 통해 가장 많은 인원(업체당 33명)이 조정되었다. 그 다음으로는 정리해고로서 업체당 평균 7.9명이 정리해고되었다. 300인 이상의 기업의 경우 명예퇴직과 정리해고로 각각 업체당 107.4명, 20.2명의 인원이 조정되었다. 종업원수나 회사설립연도, 업종에 따라 구별되는 특징은 없었다.

2001년의 경우 명예퇴직과 함께 계열사나 협력사로의 진출을 통해 고용조정되는 경우가 주된 고용조정 수단이어서 2001년의 경기회복을 반영하는 듯하다. 특히 제조업은 계열사나 협력사로의 진출을 통해 고용조정된 인원이 명예퇴직자보다 많았다.

나. 고용조정 수단 및 효과: 명예퇴직제도 및 정리해고를 중심으로

1) 명예퇴직제도

명예퇴직을 실시하는 가장 중요한 이유로는 과잉고용의 해소가 38.1%로 가장 많고 인건비 감축 29.6%, 인사적체의 해소 17.0%의 순이다(표 III-15). 사업체 규모별로 보면 30인 미만은 인건비 감축이 58.3%로 가장 많았으며 100~299인은 과잉고용의 해소와 인건비 감축의 비중이 비슷하다. 회사설립시점으로 보면 21~11년은 인건비 감축의 비중이 제일 높았다. 업종별로 보면 제조업과 운수/통신, 건설/도소매/음식숙박업은 과잉고용의 해소, 공공행정/사회/개인서비스와 금융/보험/부동산/사업서비스는 인건비 감축이 가장 중요한 명예퇴직 실시의 이유였다. 가장 중요한 이유와 두번째로 중요한 이유를 합해 보면 인건비 감축의 비중이 56.1%로 가장 높았고, 그 다음이 과잉고용의 해소 49.5%였다.

<표 III-15> 명예퇴직을 시행하는 주요 이유

(단위: %)

		전체	근로자수				회사존속기간			업종				
			30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험/임대서비스	공공서비스
1 순위	인건비 감축	29.6	58.3	30.6	32.9	25.2	27.8	39.1	20.4	28.2	20.6	34.4	31.0	38.5
	과잉고용 해소	38.1	-	36.1	32.9	45.7	35.4	37.7	44.4	41.2	44.1	46.9	29.6	26.9
	인사적체 해소	17.0	16.7	19.4	14.5	15.9	21.5	13.0	9.3	12.2	20.6	12.5	22.5	26.9
	정리해고를 할 수 없어	7.1	16.7	11.1	6.6	6.0	7.0	8.7	7.4	6.9	8.8	-	9.9	7.7
	기업의 활력저하 방지	4.4	-	-	9.2	3.3	4.4	1.4	9.3	4.6	2.9	6.3	5.6	-
	근로자의 연령구성의 적정화	3.7	8.3	2.8	3.9	4.0	3.8	-	9.3	6.9	2.9	-	1.4	-
	전체	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1+2 순위	인건비 감축	56.1	58.3	50.0	59.2	55.6	51.3	65.2	53.7	55.0	47.1	62.5	52.1	76.9
	과잉고용 해소	49.7	16.7	47.2	44.7	58.3	47.5	49.3	57.4	55.7	52.9	53.1	39.4	38.5
	인사적체 해소	31.3	33.3	38.9	31.6	27.8	37.3	24.6	24.1	26.0	32.4	21.9	45.1	30.8
	정리해고를 할 수 없어	19.4	33.3	19.4	15.8	20.5	18.4	23.2	18.5	21.4	26.5	6.3	19.7	15.4
	기업의 활력저하 방지	13.9	8.3	13.9	15.8	12.6	13.3	14.5	14.8	13.7	11.8	15.6	15.5	11.5
	근로자의 연령구성의 적정화	9.9	16.7	8.3	7.9	11.9	12.7	1.4	14.8	13.0	5.9	6.3	7.0	11.5
	전체	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

명예퇴직자 선정시 고려되는 기준을 보면 70% 이상의 기업에서 근속년수가 고려되었다(표 III-16). 특히 30명 미만의 소기업에 근속년수가 상당히 고려(58.3%)되었다. 회사가 설립된 지 오래수록 근속년수가 많이 고려되었다. 업종별로 보면 공공행정/사회/개인서비스와 금융/보험/부동산/사업서비스업에서 상대적으로 근속년수가 많이 고려되었다. 기준이 되는 근속년수는 20~24년 사이가 45.9%로 가장 많았고 그 다음이 10~14년 사이가 많았다(표 III-17).

<표 III-16> 명예퇴직 선정시 고려기준

(단위: %)

		전체	근로자수				회사존속기간			업종				
			30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
근속 년수	상당히 고려	23.6	8.3	11.1	30.6	23.8	22.9	23.4	24.1	20.2	30.3	34.5	19.4	32.0
	고려한 편	30.6	58.3	33.3	31.9	27.8	31.8	31.3	25.9	25.6	30.3	37.9	43.1	12.0
	직종/직급에 따라 고려	14.2	16.7	19.4	9.7	13.9	17.2	7.8	11.1	15.5	3.0	-	16.7	32.0
	고려하지 않음	31.6	16.7	36.1	27.8	34.4	28.0	37.5	38.9	38.8	36.4	27.6	20.8	24.0
연령	상당히 고려	16.6	15.4	13.9	20.8	14.5	17.7	16.9	11.1	14.6	17.6	27.6	12.5	24.0
	고려한 편	29.7	46.2	33.3	25.0	30.3	32.3	27.7	25.9	34.6	29.4	13.8	29.2	24.0
	직종/직급에 따라 고려	9.3	-	11.1	6.9	9.2	9.5	3.1	13.0	9.2	11.8	3.4	12.5	4.0
	고려하지 않음	44.5	38.5	41.7	47.2	46.1	40.5	52.3	50.0	41.5	41.2	55.2	45.8	48.0
여성	상당히 고려	1.4	-	-	2.9	1.4	2.0	-	1.9	1.6	-	-	1.4	4.5
	고려한 편	9.3	9.1	14.3	13.0	5.4	7.8	11.1	11.5	11.0	3.2	10.7	9.9	4.5
	직종/직급에 따라 고려	11.1	18.2	17.1	7.2	10.1	11.8	9.5	7.7	7.9	9.7	10.7	15.5	18.2
	고려하지 않음	78.1	72.7	68.6	76.8	83.1	78.4	79.4	78.8	79.5	87.1	78.6	73.2	72.7
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

연령은 55.5%의 기업에서만 고려되어 근속년수보다는 덜 고려되는 명예퇴직의 기준이었다. 종업원 수가 적을수록 회사가 설립된 지 오래일수록 연령이 고용조정 기준보다 많이 활용되었다. 업종별로 보면 건설/도소매/음식숙박업에서 가장 적게, 제조업에서 가장 많이 연령이 명예퇴직의 기준이 되었다. 기준이 되는 연령은 50~54세 사이가 42.5%로 가장 많았다.⁵²⁾

52) 여성이 명예퇴직의 기준이 된 기업은 21.9%였다.

<표 III-17> 명예퇴직 선정시 근속년수 및 연령기준

(단위: %)

		전체	근로자수				회사존속기간			업종				
			30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대서비스	공공서비스
근속 년수	9년이하	12.6	11.1	23.8	6.8	10.4	13.3	11.1	12.5	10.8	6.3	5.0	24.4	5.9
	10~19년	33.4	66.7	47.6	25.0	29.9	38.9	38.9	8.3	40.0	12.6	5.0	41.4	41.2
	20~29년	47.8	11.1	23.8	61.4	53.3	40.0	44.4	75.0	43.1	68.8	75.0	34.1	47.1
	30년이상	6.3	11.1	4.8	6.8	6.5	7.8	5.6	4.2	6.2	12.5	15.0	-	5.9
연령	35세미만	3.9	-	5.6	-	6.0	5.2	3.7	-	3.0	-	-	13.0	-
	35~44세	22.1	14.3	11.1	18.8	24.2	23.6	25.9	10.5	26.4	7.1	-	30.4	20.0
	45~49세	11.0	-	5.6	9.4	15.2	13.2	7.4	10.5	14.7	14.3	8.3	4.3	-
	50~54세	42.5	42.9	33.3	53.1	40.9	35.5	40.7	63.2	45.6	42.9	66.7	21.7	40.0
	55~59세	17.3	42.9	44.4	12.5	10.6	17.1	22.2	15.8	8.8	28.6	16.7	30.4	30.0
	60세이상	3.1	-	-	6.3	3.0	5.3	-	-	1.5	7.1	8.3	-	10.0
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

명예퇴직의 시행 효과와 관련하여 인건비 절감에 대해 가장 부정적으로, 종업원 사기 향상에 대해 가장 긍정적으로 평가하였다(표 III-18). 인건비 절감에 대해 효과가 없는 편이나 전혀 효과가 없다고 응답한 사업체는 74.6%, 매우 효과적이거나 다소 효과적이라고 응답한 사업체는 4.9%였다. 사업체 규모별로 보면 30인 미만에서는 인건비 절감 효과에 대해 상대적으로 긍정적으로 평가하였다. 업종별로 보면 건설/도소매/음식숙박업의 사업체가 인건비 절감 효과에 대해 가장 긍정적으로 제조업이 가장 부정적으로 평가하였다.

<표 III-18> 명예퇴직의 시행 효과

(단위: %)

		전체	근로자수				회사존속기간			업종				
			30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
인건비 절감	I ¹⁾	2.15	2.58	2.06	2.18	2.10	2.09	2.29	2.11	2.11	2.27	2.32	2.10	2.17
	II ²⁾	74.6	41.7	80.6	73.2	76.3	77.4	67.7	72.2	75.4	63.6	67.9	80.6	75.0
생산성 향상	I	2.80	2.75	3.03	2.79	2.77	2.79	2.89	2.75	2.75	2.69	2.81	2.91	2.82
	II	36.4	33.3	28.6	33.8	38.3	37.7	30.2	37.7	38.5	43.8	30.8	32.9	31.8
근로자 사기향상	I	3.49	3.33	3.31	3.48	3.57	3.44	3.65	3.54	3.66	3.70	3.36	3.29	3.04
	II	12.5	8.3	16.7	9.9	11.8	13.5	7.7	9.3	6.9	6.1	14.3	23.6	16.7
조직분위기 쇄신	I	3.06	2.83	3.06	2.96	3.14	3.02	3.22	3.06	3.18	2.88	3.00	3.04	2.75
	II	32.3	41.7	36.1	36.6	27.8	33.8	28.1	29.6	25.4	37.5	39.3	36.6	41.7

주: 1) (매우 효과적 =1; 다소효과적 =2; 그저 그렇다 =3; 효과 없는 편 =4; 전혀 효과 없음 =5)의 단순가중평균값.

2) 효과가 없는 편이나 전혀 효과가 없다고 대답한 사업체의 % 비율.

명예퇴직자를 지원하는 제도를 시행한 사업체는 창업교육훈련 10.2%, 전직지원훈련 13.5%, 재취업비용보조 16.5%, 기타구직활동 지원이 28.6%로 나타나 명예퇴직자의 재취업을 위한 지원이 취약한 것으로 나타났다(표 III-19). 종업원 수나 회사설립 연도에 따른 뚜렷한 특징은 없으나 업종별로 보면 제조업에서 명예퇴직자를 위한 지원활동이 가장 활발한 것으로 나타났다.

<표 III-19> 명예퇴직 시행시 지원제도를 실시한 기업의 비율

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융/보험/임대서비스	공공서비스
창업교육훈련	10.2	8.3	2.8	12.9	11.2	10.9	6.3	9.4	13.8	15.2	7.1	4.2	4.3
전직지원훈련	13.5	25.0	-	14.1	14.5	10.8	12.5	16.7	16.8	15.2	17.9	8.3	4.2
채취업훈련보조	16.5	8.3	13.9	20.3	17.1	16.8	12.5	18.9	24.6	6.1	7.4	12.7	8.7
기타 구직활동	28.6	25.0	18.9	37.1	28.3	22.9	29.7	39.6	33.1	21.2	35.7	22.2	25.0
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

2) 정리해고제도

정리해고를 실시하는 가장 중요한 이유로는 인건비 감축이 40.2%로 가장 많고 그 다음이 과잉고용의 해소가 31.6%이다(표 III-20). 사업체 규모별로 보면 30인 미만은 과잉인력의 해소가 상대적으로 많았다. 회사설립시점으로 보면 11~21년은 과잉인력 해소의 비중이 제일 높았다. 업종별로 보면 제조업과 건설/도소매/음식숙박업은 인건비 감축, 공공행정/사회/개인서비스, 운수/통신, 금융/보험/부동산/사업서비스업은 과잉인력 해소가 가장 중요한 정리해고의 이유였다.

<표 III-20> 정리해고를 시행한 주요 이유

(단위: %)

	전체	근로자수				회사근속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융/보험/임대서비스	공공서비스
과잉고용 해소	31.6	45.0	25.4	31.1	37.3	32.7	24.6	35.7	29.5	32.4	42.3	25.7	57.1
인사적체 해소	12.4	5.0	14.9	13.5	8.5	19.4	5.3	10.0	15.5	8.1	11.5	8.6	-
인건비 감축	40.2	35.0	35.8	43.2	40.7	37.8	49.1	32.9	39.5	43.2	38.5	40.0	42.9
근로자의 연령 구성 적정화	2.6	-	4.5	2.7	-	2.0	3.5	2.9	3.9	2.7	-	-	-
기업의 활력 저하방지	12.4	15.0	16.4	9.5	13.6	8.2	17.5	15.7	11.6	13.5	7.7	20.0	-
해당없다	0.9	-	3.0	-	-	-	-	2.9	-	-	-	5.7	-
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

정리해고자 선정시 고려되는 기준을 보면 근속년수가 고려되는 기업이 50% 이하(45.1%)였다(표 III-21). 특히 100명 이하의 기업에서 근속년수가 상대적으로 고려되지 않았다. 회사가 설립된 지 오래수록 근속년수가 고려되지 않았다. 업종별로는 큰 차이가 없었다. 기준이 되는 근속년수는 9년 이하가 27.3%로 가장 많았고 근속년수 10~14년 26%, 20~24년 23.4%, 15~19년 18.2%의 순으로 근속년수가 짧을수록 정리해고의 대상이 되기 쉬우나 근속년수에 따른 큰 차이는 없다.

연령은 51.8%의 기업에서 고려되어 근속년수보다는 정리해고의 기준으로 보다 많이 활용되었다. 종업원 수가 많을수록 회사의 역사가 짧을수록 연령이 정리조정의 기준으로 보다 많이 활용되었다. 업종별로 보면 금융/보험/부동산/사업서비스업에서 가장 적게, 운수/통신업에서 연령을 정리해고의 기준으로 많이 활용하였다. 기준이 되는 연령은 50~54세 사이가 38.2%로 가장 많았다.

<표 III-21> 정리해고자 선정시 고려기준 I

(단위: %)

		근로자수				회사존속기간			업종					
		전체	30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공서비스
근속 년수	상당히 고려	7.0	-	4.2	11.7	6.5	9.2	9.7	2.7	8.0	7.7	7.4	-	14.3
	고려한 편	23.4	20.0	15.3	27.3	29.0	29.6	25.8	13.3	21.9	20.5	37.0	23.5	14.3
	직종에 따라 고려	9.8	5.0	8.3	10.4	6.5	9.2	4.8	13.3	12.4	7.7	3.7	8.8	-
	직급에 따라 고려	5.7	-	5.6	5.2	9.7	9.2	3.2	4.0	3.6	10.3	3.7	8.8	14.3
	고려하지 않음	54.1	75.0	66.7	45.5	48.4	42.9	56.5	66.7	54.0	23.8	48.1	58.8	57.1
연령	상당히 고려	9.0	-	6.9	13.0	9.5	14.1	11.3	1.3	10.9	5.1	11.1	-	28.6
	고려한 편	25.7	25.0	20.8	24.7	31.7	29.3	25.8	18.7	23.2	23.1	40.7	26.5	28.6
	직종에 따라 고려	13.9	5.0	12.5	19.5	7.9	14.1	9.7	17.3	16.7	17.9	3.7	8.8	-
	직급에 따라 고려	3.3	-	4.2	-	7.9	6.1	1.6	1.3	2.9	5.1	3.7	2.9	-
	고려하지 않음	48.2	70.0	55.6	42.9	42.9	36.4	51.6	61.3	46.4	48.7	40.7	61.8	42.9
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

여성, 부양가족 수, 인사고과, 징계여부 등을 정리해고시 고려한 업체의 비율은 각각 30%, 56.3%, 63.6%, 66.8%여서 징계여부나 인사고과가 연령이나 근속년수보다 중요한 정리해고자 선정의 기준으로 활용되었다(표 III-22). 100인 이상 기업, 공공행정/사회/개인서비스, 금융/보험/부동산/사업서비스, 건설/도소매/음식숙박업 등에서 인사고과나 징계여부가 정리해고의 기준으로 보다 많이 활용되었다.

<표 III-22> 정리해고자 선정시 고려기준 II

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
근속년수	45.9	25.0	33.3	54.5	51.6	57.1	43.5	33.3	46.0	46.2	51.9	41.2	42.9
연령	51.8	30.0	44.4	57.1	57.1	63.6	48.4	38.7	53.6	51.3	59.3	38.2	57.1
여성	30.0	15.0	23.6	35.5	32.3	33.0	30.6	26.7	28.5	31.6	33.3	29.4	42.9
부양가족수	36.3	35.0	22.2	42.9	39.7	42.4	33.9	30.7	35.5	30.8	37.0	38.2	71.4
인사고과	63.6	60.0	50.0	70.1	69.8	67.7	53.2	65.8	61.0	69.2	55.6	72.7	71.4
징계여부	66.8	55.0	59.7	72.7	68.3	68.7	62.9	66.7	62.3	71.8	66.7	75.8	85.7

주: 고려한 업체의 % 비율임.

정리해고의 시행 효과와 관련하여 명예퇴직과 마찬가지로 인건비 절감에 대해 가장 부정적으로, 종업원 사기 향상에 대해 가장 긍정적으로 평가하였다(표 III-23). 인건비 절감에 대해 효과가 없는 편이나 전혀 효과가 없다고 응답한 사업체는 70.4%, 매우 효과적이거나 다소 효과적이라고 응답한 사업체는 9.2%였다. 사업체 규모별로 보면 30인 미만에서, 22년 이상 된 사업체에서 인건비 절감 효과에 대해 상대적으로 긍정적으로 평가하였다. 업종별로 보면 금융/보험/부동산/사업서비스업의 사업체가 인건비 절감 효과에 대해 가장 긍정적으로, 제조업이 가장 부정적으로 평가하였다.

<표 III-23> 정리해고의 시행 효과

(단위:%)

		전체	근로자수				회사존속기간			업종				
			30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
인건비 절감	I ¹⁾	2.25	1.84	2.28	2.20	2.32	2.28	2.16	2.25	2.22	2.22	2.16	2.44	2.33
	II ²⁾	70.4	84.2	64.9	75.0	68.3	72.2	75.4	65.8	71.0	73.0	76.0	61.8	66.7
생산성 향상	I	2.96	2.74	2.95	3.07	2.88	2.96	2.85	3.03	2.95	3.00	2.88	3.06	2.83
	II	29.2	31.6	27.0	25.0	35.0	32.0	32.8	24.7	29.0	21.6	36.0	32.4	33.3
근로자 사기향상	I	3.51	3.21	3.31	3.55	3.73	3.57	3.49	3.41	3.48	3.62	3.40	3.62	3.50
	II	8.8	21.1	9.5	6.6	6.7	7.2	8.2	12.3	9.4	5.4	12.0	8.8	-
조직분위기 쇄신	I	3.13	2.74	2.99	3.20	3.27	3.28	2.97	3.00	3.14	3.11	3.04	3.21	3.00
	II	25.4	42.1	28.4	21.1	20.3	18.8	34.4	28.4	23.2	27.0	30.8	27.3	33.3

주: 1) (매우 효과적 =1; 다소효과적 =2; 그저 그렇다 =3; 효과 없는 편 =4; 전혀 효과 없음 =5)의 단순가중평균값.

2) 효과가 없는 편이나 전혀 효과가 없다고 대답한 사업체의 % 비율.

정리해고자를 지원하는 제도를 시행한 사업체는 창업교육훈련 3.7%, 전직지원훈련 5.4%, 재취업비용보조 20.2%, 기타구직활동 지원이 33.1%로 나타나 정리해고자의 재취업을 위한 지원이 취약한 것으로 나타났다(표 III-24). 명예퇴직자에 대한 지원과 비교하여 창업교육이나 전직지원훈련은 명예퇴직자, 재취업보조는 정리해고자에 대해 보다 많이 지원되는 것으로 나타났다. 종업원 수나 회사설립 연도에 따른 뚜렷한 특징은 없다.

IV. 중고령근로자 인사관리 실태

1. 외환위기 이후 우리나라 기업의 인사관리 변화

외환위기를 거치면서 우리나라 기업의 인적자원관리의 패러다임이 근본적으로 전환되고 있다. 외환위기 이전부터 이미 시작된 패러다임의 변화는 외환위기를 거치면서 본격화되어 전통적인 연공주의, 전인주의, 온정주의에 기초한 인적자원관리의 패러다임이 능력과 성과주의, 계약주의, 전문주의로 전환되고 있다(표 IV-1).

<표 IV-1> 우리나라 기업의 인적자원관리의 패러다임 전환

(단위: %)

경제위기 이전의 관점(응답률)	2000년 현재의 관점(응답률)
연공주의(68.9)	능력 및 성과주의(73.9)
전인주의(48.4)	전문주의(71.3)
온정주의(59.3)	계약주의(63.0)
권위주의(53.5)	민주주의(49.5)

자료: 박우성·노용진(2001).

패러다임 전환과 함께 조직구조, 보상관리, 인사고과, 채용관리에 있어서 큰 폭의 변화가 있었다(표 IV-2). 2000년 상장기업을 대상으로 한 한국노동연구원의 조사에 의하면 인적자원관리의 모든 영역에서 80% 이상의 제도적인 변화가 있었으며 조직구조와 임금관리는 각각 63.6%, 50.5%의 기업에서 상당한 변화가 있었다.

<표 IV-2> 우리나라 기업의 외환위기 이후의 인사제도의 변화

(단위: %)

	변화가 있었다고 응답한 기업의 비율	상당한 변화가 있었다고 응답한 기업의 비율
조직구조	96.8	63.6
임금관리	92.8	50.5
인사고과	87.7	44.7
채용관리	89.9	44.1
승진관리	87.8	38.8
교육훈련	86.7	37.2
직급체계	67.7	25.3
경력관리	73.7	19.7

자료: 박우성·노용진(2001).

채용에 있어서는 수시 채용이 활성화되고 인터넷이 활발하게 활용되고 있다. 그러나 선발기준의 큰 변화는 없었다. 1998년 한국노동연구원원이 역시 상장기업을 대상으로 한 조사에서 기업이 바라는 인재상의 1순위는 창조, 혁신, 도전이었는데 2000년 조사에서 같은 결과가 나왔다(표 IV-3). 1990년대 초반까지 인화와 협동, 성실성을 강조하던 인재상이 세계화의 파고 속에서 이미 1990년 중반을 기점으로 변화하였기 때문인 것으로 해석된다.

<표 IV-3> 우리나라 기업의 주요 인재상의 내용

	1998	2000
1순위	창조·혁신·도전	창조·혁신·도전
2순위	성실성	성실성
3순위	협동	협동
4순위	전문적 능력	전문적 능력

주: 1998년 조사는 한국노동연구원 상장기업 417개를 대상으로 한 조사임.
자료: 박우성·노용진(2001), <표 II-4>.

한편 근로자의 전문적 능력과 조직 내에서의 협동관계간에 갈등이 일어나면 업무능력보다는 팀워크 능력을 중요시하는 것이 우리나라 기업의 인적자원관리의 방향이다(표 IV-4). 아래에서 제시되듯이 본 연구를 위한 실태조사에서도 같은 결과가 나왔다.⁵³⁾

<표 IV-4> 우리나라 기업의 업무능력과 팀워크 능력간의 선호도 비교

(단위: %)

	1998 (상장기업)	2000 (상장기업)	2000 (벤처기업)
능력은 뛰어나나 팀워크에 문제가 있는 사람	23.8	24.2	28.4
팀워크는 훌륭하나 능력이 모자라는 사람	74.8	74.5	67.9
무응답	1.4	1.3	3.7

주: 2000년(벤처기업)은 한국노동연구원이 2000년 실시한 인력수급실태조사에 근거함.

자료: 박우성·노용진(2001), <표 II-5>.

인력이 필요한 경우 내부 기용이 지배적⁵⁴⁾이나 외환위기 이후 외부 인력으로서의 충원과 비정규직이 보다 활용되게 되었다(표 IV-5).

<표 IV-5> 우리나라 기업의 외부인력 충원정책

(단위: %)

	1997 (대기업)	2000 (상장기업)	2000 (벤처기업)
관리직의 외부충원 비율	10	-	
필요인력의 외부충원 정책	-	25.8	51.6

주: 1997(대기업)은 박경규·안희탁, 1998에 근거함.

자료: 박우성·노용진(2001), <표 II-6>.

53) <표 IV-22>.

54) 다음절에서 살펴보듯이 본 연구를 위한 실태조사에서도 같은 결과가 나왔음<표 IV-20>.

보상관리도 연공주의에서 성과주의로 변화하고 있는데 특히 1990년대 중반부터 도입되기 시작한 개인별 성과에 기초하여 임금인상을 차등화하는 연봉제가 확산되었다(표 IV-6). 100인 이상 기업을 대상으로 한 노동부 조사에 의하면 연봉제를 도입한 기업이 1996년 1.6%에서 1999년 12.7%로 늘어났고, 상장기업을 대상으로 한 한국노동연구원의 조사에도 연봉제 실시 기업이 1998년 23.0%에서 45.2%로 늘어났다. 본 연구의 실태조사(2002년 기준)에서도 연봉제 실시 기업이 47.1%였는데 30인 미만도 포함된 것을 고려하면 연봉제는 계속 확대되고 있다고 할 수 있다. 본 연구의 실태조사에서 연봉제를 실시하고 있는 기업의 56.1%가 2000년 이후 연봉제를 도입하였다.

<표 IV-6> 우리나라 기업의 연봉제 도입 실태

(단위: %)

조사기관		조사대상 기업	연봉제 도입 비율
한국경영자총협회	1994	50인 이상 기업	4.0
	1996		7.2
	1998		15.3
노동부	1996	100인 이상 기업	1.6
	1997		3.6
	1999		12.7
한국노동연구원	1998	상장기업	23.0
	2000		45.2
	2002	30인 이하 기업 포함	47.1

자료: 박우성·노용진(2001), <표 II-15>.

집단인센티브제도의 도입도 확산되었다(표 IV-7). 100인 이상 기업을 대상으로 하는 노동부 조사에서 집단성과배분제를 도입한 기업이 1997년 7.0%에서 2000년 16.3%로 늘어났다. 상장기업을 대상으로 한 한국노동연구원 조사에서도 수익배분제를 도입한 기업이 1998년 17.7%에서 2000년 23.9%, 이익배분제를 도입한 기업이 같은 기간 25.9%에서 40.7%로 늘어났다. 본 연구를 위한 실태조사에서도 이익배

분제와 집단성과배분제를 도입한 사업체가 각각 12.4%, 18.8%로 나타나서 실태조사가 30인 미만 업체를 포함한 것을 고려하면 수익배분제도의 도입이 노동부 조사에 비해 늘어났다.

<표 IV-7> 우리나라 기업의 집단인센티브제도의 도입 현황

(단위: %)

	대상기업	연도	이익배분제	수익배분제	팀인센티브
노동부	100인 이상	1997	-	7.0	-
		1999	-	13.5	-
		2000	-	16.3	-
한국노동연구원	상장기업	1998	25.9	17.7	23.7
		2000	40.7	23.9	25.8
	30인 미만 포함	2002	12.4	18.8	

자료: 박우성·노용진(2001), <표 II-19>.

다면평가의 도입이 확대되었다(표 IV-8). 다면평가의 핵심이라고 할 수 있는 부하에 의한 평가제도를 도입한 비율이 1995년에는 1.6%에 불과하였으나 2000년에는 18.3%로 늘어났다. 본 연구를 위한 실태조사에서도 다면평가제도를 도입한 사업체의 비율이 15%를 넘었다.⁵⁵⁾

<표 IV-8> 우리나라 기업의 평가의 다면화 실태

(단위: %)

다면평가 도입 기업 비율	1995 (300인 이상)	1998 (상장기업)	2000 (상장기업)
부하에 의한 평가	1.6	15.0	18.3
동료에 의한 평가	1.1	8.7	9.7
고객에 의한 평가	-	3.2	3.0
자기 자신에 의한 평가	31.1	38.3	43.8

주: 1995년은 안희탁(1996) 참조.

자료: 박우성·노용진(2001), <표 II-13>.

55) 본 연구를 위한 실태조사에서는 각 직종별로 조사됨.

다면평가는 일반적으로 기본의 인사고과와 병행하여 인사관리의 참고자료로 위한 목적으로 활용하였으나 외환위기 이후 평가결과가 인사고과에 활용되는 기업의 비중이 늘어났다(표 IV-9).

<표 IV-9> 우리나라 기업의 다면적 평가의 고과점수 반영 실태

(단위: %)

	평가 결과에 직접 반영하는 비율	
	1998	2000
부하에 의한 평가	35.5	45.5
동료에 의한 평가	30.6	34.3
고객에 의한 평가	38.5	27.3
자기 자신에 의한 평가	19.6	34.2

주: 박우성·노용진(2001), <표 II-14>.

업적평가와 함께 종업원 개발과 경력개발을 같이 강조하는 목표관리제 도입이 확산되었다(표 IV-10). 상장기업을 대상으로 한 한국노동연구원 조사에서는 목표관리제도를 도입한 기업의 비율이 1998년 35%에서 40%로 늘어났다. 본 연구의 실태조사에서의 도입 사업체 비율은 37%였는데 본 조사가 30인 미만을 포함하고 있고 300인 이상 기업을 대상으로 한 안희탁의 조사가 1995년에 이루어진 것을 고려하면 일반적으로 목표관리제도의 도입이 늘어나고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 IV-10> 우리나라 기업의 목표관리제도의 도입 현황

(단위: %)

	1995 (300인 이상)	1998 (상장기업)	2000 (상장기업)
목표관리제도 도입 비율	24.4	35	49

주: 1995년은 안희탁(1996)에 근거함.

자료: 박우성·노용진(2001).

한편 전문직을 위한 별도의 독립적인 경력제도를 두는 전문직제도의 도입 비율은 1995년 29.3%에서 외환위기 이후 20%로 떨어졌다(표 IV-11). 본 연구를 위한 실태조사에서도 전문직제도를 도입한 사업체 비율은 5%에 불과하였다. 전문직제도도 외환위기 이후 오히려 줄어든 것은 전문직제도가 전문인력의 인력개발이라는 본래의 목적보다는 전문인력들의 승진적체에 대한 해소책으로 도입됐기 때문인 것으로 해석된다(김영배, 2000).

<표 IV-11> 우리나라 기업의 전문직제도 도입 현황

(단위 : %)

	1995 (300인 이상)	1998 (상장기업)	2000 (상장기업)
전문직제도 도입비율	29.3	21.0	20.0

자료: 박우성·노용진(2001), <표 II-10>.

한편 과거에는 인사고과의 결과가 승진, 승급, 상여금 등 처우와 관련된 부분에 활용되었으나 경제위기 이후에는 경력관리, 교육에 이용되고 있다(표 IV-12).

<표 IV-12> 우리나라 기업의 인사고과 활용실태

(단위: %)

	인사고과 활용부문	활용비율	
		1998	2000
업적고과	임금관리	56.9	67.3
	승진관리	93.8	86.4
	인재육성	49.0	44.0
	경력관리	53.1	44.9
	교육훈련	29.5	24.1
능력고과	임금관리	49.4	60.9
	승진관리	83.2	92.5
	인재육성	57.8	52.4
	경력관리	59.1	53.5
	교육훈련	40.7	30.7

자료: 박우성·노용진(2001).

외환위기 이후 조직구조의 가장 두드러진 변화는 조직구조의 수평화현상이다. 결재라인과 직급구조가 축소되고 팀제 및 소사장제가 도입되고 하부에게 과감한 권한의 이양이 이루어졌다(표 IV-13).

<표 IV-13> 우리나라 기업의 수평적 조직구조의 도입 비율

(단위: %)

	2000년 현재 도입중이거나 실시경험	경제위기 이후 도입된 비율
팀제	80.1	34.2
소사장제	18.6	44.3
분사	21.7	74.0
아웃소싱	45.2	57.6
결재라인과 직급 단축	56.8	49.2

자료: 박우성·노용진(2001).

특히 팀제의 도입이 확산되었다. 2000년 상장기업 조사에 의하면 상장기업의 80.1%에 팀제가 도입되어 있거나 도입한 경험이 있다. 이 중 34.2%가 외환위기 이후 팀제를 도입하였다. 본 연구의 실태조사에도 44.9%의 사업체에 팀제가 도입되어 있다. 300인 이상으로 확대하면 그 비율은 68.0%이다.

2. 중고령근로자 고용 현황

총 1,433개의 사업체에 고용되어 있는 근로자는 657,962명으로 이 중 50세 이상 근로자는 5.1%인 33,445명이었다(표 IV-14). 전체 근로자에 대한 50세 이상 근로자의 비율을 사업체 규모로 보면 30인 미만 10.5%, 30~99명 10.2%, 100~299명 9.3%, 300인 이상 4.3%로 대기업에 상대적으로 중고령근로자가 적다. 회사의 역사가 오래수록 중고령근로자 비율이 낮다. 업종별로 보면 운수/통신업에서 중고령근로자 비율이 제일 높고 건설/도소매/음식숙박업에서 제일 낮았다. 직종별로 보면 관리인력과 단순노무인력이 각각 13.2%, 13.6%로 높고 사무인력과 서비스 및 영업인력은 각각 2.9%, 2.5%로 아주 낮다.

50세 이상 근로자의 과잉고용 여부에 대해 47.2%의 사업체에는 문제가 되지 않고, 40.0%는 현재는 문제가 되지 않으나 향후에는 과잉고용문제가 발생할 것이고, 8.5%는 고용조정을 통해 중고령근로자 과잉고용문제를 해결하였으며 4.3%만이 현재 고령인력의 과잉고용문제를 가지고 있었다(표 IV-15). 근로자 수가 많을수록 회사설립 연도가 오래수록 고령근로자의 과잉고용문제가 상대적으로 심각하였다(그림에도 불구하고 그 비율은 10%를 넘지 않음). 업종별로는 제조업이 중고령근로자 과잉고용문제가 상대적으로 심각하다.

50세 이상 고령근로자의 과잉고용이 가지는 문제점에 대해 27.0%가 ‘중고령근로자는 신기술/마케팅 등 요구되는 기능/기술에 쉽게 대응할 수 없는 것’, 22.1%가 ‘타연령층 근로자에 비해 상대적인 인건비가 높아 지불능력이 제한되는 것’, 21.3%가 ‘승진적체 등으로 해당 연령에 맞는 직급을 부여할 수 없는 것’, 18.3%가 ‘청장년층을 활용하는 데 장애가 되는 것’, 11.3%가 ‘국제화 등 새로운 경영환경에 적극적으로 대응할 수 없는 것’을 들었다(표 IV-16). 인건비보다는 중고령근로자의 환경적응능력이나 중고령근로자로 인한 인사관리의 경직성 등을 50세 이상 중고령근로자의 과잉고용이 가지는 문제점이라고 기업들은 인식하고 있다. 업종별로는 제조업과 금융/보험/부동산/사업서비스업에서 중고령근로자의 인건비가 상대적으로 문제가 된다.

<표 IV-16> 50세 이상 근로자의 과잉고용이 갖는 문제점

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
해당 연령에 맞는 직급 부여 곤란	21.3	14.4	17.9	21.7	27.5	23.8	24.6	16.1	18.1	26.0	22.2	22.9	27.6
청장년층 인력활용의 장애요소	18.3	21.6	18.5	18.2	15.6	19.7	15.0	18.9	20.6	15.5	17.6	15.6	15.8
상대적으로 인건비가 높음	22.1	23.7	20.6	21.7	24.4	22.3	23.2	21.4	23.6	19.5	18.5	24.0	18.4
신기술 등 새로운 기술에 대한 적응능력 부족	27.0	28.9	33.3	25.6	20.6	23.5	25.7	30.7	26.4	30.0	25.0	26.8	26.3
새로운 경영환경에 대한 대처 부족	11.3	11.3	9.7	12.8	11.9	10.7	11.4	12.8	11.3	9.0	16.7	10.6	11.8

3. 인사관리 방향

가. 현황

실태조사 사업체의 전반적인 인사관리의 방향을 보면 노동계약상에 한정된 의무와 책임보다는 보다 포괄적인 의무와 책임을 강조하는 경향이 약간 강하다(중위값 4에서 평균 4.3)(표 IV-17). 사업체 규모가 클수록, 업종별로는 공공행정/사회/개인서비스업에서 그와 같은 경향이 강하다.

<표 IV-17> 인사관리의 특징: 노사계약상 의무/책임

(단위: %)

		전체	근로자수				회사존속기간			업종				
			30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
계약상 상호 한정된 의무/책임	1	3.8	5.6	3.6	3.8	2.8	3.5	4.8	3.6	3.1	4.0	5.0	5.5	2.3
	2	11.7	15.2	12.9	12.9	8.6	11.1	9.8	14.1	12.2	14.0	11.3	9.5	6.9
	3	13.2	8.8	16.5	11.6	13.3	12.1	11.9	14.5	14.3	8.8	14.2	16.4	8.0
	4	27.9	36.0	24.8	26.9	28.5	29.4	29.5	25.3	23.7	33.6	31.2	31.8	27.6
	5	19.1	16.8	22.6	18.0	19.7	17.7	22.0	19.3	21.3	16.8	14.2	15.0	26.4
	6	19.5	14.4	16.7	21.8	20.8	20.7	18.8	18.5	19.9	21.2	17.0	17.3	21.8
상호 포괄적인 의무/책임	7	4.8	3.2	2.9	5.1	6.4	5.4	3.3	4.6	5.4	1.6	7.1	4.5	6.9
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
평균		4.25	3.99	4.12	4.28	4.42	4.30	4.24	4.17	4.29	4.15	4.18	4.11	4.62

인사관리의 일차적 목표를 인건비 절감보다는 종업원의 기업에 대한 충성심과 애착을 고취시키는 데 두는 경향이 있으며(중위값 4에서 평균 4.7) 사업체 규모, 설립 연도 및 업종에 따른 큰 차이는 없다(표 IV-18).

<표 IV-19> 인사관리의 특징: 인사관리의 일차적 목표

(단위: %)

		전체	근로자수				회사존속기간			업종				
			30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
인건비 절감	1	3.1	3.9	3.6	2.9	2.5	3.1	4.4	2.2	3.6	1.2	4.2	3.6	2.2
	2	9.2	13.2	10.2	9.8	7.1	9.5	9.1	9.5	9.8	8.3	9.2	8.4	8.9
	3	9.6	7.8	10.7	9.8	8.8	9.5	8.5	10.3	10.7	7.9	8.5	8.0	11.1
	4	17.2	20.2	17.2	15.6	17.3	19.0	18.7	14.0	16.4	17.5	14.1	21.3	17.8
	5	21.9	20.2	21.5	23.9	22.8	22.2	21.1	21.9	22.0	21.0	23.2	21.8	21.1
	6	28.2	24.8	27.6	25.2	30.8	26.7	28.9	29.6	25.7	34.1	28.9	28.0	28.9
기업에 대한 충성심과 애착고취	7	10.9	10.1	9.2	12.7	10.7	9.9	9.4	12.5	11.8	9.9	12.0	8.9	10.0
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
평균		4.73	4.54	4.62	4.74	4.86	4.67	4.67	4.83	4.68	4.91	4.77	4.69	4.73

인력관리에 있어서 유연적 인력관리보다는 내부선발을 통해 필요 인력을 육성하는 경향이 있다(중간값 4에서 평균 5.2)(표 IV-19). 사업체 규모나 회사설립 연도에 따른 큰 차이는 없고 업종별로는 공공 행정/사회/개인서비스업에서는 내부 육성 경향이 강한 반면 금융/보험/부동산/사업서비스업에서는 유연적 인력관리가 상대적으로 강조되고 있다.

<표 IV-19> 인사관리의 특징: 인력충원

(단위: %)

		전체	근로자수				회사존속기간			업종				
			30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
유연적 관리	1	1.8	0.8	2.9	1.6	1.1	1.9	1.5	1.8	1.9	1.2	1.4	2.7	1.1
	2	5.9	7.0	6.3	5.6	4.9	4.5	8.5	5.5	5.3	5.9	6.4	7.1	5.6
	3	5.5	4.7	6.5	5.3	4.1	4.1	5.3	6.7	4.8	8.7	2.1	7.5	2.2
	4	16.9	17.1	19.1	17.3	15.1	17.1	16.8	17.0	15.6	14.6	18.4	23.0	15.6
	5	18.9	16.3	19.8	17.3	22.5	21.4	16.2	18.1	19.0	18.1	19.9	20.4	15.6
	6	31.1	31.0	27.5	30.3	34.2	32.3	32.6	29.0	34.2	29.5	24.8	25.2	36.7
내부인력 육성	7	19.9	23.3	17.9	22.6	18.1	18.7	19.1	21.9	19.2	22.0	27.0	14.2	23.3
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
평균		5.18	5.27	5.01	5.24	5.28	5.23	5.12	5.19	5.24	5.19	5.31	4.84	5.42

비정규직보다는 정규직을 활용하려는 경향이 강하고(중간값 7에 평균 5.4) 사업체 규모나 회사설립 연도에 따른 큰 차이는 없고 업종별로는 건설/도소매/음식숙박업에서 비정규직을 보다 많이 활용하려는 경향이 있다(표 IV-20).

<표 IV-20> 인사관리의 특징: 인력활용

(단위: %)

		전체	근로자수				회사존속기간			업종				
			30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
비정규직	1	2.3	2.3	1.7	3.5	2.2	2.5	1.5	3.0	1.9	4.7	1.4	1.3	2.3
	2	5.4	3.1	4.3	4.8	7.4	4.5	5.6	5.5	6.1	4.7	3.5	4.9	5.7
	3	6.7	3.9	6.0	5.6	7.7	7.0	6.2	6.1	5.1	9.5	4.9	9.8	5.7
	4	11.6	10.1	7.0	12.5	14.6	12.8	11.1	10.7	11.1	14.2	12.6	10.7	9.1
	5	16.0	10.9	18.6	14.9	17.9	17.8	12.6	16.6	16.5	11.5	14.0	21.3	14.8
	6	26.4	34.1	25.8	26.6	26.2	25.2	30.8	25.3	26.9	27.7	21.0	27.1	26.1
정규직	7	31.6	35.7	36.5	32.2	24.0	30.2	32.3	32.8	32.4	27.7	42.7	24.9	36.4
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
평균		5.39	5.69	5.60	5.39	5.13	5.35	5.49	5.40	5.44	5.17	5.68	5.27	5.52

개인의 성과와 업적보다는 팀워크와 인화를 기준으로 인사관리를 하는 경향이 있으나 그 차이는 크지 않다. 업종별로는 금융/보험/부동산/사업서비스업에서 개인의 성과와 업적을 강조하는 경향이 상대적으로 강하나 여전히 인화를 강조하는 경향이 높다(표 IV-21).

<표 IV-21> 인사관리의 특징: 인사관리 기준

(단위: %)

		전체	근로자수				회사존속기간			업종				
			30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
성과/업적	1	4.5	3.9	3.2	5.0	4.9	4.5	5.0	4.3	5.1	4.3	4.9	3.6	3.3
	2	13.6	14.0	15.5	11.4	14.0	12.3	11.1	16.2	13.2	14.6	10.5	17.3	9.9
팀워크와 인원	3	11.7	7.0	11.7	11.6	12.3	11.3	12.6	10.7	11.5	11.0	18.2	9.3	11.0
	4	24.1	27.1	23.1	23.5	24.9	25.3	24.9	22.7	22.8	24.4	21.7	29.3	24.2
	5	16.0	18.6	16.5	11.9	17.3	15.2	16.4	16.6	15.6	16.5	11.2	18.7	17.6
	6	21.3	18.6	21.8	26.7	18.6	21.6	23.4	20.2	23.1	21.3	21.7	15.1	23.1
팀워크와 인원	7	8.7	10.9	8.3	9.8	7.9	9.7	6.7	9.3	8.8	7.9	11.9	6.7	11.0
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
평균		4.32	4.42	4.33	4.45	4.23	4.38	4.34	4.29	4.35	4.30	4.36	4.14	4.56

인사관리를 종업원의 단기적인 성과나 업적을 최대한 높이려는 것 보다는 종업원의 장기적인 육성과 개발을 위한 방향으로 운영하고자 하는 경향이 있다(중간값 4에서 평균 4.8). 사업체 규모나 회사설립 연도에 따른 차이는 크지 않고 업종별로는 금융/보험/부동산/사업서비스업이 단기적 성과와 업적을 강조하고 공공행정/사회/개인서비스업이 종업원의 장기적인 육성과 개발을 강조한다(표 IV-22).

<표 IV-22> 인사관리의 특징: 인사관리 운영방향

(단위: %)

		전체	근로자수				회사존속기간			업종				
			30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
근로자의 단기적 성과/업적 제고	1	22	31	29	21	14	25	26	16	19	24	28	22	33
	2	69	62	78	74	71	60	79	71	66	71	84	80	33
	3	104	101	129	88	96	103	109	107	90	138	84	125	89
	4	21.2	22.5	20.2	23.6	17.3	22.1	20.6	20.2	21.3	22.4	16.8	24.6	15.6
	5	21.4	18.6	22.6	18.6	24.5	21.7	20.6	21.1	22.8	22.4	18.9	18.3	18.9
	6	24.4	27.1	22.1	24.7	25.0	23.3	25.6	25.1	24.8	20.1	26.6	23.7	32.2
근로자가 장기적인 육성/개발	7	13.5	12.4	11.4	14.9	15.1	14.0	11.8	14.2	13.6	11.8	18.2	10.7	17.8
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
평균		4.80	4.78	4.64	4.82	4.92	4.81	4.72	4.84	4.85	4.63	4.93	4.63	5.11

나. 인사관리 방향과 중고령근로자

중고령근로자 과잉고용문제가 있는 경우 크지는 않지만 노동계약법상 상호 한정된 의무와 책임을 강조하고, 인사관리의 목표가 인건비 절감이고 필요시 인력을 충원하고 해고를 쉽게 하고 비정규직을 최대한 활용하고 개인의 성과와 업적을 기준으로 인사관리를 하고 단기적 성과와 업적을 제고시키는 방향으로 인사관리를 하는 사업체가 상대적으로 많다(표 IV-23).

50세 이상의 근로자 채용을 기피하는 경향이 클수록 크지는 않지만 비정규직을 최대한 활용하려고 하고 단기적인 성과와 업적을 강조하는 경향이 있다.

218 중고령근로자 노동시장

		50세 이상 근로자 과잉고용문제		50세 이상 근로자 채용기회					
		있음	없음	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편	중립	다소 그런 편	전혀 그렇지 않음	
인사 관리 방향 IV	비정규직 최대 활용	1	3.7	2.0	1.1	3.3	2.0	1.9	3.6
		2	1.9	5.4	6.3	4.2	6.5	4.2	7.2
		3	7.4	5.9	8.4	4.7	5.3	8.5	5.0
	가능한 정규직 활용	4	11.1	9.6	8.4	9.4	16.6	11.5	10.4
		5	14.8	15.5	8.4	19.7	13.0	17.5	16.7
		6	24.1	27.3	30.5	24.4	26.3	27.7	23.1
		7	37.0	34.3	36.8	34.3	30.4	28.6	33.9
	전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
인사 관리 방향 V	개인의 성과/업적 기준 인사관리	1	7.4	4.8	7.3	5.2	3.2	4.4	5.0
		2	7.4	15.0	10.4	11.3	11.7	15.0	15.8
		3	9.3	10.7	7.3	15.5	10.9	11.8	9.9
		4	31.5	21.7	22.9	17.4	27.9	25.0	23.9
	팀워크와 인화를 기준으로 인사관리	5	20.4	13.3	7.3	22.1	16.6	16.2	14.9
		6	16.7	24.7	28.1	17.8	23.5	20.5	21.2
		7	7.4	9.9	16.7	10.8	6.1	7.1	9.5
	전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
인사 관리 방향 VI	단기적 성과/업적 제고	1	5.6	1.6	1.1	2.8	1.2	2.1	3.2
		2	7.4	8.4	1.1	7.0	4.9	7.1	10.0
		3	16.7	9.9	12.6	9.4	8.5	12.7	7.2
		4	16.7	20.9	22.1	16.4	24.3	21.4	22.6
	종업원의 장기적인 육성과 개발 목표	5	24.1	18.6	8.4	25.8	23.9	20.4	24.4
		6	22.2	25.3	36.8	23.0	25.9	24.2	18.6
		7	7.4	15.3	17.9	15.5	11.3	12.0	14.0
	전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

4. 채용관리

가. 채용시 연령제한

경력이 없는 신입사원의 경우 49.9%의 사업체에서 연령을 제한하고

있다(표 IV-24). 100인 이상에서 사업체에서 100인 이하 사업체보다 신규채용시 연령을 더 많이 제한하고 있다. 회사설립 연도에 따른 큰 차이는 없으며 업종별로 보면 금융/보험/부동산/사업서비스업의 사업체가 연령을 제한하는 경우가 상대적으로 많고 건설/도소매/음식숙박업이 그렇지 않다.

<표 IV-24> 인력채용시 연령을 제한하는 기업의 비율

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
신규채용	49.9	46.2	45.5	52.0	54.0	55.9	47.0	46.5	49.5	43.4	56.7	53.6	52.2
경력직 중도채용	24.3	28.7	24.7	27.8	19.4	24.0	26.3	23.9	22.4	18.4	41.1	26.4	25.8

신규 학교 졸업자의 채용의 연령을 제한하는 경우 제한연령 30~35세가 35.1%로 제일 많고 25~29세가 33.4%로 그 다음으로 많다(표 IV-25). 연령제한이 55세 이상인 사업체의 비중이 3.6%에 불과하여 경력이 없는 중고령근로자의 신규취업은 매우 어렵다는 것을 알 수 있다. 사업체 규모가 클수록 제한연령으로서 25~34세가 차지하는 비중이 커진다. 25~34세가 차지하는 비중은 건설/도소매/음식숙박업이 84.3%로 가장 높고 공공행정/사회/개인서비스가 48.9%로 제일 낮다. 공공행정/사회/개인서비스의 경우 35~39세의 비중도 20%나 된다.

경력직 중도채용의 경우 24.3%의 사업체에서 연령을 제한하여 신규 채용보다 연령제한을 하는 사업체가 적었다. 사업체 규모나 회사설립 연도에 따른 큰 차이는 없고 운수/통신업에서 연령제한을 상대적으로 많이 하고 건설/도소매/음식숙박업에서 하지 않는다.

경력직의 연령제한을 하는 경우 35~39세가 23.5%로 제일 많고 40~44세가 22.2%, 45~49세 14.1%, 30~34세 12.1%로 나타났다.

나. 중고령근로자 기피 여부

인력 채용시 50세 이상을 기피하는 사업체가 58.6%로 그렇지 않은 사업체 22.9%보다 많았다(표 IV-26). 100인 이상, 회사가 설립된 지 22년 이상인 경우 50세 이상 근로자를 기피하는 사업체가 상대적으로 약간 많았다. 업종별로는 중고령근로자 채용을 기피하는 사업체가 제조업에 많고 운수/통신업에 적었다.

<표 IV-26> 인력채용시의 50세 이상 기피 여부

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
전혀 그렇지 않음	7.2	10.9	7.8	7.3	5.0	6.6	6.5	8.7	2.8	7.1	18.8	11.6	12.0
그렇지 않은 편	15.8	16.4	19.3	13.8	12.6	14.2	15.2	18.0	16.3	16.3	16.5	15.6	9.8
중립	18.4	19.5	17.3	14.6	23.2	16.0	22.3	18.0	18.2	21.0	12.8	19.1	19.6
다소 그런 편	42.0	34.4	41.2	46.6	42.3	45.7	41.4	38.4	46.5	43.3	33.1	29.3	48.9
매우 그런 편	16.6	18.8	14.4	17.6	16.8	17.5	14.6	16.8	16.1	12.3	18.8	24.4	9.8
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

다. 경력직 중도채용

경력직 중도채용을 기피하는 사업체는 8.8%에 불과하였고 기피하는 경우 경력사원에 대한 처우문제가 경력사원이 조직의 인화나 단결을 해칠 우려가 있는 가능성보다 경력사원을 기피하는 이유로 중요하였다(표 IV-27). 그러나 과장급 이상 중 경력직이 차지하는 비중이 10% 이하인 사업체가 64.3%이고 11~20세 8.5%, 21~30세 7.15%여서 실제로 경력직에 중도채용되기는 어렵다는 것을 나타내고 있다. 근로자

222 중고령근로자 노동시장

수가 많을수록 회사의 역사가 길수록 과장급 이상 중 경력직 중도채용자가 차지하는 비중이 작았다⁵⁶⁾(표 IV-28).

<표 IV-27> 경력사원 채용을 기피여부 및 기피이유

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
조직의 인화나 단결을 해칠 가능성이 있으므로	3.4	-	3.0	3.3	5.4	4.5	3.1	2.9	3.5	4.2	3.8	0.9	5.7
상용한 대우를 하여 주어야 하므로	5.4	8.1	5.0	6.4	3.4	4.5	7.7	4.7	6.3	6.3	4.6	3.7	2.3
기피하지 않음	66.1	68.5	70.3	64.9	60.7	60.7	69.6	68.8	64.6	66.7	69.5	68.4	64.8
채용할 필요가 없음	25.1	23.4	21.8	25.3	30.5	30.4	19.6	23.7	25.6	22.9	22.1	27.0	27.3
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

<표 IV-28> 과장급 이상 중 경력직 중도채용자의 비율

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
10%이하	64.3	56.2	56.9	66.7	72.7	74.7	59.2	57.1	67.0	59.5	76.0	54.7	63.5
11~20%	8.5	9.1	8.0	7.8	8.6	7.5	11.6	7.7	9.1	8.6	4.8	8.5	8.2
21~30%이상	27.2	34.7	48.9	25.5	18.7	17.8	29.2	35.2	23.9	31.9	19.2	36.8	28.3

56) 각 연도의 채용인원 중 중도경력직의 비중을 보면 1999년 24.8%, 2000년 24.9%, 2001년 25.7%이다. 사업체 규모로 보면 100인 미만에서 101인 이상보다 채용인원 중 중도경력직의 비율이 높다. 회사설립 연도 기준으로 보면 설립된 지 22년 이상된 사업체의 중도경력직 비율이 낮다. 업종별로 보면 공공/사회/개인서비스업의 중고령근로자 비율이 낮고 운수/통신업의 비율이 높다. 경력직의 수시채용 비율이 낮다(부표 IV-1).

라. 중고령근로자의 비정규직 채용

비정규직 채용시 연령을 고려하는 사업체가 51.7%로 그렇지 않는 사업체보다 약간 많았다. 회사 역사가 짧을수록 금융/보험/부동산/사업서비스업에서 연령을 고려하는 사업체가 적었다(표 IV-29). 연령을 고려하는 경우 기준연령은 50~54세 16.6%, 55~59세 5.9%, 60세 이상 8.7%로 중고령근로자의 경우 비정규직으로의 취업도 쉽지 않다는 것을 알 수 있다. 100인 이상, 제조업, 공공행정/사회/개인서비스, 건설/도소매/음식숙박업에서 상대적으로 기준연령으로서 50세 이상이 차지하는 비중이 작다.57)

<표 IV-29> 비정규직 채용시 고려 요소

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종					
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스	
연령	51.7	56.6	43.5	54.7	54.6	49.2	50.0	58.0	51.7	52.6	61.0	46.7	51.6	
성별	42.7	43.4	39.6	47.6	39.3	43.2	44.3	41.1	45.0	45.9	42.9	38.7	29.0	
요구임금수준	61.1	62.3	57.4	59.1	63.6	65.1	56.2	60.9	62.8	62.6	51.8	66.4	43.5	
연령 고려시 연령 기준	39세이하	43.5	60.6	33.3	33.6	55.1	43.9	40.0	45.9	37.2	49.9	36.4	61.6	42.8
	40~49세	25.3	7.2	30.9	31.2	19.4	24.0	27.4	25.7	30.4	20.0	12.1	16.7	35.7
	50~59세	22.5	14.3	20.3	30.3	18.6	25.3	24.2	17.6	25.9	17.2	27.3	15.0	21.5
	60세이상	8.7	17.9	15.5	4.9	6.9	6.8	8.4	10.8	6.5	12.9	24.2	6.7	-
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

주: 각 항목을 고려하는 기업의 % 비율임.

57) 비정규직 채용시 성이나 요구 임금수준을 고려하는 경우가 각각 42.7%, 61.1%로 요구 임금수준이 연령보다 비정규직 채용시 보다 중요하게 고려되는 요소이다.

비정규직 채용시 나이 제한을 두는 이유에 대해 대다수인 93.4%가 업무의 성격상 나이가 많으면 업무수행에 지장이 있다라고 대답하였다. 근로자 수, 회사설립 연도, 업종에 따른 차이는 보이지 않는다.

50세 이상 근로자가 정규직보다는 비정규직에 편중되어 있는 사업체가 20.6%(다소 그런 편 17.0%, 매우 그렇다 3.6%), 그렇지 않은 경우 79.4%로 중고령근로자가 정규직보다 비정규직에 다소 편중되어 있다고 볼 수 있다(표 IV-30).

<표 IV-30> 50세 이상 근로자 비정규직 편중 여부(정규직 대비)

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
그렇다	17.0	14.6	18.7	21.0	12.0	15.7	16.2	19.4	18.6	16.8	16.1	13.3	16.4
매우 그렇다	3.6	8.3	3.2	4.4	2.6	3.2	4.6	3.6	3.4	4.9	5.4	2.3	3.3
그렇지 않다	79.4	77.1	78.1	74.7	85.4	81.2	79.2	76.9	78.1	78.3	78.6	84.4	80.3
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

50세 이상 근로자를 비정규직으로 활용하는 이유로 ‘비정규직의 업무는 상대적으로 단순한 업무가 많기 때문에’ 76.2%, ‘비정규직은 인건비가 상대적으로 저렴하기 때문에’ 17.6%, ‘비정규직은 연장자 대우를 할 필요가 없기 때문에’ 6.2%로 나타나 중고령근로자가 임금수준이 낮기 때문보다는 비정규직 업무 성격상 비정규직으로 중고령근로자가 고용되고 있다는 것을 알 수 있다. 비정규직 임금결정시 연령을 고려하는 사업체는 31.2%였다.⁵⁸⁾

58) <부표 IV-2>.

5. 보상관리

중고령근로자의 보수관리와 관련되어 제기되는 문제점의 하나는 우리나라의 보수체계는 연공급적인 요소가 강하며 중고령근로자는 생산성에 비해 과도한 보수수준으로 인해 기업의 인력관리에 부담이 되고 있다는 것이다. 1980년대 후반 이후 연공급에 대한 대안으로 성과와 능력에 의해 보수가 결정되는 연공급의 도입이 확산되고 있다.

가. 호봉승급제

1) 현황

호봉승급제가 있는 사업체가 56.6%로 없는 사업체보다 많았다(표 IV-31). 근로자 수가 많을수록 회사 역사가 오래수록 호봉승급제를 가지고 있는 사업체가 많았다. 업종별로는 공공행정/사회/개인서비스의 사업체의 73%가 호봉승급제를 채택하고 있었다.

<표 IV-31> 호봉승급제가 있는 기업의 % 비율

(단위: %)

전체	근로자수				회사존속기간			업종				
	30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
56.6	42.3	43.0	57.4	75.6	64.5	57.0	48.6	57.0	56.2	55.9	49.8	73.0

호봉산정의 각 기준요소별로 호봉산정에 반영되는 정도를 보면 근속기간이 71.4%로 가장 많고, 학력 9.8%, 유사경력 8.5%의 순이다(표 IV-32). 근로자의 수가 많을수록 회사의 역사가 오래수록 근속기간의 반영 정도가 크다. 공공행정/사회/개인서비스가 근속년수를 가장 적게 반영하고 있다.

<표 IV-32> 호봉산정 기준의 반영 정도

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종					
		30명 미만	30~ 99명	100~ 299명	300명 이상	22년 이상	21~ 11년	11년 미만	제조업	건설/ 도소매/ 숙박	운수/ 통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스	
학력	9.75	10.50	10.83	8.40	10.01	9.02	10.14	10.72	11.19	10.09	4.47	10.28	6.52	
근속기간	71.39	68.10	66.98	72.85	74.12	74.08	72.02	67.38	70.55	70.29	78.89	71.28	69.02	
유사경력	8.52	10.10	9.99	7.83	7.52	6.42	8.87	10.86	8.30	8.80	9.71	7.00	10.33	
다른경력	2.94	1.50	3.26	3.28	2.54	2.91	3.03	3.00	2.61	4.00	1.84	3.41	3.28	
군복부	4.12	2.90	3.98	4.39	4.15	4.37	3.59	3.91	2.73	4.88	4.03	5.05	9.27	
기타	3.32	6.90	4.96	3.25	1.66	3.21	2.51	4.13	4.61	2.17	1.08	2.98	1.58	
인사 고과	고려하지 않음	57.8	72.0	53.8	57.2	57.2	61.7	53.4	54.6	48.6	60.0	69.7	66.7	76.7
	고과가 우수한 경우 가급	29.5	14.0	36.7	32.7	25.4	27.0	29.5	33.6	34.6	29.6	18.4	24.8	21.7
	가급, 유급, 감급	12.7	14.0	9.5	10.1	17.4	11.3	17.0	11.8	16.9	10.4	11.8	8.6	1.7

정규직원 전체에 대해 단일호봉제를 적용하는 사업체는 39.8%, 직급·직종별로 다른 호봉표를 적용하는 사업체는 46.2%, 일부 직원에 적용하는 사업체는 14%(50%이상 적용 9.2%, 50%미만 적용 4.8%)이다(표 IV-33). 근로자 수가 적을수록, 회사의 역사가 짧을수록 단일호봉제를 채택한 사업체가 적었다. 업종별로는 금융/보험/부동산/사업서비스가 단일호봉제를 가장 많이 채택하고 있다.

호봉승급에 따른 임금인상 폭이 근속년수와 함께 증가하는 사업체가 54.4%, 감소하는 사업체가 5.5%, 변화하지 않는 사업체가 40.2%이다(표 IV-35). 30인 미만의 소기업, 회사설립기간이 11년 미만, 업종별로는 공공행정/사회/개인서비스와 금융/보험/부동산/사회서비스에서 근속년수와 함께 호봉승급의 임금인상 폭이 증가하는 사업체가 많다.

<표 IV-35> 호봉승급표에 대한 임금인상 폭과 근속년수의 관계

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
일정함	40.2	32.0	42.5	42.6	38.4	41.6	41.8	35.6	41.9	38.2	50.0	35.5	30.2
근속년수가 높아지면 증가함	54.4	62.0	55.2	53.1	52.6	53.1	52.7	58.2	51.5	58.8	47.5	59.1	61.9
근속년수가 높아지면 감소함	5.5	6.0	2.3	4.3	9.0	5.2	5.5	6.3	6.6	2.9	2.5	5.5	7.9

51.8%의 사업체에서 인사고과 결과에 따라 호봉승급의 차등화가, 특히 36.7%는 전직원에 대해서 차등화가 되고 있다⁵⁹⁾(표 IV-36). 300명 이상 사업체의 55.1%는 호봉승급의 차등화가 되지 않는 등 근로자수가 많을수록 차등화가 이루어지지 않고 있다. 공공행정/사회/개인서비스가 호봉승급의 차등화가 되지 않는 사업체가 많다. 93.5%가 성과에 따른 보상의 차별화로 동기부여 효과를 강화하기 위하여 호봉승급의 차등화를 하고 있다.

59) 집단업적평가나 개인별 인사고과의 결과가 상여금 액수 결정에 영향을 미치는 사업체의 비중은 26.0%에 불과하다. 반영을 하고 있는 사업체도 절반 가까이가 상여금 중 적은 부문만 인사고과나 평가를 반영하고 있다(부표 IV-3).

<표 IV-36> 호봉승급의 차등화가 적용되는 직원의 범위

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
전사원	36.7	54.9	41.6	35.8	30.1	33.0	42.0	37.3	35.7	45.3	28.2	37.7	32.3
생산기능직을 제외한 전직원	6.3	3.9	6.4	6.1	5.9	5.6	7.7	6.2	9.9	3.6	6.4	0.9	-
생산기능직에게만	3.5	-	2.3	3.3	5.6	3.0	2.8	5.0	6.6	1.5	-	-	-
영업직에게만	4.0	3.9	5.8	4.7	2.6	4.0	3.3	4.6	3.3	1.5	11.5	4.7	3.2
전문기술직 등 일부 특수직종에만	1.3	5.9	0.6	1.9	0.7	0.7	0.6	2.9	1.1	1.5	2.6	0.9	1.6
차등화 없음	48.2	31.4	43.4	48.1	55.0	53.8	43.6	44.0	43.4	46.7	51.3	55.7	62.9
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

20.2%의 사업체가 인사고과 결과에 따른 호봉승급의 차등화가 50세 이상 근로자에게 불리하다고 응답하여 대다수의 사업체에서 50세 이상 근로자가 현재의 임금수준에 상응하는 기여를 회사에 하고 있다는 것을 나타내고 있다(표 IV-37). 공공행정/사회/개인서비스와 건설/도소매/음식숙박업에서 불리하다고 본 사업체가 30%를 넘었다.

<표 IV-37> 호봉승급의 차등화가 50세 이상 근로자에게 불리한 기업의 비율

(단위: %)

전체	근로자수				회사존속기간			업종				
	30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
20.2	15.6	12.5	26.2	20.7	20.6	24.7	14.9	18.3	25.4	12.1	22.0	31.6

나. 연봉제

1) 현황

연봉제 등 각종 혁신적 보상제도를 시행하고 있는 사업체의 비율을 보면 연봉제 47.1%, 이익배분제도 12.4%, 집단성과배분제도 18.8%, 근로자지주제도 및 우리사주제도 14.6%, 팀인센티브제도 13.7%, 스톡옵션제 5.8%, 카페테리아식 복리후생제도가 3.5%로 연봉제를 가장 많은 사업체에서 도입하고 있다(표 IV-39).

<표 IV-39> 각종 혁신적 보상제도가 있는 사업체 비율

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험	임대서비스
연봉제	47.1	40.7	37.2	45.6	62.2	47.3	44.8	47.1	43.6	50.8	41.4	58.0	45.3
이익배분제도	12.4	8.9	8.3	12.8	18.0	11.4	13.4	13.1	13.8	11.2	6.9	16.4	4.7
집단성과배분제도	18.8	12.2	13.7	16.5	30.9	19.0	17.0	19.1	17.9	22.3	13.8	24.0	10.5
근로자지주제	14.6	5.7	7.6	13.3	27.1	19.8	13.7	8.8	17.6	11.6	14.5	14.2	1.2
팀인센티브제	13.7	11.4	13.4	10.4	18.3	12.0	13.4	15.5	12.9	17.8	6.9	19.6	4.7
스톡옵션제	5.8	5.7	2.2	3.5	12.4	7.2	3.6	5.6	6.7	3.7	0.7	11.1	-
카페테리아식 후생제도	3.5	1.6	1.7	4.0	5.6	4.1	2.1	3.6	3.2	7.5	0.7	3.1	-
연봉제	47.1	40.7	37.2	45.6	62.2	47.3	44.8	47.1	43.6	50.8	41.4	58.0	45.3
이익배분제도	12.4	8.9	8.3	12.8	18.0	11.4	13.4	13.1	13.8	11.2	6.9	16.4	4.7
집단성과배분제도	18.8	12.2	13.7	16.5	30.9	19.0	17.0	19.1	17.9	22.3	13.8	24.0	10.5
근로자지주제	14.6	5.7	7.6	13.3	27.1	19.8	13.7	8.8	17.6	11.6	14.5	14.2	1.2
팀인센티브제	13.7	11.4	13.4	10.4	18.3	12.0	13.4	15.5	12.9	17.8	6.9	19.6	4.7
스톡옵션제	5.8	5.7	2.2	3.5	12.4	7.2	3.6	5.6	6.7	3.7	0.7	11.1	-
카페테리아 후생제도	3.5	1.6	1.7	4.0	5.6	4.1	2.1	3.6	3.2	7.5	0.7	3.1	-
연봉제	46.0	51.2	55.7	47.7	31.5	45.0	47.9	46.5	48.4	38.8	55.9	38.9	48.8
이익배분제도	83.0	86.2	85.3	83.5	78.5	84.5	83.6	80.5	80.8	83.1	91.7	79.6	94.2
집단성과배분제도	77.4	84.6	81.7	78.7	66.6	76.7	80.2	76.5	77.3	74.0	85.5	72.4	87.2
근로자지주제	82.4	91.9	88.0	83.8	70.7	77.7	83.9	86.9	78.8	83.5	84.8	84.4	97.7
팀인센티브제	81.2	85.4	79.5	85.1	78.1	83.4	82.1	78.3	80.5	76.4	91.0	77.2	93.0
스톡옵션제	91.7	92.7	93.4	94.7	86.2	90.9	94.5	90.8	91.0	92.6	97.9	86.7	97.7
카페테리아 후생제도	93.5	96.7	94.9	94.1	90.0	92.5	96.0	92.7	93.2	89.2	97.2	94.6	98.8

연봉제는 대기업에서, 업종별로는 금융/보험/부동산/사업서비스업에서 상대적으로 많이 도입되어 있다. 호봉승급제의 존재에도 불구하고 연봉제가 도입되어 있어 호봉승급제가 있는 사업체 중 연봉제가 도입되어 있는 사업체는 44.0%이다. 호봉승급제가 없는 사업체 중 연봉제를 실시하는 사업체의 비율은 50.3%로 호봉승급제의 존재 여부가 연봉제 실시 여부에 영향을 미치는 정도는 작다.

직종별로 연봉제의 적용률을 보면 관리인력이 95.4%로 제일 높고 생산기능인력이 45.6%로 제일 낮다(표 IV-40). 각 직종별로 전부 적용되는 비율을 보면 관리인력 64.9%, 연구개발기술인력 56.8%, 사무인력 54.1%, 서비스 및 영업인력 52.3%, 생산기능인력 24.9%이다. 사업체 규모로 보면 연봉제를 해당 직종에 모두 적용하는 경우는 규모가 작을수록 많고, 연봉제를 일부 직종에 적용하는 경우는 사업체 규모가 클수록 많았다. 회사의 역사로 보면 회사의 역사가 길수록 해당 직종의 일부에 적용하는 경우가 많고 역사가 짧으면 해당 직종의 전분에 적용하는 경우가 많다. 업종별로 보면 해당 직종에 전부 적용하는 경우는 금융/보험/부동산/사업서비스업에서 많고 일부에만 적용하는 경우는 제조업(생산기능인력 제외)에 많았다. 생산기능인력의 일부에 적용하는 사업체는 건설/도소매/음식숙박업이 많았다.

<표 IV-40> 직종별 연봉제 적용 여부

(단위: %)

		전체	근로자수				회사존속기간			업종				
			30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험/임대서비스	공공서비스
관리인력	전부적용	64.9	79.5	73.3	62.6	57.3	52.8	68.1	76.6	62.9	67.8	55.4	72.6	58.8
	일부적용	29.5	18.2	20.5	29.4	39.0	40.4	26.2	19.8	34.2	26.1	32.1	21.8	26.5
	적용안함	5.6	2.3	6.2	8.0	3.7	6.9	5.7	3.6	2.9	6.1	12.5	5.6	14.7
연구기술 개발인력	전부적용	56.8	85.0	72.3	57.1	43.3	45.1	60.4	67.9	54.8	67.9	26.7	76.7	36.4
	일부적용	26.7	15.0	13.3	23.5	38.9	38.0	24.2	16.0	32.3	18.9	23.3	15.0	27.3
	적용안함	16.5	-	14.5	19.4	17.8	16.9	15.4	16.0	12.9	13.2	50.0	8.3	36.4
사무인력	전부적용	54.1	74.5	69.5	50.9	39.3	38.5	59.2	67.7	49.8	66.1	31.6	65.9	42.9
	일부적용	27.2	17.0	15.2	26.4	39.3	39.4	23.2	17.5	34.5	18.6	24.6	21.1	22.9
	적용안함	18.7	8.5	15.2	22.7	21.5	22.0	17.6	14.8	15.7	15.3	43.9	13.0	34.3
서비스 및 영업인력	전부적용	52.3	76.2	72.6	50.0	35.3	43.4	56.3	61.9	50.8	58.1	33.3	61.4	40.0
	일부적용	29.4	19.0	15.8	29.8	39.7	38.0	28.7	21.6	33.5	24.3	27.3	24.3	33.3
	적용안함	18.3	4.8	11.6	20.2	25.0	18.6	14.9	16.5	15.7	17.6	39.4	14.3	26.7
생산기능 인력	전부적용	24.9	60.0	41.8	26.0	9.9	15.9	29.9	34.4	16.3	58.3	15.4	37.0	33.3
	일부적용	20.7	10.0	18.7	14.4	25.9	23.8	20.6	15.6	20.2	8.3	34.6	29.6	33.3
	적용안함	54.4	30.0	39.6	59.6	64.2	60.4	49.5	50.0	63.5	33.3	50.0	33.3	33.3

연봉제의 도입 이유에 대해 ‘임금과 업적과의 명확한 연계를 위하여’가 60.0%로 가장 많고 ‘획일적인 직원관리에서 개별관리로 이행하기 위해’가 16.5%, ‘임금관리의 단순화’가 12.9%, ‘우수인력의 확보를 위해’가 10.5%였다(표 IV-41). 대기업일수록 ‘임금과 업적과의 명확한 연계를 위하여’의 비중이 높았고 소기업일수록 ‘획일적인 직원관리에서 개별관리로 이행하기 위하여’의 비중이 높았다. 업종별로는 제조업에서 ‘임금과 업적과의 명확한 연계를 위하여’의 비중이 높았고 공공행정/사회/개인서비스에서 ‘임금관리의 단순화’의 비중이 높았다.

<표 IV-41> 연봉제 도입 이유

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~ 99명	100~ 299명	300명 이상	22년 이상	21~ 11년	11년 미만	제조업	건설/ 도소매/ 숙박	운수/ 통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
우수인력의 확보를 위해	10.5	8.3	13.6	10.4	9.0	9.9	11.9	10.5	10.2	7.7	10.7	13.0	12.8
임금과 업적의 명확한 연계	60.0	45.8	53.7	55.2	72.4	63.5	60.1	56.6	67.1	54.7	53.6	55.3	48.7
임금관리의 단순화	12.9	20.8	12.2	19.6	5.4	13.5	11.9	12.7	8.1	15.4	21.4	13.8	25.6
획일적인 직원관리에서 개별관리로의 이행을 위해	16.5	25.0	20.4	14.7	13.1	13.1	16.1	20.2	14.5	22.2	14.3	17.9	12.8
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

연봉제하의 연봉차등폭의 비율은 10% 이하가 55.4%, 11~20%가 24.7% 등의 순으로 나타났다. 공공행정/사회/개인서비스의 연봉차등폭이 적고 금융/보험/부동산/사업서비스의 차등폭이 상대적으로 큰 것으로 나타났다⁶⁰⁾(표 IV-42).

60) 이익배분이나 집단적 성과배분 등 변동적 급여가 근로자 연봉에서 차지하는 비중을 보면 10% 이하가 67.0%, 11~20%가 18.1%, 2~20%가 9.5% 등이다. 대기업일수록 변동적 급여의 비중이 낮다. 업종별로는 공공행정/사회/개인서비스가 변동적 급여가 전체 연봉에서 차지하는 비중이 낮다(부표 IV-4).

<표 IV-42> 연봉차등폭

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
10%이하	55.4	53.5	51.2	58.2	56.0	55.7	58.1	53.2	52.6	57.0	70.0	47.2	79.3
11-20%	24.7	23.3	31.0	19.9	23.5	27.1	22.5	24.9	24.9	26.0	18.0	29.2	13.8
21-40%	12.4	13.9	11.7	13.1	13.0	11.5	11.7	13.4	15.1	9.0	6.0	14.2	6.8
41-60%	4.5	7.0	4.7	4.8	4.0	3.1	6.2	4.5	5.1	3.0	4.0	5.7	-
61%이상	3.0	2.3	1.6	4.1	3.5	2.6	1.6	4.0	2.4	5.0	2.0	3.7	-
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

실적이 나쁜 경우 29.7%의 기업에서 연봉을 감액하고 있다(표 IV-43). 대기업에서, 업종별로는 금융/보험/부동산/사업서비스와 운수/통신업에서 실적이 나쁜 경우 감액하는 사업체의 비중이 높다.

<표 IV-43> 실적이 나쁜 경우 연봉을 감액하는 기업의 비율

(단위: %)

전체	근로자수				회사존속기간			업종				
	30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
29.7	24.5	23.3	25.8	36.3	34.2	27.6	25.3	27.0	30.0	36.2	34.9	21.1

22.8%의 사업체에서 연봉제 도입이 50세 이상 중고령근로자에게 불리하다고 보고 있는데, 인사고과에 따른 호봉승급의 차등화가 중고령근로자에게 불리하다고 본 사업체의 비율 20.2%와 비슷하다(표 IV-44). 특히 운수/통신업에서 불리하다고 보는 사업체가 많고(31.0%), 공공행정/사회/개인서비스에서 불리하다고 보는 사업체가 적다(15.4%).

인건비를 줄이기 위한 방안으로 ‘기술개발 및 생산성증대’가 48.0%로 가장 많고 ‘인력규모 조정을 통한 부담 축소’ 26.5%, ‘임금체계 개편을 통한 부담 축소’ 10.0%의 순이다(표 IV-47). 근로자의 수나 회사 설립 연도에 따른 차이는 크게 없고 업종별로 보면 공공행정/사회/개인서비스와 건설/도소매/음식숙박업에서 낮은 임금인상률 적용과 임금체계 개편을 통한 부담 축소의 비중이 높고 금융/보험/부동산/사업서비스와 운수/통신에서 인력규모 조정을 통한 부담 축소의 비중이 높다.

<표 IV-47> 인건비부담을 줄이기 위한 향후 방안

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
인력규모 조정	26.5	30.0	24.6	25.8	26.1	27.3	22.9	27.1	22.7	27.6	35.5	31.0	26.2
임금체계 개편	10.0	10.0	9.2	7.3	16.0	13.7	7.6	7.9	8.2	13.2	11.3	8.6	14.3
낮은 임금인상률	4.5	10.0	3.8	5.3	1.7	4.3	4.2	5.1	3.9	6.6	3.2	1.7	9.5
기술개발 및 생산성 증대	48.0	42.5	50.0	46.4	49.6	45.3	47.5	50.8	56.2	43.4	24.2	51.7	40.5
특별한 대책 없음	11.0	7.5	12.3	15.2	6.7	9.3	17.8	9.0	9.0	9.2	25.8	6.9	9.5
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

인건비를 줄이기 위한 인력규모 조정을 위한 방안으로 인력채용 중지 및 감축이 47.0%, 비정규직원 채용 확대 19.5%, 명예퇴직제 시행 19.3%의 순이다(표 IV-48). 대기업에서 명예퇴직제의 비중이 높고 인력채용 중지 및 감축의 비중이 낮다. 공공행정/사회/개인서비스는 명예퇴직제 시행의 비중이 높고 인력채용 중지 및 감축의 비중이 낮다. 금융/보험/부동산/사업서비스는 명예퇴직제의 비중이, 건설/도소매/음식숙박업은 비정규직 채용 확대의 비중이 높다.

<표 IV-48> 인건비 축소를 위한 인력규모 조정 방안

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종					
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스	
1 순위	명예퇴직 정리해고	19.3	11.8	12.9	19.0	29.2	22.0	21.2	14.0	18.2	13.3	20.9	24.7	30.1
	비정규직 채용	6.7	13.6	7.1	7.3	3.3	7.1	7.5	5.7	6.8	7.3	7.3	4.7	8.2
	인력채용 중지	19.5	16.4	18.4	19.0	21.4	20.1	17.1	21.1	20.3	19.3	22.7	15.8	17.8
	직급정년제/정년단축	47.0	43.6	53.3	49.2	39.8	43.0	48.8	50.8	47.9	51.4	38.2	46.3	42.5
	파트타임 근로자	4.5	7.3	3.6	3.6	5.7	6.4	4.1	2.5	4.0	3.7	7.3	7.4	-
	파트타임 근로자	3.0	7.3	4.7	1.8	0.6	1.4	1.4	5.9	3.0	5.0	3.6	1.1	1.4
	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1+2 순위	명예퇴직 정리해고	31.4	18.2	22.5	32.3	45.2	37.5	29.7	25.2	31.4	42.5	35.3	23.4	33.6
	비정규직 채용	13.5	22.7	15.1	12.7	9.3	13.0	15.7	12.4	14.4	12.8	13.6	12.6	11.0
	인력채용 중지	38.8	35.5	35.2	38.1	45.2	40.0	35.5	41.0	38.3	40.4	37.3	38.9	41.1
	직급정년제/정년단축	63.4	57.3	67.3	66.5	59.0	61.1	64.5	65.4	64.7	64.2	54.5	64.7	60.3
	파트타임 근로자	11.7	12.7	9.6	11.2	15.1	14.4	13.3	7.3	11.4	9.6	17.3	12.1	11.0
	파트타임 근로자	13.3	18.2	17.0	13.3	5.4	8.9	13.0	18.3	11.9	17.0	15.5	12.6	12.3
	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

임금체계 개편을 통해 인건비 부담을 줄이는 방안으로는 연봉제 도입(37.6%)과 인사고과에 따른 임금인상률 차등화(31.0%)의 비중이 높고 14.6%의 사업체에서 직무급적 요소의 도입을 제시했다(표 IV-49). 업종별로 보면 공공행정/사회/개인서비스는 연봉제 도입과 임금인상률의 차등지급의 비중이 높고 인사고과에 따른 상여금 차등지급의 차등화의 비중이 상대적으로 낮다. 금융/보험/부동산/사업서비스는 연봉제 도입의 비중이 낮다. 건설/도소매/음식숙박업도 연봉제 도입의 비중이 상대적으로 낮다.

6. 평가제도 및 승진제도

가. 평가제도

정기적으로 인사고과를 하는 사업체의 비중은 사무관리인력 58.6%, 서비스 및 영업인력 60.5%, 생산기능인력 45.5%로 생산기능인력에 대해 인사고과를 실시하는 사업체가 상대적으로 적다(표 IV-50). 사업체 규모가 클수록, 회사의 역사가 오래될수록 정기적으로 인사고과를 실시하는 사업체가 많다. 업종별로 보면 사무관리인력은 운수/통신업, 서비스 및 영업인력은 제조업과 공공행정/사회/개인서비스업, 생산기능인력은 운수/통신업과 금융/보험/부동산/사업서비스업이 정기적인 인사고과를 실시하는 사업체가 적다.

<표 IV-50> 정기적으로 인사고과를 받는 사원의 비율

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
사무관리인력	58.57	32.86	42.47	58.74	82.18	65.52	56.12	52.31	60.30	58.76	45.66	63.21	54.41
서비스 및 영업인력	60.49	42.00	44.52	62.55	79.15	64.79	55.33	58.00	58.87	63.28	62.08	62.77	57.84
생산기능인력	45.53	22.46	34.19	41.63	64.36	47.70	47.66	39.94	48.49	51.18	27.16	26.96	47.80

인사고과 점수 중 객관적인 개인성과가 차지하는 비중은 10% 이하인 사업체가 51.5%로 절반을 넘고 있다(표 IV-51). 사업체 규모가 클수록 회사의 역사가 오래될수록 객관적인 성과가 차지하는 비중이 크다. 업종별로 보면 공공행정/사회/개인서비스업이 객관적인 성과가 차지하는 비중이 작다.

<표 IV-51> 인사고과 중 객관적인 성과가 차지하는 비중

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대서비스	공공서비스
10%미만	51.5	66.4	56.7	55.1	34.1	48.3	52.1	54.1	47.2	52.5	66.2	44.8	75.0
11~20%	6.0	9.1	8.6	3.2	6.2	6.3	6.8	5.6	7.2	3.2	3.0	8.4	3.9
21~40%	14.0	8.2	9.1	14.0	21.2	15.3	16.0	11.2	15.9	14.5	9.8	11.8	10.5
41~60%	18.8	11.8	15.2	18.9	25.6	19.3	17.6	19.0	19.5	19.5	13.5	23.6	7.9
60%이상	9.6	4.5	10.4	8.8	12.8	10.8	7.5	10.2	10.2	10.5	7.5	11.3	2.6
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
평균	23.86	14.10	21.41	22.44	33.01	25.55	22.37	23.28	25.65	24.43	17.47	26.86	11.19

다면평가제도를 실시하고 있는 사업체는 사무관리인력 16.3%, 서비스 및 영업인력 15.2%, 생산기능인력 10.0%로 전체적으로 20%를 넘지 않고 생산기능인력에 대해 실시하는 기업이 상대적으로 적다(표 IV-52). 사업체 규모가 클수록 회사의 역사가 길수록(22년 이상과 미만이 기준임) 다면평가제도를 실시하는 기업이 많다. 업종별로 보면 사무관리인력은 공공행정/사회/개인서비스업, 서비스 및 영업인력은 제조업, 생산기능인력은 운수/통신업에서 다면평가제도를 도입한 기업의 비율이 특히 높다.

<표 IV-52> 각종 신인사고과제도 도입 기업의 비율

(단위: %)

		전체	근로자수				회사존속기간			업종				
			30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
목표 관리 제도	사무관리직	32.0	18.0	20.5	27.7	51.8	35.1	32.8	27.8	35.0	34.8	23.4	30.1	20.2
	서비스 및 영업직	37.0	26.0	27.8	35.5	51.8	38.2	38.2	34.7	36.9	44.0	34.8	32.1	30.6
	생산기능직	18.1	18.3	15.1	15.3	24.0	19.5	20.3	14.8	18.4	27.4	10.0	12.5	13.0
다면 평가 제도	사무관리직	16.3	8.2	11.1	16.8	22.7	17.1	18.1	13.1	15.2	17.2	18.4	18.7	12.0
	서비스 및 영업직	15.2	12.0	11.5	16.7	17.1	15.2	14.7	14.2	13.5	17.7	18.8	15.6	16.7
	생산기능직	10.0	8.3	8.2	11.1	10.3	10.0	12.1	7.2	9.4	13.7	7.8	10.7	11.1
코스별 신인사제도	5.6	4.2	3.0	4.9	9.9	6.4	6.8	3.6	5.9	3.5	6.7	6.5	5.0	
전문직 독립경로	5.0	2.5	3.2	4.1	9.2	6.0	6.8	2.9	4.7	6.0	3.7	5.1	6.3	

목표관리제도를 실시하고 있는 사업체는 사무관리인력 32.0%, 서비스 및 영업인력 37.0%, 생산기능인력 18.1%로 다면평가제도보다는 실시하는 사업체가 많고 다면평가제도와 같이 생산기능인력에 대해 실시하는 기업이 상대적으로 적다. 사업체 규모가 클수록 목표관리제도를 실시하는 기업이 많으나 기업의 역사에 따른 차이는 크지 않다. 업종별로 보면 각 직종 모두 공공행정/사회/개인서비스업이 낮고 생산기능인력은 금융/보험/부동산/사업서비스업도 낮다.

인사고과에 따라 차등지급되는 임금이 전체 연봉에서 차지하는 비중을 직종별로 보면 사무관리인력 13.0%, 서비스 및 영업인력 14.2%, 생산기능인력 8.4%로 생산기능인력이 제일 낮다(표 IV-53). 근로자의 수를 기준으로 보면 사무관리인력은 대기업에서, 생산기능인력은 중소기업에서 비중이 높은 반면, 서비스 및 영업인력은 사업체 규모에 따른 큰 차이가 없다. 사무관리인력과 서비스 및 영업인력은 회사의 역사가 짧을수록 인사고과에 따라 차등지급되는 연봉의 비중이 높다. 사

무관리인력과 서비스 및 영업인력은 금융/보험/부동산/사업서비스의 비중이 제일 높고 공공행정/사회/개인서비스의 비중이 제일 낮다. 생산기능인력은 제조업이 제일 높고 역시 공공행정/사회/개인서비스업이 제일 낮다.

<표 IV-53> 인사고과에 따라 차등 지급되는 임금이 연봉에서 차지하는 비중 (단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
사무관리직	12.99	10.87	11.57	12.68	15.52	10.00	13.59	15.23	13.77	14.72	6.70	16.48	3.26
서비스 및 영업인력	14.17	17.71	13.16	13.45	15.61	10.25	16.68	16.45	13.14	14.94	13.42	20.41	4.21
생산기능인력	8.37	9.07	10.25	7.53	7.47	5.24	10.33	10.62	9.39	8.43	3.86	9.60	2.39

나. 승진제도

승진결정시 각 요소가 차지하는 비중을 보면 인사고과 점수가 차지하는 비중의 평균은 사무관리인력은 근속년수 35.0%, 인사고과 31.6%, 능력 26.6%, 자격증 취득 2.5%의 순으로 근속년수의 비중이 제일 크다(표 IV-54). 사업체 규모가 클수록 인사고과의 비중이 크다. 업종별로 보면 운수/통신과 공공행정/사회/개인서비스업에서 근속년수의 비중이 크고 인사고과의 비중이 작다. 회사의 역사의 길고 짧음에 따른 큰 차이는 없다.

서비스 및 영업인력의 승진결정시 각 요소가 차지하는 비중을 보면 근속년수 31.6%, 인사고과 34.3%, 능력 28.2%, 자격증 취득 2.0%의 순으로 근속년수보다 인사고과의 비중이 크다. 사무관리인력과 같이 사업체 규모가 클수록 인사고과의 비중이 크다. 업종별로 보면 금융/보험/부동산/사업서비스업 및 공공행정/사회/개인서비스업에서 근속년수의 비중이 크고 인사고과의 비중이 작다. 회사의 역사의 길고 짧음

경제위기 이후 승진에 있어서 근속년수가 차지하는 비중이 준 사업체가 21.6%, 늘어난 사업체가 6.7%, 변함이 없는 사업체가 71.7%였다(표 IV-55). 사업체 규모로 보면 규모가 클수록 근속년수의 비중이 늘어난 기업과 줄어든 기업의 비중이 모두 높으나 줄어든 기업이 더 많고 그 차이는 22.5%p였다. 회사의 역사가 길수록 근속년수의 비중이 줄어든 사업체가 상대적으로 많다. 업종별로 보면 공공행정/사회/개인서비스가 늘어난 사업체가 상대적으로 많고 줄어든 사업체가 적다. 제조업은 줄어든 사업체가 상대적으로 가장 많았으나 늘어난 사업체의 비중도 높은 편이다.

<표 IV-55> 경제위기 이후 근속년수가 승진에서 차지하는 비중

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
변함이 없다	71.7	84.5	77.9	73.0	61.0	66.4	74.1	76.0	69.0	74.6	71.4	74.6	77.5
줄었다	21.6	9.5	16.9	19.8	31.4	27.1	20.0	16.6	23.3	19.7	21.8	22.0	12.5
늘었다	6.7	6.0	5.2	7.2	7.6	6.5	5.9	7.3	7.6	5.7	6.8	3.4	10.0
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

직군별 발탁승진자의 비율을 보면 사무관리인력 4.0%, 서비스 및 영업인력 8.3%, 생산기능인력 7.3%로 전반적으로 10%가 넘지 않으나 특히 사무관리인력의 비율이 낮다(표 IV-56). 100인 미만의 기업에서 그리고 회사의 역사가 짧을수록 높다. 업종별로 보면 금융/보험/부동산/사업서비스업에서 높고 공공행정/사회/개인서비스업에서 낮다.

<표 IV-56> 최근 3년간 발탁승진자의 비율

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험/임대서비스	공공서비스
사무관리직	4.01	5.06	4.19	4.13	3.25	3.83	4.41	3.84	3.67	4.84	2.12	5.86	2.49
서비스 및 영업인력	8.32	11.33	10.67	8.36	6.68	6.30	9.67	9.99	6.60	10.21	10.56	10.48	9.14
생산기능인력	7.29	10.41	10.24	5.69	6.11	4.90	8.68	9.54	7.29	7.58	4.89	11.24	4.56

직군을 달리하여 특정직군에 대해 승진에 제약을 두는 코스별 인사 제도를 도입하고 있는 사업체는 5.6%에 불과하다. 사업체 규모가 클수록 도입하고 있는 경우가 많다. 업종별로는 금융/보험/부동산/사업 서비스업에서 상대적으로 높다.

전문직을 위한 독립적인 경력경로를 설정하고 있는 사업체는 5.0%에 불과하였다. 사업체 규모가 클수록 독립경로를 설정하고 있는 사업체가 많았다. 업종별로는 공공행정/사회/개인서비스와 건설/도소매/음식숙박업이 높다.

다. 사무관리직 평가제도 및 승진제도와 중고령근로자⁶¹⁾

사무관리직의 다면평가제도가나 목표관리제도는 50세 이상 중고령근로자의 과잉고용문제가 있는 사업체에서 채택되어 보다 많이 도입되어 있다(표 IV-57). 그러나 과잉고용의 문제가 있는 사업체에서 인사고과에 따른 임금차등액이 낮고 승진에서 근속년수가 차지하는 비중이 높다.

중고령근로자의 채용을 기피하는 경향이 높을수록 다면평가제도가나

61) 서비스 및 영업인력이나 생산기능인력보다 사무관리직이 경제위기 이후 고용조정 대상이 되어왔으므로 사무관리직을 중심으로 중고령근로자와 평가제도 문제를 살펴본다.

목표관리제도가 더 많이 도입되어 있다. 또한 인사고과에 따른 임금 차등폭이 높고 승진에서 근속년수의 비중이 작다.

<표 IV-57> 사무관리직 평가제도 및 승진제도와 중고령근로자

(단위: %)

		50세 이상 근로자 과잉고용		50세 이상 근로자 채용기피				
		있음	없음	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편	중립	다소 그런 편	매우 그런 편
다면평가제도	도입	21.2	12.6	3.3	15.3	20.2	14.8	19.3
	미도입	78.8	87.4	96.7	84.7	80.8	85.2	80.7
	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
목표관리제도	도입	44.2	29.6	24.0	30.7	35.2	31.3	34.4
	미도입	55.8	70.4	76.0	69.3	64.8	68.7	65.6
	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
인사고과에 따른 임금차등지급액의 연봉에서 비중	20%미만	83.0	78.7	83.3	77.6	76.5	79.3	76.8
	20%이상	17.0	21.3	16.7	22.4	24.4	20.7	23.2
	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
승진에서 근속년수의 비중	40%미만	15.5	26.0	63.1	59.6	67.8	60.5	69.2
	40%이상	84.5	74.0	36.9	60.4	32.3	39.5	30.8
	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

7. 팀제

가. 현황

팀제를 도입한 사업체는 44.9%로서 도입하지 않은 사업체가 도입한 사업체보다 많았다(표 IV-58). 근로자 수가 많을수록 팀제를 많이 도입하여 300인 이상은 68.0%가 팀제를 도입하고 있다. 업종별로 보면

제조업(50.9%), 금융/보험/부동산/사업서비스업(45.9%), 건설/도소매/음식숙박업(43.9%)에서 팀제가 많이 도입되어 있다.

<표 IV-58> 팀제의 도입 여부

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
도입	44.9	22.1	33.2	43.4	68.2	45.7	45.0	44.0	50.9	43.9	26.1	45.9	31.3
도입계획	3.0	3.3	5.2	2.4	1.1	2.1	2.4	4.3	4.3	2.5	1.4	1.4	1.2
도입계획 없음	52.1	74.6	61.6	54.2	30.7	52.1	52.6	51.7	44.8	53.6	72.5	52.8	67.5
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

팀제가 도입되어 있는 경우 팀원이 팀장에 비해 직급이 높거나 체류연수가 높은 경우가 있는 사업체가 36.2%이다. 100인 이상이 100인 미만보다 그런 경우가 많다(표 IV-59). 22년 이상된 사업체에서 팀장이 팀원보다 직급이 낮은 사업체가 많다. 업종별로 보면 금융/보험/부동산/사회서비스업에서 팀장이 팀원보다 직급이 낮은 사업체가 많다.

<표 IV-59> 팀원이 팀장에 비해 직급이 높거나 같은 직급의 경우 체류 연수가 높은 기업의 비율

(단위: %)

전체	근로자수				회사존속기간			업종				
	30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
36.2	23.1	21.4	38.1	43.6	45.5	31.3	30.4	35.3	29.1	35.1	46.9	38.5

250 중고령근로자 노동시장

과거 관리자였던 팀원이 평사원과 같은 역할을 수행하고 있는 사업체가 30.4%로 그렇지 않은 사업체 50.3% 보다 적다(표 IV-60). 사업체 규모로 보면 근로자 수가 많을수록, 업종별로 보면 금융/보험/부동산/사업서비스업에서 과거 관리자였던 팀원이 평사원과 같은 역할을 수행하고 있다. 회사의 역사의 길고 짧음에 따른 차이는 없다.

<표 IV-60> 관리자였던 팀원이 일반 평사원과 같은 역할 수행 여부

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
매우그렇다	4.3	7.7	1.6	4.4	6.0	4.3	5.6	3.8	4.7	4.0	2.9	5.4	-
그런편이다	26.1	19.2	24.4	25.3	28.6	28.5	28.2	23.0	25.9	22.8	11.4	35.5	28.0
보통이다	19.3	26.9	21.3	17.7	18.8	18.4	21.1	19.6	19.3	20.8	22.9	18.3	12.0
그렇지 않은 편	32.0	15.4	27.6	34.2	33.3	34.3	28.9	29.7	34.3	33.7	37.1	21.5	28.0
전혀 그렇지 않다	18.3	30.8	25.2	18.4	13.2	14.5	16.2	23.9	15.9	18.8	25.7	19.4	32.0
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

업무배분에 있어서 연장자나 과거 상급자에 대해 배려를 하는 사업체가 47.9%로 그렇지 않은 사업체 21.1%보다 많았다(표 IV-61). 사업체 규모나 회사의 설립 연도에 따른 큰 차이는 없고 업종별로는 금융/보험/부동산/사업서비스에서 배려하는 업체의 비율이 높았다.

<표 IV-61> 팀원간 업무배분에 있어서 연장자나 과거 상급자에 대한 배려 여부

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
매우그렇다	4.5	3.8	4.7	3.8	5.1	3.8	3.5	6.2	4.7	6.9	2.8	2.2	4.0
그런편이다	43.4	46.2	47.2	40.9	43.6	44.3	41.5	44.5	40.1	47.1	47.2	51.6	36.0
보통이다	31.0	23.1	24.4	32.1	33.1	34.8	33.1	24.9	33.5	26.5	36.1	24.7	32.0
그렇지 않은 편	17.3	15.4	18.1	20.1	15.7	14.3	16.2	21.1	18.3	15.7	8.3	18.3	20.0
전혀 그렇지 않다	3.8	11.5	5.5	3.1	2.5	2.9	5.6	3.3	3.4	3.9	5.6	3.2	8.0
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

나. 팀제와 중고령근로자

중고령근로자 과잉고용문제가 있는 사업체에 팀제가 더 도입되어 있고 팀원의 직급이 팀장보다 높은 경우가 더 많았다. 그러나 과거 관리자가 현재 팀원인 경우는 더 적었고 팀 업무 분장에 있어서 상급자를 배려하는 경우는 큰 차이가 없었다(표 IV-62).

중고령근로자의 채용을 기피하는 경향이 높을수록 팀제가 도입되어 있고 팀원의 직급이 팀장보다 높은 경향이 있다. 그러나 과거 관리자가 현재 팀원의 역할을 하는 경우가 적고 팀 업무 분장에 있어서 상급자를 배려하는 정도는 중고령근로자 기피 경향에 따라 큰 차이가 없었다.

<표 IV-62> 팀제와 중고령근로자

(단위: %)

		50세 이상 근로자 과잉고용문제		50세 이상 근로자 채용기피				
		있음	없음	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편	중립	다소 그런 편	매우 그런 편
팀제	있음	52.8	42.5	21.1	35.6	48.3	46.4	59.3
	없음	48.2	57.5	78.9	64.4	51.7	53.6	40.7
	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
팀원의 직급이 팀장보다 높음	있음	50.0	33.1	35.0	34.2	38.9	32.3	41.8
	없음	50.0	66.9	65.0	65.8	61.1	67.7	58.2
	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
과거 관리자가 현재 팀원 역할	매우 그렇다	10.7	4.3	15.0	2.7	2.8	3.2	7.6
	그런 편이다	10.	27.2	35.0	21.9	29.4	27.0	20.2
	보통이다	17.9	19.4	20.0	20.5	27.5	14.1	21.8
	그렇지 않는 편	50.0	28.4	15.0	32.9	29.4	35.5	30.3
	전혀 그렇지 않다	10.7	20.7	15.0	21.9	11.0	20.2	20.2
	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
팀업무분장에 있어서 과거 상급자 배려	매우 그렇다	3.6	5.6	5.0	6.8	2.7	3.6	6.7
	그런 편이다	42.9	43.8	45.0	43.8	42.3	44.2	43.4
	보통이다	28.6	28.8	25.0	20.5	44.1	28.1	30.8
	그렇지 않는 편	17.9	17.2	10.0	21.9	9.0	20.5	16.7
	전혀 그렇지 않다	7.1	4.7	15.0	6.8	1.8	3.6	2.5
	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

8. 정년제도

가. 현황

정년제도가 있는 사업체는 76.2%이고 사업체 규모가 클수록 회사의 역사가 길수록 정년제도가 있는 사업체의 비율이 높다(표 IV-63). 업종별로는 공공행정/사회/개인서비스업이 정년제도를 상대적으로 가장 많이 가지고 있다.

<표 IV-63> 정년제도 여부

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
정년제도가 있는 기업의 비율	76.2	43.2	61.3	83.9	96.4	90.9	80.6	58.9	79.3	58.9	81.6	77.8	87.2
전직원에 동일한 정년이 적용되는 기업의 비율	81.5	83.3	87.0	82.6	78.8	80.2	81.0	85.2	88.4	78.6	78.3	78.1	54.9
조기퇴직제도를 도입한 기업의 비율	9.6	9.4	4.8	10.5	12.5	9.4	9.6	8.2	5.2	8.4	14.3	15.4	21.5

정년제도가 있는 경우 전직원에 대해 동일한 정년을 가지고 있는 경우는 81.5%이고 직종/직급별로 다른 경우는 18.5%이다. 100인 이상, 회사설립이 11년 이상 된 경우 직종/직급별로 정년이 다른 경우가 많았다(표 IV-64). 업종별로 보면 공공행정/사회/개인서비스업에서 직종/직급에 따라 다른 정년제도를 가지고 있는 사업체가 많다.

전직원에 동일한 정년이 적용되는 경우 평균정년은 56.4세, 55~59세가 정년인 사업체가 84.6%로 압도적이고 60세 이상은 13.4%이다. 300인 이상 사업체(91.6%)와 제조업(89.5%)의 경우 55~59세가 정년인 사업체의 비율이 제일 높다.

<표 IV-64> 정년제의 형태

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종					
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스	
정년 연령 (%)	전직원동일 직정/직급 별로 다름	81.5	83.3	87.0	82.6	78.8	80.2	81.0	85.2	88.4	78.6	78.3	78.1	54.9
	18.5	16.7	13.0	17.4	21.2	19.8	19.0	14.8	11.6	21.4	21.7	21.9	45.1	
	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
동일 정년시 정년	55세미만	2.0	4.8	2.4	1.9	1.1	1.4	2.4	2.8	1.9	1.8	3.3	1.5	2.2
	55~59세	84.5	83.3	76.6	84.2	91.6	86.2	84.8	81.4	89.5	78.4	77.2	79.6	80.0
	60세 이상	13.4	11.9	21.0	13.8	7.3	12.4	12.9	15.8	8.5	19.8	19.6	19.0	17.8
	평균	56.40	56.21	56.58	56.48	56.17	56.46	56.31	56.31	55.89	56.56	57.26	57.18	56.96

<표 IV-65> 직종별 정년연령(직종별로 정년이 다른 경우)

(단위: 세)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종					
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스	
관리	50세미만	0.7	-	-	2.3	-	-	2.4	-	2.0	-	-	-	-
	50~54세	4.3	11.1	4.2	4.7	-	4.6	-	10.7	6.0	5.9	-	3.8	3.4
	55~59세	58.9	66.7	54.2	55.8	61.5	67.7	48.8	50.0	72.0	82.4	52.6	53.8	31.0
	60세이상	36.2	22.2	41.7	37.2	38.5	27.7	48.8	39.3	20.0	11.8	47.4	42.3	65.5
	평균	57.86	56.22	58.46	57.91	58.13	57.37	58.56	57.89	56.24	57.29	58.63	58.81	59.62
연구 기술 개발	50세미만	1.4	-	-	4.8	-	-	5.0	-	2.9	-	-	-	-
	50~54세	6.8	-	18.2	9.5	-	5.6	10.0	7.1	14.3	-	-	-	-
	55~59세	62.2	50.0	54.5	57.1	73.5	72.2	50.0	57.1	62.9	100.0	80.0	54.5	47.1
	60세이상	29.7	50.0	27.3	28.6	26.5	22.2	35.0	35.7	20.0	-	20.0	45.5	52.9
	평균	57.41	58.00	56.64	56.76	57.88	56.94	57.50	57.86	55.66	57.00	56.80	58.45	60.65
사무	50세미만	2.8	11.1	4.0	2.3	1.9	3.2	2.4	3.4	4.0	-	-	7.4	-
	50~54세	4.9	-	4.0	7.0	1.9	4.8	4.8	3.4	8.0	6.3	-	-	6.9
	55~59세	71.3	66.7	64.0	69.8	79.2	76.2	66.7	72.4	72.0	81.3	76.2	63.0	69.0
	60세이상	21.0	22.2	28.0	20.9	17.0	15.9	26.2	20.7	16.0	12.5	23.8	29.6	24.1
	평균	56.55	55.78	56.60	56.28	56.92	56.29	57.00	56.34	55.46	56.88	57.24	56.93	57.41
서비스, 영업	50세미만	1.6	-	-	5.3	-	-	5.3	-	3.3	-	-	-	-
	50~54세	11.3	50.0	8.3	15.8	-	12.5	5.3	25.0	10.0	25.0	11.1	20.0	-
	55~59세	71.0	50.0	66.7	68.4	81.8	71.9	73.7	50.0	76.7	75.0	33.3	40.0	100.0
	60세이상	16.1	-	25.0	10.5	18.2	15.6	15.8	25.0	10.0	-	55.6	40.0	-
	평균	55.92	52.50	56.50	54.79	57.00	55.78	56.11	55.75	54.93	56.00	57.44	58.20	56.30
생산 기능	50세미만	2.1	-	5.9	-	-	2.1	-	5.3	3.9	-	-	-	-
	50~54세	9.5	-	5.9	24.1	2.6	10.6	8.0	10.5	9.8	8.3	-	100.0	11.8
	55~59세	72.6	-	58.8	58.6	92.3	74.5	72.0	63.2	68.6	91.7	78.6	-	70.6
	60세이상	15.8	100.0	29.4	17.2	5.1	12.8	20.0	21.1	17.6	-	21.4	-	17.6
	평균	56.41	60.00	57.00	56.07	56.41	56.04	57.12	56.53	56.39	55.00	57.14	50.00	57.24

직종 및 직급별로 정년이 다른 경우 관리인력은 정년이 55~59세, 60세 이상인 경우가 각각 58.9%, 36.2%, 평균정년이 57.8세로 정년이 높다(표 IV-65). 공공행정/사회/개인서비스업(65.5%), 금융/보험/부동산/사회서비스업(42.3%)은 정년이 60세 이상인 사업체가 많다. 연구개발

발기술인력은 정년이 55~59세, 60세 이상인 경우가 각각 62.2%, 29.7%, 평균정년이 57.4세로 정년이 관리인력보다 낮다. 공공행정/사회/개인서비스업에서 정년이 높고 제조업에서 낮은 편이다. 사무인력, 서비스 및 영업인력, 생산기능인력의 평균정년은 각각 56.6세, 55.9세, 56.4세이다. 직급별 평균정년을 보면 임원 56.8세, 부장급 57.9세, 차장급 56세, 과장급 55.7세, 대리급 54.5세, 대리 미만 54.2세로 직급이 높을수록 높으나 일반적으로 55세 정도이다(표 IV-66).

<표 IV-66> 직급별 정년연령(직급별로 정년이 다른 경우)

(단위: 세)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종					
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스	
대리 미만	55세미만	19.7	25.0	15.0	29.7	13.7	12.3	28.7	22.2	25.1	20.0	5.3	16.7	17.9
	55~59세	74.2	62.5	75.0	56.8	82.8	83.1	60.0	66.7	66.7	80.0	84.2	75.0	71.4
	60세이상	7.6	12.5	10.0	13.5	3.4	4.6	11.4	11.1	8.3	-	10.5	8.3	10.7
	평균	54.21	53.63	53.20	52.78	55.33	55.51	53.54	51.48	51.94	54.88	56.16	53.21	56.07
대리	55세미만	18.5	28.6	15.0	31.6	11.7	12.0	27.9	23.0	29.7	20.0	5.3	16.0	14.2
	55~59세	72.4	57.1	70.0	55.3	83.3	80.6	63.9	61.5	62.2	76.0	84.2	76.0	71.4
	60세이상	9.0	14.3	15.0	13.2	5.0	7.5	8.3	15.4	8.1	4.0	10.5	8.0	14.3
	평균	54.46	54.14	53.50	53.21	55.58	55.42	54.28	52.15	51.73	55.28	56.16	54.16	56.46
과장	55세미만	14.1	12.5	13.0	28.3	8.1	7.6	23.7	18.1	27.0	7.4	5.0	10.3	10.7
	55~59세	65.5	62.5	60.9	59.0	69.4	72.7	57.9	57.6	64.9	85.2	70.0	66.7	42.9
	60세이상	20.4	25.0	26.1	12.8	22.6	19.7	18.4	24.2	8.1	7.4	25.0	20.0	46.4
	평균	55.65	55.38	54.83	54.23	56.77	56.41	55.29	54.39	52.43	56.63	57.00	55.50	58.14
차장	55세미만	10.4	14.3	10.6	19.4	3.8	4.9	12.2	21.5	16.2	4.3	16.0	7.7	-
	55~59세	69.8	57.1	57.9	66.7	75.9	75.4	72.7	50.0	70.3	60.9	68.0	88.5	53.3
	60세이상	19.8	28.6	31.6	13.9	20.4	19.7	15.2	28.6	13.5	34.8	16.0	3.8	46.7
	평균	56.00	56.57	54.63	55.28	56.85	56.77	55.88	54.43	53.51	58.22	55.92	56.58	57.87
부장	55세미만	4.8	-	4.3	12.8	1.6	1.5	7.9	8.6	10.5	-	-	6.5	3.6
	55~59세	61.6	75.0	52.2	64.1	62.5	68.2	57.9	54.3	76.3	89.7	55.0	48.4	32.1
	60세이상	33.6	25.0	43.5	23.1	35.9	30.3	34.2	37.1	13.2	10.3	45.0	45.2	64.3
	평균	57.79	57.38	58.87	56.49	57.94	57.91	57.53	57.69	55.79	57.31	58.25	59.03	59.29
임원	55세미만	7.1	-	13.3	3.8	9.1	5.9	3.4	16.7	13.6	-	11.1	11.8	-
	55~59세	30.6	40.0	13.3	34.6	30.3	23.5	34.5	33.3	40.9	53.8	33.3	29.4	8.3
	60세이상	62.4	60.0	73.3	61.5	60.6	70.6	62.1	50.0	45.5	46.2	55.6	58.8	91.7
	평균	56.79	59.20	53.00	59.42	55.70	56.59	58.97	53.17	51.23	58.77	53.00	58.76	60.83

현재 정년제도가 있는 사업체의 90.4%가 정년제도를 향후에도 유지할 계획이다(표 IV-67). 사업체 규모가 클수록, 업종별로 보면 공공행정/사회/개인서비스업의 사업체에서 정년제도를 유지할 계획으로 있는 사업체가 많다. 정년을 변경하는 경우 정년을 올리려는 사업체가 7.0%로 내리려는 사업체 2.6%보다 많았다.⁶²⁾

<표 IV-67> 정년유지 계획 여부

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
유지	90.4	84.3	90.2	90.1	92.4	91.0	88.1	91.1	90.5	91.2	88.2	89.0	94.8
높임	7.0	11.8	8.1	6.3	5.2	6.5	8.9	6.4	7.3	7.3	6.3	8.0	2.6
낮춤	2.6	3.9	1.6	3.6	2.4	2.7	3.1	2.6	2.2	1.4	5.4	2.9	2.6
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

조기퇴직제도를 도입한 사업체가 9.6%이다(표 IV-63). 사업체 규모나 회사설립 연도에 따른 큰 차이는 없고 업종별로는 공공행정/사회/개인서비스업(1.5%)와 금융/보험/부동산/사업서비스업(15.4%)에서 도입한 사업체가 상대적으로 많다.

퇴직근로자를 재고용할 의사에 대해 최종 월평균보수의 50~70%에서 재고용할 의사가 있는 사업체와 없는 사업체가 각각 27.7%, 42.4%, 기본급만 유지하여 고용할 의사가 있는 사업체와 없는 사업체가 각각 22.2%, 47.2%, 파트타임으로 고용할 의사가 있는 사업체와 없는 사업체가 각각 16.5%, 53.3%, 기타 비정규직으로 고용할 의사가 있는 사업체와 없는 사업체가 각각 33.4%, 39.5%로 임금의 삭감이나 종사상 지위의 하락에도 불구하고 퇴직근로자의 재고용에 대해 부정적의사가 지배적이며 기타 비정규직으로의 고용에 대해서 가장 긍정

62) <부표 IV-5>, <부표 IV-6>.

적인 것으로 나타났다(표 IV-68). 사업체 규모나 회사설립 연도에 따른 큰 차이는 없고 업종별로는 제조업에서 퇴직근로자의 재고용의사가 있는 사업체가 많다.

<표 IV-68> 퇴직후 재고용 의사

(단위: %)

		전체	근로자수				회사준속기간			업종				
			30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
최종보수의 50~70% 지급	있음	27.7	16.8	33.6	29.4	23.1	27.4	29.2	27.5	31.7	26.9	23.5	21.3	22.9
	없음	42.4	35.4	39.6	44.4	45.4	45.6	41.9	39.0	40.2	35.0	53.0	50.5	41.0
	모름	29.9	47.8	26.8	26.1	31.5	27.0	28.9	33.5	28.0	38.0	23.5	28.2	36.1
기본급만 지급	있음	22.2	11.5	26.1	25.0	19.4	22.0	26.1	20.4	25.8	23.1	16.9	16.4	16.0
	없음	47.3	41.6	45.3	48.1	50.4	50.4	44.7	45.7	45.1	41.9	58.5	53.3	46.9
	모름	30.4	46.9	28.6	26.9	30.2	27.6	29.2	33.9	29.1	35.0	24.6	30.4	37.0
파트타임으로 고용	있음	16.5	11.5	18.1	16.9	16.2	15.7	17.8	16.9	16.6	17.9	13.8	16.8	16.0
	없음	53.3	41.6	55.0	55.3	54.0	56.1	52.2	51.2	54.8	46.6	60.8	54.2	46.9
	모름	30.1	46.9	27.0	27.8	29.8	28.3	30.0	31.9	28.6	35.5	25.4	29.0	37.0
기타 비정규직으로 고용	있음	33.4	20.9	31.0	37.2	36.5	39.4	31.6	29.7	33.6	32.1	31.3	34.6	35.7
	없음	39.5	37.4	42.0	39.1	37.1	37.4	41.2	39.5	40.5	33.8	47.3	40.2	34.5
	모름	27.1	41.7	27.0	23.7	26.3	23.2	27.2	30.8	25.9	34.2	21.4	25.2	29.8

나. 정년제도와 중고령근로자

중고령근로자 과잉고용문제가 있는 사업체에서 정년제도가 있는 사업체가 더 많았다(표 IV-69). 중고령근로자를 기피하는 경향이 높을수록 정년제도를 가지고 있는 사업체가 많았다.

중고령근로자 과잉고용문제가 있으면 조기퇴직제도를 가지고 있는 사업체가 많았고 중고령근로자 채용기피 경향과 조기퇴직제도는 큰 연관이 없는 것으로 나타났다.

<부표 IV-1> 경력직 채용 현황

	연도	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
			30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
경력직비율	1999	24.8	28.8	35.7	28.0	22.0	21.6	29.2	27.9	21.5	23.0	43.7	29.0	15.2
	2000	24.9	38.6	38.3	26.7	21.8	20.5	28.0	30.3	22.2	23.6	35.9	29.7	16.4
	2001	25.7	33.7	34.7	27.3	23.5	23.4	29.8	26.8	23.1	24.8	34.5	30.3	16.5
경력수시비율	1999	88.5	84.1	89.6	86.7	89.2	87.8	92.6	86.4	87.0	76.0	99.8	93.5	68.4
	2000	90.0	79.5	86.0	92.4	91.0	92.8	90.2	87.3	88.5	82.7	99.1	93.6	78.9
	2001	92.7	92.1	92.0	94.1	92.0	92.9	95.8	90.1	92.0	85.4	98.7	95.5	82.0
신규수시비율	1999	72.1	74.3	84.7	89.7	64.4	69.1	74.6	77.4	81.1	58.2	91.0	55.7	53.8
	2000	68.9	76.6	80.4	87.7	61.1	69.4	65.1	72.6	76.4	51.3	80.5	59.6	55.3
	2001	70.9	80.2	81.9	90.7	60.8	68.5	68.1	76.6	77.3	59.4	80.9	63.8	53.3

<부표 IV-2> 비정규직 임금결정시 고려되는 요인

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
자격증	21.6	17.0	17.3	19.8	27.1	26.9	23.2	14.2	14.8	25.2	31.0	27.4	35.6
연령	31.2	26.9	29.9	38.8	25.7	30.2	31.0	33.7	30.5	35.1	35.6	26.5	32.2
성	27.8	28.8	24.5	35.8	22.2	28.3	26.5	28.8	31.2	31.8	23.7	18.2	20.3

주: 고려하는 기업의 %비율임

IV. 중고령근로자 인사관리 실태 261

<부표 IV-5> 정년을 연장하는 경우 이유

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
경험많고 능력있는 인력이 정년 때문에 나가므로	2.1	3.9	1.6	2.0	1.7	2.8	1.2	2.1	1.8	3.6	2.7	2.3	-
짧은 정년으로 직원들의 조직현신도가 떨어짐	1.3	2.0	1.2	1.7	1.2	2.1	1.5	-	1.2	1.5	1.8	1.7	-
사회적으로 경험 많은 인력을 조기퇴직하는 것은 바람직하지 않으므로	3.6	5.9	5.3	2.6	2.3	1.6	6.2	4.3	4.3	2.2	1.8	4.0	2.6
전체	7.0	11.8	8.1	6.3	5.2	6.5	8.9	6.4	7.3	7.3	6.3	8.0	2.6

<부표 IV-6> 정년을 줄이는 경우 이유

(단위: %)

	전체	근로자수				회사존속기간			업종				
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	22년 이상	21~11년	11년 미만	제조업	건설/도소매/숙박	운수/통신	금융보험 임대 서비스	공공 서비스
연령이 많으면 임금이 비해 생산성이 떨어지므로	1.6	3.9	0.8	2.3	1.2	1.2	3.1	1.1	1.8	0.7	2.7	1.7	-
중고령층은 청장년을 활용하는데 장애가 되므로	0.3	-	-	1.0	-	0.5	-	0.4	-	0.7	0.9	0.6	-
중고령층은 경영환경의 변화나 신기술에 쉽게 적응할 수 없으므로	0.5	-	-	0.3	1.2	0.5	-	1.1	0.4	-	0.9	0.6	1.3
한국의 정서상 선배들이 후배들을 위해 용퇴하는 것이 바람직하므로	0.2	-	0.8	-	-	0.5	-	-	-	-	0.9	-	1.3
전체	2.6	3.9	1.6	3.6	2.4	2.7	3.1	2.6	2.2	1.4	5.4	2.9	2.6

V. 요약 및 정책적 시사점

1. 고령자 노동시장의 특성

가. 취업구조

1) 경제활동인구조사 기준

우리나라 전체 취업자 중 55세 이상 고령근로자가 차지하는 비중은 16.8%로서 농가부문에 63.2%가 취업하고 있다. 외환위기에도 불구하고 전체 취업자 중 55세 이상 고령자가 차지하는 비중은 약간 증가하였다. 그러나 경제활동참가율은 전체 취업자와 같이 외환위기 이후 약간 줄어들었다.

비농전산업의 경우 2001년 현재 고령자의 비중은 12.0%로 1996년 10.7%에서 늘어났다. 제조업에 한정하여 볼 때도 고령자가 전체 취업자에서 차지하는 비중은 2001년 현재 8.3%인데 늘어나는 추세이다. 업종의 특성을 반영하여 고령취업자의 46.9%가 55~59세이다.

전산업, 비농전산업 모두 해당 직종에서 고령 취업자가 차지하는 비중은 농림직, 단순노무직, 행정관리직에서 높다. 외환위기 이후 전문가와 준전문가를 제외하면 각 직종에서 고령자가 차지하는 비중이 늘어났다. 고령 취업자는 전산업은 농림직, 서비스 및 판매직, 단순노무직, 비농전산업은 단순노무, 기능원과 조립원으로 주로 취업하고 있다. 전산업의 경우 55~59세 연령층은 서비스와 판매직이 제일 많으나 60세 이상은 농림직에 제일 많다. 농림직의 비중이 줄어들고 서비스와 판매직의 비중이 늘어나는 추세이며 특히 여성의 경우 그러하다. 여성의 경우 행정관리직이나 전문가의 비중이 거의 없으나 남성의 경우 행정관리직의 비중이 9.7%이다. 비농전산업은 남성 고령근로자는 단

순노무직의 비중이 제일 높으나, 여성은 서비스 및 판매직의 비중이 50% 이상이다.

제조업에 한정하여 볼 때 고령 취업자가 직종에서 차지하는 비중은 단순노무, 서비스 및 판매, 행정관리직에서 높다. 전산업의 경우와는 달리 전문가와 사무직종에서는 늘어나고 다른 직종에서는 비중이 줄어들었다. 기능원과 조립원으로 제일 많이 취업하고 있고 그 다음으로 55~59세는 사무직, 60세 이상은 단순노무직으로 많이 취업하고 있다. 전산업의 경우와 같이 남성 고령근로자 중 행정관리직의 비중이 높으나 여성의 경우는 미미하다.

고령취업자가 자영업자와 무급가족 종사자에서 차지하는 비중은 30%이며 일용근로자 중 20%가 고령근로자이다. 고령 취업자 중 60세 미만에서 상용근로자의 비중은 20% 가까이 되나 65세 이상은 3.5%에 불과하다. 1996년 이후 전체 취업자와 같이 상용근로자의 비중은 줄어들고 자영업자, 임시근로자, 일용근로자의 비중이 늘어나는 추세이다. 비농전산업도 전산업과 같은 구조 및 추이를 보이고 있다.

제조업에 한정하여 볼 때도 전산업과 같은 구조를 보이고 있다. 남녀를 구분하여 볼 때 고령근로자 중 남자는 상용근로자가 상대적으로 많고 여자는 일용근로자가 상대적으로 많은데 제조업은 이와 같은 경향이 더욱 크다.

주당 근로시간을 보면 55세 미만에 비해 주당 54시간 이상의 비중이 작고 35시간 이하의 단시간 근로자의 비중이 높다. 1996년과 비교하여 주당 45시간 이상의 비중이 줄어들고 35시간 이하인 단시간 근로의 비중이 늘어난 것은 55세 이상과 54세 이하에 공통적인 현상이나 고령근로자의 경우 그 경향이 더욱 크다. 특히 17시간 이하의 비중이 높아져서 17시간 이하 취업에서 고령근로자가 차지하는 비중이 16.6%에서 26.8%로 늘어났다. 고령 취업자에서도 남자가 45시간 이상의 비중이 높다. 비농전산업과 제조업도 전산업과 같은 구조를 보이고 있다.

초졸 이하 취업자에서 고령근로자가 차지하는 비중이 60% 가까이 되어 고령취업자의 60%가 초졸 이하인 반면 55세 미만은 고졸이

50%를 차지하고 있다. 특히 65세 이상은 초졸의 비중이 80%에 가깝다. 남녀를 비교하면 고령 여자 취업자는 초졸 이하가 80%가 넘으나 남자는 40% 정도이다. 비농전산업이나 제조업의 전반적인 학력수준이 전산업보다 높으므로 고령취업자 중 초등학교 졸업자의 비중은 줄어들으나 학력구조 및 특징은 전산업의 경우와 유사하다.

업종별로 보면 고령 취업자가 농림어업에서 차지하는 비중은 60%가 넘는다. 1996년 이후 각 업종에서 고령근로자가 차지하는 비중이 늘어났다. 고령근로자의 농림어업 취업자가 많아 우리나라 전체의 취업구조와는 달리 고령자의 1차산업 종사자와 3차산업 종사자의 비중이 비슷하다. 사회간접자본 및 서비스업 취업자의 비중이 높아지는 추세이며 남자의 경우 사회간접자본 및 서비스업의 취업 비중이 상대적으로 높다.

2) 임금구조기본조사 기준

상용근로자 5인 이상을 고용하고 있는 사업체의 상용근로자를 대상으로 하는 임금구조조사에 의하면 2000년 현재 고령근로자의 비중은 6.7%로 전체 취업자를 대상으로 한 경제활동조사의 16.4%보다 상당히 낮다. 고령자 중 55~59세가 절반 이상을 차지하고 있다.

각 직종에서 고령근로자가 차지하는 비중은 단순노무직에서 35%가 넘고 농림직과 행정관리직에서는 20%이다. 남녀를 구분하여 보면 남자는 단순노무직, 여자는 농림직에서 차지하는 비중이 상대적으로 높다. 고령근로자의 직종별 구성은 단순노무직 35.7%, 기능원과 조립원 25%, 행정관리직 15%이다. 60세 미만은 기능원과 조립원, 60세 이상은 단순노무직의 비중이 상대적으로 크다. 남녀를 구분하여 보면 남자는 행정관리직의 비중이 어느 정도 되나 여자는 연령대와 관계없이 단순노무직의 비중이 크다. 1996년과 비교하며 보면 전체적으로 고령자의 비중이 약간 줄어들었으나 행정관리직, 전문가, 기술공 및 준전문가의 비중은 늘어났으나 기능원과 조립원, 단순노무직의 비중은 줄어 들었다.

제조업에 한정하여 보면 기능공과 조립원이 고령근로자의 절반 이상을 차지하고 있으며 단순노무직과 행정관리직의 순으로 비중이 크다. 연령층이 올라갈수록 행정관리직의 비중이 높아진다. 남녀를 구분하여 보면 남자는 행정관리직, 전문가, 사무직, 여자는 서비스 및 판매, 기능공과 조립원, 단순노무직의 비중이 상대적으로 크다. 1996년과 비교하며 전체 근로자 중 고령자의 비중이 줄어들었고 행정관리직, 기술공 및 준전문가, 사무직, 단순노무직의 비중이 줄어들었다.

사업체 규모별로 고령근로자가 차지하는 비중은 300인 미만 6~7%, 300인 이상 3%이다. 특히 300인 이상에서는 65세 이상의 비중이 낮다. 남녀를 구분하여 여자는 500인 이상, 남자는 다른 사업체 규모에서 상대적으로 비중이 높다. 1996년과 비교하면 500인 이상에서만 고령근로자의 비중이 늘어났으나 다른 사업체 규모에서는 줄어들었다. 고령근로자 중 300인 이상 사업체 취업자 비중은 10%에 못 미치며 남자보다는 여자 중 300인 이상 사업체 취업자 비중이 크다. 1996년과 비교하면 고령자의 300인 이상 사업체 취업자 비중이 줄어들었다.

제조업에 한정하여 보면 100인을 기준으로 고령자가 상대적으로 적은 현상이 나타난다. 업종의 특성을 반영하여 여자보다는 남자의 300인 이상 취업자 비중이 크다. 1996년과 비교하여 고령자 중 300인 이상 사업체 취업자 비중이 약간 늘었다.

나. 임금구조

1) 고령자 대 비고령자의 상대임금

상용근로자를 5인 이상 고용하고 있는 사업체를 대상으로 하는 임금구조기본조사 결과에 의하면 2000년 현재 55세 이상 고령근로자의 임금을 100으로 하였을 때 55세 미만의 임금은 110%로서 고령자의 임금이 비고령자보다 낮다. 직종별로 보면 행정관리직, 전문가 등 고임금직종은 고령자가, 기능원과 조립원 등 단순직종은 비고령자가 임금이 높고, 나머지 직종에서는 고령자와 비고령자의 평균임금이 비슷

하다. 남녀별로 구분하며 보면 고령자의 상대임금은 남자가 높고 각 직종에서 연령에 따른 임금차이도 남자가 상대적으로 크다. 1996년 이후 고령자의 임금이 상대적으로 줄어들었는데, 특히 남자의 경우 모든 직종에서 고령자의 임금이 줄어들었다.

사업체 규모별로 보면 300인 이상 대기업과 10인 영세기업에서는 고령자, 10~299인 중소기업에서는 비고령자의 임금이 높다. 남녀별로 차이가 나는데, 남자는 전체와 비슷한 추세이나 여자는 10~299인, 500인 이상은 비고령자가 높은 반면 10인 미만과 300~499인은 큰 차이가 없다. 1996년 이후 고령자의 임금이 모든 규모에서 감소하였다. 남녀별로 구분하여 보면 남자는 500인 이상을 제외하면 모든 규모에서 고령자 임금이 줄어들었으나 여자는 30~299인만 줄었다.

제조업에 한정하여 보면 55세 대비 55세 미만의 임금은 103%로 비고령자의 임금이 높으나 전산업에 비해 그 차이가 작다. 전산업과 같이 행정관리직, 전문가와 같은 고임금직종의 경우 고령자의 상대임금이 높다. 여자의 경우 연금적인 요소가 약한 것은 전산업의 경우와 유사하다. 그러나 전산업의 경우와는 달리 1996년 이후 고령자의 임금이 상대적으로 많이 증가하였다. 행정관리직, 전문가, 기능원과 조립원에서 연공급적인 요소가 강화된 것을 반영하고 있다.

제조업은 10~29인을 제외하면 55세의 임금이 상대적으로 높으나 남녀별로 구조적인 차이가 있다. 남자는 모든 사업체 규모에서 고령자의 임금이 높으나 여자는 100인 이상 사업체에서만 고령자의 임금이 높다. 1996년과 비교하여 대기업에서는 연공적인 요소가 약화되었으나 300인 미만은 그렇지 않다.

2) 연령계층별 임금구조

연령계층별로 임금추이를 보면 30~34세의 임금을 100으로 하였을 때 40~44세의 임금은 117%로 가장 높고 그 이후 감소한다. 남녀별로 보면 남자는 40~44세, 여자는 30~34세 임금이 가장 높다.

직종별로 임금이 가장 높은 연령층을 보면 행정관리직과 전문직은

55~59세, 기술공과 준전문가, 사무직은 45~49세, 농림직은 40~44세, 기능원과 조립원은 35~39세, 서비스와 판매직과 단순노무직은 30~34세여서 고임직종일수록 보다 지속적으로 연령상승과 함께 임금이 증가하고 있다. 남자는 전체와 유사한 추세이나 여자는 행정관리직과 전문가를 제외하면 대부분 직종이 30~39세 계층에서 임금수준이 가장 높다.

모든 사업체 규모에서 40~44세, 45~49세의 임금이 비슷하고 가장 높다. 남자는 전체와 유사하나 여자는 300인 미만은 30~34세, 300인 이상은 30~34세, 35~39세가 비슷하고 가장 높다.

제조업에 한정하여 보면 35~39세에 가장 임금이 높다. 남녀별로 보면 남자는 40~45세, 45~49세, 50~54세의 임금이 비슷하면서 가장 높고 여자는 25~29세에 임금이 가장 높다. 직종별로 보면 남자는 전산업의 경우와 유사하고 여자는 기능원과 조립원, 단순노무직이 20대에 임금이 가장 높은 등 전산업과는 다른 구조이다.

제조업은 사업체 규모로 볼 때 300인 미만 중소기업은 40~44세, 45~49세가 비슷하면서 임금이 가장 높고, 300~499인은 55~59세, 500인 이상은 60~64세까지 임금이 연령증가와 함께 올라간다. 여자는 400인 미만은 25~30세, 30~34세가 비슷하면서 가장 높으며 300인 이상은 30~34세 임금이 가장 높다.

3) 고령 근로자간의 임금차이

고령근로자간의 임금차이를 보면 55~59세를 100으로 하였을 때 60~64세 84.8%, 65세 이상 89.2%로 60~64세의 임금이 가장 낮다. 남자는 60~64세와 65세 이상의 임금이 비슷하나 여자가 65세 이상의 임금이 60~64세 보다 높은 것을 반영하고 있다.

제조업에 한정하여 고령근로자간의 임금차이를 보면 55~59세를 100으로 하였을 때 60~64세 88%, 65세 이상 107%로 60~64세의 임금이 가장 낮는데 전산업과 비교하여 65세 이상의 임금이 상대적으로 높다. 전산업과는 달리 남자와 여자의 차이가 없다. 특히 여자는 65세

이상의 임금이 60~64세 보다 70% 높다.

2. 외환위기 이후의 고용조정이 중고령근로자에게 미친 영향

가. 임금구조기본조사 결과에 기초하여

외환위기 이후 고용조정 결과 우리나라 전체의 상용근로자가 감소하는 추세 속에서 10인 이상 사업체의 상용 중고령근로자의 수도 줄어들었다. 그러나 전체 상용근로자 중 중고령근로자의 비중도 크게 변화하지 않아 중고령근로자가 고용조정 과정에서 차별을 받았다고 보기는 어렵다. 여자의 중고령근로자 비중이 약간 줄어들었다. 직종별로 약간의 차이를 보이는데 55세 이상은 농림직에서의 비중이 크게 늘었고 50세 이상 여자의 단순노무직에서 차지하는 비중이 줄었다. 규모별로 보면 대기업에서는 고령자의 비중이 증가하였으나 중소기업에서는 줄었다.

제조업에서는 고령자의 비중이 약간 증가하였다. 직종별로 보면 농림직에서의 비중이 크게 늘어났다. 100인 이상 사업체에서는 고령자 비중이 늘어난 반면 100인 미만에서는 중고령근로자의 비중이 줄었다.

500인 이상 대기업에서는 상용근로자가 30% 감소하는 등 대규모의 고용조정이 일어났음에도 불구하고 중고령근로자의 수는 줄지 않아 비중고령근로자가 고용조정 과정에서 상대적으로 많이 줄어들었다. 그러나 행정관리직만이 고령자의 비중이 감소하여 수가 줄었다. 제조업도 중고령근로자는 줄지 않았으나 전체 산업과는 달리 행정관리직에서의 비중이 줄지 않았다.

30~99인 중소기업은 상용근로자가 약간 감소하였으나 중고령근로자의 비중은 줄어서 중고령근로자의 수가 상대적으로 많이 줄어들었다. 직종별로 보면 행정관리직과 단순노무직에서 고령자 비중이 변화가 없고 농림직에서는 늘었다. 제조업에서도 중고령근로자의 비중이 약간 줄어 중고령근로자 수도 감소하였다.

나. 사업체 인적자원관리 실태조사 결과에 기초하여

한국노동연구원이 2002년 실시한 실태조사 결과에 의하면 조사대상 사업체들은 외환위기 이후 주로 과잉고용의 해소나 인건비 감축을 위하여 명예퇴직을 시행하였는데 명예퇴직자 선정 기준으로는 근속년수가 연령보다 중요하였다. 특히 제조업에서는 연령이 상대적으로 중요하게 고려되지 않았다.

명예퇴직의 효과와 관련하여 인건비 절감에 대해 상당히 부정적으로 평가하고 있다. 특히 제조업의 경우 인건비 절감 효과에 대해 가장 부정적이다. 다만 30인 미만 기업에서 인건비 절감 효과에 대해 상대적으로 긍정적이었다.

정리해고의 이유로는 인건비 감축이 제일 중요하고 그 다음이 과잉고용의 해소였다. 업종별로는 제조업과 건설/도소매/음식숙박업의 경우 인건비 감축이 정리해고의 가장 중요한 이유였다. 정리해고자 선정시 근속년수보다는 연령이 중요하게 고려되어 추가적인 혜택이 상대적으로 많은 명예퇴직의 경우 연령보다 근속년수가 중요하게 고려되는 것과 대비된다. 특히 100인 이하의 기업에서 근속년수가 상대적으로 중요하게 고려되지 않는다. 연령의 경우 종업원 수가 많을수록 회사가 역사가 짧을수록 금융/보험/부동산/사업서비스와 도소매/음식숙박업에서 보다 많이 활용된다. 그러나 정리해고의 기준으로 50%의 사업체에서 연령이 고려는 되나 인사고과나 징계 여부도 중요한 기준이었다.

정리해고의 시행 효과와 관련하여 명예퇴직과 마찬가지로 인건비 절감에 대해 부정적으로 평가하고 있다. 그러나 소규모 사업체와 역사가 긴 사업체일수록 인건비 절감 효과에 대해 상대적으로 긍정적으로 평가하고 있다.

3. 사업체 인사관리와 중고령근로자

가. 중고령근로자 고용 현황

2002년 한국노동연구원 실태조사 결과에 의하면, 전체 근로자 중 5%가 50세 이상 근로자인 조사대상 사업체 중에서 중고령근로자의 과잉고용문제가 있는 사업체는 5% 미만이었다. 사업체 특성별로 차이가 나나 문제가 있는 경우도 10%를 넘지 않았다. 50세 이상 근로자의 과잉고용이 갖는 문제점은 인건비보다는 중고령근로자의 환경적응능력이나 중고령근로자로 인한 인사관리의 경직성이라고 기업들은 보고 있다.

나. 인사관리 방향

중고령근로자와 기업의 인사관리 방향과 약간의 연관이 있는 것으로 나타났다. 50세 이상 과잉고용의 문제가 있으면 인사관리를 계약에 근거하여 단기적인 수익을 중시하여 유연하게 인력을 활용하려는 경향이 있고, 중고령근로자 채용을 기피할수록 크지는 않지만 비정규직을 최대한 활용하고 단기적인 성과를 강조하는 경향이 있다.

다. 채용

경력이 없는 신입사원의 경우 절반 정도의 사업체에서 채용시 연령을 제한하고 있으며 규모가 클수록 연령제한을 더 많이 한다. 경력직 중도채용은 25%가 연령을 제한하고 있다. 경력직의 연령을 제한하는 경우 50세 이상을 연령제한으로 하는 경우는 25% 정도여서 약 6%의 사업체에서만 50세 이상이 경력직으로 취업을 할 수 없다. 인력채용시 연령을 제한하는 주 이유는 업무의 성격상 나이가 많으면 업무수행에 지장을 주기 때문인 것으로 나타났다. 연령에 따른 보수문제는 중요하지 않은 것으로 나타났다.

50세 이상 중고령근로자를 기피하는 사업체가 59%로 그렇지 않은 23%보다 많았다. 사업체 규모가 크거나 역사가 긴 경우 중고령근로자의 채용을 기피하고 업종별로 제조업에 기피하는 사업체가 많았다.

50% 정도의 사업체에서 비정규직 채용시에도 연령제한을 두고 있는데 그 이유로는 업무의 성격상 나이가 많으면 업무수행에 지장이 있기 때문인 것으로 나타났다. 50세 이상 근로자를 비정규직으로 활용하는 주된 이유는 비정규직의 단순한 업무성격에 중고령근로자가 적합하기 때문인 것으로 나타났다.

라. 보상체계

호봉승급제를 가지고 있는 사업체는 57%로 규모가 클수록 회사가 오래될수록 호봉승급제를 많이 가지고 있었다. 업종별로는 공공행정/사회/개인서비스에서 호봉승급제를 가진 사업체가 많았다(73%). 정규직원 전체에 대해 단일호봉제를 적용하는 사업체도 40%였다. 호봉승급 폭이 근속년수와 함께 증가하는 사업체가 54.4%로, 감소하는 사업체 5.5%보다 많았으며, 52%에서 인사고과 결과에 따라 호봉승급의 차별화가 되고 있다. 규모가 크거나 공공행정/사회/개인서비스업에서 호봉승급의 차별화가 상대적으로 되지 않고 있다.

20%의 사업체만이 인사고과 결과에 따른 호봉승급의 차별화가 고령자에게 불리하다고 응답하였다. 50세 이상 근로자의 채용을 기피할수록 호봉승급제를 가지고 있어 연공급이 중고령근로자가 새로이 취업하려고 하는 경우 취업의 장애요인이라는 것을 확인시켜 주고 있다.

성과와 능력에 따라 임금을 차별화하는 연봉제를 채택하고 있는 사업체가 47%이며 호봉승급제의 존재 유무가 연봉제 채택과 큰 상관없이 없는 것으로 나타나 호봉제를 가지고 있는 경우 근속급과 성과급을 병행하는 임금체계를 가지고 있다. 연봉제가 존재하는 경우 관리직은 100% 가까이 연봉제 적용대상이 되나 생산직은 25%만이 연봉제의

적용을 받는다. 회사 역사가 길고 규모가 클수록 연봉제를 일부 직종에만 적용하고 있다. 연봉제하의 연봉차등폭은 20% 미만인 80%이며 30%의 사업체는 실적이 나쁜 경우 연봉을 감액하고 있다.

23%의 사업체에서 연봉제 도입이 중고령근로자에게 불리하다고 응답하였고 50세 이상 중고령근로자의 채용을 기피하는 경향이 높을수록 연봉제가 도입되어 있고 연봉제의 차등폭이 크며 실적이 나쁜 경우 연봉을 삭감하여 성과지향적 인사관리정책을 가질수록 중고령근로자 채용을 기피한다는 앞의 결과와 일치하고 있다.

연공급 위주의 임금구조를 개편하는 데 있어서 가장 큰 장애요인은 객관적인 업무평가의 기준을 마련하기 어렵다가 65%로 가장 많았고 그 다음이 임금구조 개편시 불이익을 받게 되는 중고령/장기근속자의 반발(16%)이었다. 인건비를 줄이기 위한 방안으로 임금체계 개편의 비중은 10%였으며 이 중 연봉제 도입(38%)과 인사고과에 따른 임금인상률 차등화(31%)의 비중이 제일 높았다.

마. 평가 및 승진제도

직종별로 정기적 인사고과를 하는 사업체의 비중이 다른데 생산직은 45%, 기타 직종은 60% 정도였다. 사업체 규모가 클수록 회사 역사가 길수록 정기적으로 인사고과를 실시하는 사업체가 많다. 인사고과 중 객관적인 개인성과가 차지하는 비중이 10% 이하인 사업체가 50% 정도이며 인사고과에 따라 차등지급되는 임금이 전체 연봉에서 차지하는 비중은 직종에 따라 8~13%이다.

승진시 승진의 결정요소가 차지하는 비중은 근속년수, 인사고과, 능력의 순이나 각 요소별로 차이는 크지 않고 근속년수의 비중이 직종에 따라 32~35%이다. 경제위기 이후 승진에 있어서 근속년수가 차지하는 비중이 줄어든 사업체가 22%로 늘어난 사업체 7%보다 많았다. 발탁승진제, 코스별 인사제도, 전문직을 위한 독립적인 경력경로를 두고 있는 사업체는 소수였다.

중고령근로자의 채용을 기피하는 경향이 높을수록 다면평가제도, 목

표관리제도가 더 많이 도입되어 있고 인사고과에 따른 임금차등폭이 높고 승진 연수에 근속년수의 비중이 작다

바. 팀제

팀제를 도입한 사업체는 45%로 도입한 사업체가 도입하지 않은 사업체보다 적었다. 도입되어 있는 경우 팀원이 팀장에 비해 직급이 높거나 (36%), 과거 관리자였으나 현재 팀원의 역할을 하거나(30%), 업무배분에 있어서 과거 상급자에 대한 배려를 하지 않는 사업체 (21.1%)가 아직 다수를 차지하고 있지 않으나, 팀제가 아직 정착을 하는 과정에 있다는 것을 알 수 있다.

중고령근로자의 과잉문제가 있거나 중고령근로자의 채용을 기피하는 사업체일수록 팀제가 더 도입되어 있고 팀원의 직급이 팀장보다 높은 경향이 있다.

사. 정년제도

정년제도를 가지고 있는 사업체가 76%로 사업체 규모가 클수록 회사의 역사가 길수록 정년제도가 있는 사업체의 비율이 높다. 전직원에 대해 동일한 정년을 가진 사업체가 82%이며 전직원에 대해 동일한 정년을 가진 경우 평균정년은 56.4세였다. 현재 정년제도를 가지고 있는 사업체의 90%가 향후에도 정년을 유지할 계획이다. 변경하려는 경우 정년을 늘리려고 하는 사업체보다는 줄이려는 사업체의 비중이 높았다.

임금의 삭감이나 종사장의 지위 하락에도 불구하고 퇴직근로자의 재고용에 대해서는 부정적인 의사가 지배적이며 비정규직으로의 재고용에 대해서는 상대적으로 긍정적인 것으로 나타났다.

중고령근로자 과잉고용문제가 있는 사업체와 중고령근로자 채용을 기피하는 경향이 높을수록 정년제도를 가지고 있는 사업체가 많았다. 정년제도가 있는 경우 기존 중고령근로자는 오래 재직할 수 있으나

중고령근로자의 재취업은 어려울 수 있다는 것을 시사하고 있다.

4. 정책적 시사점

외환위기 이후의 구조조정 과정중 고령자가 고용조정의 주된 대상이 되었으며 이는 생산성과 연관이 없이 연령에 기준하여 임금이 올라가는 연공급체계 등 우리나라 특유의 인사제도에 기인한다는 것이 일반적인 사회의 인식이었다.

그러나 10인 이상 상용근로자를 사용하는 사업체의 상용근로자를 기준으로 하면 외환위기 이후 전체 근로자 중 55세 이상 중고령근로자가 차지하는 비중은 약간 줄어들었으나 0.1%p 하락한 것이므로 그 정도로 중고령근로자만이 고용조정의 주된 대상이었다고 보기는 어렵다. 제조업에서는 중고령근로자의 비중이 오히려 약간 늘어났다.

특히 500인 이상 대기업에서는 상용근로자가 30%가 감소하였으나 중고령근로자 수는 줄지 않아 행정관리직은 그 수가 줄어들었으나 다른 직종의 비중고령근로자가 고용조정중 오히려 상대적으로 줄었다.

중고령근로자의 비중이 고용조정 과정중 줄어들지 않은 것은 10인 이상 사업체에 취업한 중고령근로자의 상당수가 상대적으로 연공급의 요소가 약한 단순노무직이나 기능원과 조립원으로 취업하고(단순노무직과 기능원 및 조립원의 비중이 60%임) 있기 때문인 것으로 해석된다. 단순노무직, 기능원과 조립원의 임금이 가장 높아지는 연령층은 각각 30~34세, 35~39세이다.

한국노동연구원이 2002년 실시한 사업체 실태조사 결과는 고용조정시 고려되나 연령이 대상자 선발의 주요 기준의 하나이나 절대적인 것은 아니라는 것을 보여주고 있다. 퇴직금 외에 추가적인 혜택이 부여되는 명예퇴직자 선정시 근속년수가 연령보다 중요하였으며 정리해고 대상자 선정시는 연령이 근속년수보다 중요하나, 인사고과나 징계 여부도 중요한 기준인 것으로 나타났다.

10인 이상 사업체의 상용근로자에서 중고령근로자가 차지하는 비중은 약간 줄어들었으나 우리나라 전체 취업자를 대상으로 하는 경제활

동인구조사에 의하면 전체 취업자 중 55세 이상 고령자가 차지하는 비중은 약간 증가하였다. 직종별로 보면 전문가와 준전문가를 제외하면 각 직종에서 중고령근로자가 차지하는 비중이 늘어났다.

그러나 중고령근로자들은 상대적으로 취약부문에서 취업하고 있다. 직종은 단순노무, 농림직이 많고 자영업자, 무급가족 종사자, 일용근로자의 비중이 70%이며, 외환위기 이후 비중고령근로자보다는 단시간 근로자의 비중이 높아지고 있다. 고령자 취업자의 60%가 초졸 이하인 반면 55세 미만은 고졸이 50%인 학력차이를 상당부문 반영하고 있다. 업종별로 보면 1차산업에서 중고령근로자가 차지하는 비중은 60%이다. 특히 여성은 행정관리직이나 전문가의 비중이 매우 낮다.

우리나라의 사업체의 인사관리시스템이 성과나 능력지향적인 방향으로 상당부분 진전되고 있다. 실태조사 결과에 의하면 절반 정도의 사업체가 연봉제를 채택하고 있고 호봉제의 존재 유무는 연봉제 도입과 큰 상관이 없는 것으로 나타나 우리나라 기업들이 근속급과 성과급을 병행하는 임금체계로 나아가고 있다는 것을 시사하고 있다. 특히 연봉제가 있는 사업체의 관리직은 100% 가까이 연봉제의 적용대상이 된다. 승진시 기준으로 근속년수가 차지하는 비중도 줄어드는 추세이다.

연공급 체계하의 고령자의 높은 임금수준 때문에 고령자가 고용조정 대상의 우선대상자가 되거나 기업들이 고령자의 채용을 꺼린다는 인식은 대기업, 행정관리직 등 일부에 한정된다는 것을 본 연구결과는 나타내고 있다.

임금구조기본조사 결과에 의하면 행정관리직, 전문가를 제외하면 고령자의 임금이 비고령자의 임금보다 낮다. 다만 사업체 규모별로 보면 300인 이상 대기업에서는 고령자의 임금이 높다. 그러나 각 직종, 각 사업체 규모 모두에서 고령자의 임금이 줄어드는 추세에 있다. 다만 제조업은 행정관리직, 전문가, 기능원과 조립원에서 연공급적 요소가 강화되어 1996년 이후 고령자의 임금이 상대적으로 많이 증가하였다.

남녀를 구분하여 직종별로 임금수준이 가장 높은 연령계층을 보면

남자의 경우 행정관리직과 전문직 55~59세, 기술공과 준전문가, 사무직 45~49세, 농림직 40~44세, 나머지 직종은 30~39세이고, 여자의 경우 행정관리직과 전문가를 제외하면 대부분의 직종이 30~39세이므로 행정관리직과 전문직을 제외하면 임금수준은 40대에서 가장 높아진다. 즉 50대까지 임금이 올라가는 직종은 행정관리직과 전문가 뿐이다.

실태조사는 50세 이상 근로자의 과잉고용이 갖는 문제점으로 인건비보다는 중고령근로자의 환경적응능력이나 중고령근로자로 인한 인사관리의 경직성을 지적하였다. 인력채용시 연령을 제한하는 주된 이유도 업무의 성격상 나이가 많으면 업무수행에 지장을 주기 때문인 것으로 나타났다. 임금의 삭감에도 불구하고 퇴직근로자의 재고용에는 부정적인 의사가 지배적이었다.

한국노동연구원의 실태조사 결과는 보다 혁신적인 인사관리체도를 가진 사업체일수록 중고령근로자의 취업을 기피한다는 것으로 나타났다. 연봉제가 도입되어 있고 실적이 나쁘면 연봉을 삭감하는 등의 성과지향적인 인사체도를 가진 사업체일수록 중고령근로자의 채용을 기피한다. 중고령근로자의 채용을 기피하는 경향이 높을수록 다면평가제도, 목표관리제도가 더 많이 도입되어 있고 인사고과에 따른 임금차등 폭도 높고 승진 연수에 따른 근속년수의 비중이 작다. 중고령근로자의 채용을 기피하는 사업체일수록 팀제가 더 도입되어 있고 팀원의 직급이 팀장보다 높은 등 보다 충실하게 팀제를 운영하고 있다.

과잉고용의 문제가 있는 사업체에서 호봉제가 더 많이 존재하여 근속년수 증가에 따른 임금상승이 중고령근로자가 회사에 머무는 요인이 되고 중고령근로자의 채용을 기피할수록 호봉승급제를 가지고 있어 근속급이 중고령근로자의 취업에 장애요인이 될 수 있다는 것을 시사하고 있다. 한편 중고령근로자 과잉고용문제가 있거나 중고령근로자의 채용을 기피할수록 정년제도를 가지고 있어 정년제도가 기존의 중고령근로자를 오래 재직하도록 하나 중고령근로자의 새로운 직장으로의 취업은 어렵게 한다는 것을 나타내고 있다.

연봉제, 다면평가제 등 혁신적인 인사관리시스템을 채택하는 사업

체일수록 중고령근로자의 채용을 기피하는 경향이 있어 업적과 성과를 중시하는 새로운 인사관리시스템에 중고령근로자가 잘 적응하고 있지 못하다는 것을 나타내고 있다. 혁신적인 인사관리시스템의 도입이 중고령근로자에게 불리하다는 것에 동의하는 사업체는 다수는 아니나 중고령근로자의 환경적응능력이나 젊은 근로자와의 조화 문제가 인건비보다 중고령근로자의 과잉고용의 문제점이라는 기업의 인식은 인사관리시스템에 대한 개혁보다는 중고령근로자 적응력을 제고시키기 위해서 중고령근로자의 능력개발에 정책 우선순위가 주어져야 한다는 것을 시사하고 있다.

퇴직근로자가 임금의 삭감이나 종사상의 지위 하락을 감수해도 재고용할 의사가 없는 사업체가 다수라는 실태조사의 결과는 정부가 만약 정년제도의 연장을 유도하는 경우 상당정도의 인센티브가 필요하다는 것을 시사하고 있다. 실태조사 대상 사업체의 90%가 현재의 정년을 유지할 생각이고 정년을 변경하는 경우에도 늘리기보다는 줄이고자 하는 사업체가 많다는 사실은 정부의 정년연장 유도 정책이 효과를 보기 위해서는 상당한 인센티브가 필요하다는 것을 다시 한번 확인시켜 주고 있다.

정년제도는 현재 취업해 있는 중고령근로자의 재직을 길게 하는 효과는 있을 수 있으나 중고령근로자의 정규직으로의 재취업을 어렵게 하는 양면성이 있다는 것도 고려하면 정년제도 연장에 대해서는 보다 신중한 접근방법이 필요하다.

끝으로 현재 고령이나 중고령에 근접한 근로자의 경우 공식부문에서의 취업가능성 제고는 행정관리직, 대기업 등에 집중하는 것이 효과가 크다는 것을 본 연구결과는 시사하고 있다. 따라서 자영업자나 비정규직으로의 취업이 활성화되는 정책수단을 강구하는 것이 필요하며 이와 같은 측면에서 비정규직 근로자에 대한 적정 수준의 보호는 필수적이라고 하겠다.

참고문헌

- 박우성·노용진, 『경제위기 이후 인적자원관리 및 노사관계의 변화』, 한국노동연구원, 2001.
- 장지연, 『중고령 노동시장의 특성과 고용지원정책』, 한국노동연구원, 1999.
- 허재준·전병유, 『고령자 노동시장—현황과 정책과제』, 한국노동연구원, 1998.
- 허재준 외, 『고령화시대의 고용정책—선진국의 경험과 우리나라의 정책과제』, 한국노동연구원(노동부 용역보고서), 1999.
- 허재준, 「임금의 연령별 추이와 고연령층 노동시장」, 『고령화시대의 노동정책』에 관한 KLI/SNU/OECD 국제세미나 발표 논문 2002.
- OECD, *Reforms for an Aging Society*, 2000.