

고령자 고용 사업체 유형과 특성*

진성진**

사업체패널-고용보험DB 연계 데이터를 통해 고령자 고용 사업체를 다수 고용, 신규 고용, 계속고용의 세 가지 유형으로 나누어 정의하였고 각 유형의 특성을 살펴보았다. 다수 고용은 고령자 고용 비중이 높은 사업체, 신규 고용은 최근 3년 내 피고용자 중 고령자 비율이 높은 사업체, 계속고용은 60~64세 근로자의 평균 근속연수가 6년 이상인 사업체로 정의했다. 분석 결과, 다수 고용과 신규 고용은 큰 차이가 없었으나, 계속고용은 다른 두 유형과 여러모로 이질적인 양상을 보였다. 업종, 규모, 정년제도 시행률, 경영지표 및 인사관리 특성 등에서 다수 고용과 신규 고용이 일반적인 고령자 고용 사업체의 모습을 보이는 반면(예: 시설관리, 운수업 등의 업종, 100인 이하인 규모, 낮은 1인당 인건비 등) 계속고용은 보다 전문성과 숙련을 요하는 사업체의 모습이 관찰되었다(예: 금융 및 보험업, 정보통신업 등의 업종, 100인 이상인 규모, 높은 1인당 부가가치 등).

1. 머리말

고령자¹⁾ 노동시장에 대한 연구들은 공급측(노동자)과 수요측(사용자) 중 주로 공급 측에 초점을 맞추어 진행된 경우가 많았다. 이는 (1) 급속한 고령화 속도와 (2) 주된 일자리에서의 이른 퇴직, 그리고 (3) 국민연금 등의 사회보험 체계의 한계점으로 인해 고령자와 노인²⁾의 소득 단절 위험이 증가하면서 사회적 관심이 집중되었기 때문으로 보인다. 또한 노인의 노동은 근로 소득을 위한 '노동'의 성격뿐 아니라 사회참여와 노후생활의 활력 제고라는 '복지'의 성격을 가지고

* 이 글은 진성진 외(2023), 『고령자 노동시장의 수요측 분석』 중 제1장과 제2장의 내용을 발췌·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 부연구위원(seongjin@kli.re.kr).

1) 이 연구에서 고령자라는 단어는 특별한 언급이 없는 한 55세 이상 연령집단을 뜻한다.

2) 이 연구에서 노인이라는 단어는 특별한 언급이 없는 한 65세 이상 연령집단을 뜻한다.

있어 더욱 고령자 노동시장의 공급 측에 초점을 맞추어 연구가 이뤄졌다고 볼 수 있다. 보건복지부의 노인실태조사와 통계청의 경제활동인구조사 고령층 부가조사 등 정기적으로 생산되는 노동 공급 측면의 데이터만 보더라도, 고령자 노동시장의 공급 측에 대한 연구가 자연스럽게 이루어져 온 것을 간접적으로 알 수 있다.

반면 고령자 노동시장의 수요 측, 즉 고령자를 고용하고 있는 사업체는 노동시장의 다른 한 축을 차지하는 중요한 경제 주체임에도 불구하고 이에 대해 주목한 연구와 조사는 많지 않은 편이다. 설문조사를 통한 자료 구축과 분석(민중언·박태경, 2010; 박경하, 2011; 배진희·조막래, 2015; 지은정, 2017; 김은석 외, 2021), 그리고 사업체패널을 통한 분석(이상욱 외, 2018)이 있어 왔으나 설문조사는 표본 규모와 대표성 확보의 한계가 있고, 사업체패널 단독 사용은 고령자 고용 사업체에 대한 구체적인 식별이 어려운 측면이 있다.

본고는 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터를 통해 고령자를 고용하는 사업체와 그 유형을 식별하고 해당 사업체들이 가지는 특징을 분석함으로써 고령자 노동시장에 대한 통합적인 이해와 통찰을 도모한다.

II. 고령자 고용 사업체 분석

1. 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터

사업체패널(WPS: Workplace Panel Survey)은 한국노동연구원에서 2006년부터(데이터 시점은 2005년) 2년 간격으로 실시되는 사업장 단위의 패널조사이다. 전국의 사업장 중 농림어업 및 광업을 제외한 전 산업에서 30인 이상 규모인 모든 사업장을 모집단으로 한다. 설문은 주로 사업의 고용구조, 노동수요, 인사관리시스템, 노사관계 현황, 근로자 직무 및 교육훈련 등을 파악하기 위한 문항들로 구성되어 있다. 1차년도 조사가 2005년을 기준으로 이루어져서 2023년 현재 공개된 최신 조사는 2019년을 기준으로 하는 8차년도 조사이다.³⁾

사업체패널은 사업체에 대한 구체적이면서 다양한 정보(경영지표, 시장 경쟁력, 빈일자리 수, 정년제도 시행여부, 인사관리 특성 등)를 포함하고 있어서 노동 수요 측에 대한 파악을 하기 적합한 데이터다. 그러나 근로자의 연령으로 식별할 수 있는 정보는 55세 이상과 35세 미만으로

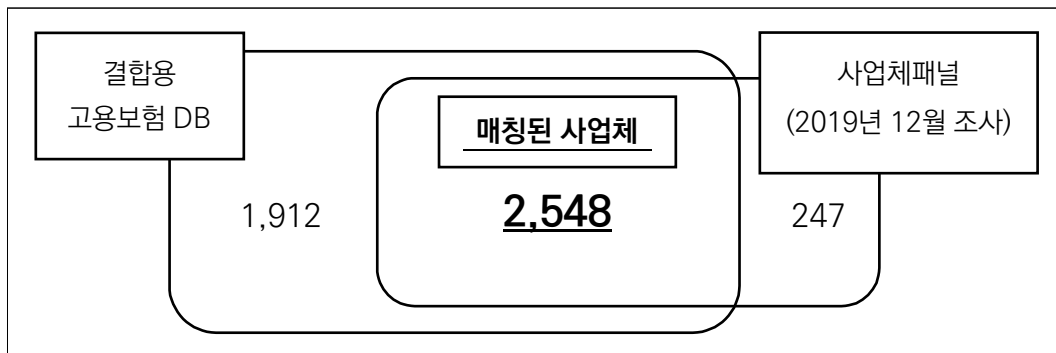
3) 사업체패널에 대한 설명은 한국노동연구원의 「사업체패널 1~8차 조사자료 User's Guide」 version 1.72를 참고하였다.

특정되어 있기 때문에 다른 기준 연령이나(예: 60세) 신규 고용자 중 연령집단의 비율에 대한 정보는 제공하지 않는다. 이에 따라 고령자 고용 사업장에 대한 세부적인 파악이 어려우나, 고용보험 DB와의 연계를 통해 이를 식별하였다.

확보된 고용보험 DB는 사업체패널과의 결합을 위해 구성된 고용보험 DB의 일부분이다. 고용보험 피보험자 전체에 대한 고용보험 DB 중 사업체패널에 한 번이라도 포함되었던 사업장들에 속했던 피보험자들의 관측치만 따로 분리한 데이터라는 뜻이다. 용어의 단순화를 위해 고용보험 DB라고 통칭하도록 하겠다. 이 데이터에는 사업체패널과 연계할 사업체 고유의 사업체패널 ID를 비롯하여 피보험자의 생년월일, 취득일자, 상실일자, 상실사유 등의 정보가 포함되어 있다. 특정 시점에서의 가입자 정보가 아닌 누적된 가입자 정보를 포함하는 형태를 띠고 있어서 가입일자만 있고 상실일자가 없는 경우를 재직자로, 상실일자가 있는 경우 두 날짜의 차이를 통해 재직 기간을 파악할 수 있다.

본 장에서는 2023년 기준으로 사업체패널조사 중 가장 최신 조사이자 코로나19 유행의 영향을 받지 않은 2019년 12월 말을 기준으로 조사된 8차 조사(WPS2019)에 초점을 맞추어 분석하였다. [그림 1]은 사업체패널과 고용보험DB 두 데이터의 연계 현황을 보여준다. 8차년도 사업체패널에 사업체 단위로 재구성한 결합용 고용보험 DB를 연계한 결과, 사업체패널에 속한 2,795개 사업체 중 2,548개가 연계되어서 91.2%의 연계율을 보였다. 사업체패널 내 대부분의 사업체들이 연계되었다고 볼 수 있다. 사업체 개수로 명시한 연계 현황을 제외한 대부분의 통계치와 히스토그램은 사업체패널의 가중치를 활용하여 계산하였음을 참고 바란다.

[그림 1] 사업체패널-고용보험DB(WPS-EIDB) 연계 현황

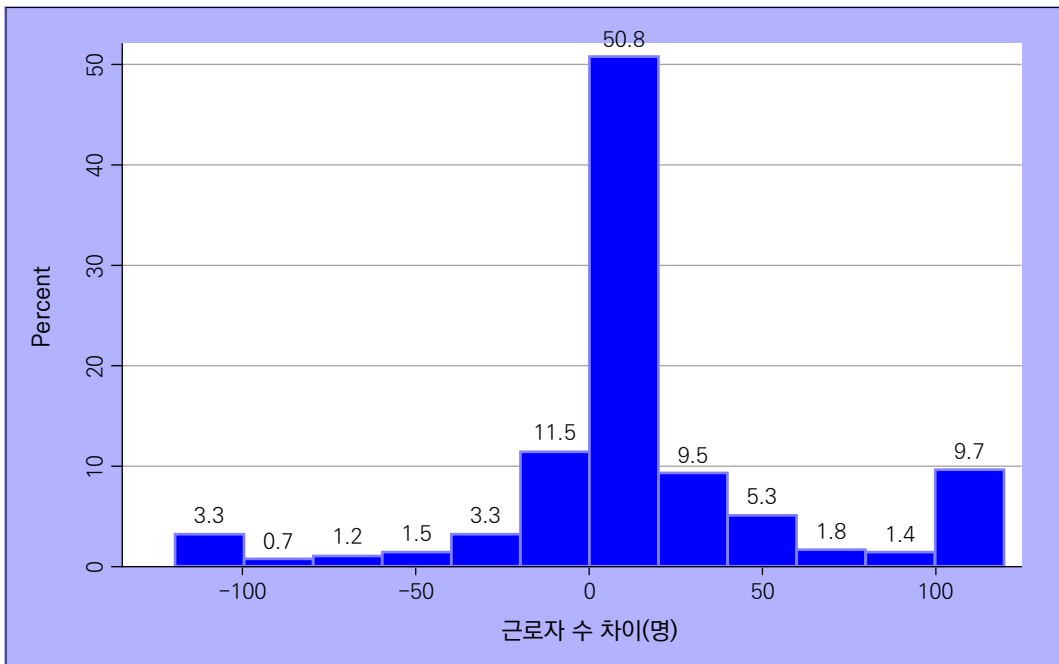


자료 : 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터(2019).

연계 현황에 대한 추가 정보로서 사업체패널과 고용보험DB가 연계되면서 정의가 정확히 같지는 않지만 유사한 주요 변수에 대해 언급한다. 사업체패널 내 ‘전체 근로자수’ 변수는 사업체의 인사관리자가 응답한 전체 근로자 수를 뜻하고 ‘전체 고용보험 가입자수’(from 고용보험DB)

는 고용보험 취득일과 상실일을 통해 계산된 사업체 내 고용보험 가입자 수를 뜻한다. 각 사업체별 두 변수의 차이를 '전체 근로자수 - 전체 고용보험 가입자수'로 계산하여 새로운 변수로 생성한 뒤, 그 변수의 분포를 [그림 2]에 보였다. 정의의 차이와 측정 오류 등으로 인한 차이가 있겠으나 대부분의 사업체가 0값 주변에 분포함을 통해 전체 근로자 수에 관련한 두 변수가 큰 차이가 없다고 판단하였다. 근로자수와 가입자수의 차이가 0보다 큰 경우가 작은 경우보다 많은데, 이는 고용보험 미가입자가 포함되어 있거나 고용보험상 분리되어 있는 사업체를 패널 응답자가 함께 보고한 경우라고 해석된다. 본 절의 향후 분석에서는 연령 정보를 통해 상세한 분석(예: 60~64세 남성 가입자 수)이 가능한 고용보험 DB의 가입자수 변수를 주로 활용하였다.

[그림 2] 사업체패널 내 근로자수와 고용보험 가입자수 차이 분포



자료 : 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터(2019).

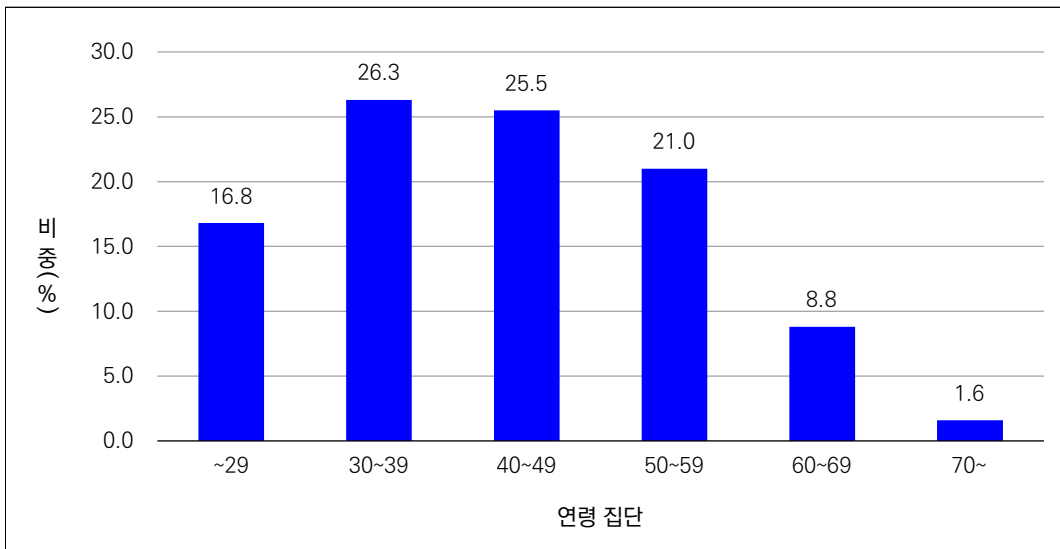
2. 고령자 고용 사업체의 유형

고령자 고용 사업체의 유형을 나누기 위한 기준을 정하고자 연계 데이터 내 사업체들의 근로자의 연령별 분포를 살펴보았다. [그림 3]은 29세 이하, 30대, 40대, 50대, 60대, 70세 이상으로 연령집단을 구분하여 근로자 수의 분포를 보여준다. 먼저, 전체 근로자 중 30% 정도가 50세 이상임을 알 수 있다. 그리고 60~69세와 70세 이상 연령집단에서 근로자 비중이 8.8%와 1.6%로 대폭

낮아지는 것 또한 볼 수 있다. [그림 4]는 50세 이상을 5세 기준으로 세분화한 세부 연령 기준의 분포를 나타낸다. 50대 내 50~54세와 55~59세 비중은 11.3%와 9.7%로 조금의 차이가 있었으나,

[그림 3] 연령집단별 근로자수 비중

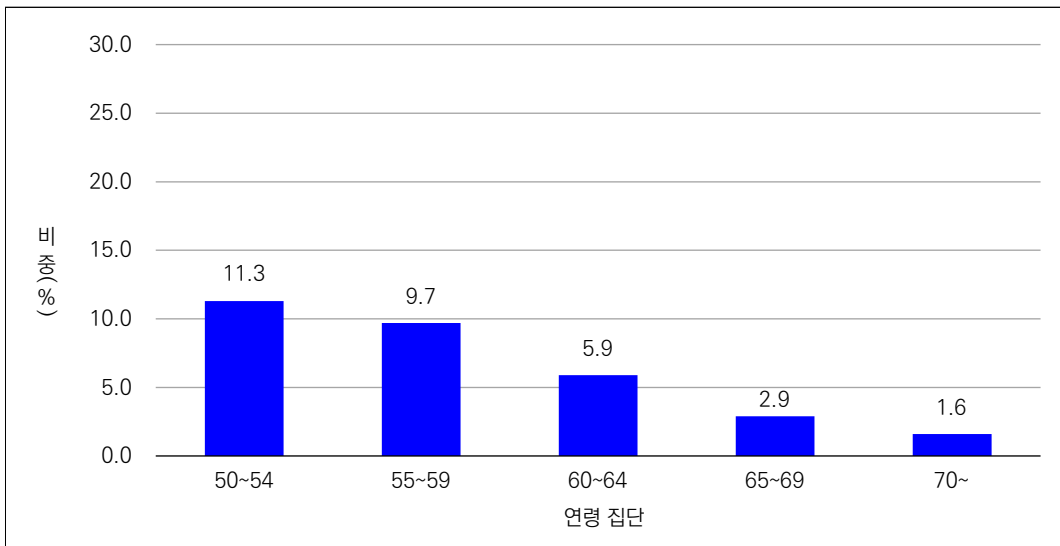
(단위 : %)



자료 : 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터(2019).

[그림 4] 고령자 세부 연령집단별 근로자수 비중

(단위 : %)



자료 : 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터(2019).

정년이 끝난 뒤가 포함되는 60세로 들어오면서 60~64세에서 5.9%, 노인으로 규정되기 시작하는 65~69세에서 2.9%로 감소폭이 커지기 시작함을 볼 수 있다.

고령자를 신규로 고용하는 사업장에 대한 식별을 위해 신규 피고용자 내 고령자 비율을 살펴 보았다. 신규 고용의 기준은 최근 1년(2018년 12월~2019년 12월)과 최근 3년(2016년 12월~2019년 12월) 내 근로자의 고용보험 가입으로 정의했다. <표 1>을 통해 최근 1년과 3년 피고용자 중 고령자 비중은 서로 큰 차이 없이 비슷함을 알 수 있고, 연령집단별로도 55~59세와 60~64세의 비중이 각각 7% 내외로 크게 다르지 않음을 확인할 수 있다. 신규 고용자 중 65~69세의 비중은 3%대로 떨어지는 것으로 보아 고령자 중에서도 노인으로 분류되는 65세 이상 연령집단부터 신규 고용의 규모가 줄어든다고 해석할 수 있다.

<표 1> 신규 피고용자 중 고령자 비율

(단위: %)

	최근 1년(2018.12 ~ 2019.12)	최근 3년(2016.12 ~ 2019.12)
55~59세	7.0	7.3
60~64세	7.2	6.8
65~69세	3.3	3.4
전체	100.0	100.0

자료 : 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터(2019).

본 장에서 다룰 ‘고령자 고용 사업체’는 위에서 살펴본 (1) 전체 근로자 중 고령 근로자 비중과 (2) 신규 피고용자 중 고령 근로자 비중, 그리고 (3) 60~64세 피고용자의 평균 근속연수를 기준으로 분류하였다.

먼저, 다수의 고령 근로자를 고용하는 사업체를 전체 근로자 중 고령 근로자의 비중 기준을 통해 식별한다. 첫 번째 기준(기준 #1)은 전체 근로자 중 55~59세 근로자 비중이 평균(9.7%)의 약 1.5배인 15% 이상인 사업체로 정의했고, 두 번째 기준(기준 #2)은 전체 근로자 중 60~64세 근로자 비중이 평균(5.9%)의 약 1.5배인 9% 이상인 사업체로 정했다. 세 번째 기준(기준 #3)은 65~69세 근로자 비중이 평균(2.9%)의 약 1.5배인 4.5% 이상인 사업체이다.

둘째로, 고령자 신규 고용이 많았던 사업체를 최근 3년간 신규 고용된 피고용자 중 고령자의 비중이 높은 사업체로 식별하였다. 신규 고용에 초점을 맞추므로써 고령자의 재취업이 이루어지는 사업장에 대해 파악하고자 하였다. 이에 따라 네 번째 기준(기준 #4)은 최근 3년 동안 고용된 신규 피고용자 중 55~59세의 비중이 평균 7.3%의 약 1.5배인 10.5% 이상인 사업체이며, 다섯 번째 기준(기준 #5)은 최근 3년 동안 고용된 신규 피고용자 중 60~64세의 비중이 평균 6.8%의 약 1.5배인 10.5% 이상인 사업체이다. 마찬가지로, 여섯 번째 기준(기준 #6)은 신규 피고용자 중

65~69세의 비중이 평균 3.4%의 약 1.5배인 5.25% 이상인 사업체로 정의하였다.

셋째로, 고령 근로자의 계속고용⁴⁾이 이루어지는 사업체를 식별하고자 60~64세 근로자의 평균 근속연수가 6년 이상인 사업체를 일곱 번째 기준(기준 #7)으로 정했다. 근속연수 6년이라는 기준은 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터 내 사업체의 60~64세 평균 근속연수 3.9년의 약 1.5배인 점과, 연령과 근속연수를 역산하면 평균적으로 일반적인 정년인 60세 이전부터 근무해 왔다는 점을 고려하여 정했다.

고령자 고용 사업체를 식별하기 위한 일곱 가지 기준을 정리하면 아래 표와 같다. 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터 내에서 각 기준에 해당하는 사업체의 비중은 적게는 16.4%(기준 #6)에서 많게는 33.3%(기준 #4)로 나타났다. 각 기준 사이 중복되는 사업체가 있음을 참고해야 한다.

〈표 2〉 고령자 고용 사업체 기준

분류	기준	약칭	설명	비중
다수 고용	기준 #1	55~59세 15%	피고용자 중 55~59세 비중이 15% 이상인 사업체	33.0%
	기준 #2	60~64세 9%	피고용자 중 60~64세 비중이 9% 이상인 사업체	32.8%
	기준 #3	65~69세 4.5%	피고용자 중 65~69세 비중이 4.5% 이상인 사업체	27.8%
신규 고용	기준 #4	3년내 신규 고용 중 55~59세 10.5%	3년내 신규 고용된 근로자 중 55~59세의 비중이 10.5% 이상인 사업체	33.3%
	기준 #5	3년내 신규 고용 중 60~64세 10.5%	3년내 신규 고용된 근로자 중 60~64세의 비중이 10.5% 이상인 사업체	23.9%
	기준 #6	3년내 신규 고용 중 65~69세 5.25%	3년내 신규 고용된 근로자 중 65~69세의 비중이 5.25% 이상인 사업체	16.4%
계속 고용	기준 #7	60~64세 평균 근속연수 6년	60~64세 근로자의 평균 근속연수가 6년 이상인 사업체	23.5%

자료 : 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터(2019).

각 기준에 해당하는 사업체들이 데이터 내에서 어떤 양상으로 중복되는지 확인하였다. 일곱 개의 기준을 둘씩 짝지은 21가지 전체 경우를 모두 확인하지는 않고 대표적인 경우를 중심으로 3가지 비교를 수행하였다. 정년 직후의 고령자를 다수 고용하는 기준 #2를 고정하여 다른 연령대의 같은 유형 기준(기준 #1), 같은 연령대의 신규 고용 기준(기준 #5), 같은 연령대의 근속연도 기준(기준 #7)과의 중복을 살펴보았다. 기준 #1은 전체 33% 중 기준 #2와의 중복이 전체의 22.5%로 68%의 중복률을 보였다. 기준 #5는 전체 23.9%의 비중에서 중복이 전체의 20%로 약 84% 정도의 중복률을 보였으며, 기준 #7은 전체 23.5% 중 4.5%가 중복에 해당되어 19%의 중복률을 보였다. 다수 고용 내 고령자의 연령기준 차이나 다수 고용과 신규 고용의 유형 차이는

4) 본 연구에서 계속고용이란, 일반적인 정년 연령인 60세를 넘어서도 고용이 지속되는 상황을 뜻한다. 정년이 없거나 정년이 연장된 경우, 혹은 계속고용제도(정년 후 재고용)가 도입된 사업체에 속한 근로자가 이에 해당된다.

중복이 70~85% 정도 있다. 고령자를 다수 고용하는 사업체가 연령별(고령자 내)로 고루 고용하면서 신규 고용도 활발히 하는 상황이 반영되었다고 볼 수 있다. 다르게 보면 기준 간 중복되지 않은 15% 이상의 사업체에서 차이가 나타날 수 있다고 생각할 수도 있다. 한편, 계속고용은 다수 고용과의 중복률이 20% 정도로 상대적으로 낮으며, 이에 따라 상당히 이질적인 사업체 집단으로 식별되었음을 알 수 있다.

〈표 3〉 고령자 고용 사업체 기준 간 사업체수 분포

(단위 : %)

		기준 #2		전체
		60~64세 9% 미만	60~64세 9% 이상	
기준 #1	55~59세 15% 미만	56.7	10.3	67.0
	55~59세 15% 이상	10.5	22.5	33.0
	전체	67.2	32.8	100.0
기준 #5	3년내 신규 고용 중 60~64세 10.5% 미만	63.3	12.8	76.1
	3년내 신규 고용 중 60~64세 10.5% 이상	4.0	20.0	23.9
	전체	67.2	32.8	100.0
기준 #7	60~64세 평균 근속연수 6년 미만	48.2	28.3	76.5
	60~64세 평균 근속연수 6년 이상	19.0	4.5	23.5
	전체	67.2	32.8	100.0

자료 : 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터(2019).

3. 고령자 고용 사업체의 특성

각 기준별로 분류된 고령자 고용 사업체의 특성을 사업체패널과 고용보험 DB의 여러 가지 변수를 통해 살펴보았다. 먼저 〈표 4〉는 기본적인 근로자의 연령집단 분포에 대해 보여준다.

고령자를 다수 고용하거나 신규 고용하는 기준(기준 #1~6)은 고령자 고용에 적극적인 사업체를 가리킨다고 볼 수 있는데, 역시 전체 사업체들의 연령집단 분포에 비해 고령자들의 분포가 더 많음을 알 수 있다. 고령자 다수 고용으로 식별된 기준 #1~3과 신규 고용으로 식별된 기준 #4~6 모두 55~64세까지의 근로자를 30%를 상회하는 높은 비중으로 고용하고 있었다.

반면, 계속고용으로 식별된 기준 #7은 앞선 기준들과 달리 고령자 비율이 전체 평균보다도 낮은 수준이었다. 55~64세의 비중이 전체 사업체 평균 18.3%임에 비해 기준 #7에 해당하는 사업체 평균은 12.6%에 그쳤다. 65~69세 비중 또한 전체 사업체는 3.5%이지만 기준 #7은 0.9%였다. 계속고용을 시행하는 업체는 고령자를 특별히 많이 고용하는 업체가 아니라는 것을 확인할 수 있다.

〈표 4〉 고령자 고용 사업체의 근로자 연령집단 분포

(단위: %)

연령 집단	전체	다수 고용			신규 고용			계속고용
		(기준 #1) 55~59세 15%	(기준 #2) 60~64세 9%	(기준 #3) 65~69세 4.5%	(기준 #4) 3년내 신규 고용중 55~59세 10.5%	(기준 #5) 3년내 신규 고용중 60~64세 10.5%	(기준 #6) 3년내 신규 고용중 65~69세 5.25%	(기준 #7) 60~64세 평균 근속연수 6년
50~54세	12.4	16.8	14.5	13.1	15.5	14.5	13.0	12.1
55~59세	11.0	23.6	18.1	16.9	18.4	17.8	16.1	9.2
60~64세	7.3	14.0	19.5	16.9	14.4	18.4	16.4	3.4
65~69세	3.5	6.2	9.0	12.8	7.4	10.5	12.5	0.9

자료 : 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터(2019).

고령 근로자 내 여성 비율을 〈표 5〉에서 살펴보았다. 다수 고용과 신규 고용 기준에 해당하는 사업체는 전체 평균 여성 근로자 비율과 비슷하거나 조금씩 높았다. 다만, 계속고용 기준에서는 여성 근로자 비율이 전반적으로 낮음을 확인할 수 있다.

〈표 5〉 고령자 고용 사업체의 고령 근로자 여성 비율

(단위: %)

연령 집단	전체	다수 고용			신규 고용			계속고용
		(기준 #1) 55~59세 15%	(기준 #2) 60~64세 9%	(기준 #3) 65~69세 4.5%	(기준 #4) 3년내 신규 고용중 55~59세 10.5%	(기준 #5) 3년내 신규 고용중 60~64세 10.5%	(기준 #6) 3년내 신규 고용중 65~69세 5.25%	(기준 #7) 60~64세 평균 근속연수 6년
50~54세	30.7	33.4	34.5	32.9	33.8	35.4	33.6	21.3
55~59세	30.5	33.8	32.2	33.3	33.2	33.9	35.9	23.6
60~64세	28.1	31.6	31.8	31.5	32.0	30.7	29.3	17.0
65~69세	26.0	28.0	28.8	25.8	30.8	27.1	27.1	16.0

자료 : 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터(2019).

〈표 6〉은 고령자 고용 사업체의 업종 분포를 보여준다. 기준 #1~6에서 전체 평균에 비해 사업체 수 비중이 높은 업종들은 운수 및 창고업과 보건업 및 사회복지 서비스업 두 업종이었다. 특징적인 부분은 55~59세 비중이 높은 기준 #1의 사업체는 제조업이 비교적 많았고, 신규 피고용자 중 55~59세 비중이 높은 기준 #4의 사업체는 건설업이 상대적으로 많았다는 점이다.

또한, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 업종에서는 같은 다수 고용 및 신규 고용의 유형이더라도 연령대에 따라 사업체 분포가 증가하였다. 다수 고용 사업체가 속한 기준 #1~3의

비중이 각각 6.6%, 10.9%, 12.9%로 증가하고 신규 고용에 관한 기준인 기준 #4~6의 비중이 9.1%, 15.9%, 19.7%로 증가하는 것을 보아 고령자 내에서도 높은 연령대의 근로자가 고용된 곳들이 시설 관리 쪽 업종이라고 볼 수 있다.

〈표 6〉 고령자 고용 사업체의 업종 분포

(단위 : %)

	전체	다수 고용			신규 고용			계속고용
		(기준 #1) 55~59세 15%	(기준 #2) 60~64세 9%	(기준 #3) 65~69세 4.5%	(기준 #4) 3년내 신규 고용중 55~59세 10.5%	(기준 #5) 3년내 신규 고용중 60~64세 10.5%	(기준 #6) 3년내 신규 고용중 65~69세 5.25%	(기준 #7) 60~64세 평균 근속연수 6년
C. 제조업	34.9	39.6	30.6	26.7	26.1	22.2	19.7	38.2
D. 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	0.2	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.4
E. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	2.0	3.8	3.4	3.4	2.6	2.9	3.4	2.5
F. 건설업	9.9	8.8	10.0	9.7	14.0	7.3	7.8	1.7
G. 도매 및 소매업	6.1	3.0	2.9	2.3	3.4	1.9	2.8	11.2
H. 운수 및 창고업	6.9	15.0	15.0	16.1	13.9	19.0	17.2	5.1
I. 숙박 및 음식점업	1.3	1.0	0.8	0.9	0.3	0.5	0.1	1.7
J. 정보통신업	4.7	2.2	1.6	1.9	3.0	2.3	2.8	6.7
K. 금융 및 보험업	3.2	0.6	0.6	0.7	1.3	0.1	0.1	10.5
L. 부동산업	0.7	0.4	0.6	0.3	0.4	0.4	0.5	0.0
M. 전문, 과학 및 기술 서비스업	5.9	1.9	2.9	5.0	3.0	3.9	4.6	6.5
N. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	6.9	6.6	10.9	12.9	9.1	15.9	19.7	3.6
O. 공공 행정, 국방 및 사회 보장 행정	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
P. 교육 서비스업	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
Q. 보건업 및 사회복지 서비스업	12.4	14.1	15.7	15.2	16.6	15.6	13.3	5.8
R. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	2.3	1.0	2.7	2.2	3.6	4.1	4.0	1.7
S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	2.3	2.0	2.2	2.6	2.6	3.6	3.9	4.2
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터(2019).

계속고용 사업체를 고려하여 식별한 기준 #7의 사업체 업종 분포는 사뭇 달랐다. 전체 분포나 다수 고용, 신규 고용 기준들의 분포에 비해 도매 및 소매업, 정보통신업, 금융 및 보험업, 전문, 과학 및 기술 서비스업 등에서 높은 비중을 보였다. 반면, 고령자 고용 사업체들이 주로 분포된 사업시설 관리, 보건업 및 사회복지 서비스업 등에서는 사업체 수 비중이 낮았다. 60~64세 근로자의 평균 근속기간이 긴 사업체들은 비교적 전문성과 숙련이 요구되는 업종에 분포되어 있다고 볼 수 있다.

〈표 7〉은 고령자 고용 사업체들을 고용보험 DB상 관측되는 근로자 수(고용보험 가입자 수)로 분류한 규모 분포를 보여준다. 고령자 다수 고용과 신규 고용 기준(기준 #1~6)에 해당하는 사업체는 대부분 100인 이하의 규모가 작은 업체라는 것을 알 수 있다. 전체 사업체들의 평균에 비해 0~10인 사업체의 비중이 아주 높는데, 이는 고용보험 가입자 수가 상대적으로 적은 사업체에 고령 근로자들이 속하여 일하고 있다고 해석할 수 있다.

계속고용으로 식별된 사업체는 규모 측면에서도 다른 모습을 가지고 있다. 101~300인 정도의 중규모 사업장에 전체 평균 16.5%보다 높은 21%가 분포하고 있다. 계속고용 사업체는 고령자를 다수 고용하거나 신규 고용하는 사업체에 비해 사업장의 규모도 상대적으로 크다고 볼 수 있다.

〈표 7〉 고령자 고용 사업체의 규모 분포

(단위: %)

근로자 규모	전체	다수 고용			신규 고용			계속고용
		(기준 #1) 55~59세 15%	(기준 #2) 60~64세 9%	(기준 #3) 65~69세 4.5%	(기준 #4) 3년내 신규 고용중 55~59세 10.5%	(기준 #5) 3년내 신규 고용중 60~64세 10.5%	(기준 #6) 3년내 신규 고용중 65~69세 5.25%	(기준 #7) 60~64세 평균 근속연수 6년
0~10인	9.6	22.1	23.0	24.1	15.2	20.0	25.1	10.6
11~30인	20.3	21.0	22.1	20.3	23.6	20.4	17.6	12.7
31~100인	50.0	44.9	42.4	43.1	48.0	43.8	42.6	49.8
101~300인	16.5	10.1	10.2	10.6	11.4	12.8	12.2	21.0
301~500인	1.6	1.1	1.1	1.1	0.9	1.6	1.2	2.3
501인~	1.9	0.8	1.2	0.9	0.8	1.4	1.3	3.6
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 사업체매년-고용보험DB 연계 데이터(2019).

고령자 고용 사업체의 근로자 평균 근속연수를 〈표 8〉에 정리하였다. 60~64세의 근속연수가 상대적으로 높은 사업체인 기준 #7을 제외한 다른 기준들에서는 모든 사업체의 평균 근속연수에 비해 전반적으로 비슷하거나 조금 짧은 것으로 나타났다.

연령 기준이 높아질수록 근속연수가 적었다. 이는 높은 연령대일수록 취직시기와 이직시기의 기간이 짧기 때문으로 보인다. 고령자의 신규 고용이 많이 이루어지는 기준 #4~6에 해당하는 사업체가 조금씩 근속연수가 짧은 것으로 나왔는데, 이는 이직과 신규 고용이 동시에 활발히 일어나는 현상이 반영된 것으로 보인다.

계속고용에 해당하는 기준 #7은 60~64세의 근속연수 6년 이상으로 정의되었으므로 고령 근로자의 근속이 상대적으로 길게 나타난 결과가 당연하다고 볼 수 있다. 고령 근로자의 근속연수 뿐 아니라 전체 근로자의 근속연수로 보았을 때도 전체 사업체 평균보다 길다는 점도 특기할 만하다. 성별로 근속연수를 살펴보면, 다수 고용과 신규 고용에서는 남녀 간의 근속연수 차이가 크게 드러나지 않았지만 계속고용에서는 남성 근로자의 근속이 좀 더 길었다.

고령자 고용 사업체에서는 고령자를 고용하는 경우도 많지만 고령자의 이직⁵⁾ 비율도 비교적

〈표 8〉 고령자 고용 사업체의 평균 근속연수

(단위: 년)

		전체	다수 고용			신규 고용			계속고용
			(기준 #1) 55~59세 15%	(기준 #2) 60~64세 9%	(기준 #3) 65~69세 4.5%	(기준 #4) 3년내 신규 고용중 55~59세 10.5%	(기준 #5) 3년내 신규 고용중 60~64세 10.5%	(기준 #6) 3년내 신규 고용중 65~69세 5.25%	(기준 #7) 60~64세 평균 근속연수 6년
전체	전체 평균	2.7	2.7	2.3	2.2	2.4	2.3	2.2	4.7
	50~54세 평균	4.0	3.2	2.6	2.5	2.8	2.7	2.6	7.9
	55~59세 평균	4.1	3.9	2.9	2.7	2.8	2.8	2.7	8.4
	60~64세 평균	3.9	3.8	3.2	2.7	2.9	2.6	2.5	9.8
	65~69세 평균	3.7	3.6	3.0	3.0	3.0	2.7	2.4	7.4
남자	전체 평균	2.8	2.7	2.3	2.2	2.5	2.3	2.2	5.1
	50~54세 평균	4.4	3.4	2.8	2.6	3.1	2.8	2.7	9.0
	55~59세 평균	4.4	4.0	3.0	2.8	2.9	2.9	2.8	9.1
	60~64세 평균	4.0	3.9	3.3	2.8	3.0	2.8	2.6	10.2
	65~69세 평균	3.8	3.6	3.0	3.0	3.0	2.7	2.4	7.7
여자	전체 평균	2.5	2.8	2.3	2.2	2.5	2.3	2.3	3.8
	50~54세 평균	3.0	2.9	2.4	2.2	2.5	2.4	2.2	5.3
	55~59세 평균	3.3	3.3	2.6	2.4	2.7	2.5	2.3	6.2
	60~64세 평균	3.4	3.5	2.8	2.6	2.7	2.4	2.1	7.5
	65~69세 평균	3.4	3.6	2.9	3.0	3.0	2.8	2.6	6.4

자료 : 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터(2019).

5) 고용보험에서 쓰이는 이직(離職, 직장을 떠남)을 뜻하며, 직장을 옮긴다는 뜻의 이직(移職)과는 다른 개념이다.

높은 것으로 나타났다. <표 9>는 연령집단별로 각 기준에 해당되는 사업체에서 전체 이직자 내 비율을 보여주는데, 다수 고용과 신규 고용 기준(기준 #1~6)에 해당되는 사업체 모두 일반 사업체의 평균 비율에 비해 높았다. 이는 신규 유입이나 고용하고 있는 고령자의 비중이 높은 것이 그대로 반영된 것으로 보인다.

계속고용 기준에 해당하는 기준 #7의 사업체는 고령 이직자의 비율이 상대적으로 낮았다. 이 역시 사업체 내 연령구조 자체가 고령 근로자에 비교적 많이 치우쳐 있지 않았기 때문으로 해석할 수 있다.

고용보험DB 내 기록된 이직자의 이직 사유를 <표 10>에서 살펴보았다. 다양한 이직 사유들을 자발적 이직, 정년퇴직, 기타사유⁶⁾ 세 가지로 재분류하였다. 정년으로 인한 이직 사유는 60~64세 연령집단에서 두드러지게 나타날 것이다.

전반적으로 비슷한 양상을 보였던 다수 고용 기준과 신규 고용 내에서 차이가 나타났다. 55~59세를 다수 고용하는 사업체(기준 #1)에서는 정년퇴직 사유가 전체 평균보다 높은 반면, 다른 기준에서는 정년퇴직 사유가 오히려 전체 평균보다 낮음을 볼 수 있다. 기준 #1은 정년에 해당하는 55~59세 근로자가 많은 관계로 정년퇴직 비중이 높은 것으로 보인다. 기준 #2와 #3은 정년인 60세를 넘긴 고령자를 다수 고용하는 점에서, 기준 #4~6은 신규로 고령자를 고용한다는 점에서 정년퇴직이 덜 이루어진다고 해석할 수 있다.

계속고용 기준에 해당하는 기준 #7의 사업체는 60~64세의 퇴직 사유에서 다른 기준들에 비해 훨씬 높은 정년퇴직 비율을 보였다(52.9%). 이는 기준 #7의 사업체들이 정년제도가 운영되며 정년퇴직이 이루어진다는 점과 정년 후 재고용이 이뤄지는 경우가 적지 않음을 내포한다.

<표 9> 고령자 고용 사업체의 최근 3년간 이직자 연령별 분포

(단위: %)

	전체	다수 고용			신규 고용			계속고용
		(기준 #1) 55~59세 15%	(기준 #2) 60~64세 9%	(기준 #3) 65~69세 4.5%	(기준 #4) 3년내 신규 고용중 55~59세 10.5%	(기준 #5) 3년내 신규 고용중 60~64세 10.5%	(기준 #6) 3년내 신규 고용중 65~69세 5.25%	(기준 #7) 60~64세 평균 근속연수 6년
50~54세	7.7	13.4	11.4	11.0	13.2	11.2	10.1	4.8
55~59세	8.0	15.9	14.9	14.7	17.4	16.0	15.1	4.7
60~64세	8.0	16.3	17.8	16.9	17.0	21.5	20.8	4.9
65~69세	4.1	7.0	10.5	11.1	9.0	12.9	15.8	0.8

자료 : 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터(2019).

6) 기타사유는 인원감축, 폐업, 근로자 귀책 등 자발적 이직과 정년 외 다른 이직 사유를 포함한다.

〈표 10〉 최근 3년간 이직자 중 고령자의 이직 사유

(단위: %)

		전체	다수 고용			신규 고용			계속고용
			(기준 #1) 55~59세 15%	(기준 #2) 60~64세 9%	(기준 #3) 65~69세 4.5%	(기준 #4) 3년내 신규 고용중 55~59세 10.5%	(기준 #5) 3년내 신규 고용중 60~64세 10.5%	(기준 #6) 3년내 신규 고용중 65~69세 5.25%	(기준 #7) 60~64세 평균 근속연수 6년
전체	자발적 이직	64.8	58.5	55.1	55.2	56.3	55.0	53.1	59.8
	정년퇴직	1.3	3.2	1.8	1.3	1.7	2.1	1.3	2.9
	기타사유	32.0	36.3	41.9	42.2	40.9	42.5	44.6	33.6
55~59세	자발적 이직	52.8	59.8	56.7	57.1	55.0	55.7	54.8	31.9
	정년퇴직	1.1	1.0	0.2	0.2	0.7	0.2	0.2	4.9
	기타사유	44.4	38.2	42.5	41.9	43.5	43.6	44.5	59.0
60~64세	자발적 이직	39.0	40.3	43.0	45.8	43.3	41.8	43.0	12.3
	정년퇴직	13.4	15.5	7.9	5.1	7.4	7.9	4.9	52.9
	기타사유	47.0	43.8	48.8	48.8	48.9	50.0	51.2	34.3
65~69세	자발적 이직	41.6	40.3	42.6	45.0	43.5	42.5	44.4	26.3
	정년퇴직	3.4	6.7	3.5	2.8	4.0	3.0	1.2	4.6
	기타사유	53.6	52.6	53.6	51.9	52.2	54.1	52.6	68.3

주: 기타사유는 인원감축, 폐업, 근로자 귀책 등 자발적 이직과 정년 외의 다른 이직 사유를 포함함.
 자료: 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터(2019).

고령자 고용 사업체의 주요 경영지표들을 〈표 11〉에서 살펴보았다. 기준 #1과 #4, 그리고 기준 #7에 해당하는 사업체의 순이익이 전체 평균보다 높은 반면, 기준 #2와 #5의 사업체는 평균보다 낮은 순이익을 보였다. 1인당 인건비는 연령대에 따라서 조금씩 낮아짐을 볼 수 있다(기준 #1~3과 기준 #4~6). 기준 #7은 전체 평균보다 높은 1인당 부가가치를 보였다. 1인당 인건비와 1인당 부가가치는 기준 #7을 제외한 여섯 기준 모두가 평균보다 낮았다. 부가가치와 인건비의 비율을 나타내는 노동분배율은 기준 #6과 #7을 제외하고는 평균보다 조금씩 높은 편이었다. 기준 #6은 인건비가 낮은 측면이 반영되었고, 기준 #7은 부가가치가 높은 면이 반영되었다.

고령 근로자 비율이 높거나 신규 피고용자 중 고령자 비율이 높은 고령자 고용 사업체는 정년제도 시행이나 임금피크제 도입이 일반 사업체에 비해 많이 이루어지지 않은 것으로 확인된다. 〈표 12〉를 통해 정년제도 실행 여부와 임금피크제 도입 여부가 전체 사업체의 비율에 비해 낮은 것을 볼 수 있다. 그러나 정년제도를 시행할 경우 정년 연령에 대해서는 큰 차이가 없었다. 임금피크제 도입 시 고용연장형을 택한 비율이 60~64세를 다수 고용한 사업체에서 많았는데, 고용연장을 통해 60~64세 고용이 이루어지고 있음을 미루어 짐작할 수 있다.

〈표 11〉 고령자 고용 사업체의 주요 경영지표

(단위 : 백만 원)

	전체	다수 고용			신규 고용			계속고용
		(기준 #1) 55~59세 15%	(기준 #2) 60~64세 9%	(기준 #3) 65~69세 4.5%	(기준 #4) 3년내 신규 고용중 55~59세 10.5%	(기준 #5) 3년내 신규 고용중 60~64세 10.5%	(기준 #6) 3년내 신규 고용중 65~69세 5.25%	(기준 #7) 60~64세 평균 근속연수 6년
당기 매출액	126,975	166,531	122,685	147,332	150,505	164,236	224,194	263,317
당기 순이익	4,541	9,258	2,765	3,261	8,350	3,068	4,743	14,338
1인당 인건비	57	52	48	47	52	47	47	64
1인당 부가가치	89	76	72	67	80	68	75	104
노동분배율	64	68	67	70	65	69	63	61

주 : 노동분배율 = 인건비 / 부가가치 × 100
 자료 : 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터(2019).

반면, 계속고용으로 식별된 기준 #7의 사업체는 정년제도 실행 비율이 86.7%로 전체 평균 71.4%에 비해 높았으며, 임금피크제 도입 비율도 28.4%로 전체 평균 17.5%에 비해 높았다. 계속 고용을 시행하는 사업체들은 정년제도 실행과 임금피크제 도입 등 고령 근로자에 대한 정책 환경 변화에 빠르게 적응하는 곳으로 보이며, 이는 앞서 언급된 이질적 특성인 큰 규모, 전문성이 필요한 업종 등과 연관되어 해석될 수 있다.

〈표 12〉 고령자 고용 사업체의 정년제도 및 임금피크제 현황

(단위 : %, 세)

	전체	다수 고용			신규 고용			계속 고용	
		(기준 #1) 55~59세 15%	(기준 #2) 60~64세 9%	(기준 #3) 65~69세 4.5%	(기준 #4) 3년내 신규 고용중 55~59세 10.5%	(기준 #5) 3년내 신규 고용중 60~64세 10.5%	(기준 #6) 3년내 신규 고용중 65~69세 5.25%	(기준 #7) 60~64세 평균 근속연수 6년	
정년제도 실행 여부	71.4	68.5	62.7	58.9	65.1	60.8	59.9	86.7	
정년 연령	60.2	60.4	60.4	60.5	60.5	60.6	60.8	60.1	
임금피크제 도입 여부	17.5	13.1	9.1	9.3	11.7	10.6	8.4	28.4	
임금피크제 도입시 형태	정년보장형	50.9	45.7	36.1	48.4	53.4	47.6	52.3	44.9
	정년연장형	27.4	29.8	29.5	23.6	20.5	23.3	30.3	36.0
	고용연장형	21.7	24.5	34.4	28.0	26.1	29.1	17.4	19.1

자료 : 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터(2019).

근로자에 대한 기업의 인식을 보여주는 인사관리 특성에서는 큰 차이가 없었다. 그러나 다수 고용과 신규 고용 내에서 연령대 기준이 올라가면서 비정규직에 대한 활용을 적극적으로 하는 방향으로 미세하게 차이가 있는 부분은 참고할 만하다. 차이가 뚜렷한 부분은 컴퓨터나 전자기기 활용 근로자 비율로, 역시 전문성이나 숙련도를 요하는 사업체로 보이는 기준 #7에서 높은 비율을 보였다.

〈표 13〉 고령자 고용 사업체의 인사관리 특성

(단위 : 점수, %)

	전체	다수 고용			신규 고용			계속 고용
		(기준 #1) 55~59세 15%	(기준 #2) 60~64세 9%	(기준 #3) 65~69세 4.5%	(기준 #4) 3년내 신규 고용중 55~59세 10.5%	(기준 #5) 3년내 신규 고용중 60~64세 10.5%	(기준 #6) 3년내 신규 고용중 65~69세 5.25%	(기준 #7) 60~64세 평균 근속연수 6년
인사관리 목표	3.3	3.3	3.2	3.3	3.3	3.2	3.3	3.4
필요한 자격을 갖춘 사람에 대한 인사관리	3.6	3.6	3.6	3.5	3.6	3.5	3.5	3.7
비정규직에 대한 인사관리	3.8	3.8	3.7	3.7	3.8	3.7	3.6	3.9
컴퓨터나 기타 전자기기 활용 근로자 비율	56.1	40.8	43.4	47.0	49.2	44.1	46.1	61.4

주 : 인사관리 관련 질문에서는 1,2,3,4,5 중 하나로 응답 받음.
 인사관리 목표-(1)고정적 인건비 절감-(3)중간-(5)근로자의 충성심과 애착.
 필요한 자격자-(1)외부 충원-(3)중간-(5)내부 육성.
 비정규직-(1)비정규직 활용-(3)중간-(5)정규직 활용.

자료 : 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터(2019).

III. 맺음말

본고는 2019년 사업체패널-고용보험DB 연계 데이터를 통해 고령자를 고용하는 사업체의 여러 가지 유형을 식별한 뒤 그 특징을 살펴보았다. 고령자 고용 사업체의 형태는 크게 세 가지로 분류하였다. 고령 근로자의 비율이 높은 다수 고용, 최근 3년 내 신규 고용 중 고령자의 비율이 높은 신규 고용, 그리고 60~64세 근로자의 평균 근속연수가 6년 이상인 계속고용 형태가 그것이다. 다수 고용과 신규 고용은 각각 55~59세, 60~64세, 65~69세 세부 연령집단 기준으로 나누어서 연령집단별 차이도 파악하고자 했다.

가장 특징적으로 나타나는 경향은 다수 고용·신규 고용과 계속고용 간의 유형별 이질성이었다. 다수 고용과 신규 고용 유형의 사업체들은 고령자를 고용하는 사업체의 일반적인 이미지와 크게 다르지 않았다. 대부분 100인 이하의 중소기업이며, 업종도 고령 근로자에게 접근성이 높은 운수업, 시설 관리, 사회서비스 등에 주로 분포되어 있었다. 반면, 계속고용의 기준에 해당하는 사업체는 100인 이상 규모의 사업체의 비율도 낮지 않았고 주로 전문성과 숙련을 요하는 금융 및 보험업, 전문·과학 및 기술 서비스업, 그리고 도소매업에 분포되어 있었다.

사업체의 다른 특징에서도 계속고용 유형 고령자 고용 사업체의 이질성이 드러났다. 60~64세 연령그룹의 이직 사유에서 정년이 차지하는 비중이 다른 기준의 사업체에 비해 훨씬 높았으며, 1인당 부가가치도 비교적 높았다. 정년제도 실행 비율에서도 계속고용 사업체가 높게 나타났다. 컴퓨터나 전자기기를 다루는 근로자의 비율이 비교적 높았다.

다수 고용 및 신규 고용 유형이 대다수 고령자의 일자리 모습을 보여준다면, 계속고용 형태는 전문성과 숙련을 요하며 정년퇴직 후 계속고용이 일어나지만 현재로서는 소수의 고령 근로자만 고용하고 있는 양상을 보였다. 계속고용 기준에 해당하는 사업체들은 일자리 질의 측면에서 지향해야 할 고령자 일자리를 제공한다고 정리할 수 있다.

다수 고용과 신규 고용 간의 이질성 또한 확인할 수 있었으나 계속고용과의 비교처럼 뚜렷한 차이가 관찰되지는 않았다. 업종 분포에서 다수 고용은 제조업에 높은 비중이 있었으나 신규 고용은 건설업에서 상대적으로 높은 비중을 보였다. 이직 사유에서 정년퇴직으로 인한 이직 비율은 다수 고용에 해당하는 사업체가 조금이나마 높게 나타났다.

다수 고용과 신규 고용은 세부 연령집단(55~59세, 60~64세, 65~69세)별로 기준을 나누었는데, 세부 연령 기준에 따른 이질성이 일관되게 나타난 부분이 있다. 높은 연령에 대한 기준에 해당되는 사업체일수록 영세한 업체의 특징을 띤다고 요약할 수 있다. 높은 연령에 해당될수록 (1) 업종에서 사업시설 관리가 증가하고 (2) 고용 규모가 줄어들며(0~10인 비중 증가) (3) 근속연수가 짧아진다.

계속고용 유형의 사업체는 고령자를 다수 고용하거나 신규 고용하는 사업체에 비해 질 좋은 일자리를 제공함과 동시에 전문성과 숙련도를 요구하는 것으로 관찰되었다. 모든 고령자가 전문성을 요하는 노동 수요에 대응하기란 현실적으로 어려우나, “고령자 일자리 = 질 낮은 일자리”의 현실을 타개하고 새로운 노동 수요로의 경로 개척을 위해서는 고령자가 전문성과 숙련을 갖출 수 있는 교육훈련 제도가 필요하다. 고령자를 위한 직업 교육 및 훈련이 재취업이라는 기존 목표에서 더 나아가 전문성을 통한 경쟁력 있는 인력 충원이라는 부분도 감안하여 추진되어야 한다. **KLI**

[참고문헌]

- 김은석 · 안준기 · 조성은 · 지은정 · 김진관 · 김민서 · 황기돈 · 전용일 · 박수경(2021), 『인구구조 변화에 따른 고령자 고용촉진 제도 현황 및 개선 방안』, 한국고용정보원.
- 민종언 · 박태경(2010), 「중 · 고령자 고용 결정요인과 전략적 활용에 관한 연구」, 『경영교육연구』 60(1), pp.191~212.
- 박경하(2011), 「고령인력에 대한 인식과 고용과의 관계」, 『직업능력개발연구』 14(3), pp.181~206.
- 배진희 · 조막래(2015), 「민간 사업장의 고령인력 고용 결정에 영향을 미치는 요인」, 『노인복지연구』 68, pp.59~84.
- 이상욱 · 권철우 · 남윤미(2018), 「기업의 청년층과 고령층 고용결정요인 분석」, 『사회과학연구』 57(1), pp.133~165.
- 지은정(2017), 「임금-생산성에 대한 인식 격차와 추가채용의사에 대한 연구: 법적 퇴직연령이상의 고령자를 중심으로」, 『정부학연구』 23(3), pp.229~257.
- 진성진 · 오진욱 · 이철희 · 정종우(2023), 『고령자 노동시장의 수요측 분석』, 한국노동연구원.