

60세 전후 고령자 노동계적 유형과 특성*

이 승 호**

이 연구에서는 정년연장 이후 시기를 대상으로 60세 전후 고령자의 노동시장 지위 변화를 유형화하고, 유형별 고령자 및 일자리 특성을 비교하였다. 정년까지 정규직 일자리를 유지하는 고령자는 전체의 14~20% 수준이었고, 안정적인 노동계적 유형에서는 남성, 고학력자 비중이 높았다. 주된 일자리에서의 고용기간 연장 정책이 효과적으로 작동하려면, 정책 대상이 되는 집단을 충분히 확보하고, 대상에서 제외된 고령자의 재취업을 위한 정책을 병행 추진할 필요가 있다.

1. 머리말

이 글의 목적은 법정 최소 정년인 60세 전후 고령자의 노동시장 지위 변화를 유형화하여, 정년 및 그 이후까지 주된 일자리를 안정적으로 유지하는 집단과 그렇지 않은 집단의 규모를 추정하고, 각 유형에 속하는 고령자의 개인 및 일자리 특성을 비교하여 정년 전후 고령자의 노동시장 이행에 대한 전반적인 이해를 높이는 것이다.

2016년, 60세 이상 정년의무화 법안의 시행 이후로 주된 일자리에서의 퇴직 연령이 증가하는 등 긍정적인 변화가 관측되지만, 조기퇴직자 규모가 늘어나고, 청년과 준고령층 고용이 감소했다는 연구결과가 보고되는 등 정책의 효과에 대한 논란이 지속되고 있다. 노동시장에는 아직 60세 이상 정년제가 안착하지 않았지만, 공적연금제도의 노령연금 수급개시연령은 기존 계획대로 2033년 65세를 향해 상향 조정 중이고, 최근에는 그 이상으로 추가 상향하는 방안까지 논의되고 있다.

* 이 글은 이승호 외(2023), 『고령 불안정 노동 실태와 정책 대응』 중 제3장의 내용 일부를 수정·보완한 것이다.

** 한국노동연구원 연구위원(leesh99@kli.re.kr).

정년퇴직 이후 노령연금 수급 사이의 제도적인 소득 단절 기간에 대응하기 위해서, 고령 근로자의 정년 후 재고용, 재취업을 지원하는 보조금을 확대하고, 기업이 정년퇴직한 고령자를 계속 고용하도록 의무를 부여하거나 법정 정년을 노령연금 수급시점까지 추가로 상향 조정하는 등의 정책 방안이 제시되고 있지만, 실질적인 제도 개선을 위한 사회적 대화는 진전이 더딘 상황이다.

또한, 정년 후 계속고용 정책이 확대되더라도, 그 대상이 되는 집단이 정년제를 운영하는 대기업과 공공부문의 정규직 근로자로 제한된다는 지적이 제기된다. 주된 일자리 고용연장만으로는 비정규직 근로자, 노무제공자, 영세 자영업자와 같이 상대적으로 소득이 낮고, 고용이 불안정하며, 빈곤 위험이 높은 노동시장 취약집단의 고용에는 직접적인 영향을 미치기 어렵다.

다수의 연구에서 고령자의 노동궤적을 살펴봤지만, 시기적으로 정년의무화 법안 시행 이전의 고령 노동시장을 분석했거나(장지연·이혜정, 2008; 홍백의·김혜연, 2010; 박경하, 2011; 유호선 외, 2015), 59세까지 또는 60세 이후 변화를 각각 분석하여 60세 전후의 노동시장 지위 변화를 확인하기 어려웠다(한신실, 2018; 윤하림·홍백의, 2020; 이승호·이원진·김수영, 2020). 이 연구의 분석은 학술적으로 선행연구의 공백을 메우고, 정책적으로 주된 일자리 고용기간 연장, 고령 근로자의 고용 불안정 개선과 관련된 논의 진전을 위한 기초자료를 축적한다는 점에 의미가 있다.

II. 연구방법

이 연구에서는 60세 전후 고령자의 노동시장 지위 변화를 유형화하고, 유형별 특성을 비교하기 위해, 관련 변수를 모두 포함하고 있는 한국노동패널조사(KLIPS) 13차(2010년)~25차(2022년) 자료를 사용하였다. 2010년 자료부터 포함한 것은 60세 이상 정년의 적용을 받은 고령자 사례 수를 최대한 확보하기 위한 결정이다. 2013년 정년의무화 법안이 발표된 시점에서 가장 많이 관측된 정년이 58세였고(이승호 외, 2022), 법안이 발표된 시점부터 노동시장에서는 정년이 조정되기 시작했다. 13차 조사가 시행된 2010년에 55세인 고령자는 2013년에 58세였으므로, 법안 발표 이후 조정되기 시작한 정년을 적용받았을 가능성이 높다.

분석대상 연령 범위는 55세부터 62세이다. 55세는 임금피크제를 적용하는 기업에서 임금 감액이 시작되는 가장 이른 시점이고, 62세는 법정 최소 정년인 60세를 지나서 재고용 또는 재취업 여부를 확인할 수 있는 최소한의 연령에 해당한다. 55세부터 62세까지 고령자의 노동시장 지위 변화를 추적하면, 정년 및 그 이후까지 주된 일자리를 유지한 집단과 특정 시점에 불안정

한 일자리로 이행하거나 노동시장에서 이탈한 집단 등을 구분할 수 있다.¹⁾

분석자료는 연도별로 조사된 패널자료를 고령자 개인의 연령을 기준으로 재구성하여 활용하였다. KLIPS 13차(2010년)~25차(2022년) 자료에서 분석대상 연령 범위인 55세부터 62세까지의 기간 동안 조사에 모두 응답한 사례를 추출하고, 복수의 코호트 자료를 개인의 연령 기준으로 병합하였다. 개인별로는 55세부터 62세까지의 8개 시점 정보만 포함되지만, 분석자료에는 13차(2010년)부터 25차(2022년)까지 13개 시점, 6개 연령 코호트 자료가 사용되었다(표 1 참조). 연령 기준 자료에 각 차수의 기본조사 자료를 연결하여 개인 특성 및 일자리 특성 차이를 비교하였다. 최종적으로 분석에 포함된 고령자 사례 수는 1,207명이다. 모든 분석에는 개인별 62세 시점의 2009년 통합표본 중단가중치를 적용하였다.

〈표 1〉 연령별 KLIPS 차수 구성

차수 (조사연도)	55세	56세	57세	58세	59세	60세	61세	62세
13차 (2010년)	■	■	■					
14차 (2011년)	■	■	■	■				
15차 (2012년)	■	■	■	■	■			
16차 (2013년)	■	■	■	■	■	■		
17차 (2014년)	■	■	■	■	■	■	■	
18차 (2015년)	■	■	■	■	■	■	■	■
19차 (2016년)	■	■	■	■	■	■	■	■
20차 (2017년)	■	■	■	■	■	■	■	■
21차 (2018년)	■	■	■	■	■	■	■	■
22차 (2019년)	■	■	■	■	■	■	■	■
23차 (2020년)	■	■	■	■	■	■	■	■
24차 (2021년)	■	■	■	■	■	■	■	■
25차 (2022년)	■	■	■	■	■	■	■	■

자료: 저자 작성.

고령자의 노동시장 지위 변화는 배열분석(sequence analysis)과 군집분석(cluster analysis)을 활용하여 유형화하였다. 배열은 시계열 자료에서 관측되는 사건을 순서대로 결합하여 구성하며, 이 연구에서는 고령자 개인이 55세부터 62세까지 경험한 노동시장의 종사상 지위 변화 경

1) 연령 범위를 50세부터로 앞당기거나 65세 이후로 연장하면 더 많은 정보를 얻을 수 있지만, 분석에 필요한 충분한 사례 수를 확보하기 어려운 문제가 발생한다.

〈표 2〉 노동시장 종사상 지위 정의 및 대체 비용 설정

종사상 지위	정의	종사상 지위 간 대체 비용
(1) 정규직 임금근로자	종사상 지위가 상용직 임금근로자이면서 근로자 스스로 현재 일자리가 정규직이라고 생각하는 경우	비정규직 3, 비임금 3, 비취업 8
(2) 비정규직 임금근로자	(1)에 해당하는 정규직 근로자 외의 상용직 임금근로자와 임시, 일용직 임금근로자를 포함	정규직 3, 비임금 2, 비취업 4
(3) 비임금근로자	고용주, 자영업자, 무급가족종사자를 포함	정규직 3, 비정규직 2, 비취업 4
(4) 비취업자	실업자, 비경제활동인구	정규직 8, 비정규직 4, 비임금 4

자료: 저자 작성.

로를 의미한다. 노동시장 일자리는 정규직 임금근로, 비정규직 임금근로, 비임금근로, 비취업의 네 가지로 구분하였다(표 2 참조).

배열 간 거리 측정에는 최적일치법(optimal matching)을 적용하였다. 배열 사이의 거리는 서로 다른 두 배열을 동일하게 만드는 데 필요한 비용(cost)으로 정의되며, 삽입 및 삭제(indel) 방법과 대체(substitution) 방법을 조합한 최소 비용이 두 배열의 거리가 된다. 이 연구에서는 노동시장이 분절되어 있다는 점을 고려하여 네 가지 노동시장 지위 간 대체 비용을 다르게 설정하였다. 취업과 비취업 사이의 대체 비용을 취업 내 대체 비용보다 크게 설정하되, 정규직에서 비취업으로의 이행이 비정규직·비임금에서 비취업으로의 이행보다 더 큰 비용이 발생하는 것으로 간주했다. 취업 내에서의 이동도 정규직 일자리에서 다른 일자리로의 이행에 더 큰 비용을 부여하였다. 또한, 연구 주제가 고령자의 연령에 따른 노동시장 이행이라는 점에서, 삽입 및 삭제 비용을 대체 비용보다 크게 설정하여 배열 간 최소 비용 측정에 주로 대체 방법이 사용되도록 하였다.

다음으로, 가까운 거리의 배열들을 묶어서 한 집단으로 구분하는 군집분석을 수행하였다. 고령자의 노동시장 이행을 분석한 기존 연구결과를 참고하여, 적정 유형 수를 8~12가지로 설정하되, 유형별 특성을 비교하는 2차 분석에 필요한 군집별 최소 사례 수를 충족하는 범위에서 최종 결과를 선정하였다.

III. 노동시장 특성 및 노동계적 유형 구분

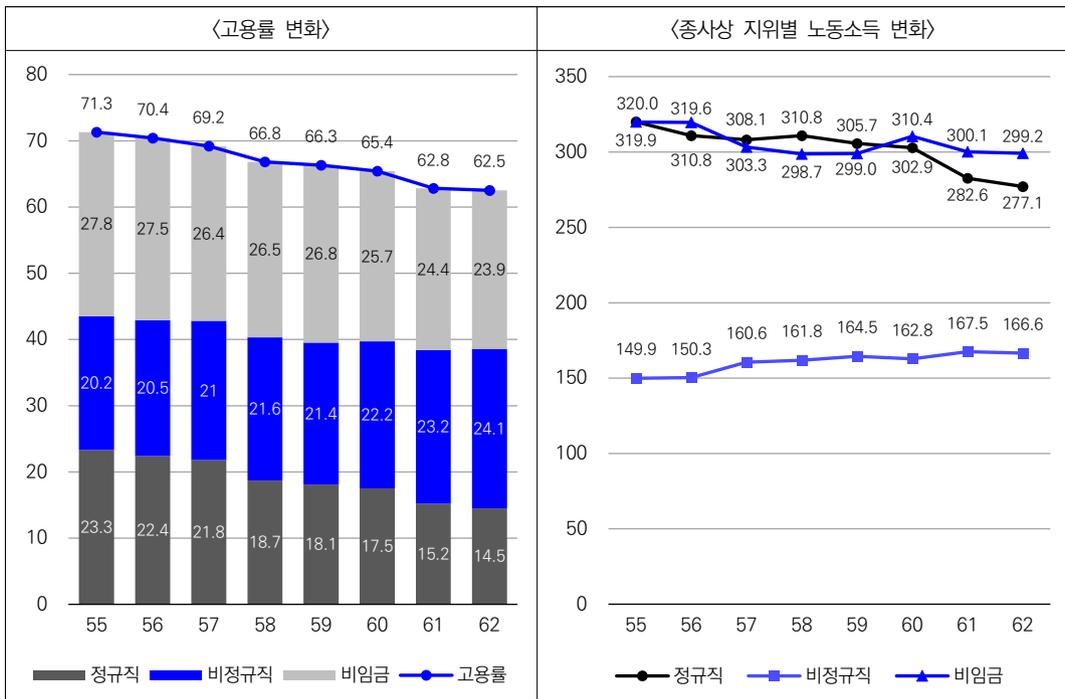
다음의 [그림 1]은 분석대상 고령자의 55~62세 연령 증가에 따른 고용률 및 종사상 지위별 노동소득 변화 추이를 보여준다. 55세 시점의 고용률은 71.3%였지만, 연령이 증가하면서 고용

률이 감소하여 62세 시점에는 고용률이 62.5%로 낮아졌다. 7년 동안 고용률이 약 8.8%p 감소한 셈이다. 종사상 지위별 고용률 변화 추이에는 다소 차이가 있었다. 60세 전후 고용률 감소의 대부분은 정규직 근로자 비중 감소(-8.8%p)에 기인하였다. 비정규직 근로자 비중은 반대로 증가(+3.9%p)했지만 비임금근로자 비중 감소(-3.9%p)로 상쇄되었다.²⁾ 정규직 비중 감소는 57/58세 구간(-3.1%p)과 60/61세 구간(-2.3%p)에 집중되었는데, 정년퇴직 외에 정년 전 시기에도 정규직 일자리를 그만두는 사례가 적지 않음을 보여준다. 비정규직 비중 증가와 비임금 비중 감소는 정년 전보다 정년 이후 시점에서 더 많이 관측되었는데, 정년퇴직자의 일부가 비정규직, 비임금 일자리로 이행했기 때문이다.

55~62세 기간 노동소득 변화에서는 정규직 근로자와 비임금 근로자의 노동소득이 월 300만 원 안팎으로 비슷한 수준을 보였고, 비정규직 근로자의 노동소득은 월 150만~170만 원으로 다른 종사상 지위보다 낮은 편이었다. 정규직 근로자의 임금은 연령에 따라 감소하는 추이를 보

[그림 1] 55~62세 연령 증가에 따른 고용률과 노동소득 변화

(단위: %, 만 원/월)



자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

2) 단, 이 연구에서의 고용률 감소는 연령 증가로 인한 변화와 조사 시점의 차이로 인한 변화가 같이 작용한 결과라는 점에 유의해야 한다. 55세 고용률은 2010~2015년에 측정되었고, 62세 고용률은 2017~2022년에 측정되었다.

였지만, 비정규직 근로자의 임금은 오히려 증가하였다. 비임금 근로자의 평균 노동소득은 낮지 않았지만, 표준편차가 정규직보다 두 배 정도 높은 차이를 보였다.

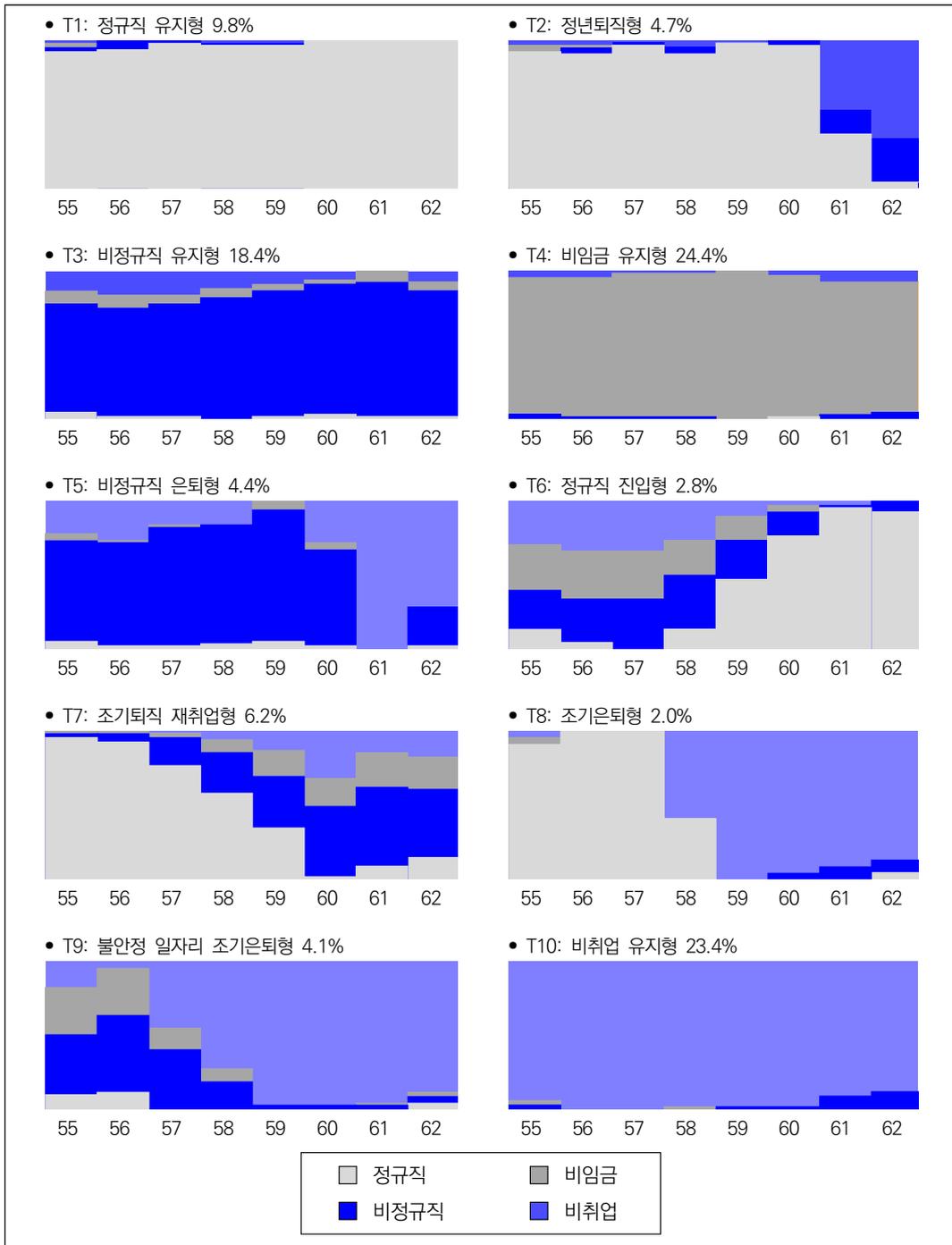
[그림 2]는 2010년 이후 55~62세를 경험한 고령자의 노동시장 지위 변화를 10가지 유형으로 구분한 결과를 보여준다. 정규직 유지형(T1, 9.8%)은 정년 이후 62세까지 정규직 일자리를 유지하였고, 정년퇴직형(T2, 4.7%)은 60세를 즈음하여 정규직 일자리에 이탈한 집단인데, 정년은 퇴자와 재취업자 등이 같이 포함되어 있다. 비정규직 유지형(T3, 18.4%)은 장기 실업을 경험하지는 않았지만 고용이 불안정한 일자리에서 실직과 재취업을 반복하였고, 비임금 유지형(T4, 24.4%)은 자영업을 포함한 비임금 일자리를 중심으로 고용을 유지하였다. 비정규직 은퇴형(T5, 4.4%)은 정년제의 적용 대상에 포함되지 않음에도 60세를 즈음하여 노동시장에서 이탈하는 경로를 보였다. 비취업 유지형(T10, 23.4%)을 포함하면, 분석대상 고령자의 약 85%가 55세 시점에 관측된 종사상 지위를 60세 또는 62세까지 유지하는 것으로 추정할 수 있다.

다만, 정년 전에 종사상 지위 간 노동시장 이행을 경험하는 고령자 비중도 적지 않았다. 정규직 진입형(T6, 2.8%)은 50대 후반에 비정규직이나 비임금 일자리에서 상대적으로 고용이 안정적인 일자리로 진입하였다. 조기퇴직 재취업형(T7, 6.2%)은 정년에 도달하기 전에 정규직 일자리에서 다른 일자리로 재취업하였고, 조기은퇴형(T8, 2.0%)은 정년 전에 정규직 일자리에서 은퇴하는 경로를 보였다. 불안정 일자리 조기은퇴형(T9, 4.1%)은 비정규직 또는 비임금 일자리에서 정년 전에 은퇴하였다.

60세 전후 고령자의 노동계적 유형화 결과에서는 다음과 같은 점에 주목할 필요가 있다. 첫째, 정년까지 정규직 일자리를 유지하는 고령자 비중은 정규직 유지형(T1)과 정년퇴직형(T2)을 합하면 대략 14.5% 수준이었고, 조기퇴직 재취업형(T7)에 일부 정년퇴직자가 포함되었을 가능성을 고려하더라도 전체 고령자의 20%가 채 되지 않았다.³⁾ 주된 일자리를 정년까지 유지하는 비중을 높이기 위한 정책 대응이 필요하다. 둘째, 정년에 도달한 정규직 근로자는 기존 고용계약을 유지하는 집단(T1), 노동시장에서 은퇴하는 집단(T2 일부), 기존 일자리에 재고용되거나 다른 일자리에 재취업하는 집단(T2 및 T7 일부)으로 구분되었다. 정년 전 일자리 특성과 정년 후 노동계적의 관계를 살펴볼 필요가 있다. 셋째, 비정규직 일자리는 정년제 적용 대상이 아니지만, 법정 최소 정년인 60세 시점에 노동시장에서 은퇴하는 유형이 확인되었다. 법정 정년이 직·간접적인 다양한 경로로 고령 노동력에 대한 노동시장 수요에 영향을 미치고 있을 가능성을 시사한다. 넷째, 고령자의 약 6.1%는 정년에 도달하기 전에 노동시장에서 조기 은퇴하였다. 이 연구에서 55세 이전 은퇴자가 비취업 유지형으로 구분되었다는 점을 고려하면, 실제 조기은

3) 60세 정년제를 운영하는 사업체에서도 실제 적용 시점은 60세에 도달하는 시점, 60세에 도달한 해의 특정 시점(연말 등), 61세가 되기 직전 시점 등으로 다양하다. 60세에 도달하는 시점에 정년퇴직을 바로 적용하는 사업체에서는 59세까지만 정규직 일자리를 유지하는 것으로 분류될 가능성이 있다.

[그림 2] 55~62세 고령자의 노동계적 유형별 종사상 지위 변화



자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

퇴자 비중은 이보다 더 많을 것이다. 비자발적인 은퇴는 고령기 빈곤 위험 확대의 주된 원인이라는 점에서 조기은퇴를 줄이기 위한 정책적 노력이 요구된다.

IV. 노동계적 유형별 특성

다음의 <표 3>에서는 고령자의 노동계적 유형별 성, 교육수준, 연령 코호트 특성 분포를 정리하였다. 성별 분포에서는, 55세 시점에 정규직 일자리에 종사하는 것으로 나타난 정규직 유지형(T1), 정년퇴직형(T2), 조기퇴직 재취업형(T7), 조기은퇴형(T8) 등에서는 남성 고령자 비중이 높았고, 55~62세 기간 비정규직에 종사하는 기간이 길게 나타난 비정규직 유지형(T3), 비정규직 은퇴형(T5)과 비취업 기간이 길게 관측된 불안정 일자리 조기은퇴형(T9), 비취업 유지형(T10)에서는 여성 고령자 비중이 높았다. 교육수준 특성도 비슷한 결과를 보였다. 남성 비중이 높은 정규직 유지형(T1), 정년은퇴 및 재취업형(T2), 조기퇴직 재취업형(T7), 조기은퇴형(T8)은 고령자의 교육수준이 다른 유형보다 높은 편이었고, 여성 비중이 높게 나타난 비정규직 유지형(T3), 비정규직 은퇴형(T5), 불안정 일자리 조기은퇴형(T9), 비취업 유지형(T10)에서는 상대적으로 고령자의

<표 3> 55~62세 고령자의 노동계적 유형별 개인 특성

		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10
성	남성	69.4	68.5	46.3	60.7	42.2	50.7	73.2	65.3	29.5	17.0
	여성	30.6	31.5	53.8	39.3	57.9	49.3	16.8	34.7	70.5	83.0
교육 수준	초등학교 이하	8.4	12.7	21.7	16.7	28.4	3.6	17.3	16.9	24.3	20.3
	중학교	14.0	20.1	27.1	24.0	14.8	39.1	14.6	9.0	30.2	24.0
	고등학교	37.6	38.1	40.1	40.4	41.0	40.2	33.0	19.0	42.8	40.3
	대학 이상	40.1	29.0	11.1	18.9	15.8	17.1	35.2	55.1	2.7	15.4
55세 진입 시점	2010	12.3	6.9	14.4	15.6	14.1	8.6	11.0	16.7	23.5	19.0
	2011	11.0	8.6	15.4	16.8	7.3	6.1	23.9	14.3	17.5	18.0
	2012	8.8	12.0	16.6	13.9	6.4	19.9	16.7	34.8	9.4	12.9
	2013	22.4	31.5	15.4	16.6	19.3	7.2	12.2	7.2	9.4	18.1
	2014	16.3	22.9	16.6	16.8	19.6	34.0	8.9	27.2	31.8	16.8
	2015	29.2	18.2	21.7	20.2	33.2	24.2	27.3	0.0	8.4	15.3

주 : T1 정규직 유지형, T2 정년퇴직형, T3 비정규직 유지형, T4 비임금 유지형, T5 비정규직 은퇴형, T6 정규직 진입형, T7 조기퇴직 재취업형, T8 조기은퇴형, T9 불안정 일자리 조기은퇴형, T10 비취업 유지형
 자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

학력이 낮았다.

연령 코호트 분포에서는 정규직 유지형(T1), 정년퇴직형(T2), 비정규직 은퇴형(T5), 정규직 진입형(T6)에서 비교적 젊은 코호트 비중이 높았는데, 앞으로 정년에 도달하는 정규직 근로자 비중이 이전보다 증가할 가능성을 시사한다. 반면, 비임금 유지형(T4)과 조기은퇴형(T8), 비취업 유지형(T10)에서는 최근 연령 코호트의 비중이 감소하는 경향이 나타났다. 과거보다 고령자 내 비임금 근로자 비중이 감소하는 경향을 반영한 결과지만, 코로나19 확산으로 인한 노동시장 충격이 혼재되었을 가능성도 배제하기 어렵다. 조기은퇴형(T8)의 경우에는 명예퇴직의 감소 여부를 논의하기에는 시계열이 더 필요해 보인다. 비취업 유지형(T10)의 감소 추이는 전반적인 고령자 고용률의 상승 추이를 반영한 결과로 추정된다.

다음의 [그림 3]은 분석대상 고령자의 노동계적 유형별로 노동소득과 근로시간의 연령에 따른 변화 추이를 보여준다. 정규직 유지형(T1)은 월 290만 원 안팎의 노동소득과 주 41시간 내외의 근로시간을 비교적 안정적으로 유지하였고, 정년퇴직형(T2) 고령자는 은퇴 전까지의 노동소득이 월 350만 원 정도로 정규직 유지형(T1) 고령자보다 높았다. 중소기업의 정년제 운영 비중이 대기업보다 낮은 점을 반영하는 결과이다. 비정규직 유지형(T3)은 근로시간이 정규직 유지형(T1)의 66.1% 수준으로 짧았지만, 노동소득은 50.3%로 그보다 더 적었다. 비임금 유지형(T4)은 노동소득이 정규직 유지형(T1)의 82.9%로 낮지 않은 수준이었지만, 근로시간은 오히려 14.7% 더 길었다.

비정규직 은퇴형(T5)은 60세 이전 노동시장에 참여하는 기간에도 비정규직 유지형(T3)보다 노동소득이 83.5% 수준으로 낮았는데, 비정규직 내에서도 열악한 일자리의 고용이 더 불안정할 가능성을 시사한다. 정규직 진입형(T6)은 다른 유형과 다르게 50대 후반보다 60세 이후의 노동소득과 근로시간이 더 안정적이었지만, 정규직 유지형(T1)과 비교하면 노동소득이 낮은 편이었다. 조기퇴직 재취업형(T7)은 정규직에서 퇴직하고 다른 일자리로 재취업한 이후에 노동소득과 근로시간이 크게 감소하는 경향을 보였고, 조기은퇴형(T8)은 은퇴하기 전까지 주된 일자리의 노동소득이 전체 노동계적 유형 중에 가장 높았다. 반대로, 불안정 일자리 조기은퇴형(T9)의 고령자는 55~56세 기간 주 32.7시간의 상당한 근로시간에도 불구하고 노동소득은 월 116.3만 원에 불과하였다.

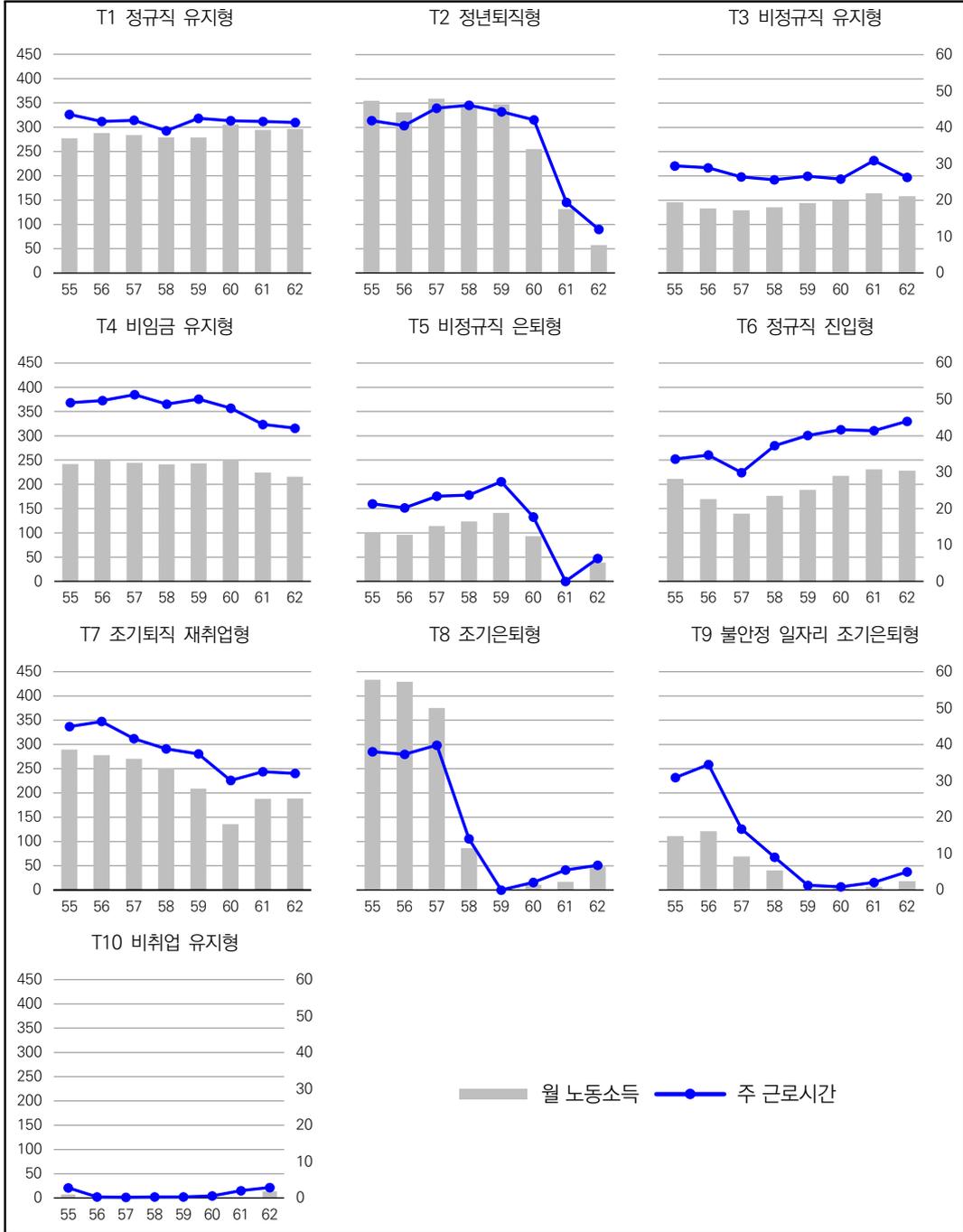
마지막으로, <표 4>에서는 노동계적 유형별 일자리 특성 변화를 정리하였다. 일자리 특성은 취업자에게만 관측되므로, 유형별로 해당 연령에서 취업 중인 고령자로 한정하여 특성을 정리하였고, 이해를 돕기 위해 고용률을 같이 제시하였다.⁴⁾

정규직 유지형(T1)과 정년퇴직형(T2)의 고령자는 60세까지 정규직 일자리를 유지한다는 점에

4) 해당하는 일자리 특성 관련 변수가 관측되지 않은 사례는 분석에서 제외하였다.

[그림 3] 55~62세 고령자의 노동계약 유형별 노동소득과 근로시간 변화

(단위: 만 원/월, 시간/주)



자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

〈표 4〉 55~62세 고령자의 노동계약 유형별 일자리 특성

(단위 : %)

	T1		T2		T3		T4		T5		T6		T7		T8		T9		T10		
	55세	62세	55세	62세	55세	62세	55세	62세	55세	62세	55세	62세	55세	62세	55세	62세	55세	62세	55세	62세	
고용률	98.2	100.0	96.1	30.9	86.1	89.9	94.3	92.1	74.8	29.1	74.6	100.0	100.0	78.2	97.4	20.3	83.3	12.0	6.5	11.9	
기업규모																					
1~4인	15.5	11.8	9.2	0.0	31.5	23.7	71.5	77.1	27.1	43.4	43.6	21.9	7.5	24.0	3.3	15.8	43.8	66.0	64.0	34.4	
5~29인	39.2	41.3	20.1	32.3	39.7	49.7	24.5	18.6	39.5	27.3	44.5	48.0	27.4	42.5	22.1	0.0	43.8	34.0	13.3	56.9	
30~99인	27.0	24.7	27.0	24.1	9.7	16.9	4.0	4.3	19.5	10.1	2.5	21.2	33.5	18.0	49.9	46.0	7.8	0.0	14.2	6.0	
100~299인	7.4	8.8	9.5	5.9	5.1	5.0	0.0	0.0	7.1	11.6	5.2	5.3	9.8	6.4	8.7	38.2	1.3	0.0	0.0	2.6	
300인 이상	11.0	13.5	34.2	37.6	13.9	4.6	0.0	0.0	6.9	7.6	4.3	3.7	21.7	9.2	16.1	0.0	3.2	0.0	8.5	0.0	
공공부문	8.2	6.5	25.7	17.7	6.6	7.9	0.0	29.3	6.0	14.9	13.4	7.2	17.3	5.5	18.3	0.0	9.7	29.7	0.0	16.6	
민간 및 기타	91.8	93.5	74.3	82.3	93.5	92.1	100.0	70.7	94.0	85.1	86.6	92.9	82.7	94.5	82.8	100.0	90.3	70.3	100.0	83.4	
노동조합 유	16.8	18.1	30.9	2.4	5.4	1.0	0.0	0.0	8.8	1.2	3.2	10.2	29.5	6.2	45.7	0.0	1.6	0.0	0.4	0.0	
노동조합 무	83.2	91.9	69.1	97.6	94.6	99.0	100.0	100.0	91.2	98.8	96.8	89.8	70.5	93.8	54.3	100.0	98.4	100.0	99.6	100.0	
업종																					
농림어업	0.0	0.0	7.4	0.0	4.0	3.7	18.8	20.3	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	7.9	0.0	0.0	4.1	0.0	5.3	1.2	
광업·제조업	30.1	28.5	31.6	15.1	14.6	9.3	12.0	10.1	22.6	8.2	19.4	31.0	24.9	15.6	31.6	0.0	29.8	29.3	17.4	24.7	
건설업	6.3	5.6	0.0	0.0	22.6	21.5	6.6	6.6	19.2	18.2	9.5	1.7	0.0	10.8	0.0	0.0	7.0	0.0	0.0	5.5	
도소매·음식숙박	11.2	7.9	5.2	22.0	20.3	12.6	30.3	30.3	25.5	24.2	30.6	9.7	14.8	17.5	5.1	0.0	17.4	34.6	35.8	20.3	
사업·개인·공공	37.1	37.6	39.2	59.9	32.9	47.6	20.0	21.1	26.0	44.3	37.8	51.7	37.2	33.1	42.4	61.8	33.8	36.2	41.4	46.3	
전기·운수·통신·금융업	15.4	20.4	16.6	3.0	5.7	5.4	12.3	11.7	3.1	5.1	2.7	5.9	23.1	15.2	20.9	38.2	7.9	0.0	0.0	2.0	
직종																					
관리자·전문가	24.8	27.8	4.9	9.6	5.2	4.8	8.2	7.8	3.4	8.3	16.3	20.6	16.4	7.5	41.2	38.2	0.0	11.3	25.9	0.0	
사무	19.5	17.9	21.0	10.9	4.5	3.4	4.1	5.5	2.0	0.0	20.9	6.8	13.5	0.0	3.2	0.0	5.0	0.0	14.1	5.5	
서비스·판매	13.4	10.2	28.3	24.0	25.9	23.5	36.7	35.4	27.0	17.5	23.6	24.9	15.8	23.2	1.7	0.0	31.1	34.6	38.8	33.9	
농림어업 숙련	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0	3.3	18.4	20.3	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	7.9	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2	1.2	
기능·기계·조작	36.3	37.7	33.7	17.2	33.7	30.7	25.7	24.9	31.0	13.4	25.8	29.7	41.5	40.7	48.6	0.0	36.2	18.0	15.9	27.0	
단순노무	6.0	6.4	12.2	38.3	26.7	34.3	7.0	6.1	33.0	60.8	13.4	18.0	12.9	20.8	5.3	61.8	27.8	36.1	3.2	32.4	
근로시간 형태																					
전일제	94.2	97.7	91.3	22.7	61.2	63.8	1.5	1.5	53.1	18.7	33.1	97.9	99.0	50.0	95.7	17.1	35.2	5.5	2.8	4.1	
시간제/기타	5.8	2.3	8.7	77.3	38.8	36.2	98.5	98.6	46.9	81.3	66.9	2.1	1.0	50.0	4.3	82.9	64.8	94.5	97.2	95.9	

주 : T1 정규직 유지형, T2 정년퇴직형, T3 비정규직 유지형, T4 비임금 유지형, T5 비정규직 은퇴형, T6 정규직 진입형, T7 조기퇴직 재취업형, T8 조기은퇴형, T9 불안정 일자리 조기은퇴형, T10 비취업 유지형
 자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

서는 비슷하지만, 55세 시점의 일자리 특성은 상당한 차이를 보였다. 상대적으로 작은 기업의 고위직 종사자가 정규직을 유지하고(T1), 정년제 운영 비중이 높은 대규모 기업, 공공부문과 유노조 사업체의 정규직 근로자가 정년퇴직형(T2)에 속하는 것으로 볼 수 있다. 비정규직 유지형(T3)은 55세 시점에 소규모 기업, 건설업, 단순노무 종사자, 시간제 비중이 높았다. 동일한 일자리를 유지했다고 보기는 어렵지만, 대체로 62세 시점에도 일자리 특성에 큰 차이가 없었다. 비임금 유지형(T4)은 5인 미만 사업체 비중이 압도적으로 높았고, 업종에서는 도소매·음식숙박업, 사업·개인·공공서비스 및 기타, 농림어업, 직종에서는 서비스·판매직과 기능·기계·조작 종사자, 농림어업 숙련 종사자 비중이 높은 편이었다.

비정규직 은퇴형(T5)은 55세 시점의 일자리 특성이 비정규직 유지형(T3)과 비슷했지만, 62세 시점에 일부 고령자가 재취업한 일자리에서는 5인 미만 사업장, 공공부문 비중이 늘어났다. 정규직 진입형(T6) 고령자는 55세 시점에 비해 62세 시점에는 소규모 사업체 및 공공부문 비중이 감소하고, 민간부문 광업·제조업과 사업·개인·공공서비스업의 전일제 종사자 비중이 증가했다. 반면, 노동궤적이 상반된 조기퇴직 재취업형(T7)에서는 농림어업, 건설업의 소규모 사업체에서 시간제로 일하는 비중이 증가하는 변화가 관측되었다.

조기은퇴형(T8)과 불안정 일자리 조기은퇴형(T9)의 고령자는 60세 전에 노동시장에서 은퇴한 점은 비슷하지만, 55세 시점의 일자리 특성은 매우 달랐다. 조기은퇴형(T8) 고령자는 55세 시점에 기업규모가 크고, 공공부문 비중이 높았으며, 유노조 사업체에 종사하는 비중이 높았지만, 불안정 일자리 조기은퇴형(T9)의 고령자는 반대 경향을 보였다. 조기은퇴형(T8)은 전기·운수·통신·금융업에서 기능·기계·조작 종사자와 관리자·전문가로 일하는 비중이 높았고, 불안정 일자리 조기은퇴형(T9)은 건설업과 도소매·음식숙박업 등에서 서비스·판매직과 단순노무직으로 일하는 비중이 높게 나타났다.

V. 맺음말

이 연구에서는 한국노동패널조사 자료를 활용하여 60세 전후 고령자의 노동시장 지위 변화를 유형화하고, 유형별 고령자 및 일자리 특성을 비교하였다. 분석결과의 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 주된 일자리에서의 고용기간을 연장하는 정책이 효과적으로 작동하려면 정책의 대상 집단을 충분히 확보해야 한다. 정년연장이나 고용연장과 같은 정책은 정년제를 운영하는 기업에서 정년에 도달한 정규직 임금근로자가 주된 대상이다. 이 조건을 충족하는 임금근로자가 정

년까지 일자리를 유지하도록 인센티브를 확대하고, 정년 전에 주된 일자리에서 이탈하더라도 다시 정책 대상 일자리로 진입할 수 있도록 지원하는 방안이 도움이 될 수 있다. 정년 후 고용 기간을 연장하는 정책의 대상이 전체 고령자의 일부에 그치는 조건에서는 정책이 노동시장에 미치는 영향도 제한적일 수밖에 없다.

둘째, 정년 전에 주된 일자리에서 이탈했거나 정년 이후 재고용 대상에서 제외된 고령자, 경력단절 이후에 노동시장에 재진입한 고령자의 재취업을 지원하는 정책을 패키지 형태로 병행 추진하는 방안을 검토해야 한다. 정년연장이나 고용연장과 같은 정책은 근로조건이 좋은 주된 일자리의 고용기간을 연장한다는 점에서 경제적, 사회적인 효과가 클 수 있다. 하지만 우리 사회에서 상대적으로 더 취약한 위치에 있는 고령자가 정책의 직접적인 수혜 집단에 포함되기 어렵다는 한계가 있다. 노동시장에서 은퇴하는 경로가 다변화되는 조건에서, 주된 일자리의 고용기간 연장만으로는 초고령사회에 필요한 고령 노동력을 유지하기 어려운 측면도 고려해야 한다.

셋째, 그럼에도 불구하고 정년퇴직 이후의 소득단절을 줄이고, 노년기 빈곤 위험을 완화하기 위해 주된 일자리에서의 고용기간을 연장하기 위한 정책 대응이 요구된다. 노령연금의 수급개시연령이 지속적으로 상향 조정되는 제도적인 변화를 고려하면 노동시장에서도 장기적으로 정년을 연장하는 조치가 불가피하지만, 정년연장을 둘러싼 노사 간의 이견이 매우 크고, 다른 연령대의 고용 감소에 대한 우려가 제기되는 상황에서, 단기간 내 추가적인 정년연장을 기대하기는 어려워 보인다. 일본이나 싱가포르에서 시행하는 의무 재고용제도 같은 중간단계의 제도 도입이 사회적 대화의 진전에 도움이 될 수 있다.

넷째, 법정 정년의 조정이 고령 노동시장과 사회보장제도에 미치는 직·간접적인 영향에 대한 심층적인 연구가 요구된다. 비정규직 일자리에 종사하는 고령자는 정년제의 적용 대상이 아니지만, 전체 고령자의 4.4%가 비정규직 일자리에서도 60세 시점에 은퇴를 경험하였다. 법정 정년이 고령 노동력에 대한 사회적 인식에 영향을 미쳤을 가능성과 정년퇴직자의 외부 노동시장 진입으로 인한 영향, 주된 일자리에서의 고용기간 연장이 사회보장급여 지출을 줄이는 효과 등을 분석하는 후속연구가 이어질 필요가 있다. **KLI**

[참고문헌]

이승호 · 진성진 · 정영훈 · 조영민(2022), 『고령자 고용 활성화 대책의 고용효과: 주된 일자리 계속고용을 중심으로』, 고용노동부 · 한국노동연구원.

이승호 · 김근주 · 이은주 · 김기홍 · 조영민 · 고혜진(2023), 『고령 불안정 노동 실태와 정책 대응』, 한국노동연구원.
한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료, 각 연도.