

정책연구  
2025-04

# 고령자의 노동시장 이행 연구

이병희·박진희·이시균

한국노동연구원



# 목 차

요 약 .....	i
제1장 머리말 .....	(이병희) ..... 1
제1절 문제의식 .....	1
제2절 연구의 구성 .....	7
제2장 고령 노동력의 숙련 활용 방식과 근로조건 변화 .....	(이병희) ..... 10
제1절 문제의식 .....	10
제2절 분석 자료 구성 .....	12
제3절 60대 초반 경력 변동과 근로조건 변화 .....	14
제4절 생애 숙련 활용의 임금 효과 .....	20
제5절 요약과 정책적 시사점 .....	24
제3장 60대 초반 피보험자의 상실사유별 이동 유형과 근로조건 변화 .....	(이시균) ..... 26
제1절 머리말 .....	26
제2절 고령자의 노동시장 이행 유형 특성 .....	27
1. 고령자 노동시장 이행 현황 .....	27
2. 고령자 일자리 재취업 현황 .....	30
제3절 고령자의 노동시장 이행에 따른 근로조건 변화 .....	37
1. 임금 변화 .....	37

2. 고용형태 변화와 임금변화 .....	45
제4절 요약과 시사점 .....	53
<b>제4장 취약 고령 근로자의 노동시장 이행과 고용서비스</b>	
성과 .....	(박진희) 56
제1절 머리말 .....	56
제2절 취약 고령 근로자의 노동 이동과 임금 변동 .....	57
1. 59세 피보험 자격 상실자의 근속기간별 노동이동과 임금변동 .....	57
2. 취약 고령자의 노동이동과 임금변동 .....	62
제3절 취약 고령 이직자의 고용서비스 이용 현황 및 효과 .....	80
1. 취약 고령 이직자의 고용서비스 이용 현황 .....	80
2. 취약 고령 이직자의 재취업에 대한 고용서비스 효과 .....	85
제4절 요약과 시사점 .....	87
<b>제5장 요약과 정책 과제</b> .....	(이병희) 92
제1절 주요 연구 결과와 시사점 .....	92
제2절 고령자 노동시장 개선을 위한 정책 모색 .....	94
1. 정년 연장의 연착륙을 위한 지원의 필요성 .....	94
2. 정년 연장에 따른 사업주의 노동비용 추가 부담을 지원 .....	99
3. 정년 연장의 대상이 되지 않는 고령자에 대한 지원 .....	101
<b>참고문헌</b> .....	105

## 표 목 차

〈표 2- 1〉 생애 주된 일자리를 이직한 60대 초반이 지난 1년간 경험한 일자리와 생애 주된 경력의 관련성(60~64세) ……	11
〈표 2- 2〉 분석 자료의 59세 당시 특성 ……	13
〈표 2- 3〉 59세 임금근로자의 60대 초반 노동력 상태 및 종사상 지위의 변화 ……	14
〈표 2- 4〉 60대 초반 경력 변동 ……	15
〈표 2- 5〉 주된 일자리 여부별 60대 초반 경력 변동 ……	16
〈표 2- 6〉 60대 초반 경력 변동 유형별 59세 당시 근로 특성 ……	17
〈표 2- 7〉 60대 초반 경력 변동 유형별 월 근로소득 변화율 ……	18
〈표 2- 8〉 60대 초반 경력 변동에 따른 월 근로소득 변화의 요인 분해 ……	19
〈표 2- 9〉 주된 일자리를 가진 근로자의 60대 초반 경력 변동에 따른 월 근로소득 변화의 요인 분해 ……	19
〈표 2-10〉 60대 초반 경력 변동 유형별 임금 변화 추정 ……	21
〈표 2-11〉 60대 초반 노동시장에서 생애 숙련 유형별 임금 효과 추정 ……	22
〈표 2-12〉 60대 초반 경력 변동 유형별 생애 숙련 유형의 임금 효과 추정 ……	23
〈표 3- 1〉 55~64세 고령자의 상실사유별 일자리 상실자 현황(2017~ 2023년) ……	28
〈표 3- 2〉 55~64세 고령자의 상실사유별 재취업 현황(2017~ 2023년) ……	30
〈표 3- 3〉 60대 초반 노동시장 이행 유형별 현황 ……	32

〈표 3- 4〉 60대 초반 사업체 규모별, 상실사유별 1년 내 재취업/ 재고용률 .....	33
〈표 3- 5〉 60대 초반 산업별, 상실사유별 1년 내 재고용률 .....	34
〈표 3- 6〉 60대 초반 1년 내 재취업/재고용 결정요인 .....	35
〈표 3- 7〉 60대 초반 1년 이내 재고용/재취업 이행에 따른 임금 변화 .....	39
〈표 3- 8〉 60대 초반 사업체 규모별 임금변화 .....	40
〈표 3- 9〉 60대 초반 산업별 재취업 임금변화 .....	41
〈표 3-10〉 60대 초반 일자리 상실사유별 재고용/재취업 임금수준 영향 .....	42
〈표 3-11〉 60대 초반 일자리 상실사유별 재고용/재취업 임금변화 영향 .....	43
〈표 3-12〉 60대 초반 고용형태별 노동이동 현황 .....	46
〈표 3-13〉 60대 초반 노동이동에 따른 고용형태 변화 .....	47
〈표 3-14〉 60대 초반 고용형태별 임금변화 .....	48
〈표 3-15〉 60대 초반 고용형태 변화에 따른 임금변화 .....	49
〈표 3-16〉 60대 초반 고용형태 변화에 따른 임금효과 .....	50
〈표 3-17〉 60대 초반 재고용의 임금수준 효과 .....	52
〈표 3-18〉 60대 초반 재고용의 임금변동 효과 .....	53
〈표 4- 1〉 59세 고용보험 피보험 자격 상실자의 특성 .....	58
〈표 4- 2〉 59세 이직자의 노동시장 이행, 실업경험 유무 및 이직 전후 실질임금 .....	61
〈표 4- 3〉 취약 고령자의 산업별 이행 .....	63
〈표 4- 4〉 취약 고령 이직자의 재취업 산업 .....	65
〈표 4- 5〉 취약 고령 이직자의 재취업 산업의 실질임금 .....	67
〈표 4- 6〉 취약 고령자의 직종별 이행 .....	69
〈표 4- 7〉 취약 고령 근로자의 재취업 직업 .....	73
〈표 4- 8〉 취약 고령 근로자의 재취업 직종별 실질임금 .....	75
〈표 4- 9〉 취약 고령자의 사업체 규모별 이행 .....	77

〈표 4-10〉 사업체 규모별 취약 고령 근로자의 재취업자 수 .....	78
〈표 4-11〉 사업체 규모별 취약 고령 근로자의 이직 전후 실질임금 및 상대임금 .....	79
〈표 4-12〉 취약 고령 이직자의 고용서비스 이용 현황 .....	81
〈표 4-13〉 취업알선 서비스를 받은 고령 취약 근로자의 주요 희망 직업 .....	82
〈표 4-14〉 취약 고령 이직자의 실업급여 수급자격 현황 .....	83
〈표 4-15〉 고령 취약 이직자의 실업급여 수급자의 소정급여일수 및 소진율 .....	84
〈표 4-16〉 고령 취약 근로자의 재취업에 대한 고용서비스 효과 .....	86
〈표 4-17〉 실업급여 수급자 대상 고령 취약 근로자의 재취업에 대한 고용서비스 효과 .....	86
〈표 5- 1〉 60세 정년 의무화에 따른 고령자 노동시장의 변화 .....	95
〈표 5- 2〉 정년 연장 지원 정책 방향의 전환 .....	100
〈표 5- 3〉 56~60세 임금근로자 중 정년제 사업장에서 정년 연장의 적용 대상 근로자 비율(2024년) .....	102

## 그림목차

[그림 1-1] 2000~2023년 동안 60대 초반 고용률 변화의 국제비교 ...	2
[그림 1-2] 55~64세 근로자 가운데 5년 이상 근속자 비중(2023년) ...	3
[그림 1-3] 60~64세 근로자의 근속연수 국제비교(2023년) .....	3
[그림 1-4] 중고령자의 5년 직장 유지율(2022년) .....	4
[그림 1-5] 연령계층별 불안정한 일자리의 비율(인구 대비) .....	4
[그림 1-6] 55~64세 임시직 고용 비중의 국제비교(2023년) .....	5
[그림 1-7] 55~64세 근로자의 상대임금(55세 월 임금=100, 2023년) .....	6
[그림 1-8] 55~64세 근로자 가운데 저임금 고용 비중(2023년) .....	6
[그림 1-9] 25~54세 대비 55~64세 근로자의 임금 격차(2023년) .....	7
[그림 3-1] 60대 초반 일자리 상실자의 상실사유별 추이 .....	29
[그림 3-2] 55~64세의 일자리 상실자의 연령별, 상실사유별 비중 현황 .....	29
[그림 3-3] 60대 초반 상실사유별 1년 이내 재취업률 추이 .....	31
[그림 3-4] 60대 초반 일자리 상실자의 상실사유별 임금수준 .....	38
[그림 3-5] 60대 초반 일자리 상실자의 상실사유별 재고용 임금효과 (이직 후 다른 사업장 취업 대비) .....	45
[그림 3-6] 60대 초반 고용형태 이행별 재고용의 임금효과(이직 후 다른 사업체 취업 대비) .....	51
[그림 5-1] 55~64세 근로자의 상대임금 추이(55세 시간당 소정 임금=100) .....	96
[그림 5-2] 59세 주된 일자리를 가진 근로자의 60대 초반 고용 변동 .....	97

[그림 5-3] 59세 주된 일자리를 가진 근로자의 고용기간의 연장 방식에 따른 사업체 규모별 임금 변화 .....	97
[그림 5-4] 20~29세와 60~64세 인구의 연도별 증감 .....	98
[그림 5-5] 근속계층별, 사업체 규모별 60대 초반 근로자의 노동 이동 유형별 임금 변화율 .....	104



## 요 약

생산가능인구의 감소에 따라 고령 노동력을 적극적으로 활용할 필요가 제기된다. 본 연구는 법정 정년 전후 노동시장 이행 분석을 통해 고령 노동력을 효과적으로 활용하기 위해서는 취약한 고령자 노동시장의 개선과 생애 숙련 활용이 필요함을 제기하였다. 주요한 분석 결과는 다음과 같다.

### 1. 고령 노동력의 숙련 활용 방식과 근로조건의 변화

제2장에서는 한국노동패널(한국노동연구원)을 이용하여 법정 정년 직전인 59세를 기준으로 측정한 숙련이 60대 초반 노동시장에서 어떻게 활용되고 있는지를 분석하였다.

첫째, 59세에 종사한 산업이나 직업이 다른 일자리로 이동하거나 노동시장에서 퇴장하는 비율이 61세 30.1%, 62세 38.7%, 63세 47.7%, 64세 52.8%로 증가하여 생애의 주된 숙련을 제대로 활용하고 있지 못하고 있음을 보여준다. 특히 5년 이상 근속한 정규직은 주된 일자리를 유지하는 비율이 더 낮으며, 이동하더라도 생애 경력을 변동하는 경우가 많다.

둘째, 경력 변동을 동반한 이동 시에는 20% 내외의 근로소득이 감소하며, 5년 이상 근속한 정규직의 경우 근로소득은 40% 내외 감소한다. 다른 영향 요인들을 통제하였을 때 경력을 유지하면서 이동하는 경우의 임금은 일자리를 유지하는 경우와 비교하여 통계적으로 유의한 차이가 없지만, 경력 변동을 동반하여 이동할 때에는 임금이 유의하게 감소한다.

셋째, 60대 초반 노동시장에서 산업경력과 직업경력의 임금 효과가 근속이나 경력의 임금 효과보다 크게 나타나, 60대 초반 노동시장에서도 숙련 활용이 중요함을 시사한다. 경력을 유지하며 이동할 때 생애에

걸쳐 축적한 직업 경력과 산업 경력의 임금 효과가 크게 나타난다.

이상의 분석 결과는 생애에 축적된 숙련이 법정 정년 이후에 제대로 활용되고 있지 못함을 의미하므로, 주된 일자리를 유지하거나 불가피한 노동 이동 시 생애 숙련을 유지하도록 유인하는 정책이 필요함을 시사한다.

## 2. 60대 초반 피보험자의 상실사유별 이동 유형과 근로조건 변화

제3장에서는 고용보험 행정자료를 이용하여 60대 초반 피보험 상실자를 상실사유별로 이동 유형과 근로조건 변화를 살펴보았다.

첫째, 고령자의 피보험자격 상실률은 매우 높을 뿐만 아니라 재취업도 활발하게 이루어지고 있다. 고령자의 일자리 상실에서 정년퇴직 비중이 꾸준히 증가하여 2023년에는 60세에 26.4%를 차지하는데, 재취업률은 자발적 이직자에 비해 낮게 나타나, 상실 사유에 따라 고령자의 노동시장 복귀 양상이 이질적임을 보여준다.

둘째, 이전에 일했던 동일 사업체에 재고용 형태로 복귀하는 비율이 증가하여 17.7%로 추산된다. ‘계약·공사 종료’로 퇴직한 경우 재고용률은 32.4%로 가장 높았고, ‘정년’ 퇴직자도 29.0%가 퇴직했던 동일 업체에 재고용되었다. 정년퇴직자가 동일 사업장에 재고용될 경우 재취업 후 임금은 퇴직 직전 임금의 약 90% 수준이었으며, 계약직으로 변경되는 비율이 높았다. 정년퇴직자가 새로운 일자리로 이동하는 경우엔 무기직으로 재취업하는 비율이 높지만 큰 폭의 임금 하락을 경험하였다.

이상과 같은 분석결과는 정년 연장 등을 통해 동일 사업장에서 계속 일할 수 있는 여건을 마련하는 한편, 퇴직 예정 고령자는 전직 지원이나 직무재교육 기회를 제공하여 새로운 일자리로 원활히 이동하도록 지원할 필요가 있음을 시사한다.

## 3. 취약 고령 근로자의 노동시장 이행과 고용서비스의 성과

제4장에서는 법정 정년 연령 직전인 59세에 당시 종사하던 일자리의

근속기간이 5년 미만인 근로자를 취약 근로자로 정의하고, 고용보험 행정자료를 이용하여 취약 고령 근로자의 노동시장 이행 경로와 임금 변화를 분석하였다.

첫째, 취약 고령 근로자는 빈번한 고용 단절을 경험하지만 신속하게 재취업하며 저임금 일자리를 벗어나지 못하고 있었다. 재취업 일자리는 돌봄·간병, 청소 등 사회서비스 및 단순노무직에 편중되어 있었다.

둘째, 취약 고령 근로자가 취업알선이나 직업훈련 등 적극적 노동시장정책을 이용한 비율은 13.4%에 불과하고 실업급여를 수급한 비율도 17.2%에 그쳤지만, 적극적 노동시장정책은 재취업을 촉진하는 데 기여하는 것으로 나타났다.

이상의 분석 결과는 취약 고령 이직자의 노동시장정책 접근성을 높이는 한편, 새로운 일자리 분야로의 전환 교육이나 재직자 경력 활용이 가능한 일자리를 발굴하는 등 일과 소득 측면에서 안정성을 높이기 위한 방향으로 개선이 필요함을 시사한다.

#### 4. 고령자 노동시장 개선을 위한 정책 모색

65세까지 법정 정년의 단계적 연장이 국정과제로 명시됨에 따라 사회적 논의가 국회를 중심으로 진행되고 있다. 정년 연장이 고령자 노동시장의 개선에 기여할 수 있겠지만, 기업 부담 증가, 정년 연장 혜택의 계층 간 격차 확대, 청년 고용 위축 등의 부작용을 최소화할 수 있도록 지원 정책의 방향을 제안하였다.

첫째, 임금피크제를 통해 임금을 획일적인 조정에 의존했던 60세 법정 정년 의무화 시기와는 달리, 근로시간, 임금, 직무 등 다양한 근로조건 조정에 관한 노사 간 타협이 이루어질 수 있도록 지원 정책을 마련할 필요가 있다. 근로자에게 감액된 임금의 일부를 보전하는 것이 아니라 사업주에게 증가된 노동비용 일부를 지원함으로써 정년 연장에 따른 부담을 완화하는 방향으로 지원해야 할 것이다.

둘째, 정년 연장 수혜 여부에 따라 근로조건 격차가 확대되지 않도록

록 취약 근로자에 대한 지원을 병행해야 할 것이다. 일자리 매칭을 개선하기 위해 실업급여 수급기간 적립제도 등을 통해 취약 근로자의 실업급여 접근 기회를 확대하는 한편으로 취업알선을 결합하여 제공할 필요가 있다. 주된 일자리에서 불가피하게 이직할 경우 생애 동안 축적한 숙련을 활용할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 재취업 일자리에서 임금의 대폭 하락을 예방하고 생산성을 높일 수 있도록, 생애 숙련을 활용할 수 있는 일자리로 이직하는 60대 초반 실업급여 수급자를 대상으로 임금하락분의 일부를 지원하는 임금보험의 도입을 제안한다.

## 제 1 장 머리말

### 제1절 문제의식

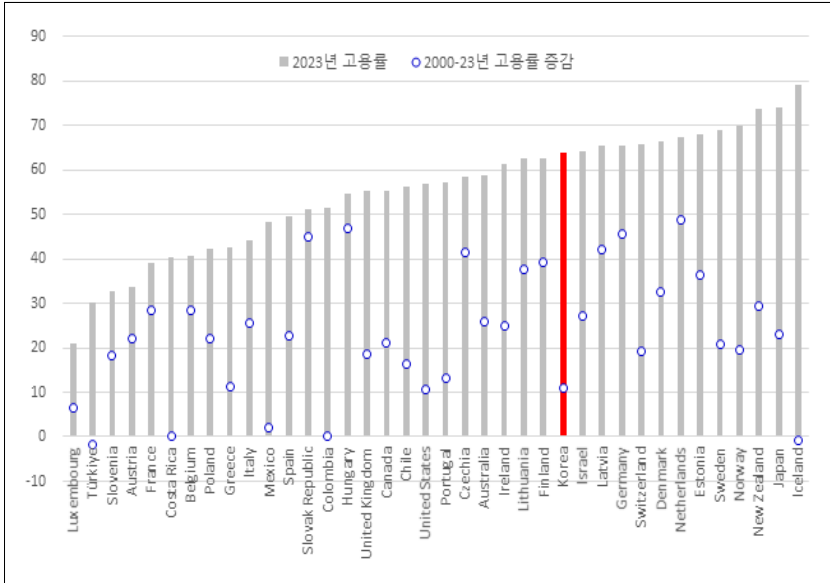
생산가능인구의 감소에 따라 고령 노동력을 적극적으로 활용할 필요가 증가하고 있다. 한국고용정보원(2025)의 전망에 따르면, 2025년부터 총인구가 감소하기 시작하여 2030년부터 경제활동인구도 감소로 전환하게 된다. 1차 베이비붐 세대보다 더 많은 2차 베이비붐 세대(1964~1974년생)가 노동시장을 이탈할 경우 성장잠재력이 더 하락할 것이라는 우려가 제기된다. 이재호 외(2024)는 향후 60대 고용률이 2023년 수준에서 머무르면 2차 베이비붐 세대의 은퇴로 연간 경제성장률이 0.38%p 하락하지만, 고령자의 고용률을 높이면 성장률의 하락 추세를 완화할 수 있다는 추정 결과를 제시하고 있다.

정년 연령에 이르기 시작한 2차 베이비붐 세대의 노동시장 참여가 늘어날 전망이지만, 다른 나라에 비해 고용률의 증가폭은 낮다. [그림 1-1]을 보면, 2023년 우리나라의 60대 초반 고용률은 63.9%로 OECD 평균 55.0%에 비해 높지만, 지난 2000~2023년 동안 고용률의 증가폭이 10.9%p로 OECD 평균 20.1%p의 절반 수준에 그친다. 우리나라보다 60대 초반의 고용률이 높은 나라들 대부분에서 고용률 증가폭이 더 크게 나타난다.

고령자의 노동시장 참여가 늘어나더라도 상당수가 저임금의 불안정한 일

[그림 1-1] 2000~2023년 동안 60대 초반 고용률 변화의 국제비교

(단위 : %, %p)



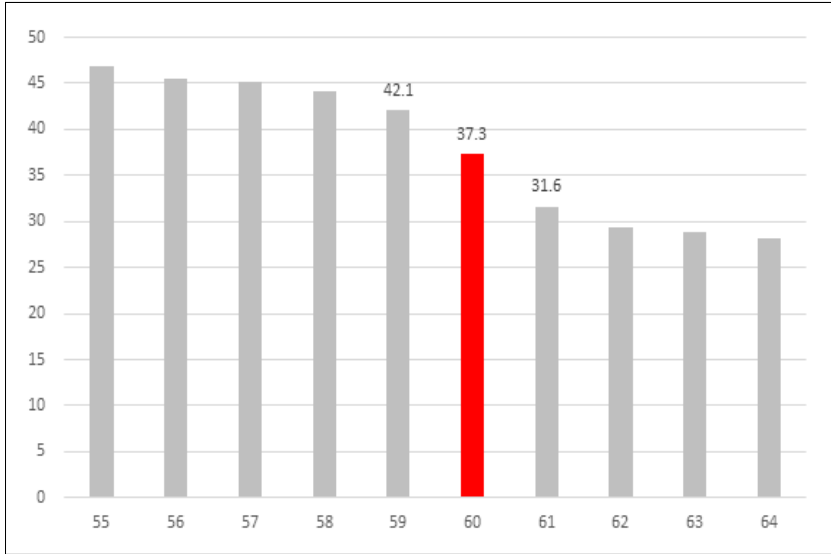
자료 : OECD Data Explorer.

자리와 영세 자영 일자리에 종사하고 있다. 60대 초반 노동시장의 주요한 특성은 다음과 같다.

첫째, 주된 일자리에서 고용을 유지하기가 어렵다. [그림 1-2]를 보면, 임금근로자 가운데 5년 이상 근속자의 비중이 59세에 42.1%였다가 61세에 31.6%로 급락하여, 60세를 경계로 주된 일자리에서 고용 단절이 많이 발생하고 있음을 보여준다. [그림 1-3]은 국제비교를 통해 예외적인 현상임을 보여준다. 60대 초반 근로자 가운데 한 직장에서 5년 이상 근속하는 비중이 OECD 평균 66.7%인 반면 우리나라는 34.1%에 그친다. 반면 근속연수 1년 미만 비중은 우리나라가 34.7%를 기록하여, OECD 회원국 가운데 가장 높다. [그림 1-4]에서 고령자의 5년 직장 유지율의 국제비교 통계를 보면, 2022년 55~59세 근로자가 5년 후 동일한 일자리를 유지하는 비율이 OECD 평균 66.9%인 반면 한국은 46.8%로 가장 낮다. 주된 일자리에서 이탈한 근로자의 상당수는 저숙련 일자리로 이동하여 경력 발전과 임금 성장이 제한될 것이다.

[그림 1-2] 55~64세 근로자 가운데 5년 이상 근속자 비중(2023년)

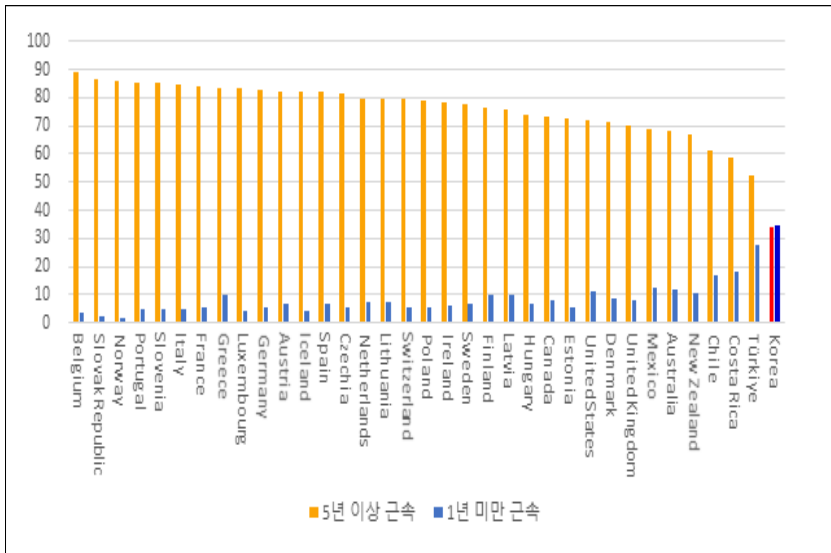
(단위 : %)



자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

[그림 1-3] 60~64세 근로자의 근속연수 국제비교(2023년)

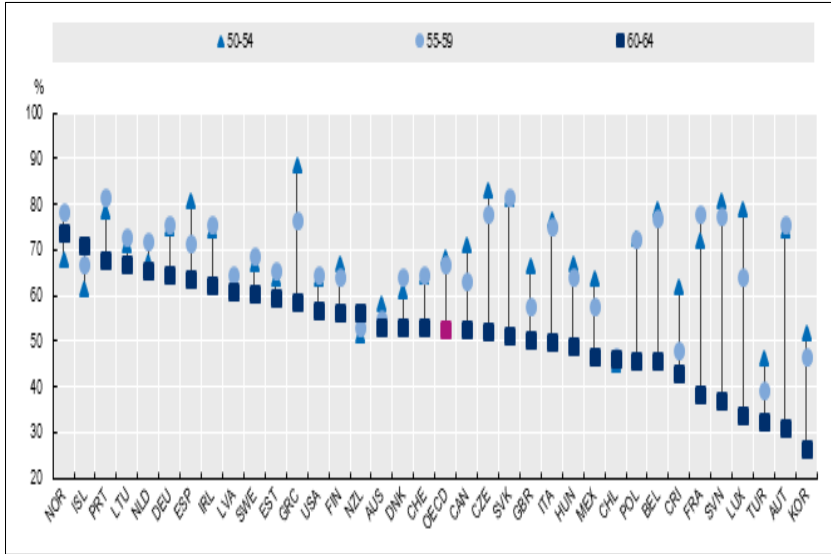
(단위 : %)



자료 : OECD Data Explorer.

[그림 1-4] 중고령자의 5년 직장 유지율(2022년)

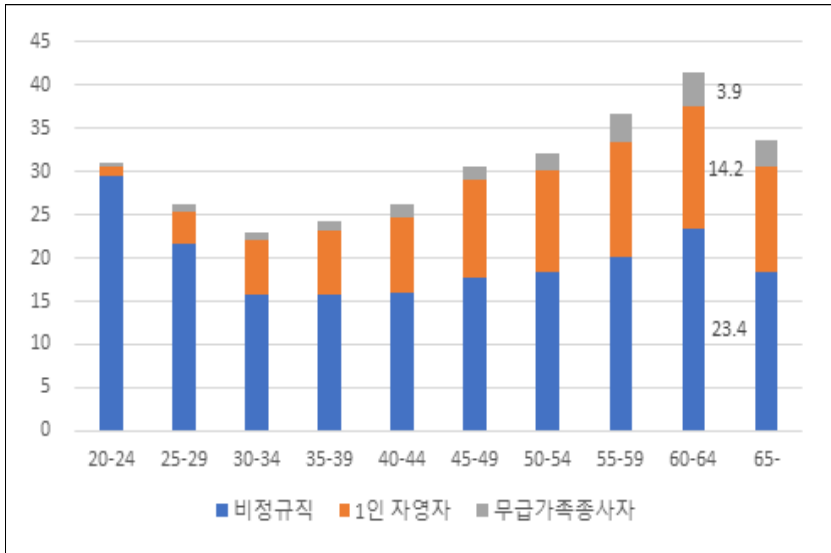
(단위 : %)



자료 : OECD(2025: 163).

[그림 1-5] 연령계층별 불안정한 일자리의 비율(인구 대비)

(단위 : %)



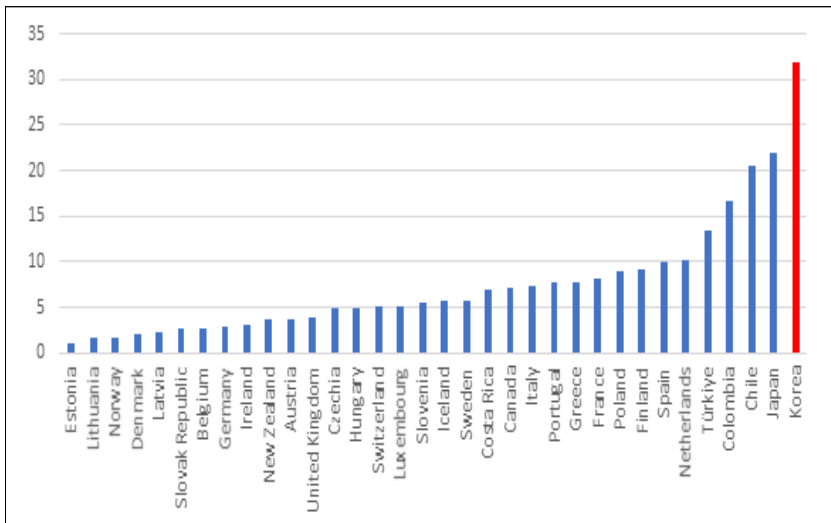
자료 : 통계청(2024. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

둘째, 60대 초반 고령자의 상당수가 불안정한 일자리에 종사한다. [그림 1-5]를 보면, 2024년 60대 초반 인구의 41.5%가 불안정한 일자리에 종사하여, 연령계층별로 불안정한 일자리 비중이 가장 높다. 60대 초반 인구의 23.4%가 비정규 근로자인데, 임금근로자 기준으로는 절반 이상인 55.8%에 해당한다. 또한 1인 자영업자가 14.2%, 무급가족종사자가 3.9%를 차지하여, 자영업 종사 비율이 높다. 국제비교를 통해서도 고령자의 불안정한 근로형태가 확인된다. [그림 1-6]의 국제비교 통계를 보면, 2023년 55~64세 인구 가운데 임시직 고용 비중은 31.8%로, OECD 평균 8.2%에 비해 월등하게 높다.

셋째, 60세를 경계로 임금이 크게 하락한다. [그림 1-7]에서 55세 임금을 100%로 할 때, 59세 90.0%에서 61세 75.3%로 급락한다. [그림 1-8]을 보면, 월 임금총액 기준으로 전체 근로자 중위 임金的 2/3 미만을 받는 저임금 고용의 비중이 59세 25.7%에서 61세 31.8%로 크게 증가한다. 이러한 현상은 일반적이지 않다. [그림 1-9]를 보면, 대부분의 OECD 회원국들에서 55~64세 고령 근로자들이 핵심 생산 연령계층의 근로자에 비해 더 많은 임금을

[그림 1-6] 55~64세 임시직 고용 비중의 국제비교(2023년)

(단위 : %)

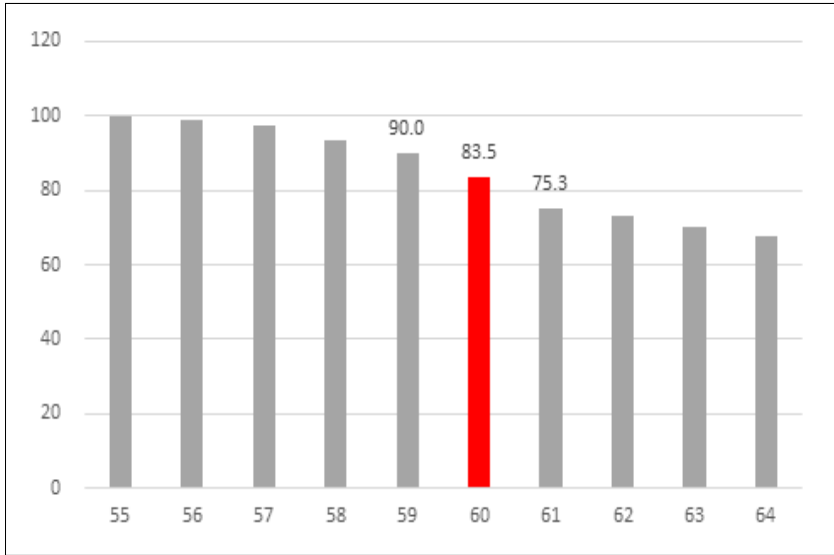


자료 : OECD Data Explorer.

6 고령자의 노동시장 이행 연구

[그림 1-7] 55~64세 근로자의 상대임금(55세 월 임금=100, 2023년)

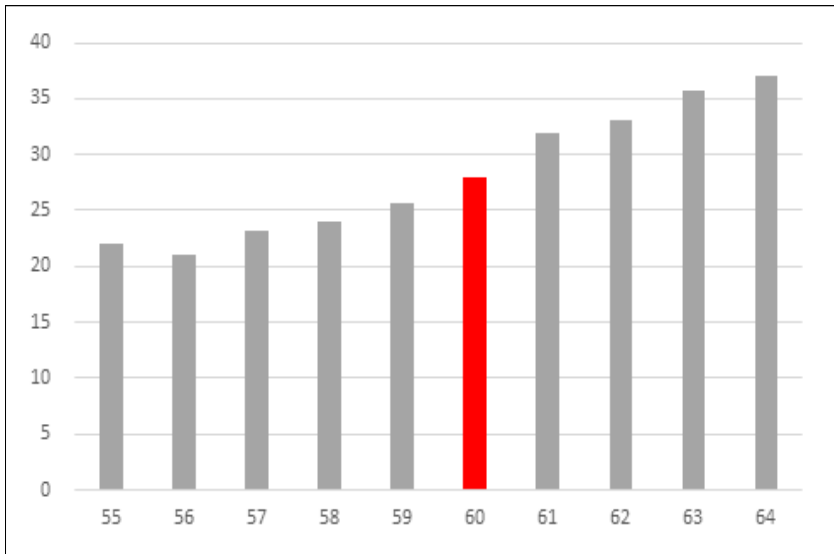
(단위 : %)



자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

[그림 1-8] 55~64세 근로자 가운데 저임금 고용 비중(2023년)

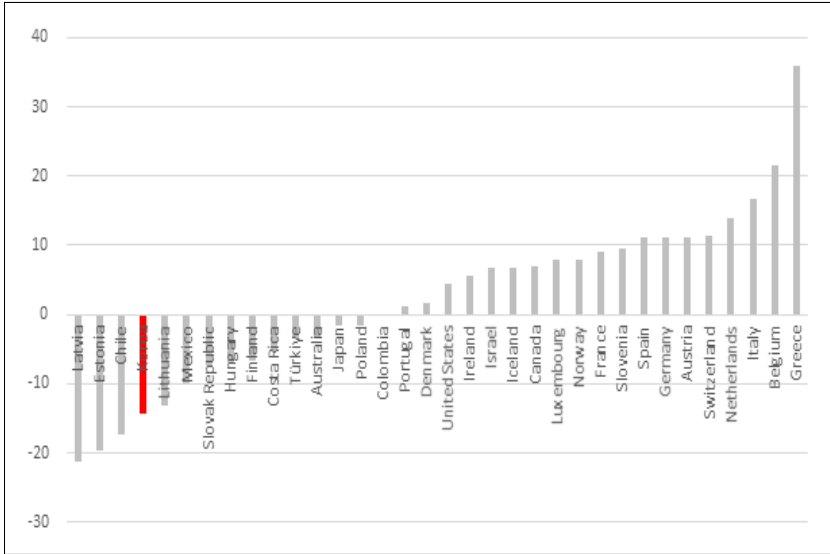
(단위 : %)



자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

[그림 1-9] 25~54세 대비 55~64세 근로자의 임금 격차(2023년)

(단위 : %)



주 : 전일제 근로자의 월 임금 중위값 기준으로 55~64세 근로자가 25~54세 근로자보다 얼마나 받는가를 의미함.

자료 : OECD Data Explorer.

받지만, 우리는 더 낮은 임금을 받고 있다. 주된 일자리에서 고용이 단절되고, 경력과 무관한 단순 일자리에 종사하는 비중이 높기 때문이다.

OECD(2019)의 국가 비교 분석에서도 고용률을 기준으로 더 오래 일할 인센티브는 다른 나라와 유사하지만, 고용 유지와 상대임금 측면에서 좋은 일자리를 제공하는 기회가 낮게 나타난다. 본 연구는 법정 정년 전후 노동시장 이행을 분석하여 고령자 노동시장의 취약성을 진단하고 개선에 필요한 시사점을 모색하고자 한다.

## 제2절 연구의 구성

본 연구는 법정 정년 전후 노동시장 이행 분석을 통해 고령 노동력을 효

과적으로 활용하기 위해서는 취약한 고령자 노동시장의 개선과 생애 숙련 활용이 필요함을 제기하고자 한다.

경제활동인구조사 고령층 부가조사(2024. 5)에 따르면, 60대 초반 고령자의 절반이 생애 주된 경력과 관련 없는 일자리에 종사하는 것으로 조사되었다. 생애 동안 축적한 숙련의 효과적인 활용이 고령자의 임금과 생산성 개선에 관건일 것이다. 제2장에서는 한국노동패널(한국노동연구원)을 이용하여 법정 정년 직전인 59세를 기준으로 측정한 숙련이 60대 초반 노동시장에서 어떻게 활용되고 있는지를 분석한다. 생애 동안 축적한 숙련이 법정 정년 이후에 제대로 활용되고 있지 못하며, 경력 변동을 동반한 노동 이동이 근로소득 저하로 귀결되고 있음을 보일 것이다. 60대 초반 노동시장에서도 생애 숙련의 활용이 임금 결정에 주요한 영향을 미친다는 분석 결과를 통해 생애 숙련 활용의 중요성을 제기할 것이다.

제3장에서는 고용보험 행정자료를 이용하여 피보험자격 상실자의 법정 정년 전후의 노동 이동 유형과 근로조건 변화를 살펴본다. 고령자의 피보험자격 상실률은 매우 높을 뿐만 아니라 재취업도 활발하게 이루어지고 있음을 볼 수 있다. 특히 상실 사유별 분석을 통해 정년을 이유로 이직한 경우는 노동시장에서 퇴장하는 비율이 높을 뿐 아니라 다른 사업장으로 취업 시 큰 폭의 임금 하락을 경험하고 있음을 살펴볼 수 있다.

제4장에서는 법정 정년 직전인 59세에 이직한 근속 5년 미만인 근로자의 노동시장 이행 분석을 통해 취약 고령자가 빈번한 고용 단절을 경험하지만 저임금 일자리를 벗어나지 못하고 있음을 살펴본다. 또한 취약 고령 이직자는 실업급여 수급과 취업알선, 직업훈련 등 고용정책 프로그램 참여가 낮은 수준이지만 재취업에 기여할 수 있음을 실증 분석을 통해 제시한다.

제5장에서는 이상의 주요한 발견을 요약하는 한편 법정 정년의 연장에 따른 지원 정책을 살펴본다. 국민연금 수급 개시 연령까지 법정 정년의 단계적 연장이 국정과제로 명시됨에 따라 사회적 논의가 국회를 중심으로 진행되고 있다. 구체적인 내용에 따라 그 영향은 달라지겠지만, 기업 부담 증가, 정년 연장 혜택의 계층 간 격차 확대, 청년 고용 위축 등의 부작용에 대한 우려가 존재한다. 임금피크제를 통한 임금의 획일적인 조정에 의존했던 60세 법정 정년 의무화 시기와는 달리, 근로시간, 임금, 직무 등 다양한 근로조건

조정에 관한 노사 간 타협이 이루어질 수 있도록 지원 정책을 전환하는 한편 정년 연장의 대상이 되지 않는 고령자의 취약성을 개선하는 정책을 함께 제시한다.

## 제 2 장

### 고령 노동력의 숙련 활용 방식과 근로조건 변화

#### 제1절 문제의식

고령자의 노동시장 참여가 증가하여 60세 이상 고령층의 절반이 경제활동에 참여하고 있다. 노후 소득이 부족하여 불가피하게 노동 공급이 늘어난 이유도 있지만, 본격적으로 법정 정년 연령에 진입하기 시작한 2차 베이비붐 세대가 과거 고령층에 비해 건강하고 교육수준이 높아서 노동시장 참여가 늘어나는 추세는 계속될 전망이다. 그러나 고령층의 상당수가 저임금의 불안정한 일자리나 영세 자영업 일자리에 종사하고 있다.<sup>1)</sup> 고령자 노동시장의 취약성은 법정 정년으로 인해 국민연금 수급을 개시하기 전까지 주된 일자리에서 계속 일하기 어렵고, 재취업하더라도 큰 폭의 임금 손실을 경험하기 때문이다.<sup>2)</sup>

저임금의 불안정한 노동은 일차적으로 생산성이 높은 일자리에 대한 노동 수요가 부족하기 때문이지만, 생애에 걸쳐 축적한 숙련을 활용하지 못하

1) 2021년 기준 60~64세에 노동시장에 재진입한 신규 임금근로자의 86.3%가 비정규직이며(조강철·이종하, 2022), 2023년 5월 기준으로 55~64세 근로자의 51.5%가 서비스·판매직과 단순노무직 등의 단순 일자리에 종사하고 있다(이재호 외, 2024).

2) 김두순(2023)은 10년 이상 장기 근속한 55~64세가 이직하여 받는 재취업 임금이 주된 직장의 임금 수준 대비 70% 수준이며, 주된 직장의 임금이 높을수록 재취업 임금의 감소율이 크다는 분석 결과를 제시한다.

기 때문이기도 하다. <표 2-1>을 보면, 생애 주된 일자리를 이직한 60대 초반이 지난 1년간 경험한 일자리의 절반 가까운 46.4%가 생애 주된 경력과 관련 없는 일자리에 종사한다고 응답하였으며, 생애 주된 일자리로 5년 이상 임금 노동에 종사한 경우에도 45.7%가 최근 일자리는 생애 주된 경력과 관련 없다고 응답하였다.

정책 논의는 법정 정년 연장이나 재고용을 통해 주된 일자리에서 오래 일할 수 있는 방안을 마련하는 데 집중되어 있지만, 이 글은 주된 일자리든 재취업이든 생애 동안 형성된 숙련이 어떻게 활용되는지를 분석하고자 한다. 생애 동안 축적한 숙련의 효과적인 활용이 고령자의 임금과 생산성 개선에 관건이기 때문이다.

숙련은 특정 기업에서만 유용한 숙련과 어떤 기업에서든 폭넓게 활용될 수 있는 일반적인 숙련뿐만 아니라 특정한 산업이나 직업에서 유용한 숙련으로 구분할 수 있다. Sullivan(2010)은 기업을 옮길 때 산업이나 직업을 바꾸는 근로자가 산업이나 직업을 바꾸지 않는 근로자보다 더 큰 임금 손실을 경험한다는 분석 결과를 통해 산업과 직업에 특화된 숙련이 존재함을 보여준다. 국내에서는 전병유(2001)가 근속에 따른 임금 수익의 상당 부분이 산업특수적인 숙련을 반영한다는 분석 결과를 제시한 바 있으며, 이병희

<표 2-1> 생애 주된 일자리를 이직한 60대 초반이 지난 1년간 경험한 일자리와 생애 주된 경력의 관련성(60~64세)

(단위 : %)

	생애 주된 일자리를 이직한 전체 취업경험자	생애 주된 일자리의 특성		
		임금 노동	임금 노동 & 근속 5년 미만	임금 노동 & 근속 5년 이상
전혀 관련 없음	29.2	27.4	20.3	28.5
별로 관련 없음	17.2	17.4	18.3	17.2
약간 관련 있음	18.6	18.1	18.8	18.0
매우 관련 있음	35.0	37.1	42.6	36.3

주 : 1) 생애 주된 일자리는 가장 오래 근무한 일자리임.

2) 참고로, 지난 1년간 취업을 경험한 60대 초반의 59.8%가 생애 주된 일자리가 아니라고 조사되었음.

자료 : 통계청(2024. 5), 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」.

(2004)는 산업이나 직업의 변화를 동반한 노동이동이 많으며, 이들의 임금은 동일 산업이나 직업 내에서 이동하는 경우와 비교하여 유의하게 낮다는 분석 결과를 통해 산업이나 직업에서 통용되는 숙련이 축적되고 있음을 지적한다. 고령자 숙련 활용과 관련한 최근 연구로는 김두순(2024)이 있다. 그는 5년 이상 장기 근속하다가 이직한 55세 이상 고용보험 피보험자가 이전 직장의 산업이나 직업과 동일한 직장으로 재취업하는 비율이 50% 내외에 그치며, 주된 산업·직업 숙련과 일치하는 일자리로 재취업할 때 임금이 높다는 분석 결과를 통해 생애 주된 숙련을 활용하는 정책이 필요하다는 제안을 한다.

이 글은 법정 정년 직전인 59세를 기준으로 측정한 숙련이 60대 초반 노동시장에서 어떻게 활용되고 있는지를 분석한다. 첫째, 법정 정년 직전인 59세의 일자리를 기준으로 60대 초반의 경력 변동이 임금에 어떤 영향을 미치는지를 분석한다. 경력 변동은 59세 일자리를 유지하는지, 경력을 유지하는 일자리로 이동하는지, 산업이나 직업의 변동을 동반한 일자리로 이동하는지, 아예 노동시장에서 퇴장하는지 등 네 가지로 유형화할 것이다. 조사의 한계 때문에 59세 일자리 유지가 근로계약이 중단되고 재고용된 것인지, 아니면 법정 정년 이후에도 근로계약의 중단 없이 고용이 유지된 것인지는 식별할 수 없기 때문에 두 유형 모두를 포함한 것임을 밝힌다. 둘째, 59세 시점에 형성된 생애 숙련을 기업 근속, 일반 경력, 산업 경력, 직업 경력의 네 가지로 유형화하여 60대 초반 임금에 각각 어떤 영향을 미치는지를 살펴볼 것이다.

## 제2절 분석 자료 구성

한국노동패널 15~26차년도(조사 기준연도는 2012~2023년)의 개인용 자료를 사용하여 59세 임금근로자를 64세까지 6년간 추적하는 불균형 패널 자료를 구성하였다. 예를 들면, 2012년 59세 임금근로자를 2017년 64세까지 노동력 상태와 일자리 특성을 추적하고, 2013년 59세 임금근로자도 2018년

64세까지 추적하는 방식으로, 2018년 59세 임금근로자가 2023년 64세에 이르기까지 추적한다. 다만, 관찰 기간이 짧은 2019년 59세 임금근로자는 2023년 63세까지 추적하며, 마지막으로 2022년 59세 임금근로자는 2023년 60세까지 추적하였다. 최종적으로 59세 임금근로자 1,413명을 64세까지 추적한 관측치 5,034개 자료를 구성하였다.

생애에 걸쳐 축적된 숙련은 59세의 일자리를 기준으로 기업 근속, 산업 경력, 직업 경력, 일반 경력의 네 가지로 식별한다. 특정 기업에서만 유용한 숙련을 대리하는 기업 내 근속은 59세 당시 종사하는 일자리의 입직 시기와 면접 시기를 이용하여 구한다. 산업 경력과 직업 경력은 59세까지 종사한

〈표 2-2〉 분석 자료의 59세 당시 특성

(단위 : %, 년)

		구성비
성	남	58.1
교육	평균 교육연수	11.4
산업	농림어업	1.3
	고기술제조업	7.5
	저기술제조업	12.7
	건설업	14.7
	고기술 서비스업	21.0
	저기술 서비스업	42.4
직업	고속련 사무직	12.8
	저숙련 사무직	30.8
	고속련 생산직	18.2
	저숙련 생산직	38.2
종사상 지위	상용직	60.7
	임시직	21.1
	일용직	18.2

주 : 산업 분류는 산업별 기술강도를 기준으로 한 김혜진·정종우(2023)의 분류를 사용하였음. 직업 분류에서 관리자·전문가를 고속련 사무직, 사무·서비스·판매 종사자를 저숙련 사무직, 농림어업 숙련 종사자·기능원 및 관련 기능종사자를 고속련 생산직, 장치 기계 조작 및 조립종사자·단순노무 종사자를 저숙련 생산직으로 분류함.

자료 : 저자 작성.

〈표 2-3〉 59세 임금근로자의 60대 초반 노동력 상태 및 종사상 지위의 변화

(단위 : %)

	59	60	61	62	63	64
상용직	60.7	54.5	45.3	41.0	38.0	35.1
임시직	21.1	18.3	18.3	19.1	18.5	19.5
일용직	18.2	16.6	15.5	15.0	14.2	15.3
고용주		0.4	0.3	0.6	0.6	0.8
자영업자		0.9	2.2	2.7	2.8	3.7
무급가족종사자		0.1	0.4	0.2	0.4	0.8
실업		0.6	2.3	1.6	1.8	1.3
비경활		8.6	15.8	19.9	23.7	23.6
표본수(명)	1,413	1,389	1,197	1,010	811	627

자료 : 저자 작성.

산업 경력연수와 직업 경력연수를 생애에 걸쳐 누적하여 산출한다. 종사하는 일자리들의 근무 시기가 겹치는 경우가 많은 한국노동패널의 직업력 자료에서는 누적 경력이 과대 측정되는 문제가 발생하기 때문에 월별 직업이력 자료를 구성하여 중복된 시기를 제거하는 방식으로 누적 경력을 산출하였다. 어떤 기업에서든 폭넓게 활용될 수 있는 숙련을 대리하는 일반 경력도 동일한 방법으로 중복된 월을 제외하는 방식으로 누적하여 총 경력 연수를 산출하였다. 최종적으로 산출한 59세 시점의 생애 숙련 정보를 개인별로 결합하였다.

59세 일자리를 기준으로 경력 변동은 일자리 유지, 경력을 유지하는 이동, 경력이 변동된 이동, 비취업의 네 가지로 유형화한다. 이동하여 재취업하는 경우 자영업으로 이행을 포함하며, 경력 변동 여부는 산업과 직업의 중분류 수준에서 일치 여부로 식별하였다.

### 제3절 60대 초반 경력 변동과 근로조건 변화

59세 임금근로자가 60세에 일자리를 유지하는 비율은 84.0%로 높게 나타

난다. 정년제를 운영하지 않는 중소기업에서는 법정 정년 이후에도 계속 고용하는 경우가 많으며, 정년제를 운영하는 사업장에서도 재고용이 늘어나기 때문으로 보인다.<sup>3)</sup> 61세에 일자리를 유지하는 비율이 66.2%, 62세 55.1%로 감소하며, 64세에는 40% 내외가 59세 일자리를 유지한다.<sup>4)</sup>

59세 일자리를 이직하는 경우 법정 정년 직후인 61세에 노동시장에서 퇴장하는 비율이 높다. 10% 내외가 60세에 퇴장하며, 61세에 18.0%가 퇴장한다. 그러나 62세부터는 노동시장 퇴장보다 다른 일자리로 이직하는 비중이 높으며, 다른 일자리로 이직하는 경우 산업이나 직업이 바뀐 일자리로 이동하는 경우가 많다.

주된 일자리를 59세 시점에 5년 이상 근속한 정규직 일자리로 정의하였다.<sup>5)</sup> <표 2-5>에서 주된 일자리를 가진 근로자가 59세 일자리를 유지하는 비율은 주된 일자리가 아닌 근로자에 비해 60세를 제외하고 모두 낮게 나타

<표 2-4> 60대 초반 경력 변동

(단위: %)

		60	61	62	63	64
59세 일자리 유지		84.0	66.2	55.1	44.9	39.2
비취업		9.2	18.0	21.5	25.5	24.9
이동시 산업 & 직업	유지	2.2	3.7	6.1	7.4	8.0
	변동	4.6	12.1	17.2	22.2	27.9
이동시 산업	유지	3.2	5.8	8.9	10.9	11.8
	변동	3.5	10.0	14.5	18.7	24.1
이동시 직업	유지	3.0	5.9	9.1	11.0	13.4
	변동	3.8	9.9	14.3	18.6	22.5

자료: 저자 작성.

3) 이승호 외(2022)에 따르면, 2020년 정년 퇴직자 가운데 기존 일자리와 동일한 사업장에 1년 내 재고용되는 비중이 25.4%에 이른다.

4) 2024년 5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사에서 60대 초반 고령자가 60세 이전에 보유하던 주된 임금근로 일자리를 지속하는 비율은 48.6%로 조사되었다.

5) 참고로, 고용보험 행정DB를 이용하여도 59세 주된 일자리를 가진 피보험자의 60대 초반 경력 변동이 유사하게 나타난다. [그림 5-1]에서 59세 시점에 5년 이상 근속한 고용보험 피보험자가 고용을 유지하는 비율과 재고용되는 비율을 합하면 비슷한 수준을 보인다.

〈표 2-5〉 주된 일자리 여부별 60대 초반 경력 변동

(단위 : %)

	60	61	62	63	64
〈주된 일자리〉					
59세 일자리 유지	87.2	63.6	49.4	38.3	29.6
비취업	9.1	23.8	27.2	30.0	30.8
산업 & 직업 유지 이동	1.1	1.8	4.4	6.7	6.5
산업 또는 직업 변동 이동	2.6	10.7	19.0	25.0	33.1
〈주된 일자리 아님〉					
59세 일자리 유지	82.5	67.4	57.8	47.6	42.8
비취업	9.3	15.3	18.9	23.6	22.7
산업 & 직업 유지 이동	2.7	4.5	6.9	7.7	8.5
산업 또는 직업 변동 이동	5.6	12.8	16.4	21.0	26.0

자료 : 저자 작성.

나며, 노동시장에서 퇴장하는 비율도 높게 나타난다. 특히 산업이나 직업을 변경하여 이동하는 경우가 주된 일자리에서 높게 나타나, 생애 주된 숙련이 제대로 활용되고 있지 못함을 시사한다.

〈표 2-6〉에 경력 변동 유형별로 59세 당시의 일자리 특성이 제시되어 있다. 노동시장에서 퇴장하는 유형이 59세 일자리를 유지하는 유형보다 59세 당시 임금이 높고 근속이 길다. 정년제의 적용을 받는 고임금의 장기근속 근로자가 정년 퇴직 후 노동시장에 참여하지 않는 경우가 많기 때문이다.<sup>6)</sup> 흥미로운 것은 59세에 종사하던 일자리를 이직하는 경우에 산업이나 직업을 변경하여 일자리를 이동하는 유형이 경력을 유지하면서 이동하는 유형보다 59세 당시 임금 수준이 높고 평균 근속연수가 길게 나타난다. 상대적으로 고임금의 장기 근속자가 경력을 유지하기가 어려움을 시사한다.

근로형태별로 경력 변동 유형의 분포를 보면, 정규직이 59세 일자리를 유지하기 어려우며, 노동시장에서 퇴장하는 비율이 높다. 경력 변동을 동반한 일자리 이동은 정규직과 비정규직이 비슷하게 나타난다. 사업체 규모별로

6) 이승호 외(2023: 178~181)는 정년 퇴직한 근로자가 주된 일자리를 유지하는 근로자나 다른 사유로 퇴직한 근로자에 비해 임금이 가장 높았지만, 재취업 시에는 임금이 가장 크게 하락하고 있음을 보여준다.

〈표 2-6〉 60대 초반 경력 변동 유형별 59세 당시 근로 특성

		전 체				주된 일자리			
		일자리 유지	경력 유지 이동	경력 변동 이동	비취업	일자리 유지	경력 유지 이동	경력 변동 이동	비취업
임금 (천 원)	월 임금	2,441.0	1,968.4	2,378.5	2,589.6	3,402.7	2,585.8	3,801.2	3,976.5
	시간당 임금	14.0	10.6	13.6	14.6	18.2	12.0	20.6	21.9
숙련 (년)	근속	10.5	7.7	9.0	12.6	18.3	15.1	19.7	23.4
	총 경력	27.4	26.5	27.4	26.5	29.7	32.6	31.0	30.6
	산업경력	14.2	13.7	11.6	16.3	21.6	20.2	21.6	26.3
	직업경력	14.5	13.2	12.0	15.6	21.1	19.0	21.3	25.2
근로 형태(%)	정규직	60.1	5.5	14.6	19.8	60.1	3.4	14.6	21.9
	비정규직	63.9	4.4	14.7	17.0				
사업체 규모 (%)	1~4명	61.1	5.9	15.1	17.9	0.0	0.0	0.0	100.0
	4~9명	66.3	4.0	15.8	13.9	73.5	3.8	9.7	13.0
	10~29명	67.5	5.6	11.9	15.1	70.5	2.5	19.0	8.0
	30~99명	65.2	5.8	11.6	17.4	64.9	3.6	13.5	18.1
	100~299명	62.1	7.1	14.0	16.8	62.8	4.8	12.8	19.7
	300명 이상	52.9	5.0	21.1	21.1	65.4	8.0	4.3	22.2

주: 임금은 2020년 소비자물가지수로 디플레이트하였음.  
자료: 저자 작성.

보면, 300명 이상의 대규모 사업체에서 일자리를 유지하는 비율이 크게 낮고, 경력 변동을 동반한 이직이나 노동시장 비참여가 높게 나타난다.

60대 초반의 경력 변동 유형별로 임금의 변화를 살펴보았다. 60대 초반의 월 근로소득을 2020년 소비자물가지수로 디플레이트하여, 59세 월 임금 대비 변화율을 계산하였다. 〈표 2-7〉을 보면, 59세 일자리를 유지할 경우 월 근로소득의 변화는 거의 없으며, 다만 5년 이상 장기 근속한 정규직에서는 임금의 하향 조정이 발견된다. 경력을 유지하면서 다른 일자리로 이동하는 경우는 월 근로소득의 감소가 크지 않다. 다만, 5년 이상 장기 근속한 정규직은 산업과 직업 경력을 유지하더라도 근로소득이 10% 이상 줄어든다. 다른 일자리로 재취업하더라도 산업과 경력을 변경하는 경우엔 20% 내외의 근로소득 감소가 발견된다. 특히 5년 이상 근속한 정규직은 경력 변동을 동

〈표 2-7〉 60대 초반 경력 변동 유형별 월 근로소득 변화율

(단위 : %)

		60	61	62	63	64
전 체	일자리 유지	0.2	-0.8	1.3	-1.8	0.0
	경력 유지 이동	-1.3	-3.0	-7.6	-3.9	3.1
	경력 변동 이동	-12.5	-20.3	-19.0	-20.3	-16.7
5년 이상 근속 & 정규직	일자리 유지	0.9	-4.7	-4.1	-10.3	-6.9
	경력 유지 이동	-11.8	1.2	-13.1	-17.4	-18.0
	경력 변동 이동	-47.4	-39.5	-37.5	-39.6	-38.8
5년 이상 산업 경력	일자리 유지	-0.1	-1.4	-0.8	-4.0	-1.5
	경력 유지 이동	-5.9	-0.1	-8.1	-4.7	0.0
	경력 변동 이동	-29.3	-33.3	-27.7	-29.7	-29.2
5년 이상 직업 경력	일자리 유지	0.2	-1.2	0.1	-2.1	-0.1
	경력 유지 이동	-3.5	-3.0	-8.3	-4.6	-0.1
	경력 변동 이동	-18.8	-28.7	-25.6	-27.3	-25.4

주: 숙련과 근로형태는 59세 시점으로 산출하였으며, 경력 유지는 59세에 종사한 산업과 직업을 유지할 경우를 말함.

자료: 저자 작성.

반하여 이직할 경우 근로소득이 40% 내외 감소하며, 5년 이상의 산업경력 과 직업경력을 가진 근로자도 30% 내외의 근로소득 감소를 경험한다.

두 시기 간 월 근로소득의 로그 차분(log difference)은 시간당 근로소득과 근로시간의 로그 차분의 합과 항등 관계라는 점을 고려하여 월 근로소득의 감소가 근로시간이 줄어들어선지, 아니면 시간당 임금 자체가 하락해서인지를 살펴보았다. 〈표 2-8〉에서 요인 분해 결과를 보면, 59세 일자리를 유지하는 경우 월 임금은 소폭 조정되는데, 대부분 근로시간 조정을 통해 이루어진다. 경력을 유지하면서 이동할 경우의 월 임금은 59세 일자리를 유지하는 경우에 비해 감소폭이 큰데, 시간당 임금과 근로시간 감소가 함께 이루어진다. 경력 변동을 동반하면서 이동할 경우엔 큰 폭의 임금 감소를 경험하는데, 근로시간도 줄어들지만 시간당 임금이 크게 감소한 때문으로 나타난다.

59세 시점에 5년 이상 근속한 정규직 일자리를 가진 근로자에 한정하여 월 근로소득의 변화를 요인분해하였다. 주된 일자리를 계속 유지하는 근로

자의 월 근로소득 감소는 근로시간과 시간당 임금의 동시 감소에 의해 이루어지고 있다. 경력을 유지하는 이동의 경우 월 근로소득의 감소가 근로시간이 줄어서인지, 시간당 임금이 하락해서인지는 일관되지 않게 나타난다. 경력 변동을 동반한 노동 이동 경우에 월 근로소득의 큰 감소는 시간당 임금의 감소가 대부분을 설명한다.

〈표 2-8〉 60대 초반 경력 변동에 따른 월 근로소득 변화의 요인 분해

		60	61	62	63	64
59세 일자리 유지	월 근로소득	-0.024	-0.047	-0.032	-0.069	-0.044
	시간당 임금	-0.015	0.003	0.032	0.022	0.065
	근로시간	-0.009	-0.051	-0.064	-0.091	-0.109
경력 유지 이동	월 근로소득	-0.065	-0.062	-0.122	-0.099	-0.057
	시간당 임금	-0.061	-0.026	-0.060	-0.042	0.033
	근로시간	-0.004	-0.037	-0.065	-0.057	-0.090
경력 변동 이동	월 근로소득	-0.350	-0.481	-0.469	-0.445	-0.433
	시간당 임금	-0.262	-0.437	-0.416	-0.337	-0.282
	근로시간	-0.088	-0.053	-0.050	-0.106	-0.152

자료 : 저자 작성.

〈표 2-9〉 주된 일자리를 가진 근로자의 60대 초반 경력 변동에 따른 월 근로소득 변화의 요인 분해

		60	61	62	63	64
59세 일자리 유지	월 근로소득	-0.015	-0.082	-0.088	-0.155	-0.107
	시간당 임금	-0.005	-0.022	-0.055	-0.105	-0.033
	근로시간	-0.009	-0.060	-0.034	-0.049	-0.074
경력 유지 이동	월 근로소득	-0.168	-0.025	-0.178	-0.261	-0.269
	시간당 임금	-0.268	-0.023	-0.164	-0.204	-0.072
	근로시간	0.100	-0.002	-0.030	-0.057	-0.197
경력 변동 이동	월 근로소득	-1.072	-0.702	-0.732	-0.628	-0.608
	시간당 임금	-0.670	-0.588	-0.640	-0.514	-0.494
	근로시간	-0.357	-0.117	-0.089	-0.113	-0.124

자료 : 저자 작성.

## 제4절 생애 숙련 활용의 임금 효과

60대 초반이 경험하는 경력 변동 유형에 따른 임금 변화를 다양한 영향 요인들을 통제하기 위하여 추정하였다. <표 2-10>에서 59세 당시의 임금을 포함하여 추정하였기 때문에, 경력 변동 유형의 추정계수는 동일한 임금 수준에서 일자리를 이동한 사람들의 임금이 일자리를 유지한 사람들의 임금에 비해 평균적으로 얼마나 차이가 나는지를 의미한다. 경력 변동 유형이 임금 변화에 미치는 평균 효과라고 할 수 있다. 참고로, 59세 당시의 임금이 근로자의 생산성이나 학력에 따른 임금 격차를 반영하고 있기 때문에, 학력이 임금에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 추정되었다.

분석의 관심인 경력 변동 유형의 임금 변화를 주된 일자리 여부별로 살펴보면, 59세 당시에 근속 5년 미만이거나 비정규직 일자리에 종사한 근로자가 59세 당시의 산업과 직업을 유지하면서 이동할 경우에 그 일자리를 유지하는 경우와 비교하여 유의한 임금의 차이가 발견되지 않았다. 반면 산업이나 직업 등의 경력 변동을 동반하여 이동할 경우엔 동일한 임금 수준의 일자리 유지에 비해 7.9%p의 임금 손실을 경험한다.

59세 당시의 일자리가 근속 5년 이상이면서 정규직인 주된 일자리일 경우, 일자리 이동은 큰 폭의 임금 손실을 경험한다. 경력 변동을 동반한 이동을 할 경우엔 임금 손실이 42.2%p로 크게 나타난다. 고임금의 장기 근속자는 이직 시에 임금 손실을 경험하지만, 경력을 유지하면서 이동하는 경우의 임금 손실은 상대적으로 작은 14.0%p로 추정되었다. 60대 초반 노동시장에서 주된 일자리의 유지뿐만 아니라 경력을 통해 형성된 숙련의 활용이 중요함을 시사한다.

59세 시점에 형성된 생애 숙련을 기업 근속, 일반 경력, 산업 경력, 직업 경력의 네 가지로 유형화하여 60대 초반 임금에 각각 어떤 영향을 미치는지를 살펴볼 것이다. <표 2-11>에서 추정 결과 (1)은 일반적인 임금방정식에 기업특수적인 숙련을 대리하는 근속연수와 일반적인 숙련을 대리하는 경력연수를 포함하였으며, 추정 결과 (2)는 두 유형의 숙련에 더하여 산업경력연

〈표 2-10〉 60대 초반 경력 변동 유형별 임금 변화 추정

	(1)		(2)		(3)	
	전체 표본		주된 일자리 아닌 표본		주된 일자리 표본	
	추정 계수	(표준오차)	추정 계수	(표준오차)	추정 계수	(표준오차)
경력 유지 이동	0.011	(0.030)	0.004	(0.031)	-0.140	(0.051) ***
경력 변동 이동	-0.070	(0.020) ***	-0.079	(0.021) ***	-0.422	(0.029) ***
59세 로그 임금	0.691	(0.013) ***	0.684	(0.016) ***	0.703	(0.024) ***
남성	0.097	(0.014) ***	0.099	(0.018) ***	0.085	(0.025) ***
초졸 이하	-0.029	(0.019)	-0.030	(0.022)	-0.038	(0.040)
중졸	-0.011	(0.016)	-0.009	(0.019)	-0.025	(0.031)
초대졸	0.026	(0.026)	0.015	(0.035)	0.040	(0.036)
대졸	-0.005	(0.021)	-0.018	(0.029)	0.002	(0.030)
대학원 이상	0.063	(0.036) *	0.136	(0.061) **	0.016	(0.043)
61세	-0.017	(0.017)	0.007	(0.021)	-0.060	(0.027) **
62세	-0.015	(0.018)	0.018	(0.023)	-0.080	(0.030) ***
63세	-0.039	(0.021) *	-0.002	(0.025)	-0.116	(0.035) ***
64세	-0.046	(0.023) **	-0.014	(0.028)	-0.119	(0.041) ***
상수항	1.517	(0.080) ***	1.546	(0.099) ***	1.563	(0.144) ***
Adj R-sq	0.615		0.539		0.629	
N	3,829		2,675		1,154	

주: 1) 기준집단은 일자리 유지하는 유형, 여성, 고졸, 60세임. 연도를 추가로 통제 하였음.

2) \*는 10%, \*\*는 5%, \*\*\*는 1% 수준에서 유의함.

자료: 저자 작성.

수와 직업경력연수를 추가하였다.

추정결과를 보면, 60대 초반 노동시장에서도 성별 임금격차가 크고, 학력 별 격차는 유지되며, 연령의 증가에 따라 임금이 크게 감소한다. 우리의 관심인 숙련 유형별 임금 효과를 보면, 추정 결과 (1)에서 크게 나타난 근속의 임금 효과가 추정 결과 (2)에서 산업 경력과 직업 경력을 통제하면 크게 하락하며, 총 경력의 임금 효과도 1/3 수준으로 하락한다. 반면 산업경력과 직업경력의 임금 효과는 근속이나 일반 경력의 효과보다 크다. 60대 초반 노

〈표 2-11〉 60대 초반 노동시장에서 생애 숙련 유형별 임금 효과 추정

	(1)		(2)	
	추정계수	(표준오차)	추정계수	(표준오차)
근속연수	0.013	(0.001)***	0.004	(0.001)***
경력연수	0.003	(0.001)***	0.001	(0.001)
산업경력연수			0.006	(0.001)***
직업경력연수			0.005	(0.001)***
남성	0.368	(0.019)***	0.365	(0.019)***
초졸 이하	-0.193	(0.024)***	-0.194	(0.023)***
중졸	-0.148	(0.021)***	-0.138	(0.021)***
초대졸	0.196	(0.032)***	0.191	(0.032)***
대졸	0.261	(0.027)***	0.268	(0.027)***
대학원 이상	0.475	(0.044)***	0.444	(0.044)***
61세	-0.047	(0.021)**	-0.047	(0.021)**
62세	-0.074	(0.023)***	-0.076	(0.023)***
63세	-0.130	(0.026)***	-0.130	(0.025)***
64세	-0.175	(0.028)***	-0.173	(0.028)***
상수항	4.873	(0.073)***	4.865	(0.072)***
Adj R-squared	0.353		0.369	
N	3,882			

주 : 1) 기준집단은 여성, 고졸, 60세임. 연도를 추가로 통제하였음.

2) \*는 10%, \*\*는 5%, \*\*\*는 1% 수준에서 유의함.

자료 : 저자 작성.

동시장에서도 산업경력과 직업경력으로 측정된 숙련이 중요함을 시사한다.

60대 초반 경력 변동 유형별로 어떤 숙련이 노동시장에 활용되는지를 살펴해보았다. 〈표 2-12〉는 경력 변동 유형(일자리 유지, 경력 유지 이동, 경력 변동 이동)과 59세 시점에 측정된 생애 숙련(근속, 총 경력, 산업 경력, 직업 경력)의 상호작용항을 임금방정식에 포함하여 추정된 결과를 제시한 것이다.

일자리를 이동하는 경우엔 유지하는 경우와 달리 이전 근속이 임금에 유의한 음의 영향을 미치는 것으로 변화였다. 경력을 유지하며 이동하는 경우엔 직업 경력(0.003+0.019), 산업 경력(0.007), 일반 경력(0.002) 순으로 임금

효과가 나타났다. 반면 경력 변동을 동반하여 이동하는 경우엔 직업 경력(0.003)과 일반 경력(0.002)만이 임금을 높이는 것으로 추정되었다.

〈표 2-12〉 60대 초반 경력 변동 유형별 생애 숙련 유형의 임금 효과 추정

	추정계수	(표준오차)
근속연수	0.005	(0.001) ***
근속연수 * 경력유지 이동	-0.016	(0.005) ***
근속연수 * 경력변동 이동	-0.014	(0.004) ***
경력연수	0.002	(0.001) *
경력연수 * 경력유지 이동	-0.002	(0.002)
경력연수 * 경력변동 이동	0.000	(0.001)
산업경력연수	0.007	(0.001) ***
산업경력연수 * 경력유지 이동	-0.009	(0.006)
산업경력연수 * 경력변동 이동	-0.009	(0.004) **
직업경력연수	0.003	(0.001) ***
직업경력연수 * 경력유지 이동	0.019	(0.006) ***
직업경력연수 * 경력변동 이동	0.004	(0.004)
남성	0.368	(0.019) ***
초졸 이하	-0.189	(0.023) ***
중졸	-0.138	(0.021) ***
초대졸	0.195	(0.032) ***
대졸	0.272	(0.027) ***
대학원 이상	0.466	(0.044) ***
61세	-0.026	(0.021)
62세	-0.036	(0.023)
63세	-0.075	(0.026) ***
64세	-0.105	(0.028) ***
상수항	4.870	(0.072) ***
Adj R-squared	0.353	
N	3,882	

자료 : 저자 작성.

## 제5절 요약과 정책적 시사점

법정 정년 직전인 59세 일자리를 기준으로 생애 동안 축적한 숙련이 60대 초반 노동시장에서 어떻게 활용되는지를 한국노동패널을 이용하여 분석하였다. 주요한 발견은 다음과 같다.

첫째, 59세에 종사한 산업이나 직업이 다른 일자리로 이동하거나 노동시장에서 퇴장하는 비율이 61세 30.1%, 62세 38.7%, 63세 47.7%, 64세 52.8%로 증가하여 생애의 주된 숙련을 제대로 활용하고 있지 못하고 있음을 보여준다. 특히 5년 이상 근속한 정규직은 주된 일자리를 유지하는 비율이 더 낮으며, 이동하더라도 생애 경력을 변동하는 경우가 많다.

둘째, 경력 변동을 동반한 이동 시에는 20% 내외의 근로소득이 감소하며, 5년 이상 근속한 정규직의 경우 근로소득은 40% 내외 감소한다. 다른 영향 요인들을 통제하였을 때 경력을 유지하면서 이동하는 경우의 임금은 일자리를 유지하는 경우와 비교하여 통계적으로 유의한 차이가 없지만, 경력 변동을 동반하여 이동할 때에는 임금이 유의하게 감소한다.

셋째, 60대 초반 노동시장에서 산업경력과 직업경력의 임금 효과가 근속이나 경력의 임금 효과보다 크게 나타나, 60대 초반 노동시장에서도 숙련 활용이 중요함을 시사한다. 경력을 유지하며 이동할 때 생애에 걸쳐 축적한 직업 경력과 산업 경력의 임금 효과가 크게 나타난다.

이상의 분석 결과는 생애에 축적된 숙련이 법정 정년 이후에 제대로 활용되고 있지 못함을 의미한다. 생애 숙련을 활용하는 방법은 주된 일자리를 유지하거나 불가피한 노동 이동 시 생애 숙련을 유지하도록 유인하는 방법일 것이다.

정년 연장이나, 재고용이나에 따라 그 영향은 달라지겠지만, 주된 일자리의 유지는 크게 늘어날 것이다. 고용이 연장됨에 따라 증가하는 노동비용 부담을 완화하기 위해 근로조건 조정은 불가피하다. 그러나 60세 정년 연장 당시처럼 임금 조정에만 의존할 경우 고령자 고용 안정의 목적을 훼손하거나 우수 인력의 조기 퇴직 등 부정적인 문제를 야기할 수 있다. 노사 간 합의

를 통해 근로시간 단축, 임금체계 개편, 직무 재설계 등 다양한 근로조건 조정이 이루어지도록 추진할 필요가 있다. 따라서 근로자에게 감액된 임금의 일부를 보전하는 것이 아니라 사업주에게 증가된 노동비용 일부를 지원함으로써 정년 연장에 따른 부담을 완화하는 방향으로 지원할 필요가 있다.

한편 주된 일자리에서 불가피하게 이동할 경우 생애 숙련을 활용할 수 있는 일자리로 재취업을 유인할 필요가 있다. 전직 시 임금 하락분의 일부를 지원하는 임금보험(wage insurance)은 신속한 재취업을 촉진하지만 낮은 임금을 초래하는 부작용이 흔히 지적된다. 그러나 생애 숙련을 활용할 수 있는 일자리로 이직하는 60대 초반 실업급여 수급자격자로 대상을 한정한다면, 재취업 일자리에서 임금의 대폭 하락을 예방할 뿐만 아니라 생산성을 높이는 방향으로 기여할 수 있을 것이다<sup>7)</sup>.

---

7) Hyman et al.(2024)는 국제 무역으로 인해 일자리를 잃은 근로자를 대상으로 한 미국의 무역조정지원 프로그램의 임금 보험제가 고용률 증가, 비취업기간 감소, 세수 증가와 실업급여 지출 감소 등 비용효과적인 조정 정책이라는 분석 결과를 제시하였다.

## 제 3 장

### 60대 초반 피보험자의 상실사유별 이동 유형과 근로조건 변화

#### 제1절 머리말

60대 초반 고령자는 개인 및 회사사정으로 인한 퇴직이나 계약 및 공사종료로 인한 퇴직 등의 사유로 일자리를 상실하지만, 다른 연령층과 달리 정년으로 인한 퇴직자가 발생하는 연령층이다. 본 장은 60대 초반 고령자층을 대상으로 정년을 포함한 일자리 상실사유별로 노동이동 유형을 살펴볼 것이며, 노동이동 유형별로 임금 및 고용형태의 변화를 비교 분석하고자 한다. 특히 정년 등의 사유로 일자리를 상실한 후 재취업 실태를 파악할 것이다. 재취업 실태는 동일 사업장에서 계속 재고용되는지, 다른 사업장으로 취업하는지로 구분하고, 이러한 노동이동 유형별로 임금 및 고용형태의 변화를 분석할 것이다. 이러한 분석을 통해 노동이동 이행 유형별로 고령자의 일자리 질에 관한 평가를 수행하고, 고령자의 안정적인 노동시장 참여를 위한 정책적 시사점을 도출한다.

고용보험 행정자료를 활용하여 60세 초반 고령자의 노동이동 유형과 실태를 실증적으로 분석한다. 고용보험 행정자료를 사용하면 일자리 취득과 상실을 정확하게 추적할 수 있는 이력자료를 구축할 수 있다. 정년 등의 다양한 사유로 일자리 상실 후 재취업 현황을 추적할 수 있다. 동일 사업장에 계속 재고용되는지, 다른 사업장으로 취업하는지를 정확하게 파악할 수 있

으며, 재취업 후 임금 및 고용형태의 변화를 분석할 수 있다.

분석자료는 고용보험 이력DB를 주로 이용한다. 고용보험 이력DB는 일자리 상실-취득을 하나의 사건으로 구축한 자료이다. 고용보험 이력DB는 일자리 상실 시 상실일자와 상실 시 일자리 정보, 재취업 시 취득일자, 재취업 시 일자리 정보를 포함한다. 특히 상실 일자리와 재취업 일자리의 월 평균 임금(보수총액), 근로시간, 계약직 여부가 포함되어 있다. 일자리 상실이라는 사건을 중심으로 분석자료를 구축하였기에 시간-개인(period-person) 형태의 특성을 갖는다. 본 자료를 통해 고용보험 사업장에 종사하는 고령자의 정년 등의 사유로 일자리 상실 후 재취업 과정을 추적 관찰할 수 있다. 2017년에서 2023년 기간 동안의 일자리 상실자를 대상으로 하였고 상실시점 기준으로 60세에서 64세 고령자를 추적하였다.

본 장은 60대 초반 고령자의 정년 등의 사유로 일자리 상실 후 재취업에 미치는 요인을 로짓분석을 통해 분석한다. 또한 동일 사업장에 재고용(이후 재고용) 혹은 다른 사업장 취업(이후 이직 후 취업)에 따른 임금변화 및 고용형태의 변화를 일자리 상실사유별로 분석하고자 한다. 고령자의 노동이동 유형과 근로조건의 변화에 대해 실증적으로 분석하여 정년연장 및 계속고용 정책 등 고령자 노동시장정책 수립에 활용 가능한 실증 근거를 제시하고 실질적인 정책적 시사점을 제공하는 데 기여하고자 한다.

## 제2절 고령자의 노동시장 이행 유형 특성

### 1. 고령자 노동시장 이행 현황

#### 가. 고령자 일자리 상실 현황

2017년에서 2023년 기간 동안 55세 이상 고령자의 일자리 상실자 수는 8,300천 명이며, 55세에서 59세는 4,034천 명, 60세에서 64세는 4,266천 명으로 나타났다. 60대 초반 일자리 상실 사유 중 ‘개인사정 자진퇴사’ 비중이

가장 높게 나타났으나 전체 일자리 상실자를 대상으로 한 경우에 비해 낮은 수준이었다. 다음으로 60대 초반 상실자 중 '계약종료, 공사종료로 인한 퇴사'도 높은 비중을 차지하였는데, 전체 일자리 상실자에 비해 높은 비중을 보였다. '경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사'의 경우 60세 이전 연령층에서 다소 높았지만 60세 이후 낮아졌다. 60세 초반 '정년'으로 인한 일자리 상실자는 분석기간 동안 351천 명으로 일자리 상실자 중 8.2%를 보였다.

60대 초반 고령자 중 '정년'으로 인한 퇴사 비중은 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있다. 2017년에 60~64세 고령자 중 '정년' 퇴사자 비중은 5.5%였으나 2021년에 9.2%까지 커졌고, 2023년까지 비슷한 수준을 유지하였다. 한편 가장 상실자 비중이 큰 '개인사정 자진퇴사' 비중은 동 기간 동안 42.1%에서 44.2%로 다소 커졌고, '계약종료, 공사종료' 사유의 상실자 비중은 32.1%에서 30.2%로 작아졌다.

'정년'으로 일자리를 상실하는 비중은 60세 때 가장 높아 26.4%를 기록하였고 이후 급격하게 낮아지는 양상을 보이고 있다. 한편 연령이 높아지면서 '개인사정 자진퇴사' 사유의 비중은 낮아진 반면 '계약종료, 공사종료' 사유의 비중은 높아지는 추세를 보였다. 한편 '경영상 필요 및 회사사정으로 인한

〈표 3-1〉 55~64세 고령자의 상실사유별 일자리 상실자 현황(2017~2023년)

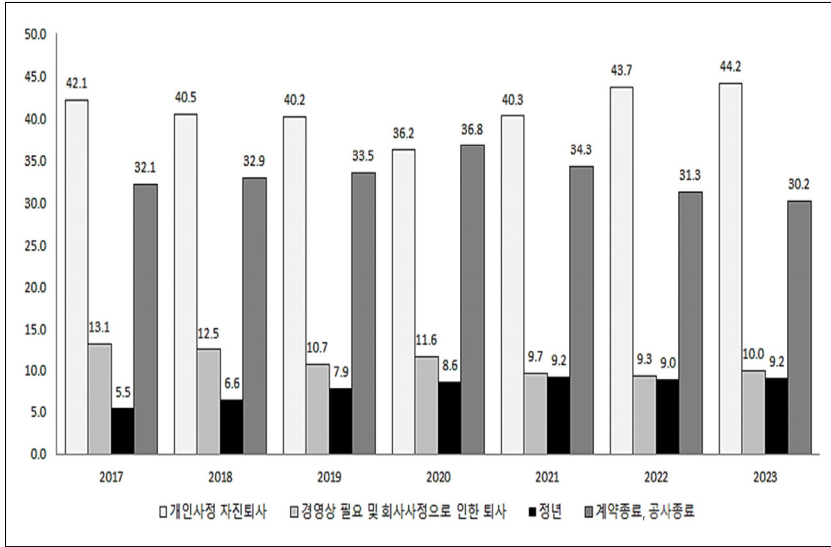
(단위: 천 명, %)

	전 체		55~59세		60~64세	
	천 명	%	천 명	%	천 명	%
개인사정 자진퇴사	29,221	60.0	2,123	52.6	1,756	41.2
회사사정 자진퇴사	506	1.0	46	1.1	32	0.8
폐업, 도산	1,372	2.8	153	3.8	118	2.8
경영상 필요 및 회사 사정	5,542	11.4	616	15.3	460	10.8
근로자 귀책 징계, 권고사직	434	0.9	49	1.2	46	1.1
정년	405	0.8	0	0.0	<b>351</b>	<b>8.2</b>
계약종료, 공사종료	10,431	21.4	949	23.5	1,406	32.9
고용보험 비적용, 이종고용 등 기타	710	1.5	83	2.1	91	2.1
전 체	48,679	100.0	4,034	100.0	4,266	100.0

자료: 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

[그림 3-1] 60대 초반 일자리 상실자의 상실사유별 추이

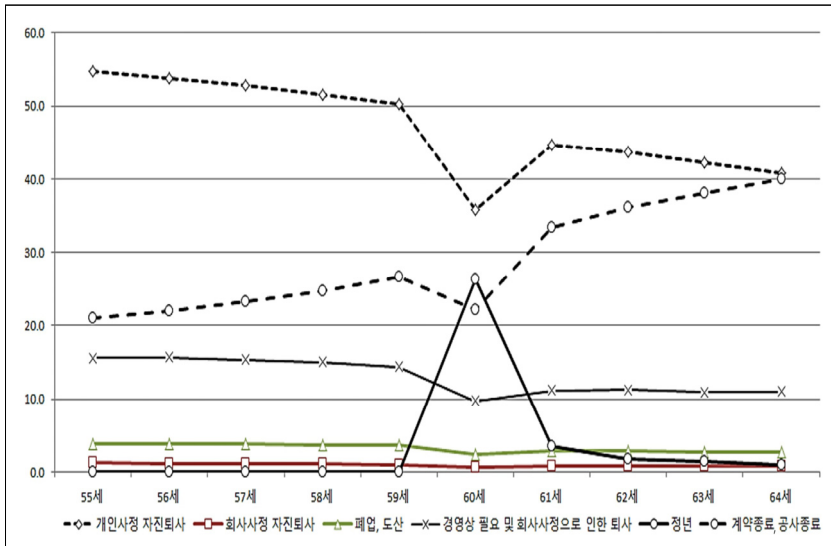
(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

[그림 3-2] 55~64세의 일자리 상실자의 연령별, 상실사유별 비중 현황

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

퇴직' 비중은 다소 낮아지는 양상을 보였다.

## 2. 고령자 일자리 재취업<sup>8)</sup> 현황

60~64세를 기준으로 '정년'으로 일자리를 상실한 고령자의 재취업률은 75.6%로, '개인사정 자진퇴사'로 인한 상실(81.7%), '회사사정 자진퇴사'로 인한 상실(88.6%), '계약종료, 공사종료'로 인한 상실(86.2%)보다 낮은 것으로 나타났지만 '경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사'로 인한 상실(74.0%)보다 높은 수준이었다.

고령자가 일자리를 상실한 후 1년 이내 재취업되는 추이 변화를 보면, '개인사정으로 자진퇴사'한 경우와 '정년'으로 일자리를 상실한 경우에 2017년에 비해 재취업률이 다소 증가한 것으로 나타났다. 반면 '회사사정 자진퇴사', '계약종료, 공사종료', '경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사' 등은

〈표 3-2〉 55~64세 고령자의 상실사유별 재취업 현황(2017~2023년)

(단위: 천 명, %)

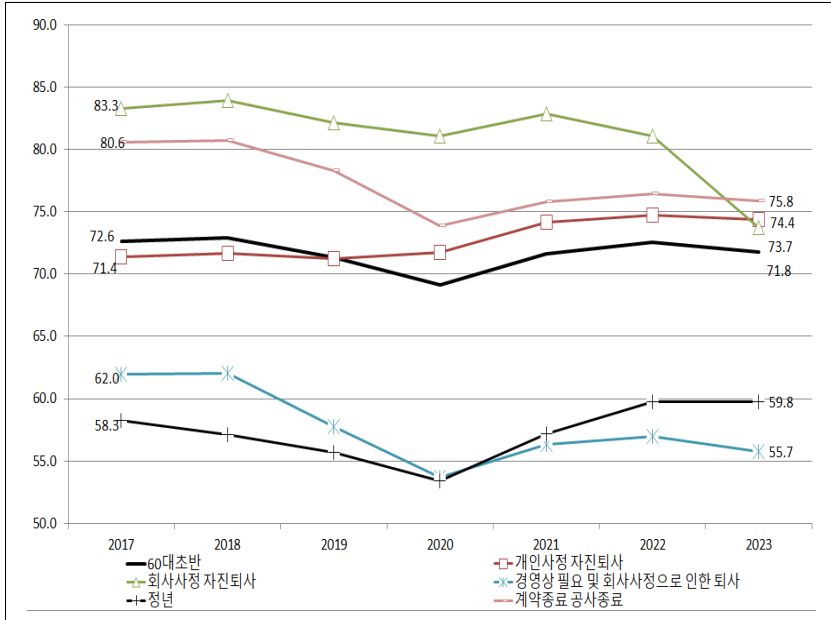
	고령자 전체		55~59세			60~64세		
	상실자 수	재취업률	상실자 수	재취업 수	재취업률	상실자 수	재취업 수	재취업률
개인사정 자진퇴사	3,201	82.5	2,123	1,766	83.2	1,756	1,434	81.7
회사사정 자진퇴사	70	89.1	46	41	89.5	32	29	88.6
폐업, 도산	234	86.2	153	133	87.1	118	100	85.1
경영상 필요 및 회사사정	821	76.3	616	481	78.1	460	340	74.0
근로자 귀책 징계, 권고사직	72	76.2	49	38	78.0	46	34	74.3
정년	266	75.6	0	0	0.0	351	266	<b>75.6</b>
계약종료, 공사종료	2,041	86.7	949	829	87.4	1,406	1,212	86.2
고용보험비적용, 이중고용 등	153	87.8	83	70	84.5	91	83	90.8
전 체	6,870	82.8	4,034	3,369	83.5	4,266	3,501	82.1

자료: 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

8) 여기서 재취업은 동일 업체로 이동한 계속 고용과 다른 사업장 취업을 포함하고 있다. 동일 사업장에서 계속 고용은 재고용으로 표기하며, 다른 사업장에 취업하는 경우는 다른 사업장 취업 혹은 이직 후 취업으로 표기한다.

[그림 3-3] 60대 초반 상실사유별 1년 이내 재취업을 추이

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

2017년에 비해 재취업률이 하락한 것으로 나타났다.

전체적으로 60대 초반 일자리 상실자 중 71.7%가 1년 이내에 재취업하는 것으로 나타났으며, '정년'의 경우 57.5%로 낮은 편이었고, '개인사정 자진퇴사', '계약종료, 공사종료'는 1년 이내 재취업률이 70% 이상으로 나타났다. 전체 상실자 중 17%가 1년 이내에 동일 사업체에 재고용되는 것으로 나타났다, 53.9%가 다른 사업체에 취업하는 것으로 나타났다. '정년'으로 퇴사한 고령자 중 1년 이내에 동일 사업장에 재고용된 비중은 29.0%였으며, 다른 사업장에 취업된 비중은 28.5%로 재고용 비중과 유사한 수준이었다. '계약종료, 공사종료'로 인해 퇴사한 경우 재고용 비중이 32.4%로 다른 상실사유보다 높았다. 한편 상실자 비중이 가장 큰 '개인사정 자진퇴사'의 경우 재고용 비중은 9.0%에 불과하였고, 다른 사업장 취업 비중이 64.0%로 큰 차이를 보였다. '경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사' 등의 상실사유 경우에 이직 후 취업이 훨씬 크게 나타났다.

〈표 3-3〉 60대 초반 노동시장 이행 유형별 현황

(단위: 천 명, %)

	상실자 수	1년 이내 재취업	재취업률	재고용	재고용률	이직후 취업	이직후 취업률
전 체	4,266	3,058	71.7	757	17.7	2,301	53.9
개인사정 자진퇴사	1,756	1,283	<b>73.1</b>	158	9.0	1,124	64.0
회사사정 자진퇴사	32	26	81.5	3	8.9	24	72.6
폐업, 도산	118	91	77.0	1	0.5	90	76.5
경영상 필요 및 회사 사정	460	265	<b>57.6</b>	33	7.2	232	50.4
근로자 귀책 징계, 권고사직	46	26	57.5	3	5.9	24	51.6
정년	351	202	<b>57.5</b>	102	<b>29.0</b>	100	<b>28.5</b>
계약종료, 공사종료	1,406	1,082	<b>77.0</b>	455	32.4	627	44.6
고용보험비적용, 이중고용 등	91	81	88.3	2	2.4	78	85.9

주: 재고용(계속)은 동일업체에 재고용, 재취업(타사)은 타 업체에 재취업을 의미함.  
 자료: 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

사업체 규모별로 상실사유별 재취업률 현황을 살펴보면 5인 미만을 제외하면 재취업률은 70% 전후 수준으로 확인된다. 10인 이상 1,000인 미만 사업체 규모에서 재취업률이 70% 이상으로 높게 나타났다. 반면 10인 미만과 1,000인 이상 사업체 규모에서의 재취업률은 70% 미만으로 다소 낮은 편이었다. 사업체 규모별로 재고용 현황을 보면 중소기업에서 '정년' 퇴직자의 재고용률이 높게 나타났으며, 대기업의 경우 '계약종료, 공사종료'의 재고용률이 높게 나타났다. 50인 이상 100인 이하 사업체 규모에서 '정년' 이후 재고용 비율이 40% 전후로 가장 높았다. '계약종료, 공사종료'의 경우 사업체 규모가 커질수록 재고용 비율이 높아지는 것으로 확인된다.

60대 초반 고령자의 산업별 재고용률을 보면 공공행정, 국방 및 사회보장 행정에서 1년 내 재고용률이 가장 높게 나타났고, 운수업(30.6%), 교육서비스업(26.8%), 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(25.4%), 제조업(18.1%) 순으로 높게 나타났다. 재고용률이 높은 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 운수업 등의 산업에서 '계약종료, 공사종료'로 인한 재고용률이 높았다.

제조업에서 60~64세의 상실자 중 '정년' 이후 1년 내 재고용률은 최근 7년

〈표 3-4〉 60대 초반 사업체 규모별, 상실사유별 1년 내 재취업/재고용률

(단위 : %)

		5인 미만	5~ 9인	10~ 29인	30~ 49인	50~ 69인	70~ 99인	100~ 149인	150~ 299인	300~ 499인	500~ 999인	1,000 인 이상
재 취 업	개인사정 자진퇴사	64.4	72.5	75.4	76.4	75.9	74.6	73.5	73.9	76.8	76.5	77.1
	회사사정 자진퇴사	76.8	82.6	82.7	82.9	83.9	80.9	83.7	78.6	90.1	79.7	81.9
	경영상필요 회사사정	44.7	53.2	60.1	65.2	67.6	67.2	67.9	69.7	71.6	74.1	72.9
	정년	52.0	58.3	57.9	63.5	66.0	64.6	64.1	62.3	59.2	54.6	52.0
	계약종료 공사종료	70.9	75.6	77.1	76.8	77.9	78.7	78.7	79.1	79.8	78.7	74.5
	소계	60.7	69.9	74.2	76.0	76.2	75.1	74.4	74.7	76.0	75.7	68.9
	재 고 용	개인사정 자진퇴사	8.0	8.3	9.5	11.0	11.7	12.9	14.6	12.2	10.8	11.4
회사사정 자진퇴사		5.3	5.8	7.0	9.2	7.5	11.2	14.5	14.0	24.4	19.8	36.5
경영상필요 회사사정		8.2	9.2	10.2	9.8	9.7	9.3	9.1	9.2	8.7	9.2	6.9
정년		22.9	29.8	31.8	37.3	41.4	39.4	38.8	37.5	31.5	27.4	23.0
계약종료 공사종료		23.0	24.2	27.3	28.5	31.9	34.5	34.8	35.8	40.8	47.2	38.6
소계		9.9	11.7	14.8	16.8	19.0	21.9	24.1	25.7	29.9	35.9	26.1

주 : 전체 재취업은 일자리 상실 후 다시 채용된 경우를 의미하며, 계속재고용은 동일  
일업체에 다시 채용된 경우를 의미함.

자료 : 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

동안 116천 명 중 36.0%가 동일 사업장에서 재고용되는 것으로 나타났다. 또한 운수업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업 등 비교적 일자리 상실자 수가 많은 산업에서도 1년 내 재고용률이 높게 나타났다. 다만 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 금융보험업에서는 정년 후 1년 내 계속 재고용률이 낮은 편이었다.

60대 초반 상실자 중 1년 내 재취업 및 재고용 결정요인 분석결과를 보면 일자리 상실사유별 현황 분석과 다른 결과를 보인다. 1년 내 재취업 결정

〈표 3-5〉 60대 초반 산업별, 상실사유별 1년 내 재고용률

(단위 : 천 명, %)

	전 체		개인사정 자진퇴사		경영상 필요 및 회사사정		정년		계약종료, 공사종료	
	상실 자수	재고 용률	상실 자수	재취 업률	상실 자수	재취 업률	상실 자수	재취 업률	상실 자수	재취 업률
제조업	<b>545</b>	<b>18.1</b>	226	10.7	103	7.0	<b>116</b>	<b>36.0</b>	100	25.3
전기가스수도업	13	9.3	1	8.0	0	4.0	9	4.5	3	27.3
원료재생업	33	25.8	12	11.0	4	5.8	4	39.7	13	39.5
건설업	221	6.9	132	5.3	37	6.6	4	34.9	48	9.3
도매 및 소매업	180	9.9	94	7.6	47	5.3	18	24.3	20	18.8
운수업	<b>235</b>	<b>30.6</b>	101	16.5	25	11.6	<b>41</b>	<b>41.1</b>	67	52.6
숙박음식점업	215	11.6	134	8.8	53	7.3	5	41.7	23	31.4
정보통신업	33	12.5	10	5.8	3	4.4	12	16.7	8	17.8
금융 및 보험업	21	9.9	3	8.8	2	5.9	10	5.7	6	18.5
부동산임대업	206	5.1	102	3.4	23	2.8	6	39.0	75	5.4
전문기술서비스	108	12.5	55	7.5	14	6.1	10	28.9	29	19.5
사업시설관리	627	11.4	231	6.6	74	5.9	<b>26</b>	<b>39.7</b>	295	14.0
공공행정	498	48.6	36	20.4	2	27.0	29	10.0	432	53.6
교육서비스업	148	26.8	21	7.1	6	8.5	20	9.8	100	35.6
보건복지	717	12.6	519	9.5	44	8.5	<b>27</b>	<b>26.1</b>	127	24.1
예술스포츠여가	35	25.4	9	8.5	3	10.5	5	18.0	18	39.2
기타개인서비스	95	17.0	52	12.3	13	6.9	6	25.8	24	30.9

자료 : 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

요인 분석 결과를 보면 ‘정년’으로 퇴직한 경우 1년 내 재취업 가능성은 다른 일자리 상실사유로 퇴직한 고령자에 비해 높게 추정되었다. ‘정년’ 퇴직자의 1년 내 재취업률이 57.5%인 반면 ‘개인사정 자진퇴사’나 ‘계약·공사종료’ 등의 사유로 퇴직한 고령자의 1년 내 재취업률이 70%를 상회하는 결과와 비교하면 상반된 결과이다. 이러한 결과는 근속효과가 작용한 것이다. 근속변수를 제외한 분석에서 ‘개인사정 자진퇴사’나 ‘계약·공사종료’인 경우가 ‘정년’의 경우보다 재취업 가능성이 높게 추정되었다. 근속이 길어질수록 재취업 비율이 낮아지는 경향이 존재하는데 ‘정년’ 퇴직자의 경우 장기

근속자 비율이 높고, 장기 근속자의 재취업 비율이 다른 사유로 일자리를 상실한 경우에 비해 높거나 유사한 수준이기 때문으로 추론된다. 한편 로그상실 시 임금이 높은 경우에 1년 내 재취업 가능성이 높게 나타났으며, 계약직일수록 1년 내 재취업 가능성이 높게 나타났다. 도소매업, 금융보험업, 출판영상방송통신및정보서비스업을 제외하면 제조업에 종사했던 고령자보다 대체로 서비스업에 종사했던 고령자의 재취업 가능성이 높게 나타났으며, 10인 미만 사업체 규모에 종사했던 경우를 제외하면 1,000인 이상 사업체 규모에 종사했던 고령자보다 1,000인 미만 사업체 규모에 종사했던 경우에 1년 내 재취업 가능성이 높게 나타났다.

1년 내 재취업한 고령자를 대상으로 일자리 상실사유별로 동일 사업체에 계속 재고용되는지에 관한 영향을 분석한 결과를 보면, '정년'의 경우는 '개인사정 자진퇴사'의 경우보다 재고용 가능성이 높게 나타났지만 '계약·공사종료'의 경우보다는 낮게 추정되었다. '계약·공사종료'의 경우 계약직으로 동일 사업체에 재고용되는 경우가 많기 때문에 다른 상실사유의 경우보다 재고용 가능성이 높은 것으로 판단된다. 결과적으로 '정년'의 경우 계속 재고용 가능성이 높은 것을 확인할 수 있다. 한편 상실 시 임금수준이 높은 경우에 재고용 가능성이 낮아지는 것으로 나타났으며, 주소정근로시간이 긴 경우에도 재고용 가능성이 낮았다. 산업별로 보면 제조업에 종사했던 고령자에 비해 운수업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 등에서 재고용 가능성이 높게 나타난 반면, 금융보험업, 전문과학 및 기술서비스업, 부동산 및 임대업, 도소매업, 보건업 및 사회복지서비스업 등은 재고용 가능성이 낮은 편으로 추정되었다. 사업체 규모가 커질수록 재고용 가능성이 높아지는 경향을 확인할 수 있다.

〈표 3-6〉 60대 초반 1년 내 재취업/재고용 결정요인

	1년 내 재취업			1년 내 재고용		
	추정계수	p-값	exp(b)	추정계수	p-값	exp(b)
상수항	1.5109	0.0000	4.5308	-1.1604	0.0000	0.3134
여성	-0.2223	0.0000	0.8007	-0.1068	0.0000	0.8987
연령	-0.035	0.0000	0.9656	0.00255	0.0491	1.0026

〈표 3-6〉의 계속

	1년 내 재취업			1년 내 재고용		
	추정계수	p-값	exp(b)	추정계수	p-값	exp(b)
근속	-0.0005	0.0000	0.9996	0.0003	0.0000	1.0003
근속제공	0.0000	0.0000	1.0000	0.0000	0.0000	1.0000
주소정근로시간	0.00678	0.0000	1.0068	-0.00864	0.0000	0.9914
계약직	0.0462	0.0000	1.0473	0.2049	0.0000	1.2274
학력미상	-0.6867	0.0000	0.5032	0.7162	0.0000	2.0466
중졸이하	0.16	0.0000	1.1735	0.3512	0.0000	1.4208
고졸	0.1322	0.0000	1.1413	0.2341	0.0000	1.2638
전문대졸	0.1939	0.0000	1.2140	0.062	0.0000	1.0640
대학원졸	0.0396	0.0002	1.0404	0.152	0.0000	1.1642
로그 상실시 임금	0.0922	0.0000	1.0966	-0.0134	0.0000	0.9867
개인사정 자진퇴사	-0.0974	0.0000	0.9072	-0.5072	0.0000	0.6022
경영상 필요 및 회사사정	-0.5478	0.0000	0.5782	-0.4803	0.0000	0.6186
계약·공사종료	-0.0216	0.0002	0.9786	0.5157	0.0000	1.6748
농림어업	0.545	0.0000	1.7246	0.5023	0.0000	1.6525
광업	0.0247	0.4410	1.0250	-0.2754	0.0000	0.7593
전기가스수도업	0.2092	0.0000	1.2327	-1.3554	0.0000	0.2578
하수, 폐기물, 원료재생업	0.2022	0.0000	1.2241	0.2233	0.0000	1.2502
건설업	0.1231	0.0000	1.1310	-0.316	0.0000	0.7291
도매 및 소매업	-0.00762	0.2641	0.9924	-0.2799	0.0000	0.7559
운수업	0.4189	0.0000	1.5203	0.5338	0.0000	1.7054
숙박 및 음식점업	0.0425	0.0000	1.0434	-0.0839	0.0000	0.9195
정보통신서비스업	-0.0594	0.0000	0.9423	-0.5672	0.0000	0.5671
금융 및 보험업	-0.679	0.0000	0.5071	-0.705	0.0000	0.4941
부동산 및 임대업	0.7997	0.0000	2.2249	-1.541	0.0000	0.2142
전문, 과학 및 기술서비스업	0.6508	0.0000	1.9171	-0.5542	0.0000	0.5745
사업시설관리, 사업지원서비스	0.6446	0.0000	1.9052	-0.995	0.0000	0.3697
공공행정, 국방, 사회보장행정	0.3614	0.0000	1.4353	0.856	0.0000	2.3537
교육서비스업	0.1785	0.0000	1.1954	-0.0317	0.0011	0.9688
보건업 및 사회복지서비스업	0.7918	0.0000	2.2074	-0.5142	0.0000	0.5980
예술, 스포츠 및 여가 서비스업	0.2006	0.0000	1.2221	0.063	0.0002	1.0650
협회 및 단체, 수리 및 기타	0.3126	0.0000	1.3670	-0.1211	0.0000	0.8859

〈표 3-6〉의 계속

	1년 내 재취업			1년 내 재고용		
	추정계수	p-값	exp(b)	추정계수	p-값	exp(b)
가구 내 고용활동	0.8212	0.0005	2.2732	0.7475	0.0011	2.1117
국제 및 외국기관	-1.1762	0.0004	0.3084	-0.4372	0.4346	0.6458
5인 미만	-0.3088	0.0000	0.7343	-0.4298	0.0000	0.6506
5~9인	-0.0566	0.0000	0.9450	-0.3971	0.0000	0.6723
10~29인	0.0949	0.0000	1.0995	-0.3093	0.0000	0.7340
30~49인	0.1662	0.0000	1.1808	-0.213	0.0000	0.8082
50~69인	0.1689	0.0000	1.1840	-0.1201	0.0000	0.8868
70~99인	0.1315	0.0000	1.1405	-0.00759	0.4195	0.9924
100~149인	0.1033	0.0000	1.1088	0.0952	0.0000	1.0999
150~299인	0.1026	0.0000	1.1080	0.1191	0.0000	1.1265
300~499인	0.1378	0.0000	1.1477	0.1736	0.0000	1.1896
500~999인	0.0867	0.0000	1.0906	0.213	0.0000	1.2374
2LL	3094252.6			2066065.9		
관측치	2,758,935			2,265,043		

주 : 1) 남성, 무기직, 대졸자, 정년, 제조업, 1,000인 이상 변수가 기준변수임.

2) 연도더미, 지역더미를 통제한 결과임.

자료 : 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

## 제3절 고령자의 노동시장 이행에 따른 근로조건 변화

### 1. 임금 변화

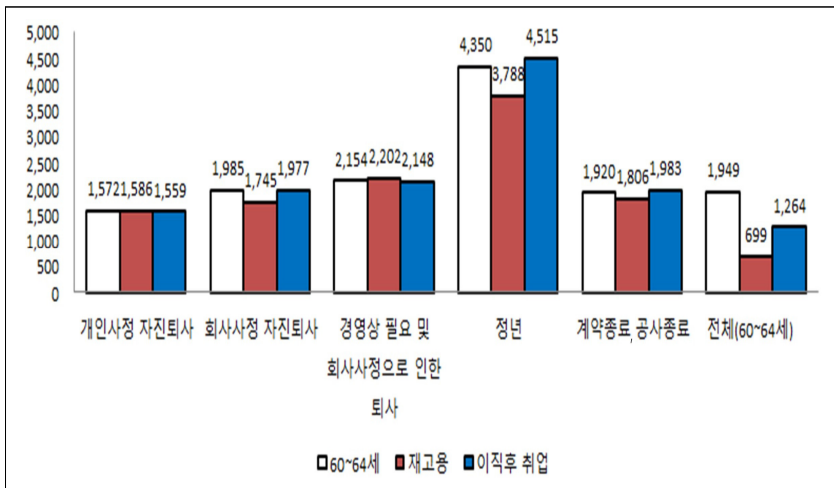
‘정년’으로 인해 일자리를 상실한 경우에 임금수준이 가장 높았으며, ‘개인사정 자진퇴사’의 경우 가장 낮은 임금수준을 보였다. ‘정년’으로 일자리를 상실한 후 재고용된 경우 임금수준은 3,788천 원으로 다른 사업장에 취업된 경우의 임금수준 4,515천 원보다 낮은 수준을 보였다. 한편 ‘정년’ 이외에 다른 사유로 일자리를 상실한 경우 임금수준이 상당히 낮은 수준을 보

였다. ‘개인사정 자진퇴사’로 일자리를 상실한 경우 1,500천 원 수준이었고 ‘회사사정 자진퇴사’는 2,000천 원보다 다소 낮은 수준을 보였으며, ‘경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사’는 2,000천 원보다 다소 높은 수준이었다. ‘계약종료, 공사종료’ 사유로 일자리를 상실한 경우엔 2,000천 원보다 다소 낮은 수준이었다. ‘정년’으로 인한 일자리 상실 시 임금수준이 다른 사유의 임금수준의 2배가량 되는 높은 수준임을 확인할 수 있다.

‘정년’으로 인해 일자리를 상실한 경우 재고용 시 이전 일자리의 임금에 비해 11.4% 하락한 것으로 나타난 반면 이직 후 취업된 경우 55.4% 하락하는 것으로 나타나 큰 차이를 보였다. 1년 이내 재고용된 경우와 비교하면 재고용 시 임금은 10.2%, 이직 후 취업 시 51.9% 하락한 것으로 나타나, 유사한 결과를 확인할 수 있다. 반면 ‘개인사정 자진퇴사’로 자발적으로 일자리를 상실한 경우 재고용 및 이직 후 취업 시 임금이 상승하는 것으로 나타났다. 이직 후 취업되는 경우에 동일한 사업체에 재고용되는 경우보다 임금상승률이 높았다. ‘개인사정 자진퇴사’의 경우 상실 월임금수준이 다른 일자리 상실사유에 비해 가장 낮은 수준인 것을 고려하면 임금수준이 낮은 것이 이직의 중요한 고려사항임을 시사한다. 한편 상실자 비중이 큰 ‘경영상 필요

[그림 3-4] 60대 초반 일자리 상실자의 상실사유별 임금수준

(단위 : 천 원)



자료 : 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

〈표 3-7〉 60대 초반 1년 이내 재고용/재취업 이행에 따른 임금 변화

(단위: 천 원, %)

	재고용			이직 후 취업		
	상실 월 임금	현 월 임금	임금 상승률	상실 월 임금	현 월 임금	임금 상승률
개인사정 자진퇴사	1,599	1,741	8.9	1,566	1,768	12.9
회사사정 자진퇴사	1,743	1,749	0.3	1,970	2,032	3.2
폐업, 도산	1,891	1,908	0.9	1,780	1,827	2.7
경영상 필요 및 회사사정	2,234	2,206	-1.3	2,157	2,025	-6.1
근로자 귀책 징계, 권고사직	1,774	1,896	6.9	1,922	1,835	-4.5
정년	3,784	3,396	-10.2	4,549	2,187	-51.9
계약종료, 공사종료	1,815	1,768	-2.6	1,965	1,808	-8.0
고용보험 비적용, 이종고용 등 기타	1,481	1,558	5.2	971	1,126	16.0
전체(60~64세)	2,001	2,024	1.2	1,264	1,775	-1.8

자료: 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

및 회사 사정으로 인한 퇴사', '계약종료, 공사종료'와 같은 비자발적 이직의 경우 재고용 및 이직 후 취업의 경우 임금 하락을 경험하는 것으로 나타났으며, 재고용보다 이직 후 취업의 경우에 더 큰 폭의 임금 하락을 경험하는 것을 확인할 수 있다.

사업체 규모가 커질수록 '정년' 후 재취업 시 임금 하락폭이 커지는 것으로 나타났다. '정년'으로 퇴직한 경우 사업체 규모가 클수록 이직 시 임금수준도 높으며, 재고용 혹은 재취업 시 임금 하락폭도 커지는 것으로 나타났다. 특히 이직 후 취업의 경우 재고용에 비해 '정년' 퇴직 후 사업체 규모가 커질수록 임금 하락폭이 상당히 크게 나타났다. '계약종료, 공사종료'의 경우 100인 전후의 사업체 규모에서 임금수준이 높았으며, 이 사업체 규모에서 재고용, 이직 후 취업을 경험한 경우에 임금 하락폭도 크게 나타났다. 한편 '개인사정 자진퇴사'는 재고용의 경우 사업체 규모가 커질수록 임금 상승폭이 커지는 반면 이직 후 취업의 경우 임금 상승폭이 상대적으로 낮은 편으로 나타났다.

고령자(60~64세) 대상으로 퇴사 후 재고용 및 이직 후 취업 시 산업별 임금변화를 살펴보면 임금수준이 높은 전기가스수도업, 금융보험업에서 재고

〈표 3-8〉 60대 초반 사업체 규모별 임금변화

(단위: 천 원, %)

	전 체				재고용 임금상승률				이직 후 취업 임금상승률			
	개인 사정	회사 사정	정년	계약 종료	개인 사정	회사 사정	정년	계약 종료	개인 사정	회사 사정	정년	계약 종료
5인 미만	1,597	1,868	2,788	1,635	8.1	5.7	-7.1	-1.4	16.2	1.4	-27.5	0.2
5~9인	1,665	2,108	2,803	1,838	7.8	-0.7	-3.2	-4.7	13.1	-3.7	-28.1	-3.7
10~29인	1,490	2,182	2,987	1,853	9.4	-6.5	-5.6	-2.5	12.9	-6.9	-34.2	-2.5
30~49인	1,353	2,119	3,198	1,930	10.2	2.7	-4.7	-3.5	13.6	-7.4	-39.6	-8.9
50~69인	1,470	2,171	3,199	2,039	8.3	0.5	-5.0	-6.8	12.8	-7.8	-37.7	-11.2
70~99인	1,631	2,418	3,310	2,087	8.1	-6.8	-8.5	-6.6	10.8	-11.6	-40.7	-11.5
100~149인	1,688	2,228	3,614	2,049	11.5	-1.2	-11.0	-2.0	8.9	-6.0	-46.5	-12.0
150~299인	1,760	2,642	4,082	2,067	2.3	-2.3	-16.6	-3.0	9.9	-13.0	-50.4	-12.1
300~499인	1,836	2,684	4,609	2,031	7.9	-1.9	-18.6	-6.3	11.9	-12.9	-54.9	-10.2
500~999인	1,652	2,275	4,983	1,755	12.8	-7.0	-28.7	-1.2	14.6	-5.8	-58.0	-6.6
1,000인 이상	1,683	2,333	5,876	1,858	12.5	-2.7	-13.3	0.5	10.7	-11.1	-62.3	-12.4

자료: 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

용 및 이직 후 취업 시 임금 하락폭이 컸으며, 임금수준이 낮은 보건업 및 사회복지서비스업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 부동산 및 임대업 등은 재고용 및 이직 후 취업으로 임금이 상승하였고, 임금 하락폭은 낮은 편이었다.

모든 산업에서 '정년'으로 퇴직하고 재고용된 경우 다른 사업장으로 취업된 경우에 비해 임금 하락폭이 낮았으며, 특히 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업은 재고용 시 임금이 상승하는 것으로 나타났다. 제조업, 부동산 및 임대업, 하수, 폐기물, 원료재생 및 환경복원업에서 계속 재고용하는 경우 이직 후 취업하는 경우보다 임금 하락폭이 작았다. '정년' 이후 재고용하는 경우 전기가스수도업, 전문과학및기술서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 금융보험업은 다른 산업에 비해 재고용 임금수준이 크게 낮아졌다.

추정모형 1을 보면 재고용인 경우에 이직 후 취업보다 5.6% 더 로그임금 수준이 높은 것으로 나타났다. '정년'으로 퇴직한 경우에 다른 사유로 퇴직한 경우에 비해 재취업 시 임금수준이 더 높은 것으로 나타났으며, '계약종료,

〈표 3-9〉 60대 초반 산업별 재취업 임금변화

(단위 : %)

	전 체		개인사정 자진퇴사		회사사정		정년		계약종료 공사종료	
	재고 용	이직 후 취업	재고 용	이직 후 취업	재고 용	이직 후 취업	재고 용	이직 후 취업	재고 용	이직 후 취업
제조업	5.2	-10.8	4.7	4.9	2.9	-10.7	-2.9	-51.6	-2.1	-28.2
전기가스수도업	-26.3	-66.1	-1.4	-17.6	33.7	-24.5	-48.0	-71.8	-1.2	-44.0
하수, 폐기물, 원료재생 및 환경복원업	7.2	-6.1	11.4	7.3	-6.4	-10.7	-8.3	-54.2	4.6	-8.3
건설업	2.5	-7.5	5.8	1.1	7.3	-8.1	-17.3	2.2	-2.5	-33.8
도매 및 소매업	-6.0	-2.6	2.6	7.5	-1.2	-6.4	-15.0	-46.6	-17.3	-16.2
운수업	-8.7	-5.1	5.9	15.9	1.6	-0.7	-20.7	-47.4	-7.7	-17.4
숙박 및 음식점업	-8.4	2.0	5.6	7.2	5.5	-2.8	-13.1	-33.9	-37.1	-17.1
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	4.1	-39.7	-11.3	12.4	6.0	-17.6	4.6	-68.8	-5.6	-28.4
금융 및 보험업	-11.9	-51.9	-28.5	-9.9	-17.3	-22.4	-28.9	-69.5	3.0	-48.7
부동산 및 임대업	0.2	5.5	8.4	13.4	5.8	-3.7	-1.3	-20.6	-7.4	-2.6
전문, 과학 및 기술서비스업	-12.0	-0.6	8.6	15.5	-8.8	-8.0	-35.0	-59.3	-10.1	-12.8
사업시설관리 및 사업지원서비스업	-1.9	4.0	6.9	16.3	-1.9	-3.4	-11.1	-38.3	-5.0	-3.8
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.0	-1.6	30.4	37.5	20.5	-7.5	-36.3	-51.7	2.7	0.7
교육서비스업	3.4	-6.7	16.1	22.5	2.1	-2.7	-15.6	-38.0	5.8	-6.1
보건업 및 사회복지서비스업	7.7	10.2	10.6	14.5	-1.6	-2.3	-10.2	-37.8	3.4	4.9
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	-2.8	-9.5	5.5	7.4	1.2	-7.2	-27.4	-52.0	-0.4	-10.3
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스	-3.9	-1.2	7.7	12.1	-9.8	-5.3	-15.9	-49.6	-12.8	-22.4

자료 : 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

공사종료로 인한 퇴직'인 경우에 재취업 시 임금수준이 가장 낮은 편으로 추정되었다. 재고용/이직 후 취업 변수와 일자리 상실사유변수의 교호항을

포함한 모형 2를 보면 ‘정년’으로 인해 퇴직한 경우 재고용(계속) 시 임금수준이 이직 후 취업 시 임금수준보다 상당히 높게 추정되었다. 한편 ‘정년’ 퇴직한 경우의 재고용과 이직 후 취업 임금수준의 격차보다 ‘개인사정 퇴사’,

〈표 3-10〉 60대 초반 일자리 상실사유별 재고용/재취업 임금수준 영향

	모형 1		모형 2	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값
상수항	11.2545	0.0000	11.1427	0.0000
여성	-0.1993	0.0000	-0.1997	0.0000
연령	-0.0140	0.0000	-0.0128	0.0000
근속	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
근속제공	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
주소정근로시간	0.0131	0.0000	0.0129	0.0000
계약직	0.0148	0.0000	0.0140	0.0000
학력미상	-0.0889	0.0000	-0.0863	0.0000
중졸이하	-0.0698	0.0000	-0.0712	0.0000
고졸	-0.0793	0.0000	-0.0803	0.0000
전문대졸	-0.0002	0.9237	-0.0012	0.6105
대학원졸	0.0476	0.0000	0.0441	0.0000
로그 상실시 임금	0.2533	0.0000	0.2522	0.0000
재고용	<b>0.0559</b>	<b>0.0000</b>	<b>0.2382</b>	<b>0.0000</b>
개인사정 자진퇴사	<b>-0.0075</b>	<b>0.0014</b>	<b>0.0606</b>	<b>0.0000</b>
경영상 필요 및 회사사정	<b>-0.0132</b>	<b>0.0000</b>	<b>0.0379</b>	<b>0.0000</b>
계약·공사종료	<b>-0.0225</b>	<b>0.0000</b>	<b>0.0277</b>	<b>0.0000</b>
재고용 * 개인사정 퇴사			<b>-0.2843</b>	<b>0.0000</b>
재고용 * 경영필요 퇴사			<b>-0.1504</b>	<b>0.0000</b>
재고용 * 계약공사종료			<b>-0.1676</b>	<b>0.0000</b>
사례수	1,707,927		1,707,927	
R-Square	0.3382		0.341	

주: 1) 남성, 무기직, 대졸자, 정년사유 퇴직이 기준변수임.

2) 산업터미, 규모터미, 연도터미를 통제한 결과임.

자료: 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료(상실-취득 이력DB).

‘경영필요 퇴사’, ‘계약·공사종료’ 사유로 퇴직한 경우의 재고용과 이직 후 취업 임금수준의 격차가 더 작은 것으로 추정되었다. 결과적으로 재고용되는 경우 임금변화가 긍정적으로 작용하는 것으로 나타났으며, 특히 ‘정년’ 퇴직의 경우 재고용 시 이직 후 취업보다 월등히 임금변화에 긍정적으로

〈표 3-11〉 60대 초반 일자리 상실사유별 재고용/재취업 임금변화 영향

	모형 3		모형 4	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값
상수항	0.1396	0.0000	0.0457	0.1021
여성	-0.0597	0.0000	-0.0599	0.0000
연령	0.0013	0.0038	0.0022	0.0000
근속	-0.0001	0.0000	-0.0001	0.0000
근속제곱	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
주소정근로시간	-0.0078	0.0000	-0.0080	0.0000
계약직	0.0182	0.0000	0.0177	0.0000
학력미상	0.0162	0.0000	0.0182	0.0000
중졸이하	0.0353	0.0000	0.0344	0.0000
고졸	0.0302	0.0000	0.0296	0.0000
전문대졸	0.0231	0.0000	0.0224	0.0000
대학원졸	-0.0324	0.0000	-0.0348	0.0000
재고용(계속)	<b>0.0528</b>	<b>0.0000</b>	<b>0.1865</b>	<b>0.0000</b>
개인사정 자진퇴사	<b>0.1206</b>	<b>0.0000</b>	<b>0.1700</b>	<b>0.0000</b>
경영상 필요 및 회사사정	<b>-0.0018</b>	<b>0.5402</b>	<b>0.0329</b>	<b>0.0000</b>
계약·공사종료	<b>-0.0838</b>	<b>0.0000</b>	<b>-0.0452</b>	<b>0.0000</b>
재고용 * 개인사정 퇴사			<b>-0.2048</b>	<b>0.0000</b>
재고용 * 경영필요 퇴사			<b>-0.0915</b>	<b>0.0000</b>
재고용 * 계약·공사종료			<b>-0.1286</b>	<b>0.0000</b>
사례수	1,707,927		1,707,927	
R-Square	0.0534		0.0534	

주: 1) 남성, 무기직, 대졸자, 정년사유 퇴직이 기준변수임.

2) 산업더미, 규모더미, 연도더미를 통제한 결과임.

자료: 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료(상실-취득 이력DB).

나타났으며, 재고용과 이직 후 취업의 임금변화폭이 상당히 큰 차이를 확인할 수 있다.

전체 60대 초반 일자리 상실자를 대상으로 재고용/이직 후 취업 시 임금변동을 분석한 결과를 보면 재고용(계속)인 경우 이직 후 취업보다 정(+)의 임금 변동 효과를 확인할 수 있다. '정년' 퇴직 경우보다 '개인사정 자진퇴사'는 높은 정(+)의 임금변동률을 보이는 것으로 나타났지만 '계약·공사종료'는 부(-)의 임금변동률을 보였다. 한편 남성일수록, 연령이 높을수록, 주소정근로시간이 짧을수록, 계약직일수록 임금변동성이 정(+)의 방향으로 작용하는 것으로 추정되었다.

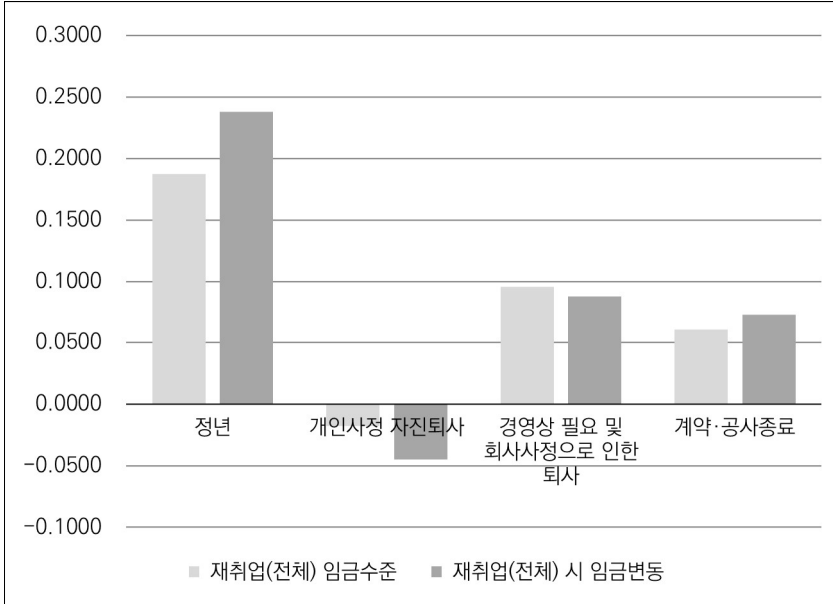
'정년'으로 일자리를 상실한 경우 재고용 시 임금변동분과 이직 후 취업 시 임금변동분의 차이가 '개인사정 자진퇴사', '경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사', '계약·공사종료'인 경우보다 정(+)의 효과를 보이는 것으로 추정되었다. '개인사정 자진퇴사'의 경우 '정년'보다 재취업 유형별<sup>9)</sup> 임금변동분의 차이가 작은 것으로 나타났고 '계약·공사종료'의 경우에도 재고용 유형별 임금변동분의 차이가 작았다. 즉 '정년' 사유로 퇴직한 경우 재고용되는지, 이직 후 취업되는지에 따라 임금변화가 다른 사유로 일자리를 상실한 경우에 비해 훨씬 큰 것으로 확인된다. 재고용 변수의 추정결과를 보면 '정년' 사유로 일자리를 상실한 경우 재고용되는 경우에 다른 사업장에 취업되는 경우에 비해 18.7%의 임금변화가 나타났다. 즉 '정년' 사유로 재고용되는 경우에 다른 사업장에 취업된 경우보다 임금 감소가 18.7% 덜한 것으로 해석된다. 한편 '개인사정 자진퇴사', '경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사', '계약·공사종료'의 추정계수를 보면 다른 사업장에 취업된 경우의 분석결과와 유사한 결과를 보여주고 있다.

[그림 3-5]는 <표 3-10>과 <표 3-11>의 분석결과를 이용하여 일자리 상실 사유별로 재고용과 이직 후 취업의 임금수준과 임금변동의 차이를 추산한 결과를 보여준다.<sup>10)</sup> 분석결과를 보면 '정년' 사유로 퇴직 후 재고용된 경우

9) 재고용(계속) 시 임금변화와 이직 후 취업 시 임금변화의 차이를 의미한다.

10) 기준변수인 '정년'의 재고용 여부의 임금효과는 재고용 변수의 추정계수이며, 다른 일자리 상실사유인 임금효과는 재고용 \* 상실사유 상호교호항 변수와 재고용의 추정계수의 합으로 추산한다.

[그림 3-5] 60대 초반 일자리 상실자의 상실사유별 재고용 임금효과(이직 후 다른 사업장 취업 대비)



주: <표 3-10>, <표 3-11>의 추정 모형에서 재고용 여부 변수와 재고용 \* 상실 사유 변수를 이용하여 계산한 결과임.

자료: 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료(상실-취득 이력DB).

이직 후 취업의 경우보다 임금수준이나 임금변동폭이 큰 것으로 추산되었다. ‘경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사’와 ‘계약·공사종료’의 경우 재고용의 임금효과가 긍정적으로 추정되었지만 ‘정년’보다 낮은 수준이었다. 반면 ‘개인사정 자진퇴사’의 경우 재고용이 이직 후 취업보다 임금효과가 부정적인 것으로 추정되었다. 결과적으로 ‘정년’ 퇴직의 경우 재고용 가능성이 높고, 재고용 시 임금효과도 이직 후 취업보다 양호한 것으로 확인된다.

## 2. 고용형태 변화와 임금변화

고령자(60~64세) 대상으로 고용형태별로 노동시장 이행행태를 살펴보면 계약직의 재고용 비율이 29.9%로 무기직의 14.5%보다 높았고, 이직 후 취업 비율은 무기직이 66.0%로 계약직의 55.8%보다 다소 높게 나타났다. ‘정년’

〈표 3-12〉 60대 초반 고용형태별 노동이동 현황

(단위: 천 명, %)

			개인사정 자진퇴사	경영상 필요 및 회사사정	정년	계약· 공사종료	전 체
전 체	무기직	상실자 수	1,426	405	325	594	3,004
		재고용(%)	10.0	8.9	30.0	25.7	14.5
		이직후 취업(%)	71.3	63.7	45.2	59.8	66.0
	계약직	상실자 수	330	55	26	811	1,263
		재고용(%)	9.9	9.7	34.6	40.4	29.9
		이직후 취업(%)	73.4	74.3	46.2	46.4	55.8
1년 이내 재취업	무기직	재고용(%)	9.0	7.0	<b>28.6</b>	24.1	13.3
		이직후 취업(%)	63.5	48.6	28.3	51.3	56.1
	계약직	재고용(%)	8.9	8.5	33.3	38.4	28.3
		이직후 취업(%)	66.3	63.5	31.1	39.7	48.7

자료: 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

으로 일자리를 상실한 경우 무기직의 재고용 비율은 30.0% 수준으로 나타났으며, 계약직이 다수를 차지하는 ‘계약·공사종료’의 경우 이직자의 재고용 비율은 40.4%로 나타났다. 한편 ‘개인사정 자진퇴사’나 ‘경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사’의 경우 이직 후 취업 비율이 높았으며, 재고용 비율은 10% 내외로 나타났다.

일자리 상실사유별로 고용형태별 노동이동 변화를 살펴보면 ‘정년’의 재고용 경우 무기직에서 계약직으로 이행하는 비율이 58.8%로 높았고, 이직 후 취업의 경우 무기직을 유지하는 비율이 61.8%로 다른 고용형태 변화보다 높았다. ‘계약·공사종료’의 재고용인 경우 계약직을 유지하는 비율이 62.0%로 가장 높았다. 한편 ‘개인사정 자진사퇴’나 ‘경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사’에서 재고용 및 이직 후 취업은 무기직을 유지하는 비율이 가장 높게 나타났다.

고령자의 고용형태별 노동이동 과정에서 임금변화를 살펴보면 무기직인 경우 재고용 시 임금상승률이 -0.8%로, 이직 후 취업 시 임금상승률 -2.0%에 비해 임금 감소폭이 낮게 나타났다. 그러나 계약직은 재고용의 임금상승

〈표 3-13〉 60대 초반 노동이동에 따른 고용형태 변화

(단위: 천 명, %)

	개인사정 자진퇴사		경영상 필요 및 회사사정		정년		계약·공사종료	
	재고용	이직후 취업	재고용	이직후 취업	재고용	이직후 취업	재고용	이직후 취업
무기직-무기직	119	729	26	155	33	<b>62</b>	101	199
무기직-계약직	10	177	2	42	<b>60</b>	30	43	106
계약직-무기직	6	141	1	21	1	5	30	154
계약직-계약직	24	77	4	14	8	3	<b>282</b>	168
전체	158	1,124	33	232	102	100	455	627
무기직-무기직(%)	75.0	64.8	78.7	66.7	32.6	<b>61.8</b>	22.1	31.8
무기직-계약직(%)	6.4	15.7	7.2	18.1	<b>58.8</b>	30.0	9.4	16.9
계약직-무기직(%)	3.6	12.6	2.6	9.2	1.1	5.1	6.5	24.6
계약직-계약직(%)	15.0	6.9	11.6	6.0	7.6	3.1	<b>62.0</b>	26.7
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

률이 -1.0%인 반면 이직 후 취업의 임금상승률은 0.8%로, 이직 후 취업의 경우 임금 상승에 유리하였다. 고용형태별로 일자리 상실 시 임금수준을 살펴 보면 '정년'으로 퇴직한 사람 중 무기직의 임금수준이 매우 높았으며, 계약직과는 상당한 차이를 보였다. 다른 일자리 상실사유는 무기직과 계약직의 임금수준 차이가 크지 않았다.

일자리 상실사유별로 보면 임금수준이 가장 높은 '정년' 무기직 퇴직의 경우 재고용이 임금 하락폭을 크게 낮추는 것으로 나타났으며, '계약·공사종료' 무기직과 계약직 퇴직자도 재고용이 이직 후 취업보다 임금 하락폭이 덜한 것으로 나타났다. 한편 가장 상실자 비중이 높은 '개인사정 자진퇴사'의 경우 대체로 재취업 시 평균적으로 임금 상승을 경험하지만 무기직, 계약직 모두 이직 후 취업이 재고용보다 임금 상승에 유리한 것으로 나타났다. '경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사'에서 무기직은 재고용 시 이직 후 취업보다 임금 하락률이 컸고 계약직은 재고용보다 이직 후 취업 시 임금 하락률이 커지는 것으로 나타났다.

고령자의 노동시장 이행과정에서 고용형태별 임금변화를 살펴보면 무기

〈표 3-14〉 60대 초반 고용형태별 임금변화

(단위: 천 원, %)

	무기직				계약직			
	재고용		이직 후 취업		재고용		이직 후 취업	
	상실 월평균 임금	임금 상승률	상실 월평균 임금	임금 상승률	상실 월평균 임금	임금 상승률	상실 월평균 임금	임금 상승률
개인사정 자진퇴사	1,832	7.7	1,818	8.5	1,459	18.4	1,542	15.5
회사사정	3,115	-24.4	2,720	-14.9	2,491	1.0	2,188	-6.9
정년	3,912	-10.9	4,774	-53.4	2,673	-7.3	2,574	-31.9
계약·공사종료	1,870	-3.1	2,129	-9.6	1,757	-2.8	2,031	-8.7
전 체	2,205	-0.8	2,066	-2.0	1,751	-1.0	1,822	0.8

자료: 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

직으로 이행하는 경우 재고용은 임금 상승을 경험하는 것으로 나타난 반면 계약직으로 전환하는 경우 임금이 하락하는 것으로 나타났다. 이직 후 취업의 경우 임금 하락을 경험하는데, 무기직에서 계약직으로 전환하는 경우 임금 하락폭이 큰 것으로 나타났다.

일자리 상실 시 임금수준이 가장 높았던 '정년'으로 일자리를 상실한 경우 무기직에서 무기직으로 동일한 업체로 재고용되는 경우 임금이 12.5% 하락하였고, 무기직에서 계약직으로 이행은 12.3%, 계약직에서 무기직으로 이행은 10.2%, 계약직에서 계약직으로 이행은 7.3% 임금이 하락하였다. 반면 이직 후 취업한 경우 무기직에서 무기직으로 이행하면 57.5%, 무기직에서 계약직으로 이행하면 55.6%로 큰 폭의 임금 하락을 경험하는 것으로 나타났다. '계약·공사종료'의 사유로 일자리를 상실하는 경우 계약직에서 계약직으로 재고용되는 경우 임금이 2.7% 하락하였고, 계약직에서 무기직으로 재고용되면 임금이 1.1% 상승하는 것으로 나타났다. 이직 후 취업하는 경우에는 계약직에서 계약직으로 전환하는 경우 8.7% 임금 하락을 경험하고 있다.

60대 초반 고령자의 고용형태별 노동이동에 따른 임금효과를 분석한 결과를 보면, 재고용과 고용형태 변화의 상호교호항을 포함한 분석 모형에서 재고용의 추정계수를 보면 무기직에서 무기직으로 전환하는 경우에 재

〈표 3-15〉 60대 초반 고용형태 변화에 따른 임금변화

(단위 : 천 원, %)

		무기직- 무기직	무기직- 계약직	계약직- 무기직	계약직- 계약직
전체-재고용	상실월평균임금	1,948	<b>2,913</b>	1,638	1,783
	임금상승률	2.0	<b>-4.9</b>	2.7	-1.2
전체-이직후 취업	상실월평균임금	1,919	<b>1,984</b>	1,732	1,782
	임금상승률	-5.9	<b>-11.8</b>	-2.1	-1.5
개인사정 자진퇴사-재고용	상실월평균임금	1,594	2,145	1,478	1,345
	임금상승률	7.8	2.3	12.1	17.8
개인사정 자진퇴사-이직후 취업	상실월평균임금	1,608	1,517	1,447	1,451
	임금상승률	10.2	12.0	14.5	18.5
경영상 필요 및 회사사정-재고용	상실월평균임금	2,125	2,650	1,964	2,547
	임금상승률	-0.9	-12.1	0.8	-0.7
경영상 필요 및 회사사정-이직후 취업	상실월평균임금	2,171	2,114	2,100	2,088
	임금상승률	-8.0	-15.5	-10.5	-5.7
정년-재고용	상실월평균임금	3,686	<b>4,064</b>	2,767	2,648
	임금상승률	-12.5	<b>-12.3</b>	-10.2	-7.3
정년-이직후 취업	상실월평균임금	4,779	<b>4,643</b>	2,547	2,544
	임금상승률	-57.5	<b>-55.6</b>	-35.4	-34.5
계약·공사종료-재고 용	상실월평균임금	1,874	1,838	1,628	1,795
	임금상승률	-2.9	-4.5	1.1	-2.7
계약·공사종료-이직 후 취업	상실월평균임금	2,039	2,000	1,962	1,931
	임금상승률	-11.2	-11.7	-11.7	-8.7

자료 : 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료 이력DB.

고용의 임금효과가 긍정적인 것으로 확인된다. 상호교호항 변수의 추정계수를 보면 무기직에서 무기직으로 이행한 경우에 비해 계약직에서 무기직으로 이행한 경우에 재고용의 임금효과가 더 큰 것으로 확인된다. 다만 계약직에서 계약직으로 이행한 경우는 재고용의 임금효과가 무기직에서 무기직으로 이행한 경우에 비해 큰 차이가 없거나 부정적으로 나타났다.

〈표 3-16〉의 분석결과를 이용해서 고용형태 변화 유형별 임금효과를 추

〈표 3-16〉 60대 초반 고용형태 변화에 따른 임금효과

	현 일자리 임금수준		노동이동시 임금변동	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값
상수항	11.2512	0.0000	0.1229	0.0000
여성	-0.1990	0.0000	-0.0596	0.0000
연령	-0.0139	0.0000	0.0014	0.0017
근속	0.0000	0.0000	-0.0001	0.0000
근속제공	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
학력미상	0.0026	0.0000	0.0034	0.0000
중졸이하	-0.0704	0.0000	0.0355	0.0000
고졸	-0.0800	0.0000	0.0305	0.0000
전문대졸	-0.0009	0.6847	0.0231	0.0000
대학원졸	0.0461	0.0000	-0.0334	0.0000
로그 상실시 임금	0.2521	0.0000	-	-
주소정근로시간	0.2521	0.0000	-0.0079	0.0000
재고용	0.0291	0.0000	0.0464	0.0000
무기직-계약직	0.0021	0.1677	0.0199	0.0000
계약직-무기직	-0.0073	0.0000	0.0107	0.0000
계약직-계약직	0.0468	0.0000	0.0526	0.0000
재고용 * 무기직-계약직	0.1123	0.0000	0.0575	0.0000
재고용 * 계약직-무기직	0.0359	0.0000	0.0168	0.0057
재고용 * 계약직-계약직	0.0052	0.0494	-0.0227	0.0000
개인사정 퇴사	0.0026	0.1433	0.1280	0.0000
경영상필요, 회사사정 퇴사	-0.0018	0.4275	0.0064	0.0301
계약·공사종료	-0.0160	0.0000	-0.0787	0.0000
사례수	1,707,927		1,707,927	
R-Square	0.3395		0.0529	

주: 1) 남성, 무기직, 대졸자, 정년사유 퇴직이 기준변수임.

2) 산업터미, 규모터미, 연도터미를 통제한 결과임.

자료: 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료(상실-취득 이력DB).

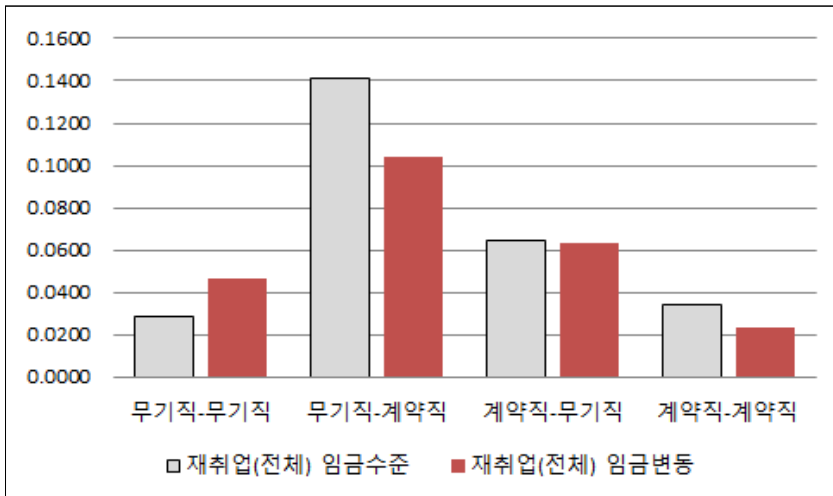
산할 수 있다. 재고용 변수의 추정계수는 무기직을 유지하는 경우의 재고용 임금효과가 긍정적임을 의미한다. 고용형태 변화에 관한 변수의 추정계수

를 보면 다른 사업장에 취업하는 경우에 계약직으로 취업하는 경우가 무기직을 유지하는 경우보다 임금효과가 양호한 것으로 나타났다.

[그림 3-6]은 고용형태 변화에 따른 재고용 임금효과를 보여준다. 재고용 변수의 추정계수와 재고용과 고용형태변화 변수의 상호교호항 계수를 활용하여 추산한 결과이다. 무기직에서 계약직으로 이행하는 경우에 임금수준이나 임금변동에 미치는 정(+)의 효과가 가장 큰 것으로 추정되었다. 반면 고용형태를 유지하는 경우에 고용형태가 변화하는 경우보다 정(+)의 임금효과는 비교적 높지 않게 나타났다.

<표 3-17>~<표 3-18>은 일자리 상실사유별 고용형태 변화 유형별로 재고용의 임금효과를 분석한 결과를 보여준다. 재고용의 임금수준에 미치는 영향을 일자리 상실별로 보면 '정년'의 경우 일자리 상실 시 무기직인 경우 재고용 시 임금수준의 효과가 양호하게 나타났다. 특히 계약직으로 전환하는 경우와 큰 차이를 보이진 않았다. '경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사'와 '계약·공사종료'로 인한 퇴사의 경우에도 동일 사업체에 재고용은 임금수준에 긍정적인 영향을 미쳤다. 반면 '개인사정 자진퇴사'의 경우 무기직

[그림 3-6] 60대 초반 고용형태 이행별 재고용의 임금효과(이직 후 다른 사업체 취업 대비)



주: <표 3-16>의 모형에서 재고용 여부 변수와 재고용\*고용형태 이행 변수를 이용하여 계산한 결과임.

자료: 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료(상실-취득 이력DB).

에서 계약직으로 전환하는 경우를 제외하면 재고용이 임금수준에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 3-18〉에서 고용형태 변화에 따른 재고용이 임금변동에 미치는 효과를 살펴보면, ‘정년’, ‘계약·공사종료’의 경우 임금 변동에 대한 효과를 분석한 결과도 유사한 결과를 얻고 있다. 그러나 ‘개인사정 자진퇴사’와 ‘경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사’의 경우 무기직에서 계약직으로 전환하거나 계약직에서 무기직으로 전환하는 경우 별다른 영향을 확인할 수 없었다. 무기직을 유지하거나 계약직을 유지하는 경우 〈표 3-17〉의 임금수준 분석 결과와 유사하게 나타났다. 결과적으로 ‘정년’ 퇴직의 경우 일자리 상실 시 고용형태 변화에 따라 임금효과의 차이가 나타나지만 재고용은 정(+)의 임금효과가 큰 것을 확인할 수 있으며, ‘계약·공사종료’인 경우 무기직으로 전환하는 경우 재고용의 정(+)의 임금효과가 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 그러나 ‘경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사’와 ‘개인사정 자진퇴사’의 경우 고용형태 전환에 따른 임금효과는 명료하지 않았다. ‘개인사정 자진퇴사’의 경우 무기직에서 계약직으로 전환하는 경우 재고용에 따른 임금수준의 효과가 긍정적이었으나, 계약직에서 무기직으로 전환하는 경우 상반된 결과가 나타났다. ‘경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사’의 경우 고용형태 전환과 무관하게 재고용의 임금수준 효과는 긍정적으로 나타났다. 그러나 ‘개인사정 자진퇴사’와 동일하게 고용형태 전환에 따른 임금변동 효과는 나타나지 않았다.

〈표 3-17〉 60대 초반 재고용의 임금수준 효과

	정년	개인사정 자진퇴사	경영상 필요 및 회사사정	계약·공사종료
무기직-무기직	0.3671***	-0.0675***	0.0306**	0.0436***
무기직-계약직	0.3502**	0.0148***	0.1180***	0.0239***
계약직-무기직	0.2347***	-0.0163***	0.0462***	0.0635***
계약직-계약직	0.2153***	-0.0464***	0.0737***	0.0091***

주: 〈표 3-16〉의 모형에서 일자리 상실사유별로 회귀분석한 후 재고용 여부 변수와 재고용\*고용형태 이행 변수를 이용하여 계산한 결과임.

자료: 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료(상실-취득 이력DB).

〈표 3-18〉 60대 초반 재고용의 임금변동 효과

	정년	개인사정 자진퇴사	경영상 필요 및 회사사정	계약·공사종료
무기직-무기직	<b>0.3995***</b>	-0.0181***	0.0617***	0.0594***
무기직-계약직	<b>0.3566***</b>	-0.0219	0.0648	0.0461**
계약직-무기직	<b>0.2219***</b>	-0.0411	0.0927	<b>0.0971***</b>
계약직-계약직	<b>0.2108***</b>	-0.0541***	0.0180**	0.0460***

주: 〈표 3-16〉의 모형에서 일자리 상실사유별로 회귀분석한 후 재고용 여부 변수와 재고용\*고용형태이행 변수를 이용하여 계산한 결과임.  
자료: 한국고용정보원, 연구용 고용행정자료(상실-취득 이력DB).

## 제4절 요약과 시사점

본 장은 60대 초반 고령자층이 정년 등의 사유별로 일자리를 상실한 후 노동이동 유형과 그에 따른 임금 및 고용형태의 근로조건 변화를 분석하였다. 여기서 노동이동 유형은 동일 사업장에 재고용과 다른 사업장으로 취업으로 구분하였다. 분석자료는 고용보험 행정자료를 활용하여 고령자의 이력자료를 구축하여 일자리 상실사유별로 재취업 및 재취업에 따른 근로조건 변화를 분석하였다. 고령자의 노동이동 유형과 근로조건 변화에 관한 실증적 근거를 기반으로 정년 연장 및 재고용 정책 등 고령자 노동시장 정책 수립에 필요한 실증적 근거를 제시하고 정책적 시사점을 제공하고자 하였다.

분석결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 60대 초반 고령자의 일자리 상실에서 ‘정년퇴직’이 차지하는 비중이 꾸준히 증가하였다. 2017년에 비해 2023년에는 정년 도달로 인한 퇴직이 크게 늘어나, 60세 상실자의 26.4%가 정년퇴직자로 나타난다. 이는 법정 정년 연장 등의 영향으로 고령 근로자가 정년까지 일하는 사례가 늘어난 결과로 볼 수 있다.

둘째, 일자리 상실 후 1년 이내 재취업률은 60~64세의 경우 82.1%로 나

타났으며, 이는 55~59세의 재취업률(약 84%)보다 다소 낮았지만 상당한 수준이다. 상실사유별로 보면, '개인 사정 자진퇴사'한 고령자의 재취업률이 약 80% 이상으로 가장 높은 편이었고, '정년'퇴직자의 재취업률은 약 76% 수준이었다. 반면 경영악화나 권고사직 등 비자발적 이직자의 재취업률은 낮은 수준이어서 재취업에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 이는 퇴직 사유에 따라 고령자의 노동시장 복귀 양상이 이질적임을 보여준다.

셋째, 상당수는 이전에 일했던 동일 사업체에 재고용 형태로 복귀하는 것으로 나타났다. 전체 상실자 중 재고용률은 17.7%로 추산되었으며, '계약·공사종료'로 퇴직한 경우 재고용률은 32.4%로 가장 높았고, '정년'퇴직자의 경우 29.0%가 퇴직했던 동일 업체에 재고용되었다. 산업별로 고령자 재고용 실태를 보면 업종에 따라 뚜렷한 차이가 있었다. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 운수업은 1년 내 재고용률이 높았는데 주로 '계약·공사종료' 사유인 경우에 재고용률이 높게 나타났다. '정년' 이후 재고용률은 제조업, 운수업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업에서 비교적 높았다. 이들 업종에서 인력난으로 인해 정년 이후 재고용이 늘어나는 것으로 추론된다.

넷째, 정년퇴직자가 재취업하더라도 임금수준은 하락하는 것으로 확인된다. 정년퇴직자가 동일 사업장에 재고용될 경우 재취업 후 임금은 퇴직 직전 임금의 약 90% 수준이었으며, 새로운 일자리로 이동하는 경우 재취업 임금은 이전 임금의 약 50% 수준으로 크게 낮아졌다. '경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사'와 '계약·공사종료'의 경우에도 재취업 시 임금하락을 경험하며, 재고용이 이직 후 취업보다 임금 하락폭이 작았다. 일자리 상실사유별로 재고용의 임금효과를 추정한 결과를 보면 대체로 재고용의 임금효과가 긍정적으로 추정되었지만 '정년'의 경우에 다른 사유보다 훨씬 높았다.

다섯째, 일자리 상실사유별로 노동이동 과정에서 고용형태의 변화가 상이하게 나타났다. '정년'퇴직자가 재고용되는 경우 무기직에서 계약직으로 이행하는 비율이 높았고, 이직 후 취업의 경우 무기직이 유지되는 비율이 높았다. '계약·공사종료'의 재고용인 경우 계약직을 유지하는 비율이 가장 높게 나타났지만 '개인사정 자진퇴사'나 '경영상 필요 및 회사사정으로 인한 퇴사'의 경우 무기직을 유지하는 비율이 가장 높게 나타났다.

여섯째, ‘정년’으로 퇴직한 경우 정규직을 유지하면서 재고용하는 경우 임금에 가장 유리하게 작용하는 것으로 나타났으며, 고용형태가 변경되면 양호한 임금효과는 작았다. 특히 ‘계약·공사종료’의 경우 정규직인 무기직으로 전환하는 경우 임금효과가 상대적으로 긍정적으로 추정되었다.

이상과 같은 분석결과에 기반하여 정책적 함의를 도출하면 다음과 같다.

첫째, 정년 연장 등을 통해 동일 사업장에서 계속 일할 수 있는 여건을 마련하는 정책적 노력이 요구된다. 또한 퇴직 예정 고령자는 전직 지원이나 직무재교육 기회를 제공하여 새로운 일자리로 원활히 이동하도록 지원할 필요가 있다.

둘째, 고령 근로자가 정규직에서 비정규직으로 전환될 때 발생하는 과도한 임금 하락을 완화하기 위한 대책이 필요하다. 기업이 정년 이후 근로자를 재고용할 때 과도한 임금 삭감을 지양하도록 유도하고, 필요하다면 정부가 임금 보전금이나 사회보험료 지원을 제공하는 방안도 검토할 수 있다. 아울러 동일 업종·직무에서 계속 일하는 고령 인력에 대해서는 숙련도를 고려한 임금 산정 가이드라인을 마련하여 경력에 비해 지나치게 낮은 임금이 책정되지 않도록 유도해야 한다.

셋째, 양적인 재고용률뿐만 아니라 일자리의 질을 함께 관리하는 정책적 접근이 중요하다. 많은 고령층이 낮아진 임금과 불안정한 고용형태로 일하는 현실을 고려할 때, 단순히 일하는 기회 제공에 그치지 않고 적절한 임금 수준과 근로환경을 확보하는 노력이 뒤따라야 한다. 정부는 고령자 고용기업을 대상으로 근로조건 모니터링을 강화하고, 일정 수준 이상의 임금과 복지 혜택을 제공하는 기업에 지원금이나 인센티브를 제공함으로써 고령자의 양질의 일자리 확충을 유도해야 한다. 이는 궁극적으로 고령자의 안정적인 생계 보장과 노동시장 참여율 제고를 동시에 달성하는 데 기여할 것이다.

## 제 4 장

### 취약 고령 근로자의 노동시장 이행과 고용서비스 성과

#### 제1절 머리말

저출생·고령화의 심화로 우리 노동시장은 노동력부족 현상이 가시화될 우려가 있다. 또한 법정 정년 연령 60세와 국민연금 수급 가능 연령(출생연도에 따라 62~65세) 간 소득 절벽이 고령자의 빈곤으로 이어지지 않도록 하는 데 60대 초반 인구의 경제활동 참여가 중요한 과제로 부각되고 있다.

2024년 60~64세 고용률은 64.0%로 60대 초반 고령자 10명 중 6명이 일하고 있는 상황이다. 그러나 60~64세 고령층이 종사하고 있는 일자리는 임시·일용 비중이 높아 상대적으로 고용이 불안정하고, 이에 60세 이후 소득을 유지하는 데 어려움을 겪을 가능성이 높다. 특히 주된 일자리에서 이직한 고령자가 재취업하는 일자리의 질이 상당히 낮아진다. 이승호 외(2024)는 저임금 고령 근로자 비중이 높아졌고, 50대 후반부터 저소득 일자리 지위를 지속한 경우 60대에도 저소득 일자리를 유지하고 있음을 분석하였다. 박예은·정영순(2016)은 중위임금의 2/3를 초과하는 일자리를 괜찮은 일자리로 정의하여 재취업한 중고령 임금근로자가 괜찮은 일자리에 진입한 비율이 21.6% 수준임을 보이고, 나머지는 고용이 불안정하거나 저임금인 일자리에 종사하는 것을 밝혔다. 지은정(2020)은 서울 지역 사례를 통해, 전일제 재취업 고령자의 22.8%가 최저임금에도 못 미치는 임금을 받고 있으며, 특

히 가구소득이 낮은 취약계층일수록 이러한 최저임금 일자리를 생계유지를 위해 받아들이고 있음을 분석하였다.

본 연구는 이러한 선행 연구의 결과를 배경으로 한국고용정보원의 연구용 고용보험DB자료를 이용하여, 법정 정년 연령 직전인 59세에 종사하던 일자리의 근속기간이 5년 미만인 고령 이직자를 취약 고령 근로자로 정의하고 이들의 노동시장 이행 경로와 임금 변화를 분석함으로써 60대 초반 노동시장의 취약성을 파악하고자 한다. 또한 이 과정에서 실업급여, 취업알선, 직업훈련 등의 고용서비스 정책이 취약 고령 이직자의 재취업 성과에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

## 제2절 취약 고령 근로자의 노동 이동과 임금 변동

### 1. 59세 피보험 자격 상실자의 근속기간별 노동이동과 임금변동

2017~2023년 기간 동안 59세 고용보험 피보험 자격 상실자는 785천 명으로, 이 중 근속연수 5년 미만 상실자는 719천 명, 근속연수 5년 이상 상실자는 66천 명이었다. 59세 피보험자격 상실자의 91.6%가 근속연수 5년 미만이었다.

59세 고용보험 피보험 자격 상실자는 근속기간에 따라 성별 구성에 뚜렷한 차이가 나타났다. 근속 5년 이상 상실자 중 남성이 61.9%, 여성이 38.1%를 차지하는 반면, 5년 미만 상실자 중에는 남성 46.3%, 여성 53.7%로 여성 비중이 더 높았다. 이직 전 임금수준도 근속기간과 성에 따른 차이가 두드러졌다. 5년 이상 근속 상실자의 이직 전 평균임금은 남성 약 402만 원, 여성 약 220만 원으로 남성이 더 높았다. 반면 5년 미만 근속 상실자는 남성 약 265만 원, 여성 약 177만 원으로 임금수준이 낮으며 성별 격차도 유지되고 있다.

59세 고용보험 피보험 자격 상실자는 근속기간에 따라 학력 수준별 구성

과 임금에 큰 차이를 보였다. 근속 5년 이상 상실자 중 저학력자가 69.0%, 고학력자가 31.0%를 차지하였으며, 근속 5년 미만 상실자는 저학력 72.9%, 고학력 27.1%로 저학력자 비중이 더 높았다. 이직 전 임금은 학력 수준이 높을수록 높게 나타나며, 특히 근속 5년 이상에서 학력별 임금 격차가 매우 컸다. 고학력 근속 5년 이상 상실자의 평균임금은 약 704만 원으로 저학력 상실자의 약 292만 원보다 두 배 이상 높다. 반면 고학력 근속 5년 미만 상실자의 임금은 약 251만 원, 저학력자 임금이 약 163만 원으로, 학력 간 임금 격차가 근속 5년 이상 상실자의 격차보다는 크지 않지만 존재한다. 주목할 점은 근속 5년 미만 고학력자의 임금이 근속 5년 이상 저학력자의 임금 약 292만 원보다도 낮아 근속 5년 미만 상실 일자리의 취약성을 확인할 수 있다.

〈표 4-1〉 59세 고용보험 피보험 자격 상실자의 특성

(단위: 천 명, %, 천 원)

		근속 5년 이상			근속 5년 미만		
		상실자	비중	이직 전 임금	상실자	비중	이직 전 임금
59세 일자리 상실자		66	100.0	3,267	719	100.0	2,252
성	남성	41	61.9	4,029	333	46.3	2,651
	여성	25	38.1	2,197	386	53.7	1,769
학력	저학력	44	69.0	2,921	489	72.9	1,632
	고학력	20	31.0	7,046	182	27.1	2,509

주: 1) 이직 전 임금은 전일제 근로자 평균.

2) 고학력자는 전문대졸 이상임.

자료: 한국고용정보원, 연구용 행정DB.

〈표 4-2〉는 근속 5년 이상 고령 이직자와 5년 미만 고령 이직자들의 노동 이동 이행과 실업경험 유무별 재취업, 이직 전후 실질임금을 보여준다.

먼저, 근속 5년 이상 일자리에서 이직한 후 재취업한 경우는 48천 명으로 72.6%였고, 근속 5년 미만 일자리에서 이직한 후 재취업한 경우는 605천 명으로 약 84.2%로, 근속 5년 미만 일자리에서 이직한 고령자가 근속 5년 이상 일자리에서 이직한 고령자보다 이직 후 다시 일자리를 얻는 비율이 높고

미취업 상태로 남는 비율은 낮았다. 이는 이직 전 임금수준과 관련이 있을 수 있다. 미취업으로 이행한 고령자들의 이직 전 임금이 재취업자들의 이직 전 임금보다 높았다.

다음으로 실업 경험 유무별로 재취업 현황을 보면, 근속 5년 이상 고령 이직자와 5년 미만 고령 이직자 모두 절반 이상이 실업을 경험하고 나서 재취업하였다. 즉, 근속 5년 이상자의 재취업자 중 55.3%가 이직과 재취업 사이에 실업을 겪었으며, 44.7%는 실업을 겪지 않고 바로 재취업을 하였다. 근속 5년 미만의 경우 실업을 경험한 재취업자 비중이 58.4%, 실업을 경험하지 않은 비중이 41.6%였다. 근속 5년 이상자의 재취업자가 근속 5년 미만 재취업자에 비해 실업을 경험하지 않고 재취업한 비중이 더 높았다.

근속 5년 이상 고령자들이 근속 5년 미만 고령자들보다 실업을 거치지 않고 재취업하는 비중이 약간 더 높은 경향을 보인다. 이는 상대적으로 근속 기간이 긴 고령자가 그렇지 않은 고령자보다 인적 네트워크나 경력을 활용해 빠르게 새로운 일자리를 찾고 있는 것을 보여준다.

이직 전후 임금 변화를 살펴보면, 근속 5년 이상 고령 이직자와 근속 5년 미만 고령 이직자의 임금 변동이 확연히 달랐다. 근속 5년 이상 고령자가 재취업한 경우 이직 전 평균 실질임금이 3,233천 원, 이직 후 평균 실질임금은 3,126천 원 수준으로, 재취업 후 임금은 이전 임금의 약 96.7%로 소폭 감소했다. 그러나 근속 5년 미만 고령자의 경우 이직 전 평균임금이 2,231천 원, 이직 후 임금은 2,279천 원으로, 오히려 이전 임금의 약 102.2%까지 다소 상승했다. 이는 근속기간별로 이전 직장의 임금수준과 재취업 시 임금수준에 차이가 있기 때문으로 해석된다. 근속이 오래된 근로자는 대체로 이전 직장에서 임금이 높았을 가능성이 크며, 재취업 시 동일한 수준의 임금을 얻기 어려워 임금이 내려가는 경우가 많다. 반면 근속이 짧은 근로자는 이전 일자리에서의 임금수준이 상대적으로 낮았기 때문에, 재취업을 통해 약간 더 나은 임금의 일자리를 구하거나 최소한 비슷한 수준을 유지하여 평균적으로 소폭의 임금 상승을 보인 것으로 추정된다.

재취업 사업장 유형별로 보면, 근속 5년 이상 고령자와 근속 5년 미만 고령자 모두 대체로 이직한 일자리와는 다른 사업장에 재취업하는 것으로 나타났다. 근속 5년 이상자의 재취업자 중 85.6%가 이전과 다른 사업장에 재

취업하였고, 14.4%만 같은 사업장에 재고용되었다. 근속 5년 미만 고령 이직자도 81.6%가 다른 사업장으로 이직하여 재취업했고, 18.4%가 같은 사업장에 재고용되었다. 즉, 근속기간이 길수록 이직 후 이전 직장과 다른 곳에 재취업하는 비율이 조금 더 높고, 근속이 짧은 경우 같은 직장에 복귀하는 경우가 약간 더 많았다.

재취업 사업장 유형별로 이직 전후 실질임금의 변화를 보면 차이가 더욱 두드러진다. 다른 사업장에 재취업한 경우, 근속 5년 이상 고령 이직자는 재취업 후 임금이 이전의 약 94.4%로 떨어져 임금이 감소했지만, 근속 5년 미만 고령 이직자는 재취업 후 임금이 이전의 약 102.9%로 소폭 상승하여 이전보다 높은 임금을 받는 결과를 보였다. 반면 같은 사업장에 재고용된 근속 5년 이상 이직 고령자는 재취업 후 임금이 이전의 약 109.8%로 오히려 높아지는 경향을 보였고, 5년 미만 고령 이직자는 재고용 후 임금이 이전의 약 98.5%로 조금 감소했다. 즉, 다른 회사로 이직하여 재취업하면 근속이 긴 그룹은 임금이 줄고 짧은 그룹은 약간 오르는 반면, 예전 직장에 다시 고용되면 근속이 긴 그룹은 임금이 크게 오르고 짧은 그룹은 약간 내리는 상반된 결과를 보였다. 이는 고령자 숙련의 기업 특수성과 관련이 있을 수 있다. 근속 5년 이상 이직 고령자는 한 기업에서 경력이 길어 해당 기업에 특화된 숙련을 가지고 있을 수 있다. 이들이 같은 사업장에 재고용되는 경우, 기업은 이들의 숙련을 활용하기 위해 이전보다 높은 보수를 제시하여 재고용하는 사례가 나타날 수 있다. 반면 다른 기업으로 옮길 때는 그 숙련의 가치가 충분히 인정되지 않거나, 장기근속으로 높아진 임금수준을 다른 기업에서 받아들이기 어려워 임금이 하락하는 것으로 보인다. 한편 근속 5년 미만 이직 고령자의 경우 이전 직장에서의 숙련 축적이 상대적으로 적고 임금수준도 높지 않아, 같은 사업장에 복귀해도 임금이 크게 오르지 않고 오히려 약간 삭감된 조건으로 재고용될 수 있다. 그러나 새로운 사업장으로 이직할 경우 본인의 경력이나 숙련을 활용해 이전보다 나은 조건을 얻거나 최소한 동등한 수준의 임금을 받는 일이 많아 이직 후 평균 실질임금이 소폭 상승한 것으로 해석된다.

재취업 시 실업 경험 여부에 따라 임금수준에도 큰 차이가 발생한다. 실업을 경험하며 재취업한 경우, 근속 5년 이상 고령자의 재취업 임금은 이전

임금의 82.4% 수준에 그쳤고, 5년 미만 고령자도 재취업 실질임금이 이전의 99.3%로 약간 낮았다. 그러나 실업을 거치지 않고 바로 재취업한 경우, 근속 5년 이상 고령 이직자는 재취업 임금이 이직 전 실질임금의 106.9%에 달해 오히려 높아졌고, 근속 5년 미만 고령 이직자 역시 재취업 임금이 이전의 103.8%로 상승하였다. 요컨대, 이직 후 곧바로 일자리를 구한 고령자들은 두 그룹 모두 이전보다 높은 임금을 받았지만, 실업 기간을 거친 후 재취업한 경우, 특히 근속이 긴 고령자는 큰 폭의 임금 감소를 겪었다는 점이 주목할 만하다. 이는 신속하게 재취업할수록 자신의 경력과 기술을 살려 이전과 동등하거나 더 나은 임금의 일자리로 이동할 가능성이 높지만, 실업 기간이 길어질수록 기대임금을 충족하는 일자리를 찾지 못해 결국 낮은 임금의 일

〈표 4-2〉 59세 이직자의 노동시장 이행, 실업경험 유무 및 이직 전후 실질임금

(단위: 천 명, %, 천 원)

	근속5년 이상		근속5년 미만		이직 전 임금		이직 후 임금		이직 전후 상대임금	
	이직자	비중	상실자	비중	근속 5년+	근속 5년-	근속 5년+	근속 5년-	근속 5년+	근속 5년-
59세 이직자	66		719		3,267	2,252	-	-		
미취업	18	27.4	114	15.8	3,365	2,370	-	-		
재취업	48	72.6	605	84.2	3,233	2,231	3,126	2,279	96.7	102.2
실업경험 재취업	26	[55.3]	353	58.4	3,143	2,169	2,590	2,154	82.4	99.3
실업무경험 재취업	21	[44.7]	252	41.6	3,374	2,345	3,606	2,433	106.9	103.8
다른 사업장으로 재취업	41	85.6	494	81.6	3,257	2,221	3,076	2,285	94.4	102.9
실업경험 재취업	22	[55.0]	272	55.1	3,225	2,153	2,526	2,138	78.3	99.3
실업무경험 재취업	18	[45.0]	222	44.9	3,306	2,330	3,550	2,441	107.4	104.8
같은 사업장으로 재고용	7	14.4	111	18.4	3,105	2,284	3,409	2,250	109.8	98.5
실업경험 재고용	4	[57.0]	81	73.1	2,726	2,234	2,906	2,210	106.6	98.9
실업무경험 재고용	3	[43.0]	30	26.9	3,760	2,482	3,963	2,356	105.4	94.9

주: 1) [ ] 안은 재취업자 수에 대한 각각의 비중임.

2) 이직 전후 실질임금은 전일제 근로자 평균임.

3) 재취업(재고용) 소요기간 15일 이내를 실업 무경험 재취업(재고용), 15일 이상을 실업경험 재취업(재고용)으로 정의하였음.

자료: 한국고용정보원, 연구용 행정DB.

자리로 만족해야 할 확률이 높아진다. 특히 근속 5년 이상 이직 고령자의 경우 이전 직장에서 축적한 경력과 높은 임금수준 때문에 구직 기간이 길어지면 그에 상응하는 일자리를 찾기 어려워져 큰 임금 손실을 감수하고 재취업하는 반면, 근속 5년 미만 이직 고령자는 이전 임금이 상대적으로 낮아 실업을 겪더라도 재취업 시 임금 감소폭이 크지 않았다고 추정된다.

이상의 분석 결과를 정리하면, 근속 5년 이상 이직 고령자는 이직 후 재취업하지 못하고 비취업 상태로 남는 비율이 높고, 재취업하더라도 이전 직장보다 낮은 임금을 받을 가능성이 큰 것으로 파악된다. 또한 이직 전 사업체에 재고용되는 경우보다는 다른 사업체로 이동하며 실질임금이 더 낮은 곳에 재취업하였다. 특히 실업 기간을 거친 후 재취업할 때 임금 손실이 컸다. 근속 5년 미만 이직 고령자는 재취업률이 높고 미취업으로 남는 비율이 낮으며, 재취업 시 이전 임금과 비슷하거나 임금이 다소 높아지기는 한다. 그러나 높아진 실질임금 수준은 근속 5년 이상 이직 고령자의 재취업 시 낮은 임금보다 낮았다. 근속 5년 미만 고령 이직자는 빠르게 노동시장에 재진입하고, 비슷하거나 다소 높은 일자리를 반복하는 취약성을 보인다.

이하에서는 법정 정년 연령 직전인 59세에 당시 종사하던 일자리의 근속 기간이 5년 미만인 고령 근로자를 취약 고령 근로자로 정의하여 이들의 노동시장 이행 경로와 임금 변화를 살펴본다.

## 2. 취약 고령자의 노동이동과 임금변동

취약 고령자의 노동이동과 임금변동을 산업, 직종, 사업체 규모별로 살펴보자.

먼저, 재취업한 취약 고령자의 이직 전후 산업별 이직 경로는 <표 4-3>과 같다.

대체로 이직 전후 동일 산업으로의 이동이 많았다. 특히 보건업 및 사회복지서비스업은 이직자의 18.8%가 다시 동일 산업에 재취업하여, 동일 산업 이동이 가장 활발했다. 제조업도 이직 취약고령자의 7.8%가 제조업에 재취업했고, 공공행정 및 사회복지 산업은 7.9%, 사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업은 8.2%가 각각 동일 산업으로 이동하였다.

〈표 4-3〉 취약 고령자의 산업별 이행

(단위 : %)

		이직 후 산업																		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
이 직 전 산 업	A	0.5		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8
	B	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
	C	0.1	0.0	7.8	0.0	0.1	0.4	0.7	0.3	0.3	0.1	0.0	0.3	0.2	1.1	0.3	0.1	0.6	0.0	12.5
	D	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
	E	0.0	0.0	0.1	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7
	F	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	5.2	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.3	0.3	0.1	0.0	0.1	0.0	7.0
	G	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.2	2.3	0.1	0.3	0.0	0.0	0.1	0.1	0.5	0.2	0.1	0.5	0.0	5.3
	H	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.1	0.1	3.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.3	0.1	0.0	0.1	0.0	4.2
	I	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	4.8	0.0	0.0	0.1	0.1	0.6	0.2	0.1	0.8	0.0	7.4
	J	0.0		0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
	K	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
	L	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	2.3	0.1	1.4	0.1	0.0	0.2	0.0	4.6
	M	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	1.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.0	2.2
	N	0.0	0.0	0.7	0.0	0.1	0.2	0.4	0.3	0.5	0.1	0.0	1.5	0.3	8.2	0.5	0.3	0.9	0.1	14.3
	O	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.5	7.9	0.2	0.7	0.1	10.2
	P	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	2.5	0.3	0.0	3.4
	Q	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.1	0.3	0.1	0.4	0.0	0.0	0.2	0.1	0.8	0.5	0.2	18.8	0.0	22.6
	R	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1	0.3	0.7
	S	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	0.9	0.0	2.7
	계	0.8	0.1	11.1	0.1	0.7	6.8	5.0	4.3	6.9	0.6	0.3	5.1	2.4	14.5	10.4	3.6	24.0	0.7	100.0

주 : A 농림어업, B 광업, C 제조업, D 전기가스수도업, E 하수폐기물처리원료재  
 생, F 건설업, G 도매 및 소매, H 운수 및 창고, I 숙박 및 음식점업, J 정보  
 통신업, K 금융 및 보험업, L 부동산업, M 전문과학 및 기술서비스업, N 사업  
 시설관리, 사업지원 및 임대서비스업, O 공공행정, 국방 및 사회보장행정, P  
 교육서비스업, Q 보건업 및 사회복지 서비스업, R 예술, 스포츠 및 여가관련  
 서비스업, S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업.

자료 : 한국고용정보원, 연구용 행정DB.

또한 취약 고령자는 타 산업으로 이직한 경우도 많았는데 주로 보건업 및  
 사회복지 서비스업, 사업지원 서비스업, 제조업, 공공행정 및 사회보장 등

몇 개의 산업으로 이동이 집중되었다. 예를 들어, 보건업 및 사회복지서비스업으로 이직한 취약 고령자의 이직 전 산업분포를 보면, 사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업, 숙박 및 음식점업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정 등 산업에서 비중이 높았다. 사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업으로 이직한 취약 고령자의 이직 전 산업 분포를 보면, 부동산업, 보건업 및 사회복지서비스업, 제조업 등의 비중이 높았다.

재취업한 취약 고령 근로자들이 어떤 산업에서 다시 일자리를 얻었는지 구체적으로 살펴보면, 보건업 및 사회복지서비스업 분야가 가장 큰 비중을 차지하였다. 전체 재취업자의 약 24.0%가 보건업 및 사회복지서비스업에 재취업하였다. 이는 취약 고령층에게 일자리 기회가 비교적 많은 요양, 돌봄 서비스 수요와 연관된 결과로 해석된다. 다음으로, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업이 약 14.5%로 둘째로 높았고, 제조업이 11.1%, 숙박 및 음식점업 6.9%, 건설업 6.8%, 도매 및 소매업 5.0% 등의 순으로 나타났다. 전반적으로 고령자가 비교적 쉽게 진입할 수 있는 서비스 업종(경비·청소, 음식, 돌봄 등)과 기능·단순 노동 중심의 제조업 또는 건설업에서 재취업이 많았다. 한편 공공행정 및 국방, 사회보장 행정으로의 재취업도 전체의 10.4%를 차지했는데, 이는 공공부문의 단기 일자리 사업을 통해 재취업한 경우가 상당함을 보여준다.

재취업 산업을 동일 사업장 재고용과 다른 사업장 재취업으로 나누어 보면, 일부 산업에서 두 그룹의 분포 차이가 뚜렷하다. 특히 공공행정 분야 재취업자의 경우, 약 60% 이상이 동일 사업장에 재취업한 것으로 나타났다. 교육서비스업에서도 재취업자 22천 명 중 8천 명이 동일 사업장에 재고용되었는데 학교, 학원 등에서 방학 등의 사유로 기간별로 재고용하는 것으로 추정된다. 반면 대부분 다른 산업들에서는 재취업이 새로운 직장에서 이뤄지는 경우가 절대적으로 많았다. 예를 들어, 제조업 재취업자 67천 명 중 약 85%인 57명이 다른 사업장으로 이동했으며, 동일 사업장 재고용은 15% 수준에 그쳤다.

재취업자의 산업별 임금수준도 큰 차이를 보였다. 재취업 산업에 따라 임금 격차가 상당하여, 전문 기술 직종이 많은 산업은 임금이 높고, 사회서비스

〈표 4-4〉 취약 고령 이직자의 재취업 산업

(단위: 천 명, %)

	재취업		다른 사업장으로 재취업		동일 사업장으로 재고용	
	상실자 수	비중	상실자 수	비중	상실자 수	비중
	농림어업	5	0.8	3	0.7	2
광업	0.8	0.1	0.7	0.1	0.1	0.1
제조업	67	11.1	57	11.6	10	9.2
전기가스증기 및 공기조절공급업, 수도업	0.4	0.1	0.3	0.1	0.08	0.1
하수 및 폐기물처리 원료재생업	4	0.7	3	0.6	1	0.9
건설업	41	6.8	38	7.7	4	3.2
도매 및 소매업	30	5.0	27	5.4	3	3.0
운수 및 창고업	26	4.3	20	4.0	6	5.4
숙박 및 음식점업	42	6.9	37	7.4	5	4.7
정보통신업	4	0.6	3	0.7	0.5	0.5
금융 및 보험업	2	0.3	1	0.3	0.3	0.3
부동산업	31	5.1	30	6.0	1	1.1
전문과학 및 기술서비스업	15	2.4	13	2.6	2	1.5
사업시설관리사업지원 및 임대서비스업	88	14.5	79	15.9	9	8.3
공공행정, 국방 및 사회보장행정	63	10.4	25	5.1	38	33.9
교육서비스업	22	3.6	13	2.7	8	7.5
보건업 및 사회복지서비스업	145	24.0	128	25.9	17	15.2
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	4	0.7	3	0.7	1	1.0
협회 및 단체수리 및 기타개인서비스업	16	2.6	13	2.6	3	2.7

자료: 한국고용정보원, 연구용 행정DB.

나 단순 노무 직종 중심 산업은 임금이 낮은 양극화 양상이 확인되었다. 금융 및 보험업으로 재취업한 경우 평균임금이 403만 원으로 가장 높았고, 전

기·가스 등 공공에너지 공급업 330만 원과 정보통신업이 310만 원으로 상대적으로 높았다. 이들 산업의 일자리 자체가 고속련·전문직 위주이거나 임금수준이 전반적으로 높기 때문으로 판단된다. 반면 보건업 및 사회복지서비스업은 평균 약 198만 원으로 재취업자 임금이 가장 낮은 편이었고, 공공행정 및 사회복지 재취업자도 평균 약 183만 원으로 낮았다. 이 두 분야는 재취업자 수가 많음에도 불구하고 요양보호사, 사회복지사, 공공 일자리 등의 임금이 낮기 때문이다. 이 밖에 숙박 및 음식점업 재취업자의 임금도 평균 200만 원 수준으로 낮았다. 제조업은 270만 원으로 중간 정도 수준을 보였고, 건설업은 287만 원으로 약간 높았다.

이직 전후 상대임금을 산업별로 보면 대체로 이직 후 산업별 임금이 더 높아졌지만, 농림어업, 정보통신업, 금융 및 보험업, 전문과학 및 기술서비스업, 교육서비스업은 임금이 더 낮아졌다.

재취업 사업장 유형별로 산업별 임금을 비교하면, 동일 사업장에 재고용되는 것이 다른 사업장에 재취업하는 것보다 반드시 더 높은 임금을 받는 것은 아니며 산업별로 차이를 보였다. 농림어업, 제조업, 전기가스증기 및 공기조절공급업, 수도업, 하수폐기물처리 원료재생업, 운수 및 창고업, 부동산업, 사업시설관리사업지원 및 임대서비스업 등은 동일 사업장에 재고용된 경우보다 다른 사업장에 재취업한 경우 임금이 더 높았다. 특히 금융 및 보험업의 경우 동일 사업장에 재고용된 경우 임금이 크게 하락하였다.

다음으로, 재취업한 취약 고령자의 이직 전후 직종별 이직 경로를 살펴보자.

직종별 이행에서는 취약 고령자가 주로 서비스 및 단순 직종에서 이직과 재취업을 반복하는 양상이 뚜렷하였다. 직종별 이행을 보면, 많은 취약 고령자가 이전에 일하던 직종과 동일한 직종에 재취업하고 있다. 특히 서비스 직종에서는 동일 직종 내 이동이 활발하였다. 예를 들어, 청소 및 개인 서비스 직에서 이직한 근로자 중 8.5%는 다시 청소 및 개인 서비스 직종에 재취업하는 것으로 나타났다. 음식서비스직(5.2%)이나 돌봄서비스직(3.2%) 역시 동일 직종 내 재취업 흐름이 뚜렷하여, 해당 분야 이직자의 절반 이상이 다시 같은 일로 돌아갔다. 제조 단순직(3.1%)과 경비직(2.1%) 등도 동일 직종 재취업 비중이 상당히 높았다. 한편 유사 직종 간 이동도 일부 관찰된다. 예

〈표 4-5〉 취약 고령 이직자의 재취업 산업의 실질임금

(단위 : 천 원)

	재취업								
	재취업			다른 사업장으로 재취업			동일 사업장으로 재고용		
	이직전	이직후	상대 임금	이직전	이직후	상대 임금	이직전	이직후	상대 임금
농림어업	3,355	2,479	73.9	3,058	2,343	76.6	3,830	2,707	70.7
광업	2,940	3,019	102.7	3,007	3,051	101.5	2,584	2,811	108.8
제조업	2,595	2,692	103.7	2,576	2,682	104.1	2,689	2,742	102.0
전기가스증기 및 공기 조절공급업, 수도업	2,987	3,295	110.3	2,928	3,349	114.4	3,242	3,027	93.4
하수 및 폐기물처리 원료재생업	2,380	2,579	108.3	2,375	2,657	111.9	2,397	2,286	95.4
건설업	2,685	2,870	106.9	2,687	2,869	106.8	2,587	2,872	111.0
도매 및 소매업	2,259	2,320	102.7	2,255	2,317	102.8	2,283	2,339	102.5
운수 및 창고업	2,508	2,537	101.1	2,276	2,358	103.6	3,245	3,152	97.1
숙박 및 음식점업	1,848	1,998	108.1	1,845	1,994	108.1	1,868	2,027	108.5
정보통신업	3,775	3,096	82.0	3,877	3,037	78.3	3,161	3,494	110.5
금융 및 보험업	6,224	4,027	64.7	4,847	3,964	81.8	12,064	4,299	35.6
부동산업	2,227	2,362	106.1	2,225	2,366	106.3	2,282	2,263	99.2
전문과학 및 기술서비스업	3,398	3,111	91.5	3,412	3,104	91.0	3,302	3,167	95.9
사업시설관리 사업지원 및 임대서비스업	1,992	2,059	103.4	1,970	2,049	104.0	2,173	2,148	98.9
공공행정, 국방 및 사회보장행정	1,769	1,827	103.3	1,800	1,853	103.0	1,745	1,809	103.7
교육서비스업	2,878	2,628	91.3	2,943	2,635	89.5	2,547	2,596	101.9
보건업 및 사회복지서비스업	1,857	1,982	106.8	1,865	1,991	106.7	1,757	1,889	107.5
예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	2,051	2,091	102.0	2,090	2,137	102.2	1,944	1,964	101.0
협회 및 단체수리 및 기타개인서비스업	1,993	2,086	104.7	2,050	2,142	104.5	1,709	1,808	105.8

자료 : 한국고용정보원, 연구용 행정DB.

를 들어, 돌봄서비스직에서 이직한 인력이 사회복지종교직으로 옮겨간 비중이 1.3%였고, 관리직이나 사무직 이직자는 영업판매직이나 다른 서비스직에 재취업하는 경향이 있었다.

취약 고령 근로자가 재취업 후 종사하는 직종 분포를 살펴보면, 단순 노무 및 서비스 직종에 집중되는 특징이 두드러진다. 가장 높은 비중을 차지한 직종은 청소 및 기타 개인 서비스직으로, 재취업자의 14.8%에 해당하는 90천 명이 청소·환경미화 등 분야에 종사하였다. 다음으로, 돌봄서비스직(간병·요양 등)이 8.3%를 차지하여 둘째로 많았고, 음식 서비스직도 8.1%였다. 취약 고령층에서 청소·돌봄·급식 서비스 등 비교적 진입 장벽이 낮은 서비스직으로의 재취업이 활발함을 알 수 있다. 또한 사회복지 및 종교관련직(7.0%)과 보건의료직(7.8%)도 각각 4만~5만 명씩 재취업하여 상당한 비중을 차지했다. 이는 요양보호사, 사회복지사, 간호조무사 등 사회복지·의료 분야 일자리가 고령 인력의 재취업 기회로 많이 활용되고 있음을 보여준다.

이 밖에 경비직(경호·보안)도 3.8%(23,062명), 운전·운송직도 4.3%(25,765명)로 나타나 시설경비원, 택배·화물 운전 등 직종에서도 재취업이 이루어지고 있다. 한편 관리직이나 사무직으로의 재취업 사례도 상당한 규모이다. 관리직 재취업자의 9.4%에 달하는 57천 명이 종사하여 높은 비중을 차지했고, 경영·행정 사무직도 8.2%로 나타났다. 이는 일부 취약 고령자가 관리·사무 분야 일자리에도 재취업하고 있음을 의미한다. 다만 전문기술직이나 전문직으로의 재취업 비중은 낮았다. 금융보험직, 법률·회계직, 연구원 등의 비중은 각각 1% 미만에 그쳤다.

전체적으로 볼 때, 취약 고령층은 재취업 시 이전 경력과 관계없이 서비스 분야 단순직으로 이동하는 경우가 많지만, 일부는 관리직·사무직 등 기술·경영 경험을 살린 직종으로도 진출하고 있었다.

동일 사업장 재취업과 다른 사업장 재취업 간 직종 분포도 차이를 보인다. 이직한 취약 고령자 중 동일 사업장에 재고용된 비중이 높은 직종은 농림어업직(52.3), 교육직(46.5%), 청소및기타개인서비스직(27.6%), 스포츠크레이션직(27.3%), 경영행정사무직(27.3%)로 이 직종의 경우 단기 반복적 채용 관행이 존재하고 있는 것으로 추정된다.

재취업 후 동일 사업장에 재고용된 취약 고령 이직자 중 가장 많이 재고

〈표 4-6〉 취약 고령자의 직종별 이행

(단위 : %)

		이직 후 직종																														계				
		1	2	3	11	12	13	14	15	21	22	23	30	41	42	51	52	53	54	55	56	61	62	70	81	82	83	84	85	86	87		88	89	90	
이 직 전 직 종	1	3.2	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.1	0.1	0.0	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.1	0.7	0.3	0.2	1.3	0.4	0.2	0.6	0.1	0.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.2	10.7	
	2	1.0	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.1	0.5	0.2	0.3	1.1	0.4	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.2	9.2	
	3	0.0	0.1	0.1	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
	11	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-	0.0	0.0	0.0	-	-	-	-	-	0.0	0.0	0.0
	12	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	-	0.0	0.0	0.1
	13	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
	14	0.4	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3
	15	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	
	21	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3
	22	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-	0.0	-	-	0.0	-	0.0	0.0	0.1	
	23	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	2.7	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	1.7	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	6.6
	30	0.2	0.3	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	4.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	1.8	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	8.6
	41	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	
	42	0.0	0.0	-	-	-	0.0	-	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	-	0.0	0.0	0.1	
	51	0.0	0.0	-	-	0.0	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	

〈표 4-6〉의 계속

		이직 후 직종																														계				
		1	2	3	11	12	13	14	15	21	22	23	30	41	42	51	52	53	54	55	56	61	62	70	81	82	83	84	85	86	87		88	89	90	
이 직 전 직 종	52	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	-	0.0	0.0	<b>0.3</b>	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8
	53	<b>0.5</b>	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.1	<b>5.2</b>	0.0	0.3	<b>0.6</b>	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	8.1
	54	0.3	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	<b>2.1</b>	0.0	0.4	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	3.4
	55	0.1	0.1	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	<b>1.3</b>	<b>1.1</b>	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	<b>3.2</b>	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3
	56	1.0	<b>0.8</b>	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.1	0.3	0.4	0.3	<b>8.5</b>	0.2	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3	13.4
	61	0.3	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.1	0.3	<b>1.4</b>	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	3.3
	62	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.2	0.1	<b>2.9</b>	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	4.3
	70	<b>0.5</b>	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	<b>0.9</b>	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	2.4
	81	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	<b>0.4</b>	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	1.4	
	82	0.1	0.0	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	<b>0.3</b>	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	1.0	
	83	0.3	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	<b>1.3</b>	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	2.6	
	84	0.0	0.0	-	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
	85	0.0	0.0	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	-	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.3	
	86	0.0	0.0	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	<b>0.2</b>	0.0	0.0	0.1	0.0	0.6	
	87	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	<b>0.1</b>	0.0	0.1	0.0	0.5	
	88	0.0	0.0	-	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	<b>0.2</b>	0.1	0.0	0.0	0.5	

〈표 4-6〉의 계속

		이직 후 직종																																	
		1	2	3	11	12	13	14	15	21	22	23	30	41	42	51	52	53	54	55	56	61	62	70	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	계
이직 전 직종	89	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.2	0.1	0.6	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	3.1	0.1	7.3
	90	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	1.7	2.9
	계	9.4	8.1	0.2	0.0	0.1	0.3	1.4	0.9	2.3	0.1	7.0	7.8	0.1	0.1	0.1	0.8	8.1	3.8	8.3	14.8	3.3	4.3	2.5	1.3	1.0	2.6	0.1	0.3	0.5	0.5	0.4	6.5	2.8	99.7

주 : 1 관리직, 2 경영행정사무직, 3 금융보험직, 11 인문사회과학연구직, 12 자연생명과학연구직, 13 정보통신연구개발직 및 공학기술직, 14 건설채굴연구개발직 및 공학기술직, 15 제조연구개발직 및 공학기술직, 21 교육직, 22 법률직, 23 사회복지종교직, 30 보건의료직, 41 예술디자인방송직, 42 스포츠레크레이션직, 51 미용예식서비스직, 52 여행숙박오락서비스직, 53 음식서비스직, 54 경호경비직, 55 돌봄서비스직, 56 청소 및 기타개인서비스직, 61 영업판매직, 62 운전운송직, 70 건설채굴직, 81 기계설치정비생산직, 82 금속재료설치정비생산직, 83 전기전자설치정비생산직, 84 정보통신설치정비직, 85 화학환경설치정비생산직, 86 섬유 의복생산직, 87 식품가공생산직, 88 인쇄목재공예 및 기타설치정비생산직, 89 제조단순직, 90 농림어업직.

자료 : 한국고용정보원, 연구용 행정DB.

용된 직종은 청소 및 기타 서비스직으로 22.2%를 차지하였다. 또한 경영행정 사무직(12.1%), 관리직(6.6%), 사회복지종교직(5.9%)으로 높았다.

이직한 취약 고령자 중 다른 사업장에 재취업되는 비중(발생 비중)이 높은 직종은 전기전자설치정비생산직(94.0%), 건설채굴연구개발직 및 공학기술직(93.1%), 경호경비직(93.1%), 보건의료직(90.5%)이었다. 다른 사업장에 재취업된 취약 고령 이직자 중 가장 많이 재취업하고 있는 직종(구성 비중)은 청소 및 개인서비스직(13.2%), 관리직(10.1%), 돌봄서비스직(9.0%), 음식서비스직(8.7%) 순이었다.

요컨대 동일 사업장에 재취업하는 경우는 청소, 행정 보조, 공공일자리 등 일부 직종에 한정되고, 대다수 직종에서는 다른 사업장에 재취업이 되었다.

재취업 직종별 평균임금 수준 역시 직종 특성에 따라 큰 편차를 보였다. 전문직이나 기술직의 임금은 상대적으로 높았고, 서비스 단순직은 낮았다. 가장 임금이 높은 직종은 금융·보험직으로, 재취업 후 임금수준이 약 429만 원이었다. 그다음으로 인문사회 및 자연생명과학연구직의 임금수준이 높았다. 건설채굴연구개발직 및 공학기술직(342만 원), 제조연구개발직 및 공학기술직(319만 원) 등이 높았고, 관리직 역시 269만 원으로 전체 평균을 상회했다. 경영행정사무직은 약 237만 원으로 중간 수준을 보였다. 반면 청소 및 기타개인서비스직은 190만 원으로 낮았고, 음식서비스직도 198만 원 수준에 그쳤다. 특히 돌봄서비스직(간병·요양)의 경우 평균 167만 원으로 가장 낮았다. 경비직 역시 200만 원으로 최저임금 수준이었다. 이처럼 고령자가 주로 재취업하는 직종의 임금은 전반적으로 낮아, 전체 재취업자의 절반 이상이 최저임금 수준인 180만~200만 원대의 일자리를 얻은 것으로 보인다.

재취업 사업장 유형별로 재취업자의 직종별 임금을 비교하면 동일 사업장 재취업이라는 요인이 일부 직종에서는 임금에 긍정적 영향을 주지만 일부 다른 직종의 경우 그렇지 않을 수도 있다. 예를 들어, 운전운송직의 경우 동일 사업장에 재취업한 경우 327만 원으로, 다른 사업장에 재취업한 경우의 234만 원보다 훨씬 높았다. 반대로 영업판매직은 동일 사업장 재취업자의 임금(188만 원)이 다른 사업장 재취업자(213만 원)보다 낮았다. 청소 및 기타 개인서비스직의 경우 동일/다른 사업장 임금이 거의 비슷하여 어디서

〈표 4-7〉 취약 고령 근로자의 재취업 직업

(단위 : 천 명, %)

	재취업		다른 사업장으로 재취업			동일 사업장으로 재고용		
	상실자 수	구성비	상실자 수	발생 비중 <sup>1)</sup>	구성비	상실자 수	발생 비중 <sup>1)</sup>	구성비
	관리직	57	9.4	50	87.1	10.1	7	12.9
경영행정사무직	49	8.2	36	72.7	7.3	13	27.3	12.1
금융보험직	0.9	0.2	0.8	80.9	0.2	0.2	19.1	0.2
인문사회과학연구직	0.2	0.0	0.1	85.2	0.0	0.03	14.8	0.0
자연생명과학연구직	0.6	0.1	0.5	79.4	0.1	0.1	20.6	0.1
정보통신연구개발직 및 공학기술직	2	0.3	2	88.6	0.3	0.2	11.4	0.2
건설채굴연구개발직 및 공학기술직	8	1.4	8	93.1	1.6	0.6	6.9	0.5
제조연구개발직 및 공학기술직	5	0.9	5	88.4	1.0	0.6	11.6	0.6
교육직	14	2.3	7	53.5	1.5	0.6	46.5	5.7
법률직	0.4	0.1	0.4	93.0	0.1	0.03	7.0	0.0
사회복지종교직	42	7.0	36	84.5	7.2	7	15.5	5.9
보건의료직	47	7.8	42	90.5	8.6	4	9.5	4.0
예술디자인방송직	0.5	0.1	0.4	76.7	0.1	0.1	23.3	0.1
스포츠레크레이션직	0.8	0.1	0.6	72.7	0.1	0.2	27.3	0.2
미용예식서비스직	0.6	0.1	0.5	85.3	0.1	0.08	14.7	0.1
여행숙박오락서비스직	5	0.8	4	81.1	0.8	1.0	18.9	0.9
음식서비스직	49	8.1	43	87.7	8.7	6	12.3	5.4
경호경비직	23	3.8	21	93.1	4.4	2	6.9	1.4
돌봄서비스직	50	8.3	44	87.9	9.0	6	12.1	5.5
청소및기타개인서비스직	90	14.8	65	72.4	13.2	25	27.6	22.2
영업판매직	20	3.3	17	86.3	3.5	3	13.7	2.5
운전운송직	26	4.3	20	76.8	4.0	6	23.2	5.4
건설채굴직	15	2.5	13	85.0	2.6	2	15.0	2.0
기계설치정비생산직	8	1.3	7	87.2	1.4	1.0	12.8	0.9
금속재료설치정비생산직	6	1.0	5	84.8	1.0	0.9	15.2	0.8

〈표 4-7〉의 계속

	재취업		다른 사업장으로 재취업			동일 사업장으로 재고용		
	상실자 수	구성비	상실자 수	발생 비중 <sup>1)</sup>	구성비	상실자 수	발생 비중 <sup>1)</sup>	구성비
전기전자설치정비생산직	16	2.7	15	94.0	3.1	1.0	6.0	0.9
정보통신설치정비직	0.8	0.1	0.7	84.6	0.1	0.1	15.4	0.1
화학환경설치정비생산직	2	0.3	2	84.3	0.3	0.3	15.7	0.3
섬유의복생산직	3	0.5	3	81.8	0.5	0.6	18.2	0.5
식품가공생산직	3	0.5	2	85.4	0.5	0.4	14.6	0.4
인쇄목재공예 및 기타설치정비생산직	3	0.4	2	84.4	0.4	0.4	15.6	0.4
제조단순직	39	6.5	33	82.4	6.6	7	17.6	6.3
농림어업직	17	2.8	8	47.7	1.6	9	52.3	8.0

주 : 1) 발생 비중은 직종별로 동일/다른 사업장 재취업의 비중임.

자료 : 한국고용정보원, 연구용 행정DB.

일하던 이 직종의 임금수준이 최저임금 수준으로 획일화되어 있음을 보여 준다.

직종별로 이직 전후 상대임금을 보면, 주로 금융보험직, 경영행정사무직, 인문사회과학연구직, 정보통신연구개발직 및 공학기술직, 교육직, 법률직, 예술디자인방송직, 미용예식서비스직, 정보통신설치정비직, 농림어업직에서 이직 후 실질임금 감소가 두드러졌다. 그 외 직종에서는 이직 후 실질임금이 조금이라도 더 높았다.

재취업기업 유형별로 이직 전후 상대임금이 차이를 보인 직종은 운전운송직, 기계설치정비생산직, 전기전자설치정비생산직 등이었다. 이들 직종은 다른 사업장에 재취업한 경우는 실질임금이 높아졌으나 동일 사업장에 재고용된 경우는 실질임금이 낮아졌다.

셋째, 재취업한 취약 고령자의 이직 전후 사업체 규모별 이직 경로를 살펴보자.

대체로 취약 고령자는 동일 규모 사업체로 이동하는 비중이 크지만, 중소기업 사업체에 재취업하는 비중이 다소 높음을 〈표 4-9〉에서 확인할 수 있다.

〈표 4-8〉 취약 고령 근로자의 재취업 직종별 실질임금

(단위 : 천 원, %)

	재취업								
				다른 사업장으로 재취업			동일 사업장으로 재취업		
	이직 전	이직 후	상대 임금	이직 전	이직 후	상대 임금	이직 전	이직 후	상대 임금
관리직	2,630	2,687	102.2	2,666	2,721	102.1	2,387	2,467	103.3
경영행정사무직	2,464	2,367	96.0	2,569	2,475	96.4	2,122	2,009	94.7
금융보험직	7,900	4,287	54.3	5,476	4,043	73.8	17,950	5,314	29.6
인문사회과학연구직	7,971	3,971	49.8	8,577	3,878	45.2	2,429	4,538	186.8
자연생명과학연구직	3,308	3,489	105.5	3,407	3,524	103.5	2,991	3,356	112.2
정보통신연구개발직 및 공학기술직	3,985	3,086	77.4	4,147	3,072	74.1	2,766	3,197	115.6
건설채굴연구개발직 및 공학기술직	3,380	3,423	101.3	3,290	3,390	103.0	4,254	3,804	89.4
제조연구개발직 및 공학기술직	3,112	3,185	102.3	3,133	3,180	101.5	2,973	3,216	108.2
교육직	3,375	3,085	91.4	3,496	3,135	89.7	2,888	2,899	100.4
법률직	4,201	3,739	89.0	4,233	3,814	90.1	3,892	2,614	67.1
사회복지종교직	1,640	1,708	104.1	1,652	1,710	103.5	1,553	1,691	108.9
보건의료직	2,176	2,360	108.4	2,180	2,353	108.0	2,131	2,445	114.7
예술디자인방송직	2,904	2,467	85.0	3,036	2,556	84.2	2,341	2,198	93.9
스포츠레크레이션직	2,121	2,149	101.3	2,078	2,049	98.6	2,239	2,400	107.2
미용예식서비스직	2,074	2,045	98.6	2,079	2,049	98.6	2,046	2,015	98.5
여행숙박오락서비스직	2,082	2,138	102.7	2,025	2,083	102.8	2,291	2,363	103.2
음식서비스직	1,840	1,982	107.7	1,833	1,975	107.7	1,893	2,037	107.6
경호경비직	1,974	2,008	101.7	1,975	2,006	101.6	1,962	2,035	103.7
돌봄서비스직	1,608	1,667	103.7	1,629	1,679	103.1	1,349	1,534	113.7
청소 및 기타개인서비스직	1,794	1,901	106.0	1,803	1,924	106.7	1,755	1,820	103.7
영업판매직	2,031	2,095	103.1	2,064	2,126	103.0	1,831	1,882	102.8
운전운송직	2,509	2,543	101.4	2,214	2,336	105.5	3,502	3,265	93.2
건설채굴직	2,650	2,770	104.5	2,635	2,769	105.1	2,740	2,777	101.4
기계설치정비생산직	2,522	2,676	106.1	2,472	2,655	107.4	2,852	2,828	99.1

〈표 4-8〉의 계속

	재취업								
				다른 사업장으로 재취업			동일 사업장으로 재취업		
	이직 전	이직 후	상대 임금	이직 전	이직 후	상대 임금	이직 전	이직 후	상대 임금
금속재료설치정비생산직	2,689	2,894	107.6	2,623	2,851	108.7	3,017	3,121	103.5
전기전자설치정비생산직	2,429	2,481	102.2	2,385	2,462	103.2	3,101	2,789	89.9
정보통신설치정비직	2,634	2,585	98.2	2,479	2,340	94.4	3,458	3,937	113.8
화학환경설치정비생산직	2,543	2,629	103.4	2,568	2,666	103.8	2,414	2,416	100.1
섬유의복생산직	2,101	2,232	106.2	2,101	2,236	106.4	2,101	2,217	105.5
식품가공생산직	2,012	2,057	102.2	2,023	2,066	102.1	1,943	2,000	102.9
인쇄목재공예 및 기타설치정비생산직	2,414	2,603	107.8	2,405	2,600	108.1	2,472	2,619	106.0
제조단순직	2,232	2,303	103.2	2,237	2,300	102.8	2,209	2,319	105.0
농림어업직	2,318	2,041	88.0	2,398	1,999	83.4	2,260	2,075	91.8

자료 : 한국고용정보원, 연구용 행정DB.

취약 고령 이직자는 상당수가 동일 규모 사업체로 이동하였다. 10~29인 사업체 이직자의 8.8%가 다시 10~29인 사업체에 재취업했고, 5인 미만 사업체 이직자의 7.8%도 동일 규모 사업체에 재취업했다. 1,000인 이상 대기업 이직자도 약 3.5%가 동일 규모 사업체에 재취업하였다. 주목할 만한 것은 취약 고령 이직자 중 30인 미만 소규모 사업체 이직자는 5인 미만 사업체에서 5~9인 또는 10~29인, 5~9인에서 5인 미만 등 소규모 사업체들 사이의 이동 비중이 각각 2~3%대로 나타나, 소규모 사업체 내에서 이동하는 경향을 보여준다.

대기업에서 이직한 취약 고령자 상당수는 재취업 시 중소기업으로 이동했다. 1,000인 이상 대규모 사업체 이직자의 0.6%는 5인 미만 영세업체에, 0.8%는 10~29인 규모 중소기업에 재취업하였다. 그러나 반대로 중소기업 사업체 취약 고령 이직자가 대규모 사업체로 이직하는 경우는 매우 드물었다. 5인 미만 사업체에서 1,000인 이상 사업체로의 노동이동은 0.6% 수준에 불과하였다. 즉 대부분 중소기업 범주 내에서 재취업이 이루어지며, 대기업으로의 진입은 예외적임을 알 수 있다.

〈표 4-9〉 취업 고령자의 사업체 규모별 이행

(단위 : %)

		이직 후 규모											계
		5인 미만	5~9인	10~29인	30~49인	50~69인	70~99인	100~149인	150~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상	
이 직 전 규 모	5인 미만	7.8	2.7	3.0	1.0	0.5	0.4	0.3	0.5	0.3	0.5	0.6	17.4
	5~9인	3.2	3.9	2.8	0.8	0.4	0.3	0.2	0.3	0.2	0.3	0.4	12.8
	10~29인	3.9	3.0	8.8	2.3	1.0	0.7	0.5	0.7	0.4	0.6	0.7	22.4
	30~49인	1.4	0.9	2.3	2.7	0.7	0.4	0.3	0.4	0.2	0.2	0.3	9.7
	50~69인	0.7	0.4	1.0	0.6	1.2	0.4	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	5.2
	70~99인	0.6	0.3	0.7	0.4	0.3	1.2	0.3	0.3	0.1	0.2	0.3	4.7
	100~149인	0.4	0.2	0.5	0.3	0.2	0.3	1.1	0.4	0.1	0.2	0.3	4.2
	150~299인	0.6	0.3	0.6	0.3	0.2	0.3	0.4	1.7	0.3	0.4	0.5	5.7
	300~499인	0.3	0.2	0.4	0.2	0.1	0.1	0.1	0.3	1.1	0.4	0.4	3.5
	500~999인	0.4	0.3	0.6	0.3	0.2	0.2	0.2	0.4	0.3	2.7	0.9	6.4
	1,000인 이상	0.6	0.4	0.8	0.4	0.2	0.2	0.3	0.5	0.4	0.7	3.5	7.9
	계	19.8	12.6	21.5	9.2	4.9	4.4	3.9	5.6	3.5	6.4	8.0	100.0

자료 : 한국고용정보원, 연구용 행정DB.

취약 고령자의 재취업 사업체 규모를 살펴보면, 소규모 사업장으로의 취업이 압도적으로 많았다. 10~29인 규모의 재취업 비중이 21.5%로 가장 높았고, 종사자 5인 미만의 아주 작은 사업체에 재취업한 이들이 전체의 19.8%, 5~9인 규모의 재취업 비중은 12.6%로, 종사자 30인 미만 사업장에 재취업한 취약 고령 근로자는 절반 이상(약 54%)에 달한다. 즉, 취약 고령 근로자들의 재취업은 영세 소기업이나 소규모 사업장 위주로 이루어지는 경향이 두드러졌다. 30~299인 규모의 증견 사업체에 재취업한 경우는 약 28%의 비중을 차지하였다. 그러나 500인 이상 대규모 사업장으로의 재취업자는 상대적으로 적어, 500~999인 규모 6.4%, 1,000인 이상 규모는 8.0%였다.

취약 고령자의 재취업 후 임금수준을 사업체 규모별로 보면 역 U자형 패턴이 나타난다. 우선 5인 미만 사업체에 재취업한 경우 평균임금은 약 217만 원이었고, 5~9인 사업체에서는 약 224만 원, 10~29인 사업체에서는 229만 원 수준이었다. 사업체 규모가 30~99인 사업체의 임금은 236만~239만

〈표 4-10〉 사업체 규모별 취약 고령 근로자의 재취업자 수

(단위: 천 명, %)

	재취업		다른 사업장으로 재취업		동일 사업장으로 재취업	
	상실자 수	비중	상실자 수	비중	상실자 수	비중
5인 미만	120	19.8	108	21.9	12	10.5
5~9인	77	12.6	68	13.7	9	8.0
10~29인	130	21.5	111	22.6	19	17.0
30~49인	56	9.2	47	9.4	9	8.3
50~69인	30	4.9	24	4.9	6	5.0
70~99인	27	4.4	21	4.2	6	5.4
100~149인	24	3.9	18	3.7	6	5.0
150~299인	34	5.6	26	5.3	8	7.2
300~499인	21	3.5	15	3.0	6	5.8
500~999인	39	6.4	23	4.6	16	14.3
1,000인 이상	48	8.0	33	6.8	15	13.5

자료: 한국고용정보원, 연구용 행정DB.

원으로 약간 높아졌다. 100~499인 사업체 재취업자의 임금은 237만~247만 원 선으로 비슷하거나 조금 더 높았다. 그러나 500인 이상의 대규모 사업체에 재취업한 경우 오히려 평균임금이 약 227만 원으로 떨어졌고, 1,000인 이상 대규모 사업체는 221만 원으로 더 낮아져 중규모 사업체보다 낮은 수준을 보였다.

재취업 사업장 유형에 따른 임금 차이도 규모별로 상이했다. 5인 미만 사업체로 이직한 경우를 제외하고는 대체로 취약 고령자가 다른 사업장에 재취업한 경우 이직 후 임금이 다소 높아졌다. 그러나 동일 사업장에 재고용된 경우 사업체 규모가 클수록 이직 전후 임금 하락폭은 더 컸다. 5인 미만 소규모 사업체로 이직한 경우, 동일 사업장에 재고용된 경우 임금은 200만 원으로 이직 전후 상대임금은 106.2%였으나 다른 사업장으로 재취업한 경우

〈표 4-11〉 사업체 규모별 취약 고령 근로자의 이직 전후 실질임금 및 상대임금

(단위: 천 원, %)

	재취업			다른 사업장으로 재취업			동일 사업장으로 재고용		
	이직 전	이직 후	상대 임금	이직 전	이직 후	상대 임금	이직 전	이직 후	상대 임금
5인 미만	2,179	2,166	99.4	2,214	2,183	98.6	1,892	2,009	106.2
5~9인	2,204	2,237	101.5	2,211	2,245	101.5	2,152	2,174	101.0
10~29인	2,223	2,293	103.1	2,213	2,287	103.3	2,277	2,325	102.1
30~49인	2,268	2,359	104.0	2,241	2,349	104.8	2,415	2,414	100.0
50~69인	2,207	2,328	105.5	2,186	2,338	107.0	2,311	2,284	98.8
70~99인	2,275	2,388	105.0	2,247	2,383	106.0	2,380	2,406	101.1
100~149인	2,303	2,366	102.7	2,293	2,380	103.8	2,343	2,314	98.8
150~299인	2,334	2,412	103.3	2,308	2,430	105.3	2,434	2,343	96.2
300~499인	2,401	2,466	102.7	2,366	2,486	105.1	2,499	2,413	96.6
500~999인	2,171	2,277	104.9	2,120	2,332	110.0	2,277	2,177	95.6
1,000인 이상	2,249	2,205	98.1	2,173	2,227	102.5	2,528	2,126	84.1

자료: 한국고용정보원, 연구용 행정DB.

임금은 218만 원으로 이직 전후 상대임금은 98.6%로 낮아졌다.

5~49인 규모에서는 다른 사업장으로의 재취업이든 동일 사업장으로의 재고용이든 이직 전보다 이직 후 임금이 다소 높아졌다. 또한 동일 사업장에 재고용된 경우가 다른 사업장에 재취업한 경우보다 실질임금 수준은 더 높았다. 50~299인 규모에서는 다른 사업장에 재취업하는 경우에 이직 후 실질임금이 더 높아졌으나, 동일 사업장에 재고용된 경우는 70~99인 규모를 제외한 규모의 사업체에서 이직 후 실질임금이 더 낮아졌다. 그리고 다른 사업장에 재취업한 경우의 실질임금 수준이 동일 사업장에 재고용된 경우의 실질임금보다 더 높았다. 300인 이상 대규모 사업체에서도 다른 사업장에 재취업하는 경우는 이직 후 실질임금이 더 높아졌으나 동일 사업장에 재고용된 경우는 이직 후 실질임금이 더 낮아졌다. 그리고 다른 사업장에 재취업한 경우 실질임금 수준이 동일 사업장에 재고용된 경우의 실질임금보다 더 높았다. 이는 고령자를 다시 고용할 때 임금을 삭감하여 고용하는 사례가 있을 수 있음을 시사한다.

### 제3절 취약 고령 이직자의 고용서비스 이용 현황 및 효과

#### 1. 취약 고령 이직자의 고용서비스 이용 현황

취약 고령 이직자들의 고용서비스 이용률을 보면, 실업급여 수급이나 취업지원서비스, 직업훈련 등에 대한 참여가 높지 않은 것으로 나타났다.

우선 이직 후 고용서비스 전반(직업훈련·취업알선 등 적극적 노동시장 프로그램)에 참여한 비중은 13.4%에 불과하였다. 구체적으로 살펴보면, 취업 알선 서비스를 이용한 비율은 12.1%, 실업급여를 신청·수급한 비율은 17.2%로 나타났다. 직업훈련에 참여한 비율은 1.9%로 매우 낮았다.

취약 고령 이직자의 재취업률이 84%로 높음에도 불구하고 취업알선 서비

스 이용률이 12% 남짓에 불과하다는 것은, 대다수 고령자가 지인 소개, 자체 구직 등 비공식 경로로 재취업했음을 보여준다. 또한 직업훈련 참여가 저조한 것은 취약 고령층의 경우 재취업 시 새로운 기술을 배우기보다 기존 단순직에 재진입하는 경향이 강하고, 훈련 프로그램의 내용이나 기간이 고령자에게는 적합하지 않거나 진입 장벽으로 작용한 것으로 추정된다.

전반적으로 취약 고령 근로자들은 고용보험 제도를 통한 실업급여에는 일부 의존하지만, 취업알선, 직업훈련 등 적극적 노동시장 프로그램 참여는 미미한 실정이다.

고용서비스 중 취업알선 서비스에 참여한 취약 고령 구직자들의 희망 직종을 분석한 결과, 실제로 재취업이 많이 이루어진 분야와 유사한 경향이 나타났다. 취업알선 서비스 참여자 87,350명 중 가장 많은 이들이 희망한 직종은 돌봄서비스직(간병·요양 등)으로, 약 23.2%가 요양보호사 등 돌봄 분야 일을 원하였다. 둘째로 많은 희망 직종은 청소 및 기타 서비스직으로 17.7%를 차지했고, 다음으로 음식서비스직이 9.0%, 경비직(시설·보안)이 8.7%로 뒤를 이었다. 상위 4개 직종이 전체 희망자의 약 59%를 차지할 정도로 고령층 구직 희망 직종은 몇몇 분야에 집중되어 있었다. 이들 선호 직종은 실제 재취업한 직종들과 일치하며, 취약 고령층이 주로 단순 서비스 노동 직종을 선호하는 양상이 확인된다. 그 외에도 제조단순직(5.2%), 운전·운송직(5.1%), 경영행정 사무직(3.1%), 사회복지 및 종교관련직(2.9%) 등을 선호하였다.

〈표 4-12〉 취약 고령 이직자의 고용서비스 이용 현황

(단위: 천 명, %)

	근속 5년 이상		근속 5년 미만	
	이직자 수	비중	이직자 수	비중
59세 이직자	66	100.0	719	100.0
고용서비스	9	14.0	97	13.4
취업알선	7	11.3	87	12.1
실업급여	25	37.8	124	17.2
직업훈련	3	4.2	14	1.9

자료: 한국고용정보원, 연구용 행정DB.

취약 고령 이직자의 희망 직종별로 희망 임금 수준을 살펴보자. 전반적으로 희망 임금 수준은 최저임금 수준이었다. 돌봄서비스직의 희망 임금은 200만 원 수준이었고, 청소직 희망자의 희망 임금은 177만 원이었다. 음식서비스직의 희망 임금은 187만 원, 경비직은 188만 원을 받기를 희망하여, 대체로 170만~200만 원대를 희망하였다. 이러한 임금수준은 실제 취약 고령자들이 재취업으로 얻는 임금수준과도 유사한 금액으로, 구직 단계에서부터 현실적인 임금수준을 예상하고 있음을 보여준다. 한편 관리·사무직의 희망 임금은 평균 203만~250만 원 선으로 서비스직 희망 임금 수준보다 높았으나, 이들 직종을 희망하는 고령자는 3% 내외로 많지 않았다. 기술직(기계정비 등)의 희망 임금도 229만 원 정도로 다소 높았지만 희망자 비중은 1~2%에 그쳤다.

전반적으로 취약 고령 구직자들은 희망 직종도 한정적이고 희망 임금도 비교적 낮은 수준으로 설정하고 있었다. 실제로 많은 고령자가 최저임금 수준에서 일자리 선택의 폭을 좁혀 구직활동을 하고 있으며, 이러한 낮은 임

〈표 4-13〉 취업알선 서비스를 받은 고령 취약 근로자의 주요 희망 직업

(단위: 천 명, %, 만 원)

	상실자 수	비중	희망 월임금
돌봄서비스직(간병육아)	20	23.2	200
청소및기타개인서비스직	15	17.7	177
음식서비스직	8	9.0	187
경호경비직	8	8.7	188
제조단순종사자	5	5.2	185
운전운송직	4	5.1	202
경영행정사무직	3	3.1	203
사회복지,종교직	3	2.9	185
인문사회과학연구직	2	2.5	153
건설채굴직	2	2.4	226
영업판매직	2	2.3	189
기계설치정비생산직	2	1.8	229

자료: 한국고용정보원, 연구용 행정DB.

금 수용성이 높은 재취업률의 한 원인으로 볼 수도 있다.

취약 고령 이직자의 실업급여 수급 자격을 살펴보면, 취약 고령 이직자 중 상당수가 자격 요건을 충족하지 못하거나 실업급여를 신청하지 않은 것으로 보인다. 전체 이직자 719명 중 실업급여를 실제 수급한 인원은 124명으로 17.2%에 불과했다. 취약 고령 이직자의 82.8%는 실업급여를 받지 않았는데, 대부분 이직 사유나 근속기간 요건 미충족 등으로 수급하지 못한 것이다. 특히 이직 당시 근속기간이 180일 미만이었던 이들은 실업급여 수급률이 7.0%에 그쳤다. 이들은 이직 일자리 이전의 고용보험 가입 이력 기간을 합하여 실업급여를 신청·수급한 것이다. 이는 실업급여 수급 요건인 이직 전 18개월간 180일 이상 가입을 못 채운 사례가 많았음을 의미한다. 반대로 근속 180일 이상인 그룹에서는 수급률이 28.5%로 비교적 높았지만, 여전히 3명 중 2명은 실업급여를 받지 못했다. 이러한 낮은 수급률은 취약 고령층의 퇴직 사유가 절반 이상 자발적 이직(개인사정 퇴사 51.3%)으로 실업급여 수급 신청자격이 없는 경우가 많고, 실업급여 수급 신청자격이 있더라도 곧바로 재취업하거나 수급 포기하는 사례가 있기 때문으로 해석된다.

실업급여를 받은 취약 고령 이직자들의 급여 소진 양상을 보면, 급여 수급 기간을 채우지 않고 재취업하는 경향이 강했다. 실업급여 수급자의 소정급여일수는 경력과 연령에 따라 90일에서 최대 270일까지인데, 소정급여일수가 짧은 그룹일수록 소진율이 높고 기간이 길어질수록 소진율이 약간 낮아졌다.

〈표 4-14〉 취약 고령 이직자의 실업급여 수급자격 현황

(단위: 천 명, %)

	전 체	상실 일자리 근속 180일 미만	상실 일자리 근속 180일 이상
실업급여 미수급	595	351	245
실업급여 수급	124	26	98
수급률	(17.2)	(7.0)	(28.5)

주: 1) 상실 일자리 근속은 업무일 기준.

2) ( ) 안은 전체 고령 취약 이직자에 대한 비중임.

자료: 한국고용정보원, 연구용 행정DB.

한편 실업급여 대체율을 보면, 취약 고령 실업급여 수급자의 평균임금 대체율은 약 60~70% 수준으로 나타나, 법정 지급률(평균임금의 50~60%<sup>11)</sup>)을 웃도는 것처럼 보인다. 구체적으로, 소정급여일수 90~180일 수급자들의 경우 구직급여 일액이 이전 임금의 64~72% 수준이었다. 이는 취약 고령 이직자의 이전 임금이 낮아 하한액 적용자 비중이 높기 때문이다. 현재 실업급여는 최저임금의 80~90% 수준을 최소 지급액으로 보장하는데, 저임금 근로자의 경우 이 최저 보장 적용으로 실제 대체율이 50~60%를 넘어서게 된다. 소정급여일수 270일 수급자는 이전 임금이 상대적으로 높아, 실업급여 평균 대체율이 50.9%로 낮았다. 이는 실업급여 상한액이 적용되는 고임금자는 50% 수렴하기 때문이다.

종합하면, 취약 고령 이직자의 실업급여는 임금 대비 60% 이상의 소득보전 효과를 내고 있으나 대부분 소정급여일수를 다 소진하지 못하고 재취업하는 것으로 나타났다.

〈표 4-15〉 고령 취약 이직자의 실업급여 수급자의 소정급여일수 및 소진율

(단위: 명, %)

	소진율			대체율		
	수급자수	급여 수급일수	소진율	구직 급여일액	임금일액	대체율
90일	8,394	82	91.1	49,567	76,917	64.4
120일	15,551	106	88.3	55,820	77,782	71.8
150일	17,846	134	89.3	49,651	70,736	70.2
180일	39,592	161	89.4	54,091	75,917	71.3
210일	19,499	185	88.1	54,259	78,335	69.3
240일	15,060	208	86.7	55,454	91,234	60.8
270일	7,950	229	84.8	59,859	117,695	50.9

자료: 한국고용정보원, 연구용 행정DB.

11) 2019년 10월 기준으로 구직급여액이 평균임금의 60%를 지급하는 것으로 제도가 개선되었다.

## 2. 취약 고령 이직자의 재취업에 대한 고용서비스 효과

취약 고령 이직자의 재취업에 대한 고용서비스 효과를 분석하기 위해 매칭 방법으로 참여자와 유사한 특성을 가진 비교집단을 구성하였다(두 집단의 특성 비교는 부표 참조). 추정에는 콕스 해저드 모형을 사용하였다. 여기서 추정 계수는 순간 탈출률로 일자리 상실 상태에서 재취업으로 전환되는 순간적인 확률을 의미하며, 해저드율은 고용서비스를 받지 않은 취약 고령 이직자에 비해 고용서비스를 받은 취약 고령 이직자가 재고용될 가능성을 의미한다.

고용서비스의 재취업 효과를 살펴보면, 취업지원 서비스(취업알선)와 직업훈련 모두 취약 고령자의 재취업 가능성을 통계적으로 유의미하게 높여주는 것으로 나타났다. 콕스 비례위험모형 추정 결과, 취업알선 서비스를 받은 경우 재취업 가능성(해저드율)이 약 1.139배로 증가했고, 직업훈련을 받은 경우 재취업 위험이 1.709배로 크게 증가한 것으로 추정되었다. 두 가지 고용서비스 모두 유의수준 1%에서 효과가 검증되었으며( $p < 0.01$ ) 다른 조건이 동일할 때 재취업 속도를 유의하게 높이는 요인임을 알 수 있다. 특히 직업훈련의 효과가 취업알선보다 상대적으로 크다. 해저드 비율 기준으로 볼 때 취업알선(1.139)에 비해 직업훈련(1.709)의 계수가 훨씬 높아, 훈련 참여가 재취업에 기여하는 정도가 더 큼을 보여준다. 이를 달리 표현하면, 취업알선은 재취업 위험을 약 13.9% 증가시키는 반면 직업훈련은 약 70.9% 증가시켜, 직업훈련이 취업알선보다 효과 크기가 약 5배 이상인 것으로 해석될 수 있다. 이러한 상대적 효과 차이는 통계적으로도 유의하며, 취약 고령자의 재취업을 제고에는 직업훈련 참여가 가장 강력한 수단임을 시사한다.

요약하면, 취업지원과 직업훈련을 통한 개입은 취약 고령자의 재취업 가능성을 높이는 데 효과적이며, 특히 직업훈련은 취업알선 대비 더욱 높은 재취업 촉진 효과를 가진 것으로 분석되었다.

취약 고령 이직자 중 실업급여 수급자들은 취업지원서비스 또는 직업훈련을 받은 경험이 있어 실업급여 수급과 고용서비스를 결합하여 받은 경우의 재취업 효과를 분석하였다.

〈표 4-17〉을 보면, 실업급여 수급자가 취업지원 서비스 또는 직업훈련을

〈표 4-16〉 고령 취약 근로자의 재취업에 대한 고용서비스 효과

	취업지원서비스			직업훈련		
	계수	표준오차	해저드울	계수	표준오차	해저드울
취업알선	0.111	(0.007) ***	1.117			
직업훈련				0.550	(0.025) ***	1.733
남성(기준: 여성)	0.071	(0.009) ***	1.074	0.077	(0.031) **	1.079
근속	-0.001	(0.000) ***	0.999	0.000	(0.000) ***	1.000
근속제공	0.000	(0.000) ***	1.000	0.000	(0.000) ***	1.000
로그 이직 전 실질임금	0.072	(0.005) ***	1.074	0.075	(0.018) ***	1.088
-2 LOG L	1681299.2			117761.88		
관측치	93,072			8,884		

주: 1) PSM 매칭으로 비교집단 설정 후 콕스 해저드 모형을 추정한 결과임.

2) 성, 근속, 학력, 산업, 연도 더미를 통제하여 추정하였음.

자료: 저자 작성.

〈표 4-17〉 실업급여 수급자 대상 고령 취약 근로자의 재취업에 대한 고용서비스 효과

	취업지원서비스			직업훈련		
	계수	표준오차	해저드울	계수	표준오차	해저드울
취업알선	0.178	(0.012) ***	1.194			
직업훈련				1.046	(0.035) ***	2.846
남성(기준: 여성)	0.136	(0.014) ***	1.145	0.148	(0.043) ***	1.160
근속	-0.001	(0.000) ***	0.999	0.000	(0.000) ***	1.000
근속제공	0.000	(0.000) ***	1.000	0.000	(0.000) ***	1.000
로그 이직 전 실질임금	0.132	(0.011) ***	1.141	0.045	(0.029) ***	1.046
-2 LOG L	549431.21			58688.967		
관측치	34,648			4,834		

주: 1) PSM 매칭으로 비교집단 설정 후 콕스 해저드 모형을 추정한 결과임.

2) 성, 근속, 학력, 산업, 연도 더미를 통제하여 추정하였음.

자료: 저자 작성.

받은 경우 취약 고령자의 재취업 가능성을 통계적으로 유의미하게 높여주는 것으로 나타났다.

콕스 비례위험모형 추정 결과, 실업급여 수급자가 취업알선 서비스를 받

은 경우 재취업 가능성(해저드율)이 약 1.194배로 증가했고, 실업급여 수급자가 직업훈련을 받은 경우 재취업 가능성이 2.846배로 크게 증가한 것으로 추정되었다. 두 가지 고용서비스 모두 유의수준 1%에서 효과가 검증되었으며( $p < 0.01$ ), 다른 조건이 동일할 때 재취업 속도를 유의하게 높이는 요인임을 알 수 있다. 특히 실업급여 수급자가 직업훈련을 받을 때의 효과가 취업 알선보다 상대적으로 매우 커 직업훈련 참여가 재취업에 기여하는 정도가 훨씬 더 크다는 것을 보여준다. 이러한 상대적 효과 차이는 통계적으로도 유의하며, 취약 고령자 중 실업급여 수급자의 재취업률에 직업훈련 참여가 가장 강력한 수단임을 재확인하였다.

## 제4절 요약과 시사점

본 연구는 법정 정년 연령 직전인 59세에 당시 종사하던 일자리의 근속기간이 5년 미만인 고령 이직자를 취약 고령 근로자로 정의하고 이들의 노동시장 이행 경로와 임금 변화를 살펴보았다. 이 과정에서 실업급여, 취업 알선, 직업훈련 등 고용서비스가 재취업을 촉진하는 것으로 확인되었다. 본 연구는 한국고용정보원의 연구용 고용보험DB를 활용하여 분석하였다.

분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 근속 5년을 기준으로 59세 이직 고령자를 구분하여 이들의 노동이동 및 임금변동을 살펴본다 근속 5년 미만 이직 고령자의 취약성을 확인하였다.

구체적으로 보면, 2017~2023년 기간 동안 59세에 일자리를 상실한 고령 근로자는 약 785천 명에 이르며, 이들의 대다수(약 91.6%)가 직전 일자리 근속기간 5년 미만의 단기 근속자였다. 근속 5년 이상 고령 이직자는 남성(61.9%)과 고학력자(31.0%)의 비중이 높았지만, 근속 5년 미만 고령 이직자는 여성(53.7%)과 저학력자(72.9%)의 비중이 상대적으로 높았다.

59세 이직 고령자의 재취업 비중을 보면, 근속 5년 이상 이직 고령자의 72.6%가 재취업하였고 근속 5년 미만 이직 고령자의 재취업 비중은 84.2%

로 더 높았다. 재취업자 중 절반 이상은 실업을 경험한 후 재취업했으며, 실업을 경험하지 않고 재취업한 비중은 각각 44.7%와 41.6%로 나타났다. 재취업 기업 유형에도 다소 차이를 보여, 근속 5년 이상 이직 고령자의 85.6%, 근속 5년 미만 이직 고령자의 81.6%가 이직 전 사업체와 다른 사업체에 재취업하며, 동일 사업장에 재고용되는 경우는 각각 14.4%, 18.4%로 상대적으로 적었다.

재취업 시 임금 변화를 살펴보면, 다른 사업장으로 옮긴 경우 근속 5년 이상 이직 고령자는 재취업 후 평균 실질임금이 이전의 94% 수준으로 감소한 반면, 근속 5년 미만 이직 고령자는 103% 수준으로 소폭 상승하는 경향을 보였다. 동일 사업장에 재고용된 경우는 근속 5년 이상 이직 고령자는 이직 전 임금의 109.8%로 오히려 임금이 상승했고, 근속 5년 미만 이직 고령자는 98.5%로 소폭 하락하였다. 이는 전반적으로 고령 취약층이 재취업을 위해 이전보다 낮은 임금을 수용하고 있음을 보여준다.

둘째, 취약 고령 재취업자는 이직 후 재취업이 주로 이전과 동일하거나 유사한 분야에서 이루어지는 경향이 두드러졌다. 산업별로는 보건업 및 사회복지서비스업, 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업, 제조업 등에서 동일 산업 내 재취업 비중이 높았다. 직종별로는 청소 및 기타개인서비스직, 돌봄서비스직, 경호경비직 등 단순 서비스 직종에서 재취업이 활발했으며, 재취업한 사업체 규모도 동일 사업체 규모 내에서의 이동 또는 30인 미만 소규모 사업체 내에서의 이동이 집중되는 양상이었다.

셋째, 취약 고령 재취업자의 산업별 임금은 고숙련·전문직으로 추정되는 정보통신업, 전문과학기술서비스업, 금융보험업 등에서는 재취업 후 실질임금이 낮아졌다. 재취업 진입장벽이 상대적으로 낮은 보건업 및 사회복지서비스업, 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업, 제조업 등에서는 실질임금이 다소 높아졌다. 주목할 만한 것은 고숙련, 전문 일자리로 추정되는 정보통신업, 전문과학기술서비스업 등 산업에서는 동일 사업체에 재고용된 경우가 다른 사업체에 재취업한 경우보다 실질임금이 더 높았다는 것이다.

넷째, 취약 고령 재취업자의 직종별 임금 변동을 보면, 고임금 전문직일수록 재취업 시 임금 하락폭이 큰 것으로 나타났다. 예를 들어, 금융·보험

직 종사자는 재취업 후 임금이 이전의 약 54% 수준으로 급감했고, 연구직(인문사회 분야)의 경우에도 45~50% 수준까지 대폭 감소하였다. 관리직이나 법률직 등 전문관리 분야 역시 재취업 시 이전 임금 대비 80~90% 수준에 머물러 상당한 하락을 보였다. 이에 비해 돌봄서비스직이나 청소·경비직 등 서비스·단순직으로 재취업한 경우 이직 전후 임금격차가 거의 없거나 오히려 소폭 상승하는 모습을 보였다.

다섯째, 사업체 규모별 취약 고령 재취업자의 임금 변동을 보면, 이전 직장이 소규모였던 경우 재취업 후 임금이 이전과 거의 비슷하거나 약간 상승하여 변동이 미미했다. 반면 대규모 사업체에서 이직한 취약 고령자는 재취업 일자리에 임금이 뚜렷이 감소했다. 특히 1,000인 이상 대규모 사업체에서 이직 전과 동일한 사업체에 재고용되는 경우 재취업 임금이 이전의 약 84% 수준에 그쳐 상당한 임금 저하가 발생했다.

여섯째, 취약 고령 이직자는 고용센터를 통한 취업알선이나 직업훈련 등 적극적 노동시장정책을 이용한 비율은 13.4%에 불과하였고 실업급여를 수급한 비율도 17.2%에 그쳤다. 이는 다수 고령 이직자가 고용보험상 실업급여 수급 신청 요건을 충족하지 못하거나 혹은 자발적 이직 등으로 실업급여 수급 자격을 상실했기 때문으로 보인다. 또한 설령 실업급여를 받더라도, 상당수가 소정급여일수 내 실업급여를 모두 소진하지 못하고 조기에 재취업하는 경향을 확인하였다.

일곱째, 콕스 해저드 모형으로 고용서비스가 재취업에 미치는 효과를 보면, 고령 취약 근로자의 재취업 가능성을 통계적으로 유의하게 높이는 것으로 나타났다. 고용센터의 취업알선 서비스를 받은 경우 재취업까지 걸리는 시간이 유의미하게 단축되어, 재취업 해저드율은 1.117배로 증가하였고, 직업훈련에 참여한 경우 해저드율이 1.542배로, 직업훈련 미참가자 대비 재취업 가능성이 약 54% 높아졌다. 이러한 효과는 실업급여 수급자 하위집단에서 더욱 두드러졌는데, 실업급여를 받는 고령자가 취업알선 서비스를 이용하면 재취업 해저드율이 1.194배로 높아졌고, 직업훈련을 받는 경우 그 효과는 2.846배에 달해 재취업 가능성이 약 2.8배나 상승하였다. 이는 고용서비스가 재취업 가능성에 큰 도움이 될 수 있음을 보여준다. 특히 직업훈련의 경우 고령층의 재취업 경쟁력 제고에 매우 효과적으로 작용하였으며, 실

업급여 수급자에게 더 큰 효과를 발휘한 점이 주목된다.

이러한 분석 결과는 취약 고령 이직자에 대한 고용안전망 강화가 필요함을 시사한다. 또한 취약 고령 구직자에 대한 맞춤형 취업지원과 직업훈련이 재취업률을 높이는 데 효과적이지만 취업지원과 실제 이용률이 낮아 정책 효과가 제한되고 있다. 고용센터 및 지자체를 중심으로 취약 고령자 대상 취업지원 프로그램을 대폭 확충하고 참여 장려책을 마련해야 할 것이다.

〈부표 4-1〉 PS매칭으로 구성한 분석자료의 기초통계량

		평균 (미참가자)	SD (미참가자)	평균 (참가자)	SD (참가자)	SMD	Abs (SMD)
취업알선	성	1.614	0.487	1.614	0.487	0.000	0.000
	학력	2.961	1.068	2.951	1.068	-0.010	0.010
	근속(일)	324.674	375.079	324.494	374.212	0.000	0.000
	자발적이직	0.479	0.500	0.478	0.500	-0.003	0.003
	로그상실시 실질임금(월)	13.988	1.018	13.991	0.789	0.003	0.003
직업훈련	성	1.707	0.455	1.707	0.455	0	0
	학력	3.288	1.193	3.305	1.173	0.014	0.014
	근속(일)	481.838	452.462	484.338	447.888	0.006	0.006
	자발적이직	0.299	0.458	0.305	0.46	0.011	0.011
	로그상실시 실질임금(월)	14.238	0.757	14.241	0.827	0.004	0.004
실업급여 수급자의 취업알선	성	1.568	0.495	1.568	0.495	0.000	0.000
	학력	2.928	1.091	2.925	1.088	-0.003	0.003
	근속(일)	517.622	407.164	525.083	414.676	0.018	0.018
	자발적이직	0.065	0.247	0.065	0.246	-0.002	0.002
	로그상실시 실질임금(월)	14.311	0.723	14.298	0.592	-0.020	0.020
실업급여 수급자의 직업훈련	성	1.698	0.459	1.698	0.459	0.000	0.000
	학력	3.351	1.135	3.335	1.143	-0.014	0.014
	근속(일)	610.775	453.085	617.142	452.634	0.014	0.014
	자발적이직	0.055	0.227	0.062	0.242	0.033	0.033
	로그상실시 실질임금(월)	14.378	0.719	14.413	0.771	0.046	0.046

주 : 1) PSM 매칭 후 분석자료는 로짓분석을 통해 도출되었으며, 로짓분석은 고용 서비스 정책프로그램 참여여부를 종속변수로 하고 성, 연령, 근속기간, 임금 더미, 지역더미, 연도더미를 설명변수로 함.

2) 매칭 균형 평가를 위해 SMD(standardized mean differences)를 추정하였으며, SMD가 모두 0.1 이하로 추정되어 공변향이 균형임.

자료 : 저자 작성.

## 제 5 장

### 요약과 정책 과제

#### 제1절 주요 연구 결과와 시사점

생산가능인구의 감소에 따라 고령 노동력을 적극적으로 활용할 필요가 제기된다. 본 연구는 법정 정년 전후 노동시장 이행 분석을 통해 고령 노동력을 효과적으로 활용하기 위해서는 취약한 고령자 노동시장의 개선과 생애 숙련 활용이 필요함을 제기하였다. 주요한 분석 결과는 다음과 같다.

제2장에서는 한국노동패널(한국노동연구원)을 이용하여 법정 정년 직전인 59세를 기준으로 측정한 숙련이 60대 초반 노동시장에서 어떻게 활용되고 있는지를 분석하였다.

첫째, 59세에 종사한 산업이나 직업이 다른 일자리로 이동하거나 노동시장에서 퇴장하는 비율이 61세 30.1%, 62세 38.7%, 63세 47.7%, 64세 52.8%로 증가하여 생애의 주된 숙련을 제대로 활용하고 있지 못하고 있음을 보여준다. 특히 5년 이상 근속한 정규직은 주된 일자리를 유지하는 비율이 더 낮으며, 이동하더라도 생애 경력을 변동하는 경우가 많다.

둘째, 경력 변동을 동반한 이동 시에는 20% 내외의 근로소득이 감소하며, 5년 이상 근속한 정규직의 경우 근로소득은 40% 내외 감소한다. 다른 영향요인들을 통제하였을 때 경력을 유지하면서 이동하는 경우의 임금은 일자리를 유지하는 경우와 비교하여 통계적으로 유의한 차이가 없지만 경력 변

동을 동반하여 이동할 때에는 임금이 유의하게 감소한다.

셋째, 60대 초반 노동시장에서 산업경력과 직업경력의 임금 효과가 근속이나 경력의 임금 효과보다 크게 나타나, 60대 초반 노동시장에서도 숙련 활용이 중요함을 시사한다. 경력을 유지하며 이동할 때 생애에 걸쳐 축적한 직업 경력과 산업 경력의 임금 효과가 크게 나타난다.

이상의 분석 결과는 생애에 축적된 숙련이 법정 정년 이후에 제대로 활용되고 있지 못함을 의미하므로, 주된 일자리를 유지하거나 불가피한 노동 이동 시 생애 숙련을 유지하도록 유인하는 정책이 필요함을 시사한다.

제3장에서는 고용보험 행정자료를 이용하여 60대 초반 피보험 상실자를 대상으로 하여 상실사유별로 이동 유형과 근로조건 변화를 살펴보았다.

첫째, 고령자의 피보험자격 상실률은 매우 높을 뿐만 아니라 재취업도 활발하게 이루어지고 있다. 고령자의 일자리 상실에서 정년퇴직 비중이 꾸준히 증가하여 2023년에는 60세에 26.4%를 차지하는데, 재취업률은 자발적 이직자에 비해 낮게 나타나, 상실 사유에 따라 고령자의 노동시장 복귀 양상이 이질적임을 보여준다.

둘째, 이전에 일했던 동일 사업체에 재고용 형태로 복귀하는 비율이 증가하여 17.7%로 추산된다. '계약 및 공사종료'로 퇴직한 경우 재고용률은 32.4%로 가장 높았고, '정년'퇴직자도 29.0%가 퇴직했던 동일 업체에 재고용되었다. 정년퇴직자가 동일 사업장에 재고용될 경우 재취업 후 임금은 퇴직 직전 임금의 약 90% 수준이었으며, 계약직으로 변경되는 비율이 높았다. 정년 퇴직자가 새로운 일자리로 이동하는 경우엔 무기직으로 재취업하는 비율이 높지만 큰 폭의 임금 하락을 경험하였다.

이상과 같은 분석결과는 정년 연장 등을 통해 동일 사업장에서 계속 일할 수 있는 여건을 마련하는 한편, 퇴직 예정 고령자는 전직 지원이나 직무재교육 기회를 제공하여 새로운 일자리로 원활히 이동하도록 지원할 필요가 있음을 시사한다.

제4장에서는 법정 정년 연령 직전인 59세에 당시 종사하던 일자리의 근속기간이 5년 미만인 근로자를 취약 근로자로 정의하고, 고용보험 행정자료를 이용하여 취약 고령 근로자의 노동시장 이행 경로와 임금 변화를 분석하였다.

첫째, 취약 고령 근로자는 빈번한 고용 단절을 경험하지만 신속하게 재취업하며 저임금 일자리를 벗어나지 못하고 있었다. 재취업 일자리는 돌봄·간병, 청소 등 사회서비스 및 단순노무직에 편중되어 있었다.

둘째, 취약 고령 근로자가 취업알선이나 직업훈련 등 적극적 노동시장정책을 이용한 비율은 13.4%에 불과하고 실업급여를 수급한 비율도 17.2%에 그쳤지만, 적극적 노동시장정책은 재취업을 촉진하는 데 기여하는 것으로 나타났다.

이상의 분석 결과는 취약 고령 이직자의 노동시장정책 접근성을 높이는 한편으로 새로운 일자리 분야로의 전환 교육이나 재직자 경력 활용이 가능한 일자리를 발굴하는 등 일과 소득 측면에서 안정성을 높이기 위한 방향으로 개선이 필요함을 시사한다.

## 제2절 고령자 노동시장 개선을 위한 정책 모색

### 1. 정년 연장의 연착륙을 위한 지원의 필요성

65세까지 법정 정년의 단계적 연장이 국정과제로 명시되었다. 60세 정년 의무화의 경험에 비추어 고령자 노동시장의 개선에 기여할 것으로 보인다. <표 5-1>에서 60세 정년 의무화 이후 50대 후반 노동시장이 개선되었음을 확인할 수 있다. 2016~2017년 실시된 60세 정년 의무화 정책은 1956년생 이후에 태어난 고령자에게 적용된다. 60세 정년이 적용된 1956~60년 출생 코호트와 적용되지 않은 1951~55년 출생 코호트의 고용 특성을 비교하는 방식으로 60세 정년 의무화 이후 고령자 노동시장의 변화를 살펴보았다. 60세 정년 연장 의무화가 적용되지 않은 출생 코호트와 비교하여 적용된 출생 코호트에서 50대 후반의 고용률, 임금노동 비율, 상용직 비율, 근속 5년 이상 비중이 뚜렷하게 증가하였다. 60세 정년 연장 의무화에 따라 50대 후반의 노동시장 참여와 고용 안정성이 개선된 것이다. 법정 정년의 대상이 아닌 60대 초반에서도 소폭 개선이 발견된다.

〈표 5-1〉 60세 정년 의무화에 따른 고령자 노동시장의 변화

	고용률			임금 노동 비중			상용직 비중			근속 5년 이상 비중		
	1951 ~55 (A)	1956 ~60 (B)	B-A	1951 ~55 (A)	1956 ~60 (B)	B-A	1951 ~55 (A)	1956 ~60 (B)	B-A	1951 ~55 (A)	1956 ~60 (B)	B-A
55	0.695	0.730	0.036	0.392	0.453	0.061	0.198	0.263	0.065	0.149	0.196	0.047
56	0.685	0.713	0.029	0.377	0.444	0.067	0.189	0.267	0.078	0.143	0.199	0.056
57	0.668	0.708	0.040	0.363	0.445	0.082	0.180	0.265	0.085	0.127	0.194	0.067
58	0.659	0.689	0.030	0.364	0.436	0.073	0.180	0.257	0.077	0.126	0.183	0.057
59	0.642	0.672	0.030	0.360	0.421	0.061	0.174	0.244	0.070	0.116	0.170	0.054
60	0.613	0.625	0.012	0.339	0.375	0.036	0.152	0.206	0.054	0.098	0.134	0.037
61	0.605	0.615	0.011	0.334	0.369	0.035	0.145	0.191	0.046	0.088	0.112	0.024
62	0.605	0.606	0.001	0.339	0.360	0.021	0.146	0.191	0.045	0.085	0.103	0.018
63	0.575	0.598	0.024	0.320	0.355	0.035	0.144	0.194	0.050	0.088	0.102	0.014
64	0.554	0.590	0.036	0.306	0.349	0.044	0.142	0.192	0.051	0.084	0.105	0.021
50대 후반	0.670	0.703	0.033	0.371	0.440	0.069	0.184	0.259	0.075	0.132	0.188	0.056
60대 초반	0.590	0.607	0.017	0.327	0.362	0.034	0.146	0.195	0.049	0.089	0.111	0.023

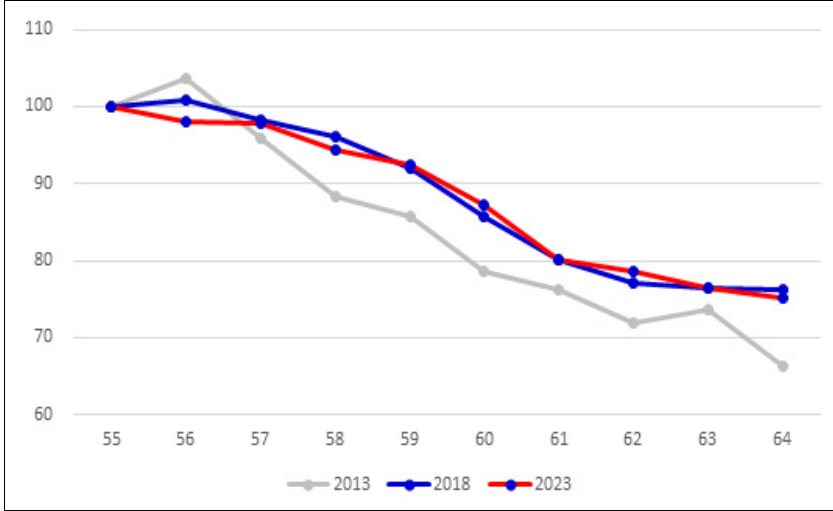
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」를 이용하여 작성.

60세 정년 의무화 이후 50대 후반의 임금도 개선되었다. [그림 5-1]에는 60세 정년 의무화 정책 실시 전후 고령자의 상대임금이 제시되어 있다. 55~64세의 상대임금은 55세 임금을 100으로 하였을 때 64세까지의 상대임금 수준이다. 이때의 임금은 초과근로의 영향을 제외하고 소정근로시간에 따라 받는 임금을 기준으로 작성하였다. 즉, 정액급여에 연간 특별급여를 12로 나누어 합한 월 급여액을 소정실근로시간으로 나누어 산출한 시간당 임금이다.

60세 정년 의무화 정책 실시 전인 2013년과 직후인 2018년을 비교하면, 50대 후반의 임금 개선이 큰 폭으로 이루어졌으며, 60대 초반 근로자도 소폭 개선되었음을 확인할 수 있다. 그러나 60세 정년 의무화 정책이 실시된 이후인 2018년과 2023년을 비교하면, 고령자의 상대임금은 거의 변화하지 않았다.

[그림 5-1] 55~64세 근로자의 상대임금 추이(55세 시간당 소정 임금=100)

(단위 : %)



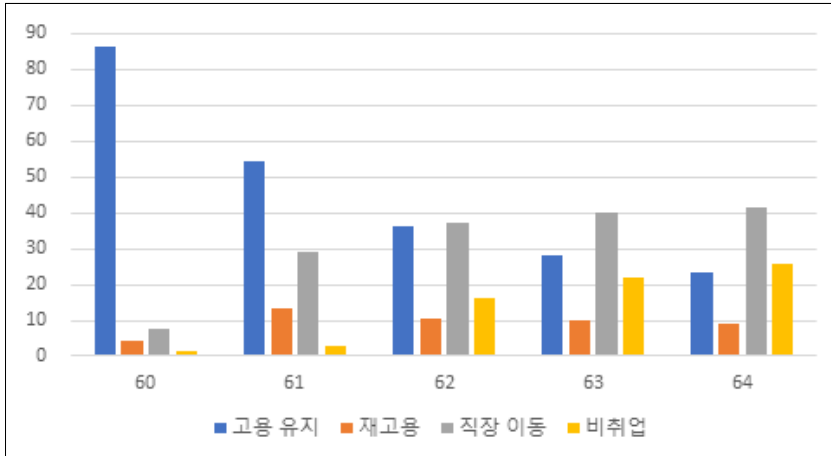
주 : 초과근로수당을 제외한 시간당 소정 임금 기준임.  
 자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」를 이용하여 작성.

국민연금 수급 연령까지 법정 정년의 단계적 연장은 60대 초반의 주된 일자리 이탈을 억제할 것으로 기대된다. [그림 5-2]는 59세 시점에 5년 이상 근속한 근로자의 60대 초반의 고용 변동을 제시한 것이다. 5년 이상 근속한 일자리를 주된 일자리로 간주하면, 주된 일자리를 유지하는 비율은 61세에 54.5%, 62세 36.2%로 급감하며, 64세에는 23.5%에 그친다. 59세에 일하던 일자리에서 재고용 형태로 계속 일하는 비율은 10% 내외 수준을 보인다. 노동시장에서 퇴장하는 비율은 62세 이후 20% 내외 수준을 기록하여, 60대 초반은 노동 이동을 통해서라도 계속 일하는 성향이 높다. 주된 일자리에서 다른 일자리로 이동은 61세에 30%, 62세 이후엔 40% 내외 수준을 보인다.

주된 일자리에서 계속 일하더라도 고용계약의 단절 없이 계속 일하는지, 아니면 재고용 형태로 일하는지에 따라 임금의 변동이 크다. [그림 5-3]은 고용기간의 연장 방식에 따른 임금 변화를 사업체 규모별로 제시한 것이다. 재고용되는 경우 임금이 하락하며, 특히 대기업에서 크게 하락한다. 한편 대기업에서는 고용을 유지하는 경우에도 소폭이지만 임금의 하향 조정이 발견된다.

[그림 5-2] 59세 주된 일자리를 가진 근로자의 60대 초반 고용 변동

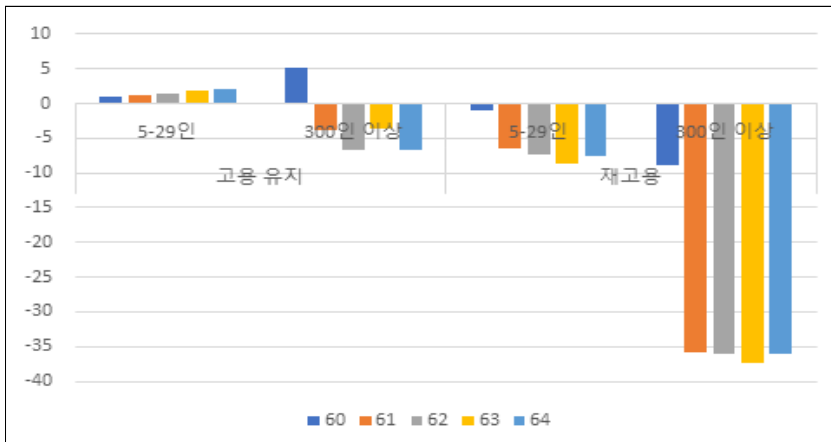
(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 고용보험 행정DB, 2016~23을 이용하여 작성.

[그림 5-3] 59세 주된 일자리를 가진 근로자의 고용기간의 연장 방식에 따른 사업체 규모별 임금 변화

(단위 : %)



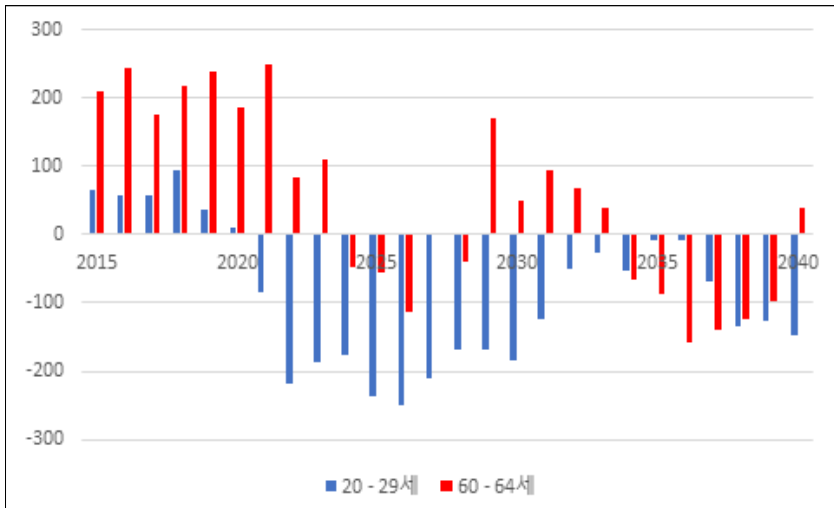
주 : 임금 변화율은 60대 초반 임급의 59세 월 임급 대비 명목 변화율임.  
 자료 : 한국고용정보원, 고용보험 행정DB, 2016~23을 이용하여 작성.

[그림 5-4]는 청년의 단계적인 연장이 이루어질 시기의 인구 변동을 보여 준다. 65세 청년 연장의 대상이 될 60~64세 인구는 2029~2033년 동안 크게

증가하고, 이후 큰 폭으로 감소한다. 국민연금 수급연령이 65세로 상향되는 2033년까지 정년 연장에 대한 지원을 집중할 필요가 있음을 시사한다. 20대 인구는 2020년 이후 크게 감소하고 있어, 법정 정년 60세가 의무화된 2010년대 후반에 비해 세대 간 고용 대체에 대한 우려는 크지 않을 것이다(황덕순, 2025).

[그림 5-4] 20~29세와 60~64세 인구의 연도별 증감

(단위: 천 명)



주: 2022년 기준 중위 추계 시나리오를 이용하여 작성함.  
 자료: 통계청, 「장래인구추계」.

그러나 정년 연장이 고령자 노동시장을 개선하더라도 기업 부담 증가, 정년 연장 혜택의 계층 간 격차 확대, 청년 고용 위축 등의 부작용에 대한 우려가 존재한다. 연장된 고용 기간 동안 고령 근로자가 어떤 일을 할 것인지, 근로시간과 임금이 어떻게 조정되느냐에 따라 부작용은 달라질 것이다.

정년 연장의 방식과 시행 시기, 근로조건 조정의 내용과 절차, 분쟁 발생 시 조정 또는 중재를 통해 해결하는 방안 등에 대해서는 사회적 논의가 진행되고 있다. 이 글에서는 정년의 단계적 연장이 노령연금 수급 시점까지의 소득 안정, 고령자 노동시장 안정, 숙련 인력 활용 등의 긍정적인 효과를 확대하면서 부작용을 최소화할 수 있는 지원 정책을 모색한다.

## 2. 정년 연장에 따른 사업주의 노동비용 추가 부담을 지원

2016~2017년 법정 정년 60세 의무화 시행 시기에도 대규모의 지원 정책을 실시하였다. 그러나 당시엔 근로시간, 임금체계, 직무 구조 등 근로환경과 인사관리를 개선하지 않은 상태에서 기업은 임금피크제와 같은 획일적인 임금 조정에 의존하였다. 이에 따라 당시의 주된 지원정책인 임금피크제 지원금은 정년제 실시 사업장에서 10%를 넘는 임금 감액이 발생한 경우 그 일부를 근로자에게 지원하며, 감액률이 높을수록 더 많이 지원하는 방식으로 이루어졌다. 그러나 과도한 임금 감액은 고령자 고용 안정의 목적을 훼손하거나 우수 인력의 조기 퇴직 등 부정적인 문제를 야기하기도 하였다. 주로 재고용 방식을 활용하는 일본의 지원정책도 유사하다. 일본은 65세까지 고용 의무화, 70세까지 취업확보조치 노력 의무화를 두고 있으나, 대부분 재고용에 의존하고 있다. 60세 정년 이후 재고용 시 임금은 30% 내외 하락하는데, 고령고용 계속급부를 통해 임금 감액의 일부를 보전하고 있다. 즉, 60세 도달 시점에 비해 임금이 75% 미만으로 하락한 수준으로 재고용된 60~64세 고용보험 피보험자에게 60세 이후 임금의 최대 15%까지 지급하는데, 61% 이하면 15%를 지급하고, 75% 이상은 지급하지 않는 방식으로 감액이 클수록 지원이 많다.

이와 달리 고용기간 연장에 따른 사업주의 노동비용 증가를 지원하는 사례도 발견된다. 독일은 근로시간 단축과 부분 연금을 통하여 점진적인 퇴직을 유도하는 정책을 추진하였는데, 고령근로자단시간법(1996)은 근로시간을 단축하더라도 임금이 감소된 시간만큼 줄어들지 않도록 정하였다. 근로시간 단축 전 임금을 기준으로 20% 이상의 임금을 추가하여 지급하도록 하고, 정부는 2009년까지 사업주가 추가로 부담하는 임금과 연금보험료를 지원하였다. 정년 연장과 정년 이후 재고용 의무화를 함께 추진한 싱가포르에서도 60세 이상의 고령자를 고용하는 기업에게 임금의 최대 7%를 지원(\$3,000 이하는 점증형, \$3,000~\$4,000는 점감형으로 지원)하는 임금보조금(Senior Employment Credit)과 55세 이상 근로자를 고용하는 기업에게 사회보장기금(Central Provident Fund) 기여율 증가분의 절반을 지원하고 있다(김지현, 2025).

이 글은 정년 연장 지원 정책의 방향을 전환할 필요를 제기하고자 한다. 우선 지원 대상을 정년제를 운영하는 사업장으로 한정하면, 300인 이상 대기업과 노조 있는 사업장에 더 많은 지원이 이루어질 것이다. 그러나 정년제를 운영하지 않더라도 단계적으로 연장되는 정년 연령까지 고용기간이 늘어나면 노동비용이 증가하게 된다. 따라서 지원 대상은 정년제 유무와 관계없이 고용기간의 연장에 따라 노동비용이 증가하는 사업장으로 정하는 것이 적절할 것이다. 한편 60세 법정 정년 당시에는 대부분 임금피크제를 통해 임금이 하향 조정되었기 때문에 근로자를 대상으로 감액된 임금의 일부를 지원하는 방식을 사용하였다. 그러나 임금 감액이 아니라 노사 간 합의를 통해 근로시간 단축, 임금체계 개편, 직무 재설계 등 다양한 근로조건 조정이 이루어지도록 촉진할 필요가 있다. 따라서 근로자에게 감액된 임금의 일부를 보전하는 것이 아니라 사업주에게 증가된 노동비용 일부를 지원함으로써 정년 연장에 따른 부담을 완화하는 방향으로 지원할 필요가 있다.

첫째, 정년제 유무와 관계없이 고용기간의 연장에 따른 사업주의 사회보험료 부담 증가분을 지원할 필요가 있다. 고용기간의 연장에 따라 고용보험, 산재보험, 건강보험에 대한 보험료 부담이 발생한다. 정년 연장에 따라 국민연금 의무가입 상한 연령이 상향된다면 연금보험료 부담이 추가로 발생한다. 현행 두루누리 사회보험료 지원 사업은 근로자 수가 10인 미만인 소규모 사업체에 종사하는 저임금 근로자 가운데 신청일 이전 6개월간 사회보험 가입 이력이 없는 신규 가입자에 한정하여 지원하고 있어서, 고용기간 연장은 지원 대상이 아니다. 고용기간 연장에 따라 60세 이후 계속 근로자를 고용하는 사업주의 사회보험료 추가 부담을 한시적으로 지원하는 제도를

〈표 5-2〉 정년 연장 지원 정책 방향의 전환

	60세 정년 의무화	65세 정년 단계적 확대
지원 대상 사업장	정년제 사업장	정년제 유무 관계없이
근로조건 조정	임금피크제	임금체계 개편, 근로시간 단축, 직무 재설계
지원 내용	근로자에게 감액 임금의 일부	사업주에게 증가된 노동비용 일부

자료 : 저자 작성.

신설할 필요가 있다.

둘째, 정년제 유무와 관계없이 노사 합의에 의한 근로조건 조정을 촉진할 수 있는 지원 방안이 필요하다. 주 4.5일제 등 근로시간 단축, 직무 재설계, 임금체계 개편 등의 근로조건 조정에 관한 노사 간 합의를 촉진하기 위해 다양한 지원 방안을 모색할 필요가 있다. 근로시간이 단축되는 경우엔 비례적인 임금 감액 이상의 임금을 기업이 지급하는 경우, 지불 임금과 비례적인 임금 감액 수준 간 차액을 사업주에게 지원할 수 있을 것이다. 직무 재설계, 임금체계 개편에 따라 임금이 조정되는 경우엔 조정되는 임금의 일부를 노사에게 지원함으로써 근로조건 조정에 대한 수용성을 높일 필요가 있다.

셋째, 고령 근로자가 건강 상태나 여건에 맞게 근무할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 싱가포르는 2018년 고령자 친화적인 기업 관행의 3자 기준(Tripartite Standard on Age-Friendly Workplace Practices)을 노사정이 개발하여 인증제도를 운영하고, 고령자 친화적인 인사관리 지원금(Age management grant), 고령 근로자의 업무 재설계 지원금(Job redesign grant), 재택근무를 포함한 유연근무제도 도입을 위한 일-생활 지원금을 운영하고 있다. 근로환경을 개선하고 작업장 안전을 강화하며, 직무 재설계 및 인사관리제도를 개선하는 노사 협의를 촉진하도록 컨설팅을 제공하며, 직무 조정에 따른 직업 훈련을 지원할 필요가 있다.

한편 정년 연장이 청년 고용 기회를 저해하지 않아야 할 것이다. 우선 정원을 엄격하게 관리하는 공공부문에서 정년 연장은 청년 채용을 줄일 우려가 있으므로 한시적으로 정원 관리를 완화할 필요가 있다. 정년 60세 법제화 당시 한시적으로 운영했던 세대 상생 고용지원사업과 유사하게 청년 정규직을 신규 채용하는 청장년 상생기업을 발굴하여 지원할 필요가 있다.

### 3. 정년 연장의 대상이 되지 않는 고령자에 대한 지원

사업체 노동력조사 2024년 6월 부가조사(2024)에 따르면, 전체 사업체의 21.8%가 정년제를 운영한다. 사업체 규모가 클수록 정년제를 운영하는 비율은 높으며, 10인 이상으로 한정하더라도 절반 이상의 사업체에서 정년제를 운영하고 있다. 사업체 규모를 고려하여 정년 연장 대상이 되는 근로자 규모

를 간단히 추계하였다. 56~60세 근로자 가운데 근속 1년 이상 상용직 근로자의 비중을 곱하고, 사업체 규모별 정년제 사업장 비율을 추가로 고려하여 정년 연장 대상이 되는 근로자 규모를 산출하였다. 56~60세 근로자의 39.4%가 정년제를 운영하는 사업장에서 일하여 정년 연장의 직접적인 대상이 된다. 즉, 56~60세 근로자의 60%는 정년 연장의 직접적인 대상이 아니라는 것을 의미한다. 정년 연장 수혜 여부에 따라 근로조건격차가 확대되지 않도록 취약 근로자에 대한 지원을 병행해야 할 것이다.

첫째, 기간제·파견제의 남용을 억제하기 위하여 2년을 초과하여 사용하지 못하도록 정하고 있지만, 고령자 고용 촉진을 목적으로 사용기간 제한의 예외 연령을 55세로 정하고 있다. 법정 정년이 65세로 연장된다면 기간제, 파견제 사용기간 제한의 예외 연령도 상향 조정되어야 할 것이다.

둘째, 취약성을 개선하기 위하여 실업급여와 취업알선 서비스를 결합하여 제공할 필요가 있다. 최근 60대 이상 고령자에 대한 실업급여가 적절한 일자리 이동을 지원하는 효과는 근속 5년 미만이거나 계약만료로 이직한 비

〈표 5-3〉 56~60세 임금근로자 중 정년제 사업장에서 정년 연장의 적용 대상 근로자 비율 (2024년)

(단위: 천 명, %)

	근로자	근속 1년 이상 상용직 비중	정년제 사업장 비율	정년 연장 대상 근로자	
	A	B	C	D=A×B×C	D/A
1~4인	391	(39.9)	(12.1)	19	( 4.8)
5~9인	355	(53.6)	(29.1)	55	(15.6)
10~29인	500	(63.0)	(53.6)	169	(33.8)
30~99인	437	(72.3)	(77.5)	245	(56.1)
100~299인	207	(77.4)	(92.2)	148	(71.3)
300인 이상	240	(88.5)	(95.4)	203	(84.4)
계	2,131	(63.4)	(21.8)	839	(39.4)

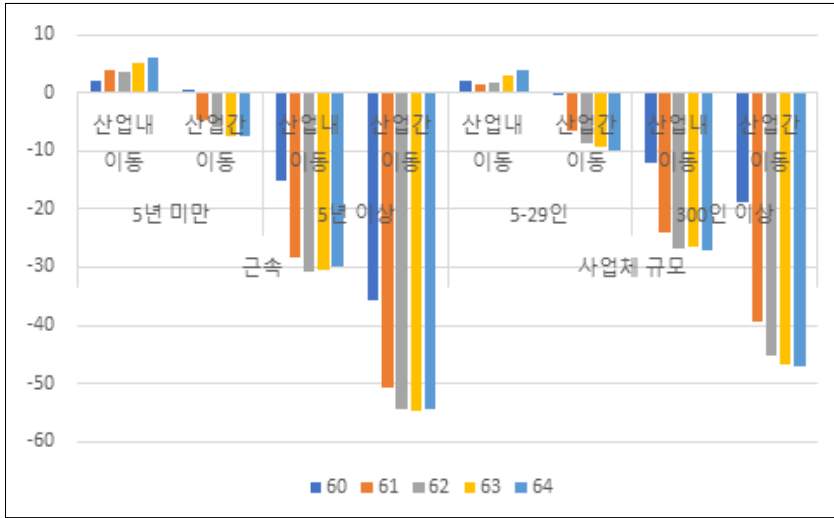
자료: 사업체 규모별 근로자 규모와 상용직 임금근로자 비율은 「경제활동인구조사」(통계청, 2024)에서 산출하였으며, 정년제 사업장 비율은 「사업체노동력조사 부가조사」(고용노동부, 2024.6)에서 인용.

정규직에서 제한적으로 발견된다(이병희, 2023). 일자리 매칭을 개선하기 위해 취약 근로자의 실업급여 접근 기회를 확대할 필요가 있다. 외국에 비해 상대적으로 짧은 기여기간을 더 줄이기는 어렵겠지만, 수급이 종료되기 이전에 재취업한 수급자가 재실직하였을 때 이전의 잔여 실업급여 수급기간을 누적할 수 있는 실업급여 수급기간 적립제도(OECD, 2020)를 우선적으로 검토할 수 있을 것이다. 5년 이상의 장기근속자나 정년으로 이직한 경우엔 실업급여의 긍정적인 효과가 발견되지 않는다. 노동시장 활동기간을 늘리거나 재취업 일자리의 임금, 고용 안정성을 개선하는 효과를 높이도록 실업급여 수급자에게 취업알선을 결합하여 제공할 필요가 있다.

셋째, 주된 일자리에서 불가피하게 이직할 경우 생애 동안 축적한 숙련을 활용할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 통계청 경제활동인구 고령층 부가조사(2024. 5)에 따르면, 생애 주된 일자리를 이직한 60대 초반이 지난 1년간 경험한 일자리의 절반 가까이가 생애 주된 경력과 관련 없는 일자리에 종사한다고 응답하였다. [그림 5-5]는 60대 초반 이직자가 산업 중분류 기준으로 59세 일자리에서 종사하던 일자리와 동일한 산업으로 이동하는지, 그렇지 않은지에 따른 임금 변화율을 제시한 것이다. 59세 일자리에서 종사하던 일자리에서 이직하는 경우에는 임금 하락을 경험한다. 그러나 다른 산업으로 이직하는 경우엔 임금의 대폭 하락을 경험하며, 특히 장기 근속자, 대기업 근로자의 임금이 크게 하락한다. 반면 동일한 산업으로 이직하는 경우엔 임금 하락폭이 상대적으로 작으며, 장기 근속자, 대기업 근로자도 마찬가지다.

60대 초반 실업급여 수급자를 대상으로 생애 숙련을 활용할 수 있는 일자리로 이동을 촉진하는 방향으로 임금보험제(wage insurance)의 도입을 제안한다. 장기 근속한 고임금 근로자에게 지급되는 실업급여만으로 일자리 매칭을 개선하는 효과를 기대하기 어려운 것이 사실이다. 전직 시 임금 하락분의 일부를 지원하는 임금보험은 신속한 재취업을 촉진하지만 낮은 임금을 초래하는 부작용이 흔히 지적된다. 그러나 생애 숙련을 활용할 수 있는 일자리로 이직하는 60대 초반 실업급여 수급자격자로 대상을 한정한다면, 재취업 일자리에서 임금의 대폭 하락을 예방할 뿐만 아니라 생산성을 높이는 방향으로 기여할 수 있을 것이다.

[그림 5-5] 근속계층별, 사업체 규모별 60대 초반 근로자의 노동 이동 유형별 임금 변화율  
(단위 : %)



주 : 59세 임금을 기준으로 월 평균보수의 변화임.  
 자료 : 한국고용정보원, 고용보험 행정DB, 2016~23을 이용하여 작성.

## 참고문헌

- 김두순(2023), 「은퇴연령대 장기근속 퇴직자의 재취업과 임금 변동」, 『고용 동향브리프』 2023년 5호.
- \_\_\_\_\_ (2024), 『고령자의 노동이동 : 생애 주된 숙련의 활용관점에서』, 한국 고용정보원.
- 김지현(2025), 「싱가포르의 정년 및 재고용법」, 한국노동연구원 계속고용포럼 발표문, 2025. 5. 13.
- 김혜진 · 정종우(2023), 「인구구조 변화에 따른 산업별 고용인력 변화와 정책 대안별 효과 추정 : 여성 및 고령자 고용확대를 중심으로」, 『경제분석』 29(3), pp.85~115.
- 박예은 · 정영순(2016), 「재취업 중고령 임금근로자의 좋은 일자리 진입 영향 요인 분석」, 『사회복지정책』 43(1), pp.235~257.
- 이병희(2004), 「노동이동과 인력개발」, 『노동경제논집』 28(1), pp.1~28.
- \_\_\_\_\_ (2023), 「고령자의 실업급여 수급 및 재취업 실태 분석」, 이승호 외, 『고령자 노동시장 참여 현황과 고용보험 정책 대응방향』, 고용노동부.
- 이승호 · 진성진 · 정영훈 · 조영민(2022), 『고령자 고용 활성화 대책의 고용 효과 : 주된 일자리 계속고용을 중심으로』, 고용노동부.
- 이승호 · 이병희 · 김유빈 · 김기홍 · 이종임(2023), 『고령자 노동 참여 현황과 고용보험 정책 대응방향』, 고용노동부.
- 이승호 · 박혁 · 양난주 · 김기태 · 조영민(2024), 『고령 저소득 노동 실태와 정책 대응』, 한국노동연구원.
- 이재호 · 강영관 · 조윤해(2024), 「2차 베이비부머의 은퇴연령 진입에 따른 경제적 영향 평가」, 『BOK 이슈노트』 제2024-17호.
- 전병유(2001), 「산업특수적 숙련과 임금」, 『노동경제논집』 24(1), pp.125~147.
- 조강철 · 이종하(2022), 「고령층 고용률 상승요인 분석 : 노동 공급을 중심으

로」, 『조사통계월보』 76(10), pp.3~16.

지은정(2020), 「생애 주된 일자리 퇴직자의 최저임금 사각지대 연구 : 서울시 전일제 재취업자를 중심으로」, 『지방행정연구』 34(4), pp.239~266.

한국고용정보원(2025), 「2023~33년 중장기 인력수급 전망 및 추가 필요인력 전망」.

황덕순(2025), 「법정 정년 제도화와 현장 안착 지원방안」, 더불어민주당 정년연장 특별위원회, 정년연장 정책 실현을 위한 조세지원 및 예산 확보 방안 토론회 발표문, 2025. 8. 20.

Hyman, B. G., B. K. Kovak, and A. Leive(2024), “Wage Insurance for Displaced Workers,” NBER Working Papers 32464.

OECD(2019), Ageing and Employment Policies: Working better with age.

\_\_\_\_\_ (2020), “Unemployment Benefits and Non-Standard Dependent Employment,” OECD Employment Outlook 2020.

\_\_\_\_\_ (2025), “Navigating the Golden Years: Making the labour market work for older workers,” OECD Employment Outlook 2025.

Sullivan, P.(2010), “Empirical Evidence on Occupation and Industry Specific Human Capital,” *Labour Economics* 17, pp.567~580.

◆ 執筆陣

- 이병희(한국노동연구원 선임연구위원)
- 박진희(한국고용정보원 연구위원)
- 이시균(한국고용정보원 선임연구위원)

고령자의 노동시장 이행 연구

- |            |   |
|------------|---|
| ▪ 발행연월일    | 2025년 12월 26일 인쇄<br>2025년 12월 31일 발행  |
| ▪ 발 행 인    | 허 재 준   |
| ▪ 발 행 처    | <b>한국노동연구원</b><br>310147 세종특별자치시 시청대로 370<br>세종국책연구단지 경제정책동<br>☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조 판 · 인쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566  |
| ▪ 등 록 일 자  | 1988년 9월 13일  |
| ▪ 등 록 번 호  | 제2015-000013호   |

© 한국노동연구원 2025      정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0821-6

**KLI**  
한국노동연구원

**한국노동연구원**

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동  
TEL : 044-287-6083    <http://www.kli.re.kr>



ISBN 979-11-260-0821-6