

중고령 임금근로자의 일자리의 질 현황 및 변화



송스란*

I. 서론

2024년 현재 우리나라의 평균퇴직연령은 약 49세로 나타났으며, 남녀 평균 기대 수명은 82.7세로 나타났다(통계청, 2023). 이는 우리나라의 중고령자들이 이른 퇴직과 길어진 노후로 어려움을 겪고 있으며 재취업을 희망하는 중고령자들이 증가하고 있다는 주장(이명하·김고은, 2020)을 일부 뒷받침하는 현실로 볼 수 있다. 정부에서도 이런 현실을 반영하여 중고령자들을 경제적으로 지원하기 위해 다양한 제도와 정책을 운용하고 있으며, ‘고령자 고용촉진 기본 계획’에서는 일자리를 최고의 복지 정책으로 내세워 고용 중심의 복지 정책을 시행하고 있다.

통계청에서 발표한 2024년 1분기 임금근로 일자리 동향을 살펴보면 전체 임금근로 일자리는 전년 동기대비 31.4만 개 증가하였으며, 연령대별로는 20대 이하와 40대에서는 일자리가 감소하였으나 50대와 60대 이상에서는 일자리가 증가한 것을 확인할 수 있다. 보다 세부적으로 살펴보면 50대에서는 12.8만 개, 60대 이상에서는 26.3만 개의 일자리가 증가하여 사실상 전체 일자리 상승을 견인한 것을 확인할 수 있다.

그러나 일자리의 수가 증가한 만큼, 일자리의 질도 높아졌는지는 의문이다. 이에 대해 다수의 선행연구들에서는 많은 중고령자들의 일자리가 저임금 일자리에 집중되어 있고, 불안정한 고용으로 인해 일자리 상실의 위험이 매우 크다는 점을 지적해왔다(김복태·최천근, 2023; 도화정, 2022; 박예은·정영순, 2016; 이성균, 2009). 이에 본고에서는 중고령자 일자리의 양적 증가에 상응하는 질적 성장도 동반되고 있는지 전반적인 현황을 살펴보고자 한다.

일자리의 질은 어떻게 측정할 수 있는가? ILO는 일자리의 질을 판단하는 기준으로 ‘괜찮은 일자리(decent work)’라는 개념을 제시하며 ‘괜찮은 일자리’를 측정하기 위한 11가지 지표를

* 송스란, 한국고용정보원 고용동향조사분석팀 책임연구원 (sddaeng58@keis.or.kr)

제안하였다. 이는 구체적으로 ① 고용기회, ② 적합하지 않은 노동의 제외, ③ 적절한 임금과 생산적 노동, ④ 적절한 노동시간, ⑤ 고용의 보장과 지속성, ⑥ 일과 가정의 양립, ⑦ 고용에 있어서의 공평한 처우, ⑧ 안전한 노동환경, ⑨ 사회보장, ⑩ 노사관계와 사회적 타협, ⑪ 관찮은 노동에 대한 사회경제적 맥락을 뜻한다(Anker et al, 2002). 국내 중고령층 노동시장을 대상으로 ‘관찮은 일자리’를 측정하고자 한 선행연구들에서 가장 많이 활용된 지표는 고용안정성과 임금수준이며, 일부 연구에서는 4대 보험 가입 여부 등 사회안전망과 관련된 지표도 활용되었다.

선행연구들에서는 고용안정성 측정 시 주로 정규직 여부 혹은 종사상 지위를 활용 하였으며, 정규직이거나 종사상 지위가 상용직인 경우 관찮은 일자리로, 비정규직이거나 임시직·일용직·자영업자·무급가족종사자인 경우 관찮은 일자리가 아닌 것으로 정의하였다. 최근에는 이러한 지표의 한계를 보완하여 실제 재취업 일자리에서 재직한 기간(도화정, 2022), 재취업 일자리에서 2년 이상 재직 여부(강민정, 2023) 등의 지표로 보완하려는 시도도 나타나고 있다. 임금수준의 경우 OECD에서 저임금 근로자를 정의하는 기준인 중위임금 2/3 초과 여부를 가장 많이 활용하고 있으며, 그 외 중위임금의 50% 초과 여부(이성균, 2009; 최옥금, 2005), 중고령자 중위임금(문경옥, 2006) 등을 활용한 연구도 존재한다. 사회안전망 측정 시에는 주로 사회보험 가입 여부가 지표로 활용되었으며, 추가적으로 사업체에서 제공하는 퇴직연금 제도, 유급휴가와 같은 복지혜택, 노동조합 존재 여부 및 가입 여부를 확인한 연구(이성균, 2009)도 존재한다.

본고에서는 일자리의 질적 특성을 나타내는 가장 기본적인 항목인 임금수준과 고용안정성(이성균, 2009)을 활용하여 중고령자의 일자리 질의 현황 및 변화를 확인하고자 하였다. 고용안정성은 선행연구에서 주로 활용된 정규직 여부를 활용하여 측정하였으며, 임금수준의 경우 OECD에서 활용하는 저임금 근로 기준인 중위임금 2/3 미만을 기준으로 저임금 여부를 측정하였다.

아울러 본고에서는 중고령층 취업자 중에서도 임금근로자만을 대상으로 하였다. 비임금근로직(자영업, 무급가족종사)에서 고령자 비중이 상대적으로 높다는 점(통계청, 2020)을 감안하여 비임금근로자를 포함하여 일자리의 질을 분석하는 것을 고려하였으나, 비임금근로자의 경우 임금근로자와 동일한 기준으로 임금수준 및 고용안정성을 측정하기 어렵다는 점을 고려하여 임금근로자만을 대상으로 하는 것이 적합하다고 판단하였다.

따라서 본고에서는 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 최근 5개년(2019~2023년) 자료를 활용하여 50세 이상 중고령 임금근로자의 일자리의 임금수준 및 고용안정성의 현황 및 변화, 일자리의 질에 따른 임금근로자의 특성을 탐색하고자 한다.

II. 분석방법

1. 분석 대상 및 자료

본고에서는 중고령 임금근로자 일자리 질의 현황 및 변화를 분석하기 위해 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료를 활용하였다. 근로형태별 부가조사는 임금 근로자에 대한 세부분석 및 한시적, 시간제, 비전형(파견, 용역, 특수형태, 일일, 가정 내) 근로자 등 다양한 근로형태에 대한 실태 및 규모를 파악하여 노동 관련 정책 및 연구에 활용하기 위해 실시되는 조사이다(통계청, 2023).

분석 대상으로는 50세 이상의 임금근로자를 대상으로 하였다. 65세 이상은 생산가능인구가 아니기 때문에 중고령자 일자리 분석 시에 65세 이상을 제외하기도 한다. 그러나 본고에서는 박진희(2023)의 연구에서 최근 우리나라 노동시장의 경제활동인구 증가가 대부분 65세 이상 고령자에 기인하고 있다고 지적한 점을 고려하여 65세 이상의 고령자를 분석에 포함하는 것이 적합할 것이라고 판단하였다.

2. 변수의 정의

가. 일자리의 질

본고에서는 선행연구를 참고하여 일자리의 질을 측정할 수 있는 변수로 저임금 여부와 정규직 여부를 설정하였다. 저임금을 판단하는 기준으로는 OECD에서 저임금 근로자를 정의하는 기준인 전일제 임금근로자의 중위임금 2/3 미만을 활용하였다. 중위임금 산정 시에는 기준이 되는 임금 산정을 시간·주·월·연간 임금 중 어떤 기준을 선택할 것인지와 시간제 임금근로자도 중위임금 산정 대상에 포함할 것인지에 대한 이슈가 존재한다(신현구, 2014). 월 임금으로 임금수준을 측정하는 경우 일자리가 임금이 낮아서인지 노동시간이 적어서인지 판단하기 어렵다는 문제가 존재하기 때문에(윤진호, 2007), 본고에서는 시간당 임금을 기준으로 하였다. 아울러 시간제 근로자의 경우 비정규직이 많고 저임금 일자리일 가능성이 높아(신현구, 2014), 시간제 근로자까지 포함하여 중위임금을 산정할 경우 실제보다 낮게 나올 가능성이 존재한다. 이러한 점을 감안하여 전일제 임금근로자의 시간당 임금을 기준으로 중위임금을 산출하고 이를 바탕으로 중위임금 2/3 미만 여부를 측정하였다.

종사상 지위의 상용직 여부도 고용 안정성을 적절히 보여줄 수 있어(지은정, 2009), 일부 연구에서는 종사상 지위를 정규직을 측정하는 기준으로 활용하기도 한다. 그러나 고용형태 상으로 정규직이지만 종사상 지위로는 임시·일용직일 수 있고, 비정규직이어도 상용직일

수 있어(이기쁨·지상훈, 2022) 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에서 정의한 개념을 활용하여 정규직 여부를 판단하였다. 근로형태별 부가조사에서는 비정규 근로자를 ① 한시적 근로자 ② 시간제 근로자 ③ 비전형 근로자로 구분하고 있다. 한시적 근로자는 근로계약을 정한 자 또는 정하지 않았으나 계약의 반복·갱신으로 계속 근무 가능하거나 비자발적인 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 자를 의미한다. 시간제 근로자는 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 근로자를 의미한다. 비전형 근로자는 파견근로자·용역근로자·특수형태근로·가정내근로자(재택, 가내)·일일근로자를 의미한다.

중고령자의 경우 건강 등의 이유로 시간제 일자리를 선호할 수 있어 꼭 시간제 근무가 고용 안정성, 더 나아가 일자리의 질이 떨어지는 것이라고 간주하기는 어려울 수 있다. 그러나 한국의 전형적인 시간제 일자리는 소기업과 영세기업의, 대체로 저숙련 직종에 종사하는 여성의 임시직 일자리인 것으로 지적된 점(남재욱·이다미, 2020)과 장년층과 60세 이상 연령 근로자의 경우 비자발적 시간제 근로에 종사할 확률이 높다고 도출된 점(강초미·이지은, 2024)을 근거로 시간제 근로를 고용 안정성을 측정하는 기준 중 하나로 활용할 수 있다고 판단하였다. 따라서 본고에서는 한시적 근로자가 아니며, 전일제이고, 비전형 근로자가 아닌 경우를 모두 충족하는 경우 정규직인 것으로 정의하였으며, 정규직 조건을 하나라도 충족하지 못하는 경우 비정규직으로 정의하였다.

나. 인구사회학적 및 일자리 특성

일자리의 질 변수 외에 선행 연구들에서 일자리의 질에 영향을 미치는 것으로 나타난 인구사회학적 및 일자리 특성 변수를 활용하였다. 인구사회학적 특성을 측정하는 변수로는 연령, 성별, 학력을 투입하였다. 연령은 경제활동인구조사에서 사용하는 연령계층코드를 활용하여 5세 단위로 50~54세, 55~59세, 60~64세, 65세 이상으로 측정하였다. 성별은 남성, 여성으로 구분하였다. 학력은 중졸 이하(무학·초등학교·중학교 졸업 이하, 고등학교 재학 및 중퇴 포함), 고졸, 대졸, 대학원졸로 구분하였다.

현재 일자리의 특성을 측정하는 변수로는 산업, 직종, 사업체 종사자 규모와 현 직장 근속기간을 활용하였다. 산업은 한국표준산업 대분류 기준을 활용하였으며, 직종은 한국표준직업분류의 대분류를 기준으로 하되, 전문관리직(관리자, 전문가 및 관련 종사자), 사무직(사무종사자), 서비스판매직(서비스종사자, 판매 종사자), 기능기술직(기능원 및 관련기능 종사자, 장치기계 조작 및 조립종사자), 단순노무직(단순노무종사자, 농림어업숙련종사자)의 5개로 범주화하였다. 종사자 규모는 경제활동인구조사에서 사용하는 구분 기준을 활용하였다. 현 직장 근속기간은 연도를 기준으로 하였다.

Ⅲ. 분석결과

1. 중고령자 노동시장 현황

중고령자 취업자의 특성을 살펴본 결과, 50세 이상 전체 경제활동인구가 2019년 11,604천 명에서 2023년도 13,298천 명으로 1,694천 명 증가하였으며, 50세 이상 취업자의 수 또한 2019년 11,354천 명에서 2023년 13,129천 명으로 1,775천 명 증가한 것을 확인할 수 있다. 임금근로자와 비임금근로자의 수는 모두 증가하였으며, 임금근로자의 경우 취업자 내에서 차지하는 비중이 꾸준히 증가하여 2023년도에는 전체 중고령자 취업자의 66.3%의 비중을 차지하는 것을 확인할 수 있다.

표 1 중고령자(50세 이상) 연도별 경제활동인구, 취업자, 임금·비임금근로자 현황

(단위: 천명, %)

	2019	2020	2021	2022	2023	'19~'23 증감	'19~'23 증감률
경제활동인구	11,604	11,917	12,350	12,900	13,298	1,694	3.5
취업자	11,354	11,664	12,117	12,753	13,129	1,775	3.7
임금근로자	7,141 (62.9)	7,503 (64.3)	7,907 (65.3)	8,463 (66.4)	8,706 (66.3)	1,565	5.1
비임금근로자	4,213 (37.1)	4,161 (35.7)	4,209 (34.7)	4,290 (33.6)	4,423 (33.7)	210	1.2

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각 연도 8월 기준

중고령자 임금근로자의 인구학적 특성을 살펴본 결과는 다음과 같다. 먼저 세부 연령별 특성을 살펴보았을 때 모두 임금근로자의 수가 증가하였으며, 그 중에서도 65세 이상 임금근로자의 수가 가장 큰 폭으로 증가하였다. 2019년도 65세 이상 임금근로자의 수는 1,418천 명이었으나 2023년도에는 2,073천 명으로 655천 명 증가하였으며, 50세 이상 임금근로자에서 차지하는 비중도 23.8%로 2019년도에 비해 3.9%p 증가하였다. 60~64세의 임금근로자의 수도 2019년도 대비하여 451천 명 증가하였으며, 50세 이상 임금근로자에서 차지하는 비중도 증가하였다. 반면 50~54세, 55~59세 임금근로자의 경우 수는 증가하였으나 60대 임금근로자의 증가 폭에 비해 소폭으로 증가하였으며, 50세 이상 임금근로자에서 차지하는 비중도 감소하였다.

2019년 기준 중고령층 임금근로자의 성별은 남성이 약 54%로 여성보다 많은 비중을 차지하고 있으며, 2023년도에 들어 1%p 감소한 것을 확인할 수 있다. 학력별로는 중졸 이하를 제외하고 고졸·대졸·대학원졸 임금근로자의 수는 모두 증가하고 있으며, 대졸 학력 임금근로자가 799천 명 증가하여 가장 많이 증가하였다. 반면 중졸 학력 임금근로자의 경우 2019년도 대비 2023년도에는 119천 명이 감소하였으며, 50세 이상 임금근로자에서 차지하는 비중도 6.4%p 감소하였다. 전반적으로 중고령자 임금근로자 중 세부 연령별로는 65세 이상의 임금근로자의 비중이, 학력별로는 고졸 이상~대졸 이하 학력의 임금근로자의 비중이 증가하는 것을 확인할 수 있다.

표 2 연도별 50세 이상 임금근로자의 인구사회학적 특성

(단위: 천 명, %p, %)

		2019	2020	2021	2022	2023	'19~'23 증감	'19~'23 비중 증감	'19~'23 증감률
연령	50~54세	2,378 (33.3)	2,413 (32.2)	2,550 (32.3)	2,704 (31.9)	2,664 (30.6)	286	-2.7	2.9
	55~59세	2,057 (28.8)	2,088 (27.8)	2,098 (26.5)	2,180 (25.8)	2,230 (25.6)	173	-3.2	2.0
	60~64세	1,288 (18.0)	1,399 (18.7)	1,501 (19.0)	1,632 (19.3)	1,739 (20.0)	451	2.0	7.8
	65세 이상	1,418 (19.9)	1,603 (21.4)	1,758 (22.2)	1,948 (23.0)	2,073 (23.8)	655	3.9	10.0
성별	남성	3,867 (54.1)	4,067 (54.2)	4,274 (54.1)	4,584 (54.2)	4,623 (53.1)	756	-1.0	4.6
	여성	3,274 (45.9)	3,436 (45.8)	3,633 (45.9)	3,879 (45.8)	4,084 (46.9)	810	1.0	5.7
학력	중졸 이하	2,023 (28.3)	2,032 (27.1)	2,043 (25.8)	2,017 (23.8)	1,904 (21.9)	-119	-6.4	-1.5
	고졸	2,937 (41.1)	3,020 (40.3)	3,301 (41.7)	3,557 (42.0)	3,706 (42.6)	769	1.5	6.0
	대졸	1,831 (25.6)	2,065 (27.5)	2,211 (28.0)	2,472 (29.2)	2,630 (30.2)	799	4.6	9.5
	대학원졸	349 (4.9)	385 (5.1)	353 (4.5)	417 (4.9)	467 (5.4)	118	0.5	7.6
N		7,141 (100)	7,503 (100)	7,907 (100)	8,463 (100)	8,706 (100)			

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각 연도 8월 기준

2. 중고령 임금근로자 일자리 질의 현황 및 변화

최근 5년간 전반적인 일자리의 질의 현황은 어떠하며 또한 어떻게 변화하고 있는가? 이를 확인하기 위해 저임금 여부와 정규직 여부를 기준으로 일자리 질의 현황과 변화를 살펴보고자 하였다. 저임금 및 정규직 현황을 각각 살펴본 후, 일자리 질의 유형을 4가지로 나누어 유형별로 현황을 살펴보았다.

가. 저임금 및 고임금 근로자의 현황 및 변화

중고령 저임금 근로자의 현황을 살펴보았을 때 50세 이상 저임금 근로자는 2019~2023년 기간 동안 132천 명이 증가하였으며, 전체 임금근로자 내에서 차지하는 비중은 0.1%p 감소하였다. 세부 연령별로 살펴보았을 때, 65세 이상의 저임금 근로자의 비중이 가장 높으며, 지속적으로 증가하는 것을 확인할 수 있었다. 50~54세와 55~59세의 저임금 근로자는 2019~2023년 기간 동안 각 87천 명, 117천 명 감소한 반면 60~64세와 65세 이상의 저임금 근로자는 각 38천 명, 207천 명 증가하였다. 특히 55~59세의 저임금 근로자는 117천 명 감소하고 비중 또한 0.7%p 감소한 반면, 65세 이상의 저임금 근로자는 2019~2023년 기간 동안 207천 명 증가하며 비중 또한 0.6%p 증가하여 사뭇 다른 양상을 확인할 수 있다.

그렇다면 고임금 근로자의 현황은 어떠할까? 고임금 근로자는 전일제 임금근로자의 시간당 중위임금의 3/2 이상의 시간당 임금을 받는 근로자를 기준으로 하였다. 중고령 고임금 근로자는 2019~2023년 기간 동안 72천 명이 증가하였으며, 전체 임금근로자 내에서 차지하는 비중은 0.1%p 감소하였다. 중고령 고임금 근로자 또한 저임금 근로자와 비슷하게 규모는 증가하나 전체 임금근로자 내에서의 비중은 감소하는 양상을 보인다. 세부 연령별로 살펴보았을 때, 50~54세 근로자의 비중이 가장 높은 것을 확인할 수 있으며, 그 다음으로는 55~59세, 60~64세, 65세 이상 순으로 높은 것을 확인할 수 있다. 저임금 근로자의 변화 양상과 비슷하게, 50~54세와 55~59세 고임금 근로자의 규모 또한 각각 6천 명, 5천 명 감소하는 반면 60~64세, 65세 이상 고임금 근로자의 규모는 각 52천 명, 30천 명 증가한 것을 확인할 수 있다. 정리하면, 중고령 저임금 근로자와 고임금 근로자 모두 규모가 증가하고 있으며 세부 연령별로는 저임금 근로자에서는 65세 이상 근로자가, 고임금 근로자에서는 60~64세 근로자가 다른 연령대에 비해 상대적으로 증가한 것을 확인할 수 있다.

표 3 연도 및 세부 연령별 중고령 임금근로자의 저임금 근로 현황

(단위: 천 명, %p, %)

	2019	2020	2021	2022	2023	'19~'23 증감	'19~'23 비중 증감	'19~'23 증감률
중고령 저임금 근로자	2,222 (10.8)	2,406 (11.8)	2,278 (10.9)	2,273 (10.5)	2,354 (10.7)	132	-0.1	1.5
50~54세	420 (2.0)	450 (2.2)	375 (1.8)	347 (1.6)	333 (1.5)	-87	-0.5	-5.6
55~59세	449 (2.2)	459 (2.2)	369 (1.8)	353 (1.6)	332 (1.5)	-117	-0.7	-7.3
60~64세	417 (2.0)	472 (2.3)	443 (2.1)	447 (2.1)	455 (2.1)	38	0.1	2.2
65세 이상	936 (4.6)	1,026 (5.0)	1,090 (5.2)	1,126 (5.2)	1,233 (5.6)	207	0.6	7.1
중고령 고임금 근로자	1,465 (7.1)	1,372 (6.7)	1,489 (7.1)	1,689 (7.8)	1,537 (7.0)	72	-0.1	1.2
50~54세	733 (3.6)	654 (3.2)	739 (3.5)	855 (3.9)	727 (3.3)	-6	-0.3	-0.2
55~59세	510 (2.5)	509 (2.5)	511 (2.4)	540 (2.5)	505 (2.3)	-5	-0.2	-0.2
60~64세	156 (0.8)	149 (0.7)	165 (0.8)	206 (0.9)	208 (0.9)	52	0.1	7.5
65세 이상	67 (0.3)	61 (0.3)	74 (0.4)	88 (0.4)	97 (0.4)	30	0.1	9.7

주: 저임금 근로자는 전일제 임금근로자의 시간당 중위임금의 2/3 미만을 받는 근로자를 의미

고임금 근로자는 시간당 중위임금의 3/2 이상을 받는 근로자를 의미

()안은 전체 연령대의 임금근로자에 대한 비율임

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각 연도 8월

나. 근로형태의 현황 및 변화

그렇다면 근로형태의 현황은 어떠할까? 중고령 임금근로자의 근로형태를 정규직과 비정규직으로 나누어 살펴보았을 때, 정규직과 비정규직 근로자의 규모 및 비중이 모두 증가하는 것을 확인할 수 있다. 정규직의 경우 2019~2023년 기간 동안 831천 명이 증가하였으며, 전체 임금근로자 내에서 차지하는 비중은 2.7%p 증가하였다. 비정규직은 같은 기간동안 735천 명 증가하였으며, 비중은 2.2%p 증가하였다.

정규직의 세부 연령별로 살펴보았을 때, 50~54세의 연령대가 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 55~59세, 60~64세, 65세 이상 순으로 비중이 높게 나타났다. 가장 큰 폭으로 증가한 세부 연령대는 60~64세로, 2019~2023년 기간 동안 268천 명이 증가한 것으로 나타났다.

비정규직의 세부 연령별로 살펴보았을 때, 65세 이상이 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 60~64세, 50~54세, 55~59세 순으로 높게 나타났다. 가장 큰 폭으로 증가한 세부 연령대는 65세 이상으로, 2019~2023년 기간 동안 498천 명이 증가하였다.

비정규직의 형태별로 현황을 살펴보았을 때, 한시적 근로자가 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 시간제, 비전형 근로자 순으로 비중이 높게 나타났다. 연도별 증가 규모를 확인하였을 때 한시적·시간제·비전형 근로자의 수는 모두 증가하였으며 그 중 시간제 근로자가 가장 많이 증가한 것을 확인할 수 있다. 2019~2023년 기간 동안 시간제 근로자는 649천 명 증가하였으며, 한시적 근로자는 545천 명, 비전형 근로자는 66천 명 증가하였다.

중고령자 비정규직 형태별로 세부 연령대를 살펴보았을 때, 한시적·시간제·비전형 형태 모두에서 65세 이상의 근로자가 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 또한 다른 연령대에 비해 규모가 가장 많이 증가한 것으로 나타났다. 세부 연령대 중 비정규직 근로자가 감소하거나 혹은 가장 적게 증가한 것은 55~59세 연령대로 나타났다. 다만 55~59세 연령대는 2019~2023년 기간 동안 한시적 근로자와 비전형 근로자의 규모는 감소하였으나 시간제 근로자의 규모는 증가하였다.

이상의 내용을 정리하자면, 중고령 임금근로자의 근로형태별 현황을 살펴보았을 때 정규직과 비정규직 근로자가 모두 증가한 것을 확인할 수 있다. 세부 연령별로는 정규직에서는 60~64세가, 비정규직에서는 65세 이상의 연령대에서 상대적으로 증가하였다. 비정규직의 세부 형태별로 살펴보았을 때 시간제 근로자가 가장 큰 폭으로 증가한 것을 확인할 수 있으며, 세부 연령대별로 살펴보았을 때 65세 이상의 근로자가 한시적·시간제·비전형 형태 모두에서 상대적으로 증가한 것을 확인할 수 있다.

표 4 중고령 임금근로자의 근로형태 현황 및 변화

(단위: 천 명, %p, %)

일자리의 질	2019	2020	2021	2022	2023	'19~'23 증감	'19~'23 비중 증감	'19~'23 증감률
정규직	3,630 (17.7)	3,828 (18.7)	3,838 (18.3)	4,184 (19.3)	4,461 (20.3)	831	2.7	5.3
50~54세	1,617 (7.9)	1,655 (8.1)	1,706 (8.1)	1,829 (8.4)	1,825 (8.3)	208	0.4	3.1
55~59세	1,244 (6.1)	1,303 (6.4)	1,276 (6.1)	1,329 (6.1)	1,442 (6.6)	198	0.5	3.8
60~64세	530 (2.6)	592 (2.9)	585 (2.8)	692 (3.2)	798 (3.6)	268	1.0	10.8
65세 이상	238 (1.2)	278 (1.4)	271 (1.3)	334 (1.5)	395 (1.8)	157	0.6	13.5
비정규직	3,511 (17.1)	3,675 (18.0)	4,070 (19.4)	4,278 (19.7)	4,246 (19.3)	735	2.2	4.9
50~54세	761 (3.7)	757 (3.7)	844 (4.0)	874 (4.0)	838 (3.8)	77	0.1	2.4
55~59세	813 (4.0)	785 (3.8)	823 (3.9)	851 (3.9)	788 (3.6)	-25	-0.4	-0.8
60~64세	758 (3.7)	807 (3.9)	916 (4.4)	940 (4.3)	941 (4.3)	183	0.6	5.6
65세 이상	1,180 (5.7)	1,325 (6.5)	1,487 (7.1)	1,614 (7.4)	1,678 (7.6)	498	1.9	9.2
한시직	2,273 (11.1)	2,328 (11.4)	2,631 (12.5)	2,827 (13.0)	2,818 (12.8)	545	1.7	5.5
50~54세	443 (2.2)	409 (2.0)	476 (2.3)	525 (2.4)	475 (2.2)	32	-	1.8
55~59세	461 (2.2)	417 (2.0)	452 (2.2)	480 (2.2)	458 (2.1)	-3	-0.1	-0.2
60~64세	468 (2.3)	479 (2.3)	559 (2.7)	573 (2.6)	591 (2.7)	123	0.4	6.0
65세 이상	902 (4.4)	1,023 (5.0)	1,144 (5.4)	1,248 (5.7)	1,294 (5.9)	392	1.5	9.4
시간제	1,570 (7.6)	1,756 (8.6)	1,888 (9.0)	2,057 (9.5)	2,219 (10.1)	649	2.5	9.0
50~54세	252 (1.2)	265 (1.3)	269 (1.3)	296 (1.4)	323 (1.5)	71	0.3	6.4
55~59세	263 (1.3)	285 (1.4)	299 (1.4)	326 (1.5)	322 (1.5)	59	0.2	5.2
60~64세	283 (1.4)	314 (1.5)	331 (1.6)	361 (1.7)	410 (1.9)	127	0.5	9.7
65세 이상	771 (3.8)	892 (4.4)	989 (4.7)	1,074 (4.9)	1,164 (5.3)	393	1.5	10.8

일자리의 질	2019	2020	2021	2022	2023	'19~'23 증감	'19~'23 비중 증감	'19~'23 증감률
비전형	1199 (5.8)	1246 (6.1)	1394 (6.6)	1389 (6.4)	1265 (5.8)	66	-	1.3
50~54세	258 (1.3)	281 (1.4)	325 (1.5)	313 (1.4)	286 (1.3)	28	-	2.6
55~59세	328 (1.6)	323 (1.6)	326 (1.6)	311 (1.4)	276 (1.3)	-52	-0.3	-4.2
60~64세	288 (1.4)	322 (1.6)	361 (1.7)	351 (1.6)	312 (1.4)	24	-	2.0
65세 이상	324 (1.6)	321 (1.6)	382 (1.8)	415 (1.9)	390 (1.8)	66	0.2	4.7

주: ()안은 전체 연령대의 임금근로자에 대한 비율임

비정규직 근로자(한시직, 시간제, 비전형)의 규모는 유형 간 중복 인원이 포함되기 때문에 합계가 불일치함

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각 연도 8월

다. 일자리 질에 따른 중고령자 임금근로자의 현황 및 변화

저임금 여부와 정규직 여부를 기준으로 일자리 질의 유형을 4가지로 나누어 유형별 현황 및 변화를 살펴보았다. 1유형은 저임금이 아니며 정규직인 일자리, 2유형은 저임금이며 정규직인 일자리, 3유형은 저임금이 아니며 비정규직인 일자리, 4유형은 비정규직이며 저임금인 일자리를 의미한다. 네 유형 중 1유형이 임금 및 고용안정성이 가장 높고, 4유형이 가장 낮다.

중고령 임금근로자 중 2유형을 제외한 1,3,4 유형에 속하는 근로자의 규모와 비중은 모두 증가하는 추세이다. 1유형에 속하는 임금근로자는 전체 연령대의 임금근로자의 약 16%의 비중을 차지하며, 네 유형 중 가장 큰 폭으로 증가하고 있다. '19년도 대비 '23년도에는 923천 명이 증가하였으며, 전체 연령대의 임금근로자에서 차지하는 비중도 '19년도 14.6%에서 '23년도 17.9%로 3.3%p 증가하였다. 저임금이 아니며 비정규직인 3유형은 전체 연령대의 임금근로자의 약 10% 비중을 차지하며, 지속적인 증가 추세를 보인다. 3유형에 속하는 근로자는 '19년도 대비 '23년도 511천 명 증가하였으며 전체 임금근로자에서 차지하는 비중도 1.8%p 증가하였다. 일자리의 질이 가장 낮은, 저임금이며 비정규직인 4유형에 속하는 중고령 임금근로자는 전체 임금근로자의 약 8%이며, 2019~2023년 기간 동안 223천 명, 0.6%p 증가하였다. 따라서, 중고령 임금근로자의 전체적인 일자리 질을 살펴보았을 때 정규직이며 저임금이 아닌 일자리와 비정규직이며 저임금인 일자리에 속하는 근로자의 수와 비중이 모두 증가하는 것을 확인할 수 있다.

표 5 연도별 중고령 임금근로자의 일자리의 질

(단위: 천명, %p, %)

일자리의 질	2019	2020	2021	2022	2023	'19~'23 증감	'19~'23 비중 증감	'19~'23 증감률
1유형	2,999 (14.6)	3,156 (15.4)	3,346 (15.9)	3,687 (17.0)	3,922 (17.9)	923	3.3	6.9
2유형	631 (3.1)	673 (3.3)	492 (2.3)	497 (2.3)	539 (2.5)	-92	-0.6	-3.9
3유형	1,920 (9.3)	1,941 (9.5)	2,283 (10.9)	2,501 (11.5)	2,431 (11.1)	511	1.8	6.1
4유형	1,591 (7.7)	1,734 (8.5)	1,786 (8.5)	1,776 (8.2)	1,814 (8.3)	223	0.6	3.3

주: 1유형(정규직+저임금 아님), 2유형(정규직+저임금), 3유형(비정규직+저임금 아님), 4유형(비정규직+저임금)

()안은 전체 연령대의 임금근로자에 대한 비중임

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각 연도 8월

최근 5년간 증가한 유형인 1유형, 3유형, 4유형에 속하는 근로자의 연령별 특성 차이를 확인하기 위해 중고령자의 연령대를 5세 단위로 세분화하여 살펴보았다. 1유형의 경우 50~54세 연령대의 비중이 가장 높고 65세 이상의 연령대의 비중이 가장 낮은 것을 확인할 수 있었다. 50~54세 연령대에서 1유형에 속하는 근로자의 비중이 약 7%인 반면 65세 이상의 연령대의 경우 약 1%로 나타났으며, 근로자의 수 또한 50~54세의 연령대가 65세 이상에 비해 2023년도 기준으로 1,431천 명 더 많은 것으로 나타났다. 연도별 변화를 살펴보았을 때 50대 근로자의 수도 증가하고 있으나, 60~64세 연령대에서 2019~2023년 기간 동안 259천 명 증가하였으며 비중 또한 1.1%p이 증가한 것을 확인할 수 있다.

3유형에 속하는 근로자는 세부 연령별 비중이 큰 차이가 나지는 않지만, 50~54세가 최근 5년 평균 2.8%로 가장 높았고, 그 다음으로 55~59세 및 60~64세, 65세 이상 순으로 높은 비중을 보였다. 특징적인 것은 65세 이상 근로자의 증가인데, 2019년도에는 3유형에 속하는 65세 이상 근로자가 359천 명이었으나 2023년도에는 581천 명으로 222천 명 증가하였다. 또한 60~64세 근로자도 2019~2023년 기간 동안 153천 명이 증가하여 3유형에 속하는 60대 이상 근로자의 증가를 확인할 수 있다.

4유형에 속하는 근로자를 세부 연령대별로 살펴보았을 때에는 1유형과는 다른 양상이 나타났다. 4유형의 근로자 중 65세 이상이 가장 많은 비중을 차지하였으며, 근로자의 규모 및 차지하는 비중 또한 지속적으로 증가하였다. 반면 50~54세, 55~59세의 연령대의 근로자는 2019~2023년 기간 동안 각 34천 명, 49천 명이 감소하였으며 전체 임금근로자에서 차지하는 비중 또한 0.2%p, 0.3%p 감소하였다. 2019~2023년 기간 동안 4유형에 속하는 중고령자 근로자가

223천 명 증가하였는데, 동일 기간 동안 4유형에 속하는 65세 이상 근로자가 277천 명 증가하여 사실상 4유형의 증가는 65세 이상 근로자의 증가에 기인한 것으로 볼 수 있다.

세부 연령대별로 살펴보았을 때, 정규직이며 저임금이 아닌 1유형의 경우 50~54세 근로자의 규모와 비중이, 비정규직이며 저임금인 4유형의 경우 65세 이상 근로자의 규모와 비중이 큰 것을 확인할 수 있었다. 연도별 변화추이를 확인하였을 때 1유형에서는 60~64세 근로자의 비중이, 비정규직인 일자리인 3유형과 4유형에서는 60-64세와 65세 이상의 근로자의 규모와 비중이 다른 연령대에 비해 상대적으로 증가한 것을 확인할 수 있다.

표 6 연연도 및 세부 연령별 일자리의 질에 따른 중고령 임금근로자의 수와 비중

(단위: 천 명, %, %)

일자리의 질	2019	2020	2021	2022	2023	'19~'23 증감	'19~'23 비중 증감	'19~'23 증감률
1유형	2,999 (14.6)	3,156 (15.4)	3,346 (15.9)	3,687 (17.0)	3,922 (17.9)	923	3.3	6.9
50~54세	1,430 (7.0)	1,458 (7.1)	1,568 (7.5)	1,705 (7.8)	1,691 (7.7)	261	0.7	4.3
55~59세	1,056 (5.1)	1,102 (5.4)	1,143 (5.4)	1,204 (5.5)	1,321 (6.0)	265	0.9	5.8
60~64세	390 (1.9)	437 (2.1)	464 (2.2)	558 (2.6)	649 (3.0)	259	1.1	13.6
65세 이상	123 (0.6)	158 (0.8)	171 (0.8)	219 (1.0)	260 (1.2)	137	0.6	20.6
3유형	1,920 (9.3)	1,941 (9.5)	2,283 (10.9)	2,501 (11.5)	2,431 (11.1)	511	1.8	6.1
50~54세	528 (2.6)	505 (2.5)	607 (2.9)	651 (3.0)	639 (2.9)	111	0.3	4.9
55~59세	553 (2.7)	527 (2.6)	586 (2.8)	620 (2.9)	577 (2.6)	24	~0.1	1.1
60~64세	481 (2.3)	490 (2.4)	594 (2.8)	627 (2.9)	634 (2.9)	153	0.5	7.1
65세 이상	359 (1.7)	419 (2.0)	495 (2.4)	602 (2.8)	581 (2.6)	222	0.9	12.8
4유형	1,591 (7.7)	1,734 (8.5)	1,786 (8.5)	1,776 (8.2)	1,814 (8.3)	223	0.6	3.3
50~54세	233 (1.1)	252 (1.2)	237 (1.1)	223 (1.0)	199 (0.9)	-34	-0.2	-3.9
55~59세	260 (1.3)	258 (1.3)	236 (1.1)	229 (1.1)	211 (1.0)	-49	-0.3	-5.1
60~64세	277 (1.3)	317 (1.6)	321 (1.5)	313 (1.4)	306 (1.4)	29	0.1	2.5
65세 이상	821 (4.0)	906 (4.4)	991 (4.7)	1,012 (4.7)	1,098 (5.0)	277	1.0	7.5

주: 1유형(정규직+저임금 아님), 2유형(정규직+저임금), 3유형(비정규직+저임금 아님), 4유형(비정규직+저임금)

()안은 전체 연령대의 임금근로자에 대한 비중임

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각 연도 8월

3. 일자리의 질에 따른 임금근로자의 특성

그렇다면 ‘괜찮은 일자리’와 ‘괜찮지 않은 일자리’에 속하는 중고령 임금근로자의 특성은 무엇일까? 이를 확인하고자 저임금이 아니며 정규직인 1유형에 속하는 임금근로자와 저임금이며 비정규직인 4유형에 속하는 근로자의 인구사회학적 특성과 일자리 특성을 살펴보았다. 인구사회학적 특성으로는 성별·연령·학력을, 일자리 특성으로는 직종·사업체 규모·산업·현 직장 근속기간을 살펴보았다.

가. 일자리의 질에 따른 중고령 임금근로자의 인구사회학적 특성

일자리 질로 구분한 1유형과 4유형에 속하는 중고령 임금근로자의 인구사회학적 특성을 살펴본 결과는 다음과 같다. 1유형에 속하는 근로자의 특성을 살펴보았을 때, 남성의 비중은 66.5%로 여성(33.5%)보다 약 두 배가량 높은 것을 확인할 수 있으며 세부 연령별로는 50~54세 연령대의 근로자의 비중(43.1%)이 높은 것을 확인할 수 있다. 학력별로는 고졸이 43.2%로 가장 높으나, 그 다음으로 높은 대졸이 41.2%로 고졸 및 대졸 학력이 전체의 약 80%의 비중을 차지한다. 세부 특성별로는 50대의 남성이 전체의 50.1%를, 50대 여성이 26.7%의 비중을 나타낸다.

4유형에 속하는 근로자는 1유형의 근로자와는 사뭇 다른 특성을 보인다. 먼저 여성의 비중이 65.8%이며, 65세 이상의 근로자가 전체의 60.5%의 비중을 차지한다. 학력별로는 중졸 이하가 전체의 53.0%로 가장 높고, 그 다음으로는 고졸, 대졸 순으로 높은 비중을 보인다. 세부 특성별로 확인하였을 때 65세 이상이며 학력이 중졸 이하인 근로자가 전체의 42.6%를 차지하며, 그 다음으로는 65세 이상이며 학력이 고졸인 근로자가 14.1%로 높게 나타난다. 1유형에 속하는 근로자는 50대, 남성, 고졸 및 대졸 학력이라는 특성을 보이는 반면 4유형에 속하는 근로자는 65세 이상, 여성, 중졸 이하의 학력이라는 특성을 보인다.

표 7 일자리의 질에 따른 중고령 임금근로자의 인적 특성(2023년)

(단위: %)

		1유형					4유형				
		50~54세	55~59세	60~64세	65세 이상	합계	50~54세	55~59세	60~64세	65세 이상	합계
성별	여성	15.0	11.7	5.2	1.6	33.5	8.3	8.4	10.7	38.4	65.8
	남성	28.1	22.0	11.4	5.0	66.5	2.7	3.3	6.2	22.1	34.2
학력	중졸 이하	0.9	2.0	3.1	1.9	7.9	0.9	2.5	7.0	42.6	53.0
	고졸	17.8	15.8	7.3	2.4	43.2	7.0	6.4	7.8	14.1	35.3
	대졸	20.8	13.7	4.7	1.9	41.2	2.9	2.5	1.9	3.4	10.6
	대학원졸	3.6	2.2	1.5	0.4	7.6	0.2	0.2	0.1	0.5	1.0
	합계	43.1	33.7	16.5	6.7	100.0	11.0	11.7	16.8	60.5	100.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각 연도 8월

나. 일자리의 질에 따른 중고령 임금근로자의 일자리 특성

1유형과 4유형에 속하는 중고령자 임금근로자의 일자리 특성을 살펴본 결과는 다음과 같다. 먼저 유형별 현 직장 평균 근속기간을 살펴보았을 때, 1유형에 속하는 근로자의 경우 현 직장 평균 근속기간이 13년으로 나타났다. 근속기간을 세부 유형별로 나누어 살펴보았을 때, 현 직장 근속기간이 10년 이상인 경우는 전체의 절반이 넘는 것으로 나타났으며, 5년 이상인 경우는 전체의 약 67%로 나타났다.

2019~2023년 기간 동안 1유형에 속한 근로자의 근속기간의 주요 변화를 살펴본 결과는 다음과 같다. 세부 연령대별로는 50~54세와 55~59세에서 근속기간 10년 이상인 근로자의 비중 또한 각 3.1%p, 1.4%p 감소하였다. 반면 60~64세와 65세 이상에서 근속기간 10년 이상인 근로자의 비중은 각각 1.4%p 증가하였다. 학력별로 살펴보았을 때 중졸 이하와 대학원졸 근로자가 1유형에서 차지하는 비중은 감소하였으며, 고졸 및 대졸 근로자의 비중은 각 2.1%p, 3.0%p 증가하였다. 대졸 근로자의 경우, 1년 미만에서부터 10년 이상까지 각 근속기간 유형별로 비중이 증가하였으며, 5년~10년 및 10년 이상에서 각 0.8%p 증가하였다.

반면 4유형에 속하는 근로자의 경우 현 직장 평균 근속 기간이 2년 미만인 것으로 나타났다. 근속기간을 세부 유형별로 나누어 보았을 때, 현 직장 근속기간이 1년 미만인 경우가 전체의 60%로 나타났으며, 3년 미만인 경우가 전체의 약 80%로 나타났다.

2019~2023년 기간 동안 4유형에 속한 근로자의 근속기간의 주요 변화를 살펴본 결과는 다음과 같다. 세부 연령대별로 변화를 살펴보았을 때, 65세 미만인 근로자에게서는 근속기간이 1년

미만인 근로자의 비중이 모두 감소하였으나 65세 이상 근로자에게서는 근속기간 1년 미만인 근로자의 비중이 6.8%p 증가하였다.

정리하면, 1유형에 속하는 근로자의 경우 현 직장 평균 근속기간이 13년인 반면, 4유형 근로자의 경우 2년 미만으로 나타나 근속기간에서 약 10년 이상의 차이가 나타났다. 1유형에 속하는 근로자의 경우 세부 연령대마다 근소한 차이는 있으나 대체로 현 직장 평균 근속기간이 10년 이상으로 나타나 고용을 안정적으로 유지하는 특성이 나타났다. 반면 4유형에 속하는 근로자 경우 현 직장 근속기간이 1년 미만인 경우는 전체의 60%, 근속기간이 3년 미만인 근로자가 전체의 약 80%로 나타났다. 4유형의 경우 이러한 특성을 바탕으로 주된 일자리 퇴직 혹은 경력단절 이후 노동시장에 재진입한 근로자, 기간제 일자리에서 반복적으로 근무하는 근로자일 가능성을 생각해 볼 수 있다.

표 8 일자리의 질 유형별 현 직장 근속기간

(단위: %)

근속기간	2019년							2023년						
	1년 미만	1~3	3~5	5~10	10년 이상	합계	1년 미만	1~3	3~5	5~10	10년 이상	합계		
근속기간평균	13.3년							12.9년						
1 유 형	세부 연령	50~54세	3.4	6.6	4.6	7.2	25.9	47.7	3.5	5.7	3.8	7.3	22.8	43.1
	55~59세	3.1	5.1	2.8	5.0	19.3	35.2	3.0	4.6	3.2	5.0	17.9	33.7	
	60~64세	1.4	2.8	1.5	2.2	5.2	13.0	1.8	2.9	2.2	3.1	6.6	16.6	
	65세 이상	0.6	0.7	0.5	0.8	1.5	4.1	0.7	0.8	1.0	1.2	2.9	6.6	
	합계	8.4	15.1	9.4	15.2	51.9	100	9.0	14.0	10.2	16.6	50.2	100	
	학력	중졸 이하	1.8	3.0	1.5	2.0	3.9	12.2	1.2	1.6	1.3	1.4	2.4	7.9
	고졸	3.9	6.4	4.8	7.1	18.9	41.1	4.8	6.6	4.7	8.5	18.6	43.2	
	대졸	2.4	5.0	2.6	5.1	23.0	38.2	2.7	5.1	3.7	5.9	23.8	41.2	
	대학원졸	0.2	0.7	0.5	0.9	6.1	8.4	0.3	0.6	0.6	0.8	5.3	7.6	
	합계	8.4	15.1	9.4	15.2	52.0	100	9.0	13.9	10.3	16.6	50.3	100	
근속기간평균	1.6년							1.8년						
4 유 형	세부 연령	50~54세	8.0	3.3	1.6	1.2	0.6	14.7	4.8	3.1	1.0	1.4	0.7	11.0
	55~59세	8.2	3.6	1.6	1.7	1.1	16.2	5.1	2.8	1.5	1.3	0.9	11.6	
	60~64세	9.1	4.5	1.3	1.7	0.7	17.3	8.2	4.2	1.9	1.7	0.9	16.9	
	65세 이상	35.1	9.4	3	2.6	1.4	51.5	41.9	9.0	3.2	3.7	2.8	60.5	
	합계	60.4	20.8	7.5	7.2	3.8	100	59.9	19.1	7.5	8.0	5.4	100	
	학력	중졸 이하	38.8	10.4	3.0	3.3	2.1	57.6	37.4	7.6	2.9	2.8	2.2	52.9
	고졸	17.4	8.5	3.3	3.1	1.4	33.6	17.2	8.5	3.6	3.7	2.3	35.3	
	대졸	4.1	1.9	1.1	0.9	0.5	8.5	5.0	2.7	1.0	1.4	0.7	10.7	
	대학원졸	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3	0.2	0.1	0.2	0.2	1.0	
	합계	60.5	20.9	7.4	7.2	4.0	100	59.9	19.1	7.5	8.0	5.4	100	

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각 연도 8월

다음으로는 1유형과 4유형의 근로자의 직종별 분포를 살펴보았다. 1유형에 속한 근로자의 경우 기능기술직, 전문관리직, 사무직, 서비스판매직, 단순노무직 순으로 비중이 높게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 세부 연령대별로 살펴보았을 때 50~54세의 경우 전문관리직이, 55~59세부터는 기능기술직의 비중이 높게 나타났다. 4유형에 속한 근로자의 경우 단순노무직 비중이 60% 이상으로 가장 높게 나타나며, 그 다음으로는 서비스 판매직이 21.9%로 단순노무직과 서비스 판매직이 직종별 분포의 80% 이상을 차지하는 것을 확인할 수 있다. 세부 연령대별 직종별 분포를 살펴보았을 때, 모든 세부 연령대에서 단순노무직의 비중이 가장 높은 것을 확인할 수 있다. 50~54세와 55~59세까지는 서비스판매직의 비중도 비슷하게 나타나지만, 60세 이후부터는 단순노무직의 비중이 더욱 높아지는 것을 확인할 수 있다. 직종별 분포를 살펴보았을 때 1유형은 주로 기능기술직(27.0%), 전문관리직(26.0%)에 분포하는 것을 확인할 수 있으며, 4유형은 주로 단순노무직(64.3%) 직종에서 높은 비중을 차지하는 것을 확인할 수 있다.

1유형과 4유형의 근로자가 종사하는 사업장의 규모별 분포도 살펴보았다. 1유형에 속한 근로자의 경우 10~29인(24.4%)의 비중이 가장 높았으며, 그 다음으로 30~99인(20.2%), 5~9인(16.7%) 순으로 높게 나타났다. 세부 연령대별로는 50~54세의 경우 10~29인이, 55~59세의 경우 30~99인이, 60세 이상부터는 10~29인의 비중이 가장 높았다. 4유형에 속한 근로자의 경우 1~4인 규모(36.8%)의 비중이 가장 높았으며, 5~9인(24.5%), 10~29인(22.9%) 순으로 높게 나타났다. 특히 4유형의 경우 30인 미만 사업장 종사 비중이 전체 84.2%로 나타나 1유형에 비해 (53.1%) 소규모 사업장에 종사하는 비중이 높은 것으로 나타났다.

표 9 일자리의 질에 따른 중고령 임금근로자의 직종별 분포(2023년)

(단위: %)

		1유형					4유형				
		50~54	55~59	60~64	65 이상	합계	50~54	55~59	60~64	65 이상	합계
직 종	1	12.1	8.5	3.7	1.7	26.0	1.0	0.8	0.4	0.5	2.7
	2	12.0	7.3	2.6	1.1	23.0	0.6	0.6	0.7	1.3	3.1
	3	5.1	5.5	2.4	0.6	13.6	4.0	4.4	4.6	9.0	21.9
	4	10.3	9.3	5.6	1.8	27.0	1.3	1.1	2.3	3.2	7.9
	5	3.5	3.1	2.3	1.5	10.4	4.1	4.7	8.9	46.6	64.3
	합계	43.1	33.7	16.5	6.6	100.0	11.0	11.6	16.9	60.5	100.1
종 사 자	1~4	4.1	3.8	2.7	1.5	12.0	4.4	3.9	6.3	22.2	36.8
	5~9	6.3	5.4	3.4	1.6	16.7	2.4	3.0	3.3	15.9	24.5
	10~29	10.5	7.5	4.3	2.0	24.4	2.1	2.6	3.8	14.4	22.9
	30~99	8.3	7.6	3.3	1.0	20.2	1.7	1.7	2.6	5.8	11.8
규 모	100~299	5.6	3.4	1.6	0.3	10.9	0.2	0.3	0.5	1.2	2.2
	300 이상	8.4	5.9	1.3	0.2	15.8	0.2	0.2	0.4	1.1	1.9
	합계	43.1	33.7	16.6	6.6	100.0	11.0	11.6	16.9	60.5	100.0

주: 직종 1(전문관리직), 2(사무직), 3(서비스판매직), 4(기능기술직), 5(단순노무직)

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각 연도 8월

1유형과 4유형 근로자의 산업별 분포를 살펴보면 1유형에 속하는 근로자의 경우 제조업(26.0%), 건설업(9.8%), 도매 및 소매업(9.1%), 보건업 및 사회복지 서비스업(8.6%), 교육 서비스업(7.5%)의 산업에서 종사하는 비중이 높은 것으로 나타났다. 세부 연령대별로 살펴 보았을 때 50~54세, 55~59세, 60~64세, 65세 이상의 모든 연령대에서 제조업에 종사하는 비중이 가장 높게 나타났다.

4유형에 속하는 근로자의 경우 보건업 및 사회복지 서비스업(34.2%)에 종사하는 비중이 가장 높았으며, 그 다음으로는 사업시설 관리·사업 지원 및 임대 서비스업(13.2%), 공공행정·국방 및 사회보장 행정(10.9%), 도매 및 소매업(6.4%), 숙박 및 음식점업(6.2%)에 종사하는 비중이 높게 나타난다. 세부 연령대별로 50~54세는 숙박 및 음식점업이, 55~59세는 보건업 및 사회복지 서비스업, 60~64세는 사업시설 관리·사업 지원 및 임대 서비스업, 65세 이상은 보건업 및 사회복지 서비스업에 종사하는 비중이 높은 것으로 나타났다. 정부에서 제공하는 노인 일자리 사업의 경우 산업 분류상으로 보건업 및 사회복지 서비스업과 공공행정·국방 및 사회보장 행정으로 분류되고 있어, 4유형에 속하는 근로자들이 노인 일자리 사업 근로자일 가능성도 생각해볼 수 있다. 다만 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 내에서 노인 일자리 사업의 비중이 얼마나 반영되어 있는지 확인하기 어려워, 추후 추가적인 분석이 요구된다.

표 10 일자리의 질에 따른 중고령 임금근로자의 산업별 분포(2023년)

(단위: %)

		1유형					4유형				
		50~54	55~59	60~64	65 이상	합계	50~54	55~59	60~64	65 이상	합계
산업	A	0.1	0.1	0.2	0.1	0.5	0.2	0.3	0.3	0.7	1.5
	B	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	-	-	-	-	-
	C	10.8	8.7	4.9	1.6	26.0	0.4	1.0	1.2	1.2	3.7
	D	0.5	0.1	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	E	0.6	0.3	0.3	0.1	1.2	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2
	F	3.9	3.2	1.9	0.8	9.8	0.9	1.1	1.4	1.9	5.3
	G	4.2	2.5	1.8	0.6	9.1	1.5	1.5	1.4	2.0	6.4
	H	2.1	2.2	1.0	0.5	5.7	0.4	0.1	0.5	0.8	1.8
	I	1.0	1.5	0.5	0.4	3.4	1.6	1.2	1.7	1.8	6.2
	J	1.6	0.9	0.3	0.1	2.8	0.1	0.1	0.0	0.1	0.3
	K	1.4	0.8	0.2	0.0	2.4	0.5	0.3	0.2	0.5	1.5
	L	0.5	0.5	0.4	0.3	1.8	0.3	0.4	0.6	2.8	4.1
	M	2.6	1.4	0.8	0.4	5.2	0.1	0.0	0.1	0.2	0.4
	N	1.7	1.1	0.7	0.5	4.1	1.2	1.3	3.3	7.3	13.2
	O	3.6	2.7	0.2	0.1	6.6	0.3	0.5	1.0	9.0	10.9

	1유형					4유형				
	50~54	55~59	60~64	65 이상	합계	50~54	55~59	60~64	65 이상	합계
P	3.1	3.2	1.1	0.1	7.5	0.7	0.7	0.9	1.6	3.9
Q	3.4	3.2	1.4	0.6	8.6	1.5	2.6	3.0	27.0	34.2
R	0.5	0.2	0.2	0.0	0.9	0.3	0.1	0.1	0.3	0.8
S	1.4	0.9	0.6	0.3	3.3	0.7	0.5	0.6	2.0	3.8
T	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.5	1.0	1.7
U	0.1	0.0	0.0	0.0	0.2	-	-	-	-	-
합계	43.1	33.7	16.6	6.6	100.0	11.0	11.7	16.8	60.5	100.0

주: A 농업, 임업 및 어업, B 광업, C 제조업, D 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업, E 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, F 건설업, G 도매 및 소매업, H 운수 및 창고업, I 숙박 및 음식점업, J 정보통신업, K 금융 및 보험업, L 부동산업, M 전문, 과학 및 기술 서비스업, N 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, P 교육 서비스업, Q 보건업 및 사회복지 서비스업, R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, T 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동, U 국제 및 외국기관.

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각 연도 8월

IV. 결론

본고에서는 50세 이상 중고령 일자리의 양적 증가에 상응하는 질적 성장이 동반되고 있는지를 살펴보고자 하였다. 이를 위해 저임금 여부와 정규직 여부를 기준으로 2019~2023년 기간 동안의 중고령 임금근로자 일자리 질의 현황과 변화를 분석하고, 일자리 질에 따른 임금근로자들의 인구사회학적 및 일자리 특성을 분석하였다. 본고에서 살펴본 내용은 다음과 같다.

첫째, 50세 이상 중고령자의 경제활동인구와 취업자 수가 증가하였으며, 취업자 중에서도 임금근로자의 비중이 점차 증가하고 있다. 중고령자 임금근로자 중에서도 60대 이상 근로자의 비중이 증가하고 있으며, 특히 65세 이상 근로자가 다른 연령대에 비해 큰 폭으로 증가하고 있다. 학력별로는 중졸 이하 근로자의 비중은 낮아지고 고졸 이상 근로자의 비중이 증가하고 있어 중고령자 임금근로자의 고학력화를 확인할 수 있다.

둘째, 중고령 저임금 및 고임금 근로자의 현황을 살펴보았을 때, 저임금 근로자와 고임금 근로자 모두 규모가 증가하는 것을 확인할 수 있었다. 세부 연령대별로 살펴보았을 때 저임금 근로자의 경우 65세 이상에게서, 고임금 근로자의 경우 60~64세의 연령대에서 증가한 것을 확인할 수 있다.

셋째, 중고령 임금근로자의 근로형태의 현황 및 변화를 살펴보았을 때, 정규직과 비정규직 모두 증가한 것을 확인할 수 있다. 정규직의 경우 전체 세부 연령대에서 증가하고 있으나 특히 60~64세

연령대에서 증가한 것을 확인할 수 있다. 비정규직의 경우 세부형태별로는 시간제 근로자가, 세부 연령대별로는 65세 이상에서 가장 많이 증가하였다.

넷째, 저임금 및 정규직 여부를 기준으로 일자리 질을 네 가지의 유형으로 구분하였을 때, 정규직이며 저임금이 아닌 1유형과 비정규직이며 저임금인 4유형의 규모와 비중 모두 증가하는 것을 확인할 수 있다. 세부 연령대별로 살펴보았을 때 1유형에서 50~54세의 비중이 가장 높기는 하나 60~64세의 비중이 점차 증가하고 있으며, 4유형은 65세 이상 연령대의 비중과 증가폭이 높은 것을 확인할 수 있다.

다섯째, 일자리의 질에 따른 중고령 임금근로자의 인구사회학적 특성을 살펴보았을 때, 정규직이며 저임금이 아닌 1유형에 속하는 근로자는 50대, 남성, 고졸 이상의 비중이 높은 것을 확인할 수 있었다. 저임금이며 비정규직인 4유형은 65세 이상, 여성, 중졸 이하의 비중이 높았다.

여섯째, 일자리의 질에 따른 중고령 임금근로자의 근속기간을 살펴보았을 때, 1유형에 속하는 근로자의 현 직장 평균 근속기간은 약 13년으로 나타났으며, 4유형에 속하는 근로자의 평균 근속기간은 2년 미만으로 나타났다.

일곱째, 일자리의 질에 따른 중고령 임금근로자의 종사 직종 및 사업장 규모를 살펴보았을 때 1유형은 기능기술직, 전문관리직의 비중이, 4유형은 단순노무직의 분포가 높게 나타났다. 아울러 4유형은 1유형에 비해 30인 미만 소규모 사업장에 종사하는 비중이 높게 나타났다. 종사 산업으로는 1유형은 제조업에 종사하는 비중이 높게 나타났으며, 4유형은 보건업 및 사회복지 서비스업에 종사하는 비중이 높게 나타났다.

50세 이상 임금근로자의 일자리의 질을 저임금과 정규직 여부로 분류하였을 때 상대적으로 질이 높은 일자리(1유형)와 질이 낮은 일자리(4유형) 모두 증가하는 것을 확인할 수 있었다.

저임금이 아니며 정규직인 1유형 일자리에 속하는 근로자 중 60~64세 연령대의 비중이 증가하는 것을 확인할 수 있는데, 고임금과 정규직 근로자의 현황을 살펴보았을 때에도 60~64세 연령대의 증가가 다른 연령대에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있다. 이는 연령이 높아질수록 고용 안정성이 떨어진다는 선행연구 결과와는 다소 상반되는 결과이다.

이를 확인하기 위해 일자리의 질 유형에 따른 현 직장 근속기간을 살펴보았을 때, 1유형에 속하는 근로자들의 현 직장 평균 근속기간은 약 13년으로 나타났다. 1유형에 속하는 60~64세의 근로자 중 근속기간 10년 이상인 비중이 2019년도에 비해 2023년도에 1.4%p 증가한 것을 확인할 수 있다. 60~64세 정규직 임금근로자의 근속기간이 늘어나 1유형에 속하는 근로자가 증가한 것으로 보인다.

다만 근속기간이 늘어난 것이 과연 일자리의 질적인 개선과 연계되는지를 확인하기 위해 보다 면밀한 탐색이 필요하다. 또한 본고에서 활용한 기준인 임금수준과 정규직 여부에 영향을 미치는 변수로 학력을 꼽을 수 있는데, 해당 기간 동안 중고령자 임금근로자 중 고졸 이상의 근로자의 증가가 높았던 점을 감안하면 중고령자 임금근로자의 고학력화가 1유형 증가에 영향을 미쳤을 가능성도 생각해 볼 수 있다. 아울러 본고에서는 중고령 저임금, 고임금 근로자 모두에게서 50대 근로자의 규모가 감소하는 것이 확인되었는데, 60~64세 정규직 임금근로자의 근속기간이 늘어난 것이 50대 임금근로자의 임금과 어떤 관계가 있는지 추후 면밀히 검토할 필요가 있다.

한편으로는 저임금이며 비정규직인 4유형 일자리의 증가는 주로 65세 이상 임금근로자에 의한 것으로 나타나, 본고에서 65세 이상 임금근로자의 취약함에 대해 다시 한 번 확인할 수 있다. 2019~2023년 기간 동안 4유형에 속하는 근로자는 223천 명 증가하였는데, 4유형에 속하는 65세 이상 근로자는 277천 명 증가하였다. 아울러 2019~2023년 기간 동안 65세 이상 임금근로자는 655천 명 증가하였는데, 65세 이상 저임금 근로자는 207천 명 증가하였으며, 비정규직 근로자는 498천 명이 증가하였다. 저임금이며 비정규직인 유형 4에 속하는 근로자의 60.5%가 65세 이상 근로자라는 분석 결과가 이들의 노동시장에서의 취약한 위치를 보여준다. 65세 이상 고령자의 경제활동참여는 더욱 증가할 것으로 예상되고 있어 노동시장에서의 처우 개선을 위한 지원 및 대책을 마련하는 것이 요구된다.

참고문헌

- 강민정(2023). 「중고령층 괜찮은 일자리로 재취업 주요 요인 분석」. 고용동향브리프, 2023(4), 2-17.
- 김복태·최천근(2023). 「직업교육훈련이 여성 고령층의 경제활동에 미치는 영향」. 직업능력 개발연구, 26(1), 113-134.
- 남재욱·이다미(2020). 「한국에서 ‘좋은’ 시간제 일자리는 가능한가?」. 한국사회정책, 27(1), 187-211.
- 도화정(2022). 「중고령자의 재취업 일자리 안정성과 영향요인 분석: 주된 일자리 경력특성을 중심으로」. 도시연구, 22, 11-51.
- 문경옥(2006). 「중고령 근로자의 괜찮은 일자리로의 진입요인에 관한 연구」. 경상대학교 석사학위논문.
- 박예은·정영순(2016). 「재취업 중고령 임금근로자의 괜찮은 일자리 진입 영향요인 분석」. 사회복지정책, 43(1), 235-257.
- 박진희(2023). 「65세 이상 고령자 고용 증가 현황과 원인 및 시사점」. 고용이슈, 2023년 봄호, 8-27.
- 신현구(2014). 「중고령 저임금근로 현황과 특성」. 월간 노동리뷰, 2014년 3월호, 20-36.
- 오유라·성지은(2023). 「고령근로자의 직업능력개발훈련 참여가 종사상 지위에 미치는 영향 연구」. 평생교육·HRD연구, 19(4), 105-130.
- 윤진호(2007). 「한국의 저임금 고용: 그 결정요인과 정책과제」. 한국노동 중앙연구원.
- 이기쁨, 지상훈(2022). 「비정규직 고용과 근로조건: 2021년 8월 경제활동인구조사 부가조사를 중심으로」. 월간 노동리뷰, 2022년 1월호, 107-124.
- 이성균(2009). 「중장년층의 취업과 ‘괜찮은 일자리」. 한국사회정책, 15(2), 181-216.
- 지은정(2009). 「노후 노동지위: 생애노동경력과 재산을 매개로」. 한국사회복지학, 61(1), 323-357.
- 최옥금(2005). 「근로빈곤층의 괜찮은 일자리 이동에 관한 연구」. 노동정책연구, 5(1), 1-42.
- 통계청(2023). 2022 생명표 건강수준별 기대여명.
- 통계청(2023). 2023년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과 보도자료.
- 통계청(2024). 2024년 5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사 결과 보도자료.
- Anker, R., Chernyshe, I., Egger, P., Mehran, F, and J. Ritter(2002). “Measuring Decent Work with Statistical Indicators.” Policy Integration Department Statistical

Development and Analysis Group, Working Paper No 2. Geneva: ILO.

Wright, E. O. and R. Dwyer(2000). “The American Jobs Machine: Is the New Economy Creation Good Jobs?”. Boston Review 25.