

## 고령층의 근로 의향 및 재취업에 영향을 미치는 요인 분석\*

이 태\*\* · 권태희\*\*\*

본 연구는 주된 일자리에서 퇴직하고 새로운 임금근로자로 재취업하는 과정에서 고령층의 일자리 선택에 영향을 미치는 요인들에 대해 분석하였다. 첫 번째 분석에서는 60세 이후 겪게 되는 구직활동과 취업 경험을 검토하였는데, 최근 60세 이상 고령자의 구직활동 횟수와 취업 경험이 동시에 증가하고 있음을 확인하였다. 또한 재취업 일자리와 과거 주된 경력과의 연관성이 점차 커지고 있었다. 두 번째 분석에서는 60세 이상 고령자의 계속 근로 의향과 실제 재취업 가능성을 분석하였다. 그 결과, 배우자가 없는 여성 고령자와 중졸 이하 저학력 고령자의 경우 60세 이후 노동시장에 남아서 일하고자 하는 의향은 상대적으로 낮았지만, 실제 임금근로자로 경제활동을 할 확률은 높은 것으로 나타났다. 따라서 이들 집단의 경우 자신이 원하지는 않지만, 경제활동을 해야만 하는 상황에 놓여 있을 가능성이 크다. 세 번째 분석에서는 계속 근로를 희망하는 고령자들을 대상으로 그들이 원하는 근로조건을 살펴보았다. 우선 고령자의 학력 수준이 낮을수록 노동시장에 좀 더 오래 남아서 경제활동을 이어가기를 원하였다. 그리고 남성보다는 여성이 시간제 근로를 더 선호하고, 과거 주된 일자리에서 근속기간이 길수록 희망 임금 수준이 높았다. 이상의 분석 결과를 통해서 60대 이상 고령자의 경우 인적 특성뿐만 아니라, 이들의 과거 주된 일자리 경력 특성에 따라서도 계속 근로와 재취업 일자리에 대한 선호가 확연히 다르다는 점을 실증적으로 확인하였다.

핵심주제어: 고령층 재취업, 근로 의향, 경력 특성, 희망 근로 연령, 일자리 선택 요인  
경제학문헌목록 주제분류: J14, J26, C21, C25

---

\* 본 연구는 『고령사회의 고령자 취업과 고용서비스 강화 방안: 60대 이상 고령층을 중심으로』(한국고용정보원, 2023) 보고서 중 일부 내용을 수정·보완함.

\*\* 제1저자, 경상국립대학교 경제학부 조교수, 전화: (055) 772-1224, E-mail: mizzoutai@gnu.ac.kr

\*\*\* 교신저자, 한국고용정보원, 부연구위원, 전화: (043) 870-8222, E-mail: tkwon@keis.or.kr  
투고일: 2025. 2. 20 수정일: 2025. 3. 18 게재확정일: 2025. 3. 29

## I. 서론

전 세계적인 고령화 추세와 맞물려 근로자들이 노동시장에서 완전히 은퇴하는 시기도 점차 지연되고 있다. 그리고 세계에서 가장 빠른 속도로 초고령사회에 이른 한국의 경우에는 공적연금의 노후 소득 보장 기능이 미약하다는 제도적 취약성과 맞물려 주된 일자리에서 퇴직 후 늦은 나이까지 비자발적으로 경제활동을 지속하는 고령층이 계속 증가하고 있다. 최근에는 정책적 측면에서 이와 같은 문제를 밀도 있게 논의할 필요성이 강하게 제기되고 있다. 예컨대, 인구구조 변화에 따른 초고령화, 생산인구 감소, 노동생산성 감소 등 거시 경제적 변화가 수반하는 국가의 재정 부담 증가 문제이다. 또 다른 측면은 급속한 기술 변화에 따른 노동시장의 인력수급 불균형 문제인데, 이에 대해 최적의 정책조합(optimal policy mix)을 찾기가 쉽지 않다. 더욱이 노후 준비가 안 된 고령자들은 노동시장에서의 일자리 취득을 통해 생계를 유지하고자 하며, 이러한 고령층의 비중은 향후 기하급수적으로 늘어날 것이 명백하다. 한국고용정보원(2025) 연구에 따르면, 60세 이상 취업자 수는 2023년 5월 이미 40대 취업자 수를 넘어섰고, 2024년 9월에는 50대 취업자 수까지 추월해 전 연령대에서 가장 높은 비중을 기록한 것으로 분석되었다.

이와 같은 인구구조 변화와 경제구조의 격변에도 불구하고, 고령층에 관한 심층 연구와 제도 개선 및 정책적 준비도는 기대에 충분히 부응하지 못하고 있다. 예를 들면, 노인 빈곤, 고령층 일자리의 질, 고령층의 산업안전 등은 복합적인 사회·경제 문제로서 각각에 대한 한국의 평가 지수는 OECD 국가 중 최하위권에 있다. 다른 한편에서는 고령 인력 활용에 대한 대응책으로서 계속 고용제도와 정년 연장 관련 재고용지원 정책에 대한 논의가 활발하다. 계속 고용의 방식은 사업장 유형(업종, 규모)에 따라 다르지만, 아직 전반적인 활용률이 높은 편은 아니다. 그리고 추가적인 정년 연장제도는 여전히 국회에 법안 계류 중이다.

이러한 상황에서 본 연구는 국가의 사회·경제적 발전과 연관된 고령자의 다양한 측면 중 고령층의 경제활동 참여와 주된 일자리 퇴직 후 새로운 일자리로의 전환은 최근 어떠한 특징을 나타내고 있으며, 주요 변화 요인은 무엇인지 살펴보고자 한다. 그동안 수행된 국내 선행 연구에서는 중·고령층의 주된 일자리에서 퇴직 이후 재취업 결정에 영향을 미치는 요인들에 대해 주로 분석하였다. 다만, 대부분의 선행 연구는 재취업 당시 고령자의 인적 특성(나이, 교육 수준,

가족 구성 등)이나 공적연금 수급 여부(또는 수급액)에 집중하여 이들 요인이 재취업 결정에 미치는 영향을 고찰하는 데 머물렀다. 여기서 한 걸음 더 나아가 본 연구에서는 고령층의 과거 생애 주된 일자리의 특성이 재취업에 미치는 영향을 심층 분석하고자 한다. 특히, 본 분석에서는 법정 정년 이후 시기에 해당하는 60세 이상 고령층의 인구학적 특성뿐만 아니라 과거 주된 일자리에서의 직종, 근무 기간, 퇴직 당시 나이, 퇴직 사유 등에 따라 고령층의 경제활동 참여 의향과 재취업 가능성이 어떻게 달라지는지를 집중적으로 검토해 본다. 또한 주된 일자리에서 퇴직한 60세 이상 고령층이 희망하는 근로 연령, 근로 형태, 임금 수준 등은 고령자의 인적 특성 및 과거 주된 일자리의 특성에 따라서 어떻게 변화하는지도 살펴본다. 이러한 분석을 통해 본 연구는 국내 고령층 노동시장의 특징과 고령자들이 희망하는 일자리 수준 및 일자리 선택 기준에 대한 이해도를 높이고 관련 연구 영역의 실증적 논거를 제공하는 것을 연구 목적으로 한다. 더 나아가 연구 결과를 바탕으로 향후 정부의 고령자 대상 고용서비스 지원 정책 방향 및 '제4차 고령자 고용촉진기본계획(2023~2027)'을 재정립하고 확장하는 데 이바지하고자 한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제Ⅱ절에서는 고령층의 경제활동 및 재취업에 관한 선행 연구를 살펴보고, 본 연구가 가지는 차별성은 무엇인지 설명한다. 그리고 제Ⅲ절에서는 본 연구에서 사용한 데이터와 실증분석 모형을 소개하고, 제Ⅳ절에서는 실증분석 결과를 제시한다. 마지막 제Ⅴ절에서는 본 연구의 분석 결과를 요약하고 관련된 정책적 과제 및 시사점 등을 논의한다.

## Ⅱ. 한국 고령층의 경제활동 변화와 선행 연구 검토

### 1. 한국 고령층의 경제활동 변화

한국에서는 고령 인구 규모의 증가와 함께 의료서비스 확대에 따른 고령층의 건강 상태 향상 등으로 경제활동을 지속하며 노동시장에 좀 더 오래 머물러는 고령층의 비중이 지속 증가하고 있다. <표 1>은 노동시장 은퇴 연령(effective retirement age)이 국가별로 어떻게 변화해 왔는지를 보여 주고 있다. 각 국가의 2018년 은퇴 연령을 기준으로 도출한 순위에서 한국은 조사 대상 국가 중 1위를 차지하였는데, 이는 한국의 고령층이 전 세계에서 가장 늦은 나이까지 노동

〈표 1〉 국가별 노동시장 은퇴 연령의 변화(2000년, 2018년)

(단위: 세)

순위	국가명	여성			남성		
		2000	2018	차이	2000	2018	차이
1	한국	65.8	72.3	6.5	67.0	72.3	5.3
2	멕시코	69.6	66.5	-3.1	74.5	71.3	-3.2
3	일본	66.2	69.1	2.9	70.1	70.8	0.7
4	칠레	67.4	66.7	-0.7	69.9	70.0	0.1
5	뉴질랜드	59.9	66.4	6.5	64.3	69.8	5.5
6	이스라엘	64.1	66.0	1.9	66.3	69.4	3.1
7	포르투갈	60.3	65.4	5.1	63.5	68.5	5.0
8	아이슬란드	66.4	65.9	-0.5	70.3	68.1	-2.2
9	미국	63.7	66.5	2.9	64.8	67.9	3.1
10	스웨덴	62.4	65.4	3.1	63.7	66.4	2.7
11	스위스	62.5	65.0	2.5	65.6	66.4	0.9
12	튀르키예	57.0	64.9	7.9	61.6	66.3	4.6
13	노르웨이	63.7	64.1	0.4	64.0	66.1	2.1
14	라트비아	59.6	64.7	5.1	62.2	65.7	3.5
15	아일랜드	66.0	64.1	-1.9	65.2	65.6	0.4
16	에스토니아	58.9	65.7	6.8	60.0	65.5	5.6
17	캐나다	60.8	64.0	3.3	62.7	65.5	2.8
OECD 평균		61.0	63.7	2.8	63.1	65.4	2.3

주: 1) '순위'는 2018년 은퇴 연령을 기준으로 산정됨.

2) '차이'는 2000년과 2018년 은퇴 연령의 격차(2018-2000년)를 의미함.

자료: OECD(2019).

시장에서 경제활동을 유지하고 있음을 의미한다. 2018년 기준 한국 고령층의 노동시장 은퇴 연령은 남성과 여성 모두 72.3세로 조사되었는데, 이는 현재 전 세계에서 가장 초고령 국가로 알려진 일본의 은퇴 연령(여성: 69.1세, 남성: 70.8세)보다도 약 1~2세 더 높은 수치이다. 또한 OECD 국가들의 평균 은퇴 연령(여성: 63.7세, 남성: 65.4세)과 비교하면, 우리나라 고령자들이 평균적으로 약 7~9년 더 오래 노동시장에서 경제활동을 하고 있음을 알 수 있다.

한국의 경우 고령자의 노동시장 은퇴 연령이 가장 높다는 점과 함께 은퇴 연령의 상승 폭이 크다는 특징도 발견된다. 〈표 1〉에서 2000~2018년 기간 노동시

장 은퇴 연령이 얼마나 상승했는지를 살펴보면, 한국 여성과 남성의 은퇴 연령은 지난 20여 년 동안 각각 6.5년과 5.3년 상승한 것으로 나타났다. 반면, 뉴질랜드, 포르투갈, 터키, 에스토니아 등의 몇 개 국가를 제외하고는 대부분의 조사 대상 국가의 은퇴 연령 증가 폭은 크지 않은 것으로 나타났다. OECD 국가들의 평균 은퇴 연령은 2000~2018년 기간 동안 여성은 2.8년, 남성은 2.3년 증가하는 데 그쳤다. 반면, 한국에서는 지난 20년 동안 고령자들이 더 늦은 나이까지 일하는 추세가 강화되었으며, OECD 국가 중에서 가장 늦은 나이까지 경제활동을 해야만 하는 나라로 변모해 왔다.

한국 고령자의 노동시장 은퇴 연령이 상승하여 70세 이상이 되었다는 점은 60대를 넘어 70대 연령층까지 경제활동에 더 적극적으로 참여한다는 것을 의미한다. 이는 <표 2>에 정리된 한국 중·고령층의 연령대별 경제활동참가율 변화를 통해서도 확인할 수 있다. 경제활동참가율은 실제 일을 하고 있는 사람과 일을 하기 위해 적극적으로 구직활동을 하는 사람의 전체 인구 대비 비중을 의미한다.

2001~2023년 기간 연령대별 변화를 살펴보면, 50대 이상부터 경제활동참가율이 지난 20여 년 동안 급격하게 증가했음을 확인할 수 있다. 이러한 경제활동참가율의 증가는 60대를 넘어 70대까지 이어지고 있다. 70대 이상 연령층의 경

<표 2> 한국 중·고령층의 연령대별 경제활동참가율 변화(2001~2023년)

(단위: %)

연도	연령 구분								
	15세 이상	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65~69	70~74	75세 이상
2001	61.7	78.9	78.9	72.5	65.3	57.3	45.7	30.4	15.5
2005	61.9	80.0	77.5	73.8	64.9	55.6	43.3	30.8	14.5
2010	61.3	79.9	79.5	75.7	68.5	56.3	44.0	36.1	16.4
2015	63.0	80.1	81.8	79.4	72.6	61.8	47.4	34.6	19.6
2020	62.4	77.6	79.3	78.4	74.1	62.7	51.0	39.5	23.5
2023	64.4	79.3	80.5	80.4	77.6	65.9	52.5	42.2	26.1
차이	2.8	0.4	1.6	7.9	12.3	8.6	6.8	11.8	10.6

주: 1) 각 연령대의 전체 인구 중 경제활동인구(=취업자+실업자)의 비중을 의미.

2) '차이'는 2001년에서 2023년 기간의 변화분(2023-2001년)을 의미.

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로 형태별 부가조사(8월), 2001~2023년.

제활동참가율도 지난 20여 년 동안 10% 이상 증가한 것으로 나타나, 고령층의 절대적 인구 규모의 증가에 경제활동참가율의 증가까지 더해져 노동시장 내 고령 근로자 규모가 급격히 상승했음을 짐작하게 한다.

이처럼 60세를 넘어서도 경제활동을 그대로 유지하거나 새로운 일자리로 전환하는 고령층이 급증하는 한국의 상황에서 이들의 노동시장 재진입과 계속 근로 의향에 관한 실증적 연구가 필요하다. 따라서 본 연구에서는 주된 일자리에서 퇴직하고 새로운 임금근로자로 재취업하는 과정에서 고령층의 일자리 선택에 영향을 미치는 요인들에 대해서 분석해 본다. 이에 앞서 다음 소절에서는 한국 고령층의 경제활동과 주된 일자리 퇴직 후 재취업과 관련된 선행 연구를 검토해보고 본 연구의 차별점들을 살펴보도록 한다.

## 2. 선행 연구 및 본 연구의 차별성

지금까지 국내 선행 연구하는 중·고령자들이 생애 주된 일자리를 퇴직하는 시점이나 퇴직에 영향을 미치는 요인들에 집중해 왔다. 즉, 근로자들이 가장 오래 일해 온 일자리를 얼마나 유지하는지에 초점을 맞추고 있으며, 이를 정년 연장이나 계속 고용의 정책과 연결 지어 분석한 측면이 강하다. 하지만 이제는 주된 일자리에서 퇴직한 이후에도 노동시장을 완전히 떠나는 완전 은퇴보다는 노동시장에 남아 다른 일자리로의 재취업을 거쳐 점진적으로 은퇴하는 추세가 국내 노동시장에서 강화되고 있다. 이러한 현실에 따라서 앞서 살펴본 바와 같이 한국 노동시장의 완전 은퇴 시기는 점차 더 지연되고 있다. 방하남 외(2005)와 방하남 외(2009)는 2000년대 국내 임금근로자의 주된 일자리 퇴직과 이후의 경제활동 패턴에 대한 분석 결과를 제시하였는데, 당시부터 국내 중·고령자의 대다수는 50대 초반에 자신의 생애 주된 일자리에서 퇴직한 이후 새로운 일자리의 재취업을 거쳐 60대 후반에 이르러서야 노동시장에서 완전히 은퇴하는 추세가 관찰되었다. 이를 통해 국내 중·고령 임금근로자의 다수가 경제적으로 준비가 안 된 상태에서 자신의 주된 일자리에서 조기 퇴직하고, 이후 생계유지와 노후 준비를 위해 여러 종류의 재취업 일자리를 거쳐 간다는 사실을 알 수 있었다.

한편, 고령층이 주된 일자리 퇴직 후 노동시장 재진입 과정에서 가지게 되는 재취업 일자리는 근로 여건 및 보상의 측면에서 과거 주된 일자리 수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 최옥금(2011)에 따르면, 중·고령층이 주된 일자리 퇴직 후 재취업 일자리에서 일하는 주된 목적은 경제적 필요에 의한 것이지만,

재취업 일자리의 질이 생애 주된 일자리보다 상대적으로 좋지 않은 것으로 나타났다. 이승호 외(2020)도 고령층이 주된 일자리 퇴직 후 경제활동을 다시 시작하는 경우 근로소득과 사업소득이 과거 주된 일자리 소득보다 감소하여, 노인 빈곤율이 증가하는 데 기여하고 있다고 분석하였다.

이처럼 국내의 많은 고령자가 경제적인 이유로 60대에도 노동시장에서 구직 활동과 경제활동을 이어가고 있음에도 불구하고, 고령자들이 주된 일자리 퇴직 후 노동시장으로 복귀하는 과정이나 재취업 일자리의 특징에 관한 국내 연구는 상대적으로 부족한 실정이다. 그리고 현재까지 다수의 국내 연구는 공적연금 제도 및 연금소득과 연계하여 중·고령층의 은퇴 및 노동시장 재진입 결정을 분석한 측면이 강하다. 예를 들어, 전승훈(2008)은 생애 연금 급여의 확대가 주된 일자리 퇴직 후 노동 공급을 오히려 감소시킨다는 분석 결과를 제시하였다. 박철성·최강식(2018)도 고령층의 은퇴와 재취업 결정에서 공적연금의 수급 자격과 수급액이 큰 영향을 미치고 있다고 분석하였다. 구체적으로 노령연금의 수급 자격은 남성과 여성 모두에게서 취업 가능성을 낮추고 노동시장에서의 은퇴 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 그리고 노령연금액이 증가할수록 남성의 취업 가능성은 작아지고 은퇴 가능성은 커지는 것으로 분석되었다.

공적연금 수급 여부 및 수급액 외에 고령층의 노동시장 재취업과 일자리 지속에 영향을 미치는 요인으로 고령층의 인적 특성에 집중한 연구들도 존재한다. 우석진(2010)은 주된 일자리에서 퇴직한 고령자의 노동시장 복귀에 미치는 요인들을 분석하였는데, 고령자의 연금소득뿐만 아니라 퇴직 당시의 나이, 성별, 자녀 수 등이 고령자의 재취업에 통계적으로 유의미한 영향을 미친다는 점을 확인하였다. 또한 고령자의 이질적인 특성을 모형 내에서 명시적으로 통제할 때 이러한 요인들의 효과가 더욱 뚜렷해진다는 결과를 제시하였다. 60세 이상 고령자의 일자리 지속 가능성을 연구한 이성호·민인식(2024)의 연구에서는 재취업 일자리의 근로소득과 공적 이전 소득 수준이 높을수록 고령자가 일자리를 유지할 가능성이 큰 것으로 나타났다. 또한 고령자의 건강 상태가 좋지 않고 배우자가 없는 경우에는 일자리 종료 가능성이 컸지만, 고령자의 교육 수준이 낮은 경우에는 오히려 재취업 일자리를 더 오래 유지하는 경향이 있음을 확인하였다.

한편, 이전까지는 고령층의 과거 생애 주된 일자리 특성과 현재 시점의 일자리 정보를 동시에 제공하는 자료가 충분하지 않아 관련된 연구가 그동안 활발하게 진행되지 못한 측면이 있는데, 최근 들어서는 근로자 개인 데이터의 축적으로 과거 생애 주된 일자리 특성이 재취업 일자리의 특성에 미치는 영향을 분석한

연구도 점차 등장하고 있다. 대표적으로 이주영(2021)의 연구에서는 종사상 지위에 따른 노동 이력이 중·고령자의 재취업 일자리에 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 즉, 생애 주된 일자리가 임금근로자인 중·고령자는 임금근로자로 조기 재취업하고, 자영업에 종사한 중·고령자는 비임금근로자로 조기 재취업하는 경향을 확인하였다. 반면, 중·고령자가 직업훈련을 받은 경험은 이들의 재취업에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 분석되었는데, 이에 대해 국내 중·고령자의 인적자본이 노동시장에서 제대로 평가받고 있지 못한 현실이 반영된 결과로 해석하였다.

하지만 아직 과거 생애 주된 일자리의 다양한 특성을 일자리 선택 모형 내의 변수로 활용한 연구는 많지 않다. 앞서 우석진(2010)의 연구에서 지적하였듯이 고령층의 개인적인 이질성이 모형 내에 명시적으로 통제되어야 편향되지 않은 추정 결과를 도출할 수 있는데, 고령층이 과거에 수행한 생애 주된 일자리의 특성이 개인의 이질적인 특성을 대리하는 변수로 활용될 수 있다. 따라서 본 연구에서는 고령층 재취업에 영향을 미치는 요인으로 과거 주된 일자리의 특성까지 고려하여 분석하는 데 주안점을 둔다. 즉, 과거 주된 일자리의 직종이나 근속기간, 그리고 주된 일자리에서의 퇴직 형태(정년퇴직, 자발적 또는 비자발적 퇴직) 등에 따라 계속 근로 의향이나 재취업 가능성이 어떻게 변화하는지를 중점적으로 살펴본다.

본 연구가 기존 연구와 구별되는 차별점들을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 앞서 살펴본 것처럼 그동안의 선행 연구는 주된 일자리 퇴직 후 재취업에 영향을 미치는 요인을 검토하면서 재취업 시점의 연금 수급 여부나 인적 특성에 집중하여 분석한 측면이 강하다. 반면, 본 연구는 고령층 재취업에 영향을 미치는 요인으로 개인의 인적 특성(성별 차이점 포함)뿐만 아니라 과거 주된 일자리의 특성까지 고려하였다는 점에서 차별성을 지닌다.

둘째, 본 연구는 고령층의 계속 근로 의향과 함께 실제 재취업 가능성을 연결하여 살펴본다는 점에서도 이전 연구들과는 확연히 구별된다. 고령층의 대다수는 경제적인 이유나 비경제적인 이유(자아실현, 사회봉사 등)로 경제활동을 계속하고 싶어 한다. 하지만 이러한 계속 근로 의향을 가지고 있다고 해서 실제 재취업까지 이어지는 것은 아니다. 따라서 본 연구에서는 계속 근로 의향과 실제 재취업과의 연관성이나 괴리는 어느 정도인지를 실증분석 방법을 통해 검토해 보려고 한다.

마지막으로, 본 연구는 60세 이상 고령자들의 실제 재취업 현황뿐만 아니라,



이들이 희망하는 근로 연령, 근로 형태 및 임금 수준 등에 대해서도 종합적으로 검토해 본다. 고령자 개인의 근로 욕구 증대와 함께 국가의 인적자원 활용 측면에서도 고령층의 재취업을 돕는 고용 서비스 구축의 필요성이 대두되는 현시점에서, 본 연구 결과가 고령층의 경제활동 확대를 위해 어떠한 일자리와 재취업 고용 서비스가 필요한지에 대한 정책적 시사점을 제시할 수 있을 것으로 기대한다.

### Ⅲ. 데이터 및 실증분석 방법

#### 1. 데이터

본 연구는 고령층이 주된 일자리에서 퇴직하고 새로운 임금근로자로 재취업하는 과정에서 고령층의 선택에 영향을 미치는 요인들을 분석해 본다. 이러한 분석을 위해 본 연구는 통계청에서 조사하고 발표하는 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」의 2013~2024년 자료를 활용한다. 경제활동인구조사는 한국의 경제활동 참가율, 실업률, 고용률 등을 산출하는 데 활용되는 자료로 매월 조사되지만, 고령층에 대한 부가조사는 매년 5월, 연 1회 조사된다. 경제활동인구조사의 고령층 부가조사는 경제활동인구조사 대상 가구원 중 5월 15일 기준 만 55~79세 연령층을 조사 대상으로 한다. 다만, ‘가장 오래 근무한 직장’과 관련된 질문에서는 55~64세 연령층만을 조사 대상으로 한다. 고령층 부가조사는 현재 경제활동 상태 및 현재 직장 정보뿐만 아니라, 가장 오랜 기간 근무한 과거 일자리에 대한 정보(근속기간, 그만둘 당시 나이, 근로 형태, 그만둔 사유 등), 지난 1년간의 구직 및 취업 경험, 장래 근로에 대한 희망 등에 대한 정보를 포함하고 있다.

본 연구는 50세 이후에 주된 일자리에서 퇴직하고 조사 당시 60세 이상인 고령층을 주요 분석 대상으로 삼고 있다. 즉, 본 연구에서는 고령층의 생애 주된 일자리 퇴직 시점 및 사유를 분석 모형의 주요 설명변수로 사용하기 때문에 분석 대상을 임금근로자로 종사하다 50~60세에 생애 주된 일자리를 퇴직한 고령층 표본으로 한정한다. 또한 주된 일자리에서 퇴직한 이후 너무 오랜 기간이 지난 경우에는 분석 대상에서 제외하는 것이 바람직하다고 판단하여, 주된 일자리에서 퇴직한 시기를 2000년 이후로 제한한다.

## 2. 기초 통계

본 연구의 분석 대상인 임금근로자로 종사하다 50~60세에 생애 주된 일자리에서 퇴직하고 설문 조사 당시 60세 이상인 고령층 표본에 대한 기초 통계는 <표 3>에 제시되어 있다. 기초 통계는 분석 대상자의 인구학적 특성(성별, 배우자 유무, 교육 수준, 나이)과 60세 이전에 퇴직한 주된 일자리의 특성(퇴직 연령, 근속기간, 퇴직 사유, 직종)으로 구분하여 제시되어 있다.

먼저, 분석 대상자의 인구학적 특성을 살펴보면, 여성(45.8%)보다는 남성(54.2%)의 비중이 더 높은 것으로 나타났다. 그리고 전체 표본의 79.2%는 조사 당시 배우자가 있다고 응답하여 유배우자 비중이 압도적으로 높은 것을 알 수 있다. 교육 수준에서는 중학교 졸업 이하가 41.4%, 고등학교 졸업 36.8%, 대학교 졸업 이상이 21.8%로 나타나 대졸자의 비중이 상대적으로 작은 것으로 나타났다. 한편, 분석 대상의 설문 조사 당시 나이는 60~64세 구간에만 분포해 있는데, 이는 '주된 일자리'(가장 오래 근무한 직장)와 관련된 질문에 대해서는 55~64세 연령층만을 조사 대상으로 삼기 때문이다.

분석 대상자가 50~60세에 그만둔 주된 일자리와 관련된 정보를 살펴보면, 주된 일자리 퇴직 당시 나이는 50대 후반에 집중되어 있었다. 하지만 50~52세에 생애 주된 일자리를 퇴직하는 비중 또한 작지 않음을 알 수 있다. 그리고 주된 일자리에서 근무한 기간은 평균 16.8년으로 조사되었다. 한편, 주된 일자리를 그만둔 이유에 대해서는 정년퇴직(25.7%)<sup>1)</sup>보다 회사 사유에 따른 조기퇴직<sup>2)</sup>(36.7%)과 개인 사유에 따른 조기퇴직<sup>3)</sup>(37.6%)의 경우가 더 많은 것으로 나타났다. 주된 일자리의 직종에서는 사무직(12.5%), 서비스 종사자(17.4%), 기능원 및 관련 기능 종사자(15.3%), 그리고 단순 노무 종사자(21.5%)의 비중이 가장 높았다.

1) '정년퇴직'은 근무하는 사업장에서 설정한 정년퇴직 연령에 도달하여 주된 일자리를 그만둔 경우를 의미한다.

2) '회사 사유에 따른 조기퇴직'은 근로자가 자신의 의지와 상관없이 회사의 사정으로 일자리를 그만둔 경우를 의미한다. 이때 회사의 사정에는 권고사직·명예퇴직·정리해고 및 회사의 사업 부진·폐업 등이 포함된다.

3) '개인 사유에 따른 조기퇴직'은 근로자의 개인적인 사유로 일자리를 그만둔 경우를 의미한다. 개인 사유에 따른 조기퇴직에는 가족 돌봄, 건강상의 이유, 자영업을 하기 위한 이유 등으로 일자리를 그만둔 경우가 포함된다.

〈표 3〉 기초 통계: 인구학적 특성 및 주된 일자리 특성

분류	구분	빈도	비중(%)	
인구학적 특성	성별	남성	10,814	54.21
		여성	9,134	45.79
	배우자 유무	무 배우자(이혼 및 사별 포함)	4,143	20.77
		유배우자	15,805	79.23
	교육 수준	중학교 졸업 이하	8,258	41.40
		고등학교 졸업	7,334	36.77
		대학교 졸업 이상	4,356	21.84
	나이	60세	4,323	21.67
		61세	4,456	22.34
		62세	4,082	20.46
63세		3,748	18.79	
64세		3,339	16.74	
주된 일자리 특성	퇴직 연령	50~52세	3,769	18.89
		53~54세	1,678	8.41
		55~56세	3,943	19.77
		57~58세	3,937	19.74
		59~60세	6,621	33.19
	근속기간	(평균 연수)	16.8년	-
	퇴직 사유	정년퇴직	5,123	25.68
		회사 사유 조기퇴직	7,329	36.74
		개인 사유 조기퇴직	7,496	37.58
	직종	관리자	1,461	7.32
		전문가 및 관련 종사자	1,842	9.23
		사무 종사자	2,499	12.53
		서비스 종사자	3,477	17.43
		판매 종사자	944	4.73
		농림어업 숙련 종사자	166	0.83
기능원 및 관련 기능 종사자		3,046	15.27	
장치·기계 조직 및 조립 종사자		2,218	11.12	
단순 노무 종사자	4,295	21.53		
조사 연도	2013년	-	1,237	6.20
	2014년	-	1,251	6.27
	2015년	-	1,439	7.21
	2016년	-	1,469	7.36
	2017년	-	1,557	7.81
	2018년	-	1,583	7.94
	2019년	-	1,752	8.78
	2020년	-	1,812	9.08
	2021년	-	1,932	9.69
	2022년	-	1,933	9.69
	2023년	-	2,009	10.07
	2024년	-	1,974	9.90
표본 수		19,948	100.00	

주: 1) 임금근로자로 주된 일자리를 50~60세에 그만두고 조사 당시 60세 이상인 사람을 대상으로 분석한 결과임.

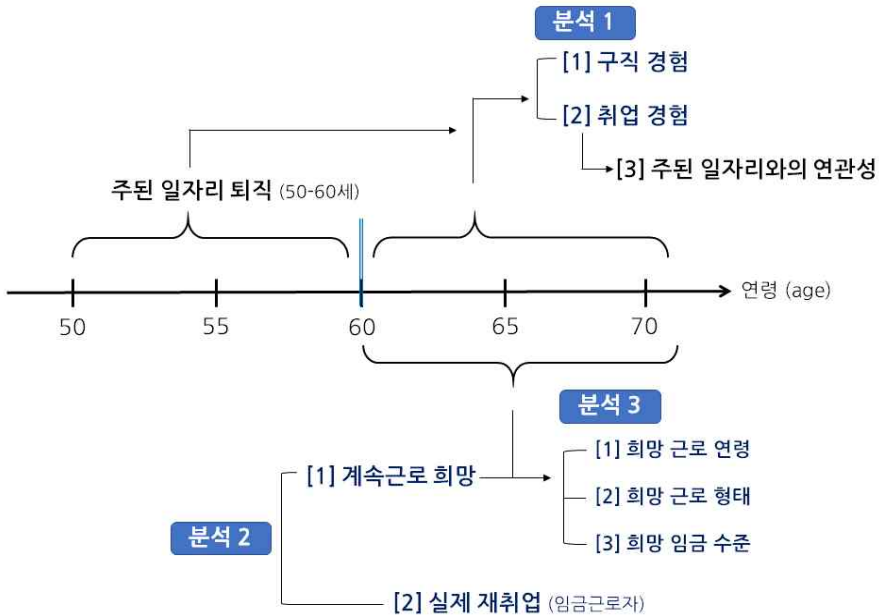
2) 주된 일자리는 '가장 오랜 기간 근무한 일자리(직장)'를 의미함.

### 3. 실증분석 모형

본 연구는 고령층이 주된 일자리에서 퇴직하고 새로운 임금근로자로서 재취업하는 과정에서 고령층의 일자리 선택에 영향을 미치는 요인들에 대해 심층 분석한다. 총 세 가지의 관점에서 분석을 진행하는데 전체 분석의 전반적인 틀은 아래 <그림 1>에 정리되어 있다.

첫 번째 분석에서는 주된 일자리 퇴직 이후 발생한 고령층의 구직 경험과 취업 경험에 대해서 살펴본다(분석 1). 여기서 구직 경험과 취업 경험은 '0회(경험 없음), 1회, 2회, 3회 이상'으로 구성된 경험 횟수를 나타내는 이산형 변수이다. 이러한 구직과 취업 경험 정도(횟수)에 영향을 미치는 요인을 파악해 봄으로써 근로자의 특성이나 과거 주된 일자리의 특성이 고령자의 구직 및 취업 경험의 많고 적음에 미치는 영향을 분석해 보도록 하겠다. 또한 취업을 경험한 고령자들을 대상으로는 어떠한 사람들이 자신의 과거 주된 일자리와 연관성이 있는 재취업 일자리를 갖게 되는지도 살펴보겠다. 첫 번째 분석의 대상은 주된 일자리를 50~60세에 퇴직하고 조사 당시 60세 이상인 고령자로 한정하여 분석을 진행한다.

<그림 1> 고령층의 퇴직 및 재취업 관련 분석 접근 방법



두 번째 분석에서는 고령층의 계속 근로에 대한 희망과 실제 임금근로자로 재취업하는 데 영향을 미치는 요인들에 대해 검토해 본다(분석 2). 국내 노동시장에서 나이와 상관없이 노동시장에 계속 남아서 근로하기를 희망하는 고령층의 비중은 점차 증가하고 있으며, 노동시장에 남아 있기를 원하는 나이도 지속적으로 상승하고 있다. 따라서 이번 분석에서는 어떠한 특성을 가진 사람들이 노동시장에 좀 더 오래 남아서 일하기를 희망하는지를 살펴보겠다. 한편, 계속 근로에 대한 고령층의 희망이 실제 노동시장에서 재취업으로 연결되고 있는지는 또 다른 문제이다. 따라서 이어지는 분석에서는 실제 노동시장에 임금근로자로 재취업한 근로자들은 어떠한 특성이 있으며, 어떠한 요인들이 재취업에 영향을 미치는지를 검토해 본다. 그리고 나이에 상관없이 노동시장에 남아서 일하기(계속 근로)를 희망하는 고령자들이 실제로도 임금근로자로 재취업하여 일하고 있는지를 비교하여 분석해 보겠다. 본 연구의 주목적이 60세 이상 고령자의 고용 및 재취업에 맞춰져 있는 만큼 분석 대상을 주된 일자리에서 50~60세에 퇴직하고 조사 당시 60세 이상인 고령층으로 한정한다. 한편, 60세 이후의 재취업은 임금근로자뿐만 아니라 자영업자 형태로도 가능하지만, 본 연구에서는 (주된 일자리에서 50~60세에 퇴직 후) 60세 이상의 나이에 임금근로자로 일하고 있을 경우를 재취업으로 정의하여 분석한다.

세 번째 분석에서는 계속 근로를 희망하는 고령자들을 대상으로 희망 근로 연령, 희망 근로 형태, 희망 임금 수준에 영향을 미치는 요인들을 살펴본다(분석 3). 우선 계속 근로를 희망하는 사람 중 어떤 특성을 가진 사람들이 좀 더 오래 노동시장에 남아서 일하기를 원하는지 분석해 본다. 그리고 고령자의 특성 및 과거 주된 일자리의 특성에 따라서 희망하는 근로 형태(전일제 또는 시간제)는 어떻게 달라지는지도 살펴본다. 추가로 어떤 유형의 근로자가 재취업 일자리에서 더 높은 보상(임금)을 희망하는지에 대해서도 분석해 보도록 하겠다.

이상에서 종합적으로 설명한 세 가지 주제에 대해 구체적인 분석 방법과 분석 모형을 살펴보면 다음과 같다.

### (1) 고령자의 구직 및 취업 경험에 영향을 미치는 요인

첫 번째 분석에서는 50~60세에 생애 주된 일자리에서 퇴직한 사람들이 60세 이후에 겪게 되는 구직활동과 취업 경험 빈도가 근로자의 특성이나 과거 주된 일자리의 특성에 따라서 어떻게 달라지는지 분석해 본다. 여기서 구직활동 및 취

업 횟수는 지난 1년 동안의 경험을 기준으로 응답한 자료이다. 이 분석에서 종속 변수는 구직 경험과 취업 경험의 횟수를 나타내는 두 가지 이산형 변수이며, 경험 횟수는 없음(=0), 한 번(=1), 두 번(=2), 세 번 이상(=3)으로 구분되어 있다. 따라서 실증분석을 위해서는 식 (1)로 설정된 순위 로짓 모형(Ordered Logit Model)을 사용하였으며, '[1] 구직 경험 모형'과 '[2] 취업 경험 모형'을 각각 추정하였다. 식 (1)에서 종속변수인  $y_{it}^*$ 는 개인  $i$ 의 구직 경험 및 취업 경험 횟수를 의미하는 잠재변수(latent variable)이며,  $\epsilon_{it}$ 는 로지스틱(logistic) 분포를 따르는 오차항을 의미한다.

[순위 로짓 모형]

$$\begin{aligned}
 y_{it}^* = & \alpha_0 + \alpha_1 Married_{it} + \alpha_2 Female_{it} + \alpha_3 [Female_{it} \times Married_{it}] \\
 & + \sum_{r=2}^3 \beta_r Edu_{rit} + \sum_{d=2}^5 \gamma_d RetirementAge_{dit} + \kappa_1 Tenure_{it} \\
 & + \kappa_2 (Tenure_{it})^2 + \delta^{nonvoluntary} Nonvoluntary_{it} \\
 & + \delta^{voluntary} Voluntary_{it} + \sum_{l=1}^8 \lambda_l Occupation_{lit} + \phi_t + \epsilon_{it} \quad (1)
 \end{aligned}$$

그리고 이어지는 분석에서는 60세 이후 재취업 경험이 있는 고령층만을 대상으로 재취업 일자리와 과거 경력과의 관련성에 영향을 미치는 요인을 살펴본다. 즉, 어떠한 특성이 자신의 경력과 연관된 분야로 재취업하는 데 영향을 미치는지를 분석해 본다. 여기서 재취업 일자리와 주된 경력과의 관련성은 4점 척도(1. 전혀 관련 없음, 2. 별로 관련 없음, 3. 약간 관련 없음, 4. 매우 관련 있음)로 측정된 이산형 변수이기 때문에, 분석에는 식 (1)로 설정된 순위 로짓 모형을 활용한다. 따라서 종속변수인  $y_{it}^*$ 는 개인  $i$ 의 재취업 일자리와 주된 경력과의 관련성을 나타내는 잠재변수를 의미한다.

고령자의 구직 및 취업 경험에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 설정된 모형의 설명변수는 결혼 여부(married), 성별(female), 학력 수준(edu), 주된 일자리 퇴직 당시 나이(retirement age), 퇴직 사유(정년퇴직: mandatory, 회사사유 조기퇴직: non-voluntary, 개인 사유 조기퇴직: voluntary), 주된 일자리에서의 근속기간(tenure), 주된 일자리의 직종(occupation) 등을 포함한다.

## (2) 고령자의 계속 근로 희망과 실제 재취업에 영향을 미치는 요인

두 번째 분석에서는 50~60세에 주된 일자리에서 퇴직하고 조사 당시 60세 이상인 고령자들의 계속 근로 의향과 실제 임금근로자로의 재취업 확률에 영향을 미치는 요인들을 검토해 본다. 계속 근로 의향에 대한 분석과 임금근로자로의 재취업 여부에 대한 분석 모두에서 종속변수( $y_{it}$ )는 0 또는 1의 값을 갖는 이산형 변수이다. '[1] 계속 근로 희망 모형'에서는 나이와 상관없이 계속 근로를 희망한다고 응답하면 종속변수는 1의 값을 갖는다. 그리고 '[2] 임금근로자 재취업 모형'에서는 조사 당시 임금근로자로 취업한 상태일 경우 종속변수는 1의 값을 갖는다. 본 분석에서는 로짓 모형(Logistic Regression Model)을 활용하는데, 분석에 사용된 모형과 변수는 식 (2)에 제시되어 있다. 여기서  $i$ 는 각 관측치를 구분하는 기호이며,  $t$ 는 조사 연도( $t=2014\sim 2024$ )를 의미한다.

[로짓 모형]

$$\ln\left(\frac{P(y_{it})}{1-P(y_{it})}\right) = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Married}_{it} + \alpha_2 \text{Female}_{it} + \alpha_3 [\text{Female}_{it} \times \text{Married}_{it}] \\ + \sum_{r=2}^3 \beta_r \text{Edu}_{rit} + \sum_{d=2}^5 \gamma_d \text{RetirementAge}_{dit} + \kappa_1 \text{Tenure}_{it} + \kappa_2 (\text{Tenure}_{it})^2 \\ + \delta^{\text{nonvoluntary}} \text{Nonvoluntary}_{it} + \delta^{\text{voluntary}} \text{Voluntary}_{it} \\ + \sum_{l=1}^8 \lambda_l \text{Occupation}_{lit} + \sum_{m=2}^4 \pi_m \text{Pension}_{mit} + \phi_t \quad (2)$$

계속 근로 의향 및 재취업에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 모형에 포함된 설명변수는 결혼 여부, 성별, 학력 수준, 주된 일자리 퇴직 당시 나이 (retirement age), 퇴직 사유(정년퇴직, 회사 사유 조기퇴직, 개인 사유 조기퇴직), 주된 일자리에서의 근속기간, 주된 일자리의 직종, 월평균 연금 수령액 (pension) 등이다.

## (3) 고령자의 희망 근로 연령, 근로 형태, 임금 수준에 영향을 미치는 요인

세 번째 분석에서는 나이와 상관없이 계속 근로하기를 원하는 고령자들을 대상으로 희망 근로 연령, 희망 근로 형태(시간제 또는 전일제), 그리고 희망 임금 수준이 인적 특성 및 과거 주된 일자리의 특성에 따라 어떻게 달라지를 분석해

본다. 즉, 분석 대상은 앞서와 마찬가지로 50~60세에 생애 주된 일자리에서 퇴직하고 조사 당시 60세 이상인 고령자 중 나이와 관계없이 (계속) 수입이 있는 일을 하기 원한다고 응답한 사람으로 한정한다.

우선 '[1] 희망 근로 연령 모형'의 종속변수는 '몇 세까지 계속 수입 있는 일을 하기를 원하는지'에 대한 응답인 연속형 변수이기 때문에 통상최소자승법(OLS)을 활용하여 분석하였다. '[2] 희망 근로 형태 모형'은 시간제(=1) 또는 전일제(=0)를 나타내는 이산형 변수를 종속변수로 가지기 때문에 로짓 모형(Logit Model)을 활용하여 분석하였다. 마지막으로 '[3] 희망 임금 수준 모형'의 종속변수는 희망하는 월평균 임금 수준을 나타내는 순서형 변수이다(① 30만 원 미만, ② 30~50만 원, ③ 50~100만 원, ④ 100~150만 원, ⑤ 150~300만 원, ⑥ 300만 원 이상). 따라서 순위 로짓 모형(Ordered Logit Model)을 활용하여 분석한다.

## IV. 실증분석 결과

### 1. 고령자의 구직 및 취업 경험에 영향을 미치는 요인 분석

본 연구에서는 첫 번째 분석을 통해서 50~60세에 생애 주된 일자리에서 임금근로자로 퇴직한 사람들이 60세 이후에 겪게 되는 구직활동과 취업 경험이 근로자의 특성이나 과거 주된 일자리의 특성에 따라서 어떻게 달라지는지를 검토하였다. [1] 구직활동 모형, [2] 재취업 경험 빈도 모형, 그리고 [3] 재취업 일자리의 주된 경력과의 연관성 모형을 추정한 결과는 <표 4>에 제시되어 있으며, 이를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 조사 연도를 추정한 결과에 따르면 2019년부터 60세 이상 고령자의 구직활동 횟수는 꾸준히 증가하는 것으로 나타났다. 특히, 코로나 팬데믹의 영향력이 약화하는 2022년부터는 60세 이상 고령층의 구직활동이 급격하게 증가하는 것을 알 수 있다. 또한 이렇게 구직활동 경험이 증가하는 추세와 더불어 60세 이상 고령자의 재취업 경험도 지속적으로 증가하고 있는 것으로 분석되었다. 따라서 주된 일자리를 50~60세에 퇴직하고 조사 당시 60세 이상인 고령자들은 재취업하기 위해 이전보다 더 큰 노력(구직활동)을 기울이고 있을 뿐만 아니라, 실제로도 더 많은 재취업 경험하고 있음을 알 수 있다.



〈표 4〉 주된 일자리 퇴직 후 구직활동 및 취업 경험

설명변수	종속변수(y): Ordered Logit Model		
	[1] 구직활동 횟수 (지난 1년 기준)	[2] 취업 경험 횟수 (지난 1년 기준)	[3] 주된 경력과의 연관성
[성별×결혼 여부](base: 남성)			
남성×유배우자	-0.276 <sup>***</sup>	0.244 <sup>***</sup>	0.090
여성	-0.434 <sup>***</sup>	-0.225 <sup>***</sup>	-0.103
여성×유배우자	-0.850 <sup>***</sup>	-0.703 <sup>***</sup>	-0.210 <sup>***</sup>
[학력](base: 고졸)			
중졸 이하	0.037	0.101 <sup>***</sup>	-0.095 <sup>**</sup>
대졸 이상	-0.094 <sup>*</sup>	-0.080 <sup>**</sup>	0.339 <sup>***</sup>
[주된 일자리 퇴직 연령](base: 50~52세)			
53~54세	-0.010	0.057	-0.071
55~56세	0.161 <sup>***</sup>	0.075	0.044
57~58세	0.335 <sup>***</sup>	0.145 <sup>***</sup>	0.213 <sup>***</sup>
59~60세	0.660 <sup>***</sup>	0.373 <sup>***</sup>	0.623 <sup>***</sup>
[주된 일자리 근속기간(년)]			
(근속기간/10)	-0.844 <sup>***</sup>	-0.298 <sup>***</sup>	-0.497 <sup>***</sup>
(근속기간/10) <sup>2</sup>	0.144 <sup>***</sup>	0.004	0.060 <sup>***</sup>
[주된 일자리 퇴직 사유](base: 정년퇴직)			
회사 사유 조기퇴직	0.170 <sup>***</sup>	0.293 <sup>**</sup>	0.024
개인 사유 조기퇴직	-0.505 <sup>***</sup>	-0.617 <sup>***</sup>	-0.119 <sup>**</sup>
[주된 일자리 직종](base: 서비스 종사자)			
관리자	-0.138 <sup>*</sup>	-0.214 <sup>***</sup>	-0.175 <sup>**</sup>
전문가 및 관련 종사자	-0.164 <sup>**</sup>	-0.176 <sup>***</sup>	0.266 <sup>***</sup>
사무 종사자	-0.157 <sup>**</sup>	-0.186 <sup>***</sup>	-0.512 <sup>***</sup>
판매 종사자	-0.049	-0.193 <sup>***</sup>	-0.253 <sup>***</sup>
농림어업 숙련 종사자	0.032	0.122	-0.251
기능원 및 관련 기능자	0.152 <sup>*</sup>	0.320 <sup>***</sup>	0.272 <sup>***</sup>
장치 기계 조작 및 조립	-0.004	0.080	0.100
단순 노무 종사자	0.079	-0.004	-0.114 <sup>**</sup>
조사 연도(base: 2013년)			
2014년	0.007	-0.037	-0.101
2015년	-0.048	-0.036	0.013
2016년	0.037	-0.017	0.057
2017년	0.082	-0.072	0.092
2018년	0.069	-0.028	0.033
2019년	0.240 <sup>***</sup>	0.084	0.199 <sup>**</sup>
2020년	0.210 <sup>**</sup>	0.125 <sup>*</sup>	0.165 <sup>**</sup>
2021년	0.341 <sup>***</sup>	0.094	0.137 <sup>*</sup>
2022년	0.408 <sup>***</sup>	0.200 <sup>***</sup>	0.018
2023년	0.426 <sup>***</sup>	0.278 <sup>***</sup>	0.119
2024년	0.437 <sup>***</sup>	0.241 <sup>***</sup>	0.095
ordered cut 1	0.021	-1.275 <sup>***</sup>	-1.287 <sup>***</sup>
ordered cut 2	1.012 <sup>***</sup>	1.325 <sup>***</sup>	-0.555 <sup>***</sup>
ordered cut 3	1.552 <sup>***</sup>	2.300 <sup>***</sup>	0.306 <sup>***</sup>
표본 수	19,948	19,948	13,452

주: 1) 임금근로자로 주된 일자리를 50~60세에 그만두고 조사 당시 60세 이상인 사람을 대상으로 분석한 결과임.

2) 통계적 유의성: <sup>\*\*\*</sup> 1%, <sup>\*\*</sup> 5%, <sup>\*</sup> 10%.

특히, 코로나 팬데믹 이후 시기에는 이러한 경향이 더욱 분명하고 강하게 나타나고 있는 것으로 분석되었다. 한편, 재취업 일자리가 과거 주된 경력과 관련이 있는 직업일 가능성은 2013년 이후 큰 변화 없이 유지되는 것으로 보인다. 즉, 분석기간 동안 60세 이상 고령자들의 재취업 경험은 늘어나고 있지만, 자신들의 과거 경력과 밀접하게 관련 있는 일자리는 구하지 못하는 것으로 판단된다.

둘째, 성별과 배우자 유무에 따른 차이에서는 여성이 남성보다는 구직활동이나 재취업 경험이 적은 것으로 나타났다. 또한 여성이 60세 이후에 재취업한 일자리는 과거 경력과의 연관성 측면에서도 남성의 수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 더불어 여성 근로자 중에서도 배우자가 있는 경우에 이러한 경향이 더욱 강한 것으로 나타났다. 따라서 현재 한국의 노동시장 환경에서는 60대 이전에 주된 일자리를 상대적으로 잘 유지해 온 남성들이 60세 이후 재취업 노동시장에서도 취업확률이 더 높을 뿐만 아니라, 재취업 시에도 자기 경력을 살려 과거 주된 일자리와 연관된 분야로 진출하는 것으로 추정된다. 그리고 배우자가 있는 여성 고령층의 경우에는 구직활동이나 재취업에 대한 유인이 다소 약한 것으로 판단된다.

셋째, 학력 수준에서는 중졸 학력의 고령자가 (고졸 또는 대졸 학력을 가진 고령자와 비교하여) 구직활동이나 취업 경험이 더 많으나 자신의 본래 경력과는 거리가 먼 일자리로 취업하는 경향이 강한 것으로 나타났다. 반대로 고령자가 대졸 학력일 경우에는 상대적으로 자신의 주된 경력을 잘 살려서 재취업하는 것으로 나타났다. 따라서 중졸 이하의 고령자들은 60세 이후 여러 일자리를 옮겨가며 경제활동을 지속하고는 있지만, 자신의 경력을 잘 살려서 일하고 있지는 못하는 것으로 보인다(이는 중졸 이하 고령자의 경우 60세 이전의 노동시장에서도 상대적으로 경력이 잘 축적되지 못한 결과일 수도 있다). 반면, 대졸 이상의 고령자들은 주된 일자리 퇴직 후 구직활동 및 취업 경험이 다른 학력의 고령자보다 많지는 않지만, 일단 새로운 일자리로 재취업하였다면 상대적으로 자신의 경력과 연관성이 있는 일자리를 가질 가능성이 더 크다고 볼 수 있다.

넷째, 주된 일자리에서 60세에 가까운 나이(57~58세와 59~60세)에 퇴직할수록 60세 이후 (지난 1년 동안의) 구직활동 및 취업 경험이 더 많은 것으로 나타났다. 이는 60세 근처까지 주된 일자리에서 경력을 쌓으며 경제활동을 이어온 고령자의 경우 (주된 일자리에서 이른 나이에 퇴직한 고령자와 비교하여) 상대적으로 근로 능력이나 근로 의지가 더 뛰어날 가능성이 있기 때문으로 추측된다. 또한 주된 일자리에서 60세에 가까운 나이에 퇴직할수록 더 이른 나이(53~54세

와 55~56세)에 퇴직하는 경우보다 주된 경력과 연관성이 있는 일자리로 재취업할 가능성도 큰 것으로 나타나, 정년까지 자신의 전문성을 꾸준히 쌓아온 근로자가 정년 이후에도 유사한 직업과 직무로 재취업하는데 좀 더 유리한 것으로 판단된다.

다섯째, 직종별 특성에 따르면 관리자, 전문가 및 사무직에서 50~60세에 일했던 사람들은 (주된 일자리 서비스직 종사자와 비교하여) 구직활동 횟수도 적고 취업 경험도 더 적은 것으로 나타났다. 이는 60대 이후 재취업 노동시장에서는 상대적으로 서비스직종 일자리의 비중이 크기 때문에 과거 서비스직종에 종사했던 근로자들의 재취업이 오히려 좀 더 수월했을 가능성이 있다. 이는 모형 [3]에서 과거 서비스직종에 종사했던 고령자들이 관리자, 사무직, 판매직으로 일했던 고령자보다 자신의 주된 경력과 좀 더 연관된 일자리로 취업한다는 추정 결과와도 일치한다. 한편, 과거 주된 일자리에서 전문가나 기능원으로 일했던 고령자들은 (서비스직 종사자보다도) 자기 경력과 연관이 있는 일자리로 재취업할 확률이 훨씬 더 높은 것으로 분석되었다.

## 2. 고령자의 계속 근로 희망과 실제 재취업에 영향을 미치는 요인 분석

계속 근로 의향이 고령자(60세 이상)의 인적 특성 및 과거 주된 일자리의 특성에 따라 어떻게 달라지는지를 추정한 결과는 <표 5>의 첫 번째 열인 [1] 계속 근로 희망 여부 모형에 제시되어 있는데, 주요 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 배우자가 없는 남성보다는 배우자가 있는 남성 고령자가 노동시장에 좀 더 오래 남아 근로하기를 희망하였다. 이와는 반대로, 배우자가 있는 여성 고령자의 경우에는 배우자가 없는 남성 또는 여성 고령자보다는 계속 근로 의향이 적은 것으로 나타났다. 이는 배우자가 있는 60세 이상 고령층 여성의 경우 경제적 부담을 자신의 배우자가 담당하고 있을 가능성이 크기 때문으로 추측된다.

둘째, 자신의 주된 일자리에서 더 늦은 나이에 퇴직한 사람일수록 오히려 나이에 상관없이 더 오래 일하기를 희망하고 있었다. 이는 생애 주된 일자리에서 늦게 퇴직한 사람일수록 인적자원 수준이 상대적으로 더 우수할 가능성이 크며, 또한 더 오래 일할 수 있는 여건(건강 상태 등)이 준비된 사람이기 때문일 것으로 예상된다. 이와 유사하게 주된 일자리에서의 근속기간이 긴 사람일수록 계속 근로를 더 희망하는 것으로 나타났다.

셋째, 주된 일자리를 퇴직한 사유에 따라 나누어 살펴보면, 개인적인 이유로

주된 일자리에서 조기 퇴직한 사람들보다 회사 사유로 조기 퇴직하거나 정년퇴직한 사람들이 더 늦게까지 노동시장에 남아서 근로하기를 희망하는 것으로 나타났다. 또한 정년퇴직자보다는 회사 사유로 조기 퇴직한 사람들의 계속 근로 의향이 상대적으로 더 강한 것으로 나타났다.

넷째, 주된 일자리의 직종에 따라서는 비교 기준 집단인 서비스직보다 전문가, 사무직 및 판매직에서 근무한 사람들의 계속 근로 의향이 더 낮은 것으로 나타났다. 즉, 이들 직종보다는 서비스직, 관리직, 기능원, 장치기계조작, 단순노무직종에서 일한 사람들이 노동시장에 좀 더 오래 남아서 일하기를 원하고 있다.

다섯째, 개인연금이나 공적연금을 받고 있지 않은 사람이 연금을 수령하고 있는 사람보다 계속 근로 희망이 더 높았다. 특히, 연금 수급액이 많아질수록 계속 근로 의향은 상대적으로 더 낮아지는 것으로 나타났는데, 이는 연금을 이미 수급하고 있는 경우에는 경제적 이유로 늦은 나이까지 근로할 유인이 상대적으로 미약하기 때문이다.

마지막으로, 계속 근로를 희망하는 사람들의 비중은 최근으로 올수록 더 높아지는 추세를 보인다. 특히, 코로나 팬데믹 이후 시기인 2022년부터는 계속 근로를 희망하는 비중이 급격하게 증가하는 것으로 나타났다.

다음으로 본 분석의 핵심 계층인 60세 이상 고령층의 임금근로자로의 재취업에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 <표 5>의 두 번째 열인 '[2] 임금근로자 재취업 일자리 보유 모형'에 정리되어 있다. 분석 결과를 앞서 설명한 '[1] 계속 근로 희망 여부 모형'의 결과와 비교하여 설명하면 다음과 같다.

첫째, 배우자가 없는 남성보다 배우자가 있는 남성 고령자와 배우자가 없는 여성 고령자가 임금근로자로 일할 가능성이 큰 것으로 나타났다. 특히, 배우자가 없는 여성 고령자의 경우에는 60세 이후에 노동시장에 남아서 일하고자 하는 의향은 상대적으로 적지만, 실제 임금근로자로 경제활동을 할 가능성은 큰 것으로 나타났다. 따라서 60세 이상의 배우자가 없는 여성 고령자의 경우 자신이 원하는 않지만, 경제활동을 해야만 하는 상황(경제적인 이유 등)에 놓여 있을 가능성이 커 보인다.

둘째, 고졸 학력의 고령자보다는 중졸 이하의 학력을 가진 사람들이 60세를 넘어서까지 임금근로자로 재취업하여 일할 확률이 더 큰 것으로 나타났다. 중졸 이하 학력의 경우 계속 근로 의향은 가장 낮은 집단이지만, 실제로 60세 이후 임금근로자로 재취업하여 일하는 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 따라서 중졸 이하 학력의 고령층들도 자신이 원하는 않지만, (경제적인 이유 등으

〈표 5〉 계속 근로 희망과 실제 임금근로자로 재취업 가능성의 비교

설명변수	종속변수(y): Logit Model	
	[1] 계속 근로 희망 여부 (1=계속 근로 희망)	[2] 임금근로자로 재취업 일자리 보유 (1=임금근로자로 재취업)
[성별×결혼 여부](base: 남성)		
남성×유배우자	0.476 <sup>***</sup>	0.314 <sup>***</sup>
여성	0.075	0.339 <sup>***</sup>
여성×유배우자	-0.471 <sup>***</sup>	-0.133 <sup>**</sup>
[학력](base: 고졸)		
중졸 이하	-0.108 <sup>***</sup>	0.077 <sup>**</sup>
대졸 이상	0.021	0.097 <sup>**</sup>
[주된 일자리 퇴직 연령](base: 50~52세)		
53~54세	0.138 <sup>**</sup>	0.157 <sup>**</sup>
55~56세	0.159 <sup>***</sup>	0.231 <sup>***</sup>
57~58세	0.358 <sup>***</sup>	0.300 <sup>***</sup>
59~60세	0.456 <sup>***</sup>	0.195 <sup>***</sup>
[주된 일자리 근속기간(년)]		
(근속기간/10)	0.203 <sup>***</sup>	0.144 <sup>***</sup>
(근속기간/10) <sup>2</sup>	-0.083 <sup>***</sup>	-0.076 <sup>***</sup>
[주된 일자리 퇴직 사유](base: 정년퇴직)		
회사 사유 조기퇴직	0.167 <sup>***</sup>	0.030
개인 사유 조기퇴직	-0.827 <sup>***</sup>	-0.844 <sup>***</sup>
[주된 일자리 직종](base: 서비스 종사자)		
관리자	0.052	-0.082
전문가 및 관련 종사자	-0.157 <sup>**</sup>	-0.030
사무 종사자	-0.230 <sup>***</sup>	-0.156 <sup>**</sup>
판매 종사자	-0.158 <sup>*</sup>	-0.274 <sup>***</sup>
농림어업 숙련 종사자	-0.103	-0.132
기능원 및 관련 기능자	0.127 <sup>*</sup>	0.283 <sup>***</sup>
장치 기계 조작 및 조립	-0.091	0.105 <sup>*</sup>
단순 노무 종사자	-0.132 <sup>**</sup>	0.050
[월평균 연금 수령액(만 원)](base: 연금 수령 없음)		
1~100만 원	-0.145 <sup>***</sup>	-0.072 <sup>**</sup>
101~200만 원	-0.512 <sup>***</sup>	-0.449 <sup>***</sup>
200만 원 초과	-1.149 <sup>***</sup>	-0.654 <sup>***</sup>
조사 연도(base: 2013년)		
2014년	0.212 <sup>**</sup>	0.070
2015년	0.045	-0.382 <sup>***</sup>
2016년	0.038	-0.386 <sup>***</sup>
2017년	0.091	-0.323 <sup>***</sup>
2018년	0.042	-0.356 <sup>***</sup>
2019년	0.252 <sup>***</sup>	-0.350 <sup>***</sup>
2020년	0.365 <sup>***</sup>	-0.310 <sup>***</sup>
2021년	0.432 <sup>***</sup>	-0.253 <sup>***</sup>
2022년	0.492 <sup>***</sup>	-0.078
2023년	0.482 <sup>***</sup>	-0.036
2024년	0.470 <sup>***</sup>	-0.035
상수항	1.005 <sup>***</sup>	0.005
표본 수	19,948	19,948

주: 1) 임금근로자로 주된 일자리를 50~60세에 그만두고 조사 당시 60세 이상인 사람을 대상으로 분석한 결과임.  
2) 통계적 유의성: \*\*\* 1%, \*\* 5%, \* 10%.

로) 경제활동을 해야만 하는 상황에 놓여 있을 가능성이 커 보인다.

셋째, 과거 주된 일자리에서 50대 중·후반에 퇴직하면 60대에 임금근로자로 재취업할 가능성이 가장 큰 것으로 나타났다. 이는 너무 일찍(50대 초반에) 주된 일자리에서 퇴직하면 오히려 60대에 재취업할 가능성이 작을 수 있다고도 해석된다. 한편, 자신의 과거 주된 일자리에서의 근속기간이 길수록 임금근로자로 재취업할 가능성이 크기는 하지만 그 효과는 근속기간이 길어짐에 따라 금방 사라지는 것으로 나타났다.

넷째, 정년퇴직이나 회사 사유에 의해 조기퇴직할 경우 개인 사유 조기퇴직자보다 임금근로자로 재취업할 가능성이 더 큰 것으로 나타났다. 즉, 상대적으로 계속 근로에 대한 의향이 큰 사람들(정년퇴직자와 회사 사유 조기퇴직자)이 실제 60세 이후에 임금근로자로 더 많이 취업한다는 것을 알 수 있다.

다섯째, 과거 주된 일자리의 직종이 기능원 및 장치기계조작 직종에 종사한 이력이 있는 사람이라면, 상대적으로 사무직, 서비스직 및 판매직에 종사한 이력을 보유한 사람들보다는 60세를 넘어서 임금근로자로 재취업할 가능성이 더 큰 것으로 나타났다.

여섯째, 개인연금이나 공적연금을 받지 않을 때는 임금근로자로 재취업할 가능성이 더 컸으며, 연금 수령액이 100만 원을 초과하면 60세를 넘어서 재취업할 가능성이 크게 낮아지는 것으로 분석되었다. 한편, 연금 수령액이 60세 이후 임금근로자 재취업에 미치는 영향은 계속 근로 의향에 미치는 영향과 유사한 것으로 나타났다.

마지막으로, 주된 일자리를 50대에 퇴직 후 60대에 임금근로자로 재취업 상태에 있을 가능성은 2015~2021년 기간 동안 감소하였던 것으로 나타났다. 하지만 2022년부터는 고령자들이 실제 임금근로자로 재취업할 가능성이 다시 증가하고 있어, 코로나 팬데믹 이후 시기부터는 고령자들이 취업할 수 있는 노동시장이 다시 확대된 것으로 보인다.

### 3. 고령자의 희망 근로 연령, 근로 형태 및 임금 수준에 영향을 미치는 요인 분석

이번 소절에서는 50~60세에 생애 주된 일자리에서 퇴직하고 조사 당시 60세 이상인 고령자들이 희망하는 근로 연령, 근로 형태 및 임금 수준 등에 대해 분석한 결과를 검토해 본다. <표 6>에 제시된 분석 결과를 정리해 보면 다음과 같다.

첫 번째 모형인 희망 근로 연령에 대한 분석 결과(모형 [1])를 살펴보면 다음과 같다. 여성일 경우 남성보다 일하기를 희망하는 나이가 더 적은 것으로 나타났다. 배우자가 있는 경우에는 희망 근로 연령이 더욱 낮아졌다. 따라서 여성일 경우 그리고 배우자가 있는 여성의 경우 (앞서 살펴본 바와 같이) 계속 근로를 덜 희망할 뿐만 아니라, 희망하는 근로 연령도 더 낮은 것으로 분석되었다. 한편, 고령자의 학력이 낮을수록(대졸-고졸-중졸) 노동시장에 좀 더 오래 남아서 경제활동 계속하기를 원하는 것으로 나타났다. 이는 학력이 낮을수록 노후에 대한 준비가 상대적으로 미흡하여 늦은 나이까지 경제활동에 대한 필요성을 느끼기 때문으로 추측된다. 그리고 과거 주된 일자리에서 60세 가까이에 퇴직하면 희망 근로 연령이 오히려 낮은 것으로 분석되었다. 즉, 자신의 주된 일자리에서 법적으로 허용하는 정년에 가깝게 일하고 퇴직하면 60세 이후에 늦은 나이까지 일할 유인이 크지 않다는 것을 알 수 있다. 이렇게 좀 더 늦은 나이까지 일하고자 하는 희망은 2015년 이후부터 지속 증가하였다.

두 번째 모형인 희망 근로 형태를 분석한 결과(모형 [2])는 60세 이상 고령층의 시간제 근로에 대한 선호 정도로 해석할 수 있다. 우선 남성의 경우 배우자가 있으면 시간제보다는 전일제를 더 선호하는 것으로 나타났다. 반면 여성은 (배우자의 유무와 상관없이) 남성보다는 시간제를 더 선호하였고, 배우자가 있는 여성이 배우자가 없는 여성보다 시간제 근로를 더욱 선호하였다. 그리고 주된 일자리에서의 근속기간이 길수록 시간제보다는 전일제 근로를 더 선호하는 것으로 나타났는데, 이는 과거 임금근로자로 오랜 기간 일해본 경험이 있을수록 전일제 근로에 대한 부담이 적기 때문으로 추측된다. 과거 주된 일자의 직종에 따라서도 시간제 근로에 대한 선호가 다르게 나타났는데 다른 직종들보다 기능원, 장치기계조작·조립 및 단순노무 직종의 경험을 가진 고령자들이 전일제를 더 선호하였다. 그리고 60세 이상 고령자의 시간제 근로에 대한 선호는 2018년부터 꾸준히 증가해 오고 있다.

세 번째 모형인 희망 임금 수준에 대한 추정 결과(모형 [3])를 정리하면 다음

〈표 6〉 주된 일자리 퇴직 후 장래 근로에 대한 희망(계속 근로 희망자 대상)

설명변수	종속변수(y)		
	[1] 희망 근로 연령	[2] 희망 근로 형태 (1=시간제, 0=전일제)	[3] 희망 임금 수준 (1~6: 임금 수준)
	OLS	Logit	Ordered Logit
[성별×결혼 여부](base: 남성)			
남성×유배우자	-0.123	-0.290 <sup>***</sup>	0.340 <sup>***</sup>
여성	-1.049 <sup>***</sup>	0.807 <sup>***</sup>	-1.116 <sup>***</sup>
여성×유배우자	-1.347 <sup>***</sup>	1.121 <sup>***</sup>	-1.334 <sup>***</sup>
[학력](base: 고졸)			
중졸 이하	0.380 <sup>***</sup>	-0.021	-0.212 <sup>***</sup>
대졸 이상	-0.253 <sup>**</sup>	-0.002	0.450 <sup>***</sup>
[주된 일자리 퇴직 연령](base: 50~52세)			
53~54세	-0.160	-0.063	-0.025
55~56세	-0.259 <sup>**</sup>	-0.096	0.097 <sup>*</sup>
57~58세	-0.384 <sup>***</sup>	-0.103 <sup>*</sup>	0.148 <sup>***</sup>
59~60세	-0.324 <sup>***</sup>	-0.154 <sup>**</sup>	0.117 <sup>**</sup>
[주된 일자리 근속기(년)]			
(근속기간/10)	0.640 <sup>***</sup>	-0.265 <sup>***</sup>	0.224 <sup>***</sup>
(근속기간/10) <sup>2</sup>	-0.076 <sup>**</sup>	0.112 <sup>***</sup>	-0.098 <sup>***</sup>
[주된 일자리 퇴직 사유(base: 정년퇴직)]			
회사 사유 조기퇴직	0.368 <sup>***</sup>	-0.209 <sup>***</sup>	0.125 <sup>**</sup>
개인 사유 조기퇴직	0.549 <sup>***</sup>	0.265 <sup>***</sup>	-0.203 <sup>***</sup>
[주된 일자리 직종(base: 서비스 종사자)]			
관리자	0.215	0.061	0.541 <sup>****</sup>
전문가 및 관련 종사자	0.427 <sup>**</sup>	0.105	0.392 <sup>***</sup>
사무 종사자	0.090	-0.015	-0.021
판매 종사자	0.105	-0.017	0.054
농림어업 숙련 종사자	1.764 <sup>***</sup>	-0.232	0.172
기능원 및 관련 기능자	-0.078	-0.664 <sup>***</sup>	0.418 <sup>***</sup>
장치 기계 조작 및 조립	-0.362 <sup>***</sup>	-0.577 <sup>***</sup>	0.264 <sup>***</sup>
단순 노무 종사자	0.084	-0.132 <sup>**</sup>	-0.128 <sup>**</sup>
조사 연도(base: 2013년)			
2014년	0.179	0.178	0.047
2015년	0.251	0.184 <sup>*</sup>	0.136
2016년	0.383 <sup>**</sup>	0.108	0.425 <sup>***</sup>
2017년	0.899 <sup>***</sup>	0.068	0.770 <sup>***</sup>
2018년	0.845 <sup>***</sup>	0.243 <sup>**</sup>	1.138 <sup>***</sup>
2019년	1.236 <sup>***</sup>	0.434 <sup>***</sup>	1.374 <sup>***</sup>
2020년	1.059 <sup>***</sup>	0.416 <sup>***</sup>	1.584 <sup>***</sup>
2021년	1.328 <sup>***</sup>	0.614 <sup>***</sup>	1.543 <sup>***</sup>
2022년	1.152 <sup>***</sup>	0.634 <sup>***</sup>	1.659 <sup>***</sup>
2023년	1.243 <sup>***</sup>	0.626 <sup>***</sup>	1.838 <sup>***</sup>
2024년	1.510 <sup>***</sup>	0.604 <sup>***</sup>	2.021 <sup>***</sup>
상수항	69,560 <sup>***</sup>	-0.967 <sup>***</sup>	-
표본 수	14,381	14,381	14,381

주: 1) 임금근로자로 주된 일자리를 50~60세에 그만두고 조사 당시 60세 이상인 사람을 대상으로 분석한 결과임.

2) 통계적 유의성: \*\*\* 1%, \*\* 5%, \* 10%.



과 같다. 남성의 경우 배우자가 있으면 60세 이후 재취업 일자리에 희망하는 임금 수준이 더 높은 것으로 나타났다. 반면 여성 고령자의 경우에는 남성보다 희망 임금 수준이 확연하게 낮은 것으로 나타났는데, 이는 일반적으로 여성의 과거 주된 일자리에서의 평균 임금이 남성보다 낮은 영향과 함께 앞서 살펴본 것처럼 여성들이 남성보다는 60세 이후 재취업 일자리에 시간제 근로를 더 선호하기 때문으로 추측된다. 그리고 고령자의 학력이 높을수록(중졸-고졸-대졸) 희망하는 임금 수준도 높았으며, 주된 일자리에서 근속기간이 길수록 더 높은 임금을 받기를 원했다. 주된 일자리 퇴직 유형에 따라서는 개인적인 사유로 조기 퇴직하면 다른 퇴직 유형(정년퇴직 또는 회사 사유 조기퇴직)보다 희망 임금 수준이 상대적으로 낮았다.

한편, 희망 임금 수준도 고령자들의 과거 주된 일자리 직종에 따라 다른 것으로 분석되었다. 일반적으로 높은 임금을 받던 관리자와 전문가로 일했던 고령자의 희망 임금 수준은 다른 직종보다 높은 것으로 나타났다. 또한 기능원 직종과 장치기계조작·조립 직종에서 근무했던 고령자들도 비교 기준인 서비스직종보다 재취업 일자리에 희망하는 임금 수준이 더 높은 것으로 나타났다. 과거 주된 일자리 직종 중에서는 단순노무직으로 일했던 고령자의 희망 임금 수준이 가장 낮았다. 그리고 60세 이상의 고령자가 희망하는 임금 수준은 물가수준의 상승을 반영하여 시간이 흐름에 따라 계속 증가하고 있는 것으로 나타났다.

## V. 결론

60세를 넘어서도 경제활동을 유지하거나 새로운 일자리에 진입하는 고령층이 급증하는 한국 상황에서 본 연구는 생애 주된 일자리를 퇴직한 고령층의 노동시장 재진입과 계속 근로 의향에 대한 실증분석을 수행하였다. 선행 연구들은 주로 재취업 당시 고령자의 인적 특성(나이, 교육 수준, 가족 구성 등)이나 공적연금 수급 여부(또는 수급액)에 집중하여 이들 요인이 재취업 결정에 미치는 영향에 대해서만 살펴보았다. 본 연구는 여기에서 한 걸음 더 나아가 고령층의 과거 생애 주된 일자리의 특성이 재취업에 미치는 영향을 추가 분석하였다.

먼저 첫 번째 분석에서는 50~60세에 생애 주된 일자리에서 임금근로자로 퇴직한 사람들이 60세 이후에 겪게 되는 구직활동과 취업 경험 빈도가 근로자의 특성이나 과거 주된 일자리의 특성에 따라 어떻게 달라지는지를 검토하였다. 그

결과 60세 이상 고령자의 구직활동 횟수는 해당 기간 동안 꾸준히 증가하였고, 그 증가 폭도 최근으로 올수록 더 커지는 것을 확인하였다. 그리고 구직활동 경험이 증가하는 추세와 더불어 60세 이상 고령자의 실제 재취업 경험도 유사하게 상승하였다. 또한 재취업한 일자리가 과거 주된 경력과 관련이 있을 가능성 또한 최근 들어 점차 더 커지고 있는 것으로 나타났다. 직종별 특성에 따르면 과거 관리자, 사무직 및 판매직으로 일했던 고령자보다 서비스직종에 종사했던 고령자들이 자신의 주된 경력과 좀 더 연관된 일자리로 취업하는 것으로 분석되었다. 이는 60대 이후 재취업 노동시장에서는 상대적으로 서비스직종 일자리의 비중이 더 크기 때문에 과거 서비스직에 종사했던 근로자들의 재취업 진입이 좀 더 수월하게 작용한 것으로 추정된다.

이어지는 두 번째 분석에서는 50~60세에 주된 일자리에서 퇴직하고 조사 당시 60세 이상인 고령자들의 근로 의향과 실제 임금근로자 재취업 확률에 영향을 미치는 요인들을 살펴보았다. 그 결과 배우자가 없는 여성 고령자의 경우 60세 이후 노동시장에 남아서 일하고자 하는 의향은 상대적으로 적었지만, 실제 임금근로자로 경제활동을 할 가능성은 큰 것으로 나타났다. 따라서 60세 이상의 배우자가 없는 여성 고령자의 경우 자신이 원하지는 않지만, 경제활동을 해야만 하는 상황(경제적 이유 등)에 놓여 있을 가능성이 컸다.

중졸 이하의 저학력 고령자도 계속 근로 의향이 낮은 집단이지만, 60세 이후 임금근로자로 재취업하여 일하는 비중은 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 결과적으로 중졸 이하 학력의 고령층들도 자신이 원하지는 않지만, 경제활동을 해야만 하는 상황에 놓여 있을 가능성이 크다. 그리고 회사 사유로 조기 퇴직한 고령자들은 정년퇴직자나 개인 사유 조기 퇴직자보다 계속 근로를 더 희망하고 있을 뿐만 아니라, 실제 임금근로자로 재취업 상태에 있을 가능성이 더욱 컸다. 한편, 개인연금이나 공적연금을 받지 않을 때는 임금근로자로 재취업할 가능성이 더욱 컸다. 또한 연금 수령액이 100만 원을 초과하면 60세를 넘어서까지 계속 근로하고자 하는 의향도 적고, 실제 재취업 상태에 있을 가능성도 크게 낮아지는 것으로 분석되었다.

본 연구의 마지막 분석에서는 나이와 상관없이 계속 근로하기를 원하는 고령자들을 대상으로 희망 근로 연령, 희망 근로 형태(시간제 또는 전일제), 그리고 희망 임금 수준이 인적 특성 및 과거 주된 일자리의 특성에 따라 어떻게 달라지는가 분석하였다. 우선 희망 근로 연령에 있어서는 고령자의 학력 수준이 낮을수록 노동시장에 좀 더 오래 남아서 경제활동 하기를 원하는 것으로 나타났다. 이

는 아마도 학력이 낮을수록 노후에 대한 준비가 상대적으로 미흡하여 늦은 나이까지 경제활동의 필요성을 느끼기 때문으로 추정된다. 다음으로 희망 근로 형태에 있어서 여성은 남성보다는 시간제를 더 선호하였고, 배우자가 있는 여성이 배우자가 없는 여성보다 시간제 근로를 더욱 선호하였다. 한편, 고령자가 남성이고 학력이 높을수록 희망하는 임금 수준이 높았으며, 주된 일자리에서 근속기간이 길수록, 평균 임금이 높은 직종의 종사자일수록 더 높은 의증임금(reservation wage)을 가지고 있었다.

본 연구의 분석 결과를 종합하면, 60대 이상 고령자의 경우 인적 특성뿐만 아니라, 이들의 과거 주된 일자리 경력 특성에 따라서도 계속 근로와 재취업 일자리에 대한 선호가 매우 다르다는 점이 실증적으로 확인되었다. 따라서 급속도로 확대되고 있는 고령자의 노동 공급을 노동시장에서 효율적으로 배분하고 이들의 과거 경험을 적극적으로 활용하기 위해서는 고령자의 '일자리 경력 유형에 기반한 맞춤형 고용서비스'를 적극적으로 제공할 수 있는 시스템 구축이 필요하다. 현재 고용노동부는 '고용 24'의 잡케어(Job Care) 시스템에서 자기 기재 방식으로 개인정보(이력서, 경력 사항, 자격증 등)를 입력하면, 맞춤형 직업 역량 진단 및 키워드 기반 일자리 검색이 가능하며 인공지능(Artificial Intelligence)에 기반한 맞춤형 일자리도 추천받을 수 있다. 다만, 아직 개발 초기 단계로서 원하는 만큼의 정밀한 매칭과 충분한 정보제공이 이루어지고 있지는 않아, 향후 일자리 정보 확대 및 매칭 기술 고도화의 후속 작업이 필요하다. 이와 같은 경력유형별 개인 맞춤형 시스템 구축을 위해서는 과거 일자리 정보와 현재 선호하는 일자리 정보를 종합하여 양질의 데이터를 정제(filtering)하는 과정이 필요하다는 정책적 시사점을 얻을 수 있다. 향후 본 연구의 분석 결과가 '중·고령자 맞춤형 잡케어 서비스' 제공을 위한 콘텐츠 재설계와 매칭 기술 강화에 유용한 자료로 활용될 수 있길 기대한다.

마지막으로, 본 연구는 다음과 같은 한계점도 지니고 있음을 밝혀둔다. 주된 일자리에서 퇴직하고 새로운 일자리로 재취업하는 과정에서 고령층의 일자리 선택에 영향을 미치는 주요한 요인들을 분석하는 모형 설정에서 활용자료의 제한으로 누락된 요인들이 있다. 예를 들어, 주된 일자리 퇴직 후 재취업 결정에는 연금 수급뿐만 아니라, 근로 생애 동안 축적한 자산 규모도 중요한 역할을 한다. 또한 고령층의 건강 수준이나 자녀의 독립 여부 등도 60세 이후 노동시장에 재진입할 것인지에 관한 의사결정에 큰 영향을 미칠 것이다. 하지만 본 연구의 활용자료에서는 고령층의 건강이나 재산, 동거 가족의 경제활동 상태에 대한 정보

가 제공되지 않기 때문에 해당 요인들을 분석에 고려하지 못하였다. 또한 고령층의 경제활동을 임금근로자 측면에서만 검토하였다는 점도 한계점이다. 물론 최근 고령층의 경제활동이 자영업보다는 임금근로자 형태로 비중이 늘어나는 추세지만, 창업을 통한 자영업도 고령층의 일자리 선택지 중 하나라는 점에서 자영업자까지 포함한 종합적 분석이 필요하다. 후속 연구에서는 고령층의 가족과 건강, 부의 수준 등의 정보를 포함한 패널자료를 활용하여, 해당 요인들이 고령층의 노동시장 재진입과 경제활동 형태(임금근로자 또는 자영업)에 미치는 영향까지 폭넓게 고려한 분석을 추진할 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 박철성·최강식, “국민연금이 취업과 은퇴에 미치는 영향,” 『산업관계연구』 제28권 제3호, 2018, 1~17.
- 방하남·강석훈·신동균·안중범·이정우·권문일, “점진적 은퇴와 부분연금제도 연구,” 한국노동연구원, 2009.
- 방하남·신동균·김동현·신현구, “인구고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제,” 한국노동연구원, 2005.
- 우석진, “한국 고령노동자의 부분은퇴와 노동시장 복귀,” 『한국노년학』 제30권 제2호, 2010, 499~513.
- 이성호·민인식, “60세 이후 고령자의 일자리지속 결정 요인에 관한 연구: 패널 생존분석의 활용,” 『노동정책연구』 제24권 제4호, 2024, 1~28.
- 이승호·이원진·김수영, “고령 노동과 빈곤,” 한국노동연구원, 2020.
- 이주영, “중·고령자 재취업 결정 요인 분석: 임금 및 비임금 일자리 경쟁 모형을 중심으로,” 『한국인구학』 제44권 제3호, 2021, 1~22.
- 전승훈, “사회보장제도 및 은퇴결정이 은퇴 후 노동공급에 미치는 영향,” 제10회 한국노동패널 학술대회 논문집, 2009.
- 최옥금, “우리나라 중·고령자의 은퇴 과정에 관한 연구: 생애 주된 일자리와 가교 일자리를 중심으로,” 『한국노년학』 제31권 제1호, 2011, 15~31.
- 통계청, 경제활동인구조사 근로 형태별 부가조사(2001~2023), 고령층 부가조사(2013~2024).
- 한국고용정보원, 『고용동향브리프』, 2025. 1.

OECD, “Working Better with Age, Ageing and Employment Policies,”  
OECD Publishing, Paris, 2019(<https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>).

[Abstract]

## Analysis of Factors Affecting the Willingness to Work and Reemployment among the Elderly

Tai Lee\* · Taehee Kwon\*\*

This study examined the factors influencing job selection for the elderly as they transition from their main careers to new positions as wage workers. In the first part of the analysis, we looked at job search activities and employment experiences for individuals over the age of 60. We found that both the number of job search activities and employment experiences for this demographic have been increasing simultaneously. Additionally, we observed a growing correlation between re-employed positions and past primary careers. In the second part of our analysis, we focused on the intention to continue working and the actual likelihood of re-employment for those over 60. It was revealed that the desire to remain in the labor market was relatively low among elderly women without spouses and those with a middle school education or lower. However, the likelihood of these individuals actually engaging in economic activities as wage workers was high. This indicates that they may be compelled to work even if they do not wish to. In the third part of our analysis, we explored the preferred working conditions for elderly individuals who wish to continue working. Our findings showed that those with lower educational levels desired to remain in the labor market for longer periods. Furthermore, women showed a greater preference for part-time work compared to men, and individuals who had longer tenures in their previous main jobs typically sought higher wages. Overall, the results of our analysis confirmed that preferences for continued employment and re-employment opportunities among individuals over 60 vary based on personal

---

\* First Author, Assistant Professor, Department of Economics, Gyeong-sang National University, Tel: +82-55-772-1224, Email: mizzoutai@gnu.ac.kr

\*\* Corresponding Author, Associate Research Fellow, Korea Employment Information Service, Tel: +82-43-870-8222, E-mail: tkwon@keis.or.kr

characteristics as well as the nature of their previous main careers.

**Keywords:** reemployment of the elderly, work intention, career characteristics,  
desired working age, job selection factors

**JEL Classification:** J14, J26, C21, C25

