

# 중장년층의 취업과 “괜찮은 일자리”\*

이 성 균\*\*

(2008.12.21. 접수 / 2009.01.12. 1차수정 / 2009.01.21. 게재확정)

— 요약 —

이 연구는 중장년층을 대상으로 전반적인 고용현황을 파악하고 “괜찮은 일자리” 개념을 중심으로 고용문제의 특성을 실증적으로 분석하고자 하였다. 한국의 중장년층은 40대에 비하여 적은 취업기회를 갖으며, 특히 괜찮은 일자리 취업문제에서는 더 많은 어려움을 겪는다. 또한 중장년층 가운데 가장 취약한 계층은 고연령, 저학력, 여성 배우자 집단이다. 이들은 낮은 인적자본과 가정내 지위로 인하여 직업생활을 지속하지 못하여, 50-64세의 중장년기에 들어서 취업할 경우에도 고임금과 고용안정이 보장되는 일자리를 찾기 힘들다.

이러한 결과는 중고령층의 취업지원정책에 대한 시사점을 제공한다. 중고령층의 고용기회를 양적으로 확대하는 것을 넘어서, 적절하고 안정적인 경제적 보상을 할 수 있는 일자리를 확대해야 한다. 또

---

\* 이 논문은 울산대학교 교내연구비(2007-0122)에 의하여 수행되었음을 알려드립니다. 논문을 읽고 논평해주신 3분의 심사위원께 감사드립니다.

\*\* 울산대학교 사회학과 교수(skleeuou@chol.com)

한 장년층의 인적 특성을 고려하여 구인자-구직자 연계망을 강화하는 사업과 정년연령을 연장하는 제도적 변화가 필요하다.

주제어: 중장년층 취업, 괜찮은 일자리, 퇴직제도, 고용안정성

## 1. 서론

한국의 중장년층은 경제위기이후 노동시장에서 불안정한 지위에 있다. 이들은 과거 노동시장에서 정년시기까지 고용을 보장받았으나, 경제위기이후 정년연령이 감소함에 따라서 명예퇴직이나 조기은퇴를 경험하였으며 재취업 기회도 줄어들었다. 노동연구원의 조사에 의하면, 봉급생활자의 50%는 50대 중반에 생애의 주된 일자리에서 퇴직하였으며, 남성 취업자의 70%이상, 여성 취업자의 66%가 60세 이전에 주된 일자리에서 퇴직한다(노동연구원, 2005). 기업은 인건비 부담을 완화하기 위하여 중장년층 가운데 비핵심인력을 조기에 퇴직시키며, 이러한 퇴직연령의 조기화는 중장년층의 취약한 노동시장지위를 낳았다. 중장년층의 취약한 고용형태는 이들의 고용불안정성에서 알 수 있다. 2008년 12월 현재 40-49세의 임금근로자 가운데 비정규직(한시직·시간제·비전형 취업자 포함) 취업자는 31.6% 이지만, 50-54세의 경우에는 40%, 55-59세의 경우에는 47.5%, 60세 이상에서는 65.6%에 이른다(통계청, KOSIS). 이들은 취업가능성도 낮고 취업되었을 경우에도 고용상의 지위가 불안정한 집단으로서 노동시장에 존재하고 있다.

그러나 중장년층, 특히 조기퇴직을 경험한 사람들이 모두 실업상태에 있는 것은 아니다. 앞에서 인용한 통계청 자료에 의하면, 50-54세의 고용율은 73.6%, 55-59세의 경우에는 63.6%에 이른다. 이러한 수치가 40-49세의 고용율(78.3%)보다 낮은 것은 사실이지만, 중장년층이 모두 실업상태에 있다고 단정하기 어렵다. 중장년층의 취업상태도 매우 다양하다. 중장년층 가운데 일부는 이전 직장에서 계속 근무하며 안정적인 생활을 지속하지만, 상당수는 실업자, 비정규직, 저임금취업자 등의 지위를 반복하는 “근로빈곤층”으로 생활한다. 결국 50세 이상의 중장년층은 경제위기이후 노동시장 변동과정에서 직접적인 피

해를 입은 집단이지만, 이들이 (재) 취업한 일자리의 종류와 질은 매우 다양하다.

개인의 생애과정을 볼 때, 중장년기는 경제활동이 활발한 시기와 취업활동에서 은퇴하는 노년기의 “가교적” 시기로서(Quadagno and Hardy, 1995), 이 시기의 노동시장 지위는 중장년층 뿐 만 아니라 노년기의 경제적 생활상태와 심리적 상태를 결정한다. (Henretta, O’Rand, and Chan, 1993; Satir, 1975; 임주영·전귀연, 2003). 일반적으로 “취업”이란 개인의 경제·사회적 역할을 의미하며, 취업자 본인과 가구원의 경제적인 이익과 정서적 특성을 결정한다. 특히 중장년층에게 있어서 취업은 현재와 노후의 생계수단을 제공할 뿐 만 아니라 일상생활의 시·공간적 질서를 규정하고, 사회적 관계 및 자아정체감을 제공하는 활동영역이다(Baltes and Carstensen, 1999). 이들은 주요 일자리에서 은퇴한 후에도 일자리를 갖는 경우가 많은데, 이러한 “가교적 기능의 일자리(bridging jobs)”의 종류에 따라서 중고령기의 경제적 생활상태나 사회적 지위에 대한 인식이 달라진다(Quadagno and Hardy, 1995). 많은 학자들이 설명하듯이, 경제적으로 안정적이고 건강상태가 양호한 중장년층은 자신의 역할에 대한 상실감이 적은 경향을 나타낸다(Deaton and Paxson, 1997; 원영희, 1995).

특히 한국의 경우에 중장년층 가구주는 가계를 책임지는 역할자로서 가구원 전체의 경제적 상태를 결정하고 자신의 노후를 본격적으로 대비하기 때문에, 중장년기의 취업문제는 매우 중요한 의미를 갖는다. 이들은 자녀의 교육자금, 결혼자금, 그리고 자신의 노후대책 등으로 인하여 경제적으로도 많은 자원을 필요로 하지만, 만족할만한 취업상태에 있는 사람들은 많지 않다. 더구나 최근 들어서 경제가 불안정해지는 상황에서는 다른 가구원들의 취업문제도 쉽지 않아 가구주로서의 부담은 여전히 높다. 또한 이들이 공공복지제도를 통하여 노후소득을 마련하는 것도 쉽지 않다. 서구 복지국가가 각종 사회보장

제도를 통하여 노후 소득을 보장하거나 노년층의 질병치료를 지원하는데 반하여, 한국에서는 국민연금제도나 기초노령연금제도와 같은 소득보장 지원정책이 미흡하다(홍백의, 2005; 김동배, 1999). 따라서 한국사회에서 중장년층의 취업생활은 현재와 미래의 경제적 생활상태와 삶의 질을 결정하는데 핵심적인 사항이다.

중장년층의 취업문제가 중요한 사회문제로 부각됨에 따라서, 이 문제를 중심으로 중장년층의 경제적 생활상태를 분석한 논문들이 국내 사회과학계에 다수 발표되고 있다(최옥금, 2007; 성지미·안주엽, 2006; 홍백의, 2005; 최희경, 2004; 김영숙, 2002). 많은 학자들은 연령별로 취업상태를 비교하고 중장년층과 다른 연령집단의 경제적 생활상태를 분석하고 있으며, 일부 학자들은 중장년층의 성, 가구형태, 연령 등이 소득에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 이러한 연구에 의하면, 한국의 중장년층은 젊은 연령층에 비하여 불안정한 취업상태에 있으며 실업률도 상대적으로 높다. 또한 연령이 높아짐에 따라서 개인의 임금수준이나 가구소득수준이 낮기 때문에, 가족이나 친지로 부터 이전되는 사적 소득에 의존할 가능성이 높고 빈곤율도 높다.

정부는 중장년층의 취업문제를 해결하기 위하여 다양한 정책을 제시하고 있다. 50대이상의 취업가능인력을 대상으로 하는 고령자고용 촉진법이 가장 대표적인 정책이다. 정부는 고용기간이 1년 이상인 55세 이상 고령자를 업종별 지원기준을 이상 고용할 경우, 정년을 56세 이상으로 1년 이상 연장한 사업장에서 18개월 이상 근무한 고령자를 정년연장으로 계속 고용할 경우, 그리고 정년을 57세 이상으로 정하고 있는 사업장에서 18개월 이상 계속 근무한 후 정년에 이른 고령자를 계속 고용하거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 재고용할 경우에 고용장려금을 지원하고 있다(김소영, 2007). 또한 중장년층과 노인의 실업문제를 해결하기 위하여 일자리사업도 이들의 취업에 도움이 되는 사업이다. 정부는 공공예산을 투입하여 가사·간병·장애인 도우미 등 각종

사회서비스 일자리를 확대하고, 급식도우미, 교통질서안내원, 시험감독관 등 다양한 일자리를 제공하고 있다.

그러나 앞에서 설명한 연령별 노동시장 현황을 보면, 중장년층을 위한 일자리정책이 대상자들에게 만족할 만한 취업효과를 낳는 것은 아니다. 일부 중장년층은 자신들에게 적합한 취업기회가 부족하다는 점을 문제제기하며, 단순노무직의 저임금일 자리를 비판하는 의견도 많다. 또한 고령자고용촉진법의 혜택을 받은 경우에도 일자리의 임금 수준, 고용안정성, 복지혜택 등에 대해서는 여전히 많은 문제점을 나타낸다.

결국 한국사회에서 중장년층의 취업문제의 핵심은 일자리의 양적 수준을 넘어서 질적 수준으로 모아진다. 단순히 일자리를 제공하는데 그치지 않고, 안정적이고 생계를 유지할 만한 일자리가 더욱 필요로 한다는 의견이 설득력을 얻고 있다(허준수, 2006: 293). 중장년층에게 일자리가 제공되더라도 자신의 재산정도, 가구 총소득, 과거 직장경력과 현재 선택할 수 있는 일자리의 질을 고려하여 취업기회를 포기하는 사례도 존재하기 때문이다. 따라서 중장년층의 취업문제를 해결하기 위해서는 고용의 양적 측면과 질적 측면을 동시에 고려할 필요가 있다.

그렇다면 중장년층, 더 나아가 한국사회에서 질적으로 좋은 일자리는 어떤 일자리인가? 이와 관련하여 최근 논의되는 “괜찮은 일자리(decent job)” 개념은 중장년층의 고용문제를 이해하고 분석하는데 중요한 시사점을 제공한다. 원래 이 개념은 “자유롭고 안전한 조건 등에서 생산적 노동을 획득할 수 있는 일자리”를 기준으로 국가·사업체·개인차원의 고용문제를 분석하기 위한 목적으로서 개발되었다(방하남·이상호, 2004; Ghai, 2002). 또한 취업자의 고용차별 금지와 사회적 보호를 강조함으로써, 중장년층과 같이 노동시장 진입이나 퇴출과정에서 불이익을 당할 가능성이 높은 집단의 일자리의 양적·질적 측면

을 연구하는데 중요한 기준을 제시한다. 따라서 중장년층의 일자리 자체가 아니라 “괜찮은 일자리”를 기준으로 하는 연구는 중장년층에 질적으로 좋은 일자리의 기준을 제시할 수 있다.

또한 중장년층의 일자리를 “괜찮은 일자리”와 나쁜 일자리(bad job)로 구분하면, 전자의 일자리에 취업한 사람들의 특성도 파악할 수 있다. 앞에서 설명한 바와 같이, 중장년층이 노동시장에서 불안정한 지위에 있음에도 불구하고 구체적인 취업상태는 개인별로 다양할 수 있다. 많은 경우에는 적절한 일자리를 찾지 못하고 저임금의 단순노무직에 종사하다가 고령화되는 경향을 보인다. 그러나 일부는 괜찮은 일자리에 그대로 생존하며, 조기 은퇴한 경우에도 자신의 경력을 고려하여 재취업하거나 자영업 창업 등을 통하여 만족할만한 일자리를 유지하는 사례도 존재한다. 따라서 일자리 자체만을 고려하면 이러한 일자리의 질적 측면을 구분할 수 없으나, “괜찮은” 일자리를 기준으로 한다면 일자리의 질적 측면을 구분할 수 있으며, 이러한 일자리에 취업한 사람들의 특성도 파악할 수 있다.

이러한 접근방법은 중장년층을 위한 일자리정책을 개선하는 데 많은 도움이 된다. 고령화를 먼저 경험한 선진자본주의 국가들은 중장년층의 일자리를 양적으로 확대하였고, 특히 경제적으로 안정적인 생활상태를 유지할 수 있는 “괜찮은 일자리” 개념을 도입하고 중장년층의 인적 특성에 적합한 일자리 알선사업을 추진하였다. 따라서 한국의 경우에도 “괜찮은 일자리” 개념을 중심으로 중장년층의 노동시장 지위를 판단하고 개인적 특성에 맞게 일자리사업을 추진한다면, 이들의 취업문제를 해결할 수 있는 정책적 시사점을 찾을 수 있다.

따라서 이 연구는 한국의 노동시장에서 비슷한 기회구조에 처한 중장년층을 대상으로 전반적인 고용현황을 파악하고 “괜찮은 일자리” 개념을 중심으로 고용문제의 특성을 실증적으로 분석하고자 한다. 먼저 ILO와 학계가 설명하는 “괜찮은 일자리”를 개념적으로 정리

하고, 최근 한국사회를 대상으로 일자리의 질적 특성을 설명하는 연구성과를 소개한다. 또한 한국사회 중장년층의 취업상황과 일자리 특성을 조사한 자료를 실증적으로 분석한다. 한국사회에서 조기은퇴 가능성이 높은 50-64세 연령층을 중장년층으로 규정하고, 괜찮은 일자리를 기준으로 이들의 취업 현황과 일자리의 질적 특성을 분석한다. 마지막으로 중장년층의 인적 특성과 직업경력 등이 괜찮은 일자리 취업에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고, 중장년층 가운데 노동시장 취약계층을 규명하고 이들을 위한 일자리정책의 시사점을 찾고자 한다.

## 2. 이론적 시각

### 1) 괜찮은 일자리에 대한 개념적 이해

“괜찮은 일자리”에 대한 가장 체계적이고 포괄적인 정의는 ILO(2002)이다. ILO는 《통계지표를 활용한 괜찮은 일자리 측정》(Measuring Decent Job with Statistical Indicators)이라는 보고서를 통하여 “고용기회, 정합하지 않은 노동의 제외, 적절한 임금과 생산적 노동, 적절한 시간, 노동의 보장과 지속성, 노동과 가족생활의 결합, 고용에 있어서의 공평한 처우, 안전한 노동환경, 사회적 타협과 작업장 관계”를 기준으로 고용의 질적 측면을 판단하는 기준을 구체적으로 제시하였다(Anker, Chernyshev, Egger, Mehran and Ritter, 2000).

이 개념은 고용문제를 국가별 혹은 인구집단별로 비교하는데 활용되었다. 주요 국가들은 노동시장관련 지표로서 경제활동참가율, 실업률, 청년고용률, 비농업부문 임금노동비율 등을 공식적으로 발표하는데. 이러한 통계수치는 ILO의 “고용기회”(employment opportunities) 지표와 거의 동일한 것이다(Vermeylen. 2008; Ghai, 2002). 따라서 많은 학

자들은 이러한 지표를 근거로 국가별 고용의 질적 수준을 비교하고 노동시장의 거시적 개선방안을 제시하였다.

또한 **괜찮은 일자리**라는 개념은 중고령층과 같은 사회적 약자의 고용의 질적 측면을 이해하고 다른 집단과 비교하는데 활용되었다. ILO보고서에서 설명하듯이, 이 개념은 “노동자와 가족들이 적절한 생계를 유지할 수 있어야 하며(Productive Work), 노동의 접근에서 차별이 없어야 하고(Equity at Work), 건강 등 사회적 위험에 대하여 적절한 재정적 지원과 보호를 제공해야 한다”는 점을 강조한다(Anker, Chernyshev, Egger, Mehran and Ritter, 2000). 따라서 일반적인 노동자 뿐만 아니라 여성이나 중고령층과 같이 노동시장의 진입이나 퇴출과정에서 불이익을 당할 가능성이 높은 집단의 고용문제를 개선하는 기준을 제공한다. 한국의 경우에는 경제위기이후 노동시장의 불안정성이 심화되었다고 알려져 있는데, “노동시장에서 가장 심각한 일자리 문제점은 무엇인가, 노동시장에서 생존이 힘든 사람들의 특성은 무엇인가?”를 판단하기 위한 객관적 기준을 제공한다(방하남·이상호, 2004).

특히 **괜찮은 일자리**의 개념은 중장년층 고용의 다양성과 질적 측면을 이해하는데 많은 도움이 된다. 중장년층의 경우에도 청년층과 마찬가지로 일자리의 종류와 소득수준이 다양하다(Deaton and Paxson, 1997; 원영희, 1995). 중고령기도 예전의 직장에서 취업생활을 지속하는 사람이 있는 반면, 일자리에서 은퇴한 후에도 또 다시 취업하는 사람들이 존재한다. 그러나 “이러한 다양한 고용형태 가운데 중고령층의 생계를 지속할 만한 일자리가 무엇인가?”에 대한 논의가 제기되는데, **괜찮은 일자리**의 개념은 구체적인 지표를 제공함으로써 이에 대한 해답을 제시한다. 또한 ILO는 연금제도와 같은 사회적 보호의 문체도 일자리의 질적 측면을 판단하는데 중요한 고려사항이라고 제시함으로써(Vermeulen, 2008), 실업 가능성이 높고 은퇴 후 소득보장문제에 직면한 중고령층의 고용의 질을 판단하는 기준을 제시한다.

실제로 많은 학자들은 ILO가 제시하는 기준 가운데 연구목적에 따라서 다양한 실증분석을 실시하고 있으며, 최근에 이 개념을 활용하여 한국사회의 노동시장 현황을 분석한 문헌들도 다양한 기준을 활용하였다. 예를 들어서, 문경옥(2006)은 ILO의 지표 가운데 적절한 임금 및 노동시간, 노동의 보장과 지속성, 안전한 고용환경, 사회보호를 꾀찮은 일자리의 핵심적인 지표로 선택하고, 중위임금의 60%, 종사상 지위로서의 정규직, 사회보험이 적용되는 일자리를 꾀찮은 일자리로 정의하였다. 또한 “근로빈곤층의 빈곤탈출”을 연구한 최옥금(2005)은 임금수준과 근로시간이 빈곤에 직접적인 영향을 미친다고 인식하고, “임금수준은 중위임금의 50%수준, 전일제 및 상용직에 고용되어 있으며, 사회보험이 적용되는 일자리”를 꾀찮은 일자리로 규정하였다.

그러나 이 개념을 활용하여 한국사회의 노동시장문제, 특히 중장년층의 일자리 문제를 구체적으로 연구한 성과는 많지 않다. 이들이 취업을 희망함에도 불구하고 실제로 취업에 성공한 사람들은 어느 정도인가, 그리고 “꾀찮은 일자리”에 취업한 중장년층의 특성은 무엇인가? 한국사회에서 이들의 적절하고 안정적인 취업을 가로막는 장벽은 무엇인가?

## 2) 꾀찮은 일자리의 취업결정요인에 연구성과

한국사회에서 꾀찮은 일자리를 결정하는 요인에 대한 연구는 두 가지이다. 첫째는 “꾀찮은 일자리” 자체를 종속변수로 하는 연구이고, 두 번째는 비정규직 고용형태를 종속변수로 한 연구이다. 정규직/비정규직과 같은 고용안정성 문제는 꾀찮은 일자리의 기준 가운데 한 가지인 “노동의 보장과 지속성”과 밀접히 관련되기 때문에, 이에 대한 연구결과를 정리한다면 한국사회에서 꾀찮은 일자리를 결정하는 요인을 찾는 데 도움이 된다.

먼저 괜찮은 일자리 자체를 연구한 것은 최옥금(2005), 문경옥(2006), 방하남·이상호(2004)이다. 문경옥(2006)은 50-64세 연령층의 취업문제를 연구하고, 이들의 학력, 이전 직장의 정규직여부가 괜찮은 일자리(decent job)의 취업요인이라고 설명한다. 최옥금(2005)은 다변량 생존분석(multivariate hazard model analysis)을 통하여 근로빈곤층이 괜찮은 일자리로 이동하는 비율을 계산하였다. 이 연구는 근로빈곤층의 연령과 성, 이전 직장에서의 경험과 종사상 지위가 이행률에 영향을 미치지만, 학력이나 성별, 혼인상태는 직접적인 영향이 없다고 설명한다. 특히 연령은 분석모델을 다양하게 하더라도 괜찮은 일자리에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 작용하고 있다.

한편 비정규직 결정요인에 대한 연구는 괜찮은 일자리의 취업결정 요인과 관련하여 중요한 가설을 제시한다(이성균, 2006; 박경숙, 2003b; 류기철, 2001; 장지연·호정화, 2001). 이러한 연구들은 “연령은 대부분 정규직 취업에 부정적인 영향을 미치며, 연령의 취업효과(age effect)는 30-40대 연령층보다 중장년층에서 더 낮으며, 중고령층 내부에서도 직장경험이 정규직인 경우에 정규직 재취업 가능성이 높다”는 점을 공통적으로 주장한다(박경숙, 2003b).

중장년층의 취업에 대한 연구도 연령과 취업의 연관성을 설명한다. 가장 대표적인 연구는 박경숙(2003a, 2003b)인데, 중장년층의 과거 취업경험에 대한 정교한 분석을 통하여 노동시장경력효과를 설명한다는 점에서 주목되는 연구 성과이다. 즉 중장년기에도 취업상태에 있는 집단은 “전문관리직 등의 중상층 임금근로자”와 “농어업 및 영세 판매업을 운영하는 집단”이라는 두 가지 이질적인 집단이며(2003a), 안정적인 직업경력자 혹은 고소득 자영업자들은 안정적으로 은퇴하지만, 불안정한 취업경력자들은 취업과 미취업을 반복한다(2003b). 성지미·안주엽의 연구(2006)도 이들의 취업에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 분석하였다. 이들의 연구에 의하면, 성·연령·교육수준·재정

상태, 그리고 45세 당시의 취업상태와 일자리특성이 중고령자의 취업 결정에 영향을 미친다. “연령이 많을수록 임금근로 혹은 비임금근로의 취업확률이 낮으며, 특히 여성의 경우에는 배우자 없는 중고령층이 배우자있는 중고령층에 비하여 임금근로의 취업가능성이 높다.” (성지미·안주엽, 2006: 57).

결국 이러한 연구들은 연령이 취업 가능성과 괜찮은 일자리 고용에 직접적인 영향을 미치며, 중장년층 가운데에서도 연령과 인적 자본, 그리고 취업경력에 따라서 고용형태가 다양할 수 있다는 점을 설명한다. 그러나 중장년층의 일자리가 모두 괜찮은 일자리는 아니며, 괜찮은 일자리 취업과 정규직 취업의 결정요인이 동일한 것은 아니다. 따라서 연구대상자를 중장년층으로 선정하고 기존 연구에서 제시된 변수들의 취업효과를 실증적으로 분석한다면, 괜찮은 일자리의 취업에 영향을 미치는 요인들을 좀 더 구체적으로 파악할 수 있다.

### 3. 연구방법

이 연구는 중장년층의 전반적인 취업현황과 괜찮은 일자리 취업 문제를 실증적으로 분석하기 위하여 통계청의 경제활동인구 부가조사자료(2008년 3월)를 활용한다. 이 자료는 가구단위의 표본추출방식을 통하여 15세이상 가구원의 경제활동인구 현황을 조사하고, 부가조사방식을 통하여 이직사유, 고용시간, 고용형태, 월평균 근로소득, 사회보험가입현황 등에 관한 정보를 자세히 제공하고 있다. 따라서 이 자료를 활용한다면, 중장년층의 고용현황을 젊은 노동력과 비교할 수 있으며, 중장년층 내부의 다양한 고용형태와 일자리의 질적 측면을 구체적으로 파악할 수 있다.

이 연구는 현재의 노동시장 변화를 고려하여 50대 이후 연령층 전체를 분석하지만, 이 가운데 50-64세 집단을 좀 더 구체적으로 살펴본

다. 이것은 50대를 포함한 중장년층의 고용문제가 65세이상 집단과는 다른 특성을 갖으며, 50-64세의 연령층이 노년기로 향하는 “가교적” 연령층으로서 일자리 정책과 관련하여 주목되는 집단이기 때문이다. 예를 들어서 고령자고용촉진법시행령은 50세-55세미만인 자를 “중고령층”, 55세-64세 미만인 자를 중고령층으로 규정하고, 이들을 위한 일자리정책을 추진하고 있다<sup>1)</sup>. 따라서 노동시장 변화에 따라서 새롭게 주목되는 연령층(50-64세)의 취업문제를 구체적으로 파악할 필요가 있다. 이 연구는 50-64세를 중장년층으로 정의하고, 이 집단의 노동시장 특성을 40대집단이나 65세이상 집단과 구분하여 구체적으로 설명한다.

또한 이 연구의 분석대상은 비임금근로자와 임금근로자를 모두 포함한다. 중장년층의 “괜찮은 일자리”를 분석한 기존 연구는 임금근로자만을 대상으로 하기 때문에 자영업과 고용주를 생략하고 있다(최옥금, 2005). 그러나 한국의 노동시장은 주요 선진자본주의 국가에 비하여 자영업자 비율이 높고 중장년 자영업자 가운데 저소득층의 비율도 높다는 점을 고려한다면, 중고령층의 일자리의 질적 측면을 분석하기 위해서는 비임금근로형태의 고용도 반드시 포함해야 한다.

이 연구의 실증분석에 활용할 변수는 아래와 같다. 먼저 ILO의 지표 및 다른 학자들의 변수 가운데 임금수준, 고용안정성, 복지혜택, 사회보험을 기준으로 정하고 4가지를 모두 충족시키는 일자리를 “괜찮은 일자리”로 정의한다. 일자리의 질적 특성을 나타내는 가장 기본적인 항목은 임금수준과 고용안정성이다. ILO의 국가별 비교연구(Ghai, 2002)가 각 국가의 빈곤인구수, 실업자, 비정규직 규모 등을 기준으로 노동시장특성을 국가별로 비교하는 것은 이러한 이유 때문이다. 따라서 개인차원에서 직업의 질적 특성을 판단하기 위해서는 빈

1) 통계청에서 발간한 “경제활동인구 부가조사(중고령층)”도 이러한 점을 고려하여 55세-79세 연령층을 조사한다.

곤을 결정하는 소득수준과 일자리의 지속가능성을 나타내는 종사상 지위(정규직/비정규직)를 일차적인 기준으로 선정해야 한다. 또한 개인의 경제사회적 생활상태를 나타내는 또 다른 지표는 복지혜택과 사회보험가입여부이다. 사회복지에 일반 시민들이 위협에 처할 경우 소득손실을 보전하는 기능을 하기 때문에, 일자리의 복지혜택제공여부는 취업자 본인과 가족의 생계유지에 필수적인 요소이다(Ghai, 2002). 이러한 논리를 기초로, 이 논문의 “괜찮은 일자리”는 임금 등 4가지 구성요소를 포함하는 일자리를 의미한다. 4가지 구성요소의 변수작업을 설명하면 다음과 같다.

첫째, 지난 3개월의 월평균급여를 기준으로 할 때, 임금분포상의 중위값의 50%이상인 일자리이다. ILO가 제시한 11개의 지표집단 가운데 “적절한 임금과 생산적 노동”은 상대적 빈곤을 벗어날 정도의 임금을 받아야 가계경제의 재생산이 가능하다는 것을 의미하므로, 여기에서는 상대적 빈곤선인 “중위임금의 절반”을 임금기준선으로 정하였다.

둘째, 기업복지혜택이 있는 일자리이다. 기업복지혜택은 ILO의 “적절한 임금과 생산적 노동”과 “고용의 공평한 처우”와 관련되는 사항으로서, 동일한 직장의 취업자로서 적절한 처우를 받는 근로조건을 의미한다. 응답자 가운데 “퇴직금, 상여금, 시간외 수당, 유급휴일/휴가 가운데 적어도 2가지의 혜택을 받는” 취업자를 “괜찮은 일자리”에 고용된 자로 정의한다.

셋째, 고용안정성이 있는 일자리이다. ILO는 재직기간 1년 미만 혹은 임시직 취업자는 “노동의 안정성과 보장”이라는 기준에 적합하지 않다고 설명하므로, 이 논문은 종사상지위와 노동시간을 기준으로 (비)정규직을 구분한다. 즉 상용직, 고용주, 전일제 등은 고용안정성이 있는 괜찮은 일자리이다.

넷째, 사회보험 가입이 가능한 일자리이다. ILO의 “안전한 노동환

경과 사회보호”라는 기준은 작업시 부상발생에 대한 대비, 현금소득 보장 등을 포함하는데, 여기에서는 중고령층의 특성을 고려하여 질병 치료를 위한 공공복지제도(국민건강보험)와 은퇴시 소득보장에 직접 관련되는 공공복지제도(국민연금)의 동시 가입을 기준으로 한다<sup>2)</sup>.

또한 괜찮은 일자리의 결정요인으로서 성, 연령, 학력, 가구내 지위, 과거 직업경력 등을 변수로 활용한다(자세한 구분은 <표 1>을 참조). 문경옥(2006)의 연구결과(학력, 이전 직장의 정규직여부)와 최옥금(2005)의 연구결과(연령과 성, 이전 직장에서의 경험과 종사상 지위)를 정리하면, 개인의 인적 특성을 나타내는 성과 연령은 가장 일차적인 일자리 결정요인이며, 취업자 개인의 직업경력도 일자리의 질적 특성에 영향을 미친다. 학력의 취업효과는 기존 연구에서 상이한 결론이 제기되지만, 개인의 인적 자원을 나타내는 기본 변수이므로 이 논문에서도 독립변수로 활용한다. 또한 취업자의 경력을 나타내는 변수 가운데 가장 명확한 지표가 직업이고 실제로서 중고령층의 취업은 “직업”을 선택하는 것이므로, 직업 변수의 일자리 효과를 집중적으로 살펴본다.

먼저, 가구내 지위는 가구주, 배우자, 가구주 부모, 기타 가구원으로 구분한다. 또한 과거 직업경력은 “지난 1년간 수입을 목적으로 일한 적이 있습니까? 있다면, 다니시던 직장에서의 일의 종류(직업)는 무엇입니까?”라는 질문을 활용하여, 6개 범주(전문·관리·사무직, 판매서비스직, 농림어업, 생산직, 단순노무직, 무직)로 구분한다. 이러한 변수들은 연령의 고용효과 뿐 만 아니라 중고령층 내부의 고용형태 다양성에 미치는 요인을 좀 더 구체적으로 보여줄 것이다.

---

2) 취업자 가운데 비임금근로자의 경우(예: 농민)에도 사회보험문제는 매우 중요하다. 그러나 국민연금과 국민건강보험은 가입자가 임금근로자인가, 비임금근로자인가 등에 따라서 지역가입자/직장 가입자로 구분된다. 이 논문에서는 이러한 현실을 고려하여, 지역가입자와 직장 가입자를 모두 가입자로 규정하였다. 또한 통계청의 설문지 문항도 선택지로서 이 내용을 모두 포함한다.

이 연구는 종속변수에 따라서 다음과 같은 두가지 모형을 활용한다. 첫째, 중장년층의 취업 자체를 종속변수로 할 경우에 로짓(logit) 모형을 활용한다, 중장년층을 취업자(=1)와 미취업자(=0)로 구분하고, 성, 연령, 가구지위, 직업경력 등 독립변수들이 이러한 취업여부에 미치는 영향을 살펴본다. 둘째, 취업한 중장년층의 일자리가 괜찮은 일자리인가를 종속변수로 할 경우에 다항로짓분석(multinomial logit) 모형을 활용한다. 원래 이 모형은 종속변수가 3개 이상의 범주형 척도로 측정되고 변수 값이 등간성(equal interval)을 갖지 않는 경우에 변수간 인과관계를 분석하는 방법이다(Agresti, 1990). 이 연구에서 취업과 일자리 질을 동시에 고려하면, 중장년층은 3개 집단(미취업자, 일반적 일자리 취업자, 괜찮은 일자리 취업자)으로 구분되며 각 범주간에는 정확한 의미의 서열이나 등간성을 전제할 수 없다.

이 모형은 종속변수의 기준 범주에 해당할 확률과 다른 범주에 해당할 확률을 제시하는데, 독립변수의 계수 값은 “기준범주가 아닌 다른 범주에 해당할 가능성”에 미치는 영향의 정도를 나타낸다. 예를 들어서 종속변수를 3개 범주로 구분하고(기준범주=“미취업”) 독립변수인 “성”을 남성과 여성을 구분하였다면, “중장년층 가운데 미취업상태가 아니라 괜찮은 일자리에 취업할 확률은 남성과 여성에서  $\exp(\beta)$  만큼 차이가 난다고 할 수 있다. 이러한 분석전략은 중장년층의 개인적 특성이 괜찮은 일자리 취업에 미치는 순(net) 효과를 명확히 보여줄 것이다.

#### 4. 중장년층의 취업 현황

##### 1) 중장년층의 전반적인 취업 현황과 괜찮은 일자리 취업

중장년층의 취업률은 연령, 성, 가구내 지위, 교육수준, 과거 취업

경력 등에 따라서 상이하게 나타났다(<표 1> 참고)<sup>3)</sup>. 전반적으로 볼 때, 여성보다 남성, 가구원지위보다는 가구주, 저학력자보다는 대졸 이상 학력자의 취업률이 높았으며, 지난 1년 전에 취업상태에 있던 사람들이 여전히 높은 취업률을 기록하였다.

이 연구의 주제인 연령과 취업문제의 연관성을 보면, 중장년층의 취업률은 40대에 비하여 훨씬 낮다. 2008년의 연령별 취업률을 보면, 연령이 높아질수록 취업률이 낮아진다. 40대 취업률은 77%인데 반하여, 60-64세는 55%, 65-69세는 43%, 70-79세는 28.1%이다. 고령자고용 촉진법을 기준으로 할 때, 준고령층(50-54세) 가운데 실업자는 27.6%로서 40대 연령층(22.6%)과 비슷하지만, 중고령층(55-64세) 가운데 실업자는 35%로서 40대 연령층과는 좀 더 많은 차이를 나타낸다.

<표 1> 주요 변수의 기초자료

(단위: 명, %)

	취업자			미취업자	합계
	괜찮은 일자리	안 좋은 일자리	합계		
연령별					
40-49세	3,928(26.1)	7,720(51.3)	11,648(77.4)	3,397(22.6)	15,045(100)
50-54세	1,264(20.8)	3,143(51.7)	4,407(72.4)	1,678(27.6)	6,085(100)
55-59세	665(14.4)	2,345(50.7)	3,010(65.1)	1,614(34.9)	4,624(100)
60-64세	197(5.1)	1,927(49.5)	2,124(54.6)	1,766(45.4)	3,890(100)
65-69세	21(0.5)	1,902(42.4)	1,923(42.9)	2,560(57.1)	4,483(100)
70-79세	1(0.0)	1,185(28.1)	1,186(28.1)	3,034(71.9)	4,220(100)
성별					
남성	4,603(25.6)	9,281(51.6)	13,884(77.2)	4,090(22.8)	17,974(100)
여성	1,473(7.2)	8,941(43.9)	10,414(51.1)	9,959(48.9)	20,373(100)

3) <표 1>에서 안 좋은 일자리란 “괜찮은 일자리”를 제외한 일자리를 의미한다.

가구내 지위					
가구주	4,988(22.3)	11,939(53.4)	16,927(75.8)	5,416(24.2)	22,343(100)
배우자	990(7.4)	5,706(42.9)	6,696(50.3)	6,617(49.7)	13,313(100)
가구주 부모	8(0.4)	309(15.0)	317(15.4)	1,738(84.6)	2,055(100)
기타가구원	90(14.2)	268(42.1)	358(56.3)	278(43.7)	636(100)
교육수준					
고졸이하	925(5.1)	8,901(48.8)	9,826(53.9)	8,398(46.1)	18,224(100)
대졸	2,452(18.5)	6,743(50.9)	9,195(69.4)	4,062(30.6)	13,257(100)
대졸이상	2,699(39.3)	2,579(37.5)	5,277(76.9)	1,589(23.1)	6,866(100)
과거직업경력					
취업상태	6,076(25.0)	17,967(74.1)	24,043(99.1)	217(0.9)	24,260(100)
미취업상태	0(0.0)	159(4.5)	159(4.5)	3341(95.5)	3,500(100)
비경제활동인구	0(0.0)	96(0.9)	96(0.9)	10,491(99.1)	10,587(100)

괜찮은 일자리 취업률을 기준으로 하면, 중장년층은 40대에 비하여 더 많은 어려움을 겪는다. 전통적인 정년연령에 해당하는 55-64세 연령층 가운데 절반은 취업상태에 있으나, 이들의 괜찮은 일자리 취업률은 10%에 불과하다. 40대 가운데 1/4이 괜찮은 일자리에 취업한 반면, 50-54세의 경우에는 1/5, 55-59세의 경우에는 14.4%, 60-64세의 경우에는 5.1%가 이러한 일자리에 취업한다. <표 1>에서 여성, 고졸이하 저학력층, 1년 전에 미취업상태에 있거나 비경제활동상태에 있던 사람 가운데 5% 이하가 괜찮은 일자리에 취업한다는 점을 볼 때, 중장년층(특히 60세 이상)의 괜찮은 일자리 진입은 매우 힘들다는 점을 알 수 있다.

더구나 40대와 중장년층의 “괜찮은” 일자리 취업률 격차는 이들의 “안 좋은” 일자리 취업률 격차보다도 훨씬 더 크다. 40대와 50대의 안 좋은 일자리 격차는 2%인데 반하여, 두 집단의 괜찮은 일자리 격차는 10%에 이른다. 40세 이상 전체의 취업률은 연령이 증가함에 따라서 하락하는데, 이러한 연령의 취업하락 효과는 안정적이고 임금수준이

높은 일자리의 취업에서 더욱 명확히 나타난다.

한편 중장년층 취업의 내적 다양성도 주목할 만한 결과이다. 이들의 취업률은 동일한 연령층에서도 성, 학력, 직업경력 등에 따라서 상이하다(<표 2>). 중장년층 가운데 남성의 취업상황이 여성보다 좋은 편이며, 학력이 높고 취업경력이 있는 중장년층일수록 취업률이 높아진다. 이러한 경향은 괜찮은 일자리 취업률에서도 그대로 나타난다. 동일한 연령집단에서도 여성보다 남성의 괜찮은 일자리 취업 가능성이 높고, 고학력집단의 가능성이 더 높다. 일반적으로 중장년층에 대한 사회적 인식은 “55세 혹은 60세와 같은 자연연령을 제외하면 많은 차이가 있는 개인들을 하나의 집단으로 규정하는데, 이러한 규정성은 다양한 상황에 있는 사람들을 연령이라는 단일 기준에 의하여 작위적으로 동일화하는 위험성”을 내포한다(박경숙, 2004: 102). <표 2>는 특정 연령이후의 인구집단은 성·경제활동·가족관계 등에서 내부적으로 다양성을 보이며, 특히 중장년층(50-64세) 취업도 이전 세대 만큼이나 다양하다는 점을 명확히 보여준다.

그러나 괜찮은 일자리 취업률과 안 좋은 일자리 취업률을 비교하면, 노동시장에서 괜찮은 일자리에 취업하기 어려운 중장년층의 인적 특성을 알 수 있다. 먼저 동일한 연령집단의 성별 차이를 고려하면, 50-64세의 경우에는 괜찮은 일자리 취업률이 성별로 20% 정도 차이를 보이지만, 이 연령집단의 안 좋은 일자리 취업에서는 10%미만이다. 또한 연령/학력별로 구분해도, 동일 연령층에서의 학력간 격차도 안 좋은 일자리보다는 괜찮은 일자리의 취업률에서 더 크다. 예를 들어서 50-64세 연령층 가운데 대학원 졸업자와 저학력집단(고등학교 졸업이하)의 안 좋은 일자리 취업률 격차는 20%이지만, 괜찮은 일자리 취업률은 30% 이상을 기록한다. 동일 연령집단내 성별 혹은 학력별 격차가 나타나지 않은 연령집단은 65세 이상 연령층이다. 이것은 이 연령층의 괜찮은 일자리 취업 가능성 자체가 매우 낮기 때문에, 성

별 혹은 학력별 격차가 거의 없게 나타난 결과이다<sup>4)</sup>. 결국 전통적인 노동시장 취약계층인 여성이나 저학력층은 중장년기가 되어 괜찮은 일자리에 취업하는 문제에 있어서도 더욱 취약한 지위에 있음을 알 수 있다.

<표 2> 연령집단별 취업 다양성

(단위: 명, %)

	취업자		미취업자	합계
	괜찮은 일자리	안 좋은 일자리		
연령/성별				
40-49세				
남성	2,896(39.6)	3,754(51.3)	662(9.1)	7,312(100)
여성	1,032(13.3)	3,966(51.3)	2,735(35.4)	7,733(100)
50-64세				
남성	1,686(24.0)	3,894(55.4)	1,449(20.6)	7,029(100)
여성	440(5.8)	3,521(46.5)	3,609(47.7)	7,570(100)
65-79세				
남성	21(0.6)	1,633(44.9)	1,979(54.5)	3,633(100)
여성	1(0.0)	1,454(28.7)	3,615(71.3)	5,070(100)
연령/교육별				
40-49세				
고졸이하	319(11.0)	1,761(60.6)	826(28.4)	2,906(100)
대졸	1,660(21.6)	4,200(54.8)	1,808(23.6)	7,668(100)
대학원	1,949(43.6)	1,759(39.3)	763(17.1)	4,471(100)

4) 또한 동일한 연령층에서도 취업경력에 따라서 취업률이 달라진다. 1년 전에 미취업상태에 있는 사람들의 대부분이 여전히 미취업상태에 있으며, 이들 가운데 괜찮은 일자리에 취업한 사람은 거의 없다고 해도 과언이 아니다. 50-64세의 연령층과 65세 이상과 비교하면, 괜찮은 일자리 취업률이 후자에서 낮은 점을 발견할 수 있는데, 이것은 65세 이상 연령층이 기본적으로 괜찮은 일자리에 취업하기 어려운 점을 반영한 결과이다.

50-64세				
고졸이하	597(7.3)	4,557(55.4)	3,079(37.4)	8,233(100)
대졸	787(17.5)	2,196(48.9)	1,506(33.5)	4,489(100)
대학원	742(39.5)	662(35.3)	473(25.2)	1,877(100)
65-79세				
고졸이하	9(0.1)	2,583(36.5)	4,493(63.4)	7,085(100)
대졸	5(0.5)	347(31.5)	748(68.0)	1,100(100)
대학원	8(1.5)	157(30.3)	353(68.1)	518(100)
연령/경력별				
40-49세				
취업	3,928(33.6)	7,661(65.6)	87(0.7)	11,676(100)
미취업	0(0.0)	28(2.6)	1,051(97.4)	1,079(100)
비경활	0(0.0)	31(1.4)	2,259(98.6)	2,290(100)
50-64세				
취업	2,126(22.3)	7,324(76.7)	103(1.1)	9,553(100)
미취업	0(0.0)	62(4.4)	1,349(95.6)	1,411(100)
비경활	0(0.0)	29(0.8)	3,606(99.2)	3,635(100)
65-79세				
취업	22(0.7)	2,982(98.4)	27(0.9)	3,031(100)
미취업	0(0.0)	69(6.8)	941(93.2)	1,010(100)
비경활	0(0.0)	36(0.8)	4,626(99.2)	4,662(100)

## 2) 관청은 일자리 기준별 취업 현황

중장년층 고용의 질적 수준은 “관청은” 일자리를 구성하는 4가지 지표 각 각을 기준으로 해도 확인할 수 있다(<표 3> 참고). 먼저 임금을 기준으로 하면, 40대 취업자 가운데 61.5%는 상대적 빈곤선(임금 중위값의 50% 이상의 근로소득) 이상의 임금을 제공하는 일자리에 취업하였으나, 50-54세의 경우에는 53.6%, 55-59세의 경우에는 48.5%

가 이러한 일자리에 취업해 있다. 또한 60-64세의 경우에 임금중위값의 50% 이상의 근로소득 취득자는 40%에 불과하다.

중장년층 내부의 연령별 취업률 차이는 정규직고용, 사회보험가입, 기업복지혜택을 기준을 할 때에도 비슷하게 나타난다. 사회보험을 예로 들면, 40대의 44.5%가 국민연금과 건강보험에 동시에 가입되어 있으나, 50-54세의 준고령층의 경우에는 38.3%, 60-64세의 연령층은 17.4%이다. 이러한 사회보험은 취업기간의 위기상황 뿐 만 아니라 노동시장에서 완전히 은퇴한 후의 소득보장(국민연금제도)과 직접 관련되기 때문에, 중장년층의 절반이상은 은퇴 후에도 생계자원을 마련하는데 많은 어려움을 경험할 것으로 예상할 수 있다.

<표 3> 괜찮은 일자리의 속성별 분포

(단위: 명, %)

	임금 기준		정규직 기준		사회 보험 기준		기업 복지 기준	
	해당	비해당	해당	비해당	해당	비해당	해당	비해당
연령별								
40-49세	7,167 (61.5)	4,481 (38.5)	3,974 (34.1)	7,674 (65.9)	5,180 (44.5)	6,468 (55.5)	4,557 (39.1)	7,091 (60.9)
50-54세	2,363 (53.6)	2,044 (46.4)	1,285 (29.2)	3,122 (70.8)	1,688 (38.3)	2,719 (61.7)	1,471 (33.4)	2,936 (66.6)
55-59세	1,459 (48.5)	1,551 (51.5)	683 (22.7)	2,327 (77.3)	1,034 (34.4)	1,976 (65.6)	801 (26.6)	2,209 (73.4)
60-64세	853 (40.2)	1,271 (59.8)	282 (13.3)	1,842 (86.7)	369 (17.4)	1,755 (82.6)	426 (20.1)	1,698 (79.9)
65-69세	485 (25.2)	1,438 (74.8)	99 (5.1)	1,824 (94.9)	74 (3.8)	1,849 (96.2)	181 (9.4)	1,742 (90.6)
70-79세	128 (10.8)	1,058 (89.2)	14 (1.2)	1,172 (98.8)	8 (0.7)	1,178 (96.2)	35 (3.0)	1,151 (97.0)

일자리의 질적 측면을 구분하는 4가지 기준 가운데 중장년층 고용의 질적 악화를 낳는 가장 주요한 요인은 고용안정성 문제이다. 40대 취업자의 38.5%가 정규직(종사상지위와 노동시간을 기준한 의미에서의 정규직)에 취업하지만, 50-54세의 29%, 55-59세의 22.7%, 60-64세의 13.3%만이 정규직이다. 이러한 비중은 퇴직금, 상여금, 시간외 수당, 유급휴일/휴가 등 기업복지혜택을 제공하는 일자리의 고용비중보다도 더 낮은 수준이다. <표 3>의 비정규직이 임시직·일용직·시간제 취업자를 포함한다고 할 때, 중장년층에서 비정규직 비중이 더 높은 점은 이들이 장기적으로도 고용과 근로소득을 보장할 수 없다는 점에서 매우 심각한 문제이다.

통계청의 고령자 조사에 의하면, 55-65세의 연령층 가운데 70%는 “전일제” 일자리를 희망한다고 한다(통계청, 2007). 이러한 조사결과는 앞에서 정리한 고용안정성의 연령별 분포와 일맥상통한다. 경제위기 이후 한국사회의 노동시장을 특징짓는 “노동유연화” 경향이 고용의 질적 하락을 낳는데, 중장년층은 이러한 노동유연화 추세에서 더 많은 피해를 입는다고 할 수 있다.

사실 괜찮은 일자리의 시각에서 볼 때, 중장년층 고용의 질적 하락은 이들의 직업별 분절화와 밀접히 관련된다. 고령자고용촉진훈련사업의 주요 연령층(50-64세) 가운데 가장 많은 직업인은 판매서비스직과 생산직이며, 65-79세에서 가장 많은 취업자들의 직업은 농림어업과 단순노무직이다. 비교적 안정적이고 높은 임금을 받을 것으로 예상되는 사무·관리·전문직의 비중은 17.5%(50-64세), 6%(65-79세)에 불과하다. 실제로 임금을 기준으로 할 때, 50-64세 사무·관리·전문직 가운데 70%가 임금기준으로 괜찮은 일자리에 취업하였으나, 이러한 연령층에서 가장 많은 사람들이 고용된 판매서비스직과 생산직에서는 각각 30%, 58%에 불과하다. 결국 중장년층이 노동시장에서 선택할 수 있는 직업 자체가 일부 직업에 제한되어 있어 일자리의 질적

수준을 낮추는 경향이 있다. 이러한 중장년층의 직업별 취업기회 제한은 중고령층의 직업별 분절화를 낳고, 중장년층이 집중된 직업 자체의 사회적 보호가 낮기 때문에 일자리의 질적 저하를 야기한다.

<표 4> 연령집단 · 직업별 관찮은 일자리

직업	임금기준 (명, %)	정규직 기준(명, %)	사회보험 기준(명, %)	기업복지 기준(명, %)	고용 비중(%)
50-64세 연령층					
경영관리 · 전문 · 사무	1,165(70.0)	1,032(62.0)	1,056(63.4)	1,363(63.8)	17.5
판매 · 서비스직	797(30.4)	167(6.4)	356(13.6)	241(9.2)	27.5
농림어업 관련직	68(5.1)	8(0.6)	34(2.5)	13(1.0)	14.0
생산직	1,248(57.7)	630(29.7)	890(41.1)	756(34.9)	22.7
단순노무직	1,397(84.2)	413(24.9)	755(45.5)	625(37.7)	17.4
65-79세 연령층					
경영관리 · 전문 · 사무	72(38.5)	37(19.8)	13(7.0)	47(25.1)	6.0
판매 · 서비스직	51(10.6)	1(0.2)	6(1.3)	7(1.5)	15.4
농림어업 관련직	19(1.3)	0(0.0)	2(0.1)	1(0.1)	48.7
생산직	71(100)	13(6.7)	17(8.8)	26(13.4)	6.2
단순노무직	400(63.5)	62(9.8)	44(7.0)	135(21.4)	20.3

또한 사무 · 관리 · 전문직을 제외한 직종의 비정규직화는 중장년층 일자리의 질적 하락을 주도하는 중요한 기준이다. 50-64세의 사무 · 관리 · 전문직 가운데 62%는 정규직이지만, 가장 많은 사람이 취업한 판매직과 생산직에서는 6.4%, 29.1%만이 정규직으로 취업하고 있다. 또한 65세 이상 취업자 가운데 사무 · 관리 · 전문직의 20%, 가장 많은 노인들의 취업직종인 농림어업관련 직종의 100%가 비정규직이다. 단순노무직에서도 50-64세의 경우에 25%가 정규직인데 반하여, 65세 이하에서는 10%미만이다.

통계청의 조사 결과 한국의 중장년층이 취업을 원하는 가장 큰 이유가 “생활비마련” 등의 경제적 이유이지만,<sup>5)</sup> 중장년층이 노동시장

에서 취업하더라도 경제적으로 안정적인 생활을 하기 힘들다. 중장년층은 단순노무직이나 서비스직 등 특정한 직종에 집중되어 있으며, 사무·관리·전문직에 종사할 경우에도 일자리 자체의 사회적 보호가 낮다. 특히 이들의 비정규화는 고용불안정성 등 일자리의 질적 저하를 낳고 고용불안은 장기적인 소득불안정을 낳는다. 학자들이 설명한 바와 같이, 50-64세 연령층의 일자리는 40대와 65세이후 시기를 연결하는 가교적 일자리이지만, 이들의 가교적 일자리를 괜찮은 일자리로 지칭하기 어려운 것이 한국의 현실이다.

## 5. 중장년층의 취업결정요인

대부분의 중장년층은 임금수준과 고용안정성, 그리고 사회적 보호 등을 고려하여 괜찮은 일자리를 선호하지만, 앞에서 설명한 바와 같이 소수의 중장년층만이 이러한 일자리에 취업하는 것이 한국사회의 현실이다. 그러면 중장년층의 취업 자체에 영향을 미치는 요인은 무엇인가? 그리고 취업한 사람 가운데 괜찮은 일자리의 취업한 사람과 취업이 거의 불가능한 사람들의 특성은 무엇인가? 로짓분석과 다항 로짓분석 결과는 이러한 취업결정요인을 구체적으로 제시한다.

<표 5>는 중장년층의 취업현황을 취업과 미취업으로 구분하고 로짓분석을 실시한 결과이다. 50-64세 연령층의 취업 자체는 가구내 지위에 영향을 받는다. 가족내 지위가 가구원, 배우자, 가구주 부모인 경우보다는 가구주인 경우에 통계적으로 유의미한 수준에서 취업률이 높다. 이러한 가구주는 일반 가구원보다 4배 높은 취업률을 기록하였다. 설문조사에 응답한 가구주의 연령이 50-64세이라는 점을 고

---

5) 2007년 통계청의 고령자 경제활동 부가조사에 의하면, 중장년층(55-79세)의 취업희망률은 58%이었으며, 임금수준을 기준으로 일자리를 선택하겠다는 응답자가 45% 이다(통계청, 2007).

려하면, 이러한 가구원 가운데 일부는 비경제활동인구(학생 등)이거나 경제활동경력이 적은 배우자일 가능성이 높기 때문에 가구원들의 취업률 자체가 가구주보다 상대적으로 낮다고 할 수 있다.

학력의 효과는 중장년층 내부에서 연령집단별로 상이하다. 조사대상 전체 연령층(50-79세)에서는 저학력층일수록 취업률이 낮지만, 학력과 취업률의 관계는 50-64세의 경우와 65세이상의 경우에 상반된 결과를 보여준다. 고령자고용촉진사업의 주요 대상인 50-64세의 경우에는 대졸이상의 학력집단이 고졸이하 학력집단에 비하여 취업률이 높지만, 65-79세의 경우에는 학력이 높을수록 취업률도 낮다.

직업경력의 효과도 주목할 만한 결과이다. 1년 전에 취업경험이 있던 사람들은 경력이 없는 사람에 비하여 취업률이 높으며, 사무·전문·관리직 경력자들이 다른 직업 경력자에 비하여 높은 취업률을 기록하였다. 회귀계수의 통계적 유의미성을 고려하면, 직업경력자 가운데 취업률이 가장 낮은 집단은 생산직 경력자이다. 제조업체 등에 고용되어 왔던 생산직 종사자들은 육체노동에 일차적으로 의존하며 50-64세의 연령기에는 육체적 능력이나 기술적응력이 떨어지는 경향을 보인다. <표 5>의 결과는 이러한 직업경력이 중고령기 취업에 도움을 주지 못한다는 점을 나타낸다.

그러나 판매서비스직이나 농림어업관련 직업에 종사했던 중장년층의 취업률은 생산직보다 높으며, 통계적 유의미성을 고려하면 50-64세의 취업률은 전문·관리·사무직보다 낮다고 하기 어렵다. 이것은 과거직업과 현재 직업의 동질성이 있을 경우에는 중장년기 취업에서도 불이익을 당하지 않는다는 점을 시사한다. 앞의 <표 4>에서 알 수 있듯이, 중고령층이 현재 가장 많이 고용되어 있는 직업이 저임금의 판매서비스직과 단순노무직 등이기 때문에, 과거에 이와 동일한 직업생활을 했다는 점은 현재의 일자리 취업에 장애요인이 되지 않는다.

<표 5> 중장년층의 취업결정요인

	50~79세 전체		50~64세		65세 이상	
	계수	Exp (b)	계수	Exp (b)	계수	Exp (b)
기본변수						
성(여성)	-.19	0.83	-.13	0.88	-.15	0.86
연령	.05	1.05	-.13	0.88	.99	2.70
연령2	.00	0.001	.00	1.001	-.007	0.993
학력(기본=고졸미만)						
대졸	-.52**	0.59	.33*	1.72	-1.12**	0.33
대학원졸	-.51**	0.60	.19	0.82	-1.77*	0.17
가구내지위(기본=가구원)						
가구주	2.09**	8.12	1.41**	4.11	3.13**	22.76
배우자	0.70**	2.00	.91	0.40	1.85**	6.32
가구주 부모	1.09	2.96	1.21	3.51	0.13	1.14
직업경력(기본=전문관리직)						
판매서비스직	-.36	0.69	-.09	0.92	-17.17	0.00
농림어업	-.82*	0.44	-.35	0.70	-17.87	0.00
생산직	-1.01*	0.37	-.65*	0.52	-18.85	0.00
단순노무직	-.32	0.73	-.23	0.73	-15.76	0.00
무직	-10.2*	0.00	-9.7**	0.00	-22.28	0.00

주) \*<0.05, \*\*<0.01

한편 팬츠는 일자리의 취업 결정요인은 취업 자체의 결정요인과 비슷하다. 가구내 지위로서 배우자와 가구주 부모의 팬츠는 일자리 취업가능성은 가구주보다 낮으며, 특히 50-64세의 경우에는 이들이 고임금과 고용안정이 보장되는 일자리에 취업할 가능성은 통계적으로 유의미한 수준에서 낮아진다. 가구주와 기타 가구주는 가계에 대한 책임정도와 직업경력이 다르기 때문에, 가구원이나 배우자 등이 가구주보다도 팬츠는 일자리에 취업할 가능성이 낮다. 또한 가구주가 50-64세의 경우에는 대다수 가구원이 어린 자녀세대를 포함하기 때문

에, 자녀의 관찮은 일자리 취업가능성도 통계적으로도 유의미한 수준에서 가구주와 차이를 보인다.

취업결정요인에서 나타난 직업경력의 효과도 관찮은 일자리 취업에서도 그대로 나타난다. 직업경력이 없는 사람들이 이러한 일자리에 취업할 가능성이 가장 낮고, 생산직의 관찮은 일자리 취업 가능성도 전문관리직이나 사무직의 취업가능성에 비하여 훨씬 낮다. 또한 일반적인 일자리 취업과 달리, 농림어업경력자·판매서비스경력자·단순노무직 경력자의 관찮은 일자리 취업 가능성은 전문사무직 경력자의 취업 가능성에 비하여 통계적으로 유의미한 수준에서 차이를 보인다. 관찮은 일자리는 임금수준, 고용안정성, 사회적 보호수준이 높은 일자리이므로, 과거에 단순노무직 등에서 일했던 경력자들이 중장년기 들어서 이러한 일자리에 취업하는 것이 거의 불가능하다고 할 수 있다.

<표 5>와 <표 6>의 취업결정요인을 비교할 때 가장 큰 차이는 학력과 성의 취업효과이다. 조사대상 연령층 전체를 대상으로 할 때, 학력변수의 통계적 유의미성은 종속변수에 따라서 달라진다. 50-79세의 학력이 높아질수록 취업 가능성 자체는 낮아지지만, 관찮은 일자리취업에는 영향이 없어 보인다. 그러나 50-64세의 경우에는 학력의 취업효과가 일관성 있게 나타난다. 일반적인 일자리의 취업에서와 마찬가지로, 이 연령집단에서는 고졸미만보다는 대졸자와 대학원졸업자가 관찮은 일자리에 취업할 가능성이 높다. 따라서 50세이상 전체를 대상으로 할 때, 학력의 관찮은 일자리취업효과가 없는 것으로 보이는 이유는 65세 이상 연령층의 효과 때문이다. 사회적으로 65세는 은퇴연령으로 간주하며, 이 시기에 취업할 수 있는 일자리는 임시직이거나 보조적 역할, 그리고 농림어업에 국한된다. 분석결과는 65-79세의 경우에 이러한 일자리의 취업이 학력과 무관하지만, 50-64세의 경우에는 학력의 효과가 분명히 존재한다는 점을 다시 한번 보여준

다.

또한 <표 5>와 <표 6>의 취업결정요인을 비교할 때 성의 취업효과도 흥미롭다. 50세이상 연령층 전체의 경우에 성은 취업 자체에는 통계적으로 유의미한 수준에서 영향을 미치지 않지만, 괜찮은 일자리의 취업에는 유의미한 영향을 미치며, 특히 50-64세의 경우에 여성의 괜찮은 일자리 취업률이 남성보다 훨씬 낮다. 다시 말하면, 중장년층의 여성은 취업 자체에서는 남성과 크게 차이나지 않지만, 괜찮은 일자리의 취업에서는 상당한 불이익을 당한다. 대부분 여성은 임신과 출산 등으로 인하여 직업생활을 지속하기 힘들며, 50-64세의 연령기에 들어서 취업할 경우에도 고임금과 고용안정이 보장되는 일자리를 찾기 힘들다고 할 수 있다. 또한 <표 5>에서 배우자변수와 여성변수의 계수 값을 동시에 고려하면, 가족내 지위로서 배우자의 취업률이 가구주보다 더 낮으며 배우자의 대부분을 차지하는 여성은 괜찮은 일자리에 취업할 가능성이 거의 없다. 결국 50-64세 연령의 여성은 이미 젊은 시절부터 노동시장에서 불이익을 당해왔으며, 이러한 경력단절 등으로 인하여 중장년기에도 저임금과 고용불안을 경험하는 세대라고 할 수 있다<sup>6)</sup>.

<표 6> 괜찮은 일자리 취업결정요인

	전체(50-79세)	50-64세	65-79세
<b>기본변수</b>			
성(여성)	-0.49**	-0.32**	-1.63
연령	1.54**	1.31**	9.93
연령2	0.01	-0.01**	-0.07
학력(기본=고졸미만)			
대졸	0.12	0.41**	-0.88

6) <표 6>에서 65-79세의 괜찮은 일자리 취업률이 매우 낮기 때문에, 이 부분의 통계적 분석결과 해석은 생략함.

대학원졸	0.26	0.87**	-0.60
가구내지위(기본=가구주)			
배우자	-1.54**	-0.58**	-41.7
가구주 부모	-0.14	-0.77*	-42.3
가구원	0.35	-0.79**	-41.9
직업경력(기본=전문관리직)			
판매서비스직	-2.08**	-2.49**	-76.9
농림어업	-4.85**	-4.80**	-78.6
생산직	-1.44**	-0.96**	-31.9
단순노무직	-0.59	-0.86*	-29.4
무직	-57.03**	-47.86**	-82.6

주) \*<0.05, \*\*<0.01

## 6. 결론

한국사회에서 중장년층의 취업문제는 이미 중요한 사회문제로 부각되었다. 한국의 중장년층은 40대에 비하여 적은 취업기회를 갖으며, 특히 괜찮은 일자리 취업문제에서는 더 많은 어려움을 겪는다. 최근 정년연령에 해당하는 55-64세 연령층 가운데 절반은 취업상태에 있으나, 이들의 괜찮은 일자리 취업률은 10%에 불과하다. 더구나 중장년층과 40대의 괜찮은 일자리 취업률 격차는 일반적인 취업률 격차보다도 훨씬 더 크다. 중장년층은 사무·관리·전문직을 제외한 직종에 종사하는 경우가 많으며, 사무·관리·전문직에 종사할 경우에도 일자리 자체의 사회적 보호가 낮다. 경제위기이후 강화되는 고용유연화 추세는 중장년층 고용의 질적 악화를 낳는 가장 주요한 요인이다.

중장년층은 주된 일자리에서 은퇴한 후에도 노동시장에 다시 진입하며, 이들의 취업은 성, 학력, 직업경력 등에 따라서 상이하다. 괜찮은 일자리의 취업을 기준으로 하면, 중장년층 가운데 가장 취약한 계층은 고연령, 저학력, 여성 배우자 집단이다. 가구내 여성 배우자는

임신과 출산 등으로 인하여 직업생활을 지속하기 힘들며, 50-64세의 중장년기에 들어서 취업할 경우에도 고임금과 고용안정이 보장되는 일자리를 찾기 힘들다. 또한 저학력층이나 직업경력 단절자들은 괜찮은 일자리에 취업할 가능성이 거의 없다.

중장년기의 직업경력은 이 시기의 경제적 생활상태를 결정하며 노년기의 생활수준에도 직접적인 영향을 미친다. 은퇴연령의 조기화와 은퇴자의 사회참여기회 감소 등 변화하는 현실을 감안하면, 중장년층의 취업문제는 중고령 세대 전체의 문제이다. 이들의 신체적 능력이 상대적으로 하락하는 경향을 인정하지만, 중장년층이 취업할 수 있는 일자리를 만들고 이들의 노동능력을 활용하지 못한다면 빈곤문제를 해결하기 힘들다. 특히 한국의 노후소득보장제도가 현재의 중고령층에게 안정적인 소득을 제공하지 못하는 현실을 고려하면, 50대 중장년층의 “괜찮은 일자리” 취업은 이들의 현재와 미래 생존에 필수적이다.

따라서 중장년층의 경제적 생활상태를 개선하고 빈곤문제를 해결하기 위해서는 이들의 취업문제를 해결하는 작업에서 시작해야 한다. 단순히 중고령층의 고용기회를 양적으로 확대하는 것을 넘어서, 적절하고 안정적인 경제적 보상을 할 수 있는 일자리를 확대해야 한다. 현재 중장년층이 가장 많이 일하는 저임금 단순노무직을 확대한다면, 일부 중고령층의 취업률이 높아질 것이다. 그러나 이들의 취업이 경제적 안정성을 보장할 수 없다면, 빈곤문제는 계속될 것이다. 또한 일부 중장년층은 보상이 적절하지 않은 일자리의 취업보다는 자녀와 배우자 등에 의존하는 전통적인 방식을 합리적인 생존방식으로서 선택할 것이다. 일자리의 질적 향상을 고민해야 하는 이유가 여기에 있다.

무엇보다도 중장년층의 인적 특성과 취업경력을 반영한 정책을 마련해야 한다. 중장년층 가운데 괜찮은 일자리 취업 가능성이 가장 낮은 집단은 인적 특성으로는 고연령, 저학력, 여성중장년층이며, 직업

경력을 기준으로 하면 미취업자, 생산직 경력자, 농림어업경력자, 판매서비스경력자, 단순노무직경력자이다. 이들의 취업 가능성을 높이기 위해서는 인적자원개발사업과 구직자-구인자 연계망을 구축하는 것이 시급하다. 이들은 기본적으로 인적자원이 부족하고 직업경력도 미흡하므로, 이들이 시장에서 찾을 수 있는 일자리는 단순노무직과 같은 특성을 갖는다. 이러한 인적 특성을 고려하여 구체적인 인적자원개발사업을 실행하고 취업능력을 향상시켜야 한다. 또한 이들이 “중장년층”이라는 연령의 특성을 고려하여, 구인자와 구직자의 연계망을 강화하는 사업이 특히 중요하다. “중장년기 이전”이라는 장기간의 직업경력상의 프리미엄은 한 순간에 형성되지 않으며, 이들의 인적자본개발 성과도 연령의 특성을 고려할 때 일정한 한계에 있을 것이다. 따라서 중장년층 구직자의 인적 특성과 경력 특성을 고려하여 구인자와 연계하는 적절한 제도를 형성하는 것이 좀 더 현실적이다.

또한 고령자고용촉진과 관련해서 50-64세에 대한 특별한 대책이 필요하다. 이러한 연령층은 과거의 안정적 노동시장에서는 여전히 주된 일자리를 유지할 가능성이 높은 집단이지만, 경제위기이후 정년퇴직의 조기화로 인하여 주된 일자리에서 이탈한 집단이다. 따라서 이들의 취업문제를 해결하기 위해서는 은퇴연령에 대한 재인식이 필요하다. 현재 한국은 중장년층 등을 대상으로 조기퇴직을 권유하는 관행이 지배적이지만, 일부 국가는 고령화 문제를 해결하기 위하여 중장년층의 연령을 기준으로 취업에서 불이익을 제공하는 행위를 방지하고 있다. 또한 독일정부는 고령화 대책으로서 은퇴연령을 높였으며, 그 결과 중고령층의 취업률은 2000년 37.5%에서 2006년 48.4%로 증가했다(Rosenbaum, 2000). 이러한 정책이 한국에서도 실현된다면, 적어도 50-64세 연령층이 과거의 일자리를 유지함으로써 전반적인 취업률과 괜찮은 일자리 유지율을 높일 것이다.

## 참고문헌

- 김동배. 1999. “노인의 경제생활: 노인도 경제생활의 주체이다.” 김익기와 《한국노인의 삶: 진단과 전망》. pp. 259-316. 서울: 미래인력센터.
- 김소영. 2007. “정년제의 노동법적 고찰.” 문무기 편 《2006 노동법의 쟁점》. pp. 205-233.
- 김영숙. 2002. “도시 빈곤노인 가계의 경제적 생활수준에 관한 연구.” 《소비자학》 13권 3호: pp. 95-119.
- 류기철. 2001. “실업급여수급 실직근로자의 재취업양상.” 《경제학연구》 5권 2호.
- 문경옥. 2006. “중고령 근로자의 괜찮은 일자리(decent job)로의 진입요인에 관한 연구.” 경상대학교 사회복지학 석사논문.
- 박경숙. 2004. “생애구술을 통해서 본 노년의 자아.” 《한국사회학》 38권 4호: pp. 101-132.
- \_\_\_\_\_. 2003a. 《고령화사회, 이미 시작된 미래》. 의암출판.
- \_\_\_\_\_. 2003b. “55세이상 고령자의 노동시장 은퇴과정: 은퇴의 유형화에 대한 함의.” 《노동정책연구》 3권 1호: pp. 103-140.
- \_\_\_\_\_. 2001. “중장년기 종사상 지위와 은퇴과정의 다양성.” 《노동경제논집》 24 권 1호: pp. 177-205.
- 방하남·이상호. 2004. “좋은 일자리의 개념구성 및 결정요인의 분석.” 제5회 한국노동패널학술대회 논문집. 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_. 신동균·김동헌·신현구. 2005. 《인구고령화와 노동시장변화와 노동정책과제》. 한국노동연구원 보고서.
- 성지미·안주엽. 2006. “중고령 취업 결정요인.” 《노동정책연구》 6권 1호: pp. 39-74.
- 원영희. 1995. “동·별거 형태가 한국노인의 심리적 행복감에 미치는 영향.” 《한국노년학》 15권 2호: pp. 97-116.
- 윤현숙. 2003. “노부모의 자녀간 지원교환이 노인의 심리적 안녕에 미치는 영향.” 《한국노년학》 23권 3호: pp. 15-28.

- 이성균. 2004. 《경제위기와 노동시장변동》. 울산대학교 출판부.
- 임주영·전귀연. 2003. “노인이 지각하는 심리적 안녕감 관련 변수에 관한 연구.” 《한국가족복지학》 8권 1호: pp. 127-144.
- 최옥금. 2007. “노인빈곤에 영향을 미치는 요인에 대한 연구: 패널 자료를 중심으로.” 《한국사회복지학》 59권 1호: pp. 5-25.
- 최희경. 2004. “공공부조수급에서 제외된 빈곤노인의 현황과 특성.” 《한국사회복지학》 56권 2호: pp. 237-259.
- \_\_\_\_\_. 2005. “근로빈곤층의 팬찮은 일자리(decent job) 이동에 관한 연구: 임금일 자리를 중심으로.” 《노동정책연구》 5권 1호: pp. 2-41.
- 통계청. 2007. 《경제활동인구조사 부가조사-고령층》. 통계청.
- \_\_\_\_\_. 2005. 《2004 고령자 통계》. 통계청.
- 한국보건사회연구원. 2005. 《2004년 전국노인생활실태 및 복지욕구조사》. 한국보건사회연구원.
- 허준수. 2006. “도시지역 미취업 노인들의 취업의사 결정요인에 관한 연구.” 《한국 사회복지학》 58권 1호: pp. 291-318.
- 홍백의. 2005. “우리나라 노인빈곤의 원인에 관한 연구.” 《한국사회복지학》 57권 4호: pp. 275-290.

- Anker, Richard, Chernyshev, Igor, Egger, Philline, Mehran, Farchard and Ritter, Joseph. 2000. "Measuring Decent Job with Statistical Indicators." Unpublished Working Paper. ILO.
- Baltes, Margaret M., and Carstensen, Laura L., 1999. "Social-Psychological Theories and Their Application to Aging: From Individual to Collective," in Bengtson and Schaie (ed.) Handbook of Theories of Aging, New York: Springer Publishing Company, pp. 209-226.
- Deaton, Angus S., and Paxson, Christina H. 1997. "Intertemporal Choice and Inequality." *Journal of Political Economy* 102:3. pp.97-114.
- Easterlin, Richard, A. 1995. "Economic and Social Implication of Demographic Patterns." in R. Binstock and L. George (ed.) Handbook of Aging and The Social Sciences. New York: Academic Press.

- Ghai, Dharam. 2002. "Decent Work: Concepts, models and indicators." International Institute for Labour Studies Discussion Paper. Geneva.
- Henretta, J., O'Rand, A. M, and Chan, Chris. 1993. "Joint role investments and synchronization of retirement: A sequential approach to couples' retirement timing." *Social Forces* 71, pp. 981-1000.
- McCall, Brian P. 1997. "The Determinant of Full-time versus Part-Time Reemployment following Job Displacement." *Journal of Labor Economics* 15(4): 714-734.
- O'Rand, Angela M., and Richard T. Campbell, 1999, "On Reestablishing the Phenomenon and Specifying Ignorance: Theory Development and Research Design in Aging." in Bengtson and Schaie (ed.) *Handbook of Theories of Aging*, New York: Springer Publishing Company, pp. 56-78.
- Riley, Michael, W., 1994, "Aging and Society: Past, present, and future," *Gerontologist* 34: pp. 436-446.
- Rosenbaum, David I. 2000. "The Impact of Age on Employment Tenure: Results from an Employment Discrimination Case." *Journal of Forensic Economics* 13(3): 291-301.
- Satir, V., 1975. *Self-esteem*, California: Celestial Arts.
- Vermeylen, Greet. 2008. "Measuring the Quality of Employment." Unpublished Paper at the 1st Meeting of the Working Group on the Measurement of Quality of Employment.

<Abstract>

## Employment and Decent Jobs for the Korean Mid-Old Age

Lee, Sung Kyun\*

This paper examines the employment status of the age groups of 50-64 and empirically analyzes the characteristics of their employment in terms of "decent" jobs. The age groups are given less chances of employment than the groups of the 40s in general, and of decent jobs in particular. The most disadvantage groups among them are those of old age, low education levels and housewives. Human capitals and family status of them prevented their chance of holding good jobs, which led to less chance of decent jobs even in the age of 50-64. These findings provide significant policy implications. The government should provide decent jobs with adequate income and stable employment conditions as well as more job opportunities. We also need labor market system to link the job seekers and providers, and such public rules as higher retirement age and wage-peak systems.

Key words : employment of old ages, decent job, retirement system,  
employment stability

---

\* Professor, Ulsan University, Department of sociology(skleeuou@chol.com)