

2019 미래에셋 은퇴라이프트렌드 조사보고서

5060 일자리 노마드族이 온다

- 5060 퇴직자의 재취업 일자리 경로 분석 -



2019 미래에셋 은퇴라이프트렌드 조사보고서

5060 일자리 노마드族이 온다

— 5060 퇴직자의 재취업 일자리 경로 분석 —

심현정 · 정나라

Contents

| | |
|---------------------------|----|
| 〈요약〉 | 8 |
| I. 서론 | 12 |
| II. 퇴직 / 재취업 현실과 재취업 결정요인 | 15 |
| 1. 퇴직 실태 및 재취업 현황 | 16 |
| 1) 퇴직 실태 | |
| 2) 재취업 현황 | |
| 2. 재취업 및 근로 지속 결정요인 | 32 |
| 1) 재취업 결정요인 | |
| 2) 재취업 후 근로 지속 결정요인 | |
| III. 재취업 일자리 이동 경로 | 44 |
| 1. 퇴직 후 일자리 이동과 근로여건 변화 | 45 |
| 1) '구직 - 재직 - 퇴직'의 이동 현황 | |
| 2) 일자리 이동과 근로여건 변화 | |
| 2. 일자리 이동유형과 유형별 재취업 과정 | 55 |
| 1) 5가지 일자리 이동유형 | |
| 2) 이동유형별 소득 및 만족도 | |
| 3) 이동유형별 재취업 과정 | |
| 3. 퇴직 전 직무에 따른 일자리 이동 특성 | 71 |
| 1) 고위임직원 및 관리자 | |
| 2) 전문가 / 준전문가 / 기술자 | |
| 3) 사무종사자 | |
| 4) 서비스 / 판매종사자 | |
| 5) 제조 / 기능 / 단순노무종사자 | |
| IV. 결론 및 시사점 | 80 |
| 〈참고문헌〉 | 86 |
| 〈별첨〉 | 87 |

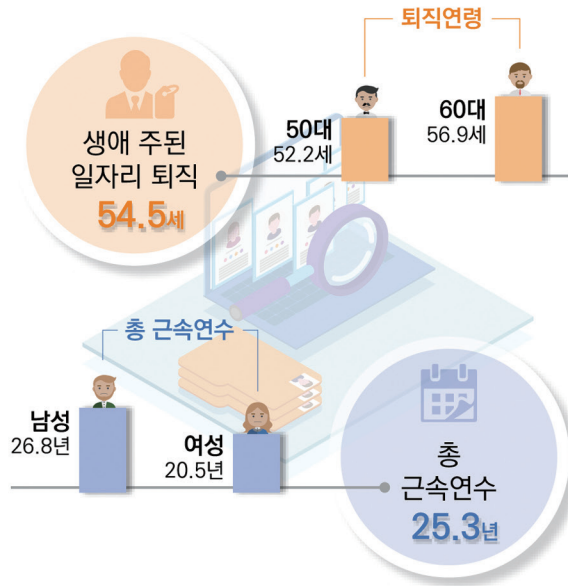
발행일 2019.4.15
발행처 미래에셋은퇴연구소
홈페이지 : <http://retirement.miraeasset.com/>
편집 미래에셋은퇴연구소
제작·디자인 디자인비스
인쇄 미래에셋생명 TDC

본 자료의 저작권은 미래에셋은퇴연구소에 있습니다.
내용의 일부 또는 전체를 인용·발행하실 때에는 반드시
출처를 명시해주시기 바랍니다.

퇴직·재취업 현실과 재취업 결정요인

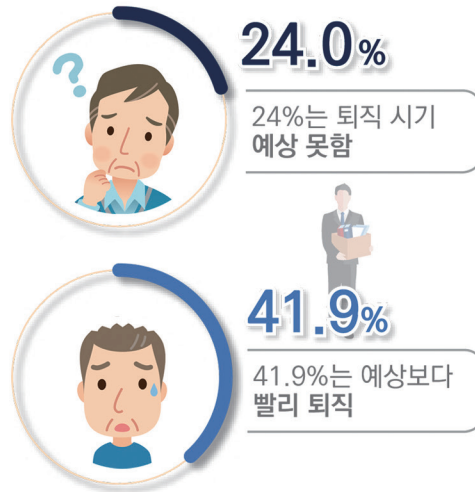
2019 미래에셋 은퇴라이프트렌드 조사
5060 일자리 노마드族이 온다

퇴직실태



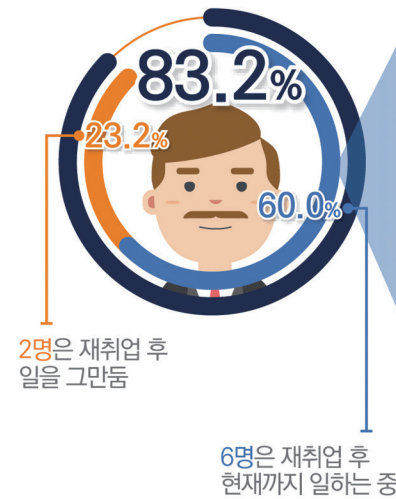
퇴직시기 예측

퇴직자의 2/3는 갑작스럽게 퇴직

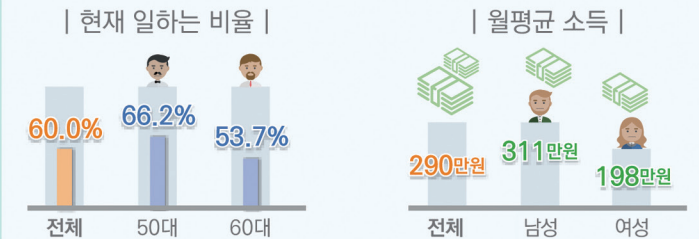


재취업현황

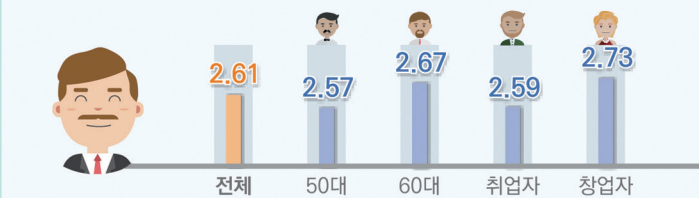
퇴직자 10명 중 8명이 재취업



재취업자 특성

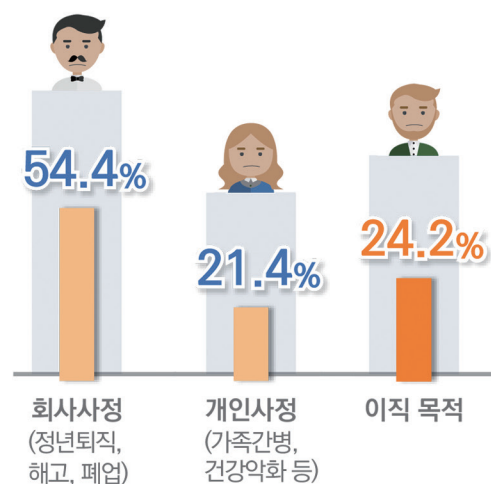


일자리 만족도 (4점 만점)



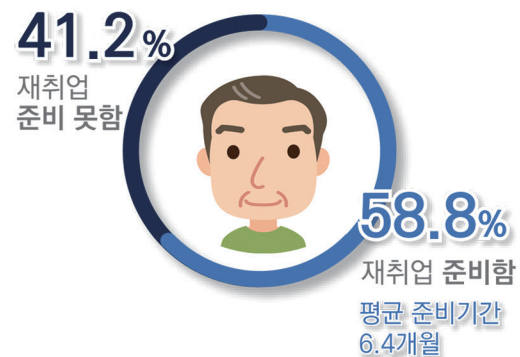
퇴직사유

이직 목적의 퇴직은 1/4에 불과



재취업준비

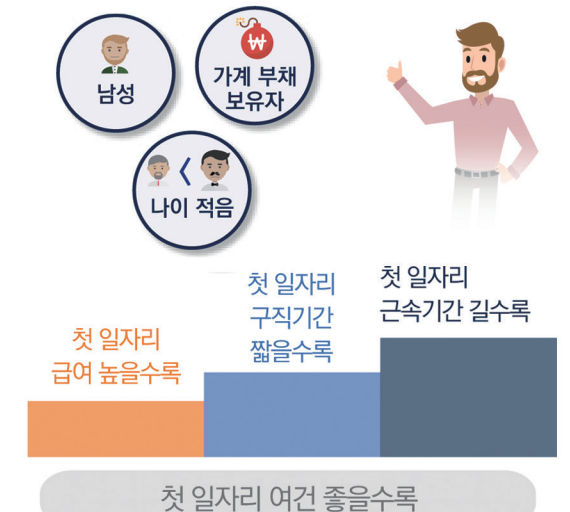
10명 중 4명은 퇴직 전 재취업 준비 못해



재취업 확률 높은 집단



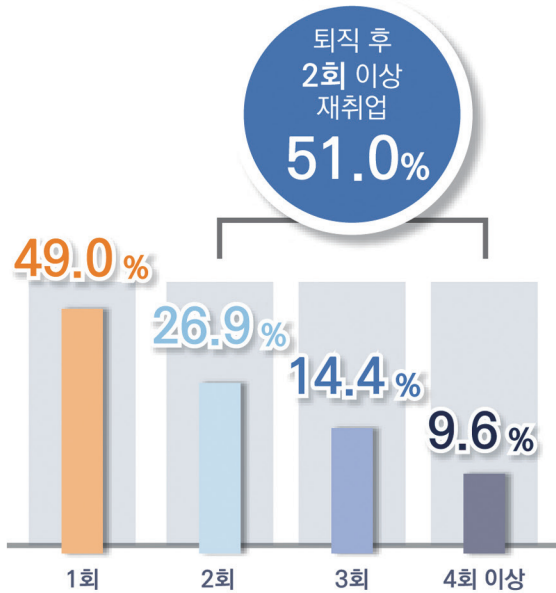
재취업 후 근로 지속 확률 높은 집단



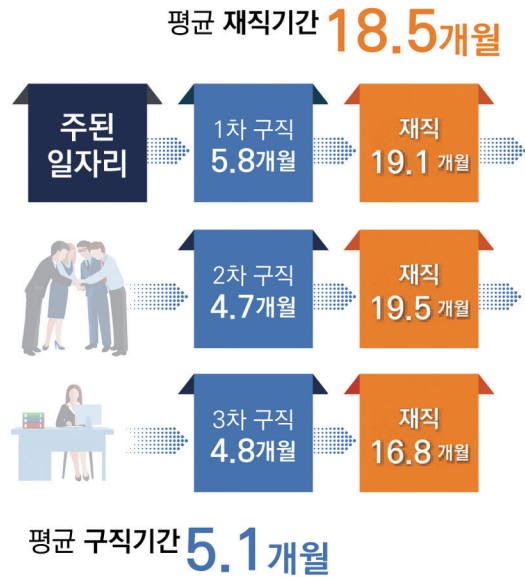
재취업 일자리 이동경로

2019 미래에셋 은퇴라이프트렌드 조사
5060 일자리 노마드族이 온다

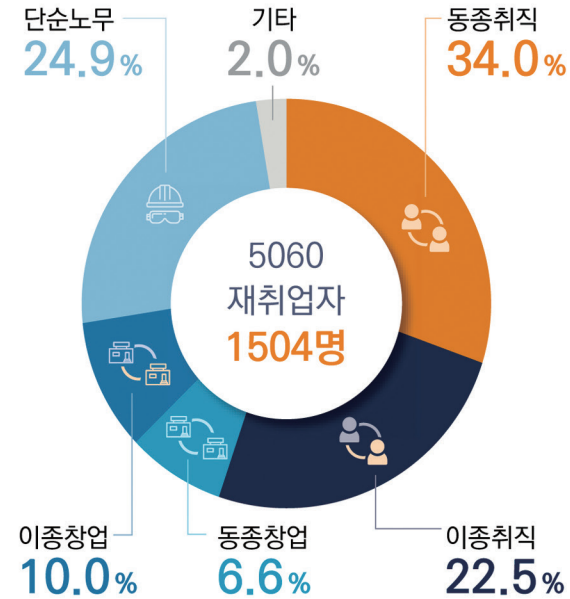
퇴직 후 재취업 횟수



재취업 구직·재직기간



5가지 재취업 유형



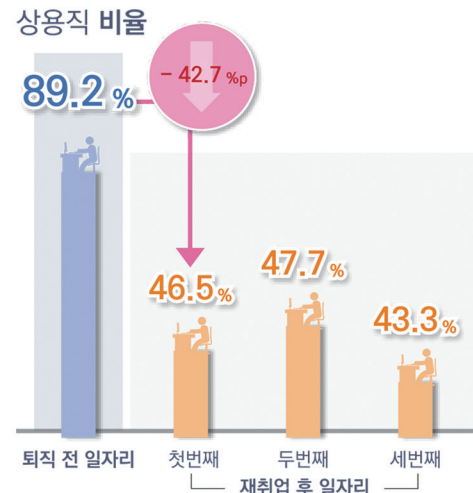
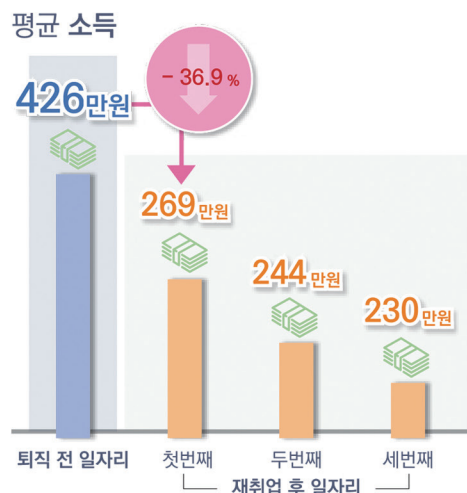
재취업 유형별 소득·만족도

'동종 일자리' 재취업시 소득과 만족도 높음

| 재취업 일자리에 대한 만족도 (%) | 재취업 후 월소득 (만원) |
|---------------------|----------------|
| 62.9 | 동종창업 353 |
| 59.9 | 동종취직 330 |
| 48.8 | 이종취직 266 |
| 42.1 | 이종창업 290 |
| 26.7 | 단순노무 158 |

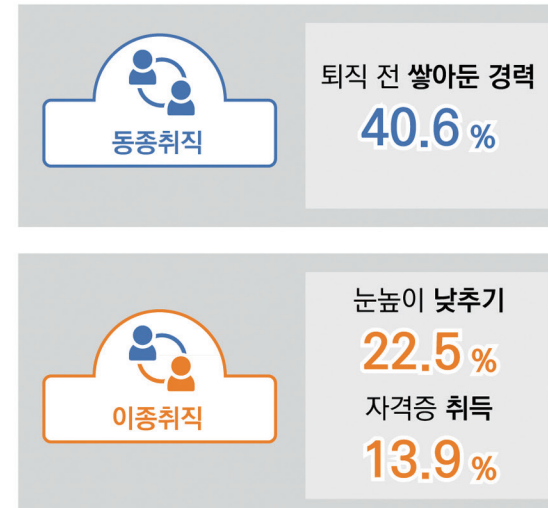
재취업 전후 근로여건 변화

첫 재취업 일자리에서 근로여건 대폭 악화



재취업 성공요인

Q. 재취업에 가장 도움된 요소는?



직무별 재취업 유형

퇴직 전 직무 전문성 높을수록 동종취직 용이

| 단순노무 | 동종취직 |
|------|--------------------|
| 15.4 | 전문가/준전문가/기술자 44.1 |
| 15.9 | 고위임직원 및 관리자 38.9 |
| 28.2 | 사무종사자 34.7 |
| 37.9 | 서비스/판매종사자 24.1 |
| 59.3 | 제조/기능/단순노무종사자 14.8 |

〈 요약 〉

우리나라 근로자들은 퇴직 후에도 20여년 동안 일을 지속해 70세가 넘어서야 완전히 은퇴한다. 5060 퇴직자들은 마치 노마드족(유목민족)처럼 여러 일자리를 이동하고 있다. 미래에셋은퇴연구소는 퇴직 후에도 일자리를 찾아 나서는 5060 세대의 재취업 행태를 살펴보기 위해 퇴직자 1808명을 대상으로 설문조사를 시행해 분석했다.

5060 퇴직자들의 재취업 행태를 다음과 같이 두 파트로 나누어 서술했다. 첫 번째 파트는 '퇴직/재취업 현실과 재취업 결정요인'에 관한 파트이다. 5060 세대의 현실을 스냅샷처럼 보여주는 횡단면 분석으로 퇴직시점에 5060 세대가 경험한 퇴직 현실과, 현재 재취업 일자리에서의 근로 여건을 살펴봤다. 또한 퇴직자의 재취업 여부와 재취업 후 계속 근로 여부에 영향을 미치는 요인을 로지스틱 회귀분석을 통해 찾아보았다.

두 번째 파트는 '재취업 일자리 이동 경로'이며, 퇴직시점과 응답시점 사이에서의 일자리 이동을 시간 경과에 따라 살펴본 종단면 분석이다. 시간 흐름에 따라 일자리 이동 추이를 살펴보고, 일자리 이동과 근로여건의 관계를 알아보았다. 또한 일자리 이동을 다섯 가지 유형으로 나눠 각각의 특징과 차이를 비교 분석하고 마지막으로 퇴직 전 직무가 일자리 이동에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보았다.

퇴직 / 재취업 현실과 재취업 결정요인

● [퇴직 상태]

대부분 비자발적으로, 준비 없이 퇴직했다. 퇴직자 중 75.8%가 폐업, 해고 등과 같은 회사 사정이나, 건강 악화 등 개인 사정에 따라 어쩔 수 없이 일을 그만두었다. 본인 계획 하의 자발적 퇴직이 드물다 보니 퇴직 시점이 예상과 달리 빠른 경우가 매우 많았다. 이 같은 상황은 자연스럽게 재취업 준비 부족으로 이어져 퇴직자 다섯 명 중 두 명은 재취업 준비를 전혀 하지 못한 채 일을 그만두었다.

● [재취업 준비]

재취업 탐색채널 중 인적 네트워크의 중요도가 높았다. 재취업을 준비하는 방법으로는 '스스로 정보 습득' 외에 '인적 네트워크 활용'이 많았다. 재취업을 위해 인맥

관리(소셜 네트워킹)에 힘쓴다고 답한 비중은 26.3%로, 자격증 취득(22.4%), 공공기관 등의 취직상담 이용(19.6%) 보다 높게 나타났다. 인적 네트워크를 활용하는 것은 비체계적인 준비방법임에도 불구하고, 재취업에 도움되는 첫 번째 요소로 나타났다.

● [재취업 결정요인]

경제적 필요성이 재취업의 주요 동기가 되었다. 로지스틱 회귀분석을 통해 정량적 요인을 규명해 본 결과, 1) 가계 보유자산이 상대적으로 부족한 경우 2) 부채를 보유해 상환 부담이 있는 경우 3) 은퇴준비가 부족하다고 판단하는 경우 등 경제적 필요가 절실할수록 재취업 동기가 유발되고, 재취업하게 될 확률이 높아졌다. 설문조사에서도 '가계의 경제적 필요'(28.7%), '은퇴준비 부족'(14.6%) 등을 재취업하게 된 이유로 응답한 비율이 높았다.

● [재취업 후 근로 지속 결정요인]

재취업 후 근로지속 여부는 '남성, 저연령, 고학력' 요인과 퇴직 후 첫 일자리에 달렸다. 남성일수록, 저연령일수록, 고학력(대학원 졸업)일수록 재취업 시장에서의 생존력이 높았다. 즉 재취업 후 일을 그만두지 않고 계속해서 살아남을 가능성이 높았다. 또한 재취업에서 퇴직 후 첫 일자리의 중요성이 컸다. 첫 일자리의 급여가 높고 근속기간이 길수록 근로를 지속할 가능성이 높았다. 부채를 보유한 경우에도 근로 지속 확률이 높았다.

재취업 일자리 이동 경로

● ['구직-재직-퇴직'의 이동 현황]

재취업자 절반은 2개 이상의 일자리를 거친다. 전체 재취업자 중 퇴직 후 두 번 재취업한 사람이 26.9%였으며, 세 번 이상 재취업한 이들도 24.1%에 달했다. 합치면 51.0%에 달한다. 즉 재취업자 절반 이상은 퇴직 후 2개 이상의 일자리를 거쳤다. 주목해야 할 것은, 아직 은퇴하지 않은 이들을 감안하면 퇴직자들이 완전히 은퇴하기까지의 총 재취업 횟수는 현 시점의 조사 결과보다 더 늘어날 수 있다는 것이다. 결국, 퇴직자들은 퇴직 이후 적어도 2~3회 더 이직할 준비를 해야 한다.

- **[재취업 구직 및 재직기간]**

재취업 구직기간은 5.1개월, 재취업 일자리 재직기간은 18.5개월이다. 재취업자들이 일자리를 찾는 데에 평균 5.1개월이 걸렸고, 재직기간은 평균 18.5개월로 나타났다. 재직기간이 비교적 짧은 이유 중 하나는 임시직, 일용직으로 재취업하는 비중이 높기 때문이다. 구직기간과 재직기간은 이동 횟수와 관계없이 비슷한 수준이었다. 첫 번째, 두 번째, 세 번째 재취업에 걸린 구직기간은 각각 평균 5.8개월, 4.7개월, 4.8개월이었다. 첫 번째, 두 번째, 세 번째 일자리의 재직기간은 각각 19.1개월, 19.5개월, 16.8개월이었다.

- **[일자리 이동과 근로여건 변화]**

첫 재취업 일자리에서 근로여건이 가장 크게 변화한다. 생애 주된 일자리를 퇴직하고 첫 번째 재취업할 때, 근로여건이 크게 악화된다. 월 소득은 퇴직 전 426만원에서 첫 번째 일자리 269만원으로 36.9% 감소했고, 상용직 비율은 89.2%에서 46.5%로 줄었다. 또한 30인 이하 사업장 재직 비율이 36.4%에서 54.1%로 늘어나고, 고위임직원이 40.0%에서 21.0%으로 감소했으며, 대신 단순노무종사자가 3.9%에서 19.5%로 늘었다.

- **[이동유형별 소득 및 만족도]**

동종 재취업이 이종 재취업에 비해 소득과 만족도가 높다. 재취업자는 취직자와 창업자로 나뉘는데, 두 유형 모두 퇴직 전과 같은 업종으로 취직·창업한 사람들이 소득 및 만족도가 높았다. 취직자는 ‘동종취직(330만원, 58.9%) > 이종취직(266만원, 48.8%) > 단순노무(158만원, 26.7%)’ 순으로 소득과 만족도가 높았다. 창업자는 ‘동종창업(353만원, 62.9%) > 이종창업(290만원, 42.1%)’ 순으로 소득 및 만족도가 높았다.

- **[이동유형별 재취업 과정]**

재취업 성공요인은 ‘퇴직 전 경력’과 ‘눈높이 낮추기’ 이다. 취직자에게 성공요인을 물었을 때, 동종취직의 경우 ‘퇴직 전에 쌓아둔 경력’(40.6%)을 통해 취직에 성공했다는 답변이 가장 많았다. 그러나 이종취직은 이 비율이 25.4%로 낮은 대신 ‘눈높이를 낮춰 구직’했다는 답변이 22.5%로 높아졌다. 단순노무는 눈높이를 낮췄다

는 답변이 가장 많았다. 48.7%가 눈높이를 낮춰 취직한 것으로 나타났다.

- **[퇴직 전 직무에 따른 일자리 이동 특성]**

퇴직 전 직무의 전문성이 높을수록 재취업이 용이하다. 퇴직자가 퇴직 전 전문성이 높은 직무에 종사했을 경우, 경력을 살려 재취업하기 쉽다. 여러 직무 중, 전문가/준전문가/기술자의 동종취직 비중이 44.1%로 가장 높았다. 동종취직 비중이 두 번째로 높은 직무는 고위 임직원 및 관리자(38.9%)였다. 그 외 직무에서는 동종취직 비중이 비교적 낮아지고, 대신 단순노무로 재취업하는 비중이 늘어났다.

시사점

- **[재취업 성공을 위한 필수 요건 다섯 가지]**

- ① 예상보다 빠른 퇴직, 체계적 재취업 준비가 필요하다.
- ② 전문성을 확보하고 인적 네트워크를 구축한다.
- ③ ‘일자리 포트폴리오’를 구축한다.
- ④ 퇴직하기 전에 ‘재정소방훈련’을 실시한다.
- ⑤ 근로소득 감소를 금융소득으로 보완하는 체계적 구조를 만든다.

- **[재취업 현실이 보여주는 사회적 과제]**

- ① 재취업 일자리의 현실을 정확하게 파악하고 일자리 로드맵을 제시한다.
- ② 5060 퇴직자의 재취업 문제를 성장동력 유지를 위한 국가적 과제로 인식해야 한다.
- ③ 재취업 일자리 정보가 활발하게 오갈 수 있는 플랫폼이 필요하다.

I. 서론



우리나라 근로자가 실질적으로 일에서 완전히 물러나는 나이는 남성 72.9세, 여성 70.6세로 OECD 국가 중 가장 높다.¹⁾ 65세 이상 고령층의 경제활동 참가율 역시 최고 수준이다. 이 수치는 단순히 우리나라 사람들이 오래 일한다는 사실만을 내포하지 않는다. 2018년 경제활동인구조사에 따르면 우리나라 중고령자가 주된 일자리에서 퇴직하는 나이는 49.1세(남 51.4세, 여 47.1세)²⁾에 불과하다. 이와 함께 생각해보면, 우리나라 근로자들은 주된 일자리에서 퇴직한 뒤에도 완전히 은퇴하기까지 20년이 넘는 기간을 더 일한다고 볼 수 있다.

이러한 사실은 우리 사회에 중요한 화두를 던진다. 먼저, 퇴직자들이 일자리에서 물러난 후에 다시 일하는 것은 퇴직 이후의 생계를 걱정해야 하는 현실 때문이라는 것을 상기할 필요가 있다. 단순히 수명이 길어지고 충분히 건강하기 때문에 더 일한다고 보기엔 그 기간이 너무 길기 때문이다. 5060 세대의 재취업을 ‘선택’이 아닌 ‘생계에 따른 선택’으로 이해해야 한다.

또한 퇴직 전에 20여년을 일하고³⁾ 퇴직 후 20년을 더 일한다고 보면, 재취업 시장은 그 이전의 주된 일자리 시장에 버금가는 중요성을 갖게 된다. 퇴직 후 일자리는 퇴직 전 만큼 안정적이지 않고, 근로 여건도 좋지 않은 경우가 많다. 퇴직자들이 ‘노마드족(유목민족)’처럼 여러 일자리를 옮겨 다니며 일을 지속할 수밖에 없는 이유다. 그러나 지금까지 이 시장에 대한 관심과 연구가 많지 않았다. 이를 바탕으로 한 실효성 있는 제도적 지원도 부족했다.

재취업 시장은 향후 더욱 본격화될 것이다. 통계청 인구 추계에 따르면 재취업에 나선 5060 인구는 2027년까지 지속적으로 늘어날 전망이다.⁴⁾ 문제는 이 시장이 기존에 그들이 경험해 온 일반적인 취직, 이직시장과 다르다는 데 있다. 일단 나이의 제약으로 인해 경력과 기술을 활용하기 어려운 경우가 많다. 또한 이전 직장과 비슷한 수준의 근로 조건을 갖춘 일자리도 드물다. 재취업의 단계나 경로도 뚜렷하지 않고, 성공을 위한 왕도도 없어 퇴직자들의 각자도생에 맡겨져 있다. 퇴직자들은 재취업 시장에서 살아남기 위해서 치열하게 자신만의 전략을 구축해야만 한다.

미래에셋은퇴연구소는 5060 세대가 재취업을 통해 성공적인 인생 2막을 살기 위해서는 퇴직과 재취업 현실을 제대로 이해하는 것이 선행되어야 한다고 판단했다. 이에 당 연구소는 설문조사를 통해 우리나라 중장년층(만 50세~69세)의 퇴직과 퇴직 후 재취업 실태를 종합적으로 살펴보고자 했다. 50세 이후 생애 주된 일자리(직장)에서 퇴직한 5060 세대 1808명을 설문조사하고, 퇴직자 20명에 대한 심층인터뷰도 실시했다. 퇴직 및 재취업 현실을 객관적으로 이해함과 동시에 5060 세대가 느끼는 어려움과 고민도 파악하고자 한 것이다.

본 보고서는 크게 두 파트로 구성되었다.

첫 번째 파트는 5060 세대의 퇴직과 재취업 현황에 대한 기술과 재취업 결정요인 분석을 중심으로 구성했다. 파트의 전반부는 퇴직 실태와 재취업 현황을 다루었다. 퇴직 실태는 퇴직 당시의 일자리 여건과 퇴직 과정을 중심으로, 재취업 현황은 현 시점의 재취업 일자리 여건과 만족도를 중심으로 살펴보았다. 후반부는 로지스틱 회귀분석을 통해 재취업 여부 및 재취업 후 근로 지속 여부에 영향을 미치는 요인을 판별했다.

두 번째 파트는 퇴직 후 재취업 일자리를 종단적 관점에서 분석했다. 먼저 퇴직 이후 시간 흐름에 따른 재취업 일자리 이동을 살피고, 이에 따른 근로 여건의 변화를 기술하였다. 또한 취직/창업 여부와 이전 일자리와의 관련성을 기준으로 일자리 이동 경로를 5가지로 유형화하였으며, 각 이동유형에 따른 근로 여건 변화와 재취업 과정을 비교하였다. 마지막으로 퇴직 전 직무에 따른 일자리 이동 특성을 살펴보았다.

- 1) OECD 국가의 실질은퇴연령은 평균적 남성 64.6세, 여성 63.2세 (2009~2015년 조사 결과)
- 2) 통계청 (2018), 경제활동인구조사 고령층 부가조사
- 3) 주된 일자리 퇴직연령인 만 49세를 기준, 20대 후반에 취업했다고 가정
- 4) 2015년 통계청 인구추계에 따르면 50~69세 인구는 2027년 1667만명까지 증가하여 고점을 형성할 것으로 예상됨.

본 보고서는 오늘날 5060 세대의 일자리와 삶을 횡단적, 종단적 측면에서 종합적으로 고찰하고 있다. 이 보고서가 퇴직을 앞둔 이들, 그리고 이제 막 퇴직해 제2 인생을 시작하는 이들에게 타산지석의 전락을 세울 수 있는 지침서이자, 유용한 길잡이가 되었으면 하는 바람이다.

〈 2019 미래에셋 은퇴라이프트렌드 조사 〉

• 조사 내용

- 5060 세대의 직장 퇴직과 퇴직 후 재취업 결정
- 퇴직 후 재취업한 5060세대의 일자리 이동 경로

• 조사 개요

| | 설문조사 | 심층 인터뷰 |
|-------|--|---|
| 조사 대상 | 국내 거주 만 50~69세 남녀 (10년 이상 임금근로 후 50세 이후 직장에서 퇴직한 자) 일반직장 퇴직자 1808명 : 남성 1368명, 여성 440명 : 50대 915명, 60대 893명 공공서비스업 퇴직자 463명 (별도 추가 조사) | 퇴직자 20명 : 남성 19명, 여성 1명 : 50대 8명, 60대 12명 |
| 조사 기간 | 2018년 11월 23일~ 2019년 1월 9일 | 2018년 11월 28일~ 2018년 12월 12일 |
| 조사 방법 | 구조화된 설문지를 이용한 인터넷 조사 | 전문 인터뷰어가 대상자와 60분간 1:1 또는 1:2 인터뷰 수행 |



II. 퇴직 / 재취업 현실과 재취업 결정요인



베이비붐 세대의 직장 퇴직이 본격화되던 2000년대 중반부터 ‘사오정’, ‘오륙도’ 라는 말이 유행했다. ‘직장 정년은 45세’, ‘56세까지 회사를 다니면 도둑’이라는 뜻의 이 유행어는 중장년 직장인이 처한 현실의 냉혹함을 대변했다. 그로부터 10여년이 지난 오늘날도 상황은 크게 달라지지 않았다. 퇴직과 재취업의 불안감이 50대 전후 직장인을 사로잡고 있으며, 다행히 재취업에 성공한 이들이라도 언제까지 살아남을 수 있을지 장담할 수 없는 현실이다.

우리는 이 단어에 녹아있는 퇴직 전후 중장년 직장인의 위태로운 현실에 주목했다. 먼저, 5060 세대가 퇴직하던 당시로 돌아가 그들이 경험한 퇴직 과정을 돌아봤다. 그리고 시점을 현재로 돌려 재취업자의 근로 실태를 분석했다. 이를 통해 5060 세대가 어떤 퇴직 과정을 거쳐 지금의 재취업 상황에 이르렀는지 연속적으로 살펴볼 수 있었다.

퇴직 과정과 재취업 일자리 현실을 살펴보면, 누군가는 재취업을 하고, 누군가는 하지 않았다. 또한 재취업 한 이들 중에서도 현재까지 일하는 사람이 있는가 하면, 일을 그만둔 사람도 있다. 여기에서 자연스럽게 두 가지 의문이 생겼다. 바로 ‘재취업하는 사람과 하지 않은 사람은 어떤 차이가 있는가?’ 와 ‘재취업 후 일을 계속하는 것과 그만두는 것을 결정하는 요인은 무엇인가?’ 이다. 통계학적 방법론인 로지스틱 회귀분석을 통해 이 질문의 답을 찾아 보았다.

연구 결과를 바탕으로 구성된 내용은 다음과 같다.

먼저 5060 퇴직자들의 퇴직 실태와 재취업 현황을 기술했다. ‘퇴직 실태’는 직장에 10년 이상 근무하고 50세 이후 퇴직한 이들의 퇴직 당시 상황에 대한 묘사이다. 퇴직연령과 근속연수 등 생애 주된 일자리 퇴직 특성과 퇴직사유 및 퇴직과정에 대해 살펴봤다. ‘재취업 현황’은 재취업 경험 여부와 현재 근로 여부를 기준으로 전체 퇴직자의 재취업 상황을 개관하고, 그 중 조사응답시점 현재 재취업해 일하고 있는 968명의 일자리 특성과 일자리 만족도를 분석하였다.

다음으로 ‘재취업’과 ‘재취업 후 근로 지속’의 결정요인을 분석했다. 퇴직자의 재취업 여부가 퇴직자 개인 및 가계 특성, 퇴직 전 일자리 요인에 따라 달라지는지 밝히고자 했다. 나아가 재취업자들이 재취업 일자리를 떠나지 않고 근로를 지속하는 데 영향을 미치는 요인이 무엇인지 규명했다. 퇴직자 개인 및 가계 특성 외에도 퇴직 후 첫 일자리가 근로 지속 여부에 미치는 영향을 분석했다.

1. 퇴직 실태 및 재취업 현황

1) 퇴직 실태

퇴직연령 일자리 퇴직 시점, 주로 50대 중후반에 분포

5060 세대가 생애 주된 일자리⁵⁾에서 퇴직한 나이는 평균 54.5세이다.⁶⁾ 중앙값은 54세로 5060 세대의 절반은 54세가 되기 전에 퇴직했다.

50대의 평균 퇴직연령은 52.2세, 60대는 56.9세로 연령대별 차이가 크다. 이는 본 조사가 퇴직 경험이 있는 사람들만 대상으로 했기 때문일 수 있다. 50대 중 아직 퇴직하지 않은 이들이 조사 대상에서 제외되었음을 고려하면, 실제 50대의 퇴직연령은 본 조사에서 보다 높을 수 있다. 현재

5) 일반적으로 ‘생애 주된 일자리’는 근속기간과 전일제 근무여부로 생애 주된 일자리를 정의한다.(방하남, 신인철, 2011) 그러나 연구에 따라 ‘가장 오랫동안 근무한 직장 혹은 가장 소득이 높았던 일자리’(서울시 베이비붐 세대 일자리특성과 정책방향, 2014) 나 ‘본인이 생애 주된 일자리로 지목한 일자리’를 생애 주된 일자리로 보기도 한다. 본 연구는 50세 이후에 가장 먼저 퇴직했던 직장을 생애 주된 일자리로 조작적으로 정의했다. 분석결과, 응답자들은 ‘생애 주된 일자리’에서 평균 14.7년을 근속했다. 이는 기존 연구의 ‘생애 주된 일자리’의 의미에도 부합한다.

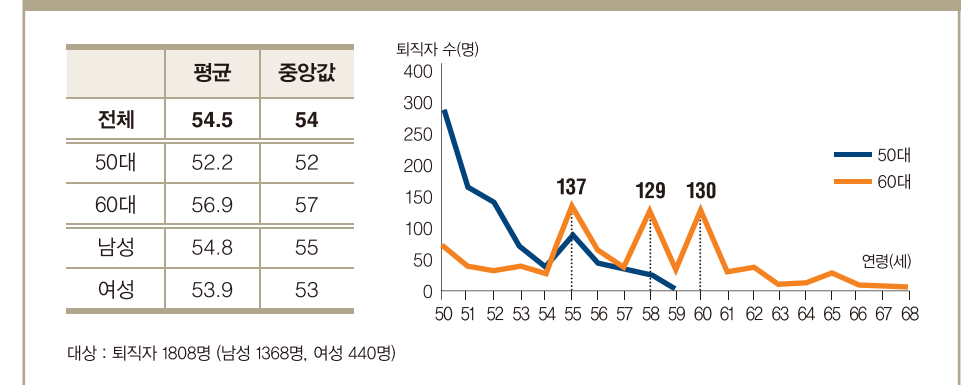
6) 본 보고서에서 연령은 만 나이 기준이며, 이후 특별한 언급 없이 표기된 나이는 모두 만 나이이다.

60대는 이미 퇴직한 경우가 다수이므로 이들의 퇴직연령은 실제와 별다르지 않을 것이다.

60대의 절반은 57세 이후에 퇴직했으며, 퇴직 연령 분포로 보면 55세에 퇴직한 경우가 가장 많았고, 60세, 58세도 빈도가 높다. 이들 연령은 일반적으로 직장 정년으로 인식되어 온 나이이다. 50대 중후반에 퇴직이 집중되었다고 볼 수 있다.

성별로 보면, 평균적으로 남성(54.8세)은 여성(53.9세)보다 약 1년 더 늦게 퇴직했다. 남성의 절반은 55세 이전에, 여성의 절반은 53세 이전에 퇴직해 여성의 퇴직이 다소 빠른 편이었다.

〈도표 1-1〉 퇴직연령 대푯값 및 분포 (세, 명)



근속연수 25.3년 일한 후 퇴직

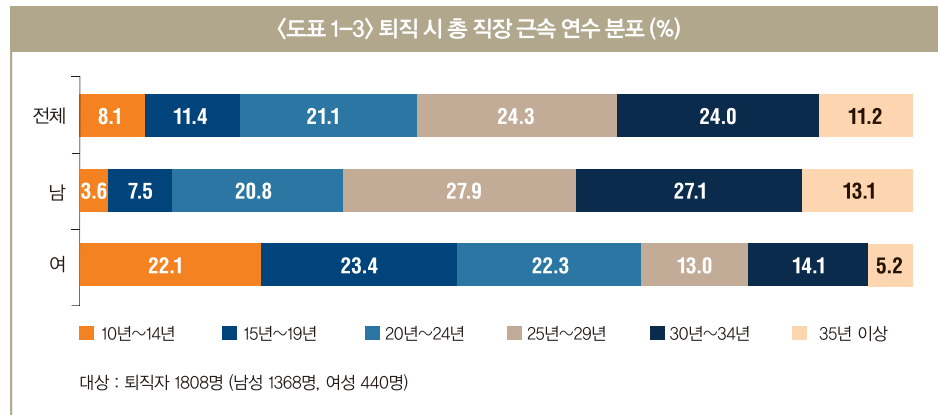
5060 세대의 퇴직 당시까지의 총 직장 근속 연수와 생애 주된 일자리였던 직장에서의 근속 연수를 살펴봤다. 5060 세대는 평균 25.3년 동안 직장생활을 한 뒤 퇴직했으며, 퇴직 당시 해당 직장에서는 약 14.7년 간 일했다. 남성의 총 직장 근속연수는 여성보다 6.3년 길었으며, 생애 주된 일자리 근속 연수 역시 5년 더 길었다.

〈도표 1-2〉 퇴직 시 직장 근속연수 (년)

| | 퇴직 당시까지 총 직장 근속 연수 | 생애 주된 일자리였던 직장 근속 연수 |
|----|--------------------|----------------------|
| 전체 | 25.3 | 14.7 |
| 남성 | 26.8 | 15.9 |
| 여성 | 20.5 | 10.9 |

대상 : 퇴직자 1808명 (남성 1368명, 여성 440명)

〈도표 1-3〉을 살펴보면, 남녀의 근속기간 차이를 보다 분명히 확인할 수 있다. 남성 10명 중 7명(68.1%)은 25년 이상 일하고 퇴직한 반면, 여성 10명 중 7명(67.8%)은 25년 미만으로 일한 뒤 퇴직했다. 남성의 40.2%가 30년 이상 일한 뒤 퇴직했으나, 여성 중 30년 이상 일한 비율은 19.3%로 남성의 절반에 불과했다. 여성의 사회 진출이 활발하지 않았던 사회적 분위기와 출산 및 육아로 인한 경력 단절 때문에 여성의 총 직장 근속 연수가 남성에 비해 상대적으로 짧았던 것으로 보인다.



퇴직사유 이직을 위한 퇴직은 24.2%에 불과

5060 세대의 퇴직사유를 살펴보고, 퇴직사유에 따른 퇴직자 특성을 비교해봤다. 구체적인 퇴직사유를 살피기 전에 퇴직의 주된 목적이 무엇인지에 따라 ‘이직 목적 퇴직’과 ‘이직 목적 외 퇴직’을 구분했다. 본고의 초점이 5060 세대의 재취업 동학을 이해하는데 있기 때문에 재취업을 염두에 둔 이직 목적 퇴직을 중요하게 구분하였다. 이직 목적 외 퇴직은 퇴직의 유인이 무엇인지에 따라 개인사정 퇴직과 회사사정 퇴직으로 나누었다.

퇴직자의 24.2%는 이직을 목적으로 자발적으로 퇴사한 반면, 54.4%는 회사사정에 따라 어쩔 수 없이 퇴직했다. 5060 세대의 절반 이상이 퇴직을 ‘선택’하기보다 ‘퇴직을 받아들이고’ 있다고 볼 수 있다.

이직 목적 퇴직을 구체적으로 살펴보면, 이직 목적 퇴직 중에는 정년 연장을 위한 이직(6.9%)과 더 나은 조건으로의 이직(6.4%)이 다수였다. 창업이나 새로운 커리어 도전을 위해 이직하는 경우는 각각 3.4%, 3.3% 정도였다. 이직 목적으로 퇴직한 이들은 자발적 성향이 강하다고 볼 수 있다.

5060 남녀의 퇴직 당시 근로 여건 차이

5060 세대의 퇴직 당시 생애 주된 일자리 근로 여건을 살펴보면, 남녀 간 큰 간극을 확인할 수 있다. 먼저, 직무 측면에서 남성의 49.7%가 고위 임직원 및 관리자로 근무한 반면, 여성 중 고위 임직원 및 관리자 비율은 9.8%에 불과했다. 여성은 관리직 업무보다 사무종사자(27.7%)나 서비스 종사자(21.8%) 등 실무를 수행하는 경우가 많았다.

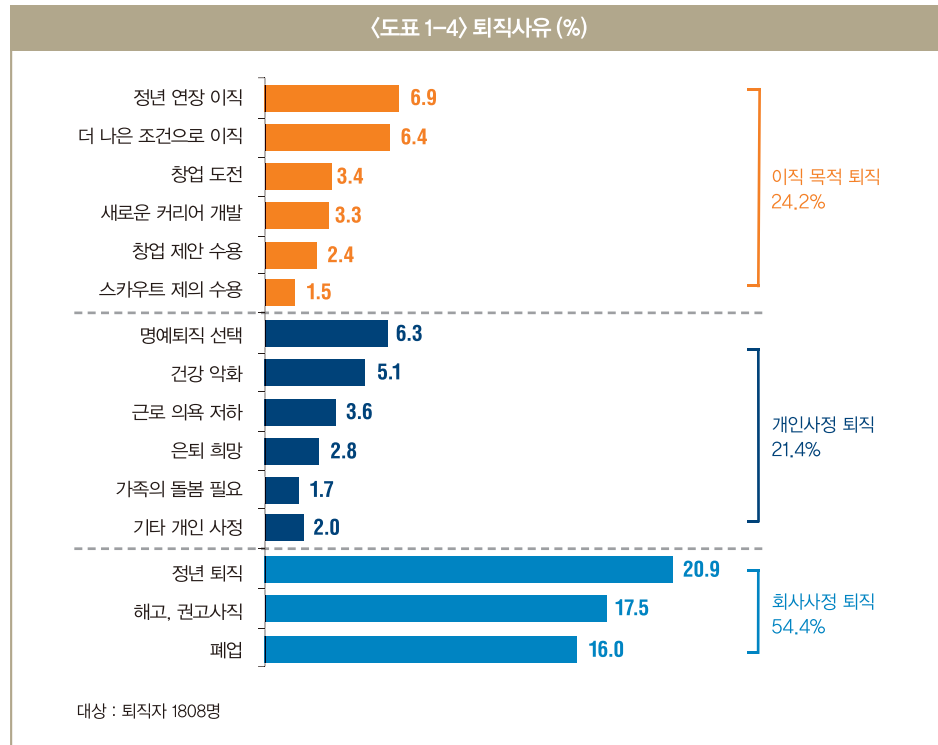
남성의 91.2%는 상용직으로 근무했으며, 퇴직 당시 33.7%가 임원, 32.8%가 부장급의 직위를 갖고 있었다. 반면 여성의 경우 13.9%가 임시직으로 근무했으며, 직위도 남성보다 열악해 ‘해당사항 없음’이 45.9%로 가장 많았고, 임원은 7.3%에 불과했다.

주당 평균 근로시간 및 세 후 월 소득에서도 남녀간 격차가 컸는데, 남성의 주당 평균 근로시간은 43시간, 세 후 월 소득은 484만원인데 비해, 여성은 주당 33.5시간으로 남성보다 9.5시간 덜 일했으며, 세 후 월 소득은 246만원으로 남성의 절반 수준이었다. 남녀간 직무 및 종사상 지위, 직위 차이가 근로 시간과 소득 수준의 차이로 이어지고 있음을 확인할 수 있었다.

〈생애 주된 일자리 근로 여건〉

| | | 전체 | 남성 | 여성 | | | | | |
|-----------------|-------------------|------|------|------|---------------|---------|------|------|------|
| 직무 (%) | 고위임직원 및 관리자 | 40.0 | 49.7 | 9.8 | 종사상 지위 (%) | 상용직 | 89.2 | 91.2 | 83.0 |
| | 전문가 | 12.2 | 11.9 | 13.2 | | 임시직 | 8.3 | 6.5 | 13.9 |
| | 기술공 및 준전문가 | 6.6 | 7.7 | 3.4 | | 일용직 | 2.5 | 2.3 | 3.2 |
| | 사무종사자 | 17.8 | 14.5 | 27.7 | | | 100 | 100 | 100 |
| | 서비스 종사자 | 8.6 | 4.3 | 21.8 | | 전체 | 남성 | 여성 | |
| | 판매 종사자 | 3.9 | 2.3 | 8.9 | 직위 (%) | 임원 | 27.3 | 33.7 | 7.3 |
| | 농림어업 숙련 종사자 | 0.2 | - | 0.7 | | 부장급 | 27.6 | 32.8 | 11.4 |
| | 기능원 및 관련 기능 종사자 | 4.8 | 4.9 | 4.5 | | 차장급 | 9 | 9.9 | 6.4 |
| | 장차, 기계조작 및 조립 종사자 | 2.1 | 2.2 | 1.6 | | 과장급 이하 | 17.9 | 14.3 | 29.1 |
| | 단순노무 종사자 | 3.9 | 2.5 | 8.4 | | 해당사항 없음 | 18.2 | 9.3 | 45.9 |
| | | 100 | 100 | 100 | | 100 | 100 | 100 | |
| | | 전체 | 남성 | 여성 | | 전체 | 남성 | 여성 | |
| 주당 평균 근로시간 (시간) | | 40.6 | 43.0 | 33.5 | 세 후 월 소득 (만원) | 426 | 484 | 246 | |

대상 : 퇴직자 1808명 (남성 1368명, 여성 440명)



이직 목적 외 퇴직은 크게 개인사정으로 인한 퇴직과 회사사정에 따른 퇴직으로 나뉜다. 개인사정으로 인한 퇴직을 그 성격에 따라 나눠보면, 명예퇴직이나 은퇴를 희망한 경우와 같이 개인이 퇴직을 적극적으로 원하는 경우와 건강이 악화되거나 가족을 돌보기 위해 어쩔 수 없이 퇴직을 택한 경우로 나눌 수 있다. 구체적 사유별로 보면 명예퇴직을 선택한 경우가 6.3%로 가장 많았고 건강악화에 의한 퇴직이 5.1%로 뒤를 이었다.

회사사정으로 인한 퇴직 중에는 회사의 폐업이나 정리해고 등 퇴직을 당하는 경우와 정년 퇴직과 같이 규정 상 자리에서 물러나는 경우가 있다. 정년 퇴직이 20.9%를 차지했고, 그 다음 이 해고(17.5%)와 폐업(16%) 순이었다.

〈도표 1-5〉는 이직 목적으로 퇴직한 사람들은 어떤 사람들이며, 이들이 다른 사유로 퇴직한 사람들과 어떤 차이가 있는지 파악하기 위해 두 집단을 비교한 표이다. 이직을 목적으로 퇴직한 사람들은 평균 53.2세에 퇴직했으며, 이직 목적 외 퇴직자들보다 퇴직 연령이 1.8년 낮았다. 퇴직 당시까지 총 근속연수와 주된 일자리 근속연수 모두 상대적으로 짧았다. 퇴직 당시 일자리 특성을 보면, 이직 목적 퇴직자들의 퇴직 당시 월 소득은 392만원으로 이직 목적 외 퇴직자(437만원)보다 상대적으로 적은 편이다. 퇴직 당시 직무도 다소 차이가 있었는데, 이직 목적

퇴직자 중 서비스 및 판매종사자 비율이 높고, 고위임직원 및 관리자 비율은 낮은 편이었다.

이직을 목적으로 퇴직한 이들은 가급적이른 나이에 퇴직해 새로운 길을 찾았다. 주된 일자리 근속연수가 상대적으로 짧다는 것은 이들이 이전에도 자신에게 맞는 업무조건을 찾아 이직을 해왔을 가능성이 높음을 의미한다. 또한 연공서열이 뚜렷하고 업무 숙련도가 요구되는 직무보다는 서비스나 판매 등 업무 적응과 이동이 쉬운 직무가 중장년 근로자의 이직에 더 유리함을 확인할 수 있었다

〈도표 1-5〉 퇴직사유별 퇴직자 특징

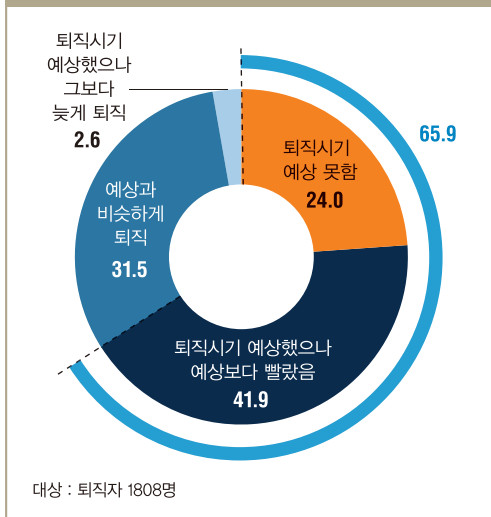
| | 이직 목적 퇴직자 438명 | 이직 목적 외 퇴직자 1370명 | 전체 1808명 | |
|--------------------|-------------------|----------------------|-------------|------|
| 퇴직 연령 (세) | 53.2 | 55.0 | 54.5 | |
| 퇴직 당시까지 총 근속연수 (년) | 23.1 | 26.0 | 25.3 | |
| 주된 일자리 근속연수 (년) | 11.2 | 15.8 | 14.7 | |
| 퇴직 당시 월 소득 (만원) | 392 | 437 | 426 | |
| 퇴직 당시 직무 (%) | 고위임직원 및 관리자 | 34.9 | 41.6 | 40.0 |
| | 전문가 | 12.3 | 12.2 | 12.2 |
| | 기술공 및 준전문가 | 7.3 | 6.4 | 6.6 |
| | 사무종사자 | 19.6 | 17.2 | 17.8 |
| | 서비스종사자 | 11.2 | 7.7 | 8.6 |
| | 판매종사자 | 6.2 | 3.1 | 3.9 |
| | 농림어업 숙련 종사자 | - | 0.2 | 0.2 |
| | 기능원 및 관련 기능 종사자 | 4.3 | 5.0 | 4.8 |
| | 장치, 기계조작 및 조립종사자 | 0.9 | 2.4 | 2.1 |
| | 단순노무 종사자 | 3.2 | 4.2 | 3.9 |

대상 : 퇴직자 1808명
*유의확률 p (0.01에서 집단 간 유의한 차이가 있는 변수를 요약하여 제시함.)

퇴직 과정 퇴직자의 2/3는 갑작스럽게 퇴직

5060 퇴직자의 2/3는 자신의 퇴직 시기를 제대로 예측하지 못했다. 퇴직자 중 24%는 퇴직 시기를 전혀 예상하지 못했으며, 41.9%는 '퇴직시기를 예상했지만 그 예상보다 빨리 퇴직했다'고 답했다. 둘을 합하면, 퇴직자 중 65.9%가 퇴직 시기를 예상하지 못했거나 예상했던 시기보다 빨리 퇴직한 셈이다. 이는 앞서 확인하였듯 5060 퇴직자들이 자발적으로 퇴직하기 보다 회

〈도표 1-6〉 퇴직시기 예상 여부 및 예상과 실제 퇴직시기의 차이 (%)



사사정 등에 의해 갑자기 퇴직에 직면한 경우가 더 많았기 때문에 분석된다. 이들은 퇴직 후 삶이나 일자리에 대한 준비를 충분히 하지 못했을 가능성이 크다. 뿐만 아니라 퇴직 후 갑작스레 바뀐 환경에 원만하게 적응하기 어려웠을 것으로 생각된다.

퇴직이 결정되고 전달되는 방식도 갑작스러웠다. 심층 인터뷰에 응했던 한 응답자는 임원으로 퇴직하던 당시 상황을 다음과 같이 회상했다.

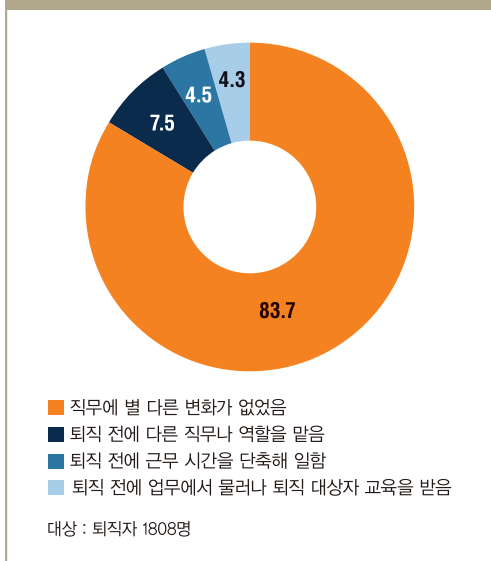
(예고 같은 건) 안하죠. 뒤통수 바로 맞고 나가는거죠. 그건 어느 회사나 마찬가지예요. 미리 예고같은거 전혀 안해주죠. (이OO, 66세 남, 57세 임원으로 퇴직)

5060 세대는 예기치 못한 퇴직에 직면했고, 동시에 업무 측면에서도 갑작스러운 단절을 경험했다. 퇴직 전 회사에서 맡은 업무에 어떤 변화가 있었는지 물었다. 이에 대해 '직무에 별다른 변화 없이 퇴직했다'는 응답이 83.7%로

대부분을 차지했다. 퇴직 전 직무가 조정되거나 퇴직을 위한 준비, 적응기간을 가졌던 경우는 많지 않았다. 더욱이 퇴직 전에 업무에서 물러나 퇴직 대상자 교육을 받는 등 회사로부터 퇴직과 관련된 지원을 받은 경우는 4.3%에 불과했다.

퇴직 교육을 비롯해 퇴직 과정에서의 직무 및 역할 변화는 퇴직 충격으로부터 퇴직자들을

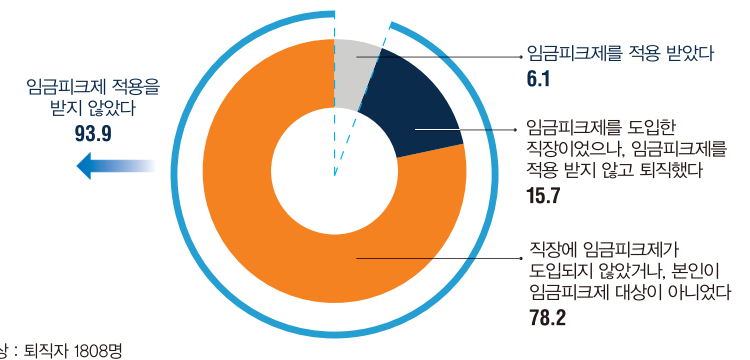
〈도표 1-7〉 퇴직 과정에서의 직무 및 역할 변화 (%)



● 5060 세대가 경험한 임금피크제

전체 일반직장 퇴직자 1808명 중 임금피크제 적용을 받은 경우는 6.1%에 불과했다. 우선 5060 세대가 다닌 직장 5곳 중 1곳(21.8%) 정도만 임금피크제를 도입해 제도 도입률 자체가 낮았다. 또한 지난 2016년에 직장 정년이 60세로 연장이 되고서야 임금피크제 도입이 본격화되었기 때문에, 그 전에 퇴직한 5060 세대는 임금피크제 적용을 받기 어려웠고, 다수의 경우 정년보다 빨리 퇴직했을 것으로 판단된다.

임금피크제를 적용받았던 이들은 임금피크제에 대해 '정년까지 근속기간이 보장되었던 것이 가장 좋았다' (40.5%)고 답했다. 또한 26.1%는 '임금피크제로 정년이 연장되어 더 오래 일할 수 있게 된 것이 좋았다'고 답했다. 임금피크제는 근로 기간을 연장하여 더 오래 일하고 싶은 이들에게 유용한 제도이며, 특히 익숙한 환경에서 경력을 살려 더 일할 수 있다는 측면에서 선호될 가능성이 높다. 한편, 퇴직 당시 직장에 임금피크제가 이미 도입된 상태지만 선택하지 않았던 이들에게 그 이유를 물었다. '임금피크제를 선택할 수 없었다' (54.9%)는 답변을 제외하고 보면, '명예퇴직의 조건이 더 좋아서 임금피크제를 선택하지 않았다'는 의견(42.2%)이 가장 많았고, '퇴직금 감소가 싫다'(21.1%)거나 '임금피크제 적용 후 맡을 직무가 싫었다'(20.3%)는 의견도 적지 않았다.



보호하는 중요한 역할을 함에도 불구하고 그간 간과된 측면이 있었다. 최근 본격적으로 도입되고 있는 '임금피크제'는 정년이 가까워진 근로자를 대상으로 임금을 줄이는 대신 정년을 보장해 더 오래 일할 수 있게 하는 제도이다. 이는 일부 업무적 변화를 수반하기도 하지만 퇴직자로 하여금 퇴직 시기를 정하고 필요한 준비를 할 수 있는 완충시대가 되고 있다.

재취업 준비 퇴직자의 41.2% 재취업 준비 못해

퇴직자들의 퇴직 전 재취업 준비 여부, 준비 기간, 준비 내용을 살펴봤다. 퇴직 전 재취업 준

비를 하지 않은 경우가 41.2%, 준비를 한 경우가 58.8%였다. 재취업 준비를 하지 않은 퇴직자 41.2%는 퇴직 전에 재취업과 관련해 별다른 준비를 하지 않은 30%와 퇴직 당시 재취업 의향이 없어 준비를 하지 않은 경우 11.2%를 말한다.

실제로 5060 세대가 퇴직 전에 재취업을 미리 준비하는 것이 쉬운 것은 아니다. 심층인터뷰를 통해 퇴직 전 재취업 준비가 어려웠던 이유를 들어봤다.

저도 한 1년 전부터는 나가서 뭘 할까. 아파트 주택관리사 시험을 준비해볼까 생각하고 있었죠. 그런데 일을 계속하면서 공부를 해야 되니까 그게 쉬운 일은 아니더라고요. (최OO, 60세 남, 59세 퇴직)

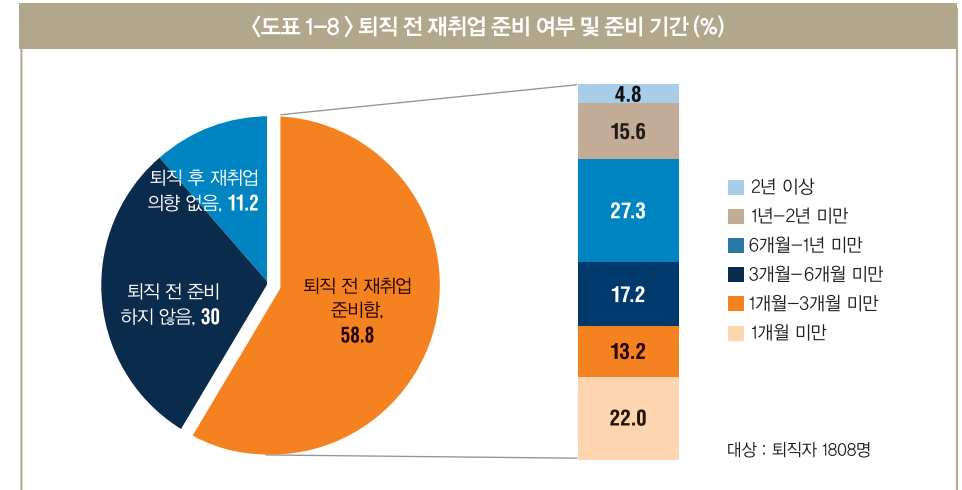
(퇴직 전에) 계획을 세우긴 세웠지만 구체적인 계획보다는 뜬구름 잡는 식이었어요. 퇴직하고 나와서의 상황을 자세히 모르고 안에 있는 상태에서 바깥을 보다보니까요. 마음 속으로 그린 그림과 바깥 세상은 다르더라고요. (김OO, 65세 남, 60세 퇴직)

인터뷰 대상자들은 주변 친구들이나 먼저 퇴직한 선배를 보며 재취업을 위해 준비해야 한다는 마음을 먹었던 것으로 보인다. 그러나 실제로 구체적인 재취업 준비로 이어지는 것이 쉽지 않았다. 일과 병행하면서 준비할 여유가 없기도 했고, 퇴직 후 재취업 환경을 잘 알지 못해 구체적인 취업 계획을 세우기 어려웠다는 의견도 있었다. 퇴직 후 제대로 된 인생 2막을 살기 위해 미리 준비해야 한다는 것을 모르는 것은 아니지만, 개인적인 여력과 정보 부족이 재취업 준비의 발목을 잡고 있었다.

재취업 준비기간은 5~6개월에 불과

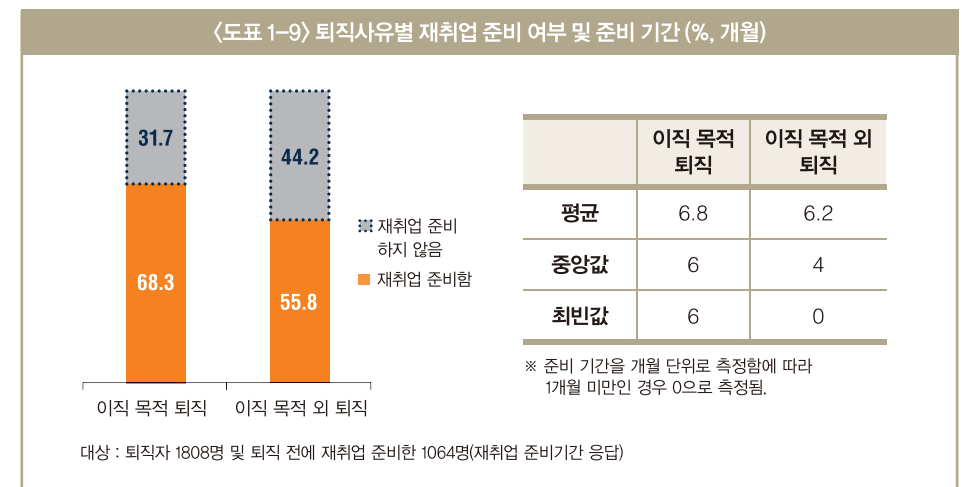
퇴직자 중 58.8%는 재취업을 위한 준비를 했다. 퇴직 전 평균 재취업 준비기간은 6.4개월이며, 중앙값은 5개월이었다. 재취업 준비를 했다고 응답한 이들 세 명 중 한 명(35.2%)는 3개월 미만으로 준비했고, 1개월 미만으로 준비한 이들도 22%를 차지했다.

재취업 준비 여부와 기간이 퇴직사유에 따라 다른지 확인해 본 결과, 이직 목적 퇴직자의 68.3%가 재취업을 위해 미리 준비한 반면, 이직 목적 외 퇴직자의 경우 55.8%만 재취업 준비를 했다. 이직 목적 퇴직자 중에서도 '별다른 준비를 하지 않았다'는 응답이 27.4%로 그 비율이 적지 않았으나, 이들의 경우 옮길 곳이 사전에 정해져 별도 준비가 필요 없었던



경우일 가능성이 있다. 실제로 재취업한 이직 목적 퇴직자의 32.7%는 퇴직 후 준비기간을 거치지 않고 바로 취직/창업으로 연결된 것으로 확인되었다.

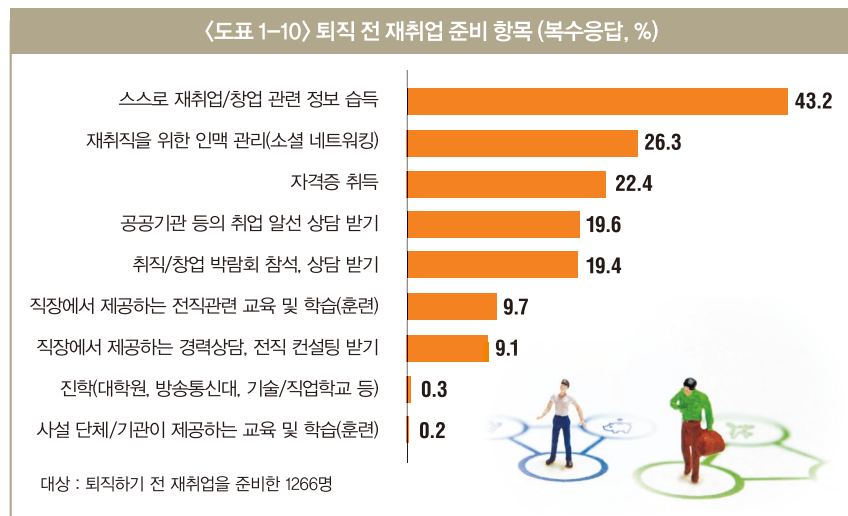
퇴직사유에 따라 재취업 준비기간이 다른지 살펴보니, 이직 목적 퇴직자들은 다른 사람들보다 재취업을 위해 더 오래 준비했다. 이직 목적 퇴직자의 퇴직 전 준비기간은 6개월(중앙값, 평균은 6.8개월)이었다. 나머지 퇴직자의 퇴직 전 준비기간은 4개월(중앙값, 평균은 6.2개월)이었다. 한편, 이직 목적 외 퇴직자들의 경우 준비기간 중앙값(4개월)과 평균값(6.2개월)의 차이가 이직 목적 퇴직자보다 큰 편이다. 퇴직사유가 다양한 만큼 퇴직 전 재취업 준비 기간도 차이가 크다고 판단된다. 실제로 이직 목적 외 퇴직 중 정년 퇴직자의



퇴직 전 준비기간은 6개월(중앙값, 평균은 7.5개월)로 긴 편이나, 이들을 제외한 이직 목적 외 퇴직자들의 준비기간은 3개월(중앙값, 평균은 5.7개월)에 불과했다. 퇴직 계획이 분명하고, 퇴직 시기의 예상이 가능한 이들이 더 오래 재취업을 준비할 가능성이 높다.

정보 습득, 인맥 관리 등 비체계적 준비에 의존

구체적인 재취업 준비 방법으로는 ‘스스로 재취직 및 창업을 위한 정보 습득’이 43.2%로 가장 많았다. 그 다음이 ‘재취직을 위한 인맥관리(26.3%)’였으며, ‘자격증 취득’이 22.4%로 뒤를 이었다. 반면, 직장에서 제공하는 전직 훈련이나 상담 등을 통해 준비한 경우는 많지 않았다. 퇴직 전 재취업 준비는 인생 2막에 대한 본격적 준비과정이라기보다는 현직의 연장선에서 정보를 습득하고 인맥 활용에 초점을 두는 다소 비체계적인 경향을 보인다.

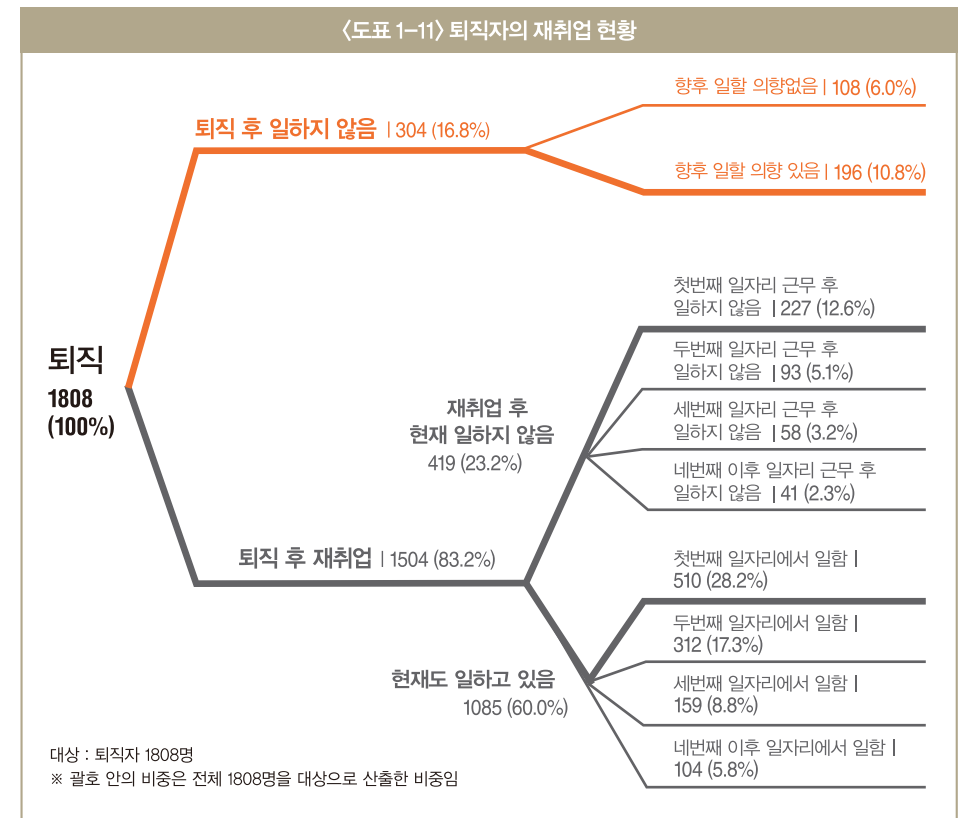


2) 재취업 현황

퇴직자 10명 중 8명이 재취업

현재 5060 세대의 퇴직 후 삶을 재취업 여부와 재취업 후 근로 지속 여부를 기준으로 나눠봤다. 퇴직자들은 5명 중 4명 꼴로 (83.2%) 재취업하였다. 재취업한 사람 중 현재도 일하고 있는 사람과 현재 일하지 않는 사람의 비율은 약 7:3이다. (72.1% : 27.9%)

〈도표 1-11〉을 보면, 퇴직 후 더 이상 일하지 않은 사람들은 304명(16.8%)이다. 이들 중 35.5%는 퇴직 후 일을 하지 않았음은 물론 향후 일할 의향도 없는 ‘완전 은퇴자’에 해당한다.



나머지 64.5%는 퇴직 후 일을 하지는 않았지만 향후에 일할 의향은 있는 이들이다. 이들은 전체 퇴직자 중 각각 6%, 10.8%를 차지한다.

퇴직 후 재취업한 사람들을 중심으로 보면, 퇴직 후 1개 일자리를 경험한 사람이 전체의 40.8%로 가장 많았다. 첫 번째 일자리에서 근무한 뒤 현재는 일하지 않는 12.6%와 첫 번째 일자리에서 계속 일하고 있는 28.2%를 합한 수치다. 퇴직 후 2개 일자리를 경험한 사람은 22.4%(5.1%+17.3%)이며, 3개 이상 일자리를 경험한 비율은 20.1%다. 정리해보면 5060 퇴직자의 42.5%, 재취업자의 51.1%가 2개 이상의 일자리를 거치는 것을 알 수 있다.

50대와 60대 퇴직자의 재취업 현황을 비교해보면, 퇴직 후 재취업하는 비율에는 별 차이가 없으나 현재까지 근로를 지속하는 비율에 차이가 있다. 50대의 66.2%, 60대의 53.7%가 현재 일하고 있어 두 연령대 간 12.5% 포인트 차이가 난다.

또한 연령대에 따라 퇴직 후 몇 번째 일자리에 종사하고 있는지가 다소 다르다. 50대는 퇴직 후 첫 번째 일자리에서 일하고 있는 비율이 37.2%로 가장 많다. 60대도 현재 첫 번째 일자리

에서 일하는 경우가 가장 많긴 하지만 그 비율이 19%로 50대의 절반 수준이다. 대신 세 번 째 이후 일자리에 일하는 비율이 17.7%로 50대(11.5%)에 비해 높다. 이를 토대로 연령 변화에 따른 재취업 행태 변화를 추론해 볼 수 있다. 50대에서 60대로 넘어가면서 완전 은퇴하는 사람이 늘어나게 되지만, 한편, 60대가 되어서도 일을 계속하는 사람들의 경우 한 일자리에 오래 머 무르지 않고, 여러 일자리로 옮겨가며 일하는 것으로 추정할 수 있다.

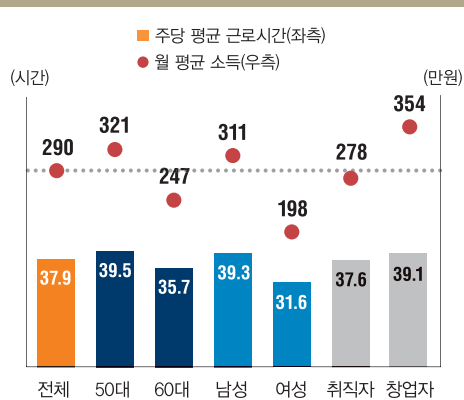
〈도표 1-12〉 연령대별 재취업 현황 (%)

| | 50대 (915명) | 60대 (893명) | 전체 (1808명) |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| 재취업 비율 | 84.2 | 82.2 | 83.2 |
| 근로 지속 비율 | 66.2 | 53.7 | 60.0 |
| 첫 번째 일자리 종사 비율 | 37.2 | 19.0 | 28.2 |
| 두 번째 일자리 종사 비율 | 17.5 | 17.0 | 17.3 |
| 세 번째 이후 일자리 종사 비율 | 11.5 | 17.7 | 14.6 |

대상 : 퇴직자 1808명 (50대 915명, 60대 893명)
* 해당 비율은 각 연령대 총 인원을 100%로 하여 산출한 비중임

이하는 설문 대상자 중 재취업하여 현재 일하고 있는 5060 세대(이하, 현재 재취업자) 968⁷⁾ 명에 대한 분석이다. 퇴직 후 재취업자로 살고 있는 5060 세대의 현실을 보기 위한 것이다. 이들의 일자리 여건과 만족도가 어떠한지, 연령대 및 성별에 따라서는 어떤 차이가 있는지 알아봤다.

〈도표 1-13〉 재취업자 특성별 주당 근로 시간 및 월 평균 소득



대상 : 현재 재취업자 968명

50대보다 60대, 남성보다 여성의 일자리 질 낮아

현재 재취업자들은 주당 평균 37.9 시간을 일하고, 월 평균 세 후 290만원의 소득을 얻는다. 연령대별로 비교하면, 50대는 주당 39.5시간을 일해 주당 평균 근로시간이 35.7시간인 60대보다 약 3.8시간 더 일한다. 월 소득 역시 50대(321만원)가 60대(247만원)보다 약 74만원 높다. 성별로 나눠보면, 남성이 여성보다 주당 근로 시간이 더 길

고(39.3시간> 31.6시간), 월 소득도 더 많다. (311만원 > 198만원). 취직자와 창업자를 비교해보면, 창업자의 주당 근로시간이 더 길고, 소득도 높았다.⁸⁾

전반적으로 주당 근로시간과 월 소득은 비례하는 모습을 보였다. 이는 종사상 지위와 관련이 있다. 종사상 지위에 따라 두 요소가 비슷한 방향으로 움직이기 때문이다. 대체로 임금근로자 중 상용직은 임시/일용직보다 주당 근로시간이 더 길고, 소득도 많다.⁹⁾ 〈도표 1-14〉에 따르면, 현재 재취업자 남성보다 여성 중에 임시/일용직 비율이 높고, 50대보다 60대의 임시/일용직 비율이 높다. 이로 인해 여성, 60대의 주당 근로시간과 월 소득이 비교 집단에 비해 낮은 것이라 볼 수 있다.¹⁰⁾

〈도표 1-14〉 재취업자 연령대별/성별 종사상 지위 (%)

| | 50대 (567명) | 60대 (401명) | 남성 (787명) | 여성 (181명) | 전체 (968명) |
|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| 취직자 (임금근로자) | 86.6 | 78.5 | 81.9 | 88.9 | 83.2 |
| 상용직 | 61.0 | 51.1 | 56.4 | 59.1 | 56.9 |
| 임시/일용직 | 25.6 | 27.4 | 25.5 | 29.8 | 26.3 |
| 창업자 (비임금근로자) | 13.4 | 21.5 | 18.0 | 11.1 | 16.7 |
| 계 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

대상 : 현재 재취업자 968명

일자리 만족도, 50대보다 60대, 여성보다 남성이 높아

재취업자들은 현재 자신의 일자리에 대해 얼마나 만족하고 있을까? 일에 대한 만족도를 급여/소득 수준, 근로시간/형태/복리후생, 자아실현/자기계발, 심리적 만족도 등 네 영역으로 나누어 측정했다. 매우 불만족(1점)에서 매우 만족(4점)까지 4점 척도로 측정했다. 그 결과 네 가지 항목 모두 평균 3점(만족)에 못 미치는 점수를 얻었다. 평균 일자리 만족도는 2.61점이었다.

- 7) 앞선 재취업 현황 개관에 따르면 현재 일하는 재취업자는 총 1085명이나, 무급으로 가족사업에 종사하고 있거나 현재 일자리 파악이 불가(4번째 이후 일자리 종사자 등)한 117명을 제외한 968명을 분석했다
- 8) 2016년 기준 한국노동패널조사에 따르면, 임금근로자의 월평균 임금은 250.7만원이며, 비임금근로자(창업자 등)의 월평균 소득은 327.9만원으로 창업자가 취직자보다 대체로 월 소득이 높다.
- 9) 2016 한국노동패널 조사에서 상용직의 주당 평균 근로시간은 45.3시간, 임시직과 일용직의 주당 평균 근로시간은 각각 38.3시간, 37.3시간이다. 또한 상용직의 월평균 임금은 285.3만원 인데 비해, 임시직은 144.2만원, 일용직은 155.7만원을 받는 것으로 나타났다.
- 10) 2016 한국노동패널 조사결과를 보면, 종사상 지위가 같더라도, 즉 같은 상용직, 임시직이라도 남성이 여성보다 대체로 주당 평균 근로시간이 더 길고, 동일 산업이나 직종이어도 여성의 임금이 남성에 비해 적었다.

가장 만족도가 낮은 영역은 '자아실현/자기 계발' (2.53점)이고, '급여/소득' (2.56점)에 대한 만족도가 그 다음으로 낮았다.

근무하는데 있어 특별히 불만은 없어요. 제가 요구한 대로 일주일에 두 번 오전만 근무하는 거니까요. 그래도 '급여를 조금 더 받으면 좋겠는데' 하는 생각은 들죠. 수입이 한창 때의 1/5도 안되다 보니까.. (안OO, 65세 남, 62세 퇴직)

퇴직 후 건물관리를 하고 있는 60대 응답자는 현재 일자리에 대해 급여 부분의 아쉬움을 토로했다. 62세 퇴직 후 파트타임으로 소일거리처럼 할 수 있는 일을 구한 것은 좋지만, 수입이 크게 줄어든 것에 대한 어려움을 느낀다. 이러한 진술은 재취업해 일자리에 느끼는 심리적 만족은 높지만, 급여/소득에 대한 만족도가 낮은 현실과 일맥상통한다.

연령대별로 비교해보면, 전반적으로 60대가 50대보다 일자리 만족도가 높았다. (50대 2.57, 60대 2.67) 50대는 각 영역별 만족도 격차가 더 큰 편이고, 60대는 영역별 격차가 크지는 않으나 심리적 만족도가 2.8점으로 유독 높았다. 60대에게서 일 자체가 주는 심리적 만족이 크게 나타난다는 것이 확인된다.

성별 일자리 만족도를 보면, 남성은 여성보다 만족도가 높은 편이며, 영역별 격차도 큰 편이었다. 여성은 전반적으로 만족도가 낮았으나 심리적 만족도에서는 남성과 큰 차이가 없었다. 세부 영역 중 남녀 격차가 가장 큰 것은 '근로시간/형태/복리후생' 영역이었다. (남성 2.67, 여성

2.54) 여성들이 남성에 비해 종사상 지위를 비롯해 일자리 조건이 열악한 현실이 반영된 결과로 보인다.

'창업자'와 '이직 목적 퇴직자'의 일자리 만족도 높아

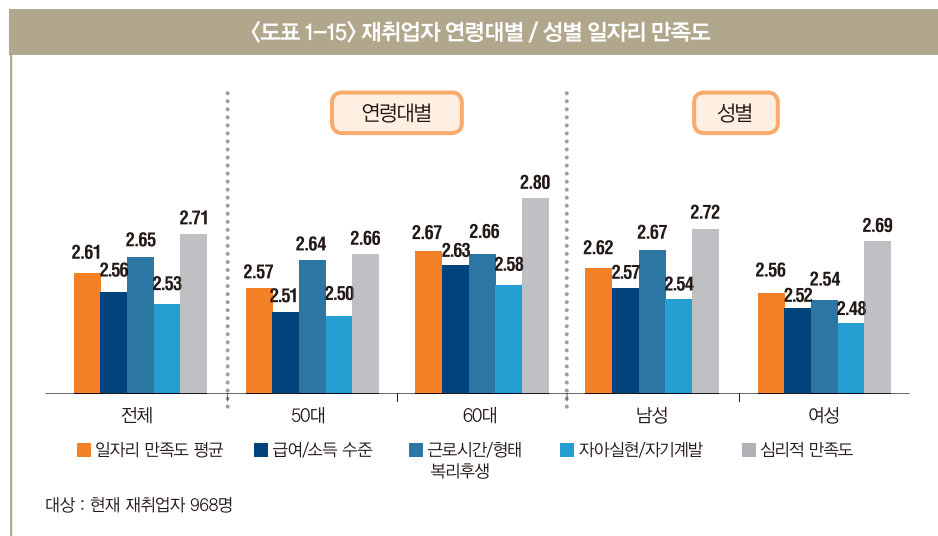
취직/창업 및 퇴직사유에 따라 현재 일자리 만족도에 차이가 있는지 살펴봤다. 취직자보다 창업자의 일자리 만족도가 대체로 높았다. (취직자 2.59, 창업자 2.73) 세부 영역별로 보면 창업자는 '자아실현/자기계발'에 대한 만족도가 매우 높았다. (취직자 2.49, 창업자 2.75) 창업했을 경우 근로시간이 더 길고 일이 고되긴 하나, 창업에 도전해 새로운 것을 배울 수 있고 정년에 대한 부담 없이 오래 일할 수 있다는 점에서 더 만족하는 것으로 보인다. 반면, 급여/소득 수준 만족도가 세부 영역 중 가장 낮았다. 창업자의 소득이 취직자보다 적지는 않지만¹¹⁾ 창업자들이 매출과 매출 관리에 대한 부담을 지기 때문으로 보인다. 심층 인터뷰를 통해 창업자들이 매출 관리에 대해 느끼는 어려움을 확인할 수 있었다.

처음에 나는 포스(카운터)만 볼 생각이었는데 매출액이 첫 해에는 좀 올랐다가 똑똑 떨어지더라고요. 비용을 줄이려고 알바를 한명씩 내보내다 보니 저도 일을 배울 수밖에 없더라고요. ... (중략)... 자영업이라는 건 쉬는 날이 없어요. 이틀 쉬면 손님이 다른 데로 가버리니까. 매출을 유지하려면 계속 일해야 해요. (임OO, 58세 남, 56세 퇴직, 프랜차이즈 테이크아웃 음료 전문점 운영)

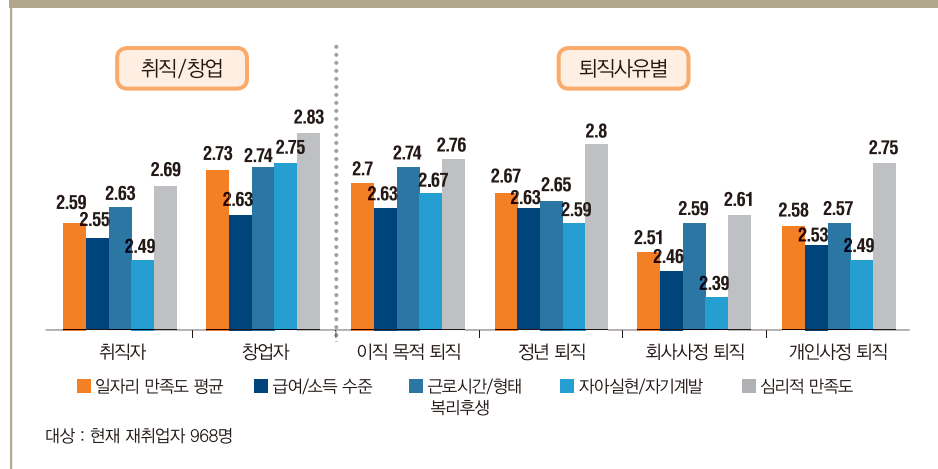
다만, 유의할 것은 응답한 창업자들이 퇴직 후 창업에 도전해 아직까지 살아남은 이들이라는 사실이다. 2017년 기준 자영업 폐업률은 87.9%에 달한다. 그러나¹²⁾ 본 데이터의 창업자들은 이러한 현실을 뚫고 살아남은 사람들이라는 사실을 염두에 두고 해석해야 한다. 생존편향으로 인해 데이터 값이 실제보다 긍정적인 가능성을 배제할 수 없다.

퇴직사유에 따라서도 일자리 만족도에 차이가 있었다. <도표 1-16> 우측 참조) 이직을 목적으로 스스로 퇴직한 경우 다른 사유로 퇴직한 이들과 전반적으로 만족도가 높았다. 다만, 심리적 만족에 있어서만은 정년 퇴직의 만족도 지표가 가장 높았다.

11) <도표1-13>에 따르면 취직자의 세 후 월 평균 소득은 278만원, 창업자는 354만원이다.
12) 2018년 국세청 국세통계



〈도표 1-16〉 취직/창업 및 퇴직사유별 일자리 만족도



회사 사정에 따라 퇴직한 경우 다른 사유로 인한 퇴직보다 일자리 만족도가 낮았다. 특히 '자아실현/자기개발' 영역의 만족도가 낮은 편이었다. 회사 사정에 따라 퇴직했던 이들의 일자리 상황을 살펴보면, 상용직 비율이 56.8%로, 정년 퇴직자(53.8%)나 개인사정 퇴직자(52.9%) 보다 오히려 높았다. 월 평균 소득도 275만원으로 이직목적 퇴직자(341만원) 다음으로 높았다. 일자리 여건이 나쁘지 않음에도 불구하고, 상대적으로 만족도가 낮은 것은 다소 의외이다. 강제 퇴직을 당한 뒤 생계를 위해 다시 일을 찾게 된 상황에 대한 불만이 현재의 일자리 만족도에 투영된 것이라고 추측된다.

2. 재취업 및 근로 지속 결정요인

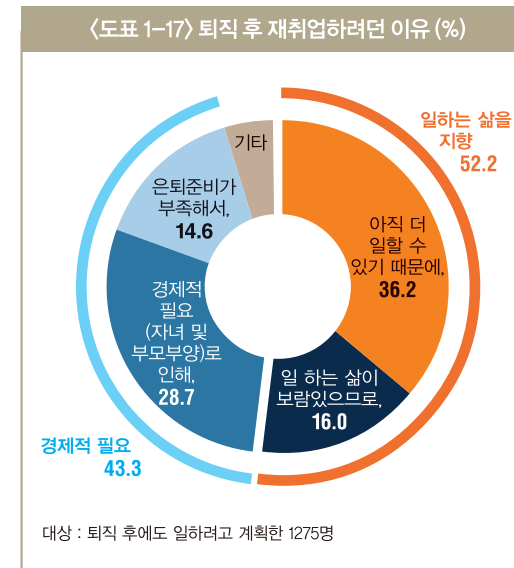
1) 재취업 결정요인

5060 세대는 평균 25.3년을 일하고 퇴직하는데, 그 중 83.2%가 재취업을 한다. 대다수가 재취업을 하기는 하지만, 재취업이 정답은 아니다. 재취업 의향이 없는 사람들라면 재취업을 하지 않는 것이 당연하다. 그런데 재취업을 하고 싶었지만 성공하지 못한 경우, 재취업을 하고 싶지 않았지만 해야만 했던 경우와 같이 재취업 의향과 재취업 여부가 불일치는 사례가 다수라면 그 원인을 찾고, 상황을 개선할 필요가 있다.

이에 본 장에서는 먼저 재취업한 이유와 재취업을 하지 않은 이유에 대한 설문 응답을 토대로 5060 퇴직자들의 재취업 동기가 무엇인지 확인하고, 재취업 의향과 재취업 여부가

얼마나 일치하는지 살펴봤다. 나아가 구체적으로 어떤 요인이 재취업 여부를 결정하고 있는지 로지스틱 회귀분석을 통해 확인하였다.

재취업의 주요 이유는 '일하는 삶'이 좋고 '경제적 필요'가 크기 때문



재취업한 퇴직자 1504명 중 84.8%는 퇴직할 당시에 '퇴직 후에도 계속 일할 생각이었다'고 답했다. 이들이 퇴직 후 재취업하려던 이유로는 '아직 더 일할 수 있기 때문'(36.2%)이 가장 많은 응답을 차지했다. 여기에 '일하는 삶이 보람있다'(16.0%)는 응답까지 포함하면 52.2%가 '일하는 삶을 지향'하여 재취업한 것이다. 한편, 가족 부양 등 경제적 필요(28.7%)와 은퇴준비 부족(14.6%)도 상당한 비

중을 차지했다. 둘을 합하면 43.3%로 '경제적 필요' 역시 재취업을 결정하는 또 하나의 중요한 동인임을 확인할 수 있었다.

나이 60에 노인이라고 하기도 그렇고 일을 한창 열심히 할 수 있는 나이잖아요.
(최OO, 60세 남, 59세 퇴직)

(퇴직 후 일한 이유를 100%로 하면) 경제적인 이유가 70% 정도고요.
다음은 일을 해야 건강을 유지할 수 있다는 생각이 30% 정도... 말로는 일하면서 느끼는 성취감이 좋아서 일을 한다고들 해도 60, 70대까지도 일하는 사람들 대부분은 경제적인 게 아마 가장 큰 이유일 거예요. (정OO, 64세 여, 50세 퇴직)

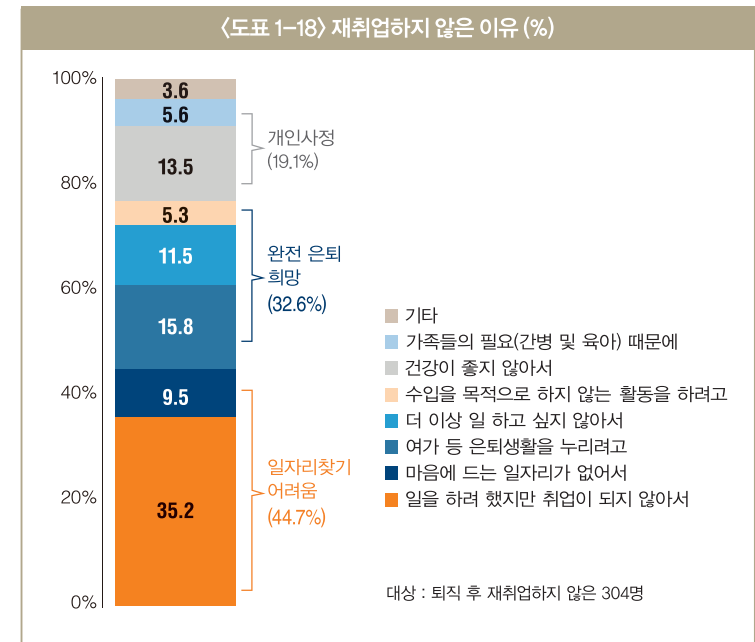
(일하게 된 계기 중) 제일 큰 건 사회적인 포지션 때문이었어요. 나이는 아직 60이 안됐는데 집에서 빈둥빈둥 놀 수가 없잖아요. 주위에서 바라보는 시선도 있고.

그래서 일단 뭔가 직업을 가져야겠다는 생각이 있었고. 두 번째는 경제적인 측면이었어요. 생활비나 애들 학비나 또 나름대로 여가생활을 위해서... (중략)
 세 번째 부분이 살아가는 이유, 원동력이랄까. 자아실현 목표 그런 측면이었던 것 같아요. 뭔가 활동적인걸 해서 무기력하고 무의미하게 살지 말자는 생각에 일을 찾은 것 같아요. (정OO, 59세 남, 55세 퇴직)

심층 인터뷰를 통해서도 재취업의 이유를 확인할 수 있었다. 퇴직자들은 대체로 자신들이 직장에서 물러났던 나이(평균 56.1세)는 일을 그만두기에는 너무 이른 나이였다고 생각했고 그래서 더 일하고 싶어했다. 일을 통해 자신의 정체감을 확보하고자 하는 의지도 보였다. 뿐만 아니라 일을 통해 경제적 안정을 얻으려는 욕구도 강했다. 설문 결과와 마찬가지로 일에서의 미를 찾고 일하는 삶 자체를 지향하는 태도와 경제적 필요라는 두 동인이 5060 퇴직자를 재취업의 길로 들어서게 하고 있다.

재취업하고 싶어도 하지 못한 경우가 44.7%

그렇다면 퇴직 후 일하지 않은 이들의 사정은 무엇이였을까? 재취업하지 않은 이유로는 ‘일을 하려 했지만 취업이 되지 않아서’ (35.2%), ‘마음에 드는 일자리가 없어서’(9.5%) 등 일자리를 찾지 못해 일하지 않은 경우가 44.7%를 차지했다. 반면, ‘은퇴생활을 누리기 위해’(15.8%), ‘더 이상 일하고 싶지 않아서’(11.5%) 등 완전 은퇴를 희망해 재취업하지 않은 이들은 32.6% 정도였다. 건강문제나 가족들의 필요로 인해 재취업하지 않은 경우는 19.1%였다. 재취업하지 않은 이유를 퇴직자 개인의 의지와 관련해 바라보면, 재취업을 원치 않아서 하지 않은 경우보다는, 재취업을 하고 싶었지만 하지 못한 경우가 더 많다고 할 수 있다. (개인 사정은 제외) 특히 일하고 싶었는데 취업이 안됐거나, 마음에 드는 일자리가 없었다는 응답은 퇴직자들에게 재취업시장이 결코 녹록치 않음을 시사하기도 한다.



그렇다면 5060 세대의 재취업에 영향을 주는 구체적 요인은 무엇일까? 혹은 어떤 이들이 퇴직 후 재취업을 택하게 되는 것일까?¹³⁾ 이러한 의문을 보다 심층적으로 풀어보고자 로지스틱 회귀분석¹⁴⁾을 실시했다. 분석에 앞서 선행연구를 바탕으로 ① 개인 및 가계 관련 특성과 ② 퇴직 당시 일자리 및 퇴직 상황이 재취업 여부에 영향을 줄 것이라는 가설을 세웠다.

<도표 1-19>는 재취업 여부에 대한 로지스틱 회귀분석 결과이다. 표의 위쪽은 개인 및 가계 특성변수이며, 아래쪽은 퇴직 당시 일자리 및 퇴직 상황과 관련된 변수이다. 통계적으로 유의한 변수일 경우 로지스틱 회귀계수를 진하게 표시했다. 로지스틱 회귀계수(β)가 양수이면, 해당 변수가 재취업의 승산치(odds ratio)를 높인다고 볼 수 있고, 음수이면 재취업 승산치가 낮아진다. 승산치는 재취업하지 않을 확률 대비 재취업할 확률을 의미한다.¹⁵⁾

13) 본 분석은 퇴직 후 재취업의 여부를 종속 변수로 삼았는데, 조사 설계 상 재취업하지 않은 집단에는 재취업할 의지가 없었던 이들과 의지는 있으나 재취업에 성공하지 못한 이들이 함께 포함되어 있다. 따라서 본 분석의 결과는 누가 재취업을 하고자 했으며, 누가 재취업에 성공하였는가에 대한 결과가 함께 내포되어 있다고 볼 수 있다.
 14) 로지스틱 회귀분석(logistic regression analysis)은 독립변수(영향요인)로부터 종속변수(결과)를 예측하기 위한 것으로 독립변수로부터 종속변수의 두 범주(본 분석에서는 재취업 여부) 중 어느 하나에 속할 비율을 예측한다.
 15) 승산치(odds ratio, P/(1-P))는 엄밀하게는 어떠한 사건이 발생할 확률 P와 다른 개념이지만, P가 커지면 승산치도 높아지므로, 승산치가 증가하면, 확률이 높아진다고 해석해도 무리는 없다. 본 분석에서 계산된 승산치가 1 이상이면, 재취업하지 않을 확률보다 재취업할 확률이 크다는 것을 의미한다.



남성, 부채 보유자, 퇴직 연령 빠르고, 준비기간이 길수록 재취업 확률 높아

개인 및 가계 특성 중 재취업 확률에 영향을 주는 변수는 성별, 가계부채 보유, 가계 자산 수준, 주관적 은퇴준비도이다. 먼저 여성은 남성보다 재취업할 확률이 낮다. 남성이 가계 주 소득원인 경우가 많고, 최근 중장년 여성들이 재취업 대신 돌봄 노동에 참여하는 경우가 많기 때문으로 보인다.¹⁶⁾

또한 부채가 없는 가계보다는 있는 가계가 재취업 확률이 높다. 부채를 상환하기 위해서는 지속적인 소득이 필요하기 때문에 재취업의 동인이 커진다. 반대로 가계 자산이 2억 미만인 경우보다 5억 이상 보유한 경우, 주관적으로 은퇴준비가 잘 되었다고 느낄수록 상대적으로 경제적 필요가 적으므로 재취업 확률이 낮아진다.

퇴직 당시 일자리 특성과 관련해서는 퇴직연령, 이직 목적 퇴직 여부, 퇴직 전 준비기간이 재취업 확률에 영향을 준다. 퇴직 연령이 높고, 이직 목적 외 퇴직을 한 경우 재취업 확률이 떨어지며, 퇴직 전에 재취업을 준비한 기간이 길수록 재취업 확률이 높았다. 바꿔 말하면, 일찍 퇴직하고 이직 목적으로 퇴직한 경우에 재취업 확률이 높아진다.

재취업 확률에 영향을 주는 변수들을 종합해 보면 전반적으로 재취업 필요 또는 의지와 관련이 있다. 부채보유, 가계자산 수준, 주관적 은퇴준비도 등 요인은 가계 경제적 필요를 대변하며, 이는 재취업 의지를 좌우함으로써 재취업 결정에 영향을 미친다. 퇴직사유와 재취업 준비기간 역시 재취업 의지와 관련이 있다. 이직 목적으로 퇴직하거나 퇴직 전 재취업 준비기간이 긴 것은 재취업을 하고자 하는 의지가 뚜렷한 경우이다. 한편, 성별이나 퇴직연령은 재취업 의지와 직접적 관련은 없지만, 재취업 시장의 현실을 반영한 유의한 변수라고 할 수 있다.

2) 재취업 후 근로 지속 결정요인

퇴직자 대부분이 재취업을 하지만, 계속 그 상태가 유지되는 것은 아니다. 본 조사 결과 재취업했던 5060 퇴직자 중 72.1%는 현재까지 일을 하고 있지만, 나머지 27.9%는 일을 그만두었다. 일반적으로 나이가 들면서 서서히 일을 그만두기 때문에 나이가 현재 근로 여부를 좌

16) 본 조사의 설문에 따르면 퇴직 후 일하지 않은 이유 중 가족들을 돌보거나 건강이 좋지 않은 등 개인사정으로 일하지 않은 경우가 19.1%다. 개인 사정으로 일하지 않은 이들 중 특히 여성 비율(58.6%)이 높았다. 황혼육아나 노노케어(老老care) 등 5060 여성의 부양부담이 재취업 결정에 영향을 미칠 수 있음을 확인할 수 있었다.

〈도표 1-19〉 재취업 여부 로지스틱 회귀분석 결과

| | | 로지스틱 회귀계수 (Coef.) ¹⁷⁾ | 표준오차 (Std.Err.) | 유의성 | odds ratio |
|-------------------|--------------------------|----------------------------------|-----------------|----------|------------|
| 개인 및 가계 특성 | 여성 (남성 대비) | -0.910 | 0.185 | *** | 0.403 |
| | 교육수준 (대졸 대비) | | | | |
| | 고졸 | -0.100 | 0.182 | | 0.905 |
| | 전문대졸 | 0.475 | 0.263 | | 1.609 |
| | 대학원졸 | 0.122 | 0.226 | | 1.130 |
| | 부양가족 수 | 0.037 | 0.070 | | 1.038 |
| | 배우자 소득유무 | -0.033 | 0.146 | | 0.968 |
| | 가계부채 보유 (부채 없음 대비) | 0.426 | 0.145 | ** | 1.532 |
| | 가계 자산 (2억미만 대비) | | | | |
| | 2억~5억미만 | -0.387 | 0.218 | | 0.679 |
| 5억~10억미만 | -0.838 | 0.224 | *** | 0.433 | |
| 10억 이상 | -0.913 | 0.250 | *** | 0.401 | |
| 주관적 은퇴준비도 | -0.419 | 0.182 | * | 0.658 | |
| 퇴직 당시 일자리 및 퇴직 상황 | 퇴직 당시 월급여 | 0.001 | 0.000 | | 1.001 |
| | 퇴직 당시 총 근속연수 | -0.013 | 0.012 | | 0.987 |
| | 퇴직 연령 | -0.098 | 0.020 | *** | 0.907 |
| | 이직 목적 외 퇴직 (이직 목적 퇴직 대비) | -0.646 | 0.197 | ** | 0.524 |
| | 퇴직 전 준비기간 | 0.157 | 0.023 | ** | 1.170 |
| | 퇴직 당시 직무 (사무직 대비) | | | | |
| | 고위임직원/전문가 | -0.106 | 0.207 | | 0.899 |
| | 기술/준전문가 | -0.314 | 0.324 | | 0.730 |
| | 판매/서비스종사자 | -0.026 | 0.256 | | 0.974 |
| | 제조/기능직 | 0.021 | 0.322 | | 1.021 |
| | 단순노무직 | 0.358 | 0.389 | | 1.430 |
| | 산업군 (광공업 대비) | | | | |
| | 농림어업 | 1.707 | 1.072 | | 5.510 |
| | 건설업 | 0.305 | 0.283 | | 1.357 |
| | 전기가스 및 수도업 | 1.086 | 0.510 | * | 2.962 |
| 도소매 및 음식숙박업 | 0.289 | 0.312 | | 1.335 | |
| 운수통신업 | 0.566 | 0.316 | | 1.761 | |
| 금융 및 부동산업 | 0.191 | 0.298 | | 1.211 | |
| 기타서비스업 | -0.071 | 0.224 | | 0.931 | |
| 상수 | 7.814 | 1.069 | *** | 2473.887 | |

Log likelihood = -681.573 LR chi2(28)= 274.64 df=28
*p<.05, **p<.01, *** p<.001

17) 독립변수가 명목변수인 경우 β는 언급된 대비 항목과 해당 항목의 승산치 차이를 의미하는데, 연속변수인 경우 독립변수 한 단위 증가에 따라 승산치가 β만큼 변한다고 해석한다.

● 로지스틱 회귀분석 (logistic regression analysis)

로지스틱 회귀분석(logistic regression analysis)은 독립변수(영향요인)로부터 종속변수(결과)를 예측하기 위한 사회과학의 분석 기법으로 독립변수로부터 종속변수의 두 범주(본 분석에서는 재취업 여부) 중 어느 하나에 속할 비율을 예측한다.

본 분석은 먼저 독립변수로 성별, 교육수준과 같은 개인적 특성과 부양가족 수, 배우자의 소득 유무, 가계 부채 보유 여부, 가계자산 규모, 주관적 은퇴준비도 등 가계 특성을 가정했다. 또한 퇴직 당시 월 급여 및 직무 등 일자리 특성이나 근속연수, 퇴직 연령, 퇴직사유, 퇴직 전 준비기간 등 퇴직 상황도 재취업 확률에 영향을 주는 중요한 독립변수가 될 것으로 봤다. 종속변수는 재취업한 경우를 1, 하지 않은 경우를 0으로 두고 회귀식을 구성하였다.

재취업 확률을 $P(Y=1)$ 로 하고, 편의 상 재취업 여부를 결정하는 독립변수가 X 하나라고 한다면, $E(Y) = \alpha + \beta X$ 이며, $Y=1$ 일 확률은 X 의 선형함수가 된다. 일반 선형 회귀모형을 구성할 경우 $E(Y)$ 가 1보다 크거나 0보다 작은 값이 나올 수 있으므로 로지스틱 모형을 설정한다.

$E(P) = P = \alpha + \beta X$ 로 회귀모형을 재구성한다. (독립변수 X 는 편의 상 하나만 가정)

$P(Y = 1)$ 의 범위를 0~1 사이에 두기 위해 식을 변형하면

$$E(P) = P = \frac{e^{\alpha + \beta X}}{1 + e^{\alpha + \beta X}} \text{이다.}$$

이 식은 다음과 같이 변형된다.

$$P / (1 - P) = [e^{\alpha + \beta X} / (1 + e^{\alpha + \beta X})] / [1 / (1 + e^{\alpha + \beta X})] = e^{\alpha + \beta X}$$

여기에서 양변에 로그값을 취하면

$$\ln[P / (1 - P)] = \alpha + \beta X \text{이다.}$$

이 경우 $\ln[P / (1 - P)]$ 와 독립변수 X 는 선형관계이며, $P / (1 - P)$ 는 odds ratio(승산치)라고 부른다. P 가 재취업 확률이므로, odds ratio는 재취업하지 않을 확률 대비 재취업할 확률이다. 따라서 재취업확률이 0.5인 경우 odds ratio는 1이며, odds ratio가 1보다 크면, 재취업하지 않을 확률보다 재취업할 확률이 높다는 것을 의미한다.

예를 들어 분석 결과, $\ln[P / (1 - P)] = -1.422 - 0.055 * \text{'퇴직연령'}$ 의 회귀식이 도출됐다면, '퇴직연령'의 β 가 -0.055 이다. 퇴직연령 한 단위 증가에 따라 로그 재취업 승산치 ($\ln[P / (1 - P)]$) 예측값이 0.055 감소한다. ($e^{0.055} = 1.057$ 이므로 승산치는 1.057 작아진다) 위 식에 구체적인 퇴직연령 (예를 들어 50세)을 대입하면 50세의 재취업 승산치 및 재취업 확률 P_{50} 을 구할 수 있다.



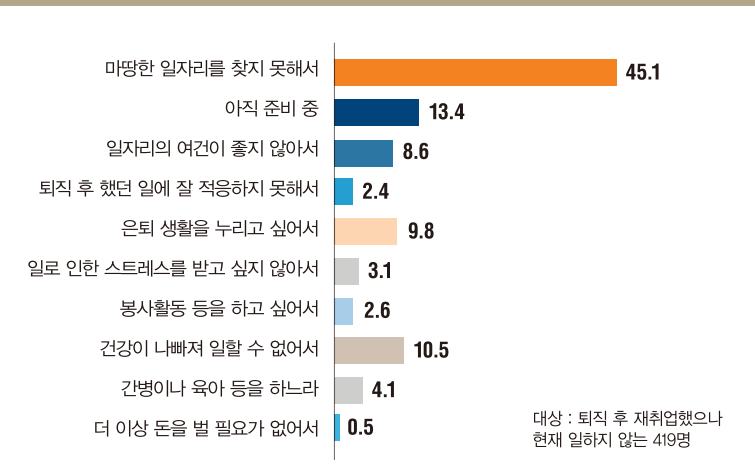
우하는 중요한 요인임은 틀림없다. 그러나 재취업한 후 현재 일하는 이들과 일을 그만 둔 이들의 면모를 살펴보면, 나이가 결정적인 변수는 아닐 수 있다. 현재 일하는 이들은 평균 58.7세였고, 재취업 후 일을 그만 둔 이들은 60.9세였다. 두 집단 간 나이 차이가 2.2세에 불과할 뿐 아니라, 60.9세라는 나이는 우리나라 남성 근로자의 실질퇴직연령 72.9세에 비하면 한창 일할 수 있는 나이기 때문이다.

퇴직자들이 재취업한 후 근로를 지속하는지 여부는 나이 뿐 아니라 다른 요인들이 복합적으로 영향을 미친다고 추측할 수 있다. 재취업 후 근로 지속에 영향을 주는 요인을 파악한다면, 5060 퇴직자들이 보다 안정적으로 인생 2막을 펼쳐갈 수 있게 도울 수 있다. 본 장에서는 먼저 재취업 후 현재는 일을 하지 않는 이유를 설문을 통해 살펴보고, 재취업 후 근로 지속 여부에 영향을 미치는 변수가 무엇인지 로지스틱 회귀분석을 통해 파악하였다.

재취업 일자리를 그만둔 후, 새 일자리 찾지 못해 쉬는 경우가 45.1%

재취업했으나 현재 일하지 않는 이들의 45.1%는 '마땅한 일자리를 찾지 못해서' 일을 하지 않는다고 답했다. 이직 준비 중이라는 응답은 13.4% 였다. 5명 중 3명(58.5%)은 계속 일할 곳을 찾지 못해 어쩔 수 없이 일을 쉬거나 그만 둔 것이었다. 앞서 <도표1-18>에서 퇴직 후 취업이 되지 않아서 일을 하지 않았던 이들이 35.2%였는데, 재취업 시장에서 일을 구하지 못한 경우는 45.1%로 그보다 10%포인트 가량 더 많았다. 재취업 시장에서의 이직이 첫 재취업보다 더 어려

<도표 1-20> 재취업했으나 현재 일하지 않는 이유 (%)



위 보인다.

‘은퇴 생활을 누리고 싶어서’(9.8%), ‘봉사활동 등을 하고 싶어서’(2.6%) 등 완전 은퇴를 희망하여 일을 하지 않는 이들은 12.4%였다. 이들은 더 이상 일을 찾지 못해서 쉬는 경우의 1/5에 불과했다.

대학원 졸업자이며, 첫 일자리 급여 높고 근속기간 길면 현재까지 일할 확률 높아

로지스틱 회귀분석을 통해 재취업 후 현재까지 근로를 지속하는 데 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 분석 대상은 퇴직 후 재취업한 경험이 있는 1504명이다. 분석에 앞서 변수들을 크게 개인 및 가계 특성과 퇴직 및 재취업 일자리 특성¹⁸⁾으로 구분했으며, 이들 변수가 근로 지속 의지와 근로 지속 능력을 매개로 재취업 후 근로 지속 여부에 영향을 줄 것으로 가정했다.

〈도표 1-21〉은 재취업 후 근로 지속 여부를 종속 변수로 한 로지스틱 회귀분석 결과이다. 먼저 개인 및 가계 특성 변수에서는 성별, 연령, 교육수준과 가계부채 보유가 유의한 영향을 미쳤다. 여성인 경우, 나이가 많을수록 현재 일을 지속할 확률이 낮고, 대졸자와 비교해 대학원을 졸업한 경우, 부채가 있는 경우에는 현재 일을 지속할 확률이 높았다.

여성의 경우 돌봄 노동으로 이탈할 가능성이 있고, 대부분 가계에서 주 소득원이 아니기 때문에 남성보다 일을 지속할 확률이 낮게 나타난 것으로 보인다. 가계 부채가 있는 경우 이를 상환하기 위해 일을 지속해야 할 유인이 높다. 연령이나 최종학력은 재취업 시장에서 살아남을 수 있는 여건과 관계가 깊다. 재취업 시장에서는 나이가 많을수록 일자리를 구하기 힘든 경향이 있다. 반면, 대학원 이상의 학력을 갖춘 경우 높은 전문성을 바탕으로 계속해서 일을 구할 수 있을 가능성이 높다.

퇴직 및 재취업 일자리와 관련해서는 퇴직 후 첫 일자리의 급여가 높을수록, 첫 일자리로 이동할 때 걸린 기간이 짧을수록, 첫 일자리에서 근속기간이 길수록 현재 근로를 지속하고 있을 가능성이 높았다. 퇴직 후 첫 일자리의 구직기간이 짧다는 것은 신속하게 재취업에 성공했다는 것이며, 재취업 일자리의 급여가 높고, 근속기간이 긴 것은 해당 일자리가 비교적 안정된 양질의 일자리임을 대변한다. 양질의 일자리에 빠르게 재취업한 이들은 재취업 시장에서 선호되는 능력을 갖추었다고 볼 수 있다. 이에 따라 현재까지 근로를 지속할 수 있는 가능성이 높은

것이다.

정리해보면 근로 지속 의지(필요)와 근로 지속 능력 모두 근로 지속 여부에 영향을 주는데, 상대적으로 근로 지속 능력이 더 많은 영향을 미친다고 볼 수 있다. 우선, 위 분석에서 근로 지속 의지와 관련 있는 변수는 가계부채 보유 정도 밖에 없다. 연령이나 첫 일자리 월 급여, 첫 일자리 구직 기간, 첫 일자리 근속기간 등의 변수는 대부분 좋은 일자리를 가질 수 있는 조건, 즉 개인의 근로 지속 능력과 연관성이 높다.

또한 앞서 재취업 결정요인 분석과 비교해봤을 때, 의지나 필요 관련 변수의 영향력이 사라졌음을 확인할 수 있다. 가계 자산 수준, 주관적 은퇴준비도가 재취업 의지(경제적 필요)와 관련된 요인으로 재취업 확률을 높이는데 기여했었으나, 근로 지속에는 유의한 영향을 주지 않았다. 일을 계속할지 결정하는 데 있어 여전히 경제적 필요가 중요하다. 그럼에도 본 분석에서 이들 변수의 유의성이 사라진 것은 근로를 지속하고자 하는 의지나 필요보다 더 강한 영향요인이 있기 때문이다. 바로 근로 지속 능력이다. 재취업을 한 후 부터는 의지나 필요가 있다고 해서 일을 지속할 수 있는 것이 아니며, 일을 지속할 수 있는 능력의 뒷받침이 중요하다. 학업이나 자격증 등을 통해 전문성을 기르고, 양질의 첫 일자리로 재취업의 첫 단추를 잘 끼운다면 이후 더 원만하게 일을 지속할 가능성이 높다고 할 수 있다.

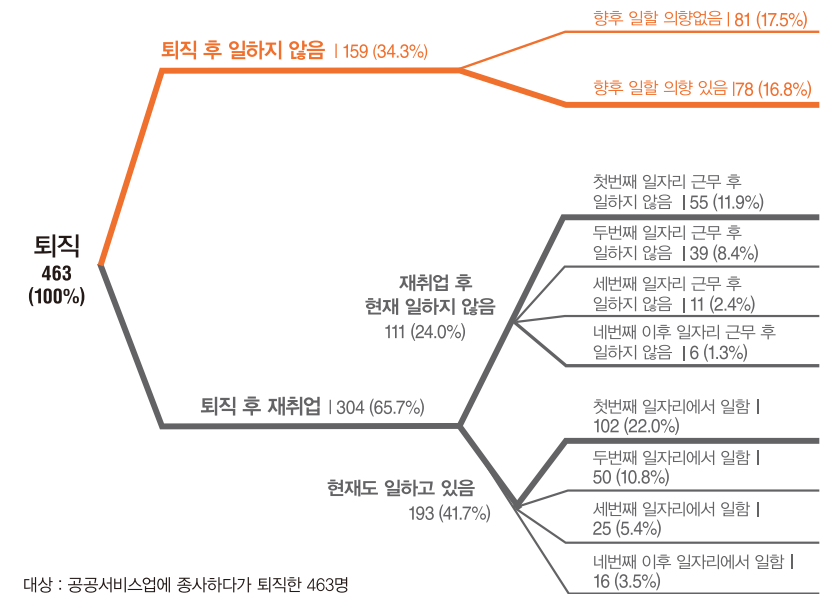
18) 앞서 퇴직 후 재취업 결정요인을 분석 시, 개인 및 가계 특성 외에 퇴직 당시 일자리 및 퇴직 상황이 영향을 주는 것으로 나타났기에, 재취업 후 근로 지속 결정요인 분석에서도 퇴직 당시 일자리 및 퇴직 상황을 변수로 포함했었다. 그러나 퇴직 당시 특성 중 유의한 변수가 없었다. 이에 퇴직이 아닌 재취업 일자리 특성에서 그 원인을 찾고자 했다.

〈도표 1-21〉 재취업 후 근로 지속 여부 로지스틱회귀분석 결과

| | | 로지스틱 회귀계수 (Coef.) | 표준오차 (Std.Err.) | 유의성 | odds ratio |
|--------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|---------|------------|
| 개인 및 가계 특성 | 여성 (남성 대비) | -0.332 | 0.165 | * | 0.718 |
| | 연령 | -0.076 | 0.014 | *** | 0.927 |
| | 교육수준 (대졸 대비) | | | | |
| | 고졸 | 0.126 | 0.164 | | 1.135 |
| | 전문대졸 | 0.165 | 0.205 | | 1.179 |
| | 대학원졸 | 0.449 | 0.213 | * | 1.567 |
| | 부양가족 수 | 0.118 | 0.064 | | 1.125 |
| | 배우자 소득유무 | -0.015 | 0.129 | | 0.985 |
| | 가계부채 보유 (부채 없음 대비) | 0.342 | 0.129 | ** | 1.408 |
| | 가계 자산 (2억미만 대비) | | | | |
| | 2억~5억미만 | -0.075 | 0.175 | | 0.927 |
| | 5억~10억미만 | -0.028 | 0.189 | | 0.973 |
| | 10억 이상 | 0.046 | 0.215 | | 1.047 |
| 주관적 은퇴준비도 | -0.228 | 0.188 | | 0.796 | |
| 퇴직 및 퇴직 후 첫 일자리 특성 | 이직 목적 외 퇴직 (이직목적 퇴직 대비) | -0.304 | 0.158 | | 0.738 |
| | 첫 일자리 월 급여 | 0.001 | 0.000 | ** | 1.001 |
| | 첫 일자리 구직기간 | -0.021 | 0.007 | ** | 0.980 |
| | 첫 일자리 근속기간 | 0.019 | 0.004 | *** | 1.019 |
| | 첫 일자리 종사지위 (창업 대비) | | | | |
| | 임금근로(취직) | 0.213 | 0.179 | | 1.237 |
| | 첫 일자리 산업군 (광공업 대비) | | | | |
| | 농림어업 | 0.534 | 0.698 | | 1.706 |
| | 건설업 | -0.383 | 0.302 | | 0.682 |
| | 전기가스 및 수도업 | -0.133 | 0.425 | | 0.876 |
| | 도소매 및 음식숙박업 | -0.497 | 0.303 | | 0.608 |
| | 운수통신업 | -0.627 | 0.336 | | 0.534 |
| | 금융 및 부동산업 | -0.326 | 0.339 | | 0.722 |
| | 공공서비스업 | -0.287 | 0.338 | | 0.751 |
| 기타서비스업 | -0.365 | 0.265 | | 0.694 | |
| 상수 | 5.108 | 0.952 | *** | 165.260 | |

Log likelihood = -783.718 LR chi2(25)=157.99 df=25
*p<.05, **p<.01, *** p<.001

● 공공서비스 종사자의 퇴직 후 재취업 현황



대상 : 공공서비스업에 종사하다가 퇴직한 463명

공공서비스업 퇴직자들은 일반 직장 퇴직자보다 퇴직 후 재취업하는 비율이 낮았다. 공공서비스업 퇴직자 세 명 중 한 명(34.3%)은 퇴직 후 일을 하지 않았다. 이는 일반 퇴직자 중 재취업하지 않은 비율인 16.8%의 두 배 수준이다. 또한 일반직장 퇴직자의 경우 60%가 현재도 일을 계속하고 있는 데 비해 공공서비스업 퇴직자의 경우 41.7%만이 현재 근로를 지속하고 있었다.

공공서비스업¹⁹⁾(공무원 및 공기업, 준정부기관)에 종사했던 퇴직자 중 남성 비율은 70.6%로 일반 직장 퇴직자 중 남성비율(75.7%)보다 다소 낮았다. 이들의 퇴직연령은 평균 56.5세로 일반 직장 퇴직자(54.5세)보다 약 2년 더 일하다가 퇴직했다. 또한, 퇴직 당시까지 총 근속연수도 29.1년으로 일반 직장 퇴직자(25.3년)보다 약 3.8년 더 길었다. 공공서비스업 퇴직자 중 정년퇴직을 한 경우는 43.4%로, 일반 직장 퇴직자 중 정년퇴직한 경우(20.9%)의 두 배 이상이었다.

19) 공공서비스업종의 경우 일반 직종의 회사와 비교해 정년 제도 및 근로 규약, 퇴직관련 복지에 차이가 있다. 이러한 차이가 퇴직 후 재취업 현황 및 일자리 경로에도 영향을 줄 것으로 보아 따로 구분해 분석했다.

III. 재취업 일자리 이동 경로



다음으로 이동유형에 따라 1)소득, 2)일자리 만족도, 3)재취업 과정을 분석했다. 이를 위해 일자리 이동 경로를 유형화하고, 유형별 특성을 비교해 보았다. 취직자는 '동종취직·이종취직·단순노무'로 구분하고, 창업자는 '동종창업·이종창업'으로 구분해 이동유형을 총 5가지로 정의했다. 취직자와 창업자 각각의 이동유형에 따라 퇴직 전후 소득 변화, 일 자리에 대한 만족도를 정량적으로 분석했다. 또한 재취업 과정이 이동유형별로 어떻게 달랐는지 정성적으로 살펴봤다. 마지막으로 퇴직 전 직무에 따라 이동유형에 차이가 있는지, 동일한 직무로 재취업하는 비율은 얼마나 되는지 분석했다. 이들 이동유형 분석에서는 생애 주된 일자리와 재취업 일자리의 관계에 집중하기 위해 첫 번째 재취업에 초점을 맞추었다.

퇴직자들의 퇴직 실태와 재취업 근로 현황을 횡단적으로 살펴본 II장과 달리, III장에서는 퇴직 시점과 조사 응답 시점 사이에 일어난 일자리 이동의 내용을 종단적으로 살펴보고자 한다. 과거 노년층은 퇴직과 동시에 모든 일을 내려놓고 은퇴했지만, 지금의 5060 세대는 퇴직 후 다시 재취업 일자리를 찾아 떠난다. 조사 결과 퇴직자 5명 중 4명은 퇴직 후 재취업 일자리를 구했고, 첫 번째 재취업 일자리를 그만둔 퇴직자들은 다시 두 번째, 세 번째 재취업을 계속했다. 본 분석에서는 이처럼 퇴직과 은퇴 사이, 가려진 회색 지대에서 일어나는 다양한 일자리 이동에 주목했다. 재취업한 퇴직자들은 이후 5~6년간 적어도 2~3개의 일자리를 더 거친 후에야 완전히 은퇴하는 것으로 보인다. 바야흐로 퇴직 후 일자리 노마드 시대의 개막이다.

본 장에서는 퇴직자의 일자리 이동을 두 가지 관점에서 분석했다.

먼저 시간의 흐름에 따라 일자리 이동을 살펴봤다. 퇴직시점을 기준으로 시간에 따라 재취업 구직, 재직 등의 사건을 배열하여 분석했다. 재취업에 몇 개월이 걸리는지, 재직기간은 얼마인지 등을 세 번째 일자리까지 순서대로 분석했다. 또한 첫 일자리에 머무르는 비중, 두 번째 일자리로 이동하는 비중 등 이동 현황을 살펴보았다. 아울러 이동 과정에서 소득, 종사상 지위와 같은 근로여건의 변화가 일어나는지 관찰했다.

1. 퇴직 후 일자리 이동과 근로여건 변화

1) '구직-재직-퇴직'의 이동 현황

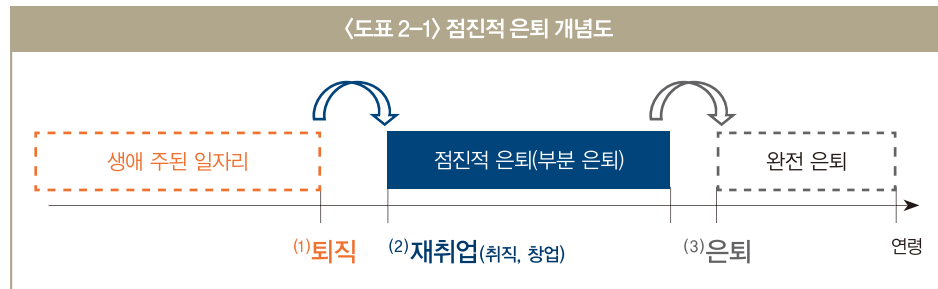
일지리를 계속 이동하는 5060세대 노마드족

생애 주된 일자리 퇴직 후 5060의 일자리 경로는 어떤 순서로 진행될까? 신동균(2009)²⁰의 연구에 따르면 중·고령자의 절반 이상은 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후, 이전 직장과 다른 가교 일자리를 거쳐 점진적 은퇴 과정을 밟는다. 점진적 은퇴란 근로자가 주된 일자리 퇴직 후에도 일자리 시장을 완전히 떠나지 않고, 기존 일자리보다 급여나 근로시간이 적은 일자리를 거치며 서서히 은퇴 단계로 이행하는 것을 말한다. 본고에서는 한국노동연구원²¹의 또 다른 연구를 참조하여 점진적 은퇴 단계를 정의했다. <<도표 2-1>> 참조 생애 주된 일자리에서 정년퇴직 혹은 조기퇴직을 통해 기업에서 고용관계를 청산하고 나오는 단계를 '(1)퇴직', 그리고 이후 노동시장에서 완전히 소득활동을 그만두는 단계를 '(3)은퇴'로 구분하고, '퇴직'과 '은퇴' 사이를 '(2)점진적 은퇴(부분 은퇴)'로 정의했다. 점진적 은퇴 과정에서의 구직과 재직 과정을 '재취업'으로 통칭했다. 한편 재취업은 임금근로 여부에 따라 취직(임금근로)과 창업(비임금근



20) 신동균(2009), 중고령 남성 근로자들의 점진적 은퇴에 대한 연구, 노동정책연구, 9(2)

21) 방하남, 강석훈 외(2009), 점진적 은퇴와 부분연금제도 연구, 한국노동연구원



로)으로 나뉜다. 이때 취직은 필요에 따라 재취직으로 칭하기도 하였다.

본 조사 결과 5060 퇴직자 중 대부분이 이런 점진적 은퇴 과정을 밟고 있었고, 일부만이 이 과정을 겪은 뒤 완전 은퇴 단계로 접어들었다. 생애 주된 일자리에서 퇴직한 5060 세대 응답자 중 83.2%는 다시 일자리를 구했고 이들은 평균적으로 2.0개의 일자리를 더 거쳤다. 다만 이 수치를 해석할 때 유의해야 할 점이 있다. 현재 5060 퇴직자가 퇴직 이후 조사 응답시점까지 경험한 일자리 개수는 평균 2.0개이지만, 이들은 현재 재직 중이기 때문에 앞으로 다른 일자리로 더 이직할 가능성이 있다. 즉, 이들이 실제로 생애 경력을 마치고 은퇴할 때까지 거치는 일자리 개수는 2개 이상으로 늘어날 것이라고 예상할 수 있다.

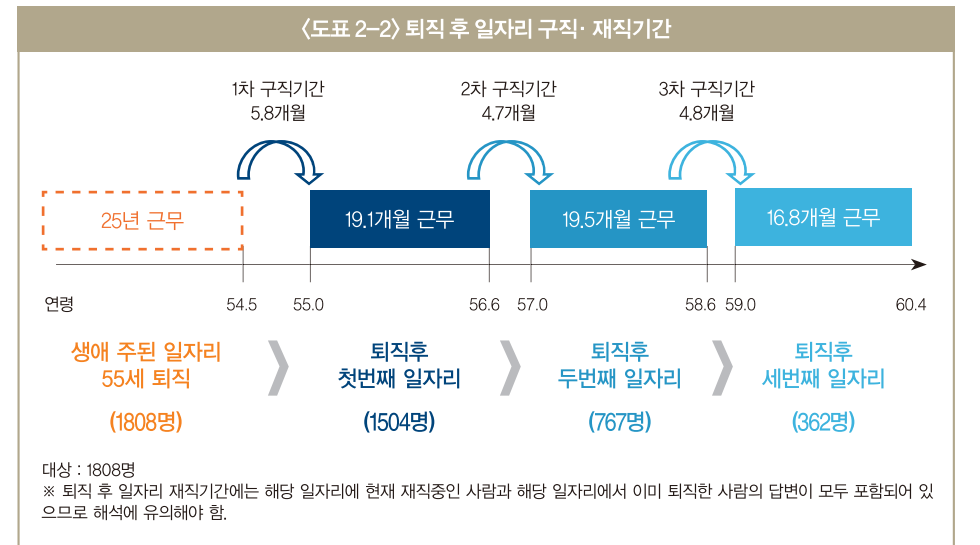
일자리 이동의 규모를 살펴보자. 주된 일자리를 퇴직한 1808명 중 1504명은 퇴직 후 첫 번째 일자리(이하 '첫 번째 일자리' 또는 '첫 일자리')로 이동했으며, 이들 중 다시 절반(767명)이 두 번째 일자리로 이동했다. 그 중 다시 절반(362명)은 세 번째 일자리로 이동했다. 은퇴에 대한 추상적 인식, 즉 '평생 종사한 직장에서 정년 즈음 퇴직해 여가를 즐기며 여생을 보낸다'는 생각은 이제 구시대적 사고이다. 평생직장이란 말이 없어진 지금, 5060 세대는 퇴직 후에도 계속해서 일자리를 이동해가며 '일자리 노마드 시대'를 살아가고 있다.

구직기간은 5.1개월, 재직기간은 18.5개월

5060 퇴직자의 일자리 경로를 시간 흐름에 따라 정리해보면 <도표 2-2>와 같은 모양이 된다. 퇴직자들은 주된 일자리에서 평균 25년 간 직장생활을 해왔다. 평균 54.5세에 주된 일자리에서 퇴직한 후, 5명 중 4명은 다른 일자리를 찾아 떠났다.²²⁾ 첫 번째 일자리로 이동하기까지 걸리는 시간은 약 반년 정도이며, 첫 번째 일자리에서 약 1년 7개월을 근무한다. 첫 번째 직장을

그만둘 때 즈음의 평균연령은 56.6세이다. 하지만 아직도 은퇴하긴 이르다. 이 중 절반 정도가 두 번째 일자리로 이동하는데 이동에는 5개월이 걸리고, 재직기간은 1년 8개월이다. 이제 평균 연령은 58.6세다. 이 중 절반 정도가 다시 세 번째 일자리로 이동한다. 이동에 5개월이 걸리고, 재직기간은 1년 5개월이다. 이들의 평균연령은 60.4세다. 그 이후 네번째, 다섯번째 일자리로 이동하는 퇴직자도 적지 않다.

재취업을 위한 구직기간은 평균 5.1개월, 재취업 일자리에서의 재직기간은 평균 18.5개월이었다. 첫 번째, 두 번째, 세 번째 재취업에 걸린 구직기간은 각각 평균 5.8개월, 4.7개월, 4.8개월이며, 재직기간은 각각 19.1개월, 19.5개월, 16.8개월로 나타났다.

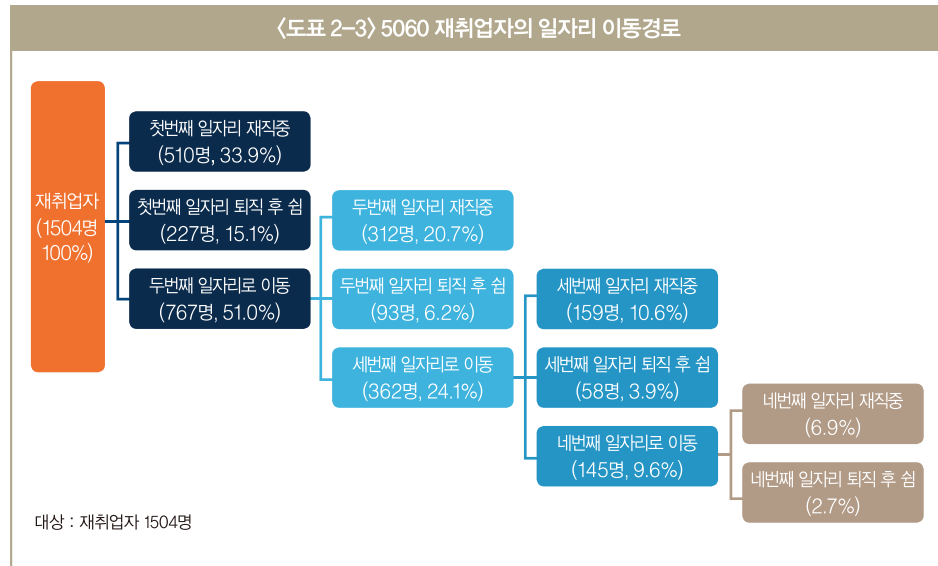


재취업자 절반은 2회 이상 이직

퇴직자들의 일자리 경험을 이동의 흐름대로 따라가보면 퇴직자 중 몇 명이 재취업 하는지, 그 중 얼마가 다음 일자리로 이동하는 지 파악할 수 있다. <도표 2-3>은 이를 시각화한 일자리 경로도이다. 경로는 ①재직중, ②퇴직 후 쉬, ③다음 일자리로 이동의 세 가지로 구분했다. 괄호 안은 인원 수, 그리고 해당 인원이 1504명 중 차지하는 비율이다. 단계별로 살펴보자. 본 조사의 대상인 5060 퇴직자 1808명 중, 퇴직 후 재취업한 사람은 1504명이다. 이 중 510명(33.9%)는 계속 첫 번째 일자리에 재직하고 있으며, 227명(15.1%)는 첫 번째 일자리를 퇴직하고 쉬고 있다. 나머지 767명(51.0%)는 두 번째 일자리로 이동한 경우다. 두 번째 자리에서도 첫 번째 일자리 때처럼 세 가지 경로로 나누어졌다. 312명(20.7%)은 재직 중이고, 93명(6.2%)는 퇴직하

²²⁾ 본 조사의 대상 연령대는 만 50~69세로, 최저연령 응답자(만 50세, 2018년 퇴직)와 최고연령 응답자(만 69세, 1999년 퇴직)간 최대 20년의 시차가 발생할 수 있다. 해석시 퇴직 시기에 따라 응답의 기준이 되는 시점이 서로 달라진다는 점에 유의해야 한다.

고 쉬는 중이며, 362명(24.1%)는 세 번째 일자리로 이동했다. 세 번째 일자리로 이동한 사람들은 총 362명(24.1%)이었다. 159명(10.6%)은 재직중이며, 58명(3.9%)은 퇴직하고 쉬고 있다. 나머지 145명(9.6%)은 네 번째 일자리로 이동했다.



2) 일자리 이동과 근로여건 변화

재취업 일자리는 퇴직 전 일자리와 크게 다르다. 근로여건 변화를 분석한 결과 퇴직 후 첫 번째 재취업에서 큰 변화를 겪은 뒤, 2~3차 이동에서는 점진적 변화가 나타났다. 단 근로여건을 비교할 때 이동 차수별 응답자 수가 다르다는 점에 유의해야 한다. 일자리 근로조건 차이를 뚜렷이 나타내기 위해 각 단계별 응답자 수를 100%로 놓고, 해당 범주의 비중만을 비교한 결과다. 퇴직 후 첫 번째 일자리는 1504명, 두 번째 일자리는 767명, 세 번째 일자리는 362명의 응답을 기반으로 한 자료다. 또한 무급가족종사자(가족이 경영하는 사업체에서 무보수로 주당 18시간 이상 근로 등)로 재취업한 경우는 제외했고, 직무 변화 항목은 비임금근로 재취업자를 제외하고 임금근로 재취업자의 응답만 비교했다.

첫 재취업시 낙차 크고, 이후 변화는 완만

퇴직자들은 일자리 이동을 거치며 다섯 가지 측면에서 근로여건의 변화를 경험했다. 소득, 종사상 지위, 사업장 규모, 직무, 직종의 변화다. 주목할 만한 것은 첫 재취업에서 큰 폭의 변화

가 일어난 후, 두 번째와 세 번째 일자리에서는 점진적인 변화가 이어졌는 점이다. 예를 들어 세 후 월평균 소득은 퇴직 전 426만원에서 첫 재취업 후 269만원으로 36.9% 감소했으나, 두 번째와 세 번째 일자리에서의 평균 소득은 각각 244만원, 230만원으로 변화폭이 작았다. 또한 ▲상용직에서 임시일용직으로, ▲대형에서 소형 사업장으로, ▲고위임직원에서 단순노무직으로, ▲공공일자리 중심으로 근로여건이 달라졌다. 아래에서 각 항목별로 더 자세한 분석을 제시했다.

〈도표 2-4〉 퇴직 전후 일자리 변화 요약

| | 생애 주된 일자리 (1808명) | 퇴직 후 첫번째 일자리 (1474명, 81.5%) | 퇴직 후 두번째 일자리 (757명, 41.9%) | 퇴직 후 세번째 일자리 (354명, 19.6%) |
|-----------|---|--|--|---|
| 세후 월평균 소득 | 426만원 | 269만원 (퇴직 전의 63.1%) | 244만원 (퇴직 전의 57.3%) | 230만원 (퇴직 전의 54.0%) |
| 상용직 비율(%) | 89.2% | 46.5% | 47.7% | 43.1% |
| 사업장 규모(%) | 300명 이상 : 31.9% 29명 이하 : 36.4% | 300명 이상 : 9.9% 29명 이하 : 54.1% | 300명 이상 : 9.3% 29명 이하 : 55.6% | 500명 이상 : 8.5% 29명 이하 : 60.1% |
| 직무(%) | 고위임직원 및 관리자 40.0% 단순노무 3.9% 사무종사자 17.8% | 고위임직원 및 관리자 21.0% 단순노무 19.5% 사무종사자 14.9% | 고위임직원 및 관리자 17.8% 단순노무 23.6% 사무종사자 12.1% | 고위임직원 및 관리자 17.4% 단순노무 33.2% 사무종사자 9.2% |
| 공공서비스업 비율 | - | 6.6% | 8.5% | 9.7% |

대상 : 퇴직자 1808명, 순차별 응답자 수 상이. 무급가족종사자 제외
주 : 개인마다 일자리 이동 시점이 다르므로 개인이 해당 순차 일자리를 경험한 시점은 응답자마다 서로 다를 수 있음
직무의 경우 임금근로 재취업자의 직무 분포를 뜻함

소득 재취업 직후 소득은 퇴직 전의 63.1%로 급감

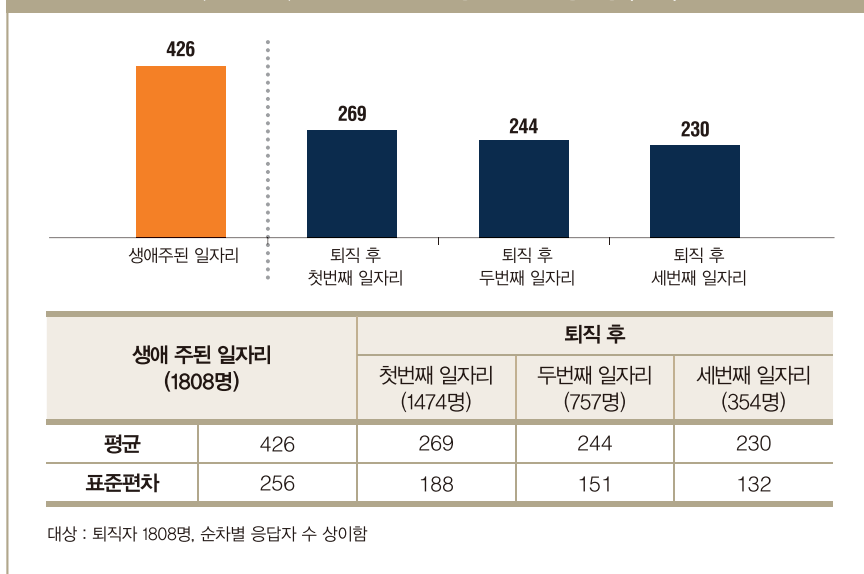
퇴직 후 소득은 첫 일자리에서 급감한 뒤 점진적 감소 과정을 거친다. 퇴직 전 평균 월 소득은 세후 426만원 수준이었으나, 퇴직 후 첫 번째 일자리 평균 소득은 269만원으로 퇴직 전 소득의 63.1% 수준이다. 일자리를 거칠수록 소득이 조금씩 더 줄어든다. 두 번째 일자리에서는 244만원(퇴직 전의 57.3%), 세 번째 일자리에서는 230만원(퇴직 전의 54.0%)이다. 심층 인터뷰에서 퇴직자들은 이런 소득감소에 대해 아쉬움을 표했다. 그러나 한편으로는 소득보다 매일 일터로 출근하는 것 자체에서 의미를 찾기도 했다.

재취업할 때 아쉬운 게 아무래도 연봉이죠. 기본생활을 하려면 250 이상은 되어 되니까. 사무관련직종으로 보는데 그런 데가 마땅한 곳이 없어요. (전OO, 53세 남, 51세 퇴직)

소일거리가 있어야죠. 노는 것도 하루 이틀이지 너무 무료해요. 그래서 급여가 백만원, 2백만원으로 적더라도 사람이 밖에서 일을 해야 하지 않나 싶더라고요. (김OO, 60세 남, 57세 퇴직)

급여나 보수를 떠나서 아침에 일어나서 나가야 되겠다 그런 마음이 있어요. 이제는 나이가 들면 버는 것보다는 나가서 움직이는 게 중요한 거니까 그 생각으로 일하려고 하는 거지 지금 돈 번다고 해서 큰 돈 버는 것도 아닌데. 그런 마음이에요. (임OO, 57세 남, 54세 퇴직)

〈도표 2-5〉 퇴직 전후 세후 월평균소득 및 통계량 (만원)

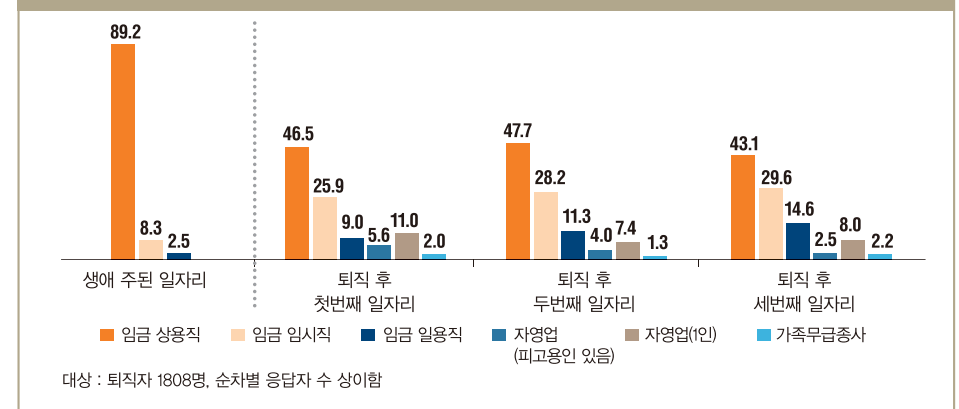


종사상 지위 상용직 중심에서 ‘임시·일용직·자영업(1인)’으로 분화

퇴직 전 상용직에 집중되어 있던 일자리 형태는 퇴직 후에는 임시, 일용직, 자영업과 같은 다양한 형태로 분화한다. 상용직 근로자는 퇴직 전에 비해 절반으로 줄어들고, 임시·일용직 및 자영업(1인)이 그 자리를 채웠다. 퇴직 전 일자리에서는 89.2%가 상용직이었던 것과 달리, 퇴직 후 첫 번째 일자리에서 임금을 받는 상용직의 비중은 46.5%에 불과하다. 대신 임시직과 일

용직은 각각 25.9%, 9.0%로, 자영업(1인) 비중은 11.0%로 증가한다. 임시직 비중은 두 번째 일자리에서 28.2%, 세 번째 일자리에서 29.6%로 높아지며, 일용직의 비중도 각각 11.3%, 14.6%로 높아진다.

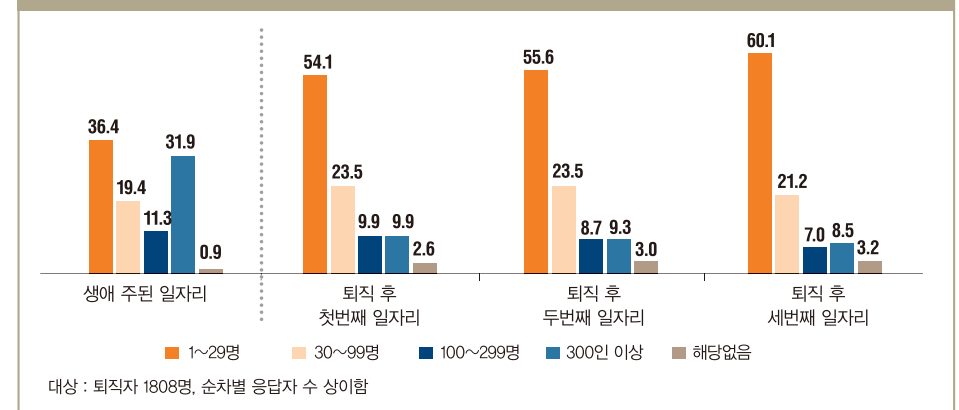
〈도표 2-6〉 퇴직 전후 일자리 종사상 지위 (%)



사업장 규모 300인 이상 기업 재직 비중, 31.9%에서 9.9%로 급감

퇴직자들은 퇴직 전에 비해 규모가 작은 사업장으로 이동한다. 퇴직자 중 31.9%는 300인 이상 대기업을 다니다 퇴직했다. 하지만 퇴직 후 첫 일자리에서 300인 이상 대기업 비중은 9.9%로 크게 줄어든다. 이어 두 번째 및 세 번째 일자리에서는 각각 9.3%, 8.5%로 소폭 감소했다. 반면 1~29인 사업장의 비중은 퇴직 전 36.4%에서 퇴직 후 첫 일자리 54.1%로 크게 늘어났으며, 두 번째와 세 번째 일자리에서는 각각 55.6%, 60.1%를 차지했다.

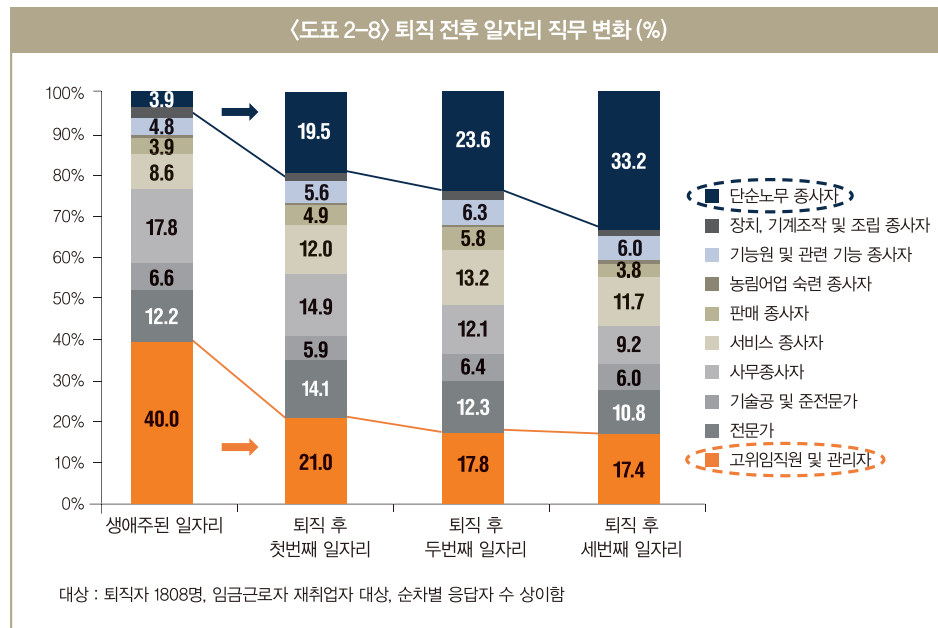
〈도표 2-7〉 퇴직 전후 일자리 사업장규모 (%)



직무 단순노무 비중은 퇴직 전 3.9%에서 퇴직 후 19.5%로 증가

퇴직 전후 직무 변화의 가장 큰 특징은 고위임직원 및 관리자는 감소하고, 단순노무 종사자가 증가한다는 점이다. 생애 주된 일자리에서는 고위임직원의 비중이 40.0%를 차지했으나, 퇴직 후 첫 일자리에서는 21.0%로 거의 절반 수준까지 낮아졌다. 두 번째와 세 번째 일자리에서는 이 비율이 각각 17.8%, 17.4%였다. 사무종사자 비중의 변화도 눈에 띈다. 생애 주된 일자리에서 사무종사자의 비율은 17.8%였으나, 퇴직 후 첫 일자리에서는 이 비중이 14.9%로 줄어들고, 두 번째와 세 번째 일자리에서는 각각 12.1%, 9.2%로 감소한다. 반면 생애 주된 일자리에서 단순노무종사자의 비중은 3.9%에 불과했으나 퇴직 후 첫 번째 일자리에서는 19.5%를 차지하고, 세 번째 일자리에서는 33.2%까지 늘어난다. 재취업 일자리에서 단순노무 비중이 높아지는 현상은 ‘경비, 주차관리’ 등으로 대변되는 재취업 일자리에 대한 일반적 인식과도 일치한다. 실제로 많은 재취업자들이 퇴직 후 마땅히 할 일이 없다고 생각하고 있었다. 현직 경력을 살리기보다는 누구나 할 수 있는 단순노무직 일자리밖에 구할 수 없고, 그나마 나이가 더 들면 써주지 않는다는 점을 토로했다.

퇴직하고 나면 막상 할 일이 아무것도 없습니다. 직장인들 퇴직해서 돈이 있다면 사업을 벌이는데 그거 할 수 없으면 경비자리밖에 없어요. (윤OO, 67세 남, 58세 퇴직)



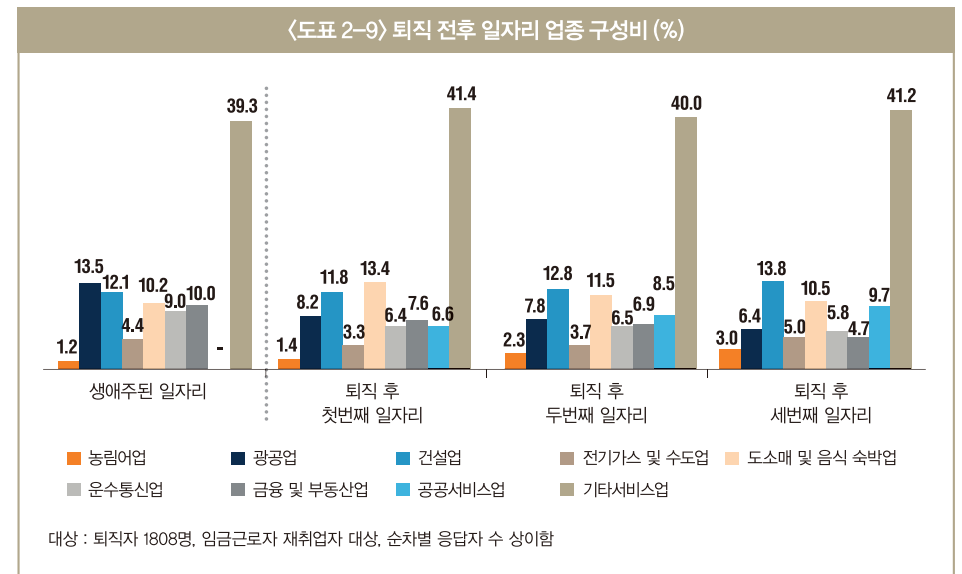
어렵죠. 취업하기가 힘들죠. 경비 같은 건 61살 정도에는 가능하더라도요. 그런데 65세가 넘으니까 이제 경비도 안 써줘요. (최OO, 66세 남, 61세 퇴직)

면접을 여기저기 몇 군데 봤었어요. 구청에서 하는데도 있고. 그런데 단순노동 말고는 없죠. 단순노동 말고는 나이 먹은 사람들은 써주지를 않아요. (배OO, 67세 남, 58세 퇴직)

업종 공공서비스업 일자리 비중은 점차 증가

퇴직자가 종사하는 업종은 대체로 퇴직 전후 큰 변화를 보이지 않았다. 다만 공공서비스업의 증가가 눈에 띈다. 퇴직 후 첫 일자리 중 6.6%, 두 번째 일자리 중 8.5%, 세 번째 일자리 중 9.7%는 공공서비스업이다. 이는 정부의 ‘공공일자리 확대’ 사업의 영향으로 보인다. 그 외에 농업·림업·기타서비스업·건설업의 경우 갈수록 비중이 증가하는 경향을 보였고, 반대로 광공업·운수통신업·금융 및 부동산업의 경우 갈수록 비중이 감소하는 경향을 보였다.

정부지원 일자리 보면 도로차량들 관리라든가 주차관리라든가 심지어는 밤에 개인택시 불법영업하는 것 단속하는 일도 있더라고요. 이런 자리에 일을 시키려고 많이 노력하는데 결과적으로 거기에 인원들이 한정되어 있죠. (남OO, 64세 남, 57세 퇴직)



● 퇴직 후 3회 이상 재취업한 집단의 특징

퇴직 후 여러 개의 일자리를 거친 사람들은 그렇지 않은 사람들과 무엇이 다를까? 이를 파악하기 위해 전체 퇴직자 집단을 변수에 따라 구분하여, 해당 집단 중 퇴직 후 3회 이상 재취업한 사람들의 비율을 살펴봤다. 이는 어떤 특성을 가진 집단이 퇴직 후 비교적 더 많은 수의 일자리를 거치는 지 알아보기 위한 것으로, 이 비율이 높을수록 퇴직 후 여러 일자리를 거치는 것으로 해석할 수 있다.

먼저 기초 특성에 따라 이 비율을 살펴봤다. 남성(24.8%)이 여성(21.5%)보다 많은 일자리를 경험한 비율이 높았고, 연령대가 높을수록(65~69세 31.3% > 60~64세 29.1% > 55~59세 19.6% > 50~54세 16.8%) 더 많은 일자리를 경험했다. 이는 60대 이상의 고연령 집단도 여전히 재취업 시장에 남아 계속해서 일자리를 이동하고 있는 현실을 보여준다. 참고로 65~69세 집단 중 40%는 응답 시점 현재 완전 은퇴하고 일을 그만두었지만 60%는 여전히 현재 재취업 일자리에서 근로중이다. 이들은 현재 근무하는 일자리를 그만두고 또 다른 일자리로 이동할 여지가 있다. 즉, 퇴직 후 일자리 이동은 60대에서 그치지 않고 70대 이후까지 이어질 것으로 해석할 수 있다.

〈기초 특성별 3회 이상 재취업자 비율(%)〉

| 구분 | 3회 이상 재취업자 비율 | |
|-------------|---------------|------|
| 성별 | 남성 | 24.8 |
| | 여성 | 21.5 |
| 연령대별 | 만 50~54세 | 16.8 |
| | 만 55~59세 | 19.6 |
| | 만 60~64세 | 29.1 |
| | 만 65~69세 | 31.3 |
| 퇴직 후 경과 기간별 | 0~4년 | 15.2 |
| | 5~9년 | 31.8 |
| | 10년이상 | 39.8 |

대상 : 퇴직자 1808명

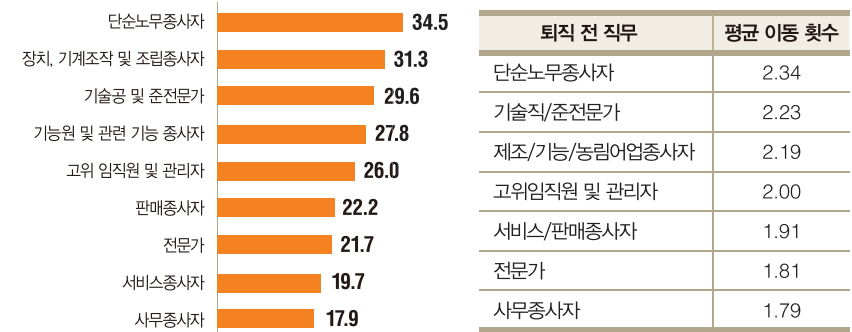
퇴직 후 경과한 기간이 길수록 재취업 횟수도 많다. 퇴직 후 경과기간이 10년 이상인 경우 39.8%가 3개 이상의 일자리를 경험했고, 5~9년인 경우 이 비율은 31.8%, 0~4년인 경우 15.2%였다. 다만 퇴직 후 경과한 기간은 대개 연령에 비례하기 마련이므로 해석에 유의해야 한다.

응답자의 연령 외에도 퇴직 전 직무에 따라 퇴직 후 이동 횟수가 달라졌다. 가장 이동 경험이 많은 집단은 '단순노무종사자' 집단이다. 34.5%가 3회 이상 재취업했다. 고용안정성이 높지 않고 재직기간이 짧은 직무 특성상 자연스러운 결과로 보인다. 반면 가장 이동 경험이 적은 집단은 사무종사자로, 이 비율이 17.9%에 그쳤다.

한국고용정보원 23)의 연구에서도 퇴직 전 직무에 따라 재취업 경로가 달라지는 현상을 분석했

는데, 베이비부머 퇴직자 중 생산직은 사무직에 비해 나이와 상관없이 비교적 재취업이 용이했다. 본 조사에서도 단순노무종사자(2.34)와 기술직/준전문가(2.23), 제조/기능/농림어업종사자(2.19)의 이동 횟수가 가장 많았다. 반면 이동이 가장 적은 집단은 사무종사자(1.79)였다.

〈직무별 3회 이상 재취업자 비율 및 평균 이동 횟수(%, 회)〉



대상 : 퇴직자 1808명

23) 김은석, 양안나, 장서영, 하지영, 송스란(2017), 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 및 경력개발 이해를 위한 질적 중단 연구, 한국고용정보원



2. 일자리 이동유형과 유형별 재취업 과정

1) 5가지 일자리 이동유형

이동유형 정의 동종취직·이종취직·동종창업·이종창업·단순노무

5060 퇴직자의 재취업 유형은 기준에 따라 다양하게 정의할 수 있다. 본고에서는 '퇴직 후 재취업 일자리의 속성'을 중심으로 일자리 이동경로 유형을 총 5가지로 정의했다. 먼저, 임금근로 여부에 따라 크게 취직과 창업으로 구분했다. 다음으로 기존 일자리와의 유사성에 따라 취직자는 '동종취직, 이종취직, 단순노무'로, 창업자는 동종창업과 이종창업으로 구분했다.

5가지 일자리 이동 경로 유형을 하나씩 살펴보면 다음과 같다. <도표 2-10> 참조 ①‘**동종취직**’은 기존 일자리와 유사한 직종에 임금근로자로 취직하는 경우이며, ②‘**이종취직**’은 기존 일자리와 다른 직종에 임금근로자로 취직하는 경우다. 반대로 ③‘**동종창업**’은 기존 일자리와 유사한 직종에서 창업을 하는 경우, ④‘**이종창업**’은 기존 일자리와 다른 직종에서 창업을 하는 경우다. ⑤‘**단순노무**’는 특별한 기술이나 경력이 불필요한 일자리이다. 임금근로에 해당하지만 다른 취직유형과 임금 등의 특성이 상이하기 때문에 별도로 구분했다. 필요에 따라 ‘단순노무’, 또는 ‘단순노무 취직’으로 지칭했다.

예를 들어, 어떤 사람이 무역회사에서 임원으로 근무하다 50대 중반에 퇴직했다고 하자. 이 사람이 다른 무역회사로 옮겨 일을 한다면 동종취직에 해당한다. 업종을 전환해 주택관리업체에 취직했다면 이종취직이다. 경력을 살려 무역회사를 차렸다면 동종창업에 해당하고, 음식점을 창업했다면 이종창업에 해당한다. 경비로 취직했다면 단순노무 취직에 해당한다.

<도표 2-10> 일자리 이동 유형 구분

| 임금근로여부 | 기존 일자리와의 관련성 | | |
|----------|--------------|------|----------|
| | 동종 | 이종 | 단순노무 |
| 임금 (취직) | 동종취직 | 이종취직 | 단순노무(취직) |
| 비임금 (창업) | 동종창업 | 이종창업 | - |

일자리 이동 유형 내에서도 다시 세부 구분을 했다. 동종취직(유형1)은 다시 ‘임원 및 고위 관리직’, ‘관리자 및 실무직’으로 나뉜다. 전자는 고문이나 임원 등으로 초빙되어 가는 경우, 후자는 관리 및 실무직으로 취직하는 경우다. 이종취직(유형2)은 ‘기존 경력과 유관’, ‘기존 경력과 무관’으로 나뉜다. 예를 들어 통신업체에서 일하던 사람이 전기전자 분야에 대한 지식과 경력을 살려 식품업체에서 설비관리 업무로 취직했다면 기존 경력과 유관한 이종취직이다. 반대로 전혀 관계없는 분야, 예를 들어 보험영업에 뛰어 들었다면 기존 경력과 무관한 이종취직이다. 동종창업(유형3)과 이종창업(유형4)는 가맹점 여부와 규모에 따라 다시 3가지로 나뉜다. ①편의점이나 치킨 프랜차이즈 등 가맹점 창업, ②상시근로자 10인 미만이고 연간 매출액 1.5억 이하인 분식집 등 소규모 자영업, ③상시근로자가 10인 이상이거나 연간 매출액 1.5억 초과인 일반 자영업이다. 마지막으로 단순노무(유형 5) 일자리는 종사상 지위에 따라 상용직, 임

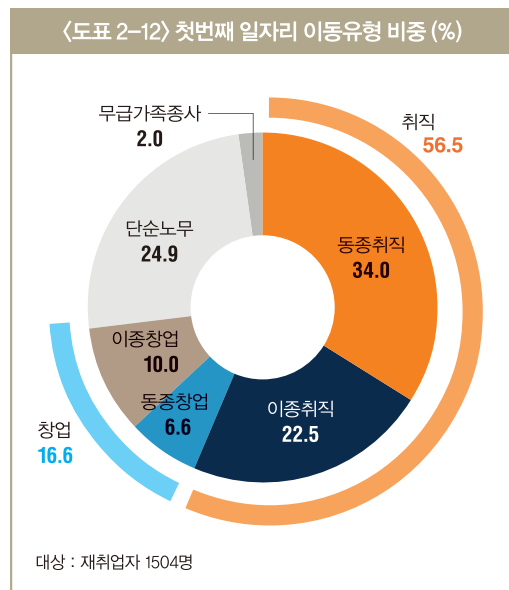
<도표 2-11> 일자리 세부 이동 유형

| 일자리 이동 유형 | 임금근로 여부 | 경력 관련성 | 세부 유형 | 내용 |
|-------------|----------|------------|-------------|--|
| 동종취직 (유형1) | 임금 (취직) | 직전 일자리와 동종 | 임원 및 고위 관리직 | 임원, 고문 등으로 초빙 |
| | | | 관리자 및 실무직 | 관리직 및 실무자로 근무 |
| 이종취직 (유형2) | 임금 (취직) | 직전 일자리와 이종 | 기존 경력과 유관 | 기존 일자리와 다른 업종이지만 원래의 경력을 활용해 재취업 |
| | | | 기존 경력과 무관 | 새로운 지식과 기술을 익혀 기존 일자리와 다른 업종으로 재취업 |
| 동종창업 (유형3) | 비임금 (창업) | 직전 일자리와 동종 | 가맹점 창업 | 본사의 관리를 받는 가맹점 창업 |
| | | | 소규모 자영업 | 가맹점을 제외한, 상시근로자 10인 미만이고 연간 매출액 1.5억 이하인 소규모 자영업 |
| | | | 일반 자영업 | 가맹점을 제외한, 상시근로자가 10인 이상이거나 연간 매출액이 1.5억 초과인 개인/법인 사업장 |
| 이종창업 (유형4) | 비임금 (창업) | 직전 일자리와 이종 | 가맹점 창업 | 본사의 관리를 받는 가맹점 창업 |
| | | | 소규모 자영업 | 가맹점을 제외한, 상시근로자 10인 미만이고 연간 매출액 1.5억 이하인 소규모 자영업 |
| | | | 일반 자영업 | 가맹점을 제외한, 상시근로자가 10인 이상이거나 연간 매출액이 1.5억 초과인 개인/법인 사업장 |
| 단순노무 (유형5) | 임금 (취직) | 해당없음 | 상용직 | 고용계약기간이 1년 이상인 정규직원 또는 고용계약기간이 정해지지 않더라도 소정의 채용절차에 의해 입사해 인사관리 규정을 적용 받는 자 |
| | | | 임시직 | 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만이거나 일정 사업(1년 미만에 완료)의 필요에 의해 고용된 경우 |
| | | | 일용직 | 고용계약기간이 1개월 미만이거나 하루 단위로 고용되어 근로의 대가를 일당으로 받는 사람 |
| 기타 (무급가족종사) | 해당없음 | 해당없음 | 해당없음 | 가족이 경영하는 사업체에서 무보수로 주당 18시간 이상 근로 등 |

시직, 일용직으로 구분했다. 기타 유형은 무급가족종사자로, 가족이 경영하는 사업체에서 무보수로 주당 18시간 이상 근로하는 경우 등을 말한다. 본고에서는 분석 의도에 따라 무급가족종사자를 재취업자로 분류하기도 했으나, 임금이나 근로시간 등 근로조건을 분석하는 항목에서는 제외했다.

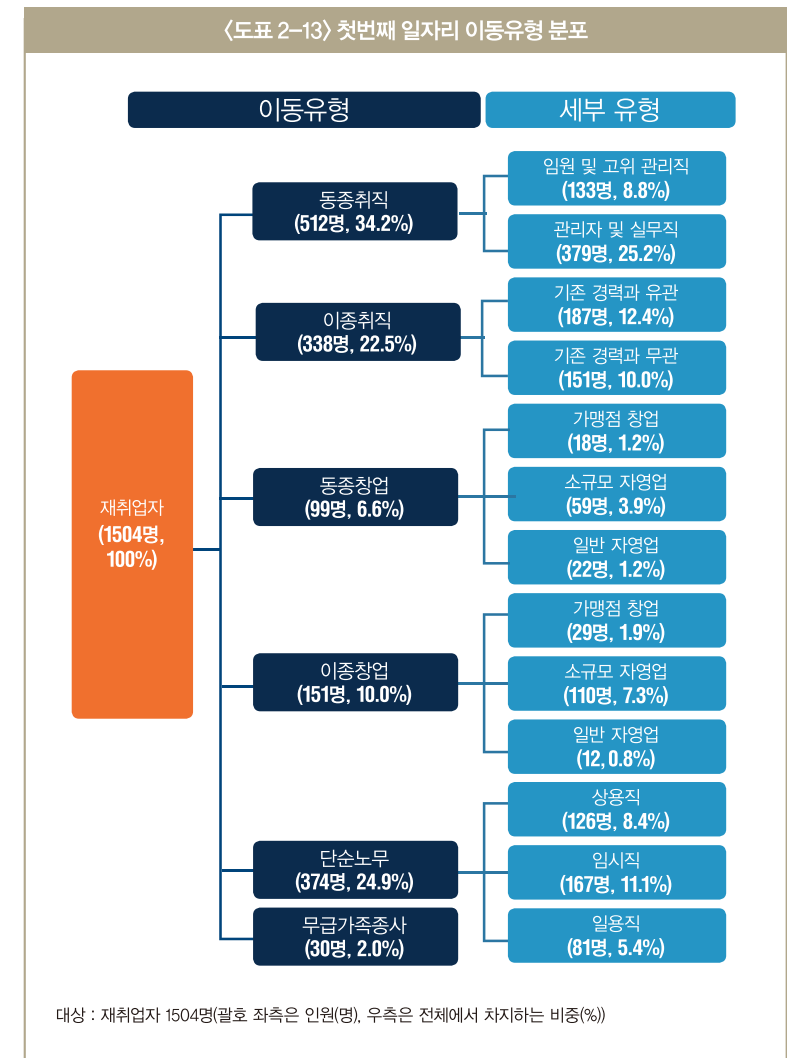
이동유형 현황 100명 중 57명은 취직, 17명은 창업, 25명은 단순노무

퇴직자들의 재취업 유형을 대략적으로 파악하기 위해 먼저 ‘취직(동종·이종), 창업(동종·이종), 단순노무’ 세 가지로 구분해 살펴보았다. 단순노무 역시 임금근로 일자리이므로 취직에 속하지만, 여기서는 다른 취직과 구분했다. 취직이 56.5%로 가장 많고, 창업은 16.6%, 단순노무 취직이 24.9% 수준이다. 여기서 취직을 동종취직과 이종취직으로, 창업을 동종창업과 이종창업으로 다시 나누고 단순노무취직을 더하면 5가지 이동유형이 된다.



5가지 이동유형 중 가장 많은 경로는 ‘동종취직’(34.0%)이다. (<도표 2-12> 참조) 퇴직자 세 명 중 한 명은 퇴직 전과 동종업계 회사로 재취업하는 셈이다. 동종취직 다음으로 많은 비중을 차지하는 경로는 ‘단순노무’(24.9%)이다. 그 다음은 ‘이종취직’(22.5%)이었고, 이후 ‘이종창업’(10.0%), ‘동종창업’(6.6%) 순이다. ‘무급가족종사’로 이동했다는 응답(2.0%)도 일부 있었다.

퇴직 후 일자리 경험이 있는 퇴직자 1504명의 일자리이동을 다시 세부 유형별로 나누어 보면 총 13개가 된다. (<도표 2-13> 참조) 동종취직의 경우 임원 및 고위관리직(8.8%)으로 취직하는 경우보다는 관리자 및 실무직(25.2%)으로 취직하는 경우가 많았다. 이종취직의 경우 기존 경력과 유관(12.4%)한 일자리가 무관(10.0%)한 일자리와 비슷한 비중이었다. 동종창업에서는 소규모 자영업(3.9%)이 비교적 많았고, 이종창업에서도 소규모 자영업(7.3%)이 가장 많았다. 단순노무 일자리에서는 임시직(11.1%)이 가장 큰 비중을 차지했다.



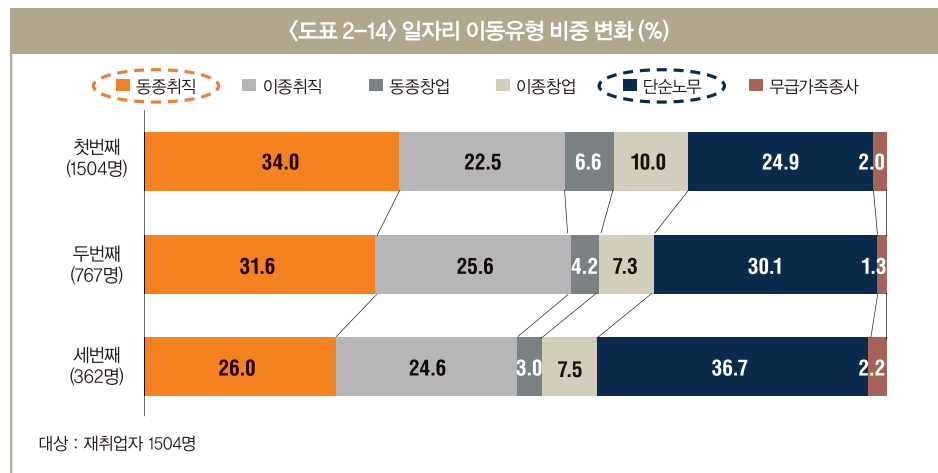
이동유형별 비중 추이 일자리를 이동할수록 동종취직 감소, 단순노무 증가

일자리 이동유형의 비중을 이동 차수별로 비교해 보았다. <도표 2-14>를 볼 때는 두 가지 점에 주의해야 한다. 첫째, 일자리를 이동한 사람의 수는 첫 번째에서 세 번째까지 각각 1504명 → 767명 → 362명으로 줄어드는데, 이동하지 못한 사람 모두가 일을 그만둔 것은 아니다. 이전 일자리에 여전히 재직하는 사람도 있다. 참고로 두 번째 일자리로 이동하지 않은 737명 중, 첫 번째 일자리에 머무른 사람이 510명, 첫 번째 일자리를 그만두고 은퇴한 사람이 227명이다. 본 분석에서는 이렇게 해당 일자리에 머무르거나 퇴직한 경우를 제외하고, 다음 일자리

로 이동한 사람을 각각100%로 보아 이동유형별 비중을 비교하고자 했다.

둘째, 일자리 이동에서 '동종'과 '이종'은 직전 일자리와의 관련성을 나타낸다는 점에 주의해야 한다. 첫 번째 이동에서 '동종'은 생애 주된 일자리와 동종인지 이종인지를 의미하지만, 2차 이동은 두 번째 일자리가 첫 번째와 동종인지 이종인지를 의미하고, 3차 이동은 세 번째 일자리가 두 번째와 동종인지 이종인지를 의미한다.

이동 차수별 특징을 살펴보면 가장 먼저 눈에 띄는 것은 첫 번째 이동유형에서 가장 많은 비율을 차지한 '동종취직'(34.0%)이 두 번째(31.6%), 세 번째(26.0%)로 갈수록 줄어든다는 점이다. 대신 단순노무로 이동하는 비중이 늘어난다. 첫 번째 이동유형에서는 단순노무 비중이 24.9%로 나타났는데, 두 번째에서 이 비율은 30.1%로 높아지고 세 번째에서는 36.7%로 증가한다. 이종취직의 경우 첫 번째(22.5%), 두 번째(25.6%), 세 번째(24.6%) 이동 비율에 큰 차이가 없었고, 동종창업과 이종창업은 소폭 감소했다.

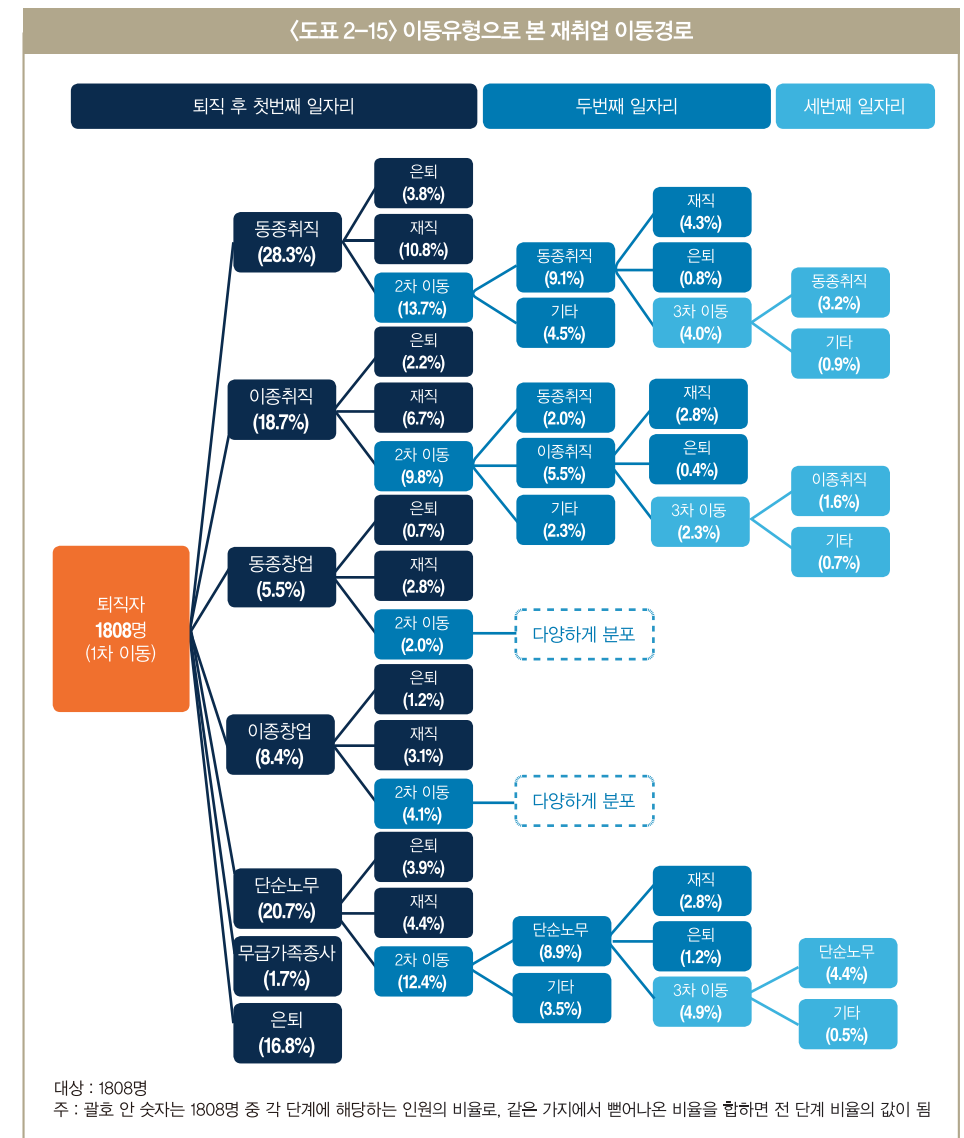


첫 일자리 이동유형이 2차, 3차 이동에 영향

5060 퇴직자들의 재취업 일자리 이동경로는 생각보다 더 복잡하고 다양하다. 퇴직자들의 일자리 이동경로를 이동유형에 따라 나타내면 <도표 2-15>와 같은 모양이 된다. 참고로 도표에서 괄호 안 비율은 전부 '1808명 중 해당 집단이 차지하는 비율'을 의미한다.

첫 재취업부터 시작해 2차, 3차까지 이어지는 다단계 이동경로를 살펴보면 한 가지 특징이 두드러진다. 바로 첫 일자리의 이동유형이 2차, 3차 이동유형과 동일하게 이어지는 경우가 많았다는 점이다. 첫 일자리 이동유형이 '동종취직'인 경우, 2차 이동을 한 13.7% 중 '동종취직' 비중이 9.1%로 높았다. 이 중 3차 이동을 한 집단(4.0%)를 다시 살펴보면 역시 '동종취직'을 택

한 비율이 3.2%로 높았다. 이러한 현상은 '이종취직'과 '단순노무'에서도 마찬가지로 나타난다. 1차 이동유형이 '이종취직'인 경우 2차 이동을 한 집단(9.8%) 중 '이종취직'(5.5%)의 비율이 높았고, 3차 이동을 한 경우(2.3%)에도 그 중 이종취직(1.6%) 비중이 높았다. 단순노무 취직에서 이러한 경향이 가장 강하게 나타났다. 1차 이동유형이 '단순노무'이고 2차 이동을 한 집단(12.4%) 중 '단순노무'(8.9%) 비중이 가장 높았고, 여기서 다시 3차 이동을 한 경우(4.9%) '단순노무' 비중이 4.4%로 대부분을 차지했다.



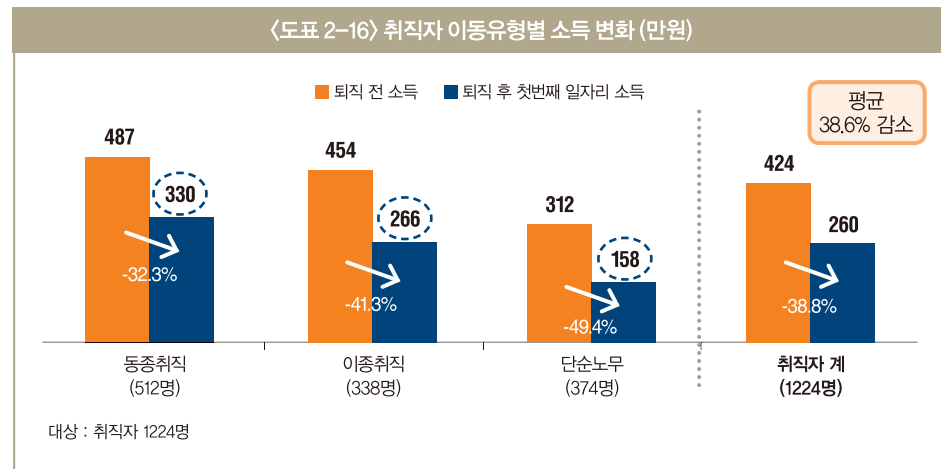
2) 이동유형별 소득 및 만족도

이 장에서는 앞서 구분한 5가지 이동유형에 따라 재취업 전후 소득 수준과 일자리에 대한 만족도가 어떻게 달라지는 지 살펴보았다. 다만 취직과 창업은 근로 특성이 다른 점을 감안해 취직자(동종취직, 이종취직, 단순노무)는 취직자끼리, 창업자(동종창업, 이종창업)는 창업자끼리 비교했다. 또 유형 내 세부유형간 차이가 나타나는 경우 추가 분석을 통해 소득수준과 만족도 차이를 파악했다.

취직자 소득 및 만족도는 '동종취직' > '이종취직' > '단순노무'

취직자의 재취업 전후 소득 변화를 이동유형별로 비교해 보았다. 이 때 소득은 퇴직자 본인의 세후 월소득을 기준으로 했다.

분석 결과 동종취직자가 이종취직자보다, 그리고 이종취직자는 단순노무 취직자보다 재취업 전후 소득수준이 높고, 소득 변화폭도 적은 것으로 나타났다. 동종취직자의 재취업 전후 소득은 퇴직 전 487만원에서 재취업 후 330만원으로 32.3% 감소했다. 이종취직자의 경우 소득이 퇴직 전 454만원에서 266만원으로 41.3% 감소했다. 퇴직 전후 소득 모두 동종취직자가 이종취직자보다 높다는 점을 알 수 있다. 단순노무 취직자는 세 가지 세부유형 중 재취업 전후 소득이 가장 낮았다. 소득은 퇴직 전 312만원에서 158만원으로 49.4% 감소했다.



일자리에 대한 만족도는 재취업 후 소득 수준과 비례했다. 만족도는 '만족비율'을 통해 측정했는데, 이는 4가지 만족도 항목에 대해 각각 '만족한다'고 답한 사람들의 비율이다. 평균

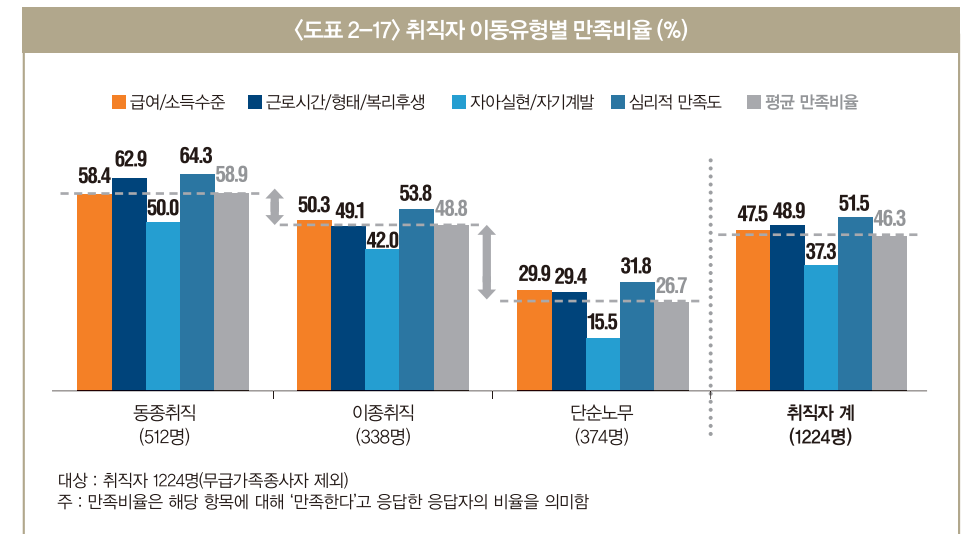
만족비율은 4가지 만족비율을 평균한 값이다. 재취업한 일자리에 대한 평균 만족비율은 동종취직(58.9%), 이종취직(48.8%), 단순노무(26.7%) 순으로 높았다. 4가지 만족도 항목 중 급여/소득수준에 대한 만족비율은 실제 소득에 비례할 것으로 예상할 수 있는데, 분석 결과도 예상과 같았다. 급여/소득수준 외에 '근로시간/형태/복리후생, 자아실현/자기계발, 심리적만족도'에 대한 만족비율 역시 소득에 비례하여 높았다. 소득이 높은 일자리일수록 기타 항목에 대한 만족도도 높게 나타나는 것으로 해석할 수 있겠다.

4가지 만족도 항목 중 자아실현/자기계발 항목의 만족비율이 눈에 띄게 낮았다. 전체 취직자의 평균 만족비율은 46.3%이지만 자아실현/자기계발 항목의 만족비율은 37.3%에 그쳤다. 특히 단순노무 일자리의 경우 자아실현/자기계발에 대한 만족도가 15.5%로 현저히 낮았다. 이는 대부분의 개인이 어쩔 수 없는 상황에 따라 단순노무 취직을 선택하며, 일의 내용도 만족스럽지 못한 현실을 보여준다.

경비직을 원해서 하기보다는, 할 수 있는 게 경비밖에 없더라구요.

내가 갈 수 있는 곳이. 퇴직자들 경비원 교육을 하는 곳이 있길래 그 쪽으로 바로 들어갔어요. 돈 때문도 있지만, 킬링타임이죠. 집에 하루 종일 있을 수 없으니까.

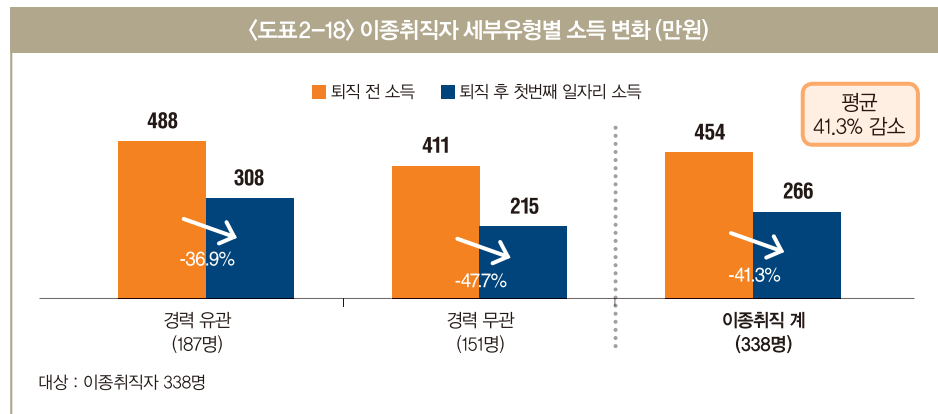
(김OO, 65세 남, 60세 퇴직, 단순노무 취직)



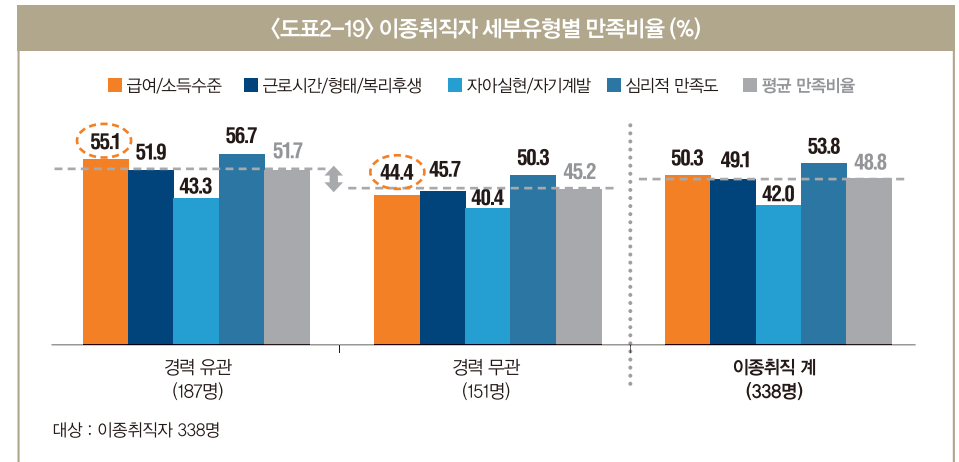
기존 경력 활용하면 소득감소 적고 만족도 높아

이종취직자는 퇴직 전 직업과 다른 새로운 직종으로 취직한 경우인데, 이 중에서도 본인의 기존 경력을 활용한 경우(경력유관 이종취직)와 그렇지 않은 경우(경력무관 이종취직)는 재취업 후 소득과 만족도 차이가 있었다. 경력유관 이종취직자의 소득은 월 308만원으로 퇴직 전 488만원에 비해 36.9% 감소했다. 그에 비해 경력무관 이종취직자는 퇴직 전 411만원에서 재취업 후 215만원으로 감소해, 소득 변화율이 -47.7%에 달했다. 퇴직자가 기존 경력과 무관하게 이종취직할 경우 새로운 업종에서 초보와 마찬가지로인 상황이므로 저임금을 감수할 수 밖에 없는 것으로 보인다.

*조금이라도 관련이 있으면 모를까, 아예 제가 안 해본 걸로 직종을 바꾸면 제가 그쪽은 경험이 전혀 없는 거잖아요. 밑바닥부터 다시 시작하는 거나 마찬가지죠.
(조OO, 53세 남, 52세 퇴직, 경력 무관 이종취직)*



경력유관 이종취직자의 만족비율(51.7%)은 경력무관 이종취직자(45.2%)보다 다소 높았다. ‘급여/소득수준’에 대한 만족비율은 각각 55.1%, 44.4%로, 세부 항목 중 차이가 가장 컸다. 이는 경력유관 이종취직자(308만원)와 경력무관 이종취직자(215만원)의 소득 차이를 생각하면 당연한 결과다. ‘근로시간/형태/복리후생’, ‘자아실현/자기계발’, ‘심리적만족’ 항목 모두 경력유관 이종취직자의 만족 비율이 2.9~6.4%포인트 높았다.

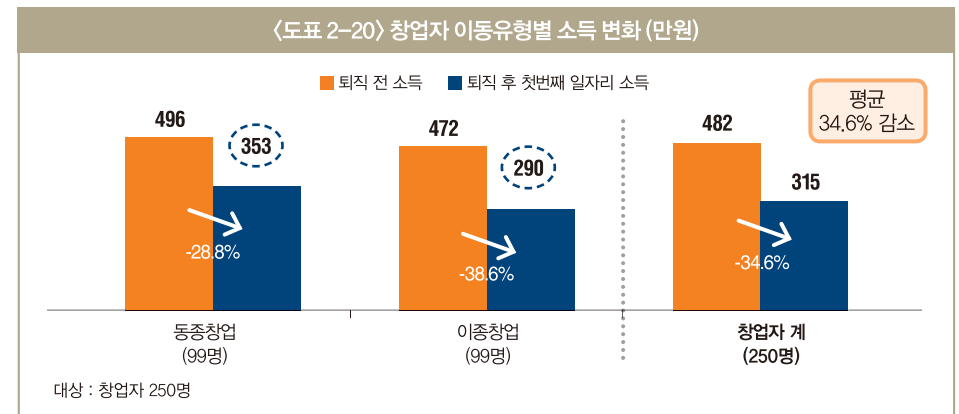


창업자 동종창업이 이종창업보다 소득 및 만족도 높아

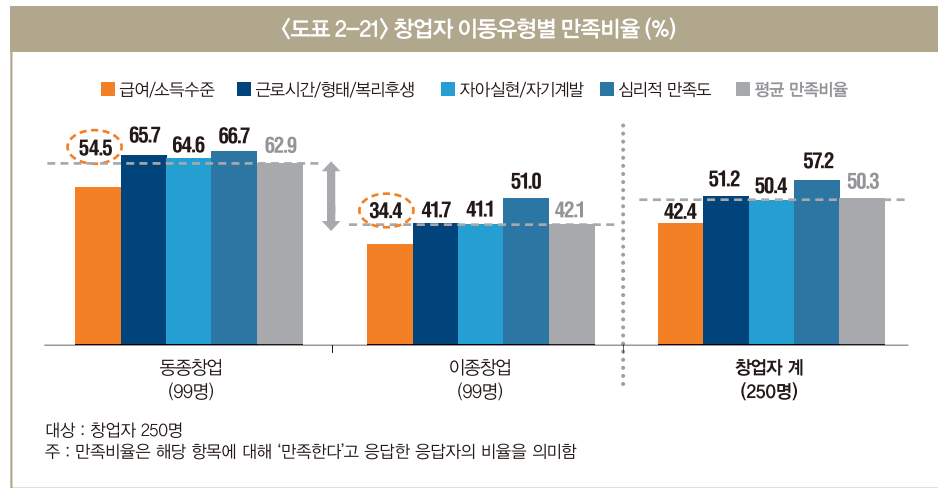
창업자의 재취업 전후 소득 변화를 동종창업과 이종창업으로 구분해 비교해 보았다. 동종창업자가 이종창업자보다 재취업 전후 소득수준이 높았고, 소득 변화도 적었다. 동종창업자의 재취업 전후 소득은 퇴직 전 496만원에서 재취업 후 353만원으로 28.8% 감소했고, 이종창업자의 소득은 퇴직 전 472만원에서 290만원으로 38.6% 감소했다.

창업 후 일자리에 대한 만족도는 소득 수준과 비례했다. 재취업한 일자리에 대한 평균 만족비율은 동종창업(62.9%)이 이종창업(42.1%)보다 뚜렷하게 높았다. 특히 급여/소득수준 만족비율의 차이가 컸는데, 동종창업자는 54.5%가 만족하는 반면 이종창업자는 34.4%만 만족했다.

창업자의 평균 만족비율은 50.3%로, 취직자의 평균 만족비율인 46.3% (<도표 2-17>



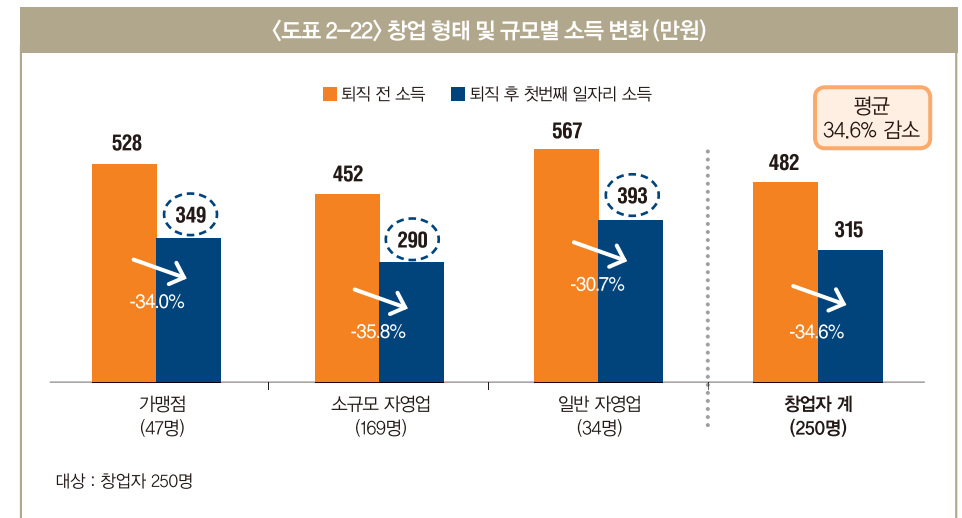
참조)와 비슷한 수준이었다. 그러나 항목별로 자세히 살펴보면 만족하는 항목이 달랐다. 창업자의 경우, 심리적 만족도 항목의 만족비율은 57.2%로 4가지 항목 중 가장 높았다. 반면 취직자의 경우 자아실현/자기계발 항목의 만족비율이 37.3%로 가장 낮았다. 창업자의 경우 근로시간이나 환경 등을 비교적 자신의 뜻대로 조절할 수 있고, 업무를 스스로 결정할 수 있다는 점이 긍정적으로 작용한 것으로 보인다.



소규모 자영업자보다 소득 높지만, 만족도는 낮은 가맹점주

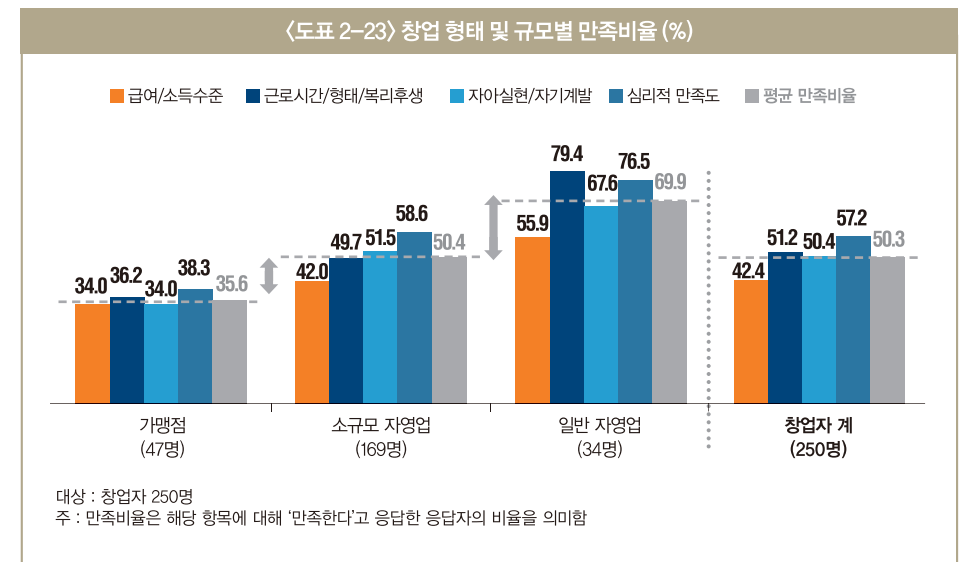
창업자의 소득과 만족도에 영향을 주는 주요 요인으로 가맹 여부와 창업 규모를 들 수 있다. 먼저 가맹점주의 경우 본사에 로열티를 지불하는 대신 비교적 쉽게 창업이 가능하다. 반면 가맹점주가 아닌 자영업자는 본인이 직접 아이템 선정부터 인테리어, 종업원 교육까지 해야 한다. 상황에 따라 자영업자의 일자리 환경은 서로 다를 수 있으나, 본 분석에서는 가장 중요한 요인을 창업 규모라고 보고 이에 따른 차이를 분석했다. 즉 창업한 사람 중 ①가맹점주를 먼저 별도로 구분하고, 나머지 자영업자를 종사자 수와 매출규모에 따라 ②소규모 자영업자와 ③일반 자영업자로 나누었다.²⁴⁾ 세 가지 세부 유형(총 250명) 중 인원 수가 가장 많은 유형은 소규모 자영업(169명)이다.

24) 가맹점은 프랜차이즈 본사가 있는 자영업, 소규모 자영업은 상시근로자 10인 미만 및 연 매출 1억 5천만원 미만인 자영업자이며, 일반 자영업은 가맹점과 소규모 자영업을 제외한 나머지를 의미한다. 본 분석에서는 동종창업과 이종창업을 통합한 후 창업 규모에 따라 세부유형을 나누었는데, 이는 통합 전 세부유형별 집단별 인원이 적기 때문이다. 동종창업자 99명 중 18명은 가맹점, 59명은 소규모 자영업, 22명은 일반 자영업이었고 이종창업자 151명 중에서는 29명이 가맹점, 110명이 소규모 자영업, 12명이 일반 자영업이었다.



세 가지 세부유형별 소득을 비교해보면 소규모 자영업자(290만원)의 소득이 가장 낮았고, 일반 자영업자(393만원)의 소득이 가장 높았다. 소규모 자영업자의 퇴직 전 소득은 452만원으로 가장 낮다. 또 재취업 후 가장 큰 폭(35.8%)으로 감소해 290만원으로 낮아졌다. 반면 일반 자영업자의 경우 퇴직 전 소득이 평균 567만원으로 가장 높다. 창업 후 소득이 30.7% 감소했지만 여전히 393만원으로 높은 수준이었다.

가맹점주의 소득은 소규모 자영업자보다 높고, 일반 자영업자보다 낮았다. 퇴직 전 528만



원에서 재취업 후 349만원으로 34.0% 감소했다. 전반적으로 퇴직 전 소득이 높을수록 창업 후 소득도 높았다. 창업 후 일자리에 대한 만족도 역시 가맹 여부, 창업 규모에 따른 차이가 분명했다. 평균 만족비율은 가맹점주(35.6%)가 소규모 자영업자(50.4%) 보다 낮았다. 반면 일반 자영업자(69.9%)의 만족도는 뚜렷하게 높았다.

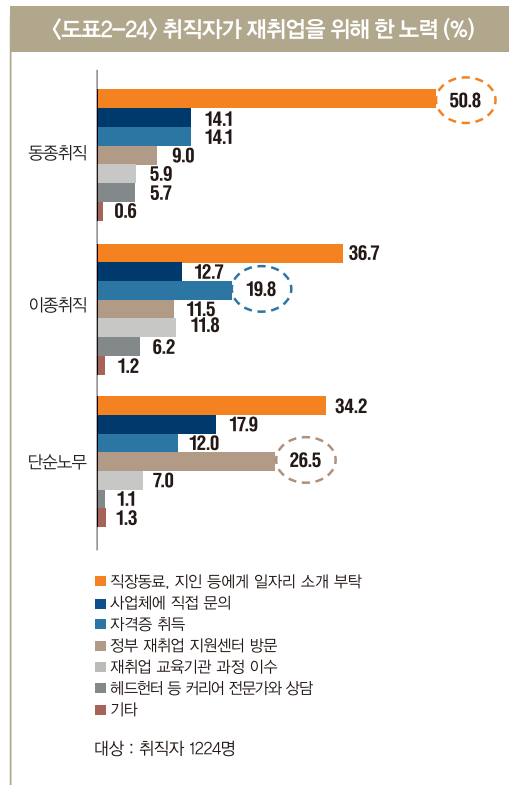
한 가지 눈에 띄는 것은 가맹점주가 소규모 자영업자보다 소득이 높은데도 급여/소득수준에 대한 만족비율이 낮다는 점이다. 평균 소득이 349만원인 가맹점주의 급여/소득수준에 대한 만족비율은 34.0%에 불과했지만, 소규모 자영업자(290만원)의 만족비율은 42.0%에 달해 저소득임에도 오히려 높았다. 전반적 만족비율 역시 가맹점주가 소규모 자영업자보다 낮았다. 이는 소규모 자영업자의 경우 경제적인 부분을 제외한 근로환경에 대해 전반적으로 만족하는 반면, 가맹점주는 독립적이지 않은 창업 환경에 대해 전반적으로 만족도가 낮은 것으로 해석할 수 있다.

가장 만족도가 높은 집단은 일반 자영업자다. 급여/소득수준에 대한 만족비율은 55.9%로 다른 항목에 비해 비교적 낮은 편이나 근로시간/형태/복리후생에 대한 만족비율이 79.4%로 매우 높았다. 심리적 만족비율 역시 76.5%로 높은 편이었다.

3) 이동유형별 재취업 과정

취직자 재취업 방법 1위는 '지인에게 소개 부탁'

취직자가 구직을 위해 가장 많이 시도한 방법은 '직장동료, 지인 등에게 일자리 소개 부탁'이었다. 다만 지인 소개에 의존한 비율은 이동유형별로 조금씩 달랐다. 동종취직의 경우 50.8%가 지인을 통해 구직 활동을 했고, 이종취직은 36.7%만이 지인을 통했다. 단순노무는 이 비율이 34.2%로 더 낮았다.



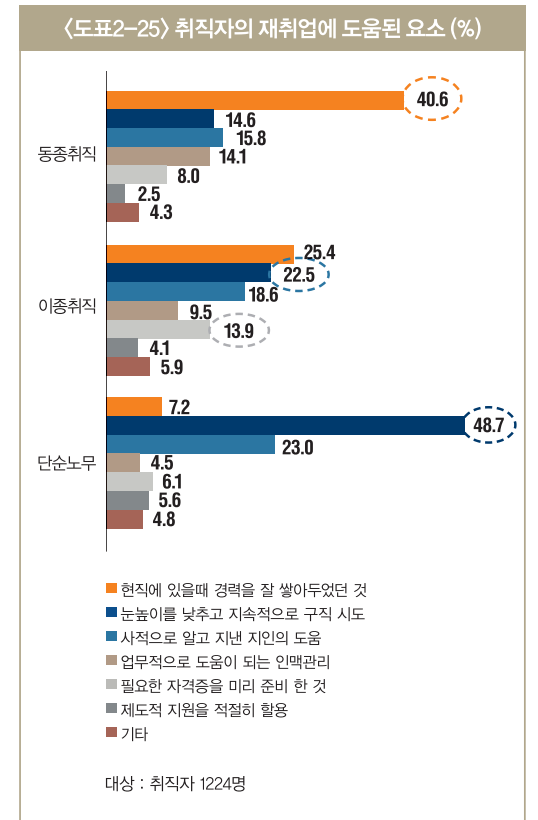
퇴사 통보 후에 6개월 유예기간을 줘요. 그때 리쿠르트를 시작하는거죠. 여기저기 내 커리어에 맞는 공기업 공채라든가 사기업 같은 데에 이력서를 넣고 그동안 쌓아왔던 인적 네트워크를 통해서 그야말로 인사청탁을 하는 거죠. "나 옷 벗고 나왔는데 너 나 잘 알지 않느냐. 당신은 아직 현직에 있으니까 알음알음해서 내 자리 하나 마련해줄 수 있지 않느냐." 하구요. (이100, 66세 남, 57세 퇴직, 동종취직)

이종취직은 동종취직에 비해 '자격증 취득'에 의존한 비율이 19.8%로 높았고, '재취업 교육 기관 과정 이수' 비율도 11.8%로 비교적 높은 편이었다. 단순노무의 경우 '정부 재취업 지원센터 방문' 등을 이용해 구직 한 비율이 26.5%로, 지인 부탁(34.2%)에 이어 두 번째로 많았다.

재취업 성공요인, 동종취직은 '경력' vs. 이종취직은 '눈높이 낮추기'

취직자에게 재취업에 가장 도움된 요소를 물었을 때, 이동유형에 따라 대답이 달랐다. 먼저 동종취직자가 재취업의 성공요인으로 가장 많이 꼽은 것은 '현직에 있을 때 경력을 잘 쌓아두었던 것'(40.6%)이었다. 반면 단순노무 취직자의 경우, '눈높이를 낮추고 구직 시도'를 통해 재취업했다는 응답이 48.7%로 절반을 차지했다. 이종취직자는 동종취직자와 단순노무 취직자의 중간 정도 성격이었다. 현직 경력을 활용해 재취업했다고 응답한 비율이 25.4%로 동종취직자보다 낮았지만 단순노무 취직자보다 높았다. 반면 눈높이를 낮춰 재취업했다는 응답은 22.5%로 동종취직자와 단순노무 취직자의 사이에 있었다.

한편 심층 인터뷰를 들어보면 고위직까지 올라갔던 중장년 퇴직자가 재취업 눈높이를 낮추는 것은 쉬운



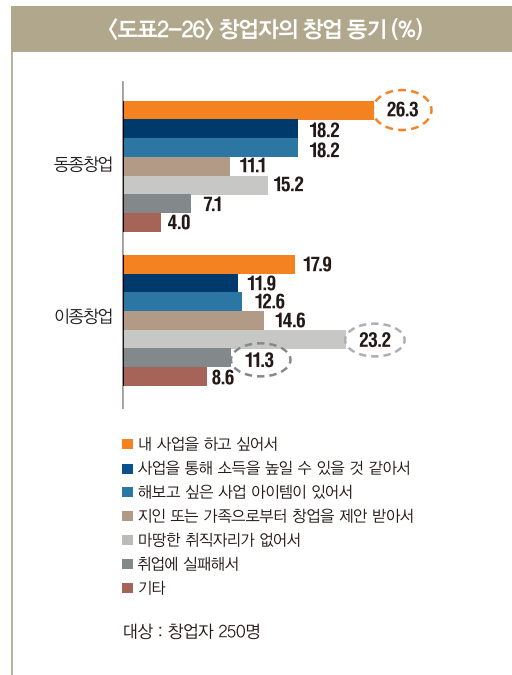
일이 아님을 알 수 있다. 그런 만큼 단순노무나 이종취직과 같은 새로운 일자리에 뛰어들기 전 가장 걸림돌이 되는 것은 무엇보다도 스스로의 '자존심'인 셈이다.

제가 알아봤던 데 중 한 곳은 한 3백만원 준다고 하더라고요. 급여는 좋은데, 직급을 과장을 주겠다는 거예요. 제가 아직 배가 불렀던 거죠. 다 버리고, 부장이 나보다 나이 열 몇 살이 어려도, 그렇게라도 해서 다녔어야 되는 건데 당시엔 못 하겠더라고요.

(안OO, 56세 남, 51세 퇴직, 구직 중)

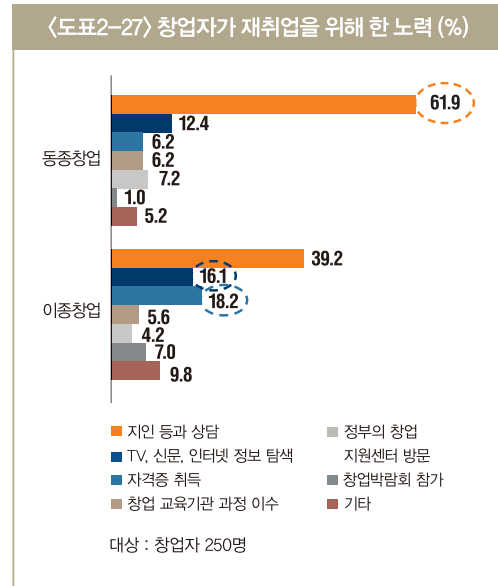
창업자 창업 동기, 동종창업은 '내 사업 하려고' vs. 이종창업은 '마땅한 취직자리 없어'

창업을 선택한 퇴직자 간에도 이 동유형에 따라 창업 동기는 서로 달랐다. 기존 경력을 살린 동종창업의 경우 '내 사업을 해보고 싶어서'(26.3%)라는 응답이 가장 많았고, '사업을 통해 소득을 높일 수 있을 것 같아서'(18.2%), '해보고 싶은 사업 아이템이 있어서'(18.2%) 등의 응답도 많았다. 사업에 대한 기대를 품고 적극적으로 창업에 나서는 것으로 볼 수 있다. 반면 이종창업은 '마음에 드는 취직자리가 없어서'(23.2%)라는 응답자가 가장 많았다. 또 '계속해서 취업에 실패해서'(11.3%) 어쩔 수 없이 창업을 하게 된 경우도 많았다.



정안되면 창업을 할 수도 있을 것 같아요. 한다면 돈이 많이 안 드는 쪽으로 해야 되겠죠. 창업은 최후의 방편이라고 생각해요. 구체적으로 언제 하겠다는 계획이 있는 건 아니구요. 결국에는 할 일이 없으니까 창업을 알아보는 거죠.

(전OO, 53세 남, 51세 퇴직, 대기업 퇴직 후 구직 중)



창업 노력, 동종창업 '지인과 상담' vs. 이종창업 '자격증 취득 및 정보 탐색'

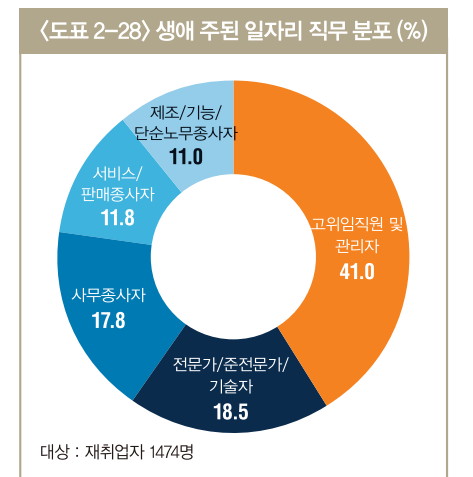
창업자에게 창업을 위한 노력을 물었을 때, 가장 먼저 나온 대답은 '지인과 상담'이었다. 취직자가 지인 부탁을 통해 일자리를 찾는 것과 유사한 결과다. 특히 동종창업에서 이 비율이 높다. 동종창업자 중 61.9%가 창업을 위해 지인과 상담을 했다고 답했다. 이종창업은 이 비율이 39.2%로 비교적 낮은 대신, 'TV, 신문, 인터넷 탐색'(16.1%)이나 '자격증 취득'(18.2%) 노력을 한 비율이 상대적으로 높았다.

한편 동종, 이종을 막론하고 창업 교육기관 과정이나 창업 지원센터, 창업박람회에 참여했다고 답한 응답자는 거의 없었다. 이러한 교육과정이나 행사가 중장년 창업자에게 실질적인 도움을 주지 못하고 있는 것으로 보인다.

3. 퇴직 전 직무에 따른 일자리 이동 특성

직무별 이동유형을 파악하기 위해 5060 재취업자가 퇴직 전 주된 일자리에서 어떤 직무에 종사했는지 살펴보았다. 직무별 분포를 보면 고위임직원 및 관리자(41.0%)가 가장 많고, 이후 전문가/준전문가/기술자(18.5%), 사무종사자(17.8%), 서비스/판매종사자(11.8%), 제조/기능/단순노무종사자(11.0%) 순 25)이다.

퇴직 전 일자리 환경을 직무별로 요약하면 〈도표 2-29〉와 같다. 급여, 근속기간 등 여러



가지 요소에서 직무별로 서로 다른 특성이 나타난다. 고위임직원 및 관리자 퇴직자의 경우 퇴직 당시 월 소득이 평균 579만원으로 가장 높고, 생애 총 근로기간(27.0년)이 가장 길다. 전문가/준전문가/기술자는 생애 주된 일자리에서 가장 오래 근무(17.3년)했고, 비교적 낮은 나이(54.9세)에 퇴직하며, 퇴직 당시 월 소득은 415만원으로 비교적 높았다. 퇴직 전 재취업 준비기간도 8.0개월로 긴 편이다. 사무종사자는 가장 이른 나이(53.3세)에 퇴직하며 퇴직 당시 월 소득은 356만원 수준이다. 서비스/판매종사자는 생애 총 근로기간(20.8년)에 비해 생애 주된 일자리 근무기간(9.8년)이 짧고, 퇴직 당시 월 소득이 245만원으로 낮은 편이다. 제조/기능/단순노무종사자는 생애 주된 일자리 근무기간(11.1년)이 짧고, 퇴직 당시 세후 월 급여(255만원)가 낮다. 퇴직 전 재취업/창업을 준비한 기간(5.2개월)도 가장 짧다.

〈도표 2-29〉 퇴직 전 직무별 특성 요약

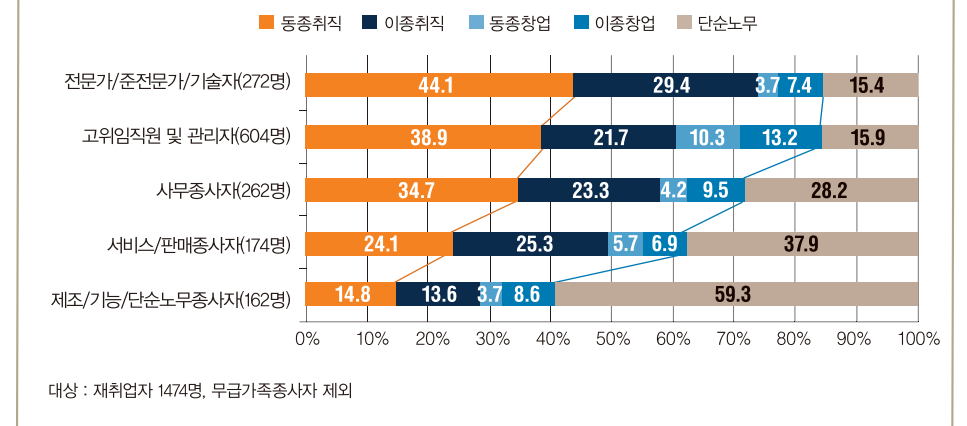
| 퇴직 전 직무 | 생애 총 근로기간 (년) | 생애 주된 일자리 근무기간 (년) | 퇴직 연령 (세) | 퇴직 당시 세후 월 소득 (만원) | 퇴직 전 재취업 준비기간 (개월) |
|---------------|---------------|--------------------|-----------|--------------------|--------------------|
| 고위임직원 및 관리자 | 27.0 | 16.6 | 54.3 | 579 | 7.1 |
| 전문가/준전문가/기술자 | 26.8 | 17.3 | 54.9 | 415 | 8.0 |
| 사무종사자 | 23.3 | 12.7 | 53.3 | 356 | 5.6 |
| 서비스/판매종사자 | 20.8 | 9.8 | 53.6 | 245 | 6.4 |
| 제조/기능/단순노무종사자 | 22.6 | 11.1 | 55.0 | 255 | 5.2 |
| 평균 | 25.1 | 14.6 | 54.2 | 434 | 6.7 |

대상 : 재취업자 1474명, 무급가족종사자 제외
 주 : 음영처리 된 값은 전체 평균보다 높은 값임

직무에 따라 서로 달랐던 일자리의 특성은 퇴직 후 일자리 경로의 차이로 이어진다. 재취업자를 대상으로 일자리 이동유형 분포를 살펴보면 직무별 차이가 뚜렷하다. 〈도표 2-30〉을 보면, 퇴직 후 동종취직 비중이 가장 높은 것은 전문가/준전문가/기술자(44.1%) 집단이다. 이후 고위임직원 및 관리자(38.9%), 사무종사자(34.7%), 서비스/판매종사자(24.1%), 제조/기능/

25) 직무별로 원활한 비교를 위해, 직무 성격 및 이동 특성이 유사한 전문가와 기술직/준전문가를 통합해 '전문가/준전문가/기술자'라 칭하고, 제조/기능/농림어업종사자와 단순노무종사자를 통합해 '제조/기능/단순노무종사자'라 칭했다.

〈도표 2-30〉 퇴직 전 직무에 따른 이동유형별 비중 (%)



단순노무종사자(14.8%) 순이다. 단순노무 재취업 비중은 동종취직 비중과 정반대의 경향을 보인다. 단순노무 재취업 비중이 가장 높은 직무는 제조/기능/단순노무종사자(59.3%)였고, 가장 낮은 직무는 전문가/준전문가/기술자(15.4%) 였다.

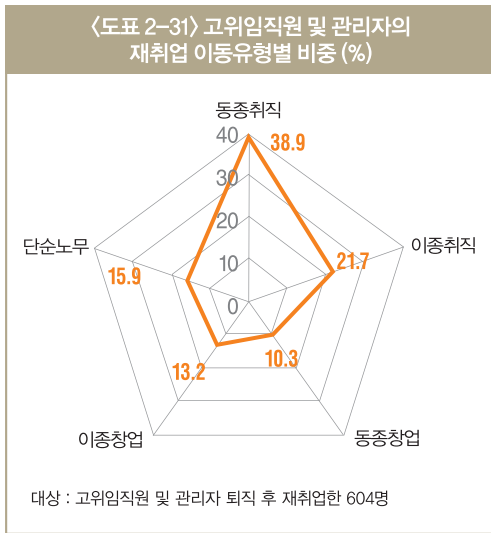
퇴직 전 직무별로 퇴직자들을 나눌 경우, 2차 이동부터는 각 이동유형에 해당하는 인원이 30명 이내로 줄어드는 경우가 많았다. 따라서 이동 특성 간 통계적 비교가 어렵다. 이러한 한계를 감안해 직무별 이동 특성은 퇴직자의 첫 번째 재취업에 초점을 맞추어 비교했다.

1) 고위임직원 및 관리자

임원 재취업자는 35.3%에 불과

고위임직원 및 관리자의 재취업 이동유형 중 가장 많은 비중을 차지하는 유형은 '동종취직'(38.9%)이다. 이후 이종취직(21.7%), 단순노무(15.9%), 이종창업(13.2%), 동종창업(10.3%) 순이다. 동종취직과 이종취직을 합한 취직 비율은 60.6%, 동종창업과 이종창업을 합한 창업 비율은 23.5%다. 취직한 60.6% 중 35.3%는 고위임직원 및 관리자이고, 나머지 25.3%는 기타 직무이다. 주된 일자리 퇴직 후 무급가족종사자로 재취업한 경우와, 일자리 시장에서 완전은 퇴한 경우는 제외했다.

고위임직원 및 관리자의 재취업 이동유형별 차이를 살펴보자. 퇴직연령은 평균 54.3세 전후로 집단간 큰 차이가 없다. 구직기간은 동종취직(5.0개월)하거나 동종창업(4.1개월)하는 경우가 이종취직(7.7개월) 또는 이종창업(8.3개월)하는 경우보다 짧았다. 재취업 근무기간은 창업



한 경우(동종창업 27.1개월, 이종창업 29.6개월)가 재취업한 경우(동종취직 20.2개월, 이종취직 17.3개월)보다 더 길었다.

퇴직 전후의 소득 특성을 살펴보면, 소득이 가장 많이 감소한 집단은 단순노무 취직자로, 월 소득은 퇴직 전 459만원에서 재취업 후 163만원으로 64.5% 감소했다. 그 다음 많이 감소한 집단은 이종 일자리로 이동한 경우다. 이종취직자는 619만원에서 308만원으로 50.2% 감소했고, 이종창업자는 559

만원에서 323만원으로 42.2% 감소했다. 동종 일자리로 이동한 경우에는 상대적으로 소득이 덜 감소했다. 동종취직은 614만원에서 387만원으로 36.9% 감소했고, 동종창업은 576만원에서 400만원으로 30.5% 감소했다.

고위임직원 및 관리자가 동일 직무로 재취업한 비중을 따로 살펴봤다. 총 재취업자(604명) 중 고위임직원 및 관리자 (213명)로 다시 취직한 비중은 35.3%이다. 동종취직(235명) 중 165명, 이종취직(131명) 중 48명이 고위임직원 및 관리자로 재취업했다.

〈도표 2-32〉 고위임직원 및 관리자의 재취업 이동유형별 특성

| 특성 | 이동유형 | | | | | 총합계 (604명) |
|----------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|------------|
| | 동종취직 (235명) | 이종취직 (131명) | 동종창업 (62명) | 이종창업 (80명) | 단순노무 (96명) | |
| 퇴직연령(세) | 54.3 | 54.2 | 53.0 | 54.3 | 55.0 | 54.3 |
| 재취업 구직기간(개월) | 5.0 | 7.7 | 4.1 | 8.3 | 7.7 | 6.3 |
| 재취업 근속기간(개월) | 20.2 | 17.3 | 27.1 | 29.6 | 13.9 | 20.5 |
| 퇴직 당시 소득(만원) | 614 | 619 | 576 | 559 | 459 | 579 |
| 재취업 후 소득(만원) | 387 | 308 | 400 | 323 | 163 | 327 |
| 퇴직 전후 소득변화율(%) | -36.9 | -50.2 | -30.5 | -42.2 | -64.5 | -43.5 |

대상 : 고위임직원 및 관리자 퇴직 후 재취업한 604명

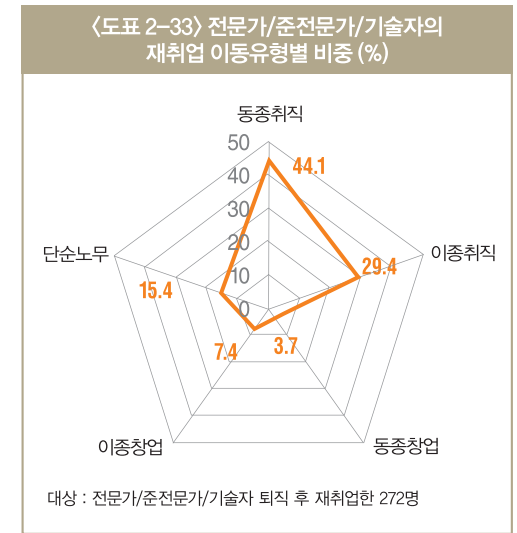
2) 전문가/준전문가/기술자

절반 이상이 전문성 살려 재취업

전문가/준전문가/기술자 퇴직자의 재취업 이동유형 중 가장 많은 유형은 ‘동종취직’(44.1%)이다. 고위임직원이나 사무종사자 등 다른 직무와 비교할 때, 동종취직하는 비중이 가장 높다. 두 번째로 많은 것은 ‘이종취직’(29.4%)이다. 이후 단순노무(15.4%), 이종창업(7.4%), 동종창업(3.7%) 순이다. 동종취직과 이종취직을 합한 취직 비율은

73.5%, 동종창업과 이종창업을 합한 창업 비율은 11.1%다. 취직한 73.5% 중 52.2%는 전문가/준전문가/기술자로, 나머지 21.3%는 기타 직무로 취직했다. 주된 일자리 퇴직 후 무급가족종사자로 재취업한 경우와, 일자리 시장에서 완전 은퇴한 경우는 제외했다.

전문가/준전문가/기술자 종사자의 퇴직연령은 평균 54.9세 전후다. 구직기간은 동종취직(4.0개월)한 경우가 가장 짧았다. 재취업 근속기간은 평균 18.8개월 남짓이며, 단순노무로 재취업한 경우(13.2개월)가 가장 짧았다.



〈도표 2-34〉 전문가/준전문가/기술자의 재취업 이동유형별 특성

| 특성 | 이동유형 | | | | | 총합계 (272명) |
|----------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 동종취직 (120명) | 이종취직 (80명) | 동종창업 (10명) | 이종창업 (20명) | 단순노무 (42명) | |
| 퇴직연령(세) | 55.2 | 55.2 | 52.3 | 55.4 | 53.9 | 54.9 |
| 재취업 구직기간(개월) | 4.0 | 5.2 | 5.1 | 6.7 | 6.0 | 4.9 |
| 재취업 근속기간(개월) | 19.9 | 16.3 | 24.9 | 30.9 | 13.2 | 18.8 |
| 퇴직 당시 소득(만원) | 425 | 415 | 437 | 391 | 394 | 415 |
| 재취업 후 소득(만원) | 299 | 272 | 323 | 253 | 171 | 269 |
| 퇴직 전후 소득변화율(%) | -29.6 | -34.5 | -26.1 | -35.3 | -56.6 | -35.2 |

대상 : 전문가/준전문가/기술자 퇴직 후 재취업한 272명

퇴직 전후의 소득 특성을 살펴보면 소득이 가장 많이 감소한 집단은 단순노무 취직자이다. 월 소득이 퇴직 전 394만원에서 재취업 후 171만원으로 56.6% 감소했다. 그 다음 많이 감소한 집단은 이종 일자리로 이동한 경우다. 이종취직자의 소득은 415만원에서 272만원으로 34.5% 감소했고, 이종창업자는 391만원에서 253만원으로 35.3% 감소했다. 동종 일자리로 이동한 경우 비교적 소득이 덜 감소했다. 동종취직자의 소득은 425만원에서 299만원으로 29.6% 감소했고, 동종창업은 437만원에서 323만원으로 26.1% 감소했다.

전문가/준전문가/기술자는 재취업 후에도 자신의 직무를 그대로 유지한 비율이 52.2%로 상당히 높았다. 동종취직 120명 중 94명, 이종취직 80명 중 48명이 기존 직무를 유지했다. 즉 재취업자 272명 중 절반이 넘는 142명은 재취업 후에도 여전히 전문가/준전문가/기술자로 남았다.

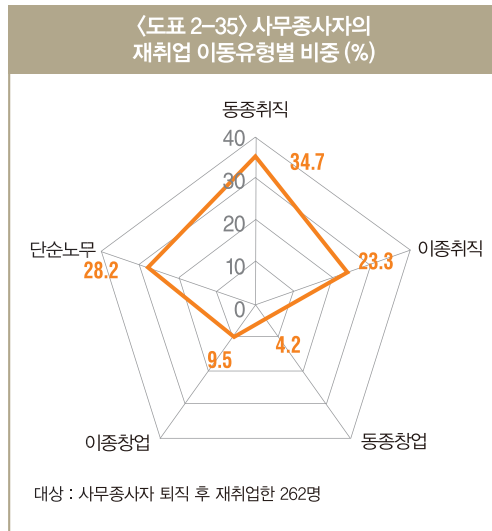
3) 사무종사자

34.7%는 동종취직, 28.2%는 단순노무 재취업

사무종사자 퇴직자의 재취업 이동 유형 중 가장 많은 유형은 ‘동종취직’(34.7%)이다. 이후 ‘단순노무’(28.2%), 이종취직(23.3%), 이종창업(9.5%), 동종창업(4.2%) 순이다. 동종취직과 이종취직을 합한 취직 비율은 58.0%, 동종창업과 이종창업을 합한 창업 비율은 13.7%

다. 취직한 58.0% 중 37.8%는 사무종사자이고, 나머지 10.2%는 기타 직무이다. 주된 일자리 퇴직 후 무급가족종사자로 재취업한 경우와, 일자리 시장에서 완전 은퇴한 경우는 제외했다. 사무종사자의 퇴직연령은 평균 53.3세 전후다. 구직기간은 동종취직(4.2개월)하거나 이종취직(4.8개월)한 경우가 비교적 짧았다. 재취업 근속기간은 평균 18.5개월이며 이종취직(16.1개월)이 가장 짧았다.

퇴직 전후로 소득이 가장 많이 감소한 집단은 단순노무 취직자로, 이들의 월 소득은 퇴직 전 283만원에서 재취업 후 164만원으로 42.0% 감소했다. 이종취직(35.5%), 동종창업(35.0%), 이종창업(35.0%)은 소득이 비슷한 수준으로 감소했다. 소득이 가장 덜 감소한 집단은 동종취직자이다. 이들의 경우 소득이 퇴직 전 387만원에서 재취업 후 297만원으로 23.2% 감소했다.



〈도표 2-36〉 사무종사자의 재취업 이동유형별 특성

| 특성 | 이동유형 | | | | | 총합계 (262명) |
|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 동종취직 (91명) | 이종취직 (61명) | 동종창업 (11명) | 이종창업 (25명) | 단순노무 (74명) | |
| 퇴직연령(세) | 53.4 | 53.2 | 54.5 | 53.3 | 53.2 | 53.3 |
| 재취업 구직기간(개월) | 4.2 | 4.8 | 5.5 | 7.6 | 7.2 | 5.6 |
| 재취업 근속기간(개월) | 20.5 | 16.1 | 16.9 | 23.1 | 16.9 | 18.5 |
| 퇴직 당시 소득(만원) | 387 | 347 | 397 | 461 | 283 | 356 |
| 재취업 후 소득(만원) | 297 | 223 | 258 | 300 | 164 | 241 |
| 퇴직 전후 소득변화율(%) | -23.2 | -35.5 | -35.0 | -35.0 | -42.0 | -32.2 |

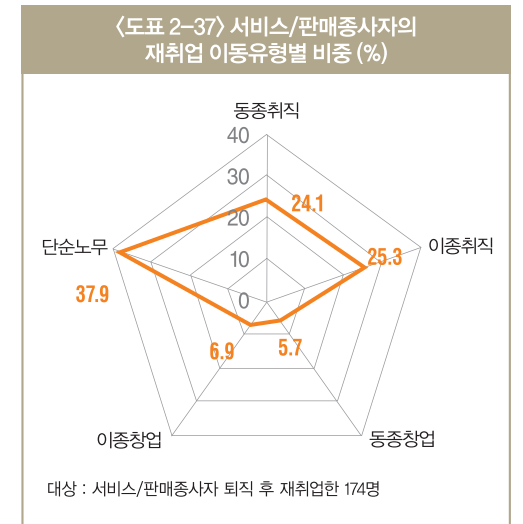
대상 : 사무종사자 퇴직 후 재취업한 262명

사무종사자가 퇴직 후 동종이나 이종취직해 다시 사무종사자 직무를 맡은 비율은 전체의 37.8%이다. 동종취직자 91명 중 64명, 이종취직자 61명 중 35명이 사무종사자로 재취직했다. 즉 전체 재취업자 262명 중 99명은 사무종사자 직무를 유지했다.

4) 서비스 / 판매종사자

서비스 / 판매종사자와 단순노무종사자로 각각 37.9% 재취업

서비스/판매종사자 퇴직자의 재취업 이동 유형 중 가장 많은 유형은 ‘단순노무’(37.9%)다. 두 번째로 많은 것은 ‘이종취직’(25.3%)인데, 이는 세 번째로 많은 동종취직(24.1%) 비중과 비슷하다. 이후 이종창업(6.9%), 동종창업(5.7%) 순이다. 동종취직과 이종취직을 합한 취직 비율은 49.4%, 동종창업과 이종창업을 합한 창업 비율은 12.6%다. 취직한 49.4% 중 37.9%는 여전히 서비스/판매종사자로, 나머지 11.5%는 기타 직무로 취직했다. 주된 일자리 퇴직 후 무급가족종사자로 재취업한 경우와, 일자리 시장에서 완전 은퇴한 경우는 제외했다.



서비스/판매종사자의 퇴직연령은 평균 53.6세 전후다. 구직기간은 동종취직(5.0개월)하거나 동종창업(2.5개월)한 경우가 비교적 짧았다. 재취업 근속기간은 평균 17.5개월이며 단순노무(13.3개월)가 가장 짧았다.

퇴직 전후로 소득은 평균 22.7% 감소했다. 퇴직 전 월 소득이 245만원으로 높지 않기 때문에 감소율도 상대적으로 낮았다. 소득이 가장 많이 감소한 유형은 단순노무이다. 월 소득이 퇴직 전 207만원에서 재취업 후 145만원으로 29.9% 감소했다. 그 외 집단들은 소득이 퇴직 전보다 10.1~26.2% 감소했으며, 감소액은 32만원~71만원 수준이다.

〈도표 2-38〉 서비스/판매종사자의 재취업 이동유형별 특성

| 특성 | 이동유형 | | | | | 총합계 (174명) |
|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 동종취직 (42명) | 이종취직 (44명) | 동종창업 (10명) | 이종창업 (12명) | 단순노무 (66명) | |
| 퇴직연령(세) | 53.0 | 53.4 | 53.3 | 52.7 | 54.5 | 53.6 |
| 재취업 구직기간(개월) | 5.0 | 8.1 | 2.5 | 9.6 | 4.3 | 5.7 |
| 재취업 근속기간(개월) | 16.4 | 21.5 | 23.7 | 24.8 | 13.3 | 17.5 |
| 퇴직 당시 소득(만원) | 286 | 240 | 317 | 271 | 207 | 245 |
| 재취업 후 소득(만원) | 220 | 203 | 285 | 200 | 145 | 189 |
| 퇴직 전후 소득변화율(%) | -23.1 | -15.6 | -10.1 | -26.2 | -29.9 | -22.7 |

대상 : 서비스/판매종사자 퇴직 후 재취업한 174명(무급가족종사자 제외)

총 재취업자(174명) 중 서비스/판매종사자 취직(66명) 비중은 37.9%이다. 동종취직(42명) 중 30명, 이종취직(44명) 중 36명이 서비스/판매종사자로 재취업했다.

5) 제조 / 기능 / 단순노무종사자

59.3%는 단순노무로 재취업

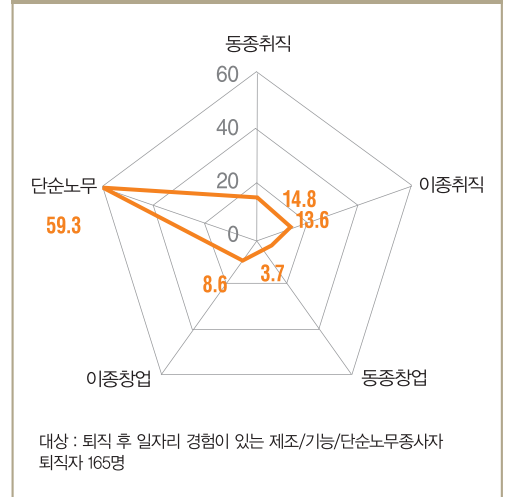
제조/기능/단순노무종사자의 이동유형 중에서는 '단순노무'(59.3%)가 압도적인 1위를 차지했다. 두 번째로 많은 것은 '동종취직'(14.8%)으로, 세 번째인 이종취직(13.6%) 비중과 비슷하다. 이후 이종창업(8.6%), 동종창업(3.7%) 순이다. 동종취직과 이종취직을 합한 취직 비율은 28.4%, 동종창업과 이종창업을 합한 창업 비율은 12.3%다. 주된 일자리 퇴직 후 무급가족종사자로 재취업한 경우와, 일자리 시장에서 완전 은퇴한 경우는 제외했다.

제조/기능/단순노무종사자의 퇴직연령은 평균 55세 전후다. 구직기간은 동종창업(2.7개월)한 경우가 가장 짧았지만, 인원이 적으므로 해석에 유의해야 한다. 재취업 근속기간은 평균 17.1개월로 단순노무 재취업한 경우(12.9개월)가 가장 짧았다.

퇴직 전후의 소득 특성을 살펴보면 소득이 가장 많이 감소한 집단은 단순노무 취직자다. 월 소득이 퇴직 전 224만원에서 재취업 후 151만원으로 32.5% 감소했다. 그 다음 많이 감소한 집단은 이종 일자리로 이동한 경우다.

이종취직자는 331만원에서 244만원으로 26.4% 감소했고, 이종창업자는 284만원에서 211만원으로 25.7% 감소했다. 동종 일자리로 이동한 경우 비교적 소득이 덜 감소했다. 동종취직자는 292만원에서 238만원으로 18.6% 감소했고, 동종창업자는 253만원에서 210만원으로 17.1% 감소했다.

〈도표 2-39〉 제조/기능/단순노무종사자의 재취업 이동유형별 비중 (%)



〈도표 2-40〉 제조/기능/단순노무종사자의 재취업 이동유형별 특성

| 특성 | 이동유형 | | | | | 총합계 (162명) |
|----------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | 동종취직 (24명) | 이종취직 (22명) | 동종창업 (6명) | 이종창업 (14명) | 단순노무 (96명) | |
| 퇴직연령(세) | 56.5 | 53.5 | 53.2 | 54.4 | 55.2 | 55.0 |
| 재취업 구직기간(개월) | 4.7 | 11.4 | 2.7 | 5.7 | 5.5 | 6.1 |
| 재취업 근속기간(개월) | 17.5 | 27.3 | 29.2 | 24.1 | 12.9 | 17.1 |
| 퇴직 당시 소득(만원) | 292 | 331 | 253 | 284 | 224 | 255 |
| 재취업 후 소득(만원) | 238 | 244 | 210 | 211 | 151 | 184 |
| 퇴직 전후 소득변화율(%) | -18.6 | -26.4 | -17.1 | -25.7 | -32.5 | -27.9 |

대상 : 제조/기능/단순노무종사자 퇴직 후 재취업한 162명(무급가족종사자 제외)

IV. 결론 및 시사점



‘2019 미래에셋은퇴라이프트렌드 조사보고서’에서 5060 퇴직자들의 퇴직 실태와 재취업 경로를 분석한 결과, 5060 퇴직자들이 경험한 퇴직 현실과 재취업 경로에서 정형화된 특징이 나타났다. 이를 10가지의 사실로 정리해볼 수 있다. 그리고, 조사분석을 토대로 5060 세대의 성공적인 재취업을 위해 갖추어야 할 필수 요건 다섯 가지를 제안하고, 재취업 시장을 활성화하고 환경을 개선하기 위한 우리 사회의 정책적 과제를 도출해본다.

5060 퇴직자들의 재취업 경로에서 나타난 10가지 특징

5060 퇴직자의 상당수는 다시 취업 현장에 뛰어 들었다. 퇴직자의 재취업 비율은 83.2%에 달해 10명 중 8명 이상은 재취업하고, 10명 중 6명은 재취업해서 계속 일하고 있는 것이 현실이다. 5060 퇴직자들의 재취업 경로에서 나타난 주요 특징은 다음과 같다.

① 대부분 비자발적으로, 준비 없이 퇴직했다.

퇴직자 중 75.8%가 폐업, 해고 등과 같은 회사 사정이나, 건강 악화 등 개인 사정에 따라 어쩔 수 없이 일을 그만두었다. 본인 계획 하의 자발적 퇴직이 드물다 보니 퇴직 시점이 예상과 달리 빠른 경우가 매우 많았다. 이 같은 상황은 자연스럽게 재취업 준비 부족으로 이어져 퇴직자 다섯 명 중 두 명은 재취업 준비를 전혀 하지 못한 채 일을 그만두었다.

② 경제적 필요성이 재취업의 주요 동기가 되었다.

로지스틱회귀분석을 통해 정량적 요인을 규명해 본 결과, 1) 가계 보유자산이 상대적으로 부족한 경우 2) 부채를 보유해 상환 부담이 있는 경우 3) 은퇴준비가 부족하다고 판단하는 경우 등 경제적 필요가 절실할수록 재취업 동기가 유발되고, 재취업하게 될 확률이 높아졌다. 설문조사에서도 ‘가계의 경제적 필요’(28.7%), ‘은퇴준비 부족’ 판단(14.6%) 등을 재취업하게 된 이유로 응답한 비율이 높았다.

③ 재취업 후 근로지속 여부는 ‘남성, 저연령, 고학력’ 요인과 퇴직 후 첫 일자리에 달렸다.

남성일수록, 저연령일수록, 고학력(대학원 졸업)일수록 재취업 시장에서의 생존력이 높았다. 즉 재취업 후 일을 그만두지 않고 계속해서 살아남을 가능성이 높았다. 또한 재취업에서 퇴직 후 첫 일자리의 중요성이 컸다. 첫 일자리의 급여가 높고 근속기간이 길수록 근로를 지속할 가능성이 높았다. 부채를 보유한 경우에도 근로 지속 확률이 높았다.

④ 재취업 탐색채널 중 인적 네트워크의 중요도가 높았다.

재취업을 준비하는 방법으로는 ‘스스로 정보 습득’ 외에 ‘인적 네트워크 활용’이 많았다. 재취업을 위해 인맥 관리(소셜 네트워킹)에 힘쓴다고 답한 비중은 26.3%로, 자격증 취득(22.4%), 공공기관 등의 취직상담 이용(19.6%) 보다 높게 나타났다. 인적 네트워크를 활용하는 것은 비체계적인 준비방법임에도 불구하고, 재취업에 도움되는 첫 번째 요소로 나타났다.

⑤ 재취업자 절반은 2개 이상의 일자리를 거친다.

전체 재취업자 중 퇴직 후 두 번 재취업한 사람이 26.9%였으며, 세 번 이상 재취업한 이들도 24.1%에 달했다. 합치면 51.0%에 달한다. 즉 재취업자 절반 이상은 퇴직 후 2개 이상의 일자리를 거쳤다. 주목해야 할 것은, 아직 은퇴하지 않은 이들을 감안하면 퇴직자들이 완전히 은퇴하기까지의 총 재취업 횟수는 현 시점의 조사 결과보다 더 늘어날 수 있다는 것이다. 결국, 퇴직자들은 퇴직 이후 적어도 2~3회 더 이직할 준비를 해야 한다.

⑥ 재취업 구직기간은 5.1개월, 재취업 일자리 재직기간은 18.5개월이다.

재취업자들이 일자리를 찾는 데에 평균 5.1개월이 걸렸고, 재직기간은 평균 18.5개월로 나타났다. 재직기간이 비교적 짧은 이유 중 하나는 임시직, 일용직으로 재취업하는 비중이 높기 때문이다. 구직기간과 재직기간은 이동 횟수와 관계없이 비슷한 수준이었다. 첫 번째, 두 번째,

세 번째 재취업에 걸린 구직기간은 각각 평균 5.8개월, 4.7개월, 4.8개월이었다. 첫 번째, 두 번째, 세 번째 일자리의 재직기간은 각각 19.1개월, 19.5개월, 16.8개월이었다.

㉗ 첫 재취업 일자리에서 근로여건이 가장 크게 변화한다.

생애 주된 일자리를 퇴직하고 첫 번째 재취업할 때, 근로여건이 크게 악화된다. 월 소득은 퇴직 전 426만원에서 첫 번째 일자리 269만원으로 36.9% 감소했고, 상용직 비율은 89.2%에서 46.5%로 줄었다. 또한 30인 이하 사업장 재직 비율이 36.4%에서 54.1%로 늘어나고, 고위임직원이 40.0%에서 21.0%으로 감소했으며, 대신 단순노무종사자가 3.9%에서 19.5%로 늘었다.

㉘ 동종 재취업이 이종 재취업에 비해 소득과 만족도가 높다.

재취업자는 취직자와 창업자로 나뉘는데, 두 유형 모두 퇴직 전과 같은 업종으로 취직·창업한 사람들이 소득 및 만족도가 높았다. 취직자는 ‘동종취직(330만원, 58.9%) > 이종취직(266만원, 48.8%) > 단순노무(158만원, 26.7%)’ 순으로 소득과 만족도가 높았다. 창업자는 ‘동종창업(353만원, 62.9%) > 이종창업(290만원, 42.1%)’ 순으로 소득 및 만족도가 높았다.

㉙ 재취업 성공요인은 ‘퇴직 전 경력’과 ‘눈높이 낮추기’이다.

취직자에게 성공요인을 물었을 때, 동종취직의 경우 ‘퇴직 전에 쌓아둔 경력’(40.6%)을 통해 취직에 성공했다는 답변이 가장 많았다. 그러나 이종취직은 이 비율이 25.4%로 낮은 대신 ‘눈높이를 낮춰 구직’했다는 답변이 22.5%로 높아졌다. 단순노무는 눈높이를 낮췄다는 답변이 가장 많았다. 48.7%가 눈높이를 낮춰 취직한 것으로 나타났다.

㉚ 퇴직 전 직무의 전문성이 높을수록 재취업이 용이하다.

퇴직자가 퇴직 전 전문성이 높은 직무에 종사했을 경우, 경력을 살려 재취업하기 쉽다. 여러 직무 중, 전문가/준전문가/기술자의 동종취직 비중이 44.1%로 가장 높았다. 동종취직 비중이 두 번째로 높은 직무는 고위 임직원 및 관리자(38.9%)였다. 그 외 직무에서는 동종취직 비중이 비교적 낮아지고, 대신 단순노무로 재취업하는 비중이 늘어났다.

재취업 성공을 위한 필수요건 다섯 가지

재취업 성공을 위해서는 일자리를 찾아 근로소득을 유지하는 것뿐 아니라 근로소득 감소를 보완할 금융소득을 만들어야 한다. 그렇게 해야 재취업 부담감에 휘둘리지 않고 여유롭게 자신에게 적합한 일자리를 찾을 수 있다.

① 예상보다 빠른 퇴직, 체계적 재취업 준비가 필요하다.

5060 퇴직자 5명 중 2명은 퇴직시점이 ‘예상보다 빨랐다’고 했다. 게다가 ‘퇴직시기를 예상조차 하지 못했다’는 응답도 24.0%나 됐다. 퇴직이 이렇게 갑작스럽게 이뤄지다 보니 재취업을 준비할 겨를이 없다. 퇴직자 중 41.2%는 퇴직하기 전에 재취업 준비를 전혀 하지 않은 것으로 나타났다. 재취업을 준비했다고 응답한 퇴직자들 중에도 상당수가 취업관련 정보를 찾아보는 정도였을 뿐, 실제 취업 관련 교육이나 훈련을 받은 경우는 드물었다. 사정이 이렇다 보니 퇴직 후 재취업까지 소요기간도 평균 5.1개월이나 됐다. 이 같은 사회적 비용을 줄이려면 퇴직 전부터 체계적으로 재취업 준비를 해야 한다.

② 전문성을 확보하고 인적 네트워크를 구축한다.

퇴직자들은 자신의 경력을 살려 재취업하기를 원했고, 실제 경력을 살려 재취업한 집단이 그렇지 않은 집단보다 일자리 만족도가 높은 것으로 나타났다. 동종업종으로 재취업에 성공하려면 자기 분야에서 전문성을 갖추고 폭넓은 인적 네트워크를 구축해야 한다. 동종업종 재취업에 성공한 사람들이 재취업 성공요인으로 가장 많이 꼽은 것은 ‘퇴직 전 쌓아둔 경력(40.6%)’이었다. 그리고 ‘전문가/준전문가/기술자’ 집단 중 절반에 가까운 44.1%가 동종 취직에 성공한 것으로 나타났다. 이들은 구직방법으로 가장 많이 활용한 것은 인적 네트워크였다. 동종 취직자의 경우 구직을 위해 ‘지인에게 부탁(55.6%)’했다는 답변이 가장 많았고, 동종창업자 역시 ‘직장 관련 인맥(67.7%)’에게서 가장 큰 도움을 얻었다고 답했다.

③ ‘일자리 포트폴리오’를 구축한다.

재취업 일자리에서 얻는 소득은 퇴직 이전에 비해 크게 감소한다. 하나의 일자리에서 얻는 고정적인 소득만으로 생활비를 충당하지 못한다. 이 경우 하나의 일자리에 국한하지 않고, 다양한 일자리에서 조금씩 소득을 확보하는 것이 방법이다. 소위 ‘일자리 포트폴리오’를 구축해 두는 것이다. 그리고 돈이 필요해서 일하기도 하지만, 봉사활동처럼 그 자체에서 보람을 찾기

도 한다. 이들을 아울러 일자리 포트폴리오를 구축하면, 일과 삶의 균형을 이룰 수 있다.

④ 퇴직하기 전에 '재정소방훈련'을 실시한다.

퇴직자들은 재취업 전후로 급격한 재무적 변화를 겪게 되는데, 일례로 첫 번째 재취업 후 소득은 퇴직 전에 비해 36.9%나 줄어든다. 가계 재무에 충격을 줄 수 있는 수준이다. 게다가 일자리 안정성도 낮아 소득이 불안정하다. 재취업자 중 상당수는 임시일용직(34.9%)과 단순 노무직(19.5%)이었다.

이 같은 변화에 적응하려면 사전 연습이 필요하다. 화재를 예방하고 화재가 났을 때 신속하게 대응하기 위해서 소방훈련을 실시한다. 마찬가지로 주된 직장에서 퇴직한 다음 급격한 소득변화에 대응하려면, 퇴직 전부터 '소방재정훈련'을 실시할 필요가 있다. 퇴직 전부터 소득이 줄어들 때를 대비해 생활비를 줄여나가는 연습을 해 두는 것이다.

⑤ 근로소득 감소를 금융소득으로 보완하는 체계적 구조를 만든다.

퇴직 후 일자리를 이동하는 과정에서 소득이 지속적으로 감소한다. 재취업 일자리의 평균 소득은 퇴직 후 첫 번째 일자리 269만원, 두 번째 일자리 244만원, 세 번째 일자리 230만원이다. 이렇게 소득이 줄어들면 소비도 함께 줄여나가야 한다. 하지만 재취업 일자리에선 얻은 소득만 가지고 기본적 생계를 유지하기 어려울 때에도 대비해 한다. 이와 같은 근로소득 감소분을 금융소득으로 채워나갈 수 있도록 미리 재무계획을 세워두어야 한다. 국민연금, 퇴직연금, 개인연금 등 다양한 연금과 금융자산을 활용해 부족한 소득을 메워 나가는 것이다. 연금자산과 금융자산의 시간배분, 금융자산의 효율적 운용 등 체계적인 금융소득 창출 구조를 만들어야 한다.

재취업 현실이 보여주는 사회적 과제

5060 퇴직자가 당면한 현실은 단지 개인의 문제가 아닌 우리 사회 전체가 함께 풀어야 할 과제다. 현재 5060세대는 우리나라 인구 중 가장 많은 수를 차지하는 연령대일뿐만 아니라, 앞으로 다가올 초고령사회를 이끌어갈 첫 세대이기도 하다. 5060세대의 재취업 현실을 분석한 결과를 바탕으로 향후 우리 사회가 집중해야 할 과제는 크게 3가지다.

① 재취업 일자리의 현실을 정확하게 파악하고 일자리 로드맵을 제시한다.

과거에는 퇴직 후 재취업 일자리를 은퇴하기 전에 잠시 머물다가는 자리라고 생각하고 크

게 관심을 갖지 않았다. 그래서 일자리 문제를 얘기할 때는 대부분 사회초년생의 취업, 즉 생애 전반기의 근로에 초점을 맞추어 왔다. 하지만 주된 직장에서 퇴직한 다음 20년을 일해야 한다면 대응방법부터 달라야 한다.

사회초년생이 경험하는 취업 시장과 퇴직자가 마주하는 재취업 시장은 그 성격부터 다르다. 공식적인 채용절차를 거치지 않거나 인적 네트워크를 통해 채용관련 정보가 유통되는 일이 많고, 근무여건과 급여수준은 퇴직 전에 비해 훨씬 열악하다. 따라서 현실에 기반한 실질적 가이드라인을 제시하려면, 퇴직자가 처한 재취업 시장의 현황과 문제점을 보다 구체적으로 파악해야 한다.

② 5060 퇴직자의 재취업 문제를 성장동력 유지를 위한 국가적 과제로 인식해야 한다.

지금까지 중장년층 재취업은 사회적으로 해결해야 할 과제라기 보다는 개인이 각자 헤쳐 나가야 할 문제로 여겨져 왔다. 하지만 저출산 현상이 지속되고 있는 가운데, 중장년층 고급인력이 정년퇴직과 함께 그대로 사장되는 것은 국가적 손실이라 할 수 있다. 초고령화사회로 진입한 일본에서는 일할 수 있는 사람은 전부 일한다는 뜻의 '1억 총 활약'이라는 슬로건을 내걸고, 고령자가 평생현역으로 일할 수 있는 사회를 만들기 위해 노력하고 있다. 중장년층과 노년층이 노후에도 경제력을 잃지 않으면, 자연스럽게 청년층의 미래 부양 부담을 덜 수 있다. 이는 고령사회에 진입한 우리 사회의 성장동력을 잃지 않기 위한 국가적 과제라 할 수 있다.

③ 재취업 일자리 정보가 활발하게 오갈 수 있는 플랫폼이 필요하다.

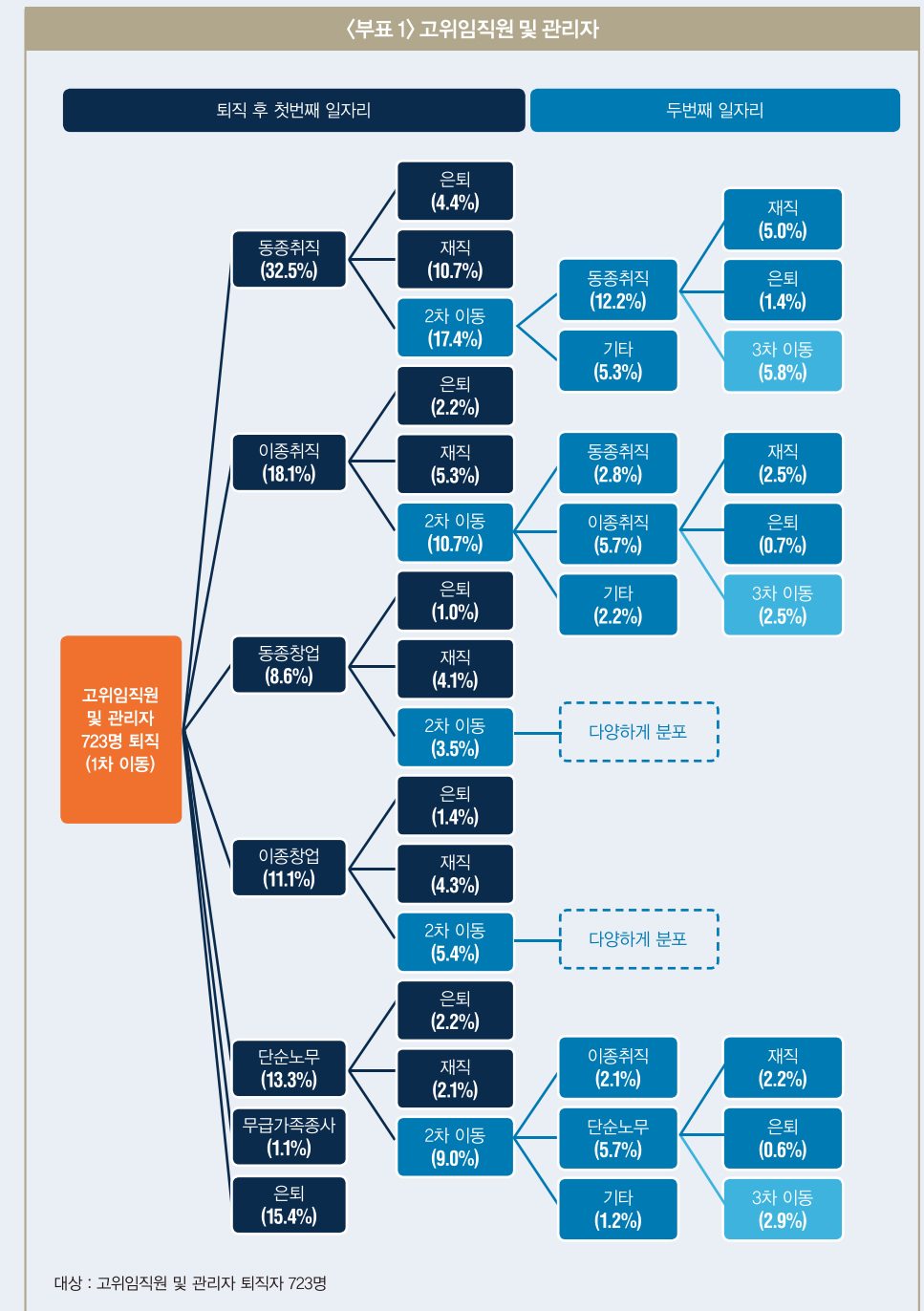
정부나 지자체가 고령자 재취업을 돕기 위한 다양한 사업을 벌이고 있다. 하지만 재취업에 성공한 퇴직자들 중 상당수가 비공식 인적 네트워크를 활용해 일자리를 얻고 있는 게 현실이다. 본 조사 결과에서도 구인 회사나 헤드헌터를 통해 재취업한 비율은 10%도 채 되지 않았고, 대부분 지인이나 전 직장 동료 등의 소개를 통해 재취업 정보를 얻고 있었다. 즉 재취업 일자리 정보의 흐름이 원활하지 않은 것이다. 따라서 재취업 일자리 정보가 공개적으로 오갈 수 있도록 일자리 중개기관과 중개플랫폼 등을 활성화 할 필요가 있다.

〈참고문헌〉

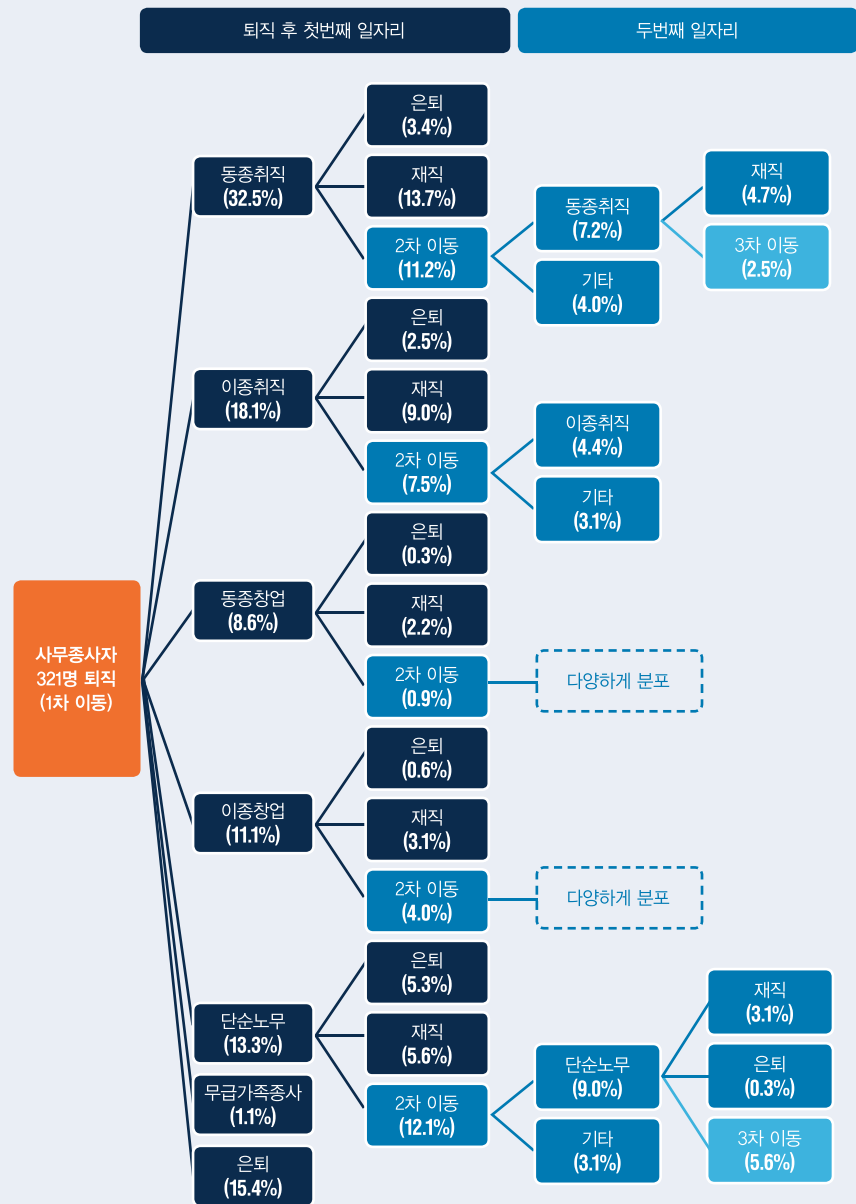
강순희(2016). 중고령 재취업자의 결정요인, 일자리 만족도 및 고용안정성, 취업진로연구, 6(3)
 김은석, 양안나, 장서영, 하지영, 송스란(2017). 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 및
 경력발달 이해를 위한 질적 중단 연구, 한국고용정보원
 방하남, 강석훈, 신동균, 안종범, 이정우, 권문일(2009). 점진적 은퇴와 부분연금제도 연구,
 한국노동연구원
 방하남, 신인철 (2011). 강요된 선택 : 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업의
 동향분석, 한국사회학, 45(1)
 신동균(2009). 중고령 남성 근로자들의 점진적 은퇴에 대한 연구, 노동정책연구, 9(2)
 조달호, 최봉, 정현철(2015). 서울시 베이비붐 세대 일자리 특성과 정책방향, 서울연구원
 국세청(2018). 국세통계
 서울시 복지본부(2015). 서울시 50+세대 인생이모작실태 및 욕구조사
 통계청 (2018). 경제활동인구조사 고령층 부가조사
 한국노동연구원(2017). 제 19차(2016)년도 한국 가가와 개인의 경제활동
 -한국노동패널 기초분석보고서-
 홍두승·설동훈(2012). 『사회조사분석 제 4판』, 다산출판사



〈별첨〉 직무별 재취업 이동유형 경로도

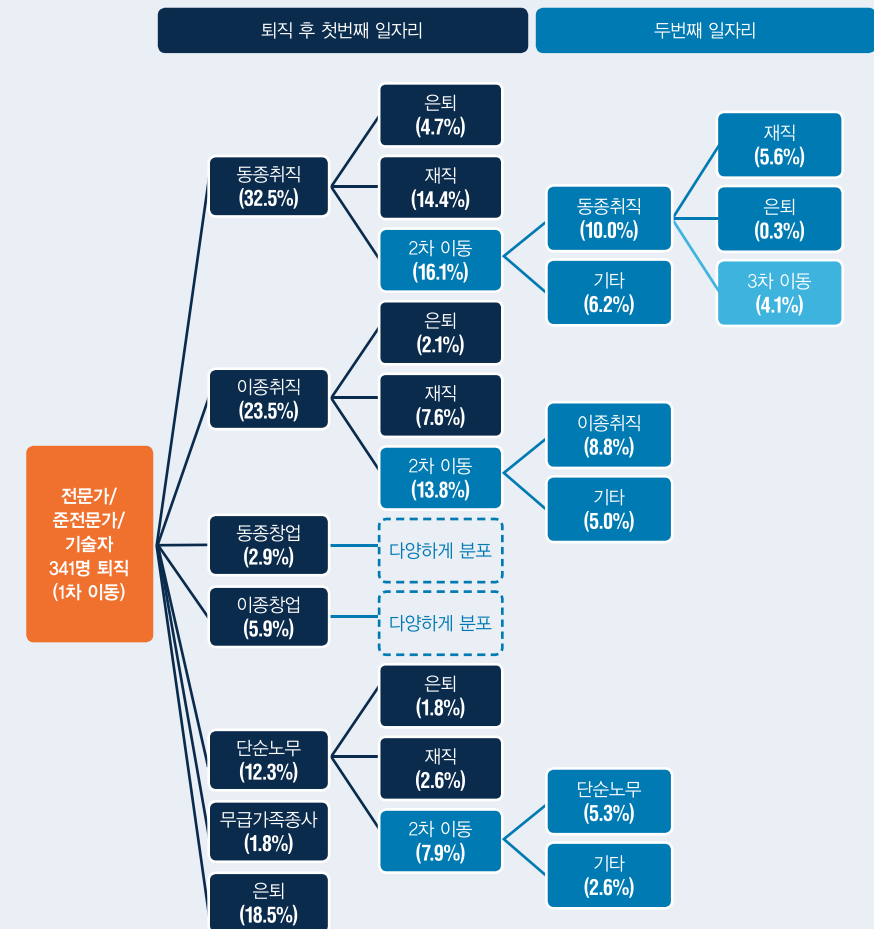


〈부표 2〉 사무종사자



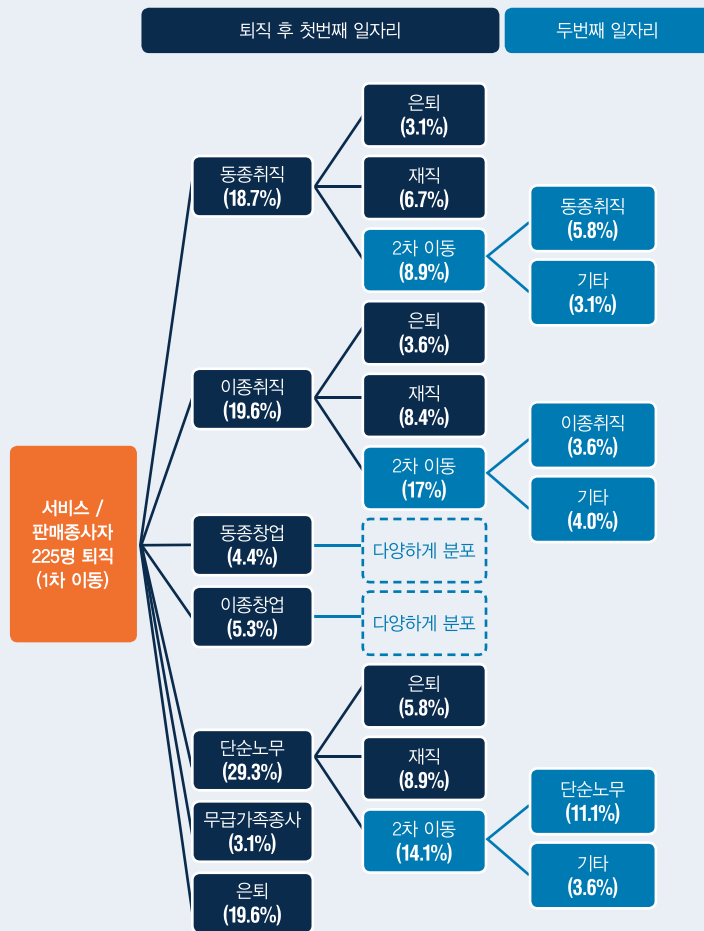
대상 : 사무종사자 퇴직자 321명

〈부표 3〉 전문가 / 준전문가 / 기술자



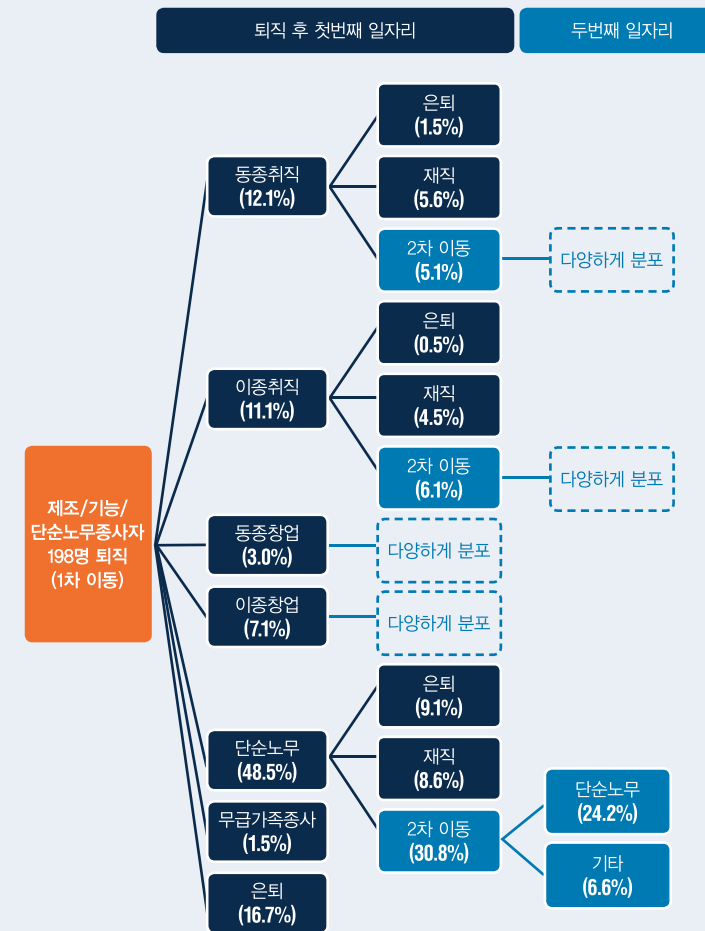
대상 : 전문가/준전문가/기술자 퇴직자 341명

<부표 4> 서비스 / 판매종사자



대상 : 서비스/판매종사자 퇴직자 225명

<부표 5> 제조 / 기능 / 단순노무종사자



대상 : 제조/기능/단순노무종사자 퇴직자 198명

연금과 투자,
노후 대비 정보 어디가 좋을까요?

미래에셋은퇴연구소가 3가지 방법을 알려드립니다

지금 구독하세요!
팟캐스트 · 페이스북 · 뉴스레터



01

팟캐스트 '행복한 은퇴 발전소'

'팟빵/podcast' 앱 접속 → '은퇴' 검색 →
'행복한 은퇴 발전소' 구독



02

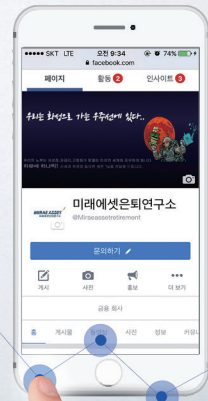
Facebook '미래에셋은퇴연구소'

'Facebook' 웹 / 앱 접속 →
'미래에셋은퇴연구소' 검색 →
페이지의 '좋아요' 클릭

03

뉴스레터

'미래에셋은퇴연구소' 검색 →
'뉴스레터 신청' 클릭 → 이메일주소 등록



2019 미래에셋 은퇴라이프트렌드 조사보고서

5060 일자리 노마드族이 온다

- 5060 퇴직자의 재취업 일자리 경로 분석 -

