

노인의 직업활동 활성화 방안 구축을 위한 기초연구

The Activation of Job Performance of the Elderly in Korea

숙명여자대학교 가정·아동복지학부 가족자원경영학 전공

강사 전지원

교수 박미석

Major in Family & Resource Management, School of Family & Child Welfare, SookMyung Women's University

Lecture : JeeWon, Chun

Professor : MeeSok, Park

◀ 목 차 ▶

I. 서론

II. 이론적 배경

III. 연구방법

IV. 연구결과

V. 결론 및 제언

참고문헌

<Abstract>

In modern society, elderly people's continual working is not only effective for realizing elderly welfare but is also an efficient scheme for improving national competitive power with the aging of societies. Therefore, the purpose of this study was to obtain confirmed data on the methods by which people can prepare for elderly people's working and increase the workforce participation rate.

The study subjects were 300 male and female elderly people over the age of 60, living and working in Seoul. The method of sampling was purposive sampling in which the subjects are extracted and assigned according to their occupations and gender.

The results were as follows. Firstly, elderly people have a strong desire for employment stability. Secondly, they lack knowledge on obtaining information about jobs and approaching their desired job field. Thirdly, the subjects suggested that it is necessary to raise the level of social recognition about elderly people's working and to develop an environment that is conducive for increasing the working rate of the elderly.

주제어(Key Words): 직업활동(Job Performance), 노인복지(Elderly Welfare), 생산적 복지(Workfare)

I: 서론

우리나라는 2018년 전체인구 중 65세 이상 인구의 비율이 14%를 상회하여 고령사회 진입이 전망되고 있다. 이러한 노인인구의 급격한 증가는 사회적 부담을 증가시키고 있어 적절하며 구체적인 대응전략이 구축되지 않는다면 고령사회에서의 발전은 기대할 수 없다. 고령사회에 대비하여 오랜 시간에 걸쳐 지속적으로 관련 정책을 준비해 온 선진국과 비교할 때 우리나라는 미흡한 수준이다. 또한 우리나라의 노인 복지정책은 주로 빈곤노인의 생활지원을 주요 대상으로 다루어 왔으며, 노인문제를 거시적 차원에서 해결하기보다는 개인과 가족의 문제로 규정해 왔기 때문에 발전의 한계가 있었다. 그러므로 우리나라는 급속한 인구고령화로 파생되는 변화를 막아보려는 정책보다는 이러한 변화에 적절히 적응하며 재빨리 개편하는 관련정책 수립이 절실하다. 이러한 시점에서 정부는 기존의 사회부조를 통한 재정적 지원과 함께 노인 인력활용 활성화 방안 구축이라는 두 축을 중심으로 노인복지정책을 적극적으로 추진해야 할 것이다. 특히 정부는 노인의 직업활동 참여 확대 및 활성화를 통한 복지실현에 관심을 가지고 구체적인 정책을 적극적으로 펼쳐야 한다.

노인복지 실현의 방법으로서 노인의 직업활동 참여를 장려하는 배경에는 현대사회가 지향하는 복지기념에서도 그 이유를 찾을 수 있다. 현대사회는 국가중심 복지 공급방식에서 벗어나 국민 스스로 복지생산의 주체가 되고 복지제공의 주체가 되어야 한다는 개념인 생산적 복지(Esping-Andersen, 1996)를 지향한다. 생산적 복지는 국민의 기초적인 생활을 보장함과 동시에 자립적이고 주체적으로 경제·사회활동에 참여할 수 있는 기회를 확대함으로써 삶의 질을 향상시키고 사회발전을 추구하는 이념이다(재정경제부, 1999). 즉, 노인복지정책도 금전적 지원 뿐 아니라 노인의 직업활동 참여를 지원할 수 있는 생산적 복지의 방향으로 나아가야 할 것이다. 이러한 노력은 국가가 전담해야하는 복지부담을 지속적으로 상쇄할 수 있는 복지정책이기 때문이다. 이러한 차원에서 참여정부는 노인복지 4대 핵심국정과제로 노인일자리 창출을 선정하였고, 2006년의 경우 8만개 창출을 목표로 추진 중이다.

노인의 직업활동 참여 및 인력활용 활성화에 대한 논의는 2002년 고령화에 대한 범지구적 대책을 천명한 UN 마드리드 선언에서 본격화되었다고 할 수 있다. 노인의 생산성과 역할에 대한 재평가를 강조한 UN 마드리드 선언은 노인의 생산성을 발휘할 수 있는 직업활동 참여에 대한 논의를 구체화하는 데 기여하였다. 즉, 노인을 무능하고 의존적으로 보는 관점에서 탈피하여 건강하고 독립적이며 생산적인 존재라는 인식의 전환이 이루어져 긍정적으로 노인을 바라보는 사회분위기 조성에 기여하였다. 이러한 맥락에서 볼 때, 노

인의 직업활동 참여는 노인 자신의 삶에서 가치와 역할을 갖게 될 뿐 아니라 사회자원으로서의 활용 가능성을 모색토록 하는 중요한 주제이자 시대적 요구에 대한 적절한 대처라고 평가할 수 있다.

그러나 지금까지 노인의 직업활동 참여에 대한 선행연구들은 실증연구보다는 문헌고찰이나 노인 인력의 활용방안 및 활성화, 현행 정책과 제도, 전달체계 분석 및 대안 마련에 대한 연구가 주를 이루었다(변재관, 1999; 김미혜, 2000; 박시중, 2000; 장지연, 2000; 김미혜, 2001; 김소희, 2001; 변재관, 2001; 이현기, 2001; 황선옥, 2001; 황진수, 최성재, 김태현, 이가옥, 유성호, 변재관, 2001; 이원덕, 장지연, 2002; 허준수, 2002; 신동면, 양기근, 2003; 장지연, 2003, 2004; 장창원, 김해동, 이상준, 2003; 최경수, 문형표, 신인석, 한진희, 2003; 김동배, 2004; 김동배, 이윤화, 안인경, 2004; 김학주, 우경숙, 2004; 장지연, 김대일, 신동균, 조준모, 조용만, 김정한, 2004; 방하남, 신동균, 김동현, 신현구, 2005). 그리고 노인의 직업활동 참여에 대한 집중적인 분석보다는 자원봉사활동, 가족 및 타인에게 도움을 주는 활동, 가사활동, 시민참여 활동 등 비경제적인 활동까지를 포함한 생산적 활동에 대한 연구(윤순덕, 2004) 속에서 언급되는 수준이었다. 실증연구라 할지라도 실제 노인이 직업생활에 대한 어떠한 고민을 가지고 있으며, 어떠한 직업환경 속에서 생활하고 싶은가에 대한 인식적 차원의 연구들은 미비하였다. 즉, 노인의 직업활동 참여 필요성에 대한 많은 논의에도 불구하고 실제 직업활동에 참여하고 있는 노인들에 대한 체계적인 연구가 부족하였다.

이에 본 연구는 전 직종 대상으로 할당 추출한 노인의 직업생활 현황을 심도 있게 파악하며, 노인의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 인식 수준을 살펴보고자 한다. 본 연구는 노인 관련연구에서 상대적으로 부족한 직업생활에 대한 체계적인 접근을 통하여 노인의 직업활동 참여 활성화를 위한 구체적이고 실증적인 정보를 제공할 것이다. 이를 통하여 노인의 삶의 질 향상 및 노인복지정책의 발전 방안으로서 주목받는 노인의 직업활동 참여 활성화에 대한 구체적인 방안을 제시하여 정부가 지향하는 생산적 복지 실현에 기여하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 고령사회 노인의 특성

과거보다 평균수명이 확대되고 교육수준이 높아진 건강하고 노인들은 전통적인 노인 이미지와는 전혀 다른 새로운 노인상을 추구한다. 이러한 경향은 노인이 인식하는 노년기 규정

에서 확인할 수 있다. 노인 스스로 노인이라고 생각하는 연령을 70~74세라고 응답한 경우가 약 47%이며, 65~69세라고 응답한 경우는 약 31%로 나타났다(통계청, 2004). 노인 스스로는 우리나라가 통상적으로 간주하는 65세보다 높은 연령을 노인으로 인식하는 경향이 확인되었다. 또 다른 연구에서도 노인의 약 33%가 70세부터 노인이라고 규정하였으며, 65세부터라고 응답한 비율도 약 29%로 나타났다(이금룡, 2004). 즉, 우리나라 노인들은 노년기 시작시기를 70세 전후로 인지하는 경향이 강한 것으로 볼 수 있다.

고령사회의 노인은 노년기에도 다양한 사회영역에서 인적 자원으로 생활하기를 원하는 등 보호계층으로서의 삶을 원하지 않을 것이다(Shephard, 2000). 이를 증명하는 예로서 2005년의 경우 노인 일자리 박람회는 16개 시·도에서 실시되었고, 2,959개의 업체가 참여하였다. 그 결과 60세 이상의 노인 76,926명의 구직신청자를 접수하였고 이 중 37,579명은 취업하였다(보건복지부 보도자료, 2006년 3월 15일자). 또한 노인의 교육수준의 향상은 노년기 직업활동 및 사회활동 참여 인지도에 영향을 미치는 요인으로서, 교육수준이 높을수록 능동적이고 활동지향적인 노년기 활동을 지지하였다(이금룡, 2004). 우리나라의 고령사회가 시작되는 2019년 전후에 노인이 될 현재의 40대부터 60대 초반 집단의 50% 이상이 고등학교 졸업 이상이며, 특히 대학교 졸업 이상인 50대 이후가 10%를 상회할 것(통계청, 2001)으로 예상하는 바 고령사회의 노인들은 현재 노인들보다 훨씬 노년기 활동 인지도가 높을 것이다. 그리고 우리나라가 고령사회로 도입될 때 노년기를 맞이하게 되는 현재 45~64세 집단의 경우 연령이 증가했다는 이유만으로 사회에서 노인으로 평가되는 것을 원하지 않는 것으로 나타났다(제일기획, 2004). 즉, 이들은 능동적이고 적극적으로 생산활동에 참여하는 사회적 존재로서 노후를 원한다.

또한 고령사회 노인의 특성으로서 노인단독가구의 증가를 들 수 있다. 「2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사」에 의하면 노인부부가구가 약 27%, 독거노인가구 약 25%로 1998년에 비해 자녀동거 가구는 줄어든 반면(53.2%→43.5%), 노인단독가구는 약 4% 증가하였다. 대한상공회의소의 <새로운 소비집단 등장과 기업의 대응>이라는 보고서에서는 자녀에게 의존하지 않고 노부부가 독립적인 생활을 하는 이른바 '통크족(TONK: Two Only No Kids)'의 영향력이 사회전반에서 커질 것으로 예상하였다(중앙일보, 2005년 7월 21일자). 노인단독가구의 증가는 자유로운 생활을 원하는 노인의 증가를 원인으로 들 수 있겠으나, 가장 커다란 요인은 노인에 대한 가족부양이 약화됨으로 해석할 수 있다. 따라서 고령사회 노인의 삶의 질을 향상시키기 위해서는 자녀 등 가족원의 도움 없이 스스로 소득을 창출할 수 있

는 직업활동 참여가 반드시 활성화되어야 하겠다.

2. 고령사회 노인의 직업활동

급속한 고령화를 경험하는 우리나라는 2000~2025년 사이에 직업활동에 참여하는 고령근로자 비율이 10% 이상 증가할 것이며, 2025년에는 고령근로자 비율이 전체 근로자의 30%를 초과할 것으로 예상되고 있다. 구체적으로 2004년 현재 직업활동에 참여하는 노인의 비율은 약 31%로 나타나 1998년 29%와 비교해 본다면 약간 증가하였다. 성별 특성을 살펴보면 남성노인의 취업률은 약 42%, 여성노인의 취업률은 약 24%로 남성노인의 취업률이 높게 나타났다¹⁾. 연령별로 노인의 취업상태를 살펴보면, 65~69세의 경우 41%의 높은 취업률을 보이며 연령이 증가할수록 취업률은 낮아져 75세 이상의 경우 약 16%가 취업 중인 것으로 나타났다. 또한 노인의 종사 직종을 살펴보면 여전히 한정된 직종에 집중됨을 알 수 있다. 취업노인 중 약 54%가 농·어·축산업에 종사하고 있으며, 약 28%가 단순노무직에 종사하는 것으로 나타났다(정경희, 오영희, 석재은, 도세록, 김찬우, 이윤경, 김희경, 2005). 이러한 직종들은 대체로 전문적인 지식과 기술을 필요로 하기보다는 단순·미숙련의 육체노동의 성격을 띠고 있으며 고용안정성도 낮은 편이다.

노인의 생산적 활동에 관한 연구를 살펴보면 노인에 대한 부정적인 고정관념이 잘못임을 입증하고 있다(Rowe & Kahn, 1998). 노인이라 할지라도 개인에 따라서는 지속적으로 사회에 기여할 수 있는 생산성을 가진 인력임에도 불구하고 단지 신체적으로 노화된 존재라는 이유로 의존적인 피부양 계층으로 취급받고 있다. 이러한 예로 약 98만 명의 노인이 근로능력이 있음에도 불구하고 직업활동을 못하는 것으로 파악되었다(변재관, 2001). 노인이 일하기 싫어한다거나 일을 할 수 없다고 하는 시각은 노인 인력을 노동시장에서 배제하기 위한 사회적 편견에 불과하다(Crimmins, Reynolds & Saito, 1999; Gallagher, 1994; Herzog, Kahn, Morgan, Jackson & Antonucci, 1989; McIntosh & Danigelis, 1995). 노인의 직업활동 참여가 힘든 또 다른

1) 우리나라 65세 이상 노인의 직업활동 참여 실태는 다음과 같다(단위: %).

구 분	전 체	지 역		성		1998년
		동부	읍·면부	남 성	여 성	
취 업	30.8	21.5	50.1	41.8	23.8	29.0
비취업	69.2	78.5	49.9	58.2	76.2	71.0
계 (명)	100.0 (3,029)	100.0 (2,052)	100.0 (977)	100.0 (1,172)	100.0 (1,858)	100.0 (2,371)

자료: 정경희 외 6인(2005), 「2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사」, 한국보건사회연구원.

이유는 고용주들도 고령근로자인 노인에 대해 부정적 편견을 가지고 있기 때문이다. 일반적으로 젊은 근로자들과 비교해 볼 때 적응이 느리고, 학습능력이 떨어지며, 최신기술을 사용할 수 있는 능력과 직업수행능력 및 정확도가 떨어진다고 인식하고 있다. 그러나 연령과 작업수행에 대한 관계는 유의미하지 않는 것으로 밝혀졌다. 직업수행의 능력은 연령 집단들과의 차이보다는 연령집단 내의 개인 차이가 영향을 미치는 것으로 검증되었다(Berkowitz, 1988; Brewington & Nassar-McMillan, 2000; Doering, Rhodes & Schuster, 1983). 한편 노인은 젊은 연령층에 비해 학습능력은 다소 떨어지는 것으로 나타났으나 학습효율성은 오히려 더 높았다. 대체로 노인의 지적 능력은 70세까지 정상이며, 고령인력인 노인은 결근율이 낮고 사고빈도가 낮게 나타났다(Whitehead, 1990). 고령화와 작업능률의 문제를 일률적으로 말하기는 어렵지만, 다른 연령층에 비해 업무경험이 풍부한 노인인력을 활용하는 것은 사회에 긍정적인 효과를 발휘할 것이다(김미혜, 2000) 따라서 노인의 직업수행능력이 신체적 노화로 인하여 감소되었다고 단정할 수 없다.

실제 노인이 직업활동에 참여하고자 하는 이유를 살펴보면, 전국 65세 이상 노인을 대상으로 실시한 결과 직업활동에 참여하는 노인 중 약 70%가 '돈이 필요해서'라고 응답하여 소득원 확보를 가장 큰 이유로 제시하였다. 그 외 '건강유지를 위해'를 비롯한 '일 자체에 대한 흥미', '시간활용을 위하여', '자신의 능력을 발휘' 순으로 나타났다(정경희 외 6인, 2005). 변재관(1999)의 연구에서는 '돈이 필요해서'가 약 57%, '일이 좋아서'가 약 18%, '시간활용' 차원에서 약 15% 순으로 나타났다. 한국갤럽(1997)의 조사결과에서도 '돈이 필요해서'가 약 64%로 가장 높았고, 박석돈(1997)의 연구에서도 노인들은 '경제적인 이유 및 생계유지(47.3%)'를 가장 많이 지적하였으며, 그 다음으로 '여가선용 및 소일거리 마련(20.2%)'이라고 응답하였다. 황진수 외 5인(2001)에 의하면 취업중단 노인 중 약 68%는 재취업을 원하고 있었으며, 재취업을 원하는 가장 주된 이유를 경제적 자원의 확보라고 하였다. 원하는 고용형태는 정규직, 임시직 시간제, 임시직 종일제 순으로 나타났다. 이상을 종합해 보면, 대체로 노인은 경제적 자원이 부족에 따른 직업활동 참여 욕구가 높은 것으로 나타났다.

노인의 직업활동 참여를 위한 관련기관에 대한 노인들의 인식수준은 저조한 실정이다. 황진수 외 5인(2001)에 의하면 조사대상자 중 대다수(86.7%)가 아는 사람을 통해서 현재의 직장에 근무하게 되었고, 취업경로가 '고령자취업알선센터'인 경우는 약 12%, '고령자인재은행'인 경우 1%에 불과했다. 변재관(1999)의 연구에서는 노인들은 노인취업알선센터(현. 노인취업지원센터)에 대하여 이해하고 있는 노인이 단

지 약 24%에 불과했으며, 노인취업알선센터를 방문해 본 경험이 있는 경우도 약 12%로 활용도가 낮게 나타났다. 노인공동작업장에 있어서도 단지 약 8%만이 참여해 본 경험이 있다고 응답하였다. 박석돈(1997)의 연구에서도 '고령자 고용촉진제'에 대해 '모른다'고 응답한 경우가 약 79%였으며, '노인능력은행(현. 노인취업센터)'²⁾에 대해 '모른다'는 경우는 약 85%로 나타났다.

노인의 직업활동 참여 활성화 방안을 노인 취업담당자, 고용주, 취업중단 노인 및 취업노인을 대상으로 조사한 결과에 의하면, 대부분 '노인 적합 직종에 대한 노인 고용 의무화'와 '노인 적합 직종의 지속적인 개발'에 대한 필요성을 강조하는 것으로 나타났다. 흥미로운 점은 노인 취업담당자, 취업중단 노인, 취업노인의 경우 '노인 적합 직종에 대한 노인 고용 의무화'에 가장 높은 지지율을 보인 반면, 고용주는 '노인 적합 직종에 대한 지속적인 개발'이 가장 높은 지지율을 나타냈다. 한편, 노인 취업담당자는 노인취업에 있어 가장 큰 애로점으로 '노인 적합 직종의 단순화'를 지적하였다. 대체로 노인의 취업은 그들의 교육수준, 기술, 능력과 관련된 직종을 선택하지 못하며 본인의 의지와는 거의 무관하게 주로 단순 업무를 담당해야 하는 직종에 취업하는 상황을 의미한다고 하겠다. 또한 실무 행정에 있어서 겪는 가장 큰 문제점으로는 실제 노인을 고용한 고용주 대부분(83.3%)이 노인 고용에 대해 만족한다고 응답했음에도 불구하고 '고용주의 노인 기피 현상으로 인한 구인구직의 어려움(78.0%)'을 지적하였다. 즉, 노인의 직무수행능력에 대한 고용주의 부정적인 인식이 노인의 노동시장으로의 진출을 막는 요인이 확인되었다(황진수 외 5인, 2001).

3. 노인의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 관한 현황

우리나라의 노인을 위한 직업활동 지원 정책 수준은 선진국에 비하여 초기단계에 머물고 있다. 노인에게 일자리를 마련해주자는 운동은 1970년대 중반부터 대한노인회를 중심으로 시작되었으며, 노인의 소득보장을 위한 노인 취업관련 정책은 1981년 「노인복지법」이 제정되면서 시작되었다. 그러나 주로 저소득층 노인을 대상으로 용돈마련 수준이었고, 기업체와 노인인력과의 정책적이고 체계적인 연계사업이 시작된 것은 1991년 「고령자 고용촉진법」이 시행되면서부터이다.

지금까지 정부가 추진 중인 노인의 직업활동 지원을 위한 노력을 법·제도적 측면과 현재 실시 중인 관련 서비스 및 프로그램 측면으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

2) 1981년 보건복지부 부령에 의거하여 시행되던 '노인능력은행'은 '노인취업알선센터'를 거쳐 '노인취업지원센터'로 확대·개편되었다.

1) 법·제도적 측면

현재 우리나라가 실시하고 있는 노인을 포함한 고령자 취업활동 지원은 노동부 주관의 「고령자 고용촉진법」과 보건복지부 주관의 「노인복지법」인 두 가지 법적 근거에 의해 수행되고 있다. 노동부는 의무고용률, 노인 적합 직종, 노인고용장려금제도, 정년제도 등을 통하여 준고령자 및 고령자³⁾가 노동시장 내에서 계속 고용되거나 재취업을 할 수 있는 정책을 실시하고 있다. 이와 더불어 '사회적 일자리'라 하여 55세 이상 고령자를 대상으로 하는 사업을 보완적으로 전개하고 있으며, 기본적으로 정규적인 고용을 지향하고 있다. 이에 반하여 보건복지부는 기본적으로 65세 이상 노인의 사회참여 확대를 위한 '노인 적합형 일자리'를 창출하여 제공하고 있다. 그 외에도 「고용보험법」, 「고용정책기본법」 및 기타 법규에 의해 노인 고용 및 인력활용에 대한 정책을 실시하고 있다.

우리나라는 1991년 「고령자 고용촉진법」 제정을 시작으로 노인 인력활용 및 일자리 창출을 위하여 다각적인 정책수립 등에 대한 추진이 본격화되었다. 이 법을 토대로 고용보험에 의한 고령자 고용촉진 장려금제도, 고령자 적합 직종의 선정과 채용 장려, 고령자인재은행의 지원, 고령자 대상의 직업훈련 등을 중심으로 고령자 고용대책이 추진되고 있다. 「고령자 고용촉진법」은 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사업주는 적어도 55세 이상의 고령근로자를 3% 이상 고용하도록 권고하고 있다. 그리고 고령자 등에 적합한 직종을 선정하여 홍보하도록 하고 있으며 국가 및 지방자치단체·정부투자기관 등은 적합 직종에 고령자를 우선 채용하도록 하고 있다⁴⁾. 2004년에는 민간부문 우선고용직종에 90개를, 공공부문 우선고용직종에는 70개를 선정하였다. 또한 사업주가 정년을 정하는 경우에도 60세 이상 되도록 노력해야 한다는 규정이 있으며, 특히 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사업주가 정년을 현저히 낮게 정한 경우에는 정년연장에 관한 계획을 작성하여 제출할 것을 요청하도록 하여 정년연장을 유도하고 있다.

「고령자 고용촉진법」은 고령자 고용촉진을 위한 기본적인 체계를 어느 정도 갖추어졌으나, 외환위기 이후 실업대란을 극복하는 과정에서 고령자 고용문제 대한 정책적인 배려가 다소 소홀했던 것도 사실이다. 따라서 본격적인 고령인구 증가에 대처하기 위해서는 고령자 고용촉진 기반의 대폭적인 확대가 필요하다. 더 이상 노인을 근로자 채용·해고시 고령자라는 이유로 차별되지 않도록 하며, 현재 300인 이상 사업장에 일률적으로 적용되고 있는 3% 고령자 기준 고용률을 업종별로 차등화해야 한다는 주장이 제기되고 있다. 그리고 고령자의 고용을 좌우하는 가장 중요한 요소인 정년 연장 유도를 위한 방안 마련도 해 나가야 할 것이다(이재갑, 2002). 이러한 「고령자 고용촉진법」에 대한 개선 요구가 사회적으로

로 목소리를 높이게 되어 2005년 국회에서는 임금피크제 실시 등을 골자로 한 고령자 고용촉진법 개정이 발의되었다.

2) 관련 서비스 및 프로그램 측면

노인의 직업활동 참여 및 인력활용을 위한 관련 서비스 및 프로그램은 다음과 같이 제시할 수 있다.

보건복지부는 2006년도 노인 적합형 일자리 사업⁵⁾을 실시하여 총 80,000명의 일자리를 창출할 계획이다. 세부적으로

- 3) 고령자 고용촉진법에서는 고령자는 55세 이상인 자, 준고령자는 50세 이상 55세 미만인 자로 정의하고 있다.
- 4) 노동부가 조사한 정부기관의 고령자 우선고용직 채용현황을 살펴 보면, 전체적으로 국가기관 52곳 가운데 절반이 넘는 32곳이 기준을 제대로 지키지 않았고 규정을 지킨 기관은 대통령 비서실, 국민고충처리위원회, 국정홍보처, 부패방지위원회, 식품의약품안전청 등 단지 5곳에 불과하였다. 마찬가지로 지방자치단체 (36.5%), 정부투자기관(27.7%), 정부출연기관(36.8%), 교육청 (13.9%), 헌법기관(28.3%), 정부투자기관(39.4%), 정부위탁기관 (21.2%) 등의 고령자 우선고용직 채용수준도 낮게 나타났다(파이낸셜 뉴스, 2005년 10월 3일자).
- 5) 보건복지부의 노인 일자리에 대한 구분은 다음과 같다.

구분	정의	근무시간	
공익형	지방자치단체의 고유사업 영역 중 노인에게 적합한 일자리를 창출·제공하여 공공 이익을 도모하는 일자리	1일3~4시간 (주3~5일)	
교육복지형	교육형	전문지식을 가진 특정분야의 유경험자가 복지시설 및 교육기관 등에서 강의하는 일자리	주당 평균 5시간 (월 총20시간 이내)
	복지형	사회활동이 어려운 소외계층의 생활안정과 행복추구를 지원하는 일자리	인력수요처 자율
자립지원형	인력파견형	지역사회 내 수요처 발굴 및 일정기간 맞춤형 교육을 실시, 인력 풀을 구성·파견하는 일자리로 보수는 수요처에서 지급하는 일자리	사업운영 형태에 따라 자율적 근무
	시장형	소규모 사업을 공동으로 운영하거나 공동 창업하여 자체수익을 창출하는 일자리	사업운영 형태에 따라 자율적 근무

구분	임금	예	
공익형	월 20만원 이내	환경/교통지킴이, 방법순찰, 교통지도, 주차관리 등	
교육복지형	교육형	시간당 1만원 월 20만원 이내	복지시설 및 교육기관 교육강사, 숲생태 및 문화재해설가 등
	복지형	인력수요처 부담	보육도우미, 독거노인 및 중증노인을 위한 노-노(老-老)도우미, 장애인 가정 도우미 등
자립지원형	인력파견형	실적에 따라	주유원, 판매원, 운전사, 급식지도원, 주례, 대표원 지하철택배, 가사도우미 등
	시장형	실적에 따라	재활용품점, 도시락 판매, 실버용품점, 유기농 등

※ 부대비용은 사업참여자 제복구입, 산재보험료, 교육비 등으로 사용함.

로는 공익형은 44,000명, 교육복지형은 24,000명, 자립지원형은 12,000명의 일자리 마련을 목표로 한다(보건복지부 보도자료, 2006년 2월 16일자). 또한 보건복지부는 일자리 창출을 위하여 지방자치기관과 함께 노인일자리 박람회를 마련하고 있다. 노동부는 1993년 고령자인재은행을 설치·운영하기 시작하였다. 고령자인재은행은 단순노무직을 중심으로 고령자에게 특화된 취업알선서비스를 제공하고 있다. 시도 및 지방노동관서 직업알선창구와 연계해서 55~70세의 고령자와 경로당에서 취업신청이 많은 70~80세의 노인연령층을 대상으로 구분하여 구인, 구직등록, 직업지도 및 취업알선과 취업희망 고령자에 대한 취업상담, 정년퇴직자의 재취업상담업무를 수행하고 있다. 그 외 각종 직업훈련과정에서는 일정 비용 이상을 받드시 고령자로 훈련생을 모집하도록 하고, 고령자 단기적응훈련과정도 운영하고 있다. 현재 고령자 단기적응훈련과정은 여성인력개발센터 등 106개 기관에서 가사보조원·간병인 등 고령자에 적합한 직종 훈련과정을 개설하여 실시하고 있다. 한국경영자총협회에서도 고급인력에 대한 취업지원을 위해서는 고급인력정보센터를 설치·운영하고 있다.

이를 종합해 볼 때, 정부는 노인의 직업활동 참여 확대에 관심을 가지고 관련 서비스 및 프로그램들을 추진 중에 있으나, 동일한 대상에 대한 유사한 사업을 부처 간에 중복적으로 실시하여 체계적인 통합관리가 구축되지 못하는 실정이다. 예를 들어 유사한 활동임에도 불구하고 노동부의 사회적 일자리와 보건복지부의 노인 적합형 일자리 간에는 상이한 인건비 운영방침을 정하고 있는 등 동일한 대상에 대한 관련 부처 간의 통일성을 꾀하지 못하고 있다. 또한 실제 이러한 프로그램을 참여하여 취업하는 노인의 수는 매우 적으며 실제로 현재 실시하고 있는 노인 취업관련 정책이나 프로그램들은 취업을 원하는 노인의 욕구를 충족시키기에는 양적으로나 질적으로 매우 미흡하여 참여자의 중도 탈락율이 높은 것도 현실이다(변재관, 전영섭, 이철희, 최현수, 고연분, 2002; 이재갑, 2002; 신동면 외 1인, 2003; 임춘식, 2003; 조영복, 최수형, 2004).

III. 연구방법

1. 연구문제

- 〈연구문제 1〉 노인의 직업활동 참여 실태는 어떠한가?
- 〈연구문제 2〉 노인의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식수준은 어떠한가?
- 〈연구문제 3〉 노인의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 요구수준은 어떠한가?

2. 조사도구

본 연구는 조사대상자의 사회·인구학적 변인(표 2)과 직업생활 변인(표 3)을 조사하였고, 노인의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 인식은 지식과 요구의 두 가지 차원으로 구분하여 조사도구를 구성하였다.

첫째, 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식은 현재 정부 및 지방자치단체 등에서 실시하고 있는 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식 정도를 측정하였다. 각 문항을 '모른다', '들어본 적이 있다', '잘 알고 있다'의 3점 Likert 척도를 이용하여 총 8문항으로 구성하였다. 문항들의 합계 값이 높을수록 조사대상자가 노인의 직업활동 지원을 위한 관련 정책 및 서비스에 대한 지식수준이 높음을 의미한다(표 5).

둘째, 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 요구는 향후 우리나라가 노인의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스를 향상을 위하여 개선해야 하는 사항에 대한 문항으로 구성하였다. 각 문항은 '전혀 필요하지 않다', '필요하지 않다', '보통이다', '필요하다', '매우 필요하다'의 5점 Likert 척도를 이용하여 총 20문항으로 구성하였다. 문항들의 합계 값이 높을수록 조사대상자가 해당 항목에 대한 요구수준이 높음을 의미한다(표 7).

3. 조사대상의 선정 및 자료의 분석방법

본 연구는 현재 직업활동을 하는 노인인에 대한 체계적인 조사를 위하여 서울시에 거주하는 노인을 대상으로 직종 및 성별에 따라 할당추출(purposive quota sampling) 하였다. 서울시가 조사한 「서울서베이 2004」⁶⁾를 기초로 하여 현재 연령이 만 60세 이상이며 현재의 직업에 6개월 이상 종사하는 남녀노인을 추출하였다. 직종 구분은 통계청의 「표준 직업분류표」에 근거하였고, 이러한 과정에서 지역의 특성상 직업활동에 참여하는 노인 중 직종별 분포가 0.5% 미만인 농업, 임업 및 어업속련 종사자를 제외하였다. 지속적인 직업활동이 부적절한 일용직은 조사대상에서 제외하여 고용형태는 정규직, 임시직(종일제, 시간제) 및 자영업자로 국한하여 표본을 추출하였다. 그리고 국가의 보호를 필요로 하는 빈곤계층인 국민기초생활보장수급권자도 제외하였다. 이를 토대로 조사대상자의 직종은 전문·기술·행정관리직, 사무직, 서비스·판매직, 기능·단순·노무직의 네 가지 직종으로 재조정하여

6) 「서울서베이」는 서울시가 시장 운영의 객관적 검증과 서울시민들의 생활수준에 대한 양적·질적 수준과 개선책을 파악하여 도시 경쟁력 향상을 위한 독자적인 시장 운영의 기초 자료이다. 2003년 최초 실시하여 매년 실시할 예정으로 서울시에 거주하는 15세 이상 가구원을 대상으로 한다. 〈서울서베이 2004〉는 2004년 10월 1일부터 2004년 10월 31일까지 조사를 실시하였고, 조사결과 만 60세 이상 노인 중 25.3%가 직업활동에 참여하고 있었다.

〈표 1〉 조사대상자의 직종별 할당비율 및 표본 수

직 종	할당비율	표본 수
전문·기술·행정관리직	0.140	42
사무직	0.083	25
판매·서비스직	0.383	115
기능·단순·노무직	0.393	118
계	1.000	300

조사대상자를 할당하였다. 성별에 따른 할당비율은 남녀 1:1로 동일하게 적용하였다. 본 연구의 분석대상자 300명을 기준으로 할 때 직종별 할당비율 및 표본 수는 〈표 1〉과 같다.

본 연구는 연구자 본인과 연구의 취지와 조사방법에 대해 충분히 훈련된 조사원 3인을 파견하여 대상 노인과 직접 응대하는 면접법을 통한 설문조사를 실시하였다. 조사일정은 예비조사를 실시 후 수정·보완된 조사도구를 가지고 2005년 8월 15일부터 9월 5일까지 실시하였다.

본 연구의 자료 분석은 SPSS/Win Ver. 12.0 프로그램을 이용하여 기초통계(빈도, 백분율, 평균, 표준편차), 교차분석, t-test, ANOVA 등을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 사회·인구학적 특성

조사대상자의 사회·인구학적 특성은 〈표 2〉와 같다.

조사대상자의 연령범위는 60~81세이며, 평균 연령은 약 64세로 나타났다. 연령이 60~64세가 약 53%이며 65세 이상은 약 47%를 차지하였다. 교육수준은 초등학교 졸업 이하

〈표 2〉 조사대상자의 사회·인구학적 특성 (N=300)

변 인	구 분	빈도(명)	백분율(%)
연 령 (M=64.4, SD=4.20)	60~64세	158	52.7
	65세 이상	142	47.3
성 별	남	151	50.3
	여	149	49.7
결혼상태	배우자와 동거	220	73.3
	사별	62	20.7
	별거 및 이혼 등	18	6.0
교육수준	초졸 이하	55	18.3
	중 졸	58	19.3
	고 졸	96	32.0
	대졸 이상	91	30.3
건강상태	매우 건강함	71	23.7
	특별히 아픈 데는 없음	200	66.7
	가끔 아파서 자리에 누움	29	9.7
생활비 주요 공급원	본인 및 배우자	272	90.7
	자녀, 친척 등	58	9.3

는 약 18%, 중학교 졸업은 약 19%, 고등학교 졸업은 32%, 대학교 졸업 이상은 약 30%였다. 조사대상자의 약 73%는 배우자와 동거를 하고 있었으며, 건강상태에 대해서는 약 24%가 매우 건강하며, 약 67%는 그리 건강하지는 않지만 특별히 아픈 데는 없다고 하였고, 약 10%만이 건강상태가 좋지 않아 가끔 아파서 자리에 누는 경우가 있다고 응답하였다. 그리고 조사대상자의 대부분(90.7%)이 본인 및 배우자가 전적으로 생활비를 감당하는 것으로 나타났다.

2. 조사대상자의 직업생활 실태

조사대상자의 직업생활에 대한 일반적 경향은 〈표 3〉과 같으며, 조사대상자의 직종에 따라 차이를 분석하였다. 그러나 구직시 우선시 하는 기준은 조사대상자에게 직접 순위를 기재토록 하는 방식으로 측정하여 직종에 따른 분석을 제외하였다.

고용형태를 살펴보면 정규직은 25%, 임시직(시간제)은 24%, 임시직(종일제)은 약 27%, 자영업도 약 24%로 골고루 분포하고 있었다. 직종별 고용형태를 분석해 본 결과, 전문·기술·행정관리직의 정규직 비율은 약 76%이며 사무직의 정규직 비율은 68%로 나타나 판매·서비스직(13%)과 기능·단순·노무직(9.3%)에 비해 안정된 고용상태를 보였다. 반면에 기능·단순·노무직은 임시직으로 고용되는 비율(시간제: 35.6%, 종일제: 51.7%)이 높게 나타났다.

월평균 소득⁷⁾을 살펴보면, 50만원 미만은 약 12%, 50~99만원은 31%, 100~149만원은 약 22%, 150~199만원은 9%, 200만원 이상은 약 27%를 차지하였다. 월평균 소득은 직종간에 유의한 차이가 나타났다. 전문·기술·행정관리직은 모두 200만원 이상이며, 사무직도 50% 이상이 200만원 이상으로 나타났다. 반면 기능·단순·노무직은 월평균 소득이 50~99만원인 경우가 약 62%로 나타났으며, 150만원 이상은 약 7%에 그쳤다. 따라서 기능·단순·노무직은 다른 직종에 비해 월평균 소득이 현저히 낮은 것으로 나타났다.

조사대상자들은 주당 약 53시간을 일하며, 이를 주 5일제 근무로 환산하면 1일 약 10시간을 근무하는 것이다. 이러한 결과는 60세 이상 근로자의 근로시간이 주당 52시간 47분이라고 발표한 중앙고용정보원의 「산업직업별 고용구조 조사(2004)」 결과와 유사하다(국정브리핑, 2004년 12월 9일자). 조사대상자의 직종에 따라 주당 근무시간은 유의한 차이를 보였는데, 주당 근무시간이 전문·기술·행정관리직은 약 36시간, 사무직은 약 42시간, 판매·서비스직은 약 54시간,

7) 한국노동패널 기초분석보고서(2004)에 의하면 60세 이상 직업활동에 참여하는 노인들의 노후생계를 위한 최소소득은 85만원 5천 원이며, 적정소득은 118만9천원이었다(황수경, 김기현, 김지경, 이상호, 손희전, 2004).

〈표 3〉 직종별 직업생활 실태

(단위: 빈도(%), N=300)

변인	구분	전체	전문·기술· 행정관리직 (N=42)	사무직 (N=25)	판매· 서비스직 (N=115)	기능·단순· 노무직 (N=118)	$\chi^2(df)$	
고용형태	정규직	75(25.0)	32(76.2)	17(68.0)	15(13.0)	11(9.3)	206.07(9)***	
	임시직(시간제)	72(24.0)	5(11.9)	4(16.0)	21(18.3)	42(35.6)		
	임시직(종일제)	82(27.3)	-	3(12.0)	18(15.7)	61(51.7)		
	자영업	71(23.7)	5(11.9)	1(4.0)	61(53.0)	4(3.4)		
월평균 소득	50만원 미만	35(11.7)	-	3(12.0)	18(15.7)	14(11.9)	218.51(12)***	
	50~99만원	93(31.0)	-	2(8.0)	18(15.7)	73(61.9)		
	100~149만원	65(21.7)	-	4(16.0)	38(33.0)	23(19.5)		
	150~199만원	27(9.0)	-	3(12.0)	19(16.5)	5(4.2)		
	200만원 이상	80(26.6)	42(100.0)	13(52.0)	22(19.1)	3(2.5)		
주당 근무시간	41시간 이하	102(34.0)	27(64.3)	10(40.0)	38(33.0)	27(22.9)	51.49(6)***	
	42~64시간	99(33.0)	13(31.0)	15(60.0)	39(33.9)	32(27.1)		
	65시간 이상	99(33.0)	2(4.7)	-	38(33.0)	59(50.0)		
직업변화 유무	직업변화가 없었음	97(32.3)	32(76.2)	9(36.0)	47(40.9)	9(7.6)	73.83(2)***	
	직업변화가 있었음	203(67.7)	10(23.8)	16(64.0)	68(59.1)	109(92.4)		
직업활동 지속여부	예	249(83.0)	40(95.2)	20(80.0)	100(87.0)	89(75.4)	10.69(3)*	
	아니오	51(17.0)	2(4.8)	5(20.0)	15(13.0)	29(24.6)		
	- 현재의 직업이 그다지 마땅한 자리라고 생각되지 않아서	13(25.5)	/					
	- 경제적으로 여유가 있어서	13(25.5)						
	- 월급이 적어서	10(19.6)						
	- 집안 일 때문에(가사, 가족원 수발 등)	8(15.7)						
- 가족이 반대해서	4(7.8)							
- 기타	3(5.9)							
희망하는 직업활동 종료시점	65세 이하	37(12.9)	9(22.5)	8(33.3)	11(9.7)	9(8.3)	23.01(9)**	
	66~70세	118(41.3)	15(37.5)	9(37.5)	49(43.4)	45(41.3)		
	71~75세	79(27.6)	10(25.0)	6(25.0)	25(22.1)	38(34.9)		
	76~80세	52(18.2)	6(15.0)	1(4.2)	28(24.8)	17(15.6)		
	76세 이상	52(18.2)	6(15.0)	1(4.2)	28(24.8)	17(15.6)		
희망하는 근무형태	시간제 근로(주당 2~3회)	71(23.7)	11(26.2)	6(24.0)	24(20.9)	30(25.4)	33.31(9)***	
	종일제 근로(주당 5회 이상)	128(42.6)	14(33.3)	13(52.0)	35(30.4)	66(55.9)		
	돈 액수와 상관없이 소일거리 자영업(창업)	71(23.7)	11(26.2)	5(20.0)	35(30.4)	20(16.9)		
	30(10.0)	6(14.3)	1(4.0)	21(18.3)	2(1.7)			
구직시 우선시 하는 기준	1 순위: 임금수준	91(30.3)	/					
	2 순위: 과거 직업 및 경험과의 연관성	75(25.0)						
	3 순위: 일의 양과 시간대	65(21.7)						
	4 순위: 직업활동 지속 여부	29(9.7)						
	5 순위: 집과의 거리(출·퇴근시간 염두)	24(8.0)						

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

※ 변인별 합계가 다른 것은 무응답 자료 때문임.

※ 구직시 우선시하는 기준은 조사대상자들이 1순위로 응답한 내용을 서열화하여 제시함.

기능·단순·노무직은 약 61시간으로 나타났다. 육체노동의 비중이 높은 기능·단순·노무직과 판매·서비스직의 주당 근무시간이 다른 직종에 비해 높게 나타났다.

현재의 직업에 종사한 기간은 약 11년이었다. 직업변화의 유무에 있어서는 약 68%가 직업변화를 1회 이상 경험한 것으로 나타났다. 반면에 지속적으로 단일 직업에 종사한 경우는 단지 약 32%였다. 특히, 기능·단순·노무직의 약 92% 이상이 1회 이상의 직업의 변화를 경험하였다. 이러한 결과를 볼 때 대체로 직업지위가 낮을수록 고용의 안정성이 낮게 나타났다.

조사대상자들은 약 72세까지 직업생활하기를 원하였으나, 실제 노동부 통계에 따르면 2004년 300인 이상 기업의 평균 정년연령은 56.8세로 나타났다. 즉, 노인이 원하는 직업활동 종료시점과 현재 노동시장에서의 상황은 너무나 괴리됨을 알 수 있다. 또한 조사대상자의 83%는 계속 직업활동에 참여하겠다고 응답하였으나, 직업활동을 중단하고 싶다고 응답한

8) IMF 보고서(World Economic Outlook, 2004년 9월)에 의하면 우리나라는 현재 수준의 노동공급을 2050년에도 유지하기 위해서 은퇴 나이를 현재수준에서 11세 정도 늘려야 한다(한국경제신문, 2005년 11월 9일자).

조사대상자들의 이유를 살펴보면 다음과 같다. 현재의 직업이 그다지 흡족하지 않아서(25.5%) - 경제적인 여유가 있어서 굳이 직업활동을 할 필요가 없어서(25.5%) - 월급이 적어서(19.6%) - 가사일, 가족원 수발 등 가정 사정으로(15.7%) - 가족원의 반대(7.8%) 등으로 응답하였다. 또한 직종별로도 직업활동 지속에 대해 의견 차이를 보였다. 전문·기술·행정관리직은 현재의 직업활동을 중단하겠다는 응답(4.8%)이 매우 낮았으나 사무직은 20%가, 단순·기능·노무직은 약 25%가 직업활동을 중단하고 싶다는 의견을 나타냈다.

희망하는 근무형태를 살펴보면, 생활비 수준의 돈을 벌 수 있는 주당 5회 이상의 종일제 근로를 원하는 수준(42.6%)이 가장 높게 나타났다. 그 외 용돈을 벌 정도의 주당 2~3회 근무하는 시간제 근로 및 소일거리 수준으로 직업활동을 하고자 하는 노인은 각각 약 24%로 나타났다. 이러한 결과를 볼 때, 노인이 원하는 직업활동은 연령과 상관없이 생활의 한 영역으로 자리매김하기를 원하며, 사회의 유용한 인적자원으로 활동하고자 하는 열망도 확인할 수 있는 증거라 하겠다. 그러므로 고령노동자인 노인의 고용 및 일자리 창출 등 노인의 직업활동 참여에 대한 관심과 구체화 방안에 대한 논의가 절대적으로 필요함을 알 수 있다. 희망하는 근무형태에 있어서는 사무직과 기능·단순·노무직은 다른 직종에 비해 종일제 근로에 대한 욕구가 높았으며, 자영업 및 판매·서비스직은 창업에 대한 욕구가 높게 나타났다.

구직시 조사대상자들이 우선시하는 기준으로는 임금수준이 가장 우위를 차지했다. 그 외 기준으로 과거 직업 및 경험과의 연관성 - 일의 양과 시간대 - 직업활동의 지속 여부 - 출퇴근 시간을 측정할 수 있는 직장거리와 거주지와의 거리 순으로 나타났다.

3. 노인 직업활동 참여에 대한 예측

노인의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 인식을 분석하기에 앞서 노인인 조사대상자들 스스로가 향후 10년 후 노인 직업활동 참여에 대한 예측을 살펴 본 결과는 다음과 같다(표 4).

현재보다 노인의 직업활동 참여가 증가할 것이라고 인식하는 비율은 약 65%였다. 그중 '모든 직업분야에 골고루 취업할 것이며 관리·경영직에 종사하는 노인의 비율이 증가한다'는 단지 약 8%에 해당하였다. 반면에 '현재보다 많은 수의 노인이 직업활동을 할 것이고, 보수나 지위가 낮은 한정된 직업분야에만 노인의 직업활동 참여가 증가한다'는 응답은 각각 약 31%와 27%로 나타났다. 또한 '지금과 별 차이가 없을 것이다'는 25%였으며, '잘 모르겠다'는 약 10%로 나타났다. 즉, 고령사회로의 진입이 이루어지고, 그에 따른 사회 전반적인 변화가 있을 것임에도 불구하고 노인 스스로도 노인이 경제활동인구로서 적극적으로 활발하게 활동하는 데는 여전히 장애요인이 많을 것이라 예상하고 있음을 확인할 수 있었다. 여전히 노인의 직업활동 참여는 고령화의 진전으로 인하여 당연히 얻어질 수 있는 결과가 아니며, 노인의 직업활동 참여의 양적·질적 증가를 위해서는 정부 및 우리 사회가 끊임없는 관심과 정책 실현이 필수적임을 재확인 할 수 있다.

구체적으로 직종별로 비교해 본 결과, 대체로 전 영역에 걸쳐 직종 간에 유사한 의견을 나타냈으나 '관리·경영직에 종사하는 노인도 증가할 것'이라는 의견에는 집단 간의 차이를 나타냈다($\chi^2=22.78$, $df=12$, $p<.05$). 판매·서비스직과 기능·단순·노무직 종사 노인들에 비해 전문·기술·행정관리직 및 사무직에 종사하는 노인들은 실현가능성을 높게 예상하며 향후 우리나라의 노인 직업활동 참여에 대해 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 다른 직종에 비해 교육수준이 높은 전문·기술·행정관리직 및 사무직 종사 노인들은 향후 인력시장의 변화를 긍정적으로 전망하였다.

4. 노인의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 인식

1) 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식

조사대상자들의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식수준은 <표 5>와 같다. 전체적으로 평균 1.62점(100점 만점에 53.9점)으로 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식 및 정보 수준이 그다지 높지 않게 나타났다. 각 항

<표 4> 노인 직업활동 참여에 대한 예측

(N=300)

구 분	전문·기술·행정관리직 (N=42)	사무직 (N=25)	판매·서비스직 (N=115)	기능·단순·노무직 (N=118)	전 체
- 지금과 별로 다르지 않을 것이다.	11(26.2)	5(20.0)	27(23.5)	32(27.1)	75(25.0)
- 현재보다 많은 수의 노인이 직업활동에 참여할 것이다.	11(26.2)	6(24.0)	40(34.8)	35(29.7)	92(30.7)
- 보수나 지위가 낮은 한정된 직업분야에서만 노인의 참여가 증가할 것이다.	14(33.3)	9(36.0)	31(27.0)	27(22.9)	81(27.0)
- 모든 직업분야에 골고루 취업할 것이며, 관리·경영직에 종사하는 노인도 증가할 것이다.	6(14.3)	5(20.0)	4(3.5)	8(6.8)	23(7.7)
- 모르겠다	-	-	13(11.3)	16(13.6)	29(9.7)
$\chi^2(df)$	22.78(12)*				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

〈표 5〉 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식 (N=300, 3점 만점)

변인	구분	빈도(명)	백분율(%)
직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식 (M=1.62, SD=.45)	상	97	32.3
	중	82	27.3
	하	121	40.3
	문항	평균	표준편차
	고령자 고용촉진법	1.55	.65
	노인취업지원센터	1.91	.70
	노인공동작업장	1.77	.72
	고령자인재은행	1.39	.60
	고령자취업알선센터	1.70	.70
	취업인력정보센터	1.49	.64
	노인을 위한 유급 자원봉사 활동 지원	1.69	.77
	정부의 노인 적합 직종 선정 및 지원	1.47	.65

※ 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식수준의 상-중-하 분류기준은 다음과 같다.
 ↑ 상 : M + 1/2 SD 이상
 ↓ 중 : (M - 1/2 SD) ~ (M + 1/2 SD)
 ↓ 하 : M - 1/2 SD 미만

목에 대한 지식수준을 살펴보면 노인취업지원센터에 대한 인식수준이 가장 높은 것으로 나타났다(1.91점). 그 다음으로 노인공동작업장(1.77점) - 고령자취업알선센터(1.70점) - 노인의 유급 자원봉사 활동 지원(1.69점) - 고령자 고용촉진법(1.55점) - 취업인력정보센터(1.49점) - 노인 적합 직종 선정 및 지원(1.47점) - 고령자인재은행(1.39점) 순으로 나타났다.

현재 다른 연령층에 비해 노동시장에서 열악한 위치를 차지하고 있는 노인들이 스스로 본인의 직업지위를 보호하고 유지하기 위해서는 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식이 필요하다. 이는 노인복지법에서 제시하고 있는 '일에 종사하고 사회적 활동에 참여할 기회를 보장' 한다는 기본이념(제2조)을 실현함과 동시에 노인의 직업환경 수준 향상에 기여하기 때문이다.

조사대상자의 사회·인구학적 변인(연령, 성별, 교육수준)과 직업활동 변인(직종, 고용형태, 주당 근무시간, 월평균 소득)에 따라 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식 수준 차이를 분석하기 위하여 t-test와 ANOVA를 실시하였다(〈표 6〉).

조사대상자들의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식은 교육수준(p<.05), 고용형태(p<.01), 월평균 소득(p<.05)에 따라 집단 간 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 교육수준이 중졸 이하인 집단이 고졸 이상인 집단에 비해 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식수준이 낮았으며, 고용형태가 자영업이 집단이 정규직·임시직에 비해 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식수준이 낮게 나타났다. 또한 월평균 소득이 50만원 미만인 집단이 다른 집단에 비해

직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식수준이 높게 나타났다.

항목별로 살펴보면, 고령자 고용촉진법에 대해서는 성별(p<.001), 교육수준(p<.001), 고용형태(p<.05), 월평균 소득(p<.01)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 즉, 남성이 여성보다 지식수준이 높았으며, 고졸 이상의 집단이 중졸 이하인 집단에 비해 지식수준이 높았다. 자영업을 하고 있는 집단은 고용형태가 정규직·임시직인 집단에 비해 지식수준이 낮았으며, 월평균 소득이 200만원 이상인 집단이 100만원~149만원인 집단에 비해 지식수준이 높았다. 노인취업지원센터에 대해서는 고용형태(p<.01), 월평균 소득(p<.05)에 따라 유의한 차이가 나타나 영업을 하고 있는 집단이 정규직·임시직인 집단에 비해 지식수준이 낮았으며, 월평균 소득이 200만원 이상인 집단이 100~149만원인 집단에 비해 지식수준이 높았다. 노인공동작업장에 대해서는 주당 근무시간(p<.05), 월평균 소득(p<.01)에 따라 유의한 차이가 나타나 주당 근무시간이 65시간 이상 집단이 그 이하의 주당 근무시간을 가지는 집단에 비해 지식수준이 높았으며, 월평균 소득이 150~200만원인 집단이 다른 집단에 비해 월등히 지식수준이 높았다. 고령자취업알선센터에 대해서는 고용형태(p<.001), 주당 근무시간(p<.05), 월평균 소득(p<.05)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 자영업을 하고 있는 집단은 고용형태가 정규직·임시직인 집단에 비해 지식수준이 낮았으며, 주당 근무시간도 41시간 이하인 집단이 42시간 이상인 집단에 비해 지식수준이 높게 나타났다. 월평균 소득이 50만원 미만인 집단이 다른 집단에 비해 지식수준이 높았다. 취업인력정보센터에 대해서는 교육수준(p<.05), 직종(p<.001), 고용형태(p<.01)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 대졸 이상인 집단이 다른 집단에 비해 지식수준이 높았으며, 사무직에 종사하는 집단이 전문·기술·행정관리직, 판매·서비스직, 기능·단순·노무직에 비해 지식수준이 높았고, 자영업을 하고 있는 집단은 정규직·임시직인 집단에 비해 지식수준이 낮았다. 정부의 노인 적합 직종 선정 및 지원에 대해서는 고용형태(p<.05), 주당 근무시간(p<.05)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 즉, 자영업을 하고 있는 집단은 고용형태가 정규직·임시직인 집단에 비해 지식수준이 낮았으며, 주당 근무시간이 41시간 이하인 집단이 65시간 이상인 집단에 비해 지식수준이 가장 높게 나타났다. 그 외 고령자인재은행과 유급 자원봉사활동에 대해서는 변인들 간의 유의미한 차이를 나타내지 않았다.

2) 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 요구

조사대상자의 노인 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 요구수준은 〈표 7〉과 같다. 전체적으로 3.94점(5점 만점)으로 노인 직업활동 지원정책 및 서비스에 대해 전반적으로

(표 6) 배경변인에 따른 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식 (N=300, 3점 만점)

변인	구분	N	직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식																				
			고용자 고용촉진법		노인 취업지원센터		노동자운동장		인재은행		고령자 취업알선센터		취업인력 정보센터		유급 자원봉사활동		노인 적합직종 선정 및 지원		전체				
			M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D
연령	60~64세	158	1.53	.64	1.85	.68	1.79	.75	1.38	.59	1.59	.69	1.51	.67	1.63	.74	1.43	.63	1.59	.45	1.51	.38	B
	65세 이상	142	1.57	.67	1.98	.73	1.75	.69	1.40	.61	1.83	.70	1.46	.60	1.75	.80	1.51	.67	1.66	.45	1.66	.45	A
성별	t		-52		-1.61		.54		-31		-3.01		.74		-1.42		-1.02		-1.29		-1.02		
	남	151	1.68	.67	1.93	.74	1.81	.79	1.34	.68	1.72	.71	1.42	.60	1.66	.76	1.48	.68	1.63	.46	1.63	.46	B
여	149	1.42	.61	1.89	.67	1.73	.64	1.44	.62	1.69	.71	1.55	.67	1.72	.79	1.45	.62	1.61	.44	1.61	.44	A	
교육수준	t		3.62***		.42		.82		-1.52		.29		-1.71		-.70		.45		.34		.34		
	초졸 이하	55	1.29	.53	1.82	.61	1.67	.61	1.36	.56	1.60	.68	1.45	.60	1.73	.83	1.35	.52	1.53	.39	1.53	.39	B
	중졸	58	1.34	.55	1.86	.61	1.66	.69	1.29	.56	1.62	.75	1.34	.61	1.53	.73	1.41	.62	1.51	.38	1.51	.38	B
	고졸	96	1.59	.62	1.94	.77	1.89	.82	1.38	.57	1.77	.70	1.43	.59	1.64	.76	1.46	.65	1.64	.44	1.64	.44	AB
대졸 이상	91	1.79	.71	1.97	.75	1.78	.68	1.48	.67	1.75	.69	1.66	.70	1.81	.77	1.58	.73	1.73	.51	1.73	.51	A	
직종	F		9.99***		.65		1.66		1.30		1.07		3.56*		1.77		1.74		3.69*		3.69*		
	전문직	42	1.71	.71	1.79	.78	1.71	.67	1.40	.63	1.67	.72	1.43	.59	1.55	.67	1.43	.67	1.59	.50	1.59	.50	A
	사무직	25	1.76	.66	2.00	.58	1.88	.73	1.64	.76	1.84	.62	1.96	.68	1.76	.72	1.64	.70	1.81	.48	1.81	.48	B
	판매·서비스직	115	1.54	.67	1.86	.69	1.79	.73	1.39	.59	1.64	.69	1.47	.63	1.68	.76	1.48	.65	1.61	.46	1.61	.46	A
노무직	118	1.46	.59	1.98	.72	1.75	.73	1.33	.56	1.75	.73	1.42	.63	1.73	.83	1.43	.63	1.61	.42	1.61	.42	A	
고용형태	F		2.61		1.18		.35		1.86		.77		5.28***		.65		.76		1.63		1.63		
	정규직	75	1.75	.66	1.92	.75	1.81	.75	1.47	.66	1.77	.73	1.60	.68	1.79	.78	1.56	.72	1.71	.51	1.71	.51	A
	임시직(시간제)	72	1.50	.67	1.94	.71	1.81	.76	1.47	.69	1.86	.72	1.47	.65	1.72	.77	1.51	.69	1.66	.46	1.66	.46	A
	임시직(종일제)	82	1.50	.61	2.07	.70	1.73	.67	1.34	.53	1.74	.75	1.59	.68	1.72	.82	1.50	.65	1.65	.42	1.65	.42	A
자영업	71	1.45	.63	1.68	.60	1.72	.72	1.28	.48	1.42	.53	1.28	.48	1.51	.69	1.28	.49	1.45	.38	1.45	.38	B	
주당 근무시간	F		3.22*		4.27**		.40		1.83		5.54***		4.34**		1.81		2.67*		4.77**		4.77**		
	41시간 이하	102	1.62	.65	1.96	.74	1.80	.70	1.44	.62	1.86	.70	1.55	.65	1.80	.73	1.59	.68	1.70	.46	1.70	.46	A
	42~64시간	99	1.55	.67	1.93	.67	1.62	.67	1.43	.64	1.62	.70	1.49	.64	1.56	.73	1.47	.68	1.58	.47	1.58	.47	AB
	65시간 이상	99	1.48	.63	1.84	.79	1.89	.77	1.29	.52	1.63	.69	1.41	.62	1.70	.84	1.33	.57	1.57	.42	1.57	.42	B
월평균 소득	F		1.05		.81		3.79*		1.95		4.04*		1.13		2.64		3.94*		2.64		2.64		
	50만원 미만	35	1.60	.74	1.81	.66	1.89	.68	1.43	.56	1.94	.68	1.54	.66	1.91	.78	1.74	.70	1.78	.44	1.78	.44	A
	50~99만원	93	1.51	.64	1.99	.68	1.73	.74	1.39	.61	1.78	.70	1.51	.65	1.70	.84	1.45	.68	1.63	.43	1.63	.43	AB
	100~149만원	65	1.37	.49	1.69	.71	1.57	.71	1.31	.56	1.57	.68	1.37	.60	1.55	.71	1.34	.54	1.47	.41	1.47	.41	B
150~199만원	27	1.48	.64	1.93	.62	1.81	.72	1.26	.53	1.41	.64	1.44	.64	1.78	.85	1.48	.70	1.62	.42	1.62	.42	AB	
200만원 이상	80	1.75	.70	1.88	.74	1.80	.68	1.49	.66	1.71	.72	1.55	.65	1.65	.70	1.46	.64	1.66	.50	1.66	.50	AB	
성별	F		3.50**		3.19*		3.57**		1.20		3.19*		.86		1.39		2.26		3.09*		3.09*		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001, DMR : Duncan's MultipleRanges Test

〈표 7〉 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 요구

(N=300, 5점 만점)

문	항	평 균	표 준 편 차
1. 노인 적합 직종 개발 및 법제화		4.09	.83
2. 고령자 우선 채용 제도 시행		3.49	.86
3. 노인 창업 적극적 지원		3.63	.88
4. 국가의 노인 고용촉진 장려금 확보		4.00	.71
5. 임금피크제 확대 실시		4.00	.90
6. 유급 자원봉사활동 확대 실시		4.21	.71
7. 정년연령의 상향 조정		3.94	.91
8. 노인취업을 위한 인력DB 및 전산시스템 구축		3.84	.83
9. 노인 취업 관계자 교육·훈련 및 정책 포럼 개최		3.80	.85
10. 노인-기업 연계하는 인력뱅크 구축		3.85	.80
11. 노인 채용 기업에 대한 인센티브(보조금 지급, 세제 혜택 등) 제공		4.00	.79
12. 노인 일자리 알선 박람회 및 프로그램 개최		3.87	.83
13. 노인 재취업 교육기관 확대 및 활성화		3.93	.83
14. 분야별 노인재취업 프로그램의 개발		4.03	.77
15. 노인 인력지원기관 관리인력 및 재정 확대		3.96	.82
16. 기업의 퇴직자 창업지원 훈련 프로그램 제공		3.92	.82
17. 퇴직 전·후 재취업 관련 교육 제도 시행		3.98	.77
18. 생산성 높은 상품 개발로 노인공동작업장의 효율성 높임		3.95	.83
19. 노인의 취업정보 접근성 높임		4.21	.68
20. 정부의 노인 인력활용에 대한 사회적 인식변화 유도		4.20	.72
전 체		3.94	.50
현재 가장 필요로 하는 노인 직업활동 지원 정책 및 관련 서비스	1순위 : 노인 적합 직종 개발 및 법제화	55명(25.6%)	
	2순위 : 임금피크제 확대 실시	31명(14.4%)	
	3순위 : 정년연령의 상향 조정	25명(11.6%)	

로 필요성을 높게 인식하였다. 특히, 조사대상자들은 ‘노인의 취업정보의 접근성을 더욱 높임’과 ‘유급 자원봉사활동의 확대 실시’에 각각 4.21점으로 가장 높은 요구도를 나타냈다. 그 다음으로 ‘정부의 노인 인력활용에 대한 사회적 인식변화 유도’(4.20점), ‘노인 적합 직종 개발 및 법제화’(4.09점), ‘분야별 노인 재취업프로그램의 개발’(4.03점), ‘국가의 노인고용 촉진 장려금 확보’(4.00점), ‘임금피크제 확대 실시(4.00점)’, ‘노인 채용 기업에 대한 인센티브 제공’(4.00점) 등으로 나타났다. 그러나 ‘노인을 우선적으로 채용하는 제도’(3.49점)와 ‘노인 창업 적극적 지원’(3.63점)에 대해서는 현실적으로 그 실효성이 낮다고 인식하여 이에 대한 요구수준이 제일 낮았다.

위와 같은 결과는 노인의 직업활동 참여에 대한 양적·질적 향상을 위해서 노인의 직업활동 참여에 대한 사회적 인식을 높이고, 이를 실현할 수 있는 환경 구축이 마련되어야 한다는 요구로 해석할 수 있다. 앞서 살펴 본 바와 같이 조사대상자들의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식수준이 낮은 결과와 ‘정부의 노인 인력활용에 대한 사회적 인식변화에 힘써야 한다’와 ‘노인들의 취업정보 접근성을 높여야 한다’에 대한 높은 요구수준을 고려할 때, 그동안 우리 사회가 미흡했던 노인의 직업활동 참여 및 인력활용에 대한 의식 고취 및 관련 정보에 대한 홍보 등 실질적인 대책을 적극적으로 제공해야 할 것이다. 또한 노인들은 사회 속에서

자신의 능력을 발휘하며 지속적으로 경제활동인구로서 활동하기를 열망하였다. 예를 들어 현재 수준보다 더 다양한 분야별 노인 재취업프로그램의 개발 및 노인 적합 직종을 개발하고 이를 법제화하자는 의견, 임금피크제 확대 실시, 국가의 노인 고용촉진 장려금 확보 등에 대한 높은 요구수준이 이를 뒷받침해 준다.

그리고 앞서 살펴본 노인의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스 중 현재 가장 시급하게 필요로 하는 노인 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 순위를 기재토록 질문한 문항에 대해서는 1순위에 고령자 적합 직종 개발 및 법제화(55명), 임금피크제 확대 실시(31명), 정년연령의 상향 조정(25명) 순으로 나타났다. 이러한 결과는 정부가 준비 중인 우리나라 저출산·고령화 관련 세부 정책 중 고령자 인력 활용 증대에 대한 정책에 대한 가장 높은 동의 수준(76.5%)을 나타낸 결과와 일맥상통하다(보건복지부 보도자료, 2006년 2월 24일자).

조사대상자의 사회·인구학적 변인(연령, 성별, 교육수준)과 직업활동 변인(직종, 고용형태, 주당 근무시간, 월평균 소득)에 따라 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 요구수준 차이를 분석하기 위하여 t-test와 ANOVA를 실시하였다(〈표 8〉).

조사대상자들의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 요구수준은 연령(p<.05), 교육수준(p<.05), 주당 근무시간

〈표 8〉 배경변인에 따른 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 요구(N=300, 5점 만점)

변인	구분	N	직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 요구																							
			노인적합 직종 개발 및 법제화		고령자 우선채용제도 시행		노인창업 적극적 지원		국가의 노인고용촉진 장려금 확보		임금피크제 확대 실시		유급 자립봉사활동 확대 실시		정년연령의 상향 조정		노인취업을 위한 인력 DB 및 선시스템 구축		노인취업관계자 교육·훈련 및 정책포럼 개최		노인-기업 연계하는 인력뱅크 구축		노인제용 기업에 대한 인센티브 제공			
			M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D
연령	60~64세	158	4.05	.79	3.39	.85	3.58	.77	3.86	.65	3.90	.91	4.16	.69	3.90	.92	3.83	.86	3.78	.84	3.85	.79	3.94	.78		
	65세 이상	142	4.13	.86	3.60	.86	3.70	.99	4.15	.75	4.10	.88	4.27	.73	3.97	.89	3.84	.79	3.82	.86	3.84	.81	4.06	.79		
성별	t		-1.87		-2.10*		-1.22		-3.56***		-1.94		-1.34		-0.64		-1.10		-0.48		.03		-1.33			
	남	151	4.11	.87	3.46	.95	3.67	.91	4.04	.73	4.05	.94	4.27	.75	4.02	.97	3.88	.84	3.79	.87	3.95	.83	4.09	.81		
여	149	4.07	.80	3.53	.75	3.60	.86	3.95	.68	3.94	.85	4.15	.66	3.85	.83	3.80	.81	3.80	.82	3.74	.76	3.91	.76			
교육 수준	t		.48		-.67		.68		1.06		1.03		1.52		1.61		.87		-1.10		2.35*		1.92			
	초졸이하	55	4.00	.75	3.53	.79	3.69	.86	4.00	.69	3.93	.84	4.04	.74	3.56	.81	3.56	.76	3.58	.81	3.80	.85	4.02	.73		
중	58	3.86	.82	3.45	.83	3.43	.97	3.91	.84	3.64	.90	4.20	.80	3.86	.86	3.57	.91	3.72	.86	3.59	.65	3.86	.75			
고	96	4.15	.87	3.43	.87	3.64	.84	3.99	.66	4.20	.87	4.30	.63	4.10	.84	3.92	.79	3.77	.89	3.84	.90	3.94	.86			
대졸이상	91	4.23	.80	3.57	.91	3.73	.88	4.05	.69	4.03	.91	4.23	.70	4.03	.99	4.09	.75	4.01	.78	4.03	.71	4.14	.75			
직종	F		2.78*		.52		1.42		.48		4.83**		1.68		4.87*		7.51***		3.39*		3.73*		1.84			
	전문직	42	4.33	.69	3.55	.97	3.60	.86	3.95	.73	4.19	.89	4.23	.89	3.88	1.17	4.24	.76	4.14	.82	4.17	.73	4.05	.85		
사무직	25	4.12	.73	3.56	.87	3.60	.87	4.16	.69	4.00	.87	4.48	.87	4.36	.70	4.00	.76	4.00	.82	3.84	.69	4.16	.80			
판매·서비스직	115	4.03	.96	3.41	.85	3.69	.95	4.00	.70	3.99	.83	4.12	.83	3.82	.83	3.81	.83	3.69	.86	3.82	.80	3.94	.75			
노무직	118	4.05	.73	3.54	.83	3.61	.83	3.97	.72	3.92	.97	4.23	.97	3.98	.88	3.69	.82	3.74	.82	3.76	.83	4.01	.80			
고용 형태	F		1.59		.61		.21		.54		.91		1.88		2.68*		5.11**		3.71*		2.80*		.63			
	정규직	75	4.12	.72	3.55	.92	3.51	.95	4.00	.72	3.89	.96	4.23	.67	4.08	.93	3.99	.73	3.91	.78	3.95	.74	3.99	.79		
임시직(시간제)	72	4.09	.85	3.51	.82	3.64	.80	4.06	.78	4.05	.99	4.17	.74	3.85	.97	3.64	.87	3.74	.83	3.85	.84	4.01	.84			
임시직(종일제)	82	4.04	.91	3.61	.81	3.68	.92	4.01	.72	4.03	.82	4.31	.67	4.02	.79	3.83	.82	3.82	1.00	3.83	.80	4.18	.72			
자유영업	71	4.11	.82	3.28	.84	3.72	.95	3.90	.59	4.00	.81	4.13	.75	3.79	.89	3.99	.73	3.91	.78	3.75	.82	3.82	.76			
주당 근무 시간	F		.14		2.06		.74		.67		.45		.99		1.75		2.57		.66		.75		2.60			
	4시간 이하	102	4.20	.87	3.58	.86	3.75	.91	3.99	.71	4.16	.92	4.30	.70	3.95	.93	4.07	.80	4.09	.81	4.06	.75	4.14	.76		
42~64시간	99	3.94	.89	3.36	.91	3.57	.80	3.87	.72	3.78	.91	4.28	.70	3.87	.90	3.67	.81	3.57	.87	3.78	.75	3.90	.75			
65시간 이상	99	4.13	.68	3.53	.79	3.59	.93	4.13	.67	4.04	.82	4.05	.71	3.99	.89	3.78	.82	3.74	.78	3.69	.87	3.96	.84			
월평균 소득	F		2.67		1.80		1.34		3.48*		4.81**		3.81*		.46		6.62**		10.57***		5.89**		2.54			
	50만원 미만	35	3.91	1.40	3.51	.92	3.51	1.15	4.11	.58	4.11	.87	4.43	.61	3.80	.80	3.89	.80	3.63	1.00	3.95	.68	4.17	.75		
50~99만원	93	4.07	.69	3.45	.79	3.70	.81	3.97	.79	4.09	.92	4.19	.80	3.90	.93	3.71	.93	3.83	.88	3.82	.86	4.11	.80			
100~149만원	65	4.02	.93	3.58	.83	3.42	.87	3.97	.64	3.78	.90	4.78	.65	3.89	.82	3.69	.82	3.57	.68	3.64	.78	3.72	.77			
150~199만원	27	4.11	.75	3.33	.73	3.78	.64	3.96	.71	3.67	.88	4.04	.76	4.11	.80	3.52	.80	3.67	.78	3.56	.70	3.85	.66			
200만원 이상	80	4.25	.79	3.53	.97	3.74	.89	4.01	.72	4.11	.86	4.31	.65	4.01	1.02	4.20	1.02	4.08	.81	4.10	.76	4.08	.79			
F			1.31		.49		1.69		.33		2.60		2.27		.66		6.45***		4.02**		4.29**		3.43**			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001, DMR : Duncan's MultipleRanges Test

(표 8) 배경변인에 따른 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 요구(2)

(N=300, 5점 만점)

변인	구분	N	직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 요구															체														
			노인 일자리 알선 바람직함 프로그램 개최			노인 재취업 교육기관 확대 및 활성화			분야별 노인 취업 프로그램의 개발			노인 인력지원기관 관리인력 및 재정 확대			기업의 퇴직자 창업지원 훈련프로그램 제공			퇴직 전·후 재취업 관련 교육제도 시행			생산성 높은 상품 개발로 노인공용작업장의 효율성 높임			노인의 취업정보 접근성 높임			정부의 노인 인력활동에 대한 사회적 인식변화 유도					
			M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D	M	SD	D			
연령	60~64세	158	3.80	.86		3.86	.87		3.99	.74		3.86	.79		3.94	.74		3.99	.80		3.99	.80		4.18	.70		4.13	.73		3.89	.50	
	65세 이상	142	3.95	.80		4.01	.78		4.06	.81		3.98	.86		4.02	.80		3.91	.86		4.25	.67		4.28	.71		4.00	.50				
성별	t		-1.54			-1.60			-.78			-1.25			-.96			.75			-.86			-1.87			-1.98*					
	남	151	3.93	.84		3.99	.84		3.97	.77		3.93	.85		4.07	.79		3.96	.87		4.30	.63		4.30	.76		3.99	.52				
교육 수준	여	149	3.81	.82		3.88	.82		4.09	.77		3.90	.80		3.89	.74		3.95	.78		4.11	.72		4.10	.68		3.90	.48				
	t		1.28			1.12			-1.35			.36			1.90			.15			2.41*			2.39*			1.50					
직종	초졸 이하	55	3.84	.79		3.82	.82	B	4.15	.76		3.95	.91	AB	3.87	.64		4.05	.83	A	4.13	.70		4.11	.60		3.88	.43	B			
	중 고	58	3.88	.91		3.86	.90	B	3.93	.80		3.91	.67	AB	3.93	.82		3.76	.81	B	4.11	.65		4.13	.79		3.82	.54	B			
직종	대졸 이상	96	3.76	.82		3.79	.78	B	3.89	.72		3.83	.84	B	3.90	.83		3.94	.82	AB	4.27	.75		4.22	.73		3.93	.47	AB			
	F	91	4.01	.82		4.20	.81	A	4.15	.80		4.13	.79	A	4.08	.73		4.03	.84	AB	4.26	.63		4.29	.75		4.06	.52	A			
고용 형태	F	118	3.92	.82		3.91	.75		3.99	.69		3.93	.81	B	3.97	.72		3.94	.81		4.12	.74		4.10	.77		3.90	.46				
	F	42	4.02	.75		4.14	.78		4.21	.81		4.11	.86	AB	4.02	.75		4.04	.88		4.29	.64		4.29	.71		4.07	.56				
고용 형태	임시직(시간제)	72	3.96	.86	A	4.08	1.00		4.00	.91		4.32	.69	A	4.16	.75		4.08	.86		4.28	.61		4.21	.72		3.95	.49				
	임시직(종일제)	82	4.00	.82	A	3.85	.89		4.00	.81		3.85	.81	B	3.95	.83		3.90	.83		4.25	.65		4.25	.78		3.97	.57				
주당 근무 시간	자영업	71	3.62	.80	B	3.70	.90	B	3.97	.72		3.76	.75	A	3.97	.76		3.87	.65		4.11	.62		4.27	.65		3.87	.48				
	F	102	3.08*			2.72*			.18			2.14			.29			1.44			.75			.65			.73					
월평균 소득	41시간 이하	102	4.08	.78	A	4.20	.84	A	4.22	.81	A	4.10	.78	A	4.13	.73	A	4.15	.75	A	4.31	.69	A	4.35	.70	A	4.09	.56	A			
	42~64시간	99	3.72	.87	B	3.78	.84	B	3.97	.79	B	3.84	.88	AB	3.88	.81	B	3.78	.84	B	4.02	.68	B	4.06	.74	B	3.82	.49	B			
월평균 소득	65시간 이상	99	3.82	.81	B	3.82	.76	B	3.89	.69	B	3.94	.77	B	3.94	.74	AB	3.93	.85	AB	4.30	.65	A	4.19	.71	AB	3.91	.40	B			
	F	35	5.17**			8.14***			5.07**			2.63			2.94			5.23**			5.92**			3.98*			7.94***					
월평균 소득	50만원 미만	35	4.00	.84	A	4.11	.90	A	4.11	.87		4.00	.97	AB	4.00	.87		3.86	.85	AB	4.37	.73	A	4.51	.56	A	4.00	.55	A			
	50~99만원	93	3.93	.80	A	3.96	.71	A	3.98	.70		3.98	.77	AB	3.97	.74		4.09	.79	A	4.20	.70	AB	4.11	.79	B	3.94	.45	AB			
월평균 소득	100~149만원	65	3.52	.87	B	3.52	.93	B	3.85	.78		3.73	.72	B	3.85	.78		3.59	.75	B	3.98	.57	B	4.05	.70	B	3.76	.48	B			
	150~199만원	27	4.07	.62	A	4.00	.68	A	4.07	.78		4.19	.83	A	4.15	.72		4.04	.81	A	4.41	.80	A	4.30	.67	AB	3.95	.43	AB			
월평균 소득	200만원 이상	80	3.96	.85	A	4.14	.81	A	4.18	.79		4.03	.84	AB	4.05	.74		4.10	.85	A	4.28	.66	A	4.26	.71	AB	4.07	.54	A			
	F	80	3.97**			6.07***			1.87			1.92			1.00			4.66***			3.08*			3.08*			3.75**					

*p<.05, **p<.01, ***p<.001, DMR : Duncan's MultipleRanges Test

($p < .001$), 월평균 소득($p < .01$)에 따라 집단간 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 연령이 65세 이상인 집단이 60~64세인 집단에 비해 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 요구수준이 높았으며, 교육수준이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 요구수준이 높았다. 또한 주당근무시간이 41시간 이하인 집단이 42시간 이상인 집단에 비해 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 요구수준이 높았고, 월평균 소득이 50만원 미만인 집단과 200만원 이상인 집단이 다른 집단에 비해 요구수준이 높게 나타났다.

항목별로 살펴보면, 노인 적합 직종 개발 및 법제화에 대해서는 교육수준($p < .05$)에 따라 유의한 차이를 나타냈다. 고졸이상 집단이 중졸 이하인 집단에 비해 노인 적합 직종 개발 및 법제화에 대한 요구수준이 높게 나타났다. 고령자 우선채용제도 시행에 있어서는 연령($p < .05$)에 따라 유의한 차이가 나타나 65세 이상인 집단이 60~64세인 집단에 비해 요구수준이 높았다. 국가의 노인고용촉진 장려금 확보에 있어서는 연령($p < .001$), 주당 근무시간($p < .05$)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 65세 이상인 집단이 60~64세인 집단에 비해 요구수준이 높았으며, 주당 근무시간이 65시간 이상인 집단이 다른 집단에 비해 높게 나타났다. 임금피크제 확대 실시에 대해서는 교육수준($p < .01$), 주당 근무시간($p < .01$)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 고졸 이상의 집단이 다른 집단에 비해 요구수준이 높았으며, 주당 근무시간이 42~64시간이 집단이 41시간 이하거나 65시간 이상인 집단에 비해 요구수준이 높았다. 유급 자원봉사활동 확대 실시에 대해서는 주당 근무시간($p < .05$)에 따라 유의한 차이가 나타나 주당 근무시간이 64시간 이하인 집단이 그 이상인 집단에 비해 유급 자원봉사활동 확대 실시에 대한 요구도가 높았다. 정년연령의 상향 조정에 대해서는 교육수준($p < .05$), 직종($p < .05$)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 즉, 교육수준이 높은 집단일수록 정년연령의 상향조정에 대한 요구수준이 높았고, 사무직에 종사하는 집단이 다른 직종에 종사하는 집단에 비해 정년연령의 상향 조정에 대한 강한 요구를 나타냈다. 노인취업을 위한 인력 DB 및 전산시스템 구축에 대해서는 교육수준($p < .001$), 직종($p < .01$), 주당 근무시간($p < .01$), 월평균 소득($p < .001$)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 교육수준과 직업지위가 높은 집단일수록 직업지위가 노인취업을 위한 인력 DB 및 전산시스템 구축에 대한 요구수준이 높았다. 또한 주당 근무시간이 41시간 이하인 집단이 42시간 이상인 집단에 비해 요구수준이 높았으며, 월평균 소득이 200만원 이상이거나 50만원 미만인 집단이 다른 집단에 비해 요구수준이 높게 나타났다. 노인취업 관계자 교육·훈련 및 정책포럼 개최에 대해서는 교육수준($p < .05$), 직종($p < .05$), 주당 근무시간($p < .001$), 월평균 소득($p < .01$)에 따라 유의한 차이가 나타났

다. 대체로 교육수준과 직업지위가 높은 집단의 요구수준이 높았고, 주당 근무시간이 41시간 이하인 집단이 42시간 이상인 집단에 비해 요구수준이 높았으며 월평균 소득이 200만원 이상이거나 50~99만원인 집단이 다른 집단에 비해 요구수준이 높게 나타났다. 노인-기업 연계하는 인력뱅크 구축에 대해서는 성별($p < .05$), 교육수준($p < .05$), 직종($p < .05$), 주당 근무시간($p < .01$), 월평균 소득($p < .01$)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 여성보다 남성이, 교육수준이 중졸인 집단이 다른 집단에 비해 요구수준이 낮았다. 또한 직업지위가 높고 주당 근무시간이 많은 집단일수록 요구수준이 높았다. 월평균 소득에 있어서는 200만원 이상인 집단이 100~199만원인 집단에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 노인채용 기업에 대한 인센티브 제공에 대해서는 월평균 소득($p < .01$)에 따라 유의한 차이가 나타나 100~199만원인 집단이 다른 집단에 비해 요구수준이 낮게 나타났다. 노인 일자리 알선 박람회 알선 프로그램 개최에 대해서는 고용형태($p < .05$), 주당 근무시간($p < .01$), 월평균 소득($p < .01$)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 자영업에 비해 다른 직종의 집단의 요구수준이 높았고, 주당 근무시간이 41시간 이하인 집단이 그 이상의 집단에 비해 요구수준이 높았다. 월평균 소득이 100~149만원인 집단이 다른 집단에 비해 요구수준이 낮게 나타났다. 노인 재취업 교육기관 확대 및 활성화에 대해서는 교육수준($p < .01$), 고용형태($p < .05$), 주당 근무시간($p < .001$), 월평균 소득($p < .001$)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 교육수준이 높은 집단 및 주당근무시간이 짧은 집단이 요구수준이 높았으며, 자영업에 비해 정규직 및 임시직의 요구수준이 높게 나타났다. 월평균 소득이 100~149만원인 집단이 다른 집단에 비해 요구수준이 낮게 나타났다. 분야별 노인 취업 프로그램의 개발에 대해서는 주당 근무시간이 41시간 이하인 집단이 그 이상의 집단에 비해 요구수준이 높았다($p < .01$). 노인 인력 지원기관 관리인력 및 재정 확대에 대해서는 직종($p < .05$)에 따라 유의한 차이가 나타나 전문직 및 사무직인 경우 판매·서비스직 및 노무직에 비해 요구수준이 높게 나타났다. 생산성 높은 상품개발로 노인공동장의 효율성을 높이는 방안 제공에 대해서는 주당 근무시간($p < .01$), 월평균 소득($p < .001$)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 즉 주당 근무시간이 41시간 이하인 집단이 그 이상의 집단에 비해 요구수준이 높았고, 월평균 소득이 100~149만원 및 50만원 미만인 집단이 다른 집단에 비해 요구수준이 낮게 나타났다. 노인의 취업정보 접근성 높임에 대해서는 성별($p < .05$), 주당 근무시간($p < .01$), 월평균 소득($p < .05$)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 여성에 비해 남성이 요구수준이 높았으며, 주당 근무시간이 42~64시간인 집단이 다른 집단에 비해 요구수준이 낮았다. 월평균 소득이 50~99만원 및 100~199만원인 집단이

다른 집단에 비해 요구수준이 낮게 나타났다. 정부의 노인인력활용에 대한 사회적 인식변화 유도에 대해서는 성별($p < .05$), 주당 근무시간($p < .05$), 월평균 소득($p < .05$)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 여성에 비해 남성이 요구수준이 높았고, 주당 근무시간이 42~64시간인 집단이 다른 집단에 비해 요구수준이 낮았으며, 월평균 소득이 50만원 미만인 집단이 다른 집단에 비해 요구수준이 높았다. 그 외 정부의 노인창업에 대한 적극적 지원, 기업의 퇴직자 창업지원 및 훈련 프로그램 제공, 퇴직 전·후 재취업 관련 교육제도 시행에 대해서는 집단 간에 유의한 차이가 나타나지 않았다.

이를 종합해 보면, 대체로 교육수준과 직업지위가 높을수록 노인 직업활동 참여 활성화를 위한 인적자원 관리방안 및 인프라 구축(예, 노인취업을 위한 인력 DB 및 전산시스템 구축, 노인취업관계자 교육·훈련 및 정책포럼 개최, 정년 연령의 상향 조정, 임금피크제 확대 실시 등)에 대한 요구수준이 높았다

V. 결론 및 제언

본 연구결과를 종합해 볼 때 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 노인도 다른 연령층과 동일하게 고용안정성에 대한 욕구가 매우 강하였다. 노인의 고용형태를 살펴보면 전문·기술·행정관리직 및 사무직은 정규직 비율이 대다수였으나, 판매·서비스직과 기능·단순·노무직은 정규직 비율이 낮아 불안정한 고용상태였다. 원하는 직업활동 근무형태 및 임금에 대해서도 대다수가 생활비 수준의 소득이 가능한 종일제 근무를 원하는 것으로 나타났다. 즉, 이러한 욕구는 지속적인 직업활동 수행을 원하는 것과 동시에 노년기가 되어서도 소득을 창출할 수 있는 생산성 있는 활동에 참여하고자 하는 활동지향적인 의지를 표출한 것으로 볼 수 있다. 인간에게 있어 노동의 의미는 노년기라 할지라도 차이가 없음을 알 수 있다. 노년기에도 직업활동 참여를 통하여 자신의 존재감을 느끼고, 삶의 보람을 찾는다는 것은 매우 중요하다. 그리고 개인적 차원에서 더 나아가 노인의 직업활동 참여는 노인에 대한 가족의 부양부담을 감소하는 데 효율적인 방안이 될 것이다. 이미 한계에 직면해 있는 노인에 대한 부양을 해당 가정에게 강요하는 것은 가족갈등과 긴장을 더욱 증폭시킬 소지가 높으며, 재정적 부담으로 인한 스트레스로 가정의 건강성을 해칠 수 있다. 이러한 측면에서 볼 때 노인의 직업활동 참여는 노인복지와 가정복지 양면 모두를 위해 유용한 방안이라 생각한다. 그러므로 노인의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 정책은 단편적인 차원이 아닌 보다

확장된 관점인 장기적이며 종합적인 복지정책으로 접근하는 것이 더 타당하다.

둘째, 노인의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 지식수준이 그리 높지 못한 결과는 우리에게 많은 시사점을 준다. 실제 노인세대들은 취업 정보를 어떻게 접하며, 본인이 원하는 직업현장에 어떻게 접근해야 하는가에 대한 방법상의 지식이 부족하다. 이를 해소하고 개선하기 위해서는 노인 스스로 정보를 구하고 활용할 수 있는 방안을 체득하는 홍보와 교육이 매우 유용할 것이다. 이러한 측면에서 노인대상 생활설계교육은 직업활동에 대한 부족한 정보를 제공에 상당한 영향력을 보일 것으로 예상된다. 즉, 현재 실시하고 있는 생활설계 교육프로그램과 더불어 노동시장에 대한 이해와 관련 정보 등이 제공된다면 보다 체계적이며 발전된 교육프로그램이 될 것이다. 이와 함께 노인 스스로 끊임없는 자기개발과 변화하는 사회에 역동적으로 적응하는 의식을 갖추는 것도 병행되어야 할 것이다.

셋째, 노인의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스에 대한 요구수준을 살펴보면 노인들의 직업활동 참여에 대한 사회적 인식 고취 및 활성화가 가능한 근본적인 환경이 마련되어야 한다는 데 의견을 모으고 있다. 조사대상자들이 기업에서 정년을 보장하는 대신에 일정 연령이 되면 임금을 점차적으로 줄여 제공하는 임금피크제 확대 실시에 대한 높은 요구도가 이를 뒷받침해 준다. 우리 사회는 노인의 직업활동 및 인력활용 활성화를 위해 풀어야 할 과제가 많다. 특히 정년 연장, 노인 재취업 증진 등을 포함한 계속 고용제도 활성화는 본격적으로 논의되어야 할 것이다. 이러한 측면에서 2005년 4월 임금피크제 확대를 골자로 한 고령자 고용촉진법 개정안 발의는 우리나라 고령화 속도에 비해 다소 늦은 감은 있으나 노인의 직업활동 참여를 활성화하기 위해서는 조속히 개선되어야 할 것이다.

고령사회는 생존하는 노인이 증가함에 따라 사회구성원들이 가지고 있는 역사적 배경과 경험, 문화, 가치 등이 다양화될 것이다. 그로 인하여 노인을 포함한 사회구성원 간의 상호작용은 생물학적 연령을 사회참여의 기준으로 인식하기보다는 사회의 각 영역에서 적극적으로 활동할 수 있는 토대를 마련하는 것이 고령사회를 대비하는 우리의 임무라고 생각된다. 특히, 우리나라는 인적자원을 바탕으로 경제발전을 이룩한 나라이다. 따라서 고령사회를 대비하기 위해서는 경제활동인구로 활약한 경험과 노후가 풍부한 노인인력의 지속적인 활용방안에 대한 구체적인 논의가 절대적으로 필요하다.

앞서 제시된 연구결과 및 결론을 토대로 몇 가지 실천적 함의에 따른 정책적 제안을 제시하고자 한다.

첫째, 노인의 직업활동 참여 및 인력활용 활성화를 위해서

노인을 대상으로 하는 직업활동 관련 홍보와 교육이 정책적으로 실시되어야 할 것이다. 무엇보다 직업활동에 대한 높은 욕구수준을 실현해 줄 수 있는 방안으로 관련 정보에 대한 홍보가 시급하다는 사실을 알 수 있다. 본 연구의 조사대상자들이 가장 높게 필요성을 인식한 취업정보 접근성을 더욱 높여야 한다는 요구에 대해서는 정부 및 관련 기관 등이 심혈을 기울여 개선해 나가야 할 것이다. 현재 시·도 단위의 지방자치기관에서 자체적으로 실시하고 있는 노인취업박람회는 노인의 직업활동 참여에 대한 대대적인 홍보 및 인식개선을 이끌어 낼 수 있는 기회가 될 수 있으므로 더욱더 활성화되어야 한다. 즉, 직업활동에 참여하고자 하는 노인과 이들을 고용하는 기관과의 지속적인 접촉을 가능케 하여 직업활동의 효과를 이끌어 내는 연결고리 마련에 정부 및 지방자치단체의 노력이 지금보다 더 뒷받침되어야 할 것이다. 또한 복지와 교육의 사각지대에 있는 노인을 대상으로 실시하는 직업활동 관련교육은 예방적이고 장기적 효과를 창출할 수 있는 노인복지사업이 될 것이다. 즉, 여가활용 위주로 이루어지는 기존의 노인교육에서 직업수행능력 향상을 위한 교육으로의 변화가 촉구된다. 직업활동 참여 및 직업수행능력을 향상시킬 수 있는 도구로서 평생교육체계 실현 및 노인교육에 대한 개념의 확대를 제안하고자 한다. 교육내용에 있어서도 체계적인 접근이 요망된다. 노인교육의 영역에 있어서 노동의 질을 높일 수 있는 기술교육과 함께 직업환경에 대한 지식 교육이 이루어질 때 노인들도 사회의 당당한 인력으로 자리매김 될 수 있을 것이다. 노인의 직업활동 참여에 대한 양적 증가와 더불어 인적자원의 질적 향상이 이루어질 때 노인의 직업활동 참여는 지속될 것이다. 따라서 인적자원의 가치를 높이기 위하여 직업활동에 참여하는 노인들을 대상으로도 보수교육 차원의 관련교육도 반드시 실시되어야 할 것이다.

둘째, 정부는 노인인력에 대한 사회적 인식 개선을 위한 노력을 아끼지 말아야 하겠다. 주기적으로 노동시장 내에서의 노인인력 활용 실태를 조사하며, 고령자의 성공적 취업사례를 발굴하여 홍보함으로써 무조건 노인은 젊은 근로자에 비해 업무능력 부족 등 생산성이 떨어진다는 편견과 고정관념을 불식시키는 노력을 적극적으로 펼쳐 나가야 할 것이다. 노인에 대한 사회적 편견이 해소될 때 노인의 능력과 상황에 적합한 직업생활이 가능하기 때문이다. 구체적인 방안으로 정부 부처 및 관련기관은 노인인력에 대한 활용을 실천함으로써 고령자 고용 분위기를 확산해 나가는 노력을 기울여야 할 것이다. 2005년 노동부가 조사한 정부기관의 고령자 우선고용직 채용현황을 살펴보면, 전체적으로 국가기관 52곳 중 관련 규정을 준수한 기관은 단지 5곳에 불과하였다. 따라서 국가기관에서부터 솔선수범하는 노력이 수반될 때 노인

고용에 대한 부정적이며 소극적인 기업의 태도를 변화시킬 수 있을 것이다.

셋째, 노인의 다양성을 인식한 정책수립을 요망한다. 현재 실시하고 있는 노인의 직업활동 지원정책 및 관련 서비스를 살펴보면 다양한 노년층에 대한 차별적인 정책이 부족하다. 노인의 직업활동 참여 및 인력활용 활성화를 위한 기관을 살펴보면, 노인의 능력별 프로그램을 제공하지 못하고 있다. 관련기관 명칭들도 유사하여 기관 간의 차별성이 확보되지 않은 채 우후죽순으로 사업을 진행한다고 볼 수 있다. 그리고 정부에서 제시하고 있는 노인일자리는 소득수준도 열악할 뿐 아니라, 주로 사무보조 및 단순·생산직에 치중되는 등 직종이 제한된 경향이 높아 다소 저소득층 노인만을 대상으로 하는 것처럼 보여진다. 따라서 현재보다 폭넓은 노인층을 대상으로 할 수 있는 다양한 직종을 선정하여 보급하는 것이 바람직하다. 예를 들어 고령자의 직업유형을 전문직, 사무직, 단순·노무직 등으로 유형화하여 대상들에게 현실성 있는 차별화된 서비스를 제공할 것을 제안하고자 한다. 또한 노인 적합 직종 개발은 단순한 의견조사가 아닌 과학적인 실험연구를 통하여 다양한 욕구와 능력을 고려할 때 실효성 높은 직업활동 참여 활성화 방안으로서의 면모를 갖출 수 있을 것이다.

■참고문헌

- 국정브리핑, 2004년 12월 9일자.
- 김동배(2004). 고령자 취업 적합 직종 발굴 및 수요처 개발 방안. 제 2회 노인일자리사업포럼 자료집, 보건복지부·국민연금관리공단 노인인력운영센터, 6-45.
- _____, 이윤화, 안인경(2004). 노인의 소득창출을 위한 직업능력개발에 관한 연구. 한국노년학, 24(1), 107-127.
- 김미혜(2000). 고령자 취업적합직종 선정에 관한 연구. 노인복지정책연구, 17, 129-162.
- _____(2001). 생산적 복지와 노인고용정책. 사회과학연구논총, 7, 이화여자대학교 사회과학연구소, 187-213.
- 김소희(2001). 기업의 고령자 고용유도방안에 관한 한일비교연구. 사회복지정책, 12, 37-57.
- 김학주, 우경숙(2004). 중고령자의 재취업 결정 요인에 관한 연구. 한국노년학, 24(2), 97-110.
- 박석돈(1997). 노인육구 변화와 고령자 고용에 관한 연구. 노인학연구, 1, 영남대학교 노인학연구소, 1-51.
- 박시중(2000). 정보사회의 전개와 고령자 고용정책에 대한 비판적 연구. 사회복지정책, 11, 143-157.
- 방하남, 신동균, 김동현, 신현구(2005). 인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제. 한국노동연구원.

- 변재관(1999). 노인인력 활용의 활성화 방안. 노인복지연구, 6, 91-131.
- _____(2001). 21세기 노인복지정책의 전망과 과제. 노인복지연구, 14, 251-274.
- _____, 전영섭, 이철희, 최현수, 고연분(2002). 고령화 사회에 대비한 재정정책 방향: 사회보장과 성장지속가능성의 균형. 한국보건사회연구원.
- 보건복지부 보도자료, 2006년 2월 16일자/2006년 2월 24일자/2006년 3월 15일자.
- 신동면, 양기근(2003). 고령화 사회의 노인고용정책 방향에 관한 연구. 한국노년학, 23(3), 111-128.
- 윤순덕(2004). 농촌노인의 생산적 활동과 심리적 복지. 서울대학교 박사학위논문.
- 이금룡(2004). 한국 사회의 노년기 연령규범에 관한 연구. 한국노년학회 추계학술대회 자료집, 60-77.
- 이원덕, 장지연(2002). 고령화시대의 노동시장정책. 고령화시대의 노동시장정책. 한국노동연구원.
- 이재갑(2002). 고령화시대의 고용정책. 나라경제, 142, 21-25.
- 이현기(2001). 고령자 재취업과 지역복지정책적의 함의. 노인복지연구, 11, 87-118.
- 임춘식(2003). 고령화 사회의 노인인력 활용 정책에 관한 연구. 노인복지연구, 22, 55-77.
- 장지연(2000). 중고령자 노동시장의 특성과 고용지원정책. 한국노동연구원.
- _____(2003). 고령화 시대 임금보조제도의 고용촉진 효과 분석. 고령화 사회의 노인인력의 활성화 방안 세미나 자료. 한국노동연구원.
- _____(2004). 고령인력의 활용과 노동시장정책. 사회연구, 7, 99-112.
- _____, 김대일, 신동균, 조준모, 조용만, 김정환(2004). 고령화 시대의 노동시장과 고용정책(II). 한국노동연구원.
- 장창원, 김해동, 이상준(2003). 고령화 사회의 인적자원정책(II): 중고령층을 중심으로. 한국직업능력개발원.
- 재정경제부(1999). 경제백서. 재정경제부.
- 정경희, 오영희, 석재은, 도세록, 김찬우, 이윤경, 김희경(2005). 2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사. 한국보건사회연구원.
- 제일기획(2004). 기성세대 분석보고서: WINE 세대를 말한다. 서울: 제일기획.
- 조영복, 최수형(2004). 시니어 비즈니스와 고령인력 활성화 방안. 인적자원관리연구, 8, 41-60.
- 중앙일보, 2005년 7월 21일자.
- 최경수, 문형표, 신인석, 한진희(2003). 인구구조 고령화의 경제적 영향과 대응과제(II). 한국개발연구원.
- 통계청(2001). 2000 인구주택 총조사. 통계청.
- _____(2004). 2004 고령자 통계. 통계청.
- 파이낸셜 뉴스, 2005년 10월 3일자.
- 한국갤럽(1997). 한국, 일본, 태국, 미국, 덴마크, 이태리 등 6개국 노인의식구조 제2차 국제비교연구. 한국갤럽.
- 한국경제신문, 2005년 11월 9일자.
- 허준수(2002). 중고령자의 실업 및 노동시장 차별. KRIVET HRD 정책포럼: 중고령자 직업능력개발 지원 대책, 73-102.
- 황선옥(2001). 고령자 취업관련 지원체계에 관한 연구. 노인복지연구, 12, 153-173.
- 황수경, 김기현, 김지경, 이상호, 손희전(2004). 한국노동패널 기초분석보고서(V) - 한국 가구와 개인의 경제활동. 한국노동연구원.
- 황진수, 최성재, 김태현, 이가옥, 유성호, 변재관(2001). 고령자 취업 활성화 방안. 한국노년학, 21(1), 93-118.
- Berkowitz, M. (1988). Functioning Ability and Job Performance as Workers Age, In M. Borus, H. Parnes, D. Sandell & B. Seidman (eds.), *The Older Worker*, Madison, WI: Industrial Relation Research Association.
- Brewington, J., & Nassar-McMillan (2000). Older adults: Work-related Issues and Implications for Counseling. *The Career Development Quarterly*, 49(1), 2-15.
- Crimmins, E. M., Reynolds, S. L., & Saito, Y. (1999). Trends in health and ability to work among the older working-age population. *Journal of Gerontology*, 54B(1), S31-40.
- Doering, M., Rhodes, S., & Schuster, M. (1983). *The Aging Worker*. CA: Sage Publication.
- Esping-Anderson, Gosta(ed.) (1996). *Welfare States in Transition: National Adaptation Global Economics*. London: Sage.
- Gallagher, S. K. (1994). Doing their share: Comparing patterns of help given by older and younger adults. *Journal of Marriage and Family*, 56(3), 567-578.
- Herzog, A. R., Kahn, R. L., Morgan, J. N., Jackson, J. S., & Antonucci, T. C. (1989). Age Differences in Productive Activities. *Journal of Gerontology*, 44(4), S129-S138.
- McIntosh, B. R., & Danigelis, N. L. (1995). Race, gender and the relevance of productive activity

- for elders' affect. *Journals of Gerontology: Psychological and Social Sciences*, 50, S229-S239.
- OECD (2001). *Society at a glance: OECD social indicator*, Paris, Annex G3.
- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1998). *Successful aging*. New York: Pantheon Books.
- Shephard, R. (2000). Aging and productivity: Some Physiological Issues. *International Journal of Industrial Economics*, 25, 535-545.
- UN (2002). *International Plan of Action on Ageing*. Madrid, Spain.
- Whitehead, C. D. (1990). A descriptive study of existing and desired HRD Activities for old worker, Ph. D. Dissertation, Pepperdine Univ.
-
- (2006년 3월 31일 접수, 2006년 5월 17일 채택)