

50·60세대 취업 포털 사이트 구직자의 특성 및 구직 요구 분석

김애경, 김기성[‡]
차의과학대학교 고령친화산업학과

Analysis of the Sociodemographic Characteristics and Desire for Employment of Job seekers in their Fifties and Sixties Using Portal Site

Ae-Kyoung Kim, Ki-Sung Kim[‡]
Department of Active Aging Industry, CHA University

<Abstract>

Objectives: The purpose of this study is to analyze basic data on socio - demographic characteristics, occupational careers, and desire for employment of job seekers in their Fifties and Sixties using a portal site. **Methods:** For this research, secondary data were collected by the researcher from 704 job seekers and were statistically analyzed using the SPSS package. **Results:** The results of the analysis are as follows: Most job seekers want a job that suits their competence and career trajectory, but the reality is that as their age increases, jobs suitable for those in their fifties and sixties are hard to find; thus these job seekers accept simple labor or functional jobs. **Conclusions:** Differences were found in work conditions such as occupation level, job position, total career years, desired employment type, and expected salary depending on socio - demographic variables. Consequently, improvements should be made for various job searching paths for older adults as well as increasing the accessibility of job searching information.

Key Words: Ageism, Re-employment, Job Mismatch, Super-Aged Society

‡ Corresponding author : Ki-Sung Kim(kksij@cha.ac.kr), Department of Active Aging Industry, CHA University

• Received : Feb 22, 2019

• Revised : Mar 19, 2019

• Accepted : Mar 28, 2019

I. 서론

의학의 눈부신 발달로 평균수명은 점점 길어지고 출산율은 점점 감소함에 따라 전체 인구에서 고령인구가 차지하는 비율이 급격히 증가하면서 전 세계가 고령화를 향해 가고 있으며, 앞으로 이 흐름은 더욱 더 가속화 할 것이다. 평균수명의 증가는 인간이 누릴 수 있는 삶의 기간이 길어지게 된다는 의미에서 긍정적이지만, 다른 한편으로는 건강을 유지하지 못하고 삶의 어려움에 놓인 상태에서 삶이 길어진다면 그것은 축복이 아닌 고통의 연장일 것이다.

인구의 고령화는 단지 인구 구조의 변화 뿐 아니라 경제·사회·문화·심리·정신세계의 변혁을 의미하며 이는 새로운 문화로의 진입[1]이다. 고령화는 인류가 원하던 원하지 않든 거스를 수 없는 추세라는 사회적 상황에 비추어 볼 때, 나이가 들어서도 삶의 활력과 자율 그리고 건강하고 자유로운 삶을 영위할 수 있어야만 의미 있고 질 높은 삶이라 할 수 있다. 따라서 고령인구가 빠르게 증가하는 상황에서 고령자들이 어떻게 하면 삶다운 삶을 영위할 수 있을까라는 문제에 대해 개인과 사회적 관심을 가지고 해결책을 급급히 모색해야 한다.

이런 배경에서 여러 국가들은 저 출산 고령화에 대응하기 위해 다양한 대안을 마련하고 있으며, 특히 우리나라는 매우 짧은 기간에 고령화 사회에 진입했고 이제 고령사회에 진입한 우리나라 역시에 대한 다각적인 해결책을 모색하는데 노력을 집중하고 있다. 고령자들의 건강하고 질 높은 삶을 위해서는 개인적 차원에서 뿐만 아니라 사회적 차원에서 대처해야 하며, 사회적 차원에서는 연금, 의료서비스, 고용 정책 등 다양한 측면들이 있으나 고령자의 일자리 문제가 가장 중요한 문제가 될 것이다.

일자리는 존재감을 획득하는 원천일 뿐만 아니라 사회 속에서 살아가는 구성원으로 소속감과 자

긍심을 갖게 하고 사회적 교류의 유지와 삶의 안정을 자신의 힘으로 영위해 나갈 수 있도록 하는 토대가 된다는 점에서 가장 중요한 조건이기 때문이다.

현대사회가 고령화됨에 따라 등장한 주요 쟁점들 중 하나는 고령자들의 취업문제이다[2]. 일자리는 인간에게 매우 중요한 의미를 갖지만 나이가 들에 따라 고령자가 노동시장에 새로이 진입하거나 기존 직업을 유지하는 것이 점점 더 어려워지고 있다.

수명은 점점 길어지고 있으나 정년이 그에 따라 연장되지는 않으므로 퇴직 후의 기간이 너무 길어진다. 이른 정년 그리고 실제적으로 완전 은퇴는 더 길어져 불완전한 상태의 저숙련 일자리를 전전하게 된다. 그리고 이전 세대처럼 고령자가 자녀의 부양을 기대하는 것은 현실적으로 가능성이 점점 낮아지는 사회로 변화되어 스스로의 삶을 책임져야 하는 시대가 되었다는 점에서 고령자 고용문제는 시급하고 절박한 문제인 것이다.

고령자 고용정책은 연금제정과도 밀접한 관련이 있을 뿐만 아니라 고령자에 대한 고용확대가 청년들의 일자리를 줄인다는 왜곡된 인식[3][4]과 노동시장과의 관련도 배제할 수 없는 등 복합적인 측면이 관련[5]되어 있어 결코 쉽지 않은 문제이다.

민주화와 산업발전, 경제성장의 주역으로 일했던 베이비부머 세대인 한국의 50·60세대(1955년~1963년)가 고령화의 대열에 합류하게 되면서 급격하게 변화하는 사회 속에서 노동시장에서 배제되는 입장이 되어 안정적 노후를 담보할 수 없게 되어가고 있다. 이런 상황은 개인적 차원에서나 국가적 차원에서 인적자원의 낭비이자 사회적 손실이 아닐 수 없다. 그러므로 고령화 사회의 문제 해결 및 인적자원의 효과적 활용이라는 측면에서 50·60세대의 취업 요구와 그들의 특성, 경력, 현황에 대한 정확한 분석이 선행되어야 한다고 본다. 그러한 분석을 바탕으로 고령화 사회 더 나아가

고령사회에서 고령자 특성에 맞는 일자리 창출 및 제공에 필요한 데이터 축적이 가능해질 것이다.

따라서 본 연구는 전례 없이 빠른 속도로 고령 사회로 접어들고 고령사회의 주자가 될 50·60세대 중 구직자들에게 적합한 일자리 모색과 제공을 위한 자료가 될 수 있는 기초 사항들을 파악함으로써 고령사회에 대비하는 고용 정책의 자료로 제공하고자 한다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 취업 포털 사이트에 등록된 50·60세대 구직자들의 사회 인구학적 특성을 파악한다.

둘째, 취업 포털 사이트 50·60세대 구직자들의 경력관련 특성을 파악한다.

셋째, 취업 포털 사이트 50·60세대 구직자들의 재취업 시 요구사항을 파악하며, 요구 사항에 영향을 주는 사회 인구학적 특성 및 경력 변인들을 파악한다.

넷째, 취업 포털 사이트에 등록된 50·60세대 구직자들의 특성에 따른 차별화되고 체

계화된 일자리 매칭을 위한 교육 및 시스템 구축 방향을 살펴보고자 한다.

II. 연구방법

1. 자료 수집

고령자들이 취업을 위해 선택하는 경로는 공공기관이나 민간업체 등 여러 경로가 있을 것이다. 고용노동부에서 제공하고 있는 공공 취업 포털 서비스 <워크넷>은 구직자들을 위한 서비스가 제공되고 있으나 전 국민을 대상으로 하는 사이트이기 때문에 구인, 구직의 범위가 넓고 다양한 반면, 특정 대상에 대한 집중적 서비스나 전문적 서비스를 기대하기는 어렵다. 따라서 보다 초점을 명확하게 하기 위해 구직자를 특정한 범위로 한정하여 살펴

보려는 목적에서 취업 포털 사이트 구직자를 대상으로 50·60세대 구직자의 사회 인구학적 특성과 경력, 구직 시 요구사항 등을 파악하기로 하였다. 분석 자료는 국내 제1의 취업 포털 사이트인 A사에 구직을 희망한 구직자의 데이터 중에서 50·60세대인 51~70세(만 50 ~ 69세)를 대상으로 하였다.

A사 전체 약 100만 여개의 데이터 중 구직을 희망한 51 ~ 70세의 구직자는 A사 전체 구직자의 8.6%인 85,934명(2018. 7. 1 기준)이었으며, 등록 순으로 배열된 자료를 무작위 추출에 의해 840명을 선정한 후 필요한 데이터가 부실하게 기재되어 있거나 분석에 사용이 어렵다고 판단되는 자료를 제외하고 최종 704부를 분석에 이용하였다. 자료는 원 자료를 연구의 목적에 맞게 변인별로 정리한 2차 자료를 사용하였다.

2. 자료 분석

704명의 데이터는 통계적 분석을 위해 SPSS ver.21을 사용하여 전체 경향 파악을 위한 Frequency, Correlation, Multiple Regression을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 50·60세대 구직자의 제 특성

연구대상자의 사회 인구학적, 경력 특성 및 구직 희망사항 등을 살펴 본 결과는 <Table 1>과 같다.

1) 연구대상자의 사회 인구학적 특성

구직자의 성별 비율을 보면 남성 561명(79.7%), 여성이 143명(20.3%)으로 대략 4:1의 구성 비율을 나타내었다.

<Table 1> Socio-demographic characteristics and career type

| Variable | Category | N | % | Total |
|-----------------------------|---|-------|--------|-------|
| Socio-demographic variables | | | | |
| Gender | Male | 561 | (79.7) | 704 |
| | Female | 143 | (20.3) | |
| Age (years) | ▶ Mean | 57.50 | | 704 |
| | 51-55 | 283 | (40.2) | |
| | 56-60 | 229 | (32.5) | |
| | 61-65 | 141 | (20.0) | |
| | 66-70 | 51 | (7.2) | |
| Education | Less than high school graduate | 203 | (29.3) | 694 |
| | College graduate | 391 | (56.3) | |
| | Graduate school | 100 | (14.4) | |
| Career variables | | | | |
| industry | Manufacturing | 157 | (22.4) | 702 |
| | Construction | 84 | (12.0) | |
| | Public administration defense and social security liability | 67 | (9.5) | |
| | Finance and insurance | 65 | (9.3) | |
| | Wholesale retail distribution logistics | 59 | (8.4) | |
| | Education service industry | 47 | (6.7) | |
| | Other | 223 | (31.8) | |
| Occupation | CEO | 21 | (3.1) | 682 |
| | Experts and related workers | 127 | (18.6) | |
| | Office worker | 252 | (37.0) | |
| | Service worker | 58 | (8.5) | |
| | Sales, salesperson | 78 | (11.4) | |
| | Skilled worker, machine operator | 115 | (16.9) | |
| | Simple laborer | 31 | (4.5) | |
| Total career years | ▶ Mean | 22.65 | | 703 |
| Number of certifications | ▶ Mean | 1.48 | | 704 |

출처: 통계청 표준산업분류에 의함(중사산업, 종사직종)

연령별로는 51-55세가 283명(40.2%)으로 가장 비율이 높았고, 56-60세가 그 다음이며, 나이가 많아질수록 비율이 낮아져 66-70이 51명(7.2%)으로 가장 적었다.

학력은 대졸이 391명(56.3%)으로 높은 비율을 차지하고 있었으며, 고졸 이하가 203명(29.3%)이며, 대학원 졸업자는 100명(14.4%)으로 나타나 대졸 이

상(대졸, 대학원)의 학력이 70.4%였다.

2) 연구대상자의 경력 특성

<Table 1>에 나타난 바와 같이 50 · 60세대 구직자들이 가장 많이 종사했던 산업은 제조업 분야로 22.4%이며, 두 번째가 건설업 관련 분야로 12.0%, 세 번째가 공공행정(9.5%), 금융 및 보험업(9.3%), 유통 및 물류(8.4%), 교육 서비스(6.7%) 순

이다.

연구 대상자가 이전 종사했던 주 직종을 보면 남녀 모두 사무종사자가 37.0%로 가장 많은 것으로 나타났고, 그 다음으로 전문가 및 관련 종사자 18.6%, 기능직 16.9% 등 순으로 나타났으며, 서비스 및 판매종사자(8.5%)나 단순노무종사자(4.5%)의 비율은 낮은 것으로 나타났다.

연구 대상자들의 평균 총 경력은 22.65년으로, 지금의 50·60세대 그리고 연구대상 사이트의 구직자들 특성상 퇴직 때까지 일하는 것이 일반적이었던 세대로 총 경력이 길게 나타났다.

2. 50·60 세대 구직자의 구직 희망사항

구직자의 희망 사항을 보면 다음 <Table 2>와 같다. 구직자의 구직 희망 사항 중 희망고용 형태

를 보면 구직자의 42%가 정규직을 원하고 있으나, 나머지는 정규직 외에도 계약직, 파견직, 프리랜서, 아르바이트, 시간제 등 정규직에 국한하지 않고 다양한 형태의 고용을 원하고 있는 것으로 나타났다.

희망 직종은 기능직이 35.7%로 가장 많았으며, 2순위가 사무종사자 18.0%, 3순위는 단순노무직이 11.7%인 것으로 나타났다.

연구대상자의 희망 연봉에 대한 태도를 보면 희망 연봉을 기재한 비율은 대상자 704명 중 29.16%인 207명이었으며, 희망 연봉의 평균액수는 3,440만원 이었다. 기재하지 않은 경우는 약 70% 정도인 것으로 나타났는데, 내구에 따르겠다 22.7%, 협의하겠다 46.7%로 가장 높게 나타났고 나머지는 무응답으로 나타났다.

<Table 2> Desired employment, occupation and salary

| Variables | Category | N | % | Total |
|------------------------------|---|------|--------|-------|
| Desired employment type | Full-time | 296 | (42.0) | 704 |
| | Full-time, contract worker | 109 | (15.5) | |
| | Full-time, contract worker, outsourced worker | 147 | (20.9) | |
| | Freelancer | 10 | (1.4) | |
| | Full-time, contract worker, outsourced worker, freelancer | 142 | (20.2) | |
| Desired occupation | CEO | 66 | (9.5) | 695 |
| | Experts and related workers | 48 | (6.9) | |
| | Office worker | 125 | (18.0) | |
| | Service worker | 54 | (7.8) | |
| | Sales, salesperson | 73 | (10.5) | |
| | Skilled worker, machine operator | 248 | (35.7) | |
| | Simple laborer | 81 | (11.7) | |
| Desired salary (million won) | ▶Mean | 34.4 | | 207 |
| | Less than 25 | 56 | (27.1) | |
| | Less than 35 | 82 | (39.6) | |
| | Less than 45 | 35 | (16.9) | |
| | Less than 55 | 14 | (6.8) | |
| | More than 55 | 20 | (9.7) | |

3. 사회 인구학적 변인, 경력 특성, 구직희망 사항 간 상관분석

본 연구에서 살펴본 중요 변인들 간의 상관관계는 <Table 3>과 같다. 연령은 재직 회사 규모 ($r=.127, P<.001$), 총 경력($r=.385, p<.000$), 평균 재직 기간($r=.223, p<.000$)과 유의적인 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 희망 직종($r= -.104, P<.001$)과는 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 연령이 많아질수록 하위직을 구직하는 경향이 높아지는 것을 나타낸다.

학력은 평균 재직 기간을 제외한 모든 변인과 유의적인 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 학력이 높을수록 종사 직종이 상위직이고, 직급도 높았으며, 재직 회사 규모도 크고, 총 경력이 길고, 희망하는 직종도 상위직이었으며, 희망 연봉도 높은 것으로 나타나는 등 여러 변인 중에서 재직 상황이나 구직 희망 사항 등에 가장 연관이 많은 것으로 나타났다.

종사 직종은 최종 직급($r=.392, p<.000$), 재직 회사 규모($r=.126, P<.001$), 총 경력($r=.246, p<.000$), 재직 횟수($r=.135, P<.001$), 평균 재직 기간($r=.115, P<.001$), 희망 직종($r=.602, p<.000$), 희망 연봉($r=.322, p<.000$)과 유의적인 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 종사 직종이 상위직일수록 최종 직급이 높고, 재직 회사 규모가 크며, 총 경력이 길고 재직횟수가 많고, 평균 재직 기간이 긴 것으로 나타났다. 종사 직종과 희망 직종은 $r=.602$ 로 모든 변인들 중 이 두 변인의 상관관계가 가장 높게 나타났다. 종사 직종과 희망 연봉의 상관관계는 $r=.322$ 로 나타나 종사 직종이 상위직일수록 희망 연봉도 높은 것으로 나타났다.

최종 직급은 총 경력과는 $r=.369 (p<.000)$, 재직 횟수와는 $r=.178 (p<.000)$, 평균 재직 기간과는 $r=.120 (P<.05)$, 희망 직종과는 $r=.317 (p<.000)$, 희망 연봉과는 $r=.253(p<.000)$ 로 유의적인 상관관계

가 있는 것으로 나타났으며, 재직 회사 규모는 총 경력($r=.294, p<.000$), 평균 재직 기간($r=.435, p<.000$)과 유의적인 정적 상관관계가, 재직횟수 ($r=-.255, p<.000$)와는 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 재직 회사 규모가 클수록 총 경력이 많았으며, 평균 재직 기간도 긴 것으로 나타났는데 이는 대기업일수록 다른 회사로의 이직이 적으므로 평균재직 기간도 길게 나타나는 것으로 보인다.

총 경력은 재직횟수($r=.162, p<.000$), 평균 재직 기간($r=.545, p<.000$), 자격증 수($r=.105, P<.05$), 희망 직종($r=.118, P<.001$), 희망 연봉($r=.200, P<.05$)과 유의적인 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

희망 직종과 희망 연봉과는 $r=.330 (p<.000)$ 의 유의적인 정적 상관이 있었는데, 희망 직종의 위계가 높을수록 이에 따라 연봉도 높게 원한다는 것을 알 수 있다.

4. 희망 연봉에 영향을 주는 변인 분석

희망 연봉에 영향을 주는 변인들을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 4>와 같다. 공선성 부분을 보면 공차는 0.1 이상이고, VIF는 10이하이므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단되었다.

독립변수들 중 종속변수인 희망 연봉에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타난 것은 학력, 종사 직급, 희망 직종인 것으로 나타났다. 학력이 높을수록, 종사했던 최종직급이 높을수록, 희망직종이 상위일수록 희망 연봉은 높아지는 것으로 나타났다.

학력($\beta= .168$)과 종사 직급($\beta= .228$), 희망직종($\beta = .228$)이 희망 연봉에 미치는 영향은 희망직종, 종사직급, 학력의 순이었으며, 독립변수에 의해 종속변수가 설명되는 총 설명력은 26.4%였다.

<Table 3> Correlation matrix of variables

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|---------|----------|---------|----------|-------|-------|---------|----|
| 1. Age | 1 | | | | | | | | | | |
| 2. Education | .006 | 1 | | | | | | | | | |
| 3. Occupation | -.074 | .503*** | 1 | | | | | | | | |
| 4. Final position | .059 | .338*** | .392*** | 1 | | | | | | | |
| 5. Company size | .127** | .111** | .126** | .012 | 1 | | | | | | |
| 6. Total career years | .385*** | .163*** | .246*** | .369*** | .294*** | 1 | | | | | |
| 7. Number of previous jobs | -.010 | .131** | .135** | .178*** | -.255*** | .162*** | 1 | | | | |
| 8. Average duration of employment | .223*** | .038 | .115** | .120* | .435*** | .545*** | -.596*** | 1 | | | |
| 9. Number of certification | .064 | .112** | .008 | -.042 | .032 | .105* | .112** | .028 | 1 | | |
| 10. Desired occupation | -.104** | .454*** | .602*** | .317*** | .069 | .118** | .197*** | -.037 | -.024 | 1 | |
| 11. Desired salary | -.050 | .421*** | .322*** | .253** | .152 | .200* | .103 | .053 | -.052 | .330*** | 1 |

* P<.05 ** P<.001 ***p<.000

<Table 4> Regression coefficient predicting desired salary

| Predictors | Unstandardized coefficient | | Standardized coefficient | t | Sig. | Collinearity statistic | | |
|----------------|----------------------------|------------|--------------------------|-------|-------|------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | β | | | Tolerance | VIF | |
| Age | -19.619 | 21.200 | -.063 | -.925 | .356 | .841 | 1.189 | |
| Education | 229.885 | 104.342 | .168 | 2.203 | .029 | .672 | 1.488 | |
| Desired salary | Total career years | 4.985 | 11.328 | .034 | .440 | .641 | 1.560 | |
| | Final position | 166.676 | 62.619 | .228 | 2.662 | .008 | .534 | 1.873 |
| | Desired occupation | 187.798 | 56.671 | .238 | 3.314 | .001 | .761 | 1.315 |

R=.514 R²=.264

5. 희망 직종에 영향을 주는 변인 분석

희망 직종은 엄격한 의미의 등간척도는 아니나, 직종의 위계에 따라 7등급으로 분류(단순노무직, 기능기계직, 판매영업직, 서비스 종사자, 사무직 종사자, 전문가, 관리자(1~7점 척도화)) 후 1~7점까지 점수를 부여하여 등간화하고 회귀분석을 하였다. 그 결과는 <Table 5>와 같다.

다중공선성을 보면 공차는 0.1 이상이고, VIF는 10이하이므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단되었다.

독립변수들 중 종속변수인 희망 직종에 유의적인 영향을 미치는 변수는 종사 직종, 자격증 수, 학력, 종사 직급, 경력 년 수로 총 경력 년 수를 제외하고는 모두 .000수준에서 유의적인 것으로 나타났다 총 경력 년 수만 .003수준에서 유의적인 것으로 나타났다.

<Table 5> Regression coefficient predicting desired occupation

| Predictors | Non-standardized coefficient | | Standardized coefficient | t | sig. | Collinearity statistic | | |
|--------------------|------------------------------|------------|--------------------------|--------|--------|------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | β | | | Tolerance | VIF | |
| Occupation | .452 | .048 | .387 | 9.344 | .000 | .564 | 1.771 | |
| Certification | -.110 | .030 | -.115 | -3.638 | .000 | .975 | 1.025 | |
| Desired occupation | Education | .289 | .066 | .175 | 4.385 | .000 | .607 | 1.648 |
| | Final position | .156 | .040 | .169 | 3.901 | .000 | .519 | 1.928 |
| | Total career years | -.020 | .007 | -.107 | -3.010 | .003 | .769 | 1.301 |

R=.607 R²=.369

희망 직종에 미치는 영향은 종사 직종($\beta=.387$), 학력($\beta=.175$), 종사 직급($\beta=.169$), 자격증 수($\beta=.115$), 그리고 경력 년 수($\beta=.107$)의 순이었으며, 독립변수에 의해 종속변수가 설명되는 설명력은 36.9% 인 것으로 나타났다.

IV. 고찰

본 연구는 50·60세대 가운데서 취업 포털 사이트에 등록하여 일자리를 찾고 있는 구직자들의 인구사회학적 특성과 경력, 구직 희망사항 및 이에 영향을 미치는 요인 등을 분석하였다.

연구대상인 취업 포털 사이트 A사에 구직 등록한 50·60세대 구직자의 학력은 대졸이 56.3%, 대학원 졸이 14.4%로 대졸 이상인 비율이 70.4%로 교육수준이 높게 나타났다. 베이비부머가 포함된 중·고령층의 경우 이전 세대와는 달리 학력 수준이 높는데, 보고서에 따르면 노동시장에 공급되는 고학력자의 비율은 빠르게 확대되어, 2011년에는 대학 및 대학원 졸업자가 역대 가장 많이 졸업생이 배출되었다(2012 조사결과)[6]. 2016년 기준으로 베이비부머 세대는 대졸 이상 고학력자 비율이 16.7%에 달해 65세 이상 고령층(9.0%)보다 훨씬 높았다[7]. 이 연구결과에 비추어 볼 때 본 연구 대상자들의 학력이 대졸 이상이 70%를 상회하고 있

다는 점은 취업 포털 사이트 구직자의 학력이 평균 보다 훨씬 높다는 것을 나타내어, 취업 포털 사이트 이용자 특성의 한 단면을 보여주고 있다.

이러한 고학력화는 일자리 수요와 공급의 불균형과 관련되며, 구직에 있어 청년층보다 더욱 불리한 입장에 있는 고령자의 경우에 학력이 높고 다양한 경험을 가졌더라도 선택의 폭이 더욱 제한적일 수밖에 없음을 보여준다. 본 연구의 대상자들이 한국의 50·60세대 평균보다 교육수준이 높고 종사 직종 등이 비교적 상위에 있었던 대상자들임에도 불구하고 희망 직종은 경험과 학력에 상관없이 기능직을 희망하는 비율이 높게 나타났다는 것이 이를 잘 보여주고 있다. 교육수준이 높을수록 심리 사회적 자원이 많음[8]에도 재취업 시 현실적으로 능력이나 경험보다는 단지 '나이' 때문에 선택의 여지가 별로 없는 현실을 보여주고 있다. 취업 포털 사이트의 구직자들처럼 교육 수준이 높고 경력이 풍부한 구직자들에 대한 특성이나 성향 및 욕구 등에 대한 데이터베이스화가 먼저 체계적으로 이루어질 때 대상에 따른 개별적 특성과 경험, 기술적 노하우 등에 적합하게 재취업 일자리를 매칭하는 것이 가능해질 것이다. 더불어 개인의 역량과 능력보다는 고령자라는 제한이 더 크게 작용하는 데는 불균형한 노동시장 문제뿐 만이 아니라 고령자에 대한 사회적 고정관념이나 편견과도 관련이

되어 있다는 점에서 편견을 불식하는 사회적인 노력 또한 필요하다.

분석 대상자들의 평균 나이는 57.5세로 나타났는데 이것은 50, 60대 만을 분석했기 때문이며, 직장인들이 체감하는 정년은 이보다 훨씬 짧다. 우리나라 직장인들이 가장 오래 근무한 일자리를 그만 둘 당시 평균 연령은 49.1세(남자 51.4세, 여자 47.1세)로 법적인 정년보다 실제 정년이 훨씬 빠르게 일어나고 있다[9]. 정년보다 일찍 은퇴가 이루어지고 일자리에서 완전히 물러나는 완전 은퇴는 정년보다 한참 후에 이루어지고 있는데, 이는 주된 일자리에서 퇴직 후 저임금에 불안정한 고용상태에서 일하고 있는 기간이 길다는 것을 의미한다. 정년과 관련하여 임금 피크제, 점진적 퇴직제, 그리고 퇴직 후 재고용을 모두 포괄한 합리적 정년 연장 등을 고려하고, 정책적으로 유연성을 발휘한 재취업 및 재고용의 대안을 합리적으로 해결해야 할 것이다.

한편 최근 정년 연장 및 고령자 재취업 지원이 청년층의 일자리를 대체한다는 생각이 세대 간 갈등이 될 수 있다는 인식이 적지 않다. 고령자의 취업은 주로 불안정하거나 저임금인 직종이 많으나 최근 취업률이 청년층보다 많이 증가하고 있고, 정년 연장 논의가 시작되면서 취업률이 낮은 청년층의 불만의 원인이 될 수 있다. 그러나 관련 연구들은 극히 일부를 제외하고는 그러한 가정이 사실이 아님을 밝혔다([10] [11] [12]). 따라서 청년층과 중·고령자의 일자리 문제는 경합적인 관계가 아니라는 것을 분명히 할 필요가 있으며, 고령자에게 적합한 다양한 직종을 개발함으로써 이런 우려를 불식시킬 수 있을 것이다. 아울러 노인일자리 정책의 양적 확대, 질적 개선뿐만 아니라 '고령자의 노동과 삶의 선택권 보장'[13]이라는 관점에서 고용 정책을 추진하는 것 또한 필요하다.

연구 결과 희망 연봉은 교육과의 관련이 가장 높게 나타났고, 희망 연봉에 영향을 주는 변인은

희망 직종으로 희망 직종은 이전의 가졌던 직종과 상관성이 높으며, 직종은 교육과의 상관성이 가장 높은 것으로 나타났다. 즉 교육수준이 높을수록 상위 직종을 가지는 경향이 높고 상위직종을 가졌던 사람일수록 희망하는 직종도 유사하고 희망 연봉도 상위직종일수록 높음을 의미한다. 개인이 희망 연봉을 제시하는 비율보다 희망 봉이나 희망 고용 형태를 고수하지 않고 주어지는 여건에 따르며 일하고 싶다는 비율이 약 2배 이상 높게 나타났는데, 이는 재취업이 그 만큼 필요하다는 것을 나타내는 것으로 볼 수 있다. 2018년 기준으로 한국의 65세 이상 고령자의 상대적 빈곤율은 어떤 EU 회원국보다 높는데, 올해 기준 55~79세 고령자 중 장래에 일하기를 원하는 이들의 비율은 64.1%로 작년보다 1.5%포인트 높아졌다. 근로를 희망하는 이유는 생활비 보탬이 59.0%로 가장 많아[14] 생활비를 위해서 은퇴 후에도 일을 해야 하는 경우가 적지 않은 것이다.

경제력은 인간의 삶에 있어 행복과 만족의 중요한 지표로 대두되며 경제력이 높은 노인이 삶의 만족도도 높다[15]. 그러므로 일자리를 가질 수 있다는 것은 경제력 확보의 토대로 삶의 만족과도 연결되는 핵심적 문제이라는 점에서 수명이 연장된 만큼 고령사회로 접어든 지금 오래 일할 수 있는 정책적 대안이 필요하다고 생각된다.

분석 대상자들이 종사했던 산업은 제조업과 건설업이 가장 많은 것으로 나타났는데, 이는 기존의 연구[16]에서 베이비 붐 세대의 산업별 종사자가 제조업, 건설업 종사자 수가 가장 많은(2012년 기준)것으로 나타난 결과와도 일치하고 있다. 희망하는 직종의 경우에 이전에 종사했던 직종과의 상관성이 높게 나타났다. 그러나 사회변화에 따라 새롭게 4차 산업이 등장하는 등 산업구조의 빠른 변화에 따라 직종변화도 수반되므로 이전 종사했던 주 직종과 유사한 직업을 찾는데 한계를 가지게 될 수밖에 없을 것이다. 따라서 고령자들이 새로운 변화

에 대응 가능한 업무 역량을 키울 수 있는 프로그램이나 새로운 4차 산업 분야에 대한 재 교육기회의 체계적 제공이 요구된다.

또한 취업을 위한 일자리 외에도 베이비붐 세대의 높은 교육수준과 다양한 직업적 경험이라는 자원을 최대한 활용할 수 있도록 재취업 외에 Gig(Gig: Gig이란 단어는 '일시적인 일'이라는 의미를 내포. 과거에는 각종 프리랜서와 1인 자영업자들을 포괄하는 의미로 사용했으나 온디맨드 경제가 확산되면서 최근에는 온라인 플랫폼 업체와 단기 계약 형태로 서비스를 제공하는 공급자를 통칭하는 의미로 사용. 가상 거래중개인인 디지털 플랫폼을 이용하여 거래 가능)경제와 같은 스스로를 고용하는 새로운 형태의 직업에 대한 고려가 필요하다. 4차 산업혁명과 Gig 경제[17] 등장을 고려한 대응이 다양성의 면에서 고려된다면 고령자들의 좀 더 질 높은 퇴직 후의 삶이 가능해 질 것이다.

V. 결론

본 연구는 취업 포털 사이트에 등록된 50·60세대 구직자의 특성과 경력, 구직 요구 사항 및 그러한 요구에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 사회인구학적 변인, 경력 변인, 희망하는 구직 사항 등을 탐색하였다.

취업 포털 사이트를 이용하는 50·60세대의 구직자들의 교육수준과 경력은 한국 50·60세대평균보다 높게 나타나 교육수준과 경력에서 비교적 상위에 속하는 사람들이 이용하고 있는 것으로 나타났다. 주 직종은 사무직과 전문직에 종사했던 비율이 높게 나타났으며 희망직종은 자신이 종사했던 직종과 상관이 있는 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 희망하는 일자리는 기능직이나 단순직의 비율이 높아 현실을 고려하여 하향조정을 하고 있음을 보여주고 있다.

고용형태는 정규직이 아니라도 다양한 형태의

고용을 받아들일 의도가 있는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 정년 관련 임금 피크제, 점진적 퇴직제, 그리고 퇴직 후 재고용을 모두 포괄한 합리적 정년 연장을 다각적으로 적용할 수 있다는 여지를 보여주고 있는 것이라는 사실과 동시에 실시의 폭을 넓혀야 함을 의미한다.

종사했던 산업은 제조업과 건설업의 비율이 가장 높게 나타났는데, 사회변화에 따른 산업구조가 재편되는 과정에서 많은 축소가 되는 분야들로 기존의 경험을 적용하기에는 한계가 커져갈 것으로 예상된다. 그 외의 분야들 또한 산업구조의 변화 가운데서 많은 영향을 받을 것으로 예상되어 고령자들의 과거 종사분야와 관련한 안정된 재취업이 쉽지 않을 것으로 보인다.

본 연구는 인터넷을 통한 구직의 편리성과 익명성, 정보의 다양성 등으로 보편화되어 감에 따라 취업 포털사이트 중 국내에서 최다 등록자를 가진 A사를 대상으로 50·60세대의 상황을 개괄적으로 파악하고자 최초로 시도된 연구라는 점에서 의의를 가진다. 더불어 고령자 재취업이 사회적 이슈인 현 시점에서 보건의료산업과 깊은 관련이 있는 고령친화산업의 고령자 고용과 관련한 주제로 연구가 확장 발전될 수 있을 것이다.

다만 취업 포털사이트 등록자 중 A사에 구직 등록을 한 50·60세대만을 대상으로 분석했기 때문에 한국 50·60세대 전체 구직자의 특성을 반영하는데 한계점이 있으므로, 이 결과를 50·60세대 전체에 적용하는 데는 신중을 기해야 할 것이다.

REFERENCES

1. K.A. Annan(2007), Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses, speech by Secretary-General of the UN, P.1
2. Y.M. Moon(2005), A Study on Influence Factors

- for Activating Elderly Employment, Korean Academy of Clinical Social Work, vol.2(2);77-94.
3. J.Y. Ahn(2011), A Study on Intergenerational employment substitution possibility. Seoul : Korea Labor Institute, PP.209-212.
 4. J.Banks, R. Blundell, A. Bozio, & C. Emmerson(2010), "Releasing jobs for the young? Early retirement and youth unemployment in the United Kingdom", I Social security programs and retirement around the world : The relationship to youth employment: Edited by Jonathan Gruber and David A. Wise : University of Chicago Press, pp. 319-344.
 5. D.G. Kim(2015), A study on substitutive employment relationship between the Older and young labors: A Focus on the interaction of a rate of Low-wage work-Employment data analysis of OECD 20 countries. Korean Journal of Gerontological Social Welfare, vol.70(0);293-317.
 6. K.Y. Lee, H.J. Lee, D.B. Kim, J.S. Jeon, K.H. Kim(2012), Aging and higher education and labor market policy task, Seoul: Korea Labor Institute, p.16.
 7. S.Y. Ko(2017), Report on the highly educated baby boomers and older workers' Job, Hyundai Research Institute. p.2.
 8. S.J. Kim, G.S. Kim(2017), Socioeconomic and Social Support Factors of Malnutrition among Korean Elderly in the Community, Korean Journal of Health Service Management, vol.11(3);79-90.
 9. Yonhap news article(2018), Not ready for old age. Korea 70-74 year employment rate OECD 1st place, 9.27.
 10. J.Y. Ahn(2011), A study on Intergenerational employment substitutability, Korea Labor Institute, research report. PP.209-212.
 11. E.J. Ji (2012), The Substitution Relations between the Employment for the Youth and the Old in 15 OECD Countries, Korean Journal of social welfare. vol.64(4); 233-259.
 12. D.G. Kim(2015), A Study on the Influence of the Old-age Employment Rate on the Youth Employment Rate: Focusing on the Interaction of the Low-wage Employment Rate-Analysis of Employment Data in 20 OECD Countries, Korea Elderly Welfare Society, Welfare for the Elderly, Vol.70(0);293-317.
 13. J. Kim(2018), Senior job, What should we do? Korea Autonomous Society; Public policy, Vol.148(0);11-13.
 14. A-news(2018), Korea, The employment rate of 70 to 74 years old is 33.1%. 1st in OECD. <http://www.a-news.co.kr/news/articleView.html?idxno=14.7003>, 9.27.
 15. C.S. Park, S.Y. Park(2016), Life Satisfaction of Elderly Living Alone Based on Their Physical, Mental and Subjective Oral Health Status, The Korean Journal of Health Service Management, vol.10(2);167-177.
 16. Y.M. Son(2014), Jobs and Challenges of Baby Boomers, The HRD Review, Vol.17(3);32-50.
 17. Y.G. No(2017), Fourth Industrial Revolution and Employment Change Forecast, Korea development bank, KDB survey monthly report, No.738;31-48.