

중·노년층의 재취업 의지 및 재취업에 영향을 미치는 요인

박강석*

¹경기대학교 일반대학원 직업학과 박사과정 수료

Factors affecting re-employment will and re-employment of the elderly workers

Kang-seok Park*

¹Dept. of vocation Kyunggi University Graduate School

요약 본 연구는 고령화연구 패널조사(KLoSA) 자료를 활용하여 중·노년층의 근로자의 재취업 의지와 재취업에 영향을 미치는 요인을 분석한 것이다. 분석은 독립변수를 개인적, 경제적 요인, 일자리의 세부분으로 나누어 로지스틱회귀분석에 의하였다. 분석결과 재취업의지는 대졸자보다는 고졸자가 더 높고, 비취업 가능성은 더 낮게 나타났다. 이는 다른 연구와는 상반된 결과인데 고학력의 베이비부머가 대거 은퇴한 영향으로 보인다. 연령에서도 50대가 60대보다 재취업의지가 낮았다. 배우자 취업, 주택보유는 취업의지를 약화시키고, 일자리의 경우 근무기간과 사업장의 규모는 긍정적 영향을 미치나 산업의 종류나, 근로유형, 직종 등은 별 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 중·노년층의 재취업 유도를 위해서는 자영업진출 억제, 변화된 고령자 노동시장에 적합한 일자리 창출, 비정규직 제도 개선, 최저임금제 현실화, 맞춤형 고용서비스 등이 필요하다고 보았다.

Abstract abstract This study is an analysis of the factors affecting the re-employment will and re-employment of the elderly workers, using the aging pannel(KLoSA). As a results of the analysis, re-employment will of high school graduates is higher than that of college graduates, but re-employment possibility is lower. This is somewhat contradictory results with other studies. This seems to be influenced by a large number of highly educated baby boomers' retire. 50s' re-employment will was lower than 60s'.

As job factors, employed period and scale has a positive effect. In contrast, type of industry, job haven't. In order to induce the re-employment of the elderly, inhibiting expansion of self-employment, job creation, irregular and minimum wage system improvements, Customized services are needed.

Key Word : the Elderly workers, the Elderly poor, Labor policy, Re-employment will, Re-employment

1. 서론

우리나라는 고령인구의 급속한 증가로 이미 2000년에 고령화 사회로 진입했다. 고령자가 늘어나면 국가적으로 경제활동인구 감소로 인한 성장잠재력 악화와 이들의 부양을 위한 사회적 부담을 가중시키는 결과를 초래하게 된다. 고령자 개인의 입장에서도 은퇴는 역할상실과 지역사회와의 교류단절이라는 결과를 초래하고 이는

개인의 정신적 건강 뿐만 아니라 가족에게도 큰 영향을 미치게 된다[1]. 더 큰 문제는 주된 소득원의 상실로 경제적으로 어려움에 처하게 되거나 절대빈곤에 빠질 위험이 높다는 것이다. 그래서 고령자의 소득보장방안이 활발히 논의 되고 있는데 여러 가지 면에서 가장 바람직한 재취업이 많은 관심의 대상이 되고 있다.

그런데 은퇴와 재취업의 문제는 고령층에만 한정된 문제가 아니다. 우리나라는 1960년 대 초 7.7%의 높은

*Corresponding Author: Kang-Seok Park(Kyunggi Univ.)

Tel: +82-2-2202-7348 email: kang77ss@naver.com

Received February 12, 2015

Revised (1st April 21, 2015, 2nd May 26, 2015, 3rd June 2, 2015)

Accepted June 11, 2015

Published June 30, 2015

실업율이 이후 30년간 고도성장과정에서 꾸준히 감소하여 1988년부터 2%대로 진입하여 외환위기 전까지 완전 고용에 가까운 상태에 있었다. 그러나 외환위기 당시인 1998년 4월 현재 6.7%의 실업률을 나타내었으며 143만 명 이상의 실업자가 대량으로 발생하였다[2]. 이는 많은 기업의 도산과 인력구조조정 결과인데 특히 고비용의 중·고령인력과 여성인력이 강제 퇴직의 주 대상이 되어 이 계층의 피해가 가장 컸다. 이 대량실업사태는 직업이나 종사상 지위에 상관없이 누구나 실업에 노출될 수 있는 시대가 되었다는 것을 보여준 실로 엄청난 사회적 충격을 가져다 준 사건이었다. 이후 40대 중반부터 50대 중반사이 주된 일자리에 퇴직하는 경향이 일반화 된 것이다. 그래서 고령자의 경제활동과 관련한 연구는 은퇴세대인 노년층은 물론 예비은퇴자인 중·장년층을 대상으로 진행되는 경우가 많다.

아무튼 주된 일자리에 퇴직한 이들의 빈곤문제는 간과할 수 없는 절실한 사회문제가 되어있다. 이는 지난 10년간 OECD 회원국 중 자살률이 1위이고 특히 노인자살이 더 심각하다는 데서 극명하게 들어난다. 우리나라의 인구 10만명당 자살자수가 29.1명인데 고령자의 경우 60대는 42.4명, 70대는, 73.1명, 80세 이상은 104.5명이다[3]. 이와 같이 유독 우리나라의 고령자 자살이 급증하는 이유는 여러 측면에서 찾을 수 있지만 많은 전문가들은 그 주된 원인이 절대빈곤에 있다고 보고 있다. 우리나라 65세 이상 고령자 빈곤율은 48.5%로 OECD회원국 평균 13.3%에 비해 3.4배나 높다. 미국(23.7%)이나 일본(20.5%)과 비교해도 2배 이상 차이가 난다[4]. 살아오면서 모아둔 재산도 없고, 현재도 소득이 없거나 절대적으로 적은데다가 건강도 악화되어 삶의 의욕을 잃고 극단적인 선택을 하는 것으로 보인다. 보다 더 심각한 것은 베이비부머(baby boomer) 세대의 은퇴, 급속한 고령사회의 진화로 벼랑 끝에 선 고령자들이 더 늘어날 것으로 예견된다는 점이다. 베이비부머란 미국에서 2차 세계대전 이전이 끝난 이후 헤어져 있던 부부들이 다시 만나고, 결혼이 한꺼번에 이뤄진 결과 출산율이 높아진 시기에 태어난 세대를 일컫는 말이다. 우리나라에서는 6.25전쟁 이후 1955년-1963년 사이 태어난 사람을 베이비부머로 지칭한다. 이들은 약 7백2십만 여명으로 대한민국 인구의 14.7%를 차지하고 있다. 이 세대는 한국의 산업화와 민주화를 이끈 한국 현대사의 실질적 주역으로 자녀양육과 부모 부양의 책임을 동시에 지고 있는 유교의 마지막 세

대이며, 고령화 시대에 직면하여 노후에 대한 준비 없이 은퇴가 시작된 세대라는 특징이 있다[5]. 이 세대가 우리나라 고령사회를 가속시키고 그만큼 더 절대빈곤 고령자도 늘어나게 되어 이제는 심각한 사회문제의 주역이 될 상황에 처해있다. 고령자 빈곤문제는 해결하지 않으면 안 될 시대적 당면과제가 된 것이다.

고령자 빈곤문제 해결을 위한 접근방법은 공공부조와 사회복지서비스와 같은 사회정책에서 찾으려 하는 사회복지 측면의 접근과 일자리를 중심으로 노동정책에서 찾으려는 노동시장측면의 접근으로 대별할 수 있다. 근래에는 서구의 사회복지 이론에 기초한 전통적 복지정책은 노년층의 급증과 과도한 복지 의존에 의한 사회·경제적 부담으로 그 한계가 있는 것으로 복지선진국에서조차 지적되고 있다. 이에 따라 변화하는 사회·경제적 환경 하에서 고령자에 대한 정책의 방향은 이들의 경제활동참여를 촉진하고 생산력을 최대한 활용하면서 동시에 이들의 삶의 의미와 건강을 유지시키고 고령자의 복지 부담을 사회적으로 분산시키는 적극적 복지정책에 초점이 맞추어 지고 있다[6].

그런데 중·장년층과 노년층의 고용과 일자리에 관한 연구는 많으나 이들의 일을 하고자 하는 의지, 즉 재취업 의지에 관한 연구는 별로 없고, 중·장년층을 대상으로 하는 연구는 많지만 노년층과 함께 연구한 경우도 많지 않다.

본 연구는 이점에 주목하고 특히 노년층 인구가 급증하는 사회 환경을 고려하여, 고령화연구 패널자료(KLoSA)를 활용하여 중·노년층의 재취업 의지와 재취업에 영향을 미치는 요인분석을 통해 이들이 삶의 의지를 가지고 노동시장에 뛰어들어 일할 수 있는 환경조성을 위한 정책적 함의를 얻고자 한 것이다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

1. 중·노년층의 재취업 의지에 영향을 미치는 요인
2. 중·노년층의 재취업에 영향을 미치는 요인
3. 연구결과가 시사하는 정책적 함의

II. 이론적 배경

1. 용어의 정의

1.1 중·노년층

인간의 발달과정에 따른 생애주기(life cycle)를 분야마다 다양하게 구분하고 있으나 크게 아동기, 청소년기, 중년기, 노년기의 4단계로 구분하면 서로 다른 대부분의

분류체계를 이 범주에 포함시킬 수 있다. 그런데 사회적 경제 환경이 변하여 고령사회가 전개되면서 중년기와 노년기의 구분이 어렵게 되었다. 대체적으로 2000년대 이전의 연구는 60세를 노년기 기준으로 삼는 경우가 많고, 이후에는 65세 이상의 나이를 기준으로 구분한 경우가 많다. 그리고 중년기의 경우 중년과 장년의 개념이 널리 사용되는데 청년기에서 45세 전후를 중년, 45세 전후에서 60~65세를 장년이라고 보는 게 일반적인데 전자를 장년이라고 하고 후자를 중년이라고 칭하기도 한다.

한편 각 법령에서 정하고 있는 고령자 관련 연령기준을 보면 <고용 상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률>과 <사회적 기업 육성법>에서는 55세로 정하고 있고, <장애인, 고령자 등 주거약자에 지원에 관한 법률>에서는 ‘주거약자’를 65세 이상으로, <노인복지법>에서는 지원 대상 노인을 65세로, <국민연금법>에서는 수급개시연령을 60세로 정하고 있다.

이상을 종합하여 중·장년층(또는 중·고령자)은 연령이 45세 이상에서 65세 미만인 사람을, 노년층은 65세 이상의 사람을 지칭하는 것으로 정의하고, 본 연구의 대상인 중·노년층은 이 두 계층 전체를 통칭하는 용어로 사용하기로 한다.

2. 전통적 노동시장 및 이행노동시장 이론

근로자의 취업과 일자리와 관련한 대표적인 노동시장 이론으로 노동공급측면의 인적자원이론과 직업탐색이론이 있고 노동수요측면의 노동시장 분절이론이 있다. 인적자원이론은 이전에는 인건비를 생산원가, 즉 비용으로 간주하던 것을 자본 투자로 보는 개념인데 인적자본에 투자하면 생산성이 높아진다는 것 등을 설명하는 개념이다. 직업탐색이론은 실업기간과 재취업을 노동자의 의중 임금과 고용자의 제의임금 차이에 의해 설명하려는 이론이다.

노동시장분절이론은 노동시장의 불균형을 노동수요자 측면에서 파악하려는 이론으로 내부노동시장이론과 이중노동시장이론이 있다. 이중노동시장이론은 상대적으로 고용의 안정성과 높은 임금, 승진기회 등이 보장된 일차 노동시장과 내부노동시장이 형성되지 않은 불안정한 이차 노동시장으로 이분화 되어있어 이와 같은 분절된 노동시장간의 이동이 제한적일 수밖에 없다는 것이다 [7]. 우리나라 노동시장의 분절에는 학력과 성별 그리고 연령 등이 중요한 영향을 미치고 있는 것을 예로 들 수

있다.

최근에는 슈미트(Schmid, 1998)에 의해 주장된 이행 노동시장이론이 유럽에서 확산되고 있는데 그 이유는 유럽의 노동시장은 많은 변화를 경험하고 있고 개인들의 욕구도 보다 다양해지고 있지만, 전통적 노동시장에 근거한 노동시장정책은 이러한 변화에 적절하게 대응하지 못하고 있기 때문이라고 한다. 슈미트는 한 개인이 생애 주기에 걸쳐 경험하는 다양한 노동력 상태간의 이행을 다섯 가지 유형으로 구분했다. 제1유형은 직장 간 이행, 제2유형은 고용과 실업 간의 이행, 제3유형은 교육과 고용 간의 이행, 제4유형은 가사와 고용 간의 이행, 제5유형은 고용과 은퇴간의 이행이다.

이행노동시장이론은 노동시장 내부에서는 물론 노동시장 내부와 외부 간의 원활한 이행을 촉진하고 지원하는 노동시장·사회정책이 필요하다고 주장한다. 이행에는 좋은 이행과 나쁜 이행이 있다. 비유하자면, 나쁜 이행이란 문이 뒤에서 닫혔는데 앞에 있는 새로운 문이 열리지 않아 개인이 막다른 골목에 갇히게 되는 것으로 이로 인해 점차 노동시장과 사회에서 배제될 수 있다. 반면에 좋은 이행이란 열린 문과 사회적 통합으로 나아가는 일시적 경로를 의미한다. 이행은 노동시장 외부뿐만 아니라 내부에서 다양한 자리를 이어주는 다리나 디딤돌과 같다. 이러한 이행은 인생의 중대한 사건으로서 새로운 기회뿐만 아니라 사회적 배제의 위험도 초래할 수 있다. 결국 노동시장정책의 역할은 개인의 이행과정에서 발생하는 사회적 위험을 체계적으로 관리하면서, 생애과정에 걸쳐 더 나은 상태로 이행할 수 있도록 지원하는 것이다 [8]. 본 연구는 제2유형과 제5유형에 관한 연구라고 할 수 있다.

3. 선행연구

본 연구와 관련한 선행연구는 크게 3부분으로 대별할 수 있다. 전통적 복지측면에서의 취약계층의 사회정책에 관한 연구와 적극적 복지측면에서 일자리 관련 주제를 다룬 연구, 그리고 고령화를 주제로 한 연구가 그것이다.

첫 번째의 경우 취약계층의 삶의 질이나 만족도와 관련하여 노후소득보장강화 방안에 대해 많은 연구가 축적되어 있는데 우리나라의 공적노후보장제도의 성과는 미흡한데다가 사각지대가 존재하므로 이에 대한 개선의 필요성을 역설하고 있다. 두 번째의 경우 중·장년층의 재취업 결정요인, 직업훈련, 구직알선 등의 고용서비스, 고용

안정 등 고용과 일자리 정책에 관한연구가 주를 이루고 있다. 세 번째 고령화에 대한 연구는 여러 노인문제를 다루고 있는데 위 주제들도 혼재되어 있다. 두 번째 선행연구 중에서 본 연구주제와 가까운 연구의 개요는 다음과 같다.

강순희, 안준기[6]는 중·고령자의 재취업 결정요인과 일자리 만족도에 대한 연구를 통해 건강할수록, 퇴직 전 근속기간이 길수록, 기능관련 업무나 단순노무 종사자, 여성보다는 남성, 고졸학력자가 재취업 확률이 높고 재취업 이후 임금, 고용안정성, 근무환경, 업무내용 등의 만족도는 여성보다는 남성이 더 높은 것으로 분석했다. 적합한 일자리 개발, 교육훈련과 취업알선체제 정비, 기업 내 보상체계를 직무와 성과에 기초한 제도로 개선, 연령차별금지나 정년연장 등 고용관행 개선 등의 정책을 제안했다.

김학주, 우경수[9]는 중·고령자의 재취업결정 요인을 인적자본 요인과 노동시장요인, 제도적 요인으로 구분하여 분석하였는데 여성이, 연령과 교육수준이 높을수록 재취업 가능성이 낮고 임금수준과 고용형태가 재취업요인으로 작용한다고 밝히고 실업급여제도 기능정착을 주장했다. 송일호, 박명호[10]는 고령화패널(2008)을 이용하여 고령자(65세 이상)와 준고령(50세-64세)자를 세분하여 이들의 취업결정요인 비교분석한 결과 준 고령자와 고령자 모두 성별, 자녀 수, 건강 등이 영향력 있는 변수이고 고령자의 경우 배우자 유무가 취업선택에 부정적 영향을 미치며 그 이외의 주택소유, 부채 등의 변수는 두 그룹 간에 별 차이가 없는 것으로 나타났다.

서미경, 김미혜[11]는 재취업 중·고령자의 구직방법에 영향을 미치는 요인에 대해 경제활동인구조사 고령자부가조사(2009)를 중심으로 분석했다. 분석결과 이들의 구직방법이 주로 개인적 인맥에 의하고 있으므로 구직 및 재취업서비스의 공공서비스 활성화가 필요하다고 주장하였다. 또한 이들의 조기 은퇴를 막기 위한 고용유지 정책과 베이비부머를 포함한 중·고령층의 다양한 구직욕구에 대응할 수 있는 고용 및 재취업정책이 필요하다고 주장했다.

성지미·안주엽[12]은 「한국노동패널」 자료를 이용하여 중고령자의 취업 결정요인을 연구했다. 연령과 교육연한, 성과 혼인상태, 건강자본, 지역실업률에 더하여 다양한 소득원, 자산 및 부채 등이 취업상태에 영향을 미치는데 연령과 교육수준의 경우 연령이 많을수록, 교육연

수가 길수록 취업확률은 낮아진다고 분석했다

장민수[13]는 고령자 고용안정대책에 대한 연구에서 고령층 노동인구증가는 고령노동력의 상대적인 임금하락을 가져와 노령연금혜택을 받지 못하는 계층과 양극화가 심해질 것으로 전망하고 단순히 고령자 유희인력 활용차원이 아닌 사회보장수준을 감안한 적극적 고용안정대책을 마련해야 한다고 주장했다.

한광수[14]는 자본주의 사회에서 발생하는 소득불균형의 문제로 발생하는 취약계층의 해소방안으로 최저임금제도 개선을 주장했다.

III. 연구방법

1. 분석 기초자료

본 연구는 한국고용정보원의 고령화연구 패널 조사(KLoSA : Korean Longitudinal Study of Ageing)자료를 이용하였다. KLoSA는 중·노년층의 전반적인 삶의 형태에 대한 구체적인 조사자료 인데 조사내용은 크게 가족관계, 건강, 고용, 소득과 소비, 자산, 삶의 질 부분으로 구성되어 있다. 특히 중·노년층의 경제적 상황에 대해서는 실업과 취업, 은퇴, 부채, 사회보장제도 수혜, 가족부양, 주 수입원 등 매우 구체적으로 조사되어 있다. KLoSA는 2006년부터 격년으로 조사되고 있는데 조사대상은 제주도를 제외한 전국의 45세 이상 중·노년층으로 1차 조사당시 표본 수는 약10,000명이었고 4차(2012년)는 약7,500명이다.

2. 분석대상 표본추출

2.1 재취업 의지가 있는 중·노년층 표본

KLoSA(4회차)에서 취업의사가 있거나(D404), 구직활동을 한 경험이 있거나(D401, D402), 현재구직활동을 하고 있거나(D005), 노동시장에서 일하는 것과 관련된 응답자(D006)중 ‘①희망임금/근로조건을 갖추고 적절한 상황이 되면 일하겠다, ②희망임금/근로조건을 갖추면 일하겠다, ③임금/근로조건이 떨어지더라도 일하겠다’고 응답한 602명을 취업의지가 있는 중·장년층으로 보아 이들을 분석대상으로 하였다.

2.2 재취업자 중·노년층 표본

분석대상 재취업자는 임금근로자만을 대상으로 하여

KLoSA 전회차(1차~4차)를 활용하여 구하였다. 대상자는 KLoSA 1차년도 당시 은퇴자(당초은퇴자)를 기초 대상으로 하여, 이후 각 2, 3, 4차에서 현재 노동여부(D001)와 가장 주된 일자리의 취업형태(D002)를 기준으로 근로자와 비근로자로 구분하여 2차 년도에서는 당초 은퇴자 중에서 근로자를 재취업자로 선정하였고, 3차 년도에서는 당초은퇴자와 2차년도 비근로자 중에서 근로자인 사람을 재취업자로 선정하였다. 당초 은퇴자에 각 년차의 신규은퇴자와 실업자를 포함시키기 위해서 전(前)회차의 재취업자를 제외하고 각 년차 당시 비근로자를 대상으로 다음 년차의 근로자를 구한 것이다.

재취업자 선정과정은 Table 1과 같다. 우선 분석대상을 KLoSA 1차 년도(2006년)자료에서 응답자의 현재 상태(D010)에 대한 설문 “①과거에는 일하였으나 지금은 은퇴하였다. ③과거에도 일했고 앞으로도 생각은 있으나 당장은 구하지 않고 있다. ⑤뚜렷한 직업을 가진 적이 없다.”중에서 ①과 ③으로 응답한 7,017명으로 하였다. 이 중에서 KLoSA 2차년도(2008년)에서 현재노동여부(D001)에서 ‘①예’로 대답하고 현재 가장 주된 일자리의 취업형태(D002) “①타인 또는 회사에 고용되어 임금을 받고 일한다. ②내 사업을 한다. ③주당18시간 이상 유급으로 가족, 친척의 일을 돕는다. ④주당18시간 이상 무급으로 가족, 친척의 일을 돕는다.” 중에서 ①로 응답한 사람은 1,640명이었다. 이들 중 KLoSA 1차에서 은퇴하였으나 재취업한 경우는 328명(X)이었다.

Table 1. Re-employed workers' selection flowchart

| | 1st | | 2nd | | 3rd | | 4th | |
|----------------|--------------------------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|-----|
| Basic | rte (A) | wk (B) | non (C) | wk (D) | non (E) | wk (F) | non (G) | |
| | 7,017 | 1,640 | 7,048 | 1,694 | 6,426 | 1,328 | 6,158 | |
| 2nd Re-ent (X) | rte (A) | wk (B) | | | | | | |
| | 7,017 | 1,640 | | | | | | |
| | A and B 328 | | | | | | | |
| 3RD Re-ent (Y) | rte (A) | | non (C) | wk (D) | | | | |
| | 7,017 | | 7,048 | 1,694 | | | | |
| | A and C and D | | 235 | | | | | |
| 4th Re-ent (Z) | (A) | | non (C) | | non (E) | wk (F) | | |
| | 7,017 | | 7,048 | | 6,426 | 1,328 | | |
| | A and C wd D and E and F | | | | | 181 | | |
| | All Re-Employee (X+Y+Z) | | | | | | | 744 |

note) 1)Re-ent = Re-employed workers 2)wk = worker 3)non = Un-employed person

KLoSA 3차 년도(2010년)에서 재취업자는 현재노동을 하고 있고(D001), 근로자(D002)인 경우는 1,649명인데 이중 당초 은퇴자와 2차 년도에 비근로자가 3차 년도에 근로자가 된 경우는 235명(Y)이었다. 이와 같은 방법으로 구한 4차 년도(2012년)에 재취업한 사람은 181명(Z)이었다. 패널전체를 통해 이렇게 구한 재취업자는 744명(X+Y+Z)으로 이를 분석대상 표본으로 하였다. 이 표본을 보다 세부적으로 살펴보면, 초기(X)에 재취업했다가 이후 실업자가 된 사람도 있을 것이므로 표본 744명은 재취업자 및 재취업경험이 있는 자라고 할 수 있는데 전체표본의 약 11%에 해당한다. 따라서 재취업경험이 없는 근로자는 당연히 분석대상에서 제외되었고, 자영업자도 제외했다. 즉 분석대상표본은 실업자였다가 실제 재취업한 사람을 매회차별로 구하여 합한 것이다. Table 1은 이와 같은 재취업자 선정과정을 나타낸 것으로 가로축은 대상표본을 회차 별로 근로자와 비근로자로 나눈 것이고 세로축은 각 회차(2회차~4회차)의 재취업자를 산정한 결과를 나타낸다.

3. 변수선정과 분석방법

KLoSA의 4회차 자료를 기초로 변수는 전(全)회차(1차-4차)의 데이터를 통합하여 분석하였다. 분석은 ‘취업의지’와 ‘재취업’의 두 부분으로 나누어 로지스틱회귀분석에 의하였다. 독립변수는 선행연구들을 참조하여 주관적 판단으로 선정한 다음, 교차분석을 통하여 통계적으로 유의미한 변수만을 선정했다. 이렇게 선정된 변수를 성격에 따라 개인적 요인, 경제적 요인, 일자리 요인의 세부분으로 분류하였다. 로지스틱회귀분석은 개인적 요인과 경제적 요인을 독립변수로 하는 분석과 일자리 요인만을 독립변수로 하는 두 가지로 나누어 실시했다. 이는 재취업의지나 재취업에 있어 일자리 요인은 직접적인 영향을 미치는 변수이므로 따로 분석해 본 것이다. 일자리 요인은 직업력데이터에서 과거 일자리 경험가운데 가장 오래 근무한 일자리를 산업의 종류와 직종, 사업장 규모, 근속기간(전체 합산), 근로유형을 산출하였다. 이 중에서 산업의 종류와 직종은 별도로 교차분석을 하였고, 나머지 일자리 요인만을 독립변수로 하여 회귀분석을 했다. 결론적으로 기업적 측면이 강한 산업종류와 직종은 별도로 분석하고, 나머지 변수는 모두 개인적 측면이 강하므로 이 전체를 독립변수로 하여 분석함으로써 결과의 유용성을 높이고자 한 것이다.

IV. 연구결과

1. 재취업 의지에 영향을 미치는 요인 분석

Table 2는 개인적, 경제적 요인의 재취업의지에 대한 로지스틱 회귀분석 결과이다. 개인적 요인의 독립변수는 교차분석에 의해 성별, 연령, 학력, 혼인상태, 가구주 여부, 건강상태를, 경제적 요인의 독립변수는 주택보유 여부, 국민연금 납부여부, 배우자 근로여부를 선정했다. 경제적 요인을 고려하지 않은 1차 모형에서 성별변수는 1% 유의수준에서 유의미하고 정(+)의 값을 갖는 것을 알 수 있다. 이는 남성이 여성보다 취업의지가 더 높다는 것을 나타낸다. 연령의 경우 낮을수록 취업의지가 더 높은 것으로 나타났는데 분석결과에 의하면 적어도 70대까지는 취업의지가 있는 것으로 해석할 수 있다.

학력은 고졸자가 1%에서 유의수준에서 유의미하고 정의 값을 갖는 것을 확인할 수 있는데 이는 대졸자보다는 고졸자가 취업의지가 더 높다는 것을 의미한다. 혼인 상태는 독신자보다 혼인 후 사별했거나 이혼한 사람이 취업의지가 더 높은 것으로 나타났다.

Table 2. logistic regression analysis of personally economic factors for the re-employment will

| variable | 1 st model | | | 2 nd model | | |
|--------------|-----------------------|-------|-------|-----------------------|-------|-------|
| | B | p | t | B | p | t |
| const | -4.087 | 0 | 0.017 | -3.435 | 0 | 0.032 |
| male | 0.696*** | 0 | 2.006 | 0.804*** | 0 | 2.235 |
| 60 or ewer | 1.599*** | 0 | 4.95 | 1.448*** | 0 | 4.255 |
| 61~70 | 1.053*** | 0 | 2.866 | 1.011*** | 0 | 2.748 |
| 71~80 | 0.234 | 0.143 | 1.263 | 0.193 | 0.272 | 1.213 |
| Elemt | 0.114 | 0.516 | 1.121 | -0.142 | 0.497 | 0.868 |
| Middle | 0.274 | 0.136 | 1.315 | 0.158 | 0.457 | 1.171 |
| High school | 0.321* | 0.06 | 1.379 | 0.151 | 0.45 | 1.163 |
| Marriage | 0.777 | 0.159 | 2.174 | 0.71 | 0.208 | 2.033 |
| Separa | 0.722 | 0.393 | 2.059 | 0.404 | 0.678 | 1.497 |
| Divorce | 1.409** | 0.019 | 4.092 | 1.111* | 0.075 | 3.038 |
| Widowed | 1.016* | 0.073 | 2.762 | 1.07* | 0.066 | 2.915 |
| House holder | -0.011 | 0.909 | 0.989 | -0.006 | 0.953 | 0.994 |
| Health | 0.323** | 0.002 | 1.381 | 0.418*** | 0.001 | 1.519 |
| House | | | | -0.57*** | 0 | 0.565 |
| Pension pay | | | | 0.429** | 0.008 | 1.536 |
| Work spouse | | | | -0.407 | 0.216 | 0.666 |

| | | |
|------------------------|------------------|-------------------|
| Hesmer & Lemeshow Test | $\chi^2 = 2.069$ | $\chi^2 = 12.742$ |
| -2 Log likeliwood | p= 0.979 | p= 0.121 |
| Nagelkerke-R | 4641.172 | 1722.550 |
| | 0.15 | 0.37 |

Note) *p< .05, **p< .01 ***p< .001, t=Exp(B)

한편 1차 모형에 경제적 요인을 추가하여 회귀 분석한 결과(2차 모형)를 보면 1차 모형과 설명력의 차이만 있을 뿐 거의 같은 결과를 나타냈다. 남성의 취업의지가 더 높아지고 건강상태도 유의미한 수준이었다. 경제적인 변수 중 국민연금 납부가 취업의지에 긍정적인 영향을 미치나, 주택을 보유 했거나, 배우자가 취업한 경우는 모두 취업의지를 약화시키는 것으로 나타났다. 그런데 분석 변수는 아니나 가구주 여부나 가구 수, 자산상태(예금, 부채)도 재취업 의지에는 별다른 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

퇴직 전 일자리 요인의 재취업 의지에 대한 로지스틱 회귀분석 결과는 Table 3과 같다. 재취업 의지에 영향을 미치는 일자리 요인 중 근무기간과 사업장 규모는 정(+)의 영향을 미치나 산업의 종류나, 근로유형, 직종 등은 별 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다(Table 03 및 04).

Table 3. Logistic regression analysis of retired former job factors for the re-employment will

| | variables | B | S.E. | Wals | p | t |
|---|------------|-----------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | less 30 | -0.862** | 0.44 | 3.841 | 0.05 | 0.422 |
| | 30-100 | -1.075** | 0.45 | 5.704 | 0.017 | 0.341 |
| | 101-300 | -0.984** | 0.465 | 4.474 | 0.034 | 0.374 |
| | 301-1,000 | -1.163** | 0.484 | 5.775 | 0.016 | 0.313 |
| | more 1,000 | -1.291*** | 0.476 | 7.351 | 0.007 | 0.275 |
| 2 | 10 fewer | 1.757* | 1.017 | 2.982 | 0.084 | 5.793 |
| | 20 fewer | 1.747* | 1.018 | 2.946 | 0.086 | 5.738 |
| | 30 fewer | 1.824* | 1.022 | 3.187 | 0.074 | 6.199 |
| | 40 fewer | 1.6 | 1.041 | 2.365 | 0.124 | 4.954 |
| | Fulwork | 0.259 | 0.384 | 0.453 | 0.501 | 1.295 |
| | constant | -3.375 | 1.125 | 9.007 | 0.003 | 0.034 |

| | | |
|------------------------|------------------|----------|
| Hesmer & Lemeshow Test | $\chi^2 = 3.008$ | p= 0.934 |
| -2 Log likeliwood | 1837.055 | |
| Nagelkerke-R | 0.23 | |

Note) *p< .05, **p< .01 ***p< .001, t=Exp(B)

1=The average number of workers 2=working period

Table 3에서 보는 바와 같이 근로유형은 유의미하지 않게 나타나서 취업의지에는 별 영향을 주지 않은 것으로 볼 수 있다. 근무기간이 10년 미만이거나 20년-30년 인 사람이 취업의지가 높고 사업장 규모는 100-300명 규모에서 비교적 취업의지가 높다고 할 수 있다.

한편 Table 4의 산업분류와 취업의지와 교차분석결과에서 보면 산업의 종류나 직종은 재취업 의지에 별 영향을 미치지 않는다고 할 수 있다. 관련산업이나 직종에 종사자가 많을수록 취업의지가 높게 나타나서 재취업의

지와 관련성을 설명하기 어려웠다. 이는 산업에서 농·임·어업이나 건설업 종사자가 높고 직종의 경우 단순노무자가 높다는 데서 알 수 있다. 직종과 재취업의지는 통계적으로 유의미하지 않았다.

Table 4. Industry Classification * Employment will cross tabulatione

| | Employment will | | | | χ ² |
|----------------|-----------------|-------|-------|-------|----------------|
| | yes | | no | | |
| | freq. | % | freq. | % | |
| Agri-Fish | 2,447 | 31.9% | 152 | 26.3% | 30.469* |
| Mining | 1,396 | 18.2% | 124 | 21.4% | |
| Manufactur | 30 | 0.4% | 4 | 0.7% | |
| Elec-Gas Water | 534 | 7.0% | 40 | 6.9% | |
| Construct | 985 | 12.8% | 83 | 14.3% | |
| Whole, Retail | 426 | 5.6% | 51 | 8.8% | |
| Accom-Eat | 281 | 3.7% | 13 | 2.2% | |
| Transport | 50 | 0.7% | 4 | 0.7% | |
| Telecoms | 177 | 2.3% | 9 | 1.6% | |
| Finance | 65 | 0.8% | 1 | 0.2% | |
| Real, rent | 153 | 2.0% | 13 | 2.2% | |
| Busi- Serv | 317 | 4.1% | 20 | 3.5% | |
| Pub-,social | 297 | 3.9% | 22 | 3.8% | |
| Edu-Serev | 80 | 1.0% | 4 | 0.7% | |
| Etc | 433 | 5.6% | 39 | 6.7% | |
| Total | 7,697 | 100% | 579 | 100% | |

재취업 의지가 있는 중·노년층의 연령분포는 Table 5와 같다.

Table 5. Age distribution of the elderly with re-employment will

| Age | Size (A) | will (B) | B/A (%) | Ratio by Age for B | |
|---------|----------|----------|---------|--------------------|---------|
| | | | | Ratio 1 | Ratio 2 |
| 55 Less | 763 | 69 | 9.0% | 11.5% | 78.2% |
| 56-60 | 1,223 | 98 | 8.0% | 16.3% | |
| 61-65 | 1,132 | 114 | 10.1% | 18.9% | |
| 66-70 | 1,102 | 107 | 9.7% | 17.8% | |
| 71-75 | 1,169 | 83 | 7.1% | 13.8% | |
| 76-80 | 1,035 | 65 | 6.3% | 10.8% | 21.8% |
| 81More | 1,063 | 66 | 6.2% | 11.0% | |
| Total | 7,487 | 602 | 8.0% | 100% | 100% |

전체표본 중 재취업 의지가 있는 중·노년층은 약 8%에 해당한다. 재취업 의지는 61세-65세 연령층이 가장 높고 60세-70세가 전체의 반이 넘는 50.5%나 되어 우리사회가 고령화 사회임을 여실히 보여준다. 재취업 의지가 있는 사람이 은퇴연령인 55세 이하의 연령대에서 상대적으로 상당히 낮은 점은 주목할 필요가 있다.

이상을 종합하면 각 개인이 처한 개인적인 환경과 경제적 상황이 재취업의지에 크게 영향을 미치고 산업이나

직종, 근무유형 등 일자리 요인은 그다지 영향을 미치지 않는다고 할 수 있다

2. 재취업에 영향을 미치는 요인 분석

개인적, 경제적 요인을 독립변수로 하여 재취업에 대한 로지스틱 회귀분석 결과는 Table 6과 같다.

Table 6. Logistic regression analysis of personally, economic factors for the re-employment

| | variable | 1 st model | | | 2 nd model | | |
|------------------------|----------------|------------------------|-------|-------------------------|-----------------------|-------|-------|
| | | B | p | t | B | p | t |
| 1 | constant | -2.171 | .000 | .114 | -2.647 | .020 | .071 |
| | male | .204 | .021 | 1.227 | .131 | .390 | 1.140 |
| | Less than 55 | .706 *** | .000 | 2.025 | .174 | .601 | 1.190 |
| | 56-60 | .560 ** | .002 | 1.751 | -.109 | .729 | .897 |
| | 61-70 | .456 * | .010 | 1.577 | -.231 | .465 | .794 |
| | 71-75 | .474 * | .006 | 1.607 | .220 | .477 | 1.246 |
| | 76-80 | .353 ** | .038 | 1.423 | -.010 | .975 | .990 |
| | More than 80 | .290 * | .094 | 1.337 | .010 | .976 | 1.010 |
| | Elem | -.201 | .156 | .818 | -.277 | .241 | .758 |
| | Middle | -.162 | .269 | .851 | -.106 | .642 | .900 |
| | High | -.297 ** | .026 | .743 | -.350 * | .085 | .705 |
| | Marriag | -.562 | .114 | .570 | .181 | .864 | 1.198 |
| | Separat | .009 | .986 | 1.009 | 1.537 | .205 | 4.651 |
| | Divorce | -.572 | .197 | .564 | .508 | .657 | 1.662 |
| | Widow | -.509 | .173 | .601 | .149 | .890 | 1.160 |
| | House holder | -.015 | .860 | .985 | -.141 | .316 | .869 |
| Health | .211 ** | .036 | 1.235 | .347 * | .083 | 1.414 | |
| 2 | Working spouse | | | | .116 | .681 | 1.123 |
| | House | | | | .074 | .719 | 1.077 |
| | Pension | | | | .392 | .013 | 1.480 |
| | saving | | | | -.845 | .024 | .429 |
| | Liability | | | | .019 | .925 | 1.019 |
| Hesmer & Lemeshow Test | | χ ² = 2.069 | | χ ² = 12.742 | | | |
| -2 Log likelihood | | p = 0.979 | | p = 0.121 | | | |
| Nagelkerke-R | | 4641.172 | | 1722.550 | | | |
| | | 0.15 | | 0.37 | | | |

Note) *p < .05, **p < .01, ***p < .001, t = Exp(B)
1.personal facts 2.economic facts

본 분석에서는 분석대상이 고령자임을 감안, 연령변수를 5세 단위로 세분하였고, 경제적 요인에 자산상태변수를 추가했다. 분석결과는 개인적 요인만을 독립변수로 한 1차 로지스틱회귀분석과 개인적·경제적 요인을 모두 독립변수로 한 2차 회귀분석결과는 많은 차이가 있고, 재취업의지에 대한 회귀분석 결과와도 차이가 났다.

연령변수는 전 연령대에서 유의미했다. 55세 미만의 경우 추정계수가 0.706인데 이는 연령이 낮을수록 재취업 가능성이 다른 요인에 비해 무척 높다는 것으로 해석

할 수 있다.

학력변수에서 고졸의 경우 5% 유의수준에서 부(-)의 유의미한 값을 갖는다. 이는 대졸자보다는 고졸자가 재취업 가능성은 더 낮다고 해석할 수 있다. 이외의 다른 요인들 즉, 성별이나, 연령, 혼인상태, 가구주 여부, 국민연금납부여부, 배우자 근로여부, 주택보유여부 등은 재취업에 별 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

일자리요인의 재취업에 대한 로지스틱회귀분석 결과는 Table 7과 같다. 재취업에 영향을 미치는 일자리요인은 퇴직 전 사업장 규모와 퇴직 전 근무기간이 유의미했다. 산업의 종류나, 근로유형, 직종 등은 재취업에 영향을 미치는 요인으로 작용하지 않음을 알 수 있다.

퇴직 전 근무기간의 경우 30년 정도 근무한 경력자가 재취업 가능성이 가장 높았다. 30년보다 높거나 낮은 경우는 재취업 가능성이 낮았는데 우리나라에서는 학교졸업 후 군대를 다녀온 다음 사회에 진출하는 시기가 27세-30세임을 감안하면 60세 전후의 장년층이 재취업 가능성이 가장 높다고 볼 수 있다.

Table 7. Logistic regression analysis of job factors for the re-employment

| Variables | B | S.E. | Wals | p | t |
|-----------------|-----------|--------|-------|-------|-------|
| Agri-Fish | 0.365 | 0.703 | 0.269 | 0.604 | 1.44 |
| Mining | 0.199 | 0.804 | 0.061 | 0.805 | 1.22 |
| Manufactur | 0.278 | 0.279 | 0.993 | 0.319 | 1.321 |
| Elec-Gas Water | 1.177 * | 0.664 | 3.142 | 0.076 | 3.244 |
| Construct | 0.12 | 0.414 | 0.084 | 0.772 | 1.127 |
| Whole, Retl | 0.361 | 0.348 | 1.078 | 0.299 | 1.435 |
| Accom-Eat | 0.508 | 0.387 | 1.719 | 0.19 | 1.662 |
| Transport | -0.205 | 0.42 | 0.238 | 0.626 | 0.815 |
| Telecoms | 0.343 | 0.614 | 0.311 | 0.577 | 1.408 |
| Finance | -0.08 | 0.438 | 0.033 | 0.856 | 0.923 |
| Real-s, rent | -19.475 | 14088. | 0 | 0.999 | 0 |
| Busi- Serv | 0.223 | 0.417 | 0.286 | 0.593 | 1.25 |
| Pub-,social | 0.014 | 0.359 | 0.002 | 0.969 | 1.014 |
| Edu-Serev | 0.383 | 0.358 | 1.146 | 0.284 | 1.466 |
| Full-worker | 0.333 | 0.44 | 0.575 | 0.448 | 1.395 |
| Less than 30 | -0.853 * | 0.483 | 3.12 | 0.077 | 0.426 |
| 30 - 100 p | -1.146 ** | 0.497 | 5.316 | 0.021 | 0.318 |
| 101 - 300 p | -1.026 ** | 0.512 | 4.018 | 0.045 | 0.358 |
| 301 - 1,000 | -1.262 ** | 0.53 | 5.673 | 0.017 | 0.283 |
| More than 1,000 | -1.272 ** | 0.522 | 5.939 | 0.015 | 0.28 |
| 10 or fewer | 1.623 | 1.041 | 2.428 | 0.119 | 5.067 |
| 20 or fewer | 1.652 | 1.041 | 2.516 | 0.113 | 5.215 |
| 30 or fewer | 1.712 * | 1.041 | 2.701 | 0.1 | 5.538 |
| 40 or fewer | 1.533 | 1.058 | 2.098 | 0.147 | 4.63 |
| Constant | -3.006 | 1.19 | 6.386 | 0.012 | 0.049 |

| | | |
|------------------------|------------------|-------------|
| Hesmer & Lemeshow Test | $\chi^2 = 3.774$ | $p = 0.877$ |
| -2 Log likelihood | 1757.515 | |
| Nagelkerke-R | 0.12 | |

Note) *p<.05, **p<.01, ***p<.001, t=Exp(B)

3. 연구결과와 비교분석

3.1 재취업 의지와 재취업 요인 비교분석

재취업 의지와 재취업부문의 로지스틱회귀분석 결과 다음과 같은 두 가지의 특징이 나타났다.

첫 번째는 재취업에 영향을 미치는 요인과 재취업 의지에 영향을 미치는 요인 간에는 상당한 차이가 있다는 점이다.

두 번째는 분석결과 연령의 경우 연령대별 재취업 의지에서 주목할 만한 결과가 나타난 점과 학력의 경우 다른 선행연구와 다른 결과를 얻었다는 점이다.

이를 구체적으로 살펴보면 연령의 경우 연령이 낮을수록 재취업 가능성은 다른 요인에 비해 무척 높는데 재취업 의지의 경우 61세에서 65세 연령층이 가장 높고 60세-70세도 50.5%나 되는데 비해 55세 이하의 연령대에서는 상대적으로 상당히 낮다. 이와 같은 결과는 50대가 처한 특수적 상황 때문이라고 해석할 수 있다. 50대는 부모보양, 자녀교육과 결혼, 자신의 은퇴준비 등으로 가구주로서 직접적인 경제적 부담이 가장 큰 세대이다. 따라서 경제활동을 해야 하는 50대 입장에서 재취업이 간단한 문제가 아니다. 2013년 명퇴·해고인력은 87만여 명으로 IMF사태시의 91만여 명과 비슷한 수준이다[16].

과건·일일근로자의 4대 보험 가입률이 대체적으로 하락한 것으로 나타났고, 비정규직 노동자의 시간당 임금 총액은 정규직 노동자의 64.2% 정도인 것으로 분석되었다[17]. 뿐 만 아니라 경력자인 중·고령자에 대한 임금근로 취업은 노동시장에서 제한적일 수밖에 없다[12]. 이와 같이 50대가 요구하는 근로조건과 기대수준을 충족시키기 어려운 노동시장의 환경이 이들의 재취업 의지를 약화시킨 주된 원인으로 보인다. 이는 Table 9에서 보는 바와 같이 취업의사는 있으나 취업을 포기한 사유가 ‘임금수준과 근로조건이 맞지 않아서’ 라는 응답에도 잘 나타나 있다.

이러한 사유로 50대가 취업보다는 창업에 더 관심이 많다고 할 수 있는데 이 또한 재취업 의지를 약화시키는 데 한 몫을 한 것으로 보인다. 통계청 경제총조사과장은 ‘퇴직 후 새 일자리가 마땅치 않은데다 비정규직 취업도 기피하는 사람들이 많아 자영업에 대거 뛰어들고 있다’고 분석했다[18]. 우리나라의 자영업자가 약 565만 명에 이르고, 전체 자영업가구주 중 60세 이상 가구주가 28.9%이고, 40대가 27.8%인데 비해 50대가 31.0%로 가장 많다[19]. 2013년 말 기준 전국사업체 수는 전년보다

2.1%(7만6천개)가 늘어났는데 이 중 50대의 사업체는 11.4%가 늘어 전 연령대를 통틀어 증가율이 가장 높았다. 자영업자 가구 중 베이비부머가 가구주인 경우는 136만 6천 가구로 자영업자 전체가구의 29.7%를 차지한다[20]. 은퇴한 50대 베이비붐 세대들이 너도나도 창업에 뛰어들고 있다.

건강의 경우는 다른 선행연구에서도 그렇고 두 부문에서 모두 유의미하였다. 건강의 중요성은 Table 8의 조사결과에도 잘 나타나고 있다.

Table 8. Why not job research, wanting a job

| | Freq. | % |
|--|------------|-------------|
| There should be no major or career job fitting | 27 | 6.5% |
| There should be no jobs for my wages or working conditions | 75 | 18.0% |
| give up to find a job | 61 | 14.6% |
| Function, education, capacity is too low | 13 | 3.1% |
| Have a family to take care of | 27 | 6.5% |
| Because of housework | 49 | 11.8% |
| Because poor health | 151 | 36.2% |
| Etc. | 14 | 3.4% |
| Total | 417 | 100% |

KLoSA4차(2012년)에서 취업의사는 있으나 구직을 포기한 사람의 구직포기사유를 조사하였는데 Table 8은 응답자 417명의 응답결과를 나타낸다. 건강 악화가 구직포기 사유 1위였고, ‘원하는 임금수준이나 근로조건에 맞는 일자리가 없을 것 같아서’가 2위, ‘일 자리를 찾을 수 없어 포기’가 3위로 나타났다.

학력의 경우 재취업 의지는 대졸자보다 고졸자가 더 높는데 비해 재취업 가능성은 더 낮은 것으로 나타났다. 이는 다른 선행연구와 상반된 결과인데 다음 ‘선행연구 비교분석’에서 그 원인을 찾아보고자 한다.

성별에 있어서는 여성보다는 남성이 여성보다 취업의지가 높으나 가구주 여부는 영향이 없는 반면 재취업에는 둘 다 별 영향이 없는 점도 눈여겨볼 만하다. 2010년 기준 우리나라 총 가구 수는 1,757만4천 가구로 2005년 같은 기간 1,598만8천 가구와 견주면 5년 새 158만6천 가구가 증가한 것이다. 이제 2인 가구가 가장 주된 가구 유형이 되었다[21]. 이와 같은 가구의 분화로 1인가구가 증가한 영향이 크다고 볼 수 있다.

경제적인 변수의 경우 국민연금납부는 취업의지에 긍정적인 영향을 미치나, 배우자가 취업한 경우나, 주택을 보유한 경우는 모두 취업의지를 약화시키는 것으로 나타났다. 그러나 이런 요인들은 재취업에는 별로 영향을 미

치지 않은 것으로 나타났다. 앞서 언급한 바와 같이 우리나라 저임금고용비중이 25.9%로 OECD회원국 중 가장 높는데(2010년 기준)[22] 이런 임금수준이나 열악한 근로조건이 영향을 미친 것으로 보인다.

일자리 요인의 경우 재취업 의지와 재취업 요인은 유사한 결과를 얻었다. 근무기간과 사업장의 규모는 모두 영향을 미치나 산업의 종류나, 근로유형, 직종 등은 별 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 근무기간이 10년 미만이거나 20년-30년인 사람이, 사업장은 100-300명 규모에서 근무한 사람이 비교적 재취업의지가 높고, 재취업가능성이 높았다.

KLoSA4차 조사자료(2012년) Table 9에서 보면 은퇴와 상관없이 수입을 위한 노동참여를 희망하는 사람의 노동참여사유를 보면 1위가 ‘생활비를 벌기 위해서’이고 ‘건강이 하락하는 한 일을 하고 싶어서’가 2위이다. 이는 산업의 종류나, 근로유형, 직종 등에 상관없이 즉, 일자리조건을 따지지 않고 건강하고, 기회만 주어진다면 무슨 일이든지 할 각오가 되어 있으나 현실적으로 취업은 어렵다는 것을 시사해 준다고 볼 수 있다.

Table 9. The reason for labor force participating to import, regardless of for retirement

| | Freq | % |
|--|------------|-------------|
| want to work as long as health permits | 61 | 34.1% |
| Is a boon to the cost of living | 93 | 52% |
| Because of my abilities (skills) still is being needed | 3 | 1.7% |
| For maintaining physical and mental health | 12 | 6.7% |
| There is no work to do at home | 10 | 5.6% |
| Total | 179 | 100% |

3.2 선행연구와의 비교분석

앞서 선행연구에서 보는 바와 같이 중·노년층에 관한 연구는 전통적 복지 측면의 노후소득보장을 위한 사회정책관련 연구, 일자리와 관련한 연구, 그리고 노년층의 노인문제를 다루는 연구로 구분 할 수 있다. 따라서 일자리 관련 연구 외에는 본 연구와는 다소 거리가 있고, 일자리 관련연구도 연구내용이 일자리 만족, 고용정책, 고용서비스, 소득불평등 등 다양하다. 본 연구는 이런 연구내용들을 고려하여 노동시장 측면의 개인적 요인, 소득과 관련한 경제적 요인, 고용정책 측면의 일자리 요인을 분석하고, 다른 논문에서 찾기 어려운 재취업 의지를 함께 분석하는 것으로 연구방향을 설정한 것이다.

선행연구 중 본 연구와 가장 가까운 주제를 다루고 있는 ‘중·고령자 (재)취업결정요인에 관한 연구’를 중심으로 비교분석하고자 한다.

이들 연구는 학력이 낮을수록, 나이가 적을수록 재취업 가능성이 높은 것으로 분석했으나([6], [9], [12]). 본 연구에서는 대졸자보다 고졸자가 재취업 가능성이 낮게 나타났다. 이러한 상반된 결과가 나타난 원인은 본 연구의 분석대상 표본의 성격이 기본적으로 다른데 주된 원인이 있다고 본다.

재취업 결정요인의 분석은 주로 패널자료를 이용하는데 1) 1차 년도나 1-2차 년도 을 사용하고, 2) 전 연령층을 대상으로 한 경우가 많고, 3) 분석대상의 표본의 범위가 크고, 4) 최근의 연구는 많지 않다.

강순화·안준기[6]의 연구는 2006년도 자료로 이 당시 취업자나 은퇴자 1,652명을 대상으로 분석한 것이고, 김학주·우경수[9]의 연구도 2003년 자료, 30대-70대 취업자 7,710명을 대상으로 분석한 것이다. 성지미·안주엽[12] 연구는 4개차 년도를 분석대상으로 하였으나 2001년도를 기준으로 하였고 중·고령자의 연령이 45세-64세로 65세 이상의 노인층이 배제되어있다.

이에 비해 본 연구의 분석대상표본은 2006년부터 2012년까지의 시계열 자료로 최근의 자료를 포함하고 있다. 또한 앞서 표본추출에서 설명한 바와 같이 실제 재취업자(744명)로 구성되어 있다. 표본의 연령층도 50대에서 80대까지 각 연령대가 8~9%로 고루 분포되어 있다.

무엇보다도 표본의 속성이 선행연구의 표본과 크게 다르다. 우리나라의 2009년 이후 경제활동인구는 다른 모든 연령대에서는 큰 변화가 없는데 50대 경제활동인구는 2009년 1월 434.6만 명에서 2012년 4월 현재 546.0만 명으로 3년 4개월 만에 111.4만 명이 증가했다[23]. 따라서 2009년 이전의 선행연구의 표본에는 이들이 포함되어 있지 않다. 이들 중에는 이전 노인세대와는 달리 학력이 높고, 다양한 전문성을 갖춘 우리나라 1970~80년대 고도성장의 주역[5]인 베이비부머가 포함되어 있다. 본 연구의 표본에는 이 세대를 포함하고 있어 이런 결과를 나타낸 것으로 유추할 수 있다. 재취업 의지의 경우 50대보다 61~65세의 경우가 가장 높다는 점도 이러한 해석을 가능하게 하는 요소로 보인다.

V. 결론

1. 연구결과 요약

우리나라는 이미 고령화 사회가 되어 중·노년층의 문제가 큰 사회문제가 되어있다. 그 중에서도 이들의 빈곤 문제는 더 이상 방치해서는 안될 만큼 절실한 상황이다. 중·노년층의 소득은 크게 다음 세 가지로 구분할 수 있다. 근로나 자영업에 의한 경제활동소득, 공·사적 부조에 의한 사회보장소득, 가족의 부양, 자본소득 등에 의한 기타소득이 그것이다. 그런데 중·노년층은 은퇴 후 재취업이 어려울 뿐만 아니라 사회서비스 일자리는 질이 낮고, 불안정하고, 임시방편적인 것이 많아 경제활동소득은 아예 없거나 부족한 실정이다. 사회보장소득은 사회안전망 역할을 하기에는 매우 미흡하다. 기타소득은 기대하기가 어렵고 오히려 가족부양에 의존하는 노년층이 많아 이 또한 사회문제화 될 소지가 크다. 더구나 절대빈곤에 처한 중·노년층은 자살의 경계인으로 재취업의지가 문제가 아니라 삶의 의지가 문제인 심각한 상황에 처해있고, 고령화 진전에 따라 이와 같은 경계인이 더 늘어날 것으로 예견되고 있다.

중·노년층의 재취업은 이와 같이 우리가 직면한 고령 사회의 문제점을 여러 측면에서 해결가능하게 하는 중요한 문제이고, 재취업을 위해서는 기본적으로 중·노년층의 일을 하고자 하는 욕구, 즉 재취업 의지가 전제되어야 한다는 관점에서 본 연구는 중·노년층의 재취업 의지와 재취업에 영향을 미치는 요인을 개인적인 요인, 경제적 요인, 일자리 요인의 3가지 측면에서 분석한 것이다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

재취업 의지의 경우 각 개인이 처한 개인적인 환경과 경제적 상황이 재취업 의지에 크게 영향을 미치고 산업이나 직종, 근무유형 등 일자리 요인은 그다지 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 남성이 여성보다, 대졸자보다는 고졸자가, 독신자보다 혼인 후 사별했거나 이혼한 사람의 재취업의자가 더 높다. 특기할만한 점은 연령층의 경우 60대보다 50대가 재취업의지가 상대적으로 더 높다는 점이다. 가구주 여부나 가구 수, 자산상태는 재취업의지에는 별다른 영향을 미치지 않은 것으로 나타났고, 경제적인 면에서 국민연금 납부가 취업의지에 긍정적인 영향을 미치나, 주택을 보유 했거나, 배우자가 취업한 경우는 모두 재취업의지를 약화시키는 것으로 나타났다. 일자리 측면에서 근무

기간이 10년 미만이거나 20년-30년인 사람이, 사업장은 100-300명 규모에서 비교적 재취업의지가 높고, 근로유형, 산업의 종류나 직종은 재취업의지에 별 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

한편 재취업에 영향을 미치는 요인은 재취업 의지에 영향을 미치는 요인과는 상당한 차이가 있다. 연령의 경우 재취업 의지가 60대 보다 50대가 상대적으로 낮는데 비해 재취업 가능성은 연령이 낮을수록 다른 요인에 비해 무척 높다. 학력의 경우 재취업 의지는 대졸자보다는 고졸자가 더 높는데 비해 재취업 가능성은 더 낮은 것으로 나타났다. 그리고 재취업 의지와는 달리 성별이나, 연령, 혼인상태, 가구주 여부, 국민연금 납부여부, 배우자 근로여부, 주택보유 여부 등이 재취업 결정요인으로 작용하지 않은 점이 특기할만하다. 일자리와 관련해서는 재취업 의지와 유사한 결과를 나타내었다. 산업의 종류나, 근로유형, 직종 등은 재취업 요인으로 작용하지 않음을 알 수 있다. 퇴직 전 사업장 규모와 퇴직 전 근무기간은 재취업 요인으로 작용했다. 30년 정도 근무한 경력자가 재취업 가능성이 가장 높았는데 이는 60세 전후로 재취업 의지도 가장 높은 연령대이다.

본 연구결과 주목할 만 한 점은 연령이 낮을수록 재취업 가능성이 높은 점은 다른 선행연구와 같으나 재취업 의지는 50대가 60대보다 낮다는 점과 학력이 낮을수록 재취업 가능성이 높다는 선행연구와 달리 고졸자보다 대졸자가 재취업가능성이 높게 나타났다는 점이다. 이는 앞서 비교분석에서 살펴 본 바와 같이 중·노년층 노동시장의 인적자원이 달라지고 있다는 것으로 볼 수 있는데 더 많은 연구가 필요하다고 본다.

2. 정책적 함의

오늘날 중·노년층과 관련한 사회 환경과 노동시장은 크게 변하고 있다.

변화의 첫 번째로 고령사회 진전에 따른 인구 구조의 변화를 들 수 있다. 50대 경제활동인구가 546만 명(2012년 4월 현재)으로 크게 늘어났으며, 머지않은 장래에 노인세대가 전체인구의 20%이상을 차지하게 된다. 가구수도 지속적 가구 분화로 4인가구가 크게 줄어 이제 2인가구가 가장 주된 가구유형이 되었다. 그리고 베이비부머가 포함된 이들 세대는 이전 노년층과는 달리 학력이 높고, 건강하고, 다양한 전문성을 갖추고 있다는 점과 100세 시대를 맞이하여 은퇴 후 소득이 없거나 낮은 소

득으로 긴 세월을 살아가야 한다는 점이 특기할 만하다.

두 번째는 사회의 양극화로 인한 중·노년층, 특히 노인빈곤문제가 매우 심각하다는 점이다. 서론에서 밝힌 바와 같이 우리나라는 노인빈곤, 노인자살, 저임금근로자 비중이 OECD회원국 중 1위이다. 이들은 빈곤을 탈출할 수 있는 가능성이 매우 낮은 경제·사회적 환경 속에 놓여 있는 것이다.

세 번째는 중·노년층의 노동시장이 매우 취약하다는 점이다. 1997년 외환위기 당시 많은 기업의 도산과 구조조정으로 인해 중·고령 근로자들이 대량으로 직장을 잃었으며, 이후로도 상시적인 명예퇴직이나 희망퇴직 실시로 인해 이들의 노동시장 유입이 가속되었다. 구조조정과 명예퇴직, 비정규직 제도, 파견제와 아웃소싱, 인턴제도, 연봉계약제 등과 같은 제도가 고용안정성을 크게 악화시킨 것이다. 최근 이들에게 고용의 기회를 확대하려는 취지의 ‘고용 상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진법’ 제정·시행 등(2014.05.23.) 여러 방안이 강구되고 있다.

그러나 구조조정 대상의 1순위인 이들이 노동시장에서 정상적인 취업의 기회를 갖는다는 것은 매우 어려운 일이며 취업자 또한 대부분이 열악한 근무환경과 고용불안 상태에 놓여 있는 것이 오늘의 현실이기도 하다.

또한 산업의 구조변화와 글로벌 금융위기, 신경제 정책 등 급변하는 경제 환경 변화에 따른 유연안정화 기조의 노동정책으로 인한 기업의 노동수요의 위축도 노동시장의 취약화의 중요한 요인이 되고 있다.

본 연구결과를 통하여 도출될 수 있는 정책적 함의는 다음과 같다.

재취업 의지 측면에서는 우선 중·노년층의 빈곤층 특히 절대빈곤층에 대한 정책적 배려가 필요하다는 점들을 들 수 있다. 현재 추진 중인 여러 퇴직지원 프로그램의 하나로 중·노년층의 자존감을 일깨우고 자아실현 욕구를 불러 삶의 의지를 고양할 수 있는 특화된 프로그램을 개발하여 운영할 필요가 있다. 중·노년층은 은퇴와 재취업과 관련하여 다른 세대와는 달리 고려해야 할 사항이 한 가지가 더 있는데 이들의 신체적, 심리적 변화가 그것이다. 나이가 들면 인체의 기관, 조직, 기능에 쇠퇴현상으로 건강이 약화되고 환경에 적응능력이 크게 떨어진다. 이 신체적 변화 자체만으로도 큰 충격인데 실업자가 공통적으로 가지는 고통과 은퇴에 따른 불안 등 삼중고에 시달리게 된다. 여기에다 경제적인 어려움까지 겹치게 되면 모든 의욕을 잃고 재취업의지는 물론 삶의 의지마

저 꺾여 버리기 쉽다. 이는 심각한 사회문제가 되어 있는 많은 노인자살에서 잘 드러나고 있다. 그래서 이를 예방하고 결과적으로 재취업 의지도 강화할 수 있는 심리, 직업적성, 기능 등을 진단하고 처치할 수 있는 특화된 프로그램 운용이 필요하다고 본다.

두 번째는 변화된 중·노년층의 노동시장에 적합한 정책추진이 필요하다는 점을 들 수 있다. 고령화 사회 전개로 중·노년층이 퇴직 이후에도 경제활동이 필요하다는 사회적 인식이 확대되고 여건도 조성되고 있다. 이는 재취업 의지가 높아질 수밖에 없는 사회적 환경변화라고 할 수 있다. 그러나 연구결과에서 보는 바와 같이 건강하고, 고학력화 된 인력에 적합한 일자리 부족과 중·노년층 노동시장 공급과잉에 따른 경쟁심화는 재취업 의지를 약화시킬 수밖에 없다. 그래서 중·노년층에 적합한 일자리 창출이 중요하다. 단순노무직 위주의 일자리는 전문 인력의 사장이라는 점에서도 문제이므로 중·노년층이 진입할 수 있는 전문직 시장개발이 필요하다고 본다. 또한 2016년 1월 1일부터는 시행되는 60세 정년연장을 더 늘이는 방안, 연구결과 재취업 의지가 낮게 나타난 50대의 무분별한 자영업진출을 막는 제도적 보완 등 변화된 중·노년층에 적합한 정책을 추진할 필요가 있다.

세 번째는 재취업이 필요한 노년층에 적합한 직업교육훈련 등 맞춤형 취업지원서비스를 강화 할 필요가 있다는 점이다. 취업포기 사유 1위가 ‘건강악화’ 인 점을 감안하여 공공기관에서 실시하는 직업훈련 프로그램에 노년층을 위한 프로그램을 특화하여 신체적 결함을 보완할 수 있는 치료나 운동프로그램, 또한 저하된 신체 능력에 적합한 업종에 적용할 수 있는 훈련프로그램을 보완 운영하는 방안을 한 예로 들 수 있다.

한편 재취업 요인 측면에서는 무엇보다도 먼저 논란이 되고 있는 ‘최저임금의 현실화’를 들 수 있다. 저임금은 중·노년층 빈곤에 결정적인 영향을 미친다. 2010년 기준 우리나라의 저임금 고용비중(Incidence of low pay)은 25.9%로 나타났는데 이는 OECD 회원국 중 가장 높다. 2010년 기준 OECD 회원국의 평균 저임금 고용 비중은 16.3%로 우리나라 보다 9.6% 낮았다. 소비자 물가지수(CPI)를 고려한 우리나라의 실질 최저임금은 2010년 기준 3.06 달러로 OECD국가평균(6.66달러)의 47%에 불과했다[4]. 최저임금의 현실화는 빈곤 중·노년층에 실질적인 지원이 될 뿐 만 아니라 젊은 세대의 미래의 빈곤층 전락을 방지하는 중요한 대책의 하나이

다. 특히 절대빈곤층인 노인취약계층에는 사회정책에서도 최우선 배려가 고려되어야 한다고 본다. 이 계층에는 공적노후보장제도인 기초연금의 상한선 20만원을 제한이 없이 탄력적으로 운영할 필요가 있고, 기초생활보장수급자의 중복허용문제도 적극 검토할 필요가 있다.

두 번째는 노동시장 유연안정화 정책의 보완이 필요하다는 점이다. ‘정리해고’나 ‘비정규직’ 제도는 폐지하거나 대폭 보완할 필요가 있다. 특히 ‘해고불안’과 ‘저임금’의 상정과도 같은 비정규직 제도의 폐해는 심각하다. 비정규직 종사자는 저학력, 미숙련, 여성, 청년 및 고령노동자와, 단순노무 종사자, 건설노동자 등이 많다. 이들은 노동시장에서 규모는 커지고, 정규직에 비해 상대적으로 낮은 임금과 열악한 근무조건, 그리고 극심한 고용불안에 시달리고 있다. 또한 기초생활보장을 위한 공적부조, 국민연금, 실업급여, 산재보험 등의 사회보험과 기업복지급여와 같은 여러 사회정책에서 배제되는 경우가 많다.

그리고 장시간 근로나, 저임금, 기간계약제와 같은 질 낮은 일자리의 원인이 되는 노동조건을 개선하는데 보다 더 적극적으로 개입해야 할 필요가 있다고 본다.

세 번째는 효율적 고용서비스 제공을 들 수 있다. 중·노년층은 연구결과에서 보는 바와 같이 재취업 의지와 재취업에 영향을 미치는 요인이 처지에 따라 다양하여 직업탐색이 용이하지 않고 분절된 이차노동시장에 속해 있다고 볼 수 있다. 중·노년층의 경력 및 직업정보, 구인·구직 정보의 체계적 관리, 취업알선기관 지원 등을 통해 노동의 수요와 공급의 매칭시스템을 보다 효율적으로 운영할 필요가 있다.

중·노년층의 재취업 가능성을 높이기 위해서는 은퇴와 상관없이 ‘생활비를 벌기 위해서’ 일을 하려고 한다는 생계형 구직자에서부터 전문적 경력을 가진 구직자까지 변화하는 중·노년층의 노동시장에 적합한 맞춤형 고용서비스가 제공되어야 한다고 보기 때문이다.

중·노년층의 경제활동참여는 우리 사회가 직면한 고령사회의 문제점을 여러 측면에서 해결가능하게 한다는 점에서 이들의 재취업 활성화는 무엇보다도 중요하다고 본다. 고령사회가 진전될수록 복지정책으로써의 공적노후보장은 한계가 있기 때문이기도 하다.

본 연구는 분석대상의 이질성으로 인해 자영업자를 제외하고 근로자만을 분석대상으로 했는데 이점이 미흡한 점으로 보인다.

References

- [1] Taehyun Kim, Dongbae Kim, Mihye Lee, Aesoon Kim, A Study on Improvement of Quality of Life for the Aged, Journal of the Gerontological Society, 18(1), 150~169, 1998.
- [2] Byeong suk Kim, The history of the development of Korea Profession, Sigma press, 773~774, 2007.
- [3] Cause of Death Statistics Report, Etc, kosis, From: <http://www.kosis.kr>, 2012~2014.
- [4] Economic Survey Korea, OECD, From: <http://www.oecd.org/>, 2011~2014.
- [5] Hokeun Song, They do not cry out loud, 54-62, Yeeywayoo, 2013.
- [6] SoonHie Kang, JunKi Ahn, A study on the determinants of re-employment and job satisfaction, elderly, 533-554, Employment Panel Conference, 2013.
- [7] woohyun Jou, Economic in the world of work, 415, 450~485, Bubmoonsa, 2011.
- [8] Byeongseok. Jeong, Neunghu Park, Dongheon Kim, Understanding of transitional labor market and employment strategy, 20~21, Korea mploymnt Information Services, 2011.
- [9] Hakju Kim, Kyungsook Yoo, Determinants of Reemployment of the Elderly workers, Journal of the Korea Gerontological Society, 24(2), 97~110, 2004.
- [10] Ilho Shong, Myungho Park, Comparative Analysis on Working Decision between the Aged and the Semi-Aged Person, 19(2), Social Science Research, 2012.
- [11] Mikyung Seo, Meehye Kim, A study on Dertermination of Job Searching Method of the Re-Employed Pre-Elderly in Korea, 28(1), Social Security Research, 97~128, 2012.
- [12] Ji-Mie Sung · Jo-yup Ahn, What Makes the Older Work for Satisfactory Lives?, 6(1), 39~74, Lobar policy Research, 2006.
- [13] Minsoo Chang, Elder Employment Policy in Korea - in View of active Lobar Market Policy-, 10(2), Ordo Economics Journal, 2007.
- [14] Kwnagsu Han, A study on Specific Contents and Meanings of Income Redistribution of Minimun wage system, 19(2), Law and Policy, 2013.
- [15] R. Dion, M. K. Derr, J. Anderson and L. Pavetti. Researching all :Employment Programs for hard-to-employ populations, Methematica, October, 1999.
- [16] Korea Employment Information Services, From: <http://www.keis.or.kr>, 2013
- [17] The result of employment survey by employment types From: <http://www.moel.go.kr>, 2014.
- [18] Korea Economy. From: <http://www.hangkyung.com>, 2014-09-27
- [19] Newsis. From: yoonya@newsis.com, 2013-6-23.
- [20] Businesses nationwide survey. kosis,From: <http://www.kosis.kr>, 2014.
- [21] Edaily. From: <http://www.edaily.co.kr>. 2011-07-07.
- [22] www.metroseoul.co.kr, 2012-07-07.
- [23] Another eye to see the world, Seondaein Economic Research, 2013.

박 강 석(Kang-Seok Park)

[정회원]



- 1985년 2월 : 연세대학교 경영대학원 경영학과 (재무관리 석사)
- 2014년 8월 : 경기대학교 일반대학원 직업학과 (박사과정 수료)
- 2007년 8월 ~ 2010년 2월 : 저축은행 사외이사, 감사
- 2014년 10월 ~ 현재 : 서울노동청 민간조정관

<관심분야>

은퇴문제, 노인빈곤, 직업정책, 직업상담, 진로지도,