

# 노인의 취업성향에 관한 연구

## -취업노인과 비취업노인의 비교-

### A Study on the Tendency to Employment of Elderly

이영숙\*

군산대학교 생활과학부

Yeong Sug Yi\*

School of Human Ecology, Kunsan Nat'l University

#### Abstract

The purpose of this study is to find out specific ways to invigorate the employment of the elderly. To achieve this goal, attitude and information about elderly employment were required, and the groups divided based on them were found.

The results of the research are as follows :

1. Attitudes toward employment of the elderly was considerably positive. Among the attitudes, the attitude toward employment-support was the most positive, and the attitude toward employment-motive was relatively less positive.
2. The extent the elderly possessed information about employment was comparatively limited, and quite a low score was shown in knowledge of employment-information of the elderly, which means the elderly are not exposed to the ways to get employed.
3. The groups were divided in four type: passive-stagnation, positive-adjustment, lack of information-work oriented, retirement oriented. Of the employed, the positive-adjustment were the most and the passive-stagnation were the least, while the lack of information-work oriented were the most and the retirement oriented were the least of the unemployed. The result that the lack of information-work oriented were the most of the unemployed shows the choice of unemployment was not an intended one.

Key Words : the tendency of employment, the attitude of employment, the information of employment

## I. 문제의 제기

2006년 7월 우리나라 총인구 중 65세이상 노인 인구가 차지하는 비율은 9.5%로 10년 전인 1996년 6.1%에 비해 3.4%p 증가하였다(통계청, 2006). 이에 따라 지난 2000년 고령사회에 들어섰으며 2018년에는 14.3%가 되어 고령사회에 진입할 것으로 예상된다.(통계청, 2006). 이에 따라 노령화지수도 48.6%로 5년 사이 13.6% 포인트나 올랐다. 이와 같은 우리 사회의 노인인구 급증은 그 동안 사회문제로서 인식하여 온 긴 여가시간, 역할상실, 수입의 감소, 사회적 및 심리적 고립과 소외문제(장인협, 최성재, 2003) 등 지금까지 지적되고 있는 여러 노인문제를 앞으로 더

욱 심화시킬 것이다.

노인문제가 심화되는 이유는 노인의 양적증가 이외에도 가치관 변화에 따른 노인에 대한 의식변화 때문이기도 하다. 전통 사회에서 노인은 가족 내에서 중요한 역할을 담당하고 있었기 때문에 노후생활에서 제기되는 문제는 지금처럼 심각하지 않았다. 그러나 지난 수십년간 진행된 산업화를 비롯한 급격한 사회변동에 따른 가치관의 급변은 전통적으로 가족이 담당하여 온 노인부양에 대한 의식을 약화시키는 경향으로 바뀌어졌다. 즉 자신의 생활 자체를 중시하는 개인주의 가치관은 노부모를 부양해야 한다는 가족주의 의식보다 부부중심의 핵가족 의식으로 바뀌어, 노부모 자신이 자립할 수 있는 노후생활대책을 마련해야한다는 의식이 점차 증가되고 있는 것이다. 이와

\* Corresponding author: Yeong Sug Yi  
Tel: 063) 469-4623, Fax: 063) 469-4620  
E-mail: ysyi@kunsan.ac.kr

같이 종래의 가족 의존적인 부양태도가 약화됨에 따라 가족의 부양기능도 저하되고 있기 때문에 노인이 자립하여 일정한 소득이 보장되는 복지 제도를 충족할 정책적 접근이 필요하다.

최근 이러한 접근의 일환으로 노인 취업을 활성화하려는 다양한 정책이 실시되고 있다. 그러나 이러한 정책들은 노인의 능력과 적성을 고려하지 않은 채 이루어지고 있기 때문에 수요자인 노인에게 적합한 정책이 되지 못하는 경우가 허다하다. 이 점은 현재 일하고 싶은 노인들에게 적합한 일자리가 제공되지 않거나 현재 제공된 노인 일자리의 대부분이 단순노동이거나 용역적인 상황으로도 확인할 수 있다. 따라서 노인 개개인이 알맞은 일 자리를 찾아 일하기 위해서는 노인의 취업성향을 알아보는 것이 필요하다.

이러한 관점에서 본 연구에서는 노인의 취업에 대한 태도를 알아보고 그들이 접하는 정보는 어느 정도인지를 파악하여 이에 근거한 집단 구분을 시도하고자한다. 이는 노인취업에 필요한 교육 실시 등 노인 일자리 마련에 유용하게 사용할 수 있는 기초 자료가 될 것이다.

이를 위하여 다음과 같은 내용의 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1: 노인들의 취업에 대한 태도는 어떠하며, 이는 취업여부에 따라 차이가 있는가?

연구문제 2: 노인들의 취업에 대한 정보는 어떠하며, 이는 취업여부에 따라 차이가 있는가?

연구문제 3: 노인들의 취업에 대한 태도와 정보에 근거한 집단유형은 어떠하며, 이들 집단의 특성은 어떠한가?

## II. 이론적 배경

### 1. 노인취업의 필요성

평균수명과 기대여명의 연장으로 노령기가 연장되면서 노인에 대한 복지는 이전의 소극적인 차원을 벗어나 보다 적극적인 방향으로 전환되어야 할 시점에 와있다. 최근 노년학에서 가장 중요한 패러다임으로 등장하고 있는 '성공적 노화' 모델은 노년기에도 생산적 활동에 종사하는 것을 그 필요조건으로 명시함에 따라(Rowe & Kahn, 1997) 노인의 적극적인 삶에 대한 인식은 확대되고 있다.

노인의 취업을 개인적 측면에서 생각해볼 때 취업은 무엇보다도 노인이 경제적으로 자립할 수 있는 확실한 근거가 된다는 것이다. 실제로 노인이 취업하려는 가장 큰 이유는 경제적으로 자립하고자하는 요구 때문으로 나

타나고 있다(Hooyman & Kiyak, 1999). 기본적인 생활 영위를 위하여 노인에게도 경제적 안정은 필수적이다. 그러나 생활비, 약값 및 의료비 등으로 지출의 부담을 느끼고 있는 노인이 상당함은 노인취업에 대한 필요성을 일깨워준다.

개인적 측면에서 노인취업이 필요한 또 다른 이유는, 노인 취업은 그들에게 일정한 역할을 부여함으로써 할 일 없이 지내는 여가시간 문제를 해결한다는 것이다. 노년기에 여가를 어떻게 활용하는가는 노후의 소외 및 고립감을 해소시키고 사회참여에도 도움을 줄 수 있다는 점에서 노년기 여가문제의 해결은 노인복지를 실현할 수 있는 한 방법이라고 할 수 있다.

취업이 노후 건강유지의 수단이 되는 점도 노인 취업의 필요성을 설명해준다. 퇴직이 건강약화의 직접적인 원인이 되는지에 대한 확실한 결론을 내리기는 아직도 연구가 부족한 상태이지만, 퇴직 이후 적절한 활동에 종사하는 것은 적절한 심리적 자극과 정신적 건강을 유지하게 하여 신체적 및 정신적 건강 약화를 예방하고 유지시켜 주는 것으로 알려져 있다. 이 점은 100세 이상의 장수자 연구에서 계속적인 활동에 참여하는 것이 장수요인이 되는 것(최성재, 2002)으로도 확인할 수 있다.

노인의 취업은 자신의 생활만족도를 증가시키며 이는 다른 가족원들에게 긍정적인 파급효과를 가져올 가능성을 높이는 점은 노인취업이 가족적 측면에 미치는 긍정적 영향이다. 그러나 노인의 취업은 무엇보다도 가족이 담당하였던 노부모부양부담을 경감시켜주므로 소가족화와 가족 해체 등 가족구조의 변화 및 가치관의 변화 등으로 전통적 부양환경의 변화에 따른 노인 부양이라는 가족의 어려움을 덜어주는 것이다. 부모 부양문제가 기혼 자녀들의 형제간의 관계에 많은 영향을 주는 점(Blieszter & Bedford, 1995)을 생각하면 노인의 취업은 노인이 된 부모의 부양문제 때문에 빚어지는 자녀들 간의 갈등을 완화시켜 가족관계 향상에도 도움을 줄 수 있을 것이다.

노인취업을 사회적 측면에서 살펴보면, 첫째 노인의 취업은 사회의 노인부양비를 절감시킨다는 것이다. 서구 사회의 복지비용 증가의 가장 큰 원인 중 하나는 연금급여비 증대 및 의료비의 증대에 의한 것(민재성, 2001)임을 보아도, 노후 생산적 생활은 연금재정 안정화에 기여하게 되고 결국은 연금급여를 위한 사회적 비용을 절약해주며 노인의료비의 사회적 부담을 덜어주는데도 어느 정도 기여할 수 있을 것으로 본다.

또한 취업한 노인은 근로자로서 무엇인가를 생산해 내거나 혹은 어떤 기여를 하게 되는데 이는 사회에 상당한 것을 제공해주는 결과를 가져온다. 조기퇴직과 평균수명의 연장으로 육체적으로나 정신적으로 건강한 노인들이

증가하고 있다. 노화에 따른 활동능력의 변화를 알아볼 수 있는 연구가 거의 이루어지지 못한 상태에서 기존의 소수 연구로 일반화하기는 어렵지만, 현재까지는 노화에 따라 활동능력이 약화되지만 그 하락을 단언하기는 어렵다(최성재, 2003). 일 예로 노인의 지능과 관련하여 일반적인 상식으로는 지능은 연령과 더불어 저하된다고 보지만 최근의 연구에서 이러한 관념적 판단은 옳지 않다는 것이 명백해지고 있으며, 수공예나 조립 등의 작업에 있어서는 연령과 더불어 그 기술이 저하되지만 일반적인 이해, 지식, 지능 등은 연령과 더불어 상승하는 것으로 보고 되고 있다(박재간, 홍미령, 2001). 또한 최근의 한 연구결과(Lee & Seo, 2003)에서도 연령 증가에 따라 업무 능력지수가 감소한다는 견해와는 달리 오히려 증가하는 것으로 나타나 주목을 끌고 있다. 이는 업무에 관한 경험과 지식이 중요한 업종의 특성에서 비롯한 것으로 보고 있다. 그러나 이러한 노인들을 취업인력으로 활용하지 못하여 노인의 국가에 기여할 수 있는 기회를 빼앗고 있는 것이다. 더욱이 21세기는 출생률이 저하되어 생산연령인구가 점점 감소하게 되어 노인인력을 활용하여 경제발전에 기여할 수 있도록 하는 것이 바람직할 것이다.

이외에도 노인의 취업은 노인에 대한 사회적 편견을 해소시킴으로써 사회적 통합에 기여한다. 사실 노인들 가운데 건강한 사람이 훨씬 많고 적어도 70대 중반까지는 능력에 큰 변화가 없음에도 불구하고 노인은 신체적으로 허약하고 정신능력이 떨어지고 직업활동 수행능력이 크게 떨어지며 의존적이고 따라서 문제가 많은 사람들로 보는 고정관념을 많이 가지고 있다(박경란, 이영숙, 2001). 노후에도 계속적으로 생산적 활동에 종사하는 것은 노인에 대한 부정적 편견을 긍정적인 것으로 바꾸어 놓는데 크게 기여할 수 있을 것이다.

## 2. 노인의 취업성향

노후에 어떻게 생활하는 것이 성공적인가에 대해서 두 개의 큰 이론적 견해가 대립하고 있다. 실제로 사회활동 범위가 줄어가는 노인들이 여전히 높은 사기를 유지하고 있음을 보이는 실증적 연구결과가 있는 반면, 노인의 활동성이 높게 유지될수록 성공적노화가 이루어진다는 결과가 공존하고 있는데(홍숙자, 1999) 이는 모든 노인이 동일한 유형의 삶을 즐기는 것이 아님을 말해주는 것이다.

이와 같은 다양성은 취업에 대하여도 마찬가지로 나타나고 있다. 노인들의 취업욕구를 보면(유경희, 2002) 취업을 원하는 노인은 75.6%, 취업을 원하지 않는 노인은 24.4%로 취업을 원하는 노인이 월등히 많음을 볼 수 있

다. 노인의 취업에 대한 높은 욕구를 엿볼 수 있는 또 하나의 증거로는 우리나라 노인의 유급생산활동에 종사하는 비율이 캐나다 노인의 유급활동시간보다 절대적으로 많다는 자료이다. 즉 한국노인의 유급활동시간은 캐나다 남자노인보다 거의 3배였고, 한국여자노인의 유급활동시간은 캐나다여자노인보다 거의 4배정도 많은 것으로 나타났다(정순희, 2005). 유급생산활동에 종사하는 시간이 많다고 해서 취업에 대한 욕구가 크다고 단순히 말하기는 어렵지만 현재 종사하고 있는 시간이 많다는 것은 활동에 참여한 동기가 비록 다르다할 지라도 취업에 대한 의지가 큼을 의미한다고 보는데 큰 무리는 없으리라고 본다. 현재 취업중인 노인들을 대상으로 이들의 취업지속 의향에 대한 조사결과(정경희 외, 1998)에서도 전체 취업노인의 80% 정도가 앞으로도 계속 취업하고자 하는 노인인 반면 일을 그만 두고자 하는 노인은 20% 정도에 불과해 취업 지속의사를 강하게 내비치고 있다. 취업에 대한 높은 욕구는 비취업노인의 취업하지 않은 이유에서도 나타난다. 비취업노인은 취업하지 않은 이유로 '일을 하고 싶지 않아서' '일할 필요가 없어서' 등을 '일자리가 없어서'보다 적게 지적하여(정경희 외, 1998) 자의가 아닌 타의에 의해서 취업하지 않은 것을 알 수 있다.

그런데 취업을 원하는 지 여부가 개인에 따라 달리 결정되듯이, 취업에 대한 욕구도 개인의 특성에 따라 차이를 나타냈다. 연령별로 보면 60대 초반의 노인은 81.2%가 일하기를 원했고, 75세 이상의 노인은 60.6%정도가 일하기를 원하고 있다. 취업을 원하는 노인을 성별로 살펴보면, 남성 노인이 83.2%이고, 여성 노인은 68.0%로 여성 노인보다는 남성 노인이 취업을 원하는 비율이 상대적으로 높았다(유경희, 2002). 이러한 경향은 취업한 노인에게서도 나타났다. 취업한 노인 중 남성 노인(85.3%)이 여성 노인(73.3%)보다 계속 일하고 싶어 하는 비율이 높으며, 연령이 높아질수록 계속해서 일을 하겠다는 비율은 점진적으로 낮아지는 양상을 보였다. 교육수준 별로는 고학력 노인들이 그 이하의 집단들에 비하여 취업지속 의사가 높은 것으로 나타났는데, 특히 전문대졸 이상의 노인은 95.1%가 취업을 유지하고자하는 희망을 보였다(정경희 외, 1998).

선행연구에서 나타난 결과를 바탕으로 하여 취업 중에 있거나 취업하지 않은 노인들의 취업이유와 취업희망 이유를 살펴보면, 경제적 이유에서 취업하고 있거나 취업을 희망하는 비율이 매우 높은 것으로 나타났다. 즉 경제적 이유에서 취업을 하거나 취업을 원하는 비율에 비해 '일이 즐거워서', '건강유지를 위해서', '친교를 위해서' 등으로 경제적 목적 외에 취업을 하고 있거나, 취업을 원하는 비율은 상대적으로 낮은 편이었다(한국개발조사연구소,

1984; 정경희 외, 1998; 김지현, 2003). 이러한 경향은 취업한 노인의 취업 지속 이유에서도 동일하였다. 취업한 노인에게 취업지속사유를 질문한 결과 돈이 필요해서 계속 취업하겠다는 노인이 66.1%로 단연 높았고, 사회적 지위·명예를 위해서나 사람과의 교제를 위해서 지속하는 노인은 1% 미만으로 극히 적어(정경희 외, 1998) 노인이 일을 계속하고자하는 가장 큰 이유가 경제적 이유임을 알 수 있었다. 이러한 경향은 노인의 노후생활비마련에 대한 인식에서 스스로 마련하는 것이 좋다(38.8%)가 가족이나 국가적 차원에서 마련해줘야 한다는 비율보다 높게 나타나(정경희 외, 1998) 노인의 취업이유가 경제적으로 자립하려는 의지에서 나온 것과 맥락을 같이 한다. 퇴직으로 인하여 정기적인 수입원이 단절되나 노령연금 제도가 성숙되지 못한 우리나라의 경우 퇴직 후의 노인의 경제상태는 더욱 악화된다. 이러한 상황은 노인인구를 빈곤상태에 빠뜨리고 또한 자녀에게 생활을 의존하게 만들기 때문에 노인들은 물질적인 어려움과 함께 심리적 고통과 자존심까지 상하게 된다. 따라서 경제적 이유로 취업을 원하는 노인에게 적절한 일자리를 제공하는 것은 노인의 생존을 위한 기본이라고 할 수 있다.

한편, 경제적 이유 외 자신감이나 사회적지위 획득 등 비경제적이유로 취업을 원하는 노인의 경우 경제적이유로 취업을 원하는 경우보다 취업욕구는 더 강하게 나타난 사실(박주현, 2001)에도 주목할 필요가 있다. 취업은 노년기에 고독감이나 사회적 역할 상실로 오는 좌절감을 극복할 기회가 되기 때문에 삶의 질을 향상시키는 데 공헌할 수 있을 것이다.

그러나 선행 연구에서 지적하고 있는 바(박주현, 2001; 정혜경, 2003; 김지현, 2003)와 같이 노인을 위한 일자리의 절대적인 부족과 이러한 일자리에의 접근성 부족은 취업을 어렵게 하는 주요인이 되고 있다. 미취업 노인에게 취업하지 않은 이유를 묻은 결과 일자리를 알지 못해서가 가장 두드러진 응답으로 나타난 것은 이를 대변해주고 있다. 심지어는 취업을 원하지 않는 이유를 묻은 결과도 '일자리가 없어서'라는 응답이 나온 것은 노인의 일자리가 부족함을 단적으로 말해준다(박주현, 2001). 실제로 취업 노인이 취업한 경로를 보면 친척이나 친구를 통해서 취업한 경우가 가장 많고 민간취업센터이용이나 공공직업안정기관을 통한 경우보다 월등히 많고(정혜경, 2003), 취업알선기관에 대해 별로 아는 것이 없다는 사람이 많아(김지현, 2003) 취업알선기관에 대한 인지도나 활용도가 낮음을 말해준다. 이러한 취업에 대한 정보의 부족은 저학력노인

이 고학력노인보다 높아(김지현, 2003), 정보 활용부족 집단에 대한 교육이 필요함을 시사해주고 있다.

### III. 연구방법

#### 1. 조사대상 및 조사절차

노인의 취업태도와 정보를 파악하기 위하여 2003년 6월 23일부터 노인 80명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사의 결과를 토대로 수정 보완된 질문지를 사용하여 중소도시인 K시에 거주하는 노인을 대상으로 2003년 8월 26일부터 9월 18일까지 본 조사를 실시하였다. 최종 분석에 사용된 자료는 취업노인과 비취업노인 561명의 자료이다. 일반적으로 65세 이상을 노인으로 규정하지만, 고령자고용촉진법<sup>1)</sup>의 규정과 현재 우리 사회에서 퇴직연령이 빠른 시기에 이루어지는 직장이 많은 점을 참고로 하여 본 조사에서는 55세 이상 노인을 조사하였다.

조사대상의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

#### 2. 측정도구 및 자료분석

본 연구에서 사용한 질문지는 연구자가 작성한 질문지로 노인취업에 대한 태도와 정보, 취업실태에 대한 문항 등으로 구성된 문항들로 구성되었으며 이들은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지 4점 Likert척도로 되어있다. 취업태도의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .87이었고, 취업정보의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .68이었다.

설문조사를 통해 수집된 자료는 SPSS 통계 프로그램을 사용하여 빈도분석, 요인분석, 군집분석, 교차분석, 분산분석 및 Duncan 검증을 실시하였다.

### IV. 연구결과 및 해석

#### 1. 노인의 노인취업에 대한 태도

노인의 취업에 대한 태도를 유형화하는 요인을 추출하기 위하여 요인분석을 실시한 결과 다음 <표 2>와 같이

1) 고령자는 인구 및 취업자의 구성들을 고려하여 대통령이 정하는 연령 이상인 자를 말하는데 현재는 55세 이상인 자이며 준고령자는 50세 이상 55세 미만인자이다(고령자고용촉진법 시행령).

<표 1> 조사대상자의 일반적 사항

변수		N(%)		
		전체	취업	미취업
취업 상태	취업	283 (50.4)	283(100)	
	미취업	278 (49.6)		278(100)
	소계	561(100)	283(100)	278(100)
성별	남	308 (54.9)	162 (57.2)	146 (52.5)
	여	253 (45.1)	121 (42.8)	132 (47.5)
	소계	561(100)	283(100)	278(100)
연령	54~59	12 (2.1)	9 (3.2)	3 (1.1)
	60~69	418 (74.7)	246 (86.9)	172 (62.1)
	70~79	114 (20.3)	25 (8.8)	89 (32.1)
	80이상	16 (2.9)	3 (1.1)	13 (4.7)
	소계	560(100)	283(100)	277(100)
학력	무학(글자모름)	55 (9.8)	14 (5.7)	39 (14.0)
	해득	94 (16.8)	41 (14.5)	53 (19.1)
	초졸	193 (34.4)	95 (33.6)	98 (35.3)
	중졸	104 (18.5)	58 (20.5)	46 (16.5)
	고졸	87 (15.5)	54 (19.1)	33 (11.9)
	대졸	28 (5.0)	19 (6.7)	9 (3.2)
소계	561(100)	283(100)	278(100)	
종교	없다	165 (29.7)	82 (29.3)	83 (30.2)
	불교	116 (20.9)	53 (18.9)	63 (22.9)
	기독교	216 (38.9)	111 (39.6)	105 (38.2)
	카톨릭	34 (6.1)	20 (7.1)	14 (5.1)
	유교	5 (0.9)	3 (1.1)	2 (0.7)
	천도교	7 (1.3)	4 (1.4)	3 (1.1)
	원불교	12 (2.2)	7 (2.5)	5 (1.8)
소계	555(100)	280(100)	275(100)	
자녀수	0	3 (5)	2 (7.0)	1 (0.4)
	1	9 (1.6)	6 (2.1)	3 (1.1)
	2	57 (10.2)	34 (12.0)	23 (8.3)
	3	124 (22.1)	77 (27.2)	47 (16.9)
	4	133 (23.7)	71 (25.1)	62 (22.3)
	5	133 (23.7)	68 (24.0)	65 (23.4)
	6	60 (10.7)	13 (4.6)	47 (16.9)
	7	30 (5.3)	10 (3.5)	20 (7.2)
	8	5 (0.9)	1 (0.4)	4 (1.4)
	9	6 (1.1)	1 (0.4)	5 (1.8)
	10	1 (0.2)		1 (0.4)
소계	561(100)	283(100)	278(100)	

<표 2> 노인취업에 대한 태도의 요인 분석

문항	요인 1	요인 2	요인 3
노인도 취업하고 싶어한다.	.77	.17	.06
취업한 노인을 보면 부럽다.	.71	.01	.03
노인은 취업으로 삶의 보람을 얻는다.	.65	.40	.10
노인도 취업에 관심이 많다.	.64	.18	.12
취업한 노인은 생기있어 보인다.	.62	.33	.15
노인은 일이 즐거워서 취업한다.	.22	.73	.11
노인취업은 대인관계를 넓히는데 좋다.	.23	.62	.00
노인취업은 건강을 위해서 필요하다.	.43	.53	.18
노인은 생활비를 벌기 위해서 취업한다.	.38	-.52	-.11
노인도 필요로 하는 곳에 도움을 주기 위해 취업이 필요하다.	.28	.45	.16
노인이 취업하는 것은 자기체면을 손상시키는 것이다.	.07	.11	.80
노인취업은 자녀의 체면을 손상시킨다.	.16	.06	.79
굳이 노인까지 취업할 필요는 없다.	.41	.11	.58
노인의 취업을 주변 사람은 싫어한다.	-.06	.12	.52
Eigenvalue	3.00	2.03	2.00
설명변량(%)	31.5	23.5	14.2

들로 구성되어 있으므로 '취업욕구'라고 명명하였다. 요인 2(고유치 2.03, 설명변량 23.5)는 '노인취업은 돈벌기 위한 것이다'와 같은 노인을 취업하게 한 목적을 묻는 문항들로 구성되어 '취업동기'라고 이름 붙였다. 요인 3(고유치 2.00 설명변량 14.2%)은 자신이나 주위사람들의 노인취업을 보는 시각을 측정하는 문항들로 구성되어있어 '취업지지'라고 명명하였다.

취업욕구, 취업동기, 취업지지 요인으로 분류된 문항의 전체 설명력은 69.23%로서 노인의 취업에 대한 태도를 상당부분 포함하고 있다.

노인취업에 대한 태도를 취업노인과 비취업노인 별로 비교해보면 <표 3>과 같다. 취업욕구와 취업동기 요인에서는 취업한 노인과 취업하지 않은 노인의 차이가 유의하지 않으나, 지지 요인에서는 취업 노인의 지지에 대한 인식이 취업하지 않은 노인의 지지에 대한 인식보다 유의하게 높은 것을 볼 수 있다. 이는 노인의 취업여부가 취업욕구와 취업동기에 의해서가 아니라 취업지지에 의해 더 영향을 받을 수 있음을 시사한다.

3요인이 추출되었다.

요인별 고유치와 전체 변량중의 비율이 가장 높은 요인 1(고유치 3.01, 설명변량 31.5%)은 '취업한 노인을 보면 부럽다' 등 노인의 취업에 대한 욕구를 측정하는 문항

&lt;표 3&gt; 취업노인과 비취업노인의 취업에 대한 태도 비교

	욕구	동기	지지	취업태도계
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
취업노인	3.14(.51)	2.92(.41)	3.28(.52)	3.10(.49)
비취업노인	3.14(.60)	2.87(.46)	3.15(.50)	3.05(.52)
t	.92	1.77	8.50**	2.51

\*\*p&lt;0.01

&lt;표 5&gt; 취업노인과 비취업노인의 취업에 대한 정보 비교

	정보원	정보지식	취업정보 계
	M(SD)	M(SD)	M(SD)
취업노인	2.49(.58)	2.04(.57)	2.22(.48)
비취업노인	2.15(.69)	1.85(.60)	1.97(.50)
t	40.02***	13.06***	34.40***

\*\*\*p&lt;0.001

&lt;표 4&gt; 노인취업에 대한 정보의 요인 분석

문항	요인 1	요인 2
노인이 취업하는 방법에 대해 잘 안다.	.87	.09
취업을 돕는 기관에 대해 잘 알고 있다.	.78	.03
노인이 할 수 있는 일거리 종류를 잘 안다.	.69	.27
취업하자고 권유하는 친지나 친구가 있다.	-.02	.87
주변에 취업하고 있는 동년배가 있다.	.30	.74
Eigenvalue	1.92	1.38
설명변량(%)	38.4	27.6

므로 '정보원'이라고 이름 붙였다.

취업정보를 취업한 노인과 취업하지 않은 노인을 비교해보면 취업 정보원과 정보지식 두 요인 모두 유의한 차이가 있었다. 즉 취업노인이 비취업노인보다 취업정보에 대하여 훨씬 유리한 입장에 있음을 확인할 수 있다(<표 5>). 이는 취업노인과 비취업노인의 구직방법을 비교해볼 때 취업노인의 경우는 비취업노인보다 기업체에 직접 접촉하거나 민간취업알선센터등의 이용도가 훨씬 높은 것으로 나타난 것(정혜경, 2003)을 보아도 취업정보를 적극적으로 활용하여 정보를 얻은 것을 알 수 있다.

## 2. 취업노인과 비취업노인의 취업정보

노인의 취업에 대한 정보는 <표 4>과 같이 2요인이 추출되었다.

요인별 고유치와 전체 변량중의 비율이 가장 높은 요인 1(고유치 1.92, 설명변량 38.4%)은 '노인이 할 수 있는 일거리 종류를 알고 있다' 등과 같은 노인의 취업에 대한 지식이 어느 정도인지를 알고자하는 문항들로 구성되어 '정보지식'이라고 명명하였다. 요인 2(고유치 1.38, 설명변량 27.6%)는 노인 주위에 취업에 대한 정보를 제공해줄 만한 원천이 있는지를 측정하는 문항들로 구성되어 있으

## 3. 노인취업에 대한 태도, 정보에 근거한 노인집단 분류

노인의 노인취업에 대한 태도와 정보에 따라 노인들의 집단을 분류하기 위해서 요인분석을 통한 요인점수의 동질성을 기본으로 하여 군집분석을 하였다. 이들 집단의 분류에 적합한 군집의 수를 결정하기 위하여 K-평균 군집방법을 이용하여 상이한 특성을 지니는 4개의 유형으로 응답자들을 나누었을 때 집단간 특성이 분명하였다.

집단 1은 정보원, 정보지식 및 취업욕구가 여러 집단 중에서 가장 낮게 나타났고, 취업동기와 지지도 비교적 낮게 나타났다. 그러므로 이 집단은 취업에 대한 모든 면에서 소극적인 경향이 강하여 침체된 생활을 하고 있으

&lt;표 6&gt; 4개 집단의 요인별 분산분석 및 Duncan 테스트 결과

집단	욕구		동기		지지		정보원		정보지식	
	M(SD)	D	M(SD)	D	M(SD)	D	M(SD)	D	M(SD)	D
소극정체형	2.68(.59)	a	2.68(.55)	a	3.11(.51)	a	1.60(.43)	a	1.62(.45)	a
긍정적응형	3.32(.68)	b	3.02(.50)	b	3.43(.53)	b	2.93(.68)	b	2.31(.48)	b
은퇴지향형	2.68(.55)	a	2.59(.47)	a	2.55(.44)	c	2.38(.52)	c	2.04(.49)	c
정보부족활동지향형	3.58(.69)	c	3.12(.50)	b	3.47(.59)	b	2.03(.52)	c	1.66(.48)	a
F	157.55***		56.30***		118.30***		268.81***		64.36***	

\*\*\*p&lt;.001

D : Duncan's grouping

<표 7> 취업노인과 비취업노인의 집단

N(%)

	소극정체형	긍정적적응형	은퇴지향형	정보부족 활동지향형	계	$\chi^2$
취업노인	40(14.1)	128(45.2)	45(15.9)	70(24.7)	283( 50.4)	25.88***
비취업노인	75(27.0)	74(26.6)	52(18.7)	77(27.7)	278( 49.6)	
계	115(20.5)	202(36.0)	97(17.3)	147(26.2)	561(100.0)	

\*\*\*p<0.001

므로 '소극정체형'이라고 명명하였다. 이 집단에는 전체의 20.5%가 속하였다.

집단 2는 모든 면에서 비교적 높은 성향을 가지며 특히 취업지지가 높은 집단이다. 따라서 이 집단은 취업에 대하여 긍정적으로 잘 대응하고 있으므로 '긍정적적응형'으로 명명하였다. 이 집단에 속하는 노인 비율은 36.0%로 전체노인 중 가장 많이 소속되어 있다.

집단 3은 집단 2와 대조되는 성향을 띠는 집단노인으로 어떤 한 요인이 두드러지지 않고 모든 요인에서 낮은 성향을 보여 '은퇴지향형'이라고 명명하였다. 전체의 17.3%가 이 집단에 속하였다.

집단 4는 취업욕구, 동기 및 지지 요인에서는 다른 집단보다 월등히 높은 성향을 보여주지만 정보원이나 정보 지식 등 정보습득 면에서는 상당히 낮은 성향을 보여주고 있다. 그러므로 이 집단은 적극적으로 취업하려는 성향을 가지고 있지만 정보가 부족한 집단이므로 '정보부족활동지향형'이라고 명명하였다. 이 집단에는 전체의 26.2%가 속하여 두 번째로 많은 노인이 이 집단에 속하였다.

취업에 대한 노인의 전반적인 성향을 보면 긍정적적응형이 가장 많았으며 은퇴지향형은 가장 적었다. 이러한 경향은 나이가 들어감에 따라 은퇴하려는 성향을 가진 노인이 취업에 적극적으로 참여하려는 노인들보다 적은 것을 보여주어, 노후에는 활동하지 않고 쉬는 것이 노인의 특성이라는 일반적인 인식과는 다른 결과를 나타냈다. 동시에 이 결과는 노인의 생활의 안정을 위해서 뿐만 아니라 노인의 적응을 위해서도 노인의 취업에 보다 더 관심을 가져야 함을 시사하고 있다.

취업성향을 취업노인과 비취업노인으로 나누어 살펴보면, 취업노인은 긍정적적응형이 가장 많으며 정보부족활동지향형이 두 번째로 많이 나타나 취업에 대한 강한 의지를 볼 수 있다. 반면 소극정체형이나 은퇴지향형은 적었으며 그 중에서도 소극정체형이 가장 적었다. 비취업노인은 정보부족활동지향형이 가장 많고, 소극정체형, 긍정적적응형, 은퇴지향형 순인데 그 중 은퇴지향형이 가장 적었다. 취업노인과 비취업노인의 취업성향을 비교해보면, 취업노인은 긍정적적응형이 가장 많고 소극정체형이 가장

적어 취업한 현실에 잘 적응하는 면을 볼 수 있었으나, 비취업노인은 정보부족활동지향형이 가장 많고 은퇴지향형이 가장 적어 미취업한 현실에 잘 적응하지 못하는 면을 볼 수 있었다. 이는 현재 노인들이 취업여부에 관계없이 취업을 강하게 희망하고 있음을 알아볼 수 있는 결과이다. 노인들이 취업을 강하게 희망하고 있는 점은 비취업노인의 취업성향 중 은퇴지향형이 가장 적은 점으로도 잘 나타나고 있다. 만일 비취업노인이 취업하지 않은 이유가 활동하기 싫어 나온 자발적인 것이라면 은퇴지향형에 많이 소속될 것이지만, 활동하고 싶은 노인이 여건 때문에 취업하지 못한 비자발적인 것이라면 은퇴지향형에 소속된 노인이 적을 것이다. 본 조사 결과, 비취업노인 중 은퇴지향형에 속하는 노인은 가장 적게 나타났다. 이 결과는 미취업 노인이 취업하지 않은 것은 그들이 선택한 결과라기 보다는 어쩔 수 없이 처한 상황이라는 점을 말해주고 있다. 따라서 미취업 노인도 정보습득 등 여건이 주어진다 면 취업할 수도 있음을 의미하고 있다. 이는 취업태도 면에서 취업노인과 비취업노인의 차이가 없는 결과와 같은 맥락이다. 즉 노인은 현재 취업 여부에 관계없이 취업하고자 하는 성향을 강하게 가지고 있음을 나타내준다. 일반적으로 자발적인 은퇴자는 생활만족도가 높으나 비자발적 은퇴자는 적응을 잘 못하는 점(Ferraro, 1997)을 고려한다면 취업하고자하는 성향이 큰 노인 집단을 대상으로 취업을 활성화하는 방안은 시급하다고 할 수 있다.

#### 4. 사회인구학적 변인에 따른 취업성향

##### 1) 성에 따른 취업성향

노인의 취업성향을 성에 따라 살펴보면 남녀 모두 긍정적적응형이 가장 많으나, 남성노인은 정보부족활동지향형이 여성노인보다 더 많고 여성노인은 소극정체형이 더 많은 것을 볼 수 있다. 이는 노인이라 할지라도 남성노인은 이전에 취업한 경험 등 가정 밖에서 활동한 경험이 많기 때문에 활동하려는 태도를 가진 사람이 많은 것으로 사료된다. 실제로 남성노인이 여성노인에 비해 노인

&lt;표 8&gt; 성에 따른 노인의 취업성향

N(%)

		소극정체형	긍정적적응형	은퇴지향형	정보부족 활동지향형	계	$\chi^2$
전체	남	51 (16.6)	111 (36.0)	58 (18.8)	88 (28.6)	308 (54.9)	7.57*
	여	64 (25.3)	91 (36.0)	39 (15.4)	59 (23.3)	253 (45.1)	
	계	115 (20.5)	202 (36.0)	97 (17.3)	147 (26.2)	561 (100.0)	
취업노인	남	18 (11.1)	70 (43.2)	32 (19.8)	42 (25.9)	162 (57.2)	6.54*
	여	22 (18.2)	58 (47.9)	13 (10.7)	28 (23.1)	121 (42.8)	
	계	40 (14.1)	128 (45.2)	45 (15.9)	70 (24.7)	283 (100.0)	
비취업노인	남	33 (22.6)	41 (28.1)	26 (17.8)	46 (31.5)	146 (52.5)	4.17
	여	42 (31.8)	33 (25.0)	26 (19.7)	31 (23.5)	132 (47.5)	
	계	75 (27.0)	74 (26.6)	52 (18.7)	77 (27.7)	278 (100.0)	

\*p&lt;0.05

의 직업필요성에 대해 긍정적인 것으로 나타난 선행연구(김지현, 2003)와 맥을 같이 한다. 반면 여성노인이 소극정체형이 남성노인보다 많은 것은 여성노인이 가정에서 생활을 해온 사람이 외부활동을 한 사람보다 많고, 또 여성노인이 남성노인에 비하여 연령이 높고 건강상태가 좋지 않아 신체적 기능약화를 더 경험하고 있는 것(김미혜 외, 2000)에 기인한 것으로 여겨진다.

성에 따른 취업성향을 취업여부에 따라 나누어 살펴보면, 미취업 노인의 경우는 성별 차이가 유의하지 않고 취업노인의 경우에만 유의한 것으로 나타났다. 취업노인의 경우 남녀 모두 긍정적적응형이 전체의 반 정도이고 정보부족활동지향형이 그 다음으로 남녀노인 모두 취업에 대해 긍정적임을 알 수 있었다. 그러나 남성노인은 소극정체형이 가장 적으나 여성노인은 은퇴지향형이 가장 적어 남녀의 차이가 나타났다.

## 2) 연령에 따른 취업성향

연령에 따른 노인의 취업성향의 차이는 명백히 나타났다. 즉 연령이 많은 노인은 소극정체형이 가장 많고 연령이 적은 노인은 긍정적적응형이 가장 많은 것으로 나타나 연령에 따른 뚜렷한 차이를 볼 수 있었다.

노인의 취업성향을 연령에 따라 살펴보면 취업노인은 나이가 많고 적음에 관계없이 긍정적적응형이 가장 많으나, 비취업노인은 나이의 많고 적음에 따른 차이가 분명하게 드러났다.

취업노인은 나이가 많고 적음에 관계없이 긍정적적응형이 가장 많으나 65세 이하 노인에게서 이러한 경향은 더욱 뚜렷하게 나타났다. 즉 65세 이하 노인은 긍정적적응형이 전체의 반 정도에 달하였으며 은퇴지향형이 가장 적게 나타났으나, 66세 이상 노인은 긍정적적응형이 31.9%이고

&lt;표 9&gt; 연령에 따른 노인의 취업성향

N(%)

		소극정체형	긍정적적응형	은퇴지향형	정보부족 활동지향형	계	$\chi^2$
전체	65세 ~	62(18.5)	147(43.8)	51(15.2)	76(22.6)	336( 59.9)	21.92***
	66세 이상	53(23.6)	55(24.4)	46(20.4)	71(31.6)	225( 40.1)	
	계	115(20.5)	202(36.0)	97(17.3)	147(26.2)	561(100.0)	
취업	65세 ~	29(13.7)	105(49.8)	28(13.3)	49(23.2)	211( 74.6)	8.23*
	66세 이상	11(15.3)	23(31.9)	17(23.6)	21(29.2)	72( 25.4)	
	계	40(14.1)	128(45.2)	45(15.9)	70(24.7)	283(100.0)	
미취업	65세 ~	33(26.4)	42(33.6)	23(18.4)	27(21.6)	125( 45.0)	7.24**
	66세 이상	42(27.5)	32(20.9)	29(19.0)	50(32.7)	153( 55.0)	
	계	75(27.0)	74(26.6)	52(18.7)	77(27.7)	278(100.0)	

\*p&lt;.05 \*\*p&lt;.01 \*\*\*p&lt;.001



은퇴지향형과 정보부족활동지향형이 각각 23.6%와 29.2%로 큰 차이가 없이 나타났으며 소극정체형이 15.3%로 가장 적게 나타나 나이가 적은 취업노인과 차이를 보였다.

반면 비취업노인의 경우, 65세 이하 노인은 긍정적응형이 가장 많고 은퇴지향형이 가장 적으나 66세 이상 비취업노인은 정보부족활동지향형이 가장 많고 은퇴지향형이 가장 적게 나타나 비취업노인의 취업에 대한 성향을 볼 수 있었다.

3) 학력에 따른 취업성향

노인의 취업성향은 학력에 관계없이 모든 노인이 긍정적응형이 가장 많으나 학력이 높은 노인은 전체의 반 정도 노인이 이 집단에 속하는 높은 비율을 보인 반면 학력이 낮은 노인은 28.1%로 그 정도가 낮아 차이가 극심하였다. 또한 소극정체형이나 은퇴지향형은 각각 초등학교졸업 이하 학력 노인은 26.9%, 18.7%이지만 중고졸 이상 학력 노인은 10.5%, 15.1%정도로 많은 차이를 보였다. 이는 학력이 높을수록 여유가 있을 때 여가활동보다 취업에 대한 욕구가 높은 것을 보인 결과(김지현, 2003)와 같은 맥락으로 볼 수 있다.

이러한 학력에 따른 차이는 취업노인과 비취업노인의 경우도 마찬가지로 나타났다. 취업노인의 경우 중고졸 이상의 노인은 소극정체형이 6.9%정도이지만 초등학교 졸업이하인 노인은 20%이상을 차지하였으며, 긍정적응형에 중고졸 이상의 노인은 52.7%정도가 소속한데 반해 초등학교 졸업이하인 노인은 38.8%가 소속되어 저학력 노인이 긍정적응형이 적었다. 이러한 경향은 취업하지 않은 노인의 경우에도 유사하게 나타났다. 취업하지 않은

노인은 초등학교졸업이하인 노인은 소극정체형이 가장 많고 긍정적응형이 가장 적으나 중고졸이상 노인은 긍정적응형이 가장 많고 은퇴지향형이 가장 적게 나타나 학력의 차이가 두드러지게 나타났다.

4) 월소득에 따른 취업성향

노인의 취업성향을 월소득에 따라 살펴보면 월 50만원 미만 노인은 정보부족활동지향형이 가장 많고 은퇴지향형이 가장 적은 것을 볼 수 있다. 저소득노인은 활동하고 싶으나 정보부족 등 여건이 허락하지 않아 취업을 하지 못한 노인이 상대적으로 많음을 알 수 있다. 이는 노인인 경우라도 소득이 적으면 수입이 있는 직업을 가지려는 태도를 가진 사람이 많은 것으로 사료된다. 반면 월 소득 200만원 이상 노인은 긍정적응형이 가장 많으며 은퇴지향형도 그다음으로 상당히 많음을 볼 수 있으나 정보부족활동지향형은 적음을 볼 수 있다. 이러한 결과는 노인이 직업을 가지려는 이유가 소득을 얻으려는 목적이 가장 큼을 말해주는 결과이다.

월소득에 따른 취업성향을 취업여부에 따라 나누어 살펴보면, 취업한 노인의 경우 월소득에 따른 차이가 더욱 뚜렷이 나타남을 볼 수 있다. 즉, 50만원 미만의 노인은 정보부족활동지향형이 37.9%로 가장 많으며 소극정체형이 가장 적으나 200만원 이상 노인은 긍정적응형이 가장 많고 소극정체형이 가장 적게 나타났다. 비취업노인의 경우에도 이와 같은 성향은 유사한데, 50만원미만의 노인은 소극정체형이 33.3%로 가장 많고 정보부족활동지향형이 31.4%로 그 다음이나 200만원 이상 노인은 은퇴지향형이 가장 많고 정보부족활동지향형이 가장 적게 나타나

<표 10> 학력에 따른 노인의 취업성향

N(%)

구분	소극정체형	긍정적응형	은퇴지향형	정보부족 활동지향형	계	$\chi^2$
전체	초졸 이하	92(26.9)	96(28.1)	64(18.7)	90(26.3)	33.87**
	중·고졸 이상	23(10.5)	106(48.4)	33(15.1)	57(26.0)	
	계	115(20.5)	202(36.6)	97(17.3)	147(26.2)	
취업	초졸 이하	31(20.4)	59(38.8)	23(15.1)	39(25.7)	12.33***
	중·고졸 이상	9(6.9)	69(52.7)	22(16.8)	31(23.7)	
	계	40(14.1)	128(45.2)	45(15.9)	70(24.7)	
미취업	초졸 이하	61(32.1)	37(19.5)	41(21.6)	51(26.8)	20.17**
	중·고졸 이상	14(15.9)	37(42.0)	11(12.5)	26(29.5)	
	계	75(27.0)	74(26.6)	52(18.7)	77(27.7)	

\*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

<표 11> 월 소득에 따른 노인의 취업성향

N(%)

		소극정체형	긍정적적응형	은퇴지향형	정보부족 활동지향형	계	$\chi^2$
전체	월 50만원 미만	43(26.4)	42(25.8)	23(14.1)	55(33.7)	163( 29.2)	29.42***
	50~100만원	38(18.7)	88(43.3)	34(16.7)	43(21.2)	203( 36.3)	
	100~200만원	23(17.2)	50(37.3)	21(15.7)	40(29.9)	134( 24.0)	
	200만원 이상	11(18.6)	20(33.9)	19(32.2)	9(15.3)	59( 10.5)	
	계	115(20.6)	200(35.8)	97(17.4)	147(26.3)	559(100.0)	
취업노인	월 50만원 미만	8(13.8)	18(31.0)	10(17.2)	22(37.9)	58( 20.6)	17.15**
	50~100만원	19(16.2)	61(52.1)	18(15.4)	19(16.2)	117( 41.6)	
	100~200만원	9(12.0)	33(44.0)	9(12.0)	24(32.0)	75( 26.7)	
	200만원 이상	4(12.9)	14(45.2)	8(25.8)	5(16.1)	31( 11.1)	
	계	40(14.2)	126(44.8)	45(16.0)	70(24.9)	281(100.0)	
비취업노인	월 50만원 미만	35(33.3)	24(22.9)	13(12.4)	33(31.4)	105( 37.8)	15.31**
	50~100만원	19(22.1)	27(31.4)	16(18.6)	24(27.9)	86( 30.9)	
	100~200만원	14(23.7)	17(28.8)	12(20.3)	16(27.1)	59( 21.2)	
	200만원 이상	7(25.0)	6(21.4)	11(39.3)	4(14.3)	28( 10.1)	
	계	75(27.0)	74(26.6)	52(18.7)	77(27.7)	278(100.0)	

\*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

취업노인과 차이를 드러냈다.

5) 결혼상태에 따른 취업성향

결혼상태에 따른 노인의 취업성향을 살펴보면 배우자가 있는 노인은 긍정적적응형이 가장 많고 정보부족활동지향형, 소극정체형, 은퇴지향형 순으로 긍정적적응형이 은퇴지향형의 1.5배 정도로 많지만, 배우자가 없는 노인

은 긍정적적응형이 가장 많긴 하지만 가장 적은 은퇴지향형과 큰 차이를 보이지 않을 정도로 네 집단간의 차이가 크지 않아 배우자 유무에 따른 차이를 나타냈다.

이러한 차이는 취업한 노인의 경우에는 유의하지 않아 의미가 없으나 취업하지않은 노인의 경우에는 유의하였다. 취업하지 않은 노인의 경우 배우자가 있는 노인은 긍정적적응형이 가장 많고 정보부족활동지향형, 소극정체형, 은퇴지향형 순으로 나타났으며 배우자가 없는 노인은 소극정

<표 12> 결혼상태에 따른 노인의 취업성향

N(%)

		소극정체형	긍정적적응형	은퇴지향형	정보부족 활동지향형	계	$\chi^2$
전체	배우자 유	64(17.7)	145(40.1)	53(14.6)	100(27.6)	362( 64.5)	13.53***
	배우자 무	51(25.6)	57(28.6)	44(22.1)	47(23.6)	199( 35.5)	
	계	115(20.5)	202(36.0)	97(17.3)	147(26.2)	561(100.0)	
취업	배우자 유	26(13.3)	92(46.9)	29(14.8)	49(25.0)	196( 69.3)	1.26
	배우자 무	14(16.1)	36(41.4)	16(18.4)	21(24.1)	87( 30.7)	
	계	40(14.1)	128(45.2)	45(15.9)	70(24.7)	283(100.0)	
미취업	배우자 유	38(22.9)	53(31.9)	24(14.5)	51(30.7)	166( 59.7)	12.25***
	배우자 무	37(33.0)	21(18.8)	28(25.0)	26(23.2)	112( 40.3)	
	계	75(27.0)	74(26.6)	52(18.7)	77(27.7)	278(100.0)	

\*\*\*p<0.001

체형이 가장 많고 긍정적적응형이 가장 적어 정반대의 결과를 볼 수 있었다. 이는 배우자가 없는 노인의 대부분이 사별한 경우로 홀로 사는 노인은 여자노인의 경우가 많으며 또한 나이가 많은 경우이기 때문으로 사료된다.

6) 건강상태에 따른 취업성향

노인의 취업성향을 건강상태에 따라 살펴보면 건강이 좋은 편에 속하는 노인은 긍정적적응형이 가장 많으며 은퇴지향형이 가장 적으나 건강이 나쁜 노인은 네 집단에 비슷하게 분포되어있다.

건강상태에 따른 취업성향을 취업여부에 따라 나누어

살펴보면, 취업한 노인의 경우에만 건강상태에 따른 차이가 유의하게 나타남을 볼 수 있다. 즉, 건강이 좋은 노인은 긍정적적응형이 가장 많으며 정보부족활동지향형, 은퇴지향형, 소극정체형 순이나, 건강이 나쁜 노인은 건강이 좋은 노인에 비해 소극정체형과 은퇴지향형이 많으며 정보부족활동지향형과 등정적적응형은 적은 것을 볼 수 있다.

7) 동거가족에 따른 취업성향

노인의 취업성향을 자녀와의 동거여부에 따라 살펴보면 전체노인과 취업노인의 경우는 그 차이가 유의하지 않으며 비취업노인의 경우만이 유의하게 나타났다.

<표 13> 건강상태에 따른 노인의 취업성향

N(%)

		소극정체형	긍정적적응형	은퇴지향형	정보부족 활동지향형	계	$\chi^2$
전체	좋다	57(17.1)	143(42.8)	48(14.4)	86(25.7)	334( 59.5)	19.50***
	나쁘다	58(25.6)	59(26.0)	49(21.6)	61(26.9)	227( 40.5)	
	계	115(20.5)	202(36.0)	97(17.3)	147(26.2)	561(100.0)	
취업노인	좋다	24(11.9)	103(51.0)	24(11.9)	51(25.2)	202( 71.4)	14.96**
	나쁘다	16(19.8)	25(30.9)	21(25.9)	19(23.5)	81( 28.6)	
	계	40(14.1)	128(45.2)	45(15.9)	70(24.7)	183(100.0)	
비취업노인	좋다	33(25.0)	40(30.0)	24(18.2)	35(26.5)	132( 47.5)	1.81
	나쁘다	42(28.8)	34(23.3)	28(19.2)	42(28.8)	146( 52.5)	
	계	75(27.0)	74(26.6)	52(18.7)	77(27.7)	278(100.0)	

\*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

<표 14> 동거가족에 따른 노인의 취업성향

N(%)

구 분		소극정체형	긍정적적응형	은퇴지향형	정보부족 활동지향형	계	$\chi^2$
전체	독거	21(25.0)	23(27.4)	15(17.9)	25(29.8)	84( 15.6)	10.15
	부부동거	44(18.1)	100(41.2)	33(13.6)	66(27.2)	243( 45.2)	
	기혼자녀동거	44(20.9)	72(34.1)	45(21.3)	50(23.7)	211( 39.2)	
	계	109(20.3)	195(36.2)	93(17.3)	141(26.2)	538(100.0)	
취업	독거	4(9.8)	15(36.6)	9(22.0)	13(31.7)	41( 15.0)	4.56
	부부동거	23(17.0)	61(45.2)	20(14.8)	31(23.0)	135( 49.3)	
	기혼자녀동거	13(13.3)	48(49.0)	14(14.3)	23(23.5)	98( 35.8)	
	계	40(14.6)	124(45.3)	43(15.7)	67(24.5)	274(100.0)	
미취업	독거	17(39.5)	8(18.6)	6(14.0)	12(27.9)	43( 16.3)	19.74***
	부부동거	21(19.4)	39(36.1)	13(12.0)	35(32.4)	108( 40.9)	
	기혼자녀동거	31(27.4)	24(21.2)	31(27.4)	27(23.9)	113( 42.8)	
	계	69(26.1)	71(26.9)	50(18.9)	74(28.0)	264(100.0)	

\*\*\*p<.001

&lt;표 15&gt; 취업노인과 비취업노인의 취업성향에 따른 세부집단 특성

구분	취업노인	비취업노인
소극정체형	학력이 낮고, 건강상태가 좋지 않으며, 혼자 사는 노인에게 많으며, 집단크기가 가장 작다.	여성노인이 많으며, 학력이 낮으며, 50만원미만의 저소득층으로, 배우자가 없으며, 혼자 사는 노인에게 많으며, 집단크기는 두 번째로 크다.
긍정적적응형	학력과 생활수준이 높고, 연령이 상대적으로 낮고, 건강상태가 좋으며, 배우자가 있고, 자녀와 동거하지 않는 노인이 많으며 집단크기가 가장 크다.	학력이 중고졸 이상이며, 연령이 낮고, 부부만 동거하는 노인이 많다.
은퇴지향형	건강이 좋지 않은 편이며 집단크기가 두 번째로 작다.	200만원이상의 고소득층으로 기혼아들과 동거하는 노인에게 많으며, 집단크기는 가장 작다.
정보부족활동지향형	혼자 사는 노인과 50만원미만의 저소득층의 노인에게 많다.	연령이 많으며, 남성노인이 많으며 집단크기가 가장 크다.

비취업노인의 경우, 자녀와의 동거여부에 따른 취업성향을 살펴보면, 부부만 사는 경우는 긍정적적응형이 가장 많고 정보부족활동지향형이 그 다음으로 취업에 대해 긍정적인 노인이 많았다.

기혼자녀와 동거하는 경우의 비취업노인은 은퇴지향형이 가장 많고 소극정체형이 그 다음으로 많았으며 긍정적적응형이 가장 적게 나타났다. 독거노인은 소극정체형이 가장 많으며 은퇴지향형은 가장 적어 부부만 사는 노인과 큰 차이를 보여주었다. 부부만 동거하는 노인은 대부분 나이가 상대적으로 적으며 건강상태가 좋은 노인일 경우가 많기 때문에 사료된다.

이상에서 논의했던 취업노인과 비취업노인의 취업성향에 따른 세부집단 특성을 요약하면 다음 <표 15>와 같다.

## V. 결론 및 제언

지난 2000년에 고령화 사회로 진입하고, 고령화 속도가 더욱 빠르게 진행되고 있는 우리나라에서 노인부양문제는 이제 더 이상 가족만의 문제가 아닌 사회와 공동으로 대처해야 할 문제라는 인식으로 바뀌고 있다. 따라서 노인들이 당면하고 취업과 관련된 문제는 무엇이며, 이를 해결할 수 있는 방안에는 어떤 것이 있는가를 파악하여 노인취업을 위한 유용한 정책을 모색해 보는 것은 매우 중요한 과제라 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 노인들의 취업성향을 취업여부별로 조사하여 현재의 취업 또는 비취업이 무엇에 근거한 것인지를 밝혀 개별 노인에게 적합한 취업환경을 제공하는 기초를 마련하고자 하였다.

이러한 연구목적을 위해 노인 561명을 대상으로 한 조사 결과에 따라 다음과 같은 결론과 제언을 내리고자 한다.

1. 노인의 취업에 대한 태도는 전반적으로 상당히 긍

정적인 것을 알 수 있다. 노인취업에 대한 태도 중에서도 취업지지 측면에 대하여 가장 긍정적이었으며 취업동기 측면에서는 상대적으로 긍정적 태도가 낮았다. 취업동기 측면에서도 '노인은 생활비를 벌기 위해서 취업 한다'라는 문항에는 가장 낮은 점수로 응답하였는데 이는 노인의 취업동기를 생활비를 위한 수단으로 인식하지 않는 것을 뜻한다.

2. 노인의 취업에 대한 정보는 비교적 낮은 점수를 보여주고 있어서 노인은 취업정보 면에서 불리하다고 인식하는 것을 나타낸다. 특히 노인취업 정보에 대한 지식 측면에 있어서는 상당히 낮은 점수를 나타내어 노인들이 취업하는 방법에 대하여 잘 알지 못하는 것을 알 수 있다. 특히 '취업을 돕는 기관에 대해 잘 알고 있다' 문항에 대해 낮은 점수를 나타내어 취업을 도와주는 기관에 대해 잘 알지 못한다는 부정적인 인식을 가지고 있음을 알 수 있다.

이와 같은 취업정보에 대한 인식은 취업태도에 대한 긍정적인 인식과 대조적이어서 노인 취업과 관련지어 시사해주는 점이 많다. 즉 노인이 취업을 하지 못하는 원인이 정보의 부족이라고 생각할 수 있기 때문이다. 따라서 취업에 대해 긍정적인 태도를 가진 노인에게 그들이 원하는 만큼의 정보를 제공해줘야 할 필요성이 대두된다.

3. 노인의 취업 태도와 취업 정보에 근거한 집단은 소극정체형, 긍정적적응형, 정보부족활동지향형, 은퇴지향형 등 4집단으로 분류되었다. 취업노인은 긍정적적응형이 가장 많으며 정보부족활동지향형이 그 다음으로 나타나 취업노인의 취업에 대한 열의가 많음을 볼 수 있다. 소극정체형이나 은퇴지향형은 적었으며 그 중에서도 소극정체형은 가장 적어 활동하지 않으려는 성향이 있는 노인은 많지 않음을 나타냈다.

반면 비취업노인은 정보부족활동지향형이 가장 많고 은퇴지향형이 가장 적었다. 비취업노인 중 정보부족활동

지향형이 가장 많음을 밝힌 본 결과는 미취업 노인이 취업하지 않은 것은 그들이 스스로 선택한 결과라기보다는 어쩔 수 없이 취업하지 못한 경우임을 말해주고 있다. 따라서 미취업 노인도 정보습득 등 여건이 주어진다면 취업할 것임을 강하게 나타내주고 있다. 이러한 현상은 노인은 현재의 취업여부에 관계없이 취업에 대한 강한 의지를 가지고 있음을 확인해주고 있다.

본 결과를 토대로 노인 취업 활성화를 위해 다음과 같은 제언을 하고자한다.

#### 첫째, 노인취업 목표의 다양화

본 연구결과에서 밝힌 노인의 취업성향을 볼 때 노인은 다양한 특성을 지님을 알려주고 있다. 따라서 과거 노인들을 무능하고 능력 없고 도움만 요청하는 의존적인 존재로서가 아니라 이제는 다양한 활동도 할 수 있는 존재라는 의식을 심어주는 것이 중요하다. 노인들이 가족과 사회의 의존적인 대상으로서만이 아니라, 자신의 능력과 가치를 발휘할 수 있는 존재로서 인식될 수 있도록 노인의 취업성향에 맞는 취업목표를 다양하게 세울 필요가 있다.

노인의 취업동기에 대한 태도 질문에서 '노인은 생활비를 벌기 위해 취업한다'라는 문항에 대한 응답이 '대인관계를 넓히는데 좋다'나 '필요로 하는 곳에 도움을 주기 위해 취업한다'라는 응답보다 낮은 점수인 점도 염두에 두어야한다. 현재 취업을 한 노인은 저소득층 노인이 대부분이어서 이들의 취업은 돈벌이를 위한 것일지라도 노인의 취업하고자하는 동기는 다양함을 의미하기 때문이다.

#### 둘째, 노인취업 대상의 다양화

본 연구결과에서 밝혀진 바와 같이 노인들의 대부분은 취업을 원하고 있다. 그리고 그들이 취업을 원하는 이유는 다양하다. 현재는 저소득층 노인을 노인취업 정책의 주 대상으로 하고 있는데, 이들에 대한 지원은 지속해 나가되 점차 노인취업 정책의 범위를 일반 노인으로 확대해 나가야 한다. 더 나아가 앞으로의 노인취업 정책은 평생을 하나의 노화과정으로 보고 노인이 되기 전에 스스로 노후생활에 대비하기 위한 예방적 서비스 차원에서 실시해야 한다. 노후에도 자신의 가치를 지속적으로 유지하기 위해서는 노년기를 체계적으로 준비하는 것이 바람직하므로 노인취업 정책은 현재 노인들에게 초점을 두는 것은 물론 노년기를 앞둔 예비노인을 위해서도 제공하여야 할 것이다.

#### 셋째, 노인취업 프로그램의 다양화

본 연구결과에서도 밝혀진 바와 같이 노인들은 그들의 특성에 따라 여러 집단으로 분류된다. 따라서 노인들이 각자의 성향에 맞도록 취업을 선택·참여할 수 있도록

노인취업 프로그램은 다양화되어야 한다. 또한 앞으로의 노인들은 이전의 노인들보다 교육수준도 높고, 보다 좋은 건강을 유지할 것이다. 따라서 예비 노인을 대상으로 하는 프로그램에는 현재의 노인 대상의 것보다 다양한 역할과 욕구를 추구할 수 있는 내용을 마련해야 할 것이다.

그리고 이러한 프로그램은 저소득층 노인뿐 아니라 일반 노인에게까지 확대 공급하면서 개인의 능력에 따라 비용 지불을 다양화한다면 공공의 비용부담을 줄일 수 있다. 보다 질 높은 취업프로그램을 제공하기 위해서는 비용부담을 다양화·차등화하는 것도 한 방법이 될 것이다.

#### 넷째, 노인 취업알선기관의 증대 및 활성화

비취업노인의 실태에서 밝혀진 바와 같이 대부분 노인은 취업하고 싶어도 취업처를 알지 못하여서 취업하지 못하였다고 하며, 특히 정보부족활동지향형 노인은 이러한 경향이 더욱 강함을 본 연구 결과에서 확인할 수 있었다. 따라서 노인에게 취업처를 알선해줄 수 있는 지원체계를 활성화하는 것이 필요하다. 복지시설, 경제단체 및 기관, 대학 등의 교육기관이나 종교기관, 일반시민단체 등 지원체계 활성화를 위해 다양한 지원체계를 구축하여 활용함이 필요하다.

주제어 : 취업성향, 취업태도, 취업정보.

## 참 고 문 헌

- 김미혜, 이금룡, 정순돌(2000) 노년기 우울증 원인에 대한 경로 분석. 한국노년학 20(3). 211-226.
- 김지현(2003) 고령자 취업욕구에 따른 취업활성화 방안에 관한 연구. 인천대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 민재성(2001) 21세기 연금문제와 정책과제. 연금포럼 4, 9-18.
- 박경란, 이영숙(2001) 청소년과 중년이 갖고 있는 노인의 고정관념 비교연구. 한국가정관리학회지. 19(6). 221-239.
- 박재간, 홍미령(2001) 노인취업관련사업의 활성화방안. 노인복지연구. 11, 119-150.
- 박주현(2001) 노인의 취업욕구에 대한 연구. 경기대학교 정치전문대학원 석사학위논문.
- 유경희(2002) 우리나라의 노인취업인력 활용방안에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 장인협, 최성재(2003) 노인복지학. 서울: 서울대학교 출판부.
- 정경희, 조애저, 오영희, 변재관, 변용찬, 문현상 (1998) 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사. 서울: 한국보건사회연구원.
- 정순희(2005) 노인의 생산활동수준 및 관련변수의 분석: 한국과 캐나다 비교. 한국노년학 25(2),155-170.

- 정혜경(2003) 고령자 취업여부에 영향을 미치는 요인분석. 대구대학교 대학원 석사학위논문
- 최성재(2002) 중고령자의 증가와 경제활동. 중고령자의 직업 능력개발 지원대책 포럼자료집. 한국직업능력개발원.
- 최성재(2003) 한국에서의 고령자 취업실태. 고령자 직업능력 지표개발 자료집. 한국노년학회.
- 통계청(2006) 2006.7.1 고령자통계.
- 한국갤럽조사연구소(1984) 한국노인의 생활과 의식구조.
- 홍숙자(1999) 노년학개론. 하우.
- Blieszner, R. & Bedford, V.H.(1995) *Handbook of Aging and the Family*. Greenwood Press.
- Ferraro, K.F.(1997) *Gerontology-Perspectives and Issues*. Springer Pub. Co.
- Hooyman, N.R. & Kiyak, H.S.(1999) *Social Gerontology*. Allyn and Bacon.
- Lee, K.S. & Seo, H.S.(2003) 고령노동자 증가에 따른 Work Ability Index 적용과 활용방안. 고령자직업능력지표 개발 자료집. 한국노년학회.
- Rowe, J. W. & Kahn, R. L.(1997) Successful Aging. *The Gerontologist* 37(4), 433-440.

(2006. 09. 01 접수; 2006. 10. 16 채택)