

도시지역 미취업 노인들의 취업의사 결정요인에 관한 연구*

허 준 수

(숭실대학교)

[요 약]

본 연구는 도시지역 미취업노인들의 취업의사결정 요인들을 규명하기 위하여 노인들의 취업의사와 인구사회학적인 요인, 건강 및 심리사회적 요인, 그리고 노동 및 경제적 요인들과의 관계를 분석하였다. 본 연구는 서울시 소재 노인종합복지관을 이용하시는 60세 이상의 노인들 중에서 총 220명을 편의 모집(Purposive Sampling)하여 구조화된 설문지로 면접자에 의한 설문을 실시하였고, 최종 194명을 분석에 활용하였다. 본 연구의 분석방법으로는 취업의사여부에 따른 조사대상들의 특성은 빈도, 백분율, 평균, χ^2 및 t-test 등의 통계를 통해서 산출하였고, 취업의사결정에 영향을 미치는 요인들을 규명하기 위하여 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression)을 사용하였다. 본 연구의 주요 결과로는 도시거주 미취업 노인들의 취업의사여부는 노인들의 성별, 연령, 학력, 자녀수, 신체적 건강상태, ADL, 자아 효능감, 경제적 스트레스, 노동 총 종사기간, 부동산 소득, 가족후원금 및 연금 급여수준 등 다양한 요인들에 의하여 결정된다는 것이 조사되었다. 이러한 노인취업의사결정에 영향을 미치는 다양한 요인들을 고려한 노인고용관련 정책, 제도 및 프로그램 개발 및 운영이 필요하다. 끝으로 본 연구결과를 바탕으로 고령사회에 대비한 노인취업 활성화를 위한 제언 및 함의를 개괄적으로 제시하였다.

주제어: 미취업 노인, 취업의사, 취업의사 결정요인

1. 서 론

우리나라의 65세 이상 고령인구는 2000년 전체인구의 7.2%를 넘어서 고령화 사회(Aging Society)가 되었고 2018년 14.3%로 고령사회(Aged Society)에 진입할 예정이며 2026년에는 20.8%로 초고령사회(Ultra Aged Society)에 도달할 전망이다. 이러한 고령사회로의 급속한 진전은 생산가능인구의 감소 및 생산력 저하 문제를 가져오며, 그리고 생산가능인구가 부양해야 될 노인인구가 상승하는 것을 뜻한다. 노년부양비는 2005년 현재 12.6%이나 2020년 21.8%, 2030년 37.3%로 높아져서 2005년 생

1) 본 연구는 숭실대 교내 연구비 지원에 의하여 수행되었음.

산가능인구 7.9명당 노인 1명, 2020년에는 4.6명당 노인 1명, 2030년에는 2.7명당 노인 1명을 부양해야 하는 심각한 상황에 이를 것으로 전망되고 있다(통계청, 2005).

또한 의료기술의 발달과 생활수준의 향상으로 우리나라는 평균수명이 크게 향상되어 2002년 현재 평균수명은 77.0세, 남자 73.4세, 여자 80.4세이며, 향후 2030년의 평균수명은 81.9세, 2050년 83.3세로 늘어날 전망이다(통계청, 2003). 그러나 우리나라에서는 대부분의 기업에서 퇴직연령을 55세 전후로 제한하는 경우가 대부분이어서 개인의 의사와 능력과는 상관없이 퇴직하는 경향이 매우 높은 편이다. 실제로 근로자들의 약 50% 정도는 50대 중반 이전에 생애 주된 일자리에서 퇴직을 한 것으로 조사되었고, 60세 이전까지를 기준으로 보면 남성근로자의 약 70%, 여성근로자의 약 66%가 주된 일자리에서 퇴직을 하게 되어 60세 이후에도 계속 고용되어 있는 비율이 약 1/3에 지나지 않는 것으로 추정되었다(방하남·신동균·김동현·신현구, 2005). 이와 같은 현상은 유능한 인력을 조기에 노동시장에서 퇴출시킴으로써 노후복지대책이 거의 되어 있지 않은 현실에서 노후소득보장을 더욱 어렵게 만들고, 이로 인하여 노인의 경제적 여건 향상이 지연되고 결국은 국가의 복지비용이 증대되는 결과를 초래하고 있다(최성재·장인협, 2002).

근로능력이 있는 노인들도 사회적인 편견과 차별 등에 의하여 취업을 하지 못하는 경우가 많다. 일반적으로 고용주들은 고령근로자들에 대한 부정적인 편견을 갖고 있기 때문에 그들을 고용하는 것을 회피하는 것이 사실이다. 고령근로자들에 대한 고용주들의 전형적인 편견들로는 고령근로자들은 적응이 느리고, 학습능력이 떨어지며, 그리고 젊은 근로자들과 비교하여 최신기술을 사용할 수 있는 능력이 적다고 인식하고 있다(Hale, 1990; Brewington and Nassar-McMillan, 2000). 이로 인하여 근로의 지나 근로능력이 있는 노인들도 취업을 통하여 소득을 마련하기보다는 그들의 노후생활을 자녀나 친척에게 전적으로 의존할 수밖에 없는 실정이다.

통계청의 조사에 의하면 2002년 60세 이상 고령자의 생활비나 용돈 마련방법은 본인 및 배우자 부담이 55.9%, 자녀 또는 친척지원이 40.1%로 나타났고, 2002년 65세 이상 노인의 생계수단으로 67.4%는 남에게 일부 또는 전부를 지원받아 생활하고 있는 것으로 나타났다(통계청, 2003). 특히 우리나라의 노인들을 위한 노후소득보장제도 역시 매우 취약한 실정이다. 2002년 말 국민연금, 공무원연금, 사학연금, 군인연금 등 공적연금 수급자²⁾는 총 378,000명으로 65세 이상 노인들의 10%만이 공적연금을 받고 있다(통계청, 2003), 2004년도에는 공적연금을 받고 있는 노인들은 13.9%에 지나지 않았다(통계청, 2005). 이러한 상황에서 우리나라의 노인들의 취업에 대한 욕구는 매우 높은 편이다.

고령자 재취업정책은 사회 및 노동정책의 주요부분인 동시에 고령자의 사회적, 심리적 상태에 영향을 미치는 복지정책의 핵심에 해당한다. 고령자의 고용촉진은 개인적으로는 노후생활에 필요한 소득을 제공할 뿐만 아니라 취업을 통하여 심신건강을 유지하고 자기체제감과 유용감을 줄 수 있고, 국가적으로는 사회보장기금의 절약과 산업현장에서 필요한 인력을 확보할 수 있으므로 노인문제, 사회복지재원문제 및 노동문제 등을 해결해 줄 수 있는 종합적인 방안이라고 볼 수 있다(고양근, 1996). 고령사회에 대비하여 노인부양을 위한 복지제도 및 서비스 등의 확충도 매우 시급한 사항이지만 노인들

2) 국민연금수급자는 283,000명으로 7.5%, 공무원연금수급자는 63,000명으로 1.7%, 군인연금수급자는 25,000명으로 0.7%, 사학연금수급자가 7,000명으로 0.2%를 각각 차지하고 있음.

의 고용을 증진시키는 것도 안정된 노후소득보장의 차원에서 중요한 사항의 하나이다. 노인들의 노동시장의 참여율이 증가하면 할수록 노인부양을 위해서 소요되는 사회적 및 재정적인 비용들을 대폭 경감시킬 수 있다(Favreault, Ratcliffe, and Toder, 1999). 모든 노인들을 연령적인 기준으로 노동시장에서 조기에 퇴출시켜서 부양대상자로 만들기보다는 근로능력과 근로의사가 있는 노인들을 취업을 위한 정책과 대안을 수립하는 것이 고령사회로 다가가는 우리사회에 매우 시급한 실정이다.

그러나 우리나라의 노인취업(Senior Employment)에 대한 정책은 매우 빈약한 상태에 머무르고 있다. 1981년 노인복지법을 제정할 때에 국가 및 지방자치단체가 노인적성직종을 개발 보급하고 노인의 취업을 위해 노력해야 한다는 규정을 도입한바 있다. 그러나 이 규정은 선연적 성격에 머물렀고, 실제 보건복지부에서는 1982년부터 대한 노인회 조직에 노인 인력은행을 설치하여 고령자의 취업알선사업을 시작하였으나 그 성과는 미비하였다(차홍봉, 2002). 1992년부터 고령자고용촉진법을 제정하여 고령자의 고용을 증대시키려고 노력하고 있지만, 제도의 내용적인 면을 살펴보면 고용주의 고령자고용은 권고사항이지 의무사항이 아니어서 고령자고용이 활성화되지 못하고 있다. 고령자고용촉진법과 고용보험법에 의거한 고령자 고용촉진 장려금제도 역시 잘 정착되고 있지 않고 있는 실정이다.

또한 노인들의 취업 활성화를 위해서 설치된 고령자인재은행, 노인취업알선센터, 노인능력은행, 지역사회시니어클럽(Community Senior Club)³⁾ 등이 있으나 물적·인적 자원의 부족으로 효과적인 역할을 담당하고 있지 못하고 있다. 2004년부터는 보건복지부에서는 노인들에게 사회적일자리를 제공하기 위하여 '노인일자리사업⁴⁾'을 추진하고 있으나, 취업기간 및 지원기간이 짧고 사업의 유형들이 단순 노무직에 집중되어 있어서 앞으로 실질적인 노인고용 활성화 정책으로 정착하기 위해서는 개선되어야 할 점이 많다. 2000년 이후로 우리나라의 고령화 속도가 급격히 진행되면서 노인고용 문제가 중요한 정책이슈로 부각됨으로써 정부의 각 부처들⁵⁾에서는 노인들을 위한 다양한 고용정책 및 일자리 창출을 위한 제도 등을 시행하고 있지만 아직 가시적인 성과를 이루지는 못하고 있는 실정이다.

그동안 노인취업 및 고용에 관련된 국내 선행연구들을 살펴보면 노인취업활성화 대책에 관한 연구들(김수곤, 1993; 최성재, 2000; 황진수·최성재·김태현·이가옥·유성호·변재관, 2001; 박재간·홍미령, 2001), 노인고용 정책에 관한 연구들(양재근, 1993; 박시중, 2000; 김미혜, 2001; 신동면·양기민, 2003; 방하남 외, 2005), 노인취업 전달체계에 관한 연구들(이성희, 1993; 고양곤, 1996; 황선옥, 2001), 노인인력개발에 관한 연구들(변재관, 1999; 심인선, 2002; 김동배·이윤화·안인경, 2004), 중·고령자 취업에 관한 연구(장지연, 2000; 이현기, 2001; 김학주·우경숙, 2004), 그리고 농촌노인 및 여성에 관련된 연구들(윤순덕, 1999; 최혜경, 1999) 등이 있다. 그러나 그 동안 노인취업에 관련된 대부분의 선행연구들은 실증적인 조사보다는 문헌고찰이나 현행 정책이나 제도 및 전달체계의 분석을

3) CSC는 보건복지부에서 2001년부터 실시하고 있는 사업으로 민·관의 다양한 자원을 연계하여 노인들의 근로활동 및 사회참여에 대한 욕구를 충족시켜 활기찬 노후생활의 보장을 그 목적으로 하고 있다.

4) 노인일자리사업은 노인들에게 사회적 일자리 창출을 목적으로 하고 있고 그 유형으로는 공익형, 교육복지형, 시장참여형 등으로 구분하여 사업을 추진하고 있다(보건복지부, 2005).

5) 보건복지부, 노동부, 저출산고령사회위원회 등의 각종 노인고용관련 정책 및 제도 등을 참조하기를 바람.

통한 노인취업 관련 정책, 제도 및 대안마련에 초점을 두는 경향이 높았다. 그리고 일부의 실증적인 연구들도 2차 자료를 활용하거나 노인들 이외에 중·고령자 계층을 포함시켜서 분석하였기 때문에 노인들만의 취업에 관련된 욕구 및 실태를 명확하게 파악하기에 제한점이 있고, 특히 노인들의 취업에 관련된 다양한 특성들을 포함하여 실시한 실증적인 연구는 매우 미비한 편이다.

모든 노인들이 퇴직이후에 동일하게 취업이나 일자리를 원하는 것은 아니다. 그러나 최근 정부의 노인고용정책들을 살펴보면 노인들의 취업에 대한 희망여부, 개별적인 욕구 및 특성을 고려하지 않고 노인들의 일자리 창출의 양적 측면에 초점을 두는 경향이 높은 편이다. 인생주기(Life cycle)에 따른 노인들의 심리사회적, 경제적 및 건강상태 등에 따라서 노인들의 취업의사 여부도 매우 다양할 수 있다. 노인들을 위한 고용정책을 보다 체계화하기 위해서는 퇴직이후에 어떠한 특성을 가진 노인들이 취업을 원하고 있으며, 어떠한 노인들의 개별적인 특성과 취업욕구와 관련이 있는지, 어떠한 요인들이 노인들의 취업의사 결정에 가장 큰 영향을 미치는지를 파악하는 것이 선행되어야 한다. 그동안의 선행연구들에서는 노인들의 인적자본 및 경제적 관련 요인들을 중심으로 노인들의 취업욕구를 분석하였는데⁶⁾, 본 연구에서는 노인들의 심리사회적 요인들을 포함하여 종합적인 차원에서 노인들의 취업의사(就業意思, intention to work)를 분석하고자 한다. 이를 위하여 본 연구에서는 도시지역 거주 미취업 노인들을 대상으로 인구사회학적 요인, 건강·심리사회적 요인, 노동·경제적 요인 등을 포함하여 노인들의 취업의사 결정에 영향을 미치는 요인들을 분석하여 노인취업의 활성화를 위한 기초 자료로 활용하고자 한다.

본 연구의 구체적인 연구목적은 다음과 같다. 첫째, 취업의사가 있는 노인과 취업 의사가 없는 노인들의 일반적인 특성을 비교 분석한다. 둘째, 취업의사가 있는 노인과 취업의사가 없는 노인들의 건강 및 기능적 능력 요인, 심리사회적 요인, 노동 및 경제적 관련 요인 등을 비교 분석한다. 셋째, 미취업 노인들의 취업의사 결정에 영향을 미치는 주요 결정요인들을 규명한다. 넷째, 본 연구결과를 중심으로 노인고용에 관련된 제언 및 함의를 개괄적으로 논의하고자 한다.

2. 문헌고찰

1) 노인의 취업욕구

노후소득보장체계가 취약한 우리나라에서는 경제적 필요성에 의한 노인들의 취업욕구가 매우 높은 편이다. 한 연구결과에 의하면 취업 중단고령자 가운데 67.9%가 취업을 원하고 있었고, 나머지 32.1%는 취업을 원하지 않는 것으로 나타났고, 현재 취업을 중단한 고령자 가운데 경제적인 이유로 재취업을 원하는 경우는 무려 76%에 이르는 것으로 조사되었다(황진수 외, 2001). 통계청(2005)의 조사에 의하면 55세에서 80세 미만의 고령층을 대상으로 조사한 연구에서는 향후 취업 희망자의 비율은

6) 대부분의 선행연구들은 미취업 노인들을 대상으로 한 연구는 극히 드물고, 대부분의 경우 취업하고 있는 노인들을 대상으로 취업관련 욕구들을 조사한 경우가 많다.

58.8%였으며, 이들의 주된 취업희망 이유는 생활비마련(31.7%), 노동의 즐거움(20.4%)의 순으로 나타났다. 다른 연구에서는 전체 응답노인 중 취업을 원하는 노인은 78.8%로 나타났고, 취업이유의 63%가 경제적인 이유인 것으로 조사되었고(김동배 외, 2004), 그리고 취업을 희망하는 미취업 노인들의 취업을 원하는 이유들로는 경제적 이유가 56.8%, 건강유지를 위해서가 16.2%, 능력을 느끼고 싶어서가 10.6%로 나타났다(한국보건사회연구원, 2005).

현재 노동시장에 종사하고 있는 노인들도 취업지속 이유로 경제적 필요성이 가장 중요한 요인의 하나이다. 한국보건사회연구원(1998)의 연구결과에 의하면 취업노인들의 취업이유는 돈이 필요해서가 66.1%, 일이 좋아서가 8.2%, 건강유지를 위해서가 7.2%, 일손이 부족해서가 6.9%였다. 다른 연구에서는 노인들의 취업이유는 경제적 이유가 가장 많았고, 그리고 일이 좋아서, 시간을 보내기 위해서, 사람을 사귀기 위해서 등의 순서로 나타났다(변재관, 1999). 최근의 전국노인생활실태조사(한국보건사회연구원, 2005)에 의하면 취업노인의 69.9%는 경제적인 이유로, 9.6%는 건강유지를 위하여, 6.5%는 일이 좋아서 취업을 하고 있다고 나타났다. 이러한 사실을 경제적인 요인의 노인들의 취업지속에 대한 영향력이 점차로 증가하고 있다는 것을 의미한다. 위의 연구결과들을 종합해보면 우리나라 노인들의 취업이유에는 다소 약간의 차이는 있지만 경제적인 요인이 노인취업의 가장 중요한 이유로 나타나고 있고 그 다음의 취업이유들로는 건강관리, 일에 대한 애착 및 일을 통한 사회참여 등으로 나타났다.

각국의 미취업 노인의 취업희망이유를 분석한 결과 경제적인 필요성 때문에 취업을 원하는 비중은 일본이 43.2%, 미국이 38.5%, 그리고 독일이 33.3%로 우리나라의 51.3%보다도 낮게 나타났다(변재관, 1999). 이는 우리나라의 사회보장제도가 취약하여 노인들이 취업하지 않고서는 노년기에 안정적인 경제생활을 유지하기가 어렵기 때문이다. 선진국에서는 노인복지의 문제를 공적연금제도를 중심으로 한 소득보장제도를 이용하여 해결하고 있다. 예를 들어서 외국의 노인들의 주요 수입원에서 국가로부터 받는 연금이 차지하는 비중은 미국은 84.7%, 이탈리아는 82.5%, 일본은 77.0%, 덴마크는 76.5%로 조사되었다(황진수 외, 2001). 그러나 우리나라의 경우 연금수급자가 제한적이며 평균 급여수준이 미약하여 공적연금만으로는 적절한 노후소득보장을 기대하기는 어려운 실정이다. 앞으로 노인들의 경제적 지위가 향상되고 노후소득보장제도가 어느 정도 정착된다면 우리나라의 노인들의 취업욕구도 경제적인 이유보다는 시간활용, 능력개발 및 사회참여 등과 같은 비경제적인 요인들로 취업이유가 변경될 것 이라고 생각한다.

2) 노인취업에 영향을 미치는 요인들

(1) 인구 사회적 요인

노인들의 경제활동은 성별에 따라서 다소 차이가 있는 것으로 나타났다. 통계청(2000)의 조사에 의하면 우리나라 65세 이상의 남성노인의 경제활동 참가율은 40.19%로 나타났고, 여성노인의 경우에는 21.35%로 나타났다. 그리고 성별의 차이에 따라서 경제활동에 참여하는 이유로 상이한 것으로 나타났

다. 성별에 따른 미취업 노인들의 취업 이유를 조사해 본 결과 남성 노인의 49%가 경제적 이유에 의해 취업을 희망하고 있었고, 여성 노인들은 67.9%가 경제적인 필요에 의하여 취업을 원하는 것으로 나타났다. 남성노인의 경우 건강유지를 위해서가 21.4%, 능력을 느끼고 싶어서가 14.8%였지만, 여성 노인의 경우에는 시간을 보내기 위해서가 10.9%, 건강유지를 위해서가 9.6%로 성별에 따른 취업 이유가 다소 차이가 있었다(한국보건사회연구원, 2005). 남성 노인들의 경우에는 사회적으로 성취감을 느낄 수 있는 전문성취형 직종을 선호하는 편이고, 여성들의 경우에는 특별한 기술이 필요하지 않는 단순 경제형 직종을 선호하는 것으로 조사되었다(김동배 외, 2004). 이 결과들에 의하면 여성 노인들이 남성노인들에 비해서 더욱 더 경제적인 이유로 취업을 원하고 있다는 것을 알 수 있다.

연령계층과 노인들의 취업욕구와는 깊은 관련이 있다. 고령근로자들의 재취업률을 살펴보면 50대 후반에는 낮아지다가 60대 초반까지는 수적으로 증가하다가 이 증가추세는 65세부터는 감소하기 시작하다가 70세 이후부터는 급격한 감소를 보인다. 노인들 중에서 재취업 욕구가 가장 높은 연령집단은 60세에서 65세 미만의 노인들로 추정할 수 있다(이현기, 2001). 그리고 연령이 높아질수록 경제적 이유에 의해서 취업을 희망하는 비율은 낮아지는 반면에 연령이 높아질수록 건강유지를 위해 취업을 원하는 비율이 증가하는 것으로 나타났다(한국보건사회연구원, 2005).

노인들의 학력은 노인들의 취업욕구 및 취업결정에 영향을 미친다. 무학인 경우보다는 초중고의 학력을 가진 노인들의 재취업률이 높았고, 전문대 이상의 학력을 가진 노인들의 재취업률은 중간정도의 수준이었는데 이는 퇴직 전 직업 활동에서 어느 정도의 노후준비를 마련했기 때문이라고 추정할 수 있다(이현기, 2001). 그러나 학력수준과 취업자 특성을 살펴보면 취업 고령자의 학력수준이 취업 중단 고령자들과 비교하여 높은 것으로 나타났다(황진수 외, 2001). 이는 교육수준이 낮은 노인들이 높은 노인들에 비해서 노동시장에서의 경쟁력이 낮기 때문이라고 볼 수 있다. 그리고 교육수준이 높아질수록 경제적 이유보다는 건강유지와 능력을 느끼고 싶어서 취업을 희망하고 있었다(한국보건사회연구원, 2005). 교육수준에 있어서 고등학교 이상의 교육수준을 가지고 있는 노인의 경우 전문성취형 일자리에 대한 욕구가 높았고, 중등학교 교육수준의 노인들은 단순성취형의 일자리를, 초등학교졸업이하의 노인들은 소득을 목적으로 하는 경제형 일자리에 대한 욕구가 높은 것으로 조사되었다(김동배 외, 2004).

고령근로자들의 가정적인 환경, 가족관계 및 배우자의 노동유무 등도 퇴직 후의 취업결정에 영향을 미친다(Johnson, LoSasso, and Sambamoorthi, 1999). 고령근로자의 퇴직이나 취업결정에 배우자의 영향력은 높은 편이다. 배우자의 기대퇴직소득이 안정적이거나 높을 경우에 고령근로자가 조기퇴직을 할 경향이 매우 높고, 그리고 배우자가 노동보다는 여가를 선호할 경우에 노동시장에서 조기에 퇴직할 경우가 높다. 또한 가족구성원들 중에서 만성질환이나 중병으로 인해서 노인부양을 위한 부양의무(Responsibilities of Caregiving)를 수행할 경우 역시 고령근로자의 퇴직 및 취업결정에 결정적인 영향을 미친다. 예를 들어서 노인부양은 가족의무와 직업수행간의 갈등을 초래하고 노인부양으로 인해서 고령근로자의 지각, 결근율 및 예정되지 않은 결근 등이 증가하는 경향이 높다(Kola and Dunkle, 1988).

(2) 건강 및 심리사회적 요인

노인의 취업에 영향을 미치는 요인들 중에서 가장 중요한 요인들 중에 하나는 건강상태이다(권승·황규선, 2004). 한 연구에 의하면 건강한 노인일수록 재취업을 희망하고 있는 것으로 조사되었고, 취업 중단 고령자의 경우 재취업 결정에 가장 중요한 요인은 건강상태로 나타났다. 또한 취업은 노인들의 인지된 건강상태에도 유의미한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Mor-Barak and Margaret, 1993). 취업노인과 미취업노인들과의 건강상태를 비교해본 결과 취업노인의 건강상태가 매우 양호한 것으로 나타났다. 미취업노인들의 8%만이 건강이 양호하다고 응답하였지만 취업노인들의 45%가 건강이 양호하다고 응답하였다. 인지된 건강상태의 변화를 측정해본 결과 대부분의 취업노인들은 건강상태가 좋아진다고 응답하였고 대부분의 미취업노인들은 건강상태가 나빠진다고 응답하였다(Soumerai and Avon, 1983). 노인취업과 건강상태는 매우 밀접한 관계가 존재하며 노인의 건강이 좋아야 취업을 지속할 수 있지만, 또한 취업을 통하여 노인의 건강을 유지하거나 향상시킬 수 있는 것으로 나타났다.

노동이 경제적인 보상을 주는 것뿐만 아니라 노동을 통하여 근로자는 자아정체감, 사회소속감, 만족감 및 안정감 등을 느낄 수 있다. 근로자들이 노동과 가정의 요구들에 대해서 어떻게 반응하는가에 대한 연구에서는 대부분의 근로자들이 가정생활보다는 노동을 통하여 보다 많은 통제감과 성취감을 느꼈다고 조사되었다(Hochschild, 1997). 직업은 일차적으로 생계유지의 수단으로서 자아정체감의 주요한 부분이며 자존감의 근간이며, 또한 사회적 지위, 인정, 가치감 및 생성감(Generativity) 등의 원천이다. 그러나 직업의 상실은 정체감의 혼란, 사회적 지위와 인정의 상실로 인한 자존심의 손상, 사회적 유대관계의 상실에서 오는 소외감과 외로움 등을 초래한다. 특히 강제퇴직과 같은 부정적인 사건의 충격이 큰 이유는 직업을 통해서 획득할 수 있는 직업의 심리적 기능(Psychological Function)을 상실하기 때문이다. 직업의 심리적 기능은 여성이나 저소득계층의 근로자들보다는 중·상류층의 남성근로자들에게 더욱 크게 작용한다. 어떤 근로자들은 은퇴와 정서적인 죽음을 동일시하며 가능한 은퇴를 미루거나 재취업을 시도할 가능성이 높다(김애순, 2000).

타의에 의한 노동시장에서의 퇴직은 심리적으로 배신감, 분노 및 좌절감 등과 같은 정서적 고통을 경험하게 되며, 조기퇴직은 역할상실감, 무력감 및 수입상실에 따른 경제적 충격을 경험할 경향이 매우 높다. 그리고 직업 상실은 개인에게 가장 스트레스를 유발시키는 요인이고 이로 인해서 신체적 및 정신적 건강에도 많은 부정적인 영향을 미치게 된다. 특히 고령근로자들에게 실직이 심리적인 측면에서 매우 부정적인 영향을 미친다. 실직한 근로자들은 슬픔, 양심의 가책, 자존감의 저하 및 정체감의 상실 등의 부정적인 심리적인 상태들이 나타난다(Archer and Rhodes, 1993). 그리고 실직한 근로자들은 안정적인 고용을 유지하고 있는 근로자들에 비하여 높은 우울감, 분노감 및 질병률 등이 나타났다(Turner, Kessler, and House, 1991). 같은 상황에서 고령근로자들은 젊은 계층의 근로자들에 비해서 실직으로 인한 고통을 더 받는 것으로 조사되었다.

대부분의 고령근로자의 경우 건강하고 더 일할 능력이 있고, 또 일에 대한 의욕이 있다. 그럼에도 불구하고 정년퇴직이나 조기퇴직, 명예퇴직 등으로 직장에서 떠나게 되면, 과거 오랫동안 유지하여 왔

던 익숙한 업무를 놓게 되며, 사회에 대한 적극적인 참여에서도 물러서게 되어 소외감을 경험하고 낮은 자존감이 나타나는 경향이 높다. 특히 대다수의 고령자가 처음에는 막연하게 직장을 구하려고 노력 하지만, 일정 기간이 지나면 실망실업자로 있다가, 나중에는 취업욕구가 완전히 상실됨으로써 고령근로자가 지니고 있는 숙련된 경험과 지식의 방대한 축적은 사장되어 버리게 되고 결국 사회적인 낭비로 연결된다. 따라서 고령자의 인력개발을 통한 취업의 활성화는 더욱 심각하게 고려되어야 한다.

보스와 그의 동료들에 연구에 의하면 취업은 노인들의 정신건강, 생활만족도, 결혼만족도 등에도 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 예를 들어서 육체적 건강을 통제 한 후에 취업노인과 미취업 노인들의 심리적 증상에 대하여 비교해 본 결과 취업노인이 부정적인 심리적 증상이 적게 나타났다(Bosse, Aldwin, Levenson, and Ekerdt, 1987). 다른 연구에서는 배우자의 직업의 명성은 노인들의 결혼만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고되었다(Cassidy, 1985). 특히 고령근로자들 중에서 여성근로자들은 동일연령집단내의 가정주부나 미취업노인들에 비해서 전반적인 생활만족도가 높은 것으로 나타났다(Riddick, 1985).

노인들에게 직업과 노동은 단순히 경제적 부분의 결핍만을 충족시켜 주는 것은 아니다. 노동과 취업을 통하여 노인들은 노년기의 삶에 있어서 자신감을 갖게 하고 생활만족도를 향상시키고, 자아 통합감의 증진을 통하여 자기실현의 기회를 실현할 수 있도록 해준다. 정신적, 정서적 행복감과 유용감은 개인의 심리적 복지를 향상시키며 노인들의 사회통합을 촉진시켜 주기도 한다. 그리고 자신의 경험과 기술을 보다 적극적으로 활용함으로써 비생산적인 노년기를 보다 생산적 시기로 나아갈 수 있게 한다. 노인들은 재취업을 통해서 그들의 삶의 질을 향상시키며 생산적인 노화를 추구할 수 있게 된다.

(3) 노동 및 경제적 요인

노인들의 취업결정에 영향을 미치는 요인 중의 하나는 현재의 경제적 상황인데, 어떤 연구에서는 노인들의 경제상태가 재취업 결정에 가장 많은 영향을 미친다고 보고하기도 하고, 다른 연구에서는 노인들의 경제상태가 재취업결정에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(황진수 외, 2001). 중·고령자의 경우 고소득계층이 저소득 계층보다 재취업을 원하지 않는 것으로 나타났다. 재산형성 정도가 높은 전문직업을 경험한 근로자의 경우 노동시장의 재진입시 취업할 수 있는 직업이 본인의 경험을 살리지 못하고 생산성에 기여할 수 없는 저임금의 직업일 때에는 사회적인 체면들을 고려하여 노동시장의 재진입을 포기하는 것으로 나타나고 있다(장창원, 2004).

고령근로자들의 취업결정에 영향을 미치는 경제적인 측면의 요인들로는 자산(Assets), 연금, 사회보장급여 등의 퇴직시기의 경제적인 자원들이다. 이러한 노년기의 경제적인 자원들 간의 관계는 매우 복잡한 편이다. 사회보장급여는 퇴직 후 소득에서 가장 중요한 재원이고, 개인연금, 개인저축 등이 그 다음으로 중요한 자원들이다. 그리고 실질사회보장급여의 상승은 조기퇴직(Early Retirement)을 늘리며, 개인연금은 급여의 범위와 혜택이 다양하므로 노동행동에 대한 영향은 매우 복잡한 편이다. 기대 퇴직연금의 수준이 높은 고령근로자들이 기대 퇴직연금의 수준이 낮은 고령근로자들보다 조기 퇴직하는 경향이 높고, 연금의 급여가 안정되면 될수록 퇴직 후 노동에 종사하는 경향이 적어지는 것으로 나타났다(Wise, 1997; Favreault et al., 1999).

노인들의 취업결정에 영향을 미치는 것은 퇴직 후의 노동과 여가간의 혜택의 비교에서 출발한다. 예를 들어서 노동시장의 참여를 통하여 높은 경제적 소득을 얻을 수 있는 근로자는 지속적으로 노동시장에 진입할 확률이 매우 높다. 그리고 고령근로자의 학력, 현재임금수준, 경력, 근로소득에 대한 세금, 추가소득, 건강 및 기타 보험의 급여 수준 등에 의해서 고령근로자들의 취업 결정에 영향을 미친다. 이러한 모든 요인들이 고령근로자들의 퇴직 후 재취업결정에 영향을 미치지만 가장 중요한 것은 노동으로부터 얻을 수 있는 경제적 보상(Economical Return)이 가장 중요한 요소이며 대부분의 고령근로자들은 매우 경제적으로 합리적인 수준에서 퇴직 후의 취업을 결정하고 있는 것으로 나타났다 (Wise, 1997; Rust and Phelan, 1997).

3. 연구방법

1) 조사대상자

조사대상자의 선정은 서울시에 거주하고 있는 60세 이상⁷⁾의 노인들로서 병·의원, 양로원, 요양원 등의 생활시설에서 거주하고 있는 노인을 제외하고 현재 노인종합복지관을 이용하는 총 220명을 편의모집(Purposive sampling)하여 조사하였다. 조사대상기관은 서울지역의 10개 노인종합복지관으로 각 복지관마다 취업의사가 있는 노인들과 취업의사가 없는 노인들을 동일한 비율로 배분하여 조사하였다⁸⁾. 조사기간은 2005년 6월부터 8월까지 두 달간 소요되었다. 체계적인 면접조사를 위하여 설문지를 작성한 후에 약 30명의 예비조사대상자를 선정하여 설문조사의 타당성과 적절성에 대하여 조사하였고, 면접조사원을 대상으로 설문지의 체계적인 작성요령 및 효과적인 면접방법에 대하여 교육을 실행한 후에 면접조사를 진행하였다. 본 연구의 최종분석에는 총 220부의 설문조사들 중에서 응답이 부실한 26부를 제외하고 총 194부가 사용되었다.

2) 측정도구

본 연구의 종속변수는 미취업노인들의 취업의사여부를 측정하였고, 독립변수는 인구사회학적인 요인, 건강 및 심리사회적 요인, 노동 및 경제적 요인들을 측정하였다. 종속변수는 응답자들의 취업의사 여부를 나타내는 이분변수로, 취업 의사가 없는 응답자는 0으로 취업의사가 있는 응답자는 1로 부호화하였다.

- 7) 일반적으로 노인의 연령기준을 65세 이상으로 하지만, 본 연구에서는 노인종합사회복지관의 법적 이용연령(60세 이상)과 노인취업에 관한 연구를 고려하여 60세 이상을 조사대상자로 설정하였다.
- 8) 대부분의 조사대상기관에서 약 20명의 노인들을 대상으로 설문 조사하였고, 취업희망노인과 취업 비 희망노인들과의 비교분석을 위하여, 10명은 취업희망노인으로, 나머지 10명은 취업 비 희망 노인들을 설문조사하였다. 그리고 두 곳의 복지관에서는 10부 정도의 설문조사를 추가적으로 실시하였다.

인구사회학적 요인은 성별, 연령, 교육, 혼인상태, 동거형태, 가족구성원의 수 및 자녀의 수 등이다. 성별은 여성이 0, 남성이 1로 부호화하였고, 연령, 교육수준, 가족구성원의 수, 자녀의 수는 연속변수로 측정되었다. 혼인상태는 기혼, 사별, 이혼, 별거, 미혼 등으로 측정하였고, 동거형태는 독신, 부부단독, 자녀와의 동거 및 기타 등으로 측정하였다(표1. 참조).

응답자들의 건강상태를 측정하기 위해서 본인이 판단하는 주관적 건강상태, 정신적 건강상태, 시각 기능, 청각기능 및 만성질환의 수 등을 조사하였다. 주관적 신체 및 정신 건강상태를 측정하기 위해서 본인이 판단하고 있는 건강상태를 질문하였고, 응답범주는 1점(매우 나쁘다)에서 5점(매우 건강하다)까지 5 Likert 범주이다. 시각기능과 청각기능을 측정하였고, 응답범주는 1점(매우 나쁘다)에서 5점(매우 건강하다)까지 5 Likert 범주이다. 만성질환의 수는 지난 6개월 이상 지속되거나 자주 발생하는 질병의 수를 조사하였다. 기능적인 능력 상태를 일상생활동작과 수단적 생활동작 등으로 측정하였고, 응답범주는 1점(전혀 할 수 없다)에서 4점(전혀 어렵지 않다)까지 4 Likert 범주이다.

정신건강수준의 측정은 신선인(2001)이 General Health Questionnaire를 토대로 한국판으로 표준화하여 개발한 한국판 일반정신건강척도(KGHQ)를 사용하였다. KGHQ는 응답자의 지난 2-3주 동안의 심리적 상태를 그 이전에 갖고 있던 응답자의 평소 심리상태와 비교함으로써 변화된 현재 상태의 문제점을 파악하도록 고안된 도구이며 총 20개 문항으로 구성되어 있다. 총 점수가 높을수록 정신건강 수준이 낮음을 의미한다. 이 측정도구의 신뢰도는 .87로 보고되고 있고(신선인, 2001), 본 연구에서의 KGHQ의 신뢰도는 .84로 조사되었다.

자아효능감(Self-Efficacy Scale: SES)는 Sherer와 그의 동료들(1982)에 의하여 개발한 검사로 자기 자신의 능력에 대한 전반적인 신뢰 수준을 측정하기 위한 도구이다. 척도의 내용은 일반적인 자아효능감과 사회적 자아효능감의 하위영역으로 구분되며 총 30문항으로 구성되어 있다. Likert식 척도로서 매우 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)까지의 5점 척도이며, 점수가 높을수록 자아효능감이 높은 것을 의미한다. 신영화의 연구(1999)에서 Cronbach α 의 계수는 .86으로 보고되었고, 본 조사에서의 Cronbach α 의 계수는 .87로 나타났다.

사회적지지도는 김연수(1995)에 의해서 사용된 사회적 지지도 척도를 활용하였다. 사회적 지지도는 총 25개의 문항으로 구성되었고 가족, 친구, 친구 및 이웃사람들로부터 받는 정서적 지지, 정보적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지 등에 대한 조사대상자들의 주관적인 인식을 측정하는 척도이다. 사회적 지지도는 각각의 문항들에 대해서 매우 부정에서 매우 긍정까지의 5 Likert 척도로 응답하도록 구성되었다. 사회적지지가 높을수록 높은 점수를 나타낸다. 사회적 지지도의 전체문항에 대한 Cronbach α 의 계수는 .97로 보고되고 있다(김연수, 1995). 본 연구에서의 사회적 지지도의 신뢰도는 .96으로 조사되었다.

경제적 스트레스 척도는 Conger와 그의 동료들(1992)이 개발하고 Simon과 그의 동료 등(1996)의 연구에서 사용된 척도를 오승환(2001)의 연구에서 수정 보완하여 사용한 것을 활용하였다. 경제적 스트레스를 측정하는 사항은 주거비, 의복비, 각종공과금, 교통비, 식료품비, 의료비, 취미 및 오락 활동비, 교육비 등 8가지 항목에 필요한 수입을 가지고 있는가를 “매우 충분하다” 1점에서 “매우 부족하다” 4점 척도로 측정하였고 점수가 높을수록 스트레스가 높은 것을 의미한다. Simons 등(1996)의 연

구에서 Cronbach α 의 계수는 .89로 보고되었고, 본 조사에서의 Cronbach α 의 계수는 .86으로 나타났다.

〈표 1〉 변수의 정의 및 측정

구분	변수명	정의 및 측정
종속 변수	취업의사	취업의사 유 1, 취업의사 무 0
인구 사회적 요인	성별	남성 1, 여성 0
	연령	만 나이
	교육	무학 1, 초등졸 2, 중등졸 3, 고졸 4, 전문대졸 5, 대졸 6
	결혼상태	기혼 1, 사별 2, 이혼 3, 별거 4, 미혼 5 (1을 기준으로 더미코딩)
	동거형태	독신 1, 부부단독 2, 자녀동거 3, 기타 4 (1을 기준범주(reference category)로)
	가족구성원 수	총 가족 구성원 수
	자녀수	총 자녀수
건강 및 심리 사회적 요인	신체적 건강	매우 나쁘다 1, 나쁘다 2, 보통이다 3, 좋다 4, 매우 좋다 5
	정신적 건강	매우 나쁘다 1, 나쁘다 2, 보통이다 3, 좋다 4, 매우 좋다 5
	시각기능	매우 나쁘다 1, 나쁘다 2, 보통이다 3, 좋다 4, 매우 좋다 5
	청각기능	매우 나쁘다 1, 나쁘다 2, 보통이다 3, 좋다 4, 매우 좋다 5
	질환의 수	지난 6개월 이상 앓고 있는 질환의 총 수
	ADL	일상생활동작 4점 척도
	IADL	수단적 일상생활동작 4점 척도
	일반정신건강척도	일반정신건강척도(KGHQ) 4점 척도
	자아 효능감	자아 효능감(SES) 5점 척도
	사회적지지도	사회적지지도 5점 척도
	경제적 스트레스	경제적 스트레스 4점 척도
	여가활동참여도	여가활동참여도(LAPI) 4점 척도
노동 및 경제적 요인	퇴직 전 고용형태	상용 1, 임시일용 2, 자영업 3, 고용주 4 (1을 기준으로 더미코딩)
	퇴직사유	정년퇴직 1, 명예퇴직/조기퇴직 2, 정리해고 3, 사업장폐업 4, 건강문제 5, 개인적 사정 6, 가사활동 7 (1을 기준으로 더미코딩)
	노동종사 총 기간	퇴직 전 노동시장에 종사한 총 기간(년 단위)
	한달 용돈	월평균 용돈(만원단위)
	가구소득	월평균 가구소득(만원단위)
	금융소득	월평균 금융소득(만원단위)
	부동산소득	월평균 부동산소득(만원단위)
	가족지원금	월평균 가족/친척 등의 지원금(만원단위)
	국민기초 급여수준	월 급여수준(만원단위)
	국민연금 급여수준	월 급여수준(만원단위)
특수직역 급여수준	월 급여수준(만원단위)	
민간연금 급여수준	월 급여수준(만원단위)	

여가활동참여도(Leisure Activity Participation Index: LAPI)는 정적여가활동, 체육여가활동, 문화·예술여가활동, 가족관련 여가활동 및 사회참여 여가활동 등의 5가지의 영역으로 구성되었다(허준수, 2002). 응답자는 각각의 항목에 대해서 거의 항상 한다(5점)부터 전혀 안 한다(1점)까지로 5 Likert 범주로 측정하였고 점수가 높을수록 여가활동의 참여도가 높은 것을 의미한다. 본 조사의 여가활동참

여도에 대한 신뢰도는 .80으로 조사되었다.

노동관련 요인은 퇴직 전 고용형태, 퇴직사유, 노동 총 종사기간, 퇴직이전의 근로경험의 여부, 퇴직 전 소속 산업분야 및 직업분야 등을 조사하였다. 경제적 관련 요인은 한 달 용돈, 가구소득⁹⁾, 금융소득, 부동산소득, 가족지원금 등의 연속변수로 측정하였다. 공적 부조 및 연금관련 변수는 국민기초생활보장, 국민연금, 특수직역 및 민간 개인연금 등의 급여 여부 및 수준 등으로 조사하였다.

3) 분석방법

본 연구에서는 자료의 입력, 자료의 오류교정(Data Cleaning) 및 자료의 분석을 위하여 SPSS/PC for Windows를 이용하였다. 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 응답자들의 취업의사 여부에 따른 일반적인 특성은 빈도분석(Frequency), 백분율, 평균 등의 기술적 통계(Descriptive Statistics)를 통해서 산출했다. 둘째, 응답자들의 취업의사여부에 따른 건강 요인, 심리사회적 요인, 노동 및 경제적 관련 요인들의 차이를 χ^2 검증과 t-test로 분석하였다. 셋째, 응답자들의 취업의사 결정에 영향을 미치는 주요 요인들을 규명하기 위하여 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression)¹⁰⁾을 사용하였고, 분석 과정에서 인구사회학적 모델, 건강·심리 사회학적 모델, 노동·경제적 모델, 및 종합모델로 나누어 분석하였다.

4. 연구결과

1) 취업의사여부에 따른 노인의 일반적 특성

취업의사여부에 따른 조사대상자들의 일반적인 특성을 살펴보면 다음과 같다(〈표 2〉 참조). 성별분포의 경우 취업의사가 있는 노인은 여성(51%)과 남성(49%)이 거의 동일한 수준이었고, 취업의사가 없는 노인은 남성(57.4%)이 여성(42.6%) 보다 조금 많은 편이었다. 그러나 취업의사 여부에 따른 성별분포에서는 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 연령분포의 경우 취업 비희망 노인에서는 60-64세가 8%, 65-69세가 28.0%, 70-74세가 26.0%, 75-79세가 20.0%, 80세 이상이 18%로 나타났고, 취업 희망 노인들에서는 60-64세와 65-69세가 각각 29.8%로 같았고, 70-74세가 26.6%, 75-79세가 12.8%로 나타났다. 취업의사가 있는 노인들의 연령이 취업의사가 없는 노인들에 비해서 대체적으로 낮은 것으

9) 본 연구에서 근로소득보다는 가구소득을 측정한 이유는 조사대상자들의 가구의 경제적 수준을 측정하는 하나의 변수로 사용했고, 또한 본 연구의 조사대상자의 선정기준이 조사 시점에서 근로소득이 없는 취업활동을 하지 않은 노인들을 대상으로 하였기 때문이다.

10) 로지스틱 회귀분석은 독립변수는 양적인 변수를 가지고, 종속변수가 이변량(0, 1)을 가지는 비선형의 회귀분석을 말한다. 회귀분석의 추정방법은 잔차 제곱의 합을 최소화 하지만 로지스틱 회귀분석은 사건발생 가능성을 최대화(maximum likelihood)하는 방법을 사용한다(김순귀·정동빈·박영술, 2005). 본 연구에서의 종속변수는 취업의사여부를 나타내는 이분변수이다.

로 나타났고, 이는 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($\chi^2=28.183, p<.001$).

<표 2> 취업의사 여부에 따른 조사대상자들의 일반적 특성

		취업 비희망자 (n=100)	취업 희망자 (n=94)	전체 (n=194)	χ^2
성별	여성	51(51.0%)	40(42.6%)	91(46.9%)	1.388
	남성	49(49.0%)	54(57.4%)	103(53.1%)	
연령	60-64	8(8.0%)	28(29.8%)	36(18.6%)	28.183***
	65-69	28(28.0%)	28(29.8%)	56(28.9%)	
	70-74	26(26.0%)	25(26.6%)	51(26.3%)	
	75-79	20(20.0%)	12(12.8%)	32(16.5%)	
	80이상	18(18.0%)	1(1.1%)	19(9.8%)	
학력	무학	4(4.0%)	2(2.1%)	6(3.1%)	13.106*
	초등	18(18.0%)	13(13.8%)	31(16.0%)	
	중등	10(10.0%)	25(26.6%)	35(18.0%)	
	고등	32(32.0%)	25(26.6%)	57(29.4%)	
	전문대	29(29.0%)	28(29.8%)	57(29.4%)	
	대학	7(7.0%)	1(1.1%)	8(4.1%)	
혼인상태	기혼	68(68.0%)	71(75.5%)	139(71.6%)	4.550
	사별	30(30.0%)	18(19.1%)	48(24.7%)	
	이혼	1(1.0%)	2(2.1%)	3(1.5%)	
	별거	1(1.0%)	2(2.1%)	3(1.5%)	
	미혼	0(0.0%)	1(1.1%)	1(0.5%)	
동거형태	독신	16(16.0%)	10(10.6%)	26(13.4%)	4.899
	부부단독	45(45.0%)	41(43.6%)	86(44.3%)	
	자녀동거	34(34.0%)	42(44.7%)	76(39.2%)	
	기타	5(5.0%)	1(1.1%)	6(3.1%)	
가족구성원수	평균(SD)	2.80(1.69)	3.00(1.58)	2.89(1.64)	t=-.846
자녀수	평균(SD)	3.43(1.61)	2.73(1.33)	3.09(1.52)	t=3.272***

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

학력분포의 경우 취업의사가 없는 노인은 고등학교가 32.0%, 전문대가 29.0%, 초등학교가 18.0%, 중학교가 10.0%, 무학이 4% 순으로 나타났고, 취업의사가 있는 노인은 전문대가 29.8%, 고등학교와 중학교가 각각 26.6%로 같았고, 초등학교가 13.8%, 무학이 2.1% 순으로 나타났고, 취업의사여부에 따른 학력분포는 통계적으로 유의미한 차이가 있었고($\chi^2=13.106, p<.05$), 취업의사가 있는 노인들의 학력이 취업의사가 없는 노인들에 비해서 약간 낮은 것으로 나타났다. 취업의사여부에 따른 응답자들의 혼인상태, 동거형태, 가족구성원의 수에는 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 자녀의 수의 경우 취업 비희망 노인은 평균 3.43명(sd=1.61)으로 취업 희망 노인의 평균 2.73명(sd=1.33)보다 높은 것으로 나타났고, 이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(t=3.272, p<.001). 본 연구결과에 따르면 노

인을 부양할 수 있는 자녀의 수가 많을수록 퇴직 후 재취업에 대한 욕구가 적을 것이라고 추정할 수 있다.

2) 취업의사여부에 따른 노인의 건강상태 및 기능적 능력

취업의사여부에 따른 응답자들의 주관적 신체적 건강상태를 살펴보면 취업의사가 있는 노인의 건강상태가 취업의사가 없는 노인보다도 조금 양호한 것으로 조사되었고, 이는 통계적으로 유의미하게 나타났다($t=-2.53, p<.05$)(<표 3> 참조). 이 결과는 그동안의 선행연구의 결과들과 일치하였다(Soumerai et al., 1983; Sammartino, 1987). 주관적 정신건강상태도 취업희망노인이 취업 비희망 노인보다는 좋은 것으로 나타났다($t=-2.05, p<.05$). 그리고 시각기능의 경우 취업희망노인이 취업 비희망 노인보다 좋은 것으로 나타났다($t=-2.35, p<.05$). 청각기능의 경우 두 집단의 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 조사되었다. 현재 앓고 있는 질환의 수의 경우 취업 비 희망노인이 취업 희망노인보다도 많은 질환을 가지고 있는 것으로 나타났다($t=2.48, p<.05$). 노인들의 기능적인 능력을 나타내는 일상생활동작(ADL)과 수단적 일상생활동작(IADL)의 경우 두 집단의 차이는 나타나지 않았다.

<표 3> 취업의사여부에 따른 조사대상자들의 건강상태 및 기능적 능력

	취업 비 희망자 (n=100)	취업 희망자 (n=94)	전체 (n=194)	t
	평균(SD)	평균(SD)	평균(SD)	
신체적 건강상태	3.43(.89)	3.76(.90)	3.59(.90)	-2.529*
정신적 건강상태	3.79(.83)	4.03(.81)	3.91(.83)	-2.050*
시각기능	3.21(.98)	3.55(1.05)	3.38(1.02)	-2.353*
청각기능	3.63(1.01)	3.82(.97)	3.72(.99)	-1.326
질환의 수	1.16(1.09)	.79(.93)	.98(1.03)	2.478*
ADL	23.68(1.00)	23.67(1.29)	23.68(1.15)	.059
IADL	23.52(1.11)	23.56(1.34)	23.55(1.23)	-.368

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

3) 취업의사여부에 따른 노인의 심리사회적 특성

취업의사여부에 따른 응답자들의 심리사회적 특성을 살펴본 결과 일반정신건강(KGHQ)은 두 집단 사이에 통계적으로 유의미한 차이가 발견되지 않았다(<표 4> 참조). 자아 효능감(SES)의 경우에는 취업의사가 있는 노인이 취업의사가 없는 노인보다는 높은 것으로 나타났다($t=-2.12, p<.05$). 사회적

지지도의 경우 두 집단의 차이는 나타나지 않았다. 경제적 스트레스의 경우 취업 희망노인의 스트레스가 취업 비희망 노인보다는 높은 것으로 나타났다($t=-2.95, p<.01$). 여가활동참여도(LAPI)의 경우 취업의사가 있는 노인과 취업의사가 없는 노인과의 통계적으로 유의미한 차이는 발견되지 않았다.

〈표 4〉 취업의사여부에 따른 조사대상자들의 심리사회적 특성

	취업 비 희망자 (n=100)	취업 희망자 (n=94)	전체 (n=194)	t
	평균(SD)	평균(SD)	평균(SD)	
일반정신건강척도(KGHQ)	22.05(6.84)	21.01(7.02)	21.55(6.93)	1.044
자아효능감(SES)	79.48(11.70)	83.22(12.82)	81.29(12.37)	-2.126*
사회적지지도(Social Support)	89.98(14.31)	90.00(18.68)	89.99(16.53)	-.008
경제적 스트레스 척도	17.04(4.63)	19.09(5.01)	18.03(4.91)	-2.954**
여가활동참여도(LAPI)	18.66(4.13)	18.54(4.66)	18.60(4.38)	.186

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

4) 취업의사여부에 따른 노인의 노동 및 경제적 특성

응답자들의 취업의사여부에 따른 퇴직 이전의 근로경험여부를 조사해본 결과 취업의사가 없는 노인의 경우 근로경험이 있는 응답자들(64%)이 근로경험이 없는 응답자들(36%)보다 많은 편이었고, 취업의사가 있는 노인의 경우 역시 근로경험이 있는 응답자들(81.9%)이 근로경험이 없는 응답자들(18.1%)보다 많았다. 취업의사여부에 따른 근로경험 여부는 통계적으로 유의미하였고($\chi^2 = 7.832, p<.01$)(〈표 5〉 참조), 이는 취업 희망노인의 경우 취업 비희망 노인보다도 퇴직 이전에 근로경험이 더 많은 것으로 나타났다. 취업의사여부에 따른 퇴직 전 고용형태는 통계적으로 유의미하였고($\chi^2 = 12.820, p<.05$), 이를 살펴보면 취업희망 노인들의 경우 임시일용직, 자영업의 비율이 취업 비희망 노인들보다도 조금 씩 많은 편으로 나타났다. 취업의사여부에 따른 퇴직 전 종사 산업분야, 직업분야 및 노동 총 종사기간 등에서는 통계적으로 유의미한 결과를 발견하지 못했다.

응답자들의 취업의사여부에 따른 소득관련 특성 중 한달 용돈의 경우 취업 비희망 노인의 경우 평균 377,600원(sd=404722)으로 취업희망 노인의 평균 264,436원(sd=271385)보다도 높았고, 이는 통계적으로 유의미하였다($t=2.273, p<.05$)(〈표 6〉 참조). 가구소득의 경우 취업 비희망 노인의 경우 평균 1,018,787원(sd=1297350)으로 취업희망 노인의 평균 657,553원(sd=1089188)보다도 높았고, 이는 통계적으로 유의미하였다($t=2.089, p<.05$). 부동산소득의 경우 취업 비희망 노인의 경우 평균 388,500원(sd=958003)으로 취업희망 노인의 평균 70,638원(sd=354579)보다도 높았고, 이는 통계적으로 유의미하였다($t=3.027, p<.01$). 부채액의 경우 취업 비희망 노인은 부채가 거의 없는 반면에 취업희망 노인의 평균 2,127,659원(sd=12170150)으로 나타났고, 이는 통계적으로 유의미하였다($t=.001, p<.1$). 취업의사여부에 따른 금융소득과 가족의 지원금의 경우에는 통계적으로 유의미한 차이를 발견하지 못했다.

〈표 5〉 취업의사여부에 따른 조사대상자들의 퇴직이전 노동관련 특성

		취업 비 희망자	취업 희망자	전체	χ^2
근로경험	무	36(36.0%)	17(18.1%)	53(27.3%)	7.832**
	유	64(64.0%)	77(81.9%)	141(72.7%)	
산업분야	농림어업	6(9.4%)	1(1.3%)	7(5.0%)	11.990
	광업	1(1.6%)	2(2.6%)	3(2.1%)	
	제조업	4(6.3%)	8(10.5%)	12(8.6%)	
	전기 가스업	1(1.6%)	3(3.9%)	4(2.9%)	
	건설업	2(3.1%)	5(6.6%)	7(5.0%)	
	도소매업	5(7.8%)	8(10.5%)	13(9.3%)	
	음식숙박업	1(1.6%)	2(2.6%)	3(2.1%)	
	운수창고통신업	1(1.6%)	3(3.9%)	4(2.9%)	
	금융보험업	5(7.8%)	2(2.6%)	7(5.0%)	
	부동산임대업	0(0.0%)	2(2.6%)	2(1.4%)	
	공공개인사회서비스업	18(28.1%)	18(23.7%)	36(25.7%)	
기타	20(31.3%)	22(28.9%)	42(30.0%)		
직업분야	기술기능 관련직	5(7.8%)	16(20.8%)	21(14.9%)	6.709
	경영금융무역사무관련직	15(23.4%)	15(19.5%)	30(21.3%)	
	교육법률직	10(15.6%)	7(9.1%)	17(12.1%)	
	의료사회복지종교 관련직	3(4.7%)	2(2.6%)	5(3.5%)	
	문화예술스포츠관련직	1(1.6%)	1(1.3%)	2(1.4%)	
	서비스 관련직	5(7.8%)	7(9.1%)	12(8.5%)	
	영업판매 관련직	9(14.1%)	9(11.7%)	18(12.8%)	
	농림어업직	1(1.6%)	2(2.6%)	3(2.1%)	
	단순노무직	5(7.8%)	8(10.4%)	13(9.2%)	
	기타	10(15.6%)	10(13.0%)	20(14.2%)	
고용형태	상용	42(64.6%)	47(61.0%)	89(62.7%)	12.820*
	임시일용	1(1.5%)	8(10.4%)	9(6.3%)	
	자영업	9(13.8%)	17(22.1%)	26(18.3%)	
	고용주	5(7.7%)	4(5.2%)	9(6.3%)	
	기타	8(5.6%)	1(1.3%)	9(6.3%)	
퇴직사유	정년퇴직	26(40.0%)	25(32.5%)	51(35.9%)	3.791
	명예퇴직/조기퇴직	5(7.7%)	7(9.1%)	12(8.5%)	
	정리해고	2(3.1%)	2(2.6%)	4(2.8%)	
	사업장휴폐업	6(9.2%)	4(5.2%)	10(7.0%)	
	건강문제	5(7.7%)	9(11.7%)	14(9.9%)	
	개인적 사정	13(20.0%)	16(20.8%)	29(20.4%)	
	가사활동병간호	4(6.2%)	4(5.2%)	8(5.6%)	
	기타	4(6.2%)	10(13.0%)	14(9.9%)	
노동종사 총기간 평균(SD)	25.03(12.83)	24.07(12.48)	24.51(12.60)	t=.444	

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

<표 6> 취업의사 여부에 따른 조사대상자들의 소득관련 특성

(단위: 원)

	취업 비 희망자 (n=100)	취업 희망자 (n=94)	전체 (n=194)	t
	평균(SD)	평균(SD)	평균(SD)	
한달 용돈	377,600(404,722)	264,436(271,385)	322,768(350,323)	2.273*
가구소득	1,018,787(1,297,350)	657,553(1,089,188)	842,849(1,210,987)	2.089*
금융소득	405,252(2,566,619)	242,872(206,3158)	326,165(2,330,410)	.483
부동산소득	388,500(958,003)	70,638(354,579)	234,484(746,138)	3.027**
가족 지원금	112,121(360,349)	76,595(205,920)	94,818(295,185)	.835
부채액	0(0)	2,127,659(12,170,150)	1,036,269(8,536,913)	.001+

+p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

국민연금의 경우 취업의사가 있는 노인들이 취업의사가 없는 노인들에 비하여 국민연금의 급여 혜택을 더 많이 받고 있는 것으로 나타났고, 그리고 이는 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($\chi^2 = 3.975, p<.05$)(<표 7> 참조). 특수직역연금의 경우 취업의사가 없는 노인들 중에서 급여혜택을 받고 있는 경우는 17%, 받지 않는 경우는 83%로 나타났고, 취업의사가 있는 노인들 중에서 급여혜택을 받고 있는 경우는 8.5%, 받지 않고 있는 경우는 91.5%로 나타났다. 이는 취업 의사가 없는 노인들이 취업의사가 있는 노인들에 비해서 특수직역연금의 혜택을 더 많이 받고 있는 것을 의미하며, 그리고 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($\chi^2 = 3.111, p<.1$). 우리나라의 노인들 중에서 특수직역연금의 급여를 받고 있는 경우는 적은 편이지만 급여를 받을 경우 일정 이상의 노후보장의 소득원을 확보하기 때문에 취업에 대한 욕구가 비수혜 노인들에 비해서 낮을 것으로 생각된다. 국민기초생활보장과 민간연금의 경우 취업의사여부에 따른 수급여부는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 7> 취업의사여부에 따른 조사대상자들의 공적 부조 및 연금관련 수급여부

		취업 비희망자 (n=100)	취업 희망자 (n=94)	전체 (n=194)	χ^2
국민기초생활보장	무	95(95%)	89(94.7%)	184(94.8%)	.010
	유	5(5%)	5(5.3%)	10(5.2%)	
국민연금	무	90(90.0%)	75(79.8%)	165(85.1%)	3.975*
	유	10(10.0%)	19(20.2%)	29(14.9%)	
특수직역 연금 ¹¹⁾	무	83(83.0%)	86(91.5%)	169(87.1%)	3.111+
	유	17(17.0%)	8(8.5%)	25(12.9%)	
민간연금보험 ¹²⁾	무	97(97.0%)	91(96.8%)	188(96.9%)	.939
	유	3(3.0%)	3(3.2%)	6(3.1%)	

+p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

11) 공무원연금, 교직원연금, 군인연금 등을 포함함.

12) 민간보험회사의 연금보험관련 상품.

5) 취업의사 결정요인 분석결과

(1) 인구사회학적 요인

인구사회학적인 요인들에 따른 취업의사 결정요인들을 조사해 본 결과 남성일수록($B=1.298$, $p<.001$) 여성에 비해서 퇴직이후에 취업에 대한 의향이 높은 것으로 나타났다(<표 8> 참조). 연령의 경우 연령이 낮을수록($B=-.187$, $p<.001$) 연령이 높은 경우보다도 취업의사가 높은 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 선행연구와의 결과와 일치하는 것이었다(한국보건사회연구원, 2005). 학력의 경우 학력의 정도가 낮을수록($B=-.359$, $p<.05$) 학력이 높은 경우보다도 취업에 대한 의향이 높았다. 이러한 본 연구결과는 선행연구의 결과들과 일치하였다(장지연, 2001; 이현기 외, 2001). 자녀수의 경우 응답자들의 자녀의 수가 적을수록($B=-.314$, $p<.01$) 자녀수가 많은 경우보다도 퇴직이후에 취업에 대한 의사가 높은 것으로 나타났다. 응답자들의 혼인상태, 동거형태 및 가족구성원의 수는 취업의사 결정요인에 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다. 전반적으로 노인들의 취업의사는 여성보다는 남성이, 연령이 낮을수록, 학력이 낮을수록, 자녀의 수가 적을수록 취업의사가 높은 것으로 나타났다. 모델 I의 적합성은 통계적으로 유의미하게 나타났고($\chi^2=56.518$, $p<.001$), 본 모델에 투입된 인구사회학적 요인들은 취업의사 결정요인의 33.7%를 설명하고 있다.

(2) 건강 및 심리사회적 요인

건강관련 요인들에 따른 취업의사 결정 요인들을 조사해 본 결과 건강상태가 양호할 수록일수록($B=.305$, $p<.1$) 그렇지 않은 경우에 비해서 퇴직이후에 취업에 대한 의사가 높은 것으로 나타났다(<표 8> 참조). 이는 기존의 선행연구의 결과들과 일치하였다(Soumerai et al., 1983) 시각기능의 경우 시각기능이 좋을수록($B=.337$, $p<.05$) 그렇지 않은 경우보다도 취업에 대한 의향이 높은 것으로 조사되었다. 노년기의 시각기능의 저하는 취업활동에 많은 제한이 따르므로, 시각기능이 좋지 않은 노인들의 경우 다른 건강상태가 양호하더라도 취업을 스스로 원하지 않는 경향이 높을 것으로 추정된다. 응답자들의 청각기능, 질환의 수, ADL, IADL 등은 취업의사 결정에 통계적으로 영향을 미치지 않는 것으로 조사되었다.

심리사회적 관련요인들에 따른 취업의사 결정요인들을 분석해 본 결과 자아 효능감의 정도가 높을수록($B=.029$, $p<.05$) 낮은 경우보다도 취업에 대한 욕구가 높았다. 본 연구 결과는 자아효능감이 취업관련 욕구들과 관련이 있다는 선행 연구의 결과와 일치하고 있다(Betz and Hackett, 1986). 자아 효능감의 정도는 자기 자신의 능력에 대한 전반적인 신뢰 수준을 의미하는 것으로 자아 효능감의 수준의 높을 경우 낮은 경우에 비해서 노년기의 직업 활동에도 자신감을 갖는 경향이 높을 것으로 추정할 수 있다. 경제적 스트레스의 경우 스트레스의 정도가 높을수록($B=.136$, $p<.001$) 취업에 대한 의사가 높은 것으로 나타났다. 경제적 스트레스척도는 일상생활 영역에서의 경제적 압력에 대한 응답자들의 스트레스를 측정하는 것이므로, 당연히 스트레스의 정도가 높을수록 노년기의 취업의향이 높다. 그

리고 심리사회적 요인들 중에서 일반정신건강척도(KGHQ), 사회적 지지도 및 여가활동참여도 등은 취업의사여부에 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다. 모델 II의 적합성은 통계적으로 유의미하게 나타났고($\chi^2=28.634$, $p<.01$), 본 모델의 건강 및 심리사회적 요인들은 취업희망 결정요인의 18.3%를 설명하고 있다.

(3) 노동 및 경제적 요인

노동 및 경제적 관련 요인들에 따른 취업의사 결정요인들을 분석해 본 결과 퇴직이전의 고용형태, 퇴직사유, 노동 총 종사기간 등은 취업의사결정에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 조사되었다(〈표 8〉 참조). 그러나 한달 용돈이 낮을수록($B=-.001$, $p<.1$) 그렇지 않은 경우보다도 노년기의 취업의사 욕구가 높은 것으로 조사되었다. 또한 부동산의 소득이 적을수록($B=-.008$, $p<.01$) 많은 경우보다도 취업에 대한 의사가 높았다. 그리고 응답자들의 가구소득, 금융소득¹³⁾, 가족의 지원금의 정도는 노인들의 취업의사 결정에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 조사되었다.

국민기초생활보장의 급여수준은 노인들의 취업의사결정에 영향을 미치지 않았지만, 응답자들의 연금 급여수준¹⁴⁾이 낮을수록($B=-.006$, $p<.1$) 높은 것에 비해서 취업의사가 높은 것으로 조사되었다. 이는 국민연금의 경우 2008년 이후에나 완전노령연금의 수혜자가 발생하며 현재 수급자들의 급여 수준도 낮아서 노년기의 주요 소득원의 역할을 하고 있지 못하지만, 수급노인들이 비수급 노인들보다도 취업의사가 낮을 것으로 추정할 수 있다. 그리고 특수직역 연금 수급노인들의 경우는 적은 편이지만 국민연금에 비하여 급여수준이 상대적으로 높아서 비수급 노인들에 비하여 취업의사가 낮을 것으로 사료된다. 모델 III의 적합성은 통계적으로 유의미하게 나타났고($\chi^2=27.372$, $p<.01$), 본 모델의 노동 및 경제적 요인들은 취업의사 결정요인의 24.0%를 설명하고 있다.

(4) 종합모형

노인들의 취업의사 결정요인을 분석하기 위하여 인구사회학적, 건강·심리사회학적, 노동·경제적 관련요인 등을 모두 포함하여 취업의사 결정에 대한 종합모형을 로지스틱 회귀분석으로 실시한 결과, 인구사회학적인 요인들 중에서는 성별($B=1.386$, $p<.1$), 연령($B=-.295$, $p<.001$), 교육($B=-.599$, $p<.01$), 자녀의 수($B=-.442$, $p<.05$) 등이 노인들의 취업의사 결정요인들로 나타났다(〈표 8〉 참조). 그러나 응답자들의 혼인상태, 동거형태 및 가족 구성원의 수 등은 노인들의 취업의사에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

13) 저금리 시대에 금융자산에 대한 이자율이 매우 낮기 때문에 금융소득만으로 생활비를 충당하기 위해서는 매우 많은 금융자산이 필요하므로, 이러한 금융자산을 가진 계층은 노인들 중에서 일부 상위계층에 한정되어있다. 우리나라도 외국의 경우(미국의 Individual Retirement Account)처럼 노인들의 금융소득에 한하여 시중금리보다 높게 해 줄 수 있는 금융제도를 모색해 보아야 한다.

14) 연금급여수준은 국민연금, 특수직역 연금 및 개인연금의 월평균 급여를 합산하였음.

<표 8> 취업의사 결정요인에 대한 로지스틱 회귀분석

	모델 I (인구사회학적)	모델 II (건강·심리사회적)	모델 III (노동·경제적)	모델 IV (종합모형)
	B	B	B	B
성별(남)	1.298***			1.386+
연령	-.187***			-.295***
교육	-.359*			-.599+
혼인상태(기혼)	-.539			.898
동거형태				
독신(기준범주)	-			-
부부단독	.476			.611
자녀동거	.612			2.841
기타	-2.055			2.204
가족 구성원 수	.032			.103
자녀수	-.314**			-.442*
주관적 신체 건강상태		.305+		1.260**
주관적 정신 건강상태		.065		.536
시각기능		.337*		-.455
청각기능		-.180		.021
질환의 수		-.123		-.034
ADL		-.033		1.331+
IADL		.123		-1.034
일반정신건강척도 (KGHQ)		-.008		.041
자아 효능감(SEs)		.029*		.046*
사회적 지지도		-.004		-.015
경제적 스트레스		.136***		.081*
여가활동 참여도(LAPI)		-.037		-.071
퇴직전 고용형태(상용)			-.111	1.064
퇴직사유(정년퇴직)			-.280	-1.163
노동종사 총기간			.014	.069**
한달용돈			-.011+	-.010
가구소득			-.001	-.004
금융소득			-.015	-.004
부동산소득			-.008**	-.010**
가족 지원금			-.010	-.023**
국민기초 급여수준			-1.199	-.914
연금 급여수준			-.006+	-.015**
상수	14.622***	-7.423*	1.087*	5.488**
n	194	194	138	138
Goodness of Fit	56.518***	28.634**	27.372**	84.735***
Hosmer & Lemeshow -2 Log likelihood	$\chi^2=9.297, p=.318$ 212.238	$\chi^2=8.981, p=.344$ 240.122	$\chi^2=8.549, p=.382$ 162.892	$\chi^2=5.429, p=.711$ 105.529
Nagelkerke R ²	.337	.183	.240	.613

+p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

건강관련 요인들의 경우 응답자들의 신체적 건강상태(B=1.260, p<.01)와 ADL(B=1.331, p<.1)만이 취업의사결정에 영향력이 있는 것으로 조사되었다. 이는 노년기의 취업의사결정에 신체적 건강상태와

일상생활동작수행을 위한 기능적 능력이 중요하다는 것을 입증해 주고 있다. 그러나 응답자들의 정신 건강상태, 시각기능, 청각기능, 질환의 수 IADL 등은 노인들의 취업의사에 영향을 미치지 않았다.

심리사회적 요인들의 경우 응답자들의 자아효능감($B=.046, p<.05$)과 경제적 스트레스의 수준($B=.081, p<.01$) 등이 노인들의 취업의사 결정에 영향을 미치는 요인들로 조사되었다. 이 결과는 노년기에서의 자아효능감이 높은 노인일수록 그렇지 않은 노인들보다도 취업욕구가 높을 것이고, 그리고 경제적 빈곤으로 일상생활에서 스트레스를 많이 받는 노인들의 경우 그렇지 않은 노인들보다도 취업욕구가 높을 것이라고 추정할 수 있다. 그러나 응답자들의 일반정신건강정도, 사회적지도 및 여가 활동 참여도 등은 노인들의 취업의사에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

노동관련 요인들의 경우 응답자들의 퇴직 전 노동 총 종사기간($B=.069, p<.05$)은 취업의사에 영향을 미쳤지만, 그러나 퇴직 이전의 고용형태와 퇴직사유는 취업의사에 영향을 미치지 않았다. 경제적인 요인들 중에서 응답자들의 가구소득과 금융소득은 노인들의 취업의사 결정에 영향을 미치지 않았지만, 그러나 응답자들의 부동산 소득($B=-.010, p<.05$)과 가족지원금의 정도($B=-.023, p<.05$)는 취업의사에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 그리고 국민기초생활보장의 급여수준은 취업의사결정에 영향을 미치지 않았지만, 연금 급여수준($B=-.015, p<.05$)은 노인들의 취업의사에 영향을 미치는 요인으로 규명되었다.

본 연구의 종합모형(모델 IV)의 분석결과를 종합해 보면 남성일 경우, 연령이 낮을수록, 교육수준이 낮을수록, 자녀수가 적을수록, 신체적 건강상태가 양호할수록, ADL의 제한이 없을 경우, 자아효능감이 높을수록, 경제적 스트레스가 높을수록, 노동 총 종사기간이 길수록, 부동산 소득이 적을 경우, 가족 지원금이 적을수록, 그리고 연금수준이 적을수록 노인들은 퇴직이후에도 취업을 할 의사가 있는 것으로 분석되었다. 모델 IV의 적합성은 통계적으로 유의미하게 나타났고($\chi^2=84.735, p<.001$), 본 종합모델의 독립변수들은 취업의사 결정요인의 61.3%를 설명하고 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 도시지역 거주 미취업 노인들의 취업의사결정 요인들을 규명하기위하여 노인들의 취업의사여부를 인구사회학적 요인, 건강 및 심리사회적 요인 및 노동 및 경제적 요인 등의 측면에서 조사하고 분석하였다. 본 연구의 주요 결과들과 이에 관련된 제언들은 다음과 같다. 첫째, 응답자의 연령이 높아질수록 취업의사는 낮은 것으로 조사되었다. 이 결과는 노인들 중에서도 75세 이상의 노인들보다는 75세 이하의 노인들의 취업의사가 높았고, 60세 이상 70세 미만의 노인들의 취업의사가 높은 것으로 나타났다. 노인들의 직업능력(Work Capacity)은 개인적인 차이가 매우 크지만 일정부분은 연령 대에 따른 직업능력의 차이도 존재하는 것이 사실이다. 앞으로 정부에서는 연령의 일괄적인 적용을 피하고 보다 노인들의 연령계층을 세밀하게 고려한 인력개발 및 취업활성화 대책을 마련해 나가야 한다. 본 연구에서는 성별에 따른 취업의사결정의 차이가 있는 것으로 조사되었는데, 이러한 사실이 노동시장의 여성차별의 연장선상에서 노년기에도 여성노인들에게 적용되고 있는지 혹은 취업의사

는 있지만 가사 및 부양의무로 인하여 구직자체를 포기한 경우인지를 성인지적(Gender Sensitive) 관점에서 여성노인의 취업 문제를 재조명해 볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구결과에 의하면 학력과 취업의사는 매우 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다. 일반적으로 학력이 낮을 경우 저임금 및 비정규직 직종에 종사할 경우가 높아서 이로 인하여 퇴직 전에 적정한 노후소득을 확보하기가 어려운 실정이다. 고학력의 경우에는 전문직이나 정규직에 종사할 경우가 높고 연금수혜나 적정한 노후소득이 확보하기가 수월하여 퇴직이후에 재취업할 의사가 적은 편이다. 앞으로 해결해야 할 과제는 저학력의 노인들의 경우 노동시장에서 경쟁력이 상대적으로 약하고, 재취업 직종이 저임금 단순노무직에 국한되는 경향이 높으므로, 인적자원개발(Human Resource Development) 측면에서 저학력의 노인들의 직업능력을 향상시켜서 노동시장의 수요에 부합하고 생산성이 높은 근로자로 육성시키는 방안을 모색해야 한다.

셋째, 응답자의 자녀의 수가 적을수록 노인들의 취업의사가 높은 것으로 나타났다. 이 결과는 공적 노후 소득보장체계가 취약한 우리나라의 현실에서 노인을 경제적으로 부양할 자녀의 수가 적을수록 재취업을 통하여 생계를 이끌어가야만 하는 노인들의 삶을 반증해 주는 것이라고 생각한다. 2008년 이후에는 국민연금의 완전노령연금이 실시로 일부 수급 노인들의 노후소득보장이 어느 정도 안정되어 나가겠지만, 그래도 저소득 노인계층에 대한 경로연금¹⁵⁾의 급여가 현실화 되고, 그리고 최근에 논의되고 있고 기업 퇴직연금이 제도화되어서 정착되기까지는 노인들의 노후소득보장체계가 불안정하며 앞으로도 퇴직이후의 노인들의 취업욕구는 결코 경감되지 않을 것 이라고 생각한다. 또한 정부에서는 공적노후소득보장체계를 정비해 나가는 동안에 가족들의 노인부양을 증대시킬 수 있도록 현재 형식적인 차원에서 실시하고 있는 노인부양 및 가족지원 정책들을 보다 적극적으로 펼쳐나가야 한다.

넷째, 노인들의 취업의사와 노인들의 건강상태 및 기능적 능력은 매우 밀접한 것으로 나타났다. 신체적인 건강상태가 양호하고 ADL에 제한을 받지 않는 노인들이 그렇지 않은 노인들보다도 취업의사가 높은 것은 나타났다. 다른 연령층에서도 마찬가지로 노년층에서도 노동과 건강상태와 기능적 능력은 다른 요인들보다도 취업의사결정에 영향을 미치는 주요 요인이라도 생각한다. 노인고용활성화를 위해서 중요한 사항은 취업을 원하는 노인들의 개별적인 노동 및 직업관련 능력을 보다 정확하게 파악하는 시스템의 구축이 필요하다. 이를 위해서 우리나라에서도 고령근로자 및 노인들의 취업을 보다 체계적으로 평가하기 위하여 “한국형 고령근로자 근로능력측정도구(Work Ability Assessment Index)”를 개발하여 현장에 적용하는 방안을 시급히 마련해야 한다. 기존의 고령근로자들의 근로능력 척도들로는 핀란드에서 개발한 도구로 연령, 인생주기에서의 현재 근로능력, 질환의 수, 질환으로 인한 근로 장애, 2년 후의 근로능력, 정서적 자원 등을 측정하고 있고(Kaija, Juhani, Antti, Lea, and Arto, 1994), 일본의 경우 직업능력, 직업에 대한 의지, 인지적 기능, 건강 및 업무능력 등으로 평가하고 있다(Noro, 2003).

다섯째, 노인들의 취업의사여부와 심리적 특성의 관계를 조사해본 결과 일반정신건강, 사회적지지,

15) 1998년부터 지급되기 시작한 경로연금의 급여수준은 2005년 현재 국민기초생활보장 수급자 노인의 경우에는 월 45,000원-50,000원, 저소득 노인의 경우 월 30,630-35,000원씩 받고 있다(보건복지부, 2005).

여가활동참여에서는 취업의사가 있는 노인들과 취업의사가 없는 노인들 사이에 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 자아효능감의 경우에는 취업의사가 있는 노인들이 취업의사가 없는 노인들과 비교하여 높은 것으로 나타났는데, 이는 노인들을 대상으로 한 연구는 아니지만 선행연구들에서 밝혀진 자아 효능감이 직업흥미, 진로선택, 직업에 대한 능력 및 직업선택도 등에 유의미한 관련이 있다는 것을 입증해 주는 것이라고 생각한다(Hackett and Betz, 1981; Betz et al., 1986; Krass and Hughey, 1999). 향후 연구에서 노인들의 취업의사결정과 자아효능감에 대한 보다 면밀한 조사가 이루어져야 한다고 생각한다.

여섯째, 본 연구에서 취업의사여부와 경제적 스트레스와의 관계를 보다 체계적으로 조사하기 위하여 경제적 상황에 대한 주관적인 판단을 근거하기보다는 노인들의 구체적인 경제생활에서 발생하는 스트레스를 측정하였다. 그 결과 대부분의 우리나라의 노인들의 퇴직 후 재취업의 욕구가 경제적인 필요성과 깊은 관련이 있다는 사실을 본 연구에서도 재차 입증해 주고 있다. 본 연구에서는 취업의사를 가지고 있는 노인들의 경제적 스트레스의 정도가 그렇지 않은 노인들에 비하여 높게 나타났다. 취업의사여부와 노동 및 경제적 특성을 비교한 결과에서도 취업의사가 있는 노인들이 그렇지 않은 경우보다 용돈, 가구소득, 부동산 소득이 적고 부채액이 높은 것으로 나타났다. 한마디로 경제적 취약계층 노인들이 퇴직 후에도 취업의사가 높은 것을 의미한다. 노인고용 및 취업분야에서 노인들에게 단순히 일자리 제공에 그치지 않고 취업을 통하여 최저 생계비 및 적절한 노후소득을 확보할 수 있는 방안을 보다 적극적으로 모색해 보아야 한다.

일곱째, 본 연구결과 취업의사결정과 연금제도의 수혜여부와 급여수준이 매우 밀접한 관련이 있다는 것이 발견되었다. 특히 취업의사가 있는 노인들은 그렇지 않은 경우에 비하여 특수직역연금의 수혜정도가 적은 것으로 조사되었다. 우리나라에서 특수직역연금을 받는 노인들은 일부분에 지나지 않지만 이러한 연금들을 통하여 일정한 노후소득이 확보된 경우 취업의사는 낮아지는 것으로 해석할 수도 있다. 본 연구결과 응답자의 연금 급여수준이 낮은 경우 그렇지 않은 경우보다 취업에 대한 욕구가 높은 것으로 조사되었다. 그러나 본 연구 결과는 응답자들의 주관적인 응답에 의한 결과이므로 향후 연구에서는 국민연금, 특수직역 연금 및 민간개인연금 등에 대한 전국 규모의 대표성을 확보한 표본을 대상으로 보다 객관화된 자료를 통하여 노인취업의사결정의 관련성을 심층적으로 분석해 볼 필요성이 있다. 또한 2005년 12월부터 노사합의에 의하여 자율적으로 시행되고 있는 퇴직연금(Retirement Pension)제도¹⁶⁾가 정착된다면 퇴직 후 노인들의 취업의사결정에도 많은 영향을 미칠 것이라고 생각한다.

여덟째, 본 연구의 로지스틱 회귀분석 결과를 종합해 보면 도시거주 노인들의 취업의사여부는 노인들의 성별, 연령, 교육수준, 자녀수, 신체적 건강상태, ADL수준, 자아 효능감, 경제적 스트레스, 퇴직 전 노동 총 종사기간, 부동산 소득, 가족지원금 및 연금 급여수준 등 다양한 요인들에 의하여 결정된

16) 퇴직연금제도는 노후생활 보장이라는 원래의 역할을 제대로 하지 못하고 있는 현행 퇴직금 제도를 연금형태로 바꿔 노후 소득을 확보할 수 있도록 할 목적으로 도입되는 제도이다. 기존의 퇴직금을 적립하여 55세 이후에 연금형태로 분할하여 월 일정액을 받게 되는 제도이다. 현행의 퇴직금제도가 적용되지 않는 5인 미만 사업장은 2008년에서 2010년 사이에 대통령이 정하는 시기부터 적용될 예정이다.

다는 것이 조사되었다. 그동안 정부에서 노인취업정책에 있어서 단순한 연령이나 경제적 상태만을 중심으로 정책 및 제도 등을 입안하여 집행하는 경우가 많았지만, 앞으로의 노인고용정책에서는 다양한 노인들의 인구 사회적 특성, 심리사회적 특성, 노동 및 경제적 특성 등을 체계적으로 반영해 나갈 수 있는 제도 및 시스템을 구축하는 것이 매우 필요하다. 앞으로 정부에서는 노인들을 위한 고용창출을 양적확대만을 추구하지 말고, 노인고용의 질적 향상을 위하여 국가인적자원개발 측면에서의 노인들을 위한 일자리 제공 및 창출, 직업능력개발 및 교육훈련, 구인 및 구직상담 등을 포함하여 보다 포괄적이며 다원적인 차원에서 노인취업의 문제에 접근해 나가야 된다고 생각한다. 이를 위해서 장기적으로는 생애주기별, 성별, 장애별, 계층별 노동 및 취업관련 업무를 총괄할 수 있는 가칭 “국가인적자원개발공단”을 구성하여 운영하는 방안도 고려해 보아야 한다.

모든 노인들이 퇴직 후에 재취업을 원하는 것은 아니라고 생각한다. 노인취업에서 중요한 사실은 근로능력과 근로의지가 있는 노인들이 퇴직 후에 취업의사가 있을 경우 취업과정과 취업지속을 위하여 많은 구조적인 문제점들에 직면하게 되는 데 이러한 방해요소와 환경을 점진적으로 개선해 줄 수 있는 구체적인 방안들을 모색해야 된다는 것이다. 이를 위하여 근로능력이 있는 노인을 위하여 취업 경력 및 직업능력 등의 여부에 따라서 지원할 수 있는 실질적인 프로그램을 실시하며, 노인고용정책의 활성화, 정년제도연장, 고령자 우선고용직종의 개발과 제도화¹⁷⁾, 고령근로자 의무고용의 확대, 그리고 기업 퇴직준비프로그램의 활성화 등 다양한 방안을 강구해야 한다. 특히 고령근로자의 고용확대를 위하여 권고사항으로 되어있는 고령근로자 고용률을 장애인고용촉진법과 같이 강제 적용하는 방안을 고려해야 한다.

정부와 기업은 고령근로자들의 취업욕구를 최대한 반영하여 관련 노동정책, 고용정책, 사회적인 분위기, 물리적인 노동환경 및 기업 환경 등을 재정립하고 개선하여 노동현장에서 고령근로자들이 차별 받지 않고 경쟁력이 있는 근로자로서 역할을 감당할 수 있도록 해야 한다. 또한 노인고용분야에 있어서의 사회복지사의 주요 역할은 노인들의 고용, 직업 및 노동 등에 관련된 다양한 욕구, 특성 및 이슈 등에 대한 사회적인 인식을 향상시키고 현재의 노인고용의 불합리한 환경을 개선하는 것이다 (Mor-Barak et al., 1993). 산업복지측면에서 사회복지사는 전통적인 사회복지 개입방법을 활용하여 노인들을 위한 개별적, 집단적 및 기업 조직적 차원 등에 관련된 복지 및 고용 서비스 및 프로그램 등을 개발하고, 고령근로자들에 대한 부정적인 편견을 개선하고, 고령사회에 부합하는 고용정책 및 서비스의 개발 및 대안 마련을 위하여 보다 적극적으로 활동하여야 한다. 또한 사회복지사는 지역사회내의 공공기관, 기업 및 단체 등을 대상으로 고령사회에 있어서의 노인고용의 중요성에 대하여 다양한 방법을 통하여 알리고, 그리고 노인고용활성화를 위한 지역사회 네트워크 구축방안을 모색해야 한다. 그리고 공급자중심이 아니라 보다 노인들의 실질적인 욕구, 동기 및 능력 등이 반영된 클라이언트 중심(Client centered)의 노인고용관련 서비스와 프로그램을 개발하고 운영하여 진정한 노인들의 탈빈곤과 생산적인 사회참여활동의 활성화를 추구해야 된다고 생각한다.

17) 정부에서는 2003년에 기존의 고령자 적합 직종을 개선하여 공공부문 70개 직종, 민간부문 90개 직종을 고령자 우선고용 직종으로 선정하여 고시하였으나, 그러나 고령자 우선고용직종의 활성화를 위한 정부 및 기업의 보다 강력한 대책의 수립이 필요하다.

로우와 칸(Rowe and Kahn, 1997)은 노년기의 삶에 있어서 생산적인 활동(Productive Activity)의 지속은 성공적인 노년을 유지시키는 주요 요인들 중의 하나라고 주장했다. 노인들의 재취업 및 인력 개발을 통하여 노인들 스스로 노후생활을 건강하게 행복한 삶을 유지함으로써 노동을 통한 생산적 복지의 실현, 연금제도의 안정성 확보 및 복지급여의 재정적인 부담을 경감시킬 수 있다. 또한 고령사회를 대비하여 노인고용을 활성화시켜서 노인들을 단지 수동적인 수혜자나 보호의 대상자라는 인식을 탈피하여 노인의 삶의 질의 향상, 경제적 자립, 사회참여 및 성공적인 노화(Successful Aging)를 추구할 수 있는 방안을 다각적으로 모색해야 한다.

참고문헌

- 고양곤. 1996. "외국의 고령자 취업동향과 우리의 정책과제". 『외국의 노인복지정책』. 서울: 한국노인문제연구소.
- 권승·황규선. 2004. "노년층의 은퇴 결정요인에 관한 연구: 성별, 거주지별 차이분석을 중심으로". 『한국노년학』 24: 69-90.
- 김동배·이윤화·안인경. 2004. "노인의 소득창출을 위한 직업능력개발에 관한 연구". 『한국노년학』 24: 107-127.
- 김미혜. 2001. "생산적 복지와 노인고용정책". 『사회과학논총』 7: 187-213.
- 김수근. 1993. "고령자취업대책의 과제와 전망". 『한국노년학』 13: 121-130.
- 김순귀·정동빈·박영술. 2005. 『로지스틱 회귀모형의 이해와 응용』. 서울: SPSS 아카데미.
- 김애순. 2000. "은퇴와 노년기 일의 의미". 『한국노인복지정책연구』 17: 163-189.
- 김연수. 1995. "정신장애인의 삶의 만족도와 사회적 지지도에 관한 연구". 이화여자대학교 석사학위논문.
- 김학주·우경숙. 2004. "중·고령자의 재취업 결정 요인에 관한 연구". 『한국노년학』 24: 97-110.
- 박시중. 2000. "정보사회의 전개와 고령자 고용정책에 대한 비판적 연구". 『사회복지정책』 11: 143-157.
- 박재간·홍미령. 2001. "노인취업관련 사업의 활성화 방안". 『노인복지연구』 : 119-150.
- 방하남·신동균·김동현·신현구. 2005. 『인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제』. 서울: 한국노동연구원.
- 변재관. 1999. "노인인력 활용의 활성화 방안". 『노인복지연구』 6권(겨울호): 91-131.
- 보건복지부. 2005. 『2005년 노인보건복지사업안내』. 서울: 보건복지부.
- 신동면·양기근. 2003. "고령화사회의 노인고용정책 방향에 관한 연구". 『한국노년학』 23: 111-128.
- 신선인. 2001. "한국판 일반정신건강 척도(KGHQ)의 개발에 관한 연구 I: KGHQ-20과 KGHQ-30을 중심으로". 『한국사회복지학』 46: 210-235.
- 신영화. 1999. "학대받는 아내의 능력고취를 위한 집단사회사업실천의 효과성". 서울대학교 박사학위논문.
- 심인선. 2002. "우리나라 노인의 직업훈련 실태와 과제". 『ANDRAGOGY TODAY』 5: 23-40.
- 양재근. 1993. "한국의 고령자 고용정책". 『한국노년학』 13: 131-137.
- 오승환. 2001. "저소득 결손가족 청소년의 적응 결정요인". 서울대학교 박사학위논문.
- 윤순덕. 1999. "농촌노인의 부업활동 실태에 관한 연구". 『한국노년학』 19: 159-172.
- 이성희. 1993. "고령자취업알선센터의 현황과 과제". 『한국노년학』 13: 138-150.

- 이현기. 2001. "고령자 재취업과 지역복지정책적의 함의". 『노인복지연구』 11: 87-118.
- 장지연. 2000. 『중고령자 노동시장의 특성과 고용지원정책』. 서울: 한국노동연구원.
- 장창원. 2004. "중고령층 재취업 결정요인분석과 정책 과제". 『진로교육연구』 17(2): 157-186.
- 차홍봉. 2002. "중고령자의 증가와 인적자원개발방향". 『중고령자 직업능력개발지원 대책』. 서울: 한국 직업능력개발원.
- 최성재·장인협. 2002. 『노인복지학』. 서울: 서울대학교 출판부.
- 최성재. 2000. "노인취업의 실태와 정책방향". 『노인복지정책연구』 17: 7-41.
- _____. 2002. "중고령자의 증가와 경제활동". 『중고령자 직업능력개발 지원 대책』. 서울: 한국직업능력개발원.
- 최혜경. 1999. "정책적 관점에서 본 여성취업과 노인부양". 『노인복지연구』 6: 225-238.
- 통계청. 2003. 『2003년 고령자 통계』. 대전: 통계청.
- _____. 2005. 『2005년 고령자 통계』. 대전: 통계청.
- 한국보건사회연구원. 1998. 『1998년도 전국노인생활실태 및 복지욕구조사』.
- _____. 2005. 『2004년 전국노인생활실태 및 복지욕구조사』.
- 황선옥. 2001. "고령자 취업관련 지원체계에 관한 연구". 『노인복지연구』 12: 153-173.
- 황진수·최성재·김태현·이가옥·유성호·변재관. 2001. "고령자 취업 활성화방안". 『한국노년학』 21: 93-118.
- 허준수. 2002. "도시노인의 여가활동에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구". 『한국노년학』 22: 227-247.
- Archer, J., and V. Rhodes. 1993. "The grief process and job loss: A cross-sectional study." *British Journal of Psychology* 84: 395-410.
- Betz, N., and G. Hackett. 1986. "Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior." *Journal of Social and Clinical Psychology* 4: 270-289.
- Bosse, R., C. Aldwin, M. Levenson, and D. Ekerdt. 1987. "Mental health differences among retirees and workers: Findings from the normative aging study." *Psychology and Aging* 2: 383-389.
- Brewington, J., and S. Nassar-McMillan. 2000. "Older adults: Work-related issues and implications for counseling." *The Career Development Quarterly* 49: 2-15.
- Cassidy, M. 1985. "Role conflict in the postparental period." *Research on Aging* 7: 433-454.
- Conger, R., K. Conger, G. Elder, F. Lorenz, R. Simons, and L. Whitbeck. 1992. "A Family Process Model of Economic Hardship and Influences on Adjustment of Early Adolescent Boys." *Child Development* 63: 526-541.
- Favreault, M., C. Ratcliffe, and E. Toder. 1999. "Labor force participation of older workers." *National Tax Journal* 52(3): 483.
- Hackett, G., and N. Betz. 1981. "A self-efficacy approach to the career development of women." *Journal of Vocational Behavior* 18: 326-339.
- Hale, N. 1990. *The older worker*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hochschild, A. 1997. *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.

- Johnson, R., A. LoSasso, and U. Sambamoorthi. 1999. "The Tradeoff Between Hours of Paid Employment and Informal Care of Elderly Parents at Midlife." *The Population Association of America Annual Meeting*.
- Kaija, T., I. Juhani, J. Antti, K. Lea, and T. Arto. 1994. *Work Ability Index*. Helsinki : Institute of Occupational Health.
- Kola, A., and R. Dunkle. 1988. "Eldercare in the workplace." *Social Casework* 69: 569-574.
- Krass, L., and K. Hughey. 1999. "The impact of an intervention on career decision-making self-efficacy and career indecision." *Professional School Counseling* 2: 384-391.
- Mor-Barak, M, and T. Margaret. "Older workers and the workplace: A new challenge for occupational social work." *Social Work* 38: 45-56.
- Noro, S. 2003. "Study on Work Ability Diagnosis System for Computerized Work Environment." *2003 International Conference on Aging and Work: Promotion of Work Ability*. 43-46.
- Riddick, C. 1985. "Life satisfaction for older female homemakers, retirees, and workers." *Research on Aging* 7: 383-393.
- Rowe, W., and L. Kahn. 1997. "Successful aging." *The Gerontologist* 37: 433-440.
- Rust, J., and C. Phelan. 1997. "How Social Security and Medicare Affect Retirement Behavior in a World with Incomplete Markets." *Econometrica* 65: 781-831.
- Sammartino, F. 1987. "The effect of health and retirement". *Social Security Bulletin* 50: 31-47.
- Sherer, M., J. Maddox, B. Mercamante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, and R. Rogers. 1982. "The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation." *Psychological Reports* 51: 663-671.
- Simons, R, and W. Chao. 1996. "Conduct Problems." pp. 125-541. in *Understanding Difference Between Divorced and Intact Families*, edited by R. Simons. Beverly Hills: Sage.
- Soumerai, S., and J. Avon. 1983. "Perceived health, life satisfaction, and activity in urban elderly A controlled study of the impact of part-time work." *Journal of Gerontology* 38: 356-362.
- Turner, J., R. Kessler, and J. House. 1991. "Factors facilitating adjustment to employment: Implications for intervention." *American Journal of Community Psychology* 19: 521-542.
- Wise, D. 1997. "Retirement Against the Demographic Trend: More Older People Living Longer, Working Less, and Saving Less." *Demography* 34: 83-95.

Determinants of Decision Making in Employment Among the Non-Working Elderly Persons

Hur, Jun-Soo
(Soongsil University)

There were many studies conducted on economical aspects of employment among the elderly in national level, however, very few studies examined social and psychological aspects of senior employment and employment preferences of the elderly persons. The purposes of this study were to examine major determinants of decision making in employment, and to explore some relationships among decision making of employment, socio-economic factors, health and psycho-social factors, and labor and economical factors among non-working elderly persons in the community.

In all, two-hundred-twenty elderly persons were interviewed and one-hundred-ninety-four were analyzed in this study. The descriptive statistics, analysis of variance, correlation analysis, and logistic regression were used for the data analysis in this study. The study found that the respondent's sex, ages, education, numbers of children, physical health, ADL, self-efficacy, economical stress, numbers of years in labor, asset of real estate, family allowances, and the benefit levels of pension were major determinants of decision making in employment among non-working elderly persons. Finally, some implications were discussed for developing effective senior employment in national policy, job related services, and welfare programs of the elderly persons for the successful aging.

Key words: Non-Working Elderly Persons, Decision Making in Employment, Determinants of decision making in employment.

[논문접수일 2005. 11. 15. 게재확정일 2006. 1. 18.]