

준고령자의 재취업결정요인 분석 -대구광역시를 중심으로-

Factors Influencing Re-employment of the Semi-Aged workers in Daegu Metropolitan Area

양혜진, 김한곤
영남대학교 사회학과

Hye-Jin Yang(saladyhj@gmail.com), Han-Gon Kim(hgkim@yu.ac.kr)

요약

이 연구의 목적은 준고령자의 재취업에 영향을 미치는 요인을 밝혀내고 이들의 취업활성화를 위한 실질적이고 구체적인 개선방안을 모색하는데 있다. 이러한 연구 목적에 따라 대구광역시에 거주하는 50~64세 준고령자 가운데, 현재 구직활동을 하고 있거나 재취업 상태에 있는 준고령자 375명을 대상으로 2016년 3월 18일부터 4월 10일까지 직접 면담조사를 실시하였다. 로지스틱회귀분석을 통한 분석결과 성별, 주관적 건강상태, 근무연수, 정보제공 및 영향력 제공 등은 준고령자의 재취업에 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 그러나, 단순노무직 및 구직기간은 준고령자의 재취업에 통계적으로 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 연구결과를 바탕으로 준고령자의 재취업을 위한 정책적 함의를 논의하였다.

■ 중심어 : | 준고령자 | 재취업 | 구직활동 | 로지스틱회귀분석 |

Abstract

The purposes of this research are to explore factors that affect re-employment revitalization of the semi-aged workers and to seek practical and specific improvement plans to activate the semi-aged worker's re-employment. For the purposes of this research, face to face interviews were conducted between March 18th and April 10th, 2016 among 375 semi-aged who are currently searching for a job or re-employed among the semi-aged between 50 and 64 years old and reside in Daegu Metropolitan City. According to logistic regression analysis, sex, subjective health condition, working period, and information supply have statistically significant positive impacts on re-employment of the semi-aged workers. On the other hand, simple labor work and seeking job period have statistically significant negative impacts on re-employment of the semi-aged workers. Finally, policy implications for the improvement of re-employment of the semi-aged workers were introduced and discussed.

■ keyword : | Semi-aged Workers | Re-employment | Seeking Activity for Re-employment | Logistic Regression Analysis |

* 이 논문은 양혜진의 박사학위 논문의 일부를 수정 보완한 것임을 밝혀드립니다.

접수일자 : 2016년 11월 24일

심사완료일 : 2016년 12월 31일

수정일자 : 2016년 12월 31일

교신저자 : 김한곤, e-mail : hgkim@yu.ac.kr

1. 서론

1. 연구배경 및 필요성

한국사회는 2000년에 이르러 65세 이상 인구가 전체 인구의 7.2%를 차지하는 고령화사회(Aging Society)에 진입하였으며, 2015년에는 13.1%에 도달하였다. 이러한 인구 고령화 추세에 따라 오는 2018년에는 65세 이상 노인인구의 비중이 14.0%를 차지하는 고령사회(Aged Society)로 진입될 예정이며, 나아가 2026년에는 노인 인구의 비중이 20.8%에 도달하여 초고령사회(Ultra Aged Society)에 진입할 전망이다[1].

이처럼 빠르게 고령사회가 되어가는 이유는 지난 40여년에 걸친 급속한 출산율 감소와 의료기술 및 생활수준의 향상으로 평균기대수명이 크게 높아졌기 때문이다. 2015년 50세 기준으로 남성의 기대여명은 81.0세, 여성의 기대여명은 86.7세로서 한국사회의 베이비부머 세대가 최근 준고령 인구¹로 접어들면서 전체 인구에 대한 준고령자의 비중은 점차 증가할 것으로 예상된다. 실제로 2014년을 기준으로 준고령자는 전체 인구의 20.8%를 차지하고 있으며, 2024년에는 24.4%, 2034년에는 22.9%를 차지할 것으로 보인다. 장래인구추계로 미루어 볼 때 2034년이 되면 인구 2명 중 1명이 준고령자 또는 고령자 인구가 되는 것이다[2].

이와 더불어 저출산 및 고령화 현상은 생산가능인구의 감소와 고령인구의 증대로 이어져, 부양인구비 급증이라는 인구구조의 변화를 초래하게 된다. 특히 노년부양비는 2014년에 17.3명으로 생산가능 인구 5.8명이 고령자 1명을 부양하는 셈이다. 그런데 현재 수준의 저출산이 지속될 경우 베이비부머 세대의 고령인구 진입 및 기대수명 증가로 인하여 2030년에는 2.6명이 1명, 2060년에는 1.2명이 1명을 부양해야 하는 심각한 상황이 나타날 것으로 전망되고 있다[2]. 다시 말해, 대거 은퇴하는 베이비부머 세대를 포함한 준고령층은 부모세대와 자녀세대를 동시에 부양하는 '긴세대'로서 정작 자신들의 경제적 노후준비를 제대로 하지 못했기 때문에 공적 노후보장체계가 미비한 우리 사회의 커다란 사회적 부담이 될 수 있다[3].

사회보장제도가 불충분한 상황 속에서 한국사회의 퇴직연령은 평균 55세 전후로 많은 한국인들이 개인의 의사와 능력과는 상관없이 퇴직을 경험한다. 60세 이전에 남성근로자의 약 70%, 여성근로자의 약 66%가 주된 일자리에서 퇴직함으로써 60세 이상 취업자 수는 약 366만 명으로 일하는 비율은 약 1/3에 지나지 않는 것으로 추정된다. 하지만 한국의 실질 은퇴연령은 71.1세로 주된 일자리에서 퇴직한 후 평균적으로 약 15년 정도 더 일을 하고 있는 것으로 나타났다[2]. 이러한 현상은 퇴직 이후에 직접 일을 하지 않으면 생계를 유지하기 어렵다는 것을 시사한다. 또한 이들은 높은 교육수준과 숙련된 기술을 보유하고 있으므로 근로능력이 충분함에도 불구하고 비자발적으로 주된 일자리(major career job)에서 떠나야 하는 현실에 처해 있다고 볼 수 있다.

한편, 준고령자의 재취업 욕구는 다른 연령대에 비해 높다고 볼 수 있다. 생애주기적으로 중년기는 자녀결혼과 노후생활을 준비해야 하는 단계이므로 준고령자의 재취업에 관한 열망은 높게 나타날 수밖에 없다. 실제로 55~79세 준·고령층 인구의 10명 중 6명은 장래에 일하기를 희망하였다. 이들이 취업을 원하는 가장 큰 이유는 '생활비 보탬'이 54.0%이며, 다음으로는 '일하는 즐거움'이 38.8%로 높았다[2].

이처럼 준고령자의 경제활동 의욕은 높지만 재취업 장벽 때문에 이들이 노동시장으로 재진입하기는 쉽지 않은 상황이다[4]. 준고령자의 일자리를 보장하기 위해서 정년연장과 함께 임금피크제가 도입되고 있지만 노사의 소극적 자세로 그 확산이 지연되고 있어 실효성 있는 재취업 시장이 형성되기 어려운 실정이다. 또한 재취업을 하더라도 저임금 비정규직 일자리가 대부분 이어서 심각한 고용불안과 사회·경제적 소외에 당면하게 된다[3].

준고령층의 노동시장 재진입은 거시적 측면에서는 사회적 통합과 안정을 위해서 중요하고, 미시적 측면에서는 개인의 근로의욕을 만족시키고, 안정적인 노후생활을 영위하기 위해서 중요하다. 즉, 준고령자 고용 촉진 활성화는 국가적 차원에서는 고령층에 일자리를 제공하여 사회적 갈등과 불안을 해소하고 동시에 고령층 증가로 발생하는[5] 사회보장기금을 절약할 수 있다. 개

1. 다양한 논의를 종합하여 이 연구에서 준고령자라 함은 50~64세 이하의 연령에 해당하는 사람을 의미한다.

인적 차원에서는 노후생활에 필요한 소득을 제공하고, 심신건강에 긍정적인 영향을 끼칠 수 있는 종합적인 방안이라 판단된다. 따라서 준고령자의 재취업을 활성화 하기 위하여 현실 장벽을 허물 수 있는 적극적인 대안이 필요하다. 준고령자의 재취업을 활성화 할 수 있는 방안을 밝혀내어 이를 실행하는 한편 재취업을 가로막는 장애 요인이 무엇인지를 파악하여 제거함으로써 준고령자의 재취업을 활성화 할 수 있는 다양한 방안을 모색할 필요성이 있다.

따라서 이 연구는 준고령자의 취업 결정에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 실증적 분석을 통해 규명함으로써 고령자의 취업과 관련한 구체적이고 실효성 있는 정책 방안을 제시하는데 연구의 중점을 두고자 하며, 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 준고령자의 재취업 실태를 파악한다.

둘째, 인구사회학적 요인, 이전직장 노동시장 요인, 인터넷 활용 요인, 사회관계망 요인, 구직활동 요인이 준고령자의 재취업에 미치는 영향을 규명한다.

셋째, 이들의 취업활성화를 위한 실질적이고 구체적인 개선방안을 모색하고자 한다.

한편, 이 연구가 기존의 연구와 비교했을 때 가지는 차별성은 다음과 같다. 첫째, 기존 연구들은 연구의 대상이 주로 현재 재취업 상태라기보다 향후 취업을 원하는 사람이 대부분이다. 이렇게 연구 대상을 설정할 경우 준고령자의 재취업 실태를 명확하게 파악하기 어렵다는 한계를 지닌다. 이러한 연구의 한계를 극복하고자 이 논문에서는 실업 후에 재취업에 성공한 사람들을 대상으로 하므로 연구 주제에 적합하다고 하겠다. 둘째, 오늘날 준고령자는 기존 세대에 비해 인터넷을 적극적으로 이용하는 경향이 있음에도 불구하고, 기존의 연구에서는 준고령자의 재취업을 설명하는데 있어 인터넷 활용능력과 관련지어 수행한 연구는 극히 드물다. 그러므로 인터넷활용능력 요인을 통해 준고령자의 재취업을 살펴보는 것은 의미가 있다고 하겠다.

II. 이론적 배경

1. 준고령자 및 재취업 개념 정의

1.1 준고령자의 개념

고령자의 사전적 의미는 나이가 들어 늙은 사람을 뜻한다. 즉, 생물학적 차원에서 노화현상이 나타나는 인간에게 사회적으로 지칭하는 용어라고 볼 수 있다. 또한 일반적으로 물리적으로 측정되는 역연령(chronological age)에 따라서 고령자를 정의하지만 노화의 시기란 인간을 둘러싼 사회문화적 환경에 따라 달라지므로 모든 인간에게 동일하게 적용할 수 없다. 그러므로 ‘고령자’라는 용어가 일반적으로 사용되고 있으나 정확한 기준에 대해서 합의하는 것은 어려운 문제로 고령자에 대한 정의가 다양하게 존재한다.

따라서, 이 연구에서 준고령자라 함은 50~64세 이하의 연령에 해당하는 사람을 의미한다. 우리나라에서 생산가능인구의 범위가 15~64세이며, 대부분의 국가에서도 50~64세 연령대를 경제활동이 가능한 ‘생산적 준고령자’로 여기는 것을 기준으로 삼았다. 즉, 이 연구의 관심대상이 취업활동을 하고 있는 고연령자이기 때문에 65세 이상의 고령자를 연구대상에서 제외시켰다. 또한 우리나라에서는 대체로 노인과 고령자라는 용어를 크게 구분짓지 않고 같은 뜻으로 병행하여 사용되고 있다. 그러나 주로 고령자는 고용분야에서, 노인은 복지분야에서 사용한다[6]. 그러므로 이 연구에서는 노인을 ‘고령자’로 통합하여 사용하고, 연구대상이 되는 50~64세 연령자를 ‘준고령자’로 명명하겠다.

1.2 재취업의 개념

재취업이란 노동시장을 이탈했다가 다시 진입하는 상태를 의미하지만 실제적으로는 연구자마다 목적에 따라 상이하게 사용하고 있어, 일괄적이고 명확한 정의는 존재하지 않는다. 준고령자 재취업과 관련된 연구를 살펴본 결과, 한국의 고령인력 및 재취업 정책에 관한 연구에서는 노년기의 재취업이란 주된 일자리, 즉 일생 동안 장기간 근무한 직장에서 퇴직한 후 일에 대한 욕구와 경제적 목적 때문에 다시 노동시장에서 고용활동을 하는 것으로 실업 후 다시 노동시장에 입장하는 재취업과는 다르게 구분하였다[7]. 비자발적 퇴직 후 재취업에 성공한 중년남성을 대상으로 한 연구에서는 특별한 이유로 인하여 노동시장을 떠난 뒤 일정기간이 지난

이후에 다시 노동시장에 재진입 혹은 창업을 하는 것을 재취업이라 정의 내렸다[8]. 고령자 재취업과 지역사회 연관성에 대한 연구에서는 고령자의 재취업을 가장 오래 지속된 직업 즉, 경력직업(career job)에서 정년 또는 명예퇴직을 한 후 자발적인 의사에 의하여 돈을 벌기 위한 고용활동으로 정의하며, 청·장년이 실업 또는 구조조정에 의해 실직 후 다시 노동시장에 입장하는 것과 다르게 구분하였다[9]. 또 다른 연구에서는 이전 직장에서 자발적 혹은 비자발적 이유로 주된 일자리(career job)에서 이직한 뒤 다시 취업하는 경우로 정의하였다[10]. 그러므로 이 연구에서는 재취업이란 주된 일자리에서 떠난 뒤 일정기간이 지난 이후에 다시 노동시장으로 재진입하는 것으로 정의하고자 한다.

2. 준고령자의 재취업 결정요인

2.1 인구사회학적 요인

준고령자의 재취업결정요인을 분석할 경우 성별, 연령, 교육수준, 건강상태 등 개인적 요인이 기본적으로 사용되는 변수이다.

성별에 따른 재취업 상황을 보면 대부분의 국내 연구에서는 남성이 여성보다 취업할 확률이 높다고 밝히고 있으나 이와 반대로 여성의 경우 취업확률이 높다는 연구결과도 있다[11]. 취업시 여성은 남성에 비해 재취업이 어려우며 취업을 하더라도 불안정한 고용형태로 진입할 확률이 높은 것으로 보고된 바 있는데[12] 이러한 점은 가족문화에 의해 설명될 수 있다. 전통적으로 한국 사회는 남성은 경제활동을, 여성은 집안일을 하는 것으로 역할분담을 하였다. 그렇기 때문에 남성은 퇴직 후에도 이전의 사회경험으로 재취업이 용이한 편이지만, 여성의 경우 취업경험이 전무한 상태에서 재취업을 한다는 것은 어려운 일이다. 또한 이러한 점은 여성의 고용형태의 불안정으로 이어진다고 유추해볼 수 있겠다. 뿐만 아니라 가족내에서 노인부양과 손자녀돌봄과 같은 부양부담 또한 남성보다 여성들에게 역할이 강요된다는 점도 여성의 취업을 어렵게 한다고 볼 수 있다.

연령과 재취업과의 관계에 있어서는 연령이 높으면 숙달된 기술과 경험으로 재취업률이 높아질 수 있다는 입장도 있지만 많은 연구는 연령이 증가할수록 재취업

률이 떨어진다는 연구결과를 밝혀내었다[10][13]. 성지미·안주엽(2006)의 연구는 제6차년도 한국노동패널 자료를 분석한 결과에 바탕으로 하여 50세 이상 중·고령층 미취업률이 성별에 관계없이 연령이 증가할수록 계속 증가하고 있음을 보여주었다[13]. 이는 연령이 높을수록 기업은 부가비용 증대에 따른 부담으로 고령자 고용을 기피하는 동시에 고령자 개인은 인적자본 투자가 감소하여 노동시장에서 요구하는 능력과 기술을 갖추지 못해 재취업이 어렵다고 판단된다. 하지만 하태종(2007)의 연구에 의하면, 60세 이상 고연령일수록 재취업률이 높았는데 이는 재취업에 대한 높은 의욕과 정책 인지도가 높기 때문이라고 지적하였다[14].

교육수준과 재취업과의 관계는 연구자마다 다양한 것으로 보고되었다. 「한국노동패널조사」 제1차에서 제7차까지의 자료를 분석한 결과, 중졸이하 출신의 중·고령층 노동자들이 고졸 출신의 노동자에 비해 재취업할 확률이 높다고 하였다[15]. 이는 학력이 낮은 고령층 노동자들은 직종에 상관하지 않고 취업을 하려는 경향이 있는 반면, 상대적으로 높은 수준의 학력을 가진 퇴직 노동자들은 과거 자신의 직업과 같은 유형 혹은 이전과 비슷한 소득의 일자리를 원하기 때문에 취업에 어려움이 있다고 볼 수 있다. 이와 반대로 저학력자에 비해 고학력자일 경우 고용기회를 많이 갖게 되며, 재취업 가능성이 높아진다는 것이 인적자본이론의 입장이다. 또 다른 연구에서는 학력과 취업과는 유의미한 관계를 가지지 않는다고 밝히고 있다[16][17].

경제상황 관련 변인은 고령자의 재취업을 결정짓는 중요한 요인으로 꼽힌다. 빈곤노인은 생계보장을 위해 은퇴 후에도 일을 계속하며, 부유층에 있는 고령자는 경제적 이유는 아니더라도 직업에 대한 애착 등으로 지속적으로 근로를 하는 것으로 보고 있다.

엄동욱(2008)의 연구결과에 따르면 가구소득이 높을수록 취업률이 낮아지고 있는 반면, 배우자의 근로소득이나 개인연금소득은 별다른 영향을 미치고 있지 않았다. 기존연구에서 다루어지지 않았던 가구지출변수를 추가하였는데, 예상대로 가구지출이 많아질수록 취업률이 높아지는 것을 발견하였다[11]. 유의미한 변수로는 특수직연금소득, 주택소유, 부채유무가 있었다. 즉,

특수직연금소득이 있으면 재취업확률이 낮았고, 주택 소유와 부채가 있으면 재취업확률이 높았다.

중·고령자의 재취업결정요인을 밝혀내기 위해 「한국노동패널조사」 제6차년도 자료를 분석한 연구에서는 단순히 가구소득(비근로소득)이 재취업결정에 중요한 영향을 미치는 것이 아니라 다양한 소득원에 따라 재취업결정에 상이한 영향을 미치고 자산(또는 부채)과 이전 일자리가 현재의 취업결정에 영향을 미친다고 하였다[13].

준고령자와 고령자의 취업결정요인 비교분석한 결과에 따르면, 준고령자와 고령자 모두 부채가 있을수록 그렇지 않은 경우에 비해 취업선택을 더 많이 하는 것으로 나타났다. 연금소득이 있을수록 취업을 선택할 확률은 점차 줄어드는 것으로 나타났으며 통계적으로 유의한 것으로 밝혀졌다. 이는 퇴직 후 재취업을 선택함에 있어 경제적인 이유가 가장 중요한 요인으로 작용하고 있다는 사실을 뒷받침해 주는 결과라 하겠다[15].

노후 생활에 가장 중요한 요인으로 꼽을 수 있는 건강상태는 재취업에 결정적인 요인이 된다고 예상할 수 있으나 「제1차 국민노후보장패널」 자료를 분석한 결과에 따르면, 육체적 건강상태가 양호한 경우에는 특별히 재취업 여부에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났지만, 심리적인 건강상태는 재취업활동을 촉진하는 유의미한 요인으로 밝혀졌다[11]. 반면에 건강상태와 재취업률은 비례한다는 연구결과도 있다. 즉, 건강상태가 좋은 경우에 취업하고 있을 확률이 높고, 좋지 않을 경우에 재취업률이 낮다는 것이다[13]. 즉, 고령자 재취업과 건강상태는 매우 밀접한 관계가 있으며 나아가 건강상태는 취업 재취업의 결정에 중요한 요인이라고 볼 수 있다.

준고령자의 재취업결정에는 배우자 유무 또한 고령자의 재취업활동에 영향을 미치는데, 「2008년 고령자 연구패널조사」 2차 기본조사를 활용한 연구에 따르면, 유배우자 상태에 있는 노인이 무배우자 상태에 있는 노인보다 취업률이 높다는 결과를 밝혀내었다[13]. 반면에 엄동욱(2008)은 무배우자의 경우 소득원이 없거나 줄어들기 때문에 경제적 필요에 의해 재취업할 가능성이 높다고 하였다[11].

2.2 노동시장 요인

과거의 직업력 여부는 고령자의 재취업에 중요한 변수이다. 그 이유는 재취업 여부뿐만 아니라 노동자의 고용안정성 및 소득 차이는 개인이 지닌 인적자본의 양에 의해 결정되는 것이 아니라 과거에 1차 노동시장과 2차 노동시장² 가운데 어디에 진입하여 근로하였는지에 따라 결정되기 때문이다. 이러한 내용을 설명하는 연구는 다음과 같다. 김학주·우경숙(2004)의 연구에서는 이전 임금이 높을수록, 정규직일수록 재취업 가능성은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이러한 결과가 나타난 이유는 최근의 노동시장은 이전에 비해 임금이나 고용형태를 근로자의 생산성 또는 능력을 판단하는 자료로 이용되기 때문이라고 보았다[18]. 하지만 김미희 외(2007)의 연구에서는 이전 직장이 비정규직일수록, 임금수준이 낮을수록 비정규직으로 재취업할 확률이 높다고 분석하였다[19]. 그리고 중·노년 실업자의 재취업 전이율과 이에 영향을 미치는 결정요인을 분석한 백주희(2012) 연구는 퇴직 전 근무했던 직종이 재취업으로의 전이에 영향을 미치는 유의한 변수라고 하였다[20]. 연구결과를 구체적으로 살펴보면, 퇴직 전 단순노무직에 종사했을 경우에 다른 직종의 종사자 보다 재취업으로의 전이율이 높은 것으로 밝혀졌다. 이는 단순노무 종사자가 재취업을 하는 데 있어 상대적으로 시간이 더 짧게 걸리며 실제 재취업 성공률도 높다는 것을 의미하는 것으로, 현재 우리나라 중·고령자를 위한 노동시장이 단순노무직에 집중되어 있음을 알려준다. 그리고 이성용·방하남(2009)의 연구에 의하면, 월 평균소득이 낮을수록 재취업가능성이 높다는 결과가 나타나, 오히려 근무여건이 나쁠수록 지속적인 고용이나 재취업에 유리할 수 있다고 해석하였다[21]. 성지미·안주엽(2006)은 만 45세시기에 비임금근로 취업상태이었을 경

2. 1차 노동시장은 우수한 자본력, 고도의 기술력, 시장지배력 등으로 높은 성장률과 이윤율을 창출하는 기업에서 나타난다. 이는 주로 내부노동시장을 중심으로 형성되어 상대적으로 높은 소득, 안정된 고용형태, 다양한 내부 승진 기회, 낮은 이직률 등 고용의 안정성이 보장된다. 또한 분명한 노동규칙과 적절한 절차가 존재하므로 노동자들은 보호받고 평등한 승진기회를 얻는다. 반면 2차 노동시장은 열악한 자본력, 부족한 기술력, 불안정한 시장수요 등으로 낮은 성장률과 이윤율을 나타내 경쟁적인 주변부 기업들로 이루어져 있다. 그 결과 낮은 임금과 불안정한 고용상태, 높은 이직률 등 직업안정성이 결여돼 고용불안정을 시달리게 된다[18].

우 현재 임금근로 취업확률은 낮아지고 비임금근로 가능성은 높아진다는 결과를 발표하였는데, 이는 과거 자영업에 종사하는 경우 50세 이상의 준고령 시기에서도 계속적으로 자영업에 종사하고 있을 가능성이 높기 때문이라고 판단하였다[13].

2.3 인터넷활용 요인

과학기술의 발달로 한국은 IT활용정도가 다른 나라보다 월등한 나라이다. 그러므로 개개인의 인터넷활용 수준은 정보접근성에 대한 차별을 가져온다. 그러나 인터넷활용과 고령자의 취업과 연관된 선행연구를 살펴본 결과 이에 대한 연구가 미흡한 실정이다. 주로 고령자와 관련된 연구로는 정보화대도 혹은 인터넷 활용이 노인의 삶의 질, 만족도, 사회관계망에 미치는 영향에 관한 연구가 대부분이다[22]. 노인의 정보화인식과 인터넷활용이 사회적 네트워크 형성에 미치는 영향을 연구한 이복자(2011)는 인터넷 활용의 하위척도로 실용성³과 편의성⁴으로 구성하였는데, 이 두 가지는 공적·사적네트워크 형성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다[22]. 이 같은 연구결과를 바탕으로 인터넷활용능력 수준이 따라 취업에 영향을 미칠 것으로 간주할 수 있다. 즉, 준고령자들 가운데서도 인터넷을 활용하는 능력에 따라서 취업에서도 대한 접근성과 사회적 관계망 형성이 크게 달라지므로 취업여부에도 차이가 나타날 것이다. 다시 말해, 정보화 사회에서 인터넷 활용능력이 높은 개인은 상대적으로 우수한 기술능력 및 지식을 획득함으로써 높은 고용가능성을 창출하는 반면 컴퓨터·인터넷을 활용하지 못한 개인은 재취업 장벽이 더 높을 가능성이 있다.

2.4 사회적 관계망 요인

구직자의 직장 선택은 개인의 합리적인 선택에 의해서 이루어지기 보다는 다양한 사회적 관계 및 맥락, 특히 지역적 연고, 학연, 개인적인 친분으로 이루어진 사

3. 실용성: 사용자가 실제적으로 얼마나 쓸모 있게 사용할 수 있는가에 대한 측면을 가리키는 것으로서 제품이나 시스템이 얼마나 사용자의 실생활에 유용하게 상호작용을 하는지에 대한 경험정도를 측정하는 것이다[22].

4. 편의성: 사용자가 시스템을 얼마나 편리하게 사용할 수 있는가의 측면을 가리키는 것이다[22].

회적 연결망을 통해 주로 이루어진다고 간주한다[23][24].

즉, 취업과 관련된 결정적인 고급정보는 공식적인 구인정보 기관을 통해서 이루어지기 보다는 개인의 비공식적인 연결망을 통해서 상대적으로 저렴하게 얻을 수 있다고 한다. 또한 비공식적인 연결망을 통해서 얻은 구직정보는 보다 믿을 만한 정보이며 이는 취업의 가능성을 높인다고 한다[10].

사회적 관계망은 사회자본, 사회적 네트워크, 사회적 연결망 등의 개념과는 분명한 차이가 있으나 주로 사회적 관계 형성을 통해 발생하는 일체의 무형 자산을 의미한다는 점에서 비슷한 의미를 내포한다. 그러므로 이 연구에서는 준고령자 재취업에 영향을 미치는 요인으로 사회적 관계망을 살펴보기 위해서 사회자본, 사회적 네트워크를 사회적 관계망과 동일한 것으로 판단하여 기존의 연구들을 살펴보도록 하겠다.

엄미아(2012)의 연구에 따르면, 사회적 자본이 고령자 취업에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 공식적 네트워크 모임수가 많을수록, 공적 신뢰가 높을수록 고령자가 재취업률이 높은 것으로 나타났다[25]. 김종향(2011)은 고령자는 개인적 관계망 유형보다 제도적 관계망 유형을 이용할 경우, 그리고 재취업을 위해 접촉한 관계망의 수가 증가할 경우에 재취업률이 높아진다고 하였다[26]. 그리고 사회적 관계망의 도움유형 중 정보제공 유형보다 영향력 제공 유형일 경우가 재취업을 할 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 이와 반대로 비공식 연결망 유형이 재취업에 긍정적인 효과를 나타내며, 특히 비공식 연결망의 유형 가운데 학교동창, 기타 아는 사람, 직장동료와 같은 약한 유대 관계가 도움이 더 긍정적이라는 연구결과도 있다[26][27].

김성훈(2003)은 비공식 연결망을 활용할 경우 취업집단에 속할 확률이 높으나 임금은 더 적게 받는다고 하였다[29]. 사회적 연결망의 지위에 초점을 둔 Bartus(2001)의 연구에서는 높은 지위를 가지고 있는 사람과 종업원의 추천을 통한 취업 결과를 비교해본 결과 높은 지위를 가지고 있는 사람과의 접촉은 높은 소득의 기회를 제공하였으며, 종업원의 추천은 직업을 유지하는데 긍정적인 영향을 주었다[30].

Wegener(1991)는 동양권에서는 약한 관계망보다 강

한 관계망이 재취업에 영향을 미친다고 주장하였다. 특히, 낮은 직업지위의 사람들은 자신보다 더 영향력 있으며 높은 지위에 있는 누군가와 강한 연결망을 가짐으로써 긍정적인 결과를 얻을 수 있다고 하였다[31].

한편 사회관계망의 동질적·이질적 결합정도에 따라서 재취업에 미치는 영향이 다르다. 동질성이란 성, 학력, 경제적 수준 등과 같은 개인적·사회적 속성이 자신에게 도움을 준 사람과 일치하는 정도를 의미하는데, 그 일치도가 높으면 동질성, 다르면 이질적이라고 할 수 있다[32]. 자신과 동질적인 사람들보다 이질적인 다양한 구성원과의 접촉을 통해 더욱 다양한 정보를 확보할 수 있어서 결과적으로 취업에 있어서 유리한 지위를 차지한다는 것이다[33].

2.5 구직활동적 요인

재취업 과정에서 실업자가 구직활동에 대한 노력이 상당부분 중요하다고 볼 수 있다. 서구의 연구결과에 따르면, 구직활동 시간이 많을수록, 기업체와 접촉빈도가 높을수록 재취업률은 높아지는 것으로 나타났다[33][34]. 구직활동 가운데 구직방법에 따른 재취업률은 연구마다 상이하게 나타났다. 실직근로자의 재취업을 연구한 홍성우·양체열(1999)에 따르면 공공기관을 통한 취업 성공률이 낮은 것으로 나타났다[35]. 반면에 유태균(1999)과 이상록(2000)의 연구에서는 공공기관을 활용할수록 실업탈피 가능성이 높아지는 것으로 나타났는데 특히 이상록(2000)에 따르면, 재취업집단은 실직자집단에 비해 공공직업안정기관에 의해 취업을 알선 받은 횟수가 2배 이상 많은 것으로 나타나고 있다[21][36].

III. 연구 방법

1. 연구대상 및 자료수집방법

이 연구에서는 인구사회학적 요인, 이전직장 노동시장 요인, 인터넷활용 요인, 사회관계망 요인, 구직활동 요인이 준고령자의 재취업 여부에 미치는 영향을 파악하기 위하여 실증적 연구를 실시하였다. 이와 같은 연구의 목적을 달성하기 위해서 대구광역시에 거주하는 50~64세 준고령자 가운데, 과거 취업경험이 있고 그

직업에서 이탈 한 후에 현재 다시 재취업을 하였거나 구직활동 중인 미취업자를 대상으로 조사를 실시하였다.

설문지의 신뢰도 및 타당도, 용어의 적절성, 설문지 내용이 응답자들에게 충분히 전달되고 있는지 등을 확인하기 위해서 2016년 3월 11일부터 3월 15일까지 예비 조사를 실시하였으며, 이를 바탕으로 설문지를 수정·보완하여 최종 조사를 실시하였다. 이 조사는 2016년 3월 18일부터 4월 10일까지 약 24일간 진행하였으며 원활하고 정확한 조사를 실시하기 위하여 담당 조사원에게 설문내용을 명확하게 숙지하도록 교육하였다.

설문조사는 조사원이 설문지를 직접 배포하여 대인 면접을 실시하고 현장에서 수거하는 방식으로 진행되었다. 대구광역시 전체를 모집단으로 선정하였으며, 표본추출은 동구, 서구, 수성구 등 3개 지역을 중심으로 이루어졌다. 대구광역시 소재 희망일자리알선센터, 동구인력개발센터, 수성구 시니어클럽, 화랑공원, 여성회관, 종합복지기관 등을 통해 연결된 준고령자를 대상으로 조사원이 직접 대인 면접을 통해 설문지를 기입하고, 회수하는 방법을 이용하였다. 조사대상으로 표본추출한 420명 중 회수한 설문지는 392부이며 이 가운데 부실하게 기재된 설문지를 제외한 총 375부를 최종적으로 분석에 활용하였다.

대구광역시의 준고령자를 주요 분석대상으로 결정한 이유는 2014년을 기준으로 대구광역시가 6개의 광역시 가운데 고령인구 비율이 12.0%로 대구광역시의 고령화 수준은 비교적 다른 시(市)에 비해 높은 편이다[2]. 무엇보다 고령기 진입을 앞둔 현재 준고령 연령대인 50~64세 구성비를 전국과 비교해보았을 때, 2013년 기준으로 전국은 55~54세가 8.6%, 55~59세는 7.1%, 60~64세는 7.9%를 차지하고 있는 데에 비해, 대구광역시는 각각 9.1%, 7.2%, 5.2%로 나타나, 대구광역시의 고령화 속도는 다른 지역에 비해 급격하게 진행될 것으로 예상된다. 그러므로 대구광역시 준고령자의 안정적인 노후 생활을 준비하고, 사회보장기금을 절약하여 세대 간 갈등을 예방하는 차원에서 이들의 재취업은 시급한 사안으로 판단된다. 따라서 준고령자의 재취업 형태를 분석하기에 대구광역시가 적합하다는 판단 하에 이 지역을 선정하였다.

2. 연구모형 및 가설

2.1 연구모형

현재 준고령자의 재취업에 영향을 미치는 요인을 밝혀내기 위해 재취업 관련 이론과 기존의 연구들로부터 도출된 연구모형은 [그림 1]과 같다.

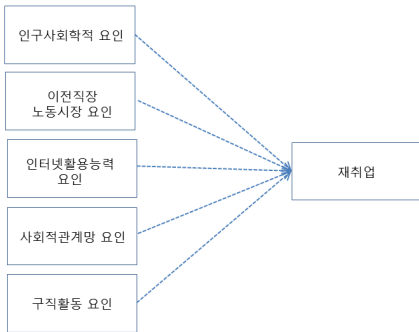


그림 1. 연구모형

2.2 연구가설

이 연구의 목적은 준고령자의 재취업 실태를 파악하고, 재취업에 영향을 미치는 요인을 분석하는 데 있다. 이러한 목적과 앞서 살펴본 연구모형을 토대로 다음과 같이 연구의 가설을 설정하였다.

가설 1. 준고령자의 인구사회학적 요인은 재취업에 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 남자는 여자보다 취업할 확률이 높을 것이다.
- 1-2. 연령이 낮을수록 취업할 확률이 높을 것이다.
- 1-3. 학력이 낮을수록 취업할 확률이 높을 것이다.
- 1-4. 배우자가 있으면 취업할 확률이 높을 것이다.
- 1-5. 근로 외 수입이 없을 경우에 취업할 확률이 높을 것이다.
- 1-6. 가구월평균소득이 낮을수록 취업할 확률이 높을 것이다.
- 1-7. 주관적 건강상태수준이 양호할수록 취업할 확률이 높을 것이다.

가설 2. 준고령자의 이전직장 노동시장 요인은 재취업에 영향을 미칠 것이다.

- 2-1. 정규직이 비정규직보다 취업할 확률이 높을 것이다.
- 2-2. 직장규모가 클수록 취업할 확률이 높을 것이다.
- 2-3. 단순노무직이 비단순노무직보다 취업할 확률이 낮을 것이다.
- 2-4. 근무연수가 길수록 취업할 확률이 높을 것이다.
- 2-5. 비자발적 퇴직사유는 자발적 퇴직사유보다 취업할 확률이 높을 것이다.

가설 3. 준고령자의 인터넷활용 요인은 재취업에 영향을 미칠 것이다.

- 3-1. 접근능력이 높을수록 취업할 확률이 높을 것이다.
- 3-2. 활용성이 높을수록 취업할 확률이 높을 것이다.

가설 4. 준고령자의 사회적관계망 요인은 재취업에 영향을 미칠 것이다.

- 4-1. 이질적 결합정도가 있을 경우에 취업할 확률이 높을 것이다.
- 4-2. 정보제공이 있을 경우에 취업할 확률이 높을 것이다.
- 4-3. 영향력 제공이 있을 경우에 취업할 확률이 높을 것이다.
- 4-4. 연결강도가 낮을수록 취업할 확률이 높을 것이다.

가설 5. 준고령자의 구직활동 요인은 재취업에 영향을 미칠 것이다.

- 5-1. 구직활동이 길수록 취업할 확률이 낮아질 것이다.
- 5-2. 구직경로 사적채널 활용이 높을수록 취업할 확률이 높을 것이다.
- 5-3. 구직경로 공적채널 활용이 낮을수록 취업할 확률이 낮을 것이다.

3. 변수 및 측정도구

3.1 종속변수

종속변수는 준고령자의 재취업여부로서 ‘재취업을 하였다’, ‘미취업이다(일자리를 찾고 있다)’로 구분하였다.

3.2 독립변수

자료분석의 편의를 위해 독립변수로 사용된 요인들을 몇 가지 범주로 묶었다. 실제 사용된 설문지에서는 이보다 더 자세하게 구분하여 질문하였으나 의미있는 분석결과를 도출하기 위 몇 개의 문항을 하나로 묶는 등 보다 단순화하였다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

3.2.1 인구사회학적 요인

선행연구를 통해 준고령자의 재취업에 영향을 미치는 변수로는 성별, 연령, 학력, 혼인상태, 동거인, 근로 외 소득, 가구월평균소득, 주관적 건강상태 등으로 나타나 이 연구에 포함되어 있다.

성별은 남자와 여자로, 연령은 50~54세, 55~59세, 60~64세로 세 집단으로 범주화 하였다. 학력은 중퇴일 경우 그 전 학력으로 선택하게 하여 고등학교 졸업 이하, 전문대 졸업, 대학교 졸업 이상으로 세 가지 범주로 재구성하였다.

혼인상태는 배우자 없음, 있음으로 두 가지 범주로 묶었으며, 근로 외 소득은 배우자 소득, 자녀보조, 부동산 임대료 및 금융소득 등의 자산소득을 포함한 것으로 근로 외 소득 ‘있다’, ‘없다’로 재구성하였다.

가구월평균소득은 199만원 미만, 200만원~299만원 미만, 300만원~399만원 미만, 400만원 이상으로 네 가지 범주로 묶었다.

건강상태는 주관적 건강상태로 ‘건강하지 않다’, ‘보통이다’, ‘건강하다’ 등 세 가지 범주로 재구성하였다.

3.2.2 노동시장 요인

준고령자의 노동시장적 요인을 살펴보기 위해서 이전직장과 현재직장의 고용형태, 직장규모, 직종, 근무연수, 사직이유 등을 조사하였다. 고용형태는 정규직, 비

정규직으로, 직장규모는 1~4인, 5~49인, 50~299인, 300인 이상으로 네 가지 범주로 재구성하였으며, 직종은 전문직·사무직, 서비스·판매직, 기능직, 단순노무직, 기타로 다섯 개의 범주로 재구성하였다. 그리고 이전직장에 관하여 근무연수, 사직이유를 추가하였다. 근무연수는 10년미만, 10~15년미만, 15~20년미만, 20년이상으로, 사직이유는 비자발적, 자발적으로 구성하였다.

3.3.3 구직활동 요인

구직활동 요인으로 구직활동기간, 구직경로를 구성하였다. 구직활동기간은 6개월미만, 6개월~1년미만, 1년이상~2년미만, 2년이상으로 구성되었다. 구직경로의 하위척도로 사적채널, 공적채널로 구성되었으며, 사적채널은 언론매체, 취업사이트, 친구·가족 소개, 전 직장에서 알게 된 사람으로, 공적채널은 사설직업소개소, 공공직업소개소, 취업박람회로 구성되었다. 그리고 현재 미취업자를 대상으로 직장을 구하기 어려운 이유에 대한 문항을 포함하였다.

3.3.4 사회관계망 요인

이 연구에서는 준고령자가 재취업을 위해서 구직활동을 했을 때, 혹은 현재 구직활동을 할 때 가장 도움을 크게 준 1명을 선택하여 그 사람과의 연결강도, 이질적 결합정도, 도움유형을 포함하였다. 사회적 관계망 측정 도구로는 여대생 취업과 사회사회본에 대해 연구한 안재희(2005)의 연구를 토대로 이 연구에 적합하게 수정·보완하여 측정도구를 구성하였다[32].

① 사회관계망 연결강도

사회관계망의 연결강도는 접촉빈도, 감정적 친밀감의 내용으로 측정하였다. 이 척도는 김종향(2011)의 연구에서 활용한 측정도구를 사용하였는데, 이는 이흥구(1998), 김삼진(1999), 이정선(2005)이 한국의 실정에 맞게 Israel, Hogue, Gorton(1984)와 Mitchell과 Tricket(1980)의 연구를 수정 보완한 측정도구이다[26]. 이 연구에 사용한 측정문항은 총 5문항이다. 점수가 높을수록 강한 연결을 갖고 있다고 설명하였다. 이 척도의 신뢰도 계수는 Cronbach's $\alpha = .914$ 로 나타났다.

② 이질적 결합정도

사회관계망의 이질적 결합정도는 안재희(2005)의 연구를 바탕으로 성별, 학력, 경제적 수준으로 분류하여 자신과 도움을 준 사람과의 일치도가 다른 정도를 측정하였다[32]. 성별, 학력, 경제적 수준이 응답자와 같으면 ‘동질성’으로 0, 다르면 ‘이질성’으로 1로 측정하였다.

③ 도움유형

사회적 관계망의 도움유형은 정보제공과 영향력 제공으로 분류하였다[32]. 구직정보, 면접·시험 정보를 받은 경험이 있는 경우를 ‘정보제공’으로, 직원 소개, 직업 고용, 추천을 도움으로 받은 경험이 있으면 ‘영향력 제공’으로 포함하였다.

3.3.5 인터넷활용 요인

인터넷활용능력 수준은 구직 정보를 찾는 것에도 영향을 미치겠지만, 인터넷활용은 재취업에 결정적 요소라고 볼 수 있다. 인터넷활용능력 측정도구로는 노인의 사회적 네트워크 형성을 분석한 이복자(2011)의 연구를 바탕으로 이 연구의 목적에 부합하게 수정·보완하였다[22]. 기존 연구에서는 사용자가 시스템을 실제적으로 얼마나 쓸모 있게 사용할 수 있는가를 의미하는 ‘실용성’과 얼마나 편리하게 사용할 수 있는가를 설명하는 ‘편리성’으로 구분하였다. 그러나 이 연구에서는 문항의 내용을 고려하여 ‘실용성’을 ‘접근능력’으로, ‘편의성’을 ‘활용성’으로 수정하였다. 이 척도의 신뢰도 계수는 Cronbach’s α = .869로 확인되었다.

표 1. 변수의 종류와 내용 및 측정단위

구분	변수명	변수설명	측정단위	
종속 변수	재취업여부	재취업=1 미취업=0	더미	
독립 변수	인구 사회학적 요인	성별	1=남자 0=여자	더미
		연령	50~54세 55~59세 60~64세	연속
		학력수준	고등학교 졸업이하 전문대 졸업 대학교 졸업 이상	연속
		혼인상태	배우자 있음=1 배우자 없음=0	더미

	근로 외 수입		있음=1 없음=0	더미
	가구월평균소득		월 199만원 미만 월 200만원~299만원미만 월 300만원~399만원 미만 월 400만원 이상	연속
	주관적 건강상태		건강하다 보통이다 건강하지 않다	연속
이전 직장 노동 시장 요인	고용형태		1=정규직 0=비정규직	더미
	직장규모		1~4인 5~49인 50~299인 300인 이상	연속
	직종		단순노무직=1 비단순노무직=0	더미
	근무연수		10년미만 10년~15년미만 15년~20년미만 20년이상	연속
	사직사유		비자발적=1 자발적=0	더미
구직 활동 요인	구직활동기간		6개월 미만 6개월~1년 미만 1년이상~2년미만 2년 이상	연속
	구직 경로	사전 채널	없음 1개 2개 3개 4개	연속
		공적 채널	없음 1개 2개 3개	연속
사회 관계망 요인	이질적 결합정도	성별	이질성=1 동질성=0	더미
		학력 경제 수준		
	도움 유형	정보 제공	없음 1개 2개	연속
		영향력 제공	없음 1개 2개 3개	
연결강도		상 중 하	연속	
인터넷 활용 요인	접근능력	전혀 활용하지 않는다. 거의 활용하지 않는다 가끔 활용한다 매우 즐기면서 활용한다	연속	
	활용성			

4. 통계 분석방법

이 연구의 가설검증을 위해 사용된 주요 자료 분석방법은 다음과 같다. 준고령자의 일반적인 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였으며, 재취업에 영향을 미치는 요인을 검증하기 위하여 로지스틱 회귀분석

(logistic regression)를 하였다. 이와 같은 자료 분석을 위해 SPSS WIN 21.0(statistical package for the social science) 통계패키지를 활용하였다.

IV. 연구 결과

1. 이전직장 노동시장 특성에 영향을 미치는 요인

이전직장 직업에 영향을 미치는 요인은 성별, 학력이 통계적으로 유의미한 것으로 밝혀졌다. 즉, 남자는 여자보다 이전직장에서 단순노무직에 종사할 확률이 0.26배 감소하였으며, 교육수준이 높을수록 단순노무직으로 일 할 확률은 0.32배로 감소하는 것으로 확인되었다. 그러나 혼인상태, 근로 외 수입, 가구월평균소득, 주관적 건강상태 등은 통계적으로 유의미 하지 않는 것으로 나타났다.

이전직장 퇴직사유에 영향을 미치는 요인은 성별, 학력, 근로 외 수입으로 밝혀졌으며, 학력, 혼인상태, 가구 월평균소득, 주관적 건강상태 등은 통계적으로 유의미 하지 않는 것으로 나타났다. 남자는 여자에 비해 정년 퇴직, 권고사직 등의 비자발적인 이유로 이전 직장을 그만둔 확률이 10.46배로 증가하였고, 연령은 많을수록 비자발적으로 회사를 그만 둔 가능성이 0.93배로 감소 하였으며, 근로 외 수입이 있는 사람은 없는 사람에 비해 비자발적으로 이전 직장을 그만둔 확률이 2.01배 증가하는 것으로 확인되었다.

표 2. 인구사회학적 요인이 이전직장 고용형태, 직업, 퇴직 사유에 미치는 요인

	고용형태 (정규직=1, 비정규직=0)			직업 (1=단순노무직, 0=비 단순노무직)			퇴직사유 (비자발적=1, 자발적=0)		
	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)
성별 (1=남자)	1.023	.251	2.783	-1.321	.439	.266	2.370	.277	10.698
연령	.000	.026	1.000	-.060	.048	.942	-.068	.028	.934
학력	.368*	.115	1.445	-1.122	.232	.326	.035	.126	1.036
혼인상태 (1=유배우자)	.410	.368	1.507	-.222	.624	.801	.439	.405	1.552
근로 외 수입 (1=있다)	.149	.316	1.161	.663	.591	1.941	.701*	.334	2.017

가구월평균소득	.117	.092	1.124	-.282	.164	.754	-.116	.101	.890
주관적 건강상태	-.115	.158	.892	.138	.250	1.148	.293	.174	1.340
상수항		1.604	.105	6.506**	3.019	669.215	.933	1.729	2.542
-2 log L				168.958			399.979		
Cox&Snell R ²				.135			.268		
overall				91.7			76.8		

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

먼저 인구학적 특성이 이전직장 규모에 미치는 영향을 살펴보면, 성별, 학력, 주관적 건강상태 등이 이전직장 규모에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 반면에 혼인상태, 근로 외 수입, 가구월평균 소득 등은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

준고령자의 이전직장 규모에 미치는 요인 가운데 성별이 가장 영향력이 컸으며, 학력, 주관적 건강상태 등의 순으로 영향력이 큰 것으로 확인되었다. 성별의 경우 남자는 여자에 비해 이전직장의 규모가 큰 것으로 알 수 있었다. 학력이 높을수록 직장규모가 큰 곳에서 일 한 것으로 확인되었다. 반면에 자신이 건강하다고 생각하는 사람일수록 직장규모가 작은 곳에서 일 한 것으로 밝혀졌다.

이전직장의 근무연수에 영향을 미치는 요인으로는 성별의 영향력이 가장 강했으며, 혼인상태, 학력 등의 순으로 영향력이 컸다. 성별의 경우 남자는 여자에 비해 근무연수가 긴 것으로 밝혀졌으며, 배우자가 있는 경우는 없는 경우보다 이전직장에서 더 오랫동안 일한 것으로 확인되었다. 학력은 전문대 졸업 이상의 학력자가 고등학교 졸업 이하의 학력을 지닌 사람들에 비해 근무연수가 긴 것으로 확인되었다.

표 3. 인구사회학적 요인이 이전직장 직장규모, 근무연수에 미치는 요인

	직장규모			근무연수		
	B	β	t	B	β	t
성별 (1=남자)	.900***	.449	8.968	.627***	.337	6.490
연령	.005	.023	.490	-.002	-.007	-.155
학력	.137**	.151	2.987	.098	.117	2.219
혼인상태 (1=유배우자)	.149	.054	.987	.434**	.170	2.982
근로 외 수입 (1=있다)	-.045	-.019	-.361	-.158	-.071	-1.312

가구월평균 소득	.052	.079	1.407	.043	.070	1.213
주관적 건강상태	-.136*	-.103	-2.145	-.006	-.005	-.103
adjusted R ²	.213			.152		
F	15.445***			12.395***		

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

2. 인터넷활용 요인에 영향을 미치는 요인

인구학적 특성이 접근능력에 미치는 영향을 살펴보면, 학력, 혼인상태, 근로 외 수입 등이 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 반면에 성별, 연령, 가구월평균소득, 주관적 건강상태 등은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못 하는 것으로 나타났다.

준고령자의 인터넷을 활용하는 요인 가운데 접근능력에 미치는 요인으로는 학력이 가장 영향력이 컸으며, 근로 외 수입, 혼인상태 등의 순으로 영향력이 큰 것으로 밝혀졌다. 학력이 높을수록 인터넷을 활용 할 때 실용적으로 활용하는 것으로 나타났고, 근로 외 수입이 있는 경우에 없는 사람에 비해 실용적으로 이용하는 것으로 나타났다. 반면에 혼인상태는 배우자가 있는 경우는 없는 경우에 비해 접근능력이 낮은 것으로 밝혀졌다.

인터넷활용의 하위요인 중에 활용성에 미치는 요인으로는 학력이 가장 영향력이 컸으며, 다음으로는 성별, 근로 외 수입 등의 순으로 영향력이 강한 것으로 나타났다. 반면에 연령, 혼인상태, 가구월평균소득, 주관적 건강상태 등은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 확인되었다.

학력이 높을수록 활용성으로 이용하는 것으로 나타났고, 성별의 경우, 남자는 여자보다 인터넷을 활용성으로 이용하는 것으로 조사되었다. 또한 자신이 근로를 하여 얻은 소득 이외에 배우자 혹은 자녀 보조, 자산소득 등이 있는 경우에 없는 사람들에 비해 인터넷을 활용적으로 이용하는 것으로 밝혀졌다.

표 4. 인구사회학적 요인이 인터넷활용에 미치는 요인

	접근능력			활용성		
	B	β	t	B	β	t
성별 (1=남자)	.065	.051	.989	.244***	.188	3.565
연령	.000	-.002	.035	-.003	.018	.369
학력	.216***	.371	7.176	.172***	.294	5.535

혼인상태 (1=유배우자)	-.208*	-.117	-2.091	-.012	-.007	-.117
근로 외 수입(1=있다)	.181*	.117	2.194	.229**	.147	2.687
가구월평균 소득	.046	.108	1.887	-.017	-.041	-.691
주관적 건강상태	.024	.028	.567	-.024	-.028	-.558
adjusted R ²	.178			.131		
F	12.537***			9.077***		

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

3. 사회관계망 특성에 영향을 미치는 요인

사회관계망 특성 가운데 이질적 결합정도에 영향을 미치는 요인으로는 가구월평균소득이 통계적으로 유의미하게 나타났으며, 성별, 연령, 학력, 혼인상태, 근로 외 수입, 주관적 건강상태, 이전직장 노동시장 요인, 인터넷활용 요인 등은 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 구체적으로 살펴보면, 가구월평균 소득이 많을수록 이질적 결합정도는 0.73배 감소하는 것으로 나타났다.

도움유형 정보제공에 영향을 미치는 요인으로는 가구월평균소득이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며, 성별, 연령, 학력, 혼인상태, 근로 외 수입, 주관적 건강상태, 이전직장 노동시장 요인, 인터넷활용 요인 등은 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 즉, 가구월평균소득이 높을수록 정보제공을 받은 것은 0.74배 감소하는 것으로 나타났다.

도움유형 영향력 제공에 영향을 미치는 요인으로는 학력, 가구월평균소득, 주관적 건강 상태, 고용형태 등은 통계적으로 유의미하게 나타난 반면 성별, 연령, 혼인상태, 근로 외 수입, 직장규모, 직업, 근무연수, 사직 사유, 인터넷활용 요인 등은 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 구체적으로 살펴보면, 학력이 높을수록 영향력 제공을 받은 경우에 속할 가능성이 0.65배 감소하는 것으로 나타났으며, 가구월평균소득이 높을수록 영향력 제공을 받는 경우가 1.85배로 증가하는 것으로 밝혀졌다. 또한 자신의 건강이 양호하다고 생각할수록 재취업을 할 때 도움을 준 사람으로부터 영향력 제공을 받았을 가능성이 1.58배 높아지는 것으로 확인되었다. 고용형태에 있어 정규직일 경우 비정규직에 비해 영향력 제공을 받은 것에 속할 확률이 0.77배 감소하는 것으로 밝혀졌다.

표 5. 이질적 결합정도, 도움유형에 미치는 요인

		이질적 결합정도 (이질적=1, 동질적=0)			도움유형 정보제공 (1=있다, 0=없다)			도움유형 영향력제공 (1=있다, 0=없다)		
		B	S.E	Exp (B)	B	S.E	Exp (B)	B	S.E	Exp (B)
		인구 사회 학적 요인	성별 (1=남자)	.571	.410	1.771	-.603	.472	.547	.388
연령	.001		.033	1.001	.003	.038	1.003	.003	.030	1.003
학력	.062		.176	1.064	-.286	.200	.766	-.417	.169	.669
혼인상태 (1=유배우자)	.123		.524	1.130	1.054	.544	2.869	.100	.479	1.105
근로 외 수입 (1=있다)	.248		.397	1.282	.355	.438	1.426	-.560	.383	.571
가구월평 균소득	-.306		.125	.735	-.300	.147	.741	.617**	.128	1.853
주관적 건강상태	-.025		.213	.975	-.355	.240	.701	.462	.203	1.587
이전 직장 노동 시장 요인	고용형태 (1=정규 직)	.364	.352	1.439	-.771	.428	.462	-.261*	.327	.771
	직장규모	-.061	.179	.940	.129	.209	1.138	.355	.165	1.426
요인	직업(1= 단순노무 직)	-.781	.538	.458	-.386	.749	.680	-.753	.540	.471
	근무연수	-.298	.185	.742	.169	.218	1.184	-.023	.171	.977
인 터 넷 활 용 요 인	사직사유 (1=비자 발적)	-.586	.365	.551	.681	.400	1.976	-.302	.336	.740
	실용성	.230	.376	1.337	.637	.424	1.891	-.274	.364	.760
요인	편의성	-.351	.348	.704	-.745	.400	.475	-.326	.327	.722
	상수항	2.625	2.225	13.805	4.022	2.539	55.802	-.501	2.061	.606
-2 log L		306.578			247.061			340.282		
Cox&Snell R ²		.058			.073			.174		
overall		74.7			83.0			70.8		

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

사회관계망의 연결강도에 영향을 미치는 요인으로는 근로 외 수입, 가구월평균소득, 고용형태, 사직사유 등은 통계적으로 유의미하게 나타난 반면 성별, 연령, 혼인상태, 주관적 건강상태, 직장규모, 직업, 근무연수, 사직사유, 인터넷활용 요인 등은 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다.

구체적으로 살펴보면, 연결강도에 영향을 미치는 요인 가운데 고용형태가 가장 영향력이 컸으며, 가구월평

균소득, 근로 외 소득, 사직사유 등의 순으로 영향력이 큰 것으로 조사되었다.

고용형태의 경우, 정규직은 비정규직에 비해 재취업에 도움을 준 사람과의 연결강도가 강한 것으로 확인되었다. 가구월평균소득이 높을수록 자신에게 도움을 준 사람과 강한 연결강도를 가지고 있는 것으로 밝혀졌다. 또한 근로 외 소득이 있는 사람은 없는 사람에 비해 강한 연결강도를 가진 것으로 나타났다. 이전직장을 비자발적인 이유로 그만 둔 사람들은 자발적으로 그만 둔 사람들에 비해 재취업 할 때 도움을 준 사람과는 약한 연결강도를 가지고 있는 것으로 드러났다.

표 6. 연결강도에 미치는 요인

		연결강도		
		B	β	t
인구 사회 학적 요인	성별(1=남자)	.108	.067	.934
	연령	-.018	-.105	-1.859
	학력	.097	.138	1.921
	혼인상태(1=유배우자)	-.109	-.050	-.734
	근로 외 수입(1=있다)	.247*	.139	2.134
	가구월평균소득	.085*	.159	2.312
	주관적 건강상태	.004	.004	.069
이전 시장 노동 시장 요인	고용형태(1=정규직)	.359**	.230	3.512
	직장규모	-.071	-.095	-1.396
	직업(1=단순노무직)	.135	.048	.796
	근무연수	-.057	-.070	-1.042
인 터 넷 활 용 요 인	사직사유(1=비자발적)	-.389***	-.254	-3.781
	실용성	-.036	-.030	-.325
요인	편의성	.050	.043	.498
	adjusted R ²		.132	
F		4.105***		

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

4. 구직활동 특성에 영향을 미치는 요인

구직활동 특성 가운데 구직경로 가운데 사적채널에 영향을 미치는 요인으로는 이전직장 고용형태, 직업, 근무연수 등이 통계적으로 유의미한 것으로 밝혀졌으며, 인구사회학적 요인, 이전직장 직장규모, 사직사유, 인터넷활용 요인, 사회관계망 요인 등은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다[표 7]. 구체적으로 살펴보면, 고용형태의 경우, 이전직장에서 정규직인 사람은 비정규직인 사람에 비해 일자리를 구하기 위해서 사적채널을 이용한 것이 0.39배 감소하는 것으로 밝혀졌다. 직업이 단순노무직인 경우에, 비단순노무직인 것에 비해 사적채

널을 활용한 것이 0.60배감소하는 것으로 나타났다. 근무연수가 길수록 사적채널을 이용했을 확률이 4.19배로 증가하는 것으로 조사되었다.

공적채널에 영향을 미치는 요인으로는 근무연수, 정보제공, 연결강도 등으로 나타났으나, 인구사회학적 요인, 고용형태, 직장규모, 직업, 근무연수, 사직사유, 인터넷활용 요인, 이질적 결합정도, 영향력 제공 등은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 밝혀졌다.

즉, 근무연수가 길수록 공적채널을 이용한 경우가 0.65배로 감소하는 것으로 밝혀졌으며, 사회관계망 가운데 정보제공을 받은 사람은 공적채널을 이용한 확률이 2.92배 증가하는 것으로 나타났다. 또한 연결강도가 낮아질수록 공적채널의 이용한 경우는 0.16배 감소하는 것으로 드러났다.

표 7. 구직경로에 미치는 요인

		구직경로 사적채널 (1=있다, 0=없다)			구직경로 공적채널 (1=있다, 0=없다)		
		B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)
인구 사회학적 요인	성별 (1=남자)	-.474	1.038	.623	.095	.440	1.100
	연령	.045	.103	1.046	-.014	.037	.986
	학력	.172	.466	1.187	-.172	.186	.842
	혼인상태 (1=유배우자)	.227	1.206	1.255	-.420	.564	.657
	근로 외 수입 (1=있다)	.064	1.063	1.066	.748	.477	2.112
	가구월평균 소득	.526	.392	1.691	.190	.154	1.210
	주관적 건강상태	-.318	.571	.728	-.046	.232	.955
이전 직장 노동시장요인	고용형태 (1=정규직)	-.323 [*]	1.518	.039	.323	.379	1.381
	직장규모	-.752 [*]	.518	.471	-.206	.195	.814
	직업(1=단순노무직)	-2.820 [*]	1.226	.060	.778	.581	2.177
	근무연수	1.433 [*]	.716	4.193	-.425 [*]	.214	.654
인터넷활용요인	사직사유 (1=비자발적)	.992	1.007	2.697	-.212	.394	.809
	접근능력	-1.282	1.127	.277	.546	.415	1.726
사회관계망요인	활용성	1.583	1.131	4.867	-.005	.388	.995
	이질적 결합정도 (1=이질성)	1.693	.929	5.433	.322	.378	1.379

망요인	정보제공 (1=있다)	-18174	4760.327	.000	1.075 [*]	.515	2.929
	영향력제공 (1=있다)	-.336	1.007	.715	.207	.364	1.229
	연결강도	-.178	.567	.837	-1.788 ^{***}	.281	.167
상수항	17.717	4760.332	497.685	4.516	2.774	91.441	
-2 log L		54.612			261.900		
Cox&Snell R ²		.085			.258		
overall		97.2			77.8		

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

구직활동 특성 가운데 구직기간에 영향을 미치는 요인으로는 주관적 건강상태, 직업, 활용성 등이 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었으며, 성별, 연령, 학력, 혼인상태, 근로 외 수입, 가구월평균소득, 고용형태, 접근능력, 사회관계망 요인 등은 영향을 미치지 않는 것으로 드러났다[표 8].

표 8. 구직기간에 미치는 요인

		구직기간		
		B	β	t
인구 사회학적 요인	성별(1=남자)	.372	.103	1.406
	연령	.008	.022	.388
	학력	.096	.061	.818
	혼인상태(1=유배우자)	.020	.004	.058
	근로 외 수입(1=있다)	.270	.068	1.012
	가구월평균소득	-.164	-.138	-1.840
이전 직장 노동시장요인	주관적 건강상태	-.285 [*]	-.122	-2.034
	고용형태(1=정규직)	-.146	-.042	-.615
	직장규모	.070	.042	.594
	직업(1=단순노무직)	-.819 [*]	-.130	-2.111
	근무연수	.138	.075	1.102
	사직사유(1=비자발적)	.354	.103	1.472
인터넷활용요인	실용성	-.361	-.135	-1.449
	편의성	.522 [*]	.199	2.262
사회관계망요인	이질적 결합정도 (1=이질성)	.265	.068	1.175
	정보제공(1=있다)	.230	.052	.864
	영향력제공(1=있다)	.012	.004	.055
	연결강도	-.054	-.024	-.388
adjusted R ²		.109		
F		2.954 ^{***}		

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

구체적으로 살펴보면, 구직기간에 영향을 미치는 요인 가운데 인터넷활용의 활용성이 가장 영향력이 컸으며, 주관적 건강상태, 직업 등의 순으로 영향력이 큰 것으로 나타났다.

인터넷의 활용성이 높을수록 구직기간이 길어지는 것을 나타냈다. 자신의 건강이 좋다고 생각할수록 구직

기간이 짧아지는 것으로 밝혀졌으며, 단순노무직에 종사하는 경우에 비단순노무자에 비해 구직기간이 짧아지는 것으로 밝혀졌다.

5. 재취업에 영향을 미치는 요인

로지스틱회귀분석결과에 따르면, 성별, 주관적 건강상태, 이전직장 고용형태, 직업, 근무연수, 정보제공, 영향력 제공, 구직기간, 공적채널 등은 재취업에 유의미한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌으며, 연령, 학력, 혼인상태, 근로 외 수입, 가구월평균소득, 고용형태, 직장규모, 사직사유, 실용성, 편의성, 이질적 결합정도 연결강도 등은 통계적으로 유의미 하지 않은 것으로 나타났다.

구체적으로 살펴보면, 첫째, 인구사회학적 요인은 성별, 주관적 건강상태가 재취업에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 연령, 학력, 혼인상태, 근로 외 수입, 가구월평균소득 등은 통계적으로 유의미 하지 않은 것으로 밝혀졌다. 남자는 여자에 비해 재취업을 할 가능성이 3.68배 증가하는 것으로 나타났으며, 자신의 건강상태가 양호하다고 생각하는 사람일수록 재취업 확률은 2.26배 증가하는 것으로 밝혀졌다. 따라서 연구가설 1-1, 1-7이 채택되었으나, 1-2, 1-3, 1-4, 1-5, 1-6은 기각되었다.

둘째, 이전직장 노동시장 요인으로 직업, 근무연수 등이 유의미하게 영향을 미치는 것으로 드러났다. 그러나 고용형태, 직장규모, 사직사유 등은 유의미 하지 않은 것으로 나타났다. 단순노무직인 경우, 비단순노무직에 비해 재취업률이 0.18배 감소하는 것으로 밝혀졌다. 이전직장에서 근무연수가 길수록 재취업률이 2.95배 증가하는 것으로 확인되었다. 그러므로 연구가설 2-3, 2-4는 채택되었고, 2-1, 2-2, 2-5는 기각되었다.

셋째, 인터넷활용 요인은 통계적으로 유의미하지 않았다. 따라서 연구가설 3-1, 3-2 모두 기각되었다.

넷째, 사회관계망 요인으로 도움유형 가운데 정보제공, 영향력 제공 등은 재취업에 영향을 미치는 것으로 드러났다. 그러나 이질적 결합정도, 연결강도 등은 통계적으로 유의미 하지 않는 변수로는 밝혀졌다. 사회관계망 요인 가운데 정보를 제공받은 경우에 받지 않은 사람에 비해 재취업률이 4.92배 증가하는 것으로 나타났

다. 영향력 제공이 있을 경우에 없는 것에 비해 재취업 가능성이 3.35배 증가하는 것을 확인하였다. 따라서 연구가설 4-2, 4-3은 채택되었으나 4-1, 4-4는 기각되었다.

다섯째, 구직활동 요인은 구직기간, 구직경로 공적채널 등이 통계적으로 유의미한 것으로 밝혀졌다. 구직기간이 길어질수록 재취업률이 0.52배 감소하는 것으로 확인되었다. 직장을 구하는 경로로 공적채널을 이용한 경우는 이용하지 않은 것에 비해 재취업률이 0.19배 감소하는 것으로 확인되었다. 그러므로 연구가설 5-1, 5-3은 채택되었으나, 5-2는 기각되었다.

표 9. 재취업에 영향을 미치는 요인

		재취업 (1=재취업, 0=미취업)		
		B	S.E	Exp(B)
인구 사회 학적 요인	성별(1=남자)	1.303*	.566	3.681
	연령	.021	.050	1.021
	학력	-.046	.248	.955
	혼인상태(1=유배우자)	.332	.721	1.394
	근로 외 수입(1=있다)	-1.342	.750	.261
	가구월평균소득	.064	.191	1.066
	주관적 건강상태	.819*	.311	2.269
이전 시장 노동 시장 요인	고용형태(1=정규직)	-.341	.484	.711
	직장규모	.411	.248	1.509
	직업(1=단순노무직)	-1.728*	.805	.178
	근무연수	1.082**	.336	2.951
인터넷 활용 요인	실용성	-.423	.512	.655
	편의성	-.289	.460	.749
사회 관계망 요인	이질적 결합정도 (1=이질성)	.102	.502	1.108
	정보제공(1=있다)	1.593*	.635	4.921
	영향력제공(1=있다)	1.212*	.468	3.359
	연결강도	-.412	.347	.662
구직활 동 요인	구직기간	-.655***	.137	.520
	구직경로 사적채널	.176	1.110	1.192
	구직경로 공적채널	-1.628*	.490	.196
상수항		-7.736	3.981	.479
-2 log L				168.116
Cox&Snell R ²				.303
overall				89.2

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

V. 결론

1. 요약 및 결론

이 연구에서 밝혀낸 연구결과의 요약 및 결론은 다음과 같다.

인구사회학적 요인 가운데 성별, 주관적 건강상태가 재취업에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 남자는 여자에 비해 재취업할 가능성이 높은 것으로 밝혀졌다[11][12]. 준고령자의 재취업에 있어 이전직장의 형태는 중요한 변수이며, 이러한 요인이 성별에 영향을 받는 것으로 나타났다. 남자는 여자보다 이전직장의 고용형태의 경우, 정규직일 확률이 높았으며, 직종에서도 단순노무직보다는 전문직·사무직, 서비스·판매직 등 비단순노무직에 종사하여, 여성보다는 남성이 상대적으로 고용의 안정성이 보장된 직장에서 근무하였다. 또한 성별에 따라 이전직장의 직장규모, 근무연수에 있어서도 차이가 나타났는데, 즉, 남자가 여자보다 직장규모가 크고, 더 오랫동안 일을 하였으며, 퇴직 사유도 정년퇴직, 명예퇴직 등 비자발적 사유로 인해 직장을 그만 둔 경우가 대부분이었다.

이는 남성의 이전직장이 주로 1차 노동시장일 확률이 높다는 것을 의미한다. 1차 노동시장의 경우, 2차 노동시장에 비해 내부적으로 고도의 기술력과 생산력을 지니고 있는 것에 반해 2차 노동시장은 열세한 자본과 기술을 가진 것으로 여겨진다[21]. 그러므로 2차 노동시장에서 쌓은 경력이나 경험은 퇴직 후에 재취업에 유리하기 보다는 재취업 여부와 임금수준, 고용형태 등에 부정적인 영향을 준다. 따라서 이 두 영역의 노동시장의 격차를 줄이는 노력이 필요하며, 더 나아가 여성 준고령자의 재취업에 대한 구체적인 현실적인 해결방안이 필요하다.

이전직장 노동시장요인 가운데 직업, 근무연수 등이 유의미하게 영향을 미치는 것으로 드러났으며 시사하는 것은 다음과 같다. 첫째, 이전직장 직종이 단순노무직인 경우 비단순노무직에 비해 재취업률이 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 백주희(2012)와는 상반된 결과이나[20], 라진구(2009)의 연구결과와 일치한다[10]. 단순노무직으로 근로했던 사람은 짧은 기간에 신문, 뉴스, 고령자취업사이트, 친인척, 전 직장 동료 등의 사적인 경로를 통해 직장을 구하려고 노력하지만, 재취업 성공률은 낮은 것으로 보인다. 따라서 준고령자의

취업연계를 위해 준고령자가 사적인 인맥을 활용하기 보다는 공공기관을 활용할 수 있도록 이들을 유인할 필요가 있으며, 더 나아가 국가공공기관은 기업 및 고용주와 상호협력체계를 형성하는 것이 중요하다. 또한 단순노무직에 종사하는 사람들은 학력이 낮으며, 학력이 낮을수록 인터넷활용 수준도 낮은 것으로 나타났다. 오늘날 정보를 얻는 경로가 대부분 인터넷인 것을 감안하면, 취업 관련 정보를 얻기에 취약한 집단이라고 볼 수 있다. 따라서 준고령자의 재취업을 활성화하기 위해서는 인터넷, SNS 등을 원활하게 활용할 수 있도록 교육할 필요가 있다.

둘째, 이전직장에서 근무연수가 길수록 노동시장으로의 재진입률이 높은 것으로 조사되었다. 한 직장에서 오랫동안 일을 하는 사람의 특징으로는 성별은 남자이며, 배우자가 있으며, 학력이 높다는 것을 들 수 있다. 즉, 남자는 고용 안정성이 보장된 일자리에 오래동안 근무하면서 정보를 제공 받을 수 있는 인맥이나 정보 제공처가 근무연수가 짧은 준고령자에 비해 많을 가능성이 있다. 그리고 학력이 높은 사람들은 정보를 획득하고, 사람들과 교류하는 장이라고 볼 수 있는 인터넷을 활용하는 능력이 뛰어나 온라인 사회관계망이 광범위하게 있을 가능성이 높다고 볼 수 있다. 또한 배우자가 있으면, 정서적 지지로 인해 다른 사람들과 교류가 활발할 것으로 예상된다. 따라서 근무연수가 늘어나면 준고령자의 재취업에 도움이 되는 정보를 상호교환할 수 있는 사회적 네트워크가 구축될 가능성이 높으며 이것을 기반으로 준고령자는 재취업에 유리한 입장에 놓이게 된다.

구직활동 요인은 구직기간, 구직경로 공적채널 등이 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 첫째, 구직기간이 길어질수록 재취업률이 낮아지는 것으로 나타났다. 이 연구결과는 서구의 연구결과와는 상반되나[23], 금재호(2013)과 일치한다[3]. 구직기간이 길어진다는 것은 연령이 높아지는 동시에 경력 단절이 오래 지속된다는 것인데 고용주입장에서는 실직한 준고령자가 구직활동을 하면서 직업훈련프로그램 참여, 자격증 취득 등의 적극적인 활동을 하지 않는 이상 공백기간이 길고 나이가 많은 경력 단절자를 선호하

지 않을 가능성이 높다. 현실적으로 한국사회의 경우, 취업알선, 직업훈련 등의 취업 관련 제도는 퇴직 전 단계 혹은 단기실업자에게 초점이 맞춰진 프로그램이 대부분이라 장기실업자는 재취업이 더욱 어렵다고 볼 수 있다. 따라서 장기실업자의 재취업을 높이기 위해 취업훈련 프로그램을 단기프로그램과는 별도로 이들을 위한 체계적이고 집진적인 프로그램 개발이 필요하다고 하겠다. 이와 더불어 구직기간이 길어진다는 것은 재취업에서 실패를 보다 많이 경험했을 가능성이 있다. 그러므로, 생산적인 결과를 효과적으로 도출하기 위해서 장기실업자의 자신감을 고양시키고, 취업동기를 높여줄 수 있는 심리프로그램 개발도 함께 요구된다.

둘째, 구직경로 가운데 사적채널은 유의미하지 않았으며 공적채널 활용한 구직자의 경우, 재취업률이 감소하는 것으로 나타났다. 공적채널을 활용할수록 취업 성공률이 낮다는 결과는 홍성우·양재우(1999)의 연구결과와 일치하였으며[35], 유태균(1999), 이상록(2000)의 결과와는 상반된다[16][36]. 이러한 결과가 나온 이유는, 친구, 전 직장동료, 이웃 등 사적인 관계를 통해 취업을 한 경우가 절대적으로 많기 때문에 통계적으로 유의미하지 않게 나타난 것이라 할 수 있다.

반면, 공적채널을 이용할 경우에 재취업률이 떨어지는 이유는 고용지원센터, 취업정보은행, 취업박람회 등의 공공기관을 통해 취업한 사람들은 자신에게 도움을 준 사람(기관)과의 신뢰도가 약한 것에서 비롯되는 것으로 유추해 볼 수 있다. 그러므로, 국가 및 지자체에서 많은 예산으로 운영하는 고용지원센터, 취업알선센터의 프로그램이 효율적으로 운영되고 있는지에 대해 재고할 필요가 있다.

이상과 같이 고령자의 재취업에 영향을 미치는 요인에 대한 연구 결과로 미루어 보아 준고령자의 재취업을 활성화하기 위해서는 점진적이고, 체계적인 접근이 필요하다라는 것을 알 수 있다. 이와 같은 맥락에서, 정책적 제언은 다음과 같다.

첫째, 준고령자 고용정책을 담당하는 컨트롤타워를 구축할 필요가 있다. 현재 진행되고 있는 고용프로그램은 중앙정부기관, 지방자치단체, 민간기관 등 여러 기관에서 산발적으로 운영되고 있어, 중복적인 프로그램이

다수이므로 수요자의 다양한 욕구를 담아내지 못하고 있는 실정이다. 현재 준고령층은 이전 세대에 비해 학력이 높고, 주된 일자리도 전문직에서 단순노무직까지 광범위한 영역에서 종사하였기 때문에 취업프로그램에 대한 다양성에 대한 욕구도 훨씬 높을 것으로 예상된다.

이러한 점을 고려하였을 때 일원체계를 구축하여 고령자사업단, 인재은행 등 다양한 정책 및 프로그램을 개발하고 운영하고 있고 있는 일본처럼 준고령자 고용정책을 담당하는 별도의 컨트롤타워를 설립해 분산되어 있는 제도를 체계적으로 운영할 필요가 있다. 또한 미국의 경우 연방정부에서는 보건사회부 안에 연방노인청을 설치하여 메디케어(Medicare)나 노령연금(Pension for the Aged)을 비롯하여 노인관련의 각종 프로그램을 총괄하고 있는데 주로 사업과 예산을 집행하고 담당하고 있다[37]. 이러한 사례를 참고하여 컨트롤타워에서는 준고령자의 성별, 학력, 과거경력, 건강상태 등을 통합적으로 관리하여 일대일 맞춤형 방식으로 운영하여 재택형 근무, 단시간 근무, 전문기술 전수 등 다양한 방식으로 준고령자가 일할 수 있도록 기회를 제공할 필요가 있다.

둘째, 여성 준고령자에게 일자리를 제공할 필요가 있다. 여성 준고령자의 경우, 남성보다 재취업률도 낮았으며, 고용조건에서도 불리한 위치에 놓여 있었다. 이것은 노년기에 빈곤층으로 하락할 가능성이 높다는 것을 의미한다. 또한 여자가 남자보다 평균수명 길기 때문에 여자 준고령자는 근로활동을 통해 노후 준비가 더욱 철저하게 준비되어야 함에도 불구하고 여성의 재취업 장벽은 남성 준고령자 보다 높은 편이다. 그러므로 노년기에 국가가 이들의 빈곤을 책임지기 보다는 향후 경제적으로 어려움에 처할 가능성이 있는 여성 준고령자를 선별하여, 이들에게 적합한 일자리를 우선적으로 보급할 필요가 있다.

셋째, 장기 실업자를 위한 개인별 상담자(personal adviser)가 필요하다. 이는 영국에서 뉴딜(New Deal) 50+를 운영하는 방식으로 최소 6개월 이상 실업수당을 청구하는 준고령자에게 고용을 위한 자문을 제공하기 위해 개인별 상담자가 정해지는 것이다. 개인별 상담자

는 구직자에게 취업계획, 이력서 작성법, 구직정보검색, 훈련과정 선택, 자신감 향상 등 고용가능성을 높일 수 있는 여러 가지 활동 등을 포함하는 서비스를 제공하는 것이다. 또한 기업에 대한 지원으로는 50세 이상의 준고령자를 상용직 근로자로 채용한 기업은 6개월 간 보조금을 지급한다. 현재까지 뉴딜 50+프로그램을 통해 취업률도 높은 것으로 나타나 전반적으로 긍정적인 평가를 받고 있는 프로그램이며, 이는 우리나라 준고령자가운데 장기 실업자의 재취업률을 높이는 데 적절한 제도라 여겨진다.

셋째, 인터넷활용 수준을 고양시킬 프로그램이 마련되어야 한다. 인터넷활용 능력이 재취업에 직접적인 영향을 미치는 것은 아니지만, 학력이나 성별, 근로 외 소득에 따라 차이가 나는 것으로 확인되었다. 이러한 인구사회학적 특성에 따라 재취업에 차이가 발생하는 것을 예방하는 차원에서 인터넷으로 일상생활과 취업에 필요한 정보를 획득하고, 활용할 수 있는 있도록 하는 교육이 필요하다. 또한 IT강대국인 우리나라에서 재취업에 유리한 정보를 획득하기 위해서 인터넷 이용능력이 요구되지만, 또한 인터넷을 비롯한 컴퓨터 기기를 원활하게 사용할 수 있다는 자체가 재취업 확률을 높이는 동시에 임금수준, 고용형태, 직장지위 등을 향상시킬 수 있는 주요한 요인이라 할 수 있다.

마지막으로 준고령자 취업에 대한 인식개선이 요구된다. 이 연구에서 현재 미취업자를 대상으로 자신이 현재 미취업인 이유에 대해서 묻는 문항 중에 ‘고령자라는 이유로 기업체에서 기피한다’, ‘고령자는 일 시키기가 어렵다는 이유로’에 ‘그렇다’고 응답한 비율이 절반이상을 차지하였다. 이를 통해 우리 사회는 준고령자가 일하기 어려운 사회적 분위기를 지녔다고 볼 수 있으며 현재 경영자의 인식을 개선하는 것은 대단히 중요한 과제이다. 이와 같은 문제를 해결하기 위해서 영국에서 90년대에 시작한 ‘연령차별 캠페인(Age Positive Campaign)’와 핀란드에서 진행하고 있는 ‘고령화 인식 프로그램’을 적극 벤치마킹하여 시행할 필요가 있다.

2. 연구의 제한점 및 향후 연구를 위한 제언

이 연구는 대구시에 거주하는 준고령자만을 대상으로

로 하였기에 전국의 실태와 현황으로 일반화하거나 취업결정요인으로 규명하기에는 한계를 갖는다. 또한 조사당시 취업여부에 대해서 확인할 뿐 현재 재취업이 얼마만큼 유지되고 있는지 개선 방안은 무엇인지에 대해서 명확하게 파악하지 못한 것을 한계로 들 수 있다.

이와 관련하여 이 연구의 후속연구를 위한 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 준고령자가 고령자로 이행하는 과정에서 재취업 결정요인도 따라 달라질 것이므로 준고령자 재취업 관련 연구는 횡단적 연구뿐만 아니라 종단적 연구도 함께 수행할 필요가 있다. 둘째, 준고령자의 재취업에 영향을 미치는 요인들을 보다 정확하게 파악하기 위하여 학력, 소득, 이전직장에서의 직종 등 다양한 변수를 도입하여 연구대상을 세부적으로 나누어 연구할 필요성이 있다고 하겠다.

참 고 문 헌

- [1] 통계청, 고령자 통계, 2015.
- [2] 통계청, 고령자 통계, 2014.
- [3] 금재호, “임금불평등과 고용,” 노동정책연구, 제95권, pp.1-3, 2013.
- [4] 김제선, 김선웅, “준고령자의 노인일자리 사업 참여 지속성 요인,” 한국콘텐츠학회논문지, 제16권, 제4호 pp.718-728, 2016.
- [5] 권기창, “시니어계층의 취업활성화를 위한 정책 방향 연구,” 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제10호, pp.124-136, 2014.
- [6] 김대희, *고령자 취업활성화 방안에 관한 연구: 고령자 취업활성화에 영향을 미치는 요인을 중심으로*, 선문대학교 대학원, 박사학위논문, 2007.
- [7] 류기상, *한국의 고령인력 재취업 정책 및 교육프로그램에 관한 연구: 인천광역시를 중심으로*, 안양대학교 교육행정대학원, 박사학위논문, 2009.
- [8] 송희영, *비자발적 퇴직 후 재취업에 성공한 베이비붐세대 중년남성의 학습경험 연구: 금융권 중사 경험자를 중심으로*, 서강대학교 평생교육학 전공, 석사학위논문, 2016.
- [9] 이현기, “고령자 재취업과 지역복지정책적의 함

- 의,” 한국노인복지학, 제11권, 제3호, pp.87-118, 2001.
- [10] 라진구, *고령자 재취업 및 직종선택의 결정요인과 정책에 관한 연구: 서울특별시를 중심으로*, 서울시립대학교 사회복지학과, 박사학위논문, 2009.
- [11] 엄동욱, “중고령자의 취업결정요인: 국민노후보장패널 1차년도 자료를 중심으로,” 노동정책연구, 제8권, 제3호, pp.17-38, 2008.
- [12] 강철희, 김교성, “실업자의 재취업과 재취업 형태에 관한 연구,” 한국사회복지학, 제39권, pp.5-40, 2009.
- [13] 성지미, 안주엽, “중고령자 취업 결정요인,” 노동정책연구, 제6권, 제1호, pp.39-74, 2006.
- [14] 하태종, *고령자 고용문제와 고용대책에 관한 연구: 서울시 프로그램을 중심으로*, 명제대학교 경제학과, 박사학위논문, 2007.
- [15] 이성용, “중·고령자의 실적·재취업에 대한 동태분석,” 한국사회학, pp.645-660, 2009.
- [16] 유태균, “IMF 이후 발생한 실업자의 실업탈피 가능성 결정요인에 관한 연구,” 한국사회복지학, 제39권, pp.210-237, 1999.
- [17] 윤형호, 김성준, “고령자 재취업의 영향요인 분석: 서울시 사례,” 한국행정연구, 제16권, 제1호, pp.99-121, 2007.
- [18] 김학주, 우경숙, “중고령자의 재취업 결정요인에 관한 연구,” 한국노년학, 제24권, 제2호, pp.97-110, 2004.
- [19] 김미희, 탁진국, 한태영, 한영석, 유태용, “중·장년층 재취업 결정요인과 재취업 고용의 질에 관한 연구: 남녀 차이를 중심으로,” 한국심리학, 제12권, 제4호, pp.537-557, 2007.
- [20] 백주희, “한국 중·노년기 은퇴 경험자들의 노동시장 재진입에 미치는 결정요인에 관한 연구,” 한국노년학, 제32권, 제1호, pp.273-287, 2014.
- [21] 이성용, 방하남, “성·연령별 중·고령 노동자의 취업 양극화 분석,” 한국노년학, 제29권, 제2호, pp.593-610, 2009.
- [22] 이복자, *노인의 사회적 네트워크 형성에 관한 실증적 연구: 정보화인식과 인터넷활용을 중심으로*, 인하대학교 행정학과, 박사학위논문, 2011.
- [23] M. Granovetter, “The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited,” *Sociological Theory*, Vol.1, pp.201-233, 1983.
- [24] M. Granovetter, “The Strength of Weak Ties,” *American Journal of Sociology*, Vol.78, issue 6, May, pp.1360-1380, 1973.
- [25] 엄미나, *사회적 자본이 고령자 취업에 미치는 영향에 관한 연구: 대전광역시를 중심으로*, 국제신학대학원대학교 사회복지학과, 박사학위논문, 2012.
- [26] 김종향, “사회적 관계망 요인이 고령자 재취업에 미치는 영향,” *임상사회사업연구*, 제8권, 제2호, pp.47-70, 2011.
- [27] 이경상, *취업시장에서의 개인적 연결망의 특성과 직업성취에 관한 연구*, 고려대학교 사회학과, 박사학위논문, 2001.
- [28] 이정규, “노동자-직업 연결방식에 대한 실증적 연구와 고용보험제도에 대한 함의,” 한국사회학, 제32권, 제3호, pp.531-564, 2000.
- [29] 김성훈, “취업자의 사회 연결망 활용에 대한 영향 요인 연구,” 한국노동경제학, 제26권, 제3호, pp.209-230, 2003.
- [30] R. S. Burt, “Attachment, Decay, and Social Network,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.22, pp.619-643, 2001.
- [31] B. Wegener, “Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job, and Status Attainment,” *American Sociological Review*, Vol.56, pp.60-71, 1991.
- [32] 안재희, *대학교육을 통한 제도적 사회자본의 형성 및 활용과 대졸여성의 취업, 숙명여자대학교 교육사회학*, 박사학위논문, 2005.
- [33] Michael C. Keeley and Philip K. Robins “Government Programs, Job Search Requirements, and the Duration of Unemployment,” *Journal of Labor Economics*, pp.337-362, 1985.
- [34] Stephen R. G. Jones, “Reservation Wages and the Cost of Unemployment,” *Economica*, New

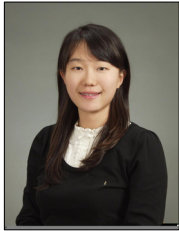
Series, pp.225-246, 1989.

- [35] 홍성우, 양채열, “실직근로자의 직업탐색과 재취업: 광주지역 근로자를 중심으로,” 한국노동경제논집, 제22권, 제1호, pp.1-29, 1999.
- [36] 이상록, “실직기간 구직활동이 실직자의 재취업에 미치는 영향 분석,” 한국사회복지학, 제43권, pp.299-327, 2000.
- [37] 서미경, 최희진, “비취업 베이비부머와 예비노인의 취업의사 결정요인 비교 연구,” 한국노인복지학, 제53권, 제3호, pp.125-154, 2011.

저 자 소 개

양 혜 진(Hye-Jin Yang)

정회원



- 2016년 8월 : 영남대학교 대학원 (사회학박사)
- 2015년 9월 ~ 현재 : 영남대학교 외래교수

<관심분야> : 고령화, 다문화

김 한 곤(Han-Gon Kim)

정회원



- 1981년 2월 : 경북대학교 사회학과(문학사)
- 1982년 12월 : California State University, Chico 사회학과(사회학석사)
- 1985년 12월 : The University of Texas at Austin, 사회학과(사회학박사)

- 1986년 3월 ~ 현재 : 영남대학교 사회학과 교수
 - 2014년 1월 ~ 2015년 12월 : 한국인구학회 회장
 - 2014년 3월 ~ 2016년 2월 : 영남대학교 문과대학장
- <관심분야> : 저출산, 인구고령화, 다문화, 보건사회 분야