

碩士學位論文

중년여성의 노후소득보장정책에 관한 연구
-노후재취업을 중심으로-



濟州大學校 大學院

行政學科

林 姪 炫

2005年 6月


중년여성의 노후소득보장정책에 관한 연구
-노후재취업을 중심으로-

指導教授 梁 永 哲

林 妊 炫

이 論文을 行政學 碩士學位 論文으로 提出함

2005年 6月

 제주대학교 중앙도서관
林妊炫의 行政學 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長_____ 印

委 員_____ 印


委 員_____ 印

濟州大學校 大學院

2005年 6月

**A Study on Income Security Policy for
Middle Aged Women**
(Focused on re-employment for the old age)

Lim, Jung-hyun
(Supervised by professor Yang, young-chul)

 A thesis submitted in partial fulfillment
of the requirement for the degree of Master
of Public Administration

Department of Public Administration
GRADUATE SCHOOL
CHEJU NATIONAL UNIVERSITY

JUNE, 2005

국문초록

급속하게 진행되는 고령화 사회는 경제 및 사회의 불안정성을 증폭시킬 뿐만 아니라 개인적 차원에서도 길어진 노년의 삶을 누가 보장할 것인가? 라는 문제를 제기하고 있다.

특히, 현재 중년여성은 스스로 노후를 대비하지 못하고 있으며, 자녀로부터의 부양을 기대하기 힘든 상황에서 국민연금 가입률 또한 저조하여 불길한 노후를 전망하고 있다. 고령화 시대에 가장 효과적인 노후소득보장정책은 노후 재취업이 바람직한 대안이나 현행 고령자고용정책은 중년여성의 노후 재취업에 대한 제도적 도움이 미비한 실정이다. 이는 중년여성의 노후 재취업 욕구에 대한 인식이 부족하기 때문인 것으로 보인다.

따라서 본 연구에서는 중년여성의 노후 취업에 대한 욕구(needs)를 파악하고 이를 파악하는데 있어 어떤 요인이 노후 재취업 의사에 영향을 미치는가 라는 연구를 수행하는 것을 목적으로 하고 있다.

기존의 선행연구를 검토하여 인구사회학적 요인, 개인적 요인, 제도적 요인으로 나누어 중년여성의 노후 재취업 의사에 어느 요인이 중요하게 작용하고 있는지를 분석하였으며, 중년여성의 노후 재취업 지원에 관련한 정책적 개선방안을 모색하였다.

우선 로지스틱 회귀분석(logistic regression analysis)을 이용한 분석결과는 각각 요인이 각 이론의 논거에 부합되는 관계가 부분별로 나타나고 있으며 때로는 기존의 연구와 상반되는 결과가 나타나는 경우도 있었다. 구체적으로는 인구사회학적 요인에서는 경제활동여부와 소득수준이, 개인적 요인으로 노후대비정도가, 제도적 요인으로 국민연금의 노후대비 기대도가 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다.

경제활동에 참가할 때, 소득수준이 낮을수록, 노후대비 정도가 높을수록, 국민연금에 대한 노후 대비 기대도가 낮을수록 노후 재취업 의사는 높게 나타났다. 그중 경제활동참가 여부가 가장 영향력이 크며, 다음으로 노후준비정도, 국민연금의 노후대비 기대도, 소득수준의 순이었다.

이 연구 결과가 갖는 함의는 경제 불황, 저금리, 연금 불신, 노동시장 유연화 등 사회적 환경의 영향으로 중년여성의 노후 재취업 의사에 대해 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상되어 노후 재취업 욕구는 지속적으로 증가될 것으로 예상된다.

다. 따라서 이에 따른 중년여성의 노후 재취업 욕구를 충족하기 위한 노후 재취업 활성화를 위한 정책 개선 방안을 크게 나누어 첫째, 중년여성의 노동력 특성을 반영한 현실적인 고용정책 수립 둘째, 중년여성에 적합한 직업상담의 활성화 셋째, 중년여성의 개인적 특성에 적합한 직업훈련이 활성화 되어야 한다는 3가지 측면에서 제시하였다.

중년여성의 노후 재취업은 고령화 사회에 있어 사회적 부양부담의 완화와 노동시장 측면에서 부족한 인적자원의 활용 및 노년기 활기찬 노후를 보장하는 등의 여러 가지 효과가 있다. 이번 연구를 통해 중년여성의 노후재취업 욕구가 분명 존재하며 지금까지 고령자 고용정책에서 주 대상을 삼지 않고 간과해왔던 중년여성에 대한 노후 고용정책 및 취업관련 프로그램이 실질적으로 필요함을 알게 되었다.

본 연구에서 나타난 중년여성의 노후 재취업 욕구(needs)에 영향을 주는 요인을 고려한 고령자 고용정책과 취업알선기관의 서비스 제공으로 보다 효율적으로 중년여성의 노후 재취업욕구가 충족되도록 하여야 할 것이다. 그렇게 될 때 앞으로 고령사회가 도래되어 고령인구의 다수를 차지할 중년여성이 소득보장과 함께 건강한 노후를 보낼 수 있게 되며 고령사회에 대비한 사회적 부양부담의 완화와 노동력 부족 문제도 함께 해결 될 것이다.

< 목 차 >

제1장 서론	1
제1절 연구의 배경 및 목적	1
제2절 선행연구의 검토	5
제3절 연구 방법 및 과정	10
제2장 이론적 고찰	13
제1절 재취업에 관한 이론	13
제2절 노후 소득보장정책의 현황	20
제3절 노후 소득보장정책의 문제점	44
제3장 연구의 설계 및 분석	50
제1절 연구의 모형	50
제2절 연구방법	58
제3절 연구결과 및 가설의 검증	59
제4장 중년여성의 노후소득보장정책의 개선방안	69
제1절 연구결과의 함의	69

제2절 중년여성의 노후 소득보장정책 개선방안	71
제5장 결 론	78
제1절 연구의 요약	78
제2절 연구의 한계 및 앞으로의 과제	89
참고문헌	80
부록 - 설문지	85
ABSTRACT	89



< 표 차 례 >

<표 2-1> 노후 소득보장제도	21
<표 2-2> 국민연금 연도별 가입자 현황	23
<표 2-3> 국민연금 종별·연령별 가입자 현황	24
<표 2-4> 국민연금 가입종별·성별 가입자 현황	25
<표 2-5> 여성의 가입종별 연령별 가입현황	26
<표 2-6> 연도별 노령연금 수급자 현황	27
<표 2-7> 연도별 급여종별 급여지급현황	29
<표 2-8> 급여종류별·성별 수급액 현황	30
<표 2-9> 기초생활 보장 수급자 수	32
<표 2-10> 연도별 경로연금 월 지급금 현황	34
<표 2-11> 연도별 경로연금 수급자 현황	34
<표 2-12> 고령자신규고용촉진장려금 수급자의 성별 학력별 분포	37
<표 2-13> 노인공동작업장 관리체계	41
<표 3-1> 변수와 변수의 구성	57
<표 3-2> 제주지역 중년여성의 연령별 분포현황	59
<표 3-3> 조사대상자의 일반적 특성	60
<표 3-4> 재취업의사에 따른 인구사회학적 요인별 분포	62
<표 3-5> 재취업의사에 따른 개인적 요인별 분포	64
<표 3-6> 재취업의사에 따른 제도적 요인별 분포	65
<표 3-7> 노후재취업 의사에 대한 로지스틱회귀분석 결과	67
<표 4-1> 개인별 특성별 적합 정책	72

< 그 립 차 례 >

<그림 1-1> 연구의 과정	11
<그림 2-1> 기초생활수급자 연령별·성별 현황	32
<그림 3-1> 연구의 모형	50
<그림 3-2> 제주지역 중년여성의 자아존중감 척도	63

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경 및 목적

우리나라는 이미 UN이 정한 ‘고령화사회1)’에 진입하였다. 특히 현재 선진국에서도 경험하지 못한 심각한 수준의 저출산과 빠른 속도의 고령화에 직면해 있다.

우리나라 2003년도 합계출산율은 1.19에 불과하며, 고령화 속도는 고령화사회에서 고령사회로 진행하는데 19년(2000년→2019년), 고령사회에서 초고령사회에 도달하는데 불과 7년(2019년→2026년)이 소요될 것으로 예측되어 사회경제적 불안감이 증가되고 있는 실정이다.

우리나라는 2003년 적정 인구수준 유지와 자질 향상, 고령인력의 생산적인 활용과 노인복지 증진 등 적극적인 정책 수립을 위해 대통령 직속의 「고령사회대책및사회통합기획단2)」을 설치하여 저출산·고령사회 대응을 위한 국가실천전략을 마련(보건복지부, 2003)하고 있다. 하지만 고령화사회는 여전히 노동력은 감소하고 부양을 필요로 하는 사람은 늘어나 경제 및 사회의 불안정성을 증폭시킬 뿐만 아니라 개인적 차원에서도 길어진 노년의 삶을 누가 보장할 것인가? 라는 문제를 제기하고 있다.

고령화사회는 노인 개인적으로는 흔히 4고(苦)라고 일컫는 빈곤, 질병, 고독, 역할상실의 문제와 사회경제적으로는 피부양인구의 증가로 인한 생산활동인구의 부양부담 증가, 피부양 세대와 부양세대간의 갈등, 연금재정 고갈, 의료비 증가, 경기침체 등의 여러 문제를 발생시킨다.

개인적 차원에서 노년기에 경험하게 되는 문제 중에서 특히 중요하게 인식되는 것이 경제적 어려움이다(통계청, 2003a). 노후의 삶에 있어서 경제력은 노인의 건강문제를 예방, 치료하는 것 뿐만 아니라 적극적인 사회참여를 가능하게 하여 심리·정서적 만족을 주는 중요한 변인으로 작용하지만 노년기 경제적 문제에서 자유로운 노인들은 거의 없다고 해도 과언이 아니다.

- 1) 인구의 고령화란 전체 인구 중에서 노인이 차지하는 비율을 말한다(박경숙, 2003). UN에서는 전체 인구 중에서 65세 이상 노인인구가 7%이상인 사회를 고령화사회(aging society), 14% 이상인 사회를 고령사회(aged society)라고 한다.
- 2) 2003년 10월 기획단내 인구고령사회대책팀으로 출발하였으며, 2004년 2월 고령화 및 미래사회 위원회로 확대 개편하였다.

전체노인의 절반가량이 자신의 상대적인 경제상태를 부정적으로 평가하고 있으며(정경희외 1998), 이가옥(1994)등의 조사에 의하면 노인들의 60%가 20만원 미만의 금액으로 생활하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 노인의 60% 정도가 법정 최저생계비에도 미치지 못하는 금액으로 “최저”이하의 생활의 하고 있는 셈이다. 또한, 60세 이상 노인 가운데 노후 준비가 없다고 응답한 비율은 49%로 절반에 가깝다(통계청, 2003b).

더욱이 고령화사회의 여성은 더욱 불길한 노후생활을 전망하고 있다. 급격한 고령화를 경험하게 되는 현재의 중년여성³⁾들은 산업화에 따른 도시화와 핵가족화, 가치관의 변화 등을 경험하면서도 부모를 부양해야 되는 전통 사회의식의 의존적 관념을 가진 노부모를 책임져야 하고 본인 자신은 자녀로부터 부양을 기대하기 어려운 실정에 처해있기 때문에 정작 본인의 노후 생활에 대해선 제대로 된 노후 준비를 하지 못하고 있다.

실제로 2000년 「가구소비실태 조사」 자료에 의하면 우리나라의 전체 가구에서 여성가구주의 비율은 18.5%, 60세 이상 노인 가구주 가구는 19.4%를 차지하고 있다. 이들 중 전체 가구의 절대 빈곤율은 8.1%인데 여성가구주 가구와 노인 가구주 가구의 빈곤율은 전체 가구 빈곤율의 각각 1.5배, 4배 이상으로 여성 및 노인이 절대적으로 열악한 경제상황에 놓여져 있다(구인회, 2004). 또한 국민연금 가입비율 및 개인연금 가입비율의 통계치에서도 여성은 남성에 비해 턱없이 작다. 따라서 여성은 남성보다 ‘돈없이 오래 살 위험’에 더 많이 노출돼 있는 것이다⁴⁾.

현재 노후의 소득보장을 위한 우리나라의 대표적인 공적연금제도는 국민연금 제도이다. 서구사회에서 노인들의 수입원이 주로 자립적인 것으로 연금제도 등에 의해 보장되고 있는 것과는 달리(박차상의, 2002) 우리나라 국민연금제도는 저기

3) 중·장년기 개념은 Erickson(1956)은 40~60세로 규정하고 Generativity vs Stagnation로 구분하고 있고, Neugarten & Gutmaon(1958)은 40~54세와 55~70세를 Early Middle Age와 Late Middle Age로, Vincent(1972)는 35~55세를 Caught Generation로, Havighurst(1972)은 35~60세를 Middle Adulthood로, Levinson(1978)은 40~45세와 45~60세를 Mid Life Transition과 Middle Adulthood로, Thompson(1980)은 35~50세를 Mid Life로, Farrell & Rosenberg(1981)는 38~40세를 Middle Aged로 O'Connor(1985)는 35~50세를 Mid Life로 규정하고 있으나(김명자, 1988), 본 연구에서는 선행연구를 준용하여 40~59세를 중년여성으로 규정하여 연구를 진행했다.

4) 2003년 7월말 전국 국민연금가입자는 1703만7761명이며, 이 가운데 남성은 1128만 387명으로 66.2%, 여성이 575만7374명으로 33.8%이다. 또한 개인연금에 가입한 남성은 대략 245만 3000명(67.2%), 여성은 120만명(32.8%)으로 집계됐다(동아일보, 2003.9.18).

여 고급여의 구조적 원인으로 인해 발생한 장기적 연금재정의 불안정 문제와 광범위하게 퍼져있는 연금의 사각지대⁵⁾와 관련된 문제들이 심각한 수준이다. 이러한 문제들로 인해 우리나라 국민연금 제도는 장기적으로 볼 때 전체 국민의 노후를 위한 소득보장제도가 아니라 일부계층만을 위한 제도로 전락할 가능성이 있어 노후 소득보장을 위한 실제적인 대안으로 부족한 실정이다(김미숙외, 2003).

따라서 고령화에 따른 노동력 부족문제, 공적부양 부담의 증가 문제를 해결하는 동시에 노인 개인의 노후생계비 보장을 위한 각종 사회정책이 강구되어야 시점이다. 이 두 마리 토끼를 잡기 위한 대안으로 노후 재취업이 부각되고 있는데 노후 재취업은 노후생계비 보장과 함께 활기찬 노후(Active Aging)을 위한 건강과 여가활동의 의미를 내포하므로 고령화 시대에 효과적인 노후소득보장정책의 대안이 될 수 있다.

노후 재취업은 자녀의 부양기능 약화, 조기 정년제, 열악한 노인복지 재정, 노후 소득보장 정책의 불안정 문제, 사회참여의 욕구 등의 요인으로 필요성이 부각되고 있다. 그러나 노동시장 측면에서 임금근로자 중심의 재고용, 정년연장 등이 중심이 되는 현행 고령자고용정책은 임금근로자 비율이 적고, 임금근로자라고 하더라도 일용직에 많이 종사하는 여성의 특성상 거의 효과가 없기 때문에 중년여성의 노후 재취업에 대한 제도적 도움은 거의 없는 실정이다.

이를 종합해 보면, 중년여성은 스스로 노후를 대비하지 못하고 있으며, 자녀의 부양을 기대하기 힘든 상황에서 국민연금 가입을 또한 저조하여 불길한 노후를 전망하고 있다.

그렇기 때문에 중년여성의 노후 재취업은 남성들에 비하여 성공적인 노후 생활을 위한 중요한 노후 소득보장정책의 하나이나, 제도적인 도움이 미비한 것은 중년여성의 노후 재취업욕구에 대한 인식이 부족하였기 때문일 것이다.

따라서 본 연구에서는 중년여성의 노후 일에 대한 욕구를 파악하고 이를 파악하는데 있어 어떤 요인이 노후 재취업에 영향을 미치는가 라는 연구를 수행하는 것을 목적으로 하고 있다. 이러한 연구는 궁극적으로 중년여성의 노후 재취업에 대한 사회적 인식을 전환하여 노후 소득보장을 위해 여성의 노후 재취업 욕구(needs)를 고려한 고령자 고용정책 방향의 재정립, 직업상담 및 직업훈련 프로그램 등의 정책적 제안을 하는데 연구의 의의가 있다고 하겠다.

5) 2002년 12월 기준으로 18세 이상 59세 미만 3002만명의 총인구 가운데 공적연금의 수급권을 갖추어 가고 있는 인구는 38.9%인 1168명에 불과한 반면, 나머지 61.1%인 1835만명은 연금수급을 위한 자격을 갖추지 못하고 있다.(석재은, 2003)

이러한 점에서 본 연구의 주요내용은 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 중년여성의 노후 재취업에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

둘째, 중년여성의 노후 재취업에 대한 욕구(needs)를 예측한다.

셋째, 중년여성의 노후 재취업수요에 따른 고령자고용정책의 개선방안을 모색한다.



제2절 선행연구의 검토

향후 여성의 노후소득보장정책에 있어서의 재취업은 상당히 큰 비중을 차지할 것이며, 이에 대한 연구들도 크게 늘어나고 있다. 그러나 기존 연구들은 주로 고령자의 고용정책에 있어서 여성노인의 고용에 있어서의 문제점 중심으로만 언급되고 있다. 그러나 이러한 문제점을 근본적으로 해결하기 위해서는 현재 중년여성이 노후 재취업 의사를 정확히 파악하는 연구가 중요하다.

왜냐하면 중년여성의 노후 재취업 의사를 파악함으로써 현행 남성위주의 고령자 고용정책을 보다 효과적으로 개선하여 중년여성의 재취업의사를 고려한 고려한 직종선정, 직업훈련프로그램 등이 마련될 것이기 때문이다.

하지만 기술하는 바와 같이 현재 노후 재취업의사 및 재취업 결정요인을 직접적으로 분석한 연구는 제한적으로 이루어 졌으며, 중년여성으로 한정된 연구는 없었다. 따라서 본 연구는 기존의 연구와는 달리 중년여성의 노후 재취업 욕구(needs)를 파악하기 위한 모형을 설정하기 위해 여성의 경제활동 참가에 대한 연구와 중·고령자의 재취업 결정요인에 대한 연구를 고찰하여 영향요인을 선정하고자 한다.

본 연구는 이를 위해 기존연구들을 분석해 보았다.

1. 여성의 경제활동참가에 대한 기존연구

여성의 경제활동참가 특성에 대한 기존 연구를 검토해 보면, 한국여성개발연구원이 1985년 기혼여성의 취업실태를 조사하여 생애주기⁶⁾와 관련, 기혼여성의 취

6) 생애주기란, 결혼 및 가족주기에 따라 여성의 생애를 몇 단계로 구분하는 것이다. 대체로 6단계로 여성의 생애주기를 구분하는데, 제1단계는 결혼 후 첫 자녀 출생 전까지, 제2단계는 첫 자녀 출생에서 막내자녀 출생사이, 제3단계는 막내자녀 낳은 후 초등학교 입학 전 까지, 제4단계는 막내자녀 초등학교 입학 후 첫 자녀 결혼 전까지, 제5단계는 첫 자녀 결혼 후 막내자녀 결혼 전까지, 제6단계는 막내자녀 결혼 후의 시기이다(김순영, 1993) 그러나 부부의 결혼에서 사망까지를 하나의 가족주기로 보는 이러한 상례에 대해 한국 여성개발원의 「여성의 취업실태 조사」(1992)에서는 여성의 취업결정에 영향을 미칠 개인적, 가족적 사건을 중심으로 가족생활주기의 개념을 변형시키는데, 이는 최종학교 졸업, 결혼(초혼), 첫 자녀의 출산, 막내자녀의 출산, 육아의 종료(막내자녀가 만 6세에 도달)등의 요인이다. 즉, 자녀수의 감소, 초혼연령의 상승, 단산의 초기화, 자녀의 소수화 경향은 출산, 육아 기간을 단축시키고 육아수료 후의 기간을 장기화시킴으로서 여성의 생애에서 육아종료 후의 기간이 큰 비중을 갖게 된다는 것이다. 따라서 이러한 생애주기 상 변동은 여성의 취업경력에 영향을 미치게 되어 출산, 육아 종료 후 재취업 또는 취업 희망 집단의 증가를 낳을 것으로 예상된다고 본다.

업유형을 4가지로 분류하였다. 결혼 또는 첫 자녀 출생 전까지 일하는 관습형(19.3%), 결혼 또는 첫 자녀 출생 전에 노동시장을 떠났으나 막내자녀 출생 후에 노동시장으로 돌아온 복귀형(14.9%), 전 인생에 걸쳐 일했거나 잠시 노동시장을 떠났더라도 막내자녀 출생이전에 노동시장에 돌아온 이중역할형(51.2%), 그리고 막내자녀 출생 이후에 노동시장에 처음 들어온 안전 역할형(14.6%)의 M자형 곡선을 보여주고 있다.

이후 2002년까지 4차에 이르는 조사가 이루어 졌다. 조사가 횟수를 거듭 할수록 여성노동시장 상황도 많은 변화를 보였다. 여성의 경제활동참가율은 지속적으로 증가하고 여성 자신뿐만 아니라 사회나 가족의 여성취업에 대한 태도도 많은 변화를 보였다. 최근의 제4차 조사에서는 기존의 조사에 비해 변화된 양상을 보이는데, 여전히 전형적인 M자형 곡선을 보이고 있지만 비교적 그 기울기가 완만해 졌다. 즉, 결혼, 출산, 육아, 자녀의 교육시기에도 여성의 경제활동이 약간씩 증가함에 따라 이러한 요인들이 여성의 취업에 영향을 미치는 경향들이 완화되어 가고 있다는 것이다. 또한 여성의 생애사건별 기간변화를 세대별로 보면 막내자녀 출산이후 취업가능기간이 지속적으로 증가하고 있는 양상을 보였다.

황운재외(1998)연구에서는 기혼여성의 노동시장 참가여부의 결정요인을 그 개인이 노동공급을 함으로써 얻는 기대수익으로서의 시장임금과 기회비용의 성격을 갖는 의중임금을 비교함으로써 이루어진다고 가정하여 타가구의 소득, 교육수준, 자녀수, 연령, 경제활동참가 경력, 실업률을 영향요인으로 설정하였다. 준모수 추정법을 이용하여, 기혼여성의 경제활동참가여부에 중요한 영향을 미치는 요인들은 8세미만의 자녀수, 연령, 학력 및 경력인 것으로 나타났는데, 연령이 많을수록, 학력이 높을수록 경제활동에 참가할 확률을 낮추는 것으로 나타났다.

김태홍(2000)의 연구에서는 학력, 연령, 경력, 6세미만 자녀, 타가구원 소득, 배우자여부, 지역여성 노동수요를 설명변수로 사용하여 여성의 경제활동참가 요인으로 모형추정을 수행하였다. 이 연구에 의하면 교육수준이 낮을수록, 경력이 많을수록, 6세미만 자녀가 없는 경우, 연령이 낮을수록, 타가구원의 소득이 낮을수록, 지역 노동수요가 높을수록 여성의 경제활동참가율은 높은 결과를 보였다.

그 외의 연구에서 기혼여성들은 노동시장의 여건만큼이나 노동 공급측의 요인에 의해 취업의사에 영향을 주는 것으로 나타났다. 그중에서도 교육수준, 연령, 노동시장 참여 규모 등 가구관련 변수 등의 영향을 받는 것으로 나타났다(선영규, 1986; 양승주, 1993; 여정성, 1994)

이를 종합해 보면 대부분의 연구에서 공통적으로 영향을 주는 요인으로 연령, 학력, 소득수준, 경제활동참가 경력 등이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

상기에서 보는 바와 같이 여성의 경제활동 참가에 직접적인 영향을 미치는 가족, 가구, 생애주기에 관한 연구가 활발하게 이루어지고 있음을 알 수 있다.

막내 자녀 출산이후 취업기간이 지속적으로 증가하는 것에 비해 중년여성의 노후 취업욕구 및 일에 대한 인식을 낮게 평가하고 있으며, 생애주기적 취업실태 조사에 있어 노후 재취업에 대한 취업 유형 조사는 미비한 실정이다.

또한 노후 여성의 재취업에 대한 연구는 그 접근 방법이 타 연구와는 달라야 하는데, 왜냐하면 노후 재취업은 여성이 육아 및 가족부양 등의 가족봉사에서 벗어나는 시기로 기존의 여성의 경제활동참가에 대한 연구 등에서 다른 가구의 특성, 자녀 나이 및 수 등의 요인이 유의미한 영향을 미치지 못할 수도 있기 때문이다.

중년여성의 노후 재취업은 기존 연구와는 다른 관점에서 이루어져야 하며, 노후 재취업이 노후의 삶의 질에 많은 영향을 주는 요인이라는 점을 직시한다면, 이 문제에 대한 현실적인 접근이 이루어져야 한다고 본다.

2. 중·고령자의 재취업 결정요인에 관한 연구

우선 재취업이란, 특별한 이유로 인해 노동시장을 퇴출한 뒤 일정기간이 지난 이후에 다시 노동시장에 진입하는 현상을 의미한다(한국여성개발원, 1996). 국내에서 재취업에 관한 연구는 매우 제한적으로 이루어져 왔다. 고령인구의 증가에 따른 고령자 취업실태 및 문제점과 취업알선센터를 통한 취업욕구조사를 통해 고령자 취업활성화 방안을 다루고 있긴 하나 중·고령자의 재취업결정요인을 분석한 연구는 많지 않은 실정이다. 그중 몇몇 연구들은 (강철희 외, 1998; 김종주, 1999; 류기철, 1999; 류태균 1998) 실업급여 수급자를 대상으로 재취업 가능성결정요인을 분석하고 있음을 알 수 있다. 이러한 연구결과들은 세 가지로 구분하여 정리할 수 있다.

첫째, 고령기에 한 개인이 겪는 생애발달과정으로서 한 사건으로서 퇴직에 대한 태도나 퇴직 후 갖는 생활실태 및 생활적응과 생활만족도에 관한 연구로 제한되어 있다.

둘째, 실업발생요인을 노동공급요인에 의해 분석함으로써 개인이 가지고 있는 인적자본요인을 노동력 수급의 불일치로 실업의 문제점을 설명하고 있다.

셋째, 기존연구들은 실업급여가 개인의 노동시장 행위에 미치는 영향과 관련된 많은 경험적 연구들을 중심으로 실업기간 및 재취업 가능성의 차이를 설명하고 있으며 또한 다양한 연령층의 실업급여수급자를 대상으로 재취업 가능성의 결정요인을 분석하고 있다. 즉 노동공급측면의 관점과 다양한 연령층의 실업급여수급자를 대상으로 재취업 가능성의 결정요인을 분석하고 있기 때문에 중·고령 연령층과 실업급여수급요건을 갖추지 못한 중·고령자에게 확대적용하기에 한계를 가진다.

김학주의(2004) 연구에서는 중·고령자의 재취업에 영향을 미치는 요인들을 개인의 노동 공급측 요인과 노동시장의 구조적인 수요측 요인을 고려한 관점에서 접근하여 분석하였다. 이 연구 내용을 보면, 재취업에 관한 인적자본이론, 직업탐색이론, 노동시장분절론 등 어느 한 이론이 현실적으로 확고하게 부합되는 것이 아니라 변수별로 각 이론의 논거에 부합되는 관계가 부분적으로 나타나고 있었으며, 남성일수록, 연령이 낮을수록, 교육수준이 낮을수록, 이전 임금이 높을수록, 근속년수가 낮을수록, 실업급여를 받을수록 재취업 가능성은 높은 것으로 나타났다.

1998년 65세 이상 노인인구를 대상으로 실시한 한국보건사회연구원의 조사결과에 의하면 고령자들이 교육수준이 낮을수록, 여성일수록 재취업 의향이 높으며 그 이유는 “돈이 필요해서”로 재취업이 경제적인 이유로 이루어지는 것으로 나타났다.

장창원 외(2003)의 연구에서는 중·고령자의 경우 재취업을 원하지 않는 계층이 고소득 계층일 경우 저소득층보다 상대적으로 높게 나타나고 있다. 재산형성 정도가 높은 전문 직업을 경험한 근로자의 경우 노동시장의 재진입 시 취업할 수 있는 직업이 자기가 경험을 살리고 생산성에 기여할 수 없는 저임금의 직업일 때에는 사회적인 체면 등과 같은 현실적인 제한으로 일정 수준의 재산을 갖고 있을 때에는 노동시장 재진입을 포기하게 되는 것을 지적하고 있다.

이를 종합하면 노후 재취업 결정요인의 다양한 설명변수에 대한 연구는 다양하게 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 그러나 노후 재취업을 노후의 소득보장 방법의 하나로 본다면, 현재 노후 소득보장정책에 대한 평가 및 노후생활보장에 대한 기대도에 따라 노후 재취업결정 요인에 또 다른 변수로 작용할 것이라고

생각되지만 이에 대한 변인을 고려한 연구는 거의 없었다.

따라서 본 연구는 두 가지 연구경향에 있어 기존의 여성의 경제활동참가에 대한 연구를 고령화시대를 대비하여 노후의 재취업까지 확대시키고자 하였다. 또한 중·고령자의 재취업에 있어서 재취업과 노후소득보장정책의 상호보완적 측면을 고려하여 재취업 의사에 영향을 미치는 요인 중 우리나라 대표적인 노후소득보장정책인 국민연금에 대한 기대도를 포함하여 연구를 진행하고자 하였다.



제 3 절 연구 방법 및 과정

1. 연구 방법 및 범위

본 연구의 방법은 재취업에 관련된 이론을 문헌조사를 통해 살펴 본 다음 노후 소득보장정책의 현황과 여성의 노후 보장에 어떠한 문제점을 가지고 있는지 알아보고 이를 바탕으로 실질적인 조사연구에 들어가기 위해 연구모형 및 조사 도구를 설정하였다.

연구의 지역적 범위는 제주도로 한정하였다. 2002년 말 현재 제주도내 65세 이상 노인인구는 4만 8,052명으로 2001년 말 현재 4만 5,534명에 비해 2,518명(5.5%)이 늘어 도민수가 2001년 54만 6,889명에서 2002년 말 55만 831명으로 0.72%(3,942명) 증가한 것과 비교할 때 고령화 속도가 가속화되고 있는 지역이다. 더욱이 80세 이상 고령노인 수는 2002년말보다 9,262명으로 2001년도 8,769명 보다 5.6%가 늘면서 노인인구 대비 19.27%를 점유하여 전국 16개 시·도 중 가장 높은 점유율을 보이고 있어(제민일보, 2003) 고령화 사회의 노인복지정책의 연구에 알맞은 지역으로 보인다.

본 연구는 재취업 관련 요인에 대한 선행연구를 통해 중년여성의 인구사회학적 요인, 개인적 요인, 제도적 요인의 변수를 설정하여 설문지를 작성하고 제주 지역의 중년여성 중에서 무작위 추출법(random sampling)을 이용하여 실제조사에 참여할 세부대상을 추출하였다. SPSS for windows 10.0 프로그램에 의한 통계기법을 이용한 로지스틱 회귀분석(logistic regression analysis)통해 중년여성의 노후 재취업에 대한 욕구(needs)를 예측하였다. 그러므로 본 연구에서는 문헌조사연구를 바탕으로 한 설문지 조사방법에 의한 실증분석으로 연구결과를 도출하고자 한다.

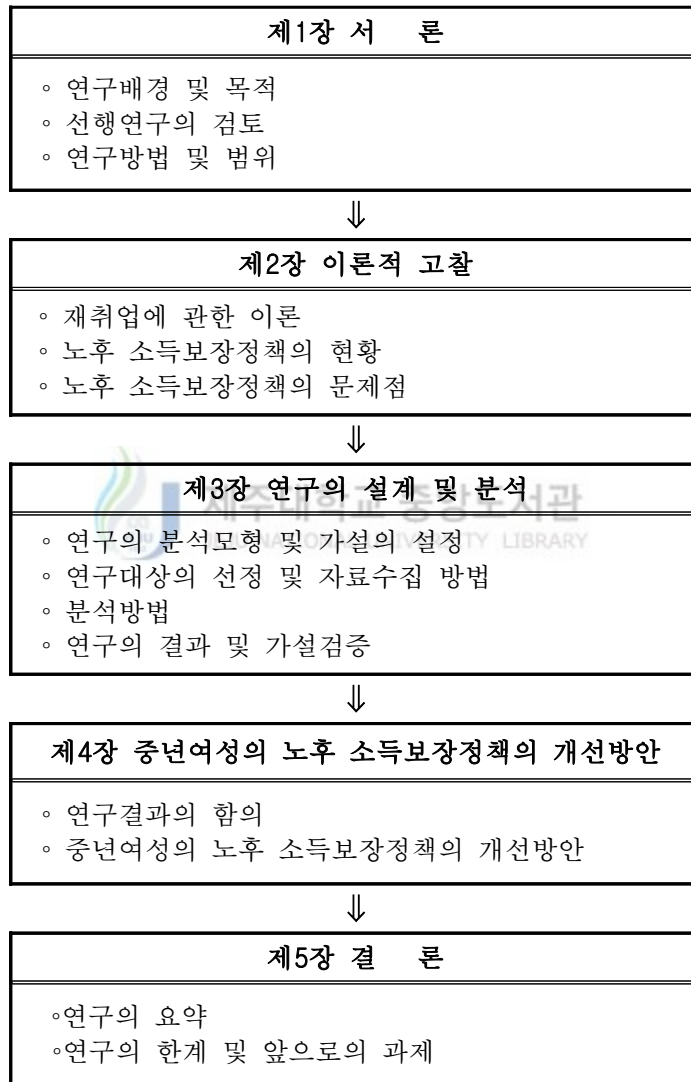
2. 연구의 과정

본 연구의 전개 과정은 <그림 1-1>에 제시된 바와 같이 총 5장으로 구성된다. 각 장에서 다루어지는 내용을 간단히 설명하면 다음과 같다.

제2장에서는 재취업에 관련된 이론을 알아보고 노후의 실질적인 소득보장 방법으로 왜 재취업이 활성화 돼야 하는지를 현재 소득보장정책을 직접적 소득보

장정책, 간접적 소득보장정책으로 나누어 현황과 문제점을 파악해 봄으로서 알아본다.

<그림 1-1> 연구의 과정



제3장에서는 선행연구에서 고찰된 영향력 있는 요인들 중 인구사회학적 요인, 개인적 요인, 제도적 요인의 요인으로 구분하여 중년여성의 노후 재취업 욕구

(needs)을 측정하기 위한 모형을 설정한다. 중년여성을 대상으로 설문조사를 실시하고 이를 통해 얻어진 자료를 바탕으로 노후 재취업 영향 요인을 분석하고 노후 재취업 욕구(needs)을 도출한다.

제4장에서는 3장에서 도출된 중년여성의 노후 재취업욕구(needs) 와 재취업의 사에 대한 영향 요인에 대한 연구적 함의와 중년여성의 노후 소득보장정책의 개선방안에 대해 종합적으로 제시한다.

그리고 마지막으로 제5장에서 연구의 요약 및 향후 연구과제가 제시된다.



제 2 장 이론적 고찰

제1절 재취업에 관한 이론

재취업 결정요인에 대한 이론적 배경은 크게 신고전 경제학파의 인적자본이론과 직업탐색이론, 제도학파의 노동시장이론의 직무경쟁이론, 내부노동시장이론, 이중노동시장이론으로 나뉘 볼 수 있다.

인적자본이론이나 직업탐색이론이 노동시장에서의 취업 문제를 노동공급자에서 찾으려 한 반면, 제도학파의 노동시장이론은 노동시장에서의 불균형은 노동시장에서 제도적으로 구조화된 것임을 지적하여, 노동의 수요측면을 중시했다.

각 이론들은 재취업과 관련된 요인과 그 상관관계에 대해 설명하고 있는데 이러한 재취업에 관한 이론들을 살펴보는 이유는 재취업에 관련된 요인들과 그 각각의 요인이 어떠한 영향을 주는가를 알아봄으로서 중년여성이 노후재취업과 관련하여 각 이론들이 검토한 요인을 선별적으로 적용하기 위함이다.

1. 인적자본이론(Human capital theory)

1960년을 전후해서 미국 시카고대학의 Schultz와 Becker, Mincer등 시카고학파의 경제학자들에 의해 발전된 인적자본이론은 노동시장이 완전 경쟁적이라는 가정 하에서 노동시장에 공급되는 노동력의 질적 차이에 주목한 이론이다. 이 이론에서 노동의 질적 차이는 개별노동자의 노동생산성을 의미하는 것으로 높은 노동생산성을 지닌 노동자가 보다 많은 임금과 보다 좋은 근로조건을 갖춘 일자리를 차지하는데 유리하다. 노동생산성을 추정하는 지표로 교육수준, 기능, 경력 등의 변수가 있으며, 교육수준이 높을수록, 기능과 경력이 많을수록 재취업이 될 가능성이 높으며 임금수준도 높다(Smith & Rubin, 1997; Maxwell, 1989, Adamchick, 1999). 따라서 이 이론에서는 교육과 직업훈련을 통해 인적자본을 축적하여 노동자의 노동생산성을 높이는 것이 실업자의 재취업확률을 높이고 재취업 시 임금수준을 상승 시킬 수 있는 대안으로 제시했다.(Couch, 1992; Gottschalk & Maloney, 1985; Bronaras & Famulari, 1997).

인적자본을 증대시키기 위해서는 물적 자본의 경우와 마찬가지로 투자가 이루

어려야 하는데, 이러한 인적자본으로는 교육, 현장훈련(OJT), 건강, 구직, 정보, 이직 등이 포함된다(박덕제·이원덕, 1998)

인적자본의 투자방법으로써, 첫째, 훈련 강화이다. 이는 현장훈련이란 실제 작업을 통하여 노동자의 기능과 숙련이 높아지는 것을 의미한다. 노동자들이 필요로 하는 기능 중의 많은 부분이 학교 수업 또는 실습을 통해 완전히 익힐 수 없고, 현장에서 구체적인 업무를 수행함으로써 기능이 완전히 발달하는 경우가 많다. 이 경우에는 현장에서 장기간의 경험을 쌓음으로써 숙련기능공이 될 수 있으며, 이 기간의 숙련을 통해 기능이 향상되는 산업분야에서는 현장훈련과정 중의 노동자들에게 일반적으로 다른 노동자보다 낮은 임금을 지급한다. 훈련 기간 중의 이러한 임금손실은 숙련을 쌓기 위한 투자비용이라 할 수 있다.

둘째, 건강이다. 건강은 인적자본 수준을 높임으로서 노동공급시간을 일정수준 이상으로 유지시킬 수 있고 결근 등에 따른 경제적 손실을 줄일 수 있기 때문에 인적자본투자로 볼 수 있다.

셋째, 노동시장의 정보 확보이다. 노동시장의 정보는 불완전한 상태이므로 일정한 탐색비용의 지출 또는 노동시장 관련 정보를 얻을 수 있는 방법으로서 투자비용의 지출은 자신의 취업 내지 고용생활의 더 많은 경제적인 이익을 확보할 수 있게 해준다는 점에서 인적자본으로 본다.

넷째, 이직이다. 이직은 일정한 인적자본을 축적한 근로자가 자신의 생산능력을 최대한 발휘하기 좋은 곳으로 이동함으로써 자신의 가치를 더욱 증가시키는 과정이다. 이직에도 비용이 발생되고, 이직에 의하여 더 높은 수익이 획득될 수 있기 때문에 이직은 인적자본투자라 할 수 있다. 따라서 인적자본의 핵심은 사람들에게 있어서 소득지출의 일부가 반드시 현재의 효용에 만족하는 목적뿐만 아니라 미래의 금전적, 비금전적 환수에 목적을 두고 출발한다(Blaug, 1978).

이 이론에서 실업과 노동시장 내의 임금격차의 원인으로 지적한 노동공급측면의 이질성에 대한 설명은 부분적으로 인정 된다. 그러나 노동시장이 완전 경쟁적이라는 관점과 노동력 수급의 질적 불일치를 노동력 공급측면에서 한정하고 있는 점은 이론의 한계이다. 또한 노동력의 재생산 과정에서 교육기회의 차별과 비자발적인 퇴직에 대한 압력 등의 사회구조적인 측면이 개입될 수 있음을 고려되지 않고 있다. 따라서 양질의 노동력을 통해 잉여자본을 창출하는 것이 본질적 속성인 시장경제 체계 하에서는 합리적인 노동비용 관리방안으로서 중·고령자들의 조기 퇴출을 정당화 시킬 수 있는 문제를 가지고 있다.

이 이론에서 주장하는 인적자본의 투자방법에 의한 노후재취업은 생애주기에 있어 지속적으로 경제활동에 참가한 경우 더 유리하다고 볼 수 있으며 교육수준, 기능, 경력 등으로 결정되는 노동력의 질적 수준은 노후의 재취업에 영향을 줄 수 있는 요인으로 사료된다.

2. 직업탐색이론(Job Search theory)

직업탐색이론은 노동시장 내 정보의 불완전성에 주목한다. 즉 정보는 재산으로 간주되며 정보를 얻는 행위는 곧 비용이 드는 생산과정이라고 전제한다. 시장정보의 불완전성과 노동시장의 정보를 재산으로 간주하고 정보획득행위는 비용이 드는 생산과정이며, 개인의 의사결정행위는 불확실한 정보와 불확실성이 존재하는 현실 속에서 연속적으로 이루어지는 과정으로 보고 있다(Classen, 1977).

직업탐색이론은 직업탐색과정의 각 단계에서 개개인이 실업과 재취업 중에서 어느 쪽이 보다 효용이 큰지 판단하는 것에 따라 재취업 여부가 결정된다고 설명한다. 직업탐색이론의 전제는 두 가지 이다. 첫째, 개별 근로자는 현재 자신이 회사에 다니는 것보다 회사를 그만두고 직업탐색을 하는 것이 더 효용이 클 때 회사를 그만둔다. 둘째, 직업탐색중인 근로자를 제약하던 조건들이 변화하면 직업탐색과정의 결과도 변화한다. 일반적으로 직업탐색이론에서 상정하는 직업탐색과정은 다음과 같다. 자발적 또는 비자발적으로 이직을 결심하고 나면 근로자는 계속 직장에 다니면서 직업탐색을 할 것인지, 회사를 그만두고 직업탐색을 할 것인지를 결정한다. 그리고 직업탐색활동을 통해 일자리 제의를 받게 되면 그 회사에 다닐 것인지, 아니면 보다 좋은 직장을 찾기 위해 구직활동을 계속할 것인지를 결정하게 된다. 취업한 경우에는 새로운 직장이 이전 직장보다 더 좋은 곳인지 아닌지를 평가하여, 만약 불만족스러우면 다시 처음 단계로 돌아가게 된다. 다시 말해서 직업탐색과정은 구직자가 자신이 받고 싶은 의중임금과 실제 시장에서 받을 수 있는 잠재시장임금을 비교하면서 보다 효용이 큰 쪽을 선택하는 과정이라고 할 수 있다. 직업탐색이론에서 초점이 되는 것은 의중임금(reservation wage)과 잠재시장임금이 만나는 점이 얼마나 빠른 수준에서 결정되는가에 있다. 따라서 의중임금이 높을수록 실업은 장기화되는데, 이유는 노동자가 노동을 공급할 용의가 있는 의중임금이 높을수록 이를 만족시켜줄 직장은 상대적으로 많지 않기 때문이다. 또 경제적인 어려움은 재취업 동기를 강화시키고 조속한 재

취업을 위해 의중임금수준을 낮추게 하므로, 이직 전 일자리의 낮은 임금수준이 재취업 확률을 높이는 방향으로 작용한다고 볼 수 있다(Belzil, 1996; Gottschalk & Maloney, 1985).

탐색이론의 틀 내에서 재취업 가능성 및 실업기간에 영향을 미칠 수 있는 요인을 도출하기 위한 설명은 Ehrenberg와 Oaxaca(1976)가 제시한 함수식 ($UD(\text{Unemployment Duration})=f(C, N, S, R, D)$)으로 설명할 수 있다. 개인의 실업기간이 함수식에 포함된 5가지 요인들에 의해 영향을 받는다는 것을 의미한다.

첫째, 실업비용(C)에 대한 부담을 감소시키는 요인은 개인의 실업기간을 감소시킬 것이다. 둘째, 개인 선택의 한계범위(N)를 감소시키는 요인은 개인의 실업기간을 단축시킬 것이다. 셋째, 개인의 기술수준(S)에 영향을 미치는 요인이 실업기간에 미치는 효과는 모호하게 나타낼 것이다. 넷째, 개인의 할인율(R)을 증가시키는 요인은 개인의 실업기간을 감소시킬 것이다. 다섯째, 실업자가 직면한 잠재적 임금제안(D)은 분포에 영향을 미치는 요인은 실업기간에 영향을 미칠 것이다.(Ehrenberg & Oaxaca, 1976). 결국 이러한 특성들이 직무탐색이론에서 개인의 일자리 탐색행위를 설명하는 요인으로 설정될 수 있다.

일반적으로 탐색이론에서 재취업 및 실업기간을 설명하는 요인들의 많은 경우가 직접 관찰할 수 없는 특성들로 설명이 되고 있다. 그러나 성, 연령 등 직접 관찰이 가능한 특성들이 대리 변수(proxy)로 설정이 되며, 또한 이러한 변수들이 하나 이상 관찰할 수 없는 잠재변수들의 특성을 내포하는 경우가 많으므로, 대리 변수들의 효과가 명확히 특정변수를 말해 준다고 판단하기가 어렵다. 이러한 변수들의 특성에 대해 Classen(1978)은 성, 연령 등의 개인적 특성과 관련된 변수들이 탐색 이론적 틀에 의해 직접 유도되는 것이라기보다는, 이러한 특성들이 일반적으로 직업탐색과정에 영향을 미칠 수 있기 때문에 설명변수로 가정될 수 있다고 주장한다.

이상과 같이 탐색이론은 실직자의 재취업가능성을 실직자의 의중임금과 제안 임금간의 정합관계 속에서 찾고 있다. 그러나 현실 노동시장에서 임금과 고용이 어떻게 결정되고 있는가에 대해서는 제대로 설명하지 못하고 있다. 또한 장기간의 고실업에 대해서는 설명력이 약하며, 실업의 공급측면만을 강조한 나머지 수요측면의 문제를 경시한 관계로 임금과 고용에 대해 부분적인 설명이 가능하다는 제한을 가진다. 따라서 실업자의 재취업가능성 및 실업기간에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 밝히기 위해서는 개인의 일자리 탐색을 위한 노력과 노동시장 구

조에 대한 총체적인 접근이 필요하다고 여겨진다.

그러나, 노후 재취업은 노동을 공급하는 대상이 다른 노동공급자에 비해 나이가 많고 경제적 생산성이 떨어지므로 의중임금과 시장임금의 수준이 매우 낮은 경우가 많아 실질적으로 직업탐색이론이 노후 재취업에 적용되기에는 한계가 있는 것으로 보인다.

3. 직무경쟁이론(Job competition theory)

직무경쟁이론은 Lester에 의해 1970년대 초에 제시되었는데, 신고전파의 노동시장이론을 비판하면서 나타난 하나의 대안적 가설이다. Lester는 신고전파 이론의 노동시장에서의 임금경쟁(wage competition)을 가정하고 있으나 현실과 부합하지 않는 것으로 보았다. 그에 의하면, 실제 노동시장에서 이루어지는 경쟁은 임금경쟁이 아니라 기업 측이 제공하는 직무를 놓고 노동자들이 서로 일자리를 다투는 경쟁이 대부분이다. 임금은 미리 정해져 있으며, 일자리를 얻기 위해서 낮은 임금을 감수하는 경우는 거의 찾아보기 어렵고 노동자끼리 다른 수단을 통해 직무를 놓고 경쟁하게 된다. 교육의 역할은 기능을 양성하고 생산성 증대와 고임금을 노동자에게 부여하는 것이 아니라 오히려 교육은 훈련가능성을 증명하고 증명서에 기초하여 일정한 지위를 주게 만드는 것이다(Lester, 1972). 이런 관점에서 본다면 사람들은 가능한 한 보다 많은 교육을 받고, 경력을 쌓는 것이 취업에 유리해진다. 따라서 사회의 상위의 직종은 고학력자와 경력이 풍부한 자들로 먼저 채워질 것이고, 다음 서열 직종은 교육정도, 경력, 내적능력 등에 의해 서열화 된다.

4. 내부노동시장이론(Internal labor market theory)

내부노동시장이론에 의하면 고용주는 기업 내에서 발생하는 빈자리를 채용하기 보다는 현재 기업 내에 고용되어 있는 노동자들 중 일부를 내부승진시킴으로써 메우려고 한다. 이는 고용주가 신규 채용자에 대하여 알 수 있는 것보다 자체 내부에서 승진하는 노동자에 대하여 더 많은 정보를 갖고 있으므로 채용에 따른 위험을 줄일 수 있기 때문이다. 내부 노동시장은 대개 사업장 외부에서 형성되는 외부노동시장(outside labor market)과는 엄격히 구분되고 격리되어 있으며, 연속

적으로 배열되어 있는 일련의 직무구조(job Structure)로 특징 지워진다. 즉 내부노동시장에서는 임금, 승진 및 직무배치 등이 외부노동시장의 영향을 거의 받지 않으며 기업내부에서 미리 정해진 규칙과 절차에 의하여 결정된다. 내부노동시장은 특히 규모가 큰 독과점기업에서 성립하는 경향이 있으며, 내부노동시장이 형성되어 있지 않은 기업의 노동자들은 직무가 불안정하고 이직률이 높은 것이 특징이다.

5. 이중노동시장 이론(dual labor market theory)

노동시장이 질적으로 상이한 두 개의 시장으로 분단되어 있다는 사실을 인식하고 이중노동시장이론을 처음으로 이론화시킨 학자는 Doeringer와 Piore이다. 그들은 노동시장이 서로 다른 원리에 의해 지배되는 1차 노동시장(primary labor market)과 2차 노동시장(secondary labor market)으로 나누고, 두 시장의 차이를 설명하는 결정적인 변수로 각 부문의 직무와 고용의 상대적인 안정성을 들었다.

1차 노동시장의 직무는 상대적으로 높은 임금, 양호한 근로조건, 다양한 내부승진기회, 고용의 안정성 등이 보장될 뿐 아니라 승진, 보수, 책임, 권한 및 지위 등이 경력과 함께 향상되고, 시장의 안정성은 강력한 노동조합에 의하여 강화된다. 이와는 대조적으로 2차 노동시장은 저임금, 낮은 부가급여(fringe benefits), 열악한 근로조건, 고용의 불안정성, 승진기회의 결여 등이 특징이다.

Atkinson과 Micklewright(1991)에 따르면 비정규직은 정규직으로 진입할 확률은 낮으며, 2차 노동시장에서의 근무경력이 낮은 생산성과 직결되는 신호로 작용하여 1차 노동시장으로 진입을 더욱 어렵게 하기 때문인 것으로 설명된다. 따라서 분절된 노동시장간의 이동은 제한되어 있어서 2차노동시장의 종사자는 1차 노동시장으로 이동하기 힘들며, 외부노동시장의 종사자는 내부노동시장으로 진입하기 어렵다(이병각, 1992). 반대로 1차노동시장의 종사자는 2차 노동시장으로, 내부노동시장의 종사자는 외부노동시장으로 이동하는 것이 상대적으로 용이하지만, 보다 열악한 노동시장환경으로 이동하고 싶어 할 이유가 없으므로, 분절된 노동시장간의 이동은 제한적 일 수밖에 없다.

노동시장의 분절기준으로는 성별, 교육수준, 직종, 이전 직장의 임금수준과 고용형태 등이 있으며, 특히 우리나라 노동시장의 경우 학력과 성별이 중요한 영향을 미치고 있다.(이병희·황덕순, 1999; 이효수·류재술 1990). 이러한 노동시장관련

변수들은 시장의 주요 구성요소인 노동력으로서의 고령자 인력의 인구사회학적 특성과 산업별 종사상 지위 등이 이행 양태 차이를 대변해 줄 수 있기 때문에 이들의 노동 시장내 재진입에 대해 추론을 가능케 한다. 또한 중년여성의 경우 대부분의 경우 2차노동시장에 머무른 경우가 많아 특히 재취업에 불리한 요소로 작용될 가능성이 높다.



제2절 노후 소득보장정책의 현황

소득보장(Income Maintenance)이란 각종 사회적 위험에 의하여 소득원이 상실 되었을 때 상실된 소득의 일부 혹은 전부를 보상하여 주는 것을 말한다(한국보건사회연구원, 1998). 소득 보장의 방법은 각출주의에 근거한 소득보장 방법인 사회보험과 사회보험에서 제외된 사람들의 보완적 수단으로 무각출주의 의해 국가가 일반조세수익으로 빈곤한 자에게 최저생계를 지급하는 공공부조가 있다.

소득보장정책은 고령빈곤에 대한 국가의 대책으로서 노인들이 필요로 하는 최소한의 정기적 소득을 확보하기 위한 제도이다. 소득보장정책은 노동시장에서의 소득으로 빈곤에서 못 벗어난 경우 마지막으로 직접적인 소득이전을 통해 빈곤을 해결하려는 방법인 것이다. 다른 말로 표현하면 노동시장정책이 일차적인 소득분배정책(Primary income distribution policy)이라 한다면 소득보장정책은 이차적인 소득재분배정책(Secondary income redistribution policy)라고 할 수 있다(최일섭·이인재, 1996).

우리나라의 소득보장제도는 <표2-1>에서 보는 바와 같이 직접적 소득보장 제도와 간접적 소득보장제도로 나누어진다. 우선 직접적인 소득보장 중에서 현금으로 지급되는 연금제도, 국민기초생활보장제도, 노령연금제도, 퇴직금 제도 등이 있으며, 간접적인 소득보장제도에는 경로우대제도, 고용증진 및 생업지원제도, 세제감면제도 등이 있다. 또한 이들 제도의 운영체제도 국가, 지방자치단체, 영리 및 비영리 민간단체 등으로 구분할 수 있다(박차상외, 2002).

<표2-1> 노후 소득보장제도

직접적인 소득보장제도		간접적인 소득보장제도	
방법	프로그램	방법	프로그램
사회보험	·공무원연금(1960) ·군인연금(1963) ·사립학교교직원연금(1975) ·국민연금(1988)	비용할인	·공영시설 이용요금 할인(1980) ·버스 승차권 지급(1990)
공공부조	·생활보호(1961)가 국민기초생활보장(1999)으로 바뀜 ·노령연금(1961)이 경로연금(1997)으로 바뀜 ·노인결연사업((1989)	취업증진	·노인능력은행(1981) ·노인공동작업장(1986) ·노인취업알선센터(1992)
사회수당	·노부모보양수당(1986)*	생업지원	·매점설치 우선 지원(1989) ·전매품 판매인 우선지원(1989)
개인보장	·퇴직금(1953) ·개인연금신탁 등	세제혜택	·상속세 공제(1986) ·소득세 공제(1986)

* 노부모보양수당은 공무원에 대해서만 적용되는 매우 제한적인 제도임.
자료 : 박차상·김옥희외(2002), 「한국노인복지론」, 학지사.

1. 직접적 소득보장정책

1) 공적연금

공적연금(National pension)은 소득감소 또는 상실을 초래하는 여러 가지 사회적 위험들 중 노령, 장애, 사망으로 발생하는 경제적 비보장에 대응하는 대책이라고 할 수 있다. 특히 이 세 가지 위험들 중에서도 공적연금은 특히 노령으로 인한 경제적 비복지를 해결 또는 완화하는데 주안점을 두고 있는 제도이다.

이러한 이유에서 공적연금을 종종 노령연금(old-age pension) 또는 퇴직보험(retirement insurance) 이라고 부르기도 한다. 공적연금은 사회보험 방식의 공적연금, 사회부조 방식의 공적연금, 사회수당 방식의 공적연금, 퇴직준비금, 강제기

입을 통한 개인연금 등 여러 형태를 취할 수 있다(이인재외, 1999).

우리나라 공적연금제도는 일반국민을 대상으로 하는 국민연금제도와 공무원, 군인, 사립학교 교직원등을 가입대상으로 하는 특수직역 연금제도로 구분된다. 본 연구에서는 특수직역 연금이 해당 직역의 신분을 유지하는 한 당연히 가입대상이 되는 강제성을 원칙으로 하는 연금이므로 중년여성의 일반적 노후소득보장 정책으로 보기 어려움으로 제외하였다.

(1) 국민연금

① 일반개요

국민연금제도는 국민의 노후 소득보장을 그 목적으로 하며, 국내에 거주하는 18세 이상 60세 미만의 국민은 가입 대상이 된다. 그러나 「공무원연금법」, 「군인연금법및사립학교교원연금법」의 적용을 받는 공무원, 군인 및 사립학교 교원과 기타 대통령이 정하는 자는 가입대상에서 제외되고 있다. 1998년에 상시 근로자가 10인 이상인 직장부터 처음 시행된 국민연금은 1992년에 5인 이상 사업장까지 확대되었고 1995년에는 농어민 및 농어촌지역에 거주하는 지역주민까지, 1999년에는 도시지역 주민까지 확대되었다. 또한 일용직 또는 1개월 이상 기간부 근로자, 근로시간 1월 이상, 80시간 이상인 자도 가입이 가능하여 사실상 전 국민 연금시대를 맞이했으나, 국민연금법상 전업주부는 무소득자로 분류되어 임의가입자로 가입하여야 한다.

국민연금의 급여 유형은 노령연금, 장애연금, 유족연금, 반환일시금, 사망 일시금이 있다. 완전노령연금은 국민연금이 시작한 연도가 1988년으로 20년이 지난 2008년이나 되어야 수급할 수 있으므로 현재 수급할 수 있는 노령연금은 가입한 지 10년 이상부터 지급 받을 수 있는 감액노령연금, 조기노령연금, 특례노령연금이 있다.

국민연금이 필요한 이유는 현재 우리나라는 노령인구의 급속한 증가 및 생활 수준의 향상과 의료기술의 발달로 평균수명은 크게 늘어난 반면, 출산율은 상대적으로 낮아져 부양해야 할 고령인구가 급격히 증가하고 있다. 이에 비해 핵가족화의 급속한 진행으로 노인부양 의식은 상대적으로 약화되어 사회구성원 모두가 연대하여 부양비를 마련해야 되고 본인도 소득능력이 있을 때 스스로 노후준비

를 하지 않으면 안 되기 때문이다.

② 가입자 현황

국민연금 가입자 추이를 보면 (표 2-2 참조), 1988년 가입자는 4,432,695명이었으나, 가입대상을 5인 이상 사업장 종사자로의 확대 적용하면서 1992년에는 5,021,159명으로 늘어났다. 1995년 농어촌지역 자영자로 확대 적용하면서 7,496,623명, 1999년 도시지역자영자로 확대 적용함으로써 16,564,889명으로 가입자 수가 지속적으로 증가하였다. 2003년 12월 기준 국민연금 총 가입자 수는 17,181,778명으로 사업장 가입자 7,381,826명, 지역가입자수 9,964,234명, 임의가입자수는 23,983명, 임의계속가입자수는 234,767명이다.

<표 2-2> 국민연금 연도별 가입자 현황

(단위 : 개소, 명)

구분 연도별	총 가입자	사업장가입자		지역가입자			임 의 가입자 ⁷⁾	임의계속 가입자 ⁸⁾
		사업장	가입자	계	도시	농어촌		
'88. 12	4,432,695	58,583	4,431,039	0	0	0	1,370	286
'92. 12	5,021,159	120,374	4,977,441	0	0	0	32,238	11,480
'95. 12	7,496,623	152,463	5,541,966	1,890,187	0	1,890,187	48,710	15,760
'96. 12	7,829,353	164,205	5,677,631	2,085,568	0	2,085,568	50,514	15,640
'99. 04	16,268,779	174,496	4,992,716	11,113,148	9,045,812	2,067,336	34,250	128,665
'99. 12	16,261,889	186,106	5,238,149	10,822,302	8,739,152	2,083,150	32,868	168,570
'00. 12	16,209,581	211,983	5,676,138	10,419,173	8,381,451	2,037,722	34,148	80,122
'01. 12	16,277,826	250,729	5,951,918	10,180,111	8,132,036	2,048,075	29,982	115,815
'02. 12	16,498,932	287,092	6,288,014	10,004,789	7,997,593	2,007,196	26,899	179,230
'03. 12	잘못된 계산식	423,032	6,958,794	9,964,234	7,902,223	2,062,011	23,983	234,767

자료 : 국민연금관리공단(2004), 『국민연금통계연보』 .

7) 임의가입자 : 의무가입대상이 아닌 가입자

8) 임의계속가입자 : 연금수급연령을 지나 가입기간을 늘린 가입자

각 연령계층별 가입현황을 <표2-3>에서 살펴보면, 30세 미만 계층이 2,455,876명, 19.4%이고 30~39세 계층은 3,959,926명, 31.4%, 40~59세 계층은 5,937,6875명, 47.1%, 60세 이상은 263,500명, 2.1%의 분포를 보이고 있다.

중년층의 국민연금 가입 현황이 50%도 되지 않아 단기적으로 노인 소득보장 정책으로서 국민연금의 역할이 미약할 것으로 전망된다. 또한 <표2-3>은 지역가입자 중에서 실직 및 퇴직, 사업 중단, 기초생활 곤란 등으로 소득이 줄거나 생계가 어려워졌을 때 일시적으로 보험료를 유예해 주는 납부예외자를 제외한 현황인데 최근 조사에 의하면 납부예외자 중 31.4%가 '노후 대비'용으로 종신보험, 개인연금 등 민간보험에 가입한 것으로 나타나 고의로 국민연금을 회피하고 있는데, 이는 연금에 대한 불신이 높기 때문으로 보인다⁹⁾.

<표 2-3> 국민연금 종별·연령별 가입자 현황

(단위 : 명)

구분 연령별	계		사업장 가입자	지역 가입자	임의 가입자	임의계속 가입자
	인원	비율				
계	12,616,899	100	6,958,794	5,399,355	23,983	234,767
18~19	67,591	0.5	65,957	1,632	2	0
20~24	822,520	6.5	768,456	54,038	26	0
25~29	1,565,765	12.4	1,315,034	250,524	117	0
30~34	2,005,619	15.9	1,318,225	686,940	454	0
35~39	1,954,307	15.5	1,073,740	879,616	951	0
40~44	2,064,579	16.4	967,689	1,095,009	1,881	0
45~49	1,703,543	13.5	708,369	999,197	3,197	234,767
50~54	1,186,255	9.4	444,439	736,440	5,376	0
55~59	983,310	7.8	296,885	674,446	11,979	0
60세 이상	263,500	2.1	0	28,733	0	0

주) 지역가입자 중에서 납부예외자는 제외하였음

자료 : 국민연금관리공단(2004), 『국민연금통계연보』, 재구성.

9) 2005년 2월말 현재 납부예외자는 465만명으로 지역가입자(992만명)의 50.4%, 전체가입자(1690만명)의 27.5%를 점하고 있다(한국경제신문, 2005).

성별 가입자 현황(표2-4 참조)을 살펴보면, 전체가입자 중 남성이 65.8%, 여성이 34.2%를 차지하고 있어 남성의 가입율이 여성에 비해 2배정도 높다.

<표 2-4> 국민연금 가입종별·성별 가입자 현황

(단위 : 명, %)

구분 연령별	계		사업장 가입자	지역 가입자	임의 가입자	임의계속 가입자
	인원	비율				
계	17,181,778	100	6,958,794	9,964,234	23,983	234,767
남성	11,300,507	65.8	4,732,851	6,428,175	4,835	134,646
여성	5,881,271	34.2	2,225,943	3,536,059	19,148	100,102

자료 : 국민연금관리공단(2004), 『국민연금통계연보』, 재구성.

전체 가입자중 남성가입자의 비율은 1988년부터 2004년 현재까지 65~70%선을 차지하고 있는 반면, 여성가입자수는 가입대상 범위의 확대에도 불구하고 30~35%선에 머물고 있다. 이는 국민연금제도가 표면상으로는 남녀 평등적이지만 수급권의 구성방식과 남녀의 취업구조의 차이로 인해 실제 국민연금의 남녀 가입률에는 상당한 차이나기 때문인 것을 보인다. 주요원인은 여성 종사비율이 높은 5인 미만 사업체 및 임시직, 일용직 등의 불안정한 고용형태로의 여성 고용비율이 높고, 가족종사자의 국민연금 미적용 등을 들 수 있다.

가입종별 여성 가입자를 연령별로 살펴보면 <표2-5>에서 보듯이 사업장가입자의 경우 경제활동이 활발한 연령대인 20대에서, 지역가입자는 30대 후반부터, 임의 가입자와 임의계속 가입자는 50대이상에서 가입률이 높게 나타나고 있다. 사업장 가입여성들은 20~29세에 집중되어 있는 반면 지역가입자의 경우 35~39세에 고른 분포를 보이고 있으며, 여성의 임의 가입자들은 50~59세에 13,869명으로 집중적으로 분포하고 있다. 한편 60세 이상 임의계속가입자의 경우에도 여성은 100,121명으로 60세 이상 국민연금 여성가입자 중 87%가 임의계속가입형태이다. 이는 국민연금 수급권을 획득하여 소득활동 종사 및 최소가입기간을 전제로 하는 지역, 사업장 가입의 어려움을 반영하고 생애기간 동안 유급노동시장 참여경력이 부족한 현재의 노인층에게 노후 소득보장수단으로서의 연금의 역할이 중요함을 유추할 수 있다.

<표 2-5> 여성의 가입종별 연령별 가입현황

(단위 : 명, 세)

구분 연령별	경제활동 인구	연금가입자 합계	사업장 가입자	지역 가입자	임의 가입자	임의 계속가입자
18~19	174,200*	45,129	44,316	813	0	0
20~24	1,197,200	545,577	514,384	31,184	9	0
25~29	1,145,500	635,221	534,721	100,406	94	0
30~34	1,079,500	519,562	306,176	212,978	408	0
35~39	1,170,100	492,080	233,179	258,105	796	0
40~44	1,360,500	559,485	231,159	326,810	1,516	0
45~49	1,083,600	479,636	179,581	297,599	2,456	0
50~54	711,200	330,362	112,439	213,668	4,255	0
55~59	521,000	293,566	69,988	213,964	9,614	0
60세 이상	954,500	114,827	0	14,706	0	100,121
계	9,397,300	4,015,445	2,225,943	1,670,233	19,148	100,121

자료 : 국민연금관리공단(2004), 『국민연금통계연보』

통계정보시스템(KOSIS) 「경제활동인구」에서 재구성

*경제활동인구는 연령이 15~19세 현황임

연령별 여성가입자 현황을 여성의 경제활동인구와 연결지어 살펴보면 여성연금가입자는 2003년 12월 현재 총 4,015,445명으로 전체 여성경제활동 인구의 42.7%에 불과하다. 특히 20대 후반에서 30대 후반에 55.5%에서 42.1%로 급감하고 있는데, 이는 결혼을 통한 재생산 역할을 주로 담당하게 되면서, 출산 및 육아로 경제활동을 그만두는 것으로 보인다. 이 시기의 낮은 가입률은 육아로 인한 취업 단절을 반영한다고 볼 수 있다. 이는 육아 및 가사부담이 여성이 전적으로 책임져야 하는 현실을 반영하고 있는 것으로 양성평등의 가족친화적 환경개선 및 육아 및 양육의 사회 제도적 기반이 확충되어야 할 것이다.

40대 이후 육아, 가사부담 등이 감소되어 재취업을 하게 됨으로써 40대 후반에서 50대는 경제활동 인구의 44.3%~46.5%로 증가함을 보이고 있다. 60세 이상 여성인구의 경우 경제활동 인구 대비 12% 만이 국민연금의 혜택을 받고 있는 것으로 나타남으로서 여성 노후 빈곤문제의 심각성을 보여주고 있다.

③ 수급현황

국민연금의 수급현황에 대해 살펴보면, 국민연금의 급여는 지급방법에 따라 매월 정기적으로 지급하는 연금급여와 일시금 급여로 분류된다. 연금급여에는 노령연금, 장애연금 및 유족연금이 있고, 일시금 급여에는 반환일시금, 사망 일시금이 있다. 급여액은 가입자 본인의 소득 수준과 관계없이 전체가입자의 평균소득월액을 반영하는 균등부분과 가입기간 중 본인의 표준소득월액의 평균액을 반영하는 소득비례부분으로 구성되어 있다. 따라서 임금대체율 즉 기본연금액¹⁰⁾이 본인의 퇴직 전 소득에서 차지하는 비율은 소득이 낮을수록 높고 소득이 높을수록 낮아지는 소득재분배적 기능을 포함하고 있으며, 가입기간 20년 초과시 매년마다 기본연금의 5%씩 가산되도록 설계되어 있다. 중간등급의 소득자가 40년 가입시 소득대체율은 60% 수준이 된다.

국민연금의 수급자와 노령 수급금액의 규모를 살펴보면 다음 <표2-6> 과 같다.

<표 2-6> 연도별 노령연금 수급자 현황

(단위 : 천명, 누계기준)

연도	노령연금		비고
	수급자수	금액	
1993	10,973	6,446,594	
1994	22,530	18,524,183	
1995	38,162	37,517,401	
1996	58,099	67,615,839	
1997	83,22	109,721,553	
1998	112,946	171,424,527	
1999	175,572	299,592,241	
2000	482,042	651,367,677	
2001	602,197	973,629,644	
2002	717,488	1,254,729,855	
2003	819,800	1,533,339,190	
남성	593,141	1,227,569,002	
여성	226,659	305,770,188	

자료 : 국민연금관리공단(2004), 『국민연금통계연보』

10) 기본연금액 산정식 : $BP = 1.8(A+B) (1+0.05(n-20))$, $N \geq 20$

$$= 1.8(A+B) (0.475+0.05(n-10)), N \geq 20$$

A : 수급전 3년간 가입자 전체 평균소득월액의 평균액

B : 가입자 개인의 전체 가입기간 중 표준소득월액의 평균액

2003년말 노령연금의 수급현황을 보면 전체 수급자 수는 819,800천명이고 남성은 593,141천명, 여성은 226,659천명으로 각각 72.4%, 27.7%를 차지하고 있다. 수급액의 경우 전체 1,533,339,190원이며, 남성은 1,227,569,002원, 80.1%, 여성은 305,770,188원, 19.9%로 남성이 여성에 비해 수급자수는 물론 수급액의 경우에도 절대적으로 높은 비율을 차지하고 있어 현재 형식 상 남녀간의 차별을 하고 있지 않다고 하고 있지만 남성의 수급현황이 우세함을 알 수 있다.

국민연금 급여지급 현황의 특징을 정리해 보면(<표2-7>참조), 반환일시금이 전체 급여의 대부분을 차지하고 있다. 1993년부터는 특례노령연금이 지급되기 시작하여 지속적으로 증가하다가 2002년에는 1995년에 확대 적용된 농어촌지역가입자 및 특례적용 지역가입자의 영향으로 크게 증가하고 있다. 또한, 1999년부터 조기노령연금이 지급되기 시작하면서부터 노령연금 수급자가 크게 증가한 것으로 나타나고 있다.



<표 2-7> 연도별 급여종별 급여지급현황

(단위 : 건, 백만원)

급여종별		'89. 12	'93. 12	'99. 12	'02. 12	'03. 12		
총 계	수급자	62,475	1,745,829	7,293,551	8,578,848	8,848,623		
	금 액	6,335	709,190	10,898,597	15,990,144	18,318,593		
연 금	계	수급자	1,798	35,620	292,976	955,667	1,108,415	
		금 액	772	60,070	1,326,036	5,204,225	7,222,136	
	노 령	소계	수급자	0	10,971	45,884	738,881	852,350
			금 액	0	6,447	710,843	3,590,571	5,123,910
		특례	수급자	0	10,971	152,483	681,826	759,065
			금 액	0	6,447	665,783	3,185,786	4,514,574
		감액	수급자	0	0	0	0	25,884
			금액	0	0	0	0	34,303
		조기	수급자	0	0	26,142	57,031	67,219
			금액	0	0	45,059	404,733	574,819
		분할	수급자	0	0	1	24	182
			금 액	0	0	1	52	214
		장애	수급자	42	4,012	19,741	39,667	48,439
			금 액	19	9,787	147,336	404,866	536,787
		유족	수급자	1,756	20,637	94,609	177,119	207,626
			금 액	753	43,836	467,857	1,208,788	1,561,439
일 시 금	계	수급자	60,677	1,710,209	7,000,575	7,623,181	7,740,208	
		금 액	5,563	649,120	9,572,561	10,785,919	11,096,457	
	장애	수급자	27	4,238	13,511	20,344	23,197	
		금 액	35	7,463	42,163	92,667	114,645	
	반환	수급자	60,650	1,705,971	6,977,747	7,581,655	7,690,395	
		금 액	5,528	641,657	9,517,358	10,661,908	10,940,140	
	사망	수급자	0	0	9,317	21,182	26,616	
		금 액	0	0	13,040	31,344	41,672	

자료 : 국민연금관리공단(2004), 『국민연금통계연보』, 재구성

연금급여 수급액의 성별 비율을 보면(표 2-8 참조), 남성 68.38%, 여성은 31.62%로 여성은 남성 수급자 대비 수급액의 규모가 상대적으로 매우 적은 것으로 나타났다. 이를 더욱 세분화시켜 살펴보면 노령연금의 경우 수급액은 남성이

52.72%, 여성 전체 수급액은 13.13%를 차지하는 것으로 나타났다.

<표 2-8> 급여종류별·성별 수급액 현황

(단위 : 천원, %)

구분 급여종류	계(구성비)	남성(구성비)	여성(구성비)
노령연금	1,533,339,190(65.85%)	1,227,569,002(52.72%)	305,770,188(13.13%)
장애연금	131,920,812(5.67%)	119,490,998(5.13%)	12,429,814(0.53%)
장애일시보상금	21,977,724(0.94%)	20,095,847(0.86%)	1,881,877(0.08%)
유족연금	352,651,252(15.15%)	18,958,156(0.81%)	333,693,096(14.33%)
반환일시금	278,232,520(11.95%)	199,129,152(8.55%)	79,103,368(3.40%)
사망일시금	10,327,587(0.44%)	6,870,481(0.30%)	3,457,106(0.15%)
계	2,328,449,085(100%)	1,592,113,636(68.38%)	736,335,449(31.62%)

자료 : 국민연금관리공단(2004), 『국민연금통계연보』

이는 노령연금수급자 중 남성이 상대적으로 많고 수급액 역시 남성이 높다는 것을 보여주며 가입자의 성별차이와 남성의 상대적 기여분이 큰 연금제도의 모습을 반영하는 것이라 할 수 있다. 즉 노령연금을 통한 독자적인 연금수급권자로서의 여성들의 노후 소득보장이 미흡하다고 볼 수 있다. 따라서 가족관계의 해체율이 지속적으로 증가하고, 이혼 등의 사유로 가족관계 해체시 여성의 노후소득보장의 문제는 더욱 심각해진다고 할 수 있다. 1998년 이후 분할연금제도를 신설하여 혼인기간이 5년 이상인 자가 배우자와 이혼한 후 60세가 되거나 60세 이후 이혼한 경우 노령연금에 대한 분할연금수급을 신청할 수 있는데 이 경우 혼인기간에 해당되는 연금액의 1/2를 지급받게 된다. 그러나 이러한 분할연금제도는 이혼 이후 당사자와 배우자 모두 60세 초과시에 수급을 허용하고, 별도의 연금권을 가지고 있을 경우 병급조정의 대상이 되며, 재혼 후 분할연금 청구권이 중지된다는 문제점을 안고 있다.

2) 공공부조

공공부조¹¹⁾란 국민의 생존권을 보장하기 위하여 국가가 주체가 되어 국민들의 최저생활을 보장하는 것으로서 신청자에게는 무기여 급여를 제공하는 것이라고 할 수 있다. 즉, 공공부조란 생활능력을 상실한 자들과 일정한 생활 수준에 미달한 자들에 대하여 국가가 그들의 최저생활과 자립촉진을 목적으로 수립한 가장 직접적이며 최종적인 경제적 보호제도라고 볼 수 있다(최일섭·이인재, 1996)

공공부조의 기본적인 특징은 조세를 재원으로 하며 자산조사에 의한 개별적인 욕구의 측정과 확인을 근거로 빈곤한 사람에게 부족한 만큼의 생계비를 보충해 준다. 국민연금의 경우 보험료 납부를 조건으로 하는데 반하여, 공공부조는 최저생활을 유지할 수 없는 저소득자이면 급여가 이루어진다. 국민연금등의 사회보험 제도가 자조의 원칙을 기저로 하고 있는 반면에 공공부조는 국민에게 인간다운 생활을 영위할 권리를 보장한다는 생존권적 논리에 기초하고 있다(이혜경, 2000).

그 연혁을 살펴보면, 1944년에 실시된 조선구호령이 1961년에 생활보호법으로 제정됨으로써 우리나라의 현대적 사회보장제도의 공공부조 프로그램인 생활보호 제도가 생겼다. 그러나 이 제도는 사회보험에 의한 소득보장을 보완하는 2차적 안전망이지만 법률의 미비와 더불어 사회보장에 대한 국가적 의지부족으로 실제로 2차 안전망으로서의 역할을 제대로 수행하지 못했다. 이런 폐단을 극복하기 위해서 공적부조제도는 기존의 생활보호제도에서 2000년 10월부터 국민기초생활 보장제도로 개정되었다.

국민기초생활보장의 적용대상자는 소득 인정액이 최저생계비 이하인 자로서 부양의무자가 없거나, 부양의무자가 있어도 부양능력이 없거나, 부양을 받을 수 없는 자이다. 수급권의 자산기준은 재산을 이원화하여 규정하였으나, 2003년부터는 일원화 하여 소득 인정액으로 하고 있다.

국민기초생활보장제도에 있어서의 급여의 종류로는 생계급여, 의료급여, 자활 급여, 교육급여, 해산급여, 장제급여, 주거급여 등이 있다. 그러나 노인에게 지급되는 급여는 거택보호를 원칙으로 하며 피보호자가 원하는 경우에는 시설보호를 한다. 급여형태는 현금급여를 원칙으로 하지만 경우에 따라 현물급여도 가능하다. 보호금품은 피보호자에게 직접전달이 원칙이나 수익보호일 경우에는 보호시

11) 사회보장기본법 제3조 3항에는 “공공부조라 함은 국가 및 지방자치단체의 책임 하에서 생활유지 능력이 없거나 생활이 어려운 국민의 최저생활을 보장하고 자립을 지원하는 제도를 말한다”고 명시되어 있다.

설에 교부할 수 있다.

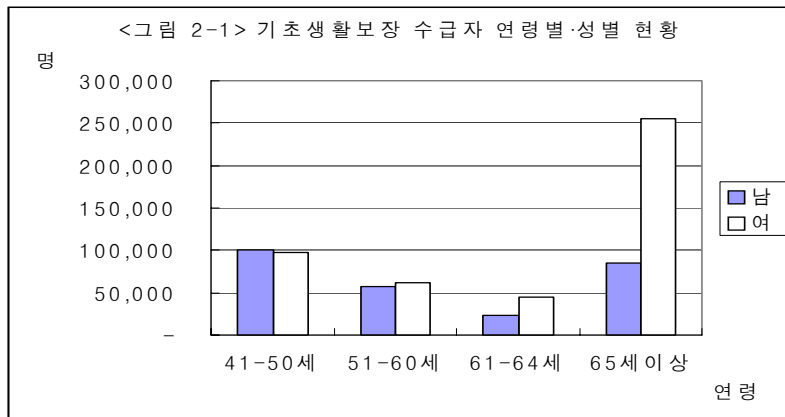
기초생활보장 수급자는 2003년 기준 전 국민의 2.9%인 1,375,405명이다. 일반수급자 중 65세 이상 남성은 85,605명으로 6.6%를 차지하며, 여성은 254,922명으로 19.7%를 차지하여 여성이 남성에 비하여 상대적으로 많다. 성별에 따른 분포를 보면 2003년 기준 기초생활보장 수급자의 경우 연령대가 높아질수록 여성 수급자가 현저히 많아지는 것을 볼 수 있다.(그림 2-1 참조)

<표 2-9> 기초생활 보장 수급자 수

(단위 : 명)

구분	총수급자		일반수급자		시설수급자
	가구	인원	가구	인원	
2001	698,075	1,419,995	698,075	1,345,526	74,469
2002	691,018	1,351,185	691,018	1,275,625	75,560
2003	717,861	1,375,405	717,861	1,292,690	81,715

자료 : 보건복지부, 2004 보건복지통계연보, 2004



자료 : 보건복지부, 2004 보건복지통계연보, 2004

이와 같이 65세 이상에서 여성 수급권자가 많은 것은 여성의 평균연령이 높아 여성노인의 절대수가 많고 여성이 근로연령기에 경제활동 참가율이 낮아 자구적인 노후소득대책을 마련하기 어려운 현실을 보여주는 예이다.

3) 경로연금

경로연금제도는 전 국민 연금제도 시행을 앞두고 연령상의 이유로 전 국민 연금이 시행되어도 연금에 가입할 수 없었던 저소득 노인의 소득보장을 위하여 98년 7월 1일자로 노인복지법을 개정 시행함으로써 도입되었다. 동 제도는 저소득 노인에게 경제적 지원을 통해 노후에 조금이나마 편안한 삶을 지원하고자 1991년부터 70세 이상 생활보호대상 노인에게 지급하던 노령수당을 65세 이상으로 확대하여 발전시킨 것으로, 공적 부조 부가급여와 공적연금 보완의 성격을 갖는다. 따라서 경로연금이 공적연금을 보완하는 역할로서 성격을 갖고 있기 때문에 전 국민연금 실시 시점에서 제도권 밖에 있던 일정 연령 이상의 노인의 생계보장을 그 목적으로 하고 있고, 국민연금 가입대상에서 원칙적으로 배제된 65세 이상 노인들을 대상으로 함에 따라 국민연금 제도성숙에 따라 점차 소멸되도록 설계되었다.

경로연금의 수급대상은 65세 이상의 기초생활보장수급자와 경로연금제도 도입일인 1998년 7월 1일 기준 65세 이상 차상위 저소득노인이다. 경로연금 급여수준은 기존 국민연금 노령수당 급여수준과 연계하여 특례노령연금 최저급여 수준보다 낮은 범위에서 최하 1만 5천원까지 지급하던 것을 점차 상향조정하여 2004년 현재 3만 5천원에서 5만원까지 지급하고 있다.

경로연금 수급대상은 1998년 7월 1일 현재 65세 이상(33.7.1 이전 출생자) 저소득노인으로 정함으로서 제도 도입시 65세에 달했던 노인은 2003년 12월 현재 70세 이상에 해당되고 있다. 대상자 선정을 위한 소득기준은 제도 도입 시 37만원에서 2003년 52만원 이하로, 재산기준은 기초생활보장대상자 선정기준 140% 이하에서 출발하여 170% 이하로 상향 조정되었다. 또한 재산기준은 전국 단일 수준으로 시작하였으나 2003년부터 농어촌과 중소도시, 대도시로 구분하여 기준을 정함으로써 소득은 낮으나 상대적으로 높은 주택비용으로 인해 경로연금 대상에서 탈락되고 있는 도시 저소득 노인이 경로연금 대상자 선정에서 누락되지 않도록 제도를 개선하여 왔다.

한편, 부양의무자 기준도 직계혈족 및 그 배우자와 생계를 같이하는 2촌 이내의 혈족으로 출발하여 출가한 딸에게는 재산조사를 제외하고, 부양의무자의 재산조사는 직계혈족으로 제한하는 등 가능한 한 저소득 노인이 경로연금을 받을 수 있도록 제도를 보완하여 왔다. 2004년 1월 개정된 노인복지법이 시행(2004.7.30)으

로 의무자 기준이 배우자와 직계비속 및 그 배우자로 완화되어 실제 가족에게서 부양을 받지 못하는 노인세대에게 경로연금이 지급이 되고 있다.

경로연금은 출발당시부터 저소득층 경로연금 수급대상자를 1933.7.1 이전 출생자로 제한하고 있어, 고령자 사망에 따라 대상자는 줄어들도록 설계되었으나 대상 확대조치에 따라 기초생활수급대상자를 포함한 경로연금 전체 수급자는 도입 당시 551,103명에서 2003년 말 기준 619,206명으로 늘어났다.

<표 2-10> 연도별 경로연금 월 지급금 현황

(단위 : 원)

구분		1998	1999	2000	2001	2002	2003
기초생활 보장대상노인	80세 이상	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000
	65~79세	40,000	40,000	40,000	40,000	45,000	45,000
저소득노인	일반수급자	20,000	20,000	30,000	30,000	35,000	35,000
	부부수급자중 1인	15,000	15,000	22,500	22,500	26,250	26,250

자료 : 보건복지부(2004), 2003 보건복지백서.

<표 2-11> 연도별 경로연금 수급자 현황

(단위 : 명)

구분	1998	1999	2000	2001	2002	2003
기초수급자	264,199	288,303	327,928	334,175	333,526	344,413
저소득수급자	286,904	286,397	259,756	230,856	282,817	274,793
계	551,103	574,700	587,684	565,031	616,343	619,206

자료 : 보건복지부, 2003 보건복지백서, 2004

그러나 경로연금 시행당시('98.7.1) 경로연금 수급대상은 1998년 7월 1일 현재 65세 이상(1933.7.1 이전 출생자) 저소득노인으로 정함으로써 1933년 7년 2일 이후 출생한 60세 이상 65세 미만 노인은 당시 국민연금법에 의하여 고령자특별연금 가입자격을 부여받았다. 그러나 실제로는 많은 노인이 연금에 가입하지 아니하여 65세 이상이 되어도 연금혜택을 받지 못한 노인이 대부분이다.

뿐만 아니라 전 국민의 노후생활보장을 위해 도입된 국민연금은 '99년 전 국민연금 확대 시행당시 IMF 등의 영향으로 노후소득의 사각지대가 발생함으로써 국민연금제도 개선 및 공적 연금의 보완제도로써 출발한 경로연금의 역할에 대한 재정립이 요청되고 있다.

2. 간접적 소득보장정책

1) 고령자 고용 정책 현황

현재 우리나라에서 실시되고 있는 고령자 취업 및 재취업프로그램은 노동부가 주관하는 「고령자고용촉진법」과 보건복지부가 주관하는 「노인복지법」 등 두 개의 법적 근거에 의해서 수행되고 있다. 「고령자고용촉진법」은 고령자의 연령 하한선을 55세로 규정하고 있으며, 「노인복지법」에서는 노인의 연령을 65세 이상자로 규정하고 있다. 이 두 가지 법에 근거하여 취업알선 관련 기관들이 노인들에게 취업알선 및 교육훈련, 취업상담 등의 서비스를 제공하고 있으며, 노인취업알선관련 기관 자체에서 일자리 창출 프로그램을 운영하는 곳도 있다. 노동부가 주관하는 고령자고용관련 업무는 노동시장 중심으로 고령자의 재취업과 계속 고용에 초점을 두었으며, 또 보건복지부는 노인취업알선 관련 정책도 추진하며 노인 소득보장을 위한 사회참여와 일자리 창출 등에도 관심을 두고 있다(장혜경, 2003).

(1) 「고령자고용촉진법」과 「노인복지법」

가. 「고령자고용촉진법」

「고령자고용촉진법」은 노인들에게 능력에 적합한 직업에 취업하는 것을 지원함으로써 노동시장에 인력수급을 원활히 함과 동시에 고령자의 고용안정과 국민경제발전에 기여할 목적으로 1991년에 제정되었다. 이 법에 의해 시행되는 주요 제도는 다음과 같다.

① 고령자 고용 임금 보조제도

고령자 고용에 대한 임금보조는 고용보험의 고용안정사업의 범위 안에서 시행되고 있으며 여기에는 고령자 고용촉진장려금 제도가 있다. 고령자 고용촉진장려금 제도는 「고령자고용촉진법」과 「고용보험법」에 의거하여 고용주에 보조금을 지급하는 프로그램이다. 이 프로그램에는 다음 3가지 종류의 장려금 제도가 있다.

	지원요건	지원내용
1.고령자다수 고용장려금	고용보험이 적용되는 전체 근로자의 6%이상을 55세 이상자로 고용하는 사업장	6%를 초과하여 고용한 고령자 수만큼 분기당 15만원 지급
2.고령자신규 고용장려금	구직등록 후 3개월을 경과하여 실업한 고령자를 월1인 이상 신규 고용한 사업장	고용보험피보험자로 신고한 신규고령근로자에게 매년노동부장관이 고시한 금액(현 1인당 26만원)을 6개월간 지급
3.재고용장려금	경영상 이유, 정년퇴직, 질병, 부상, 통근 곤란 등으로 퇴직한 45세 이상 60세미만인 자를 퇴직 3개월 후 2년 이내 재고용(최근 2년 이내에 재고용되었던 자, 비상근촉탁근로자, 근로계약기간 1년 미만인자 제외)	재고용자에게 매년 노동부장관이 고시한 금액(현 1인당 33만원)을 6개월간 지급

이러한 고령자 고용촉진장려금제도의 의의와 성과에 대하여 청년층의 고용을 고령층으로 대체할 가능성이 있다는 점과 이들 중 상당수는 이 제도가 없었더라도 취업할 수 있었던 사람들이라는 점에 대하여 문제제기가 자주 있어왔다. 그러나 이 제도의 효과성을 분석한 장지연(2003a, 2003b)의 연구에 의하면 임금보조 제도가 고령자에 대한 고용지원제도로써의 효과가 있다는 사실이 증명되었다. 즉, 고용보험의 고령자고용촉진장려금의 수혜자는 평균적인 고령근로자에 비해 나이가 많고 학력이 낮으며 단순직에 종사하는 경향이 있는 노인들로서 고령실업자의 특성과 유사하다고 한다. 따라서 고령자고용촉진장려금제도가 고령자에게 실질적인 도움이 되고 있다고 할 수 있다. 또 고령자고용임금보조수급자와 비수

급자의 재취업소요기간, 임금조건, 고용유지기간에 대한 분석결과, 고용촉진장려금 수급자가 재취업소요기간이 단축되고 고용유지기간도 더 길어 임금보조제도의 효과성이 있는 것으로 나타났다. 그러나 고령자신규고용촉진장려금 수급자를 성별로 살펴보면 <표2-12>에서 보는 바와 같이 2001년 현재 남성이 84.4%, 여성이 15.6%를 차지에 성별 격차가 심한 것으로 나타났다(장지연, 2003a).

<표2-12> 고령자신규고용촉진장려금 수급자의 성별·학력별 분포

(단위 : %)

	초등졸 이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸	대학원 이상	계
남성	12.2	27.2	53.8	2.3	4.1	0.5	84.4
여성	46.6	24.7	27.4	0.0	1.4	0.0	15.6
계	17.6	26.8	49.7	1.9	3.6	0.4	100.0

$\chi^2=53.54$, sig=0.000

자료 : 고용보험DB: 장지연(2003), 고용자 임금보조제도의 고용촉진효과분석, 재인용

즉, 고령자고용촉진장려금제도가 전체 고령자에 대해 고용을 촉진하는 효과가 있다는 것은 사실이지만 남성노인에게 더 효과가 크다고 할 수 있다. 그 이유는 여성노인은 임금근로자로 취업하여도 임시직이나 일용직으로 일하게 되기 때문에 상용고용 중심의 고용촉진장려금제도는 여성노인 취업에는 큰 도움이 되지 않는 것으로 보인다. 또 고령자 고용촉진 장려금은 55세 이상을 기준으로 하고 있는데 연령대별로 나누어 살펴 분석해 본 자료는 없어서 연령에 무관하게 고령자 전체에 동일한 효과를 지닌다고 볼 수 있는지는 의문이라 할 수 있다(장혜경, 2003).

② 고령자 적합 직종 선정 및 채용 권고

노동부에서는 1991년에 제정된 「고령자고용촉진법」 제15조에 의하여 고령자, 준 고령자의 취업에 적합한 직종을 선정하고, 선정된 적합 직종을 홍보·보급 하도록 하고 있다. 이러한 직종에 대하여는 고령자의 우선 취업을 권장하고 있는데 300인 이상 대기업을 경우 3.0%이상의 고령자 취업을 권장하고 있다. 이와 같은 법적 근거에 의하여 노동부는 1992년부터 2003년에 이르기 까지 5차에 걸쳐 민

간부분 90개, 공공부분 70개의 고령자 적합 직종을 선정하였다.

선정직종은 주로 단순노무직이나 노인들이 간단한 훈련이나 교육만 받으면 취업이 가능한 직종들로 구성되어 있어 학력과 계층별로 다양한 노인의 취업욕구를 충족시켜주지 못한다는 지적이 있어 왔다.

2002년 12월에는 적합 직종을 우선고용직종으로 명칭을 변경하고 2003년 6월부터 국가, 지방자치단체, 정부투자기관, 정부출연기관 및 정부출자위탁기관 등의 공공부문에서 우선 고용직종에 신규채용 및 인력보충 등의 사유가 발생한 경우 준·고령자를 우선 고용하도록 하였다. 동법의 개정에 따라 공공부문의 적용범위도 기존의 국가, 지자체, 정부투자출연기관 이외의 정부출자위탁기관까지 포함하게 되었다. 동법 제16조 우선직종에 대한 고용에서 민간부분에서도 우선고용직종에 준·고령자를 우선 고용하도록 노력하여야 함을 명시하였다. 그 대상 직종은 실제 취업알선기관에서 고령자 구인·구직, 취업이 많은 직종, 노동시장 진입 가능성, 육체적 활동 가능성, 환경조건, 위험 가능성 등을 종합적으로 평가하여 정하고 있다.

나. 「노인복지법」



「노인복지법」에 규정되어 있는 취업과 관련된 법 조항을 살펴보면 동법 제1조에는 노인의 생활안정을 위하여 필요한 조치를 취하고 있다. 동 23조에는 ‘국가 또는 지방자치단체는 노인의 사회참여 확대를 위하여 노인의 지역봉사 활동 기회를 넓히고, 노인에게 적합한 직종의 개발과 그 보급을 위한 시책을 강구하며, 근로능력이 있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공하도록 노력하여야 한다’로 규정하고 있다. 그리고 ‘국가 또는 지방자치단체는 노인의 지역봉사활동 및 취업의 활성화를 기하기 위하여 노인지역봉사기관, 노인취업알선기관 등 노인복지 관계기관에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다’라고 규정하고 있다. 또한 동법 제25조에는 ‘국가 또는 지방자치단체, 기타 공동단체가 설치·운영하는 공공시설 안에 식료품, 사무용품, 신문 등 일상생활용품의 판매를 위한 매점이나 자동판매기 설치를 허가 또는 위탁할 때에는 65세 이상자의 신청이 있을 경우 이를 우선적으로 반영하도록 한다’로 규정되어 있다.

이상 예거한 바와 같이 노인들이 취업활동을 지원하는 내용들이 상세하게 규정되어 있다. 그러나 노동시장에서 적응하기 힘든 여성노인에 대한 차별화된 서

비스 욕구를 반영한 정책 내용은 없다. 「노인복지법」의 노인취업과 소득보장 항목에 65세 이상 인구 중 다수를 차지하며 빈곤에 취약한 여성노인을 소득보장을 위한 내용이 별도로 마련되어야 한다.

(2) 노인 취업 관련 기관

가. 노동부 주관 기관

고령자인재은행은 1991년 12월에 제정되고 1992년 7월부터 시행된 「고령자고용촉진법」에 의해서 노동부가 1993년부터 설치·운영하기 시작한 사업이다.

2000년 현재 전국적으로 36개소, 서울에는 7개소가 설치·운영되고 있다. 고령자인재은행은 시·도 및 지방노동관서 직업알선창구와 연계하여 55~77세의 고령자와 경로당에 취업을 신청한 70~80세의 노인연령층을 대상으로 구분하여 구인·구직등록, 직업지도 및 취업알선과 취업희망 고령자에 대한 취업상담 및 정년퇴직자의 재취업상담업무를 수행하고 있다. 고령자인재은행에서 알선하는 주 업종은 건물관리, 주차, 주유원, 아기돌보기 등이며, 이러한 경로를 통해서 취업한 근로자의 직종은 주로 사무보조 및 단순생산직이다.

고령자인재은행 외에도 노동부가 수행하고 있는 노인직업알선프로그램 중에는 고용안정센터 내에 설치된 『노인취업알선팀』이 있다. 여기에서는 Work-net을 통하여 노인취업알선서비스 업무를 수행하고 있다.

그리고 고급인력정보센터는 「고용정책기본법」에 의해 설치된 고용알선프로그램으로서 사회 각 분야에서 전문지식과 경험 등을 축적하고 퇴직한 고급인력 및 중견인력 등의 분야별 고급인력 pool을 형성하여 취업을 알선해 주는 프로그램인데 이 프로그램은 1996년부터 한국경영자총협회에서 설치·운영되고 있다.

나. 보건복지부 주관기관

① 노인취업알선센터 설치·운영

노인취업알선센터의 목적은 노인취업상담, 취업알선 및 사후관리를 위한 노인취업알선센터를 설치·운영함으로써 노인들의 여가선용 및 소득기회를 부여하기

위한 것이다.

노인취업상담 및 알선을 통하여 노인들에게 소득을 올릴 수 있는 기회를 부여하고자 사단법인 대한노인회를 통하여 1981년부터 1997년까지 60개소의 노인능력은행을 운영해 왔으나 정부는 그동안 소규모로 운영되고 전문성이 부족하여 활성화되지 못했던 점을 감안, 기존 노인능력은행을 1997년부터 노인취업알선센터로 개편하여 2003년 현재 70개소를 운영하고 있다.

그리고 2003년에는 대한노인회 자체평가를 통하여 실적이 우수한 30개 기관에 대하여 인센티브를 지급함으로써 기관운영의 내실화와 발전기반을 형성하였다.

앞으로 노인취업에 대한 관내기업체의 참여 확대 및 노인공동작업장 등을 통한 일감 확보방안을 강구하고, 각급 지방자치단체 및 노동부 지방사무소 등과 유기적인 협조체제를 유지하여 사업의 활성화를 도모하고자 하고 있다.

이 센터의 운영비 지원대상은 대한노인회 시·도 연합회 및 시·군·구지회(70개소)이며, 향후 90개소로 확대할 계획이며, 지원액은 1개소당 월 45~50만원을 지원하는데 예산액은 420,000천원(전액 국비)이나 실질적으로 운영비는 인건비에도 미치지 못하는 실정이다.

이 센터의 운영방침은 ① 관내 기업체에 대한 기능보유 노인 취업확대 및 참여의식 제고 ② 노인공동작업장 설치를 통한 일감 알선방안 강구, ③ 노인취업알선센터 운영자를 포함한 각 노인회 지회장은 노동부 지방사무소 및 각급 지방자치단체와 유기적인 협조체제 유지, ④ 사업실적이 부진한 노인취업알선센터는 수시로 변경 지정함으로써 실적 제고 독려, ⑤ 일일고용 등 단기취업은 물론 장기취업 알선책 마련, 실질적인 소득 보장정책 강구, ⑥ 노인적성에 맞는 직종을 광범위하게 개발함은 물론 관내 기업체와 연계하여 보다 많은 취업기회가 주어지도록 대책을 강구하는 것을 운영방침으로 삼고 있다(보건복지부, 2000).

노인취업알선센터의 취업알선실적은 2001년에 장기 취업자는 17,272명, 단기취업은 202,740명¹²⁾으로 단기 취업이 주종을 이루고 있어 안정적인 노인들의 소득 보장에는 크게 기여하지 못하고 있는 것으로 평가되고 있다.

또한 취업직종이 자동차 운전, 수위 경비직, 취로사업 및 건축, 토목공사 등의 남성노인 위주 직종으로의 취업이 주를 이루고 있어 여성노인의 경우에 더욱 노인취업알선센터는 실효성이 없는 것이 대부분이다.

12) <http://koreapeople.co.kr> 대한노인회 노인취업알선센터 운영실적

② 노인공동작업장 설치·운영

노인의 적성과 능력에 맞는 일거리를 마련하여 여가선용 및 소득기회를 제공함으로써 보람 있는 노후생활을 보장하고자 1986년부터 노인공동작업장을 설치·운영하고 있다.

경로당 또는 노인복지시설로서 작업장 설치가 가능한 시설을 우선 활용하여 특별한 기술이 필요하지 않고 노인의 적성과 능력에 적합한 일거리를 선정, 노인에게 제공하고 있으며, 2003년 말 현재 경로당, 노인복지회관 등에 약 650개소의 노인공동작업장이 설치·운영되고 있다. 앞으로 정부는 지역적 특성 및 노인의 능력에 맞는 다양한 일거리 제공을 위한 체계적 기반을 마련하여 노인의 자립생활을 유도해 나갈 계획에 있으나 노인공동작업장 관리체계를 보면 대부분 대한노인회의 활동으로 이루어지는 것이어서 적극적인 국가 시책이 이루어지고 있지 않음을 볼 수 있다.

<표 2-13> 노인공동작업장 관리체계

구분	노인회 설치작업장	노인복지시설 설치작업장
작업장 관리책임자	대한노인회 시·군·구 지회장 경로당 회장	시설장
행정지원	대한노인회 ·관내업체와 연계, 일감 주선	시·군·구 ·관내업체와 연계 일감주선 ·운영지원
지도·감독 및 평가	대한노인회 : 중앙회, 시·도 연합회, 시·군·구 지회	시·군·구

자료 : 문현진(2002), 여성노인의 소득보장정책에 관한 연구, 국제신학대학교 대학원 석사학위논문.

작업한 수익의 처리는 작업에 소요되는 실제경비(전기, 수도료 등)를 제외한 전액을 작업에 참여하는 노인에게 배당하고 있다. 작업장 설치비 예산지원은 지방자치단체에서 자체예산을 세워 관내 노인공동작업장에 지원하고 있다.

③ 지역사회시니어클럽(Community Senior Club)사업 실시

지역사회시니어클럽사업은 노인의 경륜을 활용한 경제·사회활동 참여확대를 통하여 활기찬 노년생활을 보장하고 고령화시대에 대비하기 위하여 2001년 하반기에 5개 기관이, 2002년도 상반기에 7개 기관이 시범기관으로 선정되고, 2003년 8개 추가되어 현재는 전국적으로 20개의 기관이 활동하고 있다.

이 제도는 65세 이상의 노인뿐만 아니라 50세 이상의 퇴직자도 참가하여 노후를 준비할 수 있도록 하고 있다. 이 사업은 노인의 경륜을 살릴 수 있는 업종 및 봉사영역을 적극 개발하고, 특별한 기능이나 능력을 가진 노인을 수요처와 연결시켜 노인의 능력과 역할에 대한 사회적 인식을 제고하고 사회적 인지도를 높이기 위해 노인의 다수 참여를 쉽게 유도할 수 있는 종교나 직능단체 등의 참여를 유도하고 있다.

지역사회시니어클럽은 클럽이 위치해 있는 지역에 따라 대도시형, 중소도시형, 농어촌형으로 구분되며 지역특색에 맞는 사업단을 구성하고 있다. 사업들을 유형화하면 ① 취업알선, ② 창업지원, ③ 시장지향형 공동체 사업단, ④ 공동작업장, ⑤ 사회적 일자리 지향 공동체 사업단, ⑥ 능력개발프로그램, ⑦ 사회교육프로그램, ⑧ 자원봉사프로그램의 8가지 유형으로 나눌 수 있다(손병돈·남기철, 2002).

청정유기농작물 재배·판매, 숲해설 등 교육·문화사업, 주유원 파견 등 용역서비스업, 한과제조·판매, 간병인 파견, 창업지원사업, 열린 공부방 등 소득창출 및 사회봉사활동을 전개하고 있으나, 위탁기관이나 사업운영주체가 달라 사업의 동질성을 확보하는데 어려움이 있다. 또 여타의 노인취업기관과 다른 특성인 사회적일자리 창출이나 노인협동조합사업단 운영에 있어 수익창출 모델이 부족하여 노인의 소득보장이 되지 않고 있는 실정이다.

2) 간접보조

(1) 경로우대제도

현행 「노인복지법」 제26조에 근거하여 65세 이상의 노인이 수도권 전철, 도시철도, 고궁, 능원, 국·공립 박물관, 국·공립 공원을 이용할 경우는 무료이고, 철도의 경우 통일호는 운임의 50% 할인, 무궁화호는 운임의 30% 할인을 적용하고

있다. 또한 국내 항공기는 운임의 10%를 할인하고 국내 여객선은 운임의 20%를 할인하며, 목욕, 이발 등과 같은 기타 경로우대업종은 자율적으로 경로우대를 실시하도록 되어 있다. 교통비는 65세 이상 노인에게 분기별로 21,600원씩 지급하고 있으나 미흡한 수준이다(박차상외, 2002).

(2) 기타

세제혜택 측면에서 간접 보조되는 사항을 알아보면, 3대이상 대물림한 주택이나 노인과 5년 이상 동거하는 가족의 경우 주택상속세 공제, 60세 이상인 자에 대하여 상속세 인적 공제, 60세 이상 직계존속 부양자에게 부양가족 공제, 65세 이상의 노인을 부양하는 자에 대한 경로우대 공제, 직계존속과 2년 이상 동거하는 세대주에 대한 주택자금 할증지원 등의 혜택이 실시되고 있으나, 그 수준이 매우 낮아 실제적인 소득보장의 기능이 미흡하다.

공무원 가족에게 노인 1인당 월 15,000원을 노부모봉양수당으로 지급하고 있으나 명목적 혜택에 불과하다. 또한 중앙 및 지방 사회복지협의회에서 시설보호 노인을 중심으로 요보호 노인까지 확대하여 노인결연사업을 맺어 후원금을 지급하고 있고, 한국노인복지회 등 민간기관에서도 요보호 노인들을 위한 민간 결연사업을 추진하고 있다. 그 밖에 경로식당프로그램은 노인들이 많이 모이는 공원 및 영세민 밀집지역에서 가정 형편상, 또는 부득이한 사정으로 점심을 거르는 노인을 대상으로 무료로 점심을 제공한다.

제3절 노후 소득보장정책의 문제점

1. 직접적 노후 소득보장정책

1) 불합리한 중년여성의 독자적 연금수급권 확보

현재 국민연금제도는 가입 및 급여의 제공에서 형식상 남녀 간 차별을 하지 않고 있다. 그러나 국민연금제도는 고용구조, 경제활동참가 유형, 임금구조에서 나타나는 성차별을 그대로 반영함으로써 여성이 독자적인 연금수급권을 갖는데 문제점을 가지고 있다.

이는 여성의 소득은 가계보조비 정도로만 보는 사고와 가사노동을 가치 있는 노동으로 인식하지 않고 가족에 대한 봉사나 경제적 가치가 없는 것으로 인식하여 무급노동으로 취급하기 때문이다. 또한 대부분의 취업여성은 취업을 하였다라고 음식업, 숙박업 등 국민연금제도의 적용범위에서 제외되고 있는 임시직근로자, 일용직근로자, 비공식부분에 종사하는 노동자, 가족종사자, 가사노동자와 같은 노동자군에 다수를 차지하고 있기 때문에 사업장가입자로 편입이 어렵고 보험료 부담이 높은 임의가입만 가능하다. 따라서 대부분의 여성들은 무연금으로 국민연금에서 보장하고 있는 노령, 장애, 사망 등 각종 사회적 위험으로부터 보호되지 못하고 단지 남성이 가장의 피부양자로 유족연금이나 가급연금의 수급권만 있다. 그러나 그 금액이 매우 적음으로 노후 빈곤의 원인이 될 수 있다. 특히 취업의 경험이 없는 여성들은 이혼 후 빈곤에 처할 가능성이 높다(이재희, 2004).

2) 비현실적인 여성의 국민연금 수급권 병급 금지 정책

여성은 일정기간 취업하였다가 육아·가사·간병 등 가사노동 수행을 위하여 퇴직한 후 전업주부로 가사노동을 하는데도 불구하고 남편이 사망할 경우 본인의 노령연금과 남편의 유족연금을 동시에 받을 수 없는 문제가 있다. 또한 유족연금을 수급하는 여성이 재혼할 경우, 수급권이 소멸되도록 규정하고 있어(「국민연금법」 제62조) 자신의 노령연금 또는 반환일시금 및 장애연금과 병행 수급할 수 없다(「국민연금법」 제52조). 그러나 유족연금과 노령연금의 병급 문제에 직면한 여성 집단의 75% 내외가 유족연금과 노령연금의 평균소득월액이 평균이하 즉 22

만원에서 65만 5천원으로 노후 생계유지에 애로가 발생될 가능성이 크다. 그리고 유족연금을 받는 여성은 반드시 전업주부여야 한다는 현 제도는 매우 비합리적인 것이다. 이는 여성이 남성에 의해 부양되는 존재라는 원칙을 고수하고 자신의 기여에 의해 발생한 연금과 유족연금에 대한 파생적 청구권간의 사이에서 선택을 강요하는 것은 보다 높은 수준의 노후소득을 확보할 수 있는 가능성을 차단하는 것이다(엄규숙, 2002).

또한 이러한 규정은 이혼 여성의 근로의욕과 연금가입 의지를 억제하여 당사자의 노후빈곤을 조장하게 될 위험이 있다. 뿐만 아니라 특수직역연금제도의 경우는 연금분할과 관련하여 아무런 규정이 없어 연금분할의 청구권이 배우자의 신분에 의해 영향을 받게 되는 형평성의 문제를 초래한다.

더욱이 이러한 수급권의 병급 제한 규정은 가족구조 변화와 가족해체로 점점 늘어나는 여성단독가구의 빈곤을 조장하고 심화시키게 될 것이며 여성의 경제적 참여를 평가 절하하여 여성의 노후 빈곤화를 가속시킬 것으로 예상된다.

2. 간접적 노후 소득보장정책

1) 중년여성의 특성을 반영하지 못하는 「고령자고용촉진법」

중년여성의 노후 재취업과 관련하여 「고령자고용촉진법」의 가장 큰 문제점은 중년여성 경제활동인구의 특성과 부합되지 않는다는 것이다. 중년여성은 임금근로자 비율이 낮고 임금근로자라 하더라도 일용직 종사자가 많아 노동시장 중심, 임금근로자 중심의 「고령자고용촉진법」은 중년여성의 노후 고용을 촉진하는 정책으로서 효과가 거의 없다고 생각된다. 구체적인 문제점은 다음과 같다.

첫째, 여성노인의 고용현황이 반영되지 않았다.

고령자고용촉진장려금에 의해 고용되는 대다수가 남성노인으로 여성노인은 실질적인 혜택이 거의 없다. 이는 여성노인은 기업에 상용고용으로 취업하기보다 서비스업종에 일용직으로 일하기 때문이다. 여성노인이 일용직으로 일하는 것은 우선 여성노인 다수가 학력이 낮고 직업경험이 없어 가사 관련 단순 업무이외의 일을 하기 힘들기 때문이다. 또 노동능력이 있다하더라도 여성이고 노인이기 때문에 일정업종에는 남성보다 후순위로 취업이 되기 때문이다. 정년연장 조처의 경우도 마찬가지로 기본적으로 여성노인의 취업경력 상 정년연장 조처는 전혀

해당이 되지 않는다.

한국 여성의 경우 연령별 경제활동 곡선은 그 기울기가 완만해져가고 있지만 여전히 M자형이며 임금근로자 취업 후 정년까지 지속적으로 일하는 예가 거의 없기 때문이다.

둘째, 적합 직종선정에 있어 여성노인의 고용특성을 전혀 고려하지 않고 있다. 즉, 적합 직종 선정에 있어 성별차이를 고려하지 않는 문제가 있다. 여성노인은 취업목적과 노동능력과 연령에 따라 희망직종과 취업가능한 직종이 달라진다. 여성노인을 집단별로 나누고 대상별로 가능한 직종을 정하여 제시하여야 한다.

셋째, 여성노인의 노동력 특성을 반영한 직업훈련 프로그램이 부족하다.

노인을 대상으로 한 직업훈련 프로그램으로 비교적 단기간의 훈련과정을 통하여 재취업을 촉진하는 「주부 및 50세 이상의 고령자 프로그램」¹³⁾이 있다. 이 프로그램은 저소득계층의 주부 및 통상적인 노동조건 하에서는 취업이 어려운 고령자에게 최소한의 직무능력을 훈련시켜 취업이 가능하도록 지원하는 것으로 한국산업인력공단에 의해 관리되고 있다. 대체로 1개월 이내의 고용촉진훈련을 하고 있으며 직종은 가사보조원, 간병인, 상품 포장, 도매보조원 등 단순 업무가 주종이다. 그러나 훈련대상이 만 50세 이상으로 되어 있어 주로 50대 중심으로 교육훈련이 이루어지고 있어 여성노인은 그나마 훈련 우선순위에서 밀리고 있다.

이에 훈련생 중 일정비율 이상은 60세 이상 고령자로 충당하도록 하던가 60세 이상 고령자를 위한 직업능력개발프로그램이 신설되어야 하며, 여성노인의 특성을 고려한 프로그램도 마련되어야 한다.

2) 여성노인을 배려하지 못하는 노인취업알선센터

(1) 여성노인의 인지도 부족

노인취업알선센터 및 고령자 인재은행에 대한 인지도는 전체의 15.1%였으며 남성노인의 경우는 29.6%, 여성노인의 경우 6.6%로 여성노인의 인지도가 낮게 나타났다. 이용경험에 있어서는 현재 이용중인 경우는 거의 없으며, 이용경험이 있는 경우도 매우 드물게 나타났다. 이용희망률의 경우 전체 15.5%로 낮은 편이었으며 남성노인이 여성노인보다 이용희망률이 더 높았다(정경희, 1997).

13) <http://www.hrdkorea.or.kr> 한국산업인력공단 취업정보센터

여성노인이 취업알선센터를 통한 취업률을 남성노인보다도 더 희망하고 있으나 남성노인에 비해 취업가능성이 매우 적거나 거의 부재한 것은 여성노인에 대한 취업알선의 프로그램이나 내용에 문제가 있음을 보여준다.

(2) 취업 알선프로그램의 미비

노인취업알선센터는 실제로 담당자가 구인처를 개발하고 노인취업을 활성화하기에는 인력 면에서나 비용 면에서 매우 부족하여 실효성이 적은 것으로 나타나고 있다. 현실적으로 고령자에게 수요가 있는 직종은 아파트 청소, 정원 및 잔디밭 관리 등 단순히 노무직이 대부분이므로 고령자만이 배타적으로 취업할 수 있는 직종을 개발하고 반숙련이 필요한 직종에 대한 훈련교육 프로그램 운영이 요구되는데 잘 갖추어지지 않고 있다(여성한국사회연구회, 1999). 보건복지부는 고령자 적합 직종을 2000년까지 80종으로 확대하였으나 아직 미흡한 실정이다.

(3) 여성노인 취업의 제도적 한계

정부에서는 노인들에게 소득의 기회를 제공해주는 노인취업을 보다 적극적으로 지원해 주기 위해 점차적으로 취업알선센터를 전국적으로 확산시키고 지원액도 상향조정할 방침이다. 그러나 이 제도가 실질적으로 노인의 소득증대에 기여하기 위해서는 1991년에 노동부의 추진으로 제정된 「고령자고용촉진법」이 활성화되는 것이 선결되어야 한다¹⁴⁾.

「고령자고용촉진법」에서는 고령자를 55세 이상을 규정하고 있으며 「노인복지법」 상으로는 노인의 기준을 65세로 보고 있기 때문에 이중적인 고용정책 현상이 생겼다. 물론 보건복지부의 고용정책은 노동부의 고용정책과는 다르다. 그럼에도 불구하고 보건복지부의 노인취업알선센터를 이용하고자 하는 65세 미만의 여성노인들은 소외되므로 연령 제한의 문제가 또한 파생되는 것이다.

14) 노동부는 고령자고용촉진법 제15조 및 16조에 근거하여 만 55세 이상의 고령자가 근무하여도 상대적으로 생산성에서 저 연령층과 차이가 나지 않는 직종, 노동 강도 및 산업재해의 위험이 낮은 직종, 보편적인 직종으로 활용가능성이 높은 직종을 '고령자 적합 직종'으로 선정하여 현재 60개 직종이 고령자 적합 직종으로 선정되어 있다. 이 법의 11조에 의거 고령자인재은행을 운영하고 있다.

3) 취약한 노인공동작업장의 운영

(1) 예산지원의 미흡과 산업체와의 연계성 부족

노인공동작업장은 여가선용 및 소득 기회를 제공하기 위해 설치된 프로그램이다. 정부는 대한노인회와 협의하여 모범경로당으로 지정 받은 경로당 중에서 선정하여 설치하는데, 전국에 약 515개소가 설치되어 있다. 정부에서는 작업장을 설치할 때에 1개소당 6백만원의 예산을 국비와 지방비에서 각각 50%씩 지원하고 있다. 노인공동작업장은 생산업체와의 연계와 지속적인 일감의 확보가 어렵고 이러한 작업을 통해 얻는 수입이 적어 여성노인들의 소득기회보장과 여가선용에 크게 기여하지 못하고 있다(이가옥·이미진, 1999).

현재의 노인공동작업장 운영은 지역사업체와의 연계성 부족, 정부의 재정지원 미흡 등으로 인하여 본래의 설립목적을 추구하는데 많은 한계점을 지니고 있으며 실제로 개점휴업 상태에 있는 경우가 많다는 조사결과도 있다(여성한국사회연구회, 1999).

(2) 적은 일감과 지나치게 낮은 소득

노인공동작업장의 작업내용은 제품의 조립, 가공, 농작물 재배, 수공예, 봉투제작 등이다. 노인들은 이러한 작업을 통해 얻고 있는 수입이 1인당 하루 2,000원 정도로 그 수준이 낮고 일거리가 제대로 확보되지 못하고 있다. 공동작업에서 나오는 수입은 경로당의 운영이나 경조사 등의 비용으로 사용하기 위해 공동 관리하는 것이 일반적이며 개인의 소득향상에는 도움이 되지 않는다. 또한 운영 주체인 경로당이 대부분 농촌지역에 소재해 있어 생산업체와 연계가 원활하게 이어지지 않는 문제점을 가지고 있다. 즉 노인공동작업장은 지역산업체와의 연계 부족, 정부의 재정지원 미흡 등으로 인하여 그 본래 기능을 수행하지 못하고 있는 실정이다(한국보건사회연구원, 1998).

(3) 낮은 인지도

노인공동작업장 및 고령자취업알선센터·고령자 인재은행에 대한 여성노인들의 인지도는 매우 낮아 각각 16.0%와 15.1%로 매우 적은편이다. 또한 이용경험자가

매우 적고 이용희망률도 23.6%와 15.5%에 불과하다. 노인공동작업장에 대한 인지율은 전체의 16%였다. 성별로는 남성노인은 28.8%, 여성노인은 8.4%로 여성노인의 인지율은 매우 낮게 나타났다. 이용경험이 있음이 0.7%로 현재 이용중인 0.3%보다는 높게 나타났지만 전반적인 이용경험은 매우 저조하다고 볼 수 있다.



제 3 장 연구의 설계 및 분석

제 1 절 연구의 모형

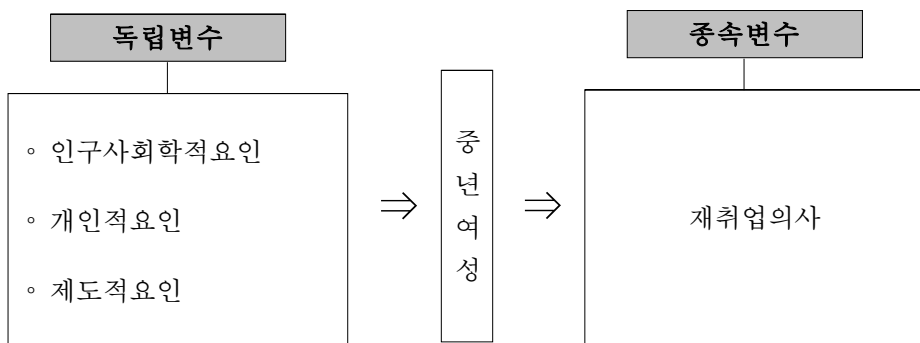
1. 연구의 모형

본 연구의 목적은 중년여성의 안정적인 노후생활을 위한 노후 재취업 의사에 영향을 주는 요인들을 파악하고 노후 재취업 욕구(needs)가 어떠한지 살피는 것이다.

이를 분석하기 위해 여성의 경제활동참가에 영향을 주는 요인과 고령자의 재취업결정 요인들을 앞서 살펴 본 결과 재취업 이론들이 현실적으로 정확히 부합되지 않았다. 본 연구는 “노후” 라는 가정 하에서의 재취업 의사를 분석하기 위한 연구의 목적 상 현재의 소득보장정책의 효과를 “국민연금의 노후대비에 대한 기대도” 라는 변수를 포함시켰다. 연구의 독립변수를 인구사회학적요인, 개인적요인, 제도적요인으로 나누어 독립변수를 설정하였고, 중년여성의 노후 재취업 의사를 종속변수로 정하였으며, 각 변수의 설정이유는 다음의 “변수의 설정 및 조작적 정의”에서 설명하고자 한다.

이론 고찰을 토대로 실제 연구하고자 하는 내용을 모형을 하면 다음 <그림 3-1>과 같다.

<그림 3-1> 연구의 모형



본 연구에 사용된 인구사회학적 요인으로 연령, 교육수준, 경제활동여부, 고용

형태, 소득수준을 개인적 요인으로서는 자아존중감, 노후준비정도, 주관적 경제인식, 그리고 제도적 요인으로 국민연금이 노후대비책으로의 기대도를 설정하였다.

이들 변수를 포함하는 중년여성의 노후 재취업 욕구(needs)를 식으로 표현하면 다음과 같다.

< 중년여성의 재취업 욕구(needs) 분석 모형 > _i

$$\ln \left(\frac{p}{1-p} \right) = \alpha + \beta_1 AGE_i + \beta_2 EDU_i + \beta_3 ACT_i + \beta_4 INC_i + \beta_5 SEL_i + \beta_6 SAV_i + \beta_7 ECO_i + \beta_8 PEN_i$$

P : 종속변수 (재취업 여부)

i : 응답자

α : 계수값

AGE : 연령

EDU : 교육수준

ACT : 경제활동유무

INC : 소득수준

SEL : 자아존중감

SAV : 노후준비정도

ECO : 주관적 경제만족도

PEN : 국민연금기대도

2. 변수의 설정 및 조작적 정의



위의 식에 포함된 변수들에 대한 구체적인 설정 이유 및 조작적 정의는 다음과 같다.

1) 종속변수

본 연구의 종속변수는 재취업의사를 나타내는 이분변수(discrete variable)이다 (미취업의사 0, 재취업의사 1).

2) 독립변수

① 연령

전국적인 통계자료에 따르면 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 연령과 밀접한 관계가 있어서 성인기 초기인 20-24세에 가장 높고 45-49세에 다시 참가율이 높아지는 경향을 보이고 있다.(진수희, 1992) 또한 양승주(1993)는 1992년 여성취

업실태조사 자료를 분석한 결과 기혼여성의 경우 40대 후반까지는 연령과 경제 활동 참가율이 정적관계를 보이지만 그 이후에는 완만하게 감소하는 경향이 있다고 밝히고 있다. 선행연구를 참고하여 중년여성을 40~50대로 선정하였고 40~44세, 45~49세, 50~54세, 55~59세로 측정하였다.

② 교육수준

기혼여성의 교육수준이 잠재적 시장임금을 상승시키므로 가정생산에 대한 대체효과로 인해 경제활동 참가율을 증가시키거나 혹은 교육으로 인한 가사노동의 생산성으로 인해 반대로 참가율이 감소되는 상반된 영향력을 갖기도 한다.(Leibowitz, 1974) 김학주·우경숙(2004)은 고령자의 재취업에 대한 로지스틱 회귀분석 결과 교육수준이 낮을수록 재취업 가능성은 높아지는 것으로 나타났으며, 본 연구에서는 중년여성의 교육수준을 중졸이하, 고졸, 대졸, 대학원졸로 나누어 측정하였다.

③ 경제활동(고용형태) 유무

중년여성에게 있어서 취업경험은 주부역할이나 취업역할에 대한 인식에 영향을 주는 요인이라고 할 수 있다. 취업경험이 없었던 중년여성은 보다 전통적이고 보수적인 역할태도를 보이는 한편(오클리 저, 문숙재 역, 1990), 과거 취업경력이 많을수록 경제활동 참가에 적극적인 경향이 있어 (양승주, 1993) 노후 재취업에 대한 유의미한 영향을 미칠 것으로 보인다.

또한 Atkinson과 Micklewright(1991)에 따르면, 비정규직은 정규직으로 진입할 확률이 낮다. 이는 이차 노동시장에 부분에 종사했던 경험은 일차 부문 고용주에게 낙인이 됨으로서 이차 노동시장에서의 근무경력이 낮은 생산성과 직결되는 신호로 작용하여 일차 노동시장의 진입을 더욱 어렵게 하기 때문이다. 고용형태가 정규직일수록 재취업 가능성은 유의미하다고 김학주·우경숙(2004)의 연구에서 나타나고 있다. 본 연구에서는 중년여성의 경제활동여부를 일을 하고 있지 않은 경우와 일을 하고 있는 경우로, 그리고 일을 하고 있는 경우에는 그 고용형태를 정규직과 비정규직으로 나눠 측정하였다.

④ 소득수준

삼성경제연구소(2004)의 연구에 따르면 소득수준이 높을수록 노인층의 일자리 창출이 시급하다는 응답의 비중은 대체로 감소하는 반면, 정년보장 및 연장이 필요하다는 응답은 증가하는 연구 결과가 있다. Mincer(1962), Cain(1996)의 연구에서 남편의 교육정도나 직업수준에 있어서의 평상소득, 즉 항상 소득이 여성의 경제활동참가에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 소득수준은 중년여성의 일을 하고 있는 경우든 하고 있지 않는 경우든 본인의 수입을 포함한 가정의 연 평균소득으로 측정하였다.

⑤ 자아존중감

자아존중감은 자기 자신을 존경하고 바람직하게 여기며, 가치 있는 존재 라는 생각(Rosenberg,1979)이나, 자신이 유능하고 중요하며 성공할 수 있고, 가치가 있다는 개인적 신념의 범위를 포함한 심리적 반응(Coopersmith,1967), 즉 자아개념의 의식적이고 객관적인 평가차원을 의미한다. 자아존중감이 높다고 스스로 평가하는 사람은 자기 자신의 모든 생활을 가치 있고 보람 있다고 생각하면서 자신 있게 행동하기 때문에 진취적인 삶을 살아간다(Hulbary,1975). 노후의 자립적인 삶을 위한 자아존중감의 영향을 평가하고자 변수로 설정하였으며, Rosenberg(1979)의 자아존중감 측정 척도를 이용하여 4점 likert척도를 사용하여 부정형 질문은 역산하여 총합으로 측정하는데 총합이 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다.

⑥ 노후준비 정도

노후준비 정도에 따른 고령자 취업욕구를 분석한 연구에서 노후준비가 잘되어 있어도 고령자 취업욕구가 높은 것으로 나타났다. 이는 사회참여욕구가 취업욕구로 나타난 것(안혁준, 2002)이므로 노후 준비에 따른 노후 재취업 의사를 구분하는 데 있어 유의미한 변수가 될 수 있다. 본 연구에서는 노후대비 정도를 경제적인 준비로 한정시켜서 월평균소득에서 노후를 대비하기 위한 저축수준으로 측정하였다. “저축액이 없다”에서 월평균소득의 30%이상으로 5%단위로 나뉘서 측정

하였으며 저축비율이 높을수록 노후 준비에 대한 관심도가 높은 것을 의미하며, 노후준비정도가 높을수록 재취업에 긍정적인 영향을 줄 것으로 보인다.

⑦ 주관적인 경제만족도

여성의 경제활동 참가요인으로 남편의 항상 소득보다는 준거집단의 생활수준을 따라가고 싶은 욕망의 중요성을 언급한 연구가 있으며(김수곤, 심경옥, 1984), 주관적으로 가계의 경제상태를 긍정적으로 평가할수록 취업의사를 갖고 있을 가능성이 높다는 연구가 있다(김혜연·김숙미, 1997)

현재 본인이 느끼는 경제상태를 “전혀 만족하지 않는다”에서 “매우 만족한다”까지 5점 likert척도를 이용하여 측정하였다.

⑧ 국민연금의 기대도

삼성경제연구소(2004)의 조사에서 조사대상 가구의 98%가 현행의 국민연금이 노후 대비수단으로 부족하다고 평가하였으나, 국민연금 이외의 노후대비 수단을 가지고 있지 않은 가구도 15.8%나 되는 것으로 조사되어 노후에 대한 불안은 노후 취업의사에 유의미한 영향을 미칠 것으로 판단하여 변수로 설정하였다. 현행 노후 소득보장정책에 대한 평가를 위한 변수로 노후 국민연금 수령액이 노후생활비에 충당되는 비율로 “전혀 도움이 되지 않는다”에서 월평균생활비의 30% 이상으로 5%단위로 나뉘서 측정하였으며, 충당비율이 높을수록 국민연금의 노후생활 보장정도 및 기대도가 높은 것으로 측정하였다

3. 연구의 가설

(1) 인구사회학적 요인

인구사회학적요인인 연령 및 교육수준과 경제활동여부, 소득수준은 중년여성의 재취업 가능성에 영향을 미치는 중요요인으로서 노후 재취업 참여하는데 있어서, 긍정적, 또는 부정적 요인으로 설정될 수 있다. 김혜연외(1997)의 연구에서는 연령이 높을수록, 취업경험이 있을 경우 취업의사를 갖고 있을 가능성이 높은 것으로 나타났다. 김학주의(2004)의 연구에서는 교육수준이 낮을수록, 경제활동을 정규직 일 경우 재취업가능성이 높다고 나타났다. 이런 선행연구를 바탕으로 인구사회학적 요인에 대한 가설을 설정하면 다음과 같다.

가설 I. 중년여성의 인구사회학적요인이 노후 재취업의사에 유의한 영향을 미칠 것이다.

I-1. 연령이 높을수록 노후 재취업 의사가 높을 것이다.

I-2. 교육수준이 낮을수록 노후 재취업 의사가 높을 것이다.

I-3. 경제활동에 참가하는 경우 노후 재취업 의사가 높을 것이다.

I-4. 소득수준이 낮을수록 노후 재취업 의사가 높을 것이다.

(2) 개인적 요인

개인적요인은 중년여성의 심리적인 특성과 함께 노후준비 정도에 따른 요인으로 구분하여 재취업에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하였다.

심리적 특성으로 자아존중감과 주관적인 경제만족도를 영향요인으로 설정하였는데, Kunz & Kalil(1999)는 자아존중감이 높을수록 재취업에 긍정적인 요인으로 작용한다고 하였다. 안혁준(2002)은 노후 준비가 잘 되어 있어도 노후 취업의사는 높은 것으로 나타나 노후준비를 하더라도 사회참여요구가 높기 때문인 것으로 평가하고 있다.

김혜연외(1997)는 주관적 경제상태를 긍정적으로 평가할수록 취업의사를 갖고 있을

가능성이 높은 것으로 나타났다. 이런 점에 근거하여 개인적 요인의 가설을 설정하면 다음과 같다.

가설 II. 중년여성의 개인적 요인이 노후 재취업 의사에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

II-1. 노후준비정도가 높을수록 노후 재취업 의사가 높을 것이다.

II-2. 자아존중감이 높을수록 노후 재취업 의사가 높을 것이다.

II-3. 주관적 경제만족도가 높을수록 노후 재취업 의사가 높을 것이다.

(3) 제도적 요인

제도적 요인의 변수로 노후 소득 보장을 위한 우리나라의 대표적인 공적연금제도인 국민연금제도가 노후 재취업과의 상호적인 관계에 대한 실증적인 분석을 위해 국민연금이 노후 생활 대비책으로의 기대도를 선정하였다. 이에 대한 선행연구로는 삼성경제연구소에서 실시한 2004년 「4/4분기 소비자태도조사」에서 조사대상가구의 98.0%가 현 국민연금이 노후대비책으로 불충분하다고 응답하였고, 저소득층(연평균소득 1천만원미만)일수록 국민연금 이외의 노후 준비에 대해 준비 없다고 응답한 비율이 43.5%였다. 이에 대한 보완으로는 노후재취업을 통한 근로소득이 대안이 될 수 있기 때문에 이를 변수로 설정하여 그 관계를 파악하고자 하였다.

제도적 요인에 대한 가설은 다음과 같다.

가설 III. 제도적 요인이 노후 재취업 의사에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

III-1. 국민연금의 기대도가 낮을수록 노후 재취업 의사가 높을 것이다.

위와 같은 가설을 검증하기 위한 변수와 변수의 구성 및 그 상관관계를 간단하게 표로 나타내면 <표3-1>과 같다.

<표 3-1> 변수와 변수의 구성

구분	변 수		변 수 구 성	상 관 계
종속 변수	노후 재취업		재취업의사를 나타내는 이분변수 (재취업의향 1, 미취업의향 0)	
독립 변수	인구 사회학적 요인	연령	연령 : 40~50대를 5세단위로 세분	+
		교육수준	교육수준 : 중·고·대·대학원 졸	-
		경제활동여부 (고용형태)	현재 경제활동 여부 무직 : 0, 정규직 : 1, 비정규직 : 2	+
		소득수준	소득수준 연평균 1천만원이하부터 5천만원이상까지로 세분	-
	개인적 요인	자아존중감	자아존중감 측정척도 (1~4점 척도)	+
		노후준비정도	노후대비정도를 노후대비 저축률이 월평균수입에 차지하는 비율로 측정	+
		주관적 경제인식	주관적 경제상태 만족도 (1~5점 척도)	+
제도적 요인	국민연금이 노후대비책으로 가능정도	노후 생활비에 연금으로 충당되는 비율로 측정	-	

제2절 연구방법

1. 연구대상의 선정 및 자료수집 방법

본 연구는 중년여성의 노후 재취업 의사 수요를 파악하기 위하여 조사대상을 제주도내 40~50대 중년여성들로 선정하였으며, 예비조사는 2005년 5월 6일부터 5월 10일까지 실시하였으며, 이 과정에서 나타난 질문지 상의 문제점을 수정 보완하여 본 조사 설문지를 작성하였다. 본 조사는 제주도내 40~50대 중년여성들 중에서 222명을 대상으로 2005년 5월 14일부터 5월 19일까지 설문조사를 실시하였으며, 그 중 적절치 못한 응답자를 제외하고 194부를 최종 분석 자료로 사용하였다.

본 연구를 위한 표본추출방법은 모집단의 대표성을 고려하여 무작위 표본추출(Random Sampling)에 의하였다.

2. 분석방법

앞에서 제시한 연구문제의 분석을 위해 SPSS for windows 10.0 프로그램을 이용하여 다음과 같은 통계적 분석기법을 사용하였다. 조사대상자의 인구통계학적 특성과 주요변수의 일반적인 경향을 알아보기 위해 빈도분석, 교차분석 및 χ^2 검정 등을 사용하였으며, 재취업의사 수요 예측 모형을 위해 종속변수의 범주가 2개 일때 이용할 수 있는 로지스틱 회귀분석(logistic regression analysis)을 이용하였다.

제3절 연구결과 및 가설의 검증

1. 조사대상자의 일반적인 특성

본 설문조사의 모집단인 제주지역의 중년여성의 연령별 구성비는 <표3-2>에 제시되어 있다. 40~44세의 표본의 구성비가 모집단의 구성비보다 다소 높게 나타나고 있으나 대체로 조사대상자의 연령대가 40~44세가 40.7%, 45~49세가 28.9%, 50~54세가 16%, 55~59세가 15.5%로 모집단의 구성비와 유사하게 추출되었다고 할 수 있다.

<표 3-2> 제주지역 중년여성의 연령별 분포현황

(단위 : 명, %)

구분	인구수	구성비	표본수	구성비
40~44세	22,696	34%	79	40.7%
45~49세	18,470	28%	56	28.9%
50~54세	12,986	19%	31	16.0%
55~59세	12,575	19%	28	14.4%
계	66,727	100%	194	100%

자료 : 통계연보(2003). 2003년 12월 31일 현재 인구수임.

조사대상자 학력수준은 중졸이하가 15.5%, 고졸 53.1%, 대졸 또는 전문대졸 30.4%, 대학원졸 1.0%로 나타났으며, 경제활동수준은 87.6%가 경제활동에 참가하고 있는 것으로 나타났지만, 그 중 54.1%가 비정규직으로 경제활동에 참여하고 있는 것으로 나타났다.

이는 현재 경기불황으로 인한 고용의 다양화, 채용 규제 완화, 고용구조가 변화함에 따라 비정규직이 증가하고 있으며 이와 같은 요인으로 현재 중년여성도 비정규직에 많이 종사하고 있는 것으로 보인다.

소득수준은 연 평균소득수준별로 22.7%(1천만원 미만), 28.4%(1천만원 이상 2천만원 미만), 16.5%(2천만원 이상 3천만원 미만), 21.1%(3천만원 이상 5천만원 미만), 11.3%(5천만원 이상)으로 조사되었다.

자세한 일반적인 특성은 다음 <표 3-3>와 같다.

<표 3-3> 조사대상자의 일반적 특성

(단위 : 명, %)

항목	구분	응답자수	백분율(%)	합계(명/%)
연령	40~44세	79	40.7	194(100)
	45~49세	56	28.9	
	50~54세	31	16.0	
	55~59세	28	14.4	
학력	중졸이하	30	15.5	194(100)
	고졸	103	53.1	
	대졸 또는 전문대졸	59	30.4	
	대학원졸	2	1.0	
경제활동	무직	24	12.4	194(100)
	정규직	65	33.5	
	비정규직	105	54.1	
연평균소득	1천만원이하	44	22.7	194(100)
	1천만원이상2천만원미만	55	28.4	
	2천만원이상3천만원미만	32	16.5	
	3천만원이상5천만원미만	41	21.1	
	5천만원이상	22	11.3	

2. 노후 재취업 영향요인 분석

인구사회학적 요인이 노후 재취업에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 분석 결과를 <표3-4>에서 살펴보면 통계학적으로 경제활동여부와 소득수준이 유의미하게 나타났는데, 중년여성의 재취업 의사는 일을 하지 않는 경우가 11.2%, 정규직으로 일을 하는 경우는 30.6%, 비정규직으로 일을 하는 경우가 58.2%로 나타나 비정규직일수록 재취업의사가 높게 나타났다($p < .05$)

김학주(2004)의 연구에서 정규직일수록 재취업가능성이 높은 결과는 정규직일수록 재취업에 긍정적인 효과를 주지만 비정규직일 경우엔 현재의 고용불안 등으로 인해 노후 재취업에 더 높은 의향을 갖는 것으로 보인다.

소득수준에 따른 재취업의사는 1천만원이하일 경우 25.9%, 1천만원이상 2천만원미만일 경우 32.4%, 2천만원이상 3천만원미만일 경우 16.5%, 3천만원이상 5천만원미만일 경우 18.2%, 5천만원이상일 경우가 7.1%로 평균소득이 낮을수록 노후 재취업 의사는 높게 나타났다($p < .001$)

그러나 연령 및 교육수준은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 선행연구에서 재취업과 관련된 영향요인 중 연령 및 교육수준은 유의미한 요인이었으나 본 연구에서 유의미한 차이가 없는 이유는 연령을 40~50대로 한정하여 변별력이 적었기 때문이며, 교육수준은 경제활동인구가 정규직, 비정규직 포함한 85.8%로 대부분 경제활동을 하고 있기 때문에 유의미한 차이를 보이지 못한 것으로 보인다.

<표3-4> 재취업의사에 따른 인구사회학적 요인별 분포

(단위 : 명, %)

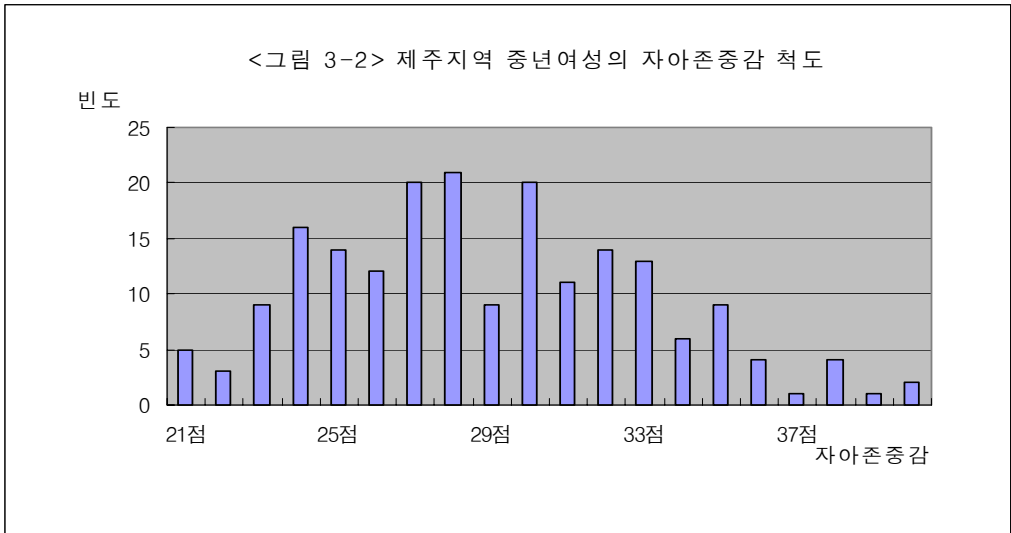
		재취업의사		전체 (n=194)	$\chi^2(P)$
		미재취업 의향자 (n=24)	재취업 의향자 (n=170)		
연령	40~44세	9(37.5)	70(41.2)	79(40.7)	1.491(.684)
	45~49세	9(37.5)	47(27.6)	56(28.9)	
	50~54세	4(16.7)	27(15.9)	31(16.0)	
	55~59세	2(8.3)	26(15.3)	28(14.4)	
교육수준	중졸이하	3(12.5)	27(15.9)	30(15.5)	4.582(.205)
	고졸	10(41.7)	93(54.7)	103(53.1)	
	대졸 또는 전문대졸	10(41.7)	49(28.8)	59(30.4)	
	대학원졸	1(4.2)	1(0.6)	2(1.0)	
경제활동 (고용형태)	무직	5(20.8)	19(11.2)	24(12.4)	9.367(.009)**
	정규직	13(54.2)	52(30.6)	65(33.5)	
	비정규직	6(25.0)	99(58.2)	105(54.1)	
소득수준	1천만원이하	-(0.0)	44(25.9)	44(22.7)	41.652(.000)***
	1천만원이상 2천만원미만	-(0.0)	55(32.4)	55(28.4)	
	2천만원이상 3천만원미만	4(16.7)	28(16.5)	32(16.5)	
	3천만원이상 5천만원미만	10(41.7)	31(18.2)	41(21.1)	
	5천만원이상	10(4.7)	12(7.1)	22(11.3)	

* p<.1 ** p<.05 *** p<.001

둘째, 개인적 요인에 따른 재취업의사의 분포를 살펴보면 우선 제주지역 중년 여성의 자아존중감 척도의 분포는 <그림3-2>과 같다.

제주지역 중년여성의 자아존중감은 평균 28.8점으로 대체로 높은 수준이었고, 자아존중감에 따른 노후 재취업의사는 고르게 분포되어 있으며(표 3-5참조) 통계적으로 유의미했다(p<.1). 이는 자아존중감이 자기 자신을 존경하고 바람직하게 여기며, 가치 있는 존재라는 생각을 나타내는 것으로 제주지역 중년여성은 자신에 대해 긍정적으로 생각하고 있으며 이는 강한 활동성과 높은 취업욕구, 자아실현 욕구 등이 높은 것을 의미하며, 노후에 생기는 문제나 어려움을 완화시키고

노후 재취업 사유가 발생했을 때 이에 효과적으로 대처하게 된다.



또한 주관적인 경제만족도는 “보통이다”라고 느끼는 중년여성이 전체의 41.8%, “만족하지 않는다”, “대체로 만족한다”가 각각 23.7%로 나타났으며, “보통이다”라고 응답한 경우, 45.9%가 재취업의사를 나타내고 있어 재취업의사가 없는 경우의 12.5% 보다 훨씬 더 많은 재취업의사를 나타냈다($p < .05$).

주관적인 경제상태를 만족하지 않는 경우와 대체로 만족하는 경우에 각각 23.5%, 21.2%로 비슷한 수준의 재취업의사를 가지고 있는데 중년여성이 주관적 경제상태 인식정도가 만족하든, 그렇지 못하든 많은 중년여성의 노후재취업의사가 경제적 이유로 인해 이루어지고 있는 현실을 반영해주고 있는 것이다.

<표3-5> 재취업의사에 따른 개인적 요인별 분포

(단위 : 명,%)

	재취업의사		전체 (n=194)	$\chi^2(P)$
	미재취업 의향자 (n=24)	재취업 의향자 (n=170)		
자아 존중감	21점	1(4.2%)	4(2.4%)	5(2.6%)
	22점	0	3(1.8%)	3(1.5%)
	23점	0	9(5.3%)	9(4.6%)
	24점	2(8.3%)	14(8.2%)	16(8.2%)
	25점	1(4.2%)	13(7.6%)	14(7.2%)
	26점	0	12(7.1%)	12(6.2%)
	27점	4(16.7%)	16(9.4%)	20(10.3%)
	28점	2(8.3%)	19(11.4%)	21(10.8%)
	29점	1(4.2%)	8(4.7%)	9(4.6%)
	30점	1(4.2%)	19(11.2%)	20(10.3%)
	31점	2(8.3%)	9(5.3%)	11(5.7%)
	32점	3(12.5%)	11(6.5%)	14(7.2%)
	33점	0	13(7.6%)	13(6.7%)
	34점	0	6(3.5%)	6(3.1%)
	35점	2(8.3%)	7(4.1%)	9(4.6%)
	36점	1(4.2%)	3(1.8%)	4(2.1%)
37점	0	1(0.6%)	1(0.5%)	
38점	3(12.5%)	1(0.6%)	4(2.1%)	
39점	0	1(0.6%)	1(0.5%)	
40점	1(4.2%)	1(0.6%)	2(1.0%)	29.102 (.064)*
노후준비 정도	없다	1(4.2%)	16(9.4%)	17(8.8%)
	월평균소득의 5%이내	3(12.5%)	32(18.8%)	35(18.0%)
	월평균소득의 5-10%	5(20.8%)	36(21.2%)	41(21.1%)
	월평균소득의 10-15%	7(29.2%)	21(12.4%)	28(14.4%)
	월평균소득의 15-20%	0	25(14.7%)	25(12.9%)
	월평균소득의 20-30%	6(25.0%)	24(14.1%)	30(15.5%)
	월평균소득의 30%초과	2(8.3%)	16(9.4%)	18(9.3%)
주관적 경제 만족도	전혀 만족하지 않는다	2(8.3%)	13(7.6%)	15(7.7%)
	만족 하지 않는다	6(25.0%)	40(23.5%)	46(23.7%)
	보통이다	3(12.5%)	78(45.9%)	81(41.8%)
	대체로 만족한다	10(41.7%)	36(21.2%)	46(23.7%)
	매우 만족한다	3(12.5%)	3(1.8%)	6(3.1%)

* p<.1 ** p<.05 *** p<.001

셋째, 제도적 요인으로 현행 노후소득보장정책인 국민연금 노후대비책으로 기대도를 변수로 선정하여 재취업 의사에 대해 조사한 결과 노후생활비의 15% 이내로 응답한 경우 노후재취업의사의 전체 88.8%를 차지하고 있어 현행 국민연금이 노후대책 기대도는 낮고 노후생활 대비방안의 보완으로 노후재취업을 고려하고 있는 것으로 볼 수 있다($p < .1$).

현행 국민연금이 40년 가입한 평균소득자의 경우 국민연금 급여의 소득대체율을 60%로 급여수준을 책정하였으나 실제로 제주지역 중년여성의 국민연금의 노후소득보장은 15% 수준으로 낮게 평가하고 있다. 이는 국민연금 개혁이 몇 년째 지지부진해 가입자의 불신이 증폭되고 있기 때문으로 볼 수 있다.

국제통화기금(IMF)이 2005년 4월에 발표한 세계경제전망(WEO) 연례보고서에서 우리나라의 연금기금 개혁이 어느 국가보다 시급하다고 지적하고 있어(동아일보, 2005), 앞으로 당분간 국민연금에 대한 불신은 계속될 것으로 보여 노후 재취업의사도 지속적으로 증가할 것으로 봐야 할 것이다.

<표3-6> 재취업의사에 따른 제도적 요인별 분포



(단위 : 명, %)

		재취업의사		전체 (n=194)	$\chi^2(P)$
		미재취업 의향자 (n=24)	재취업 의향자 (n=170)		
국민연금 노후대비 정도	미가입	6(25.0%)	50(29.4%)	56(28.9%)	13.170 (.068)*
	전혀 도움이 되지 않을 것이다	1(4.2%)	15(8.8%)	16(8.2%)	
	노후생활비의 5%이내	5(20.8%)	43(25.3%)	48(24.7%)	
	노후생활비의 5-10%이내	2(8.3%)	24(14.1%)	26(13.4%)	
	노후생활비의 10-15%이내	3(12.5%)	19(11.2%)	22(11.3%)	
	노후생활비의 15-20%이내	2(8.3%)	11(6.5%)	13(6.7%)	
	노후생활비의 20-30%이내	2(8.3%)	6(3.5%)	8(4.1%)	
	노후생활비의 30%초과	3(12.5%)	2(1.2%)	5(2.6%)	

* $p < .1$ ** $p < .05$ *** $p < .001$

3. 노후 재취업욕구(needs) 예측분석 및 가설의 검증

중년여성의 노후 재취업 의사에 영향을 미치는 요인에 대한 최종 분석을 위해 χ^2 검정 분석 결과 유의미한 값을 나타내는 변수를 중심으로 로지스틱 회귀분석을 실시했다. 단계별 선택법(stepwise selection)을 거쳐 유의한 독립변수들을 선택적으로 포함한 결과 다음과 같이 최적의 독립변수를 구성한 결과는 다음 <표3-7> 과 같으며, 구체적인 가설의 검증은 다음과 같다.

“중년여성의 인구사회학적 요인이 노후 재취업의사에 유의미한 영향을 미칠 것이다”에 대한 가설 검증으로 경제활동에 참가하는 경우($B=1.238, p<.05$), 소득이 낮을수록($B=-1.694, p<.001$) 재취업의사에 유의미한 것으로 나타났다.

“중년여성의 개인적 요인이 노후 재취업 의사에 유의미한 영향을 미칠 것이다”에 대한 가설에 유의미한 의미를 갖는 변수는 노후준비 정도였으며, 노후 준비정도가 높을수록($B=.299, p<.1$) 노후 재취업 의사가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

“제도적 요인이 노후 재취업 의사에 유의미한 영향을 미칠 것이다”에 대한 가설 검증 결과 국민연금에 노후생활 대비에 대한 기대도가 낮을수록($B=-.221, p<.1$) 노후 재취업의사가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이 모형은 상당히 적합한 것으로 나타났으며($\chi^2=2.643, p=.955$), Nagelkerke R^2 에 의한 설명력은 47.2%로 높은 수준이었다¹⁵⁾.

재취업 의사 없는 24명중에서 역시 재취업의사 없을 것이라고 옳게 예측한 확률은 37.5%(9/24)이며, 재취업의사가 있는 경우 옳게 분류한 확률은 97.1%(165/170)을 보이고 있다. 전체적으로 옳게 분류한 확률은 89.7%이다.

이 것으로 가설 I-3, I-4, II-1, III-1은 채택되었다.

<표3-7>에서 보듯이 경제활동이 가장 영향력이 크며, 다음으로 노후준비정도, 국민연금의 노후대비책의 기대도, 소득수준의 순이었다.

이는 과거 취업경력이 많을수록 경제활동 참가에 적극적인 경향이 있는 선행연구(양승주, 1993)와 일치한다고 볼 수 있으며, 소득수준이 낮을수록 재취업의사가 높은 이유는 현재 소득수준으로 유추하는 미래의 소득수준이 경제 불황, 금리

15) Nagelkerke R^2 는 선형회귀분석의 R^2 와 마찬가지로 0과 1사이의 값으로 존재하고 1에 가까울수록 로지스틱 회귀분석의 회귀계수의 p-value는 낮아지고, 높은 판별력의 로지스틱 모형이 된다.

하락 등으로 현재 보다 낮기 때문이라고 보인다.

노후준비정도가 높을수록 노후 재취업의사가 높은 것은 노후에 대한 준비의식이 높을수록 노후 대책에 대한 관심이 높아 노후 소득보장의 대비방안으로 재취업을 고려하고 있기 때문으로 보여 진다.

또한, 국민연금의 노후생활에 대한 기대도가 낮을수록 노후 재취업의사가 높은 것은 국민연금이 실질적인 노후소득보장정책으로서의 역할을 성실히 수행하지 못하고 있는 것을 반증하고 있는 것이다.

<표 3-7> 노후 재취업의사에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

독립변수	B	S.E.	P	Exp(B)
경제활동	1.238**	.417	.003	3.450
소득수준	-1.694***	.357	.000	.184
노후준비정도	.299*	.170	.079	1.348
주관적경제만족도	.195	.305	.522	1.215
국민연금기대도	-.221*	.134	.099	.802
(상수)	5.205***	1.392	.000	182.109
Hosmer와 Lemeshow 검정			$\chi^2=2.643, p=.955$	
-2 Log likelihood				89.689
Nagelkerke R ²				.472

* p<.1 ** p<.05 *** p<.001

위 분석결과로부터 회귀식은 다음과 같다.

$$y = 5.205^{***} + 1.238^{**} ACT - 1.694^{***} INC + 0.299^{**} SAV + .195 ECO - 0.221^{*} PEN$$

계수가 갖는 의미를 해석해 보면 다른 요인의 값을 일정하게 놓고 소득이 1단위 감소하면 노후에 재취업 의사를 가질 확률은 재취업의사를 갖지 않을 확률보다 0.184배 증가한다. 이는 지속적인 경기침체 상황을 고려해 보면 실질적인 소득은 줄어들 것이며 노후 재취업 확률은 증가하게 될 것이다.

경제활동, 소득수준, 주관적 경제만족도, 국민연금 기대도가 일정하고 노후 저

축수준이 1단위 증가하면 노후 재취업 확률은 1.348배 증가한다. 이는 노후 대비에 대한 관심이 증가 할수록 노후재취업에 대해서 긍정적으로 평가한다고 보여진다.

또한 다른 요인의 값이 일정할 때 국민연금의 노후대비 기대도가 1단위 낮아지면 노후에 재취업할 확률은 0.802배 증가한다. 이는 국민연금이 2035년경에 가입자보다 수급자의 수가 더 많아져 제도부양비가 53%를 넘어서게 되고, 이러한 인구구조와 현재 보험료율 9%가 유지된다고 가정할 때 연금기금은 2037년에 수지 적자를 기록하고, 2047년이면 적립기금이 다 소모되어 재정의 파탄을 불러올 것으로 예상되어(국민연금발전위원회, 2003) 지속적으로 연금에 대한 불신이 가중될 것으로 예측해 보면 앞으로 노후재취업 의사는 더욱 증가할 것으로 예상할 수 있다.

이와 같이 중년여성의 노후 재취업의사는 경제 불황, 저금리, 연금 불신, 노동 시장 유연화 등의 원인으로 노후 재취업의사에 대한 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상되어 노후 재취업 욕구는 지속적으로 증가될 것이다. 따라서 이에 따른 중년여성의 노후재취업 욕구를 충족하기 위한 세부적인 정책 지원이 필요하다.



제 4 장 중년여성의 노후 소득보장정책 개선방안

중년여성을 대상으로 노후 재취업에 대한 연구가 미비한 실정에서 노후 재취업 의사에 대해 실증분석을 시도한 것은 앞으로 효율적인 노후소득보장정책을 수립하는데 유용한 자료가 될 것이다. 국민연금과 노후 재취업을 상호 보완적인 소득보장정책을 위해 우선적으로 국민연금의 개혁이 이루어져야 할 것이다.

그러나 국민연금에 대한 개혁은 전 국민적인 합의가 우선적으로 이루어져야 할 것으로 연구에서는 중년여성의 노후 재취업을 중심으로 논의를 하고자 한다.

중년여성의 노후 재취업 욕구(needs)에 효과적으로 대처하기 위해선 「고령자고용촉진법」상 연령하한선 문제, 정년연장 조처의 효율성 문제를 비롯한 「고령자고용촉진법」의 혼재와 네트워크 및 정보공유 부재, 구인업체의 인식전환 등이 우선적으로 이루어져야 하며, 또 이러한 문제점이 해결되는 것은 중년여성 노후 재취업 활성화를 위한 기본적인 토대가 될 것이다. 그러나 여기에서는 중년여성이 앞으로 노후 재취업의사에 따른 정책 개선방안을 제시하고자 한다.

제1절 연구결과의 함의



제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

본 연구는 중년여성의 노후 재취업 의사를 중심으로 재취업의사에 영향을 미치는 요인을 알아보고 향후 노후 소득보장정책에 있어서의 실질적인 소득보장 방안을 모색해 보고자 하였다.

재취업의사에 영향을 미치는 요인은 각 변수별로 각 이론의 근거에 부합되는 관계가 부분적으로 나타나고 있으며 때로는 기존의 선행연구들과 상반된 결과가 나타나는 경우도 있었다. 이러한 연구결과를 통해 도출될 수 있는 함의는 다음과 같다.

인구사회학적 요인에서는 재취업 의사에 유의미한 영향을 주는 요인으로는 경제활동과 소득수준이고 유의미한 영향을 주지 않는 변수는 연령과 교육수준이었다. 교육변수의 경우 외국의 선행연구들에서는 재취업 가능성에 가장 직접적인 영향을 미치는 변수로 나타났으나 본 연구에서는 유의미한 결과가 나오지 않았다. 이는 교육수준이 재취업에 나타나는 효과가 다양하기 때문인데 교육수준이 높을수록 일에 대한 자아실현 욕구가 높아 재취업의사가 높은 경우와 교육수준

이 낮아 생계 목적으로 재취업의사가 높은 경우에 대한 차별적인 접근이 미흡했던 문제로 해석된다.

개인적 요인에 있어서 자아존중감 및 주관적인 경제인식은 노후재취업의사에 유의미한 영향을 주지 못했다.

이것은 중년여성에게 “일”이 가지고 있는 의미에 대한 심층적인 연구가 필요하지만 아직도 “일”이라는 것은 자아실현의 의미보다는 “노동”의 의미가 더 가깝기 때문에 중년여성의 주관적인 인식보다는 다른 경제적인 요인 등에 더 큰 영향을 받기 때문이라고 사료된다.

따라서 앞으로 고령자 일자리 창출에 있어서도 수입보장이 우선시 되는 직종에 대한 수요가 더 많아질 것이라고 예상되며 이에 대한 고용창출과 직업알선체계를 위한 노동시장 정책이 필요할 것이다.

노후준비정도의 영향력을 파악함에 있어 노후준비정도를 노후대비 저축수준으로 한정시킨 것은 다양한 노후준비 방법을 포괄적으로 수용하지는 못했으나, 노후 생활의 경제적 측면에 있어서의 평가로 저축률은 바람직한 지표라고 보인다. 노후준비정도는 정(+)의 영향을 미치는데 이는 현재의 계속되는 경기침체로 인해 노후준비를 하고 있어도 노후에 대한 불안감이 계속 증가하기 때문이라 보인다. 통계청조사에 따르면 가처분소득 중 소비성 지출의 비중을 나타내는 평균소비성향은 최근 몇 년간 50세 이상 연령층에서 크게 하락했다. 50~54세의 2000년 82.9%였으나 2003년 75.5%로 7.2%나 떨어져(동아일보, 2005), 노후불안감 확산은 한동안 계속 지속될 것으로 보여 노후 재취업 수요 또한 같이 높아질 것으로 보인다.

제도적 요인으로 국민연금의 노후대비 기대도는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노후 소득보장에 대한 대비책으로 국민연금에 기대가 높으면 노후 재취업의사는 낮으며 국민연금에 대한 기대가 낮으면 노후 재취업의사가 높아진다. 즉, 국민연금과 노후재취업은 동일한 노후소득보장정책의 일환으로 상호보완적임을 알 수 있다. 국민연금이 노후 소득대체율이 중간소득자가 40년 이상 가입한 경우 60% 것에 비하여 노후생활비의 30%를 초과하여 충족될 것이라고 기대하는 경우는 겨우 1.2%에 불과하여, 정부에서 홍보하고 있는 것처럼 국민연금이 실제로 그렇게 보장되리라 기대하는 경우는 매우 적었다.

국민연금의 실질적인 노후 소득보장정책의 효과를 위해서 국민연금에 대한 불신을 잠식시킬 수 있는 국민연금에 대한 개혁이 시급하다. 국민연금의 개혁에 대

해 경제협력개발기구(OECD), 세계은행(World Bank), 국제노동기구(ILO) 등에서 여러 가지 권고안을 제시하고 있다. 여러 권고안 중에서 우리나라의 실정에 맞게 수정하여 국민연금을 효과적으로 개혁하지 않는 이상 연금에 대한 불신은 더욱 커져가고 노후소득보장정책으로서 실질적인 보장은 점점 불가능하게 될 것이다.

제2절 중년여성의 노후 소득보장정책 개선방안

1. 중년여성의 노동력 특성을 반영한 현실적인 고용정책 수립

앞서 살펴본 것처럼 중년여성의 노후 재취업에 대한 욕구(needs)는 지속적으로 증가할 것으로 예상된다. 또한 노후 재취업은 일을 통해서 노후의 소득 보장은 물론 건강도 유지하고 소일거리도 하며 사회적 기여를 통한 자아존중감 또한 얻을 수 있기 때문에 더욱 활성화 되어야 한다.

노후 재취업이 활성화 되기 위해선 고용이나 취업분야에 대한 남성과 여성이 특성은 다르게 반영되어야 한다. 그러나 현재 「노인복지법」이나 「고령자고용촉진법」 및 관련 정책은 전체 노인을 대상으로 하며 여성에게 초점을 두고 있지 않다. 앞서 고령자 고용촉진장려금제도의 효과를 살펴본 바에 의하면 여성보다 남성의 비율이 더 높았으며, 고령자고용촉진장려금제도에서 여성 고령자 고용을 제도적으로 지원하는 내용은 전혀 없다.

이렇게 여성을 고려하지 않은 것은 여성의 노후 취업에 대한 편견에 의해 여성을 노후 고용정책의 대상으로 간주하지 않았기 때문이라고 생각된다.

중년여성의 노후 재취업에 영향을 미치는 영향요인으로는 경제활동 참가 여부였다. 제주지역 중년여성은 경제활동참가율은 높은 편으로 앞으로 노후 재취업 욕구(needs)가 증가할 것으로 예상되나 현재와 같이 임금근로자 중심의 노동정책은 중년여성의 노후 재취업 시에는 효과가 떨어진다.

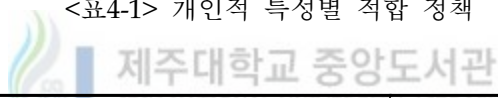
중년여성의 경제활동의 특성은 비정규직으로 종사하는 경우가 많은데 이는 직종 간 분리현상을 가속화하여 남녀불평등을 구조화 하고, 근로형태가 다르다는 이유로 임금, 각종수당휴가, 사회보험에서 차별받고 있어 이는 실제로 노후 재취업에서도 제대로 된 일자리로 연결되기에는 어려운 점이 많다. 따라서 고용관계 다양화에 따른 대책이 마련되어야 할 것이며, 오랜 기간의 비정규직종 종사경력으로

중년여성의 직업능력의 비전문화와 비경제활동 중년여성인 경우 취업 능력 부족에 따른 직업훈련 및 직업상담 부족 등의 문제가 발생할 수 있다.

중년여성의 노동력 특성이 반영된 고용정책이 필요하며, 이를 위해 우선적으로 여성의 평생취업을 위한 기반을 조성해야 하여야 한다. 그간 정부는 결혼·출산으로 인한 여성취업자의 퇴직을 완화시키기 위한 다양한 정책을 실시하였음에도 불구하고 정책이 단계적으로 시행됨으로써 여성의 경제활동구조를 근본적으로 개편시키지 못하고 있으며 이 방안은 단기적인 효과를 기대하지 못한다.

노후 재취업을 제고하는 정책은 중년여성의 개별적인 고용욕구, 건강, 생활수준 등의 개인적 특성에 기초한 차별적인 정책이 필요한데 첫째, 여가시간이 많고 근로를 원하지 않으면서 경제적으로 안정된 여성을 위한 정책, 둘째, 근로를 통해서 수입을 얻고 사회참여를 원하는 중산 및 저소득층을 위한 정책, 마지막으로 저소득층으로 근로능력이 없는 여성고령자를 위한 정책이 그것이다(한국보건사회연구원, 2003).

<표4-1> 개인적 특성별 적합 정책



구분	항목별 기준				적합정책
	연령	근로욕구	건강상태	생활수준	
노동 시장 내부 정책	중고령자 (55세~65세미만)	있음	건강	중산 및 저소득층	-적극적 노동시장정책 (퇴직연령연장, 연령차별철폐) -유연화된 노동시장 정책 (연공서열제 폐지, 임금피크제, 점진적 퇴직제도)
노동 시장 외부 정책	65세 이상	없음 여가활동 희망	건강	중산층이상	유급 및 무급자원봉사활성화 정책
	65세 이상	있음	건강	중산 및 저소득층	사회적 일자리(틈새시장)창출 정책
	65세 이상	없음	건강하지 않음	저소득층	사회보장(기초생활보장)강화 정책

특히 여성은 노동시장에서 경쟁력이 약하기 때문에 노동시장 외부에서 여성노인을 위한 '보호고용'정책이 필요하다. 특히 생활수준이 양호한 건강한 여성노인들을 위한 유급 및 무급 자원봉사활동 활성화 정책, 근로를 원하는 중산 및 저소득층 여성노인에게는 사회적 일자리 마련 정책, 마지막으로 근로능력이 없는 저소득층 여성노인에게는 노동정책이 아닌 기초생활보장정책이다.

특히 사회적 일자리는 사회가 필요로 하는 일을 제공하는 것으로 사회에서 누군가는 담당해야 하는 일이지만, 이윤을 많이 창출하는 일이 아니기 때문에 일반이 담당하기에는 부적합하다. 따라서 이러한 일자리에 적합한 층은 고용이 되기 어려우면서도 많은 수입을 필요로 하지 않는 노인, 장애인, 저소득층이다. 여성을 고용함에 있어 노동시장 내부가 아닌 외부에서 젊은이와 경쟁이 되지 않은 분야에서 틈새시장을 개발하는 작업이 필요하다.

미국은 「연령차별 금지법」(Age Discrimination in Employment Act : ADEA)¹⁶⁾이 있어 연령상의 이유로 강제퇴직을 못하도록 되어 있다. 나이가 노동능력의 기본지표이긴 하나 개별사례에 따라 나이와 건강상태는 무관할 수도 있다는 점에서 건강 상태를 증명할 수 있다면 연령에 따른 불이익을 받지 않도록 하는 제도가 도입되어야 한다.

중년여성의 노후 취업목적과 노동력의 특성을 고려한 고용촉진 정책은 노후 취업 중년여성을 취업목적, 노동시장 적응도, 학력, 취업경력별로 나누어 각각의 집단에서 필요한 교육훈련, 취업알선 등의 구직정보 제공 등의 서비스가 필요하다. 취업목적이 생계형일 경우 미국의 SCSEP처럼 정부의 예산 지원을 통해 취업이 되도록 한 뒤 직업능력을 향상시키도록 하거나 복지예산의 보조를 받는 일자리가 주어지도록 프로그램을 개발해야 할 것이다.

16) 고용 상 연령차별금지법은 1967년 제정되었는데, 당시에는 40세 이상 65세 이하의 근로자에 대한 강제퇴직을 금지하도록 하였다. 그 후 1978년 법의 개정 시 의무퇴직연령을 65세에서 70세로, 그리고 1986년 법의 개정 시 의무퇴직연령을 일부 특수 직종을 제외하고 아예 없애 버려 연령상의 이유로 강제적으로 퇴직을 할 수 없도록 금지하기에 이르렀다. 따라서 이의 법은 사회에서 노인들에게 연령을 이유로 강제퇴직을 요구할 수 없으며, 퇴직은 오직 노인들의 개별적 판단에 의거하여 결정되어야 한다는 취지를 가지고 있다.

2. 중년여성에게 적합한 직업상담의 활성화

취업알선기관의 우선적인 문제는 여성의 노후에 희망직종과, 건강상태, 업무능력에 대한 충분한 상담 없이 취업배치기 이루어진다는 것이다. 취업알선과 상담에 있어 주요한 요소로 일을 하고자 하는 주목적이 생계형인지 생계보조형인지, 아르바이트형인지를 먼저 정확하게 파악하고 각 알선기관에서의 정보가 공유되도록 이루어져야 할 것이다.

미국의 NCOA의 평가보고서에 의하면 SCSEP(고령자 지역사회서비스 고용프로그램, Senior Community Service Employment Program)¹⁷⁾에 참여한 노인 가운데 1/3이 여성이며 가사노동이외의 직업적 경험이 거의 없는 여성 고령자에 대한 숙련 프로그램을 통해 취업되는 예가 많다고 한다. 또 SCSEP프로그램 참여자가 적절한 직업을 선택할 수 있도록 참여자의 가족특성과 개인적 특성을 세밀하게 파악하고 직업훈련을 받도록 해준다는 점에서 한국의 노인취업상담 기간에도 이러한 서비스가 필요함을 말해준다. 특히 우리나라의 중년여성들이 노후에 사회생활의 경험이 부족하여 취업이나 고용에 대한 정보가 없거나 취업욕구에 대해 정확하게 모른 채 취업알선 기관을 내방하는 경우가 많아 장시간의 상담이 반드시 필요하다고 한다. 여성은 노후에 직업경력이나 학력 등이 아주 다양하여 미국 SCSEP의 서비스처럼 구직자의 특성에 기초한 상담과 교육훈련이 이루어진다면 여성노인 고용에 큰 도움이 될 것이다. 미국의 SCSEP는 취업경력과 노동능력에 있어 경쟁력이 떨어지는 여성노인의 취업지원에 개인별 차별적인 상담 서비스와 직업훈련이 먼저 이루어져야 한다는 점을 시사해 준다.

또한 일본의 고령자 고용정책의 경우에도 노인집단의 다양성을 인정하고 고용정책을 펴고 있다는 점이 중요하다. 실버인재센터¹⁸⁾는 회원제로 운영되어 회원가

17) 현재 미국에서 가장 오래된 고령자를 위한 취업프로그램으로, SCSEP는 55세 이상 비취업 상태인 저소득층(빈곤선 125%이하 소득미만) 노인들이 지역의 공공기관 또는 비영리기관에 배치되어 지역사회를 위한 서비스활동을 할 수 있도록 취업교육 및 시간제(보통 주20시간) 취업 기회를 제공하여 일정 소득을 얻도록 제반 역할을 수행한다.

18) 실버인재센터는 60세 이상으로 건강하고 활동할 의사가 있는 노인들 대상으로 한다. 회원으로 가입하면 고령자에 적합한 일을 위탁받아 배분해 주며 임금은 정해진 작업량에 따라 나누어진 배분금을 받는다. 실버인재센터에서 제공하는 일을 하는 경우 노동관계법규의 적용을 받고 센터와 고령자가 취업규약을 맺으며 실버보험(손해배상책임)에도 가입된다. 실버인재센터협회의 조직은 지역의 개별센터가 광역단위 협회로 연합되어 있으며 중앙정부와 광역자치단체 및 기초자치단체의 예산보조를 받아 공공이익기업 형태의 사업단을 꾸리고 있다. 각 사업단은 지역 내의 가정과 기업, 공공기관에 일거리를 위탁받아 회원인 노인에게 일자리를 제공한다. 기업에

입과 회비 납부를 성실하게 하면 지속적으로 일자리를 제공받을 수 있다는 점과 취업교육프로그램으로 시니어워크프로그램을 실시하여 고령자의 직업능력을 키우고 있다는 점이 장점이다. 또한 고용이나 취업이 어려운 여성 고령자를 회원제로 조직하여 지속적으로 일거리를 제공하여 소득을 보장해 주는 여성노인공동인력사업 등의 운영방식을 생각해주게 하여 중년여성의 노후취업에 시사점을 제공한다

3. 중년여성의 개인적 특성에 적합한 직업훈련의 활성화

여성에게 적절한 직업을 개발하고 선정하여 직업교육훈련을 지원해주어야 한다. 여성의 특성에 맞는 직업훈련프로그램을 체계적으로 마련하고 적극적으로 지원하는 정책이 포함되어 있어야 한다. 즉, 중년여성의 노동시장 적응도에 따라 그 특성에 맞게 직업훈련 프로그램이 마련되어야 한다는 것이다.

노후 재취업활성화 정책의 방향은 장기적, 단기적인 추진 각 단계별 목표를 갖고 추진되어야 한다. 단기적 측면에서 중년여성의 노후에 직접적인 효과가 미비한 상태에서 노후 재취업의사가 높은 중년여성들이 실제로 일하고자 하였을 때 가장 필요한 것은 취업하고자 하는 분야에 대한 직업훈련이다. 중년여성은 다양한 생애경험을 가지고 있으나 취업알선기관에서의 현재 취업상담은 개인적 배경을 구체적으로 알아보고 취업가능한 직종의 교육을 받도록 실질적인 지원이 이루어지지 않고 있다.

지역사회시니어클럽은 간병인, 베이비시터 등을 제외하고는 여성노인을 고려한 프로그램이 따로 마련된 것은 없는 실정이다. 저학력으로 단순직종에 주로 종사하였던 현재 여성노인과는 달리 미래의 여성노인은 고학력이거나 전문직, 사무직 경력을 가지고 있는 등 여성노인의 질적 변화가 예상되므로 직업교육서비스의 다양화가 이루어져야 할 것이다.

특히, 현재 취업알선기관은 주 업무가 구인구직 알선에 그치는 경우가 많다. 고령자 취업훈련 전문기관이 없는 현실에서 지역사회시니어클럽이나 여성인력개발센터 등이 여성의 노후 취업훈련을 할 수 있는 기관이다. 그중 여성인력개발센터에서 유사한 성격의 여성관련 기관과 경쟁력 강화를 위하여 ① 지역특성에 맞

결원이 생기는 경우 고용서비스를 제공하기도 한다. 이처럼 실버인재센터는 지역에서 가정, 기업, 공공기관의 일거리를 회원인 노인과 연결해주어 노인 취업 및 소득보장이 이루어지도록 하고 있다.

는 틈새직종의 전문직종을 개발하여 취업으로 연결, ② 전문교육 훈련 프로그램화, ③ 직업의식 교육 강화, ④ 노인 취업분야 개척 등에 대한 프로그램을 개발하고 설치하여야 할 것이며, 중년여성의 직업훈련을 노후 재취업에서도 경쟁력을 갖출 수 있도록 취업교육이 다양해져야 할 것이다.

미국의 SCSEP는 새로운 노인인력 활용의 전략 하에 노인을 숙련노동자로 재훈련시키는 프로그램을 실시하고 있다. SCSEP는 경제현실의 변화에 노인이 적응할 수 있도록 고용 및 훈련프로그램을 제공해 준다. 최근에는 고령자고용정책에서 정부의 보조금을 받는 부분을 최소화시키는 방향으로 전환되면서 SCSEP는 노인들이 취업하여 더 이상 보조금을 받지 않도록 하는 것을 목표로 하고 있었다. 이를 위해 고용주의 수용에 부응하고 지역사회에서 고용주들과의 네트워크를 구축하여 지속적으로 관례를 유지하는 노력을 많이 하고 있다(홍미령, 2001).

일본의 경우 실버인재센터의 회원으로 가입하게 되면 일회적인 취업알선으로 끝나지 않고 지속적인 일자리 제공이 된다는 점에서 우리나라의 취업알선센터와 다르다고 할 수 있다. 또 주로 지역사회에서 일을 의뢰받아 노인 회원에게 분배하는 방식은 새로운 일자리 창출을 위한 사회적 일자리 형 사업단을 구성하여 노인소득사업을 병행하는 우리나라의 지역사회시니어클럽과도 다르다.

우리나라도 미국이나 일본의 프로그램에서와 같은 효과를 보기 위해서는 체계적인 직업재활훈련프로그램이 개발되어야 하는데 노후 취업의사가 있는 여성을 대상으로 체계적이며, 단계적으로 노후를 준비할 수 있는 교육프로그램이 준비되어야 중년여성이 노후에 의존적인 생활에서 탈피할 수 있는 기초를 제공해 줄 수 있을 것이다.

또한 중년여성의 노후 재취업을 위한 양질의 고용정보가 제공되도록 하여 노후 노동시장의 진입을 원활히 하여야 한다. 이를 위해 채용정보를 비롯한 다양한 정보를 제공할 수 있도록 여성친화적인 고용정보망(Work-net)을 구축하는 것도 한 가지 방안이 될 수 있겠다.

재취업을 원하고 있으나 직업능력이 부족하여 어려움을 겪는 중년여성들에게 충분한 취업상담과 함께 직업재활훈련프로그램이 함께 이루어진다면 노후 재취업을 준비하는 데 많은 도움이 될 것이다.

이상에서 중년여성의 노후재취업 활성화를 위한 정책 개선 방안을 크게 나누어 첫째, 중년여성의 노동력 특성을 반영한 현실적인 고용정책 수립 둘째, 중년

여성에게 적합한 직업상담의 활성화, 셋째, 중년여성의 개인적 특성에 적합한 직업 훈련이 활성화 되어야 한다는 3가지 측면에서 제시하였다. 중년여성의 노후 재취업은 고령화 사회에 있어 사회적 부양부담의 완화와 노동시장 측면에서 부족한 인적자원의 활용 및 노년기 활기찬 노후를 보장하는 등의 여러 가지 효과가 있다. 이번 연구를 통해 중년여성의 노후재취업 욕구가 분명 존재하며 지금까지 고령자 고용정책에서 주 대상을 삼지 않고 간과해왔던 중년여성에게 대한 노후 고용 정책 및 취업관련 프로그램이 실질적으로 필요함을 알게 되었다.

본 연구에서 나타난 중년여성의 노후 재취업 욕구(needs)에 영향을 주는 요인을 고려한 고령자 고용정책과 취업알선기관의 서비스 제공에 보다 효율적으로 중년여성의 노후 재취업욕구가 충족되도록 하여야 할 것이다. 그렇게 될 때 앞으로 고령사회가 도래되어 고령인구의 다수를 차지할 중년여성이 소득보장과 함께 건강한 노후를 보낼 수 있게 되며 고령사회에 대비한 사회적 부양부담의 완화와 노동력 부족 문제도 함께 해결 될 것이다.

제 5 장 결 론

제1절 연구의 요약

고령화 사회에서 노후재취업은 개인적으로는 노후소득보장 방안으로 사회경제적으로는 노동력 부족 문제, 공적부양 부담의 증가 문제를 해결할 수 있는 대안이다.

자녀의 부양기능 약화, 조기정년제, 열악한 노인복지 재정, 노후 소득보장정책의 불안정 문제 등으로 노후 재취업에 대한 필요성은 커지고 있는 반면, 현행 고령자 고용정책은 노동시장 측면에서의 임금근로자 중심의 재고용, 정년연장 등의 중심으로 이루어지고 있다.

앞으로 고령인구의 대다수를 차지할 중년여성의 노후재취업에 대한 사회적 인식이 전환이 있어야 한다는 관점에서 본 연구는 중년여성의 노후재취업에 영향을 미치는 요인을 분석하고, 실제로 중년여성의 노후재취업에 대한 욕구(needs)를 예측하여 고령자 고용정책의 개선방향을 모색하고자 하였다.

본 연구는 중년여성에 노후재취업 영향요인으로 인구사회학적 요인으로 연령, 학력, 경제활동유무, 소득수준의 요인을, 개인적 요인으로 자아존중감, 노후대비저축율, 주관적 경제상태 만족도의 요인을, 제도적 요인으로 국민연금의 노후생활보장에 대한 기대도를 영향요인으로 설정하여 분석하였다.

본 연구의 가설을 위해서 이론적 조사와 더불어 실제적으로 제주지역 중년여성을 대상으로 설문조사를 실시하여 검증자료를 얻었다.

이를 통해 얻어진 결과를 요약하면 다음과 같다.

우선, χ^2 검증을 통해 중년여성의 노후재취업에 유의미한 영향요인으로 경제활동유무, 소득수준, 자아존중감, 주관적 경제만족도, 국민연금의 노후생활보장에 대한 기대도가 있었다.

재취업 의사 결정요인에 대한 로지스틱 회귀분석의 결과는 경제활동에 참가하는 경우($B=1.238$, $p<.05$), 소득이 낮을수록($B=-1.694$, $p<.001$), 국민연금에 노후생활 보장에 대한 기대도가 낮을수록($B=-.221$, $p<.1$), 노후준비정도가 높을수록($B=.299$, $p<.05$) 노후 재취업의사가 높은 것으로 나타났다.

전반적으로 불경기의 지속, 연금 재정의 불안정성, 연금 불신 등에 대한 경향이 지속될 것으로 보여 앞으로 중년여성의 노후 재취업의사가 더욱 높아 질 것으로 추정할 수 있다.

제2절 연구의 한계 및 앞으로의 과제

본 연구가 갖는 한계점과 앞으로 더 보강되어야 하는 과제는 다음과 같다.

첫째, 표본수집에 있어 대체로 제주지역을 중심으로 조사대상을 선정하였기 때문에 이를 일반화시켜서 전체 중년여성의 재취업의사를 추론하는데 지역적 영향이 남아 있음을 배제할 수 없다.

둘째, 측정상의 한계점으로 본 연구에서 설문지법을 사용함으로써 설문지 형식의 인위성과 일률성으로 인해 실질적으로 사람들이 가지고 있는 의견을 제대로 반영하지 못할 수도 있고 또한 설문응답자가 갖는 자기 편향성 및 시간적 흐름에 따라 변하는 태도·반응으로 사실과 다른 결과들이 나타날 가능성이 있다.

셋째, 중년여성의 재취업의사에 영향을 미치는 요인을 설정함에 있어 선행연구에서 사용된 변수를 중심으로 선택적으로 선별하여 연구에 이용함으로써 연구에서 배제된 기타 영향변수를 간과하였다.

끝으로 연구 진행 내내 직면하였던 어려움으로 여성노인 고용문제와 중년여성의 노후 재취업 문제의 균형을 잡는 문제였다. 중년여성의 노후 재취업문제는 현재 여성노인의 고용문제로 중년여성의 노후 재취업 문제를 거론하면 여성노인의 고용문제로 포괄적으로 귀결되었다.

이러한 한계점들로 인하여 본 연구를 가지고 일반화시키기에는 많은 어려움이 있다. 따라서 앞으로 이 분야에 대해 제시된 문제점을 보완하고 보다 다양한 관점을 가지고 장기적인 연구가 진행된다면 더욱 의미 있고 수준 높은 결과가 나오리라고 본다.

참고문헌

- 강철희·김교성·김진옥(1999), “실업급여 수급권자의 실업기관과 재취업에 관한 실증연구”, 한국사회복지학.
- 구인회(2004), “한국의 빈곤-왜감소하지 않는가? 1990년대 이후의 빈곤추이 분석”, 한국사회안전망의 현황과 대책 심포지엄, 한국사회복지학회.
- 국민연금관리공단(2004), 「국민연금통계연보」
- 국민연금발전위원회(2003), 「제1차 국민연금재정계산과 국민연금제도의 발전방안」
- 김명자(1988), “중년기 위기감 및 그 관련 변인에 관한 연구”, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김미숙외(2003), 「고령화사회의 사회경제적 문제와 정책대응방안 : OECD국가의 경험을 중심으로」, 한국보건사회연구원 연구보고서 2003-14
- 김수곤·심영옥(1984), 「한국여성의 경제활동참가 요인분석, 한국개발연구원연구보고서」, 한국개발연구원
- 김종주(1997), “전직실업자의 노동전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김태홍(2000), 「여성고용구조의 변화와 향후 정책방향」, 한국여성개발연구원 연구보고서.
- 김학주·우경숙(2004), “중·고령자의 재취업 결정 요인에 관한 연구”, 한국노년학, 한국노년학회.
- 김혜연·김순미(1997), 비취업 기혼여성의 취업의사와 영향요인 분석, 대한가정학회지, 대한가정학회.
- 남정림(1992), “여성노인의 빈곤화 원인과 정책에 관한 여권론적 접근법”, 여성연구 37호.
- 동아일보(2004), “노인하루 10명꼴 자살”, 2004년 10월 14일 A29면
- _____ (2005), “노후생각하면 잠이 안와… 50대 지갑을 안 연다”, 2005년 4월 8일 1면.
- _____ (2005), “한국 연기금 개혁 시급”, 2005년 4월 14일 1면
- 류기철(1999), “실업급여 수급 실직근로자의 재취업 양상”, 경제학 연구.
- 류태균·김진옥(1998), “실업급여 수급권자의 실업 탈피에 관한 실증연구”, 연세사회복지연구.
- 문숙재·여운경·임혜은(2002), “여성노후빈곤과 국민연금제도 확대실시에 관한 연구 : 노인가구의 연금소득 수급액 결정요인분석”. 제주6차 춘계학술대회발표집, 한국가족자원경영학회

- 문현진(2002), “여성노인의 소득보장정책에 관한 연구”, 국제신향대학교 대학원 석사학위논문.
- 박차상·김옥희외(2002), 「한국노인복지론」, 학지사
- 보건복지부(1999), 「보건복지백서」
- _____ (2000), 「2000년도 노인복지 국고보조사업안내」
- _____ (2003), 「보건복지백서」
- 삼성경제연구소(2004), “2004. 4/4분기 소비자태도조사”.
- 석재은(2003), 「공적연금의 사각지대: 실태, 원인과 정책방안」, 한국사회복지학, 통권 53호, 2003.
- 선영규(1986), “기혼여성의 경제활동참가요인에 관한 연구”, 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 손병돈·남기철(2002), “지역사회시니어클럽의 안정적 발전 방안”, 보건복지부.
- 손선경(1984), “노후생활대책에 대한 성인층의 의식연구”, 한양대 석사학위논문
- 안혁준(2002), “고령자 취업욕구에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 중앙대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 양승주(1993), “기혼여성의 경제활동 참가요인 분석”, 여성연구, 한국여성개발원 여성한국사회연구회 편(1999), 「노인과 한국사회」, 사회문화연구소.
- 여정성(1994), “기혼여성의 취업과 자녀출산에 대한 경제학적 접근”, 대한가정학회지, 대한가정학회.
- 오클리, A. 저, 문숙재(역)(1993), 「가사노동의 사회학」, 서울, 신광출판사.
- 이가옥외(1994), 「노인생활생활실태분석 및 정책과제」, 한국보건사회연구원, 연구보고서 94-17.
- _____ (1994), 「노인실태와 노인복지의 정책과제」, 서울 흥익재
- 이가옥·이미진(1999), 「노인복지정책과 향후 발전과제」, 노인복지정책연구.
- 이가옥, 최유진(2000), “선진각국의 고령자 고용정책”, 한국노인문제연구소, 「노인취업의 현황과 과제」
- 이인재외 (1999), 「사회보장론」, 나남
- 이재희(2004), “여성의 노후소득보장을 위한 국민연금제도의 개선방안”, 한국생활과학회지, 한국생활과학회.
- 이지은(2000), 중년기 직장남성의 노후 생활계획에 관한 연구, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이행숙(1996), “주부의 노후생활준비의식·행동 및 경제대책에 관한 연구”, 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 이혜경(2000), “여성빈곤의 현실과 사회복지 정책”, 「한국여성단체연합 정기 가을 심포지엄 발표문」, 한국여성단체연합.

- 이회경(2003), “중년층 직장인의 노후생활 대책에 관한 의식 조사 연구”, 대전대학교 경영행정대학원 석사학위논문.
- 임경은(1998), “도시 저소득 중년층의 노후생활 준비에 관한 연구”, 광주대학교 석사학위논문.
- 임장순(1990), “도시인의 노후생활 대책에 관한 연구”, 건국대 석사학위논문.
- 장지연(2003a), “고령자 임금보조제도의 고용촉진 효과 분석”, 고령화사회와 노인인력의 활성화 방안, 한국노년학회세미나자료집
- _____ (2003b), “고령화시대의 노동시장정책:한국사례”, 한국노동연구원, 고령화시대 노동시장 정책(II):각국사례 세미나 자료집
- 장창원(2004), “중·고령층 재취업 결정요인분석과 정책과제”, 진로교육연구, 한국교육진로교육학회.
- 장혜경·김영란(2003), 「고령사회 대비 여성노인 고용활성화 방안」, 한국여성개발원 2003 연구보고서.
- 정경희(1997), “여성노인의 삶과 질 : 현황과 정책과제”, 보건복지포럼.
- 정경희외 (1998), 「1998년도 전국 노인생활실태, 복지욕구조사」, 한국보건사회연구원, 정책보고서 98-04.
- 진수희(1992), “한국의 여성노동시장, 여성연구”, 한국여성개발원
- 진용성(1996), “근로자의 노후대처유형에 관한 실증적 연구”, 고려대학교 박사학위논문.
- 최동욱(2000), “실버 파워”, 코리아 뉴스 112호
- 최일섭·이인재(1996), 「공공부조의 이론과 실재」, 서울 집문당.
- 최점수(1994), “직장인의 노후생활준비의식 연구”, 동국대 석사학위논문.
- 추기철(2000), “한국중년층의 노후 대책에 대한 실증적 연구”, 한양대학교 석사학위 논문.
- 통계청(2000), “사회통계조사, 노후준비방법”, 인터넷자료, 2000. 4. 23.
- _____ (2001), “장래인구추계”
- _____ (2003a), “고령자통계”
- _____ (2003b), “사회통계조사”
- 한국보건사회연구원(1998), 「한국의 사회보장과 국민복지 기본선」
- 한국여성개발원(1993), 「여성노인」
- 한국여성개발원(1994), 「초기노인여성의 사회참여 방안에 관한 연구」
- 한국여성개발원(1996), 「여성통계연보」.
- 홍미령(2001), “미국의 노인을 위한 사회적 서비스프로그램”, 한국노인문제연구소, 「주요선진국의 노인복지 서비스정책」
- 홍성희, 김성희 (1997), “노인의 여가태도 및 여가계약유형에 따른 여가활동 참여

도”, 한국가정학회지, 35(3)

황승일(2000), “초기노인의 노후관련태도와 노후준비에 관한 연구”, 대구효성 카톨릭대학교 석사학위 논문.

황윤재·최강식(1998), “기혼여성노동공급행위에 관한 연구”, 한국노동연구원

Adamchick, Vera(1999), "The Effect of Unemployment Benefits on the Probabilith of Re-employment in Poland", Oxford Bulletin of Economics and Statistics, vol. 61.

Atkinson.A, B., & Micklewright, J.(1991), Unemployment Compensaton and labor market transition a critical review. Journal of Economic Literature.

Belzil, Christian(1996), "Relative Efficiencies and Comparative Advantages in Job Search". Journal of Labor Economics, vol. 14.

Bronars, Stephen G. and Famulari, Melissa.(1997), "Wage, Tenure, and Wage Growth Variation Within and Across Establishments", Journal of Labor Economics, vol. 15.

Cain, G.G.(1966), The Economic Analysis of Labor Market Discrimination : A Survey, Ashenfelter, O & R.(ed). Handbook of Labor Economics, 1, Holland: Elsevier Science Pub.

Gottschalk, Peter and Maloney, Tim.(1985), "Involuntary Terminations, Unemployment, and Job Matching: A Test of Job Search Theory", Journal of Labor Economics, vol 3.

Couch, Kenneth A.(1992), "New Evidence on the Long-Term Effects of Employment Training Programs", Journal of Labor Economics, vol 10.

Lazarus, R. & S. Folkman(1984), "Stress, Appraisal and Coping", NewYork, NY : Spring.

Leibowitz, A(1974), Education and Home Production, American Economic Review.

Lester C. Thurow(1972), Education and Economic Equality, Public Interest, Summer.

Maxwell, Nan L.(1989), "Labor Market Effects from Involuntary Job Losses in Layoffs, Plant Closings ; The Role of Human Capital in Facilitation Reemployment and Reduced Wage Losses", The American Journal of Economics and Sociology, vol 48.

- Mincer, J.(1962), Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply, Aspects of Labor Economics, National Bureau of Economic Research Conference Studies, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosenberg, M.(1965), Society and adolescent self-image, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Smith, Brian T. & Rubin A.(1997), "From Displacement to Reemployment ; Job Acquisition in the Flexible Economy", Social Science Research, vol 26.



중년여성의 소득보장정책에 관한 연구
-노후 재취업을 중심으로-(설문지)

안녕하십니까?

본 설문지는 현재 4~50대 중년여성들을 대상으로 재취업에 대한 의식을 조사하기 위한 것입니다.

귀하의 응답내용이 본 연구에 있어 매우 귀중한 자료로 활용될 수 있도록 진지하고 솔직하게 응답해 주시면 감사하겠습니다.

조사 자료는 익명으로 통계처리 되며 연구목적 이외의 다른 목적으로 사용되지 않습니다.

본 질문에 대한 정확한 정답은 없으며 여러분의 의견 하나 하나가 의미있는 자료로 활용될 수 있습니다.

만일 의문사항이 있으신 분은 제주대학교 행정학과(☎754-2930)으로 연락바랍니다.

바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내주셔서 진심으로 감사드립니다.

2005년 5월

제주대학교 일반대학원 행정학과

지도교수 : 양 영 철

연구자 : 임 정 현 드림

◆ 다음은 귀하의 일반적 특성에 관한 사항입니다. 해당되는 곳에 √를 해주세요.

1. 귀하의 연령 어떻게 되십니까?

- ① 40~44세
- ② 45~49세
- ③ 50~54세
- ④ 55~59세

2. 귀하의 학력은?

- ① 중졸이하
- ② 고졸
- ③ 대졸 또는 전문대 졸
- ④ 대학원 졸

3. 귀하는 현재 일을 하고 계십니까?

- ① 일을 하고 있다.
 - ② 일을 하고 있지 않다.
- (①번 응답자 4번 문항으로, ②번 응답자 5번 문항으로)

4. 직업이 있는 경우 고용형태는 무엇입니까?

- ① 정규직
- ② 비정규직

5. 현재 귀하 가정의 년평균 수입(본인 수입 포함)은 얼마나 됩니까?

- ① 1천만원 미만
- ② 1천이상 2천만원 미만
- ③ 2천만원 이상 3천만원 미만
- ④ 3천만원 이상 5천만원 미만
- ⑤ 5천만원 이상

◆ 자아존중감에 대한 질문입니다. 귀하께서 질문내용에 가장 근접하는 곳에 ○를 해주세요

항 목	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다
6.나는 적어도 다른 사람 만큼은 가치있는 사람이라고 생각한다.	①	②	③	④
7.내게는 자랑할만한 것이 많지 않다.	①	②	③	④
8.나는 내 자신에 대해 긍정적으로 생각한다.	①	②	③	④
9.내게는 좋은 자질이 많다고 생각한다.	①	②	③	④
10.대체로 나는 나 자신에게 만족한다.	①	②	③	④
11.때때로 나는 나 자신이 쓸모없다고 느낀다.	①	②	③	④
12.때때로 나는 나 자신이 실패자라고 느끼는 편이다.	①	②	③	④
13.나는 나 자신을 좀 더 존중할 수 있었으면 하고 바란다.	①	②	③	④
14.나는 다른 사람들 만큼은 일을 잘 할 수 있다.	①	②	③	④
15.때때로 나는 잘하는 것이 없다는 생각이 든다.	①	②	③	④

◆ 다음은 노후생활에 관한 사항입니다. 해당되는 곳에 √를 해주세요.

16. 귀하는 노후 생활을 위해서 현재 소득에 비해 어느 정도 저축(보험, 연금, 증권 등)을 하고 계십니까?
- ① 없다
 - ② 월평균 소득의 5%이내
 - ③ 월평균 소득의 5~10%
 - ④ 월평균 소득의 10~15%
 - ⑤ 월평균 소득의 15~20%
 - ⑥ 월평균 소득의 20~30%
 - ⑦ 월평균 소득의 30%초과

17. 귀하는 현재 귀하의 가정의 경제상태에 대해서 만족하십니까?

- ① 전혀 만족하지 않는다 ② 만족하지 않는다 ③ 보통이다
④ 대체로 만족한다. ⑤ 매우 만족한다.

18. 귀하는 현재 국민연금에 가입되어 있습니까?

- ① 그렇다 ② 그렇지 않다
(①번 응답자 19번 문항으로, ②번 응답자 20번 문항으로)

19. 귀하는 국민연금 수급액이 노후생활비 중 어느정도 도움이 될 것 이라고 생각하십니까?

- ① 전혀 도움이 되지 않을 것이다.
② 노후 생활비의 5%이내
③ 노후 생활비의 5~10%
④ 노후 생활비의 10~15%
⑤ 노후 생활비의 15~20%
⑥ 노후 생활비의 20~30%
⑦ 노후 생활비의 30%초과

◆ 다음은 노후재취업에 관한 사항입니다. 해당되는 곳에 ✓를 해주세요.

20. 귀하는 노후에 재취업에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 재취업을 하고 싶다. ② 재취업을 하고 싶지 않다.

끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.

ABSTRACT

A Study on Income Security Policy for Middle Aged Women (Focused on re-employment for the old age)

Lim, Jung-Hyun

Department of Public Administration

Graduate School

Cheju National University

Supervised by Prof. Yang, young-chul, PH. D.

July, 2005

Rapidly progressed aging society not only amplifies economic and social instability but also addresses the problem "Who will secure the life of the old aged?"

Especially, current middle aged women do not prepare for the old age and, in the situation that support by children is also difficult to be expected, unlucky future is expected from the low insurance rate of the national pension. The most effective income security policy for middle aged women is re-employment for the old age but current old aged employment policy is slightly helpful in re-employment for the middle aged women. This is caused by insufficient recognition on the needs of re-employment for the old age.

Therefore, it was intended in this study to understand the needs for employment of middle aged women and to identify what factors influence on the intention of re-employment for the old age.

After the review of previous studies, the factors were classified into socio-demographic factors, personal factors, and systemic factors to find out the factors that make important actions on the intention of re-employment of the middle aged women, strategic improvement measures related to re-employment of the middle aged women were sought for.

First of all, the result of analysis showed that each factor is partially consistent

relationships with each theory and contrary results were also occasionally found. In detail, economic activity and income level in socio-demographic factors showed statistic significance, preparation for the old age in personal factors showed statistic significance, and expectation level of national pension in systemic factors showed statistic significance.

In participation in economic activity, lower income level, higher preparation level for the old age, and lower expectation level of national pension showed higher intention of re-employment for the old age. The level of influence of them was in decreasing order of economic participation, preparation for the old age, expectation level of national pension, and income level.

Meaning of this study is that the influence of social environment including economic slump, low interest rate, distrust of pension, and flexibleness of labor market is expected to give positive effect to the intention of re-employment for the old age, thus, intention of re-employment is expected to be continuously increased. Therefore, strategic improvement measures for activation of re-employment for the old age to satisfy the intention of re-employment for the old age may large be classified into three: the first is establishment of practical employment strategy with reflection of the characteristics of the middle aged women in terms of manpower; the second is activation of vocational counseling suitable to the middle aged women; and the third is activation of vocational training suitable to personal characteristics of the middle aged women.

Re-employment of the old aged has various effects, such as remission of the burden of social support, utilization of manpower source in terms of labor market, and security of active life at old age, in aging society. Through this study, it could be recognized that the intention of re-employment exists in the middle aged women and that a program is practically needed in relation to the employment policy for the old age in the middle aged women who had been excluded from the main subjects for old aged employment policy.

The intension of the middle aged women for the old age should more efficiently be satisfied through old aged employment policy and the service of recruit agencies in consideration of the factors on the needs for re-employment by the middle aged women. By doing so, the middle aged women, who will take the majority in coming aged society, would be secured for income for healthy aged lives and the problem of the burden of social support for aged society and manpower insufficiency would be able to be solved.

감사의 글

그 동안 저의 학업과 연구에 많은 도움을 주신 모든 분들께 감사드립니다. 부족함이 많은 저에게 끊임없이 가르침과 조언을 주시는 양영철 교수님께 진심으로 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

아울러 학과에서부터 대학원에 이르는 기간동안 많은 가르침을 주시는 행정학과 교수님들께도 고마운 말씀을 드립니다.

또한 편한 마음으로 논문을 준비할 수 있게 많은 배려를 해주신 제주발전연구원 고부언 원장님, 고성전 행정실장님, 김태운 연구실장님 그리고 많은 연구원 가족들에게도 감사드립니다.

논문이 완성되기까지 항상 격려 해주었던 태호 오빠, 지은 선생님, 소진씨에게도 감사드립니다.

항상 같은 자리에서 저에게 변함없이 끝없는 사랑을 전해주시는 아빠, 엄마께 감사와 사랑을 전합니다. 자랑스런 딸이 되도록 더욱 노력하겠습니다.

그리고 착한 우리 동생들, 경현이, 상철이, 사랑하는 상현이에게 이 한편의 논문으로나마 고마운 마음을 전합니다.

끝으로 더욱 열심히 노력하며 항상 중심을 고민하고 주체로서 나아가는 정현이가 되겠습니다.