

# 한국 여성 중·고령자의 노동시장에서의 위치 및 일자리 선호 요인

윤수린\*

우리나라 노동시장에서는 남녀의 고용형태 차이가 심화되어 있으며, 특히 여성고령자들은 노동시장에서 연령에 의한 차별과 성별에 의한 차별 모두의 영향을 받고 있다. 이를 감안할 때, 중·고령층 여성의 경우 다른 연령 및 성별 집단에 비해 질이 낮은 일자리를 얻을 확률이 높다. 한편 현재 전반적 중·고령자를 위한 고용 정책은 어느정도 개발되고 있으나, 중·고령층 여성을 위한 특화된 고용정책은 상대적으로 부족한 상황이다. 중·고령자 여성의 경우 비슷한 연령대의 남성들에 비해 다른 생애주기적 특성을 가지며, 이들을 위한 특화된 고용정책은 중·고령층 여성의 이러한 특성 및 일자리 선호도에 대한 정보를 바탕으로 개발되어야 할 것이다.

본 보고서에서는 한국의 중·고령층, 그리고 중·고령층 여성이 노동시장에서 어떤 지위를 차지하고 있는지에 대한 문헌연구 및 실증적 분석을 하고, 한국노동연구원의 14-18년차 노동패널 데이터를 활용하여 중·고령층 여성 취업자의 일 만족도 및 일자리 만족도에 대한 패널 회귀분석을 실시, 기본적인 일자리 및 일 선호 요인에 대해 파악하고자 하였다.

14-18년차 노동패널 데이터 분석 결과, 중·고령층 여성노동자들은 고용형태가 남성노동자들에 비해 불리한 위치에 있으며, 비정규직 비율 및 시간제근로 비율이 유의하게 높았다. 일 및 일자리 선호 요인 분석을 위해 기본적으로 일 선호 및 일자리 선호에 영향을 미칠 것으로 가정되는 몇 가지를 독립변수로 다중회귀분석을 시행한 결과, 급여수준, 근로시간, 개인의 발전가능성 등이 중·고령 여성 노동자의 일 및 일자리 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

## 1. 서론

현재 우리나라는 고령화 사회에 진입함에 따라 사회적, 경제적으로 소외되는 노년 집단에 대한 정책 개발이 활발히 진행되고 있으며, 전례 없이 노년 비율이 높은 인구구조를 갖는 사회에서 향후 복지국가를 어떻게 달성할지에 대한 정책적 관심이 끊이지 않고 있다. 동시에, 추후 노동력 부족을 보완하기 위해 중·고령층의 취업률을 제고해야 한다는 인식이 널리 퍼지고 있다. 경제적, 사회적 차원에서도 노동력을 확보하기 위한 필요성이 있지만, 중·고령 노동자 개인에게도 일할 수 있는 기회를 확대하고 경제적으로 자립할 수 있도록 지원하여, 사회적 소외의 가능성을 줄여야 한다. 한편 우리나라는 중·고령층의 노동시장에서도 남녀의 고용형태 차이가 심화되어 있으며, 특히 중·고령층 여성의 경우 중·고령층 남성에 비해 질이 낮은 일자리를 얻을 확률이 높다. 또한 중·고령자 전반을 위한 정책은 어느 정도 개발이 진행되고 있지만, 중·고령자 여성을 위한 특화된 정책은 상대적으로 부족한 상황이다.

-----  
\* 한국직업능력개발원 연구원

본 보고서에서는 한국의 중·고령층, 그리고 중·고령층 여성이 노동시장에서 어떤 지위를 차지하고 있는지에 대한 문헌연구 및 실증적 분석을 하고, 14-18년차 노동패널을 활용하여 중·고령층 여성 취업자의 일 및 일자리 만족도에 대한 회귀분석을 실시, 기본적인 일 및 일자리 선호 요인에 대해 파악하고자 한다.

## II. 문헌연구 및 실증 분석

### 1. 중·고령자 노동시장 현황

현재 우리나라는 고령화 사회를 넘어, 초고령화 사회로의 진입을 앞두고 있다. 2015년 통계청에서 발표한 자료에 따르면, 생산가능 인구 중 50세 이상 중·고령자는 2020년 33.5%, 2030년 37%, 2040년 37.1%, 2050년에는 39.1%에 육박하는 비율을 차지할 전망이다.

<표 1> 생산가능 인구구조 전망 (5년 주기)

생산가능 인구 구조 전망 (5년 주기)							
연도	인구 (단위 : 1,000)				비율 (%)		
	합계	15~24세	25~49세	50~64세	15~24세	25~49세	50~64세
2010	35,983	6,677	20,427	8,878	18.6	56.8	24.7
2015	36,953	6,701	19,398	10,854	18.1	52.5	29.4
2020	36,563	5,679	18,650	12,234	15.5	51.0	33.5
2025	34,902	4,717	17,607	12,578	13.5	50.4	36.0
2030	32,893	4,494	16,243	12,156	13.7	49.4	37.0
2035	30,890	4,466	14,724	11,701	14.5	47.7	37.9
2040	28,873	4,396	13,759	10,718	15.2	47.7	37.1
2045	27,171	4,269	12,470	10,432	15.7	45.9	38.4
2050	25,347	3,971	11,454	9,923	15.7	45.2	39.1

출처 : 통계청 (2015)

고령화 사회는 고령층 인력에게 여러 차원에서의 사회적 소외를 야기하고 있다. 고령화가 빠르게 진행되고, 이에 대비한 각종 사회정책 입안 및 실행이 늦어지면서 고령층의 사회적 소외는 점점 심각해지고 있다. 특히 경제활동이 없거나 적으면 경제적인 문제와도 결합하여 더 극심한 소외 현상을 낳는다. 독거노인 수가 급격히 증가하면서 노인 빈곤 문제가 심각해지고 있는데, 한국의 65

세 이상 노인빈곤 비율은 49.6%로, OECD 평균인 12.6%에 비해 압도적으로 높다(김상원, 2015). 노인자살도 사회적 문제이며, 다른 연령집단에 비해 그 원인이 다양하다. 노인의 자살에는 나이, 성, 결혼상태, 기대수명의 연장, 퇴직으로 인한 수입 감소와 역할 상실, 불안감과 소외감, 지역사회 응집력 결여 등의 복합적인 원인이 작용하고 있다(Choi, 2008; 김상원, 2015, 재인용).

언급한 바와 같이 중장년층의 소외의 원인은 다양하지만, 가장 명백한 원인은 경제상태로서, 경제적인 문제가 일부 해소된다면 중장년층의 소외는 상당부분 경감될 것으로 보인다. 통계청(2012, 류도암, 2013 재인용)의 고령자 통계에 따르면 노인이 생활 속에서 경험하는 어려움 중 가장 높은 것이 경제적인 어려움으로 나타났고(40.2%), 다음으로 건강문제(39.9%)로 나타났다. 특히 한국의 중·고령층 가구주는 가계를 책임지는 역할자로서 자녀의 교육자금, 결혼자금 부담 뿐 아니라 자신의 노후를 본격적으로 대비하는 시기이기 때문에, 중·고령층의 경제 참여 및 취업문제는 중요한 이슈이다(이성균, 2008).

한편, 기업들의 구조조정 및 노동유연화 정책으로 조기퇴직은 일상화 된지 오래되었으며 1997년 외환위기 이전과 같은 방식의 정년제가 유지되기 힘들어졌다(김진곤, 2009). 국가에서는 정년에 대한 지침을 정해놓고 있으나, 정년 기준을 실제로 지키고 있는 기업의 비율은 낮다. 한편, 이성균(2008)에 의하면, 50-64세의 고용률이 40-49세의 고용률 보다 낮은 것은 사실이나, 조기퇴직을 경험한 중·고령층 상당수가 실업상태에 있는 것은 아니다. 중·고령층 중에서는 이전 직장에서 지속적으로 근무하며 안정적인 생활을 계속하는 인력들도 있으나, 많은 경우 비정규직, 저임금취업자 등 ‘근로 빈곤층’에 속한다.

**<표 2> 50세 이상/50대 미만 정규직/비정규직 비율 (임금근로자 대상)**

구분	전체	50세 이상	50세 미만	유의도
정규직	3,454 (61.60%)	804 (41.02%)	2,650 (72.66%)	* Pearson chi2(1) = 539.6167 * Pr = 0.000
비정규직	2,153 (38.40%)	1,156 (58.98%)	997 (27.34%)	
총 계	5,607 (100%)	1,960 (100%)	3,647 (100%)	

\* 노동패널 18년차 데이터를 바탕으로 분석

현재의 중·고령자 고용 현황을 파악하기 위해 가장 최근에 발표된 노동패널 18차년도 자료를 분석하였다. 해당 자료에 의하면, 50세 미만의 경우 비정규직에 속할 확률이 27.34%였지만, 50세 이상의 중·고령층의 경우 비정규직 비율이 58.98%로 매우 높은 비율을 차지한다. 실제로도 중·고령층이 연령대가 낮은 집단에 비해 비정규직 등 불안정한 일자리를 가질 확률이 높다는 것을 확인할 수 있다.

<표 3> 50세 이상/50대 미만 직업훈련 받아본 경험 (임금근로자 대상)

구분	전체	50세 이상	50세 미만	유의도
받아본 경험이 있다	438 (7.83%)	116 (5.92%)	322 (8.86%)	* Pearson chi2(2) = 15.7374 * Pr = 0.000
현재 받고 있다	15 (0.27%)	4 (0.2%)	11 (0.3%)	
받아본 적 없다	5,142 (91.9%)	1,839 (93.87%)	3,303 (90.84%)	
총 계	5,595 (100%)	1,959 (100%)	3,636 (100%)	

\* 노동패널 18년차 데이터를 바탕으로 분석

노동패널 18차년도 자료에 의하면, 설문조사 대상 대부분이 직업훈련을 받아본 경험이 없었지만, 그 중에서도 50세 이상은 50세 미만에 비해 직업훈련을 받은 비율이 통계적으로 유의미하게 낮았다. 중·고령자들이 빠르게 변해가는 직업세계에 대처하고 고용가능성을 높이기 위해서는 직업훈련을 받는 것이 중요하나, 이를 경험한 비율은 매우 낮다. 한편, 노동시장에서 요구하는 기술과 고령층이 가지고 있는 기술 간의 괴리가 크다는 점에서 노인들은 경제활동 참여 가능성 측면에서 젊은 연령대에 비해 상대적으로 취약하다(손지아·박순미, 2011). 이를 고려 시, 중·고령층에서 직업훈련 경험 비율이 낮은 것은 중·고령층 고용 확대 측면에서 부정적이다.

이처럼, 현재와 같은 고령화 사회에서의 중·고령자 고용 상황은 그리 고무적이지 않다. 젊은 연령대에 비해 정규직 등 괜찮은 일자리에 고용될 확률이 적으며, 그나마 고용가능성을 높일 수 있는 직업훈련을 경험한 비율도 매우 적다. 그러나, 중·고령자들 중에서도 여성의 상황은 더욱 비관적이다. 다음 장에서 여성 중·고령 노동자 고용의 현 주소에 대해 더욱 자세히 살펴보고자 한다.

## 2. 중·고령자 여성노동자의 위치

여성 중·고령자는 우리나라의 이중 구조화된 노동시장에서 중·고령층 남성들에 비해 더욱 차별 받는 집단이다. 여성 중·고령자들은 남성 중·고령자들에 비해 주로 취업경력이 없거나 불연속적이고, 출산, 육아, 가사노동 등으로 건강문제를 안고 있는 경우도 있다(권혁남, 2011). 여성 중·고령자들은 노후에 공적 연금을 수혜 받을 수 있는 대상에서도 배제되는 경우가 많아 남성들에 비해 노후 생활이 빈곤해질 수밖에 없는 상황에 놓이기도 한다(임경희, 2005, 권혁남·전상길, 2009, 재인용). 젊은 시절 직장을 가졌다 하더라도, 남성들에 비해 ‘괜찮은 일자리’에 종사했을 확률이 적으며, 직장에서의 경력, 승진에 관련한 장애물 등을 더 많이 겪었을 확률이 높다. Ng&Feldman(2010)에 의하면, 여성들은 직장에서 겪은 부정적 경험들을 통해, 중·고령자가 되면 업무 자체에 대한 긍정적인 태도가 남성들에 비해 약하다고 한다. Ng&Feldman(2010)은 Lincoln&Allen(2004)가 나이든 여성 배우를 “double jeopardy(이중의 위험)” 라고 표현한 것을, 여성 중·고령자 노동자에 대해 그

대로 인용하고 있다. 이와 같이, 우리나라 고령층 여성의 경우 남성 고령층에 비한 차별 뿐 아니라 젊은 여성에 비해서도 다른 차원의 차별을 겪고 있으며, 이는 결과적으로 중고령층 여성이 성차별과 연령차별이 복합적으로 작용하는 노동시장의 사각지대에 놓이게 한다(이해리, 2005, 김수현 외, 2013, 재인용).

류도암(2013)의 연구에 따르면, 우리나라의 여성노인들은 연령이 높아질수록 경제적 삶의 만족도가 떨어짐을 알 수 있다. 혼인 상태로 배우자와 동거하고 있는 경우 별거, 사별, 독신 등과 비교 시 경제적 만족도가 높은 것으로 나타났으며, 특이한 것은 혼인을 하였다더라도 배우자와의 동거 여부에 따라 경제적 만족도는 큰 차이가 있음을 알 수 있다. 이로부터 여성 노인이 배우자의 경제력에 의존하고 있다는 것을 추론할 수 있다. 한편, 여성 노인들의 생활비 조달 방법을 파악한 결과 가장 높은 비율인 38.6%가 ‘부양자로부터 받는 용돈 등’으로 응답하였고, ‘본인 및 배우자의 공적 연금’이 전체의 19.5%로 두 번째로 높은 비율을 차지하였다. 또한 여성 노인의 노후 대비 역시 충분하지 못하며, 배우자 유무에 따라서 노후의 준비 정도가 차이가 있는 것으로 나타났다. 한국 여성노인은 남성노인에 비해 빈곤율이 10% 더 높고, 소득수준이 더 낮으며, 공공부조이전소득이나 사적이전소득에 대한 의존도가 더 높다(석재은·임정기, 2007). Lister(2004, 송미영, 2008, 재인용)에 의하면 여성의 빈곤은 노동시장으로부터의 배제 뿐 아니라 성차별 구조와 연결되어 있다는 점에서 물질적 결핍 이상을 의미한다고 한다.

박성정 외(2008, 권혁남, 2011, 재인용)에 의하면, 여성고령자가 주로 종사하고 있는 직종은 단순노무직, 서비스직, 농림어업이다. 단순노무직과 농림어업 종사율은 연령이 높을수록 증가한데 비해, 서비스직과 판매직 종사율은 감소하였으며, 특히 65세 이후 서비스와 판매직 종사율이 급감하여 종사직종이 더욱 제한되는 측면이 있다.

<표 4> 50세 이상 남성/여성 고용형태

구분	전체 노동자	50세 이상 남성	50세 이상 여성	유의도
타인 또는 회사에 고용되어 돈을 받고 일한다 (임금)	5,611 (70.32%)	1,110 (54.41%)	853 (56.75%)	* Pearson chi2(2) = 387.1423 * Pr = 0.000
내 사업을 한다 (비임금)	1,917 (24.03%)	890 (43.63%)	354 (23.55%)	
가족(친척)의 일을 돈을 받지 않고 돕는다 (무임금)	451 (5.65%)	40 (1.96%)	296 (19.69%)	
총 계	7,979 (100%)	2,040 (100%)	1,503 (100%)	

\* 노동패널 18년차 데이터를 바탕으로 분석

18년차 노동패널 자료에 따르면, 고용형태에 대해 물어보는 문항에서 여성 중·고령자가 남성 중·고령자 보다 ‘가족(친척)의 일을 돈을 받지 않고 돕는다’ 라고 응답한 비율이 유의미하게 높았

다. 즉 무임금노동이 남성에 비해 높다는 것을 의미한다.

또한 여성의 경우 남성보다 비정규직 비율, 시간제근로 종사 비율이 유의미하게 높다. 이는 18년차 노동패널을 활용한 밑의 <표 5>, <표 6>에서 확인할 수 있다.

<표 5> 전체 노동자 및 50세 이상 남·여 정규직/비정규직 비율 (임금근로자 대상)

구분	전체 노동자	50세 이상 남성	50세 이상 여성	유의도
정규직	3,454 (61.6%)	539 (48.65%)	265 (31.10%)	* Pearson chi2(1) = 61.2668 * Pr = 0.000
비정규직	2,153 (38.4%)	569 (51.35%)	587 (68.9%)	
총 계	5,607 (100%)	1,108 (100%)	852 (100%)	

\* 노동패널 18년차 데이터를 바탕으로 분석

18년차 노동패널 자료에 의하면, 50세 이상 중·고령자의 비정규직 비율은 여성이 남성에 비해 압도적으로 높은 양상을 보인다. (비정규직 비율 남성 51.35%, 여성 68.9%) 시간제 근로 여부도 남성 고령자들에 비해 유의미하게 높은 것으로 나타났으며, 불규칙적인 일자리에 속하는 비율도 남성 고령자들에 비해 유의미하게 높다.

<표 6> 전체 노동자 및 50세 이상 남·여 시간제근로/전일제근로 비율(임금근로자 대상)

구분	전체 노동자	50세 이상 남성	50세 이상 여성	유의도
시간제근로	554 (9.93%)	70 (6.36%)	220 (26.0%)	*Pearson chi2(1) = 145.6766 *Pr = 0.000
전일제	5,027 (90.07%)	1,031 (93.64%)	626 (74.0%)	
총 계	5,581 (100%)	1,101 (100%)	846 (100%)	

\* 노동패널 18년차 데이터를 바탕으로 분석

18년차 노동패널 자료에 따르면, 여성 중·고령자는 시간제근로에 종사할 확률이 26.0%인데 반해, 남성 중·고령자는 6.34%였다. 해당 차이 또한 통계적으로도 유의미하다.

이성균(2008)은 여성배우자 집단이 중·고령층 중에서도 고연령, 저학력 집단과 더불어 고용시장에서 가장 취약한 계층이라고 정의하였다. 이들은 낮은 인적자본 및 가정 내 지위로 인해 직업생활을 지속하기 힘들고, 50세-64세의 중장년기에 들어서 취업을 할 경우에도 고임금 및 고용안정이

보장되는 일자리를 구하는데 어려움을 겪는다. 특히 중·고령자 여성이 저숙련, 저임금 일자리에 종사하는 경우, 퇴직 후 더욱 극심한 경제난을 겪게 되며 퇴직에 대해 더 부정적인 태도를 보이게 된다(Szinovacz, 1987).

중·고령 여성이 좋은 일자리에 진입하기 힘든 것에는 연령 및 성에 의한 차별, 여성 중·고령자의 일에 대한 사회적 선입견 등이 큰 요인으로 작용한다. 신체적으로 건강한 여성 중·고령자일지라도 단순한 연령에 대한 차별 때문에 입직하는데 많은 어려움을 겪고 있으며, 특히 ‘고령자들은 소일거리로 일을 한다’는 사회적 고정관념은 고령자가 동일직무에 종사하더라도 임금을 적게 받는 것이 당연하다는 인식을 낳는다(장혜경·김영란, 2003, 권혁남·전상길, 2009, 재인용).

이는 결과적으로 여성 중·고령 노동자들의 일 만족도에 부정적인 영향을 미칠 것이다. 14-18차 노동패널을 활용한 50세 이상 중·고령자 및 40세 미만 여성 근로자의 일 만족도 추이를 살펴보면 다음과 같다. 연도별 두 그룹 간 일 만족도의 차이가 통계적으로 유의하게 나타난다.

<표 8> 50세 이상 중·고령 여성노동자 및 40세 미만 여성노동자의 일 및 일자리 만족도 추이

\* 평균(표준오차)

연도(차수)	일 만족도			일자리 만족도		
	50세 이상 중·고령 여성 노동자 <sup>1)</sup> (N=315)	40세 미만 여성 노동자 <sup>2)</sup> (N=275)	유의도	50세 이상 중·고령 여성 노동자 <sup>3)</sup> (N=315)	40세 미만 여성 노동자 <sup>4)</sup> (N=275)	유의도
2011(14차)	3.28(0.03)	3.62(0.03)	* t = -7.2553 * pr = 0.0000	3.25(0.03)	3.55(0.03)	* t = -6.0020 * pr = 0.0000
2012(15차)	3.28(0.03)	3.60(0.03)	* t = -6.9510 * pr = 0.0000	3.25(0.03)	3.52(0.03)	* t = -5.6786 * pr = 0.0000
2013(16차)	3.30(0.03)	3.57(0.03)	* t = -5.8703 * pr = 0.0000	3.25(0.03)	3.51(0.04)	* t = -5.3147 * pr = 0.0000
2014(17차)	3.23(0.03)	3.55(0.03)	* t = -7.3285 * pr = 0.0000	3.23(0.03)	3.50(0.03)	* t = -5.6670 * pr = 0.0000
2015(18차)	3.28(0.03)	3.54(0.03)	* t = -5.6268 * pr = 0.0000	3.25(0.03)	3.43(0.03)	* t = -3.8390 * pr = 0.0001

\* 노동패널 14-18년차 데이터를 바탕으로 분석

향후 우리나라가 초고령화 사회에 진입하는 것, 그리고 고령층의 경제적 자립 및 여성고령층의 삶의 만족도를 고려 시, 여성 고령자들을 위한 특화된 고용정책과 ‘괜찮은 일자리’가 확대되어야 한다. 우리나라에서 중·고령자들의 고용촉진을 위해 지속적으로 논의되고 있는 ‘정년 연장’의 경우, 사실상 여성들에게는 해당사항이 많지 않다. 정년제의 경우 상용직 근로자를 대상으로 하는 경우

- 1) 2011년 기준 50세 이상
- 2) 2015년 기준 40세 미만
- 3) 2011년 기준 50세 이상
- 4) 2015년 기준 40세 미만

가 많은데, 여성 중·고령자의 경우 남성 중·고령자들에 비해 상용직 근로 비율이 낮기 때문이다(권혁남·전상길, 2009). 이처럼, 여성 중·고령자들을 위한 고용정책은 아직 일천한 상태이며, 보다 특화된 고용 정책을 위해 여성 중·고령자들에 대한 일자리 수요에 대해 고찰할 필요가 있다.

그렇다면, 여성 중·고령자들은 일반적인 노동자들에 비해 일 및 일자리에 대해 어떤 선호를 갖는가? 이를 파악하기 위해서는, 먼저 여성 중·고령자들의 보편적인 인생행로에 대한 이해가 필요하다. 많은 경우 여성 중·고령 노동자들은 남성 노동자 및 젊은 노동자들에 비해 삶에서 겪은 인생행로가 차별화된다. 남성에 비해 젊은 시절 취업경험이 적으며, 특히 그들의 청년기 시절에는 여성의 일에 대한 관념이 지금보다 더 취약했다. 이런 문화적, 사회적 요인 때문에 여성들은 남성들에게 경제적으로 더 의존할 수밖에 없었다는 사실을 인지해야 한다. 또한 현재의 여성 중·고령자들은 많은 경우 가정에서의 역할도 병행하면서 일을 해야 한다. 자녀들의 취업 및 결혼 시기가 늦어지면서 그들을 부양해야 하고, 때로는 손자·손녀를 부양해야 하는 경우도 많다. 이와 같은 여성고령 근로자의 가정 내에서의 위치, 건강, 경력 등을 고려했을 때 그들이 어떤 일(직무)과 일자리에 대해 만족도가 높은지 살펴볼 필요가 있다.

### 3 중·고령자 여성노동자는 어떤 일·일자리를 선호하는가?

여성 중·고령자들은 어떤 상황에서 직무 만족도가 높아지며, 어떤 일자리를 선호하는가? 윤희열(1996, 조윤주·이숙현, 2007, 재인용)에 따르면 배우자가 있는 노인일수록, 건강상태가 좋을수록, 이직 횟수가 적을수록, 취업 훈련 프로그램을 받은 노인일수록, 직업이 노인의 적성에 맞을수록, 원하는 직종에 종사할수록, 자녀들의 노인의 취업에 대해 찬성할수록 직무만족도가 높다고 밝혔다. 조윤주·이숙현(2007)은 남녀 노인 183명(남성 85명, 여성 98명)을 대상으로 자료를 수집하여 경제활동을 하는 남녀 노인의 심리적 안정감에 대한 변인을 설명하였는데, 교육수준이 높을수록, 활동의 요구 정도가 낮을수록, 활동 시 금전적 보상이 적을수록 경제 활동을 하는 여성의 심리적 안정감이 높았다고 밝혔다. 남성의 경우 활동에 대한 조절 정도가 높을수록, 활동에 대해 가족의 지지를 많이 받을수록 심리적 안정감이 높았다. 주목할 만한 점은 금전적 보상이 적을수록 여성 노인의 심리적 안정감이 높았다는 것인데, 이는 금전적 보상은 많을수록 좋다는 일반적 통념을 뒤집는 결과이다. 이에 대해 조윤주·이숙현(2007)은 조사 대상 여성 노인의 경우 일하는 과정에서 경험하는 보람과 자기 존재감을 우선시하는 노인이 많았기 때문이라고 유추하고 있다.

근로시간의 경우, Fagan&Warren(2001)의 연구에 의하면 여성근로자들이 파트타임 업무를 더 선호한다고 밝힌다. 15개의 유럽연합 국가들 및 노르웨이 국민들을 대상으로 실시한 설문에 의하면, 당시 풀타임으로 근무하고 있는 노동자 중 남성은 20%, 여성은 37%가 파트타임 근무를 선호하였다. 특히 어린 자녀를 둔 여성 노동자가 파트타임을 선호했으며, 어느 정도 성장한 자녀를 둔 경우 약간 더 긴 시간 근무하는 것을 선호하였다. Corrigan & Konrad (2006)의 연구에 의하면 배우자가 있는 여성근로자는 근로시간과 부(-)의 관계가 있었으며, 이는 배우자가 있는 남성근로자가 근로시간과 정(+)의 관계에 있다는 결과와 대조적이다.

기술 및 교육수준 활용도에 대한 만족도 또한 중·고령 남성노동자와 여성노동자가 다를 수 있다.



김동배 외(2004)에 따르면, 남성 노인의 경우 자신이 가진 전문적 지식 및 기술을 활용하면서 사회적 성취감을 느낄 수 욕구가 높았던 반면, 여성 노인의 경우 특별한 기술을 필요로 하지 않는 단순 경제형에 대한 욕구가 가장 높았다. 즉 여성 중·고령층의 경우 남성 노동자에 비해 본인이 보유한 전문적 지식 및 기술을 최대한 활용하는 것 보다, 급여 및 처우 등 경제적 보상에 대한 만족 요인, 일가정 양립을 위한 적은 근로시간에 대한 만족 요인이 더 높을 수 있다.

Hakim(2000, Hakim, 2006, 재인용)에 따르면, 21세기의 여성은 세 가지 일-가정(work-lifestyle) 양립 선호를 보인다고 한다. 가정에 중심을 둔 20%정도의 여성은 가족생활 및 자녀 돌봄이 인생에서의 가장 큰 우선순위이며, 직장생활을 하지 않는 것을 선호한다. 일 중심적인 20%의 여성의 경우, 일과 공적에서의 활동이 삶에서의 우선순위이다. 자격증 또는 직업훈련에 많은 투자를 하는 편이며, 아이가 없는 여성인 경우가 많다. 다수(60%)의 여성은 조정적인(adaptive) 위치에 있다. 즉 일과 가정을 병행하려고 노력하는 다양한 여성들이 이 그룹에 속한다. 이들은 일을 하고 싶어 하지만, 업무 경력에 완전히 매진하지는 않는다. 이들은 정부의 사회정책, 고용정책, 경제활동 주기, 경기 상황, 교육정책, 아이들과 관련된 정책, 직장인 엄마에 대한 사회의 시선, 노조의 시선, 파트타임 직장과 유연한 직장 등에 매우 관심이 많으며 해당 정보에 민감하다. 이 연구는 미국 및 영국의 맥락에서 쓰여진 것이지만, 이는 한국의 여성 중·고령 노동자 집단에게도 크게 다르지 않다. 소수의 일 중심적 여성, 일에 대한 선호 없이 가정에서 전통적으로 여성에게 기대하는 역할을 수행하는 여성들을 제외하고, 많은 중·고령 여성들은 가정에서 아내로서, 어머니로서 역할을 수행하면서도 가계에 보탬이 되기 위해, 노후 준비를 위해, 혹은 자아실현을 위해 일자리를 찾는 ‘조정적인’ 위치에 있다. 이는 오랜 기간 직장에 근무하며, 가정보다 일에 매진할 수 있는 업무 환경에서의 경험과 사회적 자본을 쌓아온 남성 취업자들과는 대조되는 모습이다. 이를 고려 시, 여성 중·고령자들은 남성 등 다른 노동자 집단에 비해 취업 동기 및 일에 대한 만족 동기가 다른 양상으로 형성되어 있을 수 있음을 가정해야 한다.

### III. 노동패널을 활용한 가설 검증

여성 중·고령자들의 일 및 일자리 만족도 요인을 보다 실증적으로 알아보기 위해, 본 분석에서는 한국노동연구원에서 주관하는 노동패널 최근 자료인 14-18년차 자료를 활용하였다. 노동패널은 비농촌지역의 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원(5,000 가구에 거주하는 가구원)을 대상으로 1년 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 대해 추적 조사하는 종단 조사이다(한국노동연구원 홈페이지에서 참조). 최근에 18년차 조사(학술대회용)가 완료되었으며, 이 부분에서는 최근 5개년(14-18년차) 조사 결과를 활용하고자 한다.

해당 자료를 바탕으로 50세 이상 여성 중·고령자 인력의 ‘전반적 일 만족도’ 및 ‘전반적 일자리 만족도’ 수치를 어떤 영향이 있는지에 대해 몇 가지를 가정하여 회귀분석을 실시하였다. 해당 가정들은 통상적으로 직무 만족도에 영향을 미친다고 알려져 있는 요인들과 관련이 있다. 위의 선행연구 내용을 바탕으로 설정한 몇 가지 가정은 아래와 같다.

- 몇 가지 가정 :

- ① 급여수준은 개인의 전반적 일 및 일자리 만족에 영향을 미칠 것이다.
- ② 정규직 여부는 개인의 전반적 일 및 일자리 만족에 영향을 미칠 것이다.
- ③ 주당 평균 근로시간은 개인의 전반적 일 및 일자리 만족에 영향을 미칠 것이다.
- ④ 교육수준·기술수준 적합도는 개인의 전반적 일 및 일자리 만족에 영향을 미칠 것이다.
- ⑤ 개인의 발전가능성은 개인의 전반적 일 및 일자리 만족에 영향을 미칠 것이다.

①번은 보수, ②번은 고용형태(안정성)에 대한 것이며, ③는 근로시간에 대한 것, ④번의 경우는 일과 능력의 매칭 정도에 대한 것이다. ⑤은 개인의 발전 가능성에 대한 것으로, 일에 대한 개인의 자아실현에 대한 내적 동기와 관련 있다.

<표 7> 변수 설명

구분	변수 성격	설명	변수 조작	
1	일 만족도	리커트	1=매우 만족 / 2=만족 / 3=보통 / 4=불만족 / 5=매우 불만족	역코딩
2	일자리 만족도	리커트	1=매우 만족 / 2=만족 / 3=보통 / 4=불만족 / 5=매우 불만족	역코딩
3	학력	서열형	1=미취학 / 2=무학 / 3=초등학교 / 4=중학교 / 5=고등학교 / 6=전문대학 / 7=4년제 학사 / 8=석사 / 9=박사	
4	연령	연속형	-	-
5	혼인 여부	명목형	1=미혼 / 2=기혼이며 배우자 있음 / 3=별거 / 4=이혼 / 5=배우자 사망	더미변수화 (미혼/결혼 경험 있음)
6	급여수준	연속형	월평균 임금 액수	-
7	정규직 여부	이분형	1=정규직이다 / 2=비정규직이다	
8	주당 평균 근로시간	연속형	-	-
9	교육수준 적합도	척도(5점)	1=수준이 매우 낮다 / 2=수준이 낮은 편이다 / 3=수준이 맞다 / 4=수준이 높은 편이다 / 5=수준이 매우 높다	더미변수화 (적합/부적합)
10	기술수준 적합도	척도(5점)	1=수준이 매우 낮다 / 2=수준이 낮은 편이다 / 3=수준이 맞다 / 4=수준이 높은 편이다 / 5=수준이 매우 높다	더미변수화 (적합/부적합)
11	개인의 발전가능성	척도(5점)	1=매우 만족 / 2=만족 / 3=보통 / 4=불만족 / 5=매우 불만족	역코딩

(1) 분석 방법

14-18차 가구원 데이터를 바탕으로 패널 다중회귀분석을 실시하였으며, 종속변수는 '전반적 일 만족도' 및 '전반적 일자리 만족도'이다. 학력, 연령, 혼인여부, 급여수준(월급여 기준), 정규직 여부, 주당 평균 근로시간, 교육수준 적합도, 기술수준 적합도, 개인의 발전가능성을 독립변수로 지정하였다. 불균형 자료를 균형 자료로 조정한 다음, 확률효과 모형을 활용하였다. 노동패널에서의 패널 개체들은 모집단에서 무작위로 추출되었다고 가정하고, 그렇다면 오차항은 확률분포를 따른다고 보았기 때문이다. 활용 통계패키지는 STATA 13버전이다.

여성 중·고령취업자 뿐 아니라, 노동패널 대상자 중 연령, 성별로 다른 집단에 대해 실시한 다중 회귀분석 결과와도 비교하여 매치하였다. 즉 전체 노동시장에서 상대적으로 유리한 위치에 있다고 판단되는 남성 중·고령 취업자의 결과와도 비교하였으며, 전체 여성 노동시장에서 인구통계학적으로 여성 중·고령자와 극단에 위치한다고 판단되는 40세 미만 여성 취업자의 결과와도 비교하였다. 또한 전체 취업자 결과와도 매치하였다.

(2) 분석 결과

14-18차 노동패널 여성 중·고령 취업자의 패널 다중회귀분석 결과(확률효과 모형)는 다음과 같다. <표 10>은 전반적 일 만족도, <표 11>은 전반적 일자리 만족도에 대한 결과이다.

<표 10> 전반적 일 만족도에 대한 14-18차 패널 다중회귀분석 결과 (확률효과)

구분	여성 중·고령취업자 <sup>5)</sup> (n=1,574)		남성 중·고령취업자 <sup>6)</sup> (n=2,664)		여성 40세 미만 취업자 <sup>7)</sup> (n=1,365)		전체 취업자 (n=14,688)	
	coef.	S.E	coef.	S.E	coef.	S.E	coef.	S.E
학력	0.0413**	0.015	0.0521***	0.010	0.0291	0.019	0.0498***	0.005
연령	0.0036	0.003	0.0117***	0.002	-0.0043	0.005	0.0013*	0.001
혼인 여부(더미) (결혼 경험 있음)	-0.0712	0.142	0.0111	0.082	0.1012**	0.038	0.0317*	0.016
급여수준	0.0007***	0.000	0.0001*	0.000	0.0000	0.000	0.0001***	0.000
정규직 여부(더미) (비정규직)	-0.0143	0.033	-0.1630***	0.026	-0.1487***	0.037	-0.0893***	0.012
주당 평균 근로시간	-0.0045***	0.001	0.0009	0.001	-0.0015	0.002	-0.0017***	0.000
교육수준 적합여부(더미) (적합하지 않음)	0.0344	0.060	-0.0663	0.042	-0.1142	0.072	-0.0677**	0.020
기술수준 적합여부(더미) (적합하지 않음)	-0.1220 <sup>+</sup>	0.063	-0.0905*	0.043	0.0362	0.072	-0.0693**	0.020
개인의 발전가능성(척도)	0.3913***	0.021	0.4246***	0.016	0.3575***	0.020	0.4155***	0.006

구분	여성 중·고령취업자 <sup>5)</sup> (n=1,574)		남성 중·고령취업자 <sup>6)</sup> (n=2,664)		여성 40세 미만 취업자 <sup>7)</sup> (n=1,365)		전체 취업자 (n=14,688)	
	coef.	S.E	coef.	S.E	coef.	S.E	coef.	S.E
상수항	1.8801***	0.256	1.0281***	0.147	2.3379***	0.214	1.7644***	0.052

<sup>†</sup>p<0.1. \*p<0.05. \*\*p<0.01. \*\*\*p<0.001

\* 노동패널 14-18년차 데이터를 바탕으로 분석

<표 11> 전반적 일자리 만족도에 대한 14-18차 패널 다중회귀분석 결과 (확률효과)

구분	여성 중·고령취업자 <sup>8)</sup> (n=1,574)		남성 중·고령취업자 <sup>9)</sup> (n=2,664)		여성 40세 미만 취업자 <sup>10)</sup> (n=1,365)		전체 취업자 (n=14,688)	
	coef.	S.E	coef.	S.E	coef.	S.E	coef.	S.E
학력	0.0234	0.015	0.0432***	0.010	0.0243	0.019	0.0428***	0.005
연령	0.0032	0.002	0.0117***	0.002	-0.0025	0.005	0.0016**	0.001
혼인 여부(더미) (결혼 경험 있음)	-0.0774	0.137	0.0014	0.082	0.1051**	0.039	0.0608***	0.016
급여수준	0.0007***	0.000	0.0002***	0.000	0.0000	0.000	0.0002***	0.000
정규직 여부(더미) (비정규직)	-0.0688*	0.033	-0.1980***	0.026	-0.1575***	0.039	-0.1071***	0.012
주당 평균 근로시간	-0.0049***	0.001	0.0013*	0.001	-0.0027	0.002	-0.0017***	0.000
교육수준 적합여부(더미) (적합하지 않음)	0.0169	0.060	-0.0361	0.040	0.0926	0.075	-0.0239	0.020
기술수준 적합여부(더미) (적합하지 않음)	-0.1139*	0.063	-0.0783*	0.042	-0.1745*	0.076	-0.0778***	0.020
개인의 발전가능성(척도)	0.4560***	0.021	0.4291***	0.015	0.4215***	0.021	0.4396***	0.006
상수항	1.8197***	0.248	1.0013***	0.146	2.0651***	0.221	1.6303***	0.052

<sup>†</sup>p<0.1. \*p<0.05. \*\*p<0.01. \*\*\*p<0.001

\* 노동패널 14-18년차 데이터를 바탕으로 분석

- 5) 2011년 기준 50세 이상
- 6) 2011년 기준 50세 이상
- 7) 2015년 기준 40세 미만
- 8) 2011년 기준 50세 이상
- 9) 2011년 기준 50세 이상
- 10) 2015년 기준 40세 미만

### ① 급여수준

일 만족도 및 일자리 만족도에 있어, 급여수준은 전체 노동자, 중·고령 여성 노동자, 중·고령 남성 노동자에게 통계적으로 유의하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 금전적 보상이 적을수록 여성 노인의 심리적 안정감이 높았다는 조운주·이숙현(2007)의 연구와는 다소 맥락을 달리하는 결과이다. 그러나 일반적으로 일에 대해 주어지는 보상이 많을수록 일터에서의 만족도와 업무에 대한 만족도는 높다는 연구가 대다수이며, 위의 결과도 그런 보편적인 맥락에서 이해하는 것이 옳다고 사료된다.

### ② 정규직 여부

전체 노동자, 중·고령층 남성 노동자 및 40세 미만 여성 노동자의 경우 고용이 안정될수록 전반적 ‘일 만족도’가 높아지는 것으로 나타났으며 이는 통계적으로도 유의한 결과이다. 반면, 여성 중·고령층의 경우 정규직 일자리 여부는 일 만족도에 대해서 통계적으로 유의한 결과를 발견할 수 없다. 한편, ‘일자리 만족도’의 경우에는 정규직 일자리 여부가 50세 이상 여성 중·고령 노동자들에게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### ③ 주당 평균 근로시간

여성 중·고령 노동자의 경우, 평균 근로시간이 적을수록 전반적 일자리 및 일의 만족도는 높아지는 것으로 나타났다. 이는 남성 중·고령 노동자 및 40세 미만 여성 노동자 집단의 결과와는 다른 양상이다. 여성 중·고령취업자의 경우 일을 하면서 가사를 병행하거나 자녀를 키우고 있을 확률이 더 높기 때문에, 일·가정 양립을 위해 적은 근로시간을 선호하는 것으로 해석할 수 있다.

### ④ 교육수준 적합도·기술수준 적합도

중·고령 여성노동자 및 남성노동자, 젊은 여성노동자 공통적으로 교육수준 적합도는 일자리 및 일 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 기술수준 적합도의 경우, 중·고령 여성 노동자 및 중·고령 남성 노동자에게만 일 만족도에 유의하게 긍정적 영향을 미치며, 일자리 만족도에는 40대 미만 여성 노동자들도 영향이 있다는 것을 알 수 있다. 보편적으로 알려진 ‘스킬 미스매치가 직무 불만족으로 이어진다’는 가정이 중·고령 여성 노동자 및 남성 노동자 모두에게 어느 정도 해당이 된다고 볼 수 있다.

### ⑤ 개인의 발전가능성

전체 취업자 및 여성 중·고령 취업자 공통적으로, 개인의 발전가능성은 전반적 일자리 및 일 만족도에 긍정적인 영향을 미친다. 통계적으로도 유의한 결과이며, 회귀계수의 값도 큰 편이다.

#### IV. 시사점 및 맺음말

회귀분석 결과, 전체 취업자를 대상으로 한 수치는 일반적으로 일자리 및 일에 대한 만족도 요인에 대해 알려진 것과 비슷하다는 것을 확인할 수 있다. 즉 급여수준이 높을수록, 근로시간이 짧을수록, 근로가 안정적일수록, 교육 및 기술수준이 적합할수록, 발전가능성이 높을수록 전체 취업자들의 일 만족도는 높아지는 경향을 보였다.

여성 중·고령 노동자의 경우, 남성 중·고령 노동자 집단과 두드러지게 다른 점은 남성 중·고령 노동자와 달리 근로시간이 낮을수록 일자리 및 일 만족도가 높은 것으로 나타났다는 것이다. 이는 결혼하고 아이가 있는 여성이 남성들보다 파트타임 일자리를 월등하게 선호한다는 기존의 선행연구를 어느 정도 지지하는 결과이다. 이를 고려하면, <표 5>, <표 6>에서 나타난 바와 같이, 여성 중·고령 노동자가 비정규직 비율, 시간제 근로 비율이 높은 이유가 ‘괜찮은 일자리’에 고용되기 힘든 불가항력적인 원인 뿐 아니라 중·고령층 여성 근로자가 스스로 원해서이기 때문일 수도 있다는 가능성을 제기할 수 있다. 이에 대해서는 추가 연구가 필요할 것이다. 비정규직 업무, 시간제근로를 자발적으로 하는지 여부에 대해 보다 심층적인 분석 및 질적 연구를 병행한다면 현재 중·고령층 고용시장의 성별 쏠림 현상 및 불평등 현상에 대해 더욱 잘 이해할 수 있을 것이다.

또한 여성 중·고령 노동자가 남성 중·고령 노동자와 다른 점은 정규직 일자리 여부가 일자리 만족도에는 유의한 영향을 미쳤으나, 일 만족도에는 유의한 영향을 미치지 않았다는 것이다. 업무 측면에서 볼 때, 여성 중·고령 노동자의 경우에도 일과 가정을 성공적으로 양립하려는 욕구가 있으며, 이를 위해서는 꼭 안정적인 일을 가질 필요는 없다고 느끼는 노동자들이 남성 집단에 비해 많다는 것을 나타낸다.

그럼에도, 위의 내용을 통해 여성 중·고령자들을 위한 일자리는 개인의 발전가능성을 높여주어야 한다는 것을 알 수 있다. 조윤주·이숙현(2007)이 밝힌 바와 같이 여성 중·고령 노동자들은 내적 동기, 즉 일에 의한 성취와 보람을 중시한다. 이는 그들의 젊은 시절, 지금보다 더욱 보수적인 사회에서 그들이 남성에게 비해 상대적으로 느끼지 못했던 자아실현과 관련이 있을 수 있다.

이번 보고서는 노인 일자리, 특히 초고령화 사회로 진입할수록 수요가 많아질 것으로 예상되는 여성 중·고령층 일자리 창출에 시사점을 제공하고자 하였다. 많은 중·고령 여성들은 독립시기가 늦어지는 자녀들을 부양하고 있으며, 가사일을 주도적으로 하고 있지만, 동시에 가게에 보탬이 되고 노후 준비를 하기 위한 일자리 수요가 있다. 이들은 일과 가정의 성공적인 양립에 대한 욕구가 있고, 동시에 자기 개발에 대한 수요가 있기 때문에 이를 제도적으로 지원하는 고용정책이 시급하다. 이 보고서에서는 이미 고용된 여성 고령자들의 일 및 일자리 선호 요인을 추론하는 선에서 그쳤지만, 추후 수요자 중심의 정책 개발을 위해, 여성 중·고령 노동자의 일 및 일자리 선호도에 대한 특성을 보다 세밀하게 파악하는 추가적인 연구가 필요하다.

○ 참고문헌

- 권혁남(2011). 「여성고령자들의 경제활동 지속을 위한 고용정책 및 WLB를 위한 제언」, 『여성학 연구』, 제21권 제2호(2011.6), pp. 153-195.
- 권혁남·전상길(2009). 「여성고령자의 고용 장애 요인과 고용촉진 활성화를 위한 국가별 전략 연구 - OECD 주요국을 중심으로」, 『아시아여성연구』, 48(1), 2009. 5. 31-73.
- 김동배·이운화·안인경(2004). 「노인의 소득창출을 위한 직업능력개발에 관한 연구」, 『한국노년학』, 2004. Vol.24, No.1, 107-127.
- 김상원(2015). 「사회자본이 노인의 자살률에 미치는 영향」, 『Korean Review of Crisis & Emergency Management』, Volume 11 Number 11, 37-54.
- 김수현·이정아·정주연(2013). 「여성 중고령 노동자와 저임금 노동시장의 상호구성: 성차별과 연령 차별의 중첩 및 일자리 분리에 대한 고찰」, 『노동정책연구』, 2013. 제13권 제3호 pp.59-90. 한국노동연구원
- 김진곤(2009). 「노인 일자리의 창출과 고용안정을 위한 입법적 과제」. 『한국사회정책』, 16(1), 81-121.
- 노동연구원 홈페이지. [www.kli.re.kr](http://www.kli.re.kr)
- 류도암(2013). 「여성 노인의 경제적 삶의 만족도 영향요인」. 한국정책학회 춘계학술발표논문집, 2013(단일호), 775-796.
- 박성정·오은진·김미경·박성희(2008). 『고령층 여성의 직업능력개발 지원 방안』. 서울: 한국여성정책연구원.
- 석재은·임정기(2007). 「여성노인과 남성노인의 소득수준 격차 및 소득원 차이와 결정요인」, 『한국노년학』, 27, 1-22.
- 손지아·박순미(2011). 「취업노인의 특성 연구: 취업상태 변화를 중심으로」, 『한국생활과학회지』, 20(2), 285-298.
- 송미영(2008). 「한국 여성노인의 빈곤: 성인지적 사회적 배제 관점에서」, 『한국노년학연구』, 2008, vol. 17, 49-72.
- 윤희열(1996). 『재취업 노인의 직무 만족도에 영향을 미치는 요인에 대한 연구』. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이성균(2008). 「중장년층의 취업과 "괜찮은 일자리"」. 『한국사회정책』 15.2 (2008): 181-216.
- 이해리(2005). 「여성노인 노동력의 배제와 통합에 대한 고찰」, 『2005 여성학논집』 제22집 2호. pp. 35-69.
- 임경희(2005). 『고령화시 농·어지역 여성노인의 경제 빈곤에 한 연구』. 구: 경북여성정책개발원.
- 장혜경·김란(2003). 『고령사회 비 여성노인 고용활성화 방안』. 서울: 한국여성개발원.
- 조운주, & 이숙현(2007). 「경제 활동을 하는 남녀 노인의 삶의 질에 관한 탐색적 연구」. 『한국가정관리학회지』, 25(5), 127-141.
- 통계청(2015). [www.kostat.go.kr](http://www.kostat.go.kr)

통계청(2012). 2012년 고령자 통계.

Choi, Hung Im(2008). 「The Structural Model Elderly Depression and Suicide Ideation」, 『Journal of Social Welfare Development』, 14(4): 355-375.

Corrigan, E. A., & Konrad, A. M. (2006). 「The relationship of job attribute preferences to employment, hours of paid work, and family responsibilities: An analysis comparing women and men」. 『Sex Roles』, 54(1-2), 95-111.

Fagan, C., & Warren, T. (2001). Gender, Employment and Working Time Preferences in Europe.

Hakim, C. (2006). 「Women, careers, and work-life preferences」. 『British Journal of Guidance & Counselling』, 34(3), 279-294.

HAKIM, C. (2000). Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory. Oxford: Oxford University Press

Lincoln AE, Allen MP. (2004). 「Double jeopardy in Hollywood: Age and gender in the careers of film actors, 1926 - 1999」. 『Sociological Forum』, 19, 611 - 631.

Lister R.(2004). Poverty. Cambridge: Polity Press.

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). 「The relationships of age with job attitudes: a meta analysis」. 『Personnel Psychology』, 63(3), 677-718.

Szinovacz, M. (1987). 「Preferred retirement timing and retirement satisfaction in women」. 『The International Journal of Aging and Human Development』, 24(4), 301-317.