

고령자의 고용정책 요구에 따른 집단 유형 및 특성 분석

조 성 은*

윤 지 영**

한국고용정보원

우리나라의 생애주된일자리 퇴직연령은 50세 전후이나, 70세 이상까지 노동시장에 머물러 중장년의 재취업 및 계속고용이 매우 중요하다. 그러나, 고령자 대상 고용정책은 정책대상자의 수요와 특성 파악보다 일정 연령이상에 같은 정책이 적용되고 있다. 본 연구는 임금근로중인 고령자를 대상으로 계속고용, 재취업 활성화 정책 필요 인식에 따라 잠재계층분석을 활용한 유형 구분, 유형별 특성을 파악하였고, 고령자 고용의 시사점을 탐색하고자 하였다. 고령자의 유형은 총 4개로 분류되었는데, 첫 번째 잠재계층은 선호하는 고령자의 계속근로를 위한 정책 지원 중 전직지원을 가장 선호하는 집단이고, 두 번째 그룹은 고령자의 계속근로를 위한 정책 지원 중 근로환경개선과 고령자 고용시 보조금과 같은 금전적 지원을 가장 중요하게 생각하는 집단으로 구분 되었다. 집단 구분을 바탕으로 각 정책지원 선호 유형별 특성 차이를 분석하였다. 분석결과를 바탕으로 고령자 고용을 단순히 연령을 기준으로 나누어 지원하고 있는 현 정책에서 나아가 고령자의 현 직장의 안정성이나 만족도, 기타 특성, 정책 관련 선호 유형과 더불어 각 유형에서 나타나는 특성들을 고려해 다양한 접근이 필요하다는 것을 제시하였다.

주요어 : 고령자, 고용정책, 집단유형, 잠재계층분석

본 논문은 2024 고용패널조사 학술대회에서 발표한 논문을 수정 및 보완한 것임.

* 주저자: 조성은/한국고용정보원 부연구위원/충청북도 음성군 맹동면 태정로 6
/Tel: 043-870-8352/E-mail: secho2@keis.or.kr

** 교신저자: 윤지영/한국고용정보원 부연구위원/충청북도 음성군 맹동면 태정로 6
/Tel: 043-238-7606/E-mail: jyoan1@keis.or.kr

I. 서론

1. 연구의 필요성

고령화의 가속과 함께 고령자는 고용정책의 주된 대상으로 주목받고 있다. 우리나라의 고령자는 노동시장에 오래 머무르기를 희망할 뿐만 아니라, 실제로도 은퇴연령이 72.3세에 달할 만큼 실제로도 장기간 경제활동을 지속하며 이는 OECD 평균 대비 7년 이상 높은 수준이다(일자리위원회, 2022). 최근 연구에서는 최근 20년간의 한국 노동시장에서 50대 이상의 연령층의 노동시장 진입이 전체 고용률을 높이고 있다고 밝히며, 60대 이상 역시 고용률의 기울기 크기가 높아 규모적 변화가 크게 나타나고 있음을 강조하였다(안준기, 김은석, 2022). 이는 노동력의 고령화에 대한 대비가 중요하다는 것을 알 수 있다.

우리나라에서는 50세 전후로 생애주된일자리에서 은퇴하지만 노동시장에서는 70세 이상까지 머무르기 때문에 재취업 및 계속 고용이 매우 중요하며, 고령자 대상 고용정책의 핵심이 된다. 이를 위해 국가적 차원에서는 고령자고용법을 제정하고 5년마다 고령자 고용촉진 기본계획을 수립하고 있다(조성은 외, 2021). 고령자 고용촉진 기본계획에서는 고령자의 경제활동 참여를 위해 우리나라의 실정에 적합한 고령자 고용 확대 방안을 마련하기 위한 일환으로 제정 및 공포하고 있으며, 이를 바탕으로 고령자의 노동시장 참여를 확대하고 지원하기 위한 정책을 지원하고자 노력하고 있다.

그럼에도 불구하고 고령자 대상 주요 고용정책은 정책대상자에 대한 수요파악과 특성 파악보다는 일정 연령이상이면 정책의 대상으로 하는 경우가 다수이다. 즉, 특정 연령 이상의 대상자들을 ‘고령자’라고 명명하고 단순히 고령자의 고용률을 높이기 위한 단기적인 지원이나 접근 방법을 고민할 뿐, 고령자들의 니즈를 파악하고 이에 걸맞은 고용지원,

지속가능한 경력개발 또는 역량개발 지원 등에서의 적극적인 개입 및 지원을 위한 세부적인 정책마련은 미비한 것이 현실이다(김은석 외, 2021). 이는 정책의 대상인 고령자가 인식하는 필요지원책을 파악하고 대상자별 지원을 세분화 할 필요가 있음을 의미한다. 즉, 기존의 정책적 제도가 고령자들을 노동시장으로 끌어들이기 위한 수단으로, 해외 사례(유럽 혹은 일본) 등을 통해 제시되었고, 이를 답습하는 방식으로 이루어져 있다. 그러나 현 시점에서 필요한 것은 노동시장에 남아있고자 희망하는 고령자들의 니즈를 파악하고, 대상자들의 특성에 적합한 정책적 지원책을 마련하는 것이 필요하다.

그리하여 본 연구의 목적은 고령자가 인식하는 계속고용, 재취업 활성화에 필요한 정책에 따라 정책 대상인 고령자의 유형을 구분하고 이들의 특성을 파악, 고령자 고용에 시사할 수 있는 바를 탐색하는 것이다. 이러한 목적을 위해 고령자가 필요하다고 생각하는 계속고용 및 재취업 지원정책에 따라 이들의 유형을 나누어 보고 희망정책 유형별 특성을 파악해 보고자 한다. 연구를 바탕으로 희망 정책 유형별 고령자의 특성을 파악하고 고령자의 계속고용 및 재취업 정책의 만족을 높이기 위한 정책적 시사점을 발굴하고자 하며, 나아가 고령자의 고용 정책의 효과성 향상을 실천적 관점에서 제시할 수 있도록 함에 본 연구의 의의가 있다.

II. 이론적 배경

1. 고령자 고용정책 동향

우리나라에서 고령자 관련 고용정책의 기반이 되는 고령자고용 관련 법률인 「고령자고용촉진법」은 1992년부터 시행되었다. 해당 법률에서 고령자는 “인구·취업자의 구성등을 고려하여 대통령이 정하는 연령 이상인 자”로 규정하며, 당시 시행령에서는 55세 이상으로 규정, 현재까지도 유지되고 있다

(노호창, 2023). 이 법률이 의미하는 바는 고령자들의 노동시장 참여에 대한 논의가 가능해졌다는 점과 더불어 고령자의 고용과 지속가능한 근로를 위한 조치를 취하는 사업주들에 대한 지원책이 마련될 수 있는 근거로서 해당 법률을 바탕으로 고령자의 근로권을 실현할 수 있도록 함에 있다.

이 같은 법률은 2000년대 들어 몇 차례 개정 후, 2013년에는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하고, 이에 따른 임금체계 개편을 담은 법령을 제시하였다. 나아가, 2019년에 초고령사회에 대비하여 사업주 대상 재취업지원서비스 지원을 의무화하는 법령이 제정되는 바, 2020년 이후부터 1,000인 이상의 기업에서는 퇴직예정자들을 대상으로 하는 재취업지원서비스를 제공하도록 하였다(노호창, 2023).

이와 같이 고령자 고용과 관련한 법률제정과 더불어 고령자 고용을 지원하기 위한 정책 지원 수단을 마련하기 위해 2023년에는 관계부처 합동으로 “제4차 고령자 고용촉진 기본계획”을 발표하였다(관계부처합동, 2023). 이에 따르면, ‘연령에 상관없이 원하는 만큼 일할 수 있는 노동시장 구현’을 비전으로 두고 ① 오래 일할 수 있는 여건 조성, ② 재취업 및 능력개발지원 강화, ③ 일자리·창업 기회 확대, ④ 고용안전망 강화, ⑤ 초고령사회에 대비한 고용인프라 구축을 추진과제로 공표하였다.

각 추진과제에 따라 제시하고 있는 정책 지원 수단으로 고령 근로자 대상으로 지원할 수 있는 임금체계 개편과 계속고용 로드맵을 제시할 뿐 아니라, 재취업이나 창업을 패키지로 지원하고자 한다. 특히, 고용복지플러스센터를 활용해 맞춤형 취업지원 서비스를 제공하고자 하고 있으며, ‘신중년 경력형 일자리 사업’ 등을 제안하고 있다. 노후소득보장체계 역시 마련하고자 하였는데, 퇴직연금, 국민연금 등을 활용할 수 있는 방안들을 수단으로 제시하였다.

뿐만 아니라, 「고령자고용법」을 개정하는 내용을 포함하고 있다. 해당 내용에서는 고령자의 다양한 고용정책 수요 대응을 위해 고용서비스를 시군구

등 지자체 단위로 확대하고, 중앙내일센터에 대한 근거 규정을 명확화하여 고령 근로자 특화 고용서비스 제공을 위한 정책 지원 수단을 제시하고자 하였다.

2. 고령자 고용정책 관련 선행연구 분석

고령자 고용정책 관련 선행연구들은 고령자의 인구 증가 등 정량적 분석에 기반한 정책적 제안 연구와 고령자 고용정책의 해외 사례, 직업훈련, 고용서비스 등과 같은 정책 지원 수단에 대한 연구들로 나뉜다. 먼저, 안준기 외(2016)은 중고령층의 인구사회구조 변화를 시계열적으로 분석하고, 고용 현황과 일자리 질을 패널자료를 활용, 분석하여 정량적 결과를 바탕으로 고용정책에 대한 제안을 하였다. 해당 연구에서는 저출산 고령화에 따른 노동수급 불일치에 대한 문제 해결을 위해 주요 선진국과 유사한 고용정책을 시도하고 있으나, 실질적 효과를 위한 고령친화적 직무 발굴이나 인적자원 관리 등이 필요함을 시사하였다.

또한, 해외사례에 기반한 고용정책 연구로 이승호 외(2021)은 독일, 핀란드, 영국, 네덜란드, 일본의 고령자 지원 정책을 조사 및 제시하였다. 기본적으로 독일, 핀란드, 네덜란드의 경우 고령자 직업교육과 훈련을 통해 고용률을 높이고 사회보장제도를 변화하는 등, 고용서비스와 연금제도의 변화를 제시하였다. 독일의 경우, 고령자 파트타임 근로정책과 미니잡 등 근로시간 유연화 정책을 실시하고 있고, ‘이니셔티브 50플러스’ 정책을 기반으로 하여 「고령자 고용기회 개선법」을 입법하고, 연금제도를 조정하여 고령자들의 연금수급액의 정체를 막기 위한 제안 등을 포함하였다. 영국의 제도에서 주목할 점은 법정 정년제를 폐지하고 ‘연령차별’을 금지하는 부분이다. 고령자들이 채용과정에서 겪을 수 있는 문제를 제도적으로 해결하고자 하였다.

정책 지원 수단과 관련한 연구로 이병희(2021)는

중고령자 계속고용 촉진의 필요성을 제시하고 지원 방안을 근로시간 단축지원금을 제시하였다. 김주섭(2019)은 국내 직업능력개발 정책에 대한 논의와 더불어 평생학습 비활성화에 대한 문제를 지적하며 고령자 대상으로 하는 근로자 주도 직업훈련 확대 방안을 제안하였다. 김진희(2016)은 고령자 대상 고용지원 서비스에 대해 고령자의 입자를 재구축하고 소득보장 및 자아실현의 일환으로 고용서비스 지원이 필요함을 시사했다.

이 같은 선행연구를 통해 나타나는 고령자 고용 정책에 대한 구분을 하면 크게 세 가지로 말할 수 있다. 먼저, 고령자들의 정책 지원에 대해 ① 고령자들의 직업훈련과 역량개발 지원 ② 근로시간 유연화, 정년제 폐지를 통한 고령자 근로환경 개선, ③ 고령자 대상의 공공근로일자리 제공으로 구분할 수 있다. 첫째, 많은 기존 연구자들은 고령자들의 직업훈련과 역량개발 지원을 통해 노동시장 재진입을 위한 지원을 할 필요가 있음을 밝혔다. 이는 평생교육의 개념에서도 지속적으로 능력을 개발하여 고령자가 장기로 노동시장에 남아있을 수 있도록 하여야 한다는 것이다. 둘째, 근로시간 유연화, 정년제 폐지를 통한 고령자 근로환경 개선 제도가 필요하다고 하였다. 유럽에서부터 이 같은 정책 제도 지원이 필요하고, 실제 적용하고 있다. 우리나라에서도 특정 업종에서는 고령자 정년폐지를 통해 계속 고용을 지원하는 정책을 하고 있다. 마지막으로 공공일자리 지원을 바탕으로 기본 소득을 보장하고 사회에서 역할을 부여하여 자아실현을 할 수 있도록 하는 것도 필요한 정책지원이라고 말할 수 있다.

그러나 고령자 고용정책 관련 기존 선행연구들은 대상자들의 니즈를 고려한 정책 제안을 하기 보다는 해외 사례 등을 기반으로 하여 제시하고 있다. 물론 이는 현재까지 국내에서 고령자 고용정책을 법제화하여 근거를 만드는 것에 집중하였고, 이에 맞는 정책 수단을 제안하기 위함이다. 그러나 현 시점에서는 고령의 근로자들이 원하는 방향의 정책수단을

제시하기 위한 노력이 필요하다. 이에, 본 연구에서는 패널조사에 기반한 정책 요구를 분석하고자 하였다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 임금근로상태인 고령자이다. 분석대상은 고령화연구패널조사(KLoSA) 9차 조사 참여자를 경제활동 상태와 고용형태로 구분하여 설정하였다. 분석대상을 임금근로자로 한정된 것은 자영업 및 무급가족종사자는 임금근로자에 비해 고령자 계속근로를 위한 제도에 비교적 영향을 덜 받을 것으로 생각하였기 때문이다. 임금근로 참여여부는 9차 조사 당시 경제활동상태와 주된일자리 고용형태 문항을 활용하였고 취업자(경제활동) 중 임금근로자(고용형태)만 분석대상으로 하였다. 분석대상은 총 938명이다. 분석대상의 특성은 남성이 482명(51.4%), 여성이 456명(48.6%)이며, 연령은 평균 66.1세로 나타났다. 학력은 중졸 이하가 332명(35.4%), 고졸이 414명(44.1%), 대졸 이상이 192명(20.5%)이다. 혼인상태는 81.3%가 혼인을 유지중인 것으로 나타났으며, 이들의 지난 해 가구총소득은 평균 4,945만원이었다. 분석대상의 거주지는 수도권 371명(39.6%), 영남 304명(32.4%), 호남 148명(15.8%), 강원 및 충청 115명(12.3%) 순이고, 거주지의 권역은 대도시 438명(46.7%), 중소도시 369명(39.3%), 읍면부 131명(14%) 순이다.

분석대상의 일자리 특성을 살펴보면, 현재 일자리 근속경력은 평균 109개월로, 약 9.2년간 현재일 자리에 종사하였다. 현재 종사하는 일자리의 산업구분은 산업대분류 기준 기타 공공, 수리 및 개인서비스(13.9%), 보건 및 사회복지사업(12.5%), 제조업(12%), 건설업과 공공행정, 국방, 사회보장 행정업(각 10.4%) 순으로 나타났다. 이들이 일하는 직종은

직종 대분류 기준 단순노무 종사자(44.6%), 서비스 근로자(17.2%), 기능원 및 관련 기능 종사자(10.2%) 순으로 나타났다. 고용형태는 상용직이 54.7%, 임시직 31.4%, 일용직 13.9%이고 분석대상 전체 중 12.3%가 현재 관리직이라고 응답하였다. 현재 일자리에서 전일제로 일하고 있는 비율은 62.2%였으며, 법정 퇴직금제도가 있다고 응답한 비율은 43.7%이다. 분석대상의 개인, 일자리특성 외 일자리 만족에 대한 주관적 만족감(4점 만점) 분석 결과, 근무 내용에 대한 만족(2.87점)이 가장 높았고, 전반적 만족(2.83점), 근무환경(2.74점) 순이었다. 현재 일자리에서 5년 이상 일할 수 있으리라는 주관적 기대감은 100점 만점에 58.7점 수준으로 나타났다.

<표 1> 분석대상 기초분석 결과

구분	항목	N (M)	% (SD)
개인 특성	성별	남자	482 51.4
		여자	456 48.6
	학력	초등학교졸업이하	172 18.3
		중학교 졸업	160 17.1
		고등학교 졸업	414 44.1
		대학교 졸업이상	192 20.5
	혼인상태	혼인 중	763 81.3
		혼인중 아님	175 18.7
	거주지역	수도권	371 39.6
		영남권	304 32.4
		호남권	148 15.8
		강원충청권	115 12.3
	거주단위	대도시	438 46.7
		중소도시	369 39.3
		읍면부	131 14.0
	연령구간	60세 이하	195 20.8
		61~70세	534 56.9
		71세 이상	209 22.3
	연령		66.08 6.454
	세전 월평균임금(만원)		215.74 173.759

구분	항목	N (M)	% (SD)		
일자리 특성	지난해 가구총소득(만원)	4945.3	4460.0		
	현재 일자리 지속기간(개월)	109.85	122.4		
	상용/임시/일용직	현재일자리 사업장규모(인원)	39.47	381.09	
		상용직	513	54.7	
		임시직	295	31.4	
	관리직 여부	일용직	130	13.9	
		예	115	12.3	
	퇴직금 제도여부	아니오	823	87.7	
		있음	410	43.7	
	주40시간 이상 근무	없음	528	56.3	
		예	574	61.2	
	산업 (대분류)	아니오	364	38.8	
		제조업	113	12.0	
		건설업	98	10.4	
		공공행정, 국방, 사회보장 행정	98	10.4	
		보건 및 사회복지사업	117	12.5	
		기타 공공, 수리 및 개인서비스	130	13.9	
		기타	382	40.7	
		직종 (대분류)	서비스근로자	161	17.2
			기능원 및 관련 기능 종사자	96	10.2
단순노무 종사자			418	44.6	
기타	263		28.0		
주관적 만족	임금만족	(2.29)	(0.56)		
	고용안정성	(2.47)	(0.64)		
	근무환경	(2.26)	(0.53)		
	업무내용	(2.13)	(0.45)		
	업무스트레스	(2.60)	(0.64)		
	전반적만족	(2.17)	(0.46)		
	주관적 기대감 (5년 더 일할 수 있을 것)	(58.70)	(22.37)		

2. 분석자료

본 연구는 한국고용정보원에서 실시하는 고령화 연구패널조사(KLoSA) 9차 자료이다. 고령화연구패널조사는 초고령사회로의 변모 과정에서 사회경제 정책 수립과 시행을 위한 기초자료 제공을 위한 조사로, 본 연구에서는 인적 특성, 일자리, 정책기대 관련 문항을 활용하여 고령 근로자의 계속근로 정책 희망 유형과 특성을 살펴보고자 한다. 본 연구는 고령자 임금근로자의 정책 희망에 따른 유형을 구분하기 위해 ‘고령자의 계속고용 및 재취업 활성화를 위해 선호하는 정책’ 문항을 활용하였다. 이 문항은 응답자 중 임금근로자, 비임금근로자, 무급가족 종사자를 대상으로, 희망하는 정책의 우선순위를 질문한 문항이다. 조사에서 고령자 계속고용 및 재취업 활성화를 위한 정책으로 제시한 것은 총 여덟 가지이다. 고령화연구패널조사에서는 여덟가지 정책에 대하여 개인의 선호를 우선순위에 따라 3개까지 응답하도록 하였다. 본 연구에서는 1~3순위 선호 정책에 각 3~1점을 부여하였고 3순위까지 우선순위 미응답 항목은 0점을 부여하였다.

<표 2> 잠재계층분석을 위한 정책선호 문항 변환

고령자 계속고용 및 재취업 활성화를 위한 정책	우선 순위	변환 점수
임금체계 개편(컨설팅 등)	1순위	3점
고령자 인사노무 컨설팅 지원(관련제도 안내 등)		
고령자 근로환경 개선 지원(작업환경 등)	2순위	2점
고령자 고용에 대한 금전적 지원(지원금 장려금 등)		
고령자교육훈련(직업훈련)지원	3순위	1점
고령자 적합직무(직종) 개발 및 지원		
고령자 전직지원(고용지원) 서비스 강화	없음	0점
사회적 기업 및 사회공헌 일자리 확대		

본 연구는 고령 근로자의 계속고용, 재취업 활성화를 위한 정책선호 유형에 따른 잠재계층을 구분 후, 집단별 특성을 탐색하고자 한다. 이를 위해 고령자의 개인적 특성, 일자리 특성, 일자리에 대한 주관적 만족을 중심으로 집단별 특성을 살펴보고자 한다. 고령 근로자의 계속고용, 재취업 활성화를 위한 정책선호 유형별 특성을 살펴보기 위한 변인 중 개인특성은 성별, 학력, 연령, 혼인상태, 거주지, 임금, 가구총소득을 선택하였다. 일자리 특성은 현재 일자리 경력, 사업장 규모, 상용직 구분, 관리직 여부, 퇴직금제도 여부, 전일제 근무여부, 산업, 직종을 포함한다. 일자리에 대한 주관적 만족은 임금, 고용안정성, 근무환경, 업무내용, 업무 스트레스 정도, 건강상태, 경제상태에 대한 만족, 5년 이후 계속 일에 대한 주관적 기대감을 포함한다.

<표 3> 활용 변인 영역별 구분

구분	변인
개인	성별, 학력, 연령, 혼인상태, 거주지, 임금, 가구소득
직장	현재일자리 경력, 사업장 규모, 상용직여부, 관리직여부, 퇴직금제도 여부, 전일제 근무여부, 산업, 직종
심리 만족	임금 만족도, 고용안정성, 근무환경 만족도, 업무내용 만족도, 업무 스트레스 정도, 건강상태 만족도, 전반적 만족도, 5년 이후 계속 일에 대한 주관적 기대감

3. 분석방법

고령자의 정책선호 유형별로 집단을 분류하기 위해 잠재계층분석(Latent Class Analysis)를 실시하였다. 잠재계층분석은 분석대상이 내포한 성질의 유사성에 따라 분석 대상의 유형을 나눌 수 있는 방법이다(Nylund, Asparouhov & Muthen, 2007). 이는 대상을 유형별로 분류한다는 점에서 군집분석과

유사하다고 볼 수 있다. 하지만 집단 수 결정 시 가정 (예: 정규성, 분산의 동질성, 선형성 등)을 사용하지 않고 모형검증지수를 활용한다는 것이 군집분석과 차이이다(김사현, 홍경준, 2010; Nylund, Asparouhov & Muthen, 2007).

잠재집단 수 결정에는 정보지수(Information Criteria)로 불리는 검증지수를 활용하며, AIC(Akaike, 1987), BIC(Schwartz, 1978), Adjusted BIC(Solve, 1987)를 통해 모형의 적합도를 판단할 수 있다. Tofighi & Enders(2008)에 따르면, 각 정보지수의 값이 낮을수록 잠재유형 수가 최적인 것으로 볼 수 있다. 정보지수를 통한 잠재유형의 최적 수 결정 이후 Entropy를 통해 유형이 정확히 분류되었는지 알 수 있다. Entropy는 0에서 1사이의 값으로 나타나는데, 1에 가까울수록 모형의 분류가 정확히 이루어졌음을 의미한다(Muthen & Muthen, 2010). 계층 수의 모형 적합도를 파악하기 위해서는 LMR을 활용한다. LMR은 k-1개 계층에 비해 k개의 계층이 더 적합한지 여부를 판단하는 기준이며, LMR이 통계적으로 유의한 경우 k개의 계층이 k-1개 계층보다 적합하다고 볼 수 있다(Tofighi & Enders, 2008). 본 연구는 정보지수를 사용하여 모형의 적합도, 잠재계층의 수 등을 검증하였다. 잠재계층분석에는 Mplus 6.0, ANOVA, 교차분석에 SPSS 22를 사용하였다.

III. 연구결과

1. 잠재계층 유형분석

1) 잠재계층 분석

본 연구에서 정책 선호 우선순위에 따른 고령자의 유형 분류를 위해 활용한 방법은 잠재계층분석이다. 적합한 계층의 수를 파악하기 위하여 모형 적합도를 판정할 수 있는 AIC, BIC, adjusted BIC,

Entropy, LMR 값을 계층의 수를 증가하며 확인하였다. 계층 수 파악을 위한 정보지수(AIC, BIC, Adjusted BIC)는 그 값이 적은 모형이 선호된다. 계층 수가 증가할수록 정보지수들의 값이 감소하였다. 모형의 적합도를 판단할 수 있는 Entropy는 2, 3, 4개의 모두 1과 가까운 값을 나타내어 계층분류의 정확성이 높은 것을 알 수 있다.n-1개 집단과 n개 집단의 모형 적합도 비교에 활용되는 LMR은 2개와 3개 계층에서 모두 유의하였는데, 이는 2개 계층보다 3개 계층이, 3개 계층보다 4계층의 모형 적합도가 우수함을 의미한다. 이를 종합할 때, 본 연구의 잠재 계층은 4개로 분류하였다. 고령자의 정책 선호에 따른 유형을 4개 계층으로 나누었을 때, 분석대상의 각 계층 소속 비율은 12.9%, 52.7%, 24.6%, 9.8%이다. 이는 계층별 최소 표본 비율에 대해 5%이상이 적합하다고 한 Jung & Wickrama (2008)연구에도 부합하는 결과이다.

<표 4> 잠재계층 모형 적합도 및 모형 분류율

잠재 계층수	AIC	BIC	ABIC	Entropy	LMR (p<.001)
1	24212.5	24291.7	24240.9	N/A	N/A
2	22764.3	22888.2	22808.8	0.999	1443.0***
3	21038.0	21206.5	21098.5	0.999	1236.5***
4	20502.5	20715.5	20578.9	0.997	544.8***

잠재 계층수	잠재계층 분류율(%)			
	1	2	3	4
1	100.0			
2	12.2	87.8		
3	24.4	63.9	11.7	
4	12.9	52.7	24.6	9.8

사후계층 소속확률을 확인하여 잠재계층 분류의 질을 확인할 수 있다. 사후계층소속 확률이 1에 가까울수록 계층의 분류가 정확하게 이루어졌다고 볼 수 있는데, 사후계층 소속확률은 0.7 이상인 경우

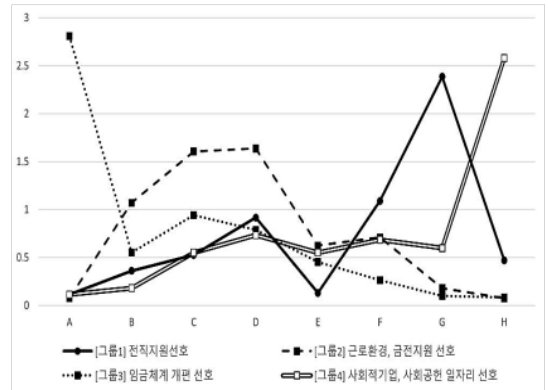
비교적 정확한 분류가 이루어졌다고 볼 수 있다 (Nagin, 2005). 본 연구에서 설정한 4개의 잠재계층 소속확률은 모두 0.9이상, 1에 가까워, 계층소속 분류가 이상 없이 이루어졌다고 판단할 수 있다.

<표 5> 사후계층 소속확률, 사례 수, 비율

계층	1	2	3	4	사례 수	사례 비율
1	0.998	0.002	0.000	0.000	121	12.9
2	0.001	0.999	0.000	0.000	494	52.7
3	0.000	0.000	1.000	0.000	231	24.6
4	0.000	0.000	0.000	1.000	92	9.8

2) 잠재계층 유형구분 및 유형별 특성

근로 지속 고령자의 유형을 근로지속 이유를 중심으로 살펴본 결과는 [그림 1] 및 <표 7>과 같다. 첫 번째 잠재계층은 선호하는 고령자의 계속근로를 위한 정책지원 중 전직지원을 가장 선호하는 집단이다. 이 그룹은 전체 중 12.9%를 차지하며, 전직지원 서비스 강화(M=2.36)를 가장 중요하게 생각하며, 적합직무(직종) 개발 지원(M=1.10)을 그 다음으로 중요하게 인식하는 집단이다. 두 번째 그룹은 고령자의 계속근로를 위한 정책지원 중 근로환경개선(M=1.61)과 고령자 고용시 보조금과 같은 금전적 지원(M=1.62)을 가장 중요하게 생각하는 집단이다. 이 그룹은 전체 분석대상 중 과반 이상인 52.7%를 차지한다. 세 번째 그룹은 고령자의 계속근로를 위한 정책지원 중 임금체계 개편(M=2.81)에 대한 선호가 높은 집단이며, 이들은 전체 중 24.6%에 해당한다. 마지막 그룹은 사회적 기업 및 사회공헌 일자리(M=2.58)에 대한 선호가 높은 집단으로, 전체의 9.8%에 해당한다.



[그림 8] 잠재계층 분류결과

주. A: 임금체계 개편, B: 인사노무 컨설팅지원, C: 근로환경 개선지원, D: 고령자고용 금전지원, E: 고령자 교육훈련 지원, F: 적합직무(직종)개발 지원, G: 전직지원 서비스강화, H: 사회적기업 및 사회공헌 일자리확대

<표 6> 잠재집단별 평균 및 표준편차

구분	그룹1		그룹2		그룹3		그룹4	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
임금체계 개편	0.12	0.32	0.08	0.28	2.81	0.39	0.13	0.45
인사노무 컨설팅 지원	0.38	0.88	1.07	1.28	0.54	0.91	0.15	0.57
근로환경 개선지원	0.54	1.01	1.61	1.26	0.97	0.97	0.54	0.93
고령자 고용 금전지원	0.90	1.19	1.62	1.11	0.79	0.95	0.78	1.11
고령자 교육 훈련 지원	0.13	0.46	0.61	0.96	0.46	0.75	0.57	0.92
적합직무 (직종)개발 지원	1.10	1.22	0.72	0.98	0.25	0.60	0.65	0.99
전직지원 서비스강화	2.36	0.48	0.19	0.39	0.09	0.30	0.60	0.83
사회적 기업 및 사회공헌 일자리 확대	0.47	0.71	0.07	0.26	0.08	0.33	2.58	0.50

2. 고령자 계속근로를 위한 정책 선호 그룹 유형별 특성 분석

고령자 계속고용을 위한 정책지원 선호 유형별 특성 차이를 분석하기 위해, ANOVA와 x^2 검정을 실시하였다. ANOVA 분석결과를 살펴보면, 개인특성에서는 그룹 간 연령($F=5.280$)과 월평균 임금($F=2.579$)에 유의한 차이가 나타났다. 연령은 그룹4(사회적기업, 사회공헌 일자리 선호), 그룹2(근로환경, 금전지원 선호), 그룹1(전직지원 선호), 그룹3(임금체계 개편 선호) 순으로 나타났다. 사후검정 결과 연령은 사회적기업 및 사회공헌 일자리를 선호하는 그룹 4가 전직지원 선호 그룹(그룹1), 근로환경 및 금전지원 선호 그룹(그룹2), 임금체계 개편 선호(그룹3) 보다 높았다. 월평균 임금은 그룹 4가 다른 세 그룹보다 낮은 것을 알 수 있다.

직장 특성을 살펴보면, 현재 일자리의 사업장 규모($F=2.735$)에 차이가 나타났는데, 그룹4가 다른 세 그룹에 비해 사업장규모는 큰 것으로 나타났다. 일자리에 대한 주관적 만족을 살펴보면, 업무스트레스 정도($F=15.526$)와 일자리에 대한 전반적 만족도($F=2.363$)에 통계적으로 유의한 차이를 발견할 수 있었다. 업무스트레스 정도는 그룹4가 다른 그룹에 비해 높았고, 그룹1(전직지원 선호)이 그룹 2(근로환경, 금전지원 선호)에 비해 높다. 전반적 만족도 또한 업무스트레스 정도와 유사하게 그룹4의 만족도가 타 그룹보다 높은 것으로 나타났다.

이를 종합하여 보면, 사회적기업과 사회공헌 일자리를 선호하는 그룹 4는 타 그룹과 다소 다른 특성을 보이는데, 전체의 약 10%에 해당하는 그룹 4는 연령은 높고 월평균 임금은 낮으나, 큰 규모의 사업장에 속해 있고 업무스트레스와 전반적 만족이 높은 특성을 지닌다. 업무스트레스를 중심으로 살펴보면, 그룹4를 제외하고 업무내용, 업무스트레스, 전반적 만족이 높은 그룹 1은 고령자 계속고용 정책 중 전직지원을 가장 선호하는데, 이들은 일에 대한

만족은 높으나 5년 이상 일을 지속할 수 있을 것이라는 기대는 다소 낮은 특성이 있다.

<표 7> 잠재계층별 차이분석 결과

구분	그룹1	그룹2	그룹3	그룹4	F (Scheffe)	
개인	연령	66.04	66.08	65.20	68.35	5.280** (G4>G1, G4>G2>G3)
	월평균 임금	221.22	218.43	226.39	168.27	2.579† (G1>G4, G2>G4, G3>G4)
	지난해 가구 총소득	4881.21	4944.46	5154.92	4507.27	.473
직장	현재 일자리 지속 기간	108.17	107.06	124.16	91.12	1.868
	현재 일자리 사업장규모	57.10	21.64	22.41	153.31	2.735* (G4>G1, G4>G2, G4>G3)
주관적 만족	임금 만족도	2.39	2.27	2.27	2.32	1.704
	고용 안정성 만족도	2.43	2.47	2.44	2.54	.708
	근무 환경 만족도	2.30	2.26	2.21	2.34	1.467
	업무 내용 만족도	2.16	2.13	2.11	2.17	.576
	업무 스트레스 정도	2.69	2.56	2.49	2.99	15.526*** (G4>G1>G3, G4>G2, G1>G2)
	전반적 만족도	2.21	2.16	2.13	2.27	2.363† (G4>G2, G4>G3)
	5년이상 일 지속 기대감	57.85	58.62	59.39	58.48	.137

주) † $p < .1$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

고령자의 계속고용을 위한 정책지원 선호유형별 특성에 대한 x^2 검정 분석결과를 살펴보면, 개인특성 중 통계적으로 유의한 차이가 있는 것은 거주권역($x^2=44.67, p<.001$), 상용/임시/일용직 구분($x^2=13.02, p<.05$), 주 40시간 이상 근무여부($x^2=20.46, p<.001$), 퇴직금제도 여부($x^2=16.11, p<.01$)이다. 거주권역의 분포특성은 그룹 2와 그룹 4에서는 수도권비율이 가장 높았고, 그룹 1과 그룹 3에서는 영남권 비율이 가장 높았다. 상용/임직/일용직 구분 알 살펴보면, 그룹4는 다른 그룹에 비해 상용직 비율은 가장 낮고 임시직 비율이 가장 높았다. 임금체계 개편을 선호하는 그룹3은 상용직 비율이 가장 높았다. 퇴직금제도 또한 타 그룹과 비교할 때 그룹 4의 특성이 두드러지게 나타났는데, 그룹4는 현재 일자리에 퇴직금제도가 있다고 응답한 비율이 25%에 그쳐, 타그룹에 비해 낮았다.

그룹별 개인, 직장, 일자리에 대한 주관적 만족 특성을 나타낸 <표 7>과 <표 8>을 종합하여 보면, 고령자 계속고용제도 선호에 따른 4개의 그룹 중 그룹4와 타 그룹 간 두드러지는 차이가 있는 것으로 볼 수 있다. 특히 그룹 4와 그룹 3간의 차이를 살펴볼 수 있었다. 통계적으로 유의하지 않은 특성들을 포함하면, 그룹별 소속된 고령자의 연령, 학력, 월평균 임금 및 가구 소득, 현재 일자리 지속기간, 5년 이상 일을 지속할 수 있을 것이라는 기대감, 퇴직금 여부 등에서 두 그룹 간 큰 차이가 나타났다. 그룹3은 비교적 젊고 높은 임금을 받는 안정적 일자리에 일하고 있는 고령자로 일할 수 있는 기대가 있기 때문에 임금체계를 개편하여서라도 오래 일하고 싶은 희망을 나타낸다. 반면, 그룹4는 고령, 저임금, 높은 임시직 비율, 퇴직금 미보유 비율, 단순노무 종사자 비율이 높은 특성이 있으나 업무스트레스는 낮은 편이다. 이들은 고령자 계속고용을 위한 정책으로 사회적 기업이나 사회공헌 일자리를 가장 많이 선호하였다.

<표 10> 잠재계층별 교차분석 결과

구분		그룹1	그룹2	그룹3	그룹4	x^2
		N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	
응답자성별	남자	66 (54.5)	246 (49.8)	126 (54.5)	44 (47.8)	2.37
	여자	55 (45.5)	248 (50.2)	105 (45.5)	48 (52.2)	
연령구간	60세 이하	21 (17.4)	108 (21.8)	53 (22.9)	13 (14.1)	8.719
	61~70세	70 (57.9)	280 (56.7)	134 (58.1)	50 (54.3)	
	71세 이상	30 (24.7)	106 (21.5)	44 (19.0)	29 (31.5)	
최종학력	초졸 이하	19 (15.7)	91 (18.4)	35 (15.2)	27 (29.3)	15.43
	중졸	21 (17.4)	90 (18.2)	35 (15.2)	14 (15.2)	
	고졸	53 (43.8)	220 (44.5)	102 (44.2)	39 (42.4)	
	대졸 이상	28 (23.1)	93 (18.8)	59 (25.5)	12 (13.0)	
혼인상태	예	107 (88.4)	398 (80.6)	188 (81.4)	70 (76.1)	5.88
	아니오	14 (11.6)	96 (19.4)	43 (18.6)	22 (23.9)	
거주지역(권역)	수도권	36 (29.8)	214 (43.3)	81 (35.1)	40 (43.5)	44.67***
	영남권	52 (43.0)	128 (25.9)	102 (44.2)	22 (23.9)	
	호남권	22 (18.2)	85 (17.2)	19 (8.2)	22 (23.9)	
	강원충청권	11 (9.1)	67 (13.6)	29 (12.6)	8 (8.7)	
거주지역규모	대도시	60 (49.6)	220 (44.5)	116 (50.2)	42 (45.7)	7.77
	중소도시	50 (41.3)	192 (38.9)	87 (37.7)	40 (43.5)	
	읍면부	11 (9.1)	82 (16.6)	28 (12.1)	10 (10.9)	
상용/임시/일용직 구분	상용직	67 (55.4)	275 (55.7)	134 (58.0)	37 (40.2)	13.02*

구분		그룹1	그룹2	그룹3	그룹4	χ^2
		N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	
	임시직	37 (30.6)	144 (29.1)	72 (31.2)	42 (45.7)	
	일용직	17 (14.0)	75 (15.2)	25 (10.8)	13 (14.1)	
관리직	예	12 (9.9)	68 (13.8)	29 (12.6)	6 (6.5)	4.49
	아니오	109 (90.1)	426 (86.2)	202 (87.4)	86 (93.5)	
주40시간 이상 근무	예	79 (65.3)	297 (60.1)	159 (68.8)	39 (42.4)	20.46***
	아니오	42 (34.7)	197 (39.9)	72 (31.2)	53 (57.6)	
퇴직금 제도	예	49 (40.5)	231 (46.8)	107 (46.3)	23 (25.0)	16.11**
	아니오	72 (59.5)	263 (53.2)	124 (53.7)	69 (75.0)	
산업	제조업	15 (12.4)	54 (10.9)	34 (14.7)	10 (10.9)	12.09
	건설업	12 (9.9)	58 (11.7)	18 (7.8)	10 (10.9)	
	공공행정, 국방, 사회보장 행정	11 (9.1)	50 (10.1)	22 (9.5)	15 (16.3)	
	보건 및 사회복지 사업	16 (13.2)	61 (12.3)	34 (14.7)	6 (6.5)	
	기타 공공, 수리 및 개안서비스	17 (14.0)	72 (14.6)	29 (12.6)	12 (13.0)	
	기타	50 (41.3)	199 (40.3)	94 (40.7)	39 (42.4)	
직종 대분류	서비스근로자	21 (17.4)	90 (18.2)	39 (16.9)	11 (12.0)	9.21
	기능원 및 관련 기능 종사자	14 (11.6)	48 (9.7)	24 (10.4)	10 (10.9)	
	단순노무 종사자	52 (43.0)	209 (42.3)	104 (45.0)	53 (57.6)	
	기타	34 (28.1)	147 (29.8)	64 (27.7)	18 (19.6)	

주) † $p < .1$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

IV. 논의

본 연구에는 고령자가 인식하는 계속고용, 재취업 활성화에 필요한 정책에 따라 정책 대상인 고령자의 유형을 잠재계층 모형을 활용해 구분하고자 하였다. 그 결과, 총 4개의 잠재계층이 분류되었는데, 첫 번째 잠재계층은 선호하는 고령자의 계속근로를 위한 정책지원 중 전직지원을 가장 선호하는 집단이고, 두 번째 그룹은 고령자의 계속근로를 위한 정책지원 중 근로환경개선과 고령자 고용시 보조금과 같은 금전적 지원을 가장 중요하게 생각하는 집단이다. 세 번째 그룹은 고령자의 계속근로를 위한 정책지원 중 임금체계 개편에 대한 선호가 높은 집단이며, 마지막 그룹은 사회공헌 일자리에 대한 선호가 높은 집단이다. 가장 많은 비율을 나타낸 것은 두 번째 근로환경개선 및 금전적 지원 보전을 가장 중요하게 생각하는 집단이었고, 가장 낮은 비율을 나타낸 것은 마지막 그룹은 사회공헌 일자리에 대한 선호가 높은 집단이었다.

각 정책지원 선호 유형별 특성 차이를 분석한 결과, 전직지원을 선호(그룹1)하는 그룹의 경우, 업무스트레스 정도가 상대적으로 근로환경 및 금전지원 선호(그룹2)보다 높게 나타났다. 이들은 일에 대한 만족은 높으나 5년 이상 일을 지속할 수 있을 것이라는 기대는 다소 낮은 특성이 있다. 이러한 집단의 경우, 상용직군이 상대적으로 많고 주 40시간 근로가 가능함에도 퇴직금제도는 낮아 상대적으로 근로를 할 수 있는 상황이 되어 사회적 요구나 금전적인 이유로 인한 일을 하고 있는 것인지에 대한 구체적인 파악이 필요해 보인다. 또한, 기존에서 제시한 바와 같이, 그룹1의 일자리 특성을 고려하여 공공부분에서도 경력활용형의 일자리를 발굴 및 지원하여 전직지원의 발판을 삼도록 하여야 할 것이다(현대경제연구원, 2017). 최근 수도권 이외 각 지역의 청년층이 유출되는 등으로 인해 기업체에서는 구인난이 심각한 상황에 이르렀다(윤지영, 조성은

2024). 이에 각 지역에서는 다양한 정책적 재원을 활용해 고령자들을 다시 일터로 끌어들이고자 하는 노력을 하고 있다. 예를 들어, 전라남도의 경우, 조선업 선박 제조 관련이나 용접 등 기술 숙련 고령자들의 거주지원과 임금지원을 통해 정착할 수 있도록 하는 정책들로 경력자들의 전직지원을 도모했다(윤지영 외, 2023). 이 같이 그룹 1의 대상자들에 대한 전직 지원을 통해 각 지역에서 우수한 경력자들을 끌어들이 수 있는 정책적 지원이 필요하다.

임금체계 개편을 선호하는 그룹3은 상용직 비율이 높게 나타나, 안정적 일자리인 경우가 많은 것을 알 수 있다. 비교적 젊고 높은 임금을 받는 안정적 일자리에 일하고 있는 고령자로 일할 수 있는 기대가 있으므로 임금체계를 개편하여서라도 근속하고 싶은 특성이 있었다. 이렇게 안정적인 일자리에 있는 경우, 업무 숙련도가 높고 인지능력이 유지될 수 있어, 인지적으로 필요한 업무의 요구에 따라 전문성을 새로운 업무에 맞춰 재교육 및 재개발하도록 노동생산성을 향상시키는 방향으로 근속을 높일 수 있을 것이다(Callahan, Kiker & Cross, 2003; 이삼호 외, 2005; 강민지, 2022). 즉, 그룹 3의 대상자들은 사내 교육을 통한 새로운 업무 능력 향상 지원을 통해 생산성을 향상시키는 정책 지원이 필요하다.

사회적기업 및 사회공헌 일자리를 선호하는 그룹 4이 전직지원 선호 그룹(그룹1), 근로환경 및 금전 지원 선호 그룹(그룹2), 임금체계 개편 선호(그룹3) 보다 높았다. 이는 사회공헌 일자리에 들어오는 고령자 집단의 연령층을 고려한 결과이며, 월평균 임금 역시 낮은 특성을 보여준다. 이를 종합하여 보면, 사회적기업과 사회공헌 일자리를 선호하는 그룹 4는 타 그룹과 다소 다른 특성을 보이는데, 전체의 약 10%에 해당하는 그룹4는 고령, 저임금, 높은 임시직 비율, 퇴직금 미보유 비율, 단순노무 종사자 비율이 높은 특성이 있으나 업무스트레스는 낮고 업무 만족도는 높은 편이었다. 이는 연령이 높을수

록 업무만족도가 높아진다는 기존의 연구들과 일치하는 결과로 말할 수 있다(Ng & Feldman, 2010; 강민지, 2022). 그러므로 공공일자리 등의 개발을 통해 정책적으로 사회공헌 일자리를 활용하여 일정 수준의 임금을 보전하고 지속적으로 사회참여를 이어나갈 수 있는 방안들을 제공해주는 것이 필요하다(김세영, 2016; 이석환, 2022).

참고문헌

- 강민지 (2022). 성장혼합모형을 이용한 중·고령자의 일자리 만족도 변화 유형화 및 영향요인 검증. *한국노년학*, 42(5), 963-991.
- 관계부처합동. 고령층의 숙련과 경험이 미래성장동력으로 이어지기 위한 고용전략 - 제4차 고령자 고용촉진 기본계획(2023~2027). 보도자료 2023. 01.27.
- 김사현, 홍경준 (2010). 잠재집단분석방법을 통한 서울시민의 복지태도 연구. *사회복지정책*, 37(2), 95-121.
- 김세영 (2015). 한국 노인의 일자리참여와 자존감, 우울, 자살생각 간 관계연구. *미래연구*, 7(1), 31-58.
- 김은석, 안준기, 조성은, 윤지영, 김진관, 이영민, 최그림, 이정아 (2022). 기업의 연령관리를 위한 지표 개발 및 인증제 도입 방안. *한국고용정보원 기본연구* 2022-011.
- 김주섭 (2019). 고령시대 직업능력개발 정책의 방향과 과제. *월간노동리뷰*, 2019년 10월호 43-58.
- 김진희 (2016). 국내외 고령자대상 고용지원서비스와 시사점. *직업과고용서비스연구*, 11(2), 1-17.
- 노호창 (2023). 한국의 고령자 고용에 있어서 법적·정책적 대응. *노동법논총*, 59, 197-223.
- 안준기, 최기성 (2016). 중장년층의 경력 특성과 지원정책 방안. *한국고용정보원 기본연구* 2016-37.
- 윤지영, 장기영, 최영주, 임정연, 문연희, 정한나,

- 최그림 (2023). 호남권 지역 일자리사업 활성화를 위한 개선 방안 연구. 한국고용정보원 기본연구.
- 윤지영, 조성은 (2023). 4년제 대졸 청년 취업자의 지역 이동 영향요인. *기업교육과인재연구*, 26(2), 49-77.
- 이병희 (2021). 중고령자 계속고용 촉진의 필요성과 지원 방안. *월간노동리뷰*, 2021년 8월호 40-53.
- 이삼희, 김주섭, 김태중, 나경, 서문희, 이영 (2005). 인구고령화와 교육. 한국개발연구원.
- 이승호, 박명준, 김근주, 주은선, 이다미, 손동영. 고령자 고용지원 정책의 국가 비교 연구. 한국노동연구원 정책연구 2021-05.
- 이석환 (2022). 중장년 사회공헌일자리의 지속가능성에 관한 연구. 2022 비판과 대안을 위한 사회복지학회 춘계학술대회 발표자료.
- 조성은, 안준기, 이주원, 김민서 (2021). 고령자 고용정책 해외사례 연구. 한국고용정보원 기본연구 2021-012.
- 현대경제연구원 (2017). 고학력 베이비부머와 고령층 일자리 해부. 현대경제연구원 VIP리포트, 17-23.
- Akaike, H. (1987). Factor analysis and AIC. *Psychometrika*, 52, 317-332.
- Callahan, J. S., Kiker, D. S., & Cross, T. (2003). Does method matter? A meta-analysis of the effects of training method on older learner training performance. *Journal of management*, 29(5), 663-680.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718.
- Jung T., & Wickrama K. A. S. (2008). An introduction to latent class growth analysis and growth mixture modelling. *Social and Personality Psychology Compass*, 2, 302-317.
- Muthen, L. K., & Muthen, B. O. (2010). Mplus: Statistical analysis with latent variables: User's guide.
- Nylund, K. L., & Asparouhov, T., & Muthen, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural equation modeling*, 14(4), 535-569.
- Schwartz, G. (1978). Estimating the dimension of a model. *The Annals of Statistics*, 6, 461-464.
- Sclove, L. (1987). Application of model-selection criteria to some problems in multivariate analysis. *Psychometrika*, 52, 333-343.
- Tofighi, D., & Enders, C. K. (2008). *Identifying the correct number of classes in growth mixture models. Advances in latent variable mixture models*. Charlotte: Information Age Publishing, Inc.

투고일자: 2024. 8. 23.

심사일자: 2024. 9. 24.

게재확정일자: 2024. 10. 7.

Analysis of Group Types and Characteristics Based on the Employment Policy Needs of the Elderly

Sung-eun Cho

JiYoung Yoon

Korea Employment Information Service

In South Korea, the typical retirement age from lifelong employment is around 50, but many individuals continue working in the labor market until over 70, making reemployment and continued employment for older adults highly significant. However, existing employment policies for the elderly often apply a uniform approach based solely on age rather than understanding the specific needs and characteristics of the target population. This study aims to categorize elderly individuals based on their perceptions of the necessary policies for continued employment and reemployment, identify their characteristics, and explore implications for elderly employment. The study identifies four distinct latent groups: (1) a group that prefers career transition support; (2) a group that values improvements in working conditions and financial assistance, such as subsidies for elderly employment; (3) a group that favors wage system reform; and (4) a group that prefers employment in social enterprises and roles with social contributions. Analysis reveals that policies should extend beyond age-based criteria to consider factors such as job stability, satisfaction, and specific characteristics related to policy preferences. This study suggests a need for a diversified approach to elderly employment policies, incorporating various characteristics and preferences of each identified group.

Keywords: Elderly, Employment Policy, Group Types, Latent Class Analysis