

노인 채용 관련 필요한 지원서비스 유형과 채용계획 결정요인

정규형¹, 신지민^{2*}, 박은영²

¹세명대학교 사회복지학과 조교수, ²연세대학교 사회복지대학원 석사과정

Types of Support Services needed for hiring the Elderly and the Determinants of Elderly Employment Plan

Kyu-Hyoung Jeong¹, Ji-Min Shin^{2*}, Eun-Young Park²

¹Professor, The Department of Social Welfare, Semyung University

²Master course, Graduate School of Social Welfare, Yonsei University

요약 연구는 노인채용 관련 필요한 지원서비스를 유형화하고, 노인채용 관련 필요한 지원서비스 유형과 노인채용계획 간의 관계를 심층적으로 확인하는 데 목적이 있다. 이를 위해 서울시 A구 상공인과 소상공인 182명을 대상으로 잠재프로파일 분석과 이항 로지스틱 회귀분석을 진행하였다. 분석결과, 첫째, 노인채용 계획 확률을 높이는 요인이 종사자 수와 노인 인력 여부인 것으로 확인되었다. 둘째, 노인채용 관련 '필요 지원서비스 고수준 집단'이 타 집단보다 노인 채용 계획이 있을 확률이 높은 것으로 나타났다. 연구 결과를 바탕으로 민간 사업체가 노인 인력 채용 시에 필요한 정부의 지원 방향 관련하여 기초자료를 제공하고자 한다.

주제어 : 노인, 채용계획, 상공인 및 소상공인, 잠재프로파일, 로지스틱 회귀분석

Abstract The purpose of this study is to type the necessary support services related to the employment of the elderly and to identify in-depth the relationship between the type of support services related to the employment of the elderly and factors that determine employment plans. Data provided by 182 small and medium-sized owners in Seoul A area were analyzed using latent profile analysis and logistic regression. As a result of the analysis, first, it was confirmed that the number of workers and the employment of the elderly were the factors that increased the probability of the elderly employment plans. Second, it was found that the "high-level group of necessary support services" is more likely to have plans to hire the elderly compared to other groups. Based on the results of the study, we would like to provide basic data regarding the direction of government support needed by private businesses to hire the elderly.

Key Words : Elderly, Employment plans, Small and medium-sized Business, Latent Profile Analysis, Logistic Regression

*Corresponding Author : Ji-Min Shin(116sjm@naver.com)

Received November 25, 2020

Accepted February 20, 2021

Revised January 19, 2021

Published February 28, 2021

1. 서론

조기 은퇴의 증가로 노인집단은 비교적 건강한 60세 이상의 노인이 포함되면서 기존의 병약하고 무력한 부정적 노인상에서 탈피하여 건강하고 독립적인 긍정적인 노인상을 보여주고 있다[1]. 전문적 능력이 있고 체력 수준이 높은 노인들은 재취업으로 생산적인 활동을 추구하고 있으며 정부는 다양한 노인 관련 일자리 정책을 통해 대응하고 있다.

특히 정부 직접일자리 지원사업은 2004년부터 시행된 노인일자리사업을 의미하며, 사회적 일자리 창출을 위해 보충적 소득 보장과 사회참여를 도모하는 것이 목적이다[2,3]. 정부의 고령자 및 노인 고용정책으로 일자리와 고용률이 증가하였음에도 고령층의 빈곤문제는 해결되지 않고 악화된 것으로 나타났다. 보건복지부의 60세 이상 노년층을 대상으로 하는 노인일자리 지원사업은 양적측면의 확대는 달성하였으나 연속성이 보장되지 않고 있다. 노인일자리란 직무경험과 무관한 단순노무직·임시일용직이 대부분이며, 생계를 유지할 수 있는 수준이 아닌 아르바이트 정도로 급여수준이 낮다는 점에서 한계가 있다[2].

현재 한국의 고령자 일자리가 top-down 방식의 단순 저숙련 일자리와 같은 제한된 근로환경에서 한정된 급여를 받으며 고용되며 예산의 한계로 임금수준 상승이 어렵다는 특징을 보인다. 2015년 노인일자리사업의 수요와 공급을 분석한 결과, 신규 대상자의 70%가 민간분야 일자리를 선호하였으나, 민간 분야의 공급 일자리는 10%로 매우 낮은 수준이었다[3,4]. 민간 분야 일자리는 2016년(9만 8,938개, 23.0%)에서 2018년(8만 6,639개, 16.0%)로 감소하여 전체 노인일자리 중 민간 분야 일자리가 16.0%로 나타났다[5]. 노인일자리사업의 고임금 민간분야 일자리인 인력파견형, 시니어 인턴십, 고령자친화사업 등의 일자리는 특히 부족한 상황이다[3].

고령자 및 노인 고용에 대한 선행연구는 노인복지정책의 일환으로 노인일자리 사업의 효과성을 분석하고 정책 방향성을 제시하는 연구[6,7], 노인일자리 참여자의 심리·정서·사회적 요인과 상관관계에 대한 연구[8-10], 은퇴 전 일자리와 고용유사성에 대한 연구[11], 민간 일자리 고용 확대를 위한 조세제도에 대한 연구[12]를 확인할 수 있었다. 그러나 지속적으로 노인일자리 사업의 한계로 지적된 민간일자리로의 확대를 촉진하고 노동가능성을 높이기 위해 사업체의 요구와 인식파악이 중요하나 고용 및 채용 결정요인에 대한 연구는 미흡한 상황이다[13].

노인의 채용 영향 요인에 대한 연구는 사업체 규모[14], 업무 특성 및 산업별[15,16], 소재 지역별, 노인에 대한 태도, 정부지원활용 경험[13]이 노인 고용에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구들은 정부 정책 혹은 지원사업에 참여한 경험이 고령자 및 노인인력 채용에 유의미한 영향을 미친다는 것을 공통적으로 보고하고 있으나, 구체적인 정책 및 지원사업의 형태에 대한 결과는 도출하지 못하였다. 이에 노인일자리 시장의 민간영역으로 확대를 위해 민간 사업체의 요구와 인식, 채용 결정 요인을 확인하는 것이 의미가 있을 것이다.

2020년 신노년세대(베이비부머, 1955-1963년생)가 본격적으로 노년기에 접어들면서 정부에서는 노년기의 다양성을 고려하여 기존의 운영된 일자리 유형을 세부적으로 공공형, 사회서비스형, 민간형으로 구분하여 개편하고자 한다[17,18]. 정부는 본격적으로 민간일자리의 확대를 시행하며 노인채용을 위해 기업에서 정년이 지난 근로자를 계속 고용할 수 있도록 하는 '고령자 맞춤형 새 일자리'(가칭) 도입도 고려하고 있다[19]. 또한, 직무에 적합한 고령 인력의 지속적 공급과 임금이나 직무 체계 및 근로조건 컨설팅을 위해 사업체의 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당 수요처로 연계하여 근무기간에 대한 일정 임금을 지급하는 '취업알선형' 서비스도 진행되고 있으며, 2001년부터 현재까지 '시니어클럽'을 운영하여 노인적합형 일자리를 개발하고 있다[18]. 고령인력 적합직무 개발 지원을 위해 노년층 진입 전에 장년층을 대상으로 새로운 커리어 탐색의 기회를 제공하는 '사회공헌 일자리'도 진행 중이다[20]. 노인 일자리정책의 예산이 한정적인 상황에서 일자리의 양적 확대 및 인건비 사용 범위 확대 등의 노인일자리정책 확대에 대한 계획은 구체적이지 못하며 민간 사업체를 대상으로 정부 정책에 대한 효과성을 살펴보는 연구가 부족한 실정이다. 이에 민간 사업체가 노인채용을 위해 어떤 서비스를 필요로 하는지, 어떤 사업체 유형에 더 우선적으로 지원을 해야 하는지 알아볼 필요가 있다.

본 연구는 각종 노인 채용 관련 필요한 지원서비스에 대한 효과성을 살펴보기 위한 탐색적 연구이다. 노인 채용 여부 계획과 필요한 지원서비스에 대한 유의한 관계를 확인하기 위해 전체적인 경향을 살펴보는 변수중심적(variable-centered)의 관계보다 개인에 따라 다양하게 나타나는 대상중심적(person-centered) 관점을 적용하여 상공인 및 소상공인들의 노인 채용 관련 지원서비스 필요 수준에 따라 하위집단을 유형화하고, 노인 채용 관련 필요한 지원서비스 유형과 노인채용계획 간의 관계를

심층적으로 확인하고자 한다. 이를 통해 민간 사업체가 노인인력 채용 시에 필요한 정부의 지원방향 관련하여 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구문제 및 연구모형

본 연구에서는 연구문제를 다음과 같이 설정하였으며 이를 도식화하면 Fig. 1과 같다.

연구문제 1 노인채용 관련 필요한 지원서비스는 어떠한 유형으로 구분되는가?

연구문제 2 노인채용 관련 필요한 지원서비스 유형과 노인 채용 계획 간에 관계는 어떠한가?

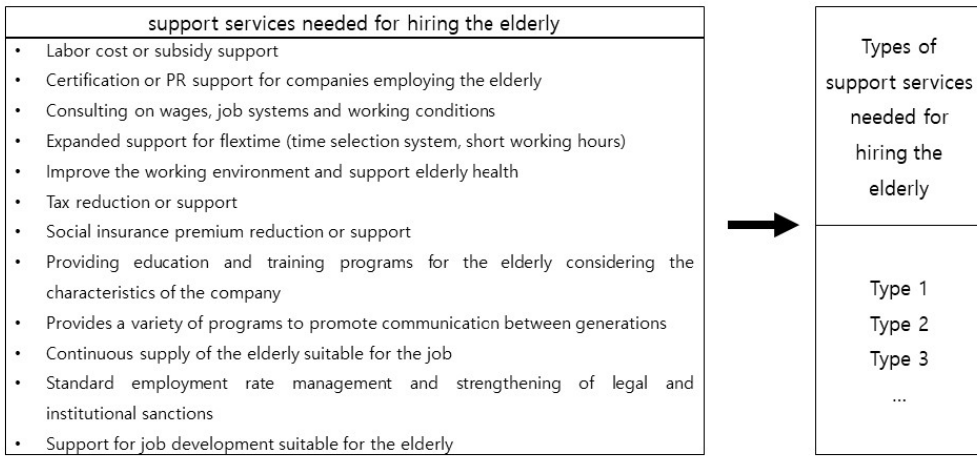
분석하였다.

2.3 측정도구

2.3.1 독립변수

본 연구에서 활용한 독립변수는 노인 채용 관련 필요한 지원서비스로 한국노인인력개발원에서 '기업인력수급 전망 및 고령인력 수요조사'를 위해 활용한 고령인력 채용 확대를 위한 지원 척도를 활용하였다[21]. 노인 채용 관련 필요한 지원서비스는 총 12문항¹⁾으로 이루어져있으며, 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=별로 그렇지 않다, 3=보통이다, 4=조금 그렇다, 5=매우 그렇다)로 구성되었다. 노인 채용 관련 필요한 지원서비스는 점수가 높을수록 각 지원서비스에 대한 필요성이 높은 것으로 해석한다. 전체 문항의 신뢰도(Cronbach's alpha)는 .903

[Step 1] LPA of support services needed for hiring the elderly



[Step 2] Analysis of the relationship between the types of support services needed for hiring the elderly and employment plans

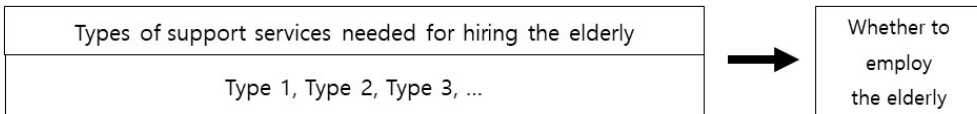


Fig. 1. Research Model

2.2 분석대상

본 연구는 서울시 A구 상공인 및 소상공인을 대상으로 편의표집방법을 활용하여 2020년 7월 13일부터 7월 24일까지 약 10일 간 194명을 설문조사 진행하였다. 이 중 불성실하게 응답한 12명을 제외하고 182명을 최종

- 1) 1. 인건비 또는 장려금 지원, 2. 노인 고용 기업 인증 및 홍보 지원, 3. 임금/직무 체계 및 근로조건 컨설팅, 4. 시간(선택)제 일자리 지원 확대(근로시간 단축), 5. 업무환경개선 및 노인 건강관리 지원, 6. 세제 감면 또는 지원, 7. 사회보험료 감면 또는 지원, 8. 기업 맞춤형 노인 교육훈련 프로그램 제공, 9. 세대 간 소통 활성화를 위한 각종 프로그램 제공, 10. 직무에 적합한 노인 인력의 지속적 공급, 11. 기준고용률 관리 및 법적도적 제재 강화, 12. 노인인력 적합 직무 개발 지원

으로 나타났다.

2.3.2 종속변수

본 연구의 종속변수는 노인 채용 계획으로 ‘노인 인력을 채용할 계획이 있습니까?’ 질문을 활용하였으며, 계획이 없다면 0, 계획이 있다면 1로 더미화하였다.

2.3.3 매개변수

본 연구에서는 설립년도, 사업체(도매 및 소매업=1, 숙박 및 음식점업=2, 기타=3), 종사자 수, 노인 인력 여부(없다=0, 있다=1)를 통제변수로 설정하였다. 이중 조직형태, 사업체, 노인 인력 여부는 더미변수로 변환하여 활용하였다.

2.4 분석방법

본 연구에서는 데이터 핸들링 및 연구모형분석을 위해서 SPSS 25.0과 M-plus 8.0 프로그램을 이용하였다. 첫째, 연구대상자의 인구사회학적 특성 및 사업체 특성을 파악하기 위해 빈도분석과 기술통계분석을 진행하였다. 둘째, 노인 채용 관련 필요한 지원서비스 유형을 파악하기 위해 잠재프로파일분석(Latent Profile Analysis: LPA)을 진행하였다. 잠재프로파일분석은 조사대상자의 응답을 기초로 유사한 특성을 지닌 개인들의 하위집단을 찾아내는 방법으로[18], 노인 채용 관련 필요한 지원서비스에 응답한 결과를 통해 하위집단을 찾아내고자 잠재프로파일분석을 진행하였다. 잠재프로파일분석에서 활용한 적합도는 AIC, BIC, SABIC, Entropy, BLRT의 p값 등이다. AIC, BIC, SABIC 값은 작을수록, Entropy 값은 1에 가까울수록, BLRT의 p값이 유의할 때 모형적합도가 만족할 만한 수준인 것으로 판단한다[22] 또한 유형화된 모든 집단이 5% 이상일 경우 집단별 비교가 가능하다는 점을 감안하여[23], 본 연구 역시 그 기준을 활용하였다. 또한 노인 채용 관련 필요한 지원서비스 유형에 따른 사업체 특성을 확인하고자 교차분석과 일원배치분산분석을 진행하였다. 셋째, 노인 채용 관련 필요한 지원서비스 유형과 노인 채용 계획 간의 관계를 알아보기 위해 이항 로지스틱 회귀분석을 진행하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 인구사회학적 특성 및 사업체 특성

연구대상자의 인구사회학적 특성(성별, 연령, 학력, 직급)과 사업체 특성(설립년도, 사업체, 종사자 수, 노인 인력 여부)을 확인해보면, Table 1과 같다.

Table 1. Demographic Characteristics and Business Characteristics (N=182)

Categories		N	%
Demographic Characteristics			
Gender	Male	95	52.2
	Female	87	47.8
Age	M(SD)	48.6(13.29)	
Educational background	A high school graduation	58	31.9
	A college graduation	46	25.3
	A university graduation	68	37.4
	A Graduate school graduation	10	5.5
Position	Representative	130	71.4
	Executive	9	4.9
	Department head	6	3.3
	Employee	37	20.3
Business Characteristics			
Year of establishment	M(SD)	2009.7(9.19)	
Business type	Wholesale and Retail Industry	58	31.9
	Accommodation and Restaurant Industry	52	28.6
	etc.	72	39.6
Number of workers	M(SD)	3.1(6.04)	
Whether to employ the elderly	No	163	89.6
	Yes	19	10.4

3.2 노인 채용 관련 필요한 지원서비스의 유형화

잠재프로파일분석을 통해 각 모형의 적합도를 비교한 결과는 Table 2와 같다. AIC, BIC, SABIC는 5개 유형이 가장 낮았고, Entropy 또한 5개 유형이 0.943으로 가장 높았으며, BLRT의 P-value는 모든 유형이 유의하였고, 2개 유형과 3개 유형만이 5% 미만에 해당하는 집단이 없는 것으로 확인되었다. 잠재프로파일분석에서 활용한 적합도를 종합적으로 살펴본 결과 노인 채용 관련 필요한 지원서비스는 3개 유형이 가장 적합한 것으로 판단하였다.

Fig. 2의 노인 채용 관련 필요한 지원서비스의 3개 유형 중 첫 번째 유형은 모든 지원서비스 필요 정도가 다른 유형에 비해 높은 것으로 확인되어 ‘필요지원서비스 고수

준 집단'으로 명명하였다. 필요지원서비스 고수준 집단은 29곳(15.9%)으로 확인되었다. 두 번째 유형은 모든 지원 서비스 필요 정도가 대체로 평균 수준인 것으로 확인되어 '필요지원서비스 평균 집단'으로 명명하였다. 필요지원서비스 평균 집단은 98곳(53.8%)으로 확인되었다. 세 번째 유형은 모든 지원서비스 필요 정도가 다른 유형에 비해 낮은 것으로 확인되어 '필요지원서비스 저수준 집단'으로 명명하였다. 필요지원서비스 저수준 집단은 55곳(30.2%)으로 확인되었다.

정리하면, 필요지원서비스 고수준 집단은 노인 채용 관련 필요한 지원서비스 12가지(인건비 또는 장려금 지원, 노인 고용 기업 인증 및 홍보 지원 등) 모두 매우 필요하다고 인식한 집단이며, 필요지원서비스 평균 집단은 노인 채용 관련 필요한 지원서비스 12가지 모두 보통 이상 필요하다고 인식한 집단이다. 마지막으로 필요지원서비스 저수준 집단은 12가지 지원서비스 중 몇몇 서비스를 제외하고는 대체로 보통수준의 필요성으로 인식한 집단이다.

노인 채용 관련 필요한 지원서비스 유형에 따른 사업

체 특성의 차이를 확인하고자 교차분석과 일원배치분산 분석을 진행하였다. 분석 결과는 Table 3과 같으며 노인 채용 관련 필요한 지원서비스 유형은 사업체($\chi^2=10.271, p<.001$)와 종사자 수($F=8.411, p<.001$)에서 유의한 차이를 보였다. 즉 필요지원서비스 저수준 집단 및 평균집단 대비 고수준집단인 경우 도매 및 소매업의 비중이 높고 종사자 수가 많은 것으로 확인되었다.

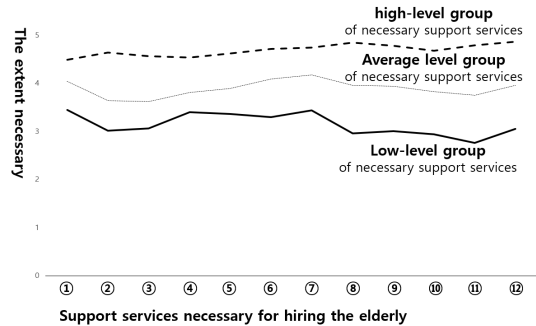


Fig. 2. Types of support services necessary for hiring the elderly

Table 2. Model fit of Latent Profile Analysis

Class	Model fit					Groups
	AIC	BIC	SABIC	Entropy	BLRT P-value	N(%)
1	5523.744	5600.641	5524.630	-	-	-
2	5009.811	5128.360	5011.176	0.885	.000	94(51.6), 88(48.4)
3	4829.655	4989.855	4831.499	0.909	.000	98(53.8), 55(30.2), 29(15.9)
4	4708.182	4910.034	4710.506	0.929	.000	92(50.5), 56(30.8), 30(16.5), 4(2.2)
5	4647.451	4890.956	4650.254	0.943	.000	93(51.1), 56(30.8), 29(15.9), 2(1.1), 2(1.1)

Table 3. Differences in business characteristics according to the type of support service necessary for hiring the elderly

Variables	Type of support service necessary						χ^2/F	
	Low-level(n=55)		Average level(n=98)		High-level(n=29)			
	N	%	N	%	N	%		
Year of establishment(M(SD))	2008.5(8.91)		2009.7(9.53)		2011.9(8.35)		1.309	
Business type	Wholesale and retail	15	27.3	32	32.7	11	37.9	10.271***
	Accommodation and restaurant	14	25.5	30	30.6	8	27.6	
	Other	26	47.3	36	36.7	10	34.5	
Number of workers(M(SD))	2.7(3.57)		2.6(2.73)		4.3(10.01)		8.411***	
Whether to employ the elderly	No	51	92.7	85	86.7	27	93.1	1.816
	Yes	4	7.3	13	13.3	2	6.9	

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

Table 4. The relationship between the types of support services necessary for hiring the elderly and the hiring plan for the elderly

Variables	Coef.	S.E.	Odds Ratio
Year of establishment	.090	.052	1.094
Business type_Accommodation and restaurant (ref. wholesale and retail)	.544	.940	1.723
Business type_other (ref. wholesale and retail)	1.299	.855	3.667
Number of workers	.170*	.077	1.185
Whether to employ the elderly (ref. No)	1.071*	.737	2.918
Type of support service necessary_Low-level (ref. Average level)	-.153	.732	.186
Type of support service necessary_High-level (ref. Average level)	.970*	.846	1.385
Constant	-183.865	104.848	.000
χ^2		21.899**	
Nagelkerke R ²		.253	
N		182	

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

3.3 노인 채용 관련 필요한 지원서비스 유형과 노인 채용 계획 간의 관계

노인 채용 관련 필요한 지원서비스 유형과 노인 채용 계획 간의 관계를 검증하기 위해 이항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과는 Table 4와 같다. 구체적으로 확인해보면, 통제변수 중에서는 종사자 수(Coef.=.170, $p < .05$)와 노인인력여부(Coef.=1.071, $p < .05$)는 노인 채용 계획에 유의한 결정요인인 것으로 나타났다. 즉 종사자 수가 많을수록, 노인인력이 있는 경우 노인 채용 계획이 있을 확률이 높아지는 것으로 분석되었다.

노인 채용 관련 필요한 지원서비스 유형의 경우 평균 집단을 기준으로 저수준 집단과 고수준 집단을 더미변수로 만들어 분석한 결과 고수준 집단더미 변수(Coef.=.970, $p < .05$)가 노인 채용 계획에 유의한 결정요인인 것으로 나타났다. 즉 필요지원서비스 평균 집단 대비 고수준 집단인 경우 노인 채용 계획이 있을 확률이 높은 것으로 분석되었다.

4. 결론

본 연구에서는 서울시 A구의 상공인 및 소상공인을 대상으로 한 설문조사 자료를 활용하여 노인 채용 관련 필요한 지원서비스를 유형화하고 유형에 따른 사업체의 특성과 노인채용 계획 간의 관계를 확인하였다. 본 연구

의 주요 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 노인 채용 계획 확률을 높이는 요인이 종사자수와 노인인력 여부인 것으로 확인되었다. 노인인력 여부는 노인인력 고용 경험에 따른 노인에 대한 인식의 변화가 있다는 의미로 해석이 가능하다. 이는 고령자에 대한 편견[13,14]이 고령 인력 채용에 영향을 미친다는 연구와 같은 맥락이다. 따라서 보건복지부(2018)가 발표한 「노인일자리 및 사회활동 종합계획[2]」의 공익광고 제작, 서포터즈 운영 등의 고령 근로자에 대한 인식개선을 위한 대국민 캠페인을 적극적으로 시행해야 할 것이다. 더불어 시니어인턴십의 양적확대를 통해 민간 사업체의 노인인력 접촉 기회의 증대를 통해 노인에 대한 인식을 개선하고 궁극적으로 계속고용을 유도할 필요가 있다. 그러나 현재 노인일자리사업에서 약 18.5%의 민간 일자리 중 시니어인턴십은 약 1.5%로 매우 적은 것으로 나타났으며 [2], 공공정보보다 정부보조금의 규모와 안정성도 낮아 보수 설계의 재검토가 요구되고 있다[24]. 기업의 입장에서 노인인력을 고용해보는 경험을 통해 노인인력의 가능성을 확인하고 지속적으로 고용할 수 있는 안정적인 제도적 기틀을 마련할 필요가 있으며, 그 시작점이 시니어 인턴십이 될 수 있을 것이다.

둘째, 노인 채용 관련 '필요 지원서비스 고수준 집단'이 타 집단보다 노인 채용 계획이 있을 확률이 높은 것으로 나타났다. '필요지원서비스 고수준 집단'의 특성은 도매 및 소매업의 비중이 높고 종사자 수가 많은 것으로 확인되었다. 도소매업의 노인인력 고용률이 낮게 나타난 기

존연구 결과와 상반되는 결과를 보였으며[13], 상시근로 자수가 많을수록 노인인력 신규채용 가능성을 높인다는 기존연구와 일치하는 결과이다[13]. 본 연구결과와 2020년부터 노년기에 진입하는 신노년세대(베이비부머)의 주된 생애일자리에서 도매 및 소매업이 2순위(15.5%)로 나타난 것[17]에 근거하여 도매 및 소매업체와 종사자 수가 많은 사업체를 중심으로 노인일자리의 양적 확대, 인건비 사용 범위 확대 등을 시도할 필요가 있다. 수행기관의 지역 일자리 파와 및 구인처 발굴이 중요한 취업알선형 일자리의 경우, 도매 및 소매업체의 일자리를 우선 발굴한다면 취업연계율을 높일 수 있을 것이다. 이를 위해 채용 컨설팅과 인건비지원, 세금 감면 등의 다양한 지원이 뒷받침되어야한다. 특히 취업알선형 일자리의 참여기간이 평균 5.5개월인 점과 시니어인턴십을 통해 18개월 이상 고용되는 경우가 1/10 수준인 점[17]을 고려하였을 때, 계속고용률을 높일 수 있는 '고령자고용지원금'이 확대될 필요가 있다. 현재는 기준고용률을 초과하여 1년 이상 60세 이상 고령자를 고용하는 기업에게 분기별로 1인당 30만원을 지원[17,18]하고 있으나 정부의 지원금을 높이 기엔 현실적 장벽이 크기 때문에 지자체별로 노인인력의 장기 및 계속고용에 따른 세제감면 및 지원금이 확대가 요구된다.

본 연구는 노인 채용에 영향을 미치는 필요한 지원 서비스 유형 및 요인을 파악하여 민간 사업체가 노인인력 채용 시에 필요한 정부의 지원방향 관련한 기초자료를 마련했다는 것에 의의를 둘 수 있다. 그럼에도 불구하고 몇 가지 한계를 안고 있다. 첫째, 표본의 수가 작고 서울시 A지역의 상공인 및 소상공인만을 대상으로 연구를 진행하였기 때문에 지역적 한계가 있다. 따라서 일반화에 주의해야 하며 본 연구 결과를 보강해 줄 후속연구가 필요하다. 아울러 사업체 특성이 다양하지 못하기 때문에 향후 다양한 사업체를 포함하는 변수를 추가하여 후속연구가 진행된다면 보다 명확한 결과를 도출할 수 있을 것으로 사료된다.

REFERENCES

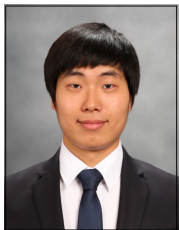
- [1] H. K. Choi. (2013). The Levels of Community-Residing Elderly's Successful Aging and Their Predictors : Focusing on Korean Concept of Successful Aging. *Journal of Social Science*, 24(1), 193-217. DOI : 10.16881/jss.2013.01.24.1.193
- [2] Ministry of Health and Welfare. (2018). *2018-2022 The 2nd Comprehensive Plan for Elderly Jobs and Social Movements*. Sejong: Ministry of Health and Welfare.
- [3] Korea Labor Force Development Institute for the aged. (2018). *A Study on the Ways to Create Jobs for the Elderly According to Changes in the Labor Market Environment*. Gyeonggi: Korea Labor Force Development Institute for the aged.
- [4] National Assembly Budget Office. (2016. 9. 7). Elderly job program evaluation. *NABO briefing*, 4, Seoul: National Assembly Budget Office
- [5] National Assembly Budget Office. (2019. 8). *Analysis of employment safety net expansion business*. Seoul: National Assembly Budget Office.
- [6] E. G. Ji. (2004). A Study on the Characteristic Differences between Senior Volunteer Program and Senior Employment Program. *Korean Journal of Social Science*, 23(1), 67-83.
- [7] S. R. Kang. (2016). Study on Socio-Economic Effects on Job Creation Projects for the Elderly. *Korean Journal of Policy Analysis and Evaluation*, 26(1), 109-138.
- [8] S. Y. Hwang. (2010). A study on the Factors Influencing the Quality of Life of the Elderly Participating in Senior Job Programs, *Korean Journal of Care Work*, 14, 49-67.
- [9] J. C. Lim. K. H. Ju & B. W. Lim. (2012). Effects of Work Participation on the depression of the Elderly: Focusing on the Mediating Role of Self-esteem. *Korean Journal of Gerontological Social Welfare*, 57, 29-50.
- [10] S. J. Lee. (2013). Analysis on the social network effects of senior job placement participation. *Korean Journal of Gerontological Social Welfare*, 59, 331-354.
- [11] H. J. Choi. (2013). Impacts of Employment Continuity on Life of the Elderly Participating the Senior Employment Project. *Korean Journal of Social Welfare* 65(1), 247-270.
- [12] B. W. Jun. (2018). How to Revise Tax Laws to Promote the Elderly Employment. *Journal of Taxation and Accounting*, 19(5), 115-151.
- [13] J. H. Bae. & M. R. Cho. (2015). Factors of Employment Decision Older Workers of Private Sector. *Korean Society of Gerontological Social Welfare*, 68, 59-84. DOI : 10.21194/kjgsw..68.201506.59
- [14] D. B. Kim, I. J. Lee & J. H. Kim. (2007). Junghan KimAntecedents of Hiring Older Workers : Comparison of Standard and Non-standard Workers. *Korean Journal of Industrial Relations*, 17(2), 127-147.
- [15] J. U. Min. & T. K. Park. (2010). A Study on Determinants of Employment for the Middle-Old Aged and Their Strategic Use. *Korean Business Education Review*, 60(1), 191-212.
- [16] K. H. Park. (2011). The Study on the Relationship between the Perceptive Factors and Employment of

Older Workers. *Journal of Vocational Education & Training*, 14(3), 181-206.
DOI : 10.36907/krivet.2011.14.3.181

- [17] Korea Labor Force Development Institute for the aged. (2020). *A Study on the reorganization of the Job Project for the Elderly for the New generation*. Gyeonggi: Korea Labor Force Development Institute for the aged.
- [18] Ministry of Health and Welfare. (2020). *Information on the operation of the elderly jobs and social activities support projects*. Sejong: Ministry of Health and Welfare.
- [19] G. B. Han. (2020). Increase the employment of senior citizens...300,000 won per month for the employment of retired workers. edaily News.
<https://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=01285766625871912&mediaCodeNo=257>
- [20] Seoul 50 Plus Foundation. [Online]
<https://50plus.or.kr/support/jobSys.do>
- [21] Korea Labor Force Development Institute for the aged. (2017). *Business manpower supply and demand forecast and elderly manpower demand survey*. Gyeonggi: Korea Labor Force Development Institute for the aged.
- [22] B. O. Muthen & L. K. Muthen. (2000), Integrating person-centered and variable-centered analyses: Growth mixture modeling with latent trajectory classes. *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*, 24, 882-891.
DOI :10.1111/j.1530-0277.2000.tb02070.
- [23] T. Jung & K. A. Wickrama. (2008). An introduction to latent class growth analysis and growth mixture modeling. *Social and personality psychology compass*, 2(1), 302-317.
DOI :10.1111/j.1751-9004.2007.00054.
- [24] M. G. Kim, M. H. Kim & M. H. Cho. (2018). Qualitative policy evaluation for senior job programs in the private sector: Derivation of a logical model and analysis of effects centered on policy targets. *Modern Society and Public Administration*, 28, 115-148.
DOI:10.26847/mspa.2018.28.3.115.

정 규 형(Kyu-Hyoung Jeong)

[정회원]



- 2013년 2월 : 연세대학교 사회복지대 학원(사회복지학 석사)
- 2019년 2월 : 연세대학교 사회복지대 학원(사회복지학 박사)
- 2020년 10월 ~ 현재 : 세명대학교 사 회복지학과 조교수
- 관심분야 : 사회복지, 노인, 청소년, 자살

· E-Mail : jqbrother@semyung.ac.kr

신 지 민(Ji-Min Shin)

[학생회원]



- 2014년 2월 : 남서울대학교 노인복지 학(문학사)
- 2019년 9월 ~ 현재 : 연세대학교 사 회복지대학원 석사과정
- 관심분야 : 노인, 의료사회복지, 지역사 회복지, 정신보건복지
- E-Mail : 116sjm@naver.com

박 은 영(Eun-Young Park)

[학생회원]



- 2019년 2월 : 한림대학교 금융재무학 (경영학사), 청소년학(문학사)
- 2019년 9월 ~ 현재 : 연세대학교 사회 복지대학원 석사과정
- 관심분야 : 청소년, 노인, 세대공존, CSR
- E-Mail : pey0321@yonsei.ac.kr