

# 고령자의 고용가능성 제고를 위한 직업훈련 참여 강화 방안

## Approaches to Enhance Older Adults' Employability through Vocational Training

문한나<sup>1</sup>, 홍성표<sup>2</sup>, 강선애<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>한국직업능력연구원, <sup>2</sup>가톨릭대학교 교육대학원, <sup>3</sup>한국기술교육대학교 테크노인력개발대학원

Hanna Moon<sup>1</sup>, Sung-pyo Hong<sup>2</sup>, Seonae Kang<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>Center for Regional and Industrial HRD Research, KRIVET, Sejong 30147, Korea

<sup>2</sup>Department of Education, Catholic Univ., Bucheon 14662, Korea

<sup>3</sup>Techno-HRD Graduate School, KOREATECH, Cheonan 31253, Korea

### [ 요약 ]

본 연구의 목적은 65세 이상 고령자의 직업훈련 참여에 영향을 미치는 요인을 규명하여 고령자의 고용가능성 제고하는 것이다. 연구 결과에 따르면, 고령층의 학력과 경제활동 상태가 직업훈련 참여에 영향을 미치며, 경제활동과 직업훈련은 고령자의 역량 개발과 고용가능성 증진에 밀접한 관련이 있음을 확인하였다. 또한, 고령자 중 상당 수가 근로를 계속 희망하며 이들의 경우, 직업훈련에 더 많이 참여하는데, 이는 고령자의 직업훈련 참여를 촉진하고 적합한 모델을 개발하는 것이 정책적으로 중요함을 시사한다. 로지스틱 회귀분석에서는 성별, 학력, 경제활동 여부, 근로 희망, 연금 수령액이 직업훈련 참여에 영향을 미치는 것으로 확인되었는데, 이를 통해 정부 지원 정책이나 저학력 고령자를 위한 구체적 대책을 수립할 필요성이 있음을 확인하였다. 또한, 연금 수령액이 낮을수록 직업훈련 참여를 촉진하는 접근이 요구된다는 점도 본 연구의 중요한 시사점이라 할 수 있다.

### [ Abstract ]

The purpose of this study was to identify the factors influencing vocational training participation among individuals aged 65 and older in order to enhance their employability. According to the research findings, the educational background and economic activity status of the elderly significantly impact their participation in vocational training. It was confirmed that economic activity and vocational training are closely related to the capacity development and increased employability of the elderly. Moreover, a considerable number of elderly individuals express a continued desire to work, and this group tends to participate more in vocational training. This underscores the importance of promoting vocational training among the elderly and developing suitable models, which holds significant policy implications. Logistic regression analysis revealed that gender, education, economic activity, desire to work, and pension income affect participation in vocational training. This highlights the necessity of formulating specific strategies in government support policies, particularly for those with lower educational backgrounds. Additionally, the study emphasizes the importance of approaches that encourage vocational training participation, especially among those with lower pension income.

**Key Words:** Desire to work, Older adults, Vocational training participation

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2024.203>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Received 27 January 2024; Revised 8 March 2024

Accepted 17 April 2024

\*Corresponding Author

E-mail: ksa@koreatech.ac.kr

## I. 서론

국내 인구의 고령화 추세는 출산율 감소와 기대수명 증가(OECD 발표 2021년 기준 83.3년) 등으로 그 정도가 더욱 심화되고 있다. UN기준에 따르면 인구 중 65세 이상 인구의 비중이 7% 이상이면 고령화 사회(Aging society), 14% 이상인 사회를 고령사회(Aged Society), 20% 이상인 사회를 초고령사회(Super-aged Society)로 구분하는데, 우리나라는 2000년 기준 65세 이상 인구 비중이 7%를 넘어 고령화사회에 진입한 이후 고령화 속도가 가속되어 2025년에는 20.6%로 초고령사회로 진입할 전망이다[1]. 특히 베이비붐 세대(1955~1963년생)의 경우 전체 인구의 약 15%에 달할 정도로 규모가 크며, 이들의 노인세대 진입과 주된 일자리에서의 은퇴는 국내 노동시장에 전반적으로 영향을 미칠 것으로 예상된다. 김수린 외(2019)의 연구에서는 베이비붐세의 건강상태와 활동의향, 생애경력 등을 중심으로 노인일자리관련 신규 수요층 규모를 추정하였는데, 2035년 약 158만명 규모를 예상하였다[2]. OECD의 자료에서도 55세 이상으로 갈수록 우리나라 고령층의 고용률이 전체국가 평균보다 더 높게 나타나며, 65~69세 고용률은 2위, 70~74세의 고용률은 가장 높은 것으로 나타나 실제로도 전세계에서 일하는 고령층이 가장 많은 것을 확인할 수 있다[3].

2022년 고령층 부가조사에 따르면 우리나라 고령층의 근로희망 사유는 생활비 보탬이 53.3%로 가장 많았고, 10년 전보다 2.3%p 증가한 것으로 조사되었는데[4], 이는 고령자의 경제활동 제고 필요성이 더욱 중요함을 시사한다. 이에 더하여, 저출산에 따른 경제활동인구 감소로 인한 노동력 부족이 예견되어 있다는 점을 고려하면, 향후 고령자의 인적자원개발과 활용의 중요성이 더욱 증가할 것이다. 이에 고령인구를 노동시장에서 인적자원으로서 적극 활용할 수 있도록 하고, 은퇴연령 전후 경제활동 지속 및 재진입을 위한 지원방안이 필요한 시점이다.

고령자에게 일이란 단순히 소득활동 측면을 넘어서, 여가 시간의 활용, 사회적 존재로 활동성 추구, 이전 경력에서 충족되지 못했던 자아육구 등을 담은 복합적 의미가 있다. 일의 의미 변화, 고용 환경 등을 감안할 때 고령자에게는 임시방편 일자리를 제공하는 것 보다는 자신이 기존에 보유한 사회적 자본을 활용하며 추가적인 자본을 축적함으로써 충분히 만족스러운 일을 확보할 수 있는 개인의 능력을 제고할 수 있도록 지원해야 한다. 고령층 인구의 경제활동을 지원하기 위하여, 정부는 여러 일자리사업에서 고령자를 중요한 대상으로 설정하고, 지원대책을 마련하고 있다. 특히, 고용장려금, 직업훈련, 고용서비스, 창업 등 적극적 노동시장정책

을 통해, 정부 중심의 일자리사업을 적극적으로 추진하고 있다. 그러나, 65세 이상을 대상으로 하는 노인일자리사업, 지역사회 시니어 클럽, 노인일자리 지원기관 등은 고용을 통해 안정적인 소득 창출을 목적으로 하는 정책이 아니라 사회 참여와 보충적 소득 창출에 목적이 있어 고령층의 고용제고에 큰 역할을 하고 있다고 보기 힘들다[42].

현실적으로 노동인구 감소에 따른 고령 인구의 노동공급 확대의 중요성이 증대되고, 기술혁신에 따른 산업구조 개편 등으로 근로자의 노동이동이 불가피한 현재, 정부는 정책적으로 근로자가 최대한 유사 직업으로 재취업할 수 있도록 지원해야 한다. 근로자의 재취업을 지원하는 대표적인 제도에는 직업능력개발훈련이 있다. 그러나, 고령자의 직업과 관련된 교육훈련 참여 비율이 2021년 기준 4.9%에 불과하다는 점[4] 고령 노동자에게는 재취업의 정책이 제대로 작동하고 있지 않으며, 고령자의 지속가능한 시장 참여를 위해서는 직업훈련 기회의 제공이 필요하다는 것을 시사한다.

교육훈련의 제공이 인적자원의 가치를 제고하는데 중요한 역할을 한다는 사실은 이미 많은 선행연구에서 증명하여왔다. 강순희 외(2000), 이석원(2003), 유경준 외(2010) 등의 연구에서는 훈련의 참여가 임금 상승효과를 가져온다고 하였으며[5-7], 김혜원(2012), 양용현 외(2019) 등의 연구에서는 직업훈련 참여가 근속기간, 계속고용 등에 긍정적 영향을 준다는 것을 밝혔다[8,9]. 이외에도 최정석 외(2021)는 제조업 기업에서 교육훈련투자 비용이 증가함에 따라 종업원의 직무능력, 노동 생산성, 직무 열의, 이직 방지 등 인적 자원 성과가 증가함을 밝히고 있다[10]. 그러나 이런 연구들은 현재 경제활동에 참여하고 있는 인구를 대상으로 수행된 연구로 고령층을 대상으로 한 직업훈련의 성과를 확인하기에는 어려움이 있으며, 특히 65세 이상을 대상으로 한 연구는 찾아보기 어렵다.

기대수명이 늘어난 고령자의 직업훈련 참여는 개인의 직무능력강화, 개인의 고용가능성의 향상뿐만 아니라 활용가능한 노동력의 생산성 유지 등 다양한 정책 효과를 기대할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 고령 노동자의 직업훈련 참여에 대한 영향요인을 규명하고 고령자의 고용가능성 제고를 위한 실용적인 정책적 방안을 찾고자 한다.

## II. 이론적 배경

### A. 고령 노동자의 정의와 범위

고령자는 의학적 관점에서 심신의 기능이 쇠퇴하는 노화

표 1. 노인연령 기준: 사회보장과 고용

Table 1. Elderly age standards: Social security and employment

구분	주요 내용	연령 기준
사회보장	주택연금	55세 이상
	농지연금(노후생활안정자금)	60세 이상(2022년)
	노인일자리사업	60세 또는 65세 이상
	국민연금	65세 이상(2023년)
	기초연금	65세 이상
	노인장기요양보험	65세 이상
	경로우대제도	65세 이상
	노인맞춤돌봄서비스	65세 이상
	고령자정의	55세 이상
	고용	근로자의 정년
	육체노동의 가동연한(대법원 판례)	65세까지
주관적 기준	노인이 생각하는 노인연령(노인실태조사)	평균 70.5세

자료: 각 법령 등을 참고하여 작성  
출처: [12] [표] 노인 연령기준 현황

의 개념을 내포하고 있으며, 사회적 관점에서는 대표적으로 개인의 연령에 의해 정의된다[11].

우리나라에서 고령 사회 구성원을 지칭하는 용어로 ‘노인’, ‘고령자’ 등을 사용한다. 노동시장에서 고령자에 대한 명시적 법률로는 고령자고용촉진법(약칭 고령자고용법)이 있으며, 동법에서는 고령자를 55세 이상으로 규정하고 있다. 한편, 고용보험법에서는 고령자를 명시적으로 규정하지 않으나, 고령자 고용확대 및 고용유지 목적으로 60세 이상 고령자를 고용하는 기업에 고용지원금을 지급하도록 규정하고 있어 고령자 기준을 60세로 본다. 반면, 노인복지법상 노인연령 기준은 65세인데, 1981년에 제정된 이후 조정 없이 약 40년간 유지되고 있으며, 2000년대 들어 제정된 노인장기요양보험, 주거약자, 교통약자 관련 법률에서도 노인복지법 노인연령 기준을 준용하여 65세 이상을 노인 혹은 고령자로 정의하고 있다. 김은표(2021)의 연구에서는 사회보장, 고용, 주관적 기준에 따라 고령자의 연령기준을 구분하였는데 제도에서 명시하는 고령자의 연령기준은 주로 55세, 60세, 65세이며, 주요 내용을 정리하면 표 1과 같다[12].

## B. 고령 노동자의 생산성 논의

인간은 나이가 들수록 신경계 질환, 암, 치매 등 질병발생률이 높아지고, 60세 이상이 되면 감각적 기능이 쇠퇴한다. 감각기능이 쇠퇴하면, 청각, 시각, 균형감각 등이 낮아져 위험상황에서 민첩한 대응이 어렵고, 의사소통에도 영향을 미

쳐 대인관계가 악화되어 우울증이 발생하거나 인지기능이 감소한다. 때문에 고령자의 산업재해발생율이 높는데, 한국의 경우 60세 이상의 산업재해발생율은 전체평균(0.53%)에 비해 약 40배 높은 것(20.3%)으로 나타난다[13]. 또한 산업재해로 인한 사망자의 경우도 10명 중 4명이 55세 이상이며 이들 중 60세 이상이 절반 이상을 차지한다[14,15]. 그러나 자동화, 기계화된 작업현장에서 일상생활 수준의 체력만 있으면 작업능력에는 지장이 없다는 선행연구의 결과와 더불어 생물학적 노화는 개인에 따라 차이가 크며 신체적 변화와 근로능력의 하락과 관련한 연구도 부족한 상황에서 노화와 직업능력에 대한 새로운 논의가 필요하다[16-18].

노동시장에서는 고령자 직업능력에 대한 부정적인 시각이 존재한다. OECD 보고서에서는 고령자는 생산성(productivity)이 낮다는 부정적 인식 등으로 노동시장활동에 저해를 받는다고 보고되고 있으며[19], 우리나라의 경우 단시간의 경제성장에서 사회적 가치보다는 경제적 가치를 중시하는 사회적 분위기로 인해 노인을 무능한 존재로써 연령차별(age discrimination)을 합리화하였다[20]. 이러한 노동시장의 연령차별은 직장생활 중 흔히 발생하는 문제로 지적되었는데, Furunes와 Mykletun(2010)의 연구에서 고령자는 고집스럽고 생산성이 낮으며, 수용성이 부족하고, 훈련에 있어서도 참여 의지가 낮고 비용이 많이 든다는 고정관념과 편견으로 차별을 받는다고 하였다[20,21]. 그러나 지은정(2017)의 연구결과에서는 60세 이상의 근로자가 충성심, 성실성 측면에서 60세 미만인 자 보다 높다고 평가되는 결과를 나타냈으며, 연령에 따른 생산성은 정의 관계가 있다는 선행연구[20,22]와 연령증가에 따라 생산성이 급격히 감소하는 것은 아니며 고령자가 일정 연령 이후에도 여전히 유용하고 생산적인 일을 수행할 수 있다는 선행연구[23,24] 결과들이 존재하므로 고령자의 생산성이 낮다고 단정하기 어렵다.

## C. 고령자의 노동시장 및 직업훈련 참여요인

인간은 일을 통해 자기 자신을 실현시켜 나가는 과정에서 삶의 의미와 목적을 발견할 수 있으며, 지속적으로 사회참여를 통한 자신의 정체성을 확인하고자 하는 욕구를 가지게 된다.

고령자의 경우 길어진 삶의 기간동안 노년기 이전의 삶의 방식과 크게 변하지 않는 생활패턴을 유지하거나, 자신에게 맞는 사회참여활동을 통해 여가 시간을 유효하게 활용하려고 하는데, 선행연구에서는 노년기 사회참여가 높을수록 삶의 만족감과 긍정적 자아개념을 갖는 것으로 본다[25,26]. 2022년 통계청의 고령자통계에 따르면, 65세~79세 고령자

54.7%가 취업 의사가 있고, 지난 10년간 12.1%p 증가하였는데, 취업을 원하는 사유는 생활비 보탬이 53.3%로 가장 많았고, 10년 전보다 2.3%p 증가한 것으로 나타났다. 또한 고령층(55세~79세)의 장래 근로 희망자는 68.5%로 전년 동월대비 0.4%p 증가하였고, 73세까지 일하기를 희망하는 것으로 나타났다[4]. 고령자의 퇴사 후 재취업에 관한 질적연구에서는 은퇴한 고령자의 일경험의 의미에 대해 연구를 진행하였는데 이들은 일하고자 하는 의지가 높고, 일을 해야 할 필요성도 높게 인식하고 있었다[27,28].

한편, 고령자들의 노동시장 참여는 다양한 요인들에 의해 영향을 받는다. 국내의 중고령자를 대상으로 한 재취업 연구를 살펴보면 중고령자의 재취업에는 성별, 건강상태, 자녀유무, 비근로소득, 학력 등이 영향을 주는 것으로 나타났다. 특히 건강상태와 노동시장 참여는 정(+)의 관계가 있는 것으로 선행연구에서 나타났는데[29], 소득이나 자산효과 보다는 건강상태가 노동시장 참여를 결정하는 데 큰 영향을 주는 것으로 조사되었다[29-32]. 또한 미혼의 부양자녀가 많고, 연간 가구소득이 적은 경우도 재취업 의사가 높은 것으로 나타났으며[30,33], 공적이전소득이 높은 경우 재취업확률이 낮은 것으로 나타났다[31,34,35].

고령층이 노동시장에 잔류하도록 하기 위해서는 노동기회의 제공과 함께 직무능력 향상을 위한 교육훈련의 제공이 필요하다. 최근 미국에서는 노인 재취업 지원에 대한 적극적 정책을 수행하고 있는데, 미국 노동부에서는 고령자의 지역사회 서비스 고용프로그램(SCSEP: Senior Community Service Employment Program)을 통해 고령 근로자 훈련에 많은 보조금을 제공하고 있다. CEDEFOP(2011) 보고서에 따르면 훈련을 통한 기회의 확대는 개인에게 경제적 자율권을 주고, 심리적 안정을 통한 사회일원으로서 책임을 감당하게 하는 사회적 역할을 가능하게 하며[36], 이런 측면에서 직업훈련의 참여가 고령층의 사회참여도를 높게 하는데 기여한다고 볼 수 있다. 또한 직업훈련을 통해 사회적 약자 그룹이 주류사회에 편입되는 효과를 가져온다 결과는 고령층의 노동시장 참여가 그들이 주류사회에 잔류할 수 있는 기회를 제공할 수 있다는 점에서 직업훈련의 중요성을 발견할 수 있다.

한편, 한국노인인력개발원에서 실시한 ‘2022년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 실태조사’에 따르면 고령층의 60세 이후 교육훈련 경험은 응답자 중 13.7%로 전반적으로 낮은 편으로 조사되었으나, 교육 및 훈련을 희망하지만 받지 못한 비율도 24.6%에 달했다. 교육훈련을 희망하면서도 받지 못한 이유로는 훈련 신청 방법 등에 대한 정보가 부족한 점이 가장 높은 비율을 차지하고 있었고, 교육훈련기관의 부족, 시

간부족 등이 이유로 조사되었다. 또한, 노인의 교육훈련 참여의 경우 지역, 연령, 건강상태에 따라 다른 경향을 보이는 것으로 나타났는데, 특히 고령층의 건강상태는 교육훈련 희망 대비 미참여 비율에 차이를 발생시키는 것으로 분석되었다[37]. 건강상태 및 연령에도 불구하고 75세 이상 응답자의 약 25%가 교육훈련을 희망했으나 받지 못했다고 응답한 결과는 75세 이상 고령자에 대한 직업훈련 확대 제공에 대한 필요성 또한 고려해야함을 시사하고 있다.

#### D. 고령자 일자리 사업 및 직업훈련 정책

우리나라는 노인복지법과 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법(고령자고용법)을 근거로 고령자의 경제활동 보장을 위해 노력하고 있다. 노인복지법 제2조 기본이념에는 노인은 그 능력에 따라 적당한 일에 종사하고 사회적 활동에 참여할 기회를 보장받는다고 명시하고 있으며, 23조에서는 국가와 지방자치단체는 노인의 사회참여확대를 위하여 노인의 지역봉사활동기회를 넓히고 노인에게 적합한 직종의 개발과 그 보급을 위한 시책을 강구하며 근로능력이 있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공할 것을 노력하도록 되어 있다. 고령자고용법에서는 고령자 고용을 촉진하기 위한 노동시장 인프라 구축 및 이에 따른 정부의 책무를 제시하였다. 구체적으로 필요한 정보의 수집 및 제공, 고령자를 위한 직업훈련, 고용지도 및 작업환경개선지도, 고령자 고용정보센터 운영 및 고령자 인재은행지정이 주요한 책무로 규정되어 있다. 또한 사업주에게는 일정비율 고령자 의무채용, 사업주의 고령자 적합직종의 선정 및 채용 권장 등을 내용에 포함하고 있다. 또한 고령사회에 대응하기 위해 정부는 2007년부터 5년마다 ‘고령자 고용촉진 기본계획’을 수립하고 있는데, 최근 제4차 기본계획(2023~2027)에서는 정년외무화, 노인일자리, 창업지원, 능력개발, 재취업 및 기초연금 기준연금액 인상 등 소득보장 체계를 강화하고 초고령사회를 대비, 고령층이 노동시장 내 핵심인력으로 자리매김할 수 있도록 돕는 방안을 마련하였으며, 경기 불확실성에 대비하여 원활한 직무전환, 이·전직을 할 수 있도록 직업훈련을 강화하는 정책방향을 제시하고 있다. 기본계획의 세부과제에서는 ‘계속고용 로드맵’ 마련을 통해 장기적이고 점진적인 계획에 따라 고령자가 더 일할 수 있는 사회적 여건 조성, 고용복지플러스센터를 중심으로 중장년내일센터와 지자체 등의 연계를 강화해 고령자의 재취업을 돕는 맞춤형 서비스 제공하며, 특히 직업훈련 과정에 중장년층 참여를 제고하기 위해 직업훈련을 중장년층 수요 맞춤형으로 개선하는 등의 내용이 포함

되었다[38].

이처럼 우리나라는 초고령사회 대비를 위한 기본계획 마련, 전달체계를 간의 연계와 협력 강화, 맞춤형 직업훈련 서비스 제공 등 다양한 노력을 기울이고 있으며[38], 인구구조 및 산업변화에 따라 노동시장에서 고령자를 인적자원으로 활용해야 한다는 논의가 이루어지고 있다[43,44]. 그러나 고령층에서도 노인으로 구분되는 65세 이상으로 한 연구는 드물며, 이에 본 연구에서는 65세 이상 고령자의 직업훈련 참여에 영향을 미치는 요인을 분석하고, 고령자의 직업훈련 참여 제고를 위한 정책 방안에 대해 논해보고자 한다.

### III. 연구방법

#### A. 연구대상

본 연구는 대한민국 고령자의 인구통계적 특성 및 경제활동 및 상태에 따른 직업훈련 참여 요인을 규명하는데 목적이 있으며, 이를 위해 2022년 실시된 경제활동인구조사 고령층 부가조사에 응답하고 만 65세 이상인 고령자 11,469명을 분석 대상으로 하였다.

고령층 부가조사는 고령층의 노동력 활용과 취업 실태를 분석하여 관련 고용 및 복지정책을 수립하기 위해 실시되는 조사로써, 1만명 이상 대규모 고령자의 직업훈련 참여에 대한 현황을 확인할 수 있어 본 연구에서 밝히고자 하는 고령자의 직업훈련 참여요인을 분석하기에 적합한 자료이다. 한편, 고령층 부가조사에서는 고령층을 만 55세부터 79세로 정의하고 있는데, 일반적으로 만 64세까지를 중장년으로 구분하고 있으며[39], 국가 정책에서도 50세부터 64세를 장년으로, 그 이상을 노인으로 분류하고 있다. 주된 일자리에서 대부분 은퇴가 이루어지는 시점이 만 65세라는 점을 고려하여 고령자의 범위를 65세 이상으로 설정하였다.

#### B. 연구설계

고령층의 직업훈련 참여에 대한 영향요인을 분석하기 위해 이분형 로지스틱 모형을 설정하였다. 선행연구 및 이론적 논의를 종합하여 독립변인으로는 인구통계적 특성인 성별, 거주지역, 배우자 유무, 연령, 최종학력과 경제활동 및 일에 대한 의지를 대표하는 경제활동 참여 여부, 장래 근로 희망과 고령층의 경제 및 사회활동의 바탕이 되는 연금수령액을 투입하였다. 이러한 변인 중에서 어떤 변인이 고령자의 직업훈련 참여에 유의미한 영향을 미치는지 확인하였다.

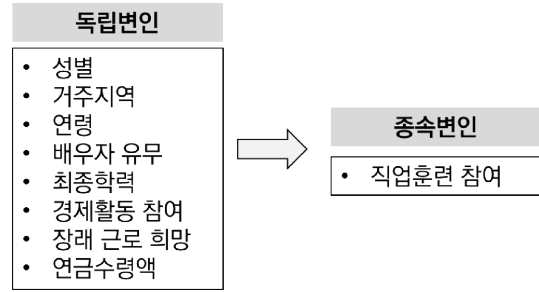


그림 1. 연구모형

Fig. 1. Research model.

분석 변인들의 구성을 살펴보면, 독립변인으로 투입된 성별은 남성을 1, 여성을 0으로 더미화 했으며, 거주지역은 동 지역에 거주하는 경우를 1, 읍면 지역에 거주하는 경우를 0으로 코딩하였다. 연령은 연속형 변인 값을 그대로 활용했으며, 최종학력은 빈도분석을 통해 분포를 고려하여 무학과 초등학교 졸업을 묶은 초등학교 졸업 이하, 중학교 졸업, 고등학교 졸업, 대학교(전문대학 포함) 졸업으로 명목형 척도를 구성했으며, 로지스틱 분석 과정에서는 대학교 졸업을 기준 값으로 활용하였다. 배우자 유무는 배우자가 있는 경우를 1, 없는 경우를 0으로 설정하였다. 경제활동 참여는 현재 경제활동에 참여하고 있는 경우 1, 아닌 경우를 0으로 더미화 했으며, 장래 근로희망 여부의 경우에도 미래 지속적으로 일하고자 하는 경우를 1, 아닌 경우를 0으로 코딩하였다. 연금수령액은 자연로그를 취한 값을 활용하였다. 마지막으로 종속변인인 직업훈련 참여는 직업훈련에 참여한 경우를 1, 참여하지 않은 경우를 0으로 코딩하였다.

표 2. 분석 변인 구성

Table 2. Construction of analytical variables

변인	구성
성별	남성 = 1, 여성 = 0
거주지역	동 = 1, 읍면 = 0
연령	연속형
최종학력	초등학교 졸업 이하 = 1, 중학교 졸업 = 2, 고등학교 졸업 = 3, 대학교 졸업 이상 = 4. (로지스틱 분석에서는 대학교 졸업을 기준으로 활용)
배우자 유무	배우자 있음 = 1, 배우자 없음 = 0
경제활동 참여	참여 = 1, 미참여 = 0
장래 근로 희망	희망 = 1, 미희망 = 0
연금수령액	자연로그(연금수령액)
직업훈련 참여	참여 = 1, 미참여 = 0

### C. 분석방법

연구 모형에 대해 먼저 연구 대상의 일반적 특성을 확인하기 위해 빈도분석과 기술통계 분석을 실시하였다. 명목형 변인들의 경우 빈도분석을 통해 빈도와 비율을 파악했으며, 연속형 변인들은 평균과 표준편차를 통해 변인들의 전반적인 수준과 분포를 확인하였다. 다음으로 차이분석을 통해 독립변인에 따른 종속변인의 분포 차이를 분석하였다. 이를 통해 주요 독립변인과 종속변인들 간 관계 및 분포를 확인하였다. 마지막으로 고령자의 직업훈련 참여를 종속변인으로 하는 이분형 로지스틱 분석을 실시하였다. 이항 로지스틱 모형의 일반적인 형태는 아래와 같은데, 직업훈련에 참여할 확률과 참여하지 않은 확률을 대비하여 이에 영향을 미치는 변인들을 다중 회귀식으로 구성하여 분석하게 된다. 이를 통해 직업훈련 참여에 미치는 유의미한 변인을 탐색하고 영향력을 확인하였다. 통계 모형의 유의수준은 0.05로 설정하였으며, 통계 프로그램은 SPSS 25를 사용하였다.

## IV. 연구결과

### A. 연구대상의 일반적 특성 및 주요 변인 기술통계

이 연구의 대상은 만 65세 이상의 고령층 11,469명이며, 2022년 경제활동조사 부가조사로 실시된 고령자 응답자 중에서 만 65세 이상인 표본을 대상으로 한다. 연구대상의 성별 분포는 남성이 5,174명(45.1%), 여성이 6,295명(54.9%)로 여성의 비율이 높았으며 거주지는 동 단위가 7,874명(68.7%), 읍면 단위가 3,595명(31.3%)으로 60% 이상의 응답자가 동 지역에 거주하는 것으로 나타났다. 최종학력은 무학과 초등학교 졸업을 포함한 초등학교 졸업 이하의 학력을 가진 응답자가 4,410명(38.5%), 중학교 졸업 2,702명(23.6%), 고등학교 졸업 2,959명(25.8%), 대학교 졸업 이상(전문대학 포함) 1,398명(12.2%)으로 만 65세 이상 고령층의 경우 상대적으로 학력이 낮은 모습을 보였다. 배우자 유무는 배우자가 있는 응답자가 8,163명(71.2%), 배우자가 없는 응답자가 3,306명(28.8%)로 배우자가 있는 비율이 2/3를 넘었다. 현재 경제활동에 참여하고 있는지를 분석한 결과 경제활동을 수행하고 있는 응답자는 5,407명(47.1%), 경제활동에 참여하고 있지 않은 응답자는 6,062명(52.9%)로 유사한 비율을 보였다. 또한 장래에도 계속 근로를 희망하는지를 확인한 결과 지속적인 근로를 희망한다는 응답자가 6,450명(56.2%)이었으며, 근로를 희망하지 않는 응답자는 5,019명(43.8%)로 만

표 3. 연구대상의 일반적 특성

Table 3. General characteristics of the study population

	구분	빈도	비율
	전체	11,469	100
성별	남성	5,174	45.1
	여성	6,295	54.9
거주지역	동	7,874	68.7
	읍면	3,595	31.3
최종학력	초등학교 졸업 이하	4,410	38.5
	중학교 졸업	2,702	23.6
	고등학교 졸업	2,959	25.8
	대학 졸업 이상	1,398	12.2
배우자 유무	배우자 있음	8,163	71.2
	배우자 없음	3,306	28.8
경제활동 여부	경제활동 수행	5,407	47.1
	경제활동 미수행	6,062	52.9
장래 근로 희망 여부	근로 희망	6,450	56.2
	근로 미희망	5,019	43.8

65세 이상 고령자 중 절반 이상은 지속적으로 근로활동에 참여할 의지가 있는 것으로 나타났다.

다음으로 응답자의 평균적인 연령을 확인한 결과 평균 71.1세(표준편차 4.298)로 최솟값 65세, 최댓값 79였다. 또한 이들이 수령하고 있는 연금 총액은 평균 53만원이며 최솟값 0만원, 최댓값 550만원으로 표준편차가 64.921로 연금 수령액의 범위가 상당히 넓었다. 이를 자연로그로 환산하면 평균 3.26(표준편차 1.495)이었다.

이 연구의 종속변인인 직업훈련 참여 여부의 응답자 분포를 살펴보면, 직업훈련에 참여한 응답자가 1,087명(9.5%), 참

표 4. 연구대상의 연령 및 연금수령액 평균/표준편차

Table 4. The average/standard deviation of the age and pension receipt amount of the study population

구분	평균	표준편차
연령	71.1	4.298
연금 수령액	53.0	64.921

표 5. 연구대상의 직업훈련 참여비율

Table 5. Participation rate in occupational training of the study population

	구분	빈도	비율
직업훈련 참여 여부	참여	1,087	9.5
	미참여	10,382	90.5

여하지 않은 응답자가 10,382명(90.5%)으로 90%가 넘는 고령자가 직업훈련에 참여하지 않은 것으로 나타났다. 고령자의 절반 이상이 장래 지속적인 근로를 희망하고 있으며, 이와 유사한 비율이 현재 경제활동에 참여하고 있음을 고려해보면, 고령자의 직업훈련 참여 비율이 상당히 낮다는 것을 확인할 수 있다.

**B. 고령자 직업훈련 참여에 대한 차이 분석**

고령자의 인구통계적 특성에 따른 직업훈련 참여 현황을 심층적으로 분석하기 위해 차이 분석을 실시하였다. 유의미한 차이를 나타낸 변인을 중심으로 결과를 제시하면 다음과 같다. 먼저 거주지역의 경우 직업훈련 참여 여부와 유의미한 차이를 보였는데, 읍면 지역에 거주하고 있는 고령자가 직업훈련에 참여할 비율이 11.8%인 반면, 동 지역에 거주하고 있는 고령자의 경우 해당 비율이 8.4%로 읍면 지역의 고령자가 직업훈련에 참여하는 비율이 유의미하게 더 높았다( $\chi^2=33.750, p<0.001$ ).

연령은 65세 이상 70세 미만, 70세 이상 75세 미만, 75세 이상으로 구분하여 직업훈련 참여에 대한 차이를 분석한 결과 65세 이상 70세 미만이 527명(10.8%)으로 75세 이상 234명(8.1%)보다 직업훈련 참여 비율이 유의미하게 높았다( $\chi^2=19.311, p<0.001$ ). 전반적으로 연령이 높아질수록 고령자의 직업훈련 참여가 낮아지는 경향을 보였다.

고령자가 경제활동에 참여하고 있는 경우 직업훈련을 받는 비율이 큰 것을 확인할 수 있었다. 경제활동에 참여하지 않는 고령자는 직업훈련 참여 비율이 1.4%에 불과했지만, 경제활동에 참여하고 있는 고령자는 18.6%로 상당한 차이를

보였다( $\chi^2=985.396, p<0.001$ ). 직업훈련의 유형 중 현재 재직하고 있는 조직에서 향상훈련 등을 목적으로 실시되는 사업주훈련이 포함되어 있다는 점에서 경제 활동에 참여하는 고령자가 역량개발을 위한 직업훈련을 받을 가능성이 높은 것으로 해석할 수 있다. 이는 경제활동 참여가 단순히 소득 증진과 관련될 뿐만 아니라 고령자의 역량 개발과도 유의미한 관계가 있다는 점을 의미한다.

장래 근로 희망여부에 따른 직업훈련 참여 비율은 미래에도 지속적으로 근로를 희망하는 고령자의 경우 직업훈련에 참여하는 비율이 15.8%인 반면, 미래 근로에 대한 의지가 낮은 고령자는 직업훈련 참여 비율이 1.4%에 불과한 것으로 나타났다( $\chi^2=686.345, p<0.001$ ). 이처럼 고령자의 근로에 대한 의지가 실질적인 직업훈련 참여 비율과도 유의미한 관련성을 나타내고 있었다.

이외 성별, 최종학력, 배우자 유무 등은 직업훈련 참여 분포에 유의미한 차이를 나타내지 않았다.

**C. 고령자 직업훈련 참여에 대한 로지스틱 회귀분석 결과**

고령자의 직업훈련 참여에 미치는 영향 요인을 분석하기 위해 이변량 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 독립변인으로 성별(남성=1, 여성=0), 거주지역(동=1, 읍면=0), 학력(기준값 대학교 졸업 이상), 배우자 유무(있음=1, 없음=0), 연령, 경제활동 여부(참여=1, 미참여=0), 장래 근로 희망 여부(희망=1, 미희망=0), 연금 수령액(자연로그 변환 값)을 투입하였으며, 종속변인으로는 직업훈련 참여 여부(참여=1, 미참여=0)로 설정하였다.

로지스틱 회귀분석을 실시한 결과 유의미한 변인으로는

표 6. 인구통계적 특성에 따른 직업훈련 참여 수준

Table 6. Level of occupational training participation according to demographic characteristics

구분	직업훈련 참여 여부		$\chi^2$	
	미참여	참여		
거주지역	읍면	3,171 (88.2%)	424 (11.8%)	33.750***
	동	7,211 (91.6%)	663 (8.4%)	
연령	65세 이상 ~ 70세 미만	4,333 (89.2%)	527 (10.8%)	19.311***
	70세 이상 ~ 75세 미만	3,384 (91.2%)	326 (8.8%)	
	75세 이상	2,665 (91.9%)	234 (8.1%)	
경제활동 참여	미참여	5,979 (98.6%)	83 (1.4%)	985.396***
	참여	4,403 (81.4%)	1,004 (18.6%)	
장래 근로 희망 여부	미희망	4951 (98.6%)	68 (1.4%)	686.345***
	희망	5431 (84.2%)	1,019 (15.8%)	

주) \*: p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

성별, 학력(초졸 이하), 경제활동 여부, 장래 근로 희망, 연금수령액이 도출되었다. 성별의 경우 남성이 여성보다 직업훈련에 참여할 가능성이 0.682배 낮아졌으며(B=-0.383, p<0.001), 대졸자에 비해 초등학교 이하 학력을 가진 고령자가 직업훈련에 참여할 가능성이 0.775배 낮은 것으로 나타났다(B=-0.254, p<0.05). 이를 통해 상대적으로 여성이 남성보다, 대졸자가 초졸 이하 학력을 가진 고령자보다 직업훈련 참여 가능성이 높아진다는 것을 확인할 수 있었다.

다음으로 경제활동 여부는 현재 경제활동에 참여하고 있는 경우 직업훈련에도 참여할 가능성을 크게 증가시키는 것으로 나타났는데, 실제 경제활동에 참여하고 있을 때 그렇지 않은 고령자보다 직업훈련 참여 가능성이 8.617배 증가했다(B=2.154, p<0.001).

이와 유사하게 장래 근로희망에서도 미래 지속적으로 일을 하고자 하는 고령자가 그렇지 않은 고령자에 비해 직업훈련에 참여할 가능성이 3.564배 증가하는 것으로 나타났다(B=1.271, p<0.001).

연금수령액도 고령자의 직업훈련 참여에 유의미한 영향을 미쳤는데, 자연로그 기준 1단위가 증가할수록 직업훈련에 참여할 가능성이 1.169배 증가하였다(B=0.156, p<0.001). 이는 연금 수령액이 높아 경제적으로 여유가 있는 상황에 직업훈련에 참여할 가능성이 높다는 것을 의미한다.

표 7. 고령자의 직업훈련 참여에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

Table 7. Results of logistic regression analysis on the participation in occupational training among the elderly

변인	B	S.E.	Exp(B)	유의확률	
성별	-0.383***	0.080	0.682	0.000	
거주지역	0.069	0.072	1.071	0.342	
학력	초졸이하	-0.254*	0.123	0.775	0.038
	중졸	-0.051	0.121	0.951	0.675
	고졸	-0.099	0.119	0.905	0.402
배우자 유무	-0.063	0.082	0.939	0.444	
연령	0.005	0.009	1.005	0.551	
경제활동 여부	2.154***	0.134	8.617	0.000	
장래 근로 희망	1.271***	0.147	3.564	0.000	
연금수령액	0.156***	0.029	1.169	0.000	
상수항	-5.390***	0.646	0.005	0.000	
Cox & Snell R <sup>2</sup>				0.105	
Nagelkerke R <sup>2</sup>				0.226	

주) \*: p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

## V. 요약 및 결론

본 연구는 65세 이상 고령자의 직업훈련 참여에 미치는 영향요인을 분석하고자 하였다. 이를 위하여 2022년 경제활동인구조사 고령층부가조사 자료를 기초로 고령자의 인구통계적 특성 및 경제활동 상태를 독립변인으로 활용하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 65세 이상 고령층의 경우 중졸 이하가 62.1%, 고졸이 25.8%로 상대적으로 학력이 낮고, 현재 경제활동에 참여하고 있는 응답자는 47.1%였으며, 직업훈련에 참여한 응답자는 전체 중 9.5%로 나타났다. 이를 세부적으로 분석했을 때, 경제활동에 참여하고 있는 경우 직업훈련을 받는 비율(18.6%)이 참여하지 않는 경우(1.9%)보다 큰 것을 확인할 수 있었는데 이는 재직자가 직업훈련을 통해 역량개발을 도모하는 것으로 해석할 수 있다. 이 결과는 직업훈련이 노동시장에서의 기회를 확대하고, 직업훈련이 고령층의 주류사회 잔류 기회를 제공한다는 선행연구[36]의 결과와 마찬가지로, 고령자의 경제활동 참여가 단순 소득 증진과 관련될 뿐 아니라 직업훈련 참여가능성 제고, 즉 역량강화의 기회 확대를 통해 고령자의 고용가능성 제고에도 긍정적인 작용을 할 수 있음을 시사한다.

한편 응답자의 56.2%가 장래에도 계속 근로를 희망하고 있는 것으로 나타났으며, 지속적으로 근로를 희망하는 고령자의 경우 직업훈련 참여비율이 15.8%로 그렇지 않은 경우(1.4%)보다 높게 나타나 고령자의 근로에 대한 의지가 실질적으로 직업훈련 참여 비율과도 연계되는 것을 알 수 있다. 그러나 고령자 전체를 보았을 때, 경제활동에 참여하고 있고, 계속근로를 원하면서도 직업훈련에 참여한 비율은 상당히 낮게 나타나 고령자의 적극적인 직업훈련 참여유도를 위한 방안 및 고령자 적합 직업훈련모델의 개발이 필요함을 시사한다.

둘째, 고령자 직업훈련 참여에 대한 로지스틱 회귀분석결과에서는 성별, 학력(초졸 이하), 경제활동 여부, 장래 근로 희망, 연금 수령액이 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 성별에서 여성이 남성보다 훈련 참여 가능성이 높게 나타났는데, 이는 최근 정부지원 직업훈련이 확대되면서 여성의 직업훈련 참여율이 높아진 것으로 해석할 수 있다. 또한 학력에 따라라도 직업훈련에 참여할 확률이 달라지는 것으로 나타났다. 초등학교 이하 학력을 가진 고령자보다 대졸자의 직업훈련 참여 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이런 결과는 학력이 낮은 고령자의 경우 매체활용 및 정보 부족 등 활용수준이 낮은 것에서 원인을 찾을 수 있으며[40], 학력이 낮은 고령자의 직업훈련 참여를 구체적으로 실현할 수 있는 정책



적 방안이 모색되어야 함을 의미한다.

앞선 차이분석에서와 마찬가지로 경제활동에 참여하고 있는 경우 직업훈련 참여 가능성이 높아지고 유사하게 장래 근로희망에서도 미래 지속적으로 일을 하고자 하는 고령자가 직업훈련에 참여할 가능성이 증가하는 것으로 나타났다. 결과적으로 현재 경제활동에 참여하는 고령자와 지속적으로 일할 의지를 가진 고령자는 직업훈련에 참여할 가능성이 높으며, 단순히 연령, 배우자 유무, 거주지역 등의 인구통계적 특성보다 경제와 일에 대한 고령자의 인식이 상당히 중요한 요인임을 확인할 수 있다. 이는 경제활동에 대한 경험이 고령자의 일에 대한 의지와 필요성을 제고한다는 선행연구와 [27,28]도 일치하는 결과이다.

마지막으로 연금수령액이 높을수록 직업훈련에 참여할 가능성이 증가한다는 결과는 김철희 외(2009)의 연구에서 사회보험 가입여부가 직업훈련 참여와 상관이 있다는 연구결과[41]에 비추어 노동시장 활동기에 비정규직, 일용직 등 고용보험 사각지대에 있었던 저소득층 및 연금 수령액이 적은 고령자의 직업훈련 참여를 촉진하기 위한 접근이 필요함을 시사한다.

본 연구에서 확인된 65세 이상 고령자의 직업훈련 참여에 미치는 영향요인 토대로 고령자의 직업훈련 참여를 독려하기 위한 실천적·정책적 제언은 다음과 같다.

첫째, 고령자의 다양한 요구를 충족시킬 수 있는 양질의 고용서비스가 제공되어야 할 것이다. 중장년일자리희망센터, 고용센터 등은 65세 이상 고령자 대상의 고용서비스 연계가 현실적으로 미흡한 실정이다. 훈련참여의 동기는 세대 간 다르게 나타나고, 특히 60대 이상 고령자의 경우 은퇴 후 재취업 및 창업 등이 목적이므로, 개인의 특성, 경력 등에 대한 체계적 고용 상담서비스를 통한 직업훈련 연계가 필요하다. 특히 베이비붐세대(1955-1963년 출생)가 65세 이상 고령자에 편입되면서 65세 이상 노동시장의 고학력 및 고경력화 경향이 가속될 것이며, 이들을 대상으로 과거 주된일자리에서 쌓은 인적자본을 개발 및 활용할 수 있도록 하는 직업훈련 제공과 재취업지원서비스 등의 연계가 필요하다. 현재 노인일자리와 사회활동 서비스 등이 공공형, 사회서비스형, 시장형으로 유형화되어 제공되고 있지만, 일자리의 성격이 제한적이며, 고령자의 직무능력 등을 충분히 고려하지 못한 채 설계되고 운영되고 있다. 경제활동에 참여하는 고령자와 지속적으로 일에 대한 의지를 가진 고령자가 직업훈련에 참여할 가능성이 높다는 연구의 결과에 따라 이러한 고령자의 학습 요구를 파악하고 이에 대응할 수 있는 전문적인 고용서비스 체계가 구축되어야 할 것이다.

둘째, 직업훈련 및 취업교육 현황 파악을 토대로 훈련 성

과를 분석하고, 수요에 기반한 고령자 맞춤형 훈련을 제공해야 할 것이다. 현재 서울시 어르신취업지원센터는 배달원, 주차원, 편의점 판매원, 가사관리사 등 고령자 취업이 비교적 쉽고 유리한 직업을 중심으로 직업훈련을 제공하고 있다. 60세가 넘으면 경비나 청소 등 단순업무만 할 수 있을 정도로 생산성이 낮다는 부정적 고정관념에서 벗어나야 하며, 생산성은 개개인의 직무역량에 따라 평가받는 것이 바람직하다는 선행연구[20,21]를 바탕으로 역량에 따라 숙련된 인적자원으로써 일할 수 있도록 하는 노동시장의 안정적인 환경 조성이 필요하다. 이를 위해서, 시니어직업능력학교 등 고령자 대상의 고용프로그램의 운영현황을 파악하고, 해당기관에서 제공하는 취업준비교육, 취업설계교육, 직업훈련, 신규적합 직업훈련뿐만 아니라 이외 고령자를 대상으로 직업훈련을 제공한 프로그램과 유사 기관들의 훈련 성과 분석이 종합적으로 필요하다. 또한, 고령자 훈련에 대한 현황 파악과 이슈 분석이 선행되어야 하며, 이를 통해 고령자 개인의 교육 및 경력 수준, 직업역량 수준을 모두 아울러 이에 맞는 교육을 제공하는 것이 필요하다. 더불어, 고령자 채용에 관심이 있는 기업과 직종을 발굴하고, 기업이 요구하는 직무교육을 실시하여 고용의 안정성에도 연계될 수 있도록 해야 한다.

셋째, 직업훈련 참여시 장려금 지급 등을 통해 훈련 참여를 원하는 저소득 고령자의 참여를 지원하는 방안을 고려해야 한다. 본 연구의 결과에서는 연금수령액이 높을수록 고령자의 직업훈련에 참여할 가능성이 높았는데, 저소득층이 적극적으로 직업훈련에 참여하기 위해서는 훈련장려금과 같은 경제적 지원을 통해 훈련을 독려할 수 있는 장치나 기제가 필요하다.

## 참고문헌

- [1] M. Son and S. Hwang, "Population aging and income inequality in South Korea," *BOK Issue Note (2023-18)*, Bank Korea, 2023.
- [2] S. Kim, C. Lee, G. Byun, S. Lee, H. Shin, H. Kim, & J. Min, "Study on labor market outlook and demand for elderly employment," *Korea Labor Force Development Institute for the Aged*, 2019.
- [3] J. Yoo, "Characteristics and determinants of reemployment among middle-aged and older workers: Analysis and implications," *KERI Policy Brief 22-02*, Korea Economic Research Institute, 2022.
- [4] Statistics Korea, "2022 economic activity population

- survey supplement: Elderly population survey,” *Statistics Korea*, 2022.
- [5] S. Kang and H. Roh, “The effect of job training in Korea on employment and wage,” *Korean Journal of Labour Economics*, vol. 23, no. 2, pp. 127-151, 2000.
- [6] S. Lee, “Evaluating the effectiveness of vocational training programs in Korea using propensity score matching,” *Korean Public Administration Review*, vol. 37, no. 3, pp. 181-200, 2003.
- [7] K. Yoo and C. Kang, “The impacts of vocational training on earnings in Korea: Evidence from the economically active population survey”, *KDI Journal of Economic Policy*, vol. 32, no. 2, pp. 27-53, 2010.
- [8] H. Kim, “Does vocational training for working poor work?,” *Economic Development Review*, vol. 18, pp. 159-194, 2012.
- [9] Y. Yang, K. Choi, and C. Choi, “The effect of on-the-job training on employment status and employee retention,” *Korean Journal of Labour Economics*, vol. 42, no. 3, pp. 75-98, 2019.
- [10] J. Choi and S. Choi, “Effect of education and training system in manufacturing on human resource performance,” *The Journal of Humanities and Social Science*, vol. 12, no. 5, pp. 703-714, 2021.
- [11] M. Kim, “A foundational study on elderly labor productivity,” Korea Labor Force Development Institute for the Aged, 2017.
- [12] E. Kim, “Status and issues of elderly age criteria”, Issues and Perspectives, National Assembly Research Service, vol. 1894, 2021.
- [13] World Health Organization, “World health statistics 2015,” World Health Organization (WHO), 2015.
- [14] S. Choi, “The economic review for industry safety and health for ageing society,” *The Journal of Korea Aging Friendly Industry Association*, vol. 6, no. 1, pp. 1-12, 2014.
- [15] E. Ji, J. Choi, and S. Lee, “A study on the employment status of elderly people in Korea and the demand for elderly labor in companies,” *Korea Labor Force Development Institute for the Aged*, 2015.
- [16] G. Ban, B. Kim, and M. Kim, “Study on the measurement of skill deprivation and labour market mismatch,” *Korea Research Institute for Vocational Education & Training*, 2015.
- [17] B. Kim, G. Ban, J. Yang, S. Min, and L. Park, “Study on national skills outlook(2017),” *Korea Research Institute for Vocational Education & Training*, 2017.
- [18] S. Lee, “Health and labor capacity of the baby boom generation,” *Monthly Labor Review*, Korea Labor Institute, pp. 37-47, June, 2010.
- [19] OECD, “Ageing and Employment Policies: France. Working Better with Age,” Paris, 2014.
- [20] E. Ji, “Perception study on the productivity of workers aged 60 and older,” *Health and Social Welfare Research*, vol. 37, no. 3, pp. 73-109, 2017.
- [21] T. Furunes and R. M. Jensen, “Age discrimination in the workplace: Validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS),” *Scandinavian Journal of Psychology*, vol. 51, pp. 23-30, 2010.
- [22] A. Börsch-Supan and M. Weiss, “Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line,” *Journal of Economics and Aging*, vol.7, pp. 30-42, 2016.
- [23] F. Daveri and M. Maliranta, “Age, seniority, and labor costs: Lessons from the Finnish IT revolution,” *Economic Policy*, vol. 22, no. 49, pp. 118-175, 2007.
- [24] C. Göbel and T. Zwick, “Age and productivity: Sector differences,” *De Economist*, vol. 160, no. 1, pp. 35-57, 2012.
- [25] K. Moon and S. Jang, “A study on the influence of baby boomers’ social participation types on their life satisfaction,” *The Journal of Humanities and Social Science*, vol. 11, no. 6, pp. 2279-2294, 2020.
- [26] S. Kim, “The effect of social networks and health condition on the life satisfaction of the middle-aged and aged people in Korea,” Unpublished master’s thesis, Pukyong National University, 2017.
- [27] Y. Lee, N. Kim, Y. Ki, and S. Hong, “Meaning of retired elderly people’s work-experience through social employment: modified grounded theory,” *The Journal of Vocational Education Research*, vol. 32, no. 6, pp. 133-156, 2013.
- [28] K. Shin, “Work-centered life of the first generation in Korean industrialization : study on oral history of male workers,” *Korean Journal of Labor Studies*, vol. 17, no. 2, 239-276, 2011.
- [29] E. Lee, “Impact of health on labor force participation among older Koreans,” *Korean Social Security Studies*,

- vol. 30, no. 3, pp. 183-214, 2014.
- [30] S. Kim, S. Jang, J. Lee, and K. Moon, "Factors affecting on the Willingness of Re-employment among Babyboomers," *Korean Journal of Gerontological Social Welfare*, vol. 67, pp. 107-132, 2015.
- [31] S. Kang, "A study on reemployment determinants, job satisfaction and employment stability of the aged," *The Journal of Employment and Career*, vol. 6, no. 3, pp. 112-135, 2016.
- [32] Y. Son, "Labor mobility and self-employment income among the middle-aged and elderly," *Labor Review*, vol. 174, pp. 32-45, 2019.
- [33] H. Bae and E. Yang, "Retirement and reemployment : focused on the middle-aged and elderly wage worker," *Social Science Research*, vol. 48, no. 3, pp. 81-112, 2022.
- [34] Y. Park and Y. Jung, "An analysis of factors affecting the entry of middle and old aged workers into good jobs," *Social Welfare Policy*, vol. 43, no. 1, pp. 235-257, 2016.
- [35] J. Jung and J. Hong, "An empirical study on the impacts of task automation on unretirement of middle-old workers," *Journal of Vocational Ability Development*, vol. 24, no. 3, pp. 145-171, 2021.
- [36] CEDEFOP, "The benefits of vocational education and training," Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.
- [37] J. Cheon, J. Bae, K. Nam, C. Son, K. Yoon, N. Kim, S. Won, J. Lee, J. Choi, H. Kang, H. Cheon, and Y. Yoon, "A survey on the actual conditions of elderly employment and social activities in 2022," *Korea Labor Force Development Institute for the Aged*, 2022.
- [38] MOEL, "Employment strategy for the future growth engine of the elderly: The 4th basic plan to promote employment for the elderly (2023-2027)," January 27, 2023. [Press Release]
- [39] S. Yoon, "The effect of childhood socioeconomic status on depression among middle-aged adults in the life course perspective," *Health and Social Welfare Review*, vol. 39, no. 1, pp. 200-229, 2019.
- [40] Y. Bae and W. Jeon, "An analysis study on correlation between academic background and information culture index," *Journal of Internet Computing and Services (JICS)*, vol. 17, no. 4, pp. 127-133, 2016.
- [41] C. Kim, Y. Oh, S. Kang, and M. Byun, "A study of skill development effectiveness in social security system," *Korean Research Institute for Vocational Education & Training*, 2009.
- [42] J. Choi, H. Kim, and M. Kim, "The direction of the income guarantee policy for the elderly in aging society," *Korean Local Government Review*, vol. 23, no. 4, pp. 97-113, 2022.
- [43] H. Kim and J. Jung, "The effects of changes in population structure and policy alternatives on employment by industry in Korea," *Economic Analysis*, vol. 29, no. 3, pp. 85-115, 2023.
- [44] Y. Oh and J. Sung, "A study on the impact of older workers' participation in vocational ability development training on their work in similar jobs," *Labor Studies*, vol. 46, pp. 101-131, 2023.



**문 한 나 (Hanna Moon)\_정회원**

2004년 12월 : 미국 오하이오주립대학교 생명과학전공 학사  
2008년 8월 : 서울대학교 농산업교육학과 석사  
2013년 8월 : 미국 조지아대학교 인적자원개발과 조직개발 박사  
한국직업능력연구원, 선임연구위원  
<관심분야> 직업능력개발 정책, 성과관리, 조직관리



**홍 성 표 (Sungpyo Hong)\_정회원**

2019년 2월 : 서울대학교 농산업교육과 졸업  
2021년 9월 ~ 현재 : 가톨릭대학교 교육대학원 조교수  
<관심분야> 진로교육, 직업교육, 경력개발  
<관심분야> 전자공학, 통신공학, 광통신 공학



**강 선 애 (Seonae Kang)\_종신회원**

2013년 2월 : 숙명여자대학교 여성HRD 석사  
2021년 2월 : 한국기술교육대학교 인력경영 박사  
<관심분야> 노동시장, 정책평가, 직업훈련정책, 일학습병행