연구_08_forum_03 www.kordi.or.kr

제12차 노인일자리 전문가포럼

고령자 고용 장애요인 분석(11)

- 중소기업체의 고령인력에 대한 태도

•일시: 2008. 12. 5(금) 15:00~17:00

• 장소 : 한국노인인력개발원 지하교육장

• 주최 : 한국노인인력개발원



행 / 사 / 일 / 정

15:00 - 15:15 포럼개최의 목적, 발표자 및

토론자 소개

좌장 : 이 인 재 (한신대 재활학과)

15:15 - 15:45 주제발표

박 경 하 (한국노인인력개발원)

15:45 - 16:00 지정토론 1

이 소 정 (한국보건사회연구원)

16:00 - 16:15 지정토론 2

신 현 구 (한국노동연구원)

16:15 - 16:30 지정토론 3

심 우 일 (중소기업연구원)

16:30 - 16:45 지정토론 4

김 상 철 (서울시의회 보건복지위)

16:45 - 17:00 질의응답 및 폐회

좌장 : 이 인 재 (한신대 재활학과)

목 차

1.	서론	• 3
2.	고령인력에 대한 기업의 잘못된 신화(Myth)	• 7
3.	고령인력에 대한 태도에 관해서 살펴본 실증연구	10
4.	조사방법	16
5.	조사결과	17
6.	기업의 태도요인이 인지된 생산성과 고용에 미치는 영향관계	53
7.	결론 및 제언	65
	참고문헌	72
	부록	76

고령자 고용 장애요인 분석(Ⅱ)

- 중소기업체의 고령인력에 대한 태도

박 경 하 (한국노인인력개발원 연구조사팀)

1. 서론

- 우리나라에서 고령화 현상의 급속한 진행은 14세 미만의 유년인구의 지속적인 감소 추세에 따라 젊은 근로자 규모를 축소시키고 생산가능인구의 급속한 고령화 현상을 초래할 것으로 전망하고 있다.
- 통계청(2005) 추계에 따르면, 2005년 시점에서 15~24세 사이 생산가능인구 규모가 19.9%이고, 50~60세 사이는 20.5% 수준이지만, 2050년 시점에 도달 하면 젊은 생산인력은 14.2% 수준으로 감소하는 반면 고령인력은 40.5%로 급증할 것으로 예상된다.
- 서구 국가들은 1970년대 이후 기대수명 연장과 조기퇴직의 가속화로 퇴직이후 생애기간이 지속적으로 늘어남에 따라 연금수급개시연령, 소득대체율, 조기퇴직 유인과 근로유인 약화 등 고령인력의 노동시장 잔류를 약화시키는 제도적 기제를 개혁하는 움직임이 가속화 되고 있다(OECD, 2006).

- OECD 국가들 중에서 고령인력의 경제활동참가 수준은 국가마다 다르지만 대부분 국가에서 50~64세 연령층의 경제활동참가율은 증가 추세를 보이고 있으며, 전반적으로 젊은 연령층 보다 고령인력 실업률이 더 낮다(OECD, 2006).
- 하지만 대부분 국가들에서 장기실업률은 높은 연령층에서 뚜렷하게 나타나는데, 고령인력은 한 번 실업상태에 빠지면 재고용 가능성이 젊은 연령층에 비해서 확연하게 낮아진다.
- 우리나라는 다른 선진국과 마찬가지로 55세 이상의 고령층의 경제활동참가율이 매우 높으며(장지연, 2003), 연금수급연령을 초과하더라도 많은 규모의 고령층이 노동시장에서 잔류하고 있다.
- 55~79세 고령층의 고용률은 49.9% 수준이며, 이들 중 55~64세 연령대에 속하는 취업자는 62.3%, 65~79세 연령대의 경우 36.7%를 구성하고 있다 (통계청. 2008)
- 그러나 고령인력 대부분은 서비스 부문, 농림어업 산업부문에 종사하고 있고 임금수준이 낮은 서비스 및 판매직과 단순노무직에 직업별 취업분포가 집중되어 있으며, 안정된 고용상태를 유지하고 있는 규모가 매우 낮다고 볼 수 있다.
- 55~79세 고령층 중에서 농림어업 종사자 26.8%, 단순노무종사자 23%, 서비스 판매종사자 21.5%(통계청, 2008).
- 고령층은 일자리 선택시 '임금수준', '일자리의 지속성'을 중요하게 고려하고 있고 대다수는 전일제 근로를 선호하고 있지만(통계청, 2008), 실제 임금근로 자로 취업중인 고령인력 대다수의 종사상 지위는 임시직, 일용직에 속하여 (통계청, 각년도) 취업욕구와 큰 편차를 보이고 있다.

- 한편, 60세 이상 고령인력의 고용확대는 향후 고령화 사회의 위기로 인식되는 경제성장력 약화에 대한 대처와 노인의 경제적 빈곤 문제를 완화시키는데 중요한 사회적 의미를 제공한다.
- 공적노후소득 보장체계가 미흡한 우리사회의 현실에서 노인들의 경제활동은 생계유지를 위한 실제적 수단으로 가장 중요한 의미를 가지고 있다.¹⁾
- 국가적 차원에서는 복지제도의 건전재정 확보 문제는 물론 전체 연령층의 고용률 상승을 통한 국가경제력 제고를 위해서도 고령인력 확대는 적극적으로 검토되어야 할 정책방향이다²⁾.
- 또한 기업측면에서도 인력감소는 물론 축척된 경험과 기술의 단절, 대상 고객의 고령화 등 기업 생산성의 제고에 직접적 영향을 미치는 고령화 문제에 대처하기 위한 적극적인 조치들이 필요하며, 따라서 이에 대한 해법으로서 고령인력 활용은 더 이상 선택의 문제가 되기 어렵다(김시진 외, 2008).
- 수요측면에서 고령인력의 경제활동 참가율 감소 원인은 크게 세 가지 이유를 들 수 있다. 첫째, 고령인력은 축소되는 과거 산업분야에 많은 비중을 차지하였다. 둘째, 고령인력은 젊은 근로자들에 비해 해고될 가능성이 높으며, 노동력이 과잉될 경우 고용가능성이 낮아진다. 셋째, 조직에서 갑자기 인원 감축이 필요할 때 퇴직연령에 가까운 사람과 협상하기가 쉽다. 여기서 두 번째, 세 번째 이유는 고령인력이 감소되는 주된 원인이었다(Taylor & Walker, 1998). 그런데 시장의 상황변화나 구조조정이 실시되는 상황에서 고령인력에 대한 고용감소가 이루어지는 더욱 근본적인 문제점들을 검토해 볼 필요가 있다.

²⁾ 유럽국가의 EU의 공동정책 방향과 회원 국가들의 개혁조치들은 노동참가율 증가를 정책목표로 설정하고 이에 따른 고령자 고용률을 높이는 개혁조치를 적극적으로 감행하고 있음(전병유 외, 2005).



¹⁾ 사회통계조사(통계청, 2007)를 통해서 확인되고 있듯이 우리나라 노인의 경제생활 원천을 본인 및 배우자부담, 자녀 또는 친척지원으로 크게 나누어 볼 때, 전자가 거의 50% 수준을 차지하고 있음. 그리고 본인 및 배우자 부담 중 근로소득과 사업소득이 61.8%, 재산소득 14.2%, 연금 및 퇴직금 15.3%, 예금 8.6%를 구성하고 있어 고령층의 경제활동은 생계유지를 위한 매우 중요한 수단임.

- 고령화는 사회에 재정적 부담으로 인식됨으로 말미암아 고령인력에 대한 부정적 시각, 즉 연령차별적 조건을 강화시킨다(장지연 외, 2004). 이러한 연령차별 강화는 첫째, 국가 내의 인적자본의 비효율적 배분으로 노동시장의 효율성을 떨어뜨리고, 둘째, 주변화된 고령자들의 사회보장을 다시 젊은 층에 부담시키는 악순환을 만들며, 셋째, 연령계층 간 위화감을 조성하여 사회불안의 요인으로 작용할 수 있다.
- 노동시장에서 연령차별이 발생하는 원인은 고령인력에 대한 부정적인 인식, 즉 선입견(선진국에서는 이를 잘못된 사회적 통념이라는 뜻에서 'myth'라는 용어를 사용하기도 한다) 때문이다.
- 여기서 고령인력의 일자리 확대와 관련해서 가장 핵심적으로 다루어져야 할 문제는 바로 '기업의 고령인력에 대한 태도'문제이다. 기업의 고령인력에 대한 태도를 조사한 많은 결과들에서 드러나는 공통점은 고령자는 젊은 노동력에 비해서 생산성이 낮고, 질병에 걸릴 가능성이 높고, 새로운 기술환경에 적응 하는 능력도 떨어지고, 혁신과 창의성이 부족하고, 재훈련의지가 약하고, 높은 고용비용이 든다는 등 기업이 고령인력에 대해 부정적인 인식태도가 매우 확산되어 있다는 점이다.
- 따라서 이러한 문제의식을 가지고 본 연구에서는 다음과 같은 내용을 다루고자 한다.
- 우선, 고령인력에 대한 기업체의 인식 및 욕구를 개괄적으로 살펴 본다. 그리고 기업의 60세 이상 고령인력에 대한 태도요인이 어떻게 구성되는지 살펴보고, 이러한 태도요인들이 인지된 생산성과의 관계, 그리고 실제 고용에 어떻게 영향을 미치는지 규명하고자 한다.

2. 고령인력에 대한 기업의 잘못된 신화(Myth)

- 기업인사 정책에서 고령인력에 대한 연령차별을 금지하는 법적인 조치와 고령 인력의 유급 근로형태를 유지시키는 국가의 고용정책이 강화되고 있지만 여전히 우리사회에서 채용이나 퇴직기준에서 연령이 매우 큰 비중을 차지하고 있는 고려사항이다.
- 연령차별은 개인에게 불이익을 초래할 뿐만 아니라 근로자가 보유한 기술력을 쓸모없게 만들어 결국에는 최선의 인적자원 활용을 불가능하게 만든다. 연령 차별에는 직접적 차별과 간접적 차별 형태로 나타난다. 직접적 차별은 연령 때문에 승진하지 못하거나 훈련기회에 대한 접근성이 떨어지는 상황을 의미하며, 간접적 차별은 중립적인 상황인데도 불구하고 정당한 사유 없이 어떤 조치사항이 특정 집단에 부정적인 영향을 미치는 차별을 뜻한다(Davey, 2007 : 49)³). 서구에서 실시한 여러 연구결과들이 밝히고 있는 결론은 이러한 연령차별 유형들은 법적인 조치만으로 해결하는데 분명한 한계가 있다는 점이다 (Harcourt & Harcourt, 2002; McGregor & Gray, 2001; Sparrow, 1999). 왜냐하면 연령차별은 서구문화에서 문화적으로 깊이 뿌리박혀 있어 고령층에 미치는 부정적인 영향은 거의 자생적으로 무의식중에 확산되기 때문이다 (Gringart & Helmes, 2008). 고령인력을 고용하지 않으려는 연령차별의 핵심적인 문제에는 고령인력에 대한 부정적인 고정관념이 자리잡고 있다 (Gringart, Helmes, and Speelman, 2005).

³⁾ 연령차별금지 내용을 폭넓게 적용하게 되면 차별의도를 가지고 불이익하게 대응하는 직접차별은 물론 차별 의도가 없는 외관상 중립적 기준 적용에 의해 결과적으로 특정 연령집단에 불이익하게 발생하는 간접차별 모두를 금지해야 한다. 즉 직접차별 금지에 따르면, 사업주가 모집·채용, 임금·기타금품, 교육·훈련, 배치·승진, 퇴직·해고(모집·채용 등) 등에서 정당한 사유 없이 연령을 이유로 불이익하게 대우해서는 안되며, 간접차별 금지는 사업주가 모집·채용 등을 하면서 연령과 무관한 중립적 기준을 적용해 특정 연령집단에게 특히 불이익한 결과를 초래하는 경우도 그 기준이 정당하지 않는 한 금지한다.

- 중고령인력에 대한 인식조사를 분석한 최희선(2004)의 연구에 따르면, 기업의 인사관리자는 중고령인력이 작업경험이 많으며, 고숙련을 요구하는 작업을 잘수행하며, 여러 직무에 유연하게 대처할 수 있고, 회사에 대한 충성심이 높고위기에 직면했을 때 신뢰할 수 있다고 생각하는 반면에, 작업성과가 우수하지 않으며, 독해력이나 수리적 사고능력이 낮으며, 동료직원들과 잘 어울리지 못하는 편이라는 부정적인 인식도 함께 가지고 있었다.
- 서구국가에서 진행된 많은 연구결과들도 불이익을 받는 고령인력의 고용현실은 기업이 갖는 부정적인 고정관념 때문에 비롯된 것임을 지적하였다.
- 고령인력에 대한 인식적 태도는 크게 긍정적 측면과 부정적 측면으로 나타나는데, 대체로 기업주들이나 기업의 관리자들은 젊은 근로자에 비해 고령인력이 더 신뢰할 만하고(reliable), 조직에 더 충성하고(loyal), 열심히 일하는 것으로 인식하고 있지만 일과 관련된(job-related) 다양한 측면에 대해서는 젊은 근로자 보다 뒤떨어진다고 생각한다(Gringart & Helmes, 2008).
- 즉, 고령인력에 대한 부정적 측면은 연령과 자질에 관한 잘못된 신화(myths)와 고정관념(streotypes)으로 고착되며, 구직과 교육과 훈련에 대한 접근성을 가로막는 장애요소들을 만들어 낸다. 혁신과 창의성 부족, 높은 고용비용, 신기술에 대한 학습과 적응곤란, 건강문제로 인한 잦은 결근, 장기적인 근로 기피, 재훈련 의지 혹은 관심 부족 등 이러한 대표적인 인식들이 고령인력 활용에서 걸림돌이 되는 장애요소들이다.
- 사회적으로 대개 젊은 근로자들에 대해서는 생산적 자질(productive qualities), 즉 창의성과 유연성, 기술적응성(technological competence)을 잘 갖추고 있는 것으로 인식하며 나이 든 고령인력은 젊은 근로자들에 비해 신뢰성과 안정성 등의 긍정적 가치를 지닌 것으로 이해된다. 하지만 이러한 긍정적 측면의 해석과 달리 사업장 환경에서는 신뢰성이나 안정성과 같은 비생산적인 가치

보다 생산적인 자질들이 더욱 우선적인 가치로 인정받는다(Steinberg et al, 1998; Sparrow, 1999; Davey, 2007에서 재인용).

- 그러나 젊은 근로자들과 비교할 때 고령인력의 생산적 가치가 매우 열등하다는 증거는 찾기 어렵다. 오히려 많은 경험적 연구에서 확인되고 있는 결과는 새로운 근로조건과 환경적응력이 높고 새로운 경력과 도전에 흥미를 보일 뿐만 아니라 연령에 맞는 적합한 훈련을 통해서 젊은 근로자만큼 좋은 결과를 낳을 수도 있다는 점이다. 또한 고령인력은 다른 연령층과의 융화, 유연성 정도, 미래에 대한 기대(ambition) 소유 측면에서도 양호한 결과를 보였다.
- 신체적 조건의 허약성은 고령인력에 대한 선입견 중에서 노동시장에서 가장 불리하게 작용할 수 있는 특성이다. 신체적 조건은 육체적인 건강상태와 관련성이 높기 때문에 건강한 고령자의 경우 젊은 근로자들 보다 신체적으로 더 유리한 조건에 있을 수 있다. 무엇보다 신체적 조건은 특정한 산업 분야를 제외하고는 고용상태를 결정하는 중요한 문제가 되지 못하며, 건강문제의 경우도 연령과 관련된 보편화된 질병은 없기 때문에 고령인력의 고용여부를 결정짓는 요인이 되기 어렵다. 그리고 창의성은 개인의 지적 기반에 따라 달라지는 것이기 때문에 고령인력이 오히려 젊은 근로자 보다 더 창의적일 수 있으며, 지적인 도전이 있는 직위를 가진 고령자는 연령에 증가함에 따라서 그 능력도 성장하게 된다(Hill & Leonard, 1993; Simon, Morse, Speier, & Osofsky, 1993: Bottomley, 2001; Krohe, 1991; Charness, Kelly, Bosman, & Mattram, 2001; Kok Tee, 2002; Schooler, Mulatu, & Oates, 1999; Seedsman, 1996; Sterns & Milkos, 1995; Czaja, 2001; Gringart, E & Helmes, E & Speelman, C.P에서 재인용).

3. 고령인력에 대한 태도에 관해서 살펴 본 실증연구

○ 고령인력에 대한 태도에 관한 실증연구는 크게 세 가지 논의를 다루었다. 첫째, 실증연구들은 고령인력에 대한 긍정적 혹은 부정적 태도가 기업에서 실제로 어떻게 나타나는지를 밝히고자 하였다. 주로 이러한 연구들은 고령인력이 젊은 근로자와 비교해서 기업이 인식하고 있는 고령인력에 긍정적 태도와 부정적 태도를 규명한다. 둘째, 기업이 인식하는 고령인력에 대한 생산성 문제이다. 이는 인식적 차원에서 고령인력의 장단점을 논의하는 수준을 넘어 실제 고령 인력이 어느 정도 생산성을 보유하고 있는지를 밝히는 시도들이다. 셋째, 고령인력에 대한 태도가 고용현실에 어떻게 영향을 주는가를 실증적으로 입증 하려는 연구들이 존재하였다.

1) 고령인력에 대한 부정적 태도를 규명한 실증연구

- 여러 연구자들이 기업주나 기업의 인사관리자가 지닌 고령인력에 대한 부정적인 고정관념과 오해는 실제 고령인력의 능력과 무관함을 주장하였다. 그들의 주장대로 고령인력에 대한 비합리적인 선입견을 보여주는 많은 증거들이 존재해 왔음에도 불구하고 고령인력에 대한 기업의 부정적인 태도는 작업장에서 계속 유지되고 있다(Barth and McNaught 1991; Casey et al. 1993; Davies and Sparrow 1985; Hogarth and Barth 1991).
- 대체로 고령인력에 대한 고용주의 태도에 관한 연구에서 나타난 공통점은 기업주는 고령인력에 대해서 장·단점을 동시에 인식하고 있다는 점이다. Lahey(2005)에 따르면 미국에서 고용주들은 고령인력을 더욱 신뢰할 만하고 기술력과 근로윤리(work ethic)에서 우수하다고 인식하기도 하지만 동시에 훈련에 적합하지 않으며 변화에 주저하거나 새로운 기술을 받아들이지 않으려 한다는 것이다. 그는 고용주가 젊은 근로자보다 고령인력 활용을 주저하는

10가지 이유를 설명하였다. 즉 잠재적 경력의 단기성(shorter career potential), 활동력 부족, 높은 건강 및 생명보험 비용과 연금액, 유연성과 적응력 부족, 높은 임금 기대치, 건강문제에 따른 결근, 지식과 기술 쇠퇴, 젊은 근로자의 경력경로(career path) 차단, 수행능력, 연령차별 소송에 대한 두려움 때문에 고령인력에 대한 고용차별이 발생되는 것으로 보았다.

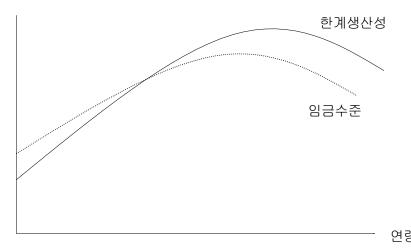
- 민간분야 고용주를 대상으로 대규모 조사를 실시한 Thompson(1991)의 연구에 따르면, 고용주들은 기술과 노동력 부족을 경험하고 있지만 고령인력에 관심을 두고 있는 소수의 고용주만 고령인력 활용에 대한 신뢰를 가지고 있었다. 조사대상 기업에서는 고령 인력의 지원 부족, 기술 및 자격증 결여 등 고령인력 활용의 여지를 줄이는 공급측 요인들이 존재하였고, 실제로 고용주의 1/5 정도는 연령제약 조건을 적용하였다. 톰슨의 다른 연구에서는(Metcalf and Thompson, 1990) 기업들이 인구학적 변화에 대응하여 고령인력 채용에서 적극적으로 조치를 취하고 있었지만 고령인력은 저조한 기술, 책임성이 낮고 반복적인 일에 적합한 반면 육체적으로 힘이 필요하고 시간제약이 심하거나 IT업종은 적합하지 않으며 젊은 근로자들에 비해 훈련 가능성이 낮게 나타났다 (Taylor & Walker, 1998에서 재인용).

2) 고령인력의 인식된 생산성을 밝히는 실증연구

○ 인지적 차원을 떠나 고령인력의 노동시장 성과(outcome)는 젊은 근로자들과 비교해서 매우 뒤떨어진다는 실증연구 결과도 있지만(Orzem et al, 2005), 고령인력의 생산성 문제는 매우 논쟁적인 주제라서 한마디로 결론을 내리기 매우 어렵다. 여러 연구에서 나타나듯 50대 이후가 되면 신체적, 정신적 능력들 (예: 추론, 계산능력, 단기 및 장기기억 등)에서 급격한 변화와 개인들 간에 다양한 양상이 나타난다.

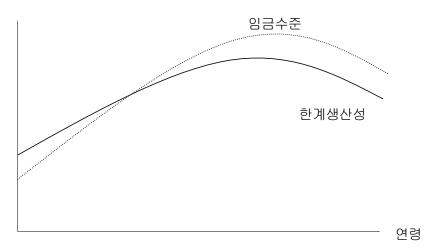
○ 기존 연구들은 기업에서 고령자를 기피하는 이유 중 하나가 바로 근로자들이 한계생산성에 비해서 높은 임금을 받기 때문이라는 주장을 한다. 신고전학파 경제이론은 임금은 한계생산성을 반영한다는 전제에서 고령기에 생산성과 임금수준은 어떠한 불일치(discrepancy)도 발생하지 않는 것으로 이해하였다. 하지만 현대 노동경제이론들은 이 같은 생산성과 임금의 전제를 수정하며 불일치에 주목하는데, 대표적으로 인적자본 이론은 고령기에 생산성이 임금수준 보다 높다고 가정한다. 인적자본 이론의 설명은 훈련에 대한 투자는 대부분 젊은 연령기에 이루어지면 그에 따른 투자이익은 장기적으로 발생한다고 본다. 그래서 젊은 연령기에는 인적자본 축척으로 인해서 생산성이 증가하게 되지만 일정한 연령기에 접어들면 인적자본 보다 가치하락(depreciation) 정도가 더 크게 되어서 결과적으로 연령-생산성 프로파일은 젊은 연령기에 증가하다가 나이가 들면 감소할 가능성이 더욱 커진다고 본다. Becker의 초기모델(1962)에 따르면, 기업은 기업특정의 훈련에 대한 비용을 지불하는데 이는 젊은 연령기에 임금수준은 생산성 보다 높으며 고령기에는 정반대로 생산성이 임금수준 보다 높음을 의미한다4). 인적자본 이론은 잠재적 생산성과 실제적 생산성에 대한 구별을 하지 않으며 근로자는 최대한의 성취도를 달성할 것이라는 전제를 한다. 인적자본 이론에 입각해서는 고령기에 노동시장에서 고령인력을 배제시키는 것은 지지될 수 없는 일이다(〈그림 1 참조〉).

⁴⁾ 하지만 어떠한 경우에는 특정한 직업훈련이 다른 기업에서 그 기술을 사용할 수 없어서 기업이 비용과 이익에 대한 책임성을 지기도 한다. 따라서 최근 인적자본 이론은 초기모델에서 특정한 일부 조정을 더하여 기업특정의 훈련의 경우 기업과 근로자가 훈련비용과 이익을 분담하는 조건들이 있다(Ritzen, 1989). 그렇다고 이로 인해서 연령-생산성, 연령-임금 곡선 모양에 대한 기본적인 예측은 변함이 없다.



<그림 1> 인적자본에 따른 연령-생산성과 연령-임금 곡선 출처 : Lindly, R., & Duell, N.(2006)

○ 그러나 최근 경제학이론은 생산성의 행동적 측면(behavioral aspect)을 강조하여, 실제 생산성(actual productivity)이 자동적으로 잠재적 생산성과 일치한다는 가정을 더 이상 따르지 않는다. 대표적으로 효율성-임금모델(efficiency wage model)혹은 계약이론(contract theory)로 불리는 이 이론은 경력 초기에는 임금수준이 생산성보다 밑돌다가 경력 후기에는 임금이 생산성을 능가한다고 가정하여 인적자본 이론의 예측과는 정반대 입장이다. 이 이론은 신규 근로자들의 생산성에 대한 불확실성에 주목하는데, 기업은 이들의 생산성에 대한 정보를 얻기 위해서 비용을 부담해야 하므로 상대적으로 젊은 근로자에게 낮은 비용을 부담할 수 밖에 없다고 본다. 〈그림 2〉에서 임금프로파일 상승 기울기는 근로자의 줄어드는 비용을 높이면서 종사자의 노력을 강화시킨다. 이 같은 인센티브 유형은 대개 관측 혹은 측정하기가 어려운 과업에서 가장 일반적으로 발견된다 (Hutchens, 1989). 시간이 지나면서 높은 임금 보너스는 점점 더 분명해 지는 실제 생산성(actual productivity)에 따라 달라진다. 또한 좋지 못한 성과 때문에 해고될 위기는 곧 보너스가 사라진다는 의미이기도 하다. 젊은 근로자들은 과거 생산성에 대한 보상으로서 높은 임금을 받을 때 충성도가 증가한다.



<그림 2> 임금-효율성 이론(계약이론)에 따른 연령-생신성과 연령-임금 곡선 출처 : Lindly, R., & Duell, N.(2006)

- 고령자의 연령과 생산성과의 관련성을 분석한 시도들은 양자의 관계가 유의하게 나타난다는 결과와 서로 관련성이 없거나 부적인 상관성을 보인다는 결과로 대별된다. 즉, 개개인 마다 이질성이 크기 때문에 단순히 연령과 작업성과를 연관짓기가 매우 어렵다.
- 여러 연구결과를 토대로 메타분석을 실시한 Waldman and Aviolo(1986)와 McEvoy and Cascio(1989), 그리고 AARP(1996) 등의 연구결과에 따르면, 연령과 생산성 간에는 명확한 관계가 없는 것으로 나타났다. Waldman and Aviolo(1986)는 작업성과를 측정하는 방식에 따라 연령과 생산성 간의 관계가 매우 다르다는 것을 확인하였다. 생산기록 자료를 근거로 분석한 결과, 연령과 생산성은 평균 .27의 정적인 상관관계가 있는 반면, 관리자의 평가에 근거할 때는 .14의 부적인 상관관계가 있었다. 그리고 동료들 간의의 평가에서는 미미하지만 정적인 상관관계를 보였다(.10). McEvoy and Cascio(1989)는 22년간(1965~1986) 46개 행동과학 저널에 발표된 논문 검토를 토대로, 연령-직무성과의 상관관계에 대해 보고하고 있는 총 96개의 서로 다른 연구들을

분석한 결과, 연령-직무수행 간에는 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 또한 이 연구는 직무수행 측정방식(주관적 평가 대 생산성 측정) 유형이나 직업유형(전문직 대 비전문직)은 연령과 직무수행간의 관계를 조절하는 증거가 나타나지 않았다. 하지만 아주 젊은 사람들의 연령과 직무수행은 양의 관계를 보였다. 한편, 12개 기업의 38명 관리자를 대상으로 면접조사를 실시한 AARP(1996)의 조사결과에 따르면, 모든 관리자는 육체적 힘을 요구하지 않은 작업성과에서 연령에 따라 감소하거나 증가하지 않았다.

- Vodopivec(2007)의 연구결과는 슬로베니아 기업을 대상으로 경제환경 변화가고령인력의 생산성을 좌우할 수 있음을 시사하였다. 1992~2001년 기간 동안젊은 근로자들은 50세 이상 나이 든 근로자들 보다 7% 더 높은 생산성을 나타냈다. 1992년 당시에는 나이 든 근로자들이 젊은 근로자들 보다 더 높은 생산성을 유지하고 있었지만 이러한 상황은 완전히 반전이 이루어져 2001년에는 오히려 그들이 젊은 근로자들 보다 13% 정도 더 생산성이 낮았다.이 같은 반전이 발생한 이유는 변화에 대한 적응능력이 젊은 근로자가 더유리하여 나타난 결과 때문이다. 즉 시장경제로의 전환으로 슬로베니아 기업은 구조조정을 감행하지 않을 수 없게 됨으로써 고령인력의 생산성이 뒤떨어졌기때무이다

3) 고령인력에 대한 태도와 실제 고용과의 관계를 밝히는 연구

- 기업주 대상으로 고령인력에 대한 태도 연구는 많이 진행되었지만 실제 이러한 태도가 고령자의 고용현실에 어떻게 영향을 주고 있는지에 관한 연구는 매우 적다.
- Taylor & Walker(1998)의 연구에서는 500인 이상 대기업을 대상으로 고령인력에 대한 태도와 고용현실과의 상관성을 검토하였다. 연구결과, 관리자가 지닌 고령인력에 대한 태도가 고용현장에서 많은 영향을 미치고 있었다. 특히 훈련

가능성, 투자수익, 창의성, 주의력, 신체적 능력, 사고가능성, 의사소통능력 등의 태도변수들이 고용현실과 직접적인 관련성이 매우 높은 반면에 신기술에 대한 적응, 신뢰성, 유연성, 생산성과 같은 태도 변수는 고용과의 연관성이 적었다. 그렇지만 이 연구에서 저자들은 전반적으로 고령인력에 대한 사업장의 인식은 고령자의 고용전망뿐만 아니라 조직 내 발전에도 직접적인 영향을 미칠 수 있다고 주장하고 있다.

- Gringart, Helmes, and Speelman(2005)는 128명의 인사관리자를 대상으로 한조사에서 고령인력에 대해서 호의적인 태도를 보유한 사람일수록 고령인력을 고용할 가능성이 높다는 것을 확인하였다. 상관관계 분석 결과, 고령인력에 대한 응답자들의 태도가 긍정적이면 고용가능성을 높이는 반면 채용시 연령이 매우 적절한 기준이라는 시각은 고용가능성을 낮추는 것으로 나타났다. 이들은 고령인력에 관한 기존 연구들과 마찬가지로 젊은 근로자들과 비교할 때 고령인력이 적응력이 낮고, 기술변화에 대한 관심이 부족하고, 훈련가능성이 낮고, 신체적으로 약하고, 승진 가능성이 낮고, 의욕적이지 못하고, 유연성이 떨어지고, 창의성이 부족하고, 정신적으로 신중하지 못하고(less alert), 기억기능이 약한 것으로 인식되고 있어 체계적인 부정적 고정관념으로 두 집단이 분명하게 구별되는 것을 발견하였다.

4. 조사방법

○ 본 연구는 경인지역, 부산과 대구지역 등에 산업단지에 상주하고 있는 5인 이상 300인 이하의 중소기업 사업장(유효표본수 549개 업체)을 대상으로 조사하였다. 조사수행은 2008년 8월 21일~10월 20일까지 약 2개월간 진행되었으며, 조사대상 업종은 음식료, 섬유·의복·신발, 제지, 화학, 고무플라스틱, 기계장비 등 중소제조업 분야이다.

- 조사수행업체 : (주)메트릭스코퍼레이션

- 조 사 명 : 중소기업체 고령자 고용에 관한 욕구조사

- 조사수행 방법 : 면접원이 조사표 직접 전달 후 회수 방법

- 조사표 구성: 기업일반현황, 인력현황, 고령인력특성 및 수급현황, 고령인력의

생산성 및 교육현황, 고령자에 대한 인식, 인력정책활용 정도와

정책효과 검토 등

5. 조사결과

1) 일반현황

O 일반적 특징

- 〈표 1〉은 조사대상 기업체의 일반적 특징을 업종별, 규모별, 지역별, 60세 이상 고령인력 고용유무별, 입지에 따른 구분으로 정리한 내용이다. 업종별로 보면, 기계 21.3%, 고무·플라스틱 19.3% 순으로 높은 비중을 차지하고 있으며, 제지가 10.7%로 표본에서 가장 낮은 비중으로 구성되었다. 규모별로 보면, 표본의 대부분은 50인 미만의 사업장에 해당된다. 30인 미만 사업장은 68.3%를 차지하고 있다. 지역별로 보면, 경인지역에 분포하고 있는 기업체가 84.2%, 대구·부산지역이 15.8%를 구성하고 있다. 60세 이상 고령인력을 채용하고 있는 규모는 179개 기업체로서 조사표본 중에서 32.6% 비중에 속한다. 입지에 따른 구분을 보면, 대다수 기업체는 국가산업단지에 자리잡고 있다.

<표 1> 조사표본의 일반적 특징

	구분	사례수	비율
	음식	96	17.5
	섬유・의복・신발	85	15.5
	제지	59	10.7
업종	화학	86	15.7
	고무플라스틱	106	19.3
	기계	117	21.3
	전체	549	100.0
	30인 미만	375	68.3
	30~50인 미만	87	15.8
규모	50~100인 미만	53	9.7
	100~300인 미만	34	6.2
	전체	549	100.0
	부산/대구	87	15.8
지역5)	경인지역	462	84.2
	전체	549	100.0
	고령자 채용기업	179	32.6
고령자고용 유무	고령자 미채용기업	370	67.4
	전체	549	100.0
	국가산업단지	369	67.2
	지방산업단지	155	28.2
입지	농공단지	1	.2
	개별입지 및 기타	24	4.4
	전체	549	100.0

⁵⁾ 전체 표본은 대구 2.9%, 부산 12.9%, 안산 27.1%, 시흥 17.7%, 성남 6.4%, 안성 1.5%, 파주 0.9%, 화성 0.9%, 평택 2.0%로 구성됨.



0 인력현황

- 전체 기업체에서 현재 종사하고 있는 근로자수가 18,068명이며, 이들 중 남성 근로자가 69.2% 분포를 보이고, 여성 근로자는 30.8% 비중을 나타낸다. 조사대상 기업체에서 보유하고 있는 인력 중 60세 이상 고령인력은 3.2%에 불과하다. 대다수 인력구성은 50세 미만 근로자로 구성되어 있으며, 성별로 인원현황을 보면 남성은 3.7% 수준이 60세 이상 고령인력에 해당되는데 반해서 여성은 2.1% 수준이 60세 이상 고령인력이다. 한편 50대 인력구성은 여성 근로자가 남성근로자에 비해 4.3% 정도 더 많은 인원이 기업체에 종사하고 있다.

<표 2> 성별·연령별 인력현황

구분	전체	50세 미만	50~60세 미만	60~70세 미만	70세 이상
전체	18,068	15,289	2204	516	59
전세	100.0	84.6	12.2	2.9	0.3
남자	12,511	10,692	1,358	412	49
급사	100.0	85.5	10.9	3.3	0.4
여자	5,557	4,597	846	104	10
V1/1	100.0	82.7	15.2	1.9	0.2

- 〈표 3〉에서 조사대상 기업체는 전체 종사자수가 1만 8천여명 이고, 단순노무 직이 30.2%로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 이어 사무관리직 26.2%, 기능직 25.4% 순서로 분포를 보이고 있다. 60세 이상 고령인력을 고용하고 있는 기업과 그렇지 않은 기업을 구분해 보면, 전자의 경우 단순노무직이 32.5%로 전체 평균보다 높은 비중을 나타내고, 후자의 경우 사무관리직 (28.1%), 기능직(27.1%)이 전체 평균을 웃돌고 있다.
- 조사시점에서 조사대상 기업체의 인력부족률은 전체 1.3%로 247명 인력이 부족한 것으로 추정된다. 판매관리직에서 전체인원 중 4.3% 인력부족률을

보이며 가장 높았으나, 나머지 직종에서는 2% 수준에 미치지 못하였다. 이러한 결과는 2007년 전체 제조업을 대상으로 전국 조사를 실시한 「중소기업 인력실태 조사」결과와는 다소 차이가 있다. 즉, 전국 제조업 대상으로 조사를 수행한 중소기업 인력실태 조사」에서는 기능직 부족률이 7.4%로 가장 높았고, 전문가 4.9% 인력부족을 겪고 있는 것으로 나타났다.

<표 3> 직종별 부족인원 및 인력부족률

(단위 : 명(%))

			۱I 🗖			생산직		서비스	판매
구년	본	전체	사무 관리직	전문가	기술직 및 준전문가	기능직	단순 노무직	종사자	관리직
현인	의	18,068	4,740	466	1,935	4,595	5,455	216	661
[원진	건	(100.0)	(26.2)	(2.6)	(10.7)	(25.4)	(30.2)	(1.2)	(3.7)
60세	고용	7,799	1,850	235	913	1,813	2,536	142	310
이상	(43.2)	(100.0)	(23.7)	(3.0)	(11.7)	(23.2)	(32.5)	(1.8)	(4.0)
고용여부	미고용	10,269	2,890	231	1,022	2,782	2,919	74	351
고용여구	(56.8)	(100.0)	(28.1)	(2.2)	(10.0)	(27.1)	(28.4)	(0.7)	(3.4)
부족연	^{민원}	247	23	9	26	55	104	0	30
합기	#	18,068	4,740	466	1,935	4,595	5,455	216	661
부족	률	1.3	0.5	1.9	1.3	1.2	1.9	0.0	4.3

- * 인력부족률= 부족인원/(현인원+부족인원)*100
- 고령인력의 인적특성 및 근로조건
- 〈표 4〉는 60세 이상의 고령인력을 고용하고 있는 기업에서 나타나는 연령, 근속기간, 임금수준, 근로시간에 대한 평균적인 고령인력 특성이다. 고령인력의 평균 연령을 보면, 60∼64세 사이의 연령분포가 67.6%로 가장 많고, 다음으로 70∼74세 연령 분포가 27.4% 순서로 나타났다. 고령인력의 평균근속기간은 5∼9년이 28.5%, 3∼4년 27.9%를 차지하고 있어 연령 분포를 고려해 볼 때, 현재 일자리를 50대 초·중반기부터 유지해 온 근로자도 상당수 분포하고 있는 것으로 보여진다. 월평균 임금총액은 80∼150만원 사이에 있는 경우가 46.9%로 가장 많은 비중을 보였으며, 다음으로 150∼250만원 사이의 해당되는 인원도

43.6%로 꽤 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타나 고령인력의 평균적인 임금수준이 비교적 높게 나타났다. 평균적인 근로시간은 응답자의 81% 수준이 35시간 이상에 해당된다. 따라서 전반적으로 보면, 조사대상 기업에서 60세 이상의 고령인력은 평균연령 분포가 대부분 60세 초반 연령대에 속하며, 사업장에서 평균적으로 하루 7시간 이상의 노동시간을 감당하고 있으며, 비교적장기간 근속하며 대부분 최저임금수준 이상의 임금수준에 있는 근로자이다.6)

<표 4> 고령인력의 인적 특성 및 근로조건

구분	빈도	비율	
	60~64세		67.6
평균연령	70~74세	49	27.4
	75세 이상	9	5.0
	2년 미만	30	16.8
 평균근속기간	3~4년	50	27.9
정권근국기선	5~9년	51	28.5
	10년 이상	48	26.8
	50~79만원	1	0.6
월평균 임금총액	80~149만원	84	46.9
표정만 담다중대	150~249만원	78	43.6
	250만원 이상	16	8.9
	10시간 미만	14	7.8
	11~16시간	8	4.5
평균근로 시간	26~34시간	10	5.6
	35시간 이상	145	81.0
	무응답	2	1.1
전체		179	100.0

⁶⁾ 최저임금제는 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정금과 노동력의 질적 향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지함을 그 목적으로 한다(최저임금법 제1조). 연차별 최저임금수준 변화는 다음과 같다.

 <sup>2002
 2003
 2004
 2005
 2007
 2008</sup> 최저임금제(시간당)
 2,275원
 2,510원
 2,840원
 3,100원
 3,480원
 3,770원



○ 고령인력 이직사유

- 〈표 5〉는 조사시점에서 지난 1년 동안 60세 이상 고령인력이 이직이 발생하였을 경우 그 사유를 물은 결과이다. 이직이 발생한 68개 기업체 중 절반은 '개인사정으로'이직이 발생하였으며 그 다음으로 가장 많은 분포를 보인사유는 '경영상 이유로 감축', '정년퇴직'때문이었다. 이는 사회경제적 상황이좋지 못하거나 기업사정이 악화될 경우 고령인력은 고용감소 대상으로 전락할우려가 있음을 뜻한다. 7)

<표 5> 지난 1년 동안 고령인력 이직 사유

(단위: 개,%)

구 분	빈도	비율
경영상 이유로 감축	11	16.2
동료 및 상사와 갈등	3	4.4
임금 등 근무조건 불일치	5	7.4
건강상의 이유	6	8.8
정년퇴직	9	13.2
개인사정으로 퇴사	34	50.0
전체	68	100.0

○ 비정규직 활용 기업 근로자 수

- 〈표 6〉은 고용유형(정규직, 비정규직)에 따라 60세 이상 고령인력이 종사하고 있는 기업과 종사하고 있지 않은 기업의 근로자수를 살펴 본 결과이다. 전체 기업에 종사하는 근로자 18,068명 중에서 정규직 근로자 수는 17,273명(96%)이고 비정규직 근로자수는 795명(4%)수준에 불과하였다. 정규직과 비정규직

⁷⁾ 우리나라는 1997년 경제위기 이후 50대, 60대 연령층에서 경제활동참가율이 지속적으로 하락하는 양상을 보여 경제적 상황의 악화는 고령 근로자의 고용감소를 초래하는 것을 경험한 바 있다(장지연, 2003).

중에서 60세 이상 고령인력을 고용하고 있는 기업과 그렇지 않은 기업의 각비중을 보면, 전체 정규직 중에서 43% 근로자 규모는, 그리고 전체 비정규직 중 45% 규모는 60세 이상 고령인력이 있는 기업에서 종사하고 있다. 또한 60세 이상 고령인력이 있는 기업 중에서 4.6% 정도는 비정규직 종사자이며, 현재 종사 중인 평균 근로자수는 전체 평균보다 10명 정도 많은 평균 42명 정도의 근로자를 보유하고 있다.

<표 6> 고용유무·고용유형별 근로자수

(단위 : 명(%))

	구 분	정규직	비정규직	평균
고용유형별	60세 이상 고용기업 (N=179)	7441(43.1)	358(45.0)	41.57
근로자수	60세 이상 미고용기업 (N=370)	9832(56.9)	437(55.0)	26.57
	전체(N=549)	17,273(100.0)	795(100.0)	31.46

○ 기업이 고려하고 있는 인력문제 해결방안

- 우리나라 중소기업체가 처한 가장 큰 어려움은 '인력난'인 것으로 조사되었다. 특히 기술·기능을 보유한 인력수급이 원활하지 못하여 산업의 질적 고도화가 쉽지 않은 상황이다(양현봉, 2008). 조사대상 기업체들은 이러한 인력문제를 해결하기 위해 고려하고 있는 해결책 중에서 '생산설비 및 사무자동화'를 가장 우선시 하고 있고, 다음으로 '외국인인력 활용', '여성인력 활용'을 활용하고 있으며, '고령인력 활용'의 경우는 인력활용측면에서 가장 낮은 고려 대상이 되고 있다. 그러나 60세 이상의 고령인력을 고용하고 있는 기업은 그렇지 않은 기업과 달리 '여성인력 활용' 보다 '고령인력 활용'을 더 우선적으로 고려하고 있는 점이 주목할 만하다.

<표 7> 향후 인력문제 해결을 위한 고려 사항(다중응답)

(단위: 개,%)

			인력문제해법						
구분		생산공장 이전	생산설비 및 사무자동화	여성인력 활용	고령인력 활용	외국인 인력고용 할용	병역대체 복무인력	기타	전체
		34	126	50	54	91	42	60	179
00.411 01.41	고용	19.0	70.4	27.9	30.2	50.8	23.5	33.5	179
60세 이상 고용여부	부	6.2	23.0	9.1	9.8	16.6	7.7	10.9	32.6
(다중응답 처리)		82	241	115	36	155	102	161	370
7(1-1)		22.2	65.1	31.1	9.7	41.9	27.6	43.5	370
		14.9	43.9	20.9	6.6	28.2	18.6	29.3	67.4
저희		116	367	165	90	246	144	221	549
전체	전체		66.8	30.1	16.4	44.8	26.2	40.3	100.0

○ 고령자 선발의 부담 정도

- 〈표 8〉은 60세 이상 고령인력을 실제 고용시켜 활용하고 있는 기업과 그렇지 않은 기업들 간에 고령인력 활용의 용이성 정도를 물은 결과를 보여준다. 전체 조사대상 사업장에서 59.6%는 '(매우)어렵다', 35.9%는 '보통이다', 4%는 '(전혀)어렵지 않다'고 응답하여 전반적으로 60세 이상 고령인력을 고용하는데 많은 어려움을 느끼고 있다. 하지만 현재 고령인력을 채용하고 있는 기업과 그렇지 않은 기업은 고령인력 활용에 대한 부담 정도가 매우 다름을 알 수 있다. 재직 중인 60세 이상 고령인력이 없는 기업의 경우 2% 수준만 고령인력 고용에 대한 부담이 없고 70.5% 수준은 채용이 어려운 것으로 나타났지만 현재 고령인력을 활용하고 있는 기업 중에서 9% 정도는 고용에 대한 부담이 없으며, 채용이 어렵다고 한 기업이 37% 수준으로 나타나 양자간에 차이를 보인다.

<표 8> 60세 이상 고령자 채용 여부에 따른 인력활용 곤란 정도

구분	(매우) 어렵다	보통이다	(전혀)어렵지 않다	전체
	66	97	16	179
채용기업	36.9	54.2	8.9	100.0
세승기답	20.2	49.2	64.0	32.6
	12.0	17.7	2.9	32.6
	261	100	9	370
미채용기업	70.5	27.0	2.4	100.0
니세증기급 	79.8	50.8	36.0	67.4
	47.5	18.2	1.6	67.4
	327	197	25	549
전체	59.6	35.9	4.6	100.0
[전제 	100.0	100.0	100.0	100.0
	59.6	35.9	4.6	100.0

- 업종별로 보면, 고무·플라스틱 제조업체에서 가장 높은 부담정도를 드러내고 있으며(83%), 음식, 섬유·의복·신발 등의 업종에서는 상대적으로 고령인력 활용에 대한 부담 정도가 낮다.

<표 9> 업종별 고령인력 활용 곤란 정도

			고령인력 활용 곤란정도	E	합계
		(매우) 어렵다	보통이다	(전혀)어렵지 않다	업계
		32	58	6	96
	음식	33.3	60.4	6.3	100.0
	= =	9.8	29.4	24.0	17.5
		5.8	10.6	1.1	17.5
	섬유	43	34	8	85
	의복	50.6	40.0	9.4	100.0
	의 신발	13.1	17.3	32.0	15.5
	신달	7.8	6.2	1.5	15.5
		37	17	5	59
	제지	62.7	28.8	8.5	100.0
	\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	11.3	8.6	20.0	10.7
업		6.7	3.1	.9	10.7
종	화학	54	31	1	86
		62.8	36.0	1.2	100.0
		16.5	15.7	4.0	15.7
		9.8	5.6	.2	15.7
	고무	88	15	3	106
	플라	83.0	14.2	2.8	100.0
	르디 스틱	26.9	7.6	12.0	19.3
		16.0	2.7	.5	19.3
		73	42	2	117
	기계	62.4	35.9	1.7	100.0
	1 111	22.3	21.3	8.0	21.3
		13.3	7.7	.4	21.3
		327	197	25	549
	선체	59.6	35.9	4.6	100.0
'	201	100.0	100.0	100.0	100.0
		59.6	35.9	4.6	100.0

- 또한 규모별로 보면, 50인 미만 기업에서 고령인력 활용에 대해서 상대적으로 낮은 부담을 느끼고 있지만 '(매우) 어렵다'고 응답한 비중도 가장 높게 나타났다. 분석결과에 따르면, 기업규모가 클수록 '보통이다'는 중립적 태도를 드러내고 있다.

<표 10> 규모별 고령인력 활용 곤란 정도

구분	30인 미만	30~50 미만	50~100 미만	100~300미만	합계
	238	50	23	16	327
(매우)	72.8	15.3	7.0	4.9	100.0
어렵다	63.5	57.5	43.4	47.1	59.6
	43.4	9.1	4.2	2.9	59.6
	119	33	28	17	197
보통이다	60.4	16.8	14.2	8.6	100.0
	31.7	37.9	52.8	50.0	35.9
	21.7	6.0	5.1	3.1	35.9
	18	4	2	1	25
(전혀)	72.0	16.0	8.0	4.0	100.0
어렵지않다	4.8	4.6	3.8	2.9	4.6
	3.3	0.7	0.4	0.2	4.6
	375	87	53	34	549
합계	68.3	15.8	9.7	6.2	100.0
[집계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	68.3	15.8	9.7	6.2	100.0

O 고령인력 근로조건

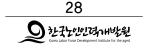
- 〈표 11〉에서 기업체가 60세 이상 고령인력의 근로조건(임금, 고용형태, 근로기간)에 대하여 어떻게 염두에 두고 있는지 5가지로 구분하여 물은 결과⁸⁾, 60세 이상 고령인력을 고용하고 있는 기업과 그렇지 않은 기업 사이에 임금조건을 제외한 고용형태 및 근로기간에 따른 4가지 각 고용조건에 대하여고령인력을 고용하고 있는 기업이 더욱 긍정적 입장을 보였으며, 이러한 고용여부에 따른 기업 간 차이는 유의미하다.

<표 11> 고령인력 근로조건

	구분	평균	표준편차	사례수	t
이고스ㅈ	고용	3.1	1.0	179	
임금수준 수용곤란	미고용	3.0	1.1	370	2.37
1011	전체	3.0	1.1	549	
지그지	고용	3.0	1.1	179	
정규직 고용가능	미고용	3.5	1.1	370	26.60***
±0/10	전체	3.3	1.1	549	
= = = 0	고용	3.1	1.0	179	
파트타임 고용가능	미고용	3.5	1.1	370	12.66***
70/10	전체	3.3	1.1	549	
0.401=1	고용	2.8	1.0	179	
2년이하 고용	미고용	3.5	1.1	370	45.93***
Το	전체	3.3	1.1	549	
OLTOLAL	고용	2.9	1.0	179	
2년이상 고용	미고용	3.6	1.0	370	53.38***
10	전체	3.4	1.1	549	

^{***}p<.001

^{8) 5}가지 문항은 각각 '퇴직 근로자들은 사용자가 받아들이기 힘들 것이다'(임금수용 곤란), '퇴직 고령자의 정규직 고용이 가능하다'(정규직 고용가능), '임금수준만 합의가 되면 퇴직 고령자를 파트타임으로 고용할 수 있다'(파트타임 고용가능), '임금수준만 합의가 되면 퇴직고령자를 2년 이하 기간 동안 재고용할수 있다'(2년 이하 고용가능), '임금수준만 합의가 되면 퇴직고령자를 2년 이상 기간 동안 재고용할수 있다'(2년 이상 고용가능)이며, ① 매우 그렇다, ② 그런편이다, ③ 그저그렇다, ④ 그렇지 않은 편이다, ⑤ 전혀 그렇지 않다로 구분하여 답변을 구성하였다.



2) 고령인력의 생산성

- 고령인력의 생산성 정도
- 〈표 12〉는 고령인력의 생산성 정도를 업무수행 인력을 기준으로 평가하는 관점과 업무수행 정도를 기준으로 평가하는 방법으로 문항을 구성하여 평가하였다. 현재 60세 이상 고령인력이 수행하고 있는 업무를 '고령인력이 아닌다른 근로자가 그 업무를 대신할 경우'어떤 인력으로 어느 정도의 인원으로 그 업무를 수행할 수 있는지를 물어보았다⁹). 또한 고령인력이 업무를 감당하는 수준은 '비슷한 업무를 수행하는 고령인력이 아닌 다른 근로자의 몇 % 수준인지'를 살펴보았다¹⁰).
- 60세 이상 고령인력 1인이 감당하는 업무수행 정도가 비슷한 업무를 수행하는 고령인력이 아닌 근로자와 동일한 수준이라면 '100'으로 가정할 때, 고령인력은 비교 대상 근로자의 80~100% 수준을 수행한다고 응답한 기업이 78.8%로 가장 많은 분포를 보였다. 그리고 12.3% 기업은 60~80% 수준으로 평가하였다.
- 고령인력이 수행하고 있는 업무를 '고령인력이 아닌 다른 근로자가 그 업무를 대신할 경우'기존 1명의 근로자가 그 업무를 대신할 것이라고 응답한 기업이 47.6%로 가장 높았으며, 신규 1명을 채용해서 그 업무를 수행할 것이라고 예측한 기업이 41.8%로 나타나 그 다음으로 많은 분포를 보였다.
- 따라서, 고령인력이 현재 수행하고 있는 업무는 비슷한 업무를 수행하는 다른 인력의 업무수행 수준에서 크게 뒤떨어지지 않으며, 50% 이상은 신규직원 1명 이상을 고용해야만 감당할 수 있는 업무로 인식하고 있다.

⁹⁾ 귀사는 60세 이상 고령근로자 1명이 현재 수행하고 있는 업무를 다른 근로자(비고령인력)가 대신할 경우, 누가 그 업무를 대신 수행할 것으로 예상합니까?(※해당란에 1개 선택하여 인원수 기입할것) (1) 기존 직원 _____명으로 수행 (2) 신규채용직원 ____명으로 수행 (3) 기존 직원, 신규직원 합쳐___명 으로 수행 (4) 반드시 고령자가 수행하는 업무이므로 대체가능성 없음

¹⁰⁾ 귀사에서 고령자 1인의 업무수행은 비슷한 업무를 맡고 있는 고령자가 아닌 기존 직원의 업무수행의 몇 % 정도에 해당된다고 생각하십니까? _______ % (※ 예: 유사업무를 수행하는 다른 근로자의 업무수행 정도이면 100%) (※ 반드시 고령인력이 수행해야 하는 특정업무인 경우 0%)

<표 12> 고령인력의 생산성 (기존직원 업무수행의 %, 업무대행 근로자)

(단위: 개,%)

	구분	빈도	비율
	60% 미만	16	8.9
기존직원 업무수행의 %	60-80% 미만	22	12.3
	80-100% 미만	141	78.8
	기존1명	81	47.6
	기존2명	7	4.1
	기존3명	1	0.6
업무대행 근로자	신규1명	71	41.8
	신규2명	1	0.6
	기존1명+신규1명	6	3.5
	기존1명+신규2명	3	1.8
	전체	170	100.0

- 〈표 13〉에서 60세 이상 고령인력이 수행하는 업무와 유사한 업무를 수행하고 있는 다른 기존 직원의 인건비 수준을 살펴 본 결과를 제시하였다.¹¹⁾ 분석결과, 150~250만원에 해당되는 경우가 54.2%로 가장 높은 분포를 보였고, 80~150만원에 해당되는 경우는 36.3%로 나타났다. 앞에서 살펴 보았던 고령인력의 인건비 수준 정도와 비교해 보면(〈표 4〉 참조), 대체로 고령인력보다 비교 대상 근로자가 더 높은 임금 수준에 밀집되어 있으나, 80~150만원에 해당되는 경우는 고령인력이 더 많은 분포를 차지하고 있다.
- 〈표 13〉에서 보듯이, 숙식비 등 부대비용을 포함한 고령인력 1인의 월평균 총 고용비용을 보면¹²⁾, 1인당 총고용비용은 150~250만원 미만 사이에 해당되는

¹¹⁾ 귀사에서 고령자와 유사한 업무를 수행하는 고령자가 아닌 기존 직원의 인건비는 월평균 얼마정도입니까? ________ 만원 (※ 반드시 고령인력이 수행해야 하는 특정업무인 경우 0만원)

경우가 52.5%로 가장 많은 분포를 보이고 있다. 다음으로 100~150만원 미만 사이에 속하는 경우가 32.4% 순으로 나타났으며, 기업체의 12.3%는 250만원 이상으로 나타나 고령인력에 대한 고용비용 수준이 비교적 높았다.

<표 13> 고령인력의 인건비 비교와 고용비용(유사업무 수행중인 기존 인력 인건비, 월평균 총고용비용)

(단위: 개,%)

구	분	빈도	비율
	80미만	9	5.0
유사업무 수행 중인 기존	80~150미만	65	36.3
인력 인건비	150~250미만	97	54.2
	250이상	8	4.5
	100미만	5	2.8
월평균 총고용비용	100~150미만	58	32.4
(1인당)	150~250미만	94	52.5
	250이상	22	12.3
전치	네	179	100.0

○ 고령인력의 생산성 정도 비교

- 〈표 14〉와〈표 15〉는 각 직종에 따라 기업이 인식하고 있는 고령인력의 생산성 수준을 고용유무별, 사업장 규모별로 살펴 본 결과이다. 고령인력을 고용하고 있는 기업이 전반적으로 생산성을 높게 인식하고 있으며, 전문가, 기술직, 기능직, 단순노무직에서 그 차이는 유의미한 수준이다. 또한 규모별로 보면, 전문가, 기술직, 기능직의 경우 기업규모가 클수록 고령인력의 생산성을 높게 인식한다. 오히려 관리직, 단순노무직의 경우 기업규모가 적을수록 생산성이 높다고 인식하는 것으로 나타났다.

<표 14> 고용유무에 따른 직종별 고령인력의 생산성 수준

구분		평균	표준편차	사례수	t	
	고용	2.28	.848	179		
고령근로자 생산성(사무관리직)	미고용	2.24	.789	370	0.28	
	전체	2.25	.808	549		
	고용	2.71	.968	179		
고령근로자 생산성(전문가)	미고용	2.53	.952	370	4.13*	
	전체	2.59	.960	549		
	고용	2.74	.908	179		
고령근로자 생산성(기술직)	미고용	2.52	.980	370	6.13**	
	전체	2.59	.961	549		
고령근로자 생산성(기능직)	고용	2.60	.789	179		
	미고용	2.24	.884	370	21.45***	
	전체	2.36	.870	549		
고령근로자 생산성(단순노무직)	고용	2.46	.766	179		
	미고용	2.26	.866	370	7.02**	
	전체	2.32	.839	549		

^{*} ① 대단히 낮음 ② 다소 낮음 ③ 비슷한 수준 ④ 다소 높음 ⑤ 매우 높음

^{* *}p<.05, **p<.01, ***p<.001

<표 15> 규모에 따른 직종별 고령인력 생산성 수준

구분		평균	표준편차	사례수	t	
고령근로자	50 미만	2.26	.817	462	0.36	
	50~100 미만	2.23	.776	53		
생산성(사무관리직)	300 미만	2.15	.744	34	0.30	
	전체	2.25	.808	549		
	50 미만	2.56	.941	462		
고령근로자	50~100 미만	2.58	1.046	53	4.40	
생산성(전문가)	300 미만	3.06	.983	34	4.40**	
	전체	2.59	.960	549		
	50 미만	2.56	.959	462		
고령근로자	50~100 미만	2.62	.985	53	2.93*	
생산성(기술직)	300 미만	2.97	.904	34		
	전체	2.59	.961	549		
고령근로자 생산성(기능직)	50 미만	2.35	.853	462		
	50~100 미만	2.36	.982	53	0.47	
	300 미만	2.50	.929	34		
	전체	2.36	.870	549		
고령근로자 생산성(단순노무직)	50 미만	2.36	.844	462	3.48*	
	50~100 미만	2.21	.769	53		
	300 미만	2.00	.816	34		
	전체	2.32	.839	549		

^{*} ① 대단히 낮음 ② 다소 낮음 ③ 비슷한 수준 ④ 다소 높음 ⑤ 매우 높음

^{* *}p<.05, **p<.01

- 〈표 16〉, 〈표 17〉은 고용여부, 사업체 규모에 따라서 임금피크 연령층과 비교한 60세 이상 고령인력의 생산성 수준을 살펴 본 결과이다. 결과에서 보여주듯이, 기업은 고령인력의 생산성에 대해서 대체로 낮게 인식하고 있다. 그러나 고령 인력을 실제 활용하고 있는 기업의 경우 그렇지 않은 기업에 비해 60세 이상 고령인력의 생산성을 상대적으로 높게 인식하고 있다. 고령인력을 고용하고 있는 기업의 15.6%는 생산성 수준이 같거나 높다고 인식하고, 70%는 임금 피크 연령층과 비교할 때 60~100% 수준의 생산성 보유하고 있다고 본다. 규모별로 보면, 중소업체 중에서 비교적 규모가 큰 100~300인 미만의 기업에서 60세 이상 고령인력에 대한 생산성을 상대적으로 높게 인식하고 있다.

<표 16> 임금피크 연령층 대비 60세 이상 고령인력의 생산성(고용유무)

(단위: 개,%)

구 분		고령근로자 생산성(임금피크연령 기준대비)				전체
		40~60 미만	60~100미만	100	100~140미만	면세
		28	125	25	1	179
	고용	15.6	69.8	14.0	.6	100.0
고령인력 고령인력	고승	15.0	38.0	83.3	33.3	32.6
생산성		5.1	22.8	4.6	.2	32.6
(임금피크	고) 미고용	159	204	5	2	370
연령층과 비교)		43.0	55.1	1.4	.5	100.0
		85.0	62.0	16.7	66.7	67.4
		29.0	37.2	.9	.4	67.4
전체		187	329	30	3	549
		34.1	59.9	5.5	.5	100.0
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		34.1	59.9	5.5	.5	100.0

<표 17> 임금피크 연령층 대비 60세 이상 고령인력의 생산성(규모별)

구분		고령근로자 생산성(임금피크 기준대비)				TJ =11
		40~60 미만	60~100미만	100	100~140미만	전체
		166	267	26	3	462
	50미만	35.9	57.8	5.6	.6	100.0
) 50미단	88.8	81.2	86.7	100.0	84.2
		30.2	48.6	4.7	.5	84.2
고령인력 고령인력		15	37	1	0	53
생산성 (임금피크	50-100 미만	28.3	69.8	1.9	.0	100.0
연령층과		8.0	11.2	3.3	.0	9.7
비교)		2.7	6.7	.2	.0	9.7
	300 미만	6	25	3	0	34
l l		17.6	73.5	8.8	.0	100.0
		3.2	7.6	10.0	.0	6.2
		1.1	4.6	.5	.0	6.2
전체		187	329	30	3	549
		34.1	59.9	5.5	.5	100.0
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		34.1	59.9	5.5	.5	100.0

- 〈표 18〉은 중소업체의 인력활용의 대안으로 주로 논의되고 있는 근로자 유형에 따라 기업의 고령인력 대한 생산성 정도를 비교한 결과이다. 결과에서 보듯이다른 유형의 근로자와 고령인력의 생산성 수준을 비교할 경우 60세 이상고령인력을 고용하고 있는 기업이 그렇지 않은 기업보다 고령인력의 생산성정도를 상대적으로 높게 인식하고 있다. 그러나 외국인, 여성, 병역특례,북한이탈주민 등의 근로자와 비교할 때,고령인력의 생산성은 평균적으로 '비슷한 수준'에 못미친다고 인식하고 있다.

<표 18> 근로자 유형별 고령인력의 생산성 정도 비교

구	분	평균	표준편차	사례수	t	
	고용	2.82	1.003	179		
고령근로자 생산성(외국인)	미고용	2.44	.876	370	20.686***	
	전체	2.56	.935	549		
	고용	2.91	.837	179		
고령근로자 생산성(여성)	미고용	2.58	.772	370	20.463***	
	전체	2.69	.808	549		
	고용	2.58	1.010	179		
고령근로자 생산성(병역특례)	미고용	2.29	.968	370	10.650**	
	전체	2.38	.991	549		
	고용	2.74	1.007	179		
고령근로자 생산성(북한이탈)	미고용	2.55	.886	370	10.650**	
	전체	2.61	.931	549		

^{*} ① 대단히 낮음 ② 다소 낮음 ③ 비슷한 수준 ④ 다소 높음 ⑤ 매우 높음

^{* **}p<.01, ***p<.001

3) 기업의 고령인력 활용 욕구

- 고령인력 채용 의사
- 〈표 19〉에서 보듯이, 60세 이상 고령인력 확대 의향이나 채용계획 여부에 대한 기업의 태도는 그렇게 적극적이지 못하다. 실제 고령인력을 활용하고 있는 기업의 경우 현재 수준을 유지하고자 하는 의사(64.2%)가 가장 높으며, 고령 인력을 활용하고 있지 않은 기업은 대다수(97%)의 경우 고령인력에 대한 채용계획이 없다.

<표 19> 고령인력 활용계획

구분	- 로	빈도	비율
	현재수준 이하	8	4.5
	현재수준 유지	115	64.2
고령인력활용계획 (고용기업)	현재수준 이상	11	6.1
	활용계획 없음	45	25.1
	전체	179	100.0
채용계획 여부 (미고용기업)	그렇다	12	3.2
	아니다	358	96.8
	전체	370	100.0

○ 고령인력 고용 이유

- 60세 이상 고령인력을 고용하고 있는 기업에게 9가지 문항을 제시하고 의견을 물은 결과, '자신의 업무에 성실하다'는 이유를 들은 기업체가 86.6%로 가장 긍정적인 입장을 보였고, '고령자의 이직률이 낮기 때문이다'는 이유가 그 다음으로 많은 응답비중(60.9%)을 보였다. 한편 잔업과 교육훈련의 용이성, 인력확보의 어려움 등의 이유는 상대적으로 낮은 응답 비중을 보였다.

<표 20> 60세 이상 고령인력 고용이유

(단위 : %)

구분	매우 그렇다	그런 편이다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다
인력을 구하기 어렵다	10.6	26.8	46.9	15.6
생산성에 비해 인건비가 저렴하기 때문이다	1.7	34.1	57.0	7.3
고령자들이 이직률이 낮기 때문이다	3.9	57.0	34.1	5.0
노무관리가 쉽다	0.0	39.1	55.3	5.6
잔업을 쉽게 시킬 수 있다	.6	12.3	72.6	14.5
숙련기능 등의 전문적인 능력 활용이 가능하다	5.6	43.6	42.5	8.4
폭넓은 인맥의 활용이 가능하다	2.8	29.1	60.3	7.8
숙련기술 등을 청장년세대에 교육·전승할 수 있다	2.2	36.3	54.7	6.7
자신의 업무에 성실하다.	6.7	79.9	12.8	.6
교육·훈련이 쉽다.	.6	26.3	68.2	5.0

- 고령인력 채용하지 않은 이유
- 〈표 21〉에서 보듯이, 고령인력을 채용하지 않은 이유를 물은 결과, 인력충원이 필요 없다는 응답을 제외하면 업무를 위한 '정신적·신체적 체력이 미흡' (1순위 40%, 2순위 24.6%), '생산성이 높지 않음'(1순위 13%, 2순위 22.9%)이 가장 높은 비중을 차지하였다.

<표 21> 60세 이상 고령인력 채용을 희망하지 않은 이유

7 8	1순	1순위		위
구분	빈도	비율	빈도	비율
인력충원이 필요하지 않음	110	31.2	34	9.6
숙식제공 등 인건비가 높음	1	.3	8	2.3
생산성이 높지 않음	46	13.0	81	22.9
숙련 및 전문성 등 업무능력 미흡	34	9.6	46	13
업무를 위한 정신적 신체적 체력 미흡	141	39.9	87	24.6
의사소통이 어려움	3	.8	9	2.5
근로태도가 좋지 않음	1	.3	1	0.3
다른 근로자로 충원 가능	14	4.0	52	14.7
다른 근로자와 마찰 심함	3	.8	5	1.4
무응답	_	_	30	8.5
전체	353	100.0	353	100

^{*} 기타로 답변한 기업 제외시키고 분석

- 기업이 선호하는 (재)고용 형태
- 〈표 22〉는 기업에서 선호하는 60세 이상 고령인력의 고용형태를 살펴 본 결과, 촉탁 및 계약직이 39.5%로 가장 많았으며, 파트타임 34.4%, 정규직 19.3% 순으로 비중을 보였다. 하지만 60세 이상 고령인력이 있는 기업과 그렇지 않은 기업 간에 선호 순위가 달랐다. 즉, 고령인력이 있는 기업의 경우 촉탁 및 계약직이 46.9%로 가장 높았으며, 다음으로 정규직 29.6%, 파트타임 근로 17.9% 순서로 나타났지만, 고령인력이 없는 기업의 경우 파트타임 42.4%, 촉탁 및 계약직 35.9%, 정규직 14.3% 순으로 선호 정도의 비중을 보였다. 따라서 고령인력이 있는 기업이 고령인력의 고용형태를 안정적으로 유지하고 싶은 선호가 더 크다고 볼 수 있다.
- 사업체 규모별로 보면, 50인 미만 기업체 규모의 경우 파트타임 형태의 고용을 가장 많이 선호하는 반면에 50인 이상 기업체는 촉탁 및 계약직 형태로 고용하는 것에 가장 높은 선호도를 나타낸다.

<표 22> 60세 이상 고령인력 선호하는 고용형태(고용유무별)

구분			전체			
		촉탁 및 계약직	파견근로	파트타임	정규직	선세
		84	10	32	53	179
	고용	46.9	5.6	17.9	29.6	100.0
	7.8	38.7	27.0	16.9	50.0	32.6
선호하는		15.3	1.8	5.8	9.7	32.6
고용형태		133	27	157	53	370
	미고용	35.9	7.3	42.4	14.3	100.0
	17.0	61.3	73.0	83.1	50.0	67.4
		24.2	4.9	28.6	9.7	67.4
		217	37	189	106	549
전체	11	39.5	6.7	34.4	19.3	100.0
[전시	"	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		39.5	6.7	34.4	19.3	100.0

<표 23> 60세 이상 고령인력 선호하는 고용형태(기업규모별)

			자 그			
		촉탁 및 계약직	파견근로	파트타임	정규직	전체
		168	29	176	89	462
	50 미만	36.4	6.3	38.1	19.3	100.0
	50 미단	77.4	78.4	93.1	84.0	84.2
		30.6	5.3	32.1	16.2	84.2
		30	3	10	10	53
선호하는	50~100	56.6	5.7	18.9	18.9	100.0
고용형태	미만	13.8	8.1	5.3	9.4	9.7
		5.5	.5	1.8	1.8	9.7
		19	5	3	7	34
	100~300	55.9	14.7	8.8	20.6	100.0
	미만	8.8	13.5	1.6	6.6	6.2
		3.5	.9	.5	1.3	6.2
		217	37	189	106	549
 전	ᅰ	39.5	6.7	34.4	19.3	100.0
건	^	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		39.5	6.7	34.4	19.3	100.0

4) 기업의 고령인력 확대 정책

○ 교육훈련 현황

- 〈표 24〉〈표 25〉에 제시된 결과에서 보듯이, 조사대상 기업에서 63% 기업체는 신규직원에 대한 교육을 실시하지 않고 있다. 60세 이상 고령인력을 고용하고 있는 기업의 경우 40.8% 정도가 신규인력에 대한 교육훈련을 실시하고 있다. 재직인력에 대한 별도의 교육을 실시하지 않고 있는 이유에 대해 대다수 기업은 '별도 교육이 필요가 없기 때문'이라고 응답하였으며, '교육훈련에 관한 정보 부족'과 '효과적인 교육 프로그램 부재'를 그 다음 사유들로 지적하였다.

<표 24> 신규인력 재교육 실시

(단위: 개,%)

구 분		60세 이상	전체	
		고용	미고용	선세
		73	130	203
	실시	36.0	64.0	100.0
신입사원		40.8	35.1	37.0
재교육 실시	실시 안함	106	240	346
		30.6	69.4	100.0
		59.2	64.9	63.0
전체		179	370	549
		32.6	67.4	100.0
		100.0	100.0	100.0

<표 25> 재직자 교육을 실시하지 않은 이유(다중응답)

구 분		60세 이상	고용여부	전체	
	丁 世	고용	미고용	선제	
		92	207	299	
	별도교육 불필요	86.8	87.0	299	
		26.7	60.2	86.9	
		11	42	53	
	조업차질우려	10.4	17.6		
		3.2	12.2	15.4	
	= 0.110	9	19	28	
	교육비용 부담으로	8.5	8.0		
	10	2.6	5.5	8.1	
재직자	교육의 효과를 기대하기 어려워서	18	42	60	
미교육		17.0	17.6		
이유		5.2	12.2	17.4	
		18	55	73	
	효과적인 교육프로그램 부재	17.0	23.1		
		5.2	16.0	21.2	
		19	35	54	
	교육훈련에 관한 정보의 부족	17.9	14.7		
	32111	5.5	10.2	15.7	
		5	5	10	
	경영진의 무관심	4.7	2.1		
	,	1.5	1.5	2.9	
	전체	106	238	344	
	근제	30.8	69.2	100.0	

○ 구인 경로

- 〈표 26〉에서 기업의 구인경로를 살펴 본 결과, 기업은 인력을 채용할 때 '노동부 워크넷'(1순위 43.5%, 2순위 25.4%)을 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다. 이밖에도 기업은 '신문, 라디오, 인터넷' 등의 매체를 활용하거나, '연고채용'(1순위 14.4%, 2순위 24.7%)과 같은 비공식적인 경로를 통해서 인력을 확보하는 방식도 높은 비중을 차지하고 있다. 한편, 상대적으로 취업 알선기관과 같은 공식적인 경로를 통해서 인력을 확보하는 경우는 매우 저조하여 공식적인 취업지원체계가 실제화 될 필요성이 있는 것으로 보여진다.

<표 26> 기업의 인력채용 구인경로

(단위 : %)

	구 분	1순위(n=549)	2순위(n=445)
	민간소개기관	7.3	8.3
	신문,라디오, 인터넷 등	26.6	22.5
	인력채용박람회	.7	3.4
	노동부워크넷	43.5	25.4
구인 경로	연고채용	14.4	24.7
	공적인 직업훈련기관	0.0	1.8
	공적인 취업알선기관	4.0	8.5
	사내공모	2.6	4.7
	기타	.9	.7
	 전체		100.0

- O 고령인력 고용지원 정책
- 〈표 27〉에서 고령인력 고용을 위해서 기업에서 가장 필요한 지원서비스가 무엇인지 물은 결과이다. 기업체는 '직업훈련'(19.8%)을 가장 필요한 서비스로 지적하였고, 다음으로 '고용장려금 지원'(18.8%), '조세혜택, 자금융자지원' 같은 서비스 순서로 욕구가 높았다.

<표 27> 고령인력을 위한 필요한 지원체계(다중응답)

(단위: 개,%)

	구분		비율
	직업훈련	278	19.8
	정보제공, 취업알선 및 상담직원	141	10.0
	직무에 맞은 인력공급	176	12.5
TIOLULA	박람회를 통한 인력연계	45	3.2
지원서비스	공동작업장 연계	167	11.9
	고용장려금 지원	264	18.8
	65세 이상 최저임금제 폐지	112	8.0
	조세혜택, 자금융자 지원	224	15.9
	전체	1407	100.0

- 〈표 28〉은 기업체가 고령인력의 고용과 관련된 제도들을 얼마나 실제 활용하고 있는지를 보여주는 결과이다. 전반적으로 조사대상 기업체가 고령인력 고용 촉진을 위한 관련 제도들을 활용하는 정도는 매우 낮았다. 기업체가 실시하고 있는 고령인력지원제도 중에서 '퇴직자 대상 계속고용'과 '정년연장' 제도를 가장 많이 활용하고 있으며, 나머지 제도 활용은 매우 미약한 수준이었다.

- 향후 계획 중인 고령인력 활용시책에 대해서도 '정년연장'과 '퇴직자 대상 계속 고용' 제도를 가장 많이 고려하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 '작업환경 및 공정개선에 대한 정부지원', '임금피크제나 생산성 임금제의 강화', '단기간 근로, 플렉스타임제' 등을 고려하는 기업들도 상대적으로 높은 비중을 보였다.

<표 28> 기업의 고령인력 시책과 계획

구 분	현재 실	일시 중	추진계	획 중
고령자 적합 업무·조직개발 및 배치전환	20	3.6	17	3.1
고령자 퇴직에 대비한 공제금 지급	23	4.2	14	2.6
작업환경 및 공정개선에 대한 정부지원	20	3.6	37	7.0
임금피크제나 생산성 임금제의 강화	13	2.4	36	6.7
정년연장	70	12.8	53	11.1
퇴직자 대상 계속 고용	98	17.9	41	9.1
단기간 근로, 플렉스타임제 등	14	2.6	36	6.7
전직지원 프로그램	6	1.1	12	2.2
(중)고령 인력대상 교육프로그램	5	.9	9	1.7
업무수행 가능한 맞춤형 고령인력풀 활용	12	2.2	27	5.0
고령자 작업팀에게 생산과정 일부 일감 발주	11	2.0	19	3.5
재직 고령자 주택 우선 공급	2	.4	8	1.5
재직 고령자 의료비 지원	21	3.8	20	3.8

5) 고령인력에 대한 태도

- 고령인력에 대한 인식
- 〈표 29〉는 기업이 지닌 고령인력의 특성에 대한 인식적 태도를 보여준다. 기업이 고령인력에 대하여 가지는 비교적 긍정적 인식에 가까운 태도 문항은 신뢰성, 헌신성, 성실성, 대인기술 보유, 우수한 리더십과 같은 내용이다. 그리고 기업은 업무의 즉흥성, 높은 스트레스, 약한 동기부여와 같은 부정적 요소들은 고령인력의 일반적 특성과는 대체로 다르다고 인식하고 있다. 그러나 기업은 고령인력에 관해서 '생산적이다', '몰입력이 높다'는 것에 다소 부정적 입장을 취하고 있고 '창의성이 떨어진다', '사고유연성이 낮다'는 것에 동의하는 입장 쪽으로 치우치는 것으로 보여 대체로 이와 같은 요인들에 대해서는 부정적인 인식을 드러내 보인다.
- 그런데 흥미로운 결과는 60세 이상 고령인력을 고용한 기업은 이들을 고용하고 있지 않은 기업과 비교해 신뢰성, 헌신성, 성실성, 생산성, 몰입력, 스트레스, 기술과 능력 같은 태도요인들에서 더욱 긍정적인 인식태도를 가지고 있으며, 이는 통계적으로 유의미한 차이를 보인다.

<표 29> 기업의 고령인력에 대한 태도

구 분		평균	100점 환산	표준편차	사례수	t	유의도
	고용	2.00	50	.424	179		
신뢰 가능	미고용	2.16	54	.523	370	13.49	0.00
	전체	2,11	53	.499	549		
	고용	2.16	54	.521	179		
헌신적	미고용	2.29	57	.565	370	6.16	0.01
	전체	2.25	56	.553	549		
	 고용	2.01	50	.396	179		
업무수행 성실	 미고용	2.12	53	.493	370	6.85	0.01
	전체	2.09	52	.466	549	6.16 6.85 29.84 21.35 0.83 0.01 0.04 13.00 3.27 1.22	
	 고용	2.55	64	.628	179		
생산적	미고용	2.87	72	.634	370	29.84	0.00
	 전체	2,77	69	.649	549		
	고용	2.51	63	.534	179		
몰입력 높음	 미고용	2.76	69	.643	370	21.35	0.00
	 전체	2.68	67	.621	549	1	
	고용	2.33	58	.616	179		
창의성 떨어짐	미고용	2.39	60	.717	370	0.83	0.36
0 10 2 11	 전체	2,37	59	.686	549	- 0.00	0.00
	고용	2.41	60	.633	179		0.94
	미고용	2.40	60	.716	370	0.01	
사고유연성 낮음	 전체	2.40	60	.689	549		
	 고용	2,79	70	.530	179		
NO 754 AS	<u></u> 미고용	2.80	70	.560	370	0.04	0.85
업무 즉흥성 수행	 전체	2.79	70	.550	549		0.00
	 고용	2,79	70	.505	179		0.00
스트레스가 높음	미고용	2.59	65	.682	370	13.00	
	전체	2.65	66	.637	549	1	
	고용	2.58	65	.538	179		
동기부여 약함	 미고용	2.48	62	.683	370	3.27	0.07
9 11 1 12	 전체	2.51	63	.641	549	0.04 0. 13.00 0. 3.27 0.	
	고용	2.56	64	.581	179		
훈련의지 낮음	미고용	2.50	63	.586	370	1.22	0.27
	전체	2.52	63	.584	549		
	고용	2.34	59	.599	179		
대인기술 보유	미고용	2.37	59	.585	370	0.43	0.51
	전체	2.36	59	.589	549	1	
	 고용	2.56	64	.581	179		
고객관리 기술 능숙	미고용	2.52	63	.576	370	0.50	0.48
,	전체	2.53	63	.577	549	1	
	 고용	2.40	60	.534	179	6.32 0.	
기술과 능력 갖춤	 미고용	2.53	63	.603	370		0.01
	전체	2.49	62	.584	549	1	
	고용	2.66	67	.572	179		
우수한 리더십	 미고용	2.59	65	.582	370	1.50	0.22
–	 전체	2.62	66	.579	549	1	

- * ① 매우그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그렇지 않은 편이다 ④ 전혀 그렇지 않다13)
- * 표시된 셀은 50~60점, 65~75점 사이의 분포



- 가장 큰 장애요인(순위별)
- 〈표 30〉은 고령인력을 고용하는데 따른 기업이 인식하는 장애요인들에 대한 1순위, 2순위 분석결과이다. 1순위, 2순위 분석결과에서 보듯이, 기업이 가장 큰 장애요인으로 인식하고 있는 문제는 '고령인력의 신체적 정신적인 작업능력 한계'이다. 다음으로 많이 지적한 장애요인들은 1순위에는 '고령인력에 맞지 않은 작업환경'이고, 2순위에서는 '장시간 근무 수용 곤란'이다. 그리고 세 번째 높은 비중을 차지하고 있는 장애요인은 1순위에는 '해당직무에 대한 고령인력의 이해력과 기술력 부족'이며, 2순위에서는 '고령인력에 맞지 않은 작업환경'으로 나타났다.

¹³⁾ 고령인력에 대한 특징을 나타내는 문항별로, ① 매우그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그렇지 않은 편이다 ④ 전혀 그렇지 않다의 4점 척도로 응답한 내용의 평균 값을 분석한 결과, 2점(50점: 그런편이다)과 3점(75점: 그렇지 않은 편이다) 사이에 태도점수 결과가 나타났다. 신뢰, 헌신, 성실, 생산성, 대인기술, 고객관리 기술, 기술과 능력, 리더십은 '그런편이다'(2점)에 태도점수가 가까울수록 기업은 고령인력에 대해서 긍정적인 태도를 보여준다고 볼 수 있으며, 나머지 창의성, 사고유연성, 업무 즉흥성, 스트레스, 동기부여, 훈련의지는 태도점수가 '그렇지 않은 편이다'(3점)에 가까울수록 기업의 고령인력에 대한 태도인식이 긍정적이라고 볼 수 있다.

<표 30> 고령인력 고용에서 가장 큰 장애요인(1순위, 2순위)

구분	1순위		2순위	
↑ T T T T T T T T T T T T T T T T T T T	빈도	비율	빈도	비율
고령인력 관리의 어려움	22	3.9	36	6.5
고령인력에 대한 정보 부족	36	6.5	12	2.2
고령인력에 맞지 않은 작업환경	88	15.8	61	11.0
고령인력의 근면성 부족	1	0.2	3	0.5
고령인력의 신체적, 정신적인 작업능력 한계	209	37.5	117	21.0
고령인력의 중소기업 근무기피 의식	5	0.9	7	1.3
관련분야 실무경험자와 자격증 소지자의 부재	13	2.3	31	5.6
생산성에 비해 높은 임금 수준	38	6.8	25	4.5
잔업과 조업 곤란	20	3.6	50	9.0
장시간 근무 수용 곤란	31	5.6	103	18.5
직장 동료 간 융화의 어려움	17	3.1	24	4.3
해당직무에 대한 고령인력의 이해력과 기술력 부족	72	12.9	57	10.2
정년제	1	0.2	_	_
노동조합과 협의사항임	1	0.2	_	_
없음	3	0.5	_	-
전체	557	100.0	557	100.0

6) 소결

- 조사자료에 대한 기초분석을 통해서 확인된 내용을 대략 정리해 보면 다음과 같다.
- 첫째, 60세 이상 고령인력 고용수준은 조사대상 기업체 전체 고용인원에서 3.2% 수준에 불과하며, 향후 고령인력의 고용확대 의지도 그다지 적극적이지 못하다. 하지만 고령인력 활용에 대한 기업체의 부담감은 음식료, 섬유·신발 등 일부 업종에서 다른 업종과 비교해서 그 정도가 낮았다.
- 둘째, 기업은 고령인력의 생산성 수준을 고령인력이 수행하는 업무성격과 노동력, 그리고 임금수준, 임금피크 연령층, 다른 유형의 근로자 등으로 비교 해서 다소 낮다고 인식하고 있다.
- 셋째, 기업이 고령인력에 대해서 자신의 업무에 '성실'하고, '이직률'이 낮다는 인식을 하면 고령인력을 활용할 가능성이 높지만, '정신적-신체적 체력'이 미흡하고, '생산성'이 높지 않다고 인식하게 되면 채용 가능성을 약화시킬 수 있다. 기업은 생산성, 창의성, 몰입력, 사고유연성의 태도요인에서 고령인력을 부정적으로 인식하는 경향이 강한 반면에 신뢰성, 성실성, 대인기술, 스트레스 등의 태도요인에서는 더욱 긍정적 인식을 드러내 보이고 있다. 그리고 60세 이상의 고령인력을 보유한 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 고령인력에 대해서 더욱 긍정적인 시각을 나타내고 있다.
- 넷째, 고용확대계획, 고용형태 등 고령인력의 근로조건, 고령인력의 생산성에 대해서 60세 이상의 고령인력을 고용하고 있는 기업과 고용하고 있지 않은 기업 간에 욕구와 인식수준이 다르다는 점이다. 즉, 60세 이상의 고령인력을 고용하고 있는 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 고령인력을 채용하는 것에 더욱 긍정적이고, 조금 더 안정적인 형태로 고령인력을 활용할 것을 선호하며, 고령인력에 대한 생산성 정도도 상대적으로 높게 평가하였다.

- 다섯째, 기업체에서는 고령인력 채용을 위해서 직업훈련, 고용장려금, 조세혜택 및 자금융자 지원 등의 지원서비스에 높은 욕구가 있지만 실제 그러한 지원을 활용한 경험은 매우 적다. 즉 기업은 정년연장, 퇴직자 대상 계속 고용정책 등 일부 정책의 적용 외 퇴직자 재고용 정책과 같은 다양한 제도 활용을 통한 고령인력 확보 노력은 미흡하다.

6. 기업의 태도요인이 인지된 생산성과 고용에 미치는 영향관계

- 고령인력에 대한 기업의 태도요인
- 〈표 31〉에서는 기업이 고령인력에 대한 태도변인들 중에서 가장 많은 부분을 설명하는 소수의 요인들을 추출하기 위해서 주성분분석(principle component analysis)을 실시한 결과이다. 주성분 분석은 자료 축약의 목적으로 주로 이용되는 요인추출 방법이다.
- 고령인력에 대한 기업의 태도요인을 추출하는데 고려된 태도변인들은 총 20개이며, 주성분 분석의 결과 Eigenvalue 값¹⁴⁾이 1 이상인 요인 수가 5개 추출되었다. 5개 기업의 태도 요인들이 전체 분산의 61%를 설명하였다. 요인분석을통해서 묶여진 이러한 요인들에 대해서 각각 신체적 능력, 인간관계, 훈련가능성, 심리적 요인, 조직적합성, 사고능력으로 명칭을 분류 하였다. 〈표 32〉는 기업의 태도요인들을 범주화 시킨 최종 내용이다.

¹⁴⁾ 한 요인의 설명력을 나타내는 Eigenvalue 값은 대개 1 이상을 나타내는 요인 수 만큼 추출한다. 추출된 요인은 요인구조를 뚜렷하게 나타내기 위한 회전방법을 선택하여야 하는데, 여기에서는 사각회전 방법을 사용하였다. 다소 상반된 의견이 존재하지만 탐색적 분석을 통해 요인간의 구조를 파악하는 것이므로 요인간의 상관관계가 0 이라는 이론적 가정을 따르는 직각회전방법 보다 그러한 전제가 없는 것이 더현실적인 가정이기 때문에 사각회전 방법(oblique factor analysis)을 적용하였다.

- 첫째, 신체적 능력요인은 장시간 근무수용 가능정도, 잔업과 조업 수용가능정도, 신체적 정신적 작업능력 정도인데, 이는 고령인력의 신체적 제약성과 관련된 기업의 태도요인들이다. 이 요인을 구성하고 있는 변인들은 대개고령인력에 대해서 부정적인 인식을 드러내는 태도이다. 둘째, 인간관계 요인은 고객관리 기술 정도, 대인기술 정도, 리더십 정도를 나타내는 변인들로 구성되어 있다. 이 같은 요인은 대개 고령인력의 장점으로 거론되는 내용들이다. 셋째, 심리적 요인들도 역시 고령인력에 대한 장점으로 인식되는 측면이 강한데 여기에는 신뢰성 정도, 성실성 정도, 헌신 정도, 몰입력 정도와 같은 변인들로 구성되어 있다. 넷째, 조직적합성 요인은 인력관리의 용이성, 직장 동료간 융화정도, 관련 분야 실무경험과 자격증 보유, 직무에 대한 이해력과 기술력, 작업환경의 적합성, 임금대비 생산성 수준의 변인들로 구성되어 있다. 조직적합성 요인을 구성하는 변인들은 고령인력에 대한 인식적 측면에서 가장 논란이 심한 부분이다. 마지막, 사고능력 요인에는 창의성 정도, 사고의 유연성 변인들로 구성되어 있다.

<표 31> 고령인력에 대한 기업의 태도 요인

	기업의 태도요인					
구 분	신체적 능력	인간관계	훈련 가능성	심리적 요인	조직 적합성	사고능력
장시간 근무수용	.886	028	.092	014	010	003
잔업과 조업	.849	072	.055	085	033	.006
신체적 정신적 작업능력	.738	.116	.044	.043	.072	039
고객관리 기술(역산)	008	.838	001	049	014	034
리더십(역산)	.010	.833	.008	.051	001	.069
대인기술(역산)	023	.786	.025	060	.000	068
훈련의지	.100	.005	.851	015	.001	.097
동기부여	.100	.033	.784	014	.029	.128
성실(역산)	058	063	.012	855	001	.013
헌신(역산)	054	.026	.045	851	055	.017
신뢰(역산)	.021	.063	038	707	.033	.030
몰입력(역산)	.189	.087	020	471	.058	061
인력관리	.021	025	.115	065	.736	.018
직장 동료간 융화	083	.021	.143	038	.717	.010
경험 및 자격증 보유	.026	.075	214	013	.614	.224
이해력과 기술력	.317	.042	093	.082	.605	.021
작업환경	.232	097	167	117	.529	033
생산성	119	020	.293	033	.482	248
창의성	.044	.012	.021	063	.039	.808
사고유연성	105	038	.211	.053	.031	.720

^{*} 태도요인은 ① 매우그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그렇지 않은 편이다 ④ 전혀 그렇지 않다로 척도가 구성됨.

^{*} 신뢰, 헌신, 성실, 몰입력, 대인기술, 고객관리기술, 리더십은 역산 처리하였음.

○ 요인분석에 따른 기업의 태도 요인의 범주화 결과

<표 32> 요인분석에 따른 기업의 태도요인의 범주화 결과

요인 변수	기업의 태도 구성
신체적 능력	장시간 근무수용 가능 정도 잔업과 조업 가능 정도 신체적 정신적 작업능력 정도
심리적 요인	신뢰성 정도 성실성 정도 헌신 정도 몰입력 정도
인간관계	고객관리 기술 정도 대인기술 정도 리더십 정도
훈련가능성	훈련의지 정도 동기부여
조직 적합성	인력관리의 용이성 직장 동료간 융화 정도 관련 분야 실무경험과 자격증 보유 직무에 대한 이해력과 기술력 작업환경의 적합성 임금대비 생산성 수준
사고능력	창의성 정도 사고의 유연성

O 기업의 태도 요인간 상관관계

- 〈표 33〉은 기업의 태도요인들 간 pearson 상관관계 분석 결과이다. 유의미한 상관성을 보이는 요인들 중심으로 보면(p〈.01), 신체적 능력 요인은 심리적 요인과 부적인(-) 상관관계를 가지며, 조직적합성 요인과 정적인(+) 상관관계를 나타낸다. 인간관계 요인은 심리적 요인과 부적인 상관관계를 보인다. 훈련 가능성 요인은 조직적합성 요인과 정적인 상관관계를 나타낸다. 심리적 요인은

조직적합성과 부적인 상관관계를 보이고 있다. 하지만 사고능력 요인은 다른 요인들과 상관관계를 나타내지 않고 있다. 이러한 결과를 볼 때, 신체적 능력 요인에서 고령인력에 대한 긍정적 인식이 클수록(혹은 반대로 조직적합성 요인에 대한 긍정적 인식이 클수록) 조직적합성 요인에도 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 높다. 하지만 인간관계요인과 심리적 요인이 서로 부적인 상관성을 보이고 있고, 심리적 요인과 조직적합성 간에도 부적인 상관관계를 보이고 있는 원인은 추가적인 실증적 검토가 필요하며, 해석에서도 주의를 요구한다.

<표 33> 기업의 태도 요인들 간의 상관관계 분석

구분	신체적 능력	인간관계	훈련가능성	심리적 요인	조직적합성	사고능력
	1					
신체적 능력						
9 1						
	.125(**)	1				
인간관계	.003					
	053	005	1			
훈련가능성	.218	.904				
	234(**)	322(**)	071	1		
심리적 요인	.000	.000	.098			
T-71	.322(**)	.065	.130(**)	264(**)	1	
조직 적합성	.000	.126	.002	.000		
사고능력	.062	.042	.073	.061	.030	1
	.147	.331	.086	.152	.489	

^{**}p<.01



○ 변수정의

변수			변수설명	측정	
종속변수		-	인지된 생산성 고용여부	직종별 생산성 5점 척도 평균값 (①대단히 낮음~⑤매우높음) 고용=1, 미고용=0	
	신체	신체적능력 요인점수		연속변수	
	인긴	· - - - - - - - - - - - - - - - - - - -	요인점수	연속변수	
기업의 태도	훈련	가능성	요인점수	연속변수	
요인	심리	적요인	요인점수	연속변수	
	조직	적합성	요인점수	연속변수	
	사고	1능력	요인점수	연속변수	
	매	출액	2007년 매출액	연속변수	
	기업규모		5인 이상~300인 이하	1=30미만, 2=30~50미만 3=50~100미만, 4=100~300미만	
기업	업종 (섬유신발 기준)	음식	음식료 업종	더미	
특성		제지	제지 업종	더미	
			고무화학	고무플라스틱, 화학 업종	더미
		기계	기계장비업종	더미	
	50대 급	근로자수	만 연령 50~59세 미만	연속변수	
	고령인력활용 여건		고령 근로자 선발의 어려움	1=(매우)어렵다, 2=보통이다, 3=(전혀)어렵지 않다	
	교육훈련설		고육훈련 실시 여부	1=실시, 2=미실시	
기업	고령인력	정책 활용	정책활용도	활용정책합산	
정책	고용	촉탁및계약	촉탁 및 계약직	더미	
	형태 (파견근로	파트타임	파트타임	더미	
	기준)	정규직	정규직	더미	

- 60세 이상 고령자의 생산성(OLS 추정)
- 〈표 34〉는 요인분석을 통해 나온 요인점수를 변수로 투입하여 기업태도 요인들이 60세 이상 고령인력의 인지된 생산성(perceived productivity)에 미치는 결정 요인을 분석한 결과이다. 독립변수들과 종속변수의 영향관계를 분석하기 위해서 회귀분석 모형에 통제변수로서 기업특성 변수, 기업정책 변수들을 고려하였다. 분석결과, 훈련가능성 요인을 제외한 모든 기업의 태도 요인 변수들은 고령 인력에 대한 인지된 생산성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.
- 구체적으로 신체적 능력, 인간관계, 조직적합성, 사고능력 등의 요인들에서 긍정적 인식정도가 높아질수록 고령인력의 인지된 생산성 정도가 유의미하게 높아진다. 그러나 흥미로운 것은 심리적 요인은 고령인력의 인지된 생산성에 부적인 영향을 미치는 결과를 보였다. 이러한 결과는 사업장 환경에서 고령인력의 비생산적인 자질보다 생산적 자질을 더 중요하게 인식하기 때문에 나타난 것으로 보인다. 즉, 젊은 근로자에 비해 상대적으로 고령인력이 열등하다고 인식하는 태도요인들이 사업장 환경에서는 생산성과 관련이 크다고느끼는 반면에 젊은 근로자 보다 고령인력이 우위에 있다고 인식하는 비생산적 자질(신뢰, 몰입, 성실, 헌신 등)은 생산성과 관련성이 적다는 인식이 확대되어나타난 결과로 보여진다. 선행연구들에서 나타나듯이 기업은 사업장 환경에서는 고령인력에 대한 신뢰성이나 안정성과 관련된 비생산적 자질에 대한 인식보다 창의성, 기술적응력과 같은 생산적 가치를 더 크게 인식하는 경향이 있다 (Steinberg et al. 1998; Sparrow, 1999).
- 매출액, 음식업종과 같은 기업특성 변수는 고령인력에 대한 인지된 생산성에 유의미한 영향관계를 보였다. 즉, 기업의 매출액 규모가 클수록 고령인력의 생산성은 오히려 낮다고 인식하여 부적인 영향관계를 보였다. 그리고 음식료에 해당되는 제조업 업종에 속할수록 고령인력의 생산성을 더 높게 인식하는 것으로 나타났다.

- 고령인력 활용여건, 교육훈련실시, 고령인력정책 활용정도, 고용형태 변수로 측정한 기업정책 변수들은 고령인력에 대한 생산성 인지에 별다른 영향력이 없는 것으로 나타났다. 다만 촉탁 및 계약직(파견근로 형태 기준) 형태로 고령인력을 고용할 경우 기업의 인지된 생산성은 유의미하게 높아진다.

<표 34> 60세 이상 고령인력의 생산성에 미치는 결정요인(2)

							공선성	통계량
	구분			Std. Error	Beta	t	공차	VIF
							한계	
	(Consta	· ·	2.147	.174		12.330***		
	신체적능력		.161	.028	.274	5.834***	.745	1.342
710101	인간관계		.119	.026	.203	4.657***	.867	1.153
기업의 태도 요인	훈련가능	등성	.004	.025	.007	.163	.897	1.114
	심리적의	요인	003	.027	004	094+	.815	1.227
	조직적합	합성	.055	.029	.091	1.917+	.737	1.357
	사고능	·력	.066	.025	.113	2.700**	.946	1.057
	매출액(2007년)		-2.63E-006	.000	105	-1.948*	.562	1.778
	기업규모		.038	.037	.058	1.026	.509	1.964
7104	업종 (섬유신발기준)	음식	.185	.094	.119	1.965*	.452	2.211
기업 특성		제지	.009	.105	.004	.082	.591	1.692
		고무화학	.080	.083	.065	.963	.359	2.782
		기계	.116	.089	.082	1.307	.421	2.374
	50대 근토	르자수	003	.007	025	455	.534	1.873
	고령인력활용 여건		.054	.050	.053	1.091	.688	1.453
	교육훈련실시		033	.054	027	614	.854	1.171
기업	고령인력정책 활용		.025	.019	.056	1.272	.844	1.185
정책	고용	촉탁및계약	.172	.101	.143	1.706+	.236	4.244
	형태	파트타임	.089	.103	.072	.864	.238	4.194
	(파견근로기준)	정규직	.140	.111	.092	1.261	.310	3.222
N			481					
	F		7.706***					
	R2(Adj R)				.491(.210)		

⁺p<.1 *p<.05, **p<.01, ***p<.001

- 60세 이상 고령인력 고용여부에 미치는 요인(로지스틱 회귀분석결과)
- 그렇다면, 기업의 태도요인은 고령인력의 고용여부에 어떠한 영향관계에 있는가? 〈표 35〉는 기업의 태도요인이 60세 이상 고령인력의 고용에 미치는 영향관계를 보여준다. 훈련가능성 요인을 제외하고는 기업의 태도요인들은 고령인력에 대해서 기업이 인지하는 생산성에 유의미한 영향력을 미쳤지만 이러한 요인들이 고령인력을 실제 활용하는데 미치는 영향력은 상당한 결과의 차이를 보였다. 기업의 태도 요인들 중에서 장시간 근무수용가능, 잔업과 조업가능 정도, 신체적·정신적 작업능력 정도로 구성된 신체적 능력은 인지된 생산성뿐만 아니라 실제 고용 가능성에도 유의미하게 영향을 미치는 요인변수로 드러났다. 그런데 고령인력의 생산성에 정적으로 유의미한 영향력을 미친 인간관계 변수는 고용 가능성에는 부적인 영향관계를 보였다.
- 기업특성변수에는 음식료 업종, 50대 연령의 근로자수가 60세 이상 고령인력의 고용여부에도 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 섬유·신발 업종에 비해 음식료 제조업종은 인지된 생산성과 마찬가지로 고용에도 여전히 그 영향력이 유의미한 것으로 나타났다. 또한 50대 근로자수가 많을수록 60세 이상 고령인력도 고용 가능성이 높은 것으로 나타나 50대 연령의 종사자가 많은 기업일수록 60세 이상 연령의 고용을 적극적으로 수용할 가능성이 더높아 지는 것을 알 수 있다.
- 기업정책 변수들에서 고령인력활용여건, 고령인력정책 활용 정도는 60세 이상 근로자의 고용여부에도 유의미한 영향을 미친다. 즉, 기업이 고령인력활용에 대한 어려움이 크지 않다고 인식할수록 60세 이상 고령인력의 고용가능성이 약 2.3배(e.827), 정부의 고령자 인력지원정책들을 적극적으로 활용하고 있는 기업일수록 2.2배(e.767) 더 높다. 한편, 고용형태는 촉탁 및 계약직 형태 (파견근로 기준)가 60세 이상 고령인력에 대한 인지된 생산성에 영향을 미쳤지만 60세 이상 고용여부에는 별다른 영향력을 보이지 않았다.

<표 35> 60세 이상 고령인력 고용여부에 미치는 요인(로지스틱 회귀분석결과)

구분				В	S.E.	Exp(B)
	신체적능력			.290*	.138	1.336
	인간관계			372***	.131	.689
기업의		훈련	년가능성	021	.128	.979
태도 요인		심리	적요인	199	.140	.819
		조즈	l적합성	.163	.141	1.176
		사.	고능력	177	.128	.838
		매.	출수준 출수준	.000	.000	1.000
		기'	업규모	.223	.174	1.250
			음식료	.904*	.447	2.470
기업 특성	업종		제지	.498	.515	1.645
10	(섬유신발기준)		고무화학	.158	.387	1.171
			기계	.446	.419	1.562
	50대 근로자수			.065+	.035	1.067
	고령인력활용여건			.827***	.235	2.286
	교육훈련실시			.246	.270	1.279
기업 기업	고령인력정책 활용			.767***	.123	2.152
정책	고용		촉탁및계약	.192	.500	1.212
	형태 (파견근		파트타임	128	.525	.880
	로기준) 정규직		.350	.542	1.419	
	Constant			-4.802*** 1.251 .008		
N			549			
-2LL			441.779			
	Cox ar	nd Sne	ell R2	.287		

⁺p<.1 *p<.05, **p<.01, ***p<.001

- 〈표 34〉와 〈표 35〉를 통해서 다음과 같은 결과를 주목할 필요가 있다.

- 첫째, 기업의 태도요인은 고령인력에 대한 생산성 인식과 실제 고용여부에 대해서 각각 다른 양상으로 영향을 미친다. 일반적으로 고령인력에 대해 긍정적 인식을 나타내는 기업의 태도 요인들로 대표될 수 있는 심리적 요인과 인간관계 요인은 인지된 생산성 및 고용여부에 각각 다른 영향관계를 보였다. 즉, 인지된 생산성에는 인간관계 요인은 정적으로 유의미한 영향관계를 보였지만 심리적 요인은 부적(-)인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 고용여부에는 인간관계 요인은 인지된 생산성에 미치는 것과 정반대로 부적(-)으로 유의미한 영향을 미쳤다. 심리적 요인은 고용여부에도 부적인 영향관계에 있지만 영향력이 유의미하지 않았다. 이러한 결과로 볼 때, 인지된 생산성에 영향을 미치는 고령인력에 대한 기업의 태도요인은 고용여부에는 다르게 영향력을 나타낼 수 있다는 점이다. 이는 고령인력의 인지된 생산성이 높다고 해서 고용가능성이 높아지는 것은 아닐 수 있음을 의미한다. 또한 생산적 가치를 우선시 하는 기업의 생산현장에서는 고령인력에 대한 긍정적 태도인식은 상대적으로 약화될 수 있음을 시사한다.
- 둘째, 고령인력이 가진 신체적 조건은 인지된 생산성뿐만 아니라 고용유무에도 유의미한 영향을 미치고 있다. 고령자의 퇴직 후 재고용은 고연령 근로자가일의 양이나 근로시간을 줄여서 자신의 능력을 발휘 할 수 있는 근로형태,즉 시간제,촉탁 및 계약직 등의 고용형태를 유연하게 운영하여야 촉진될수 있지만(장지연, 2003: 193-194),본 연구 결과를 통해서 보면,기업은고령인력에 대해서 대체로 촉탁 및 계약직,파트타임 고용형태에 대한선호도가 높지만(〈표 22 참조〉),현실은 고령인력이 젊은 근로자와 마찬가지로 장시간의 근로를 감당하기에 적합한 신체적 조건을 가지고 있는 경우기업은 생산성을 더 높게 인식하고 실제 고용결정에도 영향을 받게 되는것을 확인할 수 있다.

- 셋째, 조직적합성, 사고능력 등 기업의 태도요인들은 고령인력에 대한 기업의 생산성 인식을 높이는데 직접적인 영향력을 미치지만 실제 60세 이상의 고령인력을 고용하는것에는 어떠한 영향력도 나타나지 않았다. 이러한 결과를 볼 때, 고령자 촉진을 위한 기존 제도들이 단순히 고령자의 생산성에 대한 긍정적인 인식을 개선하는데 기여할 수 있지만 실제 고용확대 효과로 나타나기 위해서는 또 다른 노력이 필요함을 확인할 수 있다. 현재 정부에서 고령자나 기업을 대상으로 고령자 인적자본 강화와 직업능력 개선, 고령친화적 작업장 개선, 임금체계 개선, 기업의 연령관리 전략(age management), 고령자 조직 적응 등 고령인력의 생산성 증진과 고용 확대를 목적으로 추진하고 있는 프로그램이나 지원책들이 고령인력의 조직적합성에 대한 태도 요인을 높여 기업의 인지된 생산성 증진에 기여하더라도 실제적 고용효과로 나타나지 않을 수 있음을 시사한다.
- 넷째, 고령자 확대를 위한 정부의 지원정책은 기업 차원에서 활용하고 있는 정도에 따라 실제 고용에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비록 기업은 고령인력 활용 지원정책에 대한 인지도와 활용도가 저조하였지만, 정부의 고령인력 활용 지원정책은 60세 이상 고령인력 확대 가능성을 높이는데 기여하고 있음을 시사한다.

7. 결론 및 제언

- 본 연구는 고령화 사회에서 사회적 과제로 주어진 고령인력 고용확대(worker longer)를 가로막고 있는 장애요인을 확인하고 그러한 장애요인을 제거하기 위한 정책적 개선노력의 방향성을 모색하고자 하였다. 이러한 목적으로 기업에 내재된 고령인력에 대한 부정적인 인지적 태도 요인을 확인하고, 이러한 태도 요인들이 인지된 생산성과 고용 현실에 어떠한 영향관계에 있는지를 분석하였다.
- 본 연구의 분석결과를 토대로 제시될 수 있는 주요 함의와 정책적 제언은 다음과 같다.

① 고령인력에 대한 잘못된 선입견 제거 노력 필요

- 기업이 고령인력을 고용하려 하지 않는 연령차별의 근본적인 문제는 고령 인력에 대한 잘못된 사회적 통념에서 비롯된 것이다(Taylor & Walker, 1998). 여러 연구에서 기업은 고령인력을 일과 관련된 다양한 측면에서 젊은 근로자들 보다 뒤떨어진다는 부정적인 고정관념을 가지고 있음을 밝히려는 시도를 하였다.
- 고령인력은 충성심이 강하고, 신뢰할 만하고 성실한 내재적 속성을 지닌 노동력일 뿐만 아니라, 많은 경험과 기술을 보유하고 있고, 판단력이 좋고, 이직률이 낮은 장점을 가지고 있다. 만약 기업이 연령으로 노동력의 모든 가치를 판단하게 되면 고령인력의 퇴장과 함께 이들이 가지고 있는 기술, 지식, 경험, 인적 네트워크까지 한꺼번에 퇴장시키는 결과를 초래하게 된다 (박래정·양희승, 2005). 그러나 고령인력 활용의 장점에도 불구하고 기업은 체계화된 부정적 고정관념(systematic negative stereotyping)으로 인해서 고령인력을 열등한 조건을 가진 노동력으로 인식하고 있다. 즉, 사업장에서

고령인력에 대한 인식은 신체적 능력, 기술 적응력, 유연성, 승진가능성, 창의성, 훈련가능성 등 생산성과 관련된 대부분 요소들이 젊은 노동자에 비해열등한 것으로 인식된다. 고령인력에 대한 기업의 태도들에 관한 기존 연구들은 전체 연령집단으로 연령에 따른 생산성과 인적특성을 평가내리는 것은이질적인 능력을 보유한 근로자 개개인의 차이를 간과하는 결과를 초래하기때문에 이는 결국에 고령인력에 대한 잘못된 선입견을 갖게 한다고 지적하고 있다.

- 본 연구에서 60세 이상 고령인력을 채용하고 있는 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 신뢰성, 헌신성, 성실성, 대인기술, 우수한 리더십과 같은 고령인력에 대한 긍정적 인식을 더욱 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났고, 업무의즉흥성, 높은 스트레스, 약한 동기부여와 같은 부정적 인식은 상대적으로 낮은 수준이었다. 그리고 생산성도 상대적으로 높게 인식하였고 고령인력 활용에 대해서도 더욱 적극적인 의사를 드러냈다. 이와 같은 결과에 따르면, 결국고령인력을 활용한 적이 있는 기업일수록 고령인력 활용의 유용성을 인지할 가능성이 더욱 크고 연령차별적인 인사정책을 실시하지 않을 가능성이 높다고이해할 수 있다.
- '고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법률'(고령자고용촉진법 개정)에 의해서 우리나라에서도 사업주는 모집, 복리후생, 승진 등 모든 고용과정에서 합리적인 이유 없이 연령차별이 금지된다.¹⁵⁾ 이러한 법적 조치는 향후 사업주의 연령차별 행위를 어느 정도 방지하는데 긍정적인 역할을 할 것으로 기대되지만 법적조치 만으로 기업이 가지고 있는 고령인력에 대한 부정적인 고정관념을 바꾸기는 어렵다(Sparrow, 1999). 연령차별금지 관련법을 시행하고 있는 다른 국가들에서도 사업장에서 관행적으로 연령차별이

¹⁵⁾ 고령자고용촉진법 개정 내용은 연령차별에 따른 처벌 근거를 신설하였는데 이는 단계적으로 실행된다. 2009년부터 모집과 채용과정에서 연령제한이 금지되고, 2010년부터는 임금, 승진, 복리후생 등 전반적인 인사정책 과정에서 연령차별이 금지된다.

나타나고 있으나, 이러한 문제를 법적인 규제와 감시로만 제거하는 것은한계가 있음을 경험하였다. 그래서 영국의 경우 법적 시행을 앞두고 노총과경영자 대표가 함께 참여하여 '다양한 연령층의 고용을 위한 지침'(Code for Practice for Age Diversity in Employment)을 작성하고, 모집, 승진, 훈련, 해고, 퇴직 등의 인사과정에서 연령이 차별적 기준이 되지 않도록 하는지침 내용을 고용주에게 전달하여 따르도록 권고하고 있다. 그리고 지속적으로기업을 대상으로 홍보와 교육을 강화해 나가고 있는데 그 대표적인 활동이 'Age Postive Campaign'이다. 우리나라에서도 이와 같은 맥락에서, 2006년부터 노동부에서 '워킹 육공플러스(Working 60+)캠페인'을 실시해 오고있는데, 지역주민의 인식개선 노력과 더불어 기업을 대상으로 이러한 활동이구체화 될 필요가 있으며, 실제적인 홍보와 교육이 강화될 필요가 있다.

② 고령자의 신체적 능력에 적합한 기업의 연령관리 정책 강화

- 분석결과, 고령인력의 신체적 능력은 생산성과 고용가능성을 가늠하는 가장 중요한 요소인 것을 확인하였다. 회귀분석 결과, 기업체는 장시간 근무시간과 일정한 노동강도를 감당할 수 있는 신체적 능력을 보유한 고령인력일수록 생산성을 높게 인식하고, 고용 가능성도 높았다. 이러한 결과가 나타난 이유는 고령인력은 노무강도가 큰 단순노무직에 종사할 가능성이 매우 높기 때문에 신체적 능력 요인이 생산성 뿐만 아니라 고용결정에도 유의미한 영향을 미치는 가장 유력한 요인으로 작용하였기 때문에 나타난 결과로 추측된다. 16) 본 조사대상 기업체에서도 단순노무직 종사자 비중이 가장 높고, 특히 60세 이상 고령인력을 고용한 기업에서 단순노무직 분포가 더 높은 것은 이러한 결과를 반영한 것이라고 추측해 볼 수 있다.

¹⁶⁾ 통계청(2008) 결과에 따르면, 55~79세 연령의 취업자 중에서 23.0% 수준은 단순노무종사이며, 이는 농업종사자(26.8%) 다음으로 많은 비중이다.

- 회귀분석 결과에서 고령인력의 신체적 능력은 인지된 생산성 및 고용에 유력한 영향력을 미치는 요인이었다. 그리고 기업체가 고령인력을 채용하지 않는 1순위로 지적한 이유도 고령인력의 '신체적·정신적 체력 미흡'이었다. 이와 같이 기업체가 고령인력 활용을 위한 가장 중요한 조건이 고령인력의 '신체적 능력'이 되고 있는 점은 고령인력 확대 가능성을 더욱 약화시킬 수 있다. 그 이유는 고령인력이 신체적 조건상 일하기 어렵다는 부정적 선입견이 팽배한 가운데 고령인력에게 가장 열악한 신체적 특성이 노동시장에서 경쟁 에서 유리한 필수요건이 되면서 상대적으로 요구되는 능력으로 조건화 될 경우 고용 가능성은 더욱 낮아질 것으로 예상되기 때문이다. 선진국에서는 인력난 해소와 고령인력 확대를 위해서 일자리 나누기(job-sharing)를 통해서 근무 일수와 근무시간의 탄력적 운영, 파트타임 근무 등 고령인력의 신체적 조건에 맞는 유연한 근무제도들을 적극적으로 도입하고 있다. 이러한 연령관리정책을 구체화 하기 위해서는 임금수준을 합리화 시키되 상용직 근로에서 시간제 근로로 전환한 후 정년을 보장 받는 '점진적 퇴직 제도'(Gradual Retirement)를 본격화 시켜야 한다. 하지만 임금체계 개편과 고용구조 유연화는 고령자의 예기치 못한 퇴직에 따른 충격을 방지할 수 있는 긍정적 측면이 있지만 고령자들 간에 빈부격차를 확대시키거나 기업특수적 훈련이 필요한 업종에는 성장잠재력을 약화시킬 수 있기 때문에 신중을 기할 필요가 있다(이상호, 2007).

③ 고령인력의 생산성 강화를 위한 제도적 기반 구축

- 연령과 생산성 간의 상관성을 명확하게 규명하기는 어렵다. 본 연구에도 기업주 혹은 인사관련 관리자가 주관적인 생각으로 생산성을 판단하였기 때문에 객관적으로 연령과 생산성 간의 관계를 명확하게 규명하는 것은 한계가 존재한다. 본 연구를 통해서 기업은 고령인력이 기술적인 변화에 대한 적응과 신기술 학습에 어려움이 있을 거라는 우려를 갖고 있음을 확인하였다. 결국 이러한 훈련가능성에 대한 부정적 인식은 생산성과 고용여부를 결정짓게 된다.

- 본 연구에서는 고령인력이 현재 수행하고 있는 업무는 유사한 업무를 수행하는 다른 인력의 업무수행력과 비교해서 크게 뒤떨어지지 않으며, 고용유무별, 사업장 규모별, 직위별로 고령인력의 생산성을 인식하는 정도는 달라지는 것을 확인하였다. 하지만 노동시장 진입이 어려운 다른 유형의 근로자와 비교해서는 가장 낮은 생산성을 보였다. 이러한 결과는, 기업이 인지하는 고령인력에 대한 생산성 수준은 다양한 요인에 의해서 달라질 수 있음을 의미한다. 인지된 생산성에 미치는 기업의 태도요인을 살펴 본 결과 신체적 능력, 인간관계, 조직적합성, 사고능력 등의 태도요인이 모두 정적인 관계에서 유의미한 영향을 미쳤다. 하지만 훈련가능성 정도는 생산성은 물론 고용여부에도 아무런 영향력이 없으며, 교육훈련 실시 여부 변수도 마찬가지 결과를 보여주었다. 이는 고령 인력의 생산성에 대한 기업의 인식은 현재 보유한 기술력 및 자격기준에 의해서만 주로 판단되고 장래의 훈련가능성으로 판가름하지 않음을 의미한 다고 볼 수 있다. 우리나라는 공공 부문에서 제공하고 있는 교육·훈련 프로그램은 많은 개선이 있었음에도 불구하고 여전히 미흡한 수준이다. 따라서 정부가 고령자들의 요구조건에 부합하는 프로그램 뿐만 아니라 고용 주의 욕구에도 부합하는 프로그램 개발에 노력할 필요가 있다. 한 가지 대안으로 프랑스의 경우처럼, 국가가 기업과 협정을 맺어 사회보장비 면제나 직업훈련비 지원 등의 방식을 통해 직업훈련을 위한 재정적 부담을 들어주는 정책도 (전병유 외, 2005) 고려해 볼 만하다. 기업특수한 훈련의 경우 기업 자체적 으로 고령인력에 대한 별도의 훈련을 진행하도록 하면서 공적인 지원을 받는 방식으로 실시하면 기업과 고령자의 개별적 욕구를 동시에 충족시킬 가능성은 한층 높아진다.

④ 고령인력의 교육훈련체계 개선

- 본 연구에서 기업이 정부에 요구하는 고령인력을 고용하기 위해서 필요한 지원서비스들 중에서 가장 큰 욕구를 가지고 있는 것은 '직업훈련'서비스였다. 그리고 '고용장려금 지급', '조세혜택 및 자금융자지원', '직무에 맞는 인력공급', '공동작업장 설치'등의 지원들도 비교적 높은 수준의 욕구를 표명하였다. 또한 회귀분석에서 기업정책 변수들 중에서는 고령인력활용 여건, 기업의 정책활용 정도와 같은 변수들이 60대 이상 고령인력의 고용에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 토대로 기업이 고령인력 확대를 위해 요구하는 작업장 환경과 기업의 활용 정책내용들이 구체적으로 무엇인지, 어떻게 고용효과가 나타나는지 추가적인 연구가 필요하다.
- 본 연구에서 대다수 조사대상 기업체는 직업훈련 서비스에 대한 높은 욕구가 있음에도 불구하고 직원을 대상으로 교육훈련을 실시하지 않았다. 그리고 직업훈련과 같은 교육프로그램을 활용한 경험이 있는 기업은 극소수에 불과하며, 공적인 직업훈련기관이나 취업알선기관을 통해서 필요한 인력을 충원하는 경우도 매우 저조하였다. 그런데 현재 고령자 고용시장의 경우 높은 교육수준을 요구하는 방식으로 변화하고 있으므로 기업이 필요한 기술기능과 고연령층이소유한 기술 간에 괴리 때문에 '괜찮은 일자리'를 찾기가 매우 어려운 구조로 변화하고 있다(허재준, 2002). 따라서 이러한 숙련형성과 교육훈련 제도들은 실제적으로 고령인력의 인적자본을 강화하고 급속하게 변화하는 기업체의 욕구에 부합하는 직무를 수행할 수 있는 고령인력 공급을 위한 교육훈련 제도들이 시급하게 정비되어야 한다.17) 현재 우리나라 취업알선·훈련기관을 대표되는 고용안정센터, 고령자인재은행, 대한노인회 취업지원센터, 서울시고령자취업알선센터, 중견전문인력고용지원센터 등 고령자의 취업지원을 위한

¹⁷⁾ 현재 중소기업청, 노동부와 지식경제부가 주로 담당하고 실시하고 있는 인력채용, 인력정보제공, 인력양성 및 개발, 연수·교육·훈련지원, 근무환경 개선, 기업의 고용안정을 위한 각종 장려금 지급 등 다양한 지원 사업이 존재하고 있다.

이러한 서비스 기관들은 효과적인 교육·훈련프로그램 부재로 실제적인 본연의 역할을 수행하고 있지 못한 실정이다(김상철 외, 2007).

- 고령인력에 대한 인식개선 노력은 고령인력의 육체적, 정신적 특성과 자질에 적합한 직무개발과 직무수행능력을 개선하는 노력이 수반될 때 실제적인 기업의 인식개선 효과가 나타날 수 있다. 기업이 고령인력 활용을 꺼려하는 선입견 중에는 고령인력은 훈련가능성이 매우 낮다는 인식이 존재한다. 그리고 기업은 고령친화적인 작업장 환경 개선이나 고령자를 위한 별도의 직업훈련을 마련하는 것에 대한 많은 부담감을 안고 있기 때문에 이들을 채용하는데 많은 비용부담이 있을 것으로 예상하고 있다. 따라서 고령인력의 (재)취업을 위한 직업훈련은 산업현장의 욕구에 부합하는 방식으로 실시하되, 산업현장에서 필요한 직업훈련을 기업체에서 실시하고 그에 따른 비용을 정부에서 지원하는 방식을 다양하게 시도해 볼 필요가 있다. 고령인력을 채용한 기업에 대해서 작업환경 개선과 교육 및 직업훈련에 소요되는 보조금 등의 인센티브를 제공한다든지, 조세감면 같은 간접적인 방식의 혜택을 제공하는 제도를 실시하는 것도 기업의 인식개선에 많은 기여를 할 것으로 보여진다.
- 본 연구에서 고령인력을 채용한 경험을 가진 기업은 그들에 대한 인식도 매우 긍정적인 것을 확인하였다. 그리고 분석결과에 따르면, 50세 이상의 근로자수가 많은 기업일수록 60세 이상의 근로자를 고용할 가능성도 높았다. 이러한 결과를 통해서 볼 때 고령인력을 사업장에서 '직접 경험하는' 것이 기업의 고령인력에 대한 잘못된 인식을 개선할 수 있는 여지를 넓혀 주며, 더 나아가이들의 인적자본을 적극적으로 활용할 가능성이 높아진다고 예측할 수 있다. 하나의 대안으로 고령인력 인턴제를 도입해서 직업훈련 프로그램과 연계해서일정한 교육을 이수한 고령인력을 기업체에서 직접 수급하게 하는 방안도고려해 볼 수 있을 것이다.

〈참고문헌〉

- 김상철·이상호·최영섭·김대철(2007). 중소기업형 고령친화적 기업경영모델 개발에 관한 연구. 저출산고령사회위원회.
- 김시진·김정원·김종인(2008). 중·고령 인적자원의 고용과 활용-해외 사례연구. 인적자원관리연구, 제15권 제3호.
- 박래정·양희승,(2005). 고령시대, Business Challenges & Opportunities. LG 경제연구원.
- 양현봉(2008). 중소기업 맞춤형 인력수급 원활화 방안 기능인력을 중심으로. 한국중소기업학회 2008년 춘계학술대회 발표자료.
- 이상호(2007). 인구 고령화와 고령친화적 고용정책의 가능성 : 영국사례를 중심으로, 사회경제평론, 제30호,
- 장지연(2002). 우리나라 정년제의 문제와 대안. 대한은퇴자협회공청회자료.
- 장지연·김대일·신동균·조준모·조용만·김정한(2004). 고령화시대의 노동시장과 고용정책(Ⅱ). 한국노동연구원.
- 전병유·장지연·황준욱·신현구·이상일·부가청(2005). 고용없는 성장에 대한 대응정책 연구(Ⅱ). 한국노동연구원.
- 최희선(2004). 중고령인력에 대한 기업의 인식과 현행 임금체제의 문제점. 산업 연구워.
- 통계청(2005). 장래인구 특별추계 결과.
- 통계청(2008). 경제활동인구부가조사결과(청년층, 고령층).
- 통계청(각년도). 경제활동인구연보.
- 허재준(2002). 고연령자 고용확대를 위한 정책과제 제3차 KLL-JIL 국제워크숍 정년연장.

- AARP(1996). American Business and Older Employees: A Summary of finding. Washington.
- Barth, M.C., William M., & Philip R.(1993). "Corporations and the Aging Work Force," In Philip H.M.(Eds), Building the Competitive Workforce: Investing in Human Capital for Corporate Success. NY: John Wiley & Sons.
- Becker, G.S. (1975). Human Capital. Chicago: University of Chicago Press.
- Casey, B., Metcalf, H., & Lakey, J.(1993). Human Resourse Strategies and the Third Age: Polices and in the UK, In P. Taylor, et al., Age and Employment. London: IMP.
- Czaja, S.J.(2001). Technological change and the older worker, In Birren, J.E., & Schaie K.W.(Eds), Handbook of the Psychology of aging(5th). San Diego.
- Davies, D.R., & Sparrow, P.R.(1985). Age and work behaviour. In Charness, N.(Eds), Aging and Human Performance Wiley, Chichester.
- Davey, J.(2007). Maximising the Potential of Older Workers. New Zealand Institute for Research on Ageing.
- Gringart, E. & Helmes, E. & Speelman, C.P.(2005). Exploring Attitudes

 Toward Older Workers Among Australian Employers: An Empirical

 Study. Journal of Aging & Social Policy, 17(3).
- Gringart, E. & Helmes, E.(2008). Harnessing Cognitive Dissonance to Promote Positive Attitudes Toward Older Workers in Australia.

 Journal of Applied Social Psychology, 38(3).
- Harcourt & Harcourt.(2002). Do employers comply with Civic/ Human Rights legislation? New evidence from New Zealand job application forms. Journal of Business Ethics, 35(3).

제12차 노인일자리 전문가포럼

- Hogarth, T., & Barth, M.(1991). Age works: a case study of the UK retailer B & Qs use of older workers, presented for the Commnwealth Fund Over 55 at Work programme, May.
- Hutchens, R.M(1989). Seniority, Wages and Productivity: A Turbulent Decade. Journal of Economic Perspectives. 3(4).
- Hutchens, R.M.(1993). Restricted Job Opportunities and the Older Worker. In Mitchell, O.(Eds), As the Workforce Ages: Costs, Benefits and Policy Challenges. Ithaca. NY: ILR Press.
- Lahey, J.N.(2005). Do older workers face discrimination?, Center for Retirement Research, 33.
- Lindly, R., & Duell, N.(2006). Ageing and Employment: Identification of Good Practice to Increase Job Opportunities and Maintain Older Workers in Employment. European Commission & Warwick Institute for employment research.
- McEvoy, G.M. & Cascio, W.F.(1989). 'Cumulative Evidence of the Relationship Between Employee Age and Job Performance.' Journal of Applied Psychology, 74(1).
- McGregor & Gray.(2001). Mature job-seekers in New Zealand. Massey University Palmerston North.
- OECD(2006). Live Longer, Work Longer, Paris: OECD.
- Orzem, P., Vodopivec, M., & Wu, R.(2005). Worker Displacement during the Translation: Experience from Slovenia. Economics of Translation. 13(2).
- Ritzen, J.M.M.(1989). Market Failure for General Training and Remedies.

 Paper for the Robert M. La Follette Symposium on Market Failure for Training, May.

- Sparrow, M.(1999). Mid-Winter Spring: Smart Business and Older Workers

 : The Research. Labour Market Demographics survey. Auckland:

 EEO Trust.
- Steinberg, M., Walley, L., Tyman, R & Donald, K.(1998) Too old to work?

 In, Patrickson, M., & Hartmann, L.(Eds), Managing an Ageing

 Workforce, Warriewood, NSW: Woodsland, 5368.
- Taylor, P., & Walker, A.(1998). Employers and Older workers: attitudes and employment practices. Ageing and Society. 18.
- Thompson(1991). Last in the Queue, IMS report 209, Institute of Manpower Studies, Brighton.
- Vodopivec, M.(2007). Equal Pay for Equal Work? Wage and Productivity Differentials During Slovenia's Translation. Macalester College.
- Waldman, D.A. & Aviolo, B.J.(1986). 'A Meta-Analysis of Age Differences in Job Performance.' Journal of Applied Psychology, 71.

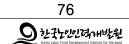
〈부 록〉

○ 고령인력 고용 장애요소(규모별18))

<표 36> 고령인력 고용 장애요소

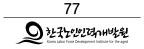
	구분19)		20)평균	표준편차	사례수	F	유의도
		고용	2.7	0.8	139		
	50인 미만	미고용	2.4	0.8	323		
		전체	2.5	0.8	462		
		고용	2.3	0.8	22		
	50~100 미만	미고용	2.6	0.7	31	1.18	0.31
장애요소1		전체	2.5	0.7	53		
(정보)		고용	2.2	0.7	18		
	100~300 미만	미고용	2.5	1.0	16		
		전체	2.3	0.9	34		
	전체	고용	2.6	0.8	179	.974	.324
		미고용	2.4	0.8	370		
		전체	2.5	0.8	549		
	50인 미만	고용	2.5	0.7	139	0.39	0.68
		미고용	2.5	0.7	323		
		전체	2.5	0.7	462		
		고용	2.6	0.6	22		
	50~100 미만	미고용	2.5	0.6	31		
장애요소2		전체	2.6	0.6	53		
(임금수준)		고용	2.2	0.7	18		
	100~300 미만	미고용	2.4	0.8	16		
		전체	2.3	0.8	34		
		고용	2.5	0.7	179		
	전체	미고용	2.5	0.7	370	0.25	0.61
		전체	2.5	0.7	549		

¹⁸⁾ 기업규모별로 고령인력에 대한 모든 태도변수들은 평균차이가 유의미하지 않았음. *p<.05, **<.01, ***p<.001



구분19)		20)평균	표준편차	사례수	F	유의도	
		고용	2.4	0.8	139		
	50인 미만	미고용	2.0	0.9	323		
		전체	2.1	0.9	462		
		고용	2.4	0.8	22		
	50~100 미만	미고용	1.9	1.0	31	0.50	0.60
장애요소3		전체	2.1	0.9	53		
(작업환경)		고용	2.2	0.9	18		
	100~300 미만	미고용	2.1	0.8	16		
		전체	2.1	0.8	34		
	전체	고용	2.4	0.8	179	6.02	0.01
		미고용	2.0	0.9	370		
		전체	2.1	0.9	549		
		고용	2.4	0.8	139	0.25	0.78
	50인 미만	미고용	2.0	0.8	323		
		전체	2.1	0.8	462		
		고용	2.4	0.8	22		
	50~100 미만	미고용	1.9	0.7	31		
장애요소4		전체	2.1	0.8	53		
(이해력과 기술력)		고용	2.4	0.9	18		
	100~300 미만	미고용	2.1	0.9	16		
		전체	2.3	0.9	34		
		고용	2.4	0.8	179		
	전체	미고용	2.0	0.8	370	11.11	0.00
		전체	2.1	0.8	549		

^{20) 4}점 척도는 ① 매우그렇다 ~ ④ 전혀그렇지 않다로 구성됨.



¹⁹⁾ 설문에 기술한 항목별 장애요소 내용은 고령인력에 대한 정보부족, 생산성에 비해 높은 임금수준, 고령자에 맞지 않은 작업환경(별도 시설 필요), 해당직무에 대한 고령자의 이해력과 기술력 부족, 고령자의 근면성 부족, 관련분야 실무경험자와 자격증 소지자 부재, 고령인력 관리의 어려움, 고령자의 중소기업 근무기피 의식, 직장 동료간 융화의 어려움, 고령자의 신체적, 정신적인 작업능력 한계, 애사심 부족, 잔업과 조업 곤란, 장시간 근무 수용 곤란

제12차 노인일자리 전문가포럼

	구분		평균	표준편차	사례수	F	유의도
		고용	2.9	0.6	139		
	50인 미만	미고용	2.9	0.6	323		
		전체	2.9	0.6	462		
		고용	3.0	0.5	22		
	50~100 미만	미고용	2.9	0.5	31	0.27	0.76
장애요소5		전체	2.9	0.5	53		
(근면성)		고용	3.2	0.6	18		
	100~300 미만	미고용	3.0	0.8	16		
		전체	3.1	0.7	34		
		고용	3.0	0.6	179		
	전체	미고용	2.9	0.6	370	0.72	0.40
		전체	2.9	0.6	549		
		고용	2.6	0.7	139		
	50인 미만	미고용	2.4	0.8	323		
		전체	2.5	0.8	462		
		고용	2.6	0.7	22		
	50~100 미만	미고용	2.4	0.8	31	0.13	0.88
장애요소6		전체	2.5	0.8	53	1	
(자격증)		고용	2.5	0.6	18		
	100~300 미만	미고용	2.4	0.8	16]	
		전체	2.5	0.7	34		
		고용	2.6	0.7	179	1.83	0.18
	전체	미고용	2.4	0.8	370		
		전체	2.5	0.8	549		
		고용	2.6	0.8	139		
	50인 미만	미고용	2.3	0.8	323		
		전체	2.4	0.8	462		
		고용	2.6	0.7	22		
	50~100 미만	미고용	2.3	0.7	31	1.26	0.29
장애요소7 (인력관리)		전체	2.4	0.7	53	1	
		고용	2.6	0.8	18		
	100~300 미만	미고용	2.7	0.9	16		
		전체	2.6	0.8	34		
		고용	2.6	0.8	179		
	전체	미고용	2.3	0.8	370	1.60	0.21
		전체	2.4	0.8	549		

구분		평균	표준편차	사례수	F	유의도	
		고용	2.9	0.6	139		
	50인 미만	미고용	2.7	0.7	323		
		전체	2.8	0.7	462		
		고용	3.0	0.5	22		
	50~100 미만	미고용	2.7	0.7	31	0.41	0.66
장애요소8		전체	2.8	0.6	53		
(근무기피 의식)		고용	2.9	0.7	18		
	100~300 미만	미고용	2.9	0.6	16		
		전체	2.9	0.7	34		
		고용	2.9	0.6	179		
	전체	미고용	2.7	0.7	370	3.54	0.06
		전체	2.8	0.7	549		
		고용	2.7	0.7	139		
	50인 미만	미고용	2.4	0.8	323	0.25	
		전체	2.5	0.8	462		
	50~100 미만	고용	3.0	0.7	22		
		미고용	2.7	0.7	31		0.78
장애요소9 (직장 동료간		전체	2.8	0.7	53		
(학생 등표선 융화)	100~300 미만	고용	2.7	0.7	18		
		미고용	2.6	1.0	16		
		전체	2.6	0.8	34		
	전체	고용	2.8	0.7	179	4.09	0.04
		미고용	2.5	0.8	370		
		전체	2.6	0.8	549		
		고용	2.0	0.8	139		
	50인 미만	미고용	1.7	0.8	323		
		전체	1.8	0.8	462		
		고용	2.4	0.6	22		
	50~100 미만	미고용	1.6	0.6	31	2.87	0.06
장애요소10 (신체적 정신적 능력)		전체	1.9	0.7	53		
		고용	2.0	0.6	18		
	100~300 미만	미고용	1.8	0.6	16		
		전체	1.9	0.6	34		
		고용	2.0	0.8	179		
	전체	미고용	1.7	0.7	370	14.56	0.00
		전체	1.8	0.8	549		

제12차 노인일자리 전문가포럼

구분		평균	표준편차	사례수	F	유의도	
		고용	2.9	0.6	139		
	50인 미만	미고용	3.0	0.5	323		
		전체	3.0	0.6	462		
		고용	2.9	0.5	22	0.40	0.00
	50~100 미만	미고용	2.9	0.5	31	0.10	0.90
장애요소11		전체	2.9	0.5	53		
(애사심)		고용	2.9	0.6	18		
	100~300 미만	미고용	2.9	0.6	16		
		전체 그 8	2.9	0.6	34		
	T.III	고용	2.9	0.6	179	0.00	0.00
	전체	미고용	3.0	0.5	370	0.03	0.86
		전체	3.0	0.6	549		
		고용	2.3	0.8	139		0.10
	50인 미만	미고용	2.1	0.8	323	2.30	
		전체	2.1	0.8	462		
	50~100 미만	고용	2.6	0.7	22		
		미고용	1.9	0.7	31		
장애요소12		전체	2.2	0.8	53		
(잔업과 조업)	100~300 미만	고용	2.3	0.6	18		
		미고용	2.3	0.9	16		
		전체	2.3	0.7	34		
	전체	고용	2.4	0.7	179	8.30	0.00
		미고용	2.1	0.8	370		
		전체	2.2	0.8	549		
		고용	2.2	0.8	139		
	50인 미만	미고용	1.8	0.7	323		
		전체	1.9	0.8	462		
		고용	2.5	0.8	22	1.23	
	50~100 미만	미고용	1.8	0.7	31		0.29
장애요소13 (장시간 근무수용)		전체	2.1	0.8	53		
		고용	2.2	0.6	18	1	
	100~300 미만	미고용	2.0	0.8	16		
		전체	2.1	0.7	34		
		고용	2.2	0.8	179		
	전체	미고용	1.8	0.7	370	11.80	0.00
		전체	2.0	0.8	549	1	

M/E/M/O	wiriwia
	M/E/M/O

M/E/M/O	wiriwia
	M/E/M/O

M/E/M/O	wiriwia
	M/E/M/O