

임금 - 생산성에 대한 인식 격차와 추가채용의사에 대한 연구: 법적 퇴직연령이상의 고령자를 중심으로*

지은정**

본 연구는 노동수요측면에서 법적 퇴직연령이 지난 60세 이상의 임금과 생산성과의 격차가 추가채용의사에 영향을 미치는지 주목하였다. 자료는 전국 5인 이상 2,002개 사업체 가운데 조사당시 60세 이상을 채용하고 있는 838개 사업체 자료를 사용하였다. 분석결과 첫째, 정부가 지원할 경우 64.3%는 60세 이상을 채용할 의사가 있는 것으로 나타났다. 정부지원이 마중물로써 적절히 역할하면 노동시장에서 60세 이상의 일자리가 확대될 것으로 기대된다. 둘째, 60세 이상 근로자의 생산성 대비 임금이 높은 사업체는 20%에 불과한 것으로 나타났다. 60세 이상은 생산성 대비 임금이 높은 문제보다 비정규직의 가치가 폄하되는 문제가 더 심각한 것으로 판단된다. 셋째, 60세 이상 근로자의 임금 - 생산성 격차가 클수록 추가 채용의사가 낮게 나타났다(특히, 60세 이상 정규직). 앞으로는 생산성이 유지·향상될 수 있는 교육훈련과 생산성에 맞는 임금체계 구축, 60세 이상 비정규직 보호방안 등이 마련되어야 할 것이다.

주제어: 퇴직연령, 채용의사, 임금, 생산성, 비정규직, 노인일자리

1. 서론

정부는 인구구조의 변화에 대응하고자 저출산·고령사회기본계획을 수립해서 13년 이상 정책을 추진하고 있다(대한민국정부, 2015). 그러나 정책은 저출산 문제를 해결

* 본 논문은 한국노인인력개발원의 『우리나라 노인의 취업실태 및 기업의 노인인력 수요에 관한 연구(지은정 외, 2015)』의 일부를 수정·보완하고, 해당 설문조사자료를 사용하였음을 밝힙니다.

** 서울대학교에서 사회복지학 박사학위를 취득하고, 현재 한국노인인력개발원 부연구위원으로 있다. 주요 관심분야는 고용정책, 사회참여, 빈곤 등이다(jeong@kordi.go.kr).

하는데 초점이 맞춰져 있고, 고령화 정책은 소득보장(기초연금 등)과 건강보호(건강보험의 보장성 강화, 치매 국가책임제 등)가 대부분일 뿐 고용정책은 많지 않다. 올해부터 정부가 정년 60세를 법적으로 보장하지만, 정년이 보장된 임금근로자도 적고(8.1%. 통계청, 2016a), 60세가 넘으면 법적인 보호 대상에서 제외되어¹⁾ 방치되기 쉬운 상황이다. 물론 정부계획에 따라 일을 하면 연령과 상관없이 고용부의 정책대상이 되기 때문에 정책적 사각지대는 없다. 그러나 60세 이상은 정부정책의 핵심 대상이 아니기 때문에 실질적 사각지대가 존재한다²⁾. 주된 직장에서 퇴직한 후(평균 49.1세) 연금수급시점까지(2018년 61세, 2033년 65세) 소득절벽(crevasse)이 발생해서 72.9세까지 일은 하지만(평균, 남성, OECD, 2015) 고용의 질이 낮은 것도³⁾ 이를 말해준다. 그럼에도 불구하고 법적 퇴직연령(60세) 이상의 고령자를 대상으로 한 정책은 매우 부족하다. 그나마 실시되는 정책도 저소득·저학력자를 선별하여 추진될 뿐이다(노인일자리사업 등). 정부가 고령자의 경제활동을 지원한다고 해도 일반 국민이 느끼는 체감온도는 낮을 수밖에 없는 상황이다. 앞으로는 법적 퇴직연령이 지난 고령자의 일자리에 대해서도 정책적 관심을 기울여야 한다.

그렇다면 정부는 누구를 지원할 것인가? 크게 보면 노동공급측과 노동수요측으로 볼 수 있다. 먼저, 노동공급측면에서 고령자의 취업의사도 중요하다. 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 일할 의사가 없는 고령자에게 국가가 노동을 강요할 수 없고, 강요해서도 안 된다. 그러나 고령자가 일하고 싶다면 상황은 달라진다. 노동수요가 없다면 일자리 창출은 요원해지기 때문이다(OECD, 2006; 2013; 2014; 2015; Conen et al., 2012). 이와 같은 문제의식에 따라 OECD도 고령자의 고용장벽(barrier)을 축소할 수 있는 대책에 관심을 기울이고 있다. 이 가운데 가장 많이 지목되는 요인은 고령자의 생산성에 대한 부정적 인식이다(OECD, 2006; 2014). 대표적으로 고령자는 경험이 많은 숙련된 집단이 아니라, 임금이 비해 생산성이 낮은 집단으로 간주되어, 사업주는 고령자의 퇴직을 유인하거나 더 이상 채용하려 하지 않는다(김정한·김동배, 2005; 최희선, 2005; 김정한 외, 2008; 중소기업청, 2007; 송창용, 2012; 박영범·채

-
- 1) 고령자는「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」상 55세 이상을 의미하지만(시행령 제2조제1항), 법적 정년연령은 60세이다(제19조제1항. 법제처 법령정보).
 - 2) 고용노동부 정책에서 60세 이상은(38.3천 명) 전체 60세 이상(9,576천명, 2016년 기준, 고용노동부, 2017; 통계청 주민등록인구자료)의 1%에도 미치지 못한다.
 - 3) 최근으로 올수록 60세 이상의 근로시간은 늘었지만 시간당 임금은 감소하여(12,099원) 20대(11,425원)와 비슷하다. 또한 50~64세의 상용직 비중이 36.9%인 반면 65세 이상은 12.2%로 낮아지고 있으며, 임시·일용직은 26.5%에서 36.0%로, 자영업·무급가족종사자는 36.6%에서 51.8%로 높아진다(고용노동부, 2016a).

창균, 2014; OECD, 2006; 2013; 2014; 2015; Van Ours and Stoeldraijer, 2011; Sharpe, 2011; Conen et al., 2012; Burtless, 2013). 경험적으로도 고용주가 고령근로자의 노동비용이 생산성보다 높다고 인식할수록 고령자를 덜 채용하는 것으로 나타나(정진호, 2011; 김동배, 2013 재인용; 최희선, 2005; 한국경영자총협회, 2007; Hutchens, 1986; Heyma et al., 2014 재인용; OECD, 2006; 2014; Conen et al., 2012; Heyma et al., 2014) 이를 지지한다.

그러나 이와 같은 논리는 주로 퇴직연령 미만인 근로자의 임금과 생산성의 관계를 설명한다. 최근 60세 이상의 노동시장에 대한 관심이 높아지고 있지만, 법적 퇴직연령을 지난 근로자에 대해서는 알려진 바가 많지 않다⁴⁾. 본 연구는 이와 같은 문제의식에 따라 노동수요 측면에서⁵⁾ 60세 이상의 임금과 생산성과의 격차(gap)가 추가채용의사에 영향을 미치는지 주목하였다. 고령자의 근로욕구를 기반으로 정책을 설계해도⁶⁾ 기업의 채용의사가 없다면 정책효과가 낮을 수밖에 없기 때문에 기업의 채용의사는 고령자 고용정책을 수립함에 있어서 가장 근본적인 정책적 질문이다. 또한 고용활성화는 신규채용만큼 추가(계속)채용도 중요하다. 이에 본 연구는 전국 5인 이상 2,002개 사업체 가운데 조사시점 당시(2015년) 60세 이상을 채용한 838개 사업체 자료를 활용하여 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression)으로 분석하였다.

II. 이론적 배경

정년퇴직 이후의 경제활동참가는 개인의 의사가 중요하다. 그러나 고령자가 일하고 싶어도 노동수요가 없다면, 노동시장에 진입하기 어렵다(OECD, 2006; 2014). 이로 인해 고령자 고용정책의 중요한 축은 노동수요 장벽을 줄이는 것이다(OECD, 2006;

-
- 4) 성과주의 연봉제와 고령자 고용관계(김동배·김기태, 2012), 노동조합의 활성화 및 노사협력과 고령자 고용과의 관계(장용선 외, 2015), 고령자 고용유지제도(임금피크제, 정년연장, 정년 후 재고용 등) 및 조직문화와 고령자 고용률과의 관계(장용선·장망, 2016), 고령자(혹은 장년)에 대한 기업인식조사도(김동배, 2005; 김정한, 2008; 송창용, 2012; 황기돈 외, 2013) 있지만, 본 연구와 같은 관점에서 60세 이상의 노동수요에 주목한 연구는 거의 없다.
 - 5) 노동공급에 초점을 맞춘 연구는 고령자의 어떤 특성이 (재)취업에 영향을 미치는지에 주목한 경우가 많다(성지미·안주엽, 2006; 노경란·정희숙, 2008; 방하남·신인철, 2011; 양지윤·고희원, 2016).
 - 6) 60세 취업률은 63.4%이지만 근로희망비율은 75.2%로 12%p가 높고, 65세 취업률은 50.9%이지만 근로희망비율은 64.3%로 약 14%p 더 높다(통계청 2015 경제활동인구조사 및 고령자 부가조사 원자료를 분석한 결과임. 가중치 부여).

2013; 2014; 2015; Conen et al., 2012). 고령자에 대한 노동수요를 저해하는 요인 가운데 가장 많이 지목되는 연령에 따른 임금 - 생산성 격차를 검토하면 다음과 같다.

1. 이론적 논의

연령에 따른 임금 - 생산성 격차(gap)는 고용을 결정하는 주요 요인으로써 (Perek-Bialas and Turek, 2012) 크게 2가지 관점으로 구분할 수 있다.

1) 연령 - 임금 - 생산성 일치

완전경쟁시장(perfectly competitive labour market)에서 회사는 근로자의 한계생산성(marginal productivity)에 따라 임금을 지불하기 때문에 임금과 생산성의 격차가 발생하지 않아서 연령은 중요하지 않다(황수경, 2005; Van et al., 2011; Conen et al., 2012). 근로자의 임금은 그들의 한계생산성과 같다고 가정하는 인적자본이론(Human Capital Theory)도 연령이 높아질수록 기업에 특화된(firm-specific) 인적자본이 축적된다고 가정한다. 여기에 교육훈련이 더해지면 노동생산성은 더 높아지고, 높은 노동생산성은 근로자의 임금인상으로 이어져 선순환 구조를 형성한다⁷⁾. 이와 같은 관점은 연령에 따라 임금 - 생산성 격차가 커진다고 보기 어렵다는 연구결과(Aubert and Crépon, 2007; Van Ours and Stoeldraijer, 2011; Conen et al., 2012 재인용), 생산성은 50~54세까지 높아지는데 비해 임금은 40~44세에 정점을 찍은 후 감소한 연구(Göbel and Zwick, 2009; Cardoso et al., 2011), 예상과는 달리 55세 이상 근로자는 25~54세의 임금보다 8% 많을 뿐이라는 연구결과에서도(Rich-Kern, 2015) 볼 수 있다.

2) 연령 - 임금 - 생산성 불일치

지연보상계약이론(Delayed Payment/Compensation Contract Theory. Lazear, 1979)과 연공서열이론(Seniority Rule Theory)에 따르면 연령이 높아질수록 임금이 높아지지만(Barth, 1997; Carmichael, 1983; Hutchens, 1987;

7) 그러나 연령이 높아질수록 훈련참여율이 낮아서 연령과 인적자본의 정적인 관계를 단정하기 어렵다. 또한 고용주가 근로자 개개인의 생산성을 측정하지 못하기 때문에 한계생산성에 따라 임금을 지불하기 어렵다(Conen et al., 2012; Perek-Bialas and Turek, 2012).

Perek-Bialas and Turek, 2012 재인용), 생산성은 증가하지 않는다. 고용주는 근로자와 암묵적인(implicit) 장기계약을 통해 초기에는 근로자에게 한계 생산물보다 낮은 임금을 지급하지만 연령이 높아지면 생산성보다 높은 임금을 지급하거나(자연보상 계약이론), 생산성과 상관없이 근속연수에 따라 임금이 높아지기 때문이다(연공서열형 임금. 지은정, 2011; Van Ours and Stoeldraijer, 2011; Conen et al., 2012; Perek-Bialas and Turek, 2012; Heyma et al., 2014).

이윤을 중요시하는 기업으로서는⁸⁾ 임금과 생산성의 격차가 발생하면 손해를 보기 때문에 임금보다 생산성이 높은 구직자를 채용하는 것이 합리적이다. 달리 표현하면, 생산성에 비해 임금이 높은 고령자를 채용할 유인은 없는 셈이다(김정한·김동배, 2005; 김정한 외, 2008; 중소기업청, 2007; 지은정, 2011; 김주영·조진환, 2012; 송창용, 2012; 어수봉, 2013; 박영범·채창균, 2014; 이호창, 2015; Rangelova and Grigor, 2011; Conen et al., 2012; Perek-Bialas and Turek, 2012; Heyma et al., 2014; OECD, 2006; 2013; 2015). 특히, 퇴직인력은 비용 대비 비효율적이며(송창용, 2012), 그나마 60세가 넘으면 작업능률이 떨어진다고 인식한다(유병선 외, 2013). 결국 사업체는 조기퇴직을 유도하고 더 이상 고령자를 채용하려 하지 않는다(최희선, 2005; 정진호, 2011; 김동배, 2013 재인용; 한국경영자총협회, 2007; 지은정, 2011, 박영범·채창균, 2014; OECD, 2006; 2014; Heyma et al., 2014; Hutchens, 1986; Heyma et al., 2014 재인용).

2. 고령자 고용(기피)에 대한 선행연구⁹⁾

임금 - 생산성 격차 외 고령자 고용(기피)을 설명하는 요인은 크게 5가지로 볼 수 있다. 첫째, 비정규직을 들 수 있다. 기업은 인건비를 절약하고 유연성을 확보하기 위한 수단으로써 정규직 고용을 줄이고 비정규직 근로자를 채용하려 한다(배규식·김명중, 2011). 실제 고령인력에 부담을 느끼는 기업들은 고령자를 퇴출시키고 그 자리를 계약직이나 파트타임으로 채우며 인건비를 줄여왔다(김동배 외, 2007; 석진홍·박우성, 2014¹⁰⁾). 최근 비정규직 가운데 60세 이상의 비율이 2배 이상 증가한 것도 이를 보여준

8) 기업은 필요한 인력을 모두 채용하는 것이 아니라, 적절한 내부인력으로 우선 배치하고 그래도 부족한 인력만 채용한다(정원호, 2012).

9) 지금까지 고령자 추가채용과 관련된 요인은 고령자 고용요인으로 연구되어서 본 연구도 고령자 채용과 관계된 요인을 중심으로 검토하였다.

10) 고령인력 비율의 초기치가 계약직 비율 초기치 및 변화율에 정(+)의 영향을 미치는 것으로

다(2007년: 11.2%, 2016년: 22.8%. 통계청, 2007; 2016b). 특히, 60세 이상은 정규직 전환대상에서 제외되기(헤럴드경제, 2017.07.20.) 때문에 생애 주된 일자리에서 퇴직한 고령자는 재취업해도 저임금의 비정규직으로 종사하는 비율이 높다.

둘째, 직종을 들 수 있다. 기업을 대상으로 고령자를 채용하지 않는 이유를 물으면, 고령자가 할 만한 일이 없어서, 고령자가 맡을 수 있는 업무가 많지 않아서 혹은 고령자에게 적합한 직종/직무가 무엇인지 모르거나, 부족하기 때문이라는 응답을 많이 한다(중앙정보교육원, 2002; 김동배, 2004 재인용; 박호환, 2014; 박영범·최창균, 2014; 2014; 전재식 외, 2014). 60세 이상이 되면 경비·청소가 적합하다고 인식하고 실제 60세 이상의 상당수가 경비·청소직으로 일하는 것도 이를 말해준다(지은정·오학수, 2016). 또한 전문성(지식과 기술·기능)을 많이 활용하는 직종에 종사하는 근로자는 나이가 들어도 생산성이 감소하지 않는다(Skirbekk, 2003; Rangelova & Grigor, 2011; Göbel & Zwick, 2012; 지은정, 2017 재인용). 따라서 60세 이상에게 전문지식이나 기술·기능을 주로 활용하는 직종이 적합하다고 인식하면 채용의사가 높아질 것으로 예측된다.

셋째, 산업특성을 들 수 있다. 신체적 업무가 많은 업종의 고용주는 고령근로자를 채용하려 하지 않는다. 65세 이상 고령자는 책임감, 성실성이 강하지만 신체적 업무 능력은 25세 근로자의 절반에 불과하고 민첩성은 떨어지기(Ilmarinen, 2002) 때문이다. 반면 직업경험이 중요한 업종에서는 고령인력을 채용할 가능성이 높다(Heyme et al., 2014). 제조업보다 비제조업의 고령자 고용률이 높고(장용선 외, 2015) 제조업, 도소매업, 그 외 서비스업에 비해 교육서비스업에서 고령인력을 추가로 채용할 의사가 낮게 나타난 연구가(배진희·조막래, 2015) 이를 말해준다.

넷째, 사업체 규모이다. 사업체 규모가 클수록 건전한 재무구조와 인력이 풍부해서 노동수요가 다양하다. 물론 사업체 규모와 고령자 고용률사이에 부적인(-) 관계가 있는 것으로 나타나거나(장용선 외, 2015; 장용선·장망, 2016), 상시근로자 수는 고령인력에 대한 추가 채용의사와 통계적으로 유의한 관계가 없기도 하다(배진희·조막래, 2015). 그러나 사업체 규모가 크면 근로자의 연령대가 다양해서 각 연령대의 장단점이 융합되어 조직성과를 높일 수 있다. 생산성은 기업 내 기술혼합(skill mix)에 따라 달라지는데(Kuhn, 2005; Beach, 2008 재인용) 젊은 근로자와 고령근로자가 지닌 기술과 장점이 융합되어 시너지 효과를 낼 수 있기 때문이다(Göbel and Zwick, 2012). 연령이 다양한 팀(team)의 생산성이 젊은 근로자 혹은 고령근로자만만 구성

된 팀보다 더 높게 나타난 연구(Göbel and Zwick, 2010)와 근로자의 연령분포가 넓을수록 생산성이 높게 나타난 연구(Guest and Stewart, 2011)가 이를 지지한다. 젊은 근로자는 교육수준이 높고 신기술을 습득하는 능력, 창의력, 근력, 시간·청각이 우수하지만, 고령근로자는 경험을 바탕으로 한 의사결정능력과 노하우가 축적되어서 서로의 장단점을 보완하기 때문일 것이다.

다섯째, 대도시의 고령인력들이 중소도시나 농촌지역보다 재취업 가능성이 낮은 것으로 보고된다(송일호·박명호, 2012; 오은지·송일호, 2013; 배진희·조막래, 2015 재인용). 대기업은 비교적 청장년층이 많고 농림어업보다 첨단산업이 많아서 상대적으로 고령자의 취업기회가 적은 것으로 해석된다.

3. 정부의 고령자 고용정책

최근으로 올수록 건강수준의 향상, 평균수명의 연장, 소득공백기간의 장기화, 사회보장제도의 재정 불안정으로 인해 고령자의 근로욕구가 높아졌다(OECD, 2006; Statistics Netherlands, 2010; Rich-Kern, 2015; HealthCare Trends Institute, 2016). 국가적으로도 고령자의 경제활동참여율 감소는 연금급여 지출과 직결되기 때문에 사회보장제도의 재정부실을 악화시키고, 고령자의 사회활동 감소는 정신적·신체적 건강과 삶의 질을 낮추기 때문이다. 그 결과 사회구성원이 더 오래 일하는 것은 선택사항이 아니라 의무(duty)라고 보는 시각도 있다(Feyrer, 2007; Abrams et al., 2016 재인용). 이에 OECD는 1990년대 중반부터 고령자의 고용을 활성화하고자 다양한 노력을 추진하고 있다.

정책은 정부 재원으로 일자리를 직접 창출(direct job creation)하거나 민간에서 일자리가 창출되도록 지원하는 것이다(임금보조금, 사회보험료 감면, 직업훈련 등. OECD, 2006). 그러나 우리나라는 직접일자리사업의 지출비중이 높고,¹¹⁾ 정부부채가 GDP의 40.4%에 이르러서(2017년 기준) 직접일자리를 확대하는 것이 능사는 아니다. 더구나 직접일자리는 임시직의 파트타임이고 한계생산물의 가치가 낮아서 높은 임금을 지급하기 어렵다(Matin and David, 2001; Antonopoulos et al., 2011; 지은정, 2013 재인용). 따라서 근로능력이 부족한 60세 이상에게는 직접일자리사업을 중심으로 제공하되, 근로능력과 근로의사가 있는 고령자는 민간 노동시장에서 괜찮은 일자리

11) 우리나라의 직접일자리창출사업의 비중은 24.1%로써, 다른 OECD 국가의 직접일자리사업 지출비율(평균 14.3%)보다 10%p 높다(유럽연합 홈페이지의 OECD 노동시장정책지출자료와 고용노동부, 2016b를 활용하여 작성함).

를 구할 수 있도록 지원하는 것이 더 적절하다. 이런 맥락에서 우리나라에서 추진되는 정책을 보면(직접일자리사업 외), 고령자 신규채용 정책과 추가(계속) 고용정책으로 구분할 수 있다(표 1) 참고).

〈표 1〉 정부의 고령자 고용촉진·유지사업

구분	연령	정부사업	주요 내용	60세 이상(명)
신규 채용	60세 이상	고령자 친화기업	60세 이상 고령자를 다수 고용한 기업에 대해 2~3억 원 지원	1,545
		기업연계형	기업이 60세 이상 일자리 창출할 경우 설비 구입·설치, 4대 보험료 지원 등 간접비용 지원	1,546 (17)
신규 + 계속 고용	고령자	장년인턴 취업지원제	50세 이상 장년 미취업자가 기업 인턴연수 기회를 통해 안정적인 일자리에 취업할 가능성을 제고함	1,800
	60세 이상	시니어 인턴십사업	60세 이상을 인턴으로 채용한 기업에게 인건비의 일부 지원 및 계속 고용시 추가 지원(3개월)	6,730
추가 채용 (계속 고용)	60세 이상	60세 이상 고령자 고용 지원금	정년퇴직자를 계속 고용 또는 정년을 연장한 사업주에게 인건비 지원(2017년까지 실시예정)	11,448 (순인원)
		연령 통합	시간선택제 일자리지원사업	근로자의 자발적 수요에 부합한 관청은 시간제 일자리 지원
	고령자	정년연장	60세 정년제를 실시하고(2016년~) 임금체계를 개편하여 기업의 인건비 부담 경감	-
		임금피크제 지원금제도	임금피크제 적용으로 임금이 감액된 근로자에게 감액된 임금의 일부를 정부가 지원함	-
		정년 서포터즈	임금피크제 도입 선도 필요성과 파급효과가 큰 업종을 대상으로 모델개발 및 적용 지원	-
		장년친화 직장만들기	중장년 비중이 높은 기업의 자율적 인사제도 개편을 위해 프로그램 개발, 컨설팅 및 실행비용 지원	-
		고령자 고용촉진시설 용자지원	고령자 고용친화 시설을 설치·개선하는 사업주에게 소용비용의 일정액을 저리로 용자(연 3%)	111

주) 1) 실적은 2016년 말 기준임(누적). 순인원은 지원간수를 평균지원금으로 나눈 실적임.

2) 교육훈련 프로그램(내일배움카드제, 취업성공패키지), 봉사형 일자리(사회공헌일자리)는 제외함.

자료) 고용노동부(2016c; 2017), 보건복지부·한국노인인력개발원(2017a; 2017b), 한국노인인력개발원(2017)을 바탕으로 구성함.

첫째, 신규채용지원사업은 60세 이상을 채용한 기업의 간접경비를 지원하는 기업 연계형과(시설, 사회보험료 등) 기업설립·운영에 필요한 자금을 지원하는 고령자친화 기업을 들 수 있다. 그러나 일자리가 3,100여개에 불과하여 정책수혜자가 극히 적다.

둘째, 추가(계속)고용지원 사업은 정년연장, 임금피크제지원금, 60세 이상 고령자 고용지원금, 정년 서포터즈, 장년친화직장만들기, 고령자 고용촉진시설 용자지원이 있다. 그러나 60세 이상을 대상으로 실시되는 사업은 60세 이상 고령자 고용지원금 뿐이다(사업량 31,847건, 사업장 7,206개. 2015년 기준. 고용노동부, 2016c). 그나마도 한시적인 사업으로써 2017년에 종결될 예정이다. 시간선택제 일자리지원사업은 통합서비스로써 타사업보다 진일보하였지만, 경력단절 여성을 중심으로 실시해서 60세 이상은 520명에 불과하다.

셋째, 신규채용과 계속채용을 지원하는 시니어인턴십사업과 장년인턴십사업이 있다. 상기 사업은 고령자에게 일할 기회를 제공하며 고령자에 대한 긍정적 인식을 확산하여 고용이 계속 유지되도록 지원한다. 그러나 장년인턴십 참여자 가운데 60세 이상은 1,800명이고 시니어인턴십사업도 6,730명으로(고용노동부, 2017; 한국노인인력개발원, 2017) 1만 명도 되지 않는다. 더구나 장년인턴십사업은 신중년 적합직무 고용창출장려금으로 전환되었고(일자리위원회, 2017), 시니어인턴십 사업은 60세 이상에 적합한 틈새일자리보다 단순한 직무가 많아서(시설관리, 농림어업, 주방 및 급식보조원 등. 한국노인인력개발원, 2017) 사업의 취지를 살리지 못하고 있다. 사중손실효과(deadweight loss effect)도 40.1%로 추정되어(지은정, 2014) 점점이 필요한 상황이다. 요약하면, 정부의 고령자 고용정책은 대부분 60세까지 계속 일할 수 있도록 지원하는 정책이고 법적 퇴직연령이 지난 근로자에 특화된 정책은 적다. 특히, 60세 이상이 계속 일할 수 있거나 추가 채용될 수 있도록 지원하는 정책은 미흡하다.

III. 연구방법

1. 연구자료 및 연구대상

1) 조사설계

조사는 전국에 소재한 5인 이상 사업체를 모집단으로 삼아, 『2015 MK(매일경제)』의 기업리스트를 토대로 비례층화추출하였다(기준: 지역, 업종, 사업체 규모. cell:

216개¹²⁾). 그 후 목표 표본(2,000개)의 3배수를 할당하여 전화로 조사개요를 설명하고 조사에 참여할 의향을 밝힌 사업체에 협조공문을 발송하여 2015년 7월 30일부터 9월 21일까지 웹 조사(web-survey)로 진행하였다(지은정, 2017). 설문문항은 크게 사업체의 일반사항, 근로여건, 노인고용 사유, 미고용사유, 노인의 회사 기여도, 고령자 고용에 대한 인식, 고령자에 적합한 근로조건, 노인고용을 활성화하는데 필요한 정부지원으로 구성하였다.

2) 조사대상 및 최종 분석대상

사업체조사는 대부분 30인 이상 혹은 5인 이상 300인 이하 사업체를 대상으로 실시되었지만(〈표 2〉 참고) 본 연구는 5인 이상 사업체를 조사하였다. 60세 이상 고령자가 대규모 사업체에서 일하는 비율이 낮아서 정책효과가 낮을 것으로 예측되기 때문이다. 또한 나이가 많을수록 5인 미만 사업체에 근무하는 비율이 높아¹³⁾ 사중손실이 우려되며, 본 연구는 정부지원을 통해 60세 이상의 안정된 일자리를 창출하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 시도되었기 때문에 5인 이상 사업체를 조사하였다.

최종분석대상은 2,002개 사업체 가운데 조사시점 당시 60세 이상을 채용하고 있던 838개 업체이다. 60세 이상을 채용했던 경험이 없거나, 과거에 채용했지만 현재 채용하지 않는 사업체는 60세 이상의 임금과 생산성에 대한 자료가 없기 때문이다.

설문은 인사담당 관리자를 대상으로 실시하였다(과장급 이상). 고용주와 인사담당자의 고령근로자에 대한 인식과 태도는 고령자 채용, 훈련, 승진 등에 영향을 미치고(Taylor and Walker, 1998) 고령근로자에 대한 부정적인 고정관념(stereotypes)은 고령자 채용확률을 낮추기 때문에(Gringart et al., 2008) 적절한 것으로 판단된다. 본 연구처럼 인사관리담당자를 대상으로 고령자의 생산성 인식을 조사한 연구는 송창용(2012), 이호창(2016), Taylor and Walker(1998) 등을 들 수 있다.

12) 사업체 규모는 5~9인, 10~19인, 20~49인, 50~99인, 100~299인, 300인 이상으로, 산업은 1차 산업과 2차 산업, 3차 산업- 유통서비스업, 사회서비스업, 생산자서비스업, 소비자서비스업으로, 권역은 서울권(서울, 강원), 수도권(경기, 인천), 대전권(대전, 충남, 충북, 세종), 대구권(대구, 경북), 부산권(부산, 울산, 경남), 호남권(광주, 전남, 전북)을 기준으로 총화하였다.

13) 60세 이상 근로자의 64.0%가 5인 미만 사업장에 근무한다(통계청 2015 경제활동인구조사 분석결과).

〈표 2〉 사업체 대상 선행연구의 조사대상 및 주요 조사내용

구분	조사대상	사례수	주요 조사내용
김정한·김동배(2005)	100인 이상 사업장	1,035개	중고령자의 고용, 청년, 재고용, 중고령자 인사정책 및 중고령인력 고용의 장단점, 정부의 고령자고용정책에 대한 평가
김정한(2008)	100인 이상/미만 사업체	504개	고령자 고용에 대한 인식, 문제점 및 대안, 임금제도 실태
경총(2008)	5인 이상 기업	109개	최저임금 제도개선에 관한 기업 의견
고준기(2009)	중소기업	119개	중견 전문인력 구인현황, 중견 전문인력 고용현황, 중견 전문인력 교육훈련 현황, 고용지원 프로그램에 대한 의견
최강식 외(2010)	정년연장, 재고용제도, 임금피크제 실시 기업	36개	인력관리 및 임금체계, 정년제도의 현황, 고용연장 제도 실시현황
김주영·조진환(2012)	종사자 1인 이상 사업체	242개	제조업 업종별 연령구조, 고령자 신규채용, 연령별 생산성에 대한 주관적 평가 등
구자관·박종혁(2012)	200개 이상의 거래처가 있는 아웃소싱기업	110개	고령자 고용의 장애요인, 정부정책, 고령자 고용경험과 결과
김동선·모선희(2012)	중소기업	300개	고령근로자에 대한 고정관념, 각 기업의 공식적 차별 정도 및 고용 차별 인식
송창용(2012)	30인 이상 사업체	1,727개	고령자 고용에 관한 기업의 인식과 고령자 고용정책에 대한 실태 파악
경총(2013)	30인 이상 사업체	280개	기업의 정년현황 및 60세 정년 의무화, 임금피크제 연계 등에 대한 기업의견을 조사
유병선 외(2013)	경기도 경제단체 연합회 행사 참여 기업	60개	노인고용현황, 작업현장에서 노인의 장단점, 노인고용정책의 인지도 등
황기돈 외(2013)	100인 이상 사업체	379개	장년층 고용실태, 의사결정 참여자(경영진, 노조)의 장년층 고용에 대한 인식을 조사
전재식 외(2014)	30인 이상 사업체	400개	정년연장에 따른 기업의 HRM과 직업훈련 대응 조사

자료) 전재식 외(2014), 한국경영자총협회(2008; 2013), 송창용(2012), 황기돈 외(2013), 김정한·김동배(2005), 김정한(2008), 심규범 외(2013), 유병선 외(2013), 고준기(2009), 김동선·모선희(2012), 최강식 외(2010), 김주영·조진환(2012), 구자관·박종혁(2012)을 바탕으로 작성함.

2. 본 연구의 변수

1) 종속변수

본 연구의 종속변수는 사업체의 60세 이상 채용의사로서, “귀사는 정부가 60세 이상 고령자 고용을 지원한다면 채용할 의향이 있으십니까?”로 측정하였다.¹⁴⁾ 고령자의 근로욕구가 높다는 것은 알지만, 60세 이상을 채용할 기업의 의사에 대해서는 알려진 바가 없기 때문이다.¹⁵⁾ 응답은 예(1), 아니오(0. 기준변수)로 측정하고 범주형 종속변수를 분석하는데 적합한 로지스틱 회귀분석을 활용하였다. 정부지원은 고령자 인건비 지원, 고용지원금 확대, 고령자 적합직무개발, 시간제 일자리 지원확대, 사업장 안전시설 지원강화, 상시근로자수 제외, 세제감면, 사회보험료 지원, 고령자 파견직종 규제완화, 고령자 인식개선, 고령근로자 관리지원, 고령근로자 직업훈련 강화, 고령근로자 건강증진 프로그램, 전문·취업알선·연계기능 강화이다.

본 연구는 추가 채용의사를 분석하였다. 고용률은 이미 고용된 상태를 측정하는 것이기에 때문에 정부지원으로 창출가능한 노동수요를 파악하기 어렵다. 또한 채용의사는 고령자 고용정책을 수립함에 있어서 가장 근본적인 정책적 질문이며, 60세 이상의 고용활성화는 신규채용만큼 추가(계속)채용도 중요하기 때문이다. 한편, 본 연구처럼 채용의사를 연구한 논문은 류정진 외(2005), 김용탁·심진예(2009), 송진영(2012), 송창용(2012), 김승현 외(2013), 이형렬(2016) 등을 들 수 있다.

2) 독립변수

독립변수는 60세 이상 근로자의 생산성(①)과 임금(②)과의 격차이다. 먼저, 생산성은 사업체 인사담당자의 60세 이상 고령근로자에 대한 생산성 인식을 사용하였다(신체적·정신적 역량이 동일하다고 가정하였을 경우). 생산성 인식은 1점(매우 낮음)~7점(매우 높음)으로 측정하였고, 임금은 월평균 급여를 사용하였다. 임금과 생산성인식은 측정단위가 달라서 각각 \approx 값으로 전환한 뒤(표준화) 그 차이(①-②)를 구하였다. 표준화방식은 측정단위가 다른 변수를 분석하는데 적합하며(류근관, 2010) 본

14) 60세 이상의 의미가 사업체에 따라 다를 수 있다. 그러나 “귀사에서는 60세 이상 고령자 가운데 몇 세 이상의 연령은 고용하기 어려우십니까?”의 설문으로 조사한 결과 70세 이하라는 응답이 91%(평균 67.6세) 조사되어 60세 이상 근로자를 60대로 고려하는 것으로 판단된다.

15) 선행연구는 대부분 50세 이상으로 조사하였다. 그러나 50대와 정년퇴직한 60세 이상을 같은 고령자로 보기에는 생애주기와 노동시장의 관행의 차이를 담기 어려운 것으로 판단된다.

연구는 표준화된 변수를 활용하여 ③의 변수를 생성하였기 때문에 적절한 것으로 판단된다.

〈표 3〉 본 연구의 변수

구분		측정
종속 변수	60세 이상 추가 채용의사	예=1/아니오=0*
독립 변수	임금과 생산성과의 격차	①의 \approx 값 - ②의 \approx 값 * 60세 이상 근로자의 생산성(①): 사업체의 60세 이상 고령자의 생산성에 대한 인식 ** 60세 이상 근로자 임금(②): 월 평균 임금
		비정규직 비율 (비정규직 근로자/전체 근로자) × 100
통제 변수	산업	60세 이상 근로자에게 적합한 직종 관리직*/전문직/사무직/서비스직/판매직/기능기계조작원/단순노무직
		제조업·농림어업 광업, 제조업, 전기·가스·수도산업, 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, 건설업, 농림, 어업, 임업
		유통서비스업 도매 및 소매업, 운수업
		생산자서비스업* 금융 및 보험업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 부동산업 및 임대업
		사회서비스업 보건 및 사회복지 서비스업, 교육 서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
		소비자서비스업 숙박 및 음식점업, 예술·스포츠·여가관련 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 기타 자가소비 생활활동
		사업체 규모 5~9인*/10~29인/30~99인/100인 이상
지역 서울특별시*/6대 광역시/그 외 지역		

주) *= 기준변수

3) 통제변수

종속변수와 독립변수의 관계를 분석하기 위해 통제한 변수는 다음과 같다. 첫째, 비정규직 비율은 사업체 내 비정규직 근로자의 수를 합한 뒤 전체 근로자 수로 나누어 구하였다. 둘째, 60세 이상에 적합하다고 생각하는 직종은 관리직(기준변수)/전문직/사무직/서비스직/판매직/기능기계조작원/단순노무직으로 분류하였다. 셋째, 사업체의 업종을 투입하였다. 업종은 1~2차 산업(농림어업·제조업)과 3차 산업으로 분류한 뒤, 3차 산업을 유통서비스업, 생산자서비스업, 사회서비스업, 소비자서비스업으로 세분화하였다. 생산자서비스업의 부가가치가 높고, 고령자의 고용비율이 낮아서 기준

변수로 삼았다. 넷째, 근로자 수는 사업체 근로자 수의 합을 구한 뒤(단, 파견, 용역 근로는 제외), 5~9인(기준변수)/10~29인/30~99인/100인 이상의 터미변수로 다섯째, 지역은 서울특별시(기준변수)와 6대 광역시(광주/대구/부산/울산/인천/대전광역시), 그 외 지역의 터미변수로 투입하였다.

IV. 분석결과

1. 분석대상 사업체의 일반적 특성

분석대상 사업체의 일반적 특성은 다음과 같다. 먼저, 정부가 지원할 경우 60세 이상을 추가로 채용할 의사가 있는 사업체는 64.3%로 조사되었다. 기업의 대부분이 (83.9%) 퇴직 이후에도 55세 이상의 기술 및 노하우가 여전히 활용 가치가 있다고 인식하지만 고령자를 채용한 기업은 48.6%에 불과해서(송창용, 2012), 채용의사가 실제 채용으로 이어지지 않을 수 있다. 또한 사회적 바람직성에 따라 응답하였을 가능성도 배제할 수 없다. 그러나 향후 노인을 채용할 계획이 있는 사업체와(8.8%) 정부지원시 채용의사가 있는 사업체(11.8%. 배진희·조막래, 2015)의 차이는 3%p에 불과하다. 정부지원을 전제로 한 채용의사와 일반 채용의사와 크게 다르지 않을 수 있음을 말해준다. 더구나 정부지원시 채용의사가 비교적 높기 때문에 허수(虛數)를 제외하더라도 정부지원이 마중물로서 적절히 역할하면, 민간에서 60세 이상의 고용이 확대될 것으로 기대된다.

둘째, 60세 이상 근로자의 생산성에 대한 인식은 보통(3.5점) 이하인 비율이 34.0%이고 보통보다 높다는 비율이 66.0%로 2배 가까이 높다. 예측했던 것보다 60세 이상 고령근로자에 대한 생산성 인식이 높은 것을 알 수 있다. 또한 60세 이상 근로자의 생산성이 높다고 인식한 사업체의 추가채용의향이 높게 나타났다. 고령자 채용을 저해하는 요인으로써 생산성에 대한 부정적 인식을 지목한 연구결과(김정한·김동배, 2005; 김정한 외, 2008; 지은정, 2011; 김주영·조진환, 2012; 송창용, 2012; 박영범·채창균, 2014; Rangelova and Grigor, 2011; Perek-Bialas and Turek, 2012; OECD, 2006; 2013; 2014; 2015)와 유사하다. 또한 고령층에 대한 편견이 고령층 고용률, 신규 채용률, 고용기회지수와 모두 부적(-) 관계를 보인 김동배 외의 연구와(2007) 노인에 대한 태도가 긍정적일수록 고령인력을 추가로 채용할 가능성이 높게 나타난 배진희·조막래(2015)의 연구결과와 유사하다. 또한 고용주의 고령

〈표 4〉 분석대상 사업체의 일반적 특성

(N=838)

구분	사례	비율		60세 이상 근로자 추가채용의사	
				비율	집단간 차이검정
60세 이상 고령근로자에 대한 생산성 인식	1~3.5점	285개	34.0%	58.2	.000***
	3.6~7점	553개	66.0%	67.5	
	평균	3.85		-	
60세 이상 임금	정규직	199.7만원		-	-
	비정규직	47.8만원		-	
	평균	123.8만원		-	
임금과 생산성과의 격차	임금<생산성	202개	24.1%	74.3%	.000***
	임금=생산성	468개	55.8%	65.2%	
	임금>생산성	168개	20.0%	50.0%	
비정규직 비율(평균)		15.2%		-	
60세 이상 근로자에게 적합한 직종	관리직	184개	22.0%	59.2%	.168
	전문직	122개	14.6%	59.0%	
	사무직	37개	4.4%	59.5%	
	서비스직	53개	6.3%	64.2%	
	판매직	33개	3.9%	54.5%	
	농림어업직	31개	3.7%	64.5%	
	기술기능직	136개	16.2%	70.6%	
	단순노무직	242개	28.9%	69.4%	
산업	제조업·농림어업	431개	51.4%	64.3%	.631
	유통서비스업	128개	15.3%	65.6%	
	생산자서비스업	126개	15.0%	64.3%	
	사회서비스업	53개	6.3%	71.7%	
	소비자서비스업	100개	11.9%	59.0%	
사업체 규모	5~9인	200개	23.9%	62.0%	.026*
	10~29인	318개	37.9%	64.2%	
	30~99인	209개	24.9%	60.3%	
	100인 이상	111개	13.2%	76.6%	
지역	서울특별시	285개	34.0%	68.1%	.033*
	광역시(6개)	216개	25.8%	67.6%	
	그 외 지역	337개	40.2%	59.1%	
전체		838개	100.0%	64.3%	-

주) 1) 임금과 생산성이 유사한 집단($z: \pm 1$), 임금이 생산성보다 높은 집단(임금>생산성, 1~상
한값), 임금이 생산성보다 낮은 집단(임금<생산성, $z: \text{하한값} \sim -1$)

2) ***= p value < .001, **= p value < .01, *= p value < .10

근로자에 대한 태도가 부정적일수록 고용확률이 낮게 나타난 Gringart et al.(2008. 호주)의 연구결과 그리고 인사관리자가 고령인력의 생산성을 부정적으로 인식할수록 채용할 확률이 낮게 나타난 Taylor and Walker(1998. 영국)의 연구결과와도 유사하다. 60세가 넘으면 생산성이 급락하는 것이 아닌데 고령자의 생산성이 낮다는 부정적인 고정관념에 따라 채용을 기피했을 가능성을 말해준다.

셋째, 60세 이상의 임금은 평균 123.8만원이다. 정규직과 비정규직으로 구분하면 정규직인 60세 이상 근로자의 임금은 199.7만원(평균)인 반면, 비정규직은 47.8만원에 불과하다(정규직의 25%). 넷째, 60세 이상 고령자의 임금과 생산성이 유사하다고 응답한 사업체가 55.8%로 절반을 넘는다(468개). 그리고 60세 이상의 임금보다 생산성이 높은 사업체가 24.1%(202개), 임금보다 생산성이 낮은 사업체는 20.0%(168개)로 나타났다. 생애 주된 직장에서 근속하며 Lazear(1979)의 지연보상계약이론이 적용되는 경우는 20%로 낮다. 또한 절반정도는 생산성과 유사한 임금을 받고 1/4는 임금보다 생산성이 높은 것으로 나타났다. 생산성보다 임금이 높거나, 임금은 적정수준이지만 생산성이 낮아서 나타난 결과일 수도 있지만, 퇴직 후에는 생애노동경력이나 근속기간과 상관없이 임금수준이 낮아지는 것으로 보여진다. 한편, 60세 이상 근로자의 임금보다 생산성이 높다고 인식하는 사업체의 경우 60세 이상을 추가 채용할 의사가 74.3%, 임금과 생산성이 유사하다고 생각하는 사업체는 65.2%, 임금보다 생산성이 낮다고 생각하는 사업체는 50%로 나타났다. 60세 이상의 임금보다 생산성이 높다고 인식하는 사업체의 추가 채용의사가 더 높은 것을 알 수 있다(24.3%p). 다섯째, 60세 이상 근로자에게 적합한 직종이 기술기능직이라고 응답한 업체의 추가채용의사가 70.6%로 가장 높고 그 다음이 단순노무직(66.0%), 농림어업직(64.5%), 판매직(54.5%)의 순으로 나타났다. 여섯 번째, 산업은 제조업·농림어업이 절반을 차지하고(51.4%), 그 다음은 유통서비스업과(15.3%) 생산자서비스업(15.0%), 소비자서비스업(11.9%), 사회서비스업(6.3%)의 순으로 나타났다. 산업별 60세 이상 추가채용의사는 사회서비스업이 71.7%로 가장 높고, 소비자서비스업이 59.0%로 가장 낮게 나타났다. 일곱 번째, 사업체 규모별 60세 이상 추가채용의사는 5~9인이 62.0%인 반면 100인 이상은 76.6%이다. 100인 이상 사업체의 추가채용의사가 높은 것을 볼 수 있다(신뢰수준 95%). 끝으로 서울시에 위치한 사업체가 34.0%로 가장 많고 6대 광역시에 위치한 사업체는 25.8%, 그 외 지역은 40.2%가 조사되었다. 그리고 60세 이상 고령자를 채용할 의사는 서울시 68.1%, 광역시 67.6%, 그 외 지역이 59.1%이며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

2. 회귀분석결과: 60세 이상 고령자 추가 채용의사

모형적합도를 살펴보면(모델 I), 모형 I의 2LL 값과 상수항만 넣은 모형의 2LL값의 차이가(모델의 chi-square) 72.1(df=18)로 통계적으로 유의미하다(신뢰수준 99.9%). 본 연구모형이 사업체의 60세 이상 고령자에 대한 추가채용의사를 적절히 설명하는 것으로 판단된다. 이에 변인과의 관계를 보면, 60세 이상의 임금 - 생산성에 대한 인식 격차가 클수록 즉, 생산성보다 임금이 높다고 인식할수록 추가 채용의사가 낮게 나타났다(신뢰수준 99.9%). 임금 - 생산성에 격차가 발생하면 회사는 손해를 보기 때문에 고령자를 해고하고 더 이상 채용하지 않기(김정한·김동배, 2005; 김정한 외, 2008; 지은정, 2011; 김주영·조진환, 2012; 송창용, 2012; 어수봉, 2013; 박영범·채창균, 2014; Rangelova and Grigor, 2011; Conen et al., 2012; Perek-Bialas and Turek, 2012; Heyma et al., 2014; OECD, 2006; 2013; 2015) 때문일 것이다. 고용주가 고령근로자의 노동비용이 생산성보다 높다고 인식할수록 덜 채용하는 것으로 나타난 최희선(2005), 정진호(2011; 김동배, 2013 재인용), 한국경영자총협회(2007), 박영범·채창균(2014), Hutchens(1986; Heyma et al., 2014 재인용), OECD(2006; 2014), Conen et al.(2012), Heyma et al.(2014)의 연구결과와 같다.

통제변수와의 관계를 보면 첫째, 비정규직의 비율이 높을수록 60세 이상을 추가채용할 의사가 높은 것으로 나타났다(신뢰수준 95.0%). 비정규직은 비교적 인건비와 복리후생이 적어서 기업의 노동비용 부담이 낮다. 또한 비정규직은 기술 환경의 급격한 변화나 실적부진, 경기하락에 따라 언제라도 해고할 수 있기(Foote and Folta, 2002; 권순식, 2014 재인용; 배규식·김명중, 2011; 석진홍·박우성, 2014) 때문일 것이다. 특히, 60세 이상은 정규직 전환대상에서 제외되고 비정규직으로 채용해도 일하고자 하는 60세 이상의 비율이 높아서 필요한 인력을 비교적 쉽게 구할 수 있는 것 과도 무관하지 않을 것이다. 그러나 비정규직의 비율이 높으면 기업에 명시적인 성과(노동생산성, 영업이익률)를 산출하더라도, 잠재적인 비용(산재발생)도 발생한다(권순식, 2014). 더구나 60세 이상은 산재위험에 취약해서 단기적으로는 인건비부담을 낮추지만 장기적 비용은 클 수 있다. 그럼에도 불구하고 고용주 입장에서는 비용절감이 더 중요한 고려사항인 것으로 보여진다.

둘째, 60세 이상에게 적합한 직종을 기능·기술직이라고 응답한 사업체는 60세 이상의 적합직종이 관리직이라고 응답한 사업체에 비해 60세 이상을 채용할 의사가 높게 나타났다(신뢰수준 90%).

〈표 5〉 60세 이상 고령자 추가 채용의사 분석결과

(N=838)

변수			모델 I				모델 II				
			B	S.E	p value	odd ratio	B	S.E	p value	odd ratio	
독립 변수	임금 - 생산성 인식 격차	전체	-.32	.059	.000***	.728	-	-	-	-	
		정규직	-	-	-	-	-.36	.074	.000***	.694	
		비정규직	-	-	-	-	.052	.078	.501	1.05	
통제 변수	비정규직 비율		.82	.374	.028*	2.28	.311	.423	.463	1.37	
	60세 이상 적합 직종	전문직	.012	.251	.962	1.01	.016	.252	.950	1.02	
		사무직	-.18	.395	.645	.834	-.22	.398	.579	.802	
		서비스직	.286	.366	.434	1.33	.248	.370	.502	1.28	
		판매직	-.32	.421	.443	.724	-.32	.421	.443	.724	
		농림어업직	.161	.427	.706	1.18	.141	.429	.742	1.15	
		기능기술직	.472	.253	.062*	1.60	.409	.255	.108	1.51	
		단순노무직	.429	.224	.055*	1.54	.400	.225	.076*	1.49	
	산업	1~2차 산업		.069	.239	.773	1.07	.071	.239	.768	1.07
		서 비 스 업	유통 서비스	.105	.293	.719	1.11	.115	.292	.693	1.12
			사회 서비스	.272	.392	.487	1.31	.286	.392	.466	1.33
			소비자 서비스	-.49	.313	.120	.614	-.47	.314	.134	.63
	사업체 규모	10~29인		.285	.216	.186	1.33	.307	.217	.158	1.36
		30~99인		.131	.236	.578	1.14	.100	.236	.670	1.11
		100인 이상		1.08	.312	.001**	2.95	.981	.308	.001**	2.67
	지역	광역시		.145	.223	.518	1.16	.148	.225	.510	1.16
		그 외 지역		-.30	.188	.114	.743	-.30	.189	.109	.738
상수			.121	.318	.703	1.13	.235	.322	.465	1.27	
-2Log Likelihood/Chi-Square			998.462/72.1(df=18)***				995.354/75.15(df=19)***				

주) 1) 기준변수: 직종: 관리직, 산업: 생산자서비스업, 사업체 규모: 5~9인, 지역: 서울특별시

2) ***= p value < .001, **= p value < .01, *= p value < .10

기술직은 근속연수가 길수록 숙련된 지식과 경험이 근로자에게 축적되기 때문에 60세가 넘어도 사업체의 조직성과에 기여할 수 있기 때문일 것이다. 60세 이상의 기술·기능이 유지·향상될 수 있도록 지원할 필요가 있음을 말해준다. 특히, 4차 산업시

대에 기계가 대체할 수 없는 기술이나 기능이 있는 60세 이상은 재취업 가능성이 높아질 수 있다. 또한 60세 이상에 적합한 직종을 관리직이라고 응답한 사업체보다 단순노무직이라고 응답한 사업체에서 추가채용의사가 높게 나타났다(신뢰수준 90%). 60세 이상은 경비·청소나 농림어업직에 종사하는 비율이 높아서 단순노무직이 적합하다고 인식하는 것으로 판단된다.

셋째, 5~9인 사업체에 비해 100인 이상 사업체만 60세 이상을 채용할 의사가 높게 나타났다(신뢰수준 99.9%). 사업체 규모가 크면 다양한 연령대의 장단점이 융합되어 조직성과를 높일 수 있기(Kuhn, 2005; Beach, 2008 재인용; Guest and Stewart, 2011; Göbel and Zwick, 2010; 2012) 때문인 것으로 해석된다. 넷째, 산업은 60세 이상 추가채용과 통계적으로 유의한 관계가 없는 것으로 나타났다. 전기/가스/증기/수도사업, 전문/과학 및 기술서비스업, 도매 및 소매업, 금융 및 보험업, 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업에서 55세 이상 고령자의 채용수준이 낮은 결과(송창용, 2012)와 다르다. 그러나 산업이 고령자 고용률과 유의한 관계가 없는 것으로 나타난 연구결과와는(장용선·장망, 2016) 유사하다. 다섯째, 지역은 60세 이상 채용과 통계적으로 유의한 관계가 없는 것으로 나타났다. 지역에 따라 물가, 주요 산업, 인구구성이 다르지만, 최저임금은 동일하기 때문일 것이다.

그러나 60세 이상 정규직과 비정규직으로 구분하면(모델II), 비정규직의 통계적 유의성은 사라지고, 60세 이상 비정규직의 임금-생산성 격차도 통계적으로 유의하지 않다. 단지, 60세 이상 정규직 근로자의 임금과 생산성의 격차가 클수록 추가채용 의사가 낮을 뿐이다(신뢰수준 99.9%). 60세 이상 비정규직은 임금이 낮아서 생산성에 비해 임금이 낮기 때문인 것으로 해석된다. 반면, 고용주가 노동비용과 생산성간의 격차가 큰 고령근로자를 채용하고 있다면, 고령근로자에 대한 부정적 인식이 다른 고령근로자의 생산성에 대한 인식에 영향을 미치는데(Conen et al., 2012), 60세가 넘는 정규직고령자는 임금대비 생산성이 낮아서 추가채용을 꺼려하는 것으로 보여진다.

VI. 결론 및 정책제언

60세 이상을 대상으로 한 정책의 우선순위는 소득보장정책이다. 그러나 공적연금은 장기간의 사회보험료 납입을 전제로 해서 현세대 노인의 빈곤문제를 해결하기 어렵고, 기초연금 역시 25만원에 불과하기 때문에 한계가 있다. 따라서 소득보장제도가 발달하고 생애노동경력이 안정화될 때까지, 일할 의사와 능력이 있는 60세 이상의 일

자리도 중요한 정책과제로 삼아야 한다. 이와 같은 정책을 수립하기 위해서는 노동공급과 노동수요를 모두 고려해야 한다. 한 축의 요구만 반영하면 효과적인 정책을 실시하기 어렵다. 특히, 60세 이상 고령자를 채용할 의사가 있는 기업수요에 대한 자료가 부족한 상태에서 고령자의 근로욕구만을 기반으로 정책을 설계하는 것은 한계가 있을 수밖에 없다. 이에 본 연구는 전국 5인 이상 2,002개 사업체 가운데 조사시점 당시 60세 이상을 고용하고 있는 838개 사업체를 대상으로 임금-생산성 격차와 추가채용 의사의 관계를 연구하였다.

분석결과, 정부가 지원할 경우 60세 이상 고령자를 채용할 의사가 있는 기업은 64.3%로 나타났다. 정년퇴직연령이 지난 60세 이상은 노동인력으로 간주되지 않는 경향이 있지만, 정부가 지원하면 100개 중 64개 사업체는 퇴직한 고령자를 채용할 의사가 있는 것이다. 기업이 필요로 하는 지원을 마중물로 제공해서 일할 의사와 능력이 있는 퇴직연령 이상의 고령자가 일할 수 있는 기회를 확대해야 한다. 둘째, 60세 이상의 임금-생산성에 대한 인식 격차를 보면, 임금보다 생산성이 낮은 사업체는 20.0%에 불과하고 오히려 임금보다 생산성이 높은 사업체가 24.1%로 나타났다. 60세 이상에 대한 지연보상계약이론의 설명력이 낮고, 60세 이상의 임금이 생산성보다 높아서 고용부담으로 작용하는 것으로 보기 어려움을 말해준다. 셋째, 생산성대비 임금이 높다고 인식하는 사업체는 60세 이상에 대한 채용의사가 낮게 나타났다. 특히, 60세 이상 정규직 근로자의 임금-생산성인식에 대한 격차가 클수록 추가채용의사가 낮게 나타났다. 해당 사업체는 근로자의 생산성을 고려한 임금체제로 전환하지 않았거나, 생산성을 유지·향상시킬 수 있는 체계가 마련되지 못한 것으로 보여진다.

연구결과를 바탕으로 한 정책제언은 다음과 같다. 첫째, 사업체의 64%는 정부가 지원할 경우 60세 이상을 채용할 의사가 있으므로, 어떤 정부지원을 확대할 것인지 고민이 필요하다. 지금까지 가장 많이 활용된 방법은 기업의 노동비용을 감소시킴으로써 노동수요를 진작시킬 수 있는 임금보조금 지원이었다(OECD, 2006; 2014). 우리나라의 고령자 고용정책도 장년고용정책이 발표되기(2014년) 전까지는 임금보조금제도가 대부분이었고(임금피크제 지원 등), OECD 국가도 최근으로 올수록 민간기업의 고령자 고용활성화를 위해 임금을 보조하는 비율이 높아지고 있다. 정책효과에 대한 연구를 보면, 아일랜드의 정부보조금이 고령근로자의 고용증가에 기여하고(Girma et al., 2007; Betcherman and Daysal, 2009 재인용), 독일의 Job Perspektive가 정규근로자의 일자리를 대체한 것이(substitution effect) 아니라, 증가시킨 것으로 나타났다(Moczall, 2013).

그러나 임금보조금정책은 예산을 많이 필요로 하기 때문에 정책수혜자가 적을 수

밖에 없다. 또한 50세 이상을 대상으로 한 임금보조금 정책은 이미 고용가능성이 높은 사람들을 지원하여 보조금이 없어도 취업했을 근로자를 지원함으로써 정부재원이 낭비된 사중손실효과가 크다는 연구결과도 많다. 미국의 TJTC(Targeted Job Tax Credit) 프로그램의 순고용 효과도 7.7%에 불과하고(Katz, 1998; Betcherman and Daysal, 2009 재인용) 핀란드에서 54세 이상 풀타임 저임금 근로자를 채용할 때 지원한 임금보조금의(월임금의 16%) 효과도(고용과 임금) 적은 것으로 나타나(Huttemen et al., 2013; OECD, 2014 재인용) 이를 지지한다. 또한 터키의 임금보조금 프로그램도 고용을 증가시켰지만(5~15%), 예산지출은 많고 사중손실로 인해 정책효과가 낮은 것으로 평가된다(Betcherman and Daysal, 2009).

따라서 임금보조금 정책보다는 나이가 들어도 생산성이 유지·향상될 수 있는 직업 훈련을 확대하는 것이 바람직하다. 고령자는 생산성이 낮다고 간주하지만, 교육훈련을 통해 직무역량을 높일 수 있다. 또한 임금이 높아도 생산성이 뒷받침되면 노동비용이 부담으로 작용하지 않고 숙련근로자를 유지하고자 한다. 근로자의 역량이 높아지는 것은 근로자 뿐 아니라 기업의 경쟁력도 높아지는 것이므로(OECD, 2006), 60세 이상의 생산성이 향상될 수 있는 훈련이 확대되어야 한다.

둘째, 60세 이상 비정규직에 대한 보호대책이 필요하다. 우리나라는 불확실한 경영환경 속에서 인력활용의 유연성을 확보하기 위해서가 아니라, 비용을 절감하기 위해 비정규직을 활용한다(고용노동부, 2016c). 특히, 60세 이상은 비정규직으로 채용되는 경우가 많다. 더 큰 문제는 60세 이상 비정규직의 근로조건이 열악하다는 것이다. 본 연구에서도 60세 이상 비정규직의 월평균 임금은 47.8만원으로 조사되었다. 2017년부터 정년퇴직이 법제화되어 정규직은 60세까지 보호받을 수 있지만, 정규직에 국한된다. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」도 사업주가 정년퇴직자를 그 사업장에 재고용할 경우 종전의 근로기간을 제외하고 임금결정을 달리 할 수 있도록 허용하였다(제21조2항. 법제처 법조문). 실제 동일 사업장에 취업해도 퇴직이전과 임금결정방식이 달라서 최저임금만 지급하는 경우가 많다. 따라서 60세 이상은 생산성대비 임금이 높은 문제보다 비정규직의 가치가 폄하되는 문제가 더 심각한 것으로 판단된다. 더구나 현 정부가 발표한 '비정규직의 정규직화 가이드방안'도 60세 이상은 제외되었다. 사업체가 별도의 정년을 설정하거나 취업규칙을 변경해서 60세 이상의 고용을 안정화할 수 있는 대책을 강구하도록 지원해야 할 것이다.

셋째, 60세 이상 정규직 근로자의 임금이 생산성과 연동될 수 있어야 한다. 월평균 임금증가율이 평균보다 높은 임금근로자의 강제퇴직확률이 높고(지은정, 2011) 고임금 근로자도 임금을 낮추지 않으면 강제퇴직되기 쉽다(Conen et al., 2012). 고용안

정성과 임금을 모두 보장하기 어렵다면, 생산성에 맞는 임금체제로 변경해서(호봉제에서 직무급으로의 전환 등) 고용안정성을 보호해야 한다.

넷째, 60세 이상을 신규 채용하는 것도 중요하지만, 추가(계속)채용도 고령자 고용을 활성화할 수 있는 중요한 정책이다. 일자리 창출도 중요하지만 일자리의 안정성도 중요하며, 일하는 60대가 또 다른 60세 이상의 고용을 견인할 수 있기 때문이다. 그러나 60세 이상 고령자의 추가 채용(계속 고용)을 지원하는 사업은 시니어인턴십과 고령자 고용지원금 밖에 없다(표 1) 참고). 근로능력과 근로의사가 있는 60세 이상의 추가(계속)고용을 지원하는 정책을 확대하고 기존 정책을 내실화해야 한다. 다만, 정부지원이 없어도 60세 이상을 채용하는 사업체의 임금을 보조하는 것은 지양하는 것이 적절하다고 판단된다.

다섯째, 간접적인 기업지원을 확대하는 것도 대안이 될 수 있다. 보건복지부가 실시하는 고령자친화기업의 경우 근로자의 70% 이상을 60세 이상으로 고용하는 기업을 설립할 경우 2~3억 원을 지원하고 있지만(연 75억), 창출된 일자리는 1,545개에 불과하다(한국노인인력개발원, 2017). 이보다는 60세 이상의 근로조건에 따라 우수 고령친화기업을 인증하여 60세 이상의 추가채용을 장려하는 것이 더 적절할 것으로 판단된다(법인세 감면, 인센티브 제공, 직업훈련, 맞춤형 인력제공 등¹⁶⁾).

여섯 번째, 고령자의 근로여건을 보호하고 고용안정성을 유지하기 위해서는 고령 근로자에 대한 사후관리가 필요하다. 현재는 고령자가 업체에 근무하고 있는지 여부를 확인하는 수준에 그쳐서 추가(계속)고용을 지원하기 어렵다. 앞으로는 사후관리를 체계화하여 직업유지, 임금수준, 취업 후 애로점 등을 모니터링하고 필요한 서비스가 있을 경우 연계하여 계속(추가)고용을 확대해야 할 것이다.

일곱 번째, 사회적 인식개선도 중요한 과제이다. 60세 이상의 생산성이 모두 높다고 볼 수 없지만, 인사담당자가 60세 이상의 생산성을 낮게 평가할 가능성도 배제할 수 없다. 위험회피적인 고용주들은 젊은 구직자보다 고령구직자의 생산성이 불확실하기 때문에 고령근로자의 생산성을 평가절하해서 채용을 주저했을 수 있다(Becker, 1957; Arrow, 1973; Phelps, 1972; Heyma et al., 2014 재인용; Conen et al., 2012; Heyma et al., 2014). 이와 같은 현상을 반영해서 핀란드도 “핀란드 고령 근로자를 위한 국가 프로그램(Finnish National Programme on Ageing Workers)”을 통해 고령 근로자에 대한 사회인식 제고, 연령차별 개선을 주요 사안으로 추진하였

16) 일본도 고령자 고용 우수기업들을 선발하고 있는데(활기차게 일하는 생애현역기업 100선. 선정기준: 제도적 측면, 능력개발, 직장환경개선, 건강관리·안전위생, 새로운 직장·직무의 창출. 지은정·오학수, 2016) 이를 참고할 필요가 있다.

다(Arnkel, 2004; OECD, 2004). 우리나라도 고령자에 대한 부정적 인식이 개선될 수 있도록 국가가 적극적으로 나서야 할 것이다. 물론 고용노동부와 보건복지부가 장년고용정책의 일환으로 홍보활동을 하고, 저출산·고령화에 대비한 국민인식개선사업을 한다(대한민국정부, 2015; 보건복지부, 2016). 그러나 특정 시기에 집중되어 있고 간헐적이다. 이보다는 범정부차원에서 체계적으로 인식개선사업을 실시하는 것이 더 효과적인 것으로 판단된다.

끝으로 본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 사업체 자료를 사용함으로써 노동공급측 요인을 세밀하게 반영하지 못하였다. 둘째, 조사당시 60세 이상을 채용하고 있는 사업체를 분석하여 60세 이상을 채용하지 않은 사업체보다 60세 이상 근로자의 생산성에 대해 긍정적으로 인식하였을 가능성이 있다. 셋째, 주소불명확, 응답거부로 인해 3차 산업과 서울권이 모집단보다 과대 표집되어 일반화에 한계가 있다. 넷째, 본 연구는 횡단면 자료를 사용하여 시기적 인과성을 확보할 수 없고, 채용의사에 따라 실제 채용했는지 분석하지 못하였다. 다섯 번째, 본 조사에 참여한 사업체의 임금분포가 상대적이기 때문에 임금-생산성 인식에 대한 격차 또한 상대적이라는 한계가 있다. 그러나 본 연구는 국내에서 거의 처음으로 60세 이상의 노동수요를 전국단위로 측정하였고, 법적 퇴직연령이 지난 고령자의 일자리 확대 및 안정성을 임금-생산성이론과 접목시켰다는 점에서 의의가 있다.

■ 참고문헌

- 고용노동부. 2016a. 《통계로 보는 우리나라 노동시장의 모습》.
- 고용노동부. 2016b. 《2017년도 재정지원일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침》.
- 고용노동부. 2016c. 《2016년판 고용노동백서》.
- 고용노동부. 2017. “고용노동부사업 중 60세 이상 참여자 현황”.
- 구자관·박종혁. 2012. “고령화 사회의 고령인력 취업에 관한 연구: Field Survey를 중심으로”. 《기업경영연구》, 19(4): 157-173.
- 권순식. 2014. “비정규직 근로자의 활용과 조직성과: 양면성의 탐색”. 《산업노동연구》, 20(3): 137~166.
- 김동배. 2004. “고령자취업 적합직종 발굴 및 수요처 개발방안”.《2004년도 제2차 노인일자리포럼 발표자료》.
- 김동배. 2005. “고령자 고용과 임금체계”. 《노동리뷰》, 12: 4~15. 한국노동연구원.

- 김동배·이인재·김정환. 2007. “고령자 고용의 영향요인: 정규직과 비정규직 비교”. 《산업관계연구》, 17(2): 127~147.
- 김동배·김기태. 2012. “한국의 성과주의 연봉제가 고령자 고용에 미치는 영향”. 《직업능력개발연구》, 15(3): 53~76.
- 김동선·모선희. 2012. “연령주의 관점에서 바라본 고령자 고용차별 인식”. 《사회과학연구》, 23(4): 93-112.
- 김승현·주희진·권기현. 2013. “기업체의 장애인 고용 및 고용상황변화에 미치는 영향 요인에 관한 연구”. 《한국행정논집》, 25(1): 1~21.
- 김용탁·심진예. 2009. “장애인 고용경험이 장애인 고용인식과 채용의사에 미치는 영향”. 《장애와 고용》, 19(3): 175~197.
- 김정환·김동배. 2005. 《중고령자 고용안정을 위한 임금체계 개편》. 노동부.
- 김정환·임효창·윤문희. (2008). 《고령자 고용에 관한 단체협약 등 실태조사 및 개선방안 연구》. 노동부.
- 김주영·조진환. 2012. 《제조업 인력 고령화와 정년연장》. 산업연구원.
- 노경란·정희숙. 2008. “고령인구 인적자원개발을 위한 정부 지원 고령자 취업지원프로그램의 효과분석”. 《인력개발연구》, 10(2): 109~134.
- 대한민국정부. 2015. 《제3차 저출산고령사회기본계획. 2016-2020》
- 류근관. 2011. 《통계학》. 서울: 법무사.
- 류정진·나운환·박자경. 2005. “노동시장에서의 장애인차별인식과 채용결정요인-대구·경북지역 장애인고용의무(300인 이상) 사업체를 중심으로”. 《특수교육저널: 이론과 실천》, 6(3): 375~391.
- 박영범·채창균. 2014. 《장년고용과 정책과제》. 한국직업능력개발원.
- 박호환. 2014. “정년 60세 시대의 인적자원관리 혁신 과제와 사용자를 위한 체크리스트”. 《산업관계연구》, 24(1): 67-85.
- 방하남·신인철. (2011). “강요된 선택: 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업의 동향 분석”. 《한국사회학》, 45(1): 73~108.
- 배규식·김명중. 2011. 《외국의 시간제 노동 사례에 비추어 본 한국의 시간제 노동》. 한국노동연구원.
- 배진희·조막래. 2015. “민간 사업장의 고령인력 고용결정에 영향을 미치는 요인”. 《노인복지연구》, 68(2): 59~84.
- 보건복지부·한국노인인력개발원. 2013. 《시장진입형 노인일자리사업 세무·인사노무 관리 매뉴얼》. 보건복지부·한국노인인력개발원.

- 보건복지부. 2016. 《2017년도 보건복지부 예산 57조 6,628억 원으로 최종 확정》. 2016.12.03. 보도자료.
- 보건복지부·한국노인인력개발원. 2017a. 《2017년도 시니어인턴십 사업 운영안내》.
- 보건복지부·한국노인인력개발원. 2017b. 《2017년도 고령자친화기업 운영안내》.
- 석진홍·박우성. (2014). “인력 고령화가 기업의 생산성과 인건비에 미치는 영향”.《노동정책연구》, 14(3): 79~104.
- 성지미·안주엽. 2006. “중고령자 취업결정요인”. 《노동정책연구》, 6(1): 39~74.
- 송진영. 2012. “장애인에 대한 기업체의 인식이 고용의사에 미치는 영향- 업무강도의 조절효과 검증을 중심으로”. 《보건사회연구》, 32(4): 460~489.
- 송창용. 2012. “고령자 고용인식 조사”. 《한국직업능력개발원 THE HRD REVIEW》, 15(2): 168~177.
- 심규범·이의섭·김지혜·김정원. 2013. 《건설인력 수급실태 조사》. 고용노동부.
- 양지윤·고희원. 2016. “중고령 구직자의 취업결정요인 분석: 공공고용서비스 취업알선 대상자 50~85세를 중심으로”. 《기업경영연구》, 23(5): 69~90.
- 어수봉. 2013. “정년연장과 노동시장 효과: 전망과 과제”. 〈정년연장과 임금체계 개편에 관한 정책토론회〉. 한국노동경제학회 발표문.
- 유병선·박경하·김상철·엄지영. 2013. 《경기도 중소기업의 노인고용확대방안 연구》. 경기복지재단.
- 이형렬. 2016. “장애인가용 이행수준별 고용의무 미달성 기업체의 신규채용의사에 영향을 미치는 요인”. 《장애와 고용》, 26(1): 5~39.
- 이호창. (2016). “고령화에 대한 기업의 인식과 대응 :기업체 설문조사 분석”.《월간 노동리뷰》, 2016년 8월호. 41~53.
- 장용선·장망·조유희. (2015). “노동조합의 활성화정도와 노사협력이 고령자 고용률에 미치는 영향”. 《기업경영연구》, 22(4): 29-46
- 장용선·장망. (2016). “고령자고용유지제도와 유연조직문화가 고령자 고용률에 미치는 영향”. 《산업경제연구》, 29(5): 1941-1962.
- 전재식·김미란·노용진. 2014. 《정년연장과 기업의 직업능력개발》. 한국직업능력개발원.
- 정원호. 2012. “독일기업의 고용결정 메커니즘”. 윤윤규 편. 《고용창출 메커니즘에 관한 연구》, 51~85. 한국노동연구원.
- 중소기업청. 2007. 《2007 중소기업 인력실태조사 보고서》. 중소기업청.
- 지은정. 2011. “임금근로자의 강제퇴직에 대한 연구-임금과 근속기간의 상호작용을 중

- 심으로”. 《사회복지연구》, 42(4): 295~327.
- 지은정. 2013. “OECD 국가의 저소득 고령자 고용지원정책: 노인일자리아업에 주는 함의”. 《사회복지연구》, 44(3): 177-206.
- 지은정. 2014. 《시장자립형 노인일자리아업 정책효과분석II- 시니어인턴십사업과 고령자친화기업을 중심으로》. 한국노인인력개발원.
- 지은정·오학수. 2016. 《60+ 고용활성화를 위한 적합일자리 연구》. 한국노인인력개발원.
- 지은정. 2017. “60세 이상 고령근로자의 생산성에 대한 인식연구: 통계적 차별과 접촉 가설을 중심으로”. 《보건사회연구》, 37(3). 2017, 73-109
- 통계청. 2007. “경제활동인구 부가조사(근로형태별, 비임금근로) 결과”. 통계청 보도자료.
- 통계청. 2016a. “2016년 5월 경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사 결과”. 통계청 보도자료.
- 통계청. 2016b. “2016년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과”. 통계청 보도자료.
- 한국경영자총협회. 2008.《최저임금 제도개선에 관한 기업 의견조사 결과》. <http://www.kefplaza.com>.
- 한국노인인력개발원. 2017. 《2016 노인일자리 통계동향》. 한국노인인력개발원.
- 황기돈·임효청·이호창. 2013. 《기업의 연령관리 전략 도입방안》. 고용노동부·한국고용정보원.
- 황수경. 2005. “연공임금을 다시 생각한다”. 《노동리뷰》. 통권 2호: 1-12.
- Arnki, Dialogues. (2004). “핀란드의 고령화 정책: 기획특집-고령화 정책1”.《국제노동브리프》. 2(1): 54~67. 한국노동연구원.
- Bayl - Smith, Piers H and Barbara Griffin. 2014. “Age Discrimination in the workplace: identifying as a late-career worker and its relationship with engagement and intended retirement age”. *Journal of Applied Social Psychology*. 44(9): 588~599.
- Betcherman, Gordon and N. Meltem Daysal. 2009. “Do Employment Subsidies Work? Evidence from Regionally Targeted Subsidies in Turkey?”. Inter-American Development Bank.
- Burtless, Gary. 2013. “The Impact of Populating Aging and Delayed Retirement on Workforce Productivity”. Center for retirement research at Boston college.
- Cardoso, Ana Rute, Paulo Guimarães, and José Varejão. 2011. “Are Older Workers

- Worthy of Their Pay? An Empirical Investigation of Age-Productivity and Age-Wage Nexuses". *De Economist*. 159(June): 95~111.
- Conen, Wieteke, Hendrik van Dalen and Kèene Henkens. 2012. "Ageing and Employers' Perceptions of Labour Costs and Productivity: A Survey Among European Employers". *Netspar discussion papers*.
- Kunze, Florian, Stephan Boehm and Heike Bruch. 2013. "Organizational Performance Consequences of Age Diversity: Inspecting the Role of Diversity-Friendly HR Policies and Top Manager's Negative Age Stereotypes". *Journal of Management Studies*. 50(3): 413~442.
- Haltiwanger, John C. Julia I. Lane and James R. Spletzer. 1999. "Productivity Difference Across Employers: The Roles of Employer Size, Age and Human Capital". *The American Economic Review*. 89(2): 94~98.
- HealthCare Trends Institute. 2016. "Living Longer, Working Longer: Many Employees Expect to Work Past Age 70". June. 10. <http://www.wexhealthinc.com>
- Heyma, Arjan, Siemen van der Werff, Aukje Nauta and Guurtje van Sloten. 2014. "What Makes Older Job-Seekers Attractive to Employers?". *De Economist*. 162(4): 397~414.
- Gringart, Eyal, Edward Helmes and Craig Speelman. 2008. "Harnessing Cognitive Dissonance to Promote Positive Attitudes Toward Older Workers in Australia". *Journal of Applied Social Psychology*. 38(3): 751~778.
- Göbel, Christian and Thomas Zwick. 2012. "Age and Productivity: Sector Difference". *De Economics* 160: 35~57.
- Guest, R. and Heather S. 2011. "The Age Dispersion of Workers and Firm Productivity: A Survey Approach". *Australian Journal of Labour Economics*. 14(1): 59~75.
- Moczall, Andreas. 2013. Subsidies for Substitutes? New evidence on deadweight loss and substitution effects of a wage subsidy for hard-to-place job seekers. IAB-Discussion Paper. Institute for Employment Research.
- Perek-Bialas, Jolanta and Konrad Turek. 2012. "Organisation-level policy towards older workers in Poland". *International Journal of Social Welfare*. 21(s1): 101~116.
- Radl, Jonas. 2012. "Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe". *Work, Employment and Society*. 26(5): 755~771.

- Rangelova, Rossitsa and Grigor Sariiski. 2011. "Ageing population and labour productivity in Bulgaria". *Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*. 14(4): 521~544.
- Rich-Kern, Sheryl. 2015. "Ageism on the Rise". *Business NH Magazine*. December.
- OECD. 2004. *Ageing and Employment Policies: Finland*. Paris: OECD.
- OECD. 2006. *Live Longer, Work Longer, Ageing and Employment Policies*. Paris: OECD.
- OECD. 2013. *Ageing and Employment Policies: Norway. Working Better with Age*. Paris: OECD.
- OECD. 2014. *Ageing and Employment Policies: France. Working Better with Age*. Paris: OECD.
- OECD. 2015. *Pensions at a Glance: OECD and G20 indicators*. Paris: OECD.
- Sharpe, Andrew. 2011. "Is Ageing a Drag on Productivity Growth? A Review Article on Ageing, Health and Productivity: The Economics of Increased Life Expectancy". *International Productivity Monitor*. 21(spring): 82~94.
- Statistics Netherlands. 2010. "More and more employees want to work to the age of 65". *Statistics Netherlands Press*. <https://www.cbs.nl>
- Taylor, P. & Walker, A. 1998. "Employers and Older workers: Attitudes and Employment Practices". *Ageing and Society*. 18(6): 641~648.
- Van Ours, Jan C. and Lenny Stoeldraijer. 2011. "Age, Wage and Productivity in Dutch Manufacturing". *De Economist*. 159(2). 113~137.
- <http://www.moleg.go.kr> 법제처 홈페이지(최종접속일. 2017.11.04.)
- <http://ec.europa.eu/eurostat> 유럽연합 통계 홈페이지(최종접속일. 2017.08.14.)
- 헤럴드경제. 2017.07.20. "[정규직 전환 가이드라인] 60세 이상 · 휴직대체자 예외...모든부문 일괄은 아니다"
- 통계청 「2015 경제활동인구조사」 원자료
- 통계청 「2015 경제활동인구조사: 고령자 부가조사」 원자료

A Study of the Gap Between Wage and Productivity and Employers' Hiring Intention of Older Workers: Workers Older Than the Legal Retirement Age

Eun Jeong Ji

This study examines the gap between wage and productivity and employers' hiring intention of workers older than the legal retirement age in perspective of labor demand. The data is 838 workplaces that hire workers older than 60 using logistic regression. The major findings are as follows. First, approximately 64.3% of the respondents indicated that they would hire workers 60 or older if the government financially supports them. It is expected that if government support plays a role properly, it will create jobs in the labor market for workers older than 60. Secondly, workplaces that showed high productivity wage ratio for workers older than 60, were only 20% and this means they are mostly not highly paid as expected. Third, the higher the differentials between the productivity and wage of workers older than 60, the lower the willingness to hire them. This shows the need for proper policies to increase or maintain the productivity of workers older than 60, wage system according to productivity, the alternative for temporary workers older than 60.

※ Key Words: workers older than 60, hiring intention, labor cost, productivity, temporary workers, senior jobs