

한반도 르네상스 구현을 위한

VIP 리포트

■ '일하는' 노인, 어떻게 생각하십니까?

- 67세부터 노인, 3명 중 2명 '일하는' 노인에 대해 긍정적

목 차

■ ‘일하는’ 노인, 어떻게 생각하십니까?

- 67세부터 노인, 3명 중 2명 ‘일하는’ 노인에 대해 긍정적

Executive Summary	i
1. 서론	1
2. ‘일하는’ 노인에 대한 인식 조사 결과	6
3. 시사점	23
[부록] 설문조사 개요 및 응답자 특성	24

본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재하시기 위해서는 본 연구원의 허락을 얻어야 하며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래와 같이 하여 주시기 바랍니다.

총 괄 : 백 흥 기 산업전략본부장 (2072-6228, hkback@hri.co.kr)

정책조사실 : 고 승 연 연 구 위 원 (2072-6423, yeon@hri.co.kr)

Executive Summary

□ ‘일하는’ 노인, 어떻게 생각하십니까?

■ 서론

우리나라는 전 세계에서 가장 빨리 늙어가고 있다. 3년 이내 초고령사회 진입이 예상되는 등 2065년에는 인구 10명 중 4명이 65세 이상으로 예측되고 있다. 인구 고령화는 경제활동인구 중 고령인구의 비중도 증가시키고 있다. 하지만 현실은 ‘소득절벽’과 ‘노인빈곤’으로 노후 근로는 선택이 아닌 필수가 되고 있으며, 일자리 질 문제는 후선이 되고 있다. 본고는 고령화 대책의 일환으로 노인을 위한 일자리의 양과 질 확대를 위한 기초 연구로서, ‘일하는’ 노인에 대한 인식 조사 결과를 이용하여 ‘일하는’ 노인에 대한 사회적 수용도 향상을 위한 ‘일하는’ 노인에 대한 인식 개선 방안을 도출하고자 한다.

■ ‘일하는’ 노인에 대한 인식 조사 결과

(1) ‘노인’에 대한 인식

① ‘노인’의 적정 연령 - 평균 67.2세부터 노인으로 인식하고 있으며, 2009년 조사에 비해 0.8세 증가하였다. 연령별 노인 기준연령은 연령이 증가됨에 따라 비례적으로 증가하여, 20대는 65.7세로 가장 낮고 60세 이상은 69세로 가장 높았다.

② ‘노인’ 이미지 - 2009년에 비해 다소 부정적으로 변화하였으며, 응답자 3명 중 1명(34.3%)이 긍정적으로 인식하였다. 20대가 평균 3.43점(‘긍정적’ 40.2%)으로 가장 긍정적이며, 60대 이상은 평균 3.18점(‘긍정적’ 27.3%)으로 상대적으로 부정적이다. 40대 역시 평균 3.34점(5점만점)(‘긍정적’ 35%)으로 부정적인 편으로 나타났다.

(2) ‘일하는’ 노인에 대한 인식

① ‘일하는’ 노인 이미지 - 응답자 3명 중 2명(67.1%)은 ‘일하는’ 노인에 대해 긍정적이며, ‘노인’ 이미지에 비해 좀더 긍정적으로 인식되었다. 50대가 가장 긍정적이며, 60대 이상이 가장 부정적이었다. 응답자 3명 중 1명(28.6%)은 노인 이미지뿐만 아니라 ‘일하는’ 노인에 대해서도 긍정적으로 나타났다.

② ‘일하는’ 노인의 주된 모습 - 응답자의 절반(47.8%) 가량이 ‘경제적인 어려움 때문에 일하는 모습’이 ‘일하는’ 노인의 가장 일반적인 모습으로 응답하였다. 응답자의 24.5%는 ‘일하면서 활기차고 건강한 모습’을, 20.3%는 ‘일하면서 즐거워하고 만족하는 모습’을 선택하였다. 특히 ‘일하는’ 노인을 ‘활기차고 건강한 모습’으로 인식할 경우 이미지가 가장 긍정적이며, ‘즐겁고 만족하는 모습’일 경우 노인 고용의 향이 최대로 나타났다.

③ ‘일하는’ 노인의 역량 - ‘일하는’ 노인의 역량으로 주로 ‘업무 성실’, ‘조직 헌신’ 등 전통적 업무 역량에 대해서 긍정적으로 평가되었으나, ‘동기부여’, ‘학습의지’ 등은 부정적으로 인식되었다. 40~50대는 ‘조직헌신’, ‘업무성실’ 등의 역량을 높게 인식한 반면, 20대는 ‘고객관리’, ‘동기부여’, 30대는 ‘창의성’, ‘사고유연성’ 등을 긍정적으로 인식해 고연령층의 인식과 대비되었다. 이미지가 가장 좋았던 ‘활기차고 건

강하게 일하는 노인의 모습에서는 ‘동기부여’, ‘학습의지’ 등 평균적으로 ‘일하는’ 노인에게 부족한 역량을 높게 인식하였다. (※ 고학력일수록, 노인 이미지가 긍정적일수록, 노후에 근로를 희망하는 경우, 그리고 ‘일하는’ 노인을 즐겁고 만족스러우며, 활기치고 건강한 모습으로 인식하는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 ‘일하는’ 노인을 긍정적으로 인식한 확률이 높았다. 특히 노인이 ‘즐겁고 만족스럽게 일한다’고 인식하는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 ‘일하는’ 노인을 긍정적으로 인식할 확률이 9배 이상으로 나타났다.)

(3) 노후 근로 및 노인 고용의향

① **노후 근로의향** - 대부분의 응답자(82.5%)가 노후에 근로를 희망하고 있으며 2009년에 비해 크게 상승(10.8%p)하였다. 근로희망 이유는 마찬가지로 ‘경제적 수단’이 가장 많았으며, 젊은 층은 상대적으로 ‘사회참여’의 동기도 많았다.

② **노인 고용의향** - 응답자의 대다수(92.8%)가 노인 고용의향이 있으며, 특히 4명 중 1명(26.7%) 이상은 ‘능력/경험이 우수하면 직무에 상관없이 노인을 고용하겠다’는 의견이었다. 산업별로 보면 ‘건설업’, ‘전기가스공급’, ‘예술/여가관련’ 업종이 노인 고용에 상대적으로 우호적이었다.

③ **노인 고용의향 vs. 노후 근로의향** - 20~50대 응답자의 72.4%는 노후에 근로할 의향과 노인을 고용할 의향이 모두 있었으며, 20~30대가 노후 근로 및 노인 고용에 좀더 적극적이었다.

(4) 노인 근로의 정책적 의미

① **고령화 대책으로 노인 근로** - 응답자의 61.3%가 고령화 대책으로 노인 근로가 도움이 된다는 의견이며, 60대 이상을 제외하고 연령 증가에 따라 증가하는 추세였다.

② **비노인층(청장년층) 취업과 노인 근로** - ‘별 상관없다’(74.5%), ‘비노인층의 취업기회를 감소시킨다’(18.5%)는 모두 2009년(15.5%)에 비해 소폭 증가하였으며, 60대 이상을 제외하고 연령 증가에 따라 부정적 의견도 증가하였다.

■ 시사점

‘일하는’ 노인의 인식 개선을 위해 노인이 ‘활기차고 즐겁게’ 일할 수 있는 3가지 요건 첫째, 60대 이상 고령층의 ‘노인’ 이미지가 가장 취약한데, 부정적인 셀프 이미지는 결국 부정적 노인 이미지로 이어지고 있는 상황이다. 따라서 노인 스스로가 자기 자신에 대해 객관적이고 긍정적인 자세를 갖고 사회와 조직의 일원으로 함께 가려는 적극적인 배려의 자세가 우선적으로 필요하다. 둘째, 조직에서는 노인이 가진 개별적인 기술과 능력을 객관적으로 인정하여 활용하려는 오픈 마인드가 필요하다. 인구의 고령화에 따라 조직 구성원 역시 고령화된다는 사실을 직시하고 고령 근로자에 대한 선도적인 투자(교육 훈련, 적합근무 환경 조성 등)로 경쟁력 제고를 지향해야 한다. 셋째, 정부는 좀더 다양한 노인 적합직종의 개발에 힘쓰고, 노인이 ‘즐겁고 만족스럽게’ 일할 수 있도록 일자리 질과 내용에 대한 고려와 함께 ‘일하는’ 노인의 바람직한 모습을 적극적으로 발굴, 사회에 전파하려는 노력이 필요하다.

1. 서론

○ 우리나라는 전 세계에서 가장 빨리 늙어가는 있으며, 3년 이내에 초고령 사회에 진입 예상

- 2065년에는 인구 10명 중 4명이 65세 이상 노인, 노인 기대수명 역시 증가 추세

· 2015년 65세 이상 인구는 2010년 536만 명에 비해 25.9% 증가한 675만 명으로 총인구 5,107만 명의 13.2% 수준에 달하며, 장래인구 추계 결과에 의하면 65세 이상 인구 비중은 2020년 20%로 고령사회에 진입 후 2065년에 42.5%로 높아질 것으로 전망

· 2015년 기준 우리나라의 65살 이상 인구 비중은 일본(26.3%), 독일(21.2%), 영국(17.8%), 미국(14.8%) 등 주요국에 비해 낮았으나, 2050년 우리나라의 65세 이상 인구 비중은 37.4%로 미국(20.9%)보다 16.5%포인트나 높아질 것으로 예상¹⁾

· 기대수명 역시 1996년 73.9세에서 2015년 82.2세로 연장될 것으로 예상

< 65세 인구 추계 >



자료 : 통계청 인구주택총조사(2015), 장래인구추계

< 주요국의 노인(65세 이상) 인구비중 >
(%)



자료 : OECD(2015).

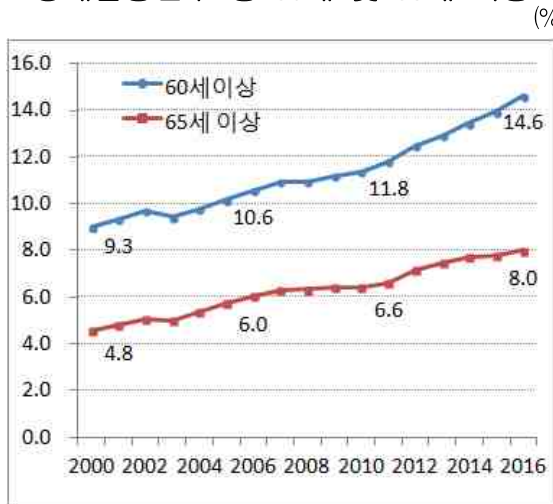
1) OECD, 2016 한국보고서.

○ 생산가능인구의 감소로 인해 고령 인력의 활용은 국가의 필연적 상황

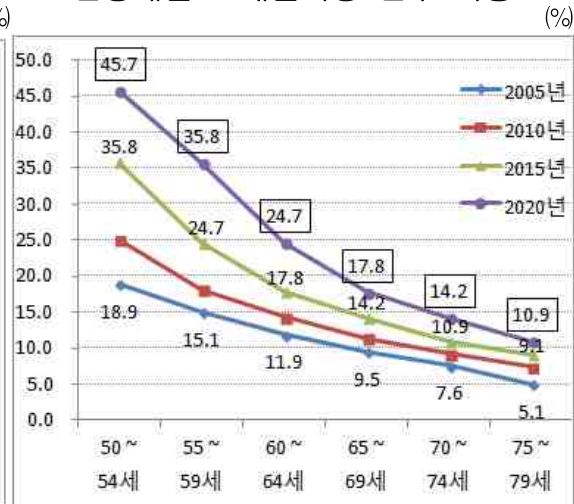
- 인구 고령화는 경제활동인구 중 고령 인구의 비중도 증가시키는 추세이며 고령 인력의 고학력화도 두드러진 특징
 - 경제활동인구 중 60세 이상의 비중이 2000년 9.3%에서 2016년 14.5%로 60% 증가, 마찬가지로 경제활동인구 중 65세 이상의 비중은 4.8%에서 8.0%로 66% 증가
 - 2015년 60세 이상 인구 중 13.9%, 65세 이상 인구의 11.8%가 초대졸 이상 학력 보유, 2005년에 비해 초대졸 이상의 비중이 60세 이상에서는 4.6%p, 65세 이상에서는 3.9%p가 증가

- 고령 인구 중 경제활동인구 및 고학력자의 증가는 부족한 생산가능인구를 보충할 수 있는 기회
 - 과거에 비해 현재의 고령 인력은 일하려는 의지도 높고 신체적 및 지적 능력도 크게 향상되어 생산가능인구로서의 역할을 충분히 수행 가능
 - 고령 인력은 상대적 낮은 비용으로 유연한 근로 조건을 적용할 수 있는 가능성이 커, 조직의 생산성 및 경쟁력 제고를 위한 보너스 인력화 가능

< 경제활동인구 중 60세 및 65세 비중 > < 연령대별 초대졸이상 인구 비중 >



자료 : 통계청 경제활동인구조사로 산출함.



자료 : 통계청 인구총조사 데이터로 산출함.

- 주1) 전문대학 이상 재학, 휴학, 수료, 졸업자 포함
- 주2) 2020년 데이터는 사망률을 고려하지 않았음.

○ 하지만 현실은 ‘소득절벽’과 ‘노인빈곤’으로 노후 근로를 선택이 아닌 필수로 지속해야하는 상황, 일자리 질 문제는 후선

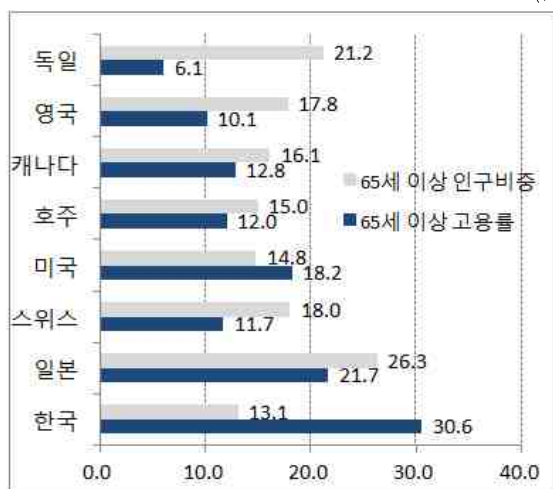
- 취약한 공공연금제도, 개인적인 노후 준비 미흡 등으로 소득절벽과 노인빈곤의 현실

- 주요 선진국들은 노후(65세 이후) 연금소득으로 생활이 가능하지만, 우리나라는 연금의 소득대체율이 21.9%에 불과하여 불가능
- 더욱이 65세 이상 고령자 가운데 절반인 53.1%는 개인적으로도 전혀 노후 준비를 하지 못하고 있는 상황이며, 이들 중 절반(56.3%)은 ‘준비할 능력이 없다’고 응답해 노인 빈곤의 장기화 우려(통계청, 2016 고령자통계)
- 2015년 우리나라 65세 이상 노인의 상대적 빈곤율은 48.8%로 OECD 평균(12.6%)의 4배에 달하며, 회원국 중 유일하게 40% 이상

- 결과적으로 더 많은 노인이 더 오랫동안 일해야 하는 상황

- 고령자(55~79세)의 취업 동기 중 ‘생활비에 보탬이 되어서’는 2013년 32.8%, 2014년 33.5%에 이어 2015년에는 57.0%로 급증(통계청, 2016 경제활동조사)
- 노후 소득기반의 부족은 근로소득의 의존도를 높이는 결과를 초래하여 OECD 평균(13.8%, 2015년)의 2배 이상(30.6%)인 노인(65세 이상) 고용률과 상대적으로 늦은 연령까지 일해야 하는 결과 야기

< 주요국의 65세 이상 인구비중과 고용률 > (%)



자료 : OECD(2015), UN(2015).

< 주요국의 실질은퇴연령 >

(단위: 세)



자료 : OECD(2009~2014년 기준).

주 : 정년 이후 소득활동을 하다가 그만둔 연령.

- 비정규직 · 저임금 노인 일자리의 증가는 높은 노인 고용률의 양면적 현실
 - 통계청에 의하면 2016년 전체 비정규직 근로자 가운데 60세 이상 근로자가 차지하는 비중이 22.8%(146만 8천명)로, 2006년에 비해 2.4배가 증가하여 역대 최고 수준
 - 우리나라 고령층의 임시직 비중(41.3%) 및 단기고용비중(25.4%)은 주요국에 비해서도 월등하게 높은 수준이며, 절반 가량(48.8%)이 상대적 빈곤 상황
 - 비자발적으로 주된 일자리에서 밀려난 이후, 고용형태가 불안정하고 임금수준이 낮은 비정규직 일자리를 전전하는 상황

< 주요국의 고령층 고용의 질과 빈곤율 >

(%)

	고용률	임시직 비중	단기고용비중	상대적 빈곤율
한국	30.6	41.3	25.4	48.8
미국	18.2	3.9	5.5	20.6
영국	10.1	5.8	3.9	13.5
독일	6.1	3.9	2.8	8.4
프랑스	2.6	9.4	2.7	3.5
이탈리아	3.8	5.9	2.8	9.3
스페인	1.8	10.4	4.2	5.5

자료 : OECD, 한국은행(2016) ‘주요 선진국의 고령층 고용현황 비교 및 시사점’에서 재인용.

- 1) ‘임시직 비중’은 55세 이상(2015년) (미국 2006년).
- 2) ‘단기 고용’은 재직기간 6개월 미만 비중, 55~64세(2015년) (미국 2014년).
- 3) ‘노인 상대적 빈곤율’, ‘고령층 고용률’ 65세 이상(2015년).
- 4) 상대 빈곤율은 중위소득(모든 가구를 소득 순서대로 줄을 세웠을 때 정확히 중간에 있는 가구의 소득)의 절반에 미치지 못하는 가구의 비중임.

- 본 고의 목적은 고령화 대책의 일환으로 노인을 위한 일자리 양과 질 확대를 위한 기초 연구로서, ‘일하는’ 노인에 대한 인식 조사를 통해 인식 개선 방안의 제시
- 고령화 대책의 일환으로 노인을 위한 일자리 양과 질의 개선을 위해서는 ‘일하는 노인’에 대한 긍정적인 인식과 수용적 태도가 우선적으로 필요
 - 고령자 고용에 대한 부정적 인식은 고령인력의 재능과 경험 상실 초래
 - 고용주는 대체로 높은 비용과 낮은 생산성에 집중, 고령 근로자의 장점과 조직내에서 수행하고 있는 Role Model로서의 역할에는 무관심
 - 고령 근로자는 팀 구성원 간의 조정 및 풍부한 직업경험 제공, 젊은 직원보다 충성스럽고 신뢰할 수 있으며, 직업에 대해 자랑스러워하며 물질적 보상

- 과 동기부여에 대한 관여도가 젊은 층에 비해 낮은 편이며, 젊은 근로자들보다 협조적이고, 시간을 잘 지키고 정직하다는 긍정적 인식 존재
- 하지만 느리고, 신체적으로 취약하며, 신기술 적용이 어렵고 혁신적인 업무 방식을 거부한다는 부정적 인식도 존재
- ‘일하는’ 노인에 대해 긍정 및 부정의 인식이 공존하지만, ‘일하는’ 노인과 관련한 뿌리깊은 장벽은 조직과 사회 속의 연령차별
 - 연령차별은 지각(perception)에서 비롯된 것으로, 주로 노인에 대한 진부한 신념과 편견은 연령주의(ageism) 관점에서 설명 가능
 - 2008년 고용상 연령차별 금지하는 법이 제정되었음에도 불구하고 연령차별은 고령 직원들의 부정적 이미지와 연결되어 지속
- 본고는 궁극적으로 ‘일하는’ 노인에 대한 사회적 수용도 향상을 위해 ‘일하는’ 노인에 대한 인식 개선 방안을 일반 국민들의 인식조사 결과를 통해 도출하는 것이 목적
 - 노인 및 ‘일하는’ 노인에 대한 이미지, ‘일하는’ 노인의 주된 모습, ‘일하는’ 노인의 역량 등에 대한 성별, 연령별, 학력별 인식 비교를 통해 상대적으로 부정적인 인식을 갖고 있는 집단과 그 원인 파악
 - 주요 문항은 기존 조사(2009년 한국노인인력개발원) 결과와 비교함으로써 국민들의 인식변화를 살펴보고, 고령화 대책으로서 노인 일자리에 대한 인식과 비노인층 일자리와의 상충 여부에 대해서도 분석
 - 이를 토대로 종합적으로 ‘일하는’ 노인에 대한 인식 개선을 위한 방안을 제시

< 설문조사 개요 >

	2017년 현대경제연구원 조사	2009년 한국노인인력개발원 조사
조사기간	2017년 1월 18일 ~ 2월 8일	2009년 10월 7일 ~ 11월 11일
조사방법	전화조사	대면조사
조사대상	전국 만 19세 이상 성인남녀	전국 만 19세 이상 성인남녀
표본수	1,005명	1,500명

- 주1) 현대경제연구원 조사의 표본오차 ±3.09%.
- 2) 한국노인인력개발원 조사결과는 ‘노인 및 노인의 근로에 대한 국민인식조사(2009)’ 보고서 내 데이터를 활용함.
- 3) 각 조사의 응답자 현황은 [부록] 참고.

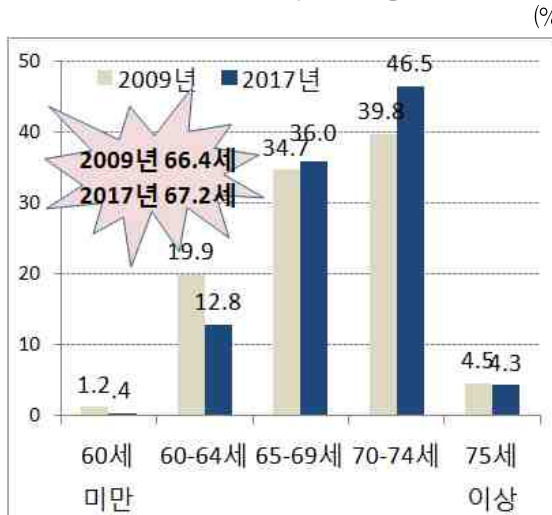
2. ‘일하는’ 노인에 대한 인식 조사 결과

(1) ‘노인’에 대한 인식

① ‘노인’의 적정 연령 : 평균 67.2세부터 ‘노인’

- ‘노인’의 기준 연령에 대한 설문 조사 결과, 노인을 평균 67.2세로 인식
 - 이는 2009년 66.4세보다 약 1세 정도 증가한 결과이며, 이는 ‘60~64세’ 구간의 응답은 감소하고 ‘70~74세’ 구간의 응답이 증가한 결과
 - 연령별 노인 기준연령은 연령이 증가함에 따라 비례적으로 증가하여, 20대는 65.7세로 가장 낮고 60세 이상은 69세로 상대적으로 가장 높음(30대 66.3세, 40대 67.2세, 50대 67.9세)
- 정책적으로 고려하고 있는 노인 기준연령과 국민들의 노인 연령에 인식 차이
 - 65세에서 70세로 상향 조정을 검토 중인 정부의 생각과 달리 일반 국민들의 노인 연령기준은 아직 70세 미만인 수준
 - 정책적 노인연령은 국민들의 정서뿐만 아니라 사회적·경제적 필요 상황도 반영되어 결정, 단, 국민 정서에 대한 충분한 고려와 적절한 의사소통이 관건

< ‘노인’ 기준 연령 >



< 연령대별 ‘노인’ 기준 연령 >



주1) 2017년 및 2009년 조사에 대한 상세 내용은 [부록] 참고.

주2) 응답자 수(N)-2009년=1500, 2017년=1005.

주 : 집단간 차이가 통계적으로 유의함(p<0.05).

[별첨 1] 노인 기준에 대한 논의

- 현재 국내외로 통용되는 노인 기준은 65세이나 정부는 70세로 상향 조정을 검토 중
 - 우리나라는 1981년 노인복지법이 제정되면서 65세 이상이 노인이라고 인식되었으며, OECD 등 국제사회에서 통용되는 노인 기준도 아직까지 65세
 - 정부가 제5기 저출산·고령사회위원회 출범을 계기로 현행 65세인 고령인구(노인) 기준을 70세로 상향 조정하는 방안을 본격 검토 중
 - 노인 기준을 70세로 높일 경우, 연금 수급 연령도 높아져 정부의 고정적인 복지 비용 부담 감소가 가장 큰 이득(약 연간 3조원 가량 재정 절감 효과 예상: 기획재정부)

- 하지만 공식적인 정년이 60세인 상황에서 노인 복지의 공식적인 수령 연령을 높이게 되면, 그 연령 차이만큼 복지 혜택을 받지 못하는 노인들이 더 늘어나 노인 빈곤을 악화시킬 수 있다는 우려 제기

< 주요 노인복지정책의 연령 기준 >

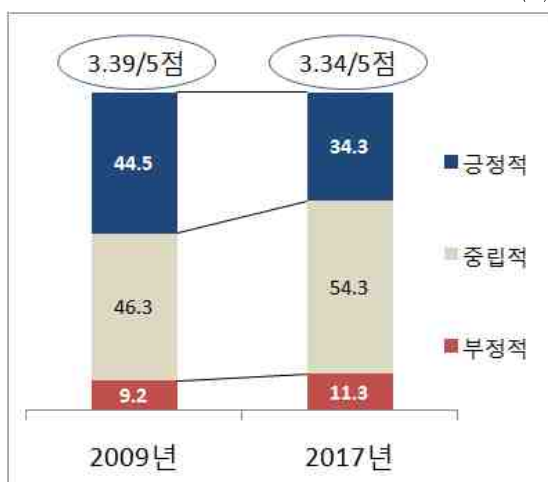
구 분	연령기준
국민연금(노령연금)	61~65세(69년생 이후 65세 수령)
기초연금	65세(소득하위 70%)
경로우대(지하철 무임승차 등)	65세
노후긴급자금 대부	60세(국민연금 수급자)
노인일자리 지원	65세(일부 60~64세 가능)
치매검진	60세
노인독감 무료접종	65세
노인주거복지시설 입소지원	65세(기초생활수급자)

자료 : 기획재정부.

② ‘노인’ 이미지 : 3명 중에 1명(34.3%)만이 ‘긍정적’

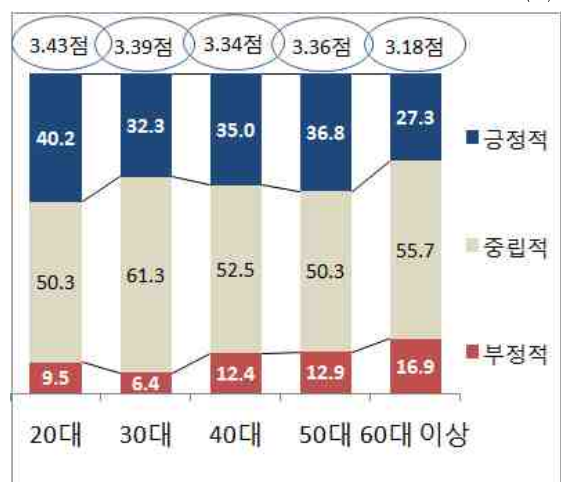
- 노인 이미지는 2009년에 비해 다소 부정적으로 변화하였으며, 연령별로는 20대가 상대적으로 가장 긍정적이며 60대 이상이 가장 부정적
 - 응답자 3명 중 1명(34.3%)은 노인을 긍정적으로 인식하고 있으며 11.3%는 부정적으로 인식, 2009년에 비해 긍정적 이미지가 10%p 감소
 - 연령별로 보면 20대가 평균 3.43점(5점 만점)(‘긍정적’ 40.2%)으로 노인 이미지가 상대적으로 가장 긍정적인 반면, 60대 이상은 평균 3.18점(‘긍정적’ 27.3%)로 상대적으로 가장 부정적
- 60대 이상의 부정적인 셀프 이미지는 노인의 낮은 삶의 질 반영
 - 60대 이상이 타 연령층과의 부정적 이미지 차이보다 긍정적 이미지 차이가 더 커, 자존감, 자신감, 행복감, 건강함 등 자신에 대한 긍정적인 측면에 대한 인식이 감소된 것으로 해석
 - 2009년에 비해 좀더 부정적이 된 이유는 고령화로 주변에서 노인을 접촉할 수 있는 빈도가 과거에 비해 많아지면서 경제적·사회적으로 취약한 노인들의 접촉 경험 역시 많아졌기 때문으로 판단

< 노인 이미지 >



주 : 응답자 수(N)- 2009년=1500, 2017년=1005.

< 연령별 노인 이미지 >



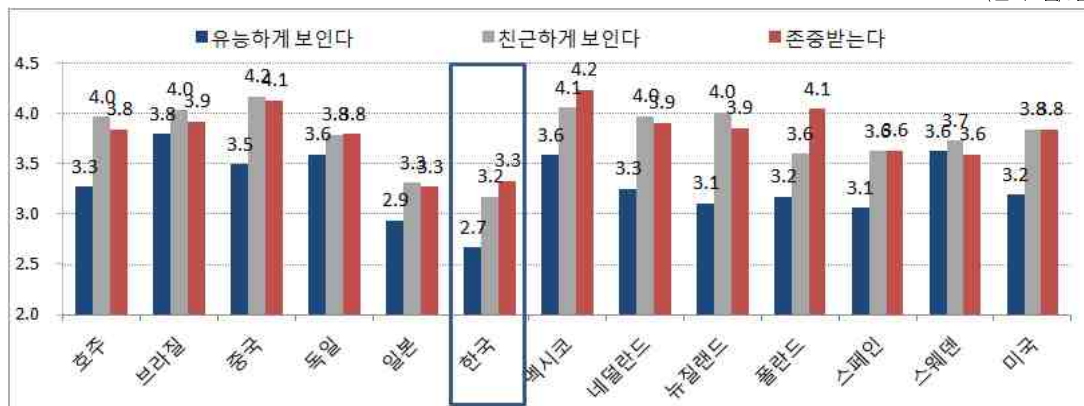
주 : 집단간 차이가 통계적으로 유의함(p<0.05).

[별첨 2] 국가간 노인에 대한 인식 비교

- World Values Survey 결과를 이용한 70세 이상 노인에 대한 주요 국가간 인식 비교 결과, 우리나라의 인식이 절대적 및 상대적으로 가장 부정적
- ‘유능하게 보인다’에 대해서는 우리나라는 2.7점(5점)으로 절대적 및 상대적으로도 가장 부정적, ‘친근하게 보인다’(3.2점), ‘존중받는다’(3.3점) 역시 비교 국가 중에서 우리나라가 최하
- 멕시코와 중국은 모든 측면에서 상위, 노인에 대해 이미지가 긍정적

< 노인에 대한 주요 국가간 인식 비교 >

(단위: 점/5점)



자료 : World Values Survey Wave 6 (2010-2014) 데이터를 이용하여 산출함.

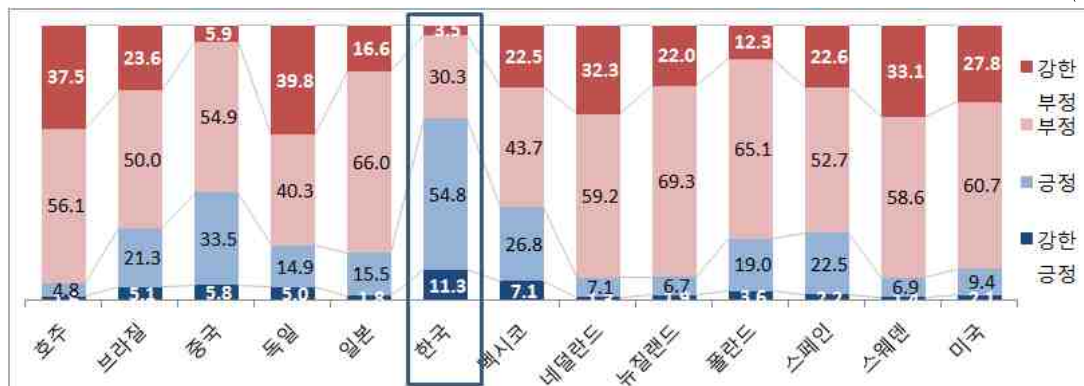
주1) 70세 이상 노인에 대한 인식 결과임.

2) 각 국가별 응답자 수(N) 호주=1449, 브라질=1403, 중국=1569, 독일=1991, 일본=1531, 한국=1193, 멕시코=1977, 네덜란드=1889, 뉴질랜드=822, 폴란드=872, 스페인=1094, 스웨덴=1135, 미국=2191.

- 또한 우리나라가 비젊은층 고용에 대한 성과도 가장 부정적으로 인식

- ‘젊은층 고용기업이 비젊은층 고용기업의 성과보다 높다’는 의견에 우리나라는 부정(33.8%)이 긍정(66.1%)의 절반에 불과, 비교 국가들에 비해 비젊은층 고용에 대해 가장 부정적

< ‘젊은층 고용기업이 비젊은층 고용 기업보다 성과가 높다’ 에 의한 의견 >



주 : ‘젊은 사람들을 고용하는 기업들이 다른 연령(비젊은층)의 사람들을 고용하는 기업보다 성과가 좋다.’는 질문에 대한 응답 결과임.

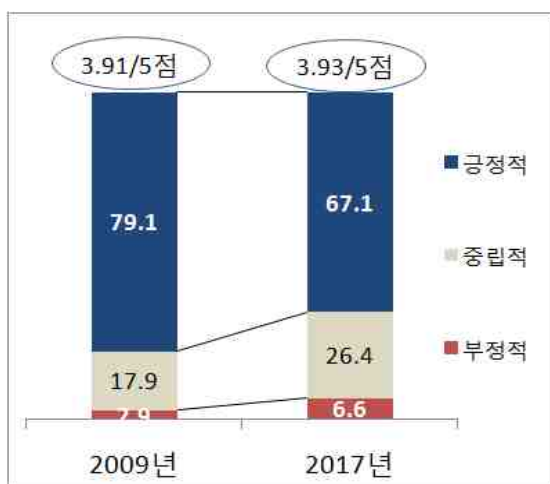
(2) ‘일하는’ 노인에 대한 인식

① ‘일하는’ 노인 이미지 : 3명 중 2명(67.1%)이 긍정적

- 응답자 3명 중 2명(67.1%)은 ‘일하는’ 노인에 대해 긍정적이며, 노인 이미지에 비해 ‘일하는’ 노인 이미지가 좀더 긍정적
 - ‘일하는’ 노인 이미지는 2009년과 거의 유사한 수준을 보였으나, 긍정적인 의견은 12%가 감소하고 ‘보통’ 의견이 8.5% 증가하여 실질적으로는 좀더 부정적으로 변화
 - ‘일하는’ 노인 이미지(3.93점)가 노인 이미지(3.34점)에 비해 좀더 긍정적인데, 특히 노인이 긍정적일 경우는 34.3%인 것에 비해 ‘일하는’ 노인의 긍정적 이미지는 2배 이상(67.1%)
- ‘근로’ 자체가 갖는 긍정적 인식이 반영된 결과로 보이며, 노인을 ‘복지 대상’이 아니라 ‘자립의 주체’로 인식 필요
 - 설문 조사 결과는 노인을 ‘복지 대상’에서 근로를 통해 ‘자립’할 수 있는 주체로 인식하는 제도와 정책이 필요함을 시사

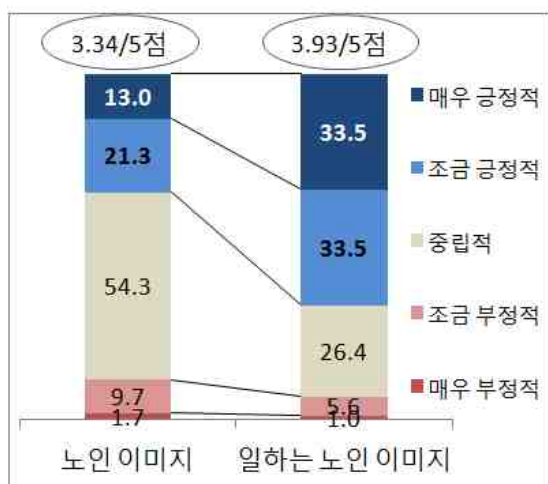
< ‘일하는’ 노인 이미지 >

(%)



< 노인 이미지 vs. ‘일하는’ 노인 이미지 비교 >

(%)

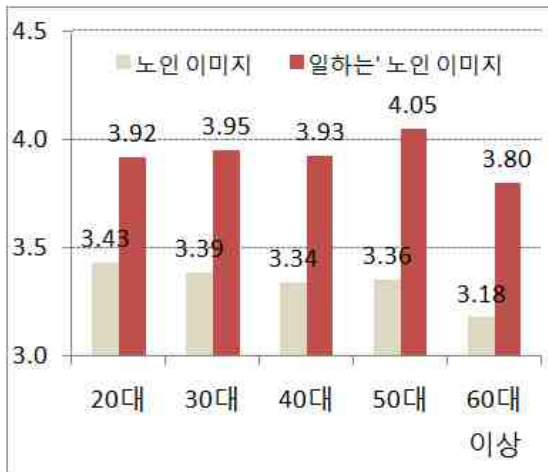


주 : 집단간 차이가 통계적으로 유의함(p<0.01).

- 50대의 ‘일하는’ 노인의 이미지가 가장 긍정적이며 60대 이상이 가장 부정적, 고학력자가 상대적으로 긍정적
- 50대의 ‘일하는’ 노인 이미지는 평균 4.05점(5점 만점)으로 가장 높으며, 노인 이미지(3.36점)와도 가장 큰 차이
- 노인 이미지의 경우와 마찬가지로 60대 이상의 ‘일하는’ 노인 이미지가 가장 부정적으로 나타나, 노인의 부정적인 셀프 이미지가 심각
- 고졸이하보다 전문대졸이상 고학력자가 갖는 이미지가 좀더 긍정적

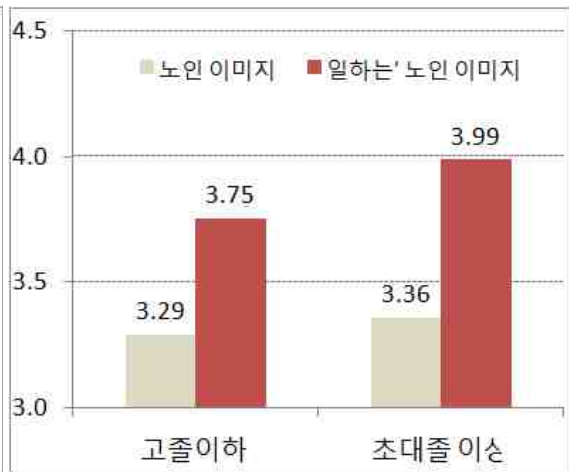
< 연령별 이미지 비교 >

(단위: 점/5점)



< 학력별 이미지 비교 >

(단위: 점/5점)



- 응답자 중 약 3명 중 1명(28.6%)은 노인 이미지뿐만 아니라 ‘일하는’ 노인에 대해서도 긍정적
- 노인과 ‘일하는’ 노인 이미지 모두 부정적인 경우는 극소수(2.4%)만이 해당
- 노인 이미지가 부정적 또는 보통이더라도 ‘일하는’ 노인 이미지가 긍정적인 경우는 38.6%

< 노인 이미지와 ‘일하는’ 노인 이미지에 대한 공통 인식 >

(%)

		‘일하는’ 노인 이미지		
		부정적	중립적	긍정적
노인이미지	부정적	2.4	2.9	6.1
	중립적	2.9	18.9	32.5
	긍정적	1.3	4.6	28.6

주 : 전체 셀의 합=100%.

② ‘일하는’ 노인의 주된 모습 : ‘경제적 어려움으로 일하는 노인’이 일반적, 반대의 경우보다 부정적 이미지 4배

- ‘경제적인 어려움 때문에 일하는 모습’이 가장 일반적, 대중매체의 영향에 기인

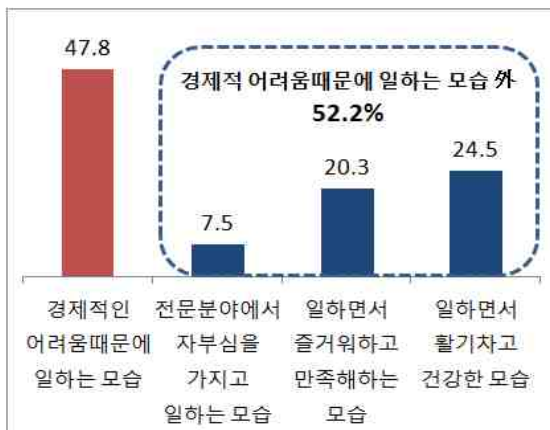
- 응답자의 절반(47.8%) 가량이 ‘경제적 어려움으로 일하는 노인’을 ‘일하는’ 노인의 주된 모습으로 선택, 24.5%는 ‘일하면서 활기차고 건강한 모습’을, 20.3%는 ‘일하면서 즐거워하고 만족하는 모습’을 선택
- ‘경제적 어려움으로 일하는 노인’이 주된 모습이 된 이유는 고령화로 노인 문제가 사회적 이슈화가 되면서 TV 등을 통해 폐지줍는 노인 등 부정적 모습의 노출 빈도가 상대적으로 컸기 때문²⁾

- ‘경제적 어려움 때문에 일하는 노인’은 그렇지 않은 경우에 비해 부정적 이미지 4배, 사회 속에 비춰진 노인의 모습에 대한 관심 필요

- ‘일하는’ 노인의 이미지가 ‘경제적 어려움으로 일하는 모습’인 경우 53.3%가 긍정적인데 비해 그렇지 않은 경우에는 79.6%로 대다수가 긍정적
- ‘일하는’ 노인이 ‘경제적인 어려움 때문에 일하는 모습’인 경우 노인 고용의 향이 없다는 의견이 10.6%로 그렇지 않은 경우(4.0%)의 2.5배

< ‘일하는 노인’ 주된 모습 >

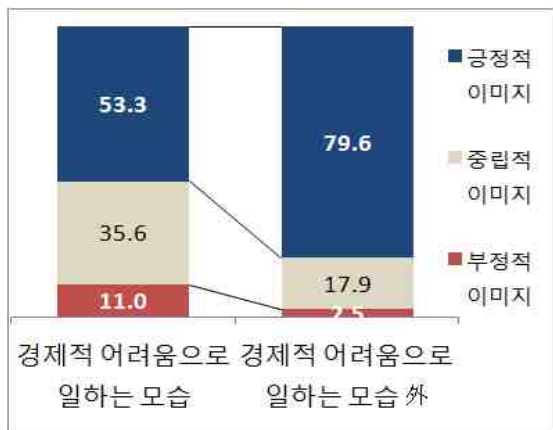
(%)



주 : 응답자 수(N)=1005.

< ‘일하는’ 노인의 주된 모습 vs. ‘일하는’ 노인 이미지 >

(%)



- 주1) 집단간 차이가 통계적으로 유의함(p<0.01).
 2) 경제적 어려움으로 일하는 모습 외 전문분야의 자부심, 즐겁고 만족, 활기차고 건강한 모습

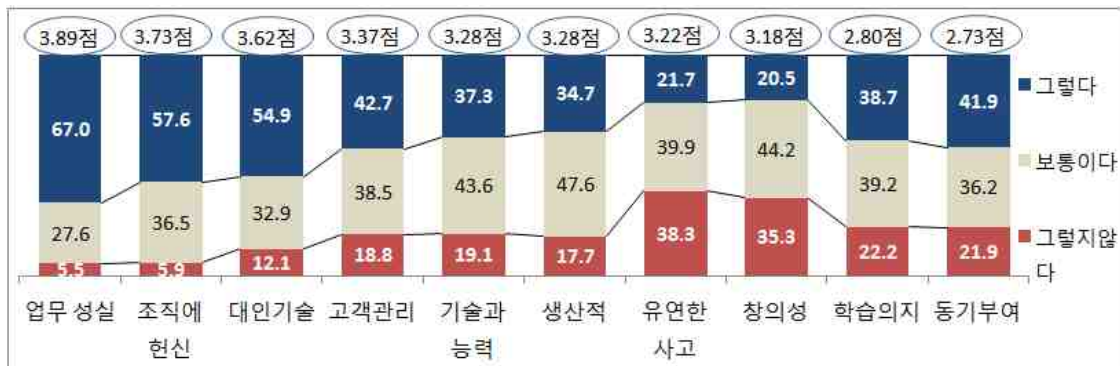
2) 한국노인인력개발원(2009) 조사 결과는 대중매체를 통하여 어떠한 노인을 주로 접했느냐에 따라 노인인력에 대한 인식과 태도가 결정될 수 있으며, 매체를 통해 접한 일하는 노인의 주된 모습은 ‘하고 있는 일은 전문성이 없어 보였다’(52.5%), ‘경제적인 어려움 때문에 힘들게 일한다’(48.5%) 등의 순이었음.

③ ‘일하는’ 노인의 역량 : 전통적 근로 역량에 집중, 미래지향적 역량 미흡

- ‘업무 성실’, ‘조직 헌신’ 등 전통적인 근로 역량에 집중되어, 상대적으로 발전적이고 혁신적인 양질의 일자리에서 배제 원인
- ‘업무 성실’(3.89점/5점), ‘조직 헌신’, ‘대인기술’ 등 전통적으로 중요시되는 역량은 긍정적인 반면, ‘동기부여’(2.73점), ‘학습의지’, ‘창의성’ 등 변화와 혁신을 지향하는 미래지향적 역량에 대해서는 매우 부정적으로 인식
- 결과적으로 미래지향적 역량을 요구하는 양질의 일자리에서 배제되는 원인으로 작용

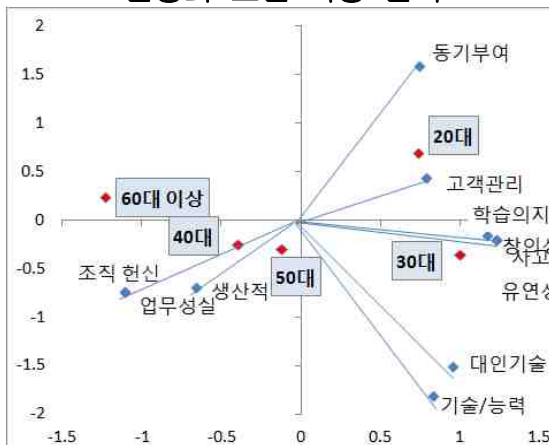
< ‘일하는’ 노인에 대한 역량 인식 >

(%)

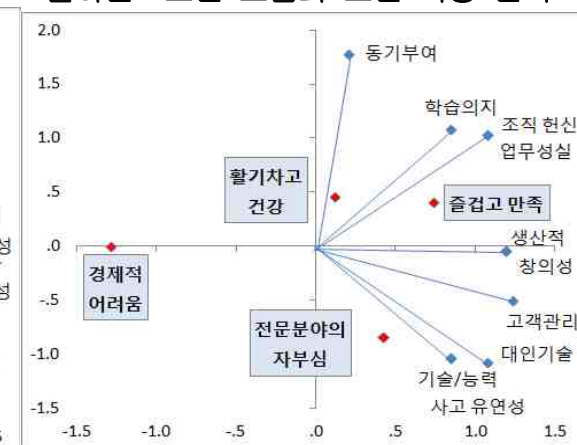


- 연령 및 ‘일하는’ 노인의 주된 모습에 따라 역량 차이 뚜렷
- 40~50대는 ‘조직헌신’, ‘업무성실’ 등의 역량을 높게 인식한 반면, 20~30대는 ‘고객관리’, ‘동기부여’, ‘창의성’ 등 다양한 역량을 긍정적으로 인식
- 이미지가 가장 좋았던 ‘활기차고 건강’하게 일하는 노인의 모습에서는 ‘동기부여’, ‘학습의지’ 등 평균적으로 ‘일하는’ 노인에게 부족한 역량을 높게 인식

< 연령과 노인 역량 인식 >



< 일하는’ 노인 모습과 노인 역량 인식 >



주1) 범주형 주성분분석(대응일치분석) 결과임. 주 : 총 설명된 분산 86.9%임.
 2) 총 설명된 분산 80.8%임.

[별첨 3] ‘일하는’ 노인의 긍정적 이미지 결정 요인

- ‘일하는’ 노인을 긍정적으로 인식하는 데 노인 이미지 보다 ‘일하는’ 노인에 대한 주된 모습이 가장 큰 영향
 - 다중 로지스틱 회귀분석 결과, ‘일하는’ 노인을 긍정적으로 인식하는 데 고학력일수록, 노인 이미지가 긍정적일수록, 노후에 근로를 희망하는 경우, 그리고 ‘일하는’ 노인을 즐겁고 만족스러우며, 활기치고 건강한 모습으로 인식하는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 긍정적으로 인식할 확률 증가
 - 특히 노인이 ‘즐겁고 만족스럽게 일한다’고 인식하는 경우가 ‘경제적으로 어려움 때문에 일한다’고 인식하는 경우에 비해 ‘일하는’ 노인을 긍정적으로 인식할 확률이 9배 이상 증가

< ‘일하는’ 노인 이미지 영향 변수 >

변수	유의확률	Exp(B)	(일하는 노인을 부정적으로 인식하는 경우 대비) 일하는 노인을 긍정적으로 인식할 확률	
연령	.489	.991	(유효하지 않음)	
성별	.876	.953	(유효하지 않음)	
학력	.005	1.508	고학력일수록 긍정적으로 인식할 확률이 1.5배 이상	
총 취업기간	.334	1.000	(유효하지 않음)	
노인 이미지	.000	2.205	노인을 긍정적 인식할수록, ‘일하는’ 노인을 긍정적으로 인식할 확률이 2.2배 이상	
근로노인접촉 경험	.784	1.089	(유효하지 않음)	
노후 근로의향	.021	2.047	노후 근로의향이 있는 경우, ‘일하는’ 노인을 긍정적으로 인식할 확률이 2배 이상	
‘일하는’ 노인의 주된 모습	전문분야의 자부심	.129	2.395	(유효하지 않음)
	즐겁고 만족	.000	9.130	‘경제적 어려움때문에 일한다’는 인식에 비해, ‘일하는’ 노인을 긍정적으로 인식할 확률이 9.1배 이상
	활기차고 건강	.000	8.129	‘경제적 어려움때문에 일한다’는 인식에 비해, ‘일하는’ 노인을 긍정적으로 인식할 확률이 8.1배 이상

주 : 다중 로지스틱 회귀분석 결과(카이제곱=194.410, 자유도=20, $p \leq 0.001$)임.

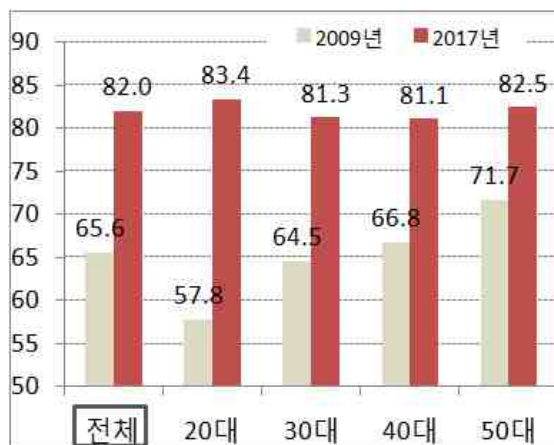
(3) 노후 근로 및 노인 고용의향

① 노후 근로의향 : 2009년에 비해 크게 증가, ‘경제적 이유’가 절반 차지

- 응답자의 82.5%가 노후에 근로를 희망하고 있으며, 고령화 위기가 반영되어 2009년(65.6%)에 비해 크게(10.8%p) 증가
 - 연령별로 보면 20대가 83.4%가 가장 많고 2009년에 비해 가장 큰 폭(25.6%p)으로 증가, 40대의 노후 근로의향이 최소
 - 2009년에는 연령이 증가함에 따라 노후 근로를 희망하는 비중도 증가하였으나, 2017년에는 연령별로 뚜렷한 특징 없이 전 세대의 근로의향이 증가
- 2009년과 마찬가지로 ‘경제적’ 이유가 가장 많았으나, 저연령층은 상대적으로 ‘경제적’ 동기는 낮고 ‘사회 참여’의 동기 증가
 - 노후 근로를 희망하는 이유로 응답자의 절반(50.8%)이 ‘경제적 수단’ 때문이라고 응답하였고, ‘사회참여’는 17.2%로 2009년에 비해 큰 폭(12.1%p) 증가³⁾
 - 연령이 많아질수록 ‘경제적 수단’ 동기는 증가하고, ‘사회 참여’ 동기는 감소 추세
 - 상대적으로 고학력이며 지식근로자의 비중이 높은 미래의 노인층에 대해서는 새로운 패러다임의 노인 일자리 정책이 요구됨을 암시

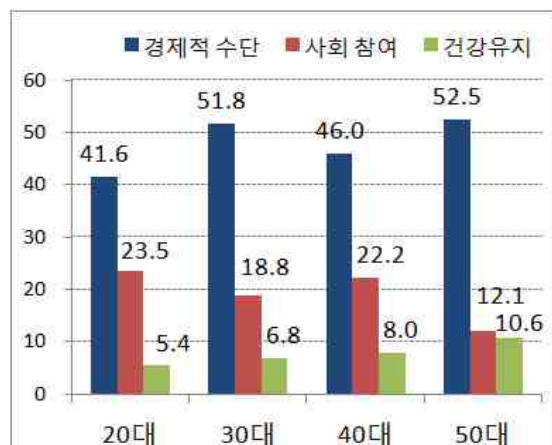
< 연령별 노후 근로의향 >

(%)



< 연령별 노후 근로의 주요 동기 >

(%)



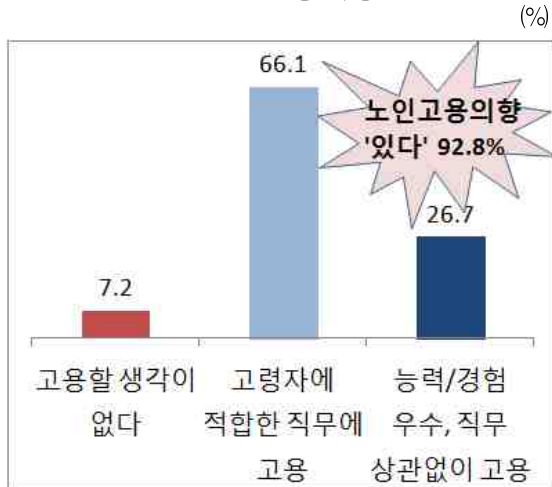
주 : 집단간 차이가 통계적으로 유의함(p<0.01). 주: 집단간 차이가 통계적으로 유의함(p<0.05).

3) 20~50대 노후 근로동기: 경제적 수단(50.8%), 사회참여(17.2%), 건강유지(8.3%), 관계형성(7.2%), 자아실현(7.0%), 일의즐거움(6.9%), 여가활용(2.3%), 지식·기술활용(0.4%).

② 노인 고용의향 : 노인 고용의향 92.8%, 4명 중 1명은 ‘능력/경험이 우수하면 직무에 상관없이 노인 고용’

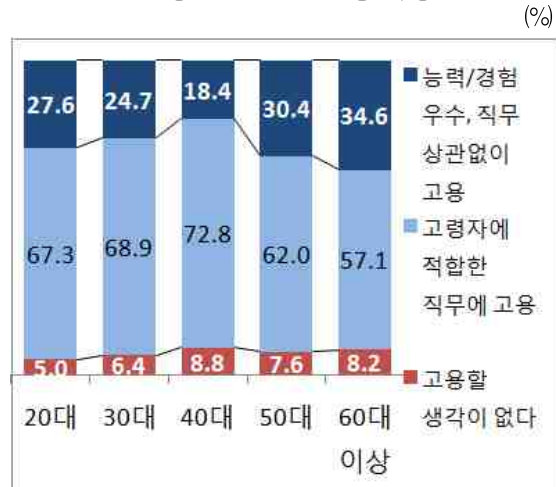
- 전체 응답자의 대다수(92.8%)가 노인 고용의향에 긍정적, 조직내 중간 관리 자급 이상에 해당될 수 있는 40대가 노인 고용에 가장 소극적
- 4명 중 1명(26.7%) 이상은 ‘능력/경험이 우수하면 직무에 상관없이’ 노인을 고용하겠다는 의견이며 50대 및 60대가 최다, 하지만 고연령층이 노인 역량에 대한 인식이 상대적으로 부정적이고 소극적으로 현실성 부족
- ‘고령자에 적합한 직무에 고용’ 하겠다는 의견은 66.1%로 노인 적합직무에 대해 인식이 강

< 노인 고용의향 >



주 : 응답자 수(N)=1005.

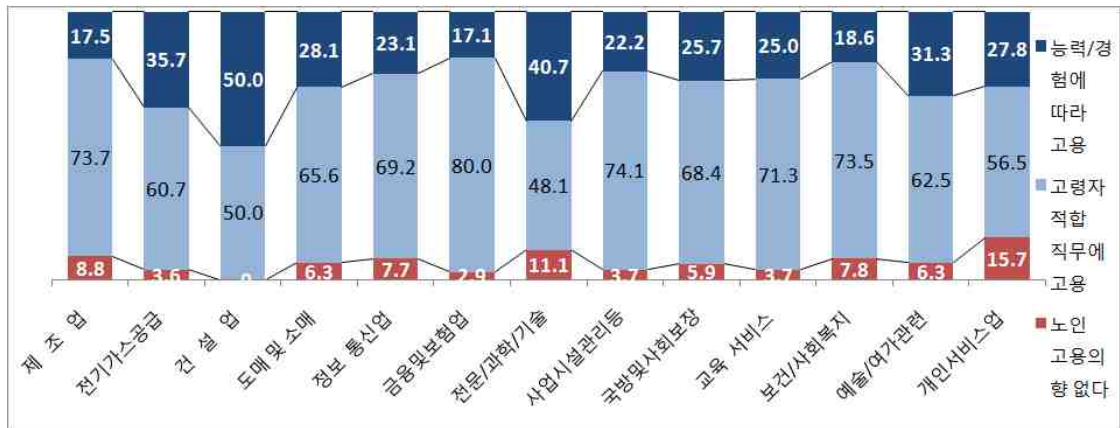
< 연령별 노인 고용의향 >



주 : 집단간 차이가 통계적으로 유의함(p<0.05).

- 응답자 관련 산업별로 보면 ‘건설업’, ‘전기가스공급’, ‘예술/여가관련’ 업종이 노인 고용에 상대적으로 우호적
- 상대적으로 전문직 비중이 많은 ‘전문/과학/기술업종’의 경우에 ‘능력/경험에 따라 고용’하겠다는 응답이 40.7%로 많으나 ‘노인을 고용할 생각이 없다’ 역시 11.1%로 많아 양면적
- 우리나라 산업 비중이 가장 큰 ‘제조업’은 ‘노인을 고용할 생각이 없다’는 의견이 8.8%로 많은 편이고 ‘고령자 적합직무에 고용’하겠다는 의견이 73.7%로 많아 노인 고용에 소극적인 편

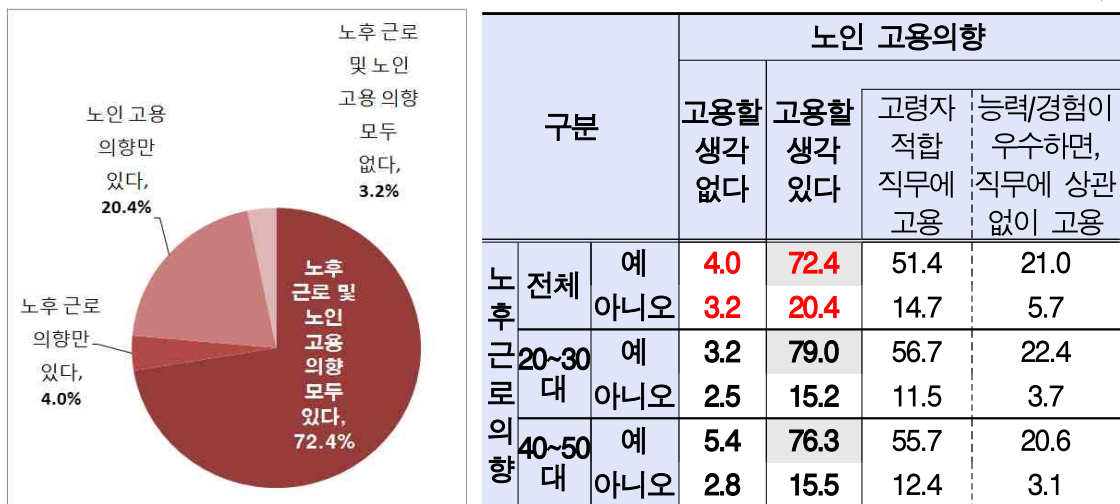
< 응답자의 관련 산업별 노인 고용의향 >



③ 노인 고용의향 vs. 노후 근로의향 : 응답자의 72.4% '노후 근로의향 & 노인 고용의향'

- 20~50대 응답자의 72.4%는 노후에 근로할 의향과 노인을 고용할 의향이 모두 있으며, 20~30대가 노후 근로 및 노인 고용에 좀더 적극적
- 20~30대 중 노후 근로의향과 노인 고용의향이 모두 있는 경우가 79%인 반면, 40~50대는 76.3%로 젊은층이 좀더 적극적
- 노후 근로의향이 없는 경우에도 응답자의 20.4%는 노인 고용에 대해 긍정적

< 노후 근로의향 vs. 노인 고용의향 >



주 : 각 연령 집단별 셀값의 합은 100%임.

[별첨 4] 노인 고용 형태에 대한 주요 영향 요인

- ‘노인의 능력/경험에 따라 고용’할 확률은 ‘일하는’ 노인의 이미지 결정 요인과 마찬가지로 ‘일하는’ 노인에 대한 주된 느낌의 영향력이 최대
 - 로지스틱 회귀분석 결과, 여성, ‘일하는’ 노인 이미지가 긍정적일수록, 노후에 근로를 희망하는 경우, 그리고 ‘일하는’ 노인의 주된 느낌이 즐겁고 만족스러울 경우, ‘고령자 적합직무에 고용’하는 경우에 비해 ‘능력/경험에 따라 노인을 고용’할 확률이 증가
 - 특히 ‘즐겁고 만족하게 일한다’고 인식하는 경우 상대적으로 ‘능력/경험이 우수하면 직무에 상관없이 노인을 고용’할 확률이 3.3배 이상으로 최대

< 노인 고용의향의 영향 요인 >

변수	유의확률	Exp(B)	(고령자 적합직무에 고용하는 경우 대비) 능력/경험이 우수하면 직무에 상관없이 노인을 고용할 확률
연령	.963	1.001	(유효하지 않음)
성별	.039	.560	남성일 경우 0.6배 감소
학력	.093	1.265	(유효하지 않음)
총 취업기간	.955	1.000	(유효하지 않음)
일하는 노인 이미지	.000	1.735	일하는 노인 이미지가 긍정적일수록 1.7배 이상 증가
근로노인접촉 경험	.303	1.325	(유효하지 않음)
노후 근로의향	.005	2.173	노후 근로를 희망하는 경우, 2.2배 증가
‘일하는 노인’의 주된 모습	전문분야의 자부심	.699	1.200 (유효하지 않음)
	즐겁고 만족	.015	3.314 노인인 ‘경제적 어려움때문에 일한다’는 인식에 비해, 노인의 능력/경험에 따라 고용할 확률 3.3배 이상 증가
	활기차고 건강	.104	1.834 (유효하지 않음)

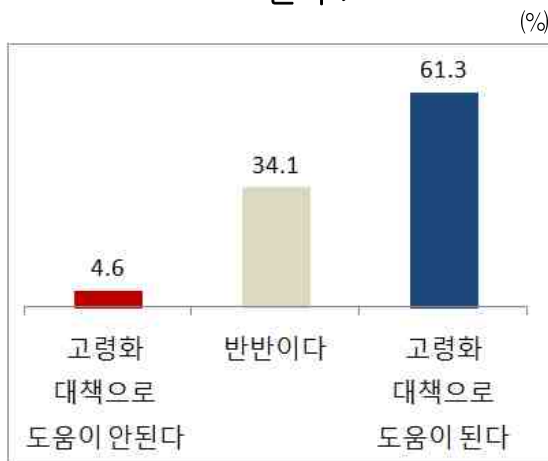
주 : 로지스틱 회귀분석 결과(카이제곱=62.496, 자유도=10, p<0.01)임.

(4) 노인 근로의 정책적 의미

① 고령화 대책으로 ‘노인 근로’가 갖는 의의 : 61.3% ‘도움이 된다’

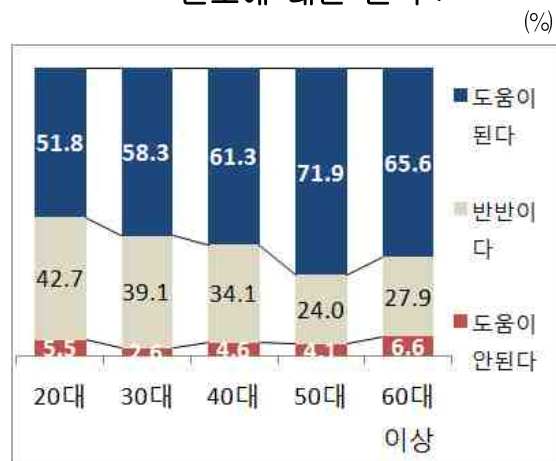
- 응답자의 61.3%가 고령화 대책으로 노인 근로가 도움이 된다는 의견, 연령이 많아질수록 대체로 좀더 긍정적
 - ‘고령화 대책으로 도움이 안된다’는 의견은 4.6%로 극소수에 불과
 - 연령별로 보면, 50대의 71.9%가 고령화 대책으로 노인 근로가 도움이 된다는 의견으로 가장 긍정적이며, 60대 이상은 ‘도움이 안된다’는 의견이 6.6%로 가장 많고 ‘도움이 된다’는 의견은 65.6%로 50대까지 증가했던 추세가 반전
- 고령화 대책의 당사자인 60대 이상 고령층의 인식이 젊은층에 비해 부정적인 이유는 취약한 노인의 근로여건이 반영된 결과
 - 전체 비정규직 근로자 5명 중 1명이 60세 이상이며, 60세 이상 근로자의 18.8%는 시설관리(경비 등)에 종사하고 있어 노인 근로여건이 좋지않은 상황
 - 50대의 70%이상이 ‘도움이 된다’는 의견인데, 현실적인 근로의 필요성도 높고 60대 이상에 비해 근로여건이 좋기 때문으로 해석 가능

< 고령화 대책으로 노인 근로에 대한 인식 >



주 : 응답자 수(N)=1005.

< 연령별 고령화 대책으로 노인 근로에 대한 인식 >

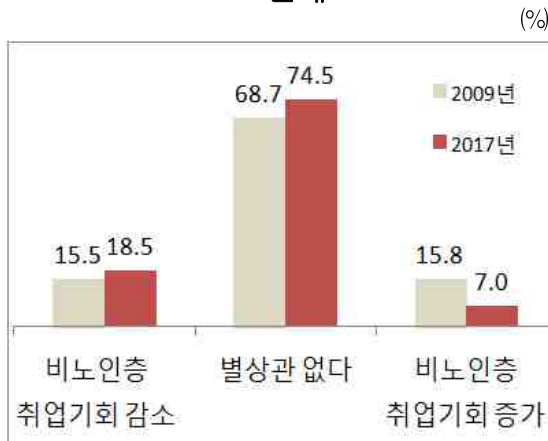


주 : 집단간 차이가 통계적으로 유의함(p<0.05).

② 비노인층(청장년층) 취업과 노인 근로 : 72.5% ‘별 상관없다’, 5명 중 1명 ‘비노인층 취업기회 감소’

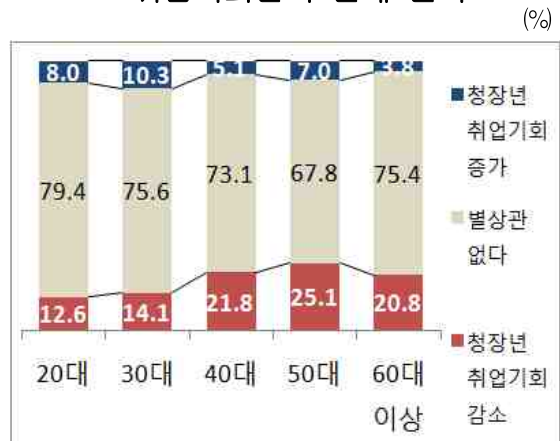
- 응답자의 74.5%가 ‘별 상관없다’는 의견으로 2009년에 비해 소폭 증가, 18.5%는 ‘비노인층의 취업기회를 감소시킨다’는 의견으로 연령 증가에 따라 대체로 증가
 - ‘비노인층 취업기회가 증가한다’(7.0%)는 의견은 2009년(15.8%)에 비해 큰 폭으로 감소
 - ‘노인 근로로 청장년층 취업기회가 감소한다’고 의견은 40~50대 23.3%, 20~30대 13.4%로 60대 이상을 제외하고 연령이 증가할수록 증가 추세
 - ‘별 상관없다’는 의견은 20대가 79.4%로 최다
- 40~50대 중장년층에게 노인 일자리의 증가는 기회이면서 동시에 위협으로 인식
 - 다수(74.5%)의 응답자가 노인층과 청장년층 ‘별 상관없다’는 의견이나, 5명 중 1명은 취업기회를 감소시킨다는 인식을 가지고 있어, 청년과 노인 일자리간 모호한 경계가 존재
 - 특히 청년층을 자녀로 둔 40~50대는 노인 근로의 증가는 자녀의 일자리뿐만 아니라 현재 자신의 일자리에도 위협이 될 수 있다고 인식

< 노인 근로와 청장년 취업기회간의 관계 >



주 : 응답자 수(N)- 2009년=1500, 2017년=1005.

< 연령별 노인 근로와 청장년 취업기회간의 관계 인식 >



주 : 집단간 차이가 통계적으로 유의함(p<0.01).

(5) 주요 결과

- 노인보다 ‘일하는’ 노인이 더 긍정적, ‘일하는’ 노인에 대한 부정적 인식은 사회 속에 비춰진 ‘일하는’ 노인의 모습에서 기인
 - ‘노인’ 보다 ‘일하는’ 노인의 이미지가 더 긍정적, ‘일하는’ 노인의 동기 부여, 학습의지, 창의성 등 미래지향적 역량에 대한 인식은 부정적
 - 응답자의 절반이 ‘일하는’ 노인들이 ‘경제적인 어려움 때문에 일한다’고 생각하고 있음에도 노인보다 ‘일하는’ 노인의 이미지를 긍정적으로 인식
 - 하지만 아직까지 ‘일하는’ 노인의 역량은 조직헌신, 업무성실, 생산성 등 전통적인 근로 가치에 집중되어 있어 동기부여, 학습의지, 창의성 등 미래지향적 역량은 미흡하다고 인식, 이것이 궁극적으로 좋은 일자리에서 ‘일하는’ 노인이 배제되는 주요 원인으로 작용
 - 2009년에 비해 노인 및 ‘일하는’ 노인 이미지 모두 부정적으로 변화, 노후 근로의향은 크게 증가(10.8%p)
 - 노인 및 ‘일하는’ 노인 이미지가 모두 부정적으로 변화했음에도 노후에 근로의향이 증가하였다는 것은 노후 근로가 선택이 아니라 필수이며, 노후 삶의 질을 그다지 낙관적이지 않을 것으로 예상하기 때문
 - 특히 연령에 상관없이 노후 근로의향이 80%이상을 보이고 있어, 현재의 20~30대의 경우에는 청년실업에 이어 노인실업의 상황을 경험하게 될 가능성 존재
 - 다행스러운 것은 응답자의 다수(72.4%)가 노후 근로의향뿐만 아니라 노인 고용의향에도 긍정적
 - ‘일하는’ 노인 이미지와 노인 고용형태에 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 사회 속에 비춰진 ‘일하는’ 노인의 모습
 - 아직까지 사회에 비춰진 ‘일하는’ 노인의 모습은 ‘경제적인 어려움 때문에 일하는 모습’이 절반 이상

- 본 조사는 사회 속에 비춰진 ‘일하는’ 노인의 모습이 ‘일하는’ 노인의 이미지 및 노인 고용의향에 결정적인 영향을 미친다는 결과 제시

- **젊은층이 중장년층에 비해 노인에 대해 부정적 고정관념이 적고, 노인과 일자리 경쟁관계에 있다는 인식이 적어 사회적 우려와 차이**
 - 젊은층이 타 연령층에 비해 노인 이미지가 가장 긍정적, 노인의 역량에 대해서도 좀더 호의적으로 평가
 - 노후 근로의향이 매우 높고 노인 고용의향 역시 타연령층에 비해 높아, ‘일하는’ 노인에 대해 수용적
 - 노인층과 비노인층의 취업기회간의 상충관계에 대해서도 사회적 우려와 달리 타연령층에 비해 젊은층이 가장 긍정적(20대 ‘별 상관없다’ 79.4%)

- **고령화 대책으로 노인 근로는 개인적, 국가적으로 필요 불급으로 인식, 단, 청장년층(비노인층) 일자리와의 분리 필요**
 - 응답자의 61.3%는 노인 근로가 고령화 대책에 도움이 된다는 의견이며, 60대 이상을 제외하여 연령 증가에 따라 긍정적 의견 증가
 - 반면, 비노인층과 일자리 경쟁관계에 대해서 연령이 증가할수록 부정적 의견이 많아져, 연령대별 일자리 정책의 구분이 필요

3. 시사점

○ ‘일하는’ 노인에 대한 인식 개선을 위해, 노인이 좀더 ‘활기차고 즐겁게’ 일하기 위한 3가지 요건

- (노인의 역할) 스스로가 자기 자신에 대한 객관적이고 긍정적인 자세를 갖고 사회와 조직의 일원으로 함께 가려는 적극적인 배려의 자세 필요
 - 60대 이상 고령층이 ‘노인’에 대한 이미지가 가장 취약, 부정적인 셀프 이미지는 결국 부정적 노인 이미지로 이어지기 때문에 노인 스스로가 자신에 대한 긍정적이고 객관적인 자세를 갖는 것이 우선
 - 좀더 적극적이고 진취적인 자료로 지속적으로 학습하고 변화되려는 가시적인 노력을 통해 미래지향적 인재로서의 자리매김 필요
 - 또한 비노인층과 일자리 경쟁 상황이라는 사회적 인식을 고려하여 타연령층에 양보하고 배려하려는 자세도 필요

- (조직의 역할) 고령 근로자의 ‘기술/능력’에 대한 객관적 인정을 통해 고령 근로자에 적합한 근무 기반과 직업훈련 기회 제공
 - 노인에 대한 고정관념에서 탈피하여 노인이 가진 개별적인 기술과 능력을 객관적으로 인정하여 활용하려는 오픈 마인드 필요
 - 인구의 고령화에 따라 조직 구성원 역시 고령화된다는 사실을 직시하고 고령 근로자에 맞는 학습 분위기 및 근무 환경 조성(인체공학적 작업 환경, 노동시간의 유연화 등) 등 선도적인 노력으로 경쟁력 제고를 지향

- (정부의 역할) 좀더 다양한 노인 적합직종의 개발과 함께 ‘즐겁고 만족스럽게 일하는 노인의 모습’을 확대시키기 위한 노력 필요
 - 노인에게 적합한 직무가 있다는 사회적 고정관념이 존재하고 있음을 고려하여 좀더 다양한 노인 적합직종의 개발에 많은 노력 필요
 - 이와 동시에 실질적으로 노인 고용의향 여부에 가장 큰 영향을 미쳤던 ‘즐겁고 만족스럽게 일하는 노인’의 모습이 가능할 수 있도록 일자리 질과 내용에 대한 고려도 반드시 필요
 - 덧붙여 즐겁고 만족스럽고 활기차게 일하는 바람직한 ‘일하는’ 노인의 모습을 적극적으로 발굴하여 사회에 전파하는 커뮤니케이션 노력도 필요

고 승 연 연구 위원 (2072-6234, yeon@hri.co.kr)

홍 유 립 연구 위원 (2072-6243, ylhong@hri.co.kr)

[부록] 설문조사 개요 및 응답자 특성

(1) 2017년 현대경제연구원 설문조사

- 조사기간: 2017년 1월 18일 ~ 2월 8일
- 조사방법: 전화조사
- 조사대상: 전국 만 19세 이상의 성인남녀 1,005명, 지역, 성, 연령별 분포에 따라 할당 배분

< 응답자 특성(1) (N=1005) >

구분		빈도	%	구분		빈도	%
연령	20대	199	19.8	성별	남자	511	50.8
	30대	235	23.4		여자	494	49.2
	40대	217	21.6	산업	농림어업	22	2.4
	50대	171	17.0		제조업	114	12.5
	60대 이상	183	18.2		전기가스공급	28	3.1
학력	중졸이하	61	6.1		수도하수처리	4	0.4
	고졸	186	18.5		건설업	26	2.8
	전문대졸	176	17.5	도매 및 소매	64	7	
	대학교졸 이상	581	57.9	운수및창고업	12	1.3	
소득수준	100만원이하	33	3.4	숙박및음식점	8	0.9	
	101~300만원	304	30.9	정보 통신업	39	4.3	
	301~500만원	353	35.9	금융및보험업	36	3.9	
	501만원이상	294	29.9	부동산업	7	0.8	
직업	전문기술사무	646	64.3	전문/과학/기술	27	3	
	서비스/판매	198	19.7	사업시설관리등	27	3	
	농림어업	15	1.5	국방및사회보장	136	14.9	
	기능기계노무	55	5.5	교육 서비스	108	11.8	
	주부	42	4.2	보건/사회복지	102	11.1	
	학생	37	3.7	예술/여가관련	32	3.5	
	무직/퇴직	11	1.1	개인서비스업	108	11.8	
				가구내고용활동	15	1.6	

(2) 2009년 한국노인인력개발원 설문조사

- 조사기간: 2009년 10월 7일 ~ 11월 11일
- 조사방법: 대면조사
- 조사대상: 전국 만 19세 이상의 성인남녀 1500명, 지역, 성, 연령별 분포에 따라 할당 배분

< 응답자 특성(2) (N=1500) >

구분		빈도	%	구분		빈도	%
성별	남	743	49.5	학력	무학	31	2.1
	여	757	50.5		초졸	121	8.1
연령	20대	306	20.4		중졸	138	9.2
	30대	330	22		고졸	716	47.7
	40대	340	22.7		대학이상	494	32.9
	50대	244	16.3	지역	서울	315	21
	60대 이상	280	18.7		부산	120	8
소득수준	100만원	191	12.7		대구	75	5
	100-199만원	125	8.3		인천	75	5
	200-299만원	403	26.9		광주	45	3
	300-399만원	361	24.1		대전	45	3
	400-499만원	263	17.5		울산	30	2
	500만원	157	10.5		경기	330	22
직업	전문/기술/행정/사무직	315	21		강원	45	3
	서비스/판매직	212	14.1		충북	45	3
	농림어업/숙련직	62	4.1	충남	60	4	
	기능/기계조작/조립/단순	285	19	전북	60	4	
	노무직	267	17.8	전남	60	4	
	주부	152	10.1	경북	90	6	
	학생	207	13.8	경남	105	7	
	무직/퇴직						