

# 60세 이상 고령근로자의 생산성에 대한 인식연구: 통계적 차별과 접촉가설을 중심으로

지 은 정

(한국노인인력개발원)

본 연구는 통계적 차별과 접촉가설의 관점에서 60세 이상 고령근로자의 생산성에 대한 인식을 연구하였다. 자료는 전국 5인 이상 2,002개 사업체를 대상으로 한 자료이며, AMOS를 통해 비순환모형으로 분석하였다. 분석결과 첫째, 60세 이상의 생산성은 40대의 70.3%로 통념보다 높게 나타났다. 특히, 60세 이상 숙련기술·기능직의 생산성을 높게 인식하고 있었다. 둘째, 60세 이상 채용과 60세 이상의 생산성에 대한 인식 사이에 역인과 관계가 나타나지 않았다. 선택편의의 문제가 우려할 수준은 아닌 것으로 판단된다. 셋째, 직장내 연령차별이 있더라도 고령근로자를 고용하면 60세 이상의 생산성을 높게 평가하는 것으로 나타났다. 고령자에 대한 인식이 부정적이더라도 고령자와의 접촉기회를 늘리면 즉, 고령자를 채용하는 기업이 많아지면 연령차별이 감소될 수 있음을 말해준다. 60세 이상의 생산성 향상과 일할 기회를 확대할 수 있는 정책이 확대되어야 함을 시사한다.

주요 용어: 고령근로자, 생산성, 통계적 차별, 접촉가설, 역인과관계, 비순환모형

이 논문의 분석 자료는 『우리나라 노인의 취업실태 및 기업의 노인인력수요에 관한 연구(한국노인인력개발원)』의 원자료를 활용하였고, 제8차 서울대학교 노화고령사회연구소 심포지엄에서 발표한 “고령자의 생산성 유지향상을 위한 정책방향”을 전면 수정·보완한 것임.

■ 투고일: 2017.7.31    ■ 수정일: 2017.9.12    ■ 게재확정일: 2017.9.13

## I. 문제제기

2017년이 시작되면서 인구절벽(demographic cliff, Dent, 2014)에 대한 우려가 우리나라 언론을 장식하였다. 그리고 인구절벽에 대한 정책대응의 일환으로써 그동안 노동인력으로 간주되지 않았던 60세 이상 근로자가 지닌 국가적·경제적 가치와 개인적 의미를 강조하며 고령근로자를 재조명하고 있다. 그러나 고령자의 생산성(productivity)이 낮다는 부정적 인식에 따른 연령차별(age discrimination)이 고령자의 노동시장활동을 저해한다(OECD, 2014). 60세 이상의 생산성이 모두 높다고 말할 수는 없지만, 그렇다고 60세가 넘으면 생산성이 급락한다고도 볼 수 없는데, 고령자의 직업역량에 대해서는 부정적인 시각이 만연해있다. 역연령(曆年齡)적으로 나이가 든다는 것이 부정적인 의미는 아니지만, '나이 들과 쓸모없음'을 동일시하고(Palmore, 1999) 생산성이 낮다고 간주하는 것이다. 우리나라는 단시간에 압축적인 경제성장을 하면서 사회적 가치보다는 경제적 가치와 젊음을 중요시하였고, 이와 같은 사회적 분위기는 60세 이상은 일할 수 없는, 혹은 일을 해도 단순한 노동 외에는 할 수 없는 무능한 존재로 이미지화하며 연령차별을 합리화하였다. 이로 인해 고용주는 노인에게 일자리를 제공해도 시혜적 차원에서 제공하거나, 노인구직자가 넘쳐서 "일할 사람 싸고 썩다"는 생각에 질 낮은 일자리를 제안하곤 한다(김형우, 2016<sup>1)</sup>). 더구나 60세 이상 근로자의 대부분이 단순노무직과 농업·어업에 종사하는 현상이 고착화되면서 나이가 들면 단순노무직 외에는 할 수 없다는 부정적인 편견과 고정관념을 강화한 경향이 있다. 이 상황이 지속되면 60세 이상은 일해도 열악한 근로조건을 벗어나기 어려울 것이다. 60세 이상의 일자리가 바닥으로의 경주가 될 소지가 있는 셈이다.

그럼에도 불구하고 지금까지 60세 이상은 정책적·학술적으로 주변적인 존재였다. 60세 이상도 주요 노동인력이지만, 고령자는 고령화 시대의 위험요인<sup>2)</sup> 혹은 퇴직 후 여가를 향유하는 집단이나 역할없는 역할(roleless role)로 각인된 힘없는 뒷방 늙은이로만 생각하는 경향이 있다. 물론 정년퇴직하는 비율이 8.1%에 불과할 정도로(통계청, 2016)

- 
- 1) "일할 사람 싸고 썩다"...부당 근로조건 항변했다간 즉각 해고, 노인 구직자 넘치는데 변변한 일자리 없어...업체 횡포 '감내'(연합뉴스, 2016.10.15).
  - 2) 인구고령화로 인해 사회보장 지출은 증가하는데 비해(의료비, 연금 등), 생산가능인구의 감소로 세입은 감소하여 정부 재정이 악화되고, 노동력 감소와 소비부진으로 인해 경제성장률이 저해될 것으로 우려된다.

60세 정년도 안착되지 못했고, 청년실업문제도 심각하다. 국가통계도 65세 이상을 비경제활동인구로 분류하여 원칙적으로 배제했고, 언론에 단골 메뉴로 등장하는 노인빈곤, 노인우울, 노인자살에 대한 보도 역시 노인을 힘없고 가난하고 무력한 존재로 형상화시켰기 때문일 것이다.

그러나 앞으로는 고령화 시대의 노동력 부족문제를 해소하며, 60세 이상의 노동시장 문제도 완화할 수 있는 정책적 노력이 필요하다. 정책수립을 위해서는 60세 이상의 고용장벽으로 지목되는 생산성에 대한 현황부터 파악해야 한다. 그럼에도 불구하고 생산성과 관련된 연구는 고령근로자의 비율과 사업체의 재무성과에 대한 연구(박지성, 김성수, 2014; 석진홍, 박우성, 2014; 안선영, 김동현, 2014; 지은정, 2016a 재인용), 고성과작업체계가 노동생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 연구(심용보, 허찬영, 2013), 차등적 임금인상폭이 증가할수록 노동생산성이 증가함을 보인 연구(옥지호, 2016), 기업의 인사관리 관행에 직무분석을 활용하는 정도가 높을수록 노동생산성이 높아지는 것으로 나타난 연구(김재원, 유규창, 2016) 있을 뿐이다. 혹은 교육훈련과 노동생산성과의 긍정적인 영향을 보인 연구(노용진, 정원호, 2006; 나인강, 2016; 지은정, 2016a), 전체 직원의 이직률을 고성과자의 이직률과 비고성과자의 이직률로 나누어서 서로 다른 이직률이 기업성과에 미치는 영향을 분석한 연구(권기욱, 2016) 등 많지 않다. 국외에서도 훈련과 승진과정에서 발생하는 연령차별에 초점을 맞추거나(Furunes & Mykletun, 2010), 근로자의 업적평가를 중심으로 한 연령차별 인식에 대해 연구했을 뿐(Kunze et al., 2011; Marchiondo et al., 2016 재인용), 통계적 차별의 관점에서 고령근로자의 생산성에 대해 주목한 연구는 드물다. 인구고령화로 인해 고령근로자의 비율이 높아지면 직장에서의 연령차별이 더 증가할 것으로 예측됨에도(Rupp et al., 2006; Furunes & Mtkletun, 2010 재인용) 불구하고 관련 연구가 부족한 것을 알 수 있다.

나아가 접촉가설(contact hypothesis)에 따르면, 집단간(intergroup) 접촉은 편견(prejudice)을 감소시킨다(Allport, 1954; Pettigrew, 1998 재인용). 이 논리를 노동시장에 적용하면, 고령근로자와 같이 근무하면 통계적 차별을 줄일 수 있다(Brown et al., 1986; Chie et al., 2001; Hassell & Perrewe, 1995; Rosencranz & McNevin, 1969; 김동선, 모선희, 2012 재인용; Bornman & Mynhardt, 1991; Pettigrew, 1998 재인용; Richardson et al., 2013, Heyma et al., 2014 재인용). 그러나 고령자에 대한 인식이 부정적임을 보인 연구는 있지만(김욱, 2002, 김동선, 모선희, 2012; 우국희, 주경희, 이

연순, 2012) 접촉가설의 관점에서 연령차별을 통제한 후 고령자를 고용한 경험과 생산성 인식에 대해서는 연구가 거의 수행되지 못했다. 정신장애인과외의 접촉경험과 직업능력에 대한 태도연구(류승아, 2012), 대학생의 노인접촉경험과 노인에 대한 태도연구(김민희, 2013) 그리고 노인과의 접촉 및 교류경험이 노인에 대한 부정적 고정관념에 미치는 영향에 대한 연구(이지연, 한경혜, 2017), 성인의 노인 접촉경험과 노인에 대한 태도 연구(박윤경 등, 2016) 등이 수행되었고, 그나마도 대부분 태도에 대한 연구이다. 노동시장의 연령차별이 심각하더라도 고령자를 채용한 경험이 있으면 생산성에 대한 부정적 편견이 감소할 수 있는데, 접촉가설을 고령자의 직무역량에 접목한 연구가 거의 없는 것을 알 수 있다. 또한 관련연구가 수행되더라도 50세 혹은 55세 이상의 생산성을 연구하였을 뿐, 60세 이상에 초점을 맞춘 연구도 드물다.

본 논문은 이와 같은 문제의식에 따라 60세 이상의 생산성이 낮은지 그리고 통계적 차별이 있더라도 60세 이상을 고용한 경험이 있으면 고령자의 생산성에 대한 인식이 달라지는지 연구하였다. 분석은 전국의 5인 이상 2,002개 사업체를 대상으로 실시된 설문자료를 사용하였다(2015년). 분석은 60세 이상 근로자의 생산성에 대한 인식과 60세 이상 근로자 고용과의 역인과 관계(reverse causality)를 고려하여 AMOS를 활용하여 비순환(non-recursive)모형으로 분석한 후, 안정성 지수를 통해 최종모형을 선택하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 통계적 차별(statistical discrimination)

노동시장에서의 연령차별을 설명하는 이론 중 하나는 통계적 차별이다(Phelps, 1972; Aigner & Cain, 1977). 통계적 차별론에 따르면 고용주는 구직자에 대한 정보(생산성 등)가 부족해서 그 사람이 가진 개인특성에 기초한 것이 아니라, 구직자가 속한 집단(성, 인종, 장애, 연령)에 대한 정보를 바탕으로 선택한다. 과거의 통계적 경험(statistical experience)에 근거하여 특정 그룹의 근로자들이 행동할 것을 가정하는 것이다(Conen et al., 2012). 이는 연령을 근거로 특정집단에 대한 고정관념(stereotyping)과 편견에

따라 부적절하고 부당하게 대우하는 연령차별로써(Butler, 1969; Kunze et al., 2013 재인용) 누군가에 대한 정보를 얻을 수 없거나, 모호할 때 사용한다(Chao & Willaby, 2007; McCauley et al., 1980; Ng & Feldman, 2012). 즉, 통계적 차별은 개개인의 특성이 아니라, 소속집단의 평균적인 특성에 근거하여 대우하며 발생하는 것이다(Becker, 1957; Arrow, 1973; Phelps, 1972; Conen et al., 2012 및 Heyma et al., 2014 재인용; Bayl-Smith & Griffin, 2014).

이와 같은 노동시장에서의 연령차별은 채용과정에서부터 직장생활, 고용유지, 퇴직에 이르는 전 과정에서 나타난다(March & Sahin-Dikmen, 2003; Parkins et al., 2006; Taylor & Urwin, 2001; Taylor & Walker, 1998; Urwin, 2006; Virjo, 2004; Furunes et al., 2008; Sullivan & Duplaga, 1997; Furunes & Mykletun, 2010; 지은정 등, 2016 재인용; Marchiondo et al., 2016). Furunes와 Mykletun(2010)도 연령차별은 직장생활에서 흔히 발생하는 문제라고 지적하였다. 고령자는 완고하고 생산성이 낮고, 새로운 기술습득을 꺼려하며 덜 창의적이고 교육시키기 힘들고 훈련을 받으려는 의지가 적고 비용이 많이 든다는 고정관념과 편견을 예로 들 수 있다(Shore & Goldberg, 2004; 김지연 외, 2012; 지은정 등, 2016 재인용; Galenson & Weinberg, 2000; Tang & MacLeod, 2006 재인용; Bayl-Smith & Griffin, 2014<sup>3)</sup>).

또한 고용주나 관리자는 고령근로자의 신기술 사용능력이 낮고, 변화에 적응하는 유연성이 적으며 기술적 지식, 창의력, 혁신, 유연성, 신체적 능력, 젊은 상사와의 상호작용의 측면에서 취약한 것으로 평가한다. 또한 고령근로자가 젊은 근로자에 비해 덜 생산적이며, 덜 창의적이고 더 자주 결근하며 건강보호비용이 많이 든다고 생각한다(Van Ours & Stoeldraijer, 2011; Göbel & Zwick, 2012; Perek-Bialas & Turek, 2012; Heyma et al., 2014). 나아가 업무에 투입되는 노력(effort)은 근무시간뿐 아니라 업무집중도도 중요한데, 젊은 근로자는 빨리 승진하기 위해 혹은 정년을 보장받기 위해 더 많이 노력한다. 그리고 건강해서 병가를 덜 사용하고 장애발생위험도 낮아서 근무시간이 길다. 결과적으로 이와 같은 요인이 복합적으로 작용해서 고령근로자의 생산성이 청년층보다 낮다는 것이다(Tang & MacLeod, 2006). 그러나 사업체는 충성심, 성실성 측면에서 60세 이상이 60세 미만보다 높다고 평가하고(지은정, 2014) 연령에 따라 생산성이 높아

3) 늙은 개에게 새로운 기술을 가르칠 수 없다(Palmore, 1999; Nelson, 2016)와 같은 표현이 대표적이다.

진다는 연구결과도 많아서(Scarth, 2002; Culter et al., 1990; Bernanke & Gurkaynak, 2001; 방하남 등, 2004; 지은정, 2016a 재인용) 고령자의 생산성이 낮다고 일반화하기 어렵다.

## 2. 접촉가설(contact hypothesis)

접촉가설(intergroup contact hypothesis. Allport, 1954)에 따르면 다른 집단과의 접촉은 편견을 감소시킨다<sup>4)</sup>. 외집단(outgroup)과의 접촉을 통해 다른 범주의 사람들에 대해 알아가며 이해의 폭이 넓어지고(① learning about the outgroup), 긍정적인 태도로 변화되며(② changing behavior), 정서적 연대(③ affective ties)가 생겨서 내집단으로 재평가(④ ingroup reappraisal)한다. 이와 같은 접촉가설에 근거한 연구결과는 대부분 긍정적이다. 대중교통(Brooks, 1975), 주거(Bradbum et al., 1971; Zuel & Humphrey, 1971), 학교(Chang, 1973; Wagner et al., 1989), 노인(Caspi, 1984; Drew, 1988), 장애인(Desforges et al., 1991; Anderson, 1995), AIDS 환자(Werth & Lord, 1992; Pettigrew, 1998 재인용) 등 다양한 영역에서 접촉가설이 다른 집단에 대한 편견을 감소시키고 관계를 개선하는 것으로 나타났다. 국내에서도 노인과 함께 생활해 본 경험이 없는 경우 노인에 대해 부정적인 이미지를 가지거나 차별적인 태도를 보였지만(남석인, 2008; 최성재 등, 2002; 김주현, 2009 재인용), 노인과외의 접촉빈도 및 접촉의 질은 노인에 대한 차별수준을 낮추는 것으로 나타났다(김지연 등, 2009). 이지연과 한경혜(2017)의 연구에서도 노인과 일상적 접촉이나 친밀한 교류를 경험한 사람들은 노인과 접촉 기회가 없었거나 피상적 교류를 한 사람들에 비하여 노인과외의 시공간 공유에 대해 긍정적인 태도를 보였다. 이와 같은 결과들은 통계적 차별이 있더라도 접촉을 통해 개별적인 정보가 증가하면 차별의 근거가 줄어들고(김주현, 2009) 편견이 감소하는 것을 말해 준다.

이 논리를 노동시장에 적용하면 고령자를 채용하거나 같이 근무한 경험은 통계적 차별을 줄일 수 있다. Allport(1954)는 다음의 4가지 여건 즉, 주어진 상황에서 동등한 지위(equal status)에 있는 집단간 접촉이나, 공통의 목표(common goal)가 있거나, 공동

---

4) 세계 제 2차 대전 이후 집단간 접촉에 대해 이론화하려는 노력이 있어왔는데(Watson, 1947; Williams, 1947), Allport(1954)의 접촉가설이 가장 영향력 있다(Pettigrew, 1998 재인용).

의 목표를 달성하기 위해 협력할 경우(intergroup cooperation) 혹은 정부당국 혹은 법이나 관습(customs)에 의해 지지받을 때 긍정적인 영향이 나타난다고 하였다(Pettigrew, 1998 재인용). 직장은 공공장소나 자원봉사보다 상기 조건을 더 충족하기 때문에 접촉가설이 적용된다. 실증연구도 고령자들과 함께 일한 경험, 고령자와의 잦은 접촉이 고령자에 대한 긍정적인 인식을 높였고(Brown et al., 1986; Chie et al., 2001; Hassell & Perrewe, 1995; Rosencranz & McNevin, 1969; 김동선, 모선희, 2012 재인용) Richardson 등(2013)의 연구에서도 고령근로자와 자주 접촉한 관리자는 고령자에 대해 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다(Heyma et al., 2014 재인용). 또한 고용주가 고령근로자의 생산성이 낮고 창의적이지 못하며 신체적 역량이나 순발력이 낮다고 보기도 하지만, 경험이 많고 충성심이 강하고 더 신뢰할 수 있다고 평가한다. 또한 고령근로자는 성실하며 근로의욕(morale)이 강하며, 양심적이고 더 고객중심이고 조직문화 개선에 강점이 있다. 더불어 젊은 근로자보다 한결같고 신중하며 사고발생률과 이직률이 낮아서 기업의 채용비용을 낮출 수 있다(Barth et al., 1993; Van Ours & Stoeldraijer, 2011 재인용; Boockmann & Zwick, 2004; Göbel & Zwick, 2012 재인용; Taylor & Walker, 1998; Perek-Bialas & Turek, 2012 재인용; Van Dalen et al., 2010; Heyma et al., 2014 재인용; Garibaldi et al., 2010; Van Ours & Stoeldraijer, 2011 재인용; Perek-Bialas & Turek, 2012).

이는 비단 50대 고령자에게만 해당되는 것은 아니다. 60세 이상 고령근로자를 채용했던 경험이 있는 사업체대표(혹은 인사담당자)는 60세 이상을 고용한 후 고령근로자에 대한 인식이 긍정적으로 변화된 것으로 나타났다. 특히, 성실성, 책임감, 협동심과 동료·상사와의 관계, 장기근속, 기술 및 경험전수에 대한 인식이 상당히 개선되었다(지은정, 2014). 60세 이상 고령자가 노동시장에 재진입하기 어렵지만, 일단 진입하면 고령근로자에 대한 부정적 인식이 전환되어 접촉가설을 지지하는 것으로 보인다. 고령자에게 일할 수 있는 기회를 많이 제공하면, 고령자에 대한 통계적 차별이 완화될 수 있음을 말해준다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구자료 및 분석방법

##### 가. 연구자료

본 논문은 전국 15개 시·도의(제주도, 세종시 제외<sup>5)</sup>) 5인 이상 사업장 2,002개를 대상으로 실시한 설문조사자료를 활용하였다. 조사는 예비조사(Pilot test, 2015년 7월 15일~22일)를 거친 뒤 설문지를 수정하여 인사담당 관리자를 대상으로 2015년 7월 30일부터 9월 21일까지 온라인(on-line) 웹 조사로 진행하였다. 표본은 『2015 MK(매일경제)』가 조사한 기업리스트를 기초로 비례층화표집으로 추출하였다<sup>6)</sup>. 먼저 권역을 기준으로 할당한 후, 사업체 규모 및 업종을 기준으로(216 cell) 목표 표본(2,000개)의 3배수를 예비 표본으로 비례할당하였다. 그 후 전화로 조사개요를 설명하고 조사에 참여할 의향을 밝힐 경우 협조공문을 발송하여 조사하였다. 본 조사는 1주일 단위로 할당 대로 진행되고 있는지 점검하고, 목표로 한 표본을 초과한 시점에 종료하여 최종 2,002개가 회수되어 이를 활용하였다.

##### 나. 분석방법

생산성에 대한 연구는 대부분 횡단면 자료를 사용하는데, 횡단면 연구는 연령이 많아 질수록 나타나는 근로자의 직업이동 가능성을 고려하지 못해서 편향된 결과를 산출할 수 있다. 특히, 최근으로 올수록 평생직장의 개념이 사라지고 근로자의 이직이 빈번해지면서, 우수한 근로자는 승진하지만 생산성이 낮은 근로자는 강등되거나 해고된다(Bergmann & Mertens, 2002; Burgess & Rees, 1996; Skirbekk, 2003 재인용). 결국 생산성이 높은 사람들만 고령에도 사업체에 남아있기 때문에 노동시장을 떠난 고령자보다 생산성이 높을 수 있다(Bloom & Souza-Posa, 2013; OECD, 2014 재인용; Skirbekk,

5) 제주도와 세종시의 5인 이상 사업체 규모가 적어서 비례할당시 사례수가 극히 적어서 제외함.

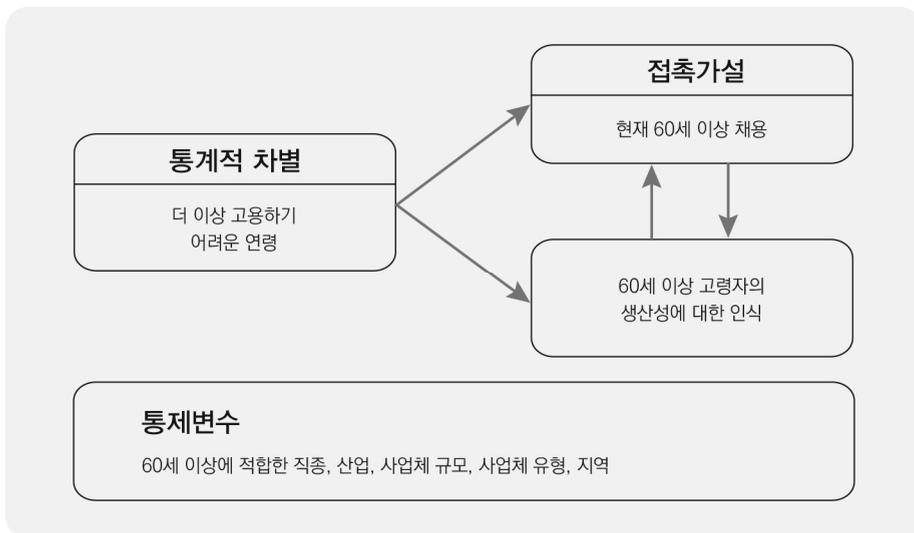
6) 층화기준은 사업체 규모, 산업(1차 산업과 2차 산업, 3차 산업-유통서비스업, 사회서비스업, 생산자 서비스업, 소비자서비스업), 권역 3가지로 삼았다.

2003; European Commission, 2006). 생산성이 높은 고령근로자가 일을 하고 있어서 고령자의 생산성을 높게 평가할 수 있는 셈이다. 또한 더 건강한 노인이 취업할 확률이 높고(healthy hire effect), 건강한 상태에 있는 노인일수록 더 오랫동안 취업상태를 유지해서(healthy survivor effect) 나타나는 선택편의로 인한 ‘건강한 근로자 효과(healthy worker effect. McMichael et al., 1986; Baillargeon & Wilkinson, 1999; 이석원, 임재영, 2007 재인용), 그리고 다른 집단에 대한 편견이 있는 사람들이 집단간 접촉을 피해서 나타나는 선택편의처럼(selectivity bias. Pettigrew, 1998), 고령자를 채용한 경험과 상관없이 60세 이상의 생산성을 긍정적으로 인식해서 60세 이상 근로자를 채용했을 가능성도 배제할 수 없다. 그러나 이와 같은 효과는 방법론적으로 가장 해결하기 어려운 문제로 평가되고(Li & Sung, 1999), 실증 연구에서 이와 같은 허위적 인과관계(spurious casual relationship)를 고려하여 분석한 연구도 극히 드물다(이석원, 임재영, 2007).

이에 본 연구에서는 60세 이상 고용경험과 생산성에 대한 인식간의 상호관계를 반영하여 비순환모형으로 분석하였다(AMOS 21.0. Structural Equation Model). 비순환모형은 두 변수의 일방적 관계(one direction<sup>7)</sup>)를 가정하는 순환모형과는 달리, 양방향 관계(reciprocal causation/bi-causal relationship)를 가정하고 경로간의 관계를 동시에 분석할 수 있는 장점이 있다(Jesse et al., 1986; Paxton et al., 2011). 다만, 비순환모형은 양방향 관계에 있는 변인간의 반복적인 루프(loop)를 구성하는 무한 의존관계를 설정한다는 점에서 단점이 있다. 만일 이와 같은 무한루프의 의존관계가 변수의 관계를 효과적으로 대표할 수 없으면, 즉, 불안정하면(unstable) 순환모형이 더 적절하다(SPSS 코리아 컨설팅, 2009). 이에 비순환모형의 상호인과관계가 안정적인지 회귀가중값으로 안정성 지표(stability index)를 검토하여 최종모형을 선택하였다.

7) 순환모형은  $x_1$ 이  $x_2$ 에 영향을 미친다면,  $x_2$ 는  $x_1$ 에 직·간접적인 영향을 미치지 않음을 가정한다(Paxton et al., 2011).

그림 1. 본 연구모형



## 2. 본 연구의 변수

### 가. 종속변수

개인의 생산성은 사업체 단위에서 측정되기 때문에 개별 근로자의 생산성을 구분하는 것은 어렵지만(European Commission, 2006), 노동경제학의 중요한 논제로써 많은 연구들이 생산성을 측정하고자 시도했다. 이 가운데 가장 많이 사용된 방식은 5가지이다. 첫째, 물리적 산출(physical output)으로써, 신발개수나 논문 개수로 측정하는 것을 예로 들 수 있다<sup>8)</sup>. 그러나 산업구조가 제조업에서 서비스산업 중심으로 바뀌고 팀 단위 업무가 증가하면서 과거처럼 생산성을 측정하기 쉽지 않고, 산출물의 질을 고려하지 못한다. 또한 동일한 상품을 생산할 때는 유용한 측정방식이지만, 최근으로 올수록 제품차별화(products differentiation)가 추진되어서 모니터링하기 어렵다(European Commission,

8) 제조업의 경우 시간당 근로자가 제조한 신발 개수(number. European Commission, 2006), 예술가의 경우 그림(가격)이나 앨범, 책, 연구자는 출판물(논문, 저서 등)로 측정한다(Oster & Hamermesh, 1998; Miller, 1999; Galenson & Weinberg, 2000; European Commission, 2006 재인용; Skirbekk, 2003).

2006). 물론 불량률로도 측정할 수 있지만, 서비스나 무형의 제품을 주력상품으로 하는 기업에는 적용할 수 없다(지은정, 2016a).

둘째, 시간당 임금(wages/income)이다. 임금은 측정하기 쉬울 뿐 아니라, 생산성이 높을수록 임금이 높다고 생각해서 생산성의 대리변수로 사용하였다. 그러나 사업체의 임금체계는 연공서열방식을 따르기 때문에 임금이 근로자의 한계생산성(marginal productivity)을 반영하지 못하고(Lazear, 1979; Van Ours & Stoeldraijer, 2011; Van Ours & Stoeldraijer, 2011; Ruzik-Sierdzińskis et al., 2013; 지은정, 2016a 재인용), 생산성에 따라 임금이 달라지는 것도 모니터링 할 수 없다(European Commission, 2006). 국내에서도 임금은 생산성 상승과 무관한 것으로 나타나(박성준, 오유진, 2001; 박기성, 안주엽, 2004; 엄동욱, 2008<sup>9)</sup>) 임금을 생산성의 대리변수로 사용하는 것은 한계가 있다.

표 1. 생산성 측정방법

연번	구분	장점	단점
1	물리적 산출 (output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 객관적 지표</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 물리적 산출이 명확할 경우만 가능</li> <li>• 팀 단위 업무의 경우 측정하기 어려움</li> </ul>
2	임금	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 객관적 지표</li> <li>• 상대적으로 쉽게 측정가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임금과 생산성이 일치하지 않음</li> <li>• 일부 집단만 측정가능</li> </ul>
3	경제적 산출	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 객관적 지표(회사: 부가가치, 매출, 이윤/국가: GDP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부가가치, 매출 등 자료 필요</li> <li>• 조직 생산성에 미치는 다른 요인과 연령효과를 분리해야 함</li> </ul>
4	자기인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상대적으로 쉽게 측정가능</li> <li>• 다양한 업무특성의 차이 반영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주관적 지표</li> <li>• 상향편향될 수 있음</li> </ul>
5	상사나 관리자의 평가기여도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보편적인 관행</li> <li>• 다양한 업무특성의 차이 반영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주관적 평가</li> <li>• 편향됨(상향/하향)</li> <li>• 과거의 성과에 근거하기 쉬움</li> <li>• 편견/고정관념을 반영할 수 있음</li> </ul>

자료: 엄동욱(2008), 지은정(2016), Skirbekk(2003), Eupreaoan Commission(2006), Beach(2008), Lallemand & Rycx(2009), Van Ours & Stoeldraijer(2011), Göbel & Zwick(2012), Van Zyl(2013)을 바탕으로 작성함.

9) 임금은 생산성 상승과 무관하다(박성준, 오유진, 2010). 과거에는 임금과 한계노동생산성이 전반적으로 유사했지만, 1987년을 기점으로 임금이 한계노동생산성을 상회하였고(박기성, 안주엽, 2004), 엄동욱(2008)의 연구에서도 개인의 생산성을 통제해도 임금이 높아졌다.

셋째, 생산성을 경제적 산출로 측정하는 것이다. 기업단위에서는 매출이나 이윤을 사용하고, 국가단위에서는 GDP로 측정한다(Beach, 2008; Lallemand & Rycx, 2009; Van Ours & Stoeldraijer, 2011; Göbel & Zwick, 2012). 이렇게 측정하는 방식은 객관적이라는 장점이 있지만, 회사의 재무성과에 대한 가용한 자료가 적어서 많이 활용되지 못하고 있다. 또한 경제적 산출로 측정한 기업단위의 생산성은 근로자의 연령구성을 독립변수로 분석한 후, 청년층의 비율이 높을수록 재무성과가 높은 것으로 결론짓는다. 그러나 젊은 근로자가 회사의 성장에 기여할 수도 있지만, 회사가 성장하면 신규로 채용하는 인원이 증가하고 신규채용인력은 대부분 젊은 층이기 때문에 인력이 젊어지는 선택편의로 인해(Skirbekk, 2003; European Commission, 2006) 젊은 근로자의 생산성을 과대평가하기 쉽다.

넷째, 근로자가 자신의 생산성을 평가하는 방법도 있다(self-perception). 자신의 업무 성과가 최근 향상되었는지, 안정적으로 유지되고 있는지, 악화되었는지에 대해 스스로를 평가하는 것이다. 그러나 이 방법은 매우 주관적이고 상향편향(upward bias)될 수 있다(European Commission, 2006).

다섯째, 상사(supervisor)나 관리자(manager)의 평가(evaluation), 특정 연령대가 회사생산성에 기여한 정도(contribution of particular age groups to the productivity of firms)로 측정하기도 한다(Aubert & Crépon, 2007; van Ours & Stoeldraijer, 2011 재인용; European Commission, 2006; Van Zyl, 2013). 그런데 관리자는 직원의 사기를 저하시킬까봐 혹은 자신이 나쁜 평을 받을까봐 낮게 평가하는 것을 주저하거나, 근로자의 충성심과 과거의 업적을 고려하여 보상평가를 하기도 한다(Salthouse & Maurer, 1996; Skirbekk, 2003 재인용; European Commission, 2006). 또한 후광효과(halo effect), 관대화(leniency), 중심화(centrality), 근접사실 중시경향(recency)으로 인해 왜곡될 가능성이 있다(Prendergast, 2002; 엄동욱, 2008 재인용).

그러나 연령별 생산성에 대한 편견이나 고정관념으로 인해 상사와 동료들이 나이 많은 직원을 하향 평가하고(Waldman & Avolio, 1986; 박지성, 김성수, 2014 재인용; European Commission, 2006), 관리자는 근로자의 연령이 많을수록 작업성과가 낮다고 평가하는 경향도 있다(Waldman & Avolio, 1986; Medoff & Abraham, 1980; 1981; Remery et al., 2003; Van Dalen et al., 2010 재인용). 상사의 인식·평가가 생산성을 과대평가한다고 단정하기 어려운 것을 알 수 있다.

또한 기업은 상사의 평가를 기반으로 한 인사고과에 의존하여 승진, 임금인상, 인사이동 등을 결정하고 현실적으로 근로자의 능력을 측정할 수 있는 다른 지표가 없다(엄동욱, 2008). 무엇보다 고령자의 고용을 저해하는 주요 요인 중 한가지가 생산성인데(OECD, 2006), 모든 구직자의 생산성은 고용주에 의해 평가되고(Moczell, 2013) 고용주 차별이 가장 커서(Macdonald & Levy, 2016; Nelson, 2016) 인사담당자의 평가가 적절한 것으로 판단된다. 이에 본 연구는 생산성을 인사관리자의 인식으로 측정하였다. 생산성은 1~7점으로 측정하였으며 점수가 높을수록 생산성을 높게 인식하는 것으로 해석할 수 있다. 본 연구처럼 생산성을 인식으로 측정한 연구는 최희선(2005), 김정한 등(2008), 엄동욱(2008), Waldman과 Avolio(1986), McEvoy와 Cascio(1989; European Commission, 2006 재인용), Waldman과 Avolio(1986), Medoff와 Abraham(1980; 1981), Remery 등(2003; Stirbekk, 2003 재인용), Finnish Quality of Working Life Survey(Sharpe, 2011)를 예로 들 수 있다.

한편, 본 연구는 60세 이상에 주목하였다. 연령이 많아질수록 특히, 퇴직연령이라는 상징적 의미가 있는 60세가 넘으면 노동시장에 재진입하기 어렵고 취업해도 단순노무직처럼 질 낮은 일자리에 종사한다. 그 기저에는 퇴직한 고령자의 생산성이 낮다는 인식과 일할 노인은 얼마든지 많다는 생각이 작용하기 때문일 것이다. 또한 60세 이상을 근로 가능한 집단으로 보기 보다는, 퇴직 후 여가를 향유하는 집단, 혹은 능력(생산성)없고 역할도 없는 뒷방늬은이라는 인식도 관계되었을 것이다. 그러나 저출산·고령화 시대에 60세 이상은 우리 사회의 중요한 인력이다. 이들이 노동시장에서 배제되거나, 자신의 역량과 상관없이 단순노무직으로 일하면 사회적 인적자본의 손실이 아닐 수 없다. 이에 본 연구는 60세 이상에 초점을 맞추었다.

## 나. 독립변수

### 1) 통계적 차별

노동시장에서의 연령차별은 채용, 임금인상·승진기회·직업훈련 제한, 부당한 처우, 강요된 조기퇴직 등 다양한 영역에서 나타난다(Carns, 2013; Duncan & Loretto, 2004; Gee et al., 2007; North & Fiske, 2012; Rampell, 2010; 2011; Levy &

Macdonald, 2016 재인용). 특히 강제퇴직은 대표적인 연령차별이다(Palmore, 1999). 퇴직연령은 연령과 관련된 사회적 규범(social norm) 혹은 퇴직에 대한 사회적 규범으로써, 일정 연령이 되면 더 이상 주어진 업무를 수행할 역량이 부족하다는 인식과 곧 퇴직할 것이라는 사회적 기대를 형성한다(Sargeant, 2011; Radl, 2012). 강제퇴직연령은 제도적인 차별로써 그 이상의 연령이 되면 개개인의 특성이나 능력여부에 관계없이 사회에서 생산성을 효과적으로 제공할 수 없는 쓸모없는 집단으로 간주해 버리는 경향이 있다. 그 결과 퇴직연령 이상이 된 고령자는 일할 수 없는 존재 혹은 일을 해서는 안 되는 존재로서, 사회의 주류(mainstream) 집단에 속하는 것을 바람직하지 않다고 생각하게 된다(김옥, 2002). 노인이 일하는 것은 권장되지 않기 때문에 적절한 시기나 강제 퇴직연령에 공식적인 지위에서 은퇴해야 한다는(우국희, 주경희, 이연순, 2012) 사회적 분위기를 조성하는 것이다. 그러나 많은 근로자들이 건강이 허락하는 한 65세 퇴직연령이 지나서도 일하고 싶어하고(WHO, 2012; Macdonald & Levy, 2016 재인용), 우리나라도 평균 74.4세까지 일하고 싶다고 하였다(시니어인턴십사업 참여자와 고령자친화기업 근로자. 지은정 등, 2014). 따라서 퇴직연령은 고령자 개개인의 역량과 상관없이 연령만을 기준으로 개인의 의사에 반해 퇴직하도록 만드는 제도적·사회적 차별이자 통계적 차별의 한 형태로 볼 수 있다.

이에 본 연구는 “귀사에서는 60세 이상 고령자 가운데 몇 세 이상은 고용하기 어렵다고 생각하십니까?”의 문항으로 연령차별을 측정하였다(신체적·정신적 역량이 동일하다고 가정함). 사업체에서 더 이상 채용하기 어렵다고 생각하는 연령은 그 이상의 연령이 되면 생산성이 낮아서 퇴직해야 한다는 분위기를 조성하여 더 이상 채용할 의사가 없는 거부상태로 볼 수 있다. 고용가능한 연령을 높게 인식할수록 연령차별이 약한 것으로 해석된다. Townsend(1986)도 연령차별은 조기퇴직뿐 아니라 연령상한(upper age limits)으로 제도화된다고 하였고(Furunes & Mykletun, 2010 재인용), 국제노동법연구원(2007)도 고령근로자에 대한 차별적 인식을 고령자 기피 정도로 측정하였다(허찬영, 2010; 김동선, 모선희, 2012 재인용). 또한 Taylor와 Walker(1994)는 작업장 내 연령차별을 고용하기에 연령이 너무 높다고 생각하는 나이가 몇 세인지로 조사하였으며(Sargeant, 2011 재인용), Ng와 Feldman(2012)도 연령차별을 퇴직연령으로 조사하여 본 연구의 측정이 적절한 것으로 판단된다.

표 2. 본 연구의 변수

구분	측정		
종속 변수	60세 이상 근로자의 생산성	고용주의 60세 이상 근로자의 생산성에 대한 인식(1~7점)	
독립 변수	통계적 차별	60세 이상 중 더 이상 고용하기 어려운 연령	
	접촉가설	현재 혹은 과거에 60세 이상 고용/고용경험 없음*	
통제 변수	60세 이상에 적합한 직종	전문직·관리직/사무직/서비스·판매직/숙련기능공·기능직/단순노무직*	
	산업	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 생산활동
	사업체 규모	5~9인*/10~29인/30~99인/100인 이상	
	사업체 유형	민간영리=1, 그 외*=0(민간비영리, 공공기관, 기타)	
	지역	서울특별시*/6대 광역시/그 외 지역	

주: \*= 기준변수

## 2) 접촉가설

본 논문은 접촉가설에 따라 60세 이상 고령근로자를 고용한 경험이 있는지로 측정하였다. 60세 이상 고령자 고용경험은 고용형태(직접고용, 간접고용·용역업체, 파견업체 등을 통한 고용·청소·경비, 주차관리 등)와 상관없이 현재 채용하고 있으면 1, 현재 미채용 상태이면 0으로 입력하였다.

## 다. 통제변수

본 연구에서 독립변수와 60세 이상 근로자의 생산성과의 관계를 측정하기 위해 통제된 변수는 5가지이다. 첫째, 60세 이상에 적합한 직종이다. 연령과 생산성의 관계는

정적(+)이거나 부적(-)인 관계 또는 역 U자 관계라는 연구가 많지만, 직종에 따라 다르다는 연구결과도 많다(Göbel & Zwick, 2012; Ruzik-Sierdzińskis et al., 2013; Van Zyl, 2013). 작업장에서 요구되는 기술유형의 다양성에 따라 혹은 직종에 따라 연령-생산성 패턴이 달라질 수 있기 때문이다(Van Ours & Stoeldraijer, 2011). 예컨대, 단순직종에 종사하는 근로자는 연령이 높아질수록 생산성이 떨어지고(타일 기술자 등. Veen, 2008; Göbel & Zwick, 2012 재인용), 신체적 능력이 중요한 직업(건축업자, 운전자, 제작사 등)이나 IT 전문가처럼 최신기술 습득과 활용이 중요한 직업에서는 젊은 근로자들이 유리하다. 반면 문제해결, 학습, 속도가 중요한 업무에 종사하는 고령자들의 생산성은 떨어질 수 있다(Rangelova & Grigor, 2011). 그러나 연령에 따라 변하지 않는 능력도 있고(age-robust ability. Colonia-Willner, 1998; Skirbekk, 2003 재인용) 연령중립적인 직종도 있다(age-neutral occupation. 은행원, 사무원, 전자장비기술자 등. Veen, 2008; Göbel & Zwick, 2012 재인용). 또한 변호사, 교수, 관리자, 의사, 기술자는 연령이 높아지면 생산성도 높아지고(Veen, 2008; Göbel & Zwick, 2012 재인용), 경험이나 전문지식이 중요한 직종, 시간에 따라 지식이 축적되는 직종도(저널리스트 등) 연령에 따라 생산성이 저하되는 것으로 보기 어렵다. 오히려 경험과 언어능력이 중요한 직업에서는 고령자의 역량이 더 뛰어날 수 있다(Rangelova & Grigor, 2011). 나이가 들수록 직업적 노하우와 기술이 근로자에게 체화(體化)되어 생산성이 안정적으로 유지되기(Skirbekk, 2003) 때문일 것이다. 사회서비스, 개인서비스, 지역사회서비스, 금융 분야에서는 고령자의 비율과 생산성과의 정적인 관계가 나타났고(Kholodilin et al., 2011; Rangelova & Grigor, 2011 재인용) 지적인 역량을 많이 발휘해야 하는 직종은(기술직 포함) 나이가 많아도 생산성이 유지되어(Ruzik-Sierdzińskis et al., 2013) 이를 지지한다. 더구나 최근으로 올수록 육체노동(manual labor)에 대한 수요는 감소하는 반면, 고숙련 근로자에 대한 수요가 증가해서(Sharpe, 2011; Van Ours & Stoeldraijer, 2011) 인지능력을 많이 사용하거나 노하우가 중요한 직종에서는 나이가 많아도 생산성이 유지·향상될 수 있다. 고령자라고 해도 직종에 따라 생산성이 다를 수 있음을 말해준다. 이에 본 연구는 전문·관리직, 사무직, 서비스·판매직, 숙련기술·기능직, 단순노무직의 5가지로 구분하고 사무직을 기준변수로 삼았다.

둘째, 생산성은 근로자의 연령에 따라 좌우되는 것으로 인식되지만, 연령 외에도 직업 경험기간, 인지능력, 교육, 신체적 능력, 열정, 건강, 가족·돌봄 의무, 동기 그리고 근로

자의 역량과 업무배치, 충성심, 인성(personality)과 같은 다양한 요인에 영향을 받는다(Stirbekk, 2008). 특히, 근로자가 속한 기업의 특성에도 영향을 받는다. 가장 많이 주목되는 요인 중 하나는 산업으로써 주로 제조업/서비스업 혹은 ICT산업 여부이다. ICT산업의 경우 고령자의 비중이 높을수록 생산성이 낮다는 연구가 많다. 제조업은 서비스업보다 특수지식을 더 많이 필요로 하기 때문에 고령근로자의 숙련이 생산성에 기여한다는 연구도 있지만, 반대로 제조업은 신체적 역량을 많이 요구하기 때문에 고령자의 생산성이 낮다는 연구도 있다(Göbel & Zwick, 2010; Cardoso et al., 2011; Van Ours & Stoeldraijer, 2011; 지은정, 2016a 재인용). Kholodilin 등(2011)의 연구에서도 사회서비스, 개인서비스, 지역사회서비스, 금융분야에서 고령자의 비율과 생산성의 정적인 관계가 나타났다(Rangelova & Grigor, 2011 재인용).

셋째, 사업체 규모도 노동생산성과 관계되어 있다. 회사규모가 생산성에 미치는 영향이 커서(Haltiwanger et al., 1999) 소규모 기업일수록 고령자에 대한 부정적인 고정관념이 많은 것으로 나타났다. 기업의 규모가 작으면 인사관리가 소홀하기 쉽기 때문인 것으로 추정된다(Lucas, 1995; 김동선, 모선희, 2012 재인용). 본 연구는 사업체 규모별 비율을 고려하여 5~9인/10~29인/30~99인/100인 이상으로 구분하고, 가장 규모가 작은 5~9인 사업체를 기준변수로 삼았다. 넷째, 사업체 유형으로써 본 연구는 민간 영리기업이면 1로, 그 외 기업이면 0(기준변수)으로 입력하였다. 다섯째, 지역은 서울특별시(기준변수)와 광역시(광주, 대구, 부산, 울산, 인천, 대전광역시), 그 외 지역의 터미변수로 투입하였다.

## IV. 분석결과

### 1. 분석대상 사업체의 일반적 특성

분석대상 사업체의 일반적 특성을 보면 첫째, 60세 이상 고령자 가운데 더 이상 고용하기 어려운 연령은 평균 65.3세로, 고령자들이 희망하는 은퇴 연령(72세, 통계청, 2016)보다 7년 빠르다. 노인일자리사업의 일유형인 고령자친화기업(60세 이상) 대표는

73.6세, 시니어인턴십사업(60세 이상) 참여기업은 68.7세 이후에는 고용하기 어렵다고 응답한 결과보다(지은정, 2014) 낮다. 노인들은 능력에 나이제한이 없다고 인식하지만(우국희, 주경희, 이연선, 2012), 기업들은 65세(평균) 이후에는 더 이상 채용할 의사가 없는 것을 말해준다. 그러나 60세 이상 근로자를 고용하기에는 나이가 너무 많다는 생각에 동의한 비율이 60%이지만(Taylor & Walker, 1994; Sargeant, 2011 재인용) 40%는 동의하지 않은 것이므로, 연령이 높아져도 생산성이 유지항상되면 채용가능한 연령이 상향조정될 것으로 기대된다. 둘째, 현재 60세 이상을 채용하고 있는 사업체는 41.9%, 미채용사업체는 58.1%이다. 셋째, 60세 이상에 적합한 직종은 전문·관리직이라는 응답이 34.1%, 단순노무직 32.5%, 숙련기능·기술직 14.3%, 서비스 판매직 9.4%, 사무직 6.2%, 농림어업직 3.5%의 순으로 나타났다. 넷째, 사업체 유형은 민간 영리기업이 84.6%로 대부분을 차지하고 그 외 기업(민간 비영리기업-시민단체, 재단법인, 사단법인, 각종 문화예술단체 등, 공공기관-준정부기관, 공기업, 기타 공공기관·관공서 등, 그 외 기관)은 15.4%이다. 다섯 번째, 산업은 제조업·농림어업이 47.7%로 절반가까이 되고 서비스업이 52.3%이다. 서비스업 중에는 생산자서비스업이 17.7%, 유통서비스업 16.9%, 소비자서비스업 11.8%, 사회서비스업이 6.0%였다. 사업체 규모는 5~9인이 37.2%, 10~29인이 36.1%로 높고, 30~99인이 18.1%, 100인 이상이 8.6%였다. 대기업은 적고, 30인 이하가 73.3%를 차지한다. 지역은 서울특별시에 위치한 사업체가 43.3%로 가장 많고 6대 광역시 22.4%, 그 외 지역이 34.3% 조사되었다.

표 4. 분석대상 사업체의 일반적 특성

(N=2,002)

구분	사례	비율
더 이상 고용하기 어려운 연령	60~64세	657개 32.8%
	65세 이상	1,345개 67.2%
	평균	65.3세
60세 이상 근로자 고용	현재 고용	838개 41.9%
	현재 미고용	1,164개 58.1%
	전문·관리직	683 34.1%
60세 이상에 적합한 직종	사무직	124 6.2%
	서비스·판매직	188 9.4%
	농림어업직	70 3.5%
	숙련기능·기술직	286 14.3%
	단순노무직	651 32.5%
	제조업·농림어업	954개 47.7%
	서비스업	1048개 52.3%
산업	유통서비스업	338개 16.9%
	생산자서비스업	354개 17.7%
	사회서비스업	120개 6.0%
	소비자서비스업	236개 11.8%
	서비스업	1048개 52.3%
사업체 규모	5~9인	744개 37.2%
	10~29인	723개 36.1%
	30~99인	363개 18.1%
	100인 이상	172개 8.6%
사업체 유형	민간영리	1694개 84.6%
	그 외(민간 비영리, 공공기관, 그 외)	308개 15.4%
지역	서울특별시	867개 43.3%
	광역시(6개)	448개 22.4%
	그 외 지역	687개 34.3%

## 2. 연령대별 근로자의 생산성에 대한 인식

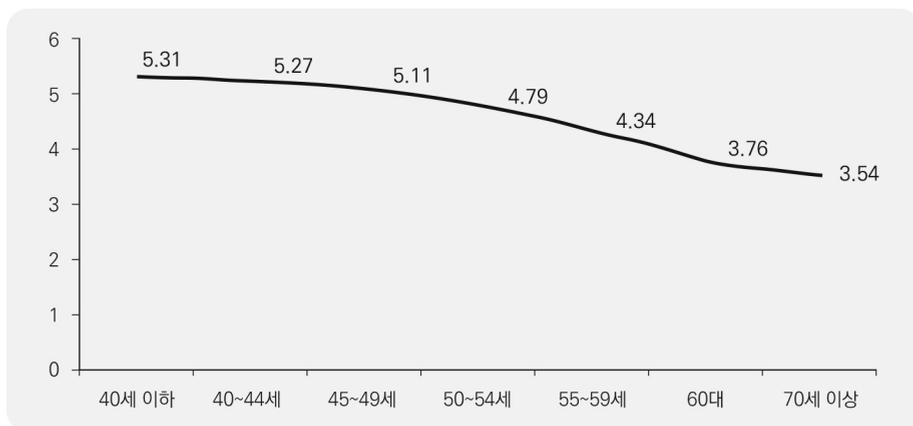
60세 이상 고령근로자의 생산성에 대한 인식을 분석한 결과 첫째, 연령에 따른 생산성은 40세까지 높아지다가<sup>10)</sup> 감소하는 것으로 나타났다. 일정연령까지 생산성이 증가하다가 그 이후 감소하여 연령-생산성의 관계가 역 U자형이라는 연구(Liu et al., 2010;

10) 20~30대는 생산성이 높아진다고 간주되며(Lazear, 1979), 실제 생산성이 정점인 시기를 25~34대로 보거나(Crépon et al., 2002), 40세로 보기도 한다(Ilmakunnas et al., 1999; European Commission, 2006 재인용).

Grund & Westergaard-Nielsen, 2008; Gledlerblom & De Koning, 2002; Dostie, 2011; 석진홍, 박우성, 2014 재인용) 결과와 유사하다.

둘째, 생산성이 정점이 되는 시기는 40세 이하로 나타났다. 생산성이 30~54세까지 증가하고 그 이후 감소하는 것으로 나타나거나(Liu et al., 2010; 석진홍, 박우성, 2014 재인용; Hellerstein et al., 1999; Beach, 2008 재인용; Dostie, 2011; Van Ours & Stoeldraijer, 2011 재인용; Stirbekk, 2008), 40~50세(Gledlerblom & De Koning, 2002) 혹은 40~45세까지 증가하다가 그 이후 감소한다는 연구결과(Göbel & Zwick, 2009; Van Ours & Stoeldraijer, 2011 재인용)보다 다소 빠르다. 그러나 생산성이 30대 중후반 이후로 감소한다는 U. S. Department of Labor(1957; Stirbekk, 2008 재인용)와 Grund & Westergaard-Nielsen(2008; 석진홍, 박우성, 2014 재인용)의 연구 및 김정환 등(2008; 지은정, 2016a 재인용)의 연구결과와 유사하다. 우리나라는 생산성이 정점이 되는 연령을 낮게 인식하는 것을 알 수 있다.

그림 2. 연령대별 근로자의 생산성에 대한 인식



주: 1~7점

셋째, 일반적으로 고령근로자의 생산성이 낮다고 보지만, 60대 근로자의 생산성이 40대 근로자의 72.4%이고, 60세 이상으로 보더라도 40대 근로자의 70.3%이다. 통념과는 달리, 생산성의 감소폭이 크지 않다. 선행연구를 보더라도 생산성은 근로생애 후반에 14~17% 감소할 뿐이다(U. S. Department of Labor, 1957; Stirbekk, 2008 재인용).

Borsch-Supan과 Jurges(2005)의 연구에서도 50~54세의 인지능력을 100으로 할 때, 60~64세는 95, 70~74세는 80으로 나타나, 65세 이후에도 크게 감소하지 않는다. 평균 근력도 20~60세 사이에 10% 감소하며, 60~80세에 15%, 80세 이후에 30% 감소하는 것으로 조사되었다. 또한 Finnish Quality of Working Life Survey에서도 연령에 따른 생산성이 급락하지 않았고(20대의 생산성을 9로, 61세 이상의 생산성은 8.1점으로 응답함. Sharpe, 2011), Cardoso 등(2011)의 연구에서 50~54세까지 생산성이 높아지고 70세 전후에도 심각하게 감소하지 않는 것으로 나타난 결과와 유사하다. 다만, 본 연구 결과의 감소폭이 선행연구보다 크다. 우리나라는 단시간에 산업화되면서 경제적 가치를 강조하고 젊음과 생산성을 일치시키며 고령자에 대한 부정적인 연령차별이 급격하게 확산되었기 때문인 것으로 판단된다.

### 3. 사업체 특성별 60세 이상 고령근로자의 생산성에 대한 인식

사업체 특성별 60세 이상 고령근로자의 생산성 인식을 분석한 결과 첫째, 60세 이상 고령근로자에 대한 생산성인식(평균)은 3.76으로(1~7) 평균(3.5)보다 높다. 60세 이상 이 되면 일을 할 수 없다고 혹은 고령자는 일을 해도 생산성이 낮은 존재로 이미지화하였지만, 예측했던 것보다 고령근로자의 생산성이 높다.

그러나 모든 고령근로자의 생산성이 평균보다 높다고 일반화하기 어렵다. 이에 직종별로 구분하여 살펴본 결과, 숙련기능·기술직인 60세 이상의 생산성을 가장 높게 평가하고(3.98) 그 다음이 사무직(3.89), 전문·관리직(3.72)·단순노무직(3.72), 서비스판매직(3.65), 농림어업직(3.57)의 순으로 나타났다. 60세 이상이라고 할지라도 특화된 전문 지식과 기술이 필요한 직종은(숙련기능·기술직, 전문·관리직) 생산성을 높게 인식하는 것이다. 또한 고령근로자는 젊은 근로자보다 타자치는 속도는 느리지만, 효율적으로 일하는 전략이 체화되었기 때문에 고령근로자의 생산성이 낮다고 보기 어렵다는 Skirbekk(2003)의 주장처럼 일반적 지식을 요구하는 사무직도 연령에 따라 경험이 축적되어서 생산성을 긍정적으로 인식하는 것으로 보여진다. 그러나 경비·청소와 같은 단순 노무직, 농림어업직, 서비스판매직이 60세 이상에 적합하다고 생각하는 사업체는 상대적으로 60세 이상의 생산성을 낮게 평가하였다. 경력이나 경험이 중요하지 않은 직업은 노화가 생산성에 부정적으로 작용하는(Perek-Bialas & Turek, 2012) 것으로 판단된다.

표 6. 사업체 특성별 60세 이상 고령근로자의 생산성에 대한 인식

(N=2,002)

구분		생산성	집단간 차이검정
더 이상 고용하기 어려운 연령	60~64세	3.59	.000***
	65세 이상	3.85	
60세 이상 근로자 고용	현재 고용	3.84	.001**
	현재 미고용	3.70	
	전문·관리직	3.72	
	사무직	3.89	
60세 이상 근로자에 적합한 직종	서비스·판매직	3.65	.000***
	농림어업직	3.57	
	숙련기능·기술직	3.98	
	단순노무직	3.72	
사업체 유형	민간영리	3.80	.000***
	그 외	3.56	
산업	농림어업·제조업	3.84	.002**
	유통서비스업	3.68	
	생산자서비스업	3.60	
	사회서비스업	3.83	
	소비자서비스업	3.78	
사업체 규모	5~9인	3.84	.007**
	10~29인	3.75	
	30~99인	3.62	
	100인 이상	3.75	
지역	서울	3.95	.000***
	광역시(6개)	3.49	
	그 외 지역	3.70	
평균		3.76	

주: \*\*\*= p value < .001, \*\*= p value < .01, \*= p value < .05

둘째, 더 이상 고용하기 어려운 연령을 60~64세로 응답한 업체(3.59)에 비해 65세 이상이라고 응답한 사업체가(3.85) 고령근로자의 생산성을 높게 인식하는 것으로 나타났다. 고령근로자에 대한 부정적인 연령차별이 강한 사업체일수록 나이 많은 고령자를 채용할 의사가 적은 것을 알 수 있다.

셋째, 현재 60세 이상 고령자를 고용한 사업체는 고령근로자의 생산성(평균 3.84)을 미고용 사업체(3.70)보다 높게 인식하고 있었다. 60세 이상을 고용한 업체는 고령근로자에 대해 긍정적으로 인식하는 것을 알 수 있다. 시니어인턴십 참여기업과 고령자친화기업은 60세 이상 근로자를 채용한 후 성실성(5.06), 책임성(5.08), 협동심, 동료·상사와의 관계(4.93), 장기근속(4.86), 정확성(4.63), 신속성(4.37)의 측면에서 고령근로자에 대한 인식이 개선되었던 것에서 볼 수 있듯이(지은정, 2014) 60세 이상을 고용한 경험이 고령자의 생산성에 대한 부정적 인식을 감소시키는 것으로 볼 수 있다.

넷째, 사업체 유형별로는 민간의 영리사업체가 3.80으로 그 외 사업체(민간 비영리, 공공기관, 기타. 3.56)보다 높게 나타났고, 사업체 규모별로는 5~9인이 3.84로 가장 높고 그 다음이 10~29인, 100인 이상 3.75, 그리고 30~99인이 3.62로 가장 낮게 나타났다. 산업별로는 농림어업·제조업이 3.84, 사회서비스업이 3.83으로 가장 높고 그 다음이 소비자 서비스업 3.78, 유통서비스업 3.68, 생산자 서비스업 3.60으로 나타났다. 생산자서비스업의 인사관리자가 60세 이상 고령자의 생산성을 낮게 평가하는 것을 알 수 있다. 끝으로 지역별로는 서울에 위치한 사업장이 60세 이상 근로자의 생산성을 높게 인식하고(3.95), 광역시에 위치한 사업장이 고령근로자에 대한 생산성을 낮게 인식하였다(3.49).

#### 4. 60세 이상 고령근로자의 생산성에 대한 인식분석결과<sup>11)</sup>

분석에 앞서 비순환모형의 상호인과관계가 안정적인지 회귀가중값으로 안정성 지표를 검토한 결과, 2.629로 나타났다(df=14). 안정성 지표가 -1에서 1 사이이면 안정적이라고 볼 수 있는데(SPSS 코리아 컨설팅, 2009) 이 범위를 벗어난다. 60세 이상 근로자에 대한 생산성 인식과 현재 고용과의 상호관계모형이 적절하지 않은 것으로 판단된다. 우려했던 것과는 달리, 사업체에서 일하는 60세 이상의 생산성이 다른 고령자보다 높아서, 혹은 고용경험과 상관없이 사업체가 60세 이상 근로자의 생산성에 대해 긍정적으로 평가해서 60세 이상을 고용했던 것으로 보기 어렵다. 이에 본 연구는 순환모형으로 결과

11) 회귀분석에 앞서 다중공선성(multicollinearity)을 살펴본 결과, VIF는 1.08~2.09로 모두 10미만이었고 상관계수는 .627 이하로 나타나 다중공선성이 의심되지 않았다. 그리고 왜도(skewness)는 -.426~1.251로 0을, 첨도는 -0.246~4.64로 3을 크게 벗어나지 않아서 정규성 가정을 위배하지 않는 것으로 보여진다.

를 해석하였다( $x^2$ : 210.972\*\*\*,  $df=15$ ). 분석결과 첫째, 60세 이상 고령자 가운데 더 이상 고용하기 어렵다고 생각하는 연령이 높을수록 고령근로자의 생산성을 높이 평가하였고(신뢰수준 99.9%), 현재 고용하는 비율도 높게 나타났다(신뢰수준 99.9%). 연령차별이 약한 사업체는 고령근로자의 생산성을 높게 평가하고 채용도 많이 하는 것으로써, 60세 이상 고령근로자에 대한 부정적 인식이 생산성과 결합되는 양상을 보여준다. 연령에만 근거하여 평가하지 않으면 고령자도 각자의 직무역량에 따라 적절히 평가될 수 있음을 말해준다.

둘째, 60세 이상 고령자를 고용한 사업체는 미채용한 사업체에 비해 60세 이상의 생산성을 높게 인식하는 것으로 나타났다(유의수준 10%). 고령자와 함께 일한 경험이 고령근로자의 생산성을 긍정적으로 평가하여 접촉가설을 지지한다. 고령자와 함께 일하거나, 자주 접촉한 경우 고령자에 대한 인식이 긍정적으로 나타난 Brown 등(1986), Chie 등(2001), Hassell과 Perrewe(1995), Rosencranz와 McNevin(1969; 김동선, 모선희, 2012 재인용)와 지은정(2014), 김민희(2013), 박윤경, 이은주, 류상희(2016), 이지연, 한경혜(2017), Richardson 등(2013; Heyma et al., 2014 재인용) 및 정신장애인과 의 잦은 접촉이 있었던 사람들은 정신 장애인들이 직업능력에서 얻는 이익과 잠재적 가능성에 대해 긍정적인 태도를 보여준 류승아(2012), Pettigrew와 Tropp(2000), Hand와 Tryssenaar(2006), Wilgosh와 Mueller(1989; 류승아, 2012 재인용)의 연구결과와 유사하다. 고령자를 고용하면 60세 이상 근로자에 대한 부정적인 편견이 변화되어 생산성 인식이 높아지고 추가 채용의사가 높을 수 있지만 현재 고용과의 체계적인 관계가 없는 것이다. 선택편의보다는 접촉가설의 설명력이 더 높은 것으로 보여진다. 집단간 편견을 줄이는 효과적인 방법은 다른 집단과의 접촉이라는 주장처럼(Corrigan et al., 2001; Corrigan et al., 2007; 류승아, 2012 재인용; Brown et al., 1986; Chie et al., 2001; Hassell & Perrewe, 1995; Rosencranz & McNevin, 1969; 김동선, 모선희, 2012 재인용; 김주현, 2009; Pettigrew, 1998; Richardson et al., 2013; Heyma et al., 2014 재인용), 고령자에 대한 인식이 부정적이더라도 접촉기회를 늘리면 즉, 60세 이상 근로자를 고용하는 기업이 많아지면 고령자의 생산성에 대한 부정적인 연령차별이 감소될 수 있음을 말해준다.

표 7. 60세 이상 고령근로자의 생산성 인식에 대한 분석결과

(N=2,002)

변수		$\beta$	S.E	t	p value	
독립 변수	통계적 차별	고용하기 어려운 연령 → 현재 고용	.429	.002	21.271	.000***
		고용하기 어려운 연령 → 생산성 인식	.094	.005	3.933	.000***
	접촉가설	현재 고용 → 생산성인식	.074	.049	3.143	.002**
		생산성 인식 → 현재 고용	-	-	-	-
직종	전문·관리직	.013	.054	.529	.597	
	사무직	.036	.096	1.587	.112	
	서비스·판매직	-.025	.081	-1.049	.294	
	농림어업직	-.026	.122	-1.190	.234	
	숙련기능·기술직	.069	.070	2.862	.004**	
	1~2차 산업	.092	.063	2.946	.003**	
	3차 산업					
통제 변수	산업	생산자서비스업	-.032	.076	-1.130	.259
		서비스업				
		사회서비스업	.040	.106	1.621	.105
	소비자서비스업	.016	.083	.622	.534	
사업체 규모	10~29인	-.043	.053	-1.707	.088	
	30~99인	-.073	.065	-2.938	.003**	
	100인 이상	-.041	.084	-1.762	.078	
사업체 유형		.065	.062	2.936	.003**	
지역	광역시	-.195	.059	-8.089	.000***	
	그 외 지역	-.140	.052	-5.761	.000***	
상수	60세 이상 현재 고용	-2.694	.147	-18.367	.000***	
	60세 이상 생산성	2.221	.362	6.131	.000***	
chi-square/df			210.972***(df=15)			

주: \*\*\*=p value<.001, \*\*=p value<.01, \*=p value<.05

셋째 통제변수와의 관계를 살펴보면, 60세 이상은 기술·기능직이라고 응답한 업체가 단순노무직이 적합하다고 응답한 업체보다 60세 이상의 생산성을 통계적으로 유의한 수준에서 높게 생각하였다(신뢰수준 99%). 숙련기능·기술직은 시간에 따라 직업적 노하우와 기술이 축적되어 근로자에 체화된다. 이렇게 체득한 경험과 지식은 문서를 통해 다른 직원에게 손쉽게 전해지기 어려워서 고령자의 생산성을 높이 평가하는 것으로 보여진다. 고령근로자에 대한 부정적 시각이 있더라도 전문적 지식과 경험이 있는 고령근

로자를 고용하면, 60세 이상의 생산성에 대해 긍정적으로 평가하는 것으로 볼 수 있다. 60세 이상 근로자의 생산성은 직업특성 특히, 직종에 따라 직업성고가 달라지는 것으로 나타난 선행연구결과와(Skirbekk, 2008; Rangelova & Grigor, 2011; Van Ours & Stoeldraijer, 2011; Göbel & Zwick, 2012; Ruzik-Sierdzińskis et al., 2013; Van Zyl, 2013) 유사하다.

또한 1~2차 산업에 속하는 사업체가 유통서비스업에 비해 60세 이상의 생산성을 높게 평가하였다(신뢰수준 99%). 60세 이상이 핵심생산가능인구로 일하던 시기는 산업화 시기로 굴뚝산업이 중심이었기 때문에 60세 이상 근로자가 제조업에 특화된 지식과 경험이 많고 제조업에서 핵심 기술인력이 퇴직하면서 60세 이상이 일하면 기술·지식의 단절을 예방할 수 있기 때문인 것으로 판단된다. 사업체 규모별로는 5~9인에 비해 30~99인 사업체가 60세 이상 고령근로자의 생산성에 대해 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 기업규모가 클수록 고령근로자에 대한 부정적 인식이 강한 것으로 나타난 Lucas(1995; 김동선, 모선희, 2012)의 연구결과와 유사하다. 한편, 민간 영리기업이 그 외 기업(민간 비영리, 공공기관, 기타)에 비해 60세 이상의 생산성을 높게 인식하였다(신뢰수준 99%). 최근 기업의 사회공헌이 강조되면서 주요 기업 255개사의 사회공헌 지출규모가 2조 9,020억 원에 이르고(2015년 기준 전국경제인연합회, 2016), '고용창출형 사회공헌모델'을 강조하며(전국경제인연합회, 2008), 기업의 공유가치창출(Creating Shared Value) 차원에서 고령근로자를 채용하여 기업의 이미지 개선에 효과를 얻고 있기(Porter & Kramer, 2011) 때문일 것이다. 끝으로 지역별로는 서울에 위치한 사업체에 비해 광역시와 그 외 지역에 위치한 사업체의 60세 이상에 대한 생산성 인식이 통계적으로 유의하게 낮게 나타났다(신뢰수준 99.9%).

## V. 결론

인구구조의 변화로 인해 생산가능인구가 감소하면서 60세 이상 고령인력에 대한 정책적·학술적 관심이 높아지고 있다. 그러나 60세가 넘으면 일을 할 수 없는 무능력한 존재로 형상화하거나, 일을 해도 경비·청소처럼 단순업무만 할 수 있을 정도로 생산성

이 낮다는 부정적인 고정관념이 존재한다. 이 상황이 지속되면 인구절벽으로 인한 생산 가능인구의 감소문제에 대처하기 어려울 뿐 아니라, 60세 이상이 평생 노동시장에서 축적한 경험과 지식이 담긴 사회적 자본을 사장시켜서 조직성과 국가경쟁력도 높이기 어렵다. 60세 이상의 고용률을 더 높일 필요는 없지만<sup>12)</sup>, 연령차별로 인한 노동시장의 진입장벽과 일자리의 질에 대해서는 정책적·학술적 관심이 필요하다. 그럼에도 불구하고 60세 이상의 생산성에 주목한 연구는 드물다. 본 연구는 이와 같은 문제의식에 따라 연령차별의 관점에서 60세 이상의 생산성이 낮은지 그리고 통계적 차별이 있더라도 고령자를 고용한 경험이 있으면 고령자의 생산성이 낮다는 편견이 감소하는지 연구하였다. 분석은 비순환모형으로 전국 5인 이상 사업체 2,002개의 인사담당 관리자를 대상으로 한 설문조사를 활용하였다.

분석결과, 사업체는 60대 고령근로자의 생산성을 40대의 72.4%로 인식하는 것으로 나타났다. 60세 이상 근로자와 비교하면 40대 근로자의 70.3%이다. 통념과는 달리 60세 이상의 생산성이 크게 낮지 않은 것이다. 그럼에도 불구하고 고령근로자는 생산성이 낮은 존재로 간주되었다. 문제는 이와 같은 고령자에 대한 부정적 인식이나 차별은 고령자의 재취업을 저해한다는 것이다. 그럼에도 불구하고 그동안 고령근로자에 대한 부정적 측면이 강조된 것은 연령차별이 사회적 불평등을 정당화하는 이데올로기 기제로써 (Bytheway, 1995; 박종우, 1999; 지은정 등, 2016 재인용) 적절한 근거가 되고, 부정적인 고정관념이 고령근로자에 대한 차별이나 부당한 처우를 정당화하는데 유용하기 (Falkenberg, 1990; Ng & Feldman, 2012 재인용) 때문이었을 것이다. 사업체도 인력 고령화(aging workforce)의 도전을 알고 있지만, 고령근로자의 생산성을 향상시키거나 고용을 유지하거나 채용하기 위해 어떤 조치도 취하지 않는 기업이 많고(Perek-Bialas & Turek, 2012), 정부 차원에서도 고령자의 생산성을 향상시키기 위한 노력이 부족했던 것으로 보인다.

그러나 고령자 개개인의 역량보다 생산성이 낮은 집단이라는 낙인(stigma)을 찍는다면 노인 일자리는 국가의 경쟁력 강화가 아니라, 노인복지라는 시각을 벗어나기 어려울 것이다. 이윤을 추구하는 기업입장에서도 조직생산성에 기여할 수 있는 근로자를 채용하지, 시혜적 차원에서 고령자를 채용하지 않는 것은 자명한 일이다. 이 상황이 지속되

12) 근로자가 노동시장에서 은퇴하는 연령은 평균 72.9세로써(남성. OECD, 2015), 생애 주된 직장에서 퇴직한평균 49.1세. 통계청, 2016) 뒤에도 약 23년 동안 일을 하는 있다.

면, 정부가 민간에서 괜찮은 일자리를 확대하고자 정책을 추진해도 실효성이 높아지기 어려울 것으로 예측된다. 60세 이상 역시 자신의 역량을 인정받는 것이 아니라, 동정 받아서 일한다고 느끼거나, 값싼 노동력으로 폄하되어 단순 업무에 배치된다면 업무몰입도, 직무만족도, 대인관계가 악화되고 조직성과에도 기여하기 어려울 것이다. 노인 일자리가 '바다으로의 경주가 되지 않도록 고령인력을 경시하는 사회적 분위기를 해소하고 개인의 역량에 따라 일할 수 있는 생애현역사회가 되어야 한다.

그렇다면 어떤 사업체 특성이 60세 이상 고령자의 생산성 인식과 관련되었을까. 분석 결과 첫째, 직장 내 연령차별이 약할수록 60세 이상 근로자에 대한 생산성을 높게 인식하였다. 연령차별이 강한 사업체는 고령근로자의 생산성을 평가 절하하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 일정 연령이상이 되면 노동시장에서 물러나야 한다는 것은 제도적 차별이자, 고령자에 대한 사회적 통제이다. 노동시장에 참여하는 것은 개인의 의사결정이지, 사회적 바람직성이나 사회적 규범, 보이지 않는 연령차별에 좌우되어서는 안 된다. 물론 통계적 차별은 차별이 아니라고 보기도 한다(조우현, 1999). 통계적 차별로 인해 선의의 피해자가 발생하지 않는다면 차별이 아닐 수 있다. 그러나 개인의 역량이 아닌 그 집단의 평균적인 특성을 근거로 60세 미만은 교육수준이 높고, 열정적으로 일에 몰입하며 생산성이 높은 반면, 60세 이상은 인적자본이 낮고 수동적·의존적이며 비생산적이라는 사회적 편견이 작용한다면 통계적 차별이다. 일반인은 차별에 익숙해져서 혹은 차별을 차별로 인식하지 못하거나, 인정하지 않으려 한다(Abrams et al., 2011; Nelson, 2016). 통계적 차별이 개인적 선호(personal preference)에 근거한 차별과 결합되어 차별적 관행이 더 강화될 수 있다. 그러나 60세 이상은 퇴직자라는 동질적 집단이 아니라, 개개인에 따라 삶의 궤적이 다른 매우 다양한 집단이다. 60세 이상이라도 생산성은 개개인의 직무역량에 따라 평가받는 것이 바람직하다고 판단된다.

둘째, 현재 60세 이상 고령자를 고용한 사업체는 60세 이상의 생산성에 대해 높게 평가하는 것으로 나타나 접촉가설을 지지한다. 반면, 60세 이상 근로자에 대한 생산성 인식과 현재 고용과는 통계적으로 유의한 관계가 없는 것으로 나타났다. 사업체에서 일하는 60세 이상은 다른 고령자보다 생산성이 높아서 혹은 고용경험과 상관없이 60세 이상 근로자의 생산성에 대해 긍정적으로 평가해서 60세 이상을 고용한 역인과 관계가 있는 것으로 보기 어려운 것을 말해준다.

따라서 통계적 차별을 줄이기 위해 더 많은 기업이 60세 이상 고령자를 고용할 수

있는 기회를 확대해야 한다. 개인적으로도 고용상태를 유지하는 고령자의 생산성이 더 높다. 언어능력과 같은 인지능력은 직업생활을 통해 상대적인 고연령군에서도 유지되고 (Van Ours & Stoeldraijer, 2011), 연령이 많아지면 역량이 감소할 것이라는 예측과는 달리, 일하는 사람의 신체건강과 인지능력은 크게 감소하지 않았다(Lyketsos et al., 1999; Avendano & Mackenbach, 2008; Myck, 2010 재인용). 따라서 60세 이상의 일할 기회를 확대해야 한다. 보건복지부에서 60세 이상에게 직업능력 강화 및 재취업기회를 촉진하고자 시니어인턴십 사업을 실시하고 있지만, 사업규모가 작고 고령자에 적합한 일자리 발굴도 미흡한 상황이다. 제도가 도입된 취지에 따라 60세 이상에 적합한 틈새 직종·직무를 발굴하여 60세 이상의 고용활성화에 기여할 수 있도록 해야 할 것이다.

또한 현 정부는 신중년(50~60대) 적합직무를 개발하고, 해당직무에 신중년을 채용하는 사업주에게 고용창출장려금을 지급하여 고령자의 일자리 기회를 확대할 예정이다(일자리 위원회, 2017). 따라서 60세 이상 고령자를 채용할 의사가 있는 기업의 직무를 분석해서 직무분할 후 직무에 맞는 고령자를 훈련하여 연계하는 것이 적절할 것으로 판단된다. 직종은 한 개지만, 그 안에 많은 직무가 있다. 우리나라 노동시장의 문제 중 하나는 근로연령계층은 장시간 근무로 인해 어려움을 겪는 반면, 퇴직 후에는 할 일이 없다는 것이다. 따라서 직무를 분할하고 직무에 적합한 고령자를 교육훈련 후 배치하면, 60세 이상의 일할 기회도 확대하고 기업성과도 높아질 것으로 기대된다(지은정, 2016b).

더불어 생산성 향상도 중요한 과제이다. 60세 이상이 넘어도 생산성이 유지·향상된다면 고용주로서는 채용하지 않을 이유가 없을 것이다. 그러나 지금까지는 근로자의 고용 능력 향상보다 일자리 제공이 우선이었다. 고령화에 따른 노동력 부족을 노동생산성 향상으로 상쇄할 수 있고 근로자의 역량강화는 기업경쟁력에도 도움이 되지만 정책적 우선순위가 낮았다. 더구나 사업주의 관심 부족, 조기퇴직 관행, 훈련기관의 장년 모집 유인 부족, 고령자의 참여가 적은 취업성공패키지를 중심으로 운영하여 50세 이상의 참여자는 10% 수준이다(고용노동부, 2016). 이와 같은 문제의식에 따라 문재인 정부는 신중년 인생3모작 패키지를 신설하여 중위소득을 초과한 50~60대도 취업성공패키지에 참여하도록 확대하고, 폴리텍 신중년 특화 캠퍼스를 지정하여 신중년 친화·특화 과정을 개설할 예정이다(관계부처합동, 2017). 그러나 직업훈련이 이벤트가 아니라, 직장생활의 일부가 될 수 있도록 40세 이상 근로자에게 교육훈련을 의무화하고 관련 인프라·프

로그그램·전담인력 확대 및 전문성 강화를 동시에 추진해야 더 효과적일 것으로 판단된다.

끝으로 본 연구는 다음과 같은 한계와 의의를 갖는다. 첫째, 일부 비례층화에 따른 셀(cell)가운데 모집단이 희소해서<sup>13)</sup> 조사대상 사업체가 없거나(조사직전 폐업이나 이전 등), 응답거부로 인해 3차 산업과 서울권이 과대 표집되었다. 둘째, 『MK 2015<sup>14)</sup>』가 우리나라 전체 사업체 정보(약 367만개, 통계청 KOSIS 기준)를 대표한다고 볼 수 없어서 연구결과를 일반화하기 어렵고 셋째, 횡단면 자료로써 시기적 인과성을 확보할 수 없다. 넷째, 횡단면 자료는 코호트 효과(cohort effect)로 인해 종단면 자료보다 연령집단의 생산성 차이가 더 크게 나타났다(European Commission, 2006<sup>15)</sup>). 그러나 60세 이상의 생산성을 분석할 수 있는 사업체 자료는 종단자료뿐 아니라 횡단자료도 없어서 가용한 범위 내에서 연구를 추진하였다. 또한 본 논문은 접촉가설을 노동시장에 접목하고, 지금까지 정책적 불모지였던 60세 이상의 생산성에 초점을 맞추어 우리나라가 당면한 과제를 해결하는데 필요한 기초자료를 제공하였다는 점에서 의미가 있다.

지은정은 서울대학교에서 사회복지학 박사학위를 받았으며, 현재 한국노인인력개발원에서 부연구위원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 노인, 일자리, 사회참여이며, 노인일자리 종합발전계획(2018~2022) 수립연구 등을 연구하고 있다.

(E-mail: jeong@kordi.go.kr)

13) 300인 이상의 1차 산업인 사업체가 없는 경우 등이 해당된다.

14) 『2015 MK』의 기업정보는 29.5만개이며, 이 가운데 업체정보가 등록된 5인 이상 사업체는 18.7만 개이다.

15) 젊은 근로자는 고령근로자보다 교육수준이 높고 더 훈련을 많이 받아서 나타나는 코호트 효과로 인한 연령집단간 차이를 예로 들 수 있다(European Commission, 2006).

## 참고문헌

- 고용노동부. (2016). 일을 통해 활력 있는 장년, 촘촘한 고용서비스로 뒷받침 - 「장년 고용 서비스 강화 방안」 발표 -. 2016.10.20. 보도자료
- 관계부처합동. (2017). 정부 최초의 「신중년 인생 3모작」 기반구축 계획 마련. 2017.08.08. 보도자료
- 권기욱. (2016). 직원 이직률과 기업성과의 관계: 고성과자와 비고성과자의 이직률을 고려한 탐색적 연구. *노동정책연구*, 16(1), pp.1-26.
- 김동선, 모선희. (2012). 연령주의 관점에서 바라본 고령자 고용차별 인식. *사회과학연구*, 23(4), pp.93-112.
- 김민희. (2013). 대학생의 노인접촉 경험이 노인에 대한 태도에 미치는 영향-노회불안의 매개효과. *한국심리학회 학술대회 자료집*. pp.332-333.
- 김옥. (2002). 역압의 한 형태로서의 노인차별주의(ageism): 사회복지적 대응과 함의. *사회복지정책* 14(2), pp.97-118.
- 김주현. (2009). 연령주의(ageism) 관점을 통한 노년의 이해. *사회와 역사*, 82(2), pp.361-391.
- 김재원, 유규창. (2016). 직무분석을 활용한 직무중심 인사관리와 고령화가 기업성장에 미치는 영향. *노동정책연구*, 16(2), pp.65-92.
- 김지연, 김민희, 민경환. (2012). 한국판 노인차별주의 척도의 타당화-대학생 표본을 대상으로 *한국심리학회지*, 26(4), pp.89-106.
- 김형우. (2016.10.15.). 24시간 당직 시급은 6시간...학교경비원들 '노여계약' 왜 참나. 연합 뉴스, <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2016/10/14/>에서 2017.4.2. 인출.
- 나인강. (2016). 교육훈련투자와 기업성과간의 인과관계 분석. *인적자원관리연구*, 23(1), pp.323-344.
- 남석인. (2008). 남성노인의 차별경험이 노인인식 및 노년기 태도에 미치는 영향에 관한 연구-가족기능과 동년배관계의 매개효과 검증. *한국노년학*, 28(4), pp.1297-1315.
- 노용진, 정원호. (2006). 기업 내 교육훈련의 생산성 효과와 조절변수. *산업노동연구*, 12(1), pp.165-189.

- 류승아. (2012). 정신장애인과의 접촉경험이 정신장애인들의 직업능력에 대한 태도에 미치는 영향. *직업재활연구*, 22(1), pp.51-70.
- 박기성, 안주엽. (2004). 임금과 생산성. *노동경제논집*, 27(1), pp.165-179.
- 박성준, 오유진. (2001). 거시적 관점에서의 임금과 생산성의 관계에 대한 연구-우리나라 제조업을 중심으로. *노동경제논집*, 24(3), pp.63-81.
- 박지성, 김성수. (2014). 고령화-조직성과 관계에 있어 지식전파 HR제도의 역할- 지식경영 관점을 중심으로. *인적자원관리연구*, 21(3), pp.173-196.
- 박윤경, 이은주, 류상희. (2016). 성인의 노인 접촉경험과 노인에 대한 태도의 관계연구: 충북지역 주민을 중심으로. *노인복지연구*, 71(2), pp.81-109.
- 석진홍, 박우성. (2014). 인력 고령화가 기업의 생산성과 인건비에 미치는 영향. *노동정책연구*, 14(3), pp.79-104.
- 심용보, 허찬영. (2013). 작업장혁신과 노사파트너십간의 상호작용이 조직성과에 미치는 영향에 관한 실증연구. *인적자원관리연구*, 20(2), pp.77-96.
- 양정남, 최은정, 김화선, 심정영. (2010). 도시노인과 농촌노인의 노인차별경험의 영향요인. *한국지역사회복지학*, 34(1), pp.207-229.
- 엄동욱. (2008). 임금과 인사고과: 대기업 인사데이터를 활용한 실증분석. *노동경제논집*, 31(3), pp.47-74.
- 옥지호. (2016). 차등적 임금인상이 노동생산성에 미치는 영향에 대한 연구: 상대적 임금 수준의 조절효과를 중심으로. *노동정책연구*, 16(2), pp.1-32.
- 우국희, 주경희, 이연순. (2012). 취업노인의 직장 내 연령차별 경험 연구. *사회복지정책*, 39(4), pp.271-304.
- 이석원, 임재영. (2007). 노인일자리사업의 연차별 의료비 절감효과. *한국행정정보*, 41(4), pp.387-413.
- 이지연, 한경혜. (2017). 노인에 대한 부정적 고정관념과 노화불안이 노인과의 시공간 공유에 대한 태도에 미치는 영향: 노인과의 접촉 및 교류 경험의 조절효과를 중심으로. *한국사회학*, 51(2), pp.1-30.
- 전국경제인연합회. (2008). 2008 기업·기업재단 사회공헌백서. 서울: 전국경제인연합회.
- 전국경제인연합회. (2016). 2016 기업·기업재단 사회공헌백서. 서울: 전국경제인연합회.
- 조우현. (1999). *노동경제학: 이론과 개혁정책*. 서울: 법문사.

- 지은정. (2014). 시장자립형 노인일자리사업 정책효과분석II- 시니어인턴십기업과 고령자 친화기업을 중심으로. 한국노인인력개발원.
- 지은정. (2016a). 인력고령화와 노동생산성: 교육훈련의 상호작용효과를 중심으로. *사회보장연구*, 32(2), pp.243-268.
- 지은정. (2016b). 60+에 적합한 직종 어떻게 지원해야 할까. *앙코르시니어*, 2, 고양: 한국노인인력개발원.
- 지은정, 김진, 손동기. (2016). 연령주의(ageism) 척도개발을 위한 기초연구. 고양: 한국노인인력개발원.
- 통계청. (2016). 2016년 5월 경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사 결과. 통계청 보도자료, 2016.7.21. [http://kostat.go.kr/portal/korea/kor\\_nw/](http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/)에서 2017.4.2. 인출.
- 통계청. (2016). 2016 경제활동인구조사. 원자료 대전: 통계청.
- SPSS 코리아 컨설팅팀. (2011). *AMOS 매뉴얼*. 서울: ㈜데이터솔루션.
- Abrams, D. R., P. S., Vauclair, M., & Swift, H. J. (2011). *Ageism in Europe: Findings from the European Social Survey*. Technical report. Age UK.
- Bayl-Smith, P. H., & Barbara G. (2006). 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, pp.588-599.
- Beach, C. M. (2008). *Canada's Aging Workforce: Participation, Productivity, and Living Standards*. Bank of Canada. <http://www.bankofcanada.ca>에서 2016.2.10. 인출
- Conen, W., Hendrik van D., & Kène H. (2012). *Ageing and Employers' Perceptions of Labour Costs and Productivity: A Survey Among European Employers*. Netspar discussion papers.
- Dent, H. S. (2014). *The Demographic Cliff: How to Survive and Prosper During the Great Deflation of 2014-2019*. Portfolio.
- European Commission. (2006). *Ageing and Employment- Identification of Good Practice to Increase Job Opportunities and Maintain Older Workers in Employment*. Final Report.
- Furunes, T., & Reidar J. M. (2010). Age Discrimination in the workplace: Validation of the Nordic Age Discrimination Scale(NADS). *Scandinavian Journal of*

- Psychology*, 51, pp.23-30.
- Göbel, Christian & Thomas Zwick. (2012). Age and Productivity: Sector Difference. *De Economics*, 160, pp.35-57.
- Guest, R., & Heather, S. (2011). The Age Dispersion of Workers and Firm Productivity: A Survey Approach. *Australian Journal of Labour Economics*, 14(1), pp.59-75.
- Jesse E. T., William O. B., & Subhash, S. (1986). Interpreting LISREL Estimates of Explained Variance in Nonrecursive Structural Equation Models. *Journal of Marketing Research*, XXIII(May), pp.164-168.
- Kunze, Florian, Stephan Boehm & 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), pp.413-442.
- Haltiwanger, J. C. Julia I. L., & James R. S.(1999). Productivity Difference Across Employers: The Roles of Employer Size, Age and Human Capital. *The American Economic Review*, 89(2), pp.94-98.
- HealthCare Trends Institute. (2016). *Living Longer, Working Longer: Many Employees Expect to Work Past Age 70*. June. 10. <http://www.wexhealthinc.com>에서 2017.4.2. 인출.
- Heyma, A., Siemen van der W., Aukje N., & Guurtje van S. (2014). What Makes Older Job-Seekers Attractive to Employers?, *De Economist*, 162, pp.397-414.
- Lazear, E. P. (1979). Why is There Mandatory Retirement?, *Journal of Political Economy*, 87(6), pp.1261-1284.
- Macdonald, Jamie L., & Sheri R. Levy. (2016). Ageism in the Workplace: The Role of Psychosocial Factors in Predicting Job Satisfaction, Commitment and Engagement. *Journal of Social Issues*, 72(1), pp.169-190.
- Marchiondo, L. A., Ernest G., & Shan R.(2016). Development and Validation of the Workplace Age Discrimination Scale. *Journal of Business and Psychology*, 31, pp.493-513.

- Moczzall, A. (2013). *Subsidies for Substitutes? New evidence on deadweight loss and substitution effects of a wage subsidy for hard-to-place job seekers*. IAB-Dicussion Paper. Institute for Employment Research.
- Myck, M. (2010). Wages and Ageing: Is There Evidence for the 'Inverse-U' Profile? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 72(3), pp.282-306.
- Nelson, T. D. (2016). The Age of Ageism. *Journal of Social Issues*, 72(1), pp.191-198.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analysis data. *Personnel Psychology*, 65, pp.821-858.
- OECD. (2006). *Live Longer, Work Longer, Ageing and Employment Policies*. Paris.
- OECD. (2013). *Ageing and Employment Policies: Norway. Working Better with Age*. Paris.
- OECD. (2014). *Ageing and Employment Policies: France. Working Better with Age*. Paris.
- OECD. (2015a). *Pensions at a Glance*. Paris.
- OECD. (2015b). *Ageing and Employment Policies: Poland. Working Better with Age*. Paris.
- Palmore, E. B. (1999). *Ageism: negative and positive*. New York: Springer Pub.
- Perek-Bialas, J., & Konrad T. (2012). Organization-level policy towards older workers in Polan. *International Journal of Social Welfare*, 21, pp.101-116.
- Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup Contact Theory. *Annual Review of Psychology*, 49, pp.65-85.
- Paxton, P. M. John R. H., & Sandra M.-P. (2011). *Nonrecursive Models: Endogeneity, Reciprocal Relationships, and Feedback Loops*. SAGE. Los Angeles.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard business review*, 89(1/2), pp.62-77.
- Radl, J. (2011). Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe. *Work, Employment and Society*, 6(5), pp.755-771.
- Rangelova, R & Grigor S. (2011). Ageing population and labour productivity in Bulgaria. *Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 14(3), pp.521-544.

- Sargeant, M. (2011). *Age Discrimination: Ageism in Employment and Service Provision*. Routledge.
- Skirbekk, V. (2003). *Age and Individual Productivity: A Literature Survey*. Max Planck Institute for Demographic Research paper.
- Skirbekk, V. (2008). Age and Productivity Capacity: Descriptions, Causes and Policy Options. *Oxford Institute of Ageing*, 8, pp.4-12.
- Statistics Netherlands. (2010). *More and more employees want to work to the age of 65*. Statistics Netherlands Press. <https://www.cbs.nl>.에서 2017.4.2. 인출.
- Rich-Kern, S. (2015). Ageism on the Rise. *Business NH Magazine*. December.
- Tang, J., & Carolyn M. (2006). Labour force ageing and productivity performance in Canada. *Canadian Journal of Economics*, 9(2), pp.582-603.
- Van O. Jan C., & Lenny S. (2011). Age, Wage and Productivity in Dutch Manufacturing. *De Economist*, 159, pp.113-137.
- Van Z. G. (2013). The relative labour productivity contribution of different age-skill categories for a developing economy. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), pp.1-8.

## **Perception of Older Workers' Productivity:** Focusing on the Statistical Discrimination and Contact Hypothesis

**Ji, Eun Jeong**

(Korea Labor Force Development Institute for the Aged)

---

This study examines older workers' productivity from the perspective of statistical discrimination and contact hypothesis. The data is of 2,002 firms (nationwide) using the non-recursive model by AMOS. Analysis shows that older workers' productivity is not as low as the stereotype suggested. The productivity of workers over 60 is 70.3% compared to workers in their 40s. Especially, the productivity of skilled workers over 60 is the highest among occupations. Further, the model states that the hiring of older workers has no reciprocal influence on the perception of older workers' productivity. Thus, selection bias is not as serious as perceived. When firms employ older workers, despite ageism at the workplace, the evaluation of workers 60 and over is high. This evidence indicates that it is possible to reduce negative ageism at the workplace by increasing contact with older workers. Therefore, it is necessary to strengthen policies that improve productivity and work opportunities for those over 60.

---

**Keywords:** Older Worker, Productivity, Statistical Discrimination, Contact Hypothesis, Reverse Causality, Non-Recursive Model