



저작자표시-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2014년 8월
석사학위 논문

중·장년 고용 원인 분석

-기업 대표 및 인사담당자의 인식조사를 바탕으로-

조선대학교 대학원

사회복지학과

이 숙 자

중·장년 고용 원인 분석

-기업 대표 및 인사담당자의 인식조사를 바탕으로-

An analysis on the Reasons for Hiring the Elderly

-Focusing on Survey result of the Company Owners and
Personnel Managers-

2014년 8월 25일

조선대학교 대학원

사회복지학과

이 숙 자

중·장년 고용 원인 분석

-기업 대표 및 인사담당자의 인식조사를 바탕으로-

지도교수 이 민 창

이 논문을 사회복지학 석사학위신청 논문으로 제출함

2014년 4월

조선대학교 대학원

사회복지학과

이 속 자

이숙자의 석사학위논문을 인준함

위원장

조선대학교 교수

朴 勳 緒



위 원

조선대학교 교수

金 龍 燮



위 원

조선대학교 교수

李 旻 鶴



2014년 5월

조선대학교 대학원

목 차

ABSTRACT

제1장 서론	1
제1절 연구목적	1
제2절 연구범위 및 연구방법	5
1. 연구범위	5
2. 연구방법	6
제2장 이론적 배경	7
제1절 중·장년의 정의 및 고용시장의 특성	7
1. 중·장년의 정의	7
2. 중·장년 고용시장의 특성	8
3. 고령화로 인한 문제점	16
제2절 중·장년의 고용지원기관 및 고용지원제도	17
1. 중·장년 고용지원기관	17
2. 중·장년 고용지원제도	19
제3절 중·장년 고용 관련 이론	27
1. 인적자본이론	27
2. 통계적 차별이론	28
3. 사회적 네트워크 이론	29
제4절 선행연구 검토	30
제3장 연구설계	39
제1절 조사도구	39
1. 고용의사	40

2. 제도인식	40
3. 사회적 인식	41
4. 고용경로	43
5. 설문지 구성	46
제2절 자료수집 및 분석방법	47
1. 자료수집	47
2. 분석방법	47
제4장 실증분석	49
제1절 연구대상자의 일반적 특성	49
1. 향후 중·장년 고용의사	53
2. 중·장년 고용활성화를 위한 고려사항	59
제2절 고용지원제도에 대한 인식.....	62
제3절 고용지원제도 인식이 고용에 미치는 영향	64
제4절 중·장년에 대한 인식이 고용에 미치는 영향	66
제5절 고용경로에 대한 선호도	69
제5장 결론	70
제1절 연구결과 요약	70
제2절 연구의 시사점 및 한계	73
1. 연구의 시사점	73
2. 연구의 한계	75
참고문헌	76
부록[설문지]	81

표 목 차

<표 2-1> 노년부양비 및 노령화지수 추이	9
<표 2-2> 중·장년의 경제활동참가율 및 고용률	11
<표 2-3> 중·장년의 기준고용률 이행현황	13
<표 2-4> 중·장년의 직업별 취업분포	14
<표 2-5> 중·장년의 산업별 취업분포	15
<표 2-6> 선행연구의 정리	36
<표 3-1> 조사도구	45
<표 3-2> 설문지 구성	46
<표 4-1> 연구대상자의 일반적 특성	49
<표 4-2> 기업 설립년도	50
<표 4-3> 기업의 업종	51
<표 4-4> 고용지원금 수혜현황.....	52
<표 4-5> 향후 중·장년 고용의사	53
<표 4-6> 향후 중·장년 고용시 선호하는 성별 및 연령	54
<표 4-7> 업종별 향후 중·장년 고용의사	56
<표 4-8> 연구대상자의 성별에 따른 향후 중·장년 고용의사	57
<표 4-9> 연구대상자의 연령에 따른 향후 중·장년 고용의사	58
<표 4-10> 고용활성화를 위한 우선 고려사항	59
<표 4-11> 연구대상자의 연령별 고용활성화를 위한 우선 고려사항...	61
<표 4-12> 고용연장지원제도에 대한 인식	63
<표 4-13> 고용지원제도의 인식이 고용에 미치는 영향	65
<표 4-14> 중·장년에 대한 인식이 고용에 미치는 영향	68
<표 4-15> 고용경로에 대한 선호도	69

그 립 목 차

<그림 2-1> 노년부양비 및 노령화지수 추이	9
---------------------------------	---

Abstract

An analysis on the Reasons for Hiring the Elderly

-Focusing on Survey result of the Company Owners and Personnel Managers-

Lee, Sook Ja

Advisor : Prof. Lee, Min Chang Ph. D.

Department of Social Welfare

Graduate School of Chosun University

This study aims to analyse the reasons for employing the elderly based on the awareness of company representatives and personnel managers. It is expected that the results of this study will be used to develop strategies to activate employment of the elderly and enhance more active employment.

For this purpose, this study interviewed company representatives and personnel managers working in Gwangju City using a questionnaire. The data was collected from February, 2014 to March 30, 2014 and 253 of the 305 copies of the questionnaire were used in the final analysis.

The results of the study are presented as follows:

First, 58.9% of companies responded that they would employ the elderly in the future. Females were preferred, but 47.7% responded that they did not have any preference with regards to hiring men or women. 49% of companies preferred people in their forties. When a chi-test was carried out on companies which had the intent to employ the elderly to understand the difference in their intent to employ them according to business types, intent to employ was different according to the different business types. There was no significant difference in intent according to sex and the age of representatives and personnel managers.

Second, through SPSS, it was discovered that the most important things to activate employment in the elderly were a reform in thinking, an enhanced employment support system, simple support procedures, and a change in employers' minds.

Third, as a result of analysing the mean scores of the response on the awareness of an employment support system by representatives and personnel managers, it was discovered that awareness was low. The subjects were well-aware of employment promotion funding and job training education, and it was thought that they would have effects on employment. However, the subjects responded that they hardly knew anything about employment environment improvement funds for the elderly and thought the funding did not have any effect on employment. 11.9% of companies used the employment support system and it was discovered that most support was given to the Saeil Women's Internship System.

Fourth, a t-test was conducted to understand the effects of social awareness on the elderly on their employment, and it was discovered that the awareness that it was hard for the elderly to ask for work, their unemployment rate was low and their degree of experience was

high all had an effect on employment in the elderly.

Fifth, when the means of responses on preferred employment routes were compared, a preference on advertisement was the highest.

According to the results above, the following suggestions are given:

First, the awareness of representatives and personnel managers on the employment support system had an effect on employment in the elderly. However, the level of awareness of the system was very low. To increase the awareness level, briefing sessions on the system should be held for representatives and personnel managers or the guidance with regards to the system should be actively displayed on the home-pages of each company.

Second, to gain the maximum effect of net-employment through the system, the system should be innovated. Through a precise survey of demand targeting companies, as beneficiaries of the system, systems with low awareness levels or low utilization should be eliminated, and systems with high utilization should be expanded and supported further.

In considering that there were differences in the employment of the elderly with regard to business type, the impetus to support in business involved in construction, food and accommodation, and social welfare where it is thought that employment intent would be high, should be expanded and funding limits should be adjusted.

Third, the employment support system had an effect in initial employment as it is directly related with making profits, but it did not have an effect as an incentive for long term service.

The employment quality should be increased by providing motivation

for long term service for employers and the elderly as employees. When more than 1 year of employment of the elderly is maintained, the support system for them should be introduced and the manpower problems of small and middle sized companies should be solved and employment quality could be improved.

Fourth, the awareness level of job training was the highest (M=3.6), but it had only a slightly higher effect on employment(M=3.34). This result indicated the necessity of the job training. Current job training is mostly composed of low-experience and easy jobs. As it is inclined to a formal aspect, it did not help in practice. Field-customized education should be provided through connections with companies as consumers in the labor market. In particular, customized training in areas such as public health and medical care where it is expected there would be higher employment intent should be conducted.

Fifth, the role of public employment agencies should be reconsidered. The employment support organizations for the elderly are the Ministry of Employment and Labor, the Ministry of Public Health and Social Welfare, the Ministry of Gender Equality and Family. Representatives and personnel managers preferred an employment route of advertising through public or private job agencies. It was thought that this was derived from problems in promotion at the public employment agencies or a lack of staff with expertise. So, active promotion through briefing sessions with companies is needed. Compulsory and regular education should be provided to the staff working for public employment agencies to enhance their expertise.

Sixth, for active employment of the elderly, awareness of them should be promoted, the support system should be expanded, the support procedure should be simplified, and the awareness of employers should be improved.

These results indicated that the elderly as laborers, companies as

consumers, and the government should interact instead of making a one-sided effort to activate employment of the elderly.

The elderly should participate in educational programs such as Workfare or with awareness education not connecting their current positions to their past position.

Therefore, they should become qualified as workers not with passive or dependent attitudes. Employers considered employing the elderly when it was thought that they would not quit their job easily and had high experience in the position. The elderly are helpful in areas requiring stable manpower. This should be made known through promotions such as public advertisements. The government should improve the employment support systems as motivation to induce employment. In reality, it should give benefits in business areas where employment of the elderly is expected, and simplify the support procedures.

key words : employment of the elderly, active employment of the elderly, the employment support system, employment route, job training, public employment agency

제 1 장 서 론

제1절 연구목적

중·장년의 고용에 영향을 미치는 요인은 무엇인가? 본 연구는 기업대표 및 인사담당자의 인식을 바탕으로 중·장년의 고용 원인을 살펴보는 데 그 목적이 있다.

최근 우리사회는 합계출산율 1.19명(통계청, 2013)으로 세계 최저출산율과 급격한 고령화가 진행되고 있다. 통계청(2011)에 따르면 2000년에 이미 65세 이상 인구가 전체인구의 7.2%를 넘어 고령화 사회(Aging Society)에 진입하였고 2018년에 14%가 넘는 고령사회(Aged Society)를 거쳐 2026년경에 20%가 넘는 초고령 사회(Post-Aged Society)로 진입할 것으로 예측되고 있다.

인구의 고령화는 인구구조 변화를 통해 경제·사회에 많은 영향을 미칠 것으로 전망된다. 경제적 측면에서는 생산가능인구의 감소로 인한 노동력 부족이 예상된다. 또한 노동력의 고령화에 따른 생산성 하락 및 경제성장률 둔화 등의 문제점을 발생시킨다.

사회적 측면에서는 사회참여의 기회가 적어짐으로 인한 사회적 소외, 세대 간 갈등 등이 고령자에 대한 부정적 이미지를 확산시킨다. 특히 고령인구 부양으로 인한 고령자 진료비, 공적연금 등의 사회보장비용 증가로 국가경쟁력 약화 및 세대 간 갈등의 문제 등 부정적인 영향들이 부각되고 있다.

고령화가 우리나라보다 먼저 진행된 선진국들은 고령화로 인한 변화에 적극적으로 대처하고 있다. 유럽, 미국 등 선진국은 고령화 문제에 대해 시행착오 후 복지중심 대책의 한계를 의식하고 ‘활동적 노령화(Active Aging)¹⁾’로 방향을 선회하였다(이남경, 2010)

1) 활동적 노령화는 궁극적으로 고령화 문제를 모든 연령층의 문제로 인식하고 경제적으로 경제활

WHO는 활동적 노령화란 ‘나이에 따른 삶의 질을 향상시키기 위해 건강, 참여, 안전에 대한 기회를 최적으로 보장하기 위한 과정’이라고 정의한다. OECD는 생산적인 측면을 더 강조하여 ‘나이에 따라 사회·경제 측면에서 생산적인 삶을 이끄는 사람들의 능력’을 말한다(이상준·이의규·조은상, 2007). 즉, 노동시장을 떠난 중·장년자도 본인이 희망하면 경제 활동에 참여할 수 있도록 지원하여 삶의 질을 향상시키고자 하는 국가의 의지라고 할 수 있다.

중·장년 노동시장에 대한 본격적인 관심은 2000년대 들어서이다. 그동안 우리나라는 급격한 경제발전과 함께 이를 뒷받침하는 노동력 공급이 지속적으로 이루어져 왔다. 하여 1990년대까지만 해도 연령계층과 관련한 노동시장에 대한 관심은 적었다. 그러나 1990년대 후반부터 발생한 경제 위기로 인한 중년층의 실업문제가 사회문제로 대두되었다. 또한 급속도로 진행되는 저출산으로 인해 고령화에 대한 관심이 높아지면서 노동력 및 노동시장에 대한 관심이 일어나기 시작하였다(신현구, 2008).

저출산과 급격한 고령화로 인한 생산가능인구의 감소로 노동력 부족이 문제시되고 있음에도 불구하고 중·장년의 경제활동은 쉽지 않다. 제한적 고용기회, 체력저하 및 중·장년자에 대한 사회적 편견 등 여러 가지 장애요인이 존재하기 때문이다. 또한 취업상태에 있는 대부분의 중·장년자들도 저임금·단순노무직에 분포되어 고용불안정성으로 인해 수시로 실업상태에 빠지는 근로빈곤계층이라 볼 수 있다.

중·장년 고용에 관한 선행연구는 중·장년의 취업활성화 방안에 관한 연구가 다수를 차지하고 있다(황진수 외, 2001; 김대회; 2007, 구자관, 2011). 또한 노동공급자인 중·장년을 대상으로 재취업 결정요인에 관한 연구 및 취업여부에 영향을 미치는 요인들을 분석한 연구가 대부분이다

동을 수행할 수 있는 능력을 유지하고 개발하여, 사회적으로 자율권 및 자기결정권을 보존하며, 정신적·육체적으로 건강을 유지함으로써 삶의 질을 향상시키는 과정이다. 지속적인 인적자원개발을 통하여 은퇴 후에도 경제활동 참여를 제고하는 것을 목표로 한다. 결국, 중장년의 경제활동을 유도하기 위한 개념으로 지속적인 평생학습과 정신적·육체적 건강회복을 통한 생산성 향상 및 노동시장 유연화 정책을 통해 중장년의 노동시장 참여를 향상 시키고자 하는 의도를 가진다(이상준·이의규·조은상, 2007).

(김학주·우경숙, 2004; 김양수, 2006; 라진구, 2009; 조순점, 2010).

최근에는 고령자 취업에 대한 실질적인 활성화 방안을 제시하기 위해 기업 대표를 연구대상으로 하는 연구가 등장하였음에도 불구하고 아직은 미미한 실정이다(조은희, 2006; 민종연, 2009; 이남경, 2010; 구자관, 2011).

중·장년의 고용활성화는 고령화문제, 노동력 부족 문제 및 사회복지비용 문제 등에 대한 해결책을 제시할 수 있다. 중·장년자에게는 소득제공을 통해 안정된 생활을 갖게 하여 신체 및 정신적 건강상태를 유지할 수 있게 한다. 기업측으로는 산업현장에서 필요한 인력을 확보할 수 있게 하여 생산가능인구 감소로 인한 노동력 부족에 대한 해결책이 될 수 있다. 정부차원으로는 고령자진료비 및 공적연금 지급액 축소를 통해 사회보장비용의 절약을 할 수 있게 한다.

고령사회를 대비하여 중·장년 노동시장의 활성화를 위해서는 노동공급자인 중·장년자와 수요자인 기업, 그리고 정부의 상호작용이 수반되어야 한다. 특히 노동의 수요를 창출하는 기업은 중·장년자나 정부의 노동정책보다 더 중요한 역할을 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 기업에서는 중·장년의 고용활성화에 적극적이지 않다. 또한 패널 및 부가조사 자료를 활용하거나 노동공급자인 중·장년만을 대상으로 하는 기존의 연구들은, 기업 대표 및 인사담당자가 중·장년의 고용에 지대한 영향을 미치는 점을 간과하는 한계를 가지고 있다.

이에 본 연구는 실증자료를 바탕으로 기업 대표 및 인사담당자를 연구대상으로 하여 중·장년의 고용 원인을 살펴는데 다른 연구와의 차별성이 있다.

본 연구의 목적은 노동시장의 수요자인 기업 대표 및 인사담당자의 인식을 바탕으로 중·장년의 고용 원인을 살펴보는 데 있다. 본 연구목적을 달성하기 위한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 기업 대표 및 인사담당자의 고용지원제도에 대한 인식정도를 분석해 본다.

둘째, 기업 대표 및 인사담당자의 고용지원제도에 대한 인식은 중·장년의 고용 원인으로 작용하는지 분석해 본다.

셋째, 기업 대표 및 인사담당자의 중·장년에 대한 인식은 중·장년의 고용 원인으로 작용하는지 파악해 본다.

넷째, 기업 대표 및 인사담당자는 어떤 고용경로를 선호하는지 파악해 본다.

제2절 연구범위 및 연구방법

1. 연구 범위

본 연구의 이론적 범위는 인적자본이론, 통계적 차별이론, 사회적 네트워크 이론이다. 인적자본이론은 학교교육 및 직업훈련 등과 같은 인적자본 투자는 고용 가능성에 영향을 미치는 것으로 보고 있다. 인적자본이론에 근거하여 직업훈련교육 이수가 중·장년 고용 원인으로 작용하는지 밝혀보고자 한다.

통계적 차별이론은 기업 대표가 고용을 결정할 때, 노동시장의 편견과 정보부족으로 연령, 성, 인종, 장애 등에 기초한 집단의 평균 생산성을 사용하여 차별이 발생하는 것으로 본다. 통계적 차별이론에 따라 연령이 중·장년의 고용 원인으로 작용하는지 확인하고자 한다.

사회적 네트워크 이론은 노동시장 정보의 양과 질이 사회적 네트워크의 성격에 영향을 받는다. 이 이론에 따르면 중·장년 고용은 다른 연령층에 비해 공식적 체계가 고용지원을 보다 원활하게 이끌 것으로 본다. 본 연구에서는 사회적 네트워크 이론에 따라 기업 대표 및 인사담당자가 중·장년 고용시 공식경로를 선호하는지를 확인하고자 한다.

본 연구의 시간적 범위는 2014년 2월 20일부터 2014년 3월 30일까지로 설문조사 자료수집 방법을 사용하였다.

공간적 범위는 광주광역시를 기반으로 하여 광주광역시에 소재하고 있는 기업 대표 및 인사담당자를 대상으로 하였다.

2. 연구방법

본 연구는 기존의 선행연구를 활용한 문헌조사와 설문조사를 통한 실증분석의 2가지 방법을 병행하여 사용하였다. 기업 대표 및 인사담당자의 인식을 바탕으로 중·장년의 고용 원인을 살펴보는 본 연구목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구방법으로 진행하였다.

첫째, 중·장년의 고용관련 기초이론 및 선행연구에 대한 검토는 논문조사, 학술서적, 인터넷 자료 조사 등을 통하여 수집하였다.

둘째, 중·장년의 경제활동참가율 및 고용률, 기준고용률 이행현황, 직업별, 산업별 취업분포 등의 조사 자료는 통계청 및 관련 부처의 통계자료를 중심으로 활용하였다.

셋째, 광주광역시에 소재하고 있는 기업 대표 및 인사담당자를 연구대상으로 하여 약 1개월 간 직접방문이나 E-Mail 발송 하여 설문조사를 실시하였다.

넷째, 연구대상자의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석과 고용지원제도의 인지정도, 고용지원제도가 고용에 미치는 영향, 고용경로의 선호도 정도를 파악하기 위해 기술통계분석을 실시하였다.

다섯째, 연구대상자의 성별과 연령, 기업의 업종에 따른 향후 중·장년 고용의사를 살펴보기 위해 교차분석(카이검정)과, 중·장년에 대한 인식이 고용에 미치는 영향을 파악하고자 T-검정을 실시하였다.

여섯째, 중·장년 고용을 활성화하기 위해 고려되어야 한다고 생각하는 사항을 질문한 문항에 대한 분석을 위해 다중응답빈도분석과 다중응답교차분석을 실시하였다.

일곱째, 실증분석은 SPSS 21.0(IBM SPSS Statistics) 통계프로그램을 사용하여 분석하였다.

제 2장 이론적 배경

제1절 중·장년의 정의 및 고용시장의 특성

1. 중·장년의 정의

우리나라 관련법에서는 중·고령자에 대한 구분 기준이 일률적이지 않다. 고령자를 노인으로 보고 복지의 대상으로 판단하는 국민건강보험과 노인복지법에서는 65세 이상인자를 대상으로 보험금 및 경로연금을 지원하고 있다. 또한 국민연금법에서는 60세 이상인자가 노령연금 개시 가능자로 되어 있다. 반면 고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 고령자고용촉진법) 시행령 제2조에서는 55세 이상을 고령자, 50세에서 55세 미만을 준고령자로 규정하고 있다.

고용노동부는 고령자고용촉진법을 개정해 고령자와 준고령자로 각각 분류하던 명칭을 50~65세 미만은 모두 장년으로 개정하고자 2012년 9월 본 법안을 국회에 상정하여 현재 국회 계류중이다. 이 법안에 따르면 50세 이상 64세 미만은 모두 장년으로 분류한다. 또한 65세 이상인자도 구직의사가 있거나 현재 취업하고 있는 경우에는 장년으로 본다. 이는 고령자나 준고령자의 연령기준이 1991년 법제정 이후 변경되지 않아 노동시장의 실제은퇴연령(68세 전후)을 제대로 반영하지 못하기 때문이다. 더불어 인구 고령화로 인해 고용시장에서 ‘고령자’라는 명칭이 주는 이미지가 상당히 부정적이라는 국민인식조사를 바탕으로 하여 입법 추진 중이다.

본 연구에서는 사회복지 측면보다는 노동시장의 고용과 관련하여 그 대상을 제한하고자 한다. 또한 현재 입법 추진중인 장년의 용어를 사용하고자 한다. 따라서 2차 베이비부머 세대(1968~1974년생)로 분류되는 40세 이상~65세까지의 구직의사가 있거나 취업 중 인자를 중·장년으로 정의하여 사용하기로 한다. 또한 65세 이상자도 구직의사가 있거나 취업 중인자는 중·장년으로 포함하기로 한다.

더불어 반드시 고령자로 지칭해야 하는 경우를 제외하고는 중·장년으로 용어를 통일하고 각종자료 또한 중·장년에 기준하되 자료에 따라 혼용하는 경우도 있다.

2. 중·장년 고용시장의 특성

출산율의 저하 및 의학 발달로 인한 평균수명의 연장으로 인해 현재 전 세계적으로 고령화가 진행되고 있다. 특히 한국의 고령화는 세계에서 유례없이 빠른 속도로 진행되고 있는 추세이다.

급속한 고령화는 노동력의 규모와 노동생산성 문제를 발생시킬 수 있는 여지가 있다. 중·장년 근로자들이 노동시장 은퇴 후 신규 노동력 유입이 둔화되면, 기업은 심각한 노동력 부족현상에 직면할 수 있다. 또한 숙련 노동력이 부족해지면서 기업의 노동생산성을 떨어뜨리는 요인으로 작용할 가능성도 있다.

고령사회 진입을 대비하여 중·장년 인력을 고용하는 것은 생산가능인구의 감소로 인한 노동력 부족에 대한 해결책과 유희노동력의 활용이라는 측면에서 매우 중요한 문제라 할 수 있다.

<표 2-1>는 연령계층별 인구 및 노년부양비²⁾, 노령화지수³⁾, 노인1명당 생산가능인구⁴⁾를 나타내고 있다. 이 표에 의하면 유소년인구(0~14세) 100명에 대한 65세 이상 인구의 비율인 노령화지수는 1990년 20.0명에서 2013년 83.3명으로 증가하였고, 2017년에 이르면 104.1명으로 노인인구가 유소년 인구를 초과할 것으로 예상된다.

노인 1명당 생산가능 인구는 1990년에 13.5명이었던 것이 2013년에는 6.0명으로 줄고 2030년에는 2.6명이 될 것으로 예상된다. 현재의 저출산이 지속될 경우 2050년에는 생산가능인구 약 1.4명이 노인인구 1명을 부양해

2) 노년부양비 = (65세이상 인구 / 15~64세 인구) * 100

3) 노령화지수 = (65세이상 인구 / 0~14세 인구) * 100

4) 노인1명당 생산가능인구 = 15~64세인구 / 65세 이상 인구

야 할 것으로 전망된다. 이는 세계에서 유례없이 빠른 속도로 진행되는 고령화로 인해 생산가능인구의 부담이 가중될 것임을 잘 보여주는 것이라 할 수 있다.



자료 : 통계청 『장래인구추계 2011』, 『고령자통계 2013』

<그림 2-1> 노년부양비 및 노령화지수 추이

<표 2-1> 노년부양비 및 노령화지수 추이

(단위 : 천명, %, 해당인구 100명당 명, 명)

구분	1990	2000	2013	2017	2030	2040	2050
총인구	42,869	47,008	50,220	50,977	52,160	51,091	48,121
65세이상 인구	2,195	3,395	6,138	7,119	12,691	16,501	17,991
노년부양비	7.4	10.1	16.7	19.2	38.6	57.2	71.0
노령화 지수	20.0	34.3	83.3	104.1	193.0	288.6	376.1
노인1명당 생산가능인구(명)	13.5	9.9	6.0	5.2	2.6	1.7	1.4

자료 : 통계청 『장래인구추계 2011』, 『고령자통계 2013』 을 재작성

가. 중·장년의 경제활동참가율 및 고용률

우리나라의 중·장년 경제활동참가율은 OECD의 주요국과 비교해 볼 때, 중·장년의 경제활동참가율이 높은 국가로 분류된다. 통계청에 따르면 중·장년의 약 70%가 농림어업직과 단순노무직을 차지하고 있다. 이는 중·장년의 경제활동참가율은 높지만 고용의 질 또한 매우 낮은 수준이라는 것을 잘 보여주고 있다.

<표 2-2>는 중·장년의 경제활동참가율⁵⁾ 및 고용률⁶⁾을 정리한 것이다. 이를 전체적으로 살펴보면 2013년 15세 이상 경제활동참가율이 61.5%일 때, 40~49세의 경제활동참가율이 80%로 가장 높고 50~59세의 경제활동참가율은 74.5%로 높은 편이나, 60세 이상에서는 39.1%로 급격히 감소한다.

성별로 보면 2013년 15세 이상 남자의 경제활동참가율이 73.2%일 때, 40~49세의 경제활동참가율은 93.8%로 가장 왕성하고 50~59세의 경우 88.7%로 왕성한 편이나 60세 이상에서는 52.2%로 급격히 낮아진다. 여자도 남자와 마찬가지로 15세 이상 여자의 경제활동참가율이 50.2%인데 반해 40~49세의 경우 65.9%로 높고, 50~59세는 60.4%로 높은 편이나 60세 이상에서는 29.0%로 현저하게 감소함을 알 수 있다.

5) 경제활동참가율 = 65세 이상 경제활동 인구(취업자+ 실업자) / 65세 이상 인구 * 100

6) 고용률 = 65세 이상 취업자 / 65세 이상 인구 * 100

<표 2-2> 중·장년의 경제활동참가율 및 고용률

(단위 : %)

년도	연령	전 체		남 자		여 자	
		경제활동 참가율	고용률	경제활동 참가율	고용률	경제활동 참가율	고용률
2010	15세이상	61.0	58.7	73.0	70.1	49.4	47.8
	40~49세	79.8	77.8	93.5	91.2	65.8	64.2
	50~59세	72.7	70.9	87.5	85.0	57.9	56.9
	60세이상	37.0	36.0	50.3	48.7	26.9	26.3
2011	15세이상	61.1	59.1	73.1	70.5	49.7	48.1
	40~49세	80.1	78.4	93.7	91.6	66.2	64.9
	50~59세	73.1	71.6	87.5	85.4	58.7	57.7
	60세이상	37.4	36.5	50.9	49.3	27.1	26.6
2012	15세이상	61.3	59.4	73.3	70.8	49.9	48.4
	40~49세	80.0	78.3	93.7	91.7	65.9	64.6
	50~59세	73.8	72.2	88.5	86.3	59.1	58.1
	60세이상	38.4	37.5	51.4	49.9	28.4	27.9
2013	15세이상	61.5	59.5	73.2	70.8	50.2	48.8
	40~49세	80.0	78.4	93.8	92.0	65.9	64.6
	50~59세	74.5	73.1	88.7	86.7	60.4	59.5
	60세이상	39.1	38.4	52.2	51.0	29.0	28.6

출처 : 통계청 『경제활동인구조사 2013』 를 제작성

나. 중·장년의 기준고용률 이행현황

정부는 중·장년 고용촉진을 위해 300인 이상 근로자를 사용하는 기업을 대상으로 업종별로 일정비율 이상의 중·장년자를 고용하도록 하는 기준고용률⁷⁾ 제도를 시행하고 있다. 기준고용률이란 사업장에서 상시 고용하는 중·장년의 비율을 의미한다. 제조업은 전체 상시근로자의 2%, 운수업, 부동산 및 임대업 6%, 기타업종은 3%로 정해져 있다(고용노동부). 즉, 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사업주는 기준고용률 이상의 중·장년자(55세 이상)를 고용하도록 노력할 의무를 가지고 있다는 규정이다.

<표2-3>은 중·장년의 기준고용률 이행현황을 정리한 표이다. 2011년 기준으로 대상 사업장은 2,599개소, 고령자 고용률은 9.09%이며, 미달 사업장은 1,085개소로 41.75%이다.

300인 이상 근로자를 사용하는 사업주는 매년 1월 31일까지 전년도의 중·장년자 고용현황을 작성하여 관할 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다. 고용노동부 장관은 기준고용률에 미달하는 사업주에 대해 고령자 고용촉진 및 안정을 위한 지도·점검을 하여 권고 등의 조치를 할 수 있다.

고용노동부(2006)에서 2004년 중·고령자 채용불가사유를 제출한 사업장 482개소를 대상으로 분석한 결과에 따르면 고령자에게 적합한 일거리가 없음이 41.9%로 가장 높았다. 그 외에 구조조정, 경영악화 등으로 신규채용 어려움 24.9%, 경비직 등 고령자에게 적합한 직종은 외주, 용역체결 하여 운영 중 10.0%, 정년 등 인사 규정상 고령자 채용불가 8.3% 순으로 나타났다.

7) 기준고용률 : 사업장에서 상시 사용하는 근로자를 기준으로 하여 사업주가 중·장년의 고용촉진을 위하여 고용하여야 할 중·장년의 비율로 중·장년의 현황과 고용실태 등을 참작하여 사업의 종류별로 대통령령이 정하는 비율을 말한다.

<표 2-3> 중·장년의 기준고용률 이행현황

(단위 : 개소, %)

구 분	기준 고용률	사업장수	고령자 고용률	기준고용률 미만 사업장수	비율
농림어업	3	1	38.82	-	0
광업	3	6	7.87	2	33.33
제조업	2	704	3.89	349	49.57
전기가스·수도업	3	26	7.29	3	11.54
건설업	3	84	10.08	7	8.33
도매 및 소매업	3	166	1.63	147	88.55
숙박 및 음식점	3	61	5.68	31	50.82
운수업	6	142	11.77	34	23.94
통신업	3	138	2.23	105	76.09
금융 및 보험업	3	149	2.18	116	77.85
부동산 및 임대업	6	31	37.1	6	19.35
기타서비스업	3	1,091	17.99	285	26.12
계		2,599	9.09	1,085	41.75

출처 : 고용노동부 『고령자고용현황 2011』

다. 중·장년의 직업별 취업분포

<표 2-4>는 중·장년의 직업별 취업분포를 나타낸 자료이다. 이를 살펴보면 전반적으로 단순노무직종에 속해 있음을 알 수 있다. 실제로 직업별 취업분포를 보면 55~64세의 경우 기능·기계조작 종사자가 25.4%로 가장 많고, 단순노무 종사자 24.1%, 서비스·판매 종사자 22.6%, 농림어업 숙련 종사자 11.9%, 관리자·전문가 10.3%, 사무 종사자 5.7% 순이다. 65세 이상의 경우는 농림어업 종사자가 35.1%로 가장 높게 나타나고, 단순노무 종사자 34.5%, 서비스·판매 종사자 13.6%, 기능·기계조작 종사자 10.2%, 관리자·전문가 4.7%, 사무 종사자 1.9% 순이다.

65세 이상 연령층에서는 농림어업직과 단순노무직의 두 직종이 전체의 약 70% 수준에 이른다. 이를 통해 한국 중·장년자의 경제활동참가율이 OECD의 주요국과 비교해 높고 실업률은 상대적으로 낮은 편이지만 고용의 질 또한 매우 낮은 수준이라는 것을 알 수 있다.

<표 2-4> 중·장년자의 직업별 취업분포

(단위 : 천명, %)

구 분	55~64세		65~79세	
	취업자	비율	취업자	비율
관리자·전문가	397	10.3	92	4.7
사무 종사자	220	5.7	37	1.9
서비스·판매 종사자	869	22.6	264	13.6
농림어업 숙련 종사자	456	11.9	682	35.1
기능·기계조작 종사자	976	25.4	197	10.2
단순노무 종사자	929	24.1	671	34.5
전 체	3,846	100.0	1,943	100.0

출처 : 통계청 『경제활동인구조사 2013』

라. 중·장년의 산업별 취업분포

<표 2-5>는 중·장년의 산업별 취업분포를 보여주고 있다. 이를 살펴보면 55~64세는 사업·개인·공공서비스 및 기타가 34.1%로 가장 높고, 도소매·음식숙박업이 20.7%, 농림어업 12.6%, 전기·운수·통신·금융업 및 제조업 11.6%, 건설업 9.2%, 광업 1% 순으로 나타난다. 65세 이상 연령층에서는 농림어업이 38.1%로 가장 높고 사업·개인·공공서비스 및 기타가 31.7%, 도소매·음식숙박업이 16.3%, 전기·운수·통신·금융업 6.1%, 제조업 4.6%, 건설업 3.2%로 나타난다. 이는 우리나라 중·장년자들의 취업형태가 주로 농림어업이나 자영업 비중이 높다는 것을 잘 보여주고 있음을 알 수 있다.

<표 2-5> 중·장년의 산업별 취업분포

(단위 : 천명, %)

구 분	55~64세		65~79세	
	취업자	비율	취업자	비율
농림어업	486	12.6	740	38.1
광업	3	1	-	-
제조업	446	11.6	90	4.6
건설업	352	9.2	63	3.2
도소매·음식숙박업	798	20.7	316	16.3
사업·개인· 공공서비스 및 기타	1,313	34.1	616	31.7
전기·운수·통신·금융업	448	11.6	118	6.1
전 체	3,846	100.0	1,943	100.0

출처 : 통계청 『경제활동인구조사 2013』

3. 고령화로 인한 문제점

고령화는 인구구조 변화를 통해 경제·사회에 많은 영향을 미칠 것으로 예상된다. 경제적 측면에서는 생산가능인구의 감소로 인한 노동력 부족이 예상된다. 중·장년 근로자들이 은퇴 등으로 노동시장을 떠나고 신규 노동력 유입이 적어지면, 기업이 적정 인력을 확보하고 유지해 나가는 데 더 많은 비용이 필요함을 의미한다. 또한 숙련 노동력이 부족해지면서 기업의 노동생산성 하락 및 경제성장을 둔화 등의 문제점이 발생 할 가능성이 높다.

사회적 측면에서는 사회참여의 기회가 적어짐으로 인한 사회적 소외, 세대 간 갈등 등이 고령자에 대한 부정적 이미지를 확산시킨다. 특히 연금 수급권자 및 고령의료비 증가에 따른 사회보장비용 부담 증가는 고령 인구 부양을 위한 생산가능인구의 조세와 사회보장비 부담 증가로 이어진다. 결국 사회보장비용 부담 증가는 젊은 세대의 경제적 부담을 초래하여 세대 간 갈등을 유발할 가능성 등 부정적인 영향들이 부각되고 있다.

사회복지정책이 일찍 발달한 선진국들은 늘어나는 복지대상자와 점점 높아지는 복지의 질에 대한 욕구로 인해 복지중심 지원대책의 한계를 의식하고 딜레마에 빠져있다.(김한구, 2004)

2012년 국민연금, 공무원연금, 사학연금 등의 공적연금을 받는 고령수급자는 총 205만 1천명으로 전체 고령인구 중 34.8%를 차지한다. 이는 2005년 16.1%와 비교해 두 배 이상 증가한 수치로 꾸준히 증가세에 있음을 알 수 있다(통계청, 고령자통계 2013).

2012년 건강보험의 고령자 진료비는 16조 4백억원으로 전체 진료비 48조 23백억원의 33.3%를 차지하고 있다. 2012년 고령자 1인당 진료비⁸⁾는 293만 3천원으로 전년에 비해 2.5% 증가 하였으며, 매년 증가하는 추세임을 알 수 있다(통계청, 고령자통계 2013).

8) 1인당 고령자 진료비: 65세 이상 진료비 / 65세 이상 건강보험가입자 수입

제2절 중·장년 고용지원기관 및 고용지원제도

1. 중·장년 고용지원 기관

가. 장년(고령자)인재은행

고용노동부에서 지원하고 있는 장년(고령자)인재은행(이하 장년인재은행)은 장년의 고용촉진을 위하여 고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제11조에 따라 1993년 7월부터 설치·운영되고 있다. 2013년 현재 전국에 54개소(고용노동부 내부자료)가 설치되어 있다.

장년인재은행은 장년의 고용기회를 확대하여 장년인력의 효율적인 활용을 하는데 목적을 두고 있다. 지방고용노동관서의 장은 장년의 직업지도와 취업알선 등에 필요한 전문인력과 시설을 갖추고 무료직업소개사업을 하는 비영리법인이나 공익단체 또는 직업능력개발훈련을 위탁받을 수 있는 기관을 장년인재은행으로 지정하고 있다.

장년에 대한 구인·구직등록, 취업상담 및 알선, 맞춤형자리 정보제공, 직업소양교육 및 단기취업특강, 일자리개척 동아리 운영 등의 서비스를 수행하고 있다. 장년인재은행은 우선고용직종 위주의 취업알선 강화에 중점을 두고 있으나 전담인력 부족과 예산문제로 주로 단기 임시직 일자리 위주로 취업알선을 하고 있다.

나. 중장년일자리희망센터

중장년일자리희망센터는 1차 베이비부머의 집중은퇴로 인한 유희인력에게 생산적 역할을 부여하여 사회적 충격을 완화하고자 고용노동부의 지원으로 발족하였다. 2013년 현재 전국에 25개의 센터(장년일자리희망넷)가 운영되고 있다.

중장년일자리희망센터는 중·장년자와 기업을 대상으로 서비스를 실시한다. 40대 이상 중장년 퇴직(예정)자에게는 재취업 지원 및 창업, 생애설계 지원, 사회참여 기회 제공 등의 종합 전직지원서비스를 제공한다. 또한 중·장년 근로자의 취업알선, 전직지원 컨설팅, 제2경력개발설계 등 서비스를 지원한다.

기업을 대상으로는 중·장년 인재풀을 운영하여 구인업무 지원 서비스 및 인재검색, 인재추천 서비스를 제공한다. 또한 센터 내 현장면접서비스 제공, 퇴직(예정)근로자 전직지원 서비스, 퇴직(예정)자 발생시 기업 단위 전직지원 서비스 등을 제공한다.

다. 노인취업지원센터

보건복지부에서 지원하고 있는 노인취업지원센터는 지역사회 구직희망 노인의 취업상담, 취업알선 등을 통하여 노인의 소득보장 및 사회참여 기회 확대를 목적으로 하고 있다. 노인복지법 제23조 및 동법 제23조 2항에 근거하여 설치되었다. 1997년에 노인취업알선센터로 발족하여 2004년 노인취업지원센터로 확대 개편되어 2013년 현재 전국에 254개소(대한노인회)가 운영되고 있다.

노인취업지원센터는 60세이상 취업희망 구직자를 대상(65세 이상 우대)으로 하여 ①구직희망 노인의 취업상담·알선·취업연계조정·사후관리 ②지역사회 업체 및 기관(단체)대상으로 구인처 개발 ③노인의 능력과 적성에 맞는 직업교육 ④구직희망 노인을 자원봉사 등의 사회참여 활동과 연계 ⑤구인 및 구직자에 대한 지속적인 홍보 활동 ⑥지역사회 내 노인취업정보 네트워크 구축 등의 사업을 수행한다.

2011년 취업실적은 19,997건 으로 경비관련 24.1%, 청소관련 18.3%, 특성화 산업 17.6%로 주로 단순직 위주에 분포 되어있다(대한노인회).

라. 여성새로일하기센터

경력단절여성 등의 경제활동촉진법에 따라 경력단절여성을 노동시장으로 재진입시키고자 2009년부터 여성가족부와 고용노동부가 공동으로 지정·운영하며 2013년 12월 현재 총 120개소의 새로일하기센터와 10개의 광역새일지원본부(여성가족부)가 운영되고 있다.

여성새로일하기센터(이하 새일센터)는 경력단절여성을 대상으로 직업상담, 구인·구직관리, 직업교육훈련, 인턴제, 취업지원, 취업 후 사후관리 등 종합 취업지원 서비스를 제공한다.

경력단절여성이란 출산, 육아, 가사 및 가족구성원의 돌봄을 사유로 경제활동을 중단하여 현재 취업 의사가 있음에도 불구하고 미취업 상태에 있는 여성을 말한다.

새일센터의 주 이용층은 20·30대보다는 40대(37%), 50대(27%)의 중·장년층에 집중되어 있다(여성가족부, 2012). 여성인력개발센터, 여성회관 등 인프라를 활용하여 보편적 취업지원서비스를 제공하고 있으나 경력단절여성의 전공·경력·대상별 특성을 고려한 맞춤형 서비스는 미흡한 실정이다.

2. 중·장년 고용지원제도

중·장년의 고용을 활성화 시키기 위함이 목적인 중·장년 고용지원제도⁹⁾를 살펴보고자 한다. 중·장년 고용지원제도를 실시하고 있는 정부기관은 고용노동부, 보건복지부, 여성가족부 등으로 다원화 되어 있다. 기업의 중·장년 고용을 유인하기 위하여 일정한 요건을 충족하는 중·장년을 고용할 경우 지원하는 고용지원제도가 고용 원인으로 작용하는지를 살펴보고자 하는 연구목적을 위해 중·장년 고용지원 제도에 대한 이해가 선행되어야 한다.

9) 이하의 중장년 고용지원제도는 「고령자고용지원제도 안내, 고용노동부 2013. 6월」, 고용보험 「<http://www.ei.go.kr>」을 기초로 하여 작성 되었다.

가. 고령자고용연장지원금

고령자 고용연장지원금은 취업 또는 직업전환이 어려운 고령자를 일정 수준 이상 고용하거나 정년연장 또는 정년 퇴직자를 계속 고용하는 고용보험 가입 사업주에게 지원하는 제도이다. 현재 실시중인 고령자 고용연장장려금은 정년연장장려금, 정년퇴직자재고용지원금, 60세이상 고령자고용지원금이 있다.

1) 정년연장장려금

기존의 정년을 폐지하거나 58세 이상으로 1년 이상 연장하는 사업장에서 18개월 이상 근무한 고령자를 정년연장으로 계속 고용한 경우에 사업주에게 지원하는 제도이다. 정년폐지 또는 정년연장 기간이 1년 이상~3년 미만일 경우는 1년간, 3년 이상일 경우는 2년 동안 1인당 월 30만원씩 지원한다. 지원기준연령은 만 60세 이상이다.

2) 정년퇴직자재고용 지원금

정년을 58세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 계속근무 후 정년에 이른 근로자를 퇴직 시키지 아니하거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 재고용한 경우에 지원하는 제도이다. 재고용기간이 1년 이상~3년 미만인 경우 6개월간(500인 이하의 제조업은 1년), 재고용기간이 3년 이상인 경우 1년(500인 이하의 제조업은 2년) 동안 1인당 월 30만원씩 지원한다. 지원 기준연령은 만 55세 이상이다.

3) 60세이상 고령자고용 지원금

정년이 미설정된 사업장에서 고용기간이 1년 이상인 60세이상 근로자를 업종별 지원 기준율¹⁰⁾을 초과하여 고용하는 사업주에게 지원한다. 근로자 수의 20%(대규모 기업은 10%)한도로 1인당 분기 18만원을 지원한다. 분기당 지급 총액은 고용노동부장관이 고시한 금액에 당해 사업의 근로자 수의 20%(대규모 기업은 10%)에 해당하는 수를 곱하여 산정한 금액을 한도로 지급한다.

나. 임금피크제 지원금

사업장의 정년을 연장하거나 정년으로 퇴직한 사람을 재고용 하면서 임금이나 근로시간을 줄이는 경우 줄어든 소득의 일부를 정부가 직접 근로자에게 지원하는 제도이다. 임금피크제¹¹⁾ 시행 사업장에서 18개월 이상 근무한자 이어야 하며, 연간 비과세 소득을 제외한 근로소득이 연 6,870만원 초과시에는 지급이 제외된다. 종류는 정년연장형, 재고용형, 근로시간 단축형이 있다. 지원요건 및 지원수준은 다음과 같다.

1) 정년연장형

근로자 대표의 동의를 받아 정년을 56세 이상으로 연장한 사업장에서

10) 업종별 지원 기준율 : 전기, 가스, 증기 및 수도사업 1%, 건설업, 숙박 및 음식점업 4%, 농업, 임업, 어업, 운수업 6%, 광업 7%, 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업, 부동산업 및 임대업 23%, 기타 업종 7% 등(고용보험 <http://www.ei.go.kr>)

11) 근로자의 계속 고용을 위해 일정연령을 기준으로 임금을 조정하고 일정기간의 고용을 보장하는 제도로 일자리 나누기인 워크 셰어링(work sharing)의 한 형태이다. 워크셰어링의 본래 개념은 노동자들의 임금을 삭감하지 않으면서 고용도 유지하는 대신 근무시간을 줄여 일자리를 창출하는 것이다. 임금피크제는 인건비 부담 경감, 인사적체 해소, 고용안정 등을 위해 도입됐다. 미국·일본과 유럽 일부 국가에서는 공무원과 일부 기업체 직원에게 선택적으로 적용하고 있다. 한국은 2001년부터 금융기관을 중심으로 이와 유사한 제도를 도입해 운용하고 있다.(시사 경제용어사전 · 기획재정부 2010. 11)

18개월 이상 근무하고 55세 이후 일정시점부터 임금감액률이 피크임금 대비 1년차는 10%이상, 2년차는 15%이상, 3~5년차는 20%이상(상시근로자수¹²⁾ 300인 미만인 사업장은 연차 구분없이 10%이상) 감액된 근로자를 지원한다.

임금삭감 후 1년차는 피크임금 대비 90%이하, 2년차는 85%이하, 3~5년차는 80%이하(상시근로자수 300인 미만인 사업은 피크임금대비 90%이하)로 감액되는 부분에 대해, 정년을 60세 이상으로 연장한 사업장은 연 840만원 한도, 정년을 56세 이상 60세 미만으로 연장한 사업장은 연 720만원 한도로 최대 5년간 지원한다.

2) 재고용형

정년이 55세 이상인 사업장에서 18개월 이상 근무하고 정년퇴직 후 계속 고용되거나 3개월 이내에 재고용 되면서 임금이 감액된 근로자를 지원하는 제도이다.

정년 전(55세이후)에 임금이 줄어든 근로자는 피크연도 대비 80%(우선지원 기업¹³⁾은 90%)이하로 감액되는 부분을, 정년이후 임금이 줄어든 근로자는 피크연도 대비 80%(우선지원대상 기업은 90%) 이하로 감액되는 부분을 재고용된 날부터 최대 5년간 연600만원 까지 지원한다.

12) 당해 사업주가 행하는 모든 사업에 있어 전년도 매월 말일 현재의 근로자의 수(건설업은 일용 근로자의 수를 제외)의 합계를 전년도의 조업월수로 나누어 산정한 수(<http://www.hrd.go.kr>).

13) 고용안정사업 및 직업능력개발사업의 실시에 있어 우선적으로 고려해야 하는 기업을 말한다. 상시근로자수가 광업 300인 이하, 제조업 500인 이하, 건설업 300인 이하, 운수, 창고 및 통신업 300인 이하, 그 외의 산업 100인 이하, 또한 위의 경우에 해당하지 아니하는 기업으로서 중소기업기본법 제2조 제1항 및 제3항의 기준에 해당하는 기업은 우선지원대상 기업으로 본다 (<http://www.hrd.go.kr>).

3) 근로시간단축형

근로시간단축형¹⁴⁾은 2가지 요건이 있다. 첫째, 근로자 대표의 동의를 받아 정년을 56세 이상으로 연장한 사업장에서 18개월 이상 근무하고, 50세 이후 일정시점부터 소정 근로시간이 50%미만으로 감소한 경우이다.

둘째, 정년을 57세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 근무한 자로 정년퇴직 후 계속 고용 또는 3개월 이내에 재고용 되어 소정근로시간이 15시간 이상 30시간 이하로 단축된 근로자를 지원한다.

임금감액율이 피크연도 대비 30%이상일 때, 피크연도 임금지 70%이하로 감액된 부분을 임금이 감액된 날부터 최대 5년간 연500만원 까지 지원한다.

다. 장년 고용환경개선자금

50세 이상 장년을 고용하고 있거나 고용계획이 있는 사업주가 이들의 고용안정 및 취업 촉진을 위하여 관련 시설·장비를 설치하거나 개선하고자 하는 경우 소요비용을 융자해 주는 제도이다. 동일한 품목에 대해 정부로부터 시설 및 장비를 이미 지원 받고 있는 경우는 대상에서 제외된다.

라. 고용촉진 지원금

중장년·장애인·여성가장·청년 등 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 사람을 채용하는 사업주에게 지원금을 지급하여 취업취약계층의 고용을 촉진하는 지원제도이다.

지원요건은 직업안정기관 등¹⁵⁾에 구직 등록¹⁶⁾을 하고 고용노동부 장관

14) 근로시간 단축형 : ①정년연장형 ②재고용형과 임금감액률을 제외한 지원요건 동일

15) 국가, 지방자치단체, 한국산업인력공단, 한국장애인고용촉진공단, 고려자인계은행, 중견전문인력

이 고시하는 취업지원 프로그램¹⁷⁾을 이수하는 실업자를, 사업주가 근로계약 기간의 정함이 없는 피보험자로 고용하여 3개월 이상 고용을 유지한¹⁸⁾ 경우 지원금을 지원한다.

지원수준은 월 통상임금이 110만원 이상인 근로자는 연간 860만원을, 통상임금이 110만원 미만의 근로자는 연간 720만원을 3개월의 고용유지 단위기간별로 지급한다.

각 지원단위 기간별로 3개월에 미달되는 고용기간에 대해서는 지원하지 않는다. 지원가능 인원은 직전 보험년도 말일기준 피보험자수¹⁹⁾의 20% 한도(우선지원대상 기업의 경우 30%)로 최대 30명을 초과하지 못한다.

마. 장년인턴제

장년 미취업자에게는 기업 연수기회를 통해 자신감과 현장 적응력을 높이고 기업에게는 인건비 절감을 통해 인력난 해소 및 장년의 고용을 유도하고자 기업에게 인건비의 일부를 지원하는 제도이다.

지원대상 기업요건은 고용보험법상 ‘우선지원대상 기업’으로 상시근로자 5인 이상의 고용보험 가입 사업장이며 만 50세 이상의 장년을 고용해야 한다.

지원한도는 상시 근로자수의 30%이내에서 인턴기간 중 약정임금의 50%(최대 80만원)를 인턴기간(최대 4개월간)동안 320만원 한도로 지원한다. 인턴종료 후 정규직으로 채용하는 경우 6개월간 월 65만원을 추가 지원한다. 단 고용유지 효과를 높이기 위해 2개월 경과 후 65만원(1개월분)

고용지원센터

16) 구직등록은 직업안정기관 및 고용노동부령으로 정하는 기관에 하여야 함. 구직등록 유효기간내에 채용되어야 지원금 지급대상이 되므로 구직자는 구직등록이 유효하도록 구직등록을 갱신하여야 한다.

17) 고용노동부장관이 고시한 취업지원 프로그램 : 고용노동부의 「취업성공패키지」 「고령자취업능력향상프로그램」 보건복지부의 「희망리본프로젝트」 여성가족부의 「직업훈련교육프로그램」 등

18) 각 지원단위 기간별로 3개월에 미달되는 고용기간에 대해서는 지원되지 아니한다.

19) 직전 보험년도 말일기준 피보험자 수가 10명 미만인 사업장은 3명까지 지원 가능

을 지급하고 7개월 경과 후 325만원(5개월분)을 일괄 지급한다.

바. 시니어인턴십

만 60세 이상의 장년에게 일할 기회를 제공함으로써 직업능력 강화 및 재취업 기회를 촉진함과 동시에 장년에 대한 긍정적 인식의 확산을 도모하고자 만 60세 이상의 장년을 고용할 의사가 있는 4대 보험 가입 사업장에게 지원하는 제도이다.

지원내용은 시니어 인턴을 채용하는 기업에게 약정임금의 50%(최대 45만원)를 인턴기간(최대 3개월 + 연장 3개월 → 총9개월 이상 근로 계약시) 동안 최대 270만원을 지원한다.

사. 새일여성인턴제

장기간 직장으로부터 이탈된 경력단절여성에게 취업 후 직장에 적응할 수 있도록 직장체험 및 직무기술 습득 등의 기회를 제공하고 기업에게는 인건비 지원을 통한 경력단절여성고용을 유도하고자 기업 및 인턴대상에게 인건비의 일부를 지원하는 제도이다.

기업은 상시근로자 수 5인 이상의 4대보험 가입 사업장이고 출산, 육아 등으로 경력이 단절된 여성구직자를 고용하여야 하며 고용보험 피보험자 수 대비해 최대 30%이내까지 지원 가능하다.

지원수준은 인턴 1인당 총 300만원 한도로 월 50만원, 최장 6개월 이내에서 인턴을 고용하는 기업과 인턴대상자의 약정에 의해 정할 수 있으며 장년 및 한부모가장 등 취약계층에 우선 연계해야 한다.

아. 직업능력개발훈련

직업능력개발훈련은 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·

향상시키기 위하여 실시하는 훈련을 말한다(근로자직업능력개발법 제2조 1항)²⁰⁾

근로자직업능력개발법은 근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원하고 산업현장에서 필요로 하는 기술·기능 인력을 양성하며 산학협력 등에 관한 사업을 수행함으로써 근로자의 고용촉진·고용안정 및 사회·경제적 지위 향상과 기업의 생산성 향상을 도모하고 사회·경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다(개정 2010. 5. 31).

동법 제3조 직업능력개발훈련의 기본원칙에서는 고령자에 대한 직업훈련의 중요성을 명시하고 있다. 또한 고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제6조에 ‘고용노동부장관등은 고령자의 고용을 촉진하고 직업능력의 개발·향상을 위하여 고령자를 대상으로 대통령령으로 정하는 바에 따라 직업능력개발훈련을 실시하여야 한다’. 제9조에는 ‘정부는 고령자가 그 능력에 맞는 직업에 취업할 수 있도록 고령자에 대한 직업상담, 직업적성검사 등 적절한 직업지도와 취업알선 등을 하여야 한다.’라고 명시되어 있다. 이러한 근거에 의해 고령자를 위한 직업능력개발훈련과 취업지원을 같이 시행하는 형식으로 이루어지고 있다.

직업능력개발훈련은 훈련의 목적에 따라 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련으로 구분된다. 양성훈련은 근로자에게 작업에 필요한 기초적 직무수행능력을 습득시키기 위하여 실시하는 훈련이다. 향상훈련은 양성훈련을 받은 사람이나 직업에 필요한 기초적 직무수행능력을 가지고 있는 사람에게 더 높은 직무수행 능력을 습득시키거나 기술발전에 맞추어 지식·기능을 보충하기 위하여 실시하는 훈련이다. 전직훈련은 근로자에게 종전의 직업과 유사하거나 새로운 직업에 필요한 직무수행능력을 습득시키기 위하여 실시하는 훈련이다.(근로자직업능력개발법 제3조 1항)

20) ‘직업훈련’ 용어는 1997년 12월 종전의 직업훈련기본법을 폐지하고 근로자직업훈련촉진법을 제정하면서 직업능력개발훈련으로 사용하기 시작하였으나 내용상으로는 동일한 의미로 사용된다.

제3절 중장년 고용관련 이론

1. 인적자본이론(Human Capital Theory)

인적자본이론은 1960년대에 Theodore William Schultz, Gary Becker, 등에 의해 발전된 이론으로 노동공급측의 분석에 중점을 두고 1960년대 이후 노동시장 분석의 주류를 형성한 이론이다. 인적자본은 인간이 지니고 있는 기술과 지식 등의 생산능력을 의미하며, 생산요소의 하나로 본다. 개인은 학교교육 및 직업훈련교육, 건강 등에 대한 인적자본 투자를 통해 생산성을 높일 수 있다. 이러한 투자는 고용 가능성과 고용형태에 영향을 미친다. 따라서 개인의 경쟁력을 높이는 역할을 할 수 있다. 이 이론은 노동력이 노동자의 수, 노동시간 등에 의해서만 아니라 개인의 기술, 지식 등의 개인의 능력에 따라 결정되는 것으로 본다.

학교교육 및 직업훈련교육은 인적자본을 구성하는 중요한 자본이다. 구인자나 구인업체에서 구인조건으로 가장 중요하게 제시하는 것은 공식적인 학교교육이다. 또한 학력 및 학벌이 고용결정과 임금에도 영향을 미치고 있다. 직업훈련교육에 대한 투자 또한 개인의 취업가능성과 임금을 높일수 있는 중요한 요인이 된다(라진구, 2009).

건강도 인적자본의 중요한 요소 중의 하나라 할 수 있다. 건강한 사람이 노동생산성과 고용유지 가능성이 높아 고용에 긍정적인 영향을 미친다. 기업체에서는 건강검진을 고용의 조건으로 제시하고 건강검진 결과에 따라 고용을 결정하게 된다.

인적자본이론은 노동시장 내 임금격차의 원인이 되는 노동력의 공급측면에 대한 설명으로써 부분적으로 인정된다, 그러나 현실적인 노동시장의 완전경쟁적인 구조와 노동력 수급의 질적 불일치를 노동력의 공급측면에서 한정하여 설명하고 있다는 점에서 그 한계를 보인다. 또한 노동력의 재생산 과정에서 교육기회의 차별과, 비자발적인 퇴직에 대한 압력 등의 사회구조적인 측면이 개입될 수 있음을 고려하지 않고 있다(김학주·우경

숙, 2004).

본 연구에서는 인적자본이론에 근거하여 이에 해당하는 직업훈련교육 이수가 중·장년 고용 원인으로 작용하는지 밝혀보고자 한다.

2. 통계적 차별이론(Statistical Discrimination Theory)

통계적 차별론은 미국의 경제학자 Edmond Phelps, Martin Aigner 등에 의해 발전된 이론이다. 이 이론에 의하면 개인의 능력을 소속한 집단 또는 집단의 보편적인 특성에 근거하여 판단할 때 차별이 발생한다. 이는 집단의 실제 속성이기에 사실적이고 객관적이거나, 그 집단의 개인에 대해서는 정확하지가 않다. 기업 대표가 고용 및 임금을 결정할 때 연령, 성, 인종, 장애 등으로 구분되는 집단의 평균 생산성을 사용하여 차별이 발생하는 것이다(유동철, 2000 재인용).

통계적 차별론은 노동시장의 고용문제를 선별이론에서 사용하고 있는 지표 및 신호를 사용하고 있는 점에서 선별이론과 비슷한 경향이 있다. 선별이론은 잠재적으로 높은 생산성을 가지고 있을 가능성이 높은 구직자를 선별하기 위한 기준으로 명시적인 노동특성을 적용하고, 통계적 차별론에서는 고용주의 편견(취향) 및 선입견을 기준으로 한다는 점에서 차이가 있다(정명경, 2010)

고용시장에서 연령은 고용여부를 판단하는 중요한 기준이 되어 왔다. 이는 통계적 차별에 의해 중·장년의 고용기회가 제한적 이었다는 것을 의미한다. 노동시장의 편견과 정보부족으로 기인한 통계적 차별은 중·장년을 고용시 연령, 성, 인종, 장애 등에 기초한 집단의 평균 생산성을 근거로 고용여부를 결정하게 되는 것이다.

통계적 차별론에 의하면 기업 대표는 많은 부분을 주관적인 판단에 의해 의사결정을 한다. 이는 소수집단의 특성이 생산성과 큰 관련이 없다면, 개인적인 선입견에 의한 차별이 될 수 있다. 따라서 중·장년자를 고용한 경험이 없거나 경험이 적은 기업 대표가 중·장년 집단에서 추정되

는 평균적인 생산성을 근거로 중·장년의 고용을 결정한다면, 선입견에 기인한 차별로 볼 수 있다.

또한 소수집단에 속하는 사람이지만 해당 소수집단의 평균적이고 보편적인 특성에서 벗어난 사람들에 대해 동일한 정보를 적용한다면, 또 다른 차별이 될 수 있다. 중·장년은 교육정도나 경력에 따라 지식이나 기술이 다양할 수 있는 데 이를 고려하지 않음으로써 차별을 받을 수 있다.

이 연구에서는 연령이 중·장년의 고용 원인으로 작용하는지 확인하고자 변수로 설정하여 활용하고자 한다.

3. 사회적 네트워크 이론(Social Network Theory)

사회적 네트워크 이론(Social network Theory)은 Mark Granovetter에 의해 시작 되었다. 이 이론(Social network Theory)은 인간조직의 폭넓은 범위에 걸쳐 적용되는 사회과학의 한 분과로서, 노동시장 정보의 양과 질이 구직자나 구인자가 처한 사회적 관계구조 즉, 사회적 네트워크(Social network)의 성격에 크게 영향을 받는다.

Granovetter는 사회적 네트워크를 약한 네트워크(직업 안내기관, 신문 광고, 학교의 취업기관)와 강한 네트워크(가족, 친지, 이웃 등 자주 대면하는 집단)로 나누어 연구 하였다. 이 결과 약한 네트워크가 구직자와 구인자 모두에게 쌍방에 대한 정보를 훨씬 더 풍부하게 제공하였다. 또한 직장 연결이 양적이나 질적으로 더 우수함을 입증하였다. 더불어 정보통로로서의 기능이 뛰어남을 주장하고 있다.

이 이론은 구직자가 네트워크로부터 받을 수 있는 사회적 자원의 크기를 Blau and Duncan(1967)이 개발한 사회경제적 지위(Socioeconomic status)로 가정하고, 취업자의 구직경로를 Lin(1982)이 연구한 결과 약한 네트워크가 양질의 직장을 연결시켜 주는 것을 확인하였다. 이 결과는 네트워크 강도 자체의 효과라기보다 약한 네트워크를 구성하는 사람들의 사회·경제적 지위가 높기 때문으로 본다. 따라서 네트워크의 강약에 따

른 직접적 효과는 없는 것으로 밝혔다((이명희, 2012).

일반노동자들을 대상으로 네트워크 관계를 분석한 Bian(1997)의 연구에 의하면 취업은 약한 네트워크 관계보다는 강한 네트워크 관계에 영향을 받는 것으로 보고하였다. 또한 구인담당자(Job-assigning authorities)의 조력을 확보하는데 수월한 약한 네트워크 관계에서 노동자들이 더 좋은 직장을 구할 수 있었다고 밝히고 있다.

이 이론에 의하면 중·장년 고용은 다른 연령층에 비해 공식적 체계가 보다 효과적일 것으로 본다. 따라서 현재 운영되고 있는 중·장년 고용 지원기관의 적극적 홍보를 통해 고용효과를 높일 수 있도록 주력해야 할 것이다.

본 연구에서는 사회적 네트워크 이론에 따라 기업 대표 및 인사담당자가 중·장년 고용시 공식경로를 선호하는지를 확인하고자 한다.

제4절 선행연구 검토

노동의 수요를 창출하는 기업은 중·장년자나 정부의 노동정책보다 더 중요한 역할을 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 수요자인 기업의 입장에서 중·장년의 고용에 관해 연구한 사례는 매우 적다. 대부분의 기존 연구들은 노동공급자인 중·장년을 대상으로 재취업 결정요인에 관한 연구 및 취업여부에 영향을 미치는 요인에 관한 연구와 취업활성화 방안에 관한 연구가 많이 이루어졌다. 본 연구에서는 중·장년이 노동수요자인 기업에 맞추어 변화한다고 보고 노동공급자 측면의 선행연구들도 함께 검토하고자 한다.

황진수 외(2001)의 연구는 공식기관에서 노인취업을 담당하고 있는 취업담당자, 고령자를 고용하고 있는 고용주, 취업중단 고령자, 현 취업중인 고령자로 조사대상을 4개 집단으로 구분하여 고령자 취업 활성화 방안에 대해 연구하였다. 연구 결과에 따르면 고령자 취업에 있어 가장 큰 문제점으로 사용주의 고용기피, 정부 제도 및 정책의 미흡, 고용정책의 홍보

미흡을 지적하였다. 고령자 취업 활성화를 위한 가장 우선 순위의 정책으로 고령자 고용의 의무화와 고령자 적합직종의 지속적인 개발의 필요성을 제안하였다.

조은희(2006)는 청주시 및 청원지역에 사업장을 둔 중소기업의 대표 및 임원을 대상으로 중·고령자의 고용관련 실태를 조사하고 분석하였다. 그 결과 중·고령자의 고용시 경력과 능력을 가장 중요시 하고 고용의 경로는 지인을 통한 경우가 많았음을 밝혔다. 또한 직업훈련교육이 필요하다는 의견이 높게 나타나 중·고령자에게 적합한 직종으로 맞춤형훈련을 실시하여 중소기업의 인력난 해소에 대한 해법을 제시하였다. 고령자 채용장려금 제도에 대한 만족도는 낮게 나타났으나 의무고용제도에 대해서는 지켜져야 한다는 의견이 많은 것으로 조사되었다.

이인재·김동배(2007)는 한국노동연구원의 2004년 사업체패널조사 자료를 이용하여 표본 1,288개의 사업체를 대상으로 기업이 고령자의 신규채용을 기피하는 이유에 대해 연구하였다. 신규채용 근로자의 산업·업종별 분포를 기초로 연령에 따른 분리곡선을 도출하여 분석한 결과에 따르면 고령자의 신규채용기회는 저령자에 비해 상대적으로 제한되어 있고 한정된 산업과 직종에 집중되어 있음을 밝혔다. 또한 기업의 보상체계와 숙련요구가 고령자 신규채용 기회의 제한과 밀접한 관련이 있음을 시사하였다. 이 결과 고령자의 채용과 관련된 공공정책, 특히 연령차별 금지정책 등의 시행에는 기업의 경제적 합리성 판단을 고려한 신중한 접근이 요구됨을 강조하였다.

김동배·이인재·김정환(2007)의 연구는 한국노동연구원이 2005년 실시한 고령자 고용실태조사 자료를 이용하여 고령자 고용의 영향요인을 분석하였다. 고령층을 정규직과 비정규직으로 구분하여 임금체계, 교육훈련, 조직유연화, 고령자에 대한 편견이 고령자 고용에 미치는 효과를 분석하였다. 그 결과 호봉제, 팀제, 고령층에 대한 편견은 정규직 고용비중과는 유의한 부(-)의 관계를 보이거나 비정규직 고용비중과는 통계적으로 유의한 관계가 나타나지 않았다. 또한 호봉제, 팀제, 고령층에 대한 편견은 정규

직 고령층 채용과는 유의한 부(-)의 관계를 보이지만 비정규직 고령층 채용과는 오히려 정(+)의 관계를 보이고 있음을 밝혔다. 이는 내부노동시장이 발달한 경우 고령층 고용은 비정규직 일자리에 집중되는 경향이 있다는 것을 의미한다.

민중언(2009)은 대구·경북지역의 중소기업 대표 및 인사담당자 300명을 대상으로 실증연구를 통해 중·고령자 고용결정 요인을 파악하였다. 연구결과 정부지원제도가 임금피크제 등 제도적 요인들에 대한 인식이 부족하거나 효력이 없음과 퇴직사유가 고용결정에 영향을 미치는 것으로 분석하였다. 또한 직업훈련교육 및 개인역량은 고용결정에 영향이 없음과 중·고령 인력에 대한 생산성이 낮다는 편견이 있음을 밝혔다. 이를 통해 향후 노동력 부족이나 고령자 취업 문제를 해결하기 위해 지원 프로그램이나 정책에 대한 홍보의 필요성을 제안하였다.

이남경(2010)은 서울시 고령자 취업알선센터, 서울시 일자리 플러스센터, 서울노인복지센터, 시립성동노인종합복지관을 이용하는 55세 이상의 고령구직자와 2008년 실버취업박람회에 참여 신청한 229개 기업의 고용주를 대상으로 설문조사를 실시하여 취업에 영향을 미치는 조건을 중심으로 두 집단의 취업에 대한 인식의 차이를 연구하였다. 연구결과 두 그룹 모두 고령자의 취업에 대한 문제로 직종의 한계를 들었다. 2순위로 고령자들은 낮은 임금수준을, 고용주는 고령자의 눈높이로 조사되었다. 구인기업에서 고령자를 채용하는 이유는 직종에 적합한 능력을 가지고 있기 때문이라고 분석되었다. 따라서 고령자의 취업비율을 높이기 위해서는 고령 구직자들에 대한 직무교육과 같은 직접적인 지원이 필요함을 제안하였다. 또한 취업에 영향을 미치는 조건에 대해 고령구직자는 연령을, 고용주는 건강상태가 가장 중요하다고 인식하는 것으로 분석되었다. 기업에서는 지원제도를 잘 몰라서 고령자 고용촉진제도를 활용하지 않는 것으로 조사되어 고용촉진제도의 홍보와 지원대상 범위를 확대하는 정책적 노력이 필요함을 밝히고 있다.

구자관(2011)은 고령자 600명과 기업의 인사담당자 120명을 대상으로

고령인력 취업에 대한 인식 및 장애요인에 대한 차이를 파악하고 고령자 취업활성화를 위한 개선점을 모색하고자 설문조사를 실시하였다. 그 결과 고령자가 고령자를 돕는 일자리창출, 고령자와 기업의 인식개선의 필요성을 대안으로 제시하였다. 더불어 기업내 고령인력 훈련의 필요성, 임금문제 개선 등을 제언하였다.

문영미(2006)는 고령자 취업알선센터의 317명을 대상으로 설문조사를 실시하였고 고령자 취업알선센터에 취업을 의뢰한 17명의 고령자들을 대상으로 심층면접조사를 병행하여 고령자 취업영향요인 분석을 실시하였다. 연구결과 고령자의 건강수준, 교육수준, 직업훈련교육여부, 구직동기, 가족지지 및 사회적 지지망이 취업에 영향을 미치는 요인으로 밝혔다.

오성욱(2010)은 2009년도 경제활동인구조사 부가조사(고령자)자료를 이용하여 고령자의 특성을 고려한 구직경로별 이용특성을 비교분석하여 경로선택 특성을 분석하고 취업촉진방안 등을 연구하였다. 연구결과 사회적 또는 개인적 연결망인 친구·친지소개가 공공 및 민간직업알선기관의 이용비율보다 훨씬 높게 나타나 제도적 연결망의 확충 등 다각적인 접근이 요구됨을 주장하였다.

김종향(2011)은 노원고령자취업알선센터에 구직 등록한 239명의 고령자를 대상으로 사회적 관계망 요인이 고령자 재취업에 미치는 영향을 설문조사를 통해 실증적으로 분석하였다. 그 결과 제도적 관계망을 이용할 경우, 접촉한 관계망의 수가 증가할수록, 추천·직원소개·직접고용 등의 영향력을 제공하는 것이 재취업 확률이 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 제도적 관계망의 중요성을 인식하여 전문성을 확보해야 한다고 분석하였다.

서미경·김미혜(2012)는 2009년 경제활동인구조사 고령자부가조사 자료를 활용하여 중·고령자의 구직방법에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 이 연구를 통해 중·고령자는 주된 구직방법으로 대부분 개인적 접촉을 통해 재취업한 것으로 나타났다. 더불어 공공고용서비스 기관의 주 이용층이 고연령의 단순하위직으로 나타났다. 이 연구결과는 공공고용서비스

기관의 접근성 제고와 다양한 계층으로 서비스 확대 및 공공성 확보가 중요한 문제로 제기되었다.

김학주·우경숙(2004)은 한국노동패널4차(2001) 조사자료를 이용하여 중·고령자의 재취업 결정요인에 관한 연구를 실시하였다. 그 결과 남성일수록, 연령이 낮을수록, 교육수준이 낮을수록, 가족구성원수가 적을수록, 이전직장의 임금이 높을수록, 정규직일수록, 실업급여를 받을수록 재취업 가능성이 높아지는 것으로 분석하였다.

김양수(2006)는 한국보건사회연구원의 2004년도 전국 노인생활실태 및 복지요구조사 자료를 이용하여 고령자 취업결정요인에 관한 연구를 실시하였다. 연구결과 남성일수록, 건강할수록, 교육수준이 낮을수록, 이전소득이 없을수록, 과거 취업직종이 생산직과 농어업일수록 취업확률이 높은 것으로 나타났다.

김대회(2007)는 대한노인회 등 취업지원센터를 이용하는 55세 이상의 고령자 560명과 담당실무자 205명을 대상으로 설문조사를 실시하여 고령자 취업활성화에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 이 연구에서는 고령자 취업의 저해요인으로 고령자에 대한 잘못된 사회적 인식과 편견을 문제점으로 분석하였다. 고령자 고용활성화를 위한 대안으로 고령자 일자리 창출의 중요성과 현실에 맞지 않는 고용프로그램의 운영개선을 제언하였다. 더불어 고령인력의 취업가능성을 높이기 위해 은퇴 전 예비교육의 필요성을 제언하였다.

라진구(2009)는 워크넷과 서울시고령자취업알선센터에 구직 등록되어 있는 55세 이상의 고령자 185명, 취업한 고령자 147명, 고령자 취업을 담당하는 122명을 대상으로 설문조사를 실시하여 고령자 재취업 및 직종선택의 결정요인과 정책에 관한 연구를 진행하였다. 연구결과 두 그룹에서 공통적으로 적합직종의 부재, 고령자에 대한 사회적 인식 부족이 고령자의 고용이 어려운 이유로 나타났다. 직업훈련교육 경험은 고령자의 재취업 확률을 감소시키는 것으로 나타났다. 또한 친척의 유력인사 수가 많을수록 재취업확률을 감소시키는 것으로 보고하였다. 고령자 고용활성화 정

책으로 고령자에게 적합한 직종의 개발과 고령자에 대한 사회적 인식 및 사용자 인식개선의 필요성을 제안하였다. 더불어 고령자의 의식개혁이 필요함을 주장하였다.

조순점(2010)은 서울시 및 인천시 소재 고령자취업알선센터와 고령자인력뱅크에 구직 등록되어 있는 55세 이상의 고령자 500명과 실무자를 대상으로 실증조사를 실시하여 고령자 구직활동 실태 및 취업결정요인에 관한 연구를 실시하였다. 이 결과 남성일수록, 연령이 낮을수록, 건강수준이 양호할수록 취업에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직장에 대한 취업만족도가 높을수록, 재취업을 위한 교육훈련을 이수한 고령자일수록, 취업할 확률이 높은 것으로 조사되었다. 적합한 일자리가 없어서, 고령자라는 이유로 기업체에서 기피해서, 고용주의 고령자 기피현상으로 취업이 어려운 이유로 나타났다. 또한 취업정책의 실효성 부족과 구직경로에 따라 취업할 확률에 차이가 있는 것으로 보고하였다.

<표 2-10> 선행연구의 정리

연구자	연구주제	핵심개념 및 연구결과
황진수 외 (2001)	고령자 취업활성화 방안	사용주의 고용기피 고령자 고용의무화와 적합직종의 개발 필요성
조은희 (2006)	중·고령자의 고용관련 실태	중·고령자에게 적합직종으로 맞춤훈련 실시 필요성
이인재· 김동배 (2007)	기업이 고령자 신규 채용을 기피하는 이유	고령자의 채용과 관련한 정책 및 연령차별금지정책 시행시 기업의 경제적 합리성 판단 고려
이인재 외 (2007)	고령자에 대한 편견이 고용에 미치는 효과	내부노동시장이 발달한 경우 고령층 고용은 비정규직 일자리에 집중됨
민종연 (2009)	중·고령자 고용결정요인	제도적 요인은 효력 없음. 고령자 취업지원 프로그램 및 정책에 대한 홍보의 필요성
이남경 (2010)	구직자와 고용주의 취업에 대한 인식차이	고용촉진제도의 홍보의 필요성과 지원대상 범위 확대
구자관 (2011)	고령자와 기업의 취업에 대한 인식 및 취업활성화 방안	기업내 고령인력 훈련의 필요성, 임금문제 개선
문영미 (2006)	고령자 취업영향요인	건강수준, 교육수준, 구직동기 직업훈련여부, 사회적 지지망
오성욱 (2010)	구직경로별 이용특성 비교분석 취업촉진방안 연구	공공 및 민간직업알선기관 등 제도적 연결망의 확충 주장

<표 2-10> 선행연구의 정리(계속)

연구자	연구주제	핵심개념 및 연구결과
김종향 (2011)	사회적 관계망 요인이 고령자 재취업에 미치는 영향	제도적 관계망의 전문성 확보
서미경· 김미혜 (2012)	중·고령자의 구직방법에 영향을 미치는 요인 분석	개인적 접촉을 통해 재취업 공공기관의 이용층은 고연령의 단순 하위직으로 공공성 확보 문제
김학주· 우경숙 (2004)	고령자의 재취업 결정요인	남성이며 정규직일수록 연령과 교육수준이 낮을수록, 실업급여를 받을수록
김양수 (2006)	고령자 취업결정요인	남성이며 건강할수록 이전소득이 없을수록 과거 취업직종이 생산직과 농어업일수록
김대회 (2007)	고령자의 취업활성화에 영향을 미치는 요인	고령자에 대한 잘못된 사회적 인식과 편견 문제 고령자 일자리창출 및 취업지원 프로그램의 운영개선
라진구 (2009)	고령자 재취업 및 직종선택의 결정요인과 정책에 관한 연구	고령자에 대한 적합직종 부재 사회적 인식부족
조순점 (2010)	고령자의 구직활동 실태 및 취업결정요인	적합직종의 부재 고용주의 고령자 기피 취업정책의 실효성 부족

이상에서 살펴본 바와 같이 기존 선행연구들은 패널 및 부가조사 자료를 활용하거나 노동공급자인 중·장년 중심의 연구에 치중한 경향이 있다. 구직자만 대상으로 하는 기존의 연구들은 노동시장의 수요자로서 기업 대표 및 인사담당자가 중·장년의 고용에 지대한 영향을 미치는 점을 간과하는 한계를 가지고 있다.

본 연구에서는 기업 대표 및 인사담당자를 대상으로 한 실증조사를 통해 중·장년의 고용 원인을 살펴는데 타 연구와 차별성이 있다.

제3장 연구설계

제1절 조사도구

본 연구에서는 중·장년 고용 원인을 살펴보는 연구 목적에 부합하도록 선행연구에서 유의미한 원인으로 작용할 수 있는 것으로 나타난 요인들을 참고하여 변수로 선정하였다.

중·장년의 고용과 관련하여 원인으로 작용할 수 있는 이론으로 인적자본이론, 통계적 차별이론, 사회적 네트워크 이론을 살펴보았다. 인적자본이론의 선행연구로부터 직업훈련교육 이수률, 통계적 차별이론에서 연령에 따른 고령자에 대한 편견과, 고용주의 긍정적 인식, 고용주의 부정적 인식의 변수를, 사회적 네트워크 이론에서는 고용경로를 중·장년의 고용 원인에 작용하는 변수로 파악하였다.

확인된 변수들을 중심으로 중·장년 고용 원인으로 작용할 것으로 보이는 변수들을 재구성하여 제도 인식과 사회적 인식, 고용경로의 변수로 선정하였다. 이들 변수에 대한 구체적인 정의는 <표 3-1>과 같다.

제도 인식은 기업 대표 및 인사담당자의 고용지원제도에 대한 인지도부와 고용지원제도가 중·장년 고용에 미치는 영향, 직업훈련교육의 인지도부와 직업훈련교육 이수가 중·장년 고용에 미치는 영향을 설문하였다.

사회적 인식은 중·장년에 대한 편견, 중·장년에 대한 고용주의 긍정적 인식 및 부정적 인식이 중·장년의 고용에 미치는 영향을 설문하였다.

고용경로는 중·장년 고용시, 기업 대표 및 인사담당자의 고용경로에 대한 선호도에 대해 설문하였다.

중·장년의 고용 원인을 살펴보기 위한 연구목적을 달성하기 위하여 구조화된 설문지를 도출하였다. 설문지 구성은 제도 인식의 인지도부 8문항, 제도인식이 고용에 미치는 영향 8문항, 사회적 인식 9문항, 고용경로 4문항, 일반사항 9문항 등 총 38문항으로 구성하였다. 설문지의 구성은

<표 3-2>와 같다.

각 설문에 대해 리커트(Likert) 5점 척도를 활용하여, '1=전혀 아니다. 2=아니다. 3=보통이다. 4=그렇다. 5=매우 그렇다.'로 응답하게 하였다.

1. 고용의사

기업 대표 및 인사담당자가 향후 직원을 고용시 중·장년의 고용의사가 있는지를 알고자 질문하였다. 향후 중·장년의 고용의사가 '있다'의 경우는 1의 값을, '없다'의 경우는 0의 값을 부여한 이분변수이다.

2. 제도 인식

중·장년 고용지원제도의 목적을 달성하기 위해서는 제도와 직접적으로 관계된 사회구성원들이 제도를 제대로 인지하고 이해하여야 한다. 또한 제도를 정확히 알고 쉽게 활용할 수 있어야 한다. 본 연구에서는 중·장년의 고용 원인으로 작용할 수 있는 제도인식 변인으로 고용지원제도와 직업훈련교육을 설정하였다.

제도 인식이 중·장년 고용에 미치는 영향에 대한 척도는 이남경(2010)이 사용한 것을 재구성하여 사용하였다. 이 변수들은 모두 '1=전혀 아니다. 2=아니다. 3=보통이다. 4=그렇다. 5=매우 그렇다.'의 리커트(Likert) 5점 척도로 구성되었다.

가. 고용지원제도

중·장년 고용촉진을 위하여 정부에서는 고용지원제도를 운영하고 있다. 민중언(2009), 이남경(2010)의 연구에서는 고용지원제도에 대한 인식이 부족하거나 효력이 없는 것으로 보고하였다. 본 연구에서는 고용지원

제도의 인지여부를 조사한 이후 고용지원제도가 중·장년 고용에 영향을 미치는지를 측정하였다. 고용연장지원금, 임금피크제지원금, 장년인턴제, 시니어인턴십, 새일여성인턴제, 고용촉진지원금, 장년 고용환경개선자금의 7문항으로 구성하였다.

나. 직업훈련교육

인적자본이론에서는 직업훈련교육 이수는 중·장년의 고용가능성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 요인으로 본다. 직업훈련교육 이수가 고용에 미치는 영향여부는 연구자에 따라 다르게 분석하였다. 조순점(2010)의 연구에서는 직업훈련교육 이수는 중·장년의 고용확률이 높다고 하였으나 라진구(2009)의 연구에서는 직업훈련교육 경험은 중·장년의 고용확률을 감소시키는 것으로 보고 하였다.

본 연구에서는 직업훈련교육의 제도에 대해 인지여부를 조사한 후 직업훈련교육의 이수가 중·장년 고용에 영향을 미치는지를 측정하였다.

3. 사회적 인식

본 연구에서는 통계적 차별이론을 근거로 중·장년 고용에 영향을 미칠 수 있는 사회적 인식 변인을 구성하였다. 사회적 인식이 중·장년의 고용에 영향을 미치는지를 측정하기 위하여 중·장년에 대한 편견, 고용주의 긍정적 인식, 고용주의 부정적 인식으로 설정하였다.

사회적 인식이 중·장년 고용에 미치는 영향에 대한 척도는 김대회(2007), 라진구(2009), 조순점(2010)이 사용한 것을 재구성하여 사용하였다. 이 변수들은 모두 '1=전혀 아니다. 2=아니다. 3=보통이다. 4=그렇다. 5=매우 그렇다.'의 리커트(Likert) 5점 척도로 구성되었다.

가. 중·장년에 대한 편견

김대회(2007), 라진구(2009)의 연구에서는 고령자 고용의 저해요인으로 고령자에 대한 사회적 인식과 편견을 문제점으로 분석하였다. 또한 이동우(2009), 박주월(2009), 이명희(2012) 등 다수의 연구에서 사회적 인식 부족과 편견을 중·장년 취업의 문제점으로 분석하며 사회적 인식 전환의 필요성을 주장하였다. 본 연구에서는 중·장년에 대한 편견의 변수로 생산성이 저하됨, 일을 시키기가 곤란함, 체력의 문제 등 3문항으로 구성하여 측정하였다.

나. 고용주의 긍정적 인식

대한노인회의 자료에 의하면 중·장년자에 대한 장점을 다음과 같이 설명하고 있다. ①일에 대한 책임감이 강하다. ②젊은이들이 기피하는 업무도 꺼리지 않는다. ③직장의 분위기를 부드럽게 하기에 능률이 오른다. ④ 신뢰성이 있어 안심하고 일을 맡길수 있다. ⑤인건비가 저렴하여 원가 절감에 도움이 된다는 것 등을 제시하고 있다(정창명, 2009).

본 연구에서는 위의 자료에 따라 고용주의 긍정적 인식의 변수로 책임감이 강함, 이직률이 낮음, 업무숙련도가 높음 등 3문항으로 설정하여 측정하였다.

다. 고용주의 부정적 인식

한국직업능력개발원의 조사에 따르면 중·장년자의 채용기피 이유를 ①업무의 성격이 고령자에 적합하지 않다. ②기존 직원과의 인화문제가 있다. ③고령자의 업무효율성이 떨어진다. ④임금에 대한 부담이 있다(김대회, 2007)로 분석하였다.

본 연구는 위의 자료에 따라 고용주의 부정적 인식 변수를 소통과 용

화에 어려움, 적합직종이 없음, 고임금 지급 등 3문항으로 구성하여 측정하였다.

4. 고용경로

사회적 네트워크 이론을 근거로 중·장년 고용시 기업 대표 및 인사담당자는 어떤 고용경로를 선호하는지를 파악하고자 고용경로 변인을 구성하였다. 고용경로의 선호도를 측정하기 위하여 비공식 경로, 공식경로, 유료직업소개소, 광고의 총 4문항으로 설정하였다.

고용경로에 대한 척도는 문영미(2006)가 사용한 것을 재구성하여 사용하였다. 이 변수들은 모두 '1=전혀 아니다. 2=아니다. 3=보통이다. 4=그렇다. 5=매우 그렇다.'의 리커트(Likert) 5점 척도로 구성되었다.

가. 비공식 경로

친지·지인·동료소개를 통한 고용경로를 비공식경로로 측정하였다. 구직경로에 따른 연구결과는 연구자별로 다르게 나타났다. 조순점(2010)의 연구에서는 중·장년의 구직경로는 친지 및 지인을 통한 경로가 가장 많은 것으로 보고하였다.

나. 공식 경로

공공 및 민간 취업알선센터를 통한 고용경로를 공식 경로로 측정하였다. 김대회(2007)의 연구에서는 중·장년의 구직경로는 취업알선센터를 통한 경로가 가장 많은 것으로 분석하였다.

다. 유료직업소개소

민간의 유료직업소개소를 통한 고용경로를 유료직업소개소로 추정하였다. 유료직업소개소는 「직업안정법」 제19조 제3항에 따라 설치할 수 있고, 인력을 소개하는 경우 구직자와 구인자의 소개 수수료 합계가 10%를 초과할 수 없다.

오성욱(2010)의 연구에서는 직업별 구직경로 특성을 보면 단순노무종사자가, 이병훈(2002)의 연구에서는 연령이 높을수록 또는 희망소득이 낮을수록 유료직업소개소를 많이 이용하는 것으로 보고하였다.

라. 광고

일간지 및 정보지, 인터넷 등 각종 광고를 통한 고용경로를 광고로 추정하였다. 고령자의 구직경로별 경로 선택 특성요인 분석(오성욱, 2010) 연구에서는 학력은 고졸, 연령은 65~79세, 성별로는 남성이 광고를 통한 구직경로가 가장 많은 것으로 분석하였다.

<표 3-1> 조사도구

변수명	하위변수	조작적 정의	참고문헌
제도 인식	고용지원제도	고용지원제도의 인지여부와 제도가 고용에 미치는 영향	이남경(2010)
	직업훈련교육	직업훈련교육의 인지여부와 이수가 고용에 미치는 영향	
사회적 인식	중장년에 대한 편견	생산성이 저하됨 일을 시키기가 곤란함 체력의 문제	김대회(2007) 라진구(2009) 조순점(2010)
	고용주의 긍정적 인식	책임감이 강함 이직률이 낮음 업무숙련도가 높음	
	고용주의 부정적 인식	소통과 융화의 어려움 적합직종 부재 고임금 지급의 문제	
고용 경로	비공식 경로	친지·지인·동료소개를 통한 고용경로	문영미(2006)
	공식 경로	공공 및 민간 취업알선 센터를 통한 고용경로	
	유료직업소개소	유료직업소개소를 통한 고용경로	
	광고	일간지 및 정보지, 인터넷 등 광고를 통한 고용경로	
고용 의사	-	기업 대표 및 인사담당자의 향후 중·장년 고용의사	-

5. 설문지 구성

본 연구를 위한 설문은 제도인식, 사회적 인식, 고용경로의 3개의 영역과 일반사항 측정을 위한 1개의 영역 등 총 4개의 영역으로 구성하였다. 고용의사는 일반사항의 영역내로 포함하여 측정하였다. 총 설문문항은 38 문항이며 설문의 구성은 <표 3-2>와 같다.

< 표 3-2> 설문지의 구성

변수명	하위변수	영역	척도 유형	문항수	문항 번호
제도 인식	고용지원제도 직업훈련교육의 인지여부	I	서열	8	I(1-8)
	고용지원제도, 직업훈련교육이 고용에 미치는 영향	I	서열	8	I-1(1-8)
사회적 인식	중·장년에 대한 편견 고용주의 긍정적 인식 고용주의 부정적 인식	II	서열	9	II(1-9)
고용경로	비공식 경로 공식 경로 유료직업소개소 광고	III	서열	4	III(1-4)
고용의사	중·장년 고용의사	IV	명목	1	IV(6)
-	응답자의 성별, 연령, 기관설립년도, 업종, 수혜받은 지원금 종류, 중·장년 고용시 희망성별, 중·장년 고용시 희망연령 중·장년 고용활성화 방안	IV	명목	8	IV(1-5) IV(7-9)
4개 영역		38문항			

제2절 자료 수집 및 분석방법

1. 자료수집

본 연구의 연구대상은 광주광역시에 소재하고 있는 기업 대표 및 인사담당자를 대상으로 하였다. 연구목적의 달성하기 위해 표준화 된 설문지를 사용하는 설문조사법²¹⁾을 이용하였다. 표본의 추출방법은 무작위 추출(random sampling)방법을 사용하였다.

본 연구자가 구조화된 설문지를 가지고 해당 기업에 직접방문이나 E-Mail 발송하여 설문조사를 실시하였다. 설문은 즉석에서 회수하거나 추후 재방문을 통한 수거 및 E-Mail을 통한 회신을 이용하였다.

조사기간은 2014년 2월 20일부터 2014년 3월 30까지 실시하였다, 총 305부의 설문지를 배포하여 최종적으로 262부의 설문지를 회수하였다. 이 중 내용이 부실하거나 자료처리가 불가능한 설문지 9부를 제외하고 총 253부(유효회수율 83%)를 최종 분석하였다.

2. 분석방법

본 연구는 기업 대표 및 인사담당자의 인식을 바탕으로 중·장년의 고용 원인을 살펴보는 데 있다. 이를 위해 고용지원제도 인식, 고용지원제도의 인식이 고용에 미치는 영향, 중·장년에 대한 사회적 인식이 고용에 미치는 영향, 고용경로의 선호도로 구분하여 각 요인들이 중·장년 고용 원인으로 작용하는지 검증하였다. 이를 위해 사용된 주요 자료분석 방법

21) 설문조사법은 모든 응답자에게 동일한 방식으로 질문을 하므로 측정도구의 변화에 따른 측정의 오류를 최소화 할 수 있기 때문에 결과의 비교 가능성도 높아지게 된다. 또한 빠른 시간에 핵심적인 정보만을 선별하여 비교적 객관적이고 솔직하게 정확한 정보를 입수할 수 있다. 그러나 설문지를 이용한 자료수집은 응답 당시의 주변상황이나 응답자의 기분상태에 의해 정확한 측정이 이루어지지 않을 수 있다. 또한 응답자가 사회적으로 바람직하다고 생각하는 방향으로 응답할 위험을 내포하고 있다는 단점을 가지고 있다(채서일, 2000)

은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자와 연구대상 기업의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석(analysis of frequency)을 실시하여 빈도와 백분율을 구하였다.

둘째, 고용지원제도의 인지정도, 고용지원제도가 고용에 미치는 영향, 고용경로의 선호도 정도를 파악하기 위해 기술통계분석(descriptive statistics)을 실시하여 평균, 표준편차 등을 구하였다.

셋째, 연구대상자의 성별과 연령, 기업의 업종에 따른 향후 중·장년 고용의사를 살펴보고자 교차분석(카이검정)을 실시하였다. 교차분석(카이검정)은 명목척도나 순서척도 변수인 두 개의 변수들 간의 관련성을 알아보기 위한 분석이다.

넷째, 중·장년에 대한 사회적 인식이 고용에 미치는 영향을 살펴보기 위해 T검정을 실시하였다. T검정은 두 집단의 평균을 비교하는 분석으로 집단변수는 보통 두 개의 범주를 가진다. 평균을 비교하고자 하는 목적(검정)변수는 구간·비율척도이어야 하며, 집단변수는 명목척도나 순서척도로 되어 있어야 한다(서의훈, 2013).

다섯째, 복수응답을 허용한 중·장년층 고용을 활성화하기 위해 고려되어야 한다고 생각하는 사항을 묻는 문항에 대한 분석을 위해 다중응답빈도분석과 다중응답교차분석을 실시하였다.

이와 같은 자료분석을 위해 SPSS 21.0(IBM SPSS Statistics) 통계프로그램을 활용하였다.

제 4장 실증분석

제1절 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성인 성별 및 연령은 <표 4-1>과 같다. 성별은 남자가 109명(43.1%), 여자가 144명(56.9%)으로 여자의 비율이 더 많이 나타났다. 연구대상자의 연령별 분포를 살펴보면 20대 14명(5.5%), 30대 48명(19.0%), 40대 105명(41.5%), 50대이상 86명(34.0%)으로 40~50대가 전체 연구대상자의 약75%를 차지하였다.

<표 4-1> 연구대상자의 일반적 특성

구 분	세부구분	빈도(명)	비율(%)
성 별	남 자	109	43.1
	여 자	144	56.9
연 령	20대	14	5.5
	30대	48	19.0
	40대	105	41.5
	50대 이상	86	34.0
합 계		253	100

연구대상 기업의 설립년도는 <표 4-2>와 같다. 2000년 이하가 43업체 (17.0%), 2001~2005년이 56업체(22.1%), 2006~2010년이 82업체(32.4%), 2011~2014년이 72업체(28.5%)로 조사되어 연구대상 기업의 약 70%정도가 설립 후 경과년수 10년 미만으로 나타났다.

<표 4-2> 기업 설립년도

구 분	세부구분	빈도(업체)	비율(%)
기업설립년도	2000년 이하	43	17.0
	2001~2005년	56	22.1
	2006~2010년	82	32.4
	2011~2014년	72	28.5
합 계		253	100

연구대상 기업의 업종은 <표 4-3>과 같다. 업종별로 살펴보면 사회복지서비스업 59업체(23.3%), 보건·의료업 37업체(14.6%), 교육업 36업체(14.2%), 사업서비스업 27업체(10.7%), 도·소매업 26업체(10.3%), 제조업 20업체(7.9%), 부동산 및 임대업 14업체(5.5%), 숙박·음식업 11업체(4.3%), IT업 9업체(3.6%), 건설업 3업체(1.2%), 기타 11업체(4.3%)로 조사되었다.

<표 4-3> 기업의 업종

구 분	세부구분	빈도(업체)	비율(%)
업 종	제조업	20	7.9
	보건·의료업	37	14.6
	교육업	36	14.2
	사회복지서비스업	59	23.3
	도·소매업	26	10.3
	사업서비스업	27	10.7
	건설업	3	1.2
	숙박음식업	11	4.3
	부동산 및 임대업	14	5.5
	IT업	9	3.6
	기타	11	4.3
합 계		253	100

연구대상 기업의 중·장년 고용시 고용지원금 수혜현황은 <표 4-4>와 같다. 고용지원금 지원을 받은적이 있는 기업은 30업체(11.9%), 지원을 받은적이 없는 기업은 223업체(88.1%)로 나타나 고용지원제도에 대한 홍보 부족이 심각함을 알 수 있다.

수혜받은 지원금의 종류는 새일여성인턴제 12업체(4.7%), 시니어인턴십 9업체(3.6%), 장년인턴제 4업체(1.6%), 고용연장지원금 1업체(0.4%), 고용촉진지원금 1업체(0.4%), 기타 3업체(1.2%)로 나타났다.

타 지원금에 비해 지원대상과 지원조건 범위가 더 포괄적이라고 볼 수 있는 새일여성인턴제 지원금이 타지원금에 비해 많았다.

<표 4-4> 고용지원금 수혜현황

(단위 : 업체, 건, %)

구 분	세부구분	빈도	비율
지원여부	있다	30	11.9
	없다	223	88.1
	합 계	253	100.0
지원금 종류	고용연장지원금	1	0.4
	장년인턴제	4	1.6
	시니어인턴십	9	3.6
	새일여성인턴제	12	4.7
	고용촉진지원금	1	0.4
	기타	3	1.2

1. 향후 중·장년 고용의사

연구대상 기업의 향후 중·장년 고용의사는 <표 4-5>와 같다. 응답대상 253개 기업 중 고용의사가 없다는 104업체(41.1%), 고용의사가 있다는 149업체(58.9%)로 조사되어 기업에서는 향후 중·장년 고용의사가 더 많이 있는 것으로 나타났다.

<표 4-5> 향후 중·장년 고용의사

구 분	세부구분	빈도(업체)	비율(%)
중·장년 고용의사	없다	104	41.1
	있다	149	58.9
합 계		253	100

향후 중·장년의 고용시 선호하는 성별과 연령대를 살펴보면 <표 4-6>과 같다. 먼저 선호하는 성별을 보면 고용의사가 있는 149업체 중 남자는 20업체(13.4%), 여자는 58업체(38.9%), 상관없다는 응답이 71업체(47.7%)로 조사되었다. 이를 통해 남자보다는 여자를 더 선호하지만 고용에 성별이 크게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

향후 고용시 선호 연령대는 40대 73업체(49.0%), 50대 45업체(30.2%), 60대 6업체(4.0%), 상관없다는 응답은 25업체(16.8%)로 나타났다. 이는 향후 중·장년 고용시 선호 연령이 40대에 집중되어 있음을 볼 수 있다.

<표 4-6> 향후 중·장년 고용시 선호하는 성별 및 연령

구 분	세부구분	빈도(명)	비율(%)
선호 성별	남자	20	13.4
	여자	58	38.9
	상관없다	71	47.7
선호 연령	40대	73	49.0
	50대	45	30.2
	60대	6	4.0
	상관없다	25	16.8
합 계		149	100

향후 중·장년 고용의사가 있는 기업을 대상으로 업종에 따라 고용의사가 다른지를 알아보기 위해 교차분석(카이검정)을 실시하였다. <표 4-7>은 업종과 고용의사에 대한 교차표와 카이검정의 결과표이다.

카이검정 결과 카이제곱 통계량이 28.948, 유의확률이 0.001로 유의확률 값이 일반적인 유의수준인 0.001보다 작기 때문에 통계적으로 유의하다고 볼 수 있다. 따라서 업종에 따라 향후 중·장년 고용의사가 다르다고 할 수 있다.

업종별로 세부적으로 살펴보면 다음과 같다. 건설업은 응답업체 3곳 모두 고용의사 있다로 조사되어 100%로 나타났다. 숙박음식업은 고용의사 있다 9업체(81.8%), 고용의사 없다 2업체(18.2%), 사회복지서비스업은 고용의사 있다 39업체(66.1%), 고용의사 없다 20업체(33.9%), 보건·의료업은 고용의사 있다 24업체(64.9%), 고용의사 없다 13업체(35.1%), 도·소매업은 고용의사 있다 16업체(61.5%), 고용의사 없다 10업체(38.5%), 교육업은 고용의사 있다 22업체(61.1%), 고용의사 없다 14업체(38.9%), 사업서비스업은 고용의사 있다 16업체(59.2%), 고용의사 없다 11업체(40.8%), 부동산 및 임대업은 고용의사 있다 8업체(57.1%), 고용의사 없다는 6업체(42.9%), 제조업은 고용의사 있다 5업체(25.0%), 고용의사 없다 15업체(75.0%), 기타에서 고용의사 있다 7업체(63.6%), 고용의사 없다 4업체(36.3%), IT업은 응답업체 9곳 모두 고용의사 없다로 나타났다.

이러한 결과는 중·장년의 직업별·산업별 분포에서 나타난 것과 유사한 것으로 단순노무직이나 서비스·판매직에서 중·장년을 많이 선호하고 있는 것을 알 수 있다.

<표 4-7> 업종별 향후 중·장년 고용의사

구 분	세부구분	고용의사 있다		고용의사 없다		카이제곱 통계량 (유의확률)
		빈 도 (업체)	비 율 (%)	빈 도 (업체)	비 율 (%)	
업 중	제조업	5	25.0	15	75.0	28.948 (0.001)
	보건·의료업	24	64.9	13	35.1	
	교육업	22	61.1	14	38.9	
	사회복지 서비스업	39	66.1	20	33.9	
	도·소매업	16	61.5	10	38.5	
	사업서비스업	16	59.2	11	40.8	
	건설업	3	100	-	-	
	숙박음식업	9	81.8	2	18.2	
	부동산 및 임대업	8	57.1	6	42.9	
	IT업	0	-	9	100	
	기타	7	63.6	4	36.3	

<표 4-8>은 연구대상자의 성별에 따라 향후 중·장년에 대한 고용의사가 다른지를 알아보기 위해 교차분석(카이검정)을 실시한 결과표이다.

카이검정 결과 카이제곱 통계량이 3.446 유의확률이 0.063으로 유의확률값이 일반적인 유의수준인 0.05보다 크기 때문에 통계적으로 유의하다고 볼 수 없다. 따라서 기업 대표 및 인사담당자의 성별에 따라 고용의사가 다르다고 할 수 없다.

세부적으로 살펴보면 향후 고용의사가 있는 업체의 대표 및 인사담당자의 성별은 남자 57명(52.3%), 여자 92명(63.9%)이다. 고용의사가 없는 업체는 남자 52명(47.7%), 여자 52명(36.1%)으로 조사되어, 남자보다는 여자 대표 및 인사담당자가 중·장년의 고용의사가 더 많은 것으로 나타났다.

<표 4-8> 연구대상자의 성별에 따른 향후 중·장년 고용의사

구 분	세부구분	고용의사 있다		고용의사 없다		카이제곱 통계량 (유의확률)
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	
성 별	남 자	57	52.3	52	47.7	3.446 (.063)
	여 자	92	63.9	52	36.1	

<표 4-9>는 연구대상자의 연령에 따라 향후 중·장년에 대한 고용의사가 다른지를 알아보기 위해 교차분석(카이검정)을 실시한 결과표이다.

카이검정 결과 카이제곱 통계량이 0.347 유의확률이 0.970으로 유의확률값이 일반적인 유의수준인 0.05보다 크기 때문에 통계적으로 유의하다고 할 수 없다. 따라서 기업 대표 및 인사담당자의 연령에 따라 고용의사가 다르다고 할 수 없다.

연령별로 세부적으로 살펴보면 다음과 같다. 기업 대표 및 인사담당자의 연령이 20대는 고용의사 있다 8명(57.1%), 고용의사 없다 6명(42.9%), 30대는 고용의사 있다 29명(60.4%), 고용의사 없다 19명(39.6%), 40대는 고용의사 있다 63명(60.0%), 고용의사 없다 42명(40.0%), 50대 이상은 고용의사 있다 49명(57.0%), 고용의사 없다 37명(43.0%)으로 조사되었다.

이 결과는 30대가 가장 고용의사가 높지만, 연령별로 많은 차이가 없는 것으로 나타나 중·장년에 대한 인식이 점점 개선되어가고 있음을 알 수 있다.

<표 4-9> 연구대상자의 연령에 따른 향후 중·장년 고용의사

구 분	세부구분	고용의사 있다		고용의사 없다		카이제곱 통계량 (유의확률)
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	
연 령	20대	8	57.1	6	42.9	0.347 (0.970)
	30대	29	60.4	19	39.6	
	40대	63	60.0	42	40.0	
	50대 이상	49	57.0	37	43.0	

2. 중·장년 고용활성화를 위한 고려사항

중·장년 고용을 활성화하기 위해 우선적으로 고려되어야 한다고 생각하는 사항에 대한 다중응답분석 결과는 <표 4-10>과 같다. 세부적으로 살펴보면 중·장년층의 의식개혁이 119업체(15.7%)로 가장 많이 나타났다. 이어 고용지원제도 확대 및 지원절차 간소화 114업체(15%), 고용주의 인식전환 101업체(13.3%), 적합직종의 개발 93업체(12.2%), 의무고용제 강화 80업체(10.5%), 고용기업에 대한 세제혜택 80업체(10.5%), 사회적인식 개선 75업체(9.9%), 직업훈련 프로그램개발 63업체(8.3%), 공공취업알선센터의 활성화 35업체(4.6%) 순으로 나타났다.

<표 4-10> 고용활성화를 위한 우선 고려사항

(단위 : 건, %, 중복응답 허용)

구 분	세부구분	빈도	비율
고용활성화를 위한 고려사항	적합직종의 개발	93	12.2
	의무고용제 강화	80	10.5
	고용주의 인식전환	101	13.3
	중·장년층의 의식개혁	119	15.7
	고용지원제도 확대 및 지원절차 간소화	114	15.0
	사회적인식 개선	75	9.9
	공공취업알선센터의 활성화	35	4.6
	직업훈련 프로그램개발	63	8.3
	고용기업에 대한 세제혜택	80	10.5

<표 4-11>은 연구대상자의 연령별 중·장년 고용활성화를 위한 우선 고려사항을 분석한 표이다. 20대는 사회적인식 개선(19.0%), 고용주의 인식전환(14.3%), 고용기업에 대한 세제혜택(14.3%), 중·장년층의 의식개혁(11.9%), 고용지원제도 확대 및 지원절차 간소화(11.9%), 적합직종의 개발(11.9%), 직업훈련프로그램 개발(9.5%), 공공취업알선센터의 활성화(4.8%), 의무고용제 강화(2.4%) 순으로 나타났다.

30대는 적합직종의 개발(16.8%), 고용지원제도 확대 및 지원절차 간소화(14.7%), 중·장년층의 의식개혁(13.9%), 고용기업에 대한 세제혜택(12.6%), 고용주의 인식전환(11.2%), 직업훈련 프로그램개발(9.8%), 사회적인식 개선(8.4%), 의무고용제 강화(8.4%), 공공취업알선센터의 활성화(4.2%) 순으로 분석되었다.

40대는 중·장년층의 의식개혁(16.8%), 고용주의 인식전환(15.5%), 고용지원제도 확대 및 지원절차 간소화(15.5%), 의무고용제 강화(13.6%), 적합직종의 개발(9.5%), 사회적인식 개선(9.2%), 고용기업에 대한 세제혜택(9.2%), 직업훈련 프로그램개발(6.3%), 공공취업알선센터의 활성화(4.4%) 순으로 조사되었다.

50대는 중·장년층의 의식개혁(15.8%), 고용지원제도 확대 및 지원절차 간소화(15.1%), 적합직종의 개발(13.1%), 고용주의 인식전환(11.6%), 고용기업에 대한 세제혜택(10.4%), 사회적인식 개선(10.0%), 직업훈련 프로그램개발(9.7%), 의무고용제 강화(9.3%), 공공취업알선센터의 활성화(5.0%) 순이었다.

연령별로 순위차이는 있으나 중·장년층의 의식개혁, 고용지원제도 확대 및 지원절차 간소화, 고용주의 인식전환을 중·장년 고용활성화를 위한 우선 고려사항으로 생각하는 것으로 분석되었다.

<표 4-11> 연구대상자의 연령별 고용활성화를 위한 우선 고려사항
(단위 : 건, %, 중복응답 허용)

구 분	20대		30대		40대		50대	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
적합직종의 개발	5	11.9	24	16.8	30	9.5	34	13.1
의무고용제 강화	1	2.4	12	8.4	43	13.6	24	9.3
고용주의 인식전환	6	14.3	16	11.2	49	15.5	30	11.6
중·장년층의 의식개혁	5	11.9	20	13.9	53	16.8	41	15.8
고용지원제도 확대 및 지원절차 간소화	5	11.9	21	14.7	49	15.5	39	15.1
사회적 인식개선	8	19.0	12	8.4	29	9.2	26	10.0
공공취업알선센터의 활성화	2	4.8	6	4.2	14	4.4	13	5.0
직업훈련 프로그램개발	4	9.5	14	9.8	20	6.3	25	9.7
고용기업에 대한 세제혜택	6	14.3	18	12.6	29	9.2	27	10.4

제2절 고용지원제도에 대한 인식

<표 4-12>는 고용지원제도에 대한 기업 대표 및 인사담당자의 인식을 조사한 것이다. 고용지원제도는 인지정도에 따라 5점 척도로 표시하도록 하였고 응답점수의 평균으로 고용지원제도에 대한 인식정도를 파악하였다.

인식순으로 살펴보면 고용연장지위금에 대해 모른다 72명(28.5%) 보통이다 65명(25.7%), 전혀 모른다 57명(22.5%), 안다 51명(20.2%), 매우 잘 안다 8명(3.1%)로 나타났다.

임금피크제 지원금은 안다 72명(28.5%), 모른다 70명(27.7%), 보통이다 53명(20.9%), 전혀모른다 44명(17.4%), 매우 잘 안다 14명(5.5%)로 조사되었다.

장년인턴제는 모른다 83명(32.8%), 안다 64명 (25.3%), 보통이다 53명(20.9%), 전혀 모른다 42명(16.6%), 매우 잘 안다 11명(4.3%)으로 나타났다.

시니어인턴십은 모른다 87명(34.4%), 안다 64명(17.8%), 전혀 모른다 61명(24.1%), 보통이다 52명(20.6%), 매우 잘 안다 8명(3.2%)로 분석되었다.

새일여성인턴제는 모른다 77명(30.4%), 안다 68명(26.9%), 보통이다 56명(22.1%), 전혀 모른다 42명(16.6%), 매우 잘 안다 10명(4.0%)로 조사되었다.

고용촉진지원금은 보통이다 85명(33.6%), 안다 72명(28.5%), 모른다 48명(19.0%), 전혀 모른다 26명(10.3%), 매우 잘 안다 22명(8.6%)로 분석되었다.

장년고용환경개선자금은 모른다 99명(39.1%), 전혀 모른다 73명(28.9%), 보통이다 47명(18.6%), 안다 32명(12.6%), 매우 잘 안다 2명(0.8%)로 분석되었다.

직업훈련교육은 안다 129명(51.0%), 보통이다 67명(26.4%), 매우 잘 안다 30명(11.9%), 모른다 20명(7.9%), 전혀 모른다 7명(2.8%)로 분석되었다.

8가지 고용지원제도의 전체 평균값은 2.77로 기업 대표 및 인사담당자의 고용지원제도에 대한 인식이 저조하다는 것을 알 수 있다. 가장 많이 인식하고 있는 것은 직업훈련교육(M=3.61)으로 나타났다. 다음으로 고용촉진지원금(M=3.3), 임금피크제지원금(M=2.77), 장년인턴제(M=2.68), 새일여성인턴제(M=2.71), 고용연장지원금(M=2.53), 시니어인턴십(M=2.41), 장년고용환경개선자금(M=2.18) 순으로 조사되었다. 장년고용환경개선자금은 기업 대표 및 인사담당자들이 모르는 비율이 68%로 나타나 제도가 효과를 내지 못하고 있음을 알 수 있다.

이 결과는 기업 대표 및 인사담당자를 대상으로 고용지원제도에 대한 적극적 홍보의 필요성을 말해 주고 있다. 더불어 중·장년의 고용의사가 많은 업종을 대상으로 홍보를 강화해야 한다. 또한 고용지원제도의 수혜자인 기업을 대상으로 수요조사를 할 필요성이 있음도 보여준다.

<표 4-12> 고용지원제도에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	전혀 모른다		모른다		보통이다		안다		매우 잘 안다		평균	표준 편차
	빈 도	비 율	빈 도	비 율	빈 도	비 율	빈 도	비 율	빈 도	비 율		
고용연장 지원금	57	22.5	72	28.5	65	25.7	51	20.2	8	3.2	2.53	1.14
임금피크제 지원금	44	17.4	70	27.7	53	20.9	72	28.5	14	5.5	2.77	1.19
장년인턴제	42	16.6	83	32.8	53	20.9	64	25.3	11	4.3	2.68	1.15
시니어 인턴십	61	24.1	87	34.4	52	20.6	45	17.8	8	3.2	2.41	1.13
새일여성 인턴제	42	16.6	77	30.4	56	22.1	68	26.9	10	4.0	2.71	1.15
고용촉진 지원금	26	10.3	48	19.0	85	28.5	72	33.6	22	8.6	3.30	3.27
장년고용 환경 개선자금	73	28.9	99	39.1	47	18.6	32	12.6	2	.8	2.18	1.01
직업훈련 교육	7	2.8	20	7.9	67	26.5	129	51.0	30	11.9	3.61	.89

제3절 고용지원제도 인식이 고용에 미치는 영향

<표 4-13>은 기업 대표 및 인사담당자의 고용지원제도에 대한 인식이 고용에 영향을 미치는지를 알기 위한 설문에 대한 표이다. 고용지원제도가 고용에 영향을 미치는 정도에 따라 5점 척도로 표시하도록 하였고 응답점수의 평균으로 고용지원제도에 대한 영향정도를 파악하였다.

전체 평균값은 3.14로 나타나 8가지 고용지원제도가 중·장년 고용에 약간 영향을 줄 것으로 생각하고 있음을 알 수 있다. 세부적으로 살펴보면 고용촉진지원금(M=3.42)이 고용에 가장 많은 영향을 미칠 것으로 분석되었다. 이어 직업훈련교육(M=3.34), 고용연장지원금(M=3.18), 장년인턴제(M=3.13), 새일여성인턴제(M=3.16), 임금피크제(M=3.09), 시니어인턴제(M=2.94), 장년고용환경개선자금(M=2.84) 순으로 나타났다. 장년고용환경개선자금은 가장 영향을 미치지 않을 것으로 생각하는 것으로 나타나 인식태도와 결과가 동일하였다.

이 결과는 기업 대표 및 인사담당자의 입장에서 타 지원제도에 비해 지원수준이 크고 비교적 활용 빈도가 높은 고용촉진지원금에 관심이 많으며, 이것이 중·장년자를 고용할 때에도 영향을 미칠 수 있음을 보여주고 있다. 또한 인지도나 활용도가 낮은 제도는 없애고, 활용도가 높은 제도를 확대·지원하는 현실적인 제도개선의 필요성도 말 해 주고 있다.

<표 4-13> 고용지원제도의 인식이 고용에 미치는 영향

(단위 : 명, %)

구 분	전혀 아니다		아니다		보통이다		그렇다		매우 그렇다		평균	표준 편차
	빈 도	비 율	빈 도	비 율	빈 도	비 율	빈 도	비 율	빈 도	비 율		
고용연장 지원금	12	4.7	45	17.8	87	34.4	104	41.1	5	2.0	3.18	.91
임금피크제 지원금	12	4.7	58	22.9	87	34.4	86	34.0	10	4.0	3.09	.95
장년인턴제	8	3.2	59	23.3	82	32.4	100 6	39.5	4	1.6	3.13	.89
시니어 인턴십	16	6.3	63	24.9	96	37.9	76	30.0	2	.8	2.94	.91
새일여성 인턴제	18	7.1	33	13.0	96	37.9	103	40.7	3	1.2	3.16	.92
고용촉진 지원금	10	4.0	29	11.5	75	29.6	123	48.6	16	6.3	3.42	.92.
장년고용 환경 개선자금	31	12.3	67	26.5	70	27.7	82	32.4	3	1.2	2.84	1.05
직업훈련 교육	8	3.2	38	15.0	85	33.6	105	41.5	17	6.7	3.34	.92

제4절 중·장년에 대한 인식이 고용에 미치는 영향

중·장년에 대한 기업 대표 및 인사담당자의 인식이 고용에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 T-검정을 실시한 결과는 <표 4-14>와 같다.

생산성 저하에 대한 고용의사 없다와 고용의사 있다가의 평균은 각각 2.99와 2.79로 고용의사 있다가 0.2점 낮다. 이것은 고용의사 없는 업체가 고용의사 있는 업체보다 중·장년은 생산성 저하에 대한 우려가 있어 고용에 영향을 미친다고 생각함을 나타낸다.

일 시키기 곤란함에 대한 고용의사 없다와 고용의사 있다가의 평균은 각각 3.38과 3.12로 고용의사 있다가 0.26점 낮다. 이것은 고용의사 없는 업체가 고용의사 있는 업체보다 중·장년은 일 시키기가 곤란하여 고용에 영향을 준다는 것에 동의하고 있음을 알 수 있다. 이 결과는 T 통계량 값이 2.124이고 유의확률은 .035로 나타나 통계적으로 유의미하다. 따라서 유의수준 95%일 때 중·장년은 일 시키기가 곤란하여 고용에 영향을 미친다고 할 수 있다.

체력의 문제에 대한 고용의사 없다와 고용의사 있다가의 평균은 각각 3.04와 2.98로 고용의사 있다가 0.06점 낮다. 이것은 고용의사 없는 업체가 고용의사 있는 업체보다 중·장년은 체력의 문제에 대한 우려가 있어 고용에 영향을 미친다고 생각함을 나타낸다.

책임감 강함에 대한 고용의사 없다와 고용의사 있다가의 평균은 각각 3.08과 3.23으로 고용의사 있다가 0.15점 높다. 이것은 고용의사 있는 업체가 고용의사 없는 업체보다 중·장년은 책임감이 강하므로 고용에 영향을 미친다고 생각함을 나타낸다.

이직률 낮음에 대한 고용의사 없다와 고용의사 있다가의 평균은 각각 3.06과 3.12로 고용의사 있다가 0.06점 높다. 이것은 고용의사 있는 업체가 고용의사 없는 업체보다 중·장년은 이직률이 낮아 고용할 것이라는 데 동의하고 있음을 나타낸다. T 통계량 값이 -2.528이고 유의확률은 .012로 나타나 통계적으로 유의미하다. 따라서 유의수준 95%일 때 중·

장년은 이직률이 낮아 고용에 영향을 미친다고 할 수 있다.

업무숙련도 높음에 대한 고용의사 없다와 고용의사 있다가의 평균은 각각 2.92와 3.22로 고용의사 있다가 0.3점 높다. 이것은 고용의사 있는 업체가 고용의사 없는 업체보다 중·장년은 업무숙련도가 높아 고용할 것 이라는데 동의하고 있음을 나타낸다. T 통계량 값이 -2.636이고 유의확률은 .009로 나타나 통계적으로 유의미하다. 따라서 유의수준 95%일 때 중·장년은 업무숙련도가 높아 고용에 영향을 미친다고 할 수 있다.

소통과 융화의 어려움에 대한 고용의사 없다와 고용의사 있다가의 평균은 각각 2.98과 2.97로 고용의사 있다가 0.01점 낮다. 이것은 고용의사 없는 업체가 고용의사 있는 업체보다 중·장년은 소통과 융화에 대한 우려가 있어 고용에 영향을 미친다고 생각함을 나타낸다.

적합직종 없음에 대한 고용의사 없다와 고용의사 있다가의 평균은 각각 3.20과 3.10으로 고용의사 있다가 0.1점 낮다. 이것은 고용의사 없는 업체가 고용의사 있는 업체보다 중·장년은 적합직종이 없으므로 고용에 영향을 미친다고 생각함을 나타낸다.

고임금 지급에 대한 고용의사 없다와 고용의사 있다가의 평균은 각각 2.85와 2.92로 고용의사 있다가 0.07점 높다. 이것은 고용의사 있는 업체가 고용의사 없는 업체보다 중·장년은 고임금을 지급해야한다고 생각함을 나타낸다.

이 결과를 종합해 보면 중·장년은 일 시키기 곤란함, 이직률 낮음, 업무숙련도 높음이 고용에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 일 시키기가 곤란함으로 인해 고용을 꺼리는 점을 감안하여 중·장년은 과거 자신의 지위를 현재와 연계시키지 않고 직업인으로서의 자세를 갖추고자 노력하여야 함을 말 해 주고 있다. 낮은 이직률과 높은 업무숙련도의 이점은 홍보를 통해 중·장년에 대한 부정적 인식을 개선할 수 있는 기회로 활용해야 한다.

특히 통계적으로 유의미하지는 않았지만 고임금 지급에 대한 T-검정 결과를 주목할 필요가 있다. 기업은 사용할 만한 가치가 있는 노동력이라

면 임금을 더 지급을 한다고 하더라도 고용 할 의사가 있음을 보여주고 있는 결과이다. 결국 노동시장에서는 사용할 만한 가치가 있어야 고용을 한다는 것을 보여주고 있다.

<표 4-14> 중·장년에 대한 인식이 고용에 미치는 영향

항목	고용 의사	N	기술통계량		T-검정	
			평균	표준 편차	t	유의 확률
생산성 저하	없다	104	2.99	.91	1.751	.081
	있다	149	2.79	.87		
일 시키기 곤란	없다	104	3.38	.93	2.124	.035*
	있다	149	3.12	.94		
체력의 문제	없다	104	3.04	.92	.505	.614
	있다	149	2.98	.89		
책임감 강함	없다	104	3.08	.91	-1.678	.095
	있다	149	3.23	.92		
이직률 낮음	없다	104	3.06	.74	-2.528	.012*
	있다	149	3.12	.84		
업무속련도 높음	없다	104	2.92	.93	-2.636	.009**
	있다	149	3.22	.85		
소통과 융화의 어려움	없다	104	2.98	.84	.127	.899
	있다	149	2.97	.91		
적합직종 없음	없다	104	3.20	1.03	.820	.413
	있다	149	3.10	.92		
고임금 지급	없다	104	2.85	1.00	-.607	.545
	있다	149	2.92	.90		

5절 고용경로에 대한 선호도

<표 4-15>는 고용경로에 대한 기업 대표 및 인사담당자의 선호도를 나타내고 있다. 각 문항은 5점 척도를 활용하였고 응답점수의 평균으로 고용경로별 선호도를 비교하였다. 가장 선호하는 고용경로는 광고(일간지 및 정보지, 인터넷 M=3.3)로 나타났다. 다음으로 공식경로(공공 및 민간 취업알선센터 M=3.2), 비공식경로(친지·지인·동료소개 M=3.1), 유료직업소개소(M=2.6) 순으로 나타났다.

이러한 결과는 공공 및 민간 취업알선센터의 역할과 홍보의 필요성이 있음을 나타내 주고 있다.

<표 4-15> 고용경로에 대한 선호도

(단위 : 명, %)

구분	전혀 아니다		아니다		보통이다		그렇다		매우 그렇다		평균	표준 편차
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율		
친지·지인·동료,소개	3	1.2	68	26.9	88	34.8	81	32.0	13	5.1	3.1	.91
공공취업알선센터	3	1.2	28	11.1	130	51.4	88	34.8	4	1.6	3.2	.71
유료직업소개소	20	7.9	98	38.7	93	36.8	40	15.8	2	.8	2.6	.87
일간지 및 정보지	4	1.6	38	15.0	102	40.3	100	39.5	9	3.6	3.3	.82

제 5장 결론

제1절 연구결과 요약

본 연구는 기업 대표 및 인사담당자의 인식을 바탕으로 중·장년의 고용 원인을 살펴보는데 그 목적이 있다.

연구목적 달성을 위해 광주광역시에 소재하고 있는 기업 대표 및 인사담당자를 대상으로 표준화 된 설문지를 사용하여 설문조사를 실시하였다. 총 305부의 설문지를 배포하여 262부의 설문지를 회수하였다. 그 중에서 분석대상으로 활용하기 어려운 6부를 제외하고 총 253부(유효회수율 83%)를 최종 분석하였다.

자료분석은 SPSS 21.0(IBM SPSS Statistics) 통계프로그램을 사용하였다.

연구 결과 중·장년의 고용에 인적자본이론, 통계적 차별이론, 사회적 네트워크 이론 중 어느 한 이론이 정확히 부합되지는 않았다. 각 이론에 부합되는 정도가 변수별로 부분별 나타나거나, 선행연구와 다른 결과가 나타나기도 했다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 일반적인 특성으로 성별을 살펴보면 남자 43.1%, 여자 56.9%로 나타났고, 연령은 40대가 41.5%, 50대가 34.0%로 40~50대가 약 75%를 차지했다. 연구대상 기업의 설립년도는 약 70%정도가 설립 후 경과년수 10년 미만으로 나타났다. 기업의 업종은 사회복지서비스업 23.3%, 보건·의료업이 14.6%, 순으로 나타났다. 고용지원금 수혜를 받은 적이 있는 기업은 11.9%이며, 수혜지원금 종류는 새일여성인턴제가 4.7%로 가장 많이 나타났다.

둘째, 향후 중·장년 고용의사가 있다는 58.9%, 고용의사가 없다는 41.1%로, 기업에서는 향후 중·장년 고용의사가 더 많은 것으로 나타났

다. 고용시 선호하는 성별은 남자 13.4%, 여자 38.9%로 남자보다는 여자를 더 선호하지만, 상관없다는 응답도 47.7%로 조사되었다. 선호연령은 40대가 49%로 가장 많이 나타나 40대에 집중되어 있음을 알 수 있다.

셋째, 향후 중·장년 고용의사가 있는 기업을 대상으로 업종에 따라 중·장년 고용의사가 다른지를 알고자 교차분석(카이검정)을 실시하였다. 카이제곱 통계량이 28.948($P < 0.001$)로 나타나 통계적으로 유의한 수준으로 업종에 따라 향후 중·장년 고용의사가 다른 것으로 나타났다. 업종별로는 건설업 100%, 숙박음식업 81.8%, 사회복지서비스업 66.1%, 순으로 나타났다.

넷째, 향후 중·장년 고용의사가 있는 업체의 기업 대표 및 인사담당자의 성별은 남자 52.3%, 여자 63.9%로 남자보다는 여자 대표 및 인사담당자가 중·장년의 고용의사가 더 많은 것으로 나타났다. 연령별로는 30대가 60.4%로 가장 고용의사가 높게 나타났으나, 연령별로 많은 차이가 없는 것으로 나타나 중·장년에 대한 인식이 점점 개선되어가고 있음을 알 수 있었다.

다섯째, 중·장년 고용을 활성화하기 위해 우선적으로 고려되어야 한다고 생각하는 사항을 알고자 다중응답분석을 실시하였다. 그 결과 중·장년층의 의식개혁 15.7%, 고용지원제도 확대 및 지원절차 간소화 15%, 고용주의 인식전환 13.3%, 적합직종의 개발 12.2%, 의무고용제 강화 10.5%, 고용기업에 대한 세제혜택 10.5%, 사회적 인식 개선 9.9%, 직업훈련 프로그램개발 8.3%, 공공취업알선센터의 활성화 4.6% 순으로 나타났다.

여섯째, 고용지원제도에 대한 기업 대표 및 인사담당자의 인식을 알고자 응답점수의 평균으로 인식정도를 조사한 결과 전체 평균값은 2.77로 고용지원제도에 대한 인식이 저조한 것으로 나타났다. 기업 대표 및 인사담당자는 직업훈련교육, 고용촉진지원금, 임금피크제지원금, 장년인턴제, 새일여성인턴제, 고용연장지원금, 시니어인턴십, 장년고용환경개선자금 순으로 인식하고 있었다. 8가지 고용지원제도 중 고용에 영향을 가장 많이 미칠 것으로 기대하는 제도는 고용촉진지원금이었으며, 가장 영향을 덜

미칠 것으로 생각하는 제도는 장년고용환경개선자금이었다.

일곱째, 중·장년에 대한 기업 대표 및 인사담당자의 인식이 고용에 영향을 미치는지를 보고자 T-검정을 실시한 결과 중·장년은 일 시키기가 곤란함, 이직률이 낮음, 업무숙련도 높음에 대한 인식이 유의수준 95%수준에서 유의($p < 0.05$)하게 나타나 중·장년의 고용에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

여덟째, 고용경로에 대한 기업 대표 및 인사담당자의 선호도를 응답점수의 평균으로 비교한 결과 광고에 의한 고용경로의 선호도가 가장 높게 나타났다.

제 2절 연구의 시사점 및 한계

1. 연구의 시사점

본 연구의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 기업 대표 및 인사담당자의 고용지원제도에 대한 인식은 중·장년의 고용에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 그럼에도 불구하고 고용지원제도에 대한 인식수준은 매우 저조한 실정이었다. 고용지원제도의 인식수준을 높이기 위해 기업 대표 및 인사담당자를 대상으로 고용지원제도에 대한 설명회 개최 및 각 기업의 홈페이지를 이용한 고용지원제도 안내 등의 적극적 홍보를 할 필요성이 있다.

둘째, 고용지원제도로 인한 순고용 효과를 최대로 얻기 위해서는 고용지원제도에 대한 현실적인 제도개선이 이루어져야 한다. 고용지원제도의 수혜자인 기업을 대상으로 정확한 수요조사를 통해 인지도나 활용도가 낮은 제도는 없애고, 활용도가 높은 제도를 확대·지원하는 정책이 필요하다. 또한 업종별로 중·장년 고용에 차이가 있는 점을 고려하여 중·장년 고용의사가 많을 것으로 예상되는 건설업, 숙박음식업, 사회복지업종에 대한 지원대상 및 지원금 한도 조정 등 고용지원제도를 개선할 필요가 있다.

셋째, 고용지원제도는 기업의 이윤창출과 직결되기에 입직시에는 효과가 있으나 장기근속에 대한 유인효과는 없다. 사업주와 중·장년 쌍방에게 장기 고용유지를 유인하여 고용의 질을 올려야 한다. 중·장년자가 1년 이상 고용을 유지할 경우 사업주와 중·장년 본인에게 지원금을 지급하는 제도를 도입해 중소기업의 인력난을 해소하고 고용의 질을 개선해야 한다.

넷째, 직업훈련교육에 대한 인식수준은 가장 높은 수준(M=3.6)으로 나타났다. 그러나 고용에는 보통보다 조금 더 영향을 미치는 것으로 조사되었다(M=3.34). 이 연구결과는 직업훈련교육 개선의 필요성을 말해준다. 현재

운영되고 있는 직업훈련교육은 대부분 저숙련 및 단순직 위주로 이루어져 있다. 또한 형식적인 면에 치중해 단기위주의 교육으로 끝나 실제 업무에는 도움이 되지 않고 있다. 노동시장의 수요자인 기업과 연계를 통한 현장맞춤형 교육을 실시해야 한다. 또한 향후 중·장년 고용의사가 많을 것으로 예상되는 사회복지업 및 보건·의료업에 맞는 맞춤형 훈련을 실시하여야 한다.

다섯째, 공공취업알선센터의 역할에 대해 제고해 보아야 한다. 중·장년 고용을 위한 고용지원기관은 고용노동부, 보건복지부, 여성가족부 등으로 다원화 되어있다. 기업 대표 및 인사담당자는 공공 및 민간취업알선센터 보다는 광고에 의한 고용경로를 더 선호하는 것으로 나타났다. 이 결과는 공공취업알선센터에 대한 홍보부족과 종사자들의 전문성 결여의 문제에서 기인된 것으로 볼 수 있다. 기업을 대상으로 설명회 등을 통한 적극적 홍보가 필요하다. 또한 공공취업알선센터 종사자의 의무교육 및 정기교육의 실시로 전문성을 길러야 한다.

여섯째, 중·장년의 고용활성화를 위해서는 중·장년층의 의식개혁, 고용지원제도 확대 및 지원절차 간소화, 고용주의 인식전환을 우선 고려사항으로 생각하는 것으로 분석 되었다. 이런 결과는 중·장년의 고용을 활성화하기 위해서는 어느 한쪽의 일방적인 노력보다는 노동공급자인 중·장년자와 수요자인 기업, 그리고 정부의 상호작용이 수반되어야 함을 실증분석을 통해 증명해 주고 있다.

중·장년자의 입장에서는 과거 자신의 지위를 현재와 연계시키지 않고 재취업교육 및 의식교육 등의 프로그램에 적극 참여하여야 한다. 그리하여 수동적, 의존적 자세에서 벗어나 직업인으로서의 자세를 갖추어야 한다. 고용주의 입장에서는 중·장년자는 낮은 이직률, 높은 업무숙련도가 고용에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 숙련도를 요구하는 직종에서 보다 안정적인 인력운영에 도움이 된다. 이런 이점을 공익광고 등의 홍보를 통해 중·장년에 대한 인식을 개선해야 한다. 정부차원에서는 고용지원제도에 대한 고용유인효과를 달성하기 위해 고용지원제도에 대한

현실적인 제도개선이 필요하다. 실제로 중·장년 고용이 많이 이루어질 것으로 예상되는 업종에 혜택을 주고 고용지원제도의 지원절차도 간소화를 해야 한다.

2. 연구의 한계

본 연구의 한계는 다음과 같다.

첫째, 일반화의 문제이다. 본 연구의 연구대상이 광주광역시로 한정되어 있어 지역별 산업 및 고용시장의 특성이 반영되지 않았다. 따라서 이 연구결과를 전국적으로 일반화하는 데에는 어려움이 있다.

둘째, 신뢰도의 문제이다. 연구대상자의 중·장년 고용지원제도에 대한 인식이 저조하였다. 이에 고용지원제도가 중·장년 고용에 영향을 미치는지를 조사하는 문항에 대해 연구대상자의 주관적 선입관이 작용할 수도 있어 신뢰도의 문제가 있을 수 있다.

셋째, 중·장년에 대한 고용주의 인식을 조사하는 설문문항이 보다 객관화, 체계화 되지 못한 한계가 있다.

따라서 후속연구에서는 산업별, 직종별, 직무별 구인기업의 특성을 파악하여 어떤 산업 및 직무가 중·장년 인력의 수요를 창출하는지를 연구해 볼 의미가 있다. 추후 연구에서는 정확한 표본추출과 명확한 의미를 전달할 수 있는 설문문항을 개발하여 보다 체계적인 연구를 진행할 필요가 있다.

【참 고 문 헌】

I. 국내문헌

1) 단행본

- 고준기(2007) 『고령사회의 노동환경변화와 고용시스템의 문제점 및 법적 대응』, 파주 : 집문당
- 권대봉·노경란·변정현(2008) 『중·고령자의 고용과 평생학습』, 서울 : 원미사
- 김대빈(2005) 『고령자 고용활성화 전략』, 파주 : 한국학술정보
- 김병섭(2010) 『편견과 오류 줄이기』, 파주 : 법문사
- 김선희(2007) 『인적자원개발론』, 고양 : 서현사
- 김용학(2004) 『사회연결망 이론』, 서울 : 학현사
- 김태영·김정·조임곤(2003) 『사회과학 논문 작성과 통계자료 분석』, 서울 : 대영문화사
- 김호정·허전(2013) 『SPSS 21.0 통계분석 및 해설』, 서울 : 탐북스.
- 남궁근(2003) 『행정조사방법론』, 서울 : 법문사
- 남재량(2008) 『노동시장의 동태적 특성에 관한 연구』, 서울 : KDI
- 박동석·김대환·이연선(2003) 『고령화 쇼크』, 서울 : 굿인포메이션
- 방하남(2005) 『인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책 과제』, 서울 : 한국노동연구원
- 서의훈(2013) 『SPSS 21을 이용한 통계분석』, 파주 : 자유아카데미.
- 이상일(2010) 『사회복지와 인적자원개발』, 파주 : 집문당
- 이철우(2006) 『한국사회의 고령화 현상과 사회정책적 대응방안』, 파주 : 한국학술정보
- 장지연(2003) 『고령화 시대의 노동시장과 고용정책』, 서울 : 한국노동연구원

장지연 외(2008) 『중고령자 노동시장 국제비교연구』, 서울 : 한국노동연구원

채서일(2000) 『사회과학 조사방법』, 서울 : 학현사.

최공필·남재현(2005) 『인구고령화의 경제적 영향과 시사점』, 서울 : 한국금융연구원

2) 논문

구자관(2011) “고령인력의 활용방안에 관한 연구 : 근로자와 인사담당자 설문조사를 바탕으로”, 서강대학교 대학원 경제학 석사학위 논문.

김대회(2007) “고령자 취업활성화 방안에 관한 연구”, 선문대학교 대학원 행정학과 박사학위 논문.

김동배·이인재·김정한(2007) “고령자 고용의 영향요인 : 정규직과 비정규직 비교”, 『한국노사관계학회』 제17권 제2호, p127-147.

김명호(2007) “고령자 재취업에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 경기대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.

김미혜(2000) “고령자 취업적합직종 선정에 관한 연구”, 17, 『노인복지정책연구』 pp129-162.

김양수(2006) “고령자 취업결정요인에 관한 연구”, 명지대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.

김종향(2011) “사회적 관계망 요인이 고령자 재취업에 미치는 영향”, 서울여자대학교 사회복지·기독교 대학원 석사학위 논문.

김학주·우경숙(2004) “중·고령자의 재취업 결정 요인에 관한 연구” 『한국노년학』 24권 2호 p97-110.

김한구(2004) “고령자 고용촉진 활성화방안에 관한 연구 : 거버넌스 이론을 중심으로”, 중앙대학교 대학원 행정학과 박사학위 논문.

라진구(2009) “고령자 재취업 및 직종선택의 결정요인과 정책에 관한 연구 : 서울특별시를 중심으로”, 서울시립대학교 대학원 사회복지학과

박사학위 논문.

문영미(2006) “구직활동이 고령자 취업에 미치는 영향에 관한 연구”, 『사회복지리뷰』 제11집, p139-156.

민종언(2009) “중·고령자 고용 결정요인에 관한 연구 : 중소기업을 대상으로”. 영남대학교 대학원 석사학위 논문.

박용창(2011) “직업능력개발 훈련 프로그램 참여자들의 취업역량준비도에 관한 연구 : 인천광역시 고령자를 중심으로”, 송실대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.

박주월(2009) “고령자 고용촉진 정책의 개선방안에 관한 연구 : 노인취업지원기관 종사자의 인식을 중심으로”, 상명대학교 대학원 박사학위 논문.

방하남·신동균·김동현·신현구(2005) “인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제”, 『정책연구』 2005-08 한국노동연구원.

서미경·김미혜(2012) “재취업 중·고령자의 구직방법에 영향을 미치는 요인 연구 : 경제활동인구조사 고령자부가조사(2009)를 중심으로”, 『사회보장연구』 제28권 제1호 p97-128.

신현구(2008) “우리나라 중고령자의 노동시장 참여와 성과”, 한양대학교 대학원 박사학위 논문.

오성욱(2010) “고령자의 구직경로별 경로 선택 특성요인 분석”, 『직업과 고용서비스연구』 제5권, 제2호 p1-13.

오영훈(2007) “직업훈련의 소득계층별 효과에 관한 연구 : 취업가능성을 중심으로”, 송실대학교 대학원 사회복지학과 석사학위 논문.

유동철(2000) “노동시장의 장애인 차별영향 요인 분석 : 지체장애인을 중심으로”, 서울대학교 대학원 박사학위 논문.

이남경(2010) “고령구직자와 고용주의 고령자 취업에 대한 인식의 차이 연구 : 취업에 영향을 미치는 조건을 중심으로”, 건국대학교 대학원 사회복지학과 석사학위 논문.

이동우(2009) “고령화 사회에서의 노인 재취업 활성화 방안에 관한 연구” 영남대

- 학교 행정대학원 사회복지학과 석사학위 논문.
- 이명희(2012) “노인 취업지원 정책의 문제점과 대안에 관한 연구”, 고려대학교 인문정보대학원 사회복지학과 석사학위 논문.
- 이병훈(2002) “구직활동의 영향요인에 관한 탐색적 연구”, 『노동경제논집』 제25권 p1-21, 한국노동경제학회.
- 이상준·이의규·조은상(2007) “활동적 고령화와 인적자원개발”, 『정책연구』 2007-8, 한국직업능력개발원.
- 이인재·김동배(2007) “기업은 왜 고령자의 신규채용을 기피하는가?”, 『한국노동경제학회』 하계학술대회.
- 이재영(2005) “고령인력 취업여부에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 고령자 취업알선센터 내방자를 중심으로”, 성균관대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이채식(1997) 『장애인 노동시장에 대한 연구』 (1) 한국장애인고용촉진공단.
- 이현기(2001) “고령자 재취업과 지역복지 정책의 함의”. 『노인복지연구 2001 봄호』 한국노인복지학회.
- 정명경(2010) “중·고령자 재취업 영향 요인에 관한 연구”, 원광대학교 행정대학원 사회복지학과 석사학위 논문.
- 정원석(2005) “고령자 재취업에 대한 당면과제와 활성화에 관한 연구”, 창원대학교 대학원 석사학위 논문.
- 정창명(2009) “고령화 사회에서의 노인취업 활성화 방안 연구 : 경상북도지역 중심으로”, 영남대학교 행정대학원 행정학과 석사학위논문.
- 조순점(2010) “고령자 구직활동 실태 및 취업결정요인에 관한 연구”, 한영신학대학교 대학원 박사학위 논문.
- 조은희(2006) “중·고령자 고용관련 실태에 관한 조사연구 : 청주·청원 지역 중소기업을 중심으로, 청주대학교 사회복지·행정대학원 석사학위 논문.
- 황영희(2013) “중장년층 구직자의 재취업 결정요인 분석”, 숭실대학교 대학원 석사학위 논문.
- 황진수·최성재·김태현·이가옥·유성호·변재관(2001) “고령자 취업 활성화 방안”, 『한국노년학』 제21권 1호 p93-118.

3. 기타자료

고용노동부 <http://www.moel.go.kr>
법제처 <http://www.moleg.go.kr>
보건복지부 <http://www.mw.go.kr>
여성가족부 <http://www.mogef.go.kr>
중소기업중앙회 <http://smjob.or.kr>
대한노인회 <http://www.koreapeople.co.kr>
한국고용정보원 <http://www.keis.or.kr>
통계청 <http://kostat.go.kr>
국가통계포털 <http://kosis.kr>
고용보험 <http://www.ei.go.kr>
장년일자리희망넷 <http://www.4060job.or.kr>
통계청 보도자료 고령자통계 2013
고용노동부 고용지원제도 안내 2013. 6

II. 국외문헌

Granovetter. M.S(1974) *Getting a job: A Study of Contacts and Careers.*

P.,Blau. and O.Duncan(1967) *American occupational Structure.* New York :Wiley.

Bian, Y(1997) "Bringing Strong Ties Back In:*Indirect Ties, Network Bridges, and job Searches in China'* American Sociological Review.

중·장년층 고용여부에 미치는 영향요인 분석 설문지

안녕하십니까?

귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

저는 조선대학교 대학원에서 사회복지전공 석사과정에 있는 이숙자입니다.

본 설문은 “중·장년층 고용여부에 미치는 영향요인 분석”을 수행하고자 고용주 및 인사담당자를 대상으로 설계된 조사자료입니다.

각 문항에 대한 귀하의 생각을 솔직하게 답변해 주시면 됩니다.

제공해 주시는 모든 정보는 순수하게 연구 목적으로만 사용할 것입니다. 또한 익명으로 처리되기 때문에 비밀이 보장됨을 약속 드리며, 각 설문문항에 성실한 답변을 부탁드립니다.

귀중한 시간 할애하여 연구에 협조하여 주심을 진심으로 감사 드립니다.

2013년 12월

지도교수 : 조선대학교 사회과학대학 행정복지학부 교수 이 민 창

연구자 : 조선대학교 대학원 사회복지학과 석사과정 이 숙 자

I. 다음은 고용지원 제도인식에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하거나 비슷한 곳에 √ 표시하여 주십시오.

번호	질 문	전혀 모른다	모른다	보통 이다	안다	매우 잘 안다
1	고용연장지원금에 대해 알고 있다					
2	임금피크제 지원금에 대해 알고 있다					
3	장년 인턴제에 대해 알고 있다					
4	시니어인턴십에 대해 알고 있다					
5	새일여성인턴제에 대해 알고 있다					
6	고용촉진지원금에 대해 알고 있다					
7	장년 고용환경개선자금에 대해 알고 있다					
8	직업훈련교육제도에 대해 알고 있다					

I-1 다음은 고용지원제도 인식이 고용에 미치는 영향에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하거나 비슷한 곳에 √ 표시하여 주십시오.

번호	질 문	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	고용연장 지원금이 고용에 영향을 준다고 생각한다					
2	임금피크제 지원금이 고용에 영향을 준다고 생각한다					
3	장년 인턴제가 고용에 영향을 준다고 생각한다					
4	시니어인턴십이 고용에 영향을 준다고 생각한다					
5	새일여성인턴제가 고용에 영향을 준다고 생각한다					
6	고용촉진지원금이 고용에 영향을 준다고 생각한다					
7	장년 고용환경개선자금이 고용에 영향을 준다고 생각한다					
8	직업훈련교육 이수는 고용에 영향을 준다고 생각한다					

II. 다음은 중·장년층에 대한 사회적 인식에 관한 질문입니다.
 귀하의 생각과 일치하거나 비슷한 곳에 √ 표시하여 주십시오.

※ 중·장년층 : 40세~65세까지의 구직자를 의미합니다.

번호	질문	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	생산성이 저하됨으로 고용을 꺼릴 것이다					
2	일을 시키기가 곤란함으로 고용을 꺼릴 것이다					
3	체력의 문제가 있어 고용을 꺼릴 것이다					
4	책임감이 강함으로 고용할 것이다					
5	이직률이 낮음으로 고용할 것이다					
6	업무숙련도가 높아 고용할 것이다					
7	소통과 융화에 어려움이 있어 고용을 꺼릴 것이다					
8	적합직종이 없어 고용을 꺼릴 것이다					
9	고임금을 지급하여야 함으로 고용을 꺼릴 것이다					

Ⅲ. 다음은 고용경로(구직경로)에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하거나 비슷한 곳에 √ 표시하여 주십시오.

번호	질 문	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	친지 · 지인 · 동료소개를 통한 구직자를 고용할 것이다					
2	공공 취업알선센터를 통한 구직자를 고용할 것이다					
3	유료 직업소개소를 통한 구직자를 고용할 것이다					
4	일간지 및 정보지, 인터넷을 통한 구직자를 고용할 것이다					

IV. 마지막으로 일반 사항에 관한 질문입니다. 해당되는 란에 ✓ 표 해 주시거나 기입해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남 ② 여

2. 귀하의 연령은 다음 중 어디에 해당됩니까?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상

3. 귀 기관의 설립년도는 언제입니까? (_____ 년)

4. 귀사의 업종은 무엇입니까?

- ① 제조업 ② 보건·의료업 ③ 교육업 ④ 사회복지서비스업
⑤ 도·소매업 ⑥ 사업서비스업 ⑦ 건설업 ⑧ 숙박·음식업
⑨ 부동산 및 임대업 ⑩ IT업 ⑪ 기타()

※ 중·장년층 : 40세~65세의 구직자 및 종업원을 의미합니다.

5. 귀사는 중·장년층을 고용하였다면 지금까지 정부로부터 어떤 지원을 받은 적이 있습니까?

- ①있다(지원내용:) ② 없다

6. 향후 중·장년층 고용의사가 있는지요?

- ① 있다 ② 없다

☞ ①번을 선택하신 경우 (7번 ~ 9번으로)

☞ ②번을 선택하신 경우 (9번으로)

7. 귀사는 중·장년층 고용시 어느 성별을 원하십니까?

- ① 남 ② 여 ③ 상관없다

8. 중·장년층 고용시 어느 연령대의 고용을 원하십니까?

- ① 40대 ② 50대 ③ 60대 ④ 상관없다

9. 중·장년층 고용을 활성화하기 위해 우선적으로 고려되어야 한다고 생각하는 사항을 다음 중 3가지만 적어 주십시오(, ,)

- ① 적합직종의 개발 ② 의무고용제 강화 ③ 고용주의 인식전환
④ 중·장년층의 의식개혁 ⑤ 고용지원제도 확대 및 지원절차 간소화
⑥ 사회적 인식 개선 ⑦ 공공취업알선센터의 활성화
⑧ 직업훈련프로그램 개발 ⑨ 고용기업에 대한 세제 혜택

※ 설문에 응해 주셔서 진심으로 감사 드립니다 ※