KEF 경총
KOREA
ENTERPRISES
FEDERATION

고령자 고용정책에 대한 기업 인식 조사결과

2021. 12.

< 조사개요 >

※ 「고령자 고용정책에 대한 기업 인식 조사결과」는 한국경영자총협회(회장 손경식)가 전국 5인 이상 1,021개사(응답 기업 기준)를 대상으로 마켓비전 컨설팅에 의뢰하여 조사한 결과(2021년 9월~11월 조사)

< 요 약 >

1. 응답 기업의 58.2%, 「現 시점에서 60세를 초과한 정년연장 부담됨」

▸ 기업 규모가 커질수록 '現 시점에서 60세를 초과한 정년연장 부담됨'이라는 응답 비중이 높아짐.

※ 기업 규모별 '現 시점에서 60세를 초과한 정년연장 부담됨' 응답 비중(%)
[5~99인] 51.5 [100~299인] 60.2 [300~999인] 58.4 [1,000인 이상] 71.2

2. 60세를 초과한 정년연장 시 가장 큰 부담은 「연공급제로 인한 인건비 부담」

※ '現 시점에서 60세를 초과한 정년연장 부담됨'이라고 응답한 기업 대상 분석 결과

▸ 정년연장 시 가장 부담되는 부분은 '연공급제로 인한 인건비 부담'이라는 응답이 50.3%로 가장 높았고, '현 직무에서 고령 인력의 생산성 저하'라는 응답이 21.2%, '조직 내 인사적체'라는 응답이 14.6% 순으로 집계

▸ 그 부담을 줄이는 방안은 '임금피크제 도입(확대)'라는 응답이 34.5%, '임금체계 개편' 20.8%, '고령인력 배치전환' 14.3%, '고령자 직무능력향상 교육 실시' 14.2% 순으로 나타남.

3. 60세를 초과한 정년연장, 「신규채용에 부정적」 53.1%*

* '매우 부정적' 9.8% + '약간 부정적' 43.3%

※ '現 시점에서 60세를 초과한 정년연장 부담됨'이라고 응답한 기업 대상 분석 결과

▸ '신규채용에 부정적'이라는 응답은 노조가 있을수록, 기업 규모가 클수록 높게 나타남.

※ 노조유무별 '신규채용에 부정적' 응답률(%): [노조있음] 64.2 [노조없음] 46.6

※ 기업규모별 '신규채용에 부정적' 응답률(%): [300인 이상] 62.0 [300인 미만] 46.0

4. 정부 고령자 고용지원제도에 대한 인지도* 저조

* '제도를 알고 있다'는 응답 비율

▸ 제도별 인지도는 '60세 이상 고령자고용지원금'(52.8%), '임금피크제 지원금'(52.0%)이 50%대 수준에 그쳤고, '고령자 고용환경 개선 융자'(10.9%), '신중년 적합직무 장려금'(23.4%), '고령자 계속고용 장려금'(43.8%)은 인지도가 50%에도 미치지 못한 것으로 집계

▸ 정부 고령자 고용지원제도 개선 방안에 대해 응답 기업의 30.1%가 '홍보 및 제도 안내 강화'라고 답변

※ 그 외 응답은 '행정절차 간소화' 25.1%, '지원금·지원기간 확대' 18.0%, '지원 대상 선정 요건 완화' 17.5%, '새로운 지원제도 도입' 8.1% 순

5. 고령 인력 활용 확대를 위해 가장 필요한 정책은 「인건비 지원」 28.1%, 「고령자 근로계약 다양성 확보」 25.9%

▸ 그 외 응답은 '고령 인력 채용 증가 시 세제(법인세 등) 혜택' 16.5%, '인력조정을 용이하게 하는 법·제도 개선' 11.3%, '고령 인력 사회보험 부담 완화' 8.2%, '고령자 맞춤형 직업훈련 확대' 5.8%, '고령친화적 사업장 인프라 구축 지원 확대' 3.6% 순

6. 기업 규모별로 정년 운영 방식 차이 뚜렷 : 30인 미만 「정년제 없음」 66.9%, 1,000인 이상 「60세 정년」 70.2%

▸ 기업 규모가 커질수록 '60세 정년(법정정년)'이라는 응답 비중이 높았고, 기업 규모가 작아질수록 '정년제 없음(별도 정년제 없이 원하는 만큼 계속 일함)'이라는 응답 비중이 높게 집계

※ 기업 규모별 '60세 정년' 응답 비중(%): [5~29인] 19.2 [30~99인] 53.2 [100~299인] 54.2 [300~999인] 68.0 [1000인 이상] 70.2

※ 기업 규모별 '정년제 없음' 응답 비중(%): [5~29인] 66.9 [30~99인] 34.5 [100~299인] 21.2 [300~999인] 10.2 [1000인 이상] 13.5

▸ 이는 기업 규모가 작을수록 인력난 해결을 위해 별도 정년 없이 원하는 만큼 일하게 하는 것으로 추정됨.

7. 응답 기업은 고령 인력에 대해 「성실성」과 「조직충성도」는 높지만, 「디지털 적응력」과 「창의성」이 부족하다고 평가

▸ 비고령 인력에 비해 고령 인력(55세 이상 근로자)이 우수한 역량은 '성실성'(60.1%), '조직충성도'(32.1%)라는 답변이 많았고, 부족한 역량은 '디지털 적응력'(51.0%), '창의성'(30.6%)이라는 답변이 많았음(복수응답).

▸ 이에 향후 더 많은 고령 인력 활용을 위해서는 디지털 분야에 특화된 고령자 직업 능력 개발 훈련이 확대될 필요가 있음.

1 응답 기업의 58.2%, 「現 시점에서 정년연장 부담됨」

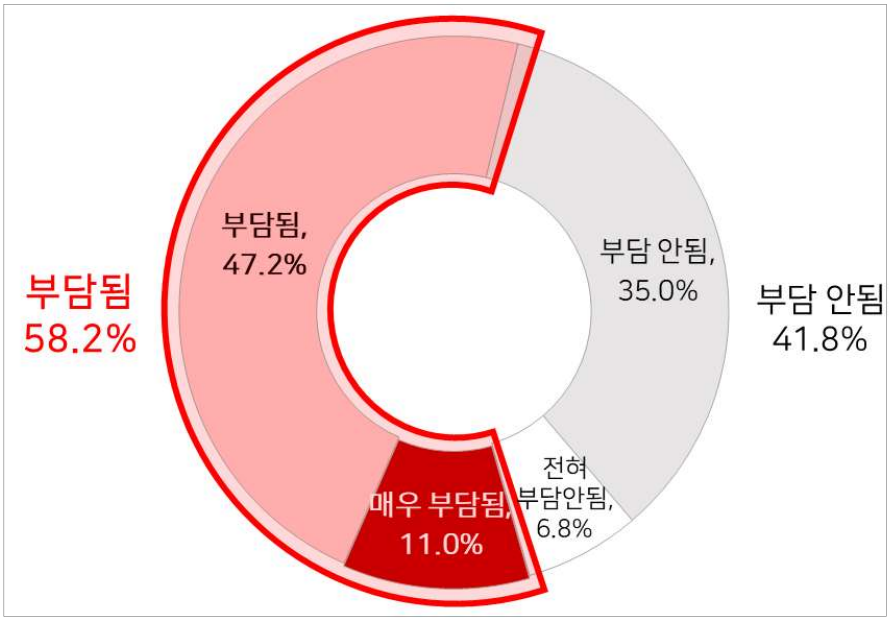
※ 기업 규모가 커질수록 「정년연장 부담됨」이라는 답변 비중 높아

□ 응답 기업의 58.2%*가 '현재 시점에서 60세를 초과해 정년이 연장되는 것이 부담된다'고 답변

* '매우 부담됨' 11.0% + '부담됨' 47.2%

○ '부담 안 된다'는 답변은 41.8%(부담 안 됨 35.0%+전혀 부담 안 됨 6.8%)

< 그림 1. 現 시점에서 60세를 초과하는 정년연장 부담 여부 >



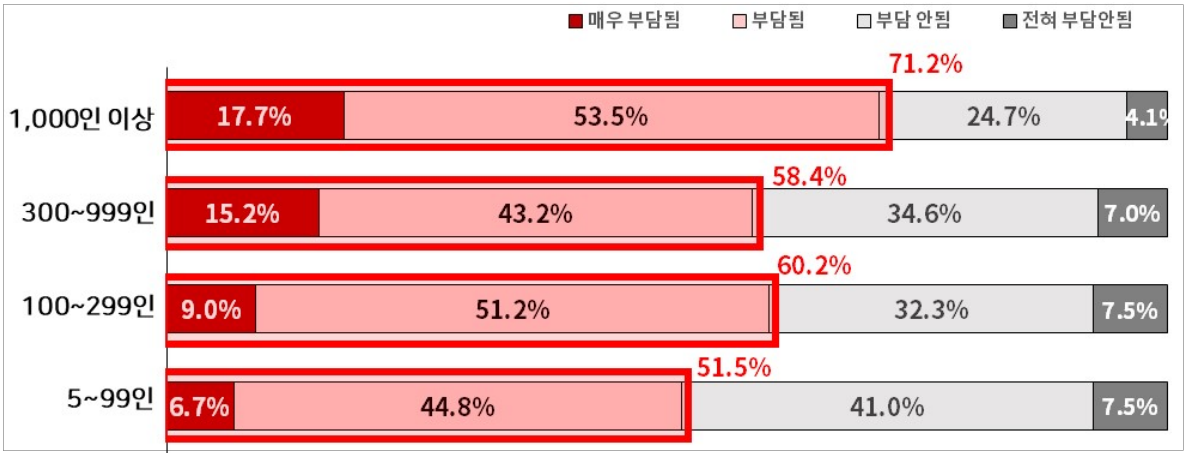
○ 기업 규모별로 '現 시점에서 60세를 초과하는 정년연장 부담됨'이라는 응답은 1,000인 이상 기업에서 71.2%*로 가장 높게 나타남.

* '매우 부담됨' 17.6% + '부담됨' 53.5%

< 표 1. 기업 규모별 現 시점에서 60세를 초과하는 정년연장 부담 여부 >

구분	부담됨	매우 부담됨	부담됨	부담 안 됨	부담 안 됨	전혀 부담 안 됨
5~99인	51.5%	6.7%	44.8%	48.5%	41.0%	7.5%
100~299인	60.2%	9.0%	51.2%	39.8%	32.3%	7.5%
300~999인	58.4%	15.2%	43.2%	41.6%	34.6%	7.0%
1,000인 이상	71.2%	17.7%	53.5%	28.8%	24.7%	4.1%
전체	58.2%	11.0%	47.2%	41.8%	35.0%	6.8%

< 그림 2. 기업 규모별 現 시점에서 60세를 초과하는 정년연장 부담 여부 >



○ 1,000인 이상 기업 중에서도 노조가 있는 기업일수록 '現 시점에서 60세를 초과하는 정년연장 부담됨'이라는 답변이 높게 나타남.

- "現 시점에서 60세를 초과하는 정년연장 부담됨"이라는 응답은 노조가 있는 1,000인 이상 기업에서 80.2%, 노조가 없는 1,000인 이상 기업에서 60.7%로 집계

< 표 2. 1,000인 이상 기업 노조 유무별 現 시점에서 60세를 초과하는 정년연장 부담 여부 >

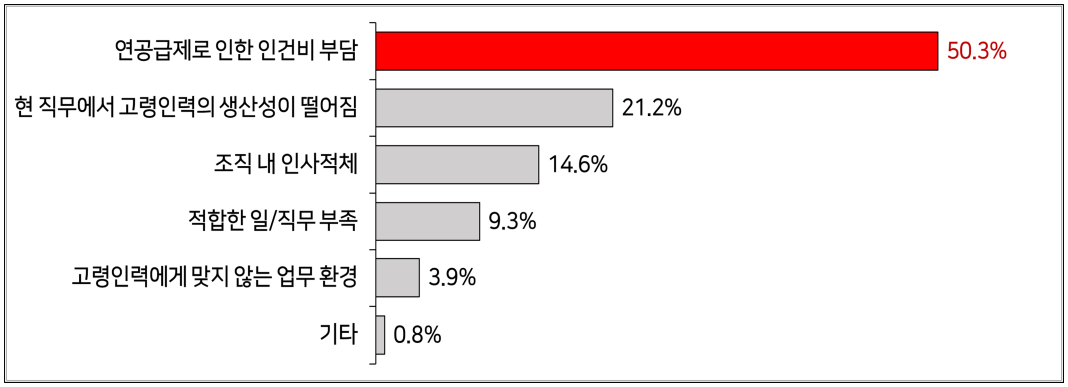
구분	부담됨	매우 부담됨	부담됨	부담 안 됨	부담 안 됨	전혀 부담 안 됨
노조 있음	80.2%	20.9%	59.3%	19.8%	16.5%	3.3%
노조 없음	60.7%	13.9%	46.8%	39.2%	34.2%	5.1%
1,000인 이상 전체	71.2%	17.6%	53.5%	28.8%	24.7%	4.1%

2 60세를 초과한 정년연장 시 가장 큰 부담은 「연공급제로 인한 인건비 부담」

□ "現 시점에서 60세를 초과한 정년연장이 부담된다"고 응답한 기업을 대상으로 정년연장 시 가장 부담되는 부분을 조사한 결과, '연공급제로 인한 인건비 부담'이라는 답변이 50.3%로 가장 높게 집계

○ 그 외 응답은 '현 직무에서 고령 인력의 생산성이 떨어짐' 21.2%, '조직 내 인사적체' 14.6%, '적합한 일·직무 부족' 9.3%, '고령 인력에게 맞지 않는 업무환경' 3.9% 순으로 집계

< 그림 3. 60세를 초과한 정년연장 시 가장 부담되는 부분 >



□ "現 시점에서 60세를 초과한 정년연장이 부담된다"고 응답한 기업을 대상으로 그 부담을 줄이는 방안에 대해 설문한 결과, '임금피크제 도입 또는 확대'라는 답변이 34.5%로 가장 많았음.

○ 그 외 응답은 '임금체계 개편' 20.8%, '고령 인력 배치전환' 14.3%, '고령자 직무능력 향상 교육 실시' 14.2%, '인력감축 시행' 8.5%, '비중점업무 인력 외주화' 5.8% 순으로 나타남.

< 표 3. 60세를 초과한 정년연장 시 그 부담을 줄이는 방안 >

구분	임금피크제 도입 또는 확대	임금체계 개편	고령 인력 배치전환	고령자 직무능력향상 교육실시	인력 감축 시행	비중점 업무인력 외주화	기타
응답률	34.5%	20.8%	14.3%	14.2%	8.5%	5.8%	1.9%

3 60세를 초과한 정년연장, 「신규채용에 부정적」 53.1%

□ "現 시점에서 60세를 초과한 정년연장이 부담된다"고 응답한 기업을 대상으로 정년연장이 신규채용에 미치는 영향을 조사한 결과, '부정적'이라는 답변이 53.1%*로 절반을 넘었음. '부정적'이라는 답변은 노조가 있을수록, 기업 규모가 클수록 높게 나타남.

* '매우 부정적' 9.8% + '약간 부정적' 43.3%

○ '별로 영향없음'이라는 답변이 39.9%로 나타났고, '긍정적'이라는 답변은 6.9%(매우 긍정적 0.8% + 약간 긍정적 6.1%)에 그쳤음.

< 표 4. 60세를 초과한 정년연장이 신규채용에 미치는 영향 >

구분	부정적	매우 부정적	약간 부정적	별로 영향없음	긍정적	약간 긍정적	매우 긍정적
응답률	53.1%	9.8%	43.3%	39.9%	6.9%	6.1%	0.8%

○ 노조 유무별로 '신규채용에 부정적'이라는 답변은 노조가 없는 기업(46.6%)보다 노조가 있는 기업(64.2%)에서 상대적으로 높게 나타남.

< 표 5. 노조 유무별 60세를 초과한 정년연장이 신규채용에 미치는 영향 >

구분	부정적	매우 부정적	약간 부정적	별로 영향없음	긍정적	약간 긍정적	매우 긍정적
노조있음	64.2%	14.2%	50.0%	31.2%	4.6%	3.7%	0.9%
노조없음	46.6%	7.2%	39.4%	45.0%	8.3%	7.5%	0.8%
전체	53.1%	9.8%	43.3%	39.9%	6.9%	6.1%	0.8%

○ 기업 규모별로 '신규채용에 부정적'이라는 답변은 300인 미만 기업(46.0%)보다 300인 이상 기업(62.0%)에서 상대적으로 높게 집계

< 표 6. 기업 규모별 60세를 초과한 정년연장이 신규채용에 미치는 영향 >

구분	부정적	매우 부정적	약간 부정적	별로 영향없음	긍정적	약간 긍정적	매우 긍정적
300인 미만	46.0%	6.1%	39.9%	46.0%	7.9%	7.3%	0.6%
300인 이상	62.0%	14.4%	47.5%	32.3%	5.7%	4.6%	1.1%
전체	53.1%	9.8%	43.3%	39.9%	6.9%	6.1%	0.8%

4 정부 고령자 고용지원제도에 대한 인지도 저조

※ 제도 개선 방안은 「홍보·안내 강화」 30.1%

□ 정부의 고령자 고용지원제도(고령자고용지원금, 신중년 적합직무 장려금 등)에 대한 인지도를 설문한 결과, 제도 인지도(알고 있음)가 전반적으로 저조한 것으로 나타남.

○ 고령자 고용지원제도별 인지도는 '60세 이상 고령자고용지원금'(52.8%), '임금피크제 지원금'(52.0%)이 50%대 수준에 그쳤고, '고령자 고용환경 개선 융자'(10.9%), '신중년 적합직무 장려금'(23.4%), '고령자 계속고용 장려금'(43.8%)은 인지도가 50%에도 미치지 못한 것으로 집계

< 표 7. 정부 고령자 고용지원제도 인지도 >

구분	60세 이상 고령자 고용지원금	임금피크제 지원금	고령자 계속고용 장려금	신중년 적합직무 장려금	고령자 고용환경 개선 융자
알고 있다	52.8%	52.0%	43.8%	23.4%	10.9%
모른다	47.2%	48.0%	56.2%	76.6%	89.1%

□ 정부 고령자 고용지원제도 개선 방안에 대해 응답 기업의 30.1%가 '홍보 및 제도 안내 강화'를 지적

○ 그 외 응답은 '지원받기 위한 행정절차 간소화' 25.1%, '지원금·지원기간 확대' 18.0%, '지원대상 선정 요건 완화' 17.5%, '새로운 지원제도 도입' 8.1% 순으로 집계

< 표 8. 고령자 고용지원제도 개선 방안 >

구분	홍보 및 제도 안내 강화	지원받기 위한 행정절차 간소화	지원금/지원 기간 확대	지원대상 선정요건 완화	새로운 지원제도 도입	기타
응답률	30.1%	25.1%	18.0%	17.5%	8.1%	1.2%

5 고령 인력 활용 확대를 위해 가장 필요한 정책은 「인건비 지원」 28.1%, 「고령자 근로계약 다양성 확보」 25.9%

□ 조직 내 고령 인력을 더 많이 활용하기 위해 가장 필요한 정책을 조사한 결과, '고령인력 인건비 직접지원(장려금 등)'이라는 응답이 28.1%, '고령자 근로계약 다양성 확보를 위한 법·제도 개선(취업규칙 불이익변경 조건 개선 등)'라는 응답이 25.9%로 높게 집계

○ 그 외 응답은 '고령 인력 채용 증가 시 세제(법인세 등) 혜택' 16.5%, '인력조정을 용이하게 하는 법제도 개선' 11.3%, '고령 인력 사회보험료 부담 완화' 8.2%, '고령자 맞춤형 직업훈련 확대' 5.8%, '고령 친화적 사업장 인프라 구축을 위한 지원 확대' 3.6% 순으로 나타남.

< 표 9. 고령 인력 활용 확대를 위해 가장 필요한 정책 >

구분	응답률
고령 인력 인건비 직접지원(장려금 등)	28.1%
고령자 근로계약 다양성 확보를 위한 법제도 개선(취업규칙 불이익변경 조건 개선 등)	25.9%
고령 인력 채용 증가 시 세제(법인세 등) 혜택	16.5%
인력조정을 용이하게 하는 법제도 개선	11.3%
고령 인력 사회보험료 부담 완화	8.2%
고령자 맞춤형 직업훈련 확대	5.8%
고령친화적 사업장 인프라 구축을 위한 지원 확대	3.6%
기타	0.6%

6 기업 규모별로 정년 운영 방식 차이 뚜렷

※ 30인 미만 「정년제 없음」 66.9%, 1,000인 이상 「60세 정년」 70.2%

□ 현재 정년제 운영 방식을 조사한 결과 상대적으로 인력난을 겪는 30인 미만 기업은 '정년제 없음(별도 정년제 없이 원하는 만큼 계속 일함)'이라는 응답(66.9%)이 높게 나타난 반면, 1,000인 이상 기업은 '60세 정년(법정정년)'이라는 응답(70.2%)이 높게 나타남.

○ 기업 규모별로는 규모가 커질수록 '60세 정년'이라는 응답 비중이 높았고, 규모가 작아질수록 '정년제 없음'이라는 응답 비중이 높게 집계

- '60세 정년'이라는 응답은 5~29인 기업에서 19.2%였으나, 300~999인 기업에서 68.0%, 1,000인 이상 기업에서 70.2%로 높게 나타남.

- '정년제 없음'이라는 응답은 1,000인 이상 기업에서 13.5%였으나, 30~99인 기업에서 34.5%, 5~29인 기업에서 66.9%로 높게 나타남.

- 이는 규모가 작은 기업일수록 인력난 해결을 위해 별도 정년 없이 원하는 만큼 일하게 하는 것으로 추정됨.

※ '21년 상반기 사업장 규모별 인력부족률(%, 고용노동부)
[5~9인] 2.6 [10~29인] 2.4 [30~99인] 2.6 [100~299인] 1.9 [300인 이상] 1.3

< 표 10. 기업 규모별 정년 운영 방식 >

구분	60세 (법정정년)	60세 초과 (법정정년 상회)	정년제 없음 (별도 정년 없이 원하는 만큼 계속 일함)	기타
5~29인	19.2%	13.2%	66.9%	0.7%
30~99인	53.2%	11.9%	34.5%	0.4%
100~299인	54.2%	24.6%	21.2%	-
300~999인	68.0%	21.7%	10.2%	-
1,000인 이상	70.2%	13.5%	13.5%	2.9%
전체	54.8%	17.2%	27.3%	0.7%

주: '기타'는 특정 직군 등에서는 60세 초과 정년제도를 적용하는 등 정년제도를 병행하는 형태

7 응답 기업은 고령 인력에 대해 「성실성」과 「조직충성도」는 높지만, 「디지털 적응력」과 「창의성」이 부족하다고 평가

□ 응답 기업들에게 비고령 인력에 비해 고령 인력(55세 이상 근로자)이 우수한 역량과 부족한 역량을 설문한 결과, 고령 인력이 우수한 역량은 '성실성'(60.1%), '조직충성도'(32.1%)라는 응답이 높았고, 부족한 역량은 '디지털 적응력'(51.0%), '창의성'(30.6%)이라는 응답이 높게 나타남.

○ 응답 기업들이 고령 인력이 부족한 역량으로 '디지털 적응력'을 많이 지적한 만큼, 향후 더 많은 고령 인력 활용을 위해서는 디지털 분야에 특화된 고령자 직업 능력 개발 훈련이 확대될 필요가 있음.

< 표 11. 고령 인력의 우수 역량과 부족 역량에 대한 인식(비고령 인력 대비) >

우수 역량	응답률	부족 역량	응답률
성실성	**60.1%**	**디지털 적응력**	**51.0%**
조직충성도	**32.1%**	**창의성**	**30.6%**
정확성	12.4%	외부 네트워크 능력	14.6%
업무몰입도	11.3%	추진력	13.1%
조직 내 친화력	11.0%	구성원간 소통·공감 능력	12.0%
리더십·관리능력	9.1%	업무몰입도	11.8%
추진력	7.9%	정확성	9.8%
구성원 간 소통·공감 능력	7.1%	팀워크	5.7%
팀워크	6.2%	성실성	4.2%
외부 네트워크 능력	5.1%	리더십·관리능력	3.7%
창의성	2.0%	조직 내 친화력	1.9%
디지털 적응력	1.7%	조직충성도	1.8%
기타	6.7%	기타	9.0%

주: 복수응답 가능. 각 항목 비중의 합이 100을 초과

조 사 개 요

1. 조사목적

본 조사는 고령자 고용정책에 대한 기업 인식을 세부적으로 조사함으로써 향후 고령자 관련 정책 방향 결정을 위한 참고자료를 제공하는 데에 목적이 있음.

2. 조사대상 및 방식

전국 5인 이상 기업 중 설문에 응답한 1,021개 기업을 분석대상으로 하였음.

※ 조사수행기관 : 마켓비전컨설팅

3. 조사기간 : 2021년 9월 ~ 11월

4. 조사방법

구조화된 설문지를 통한 온라인 조사 및 유선 조사를 병행하였음.

5. 주요조사항목

○ 고령 인력 인사관리 및 인식

○ 정부 고령자 고용지원제도 인지도 및 개선방안

○ 現 시점에서 60세를 초과하는 정년연장 시 부담 여부

6. 회수업체 수

규모		회수업체 수	비중
기업 규모별	5~99인	403개사	39.5%
	100~299인	203개사	19.9%
	300~999인	244개사	23.9%
	1,000인 이상	171개사	16.7%
계		1,021개사	100.0%