

# 우리나라 연령주의 실태에 관한 조사연구 - 노동시장을 중심으로

지은정



본 보고서의 내용은 연구진의 개인적인 견해이며 한국노인인력개발원의 공식견해가 아님을 밝혀둡니다.

# 발 간 사

우리나라는 유교문화가 강하지만, 서구국가보다 노인에 대한 부정적 연령주의가 강한 것으로 평가받는다. 그럼에도 불구하고 우리나라에서 연령주의가 얼마나 심각한지 측정하고자 한 시도는 많지 않았다. 관련 연구가 없는 것은 아니지만, 대부분 서구에서 개발된 척도를 사용하고 학생이나 사회복지의료계 등 일부 국민만을 대상으로 추진되었다. 본 보고서는 이와 같은 문제의식에 따라 우리나라 연령주의를 측정할 수 있는 척도를 탐색적 수준에서 개발하고, 척도를 바탕으로 연령주의 실태를 파악하고자 추진하였다.

특히, 본 연구는 노동시장의 연령주의에 초점을 맞추었다. 연령주의는 삶의 전 영역에서 나타나지만 연령차별이 가장 빈번하게 발생하는 영역은 노동시장이기 때문이다. 또한 노인일자리사업은 민간기업 혹은 공공분야(기관, 비영리 단체 등)의 60세 이상에 대한 수요가 있어야 유지·확대되는 것을 고려하였다. 이에 본 과제는 2016년에 원에서 수행된 「연령주의(ageism) 척도개발을 위한 기초연구(Ⅰ편)」의 국내외 선행연구 및 자문회의와 전문가 조사를 통해 예비문항을 도출한 후 전국 3,500명의 근로자(20-69세)를 대상으로 조사하였다.

아무쪼록 본 연구가 고령화 사회 고령자에 대한 부정적 연령주의를 개선하고 궁극적으로 근로능력과 근로의사가 있는 60세 이상의 일자리 창출 및 사회참여에 기여할 수 있는 자료로써 작은 도움이 될 수 있기를 바란다. 과제는 Ⅰ편 연구의 후속과제로 원내 지은정 부연구위원이 맡아서 추진하였다. 본 보고서를 위해 바쁘신 가운데 검독을 맡아 귀한 의견을 주신 한국성서대학교 원영희 교수님과 동아대학교 문영주 교수님 그리고 전문가 조사와 자문회의에 참여해주신 70명의 전문가분들께 감사의 마음을 전한다.

2018년 2월

한국노인인력개발원 원장 직무대행 유재섭



# 목 차

<b>제1장 서론</b> .....	1
제1절 문제제기 .....	1
제2절 조사방법 .....	5
1. 조사설계 .....	5
2. 조사 및 분석방법 .....	7
3. 설문지 구성 .....	9
<b>제2장 연령주의 척도의 타당도 분석 및 연령주의 실태</b> .....	11
제1절 연령주의의 조작적 정의 .....	11
1. 연령주의 개념 및 선행연구 .....	11
2. 선행연구의 연령주의 차원과 본 연구의 연령주의 차원 .....	15
제2절 척도의 타당도 분석 .....	18
1. 내용타당도 .....	18
2. 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis) .....	18
3. 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis) .....	25
제3절 근로자 특성별 연령주의 실태 .....	29
1. 근로자의 인구사회학적 특성별 연령주의 .....	29
2. 근로자의 고용특성에 따른 연령주의 .....	33
<b>제3장 60세 이상에 대한 인식 및 노인기준과 연령정체성</b> .....	37
제1절 60세 이상에 대한 인식 .....	37
1. 60세 이상의 권리(인권) .....	37
2. 노인의 사회기여 및 사회활동 .....	40
3. 고정관념 .....	41
4. 편견 .....	42
5. 회피·거부 .....	42
6. 언어폭력(무시·경멸) .....	43
7. 세대갈등 .....	44
8. 노화불안 .....	45

제2절 노인기준 및 연령정체성 .....	46
1. 노인인지연령 및 정부정책수급 적정연령 .....	46
2. 노인의 기준 .....	50
3. 연령정체성 .....	52
4. 60세 이상/70세 이상에 적절한 호칭 및 듣고 싶은 호칭 .....	54
5. 근로동기 및 행복감 .....	57
<b>제4장 노동시장에서의 차별실태 .....</b>	<b>61</b>
제1절 차별경험 및 차별수준 .....	62
제2절 차별유형 .....	67
<b>제5장 결론 .....</b>	<b>74</b>
제1절 연구결과 요약 .....	74
제2절 정책제언 .....	88
<b>참고문헌 .....</b>	<b>100</b>
<b>[부록: 설문지] .....</b>	<b>103</b>

# 표 목 차

[표 1-1] 전문가 설문지 자문회의 참석자 .....	7
[표 1-2] 전문가 설문지 참여자 .....	8
[표 1-3] 설문지 구성 .....	9
[표 2-1] 연령주의 및 사회계층·사회(연령)통합 척도 .....	13
[표 2-2] 선행연구의 연령주의 척도별 하위요소(차원) .....	16
[표 2-3] 변수의 정규성 분석결과 .....	19
[표 2-4] 요인 고유값(eigen value) .....	21
[표 2-5] 탐색적 요인분석 결과(최종모델, 1차 4요인 모델) .....	22
[표 2-6] 연령주의 측정모델의 적합도 지수 .....	26
[표 2-7] 1차 2요인 탐색적 요인분석결과 .....	27
[표 2-8] 조사대상자의 일반적 특성 및 연령주의 .....	30
[표 2-9] 60세 이상 근로자와 같이 근무한 경험 .....	33
[표 2-10] 60세 이상 근로자와 근무한 후 인식변화 .....	34
[표 2-11] 60세 이상 근로자와의 근무경험에 따른 연령주의 .....	34
[표 2-12] 생애 주된 일자리에서 퇴직한 경험 .....	35
[표 2-13] 생애 주된 일자리에서의 퇴직경험에 따른 연령주의 .....	35
[표 3-1] 60세 이상에 대한 인식 .....	38
[표 3-2] 보건복지부 노인보건복지사업 수혜연령기준 .....	47
[표 3-3] 노인인지연령 .....	48
[표 3-4] 정부지원수급 적정연령 .....	49
[표 3-5] 노인기준 .....	51
[표 3-6] 연령정체성(소속인지 연령집단) .....	52
[표 3-7] 60세 이상에 적합한 호칭 .....	55
[표 3-8] 70세 이상에 적합한 호칭 .....	56
[표 3-9] 60세 이상이 되었을 때 듣고 싶은 호칭 .....	56
[표 3-10] 70세 이상/70세 이상에 적합한 호칭 .....	57

[표 3-11] 근로동기(1순위) .....	58
[표 3-12] 근로동기(2순위) .....	59
[표 3-13] 근로자의 행복감 .....	60
[표 4-1] 노동시장에서의 차별경험 및 차별수준 .....	64
[표 4-2] 노동시장단계별 차별유형 .....	68



# 그림 목 차

[그림 1-1] 조사개요 .....	5
[그림 2-1] 스크리 도표 .....	20
[그림 2-2] 확인적 요인분석을 통한 연령주의 척도모형과 표준화된 요인계수 .....	28
[그림 3-1] 연령대별 연령주의 실태 .....	30
[그림 4-1] 고령사회 서포터즈 간담회 .....	98



# 제1장 서론

## 제1절 문제제기<sup>1)</sup>

2017년이 시작되면서 인구절벽(demographic cliff. Dent, 2014)에 대한 우려가 우리나라 언론을 장식했었다. 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 만연한 것이다. 역연령(曆年齡)적으로 나이가 든다는 것이 부정적인 의미는 아니지만, '나이 듦'과 '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, 노인근로자가 넘쳐서 “일할 사람 썩고 썩다”는 생각에 질 낮은 일자리를 제안하곤 한다(연합뉴스. 2016.10.15). 더구나 60세 이상 근로자의 대부분이 단순노무직과 농림어업

1) 본 절의 대부분은 지은정(2017a)와 지은정(2017b)의 일부를 발췌한 것임을 밝힙니다.

에 종사하는 현상이 고착화되면서 나이가 들면 단순노무직 외에는 할 수 없다는 부정적인 편견과 고정관념을 강화한 경향이 있다. 이 상황이 지속되면 60세 이상은 일을 해도 열악한 근로조건을 벗어나기 어려울 것이다. 60세 이상의 일자리가 ‘바닥으로의 경주’가 될 소지가 있는 셈이다. 그럼에도 불구하고 지금까지 60세 이상은 정책적·학술적으로 주변적인 존재였다. 60세 이상도 주요 노동인력이지만, 고령자는 고령화 시대의 위험요인 혹은 퇴직 후 여가를 향유하는 집단이나 역할없는 역할(roleless role)이 부여된 힘없는 뒷방 늙은이로만 생각하는 경향이 있다(지은정, 2017a).

정부정책도 저출산 문제를 해결하는데 초점이 맞춰져 있고, 고령화 정책은 소득보장(기초연금 등)과 건강보호(건강보험의 보장성 강화, 치매 국가책임제 등)가 대부분일 뿐 고용정책은 많지 않다. 올해부터 정부가 정년 60세를 법적으로 보장하지만, 정년이 보장된 임금근로자도 적고(8.1%. 통계청, 2016), 60세가 넘으면 법적인 보호 대상에서 제외되어 방치되기 쉬운 상황이다. 물론 정부계획에 따라 일을 하면 연령과 상관없이 고용부의 정책대상이 되기 때문에 정책적 사각지대는 없다. 그러나 60세 이상은 정부정책의 핵심 대상이 아니기 때문에 실질적 사각지대가 존재한다. 주된 직장에서 퇴직한 후(평균 49.1세) 연금수급시점까지(2018년 61세, 203년 65세) 소득절벽(crevasse)이 발생해서 72.9세까지 일은 하지만(평균. 남성. OECD, 2015) 고용의 질이 낮은 것도 이를 말해준다. 그럼에도 불구하고 법적 퇴직연령(60세) 이상의 고령자를 대상으로 한 정책은 매우 부족하다. 그나마 실시되는 정책도 저소득·저학력자를 선별하여 추진될 뿐이다(노인일자리사업 등). 정부가 고령자의 경제활동을 지원한다고 해도 일반 국민이 느끼는 체감온도는 낮을 수밖에 없는 상황이다. 앞으로는 법적 퇴직연령이 지난 60세 이상에 대해서도 정책적 관심을 기울여야 한다(지은정, 2017b).

이와 같은 문제를 완화하기 위한 정책은 다양한 각도에서 추진되어야 한다. 크게 보면 노동공급측과 노동수요측으로 볼 수 있다. 먼저, 노동공급측면에서 고령자의 취업의 사도 중요하다. 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 일할 의사가 없는 고령자에게 국가가 노동을 강요할 수 없고, 강요해서도 안 된다. 그러나 고령자가 일하고 싶다면 상황은 달라진다. 노동수요가 없다면 일자리 창출은 요원해지기 때문이다(OECD, 2006; 2013; 2014; 2015; Conen et al., 2012). OECD도 고령자의 고용 장벽(barrier)을 축소할 수 있는 대책에 관심을 기울이고 있다. 이 가운데 가장 많이 지목되는 요인은 고령자의 생산성에 대한 부정적 인식이다(OECD, 2006; 2014). 대표적으로 고령자는 경험이 많은 숙련된 집단이 아니라, 임금에 비해 생산성이 낮은 집단으로 간주되어, 사업주는 고령자의 퇴직을 유인하거나 더 이상 채용하려 하지 않는다(김정한·김동배, 205; 최희선, 205; 김정한 외, 208; 중소기업청, 207; 송창용, 2012; 박영범·채창균, 2014; OECD, 206; 2013;

2014; 2015; Van Ours and Stoeldraijer, 201; Sharpe, 201; Conen et al., 2012; Burtles, 2013). 경험적으로도 고용주가 고령근로자의 노동비용이 생산성보다 높다고 인식할수록 고령자를 덜 채용하는 것으로 나타나 이를 지지한다(정진호, 201; 김동배, 2013 재인용; 최희선, 205; 한국경영자총협회, 207; Hutchens, 1986; Heyma et al., 2014 재인용; OECD, 206; 2014; Conen et al., 2012; Heyma et al., 2014; 지은정, 2017b 재인용).

그러나 작금과 같은 고령자에 대한 부정적 고정관념과 차별이 지속되면, 100세 시대 적절한 사회정책을 실행하기 어렵다. 고령(근로)자에 대한 부정적 인식개선이 시급하다. 이를 위해서는 우리 사회에서 누가 노인인지, 노인의 이미지를 어떻게 그리는지, 노인에게 어떤 역할을 부여하는지(활동적 역할, 수동적 역할 등), 사회적으로 배제대상인지를 측정하고 실태를 파악해야 한다. 노인에 대한 왜곡된 인식과 태도에 대한 실태를 파악하고, 이에 적합한 대책을 마련해야 한다.

그럼에도 불구하고 우리나라에서 고령자에 대한 연령주의(ageism)가 얼마나 심각한지 측정하고자 한 시도는 많지 않다. 물론 연령주의나 연령차별에 대한 연구는 수행되어 왔다. 그러나 Palmore의 연령주의 척도나 FSA(Faraboni Scale of Ageism)를 번안하여 사용하는 경우가 대부분이고 척도를 개발하고자 한 시도는 소수에 불과하다. 본 보고서는 이와 같은 문제의식에 따라 우리나라 연령주의를 측정할 수 있는 척도를 탐색적 수준에서 개발하고, 척도를 바탕으로 노동시장에서의 연령주의 실태를 파악하고자 한다.

특히, 본 연구는 노동시장의 연령주의에 초점을 맞추었다. 연령주의는 삶의 전 영역에서 나타나지만(Palmore, 1999) 연령차별이 가장 빈번하게 발생하는 영역은 노동시장이다(독일연방차별금지기구 ADS, 2016; 송영신, 2016). Furunes and Mykletun(2010) 역시 연령차별은 직장생활에서 흔히 발생하는 문제로 지목하였다. 이와 같은 노동시장에서의 연령차별은 채용과정에서부터 직장생활, 고용유지, 퇴직에 이르는 전 과정에서 나타난다(March and Sahin-Dikmen, 2003; Parkins et al., 2006; Taylor and Urwin, 2001; Taylor and Walker, 1998; Urwin, 2006; Virjo, 2004; Furunes et al., 2008; Sullivan and Duplaga, 1997; Furunes and Mykletun, 2010; Marchiondo et al., 2016; 지은정, 2017a 재인용). 더구나 인구고령화로 인해 고령근로자의 비율이 높아지면 직장에서의 연령차별이 더 증가할 것으로 예측된다(Rupp et al., 2006; Furunes and Mtkletun, 2010; 지은정, 2017a 재인용). 우리나라도 국가인권위원회에 차별행위 진정사건이 접수된 현황을 보면, 전체 진정사건 중 고용차별 진정사건이 45.1%를 차지하며(기타 영역 제외 시. 조용만, 2012) 노동시장의 차별이 가장 많다(임공수, 2017).

또한 노인일자리사업은 민간기업 혹은 공공분야(기관, 비영리 단체 등)의 60세 이상

에 대한 수요가 있어야 일자리가 유지·확대되기 때문에 노동시장에서의 연령주의에 초점을 맞추었다. 이를 통해 고령근로자에 대한 인식과 노동시장에서의 차별실태를 조사하여 현황을 파악하고, 고령자에 대한 부정적 인식을 개선할 수 있는 방안을 도출하며, 나아가 궁극적으로 근로능력과 근로의사가 있는 60세 이상의 일자리 창출에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

한편, 본 연구는 2016년의 기초연구 「연령주의(ageism) 척도개발을 위한 기초연구(지은정 외, 2016)」의 국내외 연령주의와 관련된 문항을 바탕으로 우리나라에 적합한 연령주의 척도를 도출하고 연령주의 실태를 분석하는데 초점을 두었다. 2016년의 기초연구와 통합하는 것이 맞지만, 연구기간 및 예산제약으로 2016년에는 기초연구(이론적 논의 및 국내외 문헌연구)만 수행하고 2017년 본 과제를 통해 조사를 실시하였다. 따라서 본 보고서는 「연령주의(ageism) 척도개발을 위한 기초연구」의 연장선상에서 작성되었음을 밝힌다.

## 제2절 조사방법

### 1. 조사 설계

본 조사는 통계청의 「2016년 지역별고용조사」을 모집단으로 삼아 전국 3,500명의 근로자를 대상으로 조사하였다. 표본추출은 직종/권역/연령대/임금근로형태를 기준으로 표집하였다(cell: 총 540개). 1차적으로 모집단에서 직종의 취업률을 적용하여 표본수를 산정하고, 2차적으로 권역 및 연령대별 취업률을 토대로 표본을 할당하였다. 권역은 서울, 인천·경기·강원, 대전·세종·충남·충북, 광주·전북·전남, 대구·울산·경북, 부산·경남의 6개로, 연령대는 20대, 30대, 40대, 50대, 60대로 분류하였다. 그 후 3차적으로 임금 및 비임금 근로자(무급가족종사자는 제외함) 비율로 표본을 할당하였다.

[그림 1-1] 조사개요

조사대상	제주도를 제외한 전국 20~69세의 근로자
조사방법	온라인조사와 면접조사 병행 ※ 20~49세: 온라인 조사 중심, 50~69세: 면접조사 중심
표본수	3,500명
표본설계	직종/권역/연령대/임금근로형태를 고려한 비례층화표집
조사기간	· 전문가 조사 : 2017년 10월 27일 ~ 2017년 11월 5일 · 예비조사·본조사 : 2017년 11월 16일 ~ 2017년 11월 30일
조사기관	(주)글로벌리서치

조사를 시작한 후에는 유효표본 3,500명을 목표로 표본할당대로 조사되었는지 매주 확인하며 진행하였다. 이를 통해 온라인 조사 3,370 표본, 면접조사 1,235 표본이 조사

되어 총 4,605명이 조사에 응답하였고, 이 가운데 부실 응답과 적격자로 조사에 참여했지만 쿼터가 완료된 사례 등은 제외하고 최종 3,500개로 확정하였다.

한편, 측정도구의 개발이나 타당화 연구는 연구결과를 일반화할 수 있을 만큼 표본의 규모가 커야 한다. 그러나 선행연구의 표본규모를 보면, Palmore는 84명을 대상으로 조사하였고(Palmore, 2001) Attitudes Toward Old People Measures는(Tuckman and Lorge, 1953) 147명, FSA 척도를 개발한 Fraboni et al.(1990)의 연구는 231명이다. 물론 표본의 수는 요인 수 등을 고려하여 적정규모를 결정하기 때문에 단순히 표본 규모로만 판단할 수 없지만 작은 편이다. 1,000명 이상을 대상으로 한 조사결과를 바탕으로 척도를 개발한 연구는 North and Fiske(2013)의 Succession, Consumption and Identity와 Furunes and Mykletun(2010)의 Nordic Age Discrimination Scale, 한국종합사회조사(KGSS)를 이용한 김주현(2012)의 척도 등 많지 않다. 이에 본 연구는 전국 3,500명의 근로자를 대상으로 조사하여 표본규모를 확보하고, 제주도를 제외한 전국에 소재한 사업체 근로자(20~69세)를 대상으로 조사하여 연구결과를 일반화하는데 무리가 없도록 진행하였다.

한편, 본 연구는 20~69세까지의 근로자를 대상으로 조사하였다. 지금까지 연령주의와 관련된 척도의 조사대상은 학생이나(특히, 대학생) 사회복지계·의료계 종사자 혹은 교사가 대부분이었다(Hilt and Lipschultz, 1999; Wisdom, 2010; Kilic and Adibelli, 2011; Feenstra, 2012, 奥山正司, 1999; 小川妙子, 2001, A大學, 2001; B大學, 2003; C大學, 2003; 佐野望·檜原登志子, 2011; 畑野相子·箕原文子, 2013 등). 또한 60세 이상만을 대상으로 조사하였다(Ageism Survey. Palmore, 2001). 일반인을 대상으로 한 조사는 North and Fiske(2013)의 Succession, Consumption and Identity(16~81세의 미국인)와 유럽연합에서 실시하는 Age Attitudes and Experiences of Ageism(ESS), FSA(Fraboni Ageism Scale) 척도가 개발될 당시 16~65세를 대상으로 조사하였다. Attitudes Toward Old People Measure도 18~48세를 대상으로 조사하였지만, 노년기에 가까운 혹은 노년기에 진입한 50대와 60세 이상은 제외하여 한계가 있다. 우리나라의 한국종합사회조사가(Korean General Social Survey; KGSS) 19세 이상 한국 성인남녀 1,535명을 대상으로 조사하였을 뿐이다.

또한 연령주의 척도개발이 이뤄지더라도 근로자를 대상으로 한 척도개발 혹은 노동시장의 연령주의 조사는 Furunes and Mykletun(2010)의 Nordic Age Discrimination Scale, Marchiondo et al.(2016)의 Workplace Age Discrimination Scale 등 극히 적은 상황이다. 이에 본 연구에서는 근로자를 대상으로 조사하여 노동시장에서의 연령주의에 초점을 맞추었다.



## 2. 조사 및 분석방법

조사는 내용타당도를 검토한 후 제주도를 제외한 전국 5인 이상 사업체 근로자 3,500명을 대상으로 온라인 조사와 면접조사를 병행하여 진행하였다. 20~49세는 온라인 조사를 중심으로 하고 50~69세는 면접조사를 중심으로 하였다. 연령대 및 직종에 따라 온라인 조사가 가능성이 달라지기 때문에 온라인 조사만 실시하면 일부 근로자는 제외되기 쉽기 때문이다. 특히, '농림어업 숙련종사자', '기능원 및 관련 기능 종사자', '장치기계 종사자', '단순노무 종사자'의 경우 온라인 조사를 진행하기 어려워서, 면접조사로 진행하고 20~49세라고 할지라도 온라인 조사가 어려운 직종이나 직무일 경우 면접조사로 진행하였다. 따라서 자료 수집 방법에 의한 측정오차를 배제할 수 없음을 밝힌다.

조사는 내용타당도를 검토한 후 예비조사, 본조사의 두 단계에 걸쳐 진행하였다. 먼저 내용타당도는 전문가조사로 측정하였다. 본 연구의 연령주의에 대한 조작적 정의를 내린 후, 정의에 따라 개념의 구성요인 혹은 차원(dimension)을 정하였다. 그리고 그 구성요인에 적합한 측정문항(indicator)을 국내외 선행연구(I 편 보고서: 연령주의 척도개발을 위한 기초연구)를 통해 도출한 뒤, 각 측정문항이 연령주의의 구성요소를 적절히 측정하고 있는지 전문가 자문회의를 한 후(3회), 노인전문가(노년학, 사회학, 사회복지학 등), 의학전문가(의사·의대교수 및 간호학과 교수 등), 고용전문가, 교육학 및 관련 분야 연구자(연령주의/연령차별/노인인식 연구자 등) 136명의 전문가를 대상으로 온라인으로 설문조사하였다(객관식 7점 척도, 응답에 대한 주관식 의견작성). 본 연구를 위해 전문가 설문지 자문회의에 참여한 분들은 [표 1-1] 과 같다.

[표 1-1] 전문가 설문지 자문회의 참석자

구분	세부 문항
원외	박○○(서울대학교 (전)교수)
	강○○(서울대학교 교수)
	박○○(서울대학교 교수)
	원○○(한국성서대학교 교수)
	전○○(충신대학교 교수)
	김○○(강남대학교 교수)
원내	최○○(원장)

전문가 조사에 실제 참여한 분들은 [표 1-2] 와 같다.

[표 1-2] 전문가 설문지 참여자

연번	성명	소속 및 지위	연번	성명	소속 및 지위
1	손○○	외국어대학교 EU 연구소	34	노○○	한림대병원 교수
2	임○○	한림대학교 연구교수	35	김○○	경북대학교 교수
3	이○○	전국대학교 교수	36	김○○	대구대학교 교수
4	원○○	한국성서대학교 교수	37	김○	경기대학교 교수
5	정○○	이화여자대학교 교수	38	남○○	연세대학교 교수
6	강○○	서울대학교 교수	39	김○○	차의과대학교 교수
7	박○○	서울대학교 (전)교수	40	김○○	전남대학교 교수
8	염○○	중원대학교 교수	41	오○○	단국대학교 교수
9	홍○○	한국여성정책연구원 실장	42	조○○	초당대학교 교수
10	김○	춘해보건대학교 교수	43	정○○	서울시 복지재단 연구위원
11	전○○	충신대학교 교수	44	이○○	인제대학교 상계백병원 교수
12	원○○	연세대학교 교수	45	최○○	한양사이버대학교 교수
13	고○○	제주발전연구소 연구위원	46	황○○	한국고용정보원 선임연구위원
14	김○○	독거노인종합지원센터 센터장	47	권○○	한국생명공학연구원 연구위원
15	한○○	서울대학교 교수	48	고○○	서울시 50+캠퍼스 관장
16	전○○	인천대학교 교수	49	권○○	서울사이버대학교 교수
17	이○○	노사발전재단 본부장	50	권○○	한양사이버대학교 교수
18	송○○	한양대학교 교수	51	김○○	용인대학교 교수
19	손○○	배재대학교 교수	52	박○○	고려대학교 교수
20	손○○	숭의여자대학교 교수	53	김○○	연세대학교 교수
21	김○○	충남대학교 교수	54	하○○	서울대학교 교수
22	최○○	공무원연금관리공단 이사장	55	허○○	송실대학교 교수
23	박○○	서울대학교 교수	56	손○○	한국직업능력개발원 선임연구위원
24	최○○	신라대학교 교수	57	정○○	연세대학교 교수
25	홍○○	동국대학교 교수	58	배○○	한신대학교 교수
26	고○○	경희사이버대학교 교수	59	김○○	강남대학교 교수
27	염○○	군산대학교 교수	60	이○○	전남대학교 교수
28	이○○	인하대학교 교수	61	김○○	강남대학교 교수
29	이○○	동의대학교 교수	62	주○○	한신대학교 교수
30	김○○	영남대학교 교수	63	신○○	단국대학교 교수
31	백○○	분당서울대병원 교수	64	이○○	부산대학교 교수
32	박○○	경북대학교 교수	65	김○○	나사렛대학교 교수
33	민○○	인하대학교 교수			

전문가 조사는 2017년 10월 27일부터 11월 5일까지 진행한 후, 조사결과를 바탕으로 연령주의 측정문항을 수정하였다( [표 1-6] 참고). 그 후 전국 근로자(제주도 제외)를 대상으로 2017년 11월 16일부터 2017년 12월 8일까지 진행하였다. 그 후 전문가 조사결과를 취합하여 분석한 후, 40여개의 연령주의 측정문항을 선별하고, 노동시장 차별 등의 문항을 추가한 뒤 예비조사(100명)를 통해 문항오류를 검토하였다. 이 방법은 척도 개발 중 가장 쉽고 시간이 적게 걸리는 방법이다. 그러나 연구기간·예산 제약 및 연구진의 역량을 고려하여 가장 초보적인 방법을 선택하였다.

끝으로 본 연구는 SPSS 25.0과 AMOS를 활용하여 빈도분석(변수의 정규성 등), 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)과 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)으로 신뢰도·타당도를 분석하였다. 그 외 60세 이상에 대한 인식, 노동시장에서의 차별은 빈도분석하고 필요할 경우 집단간 차이검증을 실시하였다.

### 3. 설문지 구성

설문지는 연령주의 측정문항, 정체성 및 동질성, 직장에서의 차별, 일반적 특성 및 고용특성으로 구성하였다( [표 1-3] 참고). 연령주의 측정문항은 연령주의 개념 및 선행연구 검토를 통해 예비문항을 도출한 뒤, 자문회의 및 전문가 조사를 통해 40개의 문항으로 구성하였다. 각 문항은 7점 척도로(1~7점) 점수가 높을수록 매우 그렇다(7점), 점수가 낮을수록 매우 그렇지 않다(1점)로 측정하였다.

[표 1-3] 설문지 구성

구분	세부 문항
연령주의	40개 문항
정체성 및 동질성	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 노인인지 연령</li> <li>· 정부지원 수급 적정 연령</li> <li>· 노인기준(나이, 신체적·정신적 역량 등)</li> <li>· 소속인지 연령집단</li> <li>· 60세 이상/70세 이상에 적합한 호칭</li> <li>· 60세 이상/70세 이상이 되었을 때 듣고 싶은 호칭</li> <li>· 60세 이상 근로자와의 근로경험</li> <li>· 60세 이상과 근무 후 인식변화</li> <li>· 생애 주된 일자리에서의 퇴직경험</li> <li>· 행복감</li> </ul>

	· 일하는 동기(경제적 수단, 삶의 의미 추구, 자아실현 등)	
직장에서의 차별	고용진입단계	· 취업차별
	고용유지단계	· 직장내 괴롭힘(언어폭력, 무시 등) · 직무역량 평가 및 개발(업무평가, 승진, 훈련 등)
	고용종결단계	해고/퇴사 위협
일반사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사업장 지역</li> <li>· 성별</li> <li>· 연령</li> </ul>	
고용특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 고용형태(상용직, 임시직, 일용직, 자영자)</li> <li>· 고용지위(정규직, 비정규직)</li> <li>· 사업체 종류(민간 영리기관, 민간 비영리기관, 공공기관)</li> <li>· 근로기간</li> <li>· 직종(관리자, 전문가, 사무종사자, 서비스직, 판매직, 농림어업숙련직, 기능직, 장치기계조작조립직, 단순노무직)</li> <li>· 지위(관리자, 비관리자)</li> <li>· 사업체의 근로자 수</li> <li>· 연봉</li> </ul>	

## 제2장

# 연령주의 척도의 타당도 분석 및 연령주의 실태

### 제1절 연령주의의 조작적 정의<sup>2)</sup>

#### 1. 연령주의 개념 및 선행연구

연령주의는<sup>3)</sup> 연령을 이유로 편견(prejudice)을 갖거나, 부당하게 처우하거나 차별(discrimination)하는 것을 의미한다(Palmore, 2001). 성차별주의나 인종차별주의가 사람의 생물학적 성이나 피부색으로 말미암아 차별을 받는 것처럼 사람들의 연령에 따라 이들에 대해 편견을 체계화하고 차별하는 것이다(Burtler and Lewis, 1973; 박종우, 1999; 지은정 외, 2016 재인용).

연령주의에 대한 연구는 많이 이뤄졌지만, 연령주의의 개념은 대부분 Burtler(1969)나 Palmore(1999; 2001)의 정의를 따르고 있다. 일본에서 연령주의나 에이지즘이라는 용어가 보편화될 정도로 큰 사회문제로 부각되거나, 정책적·학술적 관심을 많이 받은 것은 아니다. 그러나 관련 연구를 보면, 연령주의를 어떤 연령집단에 대한 편견이나 차별 혹은 고령이라는 이유만으로 편견이나 고정관념을 가지거나 차별적 행동을 하는 것으로 정의하기도 하지만 대부분 Burtler의 정의를 인용하고 있다.

2) 본 절은 지은정 외(2016)을 바탕으로 정리한 것임을 밝힙니다.

3) 연령주의는 1969년 미국 국립노화연구소(NIA)의 초대소장이었던 Robert Burtler가 제안한 이후 사회적 주요 이슈로 등장하였다(Sagreant, 2011; 지은정 외, 2016 재인용).

프랑스도 연령주의 개념을 프랑스 상황에 맞게 별도로 정의하기 보다는 Burtler가 사용한 연령주의 개념을 사용하는 경향이 강하다. 최근에는 유럽연합의 ‘Stop Discrimination’ 홈페이지에 ‘연령주의는 나이를 이유로 한 집단(un groupe) 또는 개인(une personne)’에 대한 선입견(un préjugé)’이라고 정의하여 이를 사용하기도 하지만 미국 학자의 정의를 인용하는 경우가 더 많다. 우리나라 역시 미국의 Burtler(1969)나 Palmore(1999)의 정의를 사용하고 우리나라의 연령주의 개념을 별도로 정의한 경우는 많지 않다(지은정 외, 2016). 본 연구는 선행연구를 참고하여 “나이를 기준으로 한 노화와 노인에 대한 편견과 고정관념 및 부당한 태도와 차별”을 연령주의로 정의하였다. 나이를 이유로 부적절하게 부여된 인식과 감정, 태도로 볼 수 있다.

지금까지 추상적인 이즘(ism)을 측정하고자 하는 시도들이 많이 있었고(성차별, 인종차별 등), 최근에는 연령통합(age integration<sup>4</sup>)적도나 연령통합에 대한 인식 연구 혹은 사회통합적도에 대한 연구가 발표되고 있다(Canadian Council on Social Development, 2000; European Commission, 2010, 정해식 외, 2014 재인용; 정경희 외, 2015<sup>5</sup>); 정순돌 외, 2015<sup>6</sup>), 2016). 해외에서 사회통합의 정도나 형평성을 측정한 지표개발 연구는 Council of Europe(2005)의 Concerted development of social cohesion indicators-methodological guide(정순돌 외, 2015)와 사회통합 지표개발에 대한 연구를 예로 들 수 있다. 유럽연합은 1996년부터 주기적으로 관련 보고서를 작성하며 주요 지표를 제시하였고(European Commission, 1996; 2001; 2004; 2007; 2010) 캐나다도 사회통합 지표를 만들었다. 사회통합지표는 사회적으로 통합적인 활동에 영향을 미치는 경제적 조건, 삶의 기회, 삶의 질, 협조의지, 참여, 문해력으로 구성되었다(Canadian Council on Social Development, 2000; 정해식 외, 2014 재인용). 국내에서는 노대명 외(2010)의 사회통합 상태지표, 이현주 외(2011)의 지역별 사회통합지표(정순돌 외, 2015 재인용), 정해식 외(2014)의 사회통합 지표개발연구, 김미곤 외(2014) 및 여유진 외(2015)의 사회통합 실태 연구, 그리고 김미곤 외(2015)의 사회통합인식에 대한 연구, 정순돌 외(2015)의 연령통합척도, 정경희 외(2015)의 연령통합 지표연구를 예로 들 수 있다(지은정 외, 2016).

또한 연령주의 척도가 많은 것은 아니지만, 연령주의를 측정하고자 한 노력은 꾸준히 있었다(Cherry and Palmore, 2008). 구체적으로 보면, 연령주의는 1969년 Robert Butler(1969)에 의해 처음 명명되고 소개되었지만, 1950년대부터 노인에 대한 태도나 편견,

4) 연령통합 사회는 연령이 기준이 되지 않기 때문에 연령과 무관한 사회(age-irrelevant society)가 되며 이는 사람들이 인생의 어느 시기에서든지 어떤 활동에 참여할 수 있다.

5) 정경희 외(2015)의 연령통합지표는 연령유연성, 연령다양성, 연령형평성으로 구성되었다

6) 지역사회에서의 세대교류, 연령과 무관한 고용 및 사회보장 제도, 연령무관한 사회참여기회, 가족 내 세대교류, 고령친화인프라로 구성하였다(정순돌 외, 2015).

노인 이미지(의미분화척도), 노화사실인지정도를 측정하였고(Benson, 1982; Gillis, 1973; Calnan and Hanron, 1970; Campbell, 1971; Miller and Dodder, 1980; Tuckman and Lorge, 1953; 김은일, 1982; 김매자, 1978; 박경란 · 이영숙, 2001; 송미순, 1984; 이혜원, 1999; 한정란, 2000; 김욱, 2003; 지은정 외, 2016 재인용) 1990년대부터 본격화되었다.

다만 연령주의로만 측정된 것이 아니라, 노인에 대한 태도, 이미지, 노화사실인지척도 등 다양한 명칭으로 수행되었다. 대표적으로 Attitudes Toward Old People Measure(Tuckman and Lorge, 1953), Attitudes Toward Old People Scale(Kogan, 1961), Aging Semantic Differential(Rosencranz and McNevin, 1969), The Salter View of Elderly Scale(Salter and Salter, 1976), Facts on Aging Quiz(Palmore, 1977; 1998), Ageism Survey(Palmore, 2001), Fraboni Scale of Ageism(Fraboni et al., 1990), the image of aging scale(Levy et al., 2004), Succession, Identity and Consumption Scale(North and Fiske, 2013), Ageism(European Society Survey. ESS. European Commission, 2008), Nordic Age Discrimination Scale(NADS. Furnes and Mykletun, 2010), Workplace Age Discrimination Scale(Marchiondo et al., 2016)을 들 수 있다(European Society Survey 홈페이지, Palmore, 2001; Morrison and Morrison, 2002; Cherry and Palmore, 2008; Furunes and Mykletun, 2010; Wisdom, 2010; Kilic and Adibelli, 2011; North and Fiske, 2013; Fiske and North, 2014; Levy and Macdonald, 2016; Marchiondo et al., 2016). 그 외에는 일본의 고령자에 대한 부적절한 대응지표나 프랑스 노인의 스스로 인간성 상실 척도(Auto-deshumanisation) 등이 있고, 해외에서도 대부분 Palmore(2001)이나 FSA(Fraboni et al., 1990) 척도를 번안하여 사용하고 있다(지은정 외, 2016).

[표 2-1] 연령주의 및 사회계층·사회(연령)통합 척도

구분	지표 · 척도	지표개발자 및 연도
사회적 계층	Social Dominance Orientation	Pratto et al.(1994)
	Stereotype Content Model	Fiske et al.(2002)
연령주의	Attitudes Toward Old People Measure	Tuckman and Lorge(1953)
	Attitudes Toward Old People Scale	Kogan(1961)
	Aging Semantic Differential	Rosencranz and McNevin (1969)
	The Salter View of Elderly Scale	Salter and Salter(1976)

	Facts on Aging Quiz	Palmore(1977; 1998)
	Ageism Survey	Palmore(2001)
	Fraboni Scale of Ageism	Fraboni et al.(1990)
	the image of aging scale	Levy et al.(2004)
	Succession, Identity and Consumption Scale	North and Fiske(2013)
	Ageism(European Society Survey. ESS)	European Commission(2008)
	Nordic Age Discrimination Scale(NADS)	Furnes and Mykletun(2010)
	Workplace Age Discrimination Scale	Marchiondo et al.(2016)
	연령·나이 들에 대한 의식조사	일본 내각부(2003)
	우리나라 연령주의 척도	김주현(2012)
	노인의 스스로 인간성 상실 척도	Aude Verhelst(2014)
통합·공생	고령자에 대한 부적절한 대응지표	杉井潤子(2007)
	연령통합척도/연령통합 지표연구	정순돌 외(2015), 정경희 외(2015)
	Canadian Council on Social Development	캐나다(2010)
	Concerted development of social cohesion indicators-methodological guide	Council of Europe(2005)
	사회통합상태 지표	노대명 외(2010)
	지역별 사회통합지표	이현주 외(2011)
	사회통합 지표(개발) 및 사회통합인식	정해식 외(2014), 김미곤 외(2014)
연령규범	노년기 연령규범에 대한 인식	이금룡(2005)

자료) European Society Survey 홈페이지, Palmore(2001), Morrison and Morrison(2002), Cherry and Palmore(2008), Furnes and Mykletun(2010), Wisdom(2010), Kilic and Adibelli(2011), North and Fiske(2013), Aude Verhelst(2014), Fiske and North(2014), Levy and Macdonald(2016), Marchiondo et al.(2016), 杉井潤子(2007), 일본 내각부(2003), 김주현(2012), 김미곤 외(2014), 정해식 외(2014), 정경희 외(2015), 정순돌 외(2015; 지은정 외, 2016 재인용),

그러나 우리나라에서 연령주의 연구는 이제 태생단계라고 해도 과언이 아닐 정도로 많이 축적되지 못했다. 2000년대 초까지 노화사실인지척도나 노인에 대한 태도와 이미지에 대한 연구가 수행되었을 뿐, 연령주의에 대한 연구는 거의 시도되지 않았다. 그러나 이것도 잠시였고 2000년대 중반 이후 잠시 소강상태였다가, 2010년 이후 증가하고 있다.



특히, 연령주의 척도를 개발하려는 시도는 상당히 적다. Sanders et al.(1984)의 의미분화척도(Semantic Differential Scale. SDS)를 번안하여 사용하거나(한정란, 2000; 2003; 김수영 외, 2002; 원영희 외, 2002; 임영신 외, 2002; Sanders et al., 1984; Hawkins, 1996; 한정란, 2004 재인용), Palmore(1977)의 FAQ를 활용하여 노화사실인지정도를 측정 한 문혜리(1999), 한정란(2000), 김수영 외(2002)의 연구(한정란 외, 2007 재인용), Palmore(2001)가 개발한 척도를 번안하여 조사하거나(김옥, 2003; 원영희, 2005; 양정남 외, 2010), FSA척도를 번안하여 사용한 연구가(김지연 외, 2012) 있을 뿐이다. 물론 윤진과 조석미(1982)의 경산노화사실인지척도, 원영희(2005)의 노인차별피해경험 척도가 있고, 활동이론(activity theory)과 분리이론(disengagement theory)을 바탕으로 노년기 연령규범에 대한 인식을 측정한 연구도 있다(이금룡, 2005). 또한 한정란(2000)이 Palmore(1988)가 개발한 Facts on Aging Quiz I (FAQ I)과 Facts on Aging Quiz II (FAQ II) 및 윤진과 조석미(1982)의 경산노화사실인지척도를 바탕으로 우리나라 문화에 맞게 수정한 ‘한국판 노화에 대한 지식 척도’가 있지만(한정란, 2007; 김지연 외, 2012; 지은정 외, 2016 재인용) 이 역시 적다. 우리나라에 적합한 연령주의 척도 개발이 필요함을 말해준다(지은정 외, 2016).

## 2. 선행연구의 연령주의 척도와 본 연구의 연령주의 차원

연령주의를 구성하는 차원(dimension) 혹은 구성요소(factor)는 학자마다 달라서 적게는 2개, 많게는 10개로 구성되었다( [표 2-2] 참고). 그러나 연령주의 구성요소를 1~4가지로 조사한 경우가 대부분이다.

구성요소도 연구에 따라 다른데, 연령주의 척도의 하위요소는 대부분 고정관념이나 태도에 초점을 맞추고, 다양한 측면의 연령주의 하위요소를 포함한 연구는 많지 않다. 지금까지 개발된 연령주의 척도는 모두 범주에 근거한 편견(bias)을 측정한 연구가 많다(Fiske and North, 2014). 노인에 대한 인식과 고정관념에 초점을 맞춘 Attitudes Towards Old People Measure나 연령차별인식을 측정하는데 유용한 직장에서의 연령차별척도(WADS. Marchiondo et al., 2016), 노화에 대한 지식을 측정하는 척도(Facts on Aging Quiz I. FAQ I, Facts on Aging Quiz II) 등을 예로 들 수 있다. 그 외는 태도를 측정하거나(Attitudes Toward Old Persons Scale), 의미분화척도(Semantic Differential Scale)처럼 이미지와 태도를 측정하였다. 혹은 연령주의적 행동의 빈도와 유형을 측정하고자 한 Relating to Older people Evaluation(Cherry and Palmore, 2008)도 있고 행동보다는 노인에 대한 태도를 측정하는데 초점을 맞춘 FSA 척도도 있다(말

투, 차별, 회피. Fraboni et al., 1990). Palmore(2001)도 연령주의는 편견, 고정관념, 태도, 차별로 구성되었다고 설명하였지만 Ageism Survey 문항은 고정관념, 태도, 차별의 3가지로 조사하였다(지은정 외, 2016).

이와 같은 연령주의 척도에 대한 선행연구는 각각 장점이 있지만, 연령주의의 일부만 포함하였다는 측면에서 아쉽다. 이에 본 연구에서는 Palmore(1999)의 연령주의 차원 4가지(고정관념, 편견, 태도, 차별)를 기준으로 분류한 뒤, 연령주의 개념과 선행연구의 하위요소를 바탕으로 차원별 문항을 모았다. 그 후 국내 정서·상황에 맞는 문항을 추가한 뒤, 전문가 자문회의를 거쳐 예비문항을 도출하고 그 후 전문가 조사를 실시하였다.

한편, 연령주의는 긍정적인 연령주의와 부정적인 연령주의가 있는데, Palmore(2001)은 부정적인 연령주의만 척도로 사용하였다. 그러나 연령주의 연구가 노인에 대한 부정적인 고정관념을 강화할 수 있어서 부정적인 문항으로만 구성하는 것은 적절하지 않을 수 있다. 또한 우리나라는 장유유서(長幼有序)와 효 문화가 오랫동안 자리했고, 일제강점기와 한국전쟁을 치룬 후 1960년대 이후 급성장하면서 산업 역군이었던 현세대 노인의 노고를 사회적으로 인정하는 분위기도 있기 때문에 긍정적인 연령주의도 고려하였다. 이에 최근 사회문제로 부상하고 있는 노인부담(지하철 무료승차 등) 및 지공거사(地空居士) 움직임, 운전면허 발급에 대한 문항을 추가하되, 우리 사회의 고령자에 대한 인식·문화를 반영할 수 있는 고령자에 대한 호의적인 문항도 포함하여 구성하였다.

[표 2-2] 선행연구의 연령주의 척도별 하위요소

연구진(연도)	하위요소
Tuckman and Lorge(1953)	①신체적, ②보수주의, ③활동과 관심, ④재정적, ⑤가족, ⑥인성, ⑦미래에 대한 태도, ⑧인생의 전성기, ⑨불안정(insecurity), ⑩정신적 능력감퇴
Kogan(1961)	노인에 대한 태도
Burtler(1980)	①태도, ②차별적 관행, ③정책적 관행
Fraboni et al.(1990)	①경멸하는 말투, ②차별, ③회피
McMullin and Marshall(2001)	①이데올로기(고정관념, 믿음, 태도), ②차별
Palmore(2001)	①고정관념, ②편견, ③차별, ④태도
Nelson(2005)	①감정, ②인식, ③행동, ④정책
Cherry and Palmore(2008)	①긍정적 연령주의, ②부정적 연령주의

European Social Survey(2008)	①나이범주·정체성, ②호의적/적대적 고정관념, ③편견, ④인지된 위험, ⑤인지된 지위, ⑥세대간 접촉과 유사성
North and Fiske(2013)	①연속(succession), ②소비, ③정체성
Furunes and Mykletun(2010)	①승진, ②훈련, ③발전, 발달평가(developmental appraisal) ⑤임금상승, ⑥변화과정(change process)
Marchiondo et al.(2016)	근로자가 경험한 연령차별적 행동(배제 등) 문항
김주현(2012)	①노화불안, ②부정적인 고정관념·편견, ③기피, ④노화과정에서 나타나는 외모의 변화, ⑤차별적 행동, ⑥노화에 대한 긍정적인 인식, ⑦노인 기피·회피

자료) 지은정 외(2016)을 바탕으로 작성함.

## 제2절 척도의 타당도 분석

척도개발 연구는 척도가 측정하고자 하는 개념을 제대로 측정하고 있는지 점검하는 것이 가장 기본적이고 중요하다. 이에 본 절에서는 측정된 문항이 연령주의를 적절히 측정하였는지 타당도 분석을 실시하였다.

### 1. 내용타당도

본 연구는 1차 연구의 후속연구로써 『연령주의(ageism) 척도개발을 위한 기초연구(지은정 외, 2016)』를 통해 연령주의의 개념을 검토한 뒤(1단계), 기존 척도를 검토하였다(2단계). 그 후 1단계와 2단계를 통해 도출한 문항을 136명의 전문가에게 조사하여 내용타당도를 검증하였다. 전문가는 노인전문가(노년학, 사회학, 사회복지학 등), 의학전문가(의사·의대교수 및 간호학과 교수 등), 고용전문가, 교육학 및 관련분야 연구자(연령주의/연령차별/노인인식 연구자 등)를 대상으로 하였다.

전문가 조사를 진행하기 전 전화연락 및 메일을 통해 전문가 조사의 취지와 목적을 설명하고 온라인 조사에 대한 참여를 요청하였다. 조사기간은 2017년 10월 27일부터 11월 5일까지 진행되었으며, 최종 65명이 조사에 참여하였다( [표 1-2] 참고. 응답률 48%). 조사기간이 매우 짧아서 전문가 조사도 단기간동안 실시될 수밖에 없고 전문가 조사로 65명이 참여한 연구가 많지 않다는 점을 고려하면 응답률이 비교적 높은 것으로 판단된다.

### 2. 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)

분석에 앞서 변수의 정규성(normality)을 검토한 결과 첫째, 측정문항 모두 왜도(skewness)가 모두  $\pm 1$ 미만이고 첨도(kurtosis)도 3미만으로 나타나 정규분포를 따르는 것으로 볼 수 있다( [표 2-3] 참고).

[표 2-3] 변수의 정규성 분석결과

(N=3,500)

문항		평균	표준 편차	왜도	첨도
1	노인은 당당하다	4.28	1.397	-0.186	-0.345
2	노인은 우리나라 발전에 기여하고 있다	4.39	1.333	-0.307	-0.227
3	노인이 된다는 것은 두려운 일이다	5.10	1.341	-0.676	0.338
4	노년기에도 삶의 의미 있는 역할이 있다	5.19	1.126	-0.647	0.722
5	노인도 젊었을 때처럼 사회활동을 할 수 있다	4.79	1.244	-0.482	0.084
6	노인은 인생에 대한 희망이 없다	3.54	1.477	0.109	-0.610
7	노인이 된다는 것은 서글픈 일이다	4.81	1.389	-0.539	0.107
8	노인은 자기 나름의 삶의 방식을 고수하며 변하려고 하지 않는다	4.85	1.259	-0.456	0.217
9	노인은 보수적인 성향이 강하다	5.27	1.189	-0.691	0.496
10	노인은 권위적인 성향이 강하다	5.17	1.188	-0.508	0.154
11	노인은 짜증이나 불평을 많이 한다	4.55	1.248	-0.248	0.019
12	노인은 자기중심적인 성향이 강하다	4.92	1.223	-0.478	0.221
13	노인은 다른 사람에게 잔소리를 많이 한다	5.02	1.204	-0.513	0.305
14	노인은 과거를 회상하는 시간이 많다	5.13	1.146	-0.443	0.268
15	노인은 젊은 세대를 이해하지 못한다	4.72	1.223	-0.318	0.005
16	노인은 사회보장제도에(국민연금, 건강보험 등) 부담이 된다	4.63	1.263	-0.436	0.216
17	노인은 다른 사회구성원과 같은 권리가 있다	5.28	1.124	-0.365	0.027
18	젊은 사람들은 노인과 이야기하는 것을 좋아하지 않는다	4.65	1.290	-0.359	-0.042
19	노인이 되면 비슷한 연령대의 사람들끼리 같은 지역에 사는 것이 낫다	4.46	1.360	-0.373	-0.087
20	젊은 사람들은 노인이 자주 가는 곳에 가는 것을 좋아하지 않는다	4.78	1.241	-0.300	0.038
21	노인은 중요한 의사결정에서 배제된다	4.00	1.300	-0.130	-0.246
22	노인은 실력보다는 나이, 경력, 직위 등으로 권위를 세우려 한다	4.85	1.216	-0.367	0.040
23	젊은 사람들은 노인과 친해지는 것을 좋아하지 않는다	4.64	1.216	-0.249	0.007
24	젊은 사람들은 노인과 많은 시간을 보내는 것을 싫어한다	4.78	1.202	-0.264	0.085
25	노인은 어린아이처럼 취급받는다	4.02	1.295	-0.185	-0.301
26	노인은 사회에서 우대혜택을 많이 받는다	4.55	1.195	-0.348	0.131
27	노인이 나이를 기준으로 퇴직하는 것은 합리적이다	4.08	1.361	-0.196	-0.294
28	노인에게 유아어를 사용한다	3.12	1.416	0.224	-0.599
29	노인에게 손아래사람에게 말하듯이 명령조로 말한다	3.17	1.637	0.249	-0.911
30	노인의 운전면허 발급(갱신)조건을 강화하는 것은 합리적이다	5.03	1.305	-0.470	0.164
31	노인 인권(권리)보장을 위해 노인들 스스로 정치적 목소리를 높이는 것은 자연스러운 일이다	4.84	1.130	-0.459	0.696
32	노인들은 능력이 떨어지므로 단순한 일을 하는 것이 좋다	4.30	1.295	-0.306	-0.195
33	노인은 신체적 힘이 약해져서 일을 제대로 할 수 없다	4.20	1.264	-0.180	-0.183
34	노인은 인지기능이 떨어져서 일을 제대로 할 수 없다	4.08	1.280	-0.134	-0.231

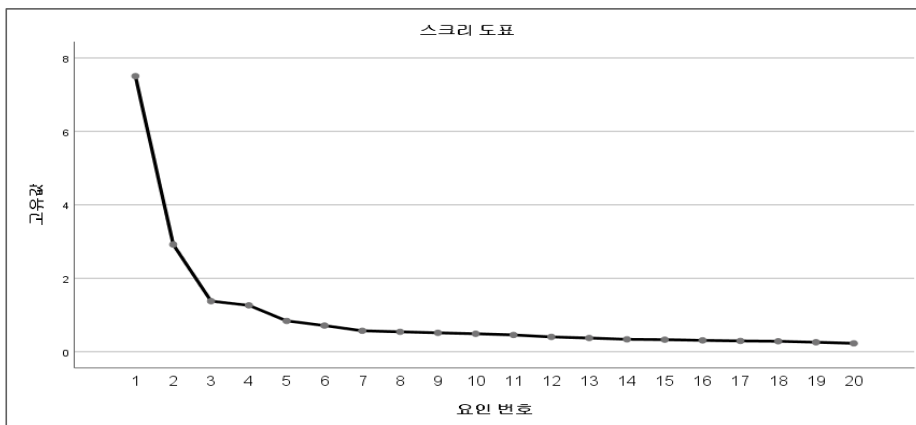
35	노인은 판단력이 좋지 않다	4.05	1.300	-0.134	-0.283
36	노인은 변화에 적응하지 못한다	4.37	1.247	-0.268	-0.079
37	노인은 창의성이 낮다	4.24	1.274	-0.218	-0.111
38	노인은 새로운 것을 배우기 어렵다	4.29	1.291	-0.276	-0.207
39	노인은 경제적 생산성이 낮다	4.27	1.211	-0.272	0.129
40	노인도 잘 할 수 있는 일이 많다	4.97	1.180	-0.402	0.282

둘째, 탐색적 요인분석 모형의 적절성을 보기 위해 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 표본 적합성 측도와 Bartlett의 구형성 검정(Bartlett's test of sphericity)을 검토하였다. 분석 결과, KMO는 .920이고 Bartlett의 구형성 검정치도 기각되어(.000\*\*\*. p value< .05) 요인분석에 적합한 것으로 판단된다.

셋째, 요인추출방법은 주축분해법(Principal Axis factoring)을 사용하고 회전은 사각회전(Oblique rotation) 중 Direct Oblimin을 사용하였다. 그 후 요인부하량(factor loading)이 .4미만인 문항은 제거하고 최종 20개 문항으로 추출하였다.

넷째, 요인의 수를 보기 위해 스크리 도표와 요인고유값(eigen value)을 검토한 결과 4개 이후 완만한 곡선을 보이고 있으며 ([그림 2-1] 참고), 고유값(eigen value)이 1이상인 요인도 4개로 나타나 연령주의의 요인은 4개로 보는 것이 적절한 것으로 판단된다 ([표 2-4] 참고). 4개의 요인이 총 공통분산의 64.3%를 설명한다.

[그림 2-1] 스크리 도표(Scree Plot)



7) KMO는 0~1의 값을 가지는데, 변수간의 상관성이 높을수록 KMO가 높게 나타나며 .9이상이면 적절한 것으로 간주한다.

[표 2-4] 요인 고유값(eigen value)

설명된 총분산							
요인	초기 고유값			추출 제곱합 적재량			회전 제곱합 적재량 <sup>a</sup>
	전체	% 분산	누적 %	전체	% 분산	누적 %	전체
1	7.505	37.525	37.525	7.079	35.393	35.393	5.940
2	2.920	14.601	52.126	2.502	12.509	47.902	5.189
3	1.377	6.886	59.012	1.006	5.029	52.931	1.998
4	1.263	6.313	65.325	.889	4.444	57.375	4.316
5	.839	4.194	69.519				
6	.712	3.559	73.078				
7	.570	2.848	75.927				
8	.542	2.709	78.636				
9	.514	2.570	81.206				
10	.488	2.441	83.647				
11	.456	2.282	85.930				
12	.403	2.017	87.947				
13	.372	1.862	89.809				
14	.338	1.690	91.499				
15	.329	1.643	93.141				
16	.309	1.543	94.685				
17	.293	1.465	96.149				
18	.285	1.423	97.572				
19	.258	1.291	98.863				
20	.227	1.137	100.000				

이와 같은 과정을 거쳐 도출된 연령주의 측정문항은 총 20개로 구성되었다( [표 1-8] 참고). 선행연구 가운데 연령주의 측정문항 혹은 척도를 보면, 구성문항이 적게는 6개이고(Furunes and Mykletun, 2010) 많게는 51문항(European Social Survey, 2008) 혹은 137문항(Tuckman and Lorge, 1953)으로 구성되기도 하였다. 그러나 연령주의 척도는 20문항으로 구성된 경우가 많고(Palmore, 2001; Cherry and Palmore, 2008; North and Fiske, 2013) 21문항이거나(김주현, 2012), 25문항(Marchiondo et al., 2016), 26문항(kogan, 1961), 29문항(Fraboni et al., 1990)으로 20~30문항으로 구성된 척도가 대부분이다. 따라서 20문항으로 구성된 본 연구의 연령주의 척도문항도 적절한 것으로 판단된다.

[표 2-5] 탐색적 요인분석 결과(최종모델, 1차 4요인 모델)

측정문항	요인 부하량 (factor loading)	요인			
		요인1. 고정관념	요인2. 편견	요인3. 무시	요인4. 기피
문32 노인들은 능력이 떨어지므로 단순한 일을 하는 것이 좋다	.420	.589	.001	.103	-.030
문33 노인은 신체적 힘이 약해져서 일을 제대로 할 수 없다	.555	.751	.052	.028	-.009
문34 노인은 인지기능이 떨어져서 일을 제대로 할 수 없다	.656	.812	.064	.085	.028
문35 노인은 판단력이 좋지 않다	.645	.805	.011	.080	.067
문36 노인은 변화에 적응하지 못한다	.582	.714	-.127	-.052	-.004
문37 노인은 창의성이 낮다	.581	.749	-.059	-.056	-.007
문38 노인은 새로운 것을 배우기 어렵다	.548	.739	-.007	-.068	-.040
문39 노인은 경제적 생산성이 낮다	.591	.754	-.002	-.063	-.065
문9 노인은 보수적인 성향이 강하다	.545	.012	-.749	-.116	.043
문10 노인은 권위적인 성향이 강하다	.634	-.039	-.841	-.039	.058
문11 노인은 짜증이나 불평을 많이 한다	.498	.017	-.678	.137	-.006
문12 노인은 자기중심적인 성향이 강하다	.598	-.006	-.756	.066	-.027
문13 노인은 다른 사람에게 잔소리를 많이 한다	.610	-.044	-.769	.053	-.049
문15 노인은 젊은 세대를 이해하지 못한다	.438	.095	-.553	.034	-.092
문22 노인은 실력보다는 나이, 경력, 직위 등으로 권위를 세우려 한다	.455	-.012	-.546	.007	-.215
문28 노인에게 유아어를 사용한다	.712	.042	.027	.827	-.011
문29 노인에게 손아래사람에게 말하듯이 명령조로 말한다	.557	.013	-.046	.740	.004
문20 젊은 사람들은 노인이 자주 가는 곳에 가는 것을 좋아하지 않는다	.468	.043	-.125	-.014	-.576
문23 젊은 사람들은 노인과 친해지는 것을 좋아하지 않는다	.660	.024	.018	.034	-.805
문24 젊은 사람들은 노인과 많은 시간을 보내는 것을 싫어한다	.714	-.003	.034	-.018	-.867



요인 1은 8문항으로 구성되었는데, 구체적으로는 “노인들은 능력이 떨어지므로 단순한 일을 하는 것이 좋다”, “노인은 신체적 힘이 약해져서 일을 제대로 할 수 없다”, “노인은 인지기능이 떨어져서 일을 제대로 할 수 없다”, “노인은 판단력이 좋지 않다”, “노인은 변화에 적응하지 못한다”, “노인은 창의성이 낮다”, “노인은 새로운 것을 배우기 어렵다”, “노인은 경제적 생산성이 낮다” 로 설명변량이 37.5%이다. 요인1은 고령자 개개인의 특성과 상관없이 같은 그룹에 속해 있는 구성원 전체에 대해 일반화된 편향된 이미지, 혹은 과장된 부정적 견해나 오해, 부정적인 믿음의 총체를 표현하는(지은정 외, 2016) 문항이 많아서 「고정관념8」으로 명명하였다.

요인 2은 7문항으로 구성되었으며, 문항은 “노인은 보수적인 성향이 강하다”, “노인은 권위적인 성향이 강하다”, “노인은 짜증이나 불평을 많이 한다”, “노인은 자기 중심적인 성향이 강하다”, “노인은 다른 사람에게 잔소리를 많이 한다”, “노인은 젊은 세대를 이해하지 못한다”, “노인은 실력보다는 나이, 경력, 직위 등으로 권위를 세우려 한다” 로써, 요인 2의 설명량은 14.6%이다. 상기 문항은 노인에 대한 잘못된 선입견이나 견해, 고령자와 관련된 잘못된 믿음이나 평가를 나타내는 문항이 많아서 「편견」으로 분류하였다.

요인 3은 2문항으로 구성되었다. “노인에게 유아어를 사용한다”, “노인에게 손아래 사람에게 말하듯이 명령조로 말한다” 로써, 총변량의 6.9%를 설명한다. 이는 노인에 대한 멸시와 무시를 표현하는 언어적 폭력이다. 고령자에게 사용하는 말은 그 사람이 가지고 있는 고령자상이나 이미지에 근거한 표현이자 내용이다(藤田, 2007). 유아어를 사용하는 것은 고령자를 ‘제2의 유아기’로 보고, 그들을 힘없고 단순하며 의존적인 존재로 간주하는 것으로써 연령주의의 또 다른 형태이다(山本, 2008). 실제 ‘나일로 인하여 모욕적인 욕설이나 언사를 들었다’, ‘당신은 그 일을 하기엔 너무 늙었다’와 같은 폄하 발언, 경멸하는 말투는 Palmore(2001)와 Fraboni Ageism Scale(FSA)의 연령주의 척도에 사용될 정도로 오래된 문제이다(지은정 외, 2016 재인용). 또한 노인에게 손아래 사람처럼 말하거나 명령조로 말하는 것 역시 부적절한 언어사용으로써 연령차별에 해당하여(우국희 외, 2012) 「무시」로 명명하였다. 무시는 고정관념이나 편견이 반영된 태도와 행동으로 볼 수 있어서9) 적절하다고 판단된다. 본 연구처럼 무시를 연령주의 하

8) 일반적으로 노인에 대한 고정관념은 쇠약, 허약함, 의존성, 의욕상실, 질병, 굴복, 무기력, 고독, 불안정, 비생산성의 이미지를 갖고 있다. 긍정적인 이미지를 담은 고정관념도 있지만 대부분 비현실적인 광고에서나 불법한 이미지라서 현실의 노인과 거리가 멀다.

9) 편견은 특정 집단에 대한 정서적·평가적 요소이고, 고정관념은 인지적 요소, 그리고 차별은 행동적 요소라고 보기도 하고(Freeman et al., 1981; 권중돈·손의성, 2010 재인용) 편견은 태도를 가리키는 반면, 차별은 비호의적인 행위까지 포함하는 것으로 구분하기도 한다(Harris, 1998; 이경희, 2011 재인용).

위차원으로 선택한 연구는 원영희(2005), 우국희 외(2012) 등의 연구를 들 수 있다.

요인 4는 3문항으로써, 총변량의 6.3%를 설명한다. 문항은 “젊은 사람들은 노인이 자주 가는 곳에 가는 것을 좋아하지 않는다”, “젊은 사람들은 노인과 친해지는 것을 좋아하지 않는다”, “젊은 사람들은 노인과 많은 시간을 보내는 것을 싫어한다” 으로 구성되었다. 상기 문항은 노인에 대한 거부·기피, 배제하는 차별적 행동을 나타내어 「기피」로 명명하였다. 원영희(2005), 김주현(2012), 일본어 FSA단축판, 프랑스의 실정에 맞게 수정한 FSA-R(Frabori Scale of Ageism-Revisited), Tuckman and Lorge(1953) 등도 기피를 연령주의의 하위차원으로 분류하여 적절한 것으로 판단된다.

우리나라는 연령주의 척도를 개발하기 보다는 Palmore나 FSA척도를 번안하여 사용하는 경우가 많은데, Palmore의 Ageism 척도나 FSA 척도의 문항 중 일부만 우리나라 실정에 맞는 것으로 판단된다. 예컨대, FSA 문항 가운데 ‘노인들은 다른 사회구성원과 같은 권리와 자유를 누릴 자격이 있다’의 문항은 대부분의 근로자들이 (매우)그렇다고 응답했지만(77.1%) 우리나라 연령주의 척도으로써는 적합하지 않은 것으로 나타났다. 전문가 조사를 통해 ‘나는 나이로 인하여 범죄의 희생이 되었다’, ‘나이에 인하여 의료치료를 거절당한다’, ‘나이에 인하여 지도력을 발휘할 수 있는 지위를 박탈당했다’ 등의 Palmore(2001)의 Ageism 척도문항, ‘노인은 개인위생상태가 좋지 않다’. ‘대부분의 노인들은 같은 말을 계속 반복해서 짜증난다’ 등의 FSA 척도문항을 제외하였음에도 불구하고, 해외에서 개발된 연령주의 척도(Palmore의 Ageism 척도나 FSA 척도)문항이 더 제외되어 차이를 보인다.

한편, 연령주의 문항을 설계할 때는 고령자에 대한 긍정적 연령주의와 부정적 연령주의를 모두 포함하였지만, 탐색적 요인분석을 통해서는 부정적 연령주의만 남았다. 예컨대, ‘노인은 당당하다’, ‘노인은 우리나라 발전에 기여하고 있다’, ‘노인도 잘 할 수 있는 일이 많다’ 등과 같은 문항은 척도로 채택되지 못했다. 노인에 대한 인식에서 긍정성과 부정성이 명확하지 않거나 입장에 따라 긍정적 의미와 부정적 의미가 다르게 이해되기 때문인 것으로 판단된다. 예를 들어 ‘노인은 사회에서 우대혜택을 많이 받는다’의 경우 긍정적 차별로 분류되지만(Palmore, 1999) 부정적 의미도 내포하고 있다. 결국 이해관계에 따라, 입장에 따라 긍정적인지, 부정적인지 받아들이는 것이 다른 것도 영향을 미친 것으로 보여진다. ‘노인도 잘 할 수 있는 일이 많다’의 경우 노인이 할 수 있는 일이 거의 없다는 부정적 의미를 내포하거나, 연상시키기 때문인 것으로 보인다.

그러나 이를 고려한다고 해도 현재 노인은 산업화의 역군으로써 우리나라의 경제 성장을 일군 주역으로 평가받았을 뿐 아니라, 우리나라는 효를 바탕으로 한 대가족의 전통이 강한 사회였다. 그 결과, 노인은 단지 연장자라는 이유 때문에 자신의 사회경제

적 자원의 소유여부와 관계없이 연소자로부터 권위를 인정받으며, 정당화된 권력관계를 안정적으로 유지하였었다. 이런 측면에서 보면, 우리나라는 ‘노인을 경시하는 연령주의(ageism against the aged)’가 아니라 ‘연장자에게 호의적인 연령주의(ageism for the aged)’였다(박종우, 1999; 지은정 외, 2016 재인용). 그러나 작금의 상황은 고령자에 대한 부정적 연령주의 혹은 적대적 연령주의가 강한 것으로 판단된다.

또한 선행연구와는 달리, 연령주의 척도 개발시 제도적 차원의 연령주의도 포함하였었다. 그러나 제도적 측면의 연령주의는 척도로 채택되지 못했다(노인은 사회에서 우대 혜택을 많이 받는다 등). 우리나라 노인은 개인적 관계성보다 사회제도적 측면에서 차별을 경험하는 것으로 나타나 연구결과(원영희 외, 2006)와는 다르다. 예를 들면 각종 공적부조제도에서의 차별, 여가장소의 부족, 교통수단 이용에서의 차별, 노인교육기회의 차별이 크다고 느끼지만(원영희 외, 2006) 노인이 아닌 20세 이상으로 대상을 확대하면 제도적 연령주의가 척도에 포함될 정도로 심각하게 받아들여지는 것은 아닌 것으로 보여진다. 또한 제도적 연령주의는 대부분 고령자에 대한 긍정적 연령주의 혹은 호의적 연령주의를 바탕으로 하는데(세금혜택, 사회보장세 면제, 할인 등의 경제적 혜택, 유권자로서의 영향력, 정치적 혜택, 고령자 주택, 임대료 할인, 노인에 대한 의료혜택 등), 우리나라는 다른 선진국보다 고령화 정도가 심각하지 않고 사회보장제도의 재정악화가 덜 심각하기 때문에 제도적 연령주의에 대해서는 문제의식이 심각하지는 않은 것으로 보여진다.

물론 우리나라도 노인 지하철 무료승차 등으로 인해 노인에게 주는 혜택으로 노인을 사회에 부담이 되는 존재로 인식하기는 하지만, 아직은 절반수준에 불과하다(56.4%. [표 2-7] 참고). 대학생들은 노인의 기여가 충분히 평가받지 못하고 있어 정부가 국민연금과 노인 돌봄에 필요한 돈을 더 많이 마련해야 한다고 응답한 결과와(최유석 외, 2015) 비슷하다. 또한 노인전용주택 혹은 실버타운 등도 활성화되지 않고 다른 국가처럼 노인단체가 조직적·체계적으로 영향력을 행사하여 고령자에 대한 차별적 혜택이 정책으로 채택되는 경우가 많지 않기 때문인 것으로 보인다.

### 3. 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)

확인적 요인분석을 통해 탐색적 요인분석으로 도출한 연령주의 모델의 적합도 지수를 검토하였다([표 2-6] 참고). 분석결과,  $\chi^2$ 은 기각되었지만 증분적합지수(incremental for index)의 하나인 CFI(Comparative Fit Index)와 IFI(Incremental Fit Index)가 모두 .902로 나타났다. CFI와 IFI는 0~1의 값을 가지며, .9이상이면 모델이 좋

은 것으로 간주하는데 모두 .9를 넘었다. 또한 절대적합지수 가운데 하나인 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)는 .05이하이면 매우 좋고, .08이하이면 양호하고, .1이하이면 보통, .1이상이면 나쁜 것으로 보는데(우종필, 2012) 본 연구 모델은 .08로 양호한 것으로 나타났다. 전반적으로 모형의 적합도 지수를 고려할 때, 본 연구의 연령주의 모형이 적합한 것으로 판단된다.

나아가 잠재변수(요인)에 대한 측정변수의 표준적재량(standardized regression weights)이 .647~.878으로 모두 .6이상이고( [표 2-7] 참고), 모든 표준화계수가 통계적으로 유의하게 나타났다(신뢰수준 99.9%). 이와 같은 결과를 볼 때, 측정변수가 각 하위 차원을 적절하게 설명하는 것으로 판단된다. 신뢰도 분석에서도 20개 문항의 Cronbach의  $\alpha$ 가 .905로 나타나 연령주의 측정지표로써 적절하다.

한편, 스크리 도표상 요인을 2개로 볼 수도 있어서 요인을 2개로 고정된 후 분석하면(1차 요인 2요인 모델. [표 2-6] 참고), 모델적합도가 CFI, IFI 모두 .9미만이며 RMSEA는 .1을 초과하여 나쁜 적합도를 보였다.

또한 고차모형(2차 요인모형)으로 고정관념과 편견을 요인 1로, 무시와 회피를 요인 2로 묶어서 분석한 결과( [표 2-6] 및 [표 2-7] ) 역시 CFI, IFI 모두 .9미만이며, RMSEA도 .8을 초과하여 좋은 모형으로 판단하기에는 다소 무리가 따른다. 이에 우리나라 연령주의를 측정할 수 있는 척도모형은 1차 4요인 모델을 최종모형으로 선택하였다( [그림 2-2] 참고).

[표 2-6] 연령주의 측정모델의 적합도 지수

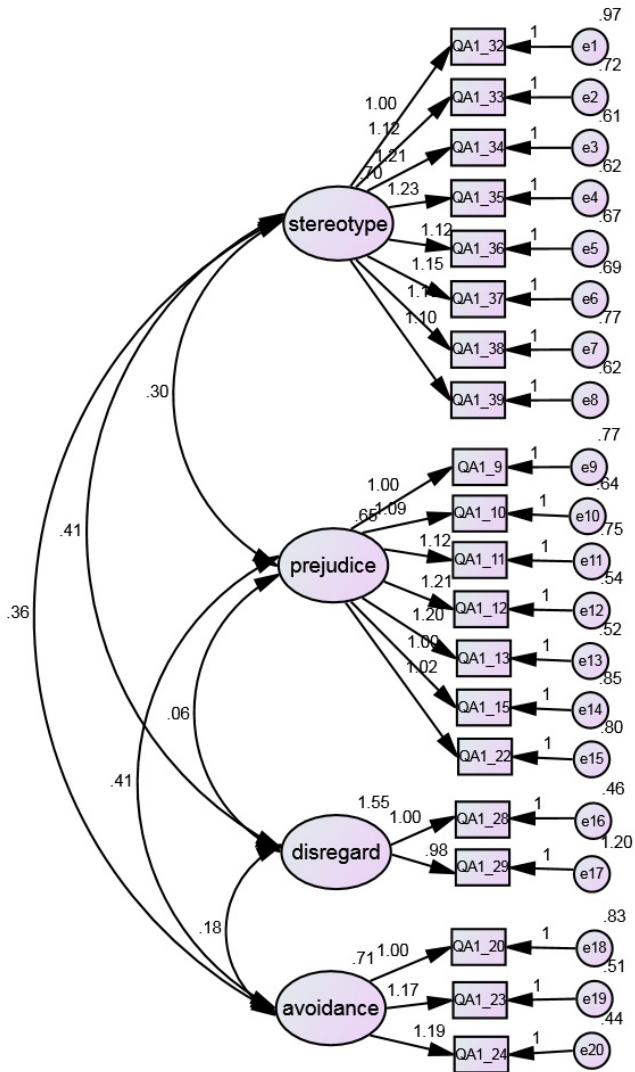
(N=3,500)

요인의 위계 구조	구분	$\chi^2$	p value	df	$\chi^2 / df$	증분적합지수		절대적합지수
						CFI	IFI	RMSEA
1차 요인	4요인 모델 (최종모델)	4158.116	.000***	183	22.722	.902	.902	.080
	2요인 모델	7107.86	.000***	151	47.072	.806	.806	.115
2차 요인 (고차 요인)	2요인 모델	4129.321	.000***	165	25.026	.895	.895	.083

[표 2-7] 1차 2요인 탐색적 요인분석 결과(참고)

패턴 행렬				
측정문항		요인 부하량	요인	
			1	2
문9	노인은 보수적인 성향이 강하다	.475	.753	-.122
문10	노인은 권위적인 성향이 강하다	.569	.811	-.131
문11	노인은 짜증이나 불평을 많이 한다	.464	.653	.058
문12	노인은 자기중심적인 성향이 강하다	.584	.759	-.008
문13	노인은 다른 사람에게 잔소리를 많이 한다	.605	.785	-.047
문15	노인은 젊은 세대를 이해하지 못한다	.438	.621	.095
문22	노인은 실력보다는 나이, 경력, 직위 등으로 권위를 세우려 한다	.474	.682	.011
문20	젊은 사람들은 노인이 자주 가는 곳에 가는 것을 좋아하지 않는다	.327	.477	.173
문23	젊은 사람들은 노인과 친해지는 것을 좋아하지 않는다	.356	.448	.249
문24	젊은 사람들은 노인과 많은 시간을 보내는 것을 싫어한다	.351	.470	.213
문28	노인에게 유아어를 사용한다	.193	-.152	.475
문29	노인에게 손아래사람에게 말하듯이 명령조로 말한다	.148	-.092	.411
문32	노인들은 능력이 떨어지므로 단순한 일을 하는 것이 좋다	.426	.073	.622
문33	노인은 신체적 힘이 약해져서 일을 제대로 할 수 없다	.552	.048	.723
문34	노인은 인지기능이 떨어져서 일을 제대로 할 수 없다	.659	.007	.807
문35	노인은 판단력이 좋지 않다	.636	.039	.782
문36	노인은 변화에 적응하지 못한다	.554	.241	.621
문37	노인은 창의성이 낮다	.551	.181	.656
문38	노인은 새로운 것을 배우기 어렵다	.517	.150	.649
문39	노인은 경제적 생산성이 낮다	.562	.161	.675

[그림 2-2] 확인적 요인분석을 통한 연령주의 척도모형과 표준화된 요인계수



### 제3절 근로자 특성별 연령주의 실태

#### 1. 근로자 인구사회학적 특성별 연령주의

우리나라 근로자의 연령주의 실태를 보면, 7점 만점에 평균 4.44점(100점 만점의 63.4점)으로 나타났다( [표 3-1] 참고). 점수가 높을수록 고령자에 대한 부정적 연령주의가 강한 것으로 볼 수 있는데, 평균 63.4점으로 나타나 고령자에 대한 부정적 연령주의가 다소 높은 것을 알 수 있다. 우리나라는 전통적으로 유교문화가 강해서 연령주의가 낮을 것으로 기대되지만, 한국인이 미국인보다 노인에 대한 부정적 고정관념을 더 많이 가지고 있는 것으로 나타난 연구 결과와(Jin et al., 2001; 김지연 외, 2012; 지은정 외, 2016 재인용) 유사하다. 또한 우리나라는 연령대와 상관없이 노인에 대해 긍정적인 인식은 거의 없고, 부정적인 태도를 지니고 있는 것으로 나타난 많은 연구결과처럼(한정란, 2003; 2004; 남석인, 2008; 최성재, 2009; 권중돈·손의성, 2010 재인용), 본 연구에서도 60세 이상에 대해서는 부정적 연령주의가 강한 것을 확인할 수 있다.

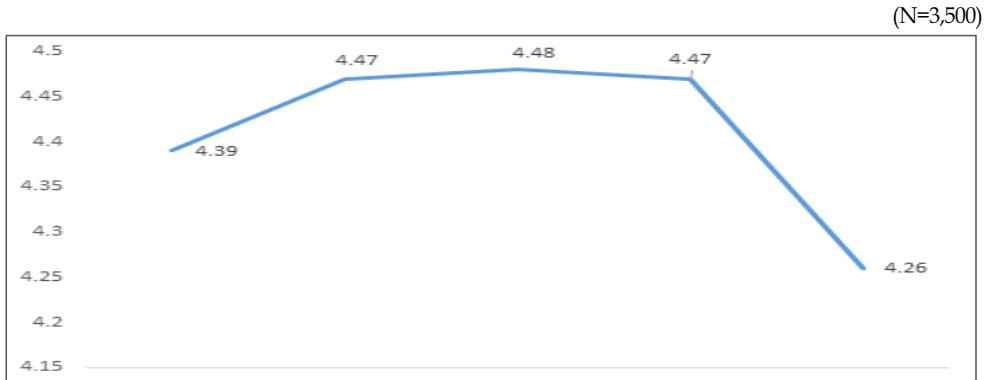
그렇다면 모든 근로자의 연령주의가 강한가. 이에 근로자의 인구사회학적 특성에 따라 연령주의의 차이가 있는지 살펴보았다. 통계적으로 유의미한 수준에서(신뢰수준 95%) 차이를 보인 근로자 특성별 연령주의를 검토하면, 먼저 연령집단별 연령주의 수치가 통계적으로 유의미한 차이를 보이며(신뢰수준 99.9%), 연령대별 연령주의는 역 U자형을 보인다( [그림 3-1] 참고). 노동시장에 진입하는 20대 근로자의 연령주의는 상대적으로 낮지만, 30대에 높아져서 40대에 가장 높고(4.48) 50대는 다소 감소한 후, 60대가 되면 급감하는 형태를 보인다. 20대는 60대를 접할 기회가 많지 않고 먼 미래의 일이기 때문에 연령주의가 강하지 않지만, 생산가능인구로서 가장 왕성하게 활동하는 40대가 고령자에 대한 부정적 연령주의가 강하고 퇴직이 임박한 혹은 생애 주된 직장에서 퇴직한 후 재취업(준비)한 50대부터 낮아지는 경향을 보인다.

물론 60대의 연령주의도(4.26) 평균(3.5)보다 높아서 고령자 스스로 갖는 부정적 연령주의, 셀프 디스(self disrespect)도 존재하는 것으로 보이지만<sup>10)</sup>, 60대는 조만간 노년기에 진입하거나 진입했기 때문에 고령자에 대한 부정적 연령주의가 낮은 것으로 보여

10) 연령대가 높을수록 부정적인 노인인식을 갖고 있는 것으로 나타나(권중돈·손의성, 2010) 이를 지지한다.

진다. 연령주의가 ‘타인’의 일이 아니라 바로 ‘나 자신’의 이야기이고 노년기라고 해도 비노년기의 내가 나이만 많아졌을 뿐이기 때문일 것이다.

[그림 3-1] 연령대별 연령주의 실태



즉, 고령자에 대한 부정적 연령주의는 노동시장에서 활동이 가장 왕성한 30~50대가 가장 강하다는 측면에서 기득권이 상대적으로 취약한 청년층과 고령층에 대해 연령주의가 문제되는 것으로 보여진다. 또한 상기 결과는 고령자에 대한 부정적인 연령주의가 약 10~30년 동안 지속되는 것을 말해준다. 연령주의를 완화하기 위해서는 핵심 생산가능인구를 대상으로 장기적인 차원에서 추진되어야 하는 것을 말해준다.

근로기간에 따라서도 연령주의의 실태가 다르다(신뢰수준 99%). 근로기간이 5~9년 인 근로자의 연령주의가 4.51로 가장 높고, 30년 이상 된 근로자가 4.32로 가장 낮다. 근로기간은 연령과 밀접하게 연관되어 있기 때문에, 연령대별 연령주의와 관계된 것으로 보여진다.

[표 2-8] 조사대상자의 일반적 특성 및 연령주의

구분	범주	일반적 특성		연령주의	
		빈도(명)	비율(%)	평균	집단간 차이 검정
전체		3,500	100.0%	4.44	-
성별	남성	1,836	52.5	4.41	-2.312 /.021*
	여성	1,664	47.5	4.47	
연령	20대	540	15.4	4.39	7.178 /.000***
	30대	803	22.9	4.47	
	40대	930	26.6	4.48	



	50대	848	24.2	4.47	
	60대	379	10.8	4.26	
고용형태	상용직	1,954	55.8	4.44	.391 /.815
	임시직	566	16.2	4.44	
	일용직	233	6.7	4.47	
	고용주	220	6.3	4.48	
	자영자	527	15.1	4.41	
고용지위	정규직	2,390	68.3	4.44	-.169 /.866
	비정규직	1,110	31.7	4.44	
사업체 종류	민간 영리기관	2,271	64.9	4.47	2.079 /.101
	민간 비영리기관	241	6.9	4.39	
	공공기관	283	8.1	4.38	
	기타	294	8.4	4.41	
	결측치	411	11.7	-	
근로기간	5년 미만	925	26.4	4.43	4.312 /.002**
	5~10년 미만	581	16.6	4.51	
	10~20년 미만	987	28.2	4.43	
	20~30년 미만	618	17.7	4.48	
	30년 이상	389	11.1	4.32	
직종	관리자	46	1.3	4.39	1.154 /.324
	전문가	777	22.2	4.41	
	사무종사자	636	18.2	4.41	
	서비스종사자	367	10.5	4.44	
	판매종사자	395	11.3	4.47	
	농림어업숙련종사자	75	2.1	4.53	
	기능원·관련기능종사자	329	9.4	4.53	
	장치기계조작·조립종사자	445	12.7	4.42	
단순노무종사자	430	12.3	4.45		
지위	관리자	1,041	29.7	4.46	1.201 /.230
	비관리자	2,459	70.3	4.43	
사업체 규모	5인 이하	1,249	35.7	4.44	1.383 /.227
	6~10인	465	13.3	4.51	
	11~50인	847	24.2	4.40	
	51~100인	328	9.4	4.47	
	101~300인	276	7.9	4.41	
	301인 이상	335	9.6	4.44	
연봉	1천만원 이하	239	6.8	4.42	.212 /.957
	2천만원 이하	803	22.9	4.44	
	3천만원 이하	988	28.2	4.45	
	4천만원 이하	600	17.1	4.42	
	5천만원 이하	385	11.0	4.46	
	5천만원 초과	485	13.9	4.45	

사업장 지역	서울	709	20.3	4.43	6.677 /.000***
	부산	315	9.0	4.45	
	대구	251	7.2	4.44	
	인천	350	10.0	4.75	
	광주	167	4.8	4.39	
	대전	172	4.9	4.34	
	울산	46	1.3	4.19	
	경기	846	24.2	4.46	
	강원	21	.6	4.41	
	충북	73	2.1	4.44	
	충남	105	3.0	4.18	
	전북	86	2.5	4.24	
	전남	69	2.0	4.21	
	경북	130	3.7	4.45	
	경남	133	3.8	4.27	
세종	27	.8	4.37		

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

한편, 남성 근로자(4.41)보다 여성 근로자의 연령주의가(4.47) 조금 높으며 이와 같은 수치는 통계적으로 유의한 수준에서 차이를 보인다(신뢰수준 95%). 요인은 크게 3가지로 판단된다. 첫째, 여성근로자가 남성근로자보다 성차별에 더 많이 노출되어서 고령자에 대한 부정적 연령주의를 강화하는 것으로 보여진다.

둘째, 남성노인보다 여성노인에 대한 부정적인 시각이 강하기 때문인 것으로 판단된다. 전래동요(꼬부랑 할머니)를 보면, “꼬부랑 할머니가 꼬부랑 고갯길을 꼬부랑 꼬부랑 넘어가고 있네 꼬부랑 꼬부랑 꼬부랑 꼬부랑 고개는 열두고개 고개를 고개를 넘어간다” 가 있을 정도로 여성노인은 꼬부랑, 할망구, 지팡이, 노쇠, 치매, 무능력, 여성노인의 빈곤화처럼 부정적 이미지가 더 강하기 때문인 것으로 보인다.

셋째, 젊음이 곧 아름다움으로 인식되는 사회적 통념 및 연령차별에도 기인한다고 할 수 있다. 특히, 여성은 남성보다 더 젊게 보이기를 원하며 아름다움에 대한 추구가 강하다. 그 결과, 여성은 노인이나 노화와 관련된 부정적인 요소에 있어서 남성보다 더 민감하게 반응하며, 미(美)의 기준을 젊음에 두고, 연령의 변화와 매력의 감소를 관계짓는 연령차별적 인식과도(White, 1988; Goldsmith and Heiens, 1992; Saucier, 204; Shafer and Shipe, 2010; 김미령, 2015 재인용) 무관하지 않을 것이다. 남성은 나이가 들어도 중후한 멋이 있다고 간주되지만, 여성은 나이가 들어서도 여전히 젊고 아름다워야 한다는 생각 때문에 스스로와 타인에 대해 나이에 대한 사회적 편견을 투영하는 것으로 보여진다. 이목구비가 예쁜 것보다 “젊으면 예쁘다” 혹은 “젊으면 돼”라는 말에 자

연스럽게 수궁하는 사람이 많은 것도 이런 연유일 것이다. 여성에게 부여된 연령규범 혹은 '나이 들'과 남성에게 부여된 '나이 들'이 다르기 때문에 여성근로자의 연령주의가 더 강한 것으로 판단된다.

그리고 지역에 따라 연령주의가 통계적으로 유의하게 다른 것으로 나타났다(신뢰수준 99.9%). 인천이 4.75로 가장 높고, 경기도 4.46, 부산 4.45, 서울 4.43으로 높고, 충남(4.18)과 울산(4.19)이 가장 낮다. 서울, 수도권과 부산광역시 등 대도시에서의 연령주의가 높은 것을 볼 수 있다. 농어촌 노인들이 도시 노인보다 차별행위를 더 많이 경험한 것으로 나타난 원영희 외(2006)의 결과와는 다르지만, 도시노인이 사회적 지지를 많이 받는 농촌노인보다 더 많은 차별을 경험한다고 나타난 양정남 외(2010)의 연구결과와 유사하다. 또한 수도권보다 비수도권에 거주하는 노인비율이 높아서 고령자에 대한 연령주의가 약한 것으로 보여진다.

## 2. 근로자의 고용특성에 따른 연령주의

### 1) 60세 이상 고령자와 같이 근무한 경험 및 인식변화

경제적 목적을 이유로 일을 하기 시작한 이후 60세 이상 근로자와 같이 근무한 경험이 있는지 질문한 결과, 현재 60세 이상 근로자와 같이 근무하고 있다는 응답이 28.9%, 과거에 같이 근무한 경험이 있다는 비율이 27.9%, 한 번도 근무한 경험이 없다는 비율이 43.2%로 조사되었다. 과거에 같이 근무한 경험까지 포함하면 우리나라 근로자의 53.9%는 60세 이상과 같이 근무한 경험이 있는 셈이다.

전국 5인 이상 2,000개 사업체를 대상으로 한 조사에서 60세 이상을 고용한 경험이 없다는 비율(46.1%)과 비슷하다. 다만, 현재 고용하고 있다는 응답이 43.0%, 과거 고용 경험이 있다는 응답이 10.9%와(지은정 외, 2015) 차이 나는데, 이는 본 조사가 자영업자를 포함해서 조사하였기 때문인 것으로 판단된다.

[표 2-9] 60세 이상 근로자와 같이 근무한 경험

(N=3,500, 단위: %)

구분	현재 근무하고 있음	과거에 같이 근무했음	한번도 같이 근무한 경험없음	계
전체	28.9	27.9	43.2	100.0

[표 2-10] 60세 이상 근로자와 근무한 후 인식변화

(N= 1,986. 단위: %)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	(매우)부정적으로 바뀌	보통	(매우)긍정적으로 바뀌	평균
전체	1.3	2.4	6.7	32.9	33.5	19.2	4.1	10.3	32.9	56.8	4.69

주) 1~7점이며, 점수가 높을수록 긍정적으로 변화된 것을 뜻함.

한편, 60세 이상과 같이 근무한 경험이 있는 근로자만을 대상으로, 60세 이상 근로자와 같이 근무하시면서 60세 이상 근로자에 대한 인식이 전반적으로 어떻게 바뀌었습니다가?로 질문하였다. 조사결과, (매우)긍정적으로 바뀌었다는 응답이 56.8%로 조사되었다 (평균 4.69. [표 3-3] 참고).

60세 이상을 고용한 후, 고령근로자에 대한 인식이 12개 항목 모두 긍정적으로 변화된 것으로 조사된 사업체 조사결과(지은정, 2014; 지은정 외, 2015)와 유사하다. 특히, 60세 이상의 성실성·책임감이 높고, 기술 및 경험전수, 전문성 측면에서 긍정적으로 변화된 선행연구(지은정, 2014; 지은정 외, 2015)를 고려하면 60세 이상 근로자의 회사기여도가 적지 않은 것으로 판단된다.

[표 2-11] 60세 이상 근로자와의 근무경험에 따른 연령주의

(N= 3,500. 단위: %)

구분	평균	최대값	최소값	표준편차	집단간 차이검증
현재 같이 근무하고 있음	4.37	7.00	1.45	.76	5.868 /.000***
과거에 같이 근무한 경험이 있음	4.43	7.00	1.30	.82	
한번도 같이 근무했던 경험이 없음	4.49	6.60	1.35	.71	

주) \*\*\*: p value&lt;.001

무엇보다 60세 이상 근로자와의 근무경험에 따라 연령주의의 실태가 다르게 나타났다는 점은 주목할 만하다. 현재 60세 이상과 같이 근무하고 있는 근로자의 연령주의가 가장 낮고(4.37), 그 다음이 과거에 근무한 경험이 있는 근로자(4.43), 그리고 한 번도 같이 근무한 경험이 없는 근로자의 연령주의가 가장 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 선행연구에서도 볼 수 있다. Richardson 등(2013)의 연구에서는 고령근로자와 자주 접촉한 관리자는 고령자에 대해 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났고(Heyma et al., 2014

재인용), 지은정(2017a)의 연구를 보더라도 직장 내 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 일할 기회를 확대하는 정책이 필요함을 알 수 있다(지은정, 2017a).

## 2) 생애 주된 일자리에서 퇴직한 경험 및 연령주의

생애 주된 일자리에서 퇴직한 경험이 있는지 질문한 결과, 전체 근로자의 37.0%는 퇴직한 경험이 있다고 응답하였다. 자신의 주관적 판단에 따라 생애 주된 일자리에 대한 정의와 퇴직이 다를 수 있지만, 연령대가 높아질수록 생애 주된 일자리에서 퇴직을 경험한 비율이 높아진다. 40대는 35.6%, 50대는 40.6%, 60대는 56.0%이다. 50대 근로자의 60% 가량은 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 재취업하여 일하는 것이고, 60대 근로자의 56%도 퇴직 후 재취업한 것으로 보여진다. 40대부터 자신의 주된 일자리에서 떠나는 사오정처럼 평생직장의 개념이 사라진 현실을 말해준다.

[표 3-12] 생애 주된 일자리에서 퇴직한 경험

(N= 3,500. 단위: %)

구분	사례수	예	아니오	계	
전체	(3500)	37.0	63.0	100.0	
연령	20대	(540)	23.9	76.1	100.0
	30대	(803)	34.8	65.2	100.0
	40대	(930)	35.6	64.4	100.0
	50대	(848)	40.6	59.4	100.0
	60대	(379)	56.0	44.0	100.0

[표 2-13] 생애 주된 일자리에서의 퇴직경험에 따른 연령주의

(N= 3,500. 단위: %)

구분	평균	최대값	최소값	표준편차	집단간 차이검증
퇴직	4.45	7.00	1.30	.79	.365 /.723
미퇴직	4.44	7.00	1.35	.74	

주) 1) 집단간 차이검증: 등분산 가정을 충족하지 않음에 따라(Levene의 등분산 검정: .014\*) 두 집단의 분산이 다른 T검정결과를 사용함

2) \*: p value < .05

한편, 생애 주된 일자리에서의 퇴직경험에 따른 연령주의의 차이가 있는지 검토한 결과, 퇴직경험이 있는 근로자의 연령주의와(4.45) 미퇴직자의 연령주의(4.44)가 대동소이하다. 이 수치는 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 20대, 30대도 생애 주된 일자리에서 퇴직했다고 인식하기 때문에 유의미한 수준에서의 차이가 발생하지 않은 것으로 판단된다.

## 제3장

# 60세 이상에 대한 인식 및 노인기준

### 제1절 60세 이상에 대한 인식 및 노인기준과 연령정체성

#### 1. 60세 이상의 인권(권리)

노인인권과 관련된 인식을 보면, ‘노인은 다른 사회구성원과 같은 권리가 있다’는 질문에 77.1%가 (매우)그렇다고 응답하여 가장 높게 나타났다. 그러나 ‘노인 인권(권리)보장을 위해 노인들 스스로 정치적 목소리를 높이는 것은 자연스러운 일이다’에 대해서는 65%만 동의하고, 근로자의 10% 정도는 노인과 비노인의 권리(인권)가 동등하다는 것을 인정하지 않았다.

국민이라면 연령과 상관없이 동등한 권리를 누리는 것에 대해서는 동의하지만, 비교적 사회적 약자로 분류되는 노인이 자신의 인권(권리)을 보장받기 위해 스스로 정치적 목소리를 내는 것에 대해서는 동의하는 비율이 12%p 가량 낮은 것이다. 근로자들이 60세 이상의 인권에 대해 갖고 있는 다소 모순적인 태도를 볼 수 있다.

한편, ‘노인의 운전면허 발급(갱신)조건을 강화하는 것은 합리적이다’의 문항에 대해 67.0%가 (매우)그렇다고 응답하였고 100점 만점의 72점으로 높게 나타났다. 이는 ‘노인은 운전사고를 많이 낸다’라는 문제인식에 근거한 응답이다. 그러나 교통사고 사망률이 75세 이후에 급격히 올라가지만, 그 이전 연령에서는 오히려 20대보다 낮다(이준영, 2017). 노인보다 20대를 전후로 한 교통사고 사망률이 더 높은 점을 고려하면 노인은 운전사고를 많이 낸다는 것도 잘못된 인식일 수 있다.

그러나 고령자에 대한 운전면허 발급(갱신)조건을 강화하는 것이 차별적 태도인지는 논란의 여지가 있을 수 있다. 2014년 전국노인실태조사에 따르면, 노인차별의 37.7%는 대중교통 이용시 발생한 것으로 나타났고 택시를 타려고 해도 승차거부 당해서 차별을 받고 있다고 응답하였다(중앙일보. 2017.11.17.).

“택시 승차 거부를 당한 정○○씨는 택시기사에게 왜 안서냐고 따졌더니 노인들은 가까운 곳에 가는 경우가 많아 영업에 도움이 되지 않는다. 탑승 안시켜도 신고하지 않더라”며 대수롭지 않게 얘기하더라”고 분통을 터트렸다(중앙일보. 2017.11.17.).

대중교통 이용에 불편을 느끼거나, 차별을 받았다면 스스로 운전하는 것이 더 적절한 대안이고, 20세 전후의 교통사고가 더 많은 것을 고려하면 노인의 운전면허 발급조건을 강화하는 것은 차별로 받아들일 수 있다. 그러나 운전면허 발급조건 강화는 운전 당사자인 노인의 안전과 국민의 안전을 보호하기 위해 당연하다는 시각도 있다.

더구나 정부는 이미 75세 이상 운전자들은 면허적성검사를 3년에 한 번씩 받도록 하고 2019년부터 75세 이상 어르신들의 안전운전을 지원하기 위하여 교통안전교육의 의무화도 추진하도록 하였다(SBS 뉴스. 2018.01.23.). 즉, 고령자의 운전면허 갱신 조건을 강화하는 것은 연령차별인지 아닌지 논란의 소지가 있다. 본 연구의 연령주의 척도에 상기문항이 제외된 것도 이를 반영한 것으로 판단된다.

[표 3-1] 60세 이상에 대한 인식

(N=3,500. 단위: 점, %)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	나쁨	보통	높음	평균	평균
							①				②	
노인은 당당하다	3.1	7.5	16.9	28.2	24.6	14.9	4.8	27.5	28.2	44.3	4.27	61.0
노인은 우리나라 발전에 기여하고 있다	2.4	6.3	15.1	27.4	28.0	16.9	3.9	23.8	27.4	48.8	4.39	62.7
노인이 된다는 것은 두려운 일이다	1.7	2.5	7.3	17.4	29.5	27.4	14.2	11.5	17.4	71.1	5.10	72.9
노년기에도 삶의 의미 있는 역할이 있다	0.6	1.5	4.9	16.2	35.3	31.4	10.1	7.0	16.2	76.8	5.19	74.1
노인도 젊었을 때처럼 사회활동을 할 수 있다	0.9	4.0	9.6	21.7	34.6	22.8	6.4	14.5	21.7	63.8	4.79	68.4
노인은 인생에 대한 희망이 없다	9.7	15.3	24.8	23.9	16.2	8.3	1.9	49.8	23.9	26.4	3.54	50.6
노인이 된다는 것은 서글픈 일이다	2.5	3.9	9.3	21.4	30.7	21.9	10.3	15.6	21.4	63.0	4.81	68.7
노인은 자기 나름의 삶의 방식을 고수하며 변하려고 하지 않는다	1.3	2.9	8.6	23.3	33.2	22.4	8.4	12.8	23.3	64.0	4.85	69.3
노인은 보수적인 성향이 강하다	0.6	1.8	4.7	16.6	28.8	34.2	13.3	7.1	16.6	76.3	5.27	75.3



노인은 권위적인 성향이 강하다	0.5	1.7	5.6	19.3	30.6	30.1	12.2	7.8	19.3	73.0	5.17	73.9
노인은 짜증이나 불평을 많이 한다	1.2	4.5	11.7	30.0	30.8	16.3	5.5	17.5	30.0	52.6	4.55	65.0
노인은 자기중심적인 성향이 강하다	0.9	2.6	8.5	20.8	34.8	24.0	8.5	11.9	20.8	67.3	4.92	70.3
노인은 다른 사람에게 잔소리를 많이 한다	0.7	2.4	7.1	19.4	35.1	25.7	9.7	10.1	19.4	70.5	5.02	71.7
노인은 과거를 회상하는 시간이 많다	0.4	1.3	6.1	18.4	35.3	27.7	10.8	7.8	18.4	73.8	5.13	73.3
노인은 젊은 세대를 이해하지 못한다	0.9	3.1	11.3	25.1	33.6	19.7	6.2	15.3	25.1	59.6	4.72	67.4
노인은 사회보장제도에(국민연금, 건강보험 등) 부담이 된다	1.9	3.6	10.6	27.5	31.7	19.4	5.3	16.1	27.5	56.4	4.63	66.1
노인은 다른 사회구성원과 같은 권리가 있다	0.3	0.8	4.5	17.4	34.2	27.9	14.9	5.5	17.4	77.1	5.28	75.4
젊은 사람들은 노인과 이야기하는 것을 좋아하지 않는다	1.5	4.1	11.2	27.0	29.4	20.6	6.2	16.9	27.0	56.2	4.65	66.4
노인이 되면 비슷한 연령대의 사람들끼리 같은 지역에 사는 것이 낫다	2.8	5.9	11.9	29.2	27.0	18.2	5.0	20.6	29.2	50.2	4.46	63.7
젊은 사람들은 노인이 자주 가는 곳에 가는 것을 좋아하지 않는다	1.0	2.8	9.3	28.0	29.6	21.9	7.5	13.1	28.0	59.0	4.78	68.3
노인은 중요한 의사결정에서 배제된다	3.4	8.8	21.5	30.7	23.5	10.5	1.7	33.7	30.7	35.6	4.00	57.1
노인은 실력보다는 나이, 경력, 직위 등으로 권위를 세우려 한다	0.7	2.6	9.3	23.6	33.5	22.6	7.7	12.7	23.6	63.7	4.85	69.3
젊은 사람들은 노인과 친해지는 것을 좋아하지 않는다	1.0	3.0	11.9	28.3	31.8	18.3	5.7	15.9	28.3	55.8	4.64	66.3
젊은 사람들은 노인과 많은 시간을 보내는 것을 싫어한다	0.9	2.2	9.5	27.5	32.5	20.1	7.3	12.6	27.5	59.9	4.78	68.3
노인은 어린아이처럼 취급받는다	3.3	8.9	21.0	29.6	25.2	10.3	1.6	33.2	29.6	37.2	4.02	57.4
노인은 사회에서 우대혜택을 많이 받는다	1.2	3.9	12.0	28.7	33.5	17.0	3.7	17.1	28.7	54.3	4.55	65.0
노인이 나이를 기준으로 퇴직하는 것은 합리적이다	4.1	8.3	19.2	29.6	24.1	12.1	2.7	31.6	29.6	38.8	4.08	58.3
노인에게 유아어를 사용한다	15.5	19.9	24.1	24.0	11.6	4.0	0.8	59.5	24.0	16.4	3.12	44.6
노인에게 손아래사람에게 말하듯이 명령조로 말한다	21.3	17.3	17.9	20.4	14.6	6.7	1.8	56.5	20.4	23.1	3.17	45.3
노인의 운전면허 발급(갱신)조건을 강화하는 것은 합리적이다	1.3	2.2	6.6	22.9	29.4	23.6	14.0	10.1	22.9	67.0	5.04	72.0
노인 인권(권리)보장을 위해 노인들 스스로 정치적 목소리를 높이는 것은 자연스러운 일이다	1.1	1.8	6.8	25.4	38.1	21.0	5.9	9.7	25.4	65.0	4.84	69.1

노인들은 능력이 떨어지므로 단순한 일을 하는 것이 좋다	2.5	6.2	16.4	29.4	27.2	15.8	2.5	25.1	29.4	45.5	4.30	61.4
노인은 신체적 힘이 약해져서 일을 제대로 할 수 없다	2.2	6.6	19.3	29.9	27.6	12.0	2.6	28.1	29.9	42.1	4.20	60.0
노인은 인지기능이 떨어져서 일을 제대로 할 수 없다	2.7	7.9	20.6	31.2	24.3	11.1	2.1	31.3	31.2	37.5	4.08	58.3
노인은 판단력이 좋지 않다	3.1	8.3	21.5	29.9	24.2	11.0	2.1	32.8	29.9	37.3	4.05	57.9
노인은 변화에 적응하지 못한다	1.8	5.1	16.3	28.9	30.4	14.4	3.1	23.2	28.9	47.9	4.37	62.4
노인은 창의성이 낮다	2.6	5.4	18.8	30.4	26.8	13.3	2.7	26.7	30.4	42.9	4.24	60.6
노인은 새로운 것을 배우기 어렵다	2.3	6.1	17.6	27.6	29.2	14.3	2.8	26.1	27.6	46.3	4.29	61.3
노인은 경제적 생산성이 낮다	2.1	5.2	16.2	32.8	29.9	11.3	2.5	23.5	32.8	43.7	4.27	61.0
노인도 잘 할 수 있는 일이 많다	0.8	1.7	6.4	24.0	33.2	24.8	9.0	9.0	24.0	67.0	4.98	71.1

주) 평균①: 7점 만점의 평균, 평균②: 100점 만점의 평균

## 2. 노인의 사회기여 및 사회활동

‘노인도 잘 할 수 있는 일이 많다’는 100점 만점에 71.1점으로 높다(평균 4.98). 그 외는 ‘노인도 젊었을 때처럼 사회활동을 할 수 있다’ 68.4점, ‘노인은 당당하다’는 61.0점이다. 노인도 잘 할 수 있는 일이 많다는 점에는 공감하는 분위기를 볼 수 있다.

그러나 ‘노인은 우리나라 발전에 기여하고 있다’의 질문에 대해 근로자 가운데 48.8%만 (매우)그렇다고 응답하였다. 정치권이나 언론에서 현세대 노인은 산업 역군(役軍)으로서 우리나라 경제성장의 주역으로 묘사되고 있지만, 근로자의 절반도 안되는 비율만 동의하는 것이다.

반면, ‘노인은 사회에서 우대혜택을 많이 받는다’는 문항에 54.3%만 그렇다고 응답하였다. 대학생들은 노인의 기여가 충분히 평가받지 못하고 있어 정부가 국민연금과 노인 돌봄에 필요한 돈을 더 많이 마련해야 한다고 응답한 것처럼(최유석 외, 2015) 노인에 대한 사회적 혜택이 과하다고 생각하지 않는 것을 알 수 있다. 최근으로 올수록 기초연금 인상, 노인장기요양보험의 혜택이 확대되고 노인 무료승차로 인해 지하철 적자가 증가할 것이라는 우려가 확산되어 노인이 사회에서 우대혜택을 받는다는 응답이 높을 것이라는 예측과 다르다. 일반 시민이 체감하는 것과 정부와 언론의 우려와 다소 괴리가 있는 것으로 보여진다.

### 3. 고정관념

고정관념과 관련된 문항을 보면, ‘노인들은 능력이 떨어지므로 단순한 일을 하는 것이 좋다’는 문항에 45.5%가 (매우)그렇다고 응답하였고(평균 61.4점), ‘노인은 신체적 힘이 약해져서 일을 제대로 할 수 없다’에 대해서는 42.1%가 그렇다고 응답하였다(평균 60.0점). 또한 ‘노인은 변화에 적응하지 못한다’는 47.9%가 긍정의 응답을(평균 62.4점), ‘노인은 창의성이 낮다’가 42.9%(평균 60.6점), ‘노인은 새로운 것을 배우기 어렵다’는 46.3%(평균 61.3점), ‘노인은 경제적 생산성이 낮다’는 43.7%가 그렇다고 응답하였다(61.0점). 고령자는 생산성이 낮고, 새로운 기술습득을 꺼려하며 덜 창의적이고 교육시키기 힘들고 훈련을 받으려는 의지가 적다는 고정관념과 편견을(Shore and Goldberg, 2004; 김지연 외, 2012; Galenson and Weinberg, 2000; Tang and MacLeod, 2006; Bayl-Smith and Griffin, 2014; 지은정, 2017a 재인용) 본 연구에서도 확인할 수 있다.

그나마 노인에 대한 부정적인 고정관념이 낮은 것은 ‘노인은 인지기능이 떨어져서 일을 제대로 할 수 없다’는 문항과 ‘노인은 판단력이 좋지 않다’는 문항으로써 각각 37.5%와 37.3%만 그렇다고 응답하였을 뿐이다(각각 평균 58.3점, 57.9점). 젊음에 가치를 부여하는 현대 사회에서는 노인을 젊은 사람에 비해 정신적·신체적으로 뒤떨어지므로 사회에서 당연히 물러나야 한다는 생각이 지배적일 것이라는(분리이론, disengagement theory. 이경희, 2011) 예측보다 심각하지 않다. 60세 이상의 신체능력과 변화 적응력에 대해서는 부정적이지만, 인지능력의 저하로 인해 일을 하지 못할 것이라는 응답에 대해서는 덜 부정적인 것으로 볼 수 있다.

또한 “노인은 나이를 기준으로 퇴직하는 것이 합리적이다”의 문항도 평균 58.3점으로 낮은 편에 속하고, 노인의 경제적 생산성이 낮다는 문항도 평균 61.0점이다. 법적 퇴직연령이 지나면 개개인의 특성이나 능력과 관계없이 사회에서 생산성을 효과적으로 발휘할 수 없는 쓸모없는 집단으로 간주해 버리는 경향이 있지만(지은정, 2017a), 본 조사에서는 근로자의 23.5%는 노인의 경제적 생산성이 낮지 않다고 응답하고 32.8%는 보통수준이라고 응답한 것으로 나타났다. 근로자의 53.6%는 60세 이상의 경제적 생산성이 낮다는데 동의하지 않는 것을 알 수 있다.

## 4. 편견

고령자에 대한 편견문향을 보면 ‘노인은 보수적인 성향이 강하다’와 ‘노인은 권위적인 성향이 강하다’, ‘노인은 자기중심적인 성향이 강하다’, ‘노인은 과거를 회상하는 시간이 많다’에 각각 76.3%, 73.9%, 70.3%, 73.3%가 그렇다고 응답하여 매우 높게 나타났다(각각 평균 75.3점, 73.9점, 70.3점, 73.3점). 또한 ‘노인은 자기 나름의 삶의 방식을 고수하며 변하려고 하지 않는다’는 문항에 대해 64.0%가 (매우)그렇다고 응답하였다. 이 문항은 Kogan(1961)이 노인에 대한 태도를 측정하기 위해 사용한 문항으로써, 150여년이 지났음에도 불구하고, 연령주의나 노인에 대한 태도·인식을 측정할 때 사용되고 있다. 노인의 인성에 대해 부정적인 시각 특히, 보수적이고 과거에 매여 있다는 인식이 강할 뿐 아니라, 한 세기가 바뀌어도 변하지 않는 것을 알 수 있다.

또한 ‘노인은 다른 사람에게 잔소리를 많이 한다’, ‘노인은 실력보다 나이, 경력, 직위 등으로 권위를 세우려 한다’는 문항에 대해 각각 71.7%, 63.7%가 그렇다고 응답하였다(각각 평균 71.7점, 69.3점). 실력과 괴리된 권위주의 의식이다. 기성세대의 급속하게 변화하는 지식과 기술을 따라잡는 실력은 갖추지 못한 채 나이·직위 등을 앞세워 권위를 유지하려는 의식이 강한 것으로 보여진다(조선일보. 2017.11.30.). 이를 반영한 표현 가운데 하나가 ‘꼰대 노인’이다. 꼰대는 늙은 사람을 뜻하는 은어이지만, 요즘은 구태의연한 사고방식을 다른 사람에게 강요하는 기성세대를 비판하거나, 권위를 앞세우는 어른을 뜻하기도 한다. 이런 경우 보통 ‘옛날에 옳았던 일’이 지금도 옳다고 굳게 믿는다. 그래서 다른 사람 특히, 자신보다 어리거나 사회적인 지위가 낮은 사람에게 자신의 생각을 강요하는데(위키투리. 2018.02.22.) 60세가 넘으면 실력보다 나이나 직위를 앞세워 권위를 세우고 인정받으려 하는 것을 볼 수 있다. 그러나 퇴직 전의 우월적 지위(간부 등)에 머물러서 과거의 경험과 지식을 바탕으로 태도에 머물거나, 현직에 있을 때 하급직원이나 비서에게 대하는 것에 대한 비노인의 불만이 반영된 것으로 보여진다.

## 5. 회피·거부

노인 회피·거부에 대한 인식을 보면, ‘젊은 사람들은 노인이 자주 가는 곳에 가는 것을 좋아하지 않는다’의 질문에 68.3%, ‘젊은 사람들은 노인이 자주 가는 곳에 가는 것을 좋아하지 않는다’의 질문에 66.4%가, ‘젊은 사람들은 노인과 친해지는 것을 좋아하지 않는다’에 66.3%, ‘노인이 되면 비슷한 연령대의 사람들끼리 같은 지역에 사는 것

이 낮다' 63.7%으로 동의하는 것으로 나타났다. 노인들은 가족 및 타인과의 관계에서 사회적 배제를 경험하면서 체념, 거부, 분노의 반응을 보이며 서러움을 나타낸 것을 보더라도(우국희 외, 2012; 김주현, 2015) 짐작할 수 있다. 또한 연령주의 척도연구에서 보고된 바와 같이 고령자에 대한 회피·거부의식이 높고, 노인도 식당이나 공원, 시장에서 젊은 사람들이 기피해서 차별당한다고 느끼는 상황이 반영된 것으로 판단된다.

김○○(82세) 씨는 “서울 강남의 한 제과점 2층의 카페에 올라가려는데 종업원이 ‘노인은 들어오지 마세요. 여기는 젊은 사람만 있어요’라고 막았다” 고 말한다. 김 씨는 “공원 같은데 가서 몸이 불편해서 찢찢매면 ‘저런 늙은이가 왜 나와서 돌아다니면서 저래’라고 대놓고 무시한다. 하도 이런 일을 많이 당해 그냥 무시한다” 고 덧붙였다.

성○○(69세) 씨는 식당 가면 가운데를 피해서 구석에 앉는 게 버릇이 됐다. 가운데 앉으면 종업원이 와서 옆자리로 가라고 한 걸 몇 차례 경험하고 나서 처음부터 구석자리로 간다. 성씨는 ‘식당에서 노인들이 가운데 앉으면 영업에 지장이 있을까 봐 그러는 것 같다’ 며 씩씩했다(중앙일보, 2017.11.27.)

젊은 세대들은 노인들을 자신들과는 다른 존재로 간주하며, 동일한 인간존재로써 노인들과 동일시되기를 거부하며(Biggs, 1993; 이경희, 2011 재인용) 같은 공간에 있는 것을 기피한다. 노인과 만나면 때때로 눈을 마주치는 것을 피하기도 하고, 노인이 나에게 말 거는 것을 좋아하지 않으며, 노인과 개인적으로 많은 시간을 보내는 것을 원하지 않는 경향(김주현, 2012) 반영된 것으로 보여진다.

## 6. 언어폭력(무시·경멸)

고령자에 대한 부정적 태도를 볼 수 있는 언어폭력(무시·경멸)의 문항을 보면, ‘노인에게 유아어를 사용한다’, ‘노인에게 손아래 사람에게 말하듯이 명령조로 말한다’에 대해 각각 59.5%, 56.5%가 그렇지 않다고 응답하였다. 노인에게 존댓말을 하지 않고 반말하거나, 욕설과 같은 부적절한 언어사용으로 마음의 상처를 입었다는 응답결과와(우국희 외, 2012; 지은정 외, 2016 재인용) 유사하다.

고령자에게 사용하는 말은 그 사람이 가지고 있는 고령자상이나 이미지에 근거한 표현이자 내용이다(藤田, 2007). 유아어를 사용하는 것은 고령자를 ‘제2의 유아기’ 로 보고, 그들을 힘없고 단순하며 의존적인 존재로 간주하는 것으로써 연령주의의 또 다른

형태이다(山本, 2008). 폄하 발언이나 경멸하는 말투는 Palmore(2001)와 Fraboni Ageism Scale(FSA)의 연령주의 척도에 사용될 정도로 오래된 문제이다(지은정 외, 2016 재인용). 노인에게 손아래 사람처럼 말하거나 명령조로 말하는 것은 연령차별이며, 이와 같은 언어폭력은 신체적 폭력만큼이나 노인의 인격과 자존감을 파괴시킨다(우국희 외, 2012; 지은정 외, 2016 재인용).

그나마 과거에는 노인에게 버릇없이 말을 해도 꼬부랑 할머니, 영감탱이 정도였는데, 최근에는 틀딱이<sup>11)</sup>, 노인 꼰대라는 신조어가 성행하고 있다. 이와 같은 말들은 특정 사례를 제외하면, 노인을 비하하고자 하는 의도를 가지고 사용하는 것은 아니다. 그러나 아무런 죄책감 없이, 문제의식 없이 일상적으로 사용하고 있다. 그러나 이런 혐오 표현의 피해자들이 정신적·신체적 피해를 받고 있으며 지속된 혐오 표현은 소수자나 특정 집단에 대한 사회적 반감과 적대감을 키운다. 나아가 이 같은 표현은 물리적 공격으로 이어질 수 있으며 장기적으로는 사회를 분열시켜 악영향을 미칠 수 있다(매일경제, 2018.2.21.). 또한 그런 모욕감을 주고 비하를 유발하는 언어적 표현을 듣는 사람도 바로 우리의 아버지이고 어머니이자, 할머니, 할아버지이다. 언어폭력이 더 심각해지면, 부정적 연령차별이 일상화될 수 있어서 우려된다.

한편, ‘노인은 어린아이처럼 취급받는다’에 대해서는 37.2%만 (매우)그렇다고 응답하였다. 부적절한 언어를 사용하더라도 자신은 노인을 하대하지 않는다고 인식하는 셈이다. 그러나 하대 역시 차별이자 괴롭힘의 일유형에 속하기 때문에 연령차별적 행동으로 볼 수 있다.

## 7. 세대갈등

세대간 갈등을 볼 수 있는 인식을 보면 ‘노인은 사회보장제도에(국민연금, 건강보험 등) 부담이 된다’, ‘노인은 젊은 세대를 이해하지 못한다’에 각각 56.4%, 59.6%가 (매우)그렇다고 응답하였다(100점 만점의 각각 66.1점, 67.4점). 미국의 경우 1970년대 말 신자유주의가 지배적 이데올로기로 등장하면서, 보수적인 대중매체와 정치세력들이 탐욕스러운(Greedy Geezers) 노인들의 모습을 그렸다. 그리고 이렇게 노인의 이미지를 탐욕스럽게 사회적 비용을 쓰는 모습으로 묘사한 연령주의는 노인에 대한 사회보장비 지출과 의료(medicare) 제도를 비판하는데 주로 이용되었다(김주현, 2015<sup>12)</sup>). 그러나 우리나라

11) 틀딱이는 노인 틀니가 딱딱거리는 소리를 빗댄 용어로서 노인을 비하하는데 사용된다.

12) 미국의 연령주의는 과거에는 노인들이 사회에 기여했다는 인정과 함께 노인들이 복지정책의 대상으로서, ‘받을 만하다(deserving)’는 담론을 만들어냈다. 이러한 연령주의는 사회보장제도(social security)를 합법화하는데 도움을 줬을 뿐 아니라, 이후 1970년대까지의 다양한 노인들

의 대학생들은 노인들이 사회에 부담이 된다고 생각하지 않다고 응답한 연구결과와 유사하다(최유석 외, 2015). 우리나라보다 고령화가 먼저 진행된 선진국에서는 부과방식의 연금제도와 의료비 지출이 급증하는 노인의 건강보호로 인해 젊은 세대와 고령층의 세대간 갈등이 있는데, 우리나라에서는 아직 가시화되지 않았기 때문일 것이다.

## 8. 노화불안

노화에 대한 두려움을 볼 수 있는 인식을 보면, ‘노인이 된다는 것은 두려운 일이다’의 문항에 71.1%가 (매우)그렇다고 응답하였다. 노화불안은 자신의 노화과정에 대한 두려움과 상태로써 늙었다는 것에 대한 두려움, 늙어간다는 것에 대한 두려움으로 정의할 수 있는데(Watkins et al., 1998; Lasher·Faulkender, 1993, 김신미·김순이, 2009; 지은정 외, 2014 재인용), 우리나라 근로자도 나이 들어감과 나이 들에 대해 불안해하는 것을 알 수 있다.

그러나 노화는 인간의 발달단계에 있어 필연적으로 나타나는 현상으로, 신체적, 심리적, 사회적 측면에서 발생하는 정상적이고 자연스러운 삶의 과정일 뿐이다(김옥, 2010). 또한 생물학적 관점의 노화는 유기체의 쇠퇴를 의미하지만 발달적 관점에서는 출생에서 사망에 이르는 연속적 변화과정으로써 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 모두 포함한다(Sigelman and Shaffer, 1995). 그럼에도 불구하고 우리사회는 젊음을 더 가치 있고 바람직한 것으로 여기기 때문에 노화의 부정적인 측면만 인식하는 경향이 있어서 노화에 대한 두려움과 불안이 큰 것으로 보여진다. 그리고 이와 같은 노화불안은 삶의 질을 낮추어(김신미·김순이, 2009; 지은정 외, 2014 재인용) 부정적 영향이 커진다. 결국 노화불안이 고령자에 대한 부정적 인식을 악화시키고, 노화에 대한 부정적 인식은 노화불안을 악화시키게 된다. 연령주의를 완화하기 위해서는 노화 혹은 나이 들에 대한 올바른 교육을 통해 지식을 정확히 습득하고 잘못된 고정관념으로 인한 불안을 갖지 않도록 해야 함을 말해준다.

---

을 위한 복지정책의 구축을 부추겼다. 결국 연령주의는 노인들을 위한 복지정책에 기여했지만, 한편으로는 노인들의 다양성을 무시한 채, 하나같이 정부의 보조를 받아야 하는 의존적인 취약한 그룹으로 여겨지는 결과를 낳았다(Binstock, 2005; 2010; 김주현, 2015 재인용).

## 제2절 노인기준 및 연령정체성

### 1. 노인인지연령 및 정부정책수급 적정연령

#### 1) 노인인지연령

우리는 세상을 설명하기 위해 불가피하게 범주를 필요로 한다(장애, 동성애, 노년 등). 그러나 모든 범주는 그 범주에 붙여진 이름이 고착되면, 범주에 속한 사람들의 삶을 이해하는데 도움이 되는 것이 아니라 그 범주에 대한 고정관념만 강화시키기도 한다. 이와 같은 범주를 가르는 대표적인 기준은 성, 인종, 장애, 연령이다. 따라서 연령주의를 논할 때 노인과 비노인을 구분하는 연령부터 정의되어야 한다는 시각도 있다(박종우, 1999; 정진웅, 2014; 지은정 외, 2016 재인용).

따라서 연령주의를 논하기 위해서는 먼저 노인과 비노인을 구분하는 연령부터 정의되어야 한다. 연령주의는 그 사회의 문화적 힘을 강력히 반영하고 있기 때문에, 누가 노인이며 노인은 어떤 사람들이고 그들은 그 사회에서 어떤 지위를 가지고 어떤 역할을 수행하며 어떻게 처신해야 할 것인지를 그 사회가 규정한다(박종우, 1999; 지은정 외, 2016 재인용). 따라서 누가 노인인지, 아닌지를 분류할 때 연령이 먼저 앞선다.

그러나 우리나라는 노인 연령에 대해 합의된 법적 기준이 없다. 노인복지법상 혜택을 받을 수 있는 기준은 65세이지만, 「고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에관한법률」에 따르면, 고령자는 55세 이상이고(제2조제1호), 준고령자는 50세 이상 55세 미만인 사람을 뜻한다(제2조제2호). 법에 따라 고령자의 기준이 다른 것이다(지은정, 2014).

사업에 따라서도 노인의 기준이 다르다. 「노인보건복지 사업안내」를 보면, 치매상담센터, 치매검진사업, 치매치료관리비 지원사업, 노인복지관, 결식우려노인 무료급식 지원사업 그리고 재능나눔 노인일자리사업과 시장형 노인일자리사업은 만 60세 이상을 대상으로 한다( [표 3-8] 참고). 사업에 따라 수혜 연령기준이 다른 것을 알 수 있다.



[표 3-2] 보건복지부 노인보건복지사업 수혜연령기준

사업		연령기준	
건강보장	노인장기요양보험	65세 이상 또는 65세 미만 노인성 질병자	
	노인복지시설(의료)	65세 이상	
	재가노인복지사업	65세 이상	
	치매상담센터	60세 이상	
	치매검진사업	60세 이상	
	치매치료관리비 지원사업	60세 이상	
소득보장	노인암검진 중 개인수술대상	60세 이상	
	노인무릎인공관절수술지원	65세 이상	
	노인일자리 및 사회활동 지원사업	공익형	65세 이상
		재능나눔	60세 이상
	시장형사업	60세 이상	
주거보장	노인복지시설(주거)	65세 이상	
사회 서비스	노인돌봄	노인돌봄기본서비스	65세 이상
		노인돌봄종합서비스	65세 이상
	노인여가 복지시설	경로당	65세 이상
		노인복지관	60세 이상
	결식우려노인 무료급식 지원	60세 이상	
	경로우대제(철도, 전철, 국·공립공원 등)	65세 이상	

주) 재가노인복지사업: 방문요양서비스, 주간·단기보호 서비스, 방문목욕서비스를 뜻함.  
자료) 보건복지부(2017)

더구나 고용노동부가 2014년 「장년고용정책」을 발표하면서 65세 이상이라도 일하면 장년에 포함하여 고령자 혹은 노인에 대한 연령기준이 더 모호해졌다. 65세 이상이 노인인지 장년인지 혼란스러워진 것이다. 더구나 2017년 대통령직속 일자리위원회가 「신중년 인생 3모작」 기반구축 계획을 발표하면서 5060세대를 고령자·노인 대신 신중년으로 규정하고, 65세 이상도 정책의 대상으로 포함하여 추진할 계획임을 발표하였다(관계부처합동, 2017). 법에 따라 혹은 사업이나 계획에 따라 고령자 혹은 노인의 기준이 다른 셈이다. 그 결과, 60세 이상은 노인이기도 하고, 고령자이기도 하고 장년이기도 하고, 신중년이기도 하다. 연령대는 같지만 정부가 정한 호칭이 달라서, 필요에 따라 혹은 사업인지도 따라, 그때그때 바뀌어서 부르고 있다.

물론 법적·제도적 연령기준의 차이는 노인/고령자에게만 나타나는 것이 아니다. 「아동복지법」의 아동 연령은 만 18세 미만이고(제 3조), 「청소년기본법」에서는 청소년 연령을 9~24세 이하로 정의하며(제 3조), 「청년고용촉진 특별법」에서는 청년 연령을 15세에서 29세 이하로(법제처 법령정보), 「청년기본법안(박주민 의원 대표발의)」은

청년 연령을 19세에서 39세 이하로 해서(의회신문, 2017.04.18.), 아동과 청소년 그리고 청년의 연령이 중복된다. 결과적으로 중년 혹은 장년의 연령기준도 모호해진다. 법적 연령기준이 노인뿐 아니라, 모든 연령계층에서 중복·혼재되어 사용되는 것을 알 수 있다.

이런 가운데 2015년 노인연령을 현행 65세에서 70세로 올리자는 논의가 사회적 이슈로 부각된 이후(대한노인회), 노인연령이 65세가 적절한지에 대해 사회적 이슈가 되고 있고 있다. 이에 본 연구에서 ‘노인인지연령을 몇 살부터 노인이라고 생각하십니까?’에 대해 조사하였다. 분석결과, 나이와 상관없다는 응답이 23.8%이지만 나이를 기준으로 한다면, 평균 68.9세가 적절하다고 응답하였다. 이와 같은 수치는 송현주 외(2014)의 평균 67.9세보다 조금 높고 정경희 외(2014)의 평균 71.7세(지은정 외, 2015a 재인용) 혹은 70세(이금룡, 2005) 보다는 낮지만, 현행 노인복지법상의 65세보다 높게 나타났다.

세부적으로는 연령대가 높아질수록 노후인지연령이 높아졌다. 20대는 노인이 67.7세부터라고 응답하였지만, 이미 60대에 진입한 고령자는 70.2세라고 응답하였다. 60대이지만 스스로를 노인이라고 인식하지 않는 것이다. 나이의 의미는 상당히 유동적이며, 사회적 해석(social construction)이기 때문에 노년기에 대한 연령범주가 다른 것을(Giles and Reid, 2005; Levy and Macdonald, 2016; 지은정 외, 2016 재인용) 말해준다.

[표 3-3] 노인인지연령

(N=3,500. 단위: %, 세)

구분	나이고려	나이와 상관없음	계	평균 연령	
전체	76.2	23.8	100.0	68.9	
연령	20대	67.7	32.3	100.0	67.7
	30대	73.6	26.4	100.0	68.6
	40대	77.7	22.3	100.0	68.6
	50대	78.7	21.3	100.0	69.7
	60대	84.9	15.1	100.0	70.2

이렇게 노인이라고 생각하는 연령의 차이는 해외에서도 볼 수 있다. 해외에서는 노인이라고 생각하는 연령을 50~75세로 보기도 하고(평균 60세), 45~80세(평균 67세)라고 본다. 또한 일반인이 노인이라고 생각하는 연령에 속하는 노인은 자신을 노인이라고 생각하지 않는다(Despotovic and Milosevic, 2007; Chrisler et al., 2016; Levy and Macdonald, 2016; 지은정 외, 2016 재인용). 일본 내각부 조사결과를 보더라도, 「몇 살 이상의 사람이 ‘고령자’ ‘어르신’이라고 생각하는가?」에 대해 70세 이상이 고령자라는 응답이 67.6%를 차지할 정도로 높다(內閣府, 2003; 지은정 외, 2016 재인용). 이미 초고

령 사회에 진입한 일본은 65세 이상을 노인으로 보는 것은 비현실적으로 보고, 이를 「고령사회대책 대강(大綱)」에 명기하였다(연합뉴스. 2018.01.18.).

일본은 이미 초고령 사회에 진입하여 우리나라의 고령화 정도와 사회보장제도의 성숙도도 다르고 노인연령 상향조정은 정부정책 및 노인의 삶의 질과 밀접하게 관련되어 있기 때문에 일본 사례를 통해 우리나라의 노인연령기준을 바꾸는 것은 쉽게 결정할 수 있는 문제는 아니다. 그러나 노인기준을 65세로 지속할지에 대해서는 사회적 논의가 필요한 것으로 판단된다. 몇 세부터 청년이고, 몇 세부터 중년이며 몇 세부터 노년이라는 것은 사회가 부여하는 것이고, 또 청년의 이미지와 노년의 이미지도 사회가 그리고 만들어가는 것이기 때문이다.

## 2) 정부지원 수급 적정연령

노인연령 상향조정의 가장 중요한 쟁점 가운데 하나는 정부정책의 수급연령일 것이다. 대표적인 사례가 지하철 무료승차 연령이다. 작년 전국 7개 도시철도의 노인 무임승차 손실이 5천 378억 원으로 집계됐다. 지난해 전국 7개 도시철도에서 무임승차한 노인은 4억 1천 200만 명으로 전체 승객(24억 5천 400만 명)의 16.8%를 차지했고, 전체 운영직자의 70%를 넘어 재정난을 가중하는 것으로 나타났다(연합뉴스. 2017.06.14.). 특히, 서울시의 경우 서울 지하철 65세 이상 무임승차로 인한 손실이 2017년에는 약 3천 억 원에 달하고 약 10년 뒤엔 5천 억 원, 20년 뒤엔 8천억 원이 넘고, 2040년에는 9천 887억 원으로 연간 1조원 가까이 늘어나며, 누적 손실이 14조 6천 605억 원으로 불어날 것으로 예측했다(연합뉴스. 2017.04.26.).

[표 3-4] 정부지원수급 적정연령(기초연금, 지하철 무료승차 등)

(N=3,500. 단위: %, 세)

구분	59세 이하	60~64세	65~69세	70세 이상	평균
전체	1.4	13.3	47.8	37.4	66.6
20대	3.3	19.9	38.3	38.5	66.2
30대	1.6	16.3	44.7	37.4	66.5
40대	1.0	11.6	51.7	35.8	66.5
50대	1.1	9.9	49.0	40.1	66.9
60대	0.3	9.9	55.9	33.9	66.8

이에 본 조사에서 정부정책의 수급연령 예컨대, 기초연금이나 지하철 무료승차 등은 몇 세가 적절한지 질문해보았다. 분석결과, 정부정책의 수혜연령은 66.6세(평균)가 적절하다고 응답하였다. 구간별로 보면, 65~69세에 시작되어야 한다는 응답이 47.8%로 가장 높지만, 70~74세부터 정부지원을 받는 것이 적절하다는 응답도 37.4%로 나타났다.

노인연령(평균 68.9세)보다 2.3세 낮다. 노년기가 시작되는 연령은 약 69세이지만, 정부정책의 대상은 2년 이상 앞당겨져야 한다는 시각을 보여주는 것이다. 정부정책 수급연령도 상향조정하는 것이 적절한 것으로 인식하지만, 정부지원은 빨리 받고 노인으로 분류되는 것은 더 늦게 되는 것이 좋다고 생각하는 다소 이중적인 태도를 볼 수 있다.

흥미로운 것은 연령대가 높아질수록 정부정책 수급시기를 더 늦은 시점으로 응답하였다는 점이다. 20대는 66.2세부터 수급하고, 50대는 66.9세, 60대는 66.8세로 나타났다. 연령대가 높을수록 정부정책 수급연령을 낮게 응답할 것이라는 예측과 다르다. 65세가 넘으면 무료로 지하철을 탈 수 있지만, 노인들도 ‘지공거사’가 싫어서 돈 내고 지하철 타는 경우도 있는데(중앙일보, 2017.06.06.) 이와 같은 실태가 반영된 것으로 보여진다.

*“65세를 넘으면 지하철을 무료 이용하게 해주는 정책은 고맙지만, 이게 지하철 운영 회사들의 중요한 적자 요인이란 얘기를 들을 때마다 미안한 마음이 들었다”고 말했다. 그러면서 특히 요금이 다른 지하철보다 비싼 신분당선이나 경강선에도 무료 노인 승객이 일반 승객보다 많은 걸 보면서 ‘이건 아닌데’라는 생각을 자주 했다(정년퇴직한 정○ 씨, 67세. 중앙일보, 2017.06.06.)”*

## 2. 노인의 기준

노인의 연령만큼 누가 노인인가에 대한 관점도 중요하다. 그러나 노인에 대한 정의는 다양해서 합의된 바는 없다. 크게 보면 첫째, 주관적인 판단으로 자신을 노인이라고 생각하는 사람을 노인으로 규정하는 개인의 자각(self-awareness)에 의한 노인 둘째, 주요한 사회적 지위와 역할이 상실된 상태에 있는 사람을 노인으로 보는 사회적 역할상실에 의한 노인(사회적 노인) 셋째, 시간경과의 단위인 달력상의 일정한 연령에 도달한 사람으로 정의하는 역연령(chronological age)에 의한 노인 넷째, 개인의 특수한 신체적·심리적 영역에 있어서의 기능의 정도에 의해 노인을 규정하는 기능적 연령(functional age)으로 구분된다(장인협·최성재, 1996; 이경희, 2011 재인용).

이 가운데 역연령에 의한 노인규정은 편협한 시각에서 나온 것이라는 시각이 지배적이다. 65세를 기준으로 그 연령 이상의 사람을 일괄적으로 노인이라 규정함으로써 노

화의 개인간 차이뿐 아니라, 개인 내 차이도 무시하고 이로 인한 노인에 대한 고정관념과 편견을 갖게 하기 때문이다(Bulter, 1975; 이경희, 2011 재인용).

[표 3-5] 노인 기준

(단위: 명, %)

구분	생물학적 나이	신체적·정신적 역량	퇴직여부	법제도 수혜연령	외모	기타	
전체	36.8	44.5	6.6	11.0	0.7	0.4	
연령	20대	31.8	51.8	7.6	8.4	0.0	0.4
	30대	38.4	43.1	7.6	9.1	1.2	0.5
	40대	38.2	43.5	5.5	12.2	0.6	0.0
	50대	37.4	43.2	6.4	11.6	0.9	0.5
	60대	35.3	42.3	6.6	14.6	0.3	0.8

본 연구에서도 지금처럼 생물학적 나이를 기준으로 노인을 구분하는 것이 적절하다는 응답이 36.8%이다. 그러나 역연령보다는 신체적·정신적 역량 즉 기능적 연령을 기준으로 해야 한다는 응답이 44.5%로 가장 높게 나타났다. 노인이 스스로 노인이라고 느끼게 된 계기는 퇴직이나(7.1%) 경로우대증을 받은 이후(4.2%)가 아니라, 건강이 나빠진 후(24.4%) 즉 기능이 쇠퇴한 이후라고 응답한 결과(이금룡, 2005)와 유사하다. 나이가 많아도 성인의 뇌 용량은 70세까지 유지되고 인지기능도 떨어지지 않아서 생물학적 나이보다는 책임능력이 더 중요하다고 보며(이준영, 2017) 나이만으로 노인의 기준을 설정하는 것은 무리라는(조비룡, 2017) 시각이 반영된 결과라고 판단된다.

일본도 「어떠한 시기부터가 ‘고령자’, ‘어르신’이라고 생각하는가?」에 대해 「신체를 자유롭게 하는 데 어려움을 느끼는 시기」부터라는 응답이 39.8%로 가장 높고 「개호가 필요하게 된 시기」 12.0%, 「자녀들에게 돌봄을 받는 시기」 10.4%으로 나타났다(內閣府, 2003; 지은정 외, 2016 재인용). 응답자의 62.2%가 신체적으로 의존하게 되는 시기를 고령자로 봐야 한다고 생각하는 것을 알 수 있다.

나이는 사람의 정체성을 구성하는 수많은 요인 중의 하나에 불과할 뿐이기 때문일 것이다. 나이는 그 자체로는 아무 것도 설명해 주지 않는 ‘텅 빈 변수(empty variable)’에 불과하며, 연령만 사용하는 것은 각 개인의 차이에 대한 정보를 놓치게 되는 것이다(Neugarten, 1968; 정진웅, 2014; Kooji and Zacher, 2016; Levy and Macdonald, 2016; 지은정 외, 2016 재인용). 더구나 과거보다 교육수준이 높아지고 건강수준이 개선되어

서 신체적·정신적인 측면에서 보면 나이는 숫자에 불과하다는 인식도 커지는 것으로 보여진다. 과거에는 ‘마음만은 이팔청춘’이었다면, 이제는 나이를 먹어도 몸부터 생각까지 여전히 청춘인 것도(조선일보, 2018.02.23.) 관계되었을 것이다.

한편, 국민연금과 같은 법적 제도의 수혜연령을 노인기준으로 삼아야 한다는 응답비율은 11.0%이고, 퇴직여부에 따라 노인으로 봐야 한다는 응답도 6.0% 조사되었다. 다만 외모를 기준으로 해야 한다는 응답은 0.7%로 매우 낮게 조사되었다. 의학기술의 발달과 건강수준의 개선으로 나이보다 어려보이는 경우가 많아서 외모로는 연령을 가늠하기 어려운 경우도 많기 때문일 것이다.

상기결과를 연령대별로 보면, 20대가 신체적·정신적 역량을 노인의 기준으로 삼아야 한다는 응답비율이 51.8%로 가장 높고, 60대가 42.3%로 가장 낮다. 고령자는 연령을 기준으로 노인을 구분하던 기준에 익숙한 반면, 20대는 나이보다 역량이 중요한 것으로 인식하는 것으로 보여진다. 시대가 바뀌어서 20대가 장년층이 되고, 노년층이 되면 노인에 대한 기준이 다양화될 가능성이 높아보인다.

### 3. 연령정체성

우리는 처음 사람을 대할 때 ‘몇 살이세요?’ 라고 묻거나, 나이를 직접 묻지는 않아도 알고 싶어 한다. ‘나이는 숫자에 불과하다’라는 말을 일상생활에서 흔히 사용하지만, ‘나이의 숫자’에 집착하는 경향이 있다(이금룡, 2008). 동시에 모순적이지만, 이런 질문을 받은 사람은 대부분 자신의 나이를 그대로 말하지 않는다. 실제 나이보다 낮게 말하거나 40대, 50대와 같은 연령대로, 혹은 4학년, 5학년처럼 비유적으로 말하는 경우가 많다.

[표 3-6] 연령정체성: 소속인지 연령집단

(N=3,500. 단위: %)

구분	10대	20대	30대	40대	50대	60대	70세 이상
소속인지집단	0.0	14.0	23.1	28.0	25.3	8.6	1.0
연령	20대	0.2	87.1	9.0	0.7	0.4	1.7
	30대	0.0	2.3	90.7	4.9	0.7	1.0
	40대	0.0	0.2	2.9	91.7	3.3	1.0
	50대	0.0	0.1	0.6	7.4	88.9	0.2
	60대	0.0	0.0	1.1	4.3	23.5	69.0

이에 본 조사에서는 연령정체성을 알아보고자 자신이 속한 집단에 대해 질문하였다. 분석결과, 자기 연령대에 속한다고 응답한 비율이 가장 높은 연령은 40대 근로자(91.7%), 30대 근로자(90.7%), 50대 근로자(88.9%), 20대 근로자(87.1%), 60대 근로자(69.0%)의 순으로 조사되었다. 상대적으로 노동시장에서 핵심계층(30~50대)의 연령정체성이 높고, 노동시장에 이제 진입한 계층(20대와) 정년퇴직연령 이후 일하는 고령자 계층의 연령정체성이 낮은 것으로 볼 수 있다. 이렇게 자신의 연령대에 속하지 않았다고 응답한 근로자는 대부분 자신의 연령보다 어린 집단에 속한 것으로 인식하였다. 중년 즈음부터 나이 혼란을 겪는 것을 본 연구에서도 볼 수 있다.

이와 같은 연구결과는 일본 내각부 조사에서도 볼 수 있다. 일본의 65~74세의 42.2%, 75세 이상에서 13.3%가 ‘자신을 고령자라고 생각하지 않는다’라고 응답한 것과(內閣府, 2003; 지은정 외, 2016 재인용) 비슷하다. 국내의 또 다른 연구결과를 보더라도 40대부터 자신의 나이를 본래 나이보다 평균 10세 이상 낮춰서 생각하는 이들이 절반 이상이었던 결과(1,223명13)와 유사하다. 소속인지 연령을 10살 이상 낮게 받아들이는 것은 사람들 마음속에는 인생단계의 지각변동이 일어나고 있지만, 우리 사회의 나이 관념이 변화를 따라가지 못하는 것을(조선일보. 2018.02.23.) 말해준다.

특히, 60대는 69%만 자신의 나이를 수용하고 자신이 50대라고 응답한 비율이 23.5%로 높게 나타났다. 60대지만 마음은 아직 50대로 인지하는 사람이 4명 중 1명인 셈이다. 50대가 40대로 인지하는 비율이 7.4%인 것과 비교하더라도 상당히 높다.

*“지하철을 타면 내가 노약자석에 앉아도 되는지, 젊은 사람들이 자리를 내어주면 앉아야 하는지 거절해야 하는지 헷갈린다며 이 정도 나이면 중년인지 노년인지 나도 모르고 주변 사람들도 모른다(64세 인터뷰. 조선일보. 2018.02.23.)”*

이렇게 자신들의 역연령보다 연령을 젊게 인지하는 즉, 젊게 인지하는 연령정체성은 때로는 자신에 대한 방어기제로 자신을 강화하는 요소로 나타나기도 하지만(Shafer and Shippee, 2010; 김미령, 2015 재인용), 신체적·사회적·심리적 변화에도 불구하고 이전의 자아를 유지하려는 탈(脫)연령적 자아(ageless self) 성향을 보여주는 것이기도 하다(Kaufman, 1993; 이금룡, 2008 재인용). 특히, 생물학적 연령보다 젊게 인지하는 것은 연령에 대한 편견과 연령차별도 한 몫을 한다. 노인에 대한 부정적인 편견으로 인해

13) 40대 응답자(208명) 중 53.85%가 ‘내 나이는 30대’라고 생각했고, 20대라고 생각하는 이들도 9.13%에 달했다. 50대 응답자(204명) 중 47.06%가 자신을 40대로 생각했고, 30대라고 생각하는 이들도 20.1%나 됐다. 60대 응답자(200명) 중에서는 37%가 자신을 50대라고 생각했고, 자신이 40대(33.5%), 30대(7.5%)라고 생각하는 이들도 많았다(조선일보. 2018.02.23.).

스스로를 노인으로 인정하기 꺼려하는 것이다. 또한 실제 나이보다 젊게 인지하는 연령 정체성은 ‘젊다는 착각’ 속에 연령차별에 대한 보상으로 작용하기도 한다(이금룡, 2008; 김미령, 2015). 60대의 신체적·정신적 역량이 50대와 크게 차이 없고, 60세가 넘으면 노인 혹은 고령자는 부정적 이미지가 덧씌워져서 노년기에 진입하는 것을 거부하고 싶은 것으로 판단된다.

#### 4. 60세 이상/70세 이상에 적절한 호칭 및 듣고 싶은 호칭

##### 1) 60세 이상/70세 이상에 적합한 호칭

연령주의에서는 노인의 의미뿐 아니라, 노인호칭도 중요하다. 해외에서는 나이든 사람을 old, the aged, the elderly, elders, older adult, older people, senior, senior citizens, persons in their later years로 나타나며 미국에서는 ‘연장자 시민(senior citizen)’, ‘황금연령층(golden ages)’이, 프랑스에서는 ‘제3세대층(the third aged)’, 스위스에서는 ‘빨간 스웨터’로, 일본에서는 ‘실버’, ‘노년(老年)’, 그리고 중국에서는 50대를 숙년(熟年), 60대를 장년(長年), 70대 이상을 존년(尊年) 등으로 부르고 있다(김성순, 1994; 이경희, 2011 재인용).

우리나라에서는 일반적으로 노인이라고 부른다. 그러나 우리나라에서 노인은 이미 이질적인 존재로 타자화 되어 부정적인 시각이 크다. 이로 인해 이제는 누구를 부를 때 노인이라는 용어를 호칭으로 쓰지 않고, 지칭어으로써도 그 사용이 조심스러워졌다. 노인 혹은 할아버지, 할머니 같은 용어는 이제 ‘별 볼일 없어진’ 익명의 노년을 지칭할 때만 사용되는 용어가 되었다(정희진, 2005; 정진웅, 2006; 2014; 지은정 외, 2016 재인용).

이에 본 조사에서는 60세 이상에 적합한 호명이 무엇인지 질문하였다. 분석결과, 60세 이상에 적합한 호명은 장년이라는 응답이 21.8%로 가장 높고, 신중년 18.1%, 시니어 17.1%로 조사되었다. 정부가 명명하여 발표한 장년, 신중년, 시니어가 적절하다는 응답 비율이 높은 것이다. 그 외는 어르신 14.3%, 은퇴자 9.6%, 실버세대 8.5%이고 우리가 일상적으로 사용하는 노인이라는 호명이 적절하다는 응답은 3.2%에 불과하였다.

노년의 긍정적 측면에 주목할 때는 “노년” 혹은 “실버”와 같은 용어를 사용하고 부정적 측면에 주목하는 경우는 거의 예외 없이 “노인”이라는 용어를 사용하는 것에서 보듯이(정진웅, 2014; 지은정 외, 2016 재인용), 노인은 단순히 나이가 들었다는 생물학적 현상을 지시하는 용어가 아니라, 나이와 결합되어 있는 ‘별 볼일 없는’ 사회적 위상을 지시하는 용어가 되었기 때문일 것이다. 노인이라는 용어의 부정적 어감이 워낙 강



해지다 보니, 노인은 ‘소외된 노인’이나 ‘힘없는 노인’처럼 부정적 수식어들과 더 어울리는 지칭어가 되었다(정진웅, 2011; 지은정 외, 2016 재인용). 노인=약자라는 이미지가 강한 셈이다. 노인(老人)은 ‘나이가 많이 들어 늙은 사람’이라는 뜻이지만, 오랫동안 노인이라는 ‘기의(記意, 언어가 담고 있는 의미)’가 부정적으로 사용되었기 때문인 것으로 판단된다.

[표 3-7] 60세 이상에 적합한 호칭

(N=3,500. 단위: %)

구분	장년	고령자	은퇴자	신중년	노인	시니어	실버세대	어르신	기타	
60세 이상에 적합한 호명	21.8	6.9	9.6	18.1	3.2	17.1	8.5	14.3	0.5	
연령	20대	20.5	12.5	7.3	17.4	4.8	12.8	8.3	15.7	0.7
	30대	19.4	9.1	9.5	18.8	2.9	17.6	6.9	15.5	0.3
	40대	20.3	6.8	7.3	18.5	3.5	16.2	9.0	18.1	0.3
	50대	25.5	3.4	13.3	18.4	2.0	18.1	8.4	10.0	0.8
	60대	23.8	2.7	10.9	15.7	3.4	22.3	11.1	10.0	0.0

특히, 60세 이상은 장년이 적절하다는 응답이 23.8%, 시니어가 적절하다는 응답이 22.3%로 가장 높게 나타났다. 시니어(senior)란 연장자를 뜻하는 외래어라고 보기도 하지만, 엄연한 외국어일 뿐이라는 시각도 있다(지은정 외, 2013a). 그러나 이미 많이 사용되고 있어서 낯설지 않은 호칭이다. 법적 퇴직연령이 지난 60세 이상도 노인으로 간주하였지만 당사자인 60세 이상도, 심지어 청장년층도 노인보다 다른 호명이 적절하다고 생각하는 것을 말해준다. 정부가 발표한 계획의 정책대상 연령이 달라서 혼동을 초래한 부분도 있지만, 노인에 대한 새로운 호명(呼名)을 통해 긍정적 이미지를 형성한 긍정적인 효과도 있는 것으로 판단된다.

한편, 70세 이상에 적합한 호칭은 어르신이 31.9%로 가장 높고 그 다음이 실버세대 17.9%, 노인 14.2%, 고령자 13.1%, 시니어 10.9%로 조사되었다. 60대는 장년, 신중년이 적절하다는 응답비율이 높은 것과 다르다. 60대와 70세 이상에 대한 사회적 인식이 다르고 60대는 아직 50대의 연장선상에서 바라보지만(장년, 신중년), 70세 이상은 나이가 많아 우대받아야 하는 혹은 우대받고 싶은 이미지가 강한 것으로 보여진다. 심지어 60대도 70세 이상에게 노인이라는 호칭이 적절하다는 응답이 6.1%에 불과하다. ‘노인’이라는 호명을 개선해야 하는 것으로 보여진다.

[표 3-8] 70세 이상에 적합한 호칭

(N=3,500. 단위: %)

구분	장년	고령자	은퇴자	신중년	노인	시니어	실버세대	어르신	기타	
70세 이상에 적합한 호칭	3.5	13.1	3.1	5.1	14.2	10.9	17.9	31.9	0.2	
연령	20대	4.3	18.1	1.9	3.4	19.9	6.8	12.9	32.1	0.6
	30대	4.0	14.9	2.6	3.2	19.1	9.6	16.3	30.4	0.0
	40대	3.0	12.9	2.7	4.3	13.4	10.1	17.7	35.8	0.1
	50대	2.6	10.4	4.9	5.6	10.5	13.8	23.0	28.6	0.5
	60대	4.4	9.0	3.0	12.3	6.1	14.6	17.6	32.9	0.0

## 2) 60세 이상/70세 이상이 되었을 때 듣고 싶은 호칭

타자화 된 고령자에게 적합한 호칭과 자신이 고령자가 되었을 때 듣고 싶은 호칭 사이에 차이가 있는지 조사한 결과, 본인이 60세 이상이 되었을 때 듣고 싶은 호칭도 장년이 22.2%로 가장 많고 그 다음이 신중년으로 조사되었다. 60세 이상에게 적합한 호칭과 자신이 60세가 넘었을 때 듣고 싶은 호칭이 비슷하다.

[표 3-9] 60세 이상이 되었을 때, 듣고 싶은 호칭

(N=3,500. 단위: %)

구분	장년	고령자	은퇴자	신중년	노인	시니어	실버세대	어르신	기타	
60세 이상이 되었을 때 듣고 싶은 호칭	22.2	3.9	6.6	20.9	2.4	16.8	8.6	16.7	1.7	
연령	20대	19.1	7.0	5.2	18.3	3.2	12.8	8.8	22.9	2.7
	30대	18.2	5.3	7.6	21.4	2.8	15.9	8.1	19.0	1.6
	40대	23.0	2.8	4.3	22.2	2.7	16.9	8.8	17.9	1.4
	50대	26.9	2.7	8.9	22.8	1.7	17.3	7.9	9.8	2.0
	60대	22.7	2.1	7.1	16.5	1.4	23.3	10.5	16.0	0.5

한편, 60대는 자신들이 시니어라고 불려지기를 희망하는 비율이 23.3%로 가장 높고 그 다음이 장년 22.7%, 신중년 16.5%, 어르신 16.0%의 순으로 조사되었다. 프랑스에서도 노인(Les personnes âgées)이 67%로 가장 많이 사용되는 호칭이지만, 50세 이상의 프랑스인들은 시니어(Les seniors. 40%)나 은퇴자(Les retraités. 38%)로 불리기를 원하는 비율이 높게 나타난 것과는(지은정 외, 2016) 유사하다.

70세 이상이 되었을 때 듣고 싶은 호칭은 어르신이 38.1%, 실버세대 17.5%, 시니어 13.3%로 나타났다. 70세 이상에 적합한 호칭과 자신이 70세가 넘었을 때 듣고 싶은 호칭이 비슷한 것을 알 수 있다. 70세가 넘으면 사회에서 높임·공경을 받고 싶은 심리도 작용하는 것으로 보여진다.

[표 3-10] 70세 이상이 되었을 때, 듣고 싶은 호칭

(N=3,500. 단위: %)

구분	장년	고령자	은퇴자	신중년	노인	시니어	실버세대	어르신	기타	
70세 이상이 되었을 때 듣고 싶은 호칭	5.1	8.5	2.7	6.4	7.4	13.3	17.5	38.1	1.0	
연령	20대	7.6	9.2	1.1	4.2	8.5	9.1	14.2	44.0	2.0
	30대	3.5	7.8	2.0	5.9	12.4	11.2	15.5	40.5	1.1
	40대	5.1	8.5	2.3	5.9	6.1	15.1	17.8	38.3	0.8
	50대	4.3	9.2	4.8	7.6	5.1	15.9	20.8	31.4	0.9
	60대	6.6	6.9	2.2	9.1	4.0	13.7	18.1	39.5	0.0

## 5. 근로동기 및 행복감

### 1) 근로동기

우리나라의 오명(汚名) 가운데 하나는 OECD 국가에서 노인빈곤율이 가장 높다는 것이다. 일하는 노인의 비율도 상위권에 속해서, 가난해서 일을 한다는 ‘노후빈곤노동 가설’이 제기되기도 하였다(지은정, 2008). 더구나 최근 폐지되는 노인이 사회문제화 되고 고령자의 높은 근로욕구, 낮은 노후준비율 등으로 인해 노인은 생계비 마련을 위해 일한다는 시각이 보편적이다. 법적 정년연령(60세)을 지나 정규 노동시장을 떠났는데도 일을 하는 것은 그만큼 절박한 노인이 많다는 것의 방증이기도 하지만(지은정 외, 2015b), 퇴직한 사람은 사회적으로 가치 있는 일에 동참할 수 있다는 것에 더 큰 의미를 부여하기도 한다. 베이비붐세대도 젊었을 때는 자신의 적성과 비전 등에 대한 깊이 있는 통찰을 생략한 채, 외형적으로 좋은 직장을 빨리 구하여 자신과 가족에 대한 생계를 책임졌지만, 퇴직 후에는 일을 둘러싼 책임감과 의무로부터 벗어나 자신이 하고 싶은 일, 보람(가치)있는 일을 찾고 있다(우국희, 2007; 박태정, 2013; 지은정, 2017c 재인용). 또한 산업화시기를 거치며 일중심의 문화가 자리한 현세대 노인에게 일은 경제적 의미

그 이상이다. 퇴직 전에는 가족부양, 생계유지를 위해 일을 했다면 퇴직 후에는 그동안 미뤘던 자아실현과 삶의 가치, 의미를 추구하기 위해 일을 하고자 하는데 간과된 측면이 있을 수 있다.

[표 3-11] 근로동기(1순위)

구분	사례수	경제적 수단	삶의 의미추구	사회 기여	삶의 균형	자아 실현	대인 관계	기타	
1순위	(3500)	74.1	9.3	7.0	5.1	3.1	1.2	0.1	
연령	20대	(540)	74.6	5.7	8.6	7.1	2.6	1.1	0.4
	30대	(803)	73.6	10.9	5.7	4.4	4.7	0.7	0.0
	40대	(930)	76.1	9.5	5.3	4.7	3.0	1.2	0.2
	50대	(848)	75.9	8.8	7.8	4.8	1.8	0.9	0.1
	60대	(379)	65.8	11.5	10.2	5.6	3.7	3.2	0.0

이에 본 연구에서는 일의 의미를 질문하였다. 조사 시점을 기준으로 일하는 동기를 질문한 결과(1순위), 생계유지나 가족부양, 자녀교육 등을 위해 경제적 수단을 확보하기 위해 일한다는 응답이 74.1%로 대부분을 차지하였다. 그러나 삶의 의미·가치를 추구하기 위해 9.3%, 사회기여·사회공헌 7.0%, 삶의 균형(시간활용, 규칙적인 삶) 5.1%, 자아실현(보람, 행복추구, 재미, 자기발전 등)을 위해 일하는 비율이 3.1%, 대인관계(소속감, 대인관계 형성·유지 등)을 위해서가 1.2%로 조사되었다. 경제적 이유로 일하는 비율이 74.1%이지만, 삶의 보람을 추구하고자 일하는 비율도 24.9%인 것을 알 수 있다.

[표 3-12] 근로동기(2순위)

구분	사례수	경제적 수단	삶의 의미추구	사회 기여	삶의 균형	자아 실현	대인 관계	기타	
2순위	(3498)	28.1	28.0	18.9	9.9	9.4	4.6	1.0	
연령	20대	(540)	22.8	28.3	22.8	8.9	10.4	4.5	2.2
	30대	(803)	28.7	27.0	19.6	10.3	9.0	4.1	1.4
	40대	(930)	28.5	26.4	18.9	10.4	10.3	4.8	0.6
	50대	(847)	28.8	31.6	16.6	8.8	8.2	5.6	0.5
	60대	(378)	31.9	26.1	17.2	11.4	9.7	3.5	0.3

일을 하는 2번째 동기로써 경제적 이유는 28.1%로 급감한다. 반면, 삶의 의미추구 28.0%, 사회기여 18.9%, 삶의 균형 9.9%, 자아실현 9.4%, 대인관계를 위해서가 4.6%로 비경제적 사유가 71.9%에 이르러 대부분을 차지한다. 먹고 사는 문제가 중요한 만큼 경제적 이유로 일하는 비율도 높지만, 일하는 동기의 전부가 아님을 알 수 있다. 특히, 삶의 의미를 추구하며, 일을 통해 사회에 기여하고 자아실현도 하고 싶은 비율이 높은 것을 알 수 있다.

특히, 연령대가 높아질수록 경제적 수단을 확보하기 위해 일한다는 응답비율은 낮아지고(40대 76.1%, 60대 65.8%), 삶의 의미추구·사회기여, 삶의 균형을 위해 일한다는 응답비율이 높아진다(40대 33.9%, 60대 44.2%). 반면, 일을 하는 2번째 동기가 경제적 수단 확보라는 응답이 60대가 31.9%로 다른 연령대보다 다소 높다. 다른 연령대는 경제적 수단을 확보하면서 삶의 의미도 추구하지만, 60대는 삶의 의미를 추구하면서 경제적 수단을 확보하고자 하는 경향도 큰 것으로 판단된다. 우리나라 고령자가 일하고 싶은 사유는 생활비에 보탬이 되고 싶어서라는 응답이 58.3%로 가장 높지만, 비경제적 사유(일하는 즐거움, 사회에 기여, 건강증진, 무료해서 등) 때문이라는 응답도 41.7% 특히, 일하는 즐거움이 34.4%로 가장 높게(통계청, 2017) 나타난 결과와 비슷하다. 호구지책(糊口之策)으로써의 일자리 혹은 노인복지차원에서 시혜적으로 제공하는 노인일자리가 아니라, “의미있는 일”을 통해 60세 이상이 삶을 Encore 할 수 있도록 지원해야 함을(지은정, 2017c) 다시 한 번 확인할 수 있다.

## 2) 근로자의 행복감

우리나라 근로자들이 얼마나 행복한지 조사한 결과, 근로자의 행복도는 7점 만점에 4.51로 평균(3.5)보다는 높다. 자신이 행복하다고 느끼는 근로자는 53.9%로 절반수준이고, 자신이 행복하지 않다고 생각하는 근로자도 16.1%에 이른다. 연령대별로는 20대가 가장 행복하다고 느끼고(4.58), 그 다음이 30대(4.54), 50대(4.49), 60대(4.54), 40대(4.46)의 순으로 나타났다. 20~30대 청년층은 행복하지만, 40대부터는 행복하다는 생각이 줄어드는 것으로 보여진다. 특히, 40대 후반에 생애 주된 직장에서 퇴직하고 재취업해야 하거나, 60세 정년퇴직을 앞두고 삶의 행복도도 낮아진 것으로 보여진다.

[표 3-13] 근로자의 행복감

(단위: 명, %)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	낮음	보통	높음	평균	
전체	1.7	4.6	9.8	30.0	35.4	15.3	3.1	16.1	30.0	53.9	4.51	
연령	20대	1.6	4.9	12.7	23.1	34.6	17.6	5.4	19.3	23.1	57.6	4.58
	30대	1.9	6.0	9.2	28.6	32.2	18.2	4.0	17.1	28.6	54.3	4.54
	40대	2.3	5.6	8.3	31.1	35.9	14.2	2.6	16.3	31.1	52.7	4.46
	50대	1.0	3.2	10.0	33.1	38.0	12.9	1.8	14.2	33.1	52.6	4.49
	60대	1.3	2.0	10.0	33.3	36.6	14.4	2.3	13.3	33.3	53.4	4.54

주) 1~7점. 점수가 높을수록 행복한 것을 뜻함.

## 제4장

# 노동시장의 차별실태

우리나라는 연령주의(ageism)보다는 연령차별(age discrimination)이 더 많이 회자될 정도로 익숙하다. ageism을 연령차별로 번역하여 사용한 경우가 많고, ageism과 age discrimination을 구분하려는 노력도 많지 않았다. 그러나 최근에는 연령주의와 연령차별을 구분하는 논의도 제기되었다. 연령주의는 기존의 연령차별주의나 성차별주의처럼 고정관념이나 편견에 의존하여 노인에 대한 사회의 부정적 태도를 언급하는 것이고, 연령차별은 고용 상에서의 부정적이고 불평등한 처우 등 노인을 직간접적으로 불평등하게 처우하는 행동을 기술하는 용어라는 것이다(Carmichael et al., 2006; Clark et al., 2009; 김주현, 2015 재인용).

본 연구도 차별적 행동에 주목하였다. 특히, 본 연구는 노동시장에서의 근로자들이 노동시장에서 경험한 차별에 초점을 맞추었다. 연령주의는 삶의 전 영역에서 나타나지만(Palmore, 1999) 연령차별이 가장 빈번하게 발생하는 영역은 노동시장이다(독일연방차별금지기구 ADS, 2016; 송영신, 2016; Furunes and Mykletun, 2010; 지은정, 2017a 재인용). 노인이 느끼는 가장 빈도가 높은 차별영역도 정년퇴직, 임금차별, 노인취업알선에 대한 법적 지원 미비 등의 제도적 측면으로 나타났고(원영희 외, 2006), 국가인권위원회의 차별행위 진정사건 중 고용차별 진정사건이 45.1%를 차지하여(기타 영역 제외 시. 조용만, 2012) 절반을 차지한다. 더구나 인구고령화로 인해 고령근로자의 비율이 높아지면 직장에서의 연령차별이 더 증가할 것으로 예측된다(Rupp et al., 2006; Furunes and Mtkletun, 2010; 지은정, 2017a 재인용). 이에 본 조사에서는 노동시장에서의 차별실태를 조사하였다. 본 연구는 노동시장 차별을 합리적인 근거 없이 성별·학력(학벌)·장애·연령 등을 이유로 채용, 임금, 승진, 해고 등에서 부당한 처우가 나타나는 것으로 정의하였다. 예를 들어, 어떤 여성이 학력이나 입사시험 점수 등에서 다른 남성과 동일함에도 불

구하고 성별 혹은 외모를 이유로 채용에서 탈락했다면 차별에 해당한다.

이와 같은 노동시장에서의 연령차별은 채용과정에서부터 직장생활, 고용유지, 퇴직에 이르는 전 과정에서 나타난다(March and Sahin-Dikmen, 2003; Parkins et al., 2006; Taylor and Urwin, 2001; Taylor and Walker, 1998; Urwin, 2006; Virjo, 2004; Furunes et al., 2008; Sullivan and Duplaga, 1997; Furunes and Mykletun, 2010; Marchiondo et al., 2016; 지은정, 2017a 재인용). 이에 본 연구에서도 노동시장 단계별 즉, 노동시장 진입단계(구직·채용), 고용관계 유지단계, 고용관계 종결단계(퇴사/해고)에서 발생할 수 있는 차별을 조사하였다. 고용관계 유지단계는 진입단계나 종료단계보다 시기도 길고 다양한 과정으로 구성되어서 직장 내 괴롭힘, 직무역량평가 및 개발로 조사하였다.

한편, 차별은 다양한 상황과 맥락에서 타인과의 관계와 상호작용 속에서 주체가 매우 주관적으로 경험하는 것이기 때문에(김주현, 2015) 실제 발생한 차별과 차이가 있을 수 있다. 그러나 가해자와 피해자가 느끼는 고통에 대한 판단과 강도가 다르며, 근로자의 인식도 중요하므로 살펴볼 필요가 있다. 차별은 차별경험 여부, 차별수준(1~7점) 그리고 차별유형으로 조사하였으며, 차별경험은 지난 1년 동안의 경험으로 측정하였다.

## 제1절 차별경험 및 차별수준

### 1) 고용관계 진입단계(구직·취업)

본 연구는 노동시장 진입단계인 모집·채용상의 차별을 알아보고자, “나는 취업할 때 차별을 겪었다”의 문항으로 조사하였다. 분석결과, 지난 1년 동안 차별받은 적이 전혀 없다고 응답한 비율은 31.3%이다. 그러나 조금이라도 있었다는 응답이 68.7%에 이르러 상당비율을 차지한다. 다른 요인을 통제하지 않았기 때문에 성차별, 학력차별, 연령차별이라고 단정하기 어렵지만, 근로자 10명 가운데 7명 가량은 노동시장 진입단계 시 차별을 경험한 것으로 볼 수 있다.

특히, 취업 당시 차별을 많이 겪었다는 비율이 25.6%로 근로자 4명 중 1명은 구직단계에서 차별을 많이 경험한 것으로 응답하였다. 국가권익위원회에 진정된 고용차별 가운데 고용관계의 성립(모집, 채용)시 발생한 차별 진정사건이 43.1%, 고용관계의 전개(교육, 배치, 승진, 임금, 기타 금품 등)에서의 차별 진정사건이 24.1%, 고용관계 종료에서의 차별 진정사건이 16.3%, 기타 16.5%으로 집계되는데(국가인권위원회, 2011; 조용만, 2012 재인용) 본 조사에서도 채용단계에서의 차별을 가장 많이 경험한 것으로 나타나 유사하다.



## 2) 고용관계 유지단계

### (1) 직장내 괴롭힘

직장내 괴롭힘으로써 직장에서 모욕적인 말(욕설, 비하, 반말, 고함 등)을 들은 경험이 있는지에 대해 질문한 결과, 전혀 경험한 적이 없다는 응답은 34.8%이고 한번이라도 경험한 비율은 65.2%였다. 특히, 직장에서의 언어폭력을 심하게 겪었다는 응답도 26.6%에 이른다.

또한 직장에서 무시를 당한 경험이 전혀 없는 경우는 32.7%이고, 한번이라도 경험한 비율은 67.3%로 조사되었다. 직장에서 무시를 당한 경험이 많다는 응답은 26.2%로 근로자의 1/4를 넘는다.

그 외에도 지난 1년 동안 중요한 의사결정이나 업무에서 배제된 경험이 있었는지에 대해서는 32.5%의 근로자가 전혀 없었다고 응답하였다. 67.5%는 지난 1년 동안 중요한 의사결정이나 업무에서 배제된 경험이 있다고 응답하였고 20.2%는 그 경험이 (매우) 많다고 응답하였다.

이와 같은 응답은 근로자의 약 67~68%는 직장내 괴롭힘·차별을 당하고 있음을 말해준다. 최근 간호사 선배들의 '태움' 문화(재가 될 때까지 태운다)로 인한 직장내 괴롭힘이 사회문제로 부각되었는데(한국경제TV. 2018.02.18.) 이는 비단 간호사 직군에만 해당되는 문제가 아니다. 직장인이라면 한번쯤 겪을 수 있는 문제이다.

*"머리 뒀다 뭐 할겨냐", "그 나이 먹도록 뭐 했냐", "네가 맞먹을 사람 아니니 똑바로 행동해라. 너희 부모님만 욕먹는다" 등 언어폭력을 일삼는 상사 때문에 김 씨는 하루하루가 지옥 같았다고 회고했다(MBN 뉴스. 2013.03.28.).*

이와 같은 직장내 괴롭힘이나 부당한 처우는 근로자와 사용자와의 갑을관계에 의해서만 받는 것이 아니라, 상급자와의 사적인 관계에 의해서도 '갑질', 조직적 괴롭힘이 발생할 수 있다. 반말 등의 거만한 태도, 의견 묵살, 욕설 등 인격모독 등을 들 수 있다(KBS 뉴스. 2016.06.17. 조상욱·송연창, 2017 재인용). 이와 같은 문제의 심각성으로 인해 국가인권위원회는 지난 2013년 직장 내 언어폭력도 인권침해에 해당한다고 판단하였다(대구CBS. 2015.01.08.).

[표 4-1] 노동시장에서의 차별경험 및 차별수준

(N=3,500. 단위: %)

고용 관계	차별형태	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	낮음	보통	높음	평균 ①	평균 ②	
진입	취업차별	31.3	11.6	12.5	19.0	15.4	7.4	2.8	55.4	19.0	25.6	3.09	44.1	
유지	직장내 괴롭힘	언어 폭력	34.8	10.7	11.8	16.1	15.4	8.4	2.8	57.3	16.1	26.6	3.03	43.3
		무시	32.7	11.6	11.2	18.3	16.6	7.2	2.4	55.5	18.3	26.2	3.06	43.7
		배제	32.5	11.6	13.0	22.7	12.6	5.7	2.0	57.1	22.7	20.2	2.96	42.3
	직무 역량 평가 및 개발	능력 인정	32.8	12.1	12.4	19.3	14.8	6.5	2.0	57.3	19.3	23.4	2.99	42.7
		생산성 저평가	41.1	9.9	11.2	19.7	12.2	4.3	1.7	62.2	19.7	18.1	2.71	38.7
		승진 차별	38.5	8.6	10.1	22.8	11.6	5.3	3.1	57.2	22.8	20.0	2.89	41.3
		업무 평가	37.1	7.9	10.9	19.2	16.3	6.0	2.7	55.9	19.2	24.9	2.98	42.6
		훈련 차별	38.5	7.8	9.4	21.4	14.3	6.0	2.5	55.7	21.4	22.8	2.93	41.9
	임금 차별	38.5	7.1	10.6	18.5	15.0	6.9	3.5	56.1	18.5	25.4	2.99	42.7	
	총결	퇴사/해고위험	38.3	9.1	10.8	17.2	13.6	6.8	4.0	58.3	17.2	24.4	2.95	42.1

주) 1) 평균①: 7점 만점의 평균, 평균②: 100점 만점의 평균

2) 합은 100%임.

그러나 여전히 직장 내 지속적으로 비난 퍼붓기, 모욕적 언사, 자기 권력을 과시하고 과장하거나 부하 또는 동료들을 무시하는 괴롭힘 등이 나타나고 있다(류은숙, 2016; 조상욱·송연창, 2017 재인용). 이와 같은 직장내 괴롭힘은 피로, 불면, 우울, 불안 등의 신체·심리적 증상이 증가하고 직무만족도와 조직몰입도가 낮아지며(강지연·이민주, 2016) 근로자의 심리적 소진 및 이직의도에 영향을 미친다(김영중·최윤희, 2017). 그 결과, 조직의 성과를 높이기도 어렵고 잦은 이직으로 인력관리도 어렵다. 나아가 직장내 괴롭힘은 근로자뿐 아니라 조직에도 악영향을 미치는데 근로자 10명 중 약 7명은 직장내 괴롭힘 속에 언어폭력과 차별(무시·배제)에 노출된 것을 알 수 있다.

## (2) 직무역량 평가 및 개발

직무역량 평가 및 개발과 관련하여 지난 1년 동안 직장에서 자신의 능력을 인정받지 못했다는 응답은 32.8%이고 한번이라도 무시당한 비율은 67.2%이다. 능력을 인정받지 못한 경우가 매우 많다는 응답도 23.4%이고, 경험은 했지만 빈도가 낮다는 응답이 57.3%로 조사되었다. 특히, 지난 1년 동안 근로능력(생산성)을 낮게 평가받은 경험이 있는지에 대해서는 58.9%가 응답하여 다른 차별보다 경험빈도가 낮게 나타났다. 생산성 저평가를 (매우)많이 경험했다는 비율은 18.1%로 가장 낮다.

그러나 자기개발 기회를 교육훈련으로 보면, 지난 1년 동안 훈련기회의 차별을 받은 적이 없었다는 응답은 38.5%이고, 조금이라도 차별받았다는 응답이 61.5%였다. 차별을 많이 받았다는 응답은 22.8%이다. 「근로자직업능력개발법」에는 직업능력개발훈련이 모든 근로자에게 균등한 기회를 보장되어야 함을 명시하였지만(이지연, 2012; 지은정, 2016 재인용) 근로자 10명 가운데 6명 이상이 훈련기회에서 차별을 받은 것을 알 수 있다. 기업도 인적자원관리를 통해 생산성을 유지·향상시킬 수 있지만 기회가 균등하게 분배되지 않는 것으로 보여진다.

직무역량 평가의 결과라고 할 수 있는 승진을 보면, 지난 1년 동안 승진에서 차별을 경험하지 않은 근로자는 38.5%이고 한번 이상 경험한 근로자는 61.5%로 다른 차별보다 다소 낮게 나타났다. 승진차별을 심하게 받았다는 응답도 20.0%로 다른 차별보다 낮은 편이다. 또한 업무평가는 당해 연도 승진에 영향을 미치지 않더라도 누적점수는 승진에 영향을 미치고, 성과평가 및 성과 보너스에 영향을 미치기 때문에 근로자에게 중요한 사항 가운데 하나이다. 이에 지난 1년 동안 업무평가지 차별을 받은 경험이 있었는지, 있었다면 얼마나 빈도가 잦았는지 조사한 결과, 업무평가지 차별을 받은 경험이 없었다는 근로자는 37.1%이고, 한번이라도 받은 근로자는 62.9%이다.

끝으로 지난 1년 동안 임금차별을 받은 경험이 없다고 응답한 근로자는 38.5%이고, 조금이라도 당한 근로자는 61.5%로 조사되었다. 이 가운데 임금차별을 많이 받았다는 응답은 25.4%로 근로자 4명 가운데 한명에 해당된다. 국가인권위원회의 고용관계의 각 차별사유별 권고사례를 보면, 임금차별이 61.8%로 가장 많고 그 다음이 배치차별 18.2%, 승진차별 14.5%, 교육차별 5.5% 순으로 나타난 것처럼(조용만, 2012) 임금차별도 빈번하게 발생하는 것으로 볼 수 있다.

즉, 근로자의 62% 정도는 훈련, 직무역량 평가, 승진, 임금에 있어서 지난 1년 동안 차별을 겪었고, 능력을 인정받지 못했다는 응답도 67.2%로 다소 높게 나타났다. 직무역량 평가에서 객관적 차별보다 일상적으로 느끼는 업무능력 무시에 대한 차별경험이 많은 것으로 보여진다.

### 3) 고용관계 종료단계(퇴사/해고)

고용관계 종료단계에서 발생하는 차별을 퇴사/해고 위협으로 보면, 지난 1년 동안 퇴사 혹은 해고될까 걱정한 경험이 있다는 근로자는 61.7%였다. 퇴사/해고위험을 많이 걱정했다고 응답한 근로자는 24.4%로 역시 근로자 4명 가운데 1명에 해당된다. 본 조사 대상자 가운데 비정규직은 31.7%에 불과한데, 고용불안을 느끼는 근로자는 62%에 가깝다. 비정규직이 아니더라도 고용불안정을 느끼는 근로자가 적지 않은 것을 말해준다.

## 제2절 차별유형

이와 같은 차별이 발생하는 이유가 무엇인지 살펴보고자 차별유형에 대해 조사하였다. 직장에서의 차별은 연령차별 외에도 성차별, 학력차별, 장애인 차별, 외모 차별, 그 외 차별(국적: 외국인 등, 종교차별 등)이 있기 때문이다. 이에 조금이라도 직장내 차별을 경험한 근로자를 대상으로 고용관계 진입단계, 유지단계, 종결단계별 차별유형을 살펴보았다.

### 1) 고용관계 진입단계

노동시장 진입단계인 취업할 때 차별이 발생한 이유는 성차별이 38.9%로 가장 높고, 그 다음이 학력차별 30.7%, 연령차별 18.9%, 장애인 차별 5.0%, 외모차별 4.5%, 그 외 사유로 인한 차별이 2.0%로<sup>14)</sup> 조사되었다(1순위). 취업할 때 발생하는 차별은 성차별과 학력차별이 가장 크고 그 다음이 연령차별인 것을 알 수 있다. 국가인권위원회가 시정을 권고한 고용관계 성립단계의 차별사유는 나이로 인한 차별이 39.8%로 가장 높고 그 다음이 장애 13.6%, 학력·학벌 10.7%, 병력 8.7%, 성별 5.8%, 혼인·임신출산·가족상황 2.9% 등의 순이었던 것과(조용만, 2012) 다르다. 노동시장에서 발생하는 차별 중 국가인권위원회에 진정되고 시정 권고하는 사례는 일부이기 때문에 차이가 발생하는 것으로 보여진다.

한편, 「고용정책기본법」 제7조(취업기회의 균등한 보장)는 사업주에게 성별을 포함한 10개의 사유로 근로자 모집·채용시 차별을 금지하고, 균등한 취업기회를 보장할 의무를 부과하는 것으로 개정하였다(2014년). 그러나 여전히 여성은 모집·채용시 성차별이 존재해서 제한된 기회 속에 경쟁한다(이수연, 2015). 또한 대학교 진학률이 70%에 이르는 상황에서 고졸은 생계에 쫓기어 졸업과 동시에 취업에 내몰려 저임금, 잦은 이직, 낮은 숙련도의 악순환 고리에 빠져 학력차별을 느낀다(한국일보, 2017.12.02.). 또한 고학력화로 인해 석박사생이 증가하고 대졸이라고 해도 서울대, 연대, 고대 등과 같은 대학서열에 따른 학력차별이 존재하기 때문일 것이다.

그러나 모집·채용단계에서 연령차별을 경험하였다는 근로자도 5명 중 1명에 이른다(18.9%). 55세 이후 퇴직한 구직자는 대부분 나이 제한을 경험하였다고 보고한다. 기

14) 외국인 근로자에 대한 차별도 심각하지만, 조사대상자가운데 외국인 근로자가 거의 없었기 때문인 것으로 판단된다.

존에 있던 사람은 나이를 따지지 않지만, 재취업 과정에서는 거의 전적으로 장애가 되고 있다. 자격증이나 숙련됨에 대해서는 전혀 고려되지 않는다. 연령차별금지법이 있지만 법의 내용을 잘 몰라서 드러내놓고 차별하기도 하고, 간접적으로(체력, 기존 직원과의 융합, 편견 등)으로 차별해서(우국희 외, 2012; 박윤섭, 2016; 지은정 외, 2016 재인용) 나타난 것으로 판단된다.

[표 4-2] 노동시장 단계별 차별유형

(단위: %)

고용 관계	차별형태	순위	사례수	성별	학력	연령	장애인	고용 형태	외모	기타	
진입 단계	취업차별	1순위	(2403)	38.9	30.7	18.9	5.0	—	4.5	2.0	
		2순위	(2201)	35.4	27.4	17.8	11.5	—	5.8	2.1	
유지 단계	직장내 괴롭힘	언어 폭력	1순위	(2283)	28.5	22.4	21.2	16.7	9.3	1.7	0.3
			2순위	(2283)	33.0	22.5	19.1	12.5	9.6	3.2	0.1
		무시	1순위	(2356)	28.6	27.5	18.0	16.2	6.6	2.7	0.3
			2순위	(1948)	31.6	23.0	21.4	12.4	9.1	2.3	0.2
		배제	1순위	(2362)	30.6	29.8	17.4	16.9	3.2	1.7	0.3
			2순위	(1906)	35.3	26.3	21.0	8.4	6.3	2.8	—
	직무 역량 평가 및 개발	능력 인정	1순위	(2351)	35.6	25.7	16.9	15.5	3.8	2.3	0.2
			2순위	(1925)	34.5	24.9	19.8	8.8	8.6	3.1	0.3
		생산성 저평가	1순위	(2062)	33.7	23.9	20.2	17.1	2.7	2.4	0.1
			2순위	(1637)	33.6	28.6	20.9	8.3	5.7	2.7	0.1
		업무 평가	1순위	(2202)	32.2	28.6	17.6	17.3	2.3	1.9	0.1
			2순위	(1798)	34.0	28.5	20.0	8.8	5.8	2.8	0.1
		훈련 차별	1순위	(2153)	29.3	27.7	20.0	18.4	2.5	2.1	—
			2순위	(1721)	36.1	26.0	20.9	8.3	5.6	3.0	0.1
		승진 차별	1순위	(2153)	35.4	26.1	18.4	15.7	2.5	1.7	0.1
			2순위	(1784)	36.0	26.1	22.2	7.8	5.7	2.2	—
		임금 차별	1순위	(2153)	29.1	28.2	19.0	18.5	3.0	2.2	0.0
			2순위	(1729)	35.0	29.4	19.8	8.5	4.3	2.8	0.2
종료 단계	퇴사/해고 위험	1순위	(2157)	35.2	25.1	18.8	14.0	4.5	2.2	0.2	
		2순위	(1706)	34.1	27.4	20.2	8.8	6.7	2.4	0.3	

주) 1) 평균①: 7점 만점의 평균, 평균②: 100점 만점의 평균,  
2) 합은 100%임.

## 2) 고용관계 유지단계

### (1) 직장내 괴롭힘

첫째, 직장에서 모욕이나 언어폭력을 당한 이유는 성차별 때문이라는 응답이 28.5%로 가장 높고 학력차별(22.4%)과 연령차별(21.2%)도 높게 나타났다. 그 다음이 장애인이라는 이유로 언어폭력을 경험한 비율도 16.7%, 고용형태 즉 비정규직이라서 차별을 받았다는 응답도 9.3%, 외모차별이 1.7%로 조사되었다.

둘째, 직장내 무시경험은 성차별이 28.6%, 학력차별이 27.5%로 비슷하고 연령차별과 장애차별이 18.0%, 16.2%로 비슷하고 셋째, 배제를 경험한 이유 역시 성차별 때문이었다는 응답이 30.6%, 학력이 29.8%로 비슷하고 연령과 장애를 이유로 경험했다는 비율은 17.4%와 16.9%로 비슷하게 나타났다.

### (2) 직무역량 평가 및 개발

직무역량 평가 및 개발과 관련하여 차별이 발생한 사유를 보면 첫째, 능력을 인정받지 못한 차별유형은 성차별 때문이라는 응답이 35.6%로 가장 높고 그 다음이 학력 25.7%, 연령이 16.9%, 장애인이 15.5%로 나타났다. 역량 가운데 특히 생산성에 대해 적절히 평가받지 못한 사유를 보면, 성별이 33.7%, 학력 23.9%, 연령, 20.2%, 장애 17.1%로 다른 차별유형처럼 비슷한 순으로 나타났다.

둘째, 업무평가 차별유형 역시 성별에 의한 차별이 32.2%로 가장 높고 그 다음이 학력차별 28.6%이었다. 그 다음이 연령과 장애로 인한 차별이었다고 응답하여(각각 17.6%, 17.3%) 다른 차별경험유형과 유사하다. 그리고 부족한 업무능력을 보완해서 직무역량을 향상시킬 수 있는 훈련차별은 다른 차별처럼 성별(29.3%), 학력(27.7%)이 가장 높지만, 연령차별이 20.0%로 장애로 인한 차별이 18.4%로 조사되었다. 연령차별유형이 다른 차별유형보다 다소 높게 나타났다.

셋째, 승진차별을 받은 이유는 성차별 때문이라는 응답이 35.4%로 가장 높고 그 다음이 학력 26.1%, 연령 18.4%, 장애로 인한 차별 때문에 승진하지 못했다는 응답이 15.7%로 나타났다. 임금차별 역시 성차별과 학력차별이 29.1%, 28.2%로 가장 높고, 연령차별과 장애로 인한 차별때문이라는 응답이 각각 19.0%, 18.5%로 조사되었다.

### 3) 고용관계 종료단계

퇴사/해고 사유는 성차별 때문에 겪었다는 응답이 35.2%로 가장 높고 그 다음이 학력차별이었다(25.1%). 3순위는 연령차별 18.8%, 장애차별 14.0%의 순으로 나타나서 다른 차별유형 순위와 비슷하다. 국가인권위원회가 정년·퇴직·해고에서의 차별을 인정하여 그 시정을 권고한 사례들은 사회적 신분(비정규직 등) 31%, 기타 31%, 나이 13.8%의 순으로 조사되었는데(조용만, 2012) 본 연구에서는 성별·학력차별이 많고 그 다음이 연령차별로 조사되어 다소 다르다.

요약하면, 차별은 노동시장 단계를 막론하고 성차별, 학력차별이 가장 많이 발생하고, 그 다음이 연령차별, 장애인 차별인 것으로 나타났다. 이렇게 성차별로 인한 노동시장의 차별이 발생했다는 응답비율이 높은 것은 여성은 취업뿐 아니라, 업무배치, 훈련 및 교육, 업무평가, 승진 등 일련의 인사결정 과정에서 남성에 비해 차별을 더 많이 경험하기(김수한·신동은, 2014) 때문일 것이다. 성차별은 여러 법제에서 규제하고 있지만, 고용현장에서는 여전히 여성에 대한 고정관념과 편견에 기초한 차별이 존재하는 것이다(이수연, 2015). 같은 조건의 구직자 혹은 근로자라고 해도 여자는 결혼하면 되니까, 남편이 돈 버니까, 생계를 책임지는 남성에게 우선권(채용, 승진, 계약기간 연장 등)을 줘야 한다는 인식이 작용해서 여성이 차별받는 것으로 보여진다.

또한 우리나라 국민의 62%는 대학 졸업장 유무에 따른 차별이 심각하다고 생각하고 있었고 이와 같은 학벌주의와 대학 서열화는 큰 변화없을 것이라는 의견이 각각 62.0%, 62.5%로 가장 높게 나타났다(임소현 외, 2017). 학벌주의가 우리 사회의 병폐로 꾸준히 지목되어 왔지만 학력 특히, 대학교 서열에 따라 사회적 지위를 가늠하는 사회가 고착화되어 학력차별을 많이 느끼는 것으로 판단된다.

그러나 본 조사를 통해 노동시장에서의 연령차별도 간과할 수 없는 큰 문제로 나타났다. 우리나라는 이미 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」을 제정하여(2008년 개정), 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고, 고령자(高齡者)가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진하도록 하지만(제1장제1조. 법제처 홈페이지), 현장에서는 발생하고 있는 것이다. 고용과 관련한 차별 문제 중 모집 및 채용과정에서의 차별은 국가인권위원회에서 다른 고용관련 전체 사건 중 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 응모요건에서 지원자의 연령을 제한하거나 특정 연령층을 선호하는 경우 혹은 선발과정에서의 연령에 대한 차별적인 선입견 등이 해당할 수 있다. 특히, 저연령자보다 고연령자를 차별하는 것이 문제가 된다(박귀천 외, 2011; 김인재 외, 2014; 임공수, 2017 재인용; 조용만, 2012).



또한 대외적으로는 연령을 응시 제한요건으로 내세우지는 않았지만, 고용주 가운데는 일정 연령을 초과하면 특별한 경우가 아니면 채용하기 어렵다고 인식하는 경향이 있다. 그 결과, 55세 이후 퇴직한 구직자는 재취업과정에서 나이가 장애가 되고 있다고 보고하여 연령에 의한 노동시장 진입장벽이 매우 높음을 보여준다(우국희 외, 2012; 박윤섭, 2016; 지은정 외, 2016 재인용).

근로 중에도 연령차별은 발생한다. 승진에서 종종 문제가 되는 것은 업무능력도 뛰어나고 근무성과가 높은데도 불구하고 연령이 낮다는 이유로, 혹은 연령이 많다는 이유로 승진에서 탈락하는 경우이다. 이처럼 합리적인 근거없이 단지 연령을 기준으로 저연령자/고연령자를 차별하는 것은 문제가 된다<sup>15)</sup>. 또한 고용에서의 교육훈련은 자기성장 과 직무수행의 향상을 기하는 수단으로 활용되기 때문에 연령을 이유로 한 교육훈련에서 배제하거나 제한하는 것은 차별이 될 수 있다(임공수, 2017). 그러나 고령자의 교육훈련참여율은 상당히 낮다. 이는 고령자 개인의 이유도 있지만, 기업도 고령자는 비용 투입 대비 교육성과가 낮다는 인식, 교육훈련의 효과가 낮다는 부정적인 인식으로 인해 고령자의 교육훈련에 적극적이지 않은 것도 요인이다(지은정 외, 2015b 재인용).

또한 임금수준에 있어서도 차별이 발생한다. ○○노인종합복지관의 취업알선사업을 통해 대규모 빌딩 경비원으로 취업한 A고령자(만69세)의 경우, 동일한 업무와 동일한 근무시간을 근로하는 타 연령대(40대 및 50대) 근로자와 급여수준에서 차별받고 있음을 상당한 사례가 있었다. 해당 근로자는 본인과 타 근로자와의 급여 '차이'를 '차별'로 인식하였으나 이에 대한 이의를 제기하는 경우, 근로조건에 대한 불이익 또는 고용관계의 종료 가능성이 있을 것이 두려워 공식적으로 문제제기를 하지 않았다. 그리고 해당 구인처의 경우, 채용단계에서 고령 근로자가 적용받을 급여를 명시하였고 당사자도 이에 대해 동의하였으므로 문제가 될 것이 없지 않느냐는 입장이다(박윤섭, 2016; 지은정 외, 2016 재인용).

해고/퇴사과정에서도 연령차별이 존재한다. 특히, 강제퇴직은 각 사람의 능력이나 건강과 상관없이 연령만을 기준으로 강제되는 가장 대표적인 연령차별이다. 64세 근로자가 65세가 되었다고 갑자기 근로능력이 줄어들거나 사라지지 않는다. 그럼에도 불구하고 나이를 기준으로 퇴직시키는 것이므로 명백한 연령차별이다(Palmore, 1999). 일본에서도 정년제는 일정 연령이 되면 노동자의 능력이나 건강상태와 상관없이 노동시장에서 강제적으로 퇴출시키는 제도로써 고령자에 대한 부정적 차별의 대표적 형태로 보고 있다(手島, 2015). 실제 고용된 경비원이 일정 연령을 초과하는 경우 무조건 고용관계를 종료하는 사례도 있고 ○○상수도사업소에서 검침업무를 담당하는 근로자에게 필

15) 승진심사 면접과정에서 연령에 대한 편견을 드러내는 발언이나 질문은 차별의 증거가 될 수 있다(임공수, 2017).

요한 시력, 체력 등을 이유로 만 52세 정년을 설정하였으나, 업무상 높은 수준의 체력과 신체적 능력이 필요한 경찰 및 소방공무원의 정년도 만 60세임을 이유로 들어 인권위에서 ‘차별’시정권고 한 사례도 있다. 이처럼 일할 능력이나 의지가 충분함에도 불구하고 회사 내에서 실시하는 직급별/직종별 정년제 등에 의해 반강제로 퇴직해야 하는 것은 연령차별에 해당될 소지가 있다(박윤섭, 2016; 지은정 외, 2016 재인용).

경험적 연구에서도 채용과정에서 고령자가 선발될 가능성은 33.7%, 승진·승급에서 고령자가 선발될 확률은 45.4%, 교육훈련기회의 제공과정에서 고연령자가 받을 가능성은 46.3%, 동일한 조건하에서 50세 이상이 해고(권고사직)될 가능성은 59.5%로 나타났다. 다른 조건이 동일할 때 고령자가 채용될 가능성은 낮은 반면 권고사직·해고될 가능성은 가장 높다. 다른 차별요건과 비교하더라도 고령자가 채용될 가능성은 가장 낮게 나타났고, 권고사직·해고될 가능성은 가장 높은 셈이다(이인재 외, 2007; 지은정 외, 2016 재인용). 노인이 구직활동시 연령제한, 정년제에 의한 차별, 고용직종과 임금수준의 격차와 같은 다양한 차별을 경험하는 것을(고양곤, 2002; 권중돈·손의성, 2010 재인용) 알 수 있다.

또한 임금피크제가 원칙적으로 연령차별이 되는 것은 아니지만, 연령차별과 무관하지 않다<sup>16)</sup>. 임금피크제란 생산성과 조직기여도 또는 일정한 연령과 능력수준에 따라 피크임금을 설정하고 변곡점을 이루는 피크시점을 결정하여 생산성 등이 하향하는 시점에서 임금수준도 변경하여 운영하는 제도이다. 그러나 현재 운영되는 임금피크제의 대부분은 연령을 기준으로 설정되고 있어 고령자 고용축진과 배치된다. 또한 임금피크제 중 정년보장형의 경우 기존의 정년을 보장하면서 일정 연령기준으로 임금을 삭감하는 것은 연령차별이 될 가능성이 높다. 정년보장형의 경우 당초 별문제가 없는 경우 정년까지 근무할 근로자를 대상으로 일정 연령을 기준으로, 단지 나이가 많다는 이유로 임금을 삭감하는 것이기 때문이다(임공수, 2017). 노동시장에서의 성차별, 학력차별도 심각하지만 연령차별도 간과할 수 없는 중요한 문제임을 알 수 있다.

역연령(曆年齡)적으로 나이가 든다는 것이 부정적인 의미는 아니지만, ‘나이 듦’과 ‘쓸모없음’을 동일시하고(Palmore, 1999) 생산성이 낮다고 간주하기 때문일 것이다. 더구나 노인구직자가 넘쳐서 “일할 사람 쪼고 쪼다”는 생각이(연합뉴스, 2016.10.15; 지은정, 2017a 재인용) 만연해서 노인에게 일자리를 제공해도 시혜적 차원에서 제공하는 경우가 많아서 차별이 있다고 느끼는 것으로 보인다.

이와 같은 연령차별은 고령자만 경험하는 것이 아니다. 청년 근로자는 너무 어렵다

16) 물론 임금피크제가 정년 후 재고용기간에 대하여는 일정 비율 임금을 삭감하여 적용하는 것은 연령 등과 상관없이 합리성을 가진다(임공수, 2017).

는 취급을 받거나 경험이 미흡해서 작업장에서 부정적인 처우를 받고 연령에 근거하여 승진기회가 제한된다고 느끼는 경우가 많다(Gee et al., 2007; Macdonald and Levy, 2016; 지은정 외, 2016 재인용). 청년이든 고령자이든 나이를 이유로 한 연령차별은 한 사람의 정체성과 자아존중감에 부정적 영향을 미치고, 업무집중 및 조직에 대한 충성심도 낮추기 때문에 발생하지 않아야 한다. 여자니까, 늙었으니까, 젊으니까, 생계를 책임지지 않으니까, 남편이 있으니까, 퇴직했으니까.....와 같은 표현은 당사자에게 아무런 위로도, 희망도 주지 못한다. 오히려 일상화된 차별에 좌절감, 사회에 대한 불만만 가중시키고 조직성과에도 악영향을 미칠 뿐이다.

역지사지(易地思之)라는 말이 있다. 특정 범주에 속한다는 이유만으로 우대혜택을 받아야 할 이유는 없지만, 부정적인 이즘(ism)을 완화하기 위해서는 상대방의 입장에서 생각하고 행동할 줄 아는 인격적 성숙도 필요하다. 또한 내가 지금 가지고 있는 지위가 높다는 것이 취약계층에게 함부로 해도 된다는 것을 뜻하는 것이 아니므로, 특정 범주에 속하는 사람을 대상으로 고착화된 잘못된 인식과 말 그리고 행동 또한 바뀌어야 할 것이다.

## 제5장

### 결론

#### 제1절 연구결과 요약

우리나라는 2017년에 고령사회에 진입하였고, 초고령 사회로의 진입까지 10년도 남지 않았다. 그러나 우리에게 노인은 나와는 다른 타자이자 이방인일 뿐이다. 서구국가와는 달리, 유교문화, 대가족, 효 사상이 굳건한 자리를 유지했던 우리나라의 사회적·문화적 전통과는 달리, 노인은 비하와 차별의 대상이 되고 있다.

그러나 문제가 얼마나 심각한지 측정할 수 있는 지표도 부족하고, 실태를 파악한 연구도 많지 않다. 본 연구는 우리나라 연령주의를 측정할 수 있는 척도를 탐색적 수준에서 개발하고, 척도를 바탕으로 노동시장에서의 연령주의 실태와 차별실태를 파악하고자 추진되었다. 조사는 관련분야 전문가조사(65명)과 전국 3,500명 근로자(20~69세)를 대상으로 웹 조사와 면접조사를 병행하여 실시하였다. 조사결과를 요약하면 다음과 같다.

#### 1. 연령주의 척도분석

내용타당도 검증 후, 탐색적 요인분석에 앞서 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 표본 적합성 측도가 .920이고 Bartlett의 구형성 검정치(Bartlett's test of sphericity)도 기각되어 (.000\*\*\*.  $p$  value < .05) 요인분석에 적합한 것으로 판단된다. 이에 주축분해법(Principal Axis factoring)으로 요인을 추출하여(Direct Oblimin 회전), 요인부하량(factor loading)

이 .4미만인 문항은 제거하고 최종 20개 문항으로 추출하였다. 끝으로 요인의 수를 보기 위해 스크리 도표로 검토한 결과 4개 이후 완만한 곡선을 보이고 있어 고유값(eigen value)이 1이상인 요인도 4개로 나타나 연령주의의 요인은 4개로 보는 것이 적절한 것으로 판단된다. 4개의 요인이 총 공통분산의 64.3%를 설명한다.

확인적 요인분석 결과, 증분적합지수(incremental for index)의 하나인 CFI(Comparative Fit Index)와 IFI(Incremental Fit Index)가 모두 .902이고, 절대적합지수 가운데 하나인 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)가 .08로 모델이 양호한 것으로 나타났다. 전반적으로 모형의 적합도 지수를 고려할 때, 본 연구의 연령주의 모형이 적합한 것으로 판단된다. 나아가 잠재변수(요인)에 대한 측정변수의 표준적재량(standardized regression weights)이 .647~.878으로 모두 .6이상이고, 모든 표준화 계수가 통계적으로 유의하게 나타났다(신뢰수준 99.9%). 이와 같은 결과를 볼 때, 측정변수가 각 하위 차원을 적절하게 설명하는 것으로 판단된다. 신뢰도 분석에서도 20개 문항의 Cronbach의  $\alpha$ 가 .905로 나타나 20문항이 연령주의 측정지표로써 적절한 것으로 보여진다.

구체적으로 요인별 측정문항을 보면, 요인 1은 「고정관념」으로써, 8문항으로 구성되었다. 구체적으로는 “노인들은 능력이 떨어지므로 단순한 일을 하는 것이 좋다”, “노인은 신체적 힘이 약해져서 일을 제대로 할 수 없다”, “노인은 인지기능이 떨어져서 일을 제대로 할 수 없다”, “노인은 판단력이 좋지 않다”, “노인은 변화에 적응하지 못한다”, “노인은 창의성이 낮다”, “노인은 새로운 것을 배우기 어렵다”, “노인은 경제적 생산성이 낮다”로 설명변량이 37.5%이다. 요인 1은 고령자 개개인의 특성과 상관없이 같은 그룹에 속해 있는 구성원 전체에 대해 일반화된 편향된 이미지, 혹은 과장된 부정적 견해나 오해, 부정적인 믿음의 총체를 표현하는 문항으로써, 설명변량은 37.5%이다.

요인 2은 「편견」으로 문항은 “노인은 보수적인 성향이 강하다”, “노인은 권위적인 성향이 강하다”, “노인은 짜증이나 불평을 많이 한다”, “노인은 자기중심적인 성향이 강하다”, “노인은 다른 사람에게 잔소리를 많이 한다”, “노인은 젊은 세대를 이해하지 못한다”, “노인은 실력보다는 나이, 경력, 직위 등으로 권위를 세우려 한다”로 7문항으로 구성되었다. 요인 2는 노인에 대한 잘못된 선입견이나 견해, 고령자와 관련된 잘못된 믿음이나 평가를 나타내는 문항으로써 요인 2의 설명량은 14.6%이다.

요인 3은 「무시」로 노인에 대한 멸시와 무시를 표현하는 언어적 폭력에 해당하는 “노인에게 유아어를 사용한다”, “노인에게 손아래사람에게 말하듯이 명령조로 말한다”로 구성되었다(총변량의 6.9%). 폄하, 경멸하는 말투, 부정적인 언어사용은

Palmore(2001)와 Fraboni Ageism Scale(FSA)의 연령주의 척도에도 사용될 정도로 오래된 연령주의라고 할 수 있는데 우리나라도 연령주의의 주요 요인으로 볼 수 있다.

요인 4는 「기피」로 총변량의 6.3%를 설명한다. 문항은 “젊은 사람들은 노인이 자주 가는 곳에 가는 것을 좋아하지 않는다”, “젊은 사람들은 노인과 친해지는 것을 좋아하지 않는다”, “젊은 사람들은 노인과 많은 시간을 보내는 것을 싫어한다” 으로 구성되었다. 상기 문항은 노인에 대한 거부·기피, 혹은 배제를 나타내는 차별적 태도에 해당된다.

이와 같은 결과는 Palmore의 Ageism 척도나 FSA 척도 측정문항 중 일부만 우리나라 실정에 맞는 것으로 판단된다. 우리나라는 연령주의 척도를 개발하기 보다는 Palmore나 FSA척도를 번안하여 사용하는 경우가 많지만, 우리나라 상황에 다소 적합하지 않을 수 있음을 말해준다. 이미 전문가 조사를 통해 우리나라에 적합하지 않은 혹은 우리나라에서 심각하지 않은 해외에서 개발된 연령주의 문항을 제외하였음에도 불구하고, 타당도 분석에서 추가로 제외되었다. 본 연구는 초보적인 수준에서 연령주의 척도를 개발한 것이므로, 앞으로는 연구기간·예산을 충분히 확보하고 다학제적인 관점에서 척도개발이 이뤄질 필요가 있음을 말해준다.

한편, 본 연구에서 연령주의 척도문항을 설계할 때는 고령자에 대한 긍정적 연령주의와 부정적 연령주의를 모두 포함하였지만, 탐색적 요인분석을 통해서 부정적 연령주의만 남았다. 예컨대, ‘노인은 당당하다’, ‘노인은 우리나라 발전에 기여하고 있다’, ‘노인도 잘 할 수 있는 일이 많다’ 등과 같은 문항은 척도로 채택되지 못했다. 우리나라는 ‘노인을 경시하는 연령주의(ageism against the aged)’가 아니라 ‘연장에게 호의적인 연령주의(ageism for the aged)’였지만, 작금의 상황은 고령자에 대한 부정적 연령주의 혹은 적대적 연령주의가 강한 것으로 판단된다.

또한 선행연구와는 달리, 연령주의 척도 개발시 개인차원의 연령주의만 포함하지 않고 제도적 차원의 연령주의도 포함하여 측정하였다. 그러나 제도적 측면의 연령주의 문항은 척도로 채택되지 못했다. 우리나라는 다른 선진국가보다 고령화 정도와 사회보장 제도의 재정악화가 덜 심각하기 때문에 제도적 연령주의에 대해서는 문제의식이 심각하지는 않은 것으로 보여진다.

## 2. 연령주의 실태

우리나라 근로자의 연령주의 실태를 보면, 평균 4.44점(100점 만점의 63.4점)으로 나타났다. 점수가 높을수록 고령자에 대한 부정적 연령주의가 강한 것으로 볼 수 있는데, 평균이 3.5임을 감안하면 고령자에 대한 부정적 연령주의가 다소 높은 것을 알 수 있다.

우리나라는 연령대와 상관없이 노인에 대해 인식이 긍정적인 면은 거의 없고, 부정적인 태도를 지니고 있는데, 본 연구에서도 60세 이상에 대한 부정적 연령주의가 강한 것을 확인할 수 있다.

### 1) 인구사회학적 특성에 따른 연령주의

근로자의 특성에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 연령주의 실태를 보면, 연령대별 연령주의는 역 U자형을 보인다. 노동시장에 진입하는 20대 근로자의 연령주의는 상대적으로 낮지만, 30대부터 높아져서 40대에 가장 높고(4.48) 50대는 다소 감소한 후, 60대가 되면 급감하는 형태를 보인다. 생산가능인구로서 가장 왕성하게 활동하는 40대가 가장 고령자에 대한 부정적 연령주의가 강하고 퇴직이 임박한 혹은 생애 주된 직장에서 퇴직한 후 재취업(준비)한 50대부터 낮아지는 경향을 보인다. 고령자에 대한 부정적 연령주의는 노동시장에서 활동이 가장 왕성한 30~50대가 가장 강하고, 약 10~30년 동안 부정적인 연령주의가 지속되는 셈이다. 노동시장에서 가장 주도적인 계층이 상대적으로 취약한 계층에 대해 부정적인 시각을 견지하는 것이다. 연령주의를 완화하기 위해서는 핵심 생산가능인구를 대상으로 장기적인 관점에서 진행되어야 할 것을 말해준다.

둘째, 성별에 따라서도 연령주의 수치가 통계적으로 다르게 나타났다. 남성 근로자(4.41)보다 여성 근로자의 연령주의가(4.47)이 조금 높으며 이와 같은 수치는 통계적으로 유의미한 수준에서 차이를 보인다(신뢰수준 95%). 이는 여성근로자가 남성근로자보다 성차별에 더 많이 노출되고, 남성노인보다 여성노인에 대한 부정적인 시각이 강하기 때문인 것으로 판단된다. 여성노인을 묘사할 때는 꼬부랑, 할망구, 지팡이, 노쇠, 치매, 무능력, 여성노인의 빈곤화 등처럼 부정적 이미지가 더 강하다. 또한 젊음이 곧 아름다움으로 인식되는 사회적인 통념 및 연령차별에도 기인한다고 할 수 있다. 여성은 연령의 변화와 매력의 감소를 관계 짓는 연령차별적 인식도 크고, 여성은 나이가 들어도 아름다워야 한다는 연령규범과 남성에게 부여된 '나이 들'의 연령규범이 다르기 때문에 여성근로자의 연령주의가 더 강한 것으로 판단된다.

그 외에도 지역에 따라 연령주의가 통계적으로 유의하게 다른 것으로 나타났다. 서울, 수도권과 부산광역시 등 대도시에서의 연령주의가 높다. 수도권보다 비수도권에 거주하는 노인비율이 높아서 노인에 대한 연령주의가 약하고, 사회적 지지나 결속이 강하기 때문인 것으로 보여진다.

## 2) 60세 이상 근로자와의 고용경험에 따른 연령주의

60세 이상 근로자와 같이 근무한 경험이 있는지 질문한 결과, 현재 60세 이상 근로자와 같이 근무하고 있다는 응답이 28.9%, 과거에 같이 근무한 경험이 있다는 비율이 27.9%, 한 번도 근무한 경험이 없다는 비율이 43.2%로 조사되었다. 과거에 같이 근무한 경험까지 포함하면 우리나라 근로자의 53.9%는 60세 이상과 같이 근무한 경험이 있는 셈이다.

또한 60세 이상과 같이 근무한 경험이 있는 근로자만을 대상으로, 60세 이상 근로자와 같이 근무하시면서 60세 이상 근로자에 대한 인식이 전반적으로 어떻게 바뀌셨습니까?로 질문하였다. 조사결과, (매우)긍정적으로 바뀌었다는 응답이 56.8%로 조사되었다 (평균 4.69). 60세 이상과 같이 근무하면, 고령자에 대한 인식이 긍정적으로 바뀌는 것을 다시 한번 확인할 수 있다.

무엇보다 60세 이상 근로자와의 근무경험에 따라 연령주의의 실태가 다르게 나타났다는 점은 주목할 만하다. 현재 60세 이상과 같이 근무하고 있는 근로자의 연령주의가 가장 낮고(4.37), 그 다음이 과거에 근무한 경험이 있는 근로자(4.43), 그리고 한 번도 같이 근무한 경험이 없는 근로자의 연령주의가 가장 높게 나타났다. 고령자에 대한 인식이 부정적이더라도 고령자와의 접촉기회를 늘리면 즉, 고령자를 채용하는 기업이 많아지면 연령차별이 감소될 수 있음을 말해준다. 60세 이상의 일할 기회를 확대하는 정책이 필요함을 알 수 있다.

## 3. 60세 이상에 대한 인식

### 1) 노인인권(권리)

먼저 노인인권과 관련된 인식을 보면, ‘노인은 다른 사회구성원과 같은 권리가 있다’는 응답은 77.1%가 (매우)그렇다고 응답하여 가장 높게 나타났다. 그러나 ‘노인 인권(권리)보장을 위해 노인들 스스로 정치적 목소리를 높이는 것은 자연스러운 일이다’에 대



해서는 65%만 동의하여, 60세 이상의 인권에 대해 다소 모순적인 태도를 보인다.

또한 현세대 노인은 산업 역군(役軍)으로서 우리나라 경제성장의 주역으로 그려지고 있지만, 근로자 가운데 48.8%만 ‘노인은 우리나라 발전에 기여하고 있다’의 질문에 (매우)그렇다고 응답하였다. 정치권이나 언론에서 묘사되는 것과는 달리, 근로자의 절반 정도만 현세대 노인이 우리 사회의 발전에 기여한 것으로 인식하는 것을 말해준다.

반면, ‘노인은 사회에서 우대혜택을 많이 받는다’는 문항에 54.3%만 그렇다고 응답하였다. 최근으로 올수록 기초연금 인상, 노인장기요양보험의 혜택이 확대되고 노인 무료승차로 인하 지하철 적자증가에 대한 우려가 확산되어 노인이 사회에서 우대혜택을 받는다는 인식이 클 것이라는 예측과는 다르다. 일반 시민이 체감하는 것과 정부와 언론의 우려사이에 괴리가 있는 것으로 보여진다.

## 2) 고정관념

‘노인들은 능력이 떨어지므로 단순한 일을 하는 것이 좋다’는 문항에 45.5%가 (매우)그렇다고 응답하였고(평균 61.4점), ‘노인은 신체적 힘이 약해져서 일을 제대로 할 수 없다’에 대해서는 42.1%가 그렇다고 응답하였다(평균 60.0점). 또한 ‘노인은 변화에 적응하지 못한다’는 47.9%가 긍정의 응답을(평균 62.4점), ‘노인은 창의성이 낮다’가 42.9%가 긍정을(평균 60.6점), ‘노인은 새로운 것을 배우기 어렵다’는 46.3%(평균 61.3점), ‘노인은 경제적 생산성이 낮다’는 43.7%가 그렇다고 응답하였다(61.0점).

그나마 노인에 대한 부정적인 고정관념이 낮은 것은 ‘노인은 인지기능이 떨어져서 일을 제대로 할 수 없다’는 문항과 ‘노인은 판단력이 좋지 않다’는 문항으로써 각각 37.5%와 37.3%만 그렇다고 응답하였을 뿐이다(각각 평균 58.3점, 57.9점). 60세 이상의 신체능력과 변화 적응력에 대해서는 부정적이지만, 인지능력의 저하로 인해 일을 하지 못할 것이라는 응답에 대해서는 덜 부정적인 것으로 볼 수 있다. 또한 노인의 경제적 생산성이 낮다는 문항도 근로자의 53.6%는 60세 이상의 경제적 생산성이 낮다는데 동의하지 않는 것으로 나타났다. 법적 퇴직연령이 지나면 개개인의 특성이나 능력여부에 관계없이 사회에서 생산성을 효과적으로 제공할 수 없는 쓸모없는 집단으로 간주해 버리는 경향이 있어서, 퇴직연령 이상이 된 고령자는 일할 수 없는 존재 혹은 일을 해서는 안 되는 존재로 전락하는데, 본 조사에서는 근로자의 23.5%는 노인의 경제적 생산성이 낮지 않다고 응답하고 32.8%는 보통수준이라고 응답하였다. 60세 이상의 인지기능과 작업역량은 신체적 역량보다 긍정적으로 인식하는 것을 알 수 있다.

## 3) 편견

고령자에 대한 편견문항을 보면 ‘노인은 보수적인 성향이 강하다’와 ‘노인은 권위적인 성향이 강하다’, ‘노인은 자기중심적인 성향이 강하다’, ‘노인은 과거를 회상하는 시간이 많다’에 각각 76.3%, 73.9%, 70.3%, 73.3%가 그렇다고 응답하여 매우 높게 나타났다(각각 평균 75.3점, 73.9점, 70.3점, 73.3점). 또한 ‘노인은 자기 나름의 삶의 방식을 고수하며 변하려고 하지 않는다’는 문항에 대해 64.0%가 (매우)그렇다고 응답하였다. 노인의 인성에 대해 부정적인 시각 특히, 보수적이고 과거에 매여 있다는 인식은 시대가 바뀌어도 변하지 않는 것을 알 수 있다.

또한 ‘노인은 다른 사람에게 잔소리를 많이 한다’, ‘노인은 실력보다 나이, 경력, 직위 등으로 권위를 세우려 한다’는 문항에 대해 각각 71.7%, 63.7%가 그렇다고 응답하였다(각각 평균 71.7점, 69.3점). ‘꼰대 노인’이라는 수식어처럼 60세 이상이 되면 자신보다 어리거나 사회적 지위가 낮은 사람에게 자신의 생각을 강요한다는 인식이 강한 것을 볼 수 있다.

#### 4) 회피·거부

노인 회피·거부에 대한 인식을 보면, ‘젊은 사람들은 노인이 자주 가는 곳에 가는 것을 좋아하지 않는다’의 질문에 68.3%, ‘젊은 사람들은 노인이 자주 가는 곳에 가는 것을 좋아하지 않는다’의 질문에 66.4%가, ‘젊은 사람들은 노인과 친해지는 것을 좋아하지 않는다’에 66.3%, ‘노인이 되면 비슷한 연령대의 사람들끼리 같은 지역에 사는 것이 낫다’ 63.7%으로 동의하는 것으로 나타났다. 젊은 세대는 노인들을 자신과는 다른 존재로 간주하며, 같이 있거나 접촉하는 것을 기피하는 의식이 높은 것을 알 수 있다. 고령자들도 젊은 사람들이 기피해서 차별당하고 느끼는 현상이 반영된 것으로 보여진다.

#### 5) 언어폭력(무시·경멸)

고령자에 대한 부정적 태도를 볼 수 있는 언어폭력(무시·경멸)의 문항을 보면, ‘노인에게 유아어를 사용한다’, ‘노인에게 손아래 사람에게 말하듯이 명령조로 말한다’에 대해 각각 59.5%, 56.5%가 그렇지 않다고 응답하였다. 그러나 ‘노인은 어린아이처럼 취급받는다’에 대해서는 37.2%가 (매우)그렇다고 응답하였다. 자신은 노인을 하대하거나 언어폭력을 사용하지 않지만, 다른 사람들은 노인에게 차별적 태도를 보이는 것으로 인식하는 것으로 보여진다. 어떤 형태로든 노인의 인격과 자존감을 파괴시키는 언어폭력이 존재하는 것에 대해서는 동의하는 것으로 볼 수 있다.

#### 6) 세대갈등

세대간 갈등을 볼 수 있는 인식을 보면 ‘노인은 사회보장제도에(국민연금, 건강보험 등) 부담이 된다’, ‘노인은 젊은 세대를 이해하지 못한다’에 각각 56.4%, 59.6%가 (매우) 그렇다고 응답하였다(100점 만점의 각각 66.1점, 67.4점). 우리나라보다 고령화가 먼저 진행된 선진국에서는 부과방식의 연금제도와 급증하는 노인의 의료비 지출로 인해 젊은 세대와 고령층의 세대간 갈등이 있는데, 우리나라에서는 아직 가지화되지 않았기 때문일 것이다.

### 7) 노화불안

노화에 대한 두려움을 볼 수 있는 인식을 보면, ‘노인이 된다는 것은 두려운 일이다’의 문항에 71.1%가 (매우) 그렇다고 응답하였다. 노화불안은 자신의 노화과정에 대한 두려움과 늙었다는 것에 대한 두려움, 늙어간다는 것에 대한 두려움으로 정의할 수 있는데 우리나라 근로자도 나이 들어감과 나이 늙음에 대해 불안해하는 것을 알 수 있다. 우리사회는 젊음을 더 가치 있고 바람직한 것으로 여기기 때문에 노화의 부정적인 측면만 인식하는 경향이 있어서 노화에 대한 두려움과 불안이 큰 것으로 보여진다. 연령주의를 완화하기 위해서는 노화 혹은 나이 늙음에 대한 올바른 교육을 통해 지식을 정확히 습득하고 잘못된 고정관념으로 인한 불안을 갖지 않도록 해야 함을 말해준다.

## 4. 노인기준

### 1) 노인인지연령

본 연구에서 ‘몇 살부터 노인이라고 생각하십니까?’에 대해 조사한 결과, 나이와 상관없다는 응답이 23.8%이지만 나이를 기준으로 한다면, 평균 68.9세가 적절하다고 응답하였다. 대략 69세부터 노인이라고 인식하는 것이다. 세부적으로는 연령대가 높아질수록 노후인지연령이 높아졌다. 20대는 노인이 67.7세부터라고 응답하였지만, 이미 60대에 진입한 고령자는 70.2세라고 응답하였다. 60대이지만 스스로를 노인이라고 인식하지 않는 것이다.

## 2) 정부정책 수급 적정연령

정부정책의 수급연령 예컨대, 기초연금이나 지하철 무료승차 등은 몇 세가 적절한지 질문해보았다. 분석결과, 정부정책의 수혜연령은 66.6세(평균)가 적절하다고 응답하였다. 구간별로 보면, 65~69세에 시작되어야 한다는 응답이 47.8%로 가장 높지만, 70~74세부터 정부지원을 받는 것이 적절하다는 응답도 37.4%로 나타났다. 노년기가 시작되는 연령은 약 69세이지만, 정부정책의 대상은 2년 이상 앞당겨져야 한다는 시각을 보여주는 것이다. 정부정책 수급연령도 65세에서 상향조정하는 것이 적절한 것으로 인식하지만, 정부지원은 빨리 받고 노인으로 분류되는 것은 더 늦게 되는 것이 좋다고 생각하는 다소 이중적인 태도를 볼 수 있다.

한편, 연령대가 높아질수록 정부정책 수급연령을 더 늦은 시점으로 응답하였다. 20대는 66.2세부터 수급하고, 50대는 66.9세, 60대는 66.8세로 나타났다. 연령대가 높을수록 정부정책 수급연령을 낮게 응답할 것이라는 예측과 다르다. 65세가 넘으면 무료로 지하철을 탈 수 있지만, 노인들도 ‘지공거사’가 싫어서 돈 내고 지하철 타는 경우도 있는데 이와 같은 실태가 반영된 것으로 보여진다.

## 3) 노인의 기준

노인의 연령만큼 누가 노인인가에 대한 관점도 중요하다. 그러나 노인에 대한 정의는 다양해서 합의된 바는 없다. 이에 노인의 기준으로 무엇이 적절한지 질문한 결과, 지금처럼 생물학적 나이를 기준으로 노인을 구분하는 것이 적절하다는 응답이 36.8%이다. 그러나 역연령보다는 신체적·정신적 역량 즉 기능적 연령을 기준으로 해야 한다는 응답이 44.5%로 가장 높게 나타났다. 역연령보다는 기능적 연령을 더 중요하게 생각하는 것을 알 수 있다.

최근 의학기술의 발달과 건강수준의 개선으로 나이보다 어려보이는 경우도 많고, 나이가 들어도 몸도 마음도 청춘이기 때문일 것이다. 또한 기능적 연령이 중요하다는 시각은 젊음 중심의 문화와 나이 들에 대한 부정적 연령주의도 무관하지 않을 것이다. 그러나 이유야 어찌되었든 역연령만을 기초로 노인을 분류하는 것은 협소한 시각이다. 65세를 기준으로 그 연령 이상의 사람을 일괄적으로 노인이라 규정함으로써 노화의 개인간 차이뿐 아니라, 개인 내 차이도 무시하고 이로 인한 노인에 대한 고정관념과 편견을 갖게 한다. 다만 정책적으로는 연령 외 다른 기준을 도입하기 어려운 한계 등을 고려하여 단계적으로 기능적 연령을 포함할 수 있는 방안을 고려할 필요가 있다.

## 5. 연령정체성

분석결과, 자기 연령대에 속한다고 응답한 비율이 가장 높은 연령은 40대 근로자(91.7%), 30대 근로자(90.7%), 50대 근로자(88.9%), 20대 근로자(87.1%), 60대 근로자(69.0%)의 순으로 조사되었다. 상대적으로 노동시장 핵심계층(30~50대)의 연령정체성이 높고, 노동시장에 이제 진입한 계층(20대와) 정년퇴직연령 이후 일하는 고령자 계층의 연령정체성이 낮은 것으로 볼 수 있다. 이렇게 자신의 연령대에 속하지 않았다고 응답한 근로자는 대부분 자신의 연령보다 어린 집단에 속한 것으로 인식하였다.

이렇게 자신들의 역연령보다 연령을 젊게 인지하는 즉, 젊게 인지하는 연령정체성은 때로는 자신에 대한 방어기제로 자신을 강화하는 요소로 나타나기도 하지만, 연령에 대한 편견과 연령차별도 한 몫을 한다. 노인에 대한 부정적인 편견으로 인해 스스로를 노인으로 인정하기 꺼려하는 것이다. 또한 실제 나이보다 젊게 인지하는 연령정체성은 연령차별에 대한 보상으로 ‘젊다고 착각’ 하는 것이기도 하다(이금룡, 2008; 김미령, 2015). 고령자에 대한 부정적인 연령주의가 연령정체성을 저해하는 셈이다.

## 6. 적절한 호칭 및 듣고 싶은 호칭

### 1) 60세 이상/70세 이상에 적합한 호칭

연령주의에서는 노인의 의미뿐 아니라, 노인호칭도 중요하다. 본 조사에서는 60세 이상에 적합한 호명이 무엇인지 질문하였다. 분석결과, 60세 이상에 적합한 호명은 장년이라는 응답이 21.8%로 가장 높고, 신중년 18.1%, 시니어 17.1%로 조사되었다. 정부가 명명하여 발표한 장년, 신중년, 시니어가 적절하다는 응답비율이 높은 것이다. 그 외는 어르신 14.3%, 은퇴자 9.6%, 실버세대 8.5%이고 우리가 일상적으로 사용하는 노인이라는 호명이 적절하다는 응답은 3.2%에 불과하였다. 노인(老人)은 ‘나이가 많이 들어 늙은 사람’이라는 뜻이지만, 오랫동안 노인이라는 ‘기의(記意, 언어가 담고 있는 의미)’가 부정적으로 사용되었기 때문인 것으로 판단된다.

한편, 70세 이상에 적합한 호칭은 어르신이 31.9%로 가장 높고 그 다음이 실버세대 17.9%, 노인 14.2%, 고령자 13.1%, 시니어 10.9%로 조사되었다. 60대는 장년, 신중년이 적절하다는 응답비율이 높은 것과 다르다. 60대와 70세 이상에 대한 사회적 인식이 다르고 60대는 아직 50대의 연장선상에서 바라보지만(장년, 신중년), 70세 이상은 나이가 많아 사

람을 높여 부르는 노인의 이미지가 강한 것으로 보여진다. 심지어 60대도 70세 이상에게 노인이라는 호칭이 적합하다는 응답이 6.1%에 불과하다. ‘노인’이라는 호칭을 개선해야 하는 것으로 보여진다.

## 2) 60세 이상/70세 이상이 되었을 때 듣고 싶은 호칭

타자화 된 고령자에게 적합한 호칭과 자신이 고령자가 되었을 때 듣고 싶은 호칭 사이에 차이가 있는지 조사한 결과, 본인이 60세 이상이 되었을 때 듣고 싶은 호칭도 장년이 22.2%로 가장 많고 그 다음이 신중년으로 조사되었다. 60세 이상에게 적합한 호칭과 자신이 60세가 넘었을 때 듣고 싶은 호칭이 비슷하다.

70세 이상이 되었을 때 듣고 싶은 호칭은 어르신이 38.1%, 실버세대 17.5%, 시니어 13.3%로 나타났다. 70세 이상에 적합한 호칭과 자신이 70세가 넘었을 때 듣고 싶은 호칭이 비슷한 것을 알 수 있다. 노인은 70세 이상이라는 인식도 작용하고, 70세가 넘으면 사회에서 높임과 공경받고 싶은 심리도 반영된 것으로 보여진다.

## 7. 근로동기 및 행복감

### 1) 근로동기

조사 시점을 기준으로 일하는 동기를 질문한 결과(1순위), 생계유지나 가족부양, 자녀교육 등을 위해 경제적 수단을 확보하기 위해 일한다는 응답이 74.1%로 대부분을 차지하였다. 그러나 일을 하는 2번째 동기로서 경제적 이유는 28.1%로 급감한다. 반면, 삶의 의미추구 28.0%, 사회기여 18.9% 등 비경제적 사유가 71.9%에 이르러 대부분을 차지한다. 생계유지가 중요한 만큼 경제적 이유로 일하는 비율도 높지만, 일하는 동기의 전부가 아님을 알 수 있다. 특히 삶의 의미를 추구하며, 일을 통해 사회에 기여하고 자아실현도 하고 싶은 비율이 높은 것을 알 수 있다.

특히, 연령대가 높아질수록 경제적 수단을 확보하기 위해 일한다는 응답비율은 낮아지고(40대 76.1%, 60대 65.8%), 삶의 의미추구·사회기여, 삶의 균형을 위해 일한다는 응답비율이 높아진다(40대 33.9%, 60대 44.2%). 퇴직연령이 지났다고 혹은 일한 노인은 얼마든지 많다는 생각에 일자리만 주면 그만이라는 인식에서 벗어나, 삶의 의미를 추구하며 사회에 기여할 수 있는 일자리가 많이 마련될 수 있도록 지원해야 함을 말해준다.

## 2) 행복감

우리나라 근로자들이 얼마나 행복한지 조사한 결과, 자신이 행복하다고 느끼는 근로자는 53.9%로 절반수준이고, 자신이 행복하지 않다고 생각하는 근로자도 16.1%에 이른다. 연령대별로는 20대가 가장 행복하다고 느끼고(4.58), 그 다음이 30대(4.54), 50대(4.49), 60대(4.54), 40대(4.46)로 40대의 행복감이 가장 낮다. 20~30대 청년층은 행복하지만, 40대부터는 행복하다는 생각이 줄어드는 것으로 보여진다. 특히, 40대 후반에 생애 주된 직장에서 퇴직하고 재취업해야 하거나, 60세 정년퇴직을 앞두고 삶의 행복도로 낮아진 것으로 보여진다.

## 8. 노동시장에서의 차별실태

### 1) 차별경험 및 차별수준

#### (1) 고용관계 진입단계(구직·취업)

본 연구는 노동시장 진입단계인 모집·채용상의 차별을 알아보고자, “나는 취업할 때 차별을 겪었다”의 문항으로 조사하였다. 분석결과, 지난 1년 동안 차별받은 적이 전혀 없다고 응답한 비율은 31.3%이다. 그러나 조금이라도 있었다는 응답이 68.7%에 이르러 근로자 10명 가운데 약 7명은 노동시장 진입 단계시 차별을 경험한 것으로 볼 수 있다.

#### (2) 고용관계 유지단계

##### ① 직장내 괴롭힘

직장내 괴롭힘으로써 직장에서 모욕적인 말(욕설, 비하, 반말, 고함 등)을 들은 경험이 있는지에 대해 질문한 결과, 전혀 경험한 적이 없다는 응답은 34.8%이고 한번이라도 경험한 비율은 65.2%였다. 특히, 직장에서의 언어폭력을 심하게 겪었다는 응답도 26.6%에 이른다. 또한 직장에서 한번이라도 무시를 당한 비율은 67.3%로 조사되었다. 직장에서 무시를 당한 경험이 많다는 응답은 26.2%로 근로자의 1/4를 넘는다. 그 외에도 지난

1년 동안 중요한 의사결정이나 업무에서 배제된 경험이 있었는지에 대해서는 67.5%는 지난 1년 동안 중요한 의사결정이나 업무에서 배제된 경험이 있다고 응답하였다. 근로자의 약 67~68%는 직장내 괴롭힘·차별을 당하고 있음을 말해준다.

## ② 직무역량 평가 및 개발

직무역량 평가 및 개발과 관련하여 지난 1년 동안 직장에서 자신의 능력을 인정받지 못했다는 응답이 67.2%, 지난 1년 동안 근로능력(생산성)을 낮게 평가받은 경험이 있는지에 대해서는 58.9%가 그렇다고 응답하였다. 지난 1년 동안 훈련기회의 차별을 받았다는 응답은 38.5%이고, 조금이라도 차별받았다는 응답이 61.5%였다. 모든 근로자에게 직업훈련 기회가 동등하게 보장되어야 하지만 실체는 아닌 것을 알 수 있다. 직무역량 평가의 결과라고 할 수 있는 승진을 보면, 지난 1년 동안 승진에서 차별을 경험한 근로자는 61.5%, 업무평가지 차별을 받은 경험이 1번 이상 있었다는 근로자는 62.9%이다. 끝으로 지난 1년 동안 임금차별을 받은 경험이 있다는 근로자는 61.5%로 조사되었다. 임금차별을 많이 받았다는 응답은 25.4%로 근로자 4명 가운데 한명에 해당된다. 근로자의 62% 정도는 훈련, 직무역량 평가, 승진, 임금에 있어서 지난 1년 동안 차별을 겪었고, 능력을 인정받지 못했다는 응답도 67.2%로 다소 높게 나타났다. 직무역량 평가상 차별보다 업무능력 무시에 대한 일상적인 차별경험이 많은 것으로 보여진다.

## (3) 고용관계 종료단계(퇴사/해고)

고용관계 종료단계에서 발생하는 차별을 퇴사/해고 위협으로 보면, 지난 1년 동안 퇴사 혹은 해고될까 걱정한 경험이 있다는 근로자는 61.7%였다. 퇴사/해고위험을 많이 걱정했다고 응답한 근로자는 24.4%로 근로자 4명 가운데 1명에 해당된다. 본 조사대상자 가운데 비정규직은 31.7%에 불과한데, 고용불안을 느끼는 근로자는 62%에 가깝다. 비정규직이 아니더라도 고용불안정을 느끼는 근로자가 적지 않은 것을 말해준다.

## 2) 차별유형

차별은 노동시장의 단계를 막론하고, 성차별, 학력차별이 가장 많이 발생하고, 그 다음이 연령차별, 장애인 차별의 순으로 나타났다. 최근 핵심 사회문제로 부각된 성차별이 일상뿐 아니라 노동시장에서도 발생하기 때문일 것이다. 여성이라는 이유만으로 취업뿐 아니라, 업무배치, 훈련 및 교육, 업무평가, 승진 등 일련의 인사결정 과정에서 남성에게 비해 차별을 더 많이 경험하기 때문일 것이다. 같은 조건의 구직자 혹은 근로자라



고 해도 여자는 결혼하면 되니까, 남편이 돈 버니까 생계를 책임지는 남성에게 우선권을 줘야 한다는 인식이 작용해서 우선순위에서 밀리는 것으로 보여진다. 또한 학벌주의가 우리 사회의 병폐로 꾸준히 지목되어 왔지만, 대학교 졸업장 나아가 대학교 순위에 따라 사회적 지위를 서열화하고 그 사람의 인격 전체와 역량을 순위매기며 서열에 따라 대우하는 경향이 고착화되어 학력차별을 많이 느끼는 것으로 판단된다.

그러나 연령차별도 심각하다. 우리나라는 이미 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」을 통해 합리적인 이유없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하였지만, 현실에서는 노동시장 단계마다 발생하고 있다. 역연령(曆年齡)적으로 나이가 든다는 것이 부정적인 의미는 아니지만, ‘나이 들’과 ‘쓸모없음’을 동일시하고(Palmore, 1999) 생산성이 낮다고 간주하기 때문일 것이다. 더구나 노인구직자가 넘쳐서 “일할 사람 쟁고 쟁다”는 생각이(연합뉴스. 2016.10.15.; 지은정, 2017a 재인용) 만연해서 노인에게 일자리를 제공해도 시혜적 차원에서 제공하는 경우가 많아서 차별을 느끼는 것으로 보인다. 그러나 청년이든 고령자든 나이를 이유로 한 연령차별은 한 사람의 정체성과 자아존중감에 부정적 영향을 미치고, 업무 몰입도 및 조직에 대한 충성심을 낮추므로 발생하지 않아야 한다.

여자니까, 늙었으니까, 젊으니까, 생계를 책임지지 않으니까, 남편이 있으니까, 퇴직했으니까, 장애인이니까, 계약직이니까.....와 같은 표현은 당사자에게 아무런 위로도, 희망도 주지 못한다. 오히려 일상화된 차별에 좌절감을 느끼고 사회에 대한 불만만 가중시켜서 조직성과에도 부정적 영향을 미칠 뿐이다.

역지사지(易地思之)라는 말이 있다. 특정 범주에 속한다는 이유만으로 우대혜택을 받아야 할 이유는 없지만, 부정적인 편견과 차별을 완화하기 위해서는 상대방의 입장에서 생각하고 행동할 줄 아는 인격적 성숙도 필요하다. 또한 내가 지금 가지고 있는 지위가 높다는 것이 취약계층에게 함부로 해도 된다는 것을 뜻하는 것이 아니므로, 특정 범주에 속하는 사람을 대상으로 고착화된 잘못된 인식과 말 그리고 행동 또한 바뀌어야 할 것이다.

## 제2절 정책제언

고령자에 대한 부정적 연령주의가 개인과 사회에 미치는 영향은 크다. 고령자들이 차별을 경험할수록 삶에 대한 태도가 부정적이다(원영희, 2005; 남석인, 2008; 박현식, 2008). 노년기에 차별을 경험함으로써 고령자들이 스스로에 대한 주관적 자아의식이나 자아정체성, 자아 이미지가 부정적으로 변하고 노년기의 안념감에 영향을 주며, 삶에 대한 태도가 부정적으로 된다(원영희, 2005; 안준희·김승용, 2009; Levy, 2000; Whitebourne and Sneed, 2002; 김주현, 2015 재인용). 또한 노인에 대한 차별경험은 자기효능감을 낮춰서 사회참여에 영향을 미치는 것으로 나타났다(권중돈·손의성, 2010<sup>17</sup>). 노년기 연령규범에 대한 사회적 인식이 부정적일 경우 노인들은 긍정적인 자아개념을 갖기 어렵고, 이러한 과정에서 노년기의 사회·심리적 능력은 점차 감퇴되어, 결과적으로 노년기 삶의 질을 저하시키는 것이다(Kyuers and Bengston, 1973; 이금룡, 2005 재인용). 노인에 대한 인식과 태도를 변화시키지 않는다면, 노인의 사회참여에 부정적인 결과를 가져올 수 있음을 말해준다(권중돈·손의성, 2010). 더구나 사회에서 다양한 차별을 많이 경험한 것으로 인식한 노인은 자살생각을 많이 하고(조성희·김경미, 2016) 연령차별을 심각하게 받아들일수록 세대간 갈등이 높은 것으로 인식하는 것으로 나타났다(정순돌 외, 2016).

이와 같은 연령주의는 차별받는 고령자에게만 부정적 영향을 미치는 것이 아니다. 억압받는 사람도 고통받지만, 억압을 행하는 사람에게도 그릇된 태도와 관점을 고착화시킨다(김욱, 2002). 심지어 어린 세대에게도 영향을 미쳐서 노인에 대해 부정적으로 사회화하여 연령차별적 태도를 답습하게 된다(McGuire, 1993; 양정남 외, 2010; 지은정 외, 2016 재인용). 노인문제를 해결하고(노인우울, 노인자살 등) 노인의 삶의 질 향상 그리고 100세 시대 노인의 사회참여를 활성화시키기 위해서라도 그리고 사회갈등을 완화하기 위해서라도 노인에 대한 인식개선 및 연령주의 완화가 필요한 것을 말해준다. 이에 본 절에서는 연구결과를 토대로 정책적 함의를 6개로 도출하였다.

17) 낙인이론에 따르면 사회가 노인을 비생산적이고 쓸모없는 존재로 규정하면 노인은 이러한 사회적 규범과 낙인에 맞추어 자신을 비생산적 존재로 규정하고 이 규정에 맞추어 행동하게 된다고 보고 있다. 또한 사회와해이론의 관점에서 보더라도 사회가 노인을 부정적으로 인식함으로써 노인의 사회적 관계와 사회참여가 위축된다고 본다(권중돈, 2010; 권중돈·손의성, 2010 재인용).

## 1. 노인의 고용기회 확대<sup>18)</sup>

연령주의를 완화하기 위해서는 60세 이상과 접할 수 있는 기회가 확대되어야 한다. 접촉가설(contact hypothesis)에 따르면, 집단간(intergroup) 접촉은 편견을 감소시킬 수 있다(Allport, 1954; Pettigrew, 1998 재인용). 이와 같은 접촉가설에 근거한 연구결과는 대부분 긍정적이다. 대중교통(Brooks, 1975), 주거(Bradburn 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) 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), 노인과의 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 접촉기회가 없었거나 피상적 교류를 한 사람들에 비하여 노인과의 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 말해준다(지은정, 2017a 재인용).

이 논리를 노동시장에 적용하면, 고령근로자와 같이 근무하면 통계적 차별을 줄일 수 있다(Brown et al., 1986; Chie et al., 2001; Hassell and Perrew, 1995; Rosencranz and McNevin, 1969; 김동선, 모선희, 2012 재인용; Bornman and Mynhardt, 1991; Pettigrew, 1998 재인용; Richardson et al., 2013, Heyma et al., 2014 재인용; 지은정, 2017a 재인용). 관련된 실증연구를 보면, 고령자들과 함께 일한 경험, 고령자와의 잦은 접촉이 고령자에 대한 긍정적인 인식을 높였고(Brown et al., 1986; Chie et al., 2001; Hassell and Perrew, 1995; Rosencranz and McNevin, 1969; 김동선 · 모선희, 2012) Richardson et al.(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

18) 본 제언의 상당부분은 지은정(2017a; 2017b)의 일부임을 밝힌다.

낮아서 기업의 채용비용을 낮출 수 있다고 인식하고 있다(Barth et al., 1993; Van Ours and Stoeldraijer, 2011 재인용 Boockmann and Zwick, 2004; Göbel and Zwick, 2012 재인용 Taylor & Walker, 1998; Perek-Bialas and Turek, 2012 재인용 Van Dalen et al., 2010; Heyma et al., 2014 재인용 Garibaldi et al., 2010; Van Ours and Stoeldraijer, 2011 재인용; Perek-Bialas and Turek, 2012; 지은정, 2017a 재인용).

우리나라도 60세 이상의 근로자를 고용하면, 60세 이상의 생산성에 대해 높게 평가하는 것으로 나타났다. 고령자에 대한 인식이 부정적이더라도 고령자와의 접촉기회를 늘리면 즉, 고령자를 채용하는 기업이 많아지면 연령차별이 감소할 수 있음을 말해준다(지은정, 2017a). 더구나 60세 이상을 채용하고 있는 사업체의 64.3%는 정부가 지원할 경우 60세 이상 고령자를 추가로 채용할 의사가 있는 것으로 나타났다. 정년퇴직연령이 지난 60세 이상은 노동인력으로 간주되지 않는 경향이 있지만, 정부가 지원하면 100개 중 64개 사업체는 퇴직한 고령자를 채용할 의사가 있는 것이다. 기업이 필요로 하는 지원을 마중물로 제공해서 일할 의사와 능력이 있는 퇴직연령 이상의 고령자가 일할 수 있는 기회를 확대해야 한다(지은정, 2017b).

그러나 저출산·고령화로 인한 사회적·경제적 변화에 대한 우려대비 60세 이상을 지원할 수 있는 정책은 부족하다. 최근 제3차 저출산·고령사회기본계획이 수립되어 ‘정년 후에도 은퇴없이 일할 수 있도록 이모작 고용체계 확립’을 계획하였지만, 이를 실현할 수 있는 60세 이상을 위한 일자리 정책은 거의 없다(지은정, 2017c). 다만, 보건복지부가 60세 이상을 대상으로 한 “2018-2022 제2차 노인일자리 및 사회활동 종합계획(양코르 라이프 플랜)”을 발표했을 뿐이다(보건복지부, 2018).

정부가 실시하는 사업도 노인일자리사업(고령자친화기업, 시니어인턴십, 기업연계형)과 장년인턴취업지원제, 60세 이상 고령자 고용지원금, 시간선택제 일자리 지원사업, 정년연장, 임금피크제 지원금 제도, 정년 서포터즈, 장년친화직장만들기, 고령자 고용촉진시설 용자지원 등에 불과한 것도(지은정, 2017b) 이를 말해준다. 일할 능력과 근로의사가 있는 60세 이상은 335.6만 명인데, 정책수혜자는 약 39만 명에 불과하다(지은정, 2017c). 60세 이상의 욕구대비 일자리 정책이 턱없이 부족한 것을 말해준다. 노인들도 연령차별을 해결하기 위해서는 노인취업 및 일자리 지원이 필요하다는 응답비율이 가장 높게 나타났다(원영희 외, 2006). 앞으로는 60세 이상의 고용기회가 확대될 수 있도록 다양한 정책이 추진되어야 할 것이다.

또한 최근 공공부문은 블라인드 채용이 도입된 것처럼 학벌이나 스펙, 성, 나이가 아닌 능력에 따라 채용되고 일할 수 있는 여건이 조성되어야 할 것이다. 60세 이상의 직무역량을 측정하여 연령이 아닌 객관적 기준에 따라 채용되고, 임금이 결정될 수 있도록 체계를 마련해야 한다.

## 2. 노화나이 들에 대한 올바른 교육 확대

우리나라는 다른 나라보다 나이 들(aging)에 대해 매우 부정적인 태도를 보여주며 노령인구에 대해 더 큰 두려움을 느끼고 있다(Yun and Lachman, 2006; 정진웅, 2014; 지은정 외, 2016 재인용). 이와 같은 노화에 대한 지식은 연령주의와 관계되어(Cherry and Palmore, 2008) 노화에 대한 지식이 많을수록 전반적으로 노인차별주의 경향이 낮을 가능성이 크다(김지연 외, 2012). 한정란(2003), Fraboni et al.(1990), Holtzman et al.(1981)의 연구에서도 노화에 대한 지식이 많을수록 노화에 대한 두려움과 노인에 대한 부정적인 편견이 낮아진다는 결과를 얻었다(김지연 외, 2012; 지은정 외, 2016 재인용).

본 연구결과에서도 근로자의 71.1%는 노인이 되는 것이 두렵다고 응답하였다. 노화 불안은 자신의 노화과정에 대한 두려움과 늙었다는 것에 대한 두려움, 늙어간다는 것에 대한 두려움으로 정의할 수 있는데 우리나라 근로자도 나이 들어감과 나이 들에 대해 불안해하는 것을 알 수 있다. 우리사회는 젊음을 더 가치 있고 바람직한 것으로 여기기 때문에 노화의 부정적인 측면만 인식하는 경향이 있어서 노화에 대한 두려움과 불안이 큰 것으로 보여진다. 따라서 연령주의를 완화하기 위해서는 노화 혹은 나이 들에 대한 올바른 교육을 통해 지식을 정확히 습득하고 잘못된 고정관념으로 인한 불안을 갖지 않도록 해야 함을 말해준다.

이를 위해서는 노인, 노화에 대한 교육을 어렸을 때부터 시작하는 것이 좋을 것으로 판단된다. 노화에 대한 지식이 많을수록 노인에 대한 잘못된 고정관념을 적게 가질 수 있으므로, 초등학교 교육부터 나이 들, 노화에 대한 교육, 노인에 대한 교육을 통해 나이 들 혹은 노인에 대한 올바른 지식을 갖도록 하는 것이다. 직장에서도 기본교육으로 성폭력 교육에서 나아가 노화와 노인에 대한 교육을 기본과정으로 구성하는 것도 고려할 수 있을 것으로 판단된다.

또한 교과서에 수록된 노화 혹은 노인에 대한 이미지(삽화), 내용도 수정이 필요해 보인다. 교과서는 사회에 편재해 있는 노인에 대한 편견과 부정적인 고정관념이 그대로 묘사되어 있다. 노인의 외모에 대한 편견(흰머리, 주름, 지팡이, 굽은 허리, 보따리 등)에 더하여 육체적인 쇠약함이나 병약함으로 노인에 대한 이미지를 표현하고 있다(양로원이나 병상에 누워있는 노인 등). 반면, 직업을 가지거나 경제활동을 하고 있는 노인에 대한 모습은 교과서 속에서 찾아볼 수 없다. 대신 공원에서 무료로 급식을 받고 있는 사진이나, 아무 것도 하지 않은 채 할 일없이 공원에 우두커니 앉아 있는 모습을 묘사

하고 있을 뿐이다(이경희, 2011). 교과서를 정식으로 공부하는 아이들이 올바른 지식을 습득할 수 있도록 교과서에 노화·노인에 대한 올바른 내용이 수록될 수 있어야 한다. 지금처럼 노화와 노인에 대한 부정적 묘사는 지양하되, 과도한 긍정적 묘사 또한 올바른 지식습득을 저해하므로 노화에 대한 사실을 수록해야 할 것이다. 연령주의적 요소를 고려하기 위해 교과서 검수 위원에 노인복지 전공자가 포함되도록 하는 것도 고려가능할 것으로 판단된다. 또한 노동시장에서의 연령주의도 발생하고 있으므로, 산업현장에서의 근로자, 경영자 대상 특화 교육 등도 필요하다.

그렇다고 노화와 노인을 과장되게 미화할 필요는 없다고 판단된다. ‘아름답게 늙어간다는 것’도 잘못된 환상이다(Beauvoir, 1970; 지은정 외, 2016 재인용). 비노년 계층은 아름답게 늙지 못한 사람을 보고 비하하기 쉽고, 노년계층은 스스로 아름답게 늙어야 한다는 압박감을 느끼거나, 아름답게 늙었다고 평가받지 못했을 경우(스스로 혹은 외부의) 자괴감과 실패감이 있어서 노화를 받아들이기 어려워질 수 있다.

최근 일본에서는 「고령사회대책대강」을 통해 모든 연령대의 사람들이 자신의 희망에 따라 활약할 수 있는 ‘에이지레스(Ageless) 사회’를 목표로 하겠다고 밝혔다. 일본 정부가 정의한 에이지레스 사회란 ‘사람을 나이로 구별하지 않고, 사람들이 의욕과 실력에 따라 일하는 사회’, ‘원한다면 누구나 더 일할 수 있는 나이 차별 없는 사회’를 의미한다. 사람을 나이로 구별하지 않고, 누구나 더 일할 수 있는 연령차별 없는 사회를 지향하겠다는 의미다(중앙일보, 2018.02.18.).

그러나 에이지레스 즉, 늙지 않는 언제나 젊다는 것은 실현가능한 시나리오가 아니다. 오히려 에이지레스란 연령차별이 투영된 시나리오로 보는 것이 더 적절할지 모른다. 늙지 않기를 바라는 현재의 경향은 그 자체로 일종의 연령차별이다. 이는 노인들이 가장 어렵게 얻은 자원 중 하나인 나이를 빼앗는 것이기도 하다(Andrews, 1999). agelessness보다 agefulness라고 표현하는 것이 훨씬 낫다. 사람들은 다시 젊어지면 좋겠다고 말하지만, 우리가 걸어온 궤적이 어떠한지 지나온 시간이 축적되어 지금 이 모습으로 빚어진 것이다. 이것이 바로 풍요롭고 깊이 있는 소중한 agefulness이다(애플화이트, 2016).

### 3. 노인호칭 및 노인기준(연령) 재검토

노인호칭과 노인기준에 대해 점검할 필요가 있다. 먼저 노인호칭도 수정할 필요가 있다. 우리사회에 연령주의가 지속되는 데에는 언어가 상당한 영향을 미치고 있다(藤田, 2007; 지은정 외, 2016 재인용). 노인에 대한 호칭도 예외는 아니다. 의도하지 않았지

만, 최근으로 올수록 노인이 갖는 기의(記意)가 매우 부정적이다. 노인 혹은 할아버지, 할머니 같은 용어는 이제 '별 볼일 없어진' 익명의 노년을 지칭할 때만 사용되는 용어가 되었고, 전 현직 대통령이나 재벌 회장 같은 유력인사는 70이 넘어도 노인이라고 지칭되는 경우는 거의 없다(정진웅, 2006; 정희진, 2005). 이들은 자신들이 이룬 사회적 성취로 인해 노인이라는 익명의 범주에 묻히지 않으며 은퇴를 했더라도 과거의 직함이었던 회장, 사장, 의원 등으로 지칭되고 회장님, 사장님, 의원님으로 호칭된다(정진웅, 2011; 지은정 외, 2016 재인용). 노인은 가난하고 힘없는 부정적인 이미지와 겹쳐서 타인을 호칭할 때도 스스로를 설명할 때도 잘 사용하지 않게 된다. 노인이라는 호칭에 부여된 부정적인 이미지가 강하기 때문이다.

따라서 노인을 지칭하는 호칭에 대해 재검토가 필요하다. 고령자에게 사용하는 말은 그 사람이 가지고 있는 고령자상이나 이미지에 근거한 표현이자 내용이다(藤田, 2007: 56). 그리고 그러한 언어는 다시 고령자에 대한 편견으로 이어진다(Berelson & Steiner, 1964; Caporael, Lukaszewski and Culberaton, 1983; Ryan, Hamilton and Kwong See, 1994; 加沢, 2007; 지은정 외, 2016). 일본은 노인주간보호 사업을 예전에 탁(託)노소라고 했었는데, 이는 원래 탁아소를 고령자 분야에 그대로 적용해서 부르게 된 것으로, 탁아는 유아를 「맡기다」는 의미이며, 고령자 역시 「맡기다」로 연결된다. 실제로 주간보호서비스 이용자 가족이나 직원도 통상 「잘 맡아주십시오」, 「잘 맡겠습니다」라는 용어를 사용하고 있는데, 고령자를 인격적 주체로 본다면 「맡기다」라는 용어는 에이지즘의 한 형태로 볼 수 있다(鳥羽, 2005; 지은정 외, 2016 재인용). 일본에서 치매라는 말도 차별적 의미를 가지고 있다고 해서 치매를 인지증이라고 지칭하는 것도 이런 연유일 것이다.

노인에 대한 긍정적 이미지를 표현하고자 할 때는 실버, 시니어, 혹은 장년, 신중년이라는 표현을 쓰고 탑골공원이나 무료급식소를 표현할 때는 영락없이 노인이라는 이중적인 표현을 쓰기보다는 일관된 호칭을 마련할 필요가 있다. 이를 위해 대국민 조사, 전문가 토론회 등을 통해 의견을 수렴하여 사회적 합의를 도출한 후 노인에 대한 호칭을 변경하는 것 등을 고민해야 할 시점이라고 판단된다.

또한 노인의 기준도 검토할 필요가 있다. 노인의 기준에 대해서도 검토가 필요하다. 본 연구에서도 노인기준은 생물학적 나이가 적절하다는 응답이 36.8%이지만, 신체적·정신적 역량을 기준으로 해야 한다는 응답이 44.5%로 가장 높게 나타났다. 또한 연령주의 그 자체가 문제라기보다는 개인의 신체적·정신적 역량을 고려한 기능적 연령을 무시한 채 역연령에만 근거하여 사람을 구분하고 판단하며 부정적·적대적 고정관념과 편견을 강화한다는 점에서 문제라는 것을(지은정 외, 2016) 고려하면 노인의 기준을 역연령

이라는 획일적인 기준을 적용하는 것은 또 다른 문제를 양산할 수 있다.

나이는 사람의 정체성을 구성하는 수많은 요인 중 하나에 불과하며, 나이 그 자체로는 아무 것도 설명하지 못한다. 또한 역연령을 기준으로 하면, 가뜩이나 낮은 연령정체성과 실제 연령과의 괴리는 점점 더 커질 것으로 예측된다. 과거보다 교육수준, 건강수준, 경제수준이 모두 개선되어 삶의 방식도 가치관도 바뀌었기 때문에 앞으로는 역연령보다 기능적 연령이 더 중요하게 기능할 것이다.

끝으로 노인의 연령기준에 대해서도 사회적 논의가 필요하다. 2015년 대한노인회에서 노인연령을 현행 65세에서 70세로 상향조정하는 것에 대해 제한한 이후, 사회적 이슈로 부각했다. 정부도 제3차 저출산·고령사회기본계획에 고령 기준 재정립을 위한 사회적 합의방안을 마련하고, 2017년부터는 저출산·고령사회위원회를 중심으로 사회적 논의를 추진할 것을 밝혔다(대한민국정부, 2015). 그러나 아직 논의가 본격화되지는 못하고 학술적으로 노인인지연령에 대해서만 논의되고 있다. 본 연구에서도 노인을 나이로 구분한다면, 69세(평균)이 적절하다고 응답하였다. 일반 국민이 생각하는 노인 연령 기준도 70~74세라는 응답이 53.0%로 가장 높고(정경희 외, 2014; 지은정 외, 2015a 재인용) 일본도 70세 이상이 고령자라고 생각한다는 응답이 67.6%로 가장 높다(중앙일보, 2018.02.19).

물론 정책적으로 노인연령을 상향조정하는 것은 사회안전망에 대한 재정비와 사회적 합의가 필요하다. 노인의 연령을 상향조정하게 되면, 60세 법적 정년연령이 안착되면 연금수급시기에 맞춰서 점진적으로 65세로 올려야 하고, 국민연금 및 기초연금 수급연령, 지하철 무임승차, 경로우대 혜택 등 노인보건복지관련 정책의 정책대상연령도 같이 조정해서 소득보장과 사회서비스의 사각지대가 발생하지 않도록 해야 한다. 그러나 장기적인 관점에서는 노인의 연령기준에 대해서는 논의가 필요할 것으로 판단된다.

#### 4. 연령친화적 사회여건 조성

나이가 들었다고 혹은 노인이라는 이유로 사회에서 고립되는 것은 바람직하지 않다. 이를 위해 연령과 상관없이 사회활동을 할 수 있는 여건이 조성되어야 한다. 노인이 은둔형으로 칩거생활을 하며 사회에서 사라진다면, 일반 국민들으로써는 기초연금, 건강보험 등 의료비 지출, 세금증가로 인해 노인에 대한 부정적인 시각이 더 커질 수밖에 없을 것이다. 노인이든, 청년이든 나이와 상관없이 자유롭게 사회활동을 할 수 있어야 한다. 더불어 노인과의 접촉기회를 높이는 것은 60세 이상의 고용기회를 늘리는 것에 국한되는 것이 아니라, 일상생활에서 노인과 함께 생활하는 여건을 조성하는 것이다.



이를 위해 4가지를 제안하면 다음과 같다.

### (1) 공간

노인들만 즐길 수 있는 실버 영화관, 실버카페도 좋지만 모든 시민이 공유할 수 있는 문화공간(영화관, 카페, 헬스클럽 등 체육시설, 공연장 등)이 확대되어야 한다. 또한 독일 연방정부의 다세대주택(Mehrgenerationenhäuser) 프로그램처럼 누구나 참여할 수 있는 열린 공간을 지원하는 것도 대안이 될 수 있을 것으로 기대된다. 독일은 다세대주택을 통해 젊은 세대와 노인세대가 소통하며, 사회통합과 재취업 능력, 직업능력을 향상시킬 수 있도록 지원하고 있다(정부로부터 5년 동안 연 4만 유로를 받음). 다세대주택은 열린 공간으로써, 아동돌봄과 열린 카페를 기본적으로 제공해야 하고 지역의 직업센터(Job-Center)나 고용사무소(Agentur für Arbeit)과 협력하여 (재)취업의 기회를 보장하고, 직업능력을 향상시킬 수 있도록 지원한다. 이와 같은 프로그램은 독거노인의 외로움 감소, 세대통합에도 기여하는 것으로 평가받는다(지은정 외, 2013b).

### (2) 교육시스템

연령분절적 교육시스템을 개선하는 것도 도움이 될 것으로 기대된다. 우리나라는 학령기에 교육이 집중되고 노동시장에 입직한 후에는 교육훈련을 받기 어렵다. 연령통합적으로 교육이 이뤄질 수 있는 대학에서조차 30세가 넘는 학생은 거의 없다. 그러나 경북대학교 평생교육원은 만 55세 이상을 대상으로 명예학생과정을 개설하였다. 명예학생과정은 3년 과정으로 학습비가 학기당 10만원으로 상당히 저렴하며, 30학점 이상인 자에게 수료증을 수여한다. 또한 명예학생증으로 교내 도서관, 편의시설, 주차 등을 모두 이용할 수 있다. 2017년 기준 명예학생과정 대학생은 수료자수가 누적 1,547명이고 누적 대학원생은 673명이다(경북대학교 평생교육원 홈페이지). 경북대학교의 명예학생과정과 같은 교육과정도 확대되고, 더불어 평생교육원에서 나아가 대학교에서도 같이 수업을 받을 수 있는 기회를 마련하거나 대학교 수업 중 고령자들이 특강형식으로 참여하여 세대간 교류할 수 있는 기회를 확대하는 것도 고려가능할 것으로 판단된다.

### (3) 활동프로그램

또한 세대가 교류할 수 있는 활동프로그램도 확대하면 도움이 될 것으로 기대된다. 노동시장뿐 아니라, 자원봉사나 사회활동을 통해서도 세대간 교류를 통해 노인에 대한 부정적인 이미지를 상쇄할 수 있다. 예컨대, 노인일자리사업 중 1-3세대 강사사업이나 문광부의 이야기할머니처럼 교육을 통해 세대가 교류할 수 있는 사업이 확대되면 연령

주의 완화에 기여할 것으로 기대된다.

#### (4) 교통지원

노인이 사회와 분리되지 않고, 연령통합적으로 활동하기 위해서는 교통문제가 해결되어야 한다. 특히, 마을버스도 다니지 않는 산간오지마을의 거동이 불편한 취약계층 노인은 아파도 병원가기 어렵고 동사무소, 은행 등 기본적인 일상생활 업무도 처리하기 어렵다. 그렇다고 콜택시를 부르기에는 경제상황이 여의치 않아서 교통 사각지대에 방치되어 있는 상황이다. 따라서 집과 활동지(병원, 동사무소 등)를 직접 이동·연계하여 교통권을 보장하고 사회와의 접촉을 지속할 필요가 있다(지은정, 2017c).

그럼에도 불구하고 노인차별의 38%는 대중교통 이용시 발생한 것으로 나타났고 택시를 타려고 해도 승차거부 당하고, 저상버스도 부족해서(중앙일보, 2017.11.17.) 교통이용에 상당한 제약이 따른다. 또한 정부는 이미 75세 이상 운전자들은 면허적성검사를 3년에 한 번씩 받도록 하고 2019년부터 75세 이상 어르신들의 안전운전을 지원하기 위하여 교통안전교육의 의무화도 추진하도록 하였다(SBS 뉴스, 2018.01.23.).

노인을 비롯한 사회구성원의 안전을 보호하기 위해 적절한 조치로 볼 수 있지만 노인의 사회활동을 저해하는 요소도 완화하는 정책이 병행되어야 한다. 고령자의 운전면허 자진반납, 운전면허 발급조건 강화만이 능사는 아니다. 이보다는 적극적으로 고령자의 교통권을 보장하여 사회활동에 지장이 없도록 하여 사회에서 분리되지 않도록 해야 할 것이다.

물론 국토교통부의 ‘농어촌지역 수용응답형 교통시스템 시범사업’, 농림축산식품부의 ‘찾아가는 농촌형 모델발굴 사업’, 전라남도의 ‘100원 택시(2017년~)사업’이 있지만 아직 규모가 작다. 따라서 노인의 교통지원사업으로 월 택시 이용권을 발급하여 노인의 사회활동을 지원하는 사업도 고려가능할 것으로 판단된다. 개인택시 기사 가운데 지역 사회 공헌활동을 희망하는 60세 이상에게는 유류비를 지원하여(월 최대 30만원의 주유비, 1회당 1만원) 사회공헌활동을 마련하는 것도(실버 프로보노의 일 유형, 지은정, 2017c) 검토할 만하다고 판단된다.

## 5. 인식개선

우리나라는 이미 2017년에 고령사회에 진입하였고, 생산가능인구도 이미 하락하였지만 여전히 과거의 틀에 매여 있다. 연령차별을 연령차별로 인식하지 못한 채, 무의식적으로 고령자를 폄하하거나, 나와는 다른 열등한 사람으로 배척하고 등한시하기도 했

다. 그 결과 사회 도처에 고령자에 대한 부정적 연령주의가 만연하여 삶의 전 영역에 영향을 미치고 있다. 실제 본 연구에서도 고령자에 대한 부정적 연령주의가 100점 만점의 63.4점으로 나타나 다소 높게 나타났다.

따라서 현세대 노인이 처한 상황적 열악함(노인빈곤, 저소득 독거노인, 치매 등)을 해결하는 것도 중요하지만, 노인들에 대한 잘못된 사회적 고정관념과 편견을 축소하는 노력도 필요하다고 판단된다. 고정관념은 특정 집단의 범주에 속하는 사람들 모두에게 적용되며, 그 집단에 속하는 사람은 그 집단의 것으로 여겨지는 바람직하지 못한 특성들을 가진다고 가정하기 때문에 어떤 성원에 대해서도 부정적인 태도를 취하게 된다(Harris, 1998; 이경희, 2011 재인용). 따라서 고령자에 대한 부정적인 고정관념이 고착화되기 전에 올바른 인식을 가질 수 있도록 해야 한다. 이를 위해 앞서 제언한 노화와 노인에 대한 교육확대와 함께 고령자에 대한 부정적 인식개선을 위한 홍보도 강화되어야 할 것으로 판단된다.

그렇다고 고령자에 대해 미화하자는 것은 아니다. 모든 노인이 신사·숙녀이고 지혜와 경험이 많은 살아있는 도서관이라고 말할 수 없다. 그러나 모든 노인이 힘이 없고 고지식하고 쇠약한 것은 아니다. 그럼에도 불구하고 연령에 기준한 연령주의는 현대 사회에서 개별 노인이 극복하기에는 무력할 정도로 노인들에 대한 그릇된 고정관념이 너무 많다(이경희, 2011). 노인은 자신의 의지와는 상관없이 노인에 대한 사회적 편견과 차별의 희생물이 되는 경우가 많아 사회 내에서 종속적 지위를 부여받는 것은(김정석·김영순, 2000; 권중돈·손의성, 2010 재인용) 바람직하지 않다. 더구나 이와 같은 문제를 개인차원에서 해소하기는 어렵다. 연령주의가 더 심각해지기 전에 국가차원에서 사회구성원에 내재된 편향된 고정관념과 편견을 줄이고자 하는 노력은 필요하다고 판단된다.

더구나 기존의 노인 이미지와 전혀 다른 가치관과 행동양식을 가지고 살아가는 노인들이 우리 주변에 모습을 드러내고 있음에도 불구하고 우리 사회는 아직 노인에 대한 부정적인 고정관념에서 벗어나지 못하고 있다. 전통적인 노년기 연령규범에 의해 구축되어 있는 노인 이미지에서 벗어나지 못하고 있는 것이다. 그 결과, 전통적인 노인 이미지와는 전혀 다른 노인의 라이프 스타일과 가치관을 따라잡지 못하고 결과적으로 이들을 사회적으로 수용하지 못하는 이른바 ‘구조지체(structural lag)’ 현상을 보이고 있다(Cutler and Hendricks, 2001; 이금룡, 2005 재인용). 앞으로는 더더욱 오늘의 노인과 어제의 노인이, 다르며 내일의 노인은 또 다른 모습으로 나타날 것이다. 우리 사회는 변화하고 있는 노인들을 인정하고 받아들여야 한다(이금룡, 2005). 또한 노인들에 대한 올바른 이해를 바탕으로 노인들을 알아가고 이해하기 시작한다면 고령화 사회에 당연하

게 되는 사회문제들과 노인들이 겪게 되는 문제를 극복하는데 있어 중요한 실마리를 제공하게 될 것이다(이금룡, 2008).

이를 위해 노인에 대한 부정적 인식과 차별을 모니터링 할 옴부즈맨 제도 혹은 모니터링이나 서포터즈를 확대하는 것도 고려해야 할 것이다. 한국노인인력개발원에서 시니어 및 시니어 취업 인식 개선을 위해 대학생의 온·오프라인 활동을 지원했던 ‘고령사회 서포터즈’ 도(한국노인인력개발원, 2017) 참고할 수 있는 사례라고 판단된다. 또한 미디어를 통해 노인에 대한 부정적 이미지가 확대되고 있으므로, 옴부즈맨, 서포터즈 등을 언론, 미디어로도 확대하여 활동영역을 넓히는 것도 고려할 수 있을 것이다.

[그림 5-1] 고령사회 서포터즈 간담회



자료) 한국노인인력개발원(2017)

사회는 다양한 계층으로 구성된 만큼 관점 또한 서로 다르다. 반목과 갈등도 존재하지만, 연대와 통합도 필요하다. 어떤 특정범주에 속한다는 이유만으로 사회적으로 배척되고 차별의 대상이 되는 것은 바람직하지 않다. 집단으로써의 정체성·연대의식이 필요하듯, 각자의 특성도 존중받아야 한다.

## 6. 자기관리 및 자기개발

작금의 상황은 고령자에 대한 부정적 연령주의만 문제라고 볼 수 없다. 지금까지 전통적인 효 문화와 장유유서를 기반으로 고령자 스스로도 자기관리를 하지 못하고, 과거

의 사회적 지위와 관습에 매여 연령주의를 강화한 것도 요인이다. 사람들은 60세가 넘으면 실력보다 나이나 직위를 앞세워 권위를 세우고 인정받으려 한다고 인식한다. 일명 꼰대라는 것이다. 그러나 퇴직 전의 우월적 지위(간부 등)에 머물러서 과거의 경험과 지식을 바탕으로 태도에 머물거나, 현직에 있을 때 하급직원이나 비서를 대하는 것처럼 하면 어느 누구도 달갑지 않다. 이보다는 고령자 스스로 자신의 태도와 생각을 바꿀 필요가 있다. 고령자에게 배울 것이 있듯이 젊은 계층에게도 배울 점이 많다는 열린 자세와 세상의 다양성을 인정하고 수용하는 자세가 필요하다.

또한 아줌마라고 하면 부정적 이미지가 강한 것처럼 할머니, 할아버지라고 하면 부정적인 이미지가 연상되는 것은 부정적인 연령주의만 문제는 아니라고 판단된다. 고령자도 자기관리를 해야 한다. 나이가 많을수록 말투가 험해지고 외모에 신경쓰지 않는 것이 당연한 것은 아니다. 물론 생계유지, 가족부양으로 여유가 없는 것은 사실이지만, 주어진 여건에서 몸과 마음을 가꾸는 것도 중요하다. 화려함으로 치장하는 것이 아니라 단아한 자기관리만으로도 노인에 대한 이미지를 바꿀 수 있다고 판단된다. 깨끗한 복장, 청결상태 유지, 미소만 간직해도 지금의 부정적인 연령주의는 완화될 수 있을 것이다.

나아가 나이가 들어도 지식과 기술이 마모되지 않도록 꾸준한 자기개발이 필요하다. 바쁜 직장생활에 교육받고 자기개발하는 것이 쉬운 것은 아니지만, 꾸준한 자기개발이 뒷받침 되지 않으면 스스로도 노후설계 부족으로 어려움에 처하고 다른 사람도 고령자는 배우려고 하지 않고 권위만 앞세운다는 인식이 강해질 것이다. 남이 아닌 나 자신을 위해서라도 시간을 할애해서 자기관리·개발을 위해 노력해야 할 것이다.

## 참고문헌

- 강지연·이민주. 2016. “간호사간 직장 내 괴롭힘 관련변인에 대한 체계적 문헌고찰과 메타분석”. 성인간호학회지. 28(4). 399~414.
- 관계부처합동. 2017. “정부 최초의 「신중년 인생 3모작」 기반구축 계획 마련”. 2017.08.09. 보도자료.
- 권중돈·손의성. 2010. “노인의 자기인식과 차별경험이 노인의 사회참여에 미치는 영향과 자기 효능감의 매개효과”. 노인복지연구. 89(3). 81~106.
- 김미령. 2015. “중·고령자의 노후연령인지 및 차이연령 영향 연구: 여성과 남성의 비교”. 한국 사회복지조사연구. 44(1). 53~78.
- 김수한·신동은. 2014. “기업 내 여성관리자의 성차별 경험”. 한국사회학. 48(4). 91~125.
- 김영중·최옥희. 2017. “고용형태에 따른 직장 내 괴롭힘이 심리적 소진, 이직의도에 미치는 영향”. 한국외식산업학회지 .13(2). 79~94.
- 김주현. 2015. “한국 고령자의 연령차별 경험과 노년기 인식 질적 연구”. 한국인구학. 38(1). 69~104.
- 대한민국정부. 2015. 『제3차 저출산·고령사회 기본계획』
- 보건복지부. 2017. 『2017년 노인보건복지 사업안내(I)』
- 보건복지부. 2018. “체계적인 역량 평가에 따라 양질의 노인일자리 지원한다: 2018~2022 제2차 노인일자리 및 사회활동 종합계획(양코르 라이프 플랜) 발표”. 2018.02.09. 보도자료.
- 양정남·최은정·김화선·심정영. 2010. “도시노인과 농촌노인의 노인차별경험의 영향요인— 사회적 지지와 건강관련 삶의 질을 중심으로”. 한국지역사회복지학. 34(3). 207~229.
- 애슈턴 애플화이트. 『나는 에이이즘에 반대한다』. 이은진 역. 서울: 시공사.
- 우종필. 2012. 『우종필 교수의 구조방정식모델 개념과 이해』. 한나래 아카데미.
- 원영희·이금룡·김옥·최혜지·한은주. 2006. 『노인에 대한 사회차별 실태조사: 개인적 및 제도적 차별경험을 중심으로』. 국가권익위원회.
- 이경희. 2011. “교과서속의 Agism”. 교육비평. 29(2). 147~165.
- 이금룡. 2005. “한국사회의 노년기 연령규범에 관한 연구”. 한국노년학. 26(1). 143~159.
- 이금룡. 2008. “나이는 숫자에 불과한가?: 인지연령과 차이연령 분석에 근거한 한국사회의 노년기 연령정체성 연구”. 한국노년학. 28(2). 251~267.
- 이수연. 2015. “여전히 계속되는 기회의 제한: 채용시 성차별과 개선방안 모색”. 이화젠더법학. 7(3). 103~145.
- 이준영. 2017. “노인정신의학 관점에서 바라 본 노인연령기준”. 한국노인과학학술단체연합회 발표문. 33~53.
- 임공수. 2017. “고용상에서 ‘연령 요소’에 의한 차별”. 고려법학. 85(2). 233~268.
- 임소현·김은영·백승주·황은희·황준성·김홍주. 2017. 『한국교육개발원 교육여론조사』. 한국교육개발원.
- 정순돌·정주희·김미리. 2016. “연령주의와 연령통합이 세대갈등인식에 미치는 영향: 연령집단별 비교를 중심으로”. 한국사회복지학. 68(4). 5~24.

- 조비룡. 2017. “노인의학 관점에서 바라 본 노인연령기준”. 한국노인과학학술단체연합회 발표문. 17~31.
- 조상욱·송연창. 2017. “직장 내 괴롭힘에 관한 주요 실무문제에 대한 소고- 회사의 가학적 인사 관리 및 상급자에 의한 개인적 괴롭힘을 중심으로”. 법학평론. 7. 200~243.
- 조성희·김경미. 2016. “노년기의 차별 및 배제경험에 대한 인식정도와 자살생각과의 관계: 우울의 매개효과를 중심으로”. 노인비고지연구. 71(3). 359~387.
- 조용만. 2012. “국가인권위원회 고용차별시정 10년 사례의 분석”. 노동정책연구. 12(1). 87~113.
- 지은정. 2008. “고령남성의 경제활동참가 결정요인 연구- 노후빈곤노동가설 및 숙련편향기술진 보설을 중심으로”. 한국사회복지학. 60(3). 31~58.
- 지은정·이금룡·박인·한정란·신상훈·이혜자·고재일. 2013a. 『시니어 사회공헌활동 지원체계 구축방안Ⅱ- 사회적 기반구축을 중심으로』. 한국노인인력개발원.
- 지은정·원영희·김영미·김진·손동기·김현지. 2013b. 『시니어 사회공헌활동 지원체계 구축 방안 I - 주요국가 시니어 사회공헌 프로그램을 중심으로』. 한국노인인력개발원.
- 지은정. 2014. “활동적 노화의 관점에서 본 고령자 자원봉사 지원 유형: 독일, 프랑스, 미국, 일본을 중심으로”. 사회복지정책. 41(2). 269~296.
- 지은정·김태완·최보라·최지현. 2014. 『시장자립형 노인일자리사업 정책효과분석 I - 참여노인을 중심으로』. 한국노인인력개발원.
- 지은정·황기돈·이호창·이재원. 2015a. 『노인일자리 및 사회활동 지원사업 개편방향 연구: 시장형 사업을 중심으로』. 한국노인인력개발원.
- 지은정·최지현·이숙현. 2015b. 『우리나라 노인의 취업실태 및 기업의 노인인력 수요에 관한 연구』. 한국노인인력개발원.
- 지은정·김진·손동기. 2016a. 『연령주의(ageism) 척도개발을 위한 기초연구』. 한국노인인력개발원.
- 지은정·최보라·최지현. 2016b. “노인우울과 경제적·사회적 활동의 상호작용- 역할보완관점과 역할강화관점을 중심으로”. 한국사회복지행정학. 18(4). 57~85.
- 지은정. 2017a. “60세 이상 고령근로자의 생산성에 대한 인식연구: 통계적 차별과 접촉가설을 중심으로”. 보건사회연구. 37(3). 73~109.
- 지은정. 2017b. “임금-생산성에 대한 인식격차와 추가채용의사에 대한 연구: 법적 퇴직연령이사의 고령자를 중심으로”. 정부학연구. 23(3). 229~257.
- 지은정. 2017c. 『제2차 노인일자리 종합계획(2018~2022) 수립에 관한 연구』. 한국노인인력개발원.
- 최유석·오유진·문유진. 2015. “대학생의 노인세대 인식”. 한국콘텐츠학회논문지. 15(5). 228~241.
- 한국노인인력개발원(2017). “2017 고령사회 서포터즈 운영 결과보고”. 내부자료.

## [신문기사]

- 대구CBS. 2015.01.08. “직장 내 언어폭력, 근절대책 없나?”
- 매일경제. 2018.02.21. “앞으로 김치녀·한남충 사용하면 처벌받는다?”
- 연합뉴스. 2017.04.26. “서울 지하철 65세 이상 무임승차 손실 2040년엔 연 1조원”
- 연합뉴스. 2017.06.14. “작년 도시철도 무임승차 손실 5천378억…전체의 70%”
- 위키트리. 2018.02.22. “이런 어른이 되기 싫어... 끈대라고 불리는 사람들의 7가지 특징” .
- 연합뉴스. 2018.01.18. “일본, 노인연령 기준 상향 추진...”65세 이상은 노인’ 비현실적”
- 중앙일보. 2017.06.06. “65세 넘었지만 ‘지공거사’는 싫어 ... 지하철 돈 내는 노인들”
- 중앙일보. 2017.11.27. “ ‘노인 오면 장사 안 된다. 뭐하거 나다니냐’ 노인차별사회” .
- 중앙일보. 2018.02.18. “아베 ‘나이없는 사회’선언,日 "65세 넘었다고 다 노인 아니다”
- 조선일보. 2017.11.30. “노인 아닌 노인으로... 점점 늙어가는 대한민국”
- 조선일보. 2018.02.23. “10년째 나는 "서른셋입니다”
- 의회신문. 2017.04.18. “[입법예고] 청년기본법안: 박주민 국회의원 대표발의”
- 한국경제TV. 2018.02.18. “간호사 사망 ‘태움 문화’ 도마 위...”지옥이다" 증언 속출” .
- 한국일보. 2017.12.02. “[잊혀진 청년들] 아무리 일해도 가난한, 나는 고졸입니다”
- MBN 뉴스. 2013.03.28. “"막말에 욱설까지"..직장 내 언어폭력 첫 인정
- SBS 뉴스. 2018.01.23. “정부, 노인 면허 3년마다 갱신...음주운전 기준도 강화”

## [인터넷자료]

- 경북대학교 평생교육원: <http://knusys9.knu.ac.kr>
- 법제처: <http://www.moleg.go.kr>



## 【부록: 설문지】

이 조사표에 기재된 내용은 통계법 제33조 및 34조에 의하여 비밀이 보장됩니다.



ID






안녕하십니까?

보건복지부 산하 한국노인인력개발원에서는 고령자의 일자리정책을 발전시키고자, 2017년 『우리나라 연령주의 실태에 대한 조사연구』를 기획하여 수행하고 있습니다. 본 조사는 상기 연구의 일환으로 “60세 이상에 대한 인식”을 조사하고 있습니다. 여러 업무로 많이 바쁘시지만, 귀중한 시간을 내어 조사에 참여하여 주시면 감사하겠습니다.

본 조사의 응답내용은 정부 정책수립에 귀중한 기초자료로 이용되며, 통계법 제 33조 및 제 34조에 따라 개인정보의 보호를 받습니다. 또한 응답하신 내용은 연구 이외의 다른 목적으로는 절대 사용되지 않음을 약속드립니다. 본 연구결과가 고령화시대 고령자의 일자리정책에 활용될 수 있도록 적극적인 협조를 부탁드립니다.

대단히 감사합니다.

조사기간	조사기관
2017년 11월 13일~ 11월 30일	기관 : (주)글로벌리서치 담당 : 윤치호 부장(02-8905-0701)

## A. 60세 이상에 대한 인식

문A1. 귀하께서는 다음의 질문에 대해 어떻게 생각하십니까?

각 문항에 응답하여 주십시오.

문 항		전혀 그렇지 않다 <————> 매우 그렇다						
1	노인은 당당하다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	노인은 우리나라 발전에 기여하고 있다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	노인이 된다는 것은 두려운 일이다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4	노년기에도 삶의 의미 있는 역할이 있다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5	노인도 젊었을 때처럼 사회활동을 할 수 있다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6	노인은 인생에 대한 희망이 없다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7	노인이 된다는 것은 서글픈 일이다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8	노인은 자기 나름의 삶의 방식을 고수하며 변화려고 하지 않는다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9	노인은 보수적인 성향이 강하다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10	노인은 권위적인 성향이 강하다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11	노인은 짜증이나 불평을 많이 한다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12	노인은 자기중심적인 성향이 강하다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13	노인은 다른 사람에게 잔소리를 많이 한다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14	노인은 과거를 회상하는 시간이 많다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15	노인은 젊은 세대를 이해하지 못한다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16	노인은 사회보장제도에(국민연금, 건강보험 등) 부담이 된다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17	노인은 다른 사회구성원과 같은 권리가 있다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
18	젊은 사람들은 노인과 이야기하는 것을 좋아하지 않는다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
19	노인이 되면 비슷한 연령대의 사람들끼리 같은 지역에 사는 것이 낫다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
20	젊은 사람들은 노인이 자주 가는 곳에 가는 것을 좋아하지	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

문 항		전혀 그렇지 않다 <—> 매우 그렇다						
	않는다							
21	노인은 중요한 의사결정에서 배제된다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
22	노인은 실력보다는 나이, 경력, 직위 등으로 권위를 세우려 한다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
23	젊은 사람들은 노인과 친해지는 것을 좋아하지 않는다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
24	젊은 사람들은 노인과 많은 시간을 보내는 것을 싫어한다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
25	노인은 어린아이처럼 취급받는다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
26	노인은 사회에서 우대혜택을 많이 받는다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
27	노인이 나이를 기준으로 퇴직하는 것은 합리적이다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
28	노인에게 유아어를 사용한다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
29	노인에게 손아래사람에게 말하듯이 명령조로 말한다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
30	노인의 운전면허 발급(갱신)조건을 강화하는 것은 합리적이다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
31	노인 인권(권리)보장을 위해 노인들 스스로 정치적 목소리를 높이는 것은 자연스러운 일이다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
32	노인들은 능력이 떨어지므로 단순한 일을 하는 것이 좋다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
33	노인은 신체적 힘이 약해져서 일을 제대로 할 수 없다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
34	노인은 인지기능이 떨어져서 일을 제대로 할 수 없다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
35	노인은 판단력이 좋지 않다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
36	노인은 변화에 적응하지 못한다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
37	노인은 창의성이 낮다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
38	노인은 새로운 것을 배우기 어렵다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
39	노인은 경제적 생산성이 낮다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
40	노인도 잘 할 수 있는 일이 많다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦



문B6. 귀하께서는 아래 보기 가운데 70세 이상에 대해 어떤 호명이 적절하다고 생각하십니까?

- |                    |       |
|--------------------|-------|
| ① 장년               | ② 고령자 |
| ③ 은퇴자              | ④ 신중년 |
| ⑤ 노인               | ⑥ 시니어 |
| ⑦ 실버세대             | ⑧ 어르신 |
| ⑨ 기타(자유롭게 기술해주세요 ) |       |

문B7. 귀하께서 60세 이상이 되었을 때, 다른 사람이 어떻게 부르는 것이 좋으십니까?

- |                    |       |
|--------------------|-------|
| ① 장년               | ② 고령자 |
| ③ 은퇴자              | ④ 신중년 |
| ⑤ 노인               | ⑥ 시니어 |
| ⑦ 실버세대             | ⑧ 어르신 |
| ⑨ 기타(자유롭게 기술해주세요 ) |       |

문B8. 귀하께서 70세 이상이 되었을 때, 다른 사람이 어떻게 부르는 것이 좋으십니까?

- |                    |       |
|--------------------|-------|
| ① 장년               | ② 고령자 |
| ③ 은퇴자              | ④ 신중년 |
| ⑤ 노인               | ⑥ 시니어 |
| ⑦ 실버세대             | ⑧ 어르신 |
| ⑨ 기타(자유롭게 기술해주세요 ) |       |

문B9. 귀하는 60세 이상 근로자와 같이 근무한 경험이 있으십니까?

※ 경제적 목적을 이유로 일을 하기 시작한 이후의 경험을 말씀해주시시오.  
 ※ 60세 이상 고령자 고용은 직접고용(파트타임, 일용직 등) 외 간접고용(용역업체, 파견업체 등을 통한 고용. 예: 청소, 경비, 주차관리 등) 등 고용형태와 상관없이 고용한 경험이 있는 경우 모두 해당됩니다.

- |                                 |                                |
|---------------------------------|--------------------------------|
| ① 현재 같이 근무하고 있음 ⇒ 문10로 가시오      | ② 과거에 같이 근무한 경험이 있음 ⇒ 문10로 가시오 |
| ③ 한번도 같이 근무했던 경험이 없음 ⇒ 문11로 가시오 |                                |



### C. 직장에서의 차별

직장에서 발생하는 차별이란 합리적인 근거없이 성별·학력(학벌)·장애·연령 등을 이유로 채용, 임금, 승진, 해고 등에서 부당한 처우가 나타나는 것입니다. 예를 들어 어떤 여성이 학력이나 입사시험 점수 등에서 다른 남성과 동일함에도 불구하고 성별 혹은 외모를 이유로 채용에서 탈락하였다면 차별에 해당됩니다.

문C. 귀하는 지난 1년 동안 다음과 같은 차별을 얼마나 자주 경험하십니까?

※ 각 문항에 응답하여 주십시오.

※ 전혀 없음(①)을 응답하신 분은 차별의 유형에 대해 응답하지 않으시면 됩니다.

문항	전혀 없음 ←→ 매우 많음	차별의 유형	
		1순위	2순위
1 나는 취업할 때 차별을 겪었다	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 외모 ⑥ 기타(국적, 종교 등)	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 외모 ⑥ 기타(국적, 종교 등)
2 나는 직장에서 모욕적인 말을 들은 적이 있다(욕설, 비하, 반말, 고함 등)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)
3 나는 무시당했다	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)
4 나는 능력을 인정받지 못했다	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직)	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직)

문항		전혀 없음 ←→ 매우 많음							차별의 유형	
									1순위	2순위
									⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)	⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)
5	나는 중요한 의사결정업무에서 배제되었다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)
6	나는 승진하지 못했다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)
7	나는 나의 업무능력을 적절한 평가를 받지 못했다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)
8	나는 적절한 훈련기회를 받지 못했다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)
9	나는 임금상 불이익을 받았다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)



문항		전혀 없음 <—> 매우 많음							차별의 유형	
									1순위	2순위
10	나는 퇴사/해고될까봐 걱정했다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)
11	나는 근로능력(생산성)이 낮은 것으로 간주되었다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)	① 성별 ② 학력(학벌) ③ 연령 ④ 장애인 ⑤ 고용형태(정규직/비정규직) ⑥ 외모 ⑦ 기타(국적, 종교 등)

### D. 인구사회학적 특성

구분		내용	
1	사업장 지역	① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 경기 ⑨ 강원 ⑩ 충북 ⑪ 충남 ⑫ 전북 ⑬ 전남 ⑭ 경북 ⑮ 경남 ⑯ 세종	
2	성별	① 남성	② 여성
3	연령	만 _____ 세	
4	고용형태	① 상용직 근로자 ③ 일용직 근로자 ⑤ 자영자(고용원이 없는 자영업자)	② 임시직 근로자 ④ 고용주(고용원이 있는 자영업자)
5	고용지위	① 정규직	② 비정규직
6	사업체 종류 ※ 임금근로자만 응답해 주십시오	① 민간 영리기관 ③ 공공기관	② 민간 비영리기관 ④ 기타
7	근로기간 ※ 학교졸업 후 일한 기간을 모두 합해서 응답해 주십시오 ※ 6개월 이상은 반올림을, 6개월 미만은 절사해서 응답해 주십시오.	만 _____ 년	
8	귀하의 직종	① 관리자 ③ 사무종사자 ⑤ 판매종사자 ⑦ 기능원 및 관련기능 종사자 ⑨ 단순노무종사자	② 전문가 ④ 서비스종사자 ⑥ 농림어업숙련종사자 ⑧ 장치기계조작 및 조립 종사자
9	지위	① 관리자	② 비관리자
10	사업체의 근로자 수 ※ 2017년 10월 말 기준 ※ 귀사의 정규직과 비정규직을 모두 포함해서 응답해 주십시오(파견, 용역 근로는 제외).	_____ 명	
11	귀하의 연봉은 얼마입니까? ※ 2017년을 기준으로 응답해주 십시오. ※ 11월, 12월 임금(보너스 등 포 함)을 포함해서 응답해주십시오.	_____ 만원	

※ 민간 비영리기관: 학술·종교·자선·기예·사교 등 영리가 아닌 사업을 목적으로 하는 법인 및 기관으로 비영리단체, 비영리민간단체, 비영리기관, 비영리집단 등으로 다양하게 불리는 기관을 통칭함.

예) 사립학교법인 및 사립학교, 사회복지재단 및 사회복지관, 참여연대와 같은 시민단체, 사단법인, 재단법인, 각종 문화예술단체, 국가·지자체가 출자하지 않은 순수 의료법인에서 운영하는 병의원 및 법인 등

※ 민간 영리기업기관: 민간인이 출자하여 경영하는 기업

예) 민간 회사, 슈퍼마켓 등 도소매 점포, 식당, 미용실, 대리점, 영리병원법인 및 영리병원, 국가·지자체·비영리법인이 출자하지 않은 순수 개인병의원 등

※ 공공기관은 국가 및 지방자치단체가 출연한 기관으로 아래의 기관이 해당됨(지자체, 준정부기관, 공기업, 기타 공공기관 및 관공서)

지자체	국가로부터 행정권의 일부를 부여받은 도·특별시·광역시·시·읍·면·동 단위의 행정기관을 뜻함. 예) 도청, 시·군·구청, 동읍면사무소 등
준정부기관	공기관의 운영에 관한 법률에 의해 기획재정부장관이 지정한 공공기관 중 자체수입액이 총수입액의 2분의 1 미만이며 직원 정원이 50인 이상인 기관. 예) 국민연금공단, 건강보험공단, 에너지관리공단, 한국고용정보원, 한국방송광고진흥공사, 등
공기업	국가 또는 지방공공단체의 자본에 의해서 생산·유통 또는 서비스를 공급할 목적으로 운영되는 기업으로 공공기관의 운영에 관한 법률에 의해 기획재정부장관이 지정한 공공기관 중 자체수입액이 총수입액의 2분의 1 이상이며 직원 정원이 50인 이상인 기관 예) 한국전력공사, 주택공사, 한국공항공사 및 각종 공항공사, 한국수력원자력, 서울메트로 등
기타 공공기관·관공서	공공기관의 운영에 관한 법률에 의거한 공기업과 준정부기관을 제외한 기획재정부장관 지정 공공기관(자체수입액이 총수입액의 2분의 1 미만이며 직원 정원이 50인 미만인 공공기관, 국가 또는 지방자치단체의 사무를 처리하는 모든 기관. 예) 중소기업은행, 한국예탁결제원, 한국산업은행, 국공립학교, 국공립병원·의원, 경찰서, 소방서, 우체국, 법원, 국립박물관, 국립문화공연장 등

※ 고용형태

① 정규직: 단일한 고용주와 계약관계에 있고 고용기간이 미리 정해지지 않으면서 계속 고용이 보장되고, 근로시간은 전일제로 하며, 임금수준이 연공

서열의 영향을 받는 근로자, 전체 근로자 가운데 기간제(계약직/한시적) 및 파트타임(시간제, 단시간)근로자는 제외됨.

② 비정규직: 정규직이 아닌 근로자로 아래의 경우에 해당됨.

기간제(계약직 등) 근로자	일정기간의 근로계약기간을 정하거나(구두 또는 묵시적 약속이나 계약도 포함) 이의 반복갱신을 통하여 고용관계를 유지하되, 정식사원으로 대우하지 않는 경우
파트타임(단시간) 근로자	1주일 동안의 소정 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자 등
파견근로자	파견근로에 관한 법의 파견사업주를 통해 고용되나, 사용자의 사업체에서 근로하는 자. 임금이나 신분상의 고용관계는 파견사업주의 관리를 받지만 업무상 지시 등 근로제공 방법에 있어서는 사용업체의 지휘감독을 받는 경우
용역근로자	다른 사업주(용역업체)가 고용하고 사용자의 사업체에서 근로하는 자로 '파견근로에 관한 법'에 해당되지 않은 경우로 임금, 신분상의 고용관계 및 업무상 지시 등 모두를 용역업체의 지휘감독을 받는 경우. 청소용역, 경비용역 등이 해당
특수고용형태 / 독립도급 근로자	스스로 고객을 찾거나 맞이하여 상품서비스를 제공하고 일한만큼 소득(수수료, 수당 등)을 얻고 근로제공의 방법이나 근로시간 등은 본인이 독자적으로 결정하는 경우. 보험설계사, 학습지교사, 퀵서비스 배달기사, 골프장도우미, 레미콘 운전기사, 신용카드모집인 등이 해당됨.
일용근로자	고용근무형태와 관계없이 근무지속성, 규칙성이 없이 일자리가 생겼을 경우 단기간 근무하는 자로서, 아는 사람이나 업체, 협회, 취업알선기관 등의 호출을 받아 일시적으로 근로를 제공하는 경우. 백화점이나 대형 할인점의 아르바이트 사원, 행사도우미, 건설 일용근로자 등이 해당
재택/가내 근로자	근로제공 방법이나 근로시간 등은 전적으로 본인이 결정하는 경우. 근로의 장소가 사용자와 공간적으로 분리되고 있고, 업무성취도에 따라 고정급을 지급받는 재택근로자(114 전화안내 등)와 대개 가정주부 등이 고용관계 없이 부업으로 물품의 가공 등 가내수공업적인 용역을 제공하고 그 대가를 지급받는 가내근무자(의류모피 제품에 단추달기 등)로 구분
사내하청 근로자	하청업체에 고용된 자로 대부분 원청회사의 지휘감독 하에서 원청회사 근로자들과 함께 동일한 업무를 수행하는 경우(사내하청이란 하청업체가 일정한 생산업무를 도급받아 원청회사의 사업체와 생산시설을 이용하여 수행하는 것임)
외국인 근로자	외국인근로자 가운데 산업연수생, 고용허가제 적용근로자, 방문취업자, 불법체류근로자 등이 해당됨. 단, 취업지기(E1-E7)을 받은 전문인력은 제외함.

[직종분류 및 예시]

대분류	중분류	소분류
관리자	공공 및 기업 고위직	의회의원·고위공무원 및 공공단체임원, 기업고위임원
	행정 및 경영지원 관리직	행정 및 경영지원 관리자
	전문서비스 관리직	연구·교육 및 법률 관련 관리자, 보험 및 금융 관리자, 보건 및 사회복지 관련 관리자 문화·예술·디자인 및 영상 관련 관리자, 정보통신 관련 관리자, 기타 전문서비스 관리자
	건설·전기 및 생산 관련 관리직	건설·전기 및 생산 관련 관리자, 기타 건설·전기 및 생산 관련 관리자
	판매 및 고객서비스 관리직	판매 및 운송 관리자, 고객서비스 관리자, 환경·청소 및 경비 관련 관리자, 기타 판매 및 고객서비스 관리자
전문가 및 관련 종사자	과학 전문가 및 관련직	생명 및 자연 과학 관련 전문가, 인문 및 사회 과학 전문가, 생명 및 자연 과학 관련 시험원
	정보통신 전문가 및 기술직	컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 전문가, 정보시스템 개발 전문가, 정보 시스템 운영자, 통신 및 방송 송출 장비 기사
	공학 전문가 및 기술직	건축 및 토목 공학 기술자 및 시험원, 화학공학 기술자 및 시험원, 금속재료 공학 기술자 및 시험원, 환경공학 기술자 및 시험원, 전자·전자 및 기계 공학 기술자 및 시험원, 안전 관리 및 검사원, 항공·기선박 기관사 및 관제사, 기타 공학 전문가 및 관련 종사자
	보건·사회복지 및 종교 관련직	의료진료 전문가, 약사 및 한약사, 간호사, 영양사, 치료사 및 의료기사, 보건·의료관련 종사자, 사회복지관련 종사자, 종교관련 종사자
	교육 전문가 및 관련직	대학 교수 및 강사, 학교 교사, 유치원 교사, 문라기술 및 예능 강사, 기타 교육 전문가
	법률 및 행정 전문직	법률 전문가, 행정 전문가
	경영·금융전문가 및 관련직	인사 및 경영 전문가, 금융 및 보험 전문가, 상품·기획·홍보 및 조사 전문가, 기술영업 및 중개 관련 종사자
	문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	작가·기자 및 출판 전문가, 큐레이터·사서 및 기록물관리사, 연극·영화 및 영상 전문가, 화가·사진가 및 공연예술가, 디자이너, 스포츠 및 레크레이션 관련 전문가, 매니저 및 기타 문화·예술 관련 종사자
사무 종사자	경영 및 회계 관련 사무직	행정 사무원, 경영관련 사무원, 회계 및 경리 사무원, 비서 및 사무 보조원
	금융 및 보험, 법률 및 감사 사무직	금융 및 보험관련 사무 종사자, 법률 및 감사 사무 종사자
	상담·안내·통계 및 기타 사무직	통계관련 사무원, 여행·안내 및 접수 사무원, 고객 상담 및 기타 사무원

서비스 종사자	경찰소방 및 보안 관련 서비스직	경찰소방 및 교도 관련 종사자, 경호 및 보안 관련 종사자
	이미용예식 및 의료보조 서비스직	의료복지 관련 서비스 종사자, 이미용 및 관련 서비스 종사자, 혼례 및 장례 종사자, 기타 이미용예식 및 의료보조 서비스 종사자
	운송 및 여가 서비스직	운송 서비스 종사자, 여가 및 스포츠 관련 종사자
	조리 및 음식 서비스직	주방장 및 조리사, 음식서비스 종사자
판매 종사자	영업직	영업 종사자
	매장 판매직	매장 판매 종사자, 상품 대여 종사자
	방문노점 및 통신 판매 관련직	방문노점 및 통신 판매 관련 종사자
농림어업 숙련 종사자	농축산 숙련직	작물재배 종사자, 원예 및 조경종사자, 축산 및 사육관련 종사자
	임업, 어업 숙련직	임업관련 종사자, 어업관련 종사자
기능원 및 관련 기능 종사자	식품가공관련 기능직	식품가공관련 기능 종사자
	섬유 의복 및 가죽 관련 기능직	섬유 및 가죽 관련 기능 종사자, 의복 제조관련 기능 종사자
	목재가구악기 및 간판 관련 기능직	목재가구악기 및 간판 관련 기능 종사자
	금속성형관련 기능직	금형주조 및 단조원, 제관원 및 판금원, 용접원
	운송 및 기계 관련 기능직	자동차정비원, 운송장비 정비원, 기계장비 설치 및 정비원
	전기 및 전자 관련 기능직	전기 및 전자기기설치 및 수리원, 전기공
	건설 및 채굴 관련 기능직	건설구조관련 기능 종사자, 건설관련 기능 종사자, 건축마감 관련기능종사자, 채굴 및 토목 관련 기능종사자
	영상 및 통신 장비 관련 기능직	영상 및 통신 장비 관련 설치 및 수리원
기타기능관련직	공예 및 귀금속 세공원, 배관공, 기타 기능관련 종사자	
장치·기계 조작 및 조립 종사자	식품가공관련 기계조작직	식품가공관련 기계조작원, 음료제조관련 기계조작원, 기타 식품가공관련 기계조작원
	섬유 및 신발 관련 기계조작직	섬유제조 및 가공 기계조작원, 직물 및 신발 관련 기계조작원 및 조립원, 세탁관련 기계조작원
	화학관련 기계조작직	석유 및 화학물 가공장치 조작원, 화학고무 및 플라스틱 제품 생산기 조작원
	금속 및 비금속 관련 기계조작직	주조 및 금속 가공관련 기계조작원, 도장 및 도금기 조작원, 비금속 제품 생산기 조작원
	기계제조 및 관련 기계조작직	금속공작기계 조작원, 냉난방 관련 설비 조작원, 자동조립라인 및 산업용 로봇 조작원 운송차량 및 기계 관련 조립원, 금속기계부품조립원
	전기 및 전자 관련 기계조작직	발전 및 배전 장치 조작원, 전기 및 전자 설비 조작원, 전자 전자 부품 및 제품 제조장치 조작원, 전자전자 부품 및 제품 조립원

	운전 및 운송 관련직	철도 및 전동차기관사, 화물열차 차장 및 관련 종사원, 자동차 운전원, 물품이동 장비 조작원, 건설 및 채굴 기계 운전원, 선박 갑판승무원 및 관련 종사원
	상하수도 및 재활용 처리관련 기계조작직	상하수도 처리장치 조작원, 재활용 처리 및 소각로 조작원
	목재인쇄 및 기타 기계조작직	목재 및 종이 관련 기계조작원, 인쇄 및 사진현상 관련 기계 조작원, 기타 제조관련 기계조작원
단순노무 종사자	건설 및 광업 관련 단순노무직	건설 및 광업 단순 종사원
	운송관련 단순노무직	하역 및 적재 단순 종사원, 배달원
	청소 및 경비, 제조 관련 단순 노무직	청소원 및 환경 미화원, 경비원 및 검표원, 제조관련 단순 종사원
	가사음식 및 판매 관련 단순노무직	가사 및 육아 도우미, 음식관련 단순 종사원, 판매관련 단순 종사원
	농림어업 및 기타 서비스 단순 노무직	농림어업관련 단순 종사원, 계기검참수금 및 주차 관련 종사원, 기타 서비스관련 단순 종사원

※ 조사완료 후 소정의 상품권을 핸드폰으로 보내드릴 예정이오니, 연락처를 정확히 작성해주시기를 바랍니다.

구 분	내 용
1 성명	
2 연락처(핸드폰)	

소중한 시간을 내주시고, 설문에 응해 주셔서 다시 한 번 감사드립니다.





## ▣ 저자소개

지은정(한국노인인력개발원 부연구위원)

---

### 우리나라 연령주의 실태에 관한 조사연구 - 노동시장을 중심으로

---

발 행 ■ 2017년 12월

발 행 처 ■ 한국노인인력개발원

주 소 ■ 10310 경기도 고양시 일산동구 하늘마을로 106(중산동 1701)

전화번호 ■ 031) 8035-7500 Fax. 031) 819-0790

인 쇄 처 ■ 진영디엔피 02) 2263-0163

