

부산지역 고령자 고용 실태 및 활성화 방안

2023. 3.



<개 요>

1. 조사 목적

○ 부산지역의 고령자 고용 실태 분석 및 고령자 고용 활성화 방안 도출

- 최근 부산은 저출산, 고령화로 생산가능인구가 감소 추세로 전환되는 등 노동 시장의 변화가 가속화 되고 있음
- 특히 정년이후에도 지속적으로 일하는 고령자가 늘어나며, 지역 기업에서도 고령자가 중요한 노동 공급처로 떠오르고 있는 실정임
- 이에 지역 기업의 고령자 고용 실태와 고령자의 재취업 선호도를 분석하여 고령자 고용 활성화 방안과 이를 위해 필요한 지원책 등을 점검할 필요

2. 조사 내용

○ 부산지역 고령자 취업 현황 및 실태 분석

- 지역 고령자 취업 현황 및 재취업 의향
- 재취업 희망 사유 및 희망 근로 연령

○ 부산지역 기업과 고령자의 고용 인식 비교

- 기업에서 고령자에게 지급하는 임금과 고령자가 희망하는 임금 비교
- 기업에서 고령자가 주로 담당하는 직무와 고령자 희망 직무 비교

○ 고령자 고용 활성화 방안

- 재취업 활동에 가장 필요한 지원책
- 고령자 고용 활성화를 위한 방안

3. 조사 대상

○ 고령자: 응답수 200개체

- 부산에서 일하고 있는 55세 이상 근로자
- 정년 이후에도 계속 근로를 희망하는 자

○ 기업: 응답수 100개체

- 부산에 본사를 둔 기업의 인사담당자 또는 대표
- 정년(60세)이 지난 고령자를 재취업 또는 재고용 하고 있는 기업

<조사 응답 기업 현황>

구 분	응답 기업	고령자(60세 이상) 비중 (고령근로자/전체직원)
전 체	100	22.5
제조업	38	20.7
서비스업	37	23.6
건설업	8	32.9
도소매업	7	22.7
운수업	7	13.9
정보통신업	3	23.7

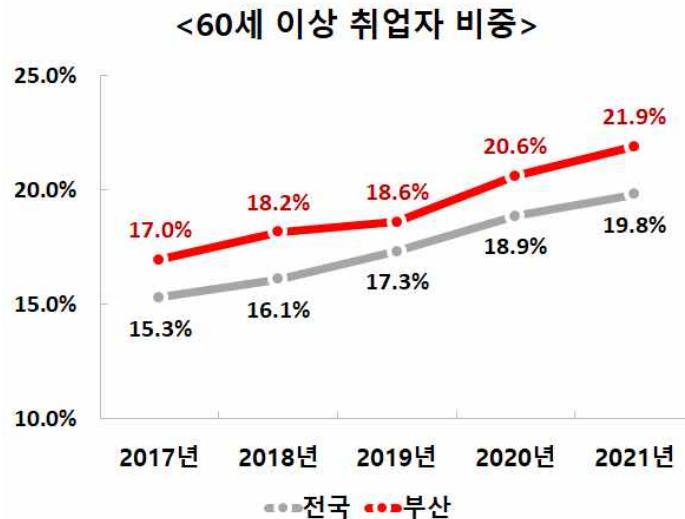
I 부산지역 고령자 재취업 실태

1. 고령자 취업 현황

□ 부산지역 60세 이상 고령 취업자 비중 국내 주요도시(특·광역시) 중 1위

○ 부산은 고령인구의 지속적인 증가로 60세 이후에도 계속 일하는 고령 취업자가 가파르게 증가하고 있음

- 특히 부산의 베이비부머(55년~63년생) 536,895명 중 절반인 268,392명은 근로소득자인 것으로 나타남(부산광역시 베이비부머 통계, 2020년 기준)
- 지역 취업자 5명 중 1명이 60세 이상인 상황에서 고령자는 지역 기업에서도 중요한 노동 공급처로 작용



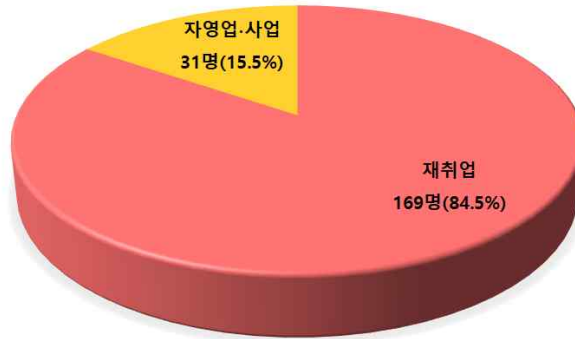
자료: 통계청, 경제활동인구조사

□ 정년 이후에도 근로를 희망하는 고령자 10명 중 8명은 재취업을 선호

○ 정년 이후에도 계속 일하기를 희망하는 부산지역 고령근로자(55세 이상) 200명 대상 설문 결과, 169명(84.5%)가 '재취업'을 원한다고 응답, '자영업 또는 사업'은 31명(15.5%) 응답

- 조사 결과 지역 고령 근로자들은 정년 이후에도 재취업으로 기업 등에 고용되는 일자리 형태를 원하는 것으로 나타남

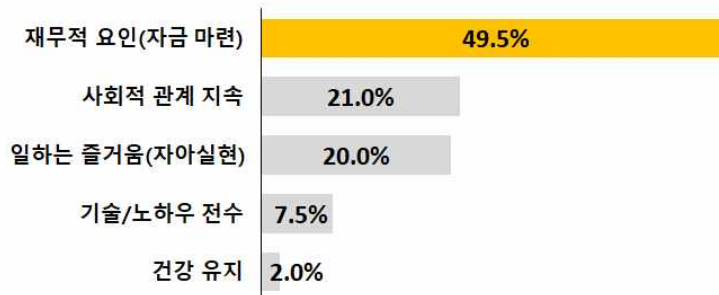
<부산지역 고령자 정년 이후 희망 근로 유형>



2. 고령자의 재취업 희망 사유

- 지역 고령자들 정년 이후에도 계속 일하기를 희망하는 사유로 '재무적 요인(자금마련)' 가장 많이 응답
- 이어 사회적 관계 지속 42명(21.0%), 일하는 즐거움 40명(20.0%), 기술/노하우 전수 15명(7.5%) 건강유지 4명(2.0%) 등
 - 사회적 관계 지속, 일하는 즐거움, 건강 유지 등의 비재무적 요인 또한 적지 않은 비중을 차지하여 고령자의 일자리 선택에서 중요한 요소로 판명

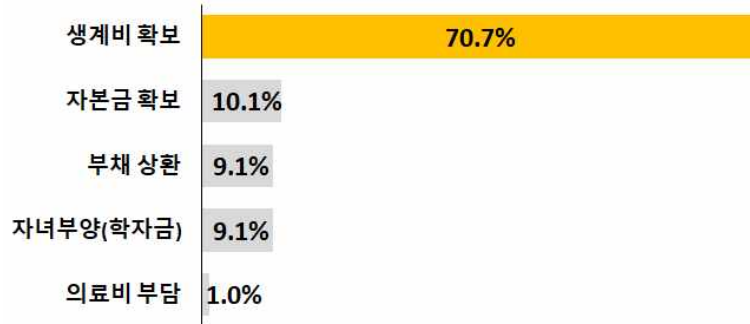
<정년 이후에도 계속 일하기를 희망하는 이유>



- 재무적 요인(자금 마련) 선택 이유는 '생계비 확보'가 가장 많았음
 - 이어 자본금 확보(10.1%), 부채상환(9.1%), 자녀부양(학자금 등) 9.1%, 의료비 부담(1.0%) 순
 - 생계비 확보를 위해 재취업을 희망하는 고령자가 많은 것, 노후 생계 수단으로서 근

로소득 중요한 역할을 한다는 것 재확인

<재무적 요인(자금 마련) 선택 이유>



3. 고령자의 희망 근로 연령

□ 희망 근로 연령으로는 '70세 이상' 응답자 가장 많았음

○ 연령별 응답 현황을 보면 70세 이상이 53.0% 비중 차지하였으며, 이어 65세 까지 일하고 싶다고 답한 응답자가 29.5%로 나타남

- 이는 연금 지급이 본격화 되는 65세 까지는 근로를 통해 소득을 얻고자 하는 고령자가 많기 때문
- 또한 기대수명 증가, 자산불평등 심화 등으로 건강이 허락하는 한 계속 일하고자 하는 고령자도 많은 것으로 판단됨
- 한편, 부산의 65세 인구 대비 연금 수급자 비율은 48.5%에 그쳐, 노후 생계를 위해 근로소득이 필요한 고령자가 많은 상황(국민연금통계, 2021년 기준)

<희망 근로 연령>

구분	응답수	비중
70세 이상	106	53.0%
65세	59	29.5%
63세	9	4.5%
61세	6	3.0%
64세	5	2.5%
62세	4	2.0%
67세	4	2.0%
68세	4	2.0%
66세	2	1.0%
69세	1	0.5%
전 체	200	100.0%

II 부산지역 기업과 고령자의 고용 인식 비교

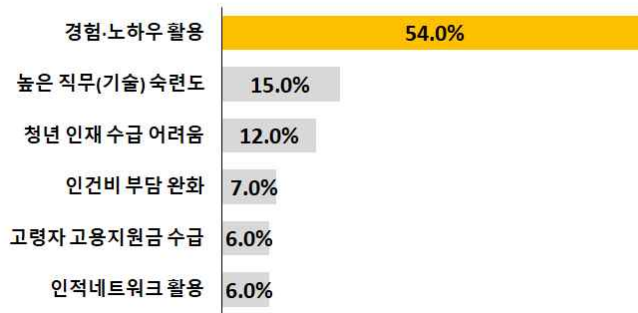
1. 고령자 고용의 결정 요인

□ 기업에서 고령자를 고용하는 이유 '경험·노하우 활용' 때문

○ 고령자를 고용하고 있는 지역 기업에서는 고령자의 경험·노하우, 높은 직무(기술) 숙련도 활용을 고령자 고용의 주된 이유라고 응답

- 인건비 부담 완화, 고령자 고용지원금 수급 등의 사유로 고령자를 고용하는 기업 비중 낮았음
- 단순히 정년이 지났다는 이유로 고령자의 생산성이 낮다고 생각하는 인식 개선 필요

<지역기업이 고령자 고용하는 이유>

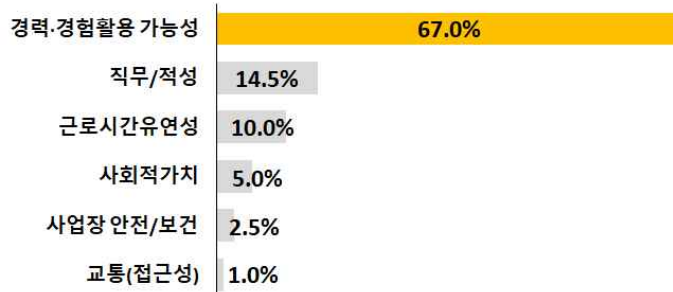


□ 고령자도 '경력이나 경험 활용 가능성'을 재취업 일자리 선택에서 가장 중요한 요소로 답함

○ 이어 직무/적성(14.5%), 근로시간유연성(10.0%), 사회적 가치(5.0%), 사업장 안전/보건(2.5%), 교통(접근성)(1.0%) 순

- 고령자의 성공적인 재취업을 위해서는 고령자들의 경력이나 경험을 적극 활용할 수 있는 기업과의 매칭이 중요한 과제임

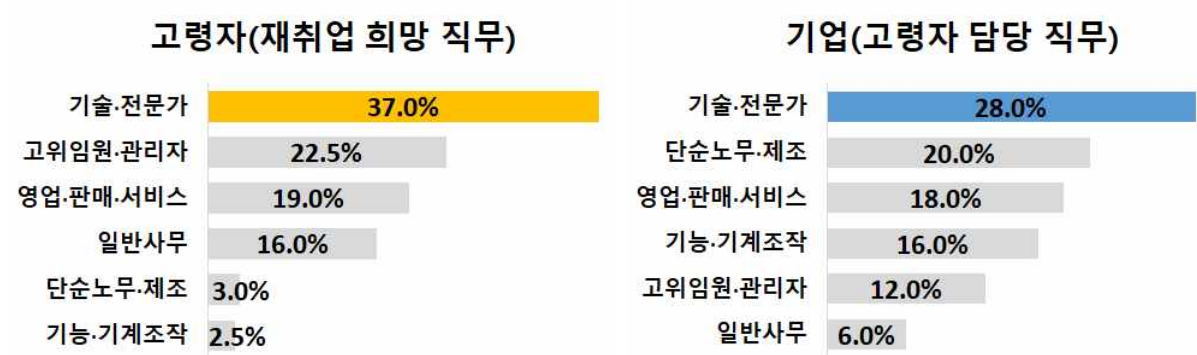
<고령자 재취업 일자리 선택시 고려하는 사항>



2. 기업과 고령자의 희망 직무 비교

□ 고령자의 재취업 희망 직무와 기업에서 고령자가 주로 담당하는 직무 다소 상이

- 특히 단순노무·제조, 기능·기계조작 직무에서 기업과 고령자간의 불균형이 심각
 - 기업 현장에서 고령자가 담당하는 직무와 고령자의 선호 직무 간의 불일치는 향후 지역 기업의 노동인력 수급에 부정적 영향을 미칠 것
 - 기업에서 고령자가 주로 담당하는 직무에 대한 인식 및 처우 개선을 통해 고령자의 취업을 유도할 필요가 있음
 - 기술·전문가는 직무의 특성상 타 직무대비 기업과 근로자간의 일자리 매칭이 활발한 편

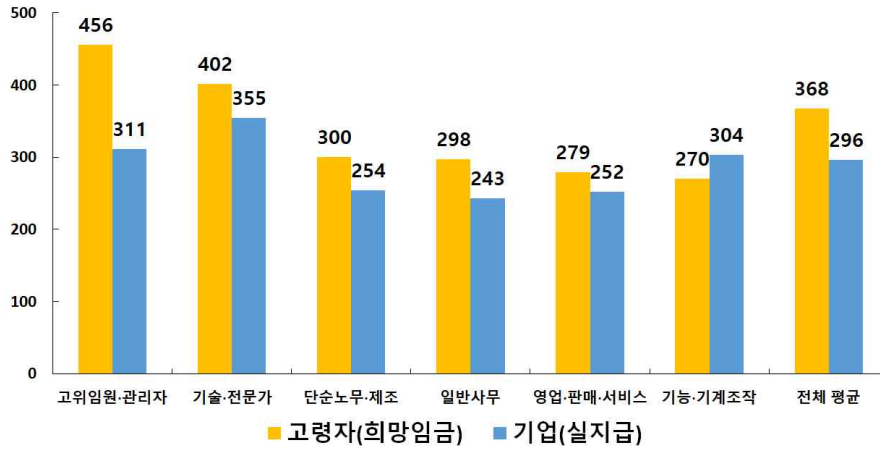


3. 기업과 고령자의 희망 임금 및 근로시간 비교

□ 고령자의 희망 임금과 기업이 실제 지급하는 임금 간 미스매치 심각

- 고령자가 재취업시 희망하는 임금 월평균 368만원, 지역 기업에서 고령자에게 지급하는 임금은 월평균 296만원으로 72만원 차이
 - 임금 격차가 가장 큰 직무는 고위임원·관리자, 가장 적은 직무는 영업·판매·서비스이며, 기능·기계조작은 고령자의 희망 임금보다 기업에서 지급하는 임금이 더 많았음
 - 기능·기계조작 직무는 지역 기업에서 고령자 주로 담당하는 직무이며, 실지급 임금 수준도 희망임금 대비 높은 만큼 재취업자 대상 기능·기계조작 직무 교육 필요

<지역 고령자와 기업간의 월평균 희망 임금 비교>

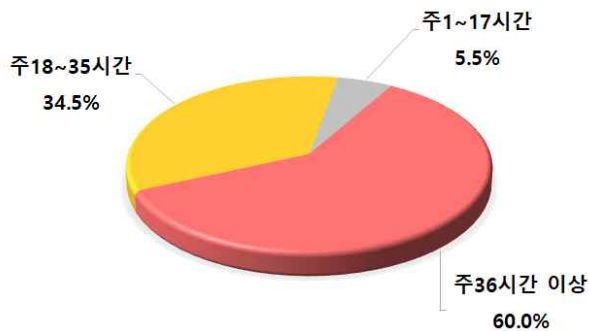


□ 지역의 고령자와 기업은 '주 36시간 이상'의 전일제 근로 가장 선호

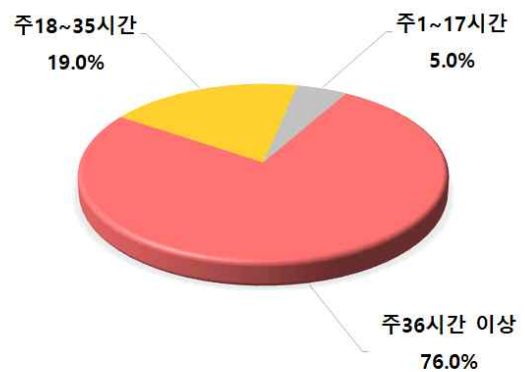
○ 재취업을 희망하는 고령자의 60.0%는 주 36시간 이상 근로를 가장 선호했으며, 고령자를 채용하고 있는 기업의 76.0%도 고령자가 주 36시간 이상 근로하는 것으로 나타남

- 전일제 근로 대비 비교적 유연한 근로시간인 주 18~35시간 근로제에서는 고령자와 기업 간 미스매치 발생
- 기업에서는 고령자 고용 확대를 위해 주 18~35시간의 비교적 유연한 근로시간을 운영하는 것 검토해볼 필요

<고령자의 희망 근로 시간>



<지역 기업의 고령자 근로 시간>

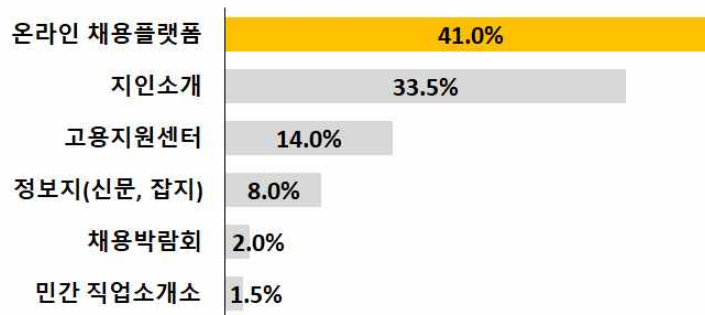


III 부산지역 고령자 고용 활성화 방안

1. 고령자의 재취업 경로 및 필요 지원책

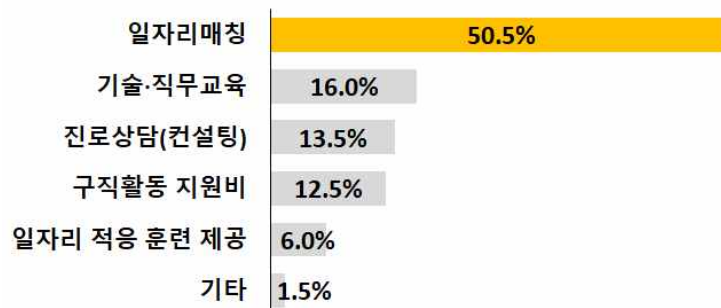
- 지역 고령자들 재취업 위해 온라인 채용플랫폼 가장 많이 활용
 - 이어 지인 소개 33.5%, 고용지원센터14.0%, 정보지(신문, 잡지) 8.0%, 채용박람회 2.0%, 민간 직업소개소 1.5% 순
 - 고령자 고용 활성화를 위해 운영 중인 고용지원센터, 채용박람회 등은 실제 고령자들의 이용도가 높지 않음

<고령자의 재취업 경로 및 정보 수집 방법>



- 고령자가 재취업 활동에서 가장 필요한 것은 '일자리매칭 서비스'
 - 이어, 기술·직무 교육 16.0%, 진로상담(컨설팅) 13.5%, 구직활동 지원비 12.5%, 일자리 적응 훈련 제공 6.0% 등
 - 고령자의 재취업 일자리 매칭을 위해 기존 운영 중인 고용지원센터, 채용박람회 등의 서비스에 대한 홍보 필요

<재취업 활동시 필요한 지원책>

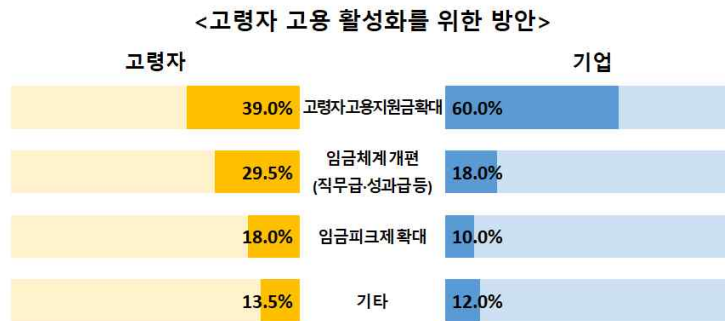


2. 고령자 고용 활성화 방안 및 정년제도에 대한 의견

□ 지역의 고령자 고용 활성화를 위해서는 고령자 고용지원금 확대 필요

○ 고령자와 기업은 고령자 고용 증가를 위해서 고령자 고용지원금 확대가 가장 필요하다고 응답

- 고령자 고용지원금은 고용에 가장 직접적으로 기여하는 지원책으로 지역 고령일자리의 질을 높이기 위해서도 향후 확대가 필요할 것으로 보임
- 또한 재취업 고령자 대상 합리적인 임금 지급 체계가 구축될 필요가 있으며, 임금피크제 확대도 고려할 필요



- 기타(고령자): 공공일자리 확대(13.5%)
- 기타(기업): 일자리 매칭(8%), 사업장 환경 개선 지원(2%), 고령자 교육 지원비 제공(2%)

□ 현행 법정 정년제도에 대해서는 고령자와 기업 간 인식에 차이가 있음

○ 고령자는 법정 정년이 연장되어야 한다는 응답이 가장 많았으나, 기업에서는 정년 차등 적용(직급별, 직종별)에 가장 많은 응답

- 정년 이후에도 계속 취업을 이어가는 고령자가 증가하는 만큼, 고령자는 법정 정년 연장을 통해 고용을 보장 받고자 하는 것으로 판단됨
- 기업은 정년 차등 적용을 가장 원하는 것으로 나타났는데, 법정 정년 연장은 기업의 인건비 부담을 가중화 시킬 우려가 있기 때문에 기업에서는 정년 연장에 대해서는 신중한 의견을 보이는 것으로 나타남

