

부산지역

# 고령인력 운영 실태 조사

2024. 11.



# 〈조사개요〉

## 1. 조사명

- 부산지역 고령인력 운영 실태 조사

## 2. 조사목적

- 지역 고령인력 운영 실태 파악 및 과제 발굴

## 3. 조사대상

- 60세 이상 고령자를 고용하고 있는 부산지역 기업 152개체

〈 조사 응답 기업 현황 〉

구분	제조업	건설업	서비스업	계
기업수	104	26	22	152

## 4. 조사방법

- 실태조사 설문(자기 기입식)

## 5. 조사내용

- 60세 이상 고령자 고용 만족도 및 실태 파악
- 고령 인력 운용 애로 및 대응
- 고령 근로자 생산성 향상 방안 및 지원 제도 활용

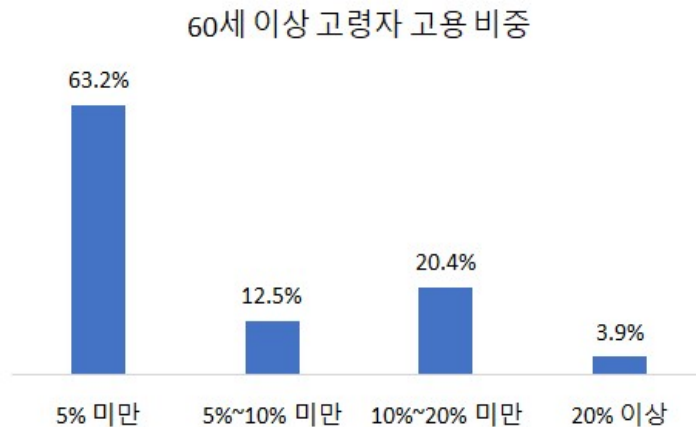
## 6. 조사기간

- 2024.10.7.~11.28.

# 1 부산지역 60세 이상 고령자 고용 실태

## 1. 고용 비중

- 조사기업의 24.3%가 직원의 10% 이상을 60세 이상 고령자로 고용하고 있는 것으로 나타남
  - 60세 이상 고령자를 고용하고 있는 기업을 대상으로 고령자 고용 비중<sup>1)</sup>을 조사한 결과 5% 미만인 96개사(63.2%)로 가장 많았으며, 그 다음으로는 10%~20% 미만 31개사(20.4%), 5%~10% 미만 19개사(12.5%), 20% 이상 6개사(3.9%) 등 순
- : 청년층의 지역 이탈, 현장직 일자리 기피 등 일손이 부족한 지역 산업현장의 고용 여건이 반영된 현실



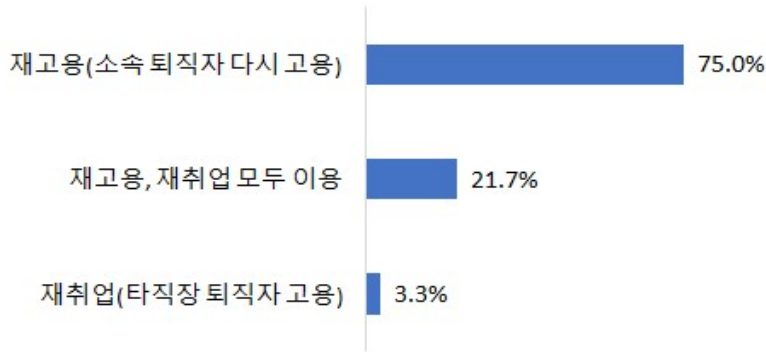
## 2. 채용 유형

- 대부분의 조사기업은 기존 직원 퇴직 후 재고용을 통해 고령자 채용을 하고 있음
  - 60세 이상 고령자를 채용하는 유형으로는 재고용(소속 퇴직자 다시 고용)이 75.0%(114개사)로 가장 많았으며, 그 다음으로는 재고용과 재취업 모두 이용 21.7%(33개사), 재취업 3.3%(5개사) 순
- : 재고용과 재취업 모두 이용하는 기업까지 고려한다면 응답 기업의 96.7%가 재고용을 활용한다고 볼 수 있음. 이는 동일

1) 60세 이상 고령 직원수 / 총 직원수 × 100

직장 내 동일 업무를 선호하는 고령자의 니즈와 검증된 숙련 인력을 채용하고자 하는 기업의 니즈가 맞물린 현상

60세 이상 고령자 채용 유형



## 2 부산지역 60세 이상 고령자 고용 만족도

### 1. 고용 만족도

- 고령자 고용 만족도는 매우 긍정적인 것으로 나타남
  - 60세 이상 고령자의 고용 만족도를 10점 만점 기준으로 조사한 결과 9.02점으로 나타나 매우 높은 것으로 나타남
- 항목별 만족도도 큰 편차 없이 긍정적이었음. 특히 고령자가 취약할 것이라고 예상하는 노동생산성, 건강/체력, 변화에 대한 적응력, 조직과의 융화 등도 우려와는 다른 결과를 보임

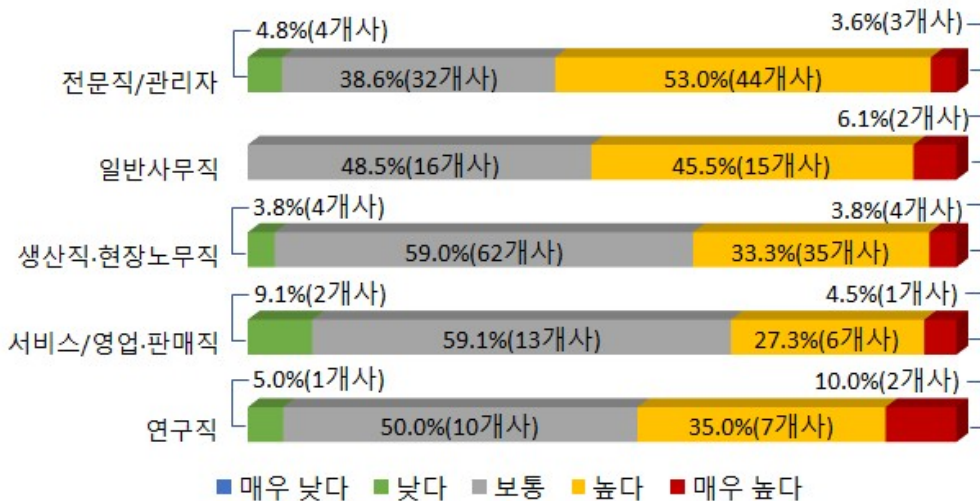
60세 이상 고령자 고용 후 항목별 고용만족도(10점 만점 기준)



## 2. 직종별 노동 생산성

- 대부분의 직종에서 노동생산성이 높은 것으로 나타남
  - 고령자의 직종별 노동생산성 수준을 조사한 결과 노동생산성이 높다는 의견이 낮다고 응답한 경우보다 압도적으로 많았음
  - 노동생산성이 높은 직종으로는 전문기술직 및 관련 관리자가 56.6%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 일반 사무직 51.5%, 연구직 45.0%, 생산직·현장노무직 37.1%, 서비스/영업·판매직 31.8% 등 순

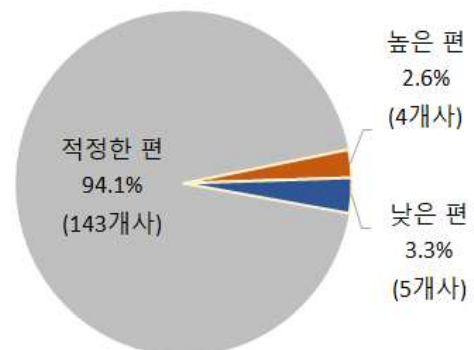
60세 이상 고령자 직종별 노동생산성 수준



## 3. 노동 생산성 대비 임금수준

- 노동 생산성 대비 임금 수준은 대다수가 적정하다고 응답
  - 노동생산성 대비 임금수준을 확인한 결과 94.1%(143개사)가 적정하다고 응답하였으며, 낮은 편 3.3%(5개사), 높은 편 2.6%(4개사)

60세 이상 고령자 임금 수준



### 3 고령인력 운용 애로 및 기업 대응

#### 1. 고령인력 운용 애로

- 조사기업의 78.3%는 고령인력 운용에 따른 애로는 없었음
  - 애로가 있다고 응답한 기업들의 주요 애로는 안전관리 부담
    - 고령인력 운용에 애로가 있다고 응답한 기업을 대상으로 주요 애로사항을 확인한 결과, 안전관리 부담이 48.5%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 높은 인건비 부담 27.3%, 업무성과 및 효율성 저하 15.2%, 조직관계 갈등 9.1% 등 순
- : 중대재해처벌법이 50인 미만 사업장까지 확대 적용되면서 고령자 고용 비중이 큰 기업일수록 안전사고 발생 우려가 높고 처벌에 대한 부담도 큰 상황



#### 2. 고령인력 운용을 위한 기업 대응

- 고령인력을 위한 제반환경 조성보다는 고령인력의 생산성 향상을 위해 업무에 필요한 교육 위주로 대응
    - 고령인력 운용을 위한 기업 자체 대응으로는 신기술, 기능향상 위한 교육 실시가 65.8%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 임금체제 개편 14.8%, 건강관리 및 근무환경 개선 11.0%, 유연 근무제 도입 3.9% 등 순
- : 임금 수준이 높지 않고 일손이 부족한 지역 기업의 여건상 적극적으로 고령자를 위한 제반환경을 조성하는 것은 어려운 상황

## 고령인력 운용을 위한 기업 대응현황

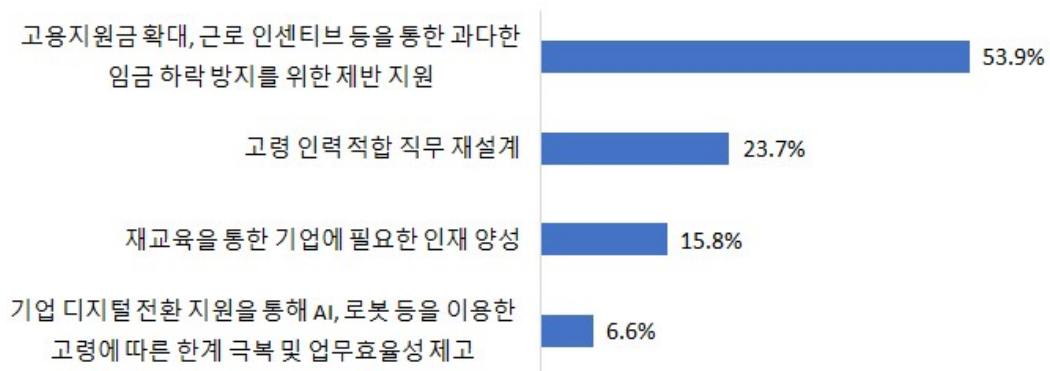


## 4 필요 지원책 및 지원제도 활용현황

### 1. 고령인력 생산성 향상을 위한 필요 지원책

- 고령인력의 과도한 임금 감소방지를 통해 근로 의욕을 제고할 수 있는 지원책을 가장 선호
  - 고령인력 생산성 향상을 위해 필요한 지원책으로는 고용지원금 확대, 근로 인센티브 등을 통한 과도한 임금 하락 방지를 위한 제반지원이 53.9%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 고령인력 적합 직무 재설계 23.7%, 재교육을 통한 기업에 필요한 인재 양성 15.8%, 디지털 전환 지원을 통한 업무효율성 제고 6.6% 등 순

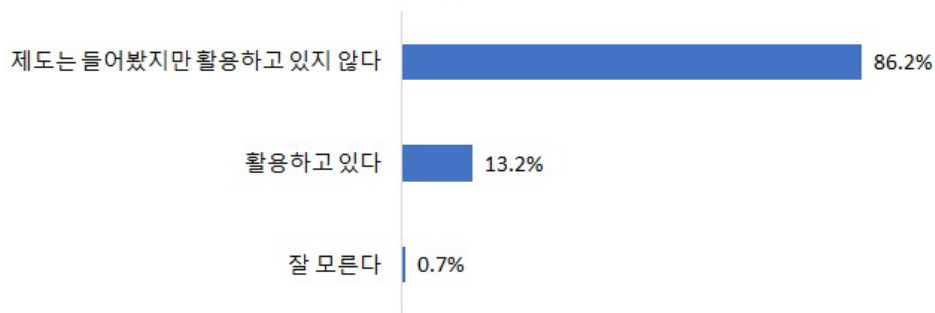
#### 고령인력 생산성 향상을 위한 필요 지원책



## 2. 고령자 고용지원제도 활용 현황

- 고령자 고용지원제도의 활용률은 저조한 것으로 나타남
  - 고령자 고용지원제도 활용여부를 조사한 결과 제도는 들어봤지만 활용하고 있지 않는 경우가 86.2%로 가장 많았으며, 활용하고 있다는 13.2%에 불과
- : 고령자 고용지원제도의 홍보 부족, 까다로운 요건, 지원절차 간소화 등 기업의 제도 활용률을 높일 수 있도록 개선 필요

고령자 고용지원제도 활용현황



## 5 시사점

- 기업들이 선호하는 재고용 장려를 통해 고령자 계속고용 지원 필요
  - 재고용(소속 퇴직자 다시 고용)의 경우 검증된 숙련인력을 채용하므로 기업의 인식은 긍정적인 편
- 향후 고령자 노동시장이 커질수록 재취업 시장 확대 전망. 이에 노동생산성을 향상할 수 있는 제도적 장치 마련 요구
- 고령자의 안전사고 위험이 비교적 큰 만큼 이에 대한 기업 부담 완화를 위한 법/제도 개선 필요
- 기업의 고령자 고용지원 제도에 대한 접근성 향상 및 실질적 혜택 확대
  - 제도 홍보, 지원 요건 완화 등 고령자를 고용하는 기업이 실질적으로 혜택을 받을 수 있도록 지원 제도 개편 필요