



20대 60대의 취업 현황 분석

201552001 유승우
201552043 전태양

목 차



01 분석 개요

- 분석 목적 및 배경
- 분석 대상

02 응답자 특성 및 현황

03 문항 분석

04 결론



01 | 분석 개요

- 분석 목적 및 배경
- 분석 대상



01 | 분석 개요

- 분석 목적 및 배경

취준생이라는 타이틀은 더 이상 청년들만의 것이 아니다.

각종 학교를 졸업하고 본인의 마음에 드는 직장을 얻기 위해 노력하는 20대 사회 초년생들부터

고령화사회에 접어들면서 주된 일자리에서 퇴직하고 다시 새로운 일자리에 종사하며 노후를 준비하는 60대까지...

취업이라는 키워드는 이제 모든 세대를 아우르는 관심 키워드로 자리잡고 있다.

벼룩시장구인구직에서 조사한 2019 구직자 희망근로평균 연령은 나이가 높을수록 희망근로연령이 증가하였으며 구직 활동을 하는 가장 큰 이유는 생계유지 등 경제적 사정이 무려 (70%)로 가장 높았다.

이번 분석을 통해 20대 사회 초년생들과 이전 직장을 퇴직하고 제 2의 경제활동을 준비하는 60대 장년층들의 취업 형태와 규모, 일자리 등을 분석해 어떠한 차이가 있는지 보고, 일자리에 대한 정부 정책에 기초 자료로 활용하고자 분석을 실시한다.

01 | 분석 개요

- 분석 대상

경제활동인구조사 모집단: 19년 대한민국에 거주하고 있는 만 15세 이상 모든 사람(3만 5천가구, 총 60048명)



취업자 기준

1. 조사대상주간에 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자
2. 주당 18시간 이상 일한 무급가족종사자
3. 직업 또는 사업체를 가지고 있으나 사고, 연가 등의 사유로 인해 일하지 못한 일시휴직자

33,474명

2,149명

440명

149명

35,914명

“SQ6. 지난주에 수입을 목적으로 1시간 이상 일하였습니까?”라는 질문에 “1)예”라고 응답한 사람

“SQ7. 지난주에, 함께 사는 가족의 사업체 또는 농장에서 보수를 받지 않고 1시간 이상 일하였습니까?”라는 질문에 “1)예”라고 응답한 사람

“SQ8-1. 지난주에 일을 하지 않은 이유는 무엇입니까?”라는 질문에 “8. 기타”를 제외한 나머지에 응답한 사람

“SQ12. 지난주에 실제 몇 시간 일하였습니까?”라는 질문에 “1) 1~17시간 무급 가족종사자”라고 응답한 사람

대한민국에 거주하는
만 15세 이상취업자
의 수

01 | 분석 개요

- 분석 대상

총 취업자의 수 35,914명 중 20대와 60대의 취업자의 수

20대: 3,606명
60대: 5,632명

9,238명

20대 60대의 취업자
의 수

20대: 3,736,359명
60대: 3,371,002명

7,107,361명

가중치 부여한
20대 60대의 취업자
의 수

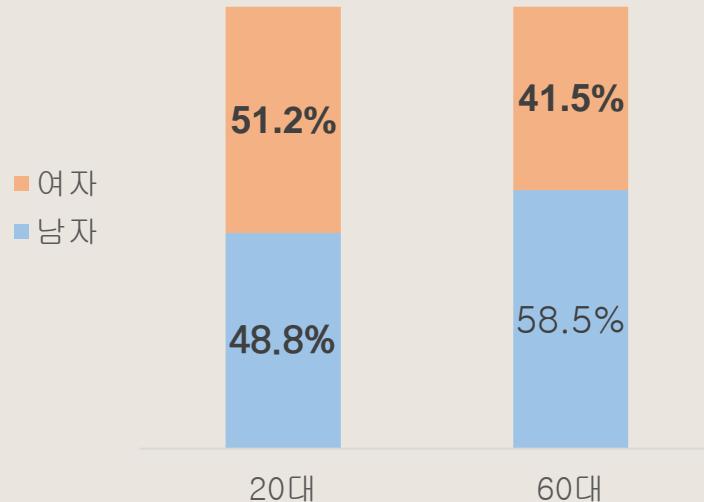


02 | 응답자 특성 및 현황



02 | 응답자 특성 및 현황

성별



- # 20대 취업자 중 여자가 남자에 비해 2.4% 높게 나타났다.
- # 60대 취업자 중 남자가 여자에 비해 17% 높게 나타났다.

배우자 유무

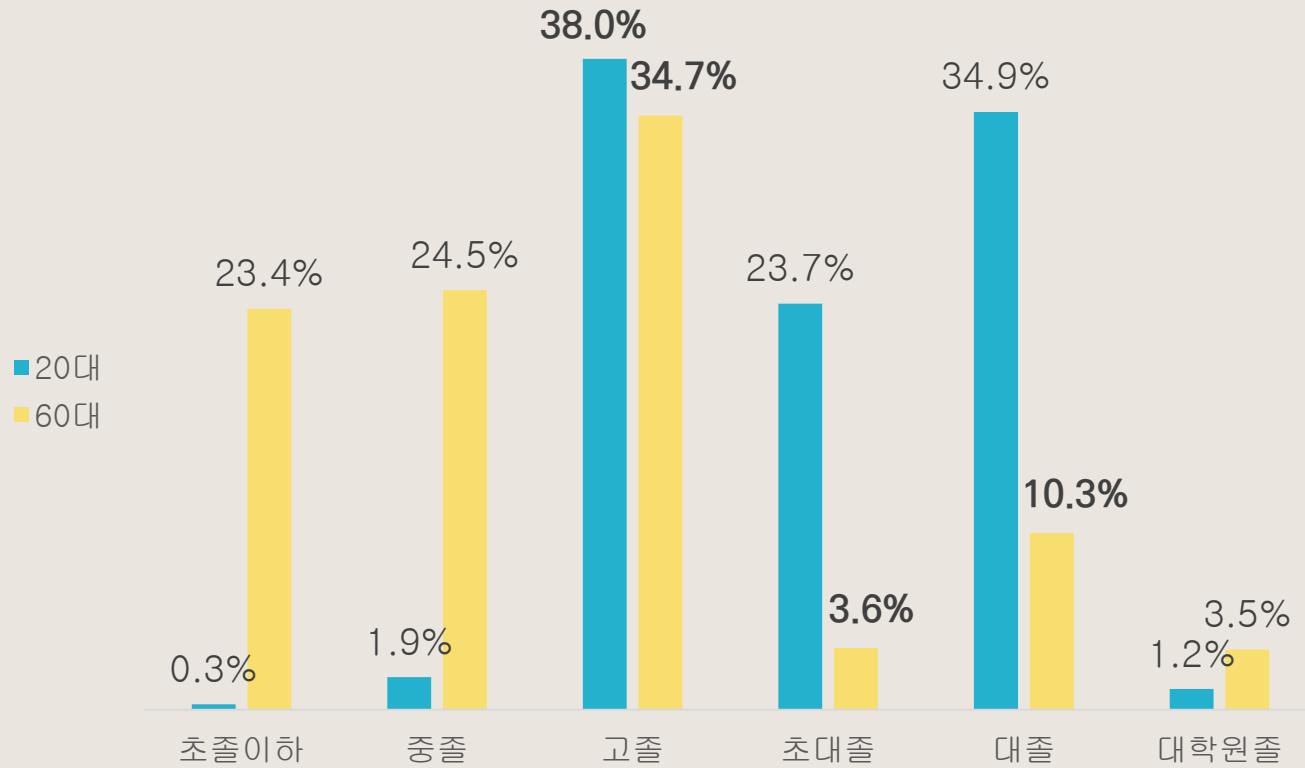


- # 20대는 배우자 없음이 90.5%로 대다수를 차지했다.
- # 60대는 배우자 있음이 81.2%로 대다수를 차지했다.

02 | 응답자 특성 및 현황



교육 정도 컨버전



20대는 고졸이 38%, 대졸이 34.9%로 나타났고, 초졸이하가 0.3%로 가장 낮게 나타났다.

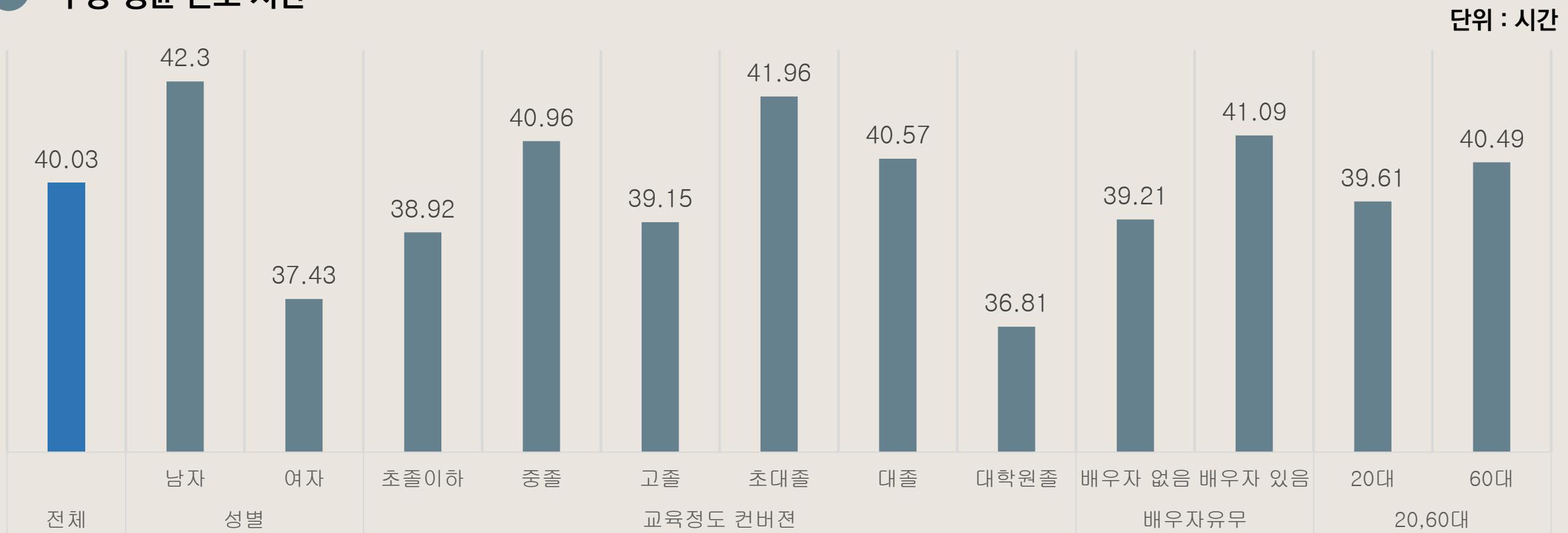
60대는 고졸이 34.7%로 가장 높게 나타났지만, 대학원졸과 초대졸이 각각 3.5%, 3.6%로 낮게 나타났다.

03 | 문항 분석



03 | 문항 분석

주당 평균 근로 시간

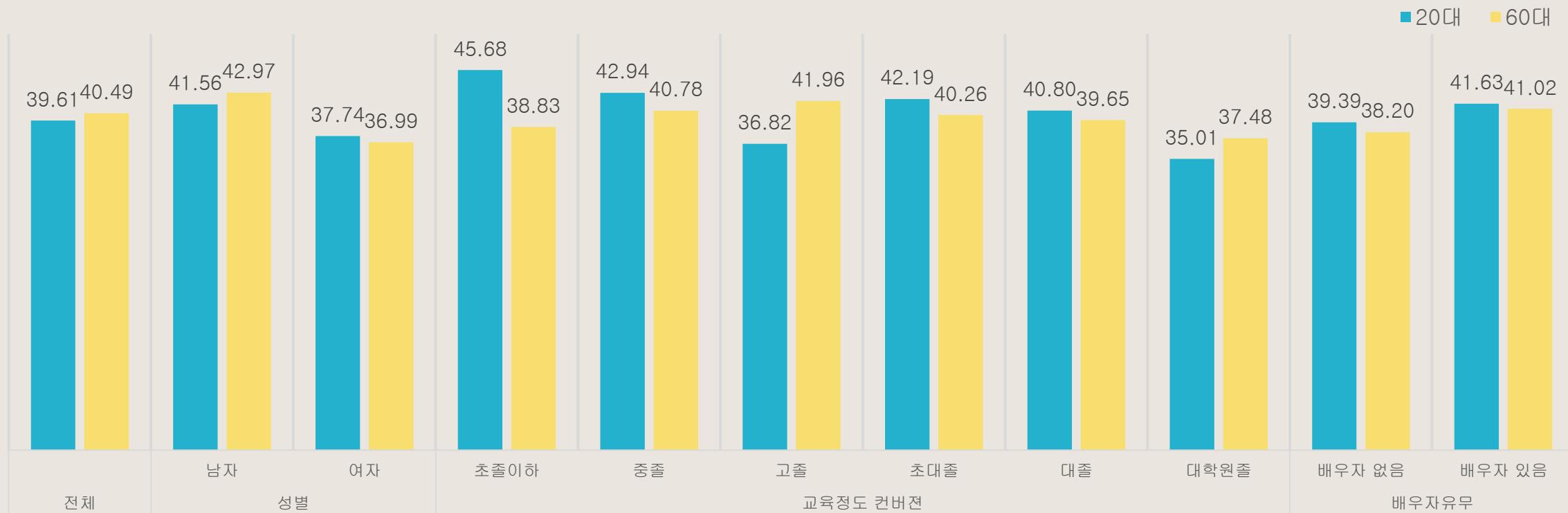


20,60대 취업자의 주당 평균 근로 시간은 40시간 1분 48초(40.03시간)이며, 유의수준 5% 하에서 성별, 교육 정도, 배우자 유무는 각각 주당 평균 근로시간에 차이가 있는 것으로 나타났지만, 20대와 60대 사이에서는 P-값이 0.716으로 “20대와 60대 사이에 주당 평균 근로시간에 차이가 존재하지 않는다”라는 귀무가설을 기각 할만한 근거가 충분하지 않다.

03 | 문항 분석



주당 평균 근로 시간

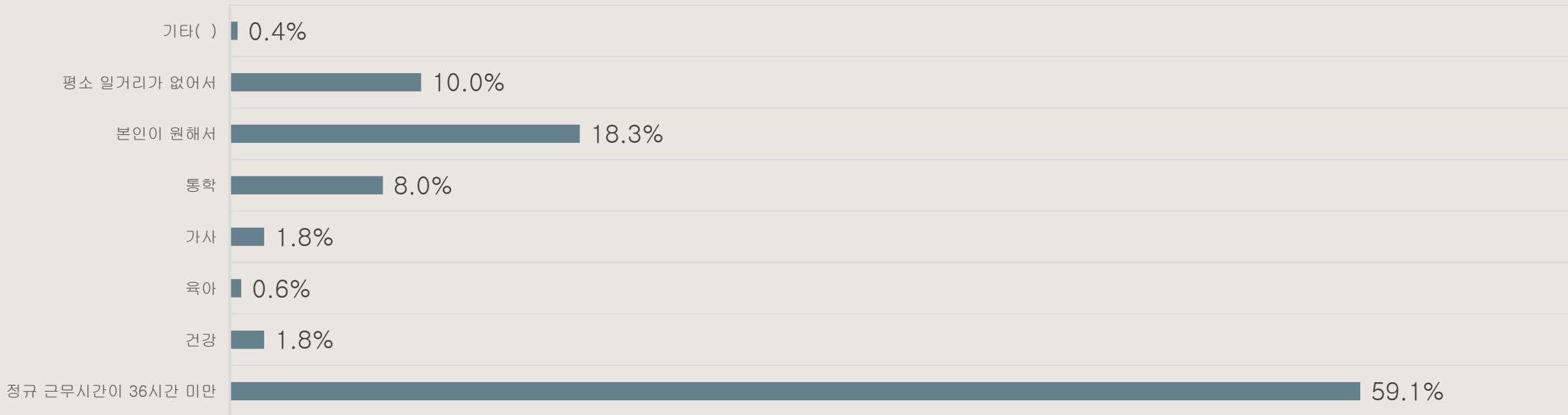


20,60대별 취업자의 주당 평균 근로시간은 각각 약 39시간40분, 40시간 30분으로
약 50분 정도 차이가 나타났지만, 이 차이는 유의하지 않다.

03 | 문항 분석



평소 1주일에 36시간 미만 일하는 이유

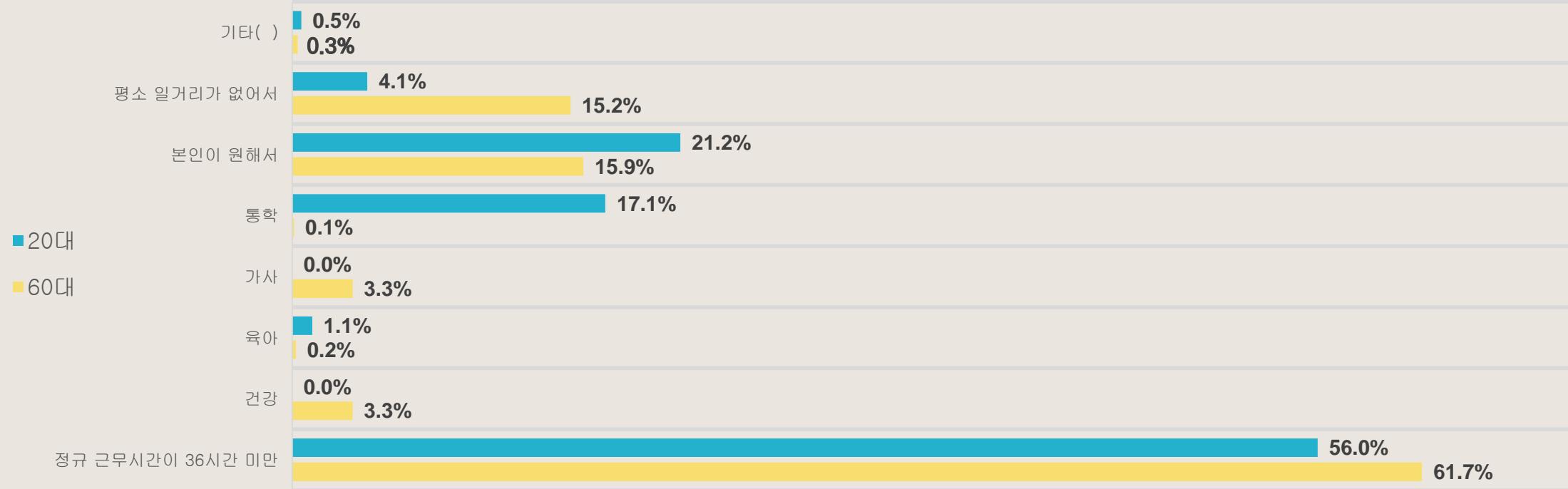


20,60대 취업자의 평소 1주일에 36시간 미만 일하는 이유는 “**정규 근무시간이 36시간 미만**”이 59.1%로 가장 높고 “**본인이 원해서**”가 18.3%로 2위를 차지했다. 유의수준 5% 하에서 성별, 교육 정도, 배우자 유무, 20대와 60대는 각각 “평소 1주일에 36시간 미만 일하는 이유에 차이가 없다”라는 귀무가설을 기각하여 차이가 있는 것으로 나타났다.

03 | 문항 분석



평소 1주일에 36시간 미만 일하는 이유

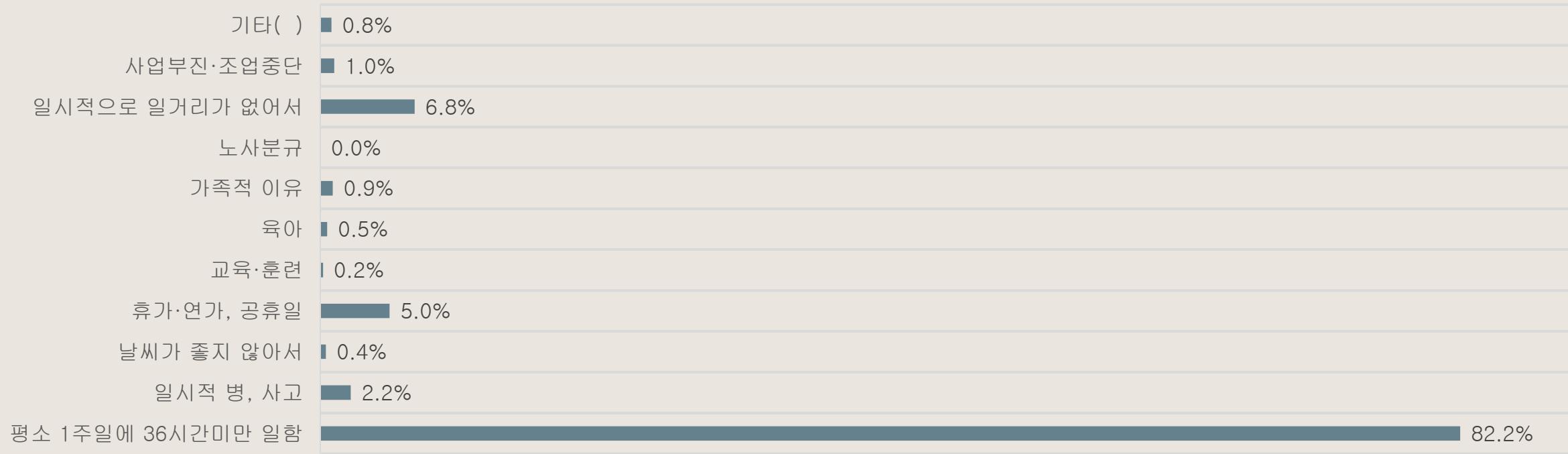


20,60대별 취업자의 평소 1주일에 36시간 미만 일하는 이유 중 “정규 근무시간이 36시간 미만인 사람”이 각각 56%, 61.7%로 가장 많았고, 그 다음으로 “본인이 원해서”가 21.2%, 15.9%로 나타났다.
“통학”에서는 주로 20대가 나타났고, “평소 일거리가 없어서”, “가사”, ”건강 ” 에서는 주로 60대가 나타났다.

03 | 문항 분석



지난주 36시간 미만 일한 이유

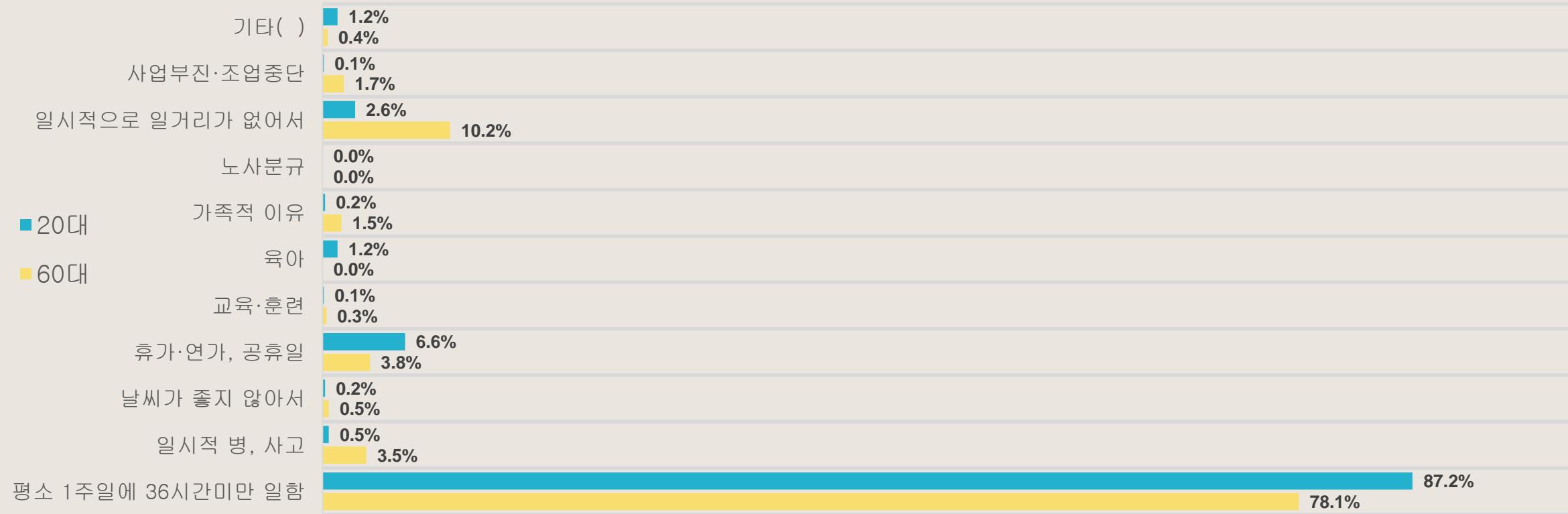


20,60대 취업자의 지난주 1주일에 36시간 미만 일하는 이유는 “정규 근무시간이 36시간 미만”이 82.2%로 가장 높고 “본인이 원해서”가 6.8%로 2위를 차지했다. 유의수준 5% 하에서 성별, 교육 정도, 배우자 유무, 20대와 60대는 각각 “지난주 1주일에 36시간 미만 일하는 이유에 차이가 없다”라는 귀무가설을 기각하여 차이가 있는 것으로 나타났다.

03 | 문항 분석



지난주 36시간 미만 일한 이유

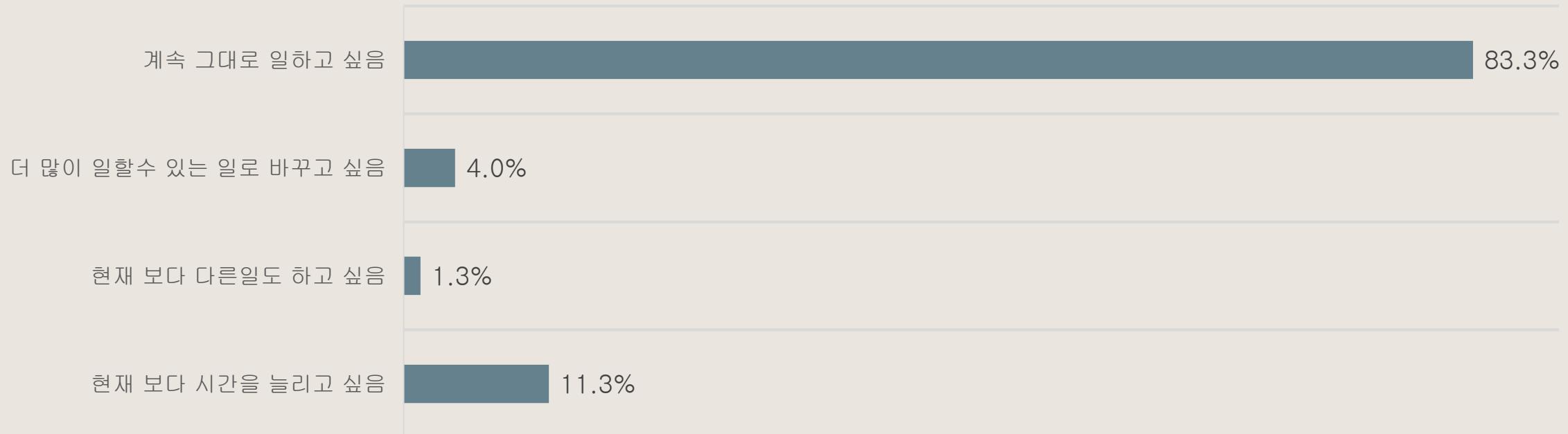


20,60대별 취업자의 지난주 1주일에 36시간 미만 일하는 이유 중 “정규 근무시간이 36시간 미만인 사람”이 각각 87.2%, 78.1%로 가장 많게 나타났다.

03 | 문항 분석



추가근로 희망여부

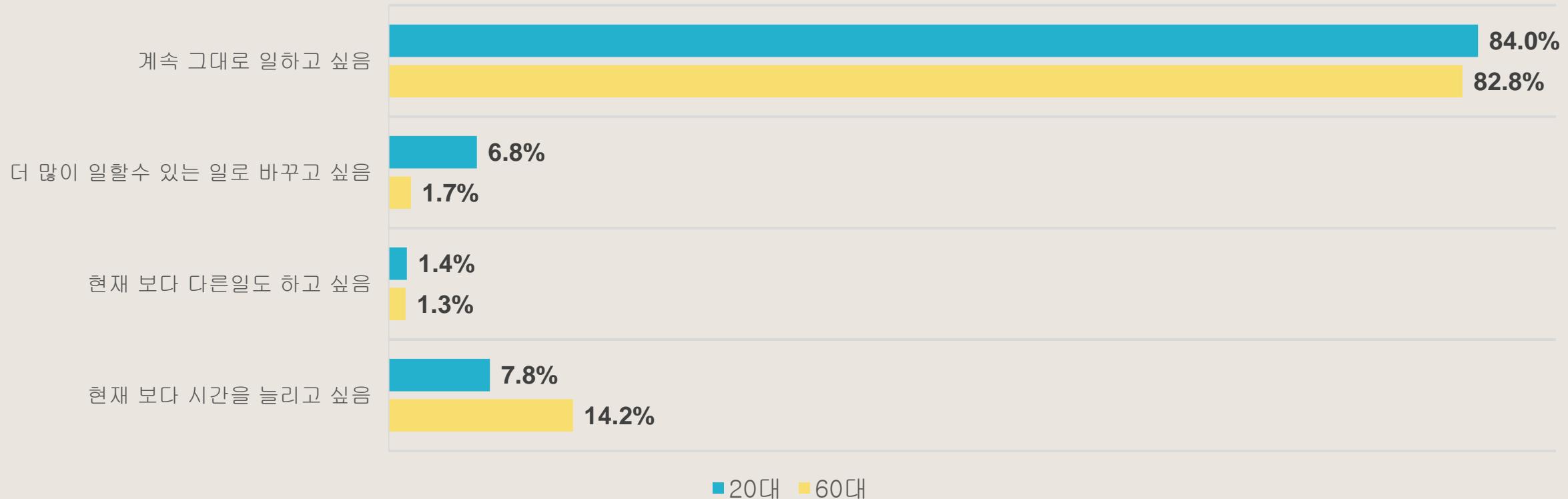


20,60대 취업자의 추가근로 희망여부는 “**계속 그대로 일하고 싶음**”이 83.3%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 “**현재보다 시간을 늘리고 싶음**”이 11.3%로 나타났다. 유의수준 5% 하에서 성별, 교육 정도, 배우자 유무, 20대 60대는 각각 “추가근로 희망여부에 차이가 없다 ”라는 귀무가설을 기각하여 차이가 있다고 나타났다.

03 | 문항 분석



추가근로 희망여부

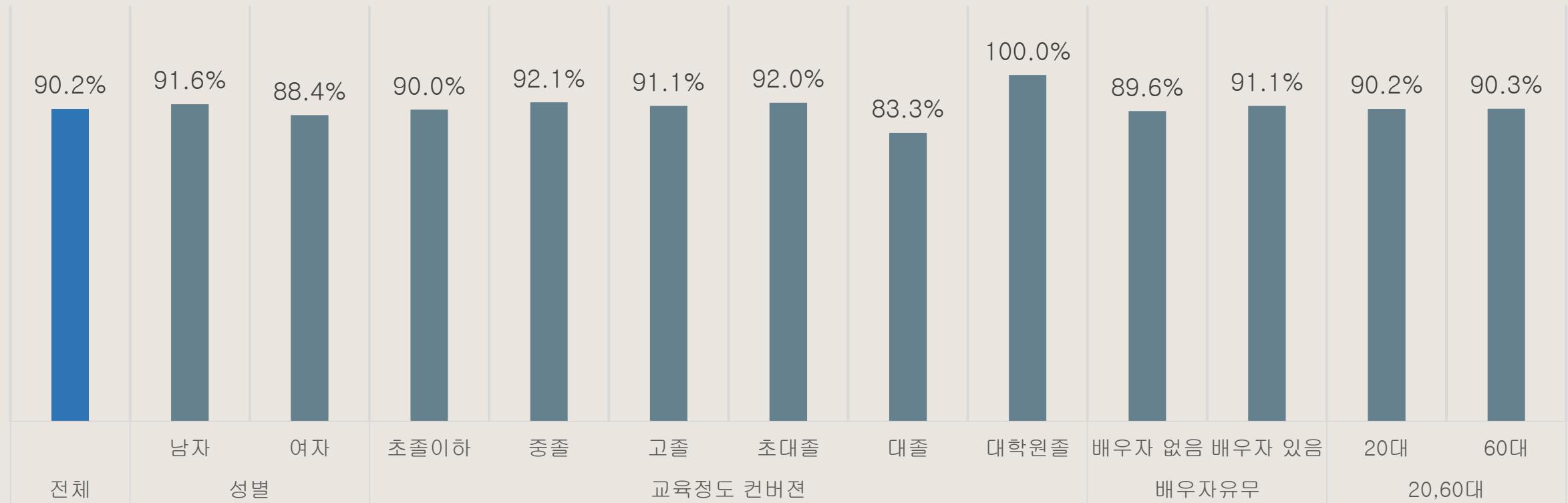


20,60대별 취업자의 추가근로 희망여부는 “**계속 그대로 일하고 싶음**”이 각각 **84%, 82.8%**로 가장 많았고,
그 다음으로 “**현재보다 시간을 늘리고 싶음**”이 **7.8%, 14.2%**로 나타났다.

03 | 문항 분석



추가취업 가능성

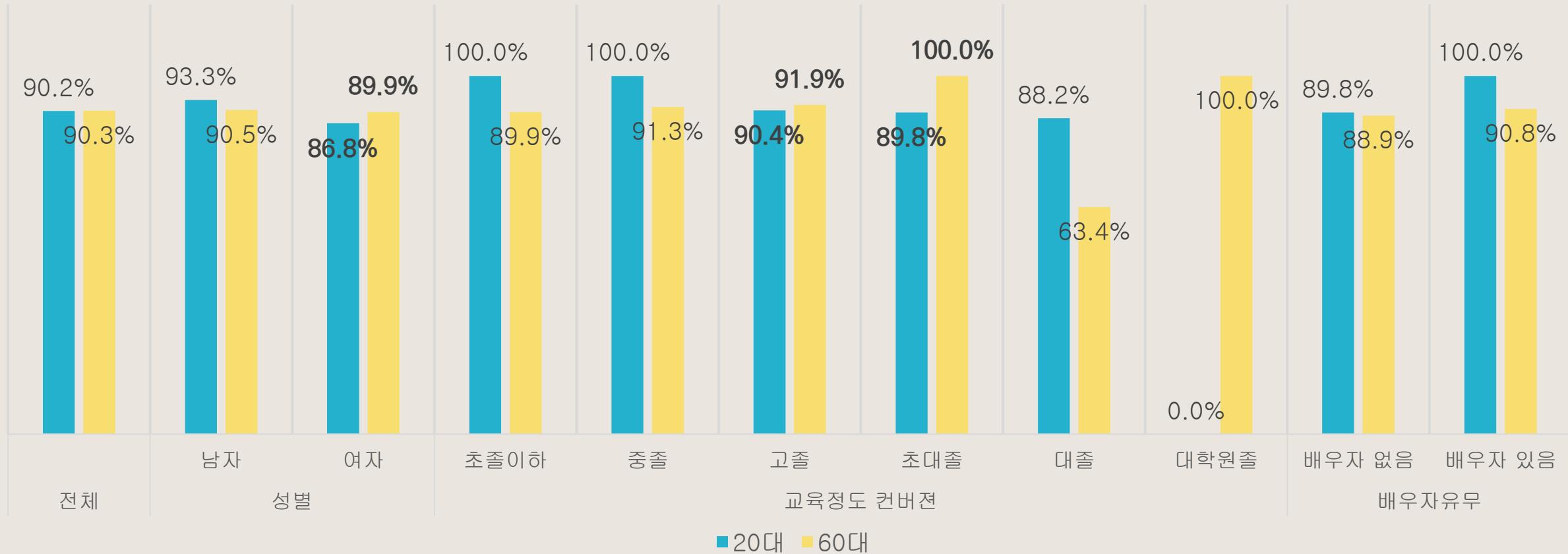


20,60대 취업자의 추가취업 가능성은 전체 90.2%로 나타났으며, 유의수준 5% 하에서 성별, 교육 정도, 배우자 유무, 20대 60대는 각각 P-값이 0.358, 0.682, 0.647, 0.973으로 “추가 취업 가능성에 차이가 없다”라는 귀무가설을 기각 할만한 근거가 충분하지 않다.

03 | 문항 분석



추가취업가능성

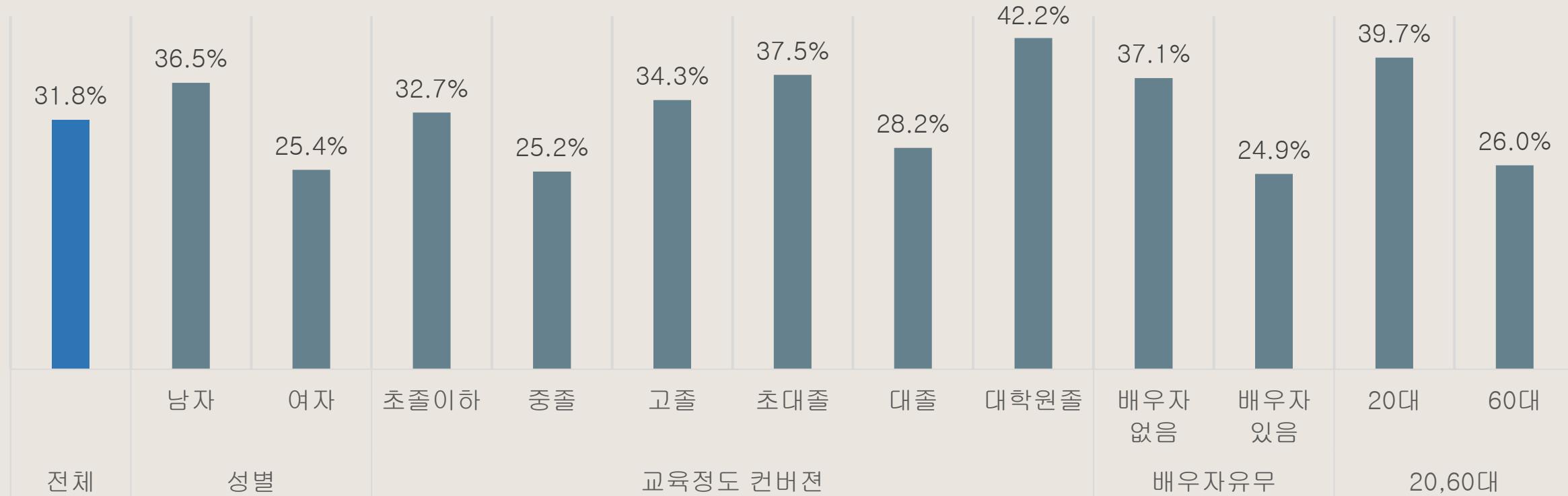


20,60대별 취업자의 추가 취업가능성은 각각 90.2%, 90.3%로 나타났다.

03 | 문항 분석



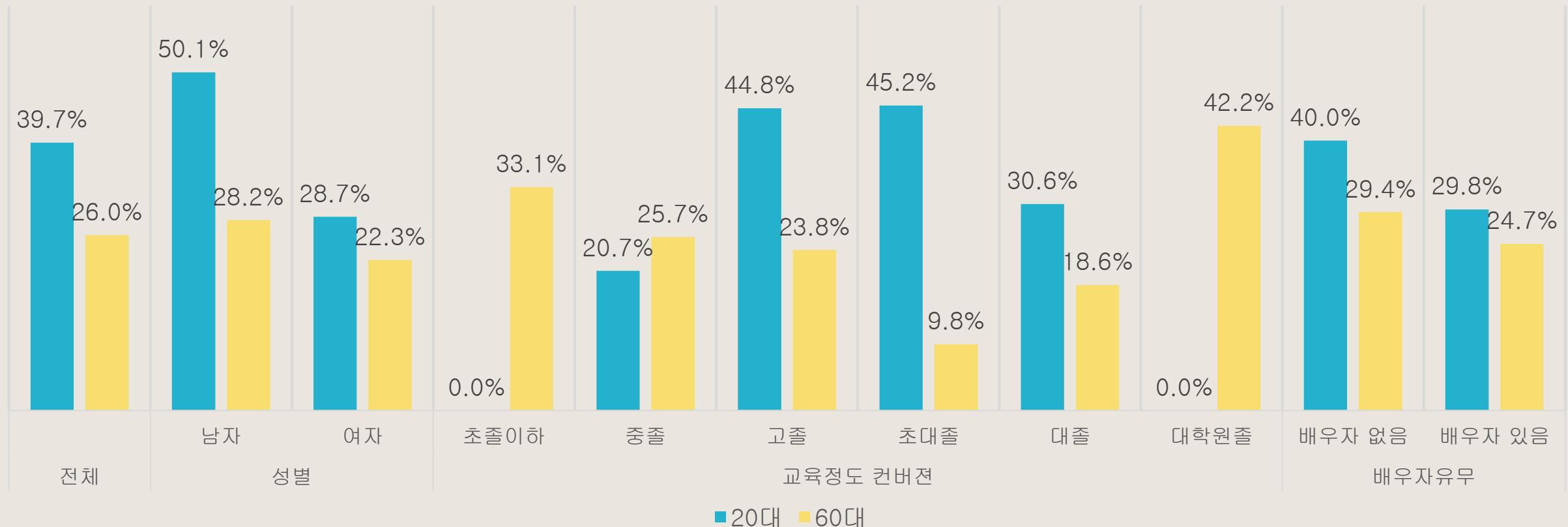
추가취업 구직여부



20,60대 취업자의 추가취업 구직여부는 전체 **31.8%**로 나타났으며, 유의수준 5% 하에서 20대 60대는 추가취업 구직여부에 차이가 있다고 나타났지만, 성별, 교육 정도, 배우자 유무는 각각 P-값이 **0.052, 0.824, 0.28**으로 “추가 취업 구직여부에 차이가 없다”라는 귀무가설을 기각 할만한 근거가 충분하지 않다.

03 | 문항 분석

추가취업 구직여부

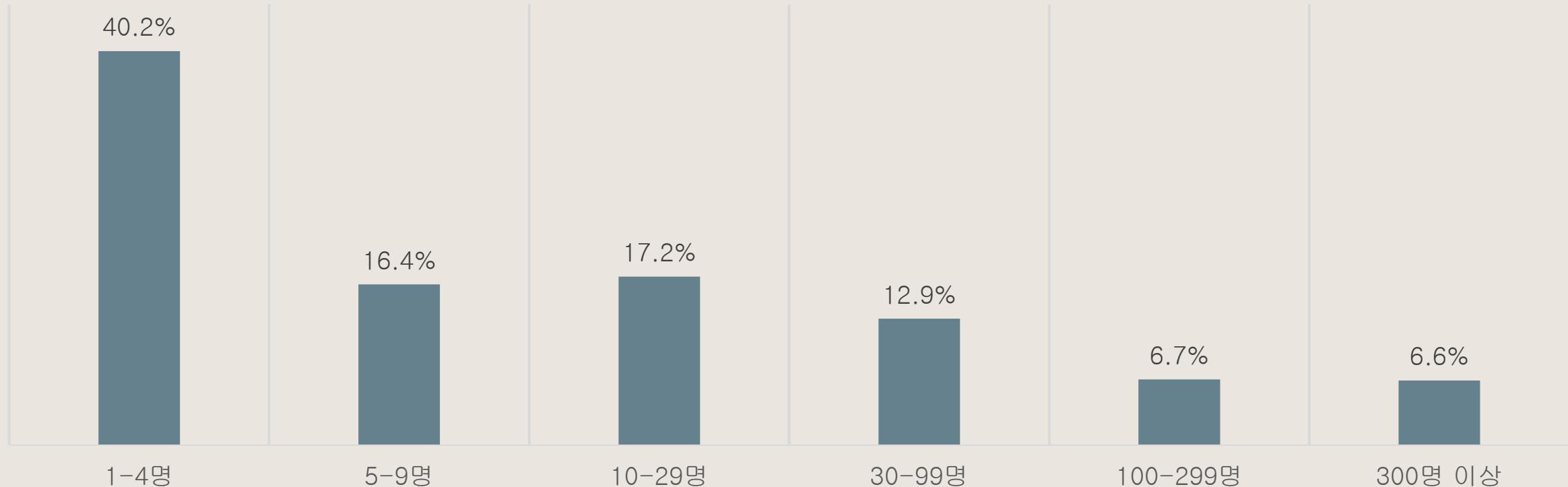


20,60대별 취업자의 추가취업 구직여부는 각각 39.7%, 26%로 13.7%의 차이가 나타났으며, 20대는 “남자”가 50.1%, “초대졸”이 45.2%, “고졸”이 44.8%로 나타나고, 60대는 “초졸 이하”가 33.1%, “대학원졸”에서 42.2%로 나타난다.

03 | 문항 분석



종사자 규모



20,60대 취업자의 종사자 규모는 “1~4명”이 40.2%로 가장 높게 나타났으며, 유의수준 5% 하에서 교육 정도, 배우자 유무, 20대 60대는 각각 직장 규모에 차이가 있다고 나타났지만, 성별은 P-값이 0.538로 “종사자 규모에 차이가 없다”라는 귀무 가설을 기각 할만한 근거가 충분하지 않다.

03 | 문항 분석



직장규모

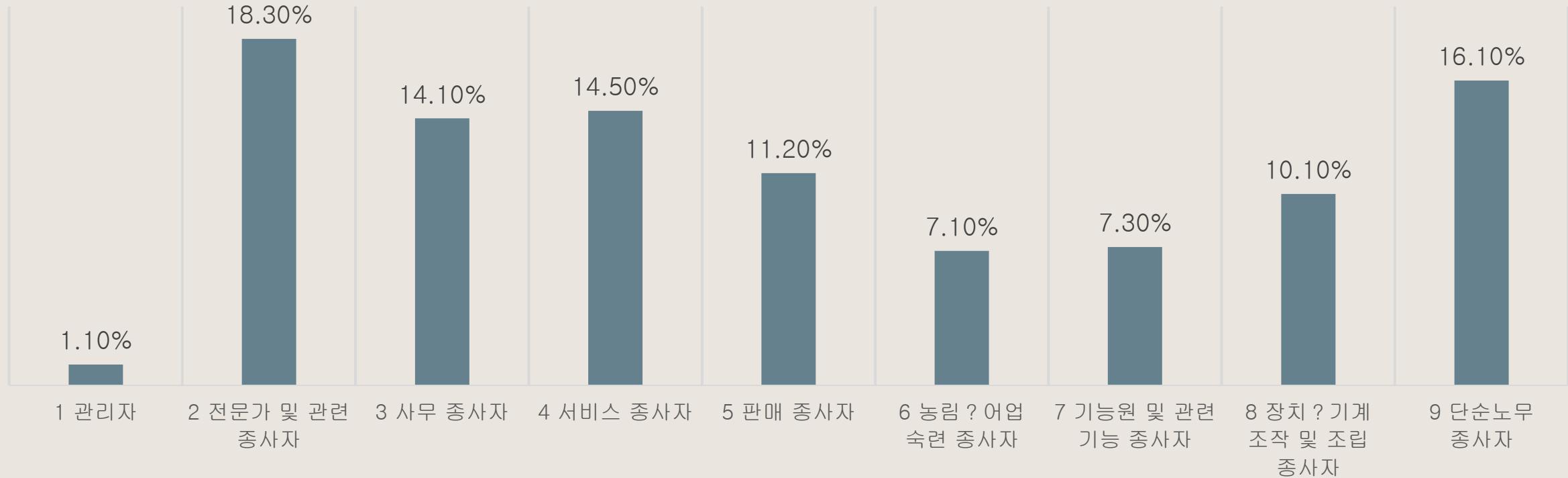


20,60대별 취업자의 직장 규모는 “1~4명”이 각각 25.5%, 56.5%로 가장 많게 나타난다.

03 | 문항 분석



직업

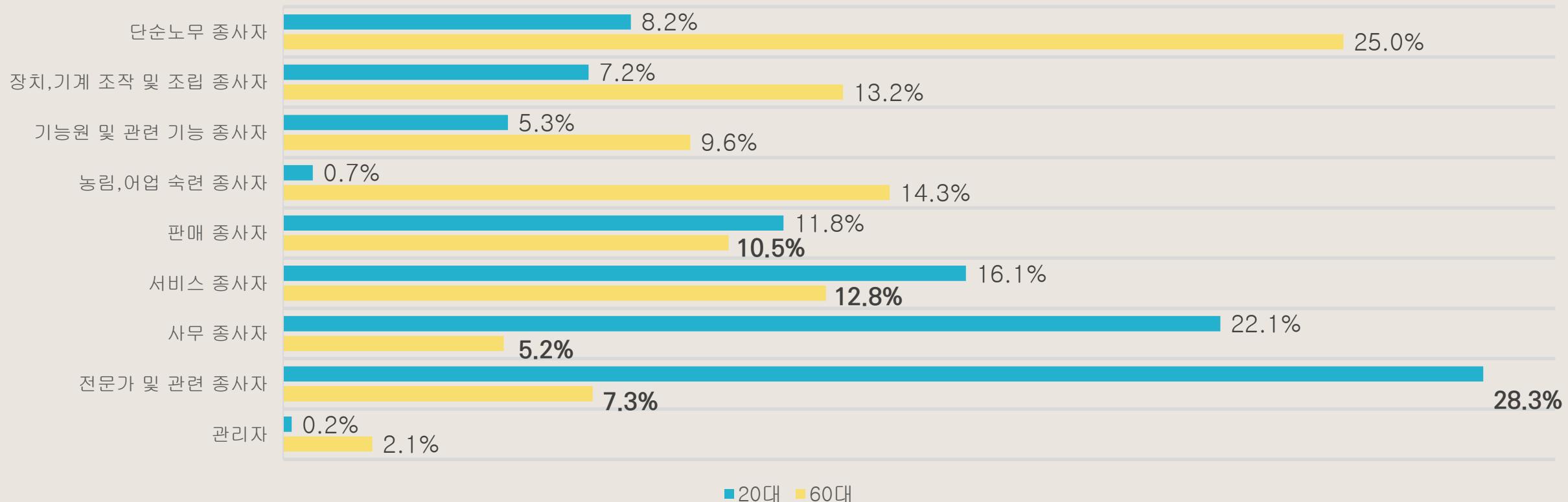


20,60대 취업자의 직업은 “전문가 및 관련 종사자”가 18.3%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 “단순노무 종사자”가 16.1%로 나타났다. 유의수준 5% 하에서 성별, 교육 정도, 배우자 유무, 20대 60대는 각각 “직업에 차이가 없다”라는 귀무 가설을 기각하여 차이가 있다고 나타난다.

03 | 문항 분석



직업

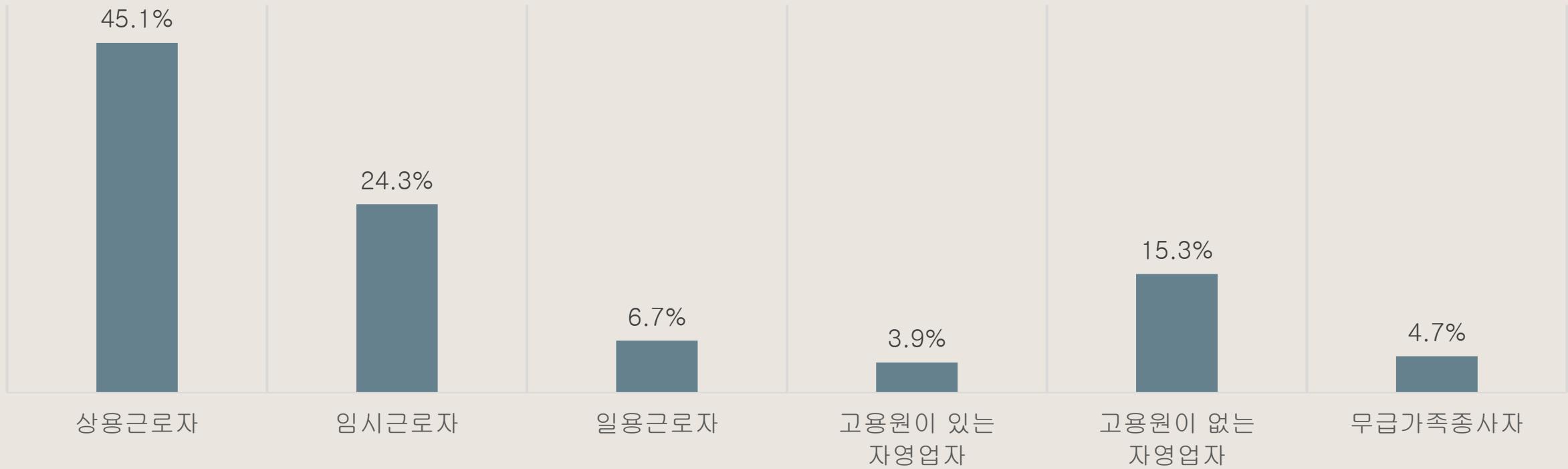


20,60대별 직업은 20대가 “전문가 및 관련 종사자”가 28.3% 가장 높게 나타났으며, “사무 종사자”가 22.1%로 2위를 차지했다. 60대는 “단순노무 종사자”가 25%로 가장 높게 나타났으며, “농림,어업 숙련 종사자”가 14.3%로 2위를 차지했다.

03 | 문항 분석



종사상 지위

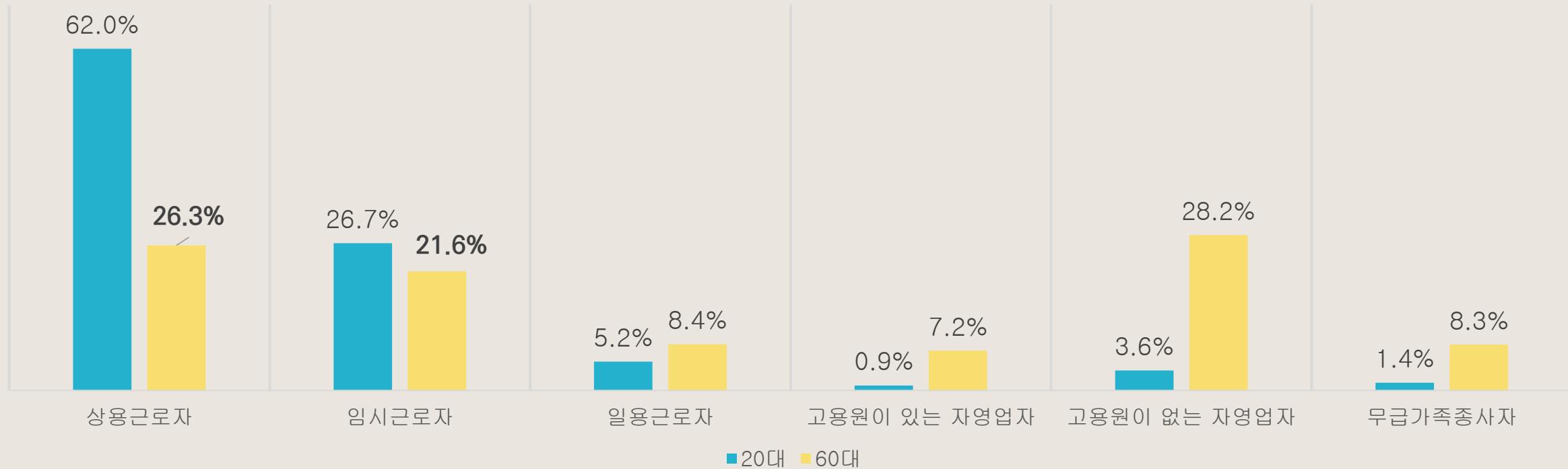


20,60대 취업자의 종사상 지위는 “상용 근로자”가 45.1%로 가장 높게 나타났으며, 유의수준 5% 하에서 성별, 교육 정도, 배우자 유무, 20대 60대는 각각 “종사상 지위에 차이가 없다”라는 귀무가설을 기각하여 차이가 있다고 나타난다.

03 | 문항 분석



종사상 지위



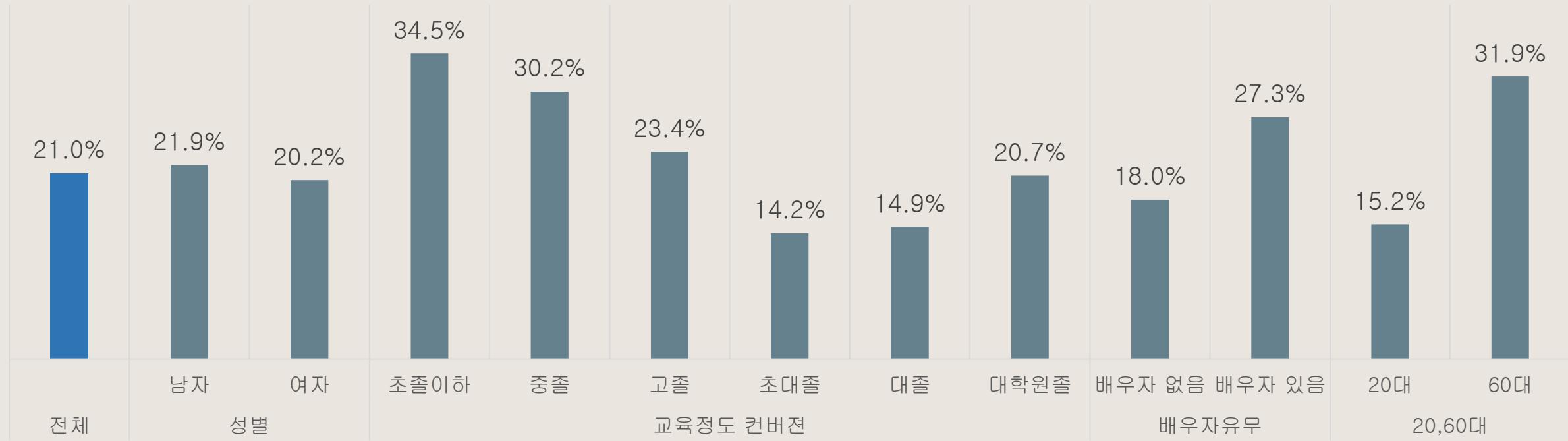
20,60대별 종사상 지위는 20대가 “상용 근로자”가 62% 가장 높게 나타났으며, “임시근로자”가 26.7%로 2위를 차지했다.

60대는 “고용원이 없는 자영업자”가 28.2%로 가장 높게 나타났으며, “상용 근로자”가 26.3%로 2위를 차지했다.

03 | 문항 분석



고용계약기간 여부

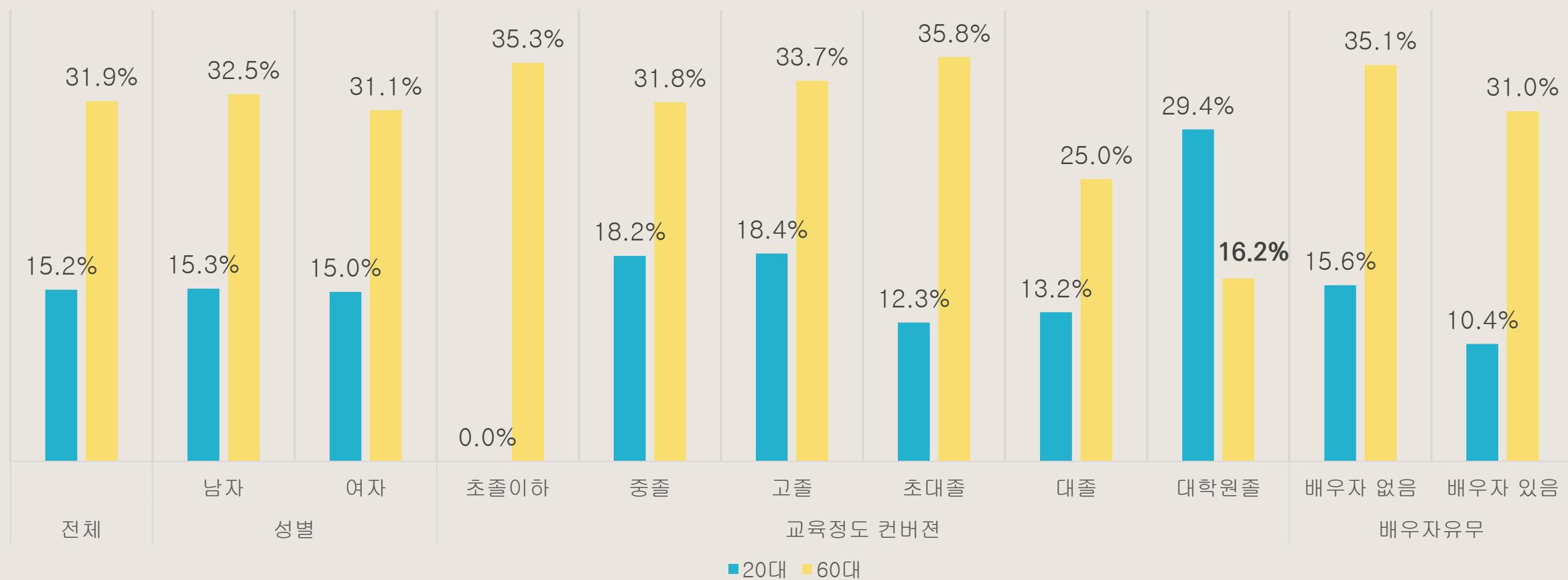


20,60대 취업자의 고용계약기간 여부는 21%로 나타났으며, 유의수준 5% 하에서 교육 정도, 배우자 유무, 20대 60대는 각각 고용계약기간 여부에 차이가 있다고 나타났지만, 성별에서는 P-값이 0.133으로 “고용계약기간 여부에 차이가 없다”라는 귀무가설을 기각할 충분한 근거가 없다.

03 | 문항 분석



고용계약기간 여부

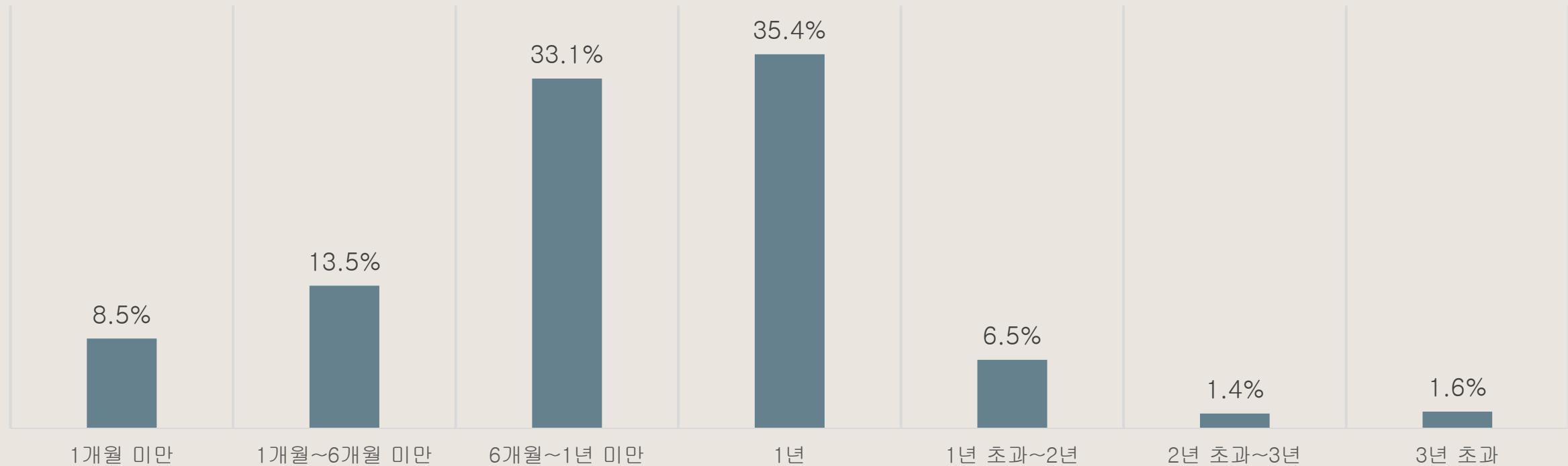


20,60대별 고용계약기간 여부는 각각 20대가 15.2%, 60대가 31.9%로 16.7% 차이를 보였다.

03 | 문항 분석



고용계약기간

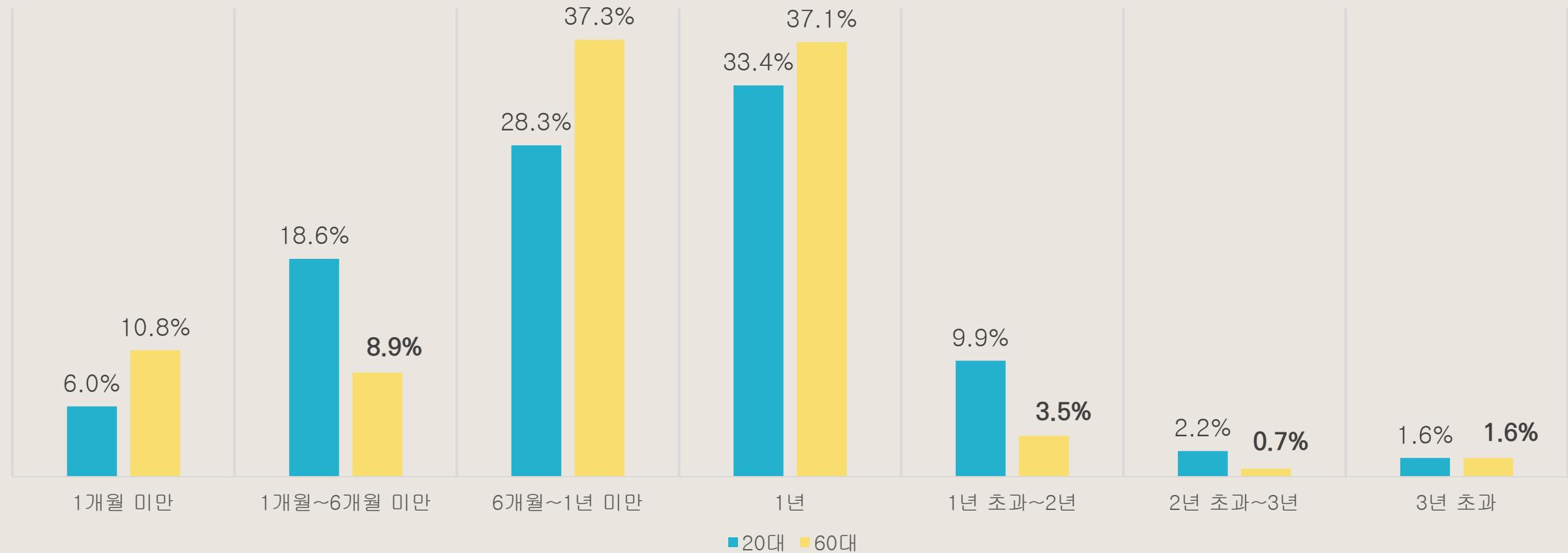


20,60대 취업자의 고용계약기간은 “1년”이 35.4%로 가장 높게 나타났으며, “6개월 ~ 1년 미만”이 33.1%로 2위를 차지했다. 유의수준 5%에서 성별, 교육 정도, 배우자 유무, 20대와 60대는 각각 “고용계약기간에 차이가 없다”라는 귀무가설을 기각하여 차이가 있다고 나타났다.

03 | 문항 분석



고용계약기간



20,60대별 고용계약기간은 20대에서 “1년”이 33.4%로, 60대에서 “6개월 ~ 1년 미만”이 37.3%로 가장 높게 나타났다.

04 | 결론



04 | 결론

분석 결과,

20대와 60대는 평소 주 36시간 미만 일하는 이유 문항에서, “정규 근무 시간이 36시간 미만”이 각각 56%, 61.7%로 가장 많았고, “통학”이 대부분 20대로 나타났는데, 이는 20대는 대부분 학교를 다니기 때문에 이러한 결과가 나왔다고 추측된다.

20대와 60대는 추가 근로 희망여부 문항에서, “계속 일하고 싶음”이 84%, 82.8%로 대부분 현재 근무시간에 대해 만족한다고 나타났지만, 그 외에 추가 근로를 희망하는 사람들에 대해 분석해보면, 새로운 일이 주어졌을 때 실제로 일을 할 수 있는 사람은 20대와 60대 모두 90% 이상으로 나타났고, 추가 근로를 위해 구직활동을 한 경험에 대해서는 20대가 60대보다 13.7% 높았다.

20대가 60대보다 구직활동이 더 많이 나타난 것은 추가 취업 여부 문항에서 20대는 “더 많이 일할 수 있는 일로 바꾸고 싶음”이 6.8%로 이직을 희망하였고, 60대는 “현재보다 시간을 늘리고 싶음”이 14.2%로 현재 직장에서 시간만 늘리기를 희망했기 때문이라 추측된다.

04 | 결론

종사자 규모에서 60대의 “1~4명”이 56.5%로 나타났는데, 60대가 직업에서 “농립, 어업 숙련 종사자”와 “단순 노무 종사자” 의 비율이 높게 나타났고, 종사상 지위에서 자영업자의 비율이 높게 나타났기 때문에 “1~4명”에 집중되어 있다고 추측된다.

고용계약기간 여부에서 20대와 60대는 각각 15.2%, 31.9%로 16.7%의 차이를 보였는데, 20대 중 62%인 상용근로자는 대다수를 정규직으로 뽑기 때문에 기간을 정하지 않고, 60대는 단기계약직, 일용직, 단순 노무 종사자의 비율이 많기 때문에 나타난 결과라고 추측된다.

따라서, 전반적으로 20,60대에 따라 취업과 관련된 문항들은 대부분 유의한 차이를 보였지만, 총 실제 취업시간과 추가 취업 가능성에 대한 문항에서는 차이를 보이지 않고, 대부분 현재 근로 시간에 대해 만족한다고 나타났다.

20대와 60대는 같은 취업을 해도 종사상 지위, 종사상 규모, 직업과 고용계약기간 여부 등에서 차이가 나타났으며, 특히 60대에서 자영업이나 일용직, 단순노동직, 계약직 등 불안정 노동자들의 비중이 높게 나타났고, 이것은 노후 준비 불안정, 가족지지 불안정으로 사회적 소외와, 노인빈곤 문제로 이어져 복합적인 사회문제를 야기할 수 있다.

이러한 문제를 해결을 위해 정부의 60대 이상의 사람들에 대한 일자리 창출 제도 추진과, 기업의 계속 고용제도에 따라 정년을 늘리는 등 정부와 민간기업들의 협력을 통해 고령화 사회의 일자리 문제를 해결해 나가는 방안이 필요하다고 제기된다.



감사합니다