

노인 일자리사업을 통한 노인경제 활동 참여의 구축 방안 연구

정경자
서울기독대학교 대학원 박사과정

A Study on the Establishment of Economic Activity Participation for the Elderly through Work for the Elderly

Kyoung-Ja Jeong

Seoul Christian University

요약 본 연구는 노인들이 쾌적한 삶을 살 수 있도록 일자리 사업을 통해서 노인경제활동참여의 구축방안을 모색하고자 한다. 연구 결과로는 첫째, 관련법을 정비해야 한다. 이를 위해 노인을 대상으로 하는 직종을 우선적으로 선정하여야 하고, 정부에서는 법적인 절차가 마련되어야 한다. 둘째, 정년을 연장하고, 노인고용업체를 지원해야 한다. 정년연장은 노인취업을 높이기 위해서는 임금구조의 재개편이 불가피하다고 본다. 또한 고령자를 일정 비율 이상 고용하고 있는 기업에 대해서 세제상의 혜택을 주는 등의 정책을 시행하는 것이 바람직하다. 셋째, 노인들의 자조적 노력이 있어야 한다. 노년기의 일을 즐겁고 충실하게 하기 위해서는 앞서 말한 세 가지 요소가 불가결하다. 즉, 건강 없이 일할 수 없으며, 어느 정도의 경제적 안정 없이 사는 보람이 있는 일을 하기 위해서는 항상 새로운 지식을 배우고 자기의 능력을 연마하는 것이 중요하다.

결론적으로 노인일자리사업을 통한 노인경제활동참여의 구축 방안으로는, 무엇보다도 법적 정비 등 제도적으로 미비한 점을 정비해 나가는 동시에, 노인들이 그들의 직업에 종사할 수 있도록 충분한 정년연장이 필요하며, 노인들 스스로도 새로운 각오를 다져야 할 것이다.

주제어 : 노인일자리, 노인경제활동참여, 일자리사업, 사회복지

Abstract This study is to find ways to build economic participation for the elderly through job projects to help the elderly live a pleasant life. The results of this study are as follows. First, the relevant laws must be overhauled. To this end, jobs targeting the elderly should be selected first, and legal procedures should be prepared in the government. Second, they should extend the retirement age and support senior employment businesses. The extension of the retirement age believes that a resumption of the wage structure is inevitable in order to increase employment for senior citizens. It is also desirable to implement policies such as giving tax benefits to companies that employ older people more than a certain percentage of them. Third, there should be self-help efforts by the elderly. Three factors are essential to keep the work of old age pleasant and faithful. In other words, it is important to always learn new knowledge and hone one's ability in order to do a rewarding job of living without health and some economic stability. In conclusion, measures to establish economic participation for the elderly through the work-seeker project will require, among other things, a sufficient extension of the retirement age to allow the elderly to engage in their jobs, while overhauling the system, including legal maintenance.

Key Words : The Work for the Elderly, Economic Activity Participation for the Elderly, job business, social welfare

Received 02 January 2020, Revised 09 January 2020
Accepted 20 January 2020
Corresponding Author: Kyoung-Ja Jeong
(Seoul Christian University)
Email: jkj63@hanmail.net
ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

노인들은 자신의 노후생활안정, 예를 들어 의료 지원 및 건강, 의식주 등 기초생활, 취미활동, 손자 용돈, 친교 활동 등과 건전한 사회활동 등을 위해 소요되는 경제적으로 이에 필요한 금전적 자원이 필요하다. 건강한 노년기의 경제활동이 갖는 일의 의미와 노인들이 가지고 있는 경제활동 참여욕구에 내재된 요소들을 파악하고 정리하는 것은 그 의미가 크다고 할 수 있다(양철수 외, 2019: 1888)[1].

보건복지부(2019d, 26-28)[2]의 ‘제2차 사회보장기본 계획’(2019~2023)에 따른 노인의 노후소득보장체계의 확충을 살펴보면, 첫째, 노인별 특성에 맞는 일자리 상담·연계, 중고령층 시장형 일자리 참여 확대, 일자리 제공 기업에 대한 인센티브 강화로 민간 일자리 확대를 실시한다. 둘째, 시장형 일자리의 참여요건을 완화하여 저소득 중고령층(60~64세)의 일자리를 확대한다. 셋째, 노인일자리 2018년 51만 개에서 2020년 80만 개로 확대한다.

노인일자리사업의 목적은 노인이 활기차고 건강한 노후생활을 영위할 수 있도록 다양한 일자리·사회활동을 지원하여 적극적 사회참여 및 건강증진 등으로 노인 문제 예방 및 사회적 비용을 절감하며, 노인인력활용에 대한 사회적 인식개선 및 민간참여 도모를 통한 은퇴 전후 준비 및 노인생애교육 등 노인인력 교육연계를 통한 노인복지 향상에 기여하는 것이다(고재욱 외, 2018: 126)[3]. 인간이 노동을 하는 이유는 경제적인 목적뿐만 아니라, 사회심리적 측면에서도 중요하다. 일은 인간에게 자아실현을 부여해 주며, 은퇴한 노인들의 경제활동은 노후생활에 필요한 소득원을 확보해 주고, 나아가 신체적·정신적 건강을 유지시키며, 노인의 역할 수행에 대한 자부심과 유용감 및 자아정체감 등을 갖게 해 준다(김한식 외, 2018: 273)[4].

그러므로 노인일자리사업은 노인의 소득증대뿐만 아니라, 노인의 경제활동 참여를 말하는 것이다. 본 연구는 이러한 노인일자리사업을 통해 노인경제활동의 구축 방안을 연구하고자 한다.

2. 노인일자리 실태분석 및 문제점

2.1 연령별 일자리

통계청(2019b: 13)[5]에 따르면, 2018년 60세 이상 일자리는 323만 개로 연령별 구성비 18.3%로 나타났다. 또한 전년 대비 25만 개, 8.3% 증가하였다. 전체적으로, 50대 및 20대는 각각 14만 개(2.6%), 2만 개(0.7%) 증가하였다. 반면, 30대는 8만 개(△1.6%), 40대는 5만 개(△0.8%), 19세 이하는 3만 개 (△11.9%) 감소하였다.

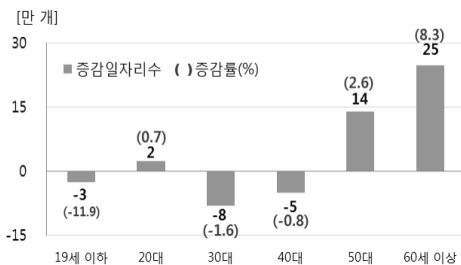
결과적으로 40대 이하에서 증가한 것을 감안하면 고무적인 현상이라고 볼 수 있다. 그러나 젊은층의 일자리를 빼앗는다는 주장과 비정규 중심의 일자리를 양산하고 있다는 비판도 있다(YTN, 2019년 12월 11일자).

연령별 일자리 규모 및 증감은 다음과 같다.

〈표 1〉 연령별 일자리 규모 및 증감
(단위: 만 개, %)

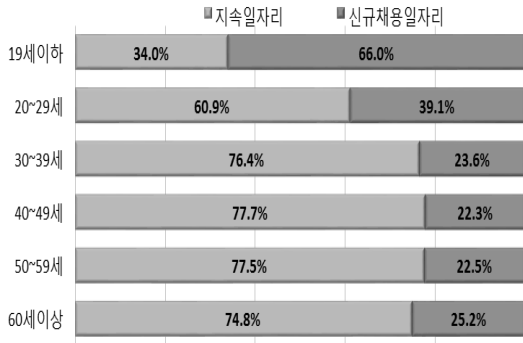
연령	2018년			2017년			증감(증감률)		
	계	지속 일자리	신규 채용 일자리	계	지속 일자리	신규 채용 일자리	계	지속 일자리	신규 채용 일자리
전 체 (구성비)	2,342 (100.0)	1,739 (100.0)	603 (100.0)	2,316 (100.0)	1,718 (100.0)	598 (100.0)	26 (1.1)	20 (1.2)	5 (0.9)
19세 이하	19 (0.8)	6 (0.4)	12 (2.0)	21 (0.9)	7 (0.4)	14 (2.4)	-3 (-11.9)	-0.4 (-5.6)	-2 (-14.8)
20대	332 (14.2)	202 (11.6)	130 (21.5)	330 (14.2)	201 (11.7)	129 (21.5)	2 (0.7)	1 (0.7)	1 (0.7)
30대	517 (22.1)	395 (22.7)	122 (20.2)	525 (22.7)	402 (23.4)	123 (20.6)	-8 (-1.6)	-7 (-1.8)	-1 (-0.7)
40대	606 (25.9)	471 (27.1)	135 (22.4)	611 (26.4)	476 (27.7)	135 (22.6)	-5 (-0.8)	-5 (-1.0)	0 (0.0)
50대	545 (23.3)	423 (24.3)	123 (20.3)	531 (22.9)	411 (23.9)	120 (20.1)	14 (2.6)	12 (2.8)	2 (2.0)
60세 이상	323 (13.8)	241 (13.9)	81 (13.5)	298 (12.9)	221 (12.9)	77 (12.8)	25 (8.3)	20 (9.0)	5 (6.3)

자료: 통계청(2019: 13)[5].



자료: 통계청(2019: 13)[5].

〈그림 1〉 연령별 일자리 증감



자료: 통계청(2019: 13)[5].

〈그림 2〉 연령별 일자리 구성비

2.2 성별 일자리 구성비

통계청(2019b: 16)[5]에 따르면, 2018년 60세 이상 일자리는 323만 개이며, 남자는 198만 개 61.4%, 여자 124만 개 38.6%를 차지하고 있다. 전체적으로, 20대 이하에서 남녀가 점유한 일자리 규모는 비슷하나, 30대 이상에서는 남자 일자리가 약 60%수준으로 여자 일자리 비중과 격차 발생한 것으로 나타났다. 특히, 60세 이상에서는 남자 일자리는 50대에 비해 증가 추세임 반면에, 여성 일자리는 감소하고 있음을 나타냈다. 이는 정부정책이 남자 일자리 위주로 재편성되고 있다는 반증을 보이는 것이어서 성별 일자리 구성비의 균형이 요구된다고 본다.

성별·일자리 구성비는 다음과 같다.

〈표 2〉 성별 일자리 구성비
(단위: 만 개, %)

연령	계	남자	여자
2018년 (구성비)	2,342 (100.0)	1,365 (58.3)	977 (41.7)
19세 이하	19 (100.0)	9 (50.2)	9 (49.8)
20대	332 (100.0)	168 (50.7)	164 (49.3)
30대	517 (100.0)	314 (60.7)	203 (39.3)
40대	606 (100.0)	357 (58.9)	249 (41.1)
50대	545 (100.0)	319 (58.4)	227 (41.6)
60세 이상	323 (100.0)	198 (61.4)	124 (38.6)

자료: 통계청(2019: 16)[5].

2.3 임금별 일자리 구성비

통계청(2019b: 17)[5]에 따르면, 2018년 60세 이상 임금별 일자리는 323만 개 가운데 전년 대비 임금근로자 16만 개 7.8%, 비임금근로자 9만 개 9.5%가 증가하였다. 전체적으로, 2018년에 임금근로의 연령대별 일자리는 40대(25.6%), 30대(23.8%)순이며, 비임금근로에서는 50대(31.1%), 40대(27.1%)순으로 나타났다. 전년대비 임금근로 일자리는 50대 이상 및 20대에서 각각 27만 개, 2만 개 증가한 반면, 30~40대 및 19세 이하에서는 13만 개, 2만 개 감소하였다. 비임금근로 일자리에서도 50대 이상 및 20대에서 증가하고, 그 외 연령대에서는 감소하였다.

결과적으로 60세 이상에서 다른 연령대보다도 월등한 증가율을 보였다. 위에서도 언급했다시피 60세 이상의 높은 증가율은 다른 세대의 반발과 일자리의 양적 팽창만을 부를 수 있다.

임금별 일자리 구성비 및 증감은 다음과 같다.

〈표 3〉 임금별 일자리 구성비 및 증감
(단위: 만 개, %)

연령	계	임금근로	비임금근로
2018년 (구성비)	2,342 (100.0)	1,920 (100.0)	422 (100.0)
19세 이하	19 (0.8)	18 (1.0)	0.3 (0.1)
20대	332 (14.2)	318 (16.5)	15 (3.5)
30대	517 (22.1)	456 (23.8)	60 (14.3)
40대	606 (25.9)	492 (25.6)	114 (27.1)
50대	545 (23.3)	414 (21.6)	131 (31.1)
60세 이상	323 (13.8)	222 (11.5)	101 (24.0)
2017년 (구성비)	2,316 (100.0)	1,907 (100.0)	410 (100.0)
19세 이하	21 (0.9)	21 (1.1)	0.4 (0.1)
20대	330 (14.2)	316 (16.6)	14 (3.5)
30대	525 (22.7)	464 (24.4)	60 (14.8)
40대	611 (26.4)	497 (26.1)	114 (27.9)
50대	531 (22.9)	404 (21.2)	128 (31.2)
60세 이상	298 (12.9)	206 (10.8)	92 (22.5)
증감 (증감률)	26 (1.1)	14 (0.7)	12 (2.9)
19세 이하	-3 (-11.9)	-2 (-11.7)	-0.1 (-20.1)
20대	2 (0.7)	2 (0.6)	1 (3.7)
30대	-8 (-1.6)	-8 (-1.7)	-0.2 (-0.3)
40대	-5 (-0.8)	-5 (-0.9)	-0.3 (-0.3)
50대	14 (2.6)	11 (2.7)	3 (2.5)
60세 이상	25 (8.3)	16 (7.8)	9 (9.5)

자료: 통계청(2019: 17)[5].

2.4 조직형태별 일자리 구성비 및 증감

통계청(2019b: 19)[5]에 따르면, 2018년 60세 이상 조직형태별 일자리는 323만 개 가운데 전년 대비 회사법인 8만 개 7.2%, 회사 이외 법인 3만 개 7.3%, 정부·비법인 단체 3만 개 14.3%, 개인기업체 11만 개 8.5% 증가하였다. 전체적으로, 30대 이하에서는 절반이상이 회사법인에서 근무하고, 40대 이상으로 갈수록 회사법인 근무 비중은 감소하였다. 40대가 회사법인(292만 개), 회사이외 법인(52만 개), 정부·비법인단체(73만 개)에서 가장 많

은 일자리를 점유한 반면, 개인기업체에서는 50대(198만 개)가 많았다.

결과적으로 전년 대비 20대 및 50대 이상에서 모든 조직형태에서 일자리 증가하였다. 고령층으로 갈수록 회사법인에서의 일자리 비중이 감소, 20대 이상에서 연령대 증가에 따라 개인기업체 일자리 비중이 증가하였다. 이는 일자리의 질적 변화를 의미한다고 볼 때, 60세 이상에서 나타나고 있는 개인기업체의 높은 일자리 점유율은 우려할 만한하다고 볼 수 있다.

조직형태별 일자리 구성비 및 증감은 다음과 같다.

〈표 4〉 조직형태별 일자리 구성비 및 증감
(단위: 만 개, %)

연령	계	회사법인	회사이외 법인	정부·비 법인단체	개인기 업체
2018년 (구성비)	2,342 (100.0)	1,130 (48.2)	222 (9.5)	256 (10.9)	735 (31.4)
19세 이하	19 (100.0)	10 (55.1)	1 (6.3)	0.5 (2.5)	7 (36.0)
20대	332 (100.0)	184 (55.4)	36 (10.9)	34 (10.4)	77 (23.3)
30대	517 (100.0)	283 (54.8)	46 (8.9)	59 (11.4)	129 (24.9)
40대	606 (100.0)	292 (48.2)	52 (8.5)	73 (12.0)	190 (31.3)
50대	545 (100.0)	237 (43.4)	50 (9.1)	62 (11.3)	198 (36.2)
60세 이상	323 (100.0)	123 (38.0)	37 (11.6)	28 (8.6)	135 (41.8)
2017년 (구성비)	2,316 (100.0)	1,116 (48.2)	220 (9.5)	251 (10.9)	729 (31.5)
19세 이하	21 (100.0)	12 (57.0)	1 (6.2)	0.5 (2.4)	7 (34.4)
20대	330 (100.0)	183 (55.5)	36 (10.9)	34 (10.3)	77 (23.2)
30대	525 (100.0)	286 (54.5)	47 (8.9)	61 (11.6)	132 (25.1)
40대	611 (100.0)	291 (47.6)	53 (8.7)	73 (12.0)	194 (31.7)
50대	531 (100.0)	229 (43.1)	49 (9.1)	58 (11.0)	195 (36.8)
60세 이상	298 (100.0)	114 (38.4)	35 (11.7)	24 (8.1)	124 (41.7)
증감 (증감률)	26 (1.1)	14 (1.2)	2 (0.7)	4 (1.7)	6 (0.8)
19세 이하	-3 (-11.9)	-2(-14.8)	-01(-10.4)	-0.03(-5.2)	-1 (-7.8)
20대	2 (0.7)	1 (0.6)	0.2 (0.7)	0.4(1.1)	1 (1.0)
30대	-8 (-1.6)	-2 (-0.8)	-1 (-1.8)	-2 (-3.0)	-3 (-2.3)
40대	-5 (-0.8)	1 (0.4)	-1 (-2.3)	-1 (-1.2)	-4 (-2.1)
50대	14 (2.6)	8 (3.3)	1 (1.9)	3 (5.4)	2 (1.2)
60세 이상	25 (8.3)	8 (7.2)	3 (7.3)	3 (14.3)	11 (8.5)

자료: 통계청(2019: 19)[5].

2.5 기업규모별 일자리 구성비

통계청(2019b: 21)[5]에 따르면, 2018년 60세 이상 기업 규모별 일자리는 323만 개 가운데 영리기업 13.8% (257만 개), 비영리기업 13.7%(65만 개)로 구성비를 나타내었다. 전체적으로, 대기업에서 30대가 점유한 일자리가 31.2%로 가장 많으며, 중소기업과 비영리기업에서는 40대가 점유한 일자리가 가장 많았다.

결과적으로 대기업은 30대, 중소기업과 비영리기업은 40대가 많이 점유하고 있는데, 40대를 기점으로 50대와 60세 이상에서 영리기업과 비영리기업의 점유율이 같은 것으로 나타났다. 이는 대기업에서 정년제 시행과 경쟁력 약화에 따른 것으로 보인다.

기업규모별 일자리 구성비 및 증감은 다음과 같다.

〈표 5〉 기업규모별 일자리 구성비
(단위: 만 개, %)

연령	계	영리기업			비영리 기업
			대기업	중소기업	
2018년 (구성비)	2,342 (100.0)	1,866 (100.0)	368 (100.0)	1,497 (100.0)	476 (100.0)
19세 이하	19 (0.8)	17 (0.9)	4 (1.0)	13 (0.9)	2 (0.3)
20대	332 (14.2)	262 (14.0)	71 (19.4)	190 (12.7)	70 (14.8)
30대	517 (22.1)	412 (22.1)	115 (31.2)	298 (19.9)	104 (21.9)
40대	606 (25.9)	482 (25.9)	101 (27.4)	382 (25.5)	124 (26.0)
50대	545 (23.3)	435 (23.3)	64 (17.4)	371 (24.7)	111 (23.2)
60세 이상	323 (13.8)	257 (13.8)	13 (3.6)	244 (16.3)	65 (13.7)

자료: 통계청(2019: 21)[5].

3. 노인일자리사업의 내용

3.1 노인일자리사업의 법적 근거

참여자에 대한 보수의 지급은 정부와 지방자치단체의 예산에서 지원되고 있으며, ‘일자리’라는 개념을 통하여 이에 참여한 노인에게 일정한보수를 지급하고 있으므로 노인 일자리사업의 법적 성격을 무엇으로 보느냐에 따라 사업 주체와 법률적 관계와 관련하여 발생할 수 있는 법적 문제를 어떻게 해결할 것인지에 대한 해결방안이 달라질 것이다(권지선, 2018: 18)[6]. 노인일자리사업의 법적 근거는 다음과 같다.

3.1.1 노인복지법

제23조(노인사회참여 지원) 국가 또는 지방자치단체는 노인의 사회참여 확대를 위하여 노인의 지역봉사 활동기회를 넓히고 노인에게 적합한 직종의 개발과 그 보급을 위한 시책을 강구하며 근로능력 있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공하도록 노력하여야 한다.

제23조의2(노인일자리 전담기관의 설치·운영 등) 국가 또는 지방자치단체는 노인일자리전담기관을 설치·운영하거나 그 운영의 전부 또는 일부를 법인·단체 등에 위탁할 수 있다.

제24조(지역봉사지도원 위촉 및 업무) 국가 또는 지방자치단체는 사회적 신망과 경험이 있는 노인으로서 지역봉사를 희망하는 경우에는 이를 지역봉사지도원으로 위촉할 수 있다.

3.1.2 저출산고령사회기본법

제11조(고용과 소득보장) 국가 및 지방자치단체는 일할 의욕과 근로능력이 있는 고령자가 최대한 일할 수 있는 환경을 조성하여야 한다.

제14조(여가·문화 및 사회활동의 장려) ① 국가 및 지방자치단체는 노후의 여가와 문화활동을 장려하고 이를 위한 기반을 조성하여야 한다.

② 국가 및 지방자치단체는 자원봉사 등 노인의 사회활동 참여를 촉진하는 사회적 기반을 조성하여야 한다.

3.2 노인일자리사업의 유형

노인일자리사업의 유형별 사업내용은 다음과 같다.

〈표 6〉 노인일자리사업 내용

유형	주요 사업내용	예산 지원	
사회서비스형	취약계층 지원시설 및 돌봄시설 등 사회적 도움이 필요한 영역에 노인인력을 활용하여 필요한 서비스를 제공하는 일자리	자치단체 정상 보조	
시장형 (취창업)	시장형 사업단	참여자 인건비 일부를 보충 지원하고 추가 사업수익으로 연중 운영하는 노인일자리	자치단체 정상 보조
	인력과 견형 사업단	수요처의 요구에 의해서 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당 수요처로 연계하여 근무기간에 대한 일정 임금을 지급받을 수 있는 일자리	자치단체 정상 보조
	시니어 인턴십	만 60세 이상의 노인에게 일할 기회를 제공함으로써 노인의 직업능력 강화 및 재취업 기회를 촉진	민간 정상 보조
	고령자 친화기업	고령자가 경쟁력을 가질 수 있는 적합한 직종에서 다수의 고령자를 고용하는 기업 설립 지원	민간 정상 보조
	기업연계형	기업이 적합한 노인일자리를 창출하고 유지하는 데 필요한 직무모델 개발, 설비 구입 및 설치, 4대 보험료 등 간접비용을 지원	민간 정상 보조

자료: 보건복지부(2019a: 4)[7] 재구성.

3.2.1 사회 서비스형

사회 서비스형은 취약계층 지원시설 및 돌봄시설 등 사회적 도움이 필요한 영역에 노인인력을 활용하여 필요한 서비스를 제공하는 일자리를 말한다.

사회 서비스형의 사업내용은 다음과 같다.

〈표 7〉 사회서비스형의 사업내용

유형	사업내용	
	프로그램	프로그램 내용
아동시설 지원	지역아동센터 지원	환경정비, 귀가 및 급식 지원 등
	다함께돌봄센터 지원	돌봄 서비스 이용 아동 등하교 및 급식 지원 등
	보육시설 지원	보육교사 보조, 생활지도 및 급식 지원 등
청소년시설 지원	청소년 수련관시설 지원	관련 시설 환경정비 및 급식 지원 등
	청소년 상담복지센터 등 지원	관련 시설 환경정비 및 급식 지원 등

유형	사업내용	
	프로그램	프로그램 내용
장애인시설 지원	장애인 관련 시설 지원	장애인 보호시설 등 대상자 보조 및 지원 등
	장애인특수학교 등 지원	이용대상자 보조 및 급식 지원 등
취약가정 시설 지원	한부모복지시설 지원	한부모가족의 아동보호 및 교육 지원 등
	다문화가족시설 지원	새터민 등 정서 지원을 통한 정착 지원 등
	건강가정지원센터 등 지원	관련 시설 환경정비 및 급식 지원 등
노인시설 지원	재가노인복지시설 지원	시설이용 노인 서비스 지원 및 환경 정비 지원 등 (경로당 제외)
	노인보호전문기관 지원	학대 예방 지원, 캠페인 및 각종 서비스 지원 등
기타 시설 지원		기타 지역 내 취약시설 또는 사회적 공헌 유형 지원 등

자료: 보건복지부(2019a: 43)[7] 재구성.

3.2.2 시장형 사업단

시장형 사업단은 노인에게 적합한 업종 중 소규모 매장 및 전문 직종 사업단 등을 공동으로 운영하여 일자리를 창출하는 사업으로, 일정기간 사업비 또는 참여자 인건비 일부를 보충지원하고 추가 사업수익으로 연중 운영하는 노인일자리를 말한다.

시장형 사업단의 유형별 사업내용은 다음과 같다.

〈표 8〉 시장형 사업단의 사업내용

유형	세부사업 내용	
	프로그램	프로그램 내용
공동작업형	공동작업장 운영사업	기업과 연계하여 제품 혹은 반제품을 생산·조달하는 사업 예) 쇼핑백 제작, 제품 포장 등
제조판매형	식품제조 및 판매사업	식재료를 활용하여 식품 등을 제조하여 판매하는 사업 예) 참기름, 장류, 스낵류 등 제조 및 판매
	공산품 제작 및 판매사업	일정한 시설을 갖추고 규격에 맞춘 공산품을 제작하여 판매하는 사업 예) 천연비누, 양초 등 제작 및 판매, 질풀공예, 수공예품 등 공동제작
	매장운영사업	소규모 매장 및 점포를 운영하는 사업 예) 카페, 음식점, 매점(마트) 등 운영
	지역영농사업	유·휴경지를 활용하여 농산물 등을 공동으로 경작하고 판매하는 사업 예) 콩, 고사리 등 재배
	기타 제조 및 판매사업	기타 제조판매사업

유형	세부사업 내용	
	프로그램	프로그램 내용
서비스제공형	영유아 및 청소년 교육 지원	어린이집, 유치원, 학교 등 영유아 및 청소년을 대상으로 시설관리, 급식지도, 안전지도, 인성교육 등 교육 지원 관련 통합 서비스 제공
	아파트 택배사업	아파트단지 내 택배물품을 배송·집하하는 사업
	지하철 택배사업	지하철을 이용하여 각종 수화물 및 서류 등을 배달하는 사업
	세차 및 세탁사업	일정 정도의 시설 또는 장비를 갖추고 세차 혹은 세탁 등의 서비스를 제공하는 사업
	소상공인 협력사업	지역 내 소상공인 업무 지원
기타 서비스 제공형	사업 수익을 통해 향후 발전 가능성이 있는 기타 서비스 제공 사업 예) 환경정화, 이미용, 수선, 공원관리, 재활용, 청소사업 등	

자료: 보건복지부(2019a: 50-51)[7].

3.2.3 인력파견형 사업단

인력파견형 사업단은 수요처의 요구에 의해서 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당 수요처로 연계하여 근무기간에 대한 일정 임금을 지급 받을 수 있는 일자리를 말한다. 인력파견형 사업단의 사업내용은 다음과 같다.

〈표 9〉 인력파견형 사업단의 사업내용

중분류	소분류	사업내용
관리사무종사자	경영, 영업, 판매 및 운송 관련 관리자	행정 및 경영, 회계, 영업 및 판매 관련 관리자, 운송, 기타 고객 서비스 관리자
	기타 사무직	상담, 여행·안내, 통계 관련 사무원, 고객상담 및 기타 사무원
공공/전문직종사자	교육 관련 종사자	교육강사, 보조교사, 보육교사
	기타 전문직	시험감독관, 리서치, 설문, 번역, 문화방송, 출판 관련 종사원
서비스종사자	예식 및 보건·의료 서비스	예식, 혼례 및 장례종사
	운송 및 여가 서비스	택시, 버스, 기타 자동차운전원, 운송서비스 종사자
	조리 및 음식 서비스	패스트푸드원, 주방·식당보조원, 음식 배달원 등 서비스 종사자
	배달원	택배원, 우편물집배원, 기타 배달원

중분류	소분류	사업내용
판매 종사자	계산원 및 대표원	매장계산원 및 요금정산원, 대표원, 부권판매원
	판매원 및 판매 단순종사자	주유원, 상점판매원, 상품대여원, 기타 판매 관련 단순 종사원
농림 어업 숙련종사자	농림·어업·작물재배 종사자	곡식, 채소 및 특용작물, 과수, 원예작물 재배업, 조경원 조립 및 벌목원, 임산물 채취, 양식원 및 기타 관련 종사원
	식품가공 관련 종사자	정육원, 김치 및 밑반찬 제조 종사원, 기타 식품가공 종사원
기능원 및 관련 기능종사자	기타 기능 관련직	섬유·의복, 가죽 관련 기능직, 목재·기구·악기, 금속성형, 전기·전자 관련 기능직, 공예 및 귀금속 세공원, 배관공 등
	생산/제조	식품품 제조, 곡물가공품 제조, 떡, 빵 및 과자류 제조, 도시락 및 식사용 조리 식품 제조, 탁주 및 발효주 제조업 등
생산·제조 단순노동직	단순노동직	청소원 및 환경미화원, 경비원, 가사 및 육아도우미, 주차관리원 및 안내원, 재활용품수거원, 세차, 세탁, 걸침, 골프장 도우미, 학교 병원급식 도우미, 농어촌 일손도우미, 기타 단순종사원
	기타	육류, 수산물 가공 및 저장, 과일 및 채소가공·소분

자료: 보건복지부(2019a: 64-65)[7].

3.3 노인일자리 정책 방향

보건복지부(2019a)[7]에 따르면, 『2019년 노인복지사업안내(1)(2)』의 내용은 다음과 같다.

(1) 1단계: 기본계획수립

① 보건복지부

- 노인일자리 및 사회활동 지원사업 기본계획 수립 및 시·도별 예산 배분

② 광역 시·도

- 보건복지부의 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 기본방향 및 국고 내시 기준 근거하여 시·도별 기본계획 수립
- 시·군·구별 사업량, 전담인력 및 예산 배분계획 수립 후 통보

③ 기초자치단체

- 광역 시·도 기본계획에 근거하여 시·군·구별 자체계획 수립 및 노인일자리 업무시스템 등록
- 노인일자리 및 사회활동 지원사업위원회 구성 및

수행기관 선정(심사 및 지정)

- 선정된 수행기관별 사업량, 예산 및 전담인력 등 배분
- 수행기관 위탁계약 체결

(2) 2단계: 사업운영계획 수립

- 업무시스템에 단위사업계획서 등록 및 심사 신청
- 지방자치단체 및 보건복지부(개발원) 심사·승인

(3) 3단계: 사업추진준비

① 참여자 모집 및 선발

- 공개모집이 원칙, 유형별 선발기준에 의해 선발
- 공익활동은 시·군·구를 통해 통합모집 및 선발 진행

·사회 서비스형은 지방자치단체 주도하여 수행기관 통합모집, 수행기관별 선발

·시장형 사업단 및 인력과견형 사업단은 수행기관별 참여자 공개모집 실시

·행복e음 및 복지로, 국민연금 일자리추천시스템 신청자 선발 진행

② 수요처 등 개발 및 선정

·참여노인이 활동할 수 있는 활동지역(수요처) 협의·개발 및 선정

·수혜자(서비스 대상자) 발굴 및 선정

·참여자와 수요처(수혜자) 간 협약서 작성 지원

·업무시스템 내 수요처 및 서비스 대상자 현황 등록

(4) 4단계: 참여자교육

① 소양 및 활동(직무)교육 실시

·공익활동은 활동에 필요한 활동교육 실시(12시간 이상, 안전교육 3시간 이상 포함)

·시장형 사업단은 소양교육 3시간 이상, 직무교육 5시간 이상 실시(사고발생 예방을 위한 안전교육 2시간 이상 포함)

·사회 서비스형은 소양교육 12시간 이상, 직무교육 6시간 이상 실시(사고발생 예방을 위한 안전교육 2시간 이상 포함)

(5) 5단계: 사업관리

① 활동관리 및 활동비 지급(공익활동)

·현장 수시방문 등을 통해 활동 진행사항 확인

- 수요처(수혜자)와 참여자 매칭, 참여자로부터 활동 일지(수요처 확인) 수령 후 활동비 지급
- ② 근무관리 및 임금 지급(사회 서비스형, 시장형 사업단)
- 근무현장을 정기 방문하여 참여자 출근부에 자필 서명
- 근무일수(근무시간) 확인 후 개인별 임금 지급

(6) 6단계: 사업평가

① 만족도 조사

- 참여자, 수요처 및 수혜자(서비스대상자) 등 만족도 조사 실시

② 사업평가

- 추진사업에 대한 종합분석 및 점검
- 차기년도 사업계획 수립 시 반영하여 발전방안 모색

3.4 노인일자리 지원체계

3.4.1 유형별 예산 지원기준

인력파견형 사업단의 예산 지원기준은 다음과 같다.

〈표 10〉 예산 지원기준

구분	참여자 1인 예산기준				국고보조
	활동비 (월)	참여 기간	부대경비 (연)	계	
사회 서비스형	54만 원 (권장)~59.4만 원	11개월 (권장) ~10개월	48.9만 원	788.7만 원	50% (서울 30%)
시장형 사업단	공동작업형	연중	230만 원	230만 원	
	제조판매형 서비스제공형				
인력파견형 사업단	-	연중	15만 원	15만 원	
수행기관 전담인력	1,746천 원	12개월	-	2,269.8만 원	

자료: 보건복지부(2019a: 6)[7].

3.4.2 고령친화기업 선정

노인의 경륜과 능력을 활용하여 민간영역에서 경쟁력을 갖추고 지속적으로 일자리를 창출할 수 있는 기업의 설립 및 운영을 지원하는데, 고령자친화기업은 고령자가 근무하기 적합한 부문에서 다수 노인을 근로자로 직접 고용하는 기업이다. 선정기업은 만 60세 이상을 5년간 의무적으로 고용해야 하며, 지정 유형에 따라 1~3억 원의 사업비와 전문경영상담(컨설팅)을 지원받게 된다.

지원 대상 및 규모는 다음과 같다.

〈표 11〉 사업 유형별 지원 대상 및 규모

구분 방법	사업 유형	지원 대상	지원 규모
지정	기업 인증형	다수의 고령자(만 60세 이상)를 고용하고 있고, 추가 고용계획이 있는 기업	개소당 최대 2억 원
	모기업 연계형	모기업의 자원을 연계하여 설립된 기업	개소당 최대 3억 원
신규 설립	시장형 사업단 발전형	우수 시장형 사업단이 자립을 목적으로 설립하는 기업	개소당 2억 원
	브릿지형	지역 특성을 반영한 소규모사업을 기업 형태로 운영	개소당 1억 원

자료: 보건복지부(2019e: 3)[9].

3.4.3 노인일자리 상담창구

① 추진배경

노인일자리 참여희망자 및 노인 고용을 희망하는 구인기업 대상으로, 정보접근성 제고를 위한 상담창구 운영이 필요함에 따라 추진하게 되었다.

② 상담창구 운영

- 운영기간: 2019년 4월 22일부터
- 연락처: 대표전화 1544-3388
- 운영주체: 한국노인인력개발원 지역본부 내 설치·운영(전국 7개소, 30명). 구체적으로, 서울·강원(4명), 부산·울산·경남(4명), 대구·경북(10명), 경기·인천(2명), 호남(6명), 중부(2명), 제주(2명)
- 상담내용: 노인일자리 사업 설명, 참여방법 안내, 취업 알선

4. 노인경제활동 참여의 구축 방안

4.1 관련법의 정비

모든 국민이 일자리를 제공받을 수는 없지만 직업활동으로 나아갈 수 있는 기회를 제공받을 수 있는 권리로 이해할 수 있을 것이다. 이러한 범주 내에서 노인도 동일한 지위와 의미를 부여받을 수 있는 것으로 볼 수 있다. 다시 말해서 앞으로 과거보다 다양해진 노인의 욕구와 능력에 부합되며, 노인일자리사업의 확대를 제도적 지원과 더불어 노인에 대한 인식 개선, 전달체계 등의 인프라 강화가 요구되며, 이와 관련된 법적 근거가 필요하다. 이를 위해 노인을 대상으로 하는 직종을 우선적으로 선정하여야 하고, 정부에서는 법적인 절차가 마련되어야 한다(오봉욱 외, 2016: 116-117)[10].

또한 노인 개인의 올바른 적성과 능력을 파악하기 위한 기관이 선발되어 노인에게 적합한 직종을 선정하여 사회에 재참여할 수 있도록 도와주어야 한다. 헌법에서도 인간으로서의 존엄과 가치, 인간다운 생활을 할 권리 및 사회보장수급권 등을 보장하고 있다.

4.2 정년제의 연장과 고령자 고용업체의 지원

정년연장은 노인취업을 높이는 데 중요한 역할을 한다. 우리나라의 정년연한이 연장되지 못하고 있는 가장 중요한 원인중의 하나가 연공서열형 임금구조 때문이다. 이런 저해요인을 제거하기 위해서는 임금구조의 재개편이 불가피하다고 본다(김한식 외, 2019: 285)[4].

한편, 고령자를 일정 비율 이상 고용하고 있는 기업에 대해서 세제상의 혜택을 주는 등의 정책을 시행하는 것이 바람직하다. 정년을 연장할 경우 최소의 인건비 등을 보호해 주는 방법이 있고 연장 기간에 따라서 혜택 이외에 기업자금의 융자, 수출지원, 종업원의 후생시설 지원, 기타 행정적·제도적 지원 등 여러 가지 지원정책을 실시해야 한다.

4.3 노인들의 자조적 노력

노년기를 아름답게 보내기 위해서는 젊은 시절부터 준비가 필요하다. 충실한 고령기를 보내기 위해 젊었을 때부터 준비해야 할 것은 대체로 건강, 경제적 안정 및 일이나 여가에 적극적으로 대처해 가는 자세이다. 고령기의 일을 즐겁고 충실하게 하기 위해서는 앞서 말한

세 가지 요소가 불가결하다. 즉, 건강 없이 일할 수 없으며, 어느 정도의 경제적 안정 없이 사는 보람이 있는 일을 하기 위해서는 항상 새로운 지식을 배우고 자기의 능력을 연마하는 것이 중요하다(김한식 외, 2019: 288)[4].

5. 결론

노인일자리사업은 노인이 활기차고 건강한 노후생활을 영위할 수 있도록 다양한 일자리·사회활동을 지원하여 적극적 사회참여 및 건강증진 등으로 노인문제 예방 및 사회적 비용을 절감하며, 노인인력활용에 대한 사회적 인식개선 및 민간참여 도모를 통한 은퇴 전후 준비 및 노인생애교육 등 노인인력 교육연계를 통한 노인복지 향상의 일환이다. 특히, 노인의 생계 등 경제상황이 젊은층에 비해 현저히 떨어지는 상황 하에서 노인에게 생애에 대한 의욕을 살리고 경제활동에 참여하게 하는 구축방안은 매우 중요한 노인복지의 한 측면이라고 할 수 있다. 노인의 일자리 실태분석을 통해 살펴본 바에 따르면, 양질의 직장을 선택하지 못하고 있으며, 지속적인 일자리가 부족한 실정이다. 또한 대기업보다는 개인기업체 및 중소기업을 직장으로 하고 있다. 다행히 최근 정부의 노인일자리정책에 힘입어 노인고용이 증가하고 있다는 사실은 매우 고무적이다.

노인일자리사업에서 노인경제활동의 참여를 위해 이를 어떻게 구축할 것인가는 다음과 같다.

첫째, 관련법을 정비해야 한다. 모든 국민이 일자리를 제공받을 수는 없지만 직업활동으로 나아갈 수 있는 기회를 제공받을 수 있는 권리로 이해할 수 있을 것이다. 이러한 범주 내에서 노인도 동일한 지위와 의미를 부여받을 수 있는 것으로 볼 수 있다. 이와 관련된 법적 근거가 필요하다. 이를 위해 노인을 대상으로 하는 직종을 우선적으로 선정하여야 하고, 정부에서는 법적인 절차가 마련되어야 한다. 또한 노인 개인의 올바른 적성과 능력을 파악하기 위한 기관이 선발되어 노인에게 적합한 직종을 선정하여 사회에 재참여할 수 있도록 도와주어야 한다.

둘째, 정년을 연장하고, 노인고용업체를 지원해야 한다.

정년연장은 노인취업을 높이기 위해서는 임금구조의

재개편이 불가피하다고 본다. 또한 고령자를 일정 비율 이상 고용하고 있는 기업에 대해서 세제상의 혜택을 주는 등의 정책을 시행하는 것이 바람직하다.

셋째, 노인들의 자조적 노력이 있어야 한다. 노년기의 일을 즐겁고 충실하게 하기 위해서는 앞서 말한 세 가지 요소가 불가결하다. 즉, 건강 없이 일할 수 없으며, 어느 정도의 경제적 안정 없이 사는 보람이 있는 일을 하기 위해서는 항상 새로운 지식을 배우고 자기의 능력을 연마하는 것이 중요하다.

그러므로 노인일자리사업을 통한 노인경제활동참여의 구축 방안으로는, 무엇보다도 법적 정비 등 제도적으로 미비한 점을 정비해 나가는 동시에, 노인들이 그들의 직업에 종사할 수 있도록 충분한 정년연장이 필요하며, 노인들 스스로도 새로운 각오를 다져야 할 것이다.

References

- [1] 양철수 외(2019). 『노인복지론』. 파주. 경기: 양성원.
- [2] 보건복지부(2019d). 『제2차 사회보장기본계획(2019~2023)』.
- [3] 고재욱 외(2018). 『노인복지론』. 파주. 경기: 양서원.
- [4] 김한식 외(2019). 『노인복지론』. 파주. 경기: 정민사.
- [5] 통계청(2019). 『2018년 일자리행정통계 결과』.
- [6] 권지선(2018). “노인일자리사업 직무환경이 성공적 노화에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과를 중심으로”. 서울한영대학교. 박사학위논문.
- [7] 보건복지부(2019a). 『2019년 노인복지사업안내(1)(2)』.
- [8] 보건복지부(2019b). 『2019 호스피스·완화의료 사업 안내』.
- [9] 보건복지부(2019e). 『2019년 고령자친화기업 최종 46개 사업 선정』.
- [10] 오봉욱 외(2016). 『사회문제론』. 파주. 경기: 정민사.

정 경 자(Jeong, Kyoung-Ja)



- 청운대학교 경영학과 졸업
- 인천대학교 정책대학원 졸업
- 서울기독대학교 사회복지학과 박사과정
- 경북대학교 사회복지과 겸임 교수
- 경민대학교 IT경영과 외래교수
- 관심분야 : 한국사회복지, 사회복지정책, 사회복지실습
- E-Mail : jkj63@hanmail.net