

ISSN 2005-2308



5호 / 2010

노인인력개발포럼

Forum for Labor Force Development for the Aged



 한국노인인력개발원
Korea Labor Force Development Institute for the aged

VOL 5 / 2010

목 차

- 권두언 조남범 • 2

- 기획주제 베이비붐 세대 신노년층 사회참여 활성화 방안
 1. 베이비붐 세대의 경제활동 및 소득현황 분석 | 박시내 • 5
 2. 베이비붐 세대의 노후준비 실태와 노후준비교육의 방향 | 김미혜 • 29
 3. 중고령자의 생애주된 일자리에서의 퇴직과 재취업 | 방하남 • 59

- 자유논문
 1. 일자리사업 참여노인의 정신건강에 미치는 영향요인 연구 | 강종수 • 73
 2. 노인일자리 사업 참여 만족도와 활성화 방안에 관한 연구 | 이민표 • 93

- 우수학위논문 소개
 1. 노인일자리사업 참여가 사회적 자본 형성에 미치는 영향 연구 | 장유미 • 110
 2. 은퇴를 앞둔 남성 사무직 베이비 붐 세대의 경력개발 경험 연구 | 전찬호 • 128
 3. 손자녀와의 결속도가 노인의 고독감에 미치는 영향
- 1·3세대 통합 교육형 노인일자리사업 참여의 조절효과를 중심으로 | 김세진 • 134

- 노인일자리사업 정책동향 • 141





권 · 두 · 언

인구 고령화는 대부분의 선진국에서 공통적으로 나타나는 현상이다. 한국의 고령화 속도는 미국, 일본, 유럽 등 여타 고령국가에 비해 매우 빠른 속도로 진행되고 있다.

통계청 조사에 따르면 2010년 현재 대한민국 전체인구 중 65세 이상 인구가 차지하는 인구비중이 11.0%이며, 2018년에는 14.3%를 차지할 것으로 전망되어 곧 고령 사회로의 진입이 예측되고 있다.

우리나라는 1955-63년에 출생된 인구집단을 베이비붐 세대라고 명명하는데, 올해는 최초의 베이비붐 세대인 1955년생이 55세가 되는 첫 해로 앞으로 베이비붐 세대의 대거 고령층 진입이 본격화 되었으며, 이들의 특성을 반영한 국가적·사회적 차원의 다양한 준비가 요구되어지고 있다. 통계청 조사결과 이들은 약 713만명으로 추정되며 이는 전체인구의 14.6%를 차지하는 인구 거대집단인데, 이들 중 임금근로자 311만명이 2018년까지 9년에 걸쳐 은퇴할 것으로 예상되고 있다.

이들은 기존 노인에 비해 높은 학력과 전문성을 보유하고 있으며, 노년기를 자아 실현의 기회로 받아들이는 경향을 갖고 있고, 노후준비정도 또한 높으나, 이들의 준비에 부합하는 사회적·제도적 준비는 아직 미미한 실정이다.

이러한 시점에 「노인인력개발포럼」 5호에서는 “베이비붐 세대 신노년층 사회 참여 활성화 방안”이라는 기획주제를 통해 이들의 특성을 이해하고, 그들이 기대하는 노후와 사회적 상황, 노후준비교육 및 사회참여 활성화방안 등에 대한 이론적 고찰 및 학문적 토대를 구축하는 자리를 마련하게 된 것을 매우 감사하게 생각한다.




한국노인인력개발원은 베이비부머 및 고령사회 대비 다양한 일자리를 개발 및 보급해 오고 있으며 전문자원봉사단 구축 및 지원, 노후생애설계전문가 교육과정 개설 등 다각적인 노력을 해오고 있다. 더불어 노인에 대한 사회적 인식개선 및 기업문화 변화 등 각 영역에서의 노력을 이끌어 내어 지속적인 사회적 인프라구축 및 강화에 주력할 것이다.

지면을 빌어 베이비붐세대의 특성이해 및 사회참여 활성화 방안을 위한 학문적 노력을 다해주시는 관련 연구자분들과 현장에서 노인의 사회참여를 지원해 주시는 실무자분들께 감사의 마음을 전해드린다.

이러한 노력을 통해 베이비붐 세대 신노년층의 사회참여 활성화 방안에 대한 국민 인식개선 및 제도적·사회적 준비가 가속화 되기를 기대해 본다.

2010년 12월

한국노인인력개발원장 

「노인인력개발포럼」에 실린 원고의 내용은 필자 개인의 의견으로 한국노인인력개발원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.

본지에 실린 내용은 출처를 명시하는 한 자유롭게 인용 가능합니다.

베이비붐 세대의 경제활동 및 소득현황 분석*

박시내**

본 연구는 실증자료를 통해 베이비붐 세대의 경제활동 및 소득 현황을 분석하고, 이들의 특성을 파악하고자 하는 목적을 갖는다. 우리 사회에서 고령화 논쟁이 시작된 지는 이미 오래이다. 특히 베이비붐 세대의 퇴직이 가시화되면서, 사회 전분야에 걸쳐 이전 노인세대와는 다른 '신노년층'의 은퇴에 대비해야 한다는 목소리가 높다. 한국의 베이비붐 세대는 전후 다산시기에 출생하여 근대화화 및 유신시대를 겪은 산업화의 주역임과 동시에 노동시장에서 정년을 앞둔 거대한 인구집단이다. 베이비붐 세대의 은퇴에 대비하고 이들의 노년기 진입에 대비한 정책을 마련하기 위해서는 객관적인 실증 자료를 통해 이들의 현황을 파악하는 것이 필요하다.

통계청의 인구·고용 및 소득 자료를 분석한 바에 따르면, 한국 베이비붐 세대의 인구규모는 713만 명으로 전체 인구의 14.6%를 차지하며, 베이비붐 세대가 65세에 이르는 시점인 2020년에 우리사회의 노인부양비는 급격하게 증가한다. 이들은 평균 25.7세에 결혼하여, 2명의 자녀를 두었고, 전문대 이상의 비중은 28.5%로 이전 노인 세대에 비해 비교적 고등교육의 혜택을 받는 비중이 높다. 베이비붐 세대의 고용률은 74.6%(남성 88.5%, 여성 60.3%)로 4명 중 3명이 노동시장에 참여하고 있으며, 베이비붐 세대의 비중이 높은 직종은 관리직, 서비스·판매직, 기능직으로 나타난다. 또한 이들의 월평균 가구소득은 353만원이며, 소득·지출 항목 중 근로소득(65.3%)과 교육비(11.8%)의 지출 비중이 가장 높다. 우리나라 고령근로자의 은퇴연령은 다른 국가들과 비교하여 매우 높은 수준이다. 베이비붐 세대는 다른 어떤 세대보다 경제활동참여 욕구가 높으며, 사회참여 욕구 또한 높다. 따라서 이들의 은퇴에 대비한 정책적 지원은 안정적인 일자리 마련과 함께 다양한 복지욕구를 충족시키는 방향으로 수립되어야 할 것이다.

주제어 : 인구고령화, 베이비붐 세대, 중·고령자

I. 서 론

‘세대(Generation)’의 어원은 그리스어의 ‘genos’에서 유래하는데, 이것의 주요 의미는 ‘새로운 존재의 출현(to come into existence)’이다. 세대에 대한 더 폭넓은 어원을 추적해보면 출생(出生), 재생산(再生産)뿐만 아니라 역사상의 어떤 시대, 인생의 어떤 시절 혹은 생애주기(life course) 단계, 어떤 가족이나 인종, 종(種) 등의 다양한 의

* 본 연구는 박시내·심규호(2010년)의 『베이비붐 세대의 현황 및 은퇴효과 분석』의 제3절을 요약, 발췌한 것임을 밝힌다.

** 통계청 통계개발원 동향분석실 통계사무관

미로 사용되었다. 서구사회의 경우 세대문제에 대한 이론적, 경험적 연구가 오랜 기간 동안 축적되어온 반면, 한국에서의 세대담론은 급격한 사회변동 시기의 정치적인 세대담론과 언론의 피상적인 보도가 주를 이뤄왔다. 여기서 ‘세대’라 함은 단순한 동일 cohort의 동년배집단을 일컫는 것은 아니다. 생물학적 동질성 외에 역사적동질성이 확보되었을 때 비로소 한 세대로서의 특성을 갖는다고 할 수 있다.

그렇다면 한국의 베이비붐 세대는 어떠한가? 최근 한국 사회에서 베이비붐 세대(1955~1963년생)가 조망 받게 된 것은 무엇 때문인가? 이들은 전후 다산시기에 출생하여 근대화와 유신시대를 겪고, 과밀경쟁의 시대를 겪은 산업화 주역임과 동시에 이제는 노동시장에서 정년시기를 앞둔 대규모 인구집단이다. 우리사회에서 고령화 논쟁이 시작된 지는 이미 오래다. 특히 베이비붐 세대의 은퇴가 시작되면서, 사회 전 분야에 걸쳐 ‘신노년층’에 대비한 대응책이 요구되고 있다. 베이비붐 세대는 이전 노인세대에 비해 교육수준 및 경제활동참여 욕구가 높다. 또한 젊은 세대의 부양역사의 약화로 은퇴세대의 안정된 소득 확보를 위한 일자리 정책이 무엇보다 시급하다. 주지하다시피 한국 고령자의 경제활동참여율은 매우 높은 수준이며, 특히 고령남성의 경우 더욱 그러하다. 또한 OECD 국가들의 평균 은퇴연령이 1970년대 이후 지속적으로 감소하여, 공식적인 은퇴연령보다 이른 시기에 은퇴하는 경향이 발견되는 반면, 한국 고령자들의 실질 은퇴연령은 60대 중·후반으로 매우 높은 수준이다.

베이비붐 세대의 은퇴에 대비하고 이들의 노년기 진입에 대비한 정책을 마련하기 위해서는 무엇보다도 객관적인 실증 자료를 통해 이들의 현황을 파악하는 것이 선행되어야 할 것이다. 본 연구는 통계청의 인구, 고용 및 소득 자료를 통해 베이비붐 세대의 현황을 제시하는 것을 목적으로 한다. 본 연구에서 다루고자 하는 내용은 다음과 같다. 첫째, 베이비붐 세대의 인구규모 및 성비 등 인구 특성과 개인특성을 살펴본다. 둘째, 고용률과 직·산업 분포 등 베이비붐 세대의 고용 특성을 제시한다. 셋째, 베이비붐 세대의 소득 및 소비 현황을 제시한다.

II. 개념정의

베이비붐 세대를 정의하기 전에 먼저 세대(Generation)에 대한 개념정의가 선행되

어야 할 것이다. 한국 사회에서도 베이비붐 세대, N세대 등 세대에 관한 논의가 심심치 않게 개진되어 왔으나, 사실 ‘세대’를 학문적으로 정의내리는 것은 매우 모호한 작업이다. 또한 세대와 함께 코호트(cohort), 연령계층(age strata), 연령집단(age group) 등 유사한 개념들이 혼재되어 사용되고 있어 혼란을 더욱 가중 시킨다*. 서구의 경우 세대문제에 대한 이론적, 경험적 연구가 오랜 기간 축적되어왔으나, 사실 한국에서는 이에 대한 학문적이고 진지한 접근보다는 급격한 사회변동 시기의 세대담론 논쟁과 언론의 보도와 관련된 피상적인 논의들이 주를 이뤄왔다.

세대문제를 학문적으로 최초로 체계화시킨 학자는 만하임(Mannheim, 1952)이다 (Bengston, Furlong, Laufer, 1974; Pilcher, 1994). 세대에 관한 논의들이 지속적으로 존재하였던 것은 인간이 영속적인 존재가 아닌 탄생으로 존재하고, 사망을 통해 사멸하는 유한(有限)한 존재이기 때문이다. 동시대에 태어난 개인들을 동일한 세대로 명명할 수 있으나, 이 개념은 단지 개인들 간의 생물학적기초한 ‘생물학적 세대’이다. 여기서 만하임이 중시한 것은 ‘생물학적 세대’가 아닌 ‘사회·역사적 세대’이다. 그는 동일시기에 출생한 개인들이 동질적인 문화, 역사적 경험을 통해 공동체로서의 강한 연대감을 갖게 된다고 보았다. 이러한 문제의식에서 출발한 그는 세대를 구체적인 집단이 아닌 ‘사회적 위치’로 파악하였다. 세대가 동일한 사회적 위치는 공유한다는 것은 동일 세대가 동일한 생물학적 특성 외에 일정한 행위, 감정, 사고방식을 지향하는 준거틀을 공유하게 된다는 의미이다(Mannheim, 1952: 291). 즉 만하임에 따르면 출생시점의 차이는 사회·역사적 구조에서의 위치의 차이로 귀결되며(Pilcher, 1994: 482), 이러한 위치의 차이가 잠재적 경험의 폭을 결정하고, 경험의 차이가 사고와 감정 및 행위양식의 차이로 귀결된다는 논리이다(출생시점의 차이 → 차등적 경험 → 세대차이). 만하임은 출생시점의 유사성에 기초한 사회적 위치를 ‘세대위치(generational location)’로 개념화하였다. 만하임의 연구 이후 세대연구가 유럽과 미국의 여러 학자들에 의해 재조명받게 된 시기는 1960년대 후반부터이다. 이 시기에 세대 개념이 다시 주목받게 된 것은 1960년대 청년학생들의 체제저항운동과 이를 이해하기 위한 실천적 관심에서 비롯되었다.

* 코호트(cohort) 혹은 동년배집단은 동일한 기간 내에 출생한 개인들의 총합으로 정의되며(Bengston et al., 1985), 이 같은 개인 집단은 동일한 역사적 사건과 유사한 경험에 의해 영향을 받으며 사회화된다(Torres- Gill, 1992).

기 획 주 제

만하임의 세대개념과 기존의 논의를 토대한다면 한국에서의 ‘세대(Generation)’는 전후 ‘베이비붐 세대’, ‘396세대’, ‘N세대’ 로 논의될 수 있을 것이다(박길성, 2005). 베이비붐(Baby Boom)은 특정 시기에 출산이 집중적으로 일어나 출생아 수가 폭증하는 상황으로 정의되며, 출생아 수와 출산율을 고려하여 결정하게 된다*. 한국의 베이비붐 세대는 한국전쟁 후 출생한 집단으로 학자들마다 이견이 있으나, 여기서는 1955년~1963년 출생자로 정의내리기로 한다. 베이비붐 세대는 전후 시기에 태어나 5.16 군사 구태타를 겪고, 경제개발계획의 ‘근대화’ 과정을 겪은 세대이다. 이들은 반공 이데올로기와 유신시대의 경험을 내재화했으며, 수적 다수로 입시와 취업에 있어서 과밀 경쟁을 겪어 왔고, 산업화의 주역으로 활동하다가 이제는 은퇴에 임박한 세대이다.

표 1 한국의 세대

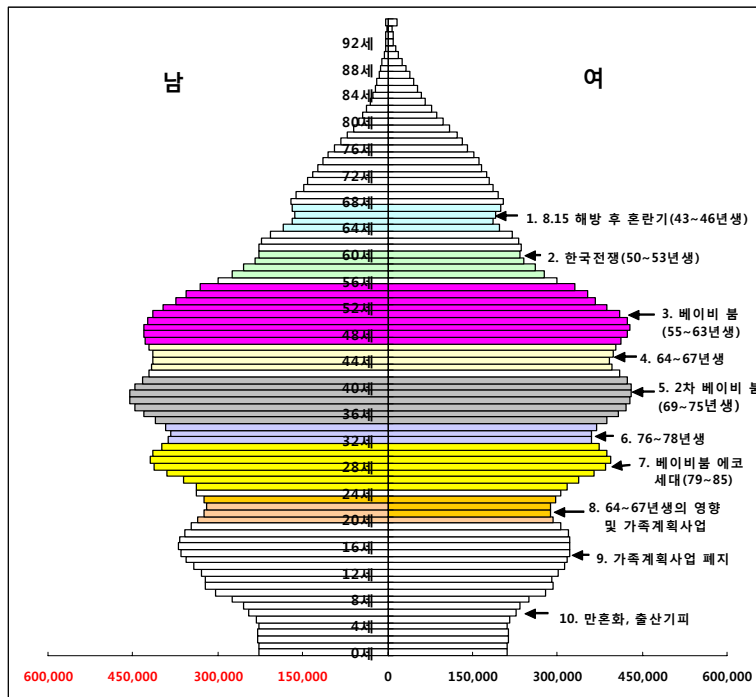
세대	출생시기	핵심적인 역사적 경험	사회적 공간	정치·사회이식
베이비붐 세대	1955~1963년	근대화, 유신시대	과밀, 경쟁의 장	현실주의
386세대	1960년대	민주화 운동	대학생활	관념적 민주주의
N세대	1970년 중반 ~1980년 중반	인터넷 혁명	사이버 공간	탈정치적 문화주의

출처: 현대 한국인의 세대경험과 문화(2005년) 박길성 외, p.34

한국 베이비붐 세대의 구체적인 지점은 다음의 [그림 1]의 인구 피라미드를 통해 구체적으로 살펴볼 수 있다. 베이비붐 세대의 인구는 약 7,125천 명으로 전체 인구의 14.6%를 차지하며, 성별로는 남성이 3,581천 명(50.3%), 여성이 3,538천 명(49.7%)으로 남성의 비중이 약간 높다(통계청 『장래인구추계(2010년)』). 장래인구추계의 각 세별 인구규모로 산출된 인구피라미드를 통해 한국 베이비붐 세대의 보다 구체적인 지점을 확인할 수 있다. [그림 1]에서 50세 이후 인구구조는 ‘고출산’과 ‘고사망’의 피라미드형이나, 이 시기 이후 강력한 인구증가 억제정책의 시행으로 출

* 베이비붐 세대의 출생년도를 정의하는 기준으로 미국과 일본은 출생아 수와 출산율을 고려하는데, 우리는 출산율을 고려하여 결정한다. 그러나 출생통계는 공식적으로는 1970년부터 존재하며, 이전 시기의 출생아 수는 학계의 추정자료로만 존재한다.

산수준은 점차 감소하지만, 가임연령 인구의 변화에 따라 출생아 수가 변하면서 인구구조가 불안정해진다. 인구 피라미드에서 전후시기인 1950년대 중반 이후 출생아 수의 급격한 증가로 인구규모의 급격한 증가를 보이는 지점이 바로 베이비붐 세대(1955~1963년생)이다. 베이비붐 세대 이후 인구가 감소하는 지점은 베이비붐 이전 세대의 영향 때문이며, 70년대 전후의 출생아 수의 증가는 2차 베이비붐 세대를 형성하였다. 이후 베이비붐 에코세대(1979~1985년생)에 다시 한번 출생아 수가 증가하



자료 : 통계청 「장래인구추계(2010)」

그림 1 한국의 인구피라미드(2010년)

는데, 이는 베이비붐 세대의 결혼 및 출산의 영향으로 풀이된다. 앞서 언급하였듯이 ‘세대’란 동일한 사회·역사적 경험이 담보된 개념이다. 이러한 세대개념에 부합한 세대란 ‘4.19세대’, ‘386세대’ 등이 될 것이다. 그러나 본 연구에서 관심 갖는 것은 ‘인구학적 세대’로 한국의 세 개의 베이비붐 세대(베이비붐 세대, 2차 베이비붐 세대,

에코 세대)에 주목하였다*.

Ⅲ. 분석자료

본 연구는 통계청의 인구, 고용, 소득 관련 원자료를 사용하였다. 인구자료는 『장래인구추계』, 『인구센서스 10% 표본자료(2005년)』, 고용자료는 『경제활동인구조사(2009년, 2010년)』, 소득자료는 『가계동향자료(2009년)』를 사용하였다. 『장래인구추계』는 5년 주기로 작성되는 인구 분야의 가공통계로, 인구총조사를 기반으로 코호트 요인법(Cohort Component Method)**을 통해 작성되는 통계이다. 이 자료를 통해 추계인구(Population Estimates), 인구성장률, 출생·사망 등 인구변동 요인, 성비, 평균연령, 합계출산율 등의 주요한 인구통계를 산출하게 된다. 『인구센서스 표본자료(2005년)』는 인구총조사 전수 조사 대상자 중 10% 표본에게 실시하는 조사로 경제활동, 통근·통학, 활동 제약 등을 주요 내용으로 한다. 『경제활동인구조사』는 우리나라의 대표적인 노동력 조사로 개인의 경제활동상태 및 노동시장 특성을 주요 내용으로 하여 전국 3만 2천 가구의 만 15세 이상 7만 여명의 개인을 대상으로 매월 실시되는 표본조사이다. 『가계동향조사』는 가구의 소득과 소비 상황을 제시하는 대표적인 가구 소득 통계로 전국 9천여 가구를 대상으로 매월 실시되는 표본조사이다.

본 연구는 베이비붐 세대의 현황을 파악하기 위하여 위에 제시된 원자료를 활용하였다. 베이비붐 세대의 연령은 올해로 만 47~55세인데, 통계청의 kosis에서 제공되는 자료는 대부분 연령구간 5세 단위로 제공되기 때문에 이들의 특성을 제대로 파악하기 위해서는 원자료를 통한 분석이 필요하다. 그러나 분석에 사용된 자료들이 전수 조사가 아닌 표본자료이기 때문에 각 자료마다 분석대상자의 수는 일치하지 않게 된다. 또한 가계동향 자료는 가구단위로 조사되기 때문에 개인이 아닌 가구주의 연령이 만47~55세인 가구를 대상으로 소득 및 소비 현황을 분석하였다.

* 2차 베이비붐 세대는 1969~1975년생(35~41세)을 말하며, 에코 세대는 베이비붐 세대의 자녀세대로 1979~1985년생(25~31세)을 말한다.

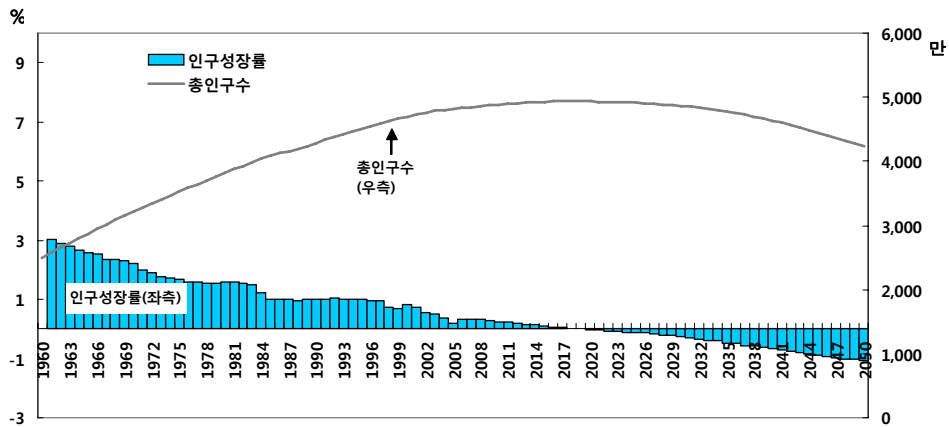
** 코호트 요인법(Cohort Component)이란 특정 연도의 성 및 연령별 기준인구에 인구변동 요인인 출생, 사망, 국제이동에 대한 장래 변동을 추정하여 이를 조합하는 방법이다.

Ⅵ. 분석결과

1. 인구분포 및 개인특성

1) 인구규모 및 성비

베이비붐 세대의 인구규모를 살펴보기 이전에 「장래인구추계」에서 나타나는 인구구조 추이 및 베이비붐 세대가 인구고령화에 미친 영향을 간략히 검토하고자 한다. [그림 2]는 1960~2050년까지의 총인구수의 변화와 인구성장률이다. 한국의 총인구는 1960년 약 2천5백만 명이었으나, 1970년 3천만 명을 넘어서 1985년에는 약 4천만 명, 1995년에는 4천5백만 명에 이른다. 총인구는 2025년까지 지속적으로 증가하여 5천만명에 이르게 될 것으로 보이나, 이후 총인구는 점진적인 감소추세를 보일



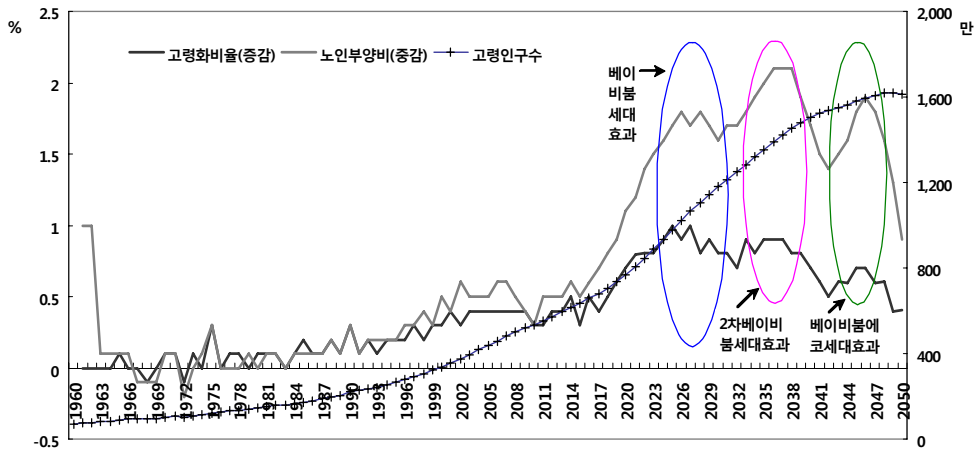
자료 : 통계청 「장래인구추계」 2010년

그림 2 한국의 인구구조의 추이

것으로 예상된다. 총인구가 2025년까지 지속적으로 증가하는 반면 인구성장률은 1960년 이후 지속적으로 하락하고 있음이 확인된다. 1960년대 인구성장률은 2%대에서 점차 감소하며, 1970년대에 들어서는 1%대 수준이다. 이후 년도에 따른 차이는 있지만, 인구성장률은 지속적으로 감소하여 2019년에는 0%, 2020년에는 -0.02%, 2030년에는 -0.25%, 2050년에는 -1.07%로 2019년 이후 인구성장률은 마이너스 추세

가 된다.

[그림 3]은 각 시기별 고령화비율 및 노인부양비(Old Age Dependency Ratio)의 증감률을 도시한 것이다. 고령화비율과 노인부양비는 2000년까지 0.5% 미만의 증가율을 보이지만, 2017년 이후 상승률이 급격히 증가된다. 특히 2020년 이후 고령화비율 상승률이 급격히 상승하는 지점과 2030년, 2044년경 또 다시 상승하는 지점은 베이비붐 세대 및 2차 베이비붐 세대, 에코세대의 고령화에 기인한 것이다. 구체적으로 각 시기별 고령화비율 및 노인부양비의 증가폭을 살펴보면, 베이비붐 세대(1947년~1955년생)가 65세 이후로 진입하는 시기인 2020년의 고령화비율 상승률은 0.7%p로 이전 시기의 평균 상승률을 크게 상회한다. 한편 2차 베이비붐 세대(1965년~1975



주 : 고령자비율=65세 이상 인구/총인구수, 노인부양비율=65세 이상 인구/생산가능 인구
 자료 : 통계청 「장래인구추계」 2010년

그림 3 고령화 속도 추이

년생)가 65세에 이르는 2030년의 고령화비율 상승률은 0.8%p, 베이비붐 에코세대 (1979년~1985년생)가 65세에 도달하는 2044년의 고령화비율 상승률은 0.6%p로 전후 시기에 비해 상승률의 폭이 큰 것이 확인된다. 또한 이들 세 지점의 노인부양비 또한 뚜렷이 증가한다. 베이비붐 세대가 65세에 진입하는 시점인 2020년의 노인부양비 상승률은 1.1%p, 2차 베이비붐 세대가 65세에 진입하는 2030년에는 1.6%p, 베이비붐

에코세대가 65세에 진입하는 2044년에는 1.6%p로 이전 시기에 비해 노인부양비가 뚜렷이 상승함을 알 수 있다*. 『장래인구추계』 자료를 통해 베이비붐 세대의 성별 인구규모와 전체 인구대비 비중을 살펴보도록 하겠다(<표 2>). 먼저 베이비붐 세대의 성별 인구규모는 1980년 남성인구는 3,865천 명으로 전체 남성 중 20.1%를 차지하며, 여성은 3,702천 명으로 전체 여성 중 19.6%를 차지한다. 2000년에는 남성은 3,722천 명, 여성은 3,612천 명으로 각각 15.7%, 15.5%를 차지하며, 2010년에는 남성

표 2 베이비붐 세대의 인구규모 및 성비(1980~2030년)

(단위 : 명, %)

년도	총		남성		여성	
인구수(비중*)						
1980	7,566,653	(19.85)	3,864,720	(20.09)	3,701,933	(19.6)
1990	7,494,885	(17.48)	3,850,203	(17.85)	3,644,682	(17.11)
2000	7,333,814	(15.6)	3,722,144	(15.73)	3,611,670	(15.47)
2010	7,125,347	(14.58)	3,587,217	(14.62)	3,538,130	(14.54)
2030	6,133,525	(12.61)	2,854,700	(11.8)	3,278,825	(13.41)
성별 비중						
1980	100.0		51.08		48.92	
1990	100.0		50.31		49.69	
2000	100.0		50.75		49.25	
2010	100.0		50.34		49.66	
2030	100.0		46.54		53.46	
성비						
1980			104.4			
1990			101.25			
2000			103.06			
2010			101.39			
2030			87.06			

자료 : 통계청 『장래인구추계(1980~2030)』

*각 년도 전체 인구대비 비중임

은 3,587천 명, 여성은 3,538천 명으로 각각 14.6%, 14.5%를 차지한다. 시간이 경과할 수록 남성과 여성 모두 전체 인구 중 차지하는 비중은 감소하며, 남성의 감소폭이 여성보다 크다. 베이비붐 세대의 시기별 여성의 비중은 1980년 48.9%, 1990년 49.7%,

* 베이비붐 세대는 1947년~1955년 출생자(47~55세), 2차 베이비붐 세대는 1965년~1975년 출생자(35~45세), 베이비붐 에코세대는 1979~1985년 출생자(25~35세)임

2000년 49.3%, 2010년 49.7%, 2030년 53.5%로 인구고령화와 남성사망률에 의해 시간이 경과할수록 여성의 비중은 증가한다. 각 시기별 베이비붐 인구의 성비는 1980년 104.4, 1990년 101.25, 2000년 103.1, 2010년 101.4, 2030년 87.1로 남성사망률에 의해 성비는 크게 감소한다.

한편 장래인구추계 자료(2010년)를 통해 베이비붐 세대의 인구분포 및 성비를 살펴보았다*. 각 연령계층이 전체 인구 중 차지하는 비중을 살펴보면 유년층(0~19세)은 23.1%, 청·장년층(20~46세)은 42.5%, 베이비붐 세대(47~55세)는 14.5%, 고령층(56~64세)은 8.9%, 노령층(65세 이상)은 11.0%를 차지하여 전체 인구 10명 중 1.5명 가량이 베이비붐 세대에 속함을 알 수 있다. 여성 '100'인 당 남성의 비를 뜻하는 '성비(sex ratio)'는 연령이 증가할수록 감소 추세를 보이며, 55세 이후에는 '100' 이하로 크게 감소한다. 구체적으로 베이비붐 세대가 속하는 연령대의 성비는 47세 103.79, 48세 101.98, 49세 100.26, 50세 100.08, 51세 101.28, 52세 102.16, 53세 101.85, 54세 100.8, 55세 100.09로 연령이 증가할수록 성비는 감소한다.

2) 개인특성

여기서는 『인구총조사 10% 표본 자료』(2005년)에 나타난 베이비붐 세대의 주요 개인특성을 기술하고자 한다(<표 3>). 먼저 혼인상태를 살펴보면, 베이비붐 세대의 86.4%는 '기혼유배우'인 것으로 나타나며, '미혼'은 4.1%, '사별' 2.9%, '이혼' 6.6%로 '기혼유배우'의 비중이 높다. 베이비붐 이전·이후 세대의 유배우율을 살펴보면 60세 이상은 62.5%, 51~59세는 84.3%, 30~41세는 76.9%, 19~29세는 16.4%로 전세대 중 베이비붐 세대의 유배우율이 가장 높으며, 베이비붐 세대의 평균 초혼 연령은 만25.7세로 평균 20대 중반에 결혼(초혼)하였음을 알 수 있다.

다음은 베이비붐 세대의 자녀수이다. 주지하다시피 우리나라는 강력한 정부 주도의 가족계획사업의 출생률 억제 정책을 통해 단기간에 선진국형의 인구구조로 전환을 이루었다. 베이비붐 세대는 1947~1955년에 출생하여 평균 25.7세에 결혼한 것을 감안한다면 이들이 출산을 한 시기는 대략 1970년대 초반부터 1980년대 중반까지로

* 전체 인구를 유년세대(0~19세), 청·장년세대(20~46세), 베이비붐세대(47~55세), 고령세대(56~64세), 노령세대(65세 이상)로 구분함

추산된다. 이 시기는 정부의 강력한 산아제한 정책에 의한 계획출산을 하던 시기로, 특히 1970년대는 성별 구분 없이 두 자녀 낳기가 장려되었다. <표 3>의 베이비붐 세대의 자녀수별 비중을 살펴보면 '2명'의 비중이 64.2%로 가장 높으며, '3명 이상'은 17.3%, '1명'은 15.4%, '무자녀'는 3.1%로 나타난다. 자녀수는 최근세대로 올수록 적어지는데, 베이비붐 이후 세대인 30~41세는 자녀수 '2명'이 60.2%, '1명' 22.3%, '3명 이상'은 10.4%인 반면 베이비붐 이전 세대인 51~59세는 '3명 이상' 46.5% '2명'은

표 3 베이비붐 세대의 개인특성

(단위 : 천명, %)

구분		이전세대		베이비붐 세대 (42~50세)	이후세대	
		60+	51~59세		30~41세	19~29세
혼인상태	미혼	43 (0.7)	77 (1.7)	295 (4.1)	1,864 (19.1)	6,107 (83.3)
	유배우	3,908 (62.5)	3,737 (84.3)	6,156 (86.4)	7,516 (76.9)	1,198 (16.4)
	사별	2,192 (35.0)	384 (8.7)	206 (2.9)	52 (0.5)	2 (0.03)
	이혼	114 (1.8)	238 (5.4)	472 (6.6)	341 (3.5)	22 (0.3)
평균초혼연령		23.3세	25.0세	25.7세	26.3세	24.2세
자녀수	0명	142 (4.0)	54 (2.5)	106 (3.1)	303 (7.1)	314 (36.5)
	1명	219 (6.1)	197 (9.0)	529 (15.4)	959 (22.3)	350 (40.7)
	2명	401 (11.2)	923 (42.0)	2,215 (64.2)	2,593 (60.2)	180 (20.9)
	3이상	2,830 (78.8)	1,022 (46.5)	598 (17.3)	44 (10.4)	16 (1.8)
평균자녀수		4.0명	2.5명	2.0명	1.8명	0.9명
교육수준	초졸 이하	3,974 (63.5)	1,166 (26.3)	623 (8.7)	120 (1.2)	26 (0.4)
	중학교	848 (13.5)	1,053 (23.7)	1,188 (16.7)	361 (3.7)	83 (1.1)
	고등학교	895 (14.3)	1,484 (33.5)	3,286 (46.1)	4,562 (46.7)	1,975 (27.0)
	대학교	475 (7.6)	619 (14.0)	1,752 (24.6)	4,231 (43.3)	5,045 (68.8)
	대학원	62 (1.0)	114 (2.6)	281 (3.9)	498 (5.1)	201 (2.7)
종교	불교	2,033 (52.1)	1,421 (51.3)	1,993 (48.2)	1,984 (41.8)	1,380 (39.7)
	개신교	1,035 (26.5)	751 (27.1)	1,219 (29.5)	1,658 (34.9)	1,234 (35.5)
	천주교	710 (18.2)	541 (19.5)	849 (20.5)	1,017 (21.4)	805 (23.2)
	유교	53 (1.4)	16 (0.6)	12 (0.3)	11 (0.2)	8 (0.2)
	기타	70 (1.8)	42 (1.5)	60 (1.5)	76 (1.6)	51 (1.5)
활동제약	있음	1,223 (20.0)	212 (4.8)	196 (2.8)	186 (1.9)	111 (1.5)
	없음	5,034 (80.0)	4,223 (95.2)	6,934 (97.2)	9,587 (98.1)	7,218 (98.5)

자료 : 인구센서스(2005년) 10% 표본자료.

주: 2005년도 자료를 사용하였으므로 베이비붐 세대의 연령범주를 42-50세로 표기하였음.

42.0%, 60세 이상은 '3명 이상' 78.8%로 나타난다. 한편 베이비붐 세대의 평균 자녀 수는 2.0명이며, 60세 이상은 4.0명, 51~59세는 2.5명, 30~41세는 1.8명으로 나타난다.

다음은 베이비붐 세대의 교육수준이다. 베이비붐 세대의 교육수준별 분포를 살펴 보면, ‘고졸’ 46.1%, ‘전문대졸 이상’ 24.6%, ‘고졸’ 16.7%, ‘초졸 이하’ 8.7% 순으로 나타난다. 베이비붐 세대의 ‘전문대졸 이상’ 고학력자의 비중은 28.5%로 젊은 세대의 고등교육 이수 비중에는 미치지 못하나, 이전 세대의 대학 이상자의 비중인 8.6%(60세 이상), 16.6%(51~59세)에 비하면 각각 19.9%p, 11.9%p 높은 수준이다.

교육수준과 함께 종교는 사람들의 인식수준을 가늠할 수 있는 직·간접적인 지표가 된다. 베이비붐 세대의 종교별 비중을 살펴보면 ‘불교’가 48.2%로 차지하는 비중이 가장 높으며, ‘개신교’ 29.5%, ‘천주교’ 20.5% 순으로 ‘불교’보다는 ‘기독교’의 비중이 1.8%p 높다. 종교 분포는 베이비붐 세대 이전·이후 세대가 서로 다른 양상을 보인다. 이전 세대는 베이비붐 세대보다 ‘불교’와 ‘유교’의 비중이 더 높은 반면 ‘개신교’와 ‘천주교’의 비중은 더 낮다. 반면 이후 세대는 베이비붐 세대에 비해 ‘불교’와 ‘유교’의 비중은 더 낮은 반면 ‘개신교’와 ‘천주교’의 비중은 더 높다. ‘불교’와 ‘유교’가 우리나라에 들어온 지 오래되었고, 전통적인 사상이 보다 강조되는 종교라면 ‘개신교’와 ‘천주교’는 전통이나 인습보다는 개인주의적 성향이 강한 종교라고 할 수 있겠다. 따라서 베이비붐 세대는 적어도 이전 세대보다는 대학 이상의 고등교육을 일정부분 경험했으며, 전통주의 가치관보다는 근대적 가치관을 내면화하고 선호하게 되었다고 가정할 수 있을 것이다.

한편 일상생활 활동제약 유무를 살펴보면, 베이비붐 세대 인구 중 배우기, 기억하기, 옷 입기, 쇼핑 등 "일상생활에 제약이 있다"고 응답한 비중은 196천 명인 전체의 2.8% 수준으로 육체적·정신적 활동제약(3.7%)에 비해서는 0.9%p 비중이 낮다.

3) 세대 및 주거특성

<표 4>는 베이비붐 세대의 세대 및 주거특성이다. 베이비붐 세대의 73.9%는 부부와 미혼자녀로 구성된 ‘2세대’ 가구에 속하며, ‘1세대’는 9.6%, ‘3세대’는 9.4%, ‘1인 및 비혈연 가구’는 7.1%로 나타난다. 베이비붐 이전 세대인 51~59세 연령집단의 세대구성 현황은 ‘2세대’의 비중이 59.5%, ‘1세대’가 22.3%, ‘3세대’ 9.5%, 60세 이상의 세대구성은 ‘1세대’ 34.1%, ‘2세대’ 29.0%로 2세대 가구의 비중은 베이비붐 세대에 최고에 이르며, 이후 자녀의 출가 및 사별 등으로 인하여 2세대의 비중은 감소하고,

1세대와 1인 가구의 비중이 증가함을 알 수 있다.

다음은 베이비붐 세대의 주택유형이다. 베이비붐 세대 중 ‘아파트’ 거주 비중은 50.3%로 절반이 아파트에 거주하고 있으며, 35.6%는 ‘단독주택’에 거주하고 있는 것으로 나타난다. 그 밖에 ‘다세대 주택’은 7.3%, ‘연립주택’은 3.7%, ‘기타’는 3.0%이다. 베이비붐 이전세대인 60세 이상의 경우 ‘단독주택’ 거주 비중이 59.8%로 가장 높으며, ‘아파트’는 28.5%이다. 51~59세의 경우 ‘단독주택’은 46.4%, ‘아파트’ 39.0%, ‘다세대 주택’은 7.1%로 나타난다. 세대별 주택 유형의 차이는 이들의 개인적 선호도나 지역분포, 가족 구성 등 여러 요인에 의한 것으로 볼 수 있겠다. 베이비붐 세대의 주택 점유 형태를 살펴보면, ‘자가’는 64.4%이며, ‘전세’ 17.7%, ‘월세’ 14.0%, ‘기타’

표 4 베이비붐 세대의 주거특성

(단위 : 천명, %)

구분	이전세대		베이비붐 세대 (42~50세)	이후세대		
	60+	51~59세		30~41세	19~29세	
세대구성	1세대	2,136 (34.1)	988 (22.3)	687 (9.6)	765 (7.8)	791 (10.8)
	2세대	1,813 (29.0)	2,641 (59.5)	5,265 (73.9)	7,154 (73.2)	4,611 (62.9)
	3세대	1,199 (19.2)	420 (9.5)	667 (9.4)	962 (9.9)	597 (8.2)
	4세대 이상	29 (0.5)	10 (0.2)	5 (0.1)	18 (0.2)	12 (0.2)
	1인 및 비혈연 가구	1,079 (17.3)	377 (8.5)	505 (7.1)	873 (8.9)	1,318 (18.0)
주택유형	단독주택	3,743 (59.8)	2,060 (46.4)	2,541 (35.6)	3,068 (31.4)	3,036 (41.4)
	아파트	1,783 (28.5)	1,731 (39.0)	3,584 (50.3)	5,285 (54.1)	2,922 (39.9)
	연립주택	199 (3.2)	173 (3.9)	266 (3.7)	332 (3.4)	255 (3.5)
	다세대	333 (5.3)	316 (7.1)	523 (7.3)	808 (8.3)	614 (8.4)
	기타	199 (3.2)	157 (3.5)	217 (3.0)	280 (2.9)	503 (6.9)
주택형태	자가	4,834 (78.0)	3,267 (74.0)	4,567 (64.4)	5,019 (51.6)	3,711 (52.6)
	전세	636 (10.3)	522 (11.8)	1,257 (17.7)	2,682 (27.6)	1,536 (21.8)
	월세	492 (7.9)	480 (10.9)	992 (14.0)	1,554 (16.0)	1,421 (20.2)
	기타	239 (3.9)	147 (3.3)	280 (4.0)	463 (4.8)	384 (5.4)

자료: 인구센서스(2005년) 10% 표본자료.

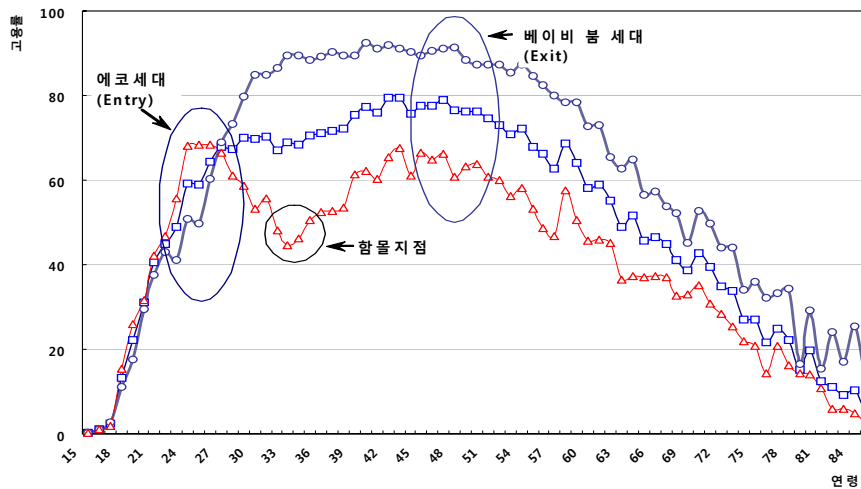
주: 2005년도 자료를 사용하였으므로 베이비붐 세대의 연령범주를 42~50세로 표기하였음

는 4.0%를 차지한다. 베이비붐 이전 세대의 주택 점유형태는 60세 이상은 ‘자가’의 비중이 78.0%에 이르며, ‘전·월세’는 18.2%, 51~59세는 ‘자가’ 74.0%, ‘전·월세’는 22.7%로 나이든 세대일수록 자기 집을 소유한 비중이 높아진다.

2. 경제활동 현황

1) 고용률, 직·산업 분포

1)에서는 베이비붐 세대의 경제활동 현황 및 특성에 대해서 살펴볼 것이다. 베이비붐 세대는 2010년에 ‘47세~55세’에 이른 연령집단으로 노동시장에서 중년층(45세~54세)의 위치에 해당한다. 베이비붐 세대의 노동시장 특성을 구체적으로 살펴보기 이전에 우리나라 노동시장에서 중·고령자가 점하는 위치와 특성에 대해 간략히 짚어보고자 한다. 주지하다시피 한국 고령자의 경제활동참가율은 60%를 상회하며, OECD 국가들과 비교하여 매우 높은 수준이다. 한국 고령노동시장의 특성은 단적으로 말해 ‘높은 고용률’과 ‘낮은 실업률’로 요약되는데, 이는 은퇴자를 위한 복지체계



자료 : 경제활동인구조사 2010. 3월 원자료.

그림 4 연령별 고용률

의 미비와 한국 특유의 일 문화, 고령층의 높은 실망 실업률 등 여러 가지 요인들에 기인한 것으로 한국 노동시장이 중·고령자들에 친화적인 것으로 해석되는 데는 이 론이 있을 것이다. 특히 45~54세의 중년기는 개인의 근로생애 중 경제활동참가율이 가장 정점에 이루거나, 정점을 이룬 후 하강이 시작되는 지점이다. [그림 4]의 연령 별 고용률 곡선을 살펴보면 세대별 노동시장 진입과 은퇴의 패턴을 좀 더 명확히 파

약할 수 있다. 베이비붐 세대(47~55세)는 고용률 최고점을 이룬 후 탈퇴가 시작되는 시점인 반면, 에코세대*(25~31세)는 최종학교 졸업 후 노동시장에 막 진입하는 시점으로, 에코세대 남성보다 에코세대 여성의 이른 진입이 관찰된다.

<표 5>는 베이비붐 세대와 에코세대의 고용률 및 종사상 지위이다. 베이비붐 세대의 고용률은 74.6%로 4명 중 3명이 노동시장에 참여하고 있다. 베이비붐 세대의 취업형태는 임금근로자가 61.5%, 비임금근로자 38.5%로 임금근로자의 비중이 비임금근로자보다 23.0%p 높다. 한편 베이비붐 세대 취업자의 종사상 지위를 살펴보면 상용직은 34.3%, 임시직 18.2%, 일용직 8.9%, 고용주 9.9%, 자영자 22.2%, 무급종사자

표 5 베이비붐 세대의 고용률 및 종사상 지위

(단위 : %)

	베이비붐 세대(47~55세)	에코세대(25~31세)
고용률	74.6%	68.2%
임금근로자	61.5%	91.0%
상용직	34.3%	64.6%
임시직	18.2%	23.3%
일용직	8.9%	3.3%
비임금근로자	38.5%	9.0%
고용주	9.9%	1.8%
자영자	22.2%	5.0%
무급종사자	6.4%	1.9%

주: 베이비붐 세대는 1955~1963년 출생자이며, 에코세대는 1979~1985년 출생자임
 자료: 경제활동인구조사(2010.3)

6.4%로 베이비붐 세대의 고용률은 비교적 높은 수준이지만, 상용직의 비중은 전체 취업자 중 34% 수준에 불과한 것을 알 수 있다. 반면 에코세대(1979~1985년 출생자)의 고용률은 68.2%로 베이비붐 세대의 고용률보다 낮은 수준으로 이는 에코세대 남성의 노동시장 진입이 완료되지 않은데 기인한다. 에코세대의 취업형태는 임금근로자 91.0%, 비임금근로자 9.0%로 거의 대다수의 에코세대가 임금부문의 진입하고 있음을 알 수 있다.

* '에코세대'란 '베이비붐 세대'의 자녀세대로 1979~1985년 출생자를 말한다.

기 획 주 제

베이비붐 세대 취업자의 산업분포 현황은 『인구총조사 10% 표본자료(2005년)』를 통해 검토하였다. <표 6>은 베이비붐 세대의 산업분포이다. 인총 표본자료에 의하면 전체 취업자의 산업분포는 제조업 19.7%, 도매 및 소매업 15.0%, 농업 및 임업 10.4%, 숙박 및 음식점업 7.7%, 건설업 7.5%, 교육 서비스업 6.8% 순이다. 이중 베이비붐 세대 산업별 비중은 제조업 20.9%, 도매 및 소매업 15.3%, 숙박 및 음식점업 10.5%, 건설업 9.6%, 농업 및 임업 6.8%, 교육 서비스업 5.9%, 운수업 5.8%, 공공 및의 비중이 높은 산업은 숙박 및 음식점업(2.73%p), 건설업(2.12%p), 운수업(1.17%p), 제조업(1.15%p) 등으로 나타난다.

다음으로 베이비붐 세대의 직업분포를 살펴보자. 전체 취업자의 직업분포는 사무직 16.3%, 장치·기계조작 조립원 11.6%, 판매직 11.0%, 농림어업직 10.7%, 기능원 10.0%, 전문가 9.9%, 기술공 9.0% 순으로 나타난다. 한편 베이비붐 세대의 직업분포는 장치·기계 조작 조립원 13.7%, 사무직 12.8%, 기능원 12.5%, 판매직 12.2%, 서비스직 12.2%, 단순노무직 8.2%, 전문가 7.6% 순이다. 전체 대비 베이비붐 세대의 비중이 높은 직종은 의회의원 및 고위임직원(2.17%p), 서비스직(2.5%p), 판매직(1.25%p), 기능원(2.47%p), 장치·기계조작 조립원(2.07%p)으로 베이비붐 세대의 비중이 높은 산업이 제조업, 건설업, 숙박 및 음식점업, 운수업이었던 것을 반추하면 직업분포 역시 유사한 맥락으로 이해된다. 특히 베이비붐 세대는 전문직 중 전문가와 기술공 비중이 전체보다 낮은 반면 의회의원 및 고위임직원의 비중이 높은 편으로 나타난다.

표 6 베이비붐 세대의 산업, 직업 분포

(단위 : 천 명, %)

대분류		전체(A)	베이비붐(B)	(B-A)
산업	A. 농업, 임업	1,998 (10.4)	331 (6.8)	-3.57
	B. 어업	102 (0.5)	31 (0.6)	0.1
	C. 광업	20 (0.1)	7 (0.1)	0.04
	D. 제조업	3,804 (19.7)	1,18 (20.9)	1.15
	E. 전기가스, 수도	87 (0.5)	25 (0.5)	0.06
	F. 건설업	1,443 (7.5)	469 (9.6)	2.12
	G. 도매 및 소매업	2,897 (15.0)	745 (15.3)	0.24
	H. 숙박 및 음식점업	1,493 (7.7)	511 (10.5)	2.73
	I. 운수업	892 (4.6)	283 (5.8)	1.17
	J. 통신업	225 (1.2)	56 (1.2)	-0.02

대분류		전체(A)		베이비붐(B)		(B-A)
직업	K. 금융 및 보험업	633	(3.3)	148	(3.0)	-0.25
	L. 부동산 및 임대업	461	(2.4)	113	(2.3)	-0.08
	M. 사업 서비스업	1,122	(5.8)	199	(4.1)	-1.74
	N. 공공행정업	741	(3.9)	203	(4.2)	0.32
	O. 교육 서비스업	1,305	(6.8)	289	(5.9)	-0.84
	P. 보건 및 사회복지사업	693	(3.6)	107	(2.2)	-1.41
	Q. 오락, 문화	393	(2.0)	79	(1.6)	-0.42
	R. 공공, 개인	846	(4.4)	228	(4.7)	0.29
	S. 가사서비스	52	(0.3)	20	(0.4)	0.14
	T. 국제, 외국기관	9	(0.1)	3	(0.1)	0.01
	Z. 분류불가능	60	(0.3)	13	(0.3)	-0.04
	계	19,277	(100.0)	4,877	(100.0)	
	A. 의회의원 및 고위임직원	693	(3.59)	281	(5.8)	2.17
	B. 전문가	1,912	(9.92)	369	(7.6)	-2.34
C. 기술공	1,732	(8.99)	356	(7.3)	-1.69	
D. 사무직	3,144	(16.31)	625	(12.8)	-3.49	
E. 서비스직	1,864	(9.67)	594	(12.2)	2.5	
F. 판매직	2,116	(10.98)	596	(12.2)	1.25	
G. 농림어업직	2,053	(10.65)	351	(7.2)	-3.45	
H. 기능원	1,928	(10.0)	608	(12.3)	2.47	
I. 장치·기계조작 조립원	2,239	(11.61)	667	(13.7)	2.07	
J. 단순노무직	1,447	(7.5)	399	(8.2)	0.67	
K. 군인	79	(0.41)	18	(0.4)	-0.04	
Z. 분류불가능	70	(0.36)	13	(0.3)	-0.1	
계	19,277	(100.0)	4,877	(100.0)		

자료 : 인구총조사 10% 표본(2005년)

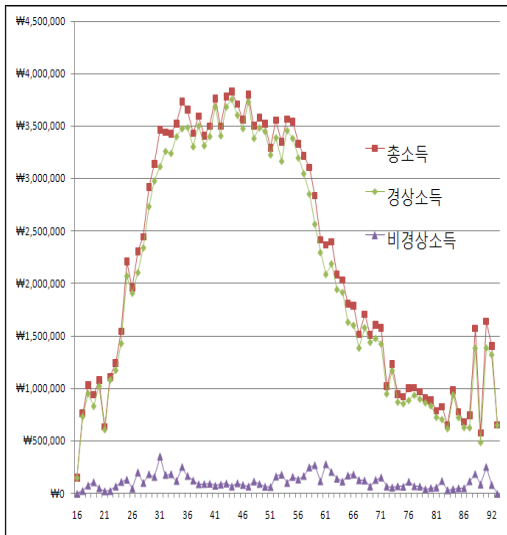
2) 소득·소비 분석

[그림 5]는 연령에 따른 소득 곡선이다*. 일반적으로 총량적인 수준에서 연령-소득의 관계는 연령의 증가에 따라 소득수준 역시 증가하다가, 가구주의 은퇴가 시작되는 시점에 가구소득이 감소하는 ‘역U자’형 패턴을 보인다. 이러한 현상은 우리나라가 아직까지 고령자를 위한 연금체계가 미비한 한편 근로소득에 대한 의존도가 높

* 가계소득은 경상소득과 비경상소득으로 구분된다. ‘경상소득’은 근로대가로 받는 근로소득, 사업소득, 자산으로 받는 이자, 배당금 등의 재산소득, 정부 및 비영리단체 등으로부터 이전되는 이전소득 등 경상적으로 발생하는 소득을 말한다. ‘비경상 소득’은 경조소득, 퇴직금 등 일정하지 않고, 일시적으로 발생하는 소득을 말한다.

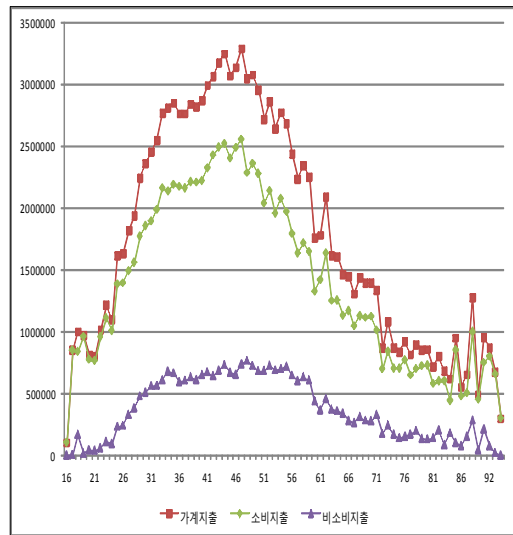
기 획 주 제

아 주된 일자리에서의 은퇴를 기점으로 한 근로소득의 감소가 전체 가구소득의 감소로 이어지기 때문이다. [그림 5]에 의하면 가구의 총소득은 가구주의 연령의 증가에 따라 증가하다가 40대 후반에서 50세를 기점으로 정점에 이르고, 이후 총소득은 감소되는 것으로 나타난다. 연령-소득 곡선이 이 같은 패턴을 취하는 것은 이 시기 은퇴효과로 인하여 근로소득의 감소가 총소득 감소에 반영되기 때문이다. 총소득의 90%이상을 차지하는 경상소득(근로소득, 사업소득, 재산소득, 이전소득) 곡선 역시 총소득 패턴과 유사하다.



자료 : 「가계동향조사(2009년)」 원자료

그림 5 연령-소득 프로파일



자료 : 「가계동향조사(2009년)」 원자료

그림 6 연령-소비 프로파일

한편 비경상 소득은 총소득 대비 차지하는 비중은 낮지만, 다른 연령대와 비교했을 때, 청년가구주 및 55세 이상 고령가구주에게서 소득액이 높게 나타난다.

[그림 6]은 연령에 따른 소비 곡선이다. 연령-소득의 관계가 ‘역U자’형 패턴을 보였던 것과 마찬가지로 연령이 증가에 따라 소비수준이 증가하다가 은퇴시점을 기점으로 가구 소비는 감소한다. 다만 총소득 곡선과의 차이점이라면 소득수준은 50대 중반 이후 감소하는 반면 총소비는 40대 중반이후 급격히 감소하는 경향이 관찰된

다. 베이비붐 세대의 소비항목별 구성을 살펴보면 소비지출이 차지하는 비중은 76.2%, 비소비 지출은 23.8%를 차지한다. 각 연령집단별 총지출 중 소비지출이 차지하는 비중은 가구주 연령 ‘33세 이하’ 가구의 소비지출 비중이 79.6%로 가장 높고, ‘60세 이상’ 78.8%, ‘34~45세’ 77.8% 순으로 나타난다.

<표 7>은 베이비붐 세대의 소득분포이다. 전체 가구의 소득분포는 ‘200~300만 원’ 21.05%, ‘100~200만 원’ 20.14%, ‘300~400만 원’ 17.2% 순이며, ‘600만 원 이상’은 3.65%로 나타난다. 베이비붐 세대의 소득범주별 분포는 ‘200~300만 원’ 19.94%, ‘300~400만 원’ 18.81%, ‘100~200만 원’ 17.67% 순이며, ‘600만 원 이상’은 12.87%로

표 7 베이비붐 세대의 소득분포

(단위 : 만원, %)

	전체	이전세대		베이비붐 세대 46~54세	이후세대	
		60+	55~59세		34~45세	33세 이하
100 미만	15.97	44.36	14.72	8.38	4.87	9.91
100 이상 ~ 200 미만	20.14	27.29	21.51	17.67	16.23	20.76
200 이상 ~ 300 미만	21.05	13.78	20.75	19.94	23.76	28.55
300 이상 ~ 400 미만	17.20	6.83	15.66	18.81	22.14	19.81
400 이상 ~ 500 미만	11.54	3.44	10.00	13.96	15.39	11.51
500 이상 ~ 600 미만	6.22	2.15	6.13	8.38	8.02	4.08
600 이상	3.65	2.15	11.23	12.87	9.59	5.39
총합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
평균소득액	300만 원	161만 원	324만 원	353만 원	362만 원	285만 원

자료 : 「가계동향조사(2009년)」 원자료

전체 평균보다 9.22%p 높다. 연령이 증가할수록 월평균 소득은 감소하고 저소득자의 비중이 높아지는데, 가구주가 60세 이상인 경우 ‘100만 원 미만’은 44.36%, ‘100~200만 원’은 27.29%에 이른다. 연령집단별 월평균 소득은 베이비붐 세대는 353만 원, 이후 세대인 ‘34~45세’는 362만 원, 이전 세대인 ‘55~59세’는 324만 원으로 나타난다. 베이비붐 세대와 이후세대(55~59세)의 월평균 총소득 격차는 29만원, ‘60세 이상’ 가구와의 격차는 무려 192만 원으로, 은퇴로 인한 근로소득의 감소가 세대별 총소득에 반영된 것으로 볼 수 있겠다.

<표 8>은 베이비붐 세대의 소득원천별 구성 현황이다*. 전체 소득원천별 구성은

기 획 주 제

‘경상소득’ 95.82%, ‘비경상 소득’ 4.18%이며, ‘경상소득’의 항목별 구성비중은 ‘근로 소득’이 63.84%로 ‘경상소득’ 중 차지하는 비중이 가장 높으며, ‘사업소득’ 21.39%, ‘이전소득’ 10.09%, ‘재산소득’ 0.49% 순으로 나타나, 연령이 증가하면서 주된 일자리에서의 퇴장이 이뤄지기 때문에 총소득 중 근로소득의 비중은 감소하게 된다. <표 8>에서 연령집단별 ‘근로소득’이 차지하는 비중 역시 ‘33세 이하’는 76.56%, ‘34~45

표 8 베이비붐 세대의 소득원천별 구성

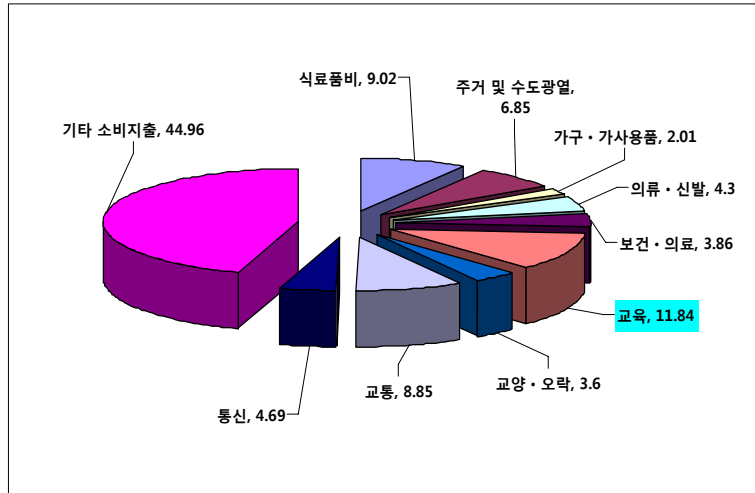
(단위 : %)

	전체	이전세대		베이비붐 세대 46~54세	이후세대	
		60+	55~59세		34~45세	33세 이하
경상소득	95.82	92.28	94.15	97.16	96.89	93.86
근로 소득	63.84	35.49	63.01	65.33	68.77	76.56
사업 소득	21.39	23.09	21.8	25.46	21.19	8.79
재산 소득	0.49	1.54	0.51	0.4	0.25	0.31
이전 소득	10.09	32.15	8.84	5.97	6.67	8.21
비경상 소득	4.18	7.72	5.85	2.84	3.11	6.14
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

세’는 68.77%, ‘베이비붐 세대’는 65.33%, ‘55~59세’는 63.01%, ‘60세 이상’은 35.49%로 연령의 증가에 따라 총소득 중 ‘근로소득’이 차지하는 비중은 감소한다. 특히 가구주가 ‘60세 이상’인 가구의 경우 ‘근로소득’이 차지하는 비중은 35.49%인 반면, ‘이전소득(공적+사적 이전소득)’이 차지하는 비중은 32.15%로 ‘60세 이상’의 은퇴가구의 경우 ‘근로소득’의 비중은 감소하고, ‘이전소득’의 비중이 증가한다. 구체적으로 베이비붐 세대의 소득구성 현황을 살펴보면 ‘근로소득’이 65.33%로 가장 큰 비중을 차지하고, ‘사업소득’은 25.46%, ‘이전소득’ 5.97%, ‘재산소득’ 0.4%로, 총소득 중 ‘경상소득’ 97.16%, ‘비경상 소득’은 2.84%를 차지한다.

[그림 7]은 베이비붐 세대의 항목별 소비지출구조이다. 베이비붐 세대의 총소비를

* 소득구성을 측정하는 방법에는 다음의 두 가지가 있다. 첫째, 개별 가구의 가구소득의 구성비를 구한 후 각 항목의 평균을 구하는 방법, 즉 비율의 평균(mean of the share) 방법 둘째, 전체 가구의 총소득에서 각 항목이 차지하는 비율을 구하는 방법, 즉 전체 소득에서 차지하는 비율 방법(mean share of aggregate income)이다. 전자의 경우 평균적인 가구의 상대적인 소득구성을 파악하는데 적합한 한편, 후자는 집단들의 특정 소득원 의존도를 비교하고자 하는 경우에 적합하다(Rein et al., 2004).



자료 : 가계동향조사(2009년) 원자료

그림 7 베이비붐 세대의 소비지출 구조

‘100’으로 봤을 때, 기타 소비지출을 제외한 항목 중 가장 비중이 높은 부문은 ‘교육비’로 총지출 중 11.84%를 차지한다. 다른 연령집단과 비교해보면, 가구주 연령 ‘33세 이하’ 가구의 총지출 중 ‘교육비’ 비중은 2.54%, ‘34~45세’ 가구는 10.76%, ‘55~59세’는 3.23%, ‘60세 이상’은 1.59%로 여타의 연령집단 중 교육비가 차지하는 비중이 가장 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 대체로 베이비붐 세대의 자녀가 고등학교 이상 재학 중으로 높은 사교육비 및 대학등록금 지출에 기인한 것으로 해석될 수 있겠다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 통계청의 인구, 고용, 소득 분야의 원자료를 활용하여 베이비붐 세대의 현황 및 특성을 제시하는 것을 목적으로 하였다. 인구추계자료에 따르면 한국 베이비붐 세대의 인구규모는 713만 명(남성 359만 명, 여성 354만 명)으로 전체 인구의 14.6%를 차지한다. 고령화 지수의 증감 추이에서 세 인구집단(베이비붐 세대, 2차 베이비붐 세대, 에코세대)의 ‘고령화 효과’가 나타나는데, 이들 인구집단이 65세에 이

르는 시점인 2020년, 2030년, 2044년에 노인부양비는 급격하게 증가한다. 또한 이들의 평균 초혼연령은 25.7세, 평균자녀수는 2.0명이며, 전문대 대학 이상은 28.5%, 2세대의 비중은 73.9%로 나타난다.

베이비붐 세대의 고용률은 전체 74.6%, 남성 88.5%, 여성 60.3%로 베이비붐 세대의 '4명' 중 '3명'은 경제활동에 참가하고 있는 것으로 파악된다. 이들의 취업형태 구성을 살펴보면 임금근로자와 비임금근로자의 비중이 7:3 수준이지만, 상용직은 전체 취업자의 30% 수준에 불과하다. 베이비붐 세대의 직·산업 분포를 대분류 수준에서 검토한 결과, 베이비붐 세대의 비중이 높은 업종은 '제조업', '숙박과 및 음식점업', '운수업', '건설업'이며, 베이비붐 세대의 비중이 높은 직종은 '의회임원 및 고위 임직원', '서비스·판매직', '기능원' 및 '장치·기계조작 조립원'으로 나타난다. 베이비붐 세대의 소득 및 소비 현황을 분석한 결과, 이들의 월평균 가구소득은 '353만원'으로 나타나며, 소득·소비 구성 항목 중 '근로소득'(65.33%)과 '교육비'의 비중(11.84%)이 가장 높다.

본 연구의 분석결과를 토대로 정책적 함의를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 한국의 인구구조에는 세 개의 인구급증 봉우리(베이비붐 세대, 2차 베이비붐 세대, 에코세대)가 존재하며, 이들 세 세대 간 간극이 크지 않음에 유념해야 한다. 즉 노동시장에서 베이비붐 세대의 퇴직이 문제가 된다면, 이들의 은퇴 이후 또 다른 인구거대집단의 퇴직에 바로 대비하여야 할 것이다.

둘째, 베이비붐 세대의 은퇴가 노동시장에 미칠 영향으로 우선적으로 지적되는 것은 일부 산업 분야에서의 숙련노동자의 부족현상이다. 베이비붐 세대의 비중이 높은 업종은 조직 상층부의 관리직, 건설업, 육상운송업, 섬유, 의복, 가죽가방 제조업 등으로 나타난다. 일본에서 단카이 세대의 은퇴로 일부 제조업 부문에서 숙련인력의 부족이 문제시되었는데, 한국에서도 일부 제조업 부문에서 숙련근로자의 부족이 대두될 가능성이 있다.

셋째, 우리나라 고령근로자의 은퇴연령은 다른 국가들과 비교하여 매우 높은 수준이다. 사실 '은퇴'라는 개념은 안정적인 임금근로 후 은퇴하여 연금생활을 하는 일부 중산층 계급에 한정된 것으로 개념으로 늦은 나이까지 근로소득을 위해 노동시장을 떠나지 못하는 우리 실정과는 다소 맞지 않는다. 또한 대부분의 고령취업자들이 안

정적인 일자리 퇴직 후 경험하는 일자리들은 보통 이전 직장에 비해 임금이나 고용 안정성 면에서 지위가 매우 하락한 일자리들이 대부분이다. 또한 인구감소로 노동력 부족 현상이 예견되는 바, 향후 고용시장 정책은 고령인력의 활용 및 재취업 지원 정책에 초점을 맞춰야 할 것으로 보인다.

참/고/문/헌

- 김태현 외(2007). 『한국고령화 진행과정의 중장기 예측』. 노동부 정책용역보고서.
- 김경아·김혜주(2009). 「라이프사이클 하에서의 자산과 소득의 상관관계 분석」. 『한국노동패널학술대회 논문집』.
- 남상호(2007). 「우리나라 가구의 자산분포 현황과 시사점」. 『경제학 공동학술대회 자료집』. 한국경제학회.
- 남상호(2008). 「가계자산 분배와 불평등도의 요인별 분해: 노동패널자료를 중심으로」 『한국노동패널학술대회 논문집』
- 장지연 외(2009). 『중·고령자 근로생애사 연구』. 한국노동연구원.
- 장지연 외(2008). 『중·고령자 노동시장 국제비교 연구』. 한국노동연구원.
- 장지연·호정화(2002). 「취업자 평균 은퇴연령의 변화와 인구특성별 차이」. 『노동정책연구』 제2권 제2호, pp. 1~21.
- 이철선(2009). 「베이비붐 세대의 은퇴와 정책적 대응방안」. 현대경제연구원.
- 이철용 외(2006). 「베이비붐 세대의 은퇴가 주식 및 부동산 시장에 미칠 영향」. LG경제연구원.
- 이정우·이성림(2002). 「한국 가계자산 불평등의 최근 추이」. 『노동정책연구』 1(2), pp. 39-51.
- 안중범·전승훈(2004). 「은퇴결정과 은퇴 전후의 소비의 상호작용」 『노동경제논집』 제27권(3), pp.1~23.
- 석상훈·장성구(2009). 「은퇴 전후의 소득 및 소비 비교: 성장곡선모형을 통한 분석」 『한국노동패널학술대회 논문집』
- 김경아(2007). 「국내 가계의 자산선택행위에 관한 연구」 『한국노동패널학술대회 논문집』
- 안주엽(2005). 『중장기 인력수급전망(2005~2020)』 한국노동연구원.
- 안주엽(2000). 『중장기 인력수급전망(2002~2010)』 한국노동연구원.
- 김명중(2005). 「일본의 베이비붐 세대의 퇴직이 노동시장에 미치는 영향」 『국제노동동향 Vol3, No.9 한국노동연구원. 현대경제연구원(2009). 「VIP report: 베이비붐 세대의 은퇴와 정책적 대응 방안」 09-25
- 최성철(2007). 「베이비붐 세대가 국민연금에 미치는 영향에 관한 연구」 원광대학교 사회복지학과 박사학위논문
- 김영민(2006). 「베이비붐 세대의 인구학적 특성」 한국교원대학교 석사학위논문.
- 통계청(2009). 「향후 10년간 사회변화 요인분석 및 시사점」
- Berger, Mack C. 1981. "The Effect of the Baby Boom on the Earnings Growth of Young Males", Conference Paper No. 98, *National Bureau of Economic Research*
- Easterlin, Richard A. 1961. "The American Baby-Boom in Historical Perspective", *American Economic Review* 51: pp. 869-911
- Kecskemeti, P. ed. 1952. *Essay on The Sociology of Knowledge by Mannheim, Karl*. N. Y.: Oxford Univ Press.
- Kahlert, Maureen B. 2001. "The Baby Boomer Generation - Impact on Public Libraries", 66th IFLA Council and General Conference
- Kotlikoff, Laurence J. 2004. "The Coming Generational Storm"
- Mannheim, Karl. 1928. "The Problem of Generation", in *Essays on the Sociology of Knowledge*. New York: Oxford University Press
- Ryder, Norman B. 1997. "The Cohort as a Concept in the Study of Social Change", *Studying Aging and Social Change : Conceptual and Methodological Issues*. in Hardy, M. A. ed. London
- U. S Department of labor. 1997. "The Aging Baby Boom Implication for Employment and Training Programs"

베이비붐 세대의 노후준비 실태와 노후준비교육의 방향*

김미혜**

고령사회를 인구사회학적으로 주도하게 될 노인인구로 주목되는 집단은 현재 베이비붐 세대로 불리는 연령층으로 1955년~1963년 사이에 태어난 인구집단이다. 2010년에는 특히 베이비붐세대의 은퇴가 시작되는 첫해로 사회적 이슈가 되고 있다. 2010년부터 향후 10년간은 이들이 노동시장에서 퇴장하여 새로운 노후생활에 접어들게 되어 개인적으로 뿐만 아니라 사회적으로도 중대한 변화를 겪게 될 전망이다. 베이비붐세대는 높은 교육열을 가진 세대이며 전통노인에 비해 상대적으로 높은 수입과 생활수준을 누려온 세대이며 자신의 노후생활에 대해서도 기대가 높을 것으로 예상된다. 하지만 베이비붐세대의 특징을 살펴볼 때 은퇴 이후 노후생활은 부모세대와 자녀에 대한 세대적 의무 때문에 경제적으로 노후준비를 하지 못했기 때문에 낙관적으로 전망하기 어렵다. 성공적 노화를 향한 베이비붐세대의 은퇴전략은 노후준비에 대한 교육을 기반으로 개발될 수 있다. 즉, 노년기 적응능력 향상을 위해 노후생활 교육의 중요성이 제기되는 것이고 그에 대한 연구와 서비스 제공은 여타 노인복지정책에 선행하는 것이어야 한다. 그러므로 베이비붐세대의 성공적 노후를 위한 노후준비교육 내용과 제도적 지원에 대해서 제언을 하였다. 첫째, 성공적 노후를 위한 노후준비교육 내용을 개발하는 것이다. 둘째, 노후준비교육은 노년기 생애단계별로 설계되어야 한다. 세 번째, 베이비붐세대의 특성에 맞는 프로그램 운영과 콘텐츠가 필요하다. 네 번째, 개인 맞춤형 노후준비를 위한 교육내용이 짜이도록 해야 한다. 다섯째, 노후준비교육을 총괄하는 행정체계가 수립되어야 하겠다. 여섯째, 노후준비교육을 평생교육측면에서 지원할 수 있도록 한다. 일곱째, 국가 사회적으로 제3기 인생을 준비하는 필수 국민교육으로 노후준비교육의 필요성을 인식하고 다방면에 걸친 노후준비교육 지원체계를 마련해야 한다. 마지막으로 노후교육을 위한 대기업과 민간부문의 참여가 요구된다. 고령사회를 목전에 두고 베이비붐세대의 은퇴는 '위기인 동시에 기회'라는 사실을 우리사회에 던져주고 있다. 이제라도 국가가 노후준비에 대한 교육과 지원서비스를 마련하여 은퇴 이후 이들의 노후생활이 성공적으로 적응하는 과정일 뿐만 아니라 자신을 실현하고 생애를 완성시키는 인생의 절정기로 보낼 수 있도록 노력을 아끼지 않아야 할 것이다.

주제어 : 베이비붐 세대, 노후준비, 노후준비교육

I. 들어가는 말 - 베이비붐세대의 정체성과 은퇴

세계인구현황보고서에 의하면 전 세계 평균수명은 남성 66.1세, 여성은 70.5세이며 우리나라는 남성이 76.4세로 31위 차지, 여성은 82.9세로 17위를 기록했다(인구보건

* 본 연구는 2010 헬스케어심포지엄/노인사회참여활성화포럼에서 발표한 원고를 요약한 것임을 밝힌다.

** 이화여자대학교 사회복지전문대학원 교수

복지협회, 2010). 평균수명이 연장되는 추세 속에서 1950년대, 1970대 두 차례에 걸친 베이비붐 현상을 겪은 우리사회는 노인인구가 급증하는 추세에 있고 2019년에는 급기야 65세 인구가 14%에 이르는 고령사회(aged society) 진입이 예상되고 있다.

고령사회를 인구사회학적으로 주도하게 될 노인인구로 주목되는 집단은 현재 베이비붐 세대로 불리우는 연령층으로 1955년-1963년 사이에 태어난 인구집단이다. 베이비붐세대의 말이 격인 1955년생이 55세가 되는 2010년에는 특히 베이비붐세대의 은퇴가 시작되는 첫해로 사회적인 이슈가 되고 있다. 2010년부터 향후 10년간은 이들이 노동시장에서 퇴장하여 새로운 노후생활에 접어들게 되어 개인적으로 뿐만 아니라 사회적으로도 중대한 변화를 겪게될 전망이다. 베이비붐세대 인구 710여만명 중에서 취업자는 70% 이상의 비중을 차지하여 500여만명 이상으로 추정된다. 이들이 올해를 기점으로 은퇴하기 시작하면 숙련기술, 전문관리 능력을 보유했던 노동력이 노동시장에서 대거 빠져나가 경제적 활력이 저하되고 공적 노후보장급여가 증가하며 노인빈곤이 확대되는 등 심각한 사회문제를 야기할 수 있는 요인이 될 수 있기 때문이다.

베이비붐세대로 명명되는 이들의 세대적 특징을 이해하는 것은 고령사회를 맞는 미래 한국사회의 노후보장체계를 갖추는 데 매우 필수적이다. 베이비붐세대는 한국 동란 이후 인구가 폭발적으로 늘어난 일정기간 동안의 출생자(1955년-1963년)들로서 우리사회가 급격하게 맞고 있는 고령화시대의 변화와 그에 따른 정책적 대응이 시급함을 대표적으로 알리고 있는 거대 인구집단이라고 할 수 있다. 특히 베이비붐세대는 한국의 집약적 산업화와 민주화과정을 몸소 경험하고 사회발전의 주요 원동력으로 활동한 세대이며, 근대적 핵가족 구조 속에서 도시화된 생활양식을 경험한 세대라고 할 수 있다.

20세기 초 사회학자인 Karl Mannheim(1952)이 최초로 ‘세대(generation)’라는 개념을 연구하면서 세대란 단순히 생물학적 세대가 아닌 사회·역사적 세대의 개념임을 언급했다. 즉 동일시기에 출생한 개인들이 동질적인 문화, 역사적 경험을 공유하고 공동체의식을 갖는다는 측면에서 타 연령집단과는 구분되는 의미로 사용했다. 반면 ‘세대’개념과 유사한 ‘코호트(cohort)’는 동일 시대에 일어난 사건과 역사적 배경을 공유하는 집단이라는 면에서 세대의 개념과 유사하지만(Torres-Gill, 1992), 실증주의적

입장에서 동일 기간 내에 출생한 개인들의 총합(Bengston et al, 1985)이라는 측면이 더욱 우세하다.

먼저 이들의 세대적 특징은 2009년 사회조사 결과를 통해 단적으로 드러난다(통계청, 2009). 베이비부머 본인은 원하는 만큼 학교교육을 받지 못했으나(64.2%), 자녀의 대학교육비는 당연히 지원해야 한다고 생각(99.1%)하는 높은 교육열을 지닌 세대이다. 또한 베이비붐 세대의 부모 중 한 분만이라도 생존해 있는 경우가 68.5%이며 부모 중 약 70%는 여전히 베이비붐 세대로부터 생활비 도움을 받아야 하고, 자녀의 결혼 준비도 대부분 자신들인 베이비붐 세대가 해줘야 한다고 생각(90%)한다. 이러한 점에서 베이비붐세대는 부모부양과 자녀지원의 부담이 병존하고 있는 전형적인 샌드위치 세대(sandwich generation)라 할 수 있다. 이들의 개인적 특성을 살펴보면(박시내·심규호, 2010) 초혼연령은 25-29세가 가장 많으며 평균 2명의 자녀가 있다. 베이비붐세대의 교육수준을 보면 고졸이 가장 많고(46.1%), 대학교 이상 고등교육자의 비중(28.5%)은 이전세대 보다 높다. 종교는 불교(48.2%)가 가장 많았고 개신교(29.5%), 천주교(20.5%)의 순서였다. 베이비붐세대는 적어도 이전 세대보다는 대학 이상의 고등교육을 경험했으며 전통주의 가치관 보다는 근대적 가치관을 내면화한 세대(박시내·심규호, 2010)라고 할 수 있다.

통계청에서 밝힌 베이비붐 세대의 특징을 한 개인의 일생을 통해 투영해 보면 다음과 같이 그려볼 수 있다.

<베이비붐세대의 어제, 오늘 그리고 내일>

- 어제- 농촌의 한 시골마을에서 태어나 가난한 어린 시절을 보내고, 열악한 가정 및 교육환경 속에서도 미래를 꿈꾸며 학교를 다녔고, 친구들과는 자치기, 구슬치기를 하며 즐거운 어린 시절을 보냈다.
 - 오늘- 가계 경제의 주된 수입원으로서 부모와 자식을 모두 부양해야 하는 버팀목 역할을 하였으나, 정작 본인을 위한 노후준비에는 소홀하다.
 - 내일- 불안한 노후를 극복하기 위해 정년퇴직 후에도 활발한 경제활동이 예상되는 세대이며 철저한 노후준비와 정책적 지원을 기대하면서 황금세대를 갈망한다.
- (통계청, 2010년 사회조사)

이러한 ‘세대’의 동시대적 역사와 경험을 공유한다는 의미에서 베이비붐세대의 노후생활은 기존 노인세대와는 차별적인 모습을 보여줄 것으로 된다. 의존적이고 빈곤한 이미지로 비춰졌던 전통노인세대는 주로 잔여적(residual) 복지의 수혜대상이었다.(정경희 외, 2008). 반면 베이비붐세대는 높은 교육열을 가진 세대이며 전통노인에 비해 상대적으로 높은 수입과 생활수준을 누려온 세대이며 자신의 노후생활에 대해서도 기대가 높을 것으로 예상된다. 하지만 베이비붐세대의 특징을 살펴볼 때 은퇴 이후 노후생활은 부모세대와 자녀에 대한 세대적 의무 때문에 경제적으로 노후준비를 하지 못했기 때문에 낙관적으로 전망하기 어렵다.

따라서 베이비붐세대는 우리사회가 선진복지국가로 도약하는 데 있어 기회와 위기의 양날을 동시에 지닌 집단으로 이들의 은퇴는 사회적으로 매우 중요한 의미를 갖는다. 베이비붐세대라는 큰 인구집단이 갖게 될 은퇴 이후 노후생활은 우리사회가 경험해보지 못한 긴 시간에 걸쳐 진행될 것이고 그에 따른 사회적 대비는 아직 충분치 못하기 때문이다.

특히 베이비붐세대의 은퇴와 관련하여 국가와 사회는 소득과 고용, 보건과 의료부문에서 실질적인 정책적 노력을 기울여야 하지만 그에 선행하여 마련해야 할 중요한 과제가 있다. 즉 베이비붐세대가 영위할 노후생활은 무엇이며, 어떠한 노후생활을 선택할 지에 대한 통찰과 정보를 제공하는 일이다. 사회노년학의 입장에서 중년기에서 고령기로 향하는 성인들은 적응적 능력(adaptive capacity)을 통해 끊임없이 발달한다는(Atchely, 1985) 전제에서 출발한다. 노년기에 대한 적응은 생애기간의 학습, 개인적 진화와 선택적 결과에 따라 성공적 노화(successful aging)를 가능하다는 것이다.

따라서 노후생활을 맞는 베이비붐세대의 적응적 능력을 향상시키기 위해서는 끊임없이 노력하고 광범위하게 배워 자신과 세계에 대한 이해수준을 높이는 것이다. 성공적 노화를 향한 베이비붐세대의 은퇴전략은 노후준비에 대한 교육을 기반으로 개발될 수 있다. 노년기 적응능력 향상을 위해 노후생활 교육의 중요성이 제기되는 것이고 그에 대한 연구와 서비스 제공은 여타 노인복지정책에 선행하는 것이어야 한다. 이를 위해 본문에서 베이비붐세대의 노후준비 현황을 파악해 보고 노후준비 교육의 방향을 개진해 보기로 하겠다.

II. 베이비붐세대의 노후준비 현황

1. 베이비붐세대가 맞는 노년기의 의미

영국의 역사학자 Laslett(1991)은 20세기 말 인간의 수명 100세에 이르는 시대를 맞았다고 하면서 50세 이후(50-75세)의 연령시기를 인류가 최초로 누려보는 인생의 절정기(Apogee)로 보고 제3의 인생기로 명명하였다. 제1기(-25세)는 교육, 의존의 시기이며 제2기(25-50세)에는 독립, 성숙, 소득, 임무, 저축이라는 과업을 성취하여 건강한 신체, 소득의 안정성을 확보해야 하는 시기이다. 제3기(50-75세)인생야말로 진정한 개인적 성취(personal fulfillment)를 이루고 길어진 노년기에 진입하면서 삶의 질을 확보할 수 있는 가장 중요한 시기라는 점을 강조한다.

새들러(2000)는 40세 이후 30년을 제3기 인생(the third age)으로 명명하고, 일과 가정에 기반한 자신의 생활을 통해 자기실현을 이루는 제2의 성장기로 보았다. 제3기 인생에서 달성해야 하는 2차 성장이란 Renewal, Rebirth, Regeneration, Revitalization, Rejuvenation의 5R의 과업이며 이러한 성장을 기반으로 한 제3기 인생을 어떻게 보내느냐의 여하에 따라 인생의 제4기인 70대 이후 성공적 노화(successful aging)를 가늠할 수 있는 중요한 시기로 부각시켰다.

따라서 베이비붐세대가 맞는 노년기 의미는 우리사회가 경험하지 못했던 새로운 고령사회의 모습을 그려볼 수 있게 한다. 이들의 노후생활은 성공적 노화를 향한 적응적 능력을 향상시켜가는 모습이며, 향후 전개될 노후생활의 방향은 쇠퇴(degradation)가 아니라 인생의 정점(Apogee)을 향한 개인적 성취 과정이라는 점이다. 베이비붐세대 노후생활의 모습과 방향성이 설정되면 노후를 어떻게 준비할 것인가에 대한 구체적 정보와 현황파악이 필요하다. 다음 절에는 노후준비에 대한 개념적 이해와 현황을 살펴보기로 한다.

2. 은퇴와 노후준비에 대한 이해

Atchley(1985) 은퇴란 한 존재의 경제, 사회적 육체적 측면들의 상호 관련된 과정

으로 보아야 한다는 점을 강조한다. 은퇴기에는 자녀양육의 완료, 퇴직, 사별(widowhood), 육체적 노화, 장애의 증가, 집합장소로의 주거이동, 시설화 등을 경험한다. 은퇴준비는 노후생활이 다양한 측면의 경험과 변화과정을 수반하기 때문에 이에 대비하기 위한 계획과 준비활동이라는 점에서 매우 중요하다. 은퇴기에 대한 Atchely의 정의와 맞물려 노후준비 또한 단지 재정적 준비와 건강관리의 측면뿐만 아니라 사회적 관계, 의료보험, 학습과 여가, 지역사회참여 등을 포함하는 총체적 과정임을 강조하고 있다(Kosloski K, Ekerdt D et al, 2001).

노후준비(prepareness for old age)란 무엇인가? Lazarus는 개체의 수준에서 체계 적응을 위해 자원을 소비해야 할 상황에 있을 때 문제해결을 위해 기울이는 노력이라고 했다(Lazarus & Forkman, 1984). 노후준비에 관한 접근은 경제적 차원에 한정하여 노년준비의 역할을 설정하는 것과 은퇴 이후의 삶의 적응력을 높이는 통합적 방안을 제시하는 것으로 구분할 수 있다. 경제적 차원의 노년준비는 노년생활에 소요되는 자금을 공적·사적기제를 통하여 장기적 차원에서 준비하는 것이며, 통합적 차원은 노년기 경제적 기회구조를 강조하는 동시에 건강과 인적자본, 가족 및 사회관계, 여가 등에 대한 포괄적 준비의 중요성을 인정한다. 또한 노년준비를 위한 지원체계는 경제적 지원과 교육 프로그램, 그리고 컨설팅 차원으로 구분하고 있다(서울시복지재단, 2008).

선진국가의 노후준비 관련 연구들은 노후준비에 있어 어떤 점들이 고려되어야 하는 지에 대해 다양한 지식을 제공한다. 먼저 노후준비에 영향을 미치는 요인들을 보면 Ferraro(1990)는 코호트의 크기와 계층적 지위가 전 생애에 걸친 재정, 가족기능, 정신건강 등 행동과 태도에 영향을 미친다고 한다. 특히 중산층이 퇴직준비를 하지 않으므로 인해서 가장 큰 어려움에 처할 것이라 했다. 왜냐하면 노후준비를 할 정도로 수입과 재산이 충분치 않다는 생각으로 노후준비에 소극적이고, 저소득층과는 달리 정부에서 받는 연금 또한 넉넉하지 않을 것이기 때문이라고 한다. 중·하류층은 노후보장 급여에 의존하는 반면 중·상류층은 노후에도 자신의 생활수준을 유지하기 위해 퇴직준비에 보다 적극적일 것이라는 점이다. 높은 사회경제적 지위를 가진 사람이 노후준비에 적극적인 이유는 퇴직준비에 필요한 자원을 보유하고 있기 때문이다. 대기업의 퇴직준비 프로그램의 급증과 고령노동자의 참여율이 높은 추세가 이를

반영한다(Campione, 1988).

퇴직준비는 최근 코호트로 올수록 영향력이 커지고 있으며 교육수준에도 강한 영향을 받는다. 또한 저축의 요인이 퇴직계획과 관련이 있으며 경제적 환경에 따라 노후준비와 계획에 많은 영향을 미친다(Easterins, 1987; Ferraro, 1990)는 점을 알 수 있다. 또한 노후준비프로그램에서 가장 수혜를 많이 받아야할 집단들은 낮은 지위와 수입을 가진 노동자임에 비해 실제 이들이 프로그램에 접할 가능성은 매우 적다는 점도 지적되고 있다(Beck, S. H, 1984). 개인적 수준에서는 재무지식이 있는 사람이 퇴직에 대한 재정계획을 세우는데 영향을 준다는 점(Hershey, D.A & Mowen, J.C, 2000)을 밝혀 개인의 재정적 지식이 노후준비를 하는 데 있어 중요한 지표가 됨을 알 수 있다.

노후준비를 구성하는 영역 혹은 요소들은 무엇이 있는가를 알아보기 위해 먼저 은퇴 이후의 노후준비를 나타내는 8가지 지표(Ferraro, 1990)를 통해 노후준비의 구성요소를 도출해 보면 다음과 같다. 1)재정적 준비(예금계좌 만들기, 연금에 대한 이해), 2)가족관계에 대한 준비(누구와 함께 살지를 결정), 3)주거에 대한 준비(주택 구입, 이사하기), 4)죽음에 대한 준비(유언장 만들기), 여가에 대한 준비(취미, 여가활동 시간 계획), 건강에 대한 준비(의료기관 알아두기)등 5개의 영역으로 나누어 짐을 알 수 있다. 또한 서울시복지재단(2008)의 연구에서는 노후준비를 3가지 차원으로 보아 경제적 준비, 신체적 준비, 정서/사회적 준비로 구분하고, 이에 대한 사회적 지원체계를 경제적 지원, 교육프로그램, 컨설팅으로 구분하였다.

이와 같이 노후준비에 영향을 주는 요인과 구성요소는 다양하므로 노후생활의 적응에 필요한 노후준비교육 또한 개인적·사회적 수준에서 다양한 요소들이 포함되어야 함을 알 수 있다.

3. 우리나라 베이비붐세대의 노후준비 현황

우리나라 베이비붐세대의 노후준비현황은 실제 어떠한지 통계조사를 활용한 자료를 살펴보면 다음과 같다. 첫 번째로는 베이비붐세대를 포함한 중·장년, 중·고령 대상의 조사를 통해 노후준비에 대한 인식을 살펴보기로 한다. 그 다음으로는 베이비

뮌세대만을 조사대상으로 한 결과를 소개할 것이다.

1) 베이비붐세대를 포함한 중·장년/중·고령층 대상 조사연구

먼저 서울시복지재단(2008)의 ‘서울시민의 노후준비실태 및 지원체계연구’이다. 서울시의 35-59세 시민 1,000명을 대상으로 하여 베이비붐세대가 조사대상의 일부로 포함되었다는 한계가 있지만 중장년층의 노후준비에 대한 인식과 태도를 이해하는데 참고가 되고 있다. 조사 결과 본인의 은퇴예상 연령은 평균 62.2세였고 노년생활의 욕구는 5점 척도로 측정했는데 건강욕구가 가장 높아 4.25점, 가족 및 사회적 관계 욕구가 그 다음으로 4.22점으로 높았다. 이들이 예상하는 노년생활비용은 최소 157.8만원, 적정생활비용은 평균 245.1만원, 필요한 노후자금은 평균 51919만원이었다. 노인복지욕구는 의료·건강 서비스가 가장 높았고 그 다음으로 금전적 지원으로 높게 나타났다. 노년준비의 전반적 필요성 인식도는 5점 척도의 3.43점이며 건강준비가 4.38점, 경제적 준비가 4.36점으로 높았다, 걱정한 노년준비 시작연령으로는 평균 39.6세로 나타났다. 계층적 지위가 높을수록 보다 일찍부터 경제적으로 노년준비의 필요성을 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 노년준비의 실행여부에 대해서는 높은 비율을 보여 75.9%에 달했다. 노년준비를 위한 사적자산 투자로 인한 가계부담 정도는 ‘부담된다’가 전체 48.9%였으며, 경제적 노년준비는 교육수준이 높고 상위계층에 위치할수록 노후의 경제적 준비 수준이 높은 것으로 나타났다.

한편 국민연금연구원이 시행한 ‘제2차 우리나라 중·고령자의 경제생활 및 노후준비 실태’에 의하면(석상훈 외, 국민연금연구원, 2008) 만 50세 이상의 중·고령자를 대상으로 한 조사에서 노후생활비를 어떻게 마련할 것인가를 물었는데, 취업자의 경우는 소득활동, 연금, 자녀보조 등 다양한 방법으로 노후생활비를 마련하고자 하였으나 비취업자의 경우 자식에게 받는 생활비 및 용돈의 비율이 매우 높게 나타나 자녀 의존도가 매우 높은 것으로 나타났다. 연령이 낮을수록 소득활동이나 연금, 저축 등이 주된 노후대비수단이며 자녀의 도움은 보조적 대안으로 고려되며 반대로 연령이 증가할수록 자녀에 의한 경제적 보조를 우선순위로 고려하고 있었다.

이소정 외(2008)의 조사에서는 45-64세 남녀 1,000명의 중장년층 제3기 인생준비 조사를 통해 응답자의 52.2%가 노후를 걱정하고 있다고 보고했다. 특히 여성이거나,

수입이 낮고 학력이 낮은 계층, 연령별로는 50대 초반(베이비붐세대 해당 연령대)에서 노후에 대한 걱정수준이 높게 나타났다는 것이다. 경제적 안정을 위해서는 67.6%가 ‘공적연금, 사적연금, 저축’ 등의 경제적 준비를 하고 있으나, 32.4%는 노후를 위한 경제적 준비를 ‘전혀 하고 있지 못하다’고 응답했다. 예비노인 세대의 62.6%는 61세 이후 현업에서 은퇴하기를 원했고 중장년층에서도 1/3은 여전히 경제적 노후준비와 건강준비를 실천하지 못하고 있기 때문에 이들에 대한 노후준비가 절실하다는 것이다. 노후준비는 20-30대의 젊었을 때부터 준비해야 한다고 생각하는 비율이 절반 이상이었고, 남성은 적합한 노후준비 시기를 40대부터, 여성은 30대로 남성에 비해 여성이 노후준비를 더 빨리 해야 한다는 생각을 갖고 있었다. 또한 학력이 높을수록 노후준비는 빠르게 시작하는 것이 적합하다고 보고 있었다. 중장년층의 희망하는 여가활동은 49.1%가 취미·여가활동이었고 종교생활이 15.7%, 자원봉사활동 13.3%으로 나타났다.

2) 베이비붐세대를 대상으로 한 조사연구

한편 본 연구에서는 베이비부머(1955-1963)세대의 노후준비현황을 파악하기 위해 국민노후보장패널(2009)의 원자료를 분석했다. 베이비부머는 2009년 현재 46-54세 연령으로 분석대상 가구주는 361명, 가구원은 604명이었다 <표 1> .

본인이 생각하는 노후시작 연령은 65.2세이며, 노후에 동거를 원하는지 여부에서는 자녀가 없는 사례를 제외하고 ‘원치 않음’이 85.1%에 달했다. 노후에 자녀와 동거를 원하지 않는 이유에 대해서는 많은 베이비붐 세대가 ‘따로 사는 것이 각자의 생활방식이 지켜질 것 같아서’로 응답(54%)하였으며, ‘소외될 것 같아서’는 1%에 불과했다. 노후에 필요한 최소생활비는 개인기준으로 91만7천6백원, 부부기준으로 144만2천5백원이었고 적정생활비는 개인기준으로 133만원, 부부기준으로는 207만5천원으로 생각하였다. 노후생활비를 준비하고 있는가에 대해서는, ‘준비하고 있다’가 41.4%에 불과하여 여타 조사결과와 달리 노후준비에 미흡하다는 점을 알려준다. 가장 주된 노후생활비 준비방법(복수응답)에 대해서는 ‘근로활동’이 가장 많았고(38.2%), ‘본인 및 배우자의 공적연금’이라고 응답한 경우가 그 다음으로 16.1%이었다. 자신의 노후생활비 준비방법에 대한 충분성을 묻는 질문에 대해서는 ‘충분하다’와 ‘그렇지

기 획 주 제

않다'가 거의 반반을 차지했는데, 충분치 않은 이유에 대한 응답은, '생활비, 교육비, 의료비 등의 시급한 지출 때문'이 58%, '소득이 낮아서 노후준비를 할 여유가 없었음'이 41%로 베이비부머 세대의 미흡한 경제적 노후준비 현실을 파악할 수 있다. '노후에 누구에게 도움을 받고 싶은가'에 대해서는 대부분의 응답자가 1순위로 배우자를(56.3%), 2순위로 자녀(57.4%)를 꼽았다. 노후대책 시 가장 중요한 부분으로 베이비부머 세대는 경제적 문제(62.7%)>건강/의료(31.6%)를 꼽아 다른 조사연구들과 비슷한 결과를 볼 수 있다.

표 1 국민노후보장패널에서 본 베이비부머 세대의 노후준비 현황

조 사 문 항	응 답
주관적 노후시작 연령	65.2세
자녀와 노후동거의향	원치 않음(82%)
자녀와 동거 원치않는 이유	따로 사는 것이 각자의 생활방식이 지켜질 것 같아서(54%)
노후예상 최저생활비	개인기준 91만7천6백원
	부부기준 144만2천5백원
노후예상 적정생활비	개인기준 133만원
	부부기준 207만5천원
노후생활비준비 여부	준비하고 있음 41.4%
주된 노후생활비 준비방법 (복수응답)	근로활동(38.2%)> 본인 및 배우자 공적연금(16.1%)
노후준비 충분성	충분하다(49.5%)/충분치 않다(50.5%)
노후준비 충분치 않은 이유	1) 생활비, 교육비, 의료비 등의 시급한 지출 때문 58%
	2) 소득이 낮아서 노후준비를 할 여유가 없었음 41%
원하는 노후 부양자	배우자>자녀
노후대책 시 가장 중요한 것	경제적 문제(62.7%)> 건강,의료(31.6%)

마지막으로 <표 1> 사회조사(2009)에 나타난 베이비부머(2009년 현재 46-54세)의 노후준비현황을 보면, '노후준비를 하고 있다'고 80%가 응답했고 주된 방법은 '국민연금'(38.5%)과 '예금, 적금(24.3%)였다. 베이비부머세대의 교육정도별로 노후준비현황을 살펴보면 교육정도가 높을수록 노후준비 비율도 높아지는 경향을 보이며 '대졸이상'인 경우는 10명중 9명이 노후준비를 하고 있지만 '초졸 이하'는 6명에 불과하다. 노후준비를 하고 있지 않은 베이비부머 세대 중 50.3%가 '준비능력이 없다'고 응답했

다. 베이비붐세대는 국민연금을 대표적인 경제적 노후준비의 방편으로 생각하고 있으며 보완적으로는 개인적 예금, 적금 등을 준비하고 있음을 알 수 있다.<표 2. 통계청, 보도자료 2010.4>.

표 2 베이비붐세대의 노후준비 방법(2009, 18세 이상 인구)

(단위 : %)

	계	준비하고 있음									준비하고 있지 않음					
		소계	국민연금	기타공적연금	사적연금	퇴직금	예금, 적금	부동산운용	기타 ¹⁾	소계	아직생각안함	앞으로준비할계획	준비능력없음	자녀에게의탁		
2009	100.0	66.3	100.0	37.0	7.1	20.1	3.4	25.6	5.7	1.1	33.7	100.0	16.6	32.6	38.9	12.0
베이비부머	100.0	80.0	100.0	38.5	7.1	19.5	3.8	24.3	6.0	0.8	20.0	100.0	7.4	39.8	50.3	2.5
초졸이하	100.0	59.6	100.0	42.0	1.6	18.1	1.6	32.0	4.3	0.4	40.4	100.0	8.5	33.4	53.4	4.7
중졸	100.0	69.1	100.0	44.5	1.6	18.3	3.9	28.6	2.7	0.3	30.9	100.0	5.7	34.3	56.2	3.8
고졸	100.0	81.9	100.0	40.7	4.7	20.6	3.8	24.6	5.5	0.2	18.1	100.0	8.6	41.4	48.5	1.5
대졸이상	100.0	90.9	100.0	31.7	14.5	18.7	4.3	20.2	8.6	1.9	9.1	100.0	5.4	56.1	38.5	-

주 : 1) 주식, 채권 등 포함

자료 : 통계청 보도자료(2010. 4.12일자)

이제까지 살펴본 바와 같이 베이비부머세대는 노후준비를 30대부터 시작해야 한다는 인식을 갖고 있고, 노후에는 자녀와 동거할 의향이 없으며, 부양자로는 자녀보다 배우자를 생각하고 있었다. 노후준비는 대부분 경제적 지위 및 학력이 높을수록 더 잘 준비하고 있는 것으로 나타났으며 이와 같은 경향은 선진복지국가의 연구에서도 확인되고 있다. 노후준비 중 가장 중요한 분야는 경제적인 것이며, 건강분야도 그 다음으로 중요한 분야였다.

실제 노후를 준비한다는 응답은 이소정(2008)의 연구에서 약 70%였고, 사회조사(2009)에서는 80%였으며 국민노후보장패널(2009)에서는 41%로 큰 차이를 보이고 있다. 특히 노후에 대한 경제적 준비에 대해서는 대부분이 국민연금 등 공적연금 가입을 준비수단으로 들었다. 그러나 향후 소득이 동일하거나 감소할 것으로 생각하는 비율이 69.5%인 점을 감안하면 실제 응답결과와 달리 노후준비가 경제적으로 덜 되어 있을 가능성이 많다(통계청, 2009).

특히 앞으로 국민연금의 급여율이 낮아지고, 자영업자 등 사각지대에 놓여있는 인구가 많다는 사실을 염두에 둘 때 베이비붐세대의 경제적 노후준비는 매우 취약할 것으로 보인다. 이러한 사실은 국민노후보장패널에서 노후준비의 충분성에 대해 물어본 항목에서, 충분치 않다는 응답에서 다시 확인된다. 즉 생활비, 교육비 등 시급한 지출 때문이며, 소득이 낮아서 노후준비를 할 여유가 없다는 점을 지적했다. 베이비붐세대는 자녀양육과 노부모부양, 생활유지를 위해서 충분한 수입을 확보하지 못했으며, 노후를 준비할 충분한 여유가 없는 것으로 보인다.

베이비붐 노후준비 현황을 살펴볼 때 중요시해야 할 점은 노후준비가 충분치 못하다는 점보다 노후준비에 대한 관심과 실제적 준비정도는 학력, 직업, 소득 등 소위 사회경제적 직위가 ‘상층’에 속하는 사람들 위주로 이루어져 있다는 점이다. 이른바 노후준비의 ‘양극화’가 예상되고 있으며(이소정 외, 2008), 베이비붐세대가 갖는 다양한 계층별, 분야별 노후준비 욕구에 대비할 필요가 있음을 시사하고 있다.

마지막으로 노후준비에 대한 인식은 대부분 경제적 측면으로 인식되기 때문에, 조사연구별로, 계층별로 상이한 결과를 보인다는 점이다. 노후준비에 대한 인식은 경제적 준비뿐만 아니라 심리사회적, 육체적, 정신적인 준비 등 다양한 측면을 고려하면서 살펴볼 필요가 있다.

Ⅲ. 베이비붐세대의 노후준비교육 현황

1. 노후준비교육에 대한 베이비붐세대의 욕구

베이비붐세대의 노후준비는 경제적으로 불충분한 편이며 계층적으로도 불평등한 준비정도를 보여주고 있었다. 이러한 노후준비 현실에 대해 교육은 이들의 준비현황에 눈높이를 맞추면서 가장 참여의향이 높은 재정, 건강에 대한 욕구를 충족시키며 동시에 이들이 맞게 될 노년기에 대한 의의를 총체적으로 조망할 수 있는 교육을 필요로 하고 있다.

노후준비교육(education program for the preparation elderly life)이란 Lazarus의 정의

대로, 은퇴 이후 노년기를 맞은 사람들을 대상으로 하여 미래의 노후생활에서 경험할 것으로 예상되는 다양한 문제에 적극적으로 대처할 수 있는 계획과 준비에 관한 정보와 지식을 제공하는 교육프로그램을 말한다(김병숙외, 2005; 전길양 외, 2000). 노후준비교육은 현재 특히 예비노인들에게 실효성 있는 노후계획을 세우는데 필요한 정보를 제공한다는 예방적 복지 차원에서 더욱 효과적일 것으로 기대된다.

박상철 외(2009)의 연구에서는 도시와 농촌 40세 이후 중·노년층을 대상으로 노후교육의 욕구에 대한 조사를 실시했는데, 조사대상 노인층 중에서 노인교육을 전혀 받지 않은 사람이 33%, 그중 농촌지역은 72%에 달했다. 노인교육을 가장 많이 제공한 곳은 도시지역과 노인층에서는 복지관이 많았고, 60세 이하 젊은 층이나 농촌지역은 문화센터에서 제공받은 경우가 많았다. 노후교육에 참여하지 못한 이유는 ‘적당한 프로그램의 부재’, ‘근교에 교육기관이 없거나 흥미가 없어서’가 많았다. 즉 교육프로그램의 적절성과 접근성이 중요하다는 것을 알 수 있다.

이 연구에 나타난 중·노년층의 노인교육참여 현황을 보면 ‘운동과 건강관련 프로그램’ 참여가 가장 많았으며, ‘컴퓨터교육’, ‘음악활동’, ‘사회봉사’ 교육 순으로 참여했다. 교육희망 강좌로는 역시 ‘건강관련’강좌를 최우선으로 선호했고 다음으로 취미활동의 순서였다. 60대 이하는 재산관리문제에 관심이 있었으며, 전반적으로는 취미활동과 사회봉사활동에 대한 교육이 강조되었다. 이러한 점에서 중·고령층의 노후준비프로그램은 노후생활에 실제로 필요하며, 쉽게 배우고 흥미를 유발할 수 있는 내용을 원하고 있다는 점을 알 수 있었다.

한편 46-64세 남녀 1,000명을 대상으로 한 이소정 외(2008)의 조사연구에 의하면 노후준비의 방법을 모른다고 응답한 대상층은 여성, 특히 연령대로는 베이비붐세대에 속하는 50-54세, 소득수준은 중산층 정도인 사람들이었다. 농림어업 종사자들의 경우 또한 상대적으로 ‘노후’에 대한 관심이나 생각할 기회가 없는 현실을 알 수 있었다. 노후의 활동영역은 취미, 여가분야가 높았는데 여성의 경우 종교활동, 자원봉사활동에 대한 비율이 높게 나타나는 반면, 남성은 직업과 관련된 일에 대한 비중이 높게 나타났다. 노후준비 프로그램에 대한 오해와 불신의 경향도 나타나 대졸 이상의 학력자들은 참여를 원치 않고 있었다. 전반적으로 노후준비에 대한 관심과 준비율은 70%로 높지만, 노후준비프로그램에 대한 인지율은 27.5%, 경험율은 20.8%에 불과했다.

노후준비프로그램을 받은 경로는 42.9%가 복지기관에서, 전문컨설팅업체(28.6%)가 그 다음이며, 직장(23.6%), 종교기관(23.2%)의 순서로 나타났다. 소득이 높을수록, 사무전문직일 경우 이용한 교육기관이 다양하며 전문컨설팅업체에서 받는 경우도 많은데 비해 월소득이 적고, 직종별로는 서비스 및 판매종사자의 경우는 복지기관을 통한 경험이 가장 높았다. 응답자가 받은 교육내용은 생활자금설계 및 준비(85.7%), 건강관리(85.7%), 정서적 안정을 얻는 방법(62.5%), 취미·여가활동(66.1%), 이웃과의 친교·친목(53.6%), 전직 및 재취업교육(32.1%)로 대부분은 경제적 준비와 건강관리 교육에 치우쳐있음을 알 수 있다.

이소정 외(2008)의 연구조사 결과에서 중·고령층이 가장 희망하는 교육내용은 건강관리(39.25), 생활자금 설계 및 준비(21.6%), 취미·여가활동(15.6%), 정서적 안정을 얻는 방법(11.3%)로 나타났다. 중장년층 다수는 은퇴를 61세 이후로 희망했다(62.6%).

이러한 노후준비 교육에 대한 욕구를 요약해보면 도시와 농촌 간의 노후준비교육에 대한 인식과 참여율에서 상당한 차이를 볼 수 있으며 원하는 교육내용에 있어서도 성별로 상이하여 여성의 경우 자원봉사나 종교활동에 대한 욕구가 높았다. 그러나 공통적으로 경제적 노후준비, 건강한 노후생활에 대한 기대가 높은 만큼 이 부문에 대한 교육 욕구도 높다는 점을 확인할 수 있었다. 이소정 외(2008)의 연구에서 나타난 베이비붐세대의 노후준비현황에서 노후준비를 하고 있다는 응답이 70%였는데 비해 노후준비 프로그램에 대한 인지율은 매우 낮았고 실제 이용율은 20%에 불과했다.

베이비붐세대의 노후준비에 대한 교육욕구와 경험은 계층별, 지역별, 성별로 상이할 뿐만 아니라 노후준비 프로그램을 실제 이용한 적이 없는 중·고령층도 적지 않았다. 노후준비를 위한 포괄적이면서 다양한 이들의 교육 욕구에 부응할 수 있도록 프로그램이 마련되어야 하며 효과적인 교육방법이 요구되고 있다.

2. 우리나라 노후준비교육의 현황과 문제점

현행 노후준비교육의 현황을 살펴보기 전에 관련법을 살펴보면 평생교육법과 노

인복지법을 들 수 있다. 먼저 평생교육법을 보면 평생교육의 개념이 포괄적으로 규정되어 있으며 노후준비교육에 관한 조항은 없다. 제2조에서는 평생교육의 개념을 학교의 정규교육 과정을 제외한 학력보완교육, 성인기초·문자해득교육, 직업능력향상교육, 인문교양교육, 문화예술교육, 시민참여 교육 등을 포함하는 모든 형태의 조직적인 교육활동이라고 하고 있다. 또한 노인복지법에 의하면(제36조), 노인복지 서비스를 제공하는 시설을 규정하는 내용 속에서 이들 시설들이 노후준비교육과 관련된 기능도 수행할 수 있음을 의미하고 있다. 즉 노인여가복지시설인 노인복지관, 경로당, 노인교실 등은 노인의 교양·취미생활 및 사회참여활동, 복지증진 등에 대한 정보와 서비스를 제공하고 학습프로그램을 제공한다는 기능 규정을 통해 노인교육과 관련된 구체적 근거를 찾아볼 수 있다(박상철 외, 2009).

베이비붐세대의 은퇴와 관련해서는 고령자고용촉진법과 고용정책기본법을 들 수 있다. 이 두 법에 연령차별금지, 고령자 고용정보센터의 운영, 정년퇴직자의 재고용, 고령자고용촉진 지원에 관한 법조항을 포함되어 있어 베이비붐세대의 구직과 재취업관련 서비스 및 교육프로그램 제공이 필요한 근거를 찾을 수 있다.

다음으로 노후준비 프로그램을 구성하는 영역에는 무엇이 있는지 살펴보자. 김병숙 외(2000)의 연구에서는 ‘건강유지 및 증진’과 ‘경제적 준비’, ‘가족 및 사회관계’, 그리고 ‘여가 및 취미생활’영역 등을 기본내용으로 한다. 김미혜(1993)는 프로그램 내용을 보다 세분화하여 재정, 건강, 인간관계, 여가활동정보, 사회참여, 퇴직과 노령에 대한 태도, 주택, 법률적 지식, 노인복지서비스 등의 9개 영역으로 소개한다.

이소정 외(2008)의 연구에서는 교육프로그램 운영 주체의 공공성 정도에 따라 공공기관, 복지기관, 민간단체, 종교기관, 대학, 기업, 전문 컨설팅업체 등의 7가지 유형에서 제공되는 14개의 대표적인 노후준비교육 프로그램을 소개했다. 여기에 박상철(2009)의 연구에서는 산학협동(서울대와 Metlife)프로그램을 더해 15개의 노후준비 교육프로그램을 소개하고 있다 <표 3> .

기 획 주 제

표 3 국내 프로그램 사례비교(15개 기관)

분류	기관명	프로그램명	목적	대상	비용	내용	운영방법	사후관리
공공 기관	한국노 인력개 발원	PBL	은퇴준비 및 재취업	50세 이상	월 22만원	생애설계방법 학습/맞춤형상담/지 역대퇴 실습으로 구성	교육→상담→ 실습으로 구성	지역대퇴 실습후 스스로 일자리 아이템을 개발하여 활동
	고용정 보원	성실프로 그램	-노후설계 전문가 양성 -재취업	20세 이상	월 24만원:바우 처지원 280만원	입문과정(은퇴설계 기본) / 전문과정(경력개발, 여가설계, 재무설계, 생애설계 등 4개 영역) / 마스터 과정	3단계로 연계 심화과정 운영 (입문과정→전 문과정→마스 터과정)	취업으로 연계
	중앙공 무원교 육원	공로연수 프로그램	은퇴준비	당해연도 정년퇴직 예정자	전액 무료	퇴직설계(건강, 재무), 부부관계, 해외문화탐방	단선형	자체적으로 교육생동기 모임방 운영
	국민연 금공단	CSA (직원용)	노후설계서비 스제공	공단직원	전액무료 (공단 지원)	노후생애설계, 노화이해, 재무설계, 연금 및 자산운용	단선형	1급자격개 발중
CSA (고객용)		노후설계서비 스제공	고객	전액무료(연 금상담과 병행)	노후소득상담 노후생활상담	단선형:과정 이수시 3급자격, 시험 합격시 2급 자격	해당없음	
복지 기관	한국노 인복지 관협회	실버 플래너	노후설계전문 가양성 및 재취업	60세 이상	전액 사회복지공동 모금회 지원	건강, 인간관계, 봉사와 일자리, 죽음, 노후설계 등	단선형	노인일자리 사업과 연계하여 강사로 활동
민간 단체	희망제 작소	해피 시니어	재취업	40-60대	대한생명 지원, 소속감을 위해 1인당 5만원	NPO 기본교육 및 실습	기본교육→ 상담→실습→ 참여	지역 NPO에서 활동
종교 단체	남서울 교회	새롭평생 대학	은퇴준비	40세 이상	교회에서 전액지원, 소속감을 위해 1인당 3만원	노후생활과 관련된 다양한 내용 포함	단선형(매 회 내용이 바뀜)	해당없음
	천주교 서울대 교구노 인대학 연합회	시니어 아카데미	은퇴준비	55-64세 고졸이상	입학금 5만원, 등록금 학기당 18만원	노후생활 전반에 대한 이해	4학기제 (단선형)	해당없음

분류	기관명	프로그램명	목적	대상	비용	내용	운영방법	사후관리
대학	건국대학교	은퇴설계 전문가 과정	노후설계전문가 양성	연령제한 없음	54만원(전액 수강료에 의존)	노인교육 이해 및 관련 실천방법	일반과정-전문가과정	해당없음
		자산설계 전문가 과정				노후생활 전반에 대한 이해		
	한국대학평생교육협의회	자산설계 전문가 과정	노인교육지도자과정	노후설계 전문가 양성	연령제한없음	54만원(전액수강료에 의존)	단선형	주로 해당분야에서 자원봉사
	서울사이버대학교	e-노후생애설계프로그램	은퇴준비	연령제한 없음	무료(교육부 지원)	노후생활 전반에 대한 이해	일반과정-전문가과정	해당없음
기업	포스코	그린 라이프	재취업 및 은퇴준비	정년퇴직 예정자	전액 회사에서 지원	관심분야 별 소그룹 프로그램 치 개별 상담	개별화된 과정으로 진행	전직
	대한생명	골드에이지플랜 (직원용)	노후설계전문가 양성	FP	전액 회사에서 지원	노후설계 지도에 관한 사이버교육 및 집합교육	-	노후설계전문FP로 활동
		골드에이지플랜 (고객용)	은퇴준비	대한생명 고객 (연령제한 없음)		은퇴준비기본서인 <골드에이지플랜> 과 워크북 형태의 <보물지도>로 구성	자기주도학습(단선형)	해당없음
DRM코리아	OPC	재취업 및 은퇴준비	퇴직예정자 및 퇴직자	전액 해당회사에서 지원	기본과정(변화관리, 요구분석) / 선택과정(재취업, 창업, 정년프로그램)	기본과정→선택과정	재취업, 창업, 은퇴 등 개인선택에 따름	
산학협동	서울대-VETLIFE	은퇴설계 전문가 과정 교육	은퇴설계전문가 양성	Metlife 부담	총30시간	고령화와 노화에 대한 이해, 은퇴설계, 상속, 장기간병 등 생애말기 설계, 컨설팅 기술, 은퇴설계, 직업윤리 등	이수 후 평가	은퇴설계 전문가로 고객에게 상담제공

출처: 이소정 외(2008. pp.167-169), 박상철 외(2009) 참조.

주 : 1) 주식, 채권 등 포함

자료 : 통계청 보도자료(2010. 4.12일자)

운영주체의 측면에서 노후준비프로그램을 담당하는 기관은 공공성의 정도에 따라 7개로 나누어진다.(이소정 외, 2008). 첫째 여가복지시설로 분류되는 노인복지시설로 교양교육, 건강증진, 취미여가 프로그램, 소득보장, 기타 일상생활 관련 학습프로그램을 제공하는 것으로 되어있다. 대학 및 교육기관의 노인교육은 대학부설 독립기관, 평생교육원, 부설기관 등에서 실시되며 최근에는 사이버대학을 통해 온라인으로 실시되고 있다는 점이 주목할 만하다. 종교기관에서 프로그램을 제공하는 경우가 가장 많지만 대표기구나 연합회가 없기 때문에 공식적 통계치를 구할 수 없다. 대부분이 고령층 노인대상이지만 일부에서는 인생, 노후설계와 관련된 구조화된 프로그램을 실시하는 곳도 있다. 노후준비교육이 민간단체 및 기업에서 실시되는 경우에는 퇴직준비, 전직지원서비스, 재정플랜 등 보다 특화된 프로그램으로 운영되는 경우가 많고 컨설팅업체를 통해 전문적으로 운영되기도 한다.

이소정 외(2008)의 연구에서는 노후준비교육 프로그램을 ‘제3기인생준비교육’으로, 박상철 외(2009)의 연구에서는 ‘노후설계 프로그램’으로 명명하고 있다. 현재 대표적인 노후준비 프로그램 사례로 소개된 15개의 프로그램의 분류방식은 교육제공 주체의 공공성에 따라 분류되기도 하고, 교육대상과 목적에 따라 분류될 수도 있다 <표 4 참조> .

표 4 국내 노후준비교육 현황 분류방식

프로그램 분류방식	분류대상과 목적	
	일반인	전문가
교육대상	일반인	전문가
교육목적	개인 노후준비	노후준비 전문가 양성 및 취업

한편 박상철 외(2009)의 연구에서는 현행 노후준비교육 프로그램의 유형을 교육목적에 따라 두 가지로 나눴다 <표 4 참조> . 첫 번째 범주는 ‘개인노후설계용’이고, 두 번째 범주는 노후준비교육에 관련해 있는 종사자들의 ‘경력개발’에 초점을 맞춘 프로그램과 주로 ‘취업’에 초점을 맞춘 ‘전문가양성용’ 프로그램이다. 개인노후설계 프로그램의 분야를 보면 주로 은퇴 이후 노후생활의 적응과 성공적 노화를 위한 전

반적 삶의 과정을 이해하기 위한 내용들로 구성되어 있다. 반면 전문가양성용의 교육분야는 은퇴와 노인관련 법, 상담 및 교육, 생애설계 등 보다 전문적이고 실용적인 내용으로 짜여져 있다는 특징을 보인다. 이러한 교육분야들은 각 프로그램별로 모두 다뤄지는 것이 아니고 프로그램의 대상, 목적, 주체기관의 특성에 따라 집중적으로 다뤄지거나 부분적, 선택적으로 교육되고 있는 현실이다.

표 5 교육목적별 노후준비 프로그램과 교육분야

프로그램 분류	해당 프로그램	교육 분야	
개인 노후설계	노인인력개발원 PBL 국민연금공단CSA(고객용), 남서울교회 새롭 평생대학 천주교대교구시니어아카데미, 서울사이버대 e-노후생애설계 프로그램, 포스코그린라이프, 퇴직준비 컨설팅과정 직무연수	노후여가, 노후사회활동, 취업 및 재취업, 노후관계, 노후건강, 노후주거, 자산·재무관리, 죽음준비, 노년 이해, 자원연결, 노후 심리, 개별상담	
전문가양성	관련종사자 경력개발에 초점을 맞춘 전문인력 양성 프로그램	CSA 직원용, 메트라이프은퇴설계전문가, 골드에지 플랜	성공적 노화, 노년이해, 노인복지 이해, 노후 인간관계, 자산, 재무관리, 연금(공적), 연금(사적), 비연금소득, 노후 심리, 노후교육법, 노인상담법, 노후주거, 노후 여가, 노후건강, 노후(생애)설계, 취업(재취업), 창업 및 경영, 노후 사회활동, 은퇴 이해, 노인관련법, 노인친화산업, 노인돌봄, 죽음준비
	재취업과 신규취업에 초점을 맞춘 전문인력양성 프로그램	SLCA, 실버플래너, 노인교육지도사, 희망제작소 해피시니어, 건국대 CRP	

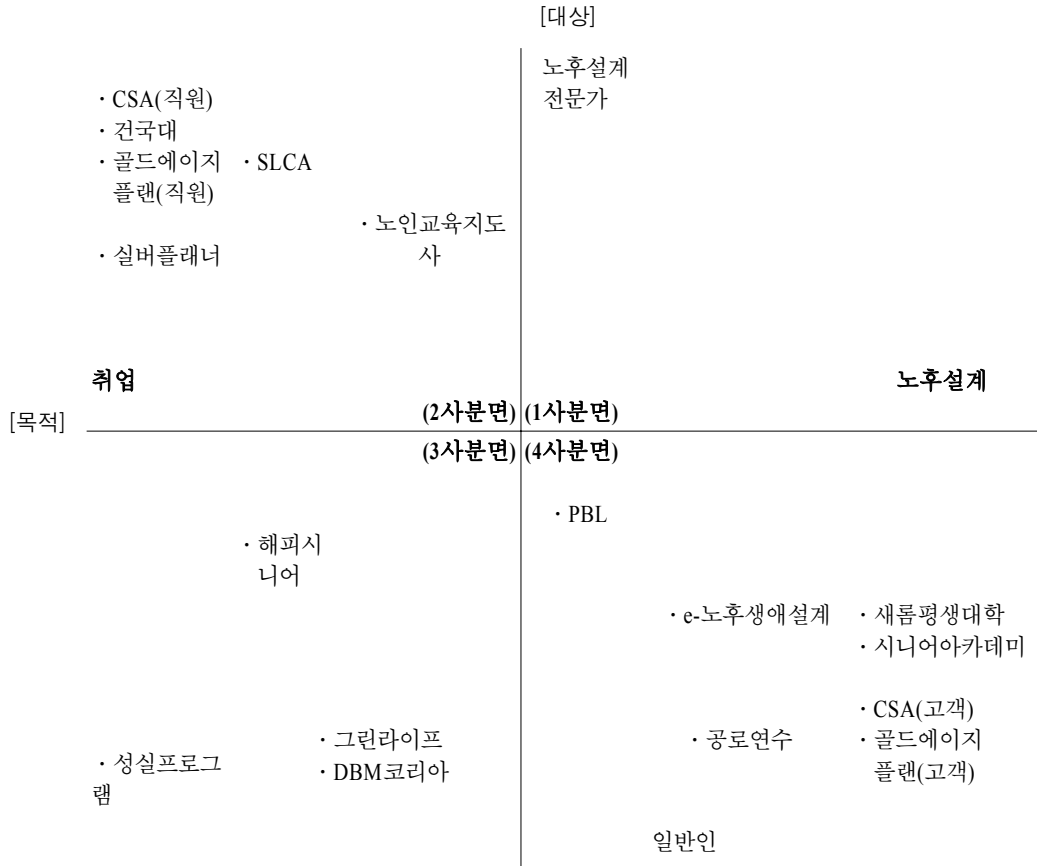
출처: 박상철 외(2009) p.9, 64에서 재구성.

한편 이소정 외(2008)의 연구에서는 교육목적별, 대상별로 노후준비프로그램을 보다 체계화하였다. 취업/노후설계를 목적으로 하는가에 따라 X축으로, 교육대상이 일반인이 대상인가, 노후설계전문가를 위한 것인가에 Y축으로 구성하여 각 프로그램들이 갖는 목적별/대상별 특징을 연속적으로 이해할 수 있도록 분류하였다 <그림 1 참조> .

기 획 주 제

그림 1 프로그램별 분포도

(대상) 노후설계전문가



출처 : 이소정 외(2008), p. 155

위의 그림에서 볼 수 있듯이 2사분면의 국민연금공단의 CSA 직원형, 건국대 평생교육원의 은퇴설계 및 재무설계 전문가과정 등은 노후설계 전문가를 양성하기 위한 프로그램이며, 취업을 목적으로 하면서 일반인 대상으로 진행되는 3사분면의 프로그램은 고용정보원의 성실프로그램 등이 속한다. 노후설계보다는 취업을 최우선으로 하는 프로그램이다. POSCO의 그린라이프나 DRM코리아 프로그램은 재취업의 성격

이 강하면서도 노후설계도 함께 고려하는 프로그램이라고 할 수 있다, 가장 많은 프로그램은 일반인을 대상으로 성공적인 노후설계를 목적으로 하는 프로그램들로 국민연금공단의 CSA고객용과 대한생명 골드에이지플랜고객용이 있다(이소정, 2008).

한편 베이비붐세대의 은퇴와 관련하여 노후준비교육과 긴밀한 관련이 있는 프로그램이 있다. 최근 각광받고 있는 아웃플레이스먼트(outplacement), ‘전직지원 계획 프로그램’으로 대표적인 베이비붐세대용 퇴직지원서비스라 할 수 있다. 아웃플레이스먼트는 1998년 외환위기를 거치면서 대기업의 대대적인 구조조정 속에서 충격을 완화하기 위한 방편으로 시작되었다. 퇴직을 하거나 퇴직예정인 근로자를 대상으로 퇴직자들이 원하는 목표인 재취업 또는 창업 등을 가장 효과적이고 신속하게 달성할 수 있도록 필요한 교육, 컨설팅, 사무공간을 제공하는 종합적 컨설팅 서비스로서 1967년 미국 DRM사에서 처음 도입되었다.

현재 베이비붐 세대의 퇴직에 맞춰 퇴직자의 심리상담과 창업·재취업 컨설팅 등을 제공하는 기업들이 늘고 있다(한겨레신문, 2010. 6.2일자). KT의 경우 ‘KT 라이프 플랜이라는 프로그램을 운영하여, 재직자의 생애설계와 연계, 프랜차이즈 가맹을 지원하는 등의 특징을 지니고 있다. 신한은행이나 우리은행은 퇴직한 지점장이나 관리자들을 계약직으로 재고용하거나 중소기업에 취업을 알선해 주는 서비스를 제공한다. 현재 우리나라에서는 약 100개의 기업이 아웃플레이스먼트 제도를 시행하고 있는 것으로 나타나고 있다. 글로벌 IT업체들은 외국계 아웃플레이스먼트 전문업체와 본사차원에서 일정기간 동안 계약을 맺고 있기도 하다.

현대올산자동차는 SL컨설팅 회사에 은퇴자교육을 위탁하고 있는데, 프로그램 이름은 RAP(Retirement Assistance Program)으로 명예퇴직이나 정년퇴직 대상자들이 은퇴과정에서의 개인적 고민 해소와 실질적 은퇴 대비와 설계를 가능하게 할 수 있도록 회사가 지원하는 종합적 상담과 교육지원 프로그램이다. 교육내용은 은퇴과정의 스트레스와 정서문제, 부부 및 가족생활 문제, 재정문제, 은퇴 후 커리어, 여가, 재정 등 주요 영역에 대한 양질의 정보를 제공하고 실질적으로 은퇴설계의 전 과정을 지원하는 것으로 되어있다.

이와 같은 기업의 전직지원 서비스 및 프로그램 제공은 주로 재정이나 경력개발 분야에 치중되어 있는 것이 사실이지만, 아직 베이비붐세대의 노후준비교육을 위한

국가·사회적 지원체계가 미비한 실정에서 매우 유용한 역할을 담당하고 있다. 기업이 제공하는 퇴직지원 교육내용은 일반 노후준비교육 프로그램보다 전문적이고 체계적으로 진행되기 때문에 이러한 교육내용을 전수하면서 중소기업이나 일반노동자들을 대상으로 한 공공기관의 프로그램으로 활용하는 방안도 검토되어야 할 것이다.

아직 노후준비교육이 활성화되지 않은 시점이지만 향후 본격적인 교육지원체계를 정비하기 위해 국내 노후준비프로그램이 갖는 한계와 문제점도 살펴볼 필요가 있다.

첫째 ‘노후준비’라는 교육목적에 초점을 맞춘 포괄적이며 유용한 프로그램의 내용이 담보되고 있는가의 문제를 들 수 있다. 베이비붐세대의 은퇴 후 시기는 ‘자기실현을 이루는 인생의 절정기’이며 노년기를 전체적으로 조망하고 준비해야 할 중요한 생애단계이다. 그러나 대부분의 교육프로그램들이 노후생활의 다양한 분야들을 평면적으로 늘어놓는 식의 진열장식 교육프로그램을 갖고 있고, 은퇴 후 적응에 초점을 맞춘 분야들로 구성되어 있다. 또한 현행 노인교육 프로그램은 주로 흥미, 오락, 여가위주로 한정되어 있고, 노후설계교육이 차지하는 비중이 크지 않다(박상철, 2009). 교육내용의 개선을 위해서는 프로그램의 목적과 대상을 명확히 하고, 세분화하여 베이비붐세대로 하여금 전문화된 지식과 실용적인 훈련과정을 거칠 수 있도록 해야 한다.

두 번째로 교육제공 인프라에 관한 문제이다. 베이비붐세대의 은퇴를 맞아 노후준비교육을 체계적으로 전담할 부서와 전달체계가 불확실하므로 교육 주체 간 커리큘럼이나 지식을 공유·연계하지 못하고 표준화된 교육내용도 부재한 현실이다. 교육주체들이 독립적으로 프로그램을 운영하다 보니 공공부문 프로그램들은 노후준비 전문가양성이나 경력개발을 통한 재취업에 주안점을 둔 교육내용이 두드러지고 민간부문의 프로그램들은 개인의 은퇴준비와 노년기생활 적응에 초점을 맞춘 경향이 보인다. 또한 강사의 자격이나 강의수준에 대한 규정도 없어 편의성, 흥미성 위주로 강사가 섭외되고 있는 실정이고 자원봉사자를 활용하여 비전문적인 강사충원이 이루어지기도 한다.

세 번째 한정된 교육기관과 교육대상의 문제이다. 국내 노후준비교육을 체계적으로 운영해 온 대표적 교육기관이 부재하며, 지역적으로 서울과 광역시, 대기업 중심으로 편중되어 있다. 노인복지관이나 교회 등 민간부문에서 운영할 경우 자부담이

아닌 무료 혹은 실비로 이루어지기 때문에 교육대상의 충성도가 떨어진다는 점이다. 또한 공식적인 지원체계가 없다보니 지속적인 교육운영이 어렵거나 일회성에 그칠 수 있는 우려도 있다. 대기업을 비롯한 기업 등의 민간부문에서 노후준비교육에 대한 필요성을 인식하고 재정적 투자나 인프라 제공을 한다면 사회적으로도 기여할 뿐 아니라 우수 인력을 활용하고 기업이미지를 제고하는 등 적지 않은 수혜를 받을 수 있기 때문에 이들의 적극적 참여를 유도할 필요가 있다. 또한 노후준비교육의 대상은 노인복지관과 노인대학 일부를 제외하고는 대부분 남성노인을 대상으로 한 프로그램이 대부분이다. 남성중심의 프로그램이다 보니 재정, 고용, 은퇴설계, 여가 등 실용적이지만 부분적인 교육내용에 국한되는 경우가 많다. 노후준비현황과 교육욕구 조사에서 나타났듯이, 50대 중반의 연령대, 여성의 경우 노후에 대한 걱정이 많고, 원하는 노후생활은 자원봉사나 종교활동으로 나타났다. 또한 지역별로도 교육에 대한 욕구가 상이하기 때문에, 성별 지역별 교육대상의 특성을 반영한 프로그램의 설계가 필요한 것이다.

마지막으로 노후준비교육을 마친 다음의 사후관리체계가 부재한 현실이다. 일부 전문가양성 프로그램은 이수한 수강생들의 네트워크를 활용한다든지 취업과 관련된 후속 활동을 하는 경우도 있지만 대부분의 경우 프로그램의 효과성을 검증한다든지, 지속적인 사후관리 작업을 하는 경우는 별로 없다(이소정 외, 2008). 따라서 앞으로 노후준비교육이 활성화되고 국민적 수준으로 확대되기 위해서는 이와 같이 필수적인 교육관리 지원체계를 마련해 놓아야 한다.

이제까지 살펴본 노후준비교육은 베이비붐세대의 노후준비현황을 반영하고, 교육욕구를 파악하여 눈높이에 맞는 실질적 교육내용을 갖기에 많은 한계를 지니고 있었다. 노후준비교육은 베이비붐세대의 퇴직 이후의 노년기를 총체적으로 조망하는 새로운 시각과 방향을 갖고 운영되어야 하기 때문이다.

VI. 베이비붐 세대의 노후준비교육 방향과 제언

베이비붐세대의 대거 퇴직과 노후준비를 위해 가장 먼저 지적될 수 있는 점은 첫

째 노인교육 정책과 관련하여 교육의 실효성을 보장할 만한 구체적인 조항이 법제화 되어 있지 않다는 것이다. 둘째로는 노인교육을 전담할 행정체제가 보건복지부, 교육인적자원부, 노동부 등으로 다원화되어 있다는 점이다(홍석태·양해술, 2008). 특히 교육인적자원부의 평생교육법과 보건복지부의 노인복지법에 의한 이원화된 노인 교육은 질 높고 체계적 노후교육체계를 마련하는 데 혼선이 될 수 있다.

한편 2010년 10월에 발표된 ‘제2차 저출산고령사회 기본계획’(새로마지플랜 2015)에서는 베이비붐세대의 노후준비교육과 관련된 중요한 내용이 포함되어 있다. 기본계획은 법제정과 기관의 설치 등 즉각적인 제도적 시행이 강제되는 바는 아니지만 고령화사회의 정책적 대응방향과 대안들을 제시해 주며 노후준비교육을 국가가 체계적으로 담당하겠다는 의지의 표명이라 고무적인 일이라 할 수 있다.

저출산고령사회 기본대책의 주안점은 저출산과 양육지원에 관한 내용이지만, 이번 제2차 계획에는 특히 베이비붐세대의 은퇴지원을 위한 대책으로 고용, 연금 분야와 함께 ‘노후설계 기반조성’을 위한 노후준비 서비스의 필요성을 표명하고 있다. 기본계획에서는 ‘고령층이 스스로 제3기 인생을 설계할 수 있도록 노후(재무, 건강, 여가 등) 설계서비스를 제공하고 프로그램을 개발 및 표준화한다’고 되어 있다. 구체적으로 기본계획에서 제시하는 노후준비교육의 내용은 다음과 같다.

<노후설계교육 개요>

대상 : 베이비붐세대 등 중장년층, 현 노인세대
범위 : 제3기 인생설계를 위한 재무, 건강, 시간 및 여가·취미, 배움, 정서, 봉사활동 등 노후설계 영역별 프로그램 개발 및 표준화
-노후재무설계 : 다층소득보장체계, 세금, 부채관리 등
-노후경력관리설계 : 일자리연계-훈련, 소규모 지역 NPO창업 등
-노후건강설계 : 생활건강관리, 질병정보, 영양관리 등
-노후여가설계 : 은퇴전 여가준비, 취미·여가, 자원봉사 등
-노후생활설계 : 가족 및 대인관계, 시간관리, 배움, 정서, 주거, 전원생활 등.

기본계획에서 구분한 노후설계 교육의 부분은 재무, 경력관리, 건강, 여가, 생활의 영역으로 구분하고 있어 현행 노후준비교육의 목적별, 대상별 구분을 모두 포괄하면서 교육분야에서도 노후준비교육의 많은 부분을 포괄하고 있다.

그러나 기본계획의 교육내용 분류는 베이비붐세대가 맞는 노년기의 의미를 새롭게 정의하고, 그들의 세대적 특성에 기반한 노년준비 교육 내용을 갖추었다고 보기는 어렵다. 그러므로 베이비붐세대의 노후생활은 매우 길어진 노년기에 대한 적응적 능력을 향상한다는 과정적 모습과 성공적 노후를 목적으로 한다는 총체적 시각을 가지고 노후준비교육 내용과 제도적 지원에 대해서 제언을 하고자 한다.

첫째, 베이비붐세대에 대한 노후준비 교육의 기본은 성공적 노후를 위한 노후준비 교육 내용을 개발하는 것이다. 앞서 노후준비 교육 욕구와 현황에서도 보았듯이 교육 내용이 흥미위주로 짜여있거나, 강사가 자원봉사자나 섭외가 편한 비전문가로 구성되다 보니 전문성이 떨어지게 된다. 교육 커리큘럼이 체계적이지 못하거나, 산발적이라는 점도 문제로 지적되었다. 이러한 문제는 ‘성공적 노후’에 대한 노년학적 관점이 부족하기 때문에 가질 수 밖에 없는 ‘내용의 빈곤’현상이라 할 수 있다. 성공적 노후란 경제적 풍족함이나 신체적 건강 상태 뿐만 아니라 심리적 안정, 다양하고 원만한 사회적 관계와 일, 활동 등에 거쳐 최적의 만족 상태’를 이루기 위한 노력이라 할 수 있다. 따라서 노후준비교육은 개개인에게 성공적 노후를 위한 큰 그림을 그릴 수 있도록 도와야 한다. 이를 위해서는 노년학관련 학자와 전문가들이 성공적 노후를 위한 노후준비교육 내용을 편찬하고, 연구와 개정, 감수작업을 통해 깊이 있고 체계적인 교육내용을 갖추어나가도록 해야 한다.

둘째, 노후준비교육은 노년기 생애단계별로 설계되어야 한다. 일회성이고 단선적인 교육과정을 이수한다고 되는 것이 아니라 노년기를 경과하는 동안 장기적, 지속적으로 이루어져야 한다. 예를 들어 베이비붐세대 후반 연령대에 해당되는 40대말-50대 초반에는 재테크와 재무관리에 초점을 두고 50대 중후반에는 은퇴기의 심리, 퇴직준비교육 등에 주안점을 둘 필요가 있다. 60대에는 노년기의 건강관리와 여가생활에 중점을 두고 70대에는 유산상속을 포함한 죽음준비, 치매예방 등에 주력하는 생애단계별 프로그램이 필요한 것이다. 생애단계별 노후준비교육은 자신의 노화과정에 따라 단계적으로 주어지기 때문에, 노화에 따른 변화와 성공적 적응에 큰 역할을 해줄 수 있다.

기 획 주 제

생애단계	50대중반	은퇴기	60대	70대 이후
	↓	↓	↓	↓
중점교육	재무설계 - 재테크 - 재무관리	노후생활 - 은퇴기 심리 경력관리 - 퇴직준비교육	건강 및 여가설계 - 노년기 건강관리 - 여가생활	노후생활 - 유산상속 - 죽음준비 건강 - 치매예방

그림 2 노년기 생애단계별 교육프로그램의 예

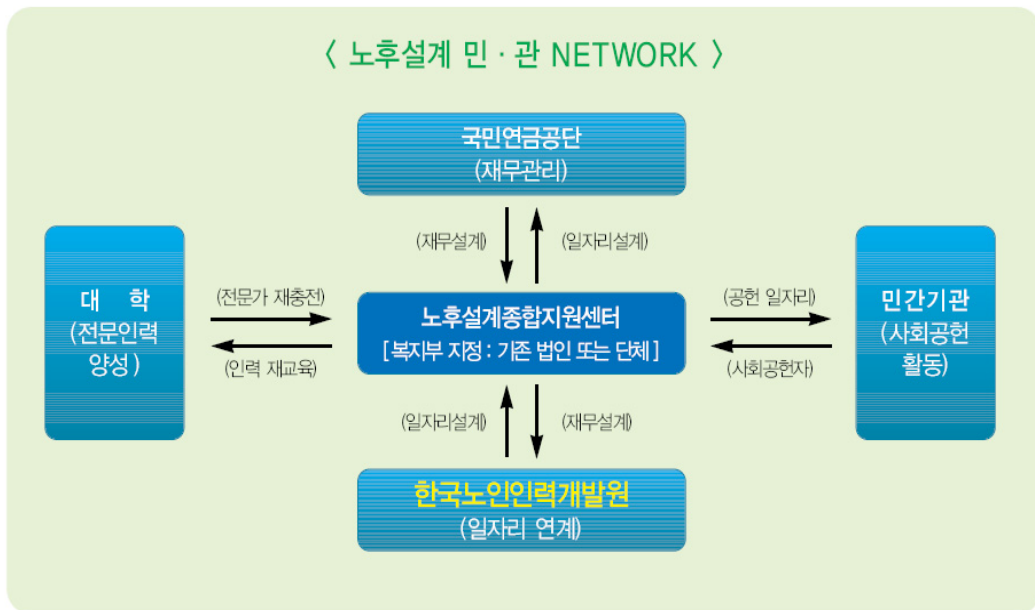
세 번째, 베이비붐세대의 특성에 맞는 프로그램 운영과 콘텐츠가 필요하다. 베이비붐세대의 특성에서 보았듯이 이들은 교육 욕구가 높으며 적극적인 노후활동을 기대하고 있었다. 또한 사회경제적 지위가 높을수록 노후준비를 더 많이 하는 것으로 나타났고 농촌의 중·고령층의 경우 노후교육 프로그램 참여가 현저히 낮았다. 선진 국가 연구에서도 공통적으로 나타났듯이 저소득층이니, 저임금 노동자의 경우 회사에서 제공되는 은퇴 후 노후준비 프로그램에 참여할 가능성이 낮다는 점도 알 수 있었다. 베이비붐세대라는 하나의 코호트 내에서도 지역별, 계층별, 성별로 매우 상이한 교육욕구가 있으며, 이들에 대한 체계적이고 차별화된 교육내용을 고안할 필요가 있다.

네 번째, 개인 맞춤형 노후준비를 위한 교육내용이 짜여지도록 해야 한다. 저소득층, 저임금노동자를 대상으로 한 노후설계 교육은 정부의 공적 연금체계에 대한 이해, 건강관리의 중요성에 초점이 맞춰져야 하며, 여성을 대상으로 한 프로그램에는 자원봉사, 가족관계와 여성건강에 대한 높은 욕구를 반영하여 질 높은 내용을 갖추어야 하고 후기노년기로 가면서 여성노인의 생존가능성이 더 높으므로, 여성에 초점을 맞춘 죽음준비교육, 치매 등 장기요양 질환 등에 초점화 된 교육내용으로 개발되어야 한다. 이렇게 성별, 직업별, 지역별 등으로 분화된 노후준비 프로그램이 개인의 생애단계별로 주어질 때 명실공히 ‘개인 맞춤형’ 노후준비 교육이 갖춰지게 된다.

다섯째, 노후준비교육을 총괄하는 행정체계가 수립되어야 하겠다. 행정체계 및 공적인 지원체계도 미비한 현실에 대한 대안을 모색해야 한다. 교육주체 간 연계가

없고 관장할 부서, 전달체계가 없다보니 교육내용이 산발적이고 교육내용이나 전문 강사풀, 운영관련 노하우를 공유하지 못하고 표준화된 교육서비스를 제공하지 못하는 것이 현재 우리사회 노후준비교육의 현주소이다.

이번에 발표된 제2차 저출산고령화 기본대책에서는 ‘전문적 역량과 관리체계가 미흡하고 정부의 지원체계도 부재’하다는 인식을 갖고 민간합동 노후설계기관 협력체계를 구축한다’고 했다. 보건복지부 주관으로 지방-공공-민간 등 노후설계기관 간 상호보완적 협력체를 구성(가칭: 전국노후설계협의체)한다는 것이다. 협력의 범위는 노후설계프로그램, 전문강사, 교육시설 및 참석 인프라에 대한 것으로 되어있다. 또한 일정 규모의 기준시설을 갖추고 있는 노후설계교육기관을 인증하는 인증제를 도입하고, 노후설계 전문인력 자격관리제 도입도 검토하겠다는 것이다.



출처 : 보건복지부, 새로마지플랜 2015, p. 151

그림 3 노후설계 민관 네트워크

〈그림 3〉과 같은 체계가 구축된다면 종합지원센터를 중심으로 산발적으로 시행해왔던 운영주체들의 강점 분야(예. 국민연금공단-재무관리, 민간기관-사회공헌활동 등)를 살리고 교육내용과 관련 인프라를 공유·연계한다는 점에서 바람직한 모습이라 할 수 있다. ‘노후설계 민·관네트워크’의 허브로는 ‘노후설계지원센터’를 지정, 운영하는 방안을 제시하고 있다. 노후설계프로그램의 개발과 보급, 민관네트워크 구축 및 연계, 설계서비스 제공 및 수요처 발굴 등을 지원할 총괄전담 기구를 지정, 운영한다는 것이다.

그러나 노후설계 민관네트워크의 구조를 보면 노후준비교육을 포함한 서비스 전달체계로 관련 전문기관 간의 네트워크 모습은 보이지만 교육의 주체가 누구이며, 누구를 대상으로 하는 것인지, 노후준비교육은 어디에서 하는 것인지 구체적인 체계라 하기 어렵다. 노후설계 민관 네트워크의 중심인 노후설계지원센터나 노후설계 민·관협의체 등의 기관도 기존의 노후준비교육 기관을 아우르는 성격이 강조될 뿐 구체적인 방안이 제시되었다고 보기 어렵다. 따라서 노후준비 교육 관장 기관을 명시하고 조직체계를 정하며, 노후준비 교육의 대상과 방법 등에 대해 구체적인 방안을 제시하도록 해야 하겠다. 노후준비교육의 기본원칙은 ‘성공적 노화’에 기반 한 생애단계별 개인맞춤형 프로그램이기 때문에 노년학 분야의 전문가와 실무관련자들이 노후준비교육 및 연구를 지속적으로 지원할 수 있는 체계로 나아가야 한다.

여섯째, 노후준비교육을 평생교육측면에서 지원할 수 있도록 한다. 현재는 평생교육법에는 평생교육의 개념을 포괄적으로 규정만 하고 있어 노후에 중요한 교육과정이 될 수 있는 노후준비교육에 대한 내용은 법에 포함되어 있지 않다. 그러므로 노후준비교육을 지원할 수 있도록 평생교육법에 노후준비교육에 대한 조항을 신설할 필요가 있겠다. 동시에 노인교육이 보건복지부, 교육과학기술부, 고용노동부 등 다원화되어 있는 상황을 정리하여 질 높고 체계적인 노후교육체계를 구축하여 노후준비교육을 효율적으로 제공할 수 있어야 한다.

일곱째, 국가 사회적으로 제3기 인생을 준비하는 필수 국민교육으로 노후준비교육의 필요성을 인식하고 다방면에 걸친 노후준비교육 지원체계를 마련해야 한다. 노후준비교육은 고령화사회를 대비하는 데 가장 중요한 지식 인프라 역할을 하며 베이비붐세대에게는 노후생활에 대한 기대를 충족시켜줄 수 있는 사회적 지원체계가 되기

때문이다.

따라서 노후준비교육이 단순한 노인복지나 교양, 여가활용의 차원이 아니라 노후 준비에 대한 인식을 제고하기 위해 한 단계 나아가야 한다. 제 2차 기본계획에서는 사회 전 영역에 걸쳐 노후준비교육을 보편화시킨다는 내용이 포함되어 있다. 정부기관 및 공공기관에 자체 직장교육에 교양과목으로, 민간기업에는 전국경제인연합, 대한상공회의소 등과 협의해서 직장 및 신규교육에 교양과정으로 편성하는 방안을 제시한다. 현행 아웃플레이스먼트를 시행하는 기업에 대해서는 인센티브를 제공하여 프로그램의 확대를 기하고, 일반국민에게는 지역문화원, 종합복지관 등을 주체로 운영될 수 있도록 한다는 것이다.

그러나 기본계획에 나타난 전담기구의 설치나 교육서비스 제공 등의 내용은 추진 방향만 제시할 뿐 실행 가능한 추진 안으로 구체화되지 않았기 때문에 현재 베이비붐세대를 위한 정책 지원책으로는 요원해 보인다. 오히려 현실적으로 노후설계종합지원센터를 중심으로 한 노후설계 민관네트워크를 구축하기 위해 각 지역별, 운영주체별 소협의체를 구성해보는 방안도 필요하다. 노후준비 관련 교육기관들은 그동안 쌓아온 교육실적을 정리하고 시범적인 네트워크를 가동하여 강사풀(pool)을 만들거나, 표준화된 교재편찬을 위한 연구활동을 하는 등 현실적으로 가능한 협력방안을 모색해야 할 것이다. 위에서부터 구축되는 노후준비교육서비스의 전달체계보다는 지역을 기반으로 한 협의체 구성을 통한 아래로부터의 전달체계구축을 위한 정책적 지원이 더 유용할 수 있다.

마지막으로 노후교육을 위한 대기업과 민간부문의 참여가 요구된다. 대기업의 아웃플레이스먼트 서비스는 노후준비교육과 밀접한 관련이 있으며 특히 기업의 전문 역량과 지식을 기반으로 전문적인 서비스가 제공되고 있다. 한편 대기업이 보유한 교육경력과 노하우를 타 부문에 전수하고 교육인프라 자원을 공유하기 위해 정부는 노후준비교육과 아웃플레이스먼트 실적이 우수한 기업에 대해 인센티브를 주는 방안을 시급히 현실화해야 한다.

고령사회를 목전에 두고 베이비붐세대의 은퇴는 ‘위기인 동시에 기회’라는 사실을 우리사회에 던져주고 있다. 인류 역사상 누구도 경험해 보지 못한 긴 노년기를 앞둔 베이비붐세대는 은퇴 이후 자신의 노후에 대해서 청사진을 그릴 수 없는 세대이다.

자녀교육과 노부모부양으로 장년기까지 쉴 새 없이 앞만 보고 달려온 세대이기 때문이다. 이제라도 국가가 노후준비에 대한 교육과 지원서비스를 마련하여 은퇴 이후 이들의 노후생활이 성공적으로 적응하는 과정일 뿐만 아니라 자신을 실현하고 생애를 완성시키는 인생의 절정기로 보낼 수 있도록 노력을 아끼지 않아야 할 것이다.

참/고/문/헌

- 김미혜(1993), "노년을 위한 퇴직준비교육 모형의 개발", 한국노년학, 13(2); 15-29.
- 김병숙 외(2005), "고령사회를 대비한 노년준비교육 프로그램에 관한 연구". 한국노년학, 25(2): 229-244.
- 박상철 · 최성재 · 광충실(2009), 『한국형 노후생활설계 교육프로그램 개발연구』, 보건복지가족부.
- 박시내 · 심규호(2010) 베이비붐세대의 현황 및 은퇴 효과 분석, 한국통계연구원.
- 서울시복지재단(2009), 『서울시민의 노년준비실태 및 지원체계 연구』
- 석상훈 · 송현주 · 이근영 · 이병국(2008), 『제2차 우리나라 중고령자의 경제생활 및 노후준비 실태』, 국민연금연구원.
- 홍석태 · 양해술(2008), "한국중고령자의 노인교육이 노후준비에 미치는 영향", 한국콘텐츠학회논문지, Vol.8(5)287-299.
- 윌리엄 새들러(2000), 『서드에이지, 마흔이후 30년』, 사이:서울.
- 이소정 · 정경희 · 이윤경 · 유삼현 · 한정란(2008), 『성공적인 제3기 인생준비를 위한 사회적 기반조성』, 한국보건사회연구원 · 보건복지부.
- 보건복지부(2010), "새로마지플랜 2015".
- 통계청(2010), 보도자료 "통계로 본 베이비붐 세대의 어제, 오늘 그리고 내일".
- 통계청(2010), 보도자료 "사회조사를 통해 본 베이비붐 세대의 특징".
- Atchley R. C Barusch, A. S(2000), 『Social forces and Aging』, Thompson Wadsworth, 10th.
- Beck, S. H(1984)."Retirement Preparation Programs : Differentials in Opportunity and Use", Journal of Gerontology , Vol. 39, No.5. 596-602.
- Ferraro K,F(1990). "Cohort Analysis of Retirement Preparation, 1974-1981", Journal of Gerontology:Social Sciences 1990, Vol. 45, No. 1, S21-31.
- Hershey, D.A & Mowen, J,C(2000), "Psychological Determinants of Financial preparedness for Retirement", The Gerontologist Vol.40, No. 6, 687-697.
- Kosloski K, Ekerdt D et al(2001)."Retirement of Job-Related Rewards in Retirement Planning",Journal of Gerontology, Psychological Sciences Vol. 56B, No.3, P.160-169.
- Laslett P(1991), 『A fresh map of Life』, Harvard University Press: Cambridge, Massachusetts.
- Lazarus, R. S., &Forkman, S. (1984). 『Stress, appraisal and coping』. NY : McGraw-Hill.

중고령자의 생애주된 일자리에서의 퇴직과 재취업*

방하남**

우리나라 기업의 평균 정년은 55세인데 소위 '명예퇴직', '조기퇴직' 등으로 실제 53세에 대거 퇴직한다. 현재 50세 이상 중·고령자 스스로가 자신의 생애에서 가지고 있는 또는 가졌던 주된 일자리에서의 퇴직시기, 재취업의 동학과 경로에 대해 한국노동패널조사 원자료를 이용하여 분석하였다. 생애 주된 일자리에서의 퇴직은 임금근로자의 경우 10-19년 정도를 일한 경우가 29.6%로 가장 높은 반면, 계속근로자의 경우 5-9년을 일한 경우가 33.2%로 가장 높은 비율을 차지한다. 퇴직자와 계속근로자 모두 임금근로자보다 비임금근로자가 약 10년 정도 근속기간이 긴 것으로 나타났으며, 임금근로자의 경우 여성보다는 남성이, 퇴직연령이 높을수록 비자발적 퇴직률이 높은 것으로 나타났다. 재취업 관련하여 개인적 특성, 가구특성 및 이전 일자리 특성에 따른 재취업여부는 여성에 비해 남성이, 대졸자 보다는 고졸 이하의 학력을 갖춘 사람들이, 연령이 낮을수록 재취업률이 높은 것으로 나타났으며, 임금근로자였던 퇴직자가 비임금근로자에 비해 재취업률이 높은 것으로 나타났다.

우리나라 중고령 근로자들은 대부분 생애 주된 일자리에서의 퇴직시점이 빨라 최종적으로 노동시장에서 은퇴하기 전까지 여러 경로와 형태로 재취업을 할 수 밖에 없게 되고, 재취업을 하더라도 대부분 임금 및 근로조건이 악화된 일자리를 얻게 된다. 생애 주된 일자리로부터의 퇴직율에 있어 근로자의 인적특성 및 일자리의 특성(임금수준, 기업규모, 고용의 정규성 등)에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 존재함을 통해 정년연장 정책이 어느 정도 안정된 양질의 일자리 공급이 필요함을 시사하고 있다. 또한 중·고령자의 재취업 여부는 가구 내 경제적 여건에 따라 크게 차이가 나 우리나라 중고령 퇴직자들이 처한 열악한 경제적 여건을 간접적으로 말해주고 있음을 보여 양질의 주된 일자리에서 보다 오래 일을 할 수 있는 정책추진이 필요함을 확인하였다.

주제어: 중·고령자, 일자리, 퇴직, 재취업

I. 서 론

인구 고령화는 각 나라별로 정도와 속도의 차이는 있으나 21세기 대부분의 선진국에서 맞게 될 공통의 사회적 현상이다. 한국의 경우는 다른 선진국들에 비해 고령화의 시작이 늦게 됨으로써 선진국들이 현재 겪고 있는 많은 문제들로부터 지금 당장

* 본 연구는 2010년 한국노동연구원에서 발간한 『베이비붐세대의 근로생애(Work Life) 연구』의 제3장을 요약, 발췌한 것임을 밝힌다.

** 한국노동연구원 선임연구위원

은 자유로울 수 있다. 또한 고령근로자들의 노동시장참여율은 어느 선진국보다 높아 생산활동인구의 급격한 감소와 같은 문제는 당분간 심각하지 않다고 볼 수도 있다. 뿐만 아니라 서구 유럽 국가들에서 고령화와 함께 가장 심각한 문제인 조기퇴직의 추세도 우리의 경우 동일한 현상을 경험하고 있지만, 서구의 경우가 자발적 선택에 의한 것인 반면, 우리의 경우는 비자발적 강제에 의한 것이어서 발생 원인이 완전히 반대라 할 수 있다. 하지만 선진국들이 경험하고 있는 이러한 문제들이 불과 30여년 전에 발생한 것이라는 점과 우리의 고령화 속도가 다른 선진국과 비교가 안 될 정도로 급속히 이루어지고 있다는 점을 고려할 때 먼 미래의 문제가 아니라 이미 진행되고 있는 현재의 문제로 인식할 필요가 있다(방하남 외, 2005 재인용).

방하남 외(2005)에 따르면 우리나라 기업의 평균 정년은 55세인데 소위 ‘명예퇴직’ ‘조기퇴직’ 등으로 인하여 실제로는 평균 53세에 ‘조기퇴직’ ‘명예퇴직’ 등으로 직장을 대부분 비자발적으로 ‘퇴직’하는 것으로 조사되고 있다. 따라서 베이비붐세대가 이제 직장으로부터 대거 퇴직을 앞두고 있다. 베이비붐세대의 중심적인 1958~60년 생들이 2013년에서 2015년 사이에 만 55세가 되기 때문이다. 그러나 다른 한편 한국 취업자들이 실제로 경제활동을 멈추는 ‘은퇴’ 연령은, OECD(2004)에 따르면, 평균 68세이므로 한국의 근로자들은 생애 주된 직장 퇴직 이후 은퇴까지 약 15년의 기간을 더 소득활동을 하는 것으로 볼 수 있다.

우리나라 중·고령층 근로자들은 그렇다면 실제로 생애 주된 일자리에서 어느 정도 근무하다 언제 어떻게 퇴직을 하고 있는가? 그리고 퇴직 이후에 재취업은 누가 어떻게 어떤 경로를 통해 하게 되는가? 그리고 그러한 근로생애 종반기의 노동이동 - 퇴직과 재취업 - 의 다이내믹스를 결정하는 주요 요인들은 어떤 것들이며 어느 정도 영향을 미치는가? 등은 베이비붐세대의 근로생애 분석을 위해 매우 중요한 연구 질문들이다.

그러나 기존의 연구들은 중·고령 근로자들의 고용불안정을 발생시키는 노동시장 구조와 제도적 환경들에 대한 검토와 개선방안에 국한되어 진행된 반면, 중·고령

근로계층의 정년퇴직 및 은퇴의 동학에 대한 연구는 부족한 실정이다.* 제한된 자원의 조건 하에서 노동-여가(work-leisure)간의 합리적 선택이라는 이론적 틀 안에서 진행되어 온 경제학적 모형의 대안으로 현재 활발히 논의되고 있는 생애주기(life-course)적 접근에 있어서도 중·고령자들이 종사하였던 생애 주된 일자리의 특성이나, 생애 주된 일자리 이후의 노동이동에 대한 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서 분석하고자 하는 질문은 크게 두 가지이다. 첫 번째, 연구자의 조작적 정의가 아니라 50세 이상 중고령자들 스스로가 자신의 생애에서 가지고 있는 또는 가졌던 가장 주된 일자리가 무엇인가? 그리고 이들 일자리에서 언제 퇴직하는가이다. 앞서 지적한 바와 같이 은퇴라는 개념의 조작화에 있어서의 자의성 때문에, 본 연구는 은퇴라는 개념 대신에 생애 주된 일자리에서의 퇴직에 초점을 둔다. 두 번째는 이러한 주된 일자리에서 조기에 퇴직한 중고령자들이 새로운 일자리로 이행하게 되는 재취업의 동학과 경로에 대한 분석이다.**

II . 분석자료

본 연구에서 이용한 자료는 한국노동패널조사(1~9차)의 원자료이다. 하지만, 본 연구에서는 분석내용에 따라 분석대상과 자료의 구성이 다소 차이가 있어 동 자료의 특성에 대해 간략히 살펴보고자 한다. 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study, 이하 KLIPS)는 2008년 현재 1998~2007년까지 총 10회에 걸쳐 조사가 이루어졌다(한국노동연구원, 2006)는데, 크게 가구용과 개인용으로 나뉘며 개인용은 취업자용, 미취업자용, 신규용 자료로 나뉜다. 특히 유형설문은 지난 조사시의 일자리와 현재 일자리 지속여부를 토대로 여덟 가지 유형으로 구성되며, 이렇게 조사된 개인의 일자리 변동과 관련된 정보는 회고적 자료와 결합되어 직업력자료(job history

* 대부분의 경우 생애 주된 일자리로부터의 퇴직이 곧 경제활동으로부터의 은퇴로 연결되는 선진국의 경우와 달리 우리나라는 정년퇴직과 은퇴의 간격이 넓어 본 연구에서는 전자를 '퇴직', 후자를 '은퇴'로 구분하고자 한다.

** 이는 기존의 연구에서 점진적 은퇴와 관련된 논의와 상당히 연관되어 있다(방하남 외, 2008 참조).

data)를 구성하는 토대가 된다.* 이러한 직업력자료는 KLIPS만이 가지고 있는 최대의 장점으로 평가받고 있다. 또한 가구용 및 개인용으로 구성되어 매년 비슷한 내용을 반복 조사하는 본조사 자료와는 달리 2000년 3차년도 부터는 중요한 쟁점에 대한 심층조사를 위해 부가조사를 실시하고 있다. 이렇게 조사된 내용들은 가구용자료, 개인용 자료, 신규조사용 자료 및 직업력자료의 형태로 가공되어 사용자들에게 제공되고 있다.

본 연구에서는 중고령자들이 현재 하고 있거나 과거에 한 일 중에서 자신의 생애에서 가장 주된 일자리가 무엇이었는가를 알아보기 위해 6차년도(2003년)에 실시한 ‘중고령자 부가조사’(이하 부가조사)를 이용한다. 4차년도 부가조사에서는 만45세 이상의 개인 응답자들 대상으로 ‘건강과 은퇴’라는 주제를 다루었던 반면 6차년도 부가조사에서는 중고령자의 노동시장 참여와 은퇴 과정에 집중하여 만 50세(1953년 4월 30일 이전 출생자) 이상의 개인 응답자들을 대상으로 조사를 실시하였다. 특히 이들의 은퇴여부, 생애 주된 일자리의 특성 및 해당 일자리에에서의 퇴직여부, 만45세 당시의 일자리 특성 등에 대한 자세한 정보를 담고 있기 때문에 중고령자들의 생애 주된 일자리 연구에 있어 가장 적합한 자료라 하겠다.

아래 [그림 1]에서는 KLIPS 자료를 이용한 중고령자의 생애 주된 일자리에에서의 퇴직률 분석을 위한 자료의 구조화 과정을 도표로 제시한다.

* 지난 조사시 보유하고 현재에도 지속되는 일자리에 대해서는 임금근로자는 유형 ①, 비임금근로자는 유형 ③의 설문을 받는다. 반면, 지난 조사시 보유하고 현재는 지속되지 않는 일자리에 대해서는 임금근로자는 유형 ②, 비임금근로자는 유형 ④의 설문을 받으며, 지난 조사 이후 시작되었고 현재도 지속되는 일자리에 대해서는 임금근로자는 유형 ⑤, 비임금근로자는 유형 ⑦의 설문에 응답하게 된다. 이와는 달리, 지난 조사 이후 시작되었고 현재 조사 이전에 끝난 일자리에 대해서는 임금근로자는 유형 ⑥, 비임금근로자는 유형 ⑧의 설문을 받는다.

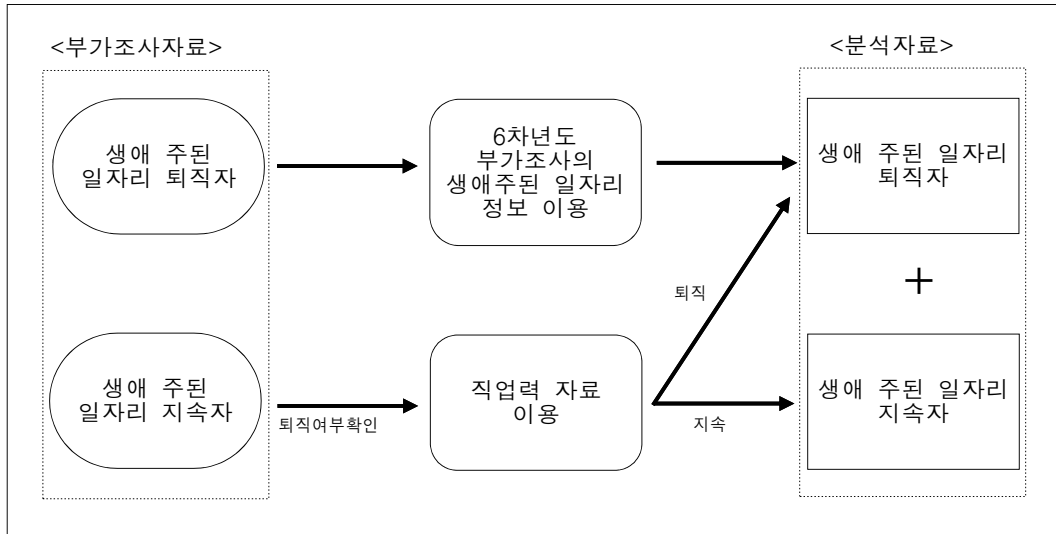


그림 1 중고령자의 생애 주된 일자리분석을 위한 자료 구조화 과정

다음으로 중고령자들이 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 재취업률과 취업 일자리의 특성을 살펴보기 위해 1~9차년도 개인용자료를 이용한다. 본 분석에 포함된 표본은 앞의 생애주된 일자리 재구조화 과정을 통해 퇴직자로 분류된 1,773명 중에서 1998년 이후에 퇴직한 중고령자로 제한한다. 보다 구체적으로 자료의 구조화 과정을 살펴보면, 아래의 [그림 2]와 같다. 먼저, 6차년도 중고령자부가조사 당시 이미 퇴직한 중고령자의 경우에는 이들의 퇴직시기를 고려하여 1998년 이후 퇴직자만을 추출한다. 이렇게 추출된 표본은 1~9차년도의 개인용자료와 가구용자료를 통합한 자료와 결합시켜 이들이 퇴직 이후 재취업하였는가를 확인하였다.* 반면, 6차년도 당시 생애 주된 일자리를 지속하고 있는 중고령자들은 앞에서 기술한 것처럼 직업력 자료를 이용하여 퇴직자만을 추출하고, 6~9차년도 개인용자료와 가구용자료를 통합하여 이들이 퇴직 이후 재취업하였는가를 확인하였다. 이러한 과정을 통해 선택된 각 개인들은 조사 시점에 따라 해당연도의 개인적 특성과 가구특성 변인들과 결합하여 통

* 여기서 주의해야 할 것은 6차년도 당시 이미 생애주된 일자리에서 퇴직한 중고령자들의 경우에는 조사 시에 생애주된 일자리정보를 기존의 직업력자료와 일치시키지 않고 별도의 문항으로 재조사하였기 때문에 부가조사자료에서 조사된 일자리 정보와 개인용자료에서 조사된 일자리 정보와 완전히 일치하지 않았고 별가 많다. 따라서 이 경우에는 퇴직시기를 고려하여 퇴직년도 또는 그 이후에 새로운 일자리를 얻은 경우 재취업한 것으로 간주한다.

합 자료를 구축하였다.

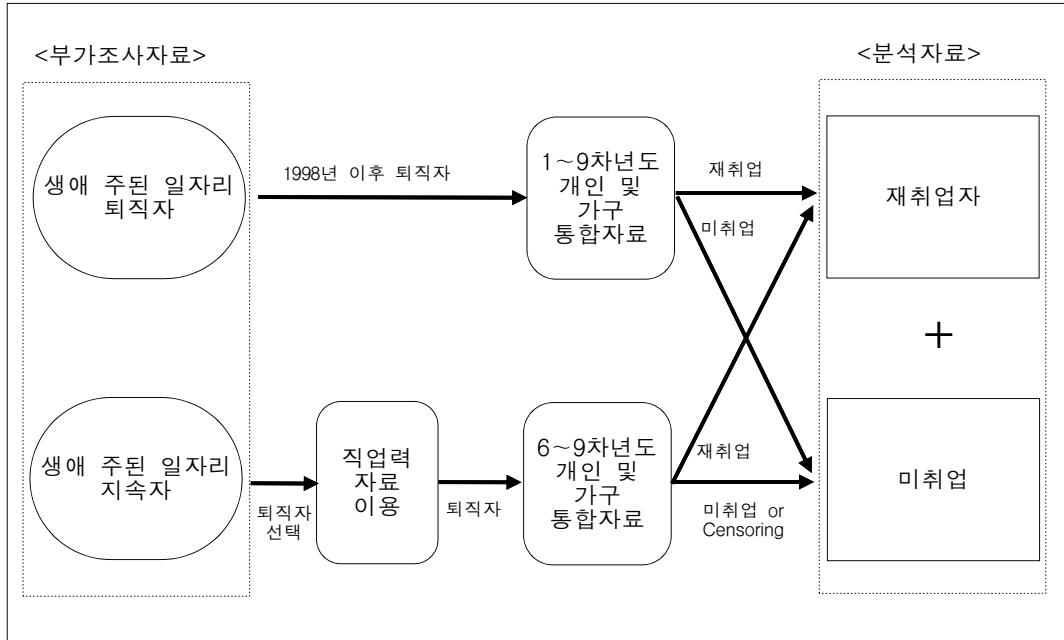


그림 2 중고령자의 퇴직 후 재취업과정 분석을 위한 분석자료의 구조화

Ⅲ. 분석결과

1. 생애 주된 일자리로부터의 퇴직

50세 이상 중고령자들의 생애 주된 일자리에서의 퇴직여부를 출생시기별로 살펴 보면, <표 1>과 같다. 임금근로자의 약 76%, 비임금근로자의 59%가 생애 주된 일자리에서 조사시점 현재 퇴직한 것으로 나타난다. 퇴직여부는 중고령자들의 연령(출생 시기)과 일자리 특성에 따라 차이를 보이는데, 예상할 수 있는 대로 출생시기가 빠를 수록 표본 가운데 퇴직자의 비율은 증가하였다. 그러나 동일한 출생코호트에 속한

경우에도 임금근로자에 비해 비임금근로자가 생애 주된 일자리를 계속하는 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

표 1 50세 이상 중고령자들의 출생시기별 생애 주된 일자리에서의 퇴직여부

(단위 : %(빈도))

출생시기	임금근로자				비임금근로자			
	퇴직	계속 근로	소계		퇴직	계속 근로	소계	
1929년 이하	97.8	2.2	100.0	(92)	92.3	7.7	100.0	(208)
1930~32년	98.7	1.3	100.0	(78)	75.0	25.0	100.0	(92)
1933~35년	92.9	7.1	100.0	(70)	61.4	38.6	100.0	(114)
1936~38년	90.9	9.2	100.0	(142)	64.1	35.9	100.0	(117)
1939~41년	88.0	12.0	100.0	(167)	58.6	41.4	100.0	(140)
1942~44년	82.3	17.7	100.0	(147)	49.3	50.7	100.0	(146)
1945~47년	71.5	28.5	100.0	(172)	45.1	54.9	100.0	(153)
1948~50년	60.8	39.2	100.0	(250)	40.0	60.0	100.0	(180)
1951년 이후	49.7	50.3	100.0	(191)	45.3	54.7	100.0	(161)
전 체	76.3	23.7	100.0	(1,309)	59.0	41.0	100.0	(1,311)

그렇다면 우리나라 중고령자들은 생애 주된 일자리에서 얼마 동안 근무하고 퇴직을 하게 되는가? <표 2>에는 일자리 형태와 퇴직여부에 따른 생애 주된 일자리에서의 평균 근속년수가 제시되어 있다. 분석결과 임금근로자의 경우 퇴직 중고령자들은 생애 주된 일자리에서 10~19년 정도를 일한 경우가 29.6%로 가장 많은 반면 계속근로자의 경우에는 5~9년을 일한 경우가 33.2%로 가장 높은 비율을 차지한다. 반면 비임금근로자의 경우에는 퇴직자와 계속근로자 모두 30년 이상을 일한 경우가 각각 33.1%와 36.5%로 가장 많았다. 또한 퇴직자와 계속근로자 모두 임금근로자보다는 비임금근로자가 약 10년 정도 근속기간이 긴 것으로 나타난다.

표 2 50세 이상 중고령자들의 생애 주된 일자리의 형태 및 퇴직여부에 따른 근속년수

(단위 : %(빈도))

	5년 이하	5~ 9년	10~ 19년	20~ 29년	30년 이상	소계		평균근속년수
임금근로자	21.9	22.8	26.5	17.2	11.7	100.0	(1,309)	13.7
퇴직자	23.9	19.5	29.6	16.0	10.9	100.0	(999)	13.3
계속근로자	15.2	33.2	16.5	21.0	14.2	100.0	(310)	14.9
비임금근로자	8.7	14.3	24.6	17.9	34.5	100.0	(1,311)	23.4
퇴직자	11.4	11.8	25.6	18.2	33.1	100.0	(774)	22.6
계속근로자	4.8	18.1	23.1	17.5	36.5	100.0	(537)	24.6
전 체	15.2	18.6	25.5	17.6	23.1	100.0	(2,620)	18.5

주: 퇴직자의 근속년수는 일자리의 시작년도부터 퇴직년도까지이며, 계속근로자는 시작년도부터 일자리가 최종적으로 관찰된 연도까지의 기간임.

그렇다면 중고령자들은 생애 주된 일자리에서 퇴직할 경우 어느 정도 자발적으로 퇴직하고 어느 정도 비자발적으로 퇴직하는가? <표 3>은 퇴직의 형태(자발-비자발)에 따른 분포를 임금-비임금근로로 나누어 성별, 연령별, 근속년수별로 살펴 본 결과이다. 먼저 임금근로자의 경우, 여성보다는 남성이, 퇴직연령이 높을수록 비자발적 퇴직률이 높은 것으로 나타났다. 또한 근속년수가 오래될수록 비자발적으로 퇴직하는 비율이 높았다. 한편 비임금근로자의 경우에는 성별 이외에 퇴직연령이나 근속년수에 따라 뚜렷한 증감 패턴을 보이지 않았다.

표 3 생애 주된 일자리에서 자발적 퇴직여부

(단위 : %(빈도))

구분	임금근로자				비임금근로자			
	비자발적	자발적	소계		비자발적	자발적	소계	
성별								
남성	61.3	38.8	100.0	(591)	41.8	58.2	100.0	(373)
여성	38.2	61.8	100.0	(408)	29.2	70.8	100.0	(401)
퇴직연령								
50세이하	40.9	59.1	100.0	(254)	33.1	66.9	100.0	(148)
50~54세	47.6	52.4	100.0	(208)	41.3	58.7	100.0	(167)
55~59세	59.3	40.7	100.0	(258)	35.9	64.1	100.0	(131)
60~64세	62.1	37.9	100.0	(190)	34.8	65.2	100.0	(155)
65세이상	49.4	50.6	100.0	(89)	31.2	68.8	100.0	(173)
근속년수								
5년이하	39.8	60.3	100.0	(239)	35.2	64.8	100.0	(88)
5~9년	46.7	53.3	100.0	(195)	38.5	61.5	100.0	(91)
10~19년	57.4	42.6	100.0	(296)	35.9	64.1	100.0	(198)
20~29년	60.6	39.4	100.0	(160)	39.7	60.3	100.0	(141)
30년이상	59.6	40.4	100.0	(109)	31.3	68.8	100.0	(256)
전체	51.9	48.2	100.0	(999)	35.3	64.7	100.0	(774)

2. 생애 주된 일자리 퇴직 후 재취업 분석

앞에서는 중고령자들이 종사했었던 생애 주된 일자리의 특성과 그 일자리에서의 퇴직률에 대해 살펴보았다. 본 절에서는 생애 주된 일자리에서 퇴직한 중고령자들이 이후 새로운 일자리를 얻게 됨에 있어서 개인적 특성, 가구 특성 및 이전 일자리의 특성에 따른 재취업여부의 차이를 살펴본다.

생애 주된 일자리에서 퇴직한 이후 재취업률은 개인의 인적 특성, 가구특성(자산 정도) 및 이전 일자리의 특성에 따라 어떻게 차이가 나는가? 노동패널자료를 이용한 기술적 분석을 한 결과가 <표 4>에 제시되어 있다.

먼저 개인적 특성에 따른 차이를 살펴보면, 여성에 비해 남성이 새로운 일자리를 얻는 비율이 좀 더 높게 나타난다. 교육수준별로도 대졸자보다는 고졸 이하의 학력

기 획 주 제

을 가진 사람들이 재취업률이 상대적으로 높았다. 또한 출생시기별로도 연령이 높을수록 재취업률은 낮게 나타난다. 중고령자들의 재취업률은 노후에 가용한 보유자산에 따라서 다르게 나타날 수 있을 것이다. 분석결과 주택소유 유무에 따라서 보유자가 비보유자보다 재취업률이 낮은 것으로 나타나지만 유의미하게 큰 차이는 보이지 않았다. 이전 일자리의 특성에 따라서도 재취업률은 차이를 보이는데 생애 주된 일자리에서 5년 미만으로 근무한 경우 재취업률은 50%정도로 타 근속년수에 비해 높게 나타난다. 또한 비임금근로자보다는 임금근로자였던 퇴직자가 재취업률이 높은 것으로 분석되었다.

표 4 생애 주된 일자리 퇴직자들의 특성별 재취업 여부

		미취업	재취업	소계		χ^2	
개인적 특성	성별					9.35***	
		남성	55.8	44.2	100.0		(434)
		여성	66.2	33.8	100.0	(393)	
	교육수준					6.68**	
		중졸이하	62.8	37.2	100.0		(549)
		고졸	52.7	47.3	100.0		(188)
		대졸이상	64.4	35.6	100.0	(90)	
	출생시기					57.60***	
		1934년 이하	83.7	16.3	100.0		(98)
		1935~39년	73.8	26.2	100.0		(145)
		1940~44년	62.7	37.3	100.0		(201)
		1945~49년	52.3	47.7	100.0		(216)
		1950년 이상	44.3	55.7	100.0	(167)	
가구특성	주택보유여부					3.64***	
		미보유	54.9	45.1	100.0		(195)
		보유	62.5	37.5	100.0	(632)	
이전 일자리 특성	근속년수					16.2***	
		5년 미만	49.8	50.2	100.0		(233)
		5~10년 미만	64.8	35.2	100.0		(142)
		10년 이상	65.0	35.0	100.0	(452)	
	일자리 유형					20.3***	
		임금근로자	54.2	45.8	100.0		(483)
		비임금근로자	69.8	30.2	100.0		(344)
	전체		60.7	39.3	100.0	(827)	

*p<0.1 **p<0.05 ***p<0.001.

다음으로 본 절에서는 퇴직 후 재취업이 임금-비임금 섹터간 이동유형에 따라 어떤 분포를 보이는가를 분석하였다. 재취업의 섹터간 이동형태는 유형1: 임금→임금, 유형2: 임금→비임금, 유형3: 비임금→임금, 유형4: 비임금→비임금 등으로 나누어 보았다. 이러한 이동양태를 성별-퇴직연령별로 나누어 살펴 본 결과가 <표 5>에 제시되어 있다. 분석결과 남녀 모두 새로운 일자리를 얻을 때, 모든 퇴직연령 계층에서 임금근로자에서 임금근로자로 이동하는 경우가 50% 이상으로 높은 비중을 차지하였다. 또한 남녀 모두 비임금에서 임금근로자로 이동하는 경우는 퇴직연령이 증가함에 따라 감소하는 경향을 보인다. 반면, 여성의 경우에는 비임금에서 비임금근로자로 이동하는 비율이 퇴직연령이 증가함에 따라 증가하는 경향을 보이고 있다.

표 5 생애주된 일자리 퇴직남녀의 재취업시 일자리형태의 이동유형

(단위: %(빈도))

퇴직연령	남성					여성				
	유형1	유형2	유형3	유형4	소계	유형1	유형2	유형3	유형4	소계
50세 이하	56.3	25.0	18.8	-	100.0 (16)	50.0	20.0	30.0	-	100.0 (10)
50~54세	56.1	14.0	17.5	12.3	100.0 (57)	64.6	4.2	14.6	16.7	100.0 (48)
55~59세	59.7	13.4	14.9	11.9	100.0 (67)	59.0	7.7	10.3	23.1	100.0 (39)
60세 이상	53.9	7.7	15.4	23.1	100.0 (52)	52.8	5.6	16.7	25.0	100.0 (36)
전 체	56.8	13.0	16.2	14.1	100.0 (192)	58.7	6.8	15.0	19.6	100.0 (133)
χ^2	8.95					8.93				

*p<0.1 **p<0.05 ***p<0.001.

주: 일자리유형의 이동형태(유형1: 임금→임금, 유형2: 임금→비임금, 유형3: 비임금→임금, 유형4: 비임금→비임금).

IV. 결 론

본 연구 우리는 KLIPS의 생애근로이력(work life history) 자료를 이용하여 우리나라 중고령자(>50세)들의 (a)생애주된 일자리로부터의 퇴직과 (b)퇴직 이후 재취업 확률과 경로에 있어서 인적특성과 조직특성에 따른 차이를 분석하고 그 결과를 논하였

다. 기존의 연구들이 전자 혹은 후자 둘 중의 하나의 과정에 대한 분석으로 제한되어 있었는데 반해 본 연구는 동일한 표본자료를 이용하여 두 개의 연결된 과정을 연계하여 분석하였다는 데에 의의가 있다고 본다.

임금근로자의 경우, 일자리의 특성과 관련하여 가장 두드러진 효과는, 고용형태상 상용직 여부와 기업의 규모에 따른 차이이다. 분석결과에 따르면, 대규모 사업장에 비해, 중소기업 사업장에 근무한 경우 근속기간이 상대적으로 짧고, 퇴직확률이 높은 것으로 나타났다. 임시일용직에 비해 상용직의 경우 근속기간이 상당히 긴 것으로 추정된 결과는 고용안정과 관련하여 기업내부 노동시장의 강한 효과를 간접적으로 시사해 주고 있다고 판단된다.

한편 우리나라 중고령 근로자들은 대부분의 경우 생애 주된 일자리에서의 퇴직시점(연령)이 빨라 최종적으로 노동시장에서 은퇴하기 전까지 여러 경로와 형태로 재취업을 할 수 밖에 없게 되고, 재취업을 하더라도 대부분 임금 및 근로조건이 악화된 일자리로 하게 되는 것으로 나타나고 있다. 두 번째로, 본 연구에서는 생애주된 일자리에서 퇴직한 이후 재취업을 하는 비율을 분석하여 보았다.

분석결과 우리나라 중고령자들의 재취업에는 과거 주된 일자리에서의 임금이나 소득수준 등 대리적 유인(Pull) 요인보다는 가구내 경제적 필요를 나타내는 변수(가구소유 여부)가 강한 유출(Push) 요인으로 작용하고 있는 것으로 나타났으며 이러한 효과는 임금근로보다는 비임금근로로의 재취업경로에 보다 강하게 나타났다. 반면 금융소득여부 등 경제적 자원을 나타내는 변수들의 효과는 두 경로 모두에서 예상대로 마이너스로 나타났으나 크게 차이가 나지는 않았다.

본 연구의 분석결과 우리는 생애 주된 일자리로부터의 퇴직과 퇴직 이후의 재취업 과정과 관련하여 몇 가지 중요한 정책적 시사점을 도출할 수 있다.

첫째, 우리는 생애 주된 일자리로부터의 퇴직률(근속기간)에 있어서 근로자의 인적특성 및 일자리의 특성(임금수준, 기업규모, 고용의 정규성 등)에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 존재하고 있음을 확인할 수 있었다. 이는 중고령자의 고용안정과 정년연장 제도나 정책을 추진하는 데 있어서 효과의 사각지대가 클 것이라는 것을 시사해 준다. 정년제도 자체가 존재하지 않는 영세사업장과 임시일용직 근로자들의 경우가 여기에 해당할 것이다. 따라서 정년연장 정책은 어느 정도 고용이 안정된 양

질의 일자리의 공급과 함께 추진되지 않으면 그 정책효과가 제한적일 수밖에 없을 것이다.

둘째, 생애 주된 일자리로부터의 퇴직 이후 재취업률을 분석한 결과, 임금근로와 비임금근로 섹터간의 경계가 아직 높아 과거의 근무섹터에 따라 재취업 섹터도 결정될 확률이 높은 것을 확인하였다. 분석결과 가장 중고령자의 재취업 여부는 가구내 경제적 여건에 따라 크게 차이가 나며 이는 우리나라 중고령 퇴직자들이 처한 열악한 경제적 여건을 간접적으로 말해 주고 있는 것으로 보인다. 이는 다시 양질의 주된 일자리에서 보다 오래 일을 할 수 있는 정책의 추진 필요성을 시사해 준다.

마지막으로, 본 주제와 관련된 분석적 목적을 위해 일자리의 특성과 근속기간, 근속기간과 일자리의 질에 대한 보다 세밀한 분석 작업이 필요하다. 즉 어떤 일자리들에서 고용은 더 오래 지속되는가? 평균 근속기간이 긴 일자리가 반드시 좋은 일자리인가? 이러한 질문들에 대한 해답은 ‘생애 주된 일자리’라는 개념과 시장의 현실간의 간극을 좁히는 데 도움이 될 것으로 사료된다.

아울러 본 연구를 하는데 사용된 KLIPS 자료는 우리나라에서 가장 조사년수가 긴 패널조사자료임에도 불구하고 생애 주된 일자리로부터의 퇴직과 재취업 과정을 추적하고 모형을 분석하는 데는 여전히 관측기간이 짧은 것을 느낄 수밖에 없었다. 향후 조사가 지속되어 20여년 이상 자료가 쌓일 경우에는 보다 풍부하고 심도있는 분석이 가능할 것으로 본다.

참/고/문/헌

- 박경숙. 2003. 『고령화 사회 이미 진행된 미래』. 의암출판
- 반정호. 2008. 「중고령자 가구의 자산불평등 구조분석」. 한국노동연구원 노동리뷰 4-22.
- 방하남·신동균·김동현·신현구. 2005. 『인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제』. 한국노동연구원.
- 장지연. 2003. 『고령화시대의 노동시장과 고용정책(I)』. 한국노동연구원.
- 장지연·신현구(2008). 「중고령자 취업 결정요인의 국가간 비교: 한국, 미국, 스웨덴, 독일」, 『중고령자 노동시장 국제비교 연구』, 한국노동연구원.
- Bruce, D., D. Holtz-Eakin and J. Quinn. 2002. "Self-employment And Labor Market Transitions At Older Ages," Working Papers, Center for Retirement Research at Boston College 2000-13, Center for Retirement Research.
- Fuchs, V. 1982. "Self-Employment and Labor Force Participation of Older Males." *Journal of Human Resources* (17): 339-357.
- Meadows, Pamela. 2003. "Retirement Ages in the Uk: A Review of the Literature", Employment Relations Research Series No. 18. Department of Trade and Industry.
- OECD. 2000. Reforms for an Ageing Society. Paris: OECD.
- Quinn, Joseph F. 1980. "Labor-Force Participation Patterns of Older Self-Employed Workers." *Social Security Bulletin* 42: 17-28.
- Ruhm, C. J. 1990. "Determinants of the Timing of Retirement." in Doeringer PB(ed). *Bridges to Retirement*. Ithaca: Cornell University Press.

일자리사업 참여노인의 정신건강에 미치는 사업특성 연구

강종수* · 김옥희**

본 연구는 노인의 건강증진과 사회참여 및 보충적 소득보장 등을 목적으로 시행되고 있는 노인일자리사업의 참여 노인을 대상으로, 정신건강에 미치는 영향요인을 분석해 그 결과를 바탕으로 일자리사업의 발전방안에 관한 정책적 함의를 제시하고자 실시되었다. 이를 위해 서울·부산지역에서 노인일자리사업에 참여하는 노인 948명을 대상으로 구조화된 설문조사를 실시하여 통계적으로 자료분석 하였다. 연구결과 일자리사업 참여유형, 참여동기, 참여기간과 사업만족도에 따라 참여노인의 정신건강이 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 특히 정신건강에 미치는 영향 요인 분석을 위한 위계적 회귀분석 결과 참여동기는 영향을 미치지 않지만, 일자리유형은 기준변수인 인력파견형에 비해 교육형과 복지형, 시장형이, 또한 참여기간이 길수록, 사업만족도가 높을수록 정신건강에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 효과적인 일자리사업을 위한 개선방안을 제안하였다.

주제어: 노인일자리사업, 정신건강, 참여동기, 참여기간, 사업만족도, 일자리유형

I. 서론

최근 출산율의 급격한 저하와 동시에 고령화가 급속히 진행되어 65세 이상 노인 인구 비율이 2000년 7.2%로 고령화사회로 진입한 이후 2008년 7월 1일 현재 501만 6000명으로 총인구의 10.3%를 차지한다(국가복지정보센터, 2008). 더구나 2050년에는 노인인구의 비율이 전체인구의 35.1%에 달해 일본에 이어 세계 2위가 될 전망이다(UN, 2006). 고령화의 급속한 진전에 따라 노인의료비가 급증해 65세 이상 노인 의료비의 구성비가 1999년 10.8%에서 2005년 24.4%로 증가하였고, 2025년에는 약 31.8%의 수준까지 이를 것으로 추정되며(임재영·이석원, 2008), 이러한 질병문제 외에도 소외와 역할상실 등 다양한 노인문제가 양산되고 있다.

고령화사회에 대응하는 대안으로 가장 이상적이고 포괄적인 접근방식은 국제보

* 강원대학교 사회복지학과 교수

** 동의대학교 사회복지학과 교수

건기구(WHO, 2002)가 제시하고 있는 활동적 고령화(active aging)전략이다. 활동적 고령화는 기존의 생산적 고령화에 더해 삶의 질과 정신적·육체적 안녕을 강조하는 개념으로(전재일·김효정, 2007), 국제보건기구는 활동적 고령화를 가능케 하는 세 가지 요소로 건강, 참여 및 경제적 보장을 제시하고 있다. 이 세 가지 요소는 보건복지부가 2004년부터 대대적으로 추진하고 있는 노인일자리아업과도 연관되어 진다.

노인일자리아업은 노인의 사회참여 기회를 확대하고, 소득보전의 기회를 제공하는 정책목적 이외에도 사회활동과 소득보조를 통해 자존감을 향상시키고 건강상태를 유지 개선시키는 부수적 효과도 발생시킨다. 노년기에 있어서 취업을 통한 경제활동은 소득을 보장하고 자존감을 향상시키며 또한 사회참여와 사회적인 소속감의 증대를 통해 소속감과 고독감을 경감시켜 신체적·정신적 건강을 회복함으로써, 노년기에 겪는 복합적인 노인문제를 동시에 해결할 수 있게 된다.

보다 거시적으로 노인일자리아업은 노인의료비 급증으로 인한 건강보험 재정위 기에도 대비할 수 있는 기능이 있다. 의료서비스 이용의 핵심 변인은 소득수준과 현재 건강상태 등이 지적되며, 따라서 소득개선 효과로 인해 중장기적으로 볼 때 건강상태가 개선되어 병원 이용을 격감케 하는 정책 효과성을 얻을 수 있다. 따라서 노인의 취업은 육체적·정신적 건강을 개선시키며(Abramson, Michal, Gofin and Kark, 1992; 박상규, 2006; 박중화, 2003), 노인일자리아업 참여는 의료비 절감효과를 가져오며 노인건강에 긍정적 영향을 미친다(임재영·이석원, 2008).

이외에도 노인에게 일자리를 제공하는 것은 노후생활을 위한 소득원 확보뿐만 아니라 신체적, 정신적 건강을 유지시켜 주는 동시에 역할 수행에 대한 자부심, 유용성, 자아정체감 등을 갖게 해주어(Rowe and Khan, 1998), 노후생활에 대한 만족감 내지 삶의 질을 높여주게 된다.

이러한 이유로 노인복지에서 노인일자리아업에 대한 연구는 매우 중요한 분야이며, 2004년 노인일자리아업이 실시된 이후 다양한 연구들이 보고되고 있다. 초기에는 주로 노인일자리아업 실태 내지 효과성, 참여만족도 등의 정책중심의 연구들이 주를 이루었으나(이문국·조준행·이지은·이현미, 2008; 한국노인인력개발원, 2007; 보건복지부, 2005; 서양열, 2004), 최근에는 다양한 영역에서 영향을 분석하는 연구들

이 진행되고 있다. 가령 생활만족도(하춘광·김효순, 2009), 자기효능감과 직무만족도 및 자아존중감(권치영 외, 2007), 노인자원봉사활동과의 연계(허준수·이금룡·원영희, 2006), 자기효능감과 우울(홍석관, 2005), 의료비 절감효과(이석원·임재영, 2007), 삶의 질(권구영·최정민, 2007), 참여만족도(김진욱·손지윤, 2009) 등이 수행되었다.

그러나 이러한 기존의 연구들에서 노인일자리사업이 갖는 소득보장이나 사회참여라는 목적 이외에 이를 통한 사회적 소속감의 증대를 통해 고독감을 경감시켜 신체적, 정신적 건강을 증진한다는 측면의 직접적인 실증연구는 찾아보기 어렵다. 즉 노인일자리사업이 2004년 시행이후 2007년 기준으로 1,589억 7천여만원이 예산 지원되어 115,452명이 참여하는 대규모 정책사업임에도 불구하고, 노인일자리사업 참여가 생활만족도나 자아존중감에 미치는 효과를 넘어 일자리사업의 건강증진 효과나 일자리사업과 참여노인의 정신건강과의 관계에 대한 구체적이고 실증적인 연구는 상대적으로 전무한 실정이다. 노인이 일자리를 갖고 사회관계를 맺게 되면 Neugarten, Havighurst and Tobin(1961)의 활동이론이나 Maddux(1968)의 역할이론에 따라 상실감을 갖게 하는 무역할에서 벗어나 성공적인 노화(successful aging)를 가져오게 되므로 만족스러운 삶을 영위하고 보다 생산적인 삶을 살 수 있다는 사실을 감안하면 정신건강에 미치는 효과 역시 중요하게 다루어져야 할 것이다.

따라서 본 연구는 최근 급격하게 확대되고 있는 노인일자리사업을 대상으로, 참여유형과 참여동기, 참여기간, 사업만족도 등의 사업특성을 중심으로 일자리사업 참여노인의 정신건강에 영향을 미치는 영향을 분석하여 참여노인의 정신건강 증진을 위한 정책적 함의를 제시하고자 한다.

II. 선행연구

1. 노인일자리사업과 노인건강

노인일자리사업은 급속히 진행되는 고령사회의 노인문제에 대비하고자 65세 이상의 노인을 대상으로 ‘노인적합형 일자리’를 창출·제공함으로써 노인의 건강, 사

회참여 확대, 보충적 소득지원 등의 효과를 얻기 위한 사업으로(임춘식 외, 2007), 노인일자리사업의 직접적인 목적은 노동을 매개로 한 복지보장을 통해 노인의 경제적 안정을 보장하고 근로를 통하여 건강을 증진하고 나아가 국가적 차원에서 의료비를 절감하는 것이다(임재영·이석원, 2008: 76). 이 사업은 보건복지부, 한국노인인력개발원, 지방자치단체와 사업수행기관에서 노인복지법 제23조, 제23조의 2, 저출산고령사회기본법 제11조에 근거하여 2004년부터 추진하여 매년 지속적으로 확대되고 있는 국가 정책사업으로(한국노인인력개발원, 2007), 단순 취업알선이나 소일거리가 아닌 노인의 능력과 적성에 맞는 노인적합형 일자리를 창출하고 제공함으로써 보충적 소득보전과 정기적인 사회활동을 통해 사회관계 개선에 도움을 주어 노인 4고(苦)를 종합적으로 극복할 수 있는 사업으로 기대된다.

일자리사업 유형으로는 공익형, 교육형, 복지형, 시장형 그리고 인력파견형 등이 있고, 사업추진 실태를 살펴보면, 2007년 기준으로 1,589억 7천여만원이 예산지원되었고(국비 752억 7천, 지방비 836억 9천여만원), 사업실적으로는 총 115,452명이 참여하여 이 중에서 공익형이 대다수인 57,008명으로 49.4%에 해당한다. 복지형이 32,424명으로 28.1%에 해당하고, 이외에 시장형과 인력파견형은 각 9,375명과 2,516명으로 8.1% 및 2.2%에 불과하다(한국노인인력개발원, 2008).

노인의 취업과 건강간의 관계를 살펴보면, 일반인을 대상으로 한 많은 연구에서 취업은 건강상태에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며(Ross and Mirowsky, 1995; Wolfe and Haveman, 1983; Minkler, 1981; Depp and Jeste, 2006; Hinterlong, 2006; Klumb, 2004; Rowe and Kahn, 1998), 노인 역시 취업이 육체적·정신적 건강을 개선시키는 효과가 있는 것으로 보고되고 있다(Abramson, et al., 1992; Heroz, House and Morgan, 1991; 박상규, 2006). 근로가 노인건강에 긍정적인 영향을 미친다는 논리는 취업이 사회적 지위와 권력, 경제적 독립, 사회적 지지 및 인정, 성취감을 유발시켜 건강에 긍정적인 영향을 미친다는 것으로, 결과적으로 노년기 취업이 역할지지를 통해 자아존중감을 강화시키고, 고독감과 소외감을 해소시켜 심신의 건강을 유지할 수 있도록 한다. 이러한 이유로 남성을 대상으로 한 연구들에서 은퇴가 지속되면서 정신건강이 저하되는 것으로 보고되고 있다(Price and Joo, 2005; Kim and Moen, 2002).

이외에도 일반적으로 취업은 건강상태에 긍정적인 영향을 미친다고 대부분의 연구들이 밝히고 있고(Ross and Mirowsky, 1995; Wolfe and Haveman, 1983), 노인이 생산적 활동에 지속적으로 참여하면 노년기에 성공적인 노화에 도움이 된다고 보고되고 있다(Depp and Jeste, 2006; Hinterlong, 2006; Klumb, 2004; Rowe and Kahn, 1998). 이러한 결과는 Neugarten et al(1961)이 주장한 활동이론(activity theory)에 근거하는 것으로, 노인의 사회활동 참여정도가 높을수록 심리적 만족감 또는 생활만족도가 높아지고 노후생활에 성공적으로 적응할 수 있다는 것이다(Hazan, 1996; Blau, 1973; Kart and Longino, 1987). 사회활동에 참여하는 것은 개인의 자아개념을 확인하는데 필요한 역할지지를 제공하고, 역할지지는 자아상을 확립하고 유지하는데 필요하며, 결과적으로 건강한 생활을 영위하는데 도움이 된다는 것이다(Lemon, Bengton and Peterson, 1972).

따라서 노년기 취업은 역할지지를 통해 긍정적인 자아개념과 자기존중감을 강화시키고, 고독감과 소외감을 해소시켜 심신의 건강을 유지할 수 있도록 한다. 실증 연구에서 근로노인들의 경우 그렇지 않은 노인에 비해 육체적으로 정신적으로 더 건강하며 근로를 중단한 노인들의 경우 근로중단의 사유와 관계없이 건강이 악화된다(Abramson, Gofin and Kark, 1992). National Longitudinal Survey of Mature Men 데이터를 사용한 Moore and Hayward(1990)의 연구와 Minkler(1981)의 연구 역시 취업이 노인의 건강에 직접적인 영향을 미친다고 보고되어 근로의 중단, 즉 은퇴가 건강의 악화를 가져오는 스트레스성 사건인 것으로 분석되었다. 국내에서도 이석원·임재영(2007)의 실증적 연구결과 일자리사업에 참여한 노인들의 경우 건강복지가 증진되어 의료비 절감효과가 L자형으로 뚜렷이 나타나고 있으며, 의료비 절감 효과는 사업참여 이전의 건강상태가 좋지 못한 집단에서 상대적으로 훨씬 크고 유의미하게 나타나고 있다.

2. 노인일자리 사업특성과 정신건강의 관계

노인의 경제활동은 개인의 정신건강에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 다수의 연구에서 보고되고 있다(Kessler, Turner and House, 1989; Verbrugge, 1983; Ross

and Mirowsky, 1995). National Health Interview Survey를 이용한 Sharon, David, Lora, William(2007)의 1997~2000 종단연구에서도 취업노인이 비취업노인에 비해 우울증의 정도가 낮으며, 취업노인이 신체적으로 건강할 경우 정신적으로도 건강한 것으로 나타났다.

이외에도 취업노인이 비취업 노인에 비해 부정적인 심리적 증상이 적게 나타났으며(Santrock, 1995; Bosse, Aldwin, Levenson and Ekerdt, 1987), 우울증에 긍정적인 효과를 보였다는 연구들도 있다(Reites, Mutran and Fernandez, 1996; 이수애·이경미, 2002). 노인 우울과 사회적 연대사이의 관계에 대한 연구를 보면 우울 증상을 가지고 있을수록 사회활동 참여 정도가 매우 낮았다(Buettner and Fitzsimmons, 2002; Bassuk, Glass and Berkman, 1999; Abraham, Neundofer and Currie, 1992). 국내에서 우울감과 자기효능감을 분석한 홍석관(2006)의 연구에서 일자리사업 참여노인이 비참여노인에 비해 우울감이 유의미하게 낮았으며, 또한 참여노인은 참여 전과 비교하여 참여 후에 유의미하게 감소하였다.

이러한 결과를 바탕으로 노후생활에서 일자리사업을 통한 취업활동이 신체적 및 정신적 건강에 매우 긍정적인 영향을 미침을 알 수 있고, 그렇다면 다음으로 노인 일자리 사업특성에 따라 정신건강에 미치는 영향에 어떤 차이가 있는지를 살펴볼 필요가 있다. 최근 보고되고 있는 일자리사업 관련 연구들에서 공통적으로 일자리 유형이나 참여기간, 참여동기, 사업만족도 등에서 일정한 차이가 있는 것으로 나타나 정신건강에 미치는 영향에 차이가 있다고 할 수 있다.

우선 참여동기는 대부분 생계유지가 우선순위로 나타났으며, 소득 외의 동기 즉 삶의 보람이나 사회참여, 건강유지가 다음 순위로 나타나고 있다(서양열, 2004; 권구영·박공식, 2007; 권구영·최정민, 2007; 권치영 외, 2007; 임우석, 2008). 그러나 참여동기에 따른 정신건강의 차이 등을 살펴본 연구는 없는 실정이다. 또한 일자리 유형에서 서양열(2004)의 연구에서는 사회참여형일수록 사업에 불만족하는 경우가 많고, 권구영·박공식(2007)의 연구에서는 공익형에 비해 복지형과 시장형이 그리고 교육형에 비해서는 시장형이 유의하게 만족도가 높게 나타났으며, 이러한 차이에 따라 홍석관(2005)의 연구에서 공공참여형과는 달리 공익강사형에서는 일자리사업 참여 전후로 우울감과 자기효능감이 유의미한 차이를 보였다. 따라서 일자리유형

에 따라 만족도에 차이가 나고 이로 인해 정신건강에 영향을 미칠 것으로 생각해 볼 수 있다.

참여기간에 관해 살펴보면 권구영·박공식(2007)의 연구에서는 참여기간에 따라 생활만족도에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 권치영·김선웅·임중철·이홍직(2007)의 연구에서는 일자리사업 참여기간이 참여노인의 자아존중감에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 따라서 참여기간 역시 정신건강에 영향을 미치는 요인으로 생각해 볼 수 있다.

사업 참여만족도에 관해 대다수 실태조사에서 높은 만족 수준을 보이지만, 소득만족도는 서양열(2004)의 연구에서는 비교적 낮게, 서수오(2007)의 연구에서는 비교적 높게 나타났고, 심지어 문승삼(2006)의 연구에서는 급여가 근로의욕에 중요한 요인으로 작용하지 않는 것으로 나타났다. Schermerhom, Hunt and Osborn(2000)은 직업에 대한 만족도는 직업활동 자체 또는 주위의 환경과 관련하여 개인이 가지고 있는 욕구와 가치, 그리고 태도와 신념 또는 수준 및 차원에 영향을 받는다고 하였다.

이러한 노인일자리사업과 정신건강에 관한 선행연구를 종합해 살펴보면, 일자리사업 참여노인의 정신건강에 미치는 영향요인을 분석하기 위해 일자리유형, 참여 동기, 참여 기간, 사업만족도를 일자리사업 특성변수로 설정하고, 이외에 인구사회적 특성변수로 성별, 연령, 학력, 배우자 유무, 건강상태, 월평균 수입을 설정해 볼 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 조사대상 및 자료수집

본 연구의 조사대상은 서울과 부산지역의 종합사회복지관·노인복지관·시니어클럽·고령자 취업알선센터 등에서 노인일자리사업에 참여하고 있는 60세 이상 노인으로서, 조사절차는 우선 노인일자리사업을 실시하는 전체 기관의 담당자에게 연구 목적과 방법을 설명한 협조공문을 발송해 동의하는 기관만을 대상으로 조사요원

이 직접 방문하여 조사대상자를 편의표집(convenience sampling)한 후 노인들의 교육수준 및 인지상황을 감안하여 대면적 면접을 통한 구조화된 설문조사를 실시하였다. 조사결과 995부를 회수하여 결측값이 많고 일관된 중앙값을 보이는 47부를 제외한 948부(서울 574부, 부산 374부)를 분석에 사용하였다.

2. 측정도구

본 연구에서 사용한 측정도구를 살펴보면, 우선 노인일자리사업 참여실태는 일자리사업유형, 참여 기간, 참여 동기와 사업만족도로 구성되었고, 조사대상자의 인구사회적 특성으로는 성별, 연령, 학력, 배우자 유무, 건강상태 및 월평균 수입을 측정하였다. 구체적인 변수값은 다음 <표 1>와 같다.

표 1 변수와 변수값

분류	변수명	변수값
인구사회적 특성	성별	1=남성, 0=여성
	연령	나이(연속변수)
	학력	1=무학 ~ 6=대졸 이상
	배우자 유무	1=배우자 있음, 0=배우자 없음
	건강상태	1=매우 건강하지 않음 ~ 5=매우 건강
	월평균 수입	1=30만원 미만 ~ 5=81만원 이상
일자리사업 참여실태	일자리유형	①공익형 ②교육형 ③복지형 ④인력과건형 ⑤시장형 1=예, 0=아니오
	참여동기	①소득마련 ②건강을 위해 ③경험, 지식의 활용 ④삶의 보람을 위해 ⑤사회참여를 위해 1=예, 0=아니오
	참여기간	①6개월 미만 ②6개월 이상 ~ 1년 미만 ③1년 이상 ~ 2년 미만 ④2년 이상 ~ 3년 미만 ⑤3년 이상
	사업만족도	1=만족, 0=만족하지 않음

다음으로 일자리사업 참여노인의 정신건강은 Goldberg and Hiller(1979)가 개발한 일반정신건강척도(General Health Questionnaire: GHQ) 단축형 21문항을 사용하였다.

이 척도는 불안, 신체증상, 사회활동 장애, 불면의 네 하위요인으로 구성되어 있으며, ‘자주 그렇다’의 1점에서부터 ‘전혀 그렇지 않다’의 4점 Likert 척도로 측정하였다. 사용은 일부 역코딩 후 총합(sum)의 평균으로 복합지표화(composite index)하여 점수가 높을수록 정신건강이 좋음을 의미한다. 측정도구의 신뢰도는 전체 Cronbach's $\alpha=.86$ 이고, 불안은 $\alpha=.90$, 신체증상은 $\alpha=.81$, 사회활동 장애는 $\alpha=.73$, 불면은 $\alpha=.73$ 으로 나타났다.

측정도구의 타당성 검증을 위해 주성분분석(principal component analysis)법으로 추출하고, 베리맥스(varimax)법으로 회전하는 요인분석을 실시한 결과 요인적재량이 .55에서 .85로 예상된 구성개념에 대해 일관적으로 나타났으며, KMO 표본적합도(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)는 .92로 나타나 정확한 표본이며, Bartlett 구형성검정(sphericity) 역시 유의하게 나타났다.

3. 분석방법

자료는 SPSS 12.0을 이용하여 조사대상자의 인구사회적 특성 및 정신건강 수준과 정규분포성 확인 등을 위해 기술통계분석을 하였으며, 인구사회적 특성 및 일자리사업 참여실태에 따른 정신건강의 차이를 검증하기 위해 t-검증과 분산분석(ANOVA)를 실시하고, 정신건강에 미치는 영향요인 분석을 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 또한 측정도구의 신뢰도와 타당도는 Cronbach's α 와 요인분석을, 회귀모형의 적합성은 상관계수 및 분산팽창계수를 통해 확인하였다.

IV. 분석결과

1. 조사대상자의 인구사회적 특성 및 정신건강의 차이

조사대상자의 인구사회적 특성은 다음 <표 2>와 같이, 우선 성별로는 여성이 555명으로 58.54%이며, 연령은 65세 미만이 12.87%이고, 65세 이상 70세 미만은 33.09%, 70세 이상 75세 미만은 34.04%, 75세 이상은 20.00%로 나타났다. 월평균

이슈 분석

수입은 10~30만원 미만인 62.87%로 가장 많았으며, 학력은 국졸이 33.09%, 중졸이 20.51%로 과반수 이상이고, 배우자 있음은 60.13%로 나타났다. 건강상태에 대해 건강하다와 보통이 각 38.50%, 17.83%로 나타났다.

인구사회학적 특성에 따른 정신건강의 차이를 검증한 결과 건강상태에 따라서만 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 매우 건강이 3.02로 가장 높은 반면에 건강하지 않음이 2.55로 가장 낮게 나타나($F=32.86, p<.001$), 신체적으로 건강할수록 정신건강 역시 좋음을 알 수 있다.

표 2 조사대상자의 인구사회적 특성 및 정신건강의 차이

		N(%)	정신건강		
			평균(M)	표준편차(SD)	t/F
성별	남자	393(41.46)	2.80	.42	.41
	여자	555(58.54)	2.79	.43	
연령	65세 미만	121(12.87)	2.75	.43	1.86
	65~70세 미만	311(33.09)	2.79	.41	
	70~75세 미만	320(34.04)	2.84	.46	
	75세 이상	188(20.00)	2.76	.39	
학력	무학	93(9.83)	2.78	.43	.65
	국졸	313(33.09)	2.77	.45	
	중졸	194(20.51)	2.79	.42	
	고졸	193(20.40)	2.80	.40	
	전문대졸 대졸 이상	41(4.33) 112(11.84)	2.85 2.84	.42 .41	
배우자 유무	없음	374(39.87)	2.77	.43	-1.63
	있음	564(60.13)	2.81	.42	
건강 상태	매우건강치 않음	-	-	-	32.86***
	건강하지 않음	57(6.0)	2.55d	.45	
	보통	357(37.66)	2.69c	.40	
	건강	365(38.50)	2.82b	.39	
	매우건강	169(17.83)	3.02a	.45	
월평균 수입	10~30만원	596(62.87)	2.77	.43	1.55
	30~40만원	106(11.18)	2.79	.39	
	40~60만원	114(12.03)	2.82	.43	
	60~80만원	45(4.75)	2.84	.44	
	80만원 이상	87(9.18)	2.88	.41	

*** $p<.001$

2. 정신건강 수준

정신건강 수준 및 자료의 정규분포성 여부를 살펴본 결과 전체 정신건강의 평균은 2.79이었으며, 하위요인들의 평균은 3.17에서 2.62점 사이에 분포하고 있다. 불안이 3.17로 가장 높고, 불면이 2.62로 가장 낮게 나타나 불안은 상대적으로 높지 않지만 불면이 상대적으로 높은 수준임을 알 수 있다. 또한 변수의 왜도는 -.73~.21, 첨도는 -.36~.24의 분포를 보이고 있으므로 회귀모형 투입에 적합한 분포임을 보여주고 있다.

3. 노인일자리사업 참여실태와 정신건강의 차이

노인일자리사업 참여실태에 따른 정신건강의 차이를 검증한 결과가 <표 3>에 제시되어 있다. 일자리유형, 참여동기, 만족도 및 참여기간 모두에서 정신건강에 차이가 있는 것으로 나타났는데, 우선 일자리유형에 따라서는 교육형이 2.88, 시장형이 2.84로 높고, 공익형과 복지형이 낮게 나타났다($F=5.05^{**}$). 참여동기에서는 사회 참여를 위해서가 2.88로 나머지 동기에 비해 가장 높게 나타났고($F=2.93^*$), 참여기간은 3년 이상이 2.96으로 다른 참여기간들에 비해 가장 높게 나타났으며($F=7.54^{**}$), 사업만족도는 만족이 2.82로 불만족 2.64 보다 높게 나타났다($t=4.45^{**}$).

이러한 결과는 일자리유형이나 참여기간 등에 따라 참여노인들의 정신건강에 다소 유의한 차이가 나타남을 의미하고, 특히 유형별로 교육형과 시장형이 공익형과 복지형에 비해 높으며, 참여기간이 길수록 정신건강 수준이 더 높음을 알 수 있다. 또한 일자리사업이 만족할수록 그리고 소득마련 등의 이유보다는 사회 참여라는 동기를 가질수록 정신건강 수준이 더 높다는 것을 의미한다.

정신건강의 하위요인을 중심으로 비교해 보면, 불면에서 사업만족도와 참여동기를 제외하고는 불안, 신체증상과 사회활동장애요인에서는 제시된 네 가지 일자리사업 특성 모두 유의하게 정신건강에 차이가 있는 것으로 나타났다. 우선 불안에 대해 일자리유형은 시장형과 교육형이 각 3.28, 3.26으로 가장 높고, 참여동기는 삶의 보람을 위해서가, 참여기간은 3년 이상일수록, 만족도는 만족이 더 높게

나타났다. 신체증상요인에서 일자리유형은 교육형이, 참여동기는 사회 참여를 위해, 참여기간은 3년 이상일수록 역시 정신건강이 높은 것으로 나타났다. 사회활동 장애에서는 교육형이, 참여동기는 경험과 지식 활용을 위해서, 참여기간은 3년 이상일수록, 만족도는 만족일수록 정신건강이 좋은 것으로 나타났다.

표 3 일자리사업 참여실태 변인에 따른 정신건강

	N	정신건강										
		불안		신체증상		사회활동장애		불면		전체		
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
일자리 유형	공익형	289	3.09 ^b	.73	2.60 ^b	.62	2.54 ^{bc}	.45	2.63	.70	2.73 ^b	.44
	교육형	132	3.26 ^a	.58	2.77 ^a	.54	2.79 ^a	.36	2.69	.58	2.88 ^a	.37
	복지형	307	3.17 ^{ab}	.69	2.72 ^{ab}	.62	2.65 ^b	.52	2.63	.71	2.80 ^{ab}	.45
	인력과견형	53	3.04 ^b	.69	2.63 ^{ab}	.49	2.51 ^c	.50	2.48	.65	2.70 ^b	.40
	시장형	162	3.28 ^a	.65	2.75 ^a	.55	2.71 ^{ab}	.43	2.59	.63	2.84 ^a	.40
	F		3.94 ^{***}		3.24 ^{**}		5.58 ^{***}		1.18		5.05 ^{***}	
참여동기	소득 마련	488	3.12	.73	2.68 ^b	.62	2.59 ^b	.45	2.57	.71	2.75 ^b	.45
	건강	99	3.18	.58	2.71 ^{ab}	.57	2.56 ^b	.49	2.63	.65	2.78 ^{ab}	.37
	경험, 지식 활용	95	3.19	.58	2.76 ^{ab}	.54	2.78 ^a	.38	2.73	.62	2.85 ^{ab}	.39
	삶의 보람	173	3.30	.65	2.62 ^b	.57	2.71 ^{ab}	.52	2.68	.64	2.84 ^{ab}	.42
	사회 참여	80	3.18	.64	2.86 ^a	.56	2.64 ^b	.46	2.72	.57	2.88 ^a	.39
	F		2.45 [*]		2.63 [*]		3.80 ^{**}		2.67 [*]		2.93 [*]	
만족도	만족	808	3.21	.67	2.70	.60	2.65	.46	2.65	.68	2.82	.43
	불만족	139	2.93	.73	2.63	.58	2.54	.48	2.44	.63	2.64	.41
	t		4.52 ^{***}		1.13		3.27 ^{***}		2.97 ^{***}		4.45 ^{***}	
참여기간	6개월 미만	332	3.05 ^c	.74	2.57 ^c	.59	2.57 ^b	.48	2.57	.67	2.71 ^c	.43
	6개월~1년 미만	287	3.21 ^{bc}	.59	2.68 ^{bc}	.54	2.63 ^{ab}	.42	2.65	.65	2.79 ^{bc}	.36
	1~2년 미만	182	3.20 ^{bc}	.69	2.81 ^{ab}	.63	2.69 ^{ab}	.50	2.66	.73	2.85 ^b	.47
	2~3년 미만	70	3.25 ^{ab}	.64	2.72 ^b	.56	2.75 ^a	.42	2.62	.60	2.85 ^b	.43
	3년 이상	76	3.39 ^a	.66	2.92 ^a	.65	2.75 ^a	.50	2.71	.70	2.96 ^a	.47
	F		4.95 ^{***}		8.28 ^{***}		4.06 ^{***}		1.45		7.54 ^{***}	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

주) a, b, c는 사후검증값으로 문자가 다른 집단간에 차이가 있음(a>b>c)

4. 정신건강에 미치는 영향요인

일자리사업 참여노인의 정신건강에 영향을 미치는 변인들의 영향력을 분석하기 위해 인구사회적 특성변인과 노인일자리사업 참여실태의 네 가지 하위영역 변인을 투입하여 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple-regression)을 실시하였다. 인구사회적 변인중 성별과 배우자 유무는 가변수(dummy variable) 처리하였고, 일자리사업 모형 중 일자리사업유형과 참여동기는 참여자가 가장 적고 선호되지 않아 영향력이 미미한 인력과건강형과 사회참여를 기준변수로 하여 가변수 처리하였다. 또한 회귀분석모형은 사회인구학적 특성변인만 투입한 모형1과 여기에 일자리사업 참여실태변인을 추가한 모형2로 나누어 모형설명력의 증감을 분석하였다. 회귀분석 실시에 앞서 독립변수간 상관계수를 구해 다중공선성을 진단한 결과 대부분 .50미만으로, 회귀모형에서의 분산팽창계수(VIF) 역시 1.06~4.55 범위로 나타나 문제되지 않았다.

정신건강에 미치는 영향을 분석한 결과를 살펴보면 다음 <표 4>에서 보는 바와 같이, 인구사회학적 특성만 투입한 모형1에서는 건강상태($\beta=.30^{***}$)가 영향을 미치는 것으로 나타나 신체적 건강상태가 좋을수록 역시 정신건강에도 긍정적으로 영향을 미침을 알 수 있다($F=4.78^{**}$, $R^2=.09$). 모형1에 일자리사업 참여실태를 추가한 모형2에서는 일자리유형에서는 기준변수인 인력과건강형에 비해 교육형($\beta=.14^{**}$), 복지형($\beta=.13^*$), 시장형($\beta=.11^*$)이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 참여동기에서는 어떤 것도 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 이외에 참여기간($\beta=.08^*$), 사업만족도($\beta=.1^{***}$)가 영향을 미치는 것으로 나타났다($F=7.00^{**}$, $R^2=.11$).

모형간의 회귀식의 영향력을 살펴보면, 모형2에서 설명력이 다소 미미하지만 유의하게 증가하여 참여노인의 정신건강에는 인구사회적 변인보다 노인일자리 참여 실태변인이 보다 큰 영향력을 미친다는 것을 알 수 있다.

따라서 이러한 결과는 일자리사업의 참여실태 중 참여동기를 제외한 일자리유형과참여기간 그리고 사업만족도가 유의하게 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다. 특히 일자리유형에서는 기준변수인 인력과건강형에 비해 공익형을 제외한 교육형과 복지형 그리고 시장형이 모든 참여노인의 정신건강에 긍정적인 영향을 미치고, 참여기간이 길수록 그리고 참여한 일자리사업에 만족 할수록 정신건강에는 긍정적

인 영향을 미친다는 사실을 알 수 있다.

일자리유형별로 가장 힘들다고 알려져 선호도가 떨어지는 인력파견형에 비해 사회활동이 어려운 소외계층의 생활안정과 행복추구를 지원하는 복지형, 특정분야의 전문지식과 경험 소유자가 복지시설 및 교육기관 등에서 강의하는 교육형, 소규모 사업을 공동으로 운영하거나 기업을 공동으로 창업하여 운영하는 시장형 일자리 등이 정신건강 측면에서는 보다 우수한 유형임을 알려준다. 그러나 환경이나 행정, 시설관리 등 지자체 고유업무에 투입되는 공익형은 정신건강 측면에 별다른 도움이 되지 않는다고 할 것이다. 또한 가능하면 오랫동안 일자리사업에 참여할 수 있도록 한다거나, 사업참여 자체에서 만족감을 느낄 수 있어야 함이 중요하다 할 것이다.

표 4 정신건강에 미치는 영향

독립변수	모형1 (인구사회적 모형)			모형2 (일자리사업모형)			
	B(SE)	β	t	B(SE)	β	t	
(상수)	2.84(.28)		5.59***	3.01(.39)		7.65***	
인구사회적 특성	성별(남)	.02(.03)	.04	.17	.01(.04)	.01	.26
	연령	.01(.00)	.02	.06	.00(.00)	.01	.16
	학력	-.03(.02)	-.01	-.09	-.01(.02)	-.03	-.59
	배우자 유무(유)	.08(.04)	.03	.34	.08(.04)	.01	.19
	건강상태	.22(.07)	.30	9.12***	.20(.02)	.28	8.53***
	월평균 수입	.07(.03)	.04	.03	.08(.01)	.02	.02
일자리 유형 ¹⁾	공익형			.08(.08)	.06	.93	
	교육형			.24(.09)	.14	2.52**	
	복지형			.16(.08)	.13	1.93*	
	시장형			.17(.09)	.11	1.90*	
참여동기 ²⁾	소득 마련			.02(.07)	.02	.32	
	건강			.06(.08)	.03	.73	
	경험, 지식 활용			.08(.08)	.00	.09	
	삶의 보람			.02(.07)	.02	.34	
참여기간				.03(.02)	.08	2.43*	
사업만족도(만족)				.19(.06)	.11	3.34***	
R ²		.09			.11		
(Adj. R ²)		(.08)			(.09)		
D-W		1.92			1.83		
F		4.78***			7.00***		

* p<.05, **p<.01, ***p<.001

1)기준변수는 인력파견형임, 2)기준변수는 사회참여임.

주)VIF 값은 1.06~4.55임.

V. 결 론

본 연구는 일자리사업이 참여노인의 정신건강에 미치는 영향요인을 분석하고, 결과를 토대로 하여 노인일자리사업의 발전을 위한 정책적 함의를 제시하고자 실시되었다. 조사는 서울과 부산의 사회복지관 등에서 노인일자리사업에 참여하는 노인 948명을 대상으로 실시하여 자료를 분석하였다. 특히 일자리사업에 관한 기존의 연구들에서 일자리유형과 참여기간, 사업만족도 등에 따라 생활만족도, 자기효능감이나 우울, 근로의욕, 자아존중감 등에 미치는 영향이 다른 것으로 나타나, 그렇다면 정신건강에 미치는 사업특성의 차이를 분석하여 이를 바탕으로 정책적 함의를 도출하는 것 역시 중요하다 할 것이다.

연구 결과를 요약하고 이를 바탕으로 정책적 함의를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 노인일자리사업 참여노인의 인구사회학적 특성에 따른 참여노인의 정신건강에 차이를 보이는 하위변인은 건강상태였다. 그리고 노인일자리사업 참여실태에 따른 정신건강의 차이검증 결과, 일자리유형, 참여동기, 참여기간과 사업만족도 모두에서 유의미한 차이를 보였다. 일자리유형은 교육형과 시장형 참여노인의 정신건강이 가장 좋은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 고려할 때 교육형과 시장형의 활성화 방안이 특히 요구되어 진다고 할 수 있다.

교육형 참여노인의 높은 학력수준 등을 고려한 다양한 교육형 일자리를 개발하고, 평균보수를 상향조정하든지 근무기간의 연장 등의 개선책이 필요하다 할 것이다. 교육형 일자리와 관련하여 실태적으로 분석해 보면, 기존의 복지관내에서의 한정되어 실시되는 방과후 아동지도외에도 지역내 어린이집, 유치원, 초등학교, 지역아동센터와 연계하여 학습지도 강사파견사업을 확대하고, 노인대학, 사회복지관과 노인복지관 등에서의 스포츠 및 여가활용 강사파견사업과 노인취업을 위한 교육강사파견사업을 확대해 나감이 타당하다 할 것이다.

시장형 일자리사업은 수익을 창출하는 창업형 일자리로서 예산절감이 가능한 바람직한 유형이나 시장에서 개인 사업자와 경쟁하여야 하는 어려운 사업유형이기도 하다. 그러나 수익창출이 가능한 자립형 일자리이므로 매년 일정비율을 확대해나갈 필요가 있다. 일자리사업 참여 동기중 사회에 참여하기 위해의 경우 참여노인의 정

신건강이 좋은 것으로 나타났다.

둘째, 일자리사업 참여기간이 3년 이상으로 오래될수록 정신건강이 좋은 것으로 나타났고, 이러한 결과는 단기적인 참여만으로는 정신건강에 별 다른 큰 도움이 되지 못하며, 또한 참여기간이 장기적일수록 지속적인 소득지원효과가 발생하기 때문 일 것으로 추측된다. 따라서 6개월이라는 단기적이고 일회성적인 일자리사업을 탈피 하여 장기적인 사업을 통해 지속적인 참여를 보장해 줄 수 있어야 할 것이다.

셋째, 참여노인의 정신건강에 영향을 미치는 변인의 영향력을 분석하기 위하여 위 계적 다중회귀분석을 실시한 결과, 정신건강에 가장 영향을 많이 미치는 변인은 인구사회학적 특성 중 건강상태이었으며, 일자리사업 참여실태 변인 중에서는 사업만족도, 참여기간, 일자리유형 중 교육형, 복지형, 시장형 순으로 나타났다.

이와 같이 인력과견형에 비해 여타의 유형들이 정신건강에는 더 큰 긍정적인 영향을 미친다는 사실과 특히 공익형은 별다른 영향을 미치지 않는다는 결과는 이들 일자리 유형의 개선방안이 적극적으로 강구되어야 함을 의미한다고 할 수 있다. 따라서 공익형과 인력과견형 일자리를 개선하기 위한 유형별 발전전략을 차별화할 필요가 있을 것이다. 가령 유형별 사업목표 설정, 유형에 걸맞는 직무분석과 역할의 부여, 유형별 대상층 표적화와 유형별 평가지표 등 유형별 정체성 확보가 요구된다.

인력과견형의 경우 지자체의 노인취업알선센터와 연계운영하거나, 수요처 발굴을 위한 전담인력을 배치할 필요가 있다. 기존 노동시장의 틈새시장을 공략하여 주말근무, 파트타임 시장근무 등 과견근무의 다각화와 근무기간의 연장 등 다양한 개선책이 필요하다고 할 수 있다. 지역사회내 기업의 고령자 노동력에 대한 수요에 부응하고 노인 취업욕구가 반영된 맞춤형 직업훈련 과정이나 심화훈련과정을 개발하여 정체성 있고 자생성 있는 인력과견형 인적 자원 개발에도 역시 노력해야 할 것이다. 뿐만 아니라 지역사회 기업과의 다양한 연계를 제언해 볼 수 있다.

반면에 공익형의 경우, 학력, 연령, 건강 등 인적자본이 취약하고, 노동력이 취약한 노인에게 대해서 낮은 강도의 공익형 일자리를 고려하여야 필요가 있다. 즉 공익형 일자리는 제한적 노동기회와 제한적 소득보전 수단으로 확대해야 할 필요가 있다. 또 읍면동의 지역사회조직을 활용하고 환경, 복지, 교통 등 지역사회에 반드시 필요한 사업위주로 실시되어야 한다.

본 연구는 이러한 연구결과에도 불구하고 자료수집 대상이 대도시에 한정되어 연구결과의 일반화가 어렵고, 자료수집이 자기보고식 설문지를 이용한 횡단적 연구(cross-sectional study)로 얻어진 것, 이론적 측면에서의 모형설명력이 낮아 설정된 독립변수 이외에 다른 중요한 변수들이 제외되었을 가능성이 있다는 한계가 있다. 후속 연구에서는 질적연구를 포함한 다양한 방법론의 사용과 종단적 연구 및 보다 전국적 표집을 통한 일반화의 노력이 요청된다.

참/고/문/헌

권구영·박공식(2007), “노인일자리사업의 효과성에 관한 연구”, 『한국노년학』 29(3), 한국노년학회, pp.61-78.

국가복지정보센터(2008), www.e-welfare.go.kr.

권구영·최정민(2007), “노인일자리사업 참여경험과 삶의 질 간의 관계”, 『노인복지연구』 38, 한국노인복지학회, pp.51-78.

권치영·김선웅·임중철·이홍직(2007), “일자리 참여가 노인의 자아존중감에 미치는 영향에 관한 연구”, 『한국노년학』 27(2), 한국노년학회, pp.427-433.

김진욱·손지윤(2009), “노인일자리사업 참여만족도와 참여지속의사에 관한 연구: 공공분야 노인일자리 사업 참여자를 중심으로”, 『한국노년학』, 29(4), 한국노년학회, pp.1295-1311.

문승삼(2006), “노인일자리사업 참여노인의 근로의욕에 영향을 미치는 요인”, 한림대학교 사회복지대학원 석사학위논문

박상규(2006), “노인의 정신건강과 삶의 질간의 관계”, 『한국심리학회지: 건강』 11(4), 한국심리학회, pp.785-796.

보건복지부(2005), 『2004년도 노인일자리사업 참여자 설문분석 결과』, 노인인력운영센터.

서수오(2007), “노인일자리 사업 참여에 따른 생활만족도에 관한 연구”, 대구카톨릭대학교 대학원 석사학위논문

서양열(2004), “노인일자리사업 참여 만족에 관한 연구: 전라도 노인을 중심으로”, 『노인복지연구』 24, 한국노인복지학회, pp.31-51.

이문국·조준행·이지은·이현미(2008), 『2007 노인일자리사업 참여노인 실태조사』, 한국노인인력개발원.

이수애·이경미(2002), “농촌지역 노인의 우울증 결정 요인에 관한 연구”, 『한국노년학』, 22(1), 한국노년학회, pp.209-226.

임우석(2008), “도시지역 노인일자리사업 활성화에 관한 연구”, 『도시행정학보』, 21(2), 한국도시행정학회, pp.371-395

임재영·이석원(2008), “노인일자리사업의 의료비 절감 효과에 관한 연구”, 『보건경제와 정책연구』, 14(1), 한국보건경제정책학회, pp.75-102

임춘식 외(2007), 『노인복지학개론』, 학현사.

전재일·김효정(2008), “노인의 일자리사업 참여에 따른 생활변화”, 『사회복지개발연구』, 14(1), 사회복지개발연구원, pp.35-62.

통계청(2007), 『2007 고령자통계』. 사회복지통계과.

하춘광·김효순(2009), “노인일자리사업 참여만족이 생활만족도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로”, 『사회복지정책』, 36(4), 한국사회복지정책학회, pp.393-414.

한국노인인력개발원(2007), 『2006년 노인일자리 시장형 사업 실태조사 보고서』.

한국노인인력개발원(2007), 『2007년도 노인일자리사업 종합안내』.

한국노인인력개발원(2008), 『제1기(2004~2007) 노인일자리사업 백서』.

허준수·이금룡·원영희(2006), “고령사회를 대비한 노인일자리사업과 노인자원봉사활동의 연계전략 방안에 관한 연구”, 『한국사회복지학회 춘계학술대회 자료집』, pp.274-281.

홍석관(2006), “노인일자리사업 참여 노인과 비참여 노인의 자기효능감과 우울 비교연구”, 경성대학교 사회복지대학원 석사논문.

Abraham, I. L., M. M. Neundofer and L. J. Currie.(1992), Effects on group interventions on cognition and depression in nursing home residents, Nursing Research 41(1), pp. 196-202.

Abramson, J. H., R. Michal, J. Gofin and J. D. Kark.(1992), Work-Health Relationships in Middle-Aged and Elderly Residents

- of a Jerusalem Community, *Social Science and Medicine* 34(7), pp. 747-755.
- Bassuk, S. S., T. A. Glass and L. F. Berkman.(1999), Social disengagement and incident cognitive decline in community-dwelling elderly persons, *Annals of Internal Medicine*. 131(3), pp. 165-173.
- Blau, Z. S.(1973), *Old age in a changing society*. NY: Franklin Watts Inc.
- Bosse, R., C. M. Aldwin, M. R. Levenson and D. J. Ekerdt.(1987), Mental health differences among retirees and workers: Findings from the Normative Aging Study, *Psychology and Aging* 2, pp. 383 - 389.
- Buettner, L. L., and S. Fitzsimmons(2002), AD-venture program: therapeutic biking for the treatment of depression in long-term care residents with dementia, *American Journal of Alzheimer's Disease and Other Dementias* 17(2), pp. 121-127.
- Depp, C. A. and D. V. Jeste.(2006), Definitions and predictors of successful aging: a comprehensive review of larger quantitative studies, *the American Journal of Geriatric Psychiatry* 14(6), pp. 6-20.
- Goldberg D. P.(1972), *The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire*. Oxford University Press: Oxford.
- Goldberg D. P. and V. F. Hiller.(1979), A Scaled Version of the General Health Questionnaire, *Psychological Medicine* 9, pp. 139-145.
- Hazan, H.(1996), *Social Gerontology*, in Kuper, A. and J. Kuper. *The Social Science Encyclopedia*(2nd ed.), London: Routledge, pp. 343-345.
- Herzog, A. R., J. S. House and J. N. Morgan(1991), Relation of work and retirement to health and well-being in old age, *Psychology and Aging* 6, pp. 202-222.
- Hinterlong, J. F.(2006), Race Disparities in Health among Older Adults: Examining the Role of Productive Engagement, *Health and Social Work* 31(4), pp. 275-288.
- Kart, C. S., and Jr. C. F. Longino.(1987), The support systems of older people: A test of the exchange paradigm, *Journal of Aging Studies* 1, pp. 239-251.
- Kessler, R. C., J. B. Turner and J. S. House.(1989), Unemployment, reemployment, and emotional functioning in a community sample, *American Sociological Review* 54, pp. 648-657.
- Kim, J. E. and P. Moen, (2002). Retirement Transitions, Gender, and Psychological Well-being: A Life-course, Ecological Model. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences* 57B(3), pp. 212-222.
- Klumb, P.(2004), Benefits from productive and consumptive activities: Results from the Berlin Aging Study, *Social Indicators Research* 67, pp. 107-127
- Lemon, B. W., V. L. Bengton and J. A. Peterson.(1972), An Exploration of the Activity Theory of Aging : Activity Types and Life Satisfaction among in- movers to a retirement community, *Journal of Gerontology* 27, pp.511-523.
- Maddux, N. E.(1968), *Self-Efficacy Adaptation and Adjustment: Theory Research and Application*. Plenum Press. New York.
- Minkler, M.(1981), Research on the Health Effects of Retirement: An Uncertain Legacy, *Journal of Health and Social Behavior* 22(June), pp. 117-130.
- Moore, D. E. and M. D. Hayward(1990), Occupational Careers and Mortality of Elderly Men, *Demography* 27(1), pp. 31-53.
- Neugarten, B., R. Havighurst, and S. Tobin. 1961. "The measurement of Life Satisfaction". *Journal of Gerontology* 16, pp. 134-143.
- Price, C. A. and E. Joo.(2005). Exploring the Relationship between Marital Status and Women's Retirement Satisfaction". *International Journal of Aging and Human Development* 61(1), pp. 37-55.
- Reitzes, D. C., E. J. Mutran and M. E. Fernandez.(1996), Does retirement hurt well-being? Factors influencing self-esteem and depression among retirees and workers, *The Gerontologist* 36, pp. 649-656.
- Ross, C. E. and J. Mirowsky.(1995), Does Employment Affect Health?, *Journal of Health and Social Behavior* 36(3), pp. 230-243

- Rowe, J. W. and R. L. Kahn.(1998), Successful Aging. New York: Pantheon Books.
- Santrock, J. W. (1995). Life-span development. Madison, WI: Brown & Benchmark.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., and Osborn, R. N.(2000). Organizational Behavior. NY: John Willey and Sons. Inc.
- Sharon L. C, J. L. David, E. L. Lora and G. L. William.(2007), Employment and Occupation Effects on Depressive Symptoms and Older Americans: Does Working Past Age 65 Protect Against Depression?, The Journals of Gerontology 62B(6), pp. S399-S403.
- UN(2006), World population prospects, The 2006 Revision.
- Verbrugge, L. M.(1983), Multiple roles and physical health of women and men, Journal of Health and Social Behavior 24, pp. 16-30
- WHO.(2001), The World Health Report 2001-Mental Health. New Understanding: New Hope.
- Wolfe, B. and R. Haveman.(1983), Time Allocation, Market work, and Changes in Female Health, Women and Health 73(2), pp. 134-139.

노인일자리사업 참여 만족도에 관한 소고

이민표*

국가는 일하기를 희망하는 노인에게 맞춤형 일자리 제공으로 노인 소득창출 및 적극적 사회참여 기회를 제공하고, 노인문제 예방 및 사회적 비용을 절감하며, 노인인력 활용에 대한 사회적 인식개선 및 노인인력 교육 연계를 시도하고 있다. 본 연구는 노인의 사회 참여 활동을 위한 노인일자리사업이 참여 만족도를 높여주는지 여부와 이들 변수에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 하였다. 연구결과를 요약하면 학력, 노인일자리 1일 참여시간, 참여기간, 참여이유, 희망월수입 등에 따라 노인일자리 참여 만족도가 부분적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 본 연구결과를 토대로 노인일자리사업 참여 만족도를 향상시킬 수 있는 몇가지 방안을 제안하고자 한다. 첫째, 노인일자리사업에 대한 직무교육을 실시할 경우 교육강사는 노년학적인 지식을 가지고 노인학습자의 학력수준과 학습요구를 고려하여 맞춤형 교수학습방법을 수행해야 한다. 예를 들어 저학력 노인의 경우 이해하기 쉬운 교재 및 교안을 사용하거나 시청각 기자재(동영상 등)를 사용하여 학습자가 적극 참여하도록 유도하고 만족하는 직무교육이 되어야 한다. 둘째, 노인일자리사업 1일 참여시간이 1~4시간 정도가 적합하고, 그 이상 참여하는 것은 노인에게 업무의 부담으로 작용할 우려가 있으므로 참여시간을 고려한 일자리 모델의 개발이 필요하다. 셋째, 노인일자리 참여사유가 생계형일 경우는 만족도가 낮은 반면, 사회활동 참여기회일 경우는 만족도가 높은 것으로 나타났기 때문에 단순 노무형 일자리를 개선하여 만족도를 높이거나, 시장형과 교육형 일자리를 확장 발전시켜 노인의 자기유용감을 높여야 할 것이다. 넷째, 노인의 직업능력을 개발시키는 교육의 강화와 노인일자리사업 수익을 창출할 수 있는 교육내용이 필요하다. 노인일자리사업 유형 중 민간분야인 시장참여형의 경우 고객중심과 관련한 체계적인 교육내용 속에 소비자교육(소비자 권리와 소비자 보호 등)을 포함한다면 수익 창출에 기여할 수 있을 것이다.

주제어 : 노인일자리사업 참여 만족도, 노인육구 맞춤형 모델개발, 시장참여형유형과 소비자교육

I. 서론

현대사회에 있어서 노인문제가 사회문제로 등장하게 되는 가장 가시적인 배경은 노인인구의 증가현상이다. UN의 고령화사회 분류에 따르면, 전체인구에서 노인인구의 비율이 7%를 넘으면 '고령화사회(aging society)', 14%를 넘으면 '고령사회(aged society)', 그리고 20%를 넘으면 '초고령사회(super-aged society)' 또는 '후기고령사회(post-aged society)'라고 한다.

* 대전보건대학 노인보건복지과 교수

통계청(2010)의 고령자통계에 따르면 우리나라 전체 인구 중 65세 이상 인구는 5,357천명으로 노인인구 비율이 11.0%이다. 우리나라는 지난 2000년 65세이상 인구 비율이 7.2%에 이르러 ‘고령화사회’에 이미 들어섰으며, 향후 2018년에는 이 비율이 14.3%가 되어 ‘고령사회’에 진입하고, 2026년에는 20.8%가 되어 ‘초(超)고령사회’에 도달할 것으로 전망된다(<표 1> 참조). 이처럼, 우리나라는 지구상 유래를 찾을 수 없는 짧은 기간인 18년 만에 고령화사회에서 고령사회가 될 것이기에, 오랜기간에 걸쳐 인구고령화에 대처해 온 선진국보다 그 충격이 클 것이다.

게다가 오륙도(56세), 사오정(45세), 삼팔선(38세)이라는 사회적 용어가 생겨나듯 장년층의 퇴직연령이 점점 어려워지고 있는 추세에 사회적 노년기를 맞은 인구는 실제 노년인구보다 더 많다고 볼 수 있다. 따라서 사회적·신체적 노년기를 맞은 부양인구를 생산가능인구로 전환시키는 것은 중요한 일이라 할 수 있으며 노인의 생산적 활동을 위한 사회참여가 필요하다 할 수 있다(이수진, 2008, 13).

이에 국가는 첫째 일하기를 희망하는 노인에게 맞춤형 일자리 제공으로 노인 소득창출 및 사회참여 기회를 제공하고, 둘째 일을 통한 소득보충, 적극적 사회참여 및 건강증진 등으로 노인문제 예방 및 사회적 비용을 절감하며, 셋째 노인인력 활용에 대한 사회적 인식개선 및 민간 참여를 도모하고, 넷째 은퇴전후 준비 및 노인생애교육 등 노인인력 교육 연계를 통해 일자리 창출을 시도하고 있다.

본 연구는 노인의 사회 참여 활동을 위한 노인일자리사업이 노인의 참여 만족도를 높여주는지 여부와 이들 변수에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 하였다.

표 1 연령계층별 인구 및 구성비 추이

(단위 : 천명, %)

	1990	2000	2010	2018	2026	2030
총인구	42,869	47,008	48,875	49,340	49,039	48,635
0~14세	10,974	9,911	7,907	6,286	5,721	5,525
15~64세	29,701	33,702	35,611	35,979	33,099	31,299
65세이상	2,195	3,395	5,357	7,075	10,218	11,811
구성비	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0~14세	25.6	21.1	16.2	12.7	11.7	11.4
15~64세	69.3	71.7	72.9	72.9	67.5	64.4
65세이상	5.1	7.2	11.0	14.3	20.8	24.3

※ 자료원 : 통계청(2006), 장래인구추계

II. 이론적 배경

1. 노인일자리사업의 개념과 유형

노인일자리사업은 일하기를 희망하는 노인에게 맞춤형 일자리를 제공함으로써 일을 통한 소득보충, 적극적 사회참여 및 건강증진 등 노인문제(노인4고 : 빈곤, 건강, 역할상실, 고독)를 예방하고 사회적 비용을 절감하여 궁극적으로는 국가경쟁력을 강화하는 최고의 노인복지정책이다(한국노인인력개발원, 2010. 4). 또한 노인일자리사업은 사회적 일자리를 노인에게 제공함으로써 노인의 삶의 질 향상을 모색하기 위한 사업으로, ‘사회적 일자리’란 사회발전이나 국민의 삶의 질 향상을 위해 꼭 필요하나 수익성이 낮아 민간시장에서 제외된 일자리로 정의된다(이수진, 2008, 10; 권석필, 2008, 10). 이상과 같이 노인일자리사업은 노인의 삶의 질을 향상시키기 위하여 국가가 노인에게 제공하는 맞춤형 사회적 일자리라고 정의할 수 있다.

노인일자리사업의 유형은 크게 공공분야와 민간분야로 구분되며, 세부유형과 예산 지원 기준은 <표 2>와 같다.

2. 노인일자리사업의 필요성

노인일자리사업은 노인의 4중고(苦)를 종합적으로 극복하기 위한 기제로서 매우 필요하다고 본다. 또한 국가의 입장에서도 노인이 일자리 참여로 경제나 건강상태 등이 개선되어감에 따라 노인부양을 위해 투입되는 예산을 절감할 수 있게 되어 국가운영에 큰 도움이 될 것으로 기대된다(이석원, 2010, 15).

노인의 취업실태에 대한 조사결과(보건복지부, 2009)를 살펴보면 노인 중 근로 및 사업·부업소득을 갖고 있는 노인이 43.5%로 가장 크게 나타나고 있으며, 사적이전소득은 26.6%, 공적이전소득 20.2%로 나타났다.

통계청(2010)의 ‘고령자 통계’에 따르면, 2009년 노인부부 가구의 월평균 소득은 1,826천원으로, 비노인가구 소득 3,445천원의 절반을 웃도는 53%에 수준으로 나타났다. 2009년 65세 이상 인구의 경제활동참가율은 30.1%로 2008년 30.6%에 비해 0.5%

이슈 분석

감소하였으며, 60세 이상 취업자 중 자영업자는 46.4%이며, 임금근로자의 구성비를 보면 임시직(21.3%), 일용직(10.8%), 상용직(10.0%) 순으로 나타났다.

표 2 노인일자리사업 유형 및 예산지원 기준

구분		유형			참여자 1인 예산지원 기준			유형 비율	국고 보조
		정의	예시	추진체계	인건비 (월)	참여 기간	부대경비		
공공 분야 (사회 공헌형)	공익	지역사회 발전 및 개발에 공헌하는 공익성이 강한 일자리	거리·자연환경지킴이, 교통안전, 아동보호, 방법순찰, 해안정비 등	지자체 중심	20만원	7개월	13만원 (예산범위내 공익형11~13만, 교육·복지형 13~15만원 탄력적용가능)	151~155만원	복지형 사업 최소 20% 이상 추진 - 나머지 유형은 시·도 자율적 판단에 의해 실시
	교육	특정분야 전문지식·경험 소유자가 복지시설 및 교육기관 등에서 강의	숲생태·문화재해설사,예절·서예·한자강사 등	노인복지관 중심					
	복지	사회활동이 어려운 소외계층의 생활안정과 행복추구를 지원	노(老)-노(老)케어, 노인주거개선,독거노인보호,보육도우미 등	재가노인시설 중심					
민간 분야 (시장 참여형)	인력 파견형	수요처의 요구에 의해 파견되어 일할 임금을 지급받는 일자리	시험감독관, 주유원, 주례사, 가사도우미, 건물관리 등	다양한 수행기관 (노인회 등)	-	연중	15만원 (예산범위내 탄력적용 가능)	10~15만원	각 시·도별 사업량 할당
	시장형	제조, 판매, 서비스 등 사업을 연간 운영하면서 일정수익이 발생	실버카페, 식품제조, 택배, 세탁방, 밀반찬판매, 재활용품점, 농산물판매 등	시니어클럽 중심	-	연중	130만원	130만원	"
	창업 모델형	시장형 중 사회적 파급효과를 도모할 수 있는 모델사업	실버카페, 휴게소, 공산품제조, 떡 등 식품제조 판매업 등	공모에 의해 사업단 선정 (10년8개)	-	연중	-	사업단별 차등지원	지정공모에 의해 선별적운영
수행기관 전담인력					90만원	9개월	-	810만원	-

* 자료원 : 보건복지부·한국노인인력개발원(2010), 2010 노인일자리사업 종합안내, 9.

향후 취업 희망에 대한 조사결과 2010년 55~79세 고령인구 중 60.1%가 희망하였으며, 이는 전년 57.6%에 비해 2.5% 늘어났다. 고령층(55~79세)이 일하기 원하는 주된 이유는 ‘생활비에 보탬이 되어서(56.8%)’가 가장 높았고, 다음은 ‘일하는 즐거움 때문(33.5%)’으로 나타났다(<표 3> 참조). 노인의 취업욕구는 상당한 수준이며, 특히 연령이 젊고 교육수준이 높을수록 그러한 욕구가 높기 때문에 그들을 위한 수준별 맞춤형 취업서비스가 필요하다고 본다.

표 3 노인이 취업을 희망하는 이유

	계	장래근로 원함	원인					
			일하는 즐거움	생활비 보탬	사회가 필요로 함	건강 유지	무료 해서	기타
2009	100.0	57.6	33.6	56.6	1.9	2.6	5.0	0.2
2010	100.0	60.1	33.5	56.8	2.4	2.2	4.9	0.3
남 자	100.0	73.8	37.1	53.2	3.4	2.3	3.8	0.1
여 자	100.0	48.3	28.8	61.5	1.0	2.0	6.3	0.5
55~64세	100.0	73.9	33.5	58.1	2.9	1.7	3.5	0.3
65~79세	100.0	44.5	33.5	54.3	1.3	3.1	7.5	0.3

※ 자료원 : 통계청(2010), 경제활동인구조사 부가조사(고령층).

3. 선행연구 고찰

노인의 일자리 참여 만족도에 대한 연구는 2004년 노인일자리사업이 진행된 이후 많은 연구결과들이 이루어지고 있으며, 그 결과들은 학자들마다 다르게 나타나고 있다. 대부분 노인일자리사업 참여 만족도에 영향을 미치는 인구사회학적 변수로는 성별, 연령, 가족형태, 건강상태, 경제상태 등이 있으며 이들에 대한 선행연구 결과를 고찰하였다.

노인의 성별은 일자리 만족도에 유의미한 영향을 미치지 않는다는 결과(박희진, 2005; 서소연, 2006; 이수진, 2008)가 많이 나타났다.

노인의 연령은 연령이 증가할수록 신체적, 심리적, 사회적 노화가 두드러지게 되고, 그 기능이 약화되는데 이것은 노인의 직무만족도에도 영향을 미치게 된다고 하였고, 연령이 증가할수록 근속연수와 이에 따른 경제적 보상의 증가와 인정과 같은 심리적 보상의 증가로 직무만족도가 높아진다고 하였다. 서소연(2006)과 이수진(2009)의 연구에 의하면 70세 이상인 노인이 일자리사업 만족도가 가장 높게 나타난 것을 보아 연령은 노인일자리 만족도에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다.

노인의 학력은 무학인 참여자의 일자리 만족도가 가장 높았고 중졸, 초졸, 대졸, 고졸 순으로 나타났으며, 이는 고학력자들의 심리적인 보상과 경험을 살릴 수 있는 일자리가 아닌 단순한 일자리 위주이기에 높은 교육수준을 받은 노인의 직무만족에 대한 기대에 부응하지 못하는 부분이 있다는 것을 알 수 있다(서소연, 2006; 이수진, 2008. 28).

노인의 건강은 노인생활 전반에 영향을 미치며, 건강한 노인이 사회생활에 더 적극적으로 참여하고 자신의 경제생활에 더 만족한다고 하였다. 또한 직무수행 시에도 건강한 노인은 자신의 신체와 의지에 실질적인 힘을 가지게 되어 이를 직무수행에 기울이게 됨으로써 훨씬 더 높은 직무만족을 경험한다고 하였다(이수진, 2008. 28).

한편 권구영·최정민(2007)의 연구에 의하면, 노인의 일자리사업 참여 동기는 절반이상의 응답자가 생계 및 용돈마련 등의 경제적인 욕구인 것으로 나타나 응답자들의 대부분이 낮은 경제적 지위를 가진 상태라고 하였다. 또한 노인일자리사업 참여 동기별로 만족도의 차이를 검증한 이영은(2009)의 연구에 의하면, 일이 좋아서 참여한 노인이 일자리사업 참여 만족이 가장 높았고, 건강유지를 위해 참여한 노인은 다른 일자리의 노인보다 일자리사업 참여 만족이 낮은 것으로 나타났다.

보건복지부·한국노인인력개발원(2007)과 명성혜(2009)의 연구에 의하면, 노인일자리사업 참여자 만족도는 6개 항목(월보수, 하는일, 근무환경, 담당자 운영능력)이 평균 3.5점(5점 만점)으로 대체로 만족하고 있는 것으로 나타났고, 참여자의 월 보수(2.9점) 및 근무기간(3.2점)에 대한 만족도 6개 항목 평균(3.5점)보다 낮게 조사되어 참여자의 월 보수 인상 및 참여기간 연장의 필요성을 시사하고 있다.

이상의 선행연구와 같이 노인일자리사업 참여 만족도는 노인의 인구사회학적 변수와 참여동기 등의 변수와 관계가 있음을 알 수 있었으며, 노인일자리사업 참여 만

족도는 대체로 만족하는 것을 알 수 있었다. 본 연구는 노인일자리사업 참여 만족도와 관련한 선행연구 고찰을 통하여 영향변수를 선정하였으며, 이를 대전 지역 노인을 중심으로 노인일자리사업 참여 만족도 관련 변수간의 유의미한 관계를 분석하고자 하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 조사대상 및 자료수집

2010년 11월 8일부터 12일까지 대전시 동구 및 서구에 위치한 노인복지관을 이용하는 노인을 대상으로 유의표집방법을 사용하였고, 6명의 학생면접원과 함께 방문하여 개별 설문조사를 실시하였다. 총 120부의 설문지를 배부하여 110부를 회수하였고 회수율은 92%였으며, 부실 기재된 4부를 제외한 106부를 통계처리에 사용하였다.

2. 조사도구

본 연구의 조사도구는 기존의 문헌과 선행연구들을 참고하여 직접 설문지를 작성하였으며, 구성은 조사대상자의 일반적 특성에 관한 6문항, 노인일자리사업 참여와 관련한 문항 4문항, 노인일자리사업 참여 만족도 5문항으로서 총 15개의 문항으로 구성하였다.

3. 자료분석

자료분석은 SPSS 12.0 for Windows를 이용하였으며, 모든 문항에 대한 빈도와 백분율 및 평균을 산출하였고, 변수간의 상관관계를 검증하기 위해 Pearson 상관계수와 변수내 집단간의 차이검증을 위해 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

IV. 조사결과 및 분석

노인일자리사업에 참여하는 조사대상자의 일반적 특성은 <표 4>와 같다. 먼저 노인일자리 참여 노인의 성별을 보면 남자 70.8%, 여자 29.2%로 나타났고, 연령은 65~69세가 35.8%로 가장 많고, 70~74세(25.5%), 75세 이상(19.8%), 60~64세(18.9%)의 순으로 나타났다. 최종학력은 중학교졸업이 28.3%로 가장 많고 그 다음은 초등학교 졸업(26.4%), 무학(23.6%), 고등학교졸업(17.9%), 대학교졸업(3.8%)의 순으로 나타났다. 배우자유무는 배우자가 있는 노인(65.1%)이 배우자가 없는 노인(34.9%)보다 많았고, 건강상태는 보통이다(51.9%), 건강하다(34.9%), 건강하지못하다(13.2%)의 순으로 나타났다. 즉 부부가 함께 생활하는 노인이 많았고, 비교적 건강이 양호한 상태임을 알 수 있다. 또한 종교유무는 종교가 없는 노인(51.9%)이 종교가 있는 노인(48.1%)보다 많은 것으로 나타났다.

표 4 조사대상자의 일반적 특성

변 수	구 분	N(%)	변 수	구 분	N(%)
성 별	남자	75(70.8)	종교유무	있다	51(48.1)
	여자	31(29.2)		없다	55(51.9)
연 령	60~64세	20(18.9)	1일 참여시간	4시간 미만	69(65.1)
	65~69세	38(35.8)		4시간 이상	37(34.9)
	70~74세	27(25.5)	참여이유	생활비마련	30(28.3)
	75세 이상	21(19.8)		용돈마련	30(28.3)
학 력	무학	25(23.6)		여가활용	9(8.5)
	초등학교	28(26.4)		건강유지	16(15.1)
	중학교	30(28.3)	사회활동 참여	21(19.8)	
	고등학교	19(17.9)	참여기간	3개월 미만	11(10.4)
	대학교 이상	4(3.8)		3~6개월 미만	42(39.6)
배우자유무	있다	69(65.1)		6~12개월 미만	35(33.0)
	없다	37(34.9)		12개월 이상	18(17.0)
	건강상태	건강하지 못하다	14(13.2)		
보통이다		55(51.9)			
건강하다		37(34.9)			

노인일자리 1일 참여시간은 4시간 미만(65.1%)이 4시간 이상(34.9%)보다 많은 것으로 나타났다. 노인일자리 참여이유는 생활비마련(28.3%)과 용돈마련(28.3%)이 가장 많았고, 사회활동참여(19.8%), 건강유지(15.1%), 여가활용(8.5%)의 순으로 나타났다. 여전히 노인의 근로이유는 생계형 또는 경제적 형편을 유지하고자 하는 사유가 많은 것을 알 수 있다. 노인일자리 참여기간은 3~6개월 미만이 39.6%로 가장 많았고, 6~12개월 미만(33%), 12개월 이상(17%), 3개월 미만(10.4%)의 순으로 나타났으며, 노인일자리 참여기간이 3개월 이상인 노인이 많은 것을 알 수 있다.

노인일자리사업 만족도의 빈도분석은 <표 5>와 같으며, 개별 만족도의 평균분석은 <그림 1>과 같다. 노인일자리사업 만족도는 사업전체 만족도가 평균 3.75점(5점 만점)으로 가장 높게 나타났으며, 참여횟수만족도(3.58점), 작업환경만족도(3.51점), 소득만족도(3.37점), 직무교육만족도(3.16점)의 순으로 나타났다. 노인일자리사업 참여 노인의 만족도 평균점수는 전반적으로 5점 만점에 비해 보통이상의 만족도를 나타내고 있는 것을 알 수 있으며, 이는 보건복지부·한국노인인력개발원(2007)의 조

표 5 노인일자리사업 만족도 빈도분석

변수	구분	N(%)	변수	구분	N(%)
일자리 사업 전체 만족도	매우만족	14(13.2)	일자리 사업 참여횟수 만족도	매우만족	11(10.4)
	만족	63(59.4)		만족	51(48.1)
	보통	20(18.9)		보통	37(34.9)
	불만족	7(6.6)		불만족	3(2.8)
	매우불만족	2(1.9)		매우불만족	4(3.8)
일자리 사업 소득 만족도	매우만족	16(15.1)	일자리 사업 직무교육 만족도	매우만족	4(3.8)
	만족	37(34.9)		만족	29(27.4)
	보통	33(31.1)		보통	59(55.7)
	불만족	10(9.4)		불만족	8(7.5)
	매우불만족	10(9.4)		매우불만족	6(5.7)
일자리 사업 작업환경 만족도	매우만족	12(11.3)	희망 월수입	20만원 미만	1(0.9)
	만족	41(38.7)		20~30만원 미만	34(32.1)
	보통	46(43.4)		30~40만원 미만	44(41.5)
	불만족	3(2.8)		40~50만원 미만	15(14.2)
	매우불만족	4(3.8)		50만원 이상	12(11.3)

이슈 분석

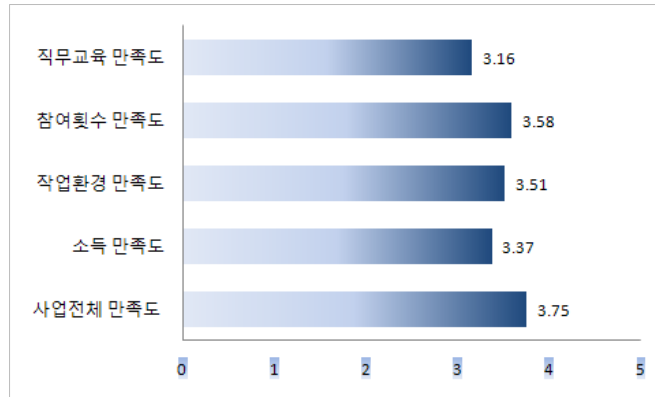


그림 1 노인일자리사업 만족도 평균분석(5점 만점)

사보고와 일치하는 결과였다. 노인일자리사업 만족도의 향상을 위해 노인의 일자리 사업 욕구분석이 필요하며, 이를 반영한 노인일자리사업 프로그램과 아이디어 개발이 필요하다고 생각한다. 참고로 노인이 희망하는 일자리 월수입은 30~40만원 미만

표 6 변수간의 상관관계

	성별	연령	학력	종교유무	배우자유무	건강상태	참여이유	희망월수입	참여시간	참여기간	사업전반만족도	소득만족도	작업환경만족도	참여횟수만족도
연령		-.068												
학력		-.237*	-.159											
종교유무		.038	-.120	.024										
배우자유무		.095	.311**	-.350**	-.087									
건강상태		-.243*	-.349**	.364**	.059	-.361**								
참여이유		-.202*	-.082	.480**	-.168	-.340**	.247*							
희망월수입		.024	-.262**	.088	.125	-.062	.152	-.225*						
참여시간		-.077	-.190	-.126	-.123	-.079	.120	-.171	.372**					
참여기간		-.083	-.029	-.150	-.024	-.132	.144	-.070	.220*	.474**				
사업전반만족도		.015	.146	.173	.011	-.117	.045	.272**	-.398**	-.292**	-.143			
소득만족도		-.117	.148	.064	-.104	-.046	.045	.308**	-.631**	-.335**	-.253**	.684**		
작업환경만족도		-.043	.118	.104	-.044	-.156	.136	.354**	-.372**	-.140	-.128	.666**	.697**	
참여횟수만족도		-.027	.058	-.040	-.070	-.107	-.008	.181	-.336**	-.237*	-.001	.571**	.535**	.599**
직무교육만족도		-.123	.035	.298**	.004	-.117	.159	.300**	-.271**	-.220*	-.033	.611**	.543**	.573**

* P<.05 ** P<.01 ***P<.001

이 가장 많았고, 20~30만원 미만(32.1%), 40~50만원 미만(14.2%), 50만원 이상(11.3%), 20만원 미만(0.9%)의 순으로 나타났다.

변수간의 상관관계를 검증하기 위해 분석한 결과 <표 6>과 같이 나타났다. 일자리 사업 만족도와 유의미한 상관관계를 나타내는 변수는 학력, 건강상태, 1일 참여시간, 참여기간, 참여이유, 희망월수입 등 이었다. 즉 학력과 직무교육 만족도는 정적 상관관계를 나타내고, 1일 참여시간, 희망월수입, 사업참여기간 등은 사업전반, 소득, 작업환경, 참여횟수, 직무교육 등의 만족도와 부적 상관관계를 나타냈다.

변수내의 집단간 차이검증을 위해 분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 그 결과 <표 7>과 같이 나타났다.

조사대상자의 일반적 특성인 성별, 연령, 배우자 유무, 종교유무 등의 변수와 노인 일자리사업 만족도는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 성별에 따른 사업만족도의 차이가 없다고 밝힌 선행연구(박희진, 2005; 서소연, 2006; 이수진, 2008)와 일치하는 결과였다.

학력과 직무교육 만족도의 차이는 $P<.01$ 수준에서 유의미하게 나타났다. 이러한 차이는 중·고등학교 이상 학력을 지닌 노인일수록 저학력 노인에 비해 직무교육에 대한 학업능력과 수업내용 이해도 수준이 좀 더 나올 것으로 판단하며 직무교육 만족도가 높은 것이라고 생각한다. 즉 직무교육을 위한 체계적인 교육시설의 구비와 아울러 학력차이에 따른 교육내용 및 교수법의 도입이 필요하다고 본다.

건강상태와 직무교육 만족도의 차이는 $P<.05$ 수준에서 유의미하게 나타났다. 이러한 차이는 선행연구(이수진, 2008)와 일치하는 결과이며, 건강상태가 양호한 노인일수록 건강하지 못한 노인에 비해 직무교육을 수강하는데 장애요인이 적기 때문에 만족도가 높을 것이라고 본다.

노인일자리사업 1일 참여시간과 노인일자리사업 만족도(사업전반, 소득, 참여횟수, 직무교육)의 차이는 유의미하게 나타났다. 변수내 집단간 차이를 살펴본 결과 1일 참여시간이 낮을수록 사업 만족도가 높은 것으로 나타났으며, 이는 사업 참여시간이 길어질수록 노인의 체력저하로 인해 만족도가 감소될 것이라고 생각한다.

노인일자리사업 참여이유와 사업 만족도(사업전반, 소득, 작업환경, 직무교육)의 차이는 유의미하게 나타났다. 변수내 집단간의 차이를 살펴보면 노인일자리 참여이

이슈 분석

표 7 변수에 따른 노인 일자리 사업 만족도 분산분석

변수	구분	사업전반	소득		작업환경		참여횟수		직무교육		
성별	남자	3.75	0.02	3.45	1.44	3.53	0.19	3.60	0.08	3.23	1.60
	여자	3.77		3.16		3.45		3.55		3.00	
연령	60~64세	3.65	1.52	3.15	1.14	3.30	0.72	3.55	0.15	3.00	0.42
	65~69세	3.71		3.24		3.47		3.53		3.26	
	70~74세	3.63		3.56		3.67		3.63		3.00	
	75세 이상	4.10		3.57		3.57		3.67		3.19	
학력	무학	3.64	1.32	3.36	0.47	3.36	0.63	3.56	1.54	2.68	3.95**
	초등학교	3.57		3.14		3.46		3.50		3.11	
	중학교	3.80		3.50		3.57		3.87		3.43	
	고등학교	4.11		3.53		3.74		3.42		3.47	
	대학교 이상	3.75		3.25		3.25		3.00		3.00	
배우자 유무	있다	3.83	1.44	3.41	0.22	3.61	2.58	3.65	1.12	3.23	1.44
	없다	3.62		3.30		3.32		3.46		3.03	
건강상태	건강하지 못하다	3.57	0.41	3.00	1.08	3.07	2.06	3.57	0.02	2.64	3.21*
	보통이다	3.80		3.49		3.58		3.60		3.25	
	건강하다	3.76		3.32		3.57		3.57		3.22	
종교유무	있다	3.75	0.01	3.49	1.13	3.55	0.20	3.65	0.51	3.16	0.00
	없다	3.76		3.25		3.47		3.53		3.16	
1일 참여시간	4시간 미만	3.98	4.34**	3.58	5.08**	3.17	2.06	3.40	4.82**	3.41	2.85*
	4시간 이상	3.51		3.24		3.46		3.42		3.07	
참여이유	생활비 마련	3.47	2.68*	2.67	5.05**	3.10	4.59**	3.27	1.73	2.83	2.70*
	용돈 마련	3.77		3.67		3.53		3.73		3.13	
	여가 활용	3.44		3.22		3.22		3.44		3.11	
	건강 유지	3.93		3.63		3.69		3.75		3.31	
	사회활동 참여	4.14		3.81		4.05		3.76		3.57	
참여기간	3개월 미만	4.18	2.43	3.91	6.76**	4.00	4.00*	3.64	1.59	3.27	2.01
	3~6개월 미만	3.83		3.74		3.60		3.67		3.26	
	6~12개월 미만	3.49		2.74		3.14		3.34		2.89	
	12개월 이상	3.83		3.39		3.72		3.83		3.39	
희망 월수입	20만원 미만	4.22	8.22***	3.00	19.31***	3.00	4.86**	4.00	3.52*	3.00	3.14*
	20~30만원 미만	4.20		4.21		3.85		3.97		3.29	
	30~40만원 미만	3.75		3.34		3.59		3.50		3.30	
	40~50만원 미만	3.47		2.87		3.07		3.33		3.07	
	50만원 이상	3.00		1.75		2.83		3.08		2.42	

* P<.05 ** P<.01 ***P<.001

유가 사회활동에 참여하기 위함이란 노인일수록 모든 만족도가 높게 나타나고 있으며, 생활비 마련을 위함이란 노인일수록 모든 만족도가 낮게 나타나고 있다. 즉 생계를 유지하기 위해 일자리사업에 참여하는 노인은 현재 일자리 사업에 불만족한 점이 있으며 자신의 노후를 사회에 공헌하거나 봉사활동을 수행하고자 하는 노인은 일자리 사업에 만족하고 있다고 본다.

노인일자리사업 참여기간과 사업 만족도(소득, 작업환경)의 차이는 유의미하게 나타났다. 특히 소득과 작업환경 만족도에 관한 변수내 집단간의 차이를 살펴보면 3개월 미만 노인의 만족도가 가장 높게 나타났으며, 6개월 이상 12개월 미만의 노인이 낮게 나타났다. 이는 노인이 일자리사업 참여기간을 장기간 지속하면서 소득과 작업환경에 대해 기대불일치하거나 불만요인이 발생하고 있다고 생각한다.

노인이 일자리 사업에 참여할 경우 희망하는 월수입과 사업 만족도는 모든 부문에서 유의미하게 나타났다. 희망하는 월수입이 50만원 이상이면 바라는 노인일수록 노인일자리사업에 대한 만족도가 모두 낮게 나타났다. 즉 현재 월수입의 금액이 낮다고 여기며 흡족하지 못한 노인은 노인일자리사업 참여 만족도가 전반적으로 낮았으며, 급여가 높아지길 희망하는 것으로 생각한다.

V. 결론 및 제언

국가는 일하기를 희망하는 노인에게 맞춤형 일자리 제공으로 노인 소득창출 및 적극적 사회참여 기회 제공을 제공하고, 노인문제 예방 및 사회적 비용 절감하며, 노인인력 활용에 대한 사회적 인식개선 및 노인인력 교육 연계를 시도하고 있다.

본 연구는 노인의 사회 참여 활동을 위한 노인일자리사업이 노인의 만족도를 높여주는지 여부와 이들 변수에 영향을 미치는 요인들을 분석하고자 하였으며, 대전시 동구 및 서구에 위치한 노인복지관을 이용하면서 노인일자리사업에 참여하시는 106명의 노인을 대상으로 설문조사를 수행하였고, 빈도분석, 평균분석, 상관분석, 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

조사결과를 요약하면 첫째, 조사대상자의 일반적 특성인 성별, 연령, 배우자 유무,

종교유무 등의 변수와 노인일자리사업 만족도는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 둘째, 학력에 따른 직무교육 만족도는 유의미하게 나타났으며, 중·고등학교졸업 노인이 저학력 노인에 비해 만족도가 높게 나타난 것은 중·고등학교졸업 노인이 저학력 노인보다 직무교육에 대한 학업능력과 수업 이해 수준이 높았을 것으로 판단된다. 건강상태와 직무교육 만족도는 유의미하게 나타났으며, 이러한 차이는 노인의 건강상태가 양호할수록 직무교육을 수강하는데 지장을 주지 않기 때문으로 생각한다. 셋째, 노인일자리사업 1일 참여시간과 노인일자리사업 만족도(사업전반, 소득, 참여횟수, 직무교육)는 유의미하게 나타났다. 1일 참여시간이 낮을수록 개별 사업 만족도가 높은 것으로 나타났으며, 노인의 체력과 건강이 만족도에 영향을 준다고 본다. 노인일자리사업 참여기간과 사업 만족도(소득, 작업환경)는 유의미하게 나타났다. 변수내 집단간의 차이를 살펴보면 3개월 미만의 노인이 만족도가 가장 높게 나타났으며, 6개월 이상 12개월 미만의 노인이 만족도가 낮게 나타났다. 이는 노인이 일자리 사업 참여기간을 장기간 지속하면서 소득과 작업환경에 불만하는 요인이 발생한 것으로 판단된다. 넷째, 노인일자리사업의 참여이유와 사업 만족도(사업전반, 소득, 작업환경, 직무교육)는 유의미하게 나타났다. 변수내 집단간의 차이를 살펴보면 노인일자리 참여사유가 사회활동에 참여하기 위함이란 노인일수록 모든 만족도가 높게 나타나고 있으며, 생활비 마련을 위함이란 노인일수록 모든 만족도가 낮게 나타나고 있다. 즉 생계를 유지하기 위해 일자리사업에 참여하는 노인은 현재 일자리 사업에 불만족한 점이 있으며, 자신의 노후를 사회에 공헌하거나 봉사활동을 수행하고자 하는 노인은 일자리 사업에 만족하고 있다고 생각한다. 다섯째, 노인이 일자리 사업에 참여할 경우 희망하는 월수입과 사업 만족도는 모든 부분에서 유의미하게 나타났다. 희망하는 월수입이 50만원 이상이길 바라는 노인일수록 노인일자리사업에 대한 만족도가 모두 낮게 나타났다. 즉 현재 월수입의 금액이 낮다고 여기며 흡족하지 못한 노인은 노인일자리사업 참여 만족도가 전반적으로 낮았으며, 급여가 높아지길 희망하는 것으로 생각한다.

본 연구의 결과를 토대로 노인일자리사업 참여 만족도를 향상시킬 수 있는 몇가지 방안을 제시하고자 한다.

첫째, 노인일자리사업에 대한 직무교육을 실시할 경우 체계적인 교육시설의 구비

와 교육강사는 노년학적인 지식을 가지고 노인학습자의 학력수준과 학습요구를 고려하여 맞춤형 교수학습방법을 수행해야 한다. 예를 들어 저학력 노인의 경우 이해하기 쉬운 교재 및 교안을 사용하거나 시청각 기자재(동영상 등)를 사용하는 교수법을 활용함으로써 학습자가 적극 참여하며 만족하는 직무교육이 될 수 있다.

둘째, 노인일자리사업 만족도를 높이기 위해서는 1일 참여시간이 1~4시간 정도가 적합하고, 그 이상 참여하는 것은 노인에게 업무의 부담으로 작용할 우려가 있으므로 1일 참여시간을 고려한 일자리 모델의 개발이 필요하다.

셋째, 노인일자리 참여이유가 생계형일 경우는 만족도가 낮은 반면, 사회활동 참여기회일 경우는 만족도가 높은 것으로 나타났기 때문에 단순 노무형 일자리를 개선하여 만족도를 높이거나, 시장형과 교육형 일자리사업을 확장 발전시켜 노인의 자기유용감을 높게 하는 것이다.

넷째, 노인의 직업능력을 개발시키는 교육의 강화와 노인일자리사업 수익을 창출할 수 있는 교육내용이 필요하다. 노인일자리사업 유형 중 민간분야인 시장참여형의 경우 고객중심과 관련한 체계적인 교육내용 속에 소비자교육(소비자 권리와 소비자 보호 등)을 포함한다면 수익 창출에 기여할 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점은 대전 일부지역에 거주하는 노인을 대상으로 분석한 결과이기 때문에 노인일자리사업에 참여하는 전체 노인에게 일반화시킬 수 없으며, 연구결과 및 분석에 있어서 연구자 개인의 해석이 반영되어 있다는 점이다. 그럼에도 불구하고 본 연구결과가 후속 노인일자리사업 참여 만족도 관련 연구에 유용하게 활용되길 바란다.

참/고/문/헌

- 권구영·최정민(2007). “노인일자리사업 참여경험과 삶의 질 간의 관계”. 노인복지학회 「노인복지연구」.38. 51-77.
- 권석필(2008). “고령화 사회 노인의 취업욕구와 만족에 관한 연구:충청북도 청주시 중심으로”. 청주대 사회복지행정대학원 석사학위 논문.
- 명성혜(2009). “노인일자리사업 유형별 참여자의 자기효능감에 관한 연구:서울지역을 중심으로”. 경기대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 박성희(2004). ‘노인교육 과정에 관한 참여관찰 및 포커스인터뷰’. 한국노인복지학회 「노인복지연구」.23. 107-126.
- 박희진(2005). “노인일자리사업 참여 만족도 조사 연구”. 한남대학교 대학원 석사학위논문.
- 보건복지부(2009). 「2008년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사」 보고서.
- 보건복지부·한국노인인력개발원(2007). 「노인일자리사업 만족도 조사 결과보고」.
- 보건복지부·한국노인인력개발원(2010). 「2010 노인일자리사업 종합안내」.
- 서소연(2006). “노인일자리사업에 참여한 노인의 직무만족도 연구”. 경성대학교 대학원 석사학위논문.
- 이민표(2001). “노인부양의 사회화에 관한 연구”. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 이석원(2010). “노인일자리사업 정책평가”. 한국노인인력개발원 「노인일자리사업의 진단과 질적 성장방안 모색 자료집」.
- 이수진(2008). “노인일자리사업 참여 유형이 노인의 일자리만족도에 미치는 영향에 관한 연구-공익형·복지형 노인일자리를 중심으로”. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 이영은(2009). “노인일자리사업 참여만족에 따른 생활태도변화에 관한 연구”. 한남대학교 대학원 석사학위논문.
- 정경희 외(2005). 「2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사」. 한국보건사회연구원·보건복지부. 정책보고서 2005-03.
- 통계청(2005a). 「장래인구특별추계」.
- 통계청(2005b). 「2006년 출생통계 잠정결과」.
- 통계청(2010). 「2010 고령자 통계」.
-
- 보건복지부 <http://www.mohw.go.kr>
- 통계청 <http://www.nso.go.kr>
- 통계로 보는 뉴스 <http://www.datanews.co.kr>
- 한국노인인력개발원 <http://www.kordi.or.kr>

한국노인인력개발원에서는 노인일자리 및 노인인력개발 분야의 학문적 성과를 유도하고자 반기별로 연 2회에 걸쳐 지원하는 <석·박사 우수학위논문 지원사업> 수상 논문을 요약하여 소개함

우수학위논문 소개

1. '10년 하반기 우수상 수상논문

노인일자리사업 참여가 사회적 자본 형성에 미치는 영향 연구
장유미(경성대학교 박사과정)

2. '10년 하반기 장려상 수상논문

은퇴를 앞둔 남성 사무직 베이비 붐 세대의 경력개발 경험 연구
전찬호(중앙대학교 석사과정)

3. '10년 하반기 장려상 수상논문

손자녀와의 결속도가 노인의 고독감에 미치는 영향
- 1·3세대 통합 교육형 노인일자리사업 참여의 조절효과를 중심으로
김세진(연세대학교 석사과정)

노인일자리사업 참여가
사회적 자본 형성에 미치는 영향 연구
장유미*

I. 연구목적

본 연구는 우리나라 노인 고용정책 중 노인일자리사업이 노인의 사회적 자본 형성에 어떠한 영향력을 미치는지 규명하여 노인일자리사업의 효과성을 사회적 자본 형성을 통해 평가하고자 하는 것이 목적이다.

최근 세계적인 경기침체는 그렇지 않아도 어려운 고령인구의 경제적 여건을 더욱 더 곤란한 처지로 몰고 있다. 특히 정년 단축이나 구조조정은 노령인구의 경제활동을 더욱 악화시키고 있어 노인 실업과 취업에 관한 인식 또한 증가하고 있다. 우리나라 노인인구의 29%가 경제활동에 참여하고 있으나 대부분 산업생산성이 떨어지거나 경제활동에서 제한받는 실업상태로 전락하고 있다. 해마다 고용을 바라는 노인의 수가 증가하고 있으나, 현실적으로 노인들에게 소득원을 제공하는 일자리를 갖기에는 많은 어려움이 있어 이에, 정부는 ‘노인복지 4대 핵심국정 과제’로 노인일자리사업을 본격화하였고 보충적 소득보장, 노동참여기회보장, 사회참여 확대 등을 목적으로 노인의 사회적 일자리를 시행하였다. 노인일자리사업이 이전 정부에서 계획적으로 수행되어 종합적인 접근을 시도 했다는 긍정적인 평가에도 불구하고 일자리 창출이라는 형식적인 수준에 머물고 있다는 평가를 받고 있어 지방정부의 역할의 재정립에 대한 목소리가 높아지고 있는 실정이다.

한국 사회는 1990년대 후반 경제위기를 경험하면서 사회적 자본에 대한 문제가 거론되기 시작했다. 사회적 자본의 결핍이 경제위기의 본질적인 원인으로 진단되면서,

* jangyoume@hanmail.net

신뢰가 사회 발전의 중요한 조건임을 알게 되었다. 특히 노년기의 삶은 국가나 가족에 대한 신뢰가 기반이 되어 결정되어 지기도 한다. 우리나라 노인은 공적부양체계를 사적부양체계와 함께 삶의 부양을 책임지고 있다. 즉 노인의 삶의 유지체계에서 사용되는 재원을 개별 노인이 어느 정도 부담할 수밖에 없는 현실에 벗어날 수 없다는 것이다. 이로 인해 노인이 일을 해야 하는 상황이 만들어지게 되었으며, 이에 대한 정책으로 노인일자리사업은 노인에게 삶의 기회를 주는 계기가 되기도 한다.

본 연구는 노인일자리사업의 효과성을 전반적인 삶의 변화와 균형을 평가할 수 있는 사회적 자본의 측정을 통해 시도해 보려고 한다. 왜냐하면, 사회적 자본은 노인의 평가에서, 물질 자본이나 인적 자본은 이미 형성되어 있는 경우가 많아 현재의 삶에 영향을 미치는 정도를 객관적으로 파악하는데 다소 어렵기 때문이다. 하지만 노인일자리사업 전후비교를 시도하여 노인의 사회적 자본 축적과 유형을 평가하는 것은 정책의 효과성을 개인을 통해 어느 정도 객관적으로 평가하기에 유용하다고 여겨진다.

II. 연구방법

본 연구는 경남지역의 창원시*를 중심으로 만 65세 이상의 노인일자리사업에 참여노인**과 비참여노인을 대상으로 구조화된 설문지를 사용하여 연구자와의 면접을 통한 노인들의 직접 기입방식으로 750명을 조사하였다. 노인일자리사업 참여노인은 창원시에 위치한 시니어클럽, 종합사회복지관, 노인복지관에서 참여하고 있는 65세 이상의 노인으로 조사시점을 기준으로 해서 신규 노인일자리사업에 참여한 노인을 대상으로 하였으며, 노인일자리사업 비참여노인은 노인일자리사업 참여를 위한 대가자로 한번도 노인일자리사업에 참여하지 않은 65세 이상 노인을 대상으로 하였다.

먼저, 노인일자리사업으로 인한 사회적자본의 변화를 살펴보기 위해 유사실험디자인(quasi-experimental design) 중 비동일 통제집단디자인으로 설계하였다. 두번째로, 노인일자리사업 참여여부에 따른 사회적 자본 형성을 기존의 물질·인적 자본을 포함

* 현재 창원시는 2010년 7월 1일 통합창원시로 출범한 지역으로, 이전에는 마산시, 창원시, 진해시로 구분된 명칭이다. 본 논문에서는 현재 표기인 창원시로 통일하였다.

** 조사시점을 기준으로 2010년 창원시 노인일자리사업에 참여한 노인은 약 2400명 정도이다.

한 일반적 특성과 사전검사를 통제한 후 사회적 자본 형성을 살펴보았다. 세번째로, 일반적인 특성에 따른 노인일자리사업 특성과 사회적 자본 특성을 살펴보았다. 네번째로, 노인일자리사업에 참여한 노인 중 사회적 자본이 변화하였을 때, 사회적 자본의 변화를 유형별로 나누어 변화유형별 일반적인 특성과 노인일자리사업 특성을 살펴보아 정책적 함의를 이끌었다.

Ⅲ. 연구결과

연구의 측정 지표 중 중요한 변인인 사회적 자본은 앞에서의 이론적 배경을 바탕으로 구성요소인 신뢰, 관계망, 사회참여 영역으로 하였다. 신뢰영역은 Colman(1988)이 제시한 친근하고 사적인 관계에서의 신뢰, 알지 못하는 사람과의 관계에서의 신뢰, 제도에 대한 신뢰로 나누었다. 관계망은 Putnam(1994)이 제시한 유대적 관계망과 가교적 관계망으로 구분하였으며, 사회참여는 Tocqueville(1968)이 제시하는 시민적 사회참여의 개념으로 내부효과와 외부효과로 나누어 살펴보았다. 또한 노인이 가지고 있는 기존의 물적·인적자본을 바탕으로 한 일반적인 특성, 노인일자리사업, 사회적 자본과의 관계를 살펴보았다. 특히 사회적 자본이 변화한 것을 8개의 유형으로 나누어 참여노인의 일반적인 특성과 노인일자리사업의 특성을 살펴보았다.

1. 두 집단의 일반적 특성, 사회적 자본의 차이

두 집단의 일반적 특성, 사회적 자본의 차이는 최종학력, 은퇴전 직업, 평균소득수준, 건강상태, 생활상태, 결혼상태, 주거상태, 거주기간, 이사횟수에서 유의한 차이가 나타났다.

최종학력의 경우는 통제집단이 학력이 다소 낮았고, 은퇴전 직업은 통제집단이 전문직이나 공무원, 기술직인 경우가 더욱 많았다. 평균소득의 경우는 실험집단이 더욱 높았고, 주관적인 건강상태도 실험집단 대상자들이 더 좋은 것으로 나타났다. 주관적인 경제상태의 경우는 통제집단 대상자들이 조금 여유로웠으며, 결혼상태는 통

제집단이 사별이 더 많은 것으로 나타났다. 주거상태의 경우 실험집단이 전세나 자가소유가 많으며, 통제집단이 월세가 더 많았다. 거주기간은 실험집단이 더 길었으며, 이사횟수 또한 실험집단이 더 많은 것으로 나타났다.

노인일자리사업에 참여한 실험집단을 대상으로 노인일자리사업과 관련된 특성을 살펴보면, 참여유형에서 복지형이 39.6%로 가장 많았고, 인력파견형이 5%로 가장 적었다. 참여기관 중 시니어클럽이 51.4%로 가장 많았고, 다음으로 노인복지관이 34.4%를 차지하였다. 참여시간은 평균 9.8시간 정도로 나타났다. 참여동기 중 생계비 마련이 39.0%, 용돈마련이 25.6%로 가장 많았고, 사회활동 참여 19.0%, 여가활동 15.0%, 새로운 관계 형성을 위해서가 1.4%를 차지하였다. 참여만족도에 대해서는 71.8%가 긍정적으로 나타났다.

실험-통제집단의 사회적 자본을 살펴보면, 사회적 자본 중 신뢰에 대한 변화는 친근하고 사적인 관계에서의 신뢰에서는 실험집단의 노인은 배우자신뢰가 사전에는 2.83이었고 사후에는 3.07이었다. 친구신뢰는 사전에는 2.64이었고, 사후에는 2.88로 나타났으며, 가까운 이웃에 대한 신뢰는 사전에는 2.51, 사후에는 3.11로 나타났다. 배우자는 참여노인에 대한 신뢰가 사전에는 2.83이었고, 사후에는 3.11이었으며, 친구도 사전에는 2.77이었고, 사후에는 2.99로 나타났다. 가까운 이웃에 대한 신뢰는 사전에 2.57, 사후에는 2.84로 나타났으며, 친근하고 사적인 관계에서의 신뢰 전체는 사전 2.69, 사후 2.94로 나타났다. 통제집단의 노인은 배우자 신뢰가 사전 3.48, 사후 3.37이었고, 친구신뢰는 사전 3.30, 사후 3.37로 나타났다.

실험집단 노인의 알지 못하는 사람과의 관계에서의 신뢰에서도 참여노인은 모르는 이웃을 신뢰하는 것은 사전 1.91, 사후 2.18로 나타났으며, 모르는 이웃이 참여노인을 신뢰하는 것은 사전 1.18, 사후 2.69로 나타났다. 또 알지 못하는 사람과의 관계에서의 신뢰 전체는 사전에 1.55, 사후에는 2.44로 나타났다. 통제집단의 노인은 알지 못하는 사람과의 관계에서 사전 2.28로 사후도 같은 점수로 나타났다.

실험집단 노인의 제도에 대한 신뢰에서는 정부에 대한 신뢰 사전 2.18, 사후는 2.47이었고, 지역합의 내용에 대한 신뢰는 사전 2.79, 사후 2.77이었으며, 공공정책 내용에 대한 신뢰는 사전 2.56, 사후 2.67로 나타났으나, 정치지도자에 대한 신뢰가 사전 2.37, 사후 2.50으로 나타났다. 전체 제도에 대한 신뢰는 사전 2.42, 사후 2.62였

으며, 신뢰 전체는 사전 2.22, 사후에는 2.62로 나타났다. 통제집단의 노인은 정부에 대한 신뢰 사전 2.40, 지역합의 내용에 대한 신뢰는 사전 2.83, 공공정책 내용에 대한 신뢰는 사전 2.52, 정치지도자에 대한 신뢰가 사전 2.42로 사후점수도 동일하였다. 또한 전체 제도에 대한 신뢰는 사전 2.48, 사후 2.49였으며, 신뢰 전체는 사전 2.68, 사후에는 2.69로 나타났다.

사회적 자본 중 관계망의 정도는 유대적 관계망에서 실험집단 참여 노인은 도움을 주는 친구수가 사전 2.88, 사후 2.96, 도움을 주는 친척 수는 사전 3.26, 사후 3.33, 가족단위모임은 사전 2.52, 사후 2.63으로 나타났으며, 친구와의 연락 횟수는 사전 6.64, 사후 6.62로 나타났다. 통제집단의 노인은 친구와의 연락 횟수는 사전 8.87, 사후 10.56이었으며, 도움을 주는 친구수 사전 2.62, 도움을 주는 친척수 사전 3.64, 가족단위 모임은 사전 2.98로 사후점수도 동일하였다. 전체적인 유대적 관계망은 실험집단 노인은 사전 1.38, 사후 1.39로 나타났으며, 통제집단의 노인은 사전 1.49, 사후 1.50으로 나타났다.

가교적 관계망에서 실험집단 참여 노인은 반사회 모임이 사전 1.59, 사후 2.04이며, 주민행사관련 모임 사전 1.87, 사후 2.19이고, 동문 및 동호회 모임은 사전 2.11, 사후 2.41이었으며, 운동모임은 사전 1.73, 사후 2.07로 나타났다. 친교모임 참여정도도 월 1회 정도가 39.0%였는데 이후 월 2회 정도가 41.6%로 나타났다. 교류하는 단체수는 사전 2.17, 사후 2.26이었으며 공공기관정보교류는 사전 2.42, 사후 2.51이었고, 가교적 관계망 전체는 사전 2.33, 사후 2.47로 나타났다. 통제집단의 노인은 반사회 모임 사전 2.39, 주민행사관련 모임 사전 2.68, 동문 및 동호회 모임 사전 2.46, 운동모임 사전 2.21, 공공기관과의 정보 교류 정도 사전 2.28로 사후점수도 동일하게 나타났다. 관계망 전체에서 실험집단은 사전 1.81, 사후 1.93으로 나타났고, 통제집단은 사전 2.05, 사후 2.08로 나타났다.

사회적 자본 중 사회참여는 먼저, 사회참여에 대한 내부효과에서 실험집단의 참여 노인은 자원봉사참여가 사전 2.76, 사후 2.89였으며, 후원기부 참여정도는 사전 2.28, 사후 2.21이었고, 뉴스나 시사 프로그램 시청시간은 사전 2.37, 사후 2.29로 나타났다. 통제집단의 노인은 자원봉사참여가 사전 2.01이었으며, 후원기부 참여정도는 사전 1.76이었고, 뉴스나 시사 프로그램 시청시간은 사전 2.28로 사후 점수도 동일하게 나

타났다.

사회참여에 대한 외부효과에서 실험집단의 참여 노인은 정치문제 의견제시 정도가 사전 1.75, 사후 1.76이었고, 공공기관 사업참여 정도 사전 2.80, 사후 2.77, 공공기관 의견제시 정도 사전 1.50, 사후 1.49, 불법행위 신고 정도 사전 2.97, 사후 2.93, 투표 의향은 사전 3.67, 사후에서 3.65로 나타났다. 통제집단의 노인은 정치문제 의견제시 정도가 사전 1.76이었고, 공공기관 사업참여 정도 사전 0.94, 공공기관 의견제시 정도 사전 0.70, 불법행위 신고 정도 사전 3.18, 투표 의향은 사전 3.71로 나타났으며, 사후점수도 동일하였다.

전체 사회적 자본은 실험집단의 참여노인은 사전 2.18, 사후 2.36이었으며, 통제집단의 노인은 사전 2.31, 사후 2.32로 나타났다.

2. 노인일자리사업 참여여부에 따른 사회적 자본 비교

노인일자리사업 참여여부에 따른 사회적 자본을 비교해 보면, 사회참여 중 외부효과, 내부효과, 사회참여전체의 경우는 노인 일자리 참여 노인의 점수 변화가 없었으나 그 외 모든 변인에서는 긍정적인 향상효과가 나타났다. 비참여 노인의 경우는 관계망 중 유대적 관계망, 가교적 관계망, 관계망 전체, 전체적인 사회적 자본 수준에서 유의한 향상효과가 나타났다. 또한, 신뢰와 비친근신뢰, 제도에 대한 신뢰, 신뢰 전체, 가교적 관계망, 관계망 전체, 사회참여 전체에서는 참여여부에 따른 사회적 자본의 변화정도에 대한 차이가 나타났으며, 긍정적인 향상효과가 나타났다. 따라서, 연구가설 중 노인일자리사업 참여 여부와 시기(사전-사후)에 따라 노인의 사회적 자본 형성이 부분적으로 차이가 나타났다. 또한 노인일자리사업 참여 노인의 사회적 자본은 노인일자리사업 사전과 사후에 부분적인 변화가 나타나 연구가설을 지지하였다.

3. 일반적인 특성에 따른 실험-통제집단의 사회적 자본의 차이

일반적인 특성에 따른 실험-통제집단의 사회적 자본의 차이를 살펴보면, 성별의 경우 주효과에서 차이가 나타난 변인은 알지 못하는 사람과의 신뢰, 신뢰전체, 유대

적 관계망, 관계망 전체, 전체 사회적 자본에서 유의한 차이가 나타났다. 참여여부와 성별간의 상호작용효과가 나타난 경우에는 알지 못하는 사람과의 신뢰, 신뢰전체, 유대적 관계망, 가교적 관계망, 관계망 전체, 내부효과, 외부효과, 전체 사회적 자본에서 유의한 상호작용효과가 나타났다.

학력의 경우 주효과에서의 차이는 친근하고 사적인 관계에서의 신뢰를 제외한 모든 변인에서 유의한 차이가 나타났다. 참여여부와 학력 간의 상호작용효과가 나타난 경우에는 친근신뢰, 알지 못하는 사람과의 신뢰, 제도신뢰, 신뢰전체, 가교적 관계망, 내부효과, 전체 사회참여, 전체 사회적 자본에서 유의한 상호작용효과가 나타났다.

은퇴전 직업의 경우 주효과에서 차이가 나타난 변인은 친근하고 사적인 관계에서의 신뢰, 제도신뢰, 유대적 관계망, 가교적 관계망, 관계망 전체, 내부효과, 전체 사회참여, 전체 사회적 자본에서 유의한 차이가 나타났다. 참여여부와 은퇴전 직업 간의 상호작용효과가 나타난 경우는 친근하고 사적인 관계에서의 신뢰, 알지 못하는 사람과의 신뢰, 제도신뢰, 신뢰전체, 유대적 관계망, 가교적 관계망, 관계망 전체, 내부효과, 전체 사회참여에서 유의한 상호작용효과가 나타났다.

수입획득의 경우 주효과에서 모든 변인과 유의한 차이가 나타났으며 참여여부와 수입획득간의 상호작용에서는 알지 못하는 사람과의 신뢰를 제외한 모든 변인에서 유의한 상호작용효과를 나타냈다.

소득의 경우 주효과에서 차이가 나타난 변인은 친근하고 사적인 관계에서의 신뢰, 알지 못하는 사람과의 신뢰, 제도신뢰, 신뢰전체, 유대적 관계망, 가교적 관계망, 관계망 전체, 내부효과, 외부효과, 전체 사회참여, 전체 사회적 자본, 평가적 지지에서 유의한 차이가 나타났다. 참여여부와 소득간의 상호작용효과가 나타난 경우에는 친근하고 사적인 관계에서의 신뢰, 제도신뢰, 신뢰전체, 유대적 관계망, 가교적 관계망, 관계망 전체, 내부효과, 외부효과, 전체 사회참여, 전체 사회적 자본에서 유의한 상호작용효과가 나타났다.

주관적인 건강상태의 경우 주효과는 모든 변인에서 유의한 차이가 나타났으며 참여여부와 건강상태간의 상호작용효과가 나타난 경우에는 알지 못하는 사람과의 신뢰, 신뢰전체, 관계망 전체, 내부효과, 전체 사회참여, 전체 사회적 자본에서 유의한 상호작용효과가 나타났다.

주관적인 경제상태의 경우 주효과에서 차이가 나타난 변인은 친근하고 사적인 관계에서의 신뢰, 제도신뢰, 신뢰전체, 유대적 관계망, 가교적 관계망, 관계망 전체, 내부효과, 외부효과, 전체 사회참여, 전체 사회적 자본에서 유의한 차이가 나타났다. 참여여부와 주관적인 경제상태간의 상호작용효과는 모든 변인에서 유의한 상호작용이 나타났다.

결혼상태의 경우 주효과에서 차이가 나타난 변인은 친근하고 사적인 관계에서의 신뢰, 제도신뢰, 신뢰전체에서 유의한 차이가 나타났다. 참여여부와 결혼상태간의 상호작용효과가 나타난 경우에는 친근하고 사적인 관계에서의 신뢰, 가교적 관계망에서 유의한 상호작용효과가 나타났다.

거주상태의 경우 주효과에서 차이가 나타난 변인은 친근하고 사적인 관계에서의 신뢰, 신뢰전체, 유대적 관계망, 외부효과, 전체 사회참여, 전체 사회적 자본에서 유의한 차이가 나타났다. 참여여부와 거주상태간의 상호작용효과가 나타난 경우에는 친근신뢰, 제도신뢰, 신뢰전체, 유대적 관계망, 외부효과, 전체 사회참여, 전체 사회적 자본에서 유의한 상호작용효과가 나타났다.

이사횟수의 경우 주효과에서 차이가 나타난 변인은 친근하고 사적인 관계에서의 신뢰, 알지 못하는 사람과의 신뢰, 제도신뢰, 신뢰전체, 유대적 관계망, 내부효과, 외부효과, 전체 사회참여, 전체 사회적 자본에서 유의한 차이가 나타났다. 참여여부와 이사횟수간의 상호작용효과가 나타난 경우에는 알지 못하는 사람과의 신뢰, 제도신뢰, 신뢰전체, 유대적 관계망, 가교적 관계망, 내부효과, 외부효과, 전체 사회참여, 전체 사회적 자본에서 유의한 상호작용효과가 나타났다.

동거가족수의 경우 주효과에서 차이가 나타난 변인은 친근하고 사적인 관계에서의 신뢰, 제도신뢰, 신뢰전체, 가교적 관계망, 관계망 전체, 내부효과, 외부효과, 전체 사회적 자본에서 유의한 차이가 나타났다. 참여여부와 동거가족수간의 상호작용효과가 나타난 경우에는 친근하고 사적인 관계에서의 신뢰, 알지 못하는 사람과의 신뢰, 제도신뢰, 가교적 관계망, 관계망 전체, 내부효과, 외부효과, 전체 사회참여, 전체 사회적 자본에서 유의한 상호작용효과가 나타났다.

따라서, 연구가설 중 실험-통제집단은 각 일반적 특성에 따라 사회적 자본은 주효과에서 차이가 나타났으며, 일반적인 특성과 참여여부간의 사회적 자본에 대한 상호

작용효과도 부분적으로 나타나 가설을 부분적으로 지지 하였다.

4. 일반적 특성, 사전검사 통제 후 실험집단의 사회적 자본 형성

일반적 특성, 사전검사 통제 후 실험집단의 사회적 자본 형성 검정에서 신뢰에 대한 공변량분석 결과는 각 점수는 해당변인의 사전점수에 대해서는 상당히 유의한 영향력을 받는 것으로 나타났으며, 노인일자리사업 참여여부에 따라서 매우 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 특히 친근하고 사적인 관계에서의 신뢰에 대해서는 공변인 중 거주기간, 동거가족수가 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 알지 못하는 사람과의 신뢰에 대해서는 공변인은 유의한 영향력을 미치지 않았으며, 제도신뢰에 대해서는 공변인 중 평균소득, 이사횟수, 동거가족수가 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 전체 신뢰에 대해서는 공변인 중 동거가족수만 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 즉 정확히 말하면, 앞의 분석에서 모든 신뢰영역에서 참여여부에 따른 차이가 있는 것으로 나타났지만 알지 못하는 사람과의 신뢰를 제외하고는 신뢰에 대한 차이가 몇몇 공변인 영향력의 차이에 기인하는 것으로 나타났다. 특히 비친근 신뢰영역은 참여여부에 따라 매우 유의미한 차이가 나타났다.

관계망에 대한 공변량분석 결과는 각 점수는 해당변인의 사전점수에 대해서는 상당히 유의한 영향력을 받는 것으로 나타났으며, 노인일자리 참여여부에 따라서 매우 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 특히 유대적 관계망에 대해서는 공변인 중 유의한 영향력을 미치는 것이 없었으며, 가교적 관계망에 대해서는 공변인 중 은퇴 전 직업, 건강상태, 결혼상태, 생활공간이 유의한 영향력을 미치며, 전체 관계망에 대해서는 공변인 중 결혼상태만 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 마찬가지로 앞의 분석에서 가교적관계망과 관계망전체에서 참여여부에 따른 차이가 있는 것으로 나타났지만 유대적 관계망을 제외하고 가교적관계망과 관계망전체에 대한 차이는 몇몇 공변인 영향력의 차이에 기인하는 것으로 볼 수 있다. 특히 유대적 관계망 영역은 참여여부에 따라 매우 유의미한 차이가 나타났다.

사회참여에 대한 공변량분석 결과는 각 점수는 해당변인의 사전점수에 대해서는 상당히 유의한 영향력을 받는 것으로 나타났으며, 노인일자리 참여여부에 따라서 어

는 정도 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 내부효과에 대해서는 공변인 중 성별, 이사횟수가 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 외부효과에 대해서는 공변인 중 성별, 건강상태가 유의한 영향력을 미치며, 전체 사회참여에 대해서는 공변인 중 성별, 건강상태, 이사횟수가 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 앞의 분석에서 모든 사회참여에서 참여여부에 따른 차이가 없는 것으로 나타난 것은 사회참여에 대한 차이가 이러한 공변인 영향력의 차이가 있기 때문인 것으로 볼 수 있다. 하지만 내부효과와 사회참여 전체 영역은 참여여부에 따라 매우 유의미한 차이가 나타났다.

전체 사회적 자본에 대한 공변량분석 결과는 전체 사회적 자본의 경우 각 점수는 해당변인의 사전점수와 건강상태에 대해서는 유의한 영향력을 받는 것으로 나타났으며, 노인일자리사업 참여여부에 따라서 유의한 차이가 나타나지 않은 것으로 나타났다. 따라서, 연구가설 중 일반적인 특성과 각 사전검사의 결과를 통제하였을 때, 실험집단 시기에 따른 차이는 노인일자리 참여여부에 따라서 유의한 차이를 보이는 것으로 나타나 가설을 지지하였다.

5. 일반적인 특성에 따른 노인일자리사업의 특성 차이

일반적인 특성에 따른 노인일자리사업의 특성으로, 성별에 따라 매우 유의미한 차이가 나타났으며, 남성은 공익형 27.9%, 교육형 27.9%, 복지형 33.3%로 나타났으나 여성은 복지형이 43.9%로 가장 많이 차지하였다. 최종학력에 따라서도 매우 유의미한 차이가 나타났으며, 무학은 공익형이 47.6%, 초졸과 중졸은 복지형이 각각 41.3%, 57.1%, 고졸은 교육형이 33.3%, 대졸과 대학원졸은 교육형이 각각 58.6%, 85.7%로 나타났다. 은퇴전 직업도 매우 유의미한 차이가 나타났는데, 은퇴전 직업이 없는 경우는 복지형이 45.2%였으나, 직업이 있었던 경우는 교육형이 28.6%, 복지형이 35.3%로 나타났다. 평균소득에 따라 매우 유의미한 차이가 나타났으며, 50만원 미만에서는 복지형이 41.5%로 가장 많았고, 150만원 이상에서는 교육형이 46.0%로 가장 많이 나타났다. 주관적인 생활상태에 따라서도 매우 유의미한 차이가 나타났으며, 어렵다고 느낄수록 공익형과 복지형이 많았고, 여유롭다고 느낄수록 교육형이 많았다.

일반적인 특성과 참여기관을 살펴보면 성별에 따라 매우 유의미한 차이가 나타났으며, 남성은 시니어클럽이 57.8%로 나타났으나 여성은 노인복지관이 41.6%, 시니어클럽이 47.0%로 나타났다. 수입획득에 따라서도 유의미한 차이가 나타났으며, 수입획득이 있을수록 시니어클럽이 54.4%로 가장 많았다.

일반적인 특성과 참여시간을 살펴보면 참여시간은 최종학력과 수입획득에 따라 유의미한 차이가 나타났는데, 중졸이하일수록, 수입획득이 있을수록 참여시간이 더 길게 나타났다.

일반적인 특성과 참여동기를 살펴보면 최종학력에 따라서도 매우 유의미한 차이가 나타났으며, 무학은 생계비 마련과 용돈마련이 42.9%, 초졸은 생계비 마련 57.4%, 용돈마련이 26.5%, 중졸은 생계비 마련 41.3%, 용돈마련이 20.6%, 여가활용이 18.3%, 고졸은 생계비 마련 23.5%, 용돈마련이 27.2%, 여가활용이 20.4%, 사회활동참여 26.5%, 대졸과 대학원졸은 사회활동참여가 각각 44.8%, 71.4%로 나타났다. 은퇴전 직업도 유의미한 차이가 나타났는데, 은퇴전 직업이 없는 경우는 생계비마련이 44.7%였으나, 직업이 있었던 경우에는 사회활동참여가 25.4%로 나타났다. 평균소득에 따라 매우 유의미한 차이가 나타났으며, 100만원 미만에서는 생계비마련이 48.0%로 가장 많았고, 150만원 이상에서는 여가활용이 23.0%, 사회활동참여가 47.1%로 나타났다. 주관적인 생활상태에 따라서도 매우 유의미한 차이가 나타났으며, 어렵다고 느낄수록 생계비마련과 용돈마련이 가장 많았고, 여유롭다고 느낄수록 여가활용과 사회활동참여가 많았다.

일반적인 특성과 참여만족정도를 살펴보면 최종학력에 따라서 매우 유의미한 차이가 나타났으며, 초졸은 불만족인 편이 43.2%, 중졸이상은 70.0%이상이 만족하는 편으로 나타났다. 평균소득에 따라 매우 유의미한 차이가 나타났으며, 50만원 미만에서는 불만족이 31.9%인 반면, 150만원 이상에서는 만족이 80.5%로 나타났다. 생활공간에 따라서도 유의미한 차이가 나타났는데, 전세나 자가소유일수록 대부분 만족하는 편으로 나타났다. 동거가족수도 1명 이상일수록 만족하는 편이 많이 나타났다.

따라서, 연구가설은 몇몇의 일반적인 특성이 노인일자리사업의 참여유형, 참여기관, 참여시간, 참여동기, 참여만족정도에 따라 유의미한 차이를 나타내어 부분적으로 지지되었다.

6. 일반적인 특성에 따른 사회적 자본의 특성 차이

일반적인 특성에 따른 사회적 자본의 특성을 살펴보면, 먼저 신뢰 영역은 최종학력에 따라서 모든 신뢰영역에서 매우 유의미한 차이가 나타났으며, 은퇴전 직업은 사전검사에서 모든 신뢰영역이 유의미한 차이가 나타났다. 평균소득이 높을수록, 건강상태가 좋을수록, 동거가족이 2명이상일수록 신뢰점수가 높은 것으로 나타났으며, 주관적인 생활형편이 여유롭고 생활공간이 자가소유이거나, 이사횟수가 10번 이상일수록 제도에 대한 신뢰가 높게 나타났다.

관계망 영역은 성별에서 여성일수록 유대적관계망과 관계망전체가 높았으며, 최종학력에서 대학원졸이 모든 관계망 영역에서 가장 높은 점수를 보였다. 은퇴전 직업이 있을수록, 수입획득 경로가 있을수록, 평균소득이 높을수록, 생활형편이 여유로울수록, 생활공간이 자가소유일수록 모든 관계망이 더 많이 나타났다.

사회참여 영역은 최종학력에서 대학원졸이 모든 관계망 영역에서 가장 높은 점수를 보였으며, 은퇴전 직업이 있을수록 내부효과가 높게 나타났으나 동거가족이 있을수록 외부효과가 더 많이 나타났다. 수입획득 경로가 있을수록, 평균소득이 높을수록, 건강상태가 좋은 편일수록, 생활형편이 여유로울수록, 생활공간이 자가소유일수록, 이사 횟수가 10번 이상일수록 모든 사회참여가 더 많이 나타났다.

따라서, 연구가설은 몇몇의 일반적인 특성이 사회적 자본의 신뢰영역, 관계망영역, 사회참여영역에 따라 유의미한 차이를 나타내어 부분적으로 지지되었다.

7. 사회적 자본 변화 유형별 일반적인 특성과 노인일자리사업 특성 비교

노인일자리사업에 참여한 노인 중 사회적 자본이 변화하였을 때, 사회적 자본 변화를 유형별로 나누어 일반적인 특성과 노인일자리사업 특성을 살펴보았다. 구체적으로 사회적 자본의 구성요소별로 사후검사 이후 점수가 증가된 집단, 감소한 집단, 변화 없는 집단으로 나누었으며, 사회적 자본 변화를 사회적 자본 구성요소인 신뢰, 관계망, 사회참여로 구분하여 27개의 유형으로 나누었으나 변화없음에 대한 집단의 빈도가 매우 적어 제외하고, 8개의 유형으로 재정리하였다. 참여 노인의 일반적인 특

성에 따른 사회적 자본의 유형에서는 생활상태에서만 각 사회적 자본 변화 유형별로 차이가 나타났으며, $\chi^2=35.614(p=.024)$ 로 나타났다. 사회적 자본의 ⑧유형이 생활상태가 매우 어려운 노인이 42.6%로 가장 많았고, 조금 어렵다고 생각하는 노인에서도 28.7%로 가장 많이 나타났다. 이는 생활상의 어려움에 있는 노인층에서 사회적 자본 중 신뢰, 관계망, 사회참여가 모두 증가한 것을 볼 수 있으며, 노인일자리사업이 생활상의 어려움을 가진 노인층에게 사회적 자본 형성의 효과가 있는 것으로 보인다. 생활상태가 조금 여유로운 노인층에서는 ⑤유형이 25.7%로 가장 많이 나타났으며, 사회적 자본 중 신뢰가 가장 많이 증가한 것이다. 따라서, 전반적인 사회적 자본을 증가시키기 위해서는 취약계층의 노인을 중심으로 사업을 실행하면서 다른 계층의 일반 노인들을 위한 노인일자리사업도 병행해야 한다.

참여 노인의 노인일자리사업 특성에 따른 사회적 자본의 유형에서는 각 사회적 자본 유형별로 노인일자리사업의 유형이 $\chi^2=51.048(p=.005)$ 로 차이가 나타났으며, 참여 동기 역시 $\chi^2=43.076(p=.034)$ 로 각 사회적 자본 유형별로 차이가 나타났다. 사업유형 중 공익형은 사회적 자본의 ⑧유형은 36.0%, ⑦유형은 26.1%로 가장 많이 나타나 전반적인 사회적 자본을 증가시켰다. 교육형은 ⑤유형이 21.4%, ⑦유형이 20.4%, ⑧유형이 19.4%로 신뢰는 모두 증가되었다. 복지형은 ⑧유형이 25.4%, ⑤유형이 24.4%로 나타났으며, 시장형은 ⑧유형이 45.8%로 가장 많이 나타났다. 인력파견형은 사회적 자본이 변화한 노인수가 적은 편이나, ⑧유형이 40.0%로 가장 많이 나타났다. 사업 유형에 따라서도 차이가 있었지만, 공통적으로 ⑧유형이 가장 많이 나타난 것을 알 수 있다. 이는 노인일자리사업이 노인의 신뢰, 관계망, 사회참여인 사회적 자본을 모두 긍정적인 방향으로 변화시킨 것으로 볼 수 있다.

참여동기 중 생계비 마련을 위해 참여한 노인이 ⑧유형이 34.6%로 가장 많았고, ⑦유형이 18.8%로 나타났다. 이는 생계를 위해 노인일자리사업에 참여한 노인을 위한 사회적 자본의 효과가 크게 나타났으며, 이 사업을 통해 그들에게 형성된 사회적 자본을 유지 혹은 증가시키기 위해서는 지속적인 사업참여가 중요할 것이다. 또한 용돈마련을 위해 참여한 노인도 ⑧유형이 32.0%로 가장 많았고, 여가활용을 위해 참여한 노인도 ⑧유형이 25.0%로 가장 많았다. 사회활동 참여를 위해 참여한 노인은 ⑤유형이 30.1%로 가장 많았고, ⑧유형이 20.4%로 나타났다. 사회활동 참여를 위해

사업에 참여했음에도 불구하고, 사회적 자본 중 사회참여 영역은 감소하였으며, 관계망도 마찬가지로 나타났다. 새로운 관계형성을 위해 사업에 참여한 노인은 전체 빈도수가 적은 부분은 있으나, ①유형이 42.9%로 가장 많이 나타났다. 특히 노인일자리사업 특성에 따른 사회적 자본의 변화를 유형별로 살펴보았을 때, 공통적으로 신뢰는 모두 증가한 것으로 나타났다.

따라서, 사회적 자본 변화 유형은 일반적인 특성 중 생활상태에 따라 유의미한 차이가 나타났으며, 노인일자리사업 특성 중 사업유형과 참여동기에 따라 유의미한 차이가 나타나 연구가설을 부분적으로 지지하였다. 한편 노인일자리사업은 노인들의 생계를 위한 사업, 즉 소득보장의 측면을 더욱 강조해야 하며, 사업에 참여하는 것만으로도 사회적 자본이 긍정적인 방향으로 변화하는 것으로 볼 때, 앞으로 노인일자리사업을 더욱 확대해야함을 알 수 있다.

IV. 연구의 의의

연구결과, 노인일자리사업은 참여여부에 따라 사회적 지지와 사회적 자본의 분명한 차이가 나타났고, 두 집단의 사전-사후의 시기에 대해서도 차이가 나타났다. 두 집단의 사전검사가 차이가 있으므로 일반적인 특성, 사전검사를 모두 통제한 공분산 분석으로 공변인의 영향력을 통해 차이의 영향력을 확인할 수 있었다. 또한 노인일자리사업에 참여한 노인 중 사회적 자본이 변화하였을 때, 사회적 자본 변화를 유형별로 나누어 일반적인 특성과 노인일자리사업 특성을 통해 살펴보았다. 본 논문의 연구결과를 토대로 다음의 몇 가지를 제언해보고자 한다.

첫째, 노인일자리사업 참여 노인은 기존의 노인일자리사업의 목적인 소득보장, 사회참여, 노동기회에 대한 부분에서는 뚜렷한 효과를 나타내지는 못하였으나 공통적으로 노인일자리사업 참여를 통해 사회적 자본 중 신뢰 형성은 분명하게 나타나는 것을 알 수 있었다. 주관적인 경제상태는 여전히 어려움이 있다고 나타났으며, 노인일자리사업 만족정도는 긍정적으로 나타났으나, 신뢰 즉 친근하고 사적인 신뢰, 알지

못하는 사람과의 신뢰, 제도에 대한 신뢰에 있어서 참여 노인은 큰 향상 효과가 나타났다. 내가 신뢰하는 부분과 타인이 나를 신뢰하는 것에 대한 점수도 증가하였다.

여기서 신뢰는 우리에게 어떤 형태인가에 대해 ‘우리는 왜 타인을 신뢰(trust)해야 하는가?’라는 질문을 할 수 있다. 많은 학자들의 대답은 ‘타인을 신뢰하면 상호호혜(mutual benefit)와 협력(cooperation)이 촉진돼 공동체의 발전이 가능하기 때문’이라고 정리할 수 있다. 신뢰는 경제성장과 민주주의, 사회적 복지, 건전한 공동체를 위한 필수 자원으로 생각할 수 있다. ‘역사의 종언’으로 잘 알려진 프란시스 후쿠야마는 신뢰 문제에 대표적 인물로 서구사회 번영의 핵심 화두로 신뢰를 제시하였다. ‘사회적 자본’으로 유명한 미국 정치학자 로버트 퍼트남(Putnam)도 신뢰의 중요성을 강조하였으며 사회구성원들이 공동 목표를 위해 함께 일할 수 있는 능력으로 보았다. 신뢰의 사전적 정의는 ‘굳게 믿고 의지함’이다. 후쿠야마는 ‘어떤 공동체의 구성원들이 보편적인 규범에 기초해 규칙적이고 정직하게 그리고 협동적으로 행동할 것을 기대하는 것’으로 정의하였는데, 종합해 보면, 신뢰란 ‘사회구성원 간의 상호작용에서 비록 자신의 행위를 후회하게 될지도 모르는 위험부담이 따르지만, 서로가 보편적 규범을 좇아 규칙적이고 정직하게 협동적 행동을 할 것으로 기대하는 것’이라고 할 수 있다. 그렇다면 위험을 감수하고라도 사회관계에서 신뢰를 지켜야 하는 이유는 관용을 베풀게 하고, 낯선 사람에 대한 불필요한 경계심을 줄여주며, 정치적·문화적 차이를 정당한 것으로 받아들이게 하며 공동체에서의 협동은 물론 타인을 위한 희생까지 할 수 있는 강력한 집단 결속력을 만들어낸다. 또한 갈등과 문제 해결을 위한 정치적 비용도 줄여준다.

어떤 학자들은 사회적 자본의 가장 중요한 요소로 ‘신뢰’(trust)를 들고 있다. 심지어 신뢰와 사회적 자본을 동일한 의미로 사용하기도 한다(Fukuyama, 1995a, 1995b). 그러나 동시에 다른 많은 연구에서 신뢰는 사회적 자본을 만들어 내는 하나의 촉진요인이라고 설명되기도 하고 혹은 역으로 사회적 자본이 만들어 낸 하나의 결과적인 현상으로 접근되기도 한다(Portes, 1998). 미시적인 사회적 자본은 ‘사람’을 대상으로 한 신뢰이고 거시적인 사회적 자본은 ‘제도’를 대상으로 한 신뢰라고 구분해 볼 수 있다. 또한 나아가서 우리는 일반적으로 ‘발전’(develop)한 국가일수록 즉 산업화와 민주화가 성숙한 국가일수록 ‘제도’에 대한 신뢰가 높은 반면 ‘사람’에 대한 신뢰는

낮을 것이라고 생각해 볼 수 있다(이재열, 2001). 이렇듯 신뢰에 대한 해석은 다양할 수 있으나, 신뢰가 얼마나 중요한 지표이며, 인간 상호작용에 중요한 역할을 하는지는 그대로 전해진다.

그렇다면 사회경제적으로 중요한 역할을 하는 지표인 이 신뢰를 기존의 물적·인적 자원을 가진 노인 집단을 긍정적인 방향으로 변화시킨다는 것은 굉장히 힘든 것일 수도 있다. 하지만, 노인일자리사업은 사적이고 친근한 관계에서의 신뢰, 알지 못하는 사람과의 관계에서의 신뢰, 제도에 대한 신뢰를 향상시키는데 긍정적인 효과를 가지고 왔으며 전체 신뢰도 형성시켜 주었다. 따라서, 노인일자리사업은 사회적 자본 중 신뢰를 형성하는데 중요한 사업이라 할 수 있다.

둘째, 노인일자리사업에 참여하는 동기가 생계비를 마련과 용돈마련을 하기 위한 것이 가장 많이 나타났다. 연구결과에서도 나타났듯이, 생활상의 어려움에 있는 노인층과 생계비를 벌기 위해 참여한 노인층에서 사회적 자본 중 신뢰, 관계망, 사회참여가 모두 증가한 것을 볼 수 있으며, 노인일자리사업이 생활상의 어려움을 가진 노인층에게 사회적 자본 형성의 효과가 있는 것으로 나타났다. 보건복지부에서는 노인일자리사업을 보충적 소득보장의 측면에서 운영하고 있지만, 실제 참여자들은 보충적 소득보장 이상의 의미를 부여하고 있어 공급자와 참여자간 인식차이가 발생하고 있는 것으로 평가된다. 이러한 인식차이는 노인일자리사업 참여를 통해 제공되기를 기대하는 보상의 수준에서도 명확히 나타나고 있다. 현재 노인일자리 사업의 경우 월 20만원의 급여를 제공하고 있지만 생계비를 마련하기 위해 참여하는 노인들에게는 많이 부족한 실정이다. 한국노인인력개발원의 2008년도 노인일자리사업 지침에서는 보충적 소득보장정책에서 벗어나 실질적인 소득 보장정책으로서의 정책목표를 전환하고, 점진적으로 국가지원(예산사업)에 대한 의존에서 벗어날 수 있는 기반을 마련하여 자립할 수 있는 일자리가 필요하다고 하였다. 시장형 사업의 경우 수행기관의 자체적인 수익모델 발굴이 어렵고, 운영 면에서도 경영지식이 전무한 상태로 수익창출에 어려움을 갖고 있는 실정이다. 이를 개선하기 위해서는 정부차원에서 경영 전문가로 구성된 팀을 만들고, 시장조사와 아울러 지역에 맞는 수익모델 개발과 지속적인 경영컨설팅을 실시하여야 한다. 이를 통해 안정된 수익모델을 확보하고, 참여자의 근무조건을 개선하여 안정적인 소득을 보장하는 일자리의 창출이 필요하다.

현실적으로 우리나라는 국민연금의 소득대체율이 낮고(서양열, 2004:34), 납부유예자의 비율도 높아(이근홍, 2006:8) 공적소득보장제도로부터 소외된 노인들이 많다. 아울러 사적이전소득에의 의존도가 점차 낮아지고 있으며, 그나마 근로 소득자를 제외하면 퇴직금 제도에서도 소외된 경우가 많아(최현수, 2002:223), 많은 노인들이 최저생계비 이하의 낮은 경제수준에 머물고 있다. 그럼에도 노인의 노동참여율마저 낮은 현실을 고려한다면(이철규, 2002:19), 노인의 경제활동 참여율을 제고하기 위한 노력이 매우 절실하다고 할 수 있다. 이러한 의미에서 시장실패의 요인을 내재하였다는 비판이 제기되고 있기는 하지만 일반 노동시장과는 차별성을 가지는 노인의 노동시장(이승협, 2005:205~208)에 대한 정부의 개입으로 2004년부터 실시되고 있는 노인일자리사업은 매우 바람직한 노력이라고 할 수 있다. 이에 노인의 참여를 보다 확대하기 위한 노인일자리사업의 양적확대도 분명 중요하다고 할 수 있다.

셋째, 연구결과에서는 노인의 사회참여 부분에서 뚜렷한 긍정적인 향상효과는 가지지 못하였지만, 사업에 참여한 것만으로도 사회적 자본 중 사회참여가 어느 정도 증가한 것을 알 수 있다. 더욱이 모든 일자리유형에서 사회참여는 상승하였고, 생계를 위해서 참여한 노인층이나 생활상의 어려움이 있는 노인층에서 특히 사회참여가 증가하였다. 짧은 참여기간 동안의 조사로 나타난 결과이기도 하지만, 궁극적으로 노인의 노동참여를 통한 사회참여는 보호적 시장에서 이루어지는 것이 효과적이었다고 볼 수 있다. 한편으로는 소비적 사업이라는 논의를 종식하고 사회적 생산에 기여할 수 있도록 하기 위해서는 시장의 경쟁체계 내에서 기능할 수 있는 노인 적합형 일자리를 개발하여 노인이 참여할 수 있는 일자리의 수를 확대하는 것이 필요하다. 노인일자리의 수를 확대하지 않고는 노인일자리사업 참여자의 수를 지속적으로 확대한다는 것이 불가하며, 나아가 참여자의 만족도를 높임으로써 노인일자리사업이 추구하는 목적을 달성하기란 요원하기 때문이다.

사실 후속연구에 대한 기대로 연구자는 사회적 자본의 형성을 보다 구체적으로 파악하고 싶어 사회적 자본에 대한 여러 연구지표와 영향변수를 구상하여 복잡한 과정으로 사회적 자본 형성과 변화를 살펴보았으나, 이는 오랜 기간을 두고 지속적으로 연구하는 것이 매우 중요하다고 생각한다. 또한 노인 뿐만 아니라 다양한 계층의 정책평가로 사회적 자본의 지표가 활용되기를 희망한다.

참/고/문/헌

- 난린. 2008. 사회적 자본. 커뮤니케이션북스(주)
- 박찬용. 1999. 신뢰의 위기와 사회적 자본. *사회비평*(19). p33-64
- 박희봉. 2000. 우리나라 지역사회의 사회적 자본 증진에 관한 연구: 사회적 자본 측정과 분석을 위한 시도. *한국정치학회보*. 34(4). p175-196
- 보건복지가족부. 2009. 노인정책 주요사업 보고서
- 소진광. 2000. 사회적 자본과 지역개발의 패러다임. *한국지역개발학회지* 12(3): pp1-16
- _____. 2004. 사회적 자본의 측정지표에 관한 연구. *한국지역개발학회지* 16(1): pp89-118
- 유석춘·장미혜. 2002. 사회적 자본: 이론과 쟁점
- 이재열. 1998. 민주주의, 사회적 자본, 사회적 신뢰. *계간 사상*. 10(2): pp65-93
- 홍영란 외. 2007. 사회적 자본 지표 개발 및 측정에 관한 연구. 한국교육개발원
- Bourdieu. Pierre.. 1983. The Forms of Capital. in *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. edited by J. G. Richardson Westport. CT: Greemwood Press.
- Coleman. James S.. 1990. *Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- _____. 2000. Social Capital in the Creation of Human Capital in P. Dasgupta & I. Serageldin(eds.). *Social Capital: A Multifaceted Perspective*. Washington. D.C. : The World Bank.
- Fukuyama. F.. 1995. *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. NY: Free Press
- Putnam. 1993a. The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. *American Prospect*. 13.
- _____. 1993b. *Marking Democracy Work: Civic Traditions in Mordern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Tocqueville. 1968. *Democracy in America*. London: Fontana.

은퇴를 앞둔 남성 사무직 베이비 붐 세대의 경력개발 경험 연구

전찬호

I. 연구의 목적

우리나라 베이비붐 세대가 은퇴를 맞이하기 시작하였다. 이들은 곧 노인기에 접어들게 되며, 이는 사회전반에 걸쳐 큰 문제로 나타날 것으로 예상된다. 그러나 지금까지의 베이비붐 세대와 관련하여 이루어진 국내 연구는 노령화된 인구의 복지차원에서 접근하여 왔다. 또한 아직까지 이들의 경력(Career)과 관련하여 이루어진 국내 연구는 미약한 실정이다. 경력이 한 개인이 일생을 거쳐 직업을 통하여 경험하는 객관적, 주관적 경험(Hall, 1976)이라는 점, 그리고 그것에 대한 개발은 성인이 직업을 통하여 자신을 개발시키는 과정이라는 측면에서 평생교육의 이념과 맥을 같이 하며, 경력개발은 성인의 평생학습에 중요한 주제(차종석, 2005)이다. 따라서 본 연구에서는 은퇴를 앞둔 남성 사무직 베이비붐세대들이 그들의 경력 중기에 경력개발을 위한 학습 경험을 드러내고, 그들이 생각하는 생애주기적 맥락에서의 은퇴의 의미와 은퇴 이후에 추구하는 경력에 대해 가시화 하고자 한다.

II. 연구 방법

본 연구에서는 베이비붐세대의 경력개발 경험 과정에서의 맥락을 이해하기 위해 심층인터뷰 방법을 사용하였다. 또한, 베이비붐 세대의 경력개발 경험에 대한 풍부한 자료를 확보하기 위해 1명을 대상으로 사전인터뷰를 시행한 뒤, 본 인터뷰를 위한 8명의 인터뷰참여자를 선정하고 1회의 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰과정에서 떠

오른 새로운 이슈들에 대해서는 다음 인터뷰에 반영하여 좀 더 자세한 자료를 얻고자 하였다. 또한, 비교그룹을 통한 간접비교를 위해 엔지니어로서 종사 중인 베이비부머와 영업직으로 종사 중인 베이비부머에 대한 인터뷰도 실시하였다. 심층인터뷰는 사전에 면접에 관한 치밀한 계획을 세우되 실제 면접 상황에서는 융통성 있게 진행시키는 방법인 반구조화 면접법을 사용하여 개별면접으로 실시하였다.

인터뷰조사 실시 직후에 이를 녹음한 내용을 그대로 전사하였고 전사한 내용을 반복하여 수차례 읽으면서 의미 있는 주제를 선별하였다. 이와 같은 심층 인터뷰를 통하여 수집된 자료는 Strauss와 Corbin(1998)이 제시한 코딩 절차를 응용하여 정리하고 분석하였으며, 절차는 개방코딩(open coding)과 축 코딩(axial coding)순으로 이루어졌다.

Ⅲ. 연구 결과

첫째, 은퇴를 앞둔 남성 사무직 베이비붐 세대들의 경력개발을 위한 학습 동기는 크게 직무상 필요에 의한 학습 동기와 은퇴 후의 경력을 준비하기 위한 학습 동기로 나눌 수 있었다. 먼저, 직무상 필요에 의한 학습 동기는 ‘직무역량의 개발’, ‘직장 내에서의 지위 향상’, ‘유익미한 타인의 영향’, ‘조직과 문화의 특성’, ‘시장 환경 변화에 대응’, ‘지속적인 관심과 흥미’, ‘필수로 이수해야 하는 교육’, ‘사회적 자본의 획득’, ‘원하는 직무로의 전환’ 등의 동기로 세분화 될 수 있다. 그 다음으로 은퇴 후의 경력을 준비하기 위한 학습 동기는 현재의 경력을 활용하기 위한 학습과 새로운 경력을 준비하기 위한 학습으로 다시 나눌 수 있는데, 전자는 ‘학위를 활용한 활동’, ‘제한된 경력의 확장’, ‘해당 분야의 비전’, 후자는 ‘해당 분야에 대한 관심’, ‘생애계획의 설계’, ‘생활환경의 변화 도모’ 등으로 구분 지을 수 있다. 여기서 염두에 두어야 할 것은 한 학습자가 하나 이상의 동기를 갖는다는 점이다. 예를 들어, 연구 참여자 한 명이 직무 역량강화를 위한 동기와 건강상의 문제로 인한 동기를 동시에 가질 수 있으며, 그 이상의 동기도 가질 수 있다. 이상의 내용을 정리하면 다음과 같다.

표 III-1 연구 참여자들의 경력개발을 위한 학습 동기

범 주	하위범주	
직무상 필요에 의한 학습 동기	현재의 직무 역량을 개발	
	직장 내에서의 지위 향상	
	유의미한 타인의 영향	
	조직과 문화의 특성	
	시장 환경 변화에 대응	
	지속적인 관심과 흥미	
	필수로 이수해야 하는 교육	
	사회적 자본의 획득	
	원하는 직무로의 전환	
은퇴 후의 경력을 준비하기 위한 학습 동기	현재의 경력경험을 활용하기 위한 학습	학위를 활용한 활동
		제한된 경력의 확장
		해당 분야의 비전
	새로운 경력을 준비하기 위한 학습	해당 분야에 대한 관심
		생애계획의 설계
		생활환경의 변화 도모

둘째, 모든 연구 참여자들은 은퇴에 대하여 ‘제2의 인생’으로 여기고 있었다. 또한, 대부분의 연구 참여자들은 큰 망설임 없이 응답하였다. 이는 연구 참여자들이 평소에 은퇴에 의미에 대하여 생각하고 있었음을 의미하며, 자신의 삶에 있어서 중요한 부분으로 인식하고 있음을 보여준다고 할 수 있다.

연구 참여자들의 응답에서 드러난 특성들은 ‘삶의 목적 변화’, ‘삶의 터전 변화’, ‘새로운 경력의 창출’, ‘억눌림에서의 해방’, ‘삶의 평가 기준’ 등으로 구분할 수 있었다. 이를 종합적으로 정리해보면, 연구 참여자들은 은퇴 이후의 삶에서 특정한 형태의 변화가 있을 것이라고 인식하고 있었으며, 대체적으로 그동안의 직업생애가 정리되는 단계라는 것을 인식하고 있는 것으로 정리할 수 있다.

셋째, 연구 참여자들이 은퇴 이후 추구하는 경력은 다음의 표와 같다.

표 III-2 연구 참여자들의 은퇴 이후를 위한 경력계획 내용*

이름	직업 계획	생애 계획
정근욱	농업, 목회	종교적 봉사 활동
박재승	상담 관련 직종, 산업 강사	종교적 봉사 활동
박성권	사회복지 관련 직종	사회적 봉사
이호중	농업	농사
박지홍	무역업, 행정 관련 직종	봉사, 선교
박경안	노인복지 관련 사업	사회적 봉사, 독서 및 악기연주
박지만	HRD 관련 직종	집필, 농사
김강인	교육 관련 직종	소일하지 않는 삶

이러한 경력계획 내용을 토대로 하여, 연구 참여자들이 추구하는 ‘은퇴 이후 경력 계획의 내용’은 ‘현재 경력의 활용’, ‘계속적인 탐색 과정’, ‘활동지향: 계속 일을 추구’ 등의 세 가지 범주로 나눌 수 있었다. ‘현재 경력 활용’의 범주에서 연구 참여자들 중 일부는 자신의 현재 경력과 관련하여 학습한 것을 은퇴 이후에도 활용하고자 하였으며, 또 다른 연구 참여자들은 지금과는 다른 새로운 경력을 꿈꾸고 있었다. 현재의 경력을 은퇴 이후의 경력에 활용하는 데 있어서 차이가 나타난 것이다. 또한, 모든 연구 참여자들은 ‘계속적인 탐색 과정’에 있었다. 정도의 차이는 있었으나 대체적으로 심화 되지 않았고, 이후 활동에 대한 세부적인 계획은 아직 탐색 중인 양상이었다. 그리고 모든 응답자들은 ‘활동’을 지향하며 ‘계속적인 일을 추구’하는 은퇴 계획을 가지고 있었다. 직업경력이든, 생애경력이든 어떠한 활동을 하고자 한다는 점에서 전통적 노인과는 구별되는 특징이다.

이를 통해 알 수 있는 것은 이들이 현재 경력의 활용여부에 대하여 고민하는 등 어떠한 형태의 활동을 하겠다는 큰 틀에서의 계획은 가지고 있으나 아직 현실적으로 은퇴에 대해 감지하지 못하여 구체적인 계획은 아직 세우지 못하고 있다는 것이다. 또한, 경력을 탐색하고 계획하는 과정에 있어서 베이비붐 세대는 경력중기에 어떠한 활동을 구상하나 구체적인 계획은 수립하지 않은 시기라고 정리해 볼 수 있다.

* 연구참여자들의 이름은 가명을 사용하였음.

이러한 연구 결과들을 살펴봤을 때, 다음과 같은 논의 및 시사점을 얻을 수 있었다.

첫째, 모든 연구 참여자들은 현재의 경력과 미래의 경력이라는 두 가지 목적을 동시에 가지고 학습을 수행하는 것으로 드러났다. 이러한 결과로 미루어 볼 때, 경력중기에는 생산성을 유지하기 위해 노력하며, 그리고 실직에 대처하기 위한 노력을 기울인다는 점에서, 위에서 언급한 Greenhaus 등(2000)의 주장과 유사한 특징을 드러낸다고 할 수 있으나 선행연구들에서 언급되지 않거나 경력 말기에 해당하는 과업으로 분류되었던 은퇴에 대한 고찰이 경력중기에도 나타나는 것으로 확인됐다. 즉, 남성 사무직 베이비붐 세대의 경력중기는 기존 선행연구에서의 경력중기와는 다른 맥락에서 바라봐야 할 것이다.

둘째, 앞서 살펴본 바와 같이 연구 참여자들은 ‘제2의 인생’으로서 은퇴를 바라보고 있었고, 이로 인한 변화가 있을 것이라는 점을 인식하고 있었다. 즉, 은퇴를 삶의 전환기로 여기고 있는 것이다. 이것은 이들이 은퇴 이후를 위한 경력계획이 단순한 직업의 변화 또는 생활의 변화를 대비하는 것이 아니라 은퇴 이후의 삶 전반에 걸쳐 재조정하는 과정으로 보아야 할 것이며, 이에 대한 이론적 접근이 필요하다고 할 수 있다.

셋째, 은퇴를 앞둔 베이비붐 세대가 자신들의 계획을 구체화시키고 실현시킬 수 있는 환경을 제공해주어야 한다. 연구 결과, 모든 연구 참여자들은 자신의 이상향을 가지고 사회적 봉사든, 직업적 일이든 어떠한 형태의 일을 계획하고 있었다. 그러나 그들의 계획은 대체적으로 추상적이며, 막연한 모습이었다. 이는 본 연구의 연구 참여자들의 퇴직 예정 시기가 아직 어느 정도 남아있었기 때문으로, 이러한 이유가 준비에 만전을 기하지 못하는데 어느 정도 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 따라서 이들이 자신들의 계획을 심화할 수 있는 어떠한 동기나 계기가 마련이 되어야 할 것으로 보이며, 이와 관련하여 국가와 사회의 적극적인 관심이 필요하다고 할 수 있다.

넷째, 본 연구에서 드러난 남성 사무직 베이비붐 세대는 은퇴 이후에 대하여 불안해하고 있는 모습이었다. 그러나 본 연구에서 참고 대상으로 설정한 사람들은 은퇴 이후를 크게 불안하게 생각하지 않고 있었는데, 그 이유는 특별한 ‘전문성’이 있기

때문이다. 반면에 사무직 종사자들은 일반적으로 ‘전문적’인 노동력으로 인식되지 않는 것이 일반적이다. 일부의 경우에는 전문성을 인정받기는 하지만, 이는 그렇게 많지 않은 경우이다. 그러나 사무직 베이비붐 세대는 30년 가까운 세월을 그 분야에 종사해 왔으며, 쉽게 체득할 수 없는 노하우를 가지고 있다. 따라서 이들의 전문성을 인정해주고 그것을 마음껏 펼칠 수 있는 사회풍토가 필요하다고 할 수 있다.

참/고/문/헌

차중석(2005). R&D 인력의 경력개발에 관한 연구. *Andragogy Today*, 8(1), 23-56.

Greenhaus, Jeffrey H., Callanan, Gerard A., Godshalk, Veronica M. (2000). *Career Management*. Wadsworth Publishing Company.

Hall, D.T. (1976), *Careers in organization*, Glenview, IL: Scott, Foresman.

Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1998). *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks : Sage Publications.

1-3세대 통합교육형 노인일자리사업 참여가 노인의 고독감에 미치는 영향에 관한 연구

김세진

I. 연구의 필요성 및 목적

핵가족화로 인하여 원가족이 축소되는 상황에서 세대간 교류 감소에 따라 세대간 차이, 단절 등으로 인하여 노인들은 더욱 소외감을 느끼며, 노인의 고독감은 깊어지게 된다. 따라서 세대간 교류 감소에 대한 대안으로 가족 외에서 세대교류를 할 수 있는 세대통합 프로그램이 필요하며 몇몇 프로그램과 연구가 진행되고 있다. 그러나 세대통합 프로그램의 참여가 노인의 원가족 중 손자녀와의 관계에 미치는 영향과 원가족의 축소로 인하여 노인에게 나타나는 부정적 감정에 미치는 영향에 대한 명확한 입증은 이루어지지 않고 있다. 따라서 본 연구는 핵가족의 증가와 세대간 분리현상으로 노인들이 자신의 손자녀와의 교류가 줄어들고 있는 상황에서 노인이 가족 외 손자녀 세대와 교류할 수 있는 장인 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업의 참여가 노인의 고독감에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 또한 이 사업의 참여가 노인의 손자녀와의 결속도에 어떠한 영향을 미치며, 손자녀와의 결속도가 노인의 고독감에 미치는 영향에 대해 검증하고자 한다. 즉, 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업의 참여가 노인의 고독감에 미치는 영향에 있어 손자녀와의 결속도의 매개효과를 검증할 것이다. 이러한 검증 결과를 통하여 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업 참여를 통해 세대간 관계증진이 이루어지고, 세대간 관계 증진이 노인에게 미치는 긍정적 영향을 보여줌으로써 세대통합 프로그램이 노인에게 미치는 긍정적 요소를 증명하고 세대통합 프로그램의 발전방안을 모색하고자 한다.

Ⅱ. 연구방법

1. 연구모형 및 가설

연구모형은 <그림1>과 같으며, 가설은 다음과 같다.

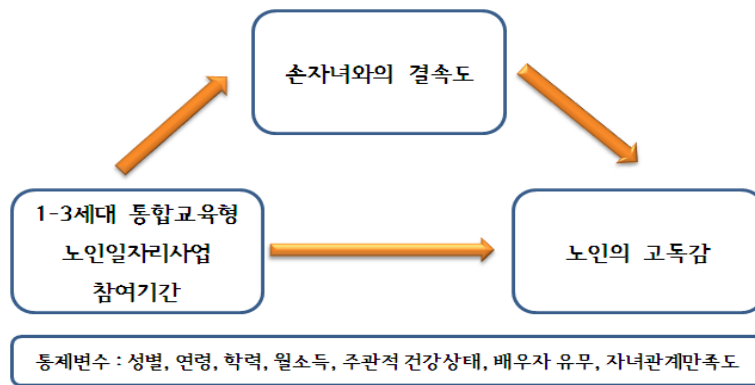


그림 1 연구모형

가설 1. 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업 참여자의 사업 참여기간이 길수록 노인의 고독감은 줄어들 것이다.

가설 2. 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업 참여자의 사업 참여기간이 노인의 고독감에 미치는 영향은 손자녀와의 결속도에 의하여 매개될 것이다.

2. 조사방법 및 자료수집 방법

본 연구의 조사대상은 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업 참여자 중 손자녀가 있는 노인이며, 서울지역 내 본 사업을 진행하고 있는 노인복지관 8곳에서 진행하였다.

설문진행기간은 2010년 4월 23일~5월 28일로 약 4주에 걸쳐 실시하였으며, 회수된 180부의 설문 중 불성실한 응답 24부를 제외한 156부를 최종 분석에 활용하였다.

수집된 자료는 부호화 과정과 오류검토 과정을 거쳐 SPSS 12.0 package를 이용하여 분석하였다. 연구 모형의 각 변수를 측정하는 척도들의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach Alpha 값을 구하였고, 빈도분석과 기술분석, t-검증, 분산분석, 다중회귀 분석을 실시하였다. 또한 매개효과 검증을 위해 Sobel-test를 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

조사대상자의 인구사회학적 특성에 따르면 여성이 남성보다 28.2% 많이 참여하고 있었으며 65세 이상~75세 미만은 전체의 66.7%로 나타났다. 특히 65세 미만 참여자의 비율은 17.3%로 2009년 전체 노인일자리사업 참여자의 65세 미만 비율인 8.6%(한국노인인력개발원, 2010)보다 8.7%p 높게 나타나 타 사업에 비하여 전기고령자들이 많이 참여하고 있음을 알 수 있었다. 조사대상자의 학력은 고졸이상이 94.9%로 전체 노인일자리사업 참여자의 67.4% 이상이 초등학교 학력 이하라는 기존의 연구결과(한국노인인력개발원, 2010)에 비하여 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업 참여자의 학력은 매우 높다고 볼 수 있다. 이는 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업 대상자들의 참여 조건으로 전문직 자격증 및 경력을 요구하는 비율이 40.3%(한국노인인력개발원, 2010)나 되는 것에 따른 결과라 볼 수 있다. 조사대상자의 월평균소득은 112만원으로 2007년 기준 노인일자리사업 참여 대상자의 평균 소득이 34.6만원(한국노인인력개발원, 2008)인 것에 비하면 매우 높은 수치이다. 주관적 건강상태는 94.9%가 보통이상으로 좋다고 느끼고 있으며, 배우자와 동거를 하는 비율은 74.4%로 높게 나타났다.

다음으로 조사대상자의 참여특성을 살펴보면 참여자의 57.7%는 학습지도를 주로 하고 있으며, 70.5%가 어린이집에 파견되어 근무를 하고 있었다. 참여자들의 주당 참여일수는 평균 2.42일로 84%의 참여자들이 주당2일~3일 참여하고 있는 것으로 나타났다. 일일 평균 2.51시간 참여하고 있었다. 각 사업단들은 근무관리체계로 업무

활동일지, 정기간담회, 실무자의 현장방문을 100% 진행하고 있었다. 본 사업의 참여자들은 개인적으로 각 기관에 파견되어 사업을 수행하므로 일부 기관에서는 참여자의 관리 및 연락을 위해 팀장제를 활용하기도 하지만 조회와 종례는 참여자 별 활동시간과 기관이 다르므로 진행할 수 없기 때문에 나타난 결과라 볼 수 있다. 참여자들의 평균 사업참여기간은 3.58년으로 타 사업에 비해 장기간 참여하고 있다고 볼 수 있다. 기존의 조사에서도 2009년 노인일자리사업 참여자 중 3년 이상 참여자의 비율이 전체 27.0%인 것에 비하여 교육형 참여자는 45.5%로 가장 높게 나타나(한국노인인력개발원, 2010) 타 사업에 비하여 장기 참여자의 비율이 높다. 이는 교육형 일자리사업에 대한 참여자들의 만족도가 높으며, 이들의 참여지속의지 역시 타 사업에 비하여 강하다(김진옥·손지윤, 2009)는 기존의 연구결과를 뒷받침하는 결과이다.

주요 변수의 기술분석 결과에 따르면 본 사업 참여자의 참여기간은 평균 3.58년이며, 고독감은 평균 2.21이고, 손자녀와의 결속도는 평균 3.31로 나타났다.

본 연구의 연구모형에 따른 결과는 다음과 같다. 먼저 본 연구의 독립변수인 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업 참여기간이 매개변수인 손자녀와의 결속도에 미치는 영향력을 검증한 결과 연구모형은 $p < .001$ 수준에서 유의미하였으며 25.8%의 설명력을 나타내었다. 각 변수별 관계에서는 자녀관계만족도가 높을수록, 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업에 오랜기간 참여할수록 손자녀와의 결속도가 높아지는 것으로 나타났다. 본 연구모형의 주효과인 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업 참여기간이 노인의 고독감에 미치는 영향에 대한 분석결과 연구모형은 $p < .001$ 수준에서 유의미하였으며 31.5%의 설명력을 나타내었다. 각 변수별 관계에서는 주관적 건강상태가 나쁠수록, 자녀관계만족도가 낮을수록, 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업의 참여기간이 적을수록 노인의 고독감은 높아지는 것으로 나타났다. 마지막으로 통제변수와 독립변수를 통제된 상태에서 손자녀와의 결속도가 노인의 고독감에 미치는 영향에 대한 분석결과 연구모형은 $p < .001$ 수준에서 유의미하였으며 34.7%의 설명력을 보였다. 각 변수별 관계에서는 주관적 건강상태가 나쁠수록, 자녀관계만족도가 낮을수록, 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업 참여기간이 낮을수록, 손자녀와의 결속도가 낮을수록 노인의 고독감이 높아진다고 나타났다.

1-3세대 통합교육형 노인일자리사업 참여기간이 노인의 고독감에 미치는 영향에

서 손자녀와의 결속도의 매개효과를 검증하기 위하여 Sobel test를 실시하였다. 그 결과 Z값은 -2.07로 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미하였으며, 손자녀와의 결속도의 부분매개효과가 검증되었다. 따라서 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업 참여기간이 노인의 고독감에 미치는 영향의 경로에 있어서 손자녀와의 결속도의 매개효과에 대한 가설 2는 부분매개효과로 검증되었다.

IV. 결론

본 연구는 원가족 외의 환경에서 노인들이 손자녀 세대를 만날 수 있는 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업의 참여기간이 노인의 원가족인 손자녀와의 관계에 미치는 영향과 이것이 결국 노인의 고독감에 어떠한 영향을 미치는지를 검증함으로써 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업의 참여를 통한 노인의 원가족과의 관계 향상에 대한 효과성과 노인의 고독감 감소에 대한 영향력을 입증하였다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 실천적 개입 방안을 제시하고자 한다.

첫째, 건강한 세대교류의 장으로서의 세대통합 프로그램의 확장이 필요하다. 본 연구의 결과는 1-3세대 통합프로그램이 원가족의 축소되고 있는 기능을 보완하며 노인의 고독감을 낮추고 건강한 세대교류의 장이 되고 있음을 입증하였다. 이러한 효과성에도 불구하고 현재 세대통합을 위한 체계화된 프로그램은 이루어지고 있지 않으며, 그나마 본 사업의 연구 대상인 1-3세대 강사파견사업이 가장 공식적으로 진행되고 있는 사업 중 하나이다. 그러나 이 사업 역시 주로 학습지도 위주로 이루어지고 있을 뿐 세대간의 교류에 대해서는 소극적인 진행이 이루어지고 있다. 따라서 본 사업 외 세대통합 프로그램이 보다 체계적으로 구축되어 진행될 수 있는 연구 진행 및 프로그램과 매뉴얼 개발이 필요할 것이다. 둘째, 1-2-3세대 모두를 아우르는 세대통합 프로그램이 필요하다. 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업은 노인들이 아동들이 있는 장소로 파견되어 프로그램을 진행하는 것으로 2세대의 개입은 제외되고 있다. 그러나 본 연구의 결과에 따르면 자녀관계만족도 역시 노인의 고독감에 유의미하게 영향을 미치고 있어 자녀와의 관계 역시 노인에게 중요한 요소임을 알 수 있다.

따라서 노인세대와 손자녀 세대의 교류뿐만 아니라 1-2-3세대가 모두 함께 참여할 수 있는 세대통합 프로그램이 제시된다면 세대통합 프로그램의 효과성을 더욱 증진시킬 수 있을 것이다. 셋째, 아동뿐만 아니라 청소년, 청년 세대등과 교류할 수 있는 파견기관의 확보를 통하여 더 많은 세대들과 노인세대간의 세대간 교류를 제공해야 할 것이다. 넷째, 프로그램 참여 대상자의 보편적 확대가 필요하다. 고학력의 참여자만이 할 수 있는 학습지도 위주의 프로그램이 아닌 일상생활 속에서 노인들의 사회경제적지위에 관계없이 1-3세대가 함께 공유하고 참여할 수 있는 다양한 프로그램들이 개발되어야 할 것이다. 다섯째, 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업의 확대가 필요하다. 본 사업은 참여노인들의 만족도와 참여지속성이 높음에도 불구하고 예산부족 등의 이유로 인하여 사업이 축소되고 있으며, 이에 일부 기관들에서는 노인일자리사업 외에 자체적으로 1-3세대 통합 프로그램을 진행하고 있다. 여섯째, 노년기로 접어드는 고학력의 베이비부머세대의 인력활용 방안으로서 본 사업을 진행함으로써 3세대 교육을 위한 보다 전문적인 인력 확보뿐만 아니라 이들을 위한 경제적, 정서적 차원에서의 지원이 될 수 있을 것이다.

본 연구는 위와 같은 함의가 있음에도 불구하고 몇가지 한계점을 가지고 있으며, 이에 따른 후속연구를 위한 제언을 하고자 한다. 첫째, 손자녀와의 관계에 대한 보다 명확한 척도개발이 필요하다. 둘째, 설문응답대상이 되는 손자녀에 대한 명확한 개념이 제시되지 않았다. 셋째, 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업 참여 노인들로부터 교육을 받는 아동들에 대한 조사가 이루어지지 못하였다. 따라서 후속 연구에서는 노인들의 변화뿐만 아니라 노인들로부터 교육 받는 아동들도 함께 연구되어야 할 것이다. 넷째, 본 연구의 조사기간은 4월23일~5월28일까지로 사전사후 측정이 이루어지지 못하였다. 따라서 후속연구에서는 1-3세대 통합교육형 노인일자리사업의 시작 전 조사와 사업 종료 후의 조사를 통하여 보다 구조화된 연구가 진행되어야 할 것이다. 다섯째, 비교집단이 연구대상에 포함되지 않았다. 추후에는 비교집단을 연구대상에 포함시켜 연구가 진행되어야 할 것이다. 여섯째, 본 연구의 조사기관이 서울 지역으로 국한되었다는 한계를 갖는다. 후속연구에서는 도시지역과 농촌지역에 대한 비교연구 또는 전국조사를 통하여 결과를 일반화 할 수 있도록 해야 할 것이다.

참/고/문/헌

- 김진욱·손지운(2009). 노인일자리사업 참여만족도와 참여지속의사에 관한 연구: 공공분야 노인일자리사업 참여자를 중심으로. 한국노년학, 29(4), 1295-1311.
- 한국노인인력개발원(2008). 2007 노인일자리사업 참여노인 실태조사.
- 한국노인인력개발원(2010). 2009 노인의 경제활동과 사회참여 통계.

2010년 하반기 노인일자리 정책동향

관련부처(보건복지부, 고용노동부, 행정안전부) 보도자료 중 주요내용 발췌한 것임 -편집자 주-

■ 저소득 취약계층 “희망근로 끝나도 걱정 없어요”

행정안전부 | '10.07.02

저소득 취약계층 “희망근로 끝나도 걱정 없어요”

- 희망근로 「소기업 취업지원 사업」 목표 초과 달성 -

- 학력이 낮거나 경력이 없다는 이유로 고용시장에서 소외된 저소득 취약계층에게 희망근로 「소기업 취업지원 사업」이 단비가 되고 있다.
- 홍 모씨(27세, 천안시)는 가난한 집안형편 때문에 고등학교에 진학하지 못했다. 중졸이라는 학력 때문에 번번이 구직에 실패했으나 얼마 전 희망근로 소기업 취업지원 사업을 소개받아 집 근처 종이박스 생산업체에 면접을 보고 당당히 합격하여 현재 정식채용을 눈앞에 두고 있다.
- 성 모씨(52세, 경산시)는 뚜렷한 직업 없이 하루 벌어 생계를 꾸리던 남편마저 고혈압과 당뇨 합병증으로 더 이상 생업을 책임질 수 없게 되고 두 아들도 취직을 못한 채 가정형편은 갈수록 어려워져 하늘이 원망스럽기만 했다. 그러던 중 희망근로 소기업 취업지원 사업에 참여하게 되어 현재 자동차부품 제조업체에서 포장일과 철판절단 보조일을 하고 있다. 성씨는 “배운 것도 없고 나이 많다는 이유로 식당보조일 밖에 생각할 수 없었던 제게 희망근로는 사회로의 욕심을 낼 수 있는 기회를 준 그야말로 ‘희망’을 낳는 고마운 사업”이라고 밝혔다.

■ “2010년 하반기 희망드림 창업지원사업 접수”

고용노동부 | '10.07.12

근로복지공단(이사장 김원배)은 7월 12일부터 7월 30일까지 47억원 규모로 장기 실업자 등을 대상으로 「창업지원사업 신청서」를 접수한다고 밝혔다

희망드림 창업 지원사업은 생계형 창업을 지원하기 위한 사업으로서 과거 고용보험 피보험자였던 장기실업자(구직등록 후 6개월 이상 실업상태)와 실직여성가장, 실직고령자(55세 이상, 구직등록후 실업상태)중 담보·보증여력이 없는 세대의 주 소득원인 자를 대상으로 전세점포를 임차하여 저리(연 3%)로 최장 6년까지 운영할 수 있도록 지원하는 방식이다.

최고 7천만원 범위내 점포를 임차하여 지원하며, 근로복지공단 지역본부(서울, 경인, 대전, 대구, 부산, 광주)에서 최종 심사·선발한다. 또한 창업신청자들의 창업 준비노력 등을 심사기준에 반영하여 ‘준비된 창업’을 유도하고, 창업초기 실패를 예방하기 위해 창업전 교육 및 창업 컨설팅을 지원할 예정이며, 사업성공률 제고를 위하여 사후 관리지원을 지속적으로 추진할 계획이다.

동 사업은 취업이 어려운 장기 실직자 등이 사업을 하고 싶어도 담보·보증여력이 없어 실행에 옮기지 못하는 경우에 점포를 공단이 임차하여 지원하는 방식으로 창업초기 사업투자비용과다로 발생할 수 있는 실패위험을 최소화하여 자립기반기회를 제공하고 있으며 현재 957명이 지원을 받아 운영 중에 있다고 밝혔다.

기타 자세한 사항은 ☎ 1588-0075 또는 근로복지공단 홈페이지(www. kcomwel.or.kr), 근로복지넷(www.workdream.net)에서 안내하고 있다.

■ 민간기업에서 협력적 노사관계를 직접 보고 배운다

행정안전부 | '10.07.20

민간기업에서 협력적 노사관계를 직접 보고 배운다!

행안부, 공무원 노사 민간기업 공동연수 위해
현대중공업·하이닉스반도체·서울메트로와 협약체결

각급 행정기관의 공무원 노사가 민간기업의 우수 노사문화를 직접 체험하고 벤치마킹할 수 있는 노사 공동연수가 처음으로 추진된다.

- 행정안전부는 7월 20일 17시, 현대중공업, 하이닉스반도체, 서울메트로와 「공무원 노사 민간기업 공동연수」 추진에 따른 상호협력 협약 체결식을 갖고, 공무원 노사관계자들의 공동연수를 민간기업에서 정례적으로 추진하겠다고 밝혔다.
- 협약내용에 따르면, 금년도에는 3개 기업의 사업장에서 8월부터 10월까지 총 9차에 걸쳐 노사 공동연수(1박 2일 일정)가 추진된다.
- 연수대상 기관으로 선정된 현대중공업과 하이닉스반도체, 서울메트로는 잘 알려진 바와 같이 노사가 공동노력을 통해 불안정한 노사관계를 극복하고 협력적 노사문화를 구축한 국내의 대표적인 기업들이다.
- 하이닉스반도체는 2008년에, 현대중공업과 서울메트로는 2009년에 노동부로부터 노사문화대상을 수상한 바 있다.

■ 고용노동부, “지역 일자리공시제” 도입

고용노동부 | '10.07.21

7.21 고용부는 지역 일자리대책의 일환으로 민선 5기 지방자치단체장의 임기에 맞춰 『지역 일자리공시제(이하 “공시제”)』를 도입한다고 밝혔다.

이 제도는 지자체별로 경제 및 고용 여건의 편차가 큰 상황에서 중앙정부 주도

의 일률적인 일자리대책으로는 한계가 있다는 문제인식에서 비롯되었다.

그동안 지역고용심의회, 지역 맞춤형 일자리창출 지원사업 등 몇몇 지역 일자리 대책이 추진되어 왔으나, 이들 사업은 주로 하드웨어적 기능에 머물고, 예산 규모도 적어 지방의 적극적 노력을 지원하는 데 한계가 있다는 지적이 있어 왔다.

반면, 공시제는 지자체장이 선거직이라는 점에 주목하여 해당 지역의 주민들에게 자신의 임기 중에 추진할 일자리목표와 대책을 약속토록 한 후, 이를 책임 있게 추진하도록 중앙정부가 적극 지원함으로써 효과를 극대화하는 것이다.

□ 제도 세부 내용은 다음과 같다.

먼저, 공시제 참여를 희망하는 지자체(광역 16개, 기초 228개)의 장은 금년 11월 까지 자신의 임기 중에 추진할 일자리 목표와 일자리 대책을 수립해서 12월중 해당 지역 주민에게 공표한다.

이 때, 각 지자체는 지역고용심의회, 지역 노사민정협의체 등 지역 내 고용관련 기구를 적극 활용하여 지역 특성에 맞는 다양한 일자리대책을 발굴하되, 타당성 있는 목표와 대책을 수립한다.

고용노동부는 공시제가 조속히 정착할 수 있도록 ① 7월말 권역별 사업설명회를 열어 사업내용을 상세히 전달하고(첨부2), ② 전문기관을 통해 일자리 목표 및 대책 수립에 대한 컨설팅을 제공하며, ③ 11월에는 경진대회를 열어 시행계획 중 우수 사례(목표·대책)를 선발, 타 지자체에 전파할 예정이다.

다음으로 각 지자체는 공표한 일자리목표와 일자리대책을 일정에 따라 지자체장 임기에 걸쳐 지속적으로 추진하며, 중앙정부는 매년 각 지자체의 목표와 대책 그리고 추진과정을 점검하고 그 효과를 높이기 위한 개선·보완점을 컨설팅한다.

마지막으로, 중앙정부는 2012년부터 매년 경진대회를 개최하여 일자리대책 우수 사례를 발굴 포상하고, 차년도 재정지원 일자리사업 추진 시 대폭적인 우대 지원을 한다. 임기 마지막 해인 2014년에는 임기 중의 추진실적 전반에 대해 확인·공표하고, 경진대회도 개최한다.

우수 지자체에 대해서는 「지역맞춤형 일자리창출 지원사업」 추진 시 우선적으로 예산을 지원하며, 여타 재정지원 일자리 사업(사회적기업 발굴사업 개발비 지원, 지역 노사민정협의체 활성화 지원 등)에 있어서도 가점을 받게 된다.

또한 우수 지자체(장) 및 담당공무원에 대해서는 그 성과에 따라 각종 포상을 제공하고, 기타 정부합동 지자체 평가 등에 있어서도 가점을 부여받게 된다.

그러나 무엇보다 가장 큰 인센티브는 중앙정부와 함께한 일자리대책의 성과가 해당 지역의 주민들에게 돌아가고, 특히 우수 지자체로 선발된다는 것 자체가 해당 지자체의 큰 자랑거리가 된다는 점이다.

이재필 고용노동부 차관은 “그동안 지역 차원의 일자리대책이 다양하게 추진되어 왔지만, 아직 일부 지자체를 제외하고는 대부분 취약한 상태에 머물러 있다”며 “공시제는 중앙과 지방이 연계·협력하면서 일자리대책의 효과를 극대화하려는 것으로, 특히 지자체장이 깊은 관심을 갖고 일자리 친화적인 지방행정을 펼치는 계기가 되고, 이를 통해 국민들께 좋은 일자리를 많이 제공할 수 있기를 기대한다.”고 말했다.

■ “직장인·구직자의 직업능력개발 인식조사”

고용노동부 | '10.07.27

최근 평생직장이 아닌 평생직업의 개념이 일반화 되면서 재직자, 구직자 할 것 없이 자신의 업무 능력과 커리어 관리 즉, 상시적인 직업능력 개발에 대한 관심이 높아지고 있다.

고용노동부와 한국산업인력공단은 9월 「직업능력의 달」 행사에 앞서 취업포털 잡코리아(주)에 의뢰해 직장인 915명과 구직자 258명 등 총 1,173명을 대상으로 7월1일부터 8일까지 “직장인·구직자의 직업능력개발 설문조사”를 실시했다.

고용노동부와 한국산업인력공단은 재직자는 물론, 구직자와 구직예정자(학생 포

함)들의 직업능력개발을 촉진하기 위한 일환으로 매년 9월을 「직업능력의 달」로 선정, 다양한 행사를 준비하고 있다.

이 행사들은 고용노동부가 주최하고 한국산업인력공단, 한국폴리텍대학, 한국직업능력개발원 등 직업능력개발과 관련된 다양한 단체들의 참여를 통해 현장감 있는 정보를 전달할 예정이다.

■ '10.6월, 근로자 1인 이상 사업체 근로자수 전년 동월대비 251천명 증가한 것으로 나타나

고용노동부 | '10.07.28

<근로자 동향>

고용노동부가 근로자 1인 이상 사업체를 대상으로 실시한 "사업체고용동향조사"에 의하면, '10.6월 현재 우리나라의 근로자수는 13,795천명으로 전년동월(13,544천명)대비 251천명(1.9%) 증가한 것으로 나타났다.

종사상 지위별로는 상용근로자와 기타종사자는 증가하고, 임시·일용근로자는 감소하였다. 상용근로자는 11,415천명으로 전년 동월(10,877천명)대비 538천명(4.9%) 증가하였고, 임시 및 일용근로자는 1,784천명으로 전년 동월(2,073천명)대비 289천명(13.9%) 감소했으며, 기타종사자는 595천명으로 전년 동월(594천명)대비 1천명(0.2%) 증가하였다.

규모별로는 300인 미만은 감소하고, 300인 이상은 증가하였다. 300인 미만 사업체 근로자는 11,275천명으로 전년동월대비 172천명(1.5%) 감소하였으며, 300인 이상은 2,519천명으로 전년동월대비 422천명(20.1%) 증가하였다.

산업별로는 전년동월과 대비하여 하수폐기(21.6%), 제조업(14.7%), 운수업(13.4%) 등은 근로자가 증가한 것으로 나타났으며, 음식숙박업(-31.2%), 사업시설업(-7.3%), 건설업(-7.3%)은 근로자가 감소한 것으로 나타났다.

<빈 일자리 동향>

‘10.6월말 현재 빈 일자리수는 189천개, 빈 일자리율은 1.4%로 나타났다. 빈 일자리수는 전년동월(170천개)대비 11.2% 증가했으며, 빈 일자리율은 전년동월(1.3%) 대비 0.1%p 증가했다.

빈 일자리 1개당 실업자수(실업자수/빈 일자리수)는 4.6명으로 전년동월 5.6명에 비해 1.0명 감소하였다. 종사상 지위별로는 상용직은 빈 일자리수와 빈 일자리율 모두 증가했으나, 임시·일용직은 모두 감소하였다.

상용직의 빈 일자리수는 148천개, 빈 일자리율은 1.3%로 전년동월대비(118천개, 1.1%) 각각 25.3%, 0.2%p 증가했으나, 임시·일용직의 빈 일자리수는 41천개, 빈 일자리율은 2.2%로 전년 동월대비(52천개, 2.4%) 각각 21.0%, 0.2%p 감소했다.

규모별로는 300인 미만과 300인 이상 사업체 모두 빈 일자리수와 빈 일자리율이 증가한 것으로 나타났다. 300인 미만 사업체의 빈 일자리수는 182천개, 빈 일자리율은 1.7%로 전년 동월대비(165천개, 1.5%) 각각 9.9%, 0.2%p 증가했으며,

300인 이상 사업체의 빈 일자리수는 7천개, 빈 일자리율은 0.3%로 전년 동월대비(4천개, 0.2%) 각각 58.9%, 0.1%p 증가했다.

산업별로는 빈 일자리수는 제조업(67천개), 도소매업(27천개), 음식숙박업(25천개), 운수업(14천개) 등이 많은 것으로 나타났다.

전년동월과 대비해서는 금융업(141.6%), 제조업(47.5%) 등의 빈 일자리수가 크게 증가했으며, 교육서비스업(-75.1%), 공공행정(-31.9%), 건설업(-29.7%) 등의 빈 일자리수는 크게 감소하였다.

빈 일자리율은 음식숙박업(4.2%), 운수업(2.1%), 제조업(2.0%) 등이 높은 것으로 나타났다. 전년동월과 대비해서는 음식숙박업(1.2%p), 제조업·사업시설·예술스포츠업(각각 0.4%p) 등이 증가했으며, 교육서비스업(-1.3%p), 하수폐기(-0.4%p) 등은 감소하였다.

<노동이동>

‘10.6월 사업체에 채용(전입)된 입직자는 386천명(입직률 2.9%)으로 전년 동월대비(496천명) 22.3% 감소한 것으로 나타났다.

사업체에서 이직(전출)한 이직자는 407천명(이직률 3.1%)으로 전년 동월대비(465천명) 12.5% 감소한 것으로 나타났다. 자발적 이직자는 267천명으로 전년 동월대비(285천명) 6.2% 감소했으며, 비자발적 이직자는 112천명으로 전년 동월대비(151천명) 25.4% 감소하였다.

<시사점>

노동수요측 고용동향도 최근 경기호조에 따라 근로자수, 빈 일자리수 및 빈 일자리율이 증가하는 등 꾸준히 개선되고 있는 것으로 나타남

다만, 빈 일자리 1개당 실업자수에서 나타나듯, 전반적인 일자리 상황은 어려운 것으로 판단할 수 있음.미스매치 해소대책을 통하여 빈 일자리를 조기에 채우는 동시에 새로운 일자리 창출을 위한 노력을 강화할 필요

■ “일자리가 최고의 복지”, 노인일자리사업 ! 예산조기집행, 다양한 일자리 창출 등 활발한 추진 돋보여...

보건복지부 | '10.08.09

- 보건복지부(장관 전재희)는 일하기를 희망하는 노인에게 맞춤형 노인일자리를 제공하여 일을 통한 '노인 4고(苦; 건강, 빈곤, 역할상실, 고독)' 해결에 앞장서고 있다.
- 노인일자리 사업은 '04년 3만5천개를 시작으로 '10년 현재 18만6천개의 일자리 창출을 목표로 추진되고 있으며, 매년 정책 체감도 향상을 위해 예산 조기집행을 시행하고 있다.

- 특히, 금년에는 6월말 기준으로 연간 목표대비 62.4%의 사업 추진율을 보여 예산 조기집행 우수사례로 선정되기도 하였다.

* 수행일자리 수(개): 사업 참여인원을 일자리 수(월20만원, 7개월 기준)로 환산

* 추진율(%): 목표사업량 대비 수행일자리 사업량

○ 노인일자리사업 참여자의 성별 분석 결과 남성이 79,623명(36.5%), 여성이 138,299명(63.5%)이었으며,

- 연령별로는 70~74세가 80,442명(36.9%)으로 가장 많고, 65~69세 60,326명(27.7%), 75~79세 47,717명(21.9%)의 순으로 나타났다. 특히 90세 이상 노인도 206명이 참여하는 것으로 나타나 눈길을 끌고 있다.

□ 2010년 노인일자리사업의 주요방향은 '공공일자리의 내실화와 민간일자리의 생산적 증대'로,

○ 공공분야 내실화를 위해서는 국격향상, 지역발전 등 사회적 유용성이 높은 사업의 비중을 확대하고, 프로그램 인증제 도입을 통한 일자리 품질 향상을 추진하고 있다.

▪ 압류물품 위조상표 제거사업(보건복지부·관세청·굿네이버스 협약, 동남아시아 등 저개발국가 기증하는 사업), 아동안전보호, 문화재해설 및 보호, 다문화 가정지원사업, 노-노케어 사업 등

○ 민간분야 생산성 증대를 위해서는 성과진단 결과를 토대로 경쟁력 있는 사업을 강화하는 방식으로 재편성하고 있다.

▪ 친환경 식당·도시락 등의 음식업, 실버바리스타 양성 및 실버카페 운영 등

□ 특히, 정부예산 투입 없이 민간기업(단체)과의 상호협력으로 추진되는 자체개발 일자리는 민간의 자원을 활용하여 일자리를 창출하는 것으로,

- 최근에는 시니어스태프(보건복지부·(주)보광훼미리마트 협약), 문화재 발굴 등 노인이 잘할 수 있는 사업아이템을 개발하는데 주력하고 있다.
- 한편, 노인일자리 사업에 참여하는 노인의 경우 생활패턴이 보다 적극적으로 변화하였고, 빈곤율이 약 6.1%p 감소하고, 1인당 연간 약 18만원의 의료비가 절감되는 등의 사회경제적 효과가 있는 것으로 나타났다.
- 또한, 노인과 함께 일한 경험이 있는 사람의 경우, 일하는 노인의 성실성 및 헌신 등 심리적 태도(48.3%)와 고객관리 기술, 대인기술 등의 인간관계 관리 측면(17.2%) 등을 이유로 근로노인에 대한 인식이 긍정적으로 변하는 것으로 나타났다.
 - 이는 노인일자리 사업이 근로노인에 대한 긍정적 인식변화를 통해 민간시장에서의 노인일자리 확대 효과를 가져올 수 있음 보여준다.
- 보건복지부는 노인일자리사업을 더욱 확대 및 내실화하기 위하여
 - 사회적 유용성이 높은 전략아이템을 선정하여 지원하는 한편, “1지역 1특화 사업”을 집중 추진하고,
 - 시장에서 자생가능하고 지속될 수 있는 괜찮은 일자리를 개발·모델화 등 적극적인 노인일자리 창출할 계획이다.
 - 또한 하반기에는 정책수요자 지향의 일자리가 제공될 수 있도록 참여노인, 일자리 전달체계, 기업 등 정책 환경과의 정보 교환을 활성화하고 그 구체적 방안으로 “노인일자리 서포터즈”를 구성·운영 할 예정이다.
 - ※ “노인일자리 서포터즈”는 교육수준이 높고 경험이 많은 은퇴자들이 특화된 경륜을 활용하여 시장 내 일자리 수요를 고려한 업종을 제안하고 온-오프라인(On-Off line) 상의 노인일자리 정보 제공 등을 담당

■ 구인인원의 큰 폭 증가세로 고용여건 개선

고용노동부 | '10.08.10

‘10.7월 구인인원 증가폭이 구직인원 증가폭을 상회

신규구인인원은 187천명으로 전년동월대비 56천명(42.5%) 증가, 신규구직인원은 297천명으로 전년동월대비 20천명(7.1%) 증가

구인인원은 ‘제조업’, ‘경영회계사무직’을 중심으로 증가. 구직인원은 ‘경비청소 관련직’, ‘50대’, ‘여성’이 증가 주도

‘10.1월 이후 구인인원의 증가가 구직인원의 증가폭 상회

신규구인배율과 유효구인배율 모두 상승. 구인인원의 증가가 구직인원의 증가보다 더 크게 나타나 신규 구인배율은 63.0%로 전년동월대비(47.4%) 15.6%p 상승

유효구인배율도 전년동월(21.8%)대비 상승하여 구직자 1인당 일자리가 증가하고 있는 것으로 인력수급사정이 개선

직업별로는 구인배율이 가장 낮은 직업은 ‘미용오락스포츠(10.8%)’, 가장 높은 직업은 ‘화학관련직(253.0%)’

시도별로는 구인배율이 가장 낮은 지역은 ‘부산(20.6%)’, 가장 높은 지역은 ‘경기(77.6%)’

‘10.7월 구인자 평균 제시임금은 133만원, 구직자 평균 요구임금은 161만원으로 요구임금이 27.5만원 높음

구인구직 임금격차(요구임금-제시임금)는 전년동월(35.3만원)대비 7.8만원 축소

구인자 제시임금이 가장 높은 지역은 ‘경남(140.9만원)’, 가장 낮은 지역은 ‘강원(114.3만원)’

구직자 요구임금이 가장 높은 지역은 ‘서울(177.5만원)’, 가장 낮은 지역은 ‘대구(140.1만원)’

임금격차가 가장 높은 지역은 서울(40.9만원), 가장 낮은 지역은 ‘대구(11.4만원)’

■ 60대 경비원과 미화원의 임금을 상승 체불한 사업주 구속

고용노동부 | '10.08.16

최근 평생직장이 아닌 평생직업의 개념이 일반화 되면서 재직자, 구직자 할 것 없이 자신의 업무 능력과 커리어 관리 즉, 상시적인 직업능력 개발에 대한 관심이 높아지고 있다.

고용노동부와 한국산업인력공단은 9월 「직업능력의 달」 행사에 앞서 취업포털 잡코리아(주)에 의뢰해 직장인 915명과 구직자 258명 등 총 1,173명을 대상으로 7월1일부터 8일까지 “직장인·구직자의 직업능력개발 설문조사”를 실시했다.

고용노동부와 한국산업인력공단은 재직자는 물론, 구직자와 구직예정자(학생 포함)들의 직업능력개발을 촉진하기 위한 일환으로 매년 9월을 「직업능력의 달」로 선정, 다양한 행사를 준비하고 있다.

이 행사들은 고용노동부가 주최하고 한국산업인력공단, 한국폴리텍대학, 한국직업능력개발원 등 직업능력개발과 관련된 다양한 단체들의 참여를 통해 현장감 있는 정보를 전달할 예정이다.

■ 보건복지업, 일자리 창출의 블루오션(Blue Ocean) !

보건복지부 | '10.08.17

보건복지부(장관 전재희)는 8월 17일(화) 보건복지부가 한국통계진흥원에 의뢰하여 조사한 「2010년 상반기 보건복지 관련 산업 일자리 통계조사」 결과를 발표하였다.

이번에 조사된 보건복지 관련 산업은 한국 표준산업 분류 상 8개 대분류 업종에 포함된 22개 소분류, 57개 세세분류 업종(붙임 3 참고)으로, 병·의원, 공중보건의료업(보건소, 보건지소 등) 등 보건의료서비스업을 비롯하여, 이·미용업 등 개인서비스업, 사회복지서비스업, 의약품·의료기기·건강기능식품 등의 제조업 및 도·소매업을 포함한다.

보건복지부에 따르면 2010년 6월 기준 보건복지 관련 산업 취업자 수는 1,911천명으로 2009년 12월 대비 165천명이 증가한 것으로 조사되었다.

* ('09.12~'10.6) 타분야 취업자 증감분(천명)

- 제조업 +145, 건설업 +142, 전기·운수·통신·금융업 △20 ('10.7월, 통계청)

이는 같은 기간 동안 전체 산업 취업자 수 증가분 1,051천명의 15.7%에 해당하는 것으로, 결국 금년 상반기 중 일자리 증가분의 1/6이 보건복지 관련 산업에서 창출된 것이다.

* 보건복지 관련 산업 취업자 수(천명) : ('09.12) 1,746 → ('10.6) 1,911 ('10.8월 한국통계진흥원)

* 전체 취업자 수(천명) : ('09.12) 23,229 → ('10.6) 24,280 ('10.7월 통계청)

업종별로 살펴보면 “보건업 및 사회복지서비스업”의 성장이 두드러졌다.

2010년 6월 기준 보건업 및 사회복지서비스업에서 취업자 수는 1,123천명으로 2009년 12월 1,011천명 대비 112천명 증가하여, 전체 보건복지 관련 산업 취업자 증가분 165천명의 67.9%를 차지하였다.

이밖에 의약품·의료기기 등의 “도매 및 소매업”(195천명, +21천명), 미용·피부미용 등의 “협회 및 단체, 수리 및 개인서비스업”(395천명, +28천명) 등의 분야를 중심으로 일자리가 크게 증가한 것으로 조사되었다.

■ 서민일자리 창출 위한 Post-희망근로 사업 중점 추진

행정안전부 | '10.08.27

서민일자리 창출 위한 Post-희망근로 사업 중점 추진

- 지역공동체 일자리사업, 청년창업 등 8만 4천개 일자리 창출 계획 -

□ 행정안전부는 8월 27일(금) 16개 시·도 부단체장이 참석한 가운데 제8차 「지역 일자리 창출 전략회의」 개최하였다. 이날 회의에서는

- ① 희망근로 프로젝트 등 상반기 자치단체 지역일자리 추진 성과에 대해 점검하고,
- ② 하반기 중점 추진과제인 「지역공동체 일자리사업」 등 Post-희망근로 사업에 대한 철저한 준비를 논의하였다.

□ 상반기 지역일자리 추진 주요성과는 다음과 같다.

- 244개 모든 자치단체장이 함께 모인 가운데 ‘지역일자리 창출 활성화 방안’(3.4, 제3차 국가고용전략회의)을 마련함으로써 「지역일자리 정책」에 대한 새로운 모델을 정립하였고,
- 16개 시·도 부단체장과 7차례에 거친 「지역일자리 창출 전략회의」를 개최함으로써 중앙의 고용정책이 전 지자체에 즉시 전파·확산되는 유기적 연계 체계를 확립하였다.

■ 노인생산품 구입하면 노인일자리도 하나하나 생겨요!

보건복지부 | '10.08.30

보건복지부는 한가위를 맞아 좋은 품질의 노인생산품을 널리 알리고 구매촉진을 장려하는 한편, 온라인 쇼핑몰 운영 및 경품 이벤트 실시, 공동브랜드(은모닝) 시범사업 추진 등을 통하여 노인생산품 판매를 활성화 할 계획이라고 밝혔다.

노인생산품은 시니어클럽과 노인일자리 사업단에 참여하는 어르신들이 평생의 경험과 경륜을 바탕으로 만들어낸 상품으로 천연비누, 향기주머니, 한과, 양파즙, 떡 등 250여종의 다양한 상품이 생산되고 있으나, 사업체의 영세성, 낮은 브랜드 인지도, 제품포장 및 디자인 후진성 등으로 좋은 품질을 갖고 있어도 유통 및 판매에 많은 어려움을 겪고 있다.

이에 보건복지부는 한가위를 맞아 노인생산품 카탈로그를 제작하여 정부부처, 공공기관 등 각종 단체를 대상으로 적극 홍보하는 한편, 노인생산품 전문쇼핑몰 하나하나몰(www.hanahanamall.com)을 통한 일반 국민의 구매를 촉진하기 위해 한가위 특별전 및 경품이벤트 등 다양한 판촉행사를 진행할 계획이다.

※ '하나하나몰'은 노인생산품의 가장 큰 걸림돌이었던 판로확보의 어려움을 해소하기 위해 지난 2010년 1월 22일 오픈한 노인생산품 전문쇼핑몰로, 보건복지부가 지원하고 한국노인인력개발원이 운영하고 있다.

카탈로그는 총50종의 노인생산품을 엄선하여 수산·건어물, 건강식품, 간식류, 장류, 김치, 생활제품 등 6개 카테고리로 구분하여 구매자의 선택이 용이하도록 구성하였으며, 그 중 선물용으로 적합한 21개의 '명절기획상품'을 선정하여 특가로 판매하고 있다.

노인생산품은 섬세함이 장점인 어르신들이 직접 손으로 제작한 수제품이 많고, 주로 천연재료를 사용하기 때문에 품질이 좋아 정성이 중요한 '추석선물용'으로 적합할 것으로 기대된다.

특히, 한가위 맞이 이벤트 기간(9.1~9.16)동안 하나하나몰을 통해 구매하는 고

객 중 100명을 추천하여 노인 생산품을 비롯하여 청소기, 전동드라이버, 헤어드라이기 등 다양한 경품을 제공하는 행사를 통해 일반국민들의 참여를 유도할 계획이다.

상품구매는 하나하나몰(www.hanahanamall.com)을 직접 접속하여 주문할 수 있으며, 온라인 구매가 어려운 개인·단체고객의 경우 고객센터(02-6007-9146)를 통해 주문이 가능하다.

아울러 노인생산품 공동브랜드인 “은모닝 ” 및 상품포장 디자인 제공 시범사업을 통해 노인생산품에 대한 대국민 이미지를 향상시키고, 향후 생산기관과 공동으로 체계적인 홍보 및 판촉을 진행할 계획이다.

또한 효과적인 사업추진을 위해 전문가의 경영 자문 및 실무자에 대한 비즈니스 쿨 운영 확대 등을 통해 체계적인 경영지원을 강화할 계획이다.

※ '은모닝'은 은빛(Silver)+굿모닝(Good Morning)의 합성어로, 노인생산품의 질적 향상 및 브랜드홍보를 통한 판매향상을 위해 2007년 공모를 통해 선정

보건복지부는 한가위 맞이 상품구매를 통해 어르신들의 소득 향상에 기여할 뿐만 아니라 각 지역에서 생산되는 제품을 통해 고향의 멋·맛·향도 소개하고, 그동안 고마웠던 분과 정도 나눌 수 있는 1석 3조의 뜻 깊은 기회가 될 수 있을 것이라고 기대하고 있다.

또한, 공동브랜드 확대 및 포장 디자인 지원 등 다양하고 체계적인 경영지원을 통해 “노인생산품 구매 → 소득 향상 및 노인생산품 시장경쟁력 강화 → 노인일자리 창출”이라는 연쇄상승효과를 거둘 수 있도록 지속적으로 노력할 계획이라고 밝혔다.

■ “추석선물은 다문화가정 농산물과 사회적 기업 물품으로!”

행정안전부 | '10.09.10

“추석선물은 다문화가정 농산물과 사회적 기업 물품으로!”

- 행정안전부 전 부서가 이에 동참-
- “더도 말고 덜도 말고 한가위만 같아라!” 우리의 고유명절인 한가위가 얼마 남지 않았다. 항상 명절이 다가 오면, 어떤 선물을 살 것인가를 고민하게 된다. 그러나 대부분 ‘누가’생산한 물품을 살 것인가는 생각하지 않았다.
- 행정안전부는 이번 추석부터 다문화가정이 생산한 농산물과 사회적 기업이 생산한 물품을 구입하여 어려운 이웃(시설)에 기부하기로 하였다.
 - ※ 10. 1월말 현재 다문화가족은 181,671명, 이중 여성이 161,999명(약90%)
 - ※ 10. 8.말 현재 고용노동부 인증 사회적 기업은 353개
- 이는 행정안전부가 추석을 맞아 공직자들이 할 수 있는 새로운 일을 찾기 위해 진행한 아이디어 공모에서 나온 것이다.
- 이번 아이디어 공모는 일반인(생활공감 주부모니터단, 고객만족 모니터단)과 행정안전부 공무원을 대상으로 진행되었다.

■ 일자리 전문가 100인, 지역일자리 창출을 위해 의기투합!!

행정안전부 | '10.09.30

일자리 전문가 100인, 지역일자리 창출을 위해 의기투합!

- 「지역일자리 창출 100인 포럼」 출범 및 대국민 토론회 개최 -
- 행정안전부(장관 맹형규)와 국회 일자리만들기 특별위원회(위원장 이종걸)는 공동으로 9월 30일(목) 오후 2시 정부중앙청사 별관 국제회의장에서 '지역일자리 창출 100인 포럼'을 결성하고, '대국민 토론회'를 개최했다.
- '지역일자리창출 100인 포럼'은 이종걸 국회 일자리특위 위원장, 박순자 한나라당 일자리특위 위원장을 비롯, 성무용 전국 시장·군수·구청장 협의회 회장(천안시장), 박태식 지역경제학회 회장 및 전국 시·도에서 추천된 지역 일자리 전문가 123인으로 구성되었다.
 - 앞으로 100인 포럼은 지역일자리 창출 정책방향과 대안을 제시하고,
 - 지역 고용정책의 대국민 소통 및 정보공유의 장을 마련하여 지역 실정에 알맞는 생산성 높은 일자리전략을 마련하는 역할을 수행하게 된다.
- 「지역일자리창출 100인 포럼」 출범은, 민·관·학계 등 각계각층 전문가들이 모여 중앙정부 주도의 일자리대책에서 벗어나, 지역실정을 바탕으로 지속가능하고 생산적인 일자리 창출 정책을 모색해 나가는 초석을 놓았다는데 큰 의미가 있다고 할 것이다.

■ 전국 일하는 노인들이 한자리에 모인다! 「제4회 일하는 노인 전국 대회」 개최 - 10월 12일부터 13일까지, 강릉실내종합체육관에서 개최

보건복지부 | '10.10.11

보건복지부(장관 진수희)는 10월 12일(화)부터 13일(수)까지, 강원도 강릉시의 실내종합체육관에서 「제4회 일하는 노인 전국대회」를 개최한다.

이번 행사는 활동적이고 적극적으로 일하는 미래의 새로운 노인상의 제시와 노인에 대한 사회적 인식 전환의 계기를 마련하고자 개최되며, 최원영 보건복지부차관, 이광재 강원도지사, 최명희 강릉시장 등을 비롯해 시니어클럽, 노인복지관, 대한노인회 등 전국 노인일자리사업 수행기관 종사자 및 노인일자리 참여자 약 5,000여명이 참여한다.

이번 대회는 일자리마당, 경연마당, 팔도장터 및 체험마당, 공연마당, 복지서비스마당 등 5개의 파트로 운영되며, 각 부문별 주제에 따라 다양한 프로그램이 운영되는 것이 특징이다.

‘일자리마당’에는 한국노인인력개발원, 전국 시·도의 노인일자리사업 홍보관이 운영되며, 일하는 노인 영상 및 사진 테마 거리를 선보인다.

특히, ‘노인일자리사업 효율화 방안’을 주제로 노인 학술 토론회가 개최되어 현장전문가 및 노인일자리 참여 어르신들의 생생한 의견을 교환할 예정이다.

‘경연마당’에는 전국 일하는 노인들이 생산하는 다양한 노인생산물*이 전시되며, 우수생산품을 선정하는 경연대회도 함께 진행된다.

* 노인생산물 분야: 제과, 떡, 반찬 등 식품류/장신구 악세사리, 목공예 등 공예품/식기류, 도자기, 비누, 홈패션 등 공산품·의류

또한, 문화재해설 및 동화구연 등 노인일자리 참여자의 우수체험사례를 발표하는 기능경연대회가 실시되며, 활동적인 어르신들의 건강한 끼를 발휘할 수 있는 시니어 스타킹 선발대회도 치러지게 된다.

‘팔도장터 및 체험마당’에서는 노인우수생산품을 저렴하게 구매할 수 있는 팔도 장터가 운영되며, 일하는 어르신들의 생산품을 직접 체험할 수 있도록 체험관도 운영한다.

‘공연마당’은 강원도 내 실버 예술 단체팀이 합창 및 무용공연을 선보일 예정이며, 야외마당에서는 참여 노인들이 직접 노래, 춤, 개인기 등을 발휘할 수 있도록 다양한 행사도 진행된다.

‘복지서비스마당’에는 건강 체험관과 구급체험관에서 의료, 복지, 정보를 제공하고, 노인학대예방 홍보관 등이 운영될 예정이다.

이와 더불어 강릉 역사 탐방투어, 강릉문화 체험하기, 강릉사투리 배워보기 등 강릉 지역특색 프로그램도 실시된다.

보건복지부는 ‘10년 18만 6천개의 노인일자리를 ‘11년 20만개까지 확대하고, 민간시장에서의 취업 및 창업을 활성화하기 위하여 고령자친화형 전문기업(‘11년 : 14억, 10개소), 시니어인턴쉽 프로그램(‘11년: 54억, 3,000명) 등의 신규사업을 시작할 예정이다.

복지부 관계자는 “당당하고 활기차게 일하시는 어르신들의 모습을 많은 국민들에게 보여주어, 노인일자리 사업에 대한 필요성과 긍정적 인식이 확산되는 계기가 되기를 기대한다.”고 밝혔다.

■ 취업지원을 통한 2만명 빈곤탈출 지원

고용노동부 | '10.10.11

고용노동부는 연말까지 기초생활보장수급자 등 근로빈곤층이 빈곤에서 벗어날 수 있도록 통합적인 취업지원 서비스를 제공하는 『취업성공패키지』 사업에 2만명을 참여시키는 『저소득층 취업지원 특별기간』을 10.1부터 운영하고 있다.

기초생활보장수급자나 차상위계층 등이 빈곤에서 벗어나도록 하는 가장 중요한

수단이 일자리이므로 근로능력이 있는 빈곤층에게 취업성공패키지 사업을 통해 빈곤에서 벗어 날 수 있도록 적극 지원해 나갈 계획이다.

이에 따라, 고용노동부는 지방자치단체와 긴밀한 연계체제를 구축하여, 연말까지 2만명을 목표로 전국 지방자치단체별로 참여 대상자를 추천 받고 있다.

참여대상자는 ①근로능력이 있는 기초생활보장수급자, ②법정 차상위 계층, ③차상위계층이며, 참여를 원할 경우 시·군·구 및 가까운 고용센터에 신청하면 되고, 특히 희망근로 프로젝트 사업 종료 후 취업되지 않은 자의 참여가 기대된다.

『취업성공패키지』 사업은 저소득층을 대상으로 진단·경로설정 → 의욕·능력 증진 → 집중취업알선에 이르는 1:1 통합적인 취업지원 프로그램을 제공하고 취업시에는 100만원의 취업성공수당을 지급하며, 참여기간 중의 직업훈련 비용도 전액 지원한다.

10.9월말 현재, 사업 참여자는 20,310명, 취업지원 종료자 8,302명, 취업자 5,417명으로, 종료자 기준 취업률이 65%로 높고, 만족도도 높아 저소득층에게 많은 도움을 주고 있는 것으로 나타나고 있다.

박재완 고용노동부 장관은 “기초생활수급자 및 차상위계층 중 근로능력이 있는 저소득층에 대해서는 일을 통해 빈곤을 탈출할 수 있도록 고용노동부가 적극적으로 취업을 지원해 나가겠다”고 밝혔다.

■ 700여명의 프로보노들, 사회적기업의 성공을 돕다

고용노동부 | '10.10.13

사회적기업(Social Enterprise)은 재화·서비스 생산 등 영업활동을 통해 수익을 창출하고 이를 다시 일자리나 사회서비스 제공으로 사회에 재투자하는 따뜻한 기업이다.

이러한 사회적기업이 경쟁력 있는 기업으로 성장하기 위해서는 정부뿐만 아니라

민간기업 등의 경영지원 등 다양한 방식의 자원연계가 필요하다. 이처럼 지속가능한 사회적기업의 성장을 위하여 가장 기본적으로 참여할 수 있는 것이 바로 프로보노 활동이다.

전세계적으로 프로보노 운동은 사회적기업 및 기업의 사회적 책임 등의 확산과 함께 확대되고 있는 추세로, 미국의 경우 사회적기업 등에 대한 전문성 기부를 금액으로 환산하면 15억 달러에 달할 정도로 급속히 늘어나고 있다.

민간의 자발적인 경영지원·전문성 기부의 중요성을 인식한 고용노동부는 지난 2009년부터 프로보노 활성화를 본격적으로 지원하고 있으며, 금년에는 위탁기관을 선정하여 자문전용전화(1588-4364) 및 공인노무사 상시상담체를 운영하고 사회적기업과 프로보노에 대한 매칭서비스를 제공하는 등 체계적인 지원을 하고 있다.

최근에는 SK, 전경련, 한국노무사회 등의 프로보노가 점차 늘어나고 있으며, 현재 전국적으로 약 7~800명의 프로보노가 다양한 분야에서 활동 중에 있다.

고용노동부 나영돈 고용서비스정책관은 “사회적기업의 지속가능한 성장을 위해서는 더 많은 전문가단체·기업, 대학교, 경제단체의 참여가 그 어느 때보다 중요하다”고 프로보노의 중요성을 강조하였다.

사회적기업에 지식과 경험 등 전문성을 나누고자 하는 민간기업은 (사)사회적기업지원네트워크 또는 민간위탁 지원기관에 문의·신청가능하다.

■ 보건복지서비스 9월 고용동향

보건복지부 | '10.10.20

- 보건복지서비스 취업자 수는 전년 동월('09.9) 대비 178천명 증가(증가율 17.0%), 타 분야에 비해 높은 성장세 지속
- 전년 동기 대비 : ('09.9) 1,046천명 → ('10.9) 1,224천명
 - 전월 대비('10.7) 20천명 증가

구분	'09. 9월	'10. 5월	6월	7월	8월	9월
취업자(천명)	1,046	1,139	1,176	1,198	1,204	1,224

○ 구성비(전산업 대비) 변화 : ('09.9) 4.4% → ('10.9) 5.1%

※ 제조업(+252천명, +6.6%), 전기·운수·통신·금융업(+58천명, +2.1%), 건설업(49천명, +2.8%), 사업·개인·공공서비스업(+45천명, +0.6%)에서는 증가한 반면, 도소매·음식숙박업(△92천명, △1.7%), 농림어업(△58천명, △3.2%)에서는 감소하였음

○ '10.9월 보건복지서비스 취업자 수는 '04.1월 취업자 수(557천명) 대비 2.2배 증가

※ 전산업 1.14배, 제조업 0.98배 증가

< 산업별 취업자 동향 >

(단위 : 천명, %, 전년동월대비)

	2009. 9		2010. 8				2010. 9			
	구성비		구성비	증감	증감률	구성비	증감	증감률		
< 전 체 >	23,805	100.0	24,005	100.0	386	1.6	24,054	24,054	249	1.0
○ 농 림 어 업	1,815	7.6	1,752	7.3	-35	-2.0	1,757	1,757	-58	-3.2
○ 광 공 업	3,835	16.1	4,078	17.0	294	7.8	4,081	4,081	246	6.4
- 제 조 업	3,810	16.0	4,058	16.9	297	7.9	4,062	4,062	252	6.6
○ 사회간접자본및기타서비스업	18,155	76.3	18,175	75.7	127	0.7	18,216	18,216	61	0.3
- 건 설 업	1,724	7.2	1,790	7.5	109	6.5	1,773	1,773	49	2.8
- 도소매·음식숙박업	5,467	23.0	5,402	22.5	-94	-1.7	5,375	5,375	-92	-1.7
- 전기·운수·통신·금융업	2,770	11.6	2,822	11.8	81	3.0	2,828	2,828	58	2.1
- 사업·개인·공공서비스업	8,195	34.4	8,162	34.0	31	0.4	8,240	8,240	45	0.6
※ 보건 및 사회복지 서비스	1,046	4.4	1,204	5.0	189	18.6	1,224	5.1	178	17.0

* 증감 및 증감률은 전년 동월 기준

■ 지역일자리사업, 새 패러다임을 찾는다 !!

행정안전부 | '1010.27

지역일자리사업, 새 패러다임을 찾는다 !!

- 희망근로 사업 종료, 안정적이고 시장지향형 일자리로 대전환 -
- 영남권 일자리 창출을 위한 대국민 토론회 개최 -

- 행정안전부와 국회 일자리만들기 특별위원회(위원장 이종걸)는 공동으로 10월 27일(수) 오후 2시 대구 EXCO에서 '지역일자리창출 100인 포럼, 영남권 대국민 토론회'를 개최했다.
- 영남권 토론회는 지난 9월 30일 지역일자리 창출 100인 포럼 출범 이후 첫 번째 지역순회 토론회로서 일자리 창출 100인포럼 공동대표인 국회 박순자 의원, 박태식 한국지역경제학회 회장 및 영남권 100인 포럼위원, 김범일 대구광역시장, 김관용 경상북도지사, 시·도추천 일자리 전문가, 자립형 지역공동체사업 (Community Business) 대표 등 350여명이 참석해 지역 일자리 창출 정책에 대한 활발한 토론이 있었다.
- 행정안전부는 그동안 35만명이 참여하는 희망근로사업을 성공적으로 종료하고, 지역 여건과 특성을 반영한 지역 맞춤형 일자리 정책으로 패러다임을 전환했다.
- 이를 위해 지자체의 자율권을 대폭 확대하고, 한시적 단순 일자리 사업에서 탈피하여 생산적이고 시장 지향형 일자리 사업을 발굴 추진한다.
- POST-희망근로 프로젝트인 “지역공동체 일자리사업”은 지방자체단체에서 자체 예산절감으로 마련한 사업비(3,688억원)와 지역상생발전기금(1천억원)을 합쳐서 국비지원 없이 지역공동체 활성화를 위한 사업을 발굴, 추진하고 있다.

■ 베이비부머의 활기찬 미래, 일본의 경험에서 배우다!

보건복지부 | '10.11.17

보건복지부(장관 진수희)는 11월 18일(목) 오전 10시, 대한상공회의소 국제회의장에서 '은퇴베이비붐 세대의 사회참여 활성화를 위한 한·일 대응 방안'을 주제로 '2010헬스케어 심포지엄-노인사회 참여활성화포럼'을 한국노인인력개발원(원장 조남범)과 교보생명교육문화재단(이사장 이중효)이 공동으로 개최한다고 밝혔다.

이번 포럼은 베이비붐 세대의 본격적인 은퇴시점에 발맞추어 미래 노인세대의 적극적인 사회참여 활성화를 위한 대응방안 마련을 위해, 우리나라보다 먼저 고령사회를 경험하고 해결방안을 고민해 온 일본의 사례를 공유하고 이를 통한 한국적 대응방안을 모색하기 위해 개최된다.

※ 2010년은 베이비붐 세대의 은퇴가 시작되는 해로 '10~'18년간 베이비부머 712만명 중 임금근로자인 311만명 은퇴 추정

포럼의 주요내용은 "베이비붐 세대의 은퇴 시작에 따른 사회적 이슈"에 대한 사사키 노리코 교수(강남대)와 김동배 교수(연세대)의 기조강연을 시작으로, "베이비붐 세대의 노후준비 실태와 노후준비 교육의 방향"과 "베이비붐 세대의 일과 자원봉사를 통한 사회참여 활성화 방안"의 2가지 세션으로 나누어 관련 전문가의 토론이 진행된다.

※ 발표 : [1세션] 오오타니 켄이치(건강·보람개발재단 상무이사), 김미혜(이화여대 교수)
[2세션] 마쯔모토 스미코(시니어웍스 RYOMA21 이사장), 한경혜(서울대 교수)

이번 포럼에는 전국 지방자치단체의 사회복지담당자를 비롯하여 사회복지 및 은퇴교육 종사자, 노인복지 및 노년학 관련 학자, 전문직 퇴직단체 등 약 400여명이 참석할 예정이다.

보건복지부 관계자는 이번 포럼을 계기로 현장에서 실질적으로 도움이 되는 실

천적인 방안을 마련하여 다가오는 고령사회를 대비하여 미래노인세대의 적극적인 사회참여를 지원할 계획이라고 밝혔다.

■ 누구나 쉽게 따라할 수 있는 사회적기업 모델 소개

고용노동부 | '10.11.01

고용노동부는 11월 1일(월) 고용노동부 장관, 부산시장 등 700여명이 참석한 「부산·울산·경남지역 사회적기업 성공사례 발굴대회」에서 「내아들 내딸에게 보여주고 싶은 사회적기업 49」 책자를 소개하였다.

이 책자는 전국민의 사회적기업에 대한 관심을 제고하고 사회적기업 창업 붐을 조성하기 위해 국내외 사회적기업 우수사례를 발굴, 전파하는 것을 목표로 제작되었다.

「내아들 내딸에게 보여주고 싶은 사회적기업 49」는 세상을 바꾸려고 노력하는 사회적기업가 49인의 생생한 목소리를 통해 누구나 쉽게 따라할 수 있는 사회적기업 모델을 제시한다.

청소업의 비법을 전수하여 어려운 이웃의 자립을 도와주는 취업지원형 사회적기업 「함께일하는세상」, 악성댓글을 줄임으로써 인터넷 문화를 바꾸고 있는 청년 사회적기업 「시지온」 버려지는 것을 되살리고, 하고 싶은 일로 세상을 바꾸는 「노리단」, 새터민의 홀로서기를 돕는 「메자닌아이팩」 등 땀내나는 사회적기업가의 도전, 좌절과 성공의 과정을 그리고 있다.

또한 이번 책자 발간을 계기로 사회적기업가 및 분야별 전문가 등과 협력하여 사회적기업 모델을 전국적으로 확산할 계획이다.

사회적기업 모델 확산을 담당하게 될 사회적기업가는 사회공헌 관련 세미나 및 강연 등을 통해 사회적기업 모델을 전파하는 역할을 담당하게 된다. 이를 통해 사회적기업에 관심 있는 누구에게나 사회적기업 창업 가이드라인을 제시하고 '11년

부터 시행되는 「청년사회적기업가 육성」 사업의 아이디어 공모시에도 제시된 모델을 응용한 혁신적이고 다양한 아이템들이 제안되리라 기대된다.

고용노동부 박재완 장관은 발간사를 통해 “사회적기업의 활성화를 위해 기부하는 사람은 적지 않지만, 정작 발벗고 나서서 현장에서 직접 뛰는 활동가는 부족한 이른바 ‘빌게이츠 퍼즐’의 극복이 관건”이라며 “이 책이 전국민의 사회적기업에 대한 관심을 높이고 사회적기업 창업의 길잡이가 되었으면 한다”고 밝혔다.

■ 조심조심! 서비스업 고령근로자 이렇게 일하세요

고용노동부 | '10.11.04

고용노동부와 한국산업안전보건공단은 서비스업종 고령근로자의 근골격계질환 예방을 위해 청소, 경비, 조리 직종 등 작업별 유해·위험요인 및 작업수칙 매뉴얼을 발간·배포한다.

매뉴얼은 보건·안전 관계자가 현장에서 쉽게 활용할 수 있도록 작업수칙, 사진자료 등을 풍부하고 다양하게 수록하였다.

최근 고령화의 가속화로 일터에서도 고령근로자가 크게 증가하여 이들의 근골격계질환 발생 위험이 높아지고 있다. 특히 서비스업종은 타업종에 비해 고령근로자의 취업비율이 높은데다 근골격계질환도 크게 증가하고 있어 이에 대한 예방대책이 절실한 실정이다.

고령근로자의 근골격계질환을 예방하기 위해 사업장에서는 고령근로자를 신체적, 생리적 특성 등을 고려하여 업무에 배치해야 하고, 특히 작업배치시 연속적인 작업보다는 힘든 일과 덜 힘든 일을 번갈아 수행할 수 있도록 하여 육체적인 부담을 줄여주는 것이 필요하다.

아울러 새로운 작업설비(도구)를 활용할 경우, 충분한 훈련을 실시한 후 업무에 투입하고 순간적인 판단이나 복잡한 기억이 요구되는 작업 등은 쉬운 작업으로

변경해야 한다.

고용노동부 산업보건과 김정연 산업의학전문의는 “고령근로자의 숙련된 기술력은 기업의 경쟁력 향상과 직결되는 만큼 당사자는 물론 기업 차원에서도 고령근로자의 건강보호 문제에 각별한 관심을 기울여야 한다”면서 “일터에서 고령근로자가 점점 늘어나고 있는 점을 감안하여 근로자들이 보다 쾌적하고 안전한 조건에서 작업할 수 있도록 정부도 지속적인 관심과 지원을 펼쳐나가겠다”고 밝혔다.

한편, 근골격계질환 예방을 위해 지원을 받고자 하는 사업장은 공단 지도원을 통해 현장에 대한 기술지원 및 교육강사 지원을 받을 수 있으며, 관련 교육 및 기술자료도 고용노동부 및 공단 홈페이지를 통해 내려 받을 수 있다.

■ 지역발전 · 일자리창출, 사회적기업 육성에서 찾는다

고용노동부 | '10.11.05

고용노동부는 11월1일(월) 오후 2시 부산시청 대강당에서 고용노동부장관, 부산시장 등 700여명이 참석한 가운데 『부산·울산·경남지역 사회적기업 성공사례 발굴 대회』를 개최한다고 밝혔다.

고용노동부와 부산광역시, 울산광역시, 경상남도가 공동으로 개최하는 이번 행사는 사회적기업의 다양하고 창의적인 성공모델을 소개하고 지역밀착형 사회적기업 육성을 통해 일자리창출을 촉진하기 위해 마련된 것으로

광역·기초자치단체(부산, 울산, 경남거창)의 사회적기업 육성 우수사례 발표, 지역(부산·울산·경남) 사회적기업가들의 결의, 고용노동부가 인증한 지역 사회적기업 53개와 100여개 이상의 예비 사회적기업 관계자 등이 함께하는 지역 사회적기업 발전을 위한 세레모니, 사회적기업 육성비전보고(영상물) 등의 내용으로 진행된다.

이와 함께 고용노동부장관, 부산광역시 허남식 시장, 울산광역시 주봉현 정무부시장, 경상남도 강병기 정무부지사 등 광역자치단체장·기업 대표·지역별 사회

적기업협의회 대표 등이 모여 4자간 「지역 사회적기업 육성 협약」을 체결할 예정이다.

이번 ‘부산·울산·경남지역 사회적기업 성공사례 발굴대회’에서 발표된 자료에 따르면, 부산·울산·경남 지역에서는 2012년까지 사회적기업이 135개로 확대되고 일자리도 2,650개가 창출될 것으로 기대된다.

한편, 부산시청 야외공연장에서 개최되는 부대행사 「사회적기업, 착한 당신과 함께 희망을 만들어요」에서는 쿠키만들기, 다문화 전통의상 입어보기, 친환경 소재를 이용한 액자 만들기 등 다양한 사회적기업 체험 행사를 제공하며 주민과 그 성과를 함께 나누는 사회적기업 홍보행사도 개최한다.

박재완 고용노동부장관은 “우리 이웃들의 일자리를 만들어내고 사회서비스를 제공하는 사회적기업이 더욱 많이 나올 수 있도록 다양한 아이디어와 역량이 집중되기를 바라며 이러한 힘들이 결집됨으로써 동남권 지역이 풀뿌리형 사회적기업 활성화 중심지역으로 도약할 것으로 기대된다” 고 밝혔다. 아울러 “정부와 광역자치단체가 힘을 모아 개최한 이번 행사를 계기로 사회적기업의 적극적인 육성이 지역 일자리창출과 지역사회 통합의 바탕이 된다는 공감대가 확산되기를 바란다” 고 전했다.

■ 내년부터 취약계층 채용하는 사업주에 연 650만원 지원

고용노동부 | '10.11.17

내년부터 고용노동부장관이 고시하는 취업지원프로그램을 이수한 취업취약계층(장애인, 여성가장 등)을 채용할 경우 사업주에게 연간 650만원(중증장애인의 경우 860만원)의 「고용촉진지원금」이 지급된다.

이 지원금은 현행 「신규고용촉진장려금」을 대체하는 것으로, 취업하기 위해 노력하는 취업취약계층이 빠른 시간내에 취업할 수 있도록 지원 금액을 현행 보다 20% 높인 것이다.

단, 취업취약계층의 고용이 장기간 유지될 수 있도록 6개월이상 고용시에만 지원하되 고용된 최초 6개월보다는 이후 6개월 동안의 지원 수준을 더 높게 책정하였다.

「고용촉진지원금」을 지원받고자 하는 사업주는 「(가칭)취업희망 풀(Pool)」에 포함되는 구직자를 대상으로 하여 근로계약기간의 정함이 없는 근로자로 채용하고 6개월 이상 고용유지 후 고용노동부 고용센터에 지원금을 신청하면 된다.

아울러 내년부터는 고용센터 등의 알선을 통해 취업했을시에만 지원하는 요건을 폐지하고 고용노동부장관이 인정하는 취업지원프로그램 이수자를 채용하면 지원금을 지급하기로 하였다.

따라서 지원금을 지급받기 위해 일부러 채용을 늦추거나, 형식적으로 알선 신청을 했던 부작용이 없어질 것으로 예상된다.

한편, 취업의지가 있으나 취업지원 프로그램을 이수하기 힘든 중증장애인·여성·장·도서지역에 거주하는 취업취약계층은 프로그램을 이수하지 않아도 지원을 받을 수 있도록 하였다.

아울러 사업주가 보다 쉽게 지원금 대상 구직자를 채용할 수 있도록 워크넷을 통해 구인자를 찾을 경우 지원금 지급대상을 곧바로 알 수 있게 워크넷을 개편할 예정이다.

고용노동부 임무송 인력수급정책관은 “고용이 최고의 복지가 될 수 있도록, 「고용촉진지원금」을 통해 취업에 어려움을 겪고 있는 구직자들을 집중적으로 지원해 나가겠다”고 밝혔다.

■ “나이보다 능력이 우선입니다”

고용노동부 | '10.11.18

고용노동부는 「2010 고령자고용강조주간」을 맞아 다양한 행사를 개최한다.

「고령자고용강조주간」 행사는 고령 근로자에 대한 사회적 관심을 높이고 고령자 고용을 촉진하기 위해 지난 '06년부터 시작된 것으로,

18일(목) 10:30 서울고용센터(서울 중구 장교동 소재) 컨벤션홀에서 노사단체, 시민단체 및 고령자취업지원 담당자 등과 함께 “나이보다 능력이 우선입니다”라는 주제로 기념식을 개최하며 60 ~ 70대 어르신으로 구성된 실버밴드의 공연을 시작으로 고령자 고용촉진 우수기업 및 유공 근로자에게 포상을 하고 “고령자 재취업” 관련 수기 공모전 입상작에 대해 시상을 한다.

올해 고령자 고용촉진 우수기업은 정년을 56세에서 58세로 연장하고, 고령자를 다수 고용하여 고령자 고용률이 15.6%에 이른 (주)삼양사 울산공장을 비롯해 총 8 개사가 선정 되었다.

대통령표창은 (주)삼양사 울산공장, 국무총리표창은 (사)한국선급, (주)휴다임건축 사사무소 등 2개사가 수상하고, 부산여객자동차(주) 사원인 김기영씨 등 5명이 유공자로 선정되어 고용노동부장관표창을 받는다.

고령자 재취업 수기 공모전에서는 고령(71세)에도 불구하고 요양보호사로 일하며 겪은 애환과 갈등극복 과정 등을 밀도있게 표현한 정길예씨의 ‘생각은 항상 젊게, 마음은 항상 포용력 있게’가 대상에 선정되어 고용노동부장관상을 받게 된다.

출산율의 급격한 감소, 평균수명 연장 등에 따라 세계에서 가장 빠른 속도로 고령화가 진행되고, 올해부터는 베이비붐 세대(55~63년생), 712만명의 은퇴가 시작 되는 등 우리 사회의 고령화가 가속화되는 시점에서 이번 행사는 고령자 고용의 중요성을 다시 한 번 일깨우는 계기가 될 것으로 보인다.

한편, 고령자고용 강조주간 동안에는 고령자 고용촉진 및 인식개선을 홍보하는 Working60+ 캠페인이 진행되고 ‘청계천 Job Fair 행사’와 연계한 거리 홍보 및 실버카페 운영, 지방관서별 ‘고령자 구인·구직 만남의 날’ 등 다양한 행사가 열린다.

이채필 고용노동부차관은 기념사를 통해 ‘고령화 문제는 지속가능한 성장과 사

회통합을 위해 더 이상 피할 수 없는 국가적 과제'라고 강조하고 범정부 차원에서 고령 근로자가 자신의 능력에 따라 「더 많이, 더 오래」 일할 수 있는 고용 환경을 만들 수 있도록 최선을 다할 것'이라고 밝혔다.

■ 『2011년도 재정지원 일자리사업 가이드라인』 시행

고용노동부 | '10.12.06

고용노동부는 각 부처가 시행하는 '직접 일자리 창출사업'의 성과를 높이기 위해 『2011년도 재정지원 일자리사업 가이드라인』을 마련, 시행한다.

이번 '가이드라인'은 18개 부처가 시행하는 79개 사업(2조 5천여억원)에 적용되며, 취약계층의 고용 확대 등 체계적인 정책추진을 통해 고용정책의 성과를 높일 것으로 기대된다.

주요 내용은 다음과 같다. 취업취약계층이 정부 일자리사업에 더 많이 참여할 수 있도록 사업별로 취업취약계층 고용목표 비율을 설정하고 관리한다.

각 기관은 일자리사업 참여자에게 직업훈련을 시키고, 사업이 끝나면 공공취업기관에 구직등록을 하도록 하여 고용서비스를 받을 수 있도록 지원한다.

취약계층이 일자리사업에 많이 참여할 수 있도록 동일한 사업에 반복 참여하거나 여러 사업에 중복 참여하는 것을 제한한다.

고용노동부는 일자리사업을 유형별로 관리하고, 유사한 사업간에 불합리한 임금 격차가 발생하지 않도록 추진한다.

엄현택 고용노동부 고용정책실장은 “그동안 정부의 일자리사업이 각 부처에서 다양하게 시행되어 왔지만, 공통적인 방향이나 기준 설정이 미흡하였다”면서, “가이드라인을 설정해 정부 일자리사업이 취업취약계층에게 일자리를 제공할 뿐만 아니라, 더 나은 일자리로 이동할 수 있는 기회가 될 수 있기를 기대한다”라고 밝혔다.

석·박사 우수학위논문 지원을 위한 연구계획서 공모

한국노인인력개발원에서는 2008년부터 상·하반기 년 2회 <석·박사 우수학위논문 지원사업>을 실시하여 노인일자리 및 노인복지분야의 학문적 발전 및 성장을 도모하고 있습니다. 관심 있는 대학원생들의 많은 참여를 바라며, 자세한 내용은 아래와 같습니다.

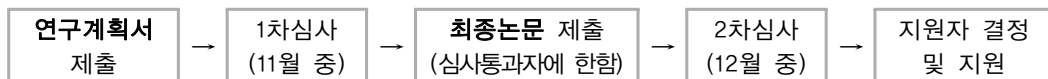
○ 연구분야

- 노인일자리사업을 포함한 고용, 사회참여 등에 관한 제반 분야로, 노인복지향상에 기여하고 정책적 함의가 있는 주제

○ 지원자격

- 학위논문 심사과정이 진행되고 있는 대학원생
※ 제외: 최종심사단계 및 심사완료 논문, 타 지원처에서 이미 우수학위논문으로 지원받고 있는 논문

○ 지원절차



○ 지원내용

- 석사과정 우수상 1편(100만원), 박사과정 우수상 1편(100만원) 지원
※ 심사결과에 따라 장려상(50만원)으로 조정될 수 있으며 적격 논문이 없을 시 다음회기로 이월

○ 제출서류

- 연구계획서, 지도교수 추천서, 재학증명서(또는 수료증명서)
※ 첨부파일 양식을 다운로드하되, 지도교수 추천서는 별도 양식이 있을 경우 활용 가능

○ 제출방법

- 연구계획서 제출: 개발원 홈페이지(회원가입→로그인) 직접 업로드
※ 개발원 홈페이지 우측 하단의 [석·박사 학위논문 지원사업] 클릭→지원
- 지도교수 추천서, 재학증명서(또는 수료증명서) 제출: 우편 제출
※ 서울시 서초구 방배4동 869-9 성령빌딩 6층 한국노인인력개발원 연구조사팀

○ 비 고

- 1차 심사(연구계획서) 통과한 지원자는 최종원고를 제출하여야 함.
- 통과여부는 추후 개별통지

○ 문의: 한국노인인력개발원 연구조사팀 Tel. 02-6007-9183 e-mail. ejh@kordi.go.kr

「노인인력개발포럼」 발간현황

창간호 (2008. 08. 29)		
권두언		변재관
기획주제	▶ 2007 노인일자리사업 참여노인의 특성 및 참여 효과	
	• 노인일자리사업이 참여자의 건강상태에 미치는 영향 연구	이문국
	• 노인일자리사업 참여노인의 빈곤수준 및 소득구성에 대한 연구	조준행
	• 노인일자리사업 참여자의 인적자본, 사업참여 요인이 프로그램 참여효과에 미치는 영향 - 직무만족의 매개효과 분석	박경하
이슈분석	▶ 시스템 접근방법에 따른 활동적 고령화 정책 방안	조은상
	▶ 다중역할을 수행하는 중장년층 남성들의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인에 대한 연구	조성은 송진영
통계동향	2008년 상반기 노인일자리사업 주요동향	
2호 (2009. 07. 30)		
권두언		조남범
기획주제	▶ 노인일자리사업의 현황, 쟁점 및 과제	
	• 노인일자리사업 1기의 쟁점과 2기 과제	남기철
	• 노인일자리사업 대상의 표적화와 그 특성에 관한 소고	조성은
	• 노인의 경제활동 참여 및 동기요인 - 노인일자리사업에 대한 인식과 선호 중심으로	조준행 박경하 이현미
이슈분석	▶ 노인의 생산적 활동 참여와 생활만족도	김주현
	▶ 시장형 노인일자리사업의 전향적 추진을 위한 방향성 연구	조태현
	▶ 우리나라 재가노인복지서비스의 시장화의 문제점과 개선방안	박경하
논문요약	4편의 우수학위논문 요약 소개	
통계동향	2008년 하반기 노인일자리사업 주요동향	
3호 (2009. 12. 31)		
권두언		조남범
기획주제	▶ 노인일자리 제반 환경의 주요 현황 및 시사점	
	• 근로노인에 대한 사회적 인식과 영향요인에 대한 탐색적 연구	이현미
	• 고령자 고용관계 법령의 법적 실효성 제고 방안	박경하
	• 우리나라 노인의 사회참여 현황과 과제 - 노인일자리사업에 대한 인식과 선호 중심으로	이소정
자유논문	▶ 중고령자 근로관에 관한 국제비교	최속희 강우란
	▶ 서비스 접근성이 노인의 복지서비스 이용에 미치는 영향	백학영 윤민석
논문요약	3편의 우수학위논문 요약 소개	
4호 (2010. 08. 31)		
권두언		조남범
기획주제	▶ 민간분야 노인일자리사업 현황과 발전방안	
	• 사회적 경제조직으로서 민간분야 노인일자리사업 발전과제	김경휘
	• 시장형 노인일자리 사업의 개편과제	남기철
	• 2009 민간분야 노인일자리사업 실태와 발전방안	강신옥
이슈분석	▶ 노인의 일자리 특성과 이를 반영한 관측은 일자리 개념 논의	이현미
	▶ 노인일자리사업의 활성화 방안에 관한 연구	나만순
	▶ 수도권 노인일자리 확충방안 -지역별 문화민속자료수집사업을 중심으로-	이종수
2009~2010년 시장형, 창업모델형 노인일자리 현황		
2010년 상반기 노인일자리 정책동향		