

제17차
노인일자리
전문가포럼



노인 인적자원의 활성화 방안

일자 | 2011. 8. 24(수)

장소 | 사학연금회관 2층 세미나실

주최



후원



보건복지부
MINISTRY OF HEALTH & WELFARE

일정안내

시 간	내 용	
13:30~14:00	접수 및 등록	
14:00~14:15	개회식	
	개회사	한국노인인력개발원장
좌장 : 유태균 교수 (송실대학교 사회복지학과)		
14:15~14:50	발표 I	노인 인적자원개발의 문제점과 개선방안 한정란 교수 (한서대학교 노인복지학과)
14:50~15:25	발표 II	노인일자리사업 참여노인의 교육훈련 실태 박경하 주임연구원 (한국노인인력개발원)
15:25~16:00	발표 III	미국의 고령자 고용정책과 교육훈련 정책(SCSEP을 중심으로) 이지연 선임연구위원 (한국직업능력개발원)
16:00~16:20	휴식	
16:20~17:10	자유토론	최속희 교수 (한양사이버대 실버산업학과) 노경란 교수 (성신여자대학교 교육학과) 최일선 교수 (경희대학교 교육대학원) 임중철 관장 (부천시니어클럽)
17:10~17:30	질의응답 및 폐회	

목차

- 노인인적자원 개발의 문제와 개선방안 3
한 정 란 한서대학교 노인복지학과 교수
- 노인일자리사업 참여노인의 교육훈련 실태 31
박 경 하 한국노인인력개발원 주임연구원
- 미국의 고령자 고용정책과 교육훈련 정책 57
李 智 妍 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 자유토론1 83
최 숙 희 한양사이버대학교 실버산업학과 교수
- 자유토론2 89
노 경 란 성신여자대학교 교육학과 교수
- 자유토론3 95
최 일 선 경희대학교 교육대학원 교수
- 자유토론4 101
임 중 철 부천시니어클럽 관장

노인인적자원 개발의 문제와 개선방안

한 정 란

한서대학교 노인복지학과 교수

노인인적자원 개발의 문제와 개선방안

한정란(한서대학교 노인복지학과 교수)

I. 들어가는 말

- 2011년은 2002년 노인일자리사업이 시작된 지 10년이 되는 해로서 그동안의 노인일자리사업의 공과를 점검하고 새로운 10년을 향한 로드맵을 설정해야 하는 중요한 시기임.
- 노인일자리사업 중장기 발전전략 로드맵(표 1)에 따르면, 2008년부터 2012년까지는 ‘내실화기’로서 욕구맞춤형 및 보편화 지향 기반의 구축과 1기 사업 제약요인의 극복을 통한 사업 재편에 초점을 두고 있음. 따라서 2011년은 노인일자리사업 초기의 제약요인들을 극복하고 내실화를 다짐으로써 한 단계 성장을 이루기 위한 중요한 분수령이 되는 시점이라 할 수 있음.

<표 1> 노인일자리사업의 중장기 발전방향

1기(2002-2007)	2기(2008-2012)	3기(2013-2017)	장기(2018 이후)
사업초기	내실화기	정착기	발전기
-사업 사회적 정착 -저소득층 소득보충 -다양화 및 양적 팽창, 형식화	- 사업의 재편 - 욕구맞춤형과 보편화 기반 구축 - 1기 사업의 제약요인 극복	- 보편적·욕구맞춤형 일자리 프로그램 체제 완비 - 사례관리와 경력개발 프로그램 강화	- 베이비붐세대 노인의 욕구에 조응하는 일자리 사회적 보편화

출처:남기철, 이문국, 조성은, 강성추, 조준행(2008). 『노인일자리사업 중장기 발전 전략』

- 그동안 노인일자리사업이 적어도 양적으로는 괄목할만한 성장을 해왔음에 이론(異論)의 여지가 없음. 실적 면에서 2010년을 제외하고는 2004년 본격적인 노인일자리사업 시작 이후 매년 일자리 개수는 빠르게 증가하였음(표 2).

<표 2> 연도별 일자리사업 실적

(단위: 개)

유형별	합계	공익	교육	복지	시장	파견
2004년	35,127	28,373	3,800	-	1,748	1,206
2005년	47,309	31,101	7,063	4,581	3,633	931
2006년	83,038	47,195	8,708	17,809	7,459	1,867
2007년	115,644	57,015	13,240	33,160	9,628	2,601
2008년	126,370	61,732	14,493	34,164	11,530	4,451
2009년	222,616	134,976	16,523	44,299	17,757(616)	9,061
2010년	216,289	126,894	17,476	47,299	15,984(611)	8,636

※ '09년부터 시장형에 창업모델형 포함. () 속은 창업모델형 일자리 실적 개수임.

- 그러나 노인일자리사업의 질적 성장에 대해서는 여전히 의문이 제기되고 있음. 2004년에 구축된 노인일자리 기본틀을 2011년 현재까지 8년째 거의 그대로 유지하고 있음. 특히 2004년부터 2010년까지 지난 7년 동안 평균 물가상승율은 3.1%로 총 21.5%나 상승하였지만 일 3~4시간, 주 3~4일 근무 기준에 월 20만원의 급여가 지급되는 노인일자리사업의 근무체계는 전혀 변동이 없었음.
- 그동안 여러 연구들에서 제기된 1기 노인일자리사업에 대한 공통적인 비판내용을 정리한 남기철의 분석 결과,
 - ① 대상 노인의 욕구와 사업내용(유형)의 불일치: 실제 참여하고 있는 유형과 무관하게 참여 노인은 일자리를 통한 생계비 보충의 욕구가 강하며, 편성 가능한 일자리에 참여 노인을 맞추는 역방향으로 사업이 진행됨.
 - ② 사회공헌형(비생계형) 일자리 사업의 내용적 취약성: 취로사업이나 공공근로 수준의 사업에 머무르며, 일자리사업의 사회적, 경제적 가치가 간과되어옴.
 - ③ 시장형 일자리의 소득취약성: 월 평균 10만원 이상 지급되는 경우가 7%의 사업단에 불과함.
 - ④ 인프라의 내용적 취약성: 사업의 운영기관별 능력 편차가 심하고, 운영기관 간 역할 구분이 모호하며, 시니어 클럽 등 운영기관에 대한 지원이 열악함.
 - ⑤ 관련 사업과의 유기적 통합성 결여: 노동부 사회적 일자리, 자활사업, 사회서비스혁신사업 등과의 연계성이 취약하고, 현장에서의 혼란과 불만의 소지가 상존함.
 - ⑥ 과도한 사업목표에 따른 후속관리의 취약성 위험 상존: 양적 성과 위주의 목표 설정으로 사업의 내실화가 어려움.

- 노인일자리 개수가 해마다 증가하고 기초노령연금 등 노인들의 기초생활 보장을 위한 제도적 지원 역시 강화되고 있음에도 불구하고, 실제로 우리나라 노인들의 생활여건 크게 개선되고 못하고 있음. 그 단편적 증거로 노인들의 취업의사와 취업희망이유에 관한 2008년부터 2010년까지의 통계청 조사 결과(표 3)를 살펴보면, 근로를 희망하는 고령층이 해마다 증가하고 있음. 이는 고령층의 의식 변화나 건강수준 개선 등의 결과로 해석될 수도 있겠지만, 여전히 ‘일하는 즐거움’보다는 ‘생활비를 보태기 위해’ 취업을 희망하는 비율이 해마다 증가하고 있다는 사실은 고령자들의 취업의사 증가가 노년기 생활고(生活苦)와 무관하지 않음을 말해줌.

<표 3> 연도별 고령자의 취업의사 및 취업을 원하는 이유 (55~79세)

(단위 : %)

년도	계	장래근로 원함	취업희망 이유					
			일하는 즐거움	생활비 보탬	사회가 필요로 함	건강 유지	무료 해서	기타
2008	100.0	57.1	34.8	54.7	1.9	3.0	5.4	0.2
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

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사(고령층)」 각 년도로부터 재구성.

- 노인일자리사업의 질적 부진의 이유는 노인인적자원 개발의 중요성에도 불구하고 그동안 연구의 관심으로부터 배제되어 왔다는 데서 찾을 수 있음. 따라서 이번 기회에 그동안 간과되었던 노인인적자원 개발로서 노인일자리사업의 문제 및 개선 방안을 검토해 보기 위하여 먼저 노인일자리사업 이외의 현재 우리나라 노인인적자원 개발 현황 및 문제점을 살펴보고, 노인인적자원 개발로서 노인일자리사업의 문제를 검토하며, 그러한 문제점 분석을 기초로 향후 노인일자리사업 내실화를 위하여 추진해야 할 개선방안 및 과제를 제시하고자 함.

II. 노인인적자원의 개념과 특성

1. 노인인적자원의 개념

- ‘인적자원’은 “국민 개개인, 사회 및 국가의 발전에 필요한 지식, 기술, 태도 등 인간이 지니는 능력과 품성”을 의미. ‘인적자원개발’은 “국가, 지방자치단체, 교육기관, 연구기관, 기업 등이 인적자원을 양성, 배분, 활용하고, 이와 관련되는 사회적 규범과 네트워크를 형성하기 위하여 행하는 제반활동”을 의미(『인적자원개발기본법』).
- 『인적자원개발기본법』에서는 ‘노인인적자원’을 별도로 정의하고 있지는 않지만 위의 정의에 기초하여 본다면, ‘노인이 지니는 개인, 사회 및 국가의 발전에 필요한 지식, 기술, 태도 등 인간이 지니는 능력과 품성’을 의미한다고 볼 수 있음.
- 또 ‘노인인적자원 개발’은 ‘그러한 노인인적자원을 양성하고 배분하고 활용하기 위하여 국가, 지방자치단체, 교육기관, 연구기관, 기업 등이 행하는 모든 활동’이라고 정의할 수 있음.
- 좁은 의미에서 노인인적자원 개발은 노인을 위한 교육과도 관련됨. 신미식(2009)은 좁은 의미의 노인인적자원 개발을 인적자원으로서 노인의 가치를 높이기 위하여 노인들을 교육, 훈련시키는 행위로 보기도 했음.
- 한편, 노인인적자원은 노년기의 활동성과 관련된다고 할 수 있으므로, 노인인적자원에 관한 논의에서 ‘활동적 고령화(active aging)’는 매우 중요한 의미를 가짐.
- 활동적 고령화의 다양한 정의는 다음과 같음.
 - ① 미국 보건복지부(U.S. Department of Health and Human Service, 1997): 활성화된 수명의 향상, 고령화 사회에서의 고용기회, 강화된 연금시스템, 연령 관련 건강과 개인욕구에 대한 기회, 양육과 자원봉사에 대한 역할, 만성질환 치료에 비용 효율적인 투자 등의 개선.
 - ② WHO(2002): 사람들의 나이가 들어감에 따라 삶의 질을 향상시키기 위하여 건강, 참여, 안전에 대한 기회를 최적화시키는 과정.

- ③ European Council(2002): 나이가 들어감에 따라 자율권, 자기결정권, 선택을 유지하는 것에 목적을 둬으로써 더 오랫동안 일하고, 더 늦게 은퇴하며, 은퇴 이후에도 자발적으로 일에 종사할 수 있도록 하며, 삶의 방식에서도 건강하게 노화되도록 실행하는 것
 - ④ OECD(2004) 나이가 들어감에 따라 사회와 경제적 측면에서 생산적인 삶을 이끄는 사람들의 능력
 - ⑤ 조은상, 이의규, 이상준(2007): 경제적으로는 경제활동을 수행할 수 있는 능력을 유지하고 개발하며, 사회적으로 자율권 및 자기결정권을 보존케 하며, 정신적·육체적으로 건강을 유지함으로써 삶의 질을 향상시키는 과정
- 요컨대, 이와 같이 활동적 고령화는 노인을 중요한 인적자원으로 바라보는 시각과 맥을 같이 함.

2. 노인인적자원의 특성

1) 개인들 간의 다양성

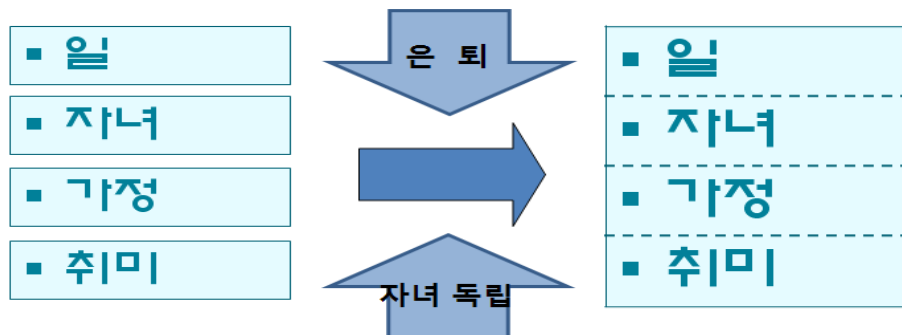
- 노년기는 유전적인 차이로부터 비롯된 개인 간의 차이에 오랜 기간 살아오면서 축적된 학습과 경험, 습관, 태도, 사고, 가치관 등의 차이가 합쳐짐으로써 인생의 단계 중에서 가장 개인 간의 차이가 극대화된 시기임.
- 이러한 노인집단 내의 다양성은 그들의 사회경제적 지위는 물론이고 욕구나 동기 면에서도 다양한 차이를 나타냄. 따라서 인적자원으로서 노인은 교육수준, 생활수준, 건강수준 등에 있어서 다양한 차이를 지니고 있을 뿐 아니라, 다양한 이유와 동기에서 취업을 희망하고 참여하게 됨.
- 통계청(2010)의 『경제활동인구조사 부가조사(고령층)』 결과에 따르면, 2010년 현재 55~79세 고령인구 중 60.1%가 취업을 희망하고, 그 주된 이유는 '생활비에 보탬이 되어서(56.8%)'로 나타났음. 그러나 그 외에도 '일하는 즐거움 때문(33.5%)'이나 '무료해서(4.9%)', '사회가 필요로 해서(2.4%)', '건강을 유지하기 위해서(2.2%)' 등의 다른 이유들도 나타남.

■ 노인 인적자원의 활성화 방안

- 이미 한 차례 이상 현직에서 물러난 경험을 지니고 있는 노인들의 경우, 취업 참여의 이유는 젊은 세대에 비하여 다양할 수밖에 없으므로 이러한 다양한 욕구와 동기 그리고 특성을 가진 노인들에게 어떻게 적합한 취업기회를 창출하고 제공할 것인가가 노인인적자원 개발의 중요한 과제가 되어야 함.

2) 삶의 통합성(integrity)

- 노년기 이전까지의 삶에서는 개인 및 가족생활 영역, 경제적 소득 창출을 전제로 하는 직업생활 영역, 무보수성을 전제로 하는 자원활동 영역, 그리고 취미·여가 활동 영역들이 비교적 명확하게 구분됨(그림 1). 영역별로 분리된 삶의 형태 속에서서는 한 영역에서의 성공이 다른 영역의 실패를 모두 보상할 수 있기 때문에 어느 한 가지 영역에만 몰두하여 성취나 만족감을 얻는다면, 다른 영역의 삶이 거의 없거나 다른 영역에서 실패를 맞본다고 하더라도 주관적인 삶의 만족감이나 삶의 질에는 크게 영향을 미치지 않음.
- 그러나 주된 일자리로부터 은퇴함으로써 직업에서의 성취감이나 긴장감이 사라지고, 자녀들이 출가하면서 자녀양육에 대한 부담도 사라지는 등 노년에 이르면 삶의 방식은 크게 달라짐. 직업에서의 경쟁과 성취감, 자녀양육의 책임감이나 가사의 부담 등이 사라진 노년기 삶은 유급자원봉사 같은 월 20만원의 일자리, 부부만 남아 크게 부담을 갖지 않아도 되는 가사, 일부러 시간을 쪼개지 않아도 되는 여가 투성이의 취미활동, 옛 직업에서의 성취감과 보람을 대신하는 자원봉사 활동 등과 같이 생활의 각 영역이 뚜렷한 구분 없이 서로 유기적으로 연결됨. 따라서 노인일자리 참여가 경제적인 효과 뿐 아니라 건강증진과 심리적인 만족, 사회적 관계 개선 등 노년기 삶의 영역 전반으로 확산될 수 있음.



[그림 1] 노년기 삶의 통합성

3) 풍부한 인생경험

- 오랜 삶의 경험들은 노인들에게 여러 형태로 값진 흔적들을 남겼고, 삶의 다양한 경험으로부터 지혜와 인내를 얻었으며, 인간 삶에 대한 이해와 인생의 난관들을 극복하는 자신만의 방법을 만들었음. 그런 면에서 노년기는 살아온 삶의 여정 속에서 축적한 다양한 경험과 경력의 소산이라고도 할 수 있음.
- 노인들의 삶의 경험은 감히 젊은 세대가 흉내 낼 수 없는 것들이며, 그런 경험으로부터 얻어진 지혜와 깨달음은 삶을 대가로 한 것들이어서 젊은 세대들은 가질 수 없는 것임. 노인은 전생애를 경험하였고, 따라서 모든 연령의 시기, 즉 인간의 전생애를 이해하고 공감할 수 있는 유일한 연령임.
- 이러한 노인의 능력과 인생의 풍부한 경험은 노인이 사회의 중요한 인적자원이 될 수 있게 하며, 노년의 소중한 지혜와 경험을 교육적으로 활용하는 일이 매우 중요함(한정란, 2009).

III. 노인인적자원 개발의 현황 및 문제점

1. 노인인적자원 개발정책

- 우리나라에서 인적자원 개발에 대한 국가적 관심이 증가한 시기는 2000년 초로, 2001년 12월에 『제1차 국가인적자원개발기본계획』이 발표, 2002년 8월에 『인적자원기본법』이 제정, 2006년에는 『제2차 국가인적자원개발기본계획』이 발표되었음.
- 그러나 그동안 인적자원 개발 관련 정책 속에서 노인인적자원은 극히 부분적으로만 다루어짐. 1, 2차 국가인적자원개발기본계획에서는 우리 사회를 ‘저출산·고령화 사회’로 정의하고, 저출산·고령화 사회가 겪을 수밖에 없는 생산적 노동인구의 감소 문제를 해결하기 위하여 노인인적자원 개발의 중요성을 강조하였으나, 이 실제로 노인인적자원 개발이 차지고 있는 내용적인 비중은 미흡한 수준이었음.

■ 노인 인적자원의 활성화 방안

- 『제1차 국가인적자원개발기본계획(2001-2005)』 중 노인인적자원 개발과 관련된 내용으로는 ‘사회적 취약계층의 능력개발 지원’을 위하여 사회적으로 취약한 위치에 있는 사람들이 건전한 사회구성원으로 활동할 수 있도록 도와주는 교육훈련 기회를 확대하겠다는 계획으로, 구체적으로는 <표 4>와 같았음.

<표 4> 제1차 국가인적자원개발기본계획 중 노인인적자원 개발 관련내용

주요방안	세부내용
고령자·노인의 평생학습 및 봉사활동 지원 강화	① 법제, 기관간 협력체제 구축 등 고령자·노인의 평생학습 및 봉사활동 지원 강화 ② 다양한 교육 프로그램 개발을 통한 지역사회 가용자원을 활용한 고령자·노인 교육 확대 ③ 생산적 노후생활을 위한 각종 자원봉사 지원체제 마련
고령자 및 노인의 고용 촉진을 위한 제도 정비	① 고령자고용촉진법 개정 ② 노인전문인력뱅크 설치

- 그러나 실제로 이러한 계획 중 실천으로까지 옮겨진 것은 극히 제한적이었음. 2차 기본계획 수립 당시 제시된 1차 계획 시행에 대한 평가에서 인적자원개발 관련 지표로 제시되었던 지표는 노동생산성, 대학교육의 경제요구 부합도, 인간개발지수, 청년실업율, 청년 경제활동참가율, 여성경제활동참가율, 평생학습참가율 등으로 노인인적자원 개발과 관련된 항목은 평가지표에조차 포함되지 않았음.

- 『제2차 국가인적자원개발기본계획(2006~2010)』에서 역시 미래 환경 전망으로 ‘고령화’를 중요한 변화요인으로 다루고는 있지만, 기본계획의 내용 중에 노인인적자원 관련 내용은 일부에 지나지 않았음. 국제경쟁력이 있는 핵심 인재 양성, 전 국민의 평생학습능력 향상, 사회통합 및 교육·문화 복지 증진, 인적자원개발 인프라 확충 등의 4대 정책영역 중 세 번째 영역에 ‘청소년층 및 중고령층 인적자원개발 촉진’이 하나의 과제로 들어가 있었지만, 그 세부내용에서도 임금피크제 도입, 노인 일자리 제공을 통한 자립기반 확대, 은퇴 고급기술인력의 효율적 활용 확대, 중고령 여성의 유치원 유급 자원봉사인력 활용 등을 통한 중고령층 인적자원의 고용 확대 및 고용가능성 제고가 전부였음.

- 그러나 이러한 2차 계획마저 이렇다 할 실효를 거두지 못한 채 그 후 이명박 정

부가 들어서면서 인적자원개발에 대한 관심이 상대적으로 축소되면서 노인인적자원 개발에 대한 관심 역시 크게 줄어들었음(신미식, 2009).

2. 노인 평생교육 참여 현황

- 좁은 의미에서 노인인적자원 개발을 본다면, 노인 평생교육과 깊은 관련이 있음. 따라서 노인들의 평생교육 참여 현황을 통하여 노인인적자원 개발의 현황을 일부 가늠할 수 있음.
- 『2008년도 노인실태조사(보건복지부, 계명대학교 산학협력단, 2009)』에 따르면, 60세 이상 노인의 12.0%(여성 13.6%, 남성 9.8%)만이 평생교육에 참여한 경험이 있는 것으로 나타남(표 5). 이는 『2009년 국가 평생교육통계조사(교육과학기술부, 2009)』에서 조사된 25세 이상 성인의 평생교육 참여율 28.0%와 비교해 볼 때 그 절반에도 못 미치는 수치이며, 또한 55세에서 64세까지의 참여율 22.4%보다도 훨씬 낮음.

<표 5> 노인들의 평생교육 참여경험 및 향후 참여희망

구분	평생교육 참여경험		향후 평생교육 참여희망	
	경험있음	경험없음	희망함	희망안함
%	12.0	88.0	25.8	74.2

자료: 보건복지부, 계명대학교 산학협력단(2009). 『2008년도 노인실태조사』로부터 재구성

- 그러나 12%의 노인만이 참여경험이 있었던 것과는 달리 25.8%의 노인들이 향후 평생교육 참여를 희망한다고 응답하였으며, 성별로도 참여에 대한 희망에서는 남녀가 거의 비슷한 수준으로 나타났음. 이는 많은 노인들이 노인교육에 참여를 원하고 있지만 여러 가지 이유들로 인하여 참여하지 못하고 있음을 의미하며, 실제로 노인교육에 참여를 희망하는 노인들 그리고 특히 남성노인이 자유롭게 노인교육에 참여할 수 있는 여건이 아직 조성되어 있지 못함을 시사해줌.
- 노인들이 평생교육에 참여했던 기관으로는 시군구청(38.2%), 노인복지관(34.2%), 종교기관(20.7%), 노인단체(5.4%), 사설기관의 노인교실(5.2%) 등의 순으로 나타났

음(표 6). 또 참여를 희망하는 교육내용으로는 건강관리와 여가 및 취미 교육에 대한 요구가 가장 높았으며, 연령이 낮을수록 취업이나 사회참여 교육에 대한 요구가 더 높게 나타났음(보건복지부, 계명대학교 산학협력단, 2009). 이러한 결과는 여전히 노인인적자원 개발이 대부분 정부주도로 이루어지고 있으며, 젊은 노년층에서는 취업과 관련된 인적자원 개발의 욕구가 높음을 보여주는 것임.

<표 6> 노인들이 경험한 평생교육 실시기관

구분	시군구청	노인복지관	종교기관	노인단체	사설 노인교실	대학부설	기타
%	38.2	34.2	20.7	5.4	5.2	2.9	1.2

자료: 보건복지부, 계명대학교 산학협력단(2009). 『2008년도 노인실태조사』로부터 재구성

- <표 7>와 같이, 평생교육에 참여를 희망하지 않은 노인들의 이유로는 ‘필요성을 느끼지 못해서’가 39.0%로 가장 많았고, ‘건강이 좋지 않아서’ 27.9%, ‘시간이 없어서’ 17.7%, ‘참가비용이 부담되어서’ 2.9%, ‘교육장소가 멀어서’ 2.2%의 순이었다. 이러한 결과는 노인복지관에 나가면서 최근 3년 동안 평생교육 프로그램에 한 번도 참여하지 않은 60세 이상 노인 200명을 대상으로 조사한 한정란, 김종남, 김향숙(2010)의 연구와도 유사함.

<표 7> 평생교육 참여 미희망 이유

구분	필요성을 느끼지 못해서	건강이 안 좋아서	시간이 없어서	참가비용이 부담스러워서	받고 싶은 프로그램이 없어서	사람과의 만남이 부담스러워서	교육장소가 멀어서	교육장소를 몰라서	기타	
계	39.0	27.9	17.7	5.6	3.7	2.9	2.2	0.8	0.2	
성별	남	42.0	21.5	21.3	4.6	4.7	3.1	1.8	0.9	0.1
	여	36.8	32.6	15.2	6.3	3.0	2.7	2.5	0.7	0.2
연령	60-64	42.6	14.1	30.0	4.9	3.5	2.9	1.5	0.4	0.0
	65-69	39.5	22.4	21.1	6.8	4.0	2.8	2.4	0.9	0.1
	70-74	38.4	30.1	13.8	5.9	4.4	3.4	2.4	1.4	0.2
	75-79	36.2	39.3	7.9	6.3	3.1	3.5	2.8	0.6	0.3
	80-84	38.6	45.4	4.1	3.9	3.0	1.9	2.3	1.4	0.4
85-	29.5	55.6	4.3	3.0	3.2	1.2	2.3	0.4	0.4	

자료: 보건복지부, 계명대학교 산학협력단(2009). 『2008년도 노인실태조사』로부터 재구성

- 한정란, 김종남, 김향숙(2010)에서는 ‘건강이 안 좋아서’가 가장 많은 노인교육 참

여 장애요인이었고, '경제적으로 어려워서' 및 '시간이 안맞아서', '적합한 교육 프로그램이 없어서', '나이가 많고 능력이 부족해서', '교육장소가 멀어서', '어떤 프로그램이 있는지 잘 몰라서', '필요성을 못 느껴서', '시간이 부족해서', '참여방법을 몰라서', '배우는 것을 좋아하지 않아서', '교육기관이 어딘지 몰라서'의 순으로 나타났다. 이를 Darkenwald와 Merriam(1982)의 평생교육 참여 장애요인 유형에 따라 재분류해보면, 건강이나 경제적 이유, 시간부족 등의 '상황적 장애'가 가장 높았고, 프로그램의 부재, 장소접근성 부족, 시간의 부적절성 등 '제도적 장애'가 그 다음으로 높았으며, 상대적으로 능력부족 등의 '성향적 장애'나 참여방법을 모르는 등 '정보적 장애'는 낮게 나타났다. 결과적으로 노인들의 능력이나 기질, 성향이나 정보부족 때문에 평생교육에 참여하지 못하는 것보다는 제도적인 미비나 환경적인 문제로 인하여 평생교육에 참여가 어려운 것으로 해석됨.

- 또 <표 7>에서 성별로 노인들의 평생교육 참여 장애요인을 살펴보면, 남성 노인들은 여성 노인들에 비하여 '필요성을 느끼지 못해서'와 '시간이 없어서', '받고 싶은 프로그램이 없어서'를 이유로 더 많이 든 반면, 여성 노인들은 상대적으로 '건강이 안좋아서', '교육장소가 멀어서'를 이유로 들었음. 한정란, 김종남, 김향숙(2010)에서도 남성노인들이 여성노인들보다 프로그램의 부재, 장소접근성 부족, 시간의 부적절성 등 제도적 장애요인을 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 이를 통하여 현재 노인인적자원 개발이 주로 여성 노인들의 욕구에 맞춰 이루어지고 있어서 취업 욕구가 더 큰 남성 노인들의 욕구에 맞춘 프로그램의 개발이 절실함을 알 수 있음.
- 성비의 불균형은 실제 노인일자리사업에서도 유사하게 나타남. 『2010년 고령자통계』에 따르면(통계청, 2010), 55세에서 79세 사이의 고령층 중 60.1%가 노년기 취업의사가 있는 것으로 나타났으며, 이 중 남성이 73.8%로 여성(48.3%)보다 취업의사가 높게 나타났다. 그런데 2009년 현재 노인일자리사업 참여노인의 분포를 보면 남성 대 여성 노인의 비율이 약 4대 6으로 여성 노인의 참여가 더 높았음(한국노인인력개발원, 2009). 즉, 취업의사는 남성들이 더 높지만, 노인일자리사업 참여는 여성들이 훨씬 높음.
- 또 2010년 고령자통계 결과 '생활비에 보태기 위해서' 취업을 희망한다는 응답은 여성(61.5%)이 남성(53.2%)보다 높은 반면, '일하는 즐거움을 위해서'라는 응답은 남성(37.1%)이 여성(28.8%)보다 높게 나타났다.

- 이러한 결과로부터 두 가지 가능성을 해석해 볼 수 있음.

첫째, 노인일자리사업이 노인들의 취업욕구를 충족시켜 주지 못하고 있음. 남성 노인들은 취업을 원하고 있지만, 실제로는 노인일자리사업에는 참여하지 않고 있음이 이러한 가능성을 시사함.

둘째, 노인일자리사업에서 제공되는 일자리가 노인들의 욕구와 잘 부합하지 못하고 있음. 즉, 실제로 취업을 더 희망하는 남성 노인들의 욕구에 부합하는 일자리가 별로 없어서 남성 노인들의 참여가 배제되고 있을 가능성도 있음. 또한 남성 노인들은 여성 노인들에 비해 일하는 즐거움과 보람을 느끼기 위해 취업을 희망하는 경우가 많은데, 노인일자리사업이 과연 그러한 노년기 일의 즐거움과 보람을 충분히 제공해 주고 있는가 다시 한 번 검토해 보아야 할 것임. 어떤 이유이든 노인일자리사업에서 남성노인들이 노인일자리사업으로부터 배제되고 있다는 사실은 단순히 남성 노인들이 경제활동에서 배제되고 있다는 직접적인 결과 외에도 그로 인하여 인적자원 개발 참여 기회마저 잃어버리는 결과를 초래할 수 있음.

3. 노인일자리사업의 노인인적자원 개발 현황

- 아직까지 노인일자리사업에서의 노인인적자원 개발은 참여 일자리유형과 무관하게 모든 일자리참여자들은 6시간의 소양교육 8~20시간의 직무교육을 받도록 하는 등 사업 참여자들에 대한 기본교육 위주로 이루어지고 있음.
- 소양교육의 운영방법을 살펴보면, 지자체가 관내 사업수행기관들과 협의하여 통합교육으로 실시 가능하도록 되어 있음(표 8).
- 직무교육은 일자리유형에 따라 실시되며, 공익형과 복지형, 시장형, 인력과전형의 경우에는 8시간 이상, 그리고 교육형은 20시간 이상의 교육을 받도록 되어 있음. 공익형은 사업내용에 대한 이해, 복지형은 대상자에 대한 이해와 복지에 대한 개념 이해, 그리고 대상자와의 관계 속에서 관계형성이나 여러 가지 대처법, 서비스 전달에 필요한 기초지식, 시장형은 기술교육과 서비스교육, 인력과전형은 직종에 따라 필요한 업무처리방법과 현장실습, 교육형은 교육할 분야에 대한 이론 및 실기교육과 교수법, 인간관계 등을 교육함(표 9).

<표 8> 노인일자리사업 참여자의 소양교육 내용 및 방법

구분	공익형	교육형	복지형	시장형	인력파견형
시간	6시간	6시간	6시간	6시간(필요시)	6시간
내용	<ul style="list-style-type: none"> - 노인일자리사업 향후 전망 및 사업 기본 방향 - 사업에 임하는 자세 - 사업 운영규칙 - 친절교육 및 공동체프로그램 - 건강관리 및 안전교육 - 변화에 수용하는 자세 등 				
방법	<ul style="list-style-type: none"> - 교육방식 : 교재 활용을 통한 강의식 교육(개발원 제공 자료 활용) - 교육강사 : 교육내용별로 해당 전문강사 Pool 구성 자체사업단의 참여노인 강사 활용 가능 				
특이사항	<ul style="list-style-type: none"> - 지자체별 통합교육, 교육특화 기관 및 지역 내 전문교육기관 연계 실시 가능 				

자료 : 보건복지부(2010). 『2010 노인 일자리사업 종합안내』

<표 9> 노인일자리사업 참여자의 직무교육 내용 및 방법

구분	공익형	교육형	복지형	시장형	인력파견형
시간	8시간 이상	20시간 이상	8시간 이상	8시간 이상	8시간 이상
내용	<ul style="list-style-type: none"> - 사업내용에 맞는 직무 이해 	<ul style="list-style-type: none"> - 특정과목에 대한 전문적 이론 및 실기교육 - 교수법 - 인간관계 및 의사소통 	<ul style="list-style-type: none"> - 대상자에 대한 이해 - 복지마인드 (동기부여) - 관계형성법 - 돌발상황대처 방법 - 응급처치요령 - 도우미역할 교육 - 활동일지 작성법 - 신규복지 서비스에 대한 이해 - 의무와 책임의 한계 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 기술교육 - 홍보마케팅 교육 - 서비스교육 - 자기변화 관리교육 	<ul style="list-style-type: none"> - 해당직종 업무처리 방법 - 현장실습 등
	관리방법	<ul style="list-style-type: none"> - 활동시 필요한 관리방법 - 활동시 필요한 관리업무(출석체크, 교안작성법, 활동 및 교육일지 작성 등) 			
	실습/사례	<ul style="list-style-type: none"> - 사례제시 - 현장실습 	<ul style="list-style-type: none"> - 현장실습, 공개강의 실습 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 대상자 및 서비스 이해(사례제시) - 현장실습 	
방법	<ul style="list-style-type: none"> - 교육방식 : 교재 활용을 통한 강의식 교육 및 현장실습 - 교육강사 : 교육과정별로 해당 전문강사 Pool 구성 - 권역별 합동교육, 지역 내 유관기관 교육 연계방안 강구 				

자료 : 보건복지부(2010). 『2010 노인 일자리사업 종합안내』

- 그러나 인적자원 개발이라는 관점에서 볼 때 교육이 너무 단순화, 획일화되어 있어서 이 정도 교육만으로 실제로 참여노인들이 현장에 들어갔을 때 다양한 상황에 따라 효과적이고 효율적으로 대처하기에는 미흡함. 특히 유형별 차이를 고려하지 않음으로써 공익형의 경우 사업내용에 대한 이해와 사례에 대한 교육만으로 8시간이 채워지는 반면, 복지형은 대상자에 대한 이해와 기본적인 사회복지에 대한 이해, 복지서비스 및 상황대처방법, 관계형성법, 활동일지작성법 등 필요로 하는 지식이나 기술만도 매우 다양한데도 8시간의 교육만으로 이러한 내용을 다 소화해야 하는 문제가 있음.
- 이러한 노인일자리사업을 통한 노인인적자원 개발의 문제점에도 불구하고 노인일자리사업 교육의 효과와 문제점에 관한 연구는 거의 이루어지지 않았음. 거의 유일한 연구로 서울 소재 한 노인종합복지관의 일자리사업 참여자 261명(공익형 130명, 복지형 65명, 교육형 66명)을 대상으로 교육만족도와 욕구를 조사한 김은영(2010)의 주요 연구결과를 살펴보면 다음과 같음.
- 첫째, 노인일자리사업 교육내용에 대한 만족도는 공익형 일자리 참여노인이 교육형이나 복지형보다 교육내용, 교육방법, 강사, 교육장소의 시설 및 분위기, 동료 학습자, 수업시간, 교재 및 교육자료, 기관 및 관리자의 교육 운영방식 및 태도 등 모든 일자리교육 항목들에 대하여 더 높은 만족도를 보였음. 이는 공익형 일자리 참여노인들의 일자리사업 자체에 대한 높은 만족도와도 관련되는 것으로 보이며, 복지형이나 교육형의 경우 업무에 대한 전문기술이나 교육이 어느 정도 필요한 업무 특성에 비해 현재 이루어지고 있는 일자리사업 관련 교육이 부족하다는 것을 보여주고 있는 결과로 해석됨. 이와 같이 유형별로도 차별화된 교육욕구를 보여줌으로써 유형별로 업무의 질적인 향상과 보다 전문적으로 업무가 이루어 질 수 있도록 체계적이고 전문화된 노인 일자리 교육이 필요함을 보여주었음.
- 둘째, 공익형 일자리 참여노인이 교육형이나 복지형보다 일자리사업관련 소양교육과 직무교육이 사업 수행에 더 많이 도움이 된다고 평가하였음. 직무교육에 대한 만족도에서는 공익형과 교육형 참여자들이 교육형 참여자들보다 더 만족하는 것으로 나타났으며, 소양교육에서는 만족도의 차이가 발견되지 않았음. 이러한 결과는 소양교육은 세 유형 모두 공통적으로 이루어지기 때문에 특별한 만족도의 차이는 발견되지 않았음에도 불구하고, 단순업무 위주의 공익형 참여자들에게는 기본적인 소양교육만으로도 사업수행에 도움이 되는 것으로 보이는 반면, 복지형 참

여자들은 다양한 직무교육의 내용에 비하여 부족한 교육시간으로 인하여 실질적인 도움이 되지 못하고 있는 것으로 판단됨. 한편, 교육형 참여자들은 업무의 전문성에 따라 직무교육의 시간도 더 많이 제공되고 있어서 사업수행에 도움이 된다고 느끼고 있는 것으로 보임.

- 셋째, 노인 일자리사업 참여 유형별 일자리사업 교육과 관련하여 개선되어야 하는 점을 분석한 결과, 교육형과 복지형 참여노인들이 공익형 참여노인들보다 더 다양한 교육내용, 폭넓은 교양이나 노후생활관련 교육내용의 추가, 일자리사업에 활용 가능한 실제적인 교육, 강사의 자질, 체계적인 교육 등에 대한 요구가 더 높은 것으로 나타났음. 또 특히 복지형 참여자들은 교육시간 연장에 대한 요구가 높았고, 선배들의 경험담을 듣는 수업에 대한 요구와 수시로 보수교육을 실시해 줄 것에 대한 요구 또한 다른 두 유형에 비해 복지형 참여자들에게서 높게 나타났음.
- 이상과 같이 김은영(2010)의 연구는 노인 일자리사업 참여 유형별로 일자리 사업 교육에 대한 만족도나 요구가 상이함을 보여줌.

IV. 노인인적자원 개발의 기본방향

- 선행연구들에서 제시된 노인인적자원 개발 활성화 방안을 살펴보면,
- 최외출과 최준호(2005)
 - ① 노인에 대한 정의를 명확히 하고, 노인의 다양성을 반영하여 기관이용 노인집단, 전문직 퇴직집단, 지역사회 일반노인 등으로 노인인적자원을 세분화하여 적합한 정보를 파악해야 함.
 - ② 노인 전용 지역노인인적자원 DB를 구축함으로써 상시로 노인인적자원에 관한 정보를 공유할 수 있도록 해야 함.
 - ③ 노인인적자원을 개발하기 위한 다양한 교육 프로그램이 개발되어야 함.
 - ④ 노인인적자원 개발을 위한 네트워크 구축이 필요함. 즉, 중앙정부, 지방정부, 민간기구 간 협의체 구성을 통해 고용과 교육 및 훈련기회를 연계시키는 네트워크 구축이 필요함.

- ILO(2002)

고령자의 경험과 지식을 존중하는 문화를 촉진하여야 하며, 모든 연령층이 완전하게 사회에 통합될 수 있는 경제적·사회적 조건을 형성해야 함.

- ① 고령화 사회에 대비하여 적극적인 근로생활에서 은퇴로의 점진적이고 유연한 이행
- ② 고령여성근로자의 차별을 방지하는 조치의 개발
- ③ 고령근로자가 새로운 수요와 기회에 적응하도록 훈련 및 고용유지 정책의 실현
- ④ 고령근로자의 고용과 훈련기회 확장을 위한 정보통신기술의 잠재성 활용
- ⑤ 고령근로자가 더욱 오랫동안 고용을 유지하도록 적합한 조건 및 정책수단의 개발
- ⑥ 가족구조 및 라이프스타일의 변화에 대응하는 사회안전시스템 구비(조은상, 이의규, 이상준, 2007 재인용).

- 신미식(2009)

① 노인을 위한 그리고 노인에 의한 인적자원 개발이 되어야 함. 즉, 국가 경쟁력 제고의 수단으로서 혹은 국가나 기업의 이익이 우선시 되는 노인인적자원 개발에서 벗어나 노인들이 주인이 되어 보다 적극적으로 참여할 수 있도록 재정적, 제도적 지원이 이루어져야 함.

② 생산성의 범위를 확대해야 함. 노인 개인의 삶의 질을 우선하여, 경제적 생산성 외에 사회적 생산성과 자아실현까지를 포함하여야 함.

③ 사회적 생산성이 강조되기 위해서는 좀더 교육이 강조되고 교육내용도 변화되어야 함.

④ 향후 노인인적자원 개발은 생산성 외에도 노인들의 사회적, 문화적, 정치적, 윤리적 가치를 높이는 데 기여해야 함.

⑤ 노인 개개인의 다양성을 충분히 고려하여야 함.

- 이상 선행연구들에서 제시한 노인인적자원의 개선방안과 앞서 살펴본 노인인적자원 개발의 문제점 그리고 인적자원으로서 노인의 특성 등에 기초하여 향후 바람직한 노인인적자원 개발의 기본방향을 다음 네 가지로 제시할 수 있음.

(1) 다양성의 확대

노인인적자원 개발의 기본방향은 다양성에 초점을 맞추어야 함. 노년기는 전생애 중에서 개인 간의 차이가 가장 극대화되는 시기인 만큼, 노인을 동질적인 연령집

단이 아닌 그 안에 다양한 차이를 지닌 하위집단들의 집합체로 간주하고, 각 하위 집단의 특성에 적절한 인적자원개발의 다양한 방향을 모색해 나가야 할 것임. 따라서 노인집단 내에서 다시 교육수준, 생활수준, 건강수준, 교육적 욕구, 취업 욕구, 경력 등에 따라서 세분화된 인적자원 개발정책이 필요함.

(2) 노년기 발달과업에의 기여

노인인적자원 개발은 노인들이 노년기에 필요한 발달과업을 실현하는 데 도움을 줄 수 있는 방향으로 추진되어야 함. 즉, Erikson이 주장한 노년의 발달과업인 '자아통합'에 기여함은 물론이고, 중년의 발달과업인 생성감(generativity)을 고양할 수 있도록 돕는 인적자원 개발이 필요함. 이를 위해서는 단순히 노인인적자원 개발이 노년기 소득 보전을 위한 수단으로서가 아니라, 사회에 대한 책임감을 완수하고 사회구성원으로서의 노인의 역할을 수행하는 데 기여할 뿐 아니라 노년기 삶의 보람과 의미를 강화하고 삶의 질을 향상시키는 데 기여할 수 있어야 함.

따라서 노인인적자원 개발은 단순히 노년기 소득 보전을 위한 수단으로서가 아니라 사회에 대한 책임감을 완수하고 사회구성원으로서의 노인의 역할을 수행하는 데 기여하고, 노년기 삶의 보람과 의미를 강화하며, 삶의 질을 향상시키는 데 기여할 수 있어야 함. 즉 노인인적자원의 '경제적 생산성'만을 강조하기보다는 그들이 지닌 더 중요한 가치인 '사회적 생산성'이 강조해야 함.

(3) 노년기 경험의 중요성 고려

노인인적자원 개발은 젊은 인적자원 개발에서와 같이 새로운 지식과 기술을 가르치는 것에 초점을 두기보다는 노년기 경험의 중요성에 초점을 두어 그들의 경험을 새롭게 구성하고 강화하고 단련시키는 데 역점을 두어야 함. 그리고 그러한 과정을 통하여 노인들이 스스로 자신의 삶의 가치를 재발견하고 사회 속에서 자신의 위치를 재정립하며, 자아를 실현하고 후세대와 사회의 발전에 공헌할 수 있도록 해야 할 것임.

따라서 새로운 지식과 기술의 교육 및 훈련에 초점을 두는 젊은 층의 인적자원 개발과는 달리, 노인들이 가지고 있는 삶의 경험과 지혜 그리고 그들의 제 1인생의 연장선 혹은 전환점에서 노년의 삶을 발전시켜 나가는 데 인적자원 개발의 초점을 맞추어야 할 것임.

(4) 통합적인 인적자원 개발

노인인적자원 개발은 취업이나 생산성 강화 혹은 봉사활동을 통한 사회참여, 여가개발 중 어느 한 가지 방향에 초점을 두기보다는 노년기 삶의 통합적 특성을 고려하여 인적자원 개발의 모든 영역들이 통합적으로 연계될 수 있도록 추진되어야 함. 즉, 노인인적자원 개발에서 취업, 자원봉사, 평생교육이 각각의 분리된 목적과 내용, 방법으로 구성된 별개의 프로그램을 통해서 이루어지기보다는 이 모든 노인인적자원의 목적과 영역들이 상호 유기적으로 연계될 수 있는 프로그램을 통해 이루어져야 함. 예를 들어 평생교육을 통해 자원봉사의 참여와 취업으로 연계하거나, 자원봉사 활동의 준지를 위하여 평생교육에 참여하거나 또 때로는 직업기술을 더욱 발전시키는 데 평생교육을 활용하는 등 노인인적자원 개발과 관련된 모든 영역들이 상호 유기적으로 연계될 수 있어야 함.

V. 효과적인 노인인적자원 개발을 위한 노인일자리사업 개선방안

- 마지막으로 앞에서 제시한 네 가지 노인인적자원 개발의 기본방향에 근거하여 향후 노인일자리사업의 노인인적자원 개발 개선방안을 다음과 같이 제시하고자 함.

(1) 일자리의 질적 제고

무엇보다도 현행 노인일자리사업의 문제점인 일자리의 질적 제고가 우선되어야 함. 일자리 참여 노인들의 생성감 및 자아통합 향상에 기여할 수 있도록 일자리사업 자체의 질적 제고를 위한 구체적인 노력이 필요함. 직장이라고 하기에는 보수 면에서나 일의 성격 면에서도 부족한, 그런가 하면 액수는 많지 않지만 고정적으로 지급되는 보수로 인하여 봉사활동이라고 보기도 어려운 것이 지금의 노인일자리라고 할 수 있음. 그로 인하여 결국 노인일자리는 참여노인들에게 사회에 공헌하고 있다고 하는 생성감을 길러주지 못할 뿐 아니라, 일자리를 통해 주어지는 궁핍한 보수는 지금까지의 삶을 의미 있는 성공으로 해석하고 자아통합을 이루는 데에도 크게 도움이 되지 못함.

따라서 앞으로는 노인일자리사업에 참여하는 노인들이 일자리활동을 통하여 사회와 후손들에게 의미있는 역할을 하고 있다는 생성감을 가질 수 있도록 돕고, 그러한 생성감을 바탕으로 인생 전체의 의미를 긍정적으로 통합해낼 수 있도록 참

여자들의 자긍심을 높이고 그들이 하는 일의 의미와 그들의 사회에서의 역할에 대한 확신을 심어줄 수 있어야 함. 더 나아가 교육형과 같은 일부의 일자리는 유급 자원봉사활동으로 전환하고, 생계를 위한 나머지 일자리의 보수는 현실적인 수준에 맞도록 인상해야 할 필요성도 있음.

(2) 일자리 참여유형 및 참여노인의 특성별 인적자원 개발전략의 다양화

다양성의 측면에서, 현재 공통 소양교육과 유형별 직무교육으로 단순, 획일화되어 있는 노인일자리사업의 참여자 교육체제를 참여 일자리의 유형 및 참여자의 특성별로 다양화해야 할 것임.

이와 관련하여 선행연구에서도 조은상, 이의규, 이상준(2007)은 중고령층을 취업자, 미취업자, 취업 포기자로 구분하여 각기 그 특성에 맞는 인적자원 개발이 이루어져야 한다고 강조한 반면, 최외출과 최준호(2005)는 노인을 기관이용 노인집단, 전문직 퇴직집단, 지역사회 일반노인 등으로 세분화할 것을 제안한 바 있음.

그러나 현재의 취업 상태나 기관의 이용여부로 노인의 특성을 구분하는 것은 너무 유동성이 커서 효과적인 구분방법이라고 보기 어려움. 즉, 노인들의 경우 건강 등의 이유로 취업과 미취업, 취업 포기의 상태가 매우 유동적일 뿐 아니라, 기관의 이용여부 역시 변동성이 크기 때문에 이런 특성들로 노인집단을 구분하는 것은 적절하지 못함.

따라서 보다 변동성이 작고 안정적인 고유의 노인들의 개인적 특성들에 근거하여 집단을 분류하고 세부집단별로 차별화된 인적자원 개발의 방향에서 일자리 교육 프로그램을 추진할 필요가 있음. 예를 들어 성별, 학력, 생활수준, 취업동기, 퇴직전 경력, 참여희망 일자리 유형별로 집단을 세분화하여 같은 복지형 일자리에 참여하는 여성 노인이라고 하더라도 생활비를 보태기 위해서 참여하는 저학력 노인과 사회에 보탬이 되는 보람있는 봉사활동을 하기 위하여 참여한 고학력 노인의 경우에는 소양교육에서부터 교육의 목적과 내용은 물론이고 교육의 방법과 평가방식까지 차별화시켜야 할 것임.

(3) 참여자들의 자율적 선택권 확대

바람직한 노년기 삶은 그 이전의 삶과 연속적인 것인가, 아니면 그와는 분리된 새로운 삶의 모습인가? 그러나 노년기 이전까지의 삶과 은퇴 이후 노년기의 삶 간의 관계 정립에 있어 중요한 것은 단순히 두 삶 사이의 연속성이나 분절성이나가 아니라 그 결정의 주체가 누구인가일 것임. 그리고 당연히 그 결정에 있어 가장 중요한 주체는 삶의 당사자인 노인 자신이 되어야 할 것임. 어떤 사람은 젊어

서 자신이 하던 일을 노후에도 그대로 유지하거나 더 발전시키기를 원하는가 하면 또 어떤 사람은 노후에는 젊어서 했던 일과는 전혀 다른 새로운 삶을 살고 싶어 할 수도 있음. 이 두 가지 삶의 선택 중 어느 것이 옳고 그르냐의 기준은 없으며, 어떤 선택을 하느냐보다 더 중요한 것은 자신이 원하는 삶을 주체적으로 선택할 수 있는가 하는 것임.

이런 관점에서 볼 때, 아직까지 우리 사회는 연령분리적 특성으로 인하여 노년기 삶에 대한 개인의 자율적 선택권이 충분히 보장되어 있지 못함. 지금까지 연령분리적인 사회에서는 노년기까지 계속 자신의 직업을 유지하기를 원해도 정년제도에 의해 직업의 유지가 불가능할 뿐 아니라, 퇴직 후에 재취업을 통하여 새로운 인생을 만들어가고 싶어도 연령차별적인 취업환경으로 인하여 노년기 재취업이 어렵기 때문임. 결국 우리 사회에서 제 2인생의 결정권은 대부분 개인이 아닌 사회에 있다고 보아야 할 것임.

따라서 향후 노인일자리사업의 노인인적자원 개발은 노인들이 스스로 원하는 노년기 삶의 방식이 무엇인가에 초점을 맞추어야 할 것임. 새로운 제 2의 인생을 원하는 노인들에게 있어 노인인적자원 개발은 새로운 지식과 태도, 기술을 개발할 수 있도록 돕는 것이어야 하며, 연속적인 삶을 희망하는 노인들에게는 그들의 경력과 경험을 최대한 살릴 수 있는 방향으로의 인적자원 개발이 이루어져야 할 것임. 또한 같은 교육형 일자리라고 하더라도 참여자가 퇴직교원처럼 연속적인 경력개발자인 경우와 엔지니어 출신의 새로운 경력개발자인 경우에 지금과 같이 동일한 교육을 통해 일자리에 들어가는 것이 아니라, 각자 부족한 부분 혹은 강점에 따라 다른 방식의 교육을 통하여 일자리에 투입되어야 할 것임.

(4) 평생학습 기반의 노인인적자원 개발

노인인적자원 개발은 취업이나 생산성 강화와 같은 한 가지 방향이 아니라 노년기 삶의 통합적 특성을 고려하여 이루어져야 하는 만큼, 노인일자리 사업 역시 노년기 삶의 통합적 특성을 고려하여야 할 것임. 노인들이 일자리 참여를 통해 얻을 수 있는 효과는 단순히 경제적인 도움 뿐 아니라 정신적·신체적 건강관리, 여가시간의 활용과 소외감 극복, 사회에 대한 이해와 교양 및 전문지식의 확장, 실전연습을 통한 재취업기회 확대, 다양한 인간관계의 확대, 삶의 보람과 만족도 증가, 사회적 공헌과 헌신, 가족관계의 향상 등 다양함. 노년기에는 평생교육과 무·유급의 자원봉사활동, 노인일자리, 그리고 취업 및 창업이 상호 긴밀하게 연관될 수밖에 없음. 따라서 인적자원 개발의 방향 또한 이에 맞춰져야 함.

이를 위해서는 좁은 의미의 일자리교육에서 벗어나 포괄적 의미의 노년기 평생

학습을 기반으로 한 노인인적자원 개발이 추진되어야 함. 즉, 일자리사업 참여자를 위한 교육이 일자리 진입 직전에 시작되기보다는 다양한 노년기 평생교육 프로그램 참여를 통하여 자연스럽게 사회참여와 자원봉사, 생산활동에 대한 욕구와 의식이 생겨날 수 있도록 해야 함.

(5) 노년기 사회참여 활성화를 위한 통합적 노인인적자원 개발

노년기 삶의 통합적 성격에서 보았듯이 구체적인 활동 유형과 무관하게 노년기 사회참여의 의미는 모두 유사하다. 자원봉사나 평생학습, 생산적인 일, 정치참여 등 실제 참여하는 사회활동의 형태는 다르게 보일지 몰라도, 그런 활동들이 추구하는 노년기 삶에서의 의미는 삶에 대한 만족감 향상이나 자아실현과 같은 개인적인 삶의 질 향상과 사회적 소속감과 유대감 증대 및 사회적 공헌 등 사회적인 삶의 질 향상으로 귀결될 수 있다. 따라서 노인일자리 참여의 의미 역시 참여 노인 개인의 시각에서나 사회의 시각에서나 모두 개인의 삶의 질과 사회적인 삶의 질 향상으로 귀결되며, 이는 여타의 노년기 사회참여의 의미와 동일하다.

<표 10> 노인 일자리 및 자원봉사 구분 체계의 재구성

	유급 생산활동	유급 자원봉사	실비 자원봉사	순수(무급) 자원봉사
보상 수준	노동시간에 준하는 급여(최저임금 이상의 수준)	활동시간에 준 하는 급여	실제 지출비용에 준하는 보상 (교통비, 식사비, 재료비 등)	현물 및 현금 이외의 보상
보상 방식	현금	현금 외에 바 우처 등으로도 지급	비용발생처에 지 원기관이 직접 지 불	포인트, 교육 및 문화향유 기 회, 감사편지, 인 정과 명예 등의 방식으로 지급
현재 구분	사회적 일자리/ 노인일자리(시장형, 인력파견형)	노인일자리	자원봉사	
새 구분	사회적 일자리	자원봉사		

그러므로 노인일자리사업에서의 인적자원 개발의 방향은 좁은 의미의 노인일자리 참여 확대에만 초점을 두기보다는 통합적인 의미에서의 노년기 사회참여 확대

를 위한 인적자원 개발에 초점을 두어야 함. 더 나아가 7개월밖에 보수가 보장되지 않는 지금과 같은 상황에서는 노인일자리사업을 ‘일자리’의 시각보다는 ‘확대된 자원봉사’의 시각에서 접근하는 것이 노년기 다양한 사회참여 활동과의 유기적 연계성이나 보람과 자긍심 향상 등의 다양한 심리적 효과 면에서도 더 바람직한 방향이라 판단됨. 따라서 <표 10>과 같은 구분체계를 제안하고자 함.

미국 국립자원봉사센터의 노인자원봉사단(Senior Corps.)에서 운영하는 Foster Grandparents 프로그램이나 Senior Companion 프로그램의 경우 자원봉사 프로그램이지만, 일의 중요도나 노력의 정도를 고려하여 주당 40시간까지는 유급의 봉사로 인정하고 시간당 수당을 지급하는 것처럼, 노인일자리사업의 경우에도 일의 사회적 가치에 따라 수당이 지급되는 유급자원봉사의 방식으로의 전환이 필요하다고 봄(한정란, 2005).

(6) 노년기 평생학습 모듈 개발 및 통합 포인트제

노년기 사회참여 활성화를 위한 통합적 노인인적자원 개발을 위해서는 노년기 평생학습의 기반 구축을 위한 제도적 지원이 선행되어야 함. 노년기에 필요한 평생학습 영역을 유형별로 분류하여 몇 개의 트랙(track)을 설정하고, 각 트랙별로 필요한 학습요소들을 모듈(module)화하여 노인들이 자신의 요구나 상황에 따라 희망하는 트랙과 모듈을 선택할 수 있도록 함. 예컨대, 직업경력을 유지 및 발전시킬 수 있는 ‘경력개발 트랙’, 새로운 직업능력을 배양하기 위한 ‘직업능력개발 트랙’, 지역사회에 대한 이해와 자원활동가로서의 능력을 배양하기 위한 ‘자원활동 트랙’, 취미와 여가를 활용하기 위한 ‘여가 취미 트랙’ 등의 선택트랙을 두고, 모든 트랙에 공통적으로 적용될 수 있는 노년기 삶에의 적응과 관련된 내용들은 ‘공통트랙’으로 설정하여 참여 노인들이 선호에 따라 필요한 학습을 취사선택하도록 함. 그리고 일자리나 자원봉사 등 희망하는 사회참여 유형에 따라 해당 트랙에서 일정 포인트 이상을 이수하도록 할 수 있음. 이렇게 함으로써 일자리교육과 여타 노년기 평생학습 프로그램을 통합적으로 운영함으로써 노년기 평생학습을 활성화함은 물론이고 노인일자리사업에서의 교육비용도 절감될 수 있을 것으로 기대됨.

- 고령사회 이후 노년부양부담을 사회적·개인적으로 감당해내기 위해서는 노인들의 사회참여와 노인인력의 적극적인 활용은 필수적일 수밖에 없음. 그럼에도 불구하고 여전히 우리 사회에서 노인에 대한 인적자원 개발은 아동교육이나 학교교육에

비하여 상대적으로 미진한 상태에 머물고 있음. IMF 이후 우리 사회의 직업환경은 평생직장에서 평생직업으로, 완전고용에서 불완전고용으로, 정규직에서 비정규직의 확대로 크게 변화하였음. 따라서 이미 우리는 평생 배우고 평생에 걸쳐 자신이 가진 자원을 개발하지 않으면 안되는 시대에 살고 있음. 향후 더욱 급속히 고령화가 진행되고 베이비부머와 같은 새로운 노년층의 유입으로 노인일자리사업은 물론이고 노인인적자원 개발과 관련한 사회적·개인적 환경은 크게 변화할 것임. 그리고 이러한 변화하는 환경에 어떻게 대응해 나가는가에 고령화 문제 해결은 물론이고 지속가능한 고령사회의 존립이 달려 있음.

참고문헌

- 강종수(2010). 일자리사업 참여노인의 정신건강에 미치는 영향요인 연구. **노인인력개발 포럼**, 5호, 73-92.
- 교육과학기술부(2009). **2009년 국가 평생교육통계조사**.
- 권구영, 박공식(2007). 노인일자리사업의 효과성에 관한 연구. **한국노년학**, 27(3), 527-547.
- 김기홍, 강창원, 심인선(2010). **고령인력 고용지원서비스 강화 방안**. 한국직업능력개발원.
- 김미곤(2006). 노인일자리사업의 빈곤을 감소효과: 노인일자리사업 사회경제적 효과 분석. 제 6차 노인일자리 전문가 포럼.
- 김미곤(2007). 기초노령연금과 노인일자리사업의 경제적 효과비교: 빈곤을 감소효과를 중심으로. 제 7차 노인일자리 전문가 포럼.
- 김은영(2010). 노인 일자리사업 참여 노인의 일자리사업 교육만족도 및 교육욕구: 공익형, 복지형, 교육형을 중심으로. 한서대학교 석사학위논문.
- 남기철(2009). 노인일자리사업 1기의 쟁점과 2기의 과제. **노인인력개발포럼**, 2호, 5-38.
- 대한민국정부(2001). **제2차 국가인적자원개발기본계획('01~'05)**.
- 대한민국정부(2005). **제2차 국가인적자원개발기본계획('06~'10)**.
- 미치 앨봄(1998). *Tuesday with Morrie*. 공경희 역. **모리와 함께한 화요일**. 서울: 세종서적.
- 박경하(2008). 노인일자리사업 참여자의 인적자본, 사업참여 요인이 프로그램 참여효과에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과 분석. **노인인력개발포럼**, 창간호, 48-64.
- 보건복지부·계명대학교 산학협력단(2009). **2008년도 노인실태조사**.
- 보건복지부(2010). **2010 노인 일자리사업 종합 안내**.
- 신미식(2009). 한국노년인적자원개발 현황 및 발전방향. **동북아논총**, 52, 247-269.
- 이문국(2008). 노인일자리사업이 참여자의 건강상태에 미치는 영향 연구. **노인인력개발 포럼**, 창간호, 5-27.
- 이문국, 조준행, 이지은, 이현미(2008). **2007 노인일자리사업 참여노인 실태조사**. 한국노인인력개발원.
- 이석원(2006). 노인일자리사업의 의료비 절감효과(연차별 분석). 노인일자리사업 사회경제적 효과 분석. 제 6차 노인일자리 전문가 포럼.
- 임재영(2006). 노인일자리사업의 의료비 절감효과(연차별 분석). 노인일자리사업 사회경제적 효과 분석. 제 6차 노인일자리 전문가 포럼.
- 조성은(2009). 노인일자리사업 대상의 표적화와 그 특성에 관한 소고. **노인인력개발 포럼**, 2호, 39-66.

- 조은상, 이의규, 이상준(2007). 활동적 고령화와 인적자원개발. 정책연구보고서. 한국 직업능력개발원.
- 조준행(2008). 노인일자리사업 참여노인의 빈곤수준 및 소득구성에 대한 연구. 노인인력 개발포럼, **창간호**, 28-47.
- 조준행, 박경하, 이현미(2009). 노인의 경제활동 참여 및 동기요인: 노인일자리사업에 대한 인식과 선호 중심으로. **노인인력개발포럼**, 2호, 67-113.
- 최외출, 최준호(2005). 지역사회복지를 위한 노인인적자원개발 활성화 방안. **복지행정논총**, 15(2), 157-189.
- 통계청(2008). **경제활동인구조사 부가조사(고령층)**.
- 통계청(2009). **경제활동인구조사 부가조사(고령층)**.
- 통계청(2010). **2010년 고령자통계**.
- 통계청(2010). **경제활동인구조사 부가조사(고령층)**.
- 한국교육개발원(2009). **2009 평생교육통계자료**.
- 한국노인인력개발원(2009). **2009 노인의 경제활동과 사회참여 통계**.
- 한정란(2005). **노인교육의 이해**. 서울: 학지사.
- 한정란(2009). 노인을 바라보는 새로운 시각: 노년교육의 관점. **교육인류학회 2009 추계학술대회 발표집**.
- 한정란, 김종남, 김향숙(2010). 노인 평생교육 참여의 장해요인. *Andragogy Today*, 13(2), 105-131.
- Darkenwald, G.G. & Merriam, S.B.(1982). *Adult education: Foundations of practice*. New York: Harper & Row.
- European Council(2002). *Increasing labour force participation and promoting active ageing*. Brussel.
- U.S. Department of Health and Human Service(1997). *Active aging: A shift in the paradigm*.
- WHO(2002). *Active aging. A policy framework*. A contribution of the World Health Organization to the Second United Nations World Assembly on Ageing. Madrid, Spain.

노인일자리사업 참여노인의 교육훈련 실태

박 경 하

한국노인인력개발원 주임연구원

노인일자리사업 참여노인의 교육훈련 실태

박경하(한국노인인력개발원 주임연구원)

I. 서론

우리나라에서 생산가능한 인구 대비 노인인구 증가는 꾸준히 지속되어 왔고 앞으로 더욱 탄력적으로 증가할 전망이다. 지난 20년간을 돌이켜 보면 65세 노인인구 대비 생산가능한 노동력 비율이 2.4배가 넘는 수준으로 줄어들었다. 또한 ‘생산가능인구의 고령화’ 현상도 뚜렷하게 나타났다. 전체 인구구성에서 50-64세 인구 비중이 두드러지게 증가하였다. 그런데 문제는 이 같은 추이가 향후에도 쉽게 변할 것 같지가 않다는데 있다. 인적자본모델은 공급하는 노동의 질적 차이를 강조하면서 근로자들의 생산성의 차이는 인적자본에 대한 낮은 투자 때문에 나타난다고 본다. 이 이론에 입각한 사회정책 프로그램은 주로 교육과 훈련을 강조해서 이를 통하여 장기적으로 근로자에게 취업능력을 길러주고 기술수준을 향상시켜 안정된 일자리를 제공하는 것을 핵심적인 내용으로 하고 있다. <표1>에서 나타나듯이, 전반적으로 노동시장 정책이 근로연계모델에 치중하고 있는 영미 국가들과 마찬가지로 우리나라는 교육훈련에 대한 사회적 투자가 매우 미흡한 것을 확인할 수 있다.¹⁾ 우리나라의 교육훈련에 대한 사회적 투자는 OECD 평균이나 유럽에 비해 월등히 낮은 수준에 놓여 있다. 우리보다 일찍 인구 고령화를 경험한 OECD 국가들은 고령 인적자원 능력개발과 고용기회의 확대, 이를 통한 사회통합 유지를 지속가능한 사회발전과 연계하는 정책을 강화하고 있다.

1) 근로연계모델은 단시간 내에 근로자에게 일자리를 제공하는 것을 가장 중요하게 생각하기 때문에 이러한 모델에 따른 프로그램들은 취업우선(work-first) 전략을 선택하여 근로자가 노동시장에 신속하게 진입할 수 있도록 지원하는 활동에 치중한다. 이 모델은 낮은 관리비용과 수월한 관리 등의 장점이 있지만 근로자의 전문성 향상, 기술 향상에 별다른 관심이 없고 비숙련 근로자에게 주로 제공하는 일자리가 저임금의 단순한 근로직일 가능성이 높다는 문제점을 안고 있다.

<표 1> 훈련 프로그램 정부지출 규모(GDP 대비 공공지출 비율)

년도	한국	미국	영국	독일	일본	스웨덴	OECD평균
2005	0.04	0.05	0.03	0.25	0.04	0.33	0.17
2006	0.05	0.05	0.02	0.31	0.04	0.33	0.16
2007	0.06	0.04	0.02	0.28	0.03	0.20	0.14

주1)출처: OECD 「2009 Employment Outlook」

이 글은 우리나라 노인일자리사업의 참여자 교육훈련실태를 살펴보는데 목적을 두고 있다. 이에 앞서 인적자본의 기본전제와 노인일자리사업의 참여노인 교육훈련 체계를 살펴보고자 한다.

II. 이론적 논의

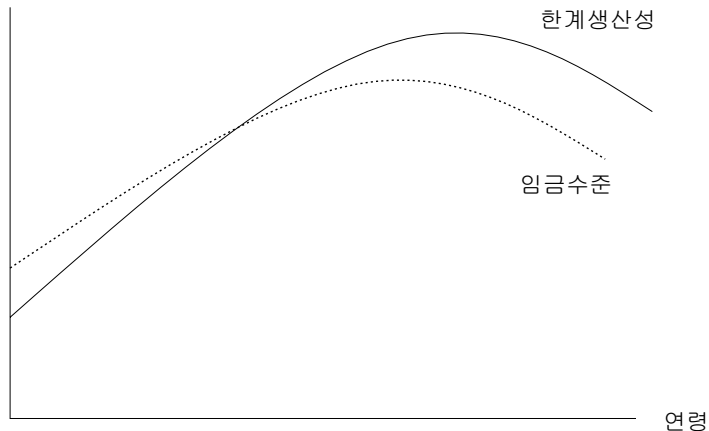
1) 인적자본의 개념과 기본전제

현행 인적자원개발 기본법은 인적자원을 “국민 개개인·사회 및 국가의 발전에 필요한 지식·기술·태도 등 인간이 지니는 능력과 품성”(법 제 2조)으로 정의하고 있다. 또한 동법 2조에는 인적자원개발에 대해서도 정의하고 있는데, 그것을 “국가·지방자치단체·교육기관·연구기관·기업 등이 인적자원을 양성·배분·활용하고, 이와 관련되는 사회적 규범과 네트워크를 형성하기 위하여 행하는 제반활동”이라고 설명하고 있다. 이러한 정의에 따른 인적자원 개발은 “인적자원을 양성하는 것 뿐 아니라 인적자원을 적재적소에 배치하고 평생에 걸쳐 잠재능력이 계발될 수 있도록 하는 일체의 활동”을 모두 포괄하고 있는 것이다. 최근 인적자본 증진 전략은 ‘산업인력 양성’과 같은 생산적 영역뿐만 아니라 도덕, 예능, 개성 및 인성 등 사회정서적 능력이나 태도에 이르는 비생산적 영역까지 정책적 개입의 범위를 넓혀가고 있다. 생산성은 개인의 인지적 능력으로 증가한다는 단순한 가정에서 벗어나 이제는 비인지적 능력도 생산성에 영향을 미치는 중요한 요인으로 인식하게 되었다. 인적자본이론의 기본전제는 인적자본이 실물자본과 마찬가지로 교육과 훈련 같은 투자방법으로 축적이 가능하며 이는 소득증대의 중요한 요인이 된다는 것이다. 즉 인적자본의 투자수준이 높을수록 미래의 생산성이 향상되어 결과적으로 높은 소득을 확보할 수 있게 된다(이봉주, 2006). 슉처(Schultz)는 학교교육, 직업훈련, 성인교육 등 다양한 인적자본을 구성하는 요소들에 의해 인적자본이 얼마나 축적되었는지에 의해 개인이 보유한 노동력 질이 좌우된다고 설명하였다. 따라서 이러한 이론적 가정에 따르면 근로자의 임금은 그가 보유한 인적자본의 크기, 즉 교육이나 경력과 같은 생산성

지표에 의해서 결정된다.

신고전학과 경제이론은 임금은 한계생산성을 반영한다는 전제에서 고령기에 생산성과 임금수준은 어떠한 불일치(discrepancy)도 발생하지 않는 것으로 이해하였다. 하지만 현대 노동경제이론들은 이 같은 생산성과 임금의 전제를 수정하며 불일치에 주목하는데, 대표적으로 인적자본 이론은 고령기에 생산성이 임금수준 보다 높다고 가정한다. 인적자본 이론의 설명은 훈련에 대한 투자는 대부분 젊은 연령기에 이루어지면 그에 따른 투자이익은 장기적으로 발생한다고 본다. 그래서 젊은 연령기에 인적자본 축적으로 인해서 생산성이 증가하게 되지만 일정한 연령기에 접어들면 인적자본 보다 가치하락(depreciation) 정도가 더 크게 되어서 결과적으로 연령-생산성 프로파일은 젊은 연령기에 증가하다가 나이가 들면 감소할 가능성이 더욱 커진다고 본다. Becker(1962)의 초기모델에 따르면, 기업은 기업특정의 훈련에 대한 비용을 지불하는데 이는 젊은 연령기에 임금수준은 생산성 보다 높으며 고령기에는 정반대로 생산성이 임금수준 보다 높음을 의미한다²⁾. 인적자본 이론은 잠재적 생산성과 실제적 생산성에 대한 구별을 하지 않으며 근로자는 최대한의 성취도를 달성할 것이라는 전제를 한다. 인적자본 이론에 입각해서는 고령기에 노동시장에서 고령인력을 배제시키는 것은 지지될 수 없는 일이다(<그림 참조>).

<그림 1> 인적자본에 따른 연령-생산성과 연령-임금 곡선



출처 : Lindly, R., & Duell, N.(2006)

2) 하지만 어떠한 경우에는 특정한 직업훈련이 다른 기업에서 그 기술을 사용할 수 없어서 기업이 비용과 이익에 대한 책임성을 지기도 한다. 따라서 최근 인적자본 이론은 초기모델에서 특정한 일부 조정을 더하여 기업특정의 훈련의 경우 기업과 근로자가 훈련비용과 이익을 분담하는 조건들이 있다(Ritzen, 1989). 그렇다고 이로 인해서 연령-생산성, 연령-임금 곡선 모양에 대한 기본적인 예측은 변함이 없다.

2. 노인일자리사업의 참여노인 교육훈련 체계

교육인적자원부의 제 2차 국가인적자원개발 기본계획에는 기본 4대 정책 영역 중 하나로 ‘사회통합 및 교육·문화 복지증진’을 정하고 여기에 고령자의 인적자원 개발과 관련해서 ‘중고령층 인적자원의 고용확대 및 고용가능성 제고’를 주된 정책과제로 설정하고 있다. 현재 고령자를 위한 직업능력개발 정책은 고령자들이 직업능력 개발·향상을 통해서 고령자의 고용기회를 확대하고자 하는데 목적이 있다. ‘고용정책기본법’은 직업능력개발을 촉진·지원하기 위해 직업능력개발에 관한 표준 설정, 직업능력개발훈련 시설·장비의 확충, 직업능력개발훈련의 내용 및 훈련 방법의 연구·개발, 직업능력개발훈련 교사의 양성·확보 및 자질향상 등에 관한 시책을 수립·시행할 것을 국가의 책임으로 규정하고 있다(법 제8조). 그리고 고령자의 직업능력개발을 직접 법문화 한 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’에서는 “고령자의 고용을 촉진하고 직업능력의 개발·향상을 위하여 고령자를 대상으로 대통령령으로 정하는 바에 따라 직업능력 개발훈련을 실시하여야 한다.”고 하여 고령자에 대한 직업능력 개발훈련 실시를 강행규정으로 명시하고 있다(법 제6조). 만일 사업주가 고령자 고용촉진을 위해 필요한 직업훈련을 실시하는 경우 그 비용을 국가재정으로 부담한다.³⁾

한편, 우리나라 노인복지법에는 노인일자리 사업을 체계적으로 수행하는데 필요한 ‘노인일자리전담기관’으로서 노인인력개발기관, 노인일자리지원기관, 노인취업알선기관을 분류하고 각각 그 기능을 설명하고 있다(법 제23조의 2).⁴⁾ 노인일자리의 교육훈련과 관련해서는 노인복지법 시행령에 구체적으로 명시되어 있다. 노인복지법 시행령에는 노인일자리전담기관을 중앙단위와 지역단위의 기관으로 구분하였는데, 교육훈련에 대해서 중앙차원에서는 종사자를 대상으로 한 교육훈련을 실시하도록 하였고 지역차원에서는 참여노인을 대상으로 한 교육훈련을 담당하도록 업무를 규정하고 있다(노인복지법 시행령 제17조의3)⁵⁾. 실제 참여자 교육은 사업을 수행하는 기

3) 제8조 (사업주의 고령자 교육·훈련 및 작업환경 개선에 대한 지원) ①노동부장관은 사업주가 고령자의 고용촉진을 위하여 필요한 교육이나 직업훈련 등을 실시할 경우 그 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

4) 본 법에서는 각 기관이 수행하는 역할을 규범적으로 구분하고 있다. 첫째, 노인인력개발기관은 노인일자리개발·보급사업, 조사사업, 교육·홍보 및 협력사업, 프로그램인증·평가사업 등을 지원한다. 둘째, 노인일자리지원기관은 지역사회 등에서 노인일자리의 개발·지원, 창업·육성 및 노인에 의한 재화의 생산·판매 등을 직접 담당한다. 셋째, 노인취업알선기관은 노인에게 취업 상담 및 정보를 제공하거나 노인일자리를 알선하는 기능을 담당한다.

5) 중앙노인일자리전담기관의 업무는 1) 노인일자리의 개발 및 보급 2) 노인일자리사업 종사자의 교육훈련 3) 노인일자리에 관한 조사 및 연구 4) 노인일자리 종합정보시스템 및 노인인력 데이터베이스의 구축 및 운영 5) 지역노인일자리전담기관에 대한 지원 및 평가 6) 그 밖에 보건복지부장관이 노인일자리사업에 관하여 위탁한 사항이다. 한편 지역노인일자리전담기관의 업무는 1) 지역 특성에 적합한 노인일자리의 개발 및 보급 2) 노인일자리사업에 참여하는 노인의 교육훈련 3) 노인일자리 및 참여자에 대한 사후관리 4) 노인인력 데이터베이스의 구축 지원 5) 그 밖에 지방자치단체의 장이 노인일자리사업에 관하여 위탁한 사항이다.

관을 중심으로 직업적 소양과 전문적 지식을 전달하는 내용 위주로 진행되고 있다. 수행기관마다 서로 다른 조직형태, 인적·물적 자원 구조, 고유업무를 수행하고 있기 때문에 참여자 교육은 지역 내에서도 통합적인 접근이 어려운 상황이다.

노인일자리사업 참여자 교육은 크게 직무교육, 소양교육, 보수교육으로 구분해서 실시하고 있다. 정부는 사업지침에 이러한 내용을 규정하여 교육형태에 따른 일정한 목표와 방향을 제시하고 있다. 참여자가 수행하는 직무와 관련된 교육을 받는 직무교육은 사업유형을 감안해서 필요한 교육내용과 충족해야 할 교육시간을 구체적으로 정하고 있다. 교육시간은 교육형 사업의 경우만 예외적으로 20시간 이상 실시할 것을 요구하고 있으며 그 외 사업유형은 동일하게 8시간 이상으로 명시하고 있다. 그러나 지침내용으로 사업유형에 따라 참여자 교육내용에 차이를 정하고 있지만 수행기관이 사업을 운영하는 과정에서 제시된 교육의 양적 혹은 질적 목표를 달성하려고 노력하기 보다 교육을 형식적인 것으로 만들어 버리기가 쉽다(이석원 외, 2010). 소양교육은 참여자들이 새롭게 부여된 역할에 대해 자연스럽게 적응하는 데 필요한 사업에 관한 기본적 지식, 책임의식과 태도 등과 관련된 내용들로 구성되어 사업유형에 상관없이 실시된다. 보수교육은 전문성이 필요한 사업에 국한해서 외부 강사를 활용해서 실시되며 사업의 특성에 따라 보완적으로 이루어지는 교육이다.

■ 노인 인적자원의 활성화 방안

<표 2> 노인일자리사업 참여자 교육내용

구분	교육내용		
	직무교육	소양교육	보수교육
공익형	<ul style="list-style-type: none"> 이론교육 <ul style="list-style-type: none"> - 사업내용에 맞는 직무에 대한 이해 - 교육시간 : 8시간 이상 실습교육 <ul style="list-style-type: none"> - 그간의 사례제시(잘된점,잘못된점) - 현장실습 		
교육형	<ul style="list-style-type: none"> 이론교육 <ul style="list-style-type: none"> - 특정과목에 대한 전문적 이론 및 실기 교육 - 교수법 - 인간관계 및 의사소통 등 - 교육시간 : 20시간 이상 실습교육 <ul style="list-style-type: none"> - 현장실습 혹은 공개강의 실습 등 		
복지형	<ul style="list-style-type: none"> 이론교육 <ul style="list-style-type: none"> - 대상자에 대한 이해 - 복지마인드 (동기부여) - 관계형성법 - 돌발상황대처 방법 - 응급처치요령 - 도우미역할 교육 - 활동일지 작성법 - 장기요양보험제도 등 신규복지 서비스에 대한 이해 - 의무와 책임의 한계 등 - 교육시간 : 8시간 이상 실습교육 <ul style="list-style-type: none"> - 대상자 및 서비스 이해(사례제시) - 현장실습 	<ul style="list-style-type: none"> - 노인일자리사업 향후 전망 및 사업 기본 방향 - 사업에 입하는 자세 - 사업 운영규칙 - 친절교육 및 공동체프로그램 - 건강관리 및 안전교육 - 변화에 수용하는 자세 등 - 교육시간 : 6시간 이상 	<ul style="list-style-type: none"> - 교육형, 복지형과 같이 전문성이 요구되는 사업의 경우 외 부강사를 활용한 보수교육 실시 - 전년도 참여자에 대한 소양, 직무교육을 실시하지 않은 경우 보수교육 형태로 교육 실시
시장형	<ul style="list-style-type: none"> 기술교육 홍보마케팅 교육 서비스교육 자기변화 관리교육 교육시간 : 8시간 이상 		
인력파견형	<ul style="list-style-type: none"> 해당직종 업무처리 방법 현장실습등 교육시간 : 8시간 이상 		

* 자료 : 2011년 노인일자리사업 지침에서 재구성

<표 3> 교육형태별 교육참여 인원, 교육일수 및 교육시간 현황

유형	교육유형	교육인원	교육일수(평균)	교육시간(평균)
공익형	직무교육	22,950	4.4	3.0
	소양교육	23,891	2.2	4.0
	기타(외부교육 등)	3,145	5.3	3.0
교육형	직무교육	6,060	5.1	10.0
	소양교육	5,985	2.9	4.0
	기타(외부교육 등)	896	3.1	63.0
복지형	직무교육	13,517	1.9	5.0
	소양교육	13,620	2.4	5.0
	기타(외부교육 등)	1,687	1.8	4.0
인력파견형	직무교육	1,082	9.2	5.0
	소양교육	999	8.8	3.0
	기타(외부교육 등)	173	2.8	4.0
시장형	직무교육	2,431	2.0	4.0
	소양교육	2,503	2.8	9.0
	기타(외부교육 등)	401	1.3	3.0
전체		5,6260	3.2	6

주1) 기준시점 : 2011.01.01~2011.08.12

주2) 전체교육 : 참여인원 5,6260명, 평균교육일수: , 평균교육시간

자료 : 한국노인인력개발원, 노인일자리사업 정보시스템 데이터베이스.

2011년 8월 현재까지 직무교육 및 소양교육, 그리고 수행기관에서 실시하지 않은 그 밖의 외부교육에 참석한 인원은 5만 6천 명 정도였다. 현재 교육참여 인원은 2011년도에 목표한 사업참여 인원의 28.13%에 불과하고 이미 올해 사업이 한참동안 진행되었고 소양교육과 직무교육은 사업수행을 위해 필수적인 교육내용인 것을 감안하면 참여자 교육과 사업의 연계성이 미흡하다고 볼 수 있다. 교육을 받은 참여자 대상으로 사업지침으로 정한 교육의 양적인 기준을 충족하였는지 살펴보면 양적인 충분성도 충족되지 못하였다는 것을 확인할 수 있다. 올해 사업에 참여한 인원의 평균 교육일수는 3.2일, 평균 교육시간은 6시간으로 8시간에도 못 미치는 수준이었다. 유형별로 지침에 규정한 최소 기본 교육시간과 비교해 보면 공익형은 5시간, 교육형은 10시간, 복지형은 3시간, 인력파견형 3시간, 시장형 4시간이 부족한 수준이다. 정리하자면 참여노인에 대한 교육은 적절한 시기에 이루어지지 않으며 전반적으로 양적으로 참여자 교육이 미흡한 수준에 있다고 하겠다.

Ⅲ. 분석결과

1. 분석자료 설명

본 연구는 노인일자리사업 참여자의 교육실태를 분석하고자 하는 목적에서 '2010년

노인일자리사업 참여노인 실태조사' 자료를 활용하였다. 2010년 노인일자리사업 참여노인 실태조사 자료는 참여노인의 인구사회학적 특성, 경제상태, 경제활동, 건강, 사회참여 및 생활만족도 수준 등 노인의 생활실태와 복지와 관련된 문제들 뿐만 아니라 노인일자리사업 참여동기, 교육을 포함한 참여실태 및 욕구, 참여 만족도 및 변화 등 사업실태와 관련된 문제점을 파악하고 있다. 본 연구에서는 참여노인의 교육훈련 실태 및 욕구와 관련된 문항들을 중심으로 분석결과를 제시하고자 한다. 즉 조사를 통해 참여노인의 교육훈련 경험 및 내용, 방식, 교육 내용 평가, 교육 개선 사항 등이 파악되었다. 2010년 노인일자리사업 참여노인 실태조사 자료는 사업유형 및 지역에 따라 조사대상의 편차가 큰 노인일자리사업의 특성을 감안해 각층의 표집비율을 서로 상이하게 적용하여 사례수를 조정하는 비비례층화표본 추출방법 (disproportionate sampling)을 통해 일정한 정밀도(precision)를 확보하였다. 표본수는 조사비용과 조사기간, 조사인력 등을 고려하여 1,500명으로 설정하였으며 사업유형 별로는 창업모델형 참여자, 시도별로는 제주지역 참여자를 제외하였다. 조사는 2010년 8월 25일부터 9월 17일까지 약 3.5주간 진행되었으며 참여노인에게 개별 연락 후 1:1 면접의 방법으로 조사되었다.

2. 분석결과

1) 참여노인의 교육훈련 경험

<표 4>는 2010년 들어 참여노인이 교육을 받은 경험이 있는지 성별, 연령별, 사업유형별, 수행기관별로 살펴 본 결과이다. 먼저 교육을 받은 경험이 있다고 응답한 참여노인은 81.3%로 나타나 교육 참여도는 비교적 높은 것으로 보인다. 성별에 따른 참여정도를 살펴 보면, 남성 중 82.5%가, 여성 중 80.6%가 교육을 받은 것으로 나타나 남성이 여성에 비해 교육 참여정도가 다소 높다. 연령별로 참여정도를 살펴보면 60-64세 사이 82.9%, 70-74세 사이 82.7%, 65-69세 사이 81.3%, 75-79세 사이 80.2%로 차이를 보였다.

다음으로 사업유형별로 보면 교육형 참여노인의 교육 참여도가 89%로 가장 높은 수준을 보였고 이어서 복지형 사업에 참여한 노인의 교육 참여 수준이 높았다. 가장 교육참여 정도가 낮은 사업은 인력파견형 참여노인으로 사업참여자 중 68% 정도만 교육에 참여하였다.

수행기관별로 참여노인의 교육경험은 노인복지센터 93.8%, 사회복지관 89.2%, 노인복지관 86% 순으로 높은 비율을 보였다. 반면에 공익형 사업 운영에 집중된 지자체

는 교육경험 정도가 75.9%로 가장 낮은 것으로 나타났다.

<표 4> 참여노인의 교육 경험

<단위: 명,%>

구분		예	아니요	합계
성별	남성	503	107	610
		82.5	17.5	100.0
성별	여성	717	173	890
		80.6	19.4	100.0
연령별	60-64세	121	25	146
		82.9	17.1	100.0
	65-69세	352	81	433
		81.3	18.7	100.0
	70-74세	444	93	537
		82.7	17.3	100.0
75-79세	235	58	293	
	80.2	19.8	100.0	
80세이상	68	23	91	
	74.7	25.3	100.0	
사업 유형	공익형	572	128	700
		81.7	18.3	100.0
	교육형	178	22	200
		89.0	11.0	100.0
	복지형	261	39	300
		87.0	13.0	100.0
시장형	107	43	150	
	71.3	28.7	100.0	
인력파견형	102	48	150	
	68.0	32.0	100.0	
수행기관	지자체	283	90	373
		75.9	24.1	100.0
	노인복지관	290	46	336
		86.0	14.0	100.0
	노인복지센터	45	3	48
		93.8	6.3	100.0
	대한노인회	181	40	221
		81.9	18.1	100.0
시니어클럽	206	53	259	
	80.0	20.0	100.0	
지역문화원	5	1	6	
	83.3	16.7	100.0	
사회복지관	116	14	130	
	89.2	10.8	100.0	
기타	94	33	127	
	74.0	26.0	100.0	
합계		1220	280	1,500
		81.3	18.7	100.0

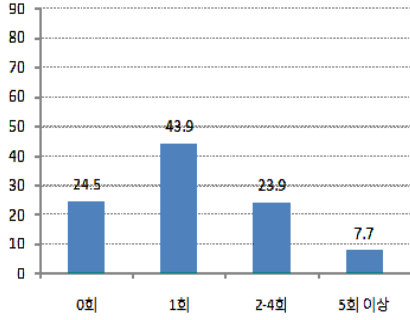
2) 교육의 양

참여노인을 대상으로 한 교육훈련이 실제 어느 정도인지를 살펴 보기 위해서 2010년 8월 기준으로 노인들이 참여한 교육횟수와 교육시간을 살펴 보았다. 먼저 교육회수를 보면 직무교육에 참여한 경우가 소양교육 보다 높은 것을 알 수 있다. 직무교육을 1회 받았다는 응답이 43.9%였고, 2-4회 사이에 받은 경우는 23.9%인 것에 비해 소양교육을 받은 참여노인 가운데 1회 교육을 받았다는 응답이 36.1%, 2-4회 사이는 24%로 나타나 노인일자리사업에 참여하게 되면 소양교육보다 직무교육을 받을 가능성이 높다고 볼 수 있다. 한편 보수교육은 교육을 경험한 노인들 가운데 1회 교육을 받았다는 응답이 가장 높은 비율임에도 불구하고 10.9%에 지나지 않았다. 보수교육은 전문성이 필요한 업무영역에 국한해서 부가적으로 이루어지고 있기 때문에 상대적으로 교육횟수가 낮은 것으로 보인다. 각 교육 유형별로 교육을 받은 적이 없다는 비중을 보면 보수교육의 경우 81.7%나 되어 매우 예외적인 상황에서만 이루어지는 교육임을 확인 할 수 있다.

다음으로 참여자들이 이수한 교육시간은 매우 짧은 특징을 보인다. 교육유형별 교육이 이루어진 총시간을 살펴 본 결과는 아래 그림과 같다. 교육이 이루어진 참여자들 중에서 직무교육에 소요된 총시간은 1-5시간이 59.3%로 가장 많았고, 그 다음으로 5-10시간이 8.8% 비율을 보였다. 또한 소양교육을 1-5시간 받은 경우가 52.6%로 가장 높았으며 5-10시간 받은 경우가 8.9% 차지하였다. 가장 교육빈도가 낮은 보수교육은 1-5시간 받은 경우가 15.7% 비율을 차지하였다. 이러한 결과로 볼 때 참여노인을 대상으로 한 대부분 교육은 최소한의 조건을 충족하는 선에서 진행되었을 가능성이 높다.

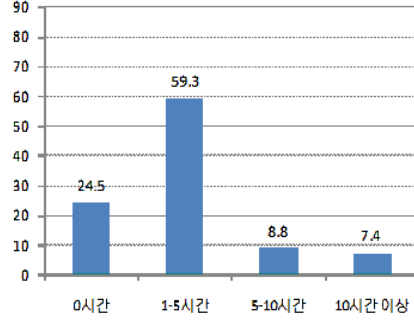
<그림 2> 직무교육횟수

(단위: %)



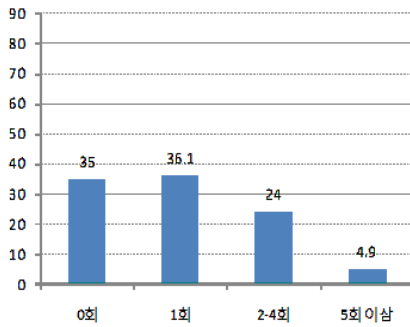
<그림 3> 직무교육시간

(단위: %)



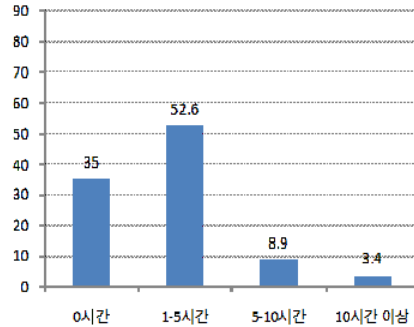
<그림 4> 소양교육횟수

(단위: %)



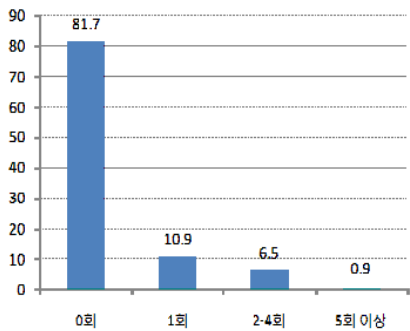
<그림 5> 소양교육시간

(단위: %)



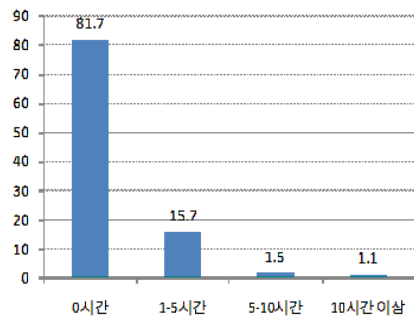
<그림 6> 보수교육횟수

(단위: %)



<그림 7> 보수교육시간

(단위: %)



<표 5>에서 사업유형별·교육유형별 평균 교육횟수 및 평균 교육시간 수준을 살펴 보았다. 직무교육을 받은 횟수가 가장 높은 사업유형은 교육형으로 평균 연 2.9회

■ 노인 인적자원의 활성화 방안

정도이며 다른 유형과 비교 해서도 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 앞서 살펴 보았듯이 사업지침 상에는 직무교육에 대해 사업유형별로 최소한 이수해야 할 교육 시간을 제시하였다. 교육형은 20시간 이상, 나머지 유형은 8시간 이상의 직무교육 이수시간을 요구하고 있으나 조사결과 전체 평균 3.4시간에 불과하였고 유형별 평균수준은 공익형 2.4시간, 교육형 6.6시간, 복지형 3.8시간, 시장형 2.5시간, 인력파견형 3.9시간으로 나타나 정책적인 의도에 훨씬 못미치는 수준으로 교육이 진행되고 있는 것이 확인되었다.

한편 소양교육은 직무교육보다 교육횟수와 교육시간에서 모두 낮은 수준이었다. 우선 소양교육 횟수는 교육형이 1.8회, 복지형이 1.5회로 높은 순서를 보였다. 소양교육 시간은 평균 4.5시간으로 교육형이 가장 높았고 복지형 2.6시간, 공익형 2.1시간으로 나타났다.

끝으로 보수교육의 횟수와 교육시간은 교육형 시장형, 인력파견형 순서로 그 정도가 높지만 전반적으로 저조한 수준을 보였다.

<표 5> 사업유형별, 교육유형별 교육횟수 및 교육시간 평균비교

구분		사례수	평균	표준편차	사후검증	F
직무교육 받은 횟수_연	공익형	572	1.2	1.5	1<2,3 2<3,4,5	17.0***
	교육형	178	2.9	4.4		
	복지형	261	1.9	2.4		
	시장형	107	1.3	1.5		
	인력과건형	102	1.6	2.2		
	합계	1220	1.6	2.5		
직무교육 받은 시간	공익형	572	2.4	3.0	1<2,3 2>3,4,5	23.7***
	교육형	178	6.6	8.6		
	복지형	261	3.8	6.0		
	시장형	107	2.5	2.5		
	인력과건형	102	3.9	6.8		
	합계	1220	3.4	5.4		
소양교육 받은 횟수_연	공익형	572	1.2	1.3	1<2 2>3,4,5	7.1***
	교육형	178	1.8	2.7		
	복지형	261	1.5	1.8		
	시장형	107	1.0	1.1		
	인력과건형	102	1.0	1.6		
	합계	1220	1.3	1.7		
소양교육 받은 시간	공익형	572	2.1	2.5	1<2 2>3,4,5	7.5***
	교육형	178	4.5	12.3		
	복지형	261	2.6	3.2		
	시장형	107	1.7	1.9		
	인력과건형	102	2.3	3.8		
	합계	1220	2.5	5.4		
보수교육 받은 횟수_연	공익형	572	0.2	0.8	1<2 2>4,5	7.4***
	교육형	178	0.6	1.4		
	복지형	261	0.4	0.9		
	시장형	107	0.2	0.5		
	인력과건형	102	0.2	0.5		
	합계	1220	0.3	0.9		
보수교육 받은 시간	공익형	572	0.5	1.7	1<2 2>4,5	7.0***
	교육형	178	1.4	3.6		
	복지형	261	0.8	2.2		
	시장형	107	0.5	1.4		
	인력과건형	102	0.4	1.2		
	합계	1220	0.7	2.2		

***p<.001

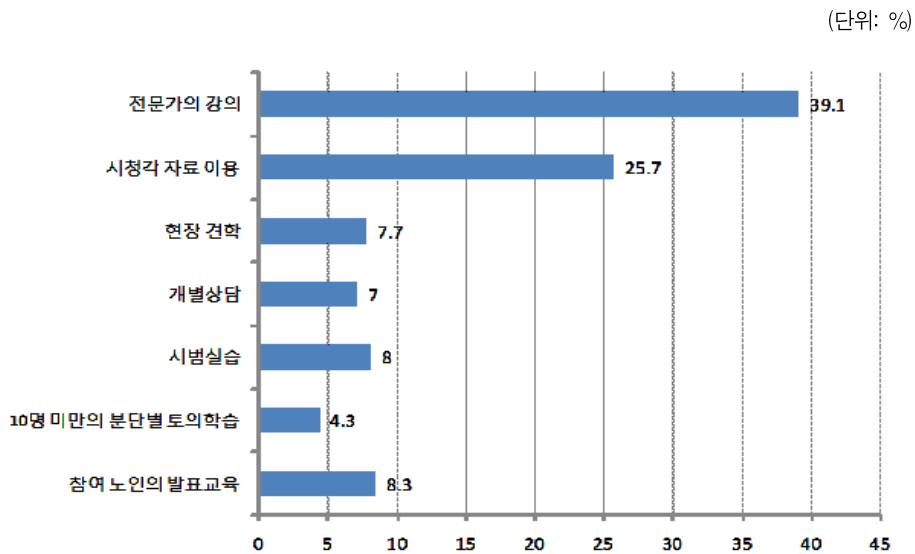
3) 교육운영과 교육내용

노인일자리사업 교육을 진행한 방식을 살펴 본 결과, 전문가의 강의를 받았다는 응답이 39.1%로 가장 높은 비중을 보였고, 다음으로 시청각 자료를 이용한 경우가 25.7%로 나타났다. 현장교육, 개별상담, 실습 등 개인의 특성을 고려하거나 이론 보다 적용에 초점을 둔 교육방식은 상대적으로 미흡하다고 평가할 수 있다. 추가적으로 사업유형별로 교육진행 방식을 살펴보았지만 사업유형에 관계없이 전문가의 강

■ 노인 인적자원의 활성화 방안

의, 시청각 자료를 활용한 집합교육 위주로 교육이 진행되는 것으로 밝혀졌다. 특히 교육형과 복지형의 경우 노인이 직접 서비스를 제공하는 특성때문에 실습교육이 더욱 중요한 위치에 있고 민간분야 일자리사업인 시장형과 인력파견형은 업무능력과 직접 관련성이 높은 기술과 지식을 습득하는 것이 교육목표가 될 가능성이 높기 때문에 현장교육 및 실습을 상대적으로 강화시킬 필요가 있다. 그러나 현재 수행기관을 중심으로 진행되고 있는 참여자 교육은 이론 교육에 더욱 치중하고 있는 것으로 보인다.

<그림 8> 노인일자리사업 교육진행 방법(복수응답)



<표 6>은 노인일자리사업 관련 교육을 받은 기관을 조사한 결과를 보여준다. 교육 장소는 비교적 다양하게 활용되고 있다. 대부분 소속기관을 중심으로 교육이 진행되고 있으나 부분적으로는 지역 내 다른 복지기관 및 교육기관을 활용하고 있는 것으로 보인다. 전체적으로 소속기관 내에서 교육을 받았다는 의견이 45.8%로 매우 높은 비중을 차지하고 있다. 시군구청, 읍면동 사무소 24.4%, 지역내 타 복지기관 13.7%, 수요처 13.6%로 상대적으로 낮은 비중을 보인다. 이 결과를 통해 수행기관별로 분산된 교육훈련 프로그램 운영, 지역 내 전문적인 교육기관의 부재 문제가 간접적이거나 확인할 수 있다.

<표 6> 노인일자리사업 관련 교육 받은 기관(복수응답)

구분	빈도	비율(%)
소속기관 내	617	45.8
수요처	183	13.6
시군구청 읍면동 사무소	329	24.4
지역내 타 복지기관	185	13.7
지역내 교육 전문기관	32	2.4
합계	1,346	100.0

다음은 참여노인이 받은 소양교육 내용을 살펴 보았다. 노인일자리사업 지침에는 사업유형에 관계없이 노인일자리사업 향후 전망 및 사업 기본방향, 사업에 임하는 자세, 사업 운영규칙, 친절교육 및 공동체 프로그램, 건강관리 및 안전교육, 변화에 수용하는 자세 등에 대한 교육내용을 실시할 것을 명시해 놓았다. 이러한 내용에 대해 살펴 본 결과, 제시된 소양교육 내용 중에서도 건강관리 및 안전교육 26.4%, 사업에 임하는 자세 23.2%로 나타나 상대적으로 강조되고 있는 것으로 보인다.

<표 7> 소양교육 내용(복수응답)

구분	빈도	비율(%)
향후 전망및 사업기본 방향	383	17.8
사업에 임하는 자세	499	23.2
사업 운영규칙	269	12.5
친절교육 및 공동체 프로그램	299	13.9
건강관리 및 안전교육	569	26.4
변화에 수용하는 자세 등	136	6.3
합계	2,155	100.0

2010년 노인일자리사업 계속참여 노인은 163,402명으로 전체 참여자의 65.6%를 구성하였다. 이들 가운데 35.0%는 3년 이상 참여자에 해당된다. 계속참여자들 중에서 기존 사업단에 그대로 참여하는 노인들의 경우 이미 이수했던 교육내용과 대동소이한 교육을 받을 가능성이 높다. 일자리사업에 계속 참여한 노인들 중에서 새로운 사업연도에 추가적으로 직무와 관련된 교육을 받았는지를 살펴 본 결과 34.3%의 경우만 ‘그렇다’고 응답하였다. 계속참여자를 대상으로 사업유형별로 새로운 사업연도에 추가적 교육을 받은 경험 여부를 살펴 본 결과는 <표 8>과 같다. 추가로 교육을 받았다고 응답한 비율은 교육형이 49.1%로 가장 높았으며, 다음으로 복지형 43.4%, 공익형 29.1% 순으로 높게 나타났다.

<표 8> 사업유형별 추가적 교육 경험 여부

구분		공익형	교육형	복지형	시장형	인력과건형	합계
예	빈도	146	85	98	32	14	375
	%	29.1	49.1	43.4	27.1	19.2	34.3
아니오	빈도	356	88	128	86	59	717
	%	70.9	50.9%	56.6	72.9	80.8	65.7
합계	빈도	502	173	226	118	73	1092
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	%	46.0	15.8	20.7	10.8	6.7	100.0

일자리 참여기간이 연차별로 늘어나면서 추가적으로 교육이 필요한지에 대해 물은 결과, 여기에 대해 참여노인의 18% 정도만 긍정적으로 응답하였다. 사업내용이 외부환경의 변화에 크게 영향을 받지 않는 사업이기에 상대적으로 지속적인 교육훈련의 필요성을 인식하지 못하는 것으로 해석될 수 있다. 현재 참여자 교육이 장기적인 역량 개발을 위해 체계화 되어 있지 못한 상태로 운영되고 있기 때문에 계속해서 대부분의 참여자들이 사업에 참여할 욕구가 매우 높음에도 불구하고 교육훈련에 대한 욕구는 그다지 높지 않은 것으로 나타났다.⁶⁾

<표 9> 사업 참여 연차 증가 시, 추가적 교육 필요 여부

구분	빈도	비율(%)
전혀 그렇지 않다	142	9.5
그렇지 않은 편이다	562	37.5
보통	525	35.0
그러한 편이다	256	17.1
매우 그렇다	15	1.0
합계	1,500	100.0

4) 교육훈련 개선점

<표 10>은 노인일자리사업 참여노인을 대상으로 이루어지는 교육에서 개선의 필요성에 대한 인식을 가지고 있는지를 살펴 본 결과이다. 교육에 대한 개선이 필요하다고 인식하는 참여노인은 불과 5.5%에 지나지 않았다. 참여자 교육훈련이 양적인 조건마저 충족되지 못한 상황에서 전반적으로 현재 교육방식과 교육내용에 대해 개선의 필요를 인식하지 못하는 것은 예상 밖의 결과라고 하겠다. 참여자 교육의 근본적 목표가 무엇인지 교육내용이 어떻게 기획되어 추진되어야 하는지 새로운 고민을 안겨주는 결과라고 볼 수 있다. 한편 개선의 필요를 인식하고 있는 참여자들이

6) 2010년 노인일자리사업 참여노인 실태조사 결과, 92.7%의 참여노인은 계속 참여를 희망하는 것으로 나타났다.

지적하는 문제점은 교육횟수 및 시간이 35.4%로 가장 많았으며, 교육내용 24.4%, 교육내용의 난이도 15.9%, 교육진행 방식 11.0% 순으로 응답하였다.

<표 10> 노인일자리사업 관련 교육 개선점과 개선할 내용

구분		빈도	비율(%)
교육개선 여부	예	82	5.5
	아니오	1,418	94.5
	합계	1,500	100.0
개선내용	교육 진행방식	9	11.0
	교육 난이도	13	15.9
	교육횟수 시간	29	35.4
	교육환경	8	9.8
	교육내용	20	24.4
	강사 자질 및 전문성	2	2.4
	교육 비용	1	1.2
	합계	82	100.0

다음으로 교육훈련을 어떻게 개선하는 것이 바람직한가에 대해 살펴 본 결과, 교육 횟수 및 교육시간 조정 23.2%, 노인적합 교육진행 방식으로 개선 19.5%, 교육 교보재 지원 및 비용지원 18.3% 순으로 응답하였다. 이들은 교육기회를 양적으로 확대하고 수요자 입장에서 교육방식이 개선되기를 기대하고 있다.

다시 말해 교육훈련이 개선되어야 한다는 입장에 있는 참여자들은 교육횟수 및 교육시간 확대를 가장 우선적인 개선사항으로 지적하였고 노인특성에 적합한 교육진행 방식을 강조하였다.

<표 11> 노인일자리사업 교육 최우선 개선점

구분	빈도	비율(%)
노인적합 교육진행 방식으로 개선	16	19.5
교육 난이도의 조정	10	12.2
교육횟수 및 교육시간 조정	19	23.2
교육장소 교보재 등 교육환경 개선	9	11.0
교육 내용의 전문성 강화	12	14.6
교육 교보재 및 비용지원	15	18.3
기타	1	1.2
합계	82	100.0

노인일자리사업에서 전반적으로 개선해야 할 점에 대해 참여노인들이 인식하는 바는 <표 12>의 결과와 같다. 전반적으로 개선이 필요하다는 교육내용은 소양교육이 49.3%로 나타나 직무교육 35.1%보다 상대적으로 높게 나타났다.

<표 12> 향후 강화시켜야 할 교육내용

구분	빈도	비율(%)
소양교육	740	49.3
직무교육	526	35.1
보수교육	144	9.6
없음	90	6.0
합계	1,500	100.0

5) 참여노인의 노후준비교육에 대한 욕구

점차 퇴직 이후의 삶이 길어지면서 재정, 건강, 사회참여, 시간계획 등 노후준비의 필요성에 대한 인식이 확대되고 있다. 노인일자리사업과 연계성은 낮지만 참여노인들 가운데 은퇴 및 노후준비교육을 받은 경험이 있는 노인이 어느 정도인지를 살펴본 결과, 5.1%의 참여노인은 노후준비교육을 받은 경험을 가지고 있었다. 추가적으로 연령별로 은퇴 및 노후준비교육을 받은 경험 여부를 살펴본 결과, 70-74세 연령대가 35.1%, 65-69세 연령대가 32.5%로 상대적으로 많은 비중을 보였다.

<표 13> 은퇴 및 노후준비교육 받은 경험 여부

구분	빈도	비율(%)
예	77	5.1
아니오	1,423	94.9
합계	1,500	100.0

참여노인에게 노후준비교육에 대해 어느 정도 욕구가 있는지 살펴본 결과는 다음과 같다. 교육을 받을 욕구가 있다는 견해는 25.3%(그런편이다 21.4%, 매우 그렇다 3.9%)에 불과하였다. 추가적으로 연령에 따른 노후준비교육 받고 싶은 의향에 대해 분석해 본 결과, 70-74세 연령대(그런편이다 35.5%, 매우 그렇다 40.7%), 65-69세 연령대(그런편이다 32.1%, 매우 그런편이다 33.9%)에서 상대적으로 높은 비율을 보였다.

<표 14> 노후준비교육 받고 싶은 의향 여부

구분	빈도	비율(%)
전혀 그렇지 않다	97	6.5
그렇지 않은 편이다	415	27.7
보통이다	607	40.5
그런 편이다	321	21.4
매우 그렇다	59	3.9
모름/ 무응답	1	0.1
합계	1,500	100.0

6) 교육훈련 만족도

노인일자리사업에 관련된 교육에 대한 주관적 평가에 대한 결과는 <표 15>에 제시되었다. 전반적으로 노인일자리 관련된 교육에 대해 만족한다는 응답은 81.7%에 이를 만큼 높게 나타났다. 주로 교육 운영적 측면과 관련된 내용으로 교육진행방식 76.7%, 교육장소, 교보재 등 교육환경 76%, 교육내용의 적절성 75%, 교육의 난이도 74.4%, 교육횟수와 시간 74.3% 순으로 긍정적 견해를 보였고, 사업에 관한 실제 교육내용과 연관성이 있는 직무교육 및 보수교육의 내용 78%, 직무교육 및 보수교육의 도움정도 76.2%, 소양교육의 내용 74% 순으로 긍정적 견해가 나타났다.

<표 15> 노인일자리사업 교육에 대한 주관적 평가

<단위: 명, %>

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	대체로 그런 편이다	매우 그렇다	합계
1) 노인일자리 교육은 전반적으로 만족스러웠다	4	10	209	870	127	1,220
	0.3	0.8	17.1	71.3	10.4	100.0
2) 교육진행방식은 적절하였다	1	9	274	757	179	1,220
	0.1	0.7	22.5	62.0	14.7	100.0
3) 교육의 난이도는 적당하였다	2	19	291	716	192	1,220
	0.2	1.6	23.9	58.7	15.7	100.0
4) 교육횟수와 시간은 적절하였다	5	57	252	728	178	1,220
	0.4	4.7	20.7	59.7	14.6	100.0
5) 교육장소, 교보재 등 교육환경은 만족스러웠다	1	20	272	758	169	1,220
	0.1	1.6	22.3	62.1	13.9	100.0
6) 교육내용은 신규 참여노인과 계속 참여 노인에게 모두 유익한 내용이었다	1	14	289	737	179	1,220
	0.1	1.1	23.7	60.4	14.7	100.0
7) 소양교육의 내용은 기본 소양을 넘히는 것과 관련이 있었다	1	17	188	472	115	793
	0.1	2.1	23.7	59.5	14.5	100.0
8) 직무교육 및 보수교육의 내용은 실제 직무의 내용과 관련이 있었다	3	13	195	590	160	961
	0.3	1.4	20.3	61.4	16.6	100.0
9) 소양교육은 사업 참여 동기부여에 긍정적 영향을 미쳤다	0	8	174	482	129	793
	0.0	1.0	21.9	60.8	16.3	100.0
10) 직무교육 및 보수교육은 실제 직무를 수행하는 데 도움이 되었다	2	9	217	587	144	959
	0.2	0.9	22.6	61.2	15.0	100.0

■ 노인 인적자원의 활성화 방안

노인일자리사업의 교육에 대한 참여노인의 주관적 평가 점수를 사업유형별로 비교한 결과는 <표 16>과 같다. 총 5점에서 평균 3.9점으로 매우 높은 수준을 보였다. 사업유형별로 교육에 대한 평균 점수는 교육형> 복지형> 공익형> 인력파견형> 시장형순서로 차이를 보이고 있으나 통계적으로 그 차이가 유의하지는 않았다.

<표 16> 사업유형별 주관적 교육평가 평균 비교

구분	사례수	평균	표준편차	사후검증	F
공익형	572	3.8737	0.01994	-	0.676
교육형	178	3.9280	0.03646		
복지형	261	3.8986	0.03097		
시장형	107	3.8531	0.04676		
인력파견형	102	3.8581	0.04638		
합계	1,220	3.8839	0.01383		

IV. 결론

정부의 직접적 일자리 창출 정책의 일환인 노인일자리사업은 지역 내 사업수행기관들이 정부가 획일적으로 규율하는 지침을 준용함으로써 운영되고 있다. 참여자 교육 역시 사업지침에 의해 규정된 내용을 기준으로 수행기관에서 개별적으로 실시하고 있기 때문에 교육시점, 교육기간, 교육훈련 등 일련의 과정과 내용이 산발적일 수밖에 없는 구조적 한계점을 지니고 있다. 2010년 노인일자리사업 참여자의 교육 실태를 살펴본 결과 확인된 몇 가지 주요 내용은 다음과 같다.

우선 현재 사업의 제약조건에도 불구하고 높은 교육참여 수준과 높은 만족도를 보여 긍정적으로 평가받을 요소들이 존재한다. 전반적으로 교육진행방식, 교육의 난이도, 교육횟수 및 교육시간, 교육환경, 직무교육 및 소양교육의 내용, 교육의 유용성 등 거의 모든 측면에서 만족도 수준이 높았다. 또한 참여자들은 현재 진행되는 교육방식과 교육내용에 대해 거의 소수의 인원을 제외하고는 개선이 불필요하다고 평가할 만큼 긍정적 평가를 내리고 있다.

둘째, 교육훈련의 기간이 정부가 유도하는 최소한의 기준에도 못 미치는 수준으로 진행되고 있다. 이는 현재 교육에 대한 참여자의 높은 만족도 수준은 효과성 평가 기준으로 상당한 한계가 있음을 의미한다. 조사결과에서 보았듯이 대다수 참여자들은 집체교육 위주의 단기교육을 받은 경험을 가지고 있기 때문에 교육의 전문성이 그다지 높다고 볼 수 없다. 교육훈련의 개선을 요구하는 참여자들이 지적하고 있는 가장 중요한 교육개선 내용도 바로 교육횟수 및 교육시간을 늘리는 것이었다. 교육의 질을 향상시키는 과제에 앞서 우선 양적으로 교육의 기회가 충분하도록 확대되어야 할 것이다.

셋째, 교육훈련은 수행기관 내에서 분산되어 운영되고 있고 지역 내 전문적인 교육기관과 연계할 수 있는 여건이 제대로 갖춰져 있지 않았다. 따라서 지역 내 노인일자리 관련 기관 및 노인교육훈련 기관들의 연계망을 토대로 한 통합적 교육체계를 구축하여 노인일자리사업 참여자 교육이 다양한 욕구를 충족하는 방식으로 이루어져야 할 것이다. 교육진행 방식도 일방적인 강의식 교육이나 정보제공에 치우친 방식에서 벗어나 참여적인 교육이나 현장경험을 강화시킬 수 있는 내용으로 전환하는 것이 바람직 하다.

넷째, 참여노인은 점진적 은퇴과정에 있다고 볼 수 있으므로 일자리를 수행하기 위한 전문적 교육을 강화하는 노력 이외에도 노후준비 및 적응을 위한 다양한 정보를 제공하는 교육도 활성화시킬 필요가 있다. 중앙차원에서 이러한 교육을 개

발해서 지역에 있는 전문교육기관과 연계하여 프로그램 운영과 서비스를 제공한다면 조사를 통해 드러난 참여자의 욕구를 충족해 나갈 수 있을 것이다.

이상의 교육훈련의 실태결과를 종합해 볼 때 두 가지의 정책적 대안모색이 필요하다. 첫째, 점차 노인의 경제적 욕구를 충족시킬 수 있는 일자리사업(예: 민간분야 노인일자리사업)이 강화되고 있는 추세를 볼 때 노인의 자립의지와 취업을 촉진시킬 수 있는 전문적인 직무교육을 강화해야 할 것이다. 현 단계에서 노인일자리사업의 참여자 교육목표가 무엇인가? 어떠한 욕구에 초점을 두어야 하는가? 하는 구체화된 교육체계의 방향 설정이 요구된다. 특히 사업유형별로 교육목표와 교육대상을 분명히 하고 필요한 직무교육 및 보수교육을 재설계하여야 한다. 전문성을 요구하는 사업일수록 교육훈련을 통해 직무능력을 고취시키는 데 중점을 둔 체계를 마련하는 것이 바람직할 것이다(이석원 외, 2010).

둘째, 노인일자리사업의 상위의 정책목표로서 노인의 인적자원개발이 설정되어야 한다. 현재 노인일자리사업의 가장 중요한 과제가 바로 ‘좋은 일자리 창출’인데, 이러한 목표달성을 위해 정책적으로 수요 측면의 일자리 개발과 발굴을 강조하면서도 공급측면에서 노인인력 개발은 상대적으로 간과되고 있다. 노인에게 사회적 가치 실현과 적절한 수입이 보장되는 일자리를 제고하기 위해서는 수요창출의 노력과 더불어 노동력의 인적자본개발이 필수적으로 이루어져야 한다. 최근 비예산 일자리 지원을 통해 안정된 소득확보를 강조하고 있는 미국의 Senior Community Service Employment Program(SCSEP) 사업이 훈련의 기회를 확대하는 것에 중점을 두고 있는 이유도 이러한 문제의식과 크게 다르지 않은 것으로 보여진다.

<참고문헌>

- 이봉주(2006). 인적자본과 불평등, 그리고 사회복지서비스. 한국사회복지학회 2006년도 춘계학술대회 발표논문.
- 이석원 · 이원희 · 남기철 · 금현섭(2010). 2010 노인일자리사업 정책평가. 한국노인인력개발원.
- 이윤경(2010). 노인 특성의 변화 및 정책 제언 (1994~2008년). 한국보건사회연구원.
- Becker, G.S.(1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*. 70: 8-49.
- Lindly, R., & Duell, N.(2006). Ageing and Employment: Identification of Good Practice to Increase Job Opportunities and Maintain Older Workers in Employment. European Commission & Warwick Institute for employment research.
- Schultz, T.W. Investment in human capital. *American Economic Review*.
- Ritzen, J.M.M(1989). Market Failure for General Training and Remedies. Paper for the Robert M. La Follette Symposium on Market Failure for Training, may

미국의 고령자 고용정책과 교육훈련 정책 :

미국 고령자 지역사회서비스 고용 프로그램 (SCSEP:Senior
Community Service Employment Program) 운영과 시사점
摸索을 中心으로

李 智 妍

한국직업능력개발원 선임연구위원

미국의 고령자 고용정책과 교육훈련 정책 :

미국 고령자 지역사회서비스 고용 프로그램 (SCSEP:Senior Community Service Employment Program) 운영과 시사점 摸索을 中心으로

李 智妍¹⁾

< 목 차 >

I. 연구 필요성 및 목적	
II. SCSEP 프로그램 개괄	
III. SCSEP 프로그램 내용	
1. SCSEP 프로그램의 주요 프로그램	
2. SCSEP 프로그램의 진행절차	
IV. SCSEP 프로그램 지원체계	
1. SCSEP 프로그램 관련 법률	
2. SCSEP 프로그램의 시행	
V. SCSEP 프로그램 시행결과	
1. SCSEP 프로그램의 주요 성과	
2. SCSEP 프로그램의 성공 요인	
VI. SCSEP 프로그램의 정책 시사점	
참고문헌	

1) 한국직업능력개발원 선임연구위원(catslee@krivet.re.kr)

I. 연구 필요성 및 목적

최근 우리나라는 인구 감소와 고령화의 빠른 속도로 전체 인구에서 65세 이상 인구 비율이 14%-20%에 해당되는 고령사회로의 진입을 눈앞에 두고 있다. 이러한 시점에 국가는 2008년 기초노령연금과 장기요양보장제도 등과 같은 사회보장 및 서비스제도를 확립하였으며, 55세 이상 고령자의 노동시장 재진입 준비과정과 성공적인 취업 지원을 위하여 중견전문인고용지원센터, 고령자 인재은행, 시니어클럽 등을 전국적으로 운영함으로써 다각적 측면의 국가적 노력을 기울이고 있다.

그럼에도 불구하고 고령자의 직업세계 퇴출 이후 저축률 감소, 노후소득 불안, 그리고 고령자 특성에 적합한 일자리 제공의 한계는 국가와 지역의 사회적 부담 증가는 물론, '일하고 싶은' 고령자의 취업 좌절을 가져다주는 주요 요인이 되고 있다. 이에, 고령자 특성에 적합한 취업지원 업무를 선진화·전문화함으로써 이들에게 적합한 취업준비와 고용의 질을 향상시켜야 하는 국가적 책무가 지속적으로 강조되고 있다.

이에 최근, 국가고용전략 2020은 '정년연장' 보다는 '고용지속'에 방점을 둔 국가고용전략을 제시하였다. 즉, 고령자를 위한 최선의 복지는 일자리라는 측면에서 정부는 2010년 10월 '성장·고용·복지'의 선순환과 국민의 단절없는 직업생활을 위해 2020년 고용률 70% 달성 비전을 제시하였다. 주요 초점은 임금피크제 활성화, 사회공헌일자리 등을 통한 고령자 고용 연장, 이직지원 강화 등을 기본 방향으로 제시하고 있다. 이러한 국가적 노력에도 불구하고 고령자의 퇴직 후 이들의 경력과 기술을 담보로 이들이 새롭게 출발할 수 있는 일자리 수와 질의 절대적 취약성은 물론이고 고령자의 취업지원과 고용서비스를 담당하는 기관간의 취약한 연계, 취업지원 기관 배치와 규모의 비적정성, 업무분장의 비전문화, 행정지원인력의 부족, 고령자 특성에 적합한 취업지원 프로그램 내용의 취약, 그리고 취업지원 인력의 전문성 부족 등으로 '일 하고 싶은' 고령자의 일에 대한 욕구와 이들 고용의 질 향상을 지원하고자 하는 국가의 기대수준에는 매우 미흡한 모습을 보이고 있다. 그간 제공된 고령자 고용서비스는 고령자 고객의 접근(access) 편의성 위주로 평면적 양적 확장에 치중하였고 이에 고령자의 직업가치를 충분히 발휘하면

서 보람과 기쁨으로 일할 수 있는 고용의 질을 향상시키는 부분에는 매우 부족된 수준이다라고 판단할 수 있다.

따라서, 이 논문은 선진 미국의 고령자 특화 고용지원 프로그램의 핵심 내용, 운영방식, 그리고 지원체계 등을 살펴봄으로 우리나라 고령자 취업 준비와 이들의 고용 질 향상을 위한 국가 정책 시사점을 모색하고자 함.

II. SCSEP 프로그램²⁾ 개괄

미국의 SCSEP 프로그램은 1965년 최초로 시작되어 오늘날까지 미국 전 지역에서 활발하게 운영되는 고령자 취업지원 프로그램(Senior Community Service Employment Program, SCSEP)이다. 이 프로그램은 미국 내 많은 고령 노동자가 은퇴기 이후, 개인의 삶에서 필요로 하는 재정적 준비가 미비한 상태로 노후를 맞이하고 있는 점과 다수 고령 노동자가 갖고 있는 취약성에 대응하기 위한 목적으로 출발하였다. 고령 노동자의 취약성은 이들이 지난 시대가 요구하는 과거 지향적 직업기술을 소지하고 있어 현재 직업세계가 요구하는 미래지향적 직업기술이 부족한 점이며, 여성 고령노동자는 오랜 가사생활 이후 노동시장으로의 재취업이 거의 불가능하다는 점이다. 이 프로그램의 특징은 직업훈련이 필요한 고령자에게 국가가 보조금을 지급하여 훈련과정을 수료하게 하며 훈련과정은 ‘책상과 교실’ 상황이 아닌 일터현장에서 시행되기에 지역사회에서 요구하는 인력 수요를 충족시키고 일터에서 필요한 실용성 높은 직업훈련을 직접 경험하는 것이다. 또한 성공적인 취업으로 진입하기 전 단계까지 매우 다양한 프로그램을 제공함으로써 고령 노동자의 취업동기를 향상시키고 취업 장애요인을 제거함으로써 일터에서 요구하는 인력으로서의 성장을 가능케 하고 궁극적으로는 국가 보조금이 지급되지 않는 분야의 새로운 고용기회를 증가시키는 것이다.

이러한 SCSEP 프로그램의 구체적 목적은 다음과 같이 정리된다. 첫째, 고령 노동자의 성공적인 취업(직업배치)을 위하여 그 직무가 요구하는 직업기술 수준으로의 향상이며 둘째, 직업훈련기간 동안 부가적 수입을 제공하며, 셋째, 고령 노동자의 지역사회 참여 증진과 넷째, 지역 사회에서 필요한 서비스 인력을 제공하며, 다섯째, 보조금이 지급되지 않는 고용을 창출하는 것이다.

2) Senior Employment Center(2009). Senior Community Service Employment Program(SCSEP) Handbook for Participants and Supervisors.

III. SCSEP 프로그램의 내용

1. SCSEP 프로그램의 주요 프로그램³⁾

가. 취업 동기(Motivation) 지원을 위한 면접

‘동기’는 사람의 가치, 욕구와 밀접한 관련을 갖으므로 SCSEP 프로그램에서 매우 주요한 첫 단계로 다루고 있다. 프로그램 참여 결정 및 진행과정에서 참가자의 취업 동기를 수시로 점검하여 고령자 스스로가 지역사회를 위해 일하고 자신을 위하여 직업을 찾는 것을 중요한 요소로 상정한다. 따라서 SCSEP 프로그램은 참가자의 취업 동기가 저하되지 않도록 관리하는 것 뿐 아니라 특별히 초기 면접 과정에서 참가자의 취업 동기를 증진시키는 초점을 두고 있다.

초기 면접(Initial Assessment)은 참가자가 스스로를 이해하고 발견하는 첫 단계이다. 참가자는 수행기관에서 직업훈련과정에 계속 머무르고자 하는 경향이 있으므로 초기 면접부터 보조금이 지급되지 않는 직업탐색을 유도하도록 동기를 부여한다. 이러한 면접을 통해서 어떤 요인들이 개인으로 하여금 프로그램에 참가하도록 동기화했는지 파악하며 이러한 면접은 참가자가 취업의 최종 목표에 도달하는데 예상되는 문제점을 알아낼 수 있는 단계로서 특징을 갖는다. 예를 들어 참가자는 구직에 장애가 되는 낮은 수준의 문해력, 좋지 않은 건강 상태 또는 가정적 문제 등이 있을 수 있다. 이러한 참가자의 문제와 필요들이 처음부터 충분히 고려되고 이러한 장애를 극복함으로써 얻을 수 있는 잇점을 강조하여 참가자의 취업동기 향상을 지원한다. 프로그램 진행과정에서 참가자의 구직 활동을 동기화시킬 수 있는 요인들로 는 취업을 통한 1) 경제적 안정 2) 사회적 결속 3) 의미 있는 일을 하고 싶다는 욕구 4) 인식 5) 독립성의 증진 6) 삶의 활력 7) 배움 8) 자기 지향 등이다.

3) U. S. Department of Labor. (2009). Using Motivation And Training to Increase Job Placements for Low-Income Older Workers.
U. S. Department of Labor. (2009). Using Public Relations to Market Older Workers.
U. S. Department of Labor. (2009). A Protocol for Serving Older Workers.
U. S. Department of Labor. (2009). How To Help SCSEP Enrollees Find Jobs.
위의 4개 자료집의 주요 내용을 재정리 한 것임.

나. 직업 개발(The Job Development)

직업개발은 이 프로그램의 핵심 내용 중 하나이다. 고령 구직자의 직업 준비도 향상을 위하여 직업탐색활동부터 보조금이 지급되지 않는 직업배치까지 전 과정의 지원 및 관리 역할을 전문화된 인력인 직업개발자가 담당한다. 직업개발자는 SCSEP 프로그램에 참가하는 고령 구직자 개개인의 독립적인 직업 탐색활동을 증진시키기 위하여 요구되는 여러가지 업무를 담당한다. 직업개발자는 최종적으로 참가자들을 보조금이 지원되지 않는 직업에 가능한 많이 배치시킬 수 있어야 한다. 직업개발자의 구체적인 업무는 다음과 같다.

- SCSEP 프로그램에 참가하는 고령 구직자를 면담하고 개인개발 계획 (Individual Development Plan, IDPs)을 관리한다.
- 참가자의 취업 목표와 고용에 있어서의 문제 사항을 관리한다.
- 직업훈련이 완료된 참가자의 이후 취업상황을 관리한다.
- 참가자의 면접 준비를 돕고 그 결과를 논의한다.
- 참가자의 직업능력을 알리고 이에 적합한 고용주의 인력 선발을 독려하기 위하여 지역산업체를 방문하며 일자리 창출을 위한 계획을 수립한다.

다. 집단 상담 프로그램 '직업 클럽'(Job Clubs) 운영

직업 클럽(Job Club)은 클럽의 리더를 중심으로 구직자가 보조금이 지급되지 않는 직업을 구하는데 필요한 직업탐색기술과 경험을 나누기 위해 만들어진 일종의 집단 취업 상담프로그램이다. 직업 클럽은 고령 구직자들이 직업을 구하는데 있어서 겪을 수 있는 걱정, 어려운 점, 필요점 등에 대해 서로 소통하고 경험을 공유함으로써 향후, 자신에게 주어질 취업 장애를 극복할 수 있는 간접 체험의 잇점을 제공한다. 클럽의 리더(운영자)는 집단 활동의 역동성을 촉진시키면서 고령자들의 취업성공과 실패를 함께 분석하고 해결하는 중심 역할을 담당하며 개별적 심층 상담도 지원한다.

1) 직업 클럽(Job Clubs)의 조직과 운영

직업클럽을 조직하고 운영하기 위하여 다음과 같은 사항들을 고려한다.

- 직업 클럽의 관리 담당자는 누구인가?
- 참가자 선정은 어떻게 이루어지는가?
- 직업클럽의 리더는 누구인가?
- 어떤 내용을 제공할 것인가?
- 매 회 진행시간은 얼마인가?
- 몇 회의 모임을 진행할 것인가?
- 모임의 결과 평가는 어떻게 이루어지는가?

2) 직업클럽의 목적

직업클럽 활동을 통해 고령 구직자는 다음과 같은 목표를 세우고 성취할 수 있도록 지원한다.

- 고령자의 고용 문제를 다룰 수 있는 편안하고 안전한 환경을 제공한다.
- 효율적이고 생산적인 직업 탐색 활동을 지원한다.
- 직업 탐색 활동에서의 생각과 감정을 나누고 스트레스를 감소시킬 수 있는 지지적인 환경을 제공한다.
- 보조금이 지급되지 않는 직업을 찾을 수 있도록 돕는다.
- 고령 구직자들이 고용목표를 달성할 수 있도록 상호호혜적인 네트워크형성을 돕는다.
- 고령 노동자들의 고용안정에 필요한 자원과 정보를 제공한다.

3) 직업 클럽의 내용

직업 클럽에서 다루어지는 핵심 내용은 다음과 같다.

- 자신감 키우기- 고령 구직자의 직업 탐색에 대한 자존감을 향상시키고 고용 불안을 감소시킬 수 있는 방법들을 제공한다.

- 직업능력 기술분석- 직업의 종류와 이에 상응하는 직업 관련 기술을 습득할 수 있는 기회를 제공한다.
- 직업상담- 소집단 혹은 면대면 장면에서 현실적인 고용 목표를 설정하고 장애가 되는 요인을 탐색하고 극복하기 위한 해결책에 대해 논의한다.
- 구직기술- 취업지원, 이력서와 자기소개서 준비, 문서작성, 복사 및 우편물 관리 등 취업을 위한 기본적인 기술을 경험하도록 지원한다.
- 고령자 특화 직업탐색기술- 직업시장을 탐색하고 확인하며 이에 필요한 전화 및 인터넷 사용 기술을 배운다.
- 면접기술- 실제 면접장면에서의 기술을 배운다.
- 집단지원체계- 직업 탐색 경험과 실제 직무 경험을 공유한다. 이때, 정보와 지식의 공유뿐 아니라 부정적 감정과 실패의 경험도 함께 나눈다.

라. 고령자 특화 집단·개인별 직업 탐색 교육

(Job Search Course and Individual Job Search)

1) 집단 직업 탐색 워크숍(A Job Search Workshop)

정기적으로 개최되는 SCSEP 참가자 모임에서 직업 탐색 워크숍을 개최한다. 직업 탐색 워크숍은 기본적으로 직업 클럽의 진행과 유사한 방식으로 진행이 되나, 직업 클럽에서 진행되는 6-7명의 집단 활동의 소통과 나눔 보다는 취업에 필요한 정보와 지식을 일방적으로 전달받는 강의위주 성격이 강하다. 직업 탐색 워크숍 참가자는 직업을 구하는데 필요한 직업탐색 정보, 지식, 기술을 제공받는다.

2) 개인별 직업 탐색 교육

개인 특성에 따라, 개인별 직업 탐색 훈련이 집단교육보다 더 효과적일 수 있다. 특히 낮은 기술 수준을 가진 고령구직자에게 개인별 직업 탐색 교육은 취업 문제에 대해 논의하고 맞춤형 해결방안을 찾을 수 있는 기회를 제공한다. 개인별 직업 탐색 교육에서 다루어지는 내용은 다음과 같다.

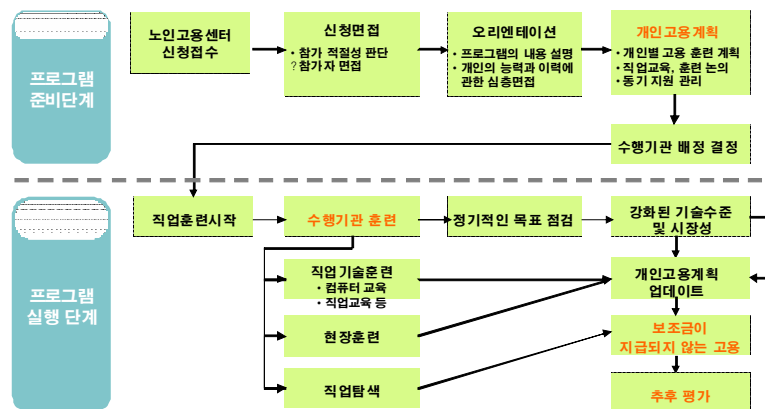
- 고령구직자의 구직자로서의 자기상(Self-image)은 어떠한가?

■ 노인 인적자원의 활성화 방안

- 고용주의 기대는 어떠한가?
- 구직자의 신체, 정신 상태가 직업 선택에 어떠한 영향을 주는가?
- 좋은 이력서와 지원서의 기본은 무엇인가?
- 직업장면에서의 단정한 외모란 어떠한가?
- 면접 시에 자신의 능력을 표현하며 분명히 말하는 방법은 무엇인가?
- 프로그램 참가 목표를 위한 계획이 잘 진행되고 있는가?
- 구직자로서 실제적인 기대 급여수준은 얼마인가?

2. SCSEP 프로그램의 운영절차

SCSEP 프로그램의 운영절차는 다음의 [그림 II-1]에 제시되었으며 운영절차의 각 단계별 주요 내용은 아래에 제시되어 있다.



[그림 II-1] SCSEP 프로그램의 절차

원자료: Senior Employment Center(2009). Senior Community Service Employment Program(SCSEP) Handbook for Participants and Supervisors. http://matureservices.org/docs/sec/SCSEP/Supervisor/Super_SCSEPManual08.pdf. 재구성

가. 신청 면접(Initial Assessment and Eligibility Determination)

SCSEP 프로그램 참가는 55세 이상 미취업 상태인 저소득층(빈곤선 125% 이하 소득미만)에게만 해당된다. 신청자를 대상으로 이력, 관심분야, 기술여부와 수준, 가족 배경, 프로그램을 활용할 수 있는 의지와 능력, 그리고 보조금이 지급되지 않는 고용을 성취할 수 있는지에 대한 정보를 파악하는 면접을 진행한다. 면접이 끝나면 이후 신청자의 프로그램 참가 적절성 여부에 대해 대한 판단이 이루어진다.

나. 오리엔테이션(Orientation/Intake)

참가 여부가 결정되면 개인별 SCSEP 프로그램의 목표를 정한다. 이를 위해 지역 사업 관리 담당자와 함께 개인별 심층 면접이 진행된다. 이 단계에서는 SCSEP 프로그램의 전반적 내용에 대해 논의하는 것뿐 아니라 신청 면접 시에 다루었던 내용(이력, 관심분야, 기술여부와 수준 등)도 검토된다. 또한 직업 훈련 단계부터 최종적으로는 보조금이 지급되지 않는 고용단계까지의 개인 고용 계획(Individual Employment Plan)이 수립된다. 또한, 프로그램 정책과 중요한 지침에 대한 설명이 이루어지며 훈련 프로그램에 배정되기 이전 프로그램에 대한 목표와 기대에 대해 충분한 이해가 이루어지도록 지원한다.

다. 개인고용계획(Individual Employment Plan, IEP)

개인고용계획(IEP)은 SCSEP 프로그램에서 가장 중요한 데이터로 다뤄진다. 이는 프로그램 성공에 대한 개인의 취업 지도(map)로서 구체적으로는 참가자의 개인별 취업 목표와 프로그램의 목표 모두가 달성되도록 계획된다. 또한 프로그램 진행 중 참가자의 상태와 위치를 점검할 수 있는 도구로서의 역할을 제공한다. IEP는 또한 계약서와 유사한 역할인 동의서의 기능을 갖는다. 개인은 목표를 설정하고 직업 훈련을 비롯한 다른 활동에 참가하는 것에 동의해야 한다. 또한 프로그램 담당자와 개인은 설정된 목표가 적절성 기준⁴⁾에 부합하는지 확인해야 한다.

IEP는 구체적인 단계에 따라 계획되어야 한다. 예를 들어 직업상담 후 훈련기관 배정, 현장직업훈련, 직업탐색 훈련 단계와 같은 내용이 구체적으로 포함되어야 한다. 또한 매 단계마다 구체적인 목표에 해당하는 결과를 얻을 수 있는 측정 가능한

4) S=Specific(구체적인), M=Measurable(측정가능한), A=Attainable(달성가능한), R=Realistic(현실성있는), T=Timely(시간계획)의 SMART를 기준함.

지표를 얻을 수 있도록 해야 하며 참가자의 목표달성과 관계없는 활동, 예를 들어 음악소양교육과 같은 활동은 교육에 포함되어선 안 된다. 마지막으로 IEP는 구체적인 일정을 포함해야 한다.

참가자는 필요에 따라 직업 교육, 일반적 교육, 또는 컴퓨터 훈련과 같은 교육을 받을 수 있으며 교실 내 교육도 받을 수도 있다. 이는 프로그램 실시 지역의 자원에 따라 내용, 방법 등에서 달라질 수 있다. 만일 참가자가 이러한 IEP 내용을 어길 시에는 정정 조치가 취해지게 되며 문제가 계속될 시에는 프로그램이 중단된다.

라. 수행기관 배정 면접(Assignment to Work-Training Host Agency)

오리엔테이션과 IEP 단계가 끝나면 개인이 필요로 하는 기술 습득과 고용을 위해 가장 적절하다고 평가되는 수행기관으로의 배정을 위한 면접이 이루어진다. 개인은 해당 수행기관에서 감독관과의 면접을 거치게 되며 적절성 여부가 평가된다.

마. 수행기관 직업 훈련(Host Agency Work-Training Site) 실습

수행기관 직업 훈련은 SCSEP 프로그램의 핵심이다. 지역사회-기반 기관, 정부 기관, 비영리 기관에서의 직업 훈련을 통해 개인은 성공적으로 직업을 구하고 이를 유지하는데 필요한 기술을 배우게 된다. 개인은 수행기관에서의 훈련직을 통하여 직업 경험을 쌓고 감독관으로부터 수행에 대한 피드백을 받게 된다. 또한 현실적인 수행기관의 “직업환경”을 통해 장기적인 프로그램에서의 성공을 위한 교훈을 제공한다.

바. 훈련 과정기록(Training Assignment Description)

수행기관에서 개인의 프로젝트 담당자는 개인 직업훈련기간 동안의 기록(Training Assignment Description, TAD)을 담당한다. 개인은 매주 20시간의 직업 훈련 활동에 참여해야 하며 이는 IEP에 기술된 수행기관에서의 직업 훈련 혹은 다른 프로그램 참가 활동, 예를 들어 컴퓨터 수업, 고용자-기반 훈련(Employer-Based Training) 등이 될 수 있다.

사. 평가(Evaluation/Monitoring)

SCSEP는 직업-훈련 프로그램이므로 정직하고 정확한 평가를 통해 개인의 발전을 평가하고 추가적 조치를 취하는 것이 중요하다. 개인과 수행기관은 주기적으로 IEP를 검토하고 개정해 나갈 수 있다. 또한 개인은 이를 통해 더 적절하다고 여겨지는 수행기관으로의 배정을 요구할 수도 있다.

아. 보조금이 지급되지 않는 고용(Unsubsidized Employment)

보조금이 지급되지 않는 고령자 고용이 SCSEP 프로그램의 최종 목표이다. 고용은 수행기관과의 계약이 될 수도 있고 다른 고용주와의 계약이 될 수도 있다. 개인은 이를 통해 수입의 증가와 자립, 개인적 만족과 같은 이득을 얻을 수 있게 된다.

자. 추후 평가(Follow-up)

SCSEP 참가자가 구직에 성공한 뒤에도 직업을 안정적으로 유지할 수 있도록 돕는 것이 프로그램의 필수적 부분이다. 개인의 프로젝트 담당자는 개인이 보조금이 지급되지 않는 일자리를 얻은 후에도 정기적 연락을 지속해야 한다. 이를 통해 개인의 수입에 대한 정보를 관리하며 추후 평가에 반영한다. 추가적으로 개인이 직업 생활에서 장애를 극복하고 문제를 해결할 수 있도록 하며 다른 고용 기회도 가질 수 있도록 한다.

IV. SCSEP 프로그램 지원체계

1. SCSEP 프로그램 관련 법률⁵⁾

SCSEP 프로그램은 노인복지법(Older American Act)에 근거하고 있다. 또한 인력투자법(Workforce Investment Act)과 고용상연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act)의 영향을 받는다.

가. 노인복지법(Older American Act, OAA)

OAA는 총 7편으로 구성되며 이 중 제 1편 목적 및 정의와 제 5편 고령자 지역 사회서비스고용은 노인소득보장과 관련된 부분으로 SCSEP 프로그램의 시행과 관련된다. 제 1편에서는 노인복지법의 목적 및 정의를 10개항으로 나누어 명시하고, 1항에서는 퇴직자에게 미국의 표준생활기준에 부합하는 적절한 소득의 보장, 제 5항에서는 연령으로 인한 고용기회의 차별을 예방하고 노인고용기회의 확대를 도모할 것을 명시하고 있다. 제 5편에서는 55세 이상 저소득 실업노인이 지역사회에서 시간제 고용기회를 제공받을 수 있도록 명시하고, 보조금이 지급되지 않는 고용을 목표로 한다.

나. 인력투자법(Workforce Investment Act, WIA)

WIA는 여러 법에 나누어져 있던 직업훈련 프로그램을 하나로 통합한 것으로 기술, 고용, 소득 수준을 향상시켜 복지의존도를 감소하고 국민전체의 생산성과 경쟁력을 높이기 위하여 제정된 법이다. 제 1편의 성인 및 실직자를 위한 프로그램은 직업탐색, 고용동향, 직업유지를 위한 사후관리 등을 제공하는 핵심서비스, 기술능력 평가, 취업계획 등을 위하여 집중서비스와 훈련서비스 등이 시행되도록 명시되어있다.

5) 한국노인인력개발원(2008). 노인일자리사업 중장기 발전 전략

U. S. Department of Labor. (2009). A Protocol for Serving Older Workers.

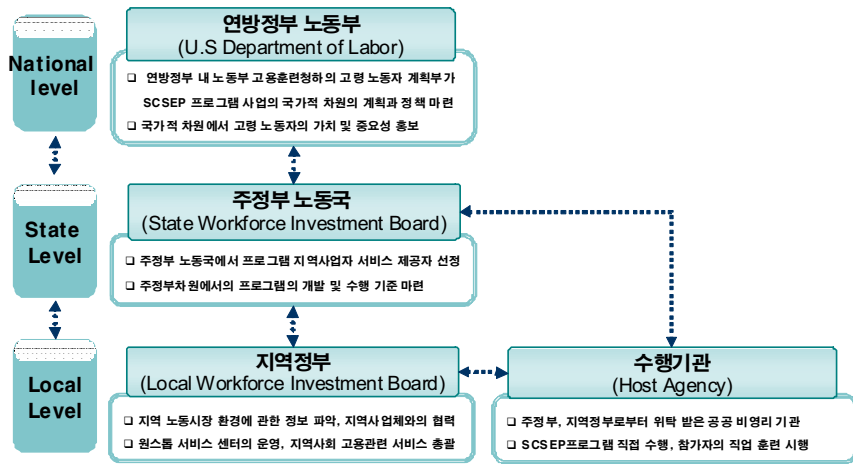
U. S. Department of Labor. (2009). How To Help SCSEP Enrollees Find Jobs.

다. 고용상연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act, ADEA)

ADEA는 직업훈련 기회와 제반 사회적 서비스를 제공받는데 있어서 연령으로 인한 차별을 금지하는 내용을 명시하고 있는 법이다.

2. SCSEP 프로그램의 시행

SCSEP 프로그램은 연방정부와 주정부, 지역정부 그리고 수행기관(노인기관, 국가 지원기관, 기타기관)과의 체계적 협력을 통하여 시행된다. 이를 위해 연방정부는 전체 계획을 입안하고, 실제적 훈련 프로그램 운영은 주정부 차원의 담당기관 및 국가 지원 단체를 통해 이루어진다. 전체 예산의 22%는 주정부가 나머지 78%는 국가 지원기관에 배정되어 활용된다.



[그림 IV-1] SCSEP 프로그램의 시행 체계

원자료:U. S. Department of Labor. (2009). A Protocol for Serving Older Workers. 재정리

가. 노동부(U.S. Department of Labor)

- 연방정부의 노동부 고용 훈련청(Employment and Training Administration) 내 고령 노동자 계획부(Division of Older Worker Programs)는 SCSEP 프로그램 운영을 위한 지침작성, 예산배정, 모니터링, 각종 관련연구를 담당한다.
- 국가적 차원에서 관련 정책을 정비하여 노동력 지원체계를 마련한다. 구체적으로 기업과 기관과의 파트너십을 통해 숙련된 노동자가 기관에 공급될 수 있는 효과적인 전략적 연결 체계를 구축한다.
- 고령자에게 IT매체 사용에 대한 관심을 증가시킨다. 인터넷을 통해 운영되는 다양한 직업탐색, 지원, 배치 서비스에 대해 홍보한다.
- SCSEP 프로그램의 서비스 대상자인 기업체들에게 고령 노동자가 21세기 국가적 노동력에 있어서 중요한 역할을 할 것이라는 긍정적 인식을 강조한다.
- 주정부·지역의 사업 파트너들과 협력적인 연계를 운영한다.

나. 주정부(State Workforce Investment Boards)

- 주정부 산하 노동국(State Workforce Investment Boards)에서 SCSEP 프로그램의 지역사업자와 서비스제공자를 선정한다.
- 연방정부의 기준과 일관되는 주정부 차원에서의 프로그램의 개발, 수행기준을 적용한다.

다. 지역정부(Local Workforce Investment Boards)

- 지역 노동 시장 환경에 관한 정보를 파악하고 관리한다.
- 고령 노동자를 포함한 노동력의 효과적인 배치와 활용을 위해 직업고용, 교육, 경제 개발과 관련된 지역 사업체를 파악, 협력한다.
- 직업교육과 훈련을 위해 지역 대학 등의 기관들과 협력한다. 이를 통해 고령 구직자들에게 기본적 컴퓨터 사용과 같은 현대식 직업기술을 전수한다.
- **원스톱 서비스센터(One-Stop Career Service Center)** 운영을 통해 성인 및 실직노동자를 위한 프로그램, 노동시장정보제공, 취업알선, 직업훈련, 직업재활훈련, 등 지역사회 고용과 관련된 서비스를 총괄한다. 또한 이를 활용하여 지역 내 고용자들로부터의 피드백, 지속적인 협력을 유지한다.

라. 수행 기관(Host Agency)

- 수행기관은 주정부 혹은 지역정부로부터 위탁을 받아 SCSEP 프로그램을 직접적으로 수행하는 기관을 지칭한다.
- 노인기관은 주정부 또는 지역정부가 위탁한 기관이며 주정부 차원의 노인기관은 총 56개 전국협의체가 있고 연방정부 차원의 노인기관은 총 655개로 전국협의체가 있다.
- 국가 지원단체는 산림청, 히스패닉, 아시안, 흑인, 인디언 노인연합 등 전국적 조직을 갖춘 총 13개의 공공 또는 민간 비영리기관으로 사업을 직접 수행한다.
- 기타기관은 노인기관과 국가지원기관으로부터 위탁을 받은 공공 또는 비영리기관으로서 구세군, 적십자, 푸드뱅크, 헤드스타트, YMCA, YWCA 등이 있다.

V. SCSEP 프로그램 시행 결과

1. SCSEP 프로그램 주요 성과⁶⁾

SCSEP 참가자들은 연간 평균 1000만 시간의 지역사회 서비스를 제공한다. 고령 노동자는 지역사회 다양한 기관, 시설 등에서 일함으로써 주요한 직업기술을 익히고 수행기관은 이들로부터 인력지원을 받음으로써 Win-Win 성과를 거두었다. 한 예로 미국 통계청은 2000년 7월~2001년 6월 기간 중 실업상태에 있는 고령 구직자 130만 명 중 약 12%(55세 이상 156,000명)가 연방주도의 고령자대상 고용 및 훈련 프로그램에 참여하고 있고, 이중 약 68%의 고령자들이 SCSEP 프로그램을 통해 보조직 일자리를 얻었다고 보고했다.

SCSEP을 프로그램을 통해 취업에 성공한 106,000명 고령 노동자들은 비영리단체 또는 정부기관에서 파트타임으로 근무하고 대개 최저임금을 지급받았으며 단순 고용과 직업훈련을 넘어서 지역사회 노인들의 사회참여를 이끌어냈다.

6) 행정안전부, (2007). 미국 연방정부의 고령자고용촉진 프로그램-SCSEP 개관 및 현황

2. SCSEP 프로그램 성공 요인⁷⁾

SCSEP 프로그램을 성공으로 이끈 9개의 요인은 다음과 같다.

- 고용주와의 실제적이고 협력적인 관계
- 수행 기관에 대한 높고 분명한 기대
- 지속적으로 프로그램 내용을 향상시키는 노력
- 효과적인 집단 관리
- 전문가에 의한 강한 리더십
- 전인적 인격체로서의 고령자에 대한 존중의 가치
- 강한 사회적 기반의 지지
- 지역사회 기관들과 SCSEP 프로그램 사업단간의 협력
- 지역사회에 대한 가치부여

가. 고용주와의 실제적이고 협력적인 관계

SCSEP 프로그램 담당자들은 지역사회 고용시장 정보와 경향에 대해 파악하고자 노력하고 고용주들과 지속적인 연락망을 유지한다. 이들은 고용주와의 관계를 유지하는 것과 더불어 성공사례를 들어 고용주들에게 긍정적인 연륜과 고령 노동자의 가치를 전달한다.

나. 수행 기관에 대한 높고 분명한 기대

수행기관과의 협약은 고령 노동자들이 직업훈련과 고용배치에 관해 분명하고 구체적인 사항들을 다루도록 안내하고 있다. 고령자는 수행기관에서의 직업훈련과 탐색활동을 통해 최종적으로 보조금이 지급되지 않는 직업을 가질 수 있도록 지원한다.

7) The National Council on the Aging. (2002). The Nine "Best Practices" of HIGHLY EFFECTIVE SCSEP PROJECTS: Lessons in What Makes These Projects a Success 를 정리

다. 고령노동자 고용 서비스 향상을 위한 지속적 노력

SCSEP 프로그램의 목표는 1차적으로 고령 구직자층의 직업훈련, 지역 사회 고용, 직업 개발 또는 보조금이 지급되지 않는 고용이지만 이를 넘어서서 고령 구직자를 위한 고용서비스 질 향상이 무엇보다 중요하게 다루어진다. 이를 위한 노력의 일환으로 다양한 훈련프로그램의 개발과 교육프로그램 서비스 질의 개선을 위한 지속적 노력은 참가등록률 증가와 같은 실제적 결과로 이어진다.

라. 효과적인 집단 관리

SCSEP 프로그램의 성공적 결과는 SCSEP 프로그램 담당자간의 잘 다져진 팀워크의 결과로 나타났다. 친밀한 팀 기반 협력 활동과 개방된 의사소통, 정보의 공유, 공유된 가치와 목표, 책무성으로 효과적인 통합 서비스를 제공한다.

마. 전문가에 의한 강한 리더십

SCSEP 프로그램은 SCSEP 프로젝트 담당자의 리더십을 통해 비단 고령 구직자들 뿐만이 아니라 다양한 참여기관의 이익 당사자들, 즉 수행기관을 비롯한 고용주들도 SCSEP 참여를 통해 이득을 얻을 수 있음을 분명히 알리고 있다. 시간제 또는 전일제를 막론하고 고령 노동자들이 제대로 평가받고, 훈련받으며 적절한 곳에 배치되는지에 대해서 항상 관찰하고 최선의 서비스를 제공하도록 노력한다. 리더자들이 갖춘 고령자 취업지원 전문성은 이들 인력의 채용·승진·교육제도 등과 깊은 연관을 갖는다.

바. 전인적 인격체로서의 고령자에 대한 존중

프로젝트 담당자들은 고령 노동자 개인을 완전한 인격체로서 생각하고 이들을 아는데 충분한 시간을 투자하고 있다. 참가자의 환경과 세부적 사항에 주의 깊은 관심을 가지며 전체적 관점에서 참가자의 필요와 환경 변화에 민감하게 반응할 수 있도록 훈련되었다.

사. 강한 사회적 기반의 지지

SCSEP 프로그램 성공은 사회 지지망을 통하여 강력한 지지를 유지하는 것이 다. 강한 지역 사회적 기반은 SCSEP 프로그램 후원 기관과의 강한 유대와 연계를 통해 프로젝트 홍보와 마케팅 효과, 고령노동자의 직업 배치와 구직기회를 제공한다.

아. 지역사회 기관들과 SCSEP 프로그램 사업단간의 협력

지역사회의 기관들, 원-스톱 서비스 센터, 지역 내 다른 SCSEP 사업자들 간의 협력을 통해 참가자들에게 더 넓은 범위의 훈련과 배치기회를 제공할 수 있으며 잠재적인 참가자들에게 접근할 수 있게 된다. 또한 여러 자원, 즉 공간, 인력, 등을 공급 받을 수 있게 된다.

자. 지역사회에 대한 가치부여

지역 고용주에게 SCSEP 참가자들은 좋은 인적자원이며 기업의 이득을 가져다 준다. 또한 고용주의 이익을 넘어서 SCSEP 프로그램은 결과적으로 지역사회 경제에 성장을 가져다준다. 지역사회 기관들은 SCSEP 참가자들로부터 공급받은 인력을 통해 확장된 역량을 보유할 수 있게 된다. 또한 참가자들은 취업을 통해 혹은 지급된 보조금을 통해 지역사회에서의 소비자로서 역할을 수행하고 지역경제에 이득이 되는 결과를 가져온다.

VI. SCSEP 프로그램의 정책 시사점

미국의 법적 근거에 기초하여 45년 이상 장수하며 오늘날까지 진화·성장해온 SCSEP 프로그램은 우리나라 고령자 고용정책에 다음과 같은 시사점을 제시한다.

첫째, 미국은 고령자 노동력의 잠재가치를 존중하며 국가수준의 강력한 리더쉽으로 이를 국가 고용정책과 연계하는 홍보를 지속적으로 강화하고 있다. 즉, 고령의 나이는 연륜에서 우러나오는 자산으로 경험과 가치의 상징이라는 점을 사회전반에서 강조하면서 SCSEP 프로그램의 핵심 성공 요인이 되고 있다. 또한, 국가는 고령

노동자를 고용한 고용주에게 기업 혜택을 제공함으로써 고령자 고용의 국가적 장려를 정책적으로 적극 지원하고 있다. 우리나라 경우 고령자는 미래지향적 노동력이 상실했으며 직업도전 정신이 희미하여 조직의 새로운 변화와 개혁에 걸림돌이라는 부정적 낙인으로 젊은 층을 선호하는 사회적 인식이 조성되어 있다. 고령자 고용정책의 장기적인 성공을 위해서는 국가가 고령자 노동력이 갖고 있는 경험의 가치와 경륜의 중요성이 장기적 안목에서 시행착오를 줄이는 조직의 주요한 요소임을 먼저 홍보하고 이를 뒷받침하는 정책적 지원을 시행해야 한다.

둘째, SCSEP 프로그램은 시작부터 마무리까지 ‘국가-주-지역’의 수직적 연계와 지역간 관련 기관과의 수평적 연계가 체계적이며 효율적인 시스템으로 운영되고 있다. SCSEP은 미국 노인복지법에 근거하고 후에 발기된 인력투자법과 고용상 연령차별 금지법의 세세한 조항에 까지 SCSEP 운영의 법적 근거를 명시하고 있다. 이는 매년 SCSEP 프로그램 운영을 위하여 소요되는 예산과 인력지원이 법적 근거로 확보되어 있어 프로그램 운영이 단절적이지 않고 지속적인 45년 장수 프로그램으로 진화·성장할 수 있었던 요인이 되고 있다. 국가 수준의 법적 지원으로 부터 지역 사회의 행정적 시행까지 체계적이고 효율적인 운영 시스템인 SCSEP은 또한, 미국 전역 통합전산시스템과 각주의 지역사회 원스톱 커리어 서비스 센터를 기반으로 고령 구직자가 관련 법 하에서 받을 수 있는 모든 고용서비스 정보를 일괄적으로 접근할 수 있도록 운영되고 있다. 따라서 고령 구직자는 자신의 지역 내 원스톱 커리어 서비스 센터에서 자신과 관련된 고령 노동자 프로그램의 정보를 손쉽게 얻고 서비스를 제공받을 수 있다. 우리나라의 경우, 고령자 고용관련 프로그램이 운영 부처와 기관 성격에 따라 독립적으로 운영되고 있어 고령자 자신의 필요에 맞는 구직 정보와 서비스의 정보를 탐색하기가 매우 어려운 실정이다. 보건복지부의 양코프 프로젝트(노령지식인 사회참여 사업), 고용노동부의 사회공헌 일자리 공모사업, 경기도 5563 (베이비부머 새출발 프로젝트) 등 기관별 사업 정보를 SCSEP 프로그램 운영 시스템과 같이 통합전산망으로 운영하여 고령자들이 신뢰롭고 정확한 고용정보를 접근하도록 지원되어야 한다. 이를 위하여 지역사회 관련 고용서비스 기관을 중심으로 고령 구직자 필요에 적합한 다양한 프로그램 관련 정보와 서비스 제공이 고령자고용정책을 시행하는 중앙부처와 하위기관간의 수평·수직적인 연계로 구축되어야 하며 집행서비스 기관 간 업무와 정보의 연계를 위한 정보 인프라 구축도 마련되어야 한다. 아울러, 1-2년 운영되다 사라지는 단절적 프로그램이 아닌 장기적 시각에서 진화와 성장을 거듭할 수 있는 고령자 고용서비스 프로그램으로 거듭날 수 있도록 예산과 인력지원의 법적 근거가 명확히 명시되어야 한다.

셋째, SCSEP 프로그램은 전문화되고 다양한 프로그램의 내용으로 구성되었다.

SCSEP 프로그램은 단순히 고령 구직자의 취업에만 목표를 두는 것이 아니라 개인별 맞춤 고용 계획을 통해 개인의 목표와 각 프로그램의 목표가 상호 조화를 이루도록 디자인 되어 있다. 이를 위해 초기 면접 단계에서부터 개인의 적성과 흥미, 건강, 가정·경제적 배경, 동기 수준을 고려하여 목표를 세우고 개인의 목표 달성을 위해서 필요한 직업 교육과 훈련이 별도로 제공된다. 또한 프로그램 참가 구직자는 개인 프로젝트 담당자와 함께 개인의 고용계획을 이루어 나가기 위한 다양한 하위 프로그램(집단상담 프로그램, 집단 워크숍, 개인별 교육 등) 참가를 제공받고 이를 통해 필요한 직업기술과 성공적인 취업을 위한 'know-how'을 나누고 체험한다. 우리나라의 경우 '취업'자체 만을 목적으로 분기별 고령자 취업률에 전념하여 취업의 질과 사후 관리가 미흡한 고용 서비스와는 차원이 다른 내용이다. 우리나라 현장은 여전히 집단 프로그램을 운영하는 담당자의 전문성과 학습자원의 취약, 1-2명 인력이 지역내 모든 고령자 고용 지원을 담당하는 업무의 비세분화, 그리고 예산 및 행정지원의 미비함으로 고령자 개인별 특성에 맞추어 다양하고 전문성 있는 프로그램 내용을 개발하기에 매우 취약한 환경이다. 고령자의 '취업률'만을 강조하는 우리나라의 현 시점은 고령자 고용 서비스의 선진화·전문화에 큰 걸림돌이 되고 있다. 따라서 고령자 고용서비스의 선진화·전문화를 위하여 고령자 개인별 다양한 특성에 적합한 취업 프로그램을 개발하고 이를 운영하는 전문성 높은 인력을 보충하며, 이들의 채용, 승진, 교육제도 등 인사제도와 조직체계가 개선되어 고령자 고용지원 서비스 '질'적 수준이 향상되는 노력을 경주해야 한다.

넷째, SCSEP 프로그램은 참여기관이 점차 확대되고 있으며 세월이 흐를수록 지역사회에 공고한 네트워크가 구성되어 있다. SCSEP 프로그램의 성공은 지역사회 기관들과 SCSEP 프로그램 사업단간의 친밀한 유대를 통한 협력과 교류에 있다. 앞서 언급한 것처럼 고령자 고용정책 사업단간의 취약한 연계와 지역사회의 약한 지지망은 고령자 고용정책 사업의 안정적 운영에 최대 걸림돌이라 할 수 있다.

다섯째, SCSEP 프로그램은 담당인력이 업무의 전문성에 따라 세분화되어 배치되어 있다. SCSEP 프로젝트 담당자, 직업 개발자, 직업클럽 리더 등의 역할은 참가자의 초기면접에서부터 고용까지 SCSEP 전 과정을 돕고 협력하도록 각 자의 역할이 세분화·전문화된 특징을 가지고 있다. 구체적으로 이는 프로그램 운영자의 역할이 단순히 참가자의 관리, 관찰로만 국한되어 있는 것이 아니라 고용주의 노동자 선발을 위해 기업 방문을 계획하고 이들에게 참가자들의 장점을 홍보하는 적극적이며 전문적인 마케팅 노력을 포함하고 있다. 우리나라의 경우 세분화되고 전문화된 인력배치와 확보는 여전히 미흡한 수준이며 이로 인하여 담당기관의 지역사회 기업에 대한 구인 및 수요관리가 부족하고 다양한 구인처를 개발하려는 담당자의 개인의지

는 높으나 이를 뒷받침하는 예산 및 행정적 인력지원이 절대적으로 부족한 상황이다. 고령자 고용서비스의 질적 수준 제고를 위하여 해당 기관의 적정인력과 담당 전문 업무를 분석하고 이를 현장에 배치하여 이들의 전문성을 지속적으로 지원하는 인력 투입과 이들의 재교육·훈련 부분이 새롭게 강화되어야 한다.

여섯째, 안정적 프로그램 운영을 위한 전략들이다. SCSEP의 경우 인력부족을 해결하기 위하여 프로그램 관리자와 실제 참가자가 프로그램을 공동 운영하도록 허용하고 있다. 특히 SCSEP 프로그램의 직업 개발자는 실제 프로그램에 참가한 경험자로서 다른 고령 구직자의 프로그램 진행절차를 돕기도 한다. 매년 확보된 안정적 예산안에서 프로그램 운영을 위해 능력 있는 참가자를 SCSEP 인력으로 채용하는 전략은 일자리를 창출하고 이로 인하여 프로그램이 내실있고 안정적으로 운영되는 장점을 가지고 있다.

일곱째, 보조금 없는 고용 창출을 통하여 질 높은 고령자 일자리를 매년 증가시키고 있다. SCSEP 프로그램은 참가자의 초기 면접과 개인고용계획단계에서부터 프로그램의 참가 목표를 보조금이 지급되지 않는 고용이라 명확하게 기술하고 있다. 또한 보조금이 지급되지 않는 고용을 증가시키고자 참가자의 동기 증진과 구직탐색기술을 교육·훈련프로그램에 포함시켜 고령자가 보다 나은 환경과 조건에서 일할 수 있도록 이들의 경력개발 성장과 발전을 무엇보다 우선순위로 고려하고 있다. 이를 위하여 직업개발자는 지역내 산업체를 대상으로 보다 질 높은 새로운 일자리 창출을 위하여 그 전문 역할을 담당하고 있다. 우리나라의 경우에도 고령자들이 국가 보조금이 지원되지 않는 부분에서도 다양한 일자리를 창출할 수 있도록 지원인력의 전문성을 확보하고 고령자의 경력개발을 지속적으로 활성화시키는 구직탐색기술교육, 동기증진프로그램, 고령자 특화 구직 훈련 등의 다양한 프로그램을 함께 제공하여 '질' 높은 고령자 일자리가 증가되는 노력을 기울여야 한다. 아울러, 지역사회·기업·고용서비스기관이 상호 연계되어 적극적인 참여를 유도할 수 있도록 개입되어야 하는 국가 정책적 '당근'이 무엇인지 제시되어야 한다.

여덟째, 지속적인 사후관리이다. 미국의 경우 SCSEP 프로그램은 보조금이 없는 고용 목표 달성 이후에도 프로젝트 관리자가 지속적으로 참가자의 고용상태를 관리하며, 그 결과는 다시 SCSEP 프로그램의 발전을 위하여 피드백되는 선순환 체계를 유지하고 있다. 우리나라의 경우에도 직업장면에서 고령노동자가 보람되고 즐거운 마음으로 고용을 지속적으로 유지하도록 돕고 더 나은 구직 기회를 만날 수 있도록 장기·지속적 관심 속에서 고령자 고용정책을 개발해야 한다. 즉, 1-2년의 단절적인 고령자 고용정책이 아닌 45년 장수하며 진화·성장하는 정책으로의 거듭남이 고령자 고용서비스의 '선진화와 전문화'에 이르는 첫 걸음임을 잊지 말아야 한다.

참고문헌

- 한국노인인력개발원(2008). 노인일자리사업 중장기 발전 전략.
- 행정안전부, (2007). 미국 연방정부의 고령자고용촉진 프로그램-SCSEP 개관 및 현황.
- Senior Employment Center(2009). Senior Community Service Employment Program(SCSEP) Handbook for Participants and Supervisors.
http://matureservices.org/docs/sec/SCSEP/Supervisor/Super_SCSEPM anual08.pdf
- The National Council on the Aging(2005). How to write an effective Individual Employment Plan.
<http://www.ncoa.org/attachments/idp.pdf>
- The National Council on the Aging. (2002). The Nine "Best Practices" of HIGHLY EFFECTIVE SCSEP PROJECTS: Lessons in What Makes These Projects a Success.
http://www.healthyagingprograms.org/resources/BestPractices_SCSEP.pdf
- U. S. Department of Labor. (2009). Using Motivation And Training to Increase Job Placements for Low-Income Older Workers.
http://www.doleta.gov/Seniors/other_docs/manual3.pdf
- U. S. Department of Labor. (2009). Using Public Relations to Market Older Workers. http://www.doleta.gov/Seniors/html_docs/docs/usingPR1.cfm
- U. S. Department of Labor. (2009). A Protocol for Serving Older Workers. http://www.doleta.gov/Seniors/other_docs/ProtocolBook.pdf
- U. S. Department of Labor. (2009). How To Help SCSEP Enrollees Find Jobs. http://www.doleta.gov/Seniors/other_docs/manual2.pdf

Summary

SCSEP 프로그램은 55세 이상 저소득층을 대상으로 시행되는 미국의 고령자 지역 사회서비스 고용 프로그램 (Senior Community Service Employment Program, SCSEP)이다.

SCSEP 프로그램은 고령자들의 고용차별방지와 미국의 표준생활기준에 준하는 소득을 보장하기 위해 마련된 노인복지법, 인력투자법, 고용상연령차별법에 근거하여 연방정부, 주정부, 지역정부와 공공기관 그리고 지역사회 기관간의 협력을 통해 시행된다. 프로그램의 운영은 고령구직자의 고용을 돕기 위해 개인별 관리담당자가 개인개발계획을 담당, 관리하며 직업훈련 및 교육을 돕는다. 또한 참가자의 직업준비도를 높이기 위해 개인, 집단상담 등 다양한 프로그램들이 제공된다.

SCSEP 프로그램의 시행 결과 지금까지 106,000명 이상의 고용을 창출했으며 지역사회 공공기관들의 인력 수급, 지역사회의 경제 활성화와 가치 증진 등의 성과를 이루어냈다. 이는 고령 구직자의 고용이라는 프로그램의 목표를 넘어서 지역사회를 기반으로 한 통합적이고 효율적인 서비스 제공, 참가자 존중, 높은 서비스의 질의 향상을 위한 노력, 지역사회기관과 프로그램 운영진간의 협력과 공고한 연계가 있었기 때문이다.

우리나라 고령자고용정책의 경우 프로그램들이 독립적으로 진행되고 고령 구직자의 '취업율'이라는 양적 목표만이 우선시 되어 프로그램의 질적 수준에서의 성과는 미미한 상황이다. 또한 프로그램의 안정적 운영이 어려운 상황에서 SCSEP 프로그램의 다양한 내용, 전문화된 인력 투입, 효율적 시행 체계, 높은 서비스의 질, 지역사회의 연계 등은 우리나라의 고령자 고용정책의 성공적 시행에 좋은 사례가 될 수 있다.

자유토론 1

최 숙 희

한양사이버대학교 실버산업학과 교수

* 고령자의 고용연장이 OECD 각국의 고령화정책의 핵심

OECD 각국의 기본적인 고령정책은 고령자가 가능한 한 고용시장에 오래 머물게 하여 연금수급 개시 연령을 늦추고, 조기퇴직을 지양하여 재정건전성을 확보하는데 주력하고 있다. 이를 위해 각국은 정년연장을 장려하도록 연금제도를 개혁하거나, 조기퇴직을 억제하기 위한 방안을 강구하거나, 고령자 고용을 촉진하는 제도를 도입하고 있다. 다른 한편으로는 장기요양 보험의 개혁을 통해 의료비 지출을 억제하려는 움직임이 가시화되고 있다.

각국은 퇴직연장을 장려하기 위해 연금제도를 개혁하고 있는 중이다. 연금을 수령할 수 있는 정규퇴직연령을 연장하거나, 퇴직하는 여성이 연금을 수령할 수 있는 연령을 남성과 같은 수준으로 인상하거나, 완전노령연금의 수급을 위한 보험 기여기간을 연장하거나, 조기퇴직연금을 수급할 수 있는 조건을 엄격히 하여 연금수령을 제한하거나 기여기간이 길수록 누진적으로 연금수령액을 개선하여 더 오래 일하도록 인센티브를 주는 등 다양한 방식으로 연금제도의 개혁을 추진하고 있다.

또한, 각국은 고령인력의 고용을 촉진하기 위한 수단도 강구하고 있다. 연령차별금지법을 도입하여 고령자의 고용제한을 완화하거나, 고령인력이 계속적으로 고용될 수 있도록 고용에 적합한 훈련 프로그램을 강구하거나, 고령인력의 고용기회를 확대하고 있으며, 고령인력을 위한 파트타임근로의 증가를 도모하고 있다.

* 60세 이상 고령자 및 70대 초고령자 근로가 확대되어 가는 트렌드에 맞추어, 50대부터 전일제에서 단시간제로 전환하는 트랙을 활성화할 필요가 있고, 향후의 노동력 공급 부족과 관련하여, 탄력근무와 단시간 근로제는 여성과 고령자 모두를 경제활동인구로 끌어들이 수 있는 좋은 방안이므로, 적극적인 해결책이 모색되어야 한다.

* 고용가용성을 확대하기 위해서는 '準의무교육'형 평생교육 의무화가 필요하다. OECD 최고수준의 평생교육시스템을 작동시킴으로써 65세까지 일하는 국가를 완성하는 방안도 고려해 보아야 한다. 질적 유연성을 담보하는 평생교육시스템을 확보하는 것이 핵심인데, 재취업교육과 같은 일회성 사후교육이 아니라, 경력 중간에 회사와 개인의 사전 조정된 일정에 따라 1년 이상 의무적으로 교육을 받고 자격증을 획득하도록 취업규칙에 명시하는 방안도 고려해 볼 수 있다.

* 핀란드 고령자 고용모델

단기적인 고용정책을 시행하기보다 사회제도를 고령화에 맞게 재편한 사례입니다.

핀란드 정부는 1998~2002년 「고령 근로자를 위한 국가 프로젝트」를 추진하여 포괄적이고 총체적인 고령자 고용정책을 완비하였다. 단기적인 고용정책을 시행하기보다는 사회제도를 고령화에 맞게 재편하여 고령자가 계속 일할 수 있는 사회적 환경 조성에 노력을 강구하고 있다. 고용정책뿐만 아니라 교육 및 은퇴, 다양한 종류의 사회보장 및 보건서비스 등 인프라의 개선도 병행함으로써 누구나 공감할 수 있는 「고령자 고용모델」을 개발하였다. 보건사회부, 노동교육부, 노동조합, 직장건강연구소 등 다양한 이해당사자 간의 합의를 통해 고령화정책을 결정하고 있다. 고령자를 활용하는 관리자의 역할을 강조하여, 이들에 대한 훈련을 지원하고 있다. 63세 이후에도 근로를 지속할 경우, 매년 연금의 4.5%를 추가 지급하여 68세까지 일할 수 있는 동기를 부여하고 있다. 휴가, 재충전 등의 최대한의 조건을 제공하여 고령자가 근로와 건강, 가정생활에서 조화를 이룰 수 있도록 지원하고 있다. 「고령자 직업능력 DB」를 구축하여 고령자에게 취업 관련 정보를 제공하고 있다.

핀란드 고령자 고용모델은 합의, 훈련, 동기부여, 지속성과 정보 등 5가지의 특징을 가진다(The factory that has mastered the ageing challenge, 2005.7.5, Financial Times). 2003년의 정년연장제도 이후, 교육수준 개선과 일과생활의 병행을 통해 지속적으로 동기부여를 하고 있다. 직업, 기업, 산업 간 비교가 가능한 ‘직업능력(work ability)’ 데이터뱅크에서 정보를 제공하고 있다.

한 예로, 핀란드의 애블로이(Abloy)사는 2001년 ‘age masters’ 프로그램을 통해 고령 근로자의 자긍심을 고취하고 있다. 이 프로그램을 통해 3년 만에 근로자 퇴직 연령을 59세에서 62.5세로 연장하였고, 질병으로 인한 결근율을 낮추는 데 성공하였다. 고령 근로자들에게 건강증진 계획을 세우도록 하고 ‘시니어 피트니스클럽’을 설치해 적절한 운동을 시키는 한편, 58세 이상 근로자에게는 특별 휴가를 제공하고 있다.

고령자 고용모델을 실행한 결과, 고령자의 고용 비중이 유럽연합 평균에 비해 월등히 증가하였다. 연령 관리(Age Management) 프로그램을 통해 업무 역할을 연령에 맞게 재디자인해서 연령 관리를 실시한 그룹은 70%가, 연령 관리를 안 한 그룹은 52%만이 업무 능력을 유지하고 있다. 정년이 58세에서 60세로 연장되었으며, 고령자의 고용 비중(55~64세)은 51.0%로 유럽연합 평균 41.0%(2004년)보다 높게 나타났다.

* 핀란드 사례의 시사점은 정년연장, 재교육, 보건서비스 등을 국가적 차원에서 개선할 필요가 있다는 점이다. 고령자의 취업은 부족한 노동력의 보충은 물론 연금과 의료비용의 절감, 지식 전수 등 효과적인 수단임을 인식해야 한다.

* 그리고 기업의 이미지 개선과 마케팅에 효과를 얻을 수 있도록 하기 위해 고령자 고용을 적극적으로 실시하는 기업을 공개·발표하는 것도 인센티브가 될 수 있다. 기업은 고령자의 생산성이 떨어질 것이라는 편견을 버리고 경쟁력 제고 차원에서 적극 활용해야 한다. 45세 이상의 근로자는 젊은 근로자에 비해 채용과 교육에 투자 비용이 덜 들고, 노동의 숙련도 및 적은 휴가 일수 등을 고려할 경우 생산성은 더 높을 수 있기 때문이다. “45세 이상 근로자 1명을 재고용할 때, 신규채용에 비해 연간 1,479 달러의 추가 이익을 확보할 수 있다”는 조사결과도 있다(Australian Research Center).

* 중고령인력 활용방안으로 지역사회에 공헌할 수 있는 다양한 참여활동도 고려해 볼 필요가 있겠다. 여기에는 자원봉사 등의 봉사활동, 지역의 문화·공예 등을 전수하는 전승활동·세대교류활동, 환경미화·리사이클과 생활조사·점검활동, 그리고 관계기관에의 제안 등과 같은 제언·제안을 하는 활동 등을 예로 들 수가 있다.

* 미국사례: 엘더호스텔

보스턴에 있는 ‘엘더호스텔(www.elderhostel.org)’사는 55세 이상의 노인들에게 교육과 여행 서비스를 제공하는 유스호스텔의 고령자판이라 할 수 있다. 이 단체는 전세계 1,900개의 교육기관과 제휴하여 체험형 고령자 학습프로그램을 제공. 자전거여행, 문화사찰 등의 여행 프로그램을 비롯해서 미술, 문학, 컴퓨터 등 거의 모든 장르가 망라돼 있다. 노인들은 엘더호스텔 특설 프로그램에 단체로 참여할 수 있다. 수업료는 부담이 되지 않을 만큼 저렴하다. 교육내용도 다양한 주제를 포괄한다. 엘더 호스텔 프로그램은 해외 90여개국을 대상으로 한다. 이들 프로그램은 유스호스텔과 스칸디나비아 민속학교를 모델로 75년에 설립된 보스턴의 비영리 본부가 통합관리한다. 실질적으로는 해당지역의 연구기관과 대학 등 관련 단체의 재정 및 인력지원으로 운영된다. 엘더호스텔은 세계에서 가장 규모가 큰 비영리 노인 교육기관이다.

* 외국 사례 : 시빅 벤처스(Civic Ventures <http://www.civicventures.org/>)

시빅 벤처스의 설립동기는 ① 베이비부머들이 자신에게 주어진 황금시간대를 사회활동과 자원봉사, 평생학습의 시간으로 전환할 것이라고 낙관, ② 고령자에 대한 사회의 편견을 깨고 또한 고령자 스스로 틀에서 벗어나게 함, ③ 일종의 지주회사 형식으로 고령자를 위한 다양한 하부 프로그램 포함

■ 노인 인적자원의 활성화 방안

사업 대상은 ① 은퇴자들로 하여금 그들의 경험이 사회와 개인에게 유익한 일에 쓰일 수 있도록 사회적 여건을 만들고 관련 프로그램 개발, ② 고령자의 사회적 벤처 창업 보육 센터, ③ 충분한 교육과 경험을 갖춘 은퇴자들이 적극적인 사회적 혁신가로 활동할 수 있도록 기반을 갖추어 주는 것

사업내용으로 크게 3가지가 있는데, ① 경험봉사단(Experience Corps)은 사회적 활동에 은퇴자를 자원봉사자로서 투입, 14개 도시에서 55세 이상의 은퇴자 1,800여 명을 조직하여 필요로 하는 곳에 배치, 주로 교육분야에서 활동하며, 대도시 도심의 공립학교에서 방과후에 저소득층 아이들의 공부를 도와주거나(tutoring) 아이들이 바르게 살아갈 수 있도록 희망을 심어 주는(mentoring) 역할을 수행한다. ② 새로운 무대(The Next Chapter)은 공익을 위해 베이비부머가 보다 생산적이고 혁신적인 일을 할 수 있도록 지원, 기본원칙에 공감하는 기존 고령자 시민단체, 공공단체, 각종 공익 재단과 긴밀한 협력 네트워크를 구축, 이 네트워크를 통해 고령자, 각종 단체, 그리고 기부 의사가 있는 재단이 연결, 지역사회와 공공도서관과 대학에서 고등교육을 받은 은퇴자들에게 자원봉사나 유급 일자리를 제공하거나 평생교육의 장을 마련해 줄 수 있다. ③ Encore Career 사이트를 운영(<http://www.encore.org/>)한다. 은퇴자 전문 구인구직 사이트로 민간기업보다는 공공분야로 연계하고, 은퇴 이후 직업경로에 대한 가이드를 제공한다.

* 미국 노인 환경보호 고용(Senior Environmental Employment: SEE) 프로그램: SEE는 55세 이상 노인들이 의미 있는 일에 종사할 수 있도록 독특한 기회를 제공하는 것을 목표로 하고 있다¹⁾. 이 프로그램은 환경보호기관(Environmental Protection Agency: EPA)에 의해 조직 및 후원되었으며, 전국노인근로자직업센터(National Older Worker Career Center: NOWCC)에 의해 운영되고 있다. 이 프로그램은 1975년 아이오와(Iowa)의 한 환경보호기관(EPA)에서 살충제개발 프로젝트에 55세 이상 노인들을 투입하면서 시작되었다. 이 프로그램은 노인들이 산업쓰레기를 감시하고, 살충제개발, 소음측정, 공기 및 수질오염 등 환경감시 업무를 맡는다. 노인들은 55세에서 92세까지 다양한 연령대에, 단순 사무직에서 전문 엔지니어까지 다양한 역할을 맡아 활동하고 있다.

1) www.seeprogram.org

자유토론 2

노 경 란

성신여자대학교 교육학과 교수

- 종전까지 노인에 대한 논의는 개인적 수준에서의 노화에 초점을 맞추든, 국가적 수준에서의 고령화에 대하여 다루든, 대부분 부정적 견해에서 출발하는 경향이 컸던 것이 사실임
- 상술하면 개인적 수준에서 경험하는 노화에 있어 획득보다는 상실이 두드러진 특징으로 강조되어 왔고, 국가적 수준에서 경험하는 고령화는 국가의 생산성을 저하시키고 공적 부담을 높이는 주된 이유로 제기되어 왔음
- 그러나 노인을 인적자원으로서 논의한다는 것은 노인을 부족하기 때문에 채워주고 배려해 주는 ‘보호’의 대상이 아니라 노인이 우리 사회에 기여할 수 있고 기여해야 한다는 ‘필요’의 대상으로 관점을 전환했다는 점에 큰 의미가 있다고 사료됨
- 따라서 노인이 인간의 자연스러운 노화의 과정을 거쳐 오면서 어떤 것을 획득해 왔는가, 이를 어떻게 하면 사회에 기여할 수 있는 자원으로 이음새 없이 전환시킬 수 있을까, 이 보다 더 선행하여 사회에의 기여란 무엇인가 등 노인 인적자원 개발의 의미를 재조명해 보아야 할 것임
- 이러한 관점에서 앞서 제기된 발표문들은 주로 노인일자리사업에 초점을 맞춰 이 사업에 참여하는 노인 인적자원이 개발되는 현황을 점검하고(발표문: 노인일자리사업 참여노인의 교육훈련 실태), 노인 인적자원의 특성에 기초하여 노인 인적자원 개발이라는 관점에서 노인일자리사업에 대한 문제점을 분석하고 개선 방안을 도출하였으며(발표문: 노인인적자원 개발의 문제와 개선방안), 미국의 노인 인적자원 개발 지원 프로그램을 벤치마킹하였음(발표문: 미국의 고령자 고용정책과 교육훈련 정책)
- 국가 수준에서 제안된 노인 인적자원개발의 실천으로서 노인일자리사업은 노인 인적자원개발과 직접적으로 연계되는 가장 대표적인 정부 사업일 뿐만 아니라 노인 인적자원개발 정책 관련 한국 정부의 방향성과 철학을 탐색할 수 있는 사례이므로, 이와 같이 노인일자리사업을 중점적으로 고찰해 보는 것은 시사하는 바가 큼
- 그러나 이러한 구체적인 사업을 중심으로 한 논의에 앞서 한국 노인인적자원개발의 방향성을 좌우할 철학적 기반을 더욱 공고히 하는 작업과 노인 인적자원개발과 관련된 다른 정책 사업들(대표적으로 고용노동부의 고령자 뉴스타트)에 대한 현황 분석과 사업간 연계 방향(또는 사업간 역할 분담)이 모색되었다면 보다 포괄적이고 미래 지향적인 발전 방향이 탐색될 수 있었을 것으로 생각됨
- 각론으로 들어가 각각의 발표문에 대하여 토론자의 소견을 개진하면 다음과 같음

■ 노인 인적자원의 활성화 방안

- 우선 ‘노인일자리사업 참여노인의 교육훈련 실태’에서 나타난 노인 인적자원개발 현황 특성을 보면 첫째, 사업 참여 전후 노인의 교육 참여 횟수가 적고, 참여 교육 시간이 매우 짧음을 알 수 있음¹⁾. 이와 같이 교육의 양이 적다는 그 자체만으로도 노인 인적자원개발에 큰 장애 요인이 될 수 있지만 교육 참여량이 적은 이유는 다음과 같이 두 가지 이유로 해석될 수 있을 것임. 하나는 노인의 직업준비도가 높아 교육이 필요없는 경우이며, 다른 하나는 노인일자리사업에서 마련된 일자리의 종류가 교육이 없어도 진입 가능한 저숙련 일자리의 집중화 경향 때문일 수 있음. 만약 전자라 할지라도 현재와 같이 교육 및 일자리 배치 이전에 참여 노인 대상 면밀한 인적자원적 가치 타진 과정이 활성화되지 않은 채 교육훈련 참여량이 적은 것은 노인 인적자원개발을 저해하는 요인이 됨. 따라서 개인의 직업능력진단, 일자리와의 적합성 여부 진단, 일자리 참여 동기 이유 규명 및 유지 등을 위한 상담 단계가 교육훈련 및 일자리 배치 단계에 선행하여 체계화되어야 함. 후자의 경우, 양질의 일자리 창출이 과제이나 이는 현실적 대안 모색이 매우 어려운 과제임. 그러나 일자리 창출의 방향성으로서 일자리 종류의 질적 다양화, 일자리 진입을 위한 디딤돌 역할로서의 일자리, 타 직업으로의 적용 가능성이 높은 일자리 등 구체화할 수 있음.
- 둘째, 노인일자리사업 교육에 대한 주관적 평가가 긍정적이고 개선의 요구가 적은 것으로 나타남. 발표자가 제기한 바와 같이 이에 대한 해석은 ‘교육이 좋았기 때문’이라고 단순하게 단정지을 수 없음. 오히려 취업연계를 담보한 무료교육에 참여하면서 참여자가 교육의 시간적·경제적 효용성과 가치를 적극적으로 타진하지 않은 결과로 보아야 할 것임. 또한 일자리 사업에 ‘원래’ 붙어있는 하나의 과정으로 교육을 통과하듯 절차처럼 인식한 결과일 수도 있음. 따라서 모든 사업에 공통적으로 기계적인 교육의 배분이 아닌 해당 직업(직무)의 필요도에 따른 탄력성, 이전 교육 경험의 인정, 과감한 선택과 집중을 통한 교육훈련 자체의 질적 제고 등을 고려해 보아야 할 것임
- 다음으로 ‘노인인적자원 개발의 문제와 개선방안’에 대해서는 발표자의 문제점 도출과 개선 방안에 대한 동의와 함께 노인인적자원의 특성으로서 풍부한 인생 경험에 대한 토론자의 의견을 첨언하고자 함. 노인층이 다른 어떤 연령계층보다 체득한 경험의 양이 많다는 것은 자명한 사실임. 그러나 살아온 기간이 경험의 질을 담보하지 않고, 정보화사회가 도래하면서 지식과 정보에의 접근이 용이해짐에 따라 노인이 가지고 있는 지식과 경험의 가치가 높게 평가되지 않으며 오히

1) 참여회수 1회 미만자 비율: 직무교육(68.4%), 소양교육(71.1%), 보수교육(92.6%). 교육시간 5시간 미만자 비율: 직무교육(83.8%), 소양교육(87.6%), 보수교육(97.4%).

려 지식과 정보의 양이 연륜을 통하여 얻은 경험보다 컴퓨터활용기술의 발휘 가능성에 더 크게 연동되게 됨. 또한 과거를 토대로 형성된 노인의 경험은 노인이 살아보지 못한 현재 또는 미래 사회에서는 그 적용가능성이 떨어짐. 따라서 노인의 경험을 활용 가능한 것으로 전환하기 위한 지식과 경험의 재사회화가 적극적으로 논의되어야 함. 관련하여 현재 교과부가 추진하고 있는 대학의 평생교육기능 강화 사업이 하나의 대안으로 제시될 수 있을 것임. 발표자의 개선 방안에 추가하여 지역 기반 고등교육기관의 평생교육기능 강화를 통한 노인 인적자원개발 가능성을 적극적으로 타진할 것을 제언함

- 끝으로 ‘미국의 고령자 고용정책과 교육훈련 정책’에서 살펴본 ‘미국 고령자 지역사회서비스 고용프로그램(SCSEP)’으로부터 사업주체간(관-관, 민-관) 명확한 역할 분담과 유기적 파트너십, 법적 토대를 근간으로 한 안정적 사업 운영, 지원 서비스 절차의 체계성 및 높은 완성도 등을 발견할 수 있었음. 발표자의 글을 통하여 이해한 이 고용프로그램의 서비스 체계 및 내용이 이론적으로나 실천적으로 한국에서의 노인 인적자원개발에 주는 시사점이 큼. 한편 이러한 고용프로그램의 내용과 질을 결정하는 서비스제공자의 양성, 프로그램 초기 실행되는 면접(취업동기 지원을 위한 면접)에서 사용하는 상담도구나 진단도구, 직업개발자의 구인개척 과정, 현장 실습 및 훈련기관의 확보 과정 등 이 프로그램에서 제공되는 서비스 내용뿐만 아니라 ‘어떻게’ 제공되는지에 대한 정보가 구체화되었다면 노인 대상 고용서비스의 실질적 질 제고에 도움이 될 것으로 사료됨
- 의미 있는 발표문을 공유하고 이에 대하여 생각해 볼 수 있는 기회를 제공해 주심에 감사드리며 토론문을 마치고자 함

자유토론 3

최 일 선

경희대학교 교육대학원 교수

한정란 교수가 발표문에서 강조하고 있듯이 “노년기는 전 생애 중에서 개인 간의 차이가 가장 극대화되는 시기인 만큼, 노인을 동질적인 연령집단이 아닌 그 안에 다양한 차이를 지닌 하위집단들의 집합체로 간주하고, 각 하위집단의 특성에 적절한 인적자원개발의 다양한 방향을 모색해 나가야 할 것”이다. 이 관점에서 볼 때 오늘의 주제인 노인일자리사업에 대한 평가는 두 가지 쟁점이 있다. 하나는 노인일자리사업이 연령을 기준으로 할 때 어느 하위집단의 노인을 (주된) 대상으로 하느냐는 문제이고, 다른 하나는 노인일자리사업이 사회경제적 지위를 기준으로 할 때 어느 하위집단의 노인을 (주된) 대상으로 할 것인가의 문제이다.

첫째 쟁점인 연령을 기준으로 하는 하위집단과 관련하여 오늘 토론회의 주제발표 내용의 구성에는 약간의 혼란이 있다. 박경하 박사의 발표문에서 거론된 ‘중고령층 인적자원의 고용확대 및 고용가능성 제고’라는 정책과제나 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’에서 다루고 있는 ‘고령층’은 노인일자리 사업의 대상이 되는 ‘노인’과는 다른 연령의 하위집단이다. 또한 이지연 박사가 소개한 미국의 SCSEP 프로그램도 55세 이상의 고령자를 대상으로 하는 프로그램이기 때문에 노인일자리사업과는 대상집단이 다를 수 있다. 즉, ‘고령층’을 대상으로 한 논의와 ‘노인’을 대상으로 한 논의는 구별될 필요가 있다. 예를 들면, 이지연 박사가 소개한 SCSEP 프로그램의 정책적 시사점에서 고령층이 아닌 노인을 대상으로 하는 일자리사업에 시사하는 바가 무엇인지 추가적으로 논의되어야 한다.

한편, 연령을 기준으로 하는 하위집단의 구분과 관련된 혼란은 단지 연령집단 구분의 기술적인 문제가 아니라 노인일자리사업의 기본 방향을 설정하고 있는 인적자본이론을 노인일자리사업에 적용할 때 나타날 수 있는 딜레마에서 나온 것이라고 추측된다. 즉, 노인일자리사업의 상위 정책목표로서 노인의 인적자원개발이 설정하는 한 이 사업은 노인 일자리에 대한 관심이 (중)고령자를 중심으로 하는 논의로 변화될 가능성이 크다. 인적자본이론은 박경하 박사가 소개했듯이 “고령기에 생산성이 임금수준보다 높다”고 가정하고, 따라서 “고령기에 노동시장에서 고령인력을 배제시키는 것은 지지될 수 없다”고 볼 수 있는데, 이러한 “고령기” 집단은 노인일자리사업의 대상 연령집단보다는 젊은 집단이다. 왜냐하면 노인일자리사업이 전제하고 있는 대상 집단은 “65세 이상 인구 비율이 14%-20%에 해당되는 고령사회로의 진입을 눈앞에 두고 있다”라는 상황적 인식에서 문제시하는 65세 이상의 노인이기 때문이다. 따라서 고령기에 생산성이 높다는 주장이 고령자가 아닌 노인에게도 해당되는 주장인지, 아니라면 어떤 점에서 그러한지에 대한 검토가 필요하다. 이러한

검토의 결과에 따라 노인일자리사업의 준비교육의 내용과 시간에 있어서 고령자의 재취업교육과는 큰 차이가 있을 것이다.

둘째 쟁점인 사회경제적 지위에 있어서 하위집단에 대한 검토의 문제이다. 한정란 교수의 발표에 따르면 ‘일하는 즐거움’보다는 ‘생활비를 보태기 위해’ 취업을 희망하는 비율이 해마다 증가하고 있으며 고령자들의 취업의사 증가가 노년기 생활고(生活苦)와 관련이 높다. 따라서 노인일자리사업과 관련하여 저소득층을 주요한 목표집단으로 삼아야 할 것인데, 세분의 주제발표에서는 이러한 검토가 포함되지 않았다.

이 점과 관련하여 이지연 박사가 소개한 미국 SCSEP는 미취업상태인 저소득층을 대상으로 한다는 점에서 흥미롭다. 또한 사업의 결과로서 “SCSEP을 프로그램을 통해 취업에 성공한 106,000명 고령 노동자들은 비영리단체 또는 정부기관에서 파트타임으로 근무하고 대개 최저임금을 지급받았으며 단순 고용과 직업훈련을 넘어서 지역사회 노인들의 사회참여를 이끌어냈다”는 점도 주목할 만하다. SCSEP에 대해 추가적으로 궁금한 점은 사업의 결과 민간기업에 취업하는 사례는 없는지, “보조금이 지급되지 않는 고용이”란 무엇인지, 최근 미국 중앙정부와 지방정부의 재정이 악화된 상황에서 이 사업이 어떻게 전개되고 있을지 등이다. 또한 지역사회에 노인들의 사회참여를 이끌어냈다고 하는데 구체적으로 어떤 유형의 사회참여를 지칭하는 것인지, 한국의 지역사회에 적용할 수 있는 사례들이 있는지 궁금하다.

위 두 가지 쟁점에 대한 논의를 근거로 노인일자리사업의 방향을 다시 설정한다면 사업의 대상집단을 저소득층인 65세 이상의 노인으로 집중할 수 있을 것이다. 나아가서 노인일자리사업을 바라보는 시각을 노인을 사회적인 자원으로 간주하는 인적자원개발의 관점이 아니라, 노인이 노년기에도 계속적으로 의미를 추구하는 주체적인 존재라는 이들이 가지고 있는 역량을 잘 발휘할 수 있는 여건과 기회를 찾도록 지원하고 그러한 조건을 만들어주는 방향으로 전환해야 한다. 또한 한정란 교수가 소개했듯이 “국가 경쟁력 제고의 수단으로서 혹은 국가나 기업의 이익이 우선시 되는 노인인적자원 개발에서 벗어나 노인들이 주인이 되어 보다 적극적으로 참여할 수 있도록 재정적, 제도적 지원이 이루어져야”(신미식, 2009)한다. 이렇게 본다면 노인일자리사업의 교육 내용과 방법도 많은 수정이 필요하다.

좀 더 구체적으로 생각해본다면 사업의 목표집단인 저소득층 노인들이 보유하고 있는 역량을 잘 발휘할 수 있는 일자리의 영역을 발굴하고 거기에 맞는 지원 사업을

추진해야한다. 예를 들면, 노인들이 보유하고 있는 전통적인 수공예기술이나 수예 등을 활용하여 일자리로 연계할 수 있는 지원사업을 모색할 수 있을 것이다. 노인들이 갖고 있는 ‘잠재적 생산성’을 적극적으로 발굴하고 이것을 사회적 수요와 연결한다면 우산이나 자전거와 같은 일상용품을 수리하는 일을 일자리로 만들 수 있는 방안을 강구할 수도 있을 것이다.

청년실업과 중장년 조기퇴직의 문제가 심각한 시대에 노인일자리사업은 정부정책의 우선순위에서 밀리기 쉽다. 그러나 고령화시대에 노인에게 일자리를 제공하는 것은 사회적으로는 물론 노인 개개인들에게 있어서도 포기할 수 없는 가치라는 점을 고려할 때 체계적이고 구체적인 연구와 논의가 계속되어야할 것이다.

자유토론 4

임 중 철
부천시니어클럽 관장

안녕하세요. 부천시니어클럽 임중철입니다. 먼저 노인인적자원개발에 관한 전문가 포럼에 불러 작은 소견이나마 피력할 수 있게 기회를 주신 노인인력개발원에 감사를 드립니다.

오늘 노인인적자원개발과 관련하여 발제자와 토론자 선생님들의 귀한 말씀 잘 들었습니다.

한정란 교수님께서 노인인적자원 및 개발에 관한 개념과 특성 등을 잘 정리해주셔서 이론적 언급은 생략하고자 합니다. 거두절미하고 저는 이 시간에 노인인적자원의 쓰임용도가 무엇인가가 가장 중요하다고 생각합니다. 즉, 무엇에 필요한 노인인적자원인가? 또한 필요하다면 노인인적자원이 얼마나 필요한가? 그러면, 필요한 양 만큼 어떻게 자원을 집결, 가공, 재배치할 것인가? 그리고, 노인인적자원 활용을 통해 사회경제적 기여수준은 얼마나 되는가? 이러한 질문으로부터 노인인적자원개발의 전략수립이 가능하리라 생각합니다. 현재까지 정부의 노인인적자원개발은 계획은 있으나 실천에 적용 한계를 갖을 수밖에 없는 수준이라 생각합니다. 노인일자리를 놓고 말씀을 드리면 노인들이 갖고 있는 인적자원으로서의 특성 즉, 개별성, 통합성, 多 연륜과 경륜 등을 고려해야 함에도 불구하고 정형화된 일자리 관리 메뉴얼에 따라 전국이 거의 흡사한 형태의 노인일자리 사업을 수행하고 있습니다. 물론, 기본 틀은 중앙정부에서 제시한 방향에 따르는 것이 바람직하다고 판단되지만, 지역으로 내려갔을 때 해당 지역의 지역 환경과 노인들의 인구사회학적 특성들을 고려하여 적용하는 데에는 분명 소수의 사업이외에는 한계가 있다는 것입니다. 즉, 지역에서의 노인인적자원개발을 하기에는 현 인적 관리시스템이 다양화되어있지 못하기 때문에 質的 인적자원개발에 한계가 있다는 것입니다. 오늘 실천현장에서 오신 선생님들이 많이 계셔서 잘 아시겠지만, 결국 노인 개개인의 특성과 능력에 맞는 맞춤형일 자리를 보급하려해도 量的 논리의 접근으로는 사실상 質을 담보하기 어렵다는 것입니다. 이것은 현 노인일자리 質的 인적자원개발의 한계요인이라 할 수 있습니다.

지역에서의 노인인적자원개발은 부분적으로 협의의 인적자원개발 즉, 교육적 접근을 들 수 있는데, 노인일자리 소양교육과 직무교육이 그 예일 것입니다.

그나마 직무교육은 일자리 유형별, 특성에 따라 교육 내용의 수준별 적용이 가능하리라 생각합니다. 그러나, 노인 회원 개개인의 교육에 대한 욕구수준에 걸 맞는 교육은 현 시스템으로는 불가능합니다.

만약 노인일 자리를 통해 활발한 노인인적자원개발을 도모하기 위해서는 노인일 자리의 유형도 더욱 더 세분화되어야 하며, 이를 관리 및 지원하기 위한 메뉴얼 체계도

보다 업그레이드되어야 한다고 생각합니다.

노인인적자원 영역이 노인일자리, 노인교육, 노인자원봉사 등 노인의 다양한 사회참여 영역의 내용을 담보하여 더 세분화, 다양화되어야 할 것입니다.

사실 현재 노인인적자원이라는 말이 무색하게도 단순하고 비생산적이고 좁은 영역 안에서 해석되고 있는 것이 노인인적자원개발의 질적 차원 확대를 지연시키는 원인 중 하나라 생각합니다. 따라서, 노인인적자원개발은 현재의 노인을 포함하여 미래의 노인 즉, 현 베이비붐 세대(1955~ 1963년생)들의 역량수준을 고려하여 개발 보급되어야 할 것이라 사료됩니다.

다시 앞으로 돌아가 ①“무엇에 필요한 노인인적자원인가?” 의 질문은 정부와 수행기관 등 공급주체가 아닌 노인인적자원을 필요로 하는 수요자 입장에서의 질문입니다. 굳이 노인인력 활용의 필요성을 찾지 못할 경우 노인인적자원개발은 별 의미가 없을 것이라는 것이지요. 이는 노인인력을 지역사회의 수요자들의 욕구 중심의 자원들만을 집결시켜 수요자의 욕구수준에 부합하는 인적자원 상품으로 재가공하여 필요한 곳에 재배치하여야 한다는 것입니다. 이것이 미래 지향적인 노인인적자원 활용의 주요 열쇠란 생각이 듭니다.

②“필요하다면 노인인적자원이 얼마나 필요한가?” 의 질문은 지역사회에서의 노인인적자원 수요량을 말하는 것입니다. 수요량을 예측 못한 인적자원개발은 비용성 측면에서 비경제적일 것입니다. 따라서, 노인인적자원개발에 앞서 자원 활용을 하는 수요자가 필요한 양을 정확히 파악하여 수요와 공급이 적정선에서 일치하는 합리적인 자원개발이 필요하다고 생각합니다.

③“노인인적자원 활용을 통해 사회경제적 기여수준은 얼마인가?” 의 질문은 노인인적자원의 질적 수준을 고려하여 지역사회에 수요자에게 실질적 기여를 얼마 만큼 하는가에 따라 노인인적자원의 지역사회에서의 질적 가치가 결정된다는 것입니다.

정리하면 노인인적자원개발에 앞서 지역사회 수요자의 필요한 자원량을 어떻게 집결, 가공, 재배치할 것인가에 대한 고민이 선결되어야 하며, 수요와 공급이 적절한 균형을 이루는 즉, 노인인적자원의 수요와 공급 곡선이 만나는 지점을 정확히 찾아 이에 맞는 체계적이고 치밀한 전략 수립을 통한 노인인적자원 개발이 되어야 할 것입니다.

끝으로, 노인인적자원개발은 현재의 노인을 포함하고 미래 노인을 고려한 방향으

로 이루어져야 할 것이며, 노인을 연령이 아닌 능력있는 한 사회의 구성원으로 인정하는 사회분위기 또한 필요하리라 생각합니다. 길은 멀지만 차근 차근 준비하여 미래에 노인인력이 우리사회에 가치있는 귀한 자원으로 대접받는 사회를 기대하며 토론을 마치고자 합니다.

경청해주셔서 감사드립니다.

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

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.

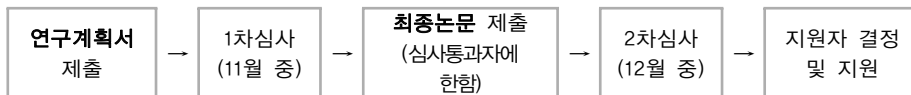
○ 연구분야

- 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 서초대로 67(방배동) 성령빌딩 3층 한국노인인력개발원 교육연구팀

○ 비 고

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

- 문의: 한국노인인력개발원 교육연구팀 Tel. 02-6007-9167 e-mail. yukitree@kordi.go.kr

「노인인력개발포럼」 게재원고 공모

한국노인인력개발원의 「노인인력개발포럼」은 노인일자리 및 노인인력개발분야와 관계된 이론,정책현장을 학문적으로 다루기 위하여 반기별로 발간하고 있는 학술지입니다. 「노인인력개발포럼」에 관심있는 전문가들의 옥고를 신고자 하오니 많은 참여를 바랍니다. 게재원고에 대해서는 소정의 원고료를 지급하며, 투고하신 원고는 반환하지 않습니다.

투고안내

- 연구분야
 - 노인일자리사업 포함 노년기 노동 관련 분야
 - 일자리 창출 관련 분야
 - 노인인력개발 관련 분야
 - 노후 소득보장 및 노년기 사회참여 관련 분야
 - 기타 관련 분야
- 발행
 - 연2회발행
- 원고모집기간: 수시모집
- 원고분량: A4용지 20장내외(참고문헌포함), A4용지 반장정도의 요약문 포함할 것
- 제출방법: 홈페이지를 통하여 제출(자세한 사항은 www.kordi.or.kr 접속 로그인 후 우측하단의 배너클릭)
- 기타: 투고하신 원고는 익명의 심사자의 심사를 거쳐 게재여부가 결정되며 이는 개별통지됨
- 문의처: 한국노인인력개발원 교육연구팀 ☎(02)6007-9167 이메일:yukitree@kordi.go.kr