

Active Aging, Successful Aging 또다른 시작, 활기찬 노후!

제 2 차 노인일자리전문가포럼

노인일자리 박람회 평가 및 개선방안

- 일시 : 2006. 4. 21(금) / 16:00 ~
- 장소 : 한국노인인력개발원 교육장
- 주최 : 한국노인인력개발원

- 행사 일정 -

좌장 : 변 재 관 (한국노인인력개발원 원장)

- ▶ 16:00 ~ 16:10 접수 및 안내

- ▶ 16:10 ~ 16:40 노인일자리박람회 평가 및 개선방안
민 진 암(한국노인인력개발원)

- ▶ 16:40 ~ 16:55 토론
정 성 균 서기관 (노동부 고용정책본부)

- ▶ 16:55 ~ 17:10 토론
신 인 식 사무관 (보건복지부 노인지원팀)

- ▶ 17:10 ~ 17:25 토론
김 창 규 관장 (대구남구시니어클럽)

- ▶ 17:25 ~ 17:40 토론
박 준 기 부장 (용산노인복지관)

- ▶ 17:40 ~ 18:00 질의응답 및 폐회

노인일자리 박람회 평가 및 개선방안

민진암 팀장

(한국노인인력개발원)

I. 일자리 박람회 개요

1. 추진 배경

- 고령화 사회진입 → 장·노년층의 취업문제 심화
 - 전체인구의 9.1%인 4,383천명(2005년)
- 평균수명의 연장으로 정년이후의 삶이 길어져 “인생 이모작의 필요성” 대두
 - 2001년 76.5세, 2005년 77.9세, 2030년 81.5세
- 생산인구 감소로 노인부양에 따른 연금, 의료보험 등 사회적 부담 증가
 - 2004년 현재 생산 가능인구 8.2명당 노인 1명을 부양하고 있으나 2020년 4.7명 당 노인 1명, 2030년 2.8명당 노인1명을 부양할 전망
 - 또한 2005년도 전체의료비중 65세 이상 노인의료비가 차지하는 비율이 21.3%를 차지
- 은퇴 후 건강한 장·노년층의 미취업은 인적자원의 낭비
 - 풍부한 경륜을 활용하여 새로운 활동을 시작할 수 있도록 재취업 기회마련 필요
- 핵가족화 현상과 부양의무에 대한 사회적 인식변화로 노인이 스스로의 생계를 책임져야하는 노인인구 증가

2. 추진방향

- 구인·구직자 「만남의 장」 마련, 장·노년층 취업확대 및 취업정보 제공
- 취업 전문 업체와 연계하여 구인업체 다량확보 및 행사기획 전문성 확보
- 적극적인 홍보 실시로 노년층 취업에 대한 사회적 인식제고 및 취업 분위기 확산
- 각종 홍보매체 적극 활용으로 취업박람회의 효과성 제고

- 행사에 참여한 구인·구직자의 지속적이고 체계적인 사후관리
- 노인복지관과 타 수행협회와 연계추진으로 역량집결

3. 추진전략

- 공공부문의 노인일자리 적극 창출
 - 공공부문 취업관 운영
 - 자치구 취업관 운영- 자치구 노인일자리 사업과 연계 공공부문 취업
- 다양한 직종개발 및 취업 전략 수립
 - 구인처 개발팀 구성·운영을 통한 새로운 일자리 발굴
 - 고학력자 적합 직종 및 전문 직종 지속적으로 발굴
 - 취업훈련관 운영 - 맞춤형 취업훈련 실시
 - 노인능력 데이터베이스화, 기업홍보를 통하여 취업 유도
- 민간 부문과의 협력 강화
 - 상공회의소와 공동주체에 따른 과급효과 기대
 - 자치구 상공회의소, 지역노인복지관 등과 연계하여 노인일자리 발굴
 - 노인일자리 창출 유관기업에 협조요청
 - 후원기관 및 협찬사 참여를 통한 박람회 효과 배가
- 노인일자리 창출의 사회적 분위기 확산
 - TV, 신문, 라디오 등을 대중 언론 매체 활용 홍보
 - 포스터, 전단지, 현수막 등을 통한 지역사회 홍보
 - 시·도, 구청, 복지관 등 행정망을 통한 홍보
 - 유관기관 홈페이지를 통한 온라인 홍보

4. 노인일자리 박람회 연혁

- 2003. 5. 29 ~ 30 「Hi-Seoul」 상반기 실버취업박람회
- 2003. 10. 28 ~ 29 「Hi-Seoul」 하반기 실버취업박람회
- 2004. 6. 17 ~ 18 「Hi-Seoul」 상반기 실버취업박람회
- 2004. 10. 21 ~ 22 「Hi-Seoul」 하반기 실버취업박람회
- 2004 5대 광역시별·경기도 일자박람회 개최
- 2005. 16개 시·도별 일자박람회 개최
- 2006. 3. 24 대전 일자리 박람회
- 2006. 3. 29 전북 실버취업 박람회
- 2006. 4. 4 (4. 12) 전남 실버취업 박람회

5. 실적 (2004년 8회, 2005년 19회)

● 2003년 (서울)

행사방문 인원	구 직 신청자	참여업체(기관) 수			취업실적(인원)		
		계	공공 부문	민간 부문	계	공공 부문	민간 부문
53,000	35,582	391	0	391	5,075	0	5,075

● 2004년

시·도	행사방문 인원	구 직 신청자	참여업체(기관) 수			취업실적(인원)		
			계	공공 부문	민간 부문	계	공공 부문	민간 부문
합계	162,200	85,182	2,100	226	1,874	19,197	8,018	11,179
서울특별시	65,000	41,199	914	117	797	7,888	3,383	4,505
부산광역시	50,000	17,206	184	16	168	3,141	638	2,503
대구광역시	9,000	7,178	91	8	83	2,122	1,180	942
인천광역시	7,500	3,951	107	10	97	1,500	1,000	500
광주광역시	6,700	5,516	104	12	92	1,581	840	741
대전광역시	6,000	3,884	71	5	66	1,162	599	563
경기도	18,000	6,248	629	58	571	1,803	378	1,425

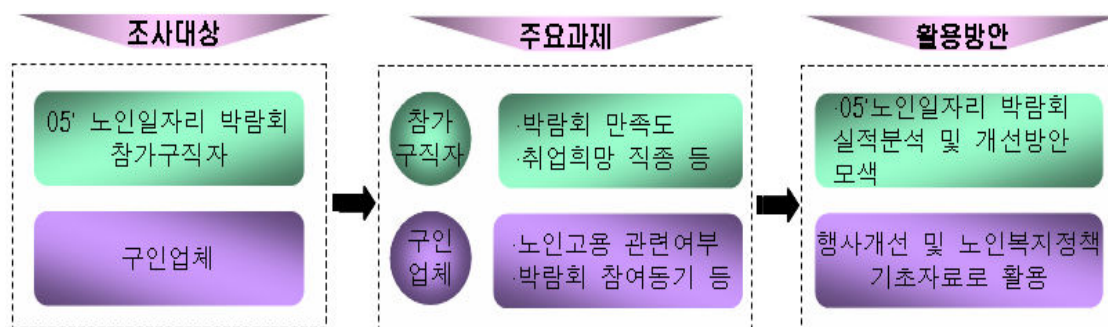
● 2005년

시·도	행사방문 인원	구직 신청자	참여업체(기관) 수			취업실적(인원)			
			계	공공 부문	민간 부문	계	공공 부문	민간 부문	
합계	150,631	76,926	2,901	254	2,647	37,579	18,662	18,917	
서울특별시	30,749	14,265	470	46	424	3,182	1,131	2,051	
부산광역시	21,500	9,100	183	16	167	3,754	1,550	2,204	
대구광역시	12,000	4,113	100	11	89	3,078	1,800	1,278	
인천광역시	7,400	6,458	106	10	96	1,880	1,000	880	
광주광역시	7,000	5,014	129	11	118	816	203	613	
대전광역시	7,000	4,522	86	3	83	993	66	927	
울산광역시	4,800	1,826	113	12	101	1,826	851	975	
경기 도	고양	3,200	1,691	241	26	215	1,127	854	273
	군포	4,000	2,629	139	12	127	1,217	835	382
	수원	3,000	1,481	71	9	62	1,078	395	683
강원도	4,482	3,847	137	18	119	3,329	2,409	920	
충청북도	5,500	3,117	124	9	115	1,195	359	836	
충청남도	5,500	3,268	265	18	247	2,705	1,159	1,546	
전라북도	10,000	5,882	146	14	132	5,882	3,600	2,282	
전라남도	4,000	2,107	182	11	171	835	248	587	
경상 북도	포항	4,000	1,148	65	1	64	311	122	189
	구미	4,000	1,816	120	3	117	552	80	472
경상남도	10,000	3,079	141	20	121	3,130	1,500	1,630	
제주도	2,500	1,563	83	4	79	689	500	189	

6. 노인 일자리 박람회 설문결과

<<구직자 반응>>

2005년 노인일자리 박람회 참가구직자를 대상으로 행사운영에 대한 만족도, 취업희망 직종 및 개선사항 등을 조사하고 참가업체 인사담당자를 대상으로 노인 고용 관련여부, 박람회

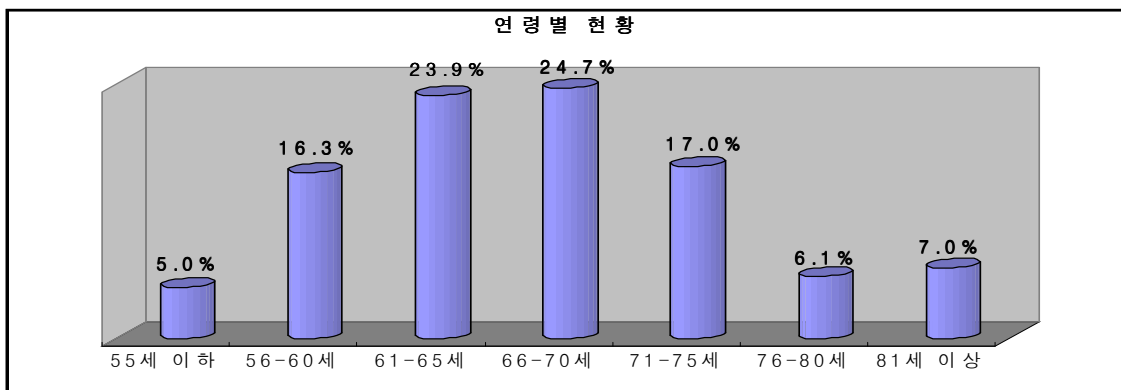


참여동기 및 참여이유 등을 분석 (구직자: 2,704명, 참가업체: 559명)

● 성별현황

- '05년도 노인일자리 박람회 참가구직자 성별을 분석해 보면 남자(59.6%)가 여자(38.3%)에 비해 1.5배 정도 많음을 알 수 있으며 이는 전통적인 사회통념상 남자가 여자에 비해 사회참여 및 취업의지가 높다는 점에서 기인한 것으로 보임

● 연령별 현황



- 참가자 연령별 구간을 보면 가장 많은 비중을 차지하는 것이 61세~70세 구간이며 참가구직자 평균연령은 66.19세로 다소 높음을 알 수 있음

● 학력 수준

- 참가자 학력분포를 분석해보면 국졸이하 31.1%, 중졸 26%, 고졸 30.1%로 나타났는데 학력수준과는 무관하게 취업욕구 정도는 고른 것으로 나타나고 있음

● 전직

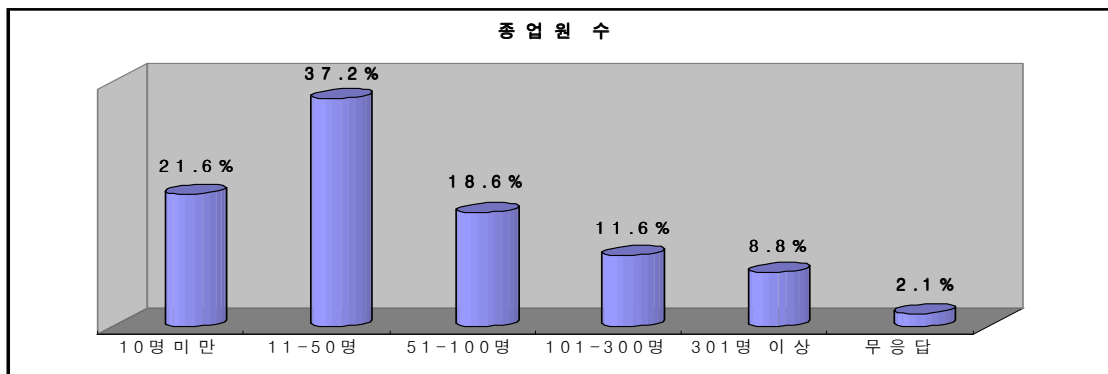
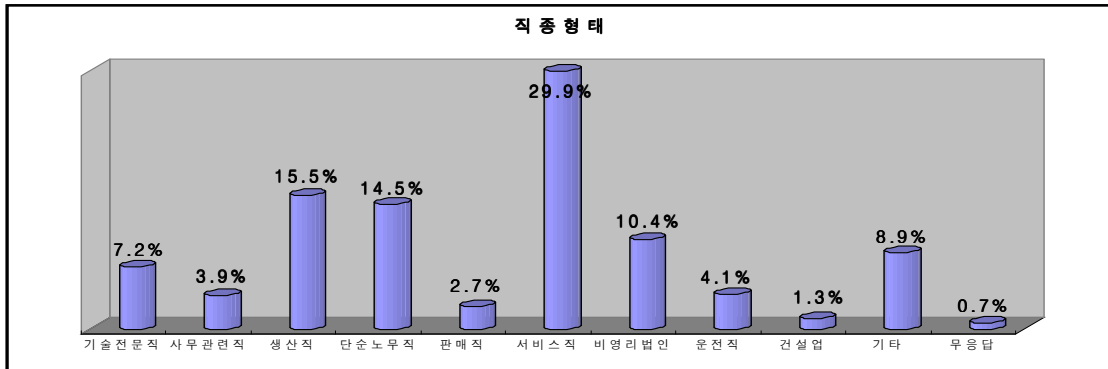
- 각 항목별로 편중되지 않고 골고루 응답되었으며 기타 응답자수가 가장 많은데 이는 지역적 특성에 의한 농어업 인 것으로 분석됨

● 취업을 희망하는 직종 (복수응답)

- 취업희망 직종분석은 1순위와 2순위에 가중치를 부여한 후 결과를 종합한 결과 경비 및 미화 등 단순노무직이 가장 많았으나 경영, 사무, 관리직종과 기계, 생산 건축관련 직 역시 높게 나와 다양한 계층의 욕구를 충족시킬 수 있는 직종개발이 필요함

<<구인업체 반응>>

○ 구직형태



- 직종형태를 살펴보면 빈도수는 서비스직, 생산직 및 단순노무직 순으로 나타났으며 종업원 수 50명 미만의 중소기업이 절반 이상을 차지하고 있어 향후 전문직 등 다양한 직종개발 및 대기업의 참여노력이 요구됨

● 고령자 고용의 장점

- 고령자 고용의 장점에 대해서는 높은 책임감과 성실성이 가장 많은 응답비중을 보였음. 향후 노인채용의 장점을 부각시키는데 참고할 만한 자료로 활용할 필요 있음

● 고령자를 고용하지 않을 경우 이유

- 고령자를 고용하지 않는 주요 원인으로서는 체력적 한계와 업무수행 능력 부족인 것으로 조사됨.

- 따라서 노인의 직업능력 개발을 위한 직무교육 프로그램 활성화 등으로 나타나 향후에는 노인 재교육 등으로 기업체가 요구하는 노인인력 양성이 바람직한 대안이 될 수 있을 것으로 분석됨

● 박람회 참여 동기

- 금번 노인일자리 박람회에 참가한 업체들의 61.5%가 자치단체와 박람회 사무국의 권유로 참가한 것으로 조사되었음
- 상대적으로 홍보매체를 통한 참여비율은 저조한 편인데 향후에는 중앙홍보 등 사회적 분위기를 통한 대대적인 홍보강화로 사회적 인식제고 노력이 필요

● 향후 박람회 재참여 의사

- 차기 행사시 재참여 여부에 대해서는 대부분의 업체들이 참여를 희망하고 있는 것으로 나타나 차기 행사를 위해 관련업체들의 지속적인 관리가 필요함을 알 수 있음

● 재참여 희망 시 사유

- 박람회 재참여 사유로는 양질의 구직자 확보 및 채용에 따른 시간적, 경제적 절감효과가 72.2%로 대부분을 차지하였고 기업의 홍보효과와 이미지 향상은 22%로 조사되었음
- 향후에는 박람회 참가업체를 유인할 수 있는 다양한 제도적 장치가 마련되어야 함

● 재참여를 하지 않을 경우 이유

- 재참여를 희망하지 않는 사유로는 양질의 인적자원 확보가 가장 어려운 것으로 나타나 향후에는 노인재교육을 통한 인적자원 양성에 많은 노력이 필요함

● 박람회 만족도

- 금번 노인일자리 박람회 구직자 만족도 산출방식은 장소, 개최시기, 개최기간 및 참가업체의 만족도에 대해서 각각 4점 척도로 조사하였고 자료입력후 역점수화하여 평균을 산출하였음

● 전체 만족도

- 2005년 노인일자리 박람회의 만족도 평균을 살펴보면 3.1703으로써 이것은 매우만족의 값이 4이고 매우불만족의 값이 1라고 볼 때 대체로 만족한다는 값 그 이상의 만족도를 나타내고 있음
- 각 시도별 박람회 시도별 만족도 분포는 고르게 나타나 큰 차이가 없음을 알 수 있음

- 지역별 박람회 세부사항 만족도에 관한 평균비교

- 지역별 만족도에 관한 평균사항으로 대부분 평균 3으로 대체로 만족한다는 결론을 얻을 수 있으나 장소, 시기 및 기간에 대한 만족도 평균에 비해 참가업체의 평균값은 다소 낮음을 알 수 있음
- 이는 박람회 참가업체의 단순화 및 소수의 채용인원 등인 것으로 분석되므로 향후에는 개선노력이 필요함

II 평가

1. 추진성과

- 노인인력 활용 필요성에 대한 사회적분위기 확산에 기여

- 2005년 까지 총 365,831명이 참가하여, 61,851명이 일자리를 찾으며 노인일자리에 대한 사회적 인식을 새롭게 하고, 노인인력 활용의 필요성에대한 문제 제기를 하였다고 사료됨.

- 공공부문과 민간기업체의 노인일자리 창출 유도

- 민간부문의 참여로 공공부문을 자극하는 계기가 되었으며, 민관이 협력하여 노인 일자리를 만들어가는 새로운 문화가 형성되었음

- 노인들의 적극적인 사회참여를 유도하여 노인에 대한 긍정적 이미지 부각

- 노인인력도 사회적 자원으로 생산적인 존재화 할 수 있다는 발상의 전환의 계기가 되었으며, 건강하고 의식 있는 노인들의 적극적인 사회참여를 유도하여 노인에 대한 긍정적인 이미지를 부각시킴.

2. 문제점

- 공공부문의 참여 미흡

- 공공부문의 노인일자리를 확대하고 고령자 취업직종을 다양화하는 지속성 보장이 필요함.

- 공공부문의 일자리를 통해 공공부문에서 출신수범을 보이고, 노인인력의 유용성을 증명하며, 노인인력 활용의 노하우를 체계적으로 축적하여 사기업으로의 일자리 확대기반 마련.

● 접근성의 결여

- 16개 시·도별로 박람회 개최하는 것은 행사장 접근성을 어렵게 할 뿐 아니라 일자리 접근성도 어려워 출퇴근 문제 등 실효성이 떨어지고 있음

● 지역정보의 부재

- 짧은 시간에 한시적으로 사무국을 구성하여 대처하는 방법은 지역 산업 동향에 대한 정보와 연구가 미흡한 가운데 시혜적인 감정에 호소하므로 제한점이 있음.

● 민·관 협의체 미흡

- 시·군·구, 지역노동사무소, 상공회의소, 중소기업협동조합, 한국사업단지공단, 직종별 민간협회, 노인복지기관을 포함한 협의체 구성 및 운영협조체계 미흡

● 통합조정 문제

- 실효성을 높이기 위한 제도적 시스템 미흡

- 구인처에서 원하는 구직자 조건을 정확히 파악 → 맞춤형 교육 → 배치 → 사후 관리 과정을 통합 조정할 수 있는 기구의 부재

● 홍보의 문제

- 중앙차원의 집약적인 홍보 미흡

Ⅲ 개선 방안

1. 노인일자리 박람회의 방향성 재정립

① 최저임금이 적용되는 노동시장에 재취업이 사실상 어려운 60세이상 고령자를 대상으로, 박람회를 통하여 틈새노동시장 진출 및 사회적일자리 획득을 통한 소득보충형 일자리 제공(30~80만원)을 목적으로 함

② 참여자의 적극적인 구직활동을 통해 자립심을 고취

③ 노인 일자리사업에 대한 사회적여론 확산

2. 사후관리를 통한 취업자 및 참여업체에 대한 지속적인 관리

- 전산시스템 도입, 상설기관 운영 등 사후관리를 위한 기본인프라 구축추진

3. 개최지역·방법의 다양화 및 인적자원 배양

- 16개 시·도별 행사를 보다 세분화해서 근접한 시·군을 묶어 실시
- 지역별 실무자의 역량을 강화시키기 위한 사전 교육 실시
- 개최 시기와 방법도 지역실정에 맞게 실시

4. 구인업체 개발 전략

● 적합 구인처 확보

- 고학력, 전문기술경력자, 일반사무직, 단순노무 희망 구직자등 다양한 계층에 적합한 업체개발에 주력
- 시간제, 프리랜서, 아르바이트 등 비정규직 채용업체 참여확대
- 주5일제 근무 등 변화하는 시대 흐름에 부합하는 노인적합 직종 개발
- 노인들의 전직과 관계되는 직종을 개발하여 전직을 활용 할 수 있는 업체 개발
- 노인복지·보육 부문의 수요증가에 따른 틈새시장 개발

5. 상설 전담 기구설치

- 동사무소, 지역노동사무소, 상공회의소, 중소기업협동조합, 한국산업단지공단, 직종별 민간협회, 노인복지기관의 협력체계를 구축.
- 구인체가 원하는 구직자의 수준을 정확히 파악, 작업환경을 고려하여 그에 적합한 사전교육과 노동 강도에 맞는 건강 체크 등 맞춤형 교육과 사후관리
 - ※ 예를 들어 「광역지사 설치」 ① 사후관리 ② 일상적인 구직·구인 상담
- ③ 지역실무자, 참여노인 교육 상담 ④ 노인일자리 업무를 지역차원에서 협의 조정
- 구인처 개발을 위해 사전에 개발 직종의 노인적합성 여부 조사를 실시 하여 직종 선정의 기본자료 활용
- 직종별로 개발팀을 구성하여 집중적인 업체공략
- 지역별 산업동향을 파악하고 개발 직종별 업체정보를 확보하여 선택과 집중

- 전략적이고 장기적인 홍보를 위한 기구를 설치하여 한시적인 조직으로 박람회 준비의 한계를 극복

6. 노동부연계 가능성

- 노동부(지방노동사무소)와 연계 할 경우 해당지역의 정확한 사업동향 자료 공유, 사업장 대표자 모임 등과 사회복지전달체계가 연합하므로 시너지 효과를 극대화 할 수 있다는 기대
- 기업체에서는 상대적으로 경쟁력이 있는 준 고령자(55~64세)를 선호하므로 65세 이상 노인은 소외 될 우려

7. 박람회 참여업체에 대한 인센티브 지원방안 강구

- 산재보험을 통한 안전대책 보장
- 작업환경 개선을 위한 고용보험 기금을 확대하여 참여 중소기업 작업장 환경개선 지원

8. 사후관리를 위한 D/B 관리

- 한국노인인력개발원 홈페이지를 활용하여 이력서 사전접수 시행으로 박람회의 불편한 절차(사진촬영, 이력서 대필)를 간소화 하는 방안

9. 박람회 기간동안 중앙차원의 홍보강화(국정홍보처, 언론재단 등과 협의 필요)