

한국노인인력개발원 중·장기 발전방안

- ◆ 일 시 : 2006. 10. 26(목) / 15:00 ~
- ◆ 장 소 : 숭실대학교 한경직기념관
- ◆ 주 관 : 한국노인인력개발원
- ◆ 주 최 : 숭실대학교 노인복지연구센터

행 사 일 정

좌 장 : 최 성 재 교수 (서울대학교)

15:00~15:10 **인사말**
변재관 원장 (한국노인인력개발원)

15:10~16:00 **주제발표**
허준수 교수 (숭실대학교)
손병돈 교수 (평택대학교)
원영희 교수 (한국성서대학교)
이금룡 교수 (상명대학교)
권기환 교수 (상명대학교)

16:00~16:50 **토론회**
남기철 교수 (동덕여자대학교)
강규성 관장 (부산금정시니어클럽)
김대수 관장 (서울양천노인종합복지관)
이상인 팀장 (보건복지부 노인지원팀)
정종보 국장 (한국노인인력개발원)

16:50~17:10 **질의응답 및 폐회**

제1장 서론

1. 연구의 필요성

- 세계에서 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 급격한 인구고령화가 진행되고 있는 상황
 - 2000년 전체인구의 7.2%를 넘어서 '고령화 사회'로 진입, 2018년에는 14.3%에 달하여 '고령사회'가 될 것으로 예상, 2026년에는 20.8%로 '초고령사회'에 도달할 전망이다.
- 인구고령화가 미치는 영향
 - 노후생활에 필요한 비용의 증가, 소득수준의 저하, 사회복지제도의 미비, 자녀들의 부양의식 저하 등으로 노후생활에 대한 불안요소가 갈수록 심각해지는 상황
 - 노인들의 욕구가 다양해지며, 특히 노인층의 경제적 필요 및 사회참여 욕구가 증대되고 있음.
 - 우리나라의 노인인적자원 활용에 대한 정책 및 제도는 매우 빈약한 상태임.
- 최근 노인일자리 참여를 통한 노인인적자원활용 활성화 방안이 중요하게 부각됨.
 - 오늘날 고령화 사회에서 노인부양을 위한 복지제도 및 서비스 등의 확충이 매우 시급한 사항이지만 노인들이 사회에서 일을 할 수 있거나 의미 있는 활동을 할 수 있도록 여건을 조성하는 것은 매우 중요한 사항임.
 - 노인일자리 마련은 사회적으로 노인인적자원의 효율적 활용 및 사회생산성 제고 등 경제적 효과를 가져올 것이며, 개인적으로 노년기 빈곤, 무의의 문제를 해소하고 노인의 생활경제에 대한 도움은 물론 생활의 의미부여, 자신감 등 심리적으로 긍정적 영향을 줄 것임.
 - 최근 노인인적자원 활용 전담기구인 한국노인인력개발원의 중·장기 발전방향 수립 및 실행과 정책수행에 대한 제시는 향후 우리나라 노인 복지 발전에 큰 기여를 할 것으로 기대됨.

2. 연구 목적

- 본 연구의 연구목적은 다음과 같음
 - 본 연구는 노인일자리 마련사업 시행 3년차를 맞이하는 현 상황에서, 노인인적자원활용관련 사업전반에 대한 고찰을 통해 사업성격 및 개념을 재정립하며, 노인인적자원활용의 수요 예측 및 현 실태를 분석함에 있어서 각종 통계자료 및 분석기법을 활용하여 노인인적자원활용 사업수행기관의 역할분담 및 기관 간 연계 등을 명확하게 하여 보다 효율적인 전달체계를 확립하고, 그리고 중앙노인일자리 전담기관인 한국노인인력개발원의 중·장기 발전방향의 마련에 그 목적이 있음.

3. 연구범위와 방법

- 본 연구의 범위는 다음과 같음.
 - 본 연구에서는 첫째, 인구고령화와 노인인적자원 활용을 분석하고, 둘째, 노인일자리사업영역 및 수요예측을 분석하고, 셋째, 노인일자리사업의 현황 및 발전방안을 제시하며, 넷째, 한국노인인력개발원 중·장기 발전 방안을 제시하고자 함.
- 본 연구의 방법은 다음과 같음.
 - 본 연구에서는 첫째, 인구고령화와 노인인적자원 활용에 대한 관련 문헌 자료를 조사하고, 둘째, 사업영역 및 수요예측을 위해서 2004년 전국노인 생활실태 및 복지욕구조사 raw data를 이용하여 조사하고, 셋째, 노인일자리사업의 현황 및 발전방안을 제시하기 위해 노인일자리사업 수행 기관 및 관련기관 실무자를 대상으로 설문조사를 실시하며, 노인인적자원 활용 수행기관별 사례연구를 조사하며, 넷째, 한국노인인력개발원 중·장기 발전방안을 도출하기 위해서 SWOT 분석, 실무자 대상 심층 면접 등을 실시하였음.

제2장 인구고령화와 노인인적자원 활용

1. 노인인적자원활용 관련 기획요인

- **복지부분에 대한 국민적 관심 증대 및 사회적 일자리 창출의 필요성**
 - 우리나라에서는 빈곤층의 증대나 사회 양극화 문제, 그리고 증산층 붕괴 현상에 대한 사회적 관심이 날로 높아지고 있음. 정부는 양극화를 해소할 사회정책적 대응을 강구하고 있고, 시민·사회운동 단체들 역시 다양한 정책을 제안하거나 자활사업과 사회적 일자리 창출을 포함한 다양한 대안과 대책을 모색하고 있음.
 - 여론조사 기관인 TNS와 한국사회여론연구소가 실시한 사회안전망 관련 국민인식 여론조사에서 '최소한의 생계가 위협받는 상황이므로 복지를 더 늘려야 한다'는 응답이 76.8%로 '복지를 늘릴 경우 성장에 방해가 되므로 더 줄여야 한다'는 응답의 18.0%보다 훨씬 높은 것으로 나타남.
 - '근로연계복지'차원에서 사회적 일자리창출은 실업문제에 대한 대안을 넘어서 고령화 및 가족구조의 변화에 대한 대응으로서도 중요한 의미를 갖고 있음. 외국과 비교해 볼 때 현재 보건 및 사회복지서비스 산업 취업자의 비중이 매우 낮고, 앞으로 고령화가 더욱 빠르게 진행될 경우 이와 관련된 일자리가 크게 증가해야 할 필요가 있음.
- **노인복지에 대한 정부차원의 지원확대**
 - 우리나라 노인복지예산을 살펴보면, 1992년에는 77억원이었던 것이 1995년 610억원, 2003년에는 3900억원으로 급증하고 있음. 노인복지예산을 GDP 대비 비중으로 살펴보면, 1992년에는 0.003%이던 것이 1995년 0.016%, 1998년에는 0.053%로 증가하였음.
 - OECD 전망에 따르면 우리나라 노인복지예산 규모는 지속적으로 증가하여 2050년 노인관련 재정지출의 증가로 정부가 7.7%의 적자를 기록할 것으로 추정되고 있음. 향후 인구고령화에 따른 다양한 노인복지욕구를 효과적으로 대처하고 이러한 증가하는 노인복지예산을 어떻게 효율적으로 배분하여 세대간의 갈등과 조세 저항을 감소시키는데 노력하고, 보다 체계적인 노인복지서비스체계를 구축하여 사회통합과 노인복지향상을 도모하는 것이 필요함.

□ 노인인구의 사회적 및 경제적 욕구 증대

- 현재의 노인세대들은 과거 20년 전의 노인세대들보다 높은 사회적 욕구와 경제적 욕구를 가지고 있음. 우리나라의 고령자 경제활동 참가율과 실업률을 살펴보면, 전체의 경제활동 참가율은 60.7%이고, 실업률은 4.1%이지만, 고령층의 경제활동 참가율은 59.2%로 1997년 이후 계속 감소하고 있는데, 이는 고령자의 조기퇴직 증가 후 노동시장에서의 퇴장 현상이 증가되었기 때문으로 분석됨.
- 우리나라 고령자의 경제활동 참가율이 다른 나라들에 비하여 낮은 수준은 아니며, 실업을 또한 그리 높은 편은 아니지만, 우리나라 고령자 취업이 자영업에 집중되어 있고, 상대적으로 낮은 실업을 보이는 것도 노동시장 내에서 고령자를 위한 일자리가 충분히 제공된 결과라고 보기도 어려움.

□ 노인인구의 교육수준, 지적 수준 향상 및 기능적 능력의 향상

- 고령화 사회로 진입하면서, 노인들의 교육수준이 향상될 것으로 전망되고 있음. 미래노인층의 교육수준을 추정된 연구결과에 의하면, 2000년의 경우 무학이 35.5%, 초등학교 39.0%, 고등학교 14.9%에 불과한 것으로 나타났고, 2005년도에는 2000년에 비해 무학의 비율이 25.4%로 줄어들며, 고등학교 이상의 노인은 20.8%로 증가하며, 2010년이 되면 무학의 비율이 18.0%로 감소하고 고등학교 이상의 학력을 가진 노인은 27%에 달할 것으로 추정됨.
- 1998년과 2004년도의 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사를 살펴본 결과 노인의 교육수준이 매우 높아진 것을 알 수 있음. 글자를 모르는 노인이 1998년 29.2%인 반면, 2004년도에는 19.2%로 많이 낮아진 것으로 나타남. 또한, 초등학교 교육수준의 노인은 29.6%에서 35.0%로, 중·고등학교 교육수준의 노인은 13.4%에서 19.4%로, 전문대 이상의 노인은 4.1%에서 5.6%로 높아진 것으로 나타남.
- 노인들의 평균수명 증가와 건강상태 호전으로 노인들 가운데 병약해서 일할 수 없는 노인들의 비중은 점점 줄어들고 있는 추세임.

□ 노년인구의 지속적인 증가

- 인구고령화의 추세는 첫째, 역사상 유례없는 현상이며, 둘째, 세계적인 현상이며, 셋째, 사회적·경제적 측면에서 상당히 큰 영향을 주는 현상이며, 넷째, 지속적인 현상이라는 네가지 특징이 있음.

- 노년인구의 증가는 노인복지분야의 측면에서 살펴보면, 노인복지예산의 확충, 노인복지서비스 및 인프라의 확충, 퇴직후 재고용 및 고용에 대한 관심 증대, 노인친화산업 및 노인관련 산업의 발전, 그리고 노인복지전문 인적자원 등 그동안 다른 분야보다 발전이 부족한 노인관련분야의 획기적 발전에 영향을 미치게 될 예정이다.

□ **산업구조 전환에 따른 Hard Industry의 상대적 감소**

- 21세기 감성의 시대를 맞아 소프트 산업이 유망분야로 급부상하고 있는 상황임. 그동안 산업구조의 주류를 이루었던 Hard Industry의 퇴조 대신 Soft Industry의 발전으로 기능적 능력에 의존하는 수공업, 중공업 등의 분야에서 고령근로자들보다는 젊은 연령계층의 근로자들을 선호하였는데, 앞으로 21세기는 3차 산업의 소프트산업이 주류를 이루는 지식정보화 사회이기 때문에 육체적인 능력이 조금 부족하더라도 다양한 작업도구와 컴퓨터 보조 장비를 통하여 고령근로자나 노인근로자들이 젊은 연령계층의 근로자들과 비교하여 노동생산성의 차이가 크게 나지 않을 것으로 판단됨.

2. 노인인적자원 활용의 위협요인

□ **노인인구의 급격한 증가**

- OECD 국가들의 인구고령화 추이를 살펴보면, 1960년대 평균 노인인구 비중은 8.7%로 이미 고령화 사회의 추세를 보이고 있고, 노인인구 비중은 매년 증가하여 1970년 10.0%, 1980년 11.7%, 1990-년 12.4%, 2000년 13.7%로 증가추세에 있으며, 우리나라 노인인구도 최근 1990년에는 전체 인구의 5.12%, 2000년도에 전체인구의 7.2%가 되는 고령화 사회가 되었음.
- 노인인구의 급격한 증가가 문제가 되는 것은 사회·경제적으로 많은 부담을 주기 때문인데, 인구고령화로 인한 연금수혜인구의 증가와 의료비 상승 및 의료서비스 수요 증대, 노동인적자원의 감소, 경제성장의 둔화 등 막대한 비용이 수반될 것으로 예측됨.

□ **노인취업 및 고용에 대한 부정적인 인식**

- 우리나라에 고령근로자 및 노인들의 취업이나 고용에 대한 부정적인 인식과 편견이 매우 확산되어 있는 상황. 고령근로자들에 대한 고용주들의 편견들로는 고령근로자들은 적응이 느리고, 학습능력이 떨어지며, 그리고 젊은 근로자들과 비교하여 최신기술을 사용할 수 있는 능력이 적다는 것임.
- 지식정보화사회에서 고령근로자들이 새로운 기술을 습득해야 할 필요성이 증대하며 따라서 고령근로자들에 대한 체계적인 직업훈련, 교육 및 직업 상담이 매우 필요하게 됨. 그리고 정부와 기업은 고령근로자들이 갖고 있는 노동력을 적극적으로 활용하며 고령 근로자들의 고용촉진을 증대하기 위하여 적극적인 고용정책과 제도를 실시해야 함.

□ **노인부양에 대한 개인 및 가족의 부양의무 감소**

- 인구고령화, 저출산과 핵가족화의 급격한 진전으로 노인부양에 대한 의식이 현저하게 줄어들고 있으며, 그리고 가족의 노인부양에 대한 의무감도 줄어들고 있는 상황임. 노인에 대한 수발은 비공식적인 집단이 가족이 담당하고 있으나, 최근 가구구성의 변화와 여성의 경제활동 참여율이 높아지면서, 가족의 부양의무가 감소하고 있는 상황임.

□ **노인인구의 양극화 및 고립화**

- 우리사회의 경제양극화 현상 이면에는 노인 양극화 역시 동시에 진행되고 있음. 노인계층의 양극화가 발생하는 이유는 급격한 노인인구 증가로 노인인구 계층의 양극화가 더욱 심화되고 있음. 특히, 정년에 따른 은퇴, 건강문제로 직업을 갖기 못하는 노인, 연금을 받지 못하는 노인들은 더욱 빈곤에 허덕이게 됨.
- 도시노인과 농촌노인의 양극화도 심각한 상황으로, 2004년 기준 재가노인의 가정봉사원 파견시설은 농촌지역에 23.3%, 도시지역에 76.7%이며, 농촌지역 월평균 소득은 397천원, 도시지역 529천원으로 나타남.

□ **인구고령화의 사회적·경제적·정치적 차원의 영향**

- 사회영역에서는 노인인구가 차지하는 비중이 증가함에 따라서 세대간의 갈등이 발생할 수가 있음. 세대간의 갈등은 한정된 사회예산 안에서 노인의 요구와 젊은 세대의 요구가 상충함에 따라서 발생할 수도 있고, 세대간의 사고방식과 생활양식의 차이로 발생할 수도 있음.

- 경제영역에서는 인구고령화로 인해서 증가하는 노인의료비와 연금제정의 부담이 됨. OECD 국가에서는 노인 의료비와 연금의 재정적자로 심각한 사회경제적 어려움을 겪고 있음. 인구고령화는 또한 경제의 침체를 가져옴. 노인은 생산집단이 아니라 소비집단이기 때문에 저축보다는 소비를 하고, 낮은 저축률은 낮은 투자율로 이어지고 이는 기업을 위한 자본금 부족을 낳고, 이는 실업을 유발하여 전체 사회적인 경기 침체를 발생시킴.
- 정치영역에서는 인구고령화가 복지국가의 정당성을 유지해야 하는 과제를 발생시키게 되는데, 이는 노인에 대한 과중한 복지재정 지출은 국가재정의 위기를 가져오고, 사회구성원들로 하여금 복지국가의 존재에 회의를 갖게 함. 따라서 세대 간 갈등과 함께 국가의 정당성에 대한 의문이 제기될 수 있음.

□ 노동인적자원의 고령화

- 인구고령화로 인하여 가장 이슈가 되는 것은 노인인구비중의 증가에 따른 15~64세 경제활동인구 비중의 감소로 인한 노동인적자원의 고령화임. 향후 15~64세 경제활동인구의 변화추이를 살펴보면, 2000년 71.7%에서 2010년에는 72.1%로 거의 비슷한 분포를 보이다가, 2020년에는 71.0%로 2000년 수준으로 다소 줄어들다가 그 이후에는 상당히 감소하는 추세로써 2030년 64.6%, 2040년 58.4%, 2050년 55.1%로 추정됨.
- 노동인력의 고령화에 대한 국가적 차원의 체계적이고 단계적인 개혁방안이 필요함. 정부와 기업은 생산현장에서의 기술혁신, 노동의 질적수준향상 등 생산성 제고에 노력해야 하며, 고령근로자들의 경우 퇴직시기의 연장, 임금피크제 도입, 시간제 근로활성화, 직업유지, 직업교육 및 훈련 등을 포함한 고령근로자들의 노동경쟁력 향상을 위한 국가적 차원의 대책이 필요함.

3. 노인인적자원활용 개념 및 필요성

□ 노인인적자원활용의 개념과 관련 쟁점

- 노인인적자원활용의 필요성

- 저출산 고령화는 생산가능인구를 감소시켜, 국가경제발전을 저해하기 때문에 노인인적자원활용으로 노인에 대한 사회보장지출을 완화시켜야 될 필요가 있음. 저출산 고령화는 생산가능인구 감소로 사회적인 노인 부양을 가중시키고 세대간 갈등을 유발시키는 등 사회적 문제를 야기시킬 가능성이 높기 때문에 이를 완화하기 위한 수단으로 노인인적자원활용의 필요성이 제기됨. 우리사회가 고령화사회로 진입함에 따라 노인들의 노동 및 사회참여 욕구가 크게 증가하고 있기 때문에 이러한 욕구에 대응한 대책으로 노인인적자원활용이 필요함.

- 노인인적자원활용의 주체와 객체

- 노인인적자원활용에서 노인은 주체이자 객체이며, 정부 또는 사회는 노인인적자원활용의 주체이자 노인들의 욕구에 부응하여 지원하는 지원자라고 할 수 있음.

- 노인인적자원활용의 목적

- 노인인적자원활용의 목적은 크게 고령사회에서 국가생산력 제고와 노인들의 욕구충족이라는 두가지 차원으로 대별됨. 전자의 측면에서 노인인적자원활용은 노인노동을 통한 부가가치의 창출과 그에 따른 국민소득의 증대, 그리고 조세수입의 증대, 사회보장의 재정부담 완화 등의 효과를 기대할 수 있고, 그 결과 국가 생산력 제고를 기대할 수 있다는 점. 후자의 측면에서 노인인적자원활용은 노인들의 욕구에 기초함으로써 노인들의 건강증진, 사회참여 그리고 보충적인 소득보장 효과 등을 기대할 수 있다는 점.

- 노인인적자원활용의 범위

- 노인인적자원활용을 경제적 필요라는 측면에서 접근한다면, 노인인적자원활용은 고용형태의 다양한 노동활동 및 노인노동활동의 촉진과 관련되는 제반활동으로 설정할 수 있으며, 노인인적자원활용을 노인들의 욕구에 대응하는 제 활동의 측면에서 접근한다면, 노인인적자원활용은 노인노동 및 사회참여와 관련한 활동으로 제한되며, 그 예로서 직접적인 사회참여 활동인 노인노동 및 자원봉사활동과 그러한 활동을 준비하는 과정으로 볼 수 있는 교육 및 직업훈련 등이 포함됨.

□ 노인인적자원활용의 개념

- 노인인적자원활용 개념은 사회참여 욕구를 중심으로 접근하는 것과 사회적 필요라는 측면에서 접근하는 것으로 대별됨. 여기서는 노인들의 욕구에 대한 대응이라는 관점에서 노인인적자원활용을 정의하는 것이 적절함. 노인들의 욕구에 대한 대응이라는 관점에서 접근할 경우 노인인적자원 활용은 건강한 노후를 지향하는 노인들의 다양한 사회참여 욕구에 대응하는 제반 활동으로 정의함. 여기에는 경제적 활동, 사회적 활동, 교육 및 직업훈련이 대상이 됨.

□ 노인인적자원활용 개념과 노인일자리 개념간 관계

- 노인인적자원활용과 노인일자리 개념과는 어떤 관계인가? 노인인적자원 활용은 노인취업, 소득보충 목적의 노인노동, 유급자원봉사, 무급자원봉사, 노인노동 및 자원봉사와 관련된 직업훈련 및 교육 등을 포함하는 개념이며, 반면 노인일자리는 소득보충 목적의 노인노동, 노인지원고용, 유급자원봉사활동 등을 포함하는 개념임. 따라서, 노인일자리 개념은 노인인적자원활용의 한 부분으로 위치지울 수 있음.

제3장 노인일자리 사업영역 및 수요예측

□ 노인일자리사업의 개념

- 노인일자리사업에는 노인일자리의 주요 범주인 정부지원 노인일자리, 노인지원고용, 유급자원봉사활동을 포괄하며, 이러한 활동을 하는데 필요한 기술 및 태도 등을 습득케 함으로써 이러한 활동을 원활하게 지원하는 인력개발 또한 포함됨.

□ 노인일자리 사업영역

노인일자리사업 영역에는 '인력활용' 차원에서 정부지원, 노인일자리, 노인지원고용, 유급자원봉사활동이 주 대상이고, 이러한 활동을 위한 노인들의 능력개발과 관련된 노인교육 및 직업훈련 등이 인력개발 차원에서 관련된다고 할 수 있음.

- 노인일자리사업(보건복지부 노인일자리사업)

· 보건복지부 노인일자리 사업의 현황

노인일자리유형: 보건복지부의 노인일자리사업의 유형은 2006년 현재 공익형, 교육복지형(교육형, 복지형), 자립지원형(인력과건강형, 시장형)의 3가지로 분류되고 있음. 공익형에는 거리환경지킴이, 자연환경지킴이 등, 교육형에는 숲생태해설사, 건강관리사 등, 복지형에는 노-노 케어, 노인안전지킴이 등, 인력과건강형에는 주유원, 급식지도원 등, 시장형에는 간병인, 지하철택배 등이 있음.

· 노인일자리 사업수행기관 및 사업실적: 2006년도 기준 노인일자리사업 수행기관 수를 보면 지자체 238개소, 시니어클럽 38개소, 노인복지회관 128개소, 대한노인회 248개소, 재가노인시설 등 기타 196개소 기관을 합쳐 총 848개소 기관이 참여하고 있음. 2005년도 노인일자리사업 실적을 살펴보면, 총 47,309개의 일자리가 마련되었는데 공익형이 65%, 교육형이 15%, 복지형 10%, 자립지원형 10%에 해당되며 원래 목표치 35,000개 보다 훨씬 상회하여 달성된 실적임.

· 사업추진체계 및 역할: 보건복지부(노인일자리사업 정책결정, 예산지원 등 정책 전반에 대한 관장), 한국노인인력개발원(보건복지부와 협의하여 노인일자리사업 전반을 관리하며 정책지원, 추진실적 분석 및 평가, 사업수행기관 연계지원 등 담당), 지자체(지역사회내 사업총괄, 예산지원), 사업수행기관(사업계획서 제출, 참여자 모집, 선발, 사업수행, 보수지급 등의 업무 담당)

· 노인일자리사업 관련 예산: 2006년도 노인일자리사업 관련 예산은 약 485억원이며, 이 중 가장 큰 비중은 노인일자리사업에 대한 예산으로 404억원이 책정되어 있으며, 이는 주로 노인일자리 참여노인에 대한 인건비, 교육 및 부대비용으로 구성되어 있음. 노인일자리 사업 자체 예산은 노인일자리 지원 및 노인일자리 박람회 지원으로 구분되며, 2006년의 경우 대상인원을 71천명, 지급단가 20만원, 7개월의 지급기간으로 최종 확정됨.

· 타 행정부처별 노인일자리 관련 유사사업의 현황: 노동부에서는 2004년부터 고용여건이 열악한 취약계층을 대상으로 주로 55~60세 대상으로 사회적 일자리사업을 추진하여 왔으며, 행정자치부는 종전 추진해오다가 2005년부터 지방이양사업으로 변경되어 추진되고 있는

‘공공근로사업’이 있으며, 교육인적자원부에서는 장애아 및 특수학급 아동과 취약계층 아동들의 학습보조를 하는 ‘장애아 교육 보조원’ 등의 사회적 일자리가 있으며, 여성부에서도 주로 60세 미만의 여성을 대상으로 사회서비스 분야에 여성인력을 투입하는 사회적 일자리를 추진하고 있음.

- **노인일자리사업영역에서의 정부지원 노인일자리사업:** 정부지원 노인일자리사업영역은 생계유지의 목적이 아닌 노동을 통한 사회참여의 한 통로로서 노후소득의 보충적 의미를 갖는 노인일자리와 관련된 사업을 의미함. 따라서 여기에서 소득은 전적인 생계유지를 목적으로 하기 보다는 연금에 부가되는 보충적 소득보장 장치로서의 역할을 갖고 있음. 현재 이 사업을 통해 제공되는 일자리가 노인일자리로서의 의미를 갖기 위해서는 지속적이고, 정기적인 노동을 할 수 있는 형태로 일자리가 노인들에게 제공되어야 함.

- 노인지원고용

• 노인지원고용 현황

노인지원고용은 노인층을 대상으로 특정 직종이나 영역에 일자리를 얻을 수 있도록 행정적 지원을 통해 마련되어지는 노인일자리사업의 한 유형임. 일반적으로 노인지원고용은 공공영역 부문 및 민간에서 활성화되지 않은 영역에서 고용의 완전성을 담보하나 경제시장에서의 정규직이 아니라는 점에서 일반적인 의미에서의 취업과 다른 특성을 갖고 있음. 공공영역에서 대표적 예는 ‘바다사랑지킴이’ 사업, ‘시험감독관’ 사업 등, 민간영역에서 대표적 예는 ‘노인주유원’ 등

• 노인일자리 사업영역에서의 노인지원고용

노인일자리 사업영역으로서 노인지원고용은 노동이 이루어지는 장소는 노동시장 또는 공공부문에 위치하며, 일반적인 노동시장의 규범이 적용되지 않는 노인 고용을 의미함. 노인지원고용의 노동시간은 노동계약 및 참여하는 노인의 의지 및 건강정도에 따라 유연성을 갖지만, 정부지원사업과 비교하여 상대적으로 긴 노동시간을 갖는 다고 할 수 있음. 또한, 노동에 따른 소득은 정부지원 노인일자리와 비교하여 상대적으로 높은 수준을 갖는다고 할 수 있음.

- 유급 노인자원봉사활동

• 유급 노인자원봉사활동 현황

자원봉사참여율: 전국조사 통계청 자료에 의하면, 15세 이상 자원봉사 참여율은 1991년 5.4%, 1999년 13.0%, 2003년 14.6%로 증가한 것으로 나타난 반면, 60세 이상 노인의 자원봉사참여율은 1991년 3.8%, 1999년 6.7%로 증가하였으나, 이후 2003년까지 변화가 없는 것으로 나타남. 2004년 전국 노인생활실태조사에 의하면, 노인의 자원봉사 활동 비율은 전체 노인의 4%이며, 85.3%가 자원봉사활동 경험이 없는 것으로 나타났으며, 자원봉사활동을 희망하는 노인 중 약 71%가 유급 자원봉사활동을 원하는 것으로 나타남.

- **유급 노인자원봉사활동 활성화:** 첫째, 행자부, 한국노인인력개발원 등에서 노인자원봉사활동에 대한 지원 방안 모색 가능함. 둘째, 노인자원봉사단이 조직되어 시·군·구 자원봉사센터, 노인관련 기관 및 단체 등 컨소시엄을 구성하여 추진될 수 있음. 셋째, 노동시장 및 노인일자리 개발이 필요한 부분의 자원봉사 프로그램을 개발하고 특별프로젝트로 발전시켜 실시하는 방안 고려. 넷째, 자원봉사활동에 필요하면서 노인취업이나 일자리 참여에 도움이 도리수 있는 교육 연계. 다섯째, 노인자원봉사활동에 대한 적절한 관리를 위해 유급 자원봉사관리자 배치.

- **노인일자리 사업영역에서의 유급자원봉사활동:** 노인 유급자원봉사활동은 주체가 노인이며, 정기적이고, 지속적으로 이루어지며, 활동과 관련한 비용을 제공받는다는 점에서 노인일자리사업의 한 사업영역으로 분류될 수 있음. 현재 노인일자리사업 영역으로서 중요성과 시급성은 정부지원 노인일자리사업이나 노인취업보다 낮은 것으로 평가되지만, 유급 자원봉사활동은 자아실현의 욕구에 대응한 사업으로 향후 그 중요성이 점차 커질 것으로 예상되고 있음.

- 노인인력개발

• 노인인력개발 현황

한국산업인력공단: 한국산업인력공단에서 실시하고 있는 노인 재취업 교육 프로그램으로는 고령자고용촉진 단기 적응훈련과정이 있음. 만 50세 이상 취업을 원하는 자를 대상으로 1개월 이내의 단기간 직장 적응훈련을 실시하여 고용촉진을 도모함.

서울시 노인취업훈련센터: 서울시 거주 만 55세 이상 취업훈련전문 기관으로 2004년 4월 서울시에서 설립하여 개소됨. 서울시가 만들고 서울노인복지센터가 운영하고 있음. 현재 직종별 훈련과정으로 경비원, 주차관리원 등이 있으며 맞춤형 과정으로 기업별 훈련과정, 공공기관 및 NGO단체 훈련과정 등이 있음.

대한노인회 취업지원센터: 대한노인회의 취업지원센터는 취업상담 및 알선 외 교육, 훈련을 하도록 되어 있음.

시니어클럽: 2001년부터 보건복지부가 노인인력활용의 중심기관으로 설치한 '지역사회시니어클럽'은 노인들의 경륜을 활용한 경제사회활동 참여 확대를 통하여 활기찬 노년의 적성에 맞는 일거리를 제공하여, 노인들에게 여가선용 및 소득획득 기회를 제공하고자 하는 사업임.

- **노인일자리 사업영역에서의 노인인력개발:** 노인취업과 정부지원 노인일자리사업은 노인일자리사업에서 가장 중요한 영역이며, 결국 이러한 사업들이 효과적으로 추진되기 위해서는 노인직업훈련 및 교육 등 인력개발 사업이 체계적으로 이루어져야 함. 노인일자리사업에서 요구되는 직업기술 및 자세와 관련한 직업훈련 및 교육이 체계적으로 수행되고, 이를 통해 노인 일자리가 요구하는 능력을 갖는 노인노동력이 적절히 공급될 때, 노인취업 관련사업이 효율적으로 추진될 수 있음. 따라서, 노인일자리사업 영역에서 시급성은 오히려 노인취업보다도 노인 인력개발 사업이 더욱 크다고 할 수 있음.

□ **노인일자리사업의 수요 예측**

- **자료 및 추계방법**

• **자료**

미래 노인수 추계: 2005년 인구주택총조사, 2006-2011년 통계청의 인구 추계자료

사업영역별 수요 추계: 2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사 자료

• **추계방법**

2006-2011년간 노인인구 추계: 2005년 인구주택총조사 자료를 통해 노인 인구 통계치를 산출하고, 장래인구추계자료에서 60세 이상 노인인구수에 곱하여 각 년도의 지역별, 연령별, 성별 노인인구 수를 추계함.

잠재적 노인인력활용 대상 노인 추계: 2004년도 전국노인생활실태 및 복지욕구조사에서 지역별, 연령별, 성별 비율을 산출하여 추계하는 지역별, 연령별, 성별 노인인구 수를 곱하여 산출함.

노인고용 정책 관련 대상 인구 추계: 노동 욕구 있는 노인을 추계하고, 다음으로 노동욕구 있는 노인을 취업노인과 비취업노인으로 구분하여 추계하며, 마지막으로 비취업 노인을 대상으로 정부지원 노인일자리사업 대상 노인과 노인취업 대상 노인으로 구분하여 추계함.

유급자원봉사활동 대상 노인 추계: 잠재적 노인인력활용 대상 노인 중 자원봉사 욕구가 있는 노인인구 수를 추계하고, 그 중에서 자원봉사를 현재 하고 있지 않으나, 앞으로 유급 자원봉사를 희망하는 노인인구 수를 추계함.

- **노인인구 및 잠재적 노인인력활용 가능 노인 추계**

• **2006년 지역별, 연령별, 성별 노인인구 추계**

2006년 전체 60세 이상 전체 인구는 약 651만명이며, 여성 노인수가 약 373만명이며, 남성 노인수가 약 278만명으로 추계됨. 지역별로 살펴보면, 7대 광역시 거주 노인이 약 261만명, 기타 시 지역 거주 노인이 약 167만명, 기타 읍·면 지역 거주 노인이 약 223만명으로 추계됨. 연령별로 살펴보면, 60-64세 노인이 약 192만명, 65-69세 노인이 약 174만명, 70-74세 노인이 132만명, 75세 이상 노인이 약 154만명으로 추계됨. 성별을 살펴보면, 남자의 경우 7대 광역시 거주 노인이 약 115만명, 기타 시 지역 거주 노인이 약 71만명, 기타 읍·면 지역 거주 노인이 약 91만명이며, 여자의 경우 7대 광역시 거주 노인이 약 146만명, 기타 시 지역 거주 노인이 약 96만명, 기타 읍·면 지역 거주 노인이 약 131만명으로 추계됨.

• **2006년 지역별, 연령별, 성별 잠재적 노인인력활용 가능 노인 추계**

2006년 잠재적 노인인력활용 가능 60세 이상 전체 노인 수는 약 525만명. 성별로 살펴보면, 남성 노인 중 잠재적 노인인력활용이 가능한 비율은 88.6%, 여성 노인 중 잠재적 노인인력활용이 가능한 비율은 74.6%로 나타남. 연령별 비율을 살펴보면, 60-64세 노인은 89.3%, 65-69세 노인은 86.7%, 70-74세 노인은 83.8%, 75세 이상 노인은 57.4%로 나타남. 전체노인 중 잠재적 노인인력활용 가능 노인을 지

역별로 살펴보면, 7대 광역시 거주 노인의 비율은 82.7%, 기타 시 지역 거주 노인은 82.1%, 기타 읍·면 지역 거주 노인은 76.9%로 나타남.

- 2006년 노인고용 관련 일자리사업 대상 노인 추계

· 60-64세 노인고용관련 노인일자리사업 대상 인구 추계

60-64세 노인 중 현재 노동 욕구가 있는 노인은 약 106만명으로 추정되며, 이 중 취업한 노인은 약 69만명이고, 노인일자리사업 대상 노인(미취업자로 노동욕구 있는 노인)은 약 37만명임. 고용관련 노인일자리사업 대상 노인 중 노인취업 대상 노인은 약 16만명을 추정되며, 정부지원 노인일자리사업 대상 노인은 약 21만명으로 추정됨.

· 65-69세 노인고용관련 노인일자리사업 대상 인구 추계

65-69세 노인 중 현재 노동 욕구가 있는 노인은 약 96만명으로 추정되며, 이 중 취업한 노인은 약 65만명이고, 노인일자리사업 대상 노인(미취업자로 노동욕구 있는 노인)은 약 32만명임. 고용관련 노인일자리사업 대상 노인 중 노인취업 대상 노인은 약 13만명을 추정되며, 정부지원 노인일자리사업 대상 노인은 약 18만명으로 추정됨.

· 70-74세 노인고용관련 노인일자리사업 대상 인구 추계

70-74세 노인 중 현재 노동 욕구가 있는 노인은 약 56만명으로 추정되며, 이 중 취업한 노인은 약 44만명이고, 노인일자리사업 대상 노인(미취업자로 노동욕구 있는 노인)은 약 13만명임. 고용관련 노인일자리사업 대상 노인 중 노인취업 대상 노인은 약 4만 6천명으로 추정되며, 정부지원 노인일자리사업 대상 노인은 약 8만 2천명으로 추정됨.

· 75세 이상 노인 중 노인고용관련 노인일자리사업 대상 인구 추계

75세 이상 노인 중 현재 노동 욕구가 있는 노인은 약 27만명으로 추정되며, 이 중 취업한 노인은 약 21만명이고, 노인일자리사업 대상 노인(미취업자로 노동욕구 있는 노인)은 약 6만명임. 고용관련 노인일자리사업 대상 노인 중 노인취업 대상 노인은 약 1만 5천명으로 추정되며, 정부지원 노인일자리사업 대상 노인은 약 4만 5천명으로 추정됨.

· 60세 이상 노인 중 노인고용관련 노인일자리사업 대상 인구 추계
60세 이상 노인 중 현재 노동 욕구가 있는 노인은 약 285만명으로 추정되며, 이 중 취업한 노인은 약 198만명이고, 노인일자리사업 대상 노인(미취업자로 노동욕구 있는 노인)은 약 88만명임. 고용관련 노인일자리사업 대상 노인 중 노인취업 대상 노인은 약 35만명으로 추정되며, 정부지원 노인일자리사업 대상 노인은 약 53만명으로 추정됨.

- 2006년 유급 자원봉사 대상 노인 추계

· 60-64세 노인 중 자원봉사활동 대상 노인 추계

60-64세 노인 중 현재 자원봉사활동에 참여하고 있는 노인은 약 9만명으로 추정되며, 노인일자리사업의 영역 중 하나인 유급 자원봉사대상 노인은 약 19만명으로 추산되며, 남자 노인이 약 12만명, 여자 노인이 약 7만명으로 추계됨.

· 65-69세 노인 중 자원봉사활동 대상 노인 추계

65-69세 노인 중 현재 자원봉사활동에 참여하고 있는 노인은 약 8만명으로 추정되며, 노인일자리사업의 영역 중 하나인 유급 자원봉사대상 노인은 약 17만명으로 추산되며, 남자 노인이 약 10만명, 여자 노인이 약 6만명으로 추계됨.

· 70-74세 노인 중 자원봉사활동 대상 노인 추계

70-74세 노인 중 현재 자원봉사활동에 참여하고 있는 노인은 약 4만명으로 추정되며, 노인일자리사업의 영역 중 하나인 유급 자원봉사대상 노인은 약 7만명으로 추산되며, 남자 노인이 약 5만명, 여자 노인이 약 2만명으로 추계됨.

· 75세 이상 노인 중 자원봉사활동 대상 노인 추계

75세 이상 노인 중 현재 자원봉사활동에 참여하고 있는 노인은 약 3만명으로 추정되며, 노인일자리사업의 영역 중 하나인 유급 자원봉사대상 노인은 약 3만명으로 추산되며, 남자 노인이 약 2만명, 여자 노인이 약 1만명으로 추계됨.

· 60세 이상 노인 중 자원봉사활동 대상 노인 추계

60세 이상 노인 중 현재 자원봉사활동에 참여하고 있는 노인은 약 24만명으로 추정되며, 노인일자리사업의 영역 중 하나인 유급 자원봉사대상 노인은 약 46만명으로 추산되며, 남자 노인이 약 29만명, 여자 노인이 약 17만명으로 추계됨.

- 2007~2011년간 노인일자리 사업 대상 노인인구 추계

· 노인취업 대상 노인인구 추계

60세 이상 노인취업 대상 전체 노인수는 2007년 약 36만명에서 5년 후인 2011년에는 40만을 넘어설 것으로 추계됨. 60-64세 노인 중 2007년도 노인취업 대상 노인 수는 약 16만명이고, 2011년에는 약 19만명에 이를 것으로 추계됨. 65-69세 노인 중 2007년도 노인취업 대상 노인 수는 약 13만 7천명이고, 2011년에는 14만명에 이를 것으로 추계됨. 70-74세 노인취업 대상 노인 수는 약 4만 9천명이고, 2011년에는 약 5만7천명으로 추정됨. 75세 이상 노인취업 대상 노인 수는 약 1만 4천명이고, 2011년에는 약 1만 9천명으로 추정됨.

· 정부지원 노인일자리 대상 노인인구 추계

60세 이상 정부지원 노인일자리 대상 노인 수는 2007년 약 55만명에서 5년 후인 2011년에는 60만을 넘어설 것으로 추계됨. 60-64세 노인 중 2007년도 노인취업 대상노인 수는 약 22만명이고, 2011년에는 약 25만명에 이를 것으로 추계됨. 65-69세 노인 중 2007년도 노인취업 대상 노인 수는 약 18만 9천명이고, 2011년에는 19만3천명에 이를 것으로 추계됨. 70-74세 노인취업 대상 노인 수는 약 8만 6천명이고, 2011년에는 약 9만 9천명으로 추정됨. 75세 이상 노인취업 대상 노인 수는 약 5만 1천명이고, 2011년에는 약 6만 7천명으로 추정됨.

· 유급자원봉사활동 대상 노인인구 추계

60세 이상 유급자원봉사활동 대상 노인 수는 2007년 약 48만명에서 5년 후인 2011년에는 54만명을 넘어설 것으로 추계됨. 60-64세 노인 중 2007년도 유급자원봉사활동 대상 노인 수는 약 20만명이고, 2011년에는 약 23만명에 이를 것으로 추계됨. 65-69세 노인 중 2007년도 유급자원봉사활동 대상 노인 수는 약 17만 8천명이고, 2011년에는 18만1천명에 이를 것으로 추계됨. 70-74세 노인취업 대상 노인 수는 약 7만 8천명이고, 2011년에는 약 9만명으로 추정됨. 75세 이상 노인취업 대상 노인 수는 약 3만명이고, 2011년에는 약 4만명으로 추정됨.

제4장 노인일자리사업의 문제점 및 발전방안

□ 현행 노인일자리사업 전달체계 분석

- 일반적 사항

- 성별을 살펴본 결과, 남자 41.8%, 여자 58.2%로 나타남.
- 연령을 살펴본 결과, 30대 38.2%, 20대 31.6%, 40대 18.3%, 50대 7.2%, 60대 4.5% 순으로 나타남.
- 교육수준을 살펴본 결과, 대졸 58.2%, 전문대졸 16.0% 등의 순으로 나타남.
- 소속기관을 살펴본 결과, 지자체 31.9%, 대한노인회/노인취업센터 20.5%, 노인복지(회)관/노인종합복지관 16.0%, 재가노인복지시설 9.9%, 시니어클럽 7.6% 등의 순으로 나타남.
- 지역규모를 살펴본 결과, 읍·면 지역 30.0%, 인구 50만 이하 시 지역 27.4%, 광역시 26.0% 등의 순으로 나타남.

- 경력사항

- 직위 및 직급을 살펴본 결과, 담당/일반사회복지사 60.5%, 과장 11.6%, 대리/주임4.7% 등의 순으로 나타남.
- 고용형태를 살펴본 결과, 정규직 82.0%, 계약직 16.0% 등의 순으로 나타남.
- 사회복지사 자격증을 살펴본 결과, 1급 58.9%, 2급 21.9% 등의 순으로 나타남.
- 노인관련 교육이수를 살펴본 결과, 노인복지 관련교육은 평균 4.5회, 노인일자리사업 관련 교육은 평균 3.1회로 나타남.
- 사회복지분야 경력은 평균 63.19개월, 노인복지분야 경력은 평균 42.4개월, 노인일자리사업 근무경력은 평균 15.82개월, 현 직장경력은 평균 54.09개월로 나타남.

- 인력 및 업무 관련 사항

- 노인일자리사업 수행인력 형태를 살펴본 결과, 1인이 전담하는 경우 69.9%, 전담인력이 있으나 타업무와 겸직하고 있는 경우 17.0%, 2인 이상 분담하고 있는 경우 12.7% 등의 순으로 나타남.

- 현재 담당하고 있는 일자리사업 업무량을 살펴본 결과 보통 39.5%, 많은 편임 37.9%, 매우 많음 16.4%로 나타남.
- 노인일자리사업만 전담하는 경우 직원 1인이 담당하는 평균 프로그램은 3.51개이며, 평균 참여노인 수는 102.91명으로 나타남.
- 전담인력은 있으나 타업무와 겸직하는 경우 노인일자리사업 업무량은 평균 34%이고, 직원 1인이 담당하는 프로그램 수는 평균 2.62개이며, 직원 1인이 관리하는 참여노인 수는 평균 82.28명으로 나타남.
- 노인일자리사업 관련하여 주요 업무를 살펴본 결과, 참여자 교육 및 관리 16.2%, 참여자 모집 및 선발 15.9%, 사업계획서 작성 및 제출 15.9%, 정부지원사업 관련 단순 행정업무 15.4% 등의 순으로 나타남.
- 노인일자리사업 담당직원의 효과적인 업무수행을 위해 필요한 것을 살펴본 결과, 전담인력 배치 30.5%, 행정업무 간소화 26.5%, 개인에게 적절한 양의 업무분담 22.1%, 전문교육 강화 20.8% 등의 순으로 나타남.
- 노인일자리사업 담당업무와 관련하여 희망하는 보상제도를 살펴본 결과, 인력지원 35.0%, 전문교육 22.4%, 해외연수 15.9%, 예산차등지원 14.3%, 개인포상금 지급 7.0% 등의 순으로 나타남.

- 운영시 애로사항 및 개선사항

- 노인일자리사업 운영시 애로사항을 살펴본 결과, 실무자 인력부족이 평균 3.41점, 사업아이템 개발 및 선정이 평균 3.29점, 자원개발이 평균 3.25점, 참여자 선발 및 모집이 평균 3.19점, 지역사회 네트워크 및 연계가 평균 3.19점, 사후관리가 평균 3.10점 순으로 나타남.
- 노인일자리사업 운영시 가장 큰 애로사항을 살펴본 결과, 실무자 인력 부족 16.2%, 사업아이템 개발 및 선정 15.5%, 지역사회 네트워크 및 연계 9.7%, 참여자 선발 및 모집 9.4%, 자원개발 7.9% 등의 순으로 나타남.
- 현행 노인일자리사업 운영시 가장 개선해야할 사항을 살펴본 결과, 인력지원 24.2%, 참여기간 연중 확대 22.9%, 프로그램 질적수준 제고 19.8%, 참여노인 임금인상 18.1%, 사업전달체계 확충 11.2% 등의 순으로 나타남.

- 노인일자리사업 유형별 관련 사항

- 노인일자리사업 유형 중 운영하기 가장 어려운 사업 유형을 살펴본 결과, 시장형 45.6%, 인력파견형 25.7%, 교육형 14.9%, 복지형 7.5%, 공익형 6.2% 등의 순으로 나타남.
- 노인일자리사업 유형 중 운영하기 가장 용이한 사업 유형을 살펴본 결과, 공익형 50.2%, 복지형 27.1%, 교육형 15.4%, 인력파견형 4.5%, 시장형 2.8% 등의 순으로 나타남.
- 노인일자리사업을 1명의 전담직원으로 관리하기에 적정한 참여노인 수를 살펴본 결과, 공익형은 평균 45.20명, 복지형은 평균 22.86명, 인력파견형은 평균 22.44명, 교육형은 평균 22.12명, 시장형은 평균 21.90명 등의 순으로 나타남.
- 노인일자리사업 유형 중 공익형의 최소적정기준을 살펴본 결과, 참가개월의 경우 10개월 22.1%, 12개월 15.5%, 6개월 13.1%, 8개월 12.7% 등의 순으로 나타남. 참여일수의 경우 3일 59.2%, 4일 22.1% 등의 순으로 나타남. 참여시간의 경우 4시간 55.4%, 3시간 29.6%, 5시간 6.1% 등의 순으로 나타남. 급여의 경우 30만원 42.0%, 20만원 38.8% 등의 순으로 나타남.
- 노인일자리사업 유형 중 교육형의 최소적정기준을 살펴본 결과, 참가개월의 경우 12개월 22.5%, 10개월 20.6%, 6개월 13.9%, 7개월 12.4% 등의 순으로 나타남. 참여일수의 경우 3일 54.1%, 4일 15.8% 등의 순으로 나타남. 참여시간의 경우 4시간 43.1%, 3시간 24.9%, 2시간 20.6% 등의 순으로 나타남. 급여의 경우 30만원 42.6%, 20만원 30.1% 등의 순으로 나타남.
- 노인일자리사업 유형 중 복지형의 최소적정기준을 살펴본 결과, 참가개월의 경우 12개월 28.6%, 10개월 25.1%, 7개월 12.8%, 8개월 9.3% 등의 순으로 나타남. 참여일수의 경우 3일 58.1%, 4일 19.8% 등의 순으로 나타남. 참여시간의 경우 4시간 53.7%, 3시간 30.4% 등의 순으로 나타남. 급여의 경우 30만원 43.6%, 20만원 32.2% 등의 순으로 나타남.
- 노인일자리사업 유형 중 시장형의 최소적정기준을 살펴본 결과, 참가개월의 경우 12개월 42.8%, 10개월 16.0%, 6개월 10.7%, 7개월 8.6% 등의 순으로 나타남. 참여일수의 경우 3일 38.0%, 5일 37.4% 등의

순으로 나타남. 참여시간의 경우 4시간 43.3%, 3시간 18.7%, 8시간 이상 11.8% 등의 순으로 나타남. 급여의 경우 30만원 33.7%, 20만원 22.5%, 50만원 15.5% 등의 순으로 나타남.

- 노인일자리사업 수행기관·지자체·한국노인인력개발원 주요 업무 및 평가

- 노인일자리사업의 사업수행기관의 주요 업무를 살펴본 결과, 노인일자리 관련 제반업무 수행 24.6%, 노인일자리사업 프로그램 발굴 및 추진 17.1%, 노인일자리사업 수행기관 사업운영 13.2%, 노인일자리사업 추진 실적 보고 11.7% 등의 순으로 나타남.
- 노인일자리사업 수행기관의 노인일자리사업에 대한 자체 평가를 살펴본 결과, 사업추진실적 보고수행이 평균 4.02점, 사업관련 제반 업무 수행이 평균 3.81점, 사업 참여노인 관리가 평균 3.81점, 사업 참여노인 교육훈련이 평균 3.49점, 지역특성에 맞는 사업발굴이 평균 3.42점 등의 순으로 나타남.
- 지자체의 주요업무를 살펴본 결과, 노인일자리관련 사업수행기관에 대한 행·재정지원이 17.7%, 노인일자리사업 수행기관 선정 및 관리 감독이 15.2%, 노인일자리사업 지역협의회 구성 및 운영이 11.2%, 노인일자리사업 수행기관간 연계 및 조정이 9.3% 등의 순으로 나타남.
- 광역자치단체의 주요 업무를 살펴본 결과, 노인일자리관련 사업수행기관에 대한 행·재정 지원이 16.4%, 노인일자리사업 추진 총괄 및 지원이 11.3%, 노인일자리 박람회 개최가 10.4%, 노인일자리사업 수행기관간 연계 및 조정이 8.1%, 노인일자리 박람회 지원 7.8% 등의 순으로 나타남.
- 노인일자리사업과 관련하여 지방자치단체의 활동 및 지원에 대한 평가를 살펴본 결과 담당공무원의 노인일자리사업에 대한 이해가 평균 3.82점, 노인일자리사업 수행기관 선정, 관리 및 감독이 평균 3.79점, 지자체의 노인일자리사업 관련 협조 및 지원이 평균 3.72점 등의 순으로 나타남.
- 한국노인인력개발원의 주요 업무를 살펴본 결과 노인일자리 프로그램 개발 및 보급 22.1%, 노인일자리사업 추진 총괄 및 지원 18.0%, 노인일자리 관계자 교육 및 훈련 14.7%, 노인인력 D/B 및 전산망 구축, 운영 12.8%, 노인인력에 대한 수급동향 분석 및 정책개발 9.5% 등의

순으로 나타남.

- 노인일자리사업 진행과 관련하여 한국노인인력개발원의 활동에 대한 평가를 살펴본 결과 사업 추진방법 및 지침안내가 평균 3.36점, 정보시스템 구축 및 운영이 평균 3.31점, 사업수행기관 평가가 평균 3.30점, 노인일자리사업에 대한 홍보가 평균 3.21점, 노인일자리사업에 대한 비전제시가 평균 3.16점, 노인일자리사업 개발 및 보급이 평균 3.16점 등의 순으로 나타남.
- 향후 노인인력활용 사업분야로 적합한 정도를 살펴본 결과 사회참여를 위한 일자리 제공이 평균 3.87점, 생계를 위한 일자리 제공이 평균 3.58점, 여가지원 프로그램이 평균 3.54점, 고령자 대상 퇴직준비교육 미 퇴직 후 적응교육이 평균 3.54점, 유료자원봉사가 평균 3.52점, 공동작업장이 평균 3.48점 등의 순으로 나타남.
- 노인일자리사업 관련 사항들의 현재상태를 살펴본 결과 담당공무원의 노인일자리사업에 대한 이해 3.50, 담당공무원의 협조 3.47가 보통을 약간 상회하는 수준이며, 반면에 사업추진과 관련한 구체적인 컨설팅 2.64 과 전담인력수 2.22 는 충분하지 못한 것으로 나타났고, 노인일자리사업 관련 사항들의 향후 중요도를 살펴본 결과 중앙정부의 의지 4.61, 지방정부의 의지 4.45, 노인일자리사업에 대한 사회적 인식 4.3 등의 순으로 나타남.
- 한국노인인력개발원의 주요 역할에 대한 현재 상태를 살펴본 결과 신규일자리 및 수요처의 지속적인 공급이 평균 3.06점으로 보통수준이며, 노인인력활용을 위한 대국민 인식전환을 위한 홍보활동 제공이 평균 2.71점으로 가장 충분하지 않은 것으로 나타남. 한국노인인력개발원의 주요 역할에 대한 향후 중요도를 살펴본 결과 노인인력활용을 위한 대국민 인식전환을 위한 홍보활동 제공이 평균 4.41점, 시장조사 및 연구 활동을 통한 일자리사업의 정책적 방향 제공이 평균 4.34점, 신규일자리 및 수요처의 지속적인 공급이 평균 4.30 등의 순서로 중요한 역할들로 나타남.
- 한국노인인력개발원의 적절한 역할수행 및 노인일자리사업 수행기관들의 지원을 위한 권역별 지역센터의 설립과 운영에 대하여 살펴본 결과 필요하다 38.2%, 보통이다 21.7%, 매우 필요하다 17.3% 등의 순으로 나타남.

□ 노인일자리사업의 문제점 및 발전방안

- 노인적합 일자리 개발 및 확대

- **문제점:** 비교적 사업수행이 용이한 공익형 중심으로 노인일자리사업이 진행되며, 노인일자리 창출에서 사회적 일자리 창출과의 연계가 부족함.
- **발전방안:** 노인의 다양한 욕구 및 능력에 따른 맞춤형 노인일자리가 제공될 수 있어야 함. 사회적 일자리 창출과의 연계 및 제도화가 필요함. 노인일자리사업 수요처에 대한 지원이 이루어져야함. 노인일자리사업의 비예산사업의 발전 및 확충이 중요함. 노인일자리사업 수행기관의 전문인력 확보 및 비즈니스 마인드 도입이 필요함. 공공부문의 노인적합형 일자리 개발 및 지원이 필요함. 농어촌 등 지역사회에 적합한 사업 모델의 개발이 필요함.

- 노인일자리 사업의 연계 및 조정

- **문제점:** 노인일자리사업 수행기관들의 연계성이 부족하고 상호협력체제가 미흡하여 수요자에 질 높은 서비스를 제공하지 못하고, 국가예산의 비효율성이 수반되는 등 어려움이 많음.
- **발전방안:** 노인일자리 관련 부처간 협력체제가 구축되고, 중점사업수행기관의 확보 및 인프라 확대가 필요함. 지자체의 역할강화 및 관련기관들 간의 연계가 필요함. 노인일자리 사업의 추진을 위한 사업수행의 기본인프라 구축이 시급함. 노인일자리사업 및 청소년, 여성 등 일자리사업 연계방안 모색이 필요함.

- 노인일자리 사업의 교육 및 훈련

- **문제점:** 사업담당 실무자에 대한 실제적 교육 및 체계적인 훈련이 미흡한 편임. 체계적인 노인전문 취업적응 및 창업교육 프로그램이 미비함.
- **발전방안:** 노인일자리사업 관련 전문인력 개발 및 교육에 대한 투자가 필요함. 노인일자리사업이 보다 성공적으로 진행되기 위해 참여자에 대한 체계적인 훈련과 교육이 필요함. 노인일자리사업이 내실화있게 추진되기 위해 사업전반에 걸친 교육체계 마련이 중요함.

- 노인일자리 사업의 평가 및 관리

- **문제점:** 노인일자리사업 평가를 판단근거가 부재한 상태로 적절한 성과지표가 마련되지 못한 상황. 사업유형별 사업목적이 개별적으로 구체화되지 않아 신뢰성의 문제가 있음. 노인일자리사업의 전문성에 대한 문제가 지적됨.
- **발전방안:** 노인일자리사업의 평가모델의 정립과 데이터 축적이 필요함. 사업수행기관의 다양성을 고려한 표준화 모델의 개발이 필요함. 사업유형별 특성에 따라 탄력적으로 근로일수 및 근로시간을 지정 및 운영하는 방안이 검토되어야 함. 노인일자리사업의 규모와 예산 집행규모 등이 재설정될 필요가 있음. 민간위탁 사업의 효과적인 관리 감독평가 시스템 등 인프라의 정립 및 평가 및 지도감독 등 철저한 사후관리가 필요함. 사업유형별 최소인력기준과 사업량 예측으로 전담인력 배치 및 전문성 교육을 통한 사업역량이 강화되어야 함.

- 노인일자리 사업의 조사 및 연구

- **문제점:** 노인일자리사업에 대한 심도 있는 조사 및 연구가 부족한 상황임.
- **발전방안:** 노인일자리사업 참여 노인에 대한 정확한 실태조사 및 분석이 이루어져야 하며, 이를 통해 일자리사업 참여노인의 의료비지출 추이, 사회복지비용 등 사회적 파급효과에 대한 분석 연구가 필요함.

- 노인일자리 사업 정보시스템 구축 및 운영

- **문제점:** 노인일자리사업의 각종 실적이 수작업 관리체제로 운영되어 온 측면이 있어서 실적 취합의 지연 및 부정확한 통계 등으로 인한 문제점이 제기됨.
- **발전방안:** 수요 및 공급의 양 측면을 고려한 일자리 창출·유지·개발하고 훈련·교육·배치의 전 과정을 지속적이고 체계적으로 관리할 수 있게 하기 위해 노인일자리 정보화 체계 구축이 필요함.

- 노인일자리 사업 대국민 홍보 및 인식개선

- **문제점:** 노인인력활용에 대한 인식이 부족한 상태임.
- **발전방안:** 노인 노동력에 대한 사회적 인식이 전환될 필요가 있으며, 노인일자리사업 참여노인의 프라이드 제고 방안이 모색됨.

- 노인일자리 사업 재원 확보

- **문제점:** 노인일자리사업 재원 마련이 필요한 상황임.
- **발전방안:** 노인일자리사업에 대한 예산지원의 확대가 필수적임. 또한, 향후 지속적인 사업증대로 국고 부담 증가가 불가피하나 현재 소요 예산 중 비예산분야의 확대가 필요함.

- 노인일자리 사업 법적 근거 강화

- **문제점:** 노인일자리사업에 대한 내용과 관련한 제 법령과의 관계가 명확하지 않고, 수행기관의 제 법령에 대한 정보와 숙지가 되어 있지 않은 실정임.
- **발전방안:** 각 행정부처별로 산재되어 있는 노인관련 인적자원 활용 법 및 제도들을 분야별, 특성별, 지역별로 통합하고 조정 및 연계할 수 있는 국가차원 시스템의 재정비가 절실히 필요함.

- 노인 지원고용

- 노인지원고용의 개념과 활성화 전략 수립
- 노인중심 또는 노인활용의 사회적 기업, 비영리 단체와의 연계 및 지원
- 노인지원고용 정책개발

- 유급 자원봉사

- 잠재적 노인자원봉사자(노인인력자원) 특성 연구
- 유급자원봉사를 일자리사업의 일환으로 포함시키기 위한 제도적 토대 마련
- 유급자원봉사와 일자리사업, 그리고 무급자원봉사와의 효율적 연계 방안 마련

- 노인교육/훈련

- 노인인적자원교육/훈련 프로그램 개발
- 노인인력개발을 위한 정책 개발
- 노인인력개발을 위한 전달체계 구축
- 노인인력개발 예산 확보
- 노인인력개발을 위한 D/B 정보화 구축
- 노인교육 전문기관과의 연계

- 전달체계

- 정부지원 노인일자리를 총괄하는 Head-quarter로서의 역할 및 위상 강화
- 지역별/사업수행기관별 특성에 맞는 노인일자리 개발 및 사업지원
- 광역단위의 전달체계 구축을 통한 사업수행의 효율성과 효과성 증대

- 예산확보

- 민간기업과의 파트너십 구축을 통한 비예산 일자리사업 총괄 수행
- 민간영역(기업의 사회공헌기금, 공동모금회 등) 및 공공영역(중앙정부 및 지방자치단체)에서의 기금조성 방안 마련

제5장 한국노인인력개발원 중·장기 발전방안

□ 한국노인인력개발원의 기능과 역할

- 정부지원 노인일자리사업

- 노인인력의 전문성 제고를 위한 교육 및 훈련 P/G 개발 및 실행
- 노인일자리사업과 노인자원봉사의 효율적인 연계방안 구축 및 활용
- 보호된 시장 지원을 위한 정책개발 및 방향성 제시
- 민간기업과의 파트너십 구축을 통한 비예산 일자리사업 총괄수행
- 노인일자리사업 활성화를 위한 기금조성(민간, 공공)
- 지역별/기관별 특성에 맞는 노인일자리 개발 및 사업지원
- 광역단위 전달체계 구축
- 정부지원 노인 일자리사업을 총괄하는 헤드쿼터의 역할 및 위상 정립

- 중장기 차원의 한국노인인력개발원의 핵심기능과 역할

- 노인인력수급동향 및 실태분석과 수행기관 담당자 욕구조사, 노인들의 욕구 및 특성조사 등 '조사 및 연구활동' 이 필요함.
- 사업의 효율적 운용을 위해 다양한 D/B를 활용할 수 있는 '정보시스템'을 구축하고, 이를 수행기관들이 효율적으로 공유할 수 있어야 함.
- 노인일자리사업의 전반적인 평가와 더불어, 수행기관의 사업실적 평가, 그리고 서비스전달체계의 효율적인 관리를 위한 평가 등 '평가와 관리 시스템'을 구축하고 운영하여야 함.
- 노인일자리사업과 관련된 중앙정부, 지자체, 그리고 수행기관과의 효율적인 연계망을 구축하고, 이를 조정하는 역할을 수행하여야 하며, 민간기업과의 연계를 통해 수요처를 확보해야 함.
- 노인일자리사업의 다양화와 확산을 위해 정부지원 노인일자리사업 영역이나 노인지원고용의 영역에서 신규 일자리를 개발하고 보급해야 함.
- 일반인들을 대상으로 하여 노인과 노년기에 대한 '사회적 인식전환'을 도모함으로써 노인일자리사업의 효과성을 극대화시키고, 노인을 대상으로 한 홍보활동을 통해 노인인력자원의 발굴하고 개발하는 역할을 담당해야 함. 또한, 민간기업을 대상으로 한 홍보활동 및 교육을 통해 취업 및 고용확대의 효과를 제고해야 함.
- 노인일자리사업 및 생산적 노후활동과 관련된 '정책'의 방향성을 제시해 줌으로써 선도적 역할을 수행해야 하며, 노인들의 입장에서 정책의 입법과정에 영향을 주거나, 현재의 정책에 대한 비판적 기능을 수행해야 함 (Advocacy).
- 노인일자리사업과 관련하여 수행기관 담당자들의 역량강화를 위한 교육과 훈련을 수행해야 하며, 노인인력자원의 개발을 위한 다양한 교육 및 훈련 프로그램들을 개발하고 실행해야 함.
- 잠재력있는 노인들을 발굴하여 생산적 노후를 실현하게 할 수 있게 하며, 노인인력자원의 전문성을 제고할 수 있는 다양한 프로그램들을 개발하여야 함.

□ 한국노인인력개발원의 SWOT 분석 체계 및 결과

- 강점요소

- 노인일자리 전담기관으로서의 위상
- 정부차원의 노인일자리사업 최초 수행
- Top의 전문성/의지/인적 네트워크
- 전국적으로 분포된 유관 산하 조직
- 신규 충원을 통한 조직 활력 부분적 확보
- 업무에 대한 구성원들의 높은 애착
- 최근의 변화 프로그램 도입
- 단기 전략 목표의 구체화

- 약점요소

- 신규 조직으로서 조직 메커니즘의 안정화 미흡
- 평균적인 구성원의 전문성 부족
- 조직의 미래에 대한 불확실성 인지
- 대규모 사업화 경험 부족
- 충원/이직에 따른 조직 내 갈등 우려
- 자원동원 측면의 제약
- 낮은 국민적 인지도
- 현안/현업 부담 해소에 대한 집중

- 기회요인

- 복지부문에 대한 국민적 관심증대 및 사회적 일자리 창출의 필요성
- 노인복지에 대한 정부차원의 지원확대
- 노인인구의 사회적 및 경제적 욕구 증대
- 노인인구의 교육수준, 지적수준 향상 및 기능적 능력의 향상
- 노년인구의 지속적인 증가
- 산업구조 전환에 따른 Hard Industry 의 상대적 감소

- 위협요인

- 노인인구의 급격한 증가
- 노인취업 및 고용에 대한 부정적인 인식
- 노인부양에 대한 개인 및 가족의 부양의무 감소
- 노인인구의 양극화 및 고립화
- 인구고령화의 사회적·경제적·정치적 차원의 영향
- 노동인력의 고령화

□ 한국노인인력개발원 조직 부문별 Strategy Road map

- 한국노인인력개발원 중장기 Strategy Road map

	1단계(~3년)	2단계(3-5년)	3단계(5년~)
노인인력활용 핵심개념	정부지원노인일자리사업	노인관련교육/훈련강화 정부지원노인일자리사업	노인지원고용확대 노인관련교육/훈련강화 정부지원노인일자리사업
전략 초점	노인일자리사업의 내실화	노인인력의 인적자산화	노인인력 전략적 활용 극대화
연결 논리	단기적으로 현행 사업 내실화를 구현함으로써 조직 안정화에 기여하고 사회적 정당성을 획득	적극적인 노인인력활용의 사전단계로서 노인인력의 근원적인 경쟁역량을 확보할 필요가 있음	독립영역으로서의 특성을 바탕으로 산업 위상을 제고하고 노인인력활용을 정착시킴
세부 전략 방향	· 현행 노인일자리사업 검토 및 종합적인 개선 전략 수립 및 실행 · 노인인력개발원 본원 조직 안정화 및 구성원 역량 강화 기반 구축 · 노인인력개발원 지역 조직화 기반 마련 및 현실화 추진	· 노인인력의 발굴 및 사업 역량 획득을 위한 교육훈련부문의 전문성 확보 · 지역조직을 기반으로 한 노인인력발굴/전문성 제고 및 지역경제 진입확대 추진 · 국가차원의 노인인력활용 관리체계구축/정비	· 강화된 내/외부 네트워크를 기반으로 한 통합된 노인인력활용 전략 전개 · 노인인력활용을 근간으로 하는 산업영역 구축 및 확장 · 지역적 확장을 통한 노인인력개발원 조직변신전략 수립/실행

□ 중장기 조직부문 확장 이슈

- 성장을 통한 조직분화의 전제조건

- 현행 노인일자리사업의 성공적인 수행: 현행 노인일자리사업 내실화/안정화 추구
- 새로운 조직 mission 발굴/도출: 정부, 사회단체 등으로부터의 사회적 정당성 획득
- 구성원의 응집된 성장의지: 신속성, 단순성, 자기확신 강화를 위한 Top의 노력
- 부문별 핵심역량 구축/활용수준 향상: 사업내실화/안정화 위한 부문별 역량 모델링
- 부문간 조정/통합 수행 역량 확보: 사업 확장을 지원할 수 있는 부문간 시너지 창출 노력
- 필요 인적자원의 충원: 예산확보를 통한 부족인력의 적절한 충원

- 현행 광역 조직화 계획

	계	07년	08년	09년
광역사업본부	9개소	3개소	3개소	3개소
예산액	51억	21억	15억	15억
광역조직 예산액 추정	· 개소당 예산액: 5억(사무실 관리비, 인건비, 사업비 등) · 07년의 경우 초창기로서 사무실 임차료 및 관리비 소요 경비 6억원이 포함되어 있음 · 08년부터 광역지자체로부터 사무실 무상임대 등을 보장받음으로써 임차료 절감이 가능할 것임			
광역조직 설치방식	지역특성을 감안한 단계별 설치			
광역조직 인원구성	사업본부장(1), 사무(1), 전산(1) 사업개발(3), 사업지원(2) 등			

□ **안정화를 위한 조직운영 Focus**

- **조직열정 구축/유지/강화**

- 조직성과와 구성원 만족간의 균형을 맞추는 것이 중요함.
조직: 국가적 관심 획득, 노인일자리창출, 고객만족, 관리프로세스 효율화, 핵심능력 개발, 구성원: 생계의 원천, 방향, 구조, 통제, 정체성, 목적, 자기 존중, 소속감, 사회적 상호작용/기회
- 구성원들의 “감정적 헌신”을 이끌어내기 위해서는 구성원 개개인의 가치를 존중하고, 구성원 만족도와 조직성과 사이에 균형을 유지하는 메커니즘을 구축할 필요가 있음.
- 구성원들이 업무에 쏟는 자신들의 노력에 비해 조직이 주는 것이 작다고 인지하면, 즉 서로 주고 받는 것 사이에 균형이 이루어지지 않는다고 느끼면, 감정적 헌신이 이루어지기가 쉽지 않음.
- 사명/가치/자긍심(숭고한 목적, 풍부한 역사, 강력한 가치), 프로세스와 측정기준(명확한 측정지표와 기준, 내용보다는 과정에 초점, 성과에 대한 투명성), 창업가 정신 발휘(높은 주인의식, 개인적인 모험 활성화, 높은 수익창출), 개인적인 성장/성취(개인차원의 성취에 초점, 성취에 근거한 승진, 건전한 경쟁 유도), 인정과 축하(광범위한 인정과 보상, 다양한 특별 이벤트, 사회적 상호작용과 즐거움)