

ISBN 979-11-85663-99-9

연구-정책-23-02

# 사회서비스 노인일자리 혁신 방안 연구

박경하 · 양난주 · 이영수 · 김수린 · 김지민 · 박민주

#### 책임연구자

**박경하** | 한국노인인력개발원 선임연구위원

#### 공동연구자

**양난주** | 대구대학교 사회복지학과 교수

**이영수** | 인천대학교 사회복지학과 교수

**김수린** | 한국농촌경제연구원 부연구위원

#### 연구원

**김지민** | 한국노인인력개발원 선임연구위원

**박민주** | 서울대학교 사회복지학과 석사과정

본 보고서에 수록된 내용은 연구진의 개인적 견해이며, 한국노인인력개발원의 공식적인 견해가 아님을 밝힙니다.

전체 인구의 700만이 넘는 베이비붐 세대로 일컫는 신노년 세대가 2020년 기준으로 노년기에 진입하면서 한국사회는 매우 빠른 고령화 속도를 경험하고 있습니다. 보건복지부가 지난 7월에 발표한 제 3차 노인일자리 및 사회활동지원 종합계획에는 2027년까지 사회서비스형의 비중을 15%까지 확대하겠다는 계획이 포함되어 있습니다. 사회서비스형은 국정계획에 담겨있는 내용도 중요하지만 노인일자리사업의 질적 변화를 나타내는 일종의 바로미터로 주목받는 사업이 되고 있습니다.

노인일자리사업의 변화과정은 공익활동의 대안을 모색하는 과정이 되었다고 해도 과언이 아닙니다. 공익활동은 노후소득보장제도와 보완적 관계에서 저소득 노인, 특히 기초연금 수급자의 소득보전에 중요한 역할을 하고 있음에도 불구하고 베이비붐 세대의 퇴직과 생산인구 감소에 대응해 다양한 일자리 창출을 모색할 필요가 있습니다. 하지만 초고령화 사회로 접어들면 경제활동 인구감소로 인한 노년부양비가 늘어나고 노후소득 보장이 약화될 우려가 있기 때문에 공익활동의 규모를 줄이는 정책적 선택을 하기는 어렵습니다. 대신에 중장기적으로 공익활동의 비중을 낮추면서 사회적 가치와 자립 기반이 높은 노인일 자리를 확대하는 쪽으로 나아가는 것이 바람직할 것입니다.

본 연구에서는 사회서비스형 노인일 자리의 중요성을 고찰하고 정책적 수요를 분석하고자 합니다. 사회서비스형은 전문성과 직업적 경험이 다양한 퇴직자에게 보람을 느끼게 할 수 있는 강점을 가지고 있습니다. 이 연구결과가 그러한 사회서비스형 사업의 가치를 확인하고 혁신을 기하는 중요한 근거로서 활용될 수 있기를 기대합니다.

본 연구는 한국노인인력개발원 박경하 선임 연구위원이 총괄하였고, 대구대학교 양난주 교수, 인천대학교 이영수 교수, 한국농촌경제연구원 부연구위원, 한국노인인력개발원 김지민 선임연구원, 서울대학교 사회복지학과 석사과정생 박민주 선생님이 연구보조를 해주셨습니다. 본 연구의 자문위원으로 역할을 해주신 남서울대학교 이소정 교수, 인천대학교 전용호 교수께 감사의 마음을 전합니다.

2023년 12월

한국노인인력개발원장 김미곤



Abstract .....	vii
요약 .....	xi
<b>제1장 서론</b> .....	1
제1절 연구의 필요성 .....	3
제2절 연구내용 및 방법 .....	5
<b>제2장 사회서비스 일자리 정책과 노인일자리</b> .....	7
제1절 사회서비스 일자리 정책의 개념과 범위 .....	9
제2절 사회서비스 일자리 정책의 형성과정 .....	15
제3절 사회서비스 일자리와 사회서비스형 노인일자리 .....	33
제4절 소결 .....	46
<b>제3장 사회서비스 산업의 고령자 노동시장 분석</b> .....	49
제1절 사회서비스 산업 및 직업특성 .....	51
제2절 사회서비스 일자리 종사자의 근로조건 .....	64
제3절 고령자 다수 고용업종의 특성과 취업여건 .....	70
제4절 소결 .....	79
<b>제4장 사회서비스형 노인일자리 수요·공급</b> .....	81
제1절 분석개요 및 분석자료 .....	83
제2절 사회서비스형 노인일자리 현황 및 추이 .....	85
제3절 사회서비스형 노인일자리 참여자 및 대기자 .....	105
제4절 사회서비스형 노인일자리 수요처 .....	119

제5절 소결 .....	128
<b>제5장 사회서비스형 노인일자리의 실태 및 평가 .....</b>	<b>131</b>
제1절 사회서비스형 사업의 실태조사 .....	133
제2절 사회서비스형 사업 평가: 현장의 인식 .....	151
<b>제6장 사회서비스형 노인일자리의 발전방안 .....</b>	<b>225</b>
제1절 사회서비스형 공급 확대 방안 .....	227
제2절 전달체계 강화 및 다변화 전략 : 사회서비스형 노인일자리 수행기관 확충을 중심으로 .....	239
제3절 일자리의 질 개선 .....	247
<b>참고문헌 .....</b>	<b>251</b>

## 표 목차

〈표 2-1〉 사회서비스의 법률적 정의들 .....	12
〈표 2-2〉 2004년 사회적 일자리 사업 .....	18
〈표 2-3〉 재정지원 일자리 사업 효율화 과정 .....	20
〈표 2-4〉 재정지원 일자리 사업 예산('17~'23(안)) .....	21
〈표 2-5〉 재정지원 일자리사업 분류와 예산비중(2023년) .....	22
〈표 2-6〉 재정지원 일자리 보건복지부 소관 사업 변화 추이('11-'23) .....	23
〈표 2-7〉 사회서비스 일자리 사업 구성(2009년) .....	29
〈표 2-8〉 사회서비스 일자리 사업의 분야별 현황(2021년) .....	32
〈표 2-9〉 사회복지시설통계(2021년) .....	35
〈표 2-10〉 노인장기요양기관현황(2021년) .....	36
〈표 2-11〉 사회서비스 산업 분류와 정의 그리고 사업체 수 .....	37
〈표 2-12〉 사회서비스산업 종사자 지위별 종사자 수 및 구성(2018년) .....	38
〈표 2-13〉 2023년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 개요 .....	41
〈표 2-14〉 2023년 사회서비스형 노인일자리 프로그램 유형 .....	42
〈표 3-1〉 사회서비스 관련 산업군 .....	52
〈표 3-2〉 연령별 사회서비스 산업 취업자 현황 .....	54
〈표 3-3〉 사회서비스 산업 고령 취업자 현황 .....	55
〈표 3-4〉 사회서비스 일자리의 직업분포 .....	56
〈표 3-5〉 사회서비스 일자리의 연령별 직업분포 .....	58
〈표 3-6〉 사회서비스 일자리의 60세 이상 고령자 직업분포 .....	61
〈표 3-7〉 사회서비스 산업 취업자의 일반적 특성 .....	65
〈표 3-8〉 사회서비스 산업 취업자의 연령별 일반적 특성 .....	66
〈표 3-9〉 사회서비스 산업 취업자의 연령별 종사상 지위 .....	67
〈표 3-10〉 사회서비스 산업 취업자의 종사상 지위별 월평균 급여(임금근로자) .....	68
〈표 3-11〉 사회서비스 산업 취업자의 종사상 지위별 주당 근로시간 .....	69
〈표 3-12〉 고용계약기간이 있는 사회서비스 산업 취업자의 연령별 근속기간 분포 .....	70
〈표 3-13〉 고령자다수고용 업종 취업자의 성별, 연령, 교육수준 특성 .....	71
〈표 3-14〉 고령자다수고용 업종 취업자의 직업분포 .....	72

〈표 3-15〉 고령자다수고용 업종별 종사상지위(60세 이상) .....	76
〈표 3-16〉 고령자다수고용 업종별 종사상지위별 주근로시간(60세 이상) .....	77
〈표 3-17〉 고령자다수고용 업종별 종사상지위별 월평균 급여(60세 이상) .....	78
〈표 4-1〉 분석자료: 노인일자리 업무 DB .....	84
〈표 4-2〉 사회서비스형 사업유형별 현황: 2019년 .....	86
〈표 4-3〉 사회서비스형 사업유형별 현황: 2020년 .....	86
〈표 4-4〉 사회서비스형 사업유형별 현황: 2021년 .....	87
〈표 4-5〉 사회서비스형 사업유형별 현황: 2022년 .....	88
〈표 4-6〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형 .....	88
〈표 4-7〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이 .....	91
〈표 4-8〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 지역별, 특별시/광역시 .....	93
〈표 4-9〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 지역별, 일반시 .....	94
〈표 4-10〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 지역별, 군지역 .....	95
〈표 4-11〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황: 지역별 비교 (2022년) .....	96
〈표 4-12〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 수행기관 유형별, 지자체 .....	98
〈표 4-13〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 수행기관 유형별, 시니어클럽 .....	99
〈표 4-14〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 수행기관 유형별, 대한노인회 .....	100
〈표 4-15〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 수행기관 유형별, 노인복지관 .....	101
〈표 4-16〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 수행기관 유형별, 종합복지관 .....	102
〈표 4-17〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 수행기관 유형별, 노인복지센터 .....	103
〈표 4-18〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황: 수행기관 유형별 비교 (2022년) .....	104
〈표 4-19〉 사회서비스형 노인일자리 참여자 특성 .....	106
〈표 4-20〉 사업유형별 참여자 특성 (2022): 성별 .....	107
〈표 4-21〉 사업유형별 참여자 특성 (2022): 연령별 .....	108
〈표 4-22〉 사업유형별 참여자 특성 (2022): 교육수준별 .....	109
〈표 4-23〉 사업유형별 참여자 특성 (2022): 지역별 .....	111
〈표 4-24〉 사업유형별 참여자 특성 (2022): 언어 및 신체능력별 .....	111
〈표 4-25〉 사회서비스형 노인일자리 대기자 특성 .....	114
〈표 4-26〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 대기자 추이 .....	115



〈표 4-27〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 대기자 현황: 지역별 비교 (2022년) .....	117
〈표 4-28〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 대기자 현황: 수행기관 유형별 비교 (2022년) .....	118
〈표 4-29〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 수요처 추이 .....	123
〈표 4-30〉 사회서비스형 노인일자리 지역별 수요처 추이 .....	124
〈표 4-31〉 사회서비스형 노인일자리 수행기관별 수요처 추이 .....	124
〈표 4-32〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 수요처 현황: 지역별 비교 (2022) .....	125
〈표 4-33〉 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 수요처 현황: 수행기관별 비교 (2022) .....	126
〈표 5-1〉 응답자 특성 .....	134
〈표 5-2〉 역량 있는 참여자 확보 수월성 .....	135
〈표 5-3〉 사회서비스형 사업과 관련해 전반적 어려운 점 .....	137
〈표 5-4〉 현장 실무자 특성별 전문성이나 경력을 갖춘 사회서비스형 참여자 확보 수준 .....	140
〈표 5-5〉 적정 사회서비스형 사업단수 .....	141
〈표 5-6〉 적정 참여인원 .....	142
〈표 5-7〉 전담인력 근무환경과 처우개선의 필요성 .....	143
〈표 5-8〉 사회서비스형 사업단 기획시 우선적 고려요인 .....	144
〈표 5-9〉 공익활동 대비 사회서비스형 업무부담 정도 .....	145
〈표 5-10〉 사회서비스 사업단의 기관 혹은 사업 연계 경험 .....	146
〈표 5-11〉 사회서비스형 사업에 관한 제도 개선(복수응답) .....	149
〈표 5-12〉 FGI 조사 설계 .....	152
〈표 5-13〉 FGI 참여자 특성: 종사자 .....	153
〈표 5-14〉 FGI 참여자 특성: 참여노인 .....	154
〈표 5-15〉 FGI 분석결과 요약: 종사자 .....	219
〈표 5-16〉 FGI 분석결과 요약: 참여노인 .....	222
〈표 6-1〉 사회복지 생활시설 분야별 현황(2021년) .....	229
〈표 6-2〉 베이비붐 세대 적합 직종 유형과 직업 .....	232
〈표 6-3〉 사회서비스형 신규사업 개발 주요 성과 예시 .....	234

**그림 목차**

[그림 2-1] 사회서비스 정의와 범위의 혼용 ..... 14

[그림 2-2] 사회적 일자리 사업, 재정지원 일자리 사업과 사회서비스 일자리 사업의 관계 ..... 27

[그림 4-1] 연도별 수행기관당 수요처수 추이 ..... 120

[그림 4-2] 수행기관 유형별 수행기관당 평균 수요처수 추이 ..... 121

[그림 4-3] 지역별 수행기관당 평균 수요처수 추이 ..... 121

[그림 5-1] 사회서비스형 참여자 선정시 우선적 고려사항(1순위, 2순위 합산) ..... 136

[그림 5-2] 사회서비스형 운영과정에서 가장 어려운 점 ..... 138

[그림 5-3] 사회서비스형 참여자의 업무 수행능력 적절성 수준 ..... 139

[그림 5-4] 전문성이나 경력을 갖춘 참여자 확보 수준 ..... 139

[그림 5-5] 공익활동 대비 사회서비스형의 나은 점 ..... 145

[그림 5-6] 협력주체 ..... 147

[그림 5-7] 협력이 추진된 사업과정(복수응답) ..... 147

[그림 5-8] 구체적 협력내용(복수응답) ..... 148

[그림 5-9] 조직단위 및 사업 단위에서 추진된 연계성과 ..... 148

[그림 6-1] 신규 아이템 발굴 프로세스 ..... 233

[그림 6-2] 사회적 경제조직 참여 모형 I ..... 243

[그림 6-3] 사회적 경제조직 참여 모형 II ..... 244

[그림 6-4] 농촌 주민공동체 참여 모형 I ..... 246

[그림 6-5] 농촌 주민공동체 참여 모형 II ..... 247

---

# Abstract

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

## A Study on Innovation Plans for Social Service-Type Senior Employment

Project Head : Park, Kyungha \*

This study aims to examine the reality of social service-type projects and evaluate their achievements to search for their improvement directions. For this purpose, the study analyzed the supply and demand characteristics of social service-type senior employment projects along with their reality and assessed their overall achievements to propose plans to improve them. Chapter 2 looked into the background behind social service employment policies and their current state. It defined the concept of social service and reviewed the developmental process of social service employment and financial support employment programs before defining social service-type senior employment introduced in the process. Social service-type senior employment was defined as the employment of the elderly financially supported by the government to complement, supplement, and expand social service provided based on the state institution and finance and expand the labor market for the elderly so that the current quality of life of people could improve.

---

\* Co-Researchers : Yang, Nanjoo, Lee, Yungsoo, Kim, Surin

Chapter 3 examined the reality of labor among the elderly in projects and occupational fields related to social service. The analysis results of employment survey data by the region show that the elderly aged 60 or older recorded a high employment rate in social welfare services, business support services, public administration, national defense, and social security administration. The gendered characteristics were apparent among old employees in the social service type of business where the percentage of temporary and daily jobs was extremely high.

Chapter 4 analyzed the demand and supply characteristics of social service-type senior employment with the database of senior employment work. There were changes to the participant and standby characteristics as well as the volume of business by the project type and implementation agency in 2019~2022. As for changes by the project type, the percentage of care service for children and the elderly decreased while the relative percentage of support for public administration work and promotional service for the public interest of the vulnerable increased. As for the volume of business by the implementation agency, senior clubs recorded a higher volume than other agency types. There were more female participants than their male counterparts, but the percentage of men was gradually on the rise along with that of people with high educational backgrounds. The percentage of people in their sixties, men, and newcomers was high on the waiting list compared to participants.

Chapter 5 analyzed the current state of social service-type programs and assessed their achievements with data that surveyed their reality and in-depth interview responses. The chapter provided the results of a survey and FGI with practitioners at implementation agencies. The survey results of their reality indicate that practitioners at implementation agencies

found major difficulties in social service programs in the identification and management of a market, the recruitment and selection of participants, and the management of participants regarding the status of workers. They felt a higher burden with social service-type work than public service. The identification and management of a market accounted for the biggest part of their collaboration with external agencies. In many cases, they linked the programs of the affiliated agencies or financial resources needed for a program to senior employment programs. As for improvement measures related to programs, they perceived the mitigation of work burdens through the employment stability of dedicated personnel and the improvement of their allocation criteria as relatively important. An FGI was conducted with practitioners at implementation agencies that managed social service-type projects and the elderly who participated in such projects. The results show that social service-type projects settled down as employment clearly distinguished from public service and contributed to the enhanced image of senior employment programs. They had an impact on the attraction of younger old people with relative professionalism and contributed to the higher self-efficacy of participants doing socially rewarding work. However, the implementation agencies felt a burden with developing a new project group, and their burden is predicted to increase further in small cities and agricultural and fishing towns. Finally, Chapter 6 proposed plans to develop social service-type senior employment across various dimensions including expanding the policy direction and supply of social service-type employment, expanding and improving the infrastructure, and increasing the quality of jobs.



# 연구요약

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

## 1. 연구의 필요성

- 본 연구는 사회서비스형 사업의 개선방향을 모색하기 위해 실태 파악과 성과를 진단하는데 의미를 두고 있으며, 이를 위해 사회서비스형 노인일자리사업의 실태, 공급과 수요특성을 분석하고 전반적인 성과 평가를 통해 사업의 개선방안을 제시하는데 목적이 있음.

## 2. 주요 연구결과

- 제 2장에서는 우리나라 사회서비스 일자리 정책의 개념과 범위, 추진과정을 고찰하고 이를 통해 사회서비스 일자리 정책이 가지는 쟁점과 이슈를 도출함으로써 노인 일자리에 주는 함의를 논의함.
  - 2000년대 초반 저출산·고령화 사회에 대한 대응으로 가족의 책임으로 맡겨져 있던 아동, 노인, 장애인에 대한 돌봄이 사회서비스로 제도화되는 과정에서 일자리 창출은 사회서비스 정책의 중심적인 정책목표로 제시되었음.
  - 보건복지부는 부처별로 산재해있는 사회서비스 일자리 사업의 실적을 취합하는 방식으로 사회서비스 일자리 사업을 관리해왔으며 실적 관리는 사업별 예산과 일자리 수를 확인하고 양적 목표치를 달성했는지 점검하는 것이 중심이므로 일자리의 질 관리는 미흡함. 사회서비스의 개념 정의 그리고 사회서비스 일자리, 재정지원 일자리, 노인일자리 사업을 고찰한 결과 ‘사회서비스형 노인일자리’란 현재 국민의 삶의 질 향상을 위해

정부의 제도와 재정을 기반으로 제공되는 사회서비스를 추가(supplement)·보완(complement)·확장하고 고령자 노동시장을 확대하기 위해 정부가 재정을 지원한 고령자 일자리라고 정의할 수 있음.

○ 제 3장에서는 2020년 지역별고용조사 분석자료로 한국사회의 고령화 영향으로 사회서비스 산업별, 직업별로 드러난 고령화 특성을 살펴보고, 일자리의 안정성 및 소득 특성을 분석하였음.

- 특정한 산업분야에 고령 근로자의 노동시장 진입이 집중되고 있음. 특히 고령 취업자 내에서 연령별 직업분포가 다른 특성을 보임. 60대 초반 연령층은 지식과 전문성이 요구되는 일자리와 단순 노무직이 양극화 된 양상을 보임. 65세 이상 노년층은 청소 및 경비관련, 돌봄·보건 및 개인 생활서비스직, 농림·어업 관련, 가사·음식 및 판매 관련 단순노무직 비중이 높음. 사회서비스 업종의 고령 취업자는 성별화 특성이 뚜렷하여 여성 고령자는 남성 고령자보다 취업 기회를 얻는데 유리함. 사회서비스 종사자들이 수행하는 일자리는 상용근로자 비율이 많지만 고령층이 되면 임시, 일용직 일자리가 확대되고 있으며, 평균 급여수준이 크게 떨어져 일자리의 질 개선을 위한 정책적 지원을 강화할 필요.

○ 제4장에서는 사회서비스형 노인일자리 수요·공급 현황, 추이 및 특성을 2019년부터 2022년까지 4년간의 노인일자리 업무 DB를 활용하여 사회 서비스형 노인일자리 개선을 위한 장·단기적 함의를 도출하였음.

- 사업유형별로 보육시설 지원, 노인 관련 시설지원 등 아동·노인 돌봄서비스 영역의 비중이 가장 높지만 점차 감소하는 추세를 보이고 있으나 공공행정 업무지원, 취약계층 공익증진 서비스 등의 상대적 비중은 빠르게 증가하고 있음.

- 수행기관별로 사업량이나 주력하는 사업유형에서 차이가 나타났으며, 특히 시니어클럽의 경우 사업량이 가장 많음. 그리고 사회서비스형 노인일자리 참여자 특성을 살펴보면 여성의 비율이 높지만 남성의 비중이 점차



증가하고 있고, 상대적 저연령층인 60대 및 고학력 참여자의 비율이 증가하는 추세를 보였음.

- 참여자에 비해 대기자는 60대, 남성, 신규 참여자의 비중이 높았고, 선별기준으로 활용되는 언어 및 신체 능력 수준이 다소 낮았으며, 지역별, 수행기관별로 사업유형별 일자리수 대비 대기자수 비율의 차이 역시 확인되었음.
  - 사회서비스형 노인일자리 사업이 확대되면서 수요처 수 역시 빠르게 증가하고 있음. 사회서비스형 노인일자리의 사업량이 지속적으로 증가했음을 고려하면, 수요처 발굴 역시 증가하는 사업량에 따라 일정 부분 이루어졌음.
- 제 5장에서는 사회서비스형을 담당하고 있는 실무자 및 전담인력 300명을 대상으로 인식조사를 통해 사회서비스형 실태조사를 분석하고, 수행기관 종사자와 참여노인을 대상으로 초점집단면접(Focus Group Interview, 이하 FGI)을 실시한 결과를 분석하여 이를 토대로 사회서비스형 노인일자리사업의 현 상황을 진단 및 평가하고, 동 사업의 개선을 위한 시사점을 도출하였음.
- 우선 실태조사 결과를 볼 때, 실무자들은 사업운영과 관련해 업무에 적합한 참여자 확보가 어렵다고(종사자의 40%) 인식하였음. 실무자들은 수요처 발굴 및 관리에 대한 상당한 부담을 안고 있었음. 사회서비스형 사업을 기획할 때 수요처 확보가 가장 중요하다고 보았지만(62.0%), 실무자의 39.7%는 수요처 발굴 및 관리에 대해 어렵다고 인식하였음. 실무자들은 전담인력의 근로여건을 개선하는 것을 중요한 문제로 인식하였다. 대다수 실무자들은 전담인력의 고용안정과 전담인력 배치기준 완화가 필요하다고 보았음. 개별 수행기관들은 다양한 방식과 내용으로 연계를 맺고 있었으며 협력관계에 있는 기관들과 사업, 자원, 새로운 서비스 기획, 참여자 공유를 위해 다각적 협력을 모색하였음. 하지만 이 번 조사를 통해 전반적으로 수행기관들은 외부기관과의 연계가 미흡한 것으로 나타났음.

- 수행기관 종사자를 대상으로 실시한 FGI조사의 주요 결과를 요약하면, 첫 시행 후 5년 차에 접어든 사회서비스형 사업은 노인일자리 일선 현장에서 기존 공익활동과는 차별화된 일자리로 자리 잡고 있었음. 참여노인에게는 자부심과 근로자로서의 소속감을 제공하고, 사회에는 지역의 필요에 조응하는 한편 노인에 대한 인식을 개선하는 효용을 갖는 것으로 나타났음. 종사자들은 사회서비스형 사업 운영을 위한 노무관리 부담이 크며, 특히 최근 중대재해처벌법이 시행되며 이를 준비·대응하는 데 어려움을 느끼고 있었음.
  - 또한 사회서비스형 일자리에 참여 중인 노인을 대상 수행한 FGI조사의 주요 결과를 요약하면, 60대에 진입하면서 기존의 사회나 가정에서의 역할이 일부 상실되거나 변화되지만, 여전히 사회활동을 활발히 할 수 있기를 희망하는 고령자의 욕구를 확인할 수 있었음. 조사참여자들이 사회서비스형 일자리에 참여하며 느낀 좋은 점으로는 활동에 대한 즉각적인 피드백으로 보람과 자부심을 가질 수 있고, 자기유용감을 느낄 수 있다는 점이 꼽혔음. 그리고 조사참여자들은 모든 사회서비스형 일자리가 높은 수준의 전문성을 필요로 하는 것은 아니지만 생소한 업무를 맡게 되기도 하는 만큼 교육은 필수적이라고 답하였음. 사회서비스형 일자리에 필요한 개선사항으로는 체력 등 해당 일자리에 더 적합한 역량을 갖춘 참여노인이 적절하게 매칭할 것과, 경제적으로 더 어려운 노인의 참여를 우선시 하여야 한다는 점이 언급되었음.
- 제 6장에서는 본 연구에서 분석하고 논의한 내용을 토대로 사회서비스형 노인일자리 발전방안을 제안하였음.
- 발전방안은 사회서비스형 공급 확대 방안, 전달체계 강화 및 다변화 전략, 일자리의 질 개선 방안에 대해 논의하였음. 사회서비스형 공급 확대 방안은 신노년 적합 아이템 발굴 및 개선, 참여자 확보 및 수요처 확대 방안을 검토하고, 전달체계 강화 및 다변화 전략으로 사회적 경제조직의 유입 촉진과 지역 특성을 고려한 농촌형 수행기관 확충 방안을 제안하였음.

사회서비스 노인일자리 혁신 방안 연구

제1장

# 서론

제1절 연구의 필요성

제2절 연구내용 및 방법



# 서론

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

## 제1절 연구의 필요성

한국의 사회서비스 정책은 일자리 정책과 맞물려 있다. 사회서비스 정책은 일자리 창출을 위한 사회서비스 발굴 및 확충, 사회서비스 시장형성 및 산업화, 사회서비스 품질 제고를 목표로 삼고 있다(강혜규·김희성·안수란, 2019). 사회서비스 일자리 정책은 일자리 창출과 사회서비스 공급 확대라는 두 가지 목표를 동시에 추구한다. 수요자 중심의 사회서비스를 강화하려는 목적에서 공급자 간 경쟁원리를 도입한 전자바우처 제도는 사회서비스 제공인력을 확대하는데 크게 기여하였다. 그러나 정부의 정책지원에도 불구하고 사회서비스 제공인력을 위한 일자리는 여전히 부족하고, 질적 개선이 중요한 정책과제로 제기되고 있다. 사회서비스 부문의 취업자 수는 계속 증가할 것으로 예상되지만 국가간 비교 시 우리나라의 사회서비스 인력규모는 적다. 한국고용정보원의 중장기 인력수급 전망(2018~2028년)에 따르면 보건업과 사회복지서비스업의 취업자 수는 2018년과 2028년 사이에 1.04배 증가할 것으로 예측된다(이시균 외, 2019). OECD 국가들 중에서 임금근로자 중 사회서비스 고용비율은 유럽 국가들이 2016년 기준으로 30%를 상회하는데 비해 한국은 21.8%로 낮은 수준이다. 창출된 사회서비스 일자리의 질적 저하도 문제이다. 2019년 사회서비스 수요공급 실태조사(제공인력 부가조사) 결과에 따르면, 사회서비스 전자바우처 사업 제공인력 중 비정규직이 전체의 57.1%이며, 제공하는 인력의 대다수가 여성이고(91.6%), 50·60대의 고령층에 집중되어 있다.

사회서비스 영역에서의 일자리 수요는 노인일자리외의 정당성을 확보하는데 기

여하였다. 노인일자리 사업 발전과정을 돌이켜 보면, 사회서비스를 제공하는 일자리를 질적으로 우수하고 가치있는 일자리로 높게 평가하였다. 제1차 종합계획(2013~2017년)에서 복지형 일자리를 공익형과 교육형 일자리와 차별화해야 할 일자리로 상정하고, 12개월 동안 월 40만원 보수를 지원하는 강화된 근로조건을 제시하였다.

또한 사회서비스 영역에 노인일 자리를 확대해야 할 이유는 새로운 수요창출이 필요하기 때문이다. 최근 사회서비스형 일자리는 베이비붐 세대의 은퇴에 대비한 정책수요로서 적합하다는 평가를 받고 있다. 2020년을 기점으로 2029년에 이를 경우 모든 베이비붐 세대가 노인인구로 편입될 예정이어서 이들은 인구 고령화뿐만 아니라 노동시장 구조 변화에도 직접적 영향이 있을 수밖에 없다.<sup>1)</sup> 기존 세대에 비해 베이비붐세대는 교육수준이 높고 경제적으로도 비교적 안정된 조건을 갖추고 있기에 이들의 인적 자원을 사회적 차원에서 적절하게 활용하고 사회참여에 대한 적극성을 띤 욕구특성에 맞춘 다양한 일자리 수요를 개발할 필요가 있을 것이다.

사회서비스형 일자리는 공익활동의 대안으로서 의의가 있다. 공익활동은 노인일자리의 표준으로 고착화 되고 있다는 점에서 경로의존적이며, 적은 비용으로 가장 많은 일자리를 창출하는 방안이기 때문에 그러한 경로는 쉽게 벗어나지 못할 수 있다. 공익활동의 대안을 모색하는 과정의 하나는 사회서비스 영역에서 일자리 수요를 확장하는 것이고, 또 하나는 민간 시장영역에서 일자리를 창출하는 것이다. 그러나 사회서비스형이 도입되면서 공익활동과 유사하다는 문제가 제기되었다. 또한 인력의 고령화와 더불어 불안정한 일자리를 확산하는데 일조하는 사회서비스 영역에서 일자리 수요를 확대하는 정책방향이 적절한지 의문이다. 이런 의문은 사회서비스형 일자리의 질과 관련된 쟁점으로 고령자라는 욕구 특성을 고려한 양질의 일자리 창출을 위한 재논의가 필요하다.

최근 사회서비스형 사업과 관련해 돌봄 등 사회서비스형의 일부 사업(김수린 외, 2022; 김가원 외, 2022)과 전달체계(천재영 외, 2022) 개선책을 검토한 연

1) "현재 노인 인구 만만 730만명 베이비부머 고령화 쓰나미 온다." 2018년 주민등록 인구 기준으로 1955~63년생은 727만6311명이다.

구들이 선행되었다. 본 연구는 사회서비스형 사업의 개선방향을 모색하기 위해 실태 파악과 성과를 진단하는데 의미를 두고 있으며, 이를 위해 사회서비스형 노인일자리 사업의 실태, 공급과 수요 특성을 분석하고 전반적인 성과 평가를 통해 사업의 개선방향을 제시하는데 목적이 있다. 연구목적의 배경적 이해를 위해 사회서비스형 노인일자리 사업의 정책 환경을 둘러싸고 있는 사회서비스 일자리 정책을 검토하고, 사회서비스 부문에서 종사하는 고령자의 일자리 조건을 분석할 것이다.

## 제2절 연구내용 및 방법

본 연구는 노인일자리 사업의 사업유형인 사회서비스형 일자리를 검토한다. 2023년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내에 따르면, 사회서비스형은 “노인의 경력과 활동역량을 활용하여 사회적 도움이 필요한 영역(지역사회돌봄, 안전 관련 등)에 서비스를 제공하는 일자리”로 정의되고 있다. 사회서비스형 일자리 개념에서 의미하는 사회서비스는 사회보장기본법 제3조에 규정된 사회복지서비스보다 광범위하다.<sup>2)</sup> 즉 사회서비스는 노인, 아동, 장애인, 여성, 부랑인, 정신질환자 등을 대상으로 한 사회복지서비스보다 광의적인 개념이며, 지침에는 모호하게 표현되어 있지만 보건의료, 교육, 문화, 안전, 주거, 고용, 환경 등을 폭넓게 포함한 개념으로 이해될 수 있다. 그런데 현재 시범사업 형태로 진행하는 사회서비스형 선도모델에 대한 사업평가는 이 연구의 검토대상에서 제외한다. 하지만 사업에 대한 직접적 평가는 아니지만 정책방향을 제시하는 차원에서 논의대상으로 삼을 것이다.

본 연구에서 다룰 전반적인 내용은 다음과 같다. 제2장에서는 한국의 사회서

2) 사회보장기본법 제 3조에서는 사회복지서비스를 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 제도로 정의하고 있다.

비스 정책의 추진배경과 현황을 살펴보고, 노인일자리 사업의 시사점을 얻는데 목적이 있다. 제3장은 사회서비스 관련 사업 및 직업분야에서 종사하는 고령자들의 근로실태를 살펴볼 것이다. 제4장은 노인일자리 업무 DB 자료를 통해 사회서비스형 노인일자리의 수요 공급특성을 분석한다. 제5장은 사회서비스형 사업의 실태조사와 심층면접 자료를 확보하여 사업의 현황 분석과 성과를 평가한다. 끝으로 제6장은 본 연구에서 분석하고 논의한 내용을 토대로 사회서비스형 노인일자리의 발전방안을 제안할 것이다.

이와 같은 연구내용을 도출하기 위해 적용된 연구방법이나 분석에 사용한 자료는 다음과 같다. 첫째, 사회서비스 일자리 정책 및 노인일자리 사업 관련 정책자료, 행정자료, 연구보고서, 학술지 논문 등의 각종 문헌조사 자료를 분석한다. 둘째, 지역별 고용조사 데이터를 활용하여 사회서비스 연관 산업의 고령자 노동시장을 분석한다. 셋째, 2019~2022년 노인일자리 업무 DB를 분석하여 사회서비스형의 공급 및 수요 특성을 분석한다. 넷째, 사회서비스형의 실태와 평가를 위해 실무자 대상의 양적 조사와 실무자·참여자 대상의 면접조사를 실시하였다.



# 사회서비스 일자리 정책과 노인일자리

- 제1절 사회서비스 일자리 정책의 개념과 범위
- 제2절 사회서비스 일자리 정책의 형성과정
- 제3절 사회서비스 일자리와 사회서비스형 노인일자리
- 제4절 소결



# 사회서비스 일자리 정책과 노인일자리

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

본 장에서는 사회서비스형 노인일자리의 성격과 발전방안을 모색하기 위하여 우리나라 사회서비스 일자리 정책의 개념과 범위 그리고 추진과정에 대해 고찰해보기로 하겠다. 이를 통해 사회서비스 일자리 정책이 가지는 쟁점과 이슈를 도출하고 노인일자리에 주는 함의를 논의하고자 한다.

## 제1절 사회서비스 일자리 정책의 개념과 범위

### 1. 사회서비스 개념과 정책의 형성

사회서비스(social services)라는 개념은 역사적으로나 국가별로 상이한 의미와 범위를 가진다. Kahn(1979)은 사회서비스를 근대산업사회의 필요, 특히 인간의 상호관계와 역할 수행을 위한 사회적 발명(social inventions)”이라고 하였다. 개인과 가족, 자연발생적인 지역사회 공동체와 다르게, 근대산업사회에서 필요로 하는 사회성원의 역할과 기능을 지원하기 위해 사회적 차원에서 인위적으로 만들어진다는 점을 사회서비스의 특징이라고 본 것이다. 근대산업사회의 시장경제를 유지·발전시키는 노동자를 위한 교육제도와 보건의료서비스, 주거정책 뿐만이 아니라 사회보험에 기반한 사회보장제도를 발전시킨 영국에서 사회서비스는 소득보장, 보건, 고용, 주거, 교육을 포함하는 광의의 개념으로 쓰였다(윤영진, 2011).

그러나 사회서비스를 현금급여로 제공되는 소득보장 프로그램과 구별하려는

접근이 더 일반적이다. 김영중(2019)은 사회적 기능의 필요성이 제도화된 것은 보통 사회복지, 사회보장이라고 부르다며 사회서비스란 사회복지나 사회보장 가운데 구체적인 형태를 갖추어 실행되는 ‘서비스’를 가리킨다고 설명한다. 사회보장제도에서 실업, 질병, 장애, 고령 등 노동시장의 위협으로 인해 소득의 중단이 발생하면 제공되는 소득보장 목적의 현금급여와 구별하여 인간을 대상으로 한 인간의 사회적 실천이자 공동생산(co-production)의 특성을 가지는 대인적 서비스(personal services) 혹은 휴먼서비스(human services)를 사회서비스라고 할 수 있다는 것이다. 이 때 사회서비스의 범위는 교육, 보건의료, 돌봄, 상담, 재활, 훈련 등을 포함한다고 하겠다.

사회서비스를 복지국가가 해결하려는 사회적 위험의 특성 변화와 연관시켜 설명하는 관점도 있다. 유럽의 복지국가에서 전통적인 노동시장의 위협을 해결하는 소득보장제도(공공부조, 실업급여, 연금 등)와 다르게 사회서비스는 노동시장에서 발생하는 위험만이 아니라 삶의 상황에서 발생하는 사회문제와 사회적 위험에 대한 해결책으로 등장한다(Alber, 1995). 인구고령화와 가족구조의 변화, 1인 가구의 증가 등의 변화 속에서 가족이 수행해온 전통적인 보호(care) 역할과 능력의 쇠퇴와 변화로부터 사회서비스의 필요성이 등장한다는 것이다(Bahle, 2003). 특히 일찌감치 제도적으로 발전해있던 보건의료와 교육서비스에 이어 주로 전통적 가족이 수행해오던 돌봄(care, 아동보육, 노인요양, 장애인활동지원 등)이 사회화되고 제도로 발전하면서 복지국가의 사회서비스가 발전한다는 것이다.

이상과 같이 사회서비스의 개념에 대한 학계의 접근을 종합해보자면 사회서비스는 첫째로 개인이나 가족 차원과 구별되는 사회적인 대응과 공급을 내재하고 있으며 둘째로 사회적 대책 가운데서도 경제적인 지원을 목표로 하는 현금급여와 구분되어 건강과 발달, 유지 등을 사회구성원의 삶을 지원하는 목적을 가진 서비스 형태를 가지며 셋째 사회변화에 따라 전통적으로 가족이 수행하던 돌봄의 공식화, 제도화를 크게 포함하고 있다는 점을 알 수 있다.

한국 사회에서 사회서비스라는 용어는 2007년 사회적기업육성법과 사회서비

스 바우처 사업을 통해 등장했고, 2012년 사회보장기본법이 전부개정되어 기존 사회복지서비스 개념을 대체하면서 법제화되었다. 정부 사업 안에서 사회서비스라는 개념은 사회적기업에 의해 만들어지는 사회적 가치를 가지는 취약계층 일자리를 가리키거나, 바우처라는 새로운 정책수단을 적용하여 이용자재정 지원방식으로 공급되는 서비스를 가리키는 용어로 통용되었다. 그동안 사회복지 현장에서는 사회서비스라는 용어는 바우처 방식으로 제공되는 프로그램, 시장방식으로 공급되는 서비스를 가리키고, 기존의 비영리법인 등에 의해 운영되는 사회복지사업은 사회복지서비스로 구분하여 사용하기도 했다.

사회서비스라는 이름으로 보건복지사업이 확대되고, 법제화가 되기 이전에 사회복지영역에서의 ‘서비스’는 사회복지사업, 혹은 사회복지서비스라는 이름으로 불렸다. 주로 기초생활수급자, 저소득층, 취약계층을 대상으로 사회복지법인이나 여타의 비영리법인이 운영하는 민간사회복지기관에서 사회복지사들에 의해 제공되는 상담과 현물지원, 프로그램 등이 있었고 그 이전 유형은 무의탁 아동, 노인, 장애인, 노숙인 등에게 주거와 서비스를 겸한 생활시설을 제공하는 방식이 전형적인 사회복지서비스였다고 할 수 있다. 정부는 필요한 최소한의 인프라를 구축하여 민간위탁방식으로 운영하였으며, 수탁 비영리법인에는 주로 인건비가 중심이 되는 기관보조금을 지원해왔다.

기존의 사회보장기본법에서 사회보험, 공공부조, 사회복지서비스 및 관련 복지제도<sup>3)</sup>라고 명시된 사회보장의 범위가 2012년 법률개정을 통해 사회보험, 공공부조, 사회서비스로 개정<sup>4)</sup>된 것은 사회서비스라는 개념이 한국의 사회복지에서 기존 사회복지서비스를 포함하여 확장된 의미로 자리매김되었음을 알게 한다. 추가적으로 2011년 제정된 <사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률>에서도 사회서비스에 사회복지사업법의 사회복지서비스, 보건의료법의 보건의

3) 사회보장기본법 제3조(정의)제1호 “사회보장”이란 질병, 장애, 노령, 실업, 사망 등의 사회적 위험으로부터 모든 국민을 보호하고 빈곤을 해소하며 국민 생활의 질을 향상시키기 위하여 제공되는 사회보험, 공공부조, 사회복지서비스 및 관련복지제도를 말한다.

4) 사회보장기본법 제3조(정의)제1호 “사회보장”이란 출산, 양육, 실업, 노령, 장애, 질병, 빈곤 및 사망 등의 사회적 위험으로부터 모든 국민을 보호하고 국민 삶의 질을 향상시키는 데 필요한 소득·서비스를 보장하는 사회보험, 공공부조, 사회서비스를 말한다.

료서비스가 포함된다고 명시한다(〈표 2-1〉 참조).

표 2-1 | 사회서비스의 법률적 정의들

법률		사회서비스의 정의
사회적기업육성법 (2007. 1. 3. 제정)	제2조(정의) 제3호	사회서비스라 함은 교육·보건·사회복지·환경 및 문화 분야의 서비스, 그 밖에 이에 준하는 서비스로서 대통령령이 정하는 분야의 서비스를 말한다.
	시행령 제3조 (사회서비스의 종류)	대통령령으로 정하는 분야의 서비스란 다음 각 회의 어느 하나에 해당하는 서비스를 말한다. ① 보육 서비스 ② 예술·관광 및 운동서비스 ③ 산림 보전 및 관리 서비스 ④ 간병 및 가사 지원 서비스 ⑤ 문화재 보존 또는 활용 관련 서비스 ⑥ 청소년 등 사업시설 관리 서비스 ⑦ 직업안정법 제2조의2제9호에 따른 고용서비스 ⑧ 그 밖에 고용노동부 장관이 정책심의회의 심의를 거쳐 인정하는 서비스
사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률 (2011. 8. 4. 제정)	제2조(정의) 제1호	“사회서비스”란 「사회복지사업법」 제2조제4호에 따른 사회복지서비스, 「보건의료기본법」 제3조제2호에 따른 보건의료서비스, 그 밖에 이에 준하는 서비스로서 대통령령으로 정하는 서비스를 말한다.
	사회복지사업법 제2조제6호	“사회복지서비스”란 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움을 필요로 하는 모든 국민에게 「사회보장기본법」 제3조제4호에 따른 사회서비스 중 사회복지사업을 통한 서비스를 제공하여 삶의 질이 향상되도록 제도적으로 지원하는 것을 말한다.
	보건의료기본법 제3조제2호	“보건의료서비스”란 국민의 건강을 보호·증진하기 위하여 보건의료인이 행하는 모든 활동을 말한다.
사회보장기본법 (2012. 1. 26. 전부개정)	제3조(정의) 제4호	“사회서비스”란 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 제도를 말한다.

출처: 국가법령정보센터 사이트

그러나 한국에서 사회서비스정책이 법률상의 개념 정의에 따라 체계적으로 집행되고 있다고 보기는 어렵다. 사회보장기본법의 사회서비스 정의에 따르면 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 분야에서 상담, 재활, 돌봄, 정보

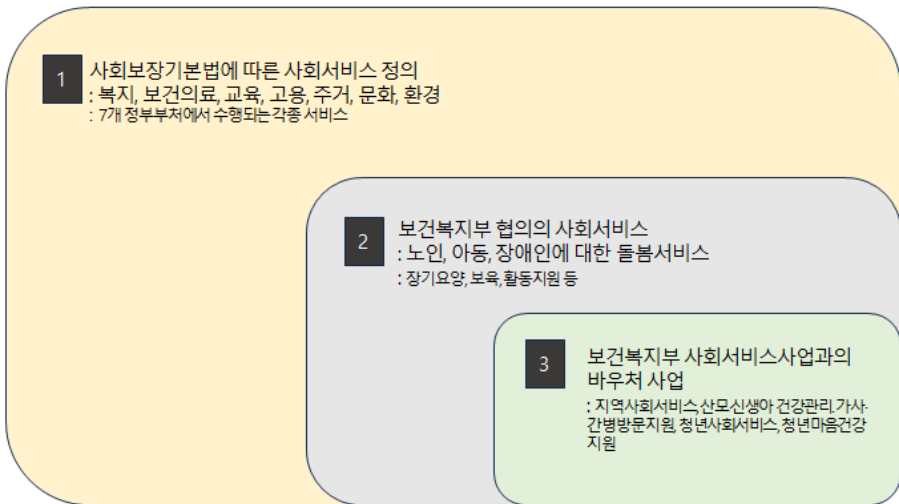
의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통해 국민을 지원하는 제도가 모두 사회서비스다. 보건복지부, 교육부, 고용노동부, 국토교통부, 문화관광부, 환경부에서 국민의 삶의 질 향상을 위해 수행하는 각종 지원서비스가 모두 사회서비스 정책 범위에 포함된다고 할 수 있다. 사회보장기본법 상의 정의이기 때문에 정부 통계를 산출하거나 제도 평가, 계획 수립에서 모두 이 광의의 개념이 적용되고 있다. 그러나 이 개념을 적용하면 사회서비스정책의 목표, 수행주체, 전달체계, 재정 등의 문제가 대단히 복잡해진다는 문제가 발생한다. 개별 서비스와 프로그램들의 수혜기준이나 방식들이 상이하고 때로는 상충되기에 사회서비스 정책의 효과성을 진단하기도 곤란해진다.

사회서비스의 법제적 정의가 지나치게 광범위하기에 보건복지부는 이를 광의의 개념이라 하고 이와 구분되는 협의의 개념으로 사회서비스를 “노인, 아동, 장애인 등을 대상으로 한 돌봄서비스의 총칭”으로 정의하고 있다. 이 때 노인, 아동, 장애인 등에 대한 돌봄서비스는 2000년대 중반 이후 소득에 상관없이 욕구기반으로 수급자격이 부여되고 이용자 재정지원 방식으로 공급된 프로그램들을 가리킨다고 볼 수 있다. 즉 비영리제공기관에 의해 재량적으로 저소득층에게 공급되던 프로그램과 다르게 법제적으로 보장되는 개인의 사회서비스 권리라는 점에서 공통된 성격을 가진다. 바우처방식으로 공급되는 보육서비스, 장애인활동지원서비스는 물론 사회보험방식으로 공급되는 노인장기요양보험제도 등이 이에 속한다고 하겠다. 이들 사회서비스는 시장방식으로 제공기관을 확대하고, 요양보호사, 활동지원사 등 신규 돌봄일 자리를 만들어 서비스를 확대했다. 이를 통해 개별화된 사회서비스 수급자격을 갖춘 이용자가 확대되었을 뿐 아니라 새로운 사회서비스 고용이 만들어지고 확대되었다. 2000년대 중반 이후 그 이전과 다르게 제도화되고 양적으로도 크게 확대된 영역이라고 하겠다. 이 영역에서 사회서비스 정책이 가진 두 가지 목표 - 서비스 확대와 일자리 창출은 동전의 양면처럼 동시에 진행되었다.

그러나 실제 노인, 아동, 장애인에 대한 “협의의” 사회서비스 정책조차 통합적으로 집행되고 있지 않다. 보건복지부의 조직도 안에서 ‘협의의 사회서비스’

가운데 노인장기요양과 아동보육은 인구정책실 소속 사업으로 배치되어 있는 반면, 장애인활동지원서비스는 장애인정책국에 속한 과에서 담당한다. 이 뿐만 아니라 사회서비스정책이라는 이름은 사회복지정책실의 사회서비스정책관 산하 4개 과(사회서비스정책과, 사회서비스사업과, 사회서비스자원과, 사회서비스일자리과)에서 등장한다. 현재 보건복지부 홈페이지에서 사회서비스사업은 사회서비스사업과 소관 5개 바우처사업으로 소개되고 있다.

따라서 [그림 2-1]에서 제시한 것처럼 우리나라 정부의 법률과 제도에서도 사회서비스라는 개념은 세 가지 층위로 쓰여지고 있음을 알 수 있다. 가장 광의의 개념으로 사회보장기본법의 정의가 있고 그 다음 층위로 노인, 아동, 장애인에 대한 돌봄서비스가 있으며 최협의의 개념으로 보건복지부 사회서비스사업과 소관 바우처사업이 있는 것이다.



출처: 필자작성

그림 2-1 | 사회서비스 정의와 범위의 혼용



## 제2절 사회서비스 일자리 정책의 형성과정

사회서비스 법제적 정의의 포괄성으로 인하여 사회서비스 정책 집행에서 어려움이 발생하는 것과 마찬가지로 사회서비스 일자리 정책을 정의하고 범위를 제시하는 것도 쉽지 않은 일이다. 사회서비스 일자리 정책이 ‘사회서비스’ 정책 가운데 공급 측면, 특히 일자리에 대한 정책을 특정하는 의미인지, 적극적 노동시장 정책 중에서 사회서비스 분야의 고용 창출을 의미하는 것인지 분명하지 않다. 사회서비스 일자리 정책이라는 이름의 정책은 존재하지 않지만 보건복지부에 사회서비스일자리과는 있으며, ‘사회적 일자리 사업’, ‘재정지원 사회서비스 일자리 사업’ 등의 정부사업은 존재한다.

사회서비스 일자리 정책의 범위를 정하는 것은 더 어렵다. 특히 사회서비스 일자리 정책의 출발이 되었던 사회적 일자리사업, 더 거슬러 올라가 정부에 의한 공공근로사업과 자활근로 등을 포함하여 살펴보았을 때 어떤 사업이 사회서비스 일자리 정책의 범위 안에 포함되고 어떤 사업이 배제되는지를 정하는 일관된 기준은 존재하지 않는다는 것을 알 수 있다. 정부 부처에 따라 사회적 일자리 사업을 구분하는 기준이 달라지기도 하였으며(국회예산정책처, 2004) 사회서비스 일자리 정책은 여러 정책목표와 대상을 가지고 정부에 따라 추진전략이나 정책목표 등에서 일정한 차이를 보이며 형성되어왔다.

따라서 사회서비스 일자리 정책을 파악하기 위해서는 기존의 ‘사회적 일자리 사업’, ‘재정지원 일자리사업’, ‘사회서비스일자리사업’으로 불리는 정부사업의 배경과 내용을 살펴보는 것이 필요하다.

### 1. 사회적 일자리 사업

사회적 일자리는 사회적으로 유용하지만 수익성이 낮아 (시장에서) 충분히 공급되기 어려운 일자리 자리로 정부의 재정지원과 민간의 인적자원을 활용하여 사회적 서비스를 제공하는 형태의 일자리로 정의할 수 있다(이규용 외, 2003;

국회예산정책처, 2004; 전병유 외, 2004). 사회적 일자리라는 용어는 외환위기로 인해 발생한 고실업에 대응하기 위해 임시적으로 펼쳤던 공공근로사업의 문제를 개선하고 제도화를 요구하는 시민사회조직들에 의해 1999년경부터 사용되기 시작했다고 한다(황덕순, 2004).

당시 실업대책으로 큰 비중을 차지했던 공공근로사업 가운데 지역사회 풀뿌리 시민조직들이 지방자치단체로부터 위탁받아 수행했던 무료 집수리 사업, 무료 간병사업, 음식물 및 폐자원 재활용 등 환경 분야 사업 등을 수행했고, 이들 사업을 수행했던 시민사회조직들은 일회적인 공공근로사업이 아니라 실업문제를 해결하기 위해서 지역사회 조직들이 정부의 노동시장정책과 연계하여 지역사회에서 필요한 서비스를 제공하면서 고용을 창출하는 것이 필요하다고 주장했다는 것이다(황덕순, 2004). 그리고 이러한 조직들이 사회적 기업이라 불렀고, 사회적 기업에 의해 만들어진 일자리를 사회적 일자리라고 부르게 되었다는 것이다.

‘사회적 기업에 의해 만들어지는 괜찮은 일자리’가 기존 취약계층에 대한 직접 지원방식의 공공근로를 대체해야 한다는 제안들은 사회서비스 영역에서 사회적 기업이 경쟁우위를 갖는다는 점에 주목한다. 지역사회에 밀착된 사회적 기업은 공공부문이나 민간기업에 비해 사회적 자본(social capital)에 근거한 ‘잠재적’ 경쟁우위를 가질 수 있지만 이를 현실화하는 데 실패할 경우 사회서비스 시장이 양극화될 수 있으므로 잠재적 경쟁우위를 가질 수 있도록 행위주체의 자발적인 노력과 이에 대한 지원이 필요하다는 것이다(전병유 외, 2003). 사회적 기업에 대한 지원정책은 법적인 지위 부여, ‘보호된 시장’ 형성 및 세제 지원 등 다양한 영역에서 필요하다고 말한다.

참여정부에서는 사회적 일자리를 국정과제로 정했으며 2003년 노동부에서 73억 원 규모(2천 명)의 사회적 일자리 시범사업을 시작했고, 이 사업은 3년 만에 8개 부처가 참여하는 3039억 원 규모(약 13.4만 명) 사업으로 확대되었다(박세경 외, 2020). 그러나 사회적 일자리사업은 크게 노동부에서 실시하는 사회적 일자리 사업과 보건복지부 자활사업으로 구분할 수 있다(노대명, 2005:56).

사회적 일자리 사업을 둘러싸고 인건비와 운영비를 모두 국가재정에만 의존하는 방식에서 탈피할 필요성, 공익성을 가지고 있음에도 일반사업자나 영리법인으로 등록할 수밖에 없는 제도적 조건을 개선할 필요성, 사회적 일자리사업단이 사회적 기업으로 창업하는 과정에서 필요한 전문적인 지식과 정보에 대한 지원의 필요성 등이 제기되었고 이를 해결하기 위한 출구를 사회적 기업 육성과 제도화에서 찾았으며 2007년 7월 <사회적기업육성법>이 제정되었다(노대명, 2005; 박세경 외, 2020).

<표 2-2>는 2005년 일자리 창출 관련 정부사업을 기획예산처에서 청년실업대책(54개 사업), 사회적 일자리(16개 사업), 취약계층 일자리 및 직업훈련(20개 사업) 일자리 관련 보조금 사업(9개 사업)의 4개 영역과 99개 사업으로 분류한 것의 일부다(이규용 외, 2006). 전체 일자리 창출 관련 예산은 1조 3천억이며 이 가운데 사회적 일자리사업은 2004년 835억으로 전체 예산의 약 12%를 차지하고 일자리 창출 사업 가운데 적은 비중을 차지한다는 것을 알 수 있다. 이에 비하여 취약계층 일자리 및 직업훈련 사업은 4,501억 원 규모 예산이 배정되어 전체의 약 38%를 차지하고 있는데 노인일자리사업과 자활근로가 이 유형에 속해있다. 또한 각종 직업훈련과 재취업교육, 그리고 창업지원사업도 여기 속해있는 것을 확인할 수 있다.

초기적 분류로서 사회적 일자리 사업들을 보면 주로 기존 사회복지시설의 일자리, 새로운 사회서비스 확대에 인하여 창출되는 일자리로 예를 들어 교육지원, 보육지원, 방문도우미, 지역아동센터 인력 등을 포함하고 있다. 이뿐만 아니라 환경부의 숲가꾸기나 문화와 체육 분야 일자리 사업도 확인할 수 있다. 노동부에서 수행하는 사회적 일자리 지원사업이 동일명칭으로 구성되어 있는데 이 사업 구성을 살펴보면 상담 및 복지관련 사업, 푸드뱅크 지원사업, 가정폭력 상담 및 예방 관련, 가정봉사원 파견 등 사회복지분야가 57.7%로 가장 많고, 사업 성격으로 보면 공익형 사업이 76%로 높으며 참여자 가운데는 여성이 80%를 차지한다(이규용 외, 2006:114).

사회적 일자리 사업의 특성은 첫째, 기관 혹은 사업에 정부 재정이 지원되면

서 창출되는 일자리, 둘째, 정부 정책에 기초한 사회서비스를 공급하면서 창출되는 일자리, 셋째, 기존 노동시장에서 고용지위가 약했던 고용취약층이 참여하는 일자리, 넷째, 사회적 기업 등 지역사회에서 사회적 가치를 가진 재화를 생산하고 고용창출을 목적으로 활동하는 조직에서 만들어지는 일자리 등이 복합적으로 구성되어 있다고 할 수 있다.

표 2-2 | 2004년 사회적 일자리 사업

사회적 일자리 사업				취약계층 일자리 및 직업훈련			
	소관부처	금액(억원)	인원(명)		소관부처	금액(억원)	인원(명)
계		835	27,491	계		4,501	180,044
	예산	513	21,103		예산	2,590	114,830
	기금	332	6,388		기금	1,911	65,214
장애아 교육보조원	교육부	39	2,000	노인인력기관 운영지원	복지부	84	-
장애아 순회교육지원	교육부	-	-	고령자인재은행 지원	노동부	3	-
대학 장애학생 도우미지원	교육부	-	-	노인일자리 지원	복지부	142	25,000
방과후 교실 보조인력	교육부	8	32	여성 창업 활성화	중기청	22	
지역아동센터 공부방	복지부	12	500	여성창업기금 지원	여성부	130	60
보육시설 사회적 일자리	여성부	125	1,849	장애인직업 재활시설 지원	복지부	154	7,400
방문도우미사업	복지부	176	4,500	장애인자립자금 대여사업	복지부	167	1,000
대도시방문보건사업	복지부	10	75	장애인 취업지원	노동부	130	224
숲가꾸기사업	산림청			자영업 창업지원	노동부	400	550
생태우수지역 일자리창출	환경부	29	398	자활근로	복지부	1,774	60,000
사회적일자리 지원	노동부	187	3,000	자활취업 촉진	노동부	25	1,230
사회적 노인일자리 지원	복지부	28	5,000	실업자재취직 훈련지원금	노동부	1,155	60,000

사회적 일자리 사업				취약계층 일자리 및 직업훈련			
	소관부처	금액(억원)	인원(명)		소관부처	금액(억원)	인원(명)
연극국악영화 시간제 강사풀	문광부	65	1,304	고용촉진훈련	노동부	126	13,000
아동복지시설 문화예술교육	문광부	50	550	자활훈련	노동부	82	5,000
생활체육지도자	문광부	86	1,263	신체장애인 직업훈련	노동부	79	3,000
여성 사회적일자리창출 지원	여성부	20	4,000	전업주부 재취업훈련 지원	여성부	5	1,380
각종 사회복지시설 증설에 따른 일자리 창출	복지부	-	3,020	여성가장 실업자 취업훈련	노동부	25	2,200

출처: 기획예산처, 이규용 외(2006) 2004년 일자리 창출 사업 평가에서 재인용.

## 2. 재정지원 일자리 사업

재정지원 일자리사업은 중앙행정기관 및 지방자치단체 또는 이들로부터 위탁 받은 각종 기관 및 단체가 취업을 지원하기 위하여 재정을 활용하여 시행하는 사업을 말한다(고용정책기본법 제13조의2). 재정지원 일자리 사업은 정부가 재정지출을 통해 저소득층, 장기실업자 등 취업이 어려운 계층의 신속한 취업과 고용 안정을 지원하는 사업이다(노현국 외, 2019). 앞서 시행되었던 공공근로 사업, 사회적 일자리사업 등을 모두 망라하여 체계적으로 관리하게 된 정부사업 범주라고 할 수 있다.

‘재정지원 일자리 사업’이란 범주의 등장과 제도적 정비가 이루어진 배경에는 사회적 일자리, 공공서비스 일자리, 사회서비스 일자리 등 용어가 구분 없이 사용되며 부처별로 사업 중복과 비효율이 발생한 문제가 있다. 복잡한 사업구조와 전달체계로는 예산이 증가하여도 비효율의 위험이 높았다. 이를 해결하고자 2008년부터 국무총리실에서 일자리 사업을 직접 관리하기 시작했으며 2009년 비상경제대책회의에서 ‘일자리사업 정비 및 효율화’ 추진이 결정되고, 2010년 ‘재정지원 일자리 사업 정비 계획’ 수립을 통해 추진체계 정비와 유사·중복사업

통폐합 등의 효율화 방안을 마련하게 되었다(박정수, 2018).

먼저 OECD 노동시장 정책 분류<sup>5)</sup>를 적용하여 재정지원 일자리 사업을 직접 일자리, 직업훈련, 고용서비스, 고용장려금, 창업지원, 실업소득 유지 및 지원이라는 6개 분야로 분류하였다. 2010년에 최초로 추진된 재정지원 일자리 사업 효율화를 통해 24개 부처에 걸친 202개 사업이 22개 부처 134개 사업으로 통합되었다. 이러한 1차 효율화 추진 이후 일자리 사업의 분류, 평가, 조정 등 재정지원 일자리 사업의 효율화를 위한 법적 근거를 고용정책기본법에 마련(2011년 개정)하였다(이혜승, 2012:23).

고용정책기본법에 재정지원 일자리 사업에 대한 법률적 근거가 마련되면서 고용노동부 장관은 재정지원 일자리 사업을 효율적으로 추진하기 위하여 재정지원 일자리 사업의 범위, 분류, 평가기준 마련, 현황조사, 추진체계 개선 등의 사항을 추진하게 되었다. 2010년 1월 25일 국무총리실 고용 및 사회안정망 대책 T/F회의에서 논의가 시작된 이래 재정지원 일자리 사업 효율화 방안은 2022년까지 총 10차례 추진되었다(고용노동부, 2023:47).

표 2-3 | 재정지원 일자리 사업 효율화 과정

연도	내용
2010년	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OECD 노동시장 프로그램 기준으로 사업 재분류: 6개 분야 24개 부처, 202개 사업, 9조 2천억원 규모</li> <li>• 통합관리시스템 『일모아시스템』 구축</li> </ul>
2014년	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직접일자리사업을 공공업무지원형, 경기 대응형, 사회서비스형, 인턴형, 사회봉사·복지형 5개로 유형화</li> <li>• 차세대 일모아시스템 구축 : 고용·복지 통합정보를 제공하고 행정업무 간소화</li> </ul>
2018년	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일자리사업 성과평가·모니터링을 실시, 평가결과에 따라 일자리사업 운영 개선방안 마련, 평가결과에 따른 사업별 성과등급(5단계)을 예산편성과 연계</li> </ul>

5) OECD 노동시장정책은 적극적 노동시장정책으로 ① 고용서비스(employment services) ② 직업훈련(training) ③ 일자리배치전환과 나누기(job rotation and job sharing) ④ 고용장려금(employment incentive) ⑤ 지원고용 및 재활(supported employment and rehabilitation) ⑥ 직접 일자리 창출(direct job creation) ⑦ 창업 인센티브(start-up incentive)가 있고, 소극적 노동시장 정책으로 ⑧실업급여 등 실직자 소득보장(out-of-work income maintenance and support) ⑨ 조기퇴직(early retirement)

연도	내용
	2020년
2021년	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성과평가체계 개편 강화, 평가-예산 연계 강화. 평가등급 4단계로 조정. 저성과사업은 평균 28.1% 예산감액.</li> <li>• 일자리정부분석시스템(EPAS) 신규 구축</li> </ul>
2022년	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2022년 인프라, 법정 지출도 평가대상에 포함('21년 171개→'22년 207개)</li> <li>• 감액등급비율 상향 ('21년 9.7% → '22년 18.9%)</li> <li>• 저성과사업 단계적 폐지(직접일자리 7개, 장려금 4개), 32개 사업에 대해 감액등급을 부여.</li> <li>• '22년 총예산은 31.6조원, 직접일자리 1백58천명.</li> </ul>

출처: 고용노동부(2023). 고용노동백서. pp. 47-49.

재정지원 일자리사업의 주무부처는 고용노동부로 <고용정책기본법>에 근거한 고용정책 기본계획의 수립과 시행(법 제8조)과 재정지원 일자리사업의 효율화(법 제13조의2)를 담당하고 있다. 중앙정부는 고용정책심의회를 통해 재정지원 일자리 사업의 사업간 중복을 조정하고 고용노동부는 사업의 중복조정 기준을 마련하고 일자리사업의 연계성을 강화하고자 노력해왔지만 재정지원 일자리사업과 관련하여서는 지속적으로 일자리사업의 유사·중복 문제, 비효율적인 전달체계 문제 등이 지적되고 있다(이혜승, 2012; 노현국 외, 2020).

재정지원 일자리 사업은 꾸준히 확대되어왔다. 2010년 재정지원 일자리 사업은 6개 분야 24개 부처 202개 사업 9조 2천억 원 규모로 시작했으나 2022년 183개 사업 31.6조 원으로 크게 확대되었다(고용노동부, 2023).

표 2-4 | 재정지원 일자리 사업 예산('17~'23(안))

구분	'17년	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년
일자리 예산(억원)	159,452	180,181	212,374	254,998	301,436	315,809	300,340
전년대비 증가율	8.0	13.0	17.9	20.1	18.2	3.9	△ 4.9

출처: 고용노동부(2022. 8. 30) 보도참고자료.

표 2-5 | 재정지원 일자리사업 분류와 예산비중(2023년)

분류		내용	예산비중
OECD 노동시장정책	재정지원일자리 사업(183개)	30조원('23)	100%
적극적 노동시장정책	직접일자리(29개)	노인일자리 및 사회활동지원	10.4%
		자활근로사업	
	직업훈련(43개)	국민내일배움카드	9.1%
		사업주직업훈련지원금	
	고용서비스(36개)	국민취업지원제도(취업성공패키지)	5.9%
		해외취업지원	
	고용장려금(25개)	장애인고용장려금	17.0%
세대간상생고용지원			
창업지원(26개)	창업성공패키지	9.8%	
	사회적기업진흥원운영		
	지원고용 및 재할(12개)		3.2%
소극적 노동시장정책	실업소득 유지 및 지원(12개)	구직급여	44.7%
		조기재취업수당	

출처: 고용노동부. 2022년 재정지원일자리 예산 현황자료, 보도자료 (2022. 8. 30)를 참고로 작성.

재정지원 일자리 사업에서 가장 큰 비중을 차지하고 있는 사업은 구직급여, 취업수당, 고용장려금 등 현금급여를 지급하는 사업이다. 직접일자리 사업은 전체 사업의 약 10% 내외로 유지되었으며 시기별로 청년, 중장년(여성, 저소득층), 고령·장애인 등과 같은 사업대상별로 구분하기도 하고, 공공업무지원, 사회봉사복지, 사회서비스, 소득보전, 인턴 등 일자리의 성격에 따라 구분하기도 한다(노현국 외, 2020:17).

직접일자리 사업에서 보건복지부의 대표적인 사업은 노인일자리 및 사회활동 지원 사업과 자활근로사업이다. 그 외에 직접일자리 사업 가운데 사회서비스 사업은 바우처 방식으로 2007년 이후 확대된 사업들이 주로 포함되어 있다. 최근 평가연구에서는 직접일자리 45개 사업 가운데 사회서비스 일자리로 노인돌봄서비스(노인돌봄종합), 사례관리전달체계개선(노인돌봄기본), 장애아동가족지원(발달재활서비스), 장애인활동지원, 가사간병방문도우미사업, 산모신생아도우미지원, 지역사회서비스투자사업, 아이돌봄서비스(아동양육지원) 8개 사업을 분류하고 있다(노현국 외, 2020:17).



이러한 선행연구들을 살펴보았을 때, 고용노동부가 주관하는 재정지원 일자리 사업의 관점에서 사회서비스 일자리 사업은 직접일자리 사업 가운데 공적 재원에 기초하여 주로 보건복지부나 여성가족부에서 취약계층에게 일자리를 제공하고 급여를 지원하는 사업, 혹은 이용자 재정지원방식인 바우처 방식으로 공급되는 돌봄 중심의 사회서비스에서 만들어지는 일자리에 초점을 맞추고 있다는 것을 알 수 있다. 2011년도 재정지원 일자리 사업에서 보건복지부 소관 사업에는 주요 사회서비스 바우처사업, 노인일자리사업, 자활사업은 물론 정신보건센터 운영이나 요보호아동그룹 홈형태보호사업 등 사회복지사업도 포함되어 있는 것을 볼 수 있다. 일자리를 위해 만든 사업(장애인행동도우미나 아동안전지킴이와 같은)은 물론 신규로 확대하는 사회복지사업이나 사회서비스 바우처 사업이 망라되어있는 것이다.

지난 10년간 보건복지 소관 사업을 대상으로 살펴보면 재정지원 일자리 사업으로 간주되는 사업의 수는 2011년 16개에서 점차 감소하여 2023년에는 자활사업, 노인일자리사업, 노인맞춤돌봄서비스 3개만 남아있다.

표 2-6 | 재정지원 일자리 보건복지부 소관 사업 변화 추이('11-'23)

시기	번호	사업명	예산 (억원)	목표인원 (명)
2011년 (16개)	1	가사간병방문도우미사업		
	2	국민연금상담요원운영인건비		
	3	노인일자리지원		
	4	노인일자리지원(광특)		
	5	방과후돌봄서비스(아동복지교사운영지원)		
	6	보건소방문건강사업지자체보조		
	7	산모신생아도우미지원		
	8	아동안전지킴이		
	9	요보호아동그룹홈형태보호		
	10	의료급여경상보조(의료급여사례관리)		
	11	자활사업(자활근로사업, 성과중심자활사업)		
	12	자활사업(지역자활센터운영)		
	13	장애인복지일자리		

시기	번호	사업명	예산 (억원)	목표인원 (명)
	14	장애인일자리지원(시각장애인안마사)		
	15	장애인행정도우미		
	16	정신보건센터운영		
2012년 (10개)	1	노인일자리지원		
	2	노인일자리지원(광특)		
	3	방과후돌봄서비스		
	4	보건소방문건강관리사업		
	5	요보호아동그룹홈형태보호		
	6	자활근로사업		
	7	장애인일자리지원		
	8	가시간병방문도우미사업		
	9	민간사회복지자원육성·지원(KoreaHands지역지원단)		
	10	산모신생아도우미지원자치단체경상보조		
2013년 (7개)	1	노인일자리운영(노인일자리지원)		
	2	노인일자리지원(광특)		
	3	방과후돌봄서비스(아동복지교사운영지원)		
	4	요보호아동그룹홈운영지원		
	5	자활사업		
	6	장애인일자리지원		
	7	지역사회통합건강증진사업(보조)(보건소방문건강관리사업)		
2014년 (7개)	1	노인일자리운영(노인일자리지원)		
	2	노인일자리운영(시니어재능활용일자리)		
	3	방과후돌봄서비스(아동복지교사운영지원)		
	4	요보호아동그룹홈운영지원		
	5	자활사업		
	6	장애인일자리지원		
	7	지역사회통합건강증진사업(보조)(보건소방문건강관리사업)		
2015년 (6개)	1	노인일자리 운영(시니어재능활용)		
	2	노인일자리 운영(노인일자리 지원)		
	3	요보호아동그룹홈 운영지원		
	4	자활사업(자활근로사업)		
	5	장애인일자리지원		
	6	지역아동센터지원(방과후돌봄서비스)		
2016년	1	노인일자리 운영(시니어재능활용일자리)		

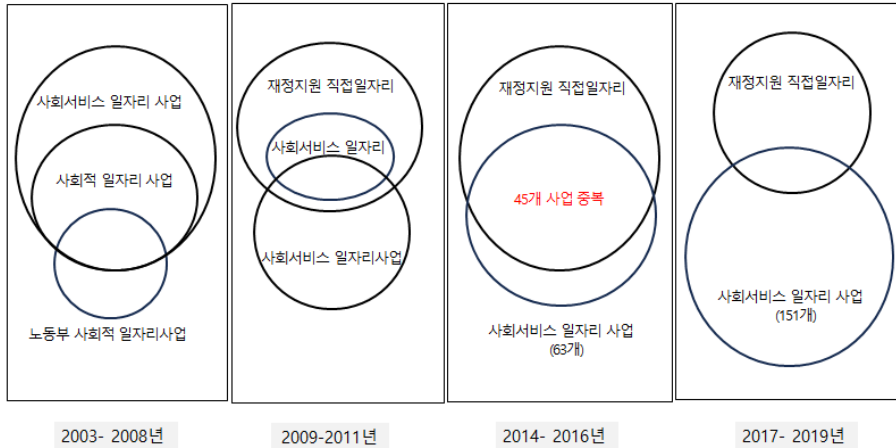
시기	번호	사업명	예산 (억원)	목표인원 (명)
(5개)	2	노인일자리 운영(노인일자리지원)		
	3	자활사업(자활근로사업)		
	4	장애인일자리지원		
	5	지역아동센터지원 (방과후돌봄 서비스)		
2017년 (5개)	1	노인일자리 및 사회활동 지원(재능활동형)	284	44,900
	2	노인일자리 및 사회활동 지원(재능활동형 외 사업)	4,293	418,332
	3	자활사업(자활근로사업)	2,881	45,000
	4	장애인일자리지원	814	16,352
	5	지역아동센터지원(아동복지교사 파견)	226	3,500
2018년 (8개)	1	국가유공자등 노후복지 지원	374	1,421
	2	노인일자리 및 사회활동 지원(재능활동형)	329	51,900
	3	노인일자리 및 사회활동 지원(재능활동형 외 사업)	5,933	457,745
	4	사례관리전달체계 개선	951	9,600
	5	사회복지시설종사자처우개선	42	239
	6	자활사업	3,201	46,500
	7	장애인일자리지원	957	17,352
	8	지역아동센터지원	235	3,550
2019년 (6개)	1	사례관리전달체계 개선	1,326	11,800
	2	노인일자리 및 사회활동 지원	8,130	613,735
	3	자활사업	3,897	48,000
	4	장애인일자리지원	1,208	19,852
	5	사회복지시설 종사자 대체인력 지원	51	274
	6	지역자율형 사회서비스 투자사업 및 일자리운영	11	119
2020년 (7개)	1	자활사업	5,078	58,000
	2	장애인일자리지원	1,415	22,396
	3	사회복지시설 종사자 대체인력 지원	57	274
	4	지역자율형 사회서비스 투자사업 및 일자리 운영	15	170
	5	노인맞춤돌봄서비스	3,728	29,891
	6	노인일자리 및 사회활동지원(재능나눔)	253	30,000
	7	노인일자리 및 사회활동지원(재능나눔 외)	11,660	710,000
2021년 (6개)	1	자활사업	5,429	63,000
	2	장애인일자리지원	1,596	24,896
	3	사회복지시설 종사자 대체인력 지원	60	274
	4	지역자율형 사회서비스 투자사업 및 일자리 운영	15	170

시기	번호	사업명	예산 (억원)	목표인원 (명)
	5	노인맞춤돌봄 서비스	4,183	33,203
	6	노인일자리 및 사회활동지원	12,944	785,000
2022년 (4개)	1	노인맞춤돌봄서비스	4,366	33,203
	2	노인일자리 및 사회활동지원	14,340	845,000
	3	자활사업	6,140	66,000
	4	지역자율형 사회서비스 투자사업 및 일자리 운영	15	170
2023년 (3개)	1	자활사업	6,094	66,000
	2	노인일자리 및 사회활동지원	15,317	883,000
	3	노인맞춤돌봄서비스	5,020	36,524

출처: 고용노동부 내부 자료

### 3. 사회서비스 일자리 사업

사회서비스 일자리사업은 참여정부에서 사회적 일자리사업과 혼용되어 병존하다가 용어가 통일된 사업이다. 무엇을 사회서비스 일자리사업으로 간주하는지는 시기마다 상이했는데 이 과정은 고용노동부가 관리하는 재정지원 일자리사업과의 관계에서 살펴보는 것이 중요하다. 2009년부터 사회서비스 일자리사업이라는 별도의 정책 사업으로 관리가 시작되었으나(46개 사업) 2011년 재정지원 일자리사업 가운데 직접일자리사업의 일부로 사회서비스 일자리도 있었다. 박세경 연구팀(2020:35)의 분석에 의하면 2014년에서 2016년까지 사회서비스 일자리 사업 63개 중 45개가 재정지원 직접일자리사업과 중복되어 관리되었으나 2017년 이후 사회서비스 일자리사업과 재정지원 직접일자리사업의 중복 비중이 낮아지고 사회서비스 일자리사업의 성격과 범위가 확대되었다.



출처: 박세경 외(2020:35)를 수정 보완하여 저자 작성.

그림 2-2 | 사회적 일자리 사업, 재정지원 일자리 사업과 사회서비스 일자리 사업의 관계

## 1) 참여정부

사회적 일자리 창출 사업을 추진하던 참여정부에서 한편으로 2004년 이후 보건, 복지, 환경, 문화 등 국민들이 필요로 하는 사회서비스를 포괄적으로 확충하면서 일자리 창출을 연계하는 전략을 모색하였다(박세경 외, 2020:18).

2006년에는 부처 간의 사회서비스 관련 정책 조정을 담당할 '사회서비스향상기획단'이 기획예산처에 구성되었다. 대통령자문 사람입국일자리위원회에서는 2006년 '사회서비스 일자리 창출 전략'을 발표하여 2015년까지 186만 개의 사회서비스 일자리 창출을 목표로 제시했다. 186만 개 일자리는 보건의료 106만 개(노인장기요양보험제도 도입, 간병수가 신설 등) 사회복지 28만 개(노인일자리사업, 노인·장애인 주간보호 확대, 가사방문 도우미 지원, 사회복지전담공무원 확충 등), 보육 10만 개(국공립 보육시설 확대, 가정보육 활성화 등), 교육 20만 개(방과후 프로그램 다양화, 교육바우처 등), 문화 6만 개(공공문화시설 활용 및 문화 사각지대 해소), 환경 4만 개(사회적 기업 육성, 지역마을 살리기 등), 공공 12만 개(치안, 질서, 소방, 재난관리, 식품안전 등)로 구성된다.

2007년에 사회적 일자리 사업은 사회서비스 분야에 대한 선제적 투자의 중

요성을 강조하기 위해 사회서비스 일자리 사업으로 명칭이 변경되었다(김혜원, 2009). 사회서비스 일자리 창출 전략에는 이미 시행하고 있던 노인일자리 사업, 사회적 기업 육성사업을 포괄할 뿐만 아니라 그동안 가족과 비영리 사회복지기관에 위임되어있던 노인, 아동, 장애인에 대한 돌봄서비스를 제도화하여 크게 확대하는 계획을 담고 있음을 알 수 있다. 또, 사회서비스 일자리의 범위에 교육, 문화, 안전 등의 영역이 포함되어 있는 것으로 보아 후에 사회보장기본법에 등장할 광의의 사회서비스 개념이 적용되고 있는 것을 확인할 수 있다.

## 2) 이명박 정부

이명박 정부는 ‘사회서비스 산업 선진화’의 맥락에서 사회서비스 일자리 정책을 다루며 국가주도보다는 시장활성화를 통해 정책을 추진하고 하였다. 2010년 발표한 ‘사회서비스 육성 및 선진화 방안’은 시장에서 지속가능한 유망 사회서비스 일자리 창출을 목표로 성장잠재력이 높은 5대 유망 사회서비스 산업 육성과 이를 위한 인프라 확충을 정책과제로 추진했다(박세경 외, 2020:20). 5대 유망 사회서비스 세부 추진과제는 간병서비스 제도화, 돌봄서비스 산업 육성, 맞춤형 보육서비스 확대, 장기요양서비스 내실화, 지역사회서비스 확충이 포함되며 사회서비스 산업 육성을 위한 인프라 확충 과제로는 자활공동체 활성화, 사회서비스 인력 양성 및 품질관리, 사회서비스 신규 자격 도입 등을 제시하였다(박세경 외, 2020:20).

2009년 국무총리실은 사회적 일자리, 공공서비스 일자리, 사회적 기업, 사회서비스 일자리 등의 용어 혼란을 이유로 사회적 일자리 사업이라는 용어를 폐기하고 사회서비스 일자리 사업으로 일원화할 것을 제안하였다(박세경 외, 2020:16). 2009년부터 보건복지부 사회서비스일자리과를 총괄부서로 하여 사회서비스 일자리 사업을 관리해오고 있다. 사회서비스 일자리사업을 정책관리 대상으로 규정하고 관리한 2009년 기준으로 사회서비스 일자리 사업은 1.5조의 정부 예산으로 16만 개 일자리 창출을 목표로 복지부, 노동부 등 8개 부처에서 46개 세부 사업을 추진하였다(〈표 2-7〉 참조). 2010년에는 9개 부처가 45

개 사업을 시행했고, 2011년에는 사업 단위 조장이나 사업폐지로 사업수가 34개로 감소하였다.

표 2-7 | 사회서비스 일자리 사업 구성(2009년)

구분	사업명	일자리수	예산 (백만원)
	합계	165,853	1,564,426
노동부 (3개)	사회적일자리 창출	25,477	233,013
	사회적일자리 창출(제주균특)	98	1,049
	취업애로계층직업진로개발지원	100	662
복지부 (20개)	보건소방문보건사업 지자체보조	2,700	30,545
	정신보건센터 운영	678	10,529
	장애인 사회활동지원 자치단체경상보조	17,995	111,059
	장애아동 가족지원	1,800	30,547
	장애인주민자치센터도우미 자치단체경상보조	2,500	12,825
	산모신생아도우미 지원 자치단체 경상보조	2,258	25,684
	지역사회서비스투자사업 자치단체경상보조	12,910	82,000
	가사간병방문도우미	9,000	53,625
	노인돌봄서비스 자치단체경상보조	8,332	51,649
	아이돌보미 지원사업(보조)	6,318	22,398
	결혼이민자 방문교육서비스	2,240	18,002
	결혼이민자 가족지원	160	3,965
	다문화가족아동청소년언어발달지원	101	1,553
	요보호아동그룹홈형태보호	580	4,491
	청소년동반자 프로그램운영지원	1,270	5,519
	지역사회서비스 청년벤처지원	7,920	37,488
	의료급여관리	499	9,780
	지역자활센터 기능 활성화	1,334	28,515
	장애인복지일자리지원 자치단체경상보조	4,172	2,984
	아동안전지킴이	1,010	3,200
산림청 (2개)	숲가꾸기	30,224	421,237
	산림서비스증진	8,042	85,554
행정안전부 (2개)	자원봉사활성화지원(경상)	496	5,384
	정보화마을조성(자본)	357	2,311

구분	사업명	일자리수	예산 (백만원)
문화재청 (4개)	궁능 야간개방	36	596
	문화재 특별관리 인력지원	611	2,925
	목조문화재 상시감시체제구축	332	2,324
	궁능유적기관방재시스템 확충	162	30,693
환경부 (4개)	국립공원지킴이	529	9,193
	자연환경안내원	325	6,681
	5대강 환경지킴이운영 및 실태조사	167	3,993
	국립공원사업	4,464	120,402
문화체육관광부 (8개)	공공도서관 개관시간 연장지원	820	6,795
	도서관 개관시간 연장	18	297
	박물관 야간개장으로 국민문화 향유권 확대	116	3,800
	야간개관을 통한 관람향유권 확대	13	750
	사회문화예술교육활성화	550	7,445
	학교의 문화예술교육활성화	3,500	31,533
	생활체육지도자 활동지원	3,200	30,106
교육부 (3개)	문화관광해설사육성사업(지자체)	2,300	5,850
	깨끗한 학교만들기	15	150
	방과후 학교운영	17	821
	장애아교육지원	107	4,504

출처: 김혜원 외(2009) 사회서비스 일자리 재정지원 사업 실태분석. pp. 22-23.

### 3) 박근혜 정부

박근혜 정부는 2013년 ‘고용률 70% 로드맵’을 관계부처 합동으로 발표하면서 핵심과제로 여성 고용, 서비스업 고용, 고용과 복지의 연계를 제시하고 생애 주기별 사회서비스 확충을 통해 2017년까지 일자리 25만 개를 창출하고 서비스 산업을 선진화한다는 목표를 제시했다(박세경 외, 2020:20). 양적 확대 중심의 일자리 창출이 아니라 법·제도 기반 마련을 통해 사회서비스 산업 진흥 및 서비스 품질 제고 추진전략을 추구하여 사회서비스 일자리 정책 패러다임을 전환하겠다고 하였다. 뿐만 아니라 창조서비스 5대 분야(과학기술 ICT분야, 문화·관광·스포츠, 의료·복지·국토·교통, 농·식품)에 사회서비스 산업을 포함하였다(안수란·하태정, 2022).



사회서비스 일자리 사업은 2013년 기준으로 9개 부처(청)의 68개 사업이 관리되었는데 2009년 45개, 2011년 34개 사업에 비하면 크게 늘어난 것이다. 그러나 2013년 사회서비스 일자리 사업 부처별 목록을 살펴보면 대부분의 사업이 기존에 수행되던 사업을 사회서비스 일자리 사업 관리대상에 포함시킨 것을 알 수 있다. 대표적으로 노인장기요양이나 아동보육, 청소년 사업, 초등돌봄 교실 등을 예로 들 수 있다. 부처별로 보면 보건복지부에서 노인장기요양보험사업, 노인보호전문기관, 노인일자리지원, 대한노인회 취업지원센터 운영지원, 영유아보육료지원, 시간차등행보육지원, 방과후돌봄서비스(아동복지교사), 방과후돌봄서비스(지역아동센터운영), 취약계층아동 등 사례관리, 중증장애인직업재활지원, 통합사례관리사지원, 인공임신중절예방 12개 사업이 추가되었고 여가부에서 6개 사업, 교육부 5개 사업, 문체부 3개 사업, 환경부 1개 사업, 보훈처 2개 사업, 산업부 1개 사업이 추가되었다.

#### 4) 문재인 정부

문재인 정부는 일자리정책 5년 로드맵인 ‘공공 일자리 81만개 확충’의 한 부분으로 양질의 사회서비스 일자리 34만 개 창출을 약속했다. ‘사회서비스 공공 인프라 구축과 일자리 확충’을 국정과제로 제시하고 보육·요양·보건 분야에서 일자리 17만 개, 사회서비스 공단 운영 및 문화·체육·환경 등 다양한 분야 일자리 추가 확충 17만 개를 단계별로 계획했다(김현경 외, 2020). 국공립어린이집 확충, 보조·대체교사, 아이돌보미 충원이나 노인요양인력 확충, 장애서비스 다양화, 간호간병 통합서비스 확대, 정신건강 증진 등이 1단계라면 시·도별 사회서비스 공단 설립과 국공립 시설 직접 수탁·운영, 시설 종사자 직접 고용 등은 물론 공공인프라 확충, 생애주기별 공공서비스 확대, 전달체계 보강 등을 통해 ‘국민체감형 사회서비스 일자리’ 확충을 2단계로 추진하겠다는 것이었다(일자리위원회·관계부처 합동, 2017).

문재인 정부에서 사회서비스 일자리 사업은 2017년에 99개 사업이 추가되었고 2020년 기준 30개 부처(청)의 151개 사업이다. 전체 사업 가운데 민간 위탁

사업이 56.3%를 차지하고 공공기관 위탁사업이 16%, 지자체 직접 수행사업이 15.2%, 부처 직접 수행사업이 12.5%를 차지하며, 고용형태는 정규직이 31.9%, 비정규직이 35.4%, 정규직과 비정규직이 혼합된 형태가 32.6%를 차지한다(김현경 외, 2020:24).

2021년 기준 보건복지부의 사회서비스 일자리 사업은 전체 31개 부처(청)가 약 5.7조 규모 예산으로 161개 사업을 수행하면 약 6.5만 일자리를 창출하고 있다(이해춘 외, 2021:7). 전체 161개 사업 가운데 보건복지부가 61개 사업, 예산의 70%를 맡고 있다. 이를 통해 전체 일자리 중에 복지부가 75.6%의 일자리를 창출하고 있으며 여가부는 11.3%, 고용부는 9.1%, 과기부는 6.2%, 경찰청 3.6%의 순이다.

보건복지부 사회서비스일자리과에서는 사회서비스일자리사업을 1) 노인·아이돌봄 2) 취업지원 3) 취약계층지원 4) 환경안전 5) 보건의료 6) 문화여가 7) 여성·가족·청소년 8) 생활편의의 8대 유형으로 구분하고 있다. 2021년 사회서비스 일자리 사업 현황을 살펴보면 예산을 기준으로 보면 취약계층 유형 사업이 전체 예산의 34.3%로 가장 큰 비중을 차지하지만 일자리 수를 기준으로 보면 예산비중 30.9%를 차지하는 노인·아이돌봄 유형의 사업이 취약계층사업의 두 배가 넘는 29,941명으로 전체 일자리의 46.1%를 차지하고 있다(〈표 2-8〉 참조).

표 2-8 | 사회서비스 일자리 사업의 분야별 현황(2021년)

'21년	계	1	2	3	4	5	6	7	8
		노인·아이돌봄	취업지원	취약계층	환경·안전	보건·의료	문화·여가	여성·가족·청소년	생활편의
사업수(개)	161	23	20	28	13	23	20	18	16
일자리수(명)	64,878	29,941	8,991	12,712	2,186	5,956	302	471	4,319
비중(%)	100	46.1%	13.9%	19.6%	3.4%	9.2%	0.5%	0.7%	6.7%
예산(억원)	56,742	17,536	5,598	19,463	2,768	3,831	1,923	2,141	3,482
비중(%)	100	30.9%	9.9%	34.3%	4.9%	6.8%	3.4%	3.8%	6.1%

자료: 보건복지부, 이해춘 외(2021) 사회서비스 일자리 사업 평가체계 구축 연구에서 재인용. p.6.

보건복지부 사회서비스 일자리 사업 내역을 보면 아동, 노인, 장애인, 노숙인, 정신보건, 보건의료 등의 분야를 망라하여 정부 재정이 투입되는 거의 모든 사회복지사업, 사회서비스가 망라되고 있다고 해도 과언이 아니다. 사회서비스 일자리사업은 정부재정을 기반으로 제도화하고 확대하는 사회서비스 모든 분야에서 만들어지는 일자리를 확인하고 집계하는 사업이라고 볼 수 있다.

### 제3절 사회서비스 일자리와 사회서비스형 노인일자리

사회서비스 일자리 사업은 2000년대 중반 이후 정부의 공적 재원을 기초한 사회서비스 제도의 확대, 고용취약계층을 대상으로 공적 재원을 투입하여 만들어지는 일자리 사업이 혼재되어 관리되고 있다고 할 수 있다. 이 가운데 보건복지부 소관 사업의 경우는 상당부분 기존 사회서비스 제도에 기초하여 제공인력으로 활동하는 일자리의 성격을 가지고 있다고 할 수 있다. 2000년대 중반 이전에 제도화된 생활시설이나 사회복지관, 노인복지관, 장애인복지관 등의 사회복지시설들은 기관보조금이 지급되고, 시설별 인력규모가 정해져 있었다. 이들 사회복지사업들은 2005년 지방사업으로 이양되고 2007년부터 새롭게 중앙정부에서 확대한 사회서비스들은 이용자 대부분 바우처 방식을 적용하고 공급의 시장화를 도모하였기에 지역별 제공기관의 수, 기관별 제공인력의 규모에 대한 규제를 갖지 않는다. 따라서 바우처 방식으로 확대된 사회서비스에서 제공기관의 수와 제공인력의 수는 바우처 이용 기록 중심으로 산출되는 정부 통계의 한계로 인하여 엄밀하게 관리되고 있다고 보기 어렵다. 정부 재정으로 이용을 지원하고 있지만 공급을 시장에 맡기는 구조이기에 종전의 사회복지시설에 대한 통계나 관리와는 차이를 갖게 되는 것이다.

현재 사회서비스의 현황과 구성을 살펴볼 때 가용할 수 있는 자료는 두 종류이다. 하나는 보건복지부에서 전통적으로 발표해오는 사회복지시설 통계이다. 보건복지부 사업의 경우 대부분 근거법령을 가지고 있고, 해당 법에서는 서비스

와 제공기관, 제공인력에 대해 명시하고 있다. 사회복지시설통계는 이전부터 보건복지부의 관리대상이 되는 시설통계라고 할 수 있다. 이 시설통계는 이용자재정지원방식이 적용되는 사회서비스 가운데 보육서비스의 어린이집 통계는 포함되고, 노인장기요양보험제도의 노인장기요양시설과 재가서비스기관은 부분적으로 포함되고 있으며 사회서비스 바우처사업기관은 별도로 포함되어있지 않다.

다음으로 사회서비스 사업체와 일자리 규모를 파악할 수 있는 방식은 2013년에 제정된 사회서비스산업 특수분류(SSISC: Social Service Industrial Special Code, 이하 SSISC)를 기존 사업체나 일자리통계에 적용하는 것이다. SSISC는 사회보장법 제32조 및 사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률 제5조와 동법 시행령 제2조를 근거로 제정되었고 한국표준산업분류(KSIC: Korea Standard Industrial Classification)를 기반으로 사회서비스 산업 분야에 해당하는 항목을 대분류 8개, 중분류 15개, 소분류 44개로 체계화하였다(박세경 외, 2020:43).

본 절에서는 사회서비스 일자리의 규모와 현황을 파악하기 위한 우선 보건복지부의 사회복지시설 통계를 비판적으로 살펴보고, 그 다음으로 SSISC를 전국 사업체조사와 지역별고용조사 데이터에 적용하여 사회서비스산업, 사업체, 일자리의 규모와 특성을 산출해낸 선행연구들을 고찰하겠다.

## 1. 사회서비스 일자리 산업 현황

### 1) 보건복지부 사회복지시설 통계 : 전통적 사회서비스 시설·기관

보건복지부 사회복지시설통계에 따르면 2021년 기준 우리나라 사회복지시설은 총 60,594개소이고 총 종사자 수는 66만 695명이다(〈표 2-8〉 참조). 이 중 어린이집이 33,246개소로 가장 큰 비중을 차지하고, 보육교사도 32만 1116명으로 총 종사자의 절반에 가깝다.

그러나 사실 이 통계에는 노인장기요양보험제도에 의해 확대된 노인장기요양시설과 재가장기요양기관의 상당수가 누락되어 있다. 2021년 기준으로 노인장기요양시설은 5,988개소, 재가장기요양기관은 35,444개소로 도합 4만 개소를

넘는 것을 알 수 있다(〈표 2-9〉 참조). 보건복지부 사회복지시설 통계에 따르면 노인 분야 사회복지시설이 총 16,761개소다. 노인장기요양보험제도를 통해 확대된 노인장기요양시설과 재가기관들의 규모인 4만 개소의 절반도 미치지 못하는 것이다. 또한 사회복지시설통계에서는 노인 부문 총 종사자 수가 약 26만 명으로 제시하고 있는데 노인장기요양통계에서는 2020년 기준 전체 장기요양 인력의 수를 50만 3983명으로 제시하고 있다(보건복지부, 2021). 이 가운데 가장 큰 비중을 차지하는 요양보호사가 약 45만 명, 그리고 사회복지사가 약 3만 명, 간호사가 3500명, 간호조무사가 약 1.3만 명에 달한다(보건복지부, 2021:146).

따라서 보건복지부의 사회복지시설 통계는 2000년대 중반 이후 확대된 사회복지서비스 부문을 반영하지 못하고 있다고 할 수 있다. 보건복지부 자체에서도 공식력 있고 포괄적인 사회서비스 통계는 산출되고 있지 않는 것이다.

표 2-9 | 사회복지시설통계(2021년)

구분	총 시설수	지자체 설치/운영 시설			민간 설치/운영 시설					총 종사자수
		소계	직영	위탁	소계	사회복지법인	기타 법인	단체 (법인외)	개인	
계	60,594	8,674	399	8,275	51,920	6,523	5,435	600	39,362	660,695
노인 <sup>1)</sup>	16,761	956	62	894	15,805	2,343	1,433	109	11,920	256,815
아동	5,366	891	97	794	4,475	663	1,146	241	2,425	21,560
장애인	3,919	790	15	775	3,129	1,887	800	61	381	41,865
정신보건	405	-	-	-	405	174	81	27	123	3,603
노숙인	144	40	5	35	104	51	31	3	19	1,934
결핵 및 한센	6	1	-	1	5	5	-	-	-	103
지역자활센터	272	183	10	173	89	26	46	17	-	2,515
사회복지관	475	376	28	348	99	89	10	-	-	11,184
어린이집	33,246	5,437	182	5,255	27,809	1,285	1,888	142	24,494	321,116

출처: 보건복지부(2022) 보건복지통계연보

표 2-10 | 노인장기요양기관현황(2021년)

계	노인장기요양시설			노인재가장기요양기관						
	소계	노인요양 시설	노인요양 공동생활 가정	소계	방문 요양	방문 목록	방문 간호	주야간 보호	단기 보호	복지 용구
41,432	5,988	4,132	1,856	35,444	16,214	11,506	801	4,832	137	1,954

출처: 보건복지부(2022) 보건복지통계연보

## 2) 사회서비스산업분류(SSISC)에 따른 사회서비스 통계: 광역의 사회서비스산업

2020년에 보건복지부 발주에 의해 한국보건사회연구원에서 수탁하여 수행한 사회서비스 일자리 정책통계 구축방안 연구는 사회서비스 일자리의 규모와 구성을 파악하기 위해 2013년에 도입된 사회서비스산업특수분류(SSISC)와 제10차 개정 한국표준산업분류를 연동하여 분석하였다(박세경 외, 2020). SSISC는 사회보장기본법에서 규정하고 있는 사회서비스 기능을 기준으로 7개로 나뉜 후 기타 사회서비스 관련 행정을 대분류로 추가하여 총 8개 영역으로 구분하고 중분류와 소분류는 기존의 KSIC를 존중하되 산업특수성이 있는 경우 별도의 항목으로 분류되었다(박세경 외, 2020).

전국사업체조사의 3개년(2016, 2017, 2018) 자료를 활용하여 서비스업 대비 사회서비스 산업의 사업체수, 종사자 수, 종사자 근로실태의 변화를 분석하였다. 분석한 결과 2018년 기준 사업체는 27만 개이며 사회서비스산업 사업체가 전체 서비스업에서 차지하는 비중은 7.5%로 나타났다(박세경 외, 2020:57, 62). 중분류 기준으로 사업체가 가장 많은 분야는 요양 및 돌봄서비스업으로 71,810개소로 가장 큰 규모를 보이고 있었다. 3년간 연평균 증가율은 2.35%로 지속적인 증가추이를 확인할 수 있었다. 그 다음으로는 상담 재활서비스 의료업이 6.7만 개소를 차지하고 있으며 교육관련 서비스업의 경우 사업체는 약 2.2만 개소지만 종사자 규모는 1백만 명을 상회하는 것을 보여주었다(〈표 2-11〉 참조).

사회서비스 산업 종사자 규모는 2018년 기준 3,828,399명으로 분석되었고, 이 가운데 상용노동자가 78.8%, 임시·일용종사자가 12.6%, 자영업자·무급종사자가 5%, 가타종사자가 3.4%로 나타났다(〈표 2-12〉 참조). 사회서비스 산업 종사자의 성별 비중을 살펴보면 여성이 68.48%를 차지하여 남성에 비해 두 배 이상 많은 것으로 나타났다. 가장 많은 종사자 수를 보이는 업종은 요양 및 돌봄서비스업으로 종사자수는 133만 명을 넘고, 다음으로 교육관련 서비스업이 1백만, 상담·재활서비스업이 93만 종사자 규모를 보이고 있다(〈표 2-11〉 참조).

표 2-11 | 사회서비스 산업 분류와 정의 그리고 사업체 수

SSISC 대분류	정의	항목	사업체 수 (2018)	종사자수 (2018)
1. 종합 사회서비스업	돌봄·재활·상담 등 사회서비스를 포괄적으로 제공하는 복지시설·협회 등의 산업 활동	종합사회서비스 제공업	19,452	110,920
2. 돌봄서비스업	의료 관리가 필요한 노인·장애인 요양 보호 및 단순 돌봄 대상자에 대한 가정·비거주·거주시설 보호 산업 활동	요양 및 돌봄서비스업	71,810	1,333,726
		주거보호서비스업	2,818	39,089
3. 상담·재활 서비스업	상담서비스와 재활을 위한 의료서 비스 또는 발달재활서비스를 제공 하는 산업 활동	상담·재활서비스 의료업	66,676	925,312
		상담 및 재활서비스업	13,333	57,292
4. 건강 지원 서비스업	재활서비스 외에 의료 등 보건서비 스를 제공하는 산업 활동	보건의료서비스제공 병·의원	65,233	803,203
		공공보건 및 기타보건업	8,477	55,773
5. 교육 및 역량 개발 관련 사회서비스업	공교육을 통한 유아, 청소년기의 신체·사회적 발달 지원 및 평생교 육·직장교육 등을 통한 역량 개발 지원과 관련된 산업 활동	교육 관련 서비스업	22,429	1,017,780
		역량개발 관련 서비스업	8,951	77,815
6. 문화·체육 관련 시설 이용 지원 사회서비스업	문화·예술·체육 활동 관련 국공립 예술단체, 미술관, 박물관 등 관련 단체·시설 및 문화·예술·체육 서 비스와 관련된 산업 활동	문화 관련 사회서비스업	22,429	100,872
		체육 활동 관련 사회서비스업	38,041	117,798
7. 사회 참여 지원 서비스업	피고용자를 파견하거나 중개알선 등 고용지원서비스를 제공, 또는 직업재활 등을 통해 사회 참여를 지원하는 산업 활동	고용지원서비스업	25,802	613,548
		사회봉사 등 참여지원업	14,330	45,005
		사회 참여 지원 행정	69	5,155

SSISC 대분류	정의	항목	사업체 수 (2018)	종사자수 (2018)
8. 사회서비스 관련 행정	보건, 교육, 문화, 환경, 노동 등 사회서비스와 사회보장 관련 관리 기능을 수행하는 기관과 관련된 산 업 활동	사회서비스 관리 행정	573	49,416
		사회보장행정	107	5,489
계			380,530	5,358,193

출처: 통계청(2013) 사회서비스산업 특수분류 제정(안), 박세경 외(2020)

표 2-12 | 사회서비스산업 종사자 지위별 종사자 수 및 구성(2018년)

구분	종사자수(명)	비중(%)
계	3,828,399	100
상용종사자	3,018,856	78.86
임시·일용종사자	484,735	12.66
자영업자·무급가족	194,610	5.08
기타종사자	130,138	3.40
남자	1,206,609	31.52
여자	2,621,730	68.48

자료: 박세경 외(2020:69) 인용

이상과 같이 2018년 SSISC 기준으로 도출된 사회서비스 산업과 사회서비스 일자리 규모가 다소 과대추정되었다는 비판이 있다. 안수란·하태정(2020)은 SSISC에 연동되는 한국표준산업분류의 대 분류는 N,O,P,Q,R,S,T<sup>6)</sup>를 모두 포함하는데 Q영역을 제외한 대분류 영역의 경우 일반 사회서비스 산업으로 인정할 수 있다는 것이다. 2017년 사회서비스 공급실태조사 결과 고용알선업, 인력공급업, 스포츠교육기관, 기술직업훈련학원, 교육자문평가업 등 Q 외 산업에 포함되는 조사표본의 25.9~56.1%가 사회서비스 사업체로 인식하지 않는다는 답변을 그 근거로 제시한다(안수란·하태정, 2022:17). 또한 대분류 하위의 중분류와 소분류가 중복되거나 실제 사회서비스 산업에 부적합한 업종이 포함되어 있다는 점도 지적한다. 이러한 비판적 고찰을 토대로 사회서비스 산업군을

6) N 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, O 공공행정, 국방 및 사회보장행정, P 교육서비스, Q 보건업 및 사회복지서비스업, R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업, T 가구 내 고용활동, 자가소비 및 생산활동



100% 사회서비스 산업체로 구성된 핵심산업군(Q)과 사회서비스를 제공할 가능성이 높은 연관산업군(N,O,P,R,S,T)으로 분류하고 부적합한 중분류와 소분류를 삭제하고 전국사업체조사와 지역별 고용조사 자료를 활용하여 사회서비스 통계를 생산하였다.

2019년 기준 사회서비스 산업의 전국 사업체 수는 23.2만 개, 종사자 수는 390.6만 명으로 전 산업 사업체 417.5만 개 대비 5.6%, 종사자 수 2,271.7만 명 대비 17.2%로 분석되었다(안수란·하태정, 2022). 사회서비스 산업의 조직 형태는 개인사업체가 14.6만 개로 전체의 63%를 차지하였고, 비법인단체가 28,096개소로 12%, 국가·지자체는 23,121개소로 10%, 회사 이외 법인이 22,665개소로 9.76%, 회사 법인이 11,950개소로 5%를 차지했다(안수란·하태정, 2022:36). 사업체 규모는 5-99인이 12.3만 개소로 53.3%, 1-4인이 44.6%를 차지했고 100-299인 사업체가 1.7%, 300인 이상이 0.4%를 차지했다. 사회서비스산업 거의 대부분의 사업체가 100인 이하 사업장이고 그 가운데 거의 절반에 가까운 규모가 4인 이하 사업체인 셈이다. 분야별로 보면 사업체 수는 건강지원서비스(35.2%), 돌봄서비스(26.9%), 교육 및 역량 개발 관련 사회서비스업(13.7%) 순으로 많았으며 종사자 수는 역량 개발 관련 사회서비스업(29.3%), 건강지원서비스업(27.3%), 돌봄서비스업(23.5%) 순이었다. 성별로는 여성종사자가 273.5만 명(70%), 남성종사자가 117.1만 명(30%)으로 나타났으며 산업군별로 보면 핵심산업군에서 여성종사자 비율이 81.6%로 더 높고, 연관산업군에서 58.2로 낮아지는 것을 볼 수 있다.

안수란·하태정(2022)은 지역별 고용조사 자료를 이용하여 사회서비스 취업자의 직업별 특성을 분석하였는데 핵심산업군에서는 돌봄 및 보건서비스 종사자가 46.3만 명, 사회복지 관련 종사자가 38.9만 명, 간호사가 24.8만 명 순으로 많았고 연관산업군에서는 학교교사(39.2만 명), 청소원 및 환경미화원(26.9만 명), 문리·기술 및 예능상사(24.3만 명) 순으로 많았다.

사회서비스 산업 종사자의 월평균 임금은 225만 원이며 핵심산업군의 경우 100만 원 미만은 청소 및 환경미화원(19.9만 명), 돌봄 및 보건서비스 종사자

(15.6만 명), 기타 서비스 관련 단순 종사자(6만 명) 순으로 많았고, 100-200만 원은 돌봄 및 보건서비스 종사자(22.8만 명), 사회복지 관련 종사자(11.6만 명), 보건의료 관련 종사자(8.5만 명) 순으로 많았으며 200-300만 원은 사회복지 관련 종사자(19.3만 명), 보건의료 관련 종사자(12.1만 명), 간호사(10.8만 명) 순으로 많았고 300-400만 원은 간호사(8.4만 명), 치료·재활사 및 의료기사(3.6만 명), 사회복지 관련 종사자(2.6만 명) 순으로 많았다(안수란·하태정, 2022:70).

2020년 하반기 기준 상위 출현 직업에서 임금근로자의 주 평균 근로시간은 핵심산업군은 주 평균 33.5시간, 연관산업군은 36.8시간이고 평균 근무기간은 핵심산업군은 47.1개월, 연관 산업군은 88.3개월로 나타났다. 주 15시간 미만 단시간 근로자 비율이 높은 직업을 살펴보면 핵심산업군에서는 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(68.4%)와 청소원 및 환경미화원(61.2%), 농림·어업 관련 단순 종사자(58.6%)로 나타났다.

## 2. 사회서비스형 노인일자리사업

### 1) 사회서비스형 노인일자리사업 도입배경과 현황

사회서비스형 노인일자리는 베이비붐 세대가 노인인구집단으로 편입되면서 기존 노인세대와 다른 특성을 가진 신노년 집단을 지원하기 위한 사업으로 2019년에 도입되었다. 공공형 노인일자리는 저소득 고령 어르신의 지속적인 사회참여활동을 지원하여 건강개선, 사회적 관계 증진 및 소득보충 등 건강하고 활기찬 노후생활에 기여하고 노인이 자기만족과 성취감 향상 및 지역사회 공익 증진을 위해 참여하는 봉사활동형으로 정의한 반면, 사회서비스형 노인일자리는 근로능력이 있는 노인에게 적합한 일자리 활동을 지원함으로써 소득보충, 건강개선 및 사회적 관계증진 등 안정된 노후생활을 보장할 목적으로 취약계층 지원시설 및 돌봄시설 등 사회적 도움이 필요한 영역에 노인인력을 활용하여 필요한 서비스를 제공하는 일자리로 정의하여 근로활동의 성격을 부각하였다(천재영 외, 2022:19).

2023년 보건복지부의 노인일자리 및 사회활동지원사업 운영안내에 ‘사회서비스형 노인일자리’는 노인의 경력과 활동역량을 활용하여 사회적 도움이 필요한 영역(지역사회 돌봄, 안전 관련 등)에 서비스를 제공하는 일자리로 정의되어 있다. 앞서 고찰한 우리나라 사회서비스 개념과 범위의 모호성과 연관하여 생각하면 사회서비스형 노인일자리 사업의 성격과 내용은 아직 확정적이라 하기 어렵다. 사회서비스형 노인일자리가 무엇이고, 어떤 영역에서 어떤 활동을 일자리로 조직하고 확대할지 아직 정해져있지 않은 셈이다.

기존 노인일자리와 비교하면 가장 특징적인 부분은 연령기준과 참여 지위, 그리고 보상수준이다. 사회서비스형 노인일자리는 65세 이상만 지원이 가능한 공익활동형과 달리 시장형사업단처럼 프로그램에 따라 60세 이상도 지원이 가능하고, 주당 15시간 월 60시간 이상으로 근무시간을 가지며 근로기준법상 근로자로서 법적 지위를 부여받는다. 월 27만원을 받는 공익활동형과 달리 사회서비스형 노인일자리는 월 59.4만원을 지급받으며 연 10개월 계약으로 일하게 되고 주휴수당, 연차수당 등도 받는다.

표 2-13 | 2023년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 개요

유형		내용	대상	사업량 (천개)	월평균 시간	보수/지원내 역 (활동 개월)
계				822		
공익 활동형		지역사회 공익 증진을 위한 사회참여활동 (老老케어·지역사회 환경개선, 스쿨존교통도우미 등)	기초연금 수급자	547	30 (3시간, 10일)	월 27만 원 (11개월)
사회 서비스형		경력과 역량 활용하여 사회적으로 필요한 영역에 서비스 제공 (교육 시설 학습 보조 지원, 공공행정 업무지원 등)	만65세 이상 (일부60세)	85	60 (3시간, 20일)	월 59.4만 원 (10개월)
민 간 형	시장형 사업단	소규모 매장 및 전문 직종 사업단 등을 공동으로 운영하여 노인일자리 창출 (실버 카페 등)	만60세 이상	45	참여노인 1인당 연 267만 원 내외 사업비 지원	
	취업 알선형	관련 직종 업무능력 보유자를 수요처로 연계 (청소·경비 등)		88	알선 수행기관에 5~15만 원 사업비 지원	

유형		내용	대상	사업량 (천개)	월평균 시간	보수/지원내 역 (활동 개월)
계				822		
시니어 인턴십	고령자 친화 기업	기업 인턴(3개월) 후 계속 고용 유도 목적 인건비 지원 (산업 안전·전기·조선업 등)		55		기업에 최대 240만 원 (월 40만 원*6개월) 지원
		노인 다수 고용기업·우수고용기업 지원		2		

출처: 보건복지부 보도자료. 2022. 12. 5.

사회서비스형 노인일자리사업에서 관건이 되는 업무는 수행기관이 수요처를 발굴하고 참여자를 배치하는 일이다. 수행기관은 정부, 지자체, 공공기관, 비영리기관 등을 대상으로 노인인력 활용에 대한 수요조사를 진행하고 참여자를 선발, 배치하게 된다. 또 일자리 사업에 참여한 참여자들을 위해 수행기관은 활동에 필요한 소양, 안전수칙에 관한 교육을 5시간씩, 사업별 직무 수행을 위한 교육을 6시간 이상 실시해야 하며 참여자 교육은 근로시간으로 인정된다(보건복지부, 2023).

현재 사회서비스형 일자리사업의 프로그램 유형은 <표 2-14>에서 제시하고 있는 것과 같이 기존 아동·청소년 이용시설, 한부모시설 등 가족관련 시설에서의 업무보조와 노인·장애인 시설과 돌봄사업에서의 업무보조, 취약계층에 각종 공익지원서비스, 그리고 공공전문서비스 유형으로 안전관리지원과 컨설팅, 공공행정업무지원, 미디어전문서비스 등이 운영되고 있다.

표 2-14 | 2023년 사회서비스형 노인일자리 프로그램 유형

유형(중분류)	프로그램(소분류)	프로그램 내용
가정 및 세대간 서비스	보육시설(어린이집 등) 지원	• 보육교사 보조, 생활 및 돌봄지원 등
	온종일 돌봄시설(지역아동센터, 다함께 돌봄센터 등) 지원	• 센터 등하교, 돌봄지원, 업무보조
	청소년 시설 지원	• 방과 후 돌봄 및 학습보조, 업무보조
	교육시설 학습보조 지원	• 초등학교 방과후 및 어린이집 보육교사 대체인력
	가정서비스 지원	• 한부모, 다문화, 건강가정센터 이용안내 업무보조

유형(중분류)	프로그램(소분류)	프로그램 내용
취약계층 전문서비스	장애인 서비스 지원	• 실버장애인돌봄 서포터즈, 장애인시설 대상자지원
	노인 관련 시설 지원	• 노인서비스 및 시설 이용안내 등 업무보조
	노인맞춤돌봄서비스 지원	• 노인맞춤돌봄 서비스 업무 보조
	취약계층 공익증진서비스	• 시니어금융업무지원, 소비피해예방지원, 나눔자원 관리, 취약계층 돌봄서비스 등
공공전문서비스	안전관리지원	• 시니어안전모니터링, 시니어 가스안전관리원, 시니어승강기안전단, 시니어 소방안전지원, 바다안전순찰대
	시니어 컨설턴트	• 시니어 취업상담, 동행면접, 정보제공 및 기업일자리 발굴 등
	공공행정업무지원	• 시니어 산재가이드, 공공정보 수집 및 구축지원, 공항서포터즈, 장기요양서비스 지원, 우체국업무 지원, 노인일자리방역행정지원 등등
	미디어 전문서비스	• 미디어컨텐츠 제작업무 및 미디어분야 교육
노인일자리 및 노인사회활동 지원		• 노인일자리 담당자 업무지원
기타		• 기타 지역 내 취약시설 또는 사회적 공헌 유형 지원 등

출처: 보건복지부 보도자료. 2022. 12. 5.

현재 사회서비스형 노인일자리는 공적 재원으로 이루어지는 서비스의 여러 유형에 보조적으로 충원되는 인력사업과 공공사업에서 추가적으로 발굴한 지원 업무 중심으로 생성되고 있는 것을 알 수 있다. 그러나 우리나라의 인구사회적 변화 등으로 인하여 향후 사회서비스가 다양한 방식으로 확대될 가능성이 높고 고령자 친화적이지 않은 노동시장의 성격과 노후소득보장제도의 불충분성 등으로 인하여 지속적으로 일자리를 필요로 하는 60대, 70대 인구가 존재할 것이라고 추정해볼 때 사회서비스형 노인일자리의 성격과 범위 그리고 그 의미에 대해 적극적으로 살펴볼 필요가 있다.

## 2) 사회서비스형 노인일자리의 정의와 발전방향

사회서비스형 노인일자를 정의하기 위해서는 사회서비스의 개념정의와 범위를 분명히 하는 것이 선결되어야 한다. 본고에서는 앞의 제1절에서 우리나라 사회정책과 법제도에서 사회서비스 개념이 일관되지 못하고 다양하게 쓰이고 있는 문제를 지적하였다. 이는 2000년대 중반 이후 뒤늦게 사회서비스 제도화가 진행되는 과정에서 발생하는 현상이라고 이해할 수 있다. 현재 시점에서 우리나라 사회정책에서 사회서비스는 다음과 같은 세 가지 정의로 통용된다.

첫째, 가장 협의의 정의로 사회서비스 바우처 사업, 중앙정부에 의해 바우처 방식으로 확대되는 국고보조사업을 사회서비스라고 할 수 있다. 이 가운데서도 특히 지방자치단체에서 지역의 특성과 수요에 맞는 사회서비스를 만들어내는 데 목적을 두고 있는 지역사회서비스투자사업을 중심에 두고 사회서비스를 사고한다. 학술적 엄밀성은 없지만 실제 정부사업이나 국정과제에서 통용되는 정의라고 하겠다.

둘째, 가장 광의의 정의로 사회보장기본법에 명시된 “국가·지방자치단체·민간 부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 제도”를 사회서비스라고 할 수 있다. 이 정의에 따르면 사회서비스는 보건복지부, 교육부, 고용노동부, 여성가족부, 국토교통부, 문화부, 환경부에 걸쳐서 국민의 삶의 질 향상을 위한 다양한 유형의 서비스를 망라한다.

셋째, 보건복지부가 사업관리를 위한 편의상 정의한 중범위 개념으로 개별화된 급여형식으로 공급되는 노인, 장애인, 아동에 대한 돌봄서비스를 가리킨다. 아동보육, 장애인활동지원, 노인장기요양서비스가 대표적인데 이들 서비스는 수급자격에서 있어서 소득기준을 갖지 않는다는 점에서 보편적이라고 할 수 있으며 이용자재정지원방식으로 서비스의 양과 유형이 정해져 있고, 제도적으로 수급권이 보장된다는 공통점을 갖는다.

사회서비스형 노인일 자리를 정의할 때 사회서비스는 위 세 가지 통용되는 정의 가운데 가장 광의의 정의인 사회보장기본법에 명시된 사회서비스 정의를 따르는 것이 바람직하겠다. 첫째나 셋째의 정의를 따르게 되면 사업 범위가 제한될 뿐 아니라 이미 확정된 서비스 유형과 인력기준에 제한을 받을 위험이 높기 때문이다. 특히 세 번째 사회서비스 정의인 사회적 돌봄(social care)을 따를 경우 여기서 높은 비중을 차지하는 장기요양서비스 공급에서 이미 평균연령이 60세에 가까운 고령자 직종으로서 요양보호 일자리와 사회서비스형 노인일 자리의 차별성을 만들어내는 일이 사업집행에서 난제로 등장할 가능성이 높다.

광의의 사회서비스를 사회서비스형 노인일 자리의 사업 범위로 정하게 되면 다음과 같은 장점이 뒤따른다. 첫째, 현재 제도화된 서비스 외에 사회적으로 필요한 새로운 사회서비스와 사회서비스 일자리를 만들어낼 수 있는 가능성이 높다. 둘째, 현재 보건복지부 사업으로 진행되는 노인일자리 사업의 경계를 넘어 교육부, 고용노동부, 국토교통부, 환경부, 문화부에서 운영하는 사회서비스 사업 안에서 새로운 서비스와 일자리를 사회서비스형 노인일 자리로 탐색하여 기존 노인일자리사업과의 차별과 확장을 동시에 도모할 수 있게 된다.

그렇다면 현재 제도적 맥락에서 사회서비스 그리고 노인일 자리와 구분되는 “사회서비스형 노인일 자리”를 어떻게 정의할 수 있을까? 앞서 사회서비스의 개념 정의 그리고 사회서비스 일자리, 재정지원 일자리, 노인일 자리 사업을 고찰한 결과 ‘사회서비스형 노인일 자리’란 현재 국민의 삶의 질 향상을 위해 정부의 제도와 재정을 기반으로 제공되는 사회서비스를 추가(supplement)·보완(complement)·확대(extension)하고 고령자 노동시장을 확대하기 위해 정부가 재정을 지원한 고령자 일자리라고 정의할 수 있다.

첫째, 사회서비스형 노인일 자리를 통해 사회서비스 추가한다는 것은 현재 공급되는 사회서비스의 부족한 부분을 채운다는 의미를 갖는다. 사회복지시설은 통상 시설 인력기준에 의해 인력을 채용하는데 이 기준으로 시설사업을 운영하는 데 늘 부족함을 가지게 된다. 중장기적으로는 인력기준이 올라가야 하겠지만 그 전까지 현재적으로 부족한 인력을 채워줄 수 있는 단시간 근무 인력으로 사

회서비스형 노인일자리를 활용할 수 있게 된다. 현재 보육시설이나 돌봄시설, 청소년, 노인, 장애인 시설 등에 적용되는 사회서비스형 노인일자리는 상당부분 시설의 부족한 일손을 부분적으로 충당해주는 보충적 성격을 가진다고 할 수 있다.

둘째, 사회서비스형 노인일자리사업이 사회서비스에서 보완적인 기능을 하는 것은 새로운 업무를 가지고 사회서비스에 결합할 때 가능해진다. 안전관리나 유지 보수 등의 업무를 담당하는 사회서비스 인력은 현재 사회서비스 제도 내에 존재하지 않는다. 현재 사회서비스의 상당부분은 직무와 기능이 충분히 분화되어있다고 보기 어렵다. 아동시설에서는 보육교사, 노인시설에서는 요양보호사가 상당히 많은 일손을 포괄적으로 처리하고 있다고 해도 과언이 아니다. 기존의 사회서비스 유형들을 분석하여 새로운 업무와 기능을 일자리로 추출해내고 이를 사회서비스형 노인일자리로 만들어 제공하는 것이 사회서비스형 노인일자리사업이 사회서비스의 발전과 노인고용의 확대에 기여하는 경로가 될 것이다.

세 번째로 현재의 사회서비스를 확대하는 사회서비스형 노인일자리는 노동시장에서 은퇴 후 일정한 연금소득을 가진 신노년층이 새로운 사회적 가치를 창출하는 활동을 통해 모색될 수 있겠다. 문화와 환경 등의 영역에서 국민의 삶의 질을 향상하는 활동, 자신이 가진 지식과 기술을 사회적으로 기여하여 다음 세대의 온전하고 균형 있는 성장과 발전에 기여할 수 있는 영역에서 현재는 사회서비스로 제공되지 않지만 장기적으로 사회서비스로 제도화될 수 있는 영역을 만들어낼 수 있을 것이다.

---

## 제4절 소결

2000년대 초반 저출산·고령화 사회에 대한 대응으로 가족의 책임으로 맡겨져 있던 아동, 노인, 장애인에 대한 돌봄이 사회서비스로 제도화되는 과정에서 일자리 창출은 사회서비스 정책의 중심적인 정책목표로 제시되었다. 저소득가



구 중심의 아동보육서비스가 보편적으로 확대되고, 노인장기요양보험제도가 도입되었으며, 장애인활동지원서비스가 소득과 상관없이 욕구를 기준으로 제도화되었으며 직접 돌봄을 담당하는 요양보호사, 활동지원사와 같은 새로운 직업들이 만들어지고, 사업별로 아이돌보미, 생활지원사 등으로 불리는 수많은 일자리들이 만들어졌다. 사회서비스 일자리는 2000년대 중반 이후 고용 없는 성장을 타개하기 위한 정책수단으로 각광 받아 왔다(안수란·하태정, 2022). 고용 없는 성장(jobless growth)이란 경제성장은 이루어지는데 일자리는 증가하지 않는 현상을 말하는데 1993년도에서 2012년까지 전체 산업의 취업탄력성<sup>7)</sup>이 0.20, 제조업의 경우 -0.05, 건설업은 0.40인데 비하여 보건복지산업은 2.68이었다(홍민기 외, 2013). 우리나라가 사회서비스 일자리 정책을 추진할 무렵인 2003년 기준 우리나라 사회서비스 고용 비중은 OECD 회원국 평균적인 사회서비스 고용 비중인 21.7%의 절반 가량인 12.6%라며 사회서비스 부문에서 더 많은 고용이 창출될 필요가 있다는 논의들이 제기되었다(김혜원 외, 2006:14).

사회서비스 일자리사업은 2009년 46개 사업에서 2021년 161개로 지속적으로 확대되어왔다. 재정지원 일자리 사업의 부분 집합에서 사회서비스 일자리 사업으로 확대되는 과정에서 취업 취약계층의 일자리 창출 자체가 목적인 사업과 사회서비스 제공을 목적으로 하는 사업이 혼재되어 있다가 보건, 복지, 환경, 여가 등 국민 삶의 질 향상을 위한 사회서비스 제공 목적의 일자리로 정의하고, 연 10개월 이상, 주 15시간 이상 등 일정 수준의 질을 충족하는 일자리로 범위에 제한을 두는 방향으로 변화해왔다(박세경 외, 2020). 그럼에도 불구하고 사회서비스 법제적 정의가 갖는 포괄성과 모호성으로 인하여 “사회서비스 제공 목적”이라는 정의 역시 모호할 수밖에 없고, 사회서비스 일자리사업에는 여전히 취약계층에 대한 일자리와 사회서비스 제공을 직업으로 갖는 사업이 섞여있다고 할 수 있다.

그동안 보건복지부는 부처별로 산재해있는 사회서비스 일자리 사업의 실적을 취합하는 방식으로 사회서비스 일자리 사업을 관리해왔으며 실적 관리는 사업

7) 총산출(총소득)이 1% 증가했을 때 취업자가 몇 % 늘어나는지를 가리킨다.

별 예산과 일자리 수를 확인하고 양적 목표치를 달성했는지 점검하는 것이 중심이었다고 할 수 있다(박세경 외, 2020). 사회서비스 일자리 수의 양적 확대를 중심에 두고 사업을 진행하면서 사회서비스 일자리 질, 다시 말해 임금수준, 근로시간, 고용형태, 고용의 지속성 등에 대한 관리는 미흡하였다고도 볼 수 있다.

노인일자리사업은 재정지원 일자리 사업의 하나로 관리되고 있다. 재정지원 일자리 사업에서 직접일자리사업은 취업취약계층이 장기실업에서 벗어나 민간 일자리로 취업하도록 한시적·경과적 일자리를 제공하는 사업이다(노현국 외, 2019:16). 사회서비스형 노인일자리 역시 노동시장에서 퇴직한 고령자를 대상으로 10개월 동안 단시간 근로를 보장하는 것이다. 공익형 노인일자리가 주로 소득지원과 참여자의 건강과 사회적 관계 증진에 초점을 두는 사업이라면, 사회서비스형 일자리는 참여자를 근로자로 자리매김한다는 점에서 근본적인 차이를 가진다. 재정지원 직접 일자리사업의 정의를 적용한다면 사회서비스형 일자리에 참여한 고령자는 한시적·경과적 일자리인 사회서비스형 일자리를 통해 민간 일자리 취업을 도모할 수 있어야 한다.

본 연구에서는 사회서비스 관련 법제도 검토를 통한 사회서비스 개념 정의와 사회서비스 일자리사업, 재정지원 일자리 사업의 전개과정을 검토하면서 실제 명확한 개념 정의와 사업 간 구분과 영역 설정이 부재한 현 상황을 사회서비스 제도 형성기의 특징으로 이해하였다. 그리고 이 과정에서 도입된 사회서비스형 노인일 자리를 현재 국민의 삶의 질 향상을 위해 정부의 제도와 재정을 기반으로 제공되는 사회서비스를 추가(supplement)·보완(complement)·확대(extension)하고 고령자 노동시장을 확대하기 위해 정부가 재정을 지원한 고령자 일자리라고 정의하였다. 사회서비스형 노인일자리 사업이 현 단계 사회서비스의 불충분성을 추가·보완하고 노동시장에서 고령자 고용, 사회적 기여를 확대하는 기능과 역할을 하기 위해 추가전략, 보완전략, 확대전략을 차별성 있게 구사하면서 발전과제를 도출해야 한다는 점을 제시하였다.

# 사회서비스 산업의 고령자 노동시장 분석

- 제1절 사회서비스 산업 및 직업특성
- 제2절 사회서비스 일자리 종사자의 근로조건
- 제3절 고령자 다수 고용업종의 특성과 취업여건
- 제4절 소결



## 사회서비스 산업의 고령자 노동시장 분석

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

본 장에서는 사회서비스 산업과 일자리 특성을 살펴본다. 사회서비스 일자리는 생산성, 지식정보와 노동 집약적 정도가 다른 업종과 직업들이 혼재되어 있다. 고용형태뿐만 아니라 전문적인 숙련 노동과 미숙련 노동에 대한 수요가 다양해지면서 서비스 경제의 양극화도 심화되고 있다. 본 장에서는 한국사회의 고령화 영향으로 사회서비스 산업별, 직업별로 드러난 고령화 특성을 살펴보고, 일자리의 안정성 및 소득 특성을 분석한다.

### 제1절 사회서비스 산업 및 직업특성

#### 1. 분석개요 및 분석자료

안수란·하태정(2021)은 사회서비스 핵심산업군과 연관산업군에 해당되는 산업과 직업을 살펴보았는데, 이 연구에서 정의된 사회서비스의 핵심산업은 KSIC 기준의 대분류 기준에서 Q(보건업 및 사회복지 서비스업)이며, 연관산업군에 N(사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업), O(공공행정, 국방 및 사회보장 행정), P(교육 서비스업), R(예술 스포츠 및 여가 관련 서비스업), S(협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업), T(가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동)를 포함하였다.

한국표준산업분류 10차 개정 기준의 중분류로 보면 보건업(86), 사회복지 서비스업(87), 사업시설 관리 및 조경 서비스업(74), 사업지원 서비스업(75), 임대

업(부동산 제외)(76), 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(84), 교육 서비스업(85), 창작, 예술, 여가 관련 서비스업(90), 스포츠 및 오락관련 서비스업(91), 협회 및 단체(94), 개인 및 소비용품 수리업(95), 기타 개인 서비스업(96), 가구 내 고용 활동(97), 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동(98) 등이 사회서비스 산업에 속한다.

본 연구에서는 사회서비스 산업군을 정의하기 위해 안수란·하태정(2021)의 사회서비스 산업군 대분류 기준을 따르되, 매년 하반기에 조사된 산업코드 중분류에 대한 정보가 제공되는 지역별고용조사 자료를 분석하였다. 지역별고용조사는 지역 고용정책 수립에 필요한 시·군·구 단위의 고용현황과 산업·직업에 대한 세분된 자료 작성 및 제공을 목적으로 상반기(4월), 하반기(10월)에 전국의 23만 가구내 만 15세 이상 인구를 대상으로 실시한다. 면접조사, 인터넷조사 및 전화조사로 조사를 실시하며, 조사내용에는 취업여부, 취업시간, 구직여부, 구직활동, 월평균 임금, 경력단절여성 등 31개 항목이 포함되어 있다.

표 3-1 | 사회서비스 관련 산업군<sup>8)</sup>

대분류	중분류 항목	산업분류별 세부 항목
보건업 및 사회복지 서비스업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보건업(86)</li> <li>• 사회복지 서비스업(87)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 병원, 의원, 공중 보건 의료업, 기타 보건업</li> <li>• 거주 복지시설 운영업, 비거주 복지시설 운영업</li> </ul>
사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업시설 관리 및 조경 서비스업 (74)</li> <li>• 사업지원 서비스업(75)</li> <li>• 임대업(부동산 제외)(76)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업시설 유지·관리 서비스업, 건물·산업설비 청소 및 방제 서비스업, 조경 관리 및 유지 서비스업</li> <li>• 고용알선 및 인력공급업, 여행사 및 기타 여행보조 서비스업, 경비, 경호 및 탐정업, 기타 사업 지원 서비스업</li> <li>• 운송장비 임대업, 개인 및 가정용품 임대업, 산업용 기계 및 장비 임대업, 무형재산권 임대업</li> </ul>

8) 안수란, 하태정. 2021 구분

대분류	중분류 항목	산업분류별 세부 항목
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	• 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(84)	• 입법 및 일반 정부 행정 • 사회 및 산업정책 행정 • 외무 및 국방행정 • 사법 및 공공질서 행정 • 사회보장 행정
교육 서비스업	• 교육 서비스업(85)	• 초등 교육기관, 중등 교육기관, 고등교육기관, 특수학교, 외국인 학교 및 대안학교, 일반 교습학원, 기타 교육기관, 교육지원 서비스업
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	• 창작, 예술, 여가 관련 서비스업(90) • 스포츠 및 오락관련 서비스업(91)	• 창작 및 예술관련 서비스업, 도서관, 사적지 및 유사 여가관련 서비스업 • 스포츠 서비스업, 유원지 및 기타 오락관련 서비스업
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	• 협회 및 단체(94) • 개인 및 소비용품 수리업(95) • 기타 개인 서비스업(96)	• 산업 및 전문가 단체, 노동조합, 기타 협회 및 단체 • 컴퓨터 및 통신장비 수리업, 자동차 및 모터사이클 수리업, 개인 및 가정용품 수리업 • 미용, 욕탕 및 유사 서비스업, 그 외 기타 개인 서비스업
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	• 가구 내 고용활동(97) • 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동(98)	• 자가 소비를 위한 가사 생산활동 등

## 2. 사회서비스 산업 현황

사회서비스 산업은 교육서비스업(20.6%), 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정(14.3%), 사업지원 서비스업(11.8%) 순서로 취업자 비율이 높다. 60세 이상 고령 종사자들이 가장 많이 종사하고 있는 분야는 사회복지서비스업이며(56.9%), 사업지원서비스(37.6%), 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정 분야(30.5%)도 고령 취업자들이 많이 분포하고 있다.

표 3-2 | 연령별 사회서비스 산업 취업자 현황

구분	연령별 취업자수(명), 비율(%)				전체
	55세 미만	55-59세	60-64세	65세 이상	
사업시설 관리 및 조경 서비스업	150,518	38,074	40,056	42,060	270,708
	2.7	4.3	5.8	3.6	3.2
사업 지원 서비스업	524,145	114,162	142,499	199,461	980,267
	9.4	13.0	20.7	16.9	11.8
임대업; 부동산 제외	95,358	11,188	6,833	2,174	115,553
	1.7	1.3	1.0	.2	1.4
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	751,967	129,828	71,100	238,478	1,191,373
	13.5	14.8	10.3	20.2	14.3
교육 서비스업	1,415,653	171,587	72,724	56,966	1,716,930
	25.4	19.5	10.6	4.8	20.6
보건업	859,933	70,484	38,010	33,598	1,002,025
	15.4	8.0	5.5	2.8	12.0
사회복지 서비스업	629,193	153,809	137,401	435,923	1,356,326
	11.3	17.5	20.0	36.9	16.3
창작, 예술 및 여가관련 서비스업	143,805	13,323	8,207	9,527	174,862
	2.6	1.5	1.2	.8	2.1
스포츠 및 오락관련 서비스업	223,347	26,496	22,217	16,687	288,747
	4.0	3.0	3.2	1.4	3.5
협회 및 단체	177,679	30,110	31,616	42,415	281,820
	3.2	3.4	4.6	3.6	3.4
개인 및 소비용품 수리업	222,072	28,979	24,867	18,319	294,237
	4.0	3.3	3.6	1.6	3.5
기타 개인 서비스업	368,359	68,237	63,406	53,161	553,163
	6.6	7.8	9.2	4.5	6.6
가구 내 고용활동	21,502	21,423	28,903	32,596	104,424
	.4	2.4	4.2	2.8	1.3
전체	5,583,531	877,700	687,839	1,181,365	8,330,435
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

고령 종사자들이 많은 산업의 연령대 구성을 보면 사회복지 서비스업과 국방 및 사회보장 행정 분야에 종사하는 취업자들은 70세 이상의 인원이 대다수를 차지하고 있는 반면 사업 지원 서비스업은 60대 초반에 속한 인원이 집중되어 있다.



표 3-3 | 사회서비스 산업 고령 취업자 현황

구분	고령자 취업자수			전체
	60~64세	65~69세	70세 이상	
사업시설 관리 및 조경 서비스업	40,056	24,924	17,136	82,116
	48.8	30.4	20.9	100.0
사업 지원 서비스업	142,499	113,193	86,268	341,960
	41.7	33.1	25.2	100.0
임대업; 부동산 제외	6,833	1,046	1,128	9,007
	75.9	11.6	12.5	100.0
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	71,100	59,706	178,772	309,578
	23.0	19.3	57.7	100.0
교육 서비스업	72,724	27,523	29,443	129,690
	56.1	21.2	22.7	100.0
보건업	38,010	21,767	11,831	71,608
	53.1	30.4	16.5	100.0
사회복지 서비스업	137,401	109,040	326,883	573,324
	24.0	19.0	57.0	100.0
창작, 예술 및 여가관련 서비스업	8,207	5,311	4,216	17,734
	46.3	29.9	23.8	100.0
스포츠 및 오락관련 서비스업	22,217	10,027	6,660	38,904
	57.1	25.8	17.1	100.0
협회 및 단체	31,616	16,273	26,142	74,031
	42.7	22.0	35.3	100.0
개인 및 소비용품 수리업	24,867	11,347	6,972	43,186
	57.6	26.3	16.1	100.0
기타 개인 서비스업	63,406	33,867	19,294	116,567
	54.4	29.1	16.6	100.0
가구 내 고용활동	28,903	22,401	10,194	61,498
	47.0	36.4	16.6	100.0
전체	687,839	456,425	724,939	1,869,203
	36.8	24.4	38.8	100.0

### 3. 고령자 사회서비스 일자리의 직업 특성 분석

사회서비스 일자리의 직업 분포를 보면 보건·사회복지 및 종교 관련직 16.1%, 교육 전문가 및 관련직 13.4%, 경영 및 회계 관련 사무직 12.5%, 청소 및 경비 관련 단순 노무직 12.6%, 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직 11.5% 순으로 종사자 비율이 높다.

표 3-4 | 사회서비스 일자리의 직업분포

구분	빈도	비율(%)
공공 기관 및 기업 고위직	8,426	.1
행정·경영 지원 및 마케팅 관리직	8,362	.1
전문 서비스 관리직	76,022	.9
건설·전기 및 생산 관련 관리직	1,811	.0
판매 및 고객 서비스 관리직	4,483	.1
과학 전문가 및 관련직	31,385	.4
정보 통신 전문가 및 기술직	21,035	.3
공학 전문가 및 기술직	39,458	.5
보건·사회복지 및 종교 관련직	1,340,121	16.1
교육 전문가 및 관련직	1,117,644	13.4
법률 및 행정 전문직	31,137	.4
경영·금융전문가 및 관련직	27,638	.3
문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	261,783	3.1
경영 및 회계 관련 사무직	1,043,187	12.5
금융 사무직	12,651	.2
법률 및 감사 사무직	13,258	.2
상담·안내·통계 및 기타 사무직	257,159	3.1
경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	249,579	3.0
돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	954,184	11.5
운송 및 여가 서비스직	137,324	1.6
조리 및 음식 서비스직	139,717	1.7
영업직	12,651	.2
매장 판매 및 상품 대여직	90,731	1.1
통신 및 방문·노점 판매 관련직	33,468	.4
농·축산 숙련직	20,854	.3

구분	빈도	비율(%)
임업 숙련직	438	.0
어업 숙련직	19	.0
식품가공 관련 기능직	6,048	.1
섬유·의복 및 가죽 관련 기능직	29,994	.4
목재·가구·악기 및 간판 관련 기능직	3,196	.0
금속 성형 관련 기능직	5,961	.1
운송 및 기계 관련 기능직	174,993	2.1
전기 및 전자 관련 기능직	67,662	.8
정보 통신 및 방송장비 관련 기능직	26,094	.3
건설 및 채굴 관련 기능직	28,935	.3
기타 기능 관련직	53,364	.6
식품가공 관련 기계 조작직	883	.0
섬유 및 신발 관련 기계 조작직	21,653	.3
화학 관련 기계 조작직	3,071	.0
금속 및 비금속 관련 기계 조작직	3,053	.0
기계 제조 및 관련 기계 조작직	13,755	.2
전기 및 전자 관련 기계 조작직	62,802	.8
운전 및 운송 관련직	110,963	1.3
상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직	2,831	.0
목재·인쇄 및 기타 기계 조작직	8,485	.1
건설 및 광업 관련 단순 노무직	81,601	1.0
운송 관련 단순 노무직	28,126	.3
제조 관련 단순 노무직	53,648	.6
청소 및 경비 관련 단순 노무직	1,049,579	12.6
가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	233,748	2.8
농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직	325,462	3.9
합계	8,330,435	100.0

연령별 직업분포를 살펴보면, 고령자들이 많이 속해 있는 직업은 보건·사회복지 및 종교 관련직, 청소 및 경비 관련 단순 노무직, 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직, 농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직 등에서 나타난다. 연령대 별로 보면, 60대 초반 연령층이 가장 많은 직업은 청소 및 경비 관련 단순 노무직으로 60~64세 연령층의 26.1%를 차지하고 있다. 그리고 보건·사회복지 및

종교 관련직과 경영·금융전문가 및 관련직에서 다소 높은 비중을 보인다.

65세 이상 노인층에서도 마찬가지로 가장 비중이 높은 직업은 청소 및 경비 관련 단순 노무직(65세 이상의 50.7%)이며, 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직(13.5%), 농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직(12.0%), 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직(7.2%)에서 많은 인원이 있다.

표 3-5 | 사회서비스 일자리의 연령별 직업분포

	연령별				전체
	55세 미만	55~59세	60~64세	65세 이상	
공공 기관 및 기업 고위직	4,462	2,531	721	712	8,426
	.1	.3	.1	.1	.1
행정·경영 지원 및 마케팅 관리직	3,148	4,148	959	108	8,363
	.1	.5	.1	.0	.1
전문 서비스 관리직	31,446	30,478	10,815	3,284	76,023
	.6	3.5	1.6	.3	.9
건설·전기 및 생산 관련 관리직	1,631	0	180	0	1,811
	.0	0.0	.0	0.0	.0
판매 및 고객 서비스 관리직	2,923	803	59	698	4,483
	.1	.1	.0	.1	.1
과학 전문가 및 관련직	30,096	300	842	148	31,386
	.5	.0	.1	.0	.4
정보 통신 전문가 및 기술직	19,663	1,027	345	0	21,035
	.4	.1	.1	0.0	.3
공학 전문가 및 기술직	30,501	3,938	3,086	1,932	39,457
	.5	.4	.4	.2	.5
보건·사회복지 및 종교 관련직	1,179,387	89,202	42,866	28,666	1,340,121
	21.1	10.2	6.2	2.4	16.1
교육 전문가 및 관련직	973,272	93,434	37,963	12,975	1,117,644
	17.4	10.6	5.5	1.1	13.4
법률 및 행정 전문직	22,014	8,656	468	0	31,138
	.4	1.0	.1	0.0	.4
경영·금융전문가 및 관련직	24,508	2,320	485	326	27,639
	.4	.3	.1	.0	.3
문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	241,515	10,774	4,547	4,948	261,784
	4.3	1.2	.7	.4	3.1

	연령별				전체
	55세 미만	55~59세	60~64세	65세 이상	
경영 및 회계 관련 사무직	907,652	84,869	31,071	19,595	1,043,187
	16.3	9.7	4.5	1.7	12.5
금융 사무직	10,554	813	1,111	172	12,650
	.2	.1	.2	.0	.2
법률 및 감사 사무직	11,761	764	569	165	13,259
	.2	.1	.1	.0	.2
상담·안내·통계 및 기타 사무직	228,378	15,031	7,413	6,337	257,159
	4.1	1.7	1.1	.5	3.1
경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	214,965	26,421	4,519	3,674	249,579
	3.8	3.0	.7	.3	3.0
돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	501,543	153,419	139,612	159,609	954,183
	9.0	17.5	20.3	13.5	11.5
운송 및 여가 서비스직	105,025	13,280	11,029	7,991	137,325
	1.9	1.5	1.6	.7	1.6
조리 및 음식 서비스직	74,180	37,659	17,021	10,858	139,718
	1.3	4.3	2.5	.9	1.7
영업직	10,464	1,741	344	102	12,651
	.2	.2	.1	.0	.2
매장 판매 및 상품 대여직	62,478	11,975	8,519	7,759	90,731
	1.1	1.4	1.2	.7	1.1
통신 및 방문·노점 판매 관련직	29,071	2,590	724	1,083	33,468
	.5	.3	.1	.1	.4
농·축산 숙련직	10,900	3,956	2,276	3,723	20,855
	.2	.5	.3	.3	.3
임업 숙련직	45	0	178	215	438
	.0	0.0	.0	.0	.0
어업 숙련직	0	19	0	0	19
	0.0	.0	0.0	0.0	.0
식품가공 관련 기능직	4,410	552	585	501	6,048
	.1	.1	.1	.0	.1
섬유·의복 및 가죽 관련 기능직	6,438	7,119	7,596	8,842	29,995
	.1	.8	1.1	.7	.4
목재·가구·악기 및 간판 관련 기능직	2,077	605	131	384	3,197
	.0	.1	.0	.0	.0

	연령별				전체
	55세 미만	55~59세	60~64세	65세 이상	
금속 성형 관련 기능직	4,503	846	550	61	5,960
	.1	.1	.1	.0	.1
운송 및 기계 관련 기능직	140,624	15,325	12,855	6,188	174,992
	2.5	1.7	1.9	.5	2.1
전기 및 전자 관련 기능직	55,684	4,147	4,556	3,275	67,662
	1.0	.5	.7	.3	.8
정보 통신 및 방송장비 관련 기능직	23,820	1,231	1,044	0	26,095
	.4	.1	.2	0.0	.3
건설 및 채굴 관련 기능직	16,213	4,503	6,081	2,137	28,934
	.3	.5	.9	.2	.3
기타 기능 관련직	34,120	5,195	5,241	8,808	53,364
	.6	.6	.8	.7	.6
식품가공 관련 기계 조작직	185	134	0	564	883
	.0	.0	0.0	.0	.0
섬유 및 신발 관련 기계 조작직	7,675	4,131	5,748	4,099	21,653
	.1	.5	.8	.3	.3
화학 관련 기계 조작직	2,520	396	154	0	3,070
	.0	.0	.0	0.0	.0
금속 및 비금속 관련 기계 조작직	2,551	230	273	0	3,054
	.0	.0	.0	0.0	.0
기계 제조 및 관련 기계 조작직	8,168	1,987	2,042	1,558	13,755
	.1	.2	.3	.1	.2
전기 및 전자 관련 기계 조작직	45,452	8,302	5,673	3,374	62,801
	.8	.9	.8	.3	.8
운전 및 운송 관련직	65,596	18,108	16,015	11,244	110,963
	1.2	2.1	2.3	1.0	1.3
상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직	2,109	230	410	81	2,830
	.0	.0	.1	.0	.0
목재·인쇄 및 기타 기계 조작직	7,625	393	427	40	8,485
	.1	.0	.1	.0	.1
건설 및 광업 관련 단순 노무직	43,426	19,481	9,008	9,686	81,601
	.8	2.2	1.3	.8	1.0
운송 관련 단순 노무직	13,997	1,939	1,728	10,462	28,126
	.3	.2	.3	.9	.3

	연령별				전체
	55세 미만	55~59세	60~64세	65세 이상	
제조 관련 단순 노무직	36,387	3,977	4,436	8,848	53,648
	.7	.5	.6	.7	.6
청소 및 경비 관련 단순 노무직	161,287	109,699	179,524	599,069	1,049,579
	2.9	12.5	26.1	50.7	12.6
가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	58,419	38,236	51,545	85,548	233,748
	1.0	4.4	7.5	7.2	2.8
농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직	108,667	30,788	44,492	141,515	325,462
	1.9	3.5	6.5	12.0	3.9
전체	5,583,535	877,702	687,836	1,181,364	8,330,437
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

고령 취업자의 직업분포를 보면, 고령 취업자가 많이 종사하는 직업분야에서도 연령대별로 다른 특성을 보인다. 보건·사회복지 및 종교 관련직은 60대 초반 연령층의 비중이 높은 반면, 65세 이상 연령대에서는 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직, 청소 및 경비 관련 단순 노무직, 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직, 농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직 비중이 상대적으로 높다.

표 3-6 | 사회서비스 일자리의 60세 이상 고령자 직업분포

	연령별		전체
	60~64세	65세 이상	
공공 기관 및 기업 고위직	721	712	1,433
	50.3	49.7	100.0
행정·경영 지원 및 마케팅 관리직	959	108	1,067
	89.9	10.1	100.0
전문 서비스 관리직	10,815	3,284	14,099
	76.7	23.3	100.0
건설·전기 및 생산 관련 관리직	180	0	180
	100.0	0.0	100.0
판매 및 고객 서비스 관리직	59	698	757
	7.8	92.2	100.0
과학 전문가 및 관련직	842	148	990
	85.1	14.9	100.0

	연령별		전체
	60~64세	65세 이상	
정보 통신 전문가 및 기술직	345	0	345
	100.0	0.0	100.0
공학 전문가 및 기술직	3,086	1,932	5,018
	61.5	38.5	100.0
보건·사회복지 및 종교 관련직	42,866	28,666	71,532
	59.9	40.1	100.0
교육 전문가 및 관련직	37,963	12,975	50,938
	74.5	25.5	100.0
법률 및 행정 전문직	468	0	468
	100.0	0.0	100.0
경영·금융전문가 및 관련직	485	326	811
	59.8	40.2	100.0
문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	4,547	4,948	9,495
	47.9	52.1	100.0
경영 및 회계 관련 사무직	31,071	19,595	50,666
	61.3	38.7	100.0
금융 사무직	1,111	172	1,283
	86.6	13.4	100.0
법률 및 감사 사무직	569	165	734
	77.5	22.5	100.0
상담·안내·통계 및 기타 사무직	7,413	6,337	13,750
	53.9	46.1	100.0
경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	4,519	3,674	8,193
	55.2	44.8	100.0
돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	139,612	159,609	299,221
	46.7	53.3	100.0
운송 및 여가 서비스직	11,029	7,991	19,020
	58.0	42.0	100.0
조리 및 음식 서비스직	17,021	10,858	27,879
	61.1	38.9	100.0
영업직	344	102	446
	77.1	22.9	100.0
매장 판매 및 상품 대여직	8,519	7,759	16,278
	52.3	47.7	100.0



	연령별		전체
	60~64세	65세 이상	
통신 및 방문·노점 판매 관련직	724	1,083	1,807
	40.1	59.9	100.0
농·축산 숙련직	2,276	3,723	5,999
	37.9	62.1	100.0
임업 숙련직	178	215	393
	45.3	54.7	100.0
식품가공 관련 기능직	585	501	1,086
	53.9	46.1	100.0
섬유·의복 및 가족 관련 기능직	7,596	8,842	16,438
	46.2	53.8	100.0
목재·가구·악기 및 간판 관련 기능직	131	384	515
	25.4	74.6	100.0
금속 성형 관련 기능직	550	61	611
	90.0	10.0	100.0
운송 및 기계 관련 기능직	12,855	6,188	19,043
	67.5	32.5	100.0
전기 및 전자 관련 기능직	4,556	3,275	7,831
	58.2	41.8	100.0
정보 통신 및 방송장비 관련 기능직	1,044	0	1,044
	100.0	0.0	100.0
건설 및 채굴 관련 기능직	6,081	2,137	8,218
	74.0	26.0	100.0
기타 기능 관련직	5,241	8,808	14,049
	37.3	62.7	100.0
식품가공 관련 기계 조작직	0	564	564
	0.0	100.0	100.0
섬유 및 신발 관련 기계 조작직	5,748	4,099	9,847
	58.4	41.6	100.0
화학 관련 기계 조작직	154	0	154
	100.0	0.0	100.0
금속 및 비금속 관련 기계 조작직	273	0	273
	100.0	0.0	100.0
기계 제조 및 관련 기계 조작직	2,042	1,558	3,600
	56.7	43.3	100.0

	연령별		전체
	60~64세	65세 이상	
전기 및 전자 관련 기계 조작직	5,673	3,374	9,047
	62.7	37.3	100.0
운전 및 운송 관련직	16,015	11,244	27,259
	58.8	41.2	100.0
상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직	410	81	491
	83.5	16.5	100.0
목재·인쇄 및 기타 기계 조작직	427	40	467
	91.4	8.6	100.0
건설 및 광업 관련 단순 노무직	9,008	9,686	18,694
	48.2	51.8	100.0
운송 관련 단순 노무직	1,728	10,462	12,190
	14.2	85.8	100.0
제조 관련 단순 노무직	4,436	8,848	13,284
	33.4	66.6	100.0
청소 및 경비 관련 단순 노무직	179,524	599,069	778,593
	23.1	76.9	100.0
가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	51,545	85,548	137,093
	37.6	62.4	100.0
농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직	44,492	141,515	186,007
	23.9	76.1	100.0
전체	687,836	1,181,364	1,869,200
	36.8	63.2	100.0

## 제2절 사회서비스 일자리 종사자의 근로조건

사회서비스 일자리에 종사하는 고령자들은 특정한 산업 분야 혹은 직업 분야에 쏠려 있는 특징을 보인다. 고령 종사자들의 인적 특성과 근로조건을 살펴본 것이다. 사회서비스 일자리의 종사자들은 대다수가 여성으로 타 산업 분야의 일자리에 속한 종사자들이 남성인 특성과 뚜렷하게 구별된다. 산업 분야에 상관없이 종사자 연령대는 55세 미만에 집중되어 있는데, 사회서비스 산업에 속한 종사

자들은 65세 이상 노인들이 사회서비스 일자리 종사자의 14.2%로 나타나 상대적으로 인원이 많다. 교육수준은 사회서비스 산업에 있는 종사자들이 타 산업에 비해 대학 이상의 고학력에 속한 비중이 높다.

표 3-7 | 사회서비스 산업 취업자의 일반적 특성

구분		산업별		전체
		사회서비스산업	타 산업	
성별	남성	3293803	11847746	15141549
		39.5	67.9	58.7
여성		5036633	5596469	10633102
		60.5	32.1	41.3
연령	55세 미만	5583532	12413943	17997475
		67.0	71.2	69.8
	56~59세	877701	2003339	2881040
		10.5	11.5	11.2
60~64세		687839	1492336	2180175
		8.3	8.6	8.5
65세 이상		1181363	1534597	2715960
		14.2	8.8	10.5
교육	안받았음(무학)	124427	134247	258674
		1.5	.8	1.0
	초등학교	545084	774288	1319372
		6.5	4.4	5.1
	중학교	591930	1189478	1781408
		7.1	6.8	6.9
	고등학교	2106943	6497892	8604835
		25.3	37.2	33.4
	전문대(초급대, 2년·3년제 대학 포함)	1238229	2635884	3874113
		14.9	15.1	15.0
대학교(4년제 이상 대학 포함)	2890982	5502245	8393227	
	34.7	31.5	32.6	
대학원(석사)	622241	593770	1216011	
	7.5	3.4	4.7	
대학원(박사)	210597	116409	327006	
	2.5	.7	1.3	
전체	8330435	17444215	25774650	
	100.0	100.0	100.0	

사회서비스 종사인력의 연령대별 인적 특성을 살펴 본 결과, 성별은 모든 연령대에서 여성의 비중이 높게 나타나고, 교육수준은 고연령대로 갈수록 중졸 이하의 저학력 비중이 크고, 고졸 이상의 교육수준이 높다.

표 3-8 | 사회서비스 산업 취업자의 연령별 일반적 특성

구분		연령별				전체
		55세 미만	55~59세	60~64세	65세 이상	
성별	남성	2,178,346	368,695	277,204	469,558	3,293,803
		39.0	42.0	40.3	39.7	39.5
	여성	3,405,186	509,006	410,636	711,806	5,036,634
		61.0	58.0	59.7	60.3	60.5
교육수준	초졸	20,663	36,261	90,513	522,073	669,510
		.4	4.1	13.2	44.2	8.0
	중졸	68,203	98,801	153,644	271,282	591,930
		1.2	11.3	22.3	23.0	7.1
	고졸	1,243,706	337,746	258,440	267,052	2,106,944
		22.3	38.5	37.6	22.6	25.3
	대학이상	4,250,960	404,892	185,242	120,956	4,962,050
		76.1	46.1	26.9	10.2	59.6
전체	5,583,532	877,700	687,839	1,181,363	8,330,434	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

취업자의 종사상 지위는 연령대가 높을수록 상용근로자 비중이 낮은 대신 임시·일용 근로자 비중이 높다. 특히 60세 이상 고령자들에게서 이러한 양상이 뚜렷하게 나타난다. 임시·일용 근로자 비율은 60~64세 중 40% 이상이며, 65세 이상 연령층은 74%에 이를 만큼 매우 높다. 고용원이 없는 자영업자가 고용원이 있는 자영업자에 비해 약 3배 많은데, 60대 초반에 비중이 늘어가는 경향을 보이다가 다시 노인 연령층으로 진입하면서 비중이 크게 떨어진다.

표 3-9 | 사회서비스 산업 취업자의 연령별 종사상 지위

구분	연령별				전체
	55세 미만	55~59세	60~64세	65세 이상	
상용근로자	3,668,914	513,049	306,780	224,962	4,713,705
	65.7	58.5	44.6	19.0	56.6
임시근로자	1,042,812	181,452	233,688	809,432	2,267,384
	18.7	20.7	34.0	68.5	27.2
일용근로자	140,936	49,195	43,454	61,367	294,952
	2.5	5.6	6.3	5.2	3.5
고용원이 있는 자영업자	189,327	38,249	19,540	14,993	262,109
	3.4	4.4	2.8	1.3	3.1
고용원이 없는 자영업자	524,373	92,275	81,151	69,244	767,043
	9.4	10.5	11.8	5.9	9.2
무급가족종사자	17,170	3,482	3,226	1,365	25,243
	.3	.4	.5	.1	.3
전체	5,583,532	877,702	687,839	1,181,363	8,330,436
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

종사상 지위에 따라 연령대별 평균 급여가 크게 차이가 난다. 전체적으로 사회서비스 일자리의 종사자는 월평균 급여가 월 225만 원이며, 연령이 높아질수록 급여수준은 떨어진다. 60대 초반 연령층은 월평균 190만 원이며, 65세 이상은 월평균 86만 원이다.

종사상 지위로 보면 상용근로자는 월 287만 원으로 급여수준이 가장 높고, 임시근로자는 월 109만 원, 일용근로자는 월 128만 원으로 나타난다. 노인 연령층에 진입하면 월평균 급여에서 크게 차이가 나는데, 상용근로자 월평균 180만 원, 임시근로자 월평균 60만 원, 일용근로자 월평균 86만 원으로 큰 폭으로 하락한다.

표 3-10 | 사회서비스 산업 취업자의 종사상 지위별 월평균 급여(임금근로자)

구분		평균	N	표준편차	최소값	최대값
상용근로자	55세 미만	290.26	3,764,848	150.572	10	5,000
	55~59세	339.00	519,160	208.134	25	2,100
	60~64세	246.36	311,693	177.505	12	1,700
	65세 이상	180.88	226,650	101.353	20	1,100
	합계	287.53	4,822,351	160.680	10	5,000
임시근로자	55세 미만	141.02	1,068,388	79.464	10	600
	55~59세	126.84	184,362	67.243	12	500
	60~64세	126.54	236,642	67.365	10	600
	65세 이상	60.66	824,711	53.116	9	400
	합계	109.77	2,314,103	78.149	9	600
일용근로자	55세 미만	138.95	140,936	72.471	5	400
	55~59세	144.48	49,195	71.902	15	400
	60~64세	136.22	43,668	77.007	10	480
	65세 이상	86.19	61,616	62.596	2	350
	합계	128.46	295,414	74.411	2	480
합계	55세 미만	253.91	4,974,172	150.919	5	5,000
	55~59세	274.32	752,717	201.588	12	2,100
	60~64세	190.34	592,003	149.453	10	1,700
	65세 이상	86.56	1,112,976	81.902	2	1,100
	합계	225.85	7,431,868	160.983	2	5,000

종사상 지위별로 주당 근로시간에서 차이가 나타난다. 거의 모든 연령대에서 자영업이 임금근로에 비해 근로시간이 많고, 상용근로자는 임시근로자에 비해 근로시간이 많다. 종사상 지위별로 보면 상용근로자, 무급가족종사자를 제외하고 60대 이상 연령에 들어가면 근로시간이 떨어진다. 특히 65세 이상 연령대를 보면 그러한 변화가 뚜렷한데, 주당 근로시간은 임시직근로자는 평균 18시간, 일용근로자는 평균 24시간으로 감소한다.

표 3-11 | 사회서비스 산업 취업자의 종사상 지위별 주당 근로시간

구분		평균	N	표준편차	최소값	최대값
상용근로자	55세 미만	40.94	3,673,615	7.190	2	98
	55~59세	39.68	513,385	7.620	4	84
	60~64세	39.00	306,867	10.198	3	97
	65세 이상	39.93	225,657	12.938	4	96
	합계	40.63	4,719,524	7.854	2	98
임시근로자	55세 미만	29.51	1,043,830	13.848	1	101
	55~59세	29.54	181,888	13.273	1	84
	60~64세	30.41	233,754	14.317	2	80
	65세 이상	18.14	810,028	12.982	2	96
	합계	25.55	2,269,500	14.632	1	101
일용근로자	55세 미만	30.14	140,936	14.211	1	84
	55~59세	33.95	49,195	14.939	2	72
	60~64세	30.61	43,668	15.225	3	72
	65세 이상	24.46	61,616	15.523	2	84
	합계	29.66	295,414	15.066	1	84
고용원이 있는 자영업자	55세 미만	43.73	189,744	11.150	8	84
	55~59세	43.54	38,309	9.798	8	75
	60~64세	44.58	19,920	11.425	4	84
	65세 이상	41.64	15,032	10.313	10	84
	합계	43.65	263,005	10.952	4	84
고용원이 없는 자영업자	55세 미만	39.05	525,072	16.258	1	98
	55~59세	42.84	92,644	16.090	1	91
	60~64세	43.23	81,260	16.813	1	98
	65세 이상	42.43	69,318	16.702	1	84
	합계	40.25	768,294	16.434	1	98
무급가족종 사자	55세 미만	40.55	54,261	12.683	18	98
	55~59세	43.59	14,736	13.390	18	84
	60~64세	40.84	13,527	15.830	18	84
	65세 이상	38.40	8,457	14.036	18	77
	합계	40.89	90,980	13.504	18	98
합계	55세 미만	38.46	5,627,457	11.242	1	101
	55~59세	37.85	890,157	11.717	1	91
	60~64세	36.29	698,996	13.960	1	98
	65세 이상	24.46	1,190,107	16.564	1	96
	합계	36.24	8,406,717	13.320	1	101

60대 이상 취업자의 고용형태는 상당수가 기간제 근로형태에 속한다. 60대 초반 연령대 43.7%, 65세 이상 연령대 72.3%는 고용계약 기간이 있는 근로형태이다. 또한 고용계약이 정해져 있는 취업자의 근속기간은 대다수가 근속기간이 2년 미만에 속하는데 고용조건이 2년 미만인 취업자 비율은 60대 연령층이 50대에 비해 크게 증가한다.

표 3-12 | 고용계약기간이 있는 사회서비스 산업 취업자의 연령별 근속기간 분포

		연령별				전체
		55세 미만	55~59세	60~64세	65세 이상	
고용계약 형태	정하였음	1,155,383	213,360	255,306	792,221	2,416,270
		23.8	28.7	43.7	72.3	33.2
고용계약 기간	1년 미만	615,491	122,968	159,645	694,834	1,592,938
		53.3	57.6	62.5	87.7	65.9
	1~2년	461,441	76,913	85,964	93,241	717,559
		39.9	36.0	33.7	11.8	29.7
	2~3년	21,164	2,809	4,044	1,206	29,223
		1.8	1.3	1.6	.2	1.2
	3년 초과	57,286	10,670	5,653	2,940	76,549
		5.0	5.0	2.2	.4	3.2
	전체	1,155,382	213,360	255,306	792,221	2,416,269
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

### 제3절 고령자 다수 고용업종의 특성과 취업여건

본 절에서는 고령자 다수 고용업종의 취업자 특성과 직업 관련 특성을 살펴본다. 앞서 살펴보았듯이 사회서비스 산업 분야에서 사회복지서비스, 사업지원서비스, 공공행정 및 사회보장행정은 60세 이상의 고령 취업자 비중이 상대적으로 높은 업종으로 확인되었다. 60세 이상 취업자는 사회복지서비스에 42.2%, 사업지원서비스에 34.8%, 공공행정 및 사회보장행정에 26%를 구성하



고 있으며, 이런 업종에서 고령자 비율은 기타 업종보다 높다. 고령자들이 상대적 비중이 높은 업종과 기타 업종을 비교하면 성별, 교육수준별 취업자 특성이 다르고, 고령자 다수 고용업종 내에서도 다르다. 고령자 다수 고용업종에서 사회복지서비스업에 종사하는 여성 취업자 비율은 84.4%로 기타 업종에 비해 매우 높다. 반면에 사업지원서비스, 공공행정 및 사회보장행정은 남성 취업자 비율이 각각 56.2%, 54.6%로 기타 업종보다 높다. 고령자 다수 고용업종에서 대학 이상의 학력수준은 기타 업종에 비해 낮다. 고령자 다수 고용업종 내에서 공공행정 및 사회보장행정이 61.4%로 나타나 사회복지서비스 42.4%, 사업지원서비스 36.9%보다 높다.

표 3-13 | 고령자다수고용 업종 취업자의 성별, 연령, 교육수준 특성

구분		고령자다수고용			기타	전체
		사업지원서비스	공공행정 및 사회보장행정	사회복지서비스		
성별	남성	551,121	651,080	212,075	1,879,527	3,293,803
		56.2	54.6	15.6	39.1	39.5
성별	여성	429,146	540,294	1,144,251	2,922,942	5,036,633
		43.8	45.4	84.4	60.9	60.5
연령	55세 미만	524,145	751,967	629,193	3,678,226	5,583,531
		53.5	63.1	46.4	76.6	67.0
	56~59세	114,162	129,828	153,809	479,902	877,701
		11.6	10.9	11.3	10.0	10.5
	60~64세	142,499	71,100	137,401	336,839	687,839
		14.5	6.0	10.1	7.0	8.3
65세 이상	199,461	238,478	435,923	307,501	1,181,363	
	20.3	20.0	32.1	6.4	14.2	
교육	초졸	95,405	163,251	261,641	149,213	669,510
		9.7	13.7	19.3	3.1	8.0
	중졸	140,015	70,970	161,567	219,378	591,930
		14.3	6.0	11.9	4.6	7.1
	고졸	383,070	225,274	358,336	1,140,264	2,106,944
		39.1	18.9	26.4	23.7	25.3
대학이상	361,777	731,878	574,782	3,293,614	4,962,051	
	36.9	61.4	42.4	68.6	59.6	
전체	980,267	1,191,373	1,356,326	4,802,469	8,330,435	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

사업지원서비스는 청소 및 경비 관련 단순노무직이 전체의 34.9%로 큰 부분을 차지하고 있다. 그리고 사업지원서비스에서 취업자들이 5% 이상 차지하는 직업은 경영 및 회계 관련 사무직(8.8%), 상담·안내·통계 및 기타 사무직(10.4%), 경찰·소방 및 보안 관련 서비스직(6.4%), 건설 및 광업 관련 단순 노무직(7.5%)이다.

공공행정 및 사회보장행정은 경영 및 회계 관련 사무직이 36.9%로 비중이 높고, 이밖에도 청소 및 경비 관련 단순 노무직(21.8%), 농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직(8.7%) 비중이 높다. 사회복지서비스 업종에서는 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직이 33.2%로 가장 높은 비중을 차지하며, 보건·사회복지 및 종교 관련직(29.6%)이 다음으로 높은 비중을 차지한다.

표 3-14 | 고령자다수고용 업종 취업자의 직업분포

	고령자다수고용			기타	전체
	사업지원서비스	공공행정 및 사회보장행정	사회복지서비스		
공공 기관 및 기업 고위직	0	7,385	0	1,041	8,426
	0.0	.6	0.0	.0	.1
행정·경영 지원 및 마케팅 관리직	1,083	2,982	442	3,856	8,363
	.1	.3	.0	.1	.1
전문 서비스 관리직	4,118	2,632	14,773	54,498	76,021
	.4	.2	1.1	1.1	.9
건설·전기 및 생산 관련 관리직	0	0	0	1,811	1,811
	0.0	0.0	0.0	.0	.0
판매 및 고객 서비스 관리직	239	0	0	4,244	4,483
	.0	0.0	0.0	.1	.1
과학 전문가 및 관련직	370	9,330	0	21,685	31,385
	.0	.8	0.0	.5	.4
정보 통신 전문가 및 기술직	7,649	3,300	0	10,086	21,035
	.8	.3	0.0	.2	.3
공학 전문가 및 기술직	6,150	6,756	206	26,345	39,457
	.6	.6	.0	.5	.5
보건·사회복지 및 종교 관련직	6,369	23,170	401,023	909,558	1,340,120
	.6	1.9	29.6	18.9	16.1

	고령자다수고용			기타	전체
	사업지원서비스	공공행정 및 사회보장행정	사회복지서비스		
교육 전문가 및 관련직	2,673	8,302	13,415	1,093,253	1,117,643
	.3	.7	1.0	22.8	13.4
법률 및 행정 전문직	0	28,882	0	2,255	31,137
	0.0	2.4	0.0	.0	.4
경영·금융전문가 및 관련직	14,951	1,262	242	11,182	27,637
	1.5	.1	.0	.2	.3
문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	8,179	7,282	4,794	241,527	261,782
	.8	.6	.4	5.0	3.1
경영 및 회계 관련 사무직	86,083	439,059	38,081	479,963	1,043,186
	8.8	36.9	2.8	10.0	12.5
금융 사무직	9,120	427	0	3,104	12,651
	.9	.0	0.0	.1	.2
법률 및 감사 사무직	537	11,047	0	1,673	13,257
	.1	.9	0.0	.0	.2
상담·안내·통계 및 기타 사무직	102,300	29,296	5,655	119,908	257,159
	10.4	2.5	.4	2.5	3.1
경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	65,613	171,460	759	11,747	249,579
	6.7	14.4	.1	.2	3.0
돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	8,852	10,199	450,320	484,812	954,183
	.9	.9	33.2	10.1	11.5
운송 및 여가 서비스직	5,084	1,551	678	130,011	137,324
	.5	.1	.0	2.7	1.6
조리 및 음식 서비스직	3,323	4,747	45,156	86,491	139,717
	.3	.4	3.3	1.8	1.7
영업직	3,545	286	0	8,820	12,651
	.4	.0	0.0	.2	.2
매장 판매 및 상품 대여직	10,109	1,684	1,855	77,084	90,732
	1.0	.1	.1	1.6	1.1
통신 및 방문·노점 판매 관련직	26,888	1,162	323	5,095	33,468
	2.7	.1	.0	.1	.4
농·축산 숙련직	285	1,387	376	18,806	20,854
	.0	.1	.0	.4	.3

	고령자다수고용			기타	전체
	사업지원서비스	공공행정 및 사회보장행정	사회복지서비스		
임업 숙련직	0	283	0	155	438
	0.0	.0	0.0	.0	.0
식품가공 관련 기능직	0	0	0	19	19
	0.0	0.0	0.0	.0	.0
섬유·의복 및 가죽 관련 기능직	2,480	74	424	3,071	6,049
	.3	.0	.0	.1	.1
목재·가구·악기 및 간판 관련 기능직	86	173	1,237	28,498	29,994
	.0	.0	.1	.6	.4
금속 성형 관련 기능직	0	0	0	3,196	3,196
	0.0	0.0	0.0	.1	.0
운송 및 기계 관련 기능직	3,294	0	0	2,666	5,960
	.3	0.0	0.0	.1	.1
전기 및 전자 관련 기능직	9,631	1,384	36	56,611	67,662
	1.0	.1	.0	1.2	.8
정보 통신 및 방송장비 관련 기능직	1,106	110	0	24,878	26,094
	.1	.0	0.0	.5	.3
건설 및 채굴 관련 기능직	18,559	1,355	287	8,734	28,935
	1.9	.1	.0	.2	.3
기타 기능 관련직	5,714	19,866	1,741	26,043	53,364
	.6	1.7	.1	.5	.6
식품가공 관련 기계 조작직	358	0	524	0	882
	.0	0.0	.0	0.0	.0
섬유 및 신발 관련 기계 조작직	610	0	179	20,864	21,653
	.1	0.0	.0	.4	.3
화학 관련 기계 조작직	2,753	0	318	0	3,071
	.3	0.0	.0	0.0	.0
금속 및 비금속 관련 기계 조작직	1,248	0	0	1,805	3,053
	.1	0.0	0.0	.0	.0
기계 제조 및 관련 기계 조작직	6,803	706	1,129	5,117	13,755
	.7	.1	.1	.1	.2
전기 및 전자 관련 기계 조작직	14,020	5,056	2,381	41,345	62,802
	1.4	.4	.2	.9	.8

	고령자다수고용			기타	전체
	사업지원서비스	공공행정 및 사회보장행정	사회복지서비스		
운전 및 운송 관련직	20,661	8,891	14,527	66,884	110,963
	2.1	.7	1.1	1.4	1.3
상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직	364	957	0	1,510	2,831
	.0	.1	0.0	.0	.0
목재·인쇄 및 기타 기계 조작직	8,139	39	0	307	8,485
	.8	.0	0.0	.0	.1
건설 및 광업 관련 단순 노무직	74,001	1,793	280	5,527	81,601
	7.5	.2	.0	.1	1.0
운송 관련 단순 노무직	13,657	1,662	8,506	4,302	28,127
	1.4	.1	.6	.1	.3
제조 관련 단순 노무직	33,059	1,337	15,771	3,481	53,648
	3.4	.1	1.2	.1	.6
청소 및 경비 관련 단순 노무직	342,490	259,304	201,801	245,983	1,049,578
	34.9	21.8	14.9	5.1	12.6
가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	17,148	6,164	56,314	154,122	233,748
	1.7	.5	4.2	3.2	2.8
농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직	26,191	103,335	72,425	123,511	325,462
	2.7	8.7	5.3	2.6	3.9
전체	980,263	1,191,370	1,356,326	4,802,466	8,330,425
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

고령자다수고용 업종의 종사상지위는 임시근로자의 비율이 높다. 임시근로자 비율은 사업지원서비스 37.0%, 공공행정 및 사회보장행정 89.9%, 사회복지서비스 76.3%로 기타 업종 31.2%에 비해 매우 높다. 일용근로자는 사업지원서비스에 종사하는 근로자가 10.8%로 다른 업종에 비해 높은 편이다. 한편 사업지원서비스는 상용근로자 비율이 50.3%로 나타나 기타 업종(34.8%)뿐만 아니라 공공행정 및 사회보장행정(7.0%), 사회복지서비스(19.9%)보다 높다.

표 3-15 | 고령자다수고용 업종별 종사상지위(60세 이상)

구분	고령자다수고용			기타	전체
	사업지원서비스	공공행정 및 사회보장행정	사회복지서비스		
상용근로자	172,039	21,807	113,859	224,037	531,742
	50.3	7.0	19.9	34.8	28.4
임시근로자	126,617	278,200	437,172	201,131	1,043,120
	37.0	89.9	76.3	31.2	55.8
일용근로자	37,083	9,572	15,133	43,034	104,822
	10.8	3.1	2.6	6.7	5.6
고용원이 있는 자영업자	2,238	0	5,148	27,147	34,533
	.7	0.0	.9	4.2	1.8
고용원이 없는 자영업자	3,616	0	2,012	144,767	150,395
	1.1	0.0	.4	22.5	8.0
무급가족종사자	367	0	0	4,224	4,591
	.1	0.0	0.0	.7	.2
전체	341,960	309,579	573,324	644,340	1,869,203
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

고령자다수고용 업종은 주 근로시간에서 종사상 지위와 연령에 따라 상당한 차이를 보인다. 전반적으로 60대 초반까지 연령이 증가할수록 주당 근로시간은 줄어들지만 노년기에 접어들면 다시 늘어난다. 임금근로자 가운데 상용근로자는 평균 주당 근로시간이 39시간으로 임시근로자 21시간, 일용근로자 27시간에 비해 매우 높다. 60대 이상 고령자들의 평균 주당 근로시간을 보면 60대 초반 연령대가 다른 연령대에 비해 짧지만 65세 이상이 되면 근로시간이 늘어난다. 비임금근로자와 무급가족종사자는 평균 주당 근로시간이 40시간을 상회할 만큼 임금근로자에 비해 높다.

표 3-16 | 고령자다수고용 업종별 종사상지위별 주근로시간(60세 이상)

구분		평균	N	표준편차	최소값	최대값
상용근로자	55세 미만	43.43	172039	12.532	5	96
	55~59세	38.00	21807	7.551	9	60
	60~64세	34.05	113859	11.446	6	80
	65세 이상	39.16	224037	9.567	3	97
	합계	39.40	531742	11.456	3	97
임시근로자	55세 미만	39.97	126617	13.429	4	96
	55~59세	17.41	278200	10.426	2	56
	60~64세	14.28	437172	8.914	2	90
	65세 이상	28.04	201131	14.966	2	72
	합계	20.89	1043120	14.246	2	96
일용근로자	55세 미만	33.68	37083	14.137	4	72
	55~59세	17.31	9572	9.669	3	48
	60~64세	15.33	15133	11.586	2	84
	65세 이상	27.39	43034	15.916	3	80
	합계	26.95	104822	15.706	2	84
고용원이 있는 자영업자	55세 미만	40.60	2238	11.024	28	84
	60~64세	44.78	5148	7.024	30	60
	65세 이상	43.17	27147	11.558	4	84
	합계	43.24	34533	11.002	4	84
고용원이 없는 자영업자	55세 미만	45.76	3616	15.600	10	84
	60~64세	30.80	2012	18.106	2	60
	65세 이상	42.97	144767	16.712	1	98
	합계	42.87	150395	16.770	1	98
무급가족종사자	55세 미만	30.48	367	6.237	20	35
	65세 이상	41.21	4224	13.468	18	66
	합계	40.35	4591	13.358	18	66
합계	55세 미만	41.08	341960	13.431	4	96
	55~59세	18.86	309578	11.505	2	60
	60~64세	18.57	573324	12.661	2	90
	65세 이상	35.94	644340	15.154	1	98
	합계	28.72	1869202	16.640	1	98

고령자다수고용 업종의 월 평균 임금수준에서도 종사상 지위별로 상당한 차이를 보인다. 전체 연령대별 월 평균 임금액은 65세 이상에서 가장 높은데, 이

는 표준편차를 볼 때 극단값의 영향을 많이 받은 결과로 보인다. 상용직 근로자들 중에서 이와 같은 양상이 두드러진다. 월평균 임금액은 60대 초반 상용근로자는 156만 원인데, 임시근로자는 월평균 46만 원, 일용근로자는 월평균 50만 원으로 나타나 종사상지위에 따른 차이가 크다. 한편 65세 이상 상용근로자는 월평균 272만 원이며, 이에 비해 임시근로자 월평균 109만 원, 일용근로자 월평균 102만 원으로 종사지위에 따른 임금 불평등이 크다.

표 3-17 | 고령자다수고용 업종별 종사상지위별 월평균 급여(60세 이상)

구분		평균	N	표준편차	최소값	최대값
상용근로자	55세 미만	181.56	172039	53.988	60	560
	55~59세	264.33	21807	168.384	27	1000
	60~64세	156.77	113859	69.746	27	513
	65세 이상	272.46	224037	204.643	12	1700
	합계	217.95	531742	152.847	12	1700
임시근로자	55세 미만	157.08	126617	55.629	27	600
	55~59세	60.79	278200	49.926	10	390
	60~64세	46.20	437172	37.357	9	300
	65세 이상	108.66	201131	68.740	10	460
	합계	75.59	1043120	63.038	9	600
일용근로자	55세 미만	147.99	37083	76.844	14	350
	55~59세	58.57	9572	46.503	2	280
	60~64세	49.71	15133	36.311	10	200
	65세 이상	102.23	43034	62.611	2	480
	합계	106.85	104822	73.334	2	480
합계	55세 미만	168.62	335739	59.126	14	600
	55~59세	75.06	309578	83.778	2	1000
	60~64세	68.53	566164	63.652	9	513
	65세 이상	186.45	468202	170.940	2	1700
	합계	122.61	1679684	120.270	2	1700



## 제4절 소결

노인일자리사업의 하위 유형인 사회서비스형 일자리는 사회서비스 경제와 연계된 수요를 창출하고 있다. 노동시장의 수요와 노인일자리에서 창출하는 사회서비스 수요는 명확한 경계를 두고 있지 않고 서비스경제와 연계하면서 상호보완적 관계를 형성하고 있다. 사회서비스형 노인일자리는 사용가치를 창출하는 방식으로 일자리의 형식과 내용이 다양할 수 있으므로 사회서비스 경제의 구조적 특성을 살펴볼 필요가 있다.

제3장에서는 지역별고용조사를 분석하여 사회서비스 분야의 산업별 특성과 직업별 특성을 취업자의 연령대를 고려하여 살펴보았다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

우선, 특정한 산업분야에 고령 근로자의 노동시장 진입이 집중되고 있다. 취업자 비중이 높은 산업부문에 고령 근로자의 취업 비중도 높은데, 특히 60세 이상 고령 근로자들은 사회복지서비스업, 사업지원서비스, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야에서 취업 비중이 높다. 이러한 분야에서도 사회복지서비스업과 국방 및 사회보장 행정 분야에서 종사하는 대다수 취업자들은 노년층에 속한다. 따라서 고령자 가운데 상대적으로 젊은 60대 초반 연령층과 65세 이상 노년층이 진입하는 취업 영역이 다른 점을 확인하였다.

둘째, 고령 취업자 내에서 연령별 직업분포가 다른 특성을 보인다. 60대 초반 연령층은 지식과 전문성이 요구되는 일자리와 단순 노무직이 양극화 된 양상을 보인다. 보건·사회복지 및 종교 관련직과 경영·금융전문직뿐만 아니라 청소 및 경비 관련, 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직 등에서 고령자의 취업율이 높게 나타난다. 그러나 65세 이상 노년층은 청소 및 경비관련, 돌봄·보건 및 개인 생활서비스직, 농림·어업 관련, 가사·음식 및 판매 관련 단순노무직 비중이 높다.

셋째, 사회서비스 업종의 고령 취업자는 성별화 특성이 뚜렷하다. 여성 고령자는 남성 고령자보다 취업 기회를 얻는데 유리하다. 60대 초반과 65세 연령대 각 연령대에서 취업자의 60%는 여성으로 확인된다. 이는 사회서비스 일자리가

돌봄 및 보건서비스, 사회복지 등을 제공하는 직업 특성이 반영된 결과로 이해된다.

넷째, 사회서비스 종사자들이 수행하는 일자리의 질 개선이 필요하다. 전반적으로 상용근로자 비율이 많지만 고령층이 되면 임시, 일용직 일자리가 확대되고 있으며, 평균 급여수준이 크게 떨어져 일자리의 질 개선을 위한 정책적 지원을 강화할 필요가 있다. 60대 이상 취업자의 고용형태는 상당수 기간제 근로형태이며(60대 초반 43.7%, 65세 이상 72.3%), 본문에서 특정한 고령자 다수 고용 업종에서 임시직 비율은 사회복지서비스 76.3%, 사업지원서비스 37.0%, 공공행정 및 사회보장행정 89.9%로 매우 높다. 월평균 급여액은 60대 초반 연령대의 경우, 임시근로자는 월 46만 원, 일용근로자는 월 50만 원이며, 65세 이상 연령층의 경우 임시근로자 월109만 원, 일용근로자 월 102만 원으로 나타났다.

# 사회서비스형 노인일자리 수요·공급

- 제1절 분석개요 및 분석자료
- 제2절 사회서비스형 노인일자리 현황 및 추이
- 제3절 사회서비스형 노인일자리 참여자 및 대기자
- 제4절 사회서비스형 노인일자리 수요처
- 제5절 소결



# 사회서비스형 노인일자리 수요·공급

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

## 제1절 분석개요 및 분석자료

### 1. 분석개요

사회서비스형 노인일자리란 “노인의 경력과 활동역량을 활용하여 사회적 도움이 필요한 영역에 서비스를 제공하는 일자리”로 2019년 처음 도입된 이후 2023년 8만5,000개로 꾸준히 증가하였다. 2023년 7월 발표된 『제3차 노인일자리 및 사회활동 지원 종합계획』에 따르면 2024년 15만 1,000개를 시작으로 2027년까지 사회서비스형의 비중을 15% 수준까지 확대할 계획이다(보건복지부, 2023). 사회서비스형 노인일자리와 함께 공익활동형 일자리와의 차별성 부족, 수행기관 수의 정체, 새로운 수요처 개발 및 발굴의 한계 등 다양한 문제들 역시 제기되고 있으며 사회서비스형 노인일자리 사업의 개선방안에 대한 모색이 필요한 시점이다.

이러한 점을 고려하여 제4장에서는 사회서비스형 노인일자리 수요·공급 현황, 추이 및 특성을 사회서비스형이 처음 도입된 2019년부터 2022년까지 4년간의 노인일자리 업무 DB를 활용하여 분석하고, 사회서비스형 노인일자리 개선을 위한 장·단기적 함의를 도출하고자 한다.

### 2. 분석자료

본 장의 분석은 사회서비스형 노인일자리가 처음 도입된 2019년부터 2022년까지 4년간의 노인일자리 업무 DB를 활용하여 이루어졌다. 각 연도별로 사

업별 자료, 수요처 및 전담인력 자료, 참여자 및 대기자 원자료를 한국노인인력개발원으로부터 제공받아 데이터 클리닝 및 병합 과정을 거친 후 재가공하여 분석하였다.

분석자료에 포함된 주요 변수 등을 <표 4-1>에 정리하여 제시하였다. 사업별 자료에는 사업단위 배정 및 수행일자리수, 누적참여자수, 대기자수, 임금수준, 예산 관련 자료 등이 포함되어 있다. 수요처 및 전담인력 자료에는 수요처명, 수요처별 참여인원수, 전담인력 등의 정보가 포함되어 있다. 참여자 및 대기자 자료에는 사회서비스형 일자리 참여자 및 대기자의 인구·사회학적 특성 정보를 비롯하여 참여 상태, 급여, 신체 및 언어능력, 기초수급여부, 차상위여부 등의 정보가 포함되어 있다. 한편, 각각의 자료를 사업 ID, 수행기관 ID 등을 활용하여 병합하여 분석 가능한 형태로 재가공하는 과정에서 일부 결측치가 발생하였다. 결측치의 규모는 크지 않았으나 특히 수요처 및 전담인력 관련 분석에는 일부 결측치가 포함되어 있음을 고려할 필요가 있다.

표 4-1 | 분석자료: 노인일자리 업무 DB

	연도	수행기관 및 사업수		비고	주요 변수
		수행기관	사업		
사업별 자료	2019	418	644		배정일자리수, 수행일자리수, 누적참여자수, 예산, 사업분류(대분류, 중분류, 세분류), 지역, 수행기관명 및 ID, 사업명 및 ID, 중도포기자수, 대기자수, 임금수준
	2020	502	1,251		
	2021	554	2,136		
	2022	591	2,179		
수요처 자료	2019	399	604	결측치	수행기관 ID, 사업명 및 ID, 수요처명, 수요처 참여인원수
	2020	460	1,048	결측치	
	2021	493	1,721	결측치	
	2022	539	1,846	결측치	
전담인력 자료	2019	406	631	결측치	수행기관명 및 ID, 전담인원수
	2020	484	1,227	결측치	
	2021	534	2,104	결측치	
	2022	572	2,143	결측치	
참여자 자료	2019	418	644		연령, 성별, 학력, 세대구성, 참여시작 및 종료일, 당해 및 누적 참여개월수,
	2020	502	1,251		

	연도	수행기관 및 사업수		비고	주요 변수
		수행기관	사업		
	2021	554	2,136	결측치	지역, 수행기관명 및 ID, 사업명 및 ID, 직전년도 참여여부, 참여상태, 연간급여, 평균급여, 신체능력, 언어능력, 기초수급여부, 소득인정액코드, 차상위여부
	2022	591	2,178		
대기자 자료	2019	227	313	결측치	연령, 성별, 학력, 세대구성, 이전 참여여부, 지역, 수행기관명 및 ID, 사업명 및 ID, 직전년도 참여여부, 신체능력, 언어능력, 기초수급여부, 소득인정액코드, 차상위여부
	2020	332	756		
	2021	405	1,251		
	2022	450	1,462		

주: 2020년 수요처 자료 461개 수행기관 1,050개 사업 포함 (1개 수행기관, 2개 사업 수요처 자료에만 포함)  
 2020년 대기자 자료 337개 수행기관, 765개 사업 포함 (8개 수행기관, 9개 사업 대기자 자료에만 포함)  
 2021년 대기자 자료 406개 수행기관, 1,252개 사업 포함 (1개 수행기관, 1개 사업 대기자 자료에만 포함)

## 제2절 사회서비스형 노인일자리 현황 및 추이

### 1. 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황: 연도별 추이

사업유형(세분류)별 사회서비스형 노인일자리 현황을 <표 4-2>~<표 4-5>에 연도별로 각각 제시하였다. 사업량(일자리수) 기준으로 살펴보면 보육시설 지원, 온종일돌봄시설 지원 등 아동돌봄 및 노인 관련 시설, 노인맞춤돌봄서비스 등 노인돌봄 관련 일자리의 비중이 매우 높다. 다만 아동 및 노인돌봄 관련 서비스의 상대적인 비중은 줄어드는 추세이며, 공공행정업무지원, 취약계층 공익 증진 서비스 영역의 비중이 빠르게 증가하고 있다. 최근 들어 새로운 유형의 일자리가 등장했으나(2022년 미디어 전문 서비스 등) 전체 일자리에서 차지하는 비중은 매우 낮은 편이다.

표 4-2 | 사회서비스형 사업유형별 현황: 2019년

	사업수	%	배정 일자리	수행 일자리	중도 포기자	대기자	전담 인력	수요처
지역아동센터 지원(A-24)	128	19.9	4,050	3,690	568	885	1,027	1,758
다함께돌봄시설 지원(A-25)	7	1.1	181	168	25	5	45	59
보육시설 지원(A-26)	199	30.9	8,850	7,845	1,375	1,095	1,477	6,181
청소년 수련관시설 지원(A-27)	10	1.6	143	120	22	8	93	22
청소년 상담복지센터 등 지원(A-28)	6	0.9	45	28	1	19	39	17
장애인 관련시설 등(A-29)	46	7.1	803	679	114	142	405	294
장애인 특수학교(A-30)	3	0.5	46	36	4	7	14	10
한부모복지시설 지원(A-31)	4	0.6	53	48	7	52	52	10
다문화가족시설 지원(A-32)	5	0.8	70	61	13	38	85	29
건강가정지원센터 지원(A-33)	1	0.2	7	6	0	0	1	1
재가노인복지시설 지원(A-34)	75	11.7	1,491	1,268	277	322	489	465
노인보호전문기관 지원(A-35)	9	1.4	160	120	24	37	88	52
기타(A-36)	109	16.9	3,290	2,724	419	545	723	1,268
시니어 컨설턴트(A-37)	37	5.8	148	136	29	27	424	19
시니어 소비자 지킴이 사업(A-38)	1	0.2	12	12	0	42	8	0
취약계층 안전 모니터링단(A-40)	1	0.2	3	1	0	0	10	0
희망더하기 세대동행 사업단(A-41)	2	0.3	9	6	0	3	11	12
(사회)경로당중식도우미사업(A-42)	1	0.2	3	2	1	0	4	8
전체	644	100.0	19,364	16,950	2,879	3,227	4,995	10,205

주: 전담인력 및 수요처 분석결과에는 결측치 포함

표 4-3 | 사회서비스형 사업유형별 현황: 2020년

	사업수	%	배정 일자리	수행 일자리	중도 포기자	대기자	전담 인력	수요처
보육시설(어린이집 등) 지원(B-01)	262	20.9	14,385	17,460	1,604	4,593	2,174	8,904
지역아동센터 지원(B-02)	162	13.0	5,106	6,004	431	2,402	1,501	1,960
다함께 돌봄시설 지원(B-03)	8	0.6	98	106	11	218	95	37
청소년 시설 지원(B-04)	28	2.2	309	384	41	122	340	79
교육시설 학습보조 지원(B-05)	21	1.7	256	414	32	134	261	141
한부모시설 지원(B-06)	4	0.3	36	49	5	101	32	7
다문화 가족시설 지원(B-07)	6	0.5	57	81	1	103	61	8
건강가정지원센터 지원(B-08)	6	0.5	55	59	0	6	84	12
장애인 관련시설 지원(B-09)	83	6.6	1,602	1,952	213	832	849	479



	사업수	%	배정 일자리	수행 일자리	중도 포기자	대기자	전담 인력	수요처
장애인 활동 보조(B-10)	2	0.2	36	62	5	5	31	4
노인 관련 시설 지원(B-11)	198	15.8	5,063	6,565	666	1,795	1,539	1,629
노인맞춤돌봄서비스 지원(B-12)	141	11.3	3,054	3,438	435	1,055	1,067	250
시니어 안전 모니터링(B-13)	79	6.3	1,638	2,260	227	798	900	475
장기요양통합서비스 지원(B-14)	29	2.3	270	339	32	292	404	40
시니어 인지활동 지원(B-15)	15	1.2	265	330	26	169	166	162
시니어 컨설턴트(B-16)	39	3.1	183	220	12	106	460	31
시니어 소비피해 예방지원(B-17)	8	0.6	214	324	35	148	87	2
기타(B-18)	118	9.4	3,451	4,261	284	1,331	1,221	1,038
시범사업(B-19)	42	3.4	986	1,456	80	565	543	151
전체	1,251	100.0	37,064	45,764	4,140	14,775	11,815	15,409

표 4-4 | 사회서비스형 사업유형별 현황: 2021년

	사업수	%	배정 일자리	수행 일자리	중도 포기자	대기자	전담 인력	수요처
보육시설(어린이집 등) 지원(B-01)	383	17.9	17,599	20,601	2,424	8,152	3,702	10,740
온종일돌봄 시설 지원(B-02)	223	10.4	5,881	6,721	747	3,383	2,306	2,412
청소년 시설 지원(B-03)	32	1.5	366	434	39	308	420	90
교육시설 학습보조(B-04)	41	1.9	809	939	105	552	503	397
가정서비스 지원(B-05)	19	0.9	167	179	14	187	173	33
장애인 서비스 지원(B-06)	117	5.5	2,070	2,363	251	1,238	1,346	608
노인 관련 시설지원(B-07)	281	13.2	6,433	7,605	975	3,221	2,521	1,967
노인맞춤돌봄서비스 지원(B-08)	108	5.1	2,115	2,489	334	1,358	806	184
취약계층 공익증진 서비스(B-09)	151	7.1	2,730	3,064	293	2,054	1,699	967
시니어 컨설턴트(B-10)	64	3.0	456	525	58	399	829	65
시니어 안전 모니터링(B-11)	131	6.1	3,373	3,995	307	2,336	1,588	537
공공행정업무지원(B-12)	188	8.8	3,558	4,158	415	3,201	2,277	846
기타(B-13)	233	10.9	6,509	7,377	662	5,769	2,244	3,176
시범사업(B-14)	115	5.4	1,427	1,686	143	978	1,534	441
노인일자리사업 업무지원(B-15)	50	2.3	849	922	49	323	525	68
전체	2,136	100.0	54,342	63,058	6,816	33,459	22,473	22,531

표 4-5 | 사회서비스형 사업유형별 현황: 2022년

	사업수	%	배정 일자리	수행 일자리	중도 포기자	대기자	전담 인력	수요처
보육시설(어린이집 등) 지원(B-01)	302	13.9	19,480	22,686	2,715	8,879	3,081	11,268
온종일돌봄 시설 지원(B-02)	185	8.5	6,300	7,134	750	2,842	1,981	2,527
청소년 시설 지원(B-03)	32	1.5	475	516	36	482	431	130
교육시설 학습보조(B-04)	43	2.0	1,324	1,526	161	843	632	624
가정서비스 지원(B-05)	21	1.0	195	210	22	111	216	54
장애인 서비스 지원(B-06)	116	5.3	2,469	2,850	307	1,165	1,309	709
노인 관련 시설지원(B-07)	263	12.1	8,082	9,487	1,204	4,518	2,284	2,726
노인맞춤돌봄서비스 지원(B-08)	89	4.1	1,911	2,197	227	923	654	149
취약계층 공익증진 서비스(B-09)	237	10.9	5,188	5,851	475	4,721	2,838	2,153
안전관리지원(B-10)	146	6.7	3,388	3,953	333	3,871	1,982	631
시니어 컨설턴트(B-11)	70	3.2	578	669	64	590	1,006	98
공공행정업무지원(B-12)	300	13.8	6,275	7,361	782	6,880	3,867	1,684
미디어 전문서비스(B-13)	23	1.1	247	276	22	158	246	16
노인일자리 담당자 업무지원(B-14)	86	4.0	1,285	1,465	139	1,552	988	95
기타(B-15)	202	9.3	6,542	7,444	707	5,949	2,030	3,340
시범사업(B-16)	64	2.9	1,014	1,387	147	690	926	290
전체	2,179	100.0	64,753	75,012	8,091	44,174	24,471	26,494

2019년 사회서비스형 노인일자리가 처음 도입된 후 2022년까지 사업유형 등에 일부 변화가 있었다. 사업유형별 추이를 분석하기 위해서는 연도별 사업유형을 비교 가능한 형태로 조정하는 작업이 필요하다. 가장 최근인 2022년의 사업유형을 기준으로 연도별 사업유형을 재분류한 결과를 <표 4-6>에 제시하였다.

표 4-6 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형

유형	2019	2020	2021	2022
보육시설 (어린이집 등) 지원	보육시설 지원 (A-26)	보육시설(어린이집 등) 지원 (B-01)	보육시설(어린이집 등) 지원 (B-01)	보육시설(어린이집 등) 지원 (B-01)
온종일 돌봄시설 지원	지역아동센터 지원 (A-24) 다함께돌봄시설 지원 (A-25)	지역아동센터지원 (B-02) 다함께 돌봄시설지원 (B-03)	온종일 돌봄시설 지원 (B-02)	온종일 돌봄시설 지원 (B-02)

유형	2019	2020	2021	2022
청소년시설 지원	청소년수련관 시설 지원 (A-27) 청소년상담복지센터 등 지원 (A-28)	청소년시설 지원 (B-04)	청소년시설 지원 (B-03)	청소년시설 지원 (B-03)
교육시설 학습 보조	-	교육시설 학습보조 (B-05)	교육시설 학습보조 (B-04)	교육시설 학습보조 (B-04)
가정서비스 지원	한부모복지시설 지원 (A-31) 다문화 가족시설 지원 (A-32) 건강가정지원센터 지원 (A-33)	한부모시설 지원 (B-06) 다문화 가족시설 지원 (B-07) 건강가정지원센터 지원 (B-08)	가정서비스 지원(B-05)	가정서비스 지원(B-05)
장애인 서비스 지원	장애인 관련 시설 지원 (A-29) 장애인 특수학교 (A-30)	장애인 관련 시설 지원 (B-09) 장애인 활동 보조 (B-10)	장애인 서비스 지원 (B-06)	장애인 서비스 지원 (B-06)
노인 관련 시설 지원	재가노인복지시설 지원 (A-34) 노인보호전문기관 지원 (A-35)	노인 관련 시설지원 (B-11)	노인 관련 시설지원 (B-07)	노인 관련 시설지원 (B-07)
노인맞춤돌봄 서비스 지원	-	노인맞춤돌봄서비스 지원 (B-12)	노인맞춤돌봄서비스 지원 (B-08)	노인맞춤돌봄서비스 지원 (B-08)
취약계층 공익증진 서비스	시니어 소비자 지킴이 사업 (A-38)	시니어 인지활동 지원 (B-15) 시니어 소비피해 예방지원 (B-17) 장기요양통합서비스 지원( B-14)	취약계층 공익증진 서비스 (B-09)	취약계층 공익증진 서비스 (B-09)
안전관리지원	취약계층 안전 모니터링단 (A-40)	시니어 안전 모니터링 (B-13)	시니어 안전 모니터링 (B-11)	안전관리지원 (B-10)
시니어 컨설턴트	시니어 컨설턴트 (A-37)	시니어 컨설턴트 (B-16)	시니어 컨설턴트 (B-10)	시니어 컨설턴트 (B-11)
공공행정업무 지원	-	-	공공행정업무지원 (B-12)	공공행정업무지원 (B-12)
미디어 전문서비스	-	-	-	미디어 전문서비스 (B-13)
노인일자리 담당자 업무지원			노인일자리 담당자 업무지원 (B-15)	노인일자리 담당자 업무지원 (B-14)

유형	2019	2020	2021	2022
기타	희망더하기 세대동행 사업단 (A-41) 경로당 중식도우미사업 (A-42) 기타( A-36)	기타 (B-18)	기타 (B-13)	기타 (B-15)
시범사업	-	시범사업 (B-19)	시범사업 (B-14)	시범사업 (B-16)

사업유형별 사업수 및 일자리수 추이를 분석한 결과를 <표 4-7>에 제시하였다. 앞서 논의한 것처럼 보육시설 지원의 비중이 여전히 가장 높지만 상대적 비중은 줄어들고 있음을 확인할 수 있다(일자리수 기준 2019년 46.3%, 2022년 30.2%). 비슷한 맥락에서 온종일 돌봄시설 지원 일자리의 비중도 감소하는 추세이다. 노인 관련 시설 비중은 아동 돌봄 영역 다음으로 높은 수준이며 대체로 연도에 따라 큰 변화 없이 유지되고 있으나(일자리수 기준 2020년 14.3%, 2022년 12.6%), 노인맞춤돌봄서비스 지원의 경우 상대적 비중이 다소 감소하는 추세이다(일자리수 기준 2020년 7.5%, 2022년 2.9%). 2020년 처음 도입된 교육시설 학습보조의 경우 전체 일자리에서 차지하는 비중은 매우 낮은 편이나 다소 증가하는 추세를 보이고 있다(일자리수 기준 2020년 0.9%, 2022년 2.0%). 청소년시설 지원, 가정서비스 지원, 장애인서비스 지원, 안전관리 지원, 시니어 컨설턴트의 상대적 비중은 연도에 따라 큰 변화 없이 유지되고 있다. 한 가지 주목할 부분은 공공행정 업무지원 일자리이다. 2021년 첫 도입 당시 4,158개(전체 일자리의 6.6%)에서 2022년 7,361개(전체 일자리의 9.8%)로 증가하였고, 2022년 기준으로 보면 보육시설 지원, 노인 관련 시설 지원, 기타 영역 다음으로 비중이 높다. 2022년 새로운 사업유형으로 포함된 미디어 전문 서비스는 23개 사업단 276개의 일자리로 현재로서는 전체 일자리에서 차지하는 비중이 매우 낮은 편이다(0.4%).

표 4-7 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이

	2019		2020		2021		2022	
	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)
보육시설 (어린이집 등) 지원	199 (30.9)	7,845 (46.3)	262 (20.9)	17,460 (38.2)	383 (17.9)	20,601 (32.7)	302 (13.9)	22,686 (30.2)
온종일돌봄시설 지원	135 (21.0)	3,858 (22.8)	170 (13.6)	6,110 (13.4)	223 (10.4)	6,721 (10.7)	185 (8.5)	7,134 (9.5)
청소년시설 지원	16 (2.5)	148 (0.9)	28 (2.2)	384 (0.8)	32 (1.5)	434 (0.7)	32 (1.5)	516 (0.7)
교육시설 학습 보조	-	-	21 (1.7)	414 (0.9)	41 (1.9)	939 (1.5)	43 (2.0)	1,526 (2.0)
가정서비스 지원	10 (1.6)	115 (0.7)	16 (1.3)	189 (0.4)	19 (0.9)	179 (0.3)	21 (1.0)	210 (0.3)
장애인서비스 지원	49 (7.6)	715 (4.2)	85 (6.8)	2,014 (4.4)	117 (5.5)	2,363 (3.7)	116 (5.3)	2,850 (3.8)
노인 관련 시설 지원	84 (13.1)	1,388 (8.2)	198 (15.8)	6,565 (14.3)	281 (13.2)	7,605 (12.1)	263 (12.1)	9,487 (12.6)
노인맞춤돌봄서비스 지원	-	-	141 (11.3)	3,438 (7.5)	108 (5.1)	2,489 (3.9)	89 (4.1)	2,197 (2.9)
취약계층 공익증진 서비스	1 (0.2)	12 (0.1)	52 (4.1)	993 (2.2)	151 (7.1)	3,064 (4.9)	237 (10.9)	5,851 (7.8)
안전관리 지원	1 (0.2)	1 (0.0)	79 (6.3)	2,260 (4.9)	131 (6.1)	3,995 (6.3)	146 (6.7)	3,953 (5.3)
시니어 컨설턴트	37 (5.8)	136 (0.8)	39 (3.1)	220 (0.5)	64 (3.0)	525 (0.8)	70 (3.2)	669 (0.9)
공공행정업무지원	-	-	-	-	188 (8.8)	4,158 (6.6)	300 (13.8)	7,361 (9.8)
미디어 전문서비스	-	-	-	-	-	-	23 (1.1)	276 (0.4)
노인일자리 담당자 업무지원	-	-	-	-	50 (2.4)	922 (1.5)	86 (4.0)	1,465 (2.0)
기타	112 (17.4)	2,732 (16.1)	118 (9.4)	4,261 (9.3)	233 (10.9)	7,377 (11.7)	202 (9.3)	7,444 (9.9)
시범사업	-	-	42 (3.4)	1,456 (3.2)	115 (5.4)	1,686 (2.7)	64 (2.9)	1,387 (1.8)
전체	644 (100.0)	16,950 (100.0)	1,251 (100.0)	45,764 (100.0)	2,136 (100.0)	63,058 (100.0)	2,179 (100.0)	75,012 (100.0)

다음으로 지역별(특별시 및 광역시, 일반시, 군지역)로 사업유형별 사업수 및 일자리수 추이를 분석한 결과를 <표 4-8>, <표 4-9>, <표 4-10>에 각각 제시하였고, <표 4-11>에는 가장 최근인 2022년을 기준으로 지역별 차이를 비교하여 제시하였다. <표 4-11>의 분석 결과를 중심으로 살펴보면 뚜렷한 지역별 차이는 나타나지 않는 것으로 보인다. 다만 노인 인구 비중이 높은 농어촌 지역(군지역)에서 노인 관련 시설지원의 비중이 다소 높은 것으로 보이며, 공공행정 업무지원, 미디어 전문서비스, 시범사업 등의 비중은 상대적으로 낮다(예컨대 일자리수 기준 노인 관련 시설 지원 대도시 10.5%, 일반시 13.2%, 군지역 16.0%, 공공행정 업무지원 대도시 10.9%, 일반시 10.0%, 군지역 6.7%). 반면 대도시(특별시 및 광역시)의 경우 시니어 컨설턴트, 미디어 전문서비스의 상대적 비중이 다소 높은 것으로 확인되며, 일반시의 경우 보육 관련 서비스, 교육 시설 학습보조, 취약계층 공익증진 서비스, 시범사업 등의 비중이 높은 편이다.

표 4-8 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 지역별, 특별시/광역시

	2019		2020		2021		2022	
	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)
보육시설 (어린이집 등) 지원	52 (26.7)	2,757 (45.1)	73 (16.3)	6,139 (33.8)	99 (14.0)	6,682 (28.4)	86 (12.2)	7,631 (28.9)
온종일돌봄시설 지원	29 (14.9)	1,218 (19.9)	41 (9.1)	1,964 (10.8)	57 (8.1)	2,320 (9.9)	47 (6.7)	2,222 (8.4)
청소년시설 지원	7 (3.6)	72 (1.2)	11 (2.4)	151 (0.8)	11 (1.6)	155 (0.7)	10 (1.4)	148 (0.6)
교육시설 학습 보조	-	-	12 (2.7)	311 (1.7)	12 (1.7)	203 (0.9)	14 (2.0)	451 (1.7)
가정서비스 지원	6 (3.1)	76 (1.2)	10 (2.2)	133 (0.7)	9 (1.3)	121 (0.5)	8 (1.1)	134 (0.5)
장애인서비스 지원	13 (6.7)	295 (4.8)	28 (6.2)	802 (4.4)	39 (5.5)	850 (3.6)	35 (5.0)	960 (3.6)
노인 관련 시설 지원	33 (16.9)	599 (9.8)	69 (15.4)	2,178 (12.0)	98 (13.9)	2,511 (10.7)	82 (11.6)	2,778 (10.5)
노인맞춤돌봄서비스 지원	-	-	59 (13.1)	1,772 (9.8)	43 (6.1)	1,309 (5.6)	39 (5.5)	1,125 (4.3)
취약계층 공익증진 서비스	1 (0.5)	12 (0.2)	25 (5.6)	549 (3.0)	49 (6.9)	824 (3.5)	71 (10.1)	1,754 (6.6)
안전관리 지원	1 (0.5)	1 (0.0)	31 (6.9)	1,086 (6.0)	42 (5.9)	1,653 (7.0)	41 (5.8)	1,504 (5.7)
시니어 컨설턴트	16 (8.2)	53 (0.9)	15 (3.3)	87 (0.5)	27 (3.8)	255 (1.1)	27 (3.8)	324 (1.2)
공공행정업무지원	-	-	-	-	70 (9.9)	1,857 (7.9)	112 (15.9)	2,872 (10.9)
미디어 전문서비스	-	-	-	-	-	-	13 (1.8)	168 (0.6)
노인일자리 담당자 업무지원	-	-	-	-	22 (3.1)	556 (2.4)	28 (4.0)	619 (2.3)
기타	37 (19.0)	1,029 (16.8)	52 (11.6)	2,008 (11.1)	83 (11.7)	3,238 (13.8)	70 (9.9)	3,270 (12.4)
시범사업	-	-	23 (5.1)	978 (5.4)	46 (6.5)	986 (4.2)	23 (3.3)	468 (1.8)
전체	195 (100.0)	6,112 (100.0)	449 (100.0)	18,158 (100.0)	707 (100.0)	23,520 (100.0)	706 (100.0)	26,428 (100.0)

표 4-9 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 지역별, 일반시

	2019		2020		2021		2022	
	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)
보육시설 (어린이집 등) 지원	104 (35.7)	4,185 (50.2)	138 (26.0)	9,309 (43.5)	200 (21.3)	11,415 (38.0)	153 (15.4)	12,213 (32.6)
온종일돌봄시설 지원	61 (21.0)	1,764 (21.1)	80 (15.1)	2,911 (13.6)	101 (10.7)	3,012 (10.0)	85 (8.6)	3,428 (9.2)
청소년시설 지원	3 (1.0)	55 (0.7)	7 (1.3)	139 (0.6)	8 (0.9)	153 (0.5)	11 (1.1)	271 (0.7)
교육시설 학습 보조	-	-	6 (1.1)	98 (0.5)	22 (2.3)	674 (2.2)	22 (2.2)	940 (2.5)
가정서비스 지원	1 (0.3)	6 (0.1)	3 (0.6)	50 (0.2)	5 (0.5)	48 (0.2)	6 (0.6)	54 (0.1)
장애인서비스 지원	20 (6.9)	334 (4.0)	36 (6.8)	973 (4.5)	50 (5.3)	1,279 (4.3)	50 (5.0)	1,570 (4.2)
노인 관련 시설 지원	30 (10.3)	509 (6.1)	79 (14.9)	3,239 (15.1)	108 (11.5)	3,683 (12.3)	112 (11.3)	4,925 (13.2)
노인맞춤돌봄서비스 지원	-	-	55 (10.4)	1,163 (5.4)	43 (4.6)	846 (2.8)	29 (2.9)	741 (2.0)
취약계층 공익증진 서비스	-	-	23 (4.3)	404 (1.9)	72 (7.7)	1,807 (6.0)	120 (12.1)	3,341 (8.9)
안전관리 지원	-	-	25 (4.7)	745 (3.5)	59 (6.3)	1,378 (4.6)	74 (7.5)	1,566 (4.2)
시니어 컨설턴트	18 (6.2)	63 (0.8)	17 (3.2)	109 (0.5)	26 (2.8)	190 (0.6)	33 (3.3)	273 (0.7)
공공행정업무지원	-	-	-	-	85 (9.0)	1,880 (6.3)	133 (13.4)	3,737 (10.0)
미디어 전문서비스	-	-	-	-	-	-	9 (0.9)	99 (0.3)
노인일자리 담당자 업무지원	-	-	-	-	20 (2.1)	288 (1.0)	41 (4.1)	606 (1.6)
기타	54 (18.6)	1,425 (17.1)	45 (8.5)	1,792 (8.4)	91 (9.7)	2,859 (9.5)	77 (7.8)	2,782 (7.4)
시범사업	-	-	17 (3.2)	458 (2.1)	51 (5.4)	501 (1.7)	37 (3.7)	868 (2.3)
전체	291 (100.0)	8,341 (100.0)	531 (100.0)	21,390 (100.0)	941 (100.0)	30,013 (100.0)	992 (100.0)	37,414 (100.0)



표 4-10 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 지역별, 군지역

	2019		2020		2021		2022	
	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)
보육시설 (어린이집 등) 지원	43 (27.2)	903 (36.2)	51 (18.8)	2,012 (32.4)	84 (17.2)	2,504 (26.3)	63 (13.1)	2,842 (25.4)
온종일돌봄시설 지원	45 (28.5)	876 (35.1)	49 (18.1)	1,235 (19.9)	65 (13.3)	1,389 (14.6)	53 (11.0)	1,484 (13.3)
청소년시설 지원	6 (3.8)	21 (0.8)	10 (3.7)	94 (1.5)	13 (2.7)	126 (1.3)	11 (2.3)	97 (0.9)
교육시설 학습 보조	-	-	3 (1.1)	5 (0.1)	7 (1.4)	62 (0.7)	7 (1.5)	135 (1.2)
가정서비스 지원	3 (1.9)	33 (1.3)	3 (1.1)	6 (0.1)	5 (1.0)	10 (0.1)	7 (1.5)	22 (0.2)
장애인서비스 지원	16 (10.1)	86 (3.4)	21 (7.7)	239 (3.8)	28 (5.7)	234 (2.5)	31 (6.4)	320 (2.9)
노인 관련 시설 지원	21 (13.3)	280 (11.2)	50 (18.5)	1,148 (18.5)	75 (15.4)	1,411 (14.8)	69 (14.3)	1,784 (16.0)
노인맞춤돌봄서비스 지원	-	-	27 (10.0)	503 (8.1)	22 (4.5)	334 (3.5)	21 (4.4)	331 (3.0)
취약계층 공익증진 서비스	-	-	4 (1.5)	40 (0.6)	30 (6.1)	433 (4.5)	46 (9.6)	756 (6.8)
안전관리 지원	-	-	23 (8.5)	429 (6.9)	30 (6.1)	964 (10.1)	31 (6.4)	883 (7.9)
시니어 컨설턴트	3 (1.9)	20 (0.8)	7 (2.6)	24 (0.4)	11 (2.3)	80 (0.8)	10 (2.1)	72 (0.6)
공공행정업무지원	-	-	-	-	33 (6.8)	421 (4.4)	55 (11.4)	752 (6.7)
미디어 전문서비스	-	-	-	-	-	-	1 (0.2)	9 (0.1)
노인일자리 담당자 업무지원	-	-	-	-	8 (1.6)	78 (0.8)	17 (3.5)	240 (2.1)
기타	21 (13.3)	278 (11.1)	21 (7.7)	461 (7.4)	59 (12.1)	1,280 (13.4)	55 (11.4)	1,392 (12.5)
시범사업	-	-	2 (0.7)	20 (0.3)	18 (3.7)	199 (2.1)	4 (0.8)	51 (0.5)
전체	158 (100.0)	2,497 (100.0)	271 (100.0)	6,216 (100.0)	488 (100.0)	9,525 (100.0)	481 (100.0)	11,170 (100.0)

표 4-11 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황: 지역별 비교 (2022년)

	특별/광역시		일반시		군지역	
	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)
보육시설 (어린이집 등) 지원	86 (12.2)	7,631 (28.9)	153 (15.4)	12,213 (32.6)	63 (13.1)	2,842 (25.4)
온종일돌봄시설 지원	47 (6.7)	2,222 (8.4)	85 (8.6)	3,428 (9.2)	53 (11.0)	1,484 (13.3)
청소년시설 지원	10 (1.4)	148 (0.6)	11 (1.1)	271 (0.7)	11 (2.3)	97 (0.9)
교육시설 학습보조	14 (2.0)	451 (1.7)	22 (2.2)	940 (2.5)	7 (1.5)	135 (1.2)
가정서비스 지원	8 (1.1)	134 (0.5)	6 (0.6)	54 (0.1)	7 (1.5)	22 (0.2)
장애인서비스 지원	35 (5.0)	960 (3.6)	50 (5.0)	1,570 (4.2)	31 (6.4)	320 (2.9)
노인 관련 시설 지원	82 (11.6)	2,778 (10.5)	112 (11.3)	4,925 (13.2)	69 (14.3)	1,784 (16.0)
노인맞춤돌봄 서비스 지원	39 (5.5)	1,125 (4.3)	29 (2.9)	741 (2.0)	21 (4.4)	331 (3.0)
취약계층 공익증진 서비스	71 (10.1)	1,754 (6.6)	120 (12.1)	3,341 (8.9)	46 (9.6)	756 (6.8)
안전관리 지원	41 (5.8)	1,504 (5.7)	74 (7.5)	1,566 (4.2)	31 (6.4)	883 (7.9)
시니어 컨설턴트	27 (3.8)	324 (1.2)	33 (3.3)	273 (0.7)	10 (2.1)	72 (0.6)
공공행정업무지원	112 (15.9)	2,872 (10.9)	133 (13.4)	3,737 (10.0)	55 (11.4)	752 (6.7)
미디어 전문서비스	13 (1.8)	168 (0.6)	9 (0.9)	99 (0.3)	1 (0.2)	9 (0.1)
노인일자리 담당자 업무지원	28 (4.0)	619 (2.3)	41 (4.1)	606 (1.6)	17 (3.5)	240 (2.1)
기타	70 (9.9)	3,270 (12.4)	77 (7.8)	2,782 (7.4)	55 (11.4)	1,392 (12.5)
시범사업	23 (3.3)	468 (1.8)	37 (3.7)	868 (2.3)	4 (0.8)	51 (0.5)
전체	706 (100.0)	26,428 (100.0)	992 (100.0)	37,414 (100.0)	481 (100.0)	11,170 (100.0)

다음으로 수행기관 유형별로 사업유형별 현황 및 추이를 분석한 결과를 <표 4-12>~<표 4-17>에 제시하였다. 수행기관 유형은 지자체, 시니어클럽, 대한노인회, 노인복지관, 종합복지관, 노인복지센터를 포함한다. 지자체의 경우 사업 수나 일자리수 측면에서 차지하는 비중이 작은 편이며(2019년 기준 41개 사업 477개 일자리, 2022년 기준 58개 사업 1,128개 일자리), 보육시설 지원, 온종일 돌봄 지원 등 아동 돌봄 영역의 일자리 비중이 매우 높은 특성을 보인다. 시니어클럽의 경우 2019년 245개 사업, 8,406개 일자리에서 2022년 1,129개 사업 44,225개 일자리로 사업량이 큰 폭으로 증가하였고, 다른 수행기관에 비해 가장 다양한 유형의 사업을 운영하고 있다. 특히 공공행정 업무지원의 비중이 상대적으로 높다는 점도 확인된다(2022년 기준 12.9%). 대한노인회는 2019년 84개 사업, 1,694개 일자리에서 2022년 184개 사업 5,600개 일자리로 사업량이 증가하였으며 노인 관련 시설 지원(2022년 기준 19.4%), 취약계층 공익증진 서비스(2022년 기준 10.4%) 유형의 일자리 비중이 상대적으로 높다. 노인복지관의 경우 노인 관련 시설지원, 노인맞춤형 돌봄서비스의 일자리 비중이 높고, 종합복지관 및 노인복지센터는 아동, 노인, 장애인 돌봄 관련 서비스 일자리의 비중이 상대적으로 높은 편이다. 2022년을 기준으로 수행기관 유형별 현황을 제시한 <표 4-18>에서도 이러한 특성들이 확인되는데, 수행기관 유형별로 사업량이나 주력하는 사업유형에서 차이를 보인다는 점에 주목할 필요가 있다.

표 4-12 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 수행기관 유형별, 지자체

	2019		2020		2021		2022	
	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)
보육시설 (어린이집 등) 지원	15 (36.6)	196 (41.1)	14 (30.4)	316 (50.1)	23 (30.3)	434 (44.6)	14 (24.1)	489 (43.4)
온종일돌봄시설 지원	9 (21.9)	143 (30.0)	7 (15.2)	130 (20.6)	10 (13.2)	155 (15.9)	7 (12.1)	177 (15.7)
청소년시설 지원	3 (7.3)	6 (1.3)	6 (13.0)	21 (3.3)	6 (7.9)	27 (2.8)	4 (6.9)	23 (2.0)
교육시설 학습 보조	-	-	1 (2.2)	1 (0.2)	1 (1.3)	1 (0.1)	1 (1.7)	1 (0.1)
가정서비스 지원	-	-	1 (2.2)	2 (0.3)	2 (2.6)	4 (0.4)	3 (5.2)	4 (0.4)
장애인서비스 지원	4 (9.8)	17 (3.6)	4 (8.7)	23 (3.6)	5 (6.6)	27 (2.8)	8 (13.8)	14 (1.2)
노인 관련 시설 지원	6 (14.6)	30 (6.3)	8 (17.4)	96 (15.2)	11 (14.5)	126 (13.0)	1 (1.7)	194 (17.2)
노인맞춤돌봄서비스 지원	-	-	1 (2.2)	4 (0.6)	-	-	1 (1.7)	3 (0.3)
취약계층 공익증진 서비스	-	-	-	-	3 (3.9)	15 (1.5)	1 (1.7)	1 (0.1)
안전관리 지원	-	-	1 (2.2)	19 (3.0)	1 (1.3)	19 (1.9)	1 (1.7)	2 (0.2)
시니어 컨설턴트	-	-	1 (2.2)	1 (0.2)	2 (2.6)	3 (0.3)	2 (3.4)	6 (0.5)
공공행정업무지원	-	-	-	-	3 (3.9)	71 (7.3)	5 (8.6)	27 (2.4)
미디어 전문서비스	-	-	-	-	-	-	-	-
노인일자리 담당자 업무지원	-	-	-	-	-	-	-	-
기타	4 (9.8)	85 (17.8)	2 (4.3)	18 (2.9)	8 (10.5)	84 (8.6)	7 (12.1)	123 (10.9)
시범사업	-	-	-	-	1 (1.3)	6 (0.6)	1 (1.7)	64 (5.7)
전체	41 (100.0)	477 (100.0)	46 (100.0)	631 (100.0)	76 (100.0)	972 (100.0)	58 (100.0)	1,128 (100.0)

표 4-13 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 수행기관 유형별, 시니어클럽

	2019		2020		2021		2022	
	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)
보육시설 (어린이집 등) 지원	73 (29.8)	3,894 (46.3)	102 (18.8)	8,991 (38.7)	168 (15.8)	11,717 (32.1)	133 (11.8)	12,711 (28.7)
온종일돌봄시설 지원	51 (20.8)	1,868 (22.2)	75 (13.8)	3,514 (15.1)	109 (10.3)	4,022 (11.0)	91 (8.1)	4,398 (9.9)
청소년시설 지원	6 (2.4)	110 (1.3)	12 (2.2)	239 (1.0)	16 (1.5)	284 (0.8)	18 (1.6)	341 (0.8)
교육시설 학습 보조	-	-	8 (1.5)	148 (0.6)	20 (1.9)	676 (1.8)	25 (2.2)	1,226 (2.8)
가정서비스 지원	4 (1.6)	53 (0.6)	7 (1.3)	101 (0.4)	7 (0.7)	75 (0.2)	9 (0.8)	120 (0.3)
장애인서비스 지원	23 (9.4)	431 (5.1)	45 (8.3)	1,275 (5.5)	63 (5.9)	1,579 (4.3)	61 (5.4)	1,881 (4.2)
노인 관련 시설 지원	26 (10.6)	629 (7.5)	64 (11.8)	2,760 (11.9)	98 (9.2)	3,340 (9.1)	92 (8.2)	4,399 (10.0)
노인맞춤돌봄 서비스 지원	-	-	45 (8.3)	1,332 (5.7)	30 (2.8)	848 (2.3)	18 (1.6)	726 (1.6)
취약계층 공익증진 서비스	1 (0.4)	12 (0.1)	24 (4.4)	483 (2.1)	82 (7.7)	1,749 (4.8)	133 (11.8)	3,524 (8.0)
안전관리 지원	1 (0.4)	1 (0.0)	49 (9.0)	1,252 (5.4)	80 (7.5)	2,571 (7.0)	93 (8.2)	2,682 (6.1)
시니어 컨설턴트	21 (8.6)	71 (0.8)	19 (3.5)	125 (0.5)	36 (3.4)	355 (1.0)	43 (3.8)	460 (1.0)
공공행정업무지원	-	-	-	-	128 (12.0)	3,297 (9.0)	210 (18.6)	5,720 (12.9)
미디어 전문서비스	-	-	-	-	-	-	12 (1.2)	150 (0.3)
노인일자리 담당자 업무지원	-	-	-	-	26 (2.4)	708 (1.9)	46 (4.1)	1,014 (2.3)
기타	39 (15.9)	1,337 (15.9)	66 (12.1)	2,257 (9.7)	111 (10.4)	4,134 (11.3)	100 (8.9)	4,036 (9.1)
시범사업	-	-	28 (5.1)	776 (3.3)	88 (8.3)	1,197 (3.3)	44 (3.9)	837 (1.9)
전체	245 (100.0)	8,406 (100.0)	544 (100.0)	23,253 (100.0)	1,062 (100.0)	36,552 (100.0)	1,129 (100.0)	44,225 (100.0)

표 4-14 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 수행기관 유형별, 대한노인회

	2019		2020		2021		2022	
	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)
보육시설 (어린이집 등) 지원	23 (27.4)	725 (42.8)	27 (26.0)	1,106 (39.3)	43 (25.0)	1,320 (34.5)	29 (15.8)	1,679 (30.0)
온종일돌봄시설 지원	20 (23.8)	561 (33.1)	21 (20.2)	698 (24.8)	25 (14.5)	744 (19.4)	19 (10.3)	685 (12.2)
청소년시설 지원	3 (3.6)	11 (0.6)	3 (2.9)	38 (1.3)	2 (1.2)	33 (0.9)	2 (1.1)	39 (0.7)
교육시설 학습 보조	-	-	-	-	1 (0.6)	23 (0.6)	1 (0.5)	7 (0.1)
가정서비스 지원	2 (2.4)	8 (0.5)	1 (1.0)	3 (0.1)	1 (0.6)	3 (0.1)	-	(0.0)
장애인서비스 지원	5 (6.0)	29 (1.7)	6 (5.8)	77 (2.7)	5 (2.9)	37 (1.0)	6 (3.3)	53 (0.9)
노인 관련 시설 지원	7 (8.3)	54 (3.2)	19 (18.3)	490 (17.4)	28 (16.3)	720 (18.8)	29 (15.8)	1087 (19.4)
노인맞춤돌봄서비스 지원	-	-	2 (1.9)	29 (1.0)	2 (1.2)	29 (0.8)	2 (1.1)	24 (0.4)
취약계층 공익증진 서비스	-	-	2 (1.9)	14 (0.5)	11 (6.4)	166 (4.3)	22 (12.0)	580 (10.4)
안전관리 지원	-	-	7 (6.7)	82 (2.9)	12 (7.0)	200 (5.2)	16 (8.7)	285 (5.1)
시니어 컨설턴트	9 (10.7)	41 (2.4)	10 (9.6)	43 (1.5)	17 (9.9)	109 (2.8)	15 (8.2)	140 (2.5)
공공행정업무지원	-	-	-	-	5 (2.9)	63 (1.6)	14 (7.6)	308 (5.5)
미디어 전문서비스	-	-	-	-	-	-	1 (0.5)	9 (0.2)
노인일자리 담당자 업무지원	-	-	-	-	4 (2.3)	26 (0.7)	5 (2.7)	76 (1.4)
기타	15 (17.9)	265 (15.6)	6 (5.8)	237 (8.4)	14 (8.1)	341 (8.9)	19 (10.3)	601 (10.7)
시범사업	-	-	-	-	2 (1.2)	15 (0.4)	4 (2.2)	27 (0.5)
전체	84 (100.0)	1,694 (100.0)	104 (100.0)	2,817 (100.0)	172 (100.0)	3,829 (100.0)	184 (100.0)	5,600 (100.0)

표 4-15 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 수행기관 유형별, 노인복지관

	2019		2020		2021		2022	
	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)
보육시설 (어린이집 등) 지원	47 (35.9)	1,457 (47.0)	63 (24.2)	2,934 (40.6)	76 (44.2)	3,209 (36.7)	58 (17.0)	3,127 (32.5)
온종일돌봄시설 지원	28 (21.4)	627 (20.2)	28 (10.8)	615 (8.5)	30 (17.4)	581 (6.6)	26 (7.6)	570 (5.9)
청소년시설 지원	-	-	3 (1.2)	44 (0.6)	3 (1.7)	48 (0.5)	3 (0.9)	78 (0.8)
교육시설 학습 보조	-	-	3 (1.2)	23 (0.3)	4 (2.3)	30 (0.3)	3 (0.9)	42 (0.4)
가정서비스 지원	-	-	1 (0.4)	1 (0.0)	2 (1.2)	17 (0.2)	2 (0.6)	23 (0.2)
장애인서비스 지원	8 (6.1)	78 (2.5)	12 (4.6)	196 (2.7)	17 (9.9)	207 (2.4)	15 (4.4)	281 (2.9)
노인 관련 시설 지원	18 (13.7)	319 (10.3)	49 (18.8)	1,162 (16.1)	60 (34.9)	1,382 (15.8)	69 (20.2)	1,951 (20.3)
노인맞춤돌봄서비스 지원	-	-	59 (22.7)	1,244 (17.2)	46 (26.7)	983 (11.2)	40 (11.7)	824 (8.6)
취약계층 공익증진 서비스	-	-	8 (3.1)	98 (1.4)	23 (13.4)	365 (4.2)	34 (9.9)	644 (6.7)
안전관리 지원	-	-	9 (3.5)	111 (1.5)	17 (9.9)	207 (2.4)	13 (3.8)	214 (2.2)
시니어 컨설턴트	2 (1.5)	3 (0.1)	1 (0.4)	2 (0.0)	1 (0.6)	2 (0.0)	1 (0.3)	2 (0.0)
공공행정업무지원	-	-	-	-	18 (10.5)	180 (2.1)	23 (6.7)	340 (3.5)
미디어 전문서비스	-	-	-	-	-	-	5 (1.5)	68 (0.7)
노인일자리 담당자 업무지원	-	-	-	-	7 (4.1)	65 (0.7)	10 (2.9)	105 (1.1)
기타	28 (21.4)	613 (19.8)	23 (8.8)	739 (10.2)	55 (32.0)	1,340 (15.3)	37 (10.8)	1,326 (13.8)
시범사업	-	-	1 (0.4)	51 (0.7)	6 (3.5)	123 (1.4)	3 (0.9)	34 (0.4)
전체	131 (100.0)	3,097 (100.0)	260 (100.0)	7,220 (100.0)	365 (212.2)	8,739 (100.0)	342 (100.0)	9,629 (100.0)

표 4-16 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 수행기관 유형별, 종합복지관

	2019		2020		2021		2022	
	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)
보육시설 (어린이집 등) 지원	13 (34.2)	387 (54.5)	20 (24.4)	706 (42.0)	23 (20.4)	652 (37.4)	20 (19.2)	700 (35.5)
온종일돌봄시설 지원	6 (15.8)	135 (19.0)	13 (15.9)	249 (14.8)	17 (15.0)	263 (15.1)	15 (14.4)	311 (15.8)
청소년시설 지원	-	-	-	-	1 (0.9)	6 (0.3)	1 (1.0)	4 (0.2)
교육시설 학습 보조	-	-	-	-	2 (1.8)	18 (1.0)	1 (1.0)	39 (2.0)
가정서비스 지원	1 (2.6)	14 (2.0)	2 (2.4)	24 (1.4)	1 (0.9)	5 (0.3)	1 (1.0)	5 (0.3)
장애인서비스 지원	2 (5.3)	19 (2.7)	5 (6.1)	54 (3.2)	7 (6.2)	46 (2.6)	6 (5.8)	41 (2.1)
노인 관련 시설 지원	7 (18.4)	74 (10.4)	16 (19.5)	200 (11.9)	23 (20.4)	232 (13.3)	19 (18.3)	223 (11.3)
노인맞춤돌봄서비스 지원	-	-	19 (23.2)	345 (20.5)	15 (13.3)	222 (12.7)	13 (12.5)	201 (10.2)
취약계층 공익증진 서비스	-	-	2 (2.4)	21 (1.2)	8 (7.1)	94 (5.4)	11 (10.6)	189 (9.6)
안전관리 지원	-	-	-	-	1 (0.9)	4 (0.2)	1 (1.0)	6 (0.3)
시니어 컨설턴트	-	-	1 (1.2)	3 (0.2)	1 (0.9)	3 (0.2)	1 (1.0)	3 (0.2)
공공행정업무지원	-	-	-	-	3 (2.7)	42 (2.4)	3 (2.9)	44 (2.2)
미디어 전문서비스	-	-	-	-	-	-	-	-
노인일자리 담당자 업무지원	-	-	-	-	3 (2.7)	11 (0.6)	2 (1.9)	15 (0.8)
기타	9 (23.7)	81 (11.4)	4 (4.9)	80 (4.8)	8 (7.1)	145 (8.3)	10 (9.6)	191 (9.7)
시범사업	-	-	-	-	-	-	-	-
전체	38 (100.0)	710 (100.0)	82 (100.0)	1,682 (100.0)	113 (100.0)	1,743 (100.0)	104 (100.0)	1,972 (100.0)



표 4-17 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황 추이: 수행기관 유형별, 노인복지센터

	2019		2020		2021		2022	
	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)	사업수 (%)	일자리수 (%)
보육시설 (어린이집 등) 지원	13 (31.0)	348 (43.3)	16 (22.5)	739 (36.7)	17 (16.0)	643 (27.7)	16 (15.2)	1,043 (34.3)
온종일돌봄시설 지원	6 (14.3)	183 (22.8)	7 (9.9)	235 (11.7)	8 (7.5)	232 (10.0)	6 (5.7)	259 (8.5)
청소년시설 지원	2 (4.8)	10 (1.2)	1 (1.4)	8 (0.4)	1 (0.9)	4 (0.2)	1 (1.0)	10 (0.3)
교육시설 학습 보조	-	-	1 (1.4)	1 (0.0)	4 (3.8)	26 (1.1)	1 (1.0)	4 (0.1)
가정서비스 지원	1 (2.4)	4 (0.5)	-	-	1 (0.9)	9 (0.4)	2 (1.9)	12 (0.4)
장애인서비스 지원	3 (7.1)	65 (8.1)	4 (5.6)	87 (4.3)	5 (4.7)	134 (5.8)	11 (10.5)	233 (7.7)
노인 관련 시설 지원	11 (26.2)	120 (14.9)	25 (35.2)	680 (33.8)	34 (32.1)	644 (27.7)	25 (23.8)	710 (23.3)
노인맞춤돌봄서비스 지원	-	-	6 (8.5)	110 (5.5)	9 (8.5)	156 (6.7)	6 (5.7)	115 (3.8)
취약계층 공익증진 서비스	-	-	1 (1.4)	4 (0.2)	2 (1.9)	20 (0.9)	5 (4.8)	51 (1.7)
안전관리 지원	-	-	3 (4.2)	45 (2.2)	5 (4.7)	54 (2.3)	4 (3.8)	88 (2.9)
시니어 컨설턴트	-	-	1 (1.4)	5 (0.2)	1 (0.9)	5 (0.2)	1 (1.0)	5 (0.2)
공공행정업무지원	-	-	-	-	4 (3.8)	25 (1.1)	9 (8.6)	122 (4.0)
미디어 전문서비스	-	-	-	-	-	-	2 (1.9)	17 (0.6)
노인일자리 담당자 업무지원	-	-	-	-	3 (2.8)	13 (0.6)	6 (5.7)	99 (3.3)
기타	6 (14.3)	74 (9.2)	3 (4.2)	40 (2.0)	10 (9.4)	331 (14.2)	8 (7.6)	206 (6.8)
시범사업	-	-	3 (4.2)	60 (3.0)	2 (1.9)	28 (1.2)	2 (1.9)	71 (2.3)
전체	42 (100.0)	804 (100.0)	71 (100.0)	2,014 (100.0)	106 (100.0)	2,324 (100.0)	105 (100.0)	3,045 (100.0)

표 4-18 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 현황: 수행기관 유형별 비교 (2022년)

	지자체		시니어클럽		대한노인회		노인복지관		종합복지관		노인복지센터	
	사업수 (%)	일자리 수 (%)	사업수 (%)	일자리 수 (%)	사업수 (%)	일자리 수 (%)	사업수 (%)	일자리 수 (%)	사업수 (%)	일자리 수 (%)	사업수 (%)	일자리 수 (%)
보육시설 (어린이집 등) 지원	14 (24.1)	489 (43.4)	133 (11.8)	12,711 (28.7)	29 (15.8)	1,679 (30.0)	58 (17.0)	3,127 (32.5)	20 (19.2)	700 (35.5)	16 (15.2)	1,043 (34.3)
온종일돌봄시설 지원	7 (12.1)	177 (15.7)	91 (8.1)	4,398 (9.9)	19 (10.3)	685 (12.2)	26 (7.6)	570 (5.9)	15 (14.4)	311 (15.8)	6 (5.7)	259 (8.5)
청소년시설 지원	4 (6.9)	23 (2.0)	18 (1.6)	341 (0.8)	2 (1.1)	39 (0.7)	3 (0.9)	78 (0.8)	1 (1.0)	4 (0.2)	1 (1.0)	10 (0.3)
교육시설 학습보조	1 (1.7)	1 (0.1)	25 (2.2)	1,226 (2.8)	1 (0.5)	7 (0.1)	3 (0.9)	42 (0.4)	1 (1.0)	39 (2.0)	1 (1.0)	4 (0.1)
가정서비스 지원	3 (5.2)	4 (0.4)	9 (0.8)	120 (0.3)	-	(0.0)	2 (0.6)	23 (0.2)	1 (1.0)	5 (0.3)	2 (1.9)	12 (0.4)
장애인서비스 지원	8 (13.8)	14 (1.2)	61 (5.4)	1,881 (4.2)	6 (3.3)	53 (0.9)	15 (4.4)	281 (2.9)	6 (5.8)	41 (2.1)	11 (10.5)	233 (7.7)
노인 관련 시설 지원	1 (1.7)	194 (17.2)	92 (8.2)	4,399 (10.0)	29 (15.8)	1,087 (19.4)	69 (20.2)	1,951 (20.3)	19 (18.3)	223 (11.3)	25 (23.8)	710 (23.3)
노인맞춤돌봄 서비스 지원	1 (1.7)	3 (0.3)	18 (1.6)	726 (1.6)	2 (1.1)	24 (0.4)	40 (11.7)	824 (8.6)	13 (12.5)	201 (10.2)	6 (5.7)	115 (3.8)
취약계층 공익증진 서비스	1 (1.7)	1 (0.1)	133 (11.8)	3,524 (8.0)	22 (12.0)	580 (10.4)	34 (9.9)	644 (6.7)	11 (10.6)	189 (9.6)	5 (4.8)	51 (1.7)
안전관리 지원	1 (1.7)	2 (0.2)	93 (8.2)	2,682 (6.1)	16 (8.7)	285 (5.1)	13 (3.8)	214 (2.2)	1 (1.0)	6 (0.3)	4 (3.8)	88 (2.9)
시니어 컨설턴트	2 (3.4)	6 (0.5)	43 (3.8)	460 (1.0)	15 (8.2)	140 (2.5)	1 (0.3)	2 (0.0)	1 (1.0)	3 (0.2)	1 (1.0)	5 (0.2)
공공행정업무지원	5 (8.6)	27 (2.4)	210 (18.6)	5,720 (12.9)	14 (7.6)	308 (5.5)	23 (6.7)	340 (3.5)	3 (2.9)	44 (2.2)	9 (8.6)	122 (4.0)
미디어 전문서비스	-	-	12 (1.2)	150 (0.3)	1 (0.5)	9 (0.2)	5 (1.5)	68 (0.7)	-	-	2 (1.9)	17 (0.6)
노인일자리 담당자 업무지원	-	-	46 (4.1)	1,014 (2.3)	5 (2.7)	76 (1.4)	10 (2.9)	105 (1.1)	2 (1.9)	15 (0.8)	6 (5.7)	99 (3.3)
기타	7 (12.1)	123 (10.9)	100 (8.9)	4,036 (9.1)	19 (10.3)	601 (10.7)	37 (10.8)	1,326 (13.8)	10 (9.6)	191 (9.7)	8 (7.6)	206 (6.8)
시범사업	1 (1.7)	64 (5.7)	44 (3.9)	837 (1.9)	4 (2.2)	27 (0.5)	3 (0.9)	34 (0.4)	-	-	2 (1.9)	71 (2.3)
전체	58 (100.0)	1,128 (100.0)	1,129 (100.0)	44,225 (100.0)	184 (100.0)	5,600 (100.0)	342 (100.0)	9,629 (100.0)	104 (100.0)	1,972 (100.0)	105 (100.0)	3,045 (100.0)

## 제3절 사회서비스형 노인일자리 참여자 및 대기자

### 1. 사회서비스형 노인일자리 참여자

사회서비스형 노인일자리 참여자의 일반적 특성을 연도별로 정리한 결과를 <표 4-19>에 제시하였다. 주요 분석 결과를 살펴보면 전반적으로 여성의 비율이 높지만 남성의 비율이 점차 증가하는 추세이다(2019년 남성 참여자 13.6%, 2022년 남성 참여자 26.8%). 연령대의 경우 상대적으로 60대의 비중이 높아지고 있는데, 2019년 전체 노인의 28.2%에서 2022년 41.6%로 크게 증가하였다. 고학력 노년층의 사회서비스형 일자리 진입도 눈에 띄는 부분이다. 2019년에는 무학 및 초졸 비율이 55%로 절반이 넘었으나 2022년에는 29% 상대적 비중이 감소한 반면, (전문)대졸 이상의 참여자 비율은 2019년 5.1%에서 2022년 17.1%로 증가하였다. 가구형태별로는 노인 부부 가구의 비중이 다소 증가하고 있다. 참여형태별로는 신규 참여자보다 이전 참여 경험자의 비중이 증가하는 경향을 보이는데, 2022년 기준 신규 참여자와 이전 참여 경험자의 비율은 각각 40%, 60%로 확인된다. 한 가지 주목할 부분은 사회서비스형 노인일자리 참여의 선별기준으로 활용되는 신체능력과 언어능력의 경우 약 90% 가량이 만점이라는 점에도 주목할 만하다.

표 4-19 | 사회서비스형 노인일자리 참여자 특성

		2019		2020		2021		2022	
		빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
성별	남성	3,193	13.6	9,594	21.0	15,988	25.4	17,411	26.8
	여성	20,355	86.4	36,170	79.0	47,070	74.7	47,588	73.2
	전체	23,548	100.0	45,764	100.0	63,058	100.0	64,999	100.0
연령	60대	6,639	28.2	16,637	36.4	27,458	43.5	27,021	41.6
	70대	15,056	63.9	26,331	57.5	32,699	51.9	34,700	53.4
	80세 이상	1,853	7.9	2,796	6.1	2,901	4.6	3,277	5.0
	전체	23,548	100.0	45,764	100.0	63,058	100.0	64,998	100.0
지역	특별시/광역시	8,615	36.6	18,158	39.7	23,520	37.3	22,907	35.2
	일반시	11,557	49.1	21,390	46.7	30,013	47.6	32,406	49.9
	군	3,376	14.3	6,216	13.6	9,525	15.1	9,686	14.9
	전체	23,548	100.0	45,764	100.0	63,058	100.0	64,999	100.0
교육 수준	무학	1,814	10.9	2,367	7.2	1,975	4.2	1,546	3.1
	초졸	7,313	44.1	12,230	37.0	13,665	28.8	12,801	25.7
	중졸	3,820	23.0	8,195	24.8	11,621	24.5	12,042	24.1
	고졸	2,794	16.9	7,342	22.2	13,187	27.8	14,969	30.0
	(전문)대졸이상	843	5.1	2,951	8.9	6,976	14.7	8,526	17.1
	전체	16,584	100.0	33,085	100.0	47,424	100.0	49,884	100.0
가구 형태	노인단독	8,125	34.6	14,661	32.2	19,923	31.7	20,417	31.5
	노인부부	7,283	31.1	16,262	35.7	24,970	39.7	26,794	41.3
	노인부부+경제력유가족	6,944	29.6	12,864	28.2	15,732	25.0	15,425	23.8
	노인부부+경제력무가족	826	3.5	1,544	3.4	2,150	3.4	2,127	3.3
	기타	276	1.2	255	0.6	162	0.3	141	0.2
	전체	23,454	100.0	45,586	100.0	62,937	100.0	64,904	100.0
참여 경험	신규	10,705	45.5	30,172	65.9	33,063	52.4	25,976	40.0
	이전 참여	12,843	54.5	15,592	34.1	29,995	47.6	39,023	60.0
	전체	23,548	100.0	45,764	100.0	63,058	100.0	64,999	100.0
참여 상태	참여/참여완료	20,669	87.8	41,624	90.9	56,242	89.2	58,029	89.3
	중도포기	2,879	12.2	4,140	9.1	6,816	10.8	6,970	10.7
	전체	23,548	100.0	45,764	100.0	63,058	100.0	64,999	100.0
신체 능력	15점 (20점)	21,678	94.1	42,134	93.7	56,938	91.6	60,153	93.5
	15점 미만 (20점 미만)	1,367	5.9	2,813	6.3	5,222	8.4	4,204	6.5
	전체	23,045	100.0	44,947	100.0	62,160	100.0	64,357	100.0

		2019		2020		2021		2022	
		빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
언어 능력	15점 (20점)	21,300	92.4	43,057	95.8	55,315	89.0	57,423	89.2
	15점 미만 (20점 미만)	1,745	7.6	1,890	4.2	6,845	11.0	6,934	10.8
	전체	23,045	100.0	44,947	100.0	62,160	100.0	64,357	100.0
소득 수준	0원	2,986	12.8	4,536	11.8	4,746	10.3	4,275	9.3
	0원 초과	20,337	87.2	33,840	88.2	41,378	89.7	41,478	90.7
	전체	23,323	100.0	38,376	100.0	46,124	100.0	45,753	100.0

가장 최근 분석 연도인 2022년을 기준으로 사업유형별 참여자 특성을 성별, 연령별, 교육수준별, 지역별, 신체 및 언어능력별로 분석한 결과를 <표 4-20>~<표 4-24>에 제시하였다.

표 4-20 | 사업유형별 참여자 특성 (2022): 성별

	남성		여성		전체	
	참여자수	%	참여자수	%	참여자수	%
보육시설(어린이집 등) 지원(B-01)	1,126	6.5	18,604	39.1	19,730	30.4
온종일돌봄 시설 지원(B-02)	540	3.1	5,642	11.9	6,182	9.5
청소년 시설 지원(B-03)	151	0.9	292	0.6	443	0.7
교육시설 학습보조(B-04)	242	1.4	1,062	2.2	1,304	2.0
가정서비스 지원(B-05)	25	0.1	153	0.3	178	0.3
장애인 서비스 지원(B-06)	876	5.0	1,575	3.3	2,451	3.8
노인 관련 시설지원(B-07)	2,172	12.5	6,027	12.7	8,199	12.6
노인맞춤돌봄서비스 지원(B-08)	146	0.8	1,753	3.7	1,899	2.9
취약계층 공익증진 서비스(B-09)	2,378	13.7	2,675	5.6	5,053	7.8
안전관리지원(B-10)	2,212	12.7	1,196	2.5	3,408	5.2
시니어 컨설턴트(B-11)	341	2.0	233	0.5	574	0.9
공공행정업무지원(B-12)	2,939	16.9	3,440	7.2	6,379	9.8
미디어 전문서비스(B-13)	149	0.9	93	0.2	242	0.4
노인일자리 담당자 업무지원(B-14)	685	3.9	590	1.2	1,275	2.0
기타(B-15)	2,785	16.0	3,704	7.8	6,489	10.0
시험사업(B-16)	644	3.7	549	1.2	1,193	1.8
전체	17,411	100.0	47,588	100.0	64,999	100.0

사업유형별 참여자 특성을 성별에 따라 분석한 <표 4-20>을 살펴보면, 보육 시설 지원, 온종일 돌봄시설 지원 등 아동돌봄 영역의 일자리에 여성 참여자의 비율이 매우 높다는 점이 확인된다(각각 전체 여성 참여자 중 39.1%, 11.9%, 전체 남성 참여자 중 6.5%, 3.1%). 노인맞춤돌봄 서비스 지원 역시 여성 참여자의 비중이 높다(여성 3.7%, 남성 0.8%). 남성의 경우 여성 참여자와 비교하여 취약계층 공익증진 서비스, 안전관리지원, 시니어 컨설턴트, 공공행정업무지원, 미디어 전문서비스, 노인일자리 담당자 업무지원 영역에서 더 높은 비중을 보이고 있다. 이러한 결과를 통해 사업유형에 따라 참여자의 성별 분화가 뚜렷하게 나타나고 있음을 확인할 수 있다.

표 4-21 | 사업유형별 참여자 특성 (2022): 연령별

	60대		70대		80대 이상		전체	
	참여자 수	%	참여자 수	%	참여자 수	%	참여자 수	%
보육시설(어린이집 등) 지원(B-01)	6,797	25.2	12,045	34.7	888	27.1	19,730	30.4
온종일돌봄 시설 지원(B-02)	1,852	6.8	3,897	11.2	433	13.2	6,182	9.5
청소년 시설 지원(B-03)	130	0.5	284	0.8	29	0.9	443	0.7
교육시설 학습보조(B-04)	819	3.0	451	1.3	34	1.0	1,304	2.0
가정서비스 지원(B-05)	59	0.2	111	0.3	8	0.2	178	0.3
장애인 서비스 지원(B-06)	747	2.8	1,536	4.4	168	5.1	2,451	3.8
노인 관련 시설지원(B-07)	2,492	9.2	5,143	14.8	564	17.2	8,199	12.6
노인맞춤돌봄서비스 지원(B-08)	808	3.0	1,049	3.0	42	1.3	1,899	2.9
취약계층 공익증진 서비스(B-09)	3,222	11.9	1,645	4.7	186	5.7	5,053	7.8
안전관리지원(B-10)	1,913	7.1	1,321	3.8	174	5.3	3,408	5.2
시니어 컨설턴트(B-11)	358	1.3	202	0.6	14	0.4	574	0.9
공공행정업무지원(B-12)	4,145	15.3	2,098	6.0	135	4.1	6,378	9.8
미디어 전문서비스(B-13)	156	0.6	82	0.2	4	0.1	242	0.4
노인일자리 담당자 업무지원(B-14)	747	2.8	460	1.3	68	2.1	1,275	2.0
기타(B-15)	2,022	7.5	3,973	11.4	494	15.1	6,489	10.0
시범사업(B-16)	754	2.8	403	1.2	36	1.1	1,193	1.8
전체	27,021	100.0	34,700	100.0	3277	100.0	64,998	100.0

다음으로 연령별 특성을 살펴보면, 보육시설 지원의 경우 70대 참여자의 상대적 비중이 가장 높고(34.7%), 80대 이상(27.1%), 60대(25.2%)의 순서를 보인다. 노인 관련 시설지원은 고연령대 노인의 비율이 높은 편인데, 60대 노인 중 9.2%, 70대 노인 중 14.8%, 80대 노인 중 17.2%가 참여하고 있다. 청소년 시설 지원, 장애인 서비스 지원 역시 큰 차이는 없지만 고연령대 노인의 상대적 비중이 다소 높다. 반면 취약계층 공익증진 서비스, 안전관리지원, 시니어 컨설팅, 공공행정 업무지원, 미디어 전문서비스, 노인일자리 담당자 업무지원 사업의 경우 60대 참여자의 상대적 비중이 높다. 예컨대 공공행정 업무지원 사업에는 60대 노인 중 15.3%, 70대 노인 중 6.0%, 80대 이상 노인 중 4.1%가 참여하고 있다.

표 4-22 | 사업유형별 참여자 특성 (2022): 교육수준별

	무학		초졸		중졸		고졸		(전문)대졸 이상		전체	
	참여자 수	%	참여자 수	%	참여자 수	%	참여자 수	%	참여자 수	%	참여자 수	%
보육시설(어린이집 등) 지원(B-01)	565	36.6	5,207	40.7	4,268	35.4	3,622	24.2	1,059	12.4	14,721	29.5
온종일돌봄 시설 지원(B-02)	246	15.9	1,799	14.1	1,225	10.2	1,048	7.0	370	4.3	4,688	9.4
청소년 시설 지원(B-03)	13	0.8	104	0.8	78	0.7	83	0.6	32	0.4	310	0.6
교육시설 학습보조(B-04)	19	1.2	215	1.7	189	1.6	274	1.8	266	3.1	963	1.9
가정서비스 지원(B-05)	5	0.3	40	0.3	38	0.3	34	0.2	19	0.2	136	0.3
장애인 서비스 지원(B-06)	59	3.8	535	4.2	527	4.4	547	3.7	171	2.0	1,839	3.7
노인 관련 시설지원(B-07)	292	18.9	2,132	16.7	1,773	14.7	1,629	10.9	571	6.7	6,397	12.8
노인맞춤돌봄서비스 지원(B-08)	48	3.1	411	3.2	426	3.5	379	2.5	117	1.4	1,381	2.8
취약계층 공익증진 서비스(B-09)	25	1.6	363	2.8	629	5.2	1,568	10.5	1,540	18.1	4,125	8.3

	무학		초졸		중졸		고졸		(전문)대졸 이상		전체	
	참여자 수	%	참여자 수	%	참여자 수	%	참여자 수	%	참여자 수	%	참여자 수	%
안전관리지원(B-10)	37	2.4	259	2.0	520	4.3	1,145	7.7	780	9.2	2,741	5.5
시니어 컨설턴트(B-11)	1	0.1	18	0.1	70	0.6	177	1.2	241	2.8	507	1.0
공공행정업무지원(B-12)	41	2.7	395	3.1	746	6.2	2,040	13.6	1,758	20.6	4,980	10.0
미디어 전문서비스(B-13)	0	0.0	0	0.0	4	0.0	61	0.4	127	1.5	192	0.4
노인일자리 담당자 업무지원(B-14)	6	0.4	84	0.7	156	1.3	346	2.3	351	4.1	943	1.9
기타(B-15)	178	11.5	1,171	9.2	1,237	10.3	1,588	10.6	753	8.8	4,927	9.9
시범사업(B-16)	11	0.7	68	0.5	156	1.3	428	2.9	371	4.4	1,034	2.1
전체	1,546	100.0	12,801	100.0	12,042	100.0	14,969	100.0	8,526	100.0	49,884	100.0

사업유형별로 참여자의 교육 수준에 따른 차이도 뚜렷하게 나타난다. <표 4-22>의 분석 결과를 살펴보면, 보육시설 지원, 온종일 돌봄시설 지원, 노인 관련 시설 지원 등 아동 및 노인 돌봄 영역의 경우 저학력 노인의 비중이 매우 높다. 예컨대 2022년 기준 전체 참여자 중 보육시설 지원 일자리 참여자의 비율은 29.5% 수준인데, 무학 및 초졸 노인 중 보육시설 일자리 참여자의 비율은 각각 36.6%, 40.7%에 달한다. 반면 고졸 및 (전문)대졸 이상 노인 중 보육시설 지원 일자리 참여자는 각각 24.2%, 12.4%로 낮은 편이다. 취약계층 공익증진 서비스, 안전관리지원, 시니어 컨설턴트, 공공행정 업무지원, 미디어 전문서비스, 노인일자리 담당자 업무지원 등의 유형에서는 고학력자의 비중이 뚜렷하게 높다. 전체 참여자 중 취약계층 공익증진 서비스 참여자 비율은 8.3% 수준인데, (전문)대졸 이상 참여자 중 취약계층 공익증진 서비스 참여자 비율은 18.1%이며, 공공행정 업무지원 역시 각각 10.0%, 20.6%로 고학력자의 상대적 비중이 매우 높은 편이다.

사업유형별로 지역별, 언어 및 신체 능력별 차이는 뚜렷하게 드러나지 않았다.



표 4-23 | 사업유형별 참여자 특성 (2022): 지역별

	특별시/광역시		일반시		군		전체	
	참여자 수	%	참여자 수	%	참여자 수	%	참여자 수	%
보육시설(어린이집 등) 지원(B-01)	6,628	28.9	10,638	32.8	2,464	25.4	19,730	30.4
온종일돌봄 시설 지원(B-02)	1,930	8.4	2,950	9.1	1,302	13.4	6,182	9.5
청소년 시설 지원(B-03)	127	0.6	231	0.7	85	0.9	443	0.7
교육시설 학습보조(B-04)	381	1.7	815	2.5	108	1.1	1,304	2.0
가정서비스 지원(B-05)	113	0.5	46	0.1	19	0.2	178	0.3
장애인 서비스 지원(B-06)	811	3.5	1,366	4.2	274	2.8	2,451	3.8
노인 관련 시설지원(B-07)	2,409	10.5	4,236	13.1	1,554	16.0	8,199	12.6
노인맞춤돌봄서비스 지원(B-08)	960	4.2	651	2.0	288	3.0	1,899	2.9
취약계층 공익증진 서비스(B-09)	1,509	6.6	2,895	8.9	649	6.7	5,053	7.8
안전관리지원(B-10)	1,299	5.7	1,347	4.2	762	7.9	3,408	5.2
시니어 컨설턴트(B-11)	280	1.2	233	0.7	61	0.6	574	0.9
공공행정업무지원(B-12)	2,502	10.9	3,220	9.9	657	6.8	6,379	9.8
미디어 전문서비스(B-13)	149	0.7	85	0.3	8	0.1	242	0.4
노인일자리 담당자 업무지원(B-14)	549	2.4	524	1.6	202	2.1	1,275	2.0
기타(B-15)	2,851	12.5	2,428	7.5	1,210	12.5	6,489	10.0
시범사업(B-16)	409	1.8	741	2.3	43	0.4	1,193	1.8
<b>전체</b>	<b>22,907</b>	<b>100.0</b>	<b>32,406</b>	<b>100.0</b>	<b>9,686</b>	<b>100.0</b>	<b>64,999</b>	<b>100.0</b>

표 4-24 | 사업유형별 참여자 특성 (2022): 언어 및 신체능력별

	언어능력 20점		언어능력 20점 미만		전체	
	참여자수	%	참여자수	%	참여자수	%
보육시설(어린이집 등) 지원(B-01)	17,349	30.2	2,230	32.2	19,579	30.4
온종일돌봄 시설 지원(B-02)	5,442	9.5	686	9.9	6,128	9.5
청소년 시설 지원(B-03)	392	0.7	45	0.7	437	0.7
교육시설 학습보조(B-04)	1,151	2.0	149	2.2	1,300	2.0
가정서비스 지원(B-05)	148	0.3	29	0.4	177	0.3
장애인 서비스 지원(B-06)	2,039	3.6	399	5.8	2,438	3.8
노인 관련 시설지원(B-07)	7,122	12.4	992	14.3	8,114	12.6
노인맞춤돌봄서비스 지원(B-08)	1,681	2.9	177	2.6	1,858	2.9
취약계층 공익증진 서비스(B-09)	4,457	7.8	505	7.3	4,962	7.7
안전관리지원(B-10)	3,058	5.3	271	3.9	3,329	5.2

	언어능력 20점		언어능력 20점 미만		전체	
	참여자수	%	참여자수	%	참여자수	%
시니어 컨설턴트(B-11)	527	0.9	39	0.6	566	0.9
공공행정업무지원(B-12)	5,750	10.0	594	8.6	6,344	9.9
미디어 전문서비스(B-13)	216	0.4	22	0.3	238	0.4
노인일자리 담당자 업무지원(B-14)	1,173	2.0	89	1.3	1,262	2.0
기타(B-15)	5,869	10.2	582	8.4	6,451	10.0
시범사업(B-16)	1,049	1.8	125	1.8	1,174	1.8
전체	57,423	100.0	6,934	100.0	64,357	100.0

	신체능력 20점		신체능력 20점 미만		전체	
	참여자수	%	참여자수	%	참여자수	%
보육시설(어린이집 등) 지원(B-01)	18,089	30.1	1,490	35.4	19,579	30.4
온종일돌봄 시설 지원(B-02)	5,585	9.3	543	12.9	6,128	9.5
청소년 시설 지원(B-03)	420	0.7	17	0.4	437	0.7
교육시설 학습보조(B-04)	1,213	2.0	87	2.1	1,300	2.0
가정서비스 지원(B-05)	152	0.3	25	0.6	177	0.3
장애인 서비스 지원(B-06)	2,199	3.7	239	5.7	2,438	3.8
노인 관련 시설지원(B-07)	7,392	12.3	722	17.2	8,114	12.6
노인맞춤돌봄서비스 지원(B-08)	1,768	2.9	90	2.1	1,858	2.9
취약계층 공익증진 서비스(B-09)	4,815	8.0	147	3.5	4,962	7.7
안전관리지원(B-10)	3,186	5.3	143	3.4	3,329	5.2
시니어 컨설턴트(B-11)	560	0.9	6	0.1	566	0.9
공공행정업무지원(B-12)	6,037	10.0	307	7.3	6,344	9.9
미디어 전문서비스(B-13)	233	0.4	5	0.1	238	0.4
노인일자리 담당자 업무지원(B-14)	1,233	2.1	29	0.7	1,262	2.0
기타(B-15)	6,117	10.2	334	7.9	6,451	10.0
시범사업(B-16)	1,154	1.9	20	0.5	1,174	1.8
전체	60,153	100.0	4,204	100.0	64,357	100.0

## 2. 사회서비스형 노인일자리 대기자

다음으로 사회서비스형 노인일자리 대기자의 현황, 추이 및 특성을 분석하였다. 사회서비스형 노인일자리 대기자의 일반적 특성을 연도별로 <표 4-25>에 정리하여 제시하였다. 참여자의 일반적 특성과 유사하게 남성 및 60대 참여자의 비중이 높아지는 추세를 보인다(남성 2019년 28.3%, 2022년 43.8%, 60대 2019년 37.1%, 2022년 45.5%). 교육수준 역시 고학력 참여자의 비중이 높아지는 추세인데, 2022년 기준 대기자의 약 55%가 고졸 또는 (전문)대졸 이상의 학력을 보유하고 있다. 한 가지 흥미로운 결과는 신체 및 언어능력 점수가 낮은 노인의 비중이 시간의 흐름에 따라 높아지는 추세를 보이고 있다는 점이다. 2019년 기준 신체 능력 및 언어 능력 만점자의 비율이 각각 82.4%, 79.3%인데 비해, 2022년에는 각각 74.3%, 53.3%로 감소하였다.

앞 절에서 살펴본 참여자의 특성과 대기자의 특성을 비교해보면 뚜렷한 차이가 드러난다. 참여자에 비해 대기자의 경우 남성 및 60대 노인의 비중이 다소 높다. 지역별로는 대도시(특별시 및 광역시), 교육 수준의 경우 고학력 노인의 대기자 비중이 상대적으로 높은 것으로 확인된다. 참여자의 경우 신규 노인의 비중이 2022년 기준 40% 수준인데 대기자 중 신규 노인의 비중은 80%에 달한다. 앞서 언급한 신체 및 언어 능력에서도 참여자와 대기자의 차이가 뚜렷하게 나타난다. 참여자의 경우 신체 및 언어 능력에서 만점을 받은 비율이 90% 수준인데, 대기자 집단에서는 각각 74%, 53% 수준이다(2022년 기준). 사회서비스형 사업이 도입된 이후 시간이 경과하면서 참여자에 대한 선별이 어느 정도 이루어지기 시작하고 있다고 해석할 수 있다.

표 4-25 | 사회서비스형 노인일자리 대기자 특성

		2019		2020		2021		2022	
		빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
성별	남성	600	28.3	3,771	37.9	10,008	42.4	13,979	43.8
	여성	1,522	71.7	6,172	62.1	13,614	57.6	17,974	56.3
	전체	2,122	100.0	9,943	100.0	23,622	100.0	31,953	100.0
연령	60대	787	37.1	3,941	39.6	10,346	43.8	14,544	45.5
	70대	1,163	54.8	5,196	52.3	11,812	50.0	15,293	47.9
	80세 이상	172	8.1	806	8.1	1,464	6.2	2,116	6.6
	전체	2,122	100.0	9,943	100.0	23,622	100.0	31,953	100.0
지역	특별시/광역시	981	46.2	4,569	46.0	12,036	51.0	14,658	45.9
	일반시	967	45.6	4,908	49.4	10,551	44.7	15,724	49.2
	군	174	8.2	466	4.7	1,035	4.4	1,571	4.9
	전체	2,122	100.0	9,943	100.0	23,622	100.0	31,953	100.0
교육 수준	무학	131	10.0	409	6.1	617	3.8	501	2.3
	초졸	524	39.9	2,075	30.9	3,966	24.3	4,215	19.0
	중졸	307	23.4	1,692	25.2	4,006	24.6	5,315	23.9
	고졸	257	19.6	1,758	26.2	4,964	30.4	7,678	34.5
	(전문)대졸이상	95	7.2	780	11.6	2,765	16.9	4,525	20.4
	전체	1,314	100.0	6,714	100.0	16,318	100.0	22,234	100.0
가구 형태	노인단독	677	32.3	2,594	26.3	5,789	24.6	7,567	23.9
	노인부부	663	31.6	3,651	37.0	9,421	40.0	13,381	42.3
	노인부부+경제력유가족	625	29.8	3,252	32.9	7,556	32.1	9,809	31.0
	노인부부+경제력무가족	67	3.2	329	3.3	709	3.0	807	2.6
	기타	67	3.2	52	0.5	66	0.3	85	0.3
	전체	2,099	100.0	9,878	100.0	23,541	100.0	31,649	100.0
참여 경험	신규	1,697	80.0	8,667	87.2	19,642	83.2	24,526	76.8
	이전 참여	425	20.0	1,276	12.8	3,980	16.9	7,427	23.2
	전체	2,122	100.0	9,943	100.0	23,622	100.0	31,953	100.0
신체 능력	15점 (20점)	1,515	82.4	7,129	81.6	15,747	70.5	21,487	74.3
	15점 미만 (20점 미만)	323	17.6	1,609	18.4	6,594	29.5	7,443	25.7
	전체	1,838	100.0	8,738	100.0	22,341	100.0	28,930	100.0
언어 능력	15점 (20점)	1,457	79.3	6,784	77.6	12,520	56.0	15,428	53.3
	15점 미만 (20점 미만)	381	20.7	1,954	22.4	9,821	44.0	13,502	46.7
	전체	1,838	100.0	8,738	100.0	22,341	100.0	28,930	100.0
소득 수준	0원	235	11.8	837	11.7	1,153	8.8	1,332	8.0
	0원 초과	1,753	88.2	6,297	88.3	11,920	91.2	15,301	92.0
	전체	1,988	100.0	7,134	100.0	13,073	100.0	16,633	100.0

표 4-26 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 대기자 추이

	2019		2020		2021		2022	
	대기자수 (%)	일자리수 대비 대기자수 비율	대기자수 (%)	일자리수 대비 대기자수 비율	대기자수 (%)	일자리수 대비 대기자수 비율	대기자수 (%)	일자리수 대비 대기자수 비율
보육시설 (어린이집 등) 지원	1,095 (33.9)	14.0	4,593 (31.1)	26.3	8,152 (24.4)	39.6	8,879 (20.1)	39.1
온종일돌봄시설 지원	890 (27.6)	23.1	2,620 (17.7)	42.9	3,383 (10.1)	50.3	2,842 (6.4)	39.8
청소년시설 지원	27 (0.8)	18.2	122 (0.8)	31.8	308 (0.9)	71.0	482 (1.1)	93.4
교육시설 학습 보조	-	-	235 (1.6)	50.8	552 (1.6)	58.8	843 (1.9)	55.2
가정서비스 지원	90 (2.8)	78.3	109 (0.7)	77.9	187 (0.60)	104.5	111 (0.3)	52.9
장애인서비스 지원	149 (4.6)	20.8	837 (5.7)	41.6	1,238 (3.7)	52.4	1,165 (2.6)	40.9
노인 관련 시설 지원	359 (11.1)	25.9	1,795 (12.1)	27.3	3,221 (9.6)	42.4	4,518 (10.2)	47.6
노인맞춤돌봄 서비스 지원	-	-	1,055 (7.1)	30.7	1,358 (4.1)	54.6	923 (2.1)	42.0
취약계층 공약증진 서비스	42 (1.3)	350.0	609 (4.1)	61.3	2,054 (6.1)	67.0	4,721 (10.7)	80.7
안전관리 지원	0 (0.0)	0.0	798 (5.4)	35.3	2,336 (7.0)	58.5	3,871 (8.8)	97.9
시니어 컨설턴트	27 (0.8)	19.9	106 (0.7)	48.2	399 (1.2)	76.0	590 (1.3)	88.2
공공행정업무지원	-	-	-	-	3,201 (9.6)	77.0	6,880 (15.6)	93.5
미디어 전문서비스	-	-	-	-	-	-	158 (0.4)	57.2
노인일자리 담당자 업무지원	-	-	-	-	323 (1.0)	35.0	1,552 (3.5)	105.9
기타	548 (17.0)	20.1	1,331 (9.0)	31.2	5,769 (17.2)	78.2	5,949 (13.5)	79.9
시범사업	-	-	565 (3.8)	38.8	978 (2.9)	58.0	690 (1.6)	49.7
전체	3,227 (100.0)	19.0	14,775 (100.0)	32.3	33,459 (100.0)	53.1	44,174 (100.0)	58.9

다음으로 사회서비스형 노인일자리 사업유형별로 대기자의 현황 및 추이를 분석하였다. <표 4-26>의 분석 결과를 살펴보면, 보육시설 지원, 노인 관련 시설지원, 취약계층 공익증진 서비스, 안전관리지원, 공공행정 업무지원 등의 대기자 수가 많다는 점이 확인된다.

사업량이 많은 경우 대기자수 역시 많을 수 있다는 점을 고려하여 일자리수 대비 대기자수의 비율을 계산하여 추가적으로 제시했는데, 연도별로 비율이 증가하는 추세를 알 수 있다. 2019년에는 전체 일자리수 대비 대기자의 비율이 19% 수준이었는데 2020년 32.3%, 2021년 53.1%, 2022년 58.9%로 지속적으로 증가하였다. 사업유형별로 살펴보면 취약계층 공익증진 서비스(80.7%), 안전관리 지원(97.9%), 시니어 컨설턴트(88.2%), 공공행정업무지원(93.5%), 노인일자리 담당자 업무지원(105.9%) 등의 유형에서 일자리수 대비 대기자의 비율이 높게 나타났다.

지역별로 사업유형별 대기자수 및 일자리수 대비 대기자수 비율을 분석한 결과를 <표 4-27>에 제시하였다(2022년 기준). 몇 가지 주목할 만한 결과를 중심으로 살펴보면, 대도시(특별시 및 광역시) 지역은 일반시 또는 군지역에 비해 전체 대기자 중 보육시설 지원 대기자의 비중이 낮았고, 온종일 돌봄시설 지원의 경우 군지역에서 대기자 비중이 상대적으로 높게 나타났다. 노인맞춤돌봄 서비스 지원, 시니어 컨설턴트, 공공행정 업무지원, 노인일자리 담당자 업무지원은 대도시에서, 안전관리지원은 군지역에서 전체 대기자 중 비중이 높은 편이다.

일자리 수 대비 대기자 수 비율을 살펴보면 전반적으로 대도시 지역에서 높은 비율을 보였다. 2022년 기준 대도시의 경우 전체 일자리수 대비 대기자수의 비율이 78.4% 수준인데, 일반시는 57.4%, 군지역의 경우 17.6%로 지역별 차이가 뚜렷하게 나타난다. 특히 대도시 지역의 경우 청소년 지원시설(135.1%), 교육시설 학습보조(97.8%), 취약계층 공익증진 서비스(141.8%), 안전관리 지원(116.6%), 시니어 컨설턴트(117.6%), 공공행정 업무지원(116.5%), 노인일자리 담당자 업무지원(168.2%) 유형의 대기자수 비율이 높았다.

표 4-27 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 대기자 현황: 지역별 비교 (2022년)

	특별/광역시		일반시		군지역	
	대기자수 (%)	일자리수 대비 대기자수 비율	대기자수 (%)	일자리수 대비 대기자수 비율	대기자수 (%)	일자리수 대비 대기자수 비율
보육시설 (어린이집 등) 지원	3,186 (15.4)	41.8	5,207 (24.2)	42.6	486 (24.7)	17.1
온종일돌봄시설 지원	1,214 (5.9)	54.6	1,431 (6.7)	41.7	197 (10.0)	13.3
청소년시설 지원	200 (1.0)	135.1	259 (1.2)	95.6	23 (1.2)	23.7
교육시설 학습보조	441 (2.1)	97.8	363 (1.7)	38.6	39 (2.0)	28.9
가정서비스 지원	55 (0.3)	41.0	50 (0.2)	92.6	6 (0.3)	27.3
장애인서비스 지원	439 (2.1)	45.7	688 (3.2)	43.8	38 (1.9)	11.9
노인 관련 시설 지원	1,915 (9.2)	68.9	2,404 (11.2)	48.8	199 (10.1)	11.2
노인맞춤돌봄 서비스 지원	604 (2.9)	53.7	306 (1.4)	41.3	13 (0.7)	3.9
취약계층 공익증진 서비스	2,488 (12.0)	141.8	2,027 (9.4)	60.7	206 (10.5)	27.2
안전관리 지원	1,753 (8.5)	116.6	1,837 (8.5)	117.3	281 (14.3)	31.8
시니어 컨설턴트	381 (1.8)	117.6	206 (1.0)	75.5	3 (0.2)	4.2
공공행정업무지원	3,347 (16.2)	116.5	3,316 (15.4)	88.7	217 (11.0)	28.9
미디어 전문서비스	92 (0.4)	54.8	66 (0.3)	66.7	0 (0.0)	0.0
노인일자리 담당자 업무지원	1,041 (5.0)	168.2	469 (2.2)	77.4	42 (2.1)	17.5
기타	3,173 (15.3)	97.0	2,557 (11.9)	91.9	219 (11.1)	15.7
시범사업	385 (1.9)	82.3	305 (1.4)	35.1	0 (0.0)	0.0
전체	20,714 (100.0)	78.4	21,491 (100.0)	57.4	1,969 (100.0)	17.6

다음으로 수행기관별로 사업유형별 대기자 현황을 살펴보았다. <표 4-28>에 제시된 분석 결과에 따르면, 사업량이 많은 시니어클럽, 노인복지관의 대기자 수가 많았다. 일자리수 대비 대기자수의 비율에서는 수행기관별로 상당한 차이가 확인되는데, 대한노인회의 경우 일자리수 대비 대기자수 비율이 28% 수준으로 낮은 편이나, 노인복지관의 경우 87%에 달한다. 가장 사업량이 많은 시니어클럽의 경우 65% 수준이며, 이 외 지자체, 노인복지센터의 일자리수 대비 대기자수 비율은 낮은 편이다.

사업유형별로 좀 더 구체적으로 살펴보면, 노인복지관의 경우 청소년시설(260.3%), 교육시설 학습보조(145.2%), 가정서비스지원(208.7%), 안전관리지원(235.0%), 공공행정업무지원(111.5%), 노인일자리 담당자 업무지원(163.8%) 등에서 일자리수 대비 대기자수 비율이 높다. 시니어클럽은 취약계층 공익증진서비스(105.6%), 안전관리지원(99.1%), 시니어 컨설턴트(101.7%), 공공행정 업무지원(95.9%), 노인일자리 담당자 업무 지원(125.8%) 등 유형에서 높은 비율을 보였다.

표 4-28 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 대기자 현황: 수행기관 유형별 비교 (2022년)

	지자체		시니어클럽		대한노인회		노인복지관		종합복지관		노인복지센터	
	대기자 (%)	일자리 대비 대기자 비율	대기자 (%)	일자리 대비 대기자 비율	대기자 (%)	일자리 대비 대기자 비율	대기자 (%)	일자리 대비 대기자 비율	대기자 (%)	일자리 대비 대기자 비율	대기자 (%)	일자리 대비 대기자 비율
보육시설 (어린이집 등) 지원	69 (16.8)	14.1	5,124 (17.7)	40.3	510 (32.6)	30.4	2,108 (25.3)	67.4	302 (30.3)	43.1	232 (33.7)	22.2
온종일돌봄시설 지원	178 (43.3)	100.6	1,654 (5.7)	37.6	182 (11.6)	26.6	404 (4.8)	70.9	192 (19.3)	61.7	46 (6.7)	17.8
청소년시설 지원	13 (3.2)	56.5	263 (0.9)	77.1	2 (0.1)	5.1	203 (2.4)	260.3	0 (0.0)	0.0	1 (0.1)	10.0
교육시설 학습보조	0 (0.0)	0.0	647 (2.2)	52.8	13 (0.8)	185.7	61 (0.7)	145.2	20 (2.0)	51.3	0 (0.0)	0.0
가정서비스 지원	0 (0.0)	0.0	48 (0.2)	40.0	-	-	48 (0.6)	208.7	5 (0.5)	100.0	5 (0.7)	41.7
장애인서비스 지원	0 (0.0)	0.0	756 (2.6)	40.2	22 (1.4)	41.5	174 (2.1)	61.9	33 (3.3)	80.5	60 (8.7)	25.8



	지자체		시니어클럽		대한노인회		노인복지관		종합복지관		노인복지센터	
	대기자 (%)	일자리 대비 대기자 비율	대기자 (%)	일자리 대비 대기자 비율	대기자 (%)	일자리 대비 대기자 비율	대기자 (%)	일자리 대비 대기자 비율	대기자 (%)	일자리 대비 대기자 비율	대기자 (%)	일자리 대비 대기자 비율
노인 관련 시설 지원	4 (1.0)	2.1	2,002 (6.9)	45.5	226 (14.5)	20.8	1,816 (21.8)	93.1	130 (13.0)	58.3	151 (21.9)	21.3
노인맞춤돌봄 서비스 지원	0 (0.0)	0.0	393 (1.4)	54.1	1 (0.1)	4.2	455 (5.5)	55.2	46 (4.6)	22.9	16 (2.3)	13.9
취약계층 공익증진 서비스	(0.0)	0.0	3,723 (12.9)	105.6	132 (8.4)	22.8	386 (4.6)	59.9	144 (14.4)	76.2	5 (0.7)	9.8
안전관리 지원	(0.0)	0.0	2,659 (9.2)	99.1	83 (5.3)	29.1	503 (6.0)	235.0	0 (0.0)	0.0	32 (4.6)	36.4
시니어 컨설턴트	1 (0.2)	16.7	468 (1.6)	101.7	87 (5.6)	62.1	0 (0.0)	0.0	6 (0.6)	200.0	0 (0.0)	0.0
공공행정업무지원	1 (0.2)	3.7	5,486 (19.0)	95.9	111 (7.1)	36.0	379 (4.5)	111.5	42 (4.2)	95.5	72 (10.4)	59.0
미디어 전문서비스	-	-	91 (0.3)	60.7	0 (0.0)	0.0	55 (0.7)	80.9	-	-	12 (1.7)	70.6
노인일자리 담당자 업무지원	-	-	1,276 (4.4)	125.8	25 (1.6)	32.9	172 (2.1)	163.8	2 (0.2)	13.3	20 (2.9)	20.2
기타	74 (18.0)	60.2	3,792 (13.1)	94.0	169 (10.8)	28.1	1,551 (18.6)	117.0	75 (7.5)	39.3	28 (4.1)	13.6
시범사업	71 (17.3)	110.9	521 (1.8)	62.2	0 (0.0)	0.0	22 (0.3)	64.7	-	-	9 (1.3)	12.7
전체	411 (100.0)	36.4	28,903 (100.0)	65.4	1,563 (100.0)	27.9	8,337 (100.0)	86.6	997 (100.0)	50.6	689 (100.0)	22.6

## 제4절 사회서비스형 노인일자리 수요처

### 1. 사회서비스형 노인일자리 수요처 현황 및 추이

수요처 관련 분석결과는 몇 가지 한계를 고려하여 해석할 필요가 있다. 우선 노인일자리 업무 DB에 포함된 수요처 정보가 모든 수요처에 대한 정보를 포괄하지 않을 수 있다는 점이다. 각 수행기관에서 수요처 정보를 업무 DB에 입력하도

록 되어 있으나 부정확한 기입, 입력 누락 등의 가능성이 존재한다. 이러한 점을 고려하여 현재 한국노인인력개발원에서는 수요처 자료의 정확성을 높이기 위한 다양한 방안을 모색 중이다. 둘째, 사업유형별 수요처의 특성에 상당한 이질성이 존재하기 때문에 수요처 수를 일률적으로 비교하기 어려운 측면이 있다. 이러한 한계를 고려하더라도 행정자료를 활용한 최초의 수요처 관련 분석으로서 다양한 정책적 함의를 도출하기 위한 기초자료로서의 의미가 있다고 판단된다.

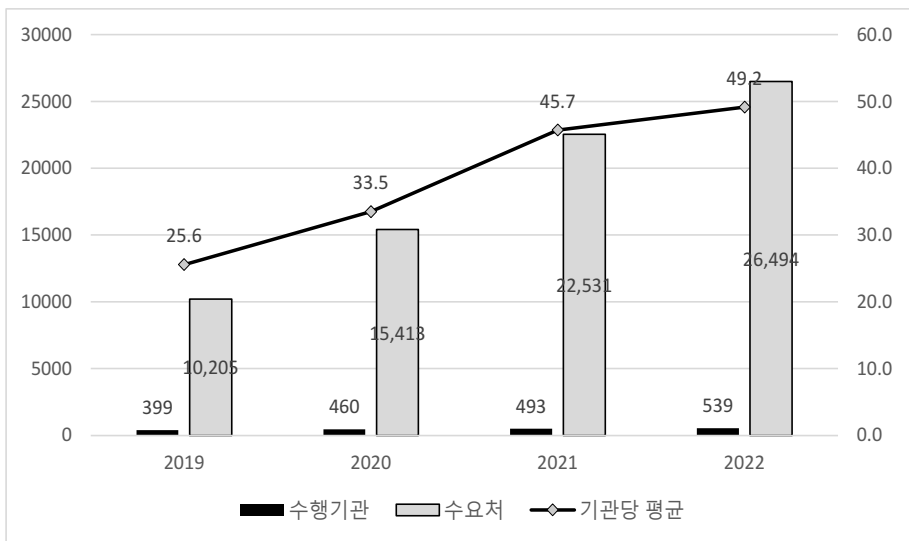


그림 4-1 | 연도별 수행기관당 수요처수 추이

수행기관당 수요처수의 연도별 추이를 [그림 4-1]에 제시하였다. 사회서비스형 노인일자리가 확대되면서 수요처 수 역시 증가하는 경향을 보이고 있다. 사회서비스형 노인일자리가 처음 도입된 2019년 10,205개소의 수요처가 확인되는데, 2022년에는 26,000개소 이상으로 증가하였다. 한 가지 주목할 점은 수행기관 한 개소 당 평균 수요처수 역시 증가하고 있다는 점이다. 2019년 수행기관 당 25.6개소의 수요처에서 2022년 49.2개소로 두 배 가까이 증가하였다. 사회서비스형 노인일자리가 증가하면서 수행기관별로 수요처를 확대하는 방식으로 대응해오고 있음을 의미한다.

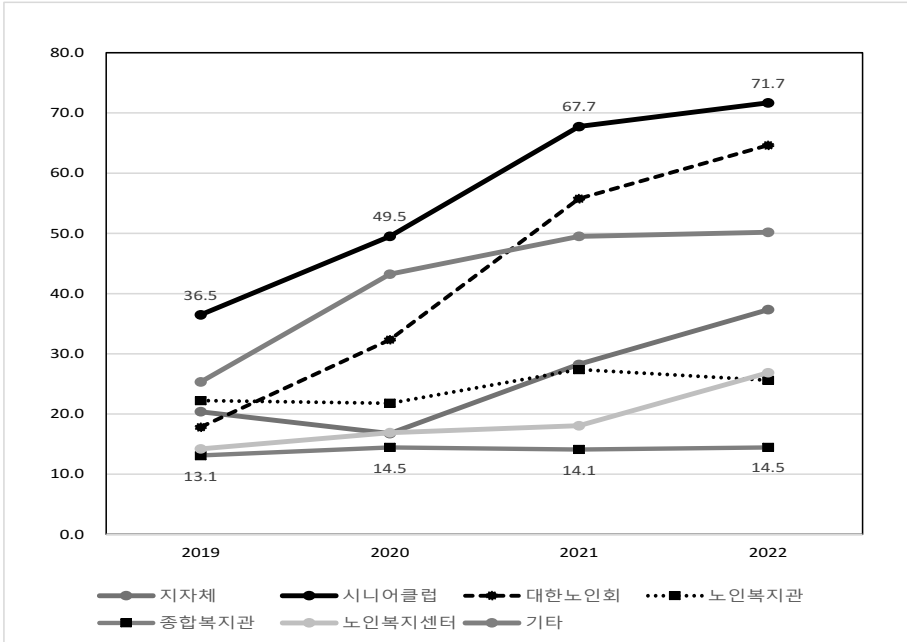


그림 4-2 | 수행기관 유형별 수행기관당 평균 수요처수 추이

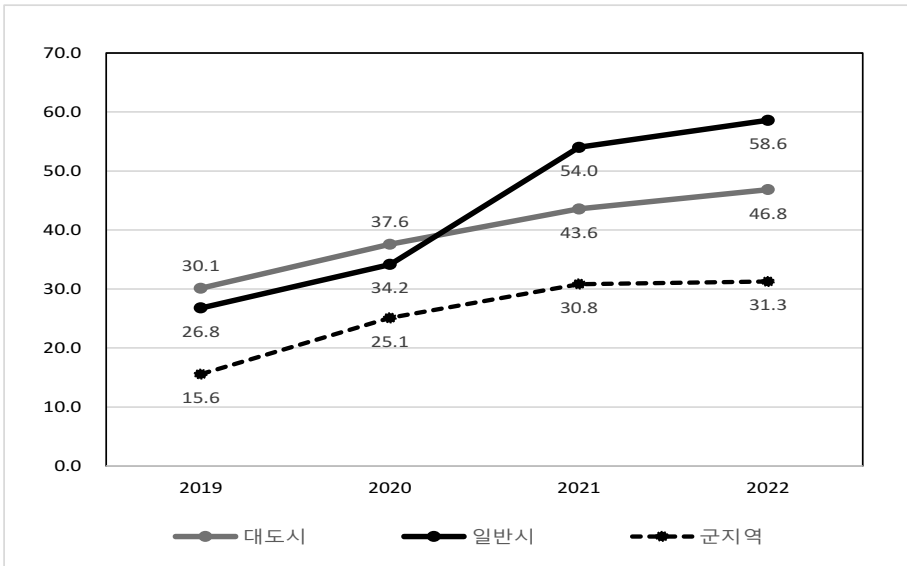


그림 4-3 | 지역별 수행기관당 평균 수요처수 추이

다음으로 수행기관 유형별로 수행기관당 평균 수요처수 추이를 분석한 결과를 [그림 4-2]에 제시하였다. 수행기관 유형별로 상당한 차이를 보이고 있는데, 예컨대 시니어클럽, 대한노인회의 경우 수행기관당 평균 수요처 수가 많고 증가 속도 역시 빠른 편이다(시니어클럽 2019년 36.5개소에서 2022년 71.7개소, 대한노인회 2019년 17.8개소에서 2022년 64.6개소). 반면 노인복지관, 종합 복지관 등은 수행기관 당 수요처 수의 규모가 상대적으로 낮고, 연도에 따른 추이 역시 비교적 일정하게 유지되고 있다.

대도시(특별시 및 광역시), 일반시, 군지역으로 구분되는 지역별로 수행기관당 평균 수요처 수 추이를 분석한 [그림 4-3]을 살펴보면 대도시의 경우 2019년 수행기관당 30.1개소에서 2022년 46.8개로 증가하였다. 일반시의 증가 속도가 가장 빠르는데, 2019년에는 수행기관당 26.8개소로 대도시에 비해 낮은 수준이었으나 2022년에는 58.6개로 더 높은 수준을 보이고 있다. 군지역의 경우 2021년 이후 수행기관 당 평균 31개소 수준으로 유지되고 있다.

〈표 4-29〉에는 사업유형별 수요처 현황 및 추이를 분석한 결과를 제시하였다. 전체 수요처 중 아동 돌봄 관련 수요처 비중이 가장 높는데 점차 줄어드는 추세이다. 예컨대 보육시설 지원 유형 수요처의 비중은 2019년 전체 수요처의 60.6%에서 2022년 42.5%로 감소하였다. 여전히 절대적 비중은 높지 않지만 교육시설 학습보조, 취약계층 공익증진 서비스, 공공행정 업무지원 수요처의 비중이 빠르게 증가하고 있다. 미디어 전문서비스 등 새로운 수요처의 발굴이 일부 이루어지고 있으나 절대적인 비중은 매우 낮다. 신노년 세대 등을 위한 새로운 유형의 사업 및 수요처 발굴은 여전히 부족한 것으로도 해석할 수 있다.

다음으로 일자리수 대비 수요처수 비율을 살펴보면, 사업 도입 첫해인 2019년을 제외하면 일자리수 대비 수요처수 비율이 대체로 일정하게 유지되고 있음을 알 수 있다(2020년 0.37, 2021년 0.41, 2022년 0.39). 2019년 사회서비스형 도입 이후 사업량이 매년 증가했다는 점을 고려하면 사업량 증가에 따라 기존 사업영역의 수요처 발굴이 어느 정도 이루어지고 있다고 볼 수 있다.

〈표 4-30〉, 〈표 4-31〉에는 지역별, 수행기관별 수요처 추이를 분석한 결과를 제시하였다. 지역별, 수행기관별로 뚜렷한 차이는 드러나지 않는 것으로 보이는데, 수행기관 중 대한노인회의 일자리수 대비 수요처수 비율이 타 유형에 비해 높은 편이고, 특히 2021년 큰 폭으로 증가하였다.

표 4-29 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 수요처 추이

	2019		2020		2021		2022	
	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처
보육시설 (어린이집 등) 지원	6,181 (60.6)	0.81	8,904 (57.8)	0.52	10,740 (47.7)	0.54	11,268 (42.5)	0.51
온종일돌봄시설 지원	1,817 (17.8)	0.48	1,997 (13.0)	0.34	2,412 (10.7)	0.37	2,527 (9.5)	0.36
청소년시설 지원	39 (0.4)	0.26	79 (0.5)	0.21	90 (0.4)	0.22	130 (0.5)	0.26
교육시설 학습 보조	-	-	141 (0.9)	0.36	397 (1.8)	0.44	624 (2.4)	0.44
가정서비스 지원	40 (0.4)	0.35	27 (0.2)	0.15	33 (0.1)	0.22	54 (0.2)	0.26
장애인서비스 지원	304 (3.0)	0.43	483 (3.1)	0.25	608 (2.7)	0.27	709 (2.7)	0.26
노인 관련 시설 지원	517 (5.1)	0.38	1,629 (10.6)	0.26	1,967 (8.7)	0.28	2,726 (10.3)	0.30
노인맞춤돌봄 서비스 지원	-	-	250 (1.6)	0.09	184 (0.8)	0.09	149 (0.6)	0.08
취약계층 공익증진 서비스	-	-	204 (1.3)	0.41	967 (4.3)	0.44	2,153 (8.1)	0.47
안전관리 지원	-	-	475 (3.1)	0.34	537 (2.4)	0.22	631 (2.4)	0.25
시니어 컨설턴트	19 (0.2)	0.33	31 (0.2)	0.24	65 (0.3)	0.24	98 (0.4)	0.20
공공행정업무지원	-	-	-	-	846 (3.8)	0.26	1,684 (6.4)	0.27
미디어 전문서비스	-	-	-	-	-	-	16 (0.1)	0.10
노인일자리 담당자 업무지원	-	-	-	-	68 (0.3)	0.13	95 (0.4)	0.11

	2019		2020		2021		2022	
	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처
기타	1,288 (12.6)	0.49	1,038 (6.7)	0.27	3,176 (14.1)	0.51	3,340 (12.6)	0.47
시범사업	-	-	151 (1.0)	0.22	441 (2.0)	0.42	290 (1.1)	0.28
전체	10,205 (100.0)	0.62	15,409 (100.0)	0.37	22,531 (100.0)	0.41	26,494 (100.0)	0.39

표 4-30 | 사회서비스형 노인일자리 지역별 수요처 추이

	2019		2020		2021		2022	
	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처
특별/광역시	3,675 (36.0)	0.62	5,635 (36.6)	0.34	7,012 (31.1)	0.34	8,055 (30.4)	0.34
일반시	5,301 (51.9)	0.65	7,515 (48.8)	0.38	12,313 (54.6)	0.47	14,938 (56.4)	0.44
군지역	1,229 (12.0)	0.53	2,259 (14.7)	0.43	3,206 (14.2)	0.39	3,501 (13.2)	0.36
전체	10,205 (100.0)	0.62	15,409 (100.0)	0.37	22,531 (100.0)	0.41	26,494 (100.0)	0.39

표 4-31 | 사회서비스형 노인일자리 수행기관별 수요처 추이

	2019		2020		2021		2022	
	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처
지자체	326 (3.2)	0.77	201 (1.3)	0.42	339 (1.5)	0.51	448 (1.7)	0.44
시니어클럽	4,961 (48.6)	0.60	7,621 (49.5)	0.36	11,585 (51.4)	0.36	13,189 (49.8)	0.33
대한노인회	908 (8.9)	0.58	1,649 (10.7)	0.62	3,179 (14.1)	0.96	4,719 (17.8)	0.93
노인복지관	2,134 (20.9)	0.70	2,549 (16.5)	0.39	3,149 (14.0)	0.42	3,149 (11.9)	0.37
종합복지관	393 (3.9)	0.55	578 (3.8)	0.39	578 (2.6)	0.36	636 (2.4)	0.34

	2019		2020		2021		2022	
	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처
노인복지센터	369 (3.6)	0.52	608 (3.9)	0.32	632 (2.8)	0.33	940 (3.5)	0.36
기타	1,114 (10.9)	0.65	2,203 (14.3)	0.31	3,069 (13.6)	0.38	3,413 (12.9)	0.40
전체	10,205 (100.0)	0.62	15,409 (100.0)	0.37	22,531 (100.0)	0.41	26,494 (100.0)	0.39

표 4-32 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 수요처 현황: 지역별 비교 (2022)

	특별/광역시		일반시		군지역	
	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처
보육시설(어린이집 등) 지원	3,834 (47.6)	0.52	6,199 (41.5)	0.52	1,235 (35.3)	0.46
온종일돌봄시설 지원	782 (9.7)	0.37	1,296 (8.7)	0.38	449 (12.8)	0.32
청소년시설 지원	30 (0.4)	0.23	74 (0.5)	0.27	26 (0.7)	0.27
교육시설 학습 보조	166 (2.1)	0.41	390 (2.6)	0.44	68 (1.9)	0.51
가정서비스 지원	34 (0.4)	0.25	14 (0.1)	0.26	6 (0.2)	0.29
장애인서비스 지원	231 (2.9)	0.25	406 (2.7)	0.27	72 (2.1)	0.26
노인 관련 시설 지원	733 (9.1)	0.28	1,635 (10.9)	0.35	358 (10.2)	0.22
노인맞춤돌봄 서비스 지원	66 (0.8)	0.06	56 (0.4)	0.08	27 (0.8)	0.11
취약계층 공익증진 서비스	723 (9.0)	0.48	1,195 (8.0)	0.47	235 (6.7)	0.43
안전관리 지원	89 (1.1)	0.08	134 (0.9)	0.13	408 (11.7)	0.99
시니어 컨설턴트	49 (0.6)	0.17	40 (0.3)	0.23	9 (0.3)	0.20
공공행정업무지원	533 (6.6)	0.22	938 (6.3)	0.29	213 (6.1)	0.31

	특별/광역시		일반시		군지역	
	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처수 (%)	일자리 대비 수요처
미디어 전문서비스	9 (0.1)	0.10	6 (0.0)	0.09	1 (0.0)	0.11
노인일자리 담당자 업무지원	34 (0.4)	0.07	50 (0.3)	0.17	11 (0.3)	0.08
기타	673 (8.4)	0.22	2,288 (15.3)	0.85	379 (10.8)	0.30
시범사업	69 (0.9)	0.18	217 (1.5)	0.36	4 (0.1)	0.08
전체	8,055 (100.0)	0.34	14,938 (100.0)	0.44	3,501 (100.0)	0.36

표 4-33 | 사회서비스형 노인일자리 사업유형별 수요처 현황: 수행기관별 비교 (2022)

	지자체		시니어클럽		대한노인회		노인복지관		종합복지관		노인복지센터	
	수요처 수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처 수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처 수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처 수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처 수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처 수 (%)	일자리 대비 수요처
보육시설 지원	254 (56.7)	0.62	5,880 (44.6)	0.47	872 (18.5)	0.52	1,698 (53.9)	0.57	361 (56.8)	0.52	455 (48.4)	0.47
온종일 돌봄시설 지원	85 (19.0)	0.48	1,521 (11.5)	0.35	208 (4.4)	0.33	234 (7.4)	0.46	104 (16.4)	0.34	90 (9.6)	0.35
청소년시설 지원	5 (1.1)	0.24	78 (0.6)	0.23	7 (0.1)	0.18	33 (1.0)	0.42	2 (0.3)	0.50	2 (0.2)	0.20
교육시설 학습 보조	-	-	521 (4.0)	0.45	6 (0.1)	0.86	4 (0.1)	0.19	20 (3.1)	0.51	2 (0.2)	0.50
가정서비스 지원	3 (0.7)	0.75	28 (0.2)	0.23	-	-	2 (0.1)	0.09	1 (0.2)	0.20	4 (0.4)	0.33
장애인서비스 지원	5 (1.1)	0.50	473 (3.6)	0.26	14 (0.3)	0.26	66 (2.1)	0.26	10 (1.6)	0.29	51 (5.4)	0.25
노인 관련 시설 지원	44 (9.8)	0.25	982 (7.4)	0.24	962 (20.4)	0.93	321 (10.2)	0.18	40 (6.3)	0.20	143 (15.2)	0.22
노인맞춤돌봄서비스 지원	1 (0.2)	0.33	56 (0.4)	0.08	3 (0.1)	0.13	52 (1.7)	0.08	12 (1.9)	0.07	8 (0.9)	0.13
취약계층 공익증진 서비스	1 (0.2)	1.00	1,096 (8.3)	0.38	527 (11.2)	1.37	135 (4.3)	0.38	36 (5.7)	0.23	22 (2.3)	0.55



	지자체		시니어클럽		대한노인회		노인복지관		종합복지관		노인복지센터	
	수요처 수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처 수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처 수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처 수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처 수 (%)	일자리 대비 수요처	수요처 수 (%)	일자리 대비 수요처
안전관리 지원	1 (0.2)	0.50	201 (1.5)	0.11	376 (8.0)	2.19	22 (0.7)	0.15	1 (0.2)	0.17	2 (0.2)	0.15
시니어 컨설턴트	2 (0.4)	0.33	64 (0.5)	0.18	26 (0.6)	0.29	-	-	1 (0.2)	0.33	1 (0.1)	0.20
공공행정업무 지원	12 (2.7)	0.60	1,268 (9.6)	0.26	89 (1.9)	0.33	55 (1.7)	0.17	19 (3.0)	0.43	29 (3.1)	0.36
미디어 전문서비스	-	-	7 (0.1)	0.09	1 (0.0)	0.11	5 (0.2)	0.10	-	-	2 (0.2)	0.12
노인일자리 담당자 업무지원	-	-	57 (0.4)	0.09	18 (0.4)	0.34	7 (0.2)	0.10	1 (0.2)	0.13	3 (0.3)	0.05
기타	19 (4.2)	0.16	889 (6.7)	0.23	1,606 (34.0)	2.76	510 (16.2)	0.43	28 (4.4)	0.17	49 (5.2)	0.28
시범사업	16 (3.6)	0.25	68 (0.5)	0.14	4 (0.1)	0.15	5 (0.2)	0.15	-	-	77 (8.2)	1.08
전체	448 (100.0)	0.44	13,189 (100.0)	0.33	4,719 (100.0)	0.93	3,149 (100.0)	0.37	636 (100.0)	0.34	940 (100.0)	0.36

분석자료 중 가장 최근인 2022년 자료를 활용하여 사업유형별 일자리수 대비 수요처수의 비율을 수행기관 유형별로 비교 분석한 결과를 <표 4-33>에 제시하였다. 동일한 유형의 사업을 수행하더라도 수행기관 유형에 따라 사업유형별 수요처수 비중에서 차이가 나타난다는 점을 확인할 수 있다. 예컨대 시니어클럽, 대한노인회, 노인복지관은 청소년시설 지원사업, 가정서비스 지원사업의 수요처 비중이 상대적으로 낮다. 취약계층 공익증진 서비스, 안전관리지원의 경우 대한노인회의 수요처 비중이 상대적으로 높다. 공공행정 업무지원은 지자체의 수요처 비중이 높고, 노인복지관의 경우 매우 낮은 편이다. 이러한 결과는 수행기관의 특성에 따라 사업유형별 수요처 발굴 성과에 차이가 있을 수 있음을 보여준다.

## 제5절 소결

제4장에서는 사회서비스형 노인일자리의 현황, 추이 및 특성을 2019~2022년 노인일자리 업무 DB를 활용하여 분석하였다. 행정자료를 활용하여 사회서비스형 노인일자리에 대한 세밀한 분석을 실시했으며, 다소의 한계에도 불구하고 수요처에 대한 분석이 함께 이루어졌다는 점에서 의미가 있다. 사회서비스형 노인일자리가 양적으로 확대되면서 새로운 사업영역 및 수요처 발굴, 인프라 구축 등에 대한 요구가 증가하는 상황에서, 본 장의 분석결과는 사회서비스형 노인일자리의 장·단기적 개선 방향을 도출하는데 다양한 함의를 제공할 수 있을 것이다.

주요 분석 결과를 간략히 요약하면 다음과 같다. 우선 사업유형별로 보육시설 지원, 노인 관련 시설지원 등 아동·노인 돌봄서비스 영역의 비중이 가장 높지만 점차 감소하는 추세를 보이고 있다. 반면, 공공행정 업무지원, 취약계층 공익증진 서비스 등의 상대적 비중은 빠르게 증가하고 있다. 미디어 전문서비스 등 새로운 유형의 사업이 일부 도입되고 있으나 비중은 매우 낮은 편이다. 지역별 특성에 따른 사업유형별 비중의 차이도 일부 확인되었다.

둘째, 수행기관별로 사업량이나 주력하는 사업유형에서 차이가 나타났다. 예컨대 시니어클럽의 경우 사업량이 가장 많고 사업유형 역시 다양했으나 지자체 등 일부 수행기관은 사업량도 적고 보육시설 지원 등 일부 사업영역의 비중이 높았다.

셋째, 사회서비스형 노인일자리 참여자 특성을 살펴보면 여성의 비율이 높지만 남성의 비중이 점차 증가하고 있고, 상대적 저연령층인 60대 및 고학력 참여자의 비율이 증가하는 추세를 보였다. 사업유형별로 참여자 특성의 차이가 뚜렷하게 나타났는데, 보육시설 및 노인 관련 시설지원 유형의 일자리는 여성, 고연령, 저학력 참여자의 비중이 높았고, 공공행정 업무지원, 안전관리, 취약계층 공익증진 서비스, 시니어 컨설턴트, 노인일자리 담당자 업무지원 등은 남성, 저연령, 고학력 참여자의 비중이 높았다.

넷째, 참여자와 대기자 특성의 차이도 일부 확인되었는데, 참여자에 비해 대기자는 60대, 남성, 신규 참여자의 비중이 높았고, 선별기준으로 활용되는 언어 및 신체 능력 수준이 다소 낮았다. 지역별, 수행기관별로 사업유형별 일자리수 대비 대기자수 비율의 차이 역시 확인되었다.

마지막으로 수요처 관련 분석 결과를 살펴보면 사회서비스형 노인일자리 사업이 확대되면서 수요처 수 역시 빠르게 증가하고 있다. 2019년~2022년 기간 동안 수행기관 당 평균 수요처수가 두 배 가까이 증가했고, 사회서비스형 노인일자리가 처음 도입된 2019년을 제외하면 일자리수 대비 수요처수 비율이 일정하게 유지되고 있다. 사회서비스형 노인일자리 사업량이 지속적으로 증가했음을 고려하면, 수요처 발굴 역시 증가하는 사업량에 따라 일정 부분 이루어졌음을 의미하며, 수행기관의 확대보다는 수행기관별 수요처 발굴을 확대하는 방향으로 대응했음을 알 수 있다. 수행기관별로 사업영역별 수요처수 비중에 차이가 나타난 점에도 주목할 만하다.

이상의 분석 결과는 사회서비스형 노인일자리 장·단기적 발전 방향에 중요한 정책적 함의를 제공할 수 있으며 본 보고서의 제6장에서 보다 자세하게 논의할 것이다.



# 사회서비스형 노인일자리의 실태 및 평가

제1절 사회서비스형 사업의 실태조사

제2절 사회서비스형 사업 평가: 현장의 인식



## 사회서비스형 노인일자리의 실태 및 평가

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

### 제1절 사회서비스형 사업의 실태조사

#### 1. 조사개요

사회서비스형을 담당하고 있는 실무자 및 전담인력 300명을 대상으로 인식 조사를 실시하였다.<sup>9)</sup> 본 조사는 한국노인인력개발원과 리서치앤리서치가 주관해서 온라인 설문조사 방법으로 2023년 11월 27일에서 12월 10일까지 진행하였다. 응답자가 종사하고 있는 수행기관은 시니어클럽 40.3%, 노인복지관 19.7%, 대한노인회 13.3%로 비중을 차지하며, 종사상 지위는 전담인력이 39.7%, 부서장 이상 28.0%, 실무자(전담) 21.0%, 실무자(겸직) 11.3%로 구성되어 있다. 대다수 응답자가 여성이면서 대학이상 학력을 보유하고 있고 대도시와 중소도시 거주자이다. 근무기간과 노인일자리 업무를 담당할 기간이 2년 이상이며, 소속 기관에서 수행하는 사회서비스형은 공공전문서비스가 37.3%를 차지하고 59.4%는 2개 이상의 사업단을 맡고 있고 32.3%는 100명 이상의 참여노인을 관리한다.

9) 본 조사의 조사 대상자는 노인일자리 실무자, 담당 부서장, 노인일자리 담당자(전담인력)를 포함하고 있으며, 이들은 '실무자'로 총칭해서 사용하였지만, 구분의 필요에 따라서 편의상 실무자와 전담인력을 구분하여 사용하였다.

표 5-1 | 응답자 특성

전체		사례수	전체
		300	100.0
지역	대도시	120	40.0
	중소도시	129	43.0
	농어촌	51	17.0
성별	남성	70	23.3
	여성	230	76.7
교육수준	고졸 이하	10	3.3
	대학졸	242	80.7
	대학원졸 이상	48	16.0
수행기관 유형	지자체	6	2.0
	시니어클럽	121	40.3
	대한노인회	39	13.0
	노인복지관	59	19.7
	종합사회복지관	26	8.7
	기타	49	16.3
종사상 지위	부서장 이상	84	28.0
	실무자(전담)	63	21.0
	실무자(겸직)	34	11.3
	전담인력	119	39.7
근무기간	1년 미만	33	11.0
	1~2년 미만	64	21.3
	2~5년 미만	83	27.7
	5~10년 미만	59	19.7
	10년 이상	61	20.3
담당기간	1년 미만	28	9.3
	1~2년 미만	67	22.3
	2~5년 미만	101	33.7
	5~10년 미만	57	19.0
	10년 이상	47	15.7
사회서비스 유형	가정 및 세대간 서비스	64	21.3
	취약계층 전문서비스	106	35.3
	공공전문서비스	112	37.3
	기타	18	6.0



전체		사례수	전체
		300	100.0
사업단 수	1개	122	40.7
	2개	65	21.7
	3개 이상	113	37.7
참여 노인 수	1~20명	59	19.7
	21명~49명	70	23.3
	50명~99명	74	24.7
	100명 이상	97	32.3

## 2. 참여자 선정과 관리

사회서비스형 근로자로서 주어진 업무를 수행할 수 있는 역량 있는 참여자를 확보하는 것이 중요하다. 하지만 수행기관 담당자의 40%는 그것에 대해 어렵다고 인식하였다. 이와 같은 부담은 사업 담당자의 특성에 따라 차이를 보였는데, 농촌지역, 종합복지관, 실무자 집단에 있는 경우, 그리고 관리하는 사업단수와 참여노인수가 많을수록 상대적 부담을 크게 느끼고 있었다.

표 5-2 | 역량 있는 참여자 확보 수월성

전체		어려움	보통	수월함	계	5점 평균
		40.0	34.0	26.0	100.0	2.83
지역	대도시	37.5	36.7	25.8	100.0	2.83
	중소도시	37.2	34.1	28.7	100.0	2.90
	농어촌	52.9	27.5	19.6	100.0	2.67
수행기관 유형	지자체	50.0	16.7	33.3	100.0	2.83
	시니어클럽	42.1	38.8	19.0	100.0	2.73
	대한노인회	38.5	35.9	25.6	100.0	2.90
	노인복지관	39.0	27.1	33.9	100.0	2.92
	종합사회복지관	53.8	26.9	19.2	100.0	2.58
	기타	28.6	34.7	36.7	100.0	3.08
종사상 지위	실무자	42.5	32.0	25.4	100.0	2.78
	전담인력	36.1	37.0	26.9	100.0	2.91

전체		어려움	보통	수월함	계	5점 평균
		40.0	34.0	26.0	100.0	2.83
사업단 수	1개	39.3	32.8	27.9	100.0	2.86
	2개	33.8	38.5	27.7	100.0	2.94
	3개 이상	44.2	32.7	23.0	100.0	2.74
참여 노인 수	1~20명	37.3	35.6	27.1	100.0	2.93
	21명~49명	38.6	34.3	27.1	100.0	2.89
	50명~99명	37.8	32.4	29.7	100.0	2.86
	100명 이상	44.3	34.0	21.6	100.0	2.71

주: ①~⑤ 매우 어렵다~매우 수월하다로 측정하였으며, 어렵다, 보통이다, 수월하다로 재코딩하였음.

사회서비스형 참여자 선정에서 가장 우선적인 고려 사항은 ‘건강 또는 체력’(75.7%), ‘과거 경력이나 경험’(43.3%), ‘적성’(39.0%), ‘컴퓨터 활용’ 등 업무능력(24.0%)으로 나타나 저소득 후기고령자들 위주로 참여하는 공익활동과 차별화 된 선정기준이 운영되는 것으로 보인다.

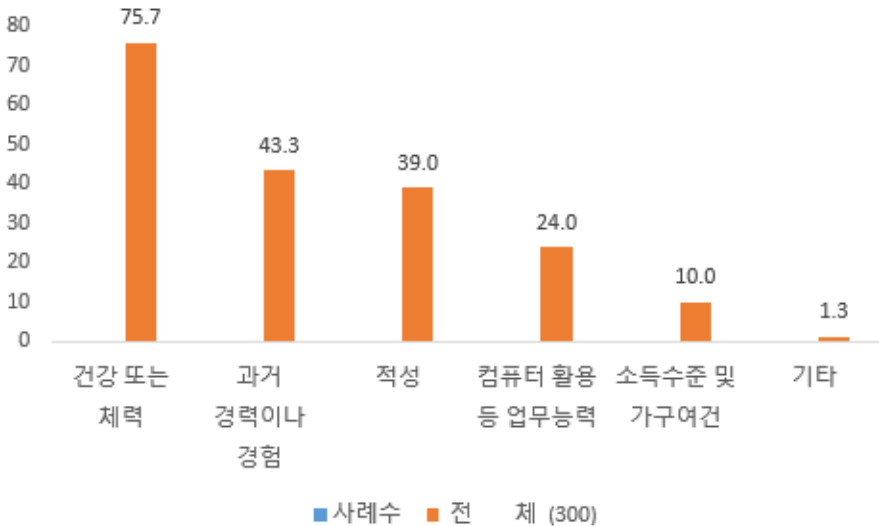


그림 5-1 | 사회서비스형 참여자 선정시 우선적 고려사항(1순위, 2순위 합산)

실무자들이 사업과 관련해 어려운 요소로 인식하고 있는 내용은 ‘수요처 발굴 및 관리’(39.7%), ‘참여자 모집 및 선발’(26.3%)이다. 특히 수요처 발굴 및 관리는 대도시에 거주하거나, 대한노인회에 소속된 경우, 공공전문서비스를 담당하는 경우, 사업단 개수나 참여자 수가 많은 담당자인 경우 상대적으로 더 어렵다고 인식하였다.

표 5-3 | 사회서비스형 사업과 관련해 전반적 어려운 점

전체		사례수	수요처 발굴 및 관리	참여자 모집 및 선발	사업운영 및 관리	참여자 관리	기타	계
		(300)	39.7	26.3	21.3	10.7	2.0	100.0
지역	대도시	(120)	43.3	25.0	18.3	11.7	1.7	100.0
	중소도시	(129)	37.2	27.9	24.0	9.3	1.6	100.0
	농어촌	(51)	37.3	25.5	21.6	11.8	3.9	100.0
수행기관 유형	지자체	(6)	16.7	50.0	0.0	33.3	0.0	100.0
	시니어클럽	(121)	43.0	28.9	17.4	8.3	2.5	100.0
	대한노인회	(39)	48.7	17.9	25.6	5.1	2.6	100.0
	노인복지관	(59)	35.6	28.8	20.3	11.9	3.4	100.0
	종합사회복지관	(26)	34.6	30.8	19.2	15.4	0.0	100.0
	기타	(49)	34.7	18.4	32.7	14.3	0.0	100.0
사회서비스 유형	가정 및 세대간 서비스	(64)	32.8	23.4	21.9	14.1	7.8	100.0
	취약계층 전문서비스	(106)	31.1	34.0	20.8	14.2	0.0	100.0
	공공전문서비스	(112)	50.0	20.5	22.3	6.3	0.9	100.0
	기타	(18)	50.0	27.8	16.7	5.6	0.0	100.0
사업단 수	1개	(122)	38.5	26.2	21.3	10.7	3.3	100.0
	2개	(65)	40.0	15.4	27.7	15.4	1.5	100.0
	3개 이상	(113)	40.7	32.7	17.7	8.0	0.9	100.0
참여 노인 수	1~20명	(59)	47.5	25.4	23.7	3.4	0.0	100.0
	21명 ~ 49명	(70)	41.4	18.6	21.4	17.1	1.4	100.0
	50명 ~ 99명	(74)	27.0	31.1	21.6	13.5	6.8	100.0
	100명 이상	(97)	43.3	28.9	19.6	8.2	0.0	100.0

사회서비스형 사업을 운영하면서 느끼는 가장 힘든 점은 ‘근로자성과 관련된 참여자 관리(인사, 노무, 안전 등)’로 전체의 50.7%를 차지하였다. 그리고 ‘수요처 발굴을 위한 유관 기관과 협조, 연계 구축’이 24.0% 비중을 차지하였다. 사회서비스형 참여자를 근로기준법상의 근로자로서 보호해야만 하기 때문에 수행기관이 사용자로서 준수해야 할 법적 책임을 크게 인식하고 있는 것으로 보인다.

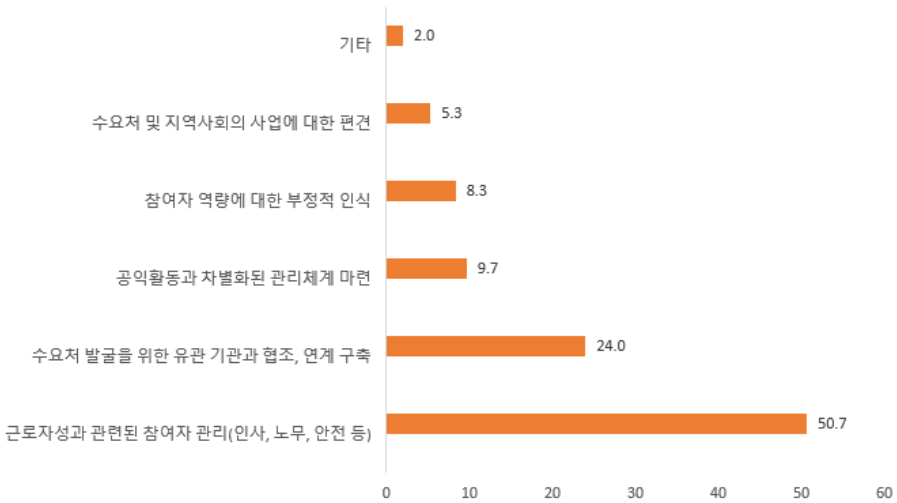


그림 5-2 | 사회서비스형 운영과정에서 가장 어려운 점

사회서비스형 담당자들은 참여자의 업무 수행능력에 대해 만족스러워 하는 편이다. ‘높은 편이다’ 48.0%, ‘매우 높다’ 6.0%로 현장 실무자의 과반수는 참여노인의 업무능력에 대해 긍정적 입장을 보였다.

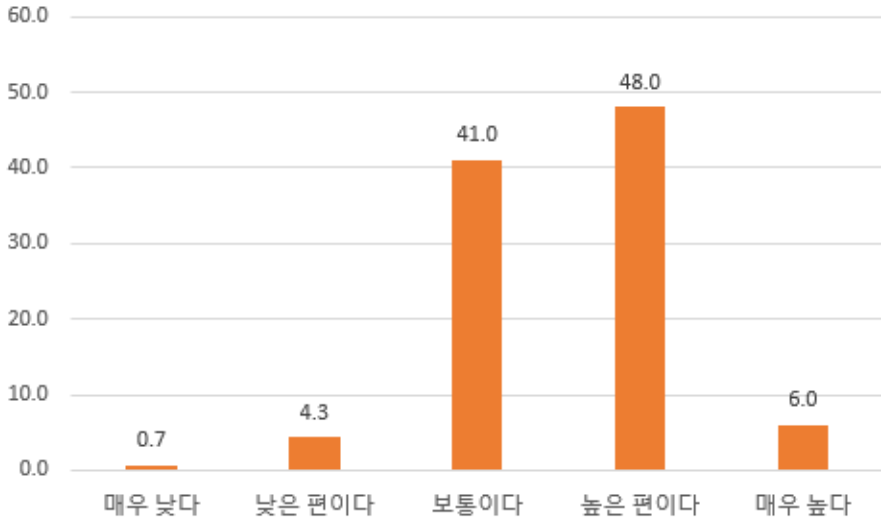


그림 5-3 | 사회서비스형 참여자의 업무 수행능력 적절성 수준

전문성이나 경력을 갖춘 사회서비스형 참여자 확보가 충분하다는 입장이 불충분하다는 응답 비중보다 높지만 전반적으로 만족스럽지 않은 상태로 보인다.

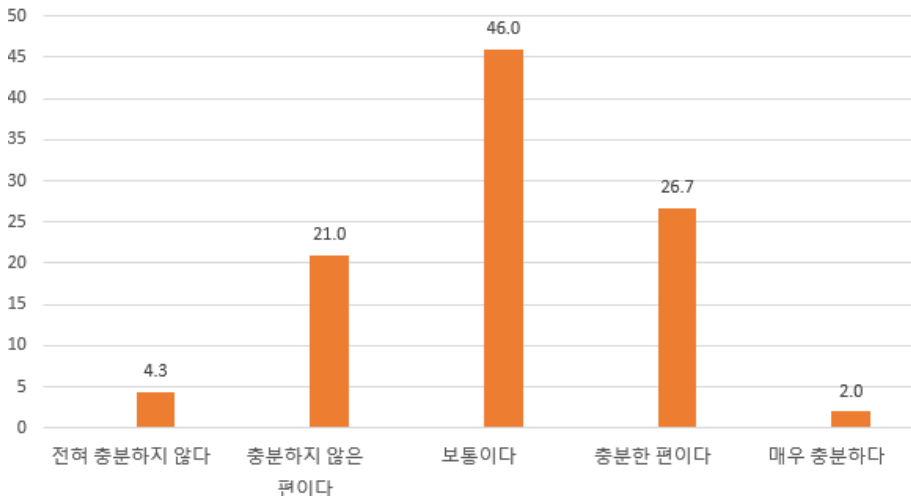


그림 5-4 | 전문성이나 경력을 갖춘 참여자 확보 수준

실무자의 특성별로 전문성이나 경력을 갖춘 사회서비스형 참여자 확보 수준은 다른 것으로 보인다. 실무자가 농어촌에 거주하는 경우, 시니어클럽에 종사하는 경우, 가정 및 세대간 서비스를 담당하는 경우, 관리하는 사업단 수나 참여노인 수가 많은 경우 전문성이나 경력을 갖춘 사회서비스형 참여자는 충분하지 않다.

표 5-4 | 현장 실무자 특성별 전문성이나 경력을 갖춘 사회서비스형 참여자 확보 수준

전체		불충분	보통	충분
		25.3	46.0	28.7
지역	대도시	29.2	42.5	28.3
	중소도시	21.7	45.0	33.3
	농어촌	25.5	56.9	17.6
수행기관 유형	지자체	0.0	50.0	50.0
	시니어클럽	29.8	52.9	17.4
	대한노인회	23.1	43.6	33.3
	노인복지관	23.7	33.9	42.4
	종합사회복지관	34.6	30.8	34.6
	기타	16.3	53.1	30.6
사회서비스 유형	가정 및 세대간 서비스	29.7	57.8	12.5
	취약계층 전문서비스	26.4	45.3	28.3
	공공전문서비스	22.3	42.0	35.7
	기타	22.2	33.3	44.4
사업단 수	1개	20.5	45.1	34.4
	2개	26.2	46.2	27.7
	3개 이상	30.1	46.9	23.0
참여 노인 수	1 ~ 20명	15.3	42.4	42.4
	21명 ~ 49명	21.4	44.3	34.3
	50명 ~ 99명	31.1	45.9	23.0
	100명 이상	29.9	49.5	20.6

사회서비스형 담당자들은 현재 기관 상황을 고려해서 적정한 사업단수는 평균 5개 정도라고 보았다. 실무자의 27%는 5~7개 수준을, 23.7%는 3~4개 정도를 적절한 규모라고 인식하였다. 실무자의 특성이 중소도시에 거주하는 경우, 시니어클럽 종사자인 경우, 공공전문서비스를 담당한 경우, 관리하는 사업단수 및 참여자가 많은 경우 적정 사업단수 규모가 많았다.

표 5-5 | 적정 사회서비스형 사업단수

전체		사례수 (300)	1개 18.3	2개 15.7	3~4개 23.7	5~9개 27.0	10개 이상 15.3	평균 5.01
지역	대도시	(120)	20.0	19.2	24.2	22.5	14.2	4.53
	중소도시	(129)	17.1	14.0	25.6	25.6	17.8	5.60
	농어촌	(51)	17.6	11.8	17.6	41.2	11.8	4.67
수행기관 유형	지자체	(6)	16.7	16.7	16.7	33.3	16.7	5.67
	시니어클럽	(121)	1.7	2.5	19.0	45.5	31.4	7.72
	대한노인회	(39)	25.6	30.8	28.2	10.3	5.1	3.15
	노인복지관	(59)	27.1	28.8	28.8	15.3	0.0	2.75
	종합사회복지관	(26)	26.9	38.5	19.2	11.5	3.8	2.96
	기타	(49)	38.8	8.2	28.6	16.3	8.2	3.55
	사회 서비스 유형	가정 및 세대간 서비스	(64)	14.1	12.5	26.6	29.7	17.2
취약계층 전문서비스	(106)	24.5	15.1	20.8	24.5	15.1	4.48	
공공전문서비스	(112)	10.7	17.0	27.7	27.7	17.0	5.29	
기타	(18)	44.4	22.2	5.6	27.8	0.0	2.83	
사업단 수	1개	(122)	39.3	14.8	18.0	18.0	9.8	3.57
	2개	(65)	6.2	38.5	23.1	21.5	10.8	4.42
	3개 이상	(113)	2.7	3.5	30.1	39.8	23.9	6.91
참여 노인 수	1 ~ 20명	(59)	37.3	23.7	16.9	11.9	10.2	3.39
	21명 ~ 49명	(70)	32.9	20.0	20.0	20.0	7.1	3.56
	50명 ~ 99명	(74)	10.8	18.9	25.7	28.4	16.2	5.16
	100명 이상	(97)	2.1	5.2	28.9	40.2	23.7	6.94

실무자들은 현재 기관의 상황을 고려할 때 적정 참여자수를 평균 180명 정도로 보았다. 실무자의 24.3%는 40~99명을, 23.0%는 300명 이상을 적정한 참여인원으로 보았다. 실무자 특성별로 보면 중소도시에 거주하는 경우, 시니어클럽 종사자인 경우, 가정 및 세대간 서비스를 담당하는 경우, 관리하는 사업단수와 참여노인수가 많은 경우 적정한 참여자수 규모가 많다.

표 5-6 | 적정 참여인원

전체		사례수	1~39명	40~99명	100~199명	200~299명	300명 이상	평균
		(300)	18.7	24.3	18.3	15.7	23.0	180.32
지역	대도시	(120)	20.8	29.2	13.3	11.7	25.0	166.84
	중소도시	(129)	17.8	18.6	20.2	17.1	26.4	210.19
	농어촌	(51)	15.7	27.5	25.5	21.6	9.8	136.45
수행 기관 유형	지자체	(6)	33.3	33.3	0.0	16.7	16.7	176.67
	시니어클럽	(121)	2.5	5.0	17.4	24.8	50.4	309.93
	대한노인회	(39)	33.3	30.8	20.5	12.8	2.6	81.31
	노인복지관	(59)	20.3	42.4	22.0	11.9	3.4	99.29
	종합사회복지관	(26)	38.5	42.3	15.4	3.8	0.0	55.38
	기타	(49)	32.7	34.7	18.4	6.1	8.2	103.35
	사회 서비스 유형	가정 및 세대간 서비스	(64)	12.5	23.4	20.3	15.6	28.1
	취약계층 전문서비스	(106)	21.7	24.5	17.0	17.0	19.8	166.05
	공공전문서비스	(112)	17.0	25.0	17.9	16.1	24.1	187.40
	기타	(18)	33.3	22.2	22.2	5.6	16.7	123.61
사업단 수	1개	(122)	35.2	21.3	16.4	9.8	17.2	142.06
	2개	(65)	16.9	27.7	20.0	13.8	21.5	177.92
	3개 이상	(113)	1.8	25.7	19.5	23.0	30.1	223.00
참여 노인 수	1 ~ 20명	(59)	59.3	20.3	10.2	3.4	6.8	69.78
	21명 ~ 49명	(70)	25.7	47.1	10.0	5.7	11.4	105.31
	50명 ~ 99명	(74)	4.1	32.4	20.3	24.3	18.9	188.11
	100명 이상	(97)	0.0	4.1	27.8	23.7	44.3	295.73

전담인력의 근무환경과 처우개선에 대해 어떻게 인식하고 있는지 파악해 본 결과, 전반적으로 개선이 필요하다는 인식이 높게 나타났다. 그리고 실무자를 전담인력(계약직)과 구분한 결과, 전담인력이 실무자들보다 무기계약직 전환, 임금체계 개선, 복리후생지원, 근무환경개선에 대해 상대적으로 필요성을 크게 인식하였다. 전담인력은 무기계약직 전환으로 고용안정 개선에 대해 '매우 필요하다' 83.2%, 조금 필요하다 14.4%로, 기본급, 명절휴가비, 처우개선비, 특수 근무수당 등 임금체계 개선은 매우 필요하다 82.5%, 연월차, 보건휴가, 출산전



후 휴가, 건강검진비, 교육비, 복지포인트 등 복리후생지원은 75.8%, 대체인력 지원, 노무상담 서비스 지원, 적정인력배치 기준 등 근무환경 개선은 70%로 높게 나타났다.

표 5-7 | 전담인력 근무환경과 처우개선의 필요성

구분		전혀 필요하지 않다	별로 필요하지 않다	보통이다	조금 필요하다	매우 필요하다
무기계약직 전환으로 고용안정 개선	실무자	2.2	3.9	12.2	14.4	67.4
	전담인력	0.8	0.0	8.4	7.6	83.2
임금체계 개선	실무자	0.7	1.3	8.0	10.7	79.3
	전담인력	0.0	1.7	8.3	7.5	82.5
복리후생지원	실무자	0.7	3.3	9.3	14.7	72.0
	전담인력	0.0	2.5	7.5	14.2	75.8
근무환경개선	실무자	1.3	2.3	10.3	20.0	66.0
	전담인력	0.0	3.3	9.2	17.5	70.0

### 3. 사회서비스형 사업에 대한 인식

사회서비스형 사업단을 기획할 때 우선적으로 고려하는 요인은 ‘지역 내 자원을 보유한 수요처 확보’(62.0%)로 가장 비율이 높고, ‘적절한 역량을 보유한 참여자 확보’(58.7%), ‘사회적 가치 실현이 가능한 일자리 모델’(35.3%) 등의 순서로 비율이 높다. 농어촌 지역은 대도시 및 중소도시와 달리, ‘적절한 역량을 보유한 참여자 확보’(74.5%)를 가장 우선적으로 고려한다. 사업유형에서 가정 및 세대간 서비스와 공공전문서비스는 수요처 확보를 우선시 하는 반면에 취약 계층 전문서비스는 적절한 역량 있는 참여자 확보를 중요시한다. 사업단 수가 많을수록, 참여노인수가 많을수록 수요처 확보를 우선시하는 경향을 보여주고 있다.

표 5-8 | 사회서비스형 사업단 기획시 우선적 고려요인

전체		지역 내 자원을 보유한 수요처 확보	적절한 역량을 보유한 참여자 확보	사회적 가치 실현이 가능한 일자리 모델	지자체의 협력 정도	유관 기관과 협력	담당 인력의 역량
		62.0	58.7	35.3	16.0	16.0	8.0
지역	대도시	68.3	60.0	30.0	15.8	15.8	7.5
	중소도시	58.9	51.2	38.8	20.2	17.1	9.3
	농어촌	54.9	74.5	39.2	5.9	13.7	5.9
사회서비스 유형	가정 및 세대간 서비스	64.1	65.6	34.4	14.1	12.5	6.3
	취약계층 전문서비스	58.5	60.4	34.0	19.8	19.8	5.7
	공공전문서비스	65.2	50.9	36.6	15.2	15.2	10.7
	기타	55.6	72.2	38.9	5.6	11.1	11.1
사업단 수	1개	57.4	63.1	36.9	14.8	14.8	10.7
	2개	58.5	52.3	32.3	23.1	21.5	7.7
	3개 이상	69.0	57.5	35.4	13.3	14.2	5.3
참여 노인 수	1 ~ 20명	62.7	59.3	33.9	15.3	15.3	8.5
	21명 ~ 49명	50.0	61.4	34.3	17.1	18.6	15.7
	50명 ~ 99명	60.8	63.5	40.5	13.5	12.2	4.1
	100명 이상	71.1	52.6	33.0	17.5	17.5	5.2

실무자들은 공익활동보다 사회서비스형이 좋은 점은 경제적 보탬(56.3%)이라고 응답한 비율이 가장 높고, 다음으로 참여자의 인적 역량(15.3%), 업무의 전문성(14.7%) 순으로 응답하였다.

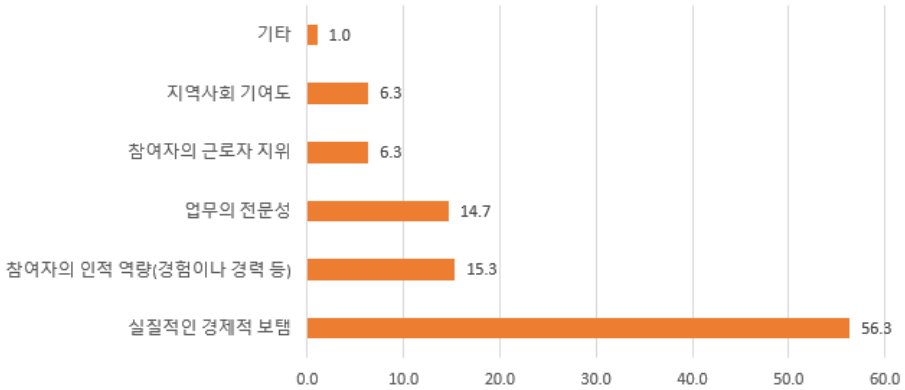


그림 5-5 | 공익활동 대비 사회서비스형의 나은 점

사회서비스형 담당자들은 공익활동과 비교해 사회서비스형 업무에 대한 부담을 크게 느끼는 것으로 나타났다. 전반적으로 업무 부담 정도가 ‘높은편이다’ 49.7%, ‘매우높다’ 18.3%로 나타나 공익활동에 비해 사회서비스형의 업무 부담이 큰 것으로 인식하였다. 실무자들은 공익활동보다 사회서비스형이 좋은 점은 ‘경제적 보탬(56.3%)’이라고 응답한 비율이 가장 높고, 다음으로 ‘참여자의 인적 역량(15.3%)’, ‘업무의 전문성(14.7%)’ 순으로 응답하였다.

표 5-9 | 공익활동 대비 사회서비스형 업무부담 정도

전체		매우 낮다	낮은 편이다	보통이다	높은 편이다	매우 높다
		0.3	3.7	28.0	49.7	18.3
지역	대도시	0.0	5.0	27.5	45.8	21.7
	중소도시	0.0	1.6	25.6	54.3	18.6
	농어촌	2.0	5.9	35.3	47.1	9.8
수행기관 유형	지자체	0.0	0.0	50.0	33.3	16.7
	시니어클럽	0.0	2.5	35.5	46.3	15.7
	대한노인회	2.6	7.7	20.5	56.4	12.8
	노인복지관	0.0	5.1	22.0	49.2	23.7
	종합사회복지관	0.0	3.8	34.6	46.2	15.4
	기타	0.0	2.0	16.3	57.1	24.5

전체		매우 낮다	낮은 편이다	보통이다	높은 편이다	매우 높다
		0.3	3.7	28.0	49.7	18.3
사회서비스 유형	가정 및 세대간 서비스	0.0	3.1	20.3	50.0	26.6
	취약계층 전문서비스	0.9	5.7	24.5	52.8	16.0
	공공전문서비스	0.0	2.7	34.8	46.4	16.1
	기타	0.0	0.0	33.3	50.0	16.7
사업단 수	1개	0.8	0.8	29.5	56.6	12.3
	2개	0.0	6.2	23.1	47.7	23.1
	3개 이상	0.0	5.3	29.2	43.4	22.1
참여 노인 수	1 ~ 20명	1.7	1.7	30.5	50.8	15.3
	21명 ~ 49명	0.0	5.7	27.1	51.4	15.7
	50명 ~ 99명	0.0	5.4	23.0	54.1	17.6
	100명 이상	0.0	2.1	30.9	44.3	22.7

#### 4. 외부자원과의 연계

사회서비스형 사업단을 운영하면서 외부기관과 연계한 경험이 있는 사업 담당자는 27.3%에 불과하였다. 수행기관 유형 가운데 시니어클럽 종사자(36.4%)인 경우, 취약계층 전문서비스를 담당하는 경우 연계 경험률(33.0%)이 높게 나타났다. 그리고 사업단수가 많을수록, 참여노인수가 많을수록 사업단 운영과 관련된 연계 경험률이 높다.

표 5-10 | 사회서비스 사업단의 기관 혹은 사업 연계 경험

전체		예	아니오
		27.3	72.7
수행기관 유형	지자체	33.3	66.7
	시니어클럽	36.4	63.6
	대한노인회	15.4	84.6
	노인복지관	20.3	79.7
	종합사회복지관	11.5	88.5
	기타	30.6	69.4

전체		예	아니오
		27.3	72.7
종사상 지위	실무자	33.1	66.9
	전담인력	18.5	81.5
사회서비스 유형	가정 및 세대간 서비스	20.3	79.7
	취약계층 전문서비스	33.0	67.0
	공공전문서비스	27.7	72.3
	기타	16.7	83.3
사업단 수	1개	17.2	82.8
	2개	23.1	76.9
	3개 이상	40.7	59.3
참여 노인 수	1 ~ 20명	13.6	86.4
	21명 ~ 49명	20.0	80.0
	50명 ~ 99명	25.7	74.3
	100명 이상	42.3	57.7

주: 분석결과는 “현재 운영하고 있는 사회서비스형 사업단 중 보건복지부(한국노인인력개발원) 이외의 기관 혹은 사업과 연계한 적이 있습니까?”라는 질문에 대한 응답결과임.

협력을 수행한 주체가 누구인지, 어떠한 내용으로 협력이 이루어졌는지를 확인하였다. 전체의 54.9%는 공공기관과 협력이 이루어졌고, 31.7%는 민간기관, 단체, 기업 등, 12.2%는 지자체, 1.2%는 중앙부처였다. 사업운영 단계에서 가장 비중이 높은 협력은 수요처 발굴 및 관리(63.4%), 다음으로 사업운영 및 관리(45.1%), 사업개발(32.9%)이었다.

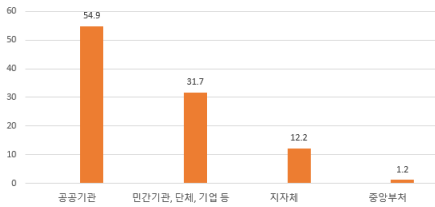


그림 5-6 | 협력주체

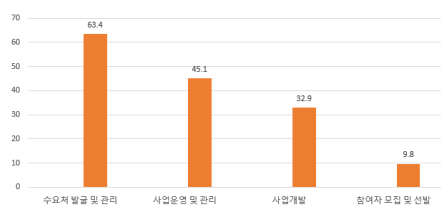


그림 5-7 | 협력이 추진된 사업과정(복수응답)

실무자들은 사회서비스형 노인일자리를 수행하기 위해 기관 단위나 사업 단 위에서 다양한 내용으로 연계를 모색하고 있다. 연계기관이 시행하던 사업을 노

인일자리사업과 연계하여 추진하였다는 비율이 가장 높게 나타났다(41.5%). 다음은 연계기관과 사업추진에 필요한 자원 연계이고(35.4%), 연계기관 혹은 다수의 유관기관들 간 협업체계 구축(MOU 체결, 협의회 구성 등) 30.5%, 연계기관과 새로운 업무나 서비스를 기획하여 추진(29.3%), 참여자 정보공유(13.4%) 순서로 확인되었다.

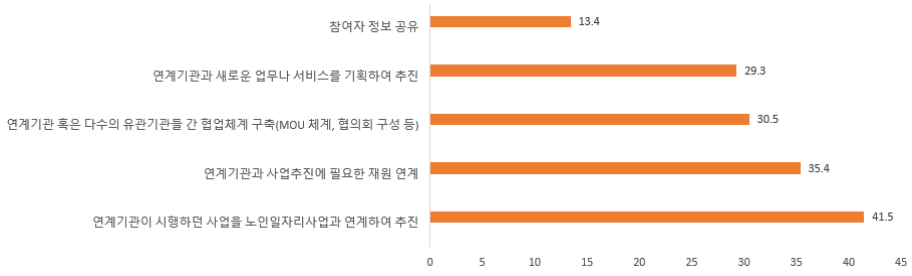


그림 5-8 | 구체적 협력내용(복수응답)

기관 간 혹은 사업 간 연계를 추진한 결과로 얻은 연계성과는 새로운 사회적 수요 발굴 및 일자리 수요 창출이라고 응답한 비율이 전체의 46.3%로 가장 높다. 실무자의 20.7%는 업무의 효율성 개선을, 14.7%는 노인일자리 질 개선을, 14.3%는 노인인력 및 노인일자리사업에 대한 이미지 개선을 연계성으로 보았다.

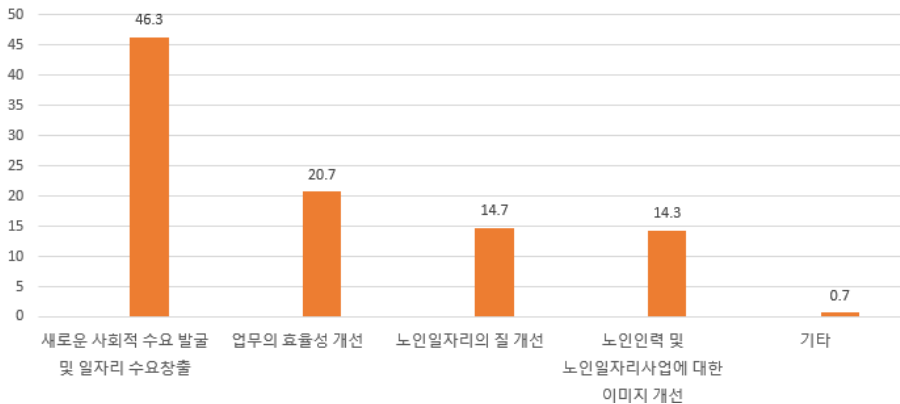


그림 5-9 | 조직단위 및 사업 단위에서 추진된 연계성과

사회서비스형 사업 담당자들은 전담인력의 고용안정 보장으로 업무 연속성 개선을 가장 중요한 제도적 개선 과제로 인식하였다(전체의 63%). 실무자들이 지원책별로 응답한 비율을 보면, 전담인력배치 기준 개선을 통한 업무부담 완화는 전체의 53.7%이고, 수요처, 수혜자 발굴 및 사업 아이템 개발 지원은 45.3%였다. 사업운영비 확대 지원은 37%, 고용관계법 개선 및 노무 관련 법률 지원 30.0%로 나타났다. 이 밖에도 공익활동과 차별화 된 신규 사업유형 신설 24.0%, 참여 노인 급여인상 12.0%로 확인되었다.

표 5-11 | 사회서비스형 사업에 관한 제도 개선(복수응답)

전체		전담인력의 고용안정 보장으로 업무 연속성 개선	전담인력 배치 기준 개선을 통한 업무 부담 완화	수요처, 수혜자 발굴 및 사업 아이템 개발 지원	사업운영비 확대 지원	고용관계법 개선 및 노무 관련 법률 지원 강화	공익활동과 차별화된 신규 사업 유형 신설	참여노인 급여인상
		63.0	53.7	45.3	37.0	30.7	24.0	12.0
수행기관 유형	지자체	66.7	50.0	33.3	33.3	0.0	16.7	0.0
	시니어클럽	61.2	60.3	46.3	38.0	36.4	28.1	8.3
	대한노인회	61.5	56.4	48.7	30.8	30.8	12.8	17.9
	노인복지관	76.3	52.5	40.7	35.6	32.2	28.8	16.9
	종합사회복지관	50.0	34.6	38.5	38.5	23.1	15.4	7.7
	기타	59.2	46.9	51.0	40.8	22.4	22.4	14.3
종사상 지위	실무자	58.6	53.0	46.4	35.9	30.4	25.4	11.0
	전담인력	69.7	54.6	43.7	38.7	31.1	21.8	13.4
사회 서비스 유형	가정 및 세대간 서비스	71.9	60.9	43.8	39.1	31.3	26.6	15.6
	취약계층 전문서비스	68.9	52.8	55.7	39.6	35.8	30.2	14.2
	공공전문서비스	51.8	52.7	34.8	32.1	26.8	17.9	8.9
	기타	66.7	38.9	55.6	44.4	22.2	16.7	5.6
참여 노인 수	1~20명	57.6	50.8	45.8	28.8	15.3	20.3	8.5
	21명~49명	57.1	44.3	40.0	32.9	28.6	21.4	14.3
	50명~99명	73.0	56.8	44.6	41.9	39.2	25.7	12.2
	100명 이상	62.9	59.8	49.5	41.2	35.1	26.8	12.4

## 5. 소결

사회서비스형과 공익활동은 근로조건에서 차별점이 있다. 사회서비스형 사업은 노인에게 실질적인 경제적 보탬이 되고 있으며, 참여자의 인적 역량, 업무의 전문성, 지역사회 기여도 측면에서 공익활동보다 긍정적 측면이 있다. 하지만 참여자에게 법적인 근로자 지위와 권리를 부여할 뿐만 아니라 수행기관에게도 사용자 책임이 수반된다. 실무자들은 이 사업과 관련해 가장 힘든 점으로 ‘근로자 성과 관련된 참여자 관리’(50.7%)를 들었다. 이 밖에도 사업운명을 하면서 겪는 여러 어려운 점들을 인식하고 있었다.

첫째, 실무자들은 사업운영과 관련해 업무에 적합한 참여자 확보가 어렵다고(중사자의 40%) 인식하였다. 참여자 선정시에 신체적 조건 외에도 경력이나 경험, 적성, 컴퓨터 활용능력 등 다양한 요소를 고려하고 있는 것으로 보인다. 하지만 수행기관이 위치한 지역마다, 기관이나 사업유형, 관리하는 사업규모에 따라 전문성이나 경력을 갖춘 참여자 모집의 어려움 정도가 다른 것으로 보인다.

둘째, 실무자들은 수요처 발굴 및 관리에 대한 상당한 부담을 안고 있었다. 사회서비스형 사업을 기획할 때 수요처 확보가 가장 중요하다고 보았지만(62.0%), 실무자의 39.7%는 수요처 발굴 및 관리에 대해 어렵다고 인식하였고, 24%는 수요처 발굴을 위한 유관기관과 협조, 연계 구축이 힘들다고 느꼈다.

셋째, 실무자들은 전담인력의 근로여건을 개선하는 것을 중요한 문제로 인식하였다. 대다수 실무자들은 전담인력의 고용안정과 전담인력 배치기준 완화가 필요하다고 보았다. 또한 전담인력의 근무환경과 처우, 즉 무기계약직 전환, 임금체계 개선, 복리후생지원, 근무환경개선 등에서 개선이 필요하다는 비율이 높았다.

넷째, 기관 간 연계는 사회서비스형 노인일 자리를 정책적으로 확대하는 필수적 조건이다. 실무자들은 개별 수행기관을 중심으로 사회서비스형 사업을 운영하면서 수요처 확보에 많은 어려움을 겪고 있다. 이러한 주어진 상황의 제약조건을 헤치고 나가기 위해 타 기관과 협력관계를 구축하고 있다. 실무자들을 통해 확인한 결과는 개별 수행기관들은 다양한 방식과 내용으로 연계를 맺고 있었



다. 협력관계에 있는 기관들과 사업, 자원, 새로운 서비스 기획, 참여자 공유를 위해 다각적 협력을 모색하였다. 하지만 이 번 조사를 통해 전반적으로 수행기관들은 외부기관과의 연계가 미흡한 것으로 나타났다.

따라서 지역단위에서 다양한 자원을 공유하고 상호 연계할 수 있는 협력체계를 구축하는 것이 중요하다. 개별 수행기관 중심으로 운영하는 체계에서 비롯되는 한계점을 검토하고, 공급과 수요를 효과적으로 연계하는 시스템 구축과 제도적 지원방안 모색이 필요하다.

## 제2절 사회서비스형 사업 평가: 현장의 인식

### 1. 조사개요

본 절에서는 사회서비스형 노인일자리아업의 실태를 보다 심층적으로 검토하기 위해 수행기관 종사자와 참여노인을 대상으로 초점집단면접(Focus Group Interview, 이하 FGI)을 실시하였다. FGI는 특정 주제와 관련된 5~10명의 참여자들 간의 집중토론을 통해 다양한 질적 정보를 얻고자 수행되는데, 개방형 질문에 대해 공통적인 특징을 가진 다른 참여자들과 자유롭게 토론함으로써 필요한 정보를 얻을 수 있으며, 비록 제한된 수의 표본이지만 다양하고 방대한 양의 정보를 획득할 수 있다는 장점이 있다(김수린 외, 2020: 208). 본 조사의 목적은 현장의 인식을 토대로 사회서비스형 노인일자리아업의 현 상황을 진단 및 평가하고, 동 사업의 개선을 위한 시사점을 도출하는 것이다. 특히 신노년세대의 참여 유입에 대응하기 위한 근로성격의 일자리이자 공익활동과 일면 유사성을 지녔다는 점에서 독특한 위치를 차지하고 있는 사회서비스형 노인일자리아업이, 향후 어떠한 방향으로 나아갈 필요가 있는지에 주목하였다.

이를 위해 현재 사회서비스형 노인일자리아업을 운영 중인 수행기관 종사자와 사회서비스형 노인일자리아업에 참여 중인 노인을 대상으로 FGI를 수행하였으며, 조사참여자 특성과 물리적 접근성을 고려해 한국노인인력개발원 서울

본부 회의실에서의 대면 면담과 온라인을 활용한 비대면 면담 방식을 병행하였다. 종사자 FGI는 2023년 6월 21~22일 양일에 걸쳐 그룹 당 약 2시간 동안, 참여노인 FGI는 7월 4일에 약 1시간 동안 이루어졌다. 조사 설계를 요약하면 <표 5-1>과 같다.

표 5-12 | FGI 조사 설계

구분	내용
조사방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 초점집단면접</li> </ul>
조사대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4개 그룹(총 14명)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 그룹 1: 서울시 및 광역시 소재 수행기관 종사자 4명</li> <li>- 그룹 2: 도농복합시 및 군 소재 수행기관 종사자 4명</li> <li>- 그룹 3: 도농복합시 및 일반시 소재 수행기관 종사자 3명</li> <li>- 그룹 4: 서울 거주 참여노인 3명</li> </ul> </li> </ul>
조사일시 및 장소	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2023년 6월 21~22일, 7월 4일                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 그룹 1: 6월 21일 오후 2시 30분~4시 30분 (서울본부 회의실)</li> <li>- 그룹 2: 6월 22일 오후 2시~4시 (비대면)</li> <li>- 그룹 3: 6월 22일 오후 4시~6시 (비대면)</li> <li>- 그룹 4: 7월 04일 오전 10시 30분~11시 30분 (서울본부 회의실)</li> </ul> </li> </ul>
조사내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수행기관 종사자 대상                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사회서비스형 일자리 운영 현황</li> <li>- 사회서비스형 일자리 운영단계별 어려움 등 이슈</li> <li>- 사회서비스형 일자리 운영 관련 개선 필요사항 및 지원</li> <li>- 사회서비스형 일자리가 갖는 차별성, 가치 등 인식</li> <li>- 참여자/지역 수요 맞춤형 사회서비스형 일자리에 대한 아이디어</li> </ul> </li> <li>• 참여노인 대상                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사회서비스형 일자리 참여 동기 및 선택 이유</li> <li>- 사회서비스형 일자리 참여 경험과 과정상의 어려움</li> <li>- 사회서비스형 일자리에 필요한 개선점</li> <li>- 사회서비스형 일자리가 지닌 차별성, 필요성 등 인식</li> <li>- 참여자/지역 수요 맞춤형 사회서비스형 일자리에 대한 아이디어</li> </ul> </li> </ul>

자료: 연구진 작성.

## 2. 조사참여자 특성

본 조사의 참여자는 수행기관 종사자와 참여노인으로 구분된다. 수행기관 종사자는 현재 노인일자리사업 수행기관의 관리자 또는 실무자로 소속기관이 운

영 중인 사회서비스형 사업 전반에 대한 이해가 높은 자이다. 사업 운영에 영향을 미칠 수 있는 기관의 유형과 소재 지역(지역단위)을 고려하되, 원활한 조사 진행을 위해 한국노인인력개발원 지역본부의 추천을 받아 유의표집하였다. 한편, 참여노인은 사회서비스형 사업에 6개월 이상 참여한 경험이 있는 노인 가운데 종사자 FGI에 참여한 기관의 추천을 받아 선정하였다. 참여 중인 사회서비스 사업내용의 다양성을 고려하였으며, 고령인 참여자들이 조사 진행 장소까지 이동하는 데 무리가 없도록 서울 거주자로 한정하였다. 조사참여자의 특성은 <표 5-2>, <표 5-3>과 같다.

표 5-13 | FGI 참여자 특성: 종사자

코드	직위	노인일자리 수행경력	기관 특성				사회서비스형 규모
			지역구분	소재지	기관 종류	사업유형	
G1-1	(중간)관리자	6개월	서울	동	노인복지관	공익활동, 사회서비스형, 시장형	6개(125명)
G1-2	실무자	5년 2개월	서울	동	시니어클럽	공익활동, 사회서비스형, 시장형	14개(431명)
G1-3	(중간)관리자	19년 2개월	광주	동	시니어클럽	공익활동, 사회서비스형, 시장형	4개(63명)
G1-4	(중간)관리자	12년 9개월	대전	동	시니어클럽	공익활동, 사회서비스형, 시장형, 취업알선형	6개(211명)
G2-1	(중간)관리자	5년	전남(군)	동	시니어클럽	공익활동, 사회서비스형, 시장형, 취업알선형	7개(200명)
G2-2	(중간)관리자	18년	전북 (도농복합시)	읍	시니어클럽	공익활동, 사회서비스형, 시장형	12개(305명)

코드	직위	노인일자리 수행경력	기관 특성				사회서비스형 규모
			지역구분	소재지	기관 종류	사업유형	
G2-3	(중간)관리자	12년 5개월	전북 (도농복합시)	동	시니어클럽	공익활동, 사회서비스형, 시장형, 취업알선형	13개(785명)
G2-4	(중간)관리자	5년 8개월	전북 (도농복합시)	동	노인복지관	공익활동, 사회서비스형, 시장형	1개(10명)
G3-1	(중간)관리자	9년 8개월	강원 (도농복합시)	동	시니어클럽	공익활동, 사회서비스형, 시장형	6개(700명)
G3-2	대표	1년 2개월	경기 (일반시)	동	사회적 협동조합	공익활동, 사회서비스형	1개(120명)
G3-3	대표	3년 6개월	경기 (일반시)	동	사회적 협동조합	사회서비스형	3개(102명)

자료: 연구진 작성.

표 5-14 | FGI 참여자 특성: 참여노인

코드	지역구분	기관 종류	참여해본 사업유형	총 참여기간(사회서비스형)
G4-1	서울	노인복지관	사회서비스형	1년 1개월(1년 1개월)
G4-2	서울	노인복지관	시장형, 사회서비스형	5년 6개월(6개월)
G4-3	서울	시니어클럽	사회서비스형	3년 1개월(3년 1개월)

자료: 연구진 작성.

조사 수행에 앞서 유선과 서면으로 조사의 목적 및 내용을 설명한 후 참여 동의를 구하였고, 조사 참여 시 원치 않는 질문에 대해 답하지 않아도 된다는 점을 안내하였다. 모든 그룹별 면담은 시작 전에 참여자들의 동의를 얻어 녹음 하였다. 녹음파일은 분석을 위해 전사(傳寫)하였으며, 개방코딩과 범주화를 실시하였다. 각 조사는 최소 60분에서 최대 120분까지 진행되었다.

### 3. 수행기관 종사자 FGI조사 분석결과

#### 1) 사업량 및 사업내용 현황

(1) 서울 소재 여부와 기관 종류에 따라 달라지는 사업량

소재 지역과 기관 유형에 따라 운영 중인 사회서비스형 사업단의 규모는 상이하였다. 소재 지역의 경우 대체로 서울에 소재하는 기관들이 광역시를 포함한 타지역 기관들에 비해 더 많은 수의 사업단을 운영하고 있으며, 기관 유형의 경우 노인일자리 전담기관에 해당하는 시니어클럽이 6개 이상의 사회서비스형 사업단을, 노인복지관을 비롯한 그 외 기관의 경우 더 적은 수의 사업단을 운영하는 경향이 관찰되었다.

“저희는 사회서비스형 현재 14개 사업을 진행하고 14개 네 그리고 인원은 431명의 참여자로 현재 진행을 하고 있고요.” (G1-2)

“저희가 작년까지는 사회서비스를 많이 하다가 올해는 조금 줄었습니다. 저희 구 내에 다른 기관에서도 조금 그, 구의 입장이 다양하게 좀 해 봤으면 좋겠다 해서 저희 현재는 4개 사업단을 운영하고 있고요. 그리고 활동하시는 어르신들은 60분 정도 되십니다.” (G1-3)

“지금 현재 총 6개 사업 211명 사회서비스 사업을 진행하고 있고요.” (G1-4)

“저희 무안은 총 7개 사업단으로 배정 인원은 200명이구요.” (G2-1)

“저희 노인일자리 사업은 1885명, 23년 기준으로 활동하고 계시고 사회서비스형 사업은 지금 올해 12개 사업에 305자리 하고 계시고.” (G2-2)

특히 기관이나 조직의 목적이 노인복지사업 수행이 아닌 사회적 경제조직들은 각각 1개의 사회서비스형 사업단을 운영하였다.

“(사업단) 한 개예요. 한 개 있어요. …(중략)… 지금 현재 120분 정도.” (G3-2)

노인복지관의 경우 서울 소재 여부에 따라 사회서비스 사업량 차이가 현저하였다. 서울에 있는 노인복지관의 경우 노인일자리 전담기관이 아님에도 불구하고 타 지역 시니어클럽과 유사한 수준의 사업단 수를 운영하고 있었으나, 도농 복합시에 소재한 노인복지관은 1개 사업단을 운영하는 것으로 확인되었다.

“사회서비스형이 (6개 사업단)125명으로 (전체 노인일자리사업의)17% 정도 지금 차지를 하고 있습니다.” (G1-1)

“(1개 사업단)10명 하고 있습니다. 그래서 사실은 규모도 작고 아무래도 시기도 좀 짧아서.” (G2-3)

## (2) 사업내용이 상대적으로 다양한 서울의 사회서비스형 일자리

현재 운영 중인 사회서비스형 사업단의 내용을 질문한 결과, 서울에 소재한 수행기관과 그렇지 않은 수행기관과 비교해 일자리 내용이 다양한 특징이 있었다. 구체적으로 서울 소재 수행기관의 경우 한국노인인력개발원에서 사회서비스형 노인일자리로 안내하는 보육·복지시설 및 공공시설 등에서의 업무보조와 같은 전형적인 사회서비스형 일자리 외에도, 자체적으로 사업을 기획·개발하는 일이 더 활발하게 이루어지는 모습이었다. 상대적으로 참여노인의 역량이 높고, 수요처 등 자원이 많은 서울의 특성이 사회서비스형 일자리를 다양화하는데 유리한 요인으로 작용하는 것으로 추측된다.

“‘시니어 정원놀이사’라고 해서 올해부터 저희가 기획해서 처음 운영

해보는 사업이에요. 어르신들이 정원놀이사에 대한 교육과정을 거치시고 자격증까지 수료하신 후에 어린이집에 파견되어 가지고 정원 놀이라는 주제로 미술, 음악, 체육 활동 등 활동을 하고 계시고요...” (G1-1)

“리필스테이션 어스’ 같은 경우에는 올해 이제 처음 생겼고...”(G1-2)

“이제 육아종합지원센터라는 곳에서 같이 MOU 체결을 해서 진행을 하고 있고. 그다음에 아이맘과 함께 하는 친정맘 서비스는 이제 ○○구에서 아이맘 택시라는 걸 운영을 해요. 근데 이제 택시 회사랑 이제 ○○구청에 있는 과랑 같이 이제 MOU를 체결을 해서 같이 어르신 일자리로 파견이 나가서 아이맘 택시를 이용하시는 산모나 영유아를 가지고 계신 어머니들을 도와주는 사업을 진행을 하고.” (G1-2)

## 2) 사업단의 기획 및 개발

### (1) 기획 및 개발 동기 I : 수행기관 평가와의 연동

수행기관이 사회서비스 사업을 새롭게 기획하거나 개발하는 동기 중 하나는 신규사업을 발굴하는 일 자체가 매년 이루어지는 평가에 유리하게 작용한다는 점이었다. 평가를 받는 입장에서 신경쓰지 않을 수 없다는 설명이었는데, 사업의 질을 고려해 기존 사업과는 다른 내용의 사업을 기획하고자 고민하는 모습이 었다.

“신규 사업을 매년 발굴을 해야 하다 보니. 그리고 평가 준비를 늘 해야 하다 보니. 그리고 이제 단순한 업무만 계속 반복할 수는 없고 사업을 좀 질을 향상시켜야 하다 보니, 저희가 확정된 사업량을 조절을 해서라도 다른 사업을 계속 발굴하려고 하거든요. 그동안에 100명 갔다고 내년에도 100명 가는 게 아니라 그 수요처의 인원을 조절을 하고, 다른 신규 사업을 발굴한다든지 그런 노력을 하려고 하다 보니 그 발굴에 있어서

한계가 늘 부딪히는 거고…” (G2-2)

(2) 기획 및 개발 동기Ⅱ: 사회적 가치 실현

지역과 지역 노인에게 더 많은 효용을 제공할 목적으로 새로운 사회서비스형 일자리를 기획한다는 의견도 있었다. 여기에는 본인들이 성공적으로 해당 사업단을 운영할 경우, 다른 지역도 참고할만한 본보기가 되어 좋은 시너지를 낼 수 있을 것이라는 기대가 존재하였다.

“이 사업을 활용해서 이렇게 좀 더 어르신에게 더 좋은 서비스를 드릴 수 있으면 좋겠다라는 선한 목표가 좀 잘 적용되어서 다른 지역들도 다른 권역에서도 저희는 이 권역인데 다른 권역에서도 좋은. 이게 저희가 겨자씨 같은 역할을 해보자. 그래서 저희 직원들을 좀 다독이고 있죠. 대상자들에게도, …(중략)…이거 되게 중요하다. 우리가 첫발을 잘 떼지 않으면 다른 곳에서 시도하지 못할 것이다. 그리고 타 지역에서는 참 잘 되고 있는 사업이라고 하더라. 그러니 우리는 이렇게도 해보자, 저렇게도 해보자 좀 이렇게 으쌰으쌰 하는 상황이죠.” (G2-4)

(3) 기획 및 개발을 위한 기회 요인 I: 지자체와의 긴밀한 협력

수행기관과 지자체 간 소통이 긴밀히 이루어질 때 새로운 사업단의 기획하는 일이 훨씬 수월해진다는 의견도 있었다. 지자체가 직접 필요한 활동이나 아이디어를 일자리로 연결해보는 것은 어떻게 제안하거나, 수행기관이 필요로 하는 자원(예산, 물품 등)을 지원하는 등의 방식이었다. 협력이 잘 이루어지는 경우에는 소통 대상이 노인일자리 담당 공무원이나 부서로 한정되지 않았다. 지자체와의 협력 수준은 지역마다 상이하었는데, 조사참여자 대부분 지자체와의 협력 필요성에 대해 공감하며 이를 촉진할 방안을 고민하는 모습이었다.

“구청장님이 이제 환경 생각해서 만들어준 일자리인데 여기도 경로당을 하나 저희가 작업장을 만들고, 보수비나 이런 거에 대한 이제 자원순



환과나 타 부서에서도 이제 관심을 보이고 있고. 그리고 사실 이제 지원이 끊기면 저희는 다른 부서에서도 또 컨택이 들어와요. 이거 우리가 지원해 줄 테니까 이 일자리 계속합니다. 그만큼 이제 구에서도 지원이 조금 잘 되는 편이기는 해요.” (G1-2)

“궁금한 거 있으면 하루에 5통씩도 하고 담당 주무관하고는 조금 이제 긴밀하게 있고. 저희가 이제 구에서 운영하는 지역(사회)보장협의체 같은 거에도 분과별로 지금 담당자들이 조금 이제 파견이 돼서 해당하는 주무관들과도 소통이 되다 보니까 해당하는 부서, 뭐 노인에 관련된 어르신 일자리 부서가 아닌 타 부서하고도 이제 커넥이 조금 돼서 필요한 부분이나 아니면 시장형 쪽에서 물건을 필요하거나 주문하거나 할 때도 저희 물건을 납품을 한다거나 그렇게 조금 유지가 되고 있습니다.” (G1-2)

“협상력을 좀 지자체하고 좀 돈독하게 해 나가는 거. 해당 부서하고 좀 조화롭게 얘기를 좀 해 나가는 거. 이런 것들을 저도 좀 고민하고 있습니다.” (G3-2)

“구청하고 좀 연계하고 시청하고 연계하고 이렇게 좀 준비를 해보려고 했는데 저희 같은 경우는 그게 좀 이렇게 쉽지가 않더라고요...(중략)...구비 자체가 많지 않은 곳이라서 이제 해주고 싶으나 못 해 주시는 거겠죠. 네. 그런 거겠지만 구에 어떤 지원을 받는다거나 이런 건 저희는 굉장히 좀 어려워요.” (G1-4)

#### (4) 기획 및 개발을 위한 기회 요인Ⅱ: 유관기관이나 조직과의 네트워크

조사참여자들은 지역의 다양한 기관 및 조직과의 네트워크 활동을 통해 신규 사회서비스형 사업을 개발하기도 하였다. 지역 현안을 다루기 위해 민관이 소통하는 지역사회보장협의체도 그 같은 네트워크를 위한 유용한 채널로 활용되고

있었다. 다만 지역마다 해당 협의체의 활동 수준에 차이가 있어 해당 협의체에 속해 있지만 별다른 도움을 받지 못하는 의견도 있었다. 그럼에도 불구하고 조사참여자들은 지역 내 다른 기관이나 조직과의 연계 필요성을 인식하고 있었다. 이 같은 활동이 부진하다는 한 조사참여자는 그 원인으로 노인일자리에 대한 인식 부족을 꼽기도 하였다.

“(지역사회보장협의체)분과 활동도 하고, 또는 이런 곳에 이제 이런 일 자리가 필요하겠다 하면은 해당하는 사업단을 만들어서 이제 저희 같은 경우에는 다문화 시설 도우미라 그래서 다문화 시설에 가서 이제 외국인 엄마들이 한국말을 배울 때 아이를 돌봐주거나 아니면 외국인 어머니 댁에 어르신들이 직접적으로 가서 돌봐주거나 그런 업무도 같이 사업단을 만들어서 진행을 하고 있습니다.” (G1-2)

“저희도 (지역사회)보장협의체 자체가 활동이 활발하게 되고 있지 않아요. 그러다 보니까 이제 대표단이나, 아니면 실무 협의체를 한다고 해도 실질적으로 그런 얘기들이 많이 나오진 않죠. 이렇게 어르신들 인력이 있으니까 함께 할 수 있는 그런 일자리들 제안을 해주시거나, 그런 요청을 해도 깊이 있는 대화가 잘 안 되죠.” (G1-3)

“저희는 이제 조금 노력을 해보려고는 하는데 아직 다른 공동체랑 이렇게 연계해 가지고 어떤 사업을 한다거나 이런 거는. 많이 노력은 해보는데, 많이 쭈시고 다니면서 이렇게 해봤는데요. 뭐, 한 길게, 10년까지는 아니지만 한 6~7년? 어느 기관하고도 잘 되지는 않았어요. 네 아직 일자리에 관련해서 인식이 좀 부족한 게 아닌가 싶은 생각도 들어요.” (G1-4)

이를 촉진하기 위해 기관 간 MOU를 맺는 일이 적지 않았는데, 일부의 경우 MOU를 맺은 기관이 필요한 일자리를 사회서비스형 사업으로 기획해줄 것을

수행기관에 직접 제안하는 사례도 있었다.

“MOU를 맺는 게 저희는 조금 중요하다고 생각을 해요. 이제 MOU를 맺음으로써 이 기관과 저희 기관에 이제 그런 공동체가 되는 거잖아요.”  
(G1-2)

“저희는 애초에 기관하고, 전남 서부 노인보호전문기관하고 MOU 맺어가지고. 그분들이 사실은 봉사자를 통해서 자원봉사자 모집을 해가지고 인형극 학대 예방 활동을 하고, 학교랑 다녔거든요. 근데 그거를 저희랑 하면 좋겠다 제가 이제 이렇게 제안을 해가지고 해서 한 케이스고...”  
(G2-1)

새로운 사회서비스형 개발을 위해 완전히 다른 성격의 기관이나 조직보다는 노인일자리 전담기관 사이의 네트워크를 활용한다는 응답도 있었다.

“△△(광역시) 같은 경우는 좀 그냥 시니어클럽들끼리 모여가지고 이제 같이 실장들은 실장단 회의를 하고 사업별로 이제 담당들은 담당들끼리 해가지고. 이제 그런 부분들 안에서 같이 좀 이제 사업 개발하고.”(G1-4)

#### (5) 기획 및 개발을 위한 기회 요인Ⅲ: 수행기관 및 종사자의 역량

기관의 특성이나 종사자의 경험을 살려 새로운 사회서비스형 사업을 기획하는 사례도 발견되었다. 전자는 노인일자리 전담기관보다는 노인복지관과 같이 노인일자리 사업이외의 고유 사업을 병행하는 경우로, 기존 자체 복지사업과 연계해 새로운 일자리를 만드는 방식이었다. 그러나 조사참여자들은 무엇보다 중요한 것은 종사자의 역량이라고 지적하였는데, 종사자의 과거 경험을 토대로 여태껏 노인일자리로서 생각지 못한 아이디어를 구상하기도 하였다.

“저희 같은 경우에는 복지관의 프로그램에서 파생이 돼가지고 일자리를 구성하는 경우도 있는 것 같아요. 예를 들어서 어르신 선배 시민 봉사단이나 권익 어르신들 조직되어 있는 게 있는데 환경을 위한 캠페인이나, 아니면 본인들이 직접 교육을 하시거나, 커피 찌꺼기를 만들어서 배부를 하시는 활동도 하세요. 근데 이런 아이템도 있고, 그리고 저희 복지관 자체가 워낙에 환경을 또 중요시하다 보니까 그것을 접목해서 어르신들이 일자리를 이걸 가지고 하면 어떨까 라는 생각에, 아까 잠깐 설명드린 정원 놀이사를 만들게 됐던 거고요.” (G1-1)

“근데 복지관 내에서 복지관에 맞게 해볼 수 있는 사업이 무엇이 있을 까라는 생각으로 개발하는데, 가장 중요한 건 지금 많은 실장님들과 많은 경험이 있는 선생님들께서 얘기해 주신 대로 당연히 역량도 정말 중요하고…” (G2-4)

“저희가 공모전을 했을 때 당시에 직원이 전 직장이 이제 그런 업무 처리를 하는 직장이었는데…(중략)…그거 기간제로 있었는데 굳이 이제 그 사람들이 이제 없으면은 못 구하면은 이제 공무원들이 일 처리를 해야 되다 보니까 좀 사소한 일인데 굳이 이거를 공무원이 할 필요가 있을까 해서 어르신들이 해도 충분히 할 수 있을 것 같다 싶어서 저희가 공모를 한 거고요.” (G3-1)

(6) 기획 및 개발의 저해요인: 지역 내 가용 자원의 제약

조사참여자들은 사회서비스형 사업의 기획과 개발을 저해하는 요인으로 지역 내 가용 자원을 꼽았다. 아무래도 인적·물적자원이 풍부한 서울과 비교해 지방, 특히 농촌은 더 어려움을 겪을 수밖에 없다는 것인데, 지방은 수요처를 찾는 일부터 애를 먹거나 지자체의 재정여건에 따라 일체의 지원을 기대하기 힘든 경우가 있다는 설명이었다.

“(서울과 비교해)지방 쪽은 조금 더 어려움이 있는 것 같긴 해요”  
(G1-4)

“수요처가 어느 정도 뒷받침이 돼 줘야지 그래야지 저희가 또 (참여노인들)배치를 해드릴 수가 있는 거니까.”(G1-2)

“말 그대로 진짜 어쨌든 이제 속해 있는 지역사회 내에서 그런 필요들의 니즈를 파악하고 그거를 좀 접목하는 부분들이 좀 제일 어려운 것 같아요. 이제 두 분 말씀해 주신 것처럼 이제 어느 정도의 지원이나 그런 경제적인 부분들도 고려를 해야 되고 또 연계할 수 있는 기관들도 있어야 되는데. 그게 없으면 그 필요를 느끼지만 실현을 못하는 거죠. 제일 어려운 거죠.” (G1-3)

“문제가 뭐냐면, 기존에 있는 인프라가 흔들리고 있기 때문에...(중략)...버스 정류장이 없어진다는 거. 인프라가 없어지고 이제 노인일자리 하시면서 제일 중요하게 생각하시는 건 아시겠지만 지근거리거든요. 어르신들이 수요처 가면 지근거리, 가까운 데로 가려고 하는데, 이렇게 인프라가 많이 없어지는 데들. 그러니까 인구 소멸 도시가 갈수록 뭐가 힘들냐? 떨어져 있어요. 그러니까 저희 같은 경우도 시골로 어르신들, 그러니까 도심에서 일자리는 더 많이 늘어나거든요. 그쪽으로 가려고 하고 어르신들도 그쪽에 많이 사니까. 근데 시골에 갈수록 어르신들도 없고 기관도 없어요. 그리고 거기는 꼭 필요해 이게 필요해 근데 갈 어르신이 없어요. 이런 것들이 좀 복합적으로 있지 않냐.” (G2-3)

“다른 구는 굉장히 지원을 많이 해줍니다. 그래서 아까 말씀하신 것처럼 경로당을 무상으로 주기도 하고. 그런데 저희 속해 있는 구에서는 이제 구 자체가 재정자립도가 낮으니까 그런 부분들에 대해서는 지원을 못 받는 거죠.” (G1-4)

(7) 기획 및 개발 시 고려사항 I : 지역의 필요와 자원

새로운 사회서비스형 사업을 기획할 때 고려하는 첫 번째 요인은 지역의 필요가 무엇인가 하는 점이었다. 예를 들어 초고령화된 지역의 수행기관은 노인문제를 다루려고 시도하기도 하고, 지자체의 주요 정책을 지원할 수 있는 내용의 일자리를 기획하는 일도 있었다. 일선 수행기관에서 사회서비스형 노인일자리 의 정체성을 어떻게 인식하는지 유추해 볼 수 있는 부분이다.

“저희는 이제 딱 한 가지 본 게, 정말 (지역에)도움이 되느냐에 조금 포커스를 했던 것 같고요...(중략)...어르신들, 동시대를 살아가고 있는 어르신뿐만 아니라 젊은 세대에게도 통용될 수 있는 좀 그런 류의 사업이 되면 좋겠다라는 생각으로 개발을 많이 하려고 노력하는 것 같아요.” (G2-4)

“저희만 군 단위인 것 같아요. 군은 이제 초고령 사회에서 노인분들이 많거든요 저희는. 그래서 제가 이제 기획했던 게 ‘노인보호시설도우미’라고.” (G2-1)

“우연치 않게 서울에서 ‘어딜 가든 서울 가든’이라는 또 정책을 하겠다고 장기 발표를 또 했더라고요. 그래서 주민들이 이용할 수 있는 정원을 가꾼다든지, 그리고 그런 문화나 여가 프로그램, 그리고 심지어는 시민들의 신청을 받아가지고 시민들의 정원을 꾸려주는 그런 사업도 앞으로 추진할 계획이래요. 그래서 그런 시의 정책과도 조금 맞물려가지고 가려고 구상하고 있는 중이에요.” (G1-1)

지역의 필요 외에도 지역이 보유한 인적자원에 착안해 사업을 구상하는 경우도 있었다. 한 조사참여자는 대규모 연구단지가 있는 지역인만큼 은퇴자들이 참여할 수 있는 과학 분야의 일자리를 고민한다고 답하였다.

“연구원 퇴임하신 분들도 굉장히 많잖아요. 그래서 이제 그쪽 연구소 같은 곳에 가서도 어떤 보조 인력으로 어떤 일들을 하실 수도 있을테고...(중략)...진짜 지역 특성이예요. 저희가 지금 연구단지가 연구 단계가 있어서 그래요. 그분들도 퇴직하면 사실 하실 일이 없거든요. 근데 연구원이 연구원인데 아무거나 또 하실 수는 없고. 그 네 그러면 이제 연구소에서 이제 3시간씩 어떤 실험이라든지 이런 것도 해 주실 수 있고, 여러 가지 그런 분야들도 개발할 수 있지 않을까 이런 제가 생각할 때는 이제 그런 분야가 무궁무진하게 좀 있지 않을까 이런 생각을 저는 해봤거든요.” (G1-4)

“지방 같은 경우는 방부목이나 그런 게 잘 돼 있는데도 관리가 안 되니까 무너진 데도 있고 막 그러거든요. 그거를 어르신들이 활동하시면서 이제 그거를 자체적으로 개발한 앱이 있어서, 거기다 올리고 이제 보수나 유지하는 것들 이제 모니터링하고. 그런 것들 그런 쪽으로 활동하실 수 있지 않을까. 그래서 내년에는 이제 그 부분을 준비를 하고 있습니다.” (G1-3)

#### (8) 기획 및 개발 시 고려사항II: 사회적 트렌드

새로운 사회서비스형 일자리를 고민할 때, 사회적 트렌드나 이슈를 고려한다는 의견도 있었다. 하나의 예로, 스마트폰이나 키오스크 사용이 증가하는 것에 착안해 노인의 어려움을 해소할 수 있도록 지원하는 실습 중심의 사업이 일자리로 기획되기도 하였다. 다양한 업무가 아웃소싱으로 이루어지는 현실에 주목해 사회서비스형 노인일자리로 적당한 활동이 무엇인지 고민하는 조사참여자도 있었다.

“개발하는 거는 항상 좀 요즘 이슈되는 것들. 그다음에 어디에 만들어서 트렌드에 맞추는 거 그런 것도 개발 매년 하죠...” (G2-3)

“저희가 신규 사업으로 스마트 시니어 도우미라고 사업을 하나 신규로 저희가 기획해서 기관 내에서 운영을 하는 건데. 스마트폰 관련된 교육은 상당히 많아요. 근데 이게 교육은 많이 받지만 교육받으시는 분들이 실제로 이게 현 실질적으로 도움이 되시는가 하는 부분이 좀 의문이 저희가 생겼어요. 그래서 이제 기획하게 된 이유는 어르신들이 손주나 이렇게 오면 항상 이제 기다리고 있다가 어떤 거 물어볼 거 정리해 놓고 있다가 똑같은 거 또 물어보시고 또 물어보시고 이렇게 하는 걸 보면서. 그리고 스마트폰 관련해서 노인분들도 이거를 안 배우고는 이제 앞으로는 이제 살 수 없는 시대다라는 생각이 들어서 어르신들한테 적합하게 조금 1대1로 저희가 교육을 좀 해드리자, 반복 교육을 해드리자 이렇게 해서 이제 기획을 해서 시도를 했고요. 요 부분에서 이제 1대 1 교육이라는 부분하고 반복 교육이라는 것 때문에 노인한테 굉장히 좀 잘 맞았어요. 그래서 저희 집체교육할 때도 이제 만족도가 좀 높으셨고 또 지금 시노인복지관이나 경로당 쪽으로도 계속해서 키오스크라든지 이제 병행해서 계속 교육을 진행하고 있는데 만족도가 굉장히 높으세요.” (G1-4)

“옛날처럼 학기 초에는 교과서를 학교 정문에다 갖다 놓으면 그걸 각 교실 앞으로 배달하는 용역 일도 생기고요. 그러니까 예전에 없었던 여러 가지 아웃소싱이 커다란 바람 속에서 새로운 일들이 생기는데, 그 중에 상당수가 노인일자리와 연관이 있는 일들이라고 생각합니다. 물론 그런 것들이 1년 내내 공평하게 이렇게 이루어지지 않아서 고용이라는 형태를 띠게 될지 어떤지는 아직까지는 좀 애로사항이 있지만, 그런 것들을 풀어내는 어떤 아이디어가 필요하지 않을까 이렇게 생각하고 있습니다.” (G3-3)



### 3) 수요처 발굴 및 확보

#### (1) 발로 뛰는 홍보: 일단 부딪혀 보기

조사참여자들은 새로운 사업을 기획하는 단계에서 수요처로 적합한 지역 내 기관의 목록을 작성한 후 메일이나 전화, 방문 등을 통해 사업에 대해 알리는 방식으로 수요처를 발굴·확보한다고 답하였다.

“저희 같은 경우는 사실 원시적으로 해요. 그래서 맨 처음에 사업 시작하면 만약에 이제 노인 시설에 간다, 그러면 노인 시설 전부 다 저희 리스트 대덕구에 있는 리스트 전체 다 메일, 홍보 안내문 다 보내고. 수요 신청서 다 받아서 그리고 이제 메일 보내고 나면 그 기관에 다 전화해서 메일 보낸 거, 이제 원시적으로 받으셨는지 그거 다시 안내하고. 수요 신청서 받아서 사업 진행하면서 맨 처음에는 이제 일자리 자체를 다 못 채우고 시작을 할 수도 있어요....”(G1-4)

“저희가 금융 시설 같은 경우에는 이제 2020년, 작년인가 재작년에 신규 사업으로 해서 진행을 했는데. 해당하는 은행 그러니까 가능한 은행에 이제 신탁 수협 농협 새마을금고 이렇게 있으면 은평구에 있는 곳에 다 전화를 해봐요. 우리는 이런 사업이 있는데 어떻게 해볼래 말래.” (G1-2)

“기존의 학교들을 매번 찾아가서 새로운 일자리를 발굴해 달라고 요청하는 일이 있고. 또 거래 관계를 맺지 않은 학교, 또 맺지 않은 지역의 학교들을 찾아가야 하는....” (G3-3)

이와 관련해, 수행기관 확보를 위해 꼭 새로운 사업을 기획할 때만이 아니라 평소에 수행기관 자체에 대한 홍보 활동을 함으로써 연계가능성을 높이려 노력한다는 답변도 있었다.

“해당 기관을 저희가 서치를 해서 찾아놓으면 이제 각 기관에서 혹시 실습생이나 이런 실습을 하다 보면 저희는 실습생을 다 홍보를 가끔 보내요. 여기 리스트 주면서 여기에 이제 시니어 클럽 홍보를 하고 오세요. 그럼 이제 가서 실습생이 이제 같이 가거나 아니면 담당자들이 모니터링 가면서 이 근처에 이거 있던데 하면서 또 가서 홍보를 한다거나. 그렇게 진행을 하면서 일자리를 만들고.” (G1-2)

## (2) 기존 노인일자리 수요처의 참여

이미 노인일자리 수요처로서 사회서비스형이 아닌 타 유형의 노인일자리에 참여하고 있는 기관이 새롭게 사회서비스형 사업의 수요처가 되기도 하였다. 기존 수요처인 관계로 노인일자리 사업에 대한 이해가 높고 참여노인이 수행하는 활동에 대한 신뢰가 있는 만큼, 사회서비스형 사업의 수요처로 진입하기 위한 심리적 장벽이 낮은 것으로 추측된다.

“공익형의 수요처였는데, 어르신들이 너무 활동을 잘해 주시고 서로 관계가 좋다 보니 매번 오셨으면 좋겠다는 그런 의견들도 주셔가지고 이거를 수요처를 사서형으로 돌려서 이렇게 파견하는 경우도 있고요.”(G1-1)

“매년 하반기 되면 수요처에 일괄 수요조사 공문을 늘 보내거든요. 영역별로 어린이집은 어린이집대로 지역아동은 지역아동대로 학교는 학교대로...(중략)...수요조사를 사전에 한, 가을 정도에 임의대로 변동이 될 수 있지만 공익형 몇 명 사회서비스형 몇 명 아니면 어느 영역에서 필요하신지, 매년 조사를 하고 그걸 가지고 저희가 이제 하반기 매년 준비 사업 계획을 할 때 반영을 해서 배정을 하는데...” (G2-2)

## (3) 관련 직능단체의 도움 받기

조사참여자들은 지역 내 기관들이 네트워크를 맺고 있는 관련 직능단체 모임을 통해 수요처 확보를 시도하기도 하였다. 많은 경우 기관의 대표들이 한 자리에 모이다 보니 개별 기관을 찾아다니며 홍보하는 것보다 효율적이고, 기존 모범 사례를 공유하는 데에도 효과적이라는 설명이었다. 이 과정에서 수행기관이나 종사자가 지닌 인맥이 유용하게 활용되는 모습이었다.

“저희는 신규사업을 하면 거기에 관련된 직능단체들 모임에 가가지고 일단 간단하게 사업 설명드리고 그러면서 이제 사전에 수요조사를 많이 합니다. 이렇게 해서 이제 시도를 해보고…” (G1-3)

“어린이집이나 지역아동센터도 센터장이 있고 거기 협회장이 있잖아요. 그래가지고 그분들하고 최초에 이제 접촉을 해가지고 그분들이 모임 때 저희가 가서 저희 이렇게 저렇게 해서 운영 안내 좀 해드리고. 또 이제 애초에 긍정적이었던 데가 좀 있잖아요. 그러면 그런 것도 이제 사례 말씀드려가지고 보통은 협회장 모임이라든지, 학교도 마찬가지로인 것 같아요. 학교도 이제 교육청에서 다 같이 이제 모여가지고 하는 데가 있거든요. 그러면 그런 데서 이제 소스를 얻어가지고 저희가 이제 홍보 가서 이렇게 이렇게 저희 사업을 하겠습니다. 여기 좀 참여 좀 해주실 건가요? 이렇게 하고 사전에 조금 인맥을 이용해가지고 제가 이렇게 이렇게 말씀드릴 텐데 우리 여기 교장 선생님이 좀 이렇게 좀 먼저 긍정적인 반응을 먼저 이끌어내 주시면은 다른 분들도 다 같이 이렇게 해주지 않을까요? 그래서 사전에 먼저 좀 작업 좀 하시고 이런 식으로 해서 수요처 이렇게 개발한 것 같습니다.” (G2-1)

사업 특성상 수요처가 기관이나 조직이 아닌 개인에 해당하는 경우, 관련 기관의 협조를 받아 참여노인과 수요처(자)를 매칭하는 방식을 취하였다.

“치매안심센터하고도 연결이 좀 돼요…(중략)…우리가 예방 사업을 꼭 해서 그 치매로 진입하는 거를 막아야 되는 리미트, 한계가 있는데 그게 이제 돌봄이 안 되고 있거든요. 예방 활동들이. 그런데 저희는 이제 그런 분들도 그쪽 치매센터하고 연결이 되어 가지고…(중략)…연락이 오면 저희 거주하고 있는 분한테 말씀을 드리면 이제 방문을 해서 그런 프로그램들을 연계해서 하고 있습니다….”(G3-2)

#### (4) 참여노인을 통한 홍보와 연계

노인일자리사업 참여노인 또한 수요처 확보에 기여하는 것으로 나타났다. 방식은 다양하였는데, 직접 홍보 활동을 벌이거나 적당한 수요처(자)를 추천하는 사례가 있었다. 참여노인이 자신이 활동했던 직능단체를 연계해 수요처 확보에 도움을 주는 등 참여노인이 가진 생애경력이 활용되는 경우도 있었다. 은퇴자가 지난 자원이 수요처 확보를 위한 일종의 ‘레버리지’로 역할 한다는 설명이었다.

“저희 사회서비스 참여하는 어르신들이 직접 저는 이렇게 전화 다이렉트 다 돌려가지고 이렇게 일정 잡고 수요처의 홍보도 하고, 이런 활동도 안 되면 홍보지 갖고 도시기도 하고 이렇게 직접 다 하세요.”(G1-4)

“대부분은 본인(참여노인)들이 이제 더 많이 알고 계시잖아요. 여기는 이제 공동체가 아직은 살아있는 곳이니까. 그 관련해서 저 사람 요즘 보니까 조금 이상해. 돌봄이 좀 필요할 것 같아라고 이제 누군가가 동료분이 제보를 해주면 그분을 매칭해가지고 연락해서 저희한테 연락을 하시면…(중략)…매칭할 수 있도록 이렇게 연결을 해주는 거죠.” (G3-2)

“저희가 이제 그 해경청장을 만나려고 하면 되게 힘들거든요. 그런데 은퇴자(참여노인) 중에 해경청장이 계셨고. 거기에 모임이 있었기 때문에 또 그 모임, 은퇴자 모임의 회장님이셨고. 계속 이런 자리를 만들고 이런 게 필요하다는 걸 말씀을 드렸더니 저희가 만나기 힘들었지만 그분

을 통해서 만나니까 만나졌고, 또 좋은 의견이 전달이 되다 보니까 일자리가 생겼죠...(중략)...은퇴자들은 이미 기관하고 연계할 수 있는 것들이 있더라고요. 자원, 레버리지를 사용해서 만나니까 조금 설득하는 데 좀 도움이 많이 된 것 같습니다.” (G2-3)

#### (5) 지역 특성을 고려한 전략적 발굴

지역 특성에 따라 수요처 발굴 시 초점을 맞추는 부분도 달라지는 모습이었다. 예컨대, 교통량이 많은 지역은 도로교통공단과, 혁신도시가 있는 지역은 공공기관과, 연안도시의 경우 해양경찰과 연계를 맺음으로써 수요처를 확보하는 등 전략적으로 지역의 자원을 활용하는 사례가 관찰되었다.

“저희가 이제 군 단위지만 목포하고 가깝고 여기가 신도시다 보니까는 교통량이 많아요. 도청도 있고 그래가지고 이거는 이제 개발 따로 해서 도로교통공단하고 협업해가지고...” (G2-1)

“공공기관, 저희 원주 같은 경우는 이제 혁신도시가 있거든요. 그래서 공공기관이 좀 많이 있는데...(중략)...ESG 경영 때문에 이 노인일자리 쪽에 좀 신경을 많이 썼다고 그러더라고요. 그래서 저희도 굉장히 업무 협약을 많이 하고 추진을 했었는데...” (G3-1)

“아까 □□(시)은 실장님께서 말씀하신 정말 해양 경찰 쪽 통해서 그런 시너지가 나는 것들도 정말 부러웠습니다.” (G2-4)

#### (6) 수행기관의 자체 사업과의 연결

수행기관이 노인일자리 전담기관이 아닌 경우에, 해당 기관의 고유 사업을 통해 확보한 네트워크를 활용하여 수요처를 확보하는 사례도 있었다.

“저희 복지관 아래에 어린이집이 같이 있어요. 같은 법인이 또 운영되

고 있어서 그렇게 접촉되는 면도 있고, 워낙에 저희 방배동 안에 어린이집이 여러 군데가 있기 때문에 또 소문을 타고 들어가고 저희도 직접 홍보도 하고 해서 그렇게 연계가 잘 되는 것 같아요.” (G1-1)

“저희는 또 이제 보건복지부 사업 중에 재택으로 사업을 하고 있거든요. 그러면 저희가 이제 의사, 간호사, 사회복지사, 치과 의사, 물리치료사가 이제 다학제 팀을 꾸려서 노쇠 노인들 집으로 가서 방문 진료를 하게 되는데 그때 이제 요양보호사분이 계시는 분도 있고. 그렇지 않은 경우 이제 돌봄 고객들이 많죠...(중략)...시골이기도 하고 운전을 하실 수 있는 분이 있고 하실 수 없는 분들이 있어서 가능하면 이제 근거리 중심으로 생활터 기반으로, 이제 접근이 한 30분 내외 거리에 있는 분들을 저희가 매칭을 하고 있어요.” (G3-2)

#### (7) 입소문을 타고 꼬리를 무는 수요처

해당 사업에 대한 긍정적인 반응이 또 다른 수요처 확보로 이어지기도 하였다. 이는 주로 기존 사업의 수요처를 확대할 때 이루어졌는데, 노인의 역량에 대한 선입견을 없애는 데 도움을 주어 또 다른 영역의 사업을 개발하는 데에도 도움이 된다는 의견이었다.

“이제 그 사업 진행에 어려움이 없이 네 아까 말씀드린 대로 입소문이죠. 이거 하면 좋다 좋다 해가지고 다른 분(수행기관)들 다 들어오시는 것 같고.” (G1-4)

“지금 너무 잘되고 있는 이 사례를 들으시고 지금 어린이집 원장님들 사이에서도 네트워크가 굉장히 잘 되고 있더라고요. 그래서 그 소문을 타고 기관으로 직접 연락을 주시거나 하는 그런 것도 나타나더라고요.” (G1-1)

“농업기술센터에서도 맨 처음에는 저항이 엄청 컸어요. 한 몇 명 안 받았어요. 맨 처음에는. 그랬는데 다른 직종에 계셨던 분들, 다른 데에서 근무하시는 분들은 넣었더니 이분이 어렸을 때부터 기계를 잘 만지셨나 봐요. 그 정비라든가 수리 같은 것을 해주다 보니까, 그 위에서 바라보는 것도 이제 받았으면 좋겠다고...(중략)...우리 어르신 너무 잘해줘, 너무 좋아, 하다 보니까 이게 이제 다음엔 더 받아도 되는 분위기가 되고. 그게 그 영역이 이제 농업기술센터에서 다른 영역으로 개발되려고 또 하고 있거든요. 그러니까 이게 점차 확산이 되는 느낌이 있어요.” (G2-3)

#### (8) 그러나 여전히 쉽지 않은 수요처 확보

하지만 조사참여자들은 수요처를 확보하는 일이 쉽지 않다고 입을 모았다. 특히 새로운 영역을 사회서비스형 노인일자리 사업으로 개척하고자 할 때, 잠재적 수요처들의 노인의 역량에 대한 부정적인 편견, 노인일자리에 대한 부족한 인식 등으로 인해 개별 수행기관의 힘만으로 협력을 이끌어 내기 어렵다는 설명이었다. 공익활동과 비교해 한 번에 더 적은 수의 참여노인이 활동하는 만큼, 많은 수요처를 확보해야하는 것도 부담이라는 지적이었다.

“안전도 그렇고, 이제 어르신들이 뭘 할 수 있겠냐 이런, 그러니까 사회서비스형 자체를 이분들은 모르니까...(중략)...일단 수요처 때문에 저희가 직원들이 가서 얘기를 하는 거니까. 시니어클럽이라고 하면은 아니면 노인일자리라고 하면은 대부분 이런 공공기관이나 이제 아니 시청 주민센터, 행정복지센터 이런 데 다 합쳐서 그냥 쓰레기 주고 이렇게 하는 걸로 좀 인식이 많이 굳어져 있더라고요. 그러다 보니까 그분들이 뭘 할 수 있겠냐 이러한 것들이 좀 인식이 좀 그렇게 박혀 있는데. 막상 이제 저희 어르신들이 투입해서 현장에서 많은 도움이 되다 보니까...(중략)...처음에는 이제 주민센터 거기 면사무소에서 좀 부정적이었다가 한번 해보시니까 어르신들이 능력이 사회서비스형 능력이 이 정도 되시는 걸

확인하시고 지금은 엄청 만족해 하시고 있습니다.” (G3-1)

“발굴을 하는 거에 있어서 수행기관에는 좀 한계가 있더라고요. 그러니까 좀 제재하는 부분이나 그다음에 협약이나 아니면 아까 □□(시) 실장님 말씀하신 것처럼, 어떤 그 윗선을 타고 올라갈 수 있는 그런 발돋움에서 막히는 부분들, 이제 농업기술센터도 시장님이 적극적으로 지원을 해준다든지 일자리 사업으로 많이 영역을 좀 만들어 보라 해서 그 영역이 이제 파고들 수 있는 그런 물꼬가 생기는 거죠. 그러니까 수행기관의 입장에서 사회서비스 영역을 전문적으로 들어가기에는 좀 제한이 발생이 된다는 느낌. 그게 이제 매년 좀 고민이 되는 상황이에요. 현재.” (G2-2)

“또 수행하는 저희가 인원수가 많다 보니까. 그리고 수요처는 또 한두명이 정도가 최대 맵시점으로 받으려고 그러거든요. 공익형처럼 10명 단위로 다니는 게 아니고 그렇기 때문에 그런 부분이 수요처 발굴하는 게 좀 많이 힘들긴 하더라고요.” (G3-1)

(9) 같은 지역 안에서도 수요처 자원은 상이

조사참여자들은 서울과 서울이 아닌 지역의 차이를 차치하고, 동일 지역 안에서도 수요처 확보의 난이도가 다르다고 지적하였다. 사회서비스형 일자리는 수요처로 공공기관, 어린이집 등을 필요로 하는 경우가 자주 있는데, 이러한 기관들이 지역의 중심지에 모여있다 보니 배후마을에서는 사업단 운영 자체가 어렵기 때문이었다. 이는 결국 중심지에 거주하지 않는 노인의 참여가 제한된다는 것으로도 해석할 수 있다.

“○△군 같은 경우도 바운더리가 꽤 넓거든요. 이제 9개의 읍면이 있기 때문에, 지자체에서는 사실 균등하게 해당 읍면이 균등하게 참여할 수 있도록 이제 권고를 하잖아요. 저희한테 그렇게 해라 라고 하는데, 해



당 읍면마다 똑같은 수는 없거든요. 저희 이제 좀 ○△군 ××읍에는 도청이 들어와 있고 또 관공서는 많이 들어왔잖아요. 이쪽에 거의 5만 정도가 살고 다른 8개 읍면에서 5만 정도가 살거든요. 그래서 지금 9만 정도 되기는 하는데. 이쪽에 5만이 사는데 당연히 이쪽에 일자리가 많이 있잖아요. 어린이집도 많고 관공서도 많이 있고 그래서 그런 부분들이 굉장히 저도 아직까지도 제가 풀어야 될 숙제라고 해야 될까요?” (G2-1)

“대부분 이동할 때도 굉장히 걱정이 되잖아요. 이동 시 운전을 하시고, 넓고 또 다닐 때는 이제 유류대도 말씀을 하시는 분들도 계셔가지고. 가능하면은 심의 안전 모니터링이라든지, 일자리 담당자 업무 보조 같은 거는 해당 읍면애다가 그분, 이제 그 해당 읍면 사람들을 뽑아가지고 그 쪽 안에서만 활동할 수 있게끔. 그렇게 하지만은 어린이집이나 지역아동센터나 어디 복지관을 들어가야 된다는 그런 도우미들은 어쩔 수가 없잖아요. 그런 부분들은 어쩔 수 없고. 그래도 가능하면 균등하게 해당 읍면에 조금 배정하려고 노력은 하고 있죠.” (G2-1)

#### 4) 참여자 모집과 선정

##### (1) 사회서비스형에 대한 선호 I : 경험이나 경력의 활용

조사참여자들은 참여노인이 사회서비스형 일자리 중에서도 자신의 과거 경험이나 경력을 활용할 수 있는 사업을 선호한다고 답하였다.

“이게 운영하는 사업단 유형에 따라 다르기도 할 텐데 정원 놀이사 같은 경우에는 과거에 교사하셨던 분들도 다 본인 경험 발휘하고자 이런 거를 신청하시더라고요.” (G1-1)

“저희 시험을 보게 되는데, 치매 그다음에 건강, 일상생활 건강돌봄, 그다음에 이제 재활과 관련한 활동할 수 있는 것들을, 그 기능을 갖고

있는 분들이 활용해서 그게 소실되지 않도록 활용할 수 있는 돌봄의 기술 같은 거를 좀 가르치는데. 이제 요양보호사 교육원이 저희 기관에도 따로 있거든요. 그런데 이제 요양보호사 교육원을 입소하신 요양보호사 분들은 업무가 가사 활동을 하게 되잖아요. 그러면 본인은 건강 돌봄을 하는 요양보호사 역할을 하고 싶은데, 방문 요양을 했을 때. 집안일이나 허드렛일 같은 거 요구하는 거에 대한 자존감이 좀 상하신 분들. 이런 분들은 오히려 요양보호사 교육 자격증을 갖고 계시는데도 불구하고 방문 요양을 하시는 게 아니고, 이 노인 건강돌봄 지도사 과정에 활동들을 더 적극적으로 많이 참여하세요.” (G3-2)

(2) 사회서비스형에 대한 선호 II: 업무의 전문성 vs 편한 일

해당 사회서비스형 일자리가 가진 전문성이라는 속성도 참여노인들이 고려하는 요인 중 하나였다. 일의 내용이 더 높은 전문성을 요구하는 것을 선호한다는 설명이었다.

“일이 중요한 것 같아요. 어떤 일을 하느냐에 따라서 베이비부머 세대들이 들어오시고. 저희가 예를 들어서 □△국립공원에서 활동하시는 역할들 그게 신규 사업으로 처음에 할 때는 오히려 신청자들이 적었어요. 그냥 이게 이제 막 숲해설사처럼 생각하셔가지고. 그런데 한 회 딱 하고 나니까 이게 갑자기 저희가 원래 배정받은 인원보다 2배 이상이 많더라고요. 이게 어떤 일을 하느냐에 따라서 이제 그분들이 다 막 전문직에서 정년하시고 하셨던 분들이나 일에 따라서 좀 되게 큰 것 같아요.” (G1-3)

“본인한테 좀 맞는 일을 고르시기 때문에 특별하게 이제 전문적인 분을 뽑는 데 문제가 있는 것 같지는 않더라고요...” (G1-4)

반면 참여노인들이 사회서비스형 일자리 중에서도 이왕이면 쉽고 편한 일을

하려고 한다는 답변도 있었다.

“어르신이 너무 잘 알아서 가리시는 거죠. 이 안에서도 내가 이왕이면 쉽고 편하고 그런 거. 이제 정말 내 자존감을 위해서 하시는 분도 계시지만 이왕이면 편한 쉬운 걸음으로 하시려고…” (G2-2)

### (3) 사회서비스형에 대한 선호Ⅲ: 아직은 ‘근로’를 하길 희망함

또한 아직은 봉사활동에 해당하는 공익활동 보다 근로를 하길 원하는 것도 참여노인이 사회서비스형 일자리를 선택하는 이유가 되었다.

“시장형은, 이제 사회서비스형에 60세 이상의 어르신들이 진행을 하다 보니까 점점 연로하게 되시면서 이제 해당하는 업무를 못하시게 되면은 사실 이제 다 거의 다 사회서비스형으로 오시는 추세예요…(중략)…시장형보다는 사서형이 급여가 더 높기는 한데, 그래도 본인이 만들어서 판다는 그런 자부심과 그런 노동 강도가 좀 있다는 거에 이제 그런 프라이드를 느끼시는 분들이, 본인이 이제 연로해서 근무를 하려고 하는데, 그렇다고 공익형은 가기 싫은 거예요.” (G1-2)

### (4) 사회서비스형에 대한 선호Ⅳ: 실질적인 경제적 보탬

다른 노인일자리 유형에 비해 급여가 높은 편이고, 근로자로서 사회보험을 지원받을 수 있어 노인이 사회서비스형에 참여할 경제적 유인이 있다는 답변도 있었다.

“날마다 하고. 급여가 많으니 다 그걸 선호하시고…” (G1-3)

“사실 그리고 은퇴하신 분들. 사회보험 들으려고 이거 일하시는 분들이 꽤 많습니다.” (G1-4)

“제가 봤을 때 이 사회서비스형은 앞으로도 그렇고 좀 많은 사회의 기여도가 저는 더 좋아질 거로 생각이 되는 이유 중에 하나는, 지금 저희가 한 3년 4년 정도를 사회서비스형을 하고 있는데 매년 스펙이 좋으신 분들이 많이 들어오세요. 정말로 대기업 다니셨던 분들 아니면 공무원 출신 분들, 교사분들. 또 물어보니까 또 이분들이 들어오는 이유가 이제 건강보험료를 줄이기 위해서도 들어오신다고 이제 하시더라고요...” (G3-1)

(5) 참여자 선정기준 1 : 참여자의 역량과 인식

조사참여자들은 사회서비스형 일자리의 참여자를 선정할 때 우선적으로 고려하는 것이 참여자의 역량이라고 답하였다. 공익활동과 비교해 노동 강도가 크고, 전문성을 요구하는 경우가 있는 만큼 노인의 역량이 중요하다는 설명이었다.

“근데 이제 아무래도 그게 노동 강도가 좀 더 강하긴 하죠...(중략)...그러다 보니까 저희도 이제 좀 비슷하게 좀 더 젊은 어르신, 건강한 어르신들을 더 많이 선호하게 되는데. 이제 그러니까는 거기에 안 되신 분들은 왜 이제 이 안에서 이렇게 차별이 이루어지느냐. 그런 부분을 잘 모르시고요. 그런 경우들이 좀 있습니다.” (G1-3)

“특별하게 조금 전문성을 가져야되는 이제 사업 같은 경우만 이제 사업에 대해서 참여 신청하실 때 안내를 충분히 하죠. 이리이러한 사업이 이렇게 진행이 될 건데 조금 이 사업이 맞으실 것 같다 라든지 아니면 이제 하실 수 있겠는지. 그러면 사실 어르신들께서도 본인이 그 사업을 왜 참여하실 수 있을지 없을지는 판단이 좀 되시거든요...(중략)...그 사업에 맞는 분이 그 사업을 신청하시도록 이렇게 참여 신청하실 때 좀 유도를 하는 편이에요.” (G1-4)

“면접 볼 때도 아까 말씀드렸다시피 전문성이라든지 본인이 무엇을 할

수 있는가. 그리고 저희가 이제 어플을 통해가지고 하는 사업단들도 많이 있잖아요. 그래서 저희는 이제 면접 볼 때도 핸드폰 다 이렇게 해가지고 검색하는 거. 그런 걸로 좀 그렇게 면접으로 해가지고.” (G2-1)

또한, 사회서비스형은 근로에 해당하는 만큼 직업의식과 책임감을 가진 참여자가 필요하다는 지적도 있었다. 그렇지 않을 경우 참여자를 관리하는 과정에서 수행기관이 곤란을 겪기도 한다는 것이었다.

“옛날 공익형에서 조금 임금 받으니까 가야 된다고 생각하시는 분들은 인터뷰하고 건강 상태가 안 좋으신 분은 안 받아야 한다고 저는 생각을 백프로 하고 있습니다. 이거를 잘 키우고 가려면. 그리고 전문성을 가질 수 있고 직업의식을 가지신 분들. 왜 그러냐면 직업의식 이게 직장이라고 생각 안 하시고 그냥 노인일자리라고 생각하고 오시는 분들은 또 문제가 생기거든요. 책임 의식이라는 부분에서. 그리고 저희가 또 관리하는 부분에서 되게 힘들거든요. 계약 관계나 그런 거 때문에. 그렇기 때문에 그런 의식을 사전에 잘 필터링할 수 있는 게 조직 내에서 면접 볼 때도 만들어져 있을 것이고, 분위기가 만들어질 수 있어야 그 분위기에 따라서 오신 분들도 잘 따라갈 수 있는 것 같아요. 이게 안 만들어져 있으면 되게 힘들 것 같아요. 그래서 저희는 전문성을 좀 가지고 있고 건강 상태를 좀 많이 본다. 그다음에 직업 의식을 갖고 있는가, 의식화가 되어 있는가 그 세 가지를 좀 봅니다.” (G2-2)

#### (6) 참여자 선정기준 II: 가급적 많은 노인에게 기회가 갈 수 있도록

사회서비스형 일자리 참여를 희망하는 노인 가운데 가급적 더 많은 노인이 참여 기회를 얻을 수 있도록, 지자체와의 협의를 통해 연속 참여에 제한을 두고 있다는 조사참여자도 있었다.

“저희 군 같은 경우에는 지자체하고 저희하고 이제 협의를 해가지고

사회서비스형은 3년 정도 제한을 이렇게 뒀어요. 3년을 이렇게 참여를 했으면 1년은 쉬게끔. 그래서 다른 사람들이 이렇게 돌아가면서 노인일 자리를 우리가 하자 이런 취지로 공익이나 시장형은 상관이 없는데 저희 사회서비스형은 저희가 지자체하고 이야기를 해가지고 '3년 아웃제'라고 제가 그냥 그렇게 이름은 붙였는데, 3년 일하고 1년 쉬고, 그러면 또 다른 이제 어르신들이 들어오고 이런 식으로 운영하고 있거든요. 그래서 대기자는 실제로 그렇게 많지는 않습니다.”(G2-1)

#### (7) 참여자 교육 지원 강화가 필요한 농촌

농촌의 경우 참여자를 모집·선정 후 실제 사업에 투입되기 이전에 필요한 교육이 원활히 진행될 수 있도록 전문 강사 등의 인력 지원이 필요하다는 지적도 있었다. 농촌은 필요한 인력을 구하는 데 어려움이 있지만, 현재 한국노인인력 개발원에서 제공하는 인력풀은 (대)도시 중심이라 농촌은 실질적인 도움을 얻는데 한계가 있다는 것이었다.

“저는 그냥 좀 어르신 교육을 전문가를, 강사를 연결해 준다든지. 농촌에 제한이 있잖아요. 무슨 설비나 기술이나 인적 그런 자원이나 그런 부분에 있어서 좀 지원이, 좀 농촌 지역에 더 연계가 될 수 있게 각 개발원이 다 영역별로 권역별로 있다 보니. 그쪽에 있어서 좀 전문 강사진이나 아니면 그런 실습이든 다양한 그런 인력풀을 좀 가지고 있어서 대도시 위주의 그런 인력보다는 농촌에서 활용할 수 있는 인력풀을 좀 구성해 주셨으면 하는 그런 바람이 있습니다.” (G2-2)

### 5) 사업단 운영 및 관리

#### (1) 타 유형 노인일자리에 비해 큰 업무부담

조사참여자들은 사회서비스형 사업을 운영·관리하는데 있어 타 유형의 노인일자리에 비해 업무부담이 크다고 답하였다. 참여노인 100명당 1명의 전담인

력이 지원되는 상황에서, 행정지원은 물론 새로운 사업을 발굴하고, 교육 등 필요한 매뉴얼을 만드는 등의 부담이 만만치 않다는 설명이었다. 이러한 이유로 일부러 일을 잘하는 직원이 사회서비스형 일자리를 전담하게 한다는 응답도 있었다.

“스마트 시니어 관련 스마트폰 관련해서 교육하는 사업 관련해서는 이 교육이 굉장히 이제 받으시는 대상자들한테도 좋고 다 좋은데, 이걸 계속 매뉴얼을 저희가 만들어내야 되고 교환을 계속 만들어 내야 되고. 이런 과정에서 담당자분께서 시간이 굉장히 많이 드시는 거예요. 이제 신규 사업이다 보니까 뭐가 이렇게 되어있지 않은 걸 저희가 계속 만들어 나가야 되다 보니까. 그런 담당자가 그 과정을 계속해야 돼서 시간이 많이 걸리고 거기에 투자를 해야되는 부분이 있더라고요.” (G1-4)

“120분 정도 관리하려면 사회복지사 1인이 행정업무와 급여 일체와 이것만 해도 빠듯한 거죠…” (G3-2)

“기존의 사업도 좋기는 하지만 또 새롭게 조금 사회적으로 지역사회에서 필요한 일 그리고 또 어르신들이 하고 싶은 일이 또 있잖아요. 그러니까 새로운 사업을 기획하고 계획, 만들어 나가야 되는 거는 당연히 맞는데 좀 인력이 부족한 상황인 건 맞다. 이렇게 말씀을 드리고 싶어요.” (G1-4)

“사실 일자리 담당 선생님들한테 사업단을 배치를 해 줄 때도 좀 더 푹푹한 선생님한테 사서형을 이렇게 해서 맡기기도 해요.” (G1-1)

이렇다 보니, 사회서비스형 일자리를 담당하는 직원에게 급여가 더 많이 지급될 필요가 있다는 의견도 있었다.

“좀 더 힘든 업무를 함에 있어서도 같은 급여를 받는다 라고 하는 부분에서도 사실 조금 문제가 있지만, 그건 이제 저희가 지금 논할 거는 아니기 때문에, 근데 그런 부분에서 조금이라도 해소가 되면 사회서비스형 담당하시는 선생님들도 조금 더 이제 근무하는 데 있어서 괜찮을 것 같다는 생각을 조금 했어요.” (G1-2)

## (2) 참여자와 수요처 사이의 갈등 조정

사회서비스형 사업단을 운영·관리하는 데 있어, 참여자와 수요처 사이에서 발생할 수 있는 문제가 완만히 해결될 수 있도록 중간에서 이견을 조율·조정하는 일도 중요한 과업으로 논의되었다.

“참여자들이 저희가 잘 선정해서 보낸다고 하지만 만족하지 않는 참여자들이 많이 있죠. 그런 경우 이제 참여자분들도 처음 이제 사업에 참여하시다 보면 인식 변화, 일자리 참여를 위해서 본인이 약간 바꾸셔야 되는 성향들, 그리고 또 기관에서도 우리 일자리 참여하는 어르신들이 하실 수 있는 일과 못하는 일, 그리고 어떻게 서로 존중하면서 협력해야 되는지. 이런 수요처도 조금 이제 일자리에 참여하시면서 변해야 되는 부분이 있고 참여자분도 마찬가지로. 이런 갈등 상황들을 사실은 담당자분께서 잘 이렇게 조율하시면서 사업을 잘 좋은 방향으로 이끌어가야지만...(중략)...담당자분하고 수요처, 참여자. 이렇게 서로 어떻게 해야지 일자리가 이제 성공할 수 있느냐 이 부분. 우리 기관에 참여하는 어르신들이 오셔서 어떻게 도움을 이제 최대한 도움을 받을 수 있느냐 이런 부분을 서로 잘 협력해 가면서 이제 일자리는 발전해 가는 것 같더라고요.” (G1-4)

“이제 저희는 금지 업무가 있어요. 저희 어르신들은 화장실 청소 유리창 닦는 거 절대 안 돼요. 무조건 이제 수요처에서 그런 걸 하면은 수요



처에 경고장을 줘요. 너네 한 번 더 시키면 우리 이제 수요처 뺄 거야. 근데 반대로 이제 센터장님께서 말씀하셨던 것처럼 수요처에서 우리 어르신이 싫다 그래요. 그럴 경우에는 저희는 이제 어르신한테 경고장을 줘요. 3번 정도 쓰리 아웃을 주는데. 사실 수요처 입장에서도 이제 조금 그게 위안이 되는 거죠. 어르신 이렇게 말 안 듣는데 너네 어떻게 할래? 그럼 우리 그럼 어르신께 경고장 줄게 잘 타이르게 잘할게. 대신에 만약에 또 무슨 일 있으면 연락을 줘, 라고 하면 어르신은 그거에 대한 경각심으로 좀 더 일을 잘 하는 편이고. 아 근데 반대로 수요처에서 어르신께 너무 과중한 업무를 시킨다거나 그러면 저희는 이제 또 중립된 입장에서 어르신 편을 들면서 이렇게 하는 편이에요….” (G1-2)

노인일자리에 참여하는 노인의 인식개선도 필요하다는 점을 지적하며, 수행기관이 활용할 수 있는 관련 매뉴얼이 제작되길 바란다는 의견도 있었다.

“노인일자리에 투입되는 노인분들의 사고방식도 문제가 많이 있습니다. 말하자면 캠페인이 필요한 시기인 거죠…(중략)…근데 아직까지는 그런 건드리는 매뉴얼이나 그런 것들이 사회적으로 없어서 그냥 그때그때 케이스 바이 케이스를 하고 있는데 그런 매뉴얼들이 제작됐으면 좋겠습니다.” (G3-3)

### (3) 성과관리를 위한 지속적인 모니터링과 홍보

사업 운영·관리 과정에서, 사회서비스형 일자리가 향후에도 원활히 추진될 수 있도록 성과관리를 위해 노력하는 모습도 엿볼 수 있었다. 수요처(자)와 참여 노인 측면에서의 효과가 무엇인지를 모니터링하는 방식이었다. 이를 소식지로 정리해 홍보에 활용함으로써 지자체의 지원을 이끌어낸 사례도 있었다.

“저희가 또 틈틈이 노력도 해요. 그 활동을 하면서 아이들 측면, 그리고 선생님들 측면, 학부모 측면에서 이 어르신들 파견돼서 하는 활동이

과연 어떤 효과가 있는지 만족하시는지도 수시로 모니터링을 하고 있고요.” (G1-1)

“저희는 이제 노인일자리 사업을 저희 시작하면서 한 달에 한 번씩 소식지를 계속 냈어요. 건강 돌봄의, 건강과 돌봄이라는 저희 이제 일자리 사업을 추진하면서의 돌봄 지도사 두 분이나 세 분, 이분들이 주인공인 내용을 가지고 저희가 이제 건강 관련한 내용도 넣고 활동하는 내용들을 담아가시고 소식지를 다 발간을 했는데, 그 소식지를 가지고 이분들이 활동하는 유관 기관이나 지역들, 경로당 이런 데다가 다 배포를 하시더라고요. 이제 본인들 얘기니까. 본인들이 주인공인 내용이고 본인 사진이 나왔으니까 이제 가져가서 그런 활동들을 좀 하시게 됐는데. 그러면서 이제 성과가 그래도 좋은 평가를 받다 보니, 이번에도 이제 어쨌든 전담 일이 1+1로 간호사, 사회복지사가 배치가 됐죠. 지자체에서. 그래서 이제 네. 그러니까 올해도 그 성과 보고대회를 우아하고 엘레강스하게 좀 치르면 좀 좋지 않을까...” (G3-2)

#### (4) 노무관리와 중대재해처벌법 시행으로 인한 부담

조사참여자 모두 사회서비스형 일자리 참여자들이 근로자로 인정을 받기 때문에 준수해야 할 사항이 만만치 않다고 목소리를 높였다. 장애인 의무 고용, 사회보험료 지급 등 노무관리 부담이 있고, 최근 중대재해처벌법 시행으로 인한 대책 마련으로 어려움이 가중되었다는 설명이었다.

“사회서비스형이 700명이 되다 보니까. 저희 정식 직원들은 원래는 한 39명에서 40명 정도밖에 안 돼요. 그러다 보니까 50인 이하 이거 직장인데, 이게 이제 700명이 넘어버리는 직장으로 잡혀버렸어요. 그러다 보니까 고용노동부에서 이제 뭐 이런 조사나 이런 거 했을 때 계속 포함이 되는 거예요. 굳이 하지 않아도 되는 것들이 포함되고. 그리고 또 장

애인 고용노동 고용노동부인가 거기서도 왜 장애인 고용 안 하나 이런 식으로 해서 계속 좀 압박이 오더라고요. 그래서 설명을 다 드렸죠. 근데 담당자가 바뀌면 또 그러한 설명을 또 해야 되고. 그리고 혹시 담당자가 해석을 잘못해버리면 또 채용 안 해서 벌금을 맞을 수도 있는 상황이기 때문에 장애인 쪽 같은 경우는 저희는 그래서 웬만하면 신청할 때 혹시 복지 카드 있으신 분들 해 갖고 좀 모아놓기는 하거든요. 좀 대비는 해놓는데, 이런 것들이 그러니까 법이 갖춰지지 않으니까 저희는 근로자인지, 현장에서는 근로자인지 아니면은 저기 사회복지 노인일자리법을 따라야 되는 건지, 그게 좀 혼란스럽고요.” (G3-1)

“사실 사회서비스형 어르신들을 뽑는 데서 1차적으로 저희 기관 입장에서는 무조건 뽑는 게, 복지 카드를 가지고 계신 분은 근무가 어렵더라도 뽑게 돼요. 왜냐하면 장애인 고용 촉진 때문에 저희가 지금 400명, 431명의 어르신을 하고 있는데, 그거 이제 3.3명이면 장애인 근로자 예를 들면 20명 정도를 뽑아야 돼요. 그런 부담감 때문에 사실 그걸 하지 않으면 저희가 불이익을 받는 게 아니라 저희 모 법인이 불이익을 받게 되는 거잖아요...(중략)...노무적인 부분이 사실 어르신 일자리도 이렇게 까지 들어가야 되나 하는 부분이 조금 많았던 것 같아요.” (G1-2)

“공익형 같은 경우는 말씀드리고 이제 앞으로 못하게 해도 된다는 그런 운영 규정이 잘, 그거 토대로 하면 되는데 사회서비스형도 운영 규정은 그렇게 나와 있어요. 관두게 하면 된다 이런 식으로 나와 있는데, 관두게 했더니 고용노동부에서 연락이 온 거예요. 해고를 왜 시켰냐고 이런 식으로 해 갖고 연락이 왔는데. 해고는 나중에 노동법을 제가 찾아봤더니 최고 수위가 높은 징계더라고요. 운영위원회를 인사위원회를 열어야 되고. 이런 부분에서 또 너무 관련된 법을 막 배워야 되니까. 저희는 이제 사회복지를 공부하고 여기를 취직을 했는데 이 근로자로서 들어가 버리니까 그 부분이 이제 운영하기는 제일 힘들었고.” (G3-1)

“중대재해처벌법 챙기기도 너무 힘들어요. 진짜 이번에도 그런 위험성 평가 시행 대책을 마련해야 되고 현장 점검도 나온다고 하더라고요. 그래서 그런 부분을 사실 리스트를 체크하고 이해하고 우리 일자리 선생님들한테 설명을 해주고 그게 실제 현장에 적용되기까지도 되게 절차가 복잡하기도 하고 어렵더라고요.” (G1-1)

“근무 시간 내에 발생할 수 있는 안전사고에 대해서는 또 저희가 다 모든 걸 책임져야 되잖아요. 그러니까 사회서비스형이 어려운 게 근로자이기 때문에. 근로자를 다 챙겨줘야 되고 그런 부분이 좀 더 어렵고 그런 것 같습니다.” (G2-1)

노인을 대상으로 이루어지는 보건복지부 사업이라는 특수성을 고려 받지 못한 채, 일반 고용노동법의 적용을 받는 것이 적절치 않다는 지적도 있었다.

“아까 말씀드렸던 고용노동부에 대한 그런 부분이 이제 근로자라 칭하는 부분이 있어서 사실 저희는 보건복지부 재원을 통해서 일자리를 진행을 하는데, 너무 이제 노무적인 부분이나 이런 부분이 너무 강조가 되다 보니까...(중략)...(담당자가)놓치는 부분이 생기게 되면은 그 부분에 대해서는 이제 민원이 발생을 할 수도 있는 부분이고.” (G1-3)

“맞아요. 노무적인 부분은 일자리에서 조금 복지부 산하로 이렇게 일자리는 딱 되어 주면 좋겠는데 지금 계속 안 되고 있는 거라 저희는 이제 맞춰서 열심히는 하고 있어요.” (G1-4)

“뭐 법제를 아까 말씀하셨는데 ‘노인일자리는 제외한다’ 이런 조항이 단 어디에 한 군데라도 있으면(좋겠어요).” (G1-2)

## 6) 우선적인 개선 및 지원 필요사항

### (1) 부대경비 등 사업비 확대

조사참여자들은 사회서비스형 일자리의 원활한 수행을 위해 부대경비 등 사업비 확대가 필요하다고 답하였다. 사회보험료와 문화체험 등을 지원하고 나면 가용한 부대경비가 거의 없기 때문이었다. 특히 사업을 위한 공간 확보의 경우, 외부의 지원 없이는 어렵다는 설명이었다. 이 같은 상황 속에, 활동에 필요한 물품도 수행기관의 자체 예산으로 해결하는 사례가 있었다.

“사실 부대 경비가 정말 부족하긴 해요. 부대 경비에 이제 사회보험료 나가고 문화 체험하고 간담회 하면은 남는 금액이 없기는 한데...”  
(G1-2)

“사실은 사회서비스형은 이제 사업비만 가지고 우리가 사업장을 마련한다거나 이런 거 굉장히 어려워서 이제 아까 말씀하신 대로 MOU를 하거나 이렇게 해서 어느 장소, 경로당이면 경로당 아니면 학교는 학교 이렇게 우리가 이제 거기에 관련된 사업을 하는 공간을 받아야지만 할 수 있어요. 이제 그 부분이 해결이 돼야 그 사업을 진행을 할 수 있는 부분 (이 있어요).” (G1-4)

“건강 사업을 하다 보니까 저희 같은 경우는 물품 같은 게 굉장히 많이 부족하죠. 그래서 저희는 필요 물품이나 건강 돌봄에 사용되는 물품들은 다 저희 기관 부담으로 따로 이제 비용을 부담해서 활동을 하고 있거든요. 그래서 그런 부분이 좀 아쉽기는 하죠. 사용비나 내용들이 인건비에 한정돼 있으니까.” (G3-2)

### (2) 수요처 유인책 마련

수요처 확보가 쉽지 않은 만큼, 수요처를 유인할 수 있는 방안이 마련되길 바

란다는 의견도 있었다. 예를 들어, 공공기관 등을 중심으로 장애인 의무 고용처럼 일정 비율의 노인이 채용될 수 있도록 하자는 설명이었다.

“개선으로라기보다 이게 좀 됐으면 좋은데. 지금 기업이나 이런 데는 장애인을 우선적으로 고용해야 되는 게 있고 만약에 고용을 안 하면은 장애인 물품을 좀 이용을 해야되는 것들이 좀 법안들이 그렇게 좀 잘 마련이 되어 있더라고요. 그래서 노인일자리도 혹시나 그런 것들이 추진이 된다 그러면은 공공기관이나 아니면 관공서나 이런 데서 의무적으로 몇 퍼센트를 좀 채용을 하면 좋겠다 이러한 것들이 있으면은, 수요처 혹시 이렇게 찾고 발굴하고 하는데 좀 더 좋지 않을까 그런 얘기를 좀 드리고 싶습니다.” (G3-1)

### (3) 참여자 선발기준 수정

참여자 선발을 위한 선발기준표도 현장의 의견을 반영해 수정이 필요하다는 의견이 있었다. 여기에는 현재 선발기준표상 ‘가족구성’ 지표는 참여자 가구의 취약성을 판단하기에 적절치 않다는 지적과, ‘전년도 업무 평가’ 및 장‘애인에 대한 가점’을 추가하는 것이 필요하다는 의견이 있었다.

“한 가지 생각했던 게 있는데 저희 사회서비스형 선발 기준표 있잖아요. 여기서 가족 구성이 꼭 사회서비스에 들어가야 될까? 저는 좀 의문이 들어요...(중략)...가족을 부양하는 경우 이게 거의 능력이 없는 자식을 데리고 사는 경우가 많거든요. 근데 그게 0점이란 말이에요. 그리고 부부 가구, 단독 가구, 이제 부자이신 분이 단독 가구가 훨씬 더 많아요...” (G1-2)

“전년도에 업무를 너무 못하셨는데 이런 자격증들이 많아 갖고 합격될 수 있는 그런 점수가 돼버리면 어쩔 수 없이 또 합격을 해버려야 되단

말이죠. 그럴 때는 전년도 업무 평가라는 이런 점수 항목을 좀 넣어서, 이렇게 좀 우리가 점수를 그거를 좀 주면은, 안 주면은. 좀 예를 들자면 다른 분들이 또 참여할 수 있는 기회를 만들어주거나 할 수 있는...(중략)...앉았다 일어났다 이렇게 체력 테스트 이런 것도 있는 것 같은데 굳이 의미가 없거든요. 지금 60세 이상인데 앉았다 일어났다 못 하시는 분들이 어디 있을까요. 그러니까 그러한 것들을 세부적으로. 아니면 실무자들에게 좀 얘기를 많이 들어서 진짜 필요한 부분은 좀 바뀌어야 될 것 같다는 생각이 듭니다.” (G3-1)

“저희가 이제 100인 이상이면 장애인 고용률을 맞춰야 되는 거잖아요. 3.1%를. 그래서 저희는 어쩔 수 없이 사회서비스형 근로자들이 장애인분들이 좀 들어와야 되는 게 맞잖아요. 그래서 저 같은 경우에는 (선발기준)지표에 가점을 좀, 장애인 2점이라든지 그렇게 좀 주면은 어떻게 하는 생각, 제 개인적인 생각이 있어요. 유관 자격증처럼 유관 자격증이 10점이면 장애인은 5점을 해서 이렇게 맞춰주시면 저희가 장애인을 고용하는 데 조금 더 수월하지 않을까 싶어요. 왜냐하면 저희는 장애인 복지카드를 매년 한 지금 200명 하고 있으니까 8명 정도 저희가 맞춰야 되는 부분이 있거든요. 그래서 이 부분을 아예 좀 세부적으로 (선발기준표에)삽입을 해 주시면 저희가 현장에서 조금 더 낫지 않을까 싶습니다.” (G2-1)

#### (4) 참여노인 급여 인상

최저임금과 연동된 사회서비스형 일자리의 시급이 오르는 상황에서 기관에 따라 참여노인이 기존과 달리 한 달에 20일 정도 활동하게 하는 경우가 있는데, 이로 인해 수요처와 참여노인의 불만이 발생하는 동시에 사업 전담자의 업무부담도 늘었다는 지적이 있었다. 사회서비스형 참여노인의 급여를 인상해 예전과 같은 활동기간을 유지할 수 있도록 하는 것이 낫지 않겠냐는 의견이었다.

“저희가 이제 시급이 오르면서 작년부터는 사서(사회서비스형)가 20일 정도 근무만 하게 됐잖아요. 여기에 이제 수요처하고 좀 충돌이 있습니다. 왜냐하면 수요처도 너희 막 원래는 다 근무하는 게 맞지 않냐 근데 왜 20일만 자꾸 하니, 나 이날 이렇게 바쁘데 라고 수요처도 좀 충돌이 있고, 어르신들도 20일만 한다는 거에 대해서, 그리고 우리 일자리 전담 선생님들도 일이 많아졌잖아요. 이 스케줄표를 뿌리고 저희가 또 회수하고, 도장 받고. 그 업무가 불필요한 업무이지 않을까 싶어서, 제 개인적으로는 인건비 상승해가지고 그냥 애초에 했던 것처럼 그냥 저희처럼 풀로 근무하는 게 더 낫지 않을까요? 그러면은 담당자 선생님들의 업무 간소화도 있고, 저희도 서류가 너무 많다 보니까 서류 간소화도 되고. 네, 인건비 상승을 좀 추천합니다.” (G2-1)

#### (5) 전담인력 배치기준 개선

사회서비스형 일자리의 업무부담이 상당한 만큼, 전담인력 배치기준을 조정할 필요가 있다는 의견도 있었다. 현재 사회서비스형 일자리의 경우 참여노인 100명당 1명의 전담인력을 배치할 수 있는데, 사회서비스형 사업단이 다양한 만큼 일괄적인 배치기준으로는 현장의 어려움을 해소할 수 없다는 설명이었다. 이에 사회서비스형 일자리 안에서도 유형을 구분해 배치기준에 차등을 두는 것을 대안으로 제시하기도 하였다.

“...사회서비스형도 어떤 유형이나 코드에 따라서 조금 이제 담당자가 할 일이 많은 영역은 조금 세분화해서 노인일자리 담당자를 조금 100명당 한 명 이런 식이 아니라, 예 좀 이렇게 다양화할 필요가 있지 않을까라는 생각이 들어요.” (G1-4)

#### (6) 노무 관련 법률 등 전문 지원 강화

사회서비스형 사업의 운영·관리와 관련해 지적된 바와 마찬가지로, 조사참여



자들은 노무관리의 어려움을 덜어줄 수 있는 전문적인 지원이 시급하다고 답하였다. 한국노인인력개발원에서 운영하는 노무사 컨설팅이 있기는 하지만, 도움을 얻기까지 많은 시간이 소요될 뿐만 아니라 답변 자체를 얻지 못하는 경우가 있어 무용지물이라는 지적이었다. 상황이 이렇다 보니 수행기관이 자체적으로 노무사를 채용하는 경우도 있었는데 바로바로 원하는 자문을 받을 수 있어 만족도가 높았다. 지역마다 상황이 다를 수 있는 만큼 한국노인인력개발원 지역본부마다 노무관리 컨설팅을 별도로 두는 것이 적절하다는 제안도 있었다.

“(한국노인인력개발원 전문가 컨설팅)소통이 이제 그니까 이제 처음에는 Q&A를 해도 답변이 안 되면 이제 전화를 거는데 전화도 안 받고.” (G1-2)

“(한국노인인력개발원 전문가 컨설팅)Q&A 자체가 소통이 잘 안 되는 거죠...(중략)…전화도 안 받아요.” (G1-3)

“(한국노인인력)개발원에서 이제 해당 노무사가 있잖아요. 근데 그 노무사에게 질문을 해도 이제 답변을 사실 정확한 답변을 받기가 좀 어려워요. 이제 거기에 이제 Q&A를 남긴다거나 하기 때문에, 사실 저희 같은 경우에는 다른 이제 노무사를 또 저희가 또 채용을. 아니 노무사를 채용했다기보다 저희가 노무비를 주는. …(중략)… 저희가 노무비를 1년 계약에 얼마를 주고 저희가 이제 자문을 구한다거나 그렇게 하는데, 사실 그런 비용이 이제 개발원에 있는 노무사 쪽에서 이런 대답이 잘 되거나 소통이 잘 되면은 사실 그런 비용까지도 저희가 부대 경비에서 다 나가는 거거든요. 근데 다른 곳에도 사실 지금 저희 말고도 이제 노무적으로 힘들어하는 곳이 있는데, 해당 지역본부마다 노무를 담당하시는 분이 나 그런 분들이 좀 더 이제 저희랑 연락이 소통이 잘 되면 좀 더 만약에 사회서비스형에서 이제 그런 부분이 사실 좀 힘들다고 말씀을 하셨잖아요. 그런 부분이 조금 더 해소가 되지 않을까.” (G1-2)

“다른 지역이나 이런 거에서 좀 더 소통이 잘 되고 그 해당 지역을 이제, 사실 개발원에서 하는 거는 사실 중앙에서 그걸 다 관리를 하겠지만, 해당 지방이나 이런 곳에서는 이 노무를 이렇게 처리하는 곳도 있을 거고, 그 법원에 따라서 해당하는 법원에 따라서도 이게 내용이 다 다르다 보니까...(중략)...지역본부 자체적으로도 그런 노무(컨설팅)를 꺼주는 게 어떨까? (한국노인인력)개발원에서...” (G1-2)

## 7) 사회서비스형 일자리의 효용

### (1) 참여노인 측면의 효용 I : 자부심을 주는 일자리

조사참여자들은 사회서비스형 일자리가 참여자에게 주는 효용으로 자부심을 줄 수 있다는 점을 꼽았다. 지역에 꼭 필요한 일, 어느 정도 역량을 필요로 하는 일을 한다는 인식이 참여자의 자부심으로 연결된다는 설명이었다. 때로는 이러한 자부심이 참여자의 건강증진으로 이어진다는 의견도 있었다.

“정말 지역에 필요한 일들을 하고 있다. 단순히 그냥 단순한 일이 아니라 좀 그런 자부심도 많이 생기는 것 같습니다.” (G1-3)

“일단은 사회서비스 급여가 이제 활동비가 거의 3배잖아요. 그러니까 저기는 조금 교사 출신이라든지 공무원 이렇게 좀 ‘양질의 일자리’, ‘고급 인력들이 하는 일자리다’라고 이제 어르신들이 인식을 그렇게 이미 하신 것 같아요.” (G2-1)

“저희가 이제 그런 걸 꾸준히 이제 어르신들께 어르신들 덕분에 일자리가 더 만들어졌어요, 어르신 원래 우리 사업단 하나에서 여기 수요처에 있었는데 어르신들 일 잘해서 이거 더 생기고 더 생겼어요. 어르신들 친구들 더 불러주세요. 라고 하다 보니까 본인 입장에서는 ‘아 내가 그렇게 했구나’, ‘우리가 이렇게 했구나’라고 하는 그런 이제 프라이드

나, 네 그런 자긍심 같은 게 생기자 보니까. 어르신들에게는 이제 사실 건강적으로도 이제 정신적 건강으로도 더 많이 도움을 주는 것 같고.” (G1-2)

사회서비스형 일자리의 비교적 높은 급여 덕분에 참여자들이 손자녀 용돈 등 필요한 곳에 지출할 수 있다는 점도 언급되었다.

“어르신들도 이제 일단 급여가 19년도에 이제 해보셨다시피 적은 27만 원 일자리에서 높은 금액을 받으니까. 오히려 이제 그걸로 손자 손녀들 더 용돈도 더 챙겨준다는 그런 생각이나, 이제 정신적으로나 이제 신체적으로 좀 더 건강해지시는 분들이 더 많다고 느껴서. 저희는 필요할 것 같아요.” (G1-2)

## (2) 참여노인 측면의 효용 II: 근로자로서 소속감을 주는 일자리

사회서비스형 일자리의 참여자 측 효용으로 은퇴 후 다시 근로자가 되어 소속감을 가질 수 있는 사회참여의 기회가 된다는 부분을 강조하는 의견도 있었다.

“일단은 노인 측면에서는 사회서비스형 존재 이유가 소속감이겠죠 소속감. 자기가 은퇴하고 다시 들어와서 다시 4대 보험을 넣어주는 기관, 그리고 하루에 3시간 일하고 여가 활동도 나머지 자유롭게 하고 소정의 월급을 받고. 그래서 집에 있으신 와이프 분들한테도 떳떳하고, 다시 본인이 다시 재참여, 사회 재참여를 할 수 있다. 그게 가장 큰 목적이고 중요한 것 같아요.” (G2-1)

“근로자라는 명칭을 다시 부여받는 것에 대한 의미가 되게 큰 것 같아요...” (G2-4)

### (3) 사회적 측면의 효용 I : 지역과의 상생

조사참여자들은 사회서비스형 일자리가 사회적 측면에서 갖는 효용으로 노인 인력과 지역의 상생을 언급하였다. 사회서비스형이 사회적 가치를 창출하는 일자리인 만큼 노인이 지역에 필요한 도움을 제공함으로써 지역에 실질적인 보탬이 된다는 것이었다. 한 예로, 사회서비스형 일자리를 통해 돌봄서비스를 제공한다는 조사참여자는 해당 사업을 통해 지역 노인 간 돌봄관계망을 형성해가고 있다고 설명하였다.

“저도 조금 더 덧붙여서 말씀드리면, 조금 어려운 말로 사회적 그런 새로운 가치를 만들어낸다 이런 느낌인 것 같아요. 저희 기관에서 추구하는 방향이기도 하고, 어르신이 활동에 직접 투입함으로써 수혜자의 만족과 성장도 이끌어내고, 어쨌든 지역사회 상생을 이루어낸다는 느낌이죠...” (G1-1)

“지역 입장에서는 이제 어르신들이 이런 업무를 도와주니까 사실 정말 사실 3시간이잖아요. 사회서비스의 근무 시간은 3시간인데 정말 바쁜 시간에만 어르신을 모셔서 따로 이제 금액 지불하지 않고 무상으로 인력을 쓴다는 거에도 매우 만족감을 보이고 있어서, 지역에서 이제 도움으로 서로 상생한다고 생각할 수 있을 것 같아요.”(G1-2)

“지역적인 면에서도 우리 어르신들 아직은 일할 수 있으신 분들이 많잖아요. 60세, 65세 거의 정년인데 다시 나와가지고 재능기부 형태로 다시. 메인처럼 일은 못하지만 그 서브 쪽으로 이렇게 일하실 수 있으니까 지역에서도 굉장히 좋은 것 같습니다 그래서.” (G2-1)

“사회서비스형 일자리로서의 접근보다는 돌보는 관계니까 보통은 본인들이 일주일에 한 번 저희한테 매뉴얼에 된 체크, 월요일부터 저희는 목요일까지 근무를 하고 금요일은 저희는 저희 의료사회 본점에 오셔서

지고 학습을 해요...(중략)...그러면서 이제 활동들을 조금 더 많이, 좀 알고 이렇게 돌볼 수 있는 관계를 좀 가지려고 하고 있고. 그러다 보니까 90분의 프로그램 외에도 일주일에 두 번 혹은 세 번을 마음이 가면 더 가서 본인 집에서 반찬이나 이런 것들이 좀 상황이 안 좋으신 분들은 그런 서로 돌봄의 관계망을 좀 만들어가고 있습니다.” (G3-2)

#### (4) 사회적 측면의 효용 II: 노인에 대한 긍정적 인식 증진

노인에 대한 긍정적인 인식을 증진하는 것도 사회서비스형 일자리가 가진 순기능으로 제시되었다. 사회서비스형 일자리를 성공적으로 수행하는 과정을 통해 수요처와 지역사회가 노인들이 가진 역량을 재평가할 수 있기 때문이었다.

“이제 사회서비스형 투입을 하면서 좀 인식이 진짜 많이 바뀌긴 했어요. 확실히 ‘노인들도 할 수 있다’, 그리고 ‘젊은 분들보다 노인들이 더 잘한다’ 이런 것들 그래서 인식이 많이 바뀌었는데.” (G3-1)

“이제 대부분 사회서비스형 같은 경우는 보육시설이나 아니면 사회복지시설이나 그런 쪽에서 이제 많이 도움을 주고 계시잖아요. 학교 같은 데나. 거기서 부족한 인력들을 어르신들이 이렇게 직접 손을 놓고 도울 수 있으니까 지역사회 내에서도 인식이 많이 바뀌는 것 같아요. 그래서 처음에는 저희는 학교에서는 좀 되게 거부를 많이 했었거든요. 특히나 막 이제 여학교 같은 데서는. 그런데 한 해 두 해 하다 보니까 그다음에는 이제 점점 이게 수요가 늘어나는 거죠. 그러면서 인식도 바뀌고, 그런 부분들은 좀 되게 효과성이 좋은 것 같습니다.” (G1-3)

#### (5) 노인일자리사업 측면의 효용 I: 부정적인 선입견 해소

조사참여자들은 참여자와 사회적 측면 외에도 노인일자리사업이 사회서비스형 일자리를 통해 얻는 효용이 있다고 주장하였다. 과거 ‘허드렛일’로 대표되는

노인일자리에 대한 부정적인 이미지를 쇄신할 수 있는 계기가 되었다는 설명이었다.

“보통 국민들이 생각하는 그런 쓰레기 줍고 하는 노인일자리 같은 느낌은 아닌 거예요.” (G1-4)

“옛날에 노인일자리 할 때 어르신들은 많이 정말 모두가 공감하듯이 그냥 치료 사업, 옛날 그런 형태로만 인식을 하고. 자녀분들도 내 부모가 일자리를 한다고 하면 왜 그렇게 하시냐고 반대를 할 정도로, 좀 그런 활동에 대해서 좀 부정적인 이미지였지만, 사회서비스 영역에 있어서의 활동이 확대되면서부터는 자녀분들도 너도나도 더 어르신들이 하실 수 있게 같이 접수하시고 같이 신청하시고 상담하시고. 이렇게 좀 인식이 바뀌는 것 같고요...” (G2-2)

#### (6) 노인일자리사업 측면의 효용 II: 질적 성장을 견인

참여자들의 특성이 변화할 만큼 사회서비스형 일자리를 통해 노인일자리의 질적 성장이 이루어짐을 느낀다는 의견도 있었다. 조사참여자들은 그 근거로 전문성과 경력을 갖춘 은퇴자가 참여하길 원할 만큼 단순 공공근로에서 벗어난 일자리들이 새롭게 마련되었다는 점을 꼽았다.

“이게 기존에는 노인일자리 하면 보통 공익형 사업을 대표적으로 이야기를 했었잖아요. 그게 이제 시민들도 그렇고 어르신들도 그렇고 이제 그냥 공공근로 개념으로 많이 봤다고 하면, 사회서비스형 사업이 도입되면서 이전에는 양적 성장을 했으면 이제 조금 더 질적 성장을 많이 유도를 하는 것 같아요...” (G1-3)

“사회서비스형이 나오기 전에는, 예로 얘기하면 시청에서 은퇴하신 과장님이나 국장님은 오지 않았거든요. 공익형에 절대 오지 않죠. 근데 사

회서비스형에 이분들은 와 계시는 분들이 계시요...(중략)...그만큼 고급화가 됐다는 얘기라고 저는 받아들이거든요. 지표로 볼 수 있고.” (G2-3)

“생각해 보면 사회서비스형이기 때문에 할 수 있는 일들이 굉장히 많다는 생각이 들어요. 네. 이제 공익활동으로 접근하지 못하는 것들을, 돈을 만들어낸다거나 이런 시장형이 아니기 때문에. 사회에 어떤 이제 문제를 좀 해결해 주고 도와주고, 하실 수 있는 일들을 생각하면 뭐.” (G1-4)

## 8) 그 외 사회서비스형 일자리를 둘러싼 현장의 인식

### (1) 공익활동과의 구분 1 : 업무수행을 위해 요구되는 전문성과 역량

조사참여자들은 공익활동과 사회서비스형 일자리는 명확한 경계선이 있음을 강조하였다. 참여자에게 요구되는 전문성과 역량 수준에 분명한 차이가 있기 때문이었다. 실제로 참여노인들 사이에서 사회서비스형 일자리는 ‘고급 일자리’라는 인식이 있다는 점을 예로 들기도 하였다.

“저희 참여자 모집하고 관리를 할 때는 어르신들은 대부분 단순 노동보다는 자기 자신이 전문성을 띠고 한다고 생각을 하시기 때문에. 예를 들어 승강기 안전단도 그 활동을 하기 위해서 인지해야 할 정보들이 많이 있고 정원놀이사도 그렇고 하잖아요. 그래서 굉장히 전문성을 띤 전문가라는 생각으로 지금 참여를 하고 계시는 것 같아요.” (G1-1)

“명확해요 경계선이. 그래서 사서 같은 경우는 사서 나름대로 자부심도 있잖아요, 어르신들이. 나는 달라, 공익활동은 약간은 저소득층을 위한 일자리야. 나는 하지는 않아. 사회서비스형은 이제 대부분 고급 일자리라고 다들 알고 계시고, 하는 일 자체도 다르잖아요...” (G2-1)

“활동이 사회서비스형하고 공익활동하고는 조금 활동들이 조금 변화 되는 지금 시기잖아요. 지금 새로운 사회서비스형 사업들이 계속 만들어 지고 있고, 근데 공익활동으로는 그런 걸 할 수 없거든요. 이게 저희가 이제 공익활동 같은 경우도 종이팩 재활용이나 아이스팩 재활용 같은 어떤 이제 공공의 일자리들을 하고, 또 지역사회에서 충분히 좋아하시죠. 그렇긴 하지만 지금 사회서비스에서 하는 무슨 스마트폰 교육이라든지 아니면 재난안전처럼 이렇게 돌아다니시면서 조금 건강하신 분들이 할 수 있는 일을 공익활동에서 할 수는 없거든요.” (G1-4)

## (2) 공익활동과의 구분Ⅱ: 수요처 분리 vs 업무 분리

사회서비스형 일자리가 도입된 초기에 일부 현장에서는 공익활동과의 차이를 명확히 하지 못해 혼란이 존재하였다. 이와 관련하여 약 5년이 지난 현재 상황은 어떠한지를 질문한 결과 조사참여자들은 수요처를 아예 분리하거나, 이것이 여의치 않을 경우 동일 수요처 안에서 업무 강도나 난이도를 고려해 사업단을 달리 꾸리는 방식을 취하고 있다고 답하였다. 만약 분명한 구분이 이루어지지 않을 경우, 상이한 급여 수준으로 인해 참여노인 민원의 소지가 되기도 하였다.

“노인일자리 하면 공익형. 그래서 공익형은 대부분 일자리 하면 어르신들은 길에서 쓰레기 줍는 정도. 그렇게 이제 많이 인식이 돼 있었잖아요. 그런 부분들이 점점 이렇게 이제 변화되고 사회서비스형 사업이 도입이 되면서. 근데 저희들도 아마 말씀하신 것처럼 같은 고민들을 계속 하거든요. 그래서 점점 이제 수요처를 분리를 시키려고 하고...” (G1-3)

“그냥 단순 청소나 보조나 그렇게 하다 보면 기존의 공익형과 사회서비스의 차별화가 없고 어르신들이 그냥 왜 나는 근데 늘 모든 기관들이 느끼듯이 나는 이 일을 똑같이 하는데 재는 많이 받고 나는 적게 받나, 이제 그런 느낌들이 받기 때문에 그래서 그런 차별화를 주기 위해서 계



속 수요처 간담회를 매 연초 그다음에 중간중간 평가회나 그런 걸 수시로 해서 계속 그 업무에 대한 제재 아닌 제재를 했어요. 그래서 공익형에 대한 업무 제재와 사회서비스에 대한 업무 제재 그런 걸 하는데 그래도 한계는 있더라고요.” (G2-2)

“이제 공익형에서 사회서비스형으로 업(up)하면서, 네 이제 일자리를 진행을 한다거나. 저희가 이제 베이비 케어랑 실버주방이라고 하는 사업단이 사실 어린이집에서 활동하는 사업이에요. 근데 이 사업단 같은 경우에는 일부러 두개를 나눴어요. 하나는 실버 주방은 무조건 주방에서만 하고, 아이를 돌볼 수 없고. 베이비 케어는 주방 일은 못하고 아이를 돌볼 수 있고. 그만큼 좀 세분화적으로 이제 사회서비스형으로 업(up)하면서 이걸 좀 더 나누다 보니까 수요처에서도 좀 더 이제 니즈가 정확히 더 파악이 되는 거죠.” (G1-2)

### (3) 새로운 사업 형태 I : 공익활동과 사회서비스형을 잇는 중간일자리

만약 활동난이도, 활동기간, 급여 수준 등에서 공익활동과 사회서비스형 일자리의 중간수준에 해당하는 소위 ‘중간일자리’가 새로 도입되는 것에 대한 의견을 질문한 결과, 다수의 부정적 답변과 소수의 긍정적 답변을 얻을 수 있었다. 전자의 경우, 이제 막 현장에 자리 잡기 시작한 사회서비스형 일자리의 정체성을 모호하게 만드는 등 괜한 혼선만 줄 것이라는 설명이었다. 소수의 긍정적인 의견을 가진 조사참여자들은 ‘중간일자리’를 통해 근로자성을 부여하지 않을 경우에 노무관리로 인한 수행기관의 업무부담이 감소할 것이라고 기대하였다.

“근데 지금 이제 질적, 사회서비스형 질적으로 발전시키려고 하는 어떤 방향인데, 그 방향하고는 그게 안 맞을 것 같아요. 제 생각에는.” (G1-4)

“(참여자들이)사회서비스형에 안 가시려고 그러겠죠. 왜 그냐면 그들

사이에서도, 그러니까 그 어르신들 사이에서도 그레이드라는 거를 스스로가 느끼고 있는 건데. 자부심 그게 좋은 말로는 자부심이거든요.” (G2-3)

“중간일자리는 작년에도 한 번 그런 말 나왔었죠 그래서 그거 아닌 것 같다. 저희 다 이제 직원들은 그렇게 얘기했었어요. 이도 저도 아닌, 왜 이렇게 헛갈리게 하나 이렇게 했어요.” (G1-4)

“지금 문득 생각했는데 오히려 좋을 것 같다는 생각도 방금 했어요. 근데 그게 저는 이제 생각이 든 게, 사실 사회서비스형 어르신들은 근로자로 취급하기 때문에 그 사회보험이나 이런 거를 다 가입을 해야 되고, 그런 업무 자체가 많은데...(중략)...만약에 그런 일자리가 생긴다고 하면은 기관 입장에서는 그런 거에 대한 부담감이 조금 덜면서 어르신에게는 이제 기존만큼의 소득까지는 아니지만. 기관 입장에서는 행정적인 절차가 좀 더 줄어들지 않을까.” (G1-2)

“기관 입장에서는 이점이 있어요. 저희도 나중에 이제 물어보시면 그 부분을 얘기를 할 텐데. 분명히 이게 사회서비스형을 하면 고용 인원 자체가 늘어버리니까. 중대재해처벌법이나 막 걸리는 게 굉장히 많은데. 근데 이제 기관 입장에서는 굉장히 편하긴 한데...” (G1-3)

#### (4) 새로운 사업 형태II: 노인 조직의 사업단 직접 운영 가능성

사회서비스형 일자리를 노인들로 이루어진 사회적 협동조합 등의 조직이 수행기관으로서 직접 참여하는 것에 대해서는 현실적으로 어려울 것이라는 응답이 대부분이었다. 급여 지출 등 행정업무가 수반되기 때문에 쉽지 않다는 이유였다. 이를 실제로 시도한 적이 있는 조사참여자는 노인 조직이 관련 경력이나 자료가 없는 상태에서 재정지원을 받는 것이기 때문에 지자체가 위탁을 거절할 경험이 있음을 언급하며, 대신 해당 조직을 사회서비스형 수요처로서 참여시키

고 해당 활동을 할 수 있도록 하였다고 설명하였다.

“(참여노인 조직이)사업단을 이제 진두지휘라고 하는 거는 사실 급여나 이런 부분에 있어서 어르신께 맡길 수는 없을 것 같아요. 네, 예산적이나 이 부분에 대해서는.” (G1-2)

“사업 운영만 해서 되는 게 아니라 이제 행정적인 부분도 다 돼야 되는 부분이 있으니까 그런 부분까지 된다고 하면 고급으로 봉사하시는 분이 있다든지 이러면 이제 그게 가능하실 수도 있고, 참여자 중에 가능하신 분이 있으면 가능할 수도 있고.” (G1-4)

“그런 (노인으로 이루어진)사회적 협동조합으로 해서 사회서비스형을 처음 이제 만들려고 했었어요. 근데 구에서 그걸 거절을 했어요. 아직은 이제 행정적으로나 아니면 위탁을 이제 노인일자리 같은 경우에는 구에서도 위탁 계약을 다 진행을 해야 되는데, 여기는 아무런 데이터도 없고 뭘 하기에는 부족하다...(중략)... 이제 구에서 예산이 또, 나랏돈이 들어가야 되다 보니까 위탁 계약을 거절을 하고 저희 그냥 수요처로 넣었어요. 그럼 이제 그렇게 되면 저희가 이제 그곳에 필요한 사회서비스량 인원만큼을 저희가 이제 배출을 보내는 거죠.” (G1-2)

(5) 사회서비스형 일자리에 요구되는 발전 방향 1 :

참여노인의 성장을 돕는 일자리

조사참여자들은 사회서비스형 일자리의 방향성으로 참여노인의 성장을 돕는 일자리가 되어야 한다는 점을 언급하였다. 이때의 성장은 사전 교육 및 업무수행을 통한 참여노인의 역량 강화와 더불어, 능동성 및 주도성을 기르는 것을 내포하는 개념으로, 사회서비스형 일자리 참여 경험이 노인에게 이를 위한 기회를 제공하는 것이 되어야 한다는 주장이었다.

“질적인 부분이나, 그다음에 이제 그 영역별로 좀 나눠줄 수 있게 수행 기관의 역량도 필요하고. 그리고 이제 어르신들이 적절하게 활동을 하실 수 있게, 특히나 사회서비스형 같은 경우는 사전 교육이나 아니면 전문 교육을 통해서 좀 배출을 해서 파견하는 형태로. 그냥 무조건 몇 명 배정 됐으니 몇 명 그냥 사전 접수한 대로 그냥 배정하는 그런 형태가 아닌, 일정 기간 그런 전문적인 교육을 통해서 양성을 하고 그분들이 사회서비스에 배정을 우선적으로 할 수 있게 기회를 주는 그런 차별화가 생겨야 하지 않나 그런 생각을 저는 개인적으로 합니다.” (G2-2)

“(참여노인이)우리 저희 근로자와 크게 다르지 않잖아요. 월 60시간 미만이라는 거 말고는. 정말 거의 다 똑같다는 형태라면 우리를 집어 넣었을 때에, 그런 기쁨을 또는 창의성을 그런 제도적인, 본인들 거니까 어떤 교육적인 거라든가, 자진해서 지금 연안 그것도 자진해서 어떤 그런 교육들을 받고 싶다고 하는 그런 능동적인 모습들을 계속적으로 강조하고 부각시키고 그런 것들이 오히려 지침에 녹아져 있어야 될 것 같다는 생각을 하게 되는 거죠. 그게 개발이든, 평가든, 수요처 개발이든, 다양한 부분에서요...” (G2-4)

(6) 사회서비스형 일자리에 요구되는 발전 방향Ⅱ: 사회에 기여하는 일자리

사회서비스형 일자리가 사회문제 해결에 기여하는 활동이 되어야 한다는 의견도 있었다. 다만, 이러한 사회서비스형 일자리의 특성이 공공영역에서 상시적으로 해야 할 일들을 노인에게 싼값으로 떠미는 결과가 되지 않도록 경계할 필요가 있다는 지적도 있었다.

“사실은 이제 사회적인 이슈나 사회적인 어떤 문제를 해결하기 위해서 사회서비스형이 활용되는 것이 가장 좋은 선례가 될 수 있잖아요.” (G2-4)

“공공이 해야 될 마땅히 해야 할 영역이고. 그리고 일자리가 다양화되고 보편화 되어야 되는데. 노동권이나 이런 고용의 연속성들이 불안한 사회가 계속되고 있고...(중략)...건물 청소부터 화분 정리, 화초 정리하는 것까지 해서 저희가 이제 그런 영역에 수요처가 되기도 하는데. 그런 일자리, 저렴한 일자리를 창출하는 영역으로 사회서비스형이 되게 포장돼서 있는 건 아닌가. 그런 문제의식이 저는 좀 있어요.” (G3-2)

#### 4. 참여노인 FGI조사 분석결과

##### 1) 노인일자리사업 참여 과정

(1) 노인일자리사업 참여 정보를 접한 경로: 지인이나 수행기관을 통해

인터뷰에 응한 노인일자리 참여자들은 일자리 등의 활동에 관심이 있던 차에 노인일자리에 대한 정보를 지인의 추천을 통해 얻거나, 수행기관에서 알게 되었다고 답하였다. 이때 수행기관에서 관련 정보를 접한 참여자는 애초에 노인일자리 참여를 목적으로 수행기관에 접촉해 정보를 구한 경우와, 노인일자리가 아닌 노인복지 프로그램 참여를 위해 다니던 기관(노인복지관)에서 노인일자리에 대한 정보를 우연히 접하게 된 경우로 다시 구분되었다. 특히 전자의 경우, 노인일자리 활동 모습(시장형인 실버카페)을 목격하고 무작정 수행기관을 찾아 적극적으로 참여 방법을 문의하기도 하였다.

“지금 여기 지인이 이런 자리가 있다고 신청하라고 그래서 신청해가고 하고 있는 거죠.” (G4-3)

“시니어 카페 바리스타라는 명찰을 달고 일을 하시는 분을 보니까 일 주일에 한두 번씩 시간도 구애받지 않고 본인이 원할 때. 그래서 근무를 하면서 자기 개발을 하는 모습을 보고, 제가 이제 다이렉트로 사무실에 가서 ‘이걸 하려면 어떻게 하면 좋으냐?’ 그래서 저는 적극적으로 찾았죠. 그랬더니 바리스타 교육을 받고 바리스타 자격증을 따라. 그래서 평

생 대학원에 등록해갖고 식별 코스를 이론과 실기를 완벽하게 마스터하고...(중략)...16년도 퇴직하고 17년도 1년 배우고 18년도부터 바로 복지관 카페에서 이제 들어가게 됐죠.” (G4-2)

“(일자리 참여를 희망하던 차에) 어느 날 이 핸드폰을 열어서 보니까 복지관에서 이게 떴어요...(중략)...○○복지관에서 제가 이제 영어도 배우고 뭐도 배우고 여러 가지 배웠어요. 그게 이제 유일한 낙이었죠. 미술도 하고 이런 거 하모니카나. 그래서 그거를 하고 있는데 (공고가)뺏더라고요.” (G4-1)

## (2) 참여 동기 I : 다시금 삶의 활력 얻기

참여자들이 노인일자리에 참여하게 된 배경에는 공통적으로 동 사업이 자신의 삶에 다시금 활력을 불어넣을 계기가 될 것이라는 기대가 있었는데, 여기에는 주된 생애 일자리에서 퇴직을 하였음에도 불구하고 아직 자신은 일을 더 해야 하는 나이라는 믿음이 존재하였다. 또한, 성장한 자녀들의 독립으로 인한 우울감을 이겨내고자 그동안 경험해 보지 않은 도전으로서 노인일자리에 참여하는 경우도 있었다.

“제가 사실은 저도 만 62세에 20년 동안을 창업 멤버로 있던 회사를 퇴사하면서. 그러니까 우리나라는 그렇죠. 제가 이제 사실은 열정과 그런 것들은 앞으로 더 일을 할 수 있으나, 회사 분위기상 제가 창업 멤버지만 후배한테 물려줘야 될 그런 분위기상 이제 62세니까 만 61세에 은퇴를 하게 됐죠. 근데 제가 생각을 해보니까 앞으로 건강이 허락한다면 20년은 더 일해야 할 나이인데 지금 세상이 100세 시대라 하는데 아니 60부터 놀고 먹을 수는 없잖아요...(중략)...그래서 뭔가 해야되겠다 라는 생각으로 이제 산책을 하다가 동네에 ○○노인복지관이라는 건물이 보여서. 저는 노인이라는 의식을 그 시간까지 한 번도 해본 적이 없어요. 그

래서 들어가게 됐죠.” (G4-2)

“저는 여기 오기 전에 내가 퇴직할 때 75세까지는 일을 해야 되겠다 하는 그런 생각을 가지고 있었어요. 그래가지고 거의 쉬지 않고 어떤 일이라도 조금씩 했습니다.” (G4-3)

“저는 이런 일자리가 있는 것도 한번 해보고는 싶었어요. 왜 그러냐면은 이제 애들이 다 커서 시집장가가고 전부 외국에 살거든요. 네 그러니까 빈둥지 증후군. 약간의 우울증 같은 것도 약간 올 수 있는데 어쨌든 이런 직장이라도 뭐라도 있으면 좋겠다라는 생각은 했어요…(중략)…나는 뭐든지 이렇게 해보고 싶은 도전 정신이 있는 사람인데 해야지. 그래 갖고 신청을 해서 거기(복지관)서 오라고 그래서 시작을 한 거예요” (G4-1)

### (3) 참여 동기II: 생애 경력과의 관련성

노인일자리 사업에 참여한 또 다른 동기는 생애 경력과의 관련성이었다. 한 참여자는 생애 경력과 완전히 일치하지 않더라도 업무에 일부 관련성이 있어 해당 일자리에 관심을 갖게 되었고, 실제 활동을 하는 데에도 그 경력이 도움이 되었다고 답하였다.

“저는 이게 제가 공직 생활하다가 정년퇴직을 했는데 그런 것이 이거 컨설턴트 하는 데 조금 도움이 되고 그러니까 저는 아주 좋습니다…(중략)…(생애 경력과)매치가 돼가지고 도움이 많이 되고 있습니다…(중략)…꼭 상담은 아니었지만은. 공직이 그 상담이 아니라 공직 경험이 있기 때문에 그래서 상담하는 데 도움이 많이 됩니다.” (G4-3)

#### (4) 참여 동기Ⅲ: 평소 관심과 흥미에 기반

노인일자리사업의 내용이 평소에 흥미 있던 분야와 관련되어 참여한 사례도 있었다. 구체적으로, 수행기관의 공고를 통해 알게 된 사회서비스형 일자리가 기존에 참여한 시장형 사업(실버카페)을 통해 얻은 환경에 대한 관심은 물론 평소 아이들을 좋아해 온 마음을 동시에 접목할 수 있는 내용이라 망설임 없이 신청하였다는 것이었다.

“제가 (노인일자리 시장형)바리스타로 일하면서 환경탄소제로 캠페인 파트에서 일을 하다 보니 지구온난화라든가 자연 보호 환경 이런 거의 되게 중요함을 원래부터 알고 깨닫고 있다가 그 환경에 관한 지속적인 거하고 연관이 되는, 이런 그 녹색 환경을 이룰 수 있는 건데, 어린이하고 사랑하는 마음이 있으면, 자연을 사랑하고 이 연계되는 사업이다… (중략)…이게 자연과 식물을 사랑해서 정원을 예쁘게 가꾸는 것도 있지만 저희들이 일하는 그 수요처가 어린이집이란 말이죠. 그래서 어린이집을 대상으로 하기 때문에 아이들을 사랑하는 마음이 일단은 우선이어야 되겠다. 그래서 제가 아직 손주를 키워보고자 준비는 너무 준비된 할머니인데 아직 역할을 못하고 있어요. 그래서 대신 어린이집에서 제가 이 준비된, 하고 있는 역할과 정원 선생님 역할을 하면 참 좋겠다라는 의미에서 도입, 그 시작을 1기를 시작을 한다고 했을 때 제가 굉장히 꿈에 부풀어서 신청을 하게 됐고…” (G4-2)

## 2) 사회서비스형 일자리 참여 경험

### (1) 현재 참여 중인 사회서비스형 일자리를 선택한 이유 1 :

우연한 기회로 인한 첫 참여

현재 참여하고 있는 사회서비스형 일자리에 참여하게 된 계기를 질문한 결과, 한 참여자는 우연히 공고를 보고 흥미를 느껴 신청하였다고 답하였다. 사업단 이름이 생소하고 활동 내용을 정확히 알지는 못해, 힘들지 않을지 걱정이 되기



도 하였다는 설명이었다.

“그런데 거기(공고) 보니까 아무나 신청할 수가 있더라고요. 그랬는데 이름이 조금 생소한 거예요. 승강기 안전단. 그러니까 제가 여자가 승강기가 안전단? 조금 너무 생소하다...(중략)...힘들지 않을까. 이제 이래서 이거를 할까 말까 하다가 이제 토요일 날, 아니 금요일 날 제가 이제 (신청하려고)전화를 했어요.” (G4-1)

(2) 현재 참여 중인 사회서비스형 일자리를 선택한 이유 II :

사업의 내용과 조건에 이끌려서

또 다른 참여자는 기존에 활동한 노인일자리가 코로나19 유행의 영향으로 중단되면서, 더 자주 활동할 수 있는 새로운 노인일자리 참여에 관심을 갖게 된 경우였는데, 사업단 이름이 낯설긴 하지만 환경을 다루는 점이 마음에 들어 참여하게 되었다고 밝혔다. 사회서비스형 일자리의 근로 조건과 활동 내용이 참여를 결정하게 만든 중요한 기준이 된 모습이다.

“(참여하던 시장형 노인일자리가) 코로나가 와서 2년을 올스톱을 했죠. 올스톱하고 집에만 이제 있게 되고 그러니까...(중략)...그때부터 다른 일자리가 뭐 없을까를 생각을 했죠. 이왕이면 사회에 기여하는 것도 있고...(중략)...제가 일주일에 한 번 카페 나가는 거에 대한 시간적인 불만도 조금 있었거든요. 일주일에 최소한 두번은 활동을 해야 아직은 젊은 나이니까. 제가 20년을 건강이 허락하면 일을 해야 되는데 일주일에 한번은 너무 적지 않나라는 생각도 했는데 그게 이제 한계가 있더라고요. 그래서 일자리에 대한 그 한계에 제가 찾아보다, 제가 그 녹색 환경에 대한 사랑을 키울 수 있다는 정원농이사의 사업단의 그 개요를 보고 후했죠. 이거는 내 일이다.” (G4-2)

(3) 사회서비스형 일자리에 참여하며 느낀 좋은 점 1 :

피드백을 통한 보람과 자부심

사회서비스형 일자리에 참여하며 느낀 좋은 점 중의 하나는, 자신의 활동으로 남들에게 긍정적인 영향을 줄 수 있을 때의 뿌듯함이었다. 예컨대 승강기안전단으로 활동하는 참여자는 길을 잘 모르는 외국인에게 서툰 영어일지라도 필요한 도움을 주기도 하고, 정원놀이사는 자연을 대하는 아이들의 변화를 지켜보며 앞으로의 활동에 대한 동기부여를 받았다. 특히, 정원놀이사의 경우 아이들이 부모나 다른 곳에서 얻기 어려운 자연에 대한 교육적 지식을 자신의 활동을 통해 전달할 수 있다는 자부심과 책임감도 엿볼 수 있었다.

“이 승강기(안전단) 할 때는 거기서 안내를 하고 이럴 때 외국 사람들이 많아요. 거기 터미널에는. 그래가지고 제가 그래도 못하는 영어지만 조금이라도 해가지고 그 사람들을 어떻게 어떻게 해서 이렇게 이렇게 가라고 해갖고 도움을 하고 이러는 거를 해서 저는 영어를 지금 하고 있거든요. 그랬는데 그렇게 하니까 내가 마음이 뿌듯한 거예요. 뭐 잘하는 영어는 아니고 단어라도 이렇게 해서 그분들이 갈 수 있는 곳을 안내한다는 거 이러면서 제가 자부심은 좀 있죠.” (G4-1)

“아이들이 커가면서 지나가면서 저 꽃은 왜 저렇게 생겼어요? 이런 질문을 할 때 아이들이 의식이 변하고 있고, 꽃을 사랑하고 자연을 사랑하는 마음이 자꾸 생기고 저는 그런 아이들을 보면서 너무 미래를 보고 즐거움을 느끼니까 제가 거기 갈 때마다 힐링이 됩니다...(중략)...아이들이 눈이 반짝하게 해줘야 되겠다. 그래서 준비를 일주일 내내 준비해요. 그래서 그게 저는 보람이고 그거에 대해서 변하는 아이들의 모습을 지켜봐 주는 게 이 아이가 커서 어떤 아이가 될까라는 상상도 하면서 이 식물 사랑과 함께 인간 사랑, 자연 사랑을 다 같이 느끼게 하자. 저는 포부가 사실은 좀 크죠.” (G4-2)

“저희가 수업을 나갈 때 그 분야로 어린이들이 어릴 때 엄마들이 젊은 엄마들이 교육하지 않는, 집에서 교육받을 수 없는 할머니의 어른의 시각에서 이거를 차츰차츰. 아이들이 금방 알아듣지는 못해요. 근데 가랑비에 옷 젖듯이 어릴 때부터 자꾸 스미게 해주면 곧 교육이 되지 않을까. 거기에 대한 저는 책임감이 굉장히 막중하다는 생각이 들어서 지금도 그거를 보람으로, 저는 책임감으로 일을 하는데 너무 뿌듯합니다.” (G4-2)

반면 시니어컨설턴트로 활동하는 참여자의 경우 구직을 희망하는 고령자들에게 도움을 줄 수 있어 보람을 느끼지만, 구인처를 바로 소개하는 형태가 아닌 노인일자리사업 수행기관을 연계하는 방식이라 실제 구직 결과를 알 수 없어 아쉽다는 지적이었다.

“퇴직한 시니어들께서 일자리를 구하려고 전화를 하는데요...(중략)... 저희들이 이제 바로 이제 그 뭐야 일자리를 제공해주는 게 아니고 이제 시니어클럽이라든지...(중략)...대행하고 있는 그런 데를 소개를 해줍니다. 그러면 거기서 이제 제가 전화 통화해서 상담해가지고 일자리를 많이 나고 그러죠. 근데 피드백이 안 돼가지고 좀 그렇게 조금 궁금하더라고요...(중략)...결과가 어떻게 되는지. 되셨는지 안 되셨는지 그걸 저희들이 전혀 모르기 때문에 그게 조금 아쉽고.”

#### (4) 사회서비스형 일자리에 참여하며 느낀 좋은 점Ⅱ: 자기유용감

참여자들이 꼽은 사회서비스형 일자리의 또 다른 좋은 점은 활동을 통해 자기유용감을 느낄 수 있다는 사실이었다. 그냥 동네 ‘할머니’가 아닌 ‘선생님’이라는 호칭으로 불리기도 하고, 일자리 참여를 위해 매일 아침 출근하는 젊은이들처럼 활동에 나서는 일 자체가 건강한 자극이 된다는 설명이다.

“처음에는 3월 달에 뭐가 뭔지 몰라 갖고 할머니, 선생님, 하다가 이제는 길에서 만나도 우리 다 동네니까요. 우리 정원사 선생님, 정원사 선생

님이라고 호칭을 불러줘요. 그게 얼마나 좋습니까, 지금 이 나이에 어디 가서 선생님 소리를 들어보니까?” (G4-2)

“제가 아침에 8시부터 근무거든요. 그러니까 그 젊은이들이 지하철 타고 막 쪼기는 데서 저도 이제 그러고 출근을 하잖아요. 그래서 아 젊은이들이 이렇게 해서 힘들게 일하는구나. 뭐 이런 거 저런 거 생각하면 난들 이렇게 그냥 느슨하게 집에서 이렇게 있는 건 좋지 않다. 이렇게 타이트하게 살아야지...(중략)...자극이 되어가지고 열심히 지금 하고 있어서 마음도, 이렇게 뭐라고 그러나 마음의 근육질이 생겼어요.” (G4-1)

(5) 사회서비스형 일자리에 참여하며 느낀 어려운 점: 체력적 한계

참여자들 모두 사회서비스형 일자리 활동의 어려운 점으로 체력적 한계를 토로하였다. 사업단의 종류에 따라 하루 근로시간인 3시간을 휴식 없이 꼬박 서 있어야 하는 경우가 있고, 활동을 위한 사전 준비에 많은 시간이 소요되기도 한다는 설명이었다. 사회서비스형 일자리에겐 하지만 아무래도 나이가 있는 고령자가 참여하는 만큼, 적절한 휴식 시간이나 교대 근무 등 체력적 어려움이 생기지 않도록 배려가 필요하다는 지적이다.

“이게 이제 서서 계속 서 있어야 되니까 이제 나이 들은 우리들은 좀...(중략)...노인들이 어디든지 한 시간이면 오십 분 하고 십 분은 쉬는 게 저걸로 돼있을 텐데 어 그걸 뭐라 그러지 지금 말이 안 나오네. 실제로는 3시간 일하면 하는 데는 휴식이 없대요.” (G4-1)

“같이 일하신 분 중에서 작년에 은행 업무, 직원 업무를 하시다가 오신 분이 있는데 거기는 신협에서 작년에 일을 했는데 3시간 동안 거의 쉬지를 못했대요. 그냥 앉지를 못하고 3시간 서서 일을 하셔가지고 나중에 다리에서 쥐가 오더라고요. 그래가지고 병원도 다니고 있다고 했어요. 그래서 치료를 1개월 이상 치료를 했다고.” (G4-3)

“힘듦도 있어요. 체력적으로 힘듦도 있고 1시간을 수업하기 위해서 그 전날 하루 종일 준비를 하거든요. 교재라든가. 그러니까 일주일에 세 번을 해도 저는 풀로 근무한다고 봐요. 교재 준비하는 게 하루 종일 걸리니까. 뭐 자르고 붙이고.” (G4-2)

(6) 사회서비스형 일자리에 대한 향후 참여: 건강이 허락하는 한 계속

상기 어려움에도 불구하고 참여자들은 한목소리로 건강이 허락하는 한 계속 사회서비스형 일자리를 지속하길 희망한다고 답하였다. 사회서비스형 일자리를 참여함으로써 얻는 장점이 단점을 압도하는 것으로 보인다.

“전 앞으로도 더 열심히 10년은 더 할 겁니다. 안 아프면. (웃음)”  
(G4-2)

“저도 뽑아주시면. 뽑아주시면. (계속 참여하겠어요)” (G4-1)

“저도 건강이 허락하는 한 계속 하고 싶습니다.” (G4-3)

### 3) 사회서비스형 일자리에 대한 인식

(1) 사회서비스형 일자리의 요건 1 :

일자리에 따라 전문성 수준은 상이하지만, 교육은 필수임

참여자들은 사회서비스형 일자리에 대해 활동 내용에 따라 전문성이 상이하다고 인식하였으나, 활동 전 관련 교육은 필수적이라고 답하였다. 엄청나게 어려운 활동은 아니지만, 평소에 접해보지 못한 일들도 있기 때문에 교육을 받지 않고서는 제대로 해내기 어렵다는 설명이었다. 1년 이상 동일한 사회서비스형 일자리에서 활동한 한 참여자는 전문 강사가 제공하는 반복 교육이 해당 활동의 전문성을 확보하는 데 도움을 준 것으로 평가하였다.

“교통공사에서 전문 교육을 우리한테 시켰어요. 그리고 우리 ○○복지 관에서도 소양 교육도 시키고 직무 교육도 시키고 이렇게 해서 그 역사 내에 있는 그 에스컬레이터라든지 엘리베이터, 거기에 관해서 우리가 하나씩 하나씩 점점을 하는 거예요…(중략)…저도 하나도 몰랐는데 교육을 받고 나니까 이렇게 엘리베이터가 아 이렇게 무섭구나…(중략)…아주 높은 전문성은 이 승강기(일자리)는 아니에요. 근데 왜 그러냐 하면 승강기를 점점을 할 때 우리가 모르는 단어가 많아요…(중략)…학습이 필요한 것들이 있는데 교육을 받으면 그냥 할 수 있더라고요.” (G4-1)

“저는 꽃 이름을 몰라서, 정원사의 전문가는 아니에요. 그건 자신이 없었지만 아이들과 정원 놀이를 하는 그 차이점을 교육을 받고, 그러면 저도 할 수 있겠다. 근데 교육을 받는 중간에 어르신 한 분이 원예과를 나오신 분인데 나는 이거에 대해서 전문가야 하고 교육을 한 달 받으시다 가 탈락이 되셨어요. 그거는 전문 원예사에 대한 지식은 있으나, 어린이 집에서 아이들하고 교감할 수 있는 그 테크닉이라든가 그런 소질과 자격이 없었던 거죠…(중략)…그래서 전문성이 있지 않으면 도중 탈락이 될 수밖에 없어서 꾸준한 교육을 받아야 된다…(중략)…교육을 꾸준히 우리가 자격증을 땀더라도 일 년에 어떤 기간을 뒤서 꾸준하게 교육을 계속 지속적으로 해야된다는 필요성을 지금은 절실히 느끼고 있습니다.” (G4-2)

“여기서 작년 재작년에 또 그 상담사에 대한 교육을 그때 6일 하루에 10시간씩 해서 2주 동안 또 교육을 전문가들한테서, 강사들한테서 교육도 받았습시다…(중략)…(교육이)도움이 많이 되죠. 그리고 이제 내년 이제 또 뭐 한 작년에 그때 이틀인가 한 여섯 시간 정도 교육을 받았고. 금년에도 세 시간 교육을 받았었고…(중략)…교육은 이제 매년, 네 서울 지역본부에서 계속 교육을 하고 있습니다. 그게 큰 도움이 되죠…(중략)…그 교육을 계속 받고 있기 때문에 여기서 일하신 분은 약간 전문성

이 있다고 봐요.” (G4-3)

“이제 사회서비스형 같은 경우도 예를 들어서 이제 일반 행정 업무 지원이라든지, 은행 업무 지원이라든지, 또 우체국 업무 지원이라든지, 그런 것 같은 경우는 꼭 전문성이 없어도 될 것 같아요. 제가 볼 때는. 그 종류에 따라서 사회서비스형에도 여러 가지 종류가 있거든요. 그 종류에 따라서 조금 다를 것 같아요. 전체가 다 그런 전문성이 있는 거는 아니고.” (G4-3)

## (2) 사회서비스형 일자리의 요건 II: 사회공헌적 성격

사회서비스형 일자리가 갖추어야 할 또다른 요건은 사회공헌적 성격이라는 지적도 있었다. 다른 노인일자리사업과 비교해 사회에 더 도움이 되고, 긍정적으로 기여할 수 있는 활동들로 꾸려져야 한다는 인식이었다.

“이름 그대로 사회서비스형. 사회공헌을 필요로 하지 않을까라는 차별화를 뒤야 한다고 생각해요 저는.” (G4-2)

## (3) 사회서비스형 일자리 사업량: 지금보다 더 늘어나길 희망

시니어컨설턴트로 활동하는 참여자는 정부의 부담에도 불구하고 앞으로 사회서비스형 일자리가 지금보다 늘어나길 희망한다고 답하였다. 더 많은 베이비부머들이 퇴직을 할 것으로 예상되는 데다가, 노후 준비를 충분히 못하였을 가능성이 있는 만큼 다른 노인일자리사업에 비해 높은 수준의 수당을 제공하는 사회서비스형 일자리가 더 많이 필요하다는 설명이었다.

“저는 조금 더 많아졌으면 좋겠어요 일자리가...(중략)...지금 베이비부머들이 다 지금 거의 다 이제 정년퇴직하는데, 퇴직해서 이제 노인으로 전부 다 들어오는데, 그분들까지 하면 상당히 숫자가 이제 노인 숫자가

더 많아지는데 그분들이 이제 베이비부머들까지는 노인 세대를 아마 준비를 못 하시는 분이 많을 겁니다. 그래가지고 지금 저희들이 상담에 보면은 보수 받는 것을 조금 많이 받기를 원하는 분들이 많아요. 보통 한 7~80만 원 내지 100만 원대까지 그렇게 요구하시는 분들이 많아요… (중략)…물론 이제 재정이 뒤따르니까 정부에서는 쉽지는 않겠지만 그래도 조금 더 늘렸으면 좋겠다 그런 말씀 드리겠습니다.” (G4-3)

(4) 향후 참여하고 싶은 사회서비스형 일자리의 내용

인터뷰에 참여한 여성 참여자들은 향후 참여하길 희망하는 사회서비스형 일자리로 아동·청소년에게 도움을 줄 수 있는 활동들을 꼽았다. 이는 기존에 소속된 수행기관에서 현재 운영 중인 사업단일 수도 있고 그렇지 않은 경우도 있었는데, 한 참여자는 보호종료아동을 위한 멘토로 활동하기를 희망하지만 관련 노인일자리를 찾을 수는 없었다고 지적하였다.

“저도 아이들도 좋아하고 꽃 같은 거 이렇게 신고 싹 나고 이러는 거 보는 거 이런 거를 되게 좋아해서. 어 정원놀이사.” (G4-1)

“제가 언론을 접하거나 항상 보면 만 18세 성인이 되면 홀로 독립해야 되는 아이들이 있지 않습니까? 사회에서 다 커버를 못 해주는 아이들. 오고갈 데 없어서 지원금 얼마 주고 독립해라 그런 아이들이 굉장히 안타깝더라고요. 그래서 그런 아이들하고 연계가 돼서 부모 대신으로 멘토가 돼 줄 수 있는 역할을 저는 항상 원하는데, 제가 사실은 동에서도 통장 일을 하면서 사각지대에 있는 아이들, 왜냐하면 법적으로 구제를 못 받는데 사각지대에 있는 아이들이 있어서 그걸 발굴하러 저는 많이 다니거든요. 그래서 그런 아이들이 부모 역할과 어떤 그 멘토 역할을 해줄 수 있는 다리가 공적으로 이게 시스템화가 되면. 지금 근데 제가 이걸 찾아보니까 가정과 세대 간에 이런 건 있고 공공서비스 부분에 그게 포



함이 됐더라고요. 있긴 있더라고요. 근데 직업으로 우리 서비스형 시장에서 사회서비스형에서 직업으로 노인일자리에 모집하는 걸 제가 못 봤어요. 만약에 그런 게 있으면 그런 거를 참여를 하고 싶어요...(중략)... 찾아서 그런 역할을 하고 싶어도 개인적으로가 굉장히 힘들더라고요. 네 그래서 시스템화에 해주시면 저는 그것도 정말 참여하고 싶어요.” (G4-2)

(5) 그럼에도 불구하고 60대 초반은 선호하지 않기도

그러나 한편으로는 사회서비스형 일자리가 60대 초반 사이에 상대적으로 인기가 적다는 의견도 있었다. 갓 퇴직한 시기인 만큼 아직 활동 역량이 높다는 점과, 자녀들을 뒷받침하기 위해 상당한 소득을 확보할 필요가 있다는 점을 고려하면 사회서비스형 일자리의 보수만으로 충분치 않다는 것이었다. 60대 초반 고령자의 경우 한 달에 최소 100만 원 이상의 소득을 희망한다는 부연이다.

“아직까지는 그래도 본인들은 활동할 수 있는 능력이 있다 그거예요. 그분들은 그렇게 생각하고 계시거든요. 그래서 저희들은 이제 그분들은 이렇게 소개를 안 해드린다고. 공익활동이나 시장형은. 사회서비스형은 이런 거 있다 해가지고 이제 그분이 이제 그것 하겠다 하면은 저희들이 안내를 해주고, 그렇지 않으면 안내를 안 하거든요. 본인들도 그렇게 희망하고 원하고. 또 그다음에 이제 자기들이 이제 일하고 보수받는 거를 60대 갓 퇴직하신 분들은 최소한 100만 이상을 바라요.” (G4-3)

“지금 나이가 육십이면 퇴직하고 한창 그래도 아이들하고도 돈이 많이 들어갈 테고. 그런데 자기네가 그 월급을 가지고 집안을 꾸려가려고 그러면 이제 많이 벌어난 사람은 괜찮겠지만 계속해서 돈을 벌어야 할 때 인데 그걸(사회서비스형 활동 수당) 가지고 살 수 있을까? 그러니까 진짜 딱 곳에서 그러는 분들은 하고. 여기서 하는데 60세에서는 잘 안 안 오

던데 이거 하다가 너무 춥다고 그만두신 분 봤어요. 육십 한 넷 쯤 된 분이 하나 왔었거든요. 그랬는데 안 와요.” (G4-1)

#### 4) 사회서비스형 일자리의 개선 필요사항

##### (1) 일자리에 더 적합한 참여자를 매칭하기

사회서비스형 일자리에 개선이 필요한 점이 무엇인지를 질문한 결과, 해당 일자리에 더 적합한 참여자를 매칭할 필요가 있다는 의견이 있었다. 일자리의 난이도를 고려해 충분한 건강과 체력을 갖춘 노인이 활동할 수 있도록 연계되어야 하는데, 실상은 그렇지 못하다는 설명이었다. 예를 들어 건강이 좋지 못하거나 다쳐도 참아가며 일을 하거나, 이로 인해 다른 참여노인들이 피해를 보기도 한다고 지적하였다.

“나이 기준이 없다는 거는 어떤 취지인지는 알겠어요. 그런데 하는 일에 대해서 본인이 굉장히 버거워서 힘들어하는 경우, 그리고 감당이 안 되는 경우를 저는 많이 봤거든요. 그럼에도 불구하고 돈을 벌기 위해서 시간이라도 때워야 된다. 이런 개념으로 일하시는 분들 때문에 안 그러는 분들에 대한 저는 선의의 피해가 좀 있다라고 생각을 하는 편이에요. 그래서 나이를 사회서비스형의 여러 가지 분야에서 모집할 때 그 노동의 강도에 따라서 나이 제한을 조금씩 차별화를 하면 어떨까 저는 그 생각을 항상 해왔거든요...(중략)...(몸이 힘들면 참여를)그만두시면 모르겠는데, 안 두고 끝까지 수입 때문에 포기를 못하시는 분도 간혹 계세요. 몸을 다쳐가면서.” (G4-2)

또한 사회서비스형 일자리는 다른 노인일자리사업 유형에 비해 더 많은 활동수당을 제공하므로, 그 참여 기회가 경제적으로 여유있는 노인보다 그렇지 못한 노인들에게 우선적으로 주어져야 한다는 의견도 있다.

“저는 약간 돈을 많이 버시고 현재 이거 없어도 노후 생활에 걱정이 안 되는 분들은 조금 양보해 주셨으면 좋겠다라는 측면도 있어요.”  
(G4-2)

## (2) 참여자를 위한 ‘노인’ 대신 새로운 명칭의 필요

사회서비스형 일자리에 필요한 또 다른 개선점으로는 ‘노인’이라는 단어를 대체할 필요성이 언급되었다. 사회서비스형 일자리에 참여하는 참여자 스스로 자신을 노인으로 인식하지 않기도 하거니와, 노인에 대한 사회의 부정적인 인식 때문에 이를 대체할 다른 용어를 활용할 필요가 있다는 것이다. 실제 사회서비스형 일자리의 경우 사업단에 따라 법정 노인 연령에 도달하지 않은 60세 이상부터 참여할 수 있도록 하고 있어, 자신을 지칭해 노인이라는 용어를 사용하는 것에 대한 거부감이 상대적으로 클 가능성이 있다.

“근데 노인일자리에 대한 계약서를 □□구청하고 협약 그 계약서를 쓰는데 제가 이제 그때 이의를 걸었죠. 그때만 해도 □□구청이 겁, 노인일자리 노인이 을 해서 계약서를 쓰는데 제가 노인이라는 단어를 안 쓰면 안 되냐 제가 담당 직원한테 건의를 했어요...(중략)...저는 참여자라는 말을 나쁘게 생각 안 합니다. 적극적으로 참여한다라는 참여자. 근데 ‘노인’이라고 돼 있어서 제가 계약서를 보는 순간 이 용어는 노인이라는 용어를 다른 용어로 대체했으면 좋겠다...(중략)...노인이라는 부정적인 이미지가 언론이든, 그늘에서 이렇게 우울하게 보이는 그런 노인 이미지에서 탈피하고 싶거든요.” (G4-2)

## 5. 소결

수행기관 종사자를 대상으로 실시한 FGI조사의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다(〈표 5-15〉 참조). 첫 시행 후 5년 차에 접어든 사회서비스형 사업은 노인일자리 일선 현장에서 기존 공익활동과는 차별화된 일자리로 자리 잡고 있었다. 예컨대 ‘돈을 더 주는 공익활동’이나 ‘더 오래 일하는 공익활동’과 같이 단순히 활동(근로)조건에서의 차이로 구분되는 것이 아니라, 참여노인에게 더 많은 전문성과 역량을 요구하는 일자리아자 사회에 실질적인 보탬이 되는 일자리로 인식되었다. 실제 종사자 FGI의 조사참여자들 대부분 사회서비스형 사업 덕분에 노인일자리의 이미지가 긍정적으로 개선되었으며, 앞으로 참여노인의 성장과 사회에 기여하는 일자리로 더욱 자리매김할 필요가 있음을 바람직한 발전방향으로 제시하였다.

이처럼 사회서비스형 사업을 통해 노인일자리사업이 얻은 효용이 ‘질적으로 다른 노인일자리의 등장’이라면, 참여노인에게는 자부심과 근로자로서의 소속감을 제공하고, 사회에는 지역의 필요에 조응하는 한편 노인에 대한 인식을 개선하는 효용을 갖는 것으로 나타났다. 다만 조사참여자들은 사회서비스형 사업의 이러한 특성으로 인해 현장에서 체감하는 어려움이 상당하다는 데 동의하였다. 특히 신규 사업의 기획과 개발, 수요처 유인과 관련하여 고민하는 모습이였다. ‘사회서비스형 다운’ 일자리를 발굴하는 일은 종사자의 아이디어는 물론, 지역 내 가용한 물적·인적 자원의 확보, 지자체와의 긴밀한 협조, 유관기관 등과의 네트워크 없이는 실현가능성이 낮다는 설명이었다. 농촌보다는 도시가, 도시 중에서도 서울이 상대적으로 더 다양한 내용의 사회서비스형 사업을 시도·운영하고 있는 것도 이러한 현실과 무관치 않아 보인다. 그러나 일단 하나의 사회서비스형 사업 운영이 성공적으로 이루어질 경우, 이를 씨앗 삼아 또 다른 영역의 사회서비스형 사업을 개척해나가는 사례들도 발견되었다. 소위 ‘입 소문을 탄’ 덕분에 노인과 노인일자리에 대한 잠재적인 수요처 및 지자체를 비롯한 지역의 인식이 개선되었기 때문이었다.

종사자 FGI에서 또 한 가지 중요하게 거론된 이슈는 사회서비스형 사업 운영

을 위한 노무관리 부담이 크다는 점이였다. 노인일자리 담당자가 관련 전문지식을 갖고 있지 않은 경우가 대부분인 탓에 관련 문제가 발생했을 때 신속히 대처하기 쉽지 않고, 대규모 사업장으로서 고용노동법상 준수해야 할 항목들이 수행기관에 부담이 된다는 것이였다. 특히 최근 증대재해처벌법이 시행되며 이를 준비·대응하는 데 애를 먹고 있었다. 노인일자리사업만을 위한 예외 규정을 만드는 것이 현실적으로 쉽지 않은 상황에서, 조사참여자들은 적어도 한국노인인력개발원이 관련 지원을 지금보다 강화할 필요가 있음을 지적하였다. 기존에 노무관련 전문가 컨설팅이 운영되고 있지만 연락이 닿지 않는 경우가 있어 필요한 도움을 받지 못할 때도 있고, 지역마다 상황이 달라 이에 대한 이해를 갖춘 전문가 지원이 절실하다는 주장이다.

이 같은 현장의 어려움에도 불구하고 조사참여자들은 사회서비스형 사업이 노인일자리사업의 발전에 기여한다는 인식을 공유하고 있었으며, 지자체와 수요처, 한국노인인력개발원 등 전달체계 내 주요 주체들의 협력과 지원에 기반한 질적 성장을 통해 향후 그 정체성이 더욱 공고해지기를 기대하였다.

표 5-15 | FGI 분석결과 요약: 종사자

영역		범주	
사업량 및 사업내용 현황		① 서울 소재 여부와 기관 종류에 따라 달라지는 사업량	
		② 사업내용이 상대적으로 다양한 서울의 사회서비스형 일자리	
사업 단계별 이슈	사업단의 기획 및 개발	기획 및 개발 동기	① 수행기관 평가와의 연동 ② 사회적 가치 실현
		기획 및 개발을 위한 기회 요인	③ 지자체와의 긴밀한 협력 ④ 유관기관이나 조직과의 네트워크
		기획 및 개발의 저해요인	⑤ 수행기관 및 종사자의 역량
		기획 및 개발 시 고려사항	⑥ 지역 내 가용 자원의 제약 ⑦ 지역의 필요와 자원 ⑧ 사회적 트렌드
	수요처 발굴 및 확보	① 발로 뛰는 홍보: 일단 부딪혀 보기 ② 기존 노인일자리 수요처의 참여 ③ 관련 직능단체의 도움 받기 ④ 참여노인을 통한 홍보와 연계 ⑤ 지역 특성을 고려한 전략적 발굴	

영역		범주		
참여자 모집과 선정		⑥ 수행기관의 자체 사업과의 연결		
		⑦ 입소문을 타고 꼬리를 무는 수요처		
		⑧ 그러나 여전히 쉽지 않은 수요처 확보		
		⑨ 같은 지역 안에서도 수요처 자원은 상이		
	사회서비스형에 대한 선호	① 경험이나 경력의 활용		
		② 업무의 전문성 vs 편한 일		
	참여자 선정기준	③ 아직은 '근로'를 하길 희망함		
		④ 실질적인 경제적 보탬		
		⑤ 참여자의 역량과 인식		
		⑥ 가급적 많은 노인에게 기회가 갈 수 있도록		
	⑦ 참여자 교육 지원 강화가 필요한 농촌			
	사업단 운영 및 관리	① 타 유형 노인일자리에 비해 큰 업무부담		
② 참여자와 수요처 사이의 갈등 조정				
③ 성과관리를 위한 지속적인 모니터링과 홍보				
④ 노무관리와 중대재해처벌법 시행으로 인한 부담				
우선적인 개선 및 지원 필요사항	① 부대경비 등 사업비 확대			
	② 수요처 유인책 마련			
	③ 참여자 선발기준 수정			
	④ 참여노인 급여 인상			
	⑤ 전담인력 배치기준 개선			
	⑥ 노무 관련 법률 등 전문 지원 강화			
사회서비스형 일자리의 효용	참여노인 측면의 효용	① 자부심을 주는 일자리		
		② 근로자로서 소속감을 주는 일자리		
	사회적 측면의 효용	③ 지역과의 상생		
		④ 노인에 대한 긍정적 인식 증진		
	노인일자리사업 측면의 효용	⑤ 부정적인 선입견 해소		
		⑥ 질적 성장을 견인		
그 외 사회서비스형 일자리를 둘러싼 현장의 인식	공익활동과의 구분	① 업무수행을 위해 요구되는 전문성과 역량		
		② 수요처 분리 vs 업무 분리		
	새로운 사업 형태	③ 공익활동과 사회서비스형을 잇는 중간 일자리		
		④ 노인 조직의 사업단 직접 운영 가능성		
	사회서비스형 일자리에 요구되는 발전 방향	⑤ 참여노인의 성장을 돕는 일자리		
		⑥ 사회에 기여하는 일자리		

자료: 연구진 작성.

다음으로 현재 사회서비스형 일자리에 참여 중인 노인을 대상 수행한 FGI 조사의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다(〈표 5-16〉 참조). 조사참여자들은 평소 노인일자리사업 참여에 관심이 있던 차에, 관련 정보를 지인의 소개로 얻거나 노인복지관 등 평소 활동하던 수행기관의 공고를 통해 접하는 것으로 나타났다. 보다 적극적인 사례로는 시장형 노인일자리 사업단의 활동 모습을 목격하고 수행기관에 직접 참여를 문의하는 경우가 있었다. 노인일자리사업에 참여하게 된 주요 동기로 퇴직이나 자녀들이 독립한 이후 다시금 삶의 활력을 얻는 계기로 여겨졌다는 의견들이 있었다. 60대에 진입하면서 기존의 사회나 가정에서의 역할이 일부 상실되거나 변화되지만, 여전히 사회활동을 활발히 할 수 있기를 희망하는 고령자의 욕구를 확인할 수 있다. 이때 노인일자리의 내용이 생애 경력이나 평소 가지고 있던 관심과 흥미에 부합할 경우, 더 큰 참여 동기를 부여 받는 모습이었다.

현재 참여하게 된 사회서비스형 일자리를 선택한 이유를 질문한 결과, 해당 일자리가 우연히 처음 참여하게 된 노인일자리사업이라는 응답이 있었던 반면에 활동량 등 일자리 조건 및 활동 내용이 자신의 희망과 일치해서인 경우도 있었다. 개인적인 차이는 있겠지만, 노인일자리사업 첫 참여자와 비교해 기존 참여자는 개별 사업단의 세부적인 특징을 더 많이 고려하여 참여를 결정하는 경향이 있는 것으로 보인다. 조사참여자들이 사회서비스형 일자리에 참여하며 느낀 좋은 점으로는 활동에 대한 즉각적인 피드백으로 보람과 자부심을 가질 수 있고,<sup>10)</sup> 때론 할머니가 아닌 ‘선생님’이라고 불리는 등 일을 통해 자기유용감을 느낄 수 있다는 점이 꼽혔다. 반면 참여하며 어려움을 느낀 점으로 공통적으로 체력적인 한계가 지적되었다. 활동 내용에 따라 일일 활동 시간인 3시간 내내 서 있어야 하는 경우가 있기 때문인데, 참여자가 고령인 만큼 적절한 휴식 시간을 가질 수 있도록 배려하는 것이 필요해 보인다. 하지만 그와 같은 어려움에도 불구하고, 조사참여자들은 현재 참여 중인 노인일자리사업에 대한 높은 만족감을 드러냈으며, 앞으로도 건강이 허락하는 한 사회서비스형 일자리에 계속

10) 대인서비스 형태의 사회서비스형 일자리인 경우임.

참여하길 원하는 것으로 나타났다.

다음으로 사회서비스형 일자리에 대한 인식을 논의한 결과, 조사참여자들은 모든 사회서비스형 일자리가 높은 수준의 전문성을 필요로 하는 것은 아니지만 생소한 업무를 맡게 되기도 하는 만큼 교육은 필수적이라고 답하였다. 전문강사나 기관을 통해 제공받는 교육이 실제 활동을 원활히 수행하는 데 도움이 되는 것은 물론, 관련 전문성을 높이는 데에도 도움이 되는 것으로 보인다. 또한 참여자들 사이에는 사회서비스형 일자리가 ‘사회서비스형’ 일자리인 만큼 사회공헌적 성격이 있어야 한다는 인식도 관찰되었다. 한편, 조사참여자들은 사회서비스형 사업량과 관련하여 갓 퇴직한 60대 초반의 경우 노동시장에서의 구직이 가능하고 아직 더 많은 소득을 필요로 한다는 점에서 선호하지 않을 수 있다는 점을 지적하면서도, 베이비부머 세대 노인의 증가와 노후대비가 미비하다는 점을 이유로 향후 사업량이 더 확대될 필요가 있다고 인식하였다.

끝으로 사회서비스형 일자리에 필요한 개선사항으로는 체력 등 해당 일자리에 더 적합한 역량을 갖춘 참여노인이 적절하게 매칭할 것과, 경제적으로 더 어려운 노인의 참여를 우선시 하여야 한다는 점이 언급되었다. 또한 일부 사회서비스형 일자리는 60세 이상부터 참여할 수 있는 등 아직 법정 노인에 해당하지 않는 경우도 있는 만큼, 참여노인을 ‘노인’이 아닌 다른 용어로 대체하는 것을 고려할 필요성이 있다는 점이 지적되었다.

표 5-16 | FGI 분석결과 요약: 참여노인

영역		범주
노인일자리사업 참여 과정	노인일자리사업 참여 정보를 접한 경로	① 지인이나 수행기관을 통해
	참여 동기	② 다시금 삶의 활력 얻기 ③ 생애 경력과의 관련성 ④ 평소 관심과 흥미에 기반
사회서비스형 일자리 참여 경험	현재 참여 중인 사회서비스형 일자리를 선택한 이유	① 우연한 기회로 인한 첫 참여 ② 사업의 내용과 조건
	사회서비스형 일자리에 참여하며 느낀 좋은 점	③ 피드백을 통한 보람과 자부심 ④ 자기유용감



영역	범주	
	사회서비스형 일자리에 참여하며 느낀 어려운 점	⑤ 체력적 한계
	사회서비스형 일자리에 대한 향후 참여	⑥ 건강이 허락하는 한 계속
사회서비스형 일자리에 대한 인식	사회서비스형 일자리의 요건	① 일자리에 따라 전문성 수준은 상이하지만, 교육은 필수임
		② 사회공헌적 성격
	사회서비스형 일자리 사업량	③ 지금보다 더 늘어나길 희망
	④ 향후 참여하고 싶은 사회서비스형 일자리의 내용	
	⑤ 그럼에도 불구하고 60대 초반은 선호하지 않기도	
사회서비스형 일자리의 개선 필요사항	① 일자리에 더 적합한 참여자를 매칭하기	
	② 참여자를 위한 '노인' 대신 새로운 명칭의 필요	

자료: 연구진 작성.

요컨대 오늘날 사회서비스형 일자리는 기존 노인일자리아업, 특히 공익활동과 확연히 구분되는 일자리로 자리 잡고 있으며, 수요처는 물론 지역사회의 노인일자리아업에 대한 이미지를 쇄신하는 데 기여하고 있는 것으로 판단된다. 아직 민간 노동시장에서의 구직에 어려움이 덜한 것 퇴직한 고령자를 제외하고, 사회서비스형 일자리의 비교적 높은 전문성과 활동 수당은 젊은 노인의 노인일자리아업 유입 요인으로 작용하고 있다. 구체적으로 참여자들은 일선 수행기관이 고심하여 기획한 활동 내용에 대해 긍정적으로 평가하였는데, 생소한 활동일자리라도 '사회에 도움이 되는 일'을 하며 보람과 자기유용감을 동시에 느끼는 모습이었다.

그러나 바로 이 같은 사회서비스형 일자리의 차별성은 새로운 사회서비스형 사업단을 개발/기획해야 하는 수행기관의 부담으로 작용할 여지가 있는 것으로 조사되었다. 특히 지역 내 활용할 자원이 상대적으로 부족한 작은 도시나 농어촌의 경우, 더 큰 어려움을 경험할 우려가 있어 이들 지역에 대한 한국노인인력개발원 차원의 관심과 지원이 필요해 보인다. 또한, 일부 사례에서 고령자의 체력 등이 충분히 고려되지 않는 등의 문제가 지적된 만큼, 사업의 기획이나 참여

자 선정 시 미스매칭이 발생하지 않도록 주의가 요구된다. 아울러 일선 수행기관들이 몇 년째 한목소리로 토로하고 있는 사회서비스형 일자리 참여자의 노무관리와, 최근 도입된 중대재해처벌법 대응 등과 관련한 어려움이 실질적으로 해소될 수 있도록 현재의 지원 체계를 점검·보완하여야 할 것이다.

# 사회서비스형 노인일자리 발전방안

제1절 사회서비스형 공급 확대 방안

제2절 전달체계 강화 및 다변화 전략

: 사회서비스형 노인일자리 수행기관

확충을 중심으로

제3절 일자리의 질 개선



## 사회서비스형 노인일자리의 발전방안

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

### 제1절 사회서비스형 공급 확대 방안

#### 1. 사회서비스 추가·보완·확대 전략으로서 사회서비스형 일자리 확대 방안

사회서비스형 노인일자리가 현재 사회서비스 지형에서 추진해야 할 전략을 앞장에서 세 가지 방향으로 제시하였다.

첫째는 추가(supplement) 전략이다. 사회서비스형 일자리가 현재 사회서비스 시설이나 유형에 추가되어 사회서비스 공급을 양적으로 강화하는 전략이다. 시설 유형 사회서비스의 경우 정부의 인력기준을 준수하고 있지만 대다수의 시설 인력기준은 좋은 서비스에 충분하지 않다는 지적이 있어왔다. 따라서 사회적 기대수준에 부합하는 서비스 질 확충을 인력보강을 사회서비스형 일자리로 할 수 있을 것이다. 이 경우 사회서비스형 일자리 취업자는 기존 사회서비스 시설 유형 안으로 동화되어 시설별로 요청되는 일을 수행하게 된다.

둘째는 보완(complement) 전략이다. 이는 현재 제공되는 사회서비스의 기능을 분화하여 발전시키는 방식으로 사회서비스형 일자리를 활용하는 전략이다. 현재 사회서비스 안에서 대다수의 돌봄서비스가 생활지원, 신체지원, 정서지원, 동행지원 등을 포괄적으로 제공하고 있다. 돌봄이라는 개념은 물론 생활지원이라는 영역에도 수많은 기능적인 업무가 포괄되어있다. 이용자의 필요에 부합하기 위해서 업무의 기능적 전문화가 필요하다. 사회서비스형 일자리가 이러한 기능적 분화의 갈래를 만들어 현재의 사회서비스를 전문화하는 데 기여할 수 있을 것이다.

셋째는 확대(extension) 전략이다. 앞에서 사회서비스의 개념 가운데 가장 광의의 개념은 사회보장기본법에서 규정한 것으로 사회서비스가 돌봄, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 영역을 망라한다. 그런데 현재의 사회서비스는 주로 보건복지부 소관 사업으로 돌봄과 보건의료, 교육 정도에 치중되어있다. 앞으로 주거와 문화, 환경 등에도 문제를 사회적으로 해결하기 위해 육성해야 할 다양한 사회서비스 유형이 잠재적으로 존재한다고 할 수 있다. 공적 재원으로 운영되는 사회서비스형 일자리를 통해 시범적으로 주거, 문화, 환경 등 새로운 분야에서 기존에 존재하고 있지 않았던 서비스를 개발하는데 사회서비스형 일자리가 기여할 수 있다.

추가전략에 적용되어야 할 분야는 우선적으로는 가장 취약한 사회구성원이 입소해있는 사회복지 생활시설이라고 생각한다. 생활시설 입소자의 지역사회 활동을 지원하는 인력으로 사회서비스형 일자리가 쓰일 수 있다면 현재 생활시설이 가진 폐쇄성, 입소자의 삶이 지역사회 단절되어 있는 문제들을 해결할 수 있을 것이라고 생각한다. 생활시설에서는 입소자의 개별활동을 지원하고 지역사회 참여를 장려하기 어려운 이유 중에 하나로 동반하여 활동을 지원할 인력 부족이라고 하였다. 사회서비스형 일자리 인력이 이러한 활동들을 보조한다면 현재 생활시설 서비스의 질 개선에 기여할 수 있을 것이라고 생각한다. 2021년 기준 사회복지생활시설은 8,511개소로 총 생활인원이 약 25만명에 달한다. 인력기준은 노숙인 시설과 정신요양시설이 가장 낮다. 시설 분포와 요구가 지역별로 다를 수 있으니 지역사회보장협의회 등을 통해 생활시설 지원 활동을 계획할 수 있을 것이다.

표 6-1 | 사회복지 생활시설 분야별 현황(2021년)

	장애인복지	아동복지	노인복지	노숙인	정신요양시설	결핵 및 한센	계
시설수	1,544	379	6,178	106	288	6	8,511
생활인원	28,612	11,196	194,321	6,655	10,390	255	251,429
종사자	20,151	7,919	125,834	1,601	2,916	103	158,524

자료: 2022 보건복지통계연보

현재 어린이집 보조인력으로 사회서비스형 일자리가 많이 만들어지고 있는데 전국 3만 여개가 넘는 어린이집은 물론 초등학교 방과후 돌봄교실 등에도 보조인력으로 투입될 수 있다. 이제 유보통합을 통해 어린이집과 유치원 그리고 초등학교 모두 교육부 사업이 되니 지방교육청과 함께 ‘인력추가전략’을 계획해볼 수 있을 것이다.

보완전략은 기존 사회서비스 유형을 분화하여 새로운 기능과 직무를 가진 일 단위를 만들어내는 것이다. 지금도 부분적으로 수행되고 있는 안전관리, 시설관리를 사회복지시설에만 적용하는 것이 아니라 방문형 돌봄서비스에서 간단한 안전관리와 수리, 형광등 교체 등의 업무를 방문돌봄서비스기관과 함께 도모해볼 수 있을 것이다. 현재 노인장기요양보험제도에서 방문요양기관의 상당수는 개인영리사업으로 하고 있는 경우가 많으니 가급적 공공, 비영리 성격의 방문요양기관이거나 새롭게 출발하는 통합재가센터를 통해 새로운 방문형 업무를 수행하는 일자리를 만들어낼 수 있을 것이다.

또한 노인맞춤돌봄이나 장기요양 이용자, 혹은 활동지원 이용자를 보조하여 지역행사와 모임에 참여하는 방식의 서비스 구상도 가능하다. 현재 상당수가 지역사회 재가서비스가 1:1 방문형으로만 설계되고 있는데 지역에서 관계형성을 만들어낼 수 있는 모임과 행사를 기획하고 여기 동행보조를 통해 모임 참여자들을 참여하도록 하는 모임형 사회서비스도 실험적으로 만들 수 있을 것이다. 기획과 행사준비, 참여까지를 주관하는 팀을 사회서비스형 일자리 참여자들로 만들고 호스트가 되는 기관을 지역사회복지관이나 재가센터로 하여 지역민들의 운동모임이나 교류모임 등을 만들면서 지역사회 관계망 구축에 기여할 수 있을

것이다. 현재는 독거노인들에게 밑반찬서비스나 도시락 배달 등을 하고 있는 것이 식사하는 모임을 조직하여 같이 밥을 준비하고 식사를 하고 산책하는 방식의 그룹활동도 사회서비스형 일자리 참여자가 주관하여 소규모로 만들어질 수 있을 것이다. 고독사 사업 따로, 독거노인 사업 따로 대부분 대상자를 방문하여 무언가를 제공하는 방식으로 이루어지고 있는 사람들이 지역으로 나와 모임을 만들고 관계를 형성하는 공동체 방식의 서비스로 새롭게 만들어보길 하다.

확대 전략은 현재 사회서비스 안에서 육성되지 못한 기후위기나 환경, 문화 등과 관련하여 개발될 필요가 있다. 생태보존이나 환경 지킴이, 문화 육성 등을 위해 필요한 일감을 지역에서 만들어내고 사회서비스형 일자리 참여자들이 이를 직업으로 수행하는 것이다. 기후위기 대비와 환경 보존을 위한 일은 이제까지 환경단체나 시민운동에만 맡겨왔는데 이제 우리 사회의 지속가능성을 위해 사회서비스형 일자리에서 시장에서 만들어질 수 없고, 가치를 인정받지 않는 이런 활동들을 업으로 삼아 수행하는 것도 필요하다. 지역사회외의 외진 곳, 버려진 곳 등을 정비하여 주민들이 활용할 수 있는 사업으로 연결시키는 일, 태양광 패널을 설치하고 에너지를 절감하기 위한 활동과 캠페인, 지역사회의 유적과 역사를 복원하는 일, 홍수예방, 생태조사, 나무 심기, 공원 보존과 멸종 위기 생물 모니터링 등 환경을 유지하고 보존하는 활동을 지역사회에서 능동적으로 만들어내고 지역주민을 참여시키는 활동도 의미있는 사회서비스가 될 수 있다. 이러한 확대형 사업들은 사회서비스형 일자리 참여자들이 준비된 프로그램에 수동적으로 참여하는 방식이 아니라 능동적으로 협동조합 등의 모임을 만들어 사업을 구상하고 추진하는 방식이 더 적절할 것이다.

## 2. 신노년 적합 아이템 발굴 및 개선

전체 인구의 700만이 넘는 베이비붐 세대로 일컫는 신노년 세대가 2020년 기준으로 노년기에 진입하면서 노인일자리사업에 미치는 영향을 피할 수 없다. 신노년 세대는 일반적으로 현재 노년세대와 비교해 높은 교육수준과 경제적 지



위를 보유하고 있으며, 은퇴 후 재취업을 하거나 사회활동에 참여할 의지도 강하다. 하지만 신노년 세대는 세대 내에서도 인적 특성과 경제적 자립능력, 주된 일자리 경험 등에서 상당한 격차가 존재한다(김수린 외, 2020).<sup>11)</sup> 따라서 신노년 세대를 위한 노인일자리는 이들의 이질적 욕구와 인적자원의 특성을 고려한 다양한 일자리들이 개발되어야 할 것이다.

그런데 신노년 세대는 노인일자리사업에 대한 선호도가 높지 않다(김수린 외, 2020). 김수린 외(2020)는 노인일자리사업에 대해 자신들의 역량과 경력을 적절하게 활용할 수 있는 일자리가 부재하다는 인식을 갖고 있음을 확인하였다. 그리고 이 연구에서 조사한 사업에 참여하고 있는 신노년 세대는 공익활동형(2.4%)과 사회서비스형(4.1%) 참여는 저조한 반면 시장형(49.6%)과 인력파견형 사업(43.9%) 참여에 치중된 경향을 보였다. 이와 같은 근거로 볼 때 신노년 세대를 단순히 사회활동 차원에서 노인일자리 참여를 유도하는 접근은 신중을 기할 필요가 있으며, 인적인 역량을 고려한 일자리 수요 개발이 전제가 되지 않으면 이 세대에 대한 노인일자리의 수용성이 떨어질 가능성이 높아 보인다. 따라서 신노년 세대가 가진 인적 특성과 세대 내 존재하는 다양한 욕구를 고려한 새로운 사업 아이템 개발을 위해 정책적 지원을 강화할 필요가 있다.

한국고용정보원은 베이비붐세대의 특성에 적합한 30개 직종을 제안하였는데, 베이비붐세대 적합 직종을 수용적합성, 경력활용성, 진입가능성, 직업유망성, 심리적지향성, 참신성·틈새성을 기준으로 구분하여 ‘틈새도전형’, ‘사회공헌·취미형’, ‘미래준비형’ 3개 유형의 직업군을 분류하였다. 세 가지 유형의 직업군에서 틈새도전형은 베이비붐 세대의 전문성과 경력을 살려 재취업이나 창업할 수 있는 직종을, 사회공헌취미형은 사회에 공헌할 수 있는 일 또는 취미를 살릴 수 있는 직종을, 미래준비형은 중단기 교육과 훈련을 통해 미래를 준비할 수 있는 직종으로 정의하였다. 이와 같은 직업군 분류가 던져주는 시사점은 신노년 세대의 욕구에 적합한 일자리 아이템을 다각화 할 필요가 있다는 점이다. 기존 노년세대보다 신노년 세대가 전반적으로 보유한 인적 역량이 우수하

11) 김수린·배지영·안서연·허선영·김혜인(2020). 신노년세대를 위한 노인일자리사업 개편방안 연구. 한국노인인력개발원.

더라도 세대 내에 내재된 인적 특성의 차이를 고려한 정책적 접근이 중요하다. 즉 자신의 경력과 지식을 기반으로 취업이 가능한 신노년과 생애주된 일자리의 직종과 무관한 직업을 찾는 신노년을 다른 관점에서 접근할 필요가 있으며, 후자의 경우 교육훈련을 통한 역량개발을 적극적으로 지원해야 할 것이다.

표 6-2 | 베이비붐 세대 적합 직종 유형과 직업

유형	정의	직업
틈새도전형	<ul style="list-style-type: none"> <li>전문성과 경력을 살려</li> <li>틈새시장으로 재취업하거나 창업할 수 있는 직종</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>협동조합운영자</li> <li>오픈마켓판매자</li> <li>기술경영컨설턴트</li> <li>투자심사역</li> <li>창업보육매니저</li> <li>귀농귀촌플래너</li> <li>스마트팜운영자(스마트파머)</li> <li>흙집건축가</li> <li>도시민박운영자</li> <li>공정무역기업가</li> <li>1인 출판기획자</li> <li>유품정리인</li> </ul>
사회공헌취미형	<ul style="list-style-type: none"> <li>사회에 공헌할 수 있는 일 또는 취미를 살릴 수 있는 직종</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>청소년유해환경감시원</li> <li>청년창업지원가</li> <li>인성교육강사</li> <li>마을재생활동가</li> <li>도시농업활동가</li> <li>목공기술자</li> <li>손글씨작가</li> <li>숲해설가</li> <li>문화재해설사</li> <li>웃음치료사</li> </ul>
미래준비형	<ul style="list-style-type: none"> <li>중단기 교육과 훈련을 통해 미래를 준비할 수 있는 직종</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>생활코치(라이프코치)</li> <li>노년플래너</li> <li>전직지원전문가</li> <li>이혼상담사</li> <li>산림치유지도사</li> <li>기업재난관리자</li> <li>주택임대관리사</li> <li>3D프린팅운영전문가</li> </ul>

자료: 한국고용정보원. 인생 2막, 새로운 도전-베이비부머 직업 탐색 가이드.

김수린 외(2020)는 신노년을 위한 노인일자리사업 유형을 참여자의 욕구 및 특성을 기준으로 기여형과 경력개발형, 경력이행형으로 재구성하는 방안을 제안하였다. 기여형 일자리는 지역사회에 기여하고자 하는 욕구를 가진 일자리로, 기존의 노인일자리 유형인 재능나눔과 사회서비스형을 포함시키고 여기에 새롭게 참여수당 일자리 개념을 추가하였다. 참여수당 일자리는 가장 취약한 집단을 위한 일자리라는 점에서 현재 공익활동과 유사하지만 월 40시간의 활동시간을 충족해야 하고 공익증진 기여에 대해 사회적으로 인정·보상하는 취지의 수당이라는 특성이 뚜렷하다.

경력개발형은 생애노동시장에서 경력이 없거나 부족한 신노년세대들이 사업

참여를 통해 일경험을 축적할 수 있는 사업유형이다. 경력개발형은 기존의 시장형 노인일자리 사업과 체험형(디딤돌) 사업이 포함된다. 체험형 사업은 숙련도가 낮은 신노년 세대가 공공 및 민간사업체에 들어가 경력을 쌓는 체험형\_근로형과 역량과 경험이 부족한 신노년 세대를 짧은 기간(3개월) 동안 사회공헌 활동을 경험하도록 지원하는 체험형\_기여형 사업이 있다. 나머지 경력이행형은 일정 수준의 숙련도와 역량을 갖춘 신노년을 위한 일자리 유형으로 기존의 고령자친화기업, 취업알선형, 시니어인턴십이 포함되고, 신노년 특화 사업으로 공모형과 사회적경제형을 새롭게 정의하였다. 공모형 사업은 노인 개인이나 단체를 대상으로 공모전을 실시해 우수한 아이디어를 시범사업 후 정규 사업화 하는 사업이다. 한편, 사회적 경제형은 자조모임, 은퇴자모임으로 설립된 사회적 협동조합이 일자리 사업단을 기획하고 운영하는 과정을 지원하는 사업이다. 이 연구에서 제안한 세 가지 유형은 신노년 세대의 욕구와 역량을 기준으로 사업유형을 세분화하고, 다원화 된 방안을 제시하였다는 측면에서 많은 시사점을 남겼다. 또한 이러한 유형화 방향은 신노년 세대를 위한 일자리 아이템을 발굴하고 개발하는 가이드라인이 될 수 있을 것이다.

한국노인인력개발원은 노인일자리사업 사회서비스형을 2019년도에 도입하여 신규 사업아이템을 개발하고 확산하는 역할을 하고 있다. 2019년도부터 사업 아이템을 개발하는 태스크포스팀(TFT)을 구성해 운영하고 있을 뿐만 아니라 한국노인인력개발원 지역본부를 중심으로 한 지역협의체를 구축해 시범사업을 추진하고 있다. 또한 신규 아이템 시범사업을 추진한 결과를 공공과 민간 위원으로 구성된 중앙심사위원회를 조직해 신규사업을 선정하는 기능을 두고 있다. 그리고 이렇게 선정된 사업을 전국적으로 확대 보급하기 위해 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관 등을 대상으로 수요조사를 실시하며, 시범사업 추진사항을 모니터링하고 있다.

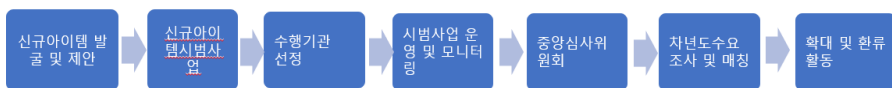


그림 6-1 | 신규 아이템 발굴 프로세스

중앙차원에서 신규 아이템을 개발하고 확산하는 노력은 상당히 긍정적 결과를 낳고 있다. 공공형 일자리 아이템 개발 및 확산성과는 2020년 7개, 2021년 9개, 2022년 11개, 2023년 14개 사업을 사업개발 프로세스를 통해 전국화 하는데 성공하였다. 이러한 시범사업으로 창출된 노인일자리 수는 3만 3천명이 넘는데, 지난 3년 간 개발된 공공형 일자리 사업 아이템 41개 중 중 33개 사업이 사회서비스형이라는 점도 노인일자리의 질적 개선에 기여했다고 평가할 수 있다. 시범사업 전단계에서는 공공기관 대상의 수요조사와 전국 수행기관 대상의 신규 아이템 공모전을 실시한다. 공공기관을 대상으로 정례적으로 실시하고 있는 수요조사를 통해 최근에는 안전과 공공서비스, 환경 등의 사업아이템이 확대되고 있다. 공공기관과 협업체계를 구축해서 추진되고 있는 노인일자리 신규 아이템 사례로 국토안전관리원의 시니어 국민생활시설점검원, 한국승강기안전공단 시니어 승강기 안전단, 국민연금공단의 시니어연금가이드, 환경부의 우리동네 플라스틱 자원순환단 등이 있다. 이와 같은 신규 아이템들은 공공기관 수요조사를 거쳐 이를 수행할 수 있는 수행기관을 선정한 다음 시범사업 방식으로 추진된다.

표 6-3 | 사회서비스형 신규사업 개발 주요 성과 예시

구분		
취약계층 공익증진	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 취약계층 돌봄서비스(22년)</li> <li>• 취약계층 대상 건강관리 및 건강증진(예방 활동) 프로그램 등 지역사회 관리지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시니어 푸드뱅크매니저(23년)</li> <li>• 한국사회복지협의회 협업, 결식위기가구 발굴 및 복지사각지대 대응</li> </ul>
안전지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시니어국민생활시설점검원(21년)</li> <li>• 국토관리원 협업, 소규모 취약시설(경로당 등) 대상 안전 모니터링 및 국민 안전 환경 조성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시니어 승강기 안전단(22년)</li> <li>• 한국승강기안전공단협업, 에스컬레이터, 엘리베이터 안전 상태 상시 점검</li> </ul>
공공서비스	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사전연명의료의향서상담사 운영지원(21년)</li> <li>• 국가생명윤리 정책원협업, 사전연명의료의향서등록기관의 업무 수행을 위한 인력 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시니어 연금가이드(21년)</li> <li>• 국민연금공단 협업, 베이비부머 연금 수급자 및 정보취약계층을 위한 연금 서비스 강화 등</li> </ul>
환경, 에너지	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 커피찌꺼기 재활용사업(22년)</li> <li>• 커피 찌꺼기 활용 친환경 탈취제 등 재활용 제품 생산 및 지역시민 무상 제공 전국 확대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 우리동네 플라스틱 자원순환단(23년)</li> <li>• 환경부 협업으로 전국의 지역자치단체(자원순환과 등, 시군구228개)를 연계한 플라스틱 등 자원 재활용 사업 확대</li> </ul>

그런데 현재 신규 사업모델을 개발하고 확산하는 프로세스는 일정한 성과를 거두고 있다고 볼 수 있지만 이러한 프로세스의 타당성과 시범사업 형태로 추진된 사업모델을 통한 사회적 성과에 대한 객관적인 검토가 필요하다. 신규 개발된 사업들을 시범사업에서 벗어나 본격적인 궤도에 올리려면 사업의 규모화는 중요한 요건이며, 이를 위해서는 신노년층 유입을 위한 적극적인 조치가 전제되어야 한다. 우선 신노년 세대를 대상으로 한 체계적인 수요조사가 필요하다. 사회서비스형 실무자 대상의 조사결과에서 확인하였듯이 수행기관에서는 사회서비스형 사업에 적합한 참여자를 모집하는데 상당한 어려움을 겪고 있었다. 수요조사를 통해 노인일자리에 진입한 신노년 세대의 특성과 욕구를 파악하고, 사업 운영 방식과 사업내용에서 장애요소를 파악해서 개선해야 한다. 또한 신노년 세대를 포괄하는 적극적인 제도 개선책으로 사회서비스형 사업의 연령기준을 현재 65세 이상에서 60세 이상으로 낮추는 방안을 고려할 필요가 있다. 사회서비스형에 신노년 세대의 참여가 4%에 불과한 상황에서 수행기관과 수요처의 욕구가 매칭되는 사업 아이템 활성화는 구조적으로 쉽지 않기 때문이다.

수요조사를 기반으로 표준화된 사업 아이템을 발굴하고 규모화 할 수 있는 사업모델을 개발하는 지원을 강화해야 한다. 수요처 조사는 사회복지기관이나 사회복지 시설뿐 아니라 제 3섹터에서 사회서비스 제공역할을 하는 사회적 경제조직이나 사회단체까지 확대될 필요가 있다. 수행기관, 수요처, 신노년 세대를 표적화 한 정기적인 수요조사를 통해 일자리 수요변화를 예측하고 사업 아이템 개발의 근거를 확보할 수 있다. 이와 같은 수요조사는 중앙정부 차원에서 사업모델을 확정해서 지자체나 일선 수행기관이 진행하는 Top-down 식의 아이템 발굴에 유용하지만, 수행기관 자체적으로 아이템 개발에 적극성을 떨 수 있도록 수행기관을 지원하여 Bottom-up 방식으로 좋은 사례가 도출되도록 하는 유인기제를 강화할 필요가 있다.

끝으로, 노인일자리와 정부의 각 부처별로 시행하고 있는 직접일자리나 사회서비스 일자리사업 중에서 고령자들이 집중된 사업들의 연계를 통한 일자리 아 이템을 확대할 필요가 있다. 실태조사에서 사회서비스형 일자리를 수행기관들

이 사업을 운영하면서 외부기관들과 연계해 추진하는 경험(27.3%)은 매우 낮았다. 이러한 문제는 수행기관의 역량이 부족한 것이 원인이라기보다 중앙 부처별로 사업이 분절되어 관리되는 것에서 원인을 찾고 해결방안을 모색하는 것이 바람직하다. 근본적으로 타 부처의 일자리 정책들과 노인일자리의 연계성을 높이면 중앙정부 차원의 협의체와 지역단위의 협의체를 구축해서 유기적으로 운영할 필요가 있다. 저출산고령사회 위원회 소관으로 노인일자리조정위원회(가칭)를 설치해 부처간에 정보를 공유하고 연계사업을 발굴하고 기획하는 기능을 작동한다면 노인일자리 아이템 확대에 상당한 성과를 낼 수 있을 것이다.

### 3. 참여자 확보 및 수요처 확대 방안

2023년 7월 발표된 보건복지부의 『제3차 노인일자리 및 사회활동 지원 종합 계획』에 따르면 2024년 15만 1,000개를 시작으로 2027년까지 사회서비스형 노인일자리의 비중을 15% 수준까지 확대할 계획이다. 사회서비스형 노인일자리의 확대와 함께 사업 참여자 확보 및 수요처 확대 방안에 대한 고민이 필요한 시점이며, 이를 위해서는 사회서비스형 노인일자리의 수요·공급과 관련된 다양한 차원들에 대한 고려가 선행되어야 한다.

우선 사회서비스형 노인일자리의 개념 및 핵심 영역, 방향성을 보다 구체적으로 설정할 필요가 있는데, 본 보고서의 제2장에서 이루어진 심층적인 논의가 중요한 출발점이 될 수 있다. 제2장에서 ‘사회서비스형 노인일자리’를 “국민의 삶의 질 향상을 위해 정부의 제도와 재정을 기반으로 제공되는 사회서비스를 추가(supplement)·보완(complement)·확대(extension)하고 고령자 노동시장을 확대하기 위해 정부가 재정을 지원한 고령자 일자리”로 제시하였다. 보다 구체적으로, 사회서비스형 노인일자리란 현재 공급되는 사회서비스의 부족한 인력을 채우고, 직무 분석을 바탕으로 사회서비스형 노인일자리가 진입하여 기존의 사회서비스를 보완할 수 있는 영역들을 만들어나가며, 신노년층의 가치 창출 측면에서 현재는 제공되지 않지만 장기적으로 사회서비스로 제도화될 수 있는 영역을 찾아 나가야 한다는 것이다. 사회서비스형 노인일자리의 수요처 및

참여자 확보 방안은 사회서비스형 노인일자리의 핵심 영역 및 방향성 설정의 틀에서 함께 논의될 필요가 있다.

둘째, 거시적인 맥락에서의 사회서비스 영역 고령자 노동시장의 변화와 함께, 사회서비스형 노인일자리의 현황 및 특성, 추이에 대한 면밀한 분석을 바탕으로 수요처 및 참여자 확대 방안을 모색해야 한다. 본 보고서의 제3장에서 이루어진 사회서비스 산업의 고령자 노동시장 분석, 특히 제4장에서 이루어진 사회서비스형 업무 DB 분석 결과는 이를 위한 중요한 기초자료를 제공해줄 수 있다.

셋째, 단기적 방안 및 장기적 방안에 대한 종합적인 고려가 필요하다. 장기적으로는 앞서 언급한 다양한 맥락들을 고려하여 새로운 사업영역, 수요처, 참여자 확대를 위한 방안을 모색해야 할 것이다. 그러나 당장 2024년부터 사회서비스형 노인일자리 사업량이 상당히 큰 폭으로 증가하는 상황에서 현재의 전달체계, 수행 주체들의 역량 등을 고려한 단기적인 확대 방안 역시 함께 고민될 필요가 있다. 본 절에서는 단기적·중기적 방안에 초점을 두고 수요처 및 참여자 확대를 위한 몇 가지 방안을 논의할 것이다.

먼저 새로운 사업유형 및 수요처에 대한 지속적인 개발 및 발굴이 필요하다. 노인일자리 업무 DB 분석 결과에 따르면, 아동 및 노인 돌봄 등 핵심 사회서비스 영역의 수요처 및 일자리가 여전히 가장 높은 비중을 차지하고 있지만, 공공행정업무지원, 취약계층 공익증진 서비스, 안전관리지원 등 사업유형의 비중이 빠르게 증가하고 있고, 특히 노인일자리사업에 새롭게 진입하고 있는 60대, 남성, 고학력 참여자의 선호가 높은 영역으로 확인되었다. 미디어 전문서비스 등 일부 사업유형이 도입되었으나 여전히 매우 낮은 비중을 차지하고 있다. 장기적으로는 새로운 사회서비스 수요와 신노년층 참여자의 선호를 고려한 사업유형 및 수요처 개발이 이루어져야 하며, 이를 위한 지원 체계가 강화되어야 한다.

단기적으로는 기존의 사업유형 및 이미 발굴된 수요처에서의 일자리 수 확대를 위한 방안을 고려할 수 있다. 예컨대 가장 높은 비중을 차지하는 아동 및 노인 돌봄 관련 서비스 수요처 내에서 기존의 업무를 보충하거나 보완하는 새로운 업무를 개발하여 추가적인 일자리를 만들 수 있다. 전국의 아동 및 노인 돌

봄 서비스 관련 수요처에 적용할 수 있는 표준 모델을 통해 기존에 발굴된 수요처에서 단기간에 많은 일자리를 확대할 수 있고, 앞서 논의된 사회서비스형 노인일자리의 추가·보완 기능과도 부합할 수 있다.

둘째, 지역 단위에서 수요처 및 참여자 발굴 체계를 강화하고 지원하는 것이 중요하지만, 동시에 상위 단위에서의 발굴을 통해 대규모로 수요처 및 일자리를 창출하는 방안을 고려할 수 있다. 이를 위해서는 정부 부처, 한국노인력개발원, 지자체, 공공기관 차원에서의 협력·연계가 이루어져야 한다. 예컨대 전국 규모의 상위 단위 기관 간 협약을 통해 신노년층의 수요가 증가하고 있는 공공행정 업무지원, 안전관리 지원 등의 수요처 및 일자리를 지속적으로 확보한다거나, 지자체와의 연계를 통해 최근 쟁점이 되고 있는 사회적고립가구 또는 복지사각지대 발굴 및 확인 업무와 관련된 일자리 창출이 가능할 수 있다. 고용노동부, 한국사회적기업진흥원 등과의 연계를 통해 사회적경제조직을 수행기관 및 수요처로 보다 폭넓게 활용하는 방안도 고려해볼 수 있다. 수행기관 또는 수요처의 자격조건에 부합하지 않더라도 인증절차, 사회적가치 평가 등을 통해 공공성이 인정되는 영역을 사회서비스형 노인일자리사업의 영역으로 포함하는 방안도 고려할 수 있다. 2019년 사회서비스형 노인일자리 도입 이후 정부부처, 공공기관 등과의 협업을 통한 신규 사업 개발이 이루어지고 있지만 대폭적으로 확대할 수 있는 영역과 체계에 대한 고민이 필요하다.

다음으로, 수요처 및 참여자 발굴에 있어 수행기관의 역할에 보다 주목할 필요가 있다. 노인일자리 업무 DB 수요처 분석 결과에서 알 수 있듯이, 수행기관 유형별로 수요처 발굴 영역, 규모, 추이 등에 상당한 차이가 나타났다. 분석 결과를 바탕으로 수행기관 유형별로 특화된 영역의 수요처 발굴을 강화하거나, 반대로 수요처 발굴 성과가 낮은 사업영역에서의 발굴을 강화할 수 있는 지원 체계 및 방법을 고민할 수 있을 것이다. 신규 수행기관을 확대하고 전담인력 증원, 처우개선, 교육 등을 통해 수행기관 업무의 질을 높이는 노력도 무엇보다 중요하다. 2019년 이후 수요처 현황 및 추이를 살펴보면 수행기관 당 수요처 수를 높이는 방식으로 증가하는 사업량에 대응했다. 이는 기존 수행기관의 수요



처 및 참여자 발굴 및 관리 역량에 어느 정도 한계가 온 것으로 해석할 수도 있으며, 수행기관에 대한 여러 질적 연구들을 통해서도 일부 확인된다. 신규 수행기관의 확보가 우선적으로 필요할 것으로 판단되며, 이와 함께 기존 수행기관 전담인력의 양과 질을 개선할 수 있는 방안 모색이 필요하다.

또한 단기적으로 사회서비스형 노인일자리를 빠르게 확대하고자 한다면 대기자 관리 방안에 대한 고민이 필요하다. 제4장의 대기자 분석결과를 살펴보면, 참여자와 대기자 간 여러 측면에서 상이한 특성이 확인되었고, 특히 사업유형별, 수행기관별, 지역별 대기자의 규모나 비율의 불균형 역시 존재하는 것으로 보인다. 대기자를 통합적으로 관리할 수 있는 전산망 또는 플랫폼을 구축하고 사업유형, 대기자의 특성 및 선호, 접근성 등 다양한 측면을 고려하여 대기자와 일자리를 매칭하는 방안을 고려할 수 있다. 이를 위해서는 대기자에 대한 정확한 정보 관리, 수행기관 간의 협력 및 연계가 필수적이며, 이를 위한 상위 단위에서의 체계 구축 및 지원이 필요하다.

## 제2절 전달체계 강화 및 다변화 전략 : 사회서비스형 노인일자리 수행기관 확충을 중심으로

사회서비스형 노인일자리의 경우 기존 노인일자리, 특히, 공익활동과 비교해 새로운 사업의 기획 및 개발, 수요처 확보 등이 녹록지 않고, 근로자 신분인 참여노인의 노무관리 등으로 인한 수행기관 및 담당인력의 업무부담이 상당한 것으로 보고되고 있다. 사회서비스형 노인일자리의 공급량 확대가 이를 운영할 수행기관을 충분히 확보하려는 노력 없이 이루어지기 어려운 이유이다. 그러나 그동안 노인일자리사업 수행기관의 규모는 증가한 사업량과 비교해 극히 더디게 늘었으며(김수린 외, 2019),<sup>12)</sup> 새롭게 유입된 수행기관이 늘어난 사업량을 소

12) 노인일자리사업 총 사업단 수는 2008년 3,009개에서 2021년 10,586개로 약 250% 증가함. 반면, 같은 기간 수행기관 수는 976개소에서 1,291개소로 약 30% 증가하는 데 그침(한국노인인력개발원, 2023).

화하기보다 기존 수행기관이 더 많은 사업량을 감당하는 방식으로 대응해 왔다. 그러나 노인복지관과 같이 기관의 고유 사업을 병행하여야 하는 수행기관이 적지 않은 현실과, 사회서비스형 노인일자리 참여노인 100명당 1명이라는 전담 인력 배정기준이 실제 현장의 업무부담을 적절히 반영하지 못한다는 지적을 고려하면, 예년 대비 큰 폭의 증가가 예정된 사회서비스형 노인일 자리를 차질 없이 수행하기는 쉽지 않을 것으로 우려된다.

상기한 상황은 노인일자리사업 수행기관의 양적 확대 필요성과 이를 위한 보건복지부 및 한국노인인력개발원 차원의 적극적인 지원을 요구한다. 이에 본 글에서는 노인일자리사업 수행기관의 확충을 위해 고려되어야 할 사항과 필요한 정책적 지원을 중심으로 논의한다.

## 1. 사회적 경제조직의 유입 촉진

사회서비스형 노인일자리사업을 운영할 수행기관의 확충과 관련해 우선적으로 취해져야 할 조치는, 수행기관의 역할을 할 수 있을 것으로 기대되지만 아직 수행기관으로 유입되지 않은 잠재적인 수행기관의 유입을 촉진하는 일이다. 이는 ‘지역 내 잠재적인 수행기관의 파악과 발굴 → 노인일자리사업 및 노인일자리사업 수행기관 역할에 대한 안내와 홍보 → 노인일자리사업 수행기관 선정 준비 과정 지원 → 노인일자리사업 수행 지원’의 단계로 거쳐 이루어질 수 있다.

현재 노인일자리사업의 수행기관은 “중앙정부 및 지방자치단체에 등록된 비영리 단체 또는 기관, 사회적 경제조직, 지자체 출연·출자 기관 등”으로, 시니어클럽, 노인복지관, 노인복지센터, 대한노인회, 사회복지관, 지역자활센터, 노인보호전문기관, 지방문화원, 지역 NGO, 지자체 전담기관, 사회적협동조합 등이 포함된다(보건복지부, 2023). 이들 기관 중 현재 노인일자리사업 수행기관에는 지자체(지자체 직접 운영)를 제외하고, 시니어클럽, 노인복지관, 대한노인회 등 기관/조직 목적상 노인일자리 또는 노인과 직접적인 연관성이 있는 경우가 주를 이루고 있다(한국노인인력개발원, 2023). 이와 관련하여 잠재적인 수행기관의 유입은, 노인과 관련성이 있는 지역 내 기관/조직 가운데 아직 노인일자리사

업의 수행기관으로 참여하고 있지 않은 경우를 중심으로 이루어질 필요가 있다. 이때 사회서비스형 노인일자리사업의 특성까지 염두 한다면, 사회적 기여와 가치에 중점을 둔 기관/조직이 보다 적절할 수 있다.

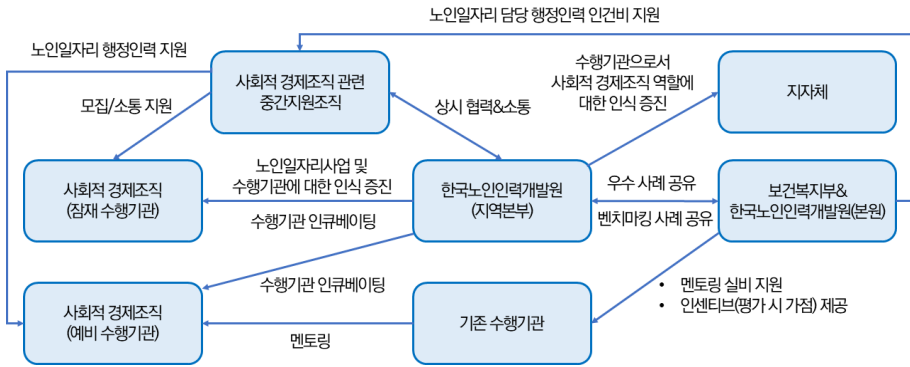
상기 맥락에서 한국노인인력개발원은 최근 몇 년간 사회적 경제조직 중에서도 사회적협동조합에 관심을 가져왔으며(김수린 외, 2019; 이소정 외, 2020), 노인일자리사업 운영안내서에 수행기관 지정이 가능한 기관/조직의 유형으로 사회적 경제조직(사회적 협동조합)을 명시하고 있다. 기존 노인일자리사업 수행 기관과 비교해 사회적 가치를 실천하는 고유 사업의 내용과 범위가 다양하고, 아직 노인일자리사업에 참여하는 경우가 많지 않은 만큼 양적 확장의 여지도 더 큰 것으로 여겨지기 때문이다. 구체적인 사례로 현재 노인일자리사업의 수행 기관으로서 공익활동 및 사회서비스형 일자리를 운영 중인 안성의료복지사회적협동조합을 살펴보면, 기존에 고유 사업으로 수행해 온 노인건강돌봄지도사 사업<sup>13)</sup>을 노인일자리와 결합함으로써 교육 체계화를 통한 서비스 질 제고, 소정의 수당 제공을 통한 준전문가로서의 활동 기반 마련 등이 이루어졌다. 특히 동 사업은 지역 중심 돌봄서비스 수요에 대응한다는 점에서, 노인돌봄 사각지대 완화 등 지역문제 해결에도 기여하고 있다.

안성의료복지사회적협동조합의 사례는 노인일자리사업 수행기관으로서 사회적 경제조직을 유입하는 일이 추가적인 노인일자리 사업량을 운영해낼 수 있는 새로운 수행기관을 확보하는 동시에, 해당 사회적 경제조직 측면에서 고유 사업의 내실화를 도모하는 기회가 될 수 있음을 시사한다. 그러나 앞서 기술한 바와 같이 현재 사회적 경제조직이 노인일자리사업의 수행기관으로 역할하는 경우는 많지 않고, 수행기관보다는 수요처로 참여하는 비율이 더 높다. 이를 두고 몇 가지 원인을 추정해 볼 수 있는데, 첫째, 지역 내 사회적 경제조직들이 노인일자리사업 수행기관으로의 역할이나 노인일자리사업 자체에 대한 인지가 낮을 가능성, 둘째, 노인일자리사업의 수행기관의 행정업무 부담으로 인한 수요처 선호, 셋째, 노인일자리사업 수행기관 선정 및 지정에 관여하는 지자체의 사회적

13) 일정 교육을 수료하고 노인건강돌봄지도사 자격증을 취득한 60세 이상 고령자가 마을 어르신들의 가정에 방문해 예방적 건강서비스를 제공함.

경제조직에 대한 부정적인 편견이나 인식 등을 고려할 수 있다.

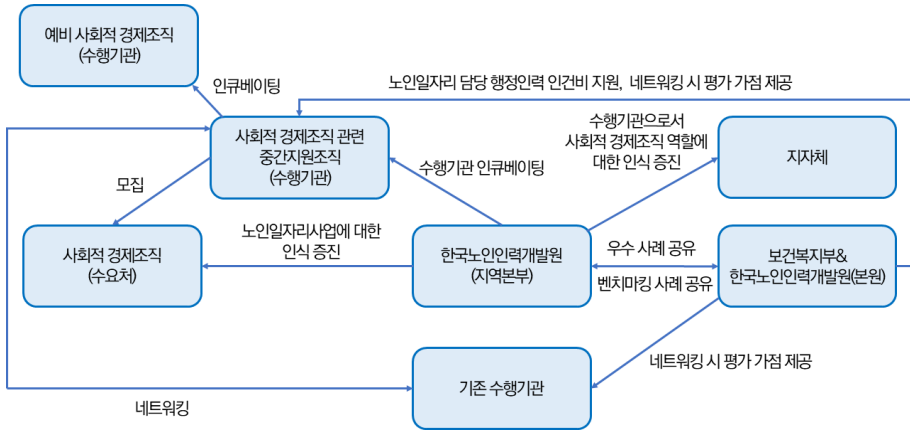
따라서 사회서비스형 노인일자리사업의 수행기관 확보 차원에서 사회적 경제 조직의 유입을 촉진하기 위해서는 지역 내 사회적 경제조직을 대상으로 노인일자리사업 및 수행기관에 대한 인식을 높이는 한편, 이들 조직의 수행기관 신청에서부터 실제 수행기관 선정 후 운영에 이르기까지 전 과정을 적극적으로 지원하는 일련의 과정이 요구된다. 그 첫 번째 모형은 지역의 사회적 경제 지원센터나 마을만들기지원센터 등 사회적 경제조직과 긴밀한 네트워크를 맺고 있는 중간지원조직과 개발원 지역본부가 MOU를 맺는 등의 협력을 통해 사회적 경제조직을 대상으로 노인일자리사업에 대한 인식을 높이고, 잠재적 수행기관의 가능성이 있거나 희망하는 조직을 추천/선정해 노인일자리사업 수행기관으로 지원하기 위해 필요한 정보를 상세히 제공하는 방식이다. 예를 들어, 조직 목적상 노인일자리사업 수행이 적절한 사회적 경제조직의 리스트를 파악한 후 온/오프라인을 병행한 홍보 및 안내의 우선 대상으로 삼고, 참여 의향을 표한 조직의 경우 개발원 지역본부 내 담당자를 지정하여 수행기관 선정을 위한 준비에 어려움이 없도록 전과정을 지원하는 방식을 취할 수 있다. 동시에, 기존 수행기관 중 한 곳의 노인일자리사업 담당자를 멘토로 매칭하여 멘티가 된 사회적 경제조직의 수행기관 지정 후 첫 1년까지 수시로 필요한 자문 등을 할 수 있도록 하는 것도 고려할 필요가 있다. 이때 멘토가 될 수 있는 수행기관에는 동일한 지역에 위치한 수행기관이거나, 타 지역에 있지만 사회적 경제조직에 해당하는 수행기관을 모두 포괄하도록 한다. 멘토 수행기관에는 회의비 등의 실비를 지원하는 한편 기관 평가 시 가점을 인센티브로 제공받을 수 있도록 조치하여 참여를 독려하는 것이 중요할 것으로 보인다.



자료: 연구진 작성.

그림 6-2 | 사회적 경제조직 참여 모형 I

사회적 경제조직의 수행기관 유입을 촉진하기 위한 두 번째 모형은 사회적 경제조직 관련 중간지원조직이 수행기관으로서 역할하도록 하고, 기존에 교류·협력해 온 사회적 경제조직이 수요처가 되어 개별 사회서비스형 사업단을 꾸리는 방식이다. 사회적 경제조직 관련 중간지원조직의 경우 지역 내 사회적 경제조직에 대한 이해가 높고 지속적인 관계 맺기에 바탕을 둔 소통 및 협력에 강점을 가지고 있으므로, 각 사회적 경제조직의 특성을 고려한 다양한 사회서비스형 노인일자리 사업단을 꾸리는 데 보다 유리할 것으로 기대된다. 이는 각 사회적 경제조직이 수행기관이 되는 행정부담을 나누어 갖지 않도록 함으로써 노인일자리사업 참여를 촉진하는 데에도 기여할 수 있다. 그러나 노인일자리사업 수행기관에 요구되는 행정업무로 인한 중간지원조직의 부담이 늘어날 것이 자명한 만큼, 이를 담당할 인력을 채용할 수 있도록 별도의 인건비를 제공하는 것이 고려되어야 할 것이다. 아울러 기존 수행기관과의 협력을 통해 새로운 사업단의 기획·발굴에 대한 아이디어를 얻고, 신규 수행기관으로서의 애로점 해소 등이 이루어질 수 있도록 기초지자체 단위 수행기관 네트워킹 촉진을 지원할 필요가 있다.



자료: 연구진 작성.

그림 6-3 | 사회적 경제조직 참여 모형 II

한편 동 모델은 사회적 경제조직을 육성하는 사회적 경제조직 관련 중간지원 조직이 노인일자리사업의 수행기관이 되는 방식이므로, 노인일자리사업 수행을 염두에 둔 새로운 사회적 경제조직을 직접 인큐베이팅하는 데에도 기여할 수 있다. 예를 들어 최근 몇 년 동안 이미 은퇴하였거나 은퇴가 예정된 사회복지 분야 전문성을 지닌 신노년세대가 모여 지역사회 문제 해결을 목적으로 사회서비스형 노인일자리 운영을 희망할 경우, 새롭게 사회적 협동조합을 만드는 것을 지원하는 한편 선배 수행기관으로서 노하우를 공유할 수 있을 것으로 기대된다. 이를 위해 한국노인인력개발원 지역본부는 지역별 사회복지사협회 등과 협력해 관련 유희 및 퇴직 인력이 뜻을 모을 수 있도록 홍보 및 사례, 필요한 정보, 컨설팅 등을 제공하고, 해당 지역에서 수행기관으로 활동하는 사회적 경제조직 관련 중간지원조직에 연계할 필요가 있다. 이와 같이 노인일자리사업 수행을 목적으로 사회적 경제조직이 새롭게 만들어질 경우, 실질적인 사업 운영에 차질이 없도록 수행기관으로 지정된 이후 담당인력 최소 1인에 대한 인건비 지원이 반드시 고려되어야 할 것이다.

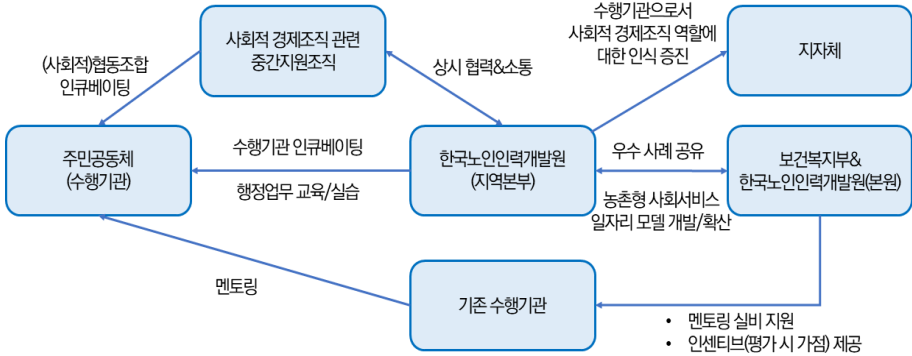
## 2. 지역 특성을 고려한 농촌형 수행기관 확충

사회서비스형 노인일자리 확대와 맞물린 수행기관 확충과 관련해 고민이 필요한 또 다른 한 가지는 지역 특성에 대한 고려이다. 본 연구에서 수행기관 종사자를 대상으로 FGI조사를 실시한 결과, 농촌에 소재한 수행기관은 사회서비스형 노인일자리의 운영과 관련해 더 큰 제약을 경험할 것으로 우려되었다. 농촌은 수행기관의 수 자체가 많지 않고 읍·면 소재지와 같은 지역중심지에 위치하다 보니 배후마을에 거주하는 노인의 접근성이 떨어지는데, 이는 종사자의 입장에서라도 참여노인과 사업단 관리를 위해 더 큰 이동 비용을 소요시키는 요인이 되기 때문이다. 요컨대 수행기관 확충과 관련하여, 농촌은 도시와 비교해 노인들이 거주하는 배후마을 인근에 존재하는 잠재적인 수행기관을 발굴·유입하려는 노력이 매우 중요하다고 할 수 있다.

가장 우선적으로 떠올릴 수 있는 농촌의 조직은 공적 서비스가 미처 닿지 못하는 주민의 욕구와 지역 문제를 해결하기 위해 일종의 만능 민원해결사로 활약하는 주민공동체의 존재이다. 보통 자원봉사단체나 부녀회, 청년회, 주민자치회 등으로 임의단체에 해당한다. 해당 지역과 주민에 대한 깊은 이해를 바탕으로, 마을의 복지 증진을 위해 꼭 필요한 활동을 한다는 점에서 실용적인 사회서비스형 일자리를 만들어 낼 수 있을 것으로 기대된다. 그러나 노인일자리사업 지침상 현재 임의단체는 수행기관으로 진입할 수 없고, 4대보험 적용 기관만을 대상으로 하고 있어 이들 주민공동체의 수행기관 유입은 불가능한 상황이다. 주민공동체가 사회적 협동조합을 조직하는 경우도 있지만 고령자 비율이 높은 이들이 새롭게 사회적 협동조합을 만들기는 현실적으로 쉽지 않으며, 상대적으로 설립이 용이한 일반협동조합을 대신 선택하거나 임의단체를 고수하는 것으로 보고되고 있다(김정섭 외, 2022).

따라서 농촌에 한해 주민공동체가 지역문제 해결을 목적으로 사회서비스형 노인일자리사업의 수행기관이 되고자 하는 경우 수행기관이 될 수 있는 사회적 경제조직의 범위를 일반협동조합까지 확대하고, 4대보험에 대한 유예기간을 두어 수행기관 지정 이후 인건비를 지원 받는 담당인력부터 적용할 수 있도록 하

는 것을 고려할 필요가 있다.



자료: 연구진 작성.

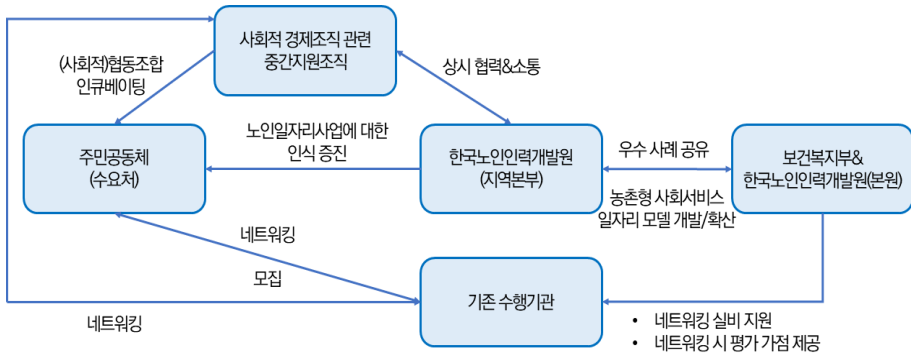
그림 6-4 | 농촌 주민공동체 참여 모형 I

이때 협동조합의 설립은 상기한 사회적 경제조직의 수행기관 역할 모형을 참고해 지역 내 사회적 경제조직 관련 중간지원조직의 도움을 받는 것이 효과적일 수 있다. 특히 주민공동체의 경우 노인일자리사업 수행기관의 행정업무에 익숙하지 않아 어려움을 경험할 가능성이 큰 만큼 한국노인인력개발원(지역본부)을 중심으로 이들 조직의 실무 돌입 이전에 집중적인 교육과 실습을 통해 충분한 학습이 이루어지도록 돕고, 사업 수행 최초 1년 동안 기존 수행기관과의 멘토-멘티로서 필요한 도움을 제때 지원받을 수 있도록 하여야 한다. 또한 이들 조직은 노인복지관 등 고유사업을 가진 기존 노인일자리사업 수행기관들과 달리 운영인력의 인건비를 확보하지 못하였을 것으로 예상되므로, 참여노인 규모와 관계없이 최소 전담인력 1인을 둘 수 있도록 인건비를 지원하는 방안이 고려되어야 할 것이다. 이 같은 시도를 통해 확보된 우수 사례는 농촌형 사회서비스 노인일자리 사업단 모델로 개발해 타 농촌 지역에도 적용가능한 벤치마킹 사례로 확산시킬 수 있을 것으로 기대된다.

한편 농촌에서 새로운 사회서비스형 노인일자리 사업단의 기획·발굴하는 것 역시 현장의 어려움이 되고 있다는 점에 착안해, 지역문제 해결을 목적으로 (사



회적)협동조합을 설립한 주민공동체가 노인일자리사업의 수요처가 되는 방안도 농촌에서 더 많은 사회서비스형 노인일자리가 운영될 수 있도록 하는 데 기여할 수 있다.



자료: 연구진 작성.

그림 6-5 | 농촌 주민공동체 참여 모형 II

그 외 최근 농촌을 비롯해 전국적으로 증가하고 있는 읍면동 단위 주민자치회의 경우 민간 비영리법인이자 주민과 지역의 공익증진을 위한 다양한 활동들을 실천하고 있으므로, 수행기관이 부족한 농촌의 잠재적인 사회서비스형 노인일자리 수행기관으로서 고려될 필요가 있다.

### 제3절 일자리의 질 개선

공공형의 노인일자리에는 경쟁의 원리로 운영되는 민간형 일자리와 다른 차원에서 일자리의 질적 개선을 지향해야 할 것이다. 민간부문의 일자리가 노인의 자립기반을 마련하는 경쟁력 있는 일자리를 제공하는 데 있다면 공공형 일자리는 노인빈곤에 대처하는 노후소득보장 기능을 보완하는 역할을 하면서도 노인의 활동적 노화에 기여하는 일자리가 되어야 할 것이다. 그러나 사회서비스형은

노인일자리의 사회적 가치 제고에 적합한 사업으로 주목 받고 있으며, 특히 기존 노인세대와 다른 인적 역량을 가진 신노년 세대를 위한 일자리로서 자리매김하기를 기대하고 있지만 현실적으로 공익활동 유형과 차별성이 적다는 비판이 제기되고 있다. 그래서 사회서비스형의 일자리의 질은 일자리로서 조건을 강화하고 일자리의 내용이 사회적 가치를 발현하는 방향으로 개선될 필요가 있다.

첫째는 사회서비스형 일자리의 질적 개선을 위해 근로조건을 개선하는 것이다. 사회서비스형 참여자들은 공익활동 참여자보다 주당 근로시간, 근로일수가 길고, 급여수준도 높다. 이러한 욕구에 부합하지 못할 경우 참여자들의 만족도가 떨어지는 일자리가 될 수 있다. 공익활동의 급여(활동비)는 최저임금을 적용하지 않는 복지수당적 성격이 크다. 이 사업은 2024년도에 활동비가 월 27만에서 월 29만으로 상향되었다. 한편 사회서비스형은 노동관계법령에 따라 최저임금을 적용받는 일자리라는 점에서 공익활동과 차이가 있으며, 월 63만원에 주휴수당 및 연차수당을 별도로 받을 수 있다. 하지만 일자리 급여는 매년 시간당 단가가 고정되어 있고 물가나 임금성장률, 최저임금수준과 연계되어 있어 급여 단가를 조정하지 않으면 급여의 실제가치가 떨어질 수 밖에 없다. 대부분의 재정지원일자리 사업은 시간당 단가로 최저임금을 채택하고 있기 때문에 주기적으로 참여시간 적용단가를 적용하지 않으면 노인일자리 참여자만 급여수준이 최저임금 수준보다 떨어질 가능성이 크다. 따라서 노인일자리의 표준 급여산정 모형을 적용해 주기적으로 최저임금에 맞춰 조정할 수 있는 제도적 장치가 필요하다. 최저임금과 연계한 노인일자리 표준 급여산정 모형은 재정지원 일자리에서 시간당 단가로 채택한 최저임금을 적용하고 가급적 매년 최저임금의 상승폭을 급여에 반영할 수 있도록 해야한다. 하지만 사회서비스형 참여자들은 근로시간과 참여개월이 수행기관별 사업에 따라 달라질 수 있어 그 자체만으로 안정된 소득기능은 제한적일 수 있다. 이러한 한계를 보완하는 차원에서 노인들에게 가족을 부양하고 교육, 문화 등 각 분야에서 인간다운 삶을 유지할 수 있는 생활임금을 적용한다면 노인일자리 급여 단가를 최저임금 이상 보장하는 수준을 고려해 볼 수 있을 것이다. 예컨대 인천광역시도 생활임금을 최저임금과 연계해

최저임금 대비 116.5%(2021년) 비율을 반영하고 있는데, 이를 사회서비스형 급여의 보수 산정 모형에 적용한다면 “(주15시간 + 주3시간)×시간당단가 (최저임금의 116.5%)×4.345주” 수준이 가능할 것이다.

둘째는 공공형 일자리의 질적 제고는 사회적 가치를 제고하는 것에 있다. 이와 관련된 사회서비스형 일자리의 주요 쟁점은 일의 목적과 일의 내용에서 공익 활동형과 차별성을 기할 수 있을지 여부이다. 무엇보다 사업의 사회적 가치를 제고하는 것이 중요한 정책과제이다. 공익활동형과 사회서비스형은 참여자의 인적 특성이 비슷하고 사업의 내용적 측면에서도 유사성을 보이고 있다. 예를 들면 공익활동에서 취약계층 지원으로 장애인, 다문화 가정, 한부모 가족 아동 등 취약계층을 위한 상담·교육 및 정서적 지원을 하고 있는데, 사회서비스형에서 취약계층 전문서비스, 가정 및 세대간 서비스 영역에서 유사한 활동을 수행하고 있다. 이와 같은 사업들은 개인에게 돌봄 서비스를 지원하거나 수요처가 분명한 사회복지 시설에서 수행하는 유사한 업무여서 통합하는 방안이 검토될 필요가 있다. 유사사업을 통합하는 방안은 두 가지인데 우선 하나의 유형으로 통합하는 방안인데, 공익활동으로 아니면 사회서비스형으로 사업을 일원화 하는 것이고, 다른 하나는 새로운 사업유형을 만드는 것이다. 후자와 관련해 한 때 공익활동보다 강화된 근로조건인 사회서비스형 기초형을 신설하자는 논의가 있었다. 사회서비스형 기초형은 일상적인 업무를 지원하거나 전문적인 서비스 업무를 보조하는 기능으로 주 15시간 근로조건은 공익활동 조건에 맞추고 급여는 월 40만원으로 공익활동보다 높은 일자리로서 검토되었다.

한편 사회서비스형의 차별화를 위해 서비스 제공인력의 자격을 갖추고 있는 인력이나 교육을 이수한 참여자를 확보하여 전문성이 강화된 서비스 업무에 이들을 투입하는 방안이 있다. 이를 위해서는 노인일자리 수행체계에서 참여자의 전문성을 제고하는 교육체계가 수립되어야 하고, 고유한 업무를 수행하는 인력과의 역할조정이 우선적으로 고려될 필요가 있다. 예컨대 장기요양보호사, 노인 맞춤형돌봄사업 수행인력, 장애인 활동지원사 등의 인력과 보조를 맞춰 일정한 역할을 노인인력이 수행할 수 있을 것이다.



## 참고문헌

KOREA LABOR FORCE INSTITUTE FOR THE AGED

- 강혜규·김희성·안수란 (2019). 사회서비스 정책 전망과 과제. 보건복지포럼(1).
- 고용노동부 (2022). '23년 일자리예산안 30조원, 전년 대비 1.5조원 감소. 보도참고자료. 2022. 8. 30.
- 고용노동부 (2023). 고용노동백서.
- 김수린 외(2019). 노인일자리 정책 환경 변화에 따른 수행기관 현황분석 및 개선방안 연구. 한국노인인력개발원.
- 김수린 외(2020). 신노년세대를 위한 노인일자리사업 개편방안 연구. 한국노인인력개발원.
- 김정섭, 김미복, 김수린, 김정승(2021). 농촌의 포용성장과 사회혁신을 위한 사회적 경제 전략: 사회적 경제조직의 운영 실태와 실천 사례. 한국농촌경제연구원.
- 김태완, 김기태, 정세정, 정재훈, 김성원, 정인영, ..., 김성은. (2019). 포용성장의 비전과 전략. 경제인문사회연구회
- 김혜원 (2009). 사회서비스 일자리 사업 평가. 월간 노동리뷰.10-12월호. 20-36.
- 김혜원, 김형용 (2009). 사회서비스 일자리 재정지원 사업 실태분석. 노동부·한국노동연구원.
- 김혜원, 안상훈, 조영훈 (2006). 사회서비스 분야 일자리 창출 방안에 관한 연구, 한국노동연구원.
- 김현경, 박세경, 안수란, 어유경, 윤자영, 김현진 (2020). 코로나19에 따른 사회서비스일자리 정책분석과 일자리 창출방안 연구. 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 노대명 (2005). 사회서비스부문 고용창출 방안에 대한 연구: 사회적 일자리 사업 개편을 중심으로. 보건사회연구 25(2), 37-81.
- 노현국, 주무현 (2019). 재정지원 일자리사업 심층평가 연구-일자리사업간 연계분석-. 한국고용정보원.
- 박세경, 안수란, 하태정, 이진면 (2020). 사회서비스 일자리 정책통계 추구방안 연구. 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 박정수 (2018). 재정지원 일자리 사업의 현황과 집행체계. 한국재정정보원.

- <https://blog.naver.com/kpfnisnet/221221100072>
- 보건복지부·한국보건사회연구원(2019). 2019년도 사회서비스 수요공급 실태조사-제공인력 부가조사
- 보건복지부 (2021). 통계로 보는 사회보장 2021.
- 보건복지부 (2022). 보건복지통계.
- 보건복지부 (2023). 2023년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내.
- 신동면, 허남덕 (2013). 한국 재정지원 일자리사업의 특성과 발전 방향. 한국정책학회보 22(4). 115-140.
- 안수란, 하태정 (2021). 사회서비스 일자리 통계 생산 연구. 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 안수란·하태정 (2022). 사회서비스 일자리의 산업적·직업적 특성 변화. 보건복지 ISSUE&FOCUS 제431호.
- 이소정 외(2020). 사회적 경제와의 연계를 통한 노인일자리사업 발전방안 연구. 한국노인인력개발원.
- 이시균·박진희·정재현·김수현·홍현균·정순기...·윤문희(2019). 중장기 인력수급 전망 2018-2028. 한국고용정보원.
- 이혜승 (2012). 재정지원 일자리사업 실태분석. 감사원 감사연구원.
- 일자리위원회, 관계부처합동 (2017). 일자리정책 5년 로드맵.
- 전병유, 박찬임, 장지연, 정인수, 황덕순, 황수경 (2003). 사회적 일자리 창출방안 연구. 노동부·한국노동연구원.
- 최현수, 이대영, 이희종, 추병주, 최혜진, 천미경,(2018). 사회서비스 일자리 통계 생산 및 정책 활용 방안 연구. 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 한국노인인력개발원(2023). 2021년 노인일자리 및 사회활동 통계동향.
- 황덕순 (2004). 사회적 기업, 사회적 일자리를 통한 고용창출. 국제노동브리프 9-10월호. 1-3.
- 홍경준. (2009). 근로빈곤, 그 생성과 확대의 사회경제적 메커니즘. 황해문화. 163-185.
- 홍민기, 홍백의, 윤자영, 박제성. (2013). 고용중심적 복지정책에 대한 비판적 고찰. 한국노동연구원.

## 사회서비스 노인일자리 혁신 방안 연구

발행일 | 2023년 12월 인쇄  
2023년 12월 발행

발행인 | 김미곤

발행처 | 한국노인인력개발원

주소 | 서울시 중구 세종대로17 한국노인인력개발원 연구조사부

전화 | 1566-0151

인쇄처 | ㈜케이에스센세이션 02)761-0031

이 책의 저작권은 한국노인인력개발원이 소유하고 있습니다. 이 책에 실린 글과 그림, 사진, 내용을 포함한 모든 사항은 저작권자와 협의 없이 무단전재 및 복제를 금합니다.

# 사회서비스 노인일자리 혁신 방안 연구

