

# 고령사회의 삶과 일

The Life & Work  
in the Aged Society



발간사 강익구

축하인사 이인재

편집인의 글 박경하

## 이슈

전환기의 사회보장과 노인일자리사업 정체성 : 한시적 대응을 넘어야 / 남기철

인구고령화와 노인일자리사업의 방향 / 강은나

노인일자리사업 15년의 회고와 과제 / 김현숙

상상 이상의 연대로 새로운 시대를 선도하는 한국노인인력개발원이 되길! / 서양열

## 고령사회와 노인일자리 동향

코로나19와 노인 사회서비스 전환을 위한 과제 / 안수란

포스트 코로나 시대 노인일자리 사업 / 이동훈

코로나 시대, 노인의 삶과 일자리 / 강동훈

비대면 노인일자리 없을까? / 김영관

커뮤니티케어의 확대와 노인 일자리 사업의 발전 방안 / 전용호

노인일자리사업 수행기관과 노동법상 '사용자' 관계의 접근 / 박윤섭

시장형 사업 재편에 대한 소견 / 천영권

2021년 노인일자리 사업 추진방향 / 신상훈·장홍석

# 목차

- 1 발간사 강익구
- 2 축하인사 이인재
- 3 편집인의 글 박경하

## 이슈

- 4 전환기의 사회보장과 노인일자리사업 정체성 : 한시적 대응을 넘어야 / 남기철
- 7 인구고령화와 노인일자리사업의 방향 / 강은나
- 10 노인일자리사업 15년의 회고와 과제 / 김현숙
- 13 상상 이상의 연대로 새로운 시대를 선도하는 한국노인인력개발원이 되길! / 서양열

## 고령사회와 노인일자리 동향

- 16 코로나19와 노인 사회서비스 전환을 위한 과제 / 안수란
- 18 포스트 코로나 시대 노인일자리 사업 / 이동훈
- 20 코로나 시대, 노인의 삶과 일자리 / 강동훈
- 22 비대면 노인일자리 없을까? / 김영관
- 24 커뮤니티케어의 확대와 노인 일자리 사업의 발전 방안 / 전용호
- 26 노인일자리사업 수행기관과 노동법상 '사용자' 관계의 접근 / 박윤섭
- 29 시장형 사업 재편에 대한 소견 / 천영권
- 31 2021년 노인일자리 사업 추진방향 / 신상훈·장홍석





한국노인인력개발원 원장

**강익구**

얼마 전 정부에서 발표한 ‘제 4차 저출산·고령사회 기본계획’은 “모든 세대가 함께 행복한 지속가능 사회”라는 정책비전을 제시하고 고령자들이 주체적 역할을 하며 살아가는 ‘연령통합적 사회’를 지향하고 있습니다. 기본계획은 고령자들이 퇴직 후에도 연령을 이유로 사회로부터 배제되지 않고 자신의 의지와 역량에 따라 적극적으로 사회참여를 하고 무엇이든 도전할 수 있는 삶을 가치롭게 여기고 있습니다.

건강하고 능동적인 고령사회 구축을 위해서 노인일자리 및 사회활동 지원사업은 핵심적인 정책수단이 되었습니다. 일자리를 희망하는 고령자의 수요를 충족하기 위해 여전히 일자리 공급이 부족한 상황이지만 노인일자리 질적 개선을 위한 다양한 강구책을 마련하고 있습니다. 정부는 지난 10년 동안 사업내용 뿐만 아니라 인프라의 질적 강화를 위한 노력들을 쏟아 왔습니다. 구체적으로 2011년도 시니어인턴십 사업 추진, 2019년도 사회서비스형 신설, 2020년도 통합지원센터 개소 등의 진전이 있었습니다. 하지만 자신의 경륜을 활용한 일자리 및 사회참여에 대한 욕구가 높은 베이비붐세대가 빠른 속도로 노인이 될 전망이어서 사업은 중대한 전기를 맞이할 가능성이 높습니다. 2004년도에 시작된 노인일자리사업은 계속해서 성장하고 있지만 새로운 노년세대의 특성에 맞는 신규 일자리 모델 개발, 청년일자리와 상생적 관계 강화, 참여자의 인적역량 개선을 위한 지원체계 구축, 재정 의존에서 자유로운 민간형 일자리 개발, 지역 현장과 소통할 수 있는 협력체계 구축 등 우리 앞에 놓여있는 산적한 정책과제들이 남아 있습니다.

우리는 코로나19로 인해 일상적인 소통이 얼마나 중요한지를 깨닫는 시대를 살고 있습니다. 감염병 위험은 노인의 삶은 물론 노인복지현장에도 중대한 변화를 안겨 주고 있습니다. 이와 같은 힘겨운 사회적 상황에서 <고령사회의 삶과 일>을 창간하게 되었습니다. 그동안 정부의 정책비전과 방향에 대해 연구자와 현장 실천가들이 정보를 교환하고 토론할 수 있는 장이 부족하다는 인식이 있었습니다. 지면에 학계 연구자, 현장 실천가들이 한데 어우러져 지식과 경험을 교류하면서 조화로운 목소리를 낼 수 있기를 기대해 봅니다. 이번 창간호에 실린 다양한 견해들을 시작으로 앞으로 많은 관심과 전문가들의 적극적인 참여를 부탁드립니다. 감사합니다.

2020. 12.

한국노인인력개발원 원장 **강익구**



## 초고령사회 대비 노인일자리사업 발전의 계기가 되기를

초고령사회 100세 시대를 앞두고 노인일자리사업은 우리사회에서 노년 생활보장의 핵심 제도로 자리매김되고 있습니다. 2020년 74만개에서 2025년 100만개 노인일자리 제공하게 되면 전체 수요충족률은 70% 수준에 도달할 것으로 예상되고 있어, 명실상부하게 노인들의 노후 소득보장과 사회참여를 위한 핵심 제도가 될 것으로 예상됩니다. 그 동안 한국노인인력개발원은 노인일자리사업 홍보를 위해 다양한 홍보매체를 활용해 왔습니다. 그 결과 현 고령층에게 노인일자리사업은 활동적 노화(Active Aging)의 상징이 되고 있으며, 고령층 빈곤을 방지하는 사회안전망의 역할을 제 일선에서 수행하고 있습니다.

새해에는 한국노인인력개발원이 새로운 홍보매체로 웹진을 창간하게 되었습니다. 무엇보다 웹진이 노인일자리사업 참여자와 한 번도 경험하지 못했던 초고령사회 연락처를 위해 최일선에서 활약하는 노인일자리사업 관계자들에게 최신 정보를 제공하고, 서로 힘이 되는 매체가 되기를 기대합니다. 동시에 이번 웹진 출판이 노년기를 준비하는 장년층에게는 미리 경험하는 초고령사회 미래를 체험하는 계기를, 청년들에게는 여러 세대가 더불어 살아가야하는 우리 사회의 사회·경제·문화적 현실을 이해하는 좋은 기회가 되기 바랍니다.

많은 사람들이 2020년을 진정한 새 천년의 시작이라고 보고 있습니다. 코로나19 감염병 공포가 언제까지 지속될 것인지 여전히 불투명하며, 노인일자리사업 뿐만 아니라 전반적인 노인복지 현장에도 많은 어려움을 가져오고 있습니다. 그럼에도 시장경제는 시대변화에 발 빠르게 대처하여 비대면 시대에 적응하고 있습니다. 노인일자리사업 역시 늦지 않게 새로운 시대변화에 부응하는 정책방향 전환을 고민해야 합니다. 코로나19가 앞당긴 비대면 시대 대비는 물론이고 인공지능(AI), 사물인터넷(IOT), 가상현실(VR) 및 증강현실(AR), 로봇산업 등 정보통신기술발전은 노인을 포함하여 전체 시민들의 삶의 현실에 일상적으로 큰 영향을 주고 있습니다. 정부는 물론 학계, 실천현장의 노인일자리정책에 대한 다양한 의견과 새로운 대응방안들이 웹진을 통해 논의되는 소통의 장이 되기를 기대합니다.

끝으로 일선에서 노인일자리사업을 수행하고 있는 시니어클럽, 노인복지관 등 사업 담당자, 중앙에서 사업 기획부터 사업평가까지 총괄 지원업무를 담당하는 한국노인인력개발원 관계자 등 노인일자리사업을 위해 노력하는 모든 분들이 2021년 새해에도 변함없이 소중한 역할을 수행하기를 기대합니다.

이번에 창간되는 웹진의 무궁한 발전을 기원합니다. 감사합니다.

한신대 교수 이인재



## 〈고령사회의 삶과 일〉을 발행하며

저출산·고령화 사회에서 사회정책의 혁신이 필요한 이유는 기존의 정책으로는 노동시장 구조와 가족구조 변화로 비롯된 사회문제에 대해 적절한 대응이 어려운 한계가 있기 때문입니다. 생산가능인구 감소, 1인 가구의 증가로 인해 노동시장과 가족의 복지적 기능이 약화되고, 복지서비스 욕구의 급속한 팽창으로 소득보장제도 위주의 정책적 대응은 근본적 개선이 필요합니다.

노인일자리사업은 언제나 변화에 직면해 있고, 사업이 시작된 이래로 변화가 필요치 않은 시간은 제 기억엔 없었습니다. 그리고 미래에도 일자리 정책의 변화를 요구하는 증대한 외생적 요인들이 영향을 미칠 것이기 때문에 변화는 강요될 것입니다. 제 4차 산업혁명의 기술혁신은 인간의 삶을 윤택하게 만들 수 있으나 일자리의 기회를 축소시킬 것이라는 어두운 전망도 지대합니다. 2016년도에 열린 다보스 포럼에서는 일자리 생성보다 소멸효과가 더욱 커져 2020년까지 500백만 개의 일자리가 감소한다고 예고하였습니다. 그런데 2020년도 중국 후베이성 우한지역에서 비롯된 코로나19(COVID-19)는 더 심각한 악조건에 우리사회를 가두어 버렸습니다. 누구든지 이 질병에서 자유롭지 못하기 때문에 공평하다 하겠지만 실상에서 우리가 목격하는 재난의 영향은 그렇지 않습니다. 질병은 신체적 기능이 떨어지고 물질적 박탈감이 큰 노인들에게 더 가혹하게 위협하고 있습니다.

공적연금제도가 주춧돌 역할을 하는 우리나라 노후 소득보장제도는 노인빈곤율(2018년 43.4%)을 낮추기에 보장수준이 여전히 미흡합니다. 이런 까닭에 가난한 노인의 일자리를 상당부분 떠안고 있는 노인일자리사업은 사회정책과 배타적이지 않으며 보완적 역할을 한다고 볼 수 있습니다. 베이비붐세대의 퇴직이 인구의 고령화를 촉진하는 요인이 될 것이며, 노동시장이 감당하지 못하는 일자리 수요는 증가할 가능성이 큼니다. 현재 노년층과 인적 특성이 다른 정책대상이 진입하는 상황에서 일자리의 양과 질의 미스매칭이 심화될 수 있기에 노인일자리의 패러다임 전환을 향한 정책의 창을 열어야 할 것입니다. 노인일자리의 정책환경을 둘러싼 사회환경적 요인, 다양한 이해관계, 정치적 상황 등 다양한 변화요인을 파악할 필요가 있습니다. 물론 노인일자리의 지속가능성을 위해 어떤 가치를 수용할 것인가에 대해서도 열띤 논의를 이어가야 할 것입니다.

한국노인인력개발원은 정책과 현장의 소통의 장을 마련하는 계기로 〈고령사회의 삶과 일〉을 창간하게 되었습니다. 간행물의 섹션은 이슈와 정책 및 현장 동향을 다루는 다양한 견해들로 구성되어 있습니다. 창간호는 2020년 기준으로 16주년을 맞는 노인일자리사업을 회고하며 향후 정책방향을 제안하는 주제로 기획하였고, 최근 동향과 관련해서 학계 및 현장 전문가들이 코로나19 관련 변화 과제, 사회서비스형 일자리 확대, 노인일자리 관련 법안 쟁점, 시장형 사업 재편, 2021년 사업추진 방향 등 다양한 논의를 수록하였습니다. 이 첫 발걸음이 초고령사회에 대비하는 정책과 현장의 변화를 감지하며, 이슈를 산출하고 공유하는 원동력이 되길 기대합니다. 시작이 반이라는 속담에 기대어 준비가 미흡한 현실을 외면해 보지만 앞으로 시행착오를 거울삼아서 현장 종사자와 일반국민들이 유용한 정보와 이슈를 쉽게 접할 수 있도록 계속해서 성격과 구성, 그리고 내용적으로 개선해 나갈 계획입니다.

# 전환기의 사회보장과 노인일자리사업 정체성 : 한시적 대응을 넘어야



남기철  
동덕여대 교수

노인일자리사업은 2004년 처음 시작되었다. 우리나라의 노인빈곤율은 세계 최고 수준이었고, 연금제도의 미성숙으로 인해 공공부조에 의존하는 것만으로는 노인빈곤의 문제는 구조적으로 개선되기 힘든 상황이었다. 이는 지금도 마찬가지이다. 기존 사회보장체계가 저부담-저보장의 특성을 가지다보니, 노인일자리사업에게도 보장 특히 소득보장의 기제로서 역할이 주어졌다. 물론 노인일자리사업이 '일'을 통해 사회참여를 비롯한 다측면적 효과를 지향한다고 사업 관계자들은 예나 지금이나 강조한다. 그러나 현실에서 사업에 참여하는 노인들 대다수는 빈약한 소득을 보충하기 위한 욕구에서 이 사업에 참여하고 있다.

주지하다시피 우리나라 노인 인구의 증가는 매우 가파르다. 때문에 급속한 고령화의 속도를 우리나라의 사회보장체계가 따라가지 못하는 것에 대해 우려와 비판도 높았다. 노인일자리사업은 다르다. 노인일자리사업이 시작된 2004년 노인인구는 400만명을 막 넘어선 때였다. 지금은 노인인구가 800만명을 넘어 850만명에 달하고 있다. 2배 이상으로 노인인구가 늘어났으니 큰 변화이다. 같은

기간에 노인일자리사업은 4만개에서 80만개로 늘었다. 20배 이상 증가한 규모이다. 처음 시작할 때 전체 노인의 약 1%가 노인일자리사업에 참여하는 구조였다면 이제 대한민국 전체 노인의 10%가 노인일자리사업에 참여하고 있다. 지난 16년 간 빠르다는 노인인구 증가보다 노인일자리사업의 규모확장 속도가 훨씬 더 빨랐다. 예산도 이미 조 단위에 달하고 있다. 이제 '노인일자리 및 사회활동 지원사업'은 결코 작은 프로그램이 아니다.

앞으로도 노인인구는 계속 증가할 것이고, 베이비붐 세대 등 신노년 세대의 유입도 가속화될 것이다. 아마도 노인일자리사업은 계속 그 규모가 커질 것이다. 이미 상당히 큰 규모의 정책 프로그램으로 자리잡고 있는 노인일자리사업은 이제 그 규모에 맞게 국가와 시민사회에 대해 사업의 비전과 정체성을 명확하게 설명하여야 한다. 사회적 동의와 향후 방향에 대한 사회적 합의를 사업의 기반으로 튼튼하게 가지고 있어야 한다. 노인일자리사업이 정치적 지형의 측면에서 취약한 것은 아니다. 우리나라의 선거구조에서 노인일자리사업을 폐지하거나 이 예산을

크게 삭감하는 것을 주장하기는 어려울 것이다. 하지만 사업 규모에 비해 논리적으로는 대단히 취약한 점도 있다. 정책적 제도로써 안착되어 있다고 보기는 어렵다.

얼마 전, 기재부 차관이 노인일자리사업에 대해 “공적 은퇴연금 결여를 메워주고, 급격한 취업자 감소를 완충하는 한시적 정책 대응으로서 불가피하다”고 이야기한 바 있다. 일견 국가 예산을 주관하는 부서의 책임자 중 한 사람으로서 노인일자리사업의 필요성을 옹호해주는 것으로 받아들일 수도 있다. 그러나 반면, ‘한시적 대응’이라고 표현하고 있는 점 역시 주목해야 한다. 한시대응이라는 말에 대해 특별히 반론이 나타나지도 않는 것 같다. 당장의 예산은 확보되어서일까?

이제 16년 남짓의 역사를 가지고 있으니 노인일자리 사업은 사실 그 역사가 오래된 프로그램이라고 할 수는 없다. 하지만 그간에도 무척이나 많은 변화들을 나타내고 있다. 사업의 명칭도 노인일자리사업에서 노인일자리 및 사회활동 지원사업으로 바뀌었고, 세부 사업의 유형도 많이 달라져 복잡해졌다. 관련 실무자가 아니라면, 여간해서는 변화된 사업 유형을 따라잡기 어려울 정도이다. 그런데 그 변화들은 사실 외부의 관점에서 본다면, 내부적이고 세세한 변화들이다. 사업 유형의 변화, 사업 추진에서 행정적인 절차들의 변화에 해당한다.

지금 코로나19를 거치면서 우리나라 사회보장체계는 큰 변화를 경험하고 있다. 고용보험에 대해서 더 이상 정규직장 기반의 사회보험이 아닌 소득기반의 전국민 보험으로 전환을 시도하고 있다. 기존에 존재하지 않았던 실업부조가 논란 속에 2021년 출발한다. 기본소득이나 기본자산에 대한 논의도 최근 이루어져 온 바가 있으며 특히 전환기적 기본소득으로서 인구집단별 수당에 대한 논의는 상당히 구체화되고



있다. 사회서비스 분야에서는 지역사회통합돌봄, 지원주택, 공공의 서비스 직영 등 이슈가 전체적인 서비스 공급과 관리체계의 변화를 가져오고 있다. 기초지자체 책임성이 점점 더 부각될 것으로 예상하고 있다. 코로나19로 인한 경제침체에 맞서 과거에는 찾아볼 수 없었던 규모의 재난지원금이 집행되어 일각에서는 국가채무 증가를 걱정하기도 한다. 그러나 주요 서구국가에 비해서는 관련 재정투입이 오히려 작은 편이다. 코로나19가 아니더라도 우리나라의 급속한 고령화는 그 자체로 사회보장 체계의 전환기적 과제를 제기하고 있다. 이와 관련되어 노인의 기준연령 변화에 대한 논의도 심심치 않게 나타난다. 물론 노인의 연령을 현재 65세에서 더 높이는 것은 연금 등 노인에게 투입되어야 하는 공공재정을 절감하려는 꼼수처럼 여겨져 많은 사람들로 부터 비판을 받기도 한다. 물론 재정절감의 의도도 당연히 작동하고 있다. 노인연령의 상향 조정은 사회 전체적으로 경제활동 인구의 연령적 측면을 향상시키는 것과 관련된다. 노인일자리사업의 위상이나 정체성에도 변화가 나타날 수 있다. 현재 비경활인구의 활동과 일을 공공재정으로 지원하여 빈곤감소 효과와 사회참여에 따른 사회적 효과를 지원한다는 것이었다면, 만약 노인 연령이 높아지면 어떻게 되어야 할까? 연령의

상향 조정에 따라 노인일자리사업의 참여연령도 같이 높아질 수도 있다. 혹은 노인이 아니게 된 60대 후반에 초점을 맞추어 경제활동을 지원하는 방식이 될 수도 있다. 행정적으로 연령만 높이고 정년을 폐지 혹은 조정하는 조치를 한다고 해서 60대 후반 이상의 인구층이 경제활동에 활발하게 참여할 수 있는 것은 아니다. 적절한 일자리가 있어야 한다. 연금재정이 절감되더라도 해당 연령대의 사람들이 일할 수 있도록 하는 많은 사회적 투자가 이루어져야 한다. 근시안적으로 비용절감만 생각할 수는 없다.

급변하는 시대상황과 사회보장의 변화 상황에서 노인일자리사업은 어떤 비전과 정체성을 가져야 하는가? 어떤 논의들을 해야 하고 또 하고 있는가? 전달체계의 보강, 수행기관의 보강, 사업단 확충, 전담인력 보강과 처우개선 등의 논의는 너무나 중요한 이야기들이지만 사실 노인일자리사업이라는 프로그램 내부의 이야기이다. 대외적으로 국민들에게 노인일자리사업이 이러한 모습의 정책이 되어야 한다는 청사진을 보여주어야 하는데 이것이 아직은 정책적으로 명확하지 않다. 노인일자리사업이 '한시적 대응'으로 여겨지는 한, 전달체계 혹은 전담기관의 안정적 확충, 관련 인력의 처우개선 등은 보장되지 않을 것이다. 나는 노인일자리사업이 연금과 같은 여타 정책의 공백을 메워주는 한시적 대응이라고 생각하지 않는다. 하지만 노인일자리사업이 다른 여건이나 정책에 따라 달라지는 것이 아니라 그 자체로서 가지고 있는 정책 목적과 비전이 일반 시민사회에 충분히 전달되고 있지 않다. 조 단위의 예산과 이제 20년을 바라보는 노인일자리사업이 정책적으로 독립적 위상을 분명히 해야 한다. 노인일자리사업이 최후 안전망처럼 여겨지는 부분도 특히나 큰 약점이다. 통상 공공부조(국민기초생활보장제도)가 사회보장제도에서는 마지막에 적용되는 것인데, 노인일자리사업은 최근까지도 공공부조의 급여를

받는 경우에는 참여자격이 제한되는 방식이었다. 노인일자리사업의 급여는 공공부조와 같은 수준의 잔여적 혜택이고 중복적이라고 간주하는 것이다.

노인일자리사업에서 일과 활동은 사회정책적으로 어떤 성격을 가지는 것인지, 노인일자리사업의 급여는 어떤 성격의 보상이고 적절한 수준은 무엇인지, 노인일자리사업이 국민들에게는 어떤 정책인지에 대해 많은 논의가 필요하다. 노인일자리사업도 프로그램 내부의 개선에 대한 논의만이 아니라 전환기적 사회보장, 사회정책의 맥락에서 노인일자리사업의 정책적 정체성을 분명히 하는 계기들이 형성되어야 한다. 일단은 한시적 대응론에 대한 비판에서 출발하는 것도 방법일 것이다.



# 인구고령화와 노인일자리사업의 방향



강은나

한국보건사회연구원 연구위원

인구 고령화는 국내뿐만 아니라 전 세계적으로 사회, 경제, 문화 등의 모든 영역에 걸쳐 수많은 변화를 가져오고 있다. 일찌감치 인구고령화 이슈에 관심을 가진 유럽의 경우 1990년대에는 생산적 노화 중심의 고령자 정책을 강조하였으며, 2000년대부터는 활동적 노화 패러다임으로 전환되었다. 2002년 UN이 개최한 제2회 세계고령화회의(The Second World Assembly on Ageing)에서 발표한 ‘고령화에 관한 마드리드 국제행동계획(Madrid International Plan for Action on Ageing, 이하 MIPPA)은 고령사회정책 대상인 노인을 수동적이고 의존적인 대상이 아닌 적극적이고 독립적인 주체로 변화할 것을 강조하였다. 이와 함께 세계보건기구(World Health Organization, WHO)에서도 MIPPA와 동일선상에서 활동적 노화(active ageing) 패러다임을 발표하면서 건강하고 독립적인 노년기를 보장하기 위한 사회경제적인 기회 제공과 물리적 환경조성을 제시하고 있다.

우리나라는 노인인구 비율이 7%를 넘어선 2000년을 기점으로 인구고령화에 대한 정책적 대응을 모색하기 시작하였다. 인구고령화는 빈곤노인과 생활 시설 중심의 노인복지정책에서 탈피하여 정책 대상을 비빈곤 노인으로 확대하고 지역사회에서 보편적으로 이용할 수 있는 노인복지서비스를 요구하였다.

이러한 활동적 노화 패러다임으로의 전환과 노인 인구의 사회활동과 부족한 노후소득을 지원하기 위해 노인일자리사업이 2004년에 도입되었다. 그리고 노인일자리사업의 도입과 더불어 2005년 저출산고령사회기본법에 제정되고, 2000년대 후반의 노인돌봄서비스와 노인장기요양보험 등의 도입으로 인해 주변부에 머물러 있었던 노인복지정책이 사회 정책의 주요 영역으로 자리매김하게 되었다.

필자는 노인일자리사업이 도입된 지 2년 후인 2006년에 서울에 위치한 어느 종합사회복지관에서 노인일자리사업을 담당하게 되었다. 2006년 이전까지 복지관에서 아동·청소년 사업을 담당하다가 2006년에 처음으로 노인복지업무를 담당하게 되었는데 2005년까지 운영한 적이 없던 노인일자리사업이 복지관의 신규 사업으로 갑자기 결정된 것이다. 절망적이었지만, 노인일자리사업 참여자 모집을 위해 한번도 기본적 없던 경로당, 노인교실, 체육센터 등에 직접 찾아가고, 동사무소 사회복지전담공무원을 일일이 만나는 등 노인들이 모인 곳에 다니면서 사업홍보를 하였다. 그 당시에는 노인일자리사업이 시작된 지 2년 밖에 되지 않은 시점이라 노인일자리 사업에 대한 지역주민이나 노인들의 인지도가 낮아 노인일자리사업이 무엇인지 이해시키는 것이



관건이었다. 그리고 첫 해 담당자로 사업계획서 작성부터 전담보조인력 모집, 참여자 모집, 매월 예산집행 보고 등의 업무를 담당했던 것으로 기억한다. 노인 일자리사업이 어느 정도 안정화된 같은 해 여름에 복지관을 떠나게 되었으며, 노인일자리사업은 사회 복지현장에서 필자가 맡은 마지막 사업이 되었다.

노인일자리사업을 담당했던 2006년에는 노인일자리 사업이 2020년까지 승승장구하며 참여자 80만 명, 100만명을 내다보는 거대 사업으로 확대될지는 꿈에도 생각지 못했다. 2004년에 3만5천여 명으로 시작한 노인일자리사업이 2006년에는 8만 3천명, 그리고 2019년에는 68만 4천명으로 급증하였으며, 사업예산도 2019년에는 약 1조 7천억 원에 이르고 있다. 이렇게 노인일자리사업은 지난 15년 동안 여러 비판 속에서도 노인들의 사회활동과 건강한 생활, 그리고 보충적 소득보장을 책임지는 대표적인 정책으로 확대되어 왔다. 노인일자리사업이 한해 한해 추진되기 위해서는 전국 1,200여개의 사업수행기관과 기관에 속한 전담인력을 포함한 담당 직원, 각 지자체의 담당공무원, 한국노인인력개발원, 그리고

주무부처인 복지부 등 노인일자리사업 참여자 이외에도 수천 명이 사업수행에 매진하고 있다고 해도 과언이 아니다.

노인일자리사업의 도입 초기부터 제기되고 있는 활동(일자리)의 단순성, 활동수당의 적절성, 임금의 빈곤완화 효과, 참여노인의 근무(참여) 태도 등과 같은 비판은 15년이 지난 지금도 풀어야 할 과제로 남아 있다. 그러나 노인일자리사업은 참여노인의 심리정서적 건강과 사회적관계 개선, 의료이용 감소 등에 긍정적인 영향을 미치며, 사회적으로도 지역의 공공서비스 기능을 강화하고, 지역사회 환경개선과 안전 도모, 지역 사회 내 취약계층보호 등의 성과를 보여주고 있다. 이와 함께 전통적으로 노인의 근로영역이 아니었던 실험적인 사업들이 노인일자리 사업화되면서 노인의 근로의 가능성을 확인하고, 활동 영역을 확장 하는데 기여해왔다고 할 수 있다.

우리는 이미 노인인구 비율이 14%를 넘는 고령 사회에 살고 있으며, 2025년에는 노인인구 천만 명을 넘어서면서 노인인구 비율은 20%에 도달하고, 2030년에는

인구 4명 중 1명은 65세 이상 노인인 사회에 살게 될 것이다. 그리고 노인 인구가 많아짐에 따라 노인 개개인의 개별성과 이질성이 확대되면서 노인의 삶의 질을 보장하기 위한 현재와는 다른 다양한 서비스에 대한 요구를 높아질 것이다. 이러한 노인인구의 양적 및 질적 변화에 따라 노인일자리사업은 초고령화 시대에 어떠한 성격과 목적을 향해 발전해 나갈 것인가에 대한 해답을 찾아야 할 것이다. 즉, 어떠한 사회적 문제를 해결하기 위해, 누구를 대상으로, 어떤 사업을 펼쳐나갈 것인지에 대해 청사진이 필요하며, 이에 대한 사회적 동의도 요구된다. 이와 함께 지금까지의 노인일자리사업은 노인을 의존적이고 수동적인 존재로 정형화된 사업 안에 가두어 온 것도 사실이다. 향후 초고령사회에서는 MIPPA나 활동적 노화 패러다임에서 상정하고 있는 적극적이고 독립적인 주체로서의 노인으로서 노인일자리사업을 주도할 수 있는 기회를 제공해야 할 것이다.

증가하는 노인인구와 인구특성의 다양화는 노인 일자리사업이 추구하는 목적의 선명성을 요구하고 있다. 현재처럼 ‘일자리인 듯 일자리 아닌 일자리 같은’ 모호한 성격에서 벗어날 필요가 있다는 것이다. 노인일자리에서 ‘일자리’의 개념을 일반 노동 시장에서의 일자리와 동일하게 볼 것인지 아니면 노인일자리사업에서 추구하는 독립적인 일자리 개념을 구축해야 할 것인지에서부터 시작해야 한다. 그리고 노인일자리사업의 사회적 수용성을 높이기 위해서는 노인일자리사업의 성과가 참여하는 노년층에 국한되는 것이 아니라 사회적으로 회귀되고 있다는 것을 국민들이 체감할 수 있어야 할 것이다. 이와 함께 노인일자리사업은 근로역량과 전문성을 가진 노년층이 노동시장에서 경제활동을 지속하기 위한 길잡이가 되어야 한다. 노인들의 경제활동을 저해하는 법적 또는 제도적 장애요인을 선제적으로 해소하고, 노인들의 경제활동을 지원하기 위한 근로환경을

조성하는 역할을 담당할 필요가 있다. 마지막으로 2020년을 강타한 코로나19 팬데믹은 노인의 삶의 영역과 삶의 질을 위축시키고 있으며, 코로나19가 가져온 삶의 변화는 이전 시대로의 회복이 아닌 새로운 일상으로의 적응을 요구하고 있다. 이러한 변화는 노인일자리사업의 위기가 아닌 뉴노멀 시대에 맞는 노인일자리사업의 체질 개선의 기회로 작용해야 할 것이다.

# 노인일자리사업 15년의 회고와 과제



김현숙

청주우암시니어클럽 관장

우리나라의 노인일자리사업은 2004년 25,000개의 일자리를 목표로 시작되어 노인에게 일자리를 제공하는 대표사업으로 성장하였고 현재까지도 노인의 일과 관련한 대표 고유명사로 활용되고 있다. 우리나라는 2004년 이전에도 높은 노인빈곤율과 가족부양체계의 변화, 소득보장체계의 미흡 등으로 노인근로활동이 많이 이루어지고 있으나 대부분이 1·2차 산업, 노동이나 영세 자영업 등에 종사하는 경우가 다수였다. 또한 IMF금융위기 이후 조기 은퇴자 대규모 발생, 경제적 위기 속에 2000년에는 고령화사회 진입, 노인빈곤율과 노인문제가 다양하게 나타나 노인일자리의 필요성이 더욱 부각되었다. 이러한 배경으로 2001년부터 시니어클럽 시범사업운영 5개 기관 지정을 시작으로 점차 확대되었으며, 2004년부터는 공공정책으로서 노인일자리사업이 본격적으로 시작되었다. 노인일자리사업이 시작된 이래 매년 노인일자리수가 증가해 2020년에는 초기의 약 30배에 달하는 74만개의 노인일자리사업이 진행되는 양적 성장을 이루었다. 우리나라의 노인일자리사업은 직접일자리창출의 비중이 높고 자립을 도모하고자 하는 특성이 강하며, 빈곤노인에 대한 소득보충적 성격을 지니고 있다. 특히 공적연금제도가 미숙하고 노인의 빈곤율이 높은 취약 노인들을 위한 대안으로서 일자리를 창출하고 제공하는데 주안점을 두어 왔다.

짧은 시간동안의 정부주도적 급속한 성장은 그 성과와 더불어 많은 문제점들도 제기되어왔다.

사업이 시작된 2000년대부터 현재까지 지속되고 있는 고민은 정체성에 관한 부분이다. 사업의 대상이 명확하지 않고, 사업의 목적이 임금을 나누어주는 것인지, 사회적 유용성에 주안점을 둘 것인지에 관한 쟁점은 사업초기부터 논의되어 왔다. 최근까지도 노인일자리사업이 복지영역인지 노동영역인지, 저소득노인을 위한 소득보충 또는 소득분배를 위한 사업인지, 노인의 사회참여사업의 일환인지, 또한 목적과 대상을 분명히 하고 하나의 방향으로 가야할지, 복합적 성격을 지닌 사업으로 포괄적 방향을 설정해야 할지, 혼란은 여전히 진행중이다.



또한 그간 진행되어온 우리나라의 노인일자리 사업은 노동과 복지의 결합 정책 중의 하나로 소득 보충적 특성이 강하다. 이런 특성으로 인해 좋은 일자리를 위한 다양한 방식의 일자리 창출에 관한 요구가 높음에도 불구하고 공익활동형 및 사회 서비스형 사업의 양적확대 등 직접일자리창출의 비중이 높아 민간일자리사업의 성장이 지연되고 있고 일자리의 다양성도 미흡한 실정이다.

이밖에 지난 15년간 급격한 일자리수의 성장은 근로자성 문제의 대두, 전문인력부족과 수행기관의 사업수행량의 한계치에 다다름, 준비가 덜 된 수행 기관들의 출현 등의 문제들로 이어지기도 하였다. 오랜기간 사업이 진행되면서 나타난 문제를 해결하기 위해 수행현장에 대한 규제나 지침 등은 해를 거듭 할수록 증가하고 있다. 이는 사업수행에 유연성 발휘가 어렵고, 새로운 분야의 일자리를 창출하기가 어려운 구조로, 정형화된 일자리가 양산되는 것으로 이어지며, 창의적이고 지역특성에 적합한 일자리 개발이 소원 해져 점차 사업내용이 단순화되는 역설적 현상이 나타나기도 한다.

이러한 제도적 한계에도 불구하고 노인들에게 노인일자리사업은 개인적 삶에 많은 영향을 미치고 있다. 노인들에게 노인일자리는 어떤 의미를 지녔을까?

‘인간이 일을 왜 하는가’하는 의문은 아주 오래 전부터 지속되어 왔다. 일을 하는 사람, 일을 제공하는 사람, 정책을 만드는 사람, 연구하는 사람 등 모두의 질문이기도 하다. 일을 하는 젊은이들이나 노인들 모두는 일을 왜 하느냐고 물어보면 심중팔구 돈때문만이라고 이야기하지는 않는다. 일에 부여하는 의미는 개인마다 다를 것이다. 일이란 단순 생계유지의 수단일 뿐만 아니라 보다 높은 수준의 개인의 욕구충족과 같은 심리사회적 의미를 가지고 있다.

필자는 노인일자리사업이 시작된 2004년 이전부터 시니어클럽에서 근무를 하면서 많은 노인들을 만나고 일에 관한 이야기를 나누었다. 가장 많이 듣는 이야기는 ‘살아있다고 느낀다’, ‘우울증에서 벗어날 수 있었다’, ‘주변 사람들에게 떳떳하다’, ‘당연히 경제적으로도 도움이 된다’, ‘일을 하니 행복하다’였다. 노인들에게 일은 다양한 욕구충족의 수단이며 매개가 될 수 있음을 실제로 느낄 수 있게 해 주는 반응이다.

많은 노인을 대상으로 실시한 일에 관한 연구들에서 노인의 일은 생계유지 뿐 아니라 존재가치의 인식, 사회와의 연결, 정체성 제공, 인간관계 및 성장욕구의 충족, 건강, 새로운 도전, 독립, 행복, 자아실현, 사회적 가치 등 다양한 가치와 의미가 발견되고 있다. 이와 더불어 그간 노인일자리사업 참여를 통한 효과는 많은 연구들을 통해 다양하게 나타나고 확인되고 있다. 노인일자리사업에 참여하는 노인가구의 빈곤감소는 한국보건사회연구원(15%)과 한국노인인력개발원(12%)의 연구에서도 나타나고 있으며 의료비절감 등의 효과(연간 약 65만원)등도 제시되고 있으며, 사회적 관계 향상뿐만 아니라 삶의 질과 삶의 만족도가 높게 나타나는 등 성공적 노화에도 영향을 미치는 요인이 되고 있다.

지난 15년간 노인일자리사업이 이바지한 성과는 수량으로는 정확히 표현될 수 없으나 개인의 삶의 질을 변화시키는 분명한 역할을 제공해 왔다.

또한, 전국에서 실시되고 있는 노인일자리사업은 지역사회에 많은 공헌을 하고 있다. 사회 취약계층을 대상으로 서비스를 제공하고, 사회질서유지 및 환경개선과 보전, 지역경제 활성화에 기여하는 등 다양한 활동을 통한 사회적 성과를 제공하고 있다.

그간 노인일자리사업은 노인들과 지역사회에

긍정적인 환경을 제공하고 지역사회를 지키고 있는 일등공신이었음은 의심의 여지가 없다.

아쉬움과 긍정의 양면을 가지고 있는 노인일자리 사업이 향후 좋은 제도로 성장하고 발전하길 기원하며 다음의 몇가지를 제안해 본다.

첫째, 노인일자리사업의 정체성과 목적을 보다 분명히 하자는 것이다. 시대적 흐름과 세대의 변화에 따라 단순한 소득보충적 개념뿐만 아니라 노인의 사회참여에 대한 요구가 커지고 있다. 이에 노인의 소득보장제도로서의 일자리 제공 측면과 노인들의 사회참여와 활동의 측면 등 두 가지 측면에서의 접근을 공식화해야 한다. 이미 두가지 성격을 내포하고 있음에도 불구하고 방향의 모호함으로 인해 제도추진 주체의 해석이 달라지지 않도록 하고 실천 현장이나 노인들이 인식할 수 있도록 보다 명확한 선언이 이루어져야 한다. 또한 사회참여의 의미 확대를 위해 사회적으로 가치있고 유용한 일자리의 개발이 더욱 확대되어야 한다.

둘째, 지방정부의 역할과 책임을 강화하자는 것이다. 우리나라의 노인일자리사업은 중앙정부의 역할이 절대적이라고 할 수 있다. 지방정부는 일부 예산만 보충지원하는 형태로 지방정부의 역할이 미미하고 소극적이다. 따라서 지방정부의 주도성을 확대하고 관심을 기울이도록 해야한다. 지역특성에 적합한 일자리사업이 개발되고 유연한 사업운영으로 노인일자리사업의 창의성을 확보해 나가야 한다.

마지막으로, 현장 수행인력의 질적 역량을 강화 하자는 것이다. 현장 전문인력의 자질과 역량은 일자리의 질과 수준을 좌우하는 가장 중요한 요소이다. 노인일자리를 수행하는 전문가로서 자신이 하는 일의 의미를 찾고, 변화와 잠재력에 대한

기대, 어르신들의 삶의 질이 향상된다는 믿음, 목적을 이해하고 내면화하는 것이 중요하다. 일을 소명으로 여길 수 있도록 한국노인인력개발원과 각 수행기관에서는 수행인력에 대한 교육을 확대 지원하고 역량을 강화할 수 있는 방안들을 적극 모색할 필요가 있다.

# 상상 이상의 연대로 새로운 시대를 선도하는 한국노인인력개발원이 되길!



서양열

금암노인복지관 관장

2005년 가을에서부터 2006년 봄, 노인일자리 활성화라는 이름으로 전라북도를 누비던 시절이 생각난다. 그 시절에 도내에 있는 노인복지관과 시니어클럽 관장, 국장, 실장, 실무자들이 한 가지 목표를 향해서 모였고, 각자의 일들을 수행하면서도 노인일자리의 발전이라는 같은 목표로 꽤, 멋진 의기투합을 만들어 냈던 기억이 있다. 우리 모두는 우리답게 10,000여 명이 방문하는 도내 최대의 어르신 행사를 진지하면서도 재미있게 준비했고, 지역사회에 많은 이슈를 만들기도 했다. 2005년의 경험을 기반으로 2006년에는 15,000여 명이 모이는 노인일자리 박람회를 어려운 상황을 이겨내면서 축제 같은 박람회로 추진할 수 있었고, 2007년에는 보다 전문적인 일자리사업을 발굴하고 혁신하는 길을 열어나갔다.

그 시절에 한국노인인력개발원 지역본부와 각 수행 기관들은 박람회와 어르신 취업의 문제를 각 기관의 일로 생각하지도 않았고, 어르신들을 위해서 당연히 해야 할 일로 받아들이면서 신나는 한때를 보냈다. 60대 센터장님과 30대 실무자가 한 조를 이루어서 어르신들의 취업기관을 방문하고, 일자리를 발굴하는 치열한 토론을 진행하고, 도청의 노인복지과장님과 복지관 관장이 도내 중견기업 30여 곳을 방문하면서

어르신 취업의 중요성을 설명하고 다니면서도 참, 행복했다. 아마도, 지역사회가 노인일자리사업에 조금이라도 긍정적인 마음을 품길 바라는 간절한 심정 때문이었던 것 같다.

그때에 우리는

노인일자리는 어르신들에게 돈 나누어 주려고 하는 사업 아닌가요?

왜, 굳이 노인들에게 일을 시키려고 그러나요?

노인일자리를 늘리면 청년들이 피해보는 것 아닌가요?

노인들이 어떻게 일 합니까?

도로변에 어르신들이 있는데 어쩌려고? 등 참, 많은 뼈아픈 질문을 많이 받곤 했다.

박람회 이후에 취업했다고 감사하다는 어르신들의 인사와 편지가 없었다면, 지역사회의 많은 사람들의 지지와 격려가 없었다면 어쩌면 아주 많은 상처를 받았을지도 모르겠다. 3년의 시간을 잘 보내고 우리 전라북도는 전라북도 노인일자리추진본부를 민간 주도로 구성하고, 민과 관의 새로운 노인일자리 추진 모델을 시도해보는 나름 멋진 길에 들어서게 된다. 물론, 여러 가지 이유들로 인해서 중간에 멋진 길이 좌초되기는 했지만 말이다.

노인일자리사업 이라는 이름으로 잊지 못할 소중한 추억 하나 나누었습니다.

이런 일들이 전라북도에서만 일어난 일이 아니라, 대한민국 곳곳에서 노인일자리사업으로 고령사회의 새로운 동력을 일어나가고자 노력하는 사람들에게는 저마다 한 가지씩 가지고 있는 소중한 추억들이기에, 여전히 그 현장에서 치열한 열정을 품고 있는 분들, 지금도 하루 온종일 어르신들과 멋진 성과를 만들어가기 위해서 열정을 다하고 있는 분들. 그 귀한 분들이 있는 출발이기에 소중한 추억하나 소환했습니다.

아마도 이런 귀한 추억, 개발원과 지자체, 현장으로 이어지는 재미있는 민관협력, 가치 중심으로 도전해 왔던 그 날들이 있었기에 아마도 노인 일자리사업이 오늘에 이르렀고, 한국노인인력개발원도 그 토대를 기반으로 성장할 수 있었던 것 같다.

한국노인인력개발원! 노인일자리 현장에서의 치열한 일상, 헌신적인 도전, 열정적인 미래를 열어가기 위해서 노력하는 사람들의 마음과 어르신들 한 분 한 분의 삶의 문제에 대한 새로운 대안을 제시하면서

성장해왔기에, 어느 공공기관보다 잘 성과를 낼 수 있었고, 내고 있다고 생각하며, 뿌리 깊은 나무가 바람에 흔들리지 않듯이 토대가 튼튼한 사업, 토대가 튼튼한 조직이 있었기에 지금의 순간을 맞이하고 있음을 기억하길 바란다.

지나온 15년을 보내고 시작한 2020년! 노인일자리 사업의 새로운 전기가 마련되었고, 올해부터 시작한 사회서비스형 일자리, 어르신들의 소득문제와 다양한 여가활동 등을 다차원적으로 지원하는 노인일자리 사업은 일자리사업에 대한 새로운 변화를 모색할 수 있는 소중한 계기가 되고 있다. 새로운 시기를 맞이 하는 한국노인인력개발원과 노인일자리사업이 초고령 사회를 목전에 두고 있는 대한민국의 새로운 대안으로 자리 잡을 수 있는 좋은 시기를 맞이하고 있다.

이런 시기에, 우리가 좀 더 단단하게 미래로 나아갈 준비를 어깨 좀 펴고 겸손하지만 당당하게 시작 했으면 한다. 노인일자리사업이 지역사회 문제를 해결하고, 지역사회에 긍정적 에너지를 불어넣는 소중한 변화의 바람을 우리가 만들 수 있다는 자신감을 가졌으면 한다.





2006년부터 시작한 한국노인인력개발원과 노인 일자리 수행기관, 각 지자체들은 꽤, 단단한 동지였던 것으로 기억한다. 연대에 기초해서 사업을 만들어왔고, 수행기관들이 함께 지역사회에서 자리 잡아갈 수 있는 사업들을 기획하고, 실천하는 멋진 동행의 추억을 가지고 있다. 그 추억을 새롭게 부활해야 한다. 그저 그런 공공기관 하나로 머무르지 않고, 전국적인 지지망과 지원기관, 참여어르신들을 위한 더 큰 울타리를 만들어서 대한민국 초 고령사회의 대응에 중심이 될 수 있는 큰 그릇이 되어야 한다.

그래서 다음과 같이 제안한다.

첫째, 상상 이상의 연대를 통해서 새로운 시대에서의 중추적인 역할을 준비해야 한다. 앞으로의 시대에는 어차피 우리의 역할이 많아질 수밖에 없다. 초 고령 사회를 지혜롭게 살아나가기 위해서는 대한민국을 넘어서 전 세계를 향한 승부를 던질 수 있는 노인일자리 사업을 만들기 위해 전국의 모든 기관들이 함께, 협력하는 광역화의 길을 모색하자!

둘째, 상상 이상으로 노인일자리사업에 대한 권역화 및 지역화 전략을 구체화해야 한다. 공공형 노인일자리사업이 지역 속으로 들어가지 못하고 피상적으로 운영되고 있다는 평가가 지속되고 있으며, 지금 이대로는 안 된다는 여론도 상당수 증가하고 있다. 참여하는 분들이 이해하지 못하고, 서로 간에 신뢰하지 못하는 현상도 벌어지고 있다. 그래서 더 구체적으로 지역 속으로 들어가서 지역의 생태, 환경, 교통의 문제를 지원하고 해결해 나가는 지역전문가를 어르신들로 양성해 나가는 멋진 꿈을 꾸어야 한다.

셋째, 상상 이상의 새로운 노년문화를 선도해야 한다. 80만명의 어르신들이 노인일자리사업에 참여하게 된다. 작은 숫자가 아니다. 노인일자리사업에

참여하는 사람들이 단순하게 돈 문제로만 참여하는 시기는 이미 지나가고 있으며, 노인일자리 참여 어르신들에게 고령사회의 중추적 역할을 할 수 있는 지속적인 동기부여와 새롭게 다가올 노년시대를 선도해 나갈 수 있도록 준비해야 한다. 참여가 교육으로 이어지고, 참여가 새로운 노년문화형성에 기반하는 촉매가 되는 큰 그림, 어르신 노년문화를 이끌 혁신적 교육기관을 운영하는 큰 그림, 노인일자리 사업에 참여하는 분들을 위한 연수원 등의 큰 그림을 현장과 함께 준비해 나가야 한다. 그래서 어르신들의 삶의 시간에 행복한 동기를 부여해주는 조직이라는 자부심을 가지고 초 고령사회의 주체적인 조직으로의 변화를 선제적으로 준비해 나가야 한다.

## 코로나19와

# 노인 사회서비스 전환을 위한 과제



안수란

한국보건사회연구원 부연구위원

코로나19 발생 현황을 확인하는 것으로 하루 일과를 시작하게 된 지 벌써 일 년이 되어간다. 긴급재난문자는 미세먼지에서 코로나19 경보로 바뀌었고, 마스크는 핸드폰, 지갑보다 먼저 챙겨야 할 생활필수품이 되었다. 코로나19로 인한 불확실성의 일상화는 일부 취약계층이 경험했던 일상생활의 위기를 보편적으로 확장하는 계기가 되었으며, 그 영향은 무차별적이고 광범위했다. 그러나 감염병 재난이 초래한 사회적 위협의 크기가 모든 집단에 동일하게 나타나지 않은 것도 사실이다. 감염병 시대에 노인의 삶이 더욱 조명되어야 하는 이유가 여기에 있다.

일반적으로 노인은 재난취약계층 집단으로 분류된다. 재난취약계층은 신체적, 경제적, 사회적 제약 등으로 각종 재난 위험에 노출되어 있거나, 재난 발생 시에 대응 능력이 부족한 집단으로 정의된다. 안타까운 점은 코로나19 확산 상황에서 노인의 신체적 취약성이 그들의 경제적, 사회적 취약성을 더욱 높였다는 것이다. 다른 연령층에 비해 현저하게 높은 확진율과 사망률은 노인의 경제활동과 사회활동 참여를 강력하게 제한할 수밖에 없는 환경을 조성하였다. 돌봄이 필요한 노인들을 위한 요양시설은 코호트 격리되거나 면회 금지, 제한 조치가 이루어졌고, 노동시장에서 은퇴하여 이미 경제적, 사회적 활동 범위가 좁아진 건강한

노인들은 사회적 거리두기로 인해 더욱 고립될 수밖에 없었다. 지난 5월 통계청 경제활동인구조사에 따르면, 55~79세 고령층 실업률은 3.8%로 2005년 통계 작성 이래 최대치를 기록했다. 저소득 노인의 소득보장을 지원하던 노인 일자리 사업은 중단과 재개가 반복되며 참여자의 생계를 위협하고, 참여자 간 교류 단절로 인한 정신 건강 악화의 문제도 빈번히 보고되고 있다. 노인들의 사회참여 및 여가시설로 가장 활용도가 높은 노인복지관과 경로당의 휴관율은 지난 9월 기준 97.5%, 76.5%였다. 노인의 신체 및 정신건강, 교육 및 문화 활동, 사회참여 증진을 위해 제공되는 지역사회서비스 바우처의 생성 대비 이용률은 지난 3월 20% 미만으로 하락했다. 아동(30%), 장애인(50%) 등 다른 취약계층 바우처 이용률에 비해 더 낮은 수준이다. 코로나 이전의 수준으로 서비스를 재개하는데 걸리는 시간도 노인 대상 서비스가 가장 긴 것으로 나타났다.

집단면역이 성공하여 코로나19가 종식되더라도 반복적으로 나타나는 감염병의 위기 속에서 신체·경제·사회적으로 가장 취약한 노인의 일상은 계속 위협받을 것이다. 위기 속에서 사회서비스에 대한 필요와 욕구는 더 증가한다. 지난 일 년의 경험은 감염 위험을 최소화하면서 노인의 인간다운 삶을 보장하기

위한 보다 능동적이고 유연한 개입이 사회서비스 정책과 실천 영역에서 이루어져야 함을 시사한다.

그 바탕에는 노인을 다차원적 욕구를 가진, 삶의 주도적인 주체로 이해하고 존중하는 인식이 우선 되어야 할 것이다. 팬데믹 상황에서 노인은 고위험군의 높은 동질적 집단으로 규정되고 경제, 사회참여 활동의 강한 제약을 받았다. 안전을 위한 최우선의 조치지만, 이러한 선택이 노인 집단 전체를 돌봄과 보호의 대상으로만 바라보고, 오히려 사회로부터 고립시키는 결과를 초래한 것도 사실이다. 100세 시대에 노인은 동질적 집단이 아니다. 고령화 진전과 함께 노인의 규모 뿐만 아니라 노년기의 특성도 변화했기 때문에 재난 상황에서도 노인의 다차원적 특성을 고려한 차별적인 서비스 대응이 필요하다.

고립의 문제를 해결하기 위한 지역사회 기반의 대응 노력도 요구된다. 65세 노인인구 5명 중 1명은 혼자 살고 있는 시대이다. 사적 지원이 부족한 노인의 지역사회 내 사회적 연결망을 증진시킬 수 있는 다양한 정책이 추진될 필요가 있음을 의미한다. 노인복지관, 경로당 등 이용시설의 폐쇄로 노인이 경험한 일상의

박탈은, 사회적 연결망이 개인과 기관이 아닌 개인과 개인의 관계맺음으로 강화되어야 함을 보여준다. 소규모 공동체, 자조모임의 활성화로 지역사회의 상호의존성을 높이는 것이 한 예가 될 것이다.

마지막으로 디지털 전환(digital transformation)으로 대변되는 뉴노멀 시대에 노인이 소외되지 않도록 통합적 지원이 이루어져야 한다. 접촉의 위험성은 실제적이고 물리적인 공간으로 한정되었던 사회서비스 공간 개념을 유튜브, 카카오톡 TV, 줌(Zoom) 등 가상의 공간으로 확장시키고 있다. 그러나 이 과정에서 디지털 역량 부족의 문제가 이용자와 제공자 측면에서, 특히 노인복지 영역에서 여실히 드러났다. 비대면 서비스의 형평성, 실효성을 높이기 위해서는 디지털 기반 서비스 이용을 위한 환경 조성(디지털 기기의 보급, 데이터 사용량 지원 등)과 생활기술로서 연령 특성에 맞는 정보화교육이 수반되어야 한다. 서비스 제공기관에는 온라인 콘텐츠를 개발할 전문 인력, 기기 및 장비 확보를 위한 예산 지원과 종사자의 디지털 역량 교육을 강화하는 노력이 필요하다. 포용복지는 위기 상황에서 더 큰 힘을 발휘할 때 실현가능할 것이다.



# 포스트 코로나 시대 노인일자리 사업



이동훈

부산동구시니어클럽 관장

2020년 한 해가 저물어가고 있지만 노인일자리사업 현장은 코로나19로 인해 혼란의 연속이다. 2020년 새해가 시작되면서 코로나19 명칭보다는 우한바이러스라는 명칭으로 중국에서 신종바이러스가 발생하여 전 세계적으로 전염되고 있다는 뉴스에 별 신경을 쓰지 않았다. 우리나라는 2003년 사스 바이러스와 2012년 메르스 바이러스를 무난히 극복하였기에 이번에도 그냥 그럴 줄 알았다. 하지만 2월이 되면서 대구에서 코로나19 집단감염이 발생 되면서 우리네 일상이 혼란에 빠져 들었고, 3월에는 세계보건기구에서 코로나19 팬데믹 선언으로 공포와 충격이 몰려 왔다. 사회적 모든 분야에서는 개인 방역 강화로 마스크 착용이 일상화 되었고, 사회적 거리 두기를 위해 모든 사업장들은 단축 또는 중단 운영 등 힘겹게 버틸 수밖에 없었다.

초고령사회 진입을 목전에 둔 우리나라는 2017년 기준 OECD 회원국 중 65세 이상 노인의 절대적 빈곤율 26%이고, 상대적 빈곤율은 45.7%로 1위이다. 노인자살률 또한 10만 명당 58.6명 1위로 OECD 회원국 평균보다 3.1배 높은 것으로 나타났고, 80세 이상 노인 자살율은 유럽 주요국가의 5배로 나타났다. 노인 문제 중 하나인 빈곤 문제 대책으로 실시되고 있는 노인일자리 사업의 경우 2020년 노인일자리

사업량 740,000개로 전체 노인인구(8,125,432명)의 약 9.1%를 차지하고 앞으로 사업량은 계속 증가할 것으로 예상된다.

하지만 인간의 탐욕으로 기후변화 등의 환경문제로 인해 생태계 파괴로 다양한 바이러스가 지속적으로 발생할 것으로 예상되면서 With 코로나 시대를 넘어 Post 코로나 시대에 지속적으로 증가하는 노인 일자리 사업은 과연 어떻게 해야 할 것인가가 과제이다. 올해 코로나19 상황을 겪으면서 현장에서 느끼는 문제점을 중심으로 대안을 제시해 보고자 한다.

첫째, 노인은 감염병에 가장 취약한 대상자인 고위험군으로 분류되기에 선제적 관리체계가 가장 중요하다. 하지만 이번 코로나19 사태에서 많은 기관들이 사업 중단에 대한 결정을 할 수 있는 권한이 없어 지자체 지침만을 기다리면서 노인들이 코로나 감염 위험에 노출된 채 일자리사업을 진행할 수밖에 없었다. 주중에는 그나마 지자체와 상의할 수 있지만, 주말에는 속수무책으로 아직도 ‘가만히 있어라’는 사회적 병폐가 그대로 나타났다. 현장에서는 신속 정확한 빠른 결정으로 사태 수습을 해야 하기에 지금까지의 상명하달식의 지침 구조에서 벗어나야 할 것이다. 소속 기관장에게 권한을 위임하여 신속

정확하게 현장을 통솔할 수 있는 '선(先) 조치, 후(後) 보고' 방식의 유연성이 필요하다.

둘째, 노인일자리 사업은 노인빈곤 문제에 대한 대책인 만큼 참여자 대부분이 경제적 이유 때문에 참여하는데 활동 중단에 따른 지원체계가 매우 빈약하다. 필자가 소속된 부산동구시니어클럽 2019년 시장형 참여노인 활동비 지출 내역 조사 결과를 보면 활동비의 64%를 주부식비, 의료비, 공과금 등 직접적 생계비로 지출하는 것으로 조사되었다. 이와 같이 노인 일자리 활동비는 생계비와 직결되어 있으므로 활동중단에 따른 활동비 지급 대책이 시급하다. 올해 활동 중단에 따른 대책으로 공익형은 '상품권 추가 지급', 사회서비스형은 '연장근로' 등의 형태로 보조 지원되었지만 시장형의 경우는 아무런 대책이 없었다. 하지만 앞으로 이런 상황이 지속될 경우 사회적 안전망이 약한 참여 노인에 대한 경제적 지원 대책이 필요하다. 사회적 재난으로 인한 활동 중지는 본인의 의사와는 상관없이 강제 활동 중지인 만큼 기존 활동비 50% 이상을 보상비 차원으로 일괄 지급하는 방안이 고려되어야 할 것이다. 또한 시장형 사업의 경우도 활동 중지에 따른 영업 중단 등으로 영업 손실이 있음에도 불구하고 임대료, 공과금, 각종 세금 등 부득이 고정경비가 지출되어야 하므로 보조금 집행 범위를 확대할 필요성이 있을 것이다.

셋째, 코로나 대응 대책 단계에 따라 집합 금지 등으로 노인일자리 활동 지침에 의한 참여자 의무 교육, 사업단 평가 등을 진행하기가 상당히 어려운 점이 있음에도 불구하고 평가 등에 따른 원칙만을 고집하는 탁상행정은 반드시 바뀌어야 한다. 또한 올해 코로나19로 사업이 중단된 기간만큼 12월까지 사업을 진행해야함에도 불구하고, 2021년 사업을 위한 참여자 모집, 입력, 선발, 계획서 작성 등 관련 행정업무 12월 말까지 완료하라는 일정이 현장에서는

너무 과부하로 느껴져 많은 의견과 대안을 제시했음에도 불구하고 일방적으로 강행한 행정은 반드시 변화되어야 할 것이다.

마지막으로 Post 코로나 시대에 성공적인 노인 일자리사업이 되기 위해서는 협치의 중요성이 무엇보다 중요하다. 성공적인 노인일자리 사업을 위한 협치의 주체는 보건복지부, 한국노인인력개발원, 노인일자리 수행기관임에도 불구하고 지금까지는 보건복지부와 한국노인인력개발원만의 협치였기에 노인일자리 수행기관을 배제한 협치는 미완성 협치로 밖에는 볼 수 없다. Post 코로나시대 노인에게 희망이 될 수 있는 성공적인 노인일자리 사업을 위해서는 3주체의 완벽한 협치를 통한 정책 수립이 가장 요구된다.

# 코로나 시대, 노인의 삶과 일자리



강동훈  
선문대학교 교수

2020년은 코로나19가 모든 것을 바꾸어 놓은 한 해였다. 국가와 인종은 물론, 모든 연령대를 막론하고 고통을 안겨주었지만 특히 코로나19는 노인들에게 더 큰 공포의 대상이었다. 코로나19 확진자 현황에서는 큰 차이를 보이지 않지만 확진자수 대비 사망자수인 치명률을 보면 젊은 층에 비해 노인층의 치명률이 월등히 높은 것을 알 수 있다. 코로나 중앙대책본부의 발표에 따르면, 12월 27일 현재 30대 미만일 경우 치명률은 제로이며, 30대 0.04%, 40대 0.09%, 50대 0.28%인데 반해, 60대 1.05%, 70대 5.28%, 80대 이상 15.63%로 급격히 증가하는 것을 볼 수 있다. 실제로 코로나19로 인한 사망자 819명 중 768명이 60대 이상으로 절대 다수를 차지하고 있다<sup>1)</sup>. 이로 인해 노인의 삶은 위축되어 있다. 돌봄, 여가, 일자리 등 모든 영역에서 어려움이 발생하고 있고 그로 인한 피해는 고스란히 노인들에게 돌아가고 있다.

먼저 돌봄의 경우 노인요양시설에서 확진자가 다수 발생하면서 시설이 폐쇄되거나 외부인의 출입이

금지되어 노인들이 사회로부터 더 고립되어 있는 상황이다. 방문돌봄의 경우도 요양보호사 스스로 돌봄을 중단하거나 대상 노인이 거부하여 돌봄 활동이 어려움을 겪는 사례들이 늘고 있다<sup>2)</sup>. 여가 활동을 위해 노인들이 많이 찾는 노인복지관은 코로나19로 인해 정상적인 운영이 되지 않고 있다. 시설 종사자와 이용자 간 접촉 최소화 및 다중이용공간 일시 폐쇄 등으로 대다수 지역사회복지관이 잠정 휴관함에 따라 노인들이 여가시간을 보낼 곳이 부족하게 되었다<sup>3)</sup>. 저소득 노인계층에게 필수적인 급식의 경우 대체식으로 전환하여 가정으로 배달하는 형태로 운영되고 있지만 여가, 교육, 문화 등의 서비스는 대부분 중단되거나 비대면서비스로 전환되어 노인들의 고립감을 심화시키고 있다<sup>4)</sup>. 코로나19 이후 노인들이 인식하는 일상생활 변화 중 가장 크게 체감하는 것은 경제활동 중단으로 인한 소득 감소인 것으로 나타났다<sup>5)</sup>. 우리나라 노인들이 일하려고 하는 이유는 자기계발이나 유희시간 활용이 아니라 생계 목적이라는 것은 우리나라의 높은

1) 코로나19 중앙재난안전대책본부(<http://ncov.mohw.go.kr>). 2020년 12월 27일 검색

2) 서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터(2020.6.16.). 코로나바이러스감염증-19 관련 요양보호사 실태조사.

3) 정재환(2020.10.7.). 노인들의 코로나19 감염 현황과 생활변화에 따른 시사점. 국회입법조사처

4) 석희정(2020.8.31). 복지이슈- 코로나19 감염병 발생과 지역사회복지관의 비대면서비스 운영실태. 경기복지재단.

5) 공선희(2020.6.3.). 코로나시대의 지역보건과 커뮤니티케어의 역할과 전망. 선진복지사회연구회 및 국회의원 김상훈 공동주최 '코로나시대의 지역보건과 커뮤니티케어의 역할과 전망' 토론회 자료집

노인빈곤율을 통해서 알 수 있다. 빈곤은 우울감 및 자살생각에 영향을 준다는 것은 여러 연구결과를 통해 밝혀진 바 있기 때문에 더욱 심각하게 접근해야 하는 문제이다. 보건복지부와 한국노인인력개발원이 추진하고 있는 노인일자리사업도 코로나19로 크게 타격을 받았다. 올해 74만개의 일자리를 노년층에게 제공할 계획이었지만 현실적으로 불가능한 목표가 되어버렸다. 포스트 코로나 시대에 노인이 빈곤층으로 전락하지 않고 최소한의 인간다운 삶을 살 수 있도록 하기 위해선 노인일자리사업의 혁신적인 전환이 필요하다.

포스트 코로나 시대엔 IT기기를 활용한 비대면 서비스가 서비스 제공 원칙 중 중요한 하나가 될 것이다. 코로나 백신이 접종되더라도 치명률이 높은 노인들에겐 당분간 대면서비스는 위험부담이 클 것이기 때문이다. 하지만 노인들은 상당수가 스마트폰이나 관련 IT기기 다루는 것을 어려워한다. 하지만 이를 내버려둘 수는 없다. 초기노인들에게라도 IT기기

활용 교육이 필요하다. 최근 코로나19 여파로 복지관, 보건소, 정신건강복지센터, 공공도서관, 주민센터 등 지역사회 내 공공기관들이 경쟁적으로 비대면서비스를 제공하고 있지만 어르신들의 경우 IT접근 자체가 어려워 이러한 부분들을 전혀 이용하지 못하고 있다. 스마트폰을 통해 안부확인 뿐 아니라 상담, 도서대출, 지역사회 네트워크, 인지검사, 문화프로그램 참여, 유튜브 활용 등 다양한 비대면서비스를 이용할 수 있다. 이러한 사용방법에 대한 교육을 노인강사를 통해 실시하는 것을 포스트 코로나 시대의 노인일자리로서 제안해본다. 물론 젊은 전문가들에 비해 강사로 양성하는 것이 쉽지 않겠지만 같은 노인의 입장에서 노인의 눈높이에 맞게 잘 알려줄 수 있지 않을까 생각된다. 단순히 강사의 역할 뿐 아니라 지역사회 노년층 정보화의 구심점 역할을 할 수 있어 이를 기반으로 향후에 또 다른 역할들도 부여할 수 있을 것이다. 초기노인들이 언젠가는 후기노인이 된다는 점을 생각해보면 지금이라도 시작하는 게 중요해 보인다.



## 비대면 노인일자리 없을까?



김영관

한국노인인력개발원 부산울산지역본부장/제주지사장

코로나19 감염병 이슈로 우리의 일상에 많은 변화가 나타나고 있다. 노인일자리 현장도 예외는 아니다. 노인일자리 사업의 상당수가 중단되었고 어르신들의 경제적 어려움이 가중되었다. 사회적 거리두기는 일상화가 되어 언택트 소비가 확대되고 있다. 사람 간의 직접적인 접촉에서 오는 불필요한 갈등과 피로감으로 인해 소비 트렌드가 소유에서 이용으로 변화하고 있는 것이다. 온라인 교육은 원격교실과 원격근무로 새로운 생활과 일하는 방식으로 호황을 누리는 등 디지털로의 전환이 빠르게 확산되고 있다.

이런 사회변화 흐름에 맞게 노인일자리도 적절한 대응이 필요하다. 사업현장에 녹일 수 있는 비대면 노인일자리 사업모델을 개발해야 한다. 하지만

이러한 변화에 대응하기 쉽지만은 않은 상황이다. 노인일자리는 디지털 전환 시대에 사라질 가능성이 높은 저숙련의 정형화된 업무로 인해 위협을 받고 있다. 뿐만 아니라 '20년 3월 과학기술정보통신부의 디지털정보격차실태조사 보고서에 따르면 고령층의 디지털 정보화 활용 수준이 일반 국민보다 17.8%가 낮다고 한다. 코로나 19로 인해 디지털 기술 활용 능력의 중요성이 부각되고 있으나 노인은 디지털 역량과 활용성에 관한 전문성은 미약하다. 디지털 전환 속도에 비해 노인의 대면·단순 반복적 업무는 변화가 더딘 상황이다.

이러한 상황에서 비대면 노인일자리는 어떤 방향에서 찾아 볼 수 있을까? 온라인 비즈니스와 비정형적





일자리의 2가지 분야에서 일자리 모델을 모색해 보면 어떨까 한다. 언택트 비즈니스가 더욱 강화되어 편리한 단절 현상과 고객 자율성을 중시하는 언택트 소비가 확대될 것이기 때문이다. 또 비정형적 업무는 사람의 정교한 손길이나 감정이 필요하며 감염병이 진전 되어도 대면을 통해 서비스를 제공할 수밖에 없는 사회서비스 일자리 영역이기 때문이다.

먼저 온라인 비즈니스 분야에서는 재택농부, 온라인 방역단, 잡커넥터, 온서당, 언택트 장날, 동네 배달방 일자리 개발을 검토할 수 있다. 재택농부는 유튜브 플랫폼에 노인일자리 생산품이나 지역 특산품을 업로드하고 판매하는 활동을 한다. 1인 가구 및 맞벌이 가구는 소량·소포장 위주의 쇼핑을 선호하여 기존 농산물 유통시장이 편리성을 중시하는 유튜브 플랫폼의 전망은 밝다고 할 수 있다. 온라인 방역단은 노인들이 카페나 블로그 트위터 등 인터넷에 존재하는 불필요한 코로나 19 확진자 동선 정보 등을 찾아내 삭제하는 활동이다. 코로나 19 확진자의 이동 동선 등 정보 공개 후 블로그, SNS 등의 정보 삭제가 되지 않아 사생활 침해 등의 문제를 해소할 수 있을 것으로 본다. 잡커넥터는 노인일자리 취·창업·교육 등 통합적 정보를 제공하고 해당 지역의 일자리 자원을 발굴하여 사회참여 활동을 연결하는 활동이다. 노인일자리 수행기관이나 지자체에서 일자리 분야나 교육에 대한 정보를 안내하지만 지역의 전체 상황을 알려주지는 못하는 상황에서 사회적 가치가 있는 일자리 이다. 온서당은 온라인서당의 줄임말이다. 학교퇴직 선생님들이 분야별 학습 커리큘럼을 만들어서 진학상담이나 대입컨설팅 학습동영상 등 체계적인 서비스를 제공하는 활동이다. 코로나 19로 비대면 원격 교육이 부각되어 퇴직교사의 전문경륜을 활용한 온라인 일자리가 될 수 있다. 언택트 장날은 전통시장 통합유통 플랫폼 구축으로 근거리 지역주민을 대상으로 온라인 배송 서비스를

제공하는 활동이다. 소비 행태가 비대면으로 바뀌면서 전통시장도 비대면 거래 방식 도입이 필요하다고 본다. 정보통신기술을 활용해 전통시장 소비자와 상품을 만들 수 있는 온·오프라인 공간을 연결하여 새로운 노인일자리 창출이 가능하다. 동네 배달방은 근거리 배달이 가능한 동네에서 시급을 요하지 않는 제품 통합 플랫폼을 구축하여 일상생활 배달 종합 서비스를 제공하는 활동이다. 지역단위 움직임이 감소하고 지역 내에서의 배달체계가 어느 정도 구축된 점을 착안하였다. 언택트 소비가 활성화 됨에 따라 소비 후 퇴근에서 퇴근 후 소비 문화로 바뀌면서 동네 경제가 부상하고 도보로 동네를 오고 가는 배달방은 친환경적이며 안전하고 저렴한 서비스를 제공할 수 있다.

비정형적 일자리 분야는 반려견도우미, 간병인, 요양사, 직업재활상담사, 방과 후 아동돌보미 등 폭넓은 범위에서 비 반복적인 일자리 활동이라 할 수 있다. 특히 베이비부머 세대의 지식과 경험을 살려 다른 사람을 돕고 위로하며 심리적 안정감을 줄 수 있다. 비정형적 일자리 분야 활성화를 위해서는 노인의 특성을 반영한 비반복적 육체 분야의 교육 체계를 구축하는 것이 중요하다.

포스트 코로나 시대를 앞두고 비대면 노인일자리 기존 일자리를 대체하는 것이 아니라 새로운 영역의 노인일자리로 사업방식의 변화가 필요하다고 본다. 어르신들의 사회참여 활동이 지속될 수 있도록 비대면 노인일 자리를 개발하여 사업 관계기관과 협력으로 적극 추진해 나가야 할 것이다.

# 커뮤니티케어의 확대와 노인 일자리 사업의 발전 방안



전용호  
인천대학교 교수

코로나19가 지속되면서 병원이나 요양시설에서 생활하는 것보다 집과 지역사회에서 생활하는 것이 훨씬 더 안전하다는 것이 입증되고 있다. 개방성이 떨어지고 폐쇄적으로 운영되는 요양원과 병원 등에서 확진자가 기하급수적으로 늘고 있기 때문이다. 사회적 거리두기가 필요한 것처럼 집에서 거주하는 것이 밀접 접촉의 위험을 낮출 수 있다.

이런 측면에서 커뮤니티케어(지역사회통합돌봄)는 지속적으로 추진해야 할 핵심 정책 과제다. 아동, 노인, 장애인, 정신질환인 등이 최대한 집과 지역사회에서 생활하도록 각종 주거인프라와 대인 돌봄 서비스를 대폭 확대 제공해야 한다. 특히, 우리나라 복지제도는 소득보장정책 중심으로 이뤄지면서 사회서비스의 본격적인 발전의 역사가 2000년대 중반으로 매우 짧아서 사회서비스 전반의 발전이 미흡하다. 정부도 커뮤니티케어를 국정과제로 정하고 각종 돌봄 인프라와 인력 확대를 위해 노력 중이다.

커뮤니티케어의 확대는 노인 일자리사업에 적합한 많은 일감이 새롭게 창출될 수 있는 좋은 기회다. 의사, 간호사, 사회복지사와 같은 전문인력의 서비스도 필요하지만 대상자의 일상적인 생활을 지원하는 사회적 돌봄(social care) 영역에서 노인이 기여할 여지가 많다.

첫째, 코로나19로 집단프로그램의 운영이 어려워진 상황에서 노인일자리 사업으로 재가 방문 서비스를 확대하는 것을 추진할 필요가 있다. 대상자들의 신체 수발과 가사 정리 등을 지원하는 것이다. 도시지역에는 노인장기요양보험과 노인맞춤돌봄서비스를 통해 여러 제공기관들이 서비스를 제공하고 있지만 농어촌 지역에는 서비스 제공기관이 부족해서 자격조건을 충족해도 서비스를 이용하지 못하는 돌봄 공백이 심각하게 발생하고 있다. 농어촌에는 혼자 사는 노인이 많은데 적절한 돌봄서비스를 받지 못해 사실상 방임 상태에 직면하지 않도록 서비스를 제공하는 것이 시급하다. 도시지역에서 요양보호사와 생활지원사의 보조인력으로 활용되는 것보다 농촌에서는 더 주도적으로 노인 일자리 사업을 실시할 수 있다. 외로움으로 우울증을 겪는 노인에게 말벗을 하면서 함께하는 것만으로도 정서적 심리적으로 큰 도움이 될 수 있다.

둘째, 기존의 대인서비스 중심에서 탈피해서 이용자 입장에서 필요한 새로운 서비스를 적극 개발하는 것이 필요하다. 가령, 혼자 사는 장애인이나 노인들은 집안의 전구 교체, 수도꼭지나 가전제품 관리 등의 기본적인 일도 어려움을 겪는다. 다양한 집안일을 처리할 수 있는 '홍반장'과 같은 사업을 도입할 필요가 있다. 일부 지자체에서 독거노인 등을 대상으로

실시되는 사업을 전국화하는 것이다. 이를 위해서 기술 능력 등을 보유한 노인을 적절하게 선발해서 그들의 전문성을 활용하도록 일자리 기회를 제공해야 한다.

셋째, 한국의료사회적협동조합이 실시하는 ‘건강 리더사업’을 벤치마킹해서 노인 일자리 사업으로 양성화하는 것도 바람직하다. 이 사업은 지역의 의사와 간호사의 지속적인 교육과 슈퍼비전을 통해서 인력을 배출한다. 양성된 노인은 지역주민에게 만성질환을 비롯해서 건강 관리에 필요한 상담 및 정보 제공을 하는 역할을 한다. 일자리 사업 참여 노인이 스스로 건강을 관리하는 동시에 지역의 친구와 주민들에게 유용한 건강 정보와 프로그램을 실시해서 건강도 챙기고 의료비용도 줄어드는 일석이조의 효과를 얻을 수 있다.

주지하듯이 노인은 지역사회 문제 해결에 기여할 수 있는 ‘자원의 보고(寶庫)’다. 특히 건강하고 능력 있는 노인이 늘어나면서 노인 인력의 활용 범위는 커지고 있다. 커뮤니티케어를 통해서 이용자 입장에서 필요한 다양한 서비스와 프로그램을 일자리 사업으로 적극 발굴하고 사업화하는 것이 필요하다. 이를 위해서, 노인 일자리사업기관들이 적극적으로 지역의 케어회의, 사회보장협의체, 보건의료협의회 등에 적극 참여해서 노인일자리 사업을 알리고 지역의 기관들과 우호적인 관계를 맺을 필요가 있다. 아울러, 좋은 일자리 사업을 만들려면 교육과 훈련 등을 체계화하도록 전담인력의 증원과 처우 개선을 위한 예산 증가가 반드시 수반되어야 할 것이다.



# 노인일자리사업 수행기관과 노동법상 ‘사용자’ 관계의 접근



**박윤섭**

노무법인 의연 / 대표 공인노무사

## 1) 노인일자리사업과 노동법상 책임 주체

‘노인일자리 및 사회활동 지원사업(이하에서는 ‘노인일자리사업’이라 함) 운영안내’에 따르면 넓은 의미에서의 노인일자리사업은 그 내용상 ①노인의 사회활동 참여를 촉진하는 취지의 ‘봉사활동관계’와 ②노동법의 적용대상이 되는 ‘근로계약관계’ 두 가지로 구분되는 것으로 볼 수 있습니다<sup>6)</sup>. 개인 또는 단체가 지역사회 등을 위하여 자발적으로 시간과 노력을 제공한다는 의미의 ‘봉사활동’과 달리 ‘근로계약’은 그 이름에서 알 수 있듯이 계약관계의 양 당사자 중 일방이 근로를 제공하고 다른 일방이 그 대가로 임금을 지급하기로 합의한 것을 의미하는 것이며, 본 계약의 당사자는 근로자와 사용자 양 자로 구분됩니다.

이와 관련하여 노인일자리사업에 참여하는 노인이 근로기준법에서 말하는 ‘근로자’에 해당하느냐 혹은 근로기준법상 근로자가 아닌 존재로 볼 수 있느냐에

관한 몇 가지 논의가 있어왔으나, 노동법상 ‘사용자’가 누구인지에 관해서는 그 책임범위에 비하여 논의가 많지 않았다고 생각됩니다<sup>7)8)</sup>. 노동법 상 사용자는 근로계약을 매개로 하는 개별적 근로관계상의 의무를 이행하여야 하는 주체일 뿐 아니라 그 법/계약 위반에 따른 책임<sup>9)</sup>을 부담함은 물론, 집단적 노사관계의 당사자로서의 지위도 함께 부여되기 때문에 노인일자리 사업에서도 이를 살펴볼 필요가 있다 할 것입니다.

노동법은 ①‘사용자’로서의 ‘사업주’는 그 사업이 개인단위인 경우에는 사업자 개인, 법인단위인 경우에는 법인 그 자체라고 보되, ②‘사업경영담당자’는 사업경영 일반에 대하여 권한을 가지고 책임을 지는 자를 의미하며 ③‘사업주를 위하여 행위하는 자’는 근로자의 근로조건결정권, 업무상명령권, 지휘감독권 등 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자를 의미한다고 보고 있습니다. 가령 사회복지법인을

6) 시장형사업 일부의 경우에는 제한적으로 민사계약관계인 ‘도급계약’으로도 이루어질 수 있으며, 이러한 도급계약 당사자 간에는 본문의 내용 적용이 없습니다.

7) 참여노인이 ‘근로기준법상 근로자’가 아닌 것으로 본다면 그에 대응하는 개념인 ‘사용자’에 관한 논의도 불필요하다 할 것이나, 시장형(도급 제외) 및 사회서비스형 노인일자리사업 참여노인의 법적지위에 관한 노동관계법령의 해석과 실무상 ‘근로자’가 아니라고 볼 이유가 없으므로 근로자를 고용함에 따르는 법적책임의 주체를 명확히 할 필요가 있습니다.

8) 근로기준법 제2조는 ‘근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자’라고 개념 정의하고 있지만, 사용자에 관해서는 ‘사용자란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’라고만 규정하고 있어 실질관계의 해석을 통한 보완이 필요합니다.

9) 근로기준법 제115조(양벌규정) 사업주의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 해당 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 제107조, 제109조부터 제113조까지, 제113조 또는 제114조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다.

모법인으로 두고 있는 시니어클럽을 예로 든다면, 노동법상 사용자인 '사업주'에는 모법인이 해당하며, '사업경영담당자'는 법인의 이사장이 해당할 것이며, '사업주를 위하여 행위하는 자'의 경우에는 주어진 권한과 책임에 따라 임무를 수행하는 기관장 등이 해당한다 볼 수 있겠습니다.

고용노동부(근기68207-78, 2003.1.21.)는 재단법인이 지방자치단체로부터 운영을 위탁받은 장애인종합복지관의 근로기준법상 사용자 여부에 관하여, “재단법인이 시와 복지관 운영에 관한 위수탁계약을 체결하고 동 계약에 따라 재단법인에서 복지관을 운영하고 있는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 재단법인(및 그) 대표자가 근로기준법에 의한 사용자에 해당한다”고 보면서, 다만 “복지관의 관장 역시 근로기준법상 사용자(중 하나)에 해당하므로 동 법 위반에 관한 책임이 있다.”라고 판단하고 있음을 참고할 필요가 있겠습니다.

## 2) 현 노인복지법과 노인일자리사업 관련 법안에서의 정합

현 노인복지법(제23조의2 등)은 '노인일자리 전담 기관'을 설치, 운영하도록 하면서 아래와 같이 노인인력 개발기관, 노인일자리지원기관, 노인취업알선기관을 열거하고 있는데 이는 노인일자리사업을 전문적, 체계적으로 수행하기 위한 기관의 역할을 구분한 것일 뿐, 노동법상 지위를 의미하는 것은 아니라 할 것입니다.

① 노인인력개발기관 : 노인일자리개발, 보급사업, 조사사업, 교육 홍보 및 협력사업, 프로그램 인증 평가 사업 등을 지원하는 기관

② 노인일자리지원기관 : 지역사회 등에서 노인 일자리의 개발 지원, 창업 육성 및 노인에 의한 재화의 생산 판매 등을 직접 담당하는 기관

③ 노인취업알선기관 : 노인에게 취업 상담 및 정보를 제공하거나 노인일자리를 알선하는 기관

2020년 12월 28일 기준, '노인일자리사업'을 뒷받침 하기 위해 21대 국회에 제출된 법안에서는 노인일자리 사업 관련 기관을 아래와 같이 구분하고 있는 바, 이 역시 사업을 효과적으로 수행하기 위한 역할을 규정한 것으로 이를 통해 수행기관 등의 노동법상 지위를 직접 도출할 수 있는 사항은 아니라 할 것입니다.

① 노인일자리 창출 및 지원에 관한 법률안(진성준 의원 대표발의안) : 노인일자리전담기관 규정을 두고, 하위 유형 구분 두지 않음

② 노인일자리 지원에 관한 법률안(남인순 의원 대표 발의안) : 노인일자리지원기관 규정을 두고, 노인일자리 전담기관과 노인일자리협력기관을 하위 유형으로 분류

③ 노인일자리 및 사회활동 지원에 관한 법률안(인재근 의원 대표발의안) : 노인일자리전담기관 규정을 두고, 하위 유형 구분 두지 않음

한편 현 노인일자리사업 운영안내(지침)에 따르면 동 사업을 수행하기 위한 '수행기관'<sup>10)</sup>을 두고 수행기관으로 하여금 '참여노인의 모집과 선발, 노인일자리 담당자(구 전담인력)의 채용, 수요자(수요처)의 개발 및 선정, 교육 실시, 근태관리 및 임금관리 등'을 이행하도록 그 역할을 부여하고 있는 바, 이는 근로기준법에서 말하는 '사용자'로서의 역할을 담당하도록 요구하고 있는 것으로 이해됩니다.

그러나 위에서 언급한 역할을 하고 있다는 이유만으로 엄밀한 의미에서(별도의 법인격 혹은 법적책임 주체성에 관한 논의를 생략한 채) 모든 '수행기관'을 온전한 노동법상 '사용자'에 해당하는 것으로 보기는

10) '시니어클럽, 노인복지관, 노인복지센터, 대한노인회, 사회복지관, 지역자활센터, 노인보호전문기관, 지방문화원, 지역NGO, 사회적협동조합 등 중앙정부 및 지방자치단체에 등록된 비영리 단체 또는 기관, 사회적경제조직 등'을 수행기관으로 선정/지정하여 운영하도록 하고 있음

어렵다고 판단됩니다. 수행기관을 개인기업으로 취급할 수도 없기 때문에 기관장 개인을 ‘사업주’로 보는 것도 타당한 해석으로 보기는 어렵습니다<sup>11)</sup>. 참고로 부가가치세법상 사업자 해당여부는 노동법상 책임주체단위의 판단과는 다소 무관한 사항입니다.

### 3) 현장 실무에의 적용

노동법적 관점에서의 책임주체와 현장 실무관행에서의 책임단위가 달라 나타나는 괴리가 있어 이를 해소하고자 한다면, ①기존 법인격 주체의 ‘책임성’을 재확인하고 이에 따라 왜곡된 현장 관행을 수정하는 형태 ②수행기관에게 현행 법령에 따른 ‘법인격’을 부여하여 현장에서의 역할과 법적책임을 일원화시키는 형태 두 가지 측면에서 시도될 수 있을 것으로 보입니다.

첫 번째 방식은 법상 책임주체로서의 실질적인 지위와 노동법상 사용자(특히 사업주)로서의 모법인의 역할을 일치시키는 형태를 의미합니다. 사용자로서의 모법인은 종사자(기관장 포함) 등과 직접 근로계약을 체결하는 것은 물론 그에 수반되는 노무관리 책임까지 이행하여야 합니다. 즉 모법인은 기관의 종사자 등과 직접 근로계약을 맺고 노동관계법령에 기반한 노무관리 사항을 직접 다루어야 합니다<sup>12)13)</sup>.

두 번째 방식은 수행기관이 사회복지법인 등 모법인에 종속된 기관/시설로서만 존재하는 것이 아니라 독자적인 법인격을 갖춘 조직, 예를 들어 협동조합기본법에 따른 사회적협동조합의 법인격을 갖도록

추진하는 방안입니다. 현행 노인일자리사업 운영안내 및 사회복지시설 관리안내에서도 사회적협동조합이 동 사업 수탁자의 자격을 인정받을 수 있도록 정하고 있으므로 “자활센터 유형다변화 시범사업”을 참고하여 접근해 볼 수 있을 것으로 생각됩니다.

물론 이 두 가지 방식은 모법인과 기관의 여건에 따라 선별적으로 채택 혹은 병행될 수 있습니다.

### 4) 조금 더 고민해 볼 사항

여러 가지 어려움에도 불구하고 보건복지부는 법인의 책임성을 확인하는 책임 일원화 형태를 추진하는 것으로 이해되며<sup>14)</sup>, 현장에서도 이를 조금씩 수용하고 있는 것으로 판단됩니다. 다만 현재까지의 이러한 변화는 좁은 의미의 ‘종사자’를 대상으로 하고 있는 것으로 보이는데, 기존의 수행기관과 근로계약을 체결하였던 참여노인과의 관계는 어떻게 해석할 것인지, 다툼이 발생한다면 그 최종적인 책임주체는 누구라고 볼 것인지는 여전히 의문으로 남습니다. 현장에서의 소모적인 혼선이 발생하지 않도록 조속히 관련 기준이 정립될 필요가 있겠습니다.

11) 임금체불 진정 사건 등의 경우 고용노동청은 1차적으로 수행기관의 장 또는 관계자들과 문제해결을 시도하는 경향이 있습니다. 그러나 실제 법적쟁송으로 비화하는 경우에는 법인격 주체인 모법인 역시 당사자로서의 책임에서 자유로울 수 없습니다.

12) 노인복지법상 노인일자리지원기관은 사회복지사업법상 노인복지시설 중 세부종류인 이용시설로 분류되어 있으며, 사회복지사업법은 사회복지사업에 관한 기본법으로 노인복지법과 같은 개별법령에서 별도로 규정하지 않은 사항은 해당 법령이 아닌 기본법령의 정함을 따르는 것으로 보아야 합니다.

13) 노인일자리전담기관은 노인일자리사업 운영안내에서 정하지 않은 사항은 보건복지부의 ‘사회복지시설 관리안내’의 정함을 적용받는다고 정하고 있는데, ‘사회복지시설 관리안내(2020년)’에서는 해당 사회복지시설을 설치, 운영하는 자는 2021년 7월 이후부터는 시설장이나 종사자와 직접 근로계약을 맺도록 요구하고 있었습니다.

14) 본 글의 작성시점(2020년 12월 28일) 기준과 달리 2021년 1월 15일 현재 ‘2021년도 사회복지시설 관리안내’에서는 동 사항이 삭제되었기 때문에 추진방법이 변화할 것으로 추정할 수 있습니다. 다만 그렇다고 하더라도 법적책임 측면에서의 관계 등이 달리 해석될 사항은 아닙니다.

## 시장형 사업 재편에 대한 소견



천영권

부산해운대시니어클럽 관장

시니어클럽 운영을 통한 시장형 사업을 추진해 온 경험에 대한 소회와 현재 시장형 사업을 추진하면서 문제점 및 시장형 사업 재편의 방향에 대해 고민해보고자 한다.

2013년 시니어클럽을 지정받아 시작하면서 타 수행 기관(복지관, 대한노인회 등)과의 차별적인 유형인 시장형 사업에 집중하게 되었다. 시장형의 사업단은 보조금(부대 경비)과 수익금으로 운영됨에 따라 기존 및 신규 시장형 사업단은 사업자등록을 의무화하는 운영방침에 따라야 하고, 시장형 참여자는 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람으로서 근로기준법(제2조)상의 근로자로 정의하기 때문에 최저임금 등 고용 관련 법령을 준수하여 근로계약 및 사회보험 가입을 하여 운영하여야 했다.

비영리 법인 중 사회복지법인의 목적사업에 의거하여 운영되는 사회복지시설인 시니어클럽으로서는 서비스 대상자로 구성된 시장형 사업단의 사업자등록 의무화와 참여자를 근로자로 정의하는 문제, 수익금이 발생함에 따라 부가가치세법, 근로기준법, 법인세법, 소득세법 등 관련 법령에 준하여 운영해야 하는 문제 등 사회복지법인과 상관계에 많은 고민을 해왔었다.

부산 해운대에서의 시장형 사업을 추진하면서 해운대만의 특화된 시장형 사업을 고민하면서 해운대 관광 특구가 가진 인프라를 활용하여 특급호텔과 숙박업(게스트

하우스 등)과 반려동물(펫) 관련 사업, 샐러드 사업 등을 구상하게 되었다. 해운대 호텔총지배인 모임과 반려동물 관련자들이 미팅을 갖는 등의 노력을 기울이던 중 기초 지자체 단체장과의 수차례 미팅을 통해 해운대구 관내 유휴공간을 활용한 18개 동으로 구성된 해운대에 4개 권역별로 100평 내외의 공간을 확보해 시장형 공동작업장 사업을 제안하였으나 기초지자체 단체장이 18개 각 동에 공동작업장을 운영하자고 다시 제안해왔었고 해운대 구청은 공간과 장비 및 공동작업장 관리자인 매니저를 지원하고 시니어클럽은 어르신 선발과 물량확보를 담당하기로 하고 2015년부터 달려온 결과 2020년도에는 14개 526명의 시장형 공동작업장사업을 운영하였다.

직원들과 쉴 틈 없이 달려왔다. 2020년 기준 526명의 일감이 연중 끊이지 않도록 유지하는 것만으로도 힘이 들었다. 공동작업장 사업에 참여자의 만족도는 점진성에서 만족하였으나 급여 수준은 526명 12개월 평균 257,049원으로 공익형 사업보다도 저조하였고 평가는 3등급이었다. 보조금 지원에 따른 효율성을 검토하지 않을 수 없었고 기초지자체 단체장 제안의 장점만으로 공동작업장 사업을 진행해 왔었는데 결국에는 시장형 사업의 참여자 수가 2020년도에 6만 명에서 2021년도에는 3.5만 명으로 2.5만 명이 축소되고, 시장형 사업 유형이 9개 세부사업에서 6개 세부사업으로 변경되면서 기타 유형으로 보건복지부에서도 지양하는 사업 중 하나의 시장형 공동작업장 사업이 되어버렸다.

공동작업장 사업의 일부는 2021년 사업계획에 공익 활동의 지역상생활동으로 다행스럽게 전환하였고, 30만 원 이상의 급여를 제공하는 개별작업장만 기존 시장형 유형 중 기타형으로 운영할 계획이다. 2020년도에 직원들을 4개 팀으로 구성하여 공동작업장 공간을 활용한 시장형 사업의 아이디어 확보를 위해 벤치마킹을 다녀왔고 기관 내 공모사업을 추진하면서 특급호텔과 숙박업(게스트하우스 등)과 반려동물(땃) 관련 사업 등을 구상과 신제품의 제조 및 판매유형으로의 전환이 앞으로의 과제이다.

다음으로는 시장형 사업을 추진하면서의 문제점을 살펴 보고자 한다. 시장형 사업은 보조금으로 일정 기간 사업비 또는 참여자 인건비 일부를 보충 지원하고 추가 사업수익으로 연중 운영하는 노인 일자리를 말한다. 2020년 기준 참여자 1인당 보조금(부대경비) 연간 267만 원을 지원 하면서 267만 원 중 참여자 인건비로 사용 가능한 상한액을 년 250만 원으로 제한하고 있다. 보조금(부대경비)로 참여자의 인건비 최대 지원비율이 93%라는 것은 기존의 시장형 사업의 수익이 높지 않다는 것을 말해준다. 기존의 시장형 사업 중 수익성이 높은 사업도 있지만 대부분 시장형 사업은 9개월에 공익형 이상의 급여만 지급하는 수준이다.(공익형 급여 수준에도 미달되는 사업도 있겠지만)

시장형 사업을 추진하는 수행기관은 대부분 시니어 클럽에서 운영하고 있다. 시니어클럽도 시장형 사업의 활성화를 위해 열심을 갖고 추진하지만 아이템 개발, 사업 초기 필요비용, 수요처(판로) 발굴 및 관리, 사업자 등록과 세제 및 법규상의 문제, 고용 관계 법령 등 법적 문제, 전문성이 있는 노인 일자리 담당자 부재의 문제, 근로자성 인정에 따른 사업수행 및 일자리 창출 의지 약화 등으로 그 벽을 넘지 못하는 것이 현실이다.

2019년도에 태국 총리 부인이 우리 공동작업장을 방문 하였을 때, 설명내용이 참여자가 연중 평균 30만 원을

받는 시장형 사업임에도 불구하고 보조금 22만 원과 사업수익 8만 원이라고 하니 그녀는 국가의 재정을 걱정 하면서 더 높은 수익을 낼 수 있는 사업유형을 찾고 있었다. 이와 같이 우리나라 노인 인구는 증가하는데 지속적인 재정을 투입할 수 있을지 의문이 생기지 않을 수 없었고 노인에게 참여 적합한 기존 기업이나 매장 등에 지원을 해주는 등의 여러 가지 방안이 모색되어야 될 듯하다.

시장형 사업의 재편은 기존 수행기관인 시니어클럽, 복지관, 대한노인회, 지자체 등은 공익형과 사회서비스형만을 운영하여 양질의 사업을 개발하여 공익적 사회 참여를 활성화하고, 시장형은 일반 기업이나 사회적 경제 기업, 고령자친화기업 등을 수행기관으로 재편해도 좋을 듯하다. 수행기관인 사회복지시설은 시장형 사업 운영에 따른 참여자의 근로자성 인정과 사업수익에 따른 고용 관계 법령 등 법적 문제와 사업자등록과 세제 및 법규상의 문제에서 벗어날 수 있고, 기존 일반 기업이나 사회적 경제 기업, 고령자친화기업 등은 사업자등록과 세제, 고용 관계 법령 등에 준하여 운영하고 있기 때문이다.

기존 시장형 사업을 운영하는 수행기관과의 긴밀한 파트너십 대화를 통해 시장형 사업으로 유지할 사업단과 중단 할 사업단, 일반 사회적 경제기업 등으로 전환 등을 추진해야 할 것이며, 일반 기업 등을 수행기관으로 선정 하고자 할 때는 그 기업의 재정상태와 60세 이상 근로자가 근무한 경험적 근거, 기업대표의 마인드 등 종합적인 검증이 필요하겠다.

현재 노인 일자리 실천현장에는 시장형 사업의 활성화를 위해 열심히 달려온 수행기관의 시설장 및 직원들도 많이 있다는 것을 간과하지 말아야 할 것이며, 그들이 아이템을 개발하고자 연구한 시간, 지역사회 자원을 찾고자 인적 자원 인프라 구축을 위한 노력, 운영하는 시장형 사업수익 확대와 높은 급여 제공, 자립 운영을 위한 열정은 정부의 시장형 사업수행에 무엇보다도 값진 것이라 확신한다.



# 2021년 노인일자리 사업 추진방향



**신상훈·장홍석**  
한국노인인력개발원 전략기획부장·성장지원부장

2021년 창출 목표는 2020년(74만 명)보다 6만 명 증가한 80만 명이다. 세부적으로 살펴보면 노인사회 활동에 해당하는 공공형이 60.5만 명이고, 노인

일자리인 사회서비스형과 시장형은 두 유형을 합쳐서 19.5만 명을 목표로 추진한다. 사업유형별 사업량 및 예산은 아래 표와 같다.

### 〈사업유형별 사업량 및 예산〉

구분		2020년	2021년
F0 F10형	공익활동	818,008백만원 • 543,250명 * 지원단가: 월 270천원, 평균 11개월(10~12개월) * 부대경비: 180천원	892,080백만원 • 590,000명 * 지원단가: 월 270천원, 평균 11개월(10~12개월) * 부대경비: 180천원
	재능나눔	25,339백만원 • 30,000명 * 지원단가: 월 100천원, 8개월 * 부대경비: 월 5,580원, 8개월	12,670백만원 • 15,000명 * 지원단가: 월 100천원, 8개월 * 부대경비: 월 5,580원, 8개월
	사회 서비스형	139,489백만원 • 37,000명 * 지원단가: 월 594천원, 10개월 * 연차수당: 1,458천원 * 부대경비: 489천원	171,310백만원 • 45,000명 * 지원단가: 월 594천원, 10개월 * 연차수당: 1,458천원 * 부대경비: 532천원
	시장형	75,294백만원 • 60,000명 * 지원단가: 연 2,670천원	44,856백만원 • 35,000명 * 지원단가: 연 2,670천원
시장형	고령자 친화기업	9,000백만원 * 2,250명 / 30개소	9,000백만원 * 2,000명 / 30개소
	취업알선형 (구 인력파견형)	1,880백만원 • 50,000명(지자체 15,000명, 민간 35,000명) * 지원단가: 150천원(지자체보조), 사업비 지원(민간보조)	4,080백만원 • 75,000명(지자체 15,000명, 민간 60,000명) * 지원단가: 150천원(지자체보조), 50천원(민간보조)
	시니어 인턴십	38,850백만원 • 17,500명 * 지원단가: 370천원	84,360백만원 • 38,000명 * 지원단가: 370천원
	전담인력	54,770백만원 • 4,538명 * 지원단가: 월 1,893천원(시도) / 월 1,850천원(수행기관) * 처우개선비: 1인당 연 1,257천원	58,449백만원 • 4,745명 * 지원단가: 월 1,893천원(시도) / 월 1,877천원(수행기관) * 처우개선비: 1인당 연 1,261천원



2021년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 추진 방향은 크게 노인일자리사업 참여기회 확대, 노인일자리사업 내실화, 노인일자리 추진 인프라 확대로 나눌 수 있다.

첫째, 국정과제상 2022년까지 80만 개 노인일자리 창출목표를 2021년에 조기 달성하고, 저소득 노인의 사회참여 활성화 및 소득 지원을 위해 기존에는 생계급여 수급자와 의료급여 수급자는 사업신청이 불가하였으나 2021년부터는 생계급여 수급자만 신청이 불가하고 의료급여 수급자는 사업 신청이 가능하게 변경된다.

둘째, 사업내실화를 위해 공익활동의 경우 세부 사업별 필요 역량을 분석하고 역량강화를 위한 활동 교육 과정을 순차적으로 마련할 예정이며, 사회서비스형은 전문경력을 보유한 노인세대 일자리로 특성화하고 공익활동과의 차별화를 위해 신규 사업을 지속적으로 발굴, 보급할 예정이다. 시장형사업단의 경우 2020년 전수조사결과를 바탕으로 수익성이 낮거나 중복되는 사업을 공익활동과 사회서비스형으로 이관하고, 부진사업 추가 조정을 통해 내실화도 도모할 계획이다.

셋째, 노인일자리 담당자의 월 급여를 187만 7천 원으로 인상하고, 사회서비스형 배치기준을 현행

참여노인 130명당 1명에서 120명당 1명으로 완화할 계획이며, 신규 수행기관을 확대하기 위해 맞춤형 교육을 실시하고 지역사회에 맞는 시범사업을 연계할 예정이다.

한국노인인력개발원이 민간단체경상보조로 직접 위탁하여 추진하는 사업인 시니어인턴십, 고령자친화기업, 취업알선형은 사업유형 개편을 통한 참여기회 확대, 사업내실화, 신규 기관 유입을 통한 수행체계 개선을 중점 추진할 계획이다.

첫째, 공공기관 및 사회적 기업 또는 한국형 뉴딜 사업을 추진 중인 기업에 필요한 직종을 발굴하고, 일자리 체험을 통한 전직지원을 위해 시니어인턴십 사업에 「체험형」 유형 신설 및 고령자친화기업 사업 유형을 기존 5개에서 2개(창업형, 인증형)로 간소화하여 운영할 계획이다.

둘째, 고령자친화기업 참여기업 선정 시 자격기준을 강화하여 부실기업 유입을 사전에 차단하고 고용인원 인정기준도 강화하여 참여자의 근속기간을 확대할 예정이다. 시니어인턴십 사업은 참여자의 인턴과정부터 계속고용 종료까지 단계별로 관리체계를 구축하여 안전 등 참여자 관리를 강화할 예정이다. 끝으로 민간단체경상보조 취업알선형 사업의 수행기관 지정방식을 공모방식으로 전환하고, 전문직종 일자리 발굴 강화를 위해 시니어인턴십 수행기관 자격기준을 기업직능협회, 회계법인 등으로 확대할 계획이다.

아울러, 베이비붐 세대의 특성에 부합하는 일자리 아이템 개발·보급, WITH 코로나19를 위한 비대면 일자리 개발·보급, IT기술을 활용한 근무관리 효율화, 교육 강화를 통한 민간일자리 창출 확대 등도 함께 추진하여 내·외부 환경변화에 적극적으로 대응해 나갈 계획이다.

# 고령사회의 삶과 일

The Life & Work  
in the Aged Society



---

발행처 한국노인인력개발원

발행인 강익구

편집인 박경하

편집위원 윤민석, 신창환, 서정민, 강동훈, 김현숙, 신상훈, 최해용, 강혜정, 김수린, 배재윤, 김성용

통권 제1호(창간호)

발행일 2021년 1월 22일

주소 경기도 고양시 일산동구 하늘마을로 106(중산동 1701)

전화 031-8035-7500~9

팩스 031-819-0790

홈페이지 [www.kordi.or.kr](http://www.kordi.or.kr)

---



# 고령사회의 삶과 일

The Life & Work  
in the Aged Society



경기도 고양시 일산동구 하늘마을로 106  
T. 031) 8035-7500~9 F. 031) 819-0790 [www.kordi.or.kr](http://www.kordi.or.kr)



9 772765 277003  
ISSN 2765-2777