

노인일자리 및 사회활동 지원사업  
교육의 현황과 정책방안

Vol.11

2023 SUMMER

고령 사회의  
생활과 일

The Life & Work in the Aged Society



# CONTENTS

## 권두언

- 02 **디지털시대와 노인일자리 교육**  
손균근 사단법인 한국지역언론인클럽 이사장

## 이슈

- 04 **노인일자리사업 종사자 교육 현황 및 정책방안**  
배광빈 동국대학교 행정학과 부교수
- 10 **노인일자리사업 참여자 교육 현황과 정책방안**  
손호성 중앙대학교 공공인재학부 부교수
- 16 **노인일자리사업의 국내·외 사례 동향**  
김형아 제주대학교 행정학과 조교수

## 고령사회와 노인일자리 동향

- 22 **상호돌봄의 가치, 노노케어 사업의 성과와 정책 과제**  
김가원 한국노인인력개발원 부연구위원
- 26 **지속가능한 민강형 노인일자리를 위한 과제**  
김문정 한국노인인력개발원 부연구위원

## 통계리뷰

- 30 **재산 수준과 사망률 간의 상관관계를 통해 살펴본 노인일자리사업의 필요성**  
손호성 중앙대학교 공공인재학부 부교수

## 우리동네 노인일자리

- 35 **국민 고민 처방전 '시니어인턴십'**

# 디지털시대와 노인일자리 교육

노인의 연령 조정 논란이 있지만 현재 법적으로 노인은 65세부터이다. 통계청 장래인구추계(2020~2070년)에 따르면 노인인구가 2030년이면 전체 국민의 25%를 넘어선다. 불과 7년 뒤 우리는 거리에서 만나는 4명 중 1명이 노인인 '노인시대'를 맞는다. OECD 국가 가운데 고령화 진행 속도가 가장 빠른 국가가 한국이다. 우리 사회가 이 노인시대에 대비해 얼마나 제대로 된 준비를 하나에 따라 국가 미래가 걸렸다고 해도 과언이 아니다. 같은 통계예측을 보면 2070년이면 노인인구가 절반 가까이 이르기 때문이다.

누구나 노인이 된다. 물리적으로 64세와 65세는 연결된다. 지금 58세는 7년 뒤 법적 노인이 된다. 48세도 17년 뒤, 38세도 27년 뒤 노인이 된다. 노인시대에 대응한 국가과제는 특정 세대만을 위한 정책이 아니다. 그런데도 노인시대가 세대 갈등으로 번지는 것은 이성적이지 않다. 노인정책은 이런 인식의 공감 속에서 추진되는 것이 중요하다.

노인인구가 급증하는 것을 두려워해선 안 된다. 노인 부담론 등으로 세대 갈등을 키워서도 안 된다. 앞으로 노인인구에 편입되는 세대는 재산소득의 증가세가 뚜렷해 노인빈곤율이 20% 초반으로 떨어진다는 연구 결과도 있다(윤석명, 2022). 노인인구 증가가 사회적 재앙이 될 것처럼 호들갑 떨 일이 아니다. 디지털 시대에는 노인인력도 젊은이 못지않은 소중한 역할을 감당할 수 있다.

노인정책의 핵심은 '일'이다. 노인의 일이 단순히 임금이라는 경제적 이익을 얻는 데 그치지 않는다는 것은 이미 여러 연구에서 증명된 바 있다. 고령사회 진입에 따른 연금 고갈이나 의료비 상승, 노인 빈곤이나 고독사 문제 등에 따른 사회적 충격을 완화하는데 노인의 일보다 유

손균근

사단법인 한국지역언론인클럽 이사장



효한 수단을 찾기가 어렵다. 우리보다 노인의 삶과 일을 먼저 다뤄온 선진국들이 노인의 근로 능력을 제고하고 노인 일자리를 늘리는 데 공을 들이는 이유가 여기에 있다.

노인의 일은 크게 두 가지 정도로 나눠서 접근할 수 있다. 노인이 계속 일을 할 수 있는 능력을 갖추는 것이 필요하다. 일할 준비가 된 노인이 근로할 수 있는 일자리를 확대하는 것도 정책 과제이다.

먼저 노인의 근로 능력에 대해 육체적·인지적 노화 또는 저하를 우려하는 시각이 있다. 요즘은 60대 청년이라는 말이 있을 정도로 육체적·지적 능력이 유지되는 경우도 적지 않다. 무엇보다 4차 산업 혁명으로 불리는 디지털산업의 확산은 이런 노인의 약점을 극복하는 요소가 되고 있다. 한편 인공지능(AI)과 로봇이 산업현장과 일상으로 파고들면서 전통적 개념의 '노동'의 의미가 질적으로 변화하고 있다. 육체적으로 10kg을 드는 능력이 근로의 결정적 요인이 되지 않는 시대가 열린다는 뜻이다. 고도로 복잡한 계산이나 분석을 해낼 지적 사고능력이 꼭 필요한 분야도 상대적으로 줄어든다. 이미 로봇이 무거운 물건을 옮기고 자동차를 조립한다. 시가 번역하고 통계 기사를 작성하는 시대이다.

이는 노인이 사회 경제활동에 참여할 기회가 많아질 수 있다는 것을 의미한다. 다만, '디지털산업에 익숙하지 않은 노인들을 어떻게 교육할 것인가'라는 문제는 있다. 따라서 현재 단순한 업무 보조나 소일거리 수준에 있는 노인의 일자리 교육을 디지털 시대에 맞게 전환할 준비를 점진적으로 해나가야 한다. 앞으로 더 확대될 노인인구와 새로 편입되는 노인인구의 높은 교육 수준을 감안하면 노인일자리 교육의 질적 변화가 불가피하다.

노인일자리를 확대하는 방안도 노인일자리 교육과정

에서 찾아볼 수 있다. 현재와 같은 수준의 교육으로 미래에 대비할 수 없다. 노인은 이미 직업인으로서, 사회인으로서 기본 소양과 자질을 갖추고 있다. 여기에 변화된 환경에 적응하는 디지털 지식을 쌓으면 된다. 디지털 산업에서 정보를 처리하고 기계를 다루는 일은 유형별로 보다 세분화된다. 현재의 노인일자리사업 수행기관들이 감당하기가 쉽지 않다. 이 경우 첨단디지털 산업 인력을 양성하는 전문 교육기관이 협력하는 시스템을 검토할 수 있다.

노인일자리 교육은 필연적으로 사용자 또는 활동 수요처의 몫이다. 인력을 필요로 하는 기업과 기관 단체에 맞춤형 교육을 할 기회를 제공하고 참여를 끌어내는 것도 고민해야 한다. 노인인력 재교육에 참여한 사용자가 많아질수록 노인일자리사업도 확대되고 안정화되는 효과를 거둘 수 있다. 이런 측면에서 미국 노동부의 고령자 지역사회 서비스 고용프로그램(SCSEP)은 참고해 볼 만하다. 노인인력개발 기관의 주요 목표는 노인인력이 있어야 하는 사용자를 찾아 파트너십을 형성하는 것이다. 이 과정 자체가 고령 근로자의 가치를 기업과 사회에 알려 나가는 과정이기도 하다.

물론 전통적 관점에서 노인일자리의 필요성이 없어지는 것은 아니다. 기존의 교육프로그램을 버리라는 것이 아니라 미래 노인 세대를 위한 교육 방안을 찾아야 한다는 취지다. 여전히 노인일자리는 현실적 제약을 완전히 벗어나기 어려운 측면이 있다. 그런데도 우리는 고학력 노인인구가 급증하고 디지털 산업 시대가 가속화되는 현실에 맞춰 지금부터 대비책을 세워나가야 한다.

# 노인일자리사업 종사자 교육 현황 및 정책방안



**배광빈**  
동국대학교 행정학과 부교수

## 들어가며

2023년 1월 기준 국민연금 공표통계에 따르면 우리나라 국민연금 수령인의 평균 수급 금액은 61만 7천 원으로 국민연금공단에서 조사한 필요 최소 노후생활비 124만 3천 원의 반도 안 되는 금액을 받고 있다. 이들 중에 130만 원 이상 수급하는 비율은 5.1%밖에 되지 않아 연금만으로 노후를 보장받지 못하는 실정이다. 이에 따라 노인들은 은퇴 이후에도 가계수입 및 자기 성취를 위해 일자리를 찾고 있다. 2023년 통계청이 발표한 ‘1월 고용동향’에 따르면 60대 이상 취업자가 전월 대비 가장 큰 폭으로 증가하였고, 전체 취업자 증가분의 97.3%가 60세 이상으로 구성되어 노인들의 일자리에 대한 수요가 증가하고 있는 것을 확인할 수 있다. 노인들의 일자리에 대한 수요 증가에 따라 노인일자리사업의 규모도 큰 폭으로 증가하고 있다. 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 통계 동향에 따르면 2004년 35,127개의 노인일자리사업이 2020년 769,605개로 2,090.92% 증가하였다. 또한 2004년 210억 원의 노인일자리 및 사회활동 지원사업 예산이 2020년 1조2천억 원으로 큰 폭으로 상승한 것을 확인할 수 있다(한국노인인력개발원, 2020).

하지만 이러한 노인일자리사업의 양적 증가에 비례하여 노인일자리사업의 질적 성장도 이루어지고 있는지 살펴볼 필요가 있다. 우선 노인일자리사업 중도 포기 인원이 늘고 있다. 노인일자리사업에 참여하였다가 중도 포기한 인원은 2017년 52,994명에서 2020년 85,903명으로 증가하였다. 중도 포기 원인으로 고령화로 인한 건강악화가 가장 큰 비중을 차지하고 있지만 급여 및 적성·근무조건 불일치 등의 원인으로 이탈하는 비중도 커서 이에 대한 개선이 필요하다. 또한 최근 신노년 세대의 은퇴가 늘어나고 있어서 신노년 세대 대상 노인일자리사업의 변화가 요구된다. 한국노인인력개발원의 ‘신노년 세대 노인일자리 수요 추계’에 따르면 신노년세대의 은퇴가 2020년 727만 명에서 2024년 전체 은퇴인구의 절반 이상을 차지할 것으로 예측된다(한국노인인력개발원,

2019). 한국노인인력개발원의 보고서에 따르면 신노년 세대의 특징은 교육수준이 높고 건강하며 역량 수준이 높고 전문성적 혹은 특정 기술을 활용하는 일자리를 선호하는 것으로 나타난다. 노인일자리사업에 새롭게 참여하게 되는 인력이 전문성을 가지며 역량 수준이 높기 때문에 적절히 지원해 줄 수 있는 역량을 가진 노인일자리사업 종사자의 확보가 요구된다.

노인일자리사업의 질적 성장을 위해서는 노인일자리사업 중도 포기를 줄일 수 있게 참여자의 만족도 향상과 다양한 노인일자리사업 제공이 필요하다. 이와 더불어서 노인일자리사업의 전문성 있는 지원을 위해 노인일자리사업 종사자의 역량 강화가 요구된다. 특히 노인일자리사업은 매해 공고를 통해 새로운 사업 참여자를 모집하고 있어서 연속성 및 전문성 있는 사업 운영을 위해서는 종사자들의 역량 강화가 필수적이다. 즉 노인인력사업의 질적 성장을 위해서 노인일자리사업 종사자 대상으로 역량 강화를 위한 교육 체계 마련이 필요하다.

## 노인일자리사업 종사자 교육의 현황 및 문제점

### 1) 현황

2007년 노인일자리 전담 인력이 처음 도입된 이후

2020년에 노인일자리 담당자로 명칭이 변경되었다. 노인일자리 담당자는 노인일자리사업을 수행하는 민간 수행 기관과 노인일자리사업을 직접 수행하는 시·군·구의 노인일자리사업 업무를 전담 지원하기 위해 배치되는 상근인력으로 정의된다. 한편 노인일자리사업 담당자는 일반적으로 사회복지인력에 요구되는 실무경험이나 자격증 기준 없이 누구나 참여가 가능하도록 지원 자격이 열려 있다. 그리고 사회복지사업법에 의해 정부로부터 보조금을 지원받는 공공 또는 민간 서비스 기관에 근무하는 상근 사회복지 인력으로서 참여자를 직접 대면하여 서비스를 지원하는 역할을 담당하고 있다. 시·도 노인일자리 담당자와 수행기관 노인일자리 담당자의 업무는 사업유형별로 구분되지 않고 시·도와 수행기관별로 차이를 보인다. 시·도 노인일자리 담당자는 사업량, 예산배분, 사업계획의 심사 지원 및 관리 지원과 신규 노인일자리 프로그램 발굴 등을 주요 업무로 하고 있다. 한편 수행기관 노인일자리 담당자의 경우는 참여자 모집, 선발, 교육 및 활동 관리 지원과 참여자 활동비(또는 임금) 지급 및 노인일자리 업무시스템 관련 업무 등을 수행하고 있다.

노인일자리사업 담당자 대상 교육은 크게 한국노인

〈표 1〉 노인일자리사업 종사자 담당자별 주요업무 내용(2023년)

담당자	정의	주요 업무내용
시·도 노인일자리 담당자	지자체 노인일자리 및 사회활동 지원사업을 총괄하는 시·도의 업무를 전담지원하기 위해 시·도에 배치되는 상근인력	- 시·도별 사업량, 예산 배분 및 사업 계획 심사 지원 - 시·도별 사업추진 및 예산집행 보고현황 관리 지원 - 시·도별 사업부진, 미 시행 사업 파악 및 관리 지원 - 시·도별 사업 성과관리(평가) 지원 - 시·도 내 신규 노인일자리 프로그램 발굴 - 기타 사업 추진과 관련된 업무지원 등
수행기관 노인일자리 담당자	노인일자리 및 사회활동 지원사업을 수행하는 민간수행기관 또는 사업을 직접 수행하는 시·군·구의 업무를 전담지원하기 위해 배치되는 상근인력	- 참여자 모집, 선발, 교육 및 활동관리 지원 - 매 월별 참여자 활동비(또는 임금) 지급 및 노인일자리 업무시스템 관련 업무 - 권역 내 신규 노인일자리 프로그램 개발 - 기타 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 추진과 관련된 업무 등
사업단 팀장	-	- 노인일자리 실무자 및 노인일자리 담당자(구 전담인력)의 현장업무 지원·보조 - 활동 전 안전사고 예방 안내, 스트레칭 및 참여자 건강상태 체크, 활동 중 안전 점검 등 안전관리 업무 지원 등

참고: 보건복지부(2023) 2023년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영 안내



인력개발원에서 주관하는 종사자 교육과 지역본부가 주관하는 지역특화 교육으로 구분된다. 한국노인인력개발원에서 주관하는 종사자 교육은 종사자 역량 강화를 위한 교육과정이며 주로 '인사·노무', '재무·회계', '노인의 이해', '중대재해처벌법'의 교육 내용을 중심으로 교육을 진

행하고 있다. 노인일자리 담당자가 현장 업무에 필요한 업무 역량 강화 지원을 위해서 직무교육 과정을 온라인으로 상시 제공하고 있다. 지역특화 교육을 교육 내용별로 구분하면 크게 '노인일반 및 노인 일자리', '노무 법률관계', '재무·회계 등 경영 실무', '경영전략·마케팅·홍보·소

〈표 2〉 한국노인인력개발원 종사자 교육 현황

지역	교육명	교육내용	대상자 수	참여자 수	소요 예산
본원	[2022년 종사자 역량강화] 노인일자리 인사노무	인사·노무	2,717	2,717	50,000천 원
	[2022년 종사자 역량강화] 사회복지시설 재무회계	재무·회계	2,095	2,095	
	[2022년 종사자 역량강화] 노인의 이해	노인의 이해	3,130	3,130	
	[2022년 종사자 역량강화] 수행기관을 위한 중대재해처벌법 이해(기초)	중대재해	2,472	2,472	
	[2022년 종사자 역량강화] 수행기관을 위한 중대재해처벌법 이해(심화)	중대재해처벌법	346	346	

참고: 보건복지부(2022) 2022년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영 안내

통관리', '종사자 참여자 사고 안전·윤리·자기 계발·리더십', '중대재해처벌법' 및 '성인지 교육'으로 구분할 수 있다. 지역특화 교육은 지역별 특성을 반영한 사업역량 강화를 위해서 지역본부별로 대면 교육 방식으로 진행하고 있지만 지역 특화 교육 현황을 세부적으로 분석하면 지역별 특성을 반영한 교육 프로그램 제공의 차별성을 확인하기 어렵다.

## 2) 문제점

2006년 발간된 「노인일자리사업의 이해」를 살펴보면 2006년 노인일자리사업 주요 업무 내용과 2023년의 노인일자리사업 종사자 담당자별 주요 업무 내용이 큰 차이를 보이지 않는다는 것을 확인할 수 있다. 앞에서 언급한 바와 같이 2004년 이후 노인일자리사업이 양적으로는 크게 성장하였지만 2006년 노인일자리사업의 주요 업무 내용이 2023년에도 크게 변화하지 않고 있다는 것은 사업의 다양성 확보 및 질적 성장 측면에서 문제점이다. 또한 노인일자리사업 종사자 대상 주요 업무에 대한 정의가 구체성 및 명확성이 부족하다. 특히 노인일자리사업 담당자의 주요 업무 내용에 대한 기술이 시·도별 사업 관리 및 지원에 관한 내용으로 구체성이 부족하고 수행기관 노인일자리 담당자의 주요 업무도 다른 행정지원 업무와 차별성이 부족하다.

한편 시도 노인일자리 담당자와 수행기관 노인일자리 담당자의 업무는 사업유형별로 구분하지 않고 있다.

하지만 사업유형을 공익활동형, 사회서비스형, 시장형, 취업알선형으로 구분하게 되면 공익활동형과 사회서비스형은 사회복지사업에 해당하지만 시장형과 취업알선형은 일반사업체에 가까운 성격을 보인다. 따라서 사업유형별로 담당자의 역할을 구분하거나 공익활동형·사회서비스형 혹은 시장형·취업알선형 별로 담당자의 역할을 세분화하여 정의할 필요가 있다.

한국노인인력개발원에서 주관하는 종사자 교육과 지역별 노인일자리 교육이 분리되어 교육프로그램이 제공되어 교육훈련의 체계성이 떨어진다. 특히 온라인 기초 과정은 인사 노무, 세무회계, 노인의 이해 등 일반적인 내용을 담고 있는 반면 지역별 오프라인 심화 과정은 수요조사를 통해 선정된 주제만을 다루고 있어서 개별적 관심 분야 및 역량 강화를 위한 교육프로그램이 미비하다. 한편 교육 운영계획 시 해당 교육을 통한 교육목표, 중점 교육 내용과 해당 교육을 통해 달성하고자 하는 핵심역량에 대한 정의가 필요하지만, 노인일자리사업 교육훈련 프로그램에는 해당 내용이 없다. 또한 본원에서 주관하는 종사자 교육은 온라인으로 제공되고 의무적으로 수강해야 하는 것으로 인식되고 있으며 오프라인 심화 과정은 코로나19 상황으로 인해 감소하거나 중단된 경우가 많아서 교육 참여에 대한 동기부여가 저조하다. 노인일자리사업 종사자 대상 교육의 목표는 노인들의 일자리 적응력 및 직무능력을 향상하는 것이지만 이러한 목표가 실제로 달성되었는지를 측정하거나 평가하는 체

〈표 3〉 노인일자리사업 추진체계별 주요 업무 내용(2006년)

추진체계	주요 업무내용
노인인력운영센터	- 사업지침, 매뉴얼 및 교육교재 작성 보급 - 인력공급지원: 교육 실시 및 인력 DB 구축 - 인력수요지원: 일자리 및 수요처 발굴 - 사업총괄 및 정책개발: 평가관리, 노인일자리사업 제도 개선 및 발전방안 수립 등
사업수행기관	- 사업계획서 제출 - 참여자 모집·선발 등 - 사업수행·급여 지급 - 사업실적 보고 등

참고: 원영화·김옥(2006, p33) 노인일자리사업의 이해

계가 마련되어 있지 않아 종사자 교육의 효과 검증에 어려움이 있다.

### 3) 노인일자리사업 종사자 교육 개선방안

노인일자리사업 종사자 대상으로 직무 분석을 시행하여 직무범위 및 직무역량에 대해 명확히 정의할 것을 제안한다. 직무분석을 통해 역할에 대한 모호성을 제거하고 직무에 대한 정체성을 명확히 할 수 있다. 직무분석 결과 직무의 성격, 내용, 수행 방법 등을 파악할 수 있고 직무분석을 바탕으로 작성된 직무기술서를 통해 직무에 대한 정보를 체계적으로 정리할 수 있다. 직무분석을 통해 공통 직무역량과 직무역량으로 구분한 이후 조직의 직무 및 경력에 따라 교육과정을 세분화하여 운영할 수 있다. 또한 직무분석을 통해 도출될 직무역량을 바탕으로 근무 자격과 채용 자격 요건도 구체적이고 명

확하게 제시할 수 있다. 한국자활연수원의 경우 교육참여자에 대해 명확하게 정의하였고 사업 특징과 사업 내용에 따라 교육프로그램을 마련하였다. 한국자활연수원은 직무역량 수준을 '공통', '초급', '중급', '고급'으로 분류하여 역량 수준별로 교육훈련 과정을 제공하고 있다.

전담 인력에 대해 체계화된 교육훈련 프로그램을 제공할 것을 제안한다. 전담 인력에 대한 교육내용은 공통 직무역량과 직무역량으로 구분하여 심화된 교육과정으로 구성하고 전담 인력이 스스로 전문성을 축적해 나갈 수 있는 제도로 전환하는 것이 바람직하다. 기존의 노인일자리 담당자 교육은 연차, 수행기관, 사업유형을 구분하지 않고 교육훈련이 제공되었다. 따라서 기존 전담 인력과 신규 인력 간 사업에 대한 경험과 지식을 고려하지 않고 동일한 교육 내용이 반복됨으로써 교육에 대한 수요자의 만족도가 낮은 수준에 있었다. 또한 지금까지 교





교육프로그램은 기본 교육을 위주로 진행되어서 직무내용과 연관된 전문화 교육과정이 미비하고 직무역량 강화를 위한 직무교육을 제공해 주지 못하였다. 따라서 외부 전문교육기관에서 전문성 높은 교육과정에 많은 직원이 참여할 수 있도록 지원이 필요하며 구성원의 전문성의 강화와 역량개발을 연차별로 체계적으로 달성할 수 있는 중·장기 교육 계획의 고도화 및 교육 환류 체계가 필요하다.

노인일자리 종사자들 대상으로 전문성 있는 교육을 제공하는 것이 필요하다. 전담 인력들이 현장에서 다양한 역할을 수행하고 있지만 역할 수행을 위한 교육 프로그램 제공이 미비하다. 배광빈 외(2023)는 노인일자리 사업 종사자 대상으로 교육체계 만족도 및 교육프로그램 선호도 조사를 실시하였다. 설문 결과 현행 교육 수강과목에 대한 만족도는 낮은 편이지만 수강 의향 정도는 전반적으로 높게 나타났다. 설문 분석 결과 지자체 또는 지자체 전담 기관 대상으로는 ‘노인의 이해’ 과목에 대한 수요가 높지만 ‘리더십’ 과목에 대한 수요가 낮아 ‘노인의 이해’와 ‘노인일자리사업’과 같은 교육프로그램 확대를 제안한다. 그리고 대한노인회의 경우 ‘노인의 이해’와 ‘종사자·참여자 안전’ 과목에 대한 수요가 높아 해당 교육프로그램 확대를 제안한다. 시니어클럽의 경우 ‘노무관련법률 과목’에 대한 수요가 높아 해당 교육프로그램 확대가 필요하고 노인복지관의 경우에도 ‘노무관련법률’에 대한 수요가 높아 해당 과목을 확대할 것을 제안한다. 즉 노인일자리사업 대상자들의 사업유형, 근무경력 및 교육 수요에 따라 차별화되고 다양한 교육프로그램 제공이 필요하다.

노인일자리사업 종사자 대상 교육의 효과에 대한 검증이 필요하다. 노인일자리사업 종사자 대상 교육의 목표는 노인들의 일자리 적응력 및 직무능력을 향상하는 것이지만 이러한 목표가 실제로 달성되었는지를 측정하거나 평가하는 체계가 마련되어 있지 않아서 교육효과를 확인할 수 있는 평가시스템의 도입이 필요하다(배광빈 외, 2023). 교육효과에 대한 평가 및 검증을 위해서

는 교육훈련 프로그램 운영계획 시 해당 교육을 통한 교육목표 선정 및 중점 교육 내용과 해당 교육을 통해 달성하고자 하는 핵심역량에 대한 정의가 필요하다. 또한 교육프로그램 개선을 위해서는 커리큘럼 개선, 실무 연계 강화, 교육방식 수정, 교육 참여 독려, 명확한 성과 지표 설정 등의 방안을 활용할 수 있다. 커리큘럼 개선을 위해서는 사전-사후 테스트 결과를 통해 어떤 부분이 잘 이해되지 않았는지를 파악하고 이에 따라 커리큘럼을 수정하거나 보충할 수 있다. 그리고 교육 참여 독려 방식은 학습자의 만족도 조사를 통해 교육에 대한 인식을 알 수 있다. 만약 만족도가 떨어진다면 교육의 장점을 더욱 홍보하거나 교육 참여를 독려하는 인센티브를 마련하는 등의 방법을 고려해 볼 수 있다. 명확한 성과지표 설정은 비교 집단 설정을 통해 교육의 효과를 보다 명확하게 알 수 있다. 이를 바탕으로 교육의 성과 지표를 설정하고 이를 통해 교육 프로그램의 효과를 계속해서 모니터링하고 개선하는 방향으로 나아갈 수 있다.

#### 참고문헌

- 배광빈·이석원·변재관·손호성·김형아(2023). 노인일자리 종합 교육체계 마련 연구 용역. 한국정책학회.
- 보건복지부(2023). 2023년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영 안내. 보건복지부.
- 원영희·김옥(2006). 노인일자리사업의 이해. 한국학술정보.
- 한국노인인력개발원(2019). 신노년세대 노동시장 전망과 노인일자리 수요 추계 연구. 한국노인인력개발원.
- 한국노인인력개발원(2020). 노인일자리 및 사회활동지원사업 통계를동향. 한국노인인력개발원.

# 노인일자리사업 참여자 교육 현황과 정책방안



손호성

중앙대학교 공공인재학부 부교수

## 서론

고령자를 대상으로 한 보충적 노후 소득 보장과 이들의 사회참여 제고를 위한 목표로 2004년에 처음 도입된 노인일자리사업은 첫째 예산이 약 212억 원이었으나 2023년 기준 예산은 1조 4,478억 원으로 20년 동안 예산 규모가 60배 넘게 증가하였다. 저출산 관련 예산 규모는 2006년에 제1차 기본계획이 수립된 이후 18년 동안 약 15배 증가하였는데, 이를 통해 노인일자리사업의 예산 규모가 그동안 얼마나 폭발적으로 증가했는지 가늠할 수 있다. 이 예산 규모로 판단해 보면 노인일자리사업이 현재 우리나라 노인복지 관련 사업의 중요한 부분을 차지하고 있다는 사실을 알 수 있고, 이러한 노인일자리사업은 고령자의 후생을 증진시키는 데 큰 역할을 하는 것으로 조사되고 있다.

가령, 한국노인인력개발원과 한국보건사회연구원이 공동으로 수행한 연구(이소정 외, 2011)에서 노인일자리사업에 참여한 노인 집단과 사업에 참여하지 않은 노인 집단을 비교하여 노인일자리사업의 효과성을 도출하였는데, 소득과 같은 금전적인 측면뿐만 아니라 여러 가지 부분에서 긍정적인 효과가 발생한 것으로 분석되었다. 좀 더 구체적으로 연구 결론을 살펴보면, 우선 자아효능감, 삶의 만족도, 우울증 등과 같은 심리적 요인과 관련해서 긍정적인 효과가 발생하였다. 둘째, 가족과 친척관계와 같은 혈연관계에서의 사회관계 효과보다는 이웃과 친구와 같은 비혈연 관계에서의 사회관계 효과가 더 크게 발생하였다. 셋째, 참여자 노인의 건강 상태 또한 상대적으로 크게 개선된 것으로 분석되었다.

우리나라는 2025년에 65세 이상 인구의 비중이 20%를 넘는 초고령사회로 진입할 것으로 예상되고 있는데, 문제는 우리나라의 고령화 속도가 세계에서 가장 빠르다는 점이다. 고령화가 급속하게 진행되면 노인부양비 증가, 경제성장률 감소, 그리고 재정지출 부담 확대 등 사회경제적으로 다양한 측면에서 부정적인 현상이 발생하게 된다. 하지만 노인일자리사업이 위에서 언급한 긍정적인 효과를 가져다준다고 한다면, 향후 고령 인구

증가로 인해 야기되는 여러 가지 부정적인 효과를 상쇄하거나 완화하는 데 큰 역할을 할 수 있을 것으로 판단된다. 따라서, 이러한 노인일자리사업이 의도한 효과를 달성하는 데 기여할 수 있도록 사업의 내실을 다질 필요가 있다.

노인일자리사업의 내실을 제고하기 위해 노인일자리사업 참여자에게 제공되고 있는 교육 프로그램의 질을 높이는 것을 하나의 방안으로 생각할 수 있다. 보건복지부가 국정감사 때 제출한 ‘최근 5년간 노인일자리사업 근로자 사고 현황’ 자료에 따르면, 2018년부터 2022년 동안 노인일자리사업 참여자에게 발생한 사고는 무려 6천 건이 넘는 것을 알 수 있는데, 이러한 사고를 방지하기 위한 안전 교육이 시급하다는 것을 알 수 있다. 또한, 신계수·권승숙(2015)의 연구에서 노인일자리사업에서의 교육 만족도가 사업 효과성에 어떠한 영향을 끼치는지를 살펴보았는데 이들의 연구 결과에 따르면, 참여자 교육 만족도가 증가할수록 일자리 만족도와 직무 만족도가 제고되어 궁극적으로 사업의 효과성이 제고되는 것으로 나타났다.

이러한 여러 가지 점들을 고려할 때, 노인일자리사업 참여자를 대상으로 한 교육 시스템을 내실화하고 고도화하기 위한 정책적 개입이 필요하다는 것을 알 수 있다. 본 원고에서는 최근 수행된 연구(배광빈 외, 2023)를 활용하여 현재 노인일자리사업 참여자들에게 제공되고 있는 교육 프로그램의 현황과 문제점들을 살펴보고, 이 연구에서 향후 노인일자리사업 참여자 교육 정책 방안과 관련하여 제시한 내용을 요약해서 제시하였다.

### 노인일자리사업 참여자 교육 현황과 문제점

우리나라의 연도별 노인일자리사업 창출실적은 2004년에 약 35,000개에 불과하였으나 2020년에는 약 770,000개에 이르러 16년 사이에 그 규모가 기하급수적으로 증가하였다(한국노인인력개발원, 2020). 노인일자리사업은 공공형, 사회서비스형, 그리고 민간형으로 크게 세 가지로 나뉜다. 가령 민간형은 수요처의 요구에

의해 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당 수요처로 연계하여 일자리를 창출하는 것인 만큼, 이러한 일자리에 참여하는 고령자에게 다양한 교육 프로그램을 제공하여 수요처와 공급처 간에 매칭이 효율적으로 이루어지게 할 필요가 있다. 하지만, 노인일자리사업 재정운영 현황을 살펴보면 교육비(참여노인 교육비와 수행기관 종사자 및 전담 인력 교육비 포함)가 차지하는 비중이 매우 적은 것을 알 수 있다.

예를 들어, 2020년 기준 사회서비스형 사업 부대 경비 운영 현황을 살펴보면 교육비가 차지하는 비중이 고작 0.5%에 불과하고, 시장형사업단 재정운영 현황을 살펴보면 그 비중이 0.3%에 불과하다. 반면 고용노동부의 2023년 일자리 예산은 약 30조 원인데, 이 중 직업훈련 분야 예산이 약 2조 7,000억 원으로 전체 예산의 9%나 차지하고 있다. 노인일자리사업의 효율성을 제고하기 위해서는 수요처와 공급처 간의 매칭이 잘되도록 하는 것이 중요하고, 그러한 목적을 달성하기 위하여 다양하고 질이 높은 교육 프로그램을 운영하는 것이 매우 중요하다고 할 수 있다. 하지만, 현재의 예산을 토대로 판단해보면 이러한 목적을 달성하기에는 큰 한계가 있다는 것을 알 수 있다.

이렇게 교육 프로그램과 관련하여 투입되는 예산이 적어서인지 현재 노인일자리 참여자를 대상으로 한 교육 프로그램은 매우 피상적으로 수행되고 있는 것을 알 수 있다. <표 1>에 사회서비스형 사업과 시장형 사업단 별로 현재 수행되고 있는 참여자 교육 종류를 제시하였다. 표를 보면 알 수 있는 바와 같이 현재 참여자가 받고 있는 교육 프로그램은 대부분 일반적인 소양 교육과 안전 교육이 대부분이고 직무교육 또한 수행되고 있지만 연 4시간 정도에 불과하고 수요처에 맞는 직무교육이나 참여자의 생산성을 높이는 데 도움이 될 만한 교육 프로그램은 현재 운영되고 있지 않다.

이 외에도 참여자 교육 시스템과 관련하여 여러 문제를 제기할 수 있다. 우선, 노인일자리사업 참여자 교육은 한국노인인력개발원이 직접 시행하고 있지 않다. 한국노

〈표 1〉 사회서비스형과 시장형 사업단 별로 수행되고 있는 참여자 교육 종류(2023)

사업 유형	교육구분	내용	시간
사회서비스형	소양 교육	성희롱 예방 교육, 인권 교육, 장애인인식개선교육, 부정수급 등 필수 과목과 일부 선택과목	5시간 이상
	안전 교육	산업안전보건교육(해당기관) 필수과목과 근무 시 사고발생 예방 교육, 교통사고 예방 교육, 자연재해 및 사회 재난 시 대처 방법 교육, 산재보험 처리 절차 안내 등 선택과목	5시간 이상
	직무 교육	사업별 직무 내용의 이해, 사업별 수요자에 대한 이해, 근무관련 서류 작성 및 관리 방법, 현장실습	6시간 이상
시장형 사업단	소양 교육	노인일자리 및 사회활동 지원 사업 관련, 노년기 이해 관련, 근로자 소양 교육, 기타	2시간 이상
	안전 교육	산업안전보건교육(해당기관) 필수과목과 사업단(업종)별 특성을 고려한 안전교육, 돌발 상황 대처 방법, 응급처치 요령, 산재보험(근로계약 시) 및 상해보험(도급계약 시) 처리 절차 안내 등 선택과목	5시간 이상
	직무 교육	사업 내용에 맞는 직무에 대한 이해, 대상자에 대한 이해, 근무 시 필요한 관리 방법 및 업무(출근부, 근무 일지, 교육일지 작성 등), 현장 실습	4시간 이상

자료: 보건복지부(2023) 2023년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영 안내

인인력개발원이 참여자 교육과 관련하여 역할을 하는 것은 교육자료를 개발하고 제공하는 것에 국한되고, 직접적인 교육은 노인일자리 수행기관이 담당하고 있다. 한국노인인력개발원은 전문 강사 지원 사업을 외부 기관에 위탁하여 교육을 진행하고 있다. 이렇게 한국노인인력개발원이 직접적으로 노인일자리사업 참여자에 대한 교육을 수행하지 않으면 여러 가지 부작용이 발생할 가능성이 있는데, 가령 교육훈련 평가나 교육효과에 대한 검증 시스템을 갖추거나 교육 프로그램에 대한 모니터링을 효과적으로 수행하기 힘들기 때문에 양질의 교육시스템을 확보하는 것이 어려워진다.

둘째, 현재의 교육시스템은 공공형(공익활동) 사업, 사회서비스형 노인일자리사업 운영, 시장형 사업단 및 취업 알선형에 따라 참여자 대상을 달리 정의하고 서로 다른 교육을 제공하고 있다. 노인일자리사업별로 교육을 다르게 진행하는 것이 필요하지만, 교육의 성격이 유사하기 때문에 사업별 특성을 잘 반영하는 맞춤형 교육을 진행하는 것이 필요하다. 특히, 사업별로 참여하는 프로

그램이 다양한 점을 고려하여, 참여자들의 업무역량을 효율적으로 제고할 수 있도록 사업별-프로그램별-대상별로 좀 더 구체화한 맞춤형 교육 프로그램을 제공하는 것이 필요하다.

셋째, 교육 프로그램이 참여자에게 제공되는 체계상의 문제점이 존재한다. 현재 한국노인인력개발원에서 제공하는 교육은 대부분 비대면 강의로 진행되고 있고, 지역별 교육의 경우에는 대면 교육으로 진행되지만, 교육 장소가 없는 곳이 많아 대다수의 기관은 정부 기관 및 외부 장소에서 교육을 진행하고 있다. 그러다 보니 한국노인인력개발원에서 제공하는 비대면 교육은 참여자의 참여 동기가 낮고 교육 효과에 대한 평가가 어려운 실정이다. 지역본부별로 진행되는 교육훈련도 교육 장소를 대여하여 교육을 진행하기 때문에 실무중심의 맞춤형 강의 커리큘럼을 제공하는 데 있어서 큰 한계점이 있다.

넷째, 노인일자리사업 참여자를 대상으로 한 인력관리 시스템과 관련한 문제점이 존재한다. 체계적인 인력관리 시스템을 통해 고령자들에게 취업 기회를 적시에

제공하고 역량에 맞는 일자리를 매칭해 주는 것이 중요하다. 하지만 현재의 시스템은 인력관리 관련 정보의 부족, 실시간성의 결여 등 시스템이 체계적으로 관리되고 있지 않다. 특히, 노인일자리아업 인력시스템이 매년 새롭게 갱신되기 때문에 다년간 일자리 사업에 참여한 인력에 대한 확인이 어려워 신규 참여자와 경력 참여자별로 교육훈련을 차별화해서 제공할 수가 없다. 노인일자리아업 기참여자의 경우 기초과목에 대해 교육훈련을 면제해 주고 심화 교육을 진행해야 하지만 기참여자에 대한 기록관리가 되고 있지 않아 이미 받은 교육을 또 받는 등 시간과 비용 측면에서 비효율성이 매우 높은 상황이다.

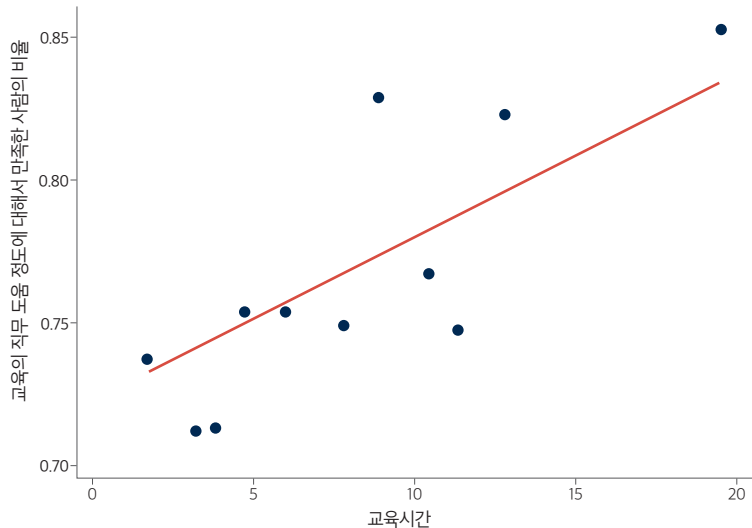
### 노인일자리아업 참여자 교육 개선방안

위에서 언급한 노인일자리아업 참여자 교육체계 개선방안과 관련해서 크게 다섯 가지 측면에서 개선이 이루어져야 한다고 판단된다. 첫째, 노인일자리아업 참여자에 대한 정의와 근무 자격 및 역량에 대해서 재정의가 이루어져야 한다. 현재는 공공형(공익활동) 사업, 사회적비수형, 시장형 사업별로 참여자에 대한 정의가 다르고 근무자격이 명확하게 설정되어 있지 않다. 가령 공공형

(공익활동) 사업 참여자의 정의는 '기초연금 수급자 중 본인의 희망에 따라 노인 공익활동 참여를 신청하고 소정의 선발 절차를 거쳐 선발된 자', '만 65세 이상 기초연금 수급 대기자가 없을 경우 만 60~64세 차상위 계층 선발 가능', '지역상생활동에 한해 만 60세 이상 사업 특성 적합자 선발 가능'이라고 되어 있다. 사업별 근무 자격이 기초연금 수급대상자 혹은 연령으로만 정의되어 업무별 근무 자격과 역량에 대한 구체적 기술이 필요한데, 이렇게 구체적으로 정의한 후 교육 대상자에 대한 역량, 수요, 사전 조사 등의 교육 프로그램 준비체계를 마련하기 위해 직무역량 모델링, 역량진단, 교육 프로그램 요구 조사 컨설팅이 필요하다. 특히, 노인일자리아업 참여자 대상으로 하는 직무분석 시행과 직무기술서 작성 및 직무역량에 대한 정의가 필요하며 직무역량별 교육 훈련 프로그램 추진이 요구된다.

둘째, 노인일자리아업 참여자를 대상으로 한 교육 훈련 시간을 더 확보할 필요가 있다. 2020년 노인일자리아업 및 사회활동 지원 사업 실태조사를 통해 노인일자리아업 참여자의 교육시간에 대해서 분석한 결과 수행기관 및 유형, 참여 유형 및 성별과 관계없이 교육 시간이 1~10시간 정도에 불과한 것으로 나타났다. 또한, 2020

<그림 1> 교육시간에 따라 교육의 직무 도움 정도에 대해서 만족한 사람의 비율 변화 정도 분석결과



년 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 실태조사 분석 결과, 교육 시간이 증가할수록 교육에 대한 만족도가 증가하는 것을 알 수 있는데(그림 1) 참조) 교육을 많이 받을수록 참여자가 생각하는 교육의 필요성과 도움 정도가 큰 것으로 나타났다. 이러한 근거 자료를 토대로 노인일자리사업 참여자에 대한 교육 훈련 시간을 좀 더 증가시킬 필요가 있다.

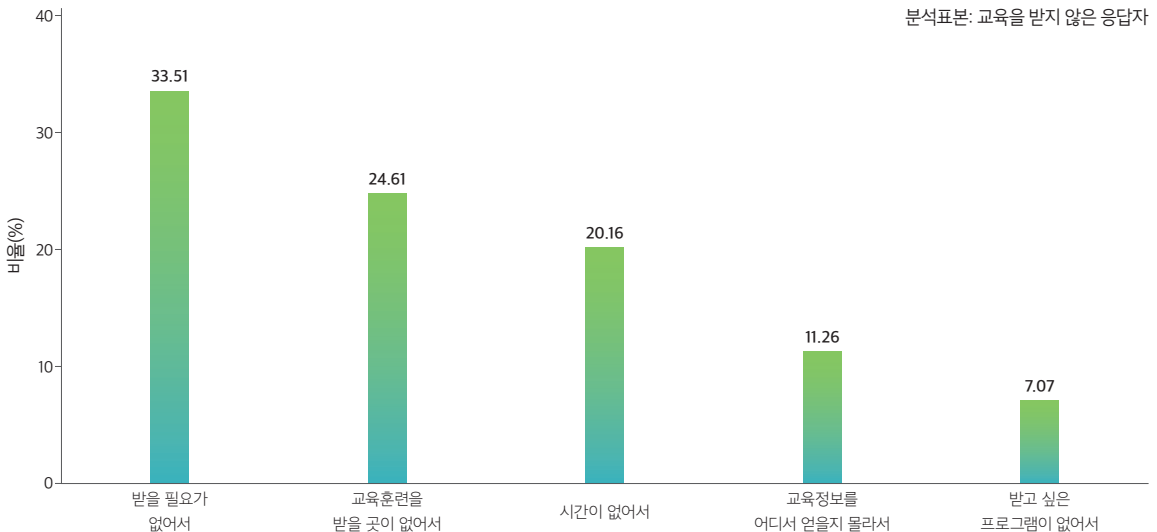
셋째, 노인일자리사업 참여자 교육훈련의 필요성을 인지시키는 노력을 경주하고 체계적이고 효과적인 교육 훈련을 제공할 수 있는 전문 연수기관을 설립할 필요가 있다. 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 실태 조사를 통해 교육 훈련을 받지 않은 이유에 대해서 분석한 결과, 교육 훈련을 받을 필요가 없어서 받지 않았다고 응답한 사람의 비중이 가장 높게 나타났는데, 이는 한국 노인인력개발원이 노인일자리 참여자에게 교육 훈련의 필요성을 인식시키는 노력을 해야 한다는 것을 의미한다. 또한, 교육 훈련을 받을 곳이 없어서라고 응답한 사람이 두 번째로 많았는데, 이는 체계적인 교육 훈련을 제공할 수 있는 전문 연수 기관이 필요하다는 것을 의미한다. 마지막으로, 선호하는 프로그램이 없어서 교육 훈련을 받지 않은 사람의 비중도 높았는데 이는 향후 참여

자를 대상으로 수요 조사를 실시하고 타당한 직무분석을 통해 다양한 교육 프로그램을 수립할 필요가 있다는 것을 반증한다(그림 2) 참조).

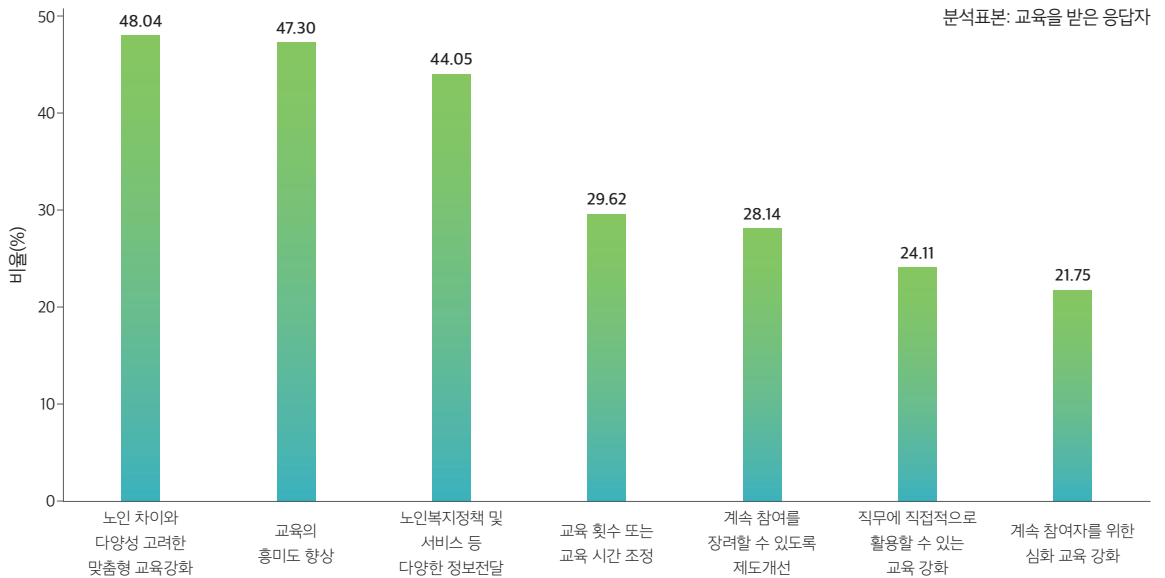
넷째, 노인일자리사업 참여자 교육 내용을 개선할 필요가 있다. 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 실태조사를 통해 교육 훈련 참여자를 대상으로 개선되어야 할 부분을 조사한 결과, ‘노인의 차이와 다양성을 고려한 맞춤형 교육 강화’의 비중이 가장 높았다. 노인일자리사업 참여자 교육내용 관련 주요 분석 결과를 살펴보면, 교육의 흥미도, 맞춤형 교육 강화, 다양한 정보전달 등에 대해서 개선이 필요하다고 응답한 사람의 비중이 가장 크다. 이는 노인일자리 참여자 교육의 질이 낮은 것을 의미한다. 또한, 교육 횟수/교육시간 조정, 교육의 계속참여를 장려할 수 있도록 하는 제도 개선 등에 대해서 동의한 응답자의 비중이 높은 것은 양적으로도 교육을 늘려야 한다는 것을 의미한다(그림 3) 참조).

마지막으로, 노인일자리사업 참여자 교육 훈련 효과에 대한 검증 및 평가 시스템을 구축할 필요가 있다. 한국노인인력개발원은 노인일자리사업 참여자 대상으로 교육자료의 개발 및 제공만 하고 있고 전문강사지원 사업도 외부기관에 위탁 운영하고 있기 때문에 교육훈련

〈그림 2〉 교육훈련을 받지 않은 이유



〈그림 3〉 교육 개선이 필요한 부분



프로그램 실시에 대한 평가 및 교육효과에 대한 검증 시스템을 갖추고 있지 않다. 교육 프로그램의 실효성을 확보하기 위해서 노인일자리사업 참여자 대상 교육훈련의 효과성을 평가할 수 있는 교육훈련 성과 검증 시스템을 도입할 필요가 있다고 판단된다.

## 결론

지금까지 우리나라의 노인일자리사업은 양적으로 크게 확대되었다. 향후 우리나라의 고령화 비중은 점점 높아질 것이 확실하기 때문에 노인일자리사업의 규모는 양적으로 더욱 증가할 것이 자명하다. 초고령화 사회에서 노인일자리사업은 매우 중요한 역할을 할 것으로 판단되는데, 이러한 노인일자리사업의 실효성을 제고하기 위해서 정책적으로 많은 개입이 이루어져야 한다고 생각한다. 특히, 본 고에서 제시한 바와 같이 질 높은 교육 훈련 시스템을 구축하기 위해 정부가 다양한 측면에서 노력할 필요가 있다. 본 고에서 제시한 여러 개선방안을 일시에 달성하기는 힘들 것이다. 첫 술에 배부를 수는 없겠지만 고령화와 관련해서 우리나라가 직면하고 있는 여러 사회문제를 효율적으로 해결하는 데 노인일자리사업

이 큰 역할을 할 수 있도록 참여자 교육훈련 시스템 고도화를 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것이다.

## 참고문헌

- 신계수·권승숙(2015). 노인일자리사업의 교육 만족도가 사업효과성에 미치는 영향: 일자리 만족도의 매개효과. 벤처창업연구, 10(5): 105-115.
- 이소정·정홍원·최혜자·배지영·박경하·윤남화·안세아·정은지(2011). 노인일자리사업 정책효과 평가. 한국노인인력개발원, 한국보건사회연구원, 정책보고서 2011-97.
- 배광빈·이석원·변재관·손호성·김형아(2023). 노인일자리 종합 교육 체계 마련 연구 용역. 한국정책학회.
- 한국노인인력개발원(2020). 노인일자리 및 사회활동지원사업 통계동향. 한국노인인력개발원.

# 노인일자리사업의 국내·외 사례 동향



김형아

제주대학교 행정학과 조교수

## 들어가며

고령인구의 급격한 증가와 미래 노동인구 감소는 한 국만의 문제는 아니다. 2022년 발표된 UN 인구보고서 에 따르면 2022년 현재 전 세계에서 65세 이상인 고령 인구가 7억 8,300백만 명이고, 2030년에는 이 인구가 10억 명으로, 2040년에는 2022년의 두 배가 되는 14 억 명이 될 것으로 추산했다(Gaigbe-Togbe et. al., 2022). 고령인구의 증가로 인한 세계 경제 파급효과와 사회적 부담이 더 커질 것으로 쉽게 예상할 수 있다. UN 인구 추계 보고서를 인용한 미국의 Financial Times에 서도 고령화로 인한 경제성장의 둔화 가능성과 사회적 부담을 기사로 내보내면서, 빠르게 변화하고 있는 인구 구조에 대한 정부의 적극적 대응의 필요성을 촉구하고 있다(Romeim-Smith, 2022).

점차 고령화 되어가는 인구구조에 대한 정부의 대응 은 다양하다. 예를 들어 미래 젊은 인구를 늘리기 위한 출산율 장려 정책부터 비용 부담이 가중될 것으로 예상 되는 고령인구 복지 및 의료비용 준비까지 인구 고령화 로 인해 발생할 사회문제 해결을 위한 다양한 정책이 준 비·집행되고 있다. 이런 정책 중 주목을 받는 정책 중 하 나가 고령인구가 노동시장에 진입할 수 있도록 도와주 는 노인일자리 정책이다. 이 정책의 근간에는 같은 연령 대 인구의 건강 상태가 과거와 비교하여 더 건강해졌다 는 것과 기대수명이 증가했다는 사실이 존재한다. 즉 1950년대의 60세 노인보다 2020년대의 60세 노인이 더 건강하고 더 오래 산다는 것을 의미한다. 은퇴 나이 를 65세라고 본다면 이미 2020년도의 65세는 일할 수 있는 건강함과 일을 해야만 하는(은퇴 후 늘어난 삶의 부양을 위해) 기대수명을 갖게 됐다는 뜻이다.

이런 인구구조 변화는 경제 규모나 지리적 위치에 상 관없이 전 세계 모든 국가가 직면할 미래이다. 이에 세계 각 정부는 고령의 노동인구가 은퇴 후 다시 노동시장으 로 유입될 수 있도록 다양한 세부 사업들을 운영하고 있 다. 예를 들어 고령자들이 은퇴 이후 새로운 일자리를 얻을 수 있도록 돕는 일자리 알선사업이나 재취업을 위



해 필요한 기술을 교육하는 재교육 사업 등이 있다. 특히 고령화가 상대적으로 빨리 진행되는 국가들은 이런 일자리 사업의 준비를 은퇴 연령보다 젊은 50대부터 할 수 있도록 돕고 있는데, 이런 이유로 해당 정책을 해외에서는 'Age 50+' 정책이라고 부르며 50세부터 재취업 기회가 확대될 수 있도록 다양한 정책 사업을 운영한다.

공공부문뿐만 아니라 민간 부분에서도 Age 50+사업의 필요성을 인지하고 구체적으로 활용할 수 있는 방안을 모색하고 있다. 컨설팅회사인 Deloitte가 2019년도에 스위스에서 실시한 시장조사에 따르면 50대에서 65세 연령대의 인구 중 40%가 은퇴 이후에도 계속해서 일하고 싶다는 의지를 갖고 있으나 실제로 이들 중 65세 이후 직업을 가질 가능성은 높지 않다고 한다(Zobrist et. al., 2019). 이를 위해서 스위스 정부는 기존 은퇴 연령을 더 높이거나 없애는 방안을 고민 중이며, 스위스 기업은 고령 노동자를 위한 기업문화를 조성하기 위한 노력을 시작했고, Deloitte는 이런 기업에 기업 내 고령 노동자들을 위한 노동 상담과 복지프로그램을 별도로 준비할 것을 권고한다.

스위스만큼 빠른 고령 국가로의 전환이 예측되는 나라가 바로 한국이다. 한국도 앞서 언급했던 인구구조의 변화에 대응하고자 '신중년'을 위한 일자리 정책을 시행하고 있다. 해외 Age 50+정책처럼 한창 일할 나이(젊은 층)에서 벗어나 노령층으로의 진입을 목전에 둔 사람들에게 성공적인 고령 노동시장 재진입을 위한 지원 사업을 시작할 것이다. 이런 일자리 수요는 2019년에 실시한 한국보건사회연구원의 「신중년 생활 실태 및 복지 욕구 조사」에 잘 나타나 있다. 연구에 의하면 50+ 인구를 대상으로 한 설문조사에서 약 83.6%가 노후 삶에서의 근로활동이 중요하다고 인식하고 있다고 한다(한국보건사회연구원, 2019). 50세 이상의 다수의 구성원이 50+사업과 더 나아가 노인일자리사업에 대한 필요성을 인지하고 있다는 의미가 될 것이다. 하지만 현재 진행하고 있는 노인일자리사업의 대부분 단기적인 일이 많으며, 지속적 참여의 가능성이 작고, 단순 업무로 구성되어 있어 '질이

낮다'는 평가를 받고 있다(박경하, 2021). 또한 노인일자리사업이 중앙정부 주도의 하향식 방식으로 추진되는 한계로 인해 설정된 목표량을 충족하기 위한 사업 확대에 업무가 치중되어 있고 오히려 사업을 운영해야 할 인프라가 부족하다는 지적도 꾸준히 받는 실정이다(박경하, 2021). 따라서 본고에서는 최근에 진행된 연구(배광빈 외, 2023)의 일부를 발췌하여 해외 일자리 사업 사례와 국내 유사 사업 운영사례를 소개하면서 우리나라 노인일자리사업의 발전과 개선을 위한 정책적 함의를 제시하고자 한다.

## 지역 인프라를 활용한 노인일자리 교육:

### 미국의 AARP재단

전미은퇴자협회(American Association of Retired Persons, AARP)재단은 1958년 은퇴한 교육자 Ethel Percy Andrus에 의해 설립된 비영리단체로 2022년 현재 3,800만여 명의 멤버로 구성되어 있다. AARP와 같은 협회는 대부분 대형 쇼핑몰, 마트, 보험회사, 자동차 회사 등의 민간업체와 협약을 맺어 회원들에게 할인을 제공하며 협회원의 결속력을 다지고 정치적 영향력을 행사하는 이익단체의 성격을 갖는다. AARP는 고령자인 구성원이 많고 그들의 수요에 따라 은퇴를 준비하거나 은퇴한 구성원들의 재취업에 도움이 되는 사업으로도 유명하다. 사업 초반에는 은퇴한 교사만을 대상으로 하였으나 지금은 기존 직업에 대한 제한 없이 은퇴한 미국인 중 나이가 50세 이상인 사람들이면 회원가입을 받아 재취업 및 창업 정보 제공, 교육, 연구, 집단지지(advocacy) 및 지역 서비스(communitary service)를 전국단위의 네트워크를 통해 제공하고 있다. AARP에서 제공하는 대표적인 노인일자리사업으로 백투워크 50+ 프로그램(Back to Work 50+ Program)이 있다.

미국도 베이비부머 세대의 은퇴와 더불어 현재 50세 이상의 인구가 타 인구집단보다 부모와 자녀부양의 부담이 크다고 한다. 특히, AARP 자체 보고서에 따르면 50세 이상 인구 중 가족부양 부담으로 인해 소득 증가

를 원하는 사람이 50+ 인구 중 약 300만 명 정도이고 여성이 남성보다 그 부담이 더 크다고 한다. 더욱이 65세 이상 되는 여성인구의 60%가 되는 그룹의 소득이 가족을 부양하는 데 부족한 것으로 조사되고 있어 백투워크 50+사업의 확대 필요성을 강조하고 있다(배광빈 외, 2023). AARP는 자체 조사연구를 통해 프로그램 참여자들 중, 고용 경험이 있는 노동자는 학위를 추가로 취득하여 더 나은 일자리를 얻거나, 노동직이 아닌 사무직의 전환을 위한 교육을 원한다는 사실을 알게 되었고, 이들을 위해 해당 사업에 기술(skill)교육, 직장연결, 재취업을 위한 경제적 기반 마련의 서비스를 포함하여 사업 참여자들이 과거 경력보다 시간 대비 소득이 높은 직업을 갖고, 퇴직 후 재정적 위기에 봉착하지 않게 하도록 도와주고 있다.

백투워크 50+사업의 운영상의 특징 중 하나는 일자리 교육, 상담, 훈련 서비스를 사업주관기관이 직접 제공하지 않고 외부 기관에 아웃소싱을 준다는 것이다. 지리적으로 넓은 미국은 지역마다 처한 경제적 상황이나 핵심 산업이 다르다. 이에, AARP는 직업교육 내용을 공급자 중심으로 제공하기보다 소비자 선호에 따라 준비하는 방식이 필요하다고 판단한다. 또한 멤버십에 가입한 회원 수가 많은 만큼 전국적인 네트워크를 갖고 있어, 주체 기관의 방대한 자원과 네트워크를 활용하여 노인일자리 교육의 다각화를 꾀하고 있다. 백투워크 50+ 사업의 지역 중심 교육제도에서 또 한 가지 눈에 띄는 점은 지역 중심의 2년제 대학 교육기관인 전문대학(communit college)이나 일자리 투자 기구(workforce investment boards)와의 협업을 통해 50+ 세대인 시니어만을 대상으로 하는 특별교육이 아닌 보통 사람들과 같은 교육을 실시하고 있다는 점이다. 또한 직업교육 외 직업알선 상담도 지원하는 사람들의 능력이 우선적으로 고려되는 데, 고령자들의 이전 직업, 학력, 소유한 기술이 상담의 핵심 내용이 된다는 것은 우리 제도의 설계에서 고려해 볼 만한 점이다.

백투워크 50+사업이 중·고령자의 능력 여부나 시장

의 필요성 요구에 따라 직업교육과 알선을 진행하고 있기 때문에 경제·사회적으로 능력이 부족하고 실질적인 배려가 필요한 집단의 고령자에 대한 프로그램의 부재가 걱정될 수 있다. 이런 집단을 위해 미국 정부는 소득 수준이 낮은 고령자 취업 지원 프로그램인 Senior Community Service Employment Program(SCSEP)을 운영하고 있다. 연방정부에서 정한 빈곤 수준의 125%를 넘지 않는 55세 이상 구직자라면 프로그램에 참여할 수 있으며, 참여 초기에는 학교, 병원, 탁아소, 노인 센터와 같은 비영리 및 공공시설 등에서의 봉사활동을 통해 업무 경험을 쌓은 후 주(state)나 지역의 노동최고 임금을 받을 수 있도록 제도화하여 실질적인 직업을 구할 때까지의 가교역할을 하는 일자리사업이 운영되고 있다. 미국은 이익집단의 네트워크를 활용한 지역 중심의 노인일자리 교육프로그램과 사회적 배려 그룹을 위한 정부의 고령자 취업 지원프로그램으로 미래 시니어 노동시장의 안정화를 꾀하고 있다.

### 전 세대 일자리 종합서비스 제공: 일본 도쿄일자리센터

도쿄일자리센터는 일본 지방정부인 도쿄도로부터 도쿄일자리재단(財団法人 東京しごと財団)이 수탁 받아 일본 인구의 전 연령층을 대상으로 취업과 창업에 대한 종합상담과 기술교육을 실시하고 있는 기관이다. 연령에 따른 일자리 종합서비스 외에도 여성과 장애인을 위한 일자리 교육 및 상담 서비스 운영, 동일본 대지진으로 인해 취업 지원 필요한 이재민을 위한 긴급취직지원사업을 운영하는 등 도쿄도 지역의 취업 알선·직업교육의 전문성을 갖춘 기관이라고 할 수 있다.

이 기관에서 운영하는 노인일자리 교육 사업의 특징을 살펴보면 55세 이상을 대상으로 기존 직장 경험, 참여자의 희망 등을 고려한 취업 상담, 구직 알선, 교육프로그램 추천, 기관에서 제공하는 취업 지원 도구 사용법 교육, 면접 상담, 이력서 작성법교육 등 고령자 일자리 관련 종합 서비스를 제공하고 있다. 일련의 서비스는 참여자가 다양한 프로그램을 탐색하고 찾아가는 방식이



아닌, 참여자 중심의 원스톱 취업지원서비스를 운영하고 있다. 즉 참여자는 센터를 통해 상주해 있는 상담사와 함께 자신의 적성과 구직능력을 살피고 원하는 직업을 얻기 위한 교육을 받은 후 취업 계획을 세울 수 있도록 도움을 받는다. 또한 도쿄일자리센터는 직업기술 교육인 55세이상취직지원강습(55歳以上就職支援講習) 프로그램을 운영하여 참여자가 취직 전 필요한 지식과 기술을 익힐 수 있는 교육을 직접 실시한다. 전기안전관리, 건물관리, 간호 보조, 호텔 위생관리 기술 등 노동수요가 많은 기술 교육을 센터 내 교육장에서 직접 고용한 강사진을 통해 3~6개월 과정으로 가르치고 있다. 이를 위해 준비된 교육장을 직장 현장과 똑같이 마련하고 있어 교육과정 참여자 만족이 높다는 평가를 받고 있다(송민혜 외., 2019).

도쿄일자리센터의 일자리사업은 협동관계단체 가맹 기업 및 지역 중소기업과 협력을 통해 시장에서 필요한 노동력을 조사하고 이에 맞는 기술과 지식교육을 고용자에게 시행하여 시장에서 원하는 재취업 노동력을 양성하는 방식이다. 또한 도 정부의 행정적, 재정적 지원을 통해 노동력 수요처 발굴, 취업 네트워크 구축을 지속하

고 있어 향후 확대가능성이 큰 민·관 협력사업으로 평가 받고 있다(송민혜 외., 2019). 일본의 일자리 종합교육 사례를 통해 알아본 일자리 사업의 민·관 협력적 운영방식과 교육내용은 향후 우리나라 노인일자리사업 확대 전략에 도움이 될 것으로 보인다.

### 우리나라 직업훈련 및 취업 지원 사례

우리나라에서도 근로취약계층을 대상으로 하는 재취업 지원 및 교육사업을 운영하고 있다. 이런 사업을 진행하는 대표적인 기관이 한국자활연수원이고, 특별히 경력 단절 여성들의 취업을 지원하는 여성새로일하기센터, 경기도 노인일자리 알선사업을 운영하는 경기도 노인일자리지원센터가 바로 그런 기관이다. 본고에서는 각 일자리 지원센터와 사업을 교육과정 유형, 직업교육훈련의 전문화, 교육 서비스 제공방식이라는 세 축을 중심으로 분석해 보고자 한다.

각 지원기관은 교육과정을 크게 참여자와 종사자로 분리하여 진행한다. 참여자 교육은 지역 산업구조나 수요 및 환경에 따라 유연하게 마련하는 모습을 보인다. 한편, 종사자 교육은 일정한 교육 커리큘럼을 바탕으로 사



업의 유형이나 경력(숙련도)에 따라 교육내용을 달리 구성하고 있다. 좀 더 구체적으로 살펴보면, 한국자활연수원과 여성새로일하기센터는 종사자 교육의 경우 조직 내 역할이나 업무 숙련도에 따라 교육 내용을 나누고 있으며 보통 2년의 기초과정과 2년의 심화 과정을 운영한다. 특히 경기도 노인일자리지원센터는 사회서비스형, 시장형, 취업알선형의 사업 유형을 나눠 종사자들의 전문 교육을 실시하고 있다.

참여자 교육과정은 기관별로 약간의 차이를 두고 있다. 한국자활연수원의 참여자 교육은 사업유형별로 구분되어 있으며, 여성새로일하기센터는 지역 특성에 맞는 교육프로그램을 제공하고 있고, 경기도 노인일자리지원센터는 참여자 교육보다는 종사자 교육에 비중을 더 두고 있어 직장 내 안전 및 예절 교육과 같은 참여자 기본 인성 교육을 온라인으로 지원하는 실정이다. 여성새로일하기센터는 광역센터와 지역센터로 나뉘어 지역센터에서 참여자 교육을 전담하고 있는데 그 교육프로그램을 살펴보면 바리스타 교육, 도자기 만들기 교육 등 여성창업 선호도에 따라 다양한 프로그램을 온오프라인 방식으로 진행하고 있어 참여자 만족도가 높다는 평가를 받

고 있다(배광빈 외, 2023).

국내 사례 중 전문성을 갖춘 교육을 제공하는 프로그램은 여성새로일하기센터의 전문가 과정으로 단순히 자격증을 획득하기보다는 전문지도사나 강사 양성을 위한 자격증 취득을 목표로 한다. 웃음치료사, 떡 제조기능사, 앙금플라워 떡케이크 데코지도사 2급, 도배기능사 자격 취득 모의고사반 등 사회변화나 시장수요에 맞춘 프로그램들로 구성되어 있다(배광빈 외, 2023). 이런 전문가 교육과정은 향후 취업 교육을 받은 참여자가 노동시장에서 경쟁력을 갖고 지속적인 일자리를 가질 수 있는 발판이 될 것으로 보인다.

각 기관의 교육 서비스 제공방식은 대부분 대면으로 직접 제공하는 방법을 활용한다. 그러나 교육 내용상 그 성격이 기초적, 필수적, 공통적인 사항은 전용 웹페이지를 통한 온라인 동영상 교육을 진행하고 있다. 한국자활연수원은 온라인 배움터를 통해서 공통교육을 실시하고 교육 과정에 따라 혼합으로 운영하기도 한다. 특히 한국자활연수원은 충청북도 충주시에 전용 교육시설을 갖추고 있어 참여자와 종사자의 전문교육을 직접 실시할 수 있는 직무실습교육장을 운영하고 있다. 특히 자활연수원

의 교육시설 내의 내일키움센터는 바리스타 및 디저트 실습실, 세탁·청소·공예 교육을 실시할 수 있는 복합 실습실, 조리실습실, 공동이론교육실을 갖춰놓고 있어 일자리에 대한 전문적이고 집합적인 교육이 가능하다는 평가를 받고 있다(배광빈 외, 2023). 여성새로일하기센터는 직접 교육보다는 온라인과 오프라인을 혼합하여 운영하는 과정이 많아, 육아를 비롯한 가정일과 학습을 병행할 수 있도록 참여자의 사정을 배려하고 있다. 예를 들어 과정의 일부는 온라인으로 수강하고 남은 과정은 지역 센터에 직접 출석하여 교육과정을 수료하도록 설계된 것이 특징이다. 이상의 내용을 종합하여 보면 국내 일자리 교육기관은 교육대상자가 처한 상황이나 환경에 따라 그 방식을 유연하게 운영하여 서비스를 제공하는 것이 특징이라고 할 수 있다.

## 나오며

국내·외 사례를 통해 노인 일자리 사업에 필요한 시사점을 제안한다면 우선 우리나라 현실에 적합하고 사회변화에 유연하게 운영될 수 있는 교육프로그램 개발이 필요할 것을 알 수 있다. 특히 경기도나 한국자활연수원의 일자리 교육프로그램이 참여자와 종사자를 나눠 기초, 심화 교육을 진행하고 있는 사실은 노인들이 취업할 수 있는 시장을 형성하고 그에 필요한 기술과 지식을 교육하는 것을 동시에 진행해야 할 필요성 있다는 현실을 방증하고 있다고 생각한다. 이는 일본의 도쿄일자리센터와 같이 앞으로 구직활동을 하는 노인을 위한 맞춤형 혹은 어느 정도의 전문성이 보장된 직업 교육이 실시되어야 함을 알려준다.

노인인구의 증가는 향후 더 가파르게 나타날 것으로 전망되므로 지금까지 진행했던 것처럼 단순 업무 재교육에 치중할 것이 아니라 해외 사례와 같이 기존 직업보다 더 나은 직업을 얻을 수 있는 직업교육도 심각하게 고려해 볼 필요가 있다. 이를 위해서는 직업교육에 대한 컨설팅이 필요하다. 예를 들어 전 직장에 대한 정보, 학력, 보유하고 있는 기술을 바탕으로 새로운 직업을 위해

더 배워야 할 기술이 있는지를 알려주는 취업 컨설팅이 반드시 수반되어야 할 것이다. 또한 참여자 교육프로그램의 다각화가 필요한데, 여성새로일하기센터나 미국 AARP와 같이 중앙 및 지방정부나 지역 대학 등의 교육 프로그램을 활용하여 늘어나는 고령자의 직업 수요와 일자리 수요가 일치할 수 있도록 자체 교육 외에 지역에서 실시되고 있는 다른 교육 프로그램을 활용할 수 있는 방법도 같이 고려할 필요가 있을 것이다.

노인일자리사업 사례는 늘어나는 노인인구와 사회에서 필요로 하는 다양한 노동수요에 맞는 교육프로그램을 전문적으로 제공할 수 있는 전문 교육기관의 설치 필요성을 의미하기도 한다. 다각화된 재할서비스 교육을 감당하기 위해 한국자활연수원을 설립했듯이 향후, 점차 확대될 것으로 예상되는 노인 노동인구의 증가는 필연적으로 교육과 실습의 확대를 가져올 것으로 예측할 수 있다. 이를 감당하기 위한 전담 교육시설은 노인 직업 교육뿐만 아니라 미국의 AARP와 같은 취업 알선, 시장 수요조사, 재교육, 전국적인 교육 네트워크 관리를 함께 담당하며 향후 노인 노동인구관리 및 교육 전담 기관의 역할을 할 것으로 기대된다.

## 참고문헌

- Gaigbe-Togbe, V., Bassarsky, L., Gu, D., Spoorenberg, T., & Zeifman, L.(2022). World Population Prospects. 2022. United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division.
- Romei V., Smith A.(2022). World Population Reaches 8bn as It Grows Older. Financial Times. London, Nov. 15, 2022. <https://www.ft.com/content/342d059e-7252-4212-8bfc-1f508b063f17>.
- Zobrist, L., Grampp, M., & Rohr D.(2019). Workers wanted: How the 50+ age group can help tackle the looming labour shortage. Deloitte.
- 박경하(2021). 노인 일자리의 진단과 개선과제. 월간 복지동향. <https://www.peoplepower21.org/welfare/1807488>.
- 배광빈·이석원·변재관·손호상·김형아(2023). 노인일자리 종합 교육 체계 마련 연구 용역. 한국정책학회.
- 송민혜·홍은선·이병길·김영석·정건화·민보람·박선영.(2019). 해외 50+ 정책 사례 분석. 서울시50플러스재단.
- 한국보건사회연구원(2019). 신중년 생활실태 및 복지욕구 조사.

# 상호돌봄의 가치, 노노케어 사업의 성과와 정책 과제<sup>1)</sup>



김가원  
한국노인인력개발원  
부연구위원

## 들어가며

전 세계에서 가장 빠른 속도의 인구 고령화, 1인 가구 증가 등 가족구조 변화 등으로 인해 지역사회 돌봄이 필요한 노인이 날로 증가하고 있다. 그러나 지역사회 노인돌봄에 대한 사회적 역할이 커짐에도 불구하고, 여전히 우리나라의 노인돌봄 공급은 시설 중심으로 치우쳐져 있다<sup>2)</sup>. 노인이 노인을 돌보는 ‘노노케어(老老-care)’는 노인일자리 및 사회활동 지원사업(이하 ‘노인일자리사업’)의 세부 사업 중 하나다. 지역에서 건강한 노인이 요보호 노인을 돌보는 활동은 초고령 시대에 ‘상호 돌봄’ 모델로서 중요한 의미를 지닌다.

나라마다 지칭하는 용어와 개념은 약간씩 다르지만, 우리나라의 노노케어 사업과 유사한 정책들이 타 국가에서도 이루어지고 있다. 일본은 노인 가정의 외상 노인을 건강한 노인이 가정 방문하여 돌보는 ‘노노개호’ 사업을, 미국과 영국에서는 일상생활에 제한이 있는 노인에게 가사 보조, 쇼핑, 세금 납부, 병원 예약 등 일상생활에 필요한 일을 돕는 노인동반자프로그램(senior companion program)을 추진하고 있다.

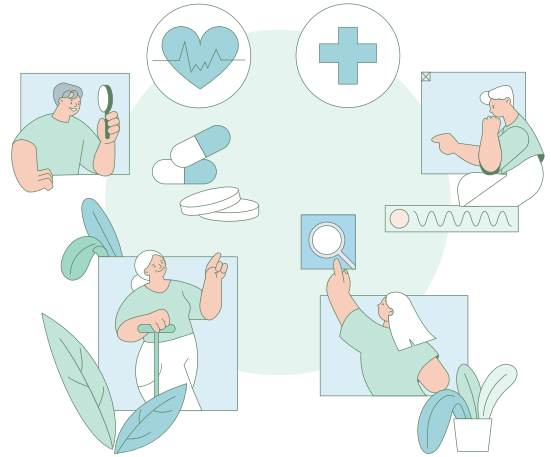
우리는 모두 상호 의존적 존재다. 단지 돌봄이 필요한 의존의 시기와 범위만 다를 뿐이다. 이러한 인간의 의존적 속성으로 말미암아 우리는 모두 ‘상호 돌봄’의 관계에 놓여 있다. 노인이 노인을 돌보는 노노케어는 우리에게 상호 돌봄의 모습을 잘 드러내 보여준다. 더 나아가 돌봄의 중요한 가치인 관심, 반응, 존중을 바탕으로 한 ‘관계적 돌봄’ 측면에서 볼 때, 노노케어는 동년배 간 정서적 유대감을 이루며 진정한 ‘관계적 돌봄’을 실현한다. 본고는 노노케어 노인일자리사업의 가치를 되돌아보고, 상호 돌봄을 위한 정책 과제를 제시하였다.

1) 본고는 ‘김가원 외(2022). 초고령사회 돌봄영역 노인일자리사업 고도화 방안 연구’를 수정, 보완한 것이다.  
2) OECD(2021)에 따르면, GDP 대비 LTC(Long-term Care Service) 지출은 OECD 평균 1.5%, 한국은 1.1%(2019년 기준)임. 그러나 65세 이상 인구 1천만 명 당 요양병원의 LTC 병(침상 수)는 OECD 평균 3.1개, 한국은 35.6개로 10배 이상 많음.

## 동년배 간의 협력적 돌봄 관계를 이루는 노노케어

노노케어 사업은 노인일자리사업 내 세부 사업 중 하나로서, '05년 '노인간병사업'으로 시작하여 오늘날 '노노케어' 사업으로 운영되고 있다. 노노케어 사업은 독거 노인, 조손가정 노인, 거동 불편 노인, 경증 치매 노인 등 복지 사각지대에 놓인 돌봄 취약 노인의 가정에 방문해 일상생활을 안정적으로 유지할 수 있도록 필요한 서비스를 제공한다. '22년 기준 돌봄제공 노인 6.2만 명, 돌봄수급 노인 9.0만 명이 참여하였다. 최근 5년간 노노케어 사업 규모는 다소 감소하였는데, 이는 코로나19로 인한 가정방문 돌봄서비스 위축, 노노케어 참여 및 수혜 대상에 대한 수요 발굴·매칭 및 지역 내 돌봄서비스 간 연계의 어려움 등에 기인한다. 한편 노노케어 돌봄제공 노인은 80% 이상이 여성 노인으로 구성되어 있다. 연령은 '21년 기준 평균 75.9세이며, 80세 이상 고령자 비중도 '17년(19.2%) 대비 '21년(31.7%) 약 1.7배 늘었다.

사회적 노화 이론 측면에서 노노케어 노인일자리사업은 다양한 함의를 지닌다. 사회적 노화 이론은 노년기에 일어나는 다양한 사회적 관계의 변화를 설명하는 이론으로서, 각 개인의 노년기 사회화와 삶의 만족에 영향을 미치는 요인에 초점을 둔다. 많이 알려진 사회적 노화 이론은 분리 이론, 현대화이론, 교환이론, 활동이론 등이

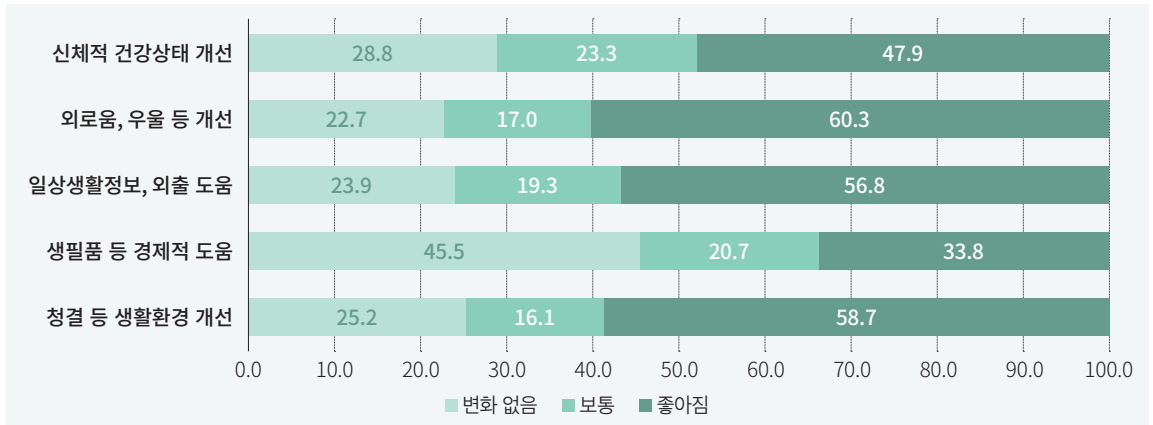


있다. 사회적 노화 이론 중, 하위문화이론(subculture theory)은 노노케어 정책을 설명하는 데 유용한 이론 중 하나다.

하위문화이론에 따르면, 노인들은 이전에 경험한 문화를 지속적으로 유지하는 것에서 나아가, 스스로 그들의 문화를 발전해 나가는 것이 노화 적응에 긍정적이다. 하위문화이론 관점에 노노케어는 돌봄제공에서 있어서 어떠한 물질적 도움이나 신체 기능적 지원을 적극적으로 제공하고 있지는 않지만, 일상생활에 필요한 정보를 제공하고, 동년배로서 정서적 유대를 기반으로 심리적 안정을 도모하는 데 기여한다. 또한 돌봄 제공자와 돌봄

〈그림 1〉 노노케어 돌봄수급자의 이용 전후 변화

(n=305, 단위: %)



자료: 김가원 외(2022). 초고령사회 돌봄영역 노인일자리사업 고도화 방안 연구. 한국노인인력개발원. 제작성.

수급자 간 위계적 관계가 아닌 협력적 관계로서 돌봄 관계를 형성하며, 동년배 간 비슷한 경험을 나누고 의미를 찾는 회상 활동을 촉진할 수 있으며, 노화에 따른 신체·심리·사회적 기능 저하에 대한 공감대 형성에도 효과적이다.

## 노노케어 돌봄제공·돌봄수급 노인 모두

### 외로움, 건강 등 개선

노노케어 노인일자리사업에 참여한 돌봄 제공자, 돌봄 수급자 대상 설문조사 결과, '향후에도 계속해서 노노케어를 이용하고 싶다'는 의견은 각각 98.6%, 93.1%로 높다. 이처럼 노노케어 사업은 정책사자들로 하여금 높은 수요를 나타내며, 동년배 간 정서적 지지 측면에서 유용한 정책적 성과를 드러내고 있다. 더 구체적으로 노노케어 이용 전후 변화에 대한 조사 결과를 살펴보았다.

먼저 노노케어 돌봄수급 노인 대상 조사 결과, '외로움, 우울 등 마음 상태 개선'(60.3%) 항목에서 가장 높게 긍정적 결과(약간 좋아졌다+매우 좋아졌다)를 보였다. 그다음으로 '청결 상태 등 생활환경의 개선'(58.7%), '정보를 얻거나 외출 시 도움 등 일상생활에 도움'(56.8%), '신체적 건강 상태 개선'(47.9%), '끼니 해결, 생필품 등 경제적인 도움'(33.8%)의 순으로 나타났다(<그림 1> 참조).

노노케어 돌봄제공 노인의 경우, 노노케어 참여 전후

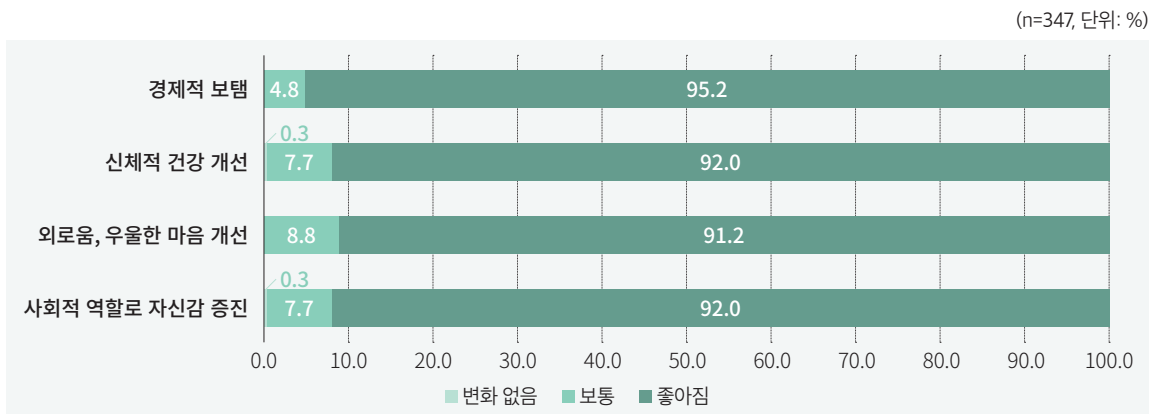
변화에 대해 모든 항목에서 90% 이상 높은 수준의 긍정적 변화 인식(약간 좋아졌다+매우 좋아졌다)을 보였다. 긍정적 인식이 가장 높았던 항목은 '경제적 보탬으로 이전에 쓸 수 없던 곳에 돈을 쓸 수 있게 되었다'(95.1%)며, 그 다음으로는 '사회구성원으로서 자신감을 가지고 스스로 발전하는 기회가 되었다'(92.1%), '이전보다 여가를 활기차게 보내서 몸이 건강해졌다'(92.0%), '이전보다 외로움과 우울한 마음이 줄어들었다'(91.2%)의 순으로 나타났다(<그림 2> 참조).

### 상호돌봄을 위한 노노케어 사업의 정책 과제

인류의 생존과 발달에 없어서는 안 될 '돌봄'은 오늘날 가족 등 사적 영역을 넘어 공적의 책임 영역으로 강조되고 있다. 인구 고령화가 가속화되고, 주된 가구 구조가 1인 가구 형태로 변화하는 등 향후 지역사회 노인 돌봄에 대한 사회적 책임은 더욱 커질 것으로 보인다. 본고는 노인이 노인을 돌보는 노노케어의 상호 돌봄 모델로서의 가치를 살펴보았으며, 향후 노노케어 사업의 활성화를 위한 정책과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 정책 대상 측면에서 '돌봄 생태계의 호혜성'을 강화해야 한다. 이를 위해 노노케어 참여자 선발기준을 개편하고, 유사 돌봄서비스에 대한 중복허용 범위 등 운영방안을 구체화하며, 수요 기반의 돌봄서비스 매칭 전

<그림 2> 노노케어 돌봄제공자의 이용 전후 변화



자료: 김가원 외(2022). 초고령사회 돌봄영역 노인일자리사업 고도화 방안 연구. 한국노인인력개발원. 제작성.



〈그림 3〉 돌봄영역 노인일자리사업 고도화를 위한 기본방향



자료: 김가원 외(2022). 초고령사회 돌봄영역 노인일자리사업 고도화 방안 연구. 한국노인인력개발원. 재작성.

산화 시스템 등이 갖춰져야 한다. 둘째, 직무·역할 측면에서 ‘돌봄 보장의 실효성’이 담보되어야 한다. 돌봄 서비스에 있어서 노인일자리사업의 명확한 직무 설정 및 활동 매뉴얼 마련, 직무 기반 노인일자리사업 참여자 교육 콘텐츠 개발, 노인일자리 담당자 역량 강화가 필요하다. 마지막으로 셋째, ‘돌봄 거버넌스의 통합성’이다. 즉 돌봄 수요 기반의 지역상생형 노인일자리사업 모델 개발, 돌봄과 노인일자리 정책의 효과적인 결합을 위한 광역·기초·읍면동 단위의 지역거버넌스 활성화가 요구된다. 아울러 노인일자리사업 운영의 안정화를 위한 지자체 조례 제정, 담당 인력의 고용 안정성 확보도 필요하다.

지난 5월 17일 발표된 관계부처 합동 「제1차 고독사 예방 기본계획(‘23~’27)」에서는 상호돌봄으로서의 노노케어 내실화 방안이 제시됐다. 노인은 중·장년 다음으로 고독사가 많이 발생하는 연령대로서, 지역사회 중심의 통합적 돌봄 체계 구축을 통한 지원이 요구된다. 해당 자료에는 노인 대상 고독사 예방 지지체계 구축 방안으로서 ‘지역 내 노인들 간 상호돌봄을 통한 생계·정서 지원 등을 위해 노노케어 등 노인일자리사업 내실화’해야 한다는 내용이 담겼다.

그 간 노노케어 노인일자리사업은 지역사회 돌봄이 필요한 영역에서 보충적, 보완적 역할로 기여해 왔다. 코

로나19를 기점으로 돌봄이 우리 사회의 필수 영역으로 더욱 강조되고, 노인 돌봄 수요가 지속적으로 증가하는 만큼 향후 노노케어 노인일자리사업의 사회적 역할도 더욱 중요해질 것이다. 초고령사회의 상호돌봄 정책으로서, 노노케어는 돌봄제공 노인에게 보충적 소득 보전 및 사회활동을 통한 건강 증진을, 돌봄수급 노인에게는 동년배와의 교류를 통한 소외감 감소 등 정서적 측면의 효과가 크다. 향후 초고령사회 대응 전략으로서 노인돌봄 정책과 노인일자리 정책의 보다 적극적인 연계·협력이 이루어지기를 기대해 본다.

**참고문헌**

- 관계부처 합동(2023). 제1차 고독사 예방 기본계획(‘23~’27). 2023. 5. 17. 보도자료.
- 김가원·천재영·홍선미·강은나·이상우·채주석·유선차·선지원·김담이 (2022). 초고령사회 돌봄영역 노인일자리사업 고도화 방안 연구. 한국노인인력개발원.
- 보건복지부(2023). 2023년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영 안내.

## 지속 가능한 민간형 노인일자리를 위한 과제<sup>1)</sup>



**김문정**  
한국노인인력개발원  
부연구위원

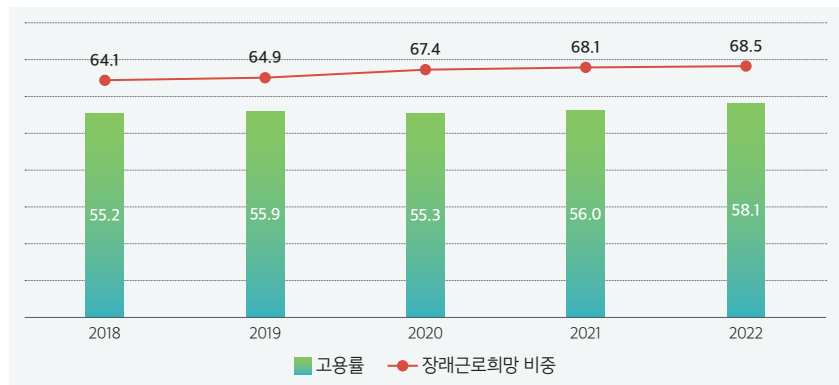
### 왜 '민간형 노인일자리'인가?

노인일자리 및 사회활동지원사업(이하, 노인일자리사업)의 일환으로 추진되는 민간형 노인일자리사업<sup>2)</sup>은 만 60세 이상 근로 능력이 있는 노년층이 참여할 수 있는 일자리 사업이다. 현행 노인일자리사업의 70% 이상을 차지하는 '공익활동'은 만 65세 이상 저소득 노인을 대상으로 하는 재정지원 일자리 사업인 반면, 민간형 노인일자리사업은 은퇴한 베이비붐 세대(1955~1963년생)를 포함한 '신노년 세대'가 재취업, 창업의 형태로 경제활동에 참여할 기회를 제공하는 일자리 사업이라는 점에서 명확히 구분된다.

민간형 노인일자리사업은 전체 인구의 약 13%를 차지하는 베이비붐 세대의 은퇴와 노년기 진입이 본격적으로 시작되면서 그 중요성과 필요성이 더욱 확대되고 있다. 민간형 노인일자리사업을 통해 은퇴 후 일자리 참여를 희망하는 고령층의 수요에 대응할 수

<그림 1> 고령자 고용률 및 장래근로희망 비중

(단위: %)

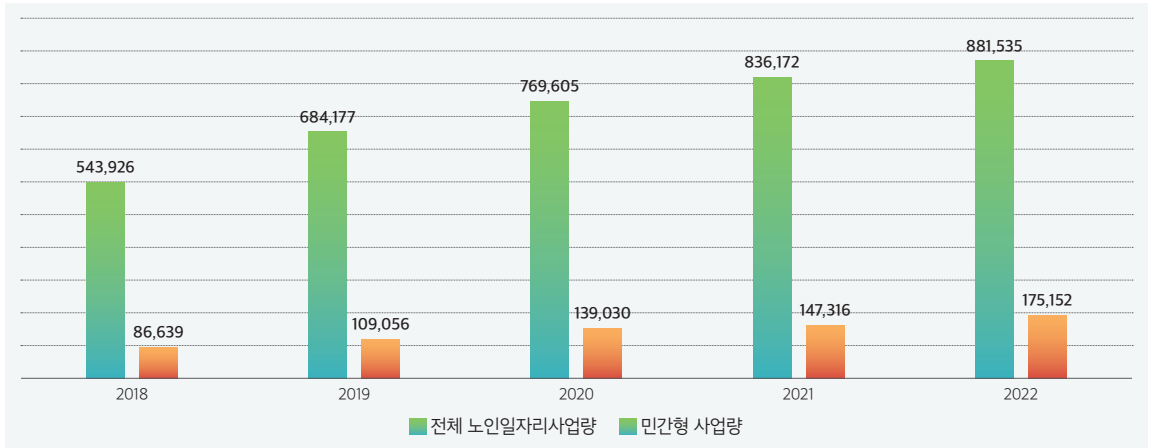


자료: 경제활동인구조사 고령층부가조사 각 연도.

- 1) 본고는 김문정 외. (2022). 민간형 노인일자리 지속가능성 강화방안 연구. 연구보고서 일부를 수정 보완함.
- 2) 민간형 노인일자리에 대한 명확한 개념 정의는 없으나, 만 60세 이상 근로 능력이 있는 고령자가 참여할 수 있는 형태의 취업 및 창업형 노인일 자리를 의미하는 개념으로 시장형사업단, 취업알선형, 시니어인턴십, 고령자친화기업에 해당하는 노인일 자리를 의미함.

〈그림 2〉 민간형 노인일자리 비중 추이

(단위: 개)



참고: 민간형 사업량은 시장형사업단, 취업알선형(지자체경상보조+민간경상보조), 시니어인턴십, 고령자친화기업 사업량을 의미함.  
 자료: 한국노인인력개발원 내부 실적보고 자료.

있고, 민간 자본과의 결합으로 지속 가능한 일자리를 확대 재생산함으로써 국가 재정 효율성에 기여할 것으로 기대되기 때문이다. 우리나라 근로자의 평균 퇴직 연령이 50대인 점을 감안할 때 우리나라 60세 이상 노년 세대는 노동시장에서 자의반 타의반으로 퇴출당하는 세대라고 볼 수 있는데 공적연금 제도마저 미성숙하여 안정적인 노후 소득을 보장하기 어려워 은퇴 이후에도 일하고자 희망하는 고령층 비중은 향후 확대될 것으로 예상된다. 생계를 위한 일자리 참여 희망 비중은 공적연금 성숙도에 따라 자연스럽게 줄어들겠지만, 비경제적 이유로 일하고자 하는 비중은 증가할 것으로 전망된다. 노동취약계층인 고령자를 위한 일자리 확대 차원에서, 그리고 국가 재정 효율성 확보 차원에서 민간형 노인일자리에 대한 사회적, 정책적 중요성은 앞으로도 확대될 것으로 보인다.

### 민간형 노인일자리 지속성과 확장성을 기대할 수 있는가

노동시장에서 고령 인력에 대한 민간기업(사업체)의 수요는 한정적이고 취업에 성공하더라도 안정적인 근로 환경 속에서 일을 지속해 나가기란 쉽지 않다. 고령 근로

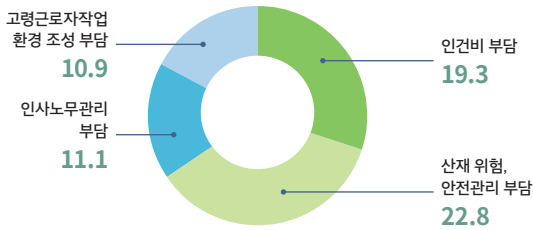
자의 일자리가 단순 노무의 저임금 일자리라는 지적과 사회적 비판이 지속되고 있다는 점에서 고령 인력의 근로환경이 열악하다는 사실을 확인할 수 있다.

민간형 노인일자리 경우, 4대 보험 가입 사업장을 전제로 일자리를 창출하고 있으며 근로계약서상 근무 기간, 임금, 근무 시간 등을 상호 합의하도록 하여 안정적인 근로 여건에서 일할 수 있도록 지원 관리하고 있다. 다만, 민간형 노인일자리 추진 현황을 살펴보면, 세부 사업 유형별로 다소 차이는 있으나 1인당 평균 근무 기간이 최소 3.8개월에서 최대 9.3개월 사이로 나타난다. 시니어 인턴십 참여자의 경우 18개월 이상 장기 취업 유지자 비중이 매년 증가 추세를 보이고 있으나 평균 근무 기간이 12개월 미만으로 나타난다. 취업형 일자리 기준 월평균 급여는 150~200만 원 수준으로 나타난다. 주요 직종을 살펴보면, '미용·여행·숙박·음식·경비·청소직' 비중이 38.6%로 가장 높고, '영업·판매·운전·운송직(17.8%)', '설치·정비·생산직(15.8%)' 종사자가 70% 이상으로 직종 편중 현상이 나타나고 있는 것을 확인할 수 있다.

상기 내용을 종합해 볼 때, 현행 민간형 노인일 자리를 통해 생산되는 일자리는 4대 보험이 적용되는 일자

〈그림 3〉 지속고용, 고용유지에 따른 고용 부담

(n=918, 단위: %)



자료: 김문정 외. (2022). 민간형 노인일자리 지속가능성 강화방안 연구 '민간형 노인일자리 참여기업 고령인력 실태조사' 데이터 재분석

리로 근로 안정성을 확보하고 있지만, 근무 지속성이 짧고 직종 편중 현상이 나타나 고용 지속성과 확장성 차원에서 한계가 있음을 나타낸다.

민간형 노인일자리를 통해 생산되는 일자리의 지속성과 확장성을 저해하는 요인은 무엇일까. 민간형 노인일자리 참여기업을 대상으로 설문조사<sup>3)</sup>를 진행한 결과에 따르면, 고령 인력에 대한 고용 기간 연장에 따른 '산재 위험 등 작업 안전 확보(22.2%)', '인건비 확보(19.3%)', '인사노무관리 확보(11.1%)', '고령 친화적 환경 조성(10.9%)'에 대한 고용 부담이 큰 것으로 나타났다. 특히, 기업 특성에 따라 상시근로자 50인 미만의 영세사업체와 제조업, 시설관리 서비스업 분야에서 지속 고용에 대한 고용부담이 큰 것으로 나타났다. 이러한 조사 결과는 인건비 보조금 형식의 획일화된 현 제도적 지원에서 나아가 고용유지를 위한 다양한 지원이 확대될 필요성을 시사한다.

### 고용유지에 따른 '고용 부담 완화'에 집중: 직·간접적 지원 확대, 안전관리 강화

기업에서 고령 인력을 지속적, 계속적으로 고용할 수 있도록 유인하기 위해서는 일차적으로 지속고용, 계속고

용에 대한 인센티브 확대가 이루어져야 할 것이다. 현재 장기고용유지지원금을 지급하여 18개월 이상 고용 기간을 연장/유지하도록 지원하고 있으나, 인센티브 방식의 일회기성 지원금만으로는 지속 고용을 유인하는데 한계가 있다. 특히, 본 연구 결과 고령 인력이 있어야 하는 대부분의 기업은 소규모 사업체로 소정의 인건비라도 정기적인 지원을 해야 하는데, 기존 제도적 지원으로는 고령 인력 고용 6개월 이후 장기고용유지지원금을 지급받는 시점(18개월)까지 인건비 공백 발생하여 계속고용에 어려움을 겪고 있는 것을 확인할 수 있었다. 인건비 부담을 완화하고, 장기고용을 유도하기 위해서는 인건비 지원 공백을 최소화하면서 고용상태를 유지해 나갈 수 있도록 인건비 지원금 단가 및 지원 기간에 대한 개선이 필요하다. 다만, 지원내용(기간, 단가 등)에 대한 타당한 기준 마련, 세부적인 적용 방안에 대해서는 다양한 이해관계자 간의 사회적 합의가 요구되므로 중장기적인 관점에서 제도 개선에 대한 논의가 이루어질 필요가 있다.

더불어, 고령근로자의 고용유지 차원에서 산업재해 위험에 대한 부담을 완화하기 위한 지원이 강화되어야 할 것이다. 전체 산업재해자 중 50세 이상이 60%에 육박하고 사고사망자 중에서는 70% 이상이 고령자로 나타난다. 그런데도 민간형 노인일자리 참여노인의 산업안전 및 안전보건관리에 대한 논의가 충분히 이루어지지 못하고 있다. 특히, 2022년부터 시행되는 「중대재해처벌법」에 따라 소규모 사업체의 경우 고령근로자 지속고용 및 신규 채용에 대한 기업 부담이 가중되고 있어 안전보건관리체계 구축을 위한 대책 마련이 중요한 시점이다. 향후 중대재해처벌법 적용 대상 확대를 고려하면 영세사업장에서 발생할 수 있는 산업재해를 최소화하기 위한 직·간접적인 지원을 강화할 필요가 있다. 중앙 정부 단위에서는 공통의 교육과정 및 교육프로그램을 개발,

3) 최근 5년간 고령자친화기업 보조금을 지원받은 기업과 시니어인턴십 보조금을 지원받은 기업 및 사업체를 대상으로 고령자 고용현황 및 고용수요, 고령자 장기고용 차원에서 제도개선 요구 등을 종합적으로 조사함. 고령자친화기업의 경우, 2011년부터 현재까지 보조금을 지원받은 299개 기업을 대상으로 하였으며, 시니어인턴십 기업의 경우, 최근 5년간 보조금을 지원받은 기업 14,042개 기업을 대상으로 총 참여연수와 소재지(지역)를 기준으로 표본조사를 추진함.

보급하여 체계성 있는 안전관리가 이루어질 수 있도록 노력해야 할 것이다. 다만, 작업장 안전관리에 대한 지원은 예산이 수반되는 문제인 만큼 중장기적인 관점에서 준비가 필요할 것으로 예상된다. 단기적 차원에서는 동종업계, 동일 직종에서 산업안전 및 고령근로자 안전관리 사례를 공유할 수 있도록 정기적인 네트워크의 장을 마련하고, 사례공유 및 확산 기회를 제공한다면 고령인력 고용부담 완화에 도움이 될 수 있을 것이다.

### 급변하는 노동시장에 대응한 '일자리 다양성 확대'에 집중, 디지털일자리 플랫폼도 적극활용 필요

민간형 노인일자리는 노동시장에서 생산되는 일자리로 노동시장을 둘러싼 다양한 변화에 선제적으로 대응할 수 있어야 한다. 더욱이, 재정 효율성 차원에서 일정기간의 재정 지원 이후 민간 자본만으로 지속 가능한 일자리를 확대 생산해 나가기 위해서는 노동시장 변화에 유연하게 대응할 수 있어야 할 것이다.

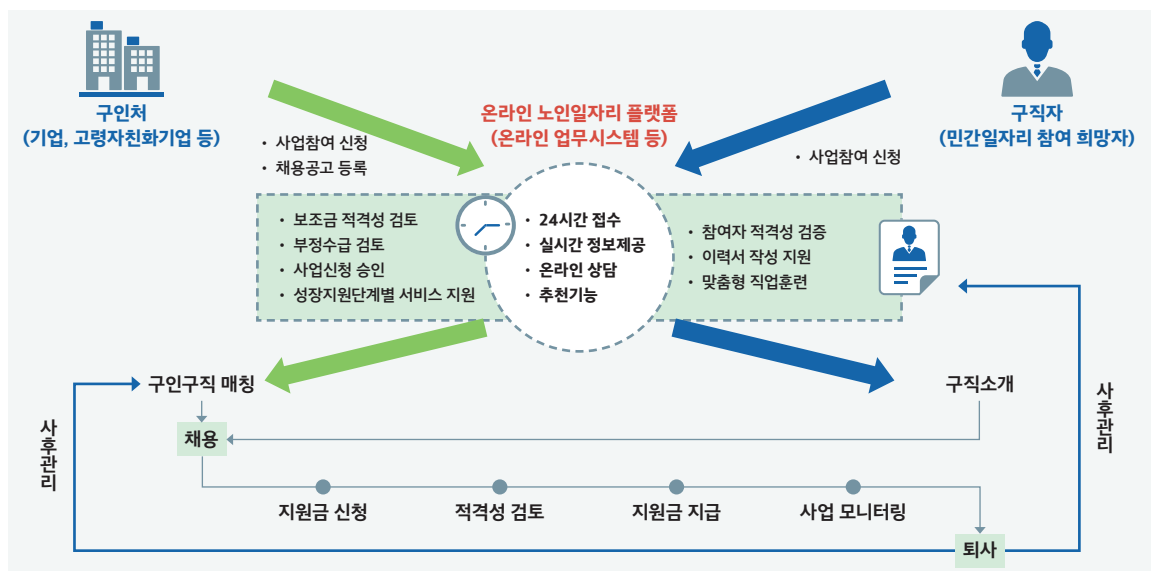
이러한 맥락에서 최근 코로나와 디지털경제 활성화 등의 영향으로 일하는 방식, 고용의 형태가 매우 다양해지고 있으며, 구직자 가운데 시간제 근로를 비롯하여 다

양한 형태의 근로를 선호하는 중고령자도 증가하고 있다는 수요 공급적 변화에 주목할 필요가 있다. 일하는 방식, 일자리 형태, 일의 내용 등은 점차 유연화되고 있는데 현행 제도 및 운영 규정에 따라 보편적으로 적용되는 민간형 노인일자리 지원 방식으로 지속 가능한 일자리를 확충해 나갈 수 있을지 면밀히 진단해 볼 필요가 있다. 민간형 노인일자리사업이 재정지원일자리사업이라는 제도적 특성에 따라 기존의 보편적 지원 방식으로 생산할 수 있는 일자리 확충과 더불어, 참여노인과 참여기업의 욕구에 따라 선택적으로 적용할 수 있는 제도적 지원을 추가 확대함으로써 다양한 일자리를 확대해 나가야 할 것이다.

더불어, 디지털 시대에 구인·구직자의 정보 접근성을 강화하고, 구인 구직 간 정보 미스매치를 완화하기 위해 온라인 일자리 플랫폼을 적극적으로 활용할 수 있다.

온라인 플랫폼을 통해 취업 정보를 확인하고, 구인·구직자 간 정확한 일자리 정보공유를 토대로 인력 매칭이 이루어질 수 있는 지원함으로써 구인 구직자 간 미스매치를 완화하고, 일자리 지속가능성 확보에 기여할 수 있을 것이다.

〈그림 4〉 민간형 노인일자리 온라인 일자리 플랫폼 개념도



# 재산 수준과 사망률 간의 상관관계를 통해 살펴본 노인일자리사업의 필요성



손호성

중앙대학교

공공인재학부 부교수



# STATISTICS REVIEW

## 서론

어떻게 하면 행복해질까? 진부한 질문이지만 답을 하기는 매우 어려운 질문이다. 왜냐하면 행복에 대한 정의가 사람마다 다르기 때문이다. 그래도 건강하게 오래 사는 것이 행복의 척도 중 하나라는 것에 많은 이들이 동의하지 않을까? 그럼 장수하기 위해서는 무엇이 중요할까? 이 질문에도 마찬가지로 대답을 확실하게 하기는 어렵다. 그 이유는 수도 없이 다양한 요인들이 수명에 영향을 끼치고 각 요인의 영향 정도가 사람마다 다를 것이기 때문이다. 그래도 굳이 답을 하자면 많은 사람이 돈이 가장 중요하다고 생각하지 않을까? 돈이 없으면 아플 때 병원도 못 가고 건강에 유익한 음식도 사먹기 힘들기 때문이다. 사람들이 돈을 많이 벌려고 하는 여러 이유 중 하나는 은퇴 이후에 건강하게 오래 살기 위해서는 돈이 중요하다고 생각하기 때문이 아닐까 한다.

여기서 또 하나의 질문이 떠오른다. 과연 돈을 많이 벌수록 장수할까? 많은 사람이 막연히 돈이 많으면 오래 살지 않겠냐고 생각한다. 하지만 실제로 그러한지 분석한 연구는 많지 않다. 특히, 재산이 많을수록 정확히 얼마나 더 오래 살게 되는지에 대해서 타당성 높게 분석한 연구는 거의 없다. 왜냐하면 이 질문에 답을 하기 위해 필요한 data를 확보하는 것이 그동안 어려웠기 때문이다. 이에 본 원고에서는 재산 수준과 사망률 간에 유의미한 상관관계가 존재하는지에 관하여 실제 통계 data를 통해 분석한 결과를 제시하였다. 이 통계분석 결과를 토대로 조만간 초고령 사회(전체 인구에서 65세 이상 인구가 차지하는 비율이 20% 이상)로 진입하는 우리나라에서 보충적 노후 소득 보장의 역할을 하는 노인일자리사업이 매우 중요하다는 것을 피력하였다.

## 분석전략과 자료

재산이 많을수록 더 오래 살게 되는지를 입증하기가 어려운 이유는 사람들의 재산 수준을 ‘동일’ 시점에 조사해야 하고, 조사한 사람들을 대상으로 오랜 기간 동안 추적 조사해야 하기 때문이다. 가령, 50세 시점의 재산

수준을 조사하고 이들이 사망할 때까지 약 20년에서 40년 정도까지 추적조사를 해야 하는데 당연히 쉽지 않은 일이다. 재산 수준을 파악하는 것도 쉽지 않다. 왜냐하면 재산을 파악하기 위해서는 소득, 금융 자산, 부동산 자산 등 다양한 재산에 대한 조사가 이루어져야 하기 때문이다. 이러한 어려움을 일시에 극복할 수 있는 방안은 행정자료를 활용하는 것이다. 가령 국세청 자료를 활용하면 특정 시점의 재산 수준을 매우 신뢰성 높게 파악할 수 있다. 또한, 사망 통계 자료를 활용하면 40년이라는 기간 동안 어떤 사람의 사망 시점을 정확히 식별할 수 있다.

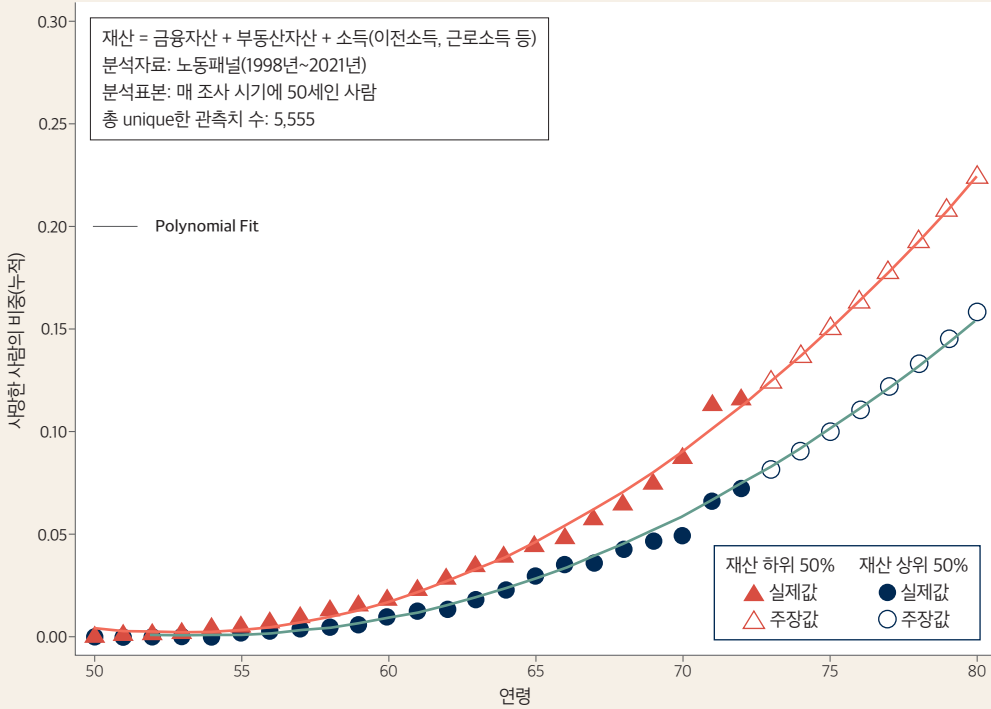
이렇게 행정자료를 활용하면 재산 수준과 사망률 간의 상관관계를 타당성 높게 분석할 수 있지만 아직 현시

점에서는 이 질문에 대한 답을 하기는 어렵다. 그 이유는 과거의 납세 자료가 연구목적으로 구축되어 있지 않기 때문이다. 가령 현재 90세인 사람들의 50세 시점의 재산 수준을 조사하기 위해서는 1983년 시점의 납세 자료를 활용해야 하는데 이들 과거의 납세 자료는 아직 연구에 활용할 수 있도록 디지털화가 되어 있지 않다. 이렇게 재산 수준과 사망률 간의 상관관계를 분석하기 위해 행정자료를 활용하면 금상첨화이지만 아직은 현실적으로 어려우므로 본 원고에서는 위에서 제시한 여러 어려움을 어느 정도 극복할 수 있는 한국노동연구원의 한국노동패널 자료를 활용하여 두 변수 간의 상관관계를 분석하였다.

한국노동패널 자료는 통계청의 공식 승인을 받아 수



〈그림 1〉 연령별 사망률(재산 상위 50% vs. 재산 하위 50%)



행되고 있는 우리나라의 여러 패널 자료 중 가장 오래된 종단면 조사이고 다양한 분야의 정책 발전에 크게 기여하고 있다. 이 패널 자료가 본 원고의 목적을 달성하는데 유용한 이유는 크게 두 가지다. 첫째, 이 조사는 1998년부터 지금까지 지속적으로 수행되어 왔기 때문에 어떤 특정 사람에 대해서 약 25년 정도 추적 조사할 수 있다. 둘째, 이 조사에는 응답자의 소득과 자산뿐만 아니라 사망 여부도 기록되어 있다. 본 원고에서는 이 패널 자료에서 매년 50세인 사람을 추출하여 그 사람의 재산을 측정하고 2021년까지 이들을 대상으로 매년 사망 여부를 조사하였다. 가령 1998년에 50세인 사람의 재산 수준(2년 평균)을 측정하고 2021년까지 사망한 사람을 식별하여 재산 수준과 사망률 간의 상관관계를 분석하였다.

### 분석결과

〈그림 1〉에 제시된 결과가 재산 수준과 사망률 간의

상관관계이다. 그림에서 가로축이 가리키고 있는 것은 연령이고 세로축이 가리키고 있는 것은 사망한 사람의 비중이다. 동그라미가 나타내고 있는 것은 재산 수준이 상위 50%인 사람이고 세모가 나타내고 있는 것은 재산 수준이 하위 50%인 사람이다. 가령 50세 시점에 동그라미와 세모가 모두 0에 있는데, 이것이 의미하는 것은 재산 상위 50%인 50세 사람 중 50세에 사망한 사람의 비중은 0%이고 재산 하위 50%인 50세 사람 중 50세에 사망한 사람의 비중 또한 0%라는 것이다. 65세 시점을 보면 동그라미와 세모가 각각 다른 지점에 위치하고 있는데 이것은 50세 시점에 재산 상위 50%에 속한 사람 중 65세 및 그 이전에 사망한 사람의 비중은 약 4%이고 50세 시점에 재산 하위 50%에 속한 사람 중 65세 및 그 이전에 사망한 사람의 비중은 약 5%라는 것을 의미한다.

그림에 제시된 결과를 보면 재산에 따른 사망률 격차가 연령이 증가할수록 커지는 것을 알 수 있다. 60세가



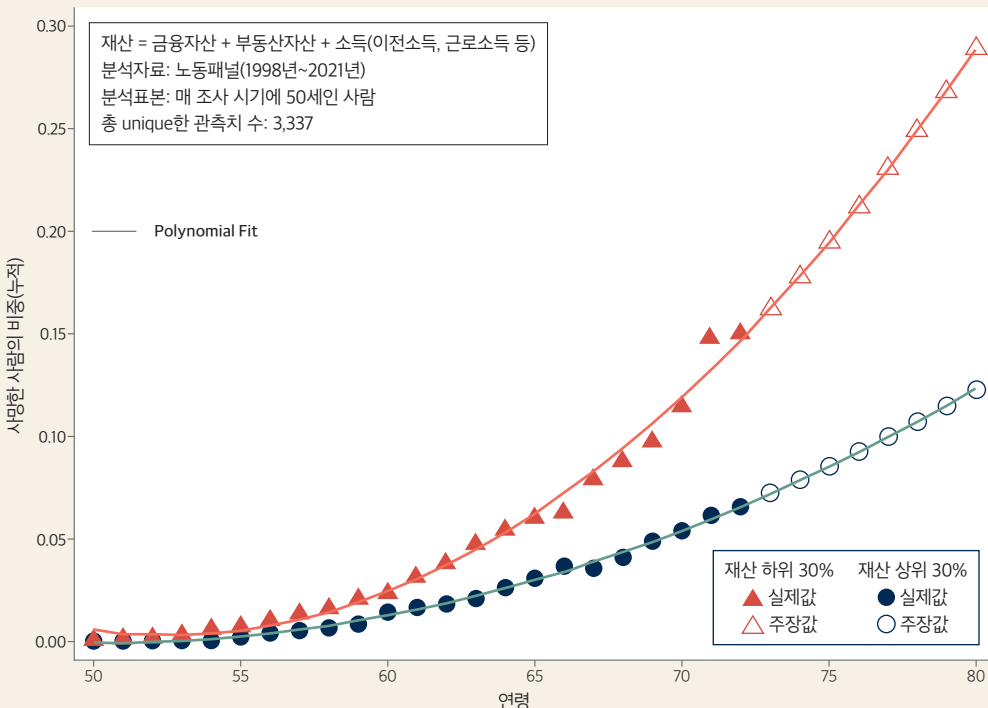
지는 두 집단 간 사망률 차이가 크게 나지 않는다. 즉, 재산이 많은 적든 사망률 차이는 없다. 하지만 그 이후부터 두 집단 간 사망률 격차가 점점 커지고 있는 것을 알 수 있는데, 72세 시점을 보면 재산 상위 50%인 집단의 사망률은 7.0%로 나타났으나 재산 하위 50%인 집단의 사망률은 12.0%로 재산 상위 50%인 집단에 비해 1.7배나 더 높게 도출된 것을 알 수 있다. 한국노동패널 자료를 활용하면 50세인 사람을 최대 72세까지 추적조사할 수 있기 때문에 연령별 실제 누적 사망률은 72세 시점까지 도출이 가능하였다. 72세 이후 시점의 누적 사망률을 도출하기 위해 본 연구에서는 50세부터 72세까지의 사망률 패턴의 기울기가 72세 이후에도 유지된다는 전제 하에 80세 시점까지의 사망률을 추정해 보았다.

72세 이후의 연령별 사망률 추정 결과는 그림에서 흰색 동그라미와 흰색 삼각형으로 제시하였다. 그림에서 실선은 다항회귀(polynomial regression) 적합선(fitted line)을 가리킨다. 즉, 50세부터 72세 시점의 실제

누적 사망률 자료값들을 토대로 도출한 적합선이다. 적합선은 재산 수준별로 각각 도출하였다. 왜냐하면 사망률 패턴이 재산 수준에 따라 다르게 나타나기 때문이다. 추정 결과를 보면 72세 이후부터 두 집단 간 사망률 격차가 계속 유지되고 있는 것을 알 수 있다. 가령, 50세 시점에 재산 상위 50%에 속한 사람들은 75세 시점까지 약 10.0%의 사람이 사망하였고 재산 하위 50%에 속한 사람들은 약 15.0%의 사람이 사망한 것을 알 수 있다. 80세 시점까지 가보면 재산 상위 50%는 약 15.5% 그리고 재산 하위 50%는 약 23.0%의 사람이 사망한 것을 알 수 있다.

<그림 2>에 제시된 결과는 연령별 사망률을 50세 시점에 재산 상위 30%인 집단과 하위 30%인 집단으로 구분해서 도출한 것이다. 앞서와 마찬가지로 가로축은 연령을 세로축은 사망률을 가리키고, 동그라미는 50세 시점에 재산 상위 30% 그리고 세모는 재산 하위 30%인 사람을 나타낸다. 즉, <그림 2>는 재산 수준의 차이가

<그림 2> 연령별 사망률(재산 상위 30% vs. 재산 하위 30%)



상대적으로 좀 더 많이 나는 두 집단을 비교한 결과이다. <그림 2>에 제시된 결과를 자세히 보면 <그림 1>과 세 가지 측면에서 다른 것을 알 수 있다. 첫째, 두 집단 간 사망률 격차가 좀 더 이른 연령 시점부터 관측되고 있는 것을 알 수 있다. 재산 상위 50%와 하위 50%를 비교했을 때는 사망률 격차가 약 68세 시점부터 크게 나기 시작했는데 재산 상위 30%와 하위 30%를 비교했을 때는 두 집단 간 격차가 약 63세 시점부터 크게 나기 시작하고 있는 것을 알 수 있다.

둘째, 두 집단 간 사망률 격차가 훨씬 더 크게 도출된 것을 알 수 있다. 예를 들어, <그림 1>에서는 80세 시점의 두 집단 간 사망률 격차가 7.5%p 혹은 48.3%  $((0.230-0.155)/0.155)$ 로 도출됐지만 <그림 2>에서는 80세 시점의 두 집단 간 사망률 격차가 16.5%p 혹은 132%  $((0.29-0.125)/0.125)$ 로 더 크게 나타났다. 셋째, 연령에 따른 두 집단 간 사망률 격차가 연령이 증가할수록 더 크게 도출되는 경향을 보인다. <그림 1>에서는 70세 시점 이후에 관측된 두 집단 간 사망률 격차가 연령이 증가할수록 더 커지는 방향으로 도출되지 않았지만 <그림 2>에서는 두 집단 간 사망률 격차가 연령이 증가할수록 더 커지고 있는 것을 알 수 있다. 70세 시점의 두 집단 간 사망률 격차는 7.0%p로 나타났는데 75세 시점의 사망률 격차는 11.0%p 그리고 80세 시점의 사망률 격차는 무려 16.5%p로 증가하였다.

## 결론

지금까지의 분석 결과를 통해 재산 수준과 사망률 간에는 상당히 강한 음의 상관관계가 나타나는 것을 알 수 있다. 즉, 재산이 낮을수록 좀 더 일찍 사망할 확률이 높게 도출되었는데, 특히 연령이 증가할수록 두 집단 간 사망률 격차는 더 커지는 것으로 나타났다. 그동안 재산과 사망 간에는 유의미한 관계가 존재할 것이라고 막연히 생각하였지만, 실제 통계 data를 통해 검증해 본 결과 이 두 변수는 매우 밀접한 관계에 놓여 있는 것을 알 수 있다. 하지만 위 그림에서 재산 수준에 따라 사망률 격차

가 나타난 이유가 전적으로 재산에 기인한다고는 주장할 수 없다. 왜냐하면 재산 수준에 있어서 차이가 나는 두 집단 간에는 재산 수준에 있어서 차이가 날 뿐만 아니라 사망률에 영향을 줄 수 있는 다른 요인 측면에서도 차이가 날 수도 있기 때문이다.

예를 들어, 재산이 많은 사람은 재산이 많지 않은 사람에 비해 의료기관 이용 행태에서도 차이가 날 것이다. 의료 이용에는 돈이 많이 들기 때문이다. 두 집단 간에는 이러한 차이 외에도 다양한 특성 차이가 존재할 수도 있다. 가령 교육 수준이나 건강 관리 노력 정도 등 사망률에 영향을 줄 수 있는 다른 요인 측면에서 두 집단은 유사하지 않을 수도 있다. 이처럼 재산이 많은 집단과 많지 않은 집단 간에 다른 요인 측면에서도 차이가 존재한다면 위 그림에서 나타난 두 집단 간 사망률 격차는 순전히 '돈'에 의해 발생한 것은 아닐 수도 있다. 즉, 재산 수준과 사망률 간에 나타난 상관관계를 토대로 재산 수준과 사망률 간에 인과관계가 존재한다고 주장할 수는 없다. 향후, 이 두 변수 간에 인과관계가 성립하는지를 분석하기 위해서 좀 더 많은 연구가 수행될 필요가 있다.

그럼에도 불구하고 재산이라는 경제적 요인은 사망률이나 사망 시기를 결정하는 주요한 실증적 원인일 확률이 높다고 판단된다. 왜냐하면 사망률이나 사망 시기를 결정하는 주요 요인으로 보건의료 관련 요인이나 심리적 요인을 많이 드는데 재산이라는 변수는 이 두 요인에 큰 영향을 끼치는 요인이기 때문이다. 결론적으로, 현재 보충적 노후 소득 보장의 역할을 하는 노인일자리사업은 노인의 사회참여를 통한 삶의 의욕 제고 효과뿐만 아니라 사망률 감소나 사망 시기 연장을 통해 건강하게 노후를 보내다가 존엄 있는 죽음으로 이어지게 하는 효과까지 확보하는 데 도움이 될 수 있을 것으로 판단된다. 물론 본 연구에서는 재산과 건강수명 간 관계까지는 분석하지 않았기에 이러한 결론을 내리기에 무리가 있다. 향후, 재산 수준과 건강수명 간에 유의미한 관계가 존재하는지를 타당성 높게 분석하여 노인일자리사업의 필요성을 좀 더 확보하는 노력이 필요하다고 판단된다.



## 국민 고민 처방전 ‘시니어인턴십’

인터뷰: 정명산업, 대양기업

글: 한국노인인력개발원 홍보기획부 김은주 대리

사진: 이현수 포토그래퍼

\* 시니어인턴십 사업: 보건복지부의 노인일자리 및 사회활동 지원사업 중 하나로, 만 60세 이상자를 채용하는 기업에 인건비를 지원하여 신규 및 계속 고용을 유도하는 사업

### 봄날의 햇살 ‘시니어인턴십’

자동차 부품 제조업체인 정명산업은 3년 전부터 인력 부족을 체감했다. 구인·구직 사이트에 모집 공고를 올려도 한 명을 채용하기가 쉽지 않았다. 마루 등 목재 인테리어 자재를 가공하는 대양기업도 사정은 마찬가지였다. 꾸준히 근무할 인력이 필요한데 지원하는 사람들은 두세 번 일하는 단기 근로를 원했다. 그러던 중 두 기업은 ‘시니어인턴십’ 사업을 통해 각각 박용준 씨와 김정호 씨를 만났다.

박용준 씨는 35년간 공직에 몸담았다. 울산광역시청, 울산광역시 동구청 등에서 행정업무 담당했던 그는 만 60세가 되어 정년 공직 생활을 마무리했다. 그 후 1년 6개월이라는 시간 동안 박용준 씨의 고민은 깊어만 갔다. 35년간 쌓아온 행정업무의 경력과 경험을 살려 직장을 구하려 했지만, 마음처럼 되지 않았기 때문이다. 아직 일을 할 수 있는 체력과 건강을 가지고 있는데 일을 할 수 없다는 상황이 답답하던 차에 운 좋게 동구시니어클럽의 행정업무 보조 모집 공모를 보게 됐다.

박용준 씨는 시니어인턴십 사업에 참여해 정명산업에서 근무하기 전 동구시니어클럽에서 근무하며 행정 업무를 보조했다. 그는 만 60세 이상자를 위한 일자리가 굉장히 많다는 것을 그때 처음 알았다. 그리고 자신이 해왔던 업무와는 정반대의 일도 할 수 있을 것 같다는 자신감이 들었다. 그는 노인일자리사업을 담당하는 직

원에게 어떤 일이든지 다 할 수 있다고 어필했다. 박용준 씨는 그렇게 시니어인턴십 사업을 만났다.

“평생 책상 앞에 앉아 컴퓨터만 보고 일해 왔는데 직접 생산 업무를 해보니 너무 재밌습니다.”

정명산업에서 자동차 타이어 휠의 밸런스를 맞추는 등 자동차 부품 제조를 지원하는 일은 박용준 씨에겐 즐겁기만 하다. 일에 대한 욕심도 생기면서 황당한 해프닝도 겪었다. 공장에는 타이어를 실은 차가 들어와 지정된 레일에 정차한 후 타이어를 내리는 과정이 있는데, 이 레일은 저녁 11시 40분에 멈춘다. 그 시간에 맞춰 타이어를 내리고 갈 수 있도록 시간과 차량을 관리하는 것이 그의 업무다. 한 차라도 더 타이어를 내리면 좋을 것 같다는 생각에 빠듯하게 차량을 들여보내다 결국 마지막 차량에서 일이 터지고 말았다. 저녁 11시 40분이 넘어 레일이 멈춘 것이다. 레일 위에서는 차의 시동을 걸 수 없어 차가 들어가지도 나가지도 못해, 몇 시간을 고생하다 본사에 연락해 겨우 차량을 내보냈다. 박용준 씨는 “그때는 요령이 없어서 그랬지 뭐니까”라며 멧쩍은 웃음을 지었다.

김정호 씨는 동화기업에서 28년을 근무하다 은퇴했다. 그는 ‘여기서 끝나는 것인가?’, ‘어디서 일자리를 찾아 봐야 하나?’ 고민하던 중 협력사였던 대양기업의 권유로 대양기업에 입사하게 됐다. 그는 시니어인턴십이라는 사업을 이때 처음 알았다.



대양기업 시니어인턴 김정호 씨

“요즘 친구들은 똑똑해요. 이해도가 높아서 하나를 알려줘도 열을 안다니까요.”

김정호 씨는 대양기업에서 목재를 가공하는 기계설비 정비 등의 업무를 담당하며 그간 쌓아온 노하우를 동료에게 알려주거나 설비 문제를 해결하는 데 활용하고 있다. 특히 그의 노하우는 현장에서 빛을 발한다. 설비 부품을 변경하여 불량률을 “0”으로 만들었으니 말이다.

화학 공장은 45톤이 넘는 자재를 공정하는데, 이 과정에서 소량의 물이 들어가거나 다른 화학제품이 섞이면 불량품이 발생하게 된다. 그런데 한 시기에 자꾸만 불량품이 나왔다. 김정호 씨는 어디에 물이 스며들고 있는 것이라는 생각에 설비의 노즐을 점검했다. 아니나 다를까 노즐 패킹이 노후돼서 물이 스며들고 있었다. 그는 노후가 되더라도 물이 스며들지 않는 타입으로 노즐 패킹을 변경했고, 그 뒤로부터는 불량품이 나오지 않고 있다. 김정호 씨는 “이 일은 하루아침에 가르쳐줄 수 있는 일이 아니에요. 간단한 것도 경력과 경험이 없으면 금방 따라오지 못해요. 제 노하우를 젊은 친구들에게 전달하고 같이 일을 한다는 것이 저에게는 큰 보람입니다”라며 환하게 웃었다.

김정호 씨는 시니어인턴십 사업은 일거양득이라 말한다. “자신의 경력과 노하우를 살릴 수 있고, 자신뿐만

아니라 기업에도 도움이 되니 너무 좋은 사업입니다”라면서 말이다.

### 시니어 에너지, 시너지!

시니어인턴십 사업이 비단 시니어들에게만 도움이 되는 것은 아니다. 기업에도 큰 도움이 되고 있다. 박용준 씨와 김정호 씨를 고용하고 있는 정명산업과 대양기업은 시니어인턴십을 통해 적합한 인력 알선, 인력 채용, 지원금이라는 일석삼조를 이뤘다고 말한다.

구인·구직 사이트에 구인 공고를 올리면 10여 명이 구직을 신청하지만, 채용까지는 연계되는 경우는 많지 않았다. 하지만, 시니어인턴십 사업에 참여하니 수행기관에서 기업에 적합한 인재를 소개해 줘 기업에 맞는 인력을 원활히 채용하고 있다. 대양기업 지미에 부장은 “구인·구직 사이트의 공고를 보고 오시는 분들보다 우리 기업에 대한 이해도가 높아 퇴사율이 낮아요. 기업에 대한 이해도가 높으시니, 업무에 대한 적극성도 더 높으시죠”라며 미소 지었다.

시니어를 채용하는 것에 대한 걱정이 아예 없었던 것은 아니다. 정명산업 황보환 대표는 시니어의 신체적 건강이 청년보다 떨어지지 않을까 하는 걱정을 했었다. 하지만 막상 시니어를 채용하고 보니 괜한 걱정이었다는 것을 알게 됐다. 업무적인 체력이나 일하는 능력이 청년과 똑같았기 때문이다. 그는 “회사에 69세인 시니어가 있었어요. 나이가 있으시다 보니 일을 그만하시라고 말씀드렸는데 자기는 아직 체력이 돼서 더 일하고 싶다고 하시더라고요. 그래도 일을 그만하시게 하려고 했는데, 생각해 보니 정년이 어딴습니까. 일을 잘하시니까 힘이 닿는 데까지 하시라 했죠”라며 웃음을 보였다.

“시니어들은 꾸준하시고 꼼꼼하시고 노하우도 있어요. 거기다 책임감 있게 일을 해주니 기업에 큰 도움이 되죠.”

시니어의 채용은 기업의 인력 해소와 더불어 업무처리에도 큰 도움이 됐다. 작은 일 하나라도 먼저 나서서 해주려는 시니어들 덕분이다. 대양기업이 김정호 씨에게 입사를 제안한 것도 업무의 전문성뿐만 아니라 성실함과 책임감이 있기 때문에서다. 지미애 부장은 “화학 공장의 설비 문제를 발견한 것도 김 선생님 덕분이었어요. 직원들이 왜 자꾸 불량이 나오는지 고민하다 김 선생님한테 여쭙보니까 내 일처럼 나서서 확인해 주신 덕분이죠”라며 고마운 감정을 전했다.

정명산업 역시 박용준 씨뿐만 아니라 다른 시니어들의 덕을 톡톡히 보고 있다. 정명산업은 늘 인력이 부족해 걱정이 많았다. 하지만 시니어를 채용하고 나서부터는 상황이 달라졌다. 인력이 안정되니 업무도 자연스럽게 추진됐다. 황보환 대표는 “시니어들이 회사의 일을 내 일처럼 생각해 주시고, 더 해주시려고 하는 책임감 덕분에 회사의 업무를 안정적으로 볼 수 있어서 너무 감사하죠”라며 연신 감사함을 표했다.

“시니어인턴십 사업, 역수로 만족합니다!”

지미애 부장은 시니어인턴십 사업으로 업무가 재밌어졌다고 말한다. 제작량, 불량률, 수입액 등 실적을 정리하여 상사에게 보고할 때 ‘일을 잘하는 직원’과 같이 느껴지기 때문이다. 더불어 사업 지원금으로 수입도 더 늘어나니 말이다. 그뿐만 아니라 직원과의 소통 기회도 늘었다. 그는 “사업에 필요한 서류를 시니어분과 같이 떼러 갈 때가 있어요. 저는 평소 행정업무를 담당해서 생산 분야 직원과는 만날 기회가 적죠. 서류를 떼러 가면서 시니어분과 이런저런 사는 이야기를 나눌 시간이 생기니 재밌고 좋아요”라며, 시니어와의 소통은 업무 환경을 더욱 안전하게 개선할 좋은 기회라고도 덧붙였다.

두 기업은 주변에 시니어인턴십 사업을 안내하기도 한다. 황보환 대표는

“주변에 기업을 운영하는 지인들에게 ‘이렇게 좋은 사업이 있다’며 시니어인턴십 사업을 홍보하고 있어요. 실제로 시니어인턴십 사업에 참여한 기업도 있다니까요?”라며 웃어 보였다.

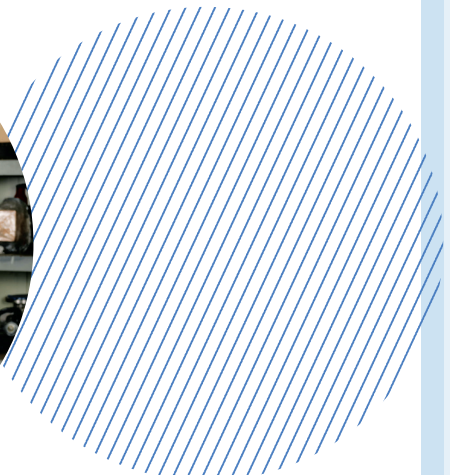
시니어인턴십 사업의 만족도는 두 기업만의 이야기가 아니다. 시니어 고용기업의 만족도는 86.4%로 나타났으며, 그중 68%가 현재 고용 중인 시니어의 고용기간을 연장할 계획이 있다고 응답했다. 그 사유로 ‘인력난 해소’(38.4%)가 가장 높게 나타났다. 시니어인턴십 사업이 기업의 안정적 인력 유지에 도움이 되는 것이다.

### 급격한 고령화 시대!

#### 시니어 고용, 기업의 새로운 경쟁력

2023년 3월 고용동향에서 따르면 60세 이상 취업자는 전년보다 45만 2천 명 늘어난 585만 8천 명이다. 이는 관련 통계가 작성되기 시작한 1963년 이래로 가장 높게 집계된 것이다. 청년층의 인구가 감소하여 그 자리를 노인이 대신한 것으로 바라볼 수 있겠지만, 그만큼 ‘일하고 싶은 노인’이 증가했다는 것이다. 실제로 지난해 통계청의 조사에 따르면 55~79세 고령층 가운데 장래 근로를 희망하는 비율은 68.5%로 10년 전(60.0%)에 비해 8.5%p 늘었다.

단순히 ‘일하고 싶은’ 마음만 늘어난 것은 아니다. 베





이비부머의 유입으로 노년층의 역량도 높아지고 있다. 베이비부머(1955~1963년생) 세대는 우리나라 총인구의 13.8%로 713만 명에 달하는 거대한 인구 집단이다. 이들은 2020년 기점으로 2028년까지 매년 62~92만 명이 고령인구로 진입하고 있으며, IT 기기 활용에도 능하다.

동아일보에 따르면 2020년 기준으로 전체 노인의 10%를 차지하고 있는 대졸자가 2040년에는 33%, 2051년에는 50%, 2070년에는 70%가 넘어설 것으로 예측된다. 반면, 생산가능인구(15~64세)는 점차 감소해 2022년 약 3,668만 명에서 2030년에는 3,331만 명으로 현저히 줄어든다. 이는 우리 사회의 인력 부족과 기술 단절 등 성장 동력을 약화할 수 있어 점차 노인 인력의 중요성이 커지고 있다는 실정이다.

이러한 사회현상을 반영하듯 기업의 수요에 따라 시니어인턴십 사업량도 매년 증가하고 있다. 2023년 사업 목표량은 5.5만 개로 사업을 처음 시작한 2011년(3천 개) 보다 목표량이 약 180배나 늘었으며, 2022년(4.5만 개) 보다 약 1.2배 늘었다. 시니어들은 제조업·운수업·보건업 등 다양한 업종에서 활동 중이다.

앞서 언급한 정명산업과 대양기업도 시니어인턴십 사업으로 인력난을 해결했다. 그뿐만 아니라 조선업과 건설업 등 최근 인력난으로 몸살을 앓는 업계에서 인력 수급 미스매칭을 해소하기 위해 시니어인턴십 제도를 적극 활용 중이다.

올해 시니어인턴십 사업은 다양한 직무를 개발하고 장기취업률을 위한 기반 조성에 힘쓰고 있다. 노인일자리 사업은 기업의 생산성 제고에 기여하고 계속 일하고자 하는 시니어의 수요를 반영한 시니어인턴십 등 민간형 일자리의 비중을 점차 확대해 나갈 예정이다.



#### 참고문헌

- 김문정 외(2023). 「민간형 노인일자리 지속가능성 강화 방안」, 한국노인인력개발원.
- 김수린 외(2020). 「신노년세대를 위한 노인일자리사업 개편방안 연구」, 한국노인인력개발원.
- 통계청 국가통계포털(2023). 「3월 고용동향」.
- 통계청 국가통계포털(2022). 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」.

# 고령 사회의 살과 일

## 발행처

한국노인인력개발원

## 발행인

김미곤

## 편집위원장

변재관

## 편집위원

서형수, 손호성, 손균근,  
박경하, 방효정, 김가원, 임정민

## 등록번호

ISSN 2765-2777

## 발행일

2023년 6월

## 주소

서울시 중구 세종대로 17(와이즈타워) 19층,  
한국노인인력개발원 연구조사부

## 전화

02-6731-6125

## 팩스

02-6731-6100

## 홈페이지

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

## 웹진

[kordi-webzine.co.kr](http://kordi-webzine.co.kr)

## 디자인

(주)케이에스센세이션(02-761-0031)

## 문의처

한국노인인력개발원 연구조사부  
(02-6731-6125)

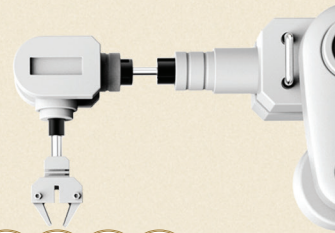
- <고령사회의 삶과 일>은 한국노인인력개발원 연구조사부에서 발행하는 계간지입니다.
- 본 지에 실린 내용은 한국노인인력개발원 연구조사부의 공식 견해와 다를 수 있습니다.



## ICT 기술을 활용한 로봇과 함께하는 치킨 카페

이천시니어클럽 카페꼬꼬동은 ICT(정보통신기술)를 활용한 로봇이 치킨을 튀기고, 참여자 어르신은 커피 및 음료를 제조하는 치킨 카페이다. 또한 흡인숍 형태로 운영되어 공간 활용을 극대화함과 동시에 대행업체를 통해 배달하고 있어 치킨과 커피의 동반 매출 상승을 기대할 수 있게 한다. 이러한 카페꼬꼬동만의 특색으로 언론사에서 취재하고, 동종 기관에서 벤치마킹하기 위해 많은 방문을 하는 등 다른 지역에서 참고할 수 있는 모범적인 선례가 되고 있다. 또한, 카페꼬꼬동은 현대적인 감성을 접목한 카페로 도심 속에서 고즈넉하고 편안한 여유를 느낄 수 있다.

현재 13명의 참여자어르신이 카페꼬꼬동에서 근무하고 계신다. 사회공헌 활동을 실천하는 이천시 SK하이닉스는 뉴로메카 치킨 로봇을 지원하여 어르신들의 안전한 근무를 도모하고, 더불어 소비자는 특별하고 맛있는 치킨 메뉴를 제공하고 있다. 앞으로도 어르신들이 노인일자리를 통하여 건강하고 활기차게 지역사회에 기여하시기를 응원해 본다.



이천시니어클럽 카페꼬꼬동



- 주소: 경기도 이천시 영창로163번길 28
- 문의: 031-633-2034



9 772765 277003

ISSN 2765-2777