

전문직 퇴직자의 일자리 창출과 사회참여 확대 방안

|일시|

2017. 4. 11(화) 14:00 ~ 17:00

|장소|

한국프레스센터 19층

|주최|

한국노인인력개발원, 한국시니어직능연합회

인 사 말



한국노인인력개발원장 **최성재**

우리 사회는 유례없이 빠른 속도로 고령화하고 있습니다. 2017년 현재 우리 국민의 평균수명은 남자 79세, 여자 85세에 달하고, 60세 이상은 1,000만명을 넘어섰으며, 65세 이상은 700만명을 넘어섰습니다.

하지만 평균 25세 정도 직장생활을 시작하고 정년은 60세에 그치고 있어 생산 가능인구는 15~65세가 아니라 25~59세에 불과하고, 노인인구도 65세 이상이 아니라 60세 이상이 되는 것이 현실입니다. 생산인구 100명이 부양해야 하는 노인인구 수는 2017년 37명이지만 2040년에는 98명이 됩니다.

이처럼 급속한 고령화의 여파는 사회 전반에 영향을 미치고, 100세 인생은 축복 아닌 재앙이 될 가능성이 높아지고 있으며 산업사회에서 작동했던 공적연금 중심의 사회복지제도로는 고령사회의 노인인구를 부양할 수 없으므로 대안마련이 시급한 시점입니다.

이에 한국노인인력개발원에서는 60세 이상을 국가발전의 신 성장 동력으로 삼아 고령자 고용을 증진 시킬 수 있는 방안을 마련하기 위해 노력하고 있습니다.

그 일환으로 한국시니어직능연합회와 함께 이번 정책세미나를 개최하게 되었습니다.

이번 세미나를 통해 학계, 현장 그리고 관련 전문가들의 훌륭한 발표와 유익한 토론을 통해 새로운 패러다임을 찾을 수 있을 것으로 기대합니다.

감사합니다.

2017. 4. 11.

한국노인인력개발원장 **최 성 재**

인 사 말



한국시니어직능연합회장 **황덕수**

안녕하십니까. 한국시니어직능연합회 황덕수 회장입니다

먼저 본 세미나를 주관해 주신 한국노인인력개발원 최성재 원장님, 그리고 국가적 중대한 대선을 앞두고 귀한 시간을 내주시고 자리를 빛내주신 양승조 국회 보건복지위원회 위원장님, 송석준 국회 보건복지위원님께 진심으로 감사의 인사를 드립니다.

오늘 세미나 기초발제를 해주실 숭실대학교 허준수 교수님과 제1주제를 이끌어 주실 이광영 골든에이지포럼 상임이사님, 제2주제를 발표해 주실 김희순 교수님께 고마움의 인사를 드립니다. 또한 패널토론으로 수고해 주실 김의태 전 경향신문 부국장님과 박성보 본회 부회장님께도 감사를 드립니다.

아시다시피 시니어직능클럽은 현 노령세대와 다른 특성을 지닌 베이비붐 세대의 사회 참여 활성화 대책의 필요에 따라 2009년도에 이르러 정부차원에서 추진된 ‘노령전문인 종합 활용방안’으로 보건복지부의 중·단기 사업계획의 핵심내용으로 다뤄지면서 시작 되었습니다.

베이비붐 세대는 고학력의 인적자원과 노동생애를 보내며 축적한 다양한 경험과 경력을 보유한 특징을 가지고 있습니다. 퇴직 고령자의 값진 인적자원을 사장시키지 않고 사회적 필요한 분야에 적극적으로 활용함으로써 노인 개인에게 사회참여의 기회를 제공하여 은퇴 후 성공적 적응을 도울 수 있을뿐만 아니라 사회적으로 고용창출 효과와 국가의 복지 부담을 완화 효과를 기대할 수 있다는 측면에서 본 사업의 의미가 크다고 하겠습니다.

한국은 빠른 인구고령화 속도로 2024년에는 인구대비 20%에 달하는 초고령화 사회에 진입할 것으로 예측되고 노인빈곤율 또한 OECD국가 중 가장 높아 노인일자리 사업의 중요성이 어느 때보다 심각하게 대두되고 있습니다. 정부도 3차 고령사회 기본계획 기간(2016~2020)에 문제 해결을 위한 핵심추진방향으로 일할 능력 있는 사람이 일할 수 있는 사회, 건강하고 안정된 노후생활 지원, 고령사회를 새로운 기회로 바꾸기 위한 방향으로 계획을 수립하는 등 대응책을 마련하고 있습니다.

이러한 정책에 따라 2014년 현재 전국 1,200여개의 노인일자리 사업수행 전담기관이



보건복지부 산하 한국노인인력개발원을 정점으로 각 지방자치단체와 지역, 직능시니어 클럽등에서 전문인력 육성과 체계적인 고령자 직업훈련, 지역사회와 공공기관, 기업과의 인적·물적 네트워크 형성등을 통해 다양한 노인일자리를 마련하기 위해 노력을 기울이고 있습니다.

시니어직능클럽은 2011년부터 한국노인인력개발원이 노인복지법에 근거하여 모기업 (설치기관-공공기관, 직능협회, 전문과학기술협회등)에서 퇴직한 전문기술과 경륜을 소유한 퇴직자들에게 모기업의 일자리나눔과 사회공헌활동 참여를 지원하는 일자리사업수행 전담기관으로 보건복지부장관이 매년 설립과 운영을 지원하고 있습니다.

2015.12 현재 보건복지부장관이 지정한 시니어직능클럽은 KBS시니어직능클럽을 비롯하여 49개 기관이 있으며 그 회원수는 2,000여명에 이르고 있습니다. 그러나 당초 목표와 기대와는 달리 재정지원 일자리사업의 효율성 한계도 있지만 지속가능한 노인일자리 사업 추진에 많은 어려움이 있고 실적 또한 저조한 측면도 현실입니다.

이는 법적, 제도적 장치가 아직 불확실하고 모기업의 적극적인 협조를 이끌어 내기도 쉽지 않고 따라서 재정상황이 취약하여 원활한 기관운영과 독자적 자립기반 마련도 매우 어려워 각 시니어직능클럽은 일자리창출 수행기관으로서의 지속적 운영이 어려운 상황입니다

노인일자리 사업은 단기성이 아닌 지속적인 일자리개발과 노인들의 의식변화를 위한 반복적인 교육훈련, 그리고 정보의 원활한 소통네트워크, 각 추진주체들의 안정적인 기관 운영이 담보될 때 곧 닥칠 고령사회 노인복지가 아닌 노인일자리 문제를 효과적으로 대처하는 대안이 될 수 있습니다.

한국시니어직능연합회의 필요성 또한 지속가능한 노인일자리 정책을 효과적으로 수행하고 현실성 있는 대안을 정부에 건의하는 등 연합하여 일관성 있는 지원시스템을 구축하기 위해 설립하였습니다. 또한 모기업에 대한 다양한 인센티브 도입, 정책의 개발, 법적 제도적 근간을 마련하기 위한 국회와 정부의 교섭력을 확보하고 경쟁관계에서 각 기관과의 교류협력도 이끌어 내야하는 등 개별 수행기관이 추진할 수 없는 부문을 담당해 내야 합니다.

아무쪼록 오늘 세미나를 통해 각 시니어직능클럽의 일자리활성화의 문제점과 해결 방안을 도출하고 제도적, 법적 지원시스템 개선방안을 강구하여 시니어직능클럽의 안정화와 자립화 기반을 구축하는 계기가 되기를 바라마지 않습니다.

대단히 감사합니다

2017. 4. 11.

한국시니어직능연합회장 황 덕 수

격 려 사



국회의원 국회보건복지위원장 양승조

여러분, 반갑습니다.

국회보건복지위원장 양승조 의원입니다.

먼저 오늘 한국노인인력개발원이 주관하고 한국시니어직능연합회가 주최하는 전문직 퇴직노인 일자리창출 활성화를 위한 세미나에 참석하여 축하의 인사를 하게 돼 매우 기쁘게 생각합니다.

자리를 빌려 한국노인인력개발원 최성재 원장님과 한국시니어직능연합회 황덕수 회장님께 감사의 인사를 드립니다.

또한 오늘 발제자와 토론자를 비롯해 참석해주신 모든 여러분들께도 감사의 말씀을 전합니다.

우리나라는 올해 65세 이상 인구가 14% 넘는 고령사회에 처음 들어서고 15세~64세 사이 일할 수 있는 인구가 줄어드는 인구절벽까지 겹칠 전망입니다. 더구나 노인절반이 빈곤에 빠져 있는 최악의 상황이라 저임금 공공형 일자리를 넘어 새로운 일자리 창출이 시대적 과제입니다.

허드렛일 시키면서 돈 조금 집어주는 일자리는 자존감만 상하게 할 뿐입니다. 보다 가치 있는 일자리, 노인들이 갖고 있는 지식과 경험을 100% 활용할 수 있는 일자리를 만들어 달라는 것이 현장의 목소리입니다.

노인을 복지나 시혜의 대상으로 생각하지 말고 지속적인 소득이 보장되는 일자리 대책, 단편적인 것보다 중장기 계획이 필요합니다.

노인일자리창출이 시급한 국정과제입니다. 생산가능 인구 감소에 잘 대응하고 잠재성장력을 유지해 나가기 위해서라도 양질의 일자리를 개발하여 노인층에게 적극적으로 제공해야 합니다.

특히 인적 자본수준이 높은 베이비붐 세대가 노년기에 진입할 경우 노인들의 일자리에 대한 욕구가 이전 노인세대에 비해 더욱 높아질 것으로 보이는데 정부와 국회는 이러한 욕구에 대응하며 노인일자리사업의 질적 혁신을 이루어야 합니다.



이를 위한 방안으로 시니어직능연합회가 설립되었다고 들었습니다. 다양한 문제점과 정책방안을 제안해주시고 각 시니어직능클럽의 간의 소통은 물론 국회 보건복지위원회와도 언제나 대화하고 협력할 수 있는 창구 역할을 기대하겠습니다.

또한 노인에게 적합한 다양한 일자리 영역을 개발하려면 필요한 법적 근거가 마련되어야 하는데 현재 노인일자리 사업은 노인복지법에 의한 선언적 조항에 의해 실시되고 있어 문제가 있습니다.

결국 담당기관이 지정된 것 외에는 사업지침에 의해 이루어지기 때문에 사업운영에 관한 구체성이 낮고 다른 부처와 업무추진에 있어 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 알고 있습니다.

따라서 개별법 제정을 추진할 필요가 있고 이는 노인의 전문지식과 경험을 활용한 일자리를 창출에 매우 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상됩니다.

국회도 이와 같은 현실을 충분히 인식하고 있으며 입법 활동에 적극 반영하도록 노력하겠습니다.

오늘 학계, 관련부처, 사회적 저명 인사들로 구성된 발표자와 토론 패널분들의 폭넓고 심도 있는 토론을 통해 매우 유익한 결론이 도출되길 기대합니다.

또한, 좋은 방안을 모아 주시면 언제든지 국회에서 논의될 수 있도록 만전의 준비를 다하겠습니다.

다시 한 번 오늘 세미나 개최를 진심으로 축하드리며 참석해주신 모든 분들의 건강과 행복을 기원하며 짧은 축사를 마치겠습니다.

감사합니다.

2017. 4. 11.

국회의원 국회보건복지위원장 **양 승 조**

격 려 사



국회의원 국회보건복지위원 송석준

완연한 봄입니다. 모든 것이 살아나고 생동하는 것을 보며 우리 대한민국의 희망찬 내일을 봅니다. 이러한 좋은 때에 한국노인인력개발원이 주관하고 한국시니어직능연합회가 주최하는 전문직 퇴직노인 일자리창출 활성화를 위한 세미나를 개최하게 된 것을 진심으로 축하드립니다.

특별히 이 자리를 마련하기 위해 여러모로 노력하여 주신 한국노인인력개발원 최성재 원장님과 한국시니어직능연합회 황덕수 회장님께 가슴에서 우리나라 감사의 말씀을 드립니다.

올해 우리나라는 65세 이상 인구가 14%가 넘어서는 고령사회로 처음 들어서고, 15~64세 사이 일할 수 있는 인구가 줄어드는 인구절벽까지 겹칠 전망입니다. 게다가 노인절반이 가난해 OECD 국가 중 최악의 상황으로 복지차원에서도 정부차원의 저임금 공공형 일자리를 넘어 새로운 일자리 창출이 필수적이라 하겠습니다.

물론 여기에는 상생과 조화의 정신에 입각해 청년세대와 일자리 갈등을 없애는 노인층에 맞는 일자리 창출 개발의 지혜를 모아야 할 것입니다

우리 사회 구조상 전문지식을 축적하고 있고 또 해당분야의 많은 노하우를 갖고 있음에도 불구하고 일정 연령이 되면 수동적으로 은퇴해야하는 안타까운 현실입니다. 국가적으로나 사회적으로 매우 큰 손실이 아닐 수 없습니다.

노인일자리창출은 시급한 국정과제입니다. 생산기능 인구감소에 적극 대응하고 잠재성장력을 유지해 나가기 위해서는 양질의 일자리를 개발해 노인층에 적극적으로 제공하는 국가적인 차원의 노력이 좀 더 적극적으로 있어야 할 것입니다.

이를 위해 시니어직능연합회를 비롯한 많은 수행기관들이 최선을 다해 노인일자리의 질적 향상을 위해 최선을 다해 노력하고 있는 것으로 압니다. 오늘 세미나를 통해 그러한 노력들이 서로 공유되고 더욱 발전적인 해안들이 많이 제시되길 기대합니다.



그 가운데 대표적인 것이 시니어직능클럽입니다. 전문경력을 보유한 시니어들을 위한 민간분야 일자리 창출을 위해 많은 노력을 하고 계신데 이 자리를 빌어 아낌없는 박수를 드립니다.

또한, 시니어직능클럽 활성화와 정착을 위해 만들어진 것이 시니어직능연합회입니다. 앞으로 다양한 정책방안을 제시하고, 나아가 각 시니어직능클럽간 중간지원 협의체로서의 원활한 정보소통 네트워크 역할을 지속적으로 해 주실 것을 당부드립니다.

이와 관련해 국회에서도 노인일자리 부족이라는 어려운 현실을 절감하며 이를 위한 해결방안에 적극 동참한다는 책임감을 가지고 우리 노인분들의 안정적이고 질 높은 일자리 창출을 위해 입법 활동에 더욱 최선을 다하도록 하겠습니다.

오늘 세미나에 사회적으로 권위 있는 발표자들과 토론, 패널분들께서 참석하셨는데, 심도 있고 허심탄회한 열린 토론을 통해 유익하고 희망적인 안들이 도출되어 노인 일자리 개발과 정책에 많은 도움이 되길 다시 한 번 바랍니다.

일교차가 심한 시기에 건강에 유의하시고 하시는 모든 일들이 다 건승하시길 기원합니다.

2017. 4. 11.

이천사랑 나라사랑 국회의원 국회보건복지위원 **송 석 준**



1. 노인 일자리사업 활성화 방안에 관한 연구:
 사회참여활동, 전문직종 자원봉사활동 및 시니어 직능(장) 클럽을 중심으로 ... 1

2. 고령자 일자리와 사회봉사 참여 활성화 29

3. 도전! 뷰티플 라이프 37

4. 고령화 사회의 전문직 일자리 창출과 우리의 현실 51

5. 전문직 퇴직시니어의 일자리 창출과 창업 활성화 57



기조발제

노인 일자리사업 활성화 방안에 관한 연구 :
사회참여활동, 전문직종 자원봉사활동 및 시니어 직능(장) 클럽을 중심으로

허준수 교수
송실대학교 사회복지학부

I. 노인들의 사회참여활동

1. 노인과 사회참여의 개념과 실태

그동안 노인관련 선행연구들에서 사회참여에 관련된 많은 연구들이 진행되었지만 사회참여에 대한 통일된 정의가 정립되지 않고 다양한 차원에서 사회참여를 정의하고 있는 실정이다. Levasseur와 그의 동료들(2010)은 노인관련 문헌들에서 43개의 사회참여에 대한 정의들을 통합하여 분석한 결과 사회참여에 대한 정의들은 다음과 같은 여섯 가지의 특성들로 분류되었다. 첫째, 다른 사람과의 연계를 위한 준비 활동. 둘째, 다른 사람과 함께 있는 활동. 셋째, 특정한 활동 없이 다른 사람들과 상호작용하는 활동. 넷째, 동일한 목표를 위해 다른 사람과 함께하는 활동. 다섯째, 다른 사람들을 도와주는 활동. 여섯째, 사회에 기여하는 활동.

사회참여라는 개념은 사회적 연결, 사회적 연대, 사회적 자본(Social Capital), 사회적 지지, 사회적 연계, 사회적 통합 및 지역사회 참여 등으로 다양하게 규정되어지고 있다(Levasseur et al., 2010). 사회참여는 모임 참석, 종교적 모임 그리고 자원봉사활동 등의 공식적 사회참여 활동과 전화 그리고 친구들과의 접촉 등의 비공식 사회참여 활동들을 포함하여 다차원적으로 구성되었다(Utz, et al., 2002). Ingen(2008)은 사회참여활동을 공식적 사회참여, 가족 간의 비공식 사회참여, 가족이외의 비공식 사회참여 및 사회적 접촉 등의 네 가지 형태로 구분하여 정의하고 있다. 공식적 사회참여활동은 사회 및 정치 관련 단체, 이익집단, 자원봉사단체, 종교단체 등에서의 활동들을 포함한다. 가족 간의 비공식 사회참여활동은 방문, 초대 및 가족 간의 대화 등을 포함한다. 가족이외의 비공식 사회참여활동은 식당, 카페, 파티 및 각종 행사 등에 참여하는 것을 포함한다. 사회적 접촉은 편지나 전화 등을 활용하여 타인과의 대화를 포함한다.

노인들은 퇴직이후에 경제활동, 취미활동, 교육활동, 운동 활동, 종교활동 및 자원봉사활동 등의 다양한 형태들로 사회참여활동을 하고 있어서 노인들에게 사회참여 활동은 노인들의 생활전체를 의미할 수도 있다. 노인들의 사회참여활동은 타인과의 상호작용을 통해 사회 내에서 자신의 역할을 수행하는 활동으로 사회참여 활동의 유형은 매우 광범위하고 다양하게 유형화될 수 있다(황종만 · 권순만, 2009). 노인들의 사회참여는 사회적, 경제적, 조직적 성격이 포괄되는 광범위한 활동으로 경제활동, 교육활동, 운동활동, 단체활동, 정치활동, 종교활동, 자원봉사활동 등을 포함한다(이소정, 2009). 2008년 고령화 연구패널조사에서는 노인의 사회참여를 종교모임, 친목모임, 여가·문화·스포츠, 동창회·향우회·중친회 활동, 자원봉사활동, 정당·시민단체 활동 등 6가지로 분류하고 있다.

2011년 노인실태조사에서 조사된 우리나라 노인들의 주요 사회참여 활동들의 실태들을 정리해 보면 다음과 같다(한국보건사회연구원, 2012). 종교활동의 경우 종교별로 살펴보면 불교 31.3%, 개신교 21.8%, 천주교 9.7%, 유교 1.8%, 원불교 0.2%, 기타 0.6% 등의 순서로 나타났다. 여가활동 중 여행의 경우 지난 1년간 여행을 다녀온 응답자는 불과 33.7%에 지나지 않고 대다수의 노인들은 여행을 다녀오지 않은 것으로 조사되었다. 정규교육과정을 제외한 학습교육프로그램의 경우 노인들의 6.7%만이 참여하고 있는 것으로 나타났다. 우리나라 노인들의 사회단

체별 참여율을 분석해보면 친목단체 활동의 경우 전체응답자의 37.4%가 참여하고 있으며, 동호회 활동은 3.8%, 정치사회단체는 0.7%등으로 친목단체 활동을 제외한 다른 사회단체 등의 참여율은 저조한 것으로 조사되었다.

2. 노인들의 사회참여 영향 요인들

1) 인구 사회적 요인

노인들의 사회활동 참여는 성별에 따라서 다소 차이가 있는 것으로 나타났다(Lee et al., 2008; Desrosiers et al., 2009). 선행연구에서는 남성노인들이 여성노인들에 비하여 사회참여활동이 높은 것으로 조사되었다(Richard et al., 2008; 김영범·이승훈, 2008). 그러나 Zettel-Watson 외의 연구(2008)에서는 여성노인들이 남성노인들에 비하여 비공식 및 공식 사회참여활동이 높은 것으로 나타났다. 종교생활의 경우 여성노인들의 종교생활 참여가 높은 것으로 나타났다. 예를 들어 종교가 없는 남자노인은 46.5%인 반면에 여성노인은 25.8%로 조사되었다. 유교를 제외한 불교, 개신교, 천주교를 믿는다는 응답이 남성노인들에 비하여 여성노인들이 높았다. 그리고 평생교육의 경우 여성노인의 참여율이 남성노인의 참여율보다 다소 높은 것으로 조사되었다. 친목활동과 동아리활동의 경우도 여성노인들의 참여율이 남성노인들의 참여율보다 높은 것으로 나타났다. 그러나 정치사회 단체활동의 경우에는 여성노인들의 참여율과 남성노인들의 참여율이 비슷한 것으로 조사되었다(한국보건사회연구원, 2012).

연령과 노인들의 사회활동과는 깊은 관련이 있다. 연령이 증가하면서 일상생활동작에도 제한을 받으면서 노인들의 사회활동참여는 감소하는 것으로 나타났다(Richard et al., 2008; Desrosiers et al., 2009). 75세 이상의 고령노인의 경우 사회참여 활동에 대한 많은 제한이 많아져서 사회참여활동이 낮아지는 가능성이 매우 높다(배진희, 2009). 연령이 낮을수록 비공식 및 공식 사회참여 활동들에 대한 참여율이 높아지고, 특히 교육, 고용 등 사회참여가 높은 것으로 조사되었다(Van Groenou et al., 2010). 또한 연령이 낮을수록 자원봉사, 종교 및 취업 등의 사회참여활동에 참여하는 경향이 높은 것으로 조사되었다(이소정, 2009). 친목활동의 경우 연령별 특성은 차이가 없었지만, 평생교육프로그램, 동아리활동, 정치사회 단체활동 및 자원봉사 활동 등의 경우 연령이 낮을수록 참여율이 높은 것으로 조사되었다(한국보건사회연구원, 2012). 일반적으로 연령이 높아질수록 사회활동 참여는 감소하는 것이 일반적인 현상이지만 연령자체 보다는 개인적인 건강상태가 사회활동 참여에 보다 더 영향을 미칠 수 있다(Lee et al., 2008).

노인들의 학력은 노인들의 사회활동의 참여에 영향을 미친다(Hsu, 2007; Lee et al., 2008). 교육수준이 높을수록 사회참여활동의 정도가 높은 것으로 조사되었다(Richard et al., 2008). 교육을 통하여 개인의 사회적 네트워크와 사회적 기술이 증가하여 교육의 정도가 높을수록 사회참여활동은 증가하는 경향이 있는 것으로 조사되었다(Ingen, 2008). 김영범과 이승훈의 연구(2008)에서도 학력이 높은 노인들이 그렇지 않은 노인들보다도 사회활동 참여율이 높은 것으로 나타났다. 그리고 여행 여가활동, 평생교육프로그램, 친목활동, 동아리활동, 정치사회 단

체활동 및 자원봉사 활동 등의 경우 노인들의 교육수준이 높을 경우 그렇지 않은 경우보다 참여율이 높은 것으로 조사되었다(한국보건사회연구원, 2012).

거주지역에 따른 노인들의 사회활동을 비교해본 결과 도시거주 노인들의 사회참여 활동이 농촌 노인들보다 높은 것으로 조사되었다(이택영·김진경, 2010). 도시거주 노인들과 농촌 거주 노인들을 비교한 결과 도시거주 노인들의 동호회클럽, 친목활동, 정치사회단체 활동 및 자원봉사활동 등의 참여율이 농촌거주 노인들보다 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 그러나 문화활동의 경우 농촌거주 노인들이 도시거주 노인들보다 참여율이 높았다. 그리고 평생교육 프로그램의 경우 도시거주 노인들이 농촌거주 노인들보다 참여율이 높은 것으로 나타났다. 또한 거주지역에 따라서 참여하는 프로그램의 유형들이 상이한 것으로 조사되었다. 도시거주 노인들은 일반교양, 정보화교육에 대한 참여가 높은 반면에 농촌거주 노인들은 여가와 취미프로그램에 참여율이 높게 나타났다(한국보건사회연구원, 2012).

결혼상태도 노인들의 사회참여활동에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 결혼상태에 따라서 사회참여 활동의 장소가 상이한 것으로 나타났다. 배우자가 있는 노인들은 주로 시군구의 회관이나 주민센터의 프로그램들에 참여하지만, 그러나 배우자가 없는 노인들은 종교기관에서 실시하는 프로그램에 참여가 높은 것으로 나타났다(한국보건사회연구원, 2012). 또한 미망인의 경우 그렇지 않은 경우보다 비공식 사회참여도가 높은 편으로 조사되었다. 미망인의 비공식 사회참여도가 증가하는 것은 배우자의 사망이후 친구들이나 친척들 간의 비공식 사회참여가 더욱 더 증가하기 때문이다(Utz et al., 2002). 미망인의 경우에도 여성과 남성간의 차이가 있는 것으로 조사되었다. Pihlblad와 Adams의 연구(1972)에서는 여성의 경우 배우자와의 사별이후에도 전반적인 사회참여활동의 변화가 적은 반면에 남성의 경우에서 미망인 기간과 비례하여 사회참여활동이 점차적으로 감소하는 것으로 조사되었다.

2) 건강관련 요인

노인의 사회참여활동에 영향을 미치는 요인들 중에서 가장 중요한 요인들 중에 하나는 건강상태이다. 사회활동에 참여하는 노인과 비참여 노인들과의 건강상태를 비교해본 결과 사회참여 노인의 건강상태가 매우 양호한 것으로 나타났다. 사회참여활동은 다양한 측면에서 노인들의 생활과 삶에 긍정적인 영향을 미친다. 사회참여활동에 적극적으로 참여하는 노인들은 그렇지 않은 노인들보다 사망률이 낮고, 심리적 건강상태가 양호하고, 그리고 신체적이나 기능적 측면의 건강이 향상되는 것으로 조사되었다(Zettel-Watson & Britton, 2008). 13년간 노인들의 사망률과 사회활동, 생산적 활동 및 신체적 활동 등의 관련성을 조사한 결과, 사회활동이나 생산적인 활동에만 참여했던 경우 신체적인 활동에 참여하는 것보다 사망률이 현저하게 경감되는 것으로 나타났다(Glass et al., 1999).

주관적 건강상태가 양호할수록 사회참여활동이 증가하고 주관적 건강상태가 나쁠수록 사회참여활동이 감소하는 것으로 나타났다(Greiner et al., 2004; Lee, 2008; Richard et al., 2008). 그리고 시력과 청각에 장애가 있는 노인들의 사회참여활동이 그렇지 않은 경우보다 사회참여

활동이 저조한 것으로 조사되었다(Richard et al., 2008). 특히 시력에 장애를 갖고 있는 노인들은 그렇지 않은 노인들보다 가사활동, 사회활동, 노동, 자원봉사 및 여가활동 등에서 많은 제한을 받는 것으로 나타났다(Alma et al., 2011).

노인들의 일상생활동작 수준이 양호할수록 사회참여활동이 높아지는 것으로 조사되었다(배진희, 2009). 또 다른 연구에서도 노인들의 일상생활동작의 수준과 사회활동참여는 정적인 관계로 나타났다(이효영·전경숙, 2009). 후기 노인들의 사회참여활동과 기능적 능력의 관계를 5년간 종단적으로 조사한 결과 기능적 능력이 높을 경우 연령이 증가하더라도 사회참여 활동의 수준은 거의 감소하지 않고 동일한 수준을 유지했고, 또한 사회참여활동이나 사회적 접촉이 낮을 경우 오히려 기능적 능력이 약화되는 결과가 나타났다(Sørensen, Axelsen, and Avlund, 2002).

인지적 기능이 양호할수록 노인들의 사회참여활동이 증가하는 것으로 조사되었다(Hsu, 2007). 노인들이 사회활동에 참여하는 경우 미참여 노인들에 비하여 인지기능이 더 높은 것으로 나타났다. 특히 중·고령자의 종교, 여가, 공공집단 및 연고집단 등과 같은 사회참여활동이 인지기능에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다(황중남·권순만, 2009). 그리고 노인들의 인지기능과 사회활동간의 관련성을 종단적으로 조사한 연구결과에 의하면 한 가지 이상의 사회활동에 정기적으로 참여한 노인들이 아무런 사회활동에도 참여하지 않은 노인들보다 인지적 기능이 양호하고 인지적 장애가 적은 것으로 조사되었다(Glei et al., 2006).

그리고 Graney(1975)의 연구에 의하면 사회참여활동에 참여한 노인들과 그들의 행복감과는 집적적인 관련이 있는 것으로 조사되었다. 노인들의 사회참여활동이 증가할수록 행복감은 상승하였고 불행감은 감소하는 것으로 나타났다. Zettel-Watson 외의 연구(2008)에서는 우울감이 높은 노인들이 그렇지 않은 노인들보다 사회참여 활동이 낮은 것으로 조사되었다.

3) 경제관련 요인

노인들의 경제적 수준이나 상황에 따라서 노인들의 사회참여활동의 참여율이 상이한 것으로 나타났다. 노인들의 가구소득이 높을 경우 그렇지 않은 경우보다 여행여가활동, 동호회클럽, 친목단체, 정치사회단체 및 자원봉사활동 등의 참여율이 높은 것으로 조사되었다(한국보건사회연구원, 2012). 그리고 노인들의 생활수준별 여가활동 참여도를 조사한 결과 생활수준이 높을수록 여가활동에 대한 참여 빈도가 높은 것으로 나타났다(최성애, 1999). 노인들의 소득이 낮을수록 그렇지 않은 경우보다 경로당 중심의 활동이 높은 것으로 조사되었다(김희년·정미숙, 2004). 그리고 다른 연구에서는 노인들의 가구소득과 용돈은 사회참여활동에 상이하게 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 노인들의 용돈이 적을수록 종교활동이나 경로당활동에 참여할 경우가 높은 반면에 노인들의 소득이 높을수록 사회단체 활동의 참여가 높은 것으로 조사되었다(강현정, 2009).

서울 및 수도권 자원봉사센터에 등록된 노인자원봉사자들을 대상으로 조사한 결과 응답자들의 소득이 높을수록 자원봉사활동에 대한 지속의사나 참여율이 높은 것으로 조사되었다(이병순·김옥, 2006). Richard 외의 연구(2008)에서는 공공부조를 수급하는 노인들이 그렇지 않

은 경우보다 사회참여활동이 저조한 것으로 조사되었다. 그러나 Zettel-Watson 외의 연구(2008)에서는 경제적 상태가 나쁜 노인들의 사회참여활동 수준이 경제적 상태가 좋은 노인들의 사회참여활동 수준보다 오히려 높게 나타났다.

3. 노인 사회참여활동의 활성화 방안

초고령 사회를 대비하여 노인들의 사회참여활동에 관련된 논의와 주요 활성화방안들을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 연령이 낮고 건강상태나 기능적 능력이 양호 할수록 친목활동에 대한 참여도가 높은 것으로 나타났다(한국보건사회연구원, 2012). 사회참여활동을 참여할수록 건강상태가 호전되고 기능적 능력도 유지되는 긍정적인 효과 높으므로 건강상태나 나쁘고 기능적 능력이 미흡한 노인들을 대상으로 하는 사회참여활성화 방안을 강구하는 것도 매우 필요하다. 특히 일부 연구에서 대도시 거주 노인들보다는 중소도시나 농촌지역에 거주하는 노인들의 친목활동이 높은 것은 중소도시나 농촌지역의 노인들의 일상적인 접촉과 만남이 대도시지역 노인들보다 높다는 것을 의미한다(허준수, 2011). 지역사회내의 노인복지관련 기관들을 중심으로 도시 노인들의 접촉과 만남을 촉진하고 소외현상을 경감할 수 있는 프로그램들의 확충이 필요하다.

둘째, 남성노인들보다는 여성노인들이 여가·스포츠·문화활동에 더 많이 참여하는 것으로 나타났는데, 이는 여성노인들이 남성노인들에 비하여 지역사회의 노인복지관이나 노인복지 관련기관에서 시행하는 여가·스포츠·문화활동의 참여빈도가 높은 것을 반영하고 있다고 사료된다. 향후연구에서 성별에 따른 여가·스포츠·문화활동에 대한 참여도에 따른 심층적인 분석이 필요하다. 그리고 활동량이 많은 여가·스포츠활동의 특성으로 건강상태가 좋은 노인들의 참여가 높았다. 특히 여가·스포츠활동에 일정정도의 비용이 소요되기 때문에 경제적 상태가 양호한 노인들의 참여가 높은 것으로 나타났다(허준수, 2011).

셋째, 동창회, 향우회 및 종친회 등의 연고집단활동은 여성노인들보다는 남성노인들의 참여가 높았고, 경제적 계층의식이 높거나 경제상태가 양호한 노인들이 그렇지 않은 노인들보단 연고집단활동에 대한 참여가 높았다. 우리나라에서 연고집단 활동에 참여하는 노인들은 저소득계층보다는 경제사회적 지위가 비교적 양호한 중산계층의 노인들이라고 추정할 수 있다. 또한 우리나라 노인들이 다른 나라보다 동창회, 향우회 및 종친회 등의 연고집단활동을 많이 참여하는 근본적인 원인들을 연구하는 것이 필요하고 노인들의 연고집단활동의 참여가 사적인 만족보다는 사회의 공익적인 활동들과 연결될 수 있도록 지원해 줄 수 있는 방안을 모색해 보아야 한다.

넷째, 우리나라 노인들은 자원봉사, 정당활동 및 시민단체 등의 공익활동은 교육수준이 높고 경제적 상태가 양호한 노인들의 참여가 높은 편이다. 선진 외국과 비교하여 우리나라의 노인들의 공익활동에 참여가 매우 낮은 편으로 노년기 진입 이전에 중장년층을 대상으로 다양한 자원봉사, 정당활동 및 시민단체 활동에 참여할 수 있도록 사회문화적 환경을 개선해 나가야 한다. 또한 노인들이 정치적 활동의 활성화를 통하여 노인들의 욕구들이나 정치적 의사를 체계적으로 대변할 수 있는 환경을 마련하고, 그리고 노인들의 자원봉사활동의 활성화를 통하

여 노인들의 지혜, 경험 및 능력 등을 사회발전에 활용할 수 있는 방안을 모색해 보아야 한다.

다섯째, 건강상태가 양호하고 일상적 생활동작에 장애가 없고 정신건강수준이 좋을수록 사회참여활동이 높은 것으로 나타났다. 선행연구결과들에 의하면 신체적 및 정신적 건강상태가 양호한 노인들의 사회참여활동이 높은 것으로 나타났고(Greiner et al., 2004, 이해영·전경숙, 2009), 또한 사회참여활동을 통하여 노년기의 신체적 및 정신적인 건강도 유지되거나 향상된다는 점을 고려하여 신체적 혹은 정신적 장애나 질환들을 가진 노인들의 사회참여 활성화를 위한 환경과 서비스를 개발하는 것도 매우 중요하다.

여섯째, 노인들의 경제적 지위나 소득이 높을수록 사회참여활동이 높은 것으로 나타났다(Richard et al., 2008). 그리고 한 달 용돈이 많을수록 사회참여활동이 높은 것은 사회참여활동을 유지하는 데에 최소한의 경비가 필요하다는 것을 반증해주고 있다. 앞으로 노인들이 경제적 지위에 상관없이 다양한 사회참여활동을 지속할 수 있도록 지역사회 환경을 개선해나가는 것이 필요하다. 특히 지역사회의 노인복지관을 중심으로 저소득계층의 노인들이 친목활동, 여가활동, 스포츠 활동 및 자원봉사 등의 다양한 사회참여활동을 할 수 있는 서비스와 프로그램을 개발하여 운영해야 한다.

일곱째, 노인들의 전체 사회참여활동의 결정요인들로 여성일수록, 연령이 낮을수록, 교육수준이 높을 경우, 건강상태나 기능적 능력이 양호할수록, 우울감이 적을수록, 경제의식이 높거나, 그리고 한달 용돈이 높을 경우 등으로 조사되었다(허준수, 2011). 여성노인들보다는 남성노인들의 사회참여활동이 저조한 것으로 조사되었다. 실제로 우리나라의 여성노인들이 남성노인들보다 지역사회의 노인복지관련 기관이나 단체에서 제공하는 프로그램의 참여율이 높은 편이다. 앞으로 노인복지기관이나 관련 단체에서 남성노인들의 사회참여활동을 활성화시킬 수 있는 환경과 프로그램의 개발에 역점을 두어야 한다. 그리고 연령이 높거나 학력이 낮거나 건강상태가 나쁘거나 혹은 경제적 지위가 낮은 노인들이 다양한 사회참여활동에 동참할 수 있도록 노인들의 연령별, 교육수준별, 건강상태별 및 경제적 특성을 고려하여 체계적인 시니어 사회참여활동 증진방안을 모색해야 한다.

Marshall과 Altpeter(2005)는 사회복지사들이 활용할 수 있는 활동적 노년(Active Aging)을 위한 개입전략들을 다음과 같이 제시하고 있다: 1) 사회복지사들은 지역사회 내에서 사회계획과 노년층에 대한 옹호전략을 활용하여 활동 친화적인 지역사회를 개발해야 한다; 2) 사회복지사들은 노인들이 제한 없이 이동할 수 있도록 교통친화적인 지역사회를 만들어가야 한다; 3) 사회복지사들은 기업과 협력하여 건강하고 활동친화적인 노동환경을 만들어 나가야 한다; 4) 활동친화적인 지역사회를 만들기 위하여 인접 지자체, 기초단체 및 관련 기관들과의 협력과 조정을 증진시켜나가야 한다; 5) 건강하고 활기찬 노년을 위한 전문적이고 임상적인 서비스를 제공할 수 있는 환경을 제공해야 한다; 6) 지역사회내의 노인관련 단체와 기관들과 협력하여 활동적인 노인을 위한 지역사회의 역량을 향상시켜야 한다; 7) 활동적인 노년을 제약하는 빈곤과 실업을 방지하고 노인들에게 생산적인 활동과 노동을 제공해야 한다; 8) 노인들의 활동적 노년과 건강한 노년에 관련된 전문적인 연구조사를 진행하고 이에 관련된 적절한 정보를 제공할 수 있는 환경을 조성해야 한다.

II. 전문직종(능) 퇴직자들의 자원봉사활동의 관련 이슈, 문제점 및 활성화 방안

1. 전문직종 퇴직자들의 자원봉사활동 관련 이슈 및 문제점

1) 자원봉사활동에 대한 기본적인 이해와 교육이 부족하다.

전반적으로 자원봉사활동의 의의 및 중요성에 대한 우리나라 국민들의 이해와 인식이 매우 미흡한 측면이 있다. 자원봉사활동에 대한 체계적인 홍보와 교육을 학령기부터 퇴직이전까지 지속적으로 전개해야 한다.

2) 본인의 능력과 기술을 활용할 수 있는 전문자원봉사활동에 참여하는 경우가 적다.

우리나라의 노인자원봉사활동의 대부분이 전문성을 살릴 수 있는 자원봉사활동보다는 노력봉사나 단순 업무의 자원봉사활동이 대부분이어서 전문직종 퇴직자들이 본인의 능력과 기술을 활용할 수 있는 전문자원봉사활동은 매우 미흡한 실정이다. 자원봉사관련기관들은 전문직종의 퇴직자들의 기술과 경험을 살릴 수 있는 다양한 전문자원봉사활동들을 개발하고 보급해야 한다.

3) 지속적인 자원봉사활동에 대한 참여와 일상화가 미흡하다.

퇴직 전 자원봉사활동에 대한 지속적인 참여와 일상화 없이 퇴직했다고 곧바로 자원봉사활동에 참여하는 경우는 드문 편이다. 퇴직이전부터 여가선용, 자기개발 및 사회참여를 위한 다양한 자원봉사활동에 참여하는 것이 필요하다. 지역사회, 자원봉사관련 기관 및 기업들은 근로자들에 대한 자원봉사활동을 장려하고 이를 바탕으로 퇴직이후에도 자원봉사활동에 지속적으로 참여할 수 있는 환경을 마련해야 한다.

4) 기업 혹은 직능단체 중심의 기업자원봉사활동들이 미흡하다.

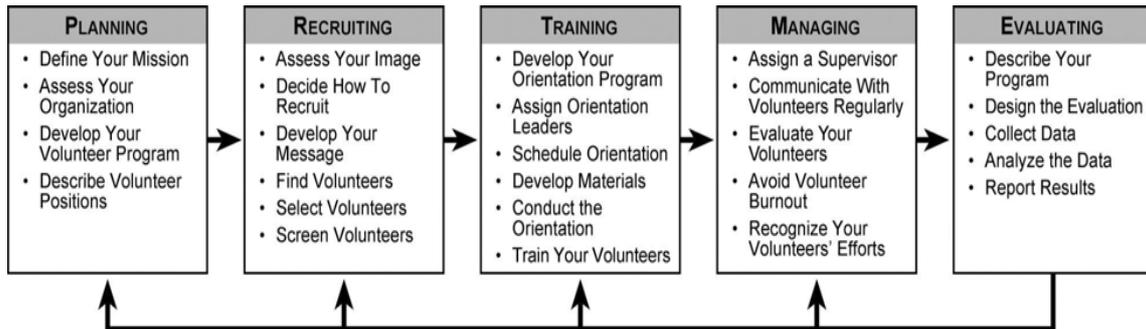
일부 대기업과 직능단체를 중심으로 기업자원봉사활동(Corporate Volunteering)이 실시되고 있지만 양적인 측면과 질적인 측면에서 매우 미흡한 측면이 있다. 상시적으로 근로자들이 본인들의 기호, 특성 및 능력에 따라서 자원봉사활동에 참여할 수 있는 환경을 구축해야 한다.

5) 전문직종 퇴직자들을 위한 자원봉사활동 지지체계 혹은 관리운영체계가 부족하다.

지역사회나 기업에 전문직종의 퇴직자들을 위한 지지체계와 관리운영체계의 구축이 매우 미흡한 편이다. 지역사회의 자원봉사 관련 기관이나 기업중심의 자원봉사활동들은 소속회원이나 근로자들을 위한 비전문 자원봉사활동에 대한 일반적인 관리운영체계는 구축하고 있으

나, 그러나 전문지식과 기술을 보유하고 있는 전문직종 퇴직자들을 위한 자원봉사 관리운영체 계는 거의 마련되어 있지 않다.

<그림. 1> 자원봉사활동 집행과정의 단계



(출처: U.S. Department of Health and Human Services(2005). Successful Strategies for Recruiting, Training, and Utilizing Volunteers: A Guide for Faith- and Community-Based Service Providers).

6) 전문직종 퇴직자들의 자원봉사활동에 대한 실태조사, 연구조사, DB 및 종합 정보화센터 등이 필요하다.

보다 과학적이고 체계적으로 전문직종 퇴직자들의 자원봉사활동들을 활성화시키기 위해서는 전국규모의 전문직종 퇴직자의 자원봉사활동에 대한 실태조사 및 연구조사를 진행해야 한다. 특히 향후 퇴직 예정인 우리나라 베이비붐 세대의 사회참여 및 자원봉사활동에 대한 기초실태조사 및 욕구조사를 실시해야 한다. 그리고 전문직종 퇴직자들의 자원봉사활동을 보다 체계적으로 모니터링하면서 정보를 신속하게 제공할 수 있는 DB구축 및 Internet기반의 종합 정보화센터의 신설도 필요하다.

7) 전문직종 퇴직자들의 자원봉사활동을 지원할 수 있는 법적·제도적 방안이 미흡하다.

보다 전문직종 퇴직자들이 그들의 기술과 경험을 사회에 환원할 수 있도록 지원할 수 있는 관련 자원봉사 법규의 신설과 기존 제도들의 개선작업이 필요하다. 이를 위하여 기존의 노력봉사중심의 비전문 자원봉사활동들을 지원하고 있는 관련제도 및 법규를 개선하여 전문자원봉사활동이 활성화될 수 있는 법적 및 제도적 환경을 마련해야 한다. 또한 기업이나 직능단체들을 중심으로 행해지는 자원봉사활동을 간접적으로 지원하는 방안도 모색해 볼 수 있다.

2. 전문직종 퇴직자들을 위한 자원봉사활동 활성화 방안

1) 전문직종(능) 퇴직예정자 및 퇴직자의 역할

(1) 자원봉사에 대한 필요성과 중요성을 이해한다.

전문직종에 종사하는 경우 근로기에 자원봉사활동에 참여하는 기회가 적고 이에 따라서 현대사회에서의 자원봉사의 필요성과 중요성을 인식하지 못하는 경우가 많다. 그동안 전문직종을 통하여 우리사회로부터 혜택을 받은 부분을 퇴직 후 자원봉사활동을 통하여 사회에 환원하는 방안을 모색해야 한다.

(2) 퇴직이전부터 다양한 자원봉사활동에 참여한다.

퇴직이전에 자원봉사활동에 전혀 참여하지 않고 퇴직이후에 적극적인 자원봉사활동을 기대하기는 어려운 실정이다. 만일 학령기나 근로지 초기에 자원봉사활동의 경험이 전혀 없는 경우 적어도 중·고령기 이후부터는 기업 혹은 지역사회에서 본인의 관심영역을 중심으로 자원봉사활동을 전개하는 것이 선행되어야 한다.

(3) 본인의 직업적 전문성을 활용할 수 있는 자원봉사활동에 참여할 수 있도록 노력한다.

대부분의 자원봉사활동의 배치에서 참여자들의 직업적 전문성을 활용하기 보다는 현재 지역사회, 기업 및 자원봉사 관련 기관 등에서 시행하고 있는 기존의 자원봉사활동에 참여하게 되는 경우가 많은 편이다. 퇴직자들의 직업적 전문성을 극대화시킬 수 있도록 동일 직종이나 직능 중심의 전문자원봉사활동을 개발하여 확대해야 한다.

(4) 자원봉사활동을 통하여 퇴직 후의 제2의 인생설계를 추구한다.

우리사회의 정년제도의 미정착과 연령차별(Ageism)로 퇴직 후 새로운 직장이나 사업을 시작하기 이전에 본인의 기술과 경험들을 활용할 수 있는 전문자원봉사활동에 참여하면서 이를 통하여 창업과 구직 혹은 퇴직 후 노후설계를 준비할 수 있는 기회를 가질 수 있다. 지역사회나 기업에서는 퇴직예정자들을 대상으로 실시하는 퇴직준비프로그램(Pre-retirement Planning Program)의 한 과정에 자원봉사활동에 대한 체계적인 준비와 계획에 관한 사항을 포함하여 운영해야 한다(허준수, 2010).

(5) 가족, 친구 및 지역주민들과 함께할 수 있는 자원봉사활동에 참여한다.

대부분의 전문직종(능)에 종사했던 퇴직자들은 직업, 직장 및 직능 등을 중심으로 거의 모든 성인기를 보냈기 때문에 자원봉사활동을 가족, 친구 및 지역주민들과 함께 참여하는 것이 익숙하지 않은 편이다. 노년기에는 공식조직이나 단체 등의 업무나 모임보다는 지역사회에서 비공식 집단인 가족, 친구 및 지역주민 들과 조화롭게 지내는 것도 매우 중요하므로 퇴직초기부터 이러한 비공식 집단과의 교류를 자원봉사활동을 통하여 촉진시키는 것도 바람직하다.

(6) 마을, 공동체 및 지역사회 등의 공동의 선을 위한 자원봉사활동에 참여한다.

그동안 우리나라의 자원봉사활동들이 질과 양적인 측면에서 미흡하여 지역공동체나 지역사회에 실질적인 영향을 미칠 수 있는 자원봉사활동들은 미흡한 측면이 있다. 비전문자원봉사활동보다는 전문자원봉사활동을 체계적으로 기획하고 운영해 나간다면 마을, 공동체 및 지역사회의 사회발전(Social Development)과 사회적 자본(Social Capital) 축적에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(허준수, 2010).

(7) 지역사회내의 자원봉사기관들을 파악하고 각 기관들에서 실시하는 자원봉사활동에 정기적으로 참여한다.

자원봉사활동의 핵심은 지속적인 참여에 있다. 지역사회내의 자원봉사기관들을 일목요연하게 알릴 수 있도록 자원봉사관련기관들은 On-Line 혹은 Off-Line을 통하여 각 기관들의 자원봉사활동들을 홍보해야 한다. 그리고 전문직종 출신의 퇴직자들은 전문자원봉사활동에 참여하기 이전에 비전문 자원봉사활동에 참여하여 자원봉사활동에 대한 기초적인 지식과 훈련에 참여하는 것이 필요하다.

우리나라의 인구고령화로 인하여 사회 및 경제전반에 많은 영향을 미칠 것으로 전망되고 있다. 특히 약 712만 명에 달하는 베이비붐 세대가 앞으로 노동시장에서 퇴직하게 되고 곧 이어서 노년기에 진입할 예정이다. 기존의 노인계층과는 다른 인구사회 및 경제적 특성을 지닌 베이비붐세대의 자원봉사활동을 활성화시키기 위해서는 기존의 노인자원봉사활동의 패턴과 특성을 전향적으로 변화시켜야 된다. 그리고 사회참여활동이나 자원봉사활동의 지속성은 단기간에 형성되는 것은 아니다.

노년학의 지속이론(Continuity Theory)에 의하면 일반적으로 노인들이 노년기에 들어가서 새로운 활동이나 과업을 시도하는 경향은 매우 낮은 편이고, 일반적으로 중·장년기에 참여하거나 좋아하는 활동들을 노년기에도 지속한다는 점을 인식해야 한다. 그래서 가능한 중·고령자들을 대상으로 자원봉사활동에 대한 참여율을 증대시키는 것이 노년기의 자원봉사활동을 활성화시킬 수 있는 하나의 방안이다. 초고령사회를 대비하여 전문직종 퇴직자들의 전문자원봉사활동의 개발, 시행 및 평가 등을 위하여 중앙정부, 지자체, 기업, 지역사회, 노인복지관련기관, 종교기관, NGO 및 자원봉사 관련기관들이 협력하여 한국형 퇴직자 및 노인자원봉사활동을 발전시켜나가야 한다.

노인들은 자신들의 능력과 기술을 활용하여 우리사회에서 다양한 문제들로 고통을 받고 있는 사람들의 아픔을 함께 동참하고 그들을 도울 수 있도록 노력하는 적극적이며 주도적인 자세의 확립이 필요하다. 그리고 지속적인 노인자원봉사활동들을 통하여 노인들은 자원봉사대상자라는 수동적인 입장을 탈피하여 세대통합(Intergenerational Ties)과 사회통합(Social Integration)을 추구해 나갈 수 있도록 노력해야 한다. 이를 위하여 정부 및 지방자치단체들도 노인들을 단순히 수동적인 존재나 서비스의 수혜자로 인식하기보다는 노인자원봉사활동이 보다 체계화되고 내실화 될 수 있도록 자원봉사관련 법규 및 제도를 정비하여 노인자원봉사활동이 시간 소모적인 차원에 머무는 것을 지양하고, 다양한 노인자원봉사활동들이 개발되고 활

성화되어서 사회복지단체 및 비영리기관들의 목적과 사업을 효과적으로 성취하는 데에 있어서 실질적인 도움을 줄 수 있는 자원봉사활동이 될 수 있도록 정책적, 행정적 및 제도적 지원 방안을 모색해야 한다.

전문직종 퇴직자 및 노인들의 전문자원봉사활동의 활성화는 단기적인 대책만으로는 달성하기 어려운 과제의 하나이다. 노인들이 개인적인 선택을 존중하고 퇴직이후에 다양한 분야에서 의미 있는 전문자원봉사활동들을 전개해 나가기 위해서는 노년기의 자원봉사활동에 영향을 미치는 우리사회 전 영역의 관련 이슈 및 쟁점에 대한 개선작업이 이루어져야 한다. 노인들의 자원봉사활동에 직접 혹은 간접적으로 영향을 미칠 수 있는 주요 사항들을 정리해 보면 다음과 같다: 1) 노후소득보장체계의 개선, 2) 생산적인 신노인문화의 창출, 3) 노인에 대한 편견 개선, 4) 연령차별금지, 5) 세대 통합적·고령 친화적 지역사회 환경 구축, 6) 풀뿌리 노인 자조모임의 활성화, 7) 관련분야에서 교육과 훈련 시스템의 구축, 8) 전문 인력의 배치, 10) 관련 기관에 대한 법적, 재정적 및 기술적 지원. 특히 노년기의 여가활용을 위한 사회참여나 자원봉사를 원하시는 분들에게는 적절한 활동처와 지원을 등을 노인들의 개별적인 욕구들에 부합하도록 체계적이고 제공해 줄 수 있는 노인복지전달체계의 구축이 고령사회를 대비하여 어르신들의 진정한 삶의 질의 향상과 성공적인 노후생활(Successful Aging)을 도모할 수 있는 방안이라고 생각한다.

Ⅲ. 시니어 직능 클럽의 목적, 방향 및 활성화 방안

1. 목적

시니어 직능(장) 클럽은 직장 혹은 직능단체를 중심으로 퇴직예정자나 퇴직자들의 사회적 경험 및 직업적 기술을 활용할 수 있는 노인적합형 사회적 일자리와 다양한 사회참여활동을 개발하고 이에 참여할 수 있는 여건을 조성하여 노인의 삶의 질 향상 도모한다.

2. 목표

1) 단기목표

- 직장(혹은 직능)을 중심으로 퇴직예정자 및 퇴직자들에게 계속근로차원에서 노인적합형 사회적 일자리를 제공한다.
- 직장(혹은 직능)중심의 퇴직자 단체를 중심으로 퇴직자들을 위한 다양한 사회참여의 기회를 제공한다.
- 초고령사회를 대비하여 특정 직업기술이나 경험을 갖고 있는 고령퇴직자들을 공공성이 높은 분야의 사회적 일자리에 참여시키거나 혹은 소득창출을 위한 기회를 제공한다.

2) 장기목표

- 시니어 직능(장)클럽을 통하여 퇴직예정자들에게 사회참여의 기회를 제공하고 그리고 퇴직준비프로그램(Retirement Planning Program)을 연계시켜서 생산적 노화 및 성공적 노화를 추구한다.
- 시니어 직능(장)의 활성화를 통하여 기업 및 직능단위의 퇴직자(혹은 퇴직예정자)들이 퇴직 후(혹은 퇴직이전)에 다양한 사회참여(사회공헌, 자원봉사, 사회적일자리, 노인일자리 등)의 기회를 확대하여 개인적 차원에서는 노년기를 대비하고 사회적 차원에서는 노인유휴인력을 보다 효과적으로 활용할 수 있다.

〈표.1〉 퇴직준비프로그램의 주요 분야, 목표, 및 세부 활동

분야	목표	세부활동
소득대책	퇴직후의 적절한 소득의 확보 및 유지	- 퇴직소득 및 예산의 예측, - 민간/공공연금및 투자전략에 대한 정보 제공 및 이해
건강관리대책	노년기의 질병에 대한 이해와 효과적인 건강관리	- 육체적/신체적 건강상태의 측정 - 기능적 능력의 측정 - 영양문제 - 노년기의 신체적, 정신적 질병에 대한 이해 및 대처방법의 습득
고용대책	퇴직후의 재취업을 위한 정보제공 및 기술훈련	- 경력개발계획의 작성 - 재취업/재고용을 위한 정보제공
여가활용	효과적인 여가활용방법의 습득	- 여가시간 활용법의 습득 - 여가계획의 작성
법률정보	다양한 법률정보의 제공 및 이해증진	- 기초적 법률정보의 제공및 이해 - 유산분배 - 유언장작성
주거대책	노년기에 적합한 주거환경의 개선 및 이주	- 노인주택에 대한 설명 - 노년기에 적합한 주거환경의 개선의 방법
심리사회적대책	퇴직전후에 경험하는 다양한 심리사회적 문제에 대한 상담/ 치료 및 대응전략의 습득	- 심리적 상태의 측정 - 대인관계 및 사회적응훈련 - 스트레스 및 불안에 대한 대처능력의 습득

(출처: 허준수(2010). 퇴직준비프로그램의 운영 및 활성화방안. 노인복지연구. 서울: 신정)

3. 시니어 직능(장) 클럽의 유형화

1) 회원유형별

(1) 시니어 직능 클럽 (Job Based Senior Club: JBSC)

일정규모 이상의 회원을 가진 직능단체(혹은 협회)를 중심으로 시니어 직능 클럽을 운영한다. 전국규모의 직업 및 자격증관련 협회 및 단체들을 대상으로 한다.

(2) 시니어 직장 클럽(Company Based Senior Club: CBSC)

일정규모 이상의 개별 직장단위를 중심으로 시니어 직장 클럽을 운영한다. 제도 초기에는 대규모 사업장을 중심으로 시행하고 단계별로 모든 사업장에 확산시킨다. 특히 중소기업 이하의 소규모 사업장은 노인인력개발원을 중심으로 권역별로 시니어 직장 클럽의 운영을 지도 감독한다.

(3) 지역밀착형 시니어 직능(장) 클럽(Community Based Senior Job Club: CBSJC)

시니어 직능 클럽 및 시니어 직장 클럽에 참여하지 못하는 고령근로자들을 위하여 기존의 시니어클럽과 노인복지관련 기관을 중심으로 직능단체나 직장과 연계하여 시니어 직능(장) 클럽을 운영한다. 지역밀착형 시니어 직능(장)클럽의 경우 기업이나 특정 직능단체에 속하지 않은 고령근로자들을 대상으로 한다.

2) 모회사유형별

(1) 공공기관형

정부, 지자체, 공사 및 정부 출연기관을 중심으로 공공기관형 시니어 직장 클럽을 운영한다. 제도시행초기에 공공기관을 중심으로 시니어 직장클럽을 활성화시키고 단계별로 민간 기업으로 확산시켜나간다.

(2) 직능단체형

직능단체(혹은 협회)등을 중심으로 권역별 혹은 지역별로 시니어 직능 클럽을 운영한다. 우리나라의 대표적인 직능단체 혹은 협회들을 중심으로 시니어 직능 클럽을 활성화시키고 특히 특정 고소득 전문 직종보다는 직능 단체들 중에서 모든 산업영역의 고령근로자들이 포함될 수 있도록 한다.

(3) 민간기업형

일정규모를 이상의 개별 민간 기업을 중심으로 시니어 직능 클럽을 운영한다. 제도초기에는 대규모 사업장이나 기업을 중심으로 제도를 시행하고 단계별로 중소기업으로 까지 확산시킨다. 소규모 사업장이나 기업은 한국노인인력개발원과 노인복지관련기관들이 제도의 운영에

대한 전문적인 지도감독을 제공해야 한다.

(4) 지역밀착형

공공기관형, 직능단체형 및 민간기업형에 포함되지 않는 고령근로자들을 위하여 기존의 시니어클럽 혹은 노인복지관련 기관을 중심으로 지역밀착형 시니어 직능클럽을 운영한다. 이를 위하여 현재의 노인일자리사업과의 연계성과 차별성을 확보하면서 본 제도를 시행해야 한다.

4. 시니어 직능 클럽과 기존 노인일자리사업과의 관계

시니어 직능 클럽을 기존의 노인일자리사업과 분리하여 운영할 경우 추가적인 비용발생과 체계적인 관리운영에 문제점이 발생하므로 2004년부터 시행해오고 있는 노인일자리사업의 한 영역(분야)으로 통합하여 운영해 나가는 방안이 필요하다. 그러나 시니어 직능(장) 클럽을 보다 활성화시키고 발전시켜나가기 위해서는 기존의 노인일자리사업의 기본 재정 및 인력만으로는 매우 미흡하므로 시니어 직능(장) 클럽의 제도화를 추구하면서 기존의 노인일자리사업에 투입된 재정 및 인력을 보다 확충하는 것뿐만 아니라 시니어 직능(장) 클럽에도 적절한 재정 과 인력을 제공할 수 있는 방안을 모색해야 한다. 특히 노인일자리사업수행기관의 재정 및 인력지원이 보다 강화되어야 기존의 노인일자리사업과 연계되어 시니어 직능(장)클럽의 성공적인 정착을 도모할 수 있다.

5. 시니어 직능(장) 클럽의 운영모델

1) 운영형태

(1) 단체의 성격

시니어 직능(장)클럽의 관련법규 및 규정에 따라서 변동될 수 있지만 모기업이나 직능단체가 퇴직예정자 및 퇴직자들을 위한 시니어클럽을 자유롭게 조직하고 운영할 수 있는 지위를 제공하는 것이 필요하다.

(2) 모회사와의 관계

① 직접운영형

일정정도의 규모, 인력 및 예산을 갖춘 기업이나 직능단체가 직접 시니어 직능(장)클럽을 운영하는 경우.

② 연합운영형

퇴직예정자나 퇴직자의 규모가 일정정도 미만인 경우 유사한 산업이나 업종내의 두 개 이상의 직장들(혹은 직능단체)이 연합하여 시니어 직능(장) 클럽을 운영하는 경우.

③ 위탁운영형

(가) 전담기관 위탁형: 개별직장이나 직능단체가 노인복지관련의 전담기관에 위탁하여 시

니어 직능(장) 클럽을 운영하는 경우

- (나) 전문가 위탁형: 개별직장이나 직능단체가 노인복지관련의 전문가를 선임에 위탁하여 시니어 직능(장) 클럽을 운영하는 경우
- ④ 지역사회연계형
 - (가) 시니어클럽 연계형: 기존의 시니어클럽이 지역사회내의 퇴직예정자나 혹은 퇴직자들을 중심으로 시니어 직능 클럽을 운영하는 경우. 기존의 시니어클럽의 일자리사업은 사업단위로 참여자들을 모집하여 운영했으나, 그러나 시니어클럽 연계형은 참여자들을 직능이나 직업기술들을 중심으로 참여자를 모집하여 운영할 수 있다.
 - (나) 노인복지기관 연계형: 기존의 노인일자리사업을 운영하고 있는 노인복지 관련기관들을 중심으로 시니어 직능 클럽을 운영하는 경우. 이 연계유형도 참여자들을 사업단위가 아닌 직업 및 직능을 중심으로 참여자들을 모집하여 운영할 수 있다.
 - (다) 공공 및 민간기관 연계형: 지역사회내의 공공기관이나 민간기관 등이 해당기관의 퇴직예정자 및 퇴직자 이외에 필요한 경우 지역사회 내에서 참여자들을 일정정도 모집하여 운영할 수 있다.

(3) 퇴직자 단체와의 관계

모기업에 조직된 퇴직자 동우회가 시니어 직능(장)클럽을 위탁을 받을 수도 있고, 그리고 이미 퇴직자 관련 단체에서 조작한 수익단체와 병렬로 시니어 직능(장)클럽을 운영하는 방안도 있으나 이미 결성된 퇴직자동호회를 중심으로 시니어 직능(장) 클럽을 운영하는 것보다는 모기업이나 직능단체와 협의하여 시니어 직능(장) 클럽을 새롭게 출범시키는 것이 보다 적절하다. 그러나 이미 조직된 퇴직자 단체 및 동우회의 협조와 연계를 통해서도 시니어 직능(장) 클럽을 출범시킬 수 있다.

(4) 수익배분 방식

시니어 직능(장) 클럽에서 발생하는 수익배분방식으로는 회원 간 배분방식, 단체운영비 적립, 일부 사회 환원 등이 있으나 신설되는 관련법이나 규정에서는 일정한 가이드라인이나 최소규정을 제공하여 시니어 직능(장) 클럽의 수익배분 방식은 전적으로 개별 시니어 직능(장) 클럽에 의사결정에 위임하는 것이 필요하다.

2) 참여대상자

시니어 직능(장) 클럽의 활동에 참여하기 원하는 직장, 직능단체 및 지역사회의 퇴직예정자 및 퇴직자로 한다. 단 우리나라의 현실을 고려하여 기존 시니어클럽의 참여기준을 일정연령기준으로 제한하였으나 본 사업의 성격상 일정연령에 도달하지 않아도 일정기준들을 충족한 퇴직예정자 및 퇴직자를 참여대상으로 해야 한다. 예를 들어서 시니어 직능(장) 클럽의 최소 연령은 퇴직자의 경우에는 60세 이상으로 정하고, 퇴직예정자의 경우에는 55세 이상으로

참여할 수도 있도록 해야 한다. 전체적으로 시니어 직능(장) 클럽의 전체 참여자들 중에서 60세 이상의 비율을 60%-70% 이상을 원칙으로 하는 것이 바람직하다.

3) 시니어 직능(장) 클럽의 사업범위 및 내용

시니어 직능(장) 클럽은 공익형과 시장형으로 구분되고 공익형은 교육형, 복지형, 문화형, 환경보호형, 사회공헌형, 국제봉사형, 퇴직준비형으로 운영할 수 있다. 시장형은 시장형, 인력과견형, 창업모델형, 위탁관리형 및 기술자문형 등으로 구분되어 운영할 수 있다. 시니어 직능(장) 클럽과 노인일자리아업과의 연계성을 확보하기 위하여 기존의 노인일자리아업들을 유지하고 시니어 직능(장) 클럽의 직업적 전문성을 확보할 수 있는 차원에서 공익형에는 문화형, 환경보호형, 사회공헌형, 국제봉사형 및 퇴직준비형 등을 추가하였고, 시장형에는 위탁관리형과 기술자문형을 추가로 신설하였다. 시니어 직능(장) 클럽의 사업유형들에 대해서 다음과 같이 제안한다.

〈표.2〉 시니어 직능(장) 클럽의 사업 유형별 분류 및 내용(안)

구분	정의	일자리예시	
공익형	교육형	직업경험과 교육을 통해 습득한 지식 및 기술 등을 가진 고연근로자들이 다양한 계층을 대상으로 본인들의 경험과 지식을 전달함으로써 세대 간 교류의 확대 및 교육대상자의 능력을 향상시키는 일자리	직업기술교육, 전문직종 지도감독, 교육강사파견사업, 교육복지관련 정서지원사업 등
	복지형	사회·경제·문화적 소외계층을 대상으로 제공되는 사회서비스 중 노인적합형일자리를 창출·제공하여 사회서비스 확대를 도모하고 서비스이용자의 사회적응 및 안정적 생활을 유지할 수 있도록 지원하는 일자리	노인보호사업, 장애인, 아동, 청소년 및 다문화 가정 등 소외계층 돌봄사업, 주거개선사업 및 문화 사회복지관련 지원 및 후원 사업 등
	문화형	우리나라의 전통예술이나 문화 활동을 중심으로 노인적합형 사회적 일자리를 제공하여 참여자들의 문화 및 예술 관련 분야의 경험과 지식을 활용할 수 있는 일자리	전통예술 및 문화의 계승 및 전수, 문화재 관리 및 보호, 문화재 해설, 민속문화 발굴 및 전수 등
	환경보호형	지구온난화와 공공분야의 환경보호 관련 사회적 일자리를 창출하여 환경보호, 예방 및 홍보활동을 시행하는 일자리	환경보호 및 감시, 환경예방, 환경캠페인, 재활용 활용 사업, 자연보호 활동, 자연휴양림 캠프활동 등
	사회공헌형	기업 및 직능단체를 중심으로 사회공헌이나 자원봉사활동을 시행하여 기업 및 직능단체들의 사회적 책임성을 구현하는 일자리	사회공헌, 전문자원봉사, 자원봉사, 구제활동 등
	국제봉사형	국제자원봉사 관련 사회적 일자리를 창출하고 제공하여 국제사회에서 우리나라의 국격과 권익을 도모할 수 있는 일자리	국제자원봉사활동, 국외 재난구조 활동, 해외봉사, 빈민국지원 활동 등
	퇴직준비형	퇴직예정자 및 퇴직근로자들을 대상으로 노년기를 효과적으로 대비할 수 있는 퇴직준비프로그램을 시행하여 이를 통하여 성공적인 노후생활을 준비할 수 있는 교육 및 훈련 프로그램의 제공	직장이나 직능단체를 중심으로 퇴직준비프로그램을 시행함.

구분	정의	일자리예시	
시장형	시장형	퇴직근로자들에게 적합한 업종 중 소규모 창업 및 전문직종 사업단을 공동으로 운영하여 창출되는 일자리로서 사업소득을 참여자들과 배분하는 일자리	직장이나 직능단체의 직업적 전문성을 활용한 상품제조 및 판매사업, 특산물제작 및 홍사업, 공동작업장운영사업, 물류 및 택배사업 및 지역농협사업 등
	인력파견형	수요처의 요구에 의해서 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당수요처로 파견하여 근무기간에 대한 일정 보수를 지급받을 수 있는 일자리	직장이나 직능단체의 직업적 전문성을 활용한 인력파견 및 배치사업, 풀타임 및 파트타임 직원 파견, 경비원사업, 가사도우미사업 및 농어촌 일손도우미 파견사업 등
	창업모델형	퇴직근로자에게 적합하고 소득창출 효과가 있는 사업모델 개발하고 노인창업의 사회적 확산 및 파급효과 도모하기 위한 일자리	직장이나 직능단체의 직업적 전문성을 활용한 상품 및 서비스의 제조, 가공 및 판매사업 등
	위탁관리형	직장 및 직능단체에 속해 있는 고령근로자들의 전문적 기술이나 직업 경험을 활용한 공공 및 민간분야의 관련 업무 및 서비스를 위탁하여 관리 운영해 주는 일자리	서비스운영 및 관리감독, 공공 및 민간관련 제업무의 위탁관리 업무
	기술자문형	퇴직근로자들의 전문적인 직업기술과 경험을 바탕으로 신규사업을 시작하는 기업이나 개인에게 기술자문 및 기술전수를 제공하여 수익을 창출하는 일자리	직장 및 직능단체가 가지고 있는 전문 기술이나 기술을 활용하여 기술자문단을 통하여 서비스 및 지도감독 등의 업무 제공

4) 재원조달 방안

시니어 직능(장) 클럽의 성공적인 정착을 위하여 최소운영 경비를 중앙정부의 재정여건을 고려하여 일정기간(5년 이내)만을 한시적으로 지원하고 일정기간 이후에는 시니어 직능(장) 클럽이 모회사로부터 전적으로 지원을 받거나 혹은 일부 지원을 받으면서 운영해 나갈 수 있는 방안을 모색해야 한다. 특히 모기업의 시니어 직능(장) 클럽에 대한 지원 비용은 모두 혹은 일부를 공제해 줄 수 있는 제도적 방안을 마련해야 한다. 시니어 직능(장) 클럽의 경우 중앙정부가 운영비의 일정부분을 장기적으로 지원하는 방안을 고려해야 하고, 그리고 노인관련 전문기관과 연계할 경우에는 기존의 노인일자리사업을 기준으로 필요한 예산과 인력을 지원할 수 있도록 해야 한다.

일정규모이상의 대기업이 시니어 직능(장) 클럽을 운영할 경우에는 최대 3년간 최소 운영경비의 전부 혹은 일부를 지원할 수 있다. 그리고 기타 운영 관련 비용의 전액 혹은 일부를 공제해 줄 수 있는 방안을 모색할 수도 있다.

중소기업이 시니어 직능(장) 클럽을 운영할 경우: 최대 5년간의 최대 운영경비의 전부 혹은 일부를 지원할 수 있다. 그리고 기타 운영 관련 비용의 전액 혹은 일부를 공제해 줄 수 있는 방안을 모색할 수도 있다.

소규모사업장이 시니어 직능(장) 클럽을 운영할 경우: 지속적으로 운영경비의 전부 혹은 일부를 지원할 수 있다. 특히 한 개 사업장이 시니어 직능(장) 클럽을 운영할 수 없는 경우 두 개 이상의 사업장이나 기업들이 연합하여 시니어 직능(장) 클럽을 운영할 수 있도록 최소 운

영 경비와 인력지원을 기존의 노인일자리사업에 준하여 적용할 수 있도록 해야 한다.

전국규모의 직능단체가 시니어 직능(장) 클럽을 운영할 경우: 직능단체의 규모와 회원수를 고려하여 차등적으로 일정기간 동안 운영경비의 전부 혹은 일부를 지원할 수 있다. 특히 직능단체가 체계적으로 조직되어 있지 않은 산업군이나 직능의 경우 중앙정부차원에서 그러한 직능들을 선별하여 시니어 직능(장) 클럽이 시행될 수 있도록 제도적 지원체계를 구축해 나가야 한다.

6. 시니어 직능(장) 클럽의 활성화 방안

1) 제도적 지원방안 및 대처방안

(1) 법적, 제도적 지원방안 :

- 보건복지부, “노인복지법” 개정을 통한 시니어 직능(장) 클럽 법적근거 확보.
- 기획재정부, “공공기관 경영실적 평가” 반영,
- 행정안전부, “직능인 경제활동지원에 관한 법률” 개정
- 노인일자리사업관련법 제정: 기존의 노인일자리사업, 시니어클럽 사업 등과 연계하여 시니어 직능(장) 클럽 관련조항의 제정이 필요함.

(2) 기타 지원방안

- 전담인력 교육지원, 업무개발 컨설팅 등
- 모회사 및 직능단체에 대한 세제감면 지위부여
- 시니어 직능(장)클럽과 퇴직준비프로그램의 연계성 확보
- 노인일자리관련 전문가 양성 및 파견 방안 마련
- 노인일자리 수행기관에 대한 재정 및 인력 확충방안
- 지역중심 노인일자리사업 협의체 결성 및 운영
- 노인일자리사업, 시니어클럽 및 시니어 직능(장) 클럽의 연계성 확보방안
- 전국 시니어 직능(장) 클럽의 전국 법인화 및 제도화 방안

(3) 제도적 장벽 대처방안 :

- 외부의 퇴직자단체 특혜제공 시비(일부 공기업의 경우, 퇴직자 단체를 통해 일부 사업을 위탁·운영 중, 국감·감사원·권익위는 이를 특혜성 독점계약 등 불공정거래로 지적)있었음. 제도 시행시에 특정 기업이나 고소득 전문직 직능단체보다는 모든 직종이나 직능들 중에서 대표적인 분야들을 선정하여 본 사업을 시행하는 것이 바람직하다.
- 임금피크제 등 기존 정부권장정책과의 연계점 확보(다수 기업들이 임금피크제, 단시간 근로제 등 기존 정책참여를 위해 이미 직무개발·전환 등을 실시한 상태)를 추구해야 한다.
- 공공기관을 중심으로 시행하는 것 보다는 공공기관 및 민간기관들 중에서 연령별, 지

- 역별, 계층별, 소득별, 성별 상황 등을 고려하여 주요 기관들을 전략적으로 선택하여 시범 시니어 직능(장) 클럽을 운영하여 전국으로 확산하는 방안을 고려해 보아야 한다.
- 시니어 직능(장) 클럽을 포함하여 모든 노인일자리사업에 대한 체계적인 DB구축 및 정기적인 연구조사 및 분석 작업을 통하여 보다 과학적이고 합리적으로 시니어 직능(장) 클럽을 체계적으로 노인일자리사업과 연계시켜서 발전시켜야 한다.
 - 시니어 직장(능) 클럽에 대한 전 국민 및 기업에 대한 적극적인 홍보 및 제공체계를 구축해야 한다.
 - 시니어 직장(능)클럽의 시행을 통하여 법적 및 제도적 기반이 미흡한 기존의 노인일자리사업, 시니어클럽 및 노인자원봉사에 관련된 관련법규 및 규정들을 필히 재정비해야 하고 기존의 관련 법규나 제도도 시니어 직장(능) 클럽을 포함하여 노인일자리사업 및 노인자원봉사활동이 활성화될 수 있도록 관련 법규의 제정을 통한 획기적인 제도적인 지원 방안을 강구해야 한다.

2) 기업 및 직능(종)단체의 역할

(1) 기업중심 사회적일자리 창출보다는 근로자 중심 사회적 일자리 사업으로 변화해야 한다.

현재 실시되고 있는 기업이나 직능단체의 사회참여활동은 기업주 의지나 사회적 분위기에 영향을 받아서 기업중심 사회참여활동이 대부분이어서 기업에 속한 근로자들은 수동적이거나 강제적으로 사회참여활동에 참여하는 경향이 매우 높다. 앞으로는 근로자들의 욕구, 동기 및 특성을 고려한 근로자 중심의 사회적일자리 사업이 실시되어야 한다. 그리고 퇴직 이후라도 개인의 선택에 의하여 기업에서 제공하는 사회참여 및 사회적 일자리에 참여할 수 있는 기회 및 환경을 제공하는 것도 바람직하다.

자원봉사에 대한 동기(Motivations for Volunteering)

- | | |
|-----------------------------------|--|
| ▶ Feel needed | ▶ Give back to the community |
| ▶ Share skills | ▶ Fulfill a spiritual need or obligation |
| ▶ Have a change of pace | ▶ Get to know the community better |
| ▶ Help someone | ▶ Make new friends |
| ▶ Explore a career | ▶ Be an advocate |
| ▶ Donate time | ▶ Fulfill a mandate or requirement |
| ▶ Do something outside of oneself | ▶ Set an example for children |
| ▶ Learn a new skill | ▶ Act on a passion |

(출처: U.S. Department of Health and Human Services(2005). Successful Strategies for Recruiting, Training, and Utilizing Volunteers: A Guide for Faith- and Community-Based Service Providers).

(2) 노력봉사형태의 사회적일자리를 지양하고 보다 직종과 직능에 부합하는 전문적 사회적일자리를 지향해야 한다.

전문직종 퇴직자들이 현재의 사회참여활동 및 사회적 일자리 사업에 대한 관심이 저조한 것은 본인들의 전문적인 지식, 기술, 및 경험 등을 적극적으로 활용할 수 있는 다양한 사업들이 미흡하기 때문이다. 산업별, 직종별 및 직능별의 특성을 최대한 살릴 수 있는 다양한 고령자 적합 사회적 일자리들을 개발하고 보급하는 작업들이 선행되어야 한다. 예를 들어서 변호사, 의료인, 공무원, 교사, 경영인 및 전문자격 취득 직종의 특성을 고려하여 기존의 비전문적 노력봉사 위주의 사회적 일자리 사업의 내용과 범위를 대폭적으로 개선해야 한다.

(3) 중고령근로자 및 퇴직예정자에 위한 기업 및 직능 중심의 사회적 일자리 사업들이 강화해야 한다.

일반적으로 노인일자리사업은 특정 연령대의 특성을 고려하지 않고 사업의 특성만을 중심으로 전개되고 있다. 특히 정년연령이 다른 선진국에 비하여 낮은 우리나라의 경우 중고령 근로자나 퇴직예정자들을 위해서 시니어 직능(장) 클럽의 참여를 통하여 퇴직예정자는 퇴직이후의 노후생활을 계획하고 퇴직자들은 퇴직이후에도 기업이나 직능단체의 지원으로 다양한 사회참여활동과 사회적 일자리를 통하여 본인들의 지식과 경험들을 사회에 환원할 수 있다.

(4) 기업특성 혹은 직종(능)단체의 소속 근로자들의 직업적 특성에 부합하는 사회참여활동이나 사회적 일자리를 개발한다.

기업과 직능단체의 특성을 반영하여 일반적인 노력봉사형의 사회참여활동이나 사회적 일자리 사업을 지양하고 전문성을 살린 노인 적합형 사회적 일자리 사업들을 개발하는 노력이 필요하다. 특히 특정 직업기술과 직업경험을 보유한 퇴직자들을 중심으로 전문적 사회적 일자리 사업들을 전개할 수 있다. 예를 들어서 전기관련 기술이나 자격증을 소지한 퇴직자들을 중심으로 오지 마을이나 저소득 계층을 대상으로 가전제품 및 전기관련 자문에 대한 전문적인 일자리 사업을 시행할 수 있고, 퇴직교사를 중심으로 아동 및 청소년들을 위한 방과 후 지도를 실시할 수 있으며, 그리고 퇴직 법조인을 중심으로 노인과 장애인들의 인권침해 사례에 대한 법률적 자문에 관한 활동이나 사업들을 전개할 수 도 있다.

(5) 기업의 사회공헌과 자원봉사활동의 연계방안을 모색한다.

현재 많은 기업에서 기업의 사회적 책임을 이행하기 위하여 다양한 사회공헌 활동들을 전개하고 있다. 그러나 대부분의 사회공헌 활동이 일시적이며 구체적인 성격을 지닌 현물 혹은 현금형태로 실시되고 있는 실정이다. 앞으로는 기업 사회공헌활동이 기업의 특성과 비전에 부

합하는 분야 및 영역(환경보호, 재난구조, 사회복지, 소외계층 지원 등) 등을 중심으로 시니어 직능(장) 클럽 소속의 퇴직예정자나 퇴직자들의 사회참여활동 및 사회적 일자리 사업들과 결합하여 실시하는 방안을 적극적으로 모색해야 한다.

3) 지역사회, 관련 전문기관 및 정부의 역할

(1) 기존의 퇴직자들의 사회참여활동 및 사회적 일자리 사업의 참여 실태 및 관련 이슈들을 파악해야 한다.

퇴직예정자 및 퇴직자들에 대한 사회참여활동 및 사회적 일자리 사업의 참여 실태 및 이슈에 대하여 중앙정부차원의 전국적인 실태조사 및 수요조사를 실시하여 초고령사회를 대비하여 보다 전문적인 과학적인 방법을 모색해야 한다. 이러한 전국적인 조사를 통하여 앞으로 퇴직자들이 선호하는 사회참여활동 혹은 사회적 일자리 사업의 유형, 모델 및 모범사례들을 개발하여 보급하는 것도 바람직하다. 그리고 이러한 자료들을 활용하여 보다 합리적인 시니어 직능(장) 클럽의 관리 운영을 추구해 나가야 한다.

(2) 전문직종의 퇴직자들을 활용할 수 있는 대표적 전문 사회적 일자리 사업의 영역과 유형들을 개발하고 보급한다.

전문직종(능) 출신의 퇴직자들이 참여할 수 있는 사회적 일자리 사업의 영역은 매우 광범위하다. 정부나 노인복지 관련기관은 전문직 출신의 퇴직자들의 사회참여 및 사회적 일자리 사업에 대한 참여율을 향상시키기 위하여 공공성과 전문성을 겸비한 대표적 “전문적 사회적 일자리의 유형” 들을 개발하여 전국적으로 확산시키는 방안을 모색해야 한다. 이를 위하여 관계법령의 개정이나 제정을 추진하고 전문직종 퇴직자들의 사회적 일자리 사업을 전문적으로 관리할 수 있는 국가중점관리기관(National Head Quarter)을 지정하고 이에 대한 지원방안을 마련해야 한다.

(3) 노인일자리사업 관련기관들을 중심으로 퇴직자들의 사회적 일자리 사업을 지원할 수 있는 관리운영체계를 개발하고 이에 필요한 전문 인력을 배치한다.

아직도 노인일자리 사업에 대한 효과적인 관리수행체계가 확립되어 있지 않다. 노인일자리사업의 수행기관인 시니어클럽, 노인종합복지관, 노인회, 종교기관 및 NGO기관들을 중심으로 퇴직자들의 사회적 일자리 사업에 대한 체계적인 관리운영체계는 정립해야 하고 아직 노년기에 진입하지 않은 퇴직예정자나 퇴직자들을 전문적으로 관리할 수 있는 지도감독체계를 확립해야 하며, 그리고 이를 위한 노인일자리사업에 관련된 다양한 전문 인력의 배치를 강화해야 한다.

(4) 퇴직예정자 및 퇴직자들을 시니어 직능(장) 클럽의 활성화를 위한 지역사회내의 다양한 수요처와 활동터전을 개발하고 확대한다.

현재 지역사회에서 시행되고 있는 노인일자리사업의 양과 질적인 측면에서 매우 미흡한 실정이다. 일부 시니어클럽, 노인종합복지관, 노인회 및 지자체에서 노인일자리 사업을 시행하고 있지만 재정적이며 기술적인 측면 그리고 지역사회내의 수요처 및 활동터전의 부족으로 일자리 사업들을 효과적으로 진행시키기가 역부족이다. 지역사회 내에 시니어 직능(장) 클럽의 참여자들이 다양한 사회참여활동이나 사회적 일자리사업에 가능하도록 아직 개발되지 않은 공공 및 민간영역 부분의 사회적 일자리 사업의 수요처와 활동터전의 확대가 지속적으로 요청되고 있다.

(5) 기존의 노인일자리사업과 시니어 직능(장) 클럽을 지원하기 위한 지역단위 협의체를 구성한다.

대기업이나 고소득 직능단체의 퇴직자들의 경우 기업이나 직능단체를 중심으로 퇴직자 모임이나 동아리를 통하여 사회참여활동들을 수행할 수 있는 기회가 있지만, 그러나 특정직종이나 직능의 경우 자영업자나 소수의 근로자들이 종사하는 기관에서 퇴직하는 경우 함께 사회참여활동을 수행할 수 동료가 전무한 경우도 있다. 이러한 경우 직능단체 혹은 소규모 사업장들과 지역사회 노인일자리사업 수행기관들과의 연계로 통하여 같은 직장에서 근무는 하지 않았지만 동일한 직종이나 직능을 중심으로 사회적 일자리 사업을 수행할 수 있는 최소 필요인원으로 동일한 지역에 거주하고 있는 퇴직자들을 위한 지역밀착형 시니어 직능 클럽을 조직하는 방안도 고려해 보아야 한다.

(6) 기업이나 직능단체의 시니어 직능(장)클럽을 활성화시킬 수 있도록 인센티브를 제공할 수 있는 법적 및 제도적 환경을 구축한다.

퇴직예정자 및 퇴직자들을 위한 시니어 직능(장) 클럽이 보다 활성화 될 수 있도록 법적 및 제도적 정비가 필요하다. 노인 사회참여 및 노인일자리 사업에 관련된 현행의 법 및 관련 규정들의 문제점들의 면밀하게 파악하고 이를 개선할 수 있는 방안을 모색해야 한다. 이러한 관련법규의 정비이후에 부족한 측면을 보완할 수 있도록 노인일자리사업, 시니어클럽, 그리고 시니어 직능(장)클럽을 연계시켜서 노인일자리사업에 관련된 새로운 제도에 관련된 법이나 규정을 신설하는 것이 바람직하다.

퇴직이후에도 많은 퇴직자들은 자신들의 능력과 기술을 활용하여 우리사회에서 다양한 문제들로 고통을 받고 있는 사람들의 아픔을 함께 동참하고 그들을 도울 수 있도록 노력하는 적극적이며 주도적인 자세의 확립이 필요하다. 그리고 지속적인 사회참여활동들을 통하여 퇴직예정자나 퇴직자들이 노후설계를 미리 준비할 수 있고 보다 활기차게 노년기를 맞이하여 궁극적으로 시니어 직능(장) 클럽의 활성화를 통하여 세대통합(Intergenerational Ties)과 사회통

합(Social Integration)을 추구해 나갈 수 있다.

이를 위하여 정부 및 지방자치단체들도 퇴직예정자나 퇴직자들에게 퇴직이후에 “역할없는 역할”을 강요하고 퇴직자들을 수동적인 존재나 서비스의 수혜자로 인식하기보다는 기존의 노인일자리사업 관련법과 제도들을 전면적으로 정비하여 노년기의 사회참여활동 및 사회적 일자리 사업의 활성화를 위한 환경을 구축해 나가야 한다. 그리고 전문직종 퇴직자들의 사회참여를 활성화시키기 위해서 시니어 직능(장) 클럽의 설립 목적과 취지를 충분히 살려 나갈 수 있도록 실질적인 정책적, 행정적 및 제도적 지원방안을 모색해야 한다.

끝으로 퇴직자 및 퇴직예정자들을 위한 시니어 직능(장) 클럽의 활성화는 단기적인 임기응변식의 대책만으로는 달성하기 어려운 과제 중의 하나이다. 퇴직자들의 개인적인 선택을 존중하고 퇴직이후에 다양한 분야에서 의미 있는 사회참여활동 및 사회적 일자리 사업들을 전개해 나가기 위해서는 노년기의 노동, 일, 자원봉사 및 사회적 일자리 사업 등에 관련된 주요 이슈 및 쟁점들을 정리하고 이에 실질적인 개선작업이 이루어져야 한다.

WHO(2002)는 활동적 노화를 위한 정책적 고려 사항에서 노인들의 사회참여를 활성화시키기 위하여 다음과 같은 사항들을 고려해야 한다고 역설하고 있다. 첫째, 노인들의 사회참여의 활성화 방안으로 생애주기별에 따른 교육과 학습의 기회를 제공해야 한다. 둘째, 노인들의 개별적인 욕구, 선호도 및 능력을 고려하여 경제활동, 자원봉사활동 및 다양한 사회참여활동에 참여할 수 있도록 환경을 조성해야 한다. 셋째, 연령이 증가하더라도 가정과 지역사회에서 다양한 사회참여활동에 지속적으로 참여할 수 있도록 권장해야 한다.

Rowe와 Kahn(1997)은 노년기의 삶에 있어서 사회참여활동과 생산적인 활동의 지속은 성공적인 노화를 유지시키는 주요 요인들 중의 하나라고 주장했다. 성공적 노화를 위하여 노인들의 전반적인 활동수준을 향상시키는 것은 매우 중요하며, 특히 사회활동참여의 활성화는 노인들의 건강을 증진시킬 수 있는 매우 효과적인 전략의 하나이다(Lee et al., 2008). 노인들은 단독적으로 수행하는 활동보다는 다른 사람들과 함께하는 사회참여활동을 통하여 기능향상, 수명연장 및 심리적 행복감의 증가 등의 다양한 긍정적 효과들이 높은 것으로 조사되었다(Menec, 2003). 그리고 생산적 활동과 종교활동과 관련된 사회참여활동들은 노인들의 장수에 영향을 미치고, 그리고 사회적 상호작용과 지적인 자극을 동반한 사회참여활동들은 노인들의 인지기능을 향상시켜준다(Hsu, 2007).

앞으로 노인들의 사회참여활동 활성화를 통하여 노인들 스스로가 건강상태를 유지하고 기능적 능력을 향상시키며 삶의 질을 증진하고 나아가 성공적인 노화를 추구할 수 있도록 해야 한다. 이를 위하여 노인들의 사회참여활동을 제약하는 지역사회 환경을 개선하고, 보다 많은 노인들이 그들의 능력, 관심 및 욕구 등에 따라서 다양한 사회참여 활동을 증진할 수 있도록 관련 사회적 및 경제적 자원들을 확충해 나가며, 끝으로 기존의 노인들의 사회참여관련 제도 및 법규 등을 획기적으로 개선하여 노인들이 부양의 대상이 아니라 노인들의 다양한 지혜와 경험을 사회에 환원하고 노인들의 사회참여를 활성화시킬 수 있는 국가차원의 개선방안을 마련해야 한다.

〈표. 3〉 시니어 직능클럽 지정년도 및 지정기관

지정년도	시니어직능클럽
2011	건강보험심사평가원
	국립공원관리공단
	한국국토정보공사
	서민재무상담연구원
	대전문화예술
	대전교원
	2012
	한국감정원
	한국남동발전
	중소기업진흥공단
	한국조폐공사
	대한의사협회
	한국예탁결제원
	한류세계문화교류협회
	고령사회비전
	빛고을뮤즈
	한국아이국악협회
	노후생애설계전문가
2013	코레일
	근로복지공단
	한겨레신문
	한국마사회
	부산시설공단
	한국정보통신기술사
	교통안전공단
	국민체육진흥공단
	KBS
	한국수력원자력
	한국자산관리공사
	ITS
	영양사

지정년도	시니어직능클럽	
2014	중앙매스컴	
	여약사	
	한국IT전문가협회	
	한국농수산물식품	
	한전KPS	
	한국원자력연료	
	국제신문	
	부산일보	
	대한교육	
	한국비서협회	
2015	건설기능공	
	사회보장정보원	
	가스안전공사	
	조선일보사	
	문화재수리보수단	
	인천소방	
	보육인	
	미디어피알	
		49개사



주제발표 1

고령자 일자리 창출과 사회봉사 참여 활성화

이광영 교수
한국골든에이지포럼 상임이사

1. 들어가기

최대의 복지는 일거리라 하였다. 이를 위해서는 당연히 국가적 재정 투입이 있어야 한다. 하지만 고령자의 일거리는 치열한 경쟁시대를 살아가는 젊은이들과는 달라야 한다고 본다. 오늘 제기하는 고령자 일자리 창출과 사회봉사 참여는 최소한의 재정투입을 통해 고령자에게 일거리를 제공함으로써 국민복지와 국가발전을 도모하자는 것이다.

사회봉사란 단어를 사용한 것은 자원봉사와 차별화를 하자는 것이다. 다시 말해서 무대가(無代價)를 원칙으로 하고 있는 순수한 자원봉사의 개념으로부터 벗어나 자원봉사의 이점을 최대한 살리되 일정 대가를 지불함으로써 고령자의 사회봉사 참여를 획기적으로 확대하고 체계화 조직화 하자는 것이다. 여기에서 대가란 젊은이들의 일자리와 무관하게 일의 성격과 난이도에 따른 실비(實費) 개념의 보상(報償 reward)을 말한다.

그래서 고령자가 사회봉사에 참여하는 동기부여와 함께 지속성을 갖도록 하면서 이같은 활동을 통해 가정경제에 다소나마 도움이 되도록 하자는 것이다. 물론 절대 빈곤층과 건강에 문제가 있는 사람들에 대한 국가적 지원과는 별개의 것이다. 한마디로 인구절벽이라 할 만큼 급격히 진행되고 있는 우리의 심각한 고령화 저출산 문제를 푸는 열쇠는 고령자의 활용이다. 이를 위해 새로운 개념의 고령자 일자리 창출과 사회봉사 참여를 제안한다.

2. 무엇이 문제인가

정부는 그동안 고령화 저출산 문제의 핵심을 저출산 해소에 있다고 보고 정책을 펴왔다. 그래서 2006년부터 출산장려를 위해 80조원을 쏟아 부었다. 그러나 백약이 무효였다. 정부가 출산 장려에 힘을 쏟아 온 것은 물론 이유가 있다. 인구의 고령화가 세계에서 그 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 급격히 진행 되는데다 합계출산율마저 세계 최저 수준(2016년 기준 1.17명)을 유지하고 있기 때문이다.

우리나라 인구는 2016년 말 현재 대략 5,170만 명. 65세 이상 고령자는 이중 13.6%로 703만 명을 헤아린다. 우리의 고령화 속도는 65세 이상 고령인구가 2018년 전체의 14%를 넘어 고령사회로 진입한 뒤 2020년 15.7%, 2030년 24.3%, 2040년 32.3%, 2050년 37.4%, 2060년 40.1%로 빠르게 지속적인 증가를 한다는 것이 통계청의 추계다. 프랑스는 고령화사회(7%)에서 고령사회(14%)로 가는데 115년이 걸렸고, 미국은 71년, 독일은 40년, 고령화가 세계에서 가장 빠르다고 하는 일본은 24년이 소요됐다. 그러나 우리나라는 고령화사회(2000년)에서 고령사회(2018년)로 진입하는데 불과 18년이다. 세계 어느 나라에 비교할 수 없을 정도로 초고속이다.

우리나라는 이로해서 2016년 생산가능 인구(15~64세)가 정점(3.762만 명)을 찍고 서서히 감소하고 있다. 생산가능 인구는 20년 후인 2037년 지금보다 692만 명이 줄어 3,070만 명이 되고 2065년경이 되면 한국경제를 끌고 갈 인구가 오늘의 절반 수준으로 떨어진다는 것이 통계청 전망이다. 이에 따라 고령자 부양비가 급격히 늘어나 2015년 생산가능 인구 5.6명이 고령자 1명을

부양하면 되던 것이 2030년엔 2.6명, 2050년 1.4명이 책임져야 할 판이다. 이것도 생산가능 인구를 15세에서 64세로 본 것으로 현실은 심각(深刻) 단계를 넘어 재앙(災殃)이 아닐 수 없다.

우리의 인구구조는 현재 향아리 형태를 이루고 있다. 베이비붐세대(1955~1963년)가 80대가 되는 2040년경 우리의 인구구조는 역(逆)피라미드 형태가 될 전망이다. 우리 인구의 중심축을 이루고 있는 62세에서 54세에 이르는 이른바 베이비붐세대(1955~1963년생)가 이미 퇴직하기 시작했다. 이들 세대는 그 전 세대에 비해 노후문제를 비교적 잘 대비한 세대이긴 하다.

그러나 이들 세대는 오늘 우리의 산업현장에서 중요한 자리를 차지해 왔다. 베이비붐 세대는 3D 업종을 가리지 않고 산업현장을 지켜왔다. 이들이 정년이란 벽에 막혀 산업현장을 대량 이탈할 때 일의 성격상 오늘의 젊은이로 대체하기가 쉽지 않다. 이미 생산 현장에서 젊은이가 줄어 외국인 노동자가 부족한 인력을 채우고 있다. 국내 외국인 이주노동자 수가 자그마치 100만 명 선을 넘어섰다. 중소기업 현장에서는 이 숫자도 모자라 해외 산업연수생을 보다 많이 받아 줄 것을 정부에 요청하고 있다. 대부분의 사람들이 60세 정년(빠르면 50세 중반, 늦어도 65세)으로 현직에서 물러나(退職) 할 일 없이 방황하고 있는 것이 오늘의 현실이다.

그럼에도 불구하고 고령자를 복지의 대상으로 보고 있다. 많은 사람들이 고령자라 하면 신체(身體)와 정신(精神) 능력이 떨어져 누군가로부터 보살핌을 받아야 할 대상으로 보고 있다. 고령자에 대한 이 같은 부정적 의식(意識 consciousness)은 개인주의와 실용성을 강조하는 현대 사회에서 날이 갈수록 심화(深化)되고 있다.

고령자에 대한 부정적 의식은 많은 문제를 낳는다. 고령자들이 스스로의 삶을 움츠릴 뿐 아니라 그동안 할 일을 할 만큼 했으니 가정과 사회 국가로부터 도움을 받는 것이 당연하다고 생각한다. 고령자의 삶의 태도를 소극적이며 수동적으로 만든다. 국가와 사회는 물론 가족마저 고령자를 제대로 부양하지 못하면서 부정적인 고령자 패러다임(paradigm)에 가두어 은퇴 후 20~30년을 의미 없이 살아가게 하고 있다. 그 결과 우리나라 고령자는 최저임금도 받지 못하고 일하는 사람이 허다하고 국민연금의 사각지대에 놓인 사람이 전체의 절반에 이르고 있다. 실제로 2015년 기준 65세 이상 노인 빈곤율(중위가구 소득의 50%에 못 미치는 가구비율)은 49.6%로 2명 중 1명이 가난에 시달리고 있는 것으로 되어 있다. 또한 젊은이들은 고령자를 사회 일원으로부터 분리해 자신들이 담당해야 할 조세(租稅) 부담을 높이고 국가재정을 축내는 부담스러운 존재로 생각해 세대 간 갈등구조를 만든다. 비극이 아닐 수 없다.

이러한 상황임에도 한창 무르익어 보다 효율적으로 일 할 수 있는 인재들이 정년(停年)이란 이름으로 일터로 부터 쫓겨나고 있다. 특히 지적활동을 하는 고학력 고경력 전문직 종사자들이 정년으로 하루아침에 자리를 떠나야 하는 우리의 현실은 개인은 물론 국가적으로 큰 손실이 아닐 수 없다. 미국 등 선진국이 학문을 하는 대학 교수는 물론 지적활동을 하는 전문직 종사자뿐 아니라 모든 직종에 대해 정년을 없애가고 있는 것은 이 때문이다.

한때 몇몇 정치 지도자가 고령자의 문제를 국가가 책임질 것처럼 말하면서 나라 일에 관심이 필요 없다는 식의 발언으로 홍역을 치른 바 있다. 이러한 의식체계는 정책에도 반영돼 고령자 모두를 국가가 책임져야 할 복지의 대상으로 보게 만든다. 국가가 과연 고령자를 복지

의 대상으로 보고 고령화 저출산 문제를 고령자의 협조 없이 풀어 갈수 있을까. 한마디로 있을 수 없는(nonsense) 일이다. 단언 کن데 오늘의 고령자 문제는 고령자의 협조 없이는 풀어 갈 수 없다. 새로운 개념의 고령자 일자리 창출과 사회봉사 참여의 당위성이기도 하다.

3. 어떻게 해야 할까.

전문가들은 이 같은 암울한 미래에 대비해서 연령대별 인구구조 변화를 예상하고 대책을 세워야 한다고 강조한다. 한 번 감소하기 시작한 인구는 회복되기 힘든 탓에 초기 대응이 중요하다며 **생산가능인구가 줄기 시작하는 올해부터 2020년까지 앞으로 3년간 대책에 따라 우리 운명이 좌우될 수 있다**고 보고 있다. 3년이란 지금부터 대책을 서둘러도 기간이 짧다. 고령자 일자리 창출과 사회봉사 참여가 무엇보다 중요한 국가적 당면과제란 것이다.

따라서 우리의 급격한 저출산 고령화 문제해결 책임은 일차적으로 정부와 정치권의 몫이 될 수밖에 없다. 정부와 정치권이 고령화 문제를 지금과 같이 저출산 문제 해결로 본다든가 인기 에 영합한 복지차원에서 접근한다면 해결의 실마리를 찾을 수 없다. **패러다임을 바꾸는 보다 근본적인 접근이 필요하다.**

고령자의 일자리 창출과 사회봉사 참여를 효율적으로 이끌어가기 위해서는 먼저 해결해야 할 것이 **고령자에 대한 부정적 의식**이다. 건강한 고령자는 일의 능력과 효율성 면에서 일반인과 크게 다를 바 없다. 어떤 면에서는 앞설 수도 있다. 나이가 곧 육체와 정신 건강의 척도가 아니기 때문이다. 건강한 고령자는 젊은 이에 비해 오히려 경륜과 경험에 따른 노련함과 인내력이 따른다. 특히 고경력 전문직에 종사하는 사람일 경우 더욱 그러하다. 그럼에도 불구하고 고령자란 패러다임에 갇혀 제약이 많다.

미국 등 선진국은 이미 1980년대 후반부터 인종과 성별에 이어 나이의 차별을 없애고 있다. 무엇을 할 수 있느냐에 따라 일자리와 임금을 결정하고 있다. 미국은 취업 신청서류에 사진은 물론 인종과 성별, 나이에 대한 기재란 자체가 없다. 무엇을 얼마나 잘 할 수 있느냐가 취업과 임금 결정 기준이다. 우리보다 **23년 앞서 고령사회를 맞은 일본 아베(安倍晋三) 정권이 동일노동 동일임금 정책을 도입**하고 정년을 60세에서 65세에 이어 능력이 있을 경우 나이에 관계없이 일할 수 있도록 평생직장제로 바뀌감으로써 잃어버린 20년으로부터 벗어나고 있는 것은 우리에게 많은 시사점을 준다. **일본은 많은 기업들이 정년퇴직한 고령자를 1년 단위로 계약, 80%수준의 급여를 주고 있으며 이럴 경우 정부가 1명당 40만 엔(약 410만원)의 보조금을 지급**하고 있다. 우리나라가 고령화 저출산 문제를 해결하기 위해서 뿐 아니라 소득 양극화에 따른 사회갈등을 해소하기 위해서라도 선진국의 이와 같은 제도를 우리 실정에 맞도록 조정해서 하루 속히 도입해야 할 것이다. 우리의 **고령자 일자리 창출과 사회봉사 참여 활성화는 바로 이 같은 맥락에서 이루어져야 할 것이다.**

이를 위해 먼저 고령자의 연령, 교육, 경험 등을 반영한 구체적이고 다양한 일자리와 사회봉사 프로그램이 개발되어야 한다. 우리나라 고령자들이 원하는 일자리와 사회봉사 활동 영역이

무엇이며 알맞은 일자리와 사회봉사 프로그램이 무엇인지에 대한 연구가 있어야 한다. 또한 은퇴 후 고령자의 일자리와 사회봉사에 있어서 일의 성격별 보상체계를 어떻게 가져가야 할지에 대한 검토가 이루어져야 할 것이다.

정부는 최근 들어 고령자 일자리 창출과 사회봉사 참여를 위해 다양한 정책을 펴고 있다. 한국노인일력개발원 통계에 의하면 우리나라는 OECD 국가 중 65세 이상 노인의 경제활동 참가율이 아이슬란드(36.9%)에 이어 두 번째로 높게(31.9%) 나타나 있다. 정부의 재정지원에 따른 지자체, 대한노인회, 종합사회복지관, 지역문화원, 시니어클럽, 노인복지관, 노인복지센터 등의 노인일자리 사업의 결과로 보고 있다.

그러나 지금 이들 기관을 통해 이루어지고 있는 우리의 고령자 일자리 창출과 사회봉사 활동은 진정한 의미의 일자리 창출이 아니며 사회봉사 참여라 해도 현행 자원봉사활동기본법의 범주를 넘지 못하고 있다. 우리나라는 2004년 1월 7일 자원봉사활동기본법을 제정하고 2006년부터 총리주제 위원회인 자원봉사진흥위원회가 5년마다 기본시행계획을 발표하고 있다. 이에 따라 2013년부터 2017년까지 자원봉사진흥을 위한 제2차 5개년 국가기본계획이 수립되었고, 2016년 333개 세부 추진과제(중앙부처 59개, 지방자치단체 274개)를 마련하여 국비 1,397억 원과 지방비 606억 원 등 총 2,003억 원의 예산을 투입했다.

자원봉사가 최근 들어 지역사회의 발전과 변화를 가져오기 위한 계획적이고 조직적인 사회활동으로 그 범위가 확대되고 있다는 것은 바람직한 일이다. 그러나 우리의 자원봉사활동기본법은 제1조 목적에서 <이 법은 자원봉사활동에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 자원봉사활동을 진흥하고 행복한 공동체 건설에 이바지함을 목적으로 한다.>고 하였다. 그리고 그 기본정신은 무대가를 원칙으로 선언하고 있다. 한마디로 현재 시행중인 자원봉사활동기본법에 따른 자원봉사활동은 우리가 당면한 저출산 고령화라고 하는 시대적 거대 과제와 관련 없는 별개의 것이다.

4. 고령자 일자리 창출과 사회봉사 참여에 대한 제안

우리나라 고령자 일자리 창출과 사회봉사 참여율은 다른 나라에 비해 낮다. 자원봉사참여율은 낮아도 한참 낮다. 2015년 통계청 조사에 따르면 65세 이상 노인 자원봉사참여율은 6.6% 수준. 이는 전체 연령대 봉사 참여율(18.2%)에서도 10%p 이상 낮다. 2013년 기준 자원봉사 참여율은 미국 24.4%, 영국 41%, 독일 26%였다.

우리나라 고령자 자원봉사 참여도가 이토록 낮은 것은 노인을 돌보아야 할 봉사의 대상으로만 보아 온 것이 가장 큰 원인으로 보고 있다. 고령자의 일자리 창출과 사회봉사 참여율을 높이기 위해서 먼저 고령자에 대한 부정적인 의식을 불식(拂拭)해야 한다. 고령자에 대한 부정적인 의식이 바뀌지 않는 한 정부정책은 물론 봉사에 따른 고령자의 참여를 기대하기 힘들다.

전문직 고경력자 활용은 국가 경제·사회·문화 발전을 위해서 대단히 중요한 과제이다. 특히 과학기술 분야의 경우 30~40년간 축적된 지식을 활용할 수 있는 길이 정년이란 벽에 부딪혀

단절됨으로써 개인의 허탈감을 넘어 국가와 사회적 손실이 크다. 선진국은 교수와 고경력 전문직 연구직 종사자가 퇴직할 경우 이들이 수행하던 연구 과제를 평가, 국가와 사회발전에 필요하다고 판단되면 연구가 지속될 수 있도록 지원하고 있다. 이럴 경우 퇴직자는 자문위원 등으로 계속 연구에 참여할 수 있게 된다. 우리보다 고령사회를 먼저 맞이한 주요 선진국이 전문직 고경력자에 대한 정년제를 없애가고 있는 것은 같은 맥락이다.

전문직 고경력 은퇴 과학기술인은 또한 교육현장과 중소기업 지원 및 전 국민과학화운동은 물론 후발국 과학기술지원 사업에 있어서도 중요한 자원이다. 국민과학화운동은 특히 패러다임이 바뀌는 제4차 산업혁명시대에서 대단히 중요한 과제이다. 토마스 쿤(Thomas S. Kuhn)의 지적대로 패러다임이 바뀌려면(paradigm shift) 전문가들의 힘만으로 되지 않기 때문이다. 국민의 과학기술 이해 수준이 어느 단계까지 올라가야 한다. 퇴직 고경력 과학기술자가 담당해야 할 중요한 몫이다.

수요가 급격히 늘어나고 있는 노노 케어(老老 care) 경우 고령자 일자리 창출은 물론 고령자들이 참여할 수 있는 사회봉사 개념의 활동영역이다. 노노 케어 프로그램은 노화 과정에서 변화하는 신체적·심리적 특성을 고려하여야 하고, 고령자의 경험을 활용할 수 있고, 고령자들이 흥미를 느낄 수 있는 활동이어야 한다. 이를 위해 **고령자의 연령, 교육, 경험 등을 반영한 구체적이고 다양한 봉사 프로그램 개발이 필요하다.** 외국 고령자들의 봉사 사례를 연구하고 적용하는 방안에서 고령자들이 원하는 봉사활동 영역 등 고령자들에게 알맞은 프로그램이 무엇인지에 대한 연구가 병행되어야 한다는 것이 전문가들의 지적이다.

국가별 사례

<미국>

미국은 과학기술자의 정년개념이 없기 때문에 은퇴 이후의 지원 사업은 은퇴 과학기술인력의 자발적 봉사활동에 초점이 맞추어져 있다. 대표적인 것이 1991년부터 미 국립과학재단(NSF=National Science Foundation) 지원으로 시작된 RE-SEED(Retirees Enhancing Science Education through Experiments and Demonstration)이다. 이는 과학적 배경을 가진 공학자, 과학자 및 기타 개인 자원봉사자들이 의무교육(K-12) 기관의 STEM(science, technology, engineering, and mathematics) 교습을 지원하도록 한 프로그램이다. 자원봉사자들은 학교에 배치되기까지 30여 시간(6일)의 훈련에 참가하여야 하며, 이후 최소 1년간 1주일에 하루 배치된 학교의 교사와 학생들이 STEM관련 내용을 이해하도록 돕는 일을 한다.

1988년 워싱턴 D.C(Washington D.C.)에서 시작된 ReSET(Retired Scientists, Engineers, and Technicians)은 퇴직한 과학자기술자기능자들이 초등학교 교사와 함께 학생들에게 과학적 동기부여를 제공하고 과학교육을 향상시켜 범국민 과학기술대중화를 목표로 하는 자원봉사 조직이다. 특히, 초등학생들이 과학기술에 대해 가질 수 있는 궁금증을 인터넷에서 등록받아 가장 알기 쉽게 설명하고 실험을 통해 해결해주는 등 적극적으로 과학기술을 알리는 일을 하고 있다. 국가 및 지역사회 봉사단(CNCS=Corporation for National and Community Service)에서 운영하

는 선임단(先任團 Senior Corps)은 55세 이상 고령자들의 경험과 전문성을 사회에 기여하도록 돕는 프로그램이다. 주 15시간에서 40시간까지 참여가 가능하고, 일정 수당과 보험혜택을 지급하고 있다.

선임단 프로그램은 55세 이상 고령자들이 다른 사람의 멘토, 코치, 동료가 되거나 그들의 직업능력과 전문성을 바탕으로 공동체 프로젝트와 조직에 기여할 수 있도록 돕고 있다. 이 과정에서 봉사자는 지도와 훈련을 받기 때문에 그들의 능력, 흥미, 상황에 맞게끔 참여할 수 있다. 이 프로그램은 현재 36만 명의 미국인을 봉사 기회와 연결시키고 있으며, 이들의 기술, 지식, 경험이 미국 전역의 비영리기구, 공동체 조직 등에 도움을 주고 있다.

미국이 과학기술계 전문직 고경력자를 학교 과학교육 현장 지원에 활용하고 있는 것은 과학기술의 발전 속도가 너무 빨라 학교 현장에서 가르치는 교사들이 이를 소화(消化)하지 못하고 있기 때문이다.

<일본>

일본은 국가차원에서 일직부터 고령 인력 활용사업을 펼치고 있다. 고령자 고용안정법(1986년), 고령자 고용대책법(2001년), 고령자 고용안정법 개정(2006년) 등을 통해 고령자에 대한 고용을 촉진하고 있고 이를 노동정책의 주요 사안으로 다루고 있다. 퇴직 과학기술인력 활동도 이에 따라 활발히 이루어지고 있다. 교육에 대해서는 미국과 유사한 방식을 따르면서도 수학과 과학 분야 전문 인력을 투입하여 교육 내실화와 퇴직인력 활동을 꾀하고 있다. 일본은 풍부한 경험과 지식을 갖춘 고경력 과학기술 인력들이 본인의 지식을 기반으로 연구중심 사업을 활발하게 진행하고 있는 것이 특징이다.

<독일>

독일은 전문직 퇴직자로 구성된 봉사단체인 퇴직전문가 서비스협회(SES: Senior Experten Service)를 중심으로 경험과 지식을 활용, 외국이나 독일 내 기업 지원활동 등에 전자·기계·농업·의료·보건 등 50여개 분야에 1만 명이상의 전문가가 참여하고 있는데 독일 연방경제협력개발부(BMZ = Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)가 봉사의 최소 경비를 지원하고 있다.

<중국>

중국은 국가 차원에서 전 연령층의 고경력 과학기술인력을 관리하고 있으며 국가경제 및 국가발전 관련 사업에 중점을 두고 있다.

한마디로 우리의 고령화 저출산 문제는 지금과 같이 저출산 문제 해결로 본다든가 고령자 문제를 인기에 영합한 복지차원에서 접근한다면 해결의 실마리를 찾을 수 없다. 패러다임(paradigm)을 바꾸는 보다 근본적인 접근이 필요하다. 저출산 고령사회의 거대 과제를 풀기 위한 새로운 차원의 고령자 일자리 창출과 사회봉사 참여에 대한 종합계획과 이를 위한 입법 조치가 있어야 한다.



주제발표 2

도전! 뷰티플 라이프

김희순 교수
서울사회복지대학원대학교

도전! 뷰티플 라이프

- 일 시 : 2017.04.11일 화요일(14:00~17:00)
- 장 소 : 서울프레스센터 19층
- 강 사 : 김희순 교수

강사 소개 (김희순)

- 서울시소등학교 교장퇴임
- 서울시교육청 청소년수련담당진행강사
- 교육부6차 및 개정교육과정심의위원
- (전) 안국걸스카우트서울북부연맹부연맹장
- 한국교육문화진흥원 자문위원장
- 한국코치협의 KPC 인증코치
- 사외적코칭협의 이사, 칼럼니스트
- (연)서울사외복지대약원대학교 평생교육원
청소년복지과 라이프코칭 주임교수
- 가치나눔 코칭 연구소 소장
- 부모교육 및 소중고교육강사 (인성, 학교폭력,
진로, 다문화, 금연교육, 성폭력, 감성코칭)



반갑습니다.



나! 는! 내! 가! 쟁! 말! 중! 다!

3

인생이란?





내가 살아온 삶의 과정

나의 인생 회고하기



M34, WZ19: 자기 삶의 회상

내가 살아온 삶의 과정



나의 삶 돌아보기

중학교 입학, 대학교 졸업, 회사 취직, 결혼

첫 아이 돌잔치, 내 집 장만, 회사 승진, 아이 초등학교 졸업

회사 포상, 부모님 회갑잔치, 자녀 대학 졸업, 자녀의 취업 및 결혼

M34, W219: 자기 삶의 회상

T01

내가 살아온 삶의 과정

나의 삶 돌아보기



M34, W219: 자기 삶의 회상

T01

내 삶의 뿌듯한 순간들



내 인생의
뿌듯한 순간들
생각해 보기

내 인생의
뿌듯한 순간
3가지 말해보기

M34, W219: 자기 삶의 회상(긍정성 회복)

T05

나에게 주는 상장 만들기



나에게 주는 상장

상장명 :

수상자 :

내용 :

년 월 일

수여기관 :

M35, W220 - 자기 삶의 긍정적 평가

T20





Encore Age

**새로운 일을 하며, 힘차게 사는
New Life를 위한 Design**

인생 1막을 건너 온 '오늘의 의미'

오늘을 과거와 비교 ➡ 내 인생에서 가장 늙은 날

오늘을 미래와 비교 ➡ 내 인생에서 가장 젊은 날

가장 확실한 인생 2막 ➡ 평생현역으로 사는 것

오늘의 의미 ➡ 인생의 하프타임 & 가슴 뛰는
삶을 찾을 수 있는 기회 & 변곡점

15

긍정적인 마음 갖기

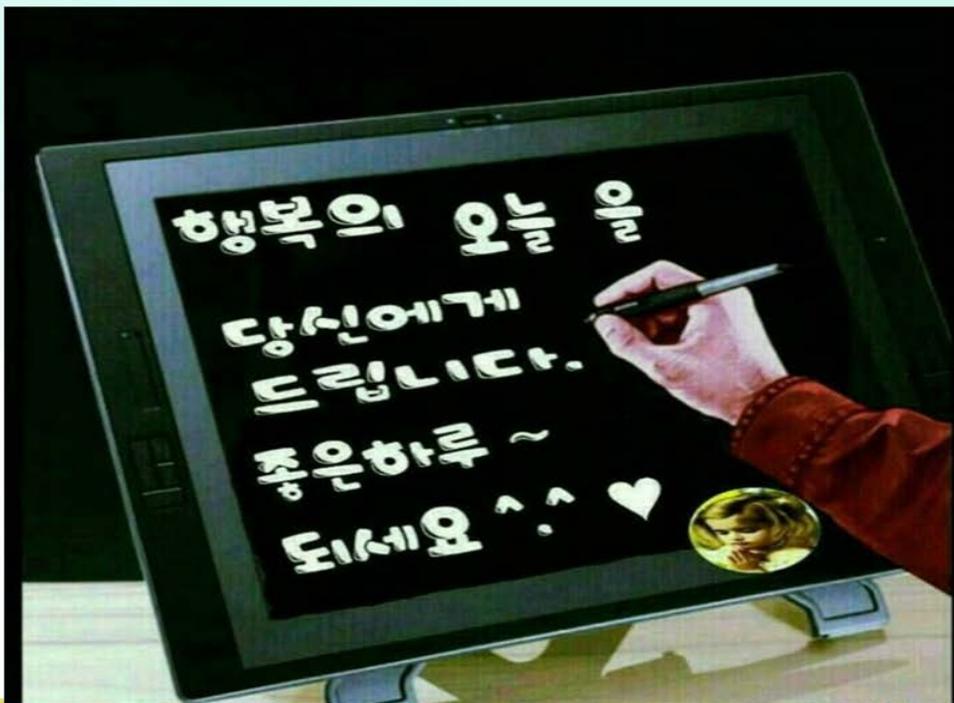
幸福이란?



버려야 할 5가지 마음



행복의 오늘을 드립니다.



건강한 100세 인생



▶ "건강한 인생을 즐기자". 힘차게 파워 워킹을 하고 있는 모습. [중앙포토]



아름다운 인생



아름다운 유산, 위대한 약속



경청해주셔서
감사합니다.





패널토론

고령화 사회의 전문직 일자리 창출과 우리의 현실

김의태
언론인, 전 경향신문 부국장

지금 우리 노동시장에서 나타나고 있는 ‘고령층 중심의 고용증가세’를 어떻게 봐야할 것인가? 한마디로 생활비에 보태기 위해 재취업한 경우가 대부분이다.

60세 이상 연령층의 경제활동참가율은 지난 2월 기준 38%. 전년 동기(36.6%) 대비 1.4% 포인트 증가했다. 증가폭이 15세 이상 전체 연령대에서 가장 높다.

성별로는 ▲남자가 50.7%로 두 명 중 한명 꼴로 일을 하고 있는 셈이다. ▲여자는 27.9%로 4명에 한 명꼴이다.

인구 고령화가 가파르게 진행되는데다 베이비부머(1955~1963년생)가 지난해부터 대거 고령층 노동시장으로 유입된 결과다. 겉으로만 보면 나이가 들어도 여전히 일을 하고 있으니 여기가 ‘노인을 위한 나라’ 같다. 하지만 실상은 빛 좋은 개살구일 뿐이다.

대부분 생계를 위해 일을 해야 하는데다 노동의 질이 형편없기 때문이다. 근로시간은 길고 대가는 적으며 고용의 안정성도 없다고 할 수 있다. 역설적으로 고령층 노동시장은 유연성이 높은 것이다. 상용직 대비 임시직 비율이 높은 것은 두말할 필요도 없다.

우리나라는 내년에 65세 인구가 전체 인구의 14%를 넘어 ‘고령사회’에 들어설 것으로 예상된다. 2000년 ‘고령화사회’에 진입한지 18년 만이다. 노인 인구 비율이 7%를 넘으면 고령화사회, 14%를 넘으면 고령사회, 20% 이상이면 초고령사회로 유엔은 정의한다.

고령화사회에서 고령사회로 진입하는데 걸린 기간이 프랑스는 115년, 미국 72년, 일본도 24년이었다. 우리는 18년이니 얼마나 빠르게 고령화가 진행되는지 알 수 있다.

한국은 노인 비율이 현재는 세계 53위이지만 급격한 고령화·저출산 현상으로 2060년이 되면 노인 비율이 일본을 추월해 세계 1위가 될 것으로 유엔은 내다봤다.

기대수명이 늘어나면서 각국이 정년을 연장하는 추세다. 우리나라도 고용촉진에 관한 법률을 개정, 정년을 60세로 늘려 올해부터는 300인 이하 사업장에도 적용하고 있다. 청년실업 해소에는 일정부분 부정적 영향을 미치겠지만 장년층의 근로기간 연장을 통해 빈곤문제를 해결하는데 기여할 것으로 기대된다.

물론 법상 정년이 실제 회사에서 지켜질 지는 두고봐야할 일이지만, 왜냐하면 정년 60세 연장이 의무화되기 전 국내 대기업들의 평균 정년은 55세 안팎이었다. 그런 정년도 이른 감이 있었지만 많은 직장에서는 그마저도 지켜지지 않았다. 물론 근로자들이 임금 피크제를 받아들인다 해도 결과는 크게 달라지지 않을 것이라는 생각이다.

요즘 대선을 앞두고 각 정당이 표만 의식해 대기업 규제에 한 목소리를 내고 있다. 글로벌 경제가 위축된 터에 정년 연장까지 더해져 기업의 경영이 더 어려워질 것이라는 얘기다. 그러나 장수 시대에 정년 60세는 현실적인 기준으로 본다. 현 단계에서는 이 기준을 정착시켜야 할 것이다. 나아가 기업의 생산성과 경쟁력을 훼손하지 않는 범위 안에서 고령층을 위한 정년 연장 내지 새로운 일자리를 창출하는 투 트랙 정책이 필요하다고 본다.

최근 일부 은행이 정년으로 물러난 타 은행 대출 심사 전문가들을 영입한 것으로 좋은 사례다. 일본의 경우 정부가 예산을 들여 90년대 말부터 고령자 고용지원 정책을 펴왔다. 매년 규

모가 늘어나 2015년의 경우 77억엔에 달했다. 2006년부터는 고연령자 고용확보조치를 의무화했다. 고연령자가 나이와 상관없이 계속 일할 수 있는 생애현역사회 실현을 위해서다.

1.정년제 폐지 2.정년 연장 3. 계속 고용제도 도입의 3가지 중 하나를 의무적으로 취하도록 한 조치다.

일본 후생성 조사결과 2015년 기준 이 조치를 이행한 기업은 전체 조사 대상기업의 99.2%에 이른다. 300인 초과 대기업의 경우 99.9%가 이 조치를 이행하고 있다. 3가지 기준 중 계속고용제도 도입한 기업 비중이 81.7%로 가장 많았다. 우리나라의 60~64세 고용률은 59.4%에 그쳤다. 일본의 62.2%에 비해 낮다.

한-일간 고령자 고용 비율을 비교해보면 한국은 55~64세 고용률이 70.6%로 일본의 83.4% 일본에 비해 크게 낮다. 반면 65세 이상 고용률은 30.6%로 일본(21.7)보다 높았다. 한 민간경제연구원 조사결과다. 또 한국의 경우 60세 이상 취업자의 정규-비정규직 비중은 32.6%, 67.4%다.

- 인구구조 변화

우리나라의 65세 이상 고령인구비율은 전체의 12.3%인데 진료비는 전체의 37.8%를 썼다(2015년). 1인당 월평균 진료비가 9만7000원인데 65세 이상의 경우 29만7000원이었다.

1인당 연평균 진료비를 보면 전체 건강보험 가입자 평균 진료비가 연 평균 113만원 정도 인데요. 65세 이상 1인당 연평균 진료비는 362만원 정도로 3배 정도 많다. 생활비 마련도 어려운 처지에 의료비가 훨씬 많이 소요되고 있다.

- 노후준비 부족...노후 대비 비율은 6.1%에 그쳐

한국은행이 베이비붐 세대를 대상으로 조사결과 노후대비를 했다는 응답은 6.1%에 불과했다. 또 은퇴한 가구의 63%는 생활비가 부족하다고 응답. 정년이후 대부분의 가정이 생활비 마련에 어려움을 겪고 있는 것이다. 이들 고령 가구주의 재취업에 정부가 나서야하는 이유다. 이런 점에서 일본의 고령자 고용 지원정책은 우리에게 시사하는 바 크다.

- 남성 은퇴나이 71.1세,여성 69.8세

우리나라 근로자들이 근로에서 손을 떼는, 실제 은퇴하는 나이는 남성이 71.1세, 여성 69.8세로 각각 OECD 국가 중 두 번째로 높다. 우리보다 은퇴 나이가 많은 나라는 남성은 멕시코(72세), 여성은 칠레(70세)다. OECD 평균 은퇴연령은 64.2세다.

- 고령자의 서글픈 자화상...노인택배 인기

3년째 택배일을 하는 K(72)할아버지에게 봄은 반갑다. 그에게 3, 4월은 잔인한 게 아니라 만물이 소생하는 것처럼 자신의 생도 새로 활기를 얻게 돼 축복이다. 그는 여름이나 겨울에는 보통 월 40만~50만원 버는데 봄에는 인사이드, 입학 등으로 70만원 정도의 수익을 얻을 수 있다. 지하철 무임승차가 허용되는 65세 이상 고령자들에게 간단한 서류나 화분 등을 지하철을

타고 배달해주는 ‘지하철 노인택배’는 노인들에게 인기가 있다. 하루 3~4건 배달해주면 2만~3만 원을 벌수 있기 때문이다.

물건을 파는 사람들도 노인택배는 서비스료가 다른 연령대에 비해 싸 노인들을 선호하는 분위기다.

한국노동연구원 조사결과, 일하는 노인들은 늘고 있지만 노동환경은 매우 열악하다는 것이다. 특히 노인 근로자의 비정규직 비중은 절반이 넘으며 노인 근로자의 28.9%는 최저임금인 월 126만원도 벌지 못한다는 것이다.

고령자들이 일하기를 원하는 이유는 건강한 것도 이유의 하나지만 가장 큰 이유는 경제적인 이유다. 55세 이상 연령층에서 일하기를 원하는 비율은 61.2%다. 특히 남성은 4명 중 3명(74%)이 일자리를 원한다.

58%가 생활비에 보태기 위해 취업을 원한다는 것이다. 은퇴한 시니어들이 찾는 새로운 일자리는 주로 과거에 종사했던 일자리 분야와 관련된 비율이 60%를 차지했다. 그러나 현실은 녹록지 않다. 전문업에 재취업한 사람은 9.2%에 불과했다. 그러나 이들 시니어들이 재취업하는 분야는 기능-단순노무나 서비스판매가 대부분이다.



패널토론

전문직 퇴직시니어의 일자리 창출과 창업 활성화

박성보
한국시니어직능연합회 부회장

1. 서언

최근 들어서 우리나라의 사회고령화에 대한 위기의식이 점차 고조되고 있고 이에 대한 우려의 목소리도 높아지고 있음이 현실이다. 이미 고령화를 겪은 일본을 비롯한 선진국들의 사례에 대한 선행적 학습에도 불구하고 뚜렷한 대안이 제시되지 못하고 효과적인 정책이 시행되지도 못하고 있는 것 또한 현실이다.

왜 그럴까? 그 이유가 단순하고 명쾌할 수는 없겠지만, 본 토론자의 시각으로는 고령사회의 주역인 노인에 대한 획일적인 개념과 분류에 기인한다고 여겨진다.

노인을 일반적으로 나이와 그에 따른 신체적 건강의 정도를 기준으로 삼고 있으며, 이에 적절한 일자리를 구상함으로써 문제를 더욱 복잡하게 만들고 있음을 목격하고 있다. 따라서 본인은 노인들을 지식수준과 경제적인 여건을 고려하여 몇 개의 계층으로 분류하고 이에 따른 적합한 일자리를 제안해 보고자하며, 전문직 퇴직시니어들이 활동하고 있는 시니어직능클럽 및 연합회에 대한 효과적인 운영방안을 제시하고자 한다.

2. 계층별 분류 및 적합한 일자리

가. 부유층 : 지식수준이 매우 높고 학위를 갖고 있으며, 충분한 재산을 보유하여 넉넉하고 윤택한 문화생활을 누리면서 생활상에서 본인이나 가족들이 전혀 아쉬움이 없는 계층이다. 이들에게는 비교적 동일 세대를 함께 살아오면서 쌓여진 공감적인 동지애(同志愛)를 바탕으로 고령화된 사회의 현장에 직접 나서서 참여하면서 단체를 설립하거나 기부나 후원 등을 통해 적극적으로 기여할 수 있는 기회를 부여하고 또 유도해야 한다. 소위 ‘행세’ 할 수 있는 자리와 일이 필요한 것이다.

나. 여유층 : 지식수준이 높고 비교적 여유있는 재산을 보유하며, 제한받지 않는 소비생활을 하고 자녀들도 분리되어 부담이 적어 노후생활을 즐기고 있는 계층이다. 이들에게는 일에 대한 보람과 긍지를 느낄 수 있는 사회적 역할과 활동에 참여토록 유도하면 좋을 것이다. 이들은 “재능기부” 또는 “교육기부” 등의 성격으로 무보수의 자원봉사도 무난하며, 자신의 능력을 사회발전과 고령화 문제해결에 이바지할 수 있다는 자부심 고취의 기회가 필요한 것이다.

다. 자립층 : 대학정도의 지식수준을 갖추고 있고 빚이 없는 적절한 재산을 보유하며, 대체적으로 외부의 도움 없이도 노후생활을 영위할 수 있는 계층이다. 이들에게는 적절한 수준의 보상이 따르는 “유급 자원봉사” 형태의 일자리가 필요할 것이다. 스스로의 활동에 만족하면서도 적절한 용돈 수준의 수입이 주어진다면 고무될 것이며, 주로 전문적인 기능이나 지식을 활용할 수 있는 일이 적합하다.

라. 생업층 : 고등과정 정도의 지식수준을 갖추고 있고 어느 정도의 빚을 지고 있어 지속적인 수입이 필요하며, 현재의 생활을 유지하면서 노후생활에 대비하기 위해 절제 있는 소

비와 일정수준의 수입이 필요한 계층이다. 이들에게는 안정적이며 지속적으로 수입이 보장되는 일자리가 필요하지만, 생계유지를 위한 적정 수준의 수입만으로도 만족할 것이다. 기능적이든 육체적이든 관계없이 오랜 기간 동안 종사할 수 있는 일자리가 필요하다.

마. 빈곤층 : 저급한 정도의 지식수준으로서 현재의 생계에 곤란을 겪고 있으며, 전혀 노후대비가 전혀 되어있지 못하고 외부의 도움 없이는 기본적인 생계가 불가능한 계층이다. 이들에게는 어떤 형태로든지 수입이 될 수 있는 일자리가 필요하다 즉 생계유지에 도움이 될 수 있는 불규칙한 비정규직이라도 좋으며, 주로 육체적인 일자리라도 긴급하게 지원해야 한다.

3. 「한국시니어직능연합회」 소개 및 일자리 정책방안

가. 연합회 소개

- 1) 태동 : 2011년부터 2015년까지 5개년 간에 걸쳐 보건복지부(한국노인인력개발원)의 창립 지원으로 직장별 퇴직자 동우회와 직능단체를 중심으로 전국에 49개의 ‘시니어직능클럽’에 약 2000여명의 회원들로 구성되어 있다. 2016년도에 이들을 연합체로 조직하여 보건복지부 사단법인 인가를 추진 중에 있다.
- 2) 조직 : 과학기술 분야(한국전력거래소 등 16개 단체), 인문예술 분야(중소기업진흥공단 등 16개 단체), 직능단체 분야(대한의사협회 등 17개 단체) 등의 3개 분과위(협회 형태)로 구성되어 있으며, 연합회가 총체적으로 관장하는 형태이다.
- 3) 사업 : 각각의 ‘시니어직능클럽’은 모기업과 연계된 사업과 자체사업을 수행하여 회원들에게 일자리를 제공하며, 연합회는 클럽들 간의 정보네트워크 구축 및 운영지원, 전문 경력의 사회활동 지원 및 정책개발, 클럽운영체계 정착화, 관련 기관·단체와의 학술 및 정보교류, 본 회의 목적달성에 필요한 사업수행 등을 통해 시너지효과의 극대화를 도모하고 있다.

나. 구성원 특징

- 1) 다년간 재직한 직장에서 갓 퇴직한 50대 중반에서부터 오래 전에 퇴직한 70대 중반의 건강하고 활동적인 중년들이다.
- 2) 대부분 대학 이상의 학력을 소지한 지식인들로서 전문직에서 중간급 이상 진출한 경험을 갖고 있다.
- 3) 고급지식과 전문기능을 활용하여 사회발전에 일익을 담당하고 공헌하려는 의지를 갖고 있으며, 일자리를 통해 건강유지와 적정수준의 수입을 기대하고 있다.

다. 운영방침(비전)

- 1) 전문직장 출신 시니어에게 적합한 일자리 창출 및 적극적인 사회기여 유도
- 2) 전문적인 직능별 능력을 통합 운용함으로써 시너지효과 극대화
- 3) 지식과 경륜의 효과적인 결집으로 국가사회발전의 ‘신동력 에너지’ 역할 견지
- 4) 전국적이며 직능적인 조직을 활용한 전국규모의 사업개척 및 캠페인 전개
- 5) 시니어들만의 가능한 사회적 역할을 통해 노인문제 해결에 활발한 활동 유도
- 6) 노인인력 개발 및 일자리 창출을 위한 관계법령의 제·개정예 적극참여

라. 운영의 문제점 및 제안사항

1) 운영 문제점

- 가) 당초에 창대한 비전으로 의욕적인 정책을 수립, 시행하였으나 정책당국의 빈곤층 위주 지원정책 집착으로 창립만 지원하고 일정기간 동안의 운영유지 지원을 중단함으로써, 미처 뿌리도 내리기 전에 자립해야 하는 상황으로 각 클럽들은 경영과 사업수행에 애로를 겪고 있다.
- 나) 장기간 동안 모기업의 일자리 지원역할에 기대하였으나, 직장계열의 클럽은 수의계약(隨意契約)에 의한 특혜시비로 사업지원에 제한을 우려하고 있으며, 직능단체 계열의 클럽은 신규사업을 창출하고 시행함에 능력의 한계에 처해 있다.
- 다) 각 클럽별 사업을 독립적으로 시행함으로써, 유사단체들 간의 시너지 효과가 미흡하고 정부 및 지자체와 대기업에서 요구하는 대규모의 공익사업에 컨소시엄으로 참여함에 애로가 있으며, 특히 참여자격에 미비점(조합이나 법인이 아님)이 있어 사업수주에 걸림돌이 많다.

2) 제안사항

- 가) 조속히 정부(보건복지부) 지정 사단법인으로서의 자격을 구비하여 정부 및 지자체와 공익사업과 대기업의 사회공헌사업에 전국규모의 대규모 사업을 수행함으로써 보다 많은 일자리 참여 및 활동의 기회를 확장해야 한다.
- 나) 연합회 차원에서 직능분야별 사업개발과 관리가 가능하도록 중앙회의 사무실 및 업무관장과 인력관리 구축이 가능하도록 일정기간 동안 ‘한국노인인력개발원’의 재정적 지원과 지도가 절실히 요구된다.
- 다) 각 클럽단체 회원들의 비전정립과 활발한 사업개발 및 참여유도를 위한 교육훈련 시스템의 구축과 주기적인 세미나 개최와 포럼 등의 적극적인 홍보책을 마련해야 한다.

4. 결론

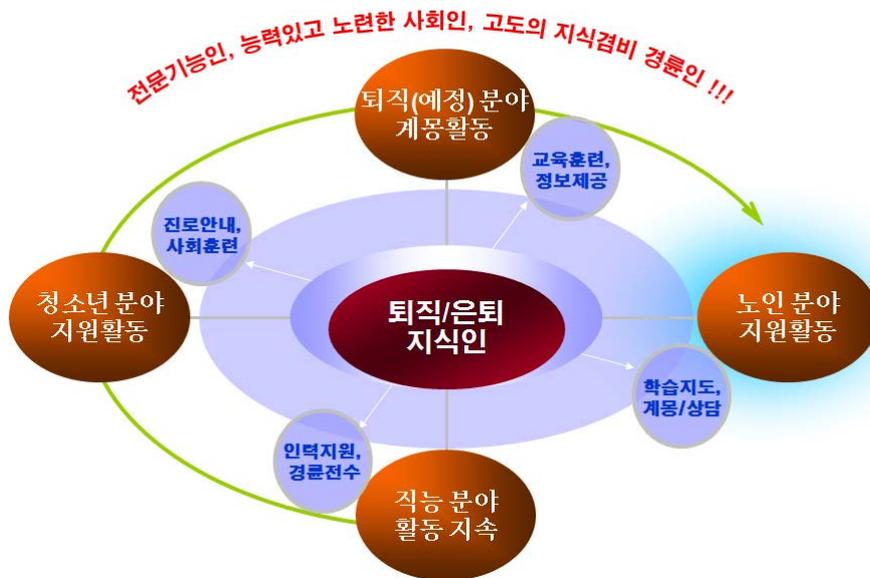
노인 일자리 정책을 수립 시행함에 ‘저능력층’ 에게는 수동형으로써 고용위주의 정책을 통해 직접적인 지원이 필요하나, ‘고능력층’ 에게는 능동형으로써 활동위주의 정책을 통해 간접지원 내지는 자체적인 일자리 창출의 유도가 바람직하다.

즉 앞서 언급한 ‘생업층’ 이나 ‘빈곤층’ 에게는 일자리를 “주어야” 하나, ‘여유층’ 과 ‘자립층’ 에게는 일자리를 “갖도록” 유도함이 타당할 것이다.

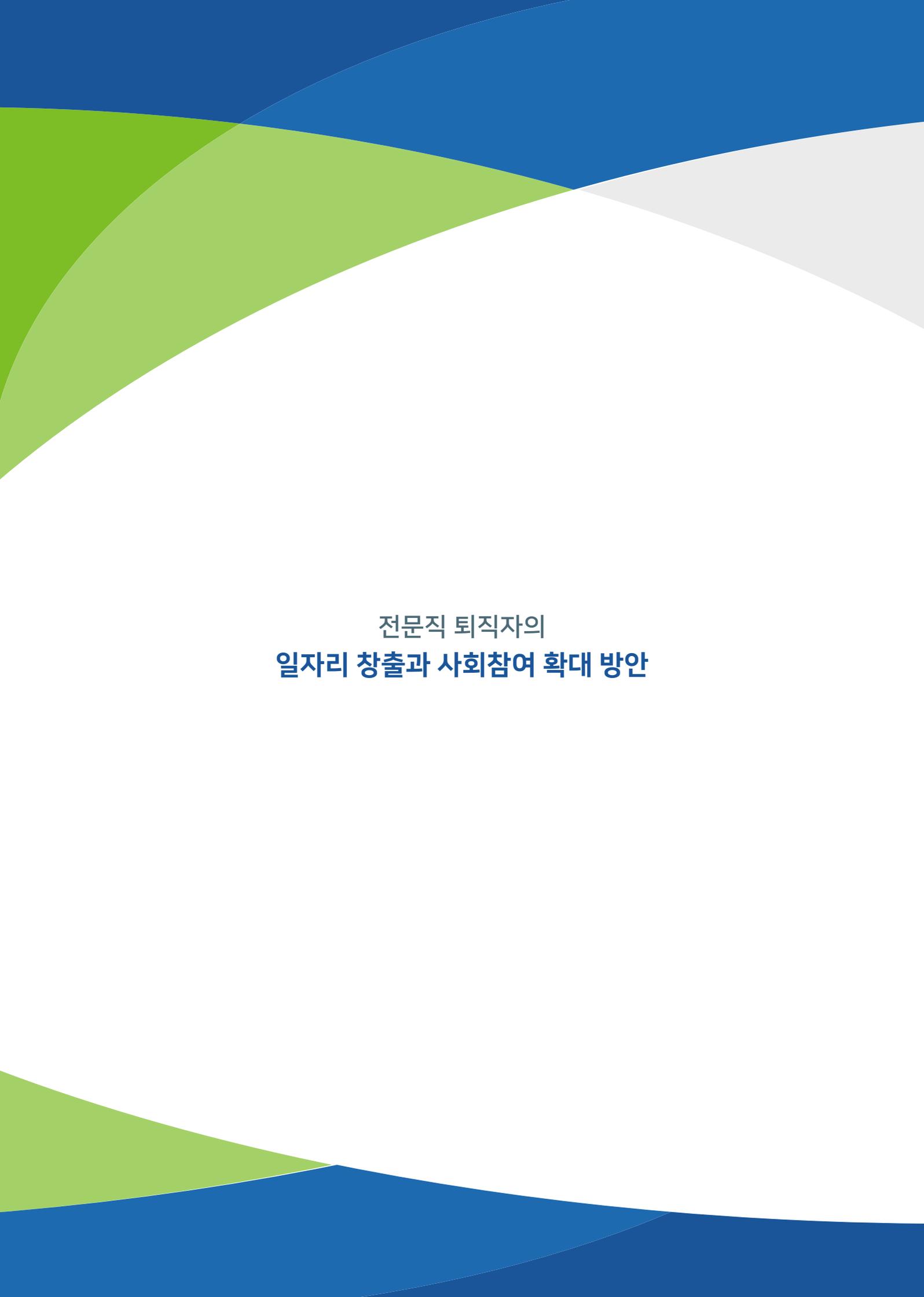
또한 ‘생업층’ 과 ‘빈곤층’ 에 대한 지원은 “고비용 저효율” 이 불가피하여 정책적인 부담이 크고 주로 고용노동부의 역할이 요구되지만, 시니어직능클럽처럼 ‘여유층’ 과 ‘자립층’ 에 대한 지원은 “저비용 고효율” 이 될 수 있으므로 보건복지부와 한국노인인력개발원은 이에 보다 정책의 초점이 맞추어지기를 기대한다.

정책당국에서 시니어직능클럽의 회원들은 좋은 직장출신이거나 비교적 넉넉한 노인들이니 정책적 지원에서 제외하려는 시선은 매우 잘못된 것이며, 모든 문제를 정부에서 해결하기 보다는 민간부문이 스스로 나서서 해결할 수 있도록 유도함이 보다 바람직해 보인다.

- 끝 -



<전문직 퇴직시니어의 활동영역 사례>



전문직 퇴직자의
일자리 창출과 사회참여 확대 방안