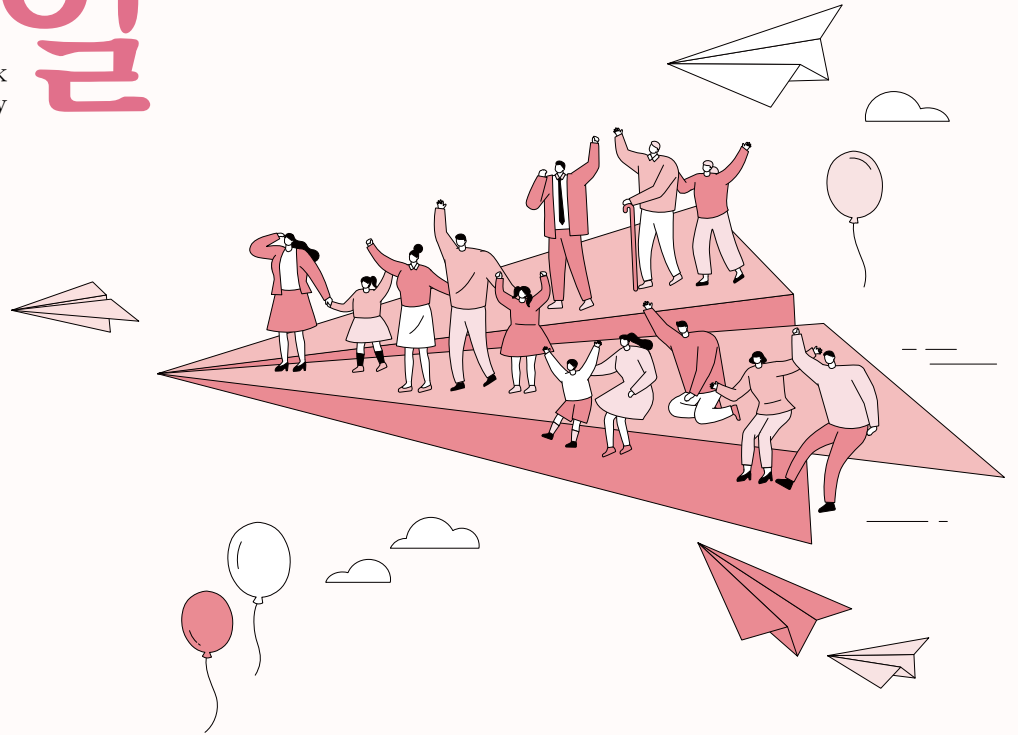


# 고령사회의 삶과 일

The Life & Work  
in the Aged Society



---

## 권두언

노인일자리사업 제2기를 준비하자! / 변재관

---

## 이슈

노인 세대의 변화와 함의: 2020년도 노인실태조사 주요 결과를 중심으로 / 이윤경  
신노년세대를 위한 노인일자리사업의 개편 방향 / 배지영

---

## 고령사회와 노인일자리 동향

베이비부머 인생2막 입문은 사회서비스형 일자리로 시작하자 / 문미자  
고령자친화기업의 어제와 오늘, 그리고 내일 / 조혁진  
사회문화와 노인일자리는 함께한다 / 정인기  
환경분야 노인일자리를 확대하자 / 김영관

---

# 목차

## 권두언

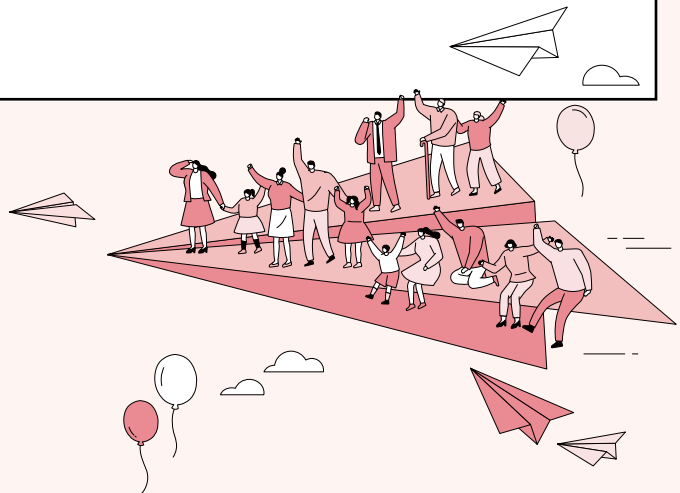
- 1 노인일자리사업 제2기를 준비하자! / 변재관

## 이슈

- 3 노인 세대의 변화와 함의: 2020년도 노인실태조사 주요 결과를 중심으로 / 이윤경
- 6 신노년세대를 위한 노인일자리사업의 개편 방향 / 배지영

## 고령사회와 노인일자리 동향

- 10 베이비부머 인생2막 입문은 사회서비스형 일자리로 시작하자 / 문미자
- 13 고령자친화기업의 어제와 오늘, 그리고 내일 / 조혁진
- 17 사회문화와 노인일자리는 함께한다 / 정인기
- 20 환경분야 노인일자리를 확대하자 / 김영관





## 노인일자리사업 제2기를 준비하자!

짧은 글이지만 원고 의뢰를 받고, 막상 글을 쓰려고 하니 여러 생각이 스쳐 지나갑니다. 초대 원장의 3년 임기를 마치고 2008년 12월 27일 퇴임식을 하고, 떠난 지 약 13년이 지났습니다. 그 사이 개발원은 개발원대로 초기의 성장통을 겪으면서 조금씩 성장하고 있으며, 2004년 25,000명에서 시작한 노인일자리사업은 80만 명, 사업비 약 2조 5천억 원을 넘어서는 괄목할만한 양적 성장 추세에 있습니다.

이 자리를 빌어 처음 밝히지만, ‘공익형’, ‘시장형’이라는 명칭이 이렇게 오래 쓰일지도, 참여자 보상(급여라고 하기에는?)이 월 20만 원대에 묶여 있을 줄도 전혀 예상하지 못했습니다. 국회를, 정부를 설득하기 위해 우선 임시로 “시장형”이라고 명명하면, 몇 년 뒤에 사업들이 안정화·체계화되면 거기에 걸맞는 명칭으로 당연히 바뀌리라 생각했기 때문이고, 사업 및 개발원 초기에 ‘20만 원짜리 강제노역’ 혹은 ‘노인인력개발원 무용론’ 등의 비판(혹은 비난) 여론이 일정 정도 있었기에 양적 확대 중심의 전략을 세울 수밖에 없었다는 점을 고백합니다. 독자에 따라서는 이 또한 변명일지도 모르겠지만.

지금부터 2년 뒤인 2023년이면 노인일자리사업 20주년, 3년 뒤인 2024년이면 노인인력개발원 20주년이 됩니다. ‘노인일자리’ 정책과 ‘노인인력개발원’ 조직을 처음 국가 의제로 제안하고, 설계한 입장에서 다음의 몇 가지를 제안함으로써 권두언에 갈음하고자 합니다.

2~3년 뒤의 20주년에 “노인일자리사업 제2기”를 선포하고, 지금부터 매우 치밀하고 실제적인 준비를 하여, 「노인일자리사업 제2기 전략화 방안」-비전, 목표, 실천전략 등-을 고객(정부·지자체·현장·어르신)에게 제시하고, 설득하여야 합니다.

이를 위해서는 무엇보다도 먼저 노인일자리사업의 현재에 대한 평가가 냉정하게 선행되어야 합니다. 사업 형태(명칭 포함), 사업수행방식, 전략목표-월 27만 원의 공익형 사업은 언제까지 유효할 것이며, 지금의 시장형 사업을 어떻게 재편할 것인가 등-, 고객과의 관계 설정-특히 약 20만 명을 목표로 설계되었던 사업 수행주체들에 대한 새로운 동기부여와 동력을 어떻게 강화할 것인가- 및 이를 위한 개발원 내부의 조직과 역량은 어떻게 혁신하고, 강화할 것인가 등의 문제입니다.

이것을 바탕으로 새로운 제2기 사업의 전략화 방안을 고민하고, 제시하여야 합니다. 즉 2030년의 인구구조 변화, 라이프사이클 변화, 고용구조 및 산업구조 재편, 소비패턴의 변화를 예측하고, 이에 조응하는 노인일자리사업, 개발원으로 변화하지 않고서는 큰 위기를 맞을 수도 있다고 생각합니다.

지금의 COVID-19는 매우 꼬리가 길며(long-tail), 2000년대 이후 SARS부터의 팬데믹은 약 5~7년 주기로 우리에게 다가온다고 합니다. 지금 우리에게 중요한 것은 과학기술의 발전만큼, '돌봄'의 소중함을 확인한 것이었습니다. 지역단위에서의 '돌봄', '생활방역', '사고안전대책'에 대한 다양한 선제적 대응으로서의 노인일자리사업은 공공성의 확보라는 측면에서도 이 정책의 정당성을 공고히 할 것입니다. 현재 전주에서 실시 중인 사회서비스형 일자리로서의 '통합돌봄 서포터즈'(현재 254명)의 다양한 실험들-건강·의료안전망과 연계한 건강지킴이, Ending Note를 포함한 당사자 자기결정권 지원 및 홍보, 노노케어사업 중간 관리 등-은 향후의 노인일자리사업에 많은 시사점을 주고 있다고 판단됩니다.

지금부터 모든 인적·물적자원을 망라해서 이 준비에 매진해주시기를 바라고, 기대합니다. 이를 통하여 사업이 충실화되고, 개발원과 현장의 신뢰가 더욱 굳건해지는 희망을 만들어주시기를 기대하는 한 동료이자 선배의 부탁을 부디 물리치지 마시기 바랍니다.

제가 재직 시절 가장 강조한 말입니다. "상식을 뛰어넘는 발칙한 상상을 하십시오. '자기검열'이야말로 조직 내부와 사업 작품의 가장 큰 적입니다." 책임은 새로 오신 기관장이 질 것입니다. 그것이 기관장의 책무이니깐요.

마지막으로 지금까지 이 고단하고 엄중한 상황에서도 이탈하지 않고 씩씩하게 버텨 오신 사업 현장의 모든 선생님들, 그리고 개발원 임직원 분들께 한없는 고마움과 건승을 기원합니다.

한·일사회보장정책포럼 대표  
전주시 통합돌봄 총괄자문관

**변재관**

# 노인 세대의 변화와 함의

## : 2020년도 노인실태조사 주요 결과를 중심으로<sup>1)</sup>



이윤경

한국보건사회연구원 연구위원

주변에서 흔히 요즘 노인은 옛날 노인과 다르다는 말을 많이 한다. 과연 ‘노인’은 변화하고 있는가? 우리 사회는 급격하게 인구가 고령화되어 2025년에는 전체 인구 중 65세 이상 인구(노인)의 비율이 20%가 되며, 노인인구 규모는 천만 노인 시대로 접어들 것으로 예상된다(통계청, 장래인구추계, 2019). 이와 같은 노인인구의 증가는 한국 전쟁 이후 출생한 ‘베이비부머’가 노인인구로 진입하면서 가속화된다. 2020년은 베이비부머의 말형인 1955년생이 65세 노인으로 진입하는 첫해였으며, ‘베이비부머’는 과연 이전 노인과는 다른 특성을 보일 것인지 관심이 주목되고 있다.

2020년 노인실태조사는 노인복지법에 근거를 두고 3년마다 실시되는 조사로 노인의 가족, 경제상태, 경제활동 및 사회활동, 건강, 가치관 등의 생활 전반에 걸친 모습을 파악하고 변화를 볼 수 있다. 특히 2020년 조사는 베이비부머의 진입이 시작되는 시기에 이루어진 첫 조사이며, 2017년 이후 노인 세대의 변화에 대한 기대 속에서 이루어졌다. 본 글에서는 2020년

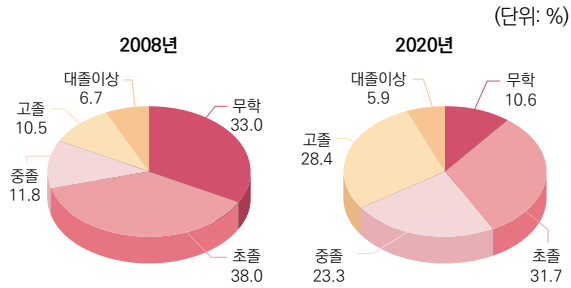
노인실태조사 내용 중 이전 조사와 비교할 때 크게 변화한 내용을 중심으로 노인 세대의 변화한 모습에 주목하여 살펴보고 그 의미를 찾고자 한다.

### 노인 세대의 삶의 변화

2020년 노인실태조사의 최고령 응답자는 1917년 출생자로 만연령 102세였다. 1955년 출생자가 65세이니 ‘노인’이라는 동일 집단이지만 출생 코호트에 따라 역사적 경험치는 매우 다를 것이다. 특히 한국전쟁 이후의 급격한 경제발전과 사회의 변화는 노인 세대 내에서 차이를 크게 발생시키고 있다. 노인의 교육수준이 급격히 높아지는 것은 대표적인 사회 발전을 반영한 결과이다. 2008년 조사에서 무학 노인의 비중은 전체 노인의 33.0%를 차지하였으나, 2020년에는 10.6%로 급격히 감소하고 중·고졸의 노인은 크게 증가하였다. 특히 70세 미만의 노인은 고졸 이상의 비중이 58.1%로 70~74세와 비교하더라도 24.0%포인트가 증가하였다. 교육 수준이 높은 노인의 등장은 노인을 대상으로 하는 정책의 변화와 함께 희망찬 가능성을 의미한다고 할 수 있다. 학습과 교육의

1) 본 글은 “보건복지부-한국보건사회연구원(2021). 2020년도 노인실태조사”의 주요 결과임. 해당 보고서와 원자료(raw data)는 한국보건사회연구원 홈페이지(www.kihasa.re.kr)에서 이용할 수 있음.

[그림 1] 노인의 교육수준 변화 : 2008년, 2020년



경험이 풍부한 노인이 기대하고 영위하는 노년기는 분명 과거와는 다른 모습일 것이다.

또한 이번 노인실태조사에서 크게 주목할 변화는 노인이 경제적으로나 건강, 가구형태 등에서 자립성이 크게 증가한 것이다. 우선 과거에 비해 자녀와 동거하기보다는 노인 혼자 또는 노인 부부로 구성된 가구가 증가하였다. 2020년 조사에서는 78.2%가 혼자 또는 부부가 함께 살고 있으며, 자녀와 동거하는 노인은 20.1%였다. 또한 이들 노인들의 절반은 미혼자녀와 동거하고 있어 과거에 주로 아들이 결혼 후에 노부모를 모시는 방식의 거주형태는 노인의 10% 미만으로 나타났다. 즉, 노년기의 가구는 혼자 또는 부부만으로 구성된 노인단독가구의 형태가 일반화되었음을 보여준다. 이는 주변에 노부모를 '모시고' 함께 사는 가족의 모습은 찾아보기 어려워졌음이 이를 반증한다.

노인의 경제 수준에서도 소득수준이 크게 증가하고, 소득 항목에서도 근로와 사업소득, 연금 소득 등의 구성비가 크게 증가하여 노년기 경제적 자립성이 증가한 모습을 보였다. 연간 총 소득이 700만원('08)에서 1,558만원('20)으로 2배 이상 증가하였다(명목 가격 기준). 노인의 소득 항목별 보유실태를 비교해보면 2020년 근로소득 보유율은 2011년 조사 이후 가장 높은 26.3%로 나타났으며, 노인 개인의 소득 내 구성비를 살펴보면, 근로소득 24.1%, 사업소득 17.2%, 재산소득 11.0%이며, 기초연금과 공적연금의 공적이전소득은 27.5%로 나타났다. 반면, 자녀가 주는 생활비, 용돈 등의 사적

이전소득은 13.9%로 2008년 46.5%와 비교하면 1/3 미만으로 감소한 결과이다. 이와 같은 결과는 노인의 경제활동이 증가하고, 노후소득보장제도의 발전 등에서 그 원인을 찾을 수 있다.

노인의 건강 수준이 향상되고 노년기 경제적 자립이 필요한 노인이 증가하면서, 경제활동에 참여하는 노인은 점차 증가하였다. 노인의 36.9%는 경제활동에 참여하고 있으며, 특히 70세 미만의 노인은 55.1%가 '현재 일을 하고 있다'라고 응답하였으며, 이들의 12.8%는 관리자로 나타났다. 노인의 경제활동 참여율 증가는 노인일자리사업 확대 또한 기여한 것으로 보여진다. 2020년 노인일자리 참여율은 7.9%로 2008년 3.3%에 비해 2배 이상 증가하였다. 또한 향후 경제활동에 참여하고 싶은 노인은 38.4%이며, 노인일자리사업 참여 의향은 22.4%로 나타났다.

[표 1] 노인(65세 이상)의 경제활동 변화(2008년~2020년)

구분	2008년	2011년	2014년	2017년	2020년
경제활동 참가율	30.0	34.0	28.9	30.9	36.9
노인일자리사업 참여율	3.3	4.1	4.3	6.7	7.9

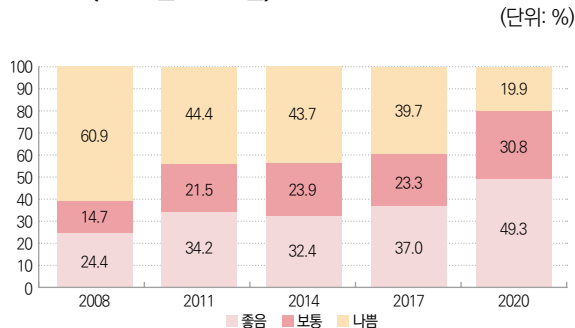
\* 노인일자리사업을 인지하고 있는 응답자를 대상으로 분석함

노인의 건강상태도 좋아진 것으로 나타났다. 노인의 절반 가량은 본인의 건강이 좋다고 생각하며, 나쁘다고 응답한 비율은 19.9%에 그쳤다. 이는 2008년에는 좋다고 생각하는 비율은 24.4%이며, 오히려 나쁘다고 생각한 비율이 60.9%였던 것과 매우 상반된 결과라고 할 수 있다. 객관적 건강지표인 만성질환율도 2017년 조사에서 90% 수준에 가까웠으나, 2020년 조사에서는 84.0%로 감소하는 경향을 나타냈다.

코로나-19로 인한 '비대면 사회'로의 급격한 진전은 누구나 정보화 기기가 생활의 필수품이 된 시대가

되었다. 노인의 상당수도 정보화 기기 사용을 통해 변화하는 사회에 적응하기 위한 노력을 하고 있으나, 노인세대 내 적응의 차이는 크게 나타났다. 스마트폰을 사용하는 노인은 52.8%이며, 70세 미만이나 고학력 노인은 스마트폰 이용율이 80%를 넘는 반면, 75세 이상에서는 50% 미만으로 급격히 감소하는 것으로 나타났다. 또한 노인의 디지털 역량의 부족, 우리 사회의 고령친화적이지 못한 환경으로 인해 생활 곳곳에서 어려움을 겪고 있었다. 생활에 필요한 정보 이용에 있어 노인의 74.1%는 '정보 제공 서비스가 온라인 인터넷 중심이어서 이용하기 어려움'을 느끼고 있었으며, '공공기관, 마을, 마트 공지사항 글씨 크기가 작아 내용 이해 어려움'은 63.5%, '정부나 공공기관 우편물 또는 공지사항 용어, 내용 이해 어려움'은 58.9%가 경험하고 있었다.

**[그림 2] 노인(65세 이상)의 주관적 건강상태 변화 (2008년~2020년)**

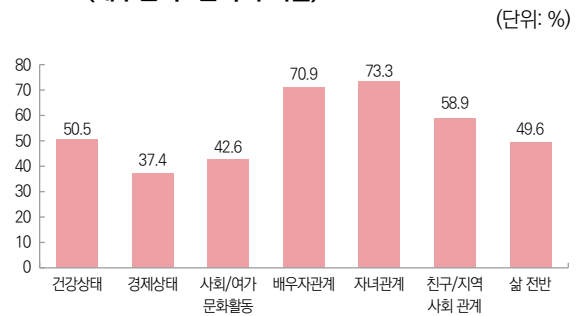


노인세대는 과거에 비해 삶의 전반적 영역에서 자립적으로 변화하며, 노년기 삶에서 주체적 모습으로 변화하고 있다. 노인의 절반은 삶 전반에 대해 만족하고 있는 것으로 나타나며, 특히 배우자와 자녀와의 관계에서 만족하는 비율은 70%를 넘으며, 친구와 지역사회 관계에 대한 만족도 또한 58.9%, 건강상태는 50.5%가 만족하고 있어 타 영역에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 그러나 여전히 경제상태에 대해 만족하는 비율은 37.4%이며 사회와 여가 문화활동에 대해 만족하는 비율은 42.6%로 타 항목에 비해 상대적으로 낮게 나타났다.

**활동적이며 독립적인 노인세대와 함께 하는 사회로 변화**

3년마다 이루어지는 노인실태조사를 통해 노인 세대는 계속해서 변화가 이루어지고 있으며, 그 방향 또한 대부분 긍정적 변화라는 점은 급격히 증가할 노인인구를 생각할 때 매우 고무적이다. 특히 노년기 삶에서 건강과 경제, 사회적 관계의 중요성과 의미를 생각한다면 이들 영역에서 자립성이 높아지고 만족도가 증가하였다는 것은 미래 고령사회를 준비하는 현시점에서 비교적 낙관적이라는 생각이 든다. 이러한 결과는 최근 십여 년간 꾸준히 추진한 노인정책의 효과가 반영되었을 것으로 평가되며, 또한 이와 같은 긍정적 변화가 베이비부머와 이후 진입하는 노인 세대에서도 계속적으로 유지되기를 기대하는 바이다.

**[그림 3] 노인(65세 이상)의 삶의 만족도 (매우만족+만족의 비율)**



그러나 이러한 긍정적 결과 속에서도 우리의 관심이 필요한 것은 건강하고 경제적 자립성은 높아졌으나, 여전히 빈곤한 노인, 돌봄을 필요로 하는 노인, 외로움을 겪고 있는 노인 등 생활에서 어려움을 겪고 있는 노인이 상당수 있다는 것이다. 또한 급격히 변화하는 사회에서 노인 세대는 고군분투 하지만 적응의 어려움을 경험하고 소외되고 배제되는 세대가 될 위험을 갖고 있다는 것이다. 2020년 노인실태조사는 노인 세대의 변화와 함께 노인이 하나의 동일 집단이 아님을 보여준 결과였다. 따라서 향후 노인을 대상으로 하는 정책이 건강하고 활동적이며 자립적인 노후를 영위하도록 지지하는 것과 함께 모든 노인이 배제되지 않고 사회의 구성원으로 안전하고 안정적으로 생활할 수 있도록 추진되어야 할 것이다.

# 신노년세대를 위한 노인일자리사업의 개편 방향<sup>1)</sup>



배지영

한국보건복지인력개발원 교수

코로나19로 인한 대면활동의 제한은 노인일자리 사업의 운영방식에도 예기치 않은 새로운 과제를 던져주고 있다. 그러나 어쩌면 오래전부터 예상되었던 베이비붐 세대의 은퇴와 노년기 진입이라는 노년기 인구구성의 변화는 노인일자리사업의 개편과 재구성을 요구하는 직접적인 과제일 수 있다. 신(新)노년세대를 위한 노인일자리사업이 어떻게 개편되어야 할지 그 내용과 운영방식에 대한 집중적인 검토와 더불어 실행을 위한 전략이 필요한 시점이다.

## 신노년세대의 특성과 일자리 욕구

신노년세대는 1955년에서 1963년생인 베이비붐 세대를 일컫는다. 한국노인인력개발원은 2019년과 2020년, 이러한 '신노년세대'의 특성과 일자리 수요 등에 대한 연구의 결과를 제시한 바 있다. 신노년세대의 특성을 파악하기 위해 이들 세대를 포함하는 패널조사 자료를 활용하거나, 신노년세대를 직접 인터뷰하고, 신노년세대를 대상으로 하는 일자리사업 실무자를 인터뷰하는 등 다양한 방식으로 자료를 수집, 분석하였다(김수린 외, 2019; 김수린 외 2020). 연구 결과는 공통적으로 신노년세대는 기존 노년 세대와 다른 특성을 가졌다는 것과 신노년세대 내부에서의 격차가

존재한다는 것을 보여주고 있다.

먼저 고령화연구패널조사 자료(1차~7차 자료)에 나타난 신노년세대의 특성은 신노년 이전세대와 비교하였을 때 직업지위나 학력수준, 건강상태, 소득수준의 측면에서 개선된 특성을 보인다. 또한 신노년세대 내부의 격차를 확인하기 위해 직업지위, 교육수준, 건강상태, 소득수준 등의 특성을 기준으로 유형화해보았을 때 6개의 집단으로 그 유형이 구분되었고, 저숙련의 기술수준과 고졸의 학력수준, 중상 수준의 소득을 가진 집단에 속한 비율이 가장 높은 것으로 확인되었다. 그 다음으로는 저숙련의 기술수준과 중졸의 학력수준, 중하 정도의 소득 수준을 가진 집단에 속한 비율이 높았다. 또한 신노년세대 내부적으로 연령이나 성별에 의한 차이가 존재하였다. 이러한 결과는 신노년세대가 기존 노인세대에 비해 교육수준이나 소득수준이 높은 특성을 보이거나 내부적으로는 취약한 집단이 여전히 존재하고 있음을 보여주는 것이다.

현재 은퇴가 본격적으로 진행되고 있는 이들 세대의 일자리 욕구는 어떠한지 살펴본 자료에서는 현재

1) 본고는 김수린·배지영·안서연·허선영·김혜인(2020), 「신노년세대를 위한 노인일자리사업 개편방안 연구」, 한국노인인력개발원의 연구결과를 기반으로 작성되었음을 밝힙니다.



실직 상태로 구직 중인 신노년세대에서 희망일자리의 근로시간(전일제)과 임금수준(100만 원 이상)에 대한 기준이 신노년 이전 세대에 비해 더 높은 것으로 나타났다.

이러한 신노년세대의 구직경험과 일자리 욕구에 대한 인터뷰 결과에 따르면, 신노년세대는 공통적으로 자신의 전문성이나 생애 경력을 활용할 수 있는 다양한 일자리가 부족하다고 인식하고 있었고, 자격증을 취득하는 등 새로운 직업 경로를 적극적으로 모색하였으나, 실제로는 나이나 해당 분야 경력 등을 이유로 구직에 실패하는 경우가 많았다. 정부지원 일자리사업의 경우 제공되는 일자리가 다양하지 않은 반면 확실적인 활동 시간과 기간 등을 요구하였고, 일자리 수요처의 인력활용도 미흡한 것으로 인식하였다. 이들은 본인의 생애 경력과 전문성, 역량이 연계되는 일자리를 희망하였고, 생계를 유지할 수 있는 적정 급여가 보장되는 일자리에 대한 요구가 높았다.

실제 이들 신노년세대를 대상으로 일자리 매칭을 진행해온 실무자 대상 인터뷰에서는 신노년세대에 대해 기존 노인 세대에 비해 높은 교육수준을 가지고 있고 본인의 노후 생애 설계에 대한 관심이 높고, 자기주도적인 구직활동을 하는 것을 특징으로 인식하였다. 신노년세대는 구직과정에서 자신의 욕구와 의견을 적극적으로 개진하고, 개방적인 구직 태도를 가지고 있으며, 자신의 전문적인 기술과 지식을 활용하여 상담을 하거나 교육, 컨설팅 등을 진행하는 전문적 일자리를 선호하는 경향이 있었다.

### 신노년세대의 노인일자리사업 참여 현황

그렇다면 현재의 노인일자리사업은 신노년세대의 이러한 특성과 일자리 욕구에 부합하는가. 2004년 약 4만 개에 미치지 못하는 수준으로 시작된 노인 일자리사업은 2020년 기준으로 약 74만 개 수준으로

사업 물량이 비약적으로 증가했다. 그러나 이러한 사업 물량의 약 70%는 공익활동 일자리로 구성되어 주로 공익활동 위주의 일자리사업이라 볼 수 있다.

2020년 자료를 기준으로 신노년세대의 노인일자리 사업 참여 형태를 살펴본 결과 신노년세대에 해당하는 만 60~64세의 참여자들은 전체 노인일자리사업 참여자 중 4% 정도의 규모인 약 2만7천 명 정도로 나타난다. 이들은 주로 시니어인턴십, 고령자친화 기업, 취업알선형 일자리에 참여하고 있었다. 노인일자리 사업에 신노년세대의 참여가 적은 이유는 앞서 살펴본 대로 현재의 노인일자리사업에서 공익활동 일자리의 비중이 압도적으로 높은 반면, 공익활동의 경우 대상자 선정기준에서 만 65세 이상을 우선으로 하고 있어 신노년세대의 진입 자체가 제한적이기 때문이다. 반면 재능나눔 일자리나 취업알선형, 시니어인턴십, 고령자친화기업 형태의 사업에서 만 60세 이상을 참여기준으로 두고 있어 신노년세대 참여자들은 이들 유형에서 참여도가 높은 것으로 나타나고 있다.

취업알선형 일자리나 시니어인턴십은 다른 노인 일자리사업 유형에 비해 참여자 임금 수준이 높은 일자리이다. 취업알선형은 취업상담을 통해 구직 신청서를 작성하고, 수행기관의 구인처 발굴과 취업 연계를 통해 일자리를 제공하는 형태이다. 시니어 인턴십은 만 60세 이상 고령자의 고용을 촉진하기 위한 목적으로 기업에 인건비를 지원하여 계속 고용을 유도하는 일자리 형태이다. 다만 이들 두 가지 유형의 일자리 특성을 살펴보면 생산 및 제조, 단순노무 형태이거나 시설관리나 사업지원 서비스업, 제조업, 운수업 등이 다수이다.

최근에는 노인의 경력과 활동 역량을 활용하여 사회적 도움이 필요한 영역에 서비스를 제공하는 일자리인 사회서비스형 일자리에서 신노년세대 유입이

이루어지고 있다. 사회서비스형 일자리는 기존 활동 역량(의사소통이나 신체활동 등)에 더해 사무역량, 인성역량, 대인관계역량의 역량을 추가적으로 요구하며, 관련 자격증 등에 가점을 주어 직무역량을 연계하고 있다. 현재 근로조건은 주 15시간, 월 60시간으로 월 최대 70여만 원 소득을 얻는 형태이다. 신노년세대가 참여하고 있는 일자리 형태는 시니어 안전 모니터링, 장기요양통합서비스 지원, 시니어 인지활동지원, 시니어 컨설턴트, 시니어 소비피해 예방지원 등의 일자리이다.

### 신노년세대를 위한 노인일자리사업 개편의 방향

신노년세대의 특성 및 일자리 욕구와 신노년세대의 노인일자리사업 참여 현황을 고려하였을 때, 현재의 공익활동 중심의 노인일자리사업이 다양하고 새로운 형태의 사업유형으로 확장되는 것이 가장 우선적으로 요구되는 과제이다. 사업유형의 재편은 기존 공공형, 사회서비스형, 민간형의 구분에서 '경력개발형', '경력이행형' 등으로 확장될 필요가 있다.<sup>1)</sup> 이는 특히 신노년세대가 자신의 기존 경력에서의 역량과 전문성을 연계하여 주도적인 생애경력 개발을 하고자 하는 요구가 높다는 점에서 유효하다. 현재의 공익형 중심의 노인일자리사업이 다소 획일적인 방식으로 일자리사업 물량을 결정하고, 일자리 유형도 단순 일자리 중심으로 수동적으로 관리되는 것에 대해 보다 유연한 형태로 사업을 운영하도록 하여 일자리 사업에 참여하고자 하는 수요자에 의해 다양한 유형의 일자리를 개발하도록 하는 방식으로 전환할 필요가 있다.

다음으로 신노년세대를 위한 노인일자리사업 개편에서 강조되어야 할 전략은 교육훈련 체계의



혁신이다. 신노년세대 내의 소득, 교육수준, 숙련 정도에 따른 유형화 결과에 근거해본다면 신노년세대는 기술에 대한 숙련 정도는 낮지만 기존 노인세대에 비해 교육 수준이나 활동 제약 등 측면에서 기초 역량이 높았다. 이러한 신노년세대 유입이 예상되는 사회서비스형 일자리의 경우에는 기존 일자리사업 참여자가 필수적으로 이수하는 소양교육이나 안전교육 외에도 업무수행을 위해 요구되는 지식과 기술의 습득과 훈련을 요구하고 있다.

아동에 대한 학습보조 지원, 장기요양 수급 노인 대상 인지활동 지원, 시니어 안전 모니터링이나 소비피해 예방 지원 등 해당 업무를 수행하기 위해 기본적인 매뉴얼을 습득해야 하고, 매뉴얼에서 요구하는 상담일지의 작성이나 시스템 입력 등과 같은 기본적인 문서작성 능력과 컴퓨터 활용능력을 요구한다. 또한 아동이나 노인 대상 대면 서비스를 수행하기 위해 대상에 대한 이해가 필요하다. 사회서비스형 일자리는 시행 초기 단계로 사업이 진행되는 과정에서 수요처, 이용자와 서비스 제공자(사업 참여자)간 갈등의 문제도 발생할 수 있고, 사회서비스 관련 제도의 변화로 서비스 지침이나 매뉴얼이 변경될 때 이를 적용할 수 있어야 하는 과제도 있다. 즉 신규자에 대한 교육뿐만 아니라

1) 김수린 등(2020)의 연구에서 제시한 개념으로서, '경력개발형' 일자리는 생애노동시장에서의 경력이 없거나 적어 구직(또는 활동)에 어려움을 겪는 신노년세대를 대상으로 경력 개발회 기회를 가질 수 있도록 고안된 사업유형으로서 기존 시장형 일자리 등이 포함됨. 또한 '경력이행형' 일자리는 일정 수준 이상 숙련도와 역량을 갖춘 신노년세대가 노년에도 해당 경력을 활용한 활동으로 이어나갈 수 있도록 하는데 목적은 둔 것으로서, 기존 민간형 일자리(고령자친화기업, 취업알선형, 시니어인턴십) 등이 포함될 수 있음.

매년 달라지는 사업내용에 대한 보수교육, 역량강화 교육 등을 지속적으로 요구한다. 이를 위해서는 실제 사업참여자의 직무수행 경험과 요구수준, 역량 간의 차이에 근거하여 교육과정을 설계하고, 교육으로 인한 직무수행역량의 향상을 측정하는 등 교육과정 전반을 관리하는 전담인력이 필요하다.

다음으로 신노년세대의 선호도가 높은 ‘경력개발형’ 일자리의 경우에는 사업참여자의 기본적인 역량에 대한 진단과 희망하는 업종과 직종에 대한 요구에 기반하여 자격증을 취득하거나 경력을 개발할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 또한 현재에도 신노년 세대의 참여 비중이 높은 ‘경력이행형’ 일자리의 경우에는 사업참여 신노년세대의 일자리 경험과 경력, 역량을 활용하여 계속 고용이 가능하도록 긴밀한 상담과 연계, 교육지원이 필요하다.

신노년세대가 주로 참여하고 있는 취업알선형 사업이나 시니어인턴십의 경우에는 공익활동과 달리 참여자에 대한 관리뿐만 아니라 사업 아이টে에 대한 발굴, 지역조사 등 수요처와의 관계 등에서도 수행기관 및 전담인력의 전문성을 요구하고 있다. 독일의 이니셔티브 50플러스 사업의 사례에서도 보듯이 신노년세대의 역량과 요구에 맞춘 일자리 매칭을 위해서는 수요처(고용주, 기업체)와의 협력을 이끌 수 있는 지속적이고 주도적인 지원이 필요하다. 그러나 현재 노인일자리사업은 사업유형과 관계없이 수행기관마다 노인상담이나 역량 파악, 교육, 취업연계 및 사후관리를 전문적으로 진행할 수 있는 인력이 없거나 부족한 실정이고, 전담인력의 업무 환경을 고려할 때 수요자 중심의 지속적인 사례관리는 불가능한 상황이다.

이러한 점을 고려할 때 단기적으로는 노인일자리사업 수행기관과 전담인력의 사업관리 및 직무 전문성을

강화할 수 있는 지원이 필요하다. 신노년세대 일자리 상담, 교육, 지원 등을 전담하는 전문인력의 확보, 고용 안정성과 처우개선 등의 전문역량에 상응하는 보상체계의 마련과 더불어 현재의 사업 수행기관이 신노년세대가 구직과정에서 경험하는 어려움, 일자리사업 참여 과정에서 나타나는 역량개발 요구 등에 대응하여 개인별 활동 계획을 수립하고, 맞춤형 교육과 일자리 매칭, 수요처 발굴 등의 적극적인 역할을 수행할 수 있도록 종사자 직무역량 교육을 강화할 필요가 있다. 이를 위해 한국노인인력개발원은 기관 내 교육전담 인력 및 인프라를 확충하고 수행기관 및 전담인력이 사례관리자로서의 역할을 수행할 수 있도록 종사자 직무역량 강화를 위한 교육과정 및 교육콘텐츠를 지속적으로 개발, 보급해야 할 것이다.

#### | 참고문헌 |

- 김수린, 이철희, 변금선, 이승호, 신희균, 김혜진, 민진홍(2019). 신노년세대 노동시장 전망과 노인일자리 수요 추계 연구. 한국노인인력개발원
- 김수린, 배지영, 안서연, 허선영, 김혜인(2020). 신노년세대를 위한 노인일자리사업 개편방안 연구. 한국노인인력개발원

## 베이비부머 인생2막 입문은 사회서비스형 일자리로 시작하자.



문미자

산곡노인문화센터 센터장

이 글을 쓰고자 자리에 앉으니 2004년 지금으로부터 17년 전 노인일자리사업을 처음 만났던 때가 생각난다. 1999년부터 노인취업센터에 몸담아 일하면서 민간취업에서 노인에게 주어지는 일자리가 연령과 관계가 없는 신체적 정신적으로 건강하면 채용될 수 있는 일들 임에도 번번이 연령을 핑계로 채용하지 않는 업체들을 보면서 안타까움이 컸던 터였다. 노년에 여러 가지 사정으로 생활전선인 경제활동에 나오셔야 했던 어르신들과 생활은 안정적이나 평생 일만 하셔서 여가를 어떻게 보내야 하는지 배운 적이 없으시다며 시간 보내기가 너무 어려워 무슨 일든 하게 해 달라고 매일 오다시피 하시는 어르신이 계셨다. 특히 당장 먹고살 생계 해결이 절실해 오시는 많은

분들이 한 푼이라도 벌어야 한다는 절박함이 채용으로 연결되지 않아 한숨을 내쉬며 발길을 돌리셔야 했다. 민간취업에서 채용은 제한적으로 60대 초반이면 가능성이 컸다. 면접에서 불합격이 되어 돌아올 때는 한탄과도 같은 이야기를 내내 듣고 사무실에 도착해 차 한 잔 내어 드리는 게 전부였다.

그 시기에 노인일자리사업은 희소식이 아닐 수 없었다. 대부분의 민간 취업은 60~64세에 가능한 반면 노인일자리사업은 만 65세를 넘은 노령연금(지금에 기초연금)을 받는 저소득 어르신들을 차별 없이 참여케 하니 선발기준표에 소득인정액 점수가 높은 것이 반갑기 그지없었다. 목마른 시기에 노인일자리사업은



그렇게 단비처럼 왔다. 어르신들의 참여 폭이 민간 일자리와 노인일자리사업으로 넓혀져 사무실은 활력이 넘쳤다. 빈곤한 어르신들에게 자신 있게 일자리가 있다고 말할 수 있어 행복했다. 노인일자리사업이 시작되던 그 해 부평구에서 첫 수행기관으로 첫 일자리 담당자가 되어 공익형, 지금은 사라진 교육형, 시장형 등 열정적으로 앞만 보고 달렸었다.

### “노인에게 노인일자리는 그런 거였다. 사회참여의 기회를 준다.”

대부분의 어르신들은 자식이 노후라고 여기며 평생을 사셨으나 자식의 삶과 나의 노후가 다를 수 있다는 현실을 직면한 1세대들로 내면으로 가슴 시려하셨다. 노인 빈곤으로 내몰리면서도 자식의 입장이 먼저인 부모님들이 지금의 우리 어르신들이었다. 자식을 해바라기처럼 바라보며, 자식만 잘 키워내면 그 자식이 호강은 아니더라도 생활비도 주고 용돈도 넉넉히 주기를 바라던, 자신의 전부를 자식에게 주었던 그 분들이 지금 노인 빈곤에 놓여 지게 되었다. 자식과 다른 생각, 사회적 분위기 변화, 급변하는 환경에 내몰린, 가진 것 없고 몸이 늙어 불편함을 느끼고 누구에게도 속 시원히 말하지 못하는 분들이 지금에 어르신들이 아닌가.

노인일자리가 시작된 2004년 노인인구는 400만 명에 노인일자리사업 참여자 3만 5천여 명이었으며, 2021년 현재는 노인인구 850만 명에 노인일자리사업 참여자는 80만 명으로 노인인구 증가에 비해 노인 일자리사업도 성장해 왔다. 전체 인구에서 65세 이상의 비율을 고령화율이라고 하는데 전체인구에 65세 7% 이상이면 고령화 사회, 14% 이상이면 고령사회, 20% 이상이면 초고령사회라 한다. 우리나라는 2000년에 6.8%로 고령화사회에, 2017년 하반기 14%를 넘으면서 고령사회에 진입했다. 이러한 속도라면 우리나라는 2025년에 초고령사회로 진입이 예상된다고 한다.

의료기술의 발달로 수명은 더 늘어날 것이고 개인적 건강관리와 식생활의 변화로 수명연장은 눈앞에 현실이 될 것이다.

### “2030년에는 4명 중 한 명이 65세 노인”

### “65세도 노인, 100세도 노인? 나는 30년 넘게 노인으로 살아야 한다.”

30년 동안 직장생활을 하고 올해 62세가 된 지인이 정년퇴직을 하였다. 차근차근 퇴직을 준비하고 정년 후를 계획하였지만 현실은 할 일이 없다고 하였다. 먼저, 평소 관심 있는 것을 배우는 기회를 갖겠다고 했고 여행도 다니겠다고 계획했는데 모든 것이 마음대로 안 된다는 걸 거듭 느끼게 됐다고 하면서, 어느 날부터 시간이 많이 주어지는 것에 대해 막막함이 있다고 했다. 코로나19로 자유롭지 못한 상황도 이유가 있겠지만 자신 스스로 노인으로 인정할 수 없는 부분이 있다고 했다.

남의 일이 아니다. 몇 년 후 나의 일이기도 하다. 노인복지 분야에 종사한 나도 별다른 수가 있을까 싶다. 단순히 연령으로 구분하기는 그렇지만 노인이라 하면 70세는 되어야 하지 않을까? 60대에 은퇴한 것으로 노인이라 하기엔 어딘가 어색하고 불편하다. 퇴직한 남자분들의 경우 1년여를 산에 다니다가 그것도 싫증이 나, 자신의 존재감을 느끼고 싶어 인생 2막을 위한 일자리를 다시 찾는 경우가 많다. 인생에 결혼에 대한 교육도 없었지만 노인에 대한 예비 교육도 없는 터라 그냥 맞이하게 되는 상황이다. 준비 없이 맞이한 세대가 온몸으로 겪게 되는 문제를 누가 고민할 것인가? 한국노인인력개발원은 기존의 노인일자리정책 뿐 아니라 노년기를 맞닥뜨리는 사람들의 노후설계 전반에 관심을 가지고 지원에 힘을 쏟을 필요가 있다.

우리 사회의 인구 변화를 예측하고 베이비부머 세대 이전과 이후의 노인일자리에 유형도 연구되어야

한다. 베이비부머(1955~1963년 출생자)는 근로 능력도 건강함도 있어 계속해서 현직에 있기를 바라는 욕구가 있다. 또한 은퇴하였어도 자신의 경험과 능력이 사회에서 아직 쓸모 있기를 바라는 노인이라 명칭하기 어색한 노인세대다. 인구 감소로 인한 경제활동인구의 틈새도 메울 수 있는 역할로서 노인일자리가 자리할 수 있도록 다양한 분야에서 “일자리다운 일자리”를 만들어 주기 바란다.

#### “사회서비스형의 일자리에 새로운 변화의 시작”

사회서비스형 노인일자리 목적은 『근로능력이 있는 노인에게 적합한 일자리 활동을 지원함으로써 소득보충, 건강개선 및 사회적 관계증진 등 안정된 노후생활 보장』이며, 정의를 살펴보면 『노인의 경력과 활동역량을 활용하여 사회적 도움이 필요한 영역(지역사회 돌봄, 안전관련 등)에 서비스를 제공하는 일자리』로 명시되어 있다. 해당 노인일자리 선발기준표를 보면 필수 항목으로서 첫째, 활동역량 40점(의사소통역량, 신체활동능력), 둘째, 필요도 20점(공적수급 여부, 세대구성), 선택 항목으로서 셋째, 사무역량, 인성역량, 대인관계 역량 등 면접항목이 있으며, 마지막으로 유관자격증 가점 등 기존의 공익활동과는 사뭇 다른 기준으로 구성되어 있다. 노인일자리사업에서 전문성을 갖춘 일자리에 맞는 선발기준표이다.

사회서비스형은 그동안 노인일자리사업의 유형과 다른 일자리가 될 것이라는 기대를 갖게 한다. 베이비부머의 노인 세대 유입에 맞춰 참으로 반가운 소식이나 현실적으로 일자리 수는 적고 현장에서 일자리다운 일자리로 나아가는 중이다. 세부 프로그램으로 교육시설 학습보조 지원, 시니어 안전 모니터링, 시니어 컨설턴트, 취약계층 공익증진서비스, 공공행정 업무지원 등이 있다. 우리사회가 앞으로 세밀하게 갖추어야 할 영역에 관련 적성과 능력을 갖춘 노인이

그 역할을 한다면 더 말할 나위 없는 일일 것이나, 노인들이 배치될 수요처와 수행기관들도 같은 생각을 할 수 있어야 가능하다.

#### “주 15시간, 월 60시간”, “근로자의 날 5월 1일 유급휴가”

사회서비스형은 예비 노인학교와도 같은 역할을 하였으면 한다. 불현듯 찾아온 은퇴를 마음으로 받아들이는 시간을 갖고 규칙적인 출퇴근을 통해 건강도 유지하며 정서적인 사회관계망을 만들고 함께 걸어갈 수 있는 벼를 만드는 매개로서, 그리고 일자리로 소득을 얻고 4대 보험을 내 이름으로 낼 수 있다는 자존감을 유지할 수 있기 때문이다. 곧 다가올 나의 은퇴도 사회서비스형으로 인해 염려 없이 사회에 봉사하는 역할을 할 수 있기를 기대해 본다. 내가 할 수 있는, 나의 경력이 활용될 수 있는 일자리가 많이 늘어나기를 바란다. 아직은 몇 년에 시간이 더 있으니 말이다. 한국노인인력개발원이 더 성장하고 노인인구 증가만큼 비례해 확장되기를 보건복지부에 감히 건의하고 싶다. 이 나라에 초고령사회를 현장에서 당당히 감당할 기관이기에.

# 고령자친화기업의 어제와 오늘, 그리고 내일



조혁진  
한국노동연구원 부연구위원

## 100세 시대, 고령자의 은퇴는 새로운 시작

오늘날 고령사회를 맞이한 한국 사회에서 '100세 시대'라는 말은 이미 흔한 말이 되었다. 일터를 떠났지만, 여전히 일을 할 수 있고 일을 하고 싶어 하는 고령자들에게 은퇴는 끝이 아니라 새로운 시작의 기회라고 할 수 있다. 고령자는 일터에서 장기간 유·무형의 경륜과 기술을 축적해온 사람들이다. 이들이 가지고 있는 경륜과 기술이 은퇴 이후 단절된다면 개인적으로도 사회적으로도 낭비다. 고령자의 경륜과 기술이 사장되지 않고, 기업에서 후배 세대에게 전수되고, 이를 통해 기업이 성장할 수 있다면, 그것은 기업에게도 긍정적인 일일 것이다. 그래서 은퇴 이후에도 고령자가 계속 일할 의지와 능력이 있다면, 이들에게 계속해서 일할 수 있는 기회가 제공된다면, 고령자 개인과 고령자를 고용하는 기업, 그리고 국가에게도 모두 이득이 될 수 있다. 이런 점에서 노인의 경륜과 능력을 활용하여 경쟁력을 갖추고 양질의 노인 일자리를 창출하는 것을 목표로 시작된 고령자친화기업 지원사업은 고령사회에서의 개인과 기업, 국가의 지속가능성을 높이고자 하는 시도라고 볼 수 있다.

## 고령자친화기업의 10년

고령자친화기업 지원사업은 기존의 노인일자리 사업이 65세 이상의 저소득 노인을 주요 대상으로 하여 공공형 일자리사업 중심으로 진행된 것과는 다르게 60세 이상의 고령자를 대상으로 참여자의 소득 조건을 제한하지 않으며, 고령자를 고용하는 기업에게 보조금을 지급하는 방식으로 노인에게 지속가능한 일자리를 제공하는 것을 목표로 삼아왔다는 점에서 특징을 지닌다. 2011년에 시작된 고령자친화기업 지원사업은 그동안 사업의 세부 내용과 규정이 약간씩 수정되면서 진행되어왔고, 고령자친화기업 지원사업 시행 10주년이 된 2021년은 지난 10년의 성과와 한계를 짚어보고, 앞으로의 방향을 재검토해야 할 시점이다.

이 글에서는 2021년 1월~4월에 진행된 고령자친화기업 지원사업 참여기업에 대한 설문조사 및 참여기업 및 참여 고령자에 대한 면접조사<sup>1)</sup>의 주요 결과를 바탕으로, 고령자친화기업의 성과와 개선 지점 그리고 향후 방향에 대해 논해보고자 한다.

1) 설문조사는 2017년 이후 지정된 고령자친화기업의 대표자 혹은 사업 담당자를 대상으로 이루어졌으며, 구조화된 설문지를 활용한 온라인 조사를 실시하였다. 전체 조사 대상 139개 참여기업 중 127개 기업이 설문조사에 참여하였으며, 설문조사는 2021년 2월 19일부터 3월 4일까지 이루어졌으며, 면접조사는 2021년 1월부터 4월까지 총 9개 기업을 대상으로 실시하였다.

### 참여기업의 경제적 성과에 도움이 되는 고령자친화기업 지원사업

설문조사에서 고령자친화기업 지원사업 참여를 통해 기업의 생산량과 매출액 증가에 도움이 되었다는 응답은 60%이다. 생산량과 매출액이 증가한 원인으로는 참여기업이 고용한 고령자의 임금 대비 높은 생산성과 기업의 사회적 이미지 향상 등이 주요 원인으로 꼽혔다. 62%의 참여기업들이 고령자친화기업 지원사업이 사업 영역의 신설 또는 확대에 도움이 되었다고 응답하였으며, 86%의 참여기업들이 고령자친화기업 지원사업 보조금이 기업의 경영에 도움이 되었다고 응답하였다.

조사 결과 흥미로운 점은, 고령자를 고용한 기간이 고령자친화기업 지원사업에서 규정한 최소 고용 유지 기간보다 긴 참여기업의 경우에는 고령자 고용을 통한 기업 경영 환경 개선의 효과가 있다고 응답한 비율이 높았으며, 이는 고령자의 임금 대비 높은 생산성에 기인하기 때문인 것으로 인식하고 있었다. 그러나 고령자 고용 유지 기간을 최소 요건만 지키고 있는 경우 고령자의 임금 대비 생산성을 낮게 평가하는 경향이 있었으며, 고령자 고용이 기업의 경제적 성과 향상에 큰 도움이 되지 않았다고 여기는 비율이 높았다.

### 참여기업의 사회적 성과에 도움이 되는 고령자친화기업 지원사업

고령자친화기업 지원사업은 참여기업의 사회적 성과에도 기여하는 바가 크다고 판단할 수 있다. 고령자친화기업 지원사업 참여를 통해 기업의 이미지 개선에 도움이 되었다는 응답은 68%이며, 직장 내 분위기 개선에 도움이 되었다는 응답은 60%, 고령자의 경륜과 기술이 사업장에서 활용되고 있다는 응답은 65%로 나타났다. 조사 결과 흥미로운 점은 고령자친화기업 지원사업이 참여기업의 직장 내 분위기 개선에 긍정적인 영향을 끼친다는 것이었다. 특히 이러한 결과는 고령자를 채용하여 젊은 노동자들과 한데 어우러져서 일하는 것이 일반적인 '기업인증형' 유형의 경우에 더 두드러지는 것으로 나타났다. 기업인증형 유형에서는 고령자의 사회생활 연륜이 기존 젊은 직원들과의 상호작용을 통해 직장 내 분위기 개선에 크게 기여하는 것으로 인식되고 있다고 볼 수 있다.

고령자친화기업 지원사업 참여를 통해 고령자의 사회적 관계 개선에 도움이 되었다는 응답은 76%이며, 고령자 고용에 대한 인식이 긍정적으로 변화하였다는 응답은 70%로 나타났다. 특히, 지원사업이 종료된





이후에도 고령자를 고용할 계획이 있는지에 대해서는 ‘계속해서 고용할 것’이라는 응답이 66%로 높게 나타났다는 점에서 고령자친화기업 지원사업이 고령자 고용에 대한 인식을 긍정적으로 변화시킨 것으로 볼 수 있다.

사회적 성과와 관련한 면접조사 결과의 중요한 발견은 참여기업과 고령자들 모두 고령자친화기업 지원사업 참여가 고령자의 “몸과 마음의 건강”에 긍정적인 영향을 끼친다는 의견을 나타냈다는 점이다. 고령자친화기업 지원사업 참여 고령자 개인에게 주된 일자리 은퇴 이후에 고령자친화기업에서 일한다는 것의 의미는 “나이가 들었어도, 일할 수 있다는 것이 행복하다.”는 심리적 안정감을 주는 것으로 인식되고 있었으며, 특히 특정 분야의 기술을 가지고 고령자친화기업에서 일하는 고령자의 경우 “우리 사회가 나를 기술자로 대우해준다는 것에 대한 자부심”을 갖게 한다고 하였다. 또한 고령자들이 집에서 놀지 않고, 출근할 수 있는 직장이 있다는 것 자체가 고령자의 사회적 고립감 해소에 큰 역할을 하는 것으로 나타났다.

#### 고령자친화기업의 고용인원 규모, 고용 유지 기간, 임금 수준은 개선이 필요

고령자친화기업 지원사업은 고용인원 규모, 고용 유지 기간, 임금 수준 측면에서 개선이 필요한 것으로 조사되었다. 참여기업들 대부분은 사업 규정상 최소 고용인원만을 고용하여, 규정된 고용 유지 기간에 참여 고령자들에게 거의 대부분 법정최저임금 수준의 임금을 지급하고 있는 것으로 조사되었다. 고령자친화기업 지원사업 도입 초기 참여자의 평균 고용 유지 기간이 3개월 미만에 불과했다는 점에서 많은 비판이 제기되었고, 이에 따라 제도 개선 과정을 거쳐 고용 유지 기간이 대체로 확대되었으나, 2020년 기준으로 평균 고용 유지 기간이 6개월 남짓이라는

점은 여전히 아쉬운 대목이라고 할 수 있다. 이처럼 지원사업에 규정된 최소 기준만 지키는 것은 ‘지속가능한 노인일자리 확보’라는 고령자친화기업 지원사업의 목표에 아직 도달하지 못하고 있음을 보여준다.

참여기업들은 고용인원 규모, 고용 유지 기간, 임금 수준 등의 지표와 관련하여, 가장 중요한 것은 고용 유지 기간이라는 의견을 나타냈다. 고령자에 대한 고용 유지 기간 확대를 위해 중요한 것으로 거론된 것은 기업의 경영상황 개선이다. 경영상황이 좋다면, 더 많은 고령자를 더 오래 고용할 수 있다는 것이 일반적인 의견이었다. 경영상황 개선을 위해서 필요한 지원이 무엇인가라는 질문에 대해 제조업의 경우 판로 확보 지원이 필요하다는 요구가 우세하였으며, 서비스업종의 경우 공공기관과의 연계를 통한 유무형의 지원 프로그램 활성화 등이 필요하다는 의견 등을 제시하기도 하였다.

#### 잘 하는 참여기업이 더 잘 할 수 있도록

현재의 환경에서는 참여기업 차원에서 최소 규정만 준수하면 보조금을 받을 수 있기 때문에, 참여기업이 고령자 고용 인원 규모를 증가시키거나, 고용 유지 기간을 늘리고자 할 유인이 약하다. 고령자 고용을 통해 기업이 경제적으로 성장하더라도, 사용자의 선한 의지가 아니라면, 고령자를 추가로 고용하거나 고용 유지 기간을 늘리기가 쉽지 않은 것이 현실이다.

이처럼 최소 규정만 지키면 되는 상황 속에서는 고령자친화기업 지원사업을 통한 지속가능한 노인 일자리 창출과 지속이 쉽지 않다. 이런 점에서, 고령자 친화기업 지원사업의 목표를 잘 이해하고, 현장에서 이 목표를 제대로 실천하고 있는 참여기업에게는 사업을 더 잘할 수 있도록, 그리고 성과가 부족한 기업은 보조금을 지원받는 현실에 안주하지 않고

고령자친화기업 지원사업의 목표를 달성할 수 있도록 제도를 개편하는 방향을 고려해 볼 필요가 있다.

여러 가지 개편 방향이 있을 수 있으나, 참여기업들은 고령자친화기업 지원사업의 인센티브 제도 확대를 원하고 있었다. 점점 더 고령 인구의 비율이 높아지는 상황에서 고령자가 안정적으로 일할 수 있는 일자리 확대를 위해 고령자친화기업 지원사업에서 고령자 고용인원 규모, 고용 유지 기간, 임금 수준 등과 관련한 인센티브 제도를 확대하는 방식이 고령자친화기업의 지속가능성을 높일 것이라는 의견이었다. 설문조사에서는 고령자 채용 인원 목표 초과 달성 및 고령자 근속 기간 목표 초과 달성 시 인센티브를 부여하는 방안에 대해서는 ‘지정연도 지원금 규모를 줄이지 않는 선에서 최소한의 인센티브 도입’이 필요하다는 의견이 59.1%로 나타났으며, 면접조사에서는 인센티브 제도의 확대가 고령자의 고용 규모, 기간 확대 및 임금 수준 향상에 큰 도움이 될 것이라는 의견이 지배적이었다.

### 고령사회 지속가능한 노인일자리를 위한 고령자친화기업 지원사업이 나아갈 방향

고령사회를 넘어 초고령사회를 바라보는 현재 한국의 현실에서 일할 의지가 있고 일할 능력이 있는 노인에게 지속가능한 일자리를 마련하는 것은 국가와 사회의 역할이자 의무라고 할 수 있다. 고령자친화기업 지원사업은 이런 점에서 단순히 “몇 개의 기업이 참여하여, 몇 명의 고령자를 고용했는가?”라는 문제보다는 “고령자에게 양질의 일자리를 마련했는가?” 그리고 “고령자의 고용을 통해 기업은 매출액 증가 등의 양적 성장뿐만 아니라 직장 내 분위기 개선, 숙련의 전수 등 질적 성장을 달성할 수 있는가?” 그리고 “이를 통해 한국 사회는 얼마만큼의 지속가능성을 더 확보할 수 있는가?”라는 근본적인 질문으로 돌아갈 필요가 있다. 고령자 고용을 통해 기업의 생산성과

이윤이 향상되고, 이러한 성장이 고령자 고용을 늘리는 선순환으로 이어지기 위해서는 무엇보다도 노인일자리를 둘러싼 각 주체들의 노력이 필요하다고 할 것이다. 주무부처 및 주관기관인 보건복지부와 한국노인인력개발원이 고령자친화기업 지원사업과 관련된 주체들 사이의 활발한 소통 구조를 구축할 필요성뿐만 아니라, 고령자친화기업 지원사업 참여기업 간에도 각 기업들의 성과와 한계에 대한 경험을 공유하고 논의하는 협의체를 활성화할 필요가 있다. 이러한 협의체에서는 현장의 경험들이 공유되면서 여러 개선 방향들이 모아질 수 있을 것으로 기대된다. 이러한 양방향의 소통 구조 마련은 고령자친화기업 지원사업의 내실 있는 발전을 통해 고령자에게 지속가능한 양질의 일자리 확보라는 목표를 이루는 소중한 밑거름이 될 수 있을 것이다.

# 사회문화와 노인일자리는 함께한다.



정인기  
광진시니어클럽 실장

요즘 인터넷에서 언급되고 있는 금융 관련 단어 중에 '파이어족'이란 단어를 자주 접하게 된다. 파이어(FIRE)는 'Financial Independence(경제적 독립)'와 'Retire Early'(조기 은퇴)의 줄임말로 일찍이 재무적으로 독립해 조기 은퇴를 목표로 소비를 줄이고 열심히 저축해서, 30~40대에 퇴사하고, 자신이 하고 싶은 일을 하면서 자유롭게 사는 꿈을 이루고자 하는 의미를 담고 있다. 즉 단순히 은퇴라기보다는 편안하고 안정된 삶 속에서 자신의 가치를 찾기 위해 원하는 목표를 빠르게 달성하도록 최선을 다해 노력하는 것이라고 설명할 수 있을 것이다.

## 파이어족을 꿈꾸는 젊은이들, 우리 사회 노인들의 모습은?

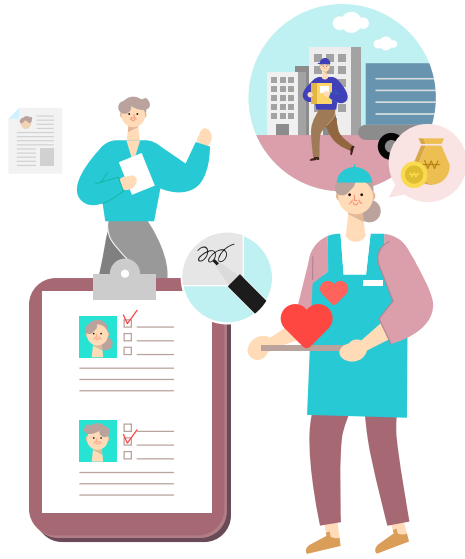
젊은이들의 사고가 변화되고 있는 가운데 고령사회에 진입한 지금의 시대적 상황에서 노인의 삶을 다시 들여다보게 된다. 다시 말해 파이어와는 반대로 노인들의 삶은 빈곤과 외로움 등의 문제를 갖고 있으며, 노인 사회문제는 개인과 사회의 위협이 되고 있다. 통계청의 2019년 사망원인 자료를 보면 60대 이상 노인자살률이 높아지고 있으며, 주요 자살 동기는 경제적 어려움과 건강 악화로 조사되고 있다. 노인 빈곤의 실태조사와 사회경제적 영향 분석 연구(한국보건사회연구원, 2020)에 따르면, 노인 빈곤율이 노인 독거 가구와 노인 부부가구에서 상당히

높게 조사되었고, 노인빈곤의 원인으로는 가구의 핵가족화, 고령화로 인한 실업, 비경제활동인구 증가가 영향을 주고 있는 것으로 조사되었다.

노인 빈곤은 개인의 고통뿐 아니라 사회의 또 다른 문제로 나타난다. 통계청 자료에 의하면 66세 이상 범죄율은 2011년 3.3%에서 2018년 6.6%로 증가하였고, 주요 발생 원인으로 빈곤 문제와 노화 과정에서 발생하는 우울, 스트레스 등 심리적 변화가 영향을 주고 있는 것으로 조사되었다. 2050년 세계 인구의 16%가 노인 인구가 지구촌 고령화가 예측되며, 우리나라뿐 아니라 다른 국가들 역시 노인 빈곤 문제와 부족한 인력 문제에 대한 방안으로 노인일자리 마련을 위한 노력과 노인들이 수혜자가 아닌 주체자가 되어 사회구성원으로 활동하는 것을 목표로 하고 있다.

## 급속한 노인인구 증가와 사회문제 해결을 위해 시작된 노인일자리사업

노인 인구가 증가함에 따라 발생하는 노인 빈곤에 대한 사회문제를 해결하기 위해 전 세계에서 많은 고민과 다양한 정책을 시도하고 있다. 이 가운데 우리나라의 노인일자리사업 발전과정을 살펴보면, 노인 빈곤 문제를 인식하고, 사회참여 욕구를 충족하기 위해 2000년대 초반 사회복지 시설을 중심으로 취업 연계,



공동작업 형태의 프로그램들이 차츰 시작되었다. 당시 근무했던 노인복지관에서 어르신 취업센터 담당으로 공동작업장, 취업 알선 사업을 수행하면서 작업장에 용기종기 모여 앉아 수출용 액세서리 포장, 쇼핑백 끈 작업, 비닐 파일에 종이 끼우기 등의 작업을 하시던 어르신들을 기억에 떠올려본다. 작업에 열중하시는 참여 어르신들의 건강을 위해 체조도 시도해보고, 서로를 격려하며 즐거운 분위기의 작업장을 만들기 위한 노력도 있었다. 어르신들은 이 나이에 일할 수 있다는 것이 행복하고, 용돈을 스스로 벌 수 있다는 자부심과 친구들과 함께 할 수 있어서 즐겁다는 이야기 속에서 일자리 참여는 어르신들에게 단순히 돈을 버는 것만이 아니라는 것을 느끼게 된다.

급속한 노인 인구 증가와 사회적 문제 해결을 위해 시작된 노인일자리사업은 2004년 노인복지법 제23조, 제23조 2항, 저출산·고령사회기본법 제11조를 근거로 일하기를 희망하는 노인에게 소득 창출 및 사회참여의 기회를 제공하게 되었다. 2005년 한국노인인력개발원이 설립되어 노인일자리 및 사회활동 지원사업을 주도하게 되었고, 단순하기만 했던 프로그램을 지역사회를 위해 헌신할 수 있는 공익형 형태의 프로그램과 지하철택배 사업단, 시니어

바리스타 사업단, 밑반찬 사업단 등 다양한 시장형 형태로 발전했다. 이렇게 발전된 노인일자리사업은 2021년 현재 약 80만 개로 어르신들의 삶의 질을 높이고 있으며, 그 수는 더욱 증가할 것으로 예상된다.

#### 노인일자리사업은 사회문화의 변화에 맞춰 변화해 왔다.

요즘 많이 운영되고 있는 카페사업단은 노인일자리 중 선호하는 사업단으로 지역사회와 함께 하는 노인일자리사업이다. 우리나라 커피문화를 보면 1970년대 커피믹스가 개발되어 커피문화에 혁신적인 변화를 가져왔고, 1980년대 자판기 보급이 확대되면서 다방 커피문화는 사라져 갔다. 1999년 신촌의 한 대학교 앞에 스타벅스 1호점이 들어서면서 커피문화가 다시 한번 변화되었고, 지금은 지역사회에서 늘 친숙하게 이용하는 곳이 커피전문점이다. 2000년대 중반에 노인 일자리 사업에서 원두커피를 활용한 카페를 운영하기 시작한 것을 보면 우리나라 커피문화와 노인일자리가 함께 발전했다고 볼 수 있다.

또한 최근 지역사회에 심각한 갈등 문제로 제기되고 있는 아파트 택배 문제에 대한 방안으로써 이미 오래전부터 시작된 아파트 거점 택배 사업이 주목받고 활용되고 있듯이 노인일자리 및 사회활동 지원사업은 지역사회의 문제해결과 문화변화를 함께하고 있다. 이외에도 여러 사업단이 지역사회와 함께 발전되어 왔으며, 노인일자리사업은 공공기관의 관심과 수행기관의 노력, 참여 어르신들과 지역사회의 협력이 있었다는 것은 부정할 수 없을 것이다.

2019년 서울시 공모사업으로 시작한 광진시니어 클럽의 '온달유통 사업단'은 생산자와 소비자를 직접 연결해서 판매하는 유통사업을 시도하고 있다. 농촌 지역에서 생산하는 품질 좋은 농산물을 유통단체를 줄이고 소비자와 연결하여 합리적인 가격으로 공급하는 상생 관계를 만들기 위한 것이다. 현재

주력 판매 물품은 '서귀포일터나눔지역자활센터'에서 생산하고 있는 한라봉, 초당 옥수수, 감귤, 표고버섯과 지방에서 농부들이 생산하는 과일 등이며, 가입된 회원들을 대상으로 출하 시기에 맞춰서 상품안내 및 온라인 주문 판매를 시도하고 있다. 농산물을 구매한 고객들의 만족도는 높은 편이지만, 아직 초기 단계로 사업단위 확장되기 위해서는 몇 가지 해결해야 할 과제가 있다. 다양성을 위한 지방 생산품 개발과 판매 확장을 위한 구매회원을 증가시켜야 한다. 품질 좋은 농산물 생산자를 발굴하고 수요자의 신뢰를 높일 수 있다면 좋은 결과를 얻게 될 것으로 본다.

#### 다양한 사회변화와 초고령사회를 준비하기 위한 새로운 노력이 필요한 시기

노인일자리 및 사회활동 지원사업은 노인들의 적극적 참여 의지와 사회문화의 변화로 인해 대표적인 노인문화로 자리 잡아 왔으나, 4차산업, 베이비부머 세대에 대한 준비와 노인 인구 증가 등 다양한 사회변화와 초고령 사회를 준비하기 위해서 다시 한번 노력이 필요한 시기인 듯하다. 단순 저임금 위주의 노인 일자리에 대한 개선의 필요성을 인식하고, 양질의 일자리 개발 연구와 정책을 만들기 위해 각 분야의 노력은 꾸준히 진행되고 있으며, 인구 고령화를 대비해야 한다는 연구, 4차산업을 대비해서 기술혁신과 새로운 직무 발굴 등 좋은 제안들이 나오고 있다. 수행기관에서도 고령자 일자리 개발부터 직원의 성장까지 다양한 준비가 필요하다. 초고령 사회의 노인문화와 지역사회가 발전될 수 있도록 한국노인인력개발원을 중심으로 수행기관의 소통과 협력이 더욱 중요하며, 그동안 열심히 해 왔듯이 더욱 분발해서 미래를 준비할 수 있도록 서로 격려와 칭찬이 필요한 시기라고 생각한다.

세월이 흐르는 것은 자연의 이치이고, 시간이 지나면 누구나 노인이 된다는 것은 알고 있다. 이런 사실을

직면해 볼 때, '파이어족'뿐 아니라 또 다른 젊은 세대도 노인이 되는 것은 당연한 사실이고, 대부분의 사람들은 노인이 되었을 때 성공적인 노화를 맞이하고 싶어 것이다. 성공적인 노화의 개인적 차이는 있어도 삶의 기본적인 욕구는 별다른 차이가 없다고 볼 때, 자신의 역할과 사회와 소통은 필요한 요소로 노인만의 과제가 아니라 지역사회의 동참과 공공기관, 사회복지 시설이 함께 풀어야 한다. 노인들에게 단순한 소득 보완만이 아니라, 자신을 지역사회와 함께 할 수 있는 통로이자 책임감과 역할이 주어지는 소중한 활동으로 만들어서 우리가 노인이 되었을 때 노인일자리 및 사회활동 지원사업에 행복한 마음으로 참여할 수 있기를 희망해 본다.

## 환경분야 노인일 자리를 확대하자



김영관

한국노인인력개발원 부산울산지역본부장

### 왜 환경분야 노인일자리인가?

최근 들어 환경이라는 말 만큼 자주 사용되는 단어도 드물다. 미세먼지, 플라스틱, 친환경, 기업 ESG 경영 등 환경과 관련한 용어가 급증하고 있다. 이런 가운데 환경 일자리 개념은 지구적 환경위기라는 인류 공동의 화두에 대처하는 과정에서 생겨났다. 미국의 노동통계청은 환경일 자리를 그린잡(GREEN JOB)이라고 해서 환경 분야에 직접 종사하는 일자리 뿐만 아니라 환경개선 효과를 가져오는 모든 일자리로 폭넓게 정의하고 있다. 환경 일자리(Green Job)는 온실 가스 감축과 지구환경, 생태계 보호를 통해 지속가능한 성장을 이루고자 관련된 재화나 서비스를 제공하는 직업을 말한다(UNEP, 유엔환경계획).

환경 일자리는 지구적 환경위기 극복이라는 일정 목표를 달성하기 위한 수단임과 동시에 새로운 사회적 가치를 만들 수 있기 때문에 그 중요성은 더 커지고

있다. 환경이 강조될수록 환경 분야의 일자리도 지속적인 관심사로 확대될 것이다. 더구나 환경분야 일자리는 국민의 생명과 직결되어 폭넓은 일거리가 나올 수 있다. 환경산업통계 기준에 의하면 환경일자리 범위는 기후대응, 대기관리, 물, 환경복원·복구, 환경 안전·보건, 자원순환, 지속가능 환경·자원, 환경 지식·서비스 등 8개 영역으로 일자리 창출 잠재력이 충분한 분야임이 틀림없다. 이렇게 환경분야 일자리의 가능성은 무궁무진하다. 미래의 직업 또는 우리가 하고 있는 일에 환경을 생각하는 마음을 접목시킨다면 노인일자리도 환경분야 일자리를 확대해 갈 수 있을 것이다. 이러한 이유로 환경분야 노인일자리 창출은 큰 가능성이 있는 분야 중 하나이다.

환경보전은 아무리 중요성을 강조해도 지나치지 않으며 모든 사람이 쾌적한 생활을 영위하기 위한 권리이자 후대에 물려줘야 하는 책무이다. 아울러



〈환경과 연계 가능한 노인일자리 분야〉

분야	일자리	활동내용
환경 현안 해결	식물재배원	미세먼지 저감 식물 재배(빌레나무, 백량금, 자금우 등)
	설치시공원	취약계층 시설 내 식물보급, 수직정원 설치시공
	사후관리원	식물관리(수분상태, 잎먼지, 가위전정 등) 등 사후관리
	미세먼지 감시원	지역 산업단지 등 핵심 배출원 미세먼지 예방을 위한 감시활동
	공기질측정원	실내 공기질 측정 데이터 확인, 패턴분석, 분석보고서 작성
	플라스틱 병뚜껑 재활용	플라스틱 병뚜껑 수집에서 마케팅까지 전과정 지원 가능한 업사이클 플랫폼 구축, 지역사회 기반 재활용 리워드 판매 활동
	바다사랑지킴이	어촌 지역민을 채용하여 해안가·어항·낚시터 등의 일정구역의 쓰레기 수거를 전담하는 일자리
	수리시설감시원	농업기반시설 및 농업용수 관리의 효율적 관리 업무, 장마 등 집중호우 시 하구에 유입되는 쓰레기 정화 업무
	교복업사이클링	매년 버려지는 수많은 교복을 꼼꼼하게 검수, 해체해 새로운 제품으로 제작 등 버려지는 교복을 활용하는 일자리
	아이스팩 재활용	코로나19로 인한 온라인 소비 증가로 아이스팩 사용량이 급증하여 재활용으로 환경 보호와 함께 노인일자리 창출
환경 교육	환경교육사 양성	미세먼지, 플라스틱 등 환경 현안에 대한 교육수요는 증가하나 콘텐츠 및 교육서비스 부족, 환경교육사 양성
	에너지 도슨트	발전소 인근지역에서 에너지 홍보요원으로 활동
취약 계층 지원	독거노인 반려식물 지원	코로나19 장기화로 어려움을 겪고 있는 독거노인에 반려식물 지원하여 심리적 건강 증진을 위한 심리방역
	사회적농장	농업활동을 통해 장애인, 고령자 등 사회적 약자를 대상으로 돌봄 교육 등의 서비스 제공

\* 자료 : 필자가 작성.

국민 건강을 위한 환경문제 해결 요구가 급증하고 있는 점을 감안할 때 미래 환경 대응을 위한 노인일자리를 개발하고 확대해 나가야 하는 시점이라고 생각한다. 환경과 노인일자리 연계하면 국민의 안전과 일자리 확장성 등의 사회적 가치뿐만 아니라 노인 적합 일자리 모델이 개발되는 효과가 있기 때문이다. 이런 이유로 환경분야의 노인일자리 콘텐츠를 적극 개발하여 전국적으로 사업모델을 보급하고 지역사회 노인들이 폭넓은 일을 할 수 있도록 여건을 만드는 고민이 필요하다. 환경부는 환경 분야에서 공공과 민간 합동으로 5년 동안 5만 개의 일자리를 창출하겠다는 목표를 세우고, 공공부문 일자리 창출을 통해 환경 일자리를 더욱 확대하려는 움직임을 보이고 있다.

또 4차 산업혁명으로 새로운 환경기술이 발달함에 따라 환경 일자리의 종류는 앞으로 더욱 다양해지고 환경보호와 더불어 미래 일자리 해소에도 기여할 것으로 보인다.

그뿐만 아니라 환경 일자리는 사회적 가치를 추구하는 공헌의 성격이 강하기 때문에 일자리라는 관점에서 현실적인 보수를 받기를 희망하면서도 사회적 가치를 추구하는 것에 대한 만족감이 크다. 이런 사회적 가치를 바탕으로 동기를 부여할 수 있고 직무에 대한 만족도도 높일 수 있어 노인에게 적합한 일자리 모델을 개발할 수 있다는 것이 환경 일자리의 큰 장점이지 않을까 생각해 본다. 가령 플라스틱,

아이스팩 등 재활용재의 수집은 수거와 분류 절차가 필요하고 특정 구역을 대상으로 노인 인력과 지역의 자원을 유기적으로 연계할 해야 하기 때문에 노인에게 적합한 일거리를 만들 수가 있다. 또 환경 분야는 공공재적인 성격이 강하기 때문에 공공분야에 노인일자리를 다양하게 연계할 수 있다. 도심의 나무와 식물, 지역사회의 텃밭과 정원은 저절로 만들어지지 않는다. 이러한 모든 활동에는 사람의 노력이 필요하다. 환경분야에 일자리가 필요한 사람들과 일할 사람이 필요한 일자리를 연결한다면 노인일자리가 환경을 보호하는 문제를 해결할 수 있을 것이다.

### 환경과 연계 가능한 노인일자리 분야

환경과 연계 가능한 노인일자리는 어떤 것들이 있을까? 그간 추진했던 사업과 향후 연계 가능한 노인일자리를 검토해보면 3가지 분야로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 환경 현안을 해결하는 일자리이다. 미세먼지 저감, 바다 쓰레기 정화, 업사이클링 활동이 대표적이다. 미세먼지 저감 식물을 취약계층 시설 내 보급하고 사후관리를 통해 건강증진과 일상생활 환경 개선을 도모하는 사업으로 미세먼지 저감식물 재배·보급과 사후관리 활동, 법적 실내 공기질 측정 의무 시설인 취약계층이나 다중이용 시설을 대상으로 실내 공기질을 측정하는 활동, 지역 산업단지 핵심 배출원 미세먼지 예방을 위한 미세먼지 감시원 등이 있다. 또 해안가에 떠밀려와 방치된 해양쓰레기를 일정 구역으로 구분하여 수거를 전담하는 바다쓰레기 정화 사업이 있다. 업사이클 일자리는 매년 버려지는 수많은 교복을 꼼꼼하게 검사, 해체하여 새로운 제품을 만드는 활동, 지역사회 폐현수막이나 플라스틱 병뚜껑의 재활용을 통해 환경을 보호하는 활동 등이 있다.

둘째, 환경보호 인식개선을 위한 교육 일자리이다. 유치원, 초중등 학생이나 일반 시민을 대상으로 기후변화, 환경보호 중요성, 식물이 미세먼지를

저감하는 원리, 전기 생성 과정과 에너지 절약, 왜 플라스틱이 문제일까 등의 테마로 맞춤형 인식개선 교육을 통한 일자리 활동이다. 셋째, 취약계층 지원 일자리이다. 독거노인에 반려식물을 지원하거나 초등학교 등에 치유공원을 조성하여 녹색쉼터를 조성하고 운영하는 활동, 농업활동을 통해 장애인, 경증치매어르신 등 사회적 약자를 대상으로 돌봄·교육을 지원하는 사회적 농장을 운영할 수도 있다.

이 외에 민간 환경산업 영역에도 노인일자리를 연계할 수도 있다. 환경산업의 특성 기준에 따르면 4개 분야로 분류되어 있다. 신재생에너지 분야(태양광, 태양열, 풍력 등 에너지), 에너지 및 자원 효율화 분야(그린 홈/빌딩, 그린 운송, 자원재활용), 환경보전 및 오염저감 분야(산림보호 및 관리, 생태계 보전 및 복원 등), 녹색 산업 지원 분야(환경컨설팅, 녹색인력 양성, 공공행정 등)이다. 민간 환경산업 영역은 베이비부머 세대들의 사회적 직업군의 노하우가 많은 것을 감안할 때 환경 분야의 전문인력을 축적하여 향후 부각될 환경 일자리를 구체화하고 체계화한다면 환경은 보전하고 민간분야 일자리를 늘려갈 수 있다고 본다. 뿐만 아니라 지역을 기반으로 환경사업을 추진하고 있는 사회적 경제조직을 노인일자리와 연계하여 서로가 잘 할 수 있는 분야의 사업모델을 기획하는 것도 검토가 필요하다. 영국의 와이사이클(WyeCycle)이라는 비영리업체는 월요일마다 종이, 섬유류, 정원폐품을 수집하고 매달 가구, 연장도구, 목재, 장난감, 게임기들을 수거하는 등 재활용을 통해서 수익을 창출한다. 각 지역사회 단위로 생성되어 전국적으로 20여만 명의 고용효과를 가져오고 있다. 직무별 직업훈련 체계를 구축하고 구인자와 구직처를 연계할 수 있는 시스템을 마련한다면 취업분야 환경 일자리를 활성화할 수 있을 것이다.



## ESG와 노인일자리

ESG 뜻은 Enviroment(환경), Social(사회), Governance(지배구조)의 약어로 지속 가능한 경영이라고 할 수 있다. 기업은 사회적인 책임을 다하고 친환경적인 활동을 하며 윤리적이고 지배구조를 개선하는 등의 투명한 경영활동이 있어야 꾸준히 발전할 수 있다는 의미이다. 이제 기업, 공기업이 국민들에게 더욱 관심을 받으려면 경영 가치관에 ESG 경영을 도입하는 것이 필수적이다. ESG 경영을 반영한 기업일수록 앞으로 발전 가능성이 있고 꾸준히 투자를 할 수 있는지 판단하는 기준이 되며 환경, 사회, 지배구조와 같은 비재무적인 요소(어떻게 돈을 벌고 쓰는지)가 기업의 가치 및 성장에 미치는 영향이 계속 증가하고 있기 때문이다. 사실상 ESG 경영은 이제 필수적인 것이 되었다고 본다. 이러한 이유로 ESG와 노인일 자리를 연계한 새로운 모델을 할 수 있는 접근이 필요한 시점이다. 노인이 주도하고 참여하여 환경을 지키고 보호할 수 있는 일자리 모델을 개발하여 ESG 경영에 녹여 낼 수 있다면 기업도 노인일자리도 상생할 수 있을 것이다.

ESG와 노인일자리가 손을 잡으면 지역사회의 환경문제도 해결하고 노인일자리의 지속성을 증진 시킬 수 있는 비즈니스 모델도 만들 수 있을 것이다. 지역 기반 중고거래 플랫폼인 당근마켓은 자원 재사용을 통한 친환경 효과를 강조한다. 가까운 이웃으로부터 중고제품을 구매하면서, 소비자는 비용을 절감하고, 동시에 환경오염 감소에 기여하는 것이다. 당근마켓은 최근 GS리테일과 손잡고 GS25와 GS수퍼마켓에서 유통 기한이 임박해 마감 세일을 하는 상품을 당근마켓 이용자에게 알려주는 서비스를 시작했다. ESG(환경·사회·지배구조) 중 환경에 방점을 찍은 사업을 확장하고 있다. 비대면 세탁서비스 스타트업 런드리고를 서비스하는 '의식주컴퍼니'는 빨래 배송 후 나오는 포장 쓰레기를 최소화하는 사업 모델을

만들었다. 빨래를 수거하고 세탁물을 돌려줄 때 사용하는 다회용 빨래 수거함 '런드렛(빨래함)'으로 배송 서비스를 운영하면서 일회용 박스 사용에서 오는 쓰레기 배출 문제를 해결했다. 세탁 후 옷을 감싸는 비닐도 재사용 가능한 친환경 소재 비닐 포장지를 활용하고 있다. 과거 일회용품이 다수 사용해 많은 환경오염을 야기했던 세탁업 내 환경 오염을 최소화하기 위해 다회용 용품 개발에 많은 초기비용을 투자했으나, 현재는 제작 비용을 되찾았을 뿐 아니라 기업 입장에서 비용 절감하고 있다. 스타벅스 공정 무역 운동은 공정한 가격으로 원두를 구매하고 전 세계 커피 농가의 경제적 자립을 지원하고 있다. 이들의 지역사회와 환경을 보호한다는 점에서 공동의 목표를 추구한다. 또한 환경보호와 경제적 안정에 기여하는 방식으로 재배되는 제3자 인증 커피를 지속적으로 구매하고 있으며 공정 무역 인증 커피와 유기농 인증 커피가 좋은 예이다.

환경(Environment)은 국민들이 가장 체감하는 분야이다. 친환경적인 방식으로 생산된 제품을 구매하려고 하는 소비자들의 요구에 부응하기 위해 기업들은 탄소 배출 감소를 위한 친환경 제품을 생산하고 있고, 사회적(Social) 책임에서도 아동노동이나 강제 노동 근절, 근로자 권익 보호 등을 위해 기업의 실천이 이어지고 있다. 또한 지배구조(Governance) 역시 건전하고 투명한 기업을 만듦으로써 지속가능성을 높이기 위해 다양한 활동들이 전개되고 있다. 이런 이유로 노인일자리도 환경 관련 사업을 확대할 필요가 있고 기업 ESG 경영 상생모델을 발굴해야 할 것이다.



# 고령사회의 삶과 일

The Life & Work  
in the Aged Society



---

발행처 한국노인인력개발원

발행인 김미곤

편집인 박경하

편집위원 김가원, 김문정, 배재윤, 김예진, 박병현, 윤민석, 신창환, 서정민, 강동훈, 김현숙

감수 강동훈

통권 제3호

발행일 2021년 8월 31일

주소 경기도 고양시 일산동구 하늘마을로 106(중산동 1701)

전화 031-8035-7500~9

팩스 031-819-0790

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

---

