




퇴직 공무원의 삶의 만족에 관한 연구

2014년 11월



과 정 : 제11기 핵심리더과정
소 속 : 전 주 시
교 번 : 39번
성 명 : 노 상 묵

목 차

제1장 서론	99
제1절 연구의 배경 및 목적	99
제2절 연구의 범위와 방법	102
제2장 이론적 배경과 선행연구 검토	111
제1절 이론적 배경	104
1. 은퇴의 개념	104
2. 삶의 만족의 개념	105
3. 삶의 질의 개념적 특징	106
4. 은퇴의 제이론	109
제2절 고령화시대의 퇴직관리	111
1. 고령화시대	111
2. 퇴직공무원의 은퇴 설계	112
제3절 선행연구 검토	114
1. 퇴직공무원들의 삶의 만족에 미치는 영향 연구	114
2. 퇴직 공무원의 경제적 요인과 삶의 만족과의 관계 연구	116
제3장 연구설계	118
제1절 분석 개요	118
1. 분석단위	118
2. 변수의 설정	119

제2절 분석모형 및 연구가설	119
1. 분석모형의 정립	119
2. 연구가설의 설정	121
3. 변수의 측정	121
4. 설문지의 구성	125
 제4장 연구 분석 결과	126
제1절 표본의 일반적인 특성	126
제2절 변수별 영향분석	128
1. 상관관계 분석 결과	128
2. 회귀분석 결과	129
3. 소결	131
제3절 가설의 검증	132
1. 요인분석을 통한 변수선택	132
2. 가설검증	133
3. 가설검증 결과 요약	134
 제5장 결론 및 함의	136
제1절 요약 및 결론	136
제2절 정책적 함의	138
참고문헌	140
부록	142



표 목 차

<표 3-1> 설문문항구성	125
<표 4-1> 기술통계를 통한 표본의 일반적 특성	127
<표 4-15> 가설검증 결과	3



그림 목 차

<그림 2-1> 국내 65세 이상 고령 인구 비율(추정)	Ⅲ
<그림 3-1> 퇴직 공무원의 삶의 만족도 분석 모형	120

퇴직 공무원의 삶의 만족에 관한 연구

우리나라의 급속한 고령화 속도 안에서 노인문제와 더불어 퇴직의 문제는 사회의 중요한 이슈로 떠오르고 있다.

더욱이 우리나라 직장인들은 정년퇴직 및 조기퇴직을 맞으면서 노령기에 처하기도 전에 퇴직을 맞아 이는 피해갈 수 없는 현실이 되고 있어 현 시점에서 퇴직 준비 교육프로그램의 필요성이 매우 절실하게 떠오르고 있으며 정년퇴직 이후 공무원들이 정년퇴직 이후 어떻게 생활하고 있으며, 처한 현실에서 느끼는 삶의 만족도가 얼마인가를 알아보고, 활동내용을 체계적으로 분석하는 것은 우리에게 점차 현실화되고 있는 초고령화 시대에 퇴직자들의 심리적·물리적 요인을 사전적으로 조망할 수 있도록 할 것이다. 그 동안 퇴직과 관련된 연구·삶의 만족과 관련된 연구는 많았으나, 실제 퇴직한 공무원을 대상으로 설문을 통해 분석한 사례를 찾아보기는 어렵다.

연구 대상은 전주시청 산하 조직을 퇴직한 공무원중 전주시 관내에 거주하는 159명을 대상으로, 2014년 10월 1일부터 2014년 10월 30일까지 설문에 의한 조사를 실시하였다. 이에 대해 빈도와 백분율등의 기술통계를 사용하였고, 심리적·물리적 만족도에 대한 상관분석과 회귀분석을 실시하였으며, 요인분석을 통한 가설검증을 실시하였다.

상관분석 결과를 살펴보면 우선 종속변수인 심리적 만족도는 동료정기모임, 퇴직연금, 퇴직 이후의 취미생활, 정기여행, 시간적 자유, 건강검진, 운동시간, 수명기간과 양(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났고, 주치의 여부와는 음(-)의 상관관계가 나타나고 있음을 알 수 있다.

물리적 만족도의 경우는 동료와의 정기적인 모임, 유대관계 형성, 퇴직후 삶의 질 향상 여부, 자식 결혼자금 준비, 퇴직 이후의 취미생활, 정기여행이 양(+)의 상관관계를 보여주고 있으며 퇴직연금은 음(-)의 상관관계를 보여주고 있다.

회귀분석을 통해 건강에서는 심리적으로 지속적인 관리를 할 수 있는 건강검진이 만족에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 금전적인 것은 심리적, 물리적 측면 모두에서 중요하게 나타나고 있다.

단, 연금이라는 측면의 자금조달을 고려해 볼 때, 이는 지속적으로 들어오는 자금이지만 이에 대한 물리적인 만족에서는 그 방향성에 있어서 심리적인 만족도와는 차이를 보인다고 할 수 있다. 요인분석을 통해 본 연구에서 개념화하고 있는 본인과 가족의 건강, 금전적 여유, 하고 싶은 일을 하는 것, 인간관계 유지 모두 대부분에서 유의미하게 결과가 도출되었으며, 이를 토대로 한 가설 역시 금전의 심리적 만족도 부분을 제외하고는 모두 채택하는 것으로 나타나고 있는 것을 알 수 있다.

퇴직 공무원들은 금전적인 부분이 어느 정도 받쳐주는 가운데 나름 본인이 하고 싶은 것을 충분히 하면서 퇴직 후의 인생을 살고 있다고 볼 수 있다. 이는 무엇보다도 금전적 여유라는 것이 가장 큰 부분이라고 할 수 있을 것이다. 이러한 퇴직 공무원의 사례를 다른 부분에도 적용해서 보자면, 다른 민간 영역에서도 삶의 질을 보다 향상시키기 위해서는 일정부분의 재정적 안정을 유지시켜줄 수 있는 복지재정의 기제들을 확립하는 것이 우선시 되어야 할 것이다.

본 연구는 지금까지 공직자의 퇴직 이후의 삶의 만족에 대한 연구가 부족한 상황에서 이를 분석해 보고자 하는 시도였다는 점에 의의를 가진다. 특히, 전주시청 퇴직자를 표본으로 하여 연구를 진행하면서, 종속변수를 심리적 만족도와 물리적 만족도 구분하여 분석함으로써 향후 유사 연구에도 적용 가능한 변수를 제시하고자 하였다.

본 논문에서 제기된 논의점들이 충분히 검토되어, 중앙정부와 지방자치단체가 퇴직 공무원의 삶의 만족을 위해 실효성있는 퇴직프로그램을 개발하는데 기여할 수 있기를 바란다.

주제어 : 은퇴, 퇴직 공무원, 삶의 만족

제1장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

유엔인구기금(UNFPA)이 발표한‘2013년 세계인구현황 보고서’에 따르면 우리나라 남녀 평균수명은 현재 남자는 78세, 여자는 85세로 발표한 바, 공무원들은 60세 정년 퇴직시 남자는 18년, 여자는 25년은 더 살 수 있다는 결론이 나온다. 위 보고서가 발표한 내용에 따르면 여성의 경우 한국은 세계에서 3번째로 장수국으로 나타났다.

이와 같이 한국인의 수명이 계속 늘어나고 있음을 볼 때 공무원들도 정년퇴직 이후에는 20년 이상은 사회생활을 할 수 있다는 것이고, 퇴직이후 공무원들의 삶에 대한 대책도 필요할 것이다.

1970년대 통계청 자료에 따르면 우리나라 남녀 평균수명이 68세로 나타남을 볼 때 지금과의 평균수명과 단순비교만 하여도 13년 이상은 더 생존한다는 것이다. 또한 많은 학자들의 연구결과와 보건과 의료기술의 발달로 사람의 평균수명은 지속적으로 증가한다는 것이다.

통계청의‘2013고령자 통계’에 의하면 국내 65세 이상 노인 인구는 전체 인구의 12.2%인 613만여 명으로 인구통계 이래 처음으로 600만 명을 넘어섰고,2025년이면 1,000만 명을 넘어설 것으로 추산된다. 우리 사회가 이미 고령화 사회로 접어들었고, 초고령화 사회 진입도 멀지 않은 것이다. 전체 인구에서 65세 이상 고령자가 차지하는 비율도 올해 현재 12.2%에서 2020년 15.7%를 기록한 뒤 2026년에는 20.8%로‘초고령 사회(20% 이상)’기준을 뛰어넘을 것으로 관측됐다.

무엇보다 이 같은 추세가 지속될 경우 우리나라의 고령화 비율은 30여년 뒤인 2040년 32.3%로 전 세계에서 일본(34.5%)다음으로 높은 국가가 될 전망이다. 예전에는 집안의 어른이 환갑이 되면 자식들과 집안 친지들이 이를 위하여 잔치를 베풀

풀고 축하를 하였던 것이 이제는 가족끼리 60회 생일이라는 의미로써 식사 정도 하는 의례절차로 변화였다.

위와 같은 보고서와 같이 이제는 장수의 나이라고 할 수 있는 60세는 이제 전 인구의 15%를 훨씬 상회할 정도로 노인이라고 하기에는 아직은 젊은 나이라고 할 수 있을 것이다. 요즈음 경로당은 60대가 가면 젊은 사람 취급을 하고 70대가 가면 아직은 경로당을 오기에는 나이가 많지 않은 사람으로 인정하며, 80대 이상이 되어야만 경로당을 출입하는데 있어서 대접을 받는다는 얘기가 나오는 것을 보면 고령화는 이제 사회시스템을 전반적으로 바꾸어야 할 정도로 우리에게 다가와 버린 것이 현실이다.

사회 문화와 의식의 변화는 거스를 수 없는 흐름으로 공무원들의 경우도 예외 없이 인생의 절반인생을 다 바쳐 근무한 곳에서 가족을 부양하고 자식들을 출가시킨 후 60세가 되면 퇴직하는 것으로 인생의 일모작을 끝내고, 퇴직 이후에는 새로운 삶인 인생 이모작을 위하여 본인의 인생을 재설계하여야 하는 것이 바람직한 삶의 여정이라 할 수 있을 것이다.

그러나 현실적으로 나타나는 60세 이상의 공무원들의 삶은 피할 수 없는 많은 난관과 고령으로 인한 문제로 사회적, 경제적으로 소외되고 무시당하는 경우가 많이 발생할 것이라고 예견해 볼 수 있을 것이다. 평생을 공직에 있다가 60세에 정년으로 인하여 어쩔 수 없이 사회로 떠밀려 나와 새로운 인생을 시작하는 공무원들의 경우에도 전혀 다른 환경에서 새로운 삶을 사는 기간이 늘어난 것이 확실한 만큼 정년을 마치고 새로운 사회로 떠밀리는 사람들은 제2의 인생을 살기 위한 대비를 철저히 하고자 할 것이다.

또한 일반적으로 퇴직공무원들은 현직에 있을 때와는 달리 직접적인 수입원인 공무원연금을 기반으로 남은 삶을 살아야 할 것이며, 2세들이 아직 학생이거나 부모로부터 경제적인 도움을 받아야 하는 경우라면 그렇지 않은 사람들보다 살아가는 것이 똑같은 조건은 아닐 것이다.

따라서 이 연구는 정년퇴직이후 공무원들이 얼마나 삶에 만족하며 살고 있으

며, 과연 어떠한 요인이 남은 인생을 살아가는데 있어서 즐거움을 주며, 반대로 무엇으로 인하여 삶을 힘들게 생각하는 것인가를 서울시에 재직하다 정년퇴직한 공무원을 중심으로 연구하였다.

정년퇴직을 한 서울시 선배공무원들의 근황을 직간접으로 들어보면 다양함을 알 수 있다.퇴직 이후에도 새로운 직장을 다니는 사람, 매일 또는 주말에 산을 오르거나 인근 운동시설을 이용하여 체력을 기르는 사람, 특별한 일없이 집에서 소일하는 사람 등 현직에 있을 때와 전혀 다른 환경에 적응하여 살아가고 있는데, 이는 두 가지로 나누어서 생각해 볼 수 있다.

첫째, 긍정적인 요인으로 삶을 좀 더 풍요롭고 알차게 즐기고자 하는 욕구의 표출이라고 할 수 있다.

둘째, 개인 각각의 퇴직이후의 삶에 대한 준비 부족,국가의 퇴직자에 대한 제도적인 준비부족으로 인한 60세 이후 삶이 순탄치 않게 살아가는 경우도 발생한다는 것이다.

예전과 다르게 퇴직을 앞둔 공무원들을 위하여 퇴직을 하여도 신체적으로 건강함을 유지할 수 있게 된 시대로 도래한 지금에 국가적인 차원에서도 공무원들의 퇴직연령을 늦추는 것을 적극적으로 검토하거나, 퇴직이후 제2의 인생을 살아갈 수 있도록 퇴직 전에 전문화된 교육을 실시하는 등 퇴직 이후의 삶에 대한 정책을 진지하게 논의 또는 검토할 필요가 있다.

현재 안전행정부 산하 지방행정연수원에서 2013년 4월에 지방자치단체 퇴직예정자를 대상으로 ‘퇴직대비 인생설계과정’을 올해 처음으로 실시한 것과 같이 우리나라에서는 아직 퇴직자 또는 퇴직예정자에 대하여 본격적인 퇴직준비와 적응 지원 프로그램으로 고령화 사회를 준비하는데 아직도 소극적임을 알 수 있다. 시시각각 변하는 미래에 대한 이해와 그에 대한 준비를 시작으로 건강한 심신을 갖도록 하는 것은 물론이거니와 자산관리 방법, 연금제도 및 등에 대한 올바른 이해를 도모하고, 퇴직이후 성공적인 삶을 개척해 나가고 있는 선배 공무원들과의 대화를 통한 개인별 설계 상담과 재취업 지원 안내 및 버킷리스트 작성 등 퇴

직이후 삶을 준비하는데 실제적으로 필요한 지식을 습득하는데 중점을 두는 교육 개발에 힘써야 할 것이다.

모건 프리먼과 잭 니콜슨이 주연한 미국드라마를 보면 갑작스레 찾아온 병으로 입원한 자동차정비사와 돈 안 되는 일에는 관심이 없는 재벌가가 병으로 입원하여 같은 병실을 쓰면서 서로에게서 공통점을 발견한 후 의사의 만류에도 불구하고, 병원을 뛰쳐나간 두 사람은 ‘리스트’를 행동으로 옮기는데, 타지마할에서 세렝게티까지, 최고급 레스토랑에서 허름한 문신집까지, 구형 스포츠카에서 프로펠러 비행기까지, 함께 만든 리스트를 들고 열정적인 모험을 시작하면서 광대하고 아름다운 세상 속에서, 그들은 리스트를 지워나가기도 하고 더해 가기도 하는 인생의 마지막 부분을 살아가는 것을 보면서 대한민국 공무원으로 퇴직한 후 그러한 버킷리스트를 가진 사람이 몇 명이나 될지는 알 수 없으나 정말 소박하지만 인간이 누려야 할 최소한의 인간적인 권리를 누리며 살아야 한다는 것이 연구자가 서술하고자 하는 목적이다.

본 연구는 평균수명이 80세가 넘는 지금, 공무원들이 정년퇴직이후 어떻게 생활하고 있으며, 처한 현실에서 느끼는 삶의 만족도가 얼마인가를 알아보고, 활동내용을 체계적으로 분석하여 퇴직자들의 삶을 이해하는데 도움이 되고자 한다. 궁극적으로 정부에서 공무원 채용에만 우선하여 정책을 수립하고 있으나 이제는 고령화 시대로 진입한 지금부터는 퇴직공무원 관리에도 정책 수립토록하기 바라며 본 연구 또한 정부 정책에 도움이 될 수 있는 자료로 활용될수 있을 것이다.

제2절 연구의 범위와 방법

본 논문은 퇴직 공무원들의 삶의 만족도가 어느 정도인지와 그러한 만족도에 영향을 주는 주요 요인이 무엇인지를 찾고자 하는데 관심을 가지고 있다. 이를 토대로 정부나 지방자치단체가 공무원들의 퇴직 이후의 삶이 긍정적인 방향으로 나아가는데 필요한 퇴직 준비 프로그램을 운용하는데 일조하고자 한다.

제1장은 연구의 배경과 목적, 연구의 범위와 방법으로 구성하였다.

제2장은 이론적 배경과 선행연구 및 관련 제이론을 검토하였다.

제3장은 분석모형과 연구가설을 설정하는 연구 설계로 구성된다.

제4장은 연구 분석 결과를 제시하였고, 제5장은 지금까지 논의된 내용을 간략히 정리하고 결론으로 매듭지었다.

본 연구의 연구방법은 퇴직 공무원의 삶의 만족 요인을 찾기 위해 은퇴 및 삶의 만족과 관련된 문헌을 조사하고, 심리적·물리적 만족도에 대한 영향 정도를 살펴보기 위해 설문 분석을 실시하였다.

특히, 설문조사는 공무원 퇴직자들이 살아가는데 있어서 누구와 사는지, 건강하게 사는지, 살아가면서 수입이 어느 정도인지, 자식들에게 도움을 받는지, 받지 않아도 충분히 살아갈 수 있는 여유가 있는지 등을 분석하기 위해 SPSS 18.0을 이용하여 빈도와 백분율 등의 기술통계를 사용하였고, 심리적·물리적 만족도에 대한 상관분석과 회귀분석을 실시하였으며, 요인분석을 통해 가설 검증을 실시하였다.

설문조사에서 연구 또는 분석이 불가능한 자료는 기 연구 문헌들을 확보하여 분석하였다. 은퇴와 삶의 만족에 대한 선행연구 자료는 국내 연구자들의 연구를 중심으로 문헌연구를 실시하였고, 국내외 기관들의 관련 연구보고서를 참조하였다. 아쉽게도 전주시청 퇴직자를 표본으로 한 연구 자료는 거의 없어서 중앙 정부 퇴직공무원들에 대한 재취업 분석 연구, 공무원 이직지원 프로그램 구축방안 모색에 관한 연구와 최근 연구논문인 노인 일자리사업의 사회적자본이 노인의 삶의 만족에 미치는 영향에 관한 연구 등을 활용하였다.

제2장 이론적 배경과 선행연구 검토

제1절 이론적 배경

1. 은퇴¹⁾의 개념

은퇴는 개인 삶의 후반기를 특징짓는 중요한 사건이다. 은퇴는 고용상태에 있는 사람이 그 직위에 관련된 역할 수행을 중단 하고 새로운 역할에 적응하도록 하는 전환점이라고 할 수 있다.

우리나라의 경우 일자리에서의 은퇴는 개인에게 커다란 스트레스가 될 수 있으며, 나아가 삶의 만족도를 떨어뜨리는 주요한 요인이 될 수 있다. 우리나라 은퇴자들에 대한 연구에 따르면, 은퇴는 은퇴자에게 경제적 상태의 변화뿐만 아니라 신체적, 정서적 상태의 변화를 초래하며, 상대적으로 일찍 은퇴한 사람들은 은퇴 후 전반적인 적응수준과 생활만족도가 떨어진다고 보고 있으며, 은퇴로 인한 스트레스가 은퇴한 이들의 생활 만족도에 가장 큰 영향을 미치고 있다고 주장한다(지연경.조병은,1991; 신화용.조병은, 2001; 한희자.강은실,2001). 이처럼 노동시장에서의 은퇴는 삶의 만족도에 매우 중요한 요인이라고 볼 수 있다.

은퇴에 대한 정의는 연령, 직업활동 중단, 연금수급, 생애주기의 과정 또는 사건 등과 관련하여 연구 연구자의 관점에서 따라서 다르게 정의된다.

은퇴에 대한 개념 정의는 객관적 정의와 주관적 정의로 구분될 수 있다.

1) 본 논문에서는 ‘은퇴’와 ‘퇴직’을 동일한 개념으로 간주하였음.

2. 삶의 만족의 개념

삶의 만족은 삶의 질(Quality of life)을 측정하는 주요 지표 가운데 하나이다.

그러나, 본 논문에서는 삶의 만족과 삶의 질을 동일한 개념으로 간주하여, 삶의 만족을 광의의 개념으로 접근하였다.

Neugarten et al. (1961)에 의하면 삶의 만족도는 '일상생활을 구성하는 제 활동으로부터 기쁨을 느끼고, 자산의 목표를 성취했다고 느끼며, 긍정적인 자아개념을 가지고 자신을 가치 있는 존재로 여기고 낙천적인 태도와 감정을 유지하는 정도'로 정의하고 있다(정순돌·이은주, 2005: 재인용)²⁾고 있다.

삶의 만족도를 자신의 삶에 대해 얼마나 만족하고 있는지를 인지적인 측면에서 파악한 것으로 주관적인 측면에서의 삶의 질을 삶의 만족도와 동일한 개념으로 파악(김미숙·박민정, 2000)³⁾하고 있으며, 삶의 만족도란 과거 및 현재의 삶과 행동에 관한 전반적인 평가와 미래의 삶과 행동에 대한 긍정적 전망의 정도(최성재, 1986)⁴⁾라고 나타내고 있다.

삶의 만족과 유사한 개념으로 사회복지(social welfare), 사회적 만족감(social satisfaction), 사회적 복리(social wellbeing) 등의 다양한 용어들로 표현된 삶의 질 개념이 사용된다(윤종주 외, 1990).¹⁵⁾ 삶의 질은 생활수준을 좀 더 폭넓게 반영하는 개념이라 할 수 있다.

삶의 질에 대한 초기 연구에서는 객관적 차원에서의 물리적·환경적 구성 요소들을 강조하였다(Andrews, 1976; Campbell, 1981; Hafstrom, 1986). 즉, 객관적 차원에서 삶의 질은 소득, 건강, 교육, 여가, 안전, 환경 등 생활환경과 관련한 여러 가지 지표를 이용하는 것이며, 주관적 차원에서 삶의 질은 객관적인 조건에 대한 개인의 주관적인 인식이나 해석으로 복지, 만족, 행복 등을 평가하고 기술하는 것으로 나타낼 수 있다.

국내 연구 중에서 임희섭(1996)은 삶의 질 차원을 객관적인 차원과 주관적인 차

2) 정순돌·이은주(2005). 자원봉사활동 특성이 노인의 삶의 만족도에 미치는 영향: 대면 접촉과 비대면 접촉. 한국노년학, 25(4): 219-233.

3) 김미숙·박민정(2000). 종교가 노인의 삶의 질에 미치는 영향 연구. Journal of the Korea Gerontological Society, 20(2): 29-47.

4) 최성재(1986). 노인의 생활만족도 척도개발에 관한 연구. 이화여자대학교 한국문화연구원 논총, 49: 233-256.

원으로 구분하고 있으며, 객관적인 지표와 주관적인 삶의 만족도가 높은 상관관계를 지니는 경우가 많음을 지적한다.

삶에 대한 주관적인 판단은 개인이나 집단 속성에 따라 그 양태가 상이할 수 있으므로 최근 들어서는 전체 집단을 대변하는 지표보다는 청소년, 노인, 장애인, 소수자 등 특정 집단의 특수성에 기반한 연구가 이루어지고 있다(박경숙,2003). 특히, 은퇴 이후의 생활수준 변화 인식은 객관적인 요소와 더불어 주관적인 평가도 더불어 고려되어야 할 것이다.

3. 삶의 질의 개념적 특징

삶의 만족이란 삶의 질의 주관적인 측면을 말하는 것으로 주관적인 삶의 질이라고 할 수 있다. 전술하였듯이 본 논문에서는 삶의 만족과 삶의 질을 동일한 개념으로 간주하고 있으며, 박성복(2011)은 삶의 만족이 일반적으로 삶의 질과 관련하여 논의된다고 보았다. 삶의 질에 대한 정의가 다르고 연구의 초점에 차이가 있다(고승덕,1995)19). 즉, 삶의 질에 대한 개념적 정의는 다차원적 영역으로 구성되어 있고 학자에 따라 서로 다르게 정의되고 있다고 할 수 있다. 따라서 본 논문에서는 삶의 만족과 유사한 개념과 다양한 용어로 표현되는 삶의 질에 대한 개념적 정의를 하였다.

김홍규(2004)는 삶의 질에 대한 다양한 학문분야의 접근방법과 정의를 파악하였다. 심리학자와 사회심리학자들은 삶의 초점이 정서적요소와 인지적 요소에 있는 반면, 사회학자들과 경제학자들의 시각은 수입, 교육, 주거, 건강복지 등과 같은 환경지수들에서 산출되는 지표들에 관심이 있었다. 의학이나 간호학, 재활치료 분야에서는 건강관련 삶의 질 개념에서 장애에 대한 치료성과를 건강과 관련한 다양한 행동측면에서 파악하고자 하였다.

삶을 바라보는 관점이 다양하듯 삶의 질에 대한 정의 또한 다양하다. 삶의 질에 대한 개념 중 객관적인 상황이 중요하다는 관점이 있다. 이 관점의 예로 삶을 좋게 만드는 모든 항목들을 열거하여 삶의 질을 좋게 할 수 있는 가능한 대상을 고려하는 방법으로 사회지표를 들 수 있다.이 관점은 국가정책이나 사회발전 방

향을 제시할 수 있는 장점을 지니고 있다. 그러나 개인의 가치판단을 고려하지 않음으로써 발생될 수 있는 획일적 평가라는 문제가 제기될 수 있다.

이처럼 삶의 질은 특정 사회의 객관적인 삶의 조건과 환경을 표현하는 개념이기도 하지만, 개인이 스스로의 삶이 자신의 기대를 충족시킨다고 인식하는 주관적 수준에 따라서 변화하는 개념이기도 하다. 임희섭(1996)⁵⁾은 삶의 질을 삶을 영위하는 필요한 객관적인 조건과 환경에 대한 주관적인 평가로 이해될 수 있다고 하였다. 또한 한표환 외(1995)⁶⁾도 개인적인 주관적 만족도 또는 행복감을 삶의 질로 이해하였다.

삶의 질은 개인이 지니는 욕구의 충족정도에 따라 결정될 수 있다는 욕구이론으로도 설명되어 진다. 이 관점은 한 개인이 특정한 시점에서 지니는 선호(選好)가 무엇이든 그 충족정도에 의해 삶의 질이 결정된다고 보는 입장이다. 이러한 이론은 평가과정에서 개인 선호의 다양성으로 인해 지나치게 많은 결정요인은 갖는다는 문제점이 제기된다. 따라서 이러한 문제점을 제한하기 위해 성공이론(successtheory)에서는 개인의 삶에 직접적으로 연계된 선호만을 삶의 질 결정요인으로 보고 있다. 이러한 이론은 개인의 선호가 주관적 가치판단에 달려있다는 주관적 관점에서 출발하고 있다.

이훈구(1997)는 삶의 질에 대한 연구가 1960년대에 이르러 경제발전을 이룩한 국가에서부터 시작되었다고 보고 있다. '삶의 질(Quality of Life: QL)'이란 용어 자체는 경제선진국 회의인 OECD의 회원국들이 보다 나은 삶의 조건을 모색하기 위해 사회과학자들에게, 경제발전에 부수적으로 갖추어야 할 정치, 사회 및 복지의 제도를 연구하도록 한 것에서부터 비롯되었다.

기존의 연구들을 요약하면, 삶의 질에 대한 초기연구들로서 1970년대 이전까지는 객관적인 지표들을 중심으로 연구되어 왔다. 그러나 1970년대를 기점으로 행복 또는 삶의 질이 객관적인 지표들을 평가할 뿐만 아니라, 사람들이 자신들의 생활에 대해 주관적으로 경험한 것을 평가하기 때문에 주관적인 평가가 중요하다는 점이 강조되었다. 1980년대 이후부터 삶의 질에 대한 이론적인 연구와 경험적인 연구가 축적됨으로써 삶의 질의 구성개념이 다양하게 정의되어 왔으며 그 연구들

5) 임희섭(1996). 삶의 질의 개념적 논의. 한국행정연구, 5(1): 5-18.

6) 한표환. 권오혁(1995). 도시지표의 개발 및 적용에 관한 연구. 한국지방행정연구원.

을 토대로 하여 삶의 질이 인지적 측면의 생활 만족과 정서 측면의 정적 정서 및 부정적 정서 즉, 세 가지 특성을 띄는 요소들로 구성되어 있는 것으로 설명되고 있다. 최근에 Diener, Suh, Lucas와 Smith(1999)의 연구에서 주관적 삶의 질을 정적 정서, 부정적 정서, 생활 만족 및 영역 만족으로 구분하고 있으나 영역 만족에 대해서는 이론적 근거나 경험적 연구가 부족하다.

김태현 외(1998)는 삶의 질을 개인이나 집단을 둘러싼 삶의 객관적 조건뿐만 아니라, 개인이나 집단이 경험하는 행복감, 안녕감, 만족감, 좌절감, 실망감과 같은 안녕 복지에 대한 주관적인 느낌을 동등하게 강조하는 개념으로 보고 주관적 행복감이 경제지표, 수명, 환경오염, 범죄율과 같은 삶의 객관적인 지표와 항상 일치하는 것은 아니라고 하였다. 즉, 경제적 부나 생활조건 등은 어느 수준까지는 개인의 행복감과 비례하지만, 일정한 경계선을 지나면 이 둘 사이는 별로 상관이 없다는 것이다. 따라서 1970년대 이후 삶의 질에 대한 연구는 '주관적 안녕감'과 같은 주관적 측면에 관심을 더 기울이고 있다. 김혜원 외(2007)는 초기의 연구들이 삶의 질에 대해 구체적인 삶의 조건들을 강조하였지만 최근의 연구들은 자신에 대한 만족감이나 성공적인 대인관계와 같은 개인의 주관적이고 내면적인 측면이 주관적인 측면에 비해 삶의 질에 더욱 중요한 요소라는 것을 강조하고 있다고 보았다.

특히, Diener(1984)는 그의 연구에서 교육수준이나 나이, 소득, 성별과 같은 객관적인 변수들이 개인의 삶의 질 변량을 약 15%이하로만 설명하고 있음을 밝혀 삶의 질에 대한 주관적 측면을 더욱 중요시하게 되는 계기가 되었다.

정규현 외(1994)은 삶의 질을 물리적, 환경적, 심리적 측면까지 포괄하는 삶의 종합적 상태라 하였고, 윤병식 등(1996)은 삶의 질에 반영되는 속성적 내용을 감안하여 물리적/정신적 측면, 주관적/객관적 측면, 개인적/규범적 측면 등 모든 측면을 포괄하고 있어 '개인 및 인구 집단이 향유해온 물리적, 비물리적 가치의 총화'로 정의하고 있다. 이러한 정의는 삶을 포괄적으로 판단하여 물리적 측면인 객관적 요소와 비 물리적 측면인 주관적 요소를 모두 포함하고자 하는 측면에서 출발한다.

임주영 외(2004)는 주관적 안녕감을 구성하는 기존의 개념을 개인의 경험 내에 존재하는 것이므로 건강, 안락함, 부와 같은 객관적인 경험 없이도 안녕감을 느낄 수 있다고 보는 관점과 주관적 안녕감이 삶의 긍정적이고 적극적인 측면을 반영하여 무엇이 좋은 삶인가를 결정한다고 보는 관점, 주관적 안녕을 측정할 경우

한 개인의 생활 전반에 걸친 평가가 이루어져야 한다고 보는 관점으로 파악하였다. 또한 이러한 의미에서 주관적 안녕감이란 비교적 광범위한 내용들을 포함하는 개념으로서 정서적 안녕감 및 삶의 전반에 걸친 생활 만족도를 모두 포함시켜 측정해야 하는 것을 의미한다고 하였다. 이에 임주영 외(2004)는 주관적 안녕감을 자신의 삶의 조건에 대한 주관적 만족 상태로서, 삶을 긍정적인 면에서 평가하는 정서적 안녕 상태 및 생활에 대한 전반적인 만족감을 갖고 있는 상태라고 정의하였다. 김태현 외(1998)는 주관적 안녕감이 ‘인지적 차원’과 ‘정서적 차원’으로 이루어진다고 보고, 인지적 차원은 자신의 삶이 어떠한가를 자신의 기대, 욕구, 희망 또는 다른 준거집단과 비교해서 평가하는 “삶의 만족도”(lifesatisfaction) 이 라고 하였다. 그리고 정서적 차원은 개인이 일상생활에서 느끼는 긍정적 또는 부정적인 정서경험이라 하였다. 이 긍정적/부정적 정서는 단일한 차원에 놓여있는 양극적인 정서감정이 아니다. 즉, 긍정적 감정을 경험한다고 해서 부정적 감정은 전혀 경험하지 않는 것은 아니며, 일상생활 속에서 이 두 감정은 항상 공존한다. 다만 Diener(1984)는 부정적 정서보다 긍정적 정서가 상대적으로 우세할 때 행복한 상태에 있다고 할 수 있다고 하였다.

따라서 개인이 인지적으로 자신의 삶이 만족스럽다고 평가하고, 일상생활에서 부정적 정서보다 긍정적인 정서감정을 더욱 많이 경험하고 있을 때, 우리는 그를 주관적 행복감이 높은 사람이라고 할 수 있다.

삶의 질에 대한 정의는 명확하게 규정되어 있지는 않다. 그러나 삶의 질에 대한 다양한 관점으로부터 논의가 진행되는 것은 다양한 각도에서 삶을 진단하고 문제점을 파악하도록 하여 높은 차원의 삶을 누리도록 방향을 설정하게 해주며 그러한 삶을 영위할 수 있는 평생교육차원에서의 접근방법 또한 밝혀줄 것이다.

4. 은퇴의 제이론

본 논문에서 접근하고자 하는 고령화 시대 공무원의 퇴직과 직접적으로 대표적인 사회학적 이론으로는 Cowgill과 Holmes의 현대화이론, Dowd 등의 교환이론을 들 수 있다. theory은 현대화라는 사회적 변화가 노인의 지위를 하락시키고 있음을 강조하면서 고령자의 사회적 지위에 미치는 구조적 영향에 이론의 초점을 맞추고 있다.

이 이론에 따르면, 한 사회의 현대화 정도는 노인의 지위와 반비례 관계를 갖게 된다는 것이다. 이에 대해 Cowgill(1974)은 현대화의 현상을 현저하게 잘 나타내는 핵심적 요소로서 건강기술(보건 및 의료기술)의 발전, 생산기술의 발전, 도시화, 교육의 대중화를 제시하고 있다. 특히, 현대화의 네 가지 요인들이 인과적으로 어떻게 영향을 미쳐 노인의 지위를 저하시키고 있는가를 기술하고 있다.

노인들은 적은 자원(예: 낮은 소득, 낮은 교육수준, 건강하지 못함)을 소유하고 있기 때문에 젊은층과 상호 작용시에 상대적으로 권력의 열세에 처하게 마련이다. 젊은이들의 입장에서는 노인과 지속적인 상호작용은 그들에게 비용이 되는 셈이다. 그 결과로 의도하든 의도하지 않던 노인들은 사회참여 횟수가 줄어들게 된다. 이처럼 개인적 노화의 문제를 자원의 지속적 감축의 문제로 보는 Dowd(1975)는 노년기의 사회적 상호작용 감소를 노년층과 사회 간의 교환과정의 산물로 파악하고 있다.

이러한 교환이론은 노인과 타 연령층과의 직접적인 상호작용에 대한 이해를 높임으로써 노인연구에 새로운 차원을 추가하였다. 그러나 이 이론의 제약점은 지속적인 상호작용이 동등한 주고받음(give and take)에 의해 가능하다고 보고 있고, 또한 모든 상호작용을 엄격한 경제적이고 합리적인 관점에서 조망하고 있다는 점이다.

하지만, 퇴직제도와 이에 따른 사회적 고립현상은 교환이론으로 가장 설득력 있게 설명될 수 있는 현상중의 하나이다. 노인의 경험, 지식, 기술의 낙후와 신체적 및 정신적 능력의 약화는 노인과 경영주와의 교환관계에서 교환자원의 부족, 고갈 또는 가치의 저하를 가져온다.

이상의 제이론에서 현대화이론은 사회구조적인 측면을 강조하는 방향으로 선회하였다. 현대화 이론가들은 사회는 그 부분들의 총체 이상 것이며 고령화는 구조적 장치의 결과로서 검토되어야 한다고 주장하였지만, 결과적으로는 오히려 개인적 의도성을 약화시켰다는 한계를 내포하게 되었다.

교환이론은 사회구조적인 측면과 개인적인 측면의 연대성을 중점적으로 탐구하고 있기 때문에 고령자들의 상황이 사회와의 지속적인 관계 속에서 발전된다는 견해라고 볼 수 있다. 교환이론에 의하면 고령자들의 고령화 양상의 차이는 부분적으로 각자가 접하게 되는 물질과 사회자원의 공급양식에 따라 초래되는 것이기 때문에 사회자원 분배의 폐단을 건설적인 방향으로 변화시킨다면 현재와는 다른 미래를 창조할 수 있을 것으로 기대하고 있다.

제2절 고령화시대의 퇴직관리

1. 고령화시대

사전상의 정의로는 한 사회의 인구 구성에서 노인의 비율이 높은 상태로 되는 것을 일반적으로 고령화되었다고 하고, 의학이 발달하고 식생활이 향상됨에 따라 사람들의 평균 수명이 길어져서 총인구 중에 65세 이상의 고령자가 차지하는 비율이 점차 높아지고 있는 사회를 고령화 사회라 일컫는다.

고령화가 사회, 문화, 경제, 정치 등 다방면으로 주요한 이슈로 떠오른 것은 2000년에 우리나라 총인구중 7%를 넘어서면서 부터이다. 우리나라의 고령화 속도는 세계적으로 봐도 가장 빠르며 일본보다도 5년이 빠르다.

통계청 자료에 따르면 2000년 ‘고령화 사회’를 맞이한 한국은 2013년 현재 65세 이상의 인구가 무려 616만 명으로 전체인구의 12.3%를 차지하고 있으며, 2017년에는 전체인구의 14% 이상이면 고령사회로 불리는 약 715만 명이 고령노인이 발생하며, 초고령 사회라고 하는 인구의 20% 이상의 인구가 65세인 초고령 사회에 진입할 것으로 전망되고 있다.

(그림2-1) 국내 65세 이상 고령인구 비율



고령화 사회는 이제는 개인의 문제에서 정부차원의 문제, 국가적으로 다루어야 할 주요한 사안으로 부각되었다. 2013년 9월 통계청이 발표한 2013 고령자통계에 의하면 자녀들의 65세 이상 부모봉양에 대한 견해조사 결과 2006년도에는 전체의 13.7%만이 부모스스로 해결하여야 한다고 하였으나 불과 6년이 지난 2013년에는 22.3%가 자식들이 돕지 않겠다는 결과가 나온 것은 많은 시사점을 던져주고 있다. 이는 경제적으로 부양의 부담은 커진 반면 부양의식은 오히려 약화되고 경로효친 사상이 결여됐기 때문이라고 본다. 이를 뒷받침해주는 조사결과를 보면 2012년 고령자의 경제활동 참가율은 30.7%로 전년(29.5%)보다 1.2%p 증가한 것으로 나타났고 55세 이상의 고령층중 취업하기를 희망하는 비율이 점차 증가하고 있는 것으로 나타났다(통계청, 2013).

일하기를 원하는 주된 이유는 생활비에 보탬을 준다는 의견으로 비추어 본 바, 자녀의 부모 봉양률이 점차 낮아지는 것과 무관하지 않음을 나타내고 있다. 공무원 퇴직 후 연금과 일시금중 연금을 선택하는 비율도 1982년부터 조사한 결과를 보면 최초에는 32.6%만이 연금을 선택하였지만, 2012년에는 93.7%의 퇴직자가 연금으로 수령(공무원연금공단, 2012)하고 있다. 이는 퇴직이후에도 자식에게 부담을 주기 싫어하는 점과 현직에 있을 때 보다는 훨씬 부족하지만 정기적인 급여형식을 취하는 연금이 노후생활을 하기에는 더 낫다는 판단이었기 때문일 것이다.

2. 퇴직공무원의 은퇴 설계

가. 퇴직준비의 필요성

공무원이 조직에 근무하다가 정년을 앞둔다면 대부분의 사람은 앞날을 위해 어떻게 살아야 할 것인가라고 스스로에게 물을 것이다. 60세까지 살아왔던 기간의 반 이상을 몸담았던 공직생활을 마치고 새로운 세계로 나간다는 것은 가슴 벅찰 뿐 아니라 인생에서 중요한 순간의 터닝포인트가 될 수도 있다. 또한, 이 순간은 이제까지 충실하게 하여왔던 공직생활을 마무리함과 동시에 경험해 보지 못한 미지의 세계로 들어가는 기분도 들 것이다.

고령화 시대가 도래함에 따라 퇴직이 임박되는 공무원에게 퇴직준비가 필요한

이유는 지금까지 국가의 조직 일원으로 근무하였던 자긍심을 이제는 본인 스스로 사기를 진작하고 비전을 제시할 수 있기 때문이다. 많은 선배 및 동료공무원들의 퇴직 후의 진로에 대한 인식 인터뷰에서는 현직에 종사하고 있음에 따라 퇴직 이후의 삶에 대해 구체적이고 체계적인 준비가 되어 있지 않은 경우가 많았다.

건축물을 지을 때 설계에 대한 아무런 지식 없이 스케치하듯이 지어야 할 구조물 그리고 벽체에 들어갈 시멘트의 양, 층간을 이어줄 보의 하중 등을 고려하지 않고 짓는 건축물은 말 그대로 사상누각일 것이다.

퇴직에 직면하는 경우, 가족 이외에는 누구도 신경써줄 사람이 없는 상황에서 은퇴에 대한 설계를 소홀히 한다는 것은 인생의 남은 여정을 스스로 어렵게 만드는 결과를 초래할 수밖에 없다.

따라서 퇴직자는 퇴직준비의 필요성과 이해가 필요하다. 또한 퇴직준비에 대한 교육은 각각의 목표가 다르고 추구하는 주관성이 높기 때문에 퇴직준비에 대해서는 개별화를 하는 것이 퇴직자에 대한 교육의 효과를 높일 수 있는 방안일 것이다.

나. 퇴직 전 공무원의 퇴직교육 참여와 삶의 만족도

2013년 현재 서울시 산하 공무원들의 교육을 담당하고 있는 기관인 전주시의 퇴직예정자 교육과정에는 약 4가지 프로그램이 존재한다.

먼저 퇴직이 5년 이내로 남은 자들이 들을 수 있는 제2의 인생설계과정은 생애수지설계, 성향 및 가치관 판단, 일과 은퇴에 대한 재인식, 여가생활의 설계 및 퇴직 후 건강관리, 시니어 구직 시장의 이해 및 구직 전략, 창업의 이해 및 성공으로 구성된다.

둘째, 실패 사례분석은 기존 퇴직자의 사회적응 사례 발표 등으로 다양한 형식으로 이루어졌으나 실제 모여서 교육하는 시간은 2일밖에 되지 않았고,

셋째, 컴퓨터의 기본적인 것을 다루는 컴퓨터 베이직 및 컴퓨터 실생활활용 등도 교육기간이 2-3일에 불과하여 교육시간이 부족할 수밖에 없다.

넷째, 퇴직시점을 6개월여 정도 남은 시점에서 받는 공로연수기간에 들을 수 있는 행복한 미래설계 과정은 교육기간이 4개월로 교육목적 퇴직으로 인한 새로운 환경변화에 능동적으로 대처할 수 있는 변화 관리 및 창조적 문제해결 역량 강화 및 자존감회복, 건강관리, 인간관계설정, 제2의 직업과 창업, 여가 생활, 재

정 등으로 교육과정은 탄탄하나 교육대상자들이 공로연수기간 중에 참석해야하는 점 등이 애로점으로 나타날 수 있다.

아직까지 중앙정부 및 지방정부에서 퇴직을 앞둔 공무원들에게 퇴직 후 삶에 대한 교육을 하는 기관은 많지 않다. 또한 교육내용을 살펴보면 교육의 효과성에 의문을 표할 정도이다.

대부분의 공무원들은 퇴직 전 교육과정이 개설될 경우 참여의향이 있는 것으로 나타났다. 또한, 퇴직교육은 퇴직 5년 전부터 실시하여야 가장 효과적이며, 교육기간은 5주 이상이 가장 적당하고 1기당 교육생은 21-30명이 가장 적정하다고 조사되었다. 교육과정 운영방식은 강의, 토론, 사례소개, 상담, 현장견학 등 해외연수가 가장 바람직하다고 인식하고 있었다.

퇴직교육은 조직인들이 오랫동안 근무한 조직을 마치고 정년퇴직할 때까지 느끼는 긴장과 불안 등을 완화하여 퇴직 후 인생에 적극적으로 적응하도록 하기 위해 마련된 교육프로그램이다. 오늘날 고령화 사회로의 이행에 따른 조직 환경 변화는 종래의 합리성을 추구하는 조직논리와 고령자에 대해 나타나고 있는 부정적인 인식을 어떻게 하면 긍정적인 인식으로 변화시켜 고령자 인력을 효과적으로 활용해 나갈 것인가를 함께 고려해야만 하는 갈등상태를 야기하고 있다(주언영,2006).

Gilmore(2004)는 퇴직분야에 활동하는 상담자나 정책결정자는 사람들이 퇴직으로 전환하는 본질을 이해해야 하며, 사람들이 퇴직전환으로 만나는 문제들과 퇴직 이후 부딪치는 문제에 대한 이해가 중요하다고 지적한다.

따라서 형식적이고 피상적인 퇴직교육 및 교육 참여로는 퇴직 공무원의 삶의 만족을 담보하는데 한계가 있고, 퇴직 예정 공무원들이 퇴직 이후의 삶에서 만족감을 느끼는데 필요한 요인을 파악하여 교육으로 연계시킬 필요가 있다.

제3절 선행연구 검토

1. 퇴직공무원들의 삶의 만족에 미치는 영향 연구

퇴직공무원들의 삶의 만족도의 요인이 무엇인지를 분석한 연구는 그다지 많지 않다. 연구의 대부분이 직접적인 외부적인 삶의 요인을 찾고자 하는 것이 아니라 공

무원의 퇴직준비 프로그램의 활성화(김경숙,2006)또는 조직 내에서의 운영여부 등으로 인한 만족도 제고, 퇴직공무원에 대해 지원에 따른 만족도 변화(강창민 외,2011), 공무원의 퇴직준비교육 내용과 활성화 지원이 퇴직준비에 영향을 미치는 요인(송홍조,2013)⁷⁾,공무원 퇴직준비교육 프로그램 운영방안에 관한 연구(이창수,2009)⁸⁾ 등과 같이 퇴직준비프로그램에 비중을 두고서 연구한 자료에 집중되고 있었다.

조직 내에서의 인위적으로 설치 운영에 따른 삶의 만족요인을 살펴보는 것도 삶의 만족에 중요한 변수가 될 수 있다고 볼 수 있으나, 더 중요하게 파악한 착안점이 외부적인 요인, 즉 본인과 가족의 건강, 금전적인 여유, 여가활동, 인간관계 유지 등이 퇴직공무원들의 삶의 만족에 얼마나 영향을 주는 가로 관점을 달리하고자 한다.

본 논문의 관점과 맥락을 같이 하는 퇴직공무원의 복지관리방안 제시를 위한 건강에 영향을 미치는 요인과 보건복지욕구 조사(정은미,2005)⁹⁾는 목적에서도 명기한 것처럼 건강상태 파악, 퇴직관리프로그램 참여 및 퇴직적응 실태조사, 보건복지에 대한 욕구도 및 건강증진서비스 등을 노인의 삶의 만족요인으로 분석한 바 외부적 생태를 요인으로 연구하고 있었다.

또한, 퇴직 공무원들이 퇴직 이후 가장 영향을 느끼는 분야는 응답자의 56%가 수입원의 불안정(이창수,2013), 응답자의 61% 남성이 퇴직 후에도 일을 계속 하겠다 외국 및 국내 민간의 사례를 통해, 거시적인 제도와 관련해서는 퇴직연령 연장과 임금피크제 등을 고려할 수 있다. 유민봉, 임도빈(2003)은 공무원의 보수는 공무원의 최소한의 생계를 보장하여 업무에만 전념할 수 있는 적절한 수준을 유지하여야 한다고 하였고 특히 전체 국민에 대한 봉사자로서 다른 영리업무나 겸업을 금지하고 오로지 공무에만 전념할 것을 의무화하고 있는 상황에서는 더욱 그렇다고 하였다.

보수수준이 기본생계를 비롯한 자녀교육·주택·문화생활 등의 기본적인 욕구를 충족시키지 못할 때 이로 인한 불만족이 커지면서 근무태만이나 생산성 저하 내지

7) 송홍조(2013). 공무원 퇴직준비교육 내용과 활성화 지원이 퇴직준비에 영향을 미치는 요인, 대구한의대학교 석사학위 논문.

8) 이창수(2009). 공무원의 퇴직준비교육 프로그램 운영방안에 관한 연구: 아주대학교 공공정책대학원 석사학위논문. 전개논문.

9) 정은미(2005). 퇴직공무원의 복지관리방안 제시를 위한 건강에 영향을 미치는 요인과 보건복지 욕구조사. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위 논문.

는 이직률증대 나아가 부정의 확산 등 여러 가지 부작용을 낳을 수 있다고 하였다.

박천오 외(2000)는 적정수준의 보수는 공무원의 물질적 만족과 자긍심을 제고시켜 생산성을 높게 하며, 우수한 인재들을 공직에 흡수하는데 기여할 뿐만 아니라 전문성과 능력에 있어서 뛰어난 직업공무원제의 확립에 기여할 수 있다고 하였다.

현직에서의 보수만족도는 퇴직이후의 만족에도 직접적으로 영향을 끼치는 자명한 사실이다. 이미 일본의 경우는 정부 및 민간에서 정년을 연장하거나 또는 정년을 폐지하는 등의 노력을 기울이고 있으며, 우리나라도 현재의 고령화 속도를 감안할 때, 정년연장의 논의가 필요할 것으로 본다. 즉 계급에 의한 정년차이의 해소와 단계적 정년연장의 개편 등은 필요한 사안으로 볼 수 있다.

2006년 공무원 중앙인사위원회의 조사결과를 보면 공무원의 70% 이상이 퇴직 후에도 근로기회를 갖고자 하는 것으로 나타났으며 정년연장에 대한 의견도 상당수 공감하고 있는 것으로 나타났다(중앙인사위원회,2007).퇴직

공무원들은 또한 재직시의 경험을 살려 공공기관의 자료수집, 서류정리, 통계관리, 대민상담, 민원안내, 자문 시험감독, 매표원 등으로 활동할 수 있으며,각종단속업무와 함께 후배 지도 등에도 활용할 수 있을 것이다.

또한 노후설계에 대한 기본방향과 사례 등을 제시함으로써 재직인 공무원들에게 사회교육 교육과 취업관련교육을 확대·보완하는 방법을 모색하여야 할 것이다(중앙인사위원회,2007)라고 하는 바와 같이 퇴직공무원들이 퇴직 후에도 연금과는 별도로 경제적인 이유로 새로운 직장에 취업하고자 하는 욕구가 퇴직 후 삶의 만족도에 기인하는 요인이 될 수 있을 것이다.

2. 퇴직 공무원의 경제적 요인과 삶의 만족과의 관계 연구

김경숙(2005)이 공무원 퇴직후 직장생활에 대한 태도를 조사해 본 결과 재직자 중 퇴직후 직업을 가지고 계속 일을 하기 원하는 응답자의 경우 가장 큰 이유는 '일할 능력이 있어서'와 '경제적 필요에 의해서'로 나타났으며, 그 외의 이유로는 '여가시간을 활용하기위해','사회에 기여하기 위해서'로 조사된 것처럼 재직자들도 퇴직후 직장을 갖기를 원하였다. 특히 '일할능력이 있어서'라고 말한 응답자들도 실제로는 경제적 필요성도 있기 때문에 답변한 이유도 있을 것이다.

또한 김경숙(2005)은 소득의 편차에 따른 행복도를 조사하였는데, 소득이 상대적으로 높은 400만원 이상의 응답자가 전반적인 퇴직관련 태도에 대해 보다 긍정적이었는데, 즉 ‘새로운 인생의 시작하는 계기’가 되고 ‘휴식과 여가활동을 위한 행복한 시간’이 될 것이라는 태도를 보였으며, 하위 요인에서도 긍정적 태도 요인에서 긍정적 태도를 취하고 있는 것으로 나타났다. 즉 소득이 높은 계층이 상대적으로 퇴직에 대해 긍정적인 태도를 보이고 있는 것으로 조사되었다.

또한 최혜영(2004)은 퇴직을 준비하는 남성 공무원들을 대상으로 퇴직에 대한 준비도를 조사하였는데 대학졸업집단이 퇴직준비도가 가장 높게 나타났고, 중졸 집단보다 고졸과 전문대졸 집단이 낮았다고 조사되었으며, 건강할수록, 자녀가 같이 사는 가족일수록 퇴직준비도가 높게 나타났다.

이는 퇴직 후 삶의 만족요인과 의미 있는 결과로 나타날 것이다. 또한 문영임(2005)이 노인자원봉사활동을 하는 공무원퇴직자들의 경제수준에 대하여 살펴본 바, 자원봉사와 같은 남을 돕는 행위를 하는 것도 소득 수준이 어느 정도 있어야 만이 본인의 삶의 질도 고양시키고 삶의 만족도 또한 높일 수 있다는 것을 보여 주고 있다.

참여하는 요인도 연령이 낮을수록 학력이 높을수록 지속의지가 높은 것으로 나타났다. 이는 건강하고 지식이 상대적으로 높기 때문인 것으로 분석할 수 있다. 특히 경제수준과 은퇴 후의 월수입이 많을수록 의지가 크다는 것은 삶의 만족도가 높아야 한다는 것을 의미할 수 있다.

김미숙.박민정(2000)의 연구를 살펴보면 그 당시에도 공무원의 삶의 질에 영향을 주는 가장 큰 영역은 재직자 특성상 직장생활이었고 다음으로 중요한 것이 가구재정 만족도 영역으로 나타났다. 이는 재직자들의 보수만족도와 연관된 것으로 공무원의 보수수준이 현실화 될 때 제고 될 것이다.

가구재정의 불충분은 여가생활, 가족생활, 주거 등 제반 영역의 삶의 질에 부정적인 영향을 줄 것이라고 연구되었으며, 가구 재정 만족도가 제고될 수 있도록 보수수준의 향상이 필요할 것으로 분석되었다.

또한 친구관계, 가족관계 순으로 삶의 질을 평가한 바 이는 삶의 만족과 유사한 개념이며, 마지막으로 여가생활과 지역사회에 대한 만족을 삶의 질에 대한 중요한 부분으로 조사하였으며, 특히 여가생활을 점진적 정비가 필요한 부분으로 지적한 바, 이는 퇴직 후의 삶의 만족도 나타날 수 있는 중요한 요소라 할 수 있다.

제3장 연구설계

제1절 분석 개요

1. 분석단위

본 논문에서는 변수 설정에 앞서 분석단위를 본인과 가족의 건강으로 설정하였다. 이유는 건강하게 노후를 보낸다는 것이 어느 것 보다도 중요하기 때문이라고 생각하기 때문이다. 퇴직 이후에는 새로운 직장생활을 갖거나 여가 또는 취미생활을 즐기기 위해서는 심신이 건강하여야 할 것이다. 또한 몸과 마음이 병든 상태에서는 아무리 하고 싶은 것도 희망사항에 불과할 것이기 때문이다. 고령자의 건강상태와 생활만족도의 상관관계에서 신체적으로 건강할수록 삶의 만족도가 높아진다고 가정하였다.

두 번째로 금전적인 여유로 선정하였다. 퇴직 이후에는 활동범위가 좁아져 많은 돈이 필요하지 않을 것 같지만 본 연구의 주제처럼 퇴직 후 삶을 만족스럽게 살기 위하여는 금전적인 영향도 고려가 필요하기 때문이다. 퇴직공무원은 재직시 본인이 불입한 금액과 정부에서 일정부분 보조하여 매월 연금을 받는다. 당연히 직급별, 근무연수별로 차등하는 것이므로 수령하는 금액은 차이가 있을 수밖에 없으므로 만족도 또한 차이가 있을 것이라고 가정하였다.

세 번째로 내가 하고 싶은 일 즉, 공무원 재직시에는 하고 싶어도 할 수 없었던 일을 하는 것이다. 악기 배우기, 사교춤 배우기, 가고 싶은 곳 여행하기 등 삶의 만족감을 채워주는데 있어서 재직시에는 전혀 느낄 수 없었던 부분을 채워 줄 수 있다고 유추할 수 있다. 여가활동의 참여빈도가 높을수록 여가태도가 적극적일수록 삶에 대한 만족도가 높다고 가정하였다.

네 번째로 인간관계의 유지 또는 새로운 사람들과의 만남으로 인한 삶의 만족도 향상이다. 딱딱한 공직에서만 근무하다가 퇴직 후 맞이하는 세상은 전혀 다른 새로운 곳일 것이다.

만족도를 높여 줄 것이기도 하겠지만 공직이라는 울타리 안에서만 있다가 나온

사람에게는 위협스런 곳이 될 수 있을 뿐만 아니라 오히려 인간관계를 악화시키는 곳일 수도 있을 것으로 가정하였다.

마지막으로 사회의 다양한 직업과는 달리 공무원이라는 직업은 자신이 원하여 들어간 직장이지만 공무원이 되는 순간부터 국가와의 관계가 특별한 관계로 이루어진다. ‘특별권력관계’라는 것은 공법상의 특별한 원인에 따라 특정한 목적에 필요한 한도 내에서, 한 당사자 즉 정부가 다른 당사자 즉 공무원을 지배하고 다른 당사자는 이에 복종해야 하는 지위에 있는 관계로 기본권이 제한되고 사법심사가 미치지 않는 관계를 말한다.

본 논문에서는 공무원의 이러한 불평등한 관계를 해소하기 위해서는 정년퇴직 이후에는 그에 상응하는 정부의 역할이 있어야 할 것을 전제로 논의를 전개하였다.

2. 변수의 설정

인간이라면 누구를 막론하고 60대 이후에도 몸과 마음이 건강하다면 새로운 삶에 도전해보고 싶을 것이다. 특히 인생의 대부분을 가족을 위해서 희생한 사람이라면 더더욱 그러한 욕구가 있을 것이다. 연구자는 여기에서 착안하여 최근 직간접적으로 들었던 퇴직한 선배공무원들의 경험과 실생활을 토대로 연구 주제인 삶의 만족도를 조사하여 보고자 한다.

또한 독립변수로 퇴직공무원들의 삶을 만족시키는 요인을 택한 것은 이 사회에서 아직까지는 공무원이 퇴직후 삶의 만족도에 관심을 가지지 못한 현실에서 연구해 보고자 하는 의도이다.

아울러 이들 독립변수들이 반드시 삶의 만족도에 어떠한 식으로도 영향을 미칠 것으로 가정해 볼 수 있는 바 이를 종속변수로 선택하였다.

제2절 분석모형 및 연구가설

1. 분석모형의 정립

본 논문은 퇴직 공무원의 삶의 만족을 조명하고 있는 이론 고찰 과정을 통하여 은퇴가 개인적, 사회적인 변화를 수반하게 되며 이와 동시에 노후생활이 시작되

는 하나의 과정으로 판단하였다.

이런 배경 하에 <그림 3-1>과 같이 연구의 분석틀을 설계하면서, 우선은퇴와 관련된 현대화이론과 교환이론의 이론적 배경에서 퇴직 공무원의 바람직한 삶의 만족 설계에 영향을 미치는 변인(variables)을 추출하였다.

특히, 현대이론, 교환이론은 퇴직 후 관련 기술과 지식에 대한 의존성, 소유자의 의존성 및 역할 상실에 대비한 퇴직 후 준비교육 및 활동계획 그리고 노후 설계에 대한 시각을 제공하고 있다.

<그림3-1> 퇴직 공무원의 삶의 만족도 분석 모형



나아가 우리나라는 세계에서 가장 빠른 고령화 속도를 감안할 때, 공무원에 대한 퇴직준비 요구분석과 정년 후 사회생활에 대한 체계적인 실태분석이 요구된다.

이에 본 논문은 공무원의 바람직한 정년퇴직제도 설계란 공무원들의 정년퇴직제도 필요성에 대한 수용성, 정년퇴직 준비교육에 대한 인식과 적극적인 참여의지, 정년퇴직 후 사회활동의 참여성과 건전한 사회구성원으로서의 역할 수행, 정년퇴직 후 노후 설계의 적극성과 헌신성 등과 밀접하게 관련되어 있다고 전제하였다. 이리하여 본 논문의 설문문항은 본인과 가족의 건강, 금전적인 여유, 하고 싶은 일, 인간관계로 구성하였다.

2. 연구가설의 설정

본 논문에서는 앞서의 조사 설계에 따라 8가지의 가설을 설정하였다. 이러한 가설에 따라 삶의 질을 심리적, 물리적 두 차원으로 구분하여 그에 영향을 미치는 것들을 살펴보았는데, 구체적인 가설은 다음과 같다.

- . 가설 1: 본인과 가족의 건강은 심리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.
- . 가설 2: 금전적인 여유는 심리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.
- . 가설 3: 하고 싶은 일을 하는 것은 심리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.
- . 가설 4: 인간관계 유지는 심리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.
- . 가설 5: 본인과 가족의 건강은 물리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.
- . 가설 6: 금전적인 여유는 물리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.
- . 가설 7: 하고 싶은 일을 하는 것은 물리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.
- . 가설 8: 인간관계 유지는 물리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.

3. 변수의 측정

본 논문의 변수의 측정도구는 설문지 작성을 통한 조사방식을 이용하였으며, 그 이유는 전주시청 퇴직자를 관리하는 전주시에서 최근 거주지관리를 가장 정확하게 할 것이라는 판단에 따른 것이다. 또한 대인면접법 보다는 적은 시간과 예산이 들 것으로 예측할 수 있기 때문이다.

본 조사시에는 1980년부터 2012년까지 33년 동안 전주시 본청 및 2개 구청 33개 동에서 퇴직한 159명에게 설문을 실시하여 연구 조사를 실시하였다.

본 논문은 본인과 가족의 건강, 금전적인 여유, 하고 싶은 일하기, 인간관계 유지, 정부의 역할 등 만족도를 측정하기 위한 도구들은 선행 연구시 신뢰성과 타당성이 검증된 측정도구들을 활용하여 구성하였다. 먼저 독립변수로 선정된 16개는 다음과 같다.

첫째, 본인과 가족의 건강에 대한 변인은 한정화(2010)의 연구를 기초로 하여 자신이 얼마나 건강하고 건강을 지키기 위해 노력하는가를 평가하는 것으로 다음의 5개 항목으로 나누어 측정하였다.

5개 항목은

- 1)나는 퇴직이후에도 병원에서 건강검진을 충실히 받고 있다,
- 2)귀하께서는 음주, 흡연을 하십니까,
- 3)귀하와 귀하의 가족에 대한 주치의가 있습니까,
- 4)귀하께서는 규칙적인 운동을 주 몇 회하고 있으며, 운동시간은 총 몇 분입니까,
- 5)귀하께서는 약 몇 세까지 살 수 있을 것이라고 생각하십니까 등이다.

1)항에 대하여는 5개의 답변으로 구분하여 ① 절대 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 조금 그렇다 ⑤ 매우 그렇다로 하여 ①은 -2점, ②는 -1점 ③은 0점 ④는 1점 ⑤는 2점을 부여하여 그 총합으로 변수값을 부여하였고,

2)항에 대하여는 4개의 답변으로 구분하여 ① 음주/흡연 모두함 ② 음주만 함 ③ 흡연만 함 ④ 음주/흡연 모두 하지 않음으로 하여 ① 은 -1점,②와 ③은 0점 ④는 1점을 부여하여 그 총합으로 변수값을 부여하였다.

3)항에 대하여는 2개의 답변으로 구분하여 ① 있다 ② 없다로 하여 ①은 1점,②는 0점을 부여하여 그 총합으로 변수값을 부여하였고,

4)항에 대하여는 4개의 답변으로 구분하여 ① 운동하지 않음 ② 주2회 미만/90분 미만 ③ 주3회이상/90분 이상 ④ 기타로 하여 ①은 -1점,②는 0점,③은 1점, ④는 0점을 부여하여 그 총합으로 변수값을 부여하였으며,

5)항에 대하여는 5개의 답변으로 구분하여 ① 약70세 ② 약75세 ③ 약80세 ④ 약85세 ⑤ 86세이상으로 하여 ①은 -2점,②는 -1점,③은 0점,④는 1점,⑤는 2점을 부여하여 그 총합으로 변수값을 부여하였다.

둘째, 서미경·김정석(1995)의 연구를 토대로 금전적인 여유가 얼마나 노후 삶의 만족도에 얼마나 영향을 미치느냐를 평가하는 것으로 3개의 항목을 질문하였다.

- 1)나는 다른 수입이 없이 퇴직연금만으로 퇴직후 삶을 사는데 충분하다 고 생각한다,
- 2)나는 자녀결혼(또는 나의 결혼)을 위해 결혼자금 마련해 놓고 있다,

3)귀하께서는 친지 또는 자녀들에게 도움을 받고 있습니까? 아니면 도움을 주고 있습니까 등이다.

1)항에 대하여는 5개의 답변으로 구분하여 ① 받고 있다(월 20만원 미만) ② 받고 있다(월 20만원 이상)③ 주고 있다(월 20만원 미만)④ 주고 있다(월 20만원 이상)⑤ 주지도 받지도 않는다고 하여 ①은 -2점,②는 -1점 ③은 1점 ④는 2점 ⑤는 0점을 부여하여 그 총합으로 변수값을 부여하였고,

2)항에 대하여도 5개의 답변으로 구분하여 ① 절대 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 조금 그렇다 ⑤ 매우 그렇다로 하여 ①은 -2점, ②는 -1점 ③은 0점 ④는 1점 ⑤는 2점을 부여하여 그 총합으로 변수값을 부여하였으며,

3)항에 대하여는 5개의 답변으로 구분하여 ① 받고 있다(월 20만원 미만) ② 받고 있다(월 20만원 이상) ③ 주고 있다(월 20만원 미만) ④ 주고 있다(월 20만원 이상) ⑤ 주지도 받지도 않는다고 하여 ①은 -2점, ②는 -1점 ③은 1점 ④는 2점 ⑤는 0점을 부여하여 그 총합으로 변수값을 부여하였다.

셋째, 하고 싶은 일하기에는 전북발전연구원(2011)의 연구를 기초로 하여 공직 생활시보다 퇴직 후 월등히 늘어난 여가시간을 하고 싶은 일하는데 얼마나 활용하고 있는가를 3개 항목으로 나누어 측정코자 하였다.

1)나는 퇴직이후에 심신의 건강을 위해 운동,악기 또는 특별한 것을 배우고 있다,

2)나는 퇴직이후에 정기적으로 여행을 다니고 있다,

3)나는 퇴직이후에 시간적으로 어떠한 일(새직장,손자 육아 등)에도 쉴새없이 않고 여유롭게 살고 있다 등으로 질문하였다.

3개 항목중 1)항에 대하여는 5개의 답변으로 구분하여 ① 절대 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 조금 그렇다 ⑤ 매우 그렇다로 하여 ①은 -2점, ②는 -1점 ③은 0점 ④는 1점 ⑤는 2점을 부여하여 그 총합으로 변수값을 부여하였고,

2)항에 대하여도 5개의 답변으로 구분하여 ① 절대 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 조금 그렇다 ⑤ 매우 그렇다로 하여 ①은 -2점, ②는 -1점 ③은 0점 ④는 1점 ⑤는 2점을 부여하여 그 총합으로 변수값을 부여하였으며,

3)항에 대하여도 5개의 답변으로 구분하여 ① 절대 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 조금 그렇다 ⑤ 매우 그렇다로 하여 ①은 -2점, ②는 -1점 ③은 0점 ④는 1점 ⑤는 2점을 부여하여 그 총합으로 변수값을 부여하였다.

넷째, 인간관계가 얼마나 삶의 만족에 영향을 끼치는가를 알아보기 위하여

1)나는 퇴직이후에도 동료들과 정기적인 모임을 갖고 있다,

2)나는 퇴직이후에 새로운 사람들을 만나 유대관계를 형성하고 있다,

3)나는 퇴직이전에 비해 퇴직이후의 삶의 질이 좋아졌다고 생각한다 등으로 질문을 구성 하였다.

3가지 항목이 삶의 만족도에 영향을 끼칠 것으로 추정하는 바, 1)항에 대하여는

5개의 답변으로 구분하여 ① 절대 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 조금 그렇다 ⑤ 매우 그렇다로 하여 ①은 -2점, ②는 -1점 ③은 0점 ④는 1점 ⑤는 2점을 부여하여 그 총합으로 변수값을 부여하였고,

2)항에 대하여도 5개의 답변으로 구분하여 ① 절대 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 조금 그렇다 ⑤ 매우 그렇다로 하여 ①은 -2점, ②는 -1점 ③은 0점 ④는 1점 ⑤는 2점을 부여하여 그 총합으로 변수값을 구분 변수 측정항목 문항 퇴직이후 생활

1. 동료들과의 정기적인 모임 가짐 인간관계
2. 새로운 사람들과의 유대관계 형성 인간관계
3. 퇴직이후의 삶의 질 인간관계
4. 연금만으로도 사는 충분 금전적인 여유
5. 결혼자금 마련(자녀 또는 본인결혼) 금전적인 여유
6. 운동, 악기 등 배움 하고 싶은 일하기
7. 정기적인 여행 하고 싶은 일하기
8. 여유로운 삶 하고 싶은 일하기
9. 정기적인 건강검진 본인과 가족의 건강
10. 음주, 흡연 여부 본인과 가족의 건강
11. 퇴직전에 실시했으면 하는 교육 정부의 역할
12. 허심탄회하게 말할 수 있는 사람 인간관계
13. 주치의 있는가 본인과 가족의 건강
14. 규칙적인 운동 여부 본인과 가족의 건강
15. 본인이 살 수 있는 나이(예측) 본인과 가족의 건강
16. 새직장 다닐시 받고자 하는 보수 금전적인 여유
17. 금전적인 도움 금전적인 여유
18. 퇴직후 중요하다고 생각되는 것 삶의 만족도 부여하였으며,

3)항에 대하여도 5개의 답변으로 구분하여 ① 절대 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 조금 그렇다 ⑤ 매우 그렇다로 하여 ①은 -2점, ②는 -1점 ③은 0점 ④는 1점 ⑤는 2점을 부여하여 그 총합으로 변수값을 부여하였다.

마지막으로 인터뷰와 문헌 연구 등을 통하여 퇴직자에 대한 정부의 지원정책이 얼마나 삶의 만족에 영향을 끼치는가를 알아보았다.

4. 설문지의 구성

본 논문의 연구를 수행하기 위한 설문지의 문항 구성은 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 설문문항구성

구분	변수	측정항목	문항
퇴직이후 생활	동료들과의 정기적인 모임가짐	인간관계	1
	새로운 사람들과의 유대관계 형성	인간관계	2
	퇴직이후의 삶의 질	인간관계	3
	연금만으로도 사는 충분	금전적인 여유	4
	결혼자금 마련(자녀 또는 본인)	금전적인 여유	5
	운동, 악기 등 배움	하고싶은일하기	6
	정기적인 여행	하고싶은일하기	7
	여유로운 삶	하고싶은일하기	8
	정기적인 건강검진음	본인과 가족의 건강	9
일반적인 사항	음주, 흡연 여부	본인과 가족의 건강	10
	퇴직전에 실시했으면 하는 교육	정부의 역할	11
	허심탄회하게 말할 수 있는 사람	인간관계	12
	주치의(지정병원) 있는가	본인과 가족의 건강	13
	규칙적인 운동 여부	본인과 가족의 건강	14
	본인이 살 수 있는 나이(예측)	본인과 가족의 건강	15
	새직장 다닐시 받고자 하는 보수	금전적인 여유	16
	금전적인 도움	금전적인 여유	17
	퇴직후 중요하다고 생각되는 것	삶의 만족도	18
개인적인 사항	성별	성별	19
	연령	연령	20
	학력	학력	21
	공무원 재직기간	공무원 재직기간	22
	현재 월평균소득	현재 월평균소득	23
	가족구성	가족구성	24
	자녀 결혼여부	자녀 결혼여부	25
	퇴직시 직군	퇴직시 직군	26
	퇴직시 직급	퇴직시 직급	27
	퇴직형태	퇴직형태	28
	퇴직후 삶에 대한 대비	퇴직후 삶에 대한 대비	29
	퇴직이후 거주지	퇴직이후 거주지	30
	배우자 직업 유무	배우자 직업 유무	31

제4장 연구 분석 결과

본 연구는 전주시청 산하 조직을 퇴직한 후 전주시 및 인근에 거주하는 159명을 대상으로 2014년 10월 1일부터 2014년 10월 30일까지 우편에 의한 조사를 실시하여 최종 분석 자료로 이용하였다.

현 설문지에 답을 보내준 퇴직자들은 전주시 산하 조직 및 2개 구청에 소속된 자들로서 전주시를 퇴직한 직원으로 한정하였다. 퇴직공무원들의 삶의 만족 요인을 정확히 분석하기 위해서는 모든 퇴직공무원에게 설문 또는 인터뷰 등을 이용하여 작성하는 것이 옳을 것이나 이는 시간적, 물리적인 한계를 내포하고 있기 때문에 어려움이 있었기 때문에 전주시를 퇴직한 직원으로 한정하였다.

하지만 그와는 반대로 위와 같은 조직으로 한정된 것이 또다른 연구결과가 있을 것으로 연구자는 기대하였다. 예를 들어 전주지역에서 평균 30년 이상을 공무원으로 재직하다 퇴직한 것만으로도 연구 자료의 특수성이 나타날 수도 있기 때문이다.

제1절 표본의 일반적인 특성

설문조사를 한 결과를 바탕으로 퇴직공무원의 삶의 만족 요인을 분석하기 위한 표본의 특성을 일반적 특성은 <표 4-1>과 같다.

표본의 특성을 살펴보면, 우선 남자가 88.7%로 압도적으로 높게 나타나고 있다. 공무원이라는 특성상 남성이 많은 것과 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다.

응답자의 연령대는 70대 이상이 높게 나타났고, 학력은 대졸이 43.3%로 가장 높았다. 공무원 경력은 30년 이상으로 해서 70% 가량 나타나고 있다. 대부분 20대 중반이나 30대 초반에 공무원이 되어 정년퇴임한 것을 알 수 있다. 가족구성은 부부가족이 56.6%로 높고, 자녀 결혼 유무는 모두 결혼한 경우가 61.6%로 높게 나타났다. 퇴직시 직군의 경우 행정직이 62.3%로 가장 높게 나타났고, 기술직이 26.4%로 나타났다.

퇴직형태의 경우 정년퇴직이 가장 높았으며, 퇴직 후 삶에 대한 대비는 퇴직

임박해서 준비하는 경우가 35.8%로 높게 나타났다. 퇴직 후 거주지는 전주시 공무원들을 대상으로 하였기에 대부분인 95.6%가 도시에 거주하는 것으로 높게 나타났다으며, 배우자의 직업은 대부분이 없는 것으로 조사되었다.

<표 4-1> 기술통계를 통한 표본의 일반적 특성

구 분		빈 도	백분 율	구 분		빈 도	백분 율
성별	남자	141	88.7	자녀 결혼 여부	자녀모두 결혼	98	61.6
	여자	18	11.3		일부만 결혼	48	30.2
					모두 미혼	12	7.5
					기타	1	0.6
연령	60세 미만	7	4.4	퇴직시 직군	행정직	92	67.9
	60~65세미만	23	14.6		기술직	42	26.4
	65~70세미만	37	23.3		기능직	11	6.9
	70~ 80세미만	71	44.7		별정직	6	3.8
	80세 이상	21	13.2		전문직	7	4.4
학력	중졸이하	4	2.5	퇴직시 직급	기 타	1	0.6
	고졸	34	21.4		5급 이상	98	61.6
	전문대졸	18	11.3		6급	40	26.2
	대졸	69	43.4		7급 이하	16	10.1
	대학원졸 이상	34	21.4		기타	5	3.1
공무원 경력	20년 미만	17	10.7	퇴직 형태	정년퇴직	99	62.3
	20~26년 미만	15	9.4		명예퇴직	31	19.6
	26~30년 미만	16	10.1		의원면직	24	16.1
	30~36년 미만	60	37.7		기 타	5	3.1
	36년 이상	61	32.1		퇴직 5년전부터	19	11.9
퇴직후 월평균 소득	200만원 미만	27	17.0	퇴직후 삶에 대한 대비	퇴직 10년전부터	21	13.2
	200~300만원 미만	41	26.8		퇴직 임박해서	67	35.8
	300~400만원 미만	37	23.3		기타	62	39.0
	400~500만원 미만	26	16.7				
	500만원 이상	29	18.2				
가족 구성	단독가구	12	7.6	퇴직후 거주지	도시	162	95.6
	부부가족	90	56.6		시골	7	4.4
	핵가족	42	26.4	배우자 직업	있다	17	11.0
	기혼자녀포함 대가족	9	5.7		없다	137	89.1
	노부모 부양 대가족	6	1.2				

제2절 변수별 영향분석

본 절에서는 종속변수를 심리적 만족도와 물리적 만족도로 하여 본인의 가족의 건강, 금전적인 여유, 하고 싶은 일하기, 인간관계유지의 변수가 어떻게 영향을 미치는가를 알아보고자 한다. 우선은 일차적인 분석이라고 할 수 있는 만큼, 각각의 독립변수를 대변한다고 할 수 있는 설문지의 결과를 토대로 하여 종속변수에 대한 영향을 먼저 살펴보는 것이라 할 수 있다. 각각의 변수는 3~5개의 문항결과로 구성되어 있다.

먼저 ‘본인과 가족의 건강’이 미치는 살펴봄에 있어서 세부사항은 퇴직이후 정기적인 건강검진, 음주·흡연 여부, 주치의가 있는가, 규칙적인 운동, 퇴직이후 거주지가 포함되어 있다.

‘금전적인 여유’에는 새로운 직장에 대한 만족도, 빚보증 절대로 하지 않기, 퇴직연금의 충분성이 있으며, ‘하고 싶은 일하기’에는 취미활동 장시간 할애, 운동·악기 등 배우기, 시간에 얽매이지 않고 생활하는 것이 포함되어 있다.

마지막으로 ‘인간관계 유지’에는 동료들과의 정기적인 모임, 지인 애·경사 참여, 새로운 사람과의 인간관계가 포함되어 있다.

다중회귀분석을 위해서는 적절한 통제변수의 설정이 필요하다고 할 수 있는데, 이는 본 연구에서 보고자 하는 위의 변수들의 영향을 제대로 측정 해보고자 함이라고 할 수 있다. 이에 설정된 통제변수로는 성별, 연령, 학력, 재직기간, 소득을 들 수 있다. 각각의 변수들의 영향정도를 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 상관관계 분석 결과

상관관계 분석결과를 살펴보면 우선 종속변수인 심리적 만족도는 동료정기모임, 퇴직연금, 퇴직 이후의 취미생활, 정기여행, 시간적 자유, 건강검진, 운동시간, 수명기간과 양(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났고, 주치의 여부와는 음(-)의 상관관계가 나타나고 있음을 알 수 있다.

물리적 만족도의 경우는 동료와의 정기적인 모임, 유대관계 형성, 퇴직 후 삶의 질 향상 여부, 자식 결혼자금 준비, 퇴직 이후의 취미생활, 정기여행이 양(+)의 상관관계를 보여주고 있으며 퇴직연금은 음(-)의 상관관계를 보여 주고 있다. 일단 심리적 만족도나 물리적 만족도 모두 다른 독립변수와 상관관계 결과를 보면 본

연구에서 보고자 하는 변수들이 어느 정도는 유의미한 결과로 나올 수 있을 것이라는 추측을 해볼 수 있다.

2. 회귀분석 결과

가. 본인과 가족의 건강이 심리적 만족에 미치는 영향

먼저 다중회귀분석을 통하여 본인과 가족의 건강이 심리적 만족에 미치는 영향의 정도를 살펴보면, 퇴직이후에 정기적인 건강검진을 받고 있는 것이 정(+)의 관계로 영향을 주고 있는 것을 알 수 있다.

다른 음주나 주치의 여부, 운동시간, 수명기간은 유의미한 결과가 나타나지 않고 있다. 꾸준한 건강검진을 통해 건강을 유지하는 부분이 향후에도 중요할 것이라고 할 수 있다. 예방적 차원의 노후 관리가 중요한 부분이라고 할 수 있다. 지속적인 건강의 관리로 인한 심리적 만족도의 향상을 기대해 볼 수 있을 것이다.

나. 금전적인 여유가 심리적 만족에 미치는 영향

고령화 되어가고 있는 사회를 봤을 때, 금전적인 부분이 아마도 가장 큰 영향을 줄 것으로 짐작해 볼 수 있다. 실제로도 여러 언론이나 다른 문헌들을 통해 보아도 금전적인 측면의 문제가 해결되지 않으면 나쁜 행복한 노후를 기대하기는 어렵다고 할 수 있다. 본 분석의 결과에서도 퇴직연금에 대한 만족도가 상당히 높게 나타나면서 정(+)의 영향을 주고 있는 것을 알 수 있고, 동시에 결혼자금에 대한 부분은 부(-)의 관계가 나타나는데 이는 아직은 충분히 마련이 되지 않는 측면이 있다고 할 수 있다. 자금의 압박이 심리적 만족에 가져오는 영향은 충분히 있다고 할 수 있을 것이다. 본인이 노후를 보내기에는 퇴직연금으로 충당이 될 수 있지만, 그 외의 일들을 처리하기 위해서는 가외적인 수입이 퇴임 이후에도 있어야 할 것으로 생각해 볼 수 있다.

다. 하고 싶은 일이 심리적 만족에 미치는 영향

하고 싶은 일을 하면서 노후를 보낸다는 것은 삶의 질을 높이는데 있어서 영향의 정도가 크다고 할 수 있을 것이다. 과거 젊었을 때처럼 업무에 매진하며 시간을 보내는 것이 아니라 이제는 충분한 취미생활과 기타 활동들을 통해 즐거운 노후를 보낼 수 있을 것이기 때문이다. 우선 본 분석에서도 이러한 생각에 비추어

보면 결과가 정기여행이나 시간적인 자유가 주어지는 것이 심리적 만족감에 영향을 주는 것으로 나타났다. 정기적으로 여행을 다닐 수 있다는 것은 앞에서 분석한 금전적인 여유가 있다는 것을 의미할 수 있다. 다른 부문과는 달리 공무원 퇴임으로 인한 퇴직연금의 경우 금액의 크기 여부를 떠나서 이후의 생활을 지속하는데는 지장이 없으며, 이를 통해 여행과 같은 취미를 가질 수 있는 부분이라 생각된다. 같은 맥락에서 시간적 자유 역시 새로운 직장을 구해 경제활동을 해야 한다는 정신적 압박이 존재하지 않을 것이고, 육아 등에도 크게 구애 받지 않는 부분이 있다. 누구나가 퇴임 이후 하고 싶은 일을 하고자 하지만 그 뒷받침이 이루어지지 않으면 힘든 것이라 할 것이다.

라. 인간관계 유지가 심리적 만족에 미치는 영향

퇴직 이후 동료들과의 인적 네트워크나 아예 새로운 인적 네트워크를 구축하는 것은 다른 차원일 수는 있다. 하지만 본 분석에서는 인간관계 유지는 심리적 만족에 영향을 주는 것이 없는 것으로 나타나고 있다. 회귀분석에서의 설명력도 상당히 낮게 나타나고 있다고 했을 때 본 분석은 크게 의미가 없다고 볼 수도 있을 것이다.

하지만 퇴임 이후의 인간관계는 일을 할 때의 관계와는 또 다른 측면이 존재할 수 있다. 인간관계 자체를 노후에는 젊었을 때처럼 금전적인 관계 내지는 여러 다양한 관계를 상정하지는 않을 것으로 본다. 단편적일 수는 있지만 퇴임전과는 다른 차원의 인간관계 구성을 생각해 볼 수 있다.

마. 본인과 가족의 건강이 물리적 만족에 미치는 영향

물리적 만족도에 대한 결과를 살펴보면 우선 본인과 가족의 건강은 운동시간이 물리적 만족에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 물리적 측면에서 우선은 본인의 건강은 직접 본인이 몸을 움직임으로서 챙길 수 있다는 측면이 반영된 것이라고 볼 수 있다.

앞에서 심리적 만족도의 경우는 지속적인 건강검진을 통해 만족도가 충족되는 부분이 있다고 한다면 물리적 만족도는 말 그대로 운동시간이 직접적인 관여를 한다고 할 수 있다. 이러한 부분은 고령화 사회로 진입한 상황에서 개인이 적응해 나가기 위해 어떻게 행동할 것인가를 반영하는 것이다.

바. 금전적인 여유가 물리적 만족에 미치는 영향

금전적인 여유가 물리적 만족에 미치는 영향의 경우 퇴직연금이 영향을 미치고 있는 것을 알 수 있다. 특이한 분석결과는 이것이 부(-)적인 관계로 영향을 준다고 할 수 있는데, 이는 물리적인 만족과 심리적 만족간의 차이가 있음을 보여준다고 할 수 있다. 즉, 지속적으로 돈이 들어오는 측면에서 어느 정도의 안정을 얻을 수는 있지만, 이러한 연금으로 남은여생을 충분히 살아가기에는 물리적 차원에서는 어려운 부분이 존재한다는 것을 예측해 볼 수 있다. 고령화 사회에 대한 대비로 여러 대책들이 나오고 있지만, 현실적으로 적용될만한 내용은 거의 없는 것이 현실일 것이다. 공무원의 경우 퇴직연금으로 충당이 된다고 할 수 있지만, 이를 좀 더 확대해서 다른 곳에도 적용해 본다면, 보다 행복한 노후를 위해서는 금전적인 부분의 해결을 어떻게 해나갈 것인가 하는 부분을 지속적으로 고민해 봐야 할 것이다.

사. 하고 싶은 일이 물리적 만족에 미치는 영향

하고 싶은 일이 물리적 만족에 미치는 영향의 경우 모두 유의미한 결과가 나오고 있다. 물리적 차원에서 본인이 몸을 움직이면서 무언가를 할 수 있다는 것이 직접적으로 만족도에 영향을 미친 결과라고 해석해 볼 수 있다. 앞에서 말한 금전적인 부분이 1차적이라고 한다면, 하고 싶은 일이라는 영역은 2차적 영역이라고 판단된다. 즉, 어느 정도의 경제적 여건이 뒷받침 된 상태에서 본인이 하고 싶은 일을 지속적으로 하면서 노후를 보낸다는 것 자체가 큰 만족을 불러올 수 있기 때문이다.

아. 인간관계가 물리적 만족에 미치는 영향

인간관계가 물리적 만족에 미치는 영향의 경우도 모두 유의미한 결과를 가져오고 있다. 물리적 만족도 자체가 몸으로 뛰고, 눈에 보이는 그러한 성질의 만족도라고 할 수 있는 바, 동료와의 정기적인 모임이나, 새로운 사람과의 인적 네트워크 형성, 그리고 이를 통한 삶의 질 향상은 모두 그러한 측면에서 해석이 가능하다고 할 수 있다. 인간은 사회적 동물인 만큼 이를 고려한 제언들이 도출될 필요가 있을 것이다.

3. 소결

이상을 통해 심리적 만족도와 물리적 만족도 대한 영향 정도를 살펴보았다. 건강에서는 심리적으로 지속적인 관리를 할 수 있는 건강검진이 만족에 영향을 미

치는 것으로 나타났고, 금전적인 것은 심리적. 물리적 측면 모두에서 중요하게 나타나고 있다.

단, 연금이라는 측면의 자금조달을 고려해 볼 때, 이는 지속적으로 들어오는 자금이지만 이에 대한 물리적인 만족에서는 그 방향성에 있어서 심리적인 만족도와는 차이를 보인다고 할 수 있다.

그 외에 퇴직 후의 인생을 즐긴다는 차원에서 만족도가 중요하다고 볼 수 있는바 하고 싶은 일을 하면서 지내는 것이 만족도에 또한 중요한 영향을 미친다고 볼 수 있다. 단순한 영향 분석에서 결론을 도출하자면, 우선은 1차적으로 노후가 대비 되는 가운데 삶의 질을 한 단계 더 높일 수 있는 사회적 기제들이 퇴직 공무원들에게 적용되어야 할 것이다. 이는 사회 제반의 복지 시스템이나 기타 연금 등 모든 것들이 종합적으로 고려되어 도출되어야 할 결론으로 볼 수 있을 것이다.

제3절 가설의 검증

앞 절에서는 각 변수별로 심리적. 물리적 만족도에 영향을 미치는 것들이 어떠한 것이 있고 얼마나 미치는가를 살펴보았다. 본 절에서는 본 연구에서 살펴보고자 하는 가설들을 검증해 보고자 한다.

우선적으로 위의 영향 정도를 보여주는 설문 내용에서 요인 분석을 통해 요인 값을 통해 본 가설의 검증을 실시하였다.

1. 요인분석을 통한 변수선정

앞의 회귀분석에 사용된 변수들에 대해 요인분석을 실시하여 요인점수를 추출하여 변수로 활용하였다. 이러한 요인분석은 변수들 간의 상호 연관성을 분석해서 공통적으로 작용하고 있는 요인들을 추출하여 전체자료를 대변할 수 있는 변수의 수를 줄이는 것이라고 할 수 있다.

즉, 중복되는 변수들을 줄여서 보는 사람이 쉽게 파악할 수 있게 할 수 있다.

요인분석이 가능한지를 확인하기 위해 바틀렛(Bartlett)테스트나 KMO(Kaiser-Meter-Olkin)테스트가 있다.

바틀렛 테스트는 모집단으로부터 추출한 표본의 상관계수행렬의 행렬식 값을 계산하여 상관계수행렬이 단위행렬인지 아닌지를 카이제곱분포를 이용해 검증하게 된다. KMO테스트는 입력변수들 간의 상관계수제곱들과 편상관계수제곱들을 모두 더한 값 중에서 상관계수제곱의 합이 차지하는 비율 값을 KMO값이라고 하며, 이 값이 클수록 요인분석에 적합하다. 분명한 기준은 없지만, 통상적으로 0.5이상이면 요인분석으로 분석하기에 적절하다고 판단한다.

2. 가설검증

우선 본 연구는 삶의 질을 심리적, 물리적 두 차원으로 구분하여 그에 영향을 미치는 것들을 살펴보는 것이 주목적인 만큼, 본 절에서는 조사 설계에서 설정한 가설을 중심으로 검증하였다. 연구 가설은 다음과 같다.

- . 가설 1 : 본인과 가족의 건강은 심리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.
- . 가설 2 : 금전적인 여유는 심리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.
- . 가설 3 : 하고 싶은 일을 하는 것은 심리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.
- . 가설 4 : 인간관계 유지는 심리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.
- . 가설 5 : 본인과 가족의 건강은 물리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.
- . 가설 6 : 금전적인 여유는 물리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.
- . 가설 7 : 하고 싶은 일을 하는 것은 물리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.
- . 가설 8 : 인간관계 유지는 물리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.

각각의 개념화 된 변수들을 종속변수가 심리적, 물리적 만족도에 구체적으로 어떻게 영향을 미치는가 하는 부분을 살펴보았다. 본 분석에서도 통제 변수로는 성별, 연령, 학력, 재직기간, 소득이 해당된다. 앞에서 시행된 요인분석 결과를 토대로 종속변수를 심리적 만족도와 물리적 만족도로 하여 회귀분석을 실시한 분석 결과는 다음과 같다.

심리적 만족도에 대한 회귀분석에서는 우선 모형적합도나 설명력 모두 충분히 괜찮은 것으로 나왔다.D/W값 역시 2에 가까운 값으로 자기상관이 거의 없는 것으로 나타나고 있다. 분석결과를 살펴보면 본인과 가족의 건강하고 싶은 일하기, 인간관계 유지가 모두 정(+)의 영향을 미치면서 유의미한 결과를 보여주고 있다. 여기에서는 금전적인 여유가 심리적 삶의 질에 영향을 미칠 것이라는 가설은 기각하게 된다.

다음으로 물리적 만족도에 대한 분석결과를 살펴보면 우선 본 분석 역시 모형적합도나 설명력 모두 괜찮게 나오는 것을 알 수 있다. 자기상관의 경우 앞의 심리적 만족도 보다는 낮지만 2에 근접해 있으므로 없는 것으로 판단해 볼 수 있다. 가설검증과 관련하여 분석결과를 보면, 물리적 만족도에 대해서는 네 개의 변수 모두 유의미한 것으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

이는 공무원의 퇴직 이후의 삶은 다른 민간 부문의 노후생활보다 훨씬 안정적인 것이라고 추론해 볼 수 있을 것이다. 그렇다고 했을 때, 이들에 대한 보다 나은 삶의 질을 담보하기 위해서는 우리가 일반적으로 생각하는 단순한 차원의 복지증진이 아니라 보다 맞춤형의, 보다 양질의 노후생활을 보장해 줄 수 있는 복지정책이 개발될 필요가 있을 것이다.

3. 가설검증 결과 요약

요인분석과 여기에서 도출된 변수를 통해 가설을 검증한 결과는 다음 <표 5-15>와 같다. 결과에도 나타났듯이 일단 본 연구에서 개념화하고 있는 본인과 가족의 건강, 금전적 여유, 하고 싶은 일을 하는 것, 인간관계 유지 모두 대부분에서 유의미하게 결과가 도출되었으며, 이를 토대로 한 가설 역시 금전의 심리적 만족도 부분을 제외하고는 모두 채택하는 것으로 나타나고 있는 것을 알 수 있다. 앞의 분석에서도 결과를 언급하며 말했지만, 퇴직 공무원의 삶의 질과 관련해서는 또 다른 차원의 접근이 필요한 부분이라고 할 수 있다.

기본적으로 공무원에 대해서는 대부분의 인식이 공직에서만 머물렀기 때문에 다른 업무를 할 수 없을 것이라는 인식이 만연해 있는 것은 사실일 것이다.

젊었을 때부터 공직에서 일을 하였고, 그 와중에 다른 무언가를 배울 수는 없는 구조이기 때문에 그러하다고 할 수 있다. 대부분의 일반인의 시선이 이들 퇴직공무원에 대해 더 이상의 복지를 제공하는 것에 대해서는 부정적일 수 있을 것이다. 이는 연금이라는 부분이 크게 작용하기 때문일 것이다.

<표 4-15> 가설검증 결과

검증가설 채택 기각

가설 1 : 본인과 가족의 건강은 심리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 2 : 금전적인 여유는 심리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 3 : 하고 싶은 일을 하는 것은 심리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 4 : 인간관계 유지는 심리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 5 : 본인과 가족의 건강은 물리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 6 : 금전적인 여유는 물리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 7 : 하고 싶은 일을 하는 것은 물리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 8 : 인간관계 유지는 물리적 만족도에 영향을 미칠 것이다.

앞에서도 언급한 바와 같이, 분석결과에 기반 하여 살펴봤을 때, 이들은 금전적인 부분이 어느 정도 받쳐주는 가운데 나름 본인이 하고 싶은 것을 충분히 하면서 퇴직 후의 인생을 살고 있다고 볼 수 있다.

이는 무엇보다도 금전적 여유라는 것이 가장 큰 부분이라고 할 수 있을 것이다. 이러한 퇴직 공무원의 사례를 다른 부분에도 적용해서 보자면, 다른 민간 영역에서도 삶의 질의 보다 나은 향상을 위해서는 일정부분의 재정적 안정을 유지시켜 줄 수 있는 복지재정의 기제들을 확립하는 것이 우선시 되어야 할 것이다. 이러한 기반이 형성되면 이후의 삶의 질은 자연스럽게 높아질 수 있는 것이라고 사료된다.

제5장 결론 및 함의

제1절 요약 및 결론

본 논문은 정년퇴직 이후 공무원들이 얼마나 삶에 만족하며 살고 있으며, 과연 어떠한 요인이 남은 인생을 살아가는데 있어서 즐거움을 주며, 반대로 무엇으로 인하여 삶을 힘들게 생각하는 것인가를 전주시에 재직하다 정년퇴직한 공무원을 중심으로 연구하였다.

특히, 공무원들이 정년퇴직 이후 어떻게 생활하고 있으며, 처한 현실에서 느끼는 삶의 만족도가 얼마인가를 알아보고, 활동 내용을 체계적으로 분석하여 퇴직자들의 삶을 이해하는데 도움이 되고자 하는 것이 주된 연구의 목적이다.

연구 대상은 전주시청 산하 조직을 퇴직한 후 전국적으로 거주하는 264명을 추출하여, 2014년 8월 1일부터 2014년 10월 30일까지 우편에 의한 조사를 실시하였다. 이 중 159부의 설문이 회수되어 이에 대해 빈도와 백분율 등의 기술통계를 사용하였고, 심리적·물리적 만족도에 대한 상관분석과 회귀분석을 실시하였으며, 요인분석을 통한 가설 검증을 실시하였다. 연구 분석 내용의 요약은 다음과 같다. 연구 표본의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 남성이 88.7%로 압도적으로 많았고, 연령대는 70대 이상이 57.9%로 높게 나타났고, 학력은 대졸이 43.3%로 가장 높았다. 공무원 경력은 30년 이상이 70% 정도였으며, 가족구성은 부부가족이 56.6%로 높고, 자녀 결혼 유무는 모두 결혼한 경우가 61.6%로 높게 나타났다.

퇴직시 직군의 경우 행정직이 62.3%로 가장 높게 나타났고, 퇴직시의 직급은 61.6%로 5급 이상으로 퇴임하는 경우가 가장 높았다.

퇴직형태의 경우 정년퇴직이 가장 높았으며, 퇴직 후 삶에 대한 대비는 퇴직 압박해서 준비하는 경우가 35.8%로 높게 나타났다.

퇴직 후 거주지는 전주시 공무원을 대상으로 하였기에 대부분 95.6%로 높게 나타났으며, 배우자의 직업은 대부분이 없는 것으로 조사되었다.

상관분석 결과를 살펴보면 우선 종속변수인 심리적 만족도는 동료정기모임, 퇴직 연금, 퇴직 이후의 취미생활, 정기여행, 시간적 자유, 건강검진, 운동시간, 수명기간과 양(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났고, 주치의 여부와는 음(-)의 상관관계가 나타나고 있음을 알 수 있다.

물리적 만족도의 경우는 동료와의 정기적인 모임, 유대관계 형성, 퇴직 후 삶의 질 향상 여부, 자식 결혼자금 준비, 퇴직 이후의 취미생활, 정기여행이 양(+)의 상관관계를 보여주고 있으며 퇴직연금은 음(-)의 상관관계를 보여주고 있다.

일단 심리적 만족도나 물리적 만족도 모두 다른 독립변수와 상관관계 결과를 보면 본 연구에서 보고자 하는 변수들이 어느 정도는 유의미한 결과를 나타낼 것으로 예측되었다.

회귀분석을 통해 심리적 만족도와 물리적 만족도 대한 영향 정도를 살펴본 결과는 다음과 같다.

건강에서는 심리적으로 지속적인 관리를 할 수 있는 건강검진이 만족에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 금전적인 것은 심리적, 물리적 측면 모두에서 중요하게 나타나고 있다.

단, 연금이라는 측면의 자금조달을 고려해 볼 때, 이는 지속적으로 들어오는 자금이지만 이에 대한 물리적인 만족에서는 그 방향성에 있어서 심리적인 만족도와는 차이를 보인다고 할 수 있다.

그 외에 퇴직 후의 인생을 즐긴다는 차원에서 만족도가 중요하다고 볼 수 있는 바 하고 싶은 일을 하면서 지내는 것이 만족도에 또한 중요한 영향을 미친다고 볼 수 있다. 단순한 영향 분석에서 결론을 도출하자면, 우선은 1차적으로 노후가 대비 되는 가운데 삶의 질을 한 단계 더 높일 수 있는 사회적 기제들이 퇴직 공무원들에게 적용되어야 할 것으로 판단된다.

이는 사회 제반의 복지 시스템이나 기타 연금 등 모든 것들이 종합적으로 고려되어 도출되어야 할 결론으로 볼 수 있을 것이다.

요인분석을 통해 가설을 검증한 결과는 다음과 같다.

본 연구에서 개념화하고 있는 본인과 가족의 건강, 금전적 여유, 하고 싶은 일을 하는 것, 인간관계 유지 모두 대부분에서 유의미하게 결과가 도출 되었으며, 이를 토대로 한 가설 역시 금전의 심리적 만족도 부분을 제외하고는 모두 채택하는 것으로 나타나고 있는 것을 알 수 있다. 앞의 분석에서도 결과를 언급하며 말했지만, 퇴직 공무원의 삶의 질과 관련해서는 또 다른 차원의 접근이 필요한 부분이라고 할 수 있다.

기본적으로 공무원에 대해서는 대부분의 인식이 공직에서만 머물렀기 때문에 다른 업무를 할 수 없을 것이라는 인식이 만연해 있는 것은 사실일 것이다.

젊었을 때부터 공직에서 일을 하였고, 그 와중에 다른 무언가를 배울 수는 없는 구조이기 때문에 그러하다고 할 수 있다. 대부분의 일반인의 시선이 이들 퇴직공무원에 대해 더 이상의 복지를 제공하는 것에 대해서는 부정적일 수 있을 것이다. 이는 연금이라는 부분이 크게 작용하기 때문일 것이다.

분석결과에 기반 하여 살펴봤을 때, 퇴직 공무원들은 금전적인 부분이 어느 정도 받쳐주는 가운데 나름 본인이 하고 싶은 것을 충분히 하면서 퇴직 후의 인생을 살고 있다고 볼 수 있다. 이는 무엇보다도 금전적 여유라는 것이 가장 큰 부분이라고 할 수 있을 것이다. 이러한 퇴직 공무원의 사례를 다른 부분에도 적용해서 보자면, 다른 민간 영역에서도 삶의 질의 보다 나은 향상을 위해서는 일정 부분의 재정적 안정을 유지시켜줄 수 있는 복지재정의 기제들을 확립하는 것이 우선시 되어야 할 것이다. 이러한 기반이 형성되면 이후의 삶의 질은 자연스럽게 높아질 수 있는 부분이라 판단된다.

제2절 정책적 함의

본 논문이 공무원들의 정년퇴직 이후의 삶에 대해 주목한 것은 전주시청 산하 조직을 퇴직한 분들의 삶이 모두 행복한 것은 아니었기 때문이다.

착실한 자산 증식과 주변의 도움 등으로 황혼기를 윤택하게 보내는 퇴직자도 많

았지만 퇴직이후 오히려 더 곤궁한 삶을 사는 퇴직자들, 어쩔 수 없이 노구를 이끌고 만족스럽지 않은 새로운 직장으로 복귀하는 사람들이 있다는 사실은 연구의 필요성을 높이는 부분이었다.

설문 분석 결과 퇴직 공무원들의 삶의 만족도를 높이기 위해서는 1차적으로 노후가 대비되는 가운데 추가적인 사회적 기제들이 필요한 것으로 나타났다. 이는 사회 제반의 복지 시스템이나 기타 연금 등 모든 것들이 종합적으로 고려되어 도출할 부분이라 할 것이다.

본 연구는 지금까지 공직자의 퇴직 이후의 삶의 만족에 대한 연구가 부족한 상황에서 이를 분석해 보고자 하는 시도였다는 점에 의의를 가진다.

특히, 전주시청 퇴직자를 표본으로 하여 연구를 진행하면서, 종속변수를 심리적 만족도와 물리적 만족도 구분하여 분석함으로써 향후 유사 연구에도 적용 가능한 변수를 제시하고자 하였다. 다만, 본 논문은 다음의 한계를 가지고 있다.

첫째, 전주시 퇴직 공무원을 대상으로 하였고, 대다수의 응답자가 남성이었기 때문에 연구결과를 일반화하여 적용하는데 한계가 있다.

둘째, 본 논문이 제시한 퇴직 공무원 삶의 만족 변수가 연구자의 능력 부족으로 이론 및 선행 연구를 충분히 반영하지 못함으로써, 심리적·물리적 만족도에 대한 영향 및 가설 검증이 더 풍부하게 이뤄지지 못하였다.

따라서 본 논문에서 제기된 논의 점들이 충분히 검토되어, 중앙정부와 지방자치단체가 퇴직 공무원의 삶의 만족을 위해 실효성있는 퇴직프로그램을 개발하는데 기여할 수 있기를 바란다.

참 고 문 헌

- 장은나(2013).은퇴 전후 생활만족도의 다중 변화궤적에 관한 탐색적 연구:잠재집단성장모형을 중심으로.사회복지연구, 44(3):85-112. 고승덕(1996).노인의 삶의 질을 결정하는 요인 추출에 관한 연구.이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 권은비.이정화(2011).은퇴한 남성의 생활만족도에 영향을 미치는 변인연구:은퇴관련변인과 부부관계의 질을 중심으로.한국가족관계학회지,15(4):73-92.
- 공무원연금공단(2012).공무원연금 통계.
- 김경숙(2005).공무원의 퇴직준비교육프로그램 필요성에 관한 연구.강남대학교 사회복지전문대학원 석사학위논문.
- 김경숙(2005).공무원의 퇴직준비교육프로그램 필요성에 관한 연구:경기도 재직 및 퇴직공무원을 중심으로.강남대학교 사회복지전문대학원 석사학위논문.
- 김미숙.박민정(2000).종교가 노인의 삶의 질에 미치는 영향 연구. JournaloftheKoreaGerontologicalSociety,20(2):29-47.
- 김연정(1998).은퇴노인가계와 취업노인가계의 소득,지출 및 자산의 비교분석.대한가정학회지,36(7):57-67.
- 김태현.김동배.김미혜.이영진.김애순(1998).노년기 삶의 질 향상에 관한 연구.한국노년학,18(1):150-169.
- 김효신(1995).노인의 건강상태와 생활만족도에 관한 연구.중앙의학, 60(2):161-171.
- 김홍규.유현정(2004).한국 성인의 삶의 질 척도 개발. Andragogy Today:InternationalJournalofAdult& Continuing Education, 7(3):65-101.
- 김혜원.홍미애(2007).우리나라 청소년들의 삶의 질 정도와 설명요인 분석.청소년학연구,14(2):269-297.
- 문영임(2005).공직 은퇴 노인의 자원봉사 참여에 영향을 미치는 요인에 관한 연구:서울시 거주 퇴직공무원을 중심으로.숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 박경숙(2003).55세 이상 고령자의 노동시장 이탈 과정:은퇴의 유형화에 대한 합의.노동정책연구,3(1):103-140.

박성복(2011).노인의 주거와 삶의 만족도.한국행정학회 춘계학술대회.(2012). 노인의 삶의 만족도의 주관적 영향요인. 한국행정논집, 24(4):983-1010.

박천오.강제상.권경득.조경호.조성한.박홍엽(2000). 인사행정의 이해.서울:법문사.

서미경·김정석(1995).한국노인의 생활만족도에 대한 요인분석.보건사회 연구,15(2):40-49.

성영애(1994).미국 은퇴가계의 경제적 복지에 관한 연구.대한가정학회지, 32(4):31-43.

송홍조(2013).공무원 퇴직준비교육 내용과 활성화 지원이 퇴직준비에 영향을 미치는 요인,대구한의대학교 석사학위 논문.

신화용.조병은(2001).남편이 은퇴한 부부의 자원과 생활만족도.대한가정학회지,39(1):39-51.

신창환(2010).삶의 특성이 노인우울에 미치는 영향에 관한 연구 삶의 만족도의 매개효과를 중심으로. 한국노년학, 유민봉.임도빈(2004).인사행정론.서울:박영사.

유엔인구기금(2013).세계인구현황 보고서.

윤병식(1996).한국인의 삶의 질:현황과 정책과제.한국보건사회연구원. 윤종주 외 (1990).한국의 정신문화 지표개발을 위한 연구.한국정신문화연구원 연구보고서.

이동수(2004).노인의 여가활동 참여가 인지된 삶의 질에 미치는 영향.경상대학교 대학원 박사학위논문.

이창수(2009).공무원의 퇴직준비교육 프로그램 운영방안에 관한 연구:경기도 공무원을 중심으로.아주대학교 공공정책대학원 석사학위논문.

이훈구(1997).행복의 심리학:주관적 안녕.서울:법문사.

임주영.전귀연(2004).노인의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 변인 연구:

【부록 - 설문지】

퇴직공무원의 삶의 만족에 관한 설문조사

안녕하십니까? 선배님!

저는 전주시청에 재직 중인 노상묵입니다. 전주시에서 청춘을 바치고 제2의 인생을 즐겁게 살아가고 계실 것이라고 생각합니다.

본 설문지는 전주시에서 퇴직하신 선배님들을 대상으로 퇴직이후 삶의 만족에 대한 저의 전라북도공무원교육원 핵심리더 11기 연구논문 기초자료로 활용하기 위하여 작성 의뢰하는 것입니다.

선배님께서 응답하신 내용은 연구자료 외에는 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 번거로우시겠지만 설문지의 모든 문항에 선배님의 고견을 표시하여 주시기 바라오며, 끝으로 귀한 시간 허락해 주심에 대단히 감사드리며, 가을로 접어들어 쌀쌀해진 날씨에 항상 건강하시길 빌겠습니다.

2014. 10.

전라북도공무원교육원 핵심리더 11기 노상묵 드림

*혹시라도 설문지에 대하여 의문사항이 있으시면 노상묵
(010-8643-8307)에게 전화주시면 신속히 알려드리겠습니다.

·귀하의 퇴직이후 생활에 관한 설문항목입니다. 귀하께서 해당되는 번호에 ✓ 표시를 하여 주시기 바랍니다.

- ① 절대 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다
③ 보통 이다 ④ 조금 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

1. 나는 퇴직이후에도 동료들과 정기적인 모임을 갖고 있다. ① ② ③ ④ ⑤
2. 나는 퇴직이후에 새로운 사람들을 만나 새로운 유대관계를 형성하고 있다.
① ② ③ ④ ⑤
3. 나는 퇴직이전에 비해 퇴직이후의 삶의 질이 좋아졌다고 생각한다.
① ② ③ ④ ⑤
4. 나는 다른 수입이 없이 퇴직연금만으로 퇴직 후 삶을 사는데 충분하다고 생각한다. ① ② ③ ④ ⑤
5. 나는 자녀결혼 (또는 나의 결혼)을 위해 결혼자금을 마련해 놓고 있다.
① ② ③ ④ ⑤
6. 나는 퇴직이후에 심신의 건강을 위해 운동, 악기 또는 특별한 것을 배우고 있다.
① ② ③ ④ ⑤
7. 나는 퇴직이후에 정기적으로 여행을 다니고 있다.
① ② ③ ④ ⑤
8. 나는 퇴직이후에 시간적으로 어떠한 일(새 직장, 손자육아 등)에도 얽매이지 않고 여유 있게 살고 있다. ① ② ③ ④ ⑤
9. 나는 퇴직이후에도 병원에서 건강검진을 충실히 받고 있다.
① ② ③ ④ ⑤
10. 귀하께서는 음주, 흡연을 하십니까?(음주는 주3회/소주 1병 이상, 흡연은 일10개비 이상)
(). 음주/흡연 모두 함 (). 음주만 함
(). 흡연만 함 (). 음주/흡연 모두하지 않음

11. 현재 전주시에서는 퇴직자를 대상으로 컴퓨터 교육 등을 실시하고 있습니다.
귀하께서는 퇴직자를 대상으로 퇴직 전 어떠한 교육을 추가로 실시하는 것이
좋다고 생각하십니까?(복수 체크를 하셔도 됩니다)
- (). 자격증 취득 교육 (). 귀농준비 교육
(). 분야별 창업교육 (). 취미, 운동 강습
(). 재산관리 교육 (). 기타()
12. 퇴직이후 삶에서 귀하께서 귀하의 속마음과 고민을 표현하는 사람은 누구입니까?
- (). 배우자 (). 자녀 (). 퇴직 전 동료
(). 퇴직이후 직장동료 (). 기타()
13. 귀하와 귀하의 가족에 대한 주치의가 있습니까?
- (). 있다 (). 없다
14. 귀하께서는 규칙적인 운동을 주 몇 회하고 있으며, 운동시간은 총 몇 분입니까?
- (). 운동하지 않음 (). 주2회 미만/90분 미만
(). 주3회 이상/90분 이상 (). 기타()
15. 귀하께서는 약 몇 세까지 살 수 있을 것이라고 생각하십니까?
- (). 약 70세 (). 약 75세 (). 약 80세
()④ 약 85세 ()⑤ 86세 이상
16. 귀하께서 퇴직 후 직장을 다닌다면 능력을 고려 시 보수는 어느 정도가 알맞
다고 생각하십니까?
- (). 100만원 미만 (). 100만원~150만원
(). 151만~200만원 (). 201만원~300만원
(). 300만원 이상
17. 귀하께서는 친지 또는 자녀들에게 금전적인 도움을 받고 있습니까? 아니면
도움을 주고 있습니까?
- (). 받고 있다(월20만원 미만)(). 받고 있다(월20만원 이상)
(). 주고 있다(월20만원 미만)(). 주고 있다(월20만원 이상)
(). 주지도 받지도 않는다

18. 귀하께서 퇴직이후 중요하다고 생각하시는 순서대로 번호를 기재하려 주시기 바랍니다. () () () ()

- ① 본인과 가족의 건강 ② 금전적인 여유
③ 여가활동 ④ 인간관계 유지

. 다음은 귀하의 개인적 사항에 대한 질문입니다.

19. 귀하의 성별은? () ① 남성 () ② 여성

20. 귀하의 연령은? (만 세)

21. 귀하의 최종학력은?

- () ① 중졸이하 () ② 고졸 () ③ 전문대졸
() ④ 대졸 () ⑤ 대학원졸 이상

22. 귀하의 공무원 재직기간은 총 몇 개월입니까?

()년 ()개월 =총()개월

23. 귀하의 월평균 소득은 얼마입니까?(공무원 연금 포함)

- (). 200만원 미만 (). 200~300만원 미만
(). 300~400만원 미만 (). 400~500만원 미만
(). 500만원 이상

24. 귀하의 가족 구성은 어떻게 됩니까?

- (). 단독가구 (). 부부가족
(). 핵가족(부부와 미혼자녀) (). 기혼자녀포함 대가족
(). 노부모부양 대가족 (). 기혼자녀, 노부모 포함 대가족

25. 다음은 귀하 자녀의 결혼 여부입니다. 자녀가 있으신 분만 체크하시면 됩니다.

- (). 자녀 모두 결혼했다 (). 자녀 중 일부만 결혼했다
(). 자녀 모두 결혼하지 않았다 (). 기타

26. 퇴직 시 귀하의 직군은 무엇이었습니까?

- (). 행정직 (). 기술직 (). 기능직
(). 별정직 (). 전문직 (). 기타

27. 퇴직 시 귀하의 직급은 무엇이었습니까?

(). 5급 이상 (). 6급 (). 7급 이하 (). 기타

28. 귀하의 퇴직형태는 무엇입니까?

(). 정년퇴직 (). 명예퇴직

(). 의원면직 (). 기타

29. 귀하께서는 퇴직 후 삶에 대한 대비를 언제부터 하셨습니까?

(예 :귀농준비, 주택관리사 등 자격증 취득, 해외 여행준비, 자영업 준비 등)

(). 퇴직 5년 전부터 (). 퇴직 10년 전부터

(). 퇴직에 임박해서 (). 기타

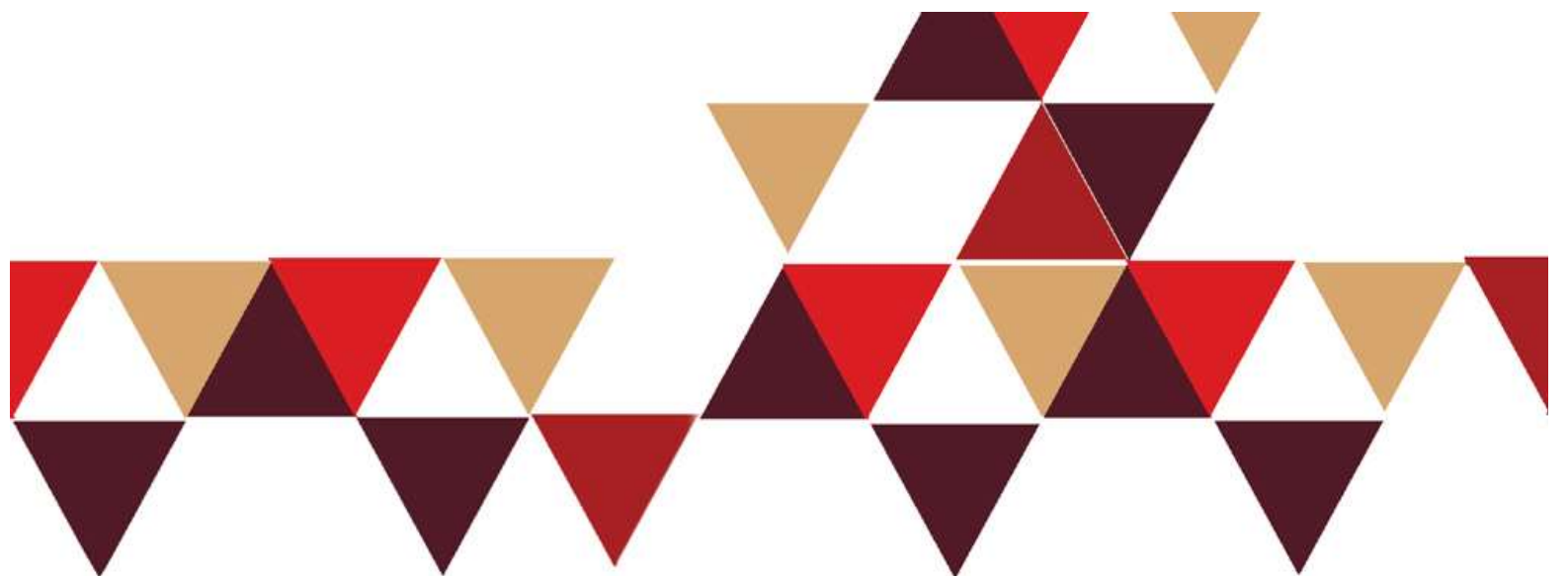
30. 퇴직이후 귀하의 주 거주지는 어디입니까?

(). 도시 (). 시골

31. 현재 귀하의 배우자는 직업이 있습니까?

(). 있다 (). 없다

♣ 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.♣



우리나라 사회적 기업의 활성화 방안에 대한 고찰

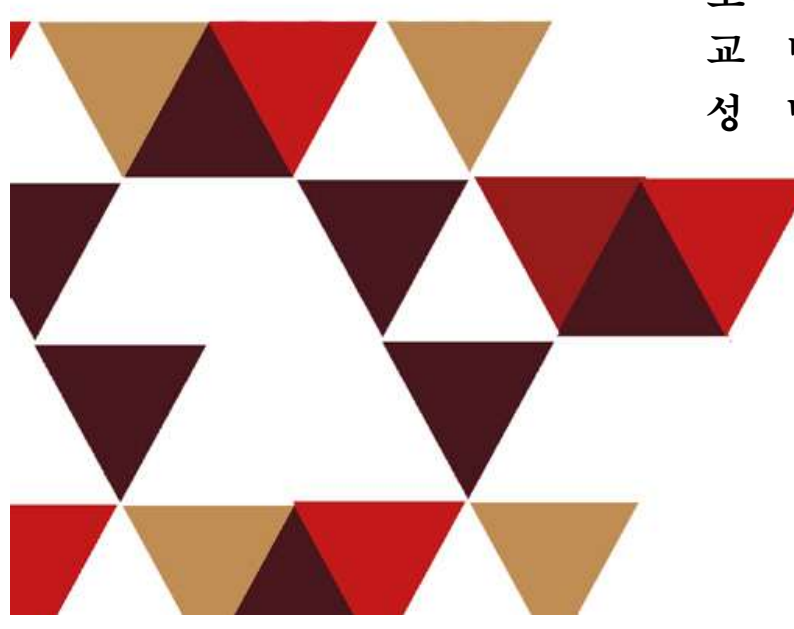
2014년 11월

과 정 : 제11기 핵심리더과정

소 속 : 군 산 시

교 번 : 52번

성 명 : 진 숙 자



I. 서론	153
II. 이론적 배경	155
1. 사회적 기업(Social Enterprise)의 정의	
2. 사회적 기업(Social Enterprise)의 등장	
3. 사회적 기업(Social Enterprise)의 유형	
3-1. 제 1model. 자활공동체형 사회적 기업	
3-2. 제 2model. 대기업 지원형 사회적 기업	
3-3. 제 3model. 협동조합형 사회적 기업	
3-4. 제 4model. 복지기관중심 종합생활지원 사회적 기업	
3-5. 제 5model. NGO 주도-지자체-기업연계형 사회적 기업	
3-6. 제 6model. 지자체주도-NGO 협력형 사회적 기업	
III. 사례 연구	168
1. 해외 사례	168
1-1. 영국 사회적 기업의 사례: Sunlight Development Trust	
1-2. 영국 사회적 기업의 사례: Glasgow Works	
1-3. 이탈리아 사회적 기업의 사례: 협동조합컨소시엄(CGM)	
1-4. 이탈리아 사회적 기업의 사례: 논첼로(Noncello)	
1-5. 미국 사회적 기업의 사례: 뉴먼즈 오운(Newman's Own)	
2. 국내 사례	173
2-1. 짜로사랑	
2-2. (주)컴윈	
2-3. 교보다솜이 케어서비스	
IV. 우리나라의 현황 및 대처 방안	186
V. 결론 및 제언	192
참고문헌	196

표 목 차

<표 I> 사회적 기업의 특징	15
<표 II> 유형별 인증 상황	16
<표 III> 사회적 기업의 개념과 유형	13
<표 IV> 국가별 사회적 기업 현황	18
<표 V-1> (주)컴윈 2009년 입고실적	81
<표 V-2> (주)컴윈 2009년 수출실적	81
<표 V-3> (주)컴윈 2009년 EPR 실적	81
<표 V-4> (주)컴윈 2009년 컴앤워크 사업 매입실적	81
<표 V-5> (주)컴윈 2009년 컴앤워크 사업 매출실적	91
<표 VI-1> 교보다솜이 케어서비스 사업 주체별 상생구조	8
<표 VI-2> 기존 유료간병업체와의 차별화 전략	8
<표 VI-3> 자립을 위한 세부 추진전략	8
<표 VII> 우리나라 사회적 기업의 사례	12



그림 목 차

<그림 I> 사회적 기업의 스펙트럼	157
<그림 II> 짜로사랑의 협력모델	175
<그림 III> 교보다솜이 케어서비스의 협력모델(사회적 기업 인증 이전형태)	18
<그림 IV-1> 전반적 인지도 차이 분석 결과	18
<그림 IV-2> 전반적 구매의사 분석 결과	18
<그림 IV-3> 사회적 기업 제품/서비스 구매 기피 요인	18
<그림 IV-4> 소비자 유형분석 결과	19

I. 서론

최근 우리나라에서 사회적 기업(Social Enterprise)은 많은 사람들의 관심사로 부각되고 있다. 우리사회에서 사회적 기업의 개념이 소개되고, 정책의 대상으로 논의된 것은 외환위기를 겪으면서부터이다. 외환위기 이후 지난 10여 년간 세계 경제는 신자유주의 영향 아래 급격한 양적 성장의 시대를 맞았고, 우리 경제도 그 혜택을 누려왔다. 하지만 그 이면에는 사회 양극화와 계층 간 빈부격차 심화라는 부산물도 함께 수반 되었다. 신자유주의로 인한 세계화 및 노동시장의 유연화가 나타나기 이전에는 기존 사회정책으로 제한적으로나마 빈곤완화 효과를 얻을 수 있었으나, 오늘날의 변화된 경제 환경에서는 기존 사회정책만으로는 새롭게 나타나는 양극화와 계층 간 빈부 격차 문제를 해결하는 것이 쉽지만은 않다.

이러한 문제에 대한 해결책을 찾는 과정에서 유럽 등 선진국에서 성공을 거두고 있는 사회적 기업에 주목하기 시작하였다. 유럽 등 선진국에 비해 뒤늦은 출발이지만, 시민단체들의 노력으로 1990년대 중반 생산 공동체 운동을 주도, 외환위기 직후 공공근로 민간위탁 사업에 참여하고, 2000년 자활지원 사업에 참여하는 과정에서 사회적 기업에 대한 관심을 현실의 사업으로 발전시켜 왔다. 그리고 이는 정부로 하여금 사회적 기업 지원정책을 강화하게 하는 데에 중요한 영향을 미쳤다. 정부는 2003년 사회적 일자리 시범사업, 2006년 12월 ‘사회적 기업 육성법’제정, 2007년 사회서비스 공급확대 등의 정책, 2012년 12월 774개의 사회적 기업이 인증을 받았다.(예비사업적기업 682, 종사자수 18,689명) 이는 사회적 기업을 설립하기에 매우 우호적인 환경이 조성되고 있음을 말해주는 것이다. 그리고 사회적 기업이 각 분야에서의 양극화가 갈수록 심화되고 있는 사회를 슬기롭게 헤쳐 나갈 수 있는 중요한 대안이 되리라고 여겨지기 때문에 주목 받는 이유일 것이다. 하지만, 우려의 시선 또한 존재한다. 최근 사회적 기업에 대한 관심 증가는 정부지출의 확대에 따른 것이다. ‘사회적 기업 육성법’제정, 사회 서비스의

공급확대 등 정부정책이 강화하는 시점에 사회적 기업에 대한 관심이 급격히 증가하였다는 점이 뒷받침하고 있다. 이는, 정부의 정책방향에 따라 급격히 약화될 수 있음을 전제하는 것으로 여겨진다.

프랑스의 사상가 몽테뉴는 '세상에서 가장 위대한 것은 자신의 두 발로 설 수 있는 방법을 아는 것, 이라고 말했다고 한다. 이는 곧 자립이고, 자신의 육체적, 정신적인 기술을 사용할 때 비로소 자립이 가능하다고 했다. 사회적 기업이 정부의 정책 방향에 크게 흔들리지 않고, 국가의 재정이나 후원금에 대한 의존도를 줄여서, 자립적으로 가치를 뽐어나가려면 어떤 노력이 수반되어야 할까?

본 논문은 사회적 기업과 관련한 논문과 학술지, 간행물 등의 2차 자료를 바탕으로 총 5장으로 재구성되어 있다. 사회적 기업이란 무엇이며, 어떻게 등장했고, 유형은 어떠한가, 국내외의 성공적인 사례를 서술하고, 끝으로 우리나라에서 사회적 기업이 활성화되려면 어떤 노력을 기울여야 하는지 방향을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 사회적 기업(Social Enterprise)의 정의

사회적 기업을 잘 나타내는 것으로서, 미국의 사회적 기업의 하나인 루비콘의 관계자는 "우리는 빵을 팔기 위해 고용하는 것이 아니라 고용하기 위해 빵을 판다"고 말했다. 즉, "우리는 빵을 굽는 사업을 하는 것이 아니라 삶을 바꾸는 사업을 하고 있는 것"과 같은 뜻으로서, 사회적 기업이 추구하는 바가 무엇인지 단적으로 알려주는 말이다.

그러나, Thomson(2002)은 사회적 기업이란 용어는 아직까지 충분한 이해 없이 채택되어 사용되고 있다고 지적하고 있다. 즉, 사회적 기업의 구체적인 개념이나 그 실체는 아직 형성과정에 있다고 할 수 있다(정구현, 2004).

사회적 기업은 '공익을 위한 민간기업(OECD 1999:10)', '영리 목적의 사회사업(Dees and Anderson 2003)', '사회적 목적을 가진 기업(Wallace 1999)' 등으로, 논자에 따라 조금씩 다르게 정의내릴 수 있다. 하지만, '영리적 이윤 창출' 과 '사회적 사명 수행'두 마리의 토끼를 쫓는 것은 아래 정의들의 공통점이다.

Social Enterprise London(1996)은 사회적 기업은 사회적 목적을 갖는 사업의 형태라고 정의하고, 사회적 기업은 경제 성장의 한 부분이라고 정의하고 있다. Auteri(2003)는 사회적 기업은 순수한 사업에서 시도되어서 순수한 박애주의적 기업으로 변환 조직이라고 정의하면서, 박애주의와 특별한 목적을 달성하기 위해 시장을 혼합하여 선택된 특별한 형태라고 정의하고 있다. 그리고 Campell(1998)은 사회적 기업은 사회적 목적을 갖는 사업으로서 지역사회에서 필요로 하는 재화 및 서비스를 생산하고 부족한 재원을 지원하는 활동을 통해 이윤을 사회적으로 보편화하고자 하는 조직이라고 정의하고 있다.¹⁾

사회적 기업 육성법에서는 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하는

1) 김경휘, 반정호/노동정책연구 2006 제 6권 제 4호 : 한국 상황에서의 사회적 기업의 개념과 유형에 관한 소고, 2006. p.37.

등의 사회적 목적을 추구하면서, 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하는 기업으로서, 노동부장관의 인증을 받은 기업이라고 표기하고 있다.²⁾

정선희(2004)는 사회적 기업을 이윤창출이나 효율성이라는 영리적 활동을 추구하지만 주주의 이익이 아닌, 사회의 목적을 위해 이윤을 재투자하는 기업이라고 말한다. 사회적 기업은 기업주나 주주의 이익을 최대화하기 위해 이윤 창출을 추구하는 여느 기업과는 다르다. 사회적 기업의 이윤 추구는 어디까지나 사회적 목적을 위한 것이다. 영리적인 수익 활동은 그 자체가 목적이 되는 것이 아니라, 사회적 목적을 위한 자원 창출의 수단일 뿐이다. 즉 사회적 기업은 이윤 창출과 효율성이라는 영리적 활동을 추구하지만 기업주나 주주의 이익을 최대화 하려는 목적을 가진 일반 기업과는 달리 '사회적 목적'을 위해 이윤을 재투자하는 기업이다.³⁾

<표 I> 사회적 기업의 특징

-
- 사회적 기업은 사회적 목적을 가지고 있다. '사회적 목적'은 직업훈련이나 일자리 창출, 사회 복귀를 위한 다양한 서비스 제공, 모 조직의 서비스를 위한 자원 창출 등 다양할 수 있다.
 - 사회적 기업은 영리 기업의 비즈니스 기술과 접근방법을 최대한 활용하여 이윤을 창출한다. 물론 사회적 기업은 일반 영리 기업처럼 전적으로 상업적이라고는 할 수 없지만 이윤 창출을 위해 영리적 사업기술을 최대한 활용한다.
 - 창출된 이윤은 사회적 목적에 재투자된다.
 - 사회적 기업의 성공은 '사회적 가치'와 '경제적 가치'라는 이중적 가치를 창출하는데 달려 있다.
 - 사회적 기업은 시장지향성과 함께 사회적 사명에 대한 원칙을 가지고 있다.
-

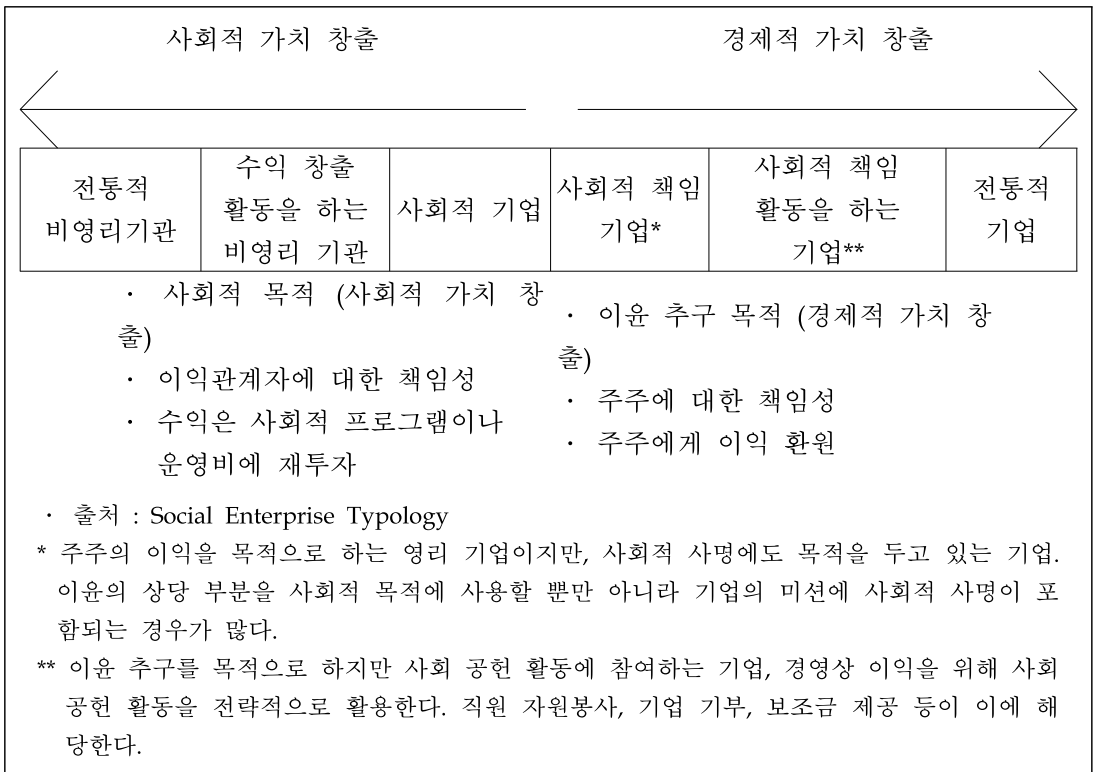
2) 「사회적 기업 육성법」 제2조 제1항

3) OECD 소책자 번역본/1999/Social Enterprises p.4. '사회적 기업들은 여러 가지 공적 보조금을 지원받으면서도 상품과 서비스의 생산을 통해 일정 수준의 자금을 스스로 조달하고, 주주들을 위한 이익 창출이 아니라 사회적 소외의 희생자들을 돕는 것을 주요 목적으로 삼으며 따라서 창출된 이윤은 이 용도로 재투자한다' 부분과 일맥상통한다.

사회적 기업에 대해 Defourny(2001)는 사회적 기업의 기준(criteria)을 두 차원으로 나누어 제안하고 있다. 경제적 차원에서 사회적 기업은 (1)지속적으로 재화를 생산하거나 서비스를 판매하는 활동을 하여야 하며, (2)높은 수준의 자율성이 있고, (3)상당한 경제적 위험을 감수하는 활동을 하며, (4)최소한의 유급노동자를 포함하도록 하여야 한다. 그리고 사회적 차원에서는 (1)지역사회 이익을 명시적으로 추구하고, (2)시민들의 자발적 참여에 의해 형성되며, (3)의사결정권이 자본소유에 기반 하지 않고, (4)의사결정에 사회적 기업의 활동에 의해 영향 받는 사람들도 참여하며, (5)이윤배분은 제한적이어야 한다는 것이다.⁴⁾

이러한 기준에서 볼 때, 사회적 기업은 첫째, 시장지향성을 가지고 있다.

정선희(2004)는 사회적 가치 창출과 경제적 가치 창출 각각을 양 극점으로 하는 스펙트럼 상에서 사회적 기업은 아래와 같이 위치하는 것으로 보았다.



<그림 I> 사회적 기업의 스펙트럼

출처 : 정선희(2004)

4) Carlo Borzaga and Jacques Defourny. 2004. 「The Emergence of Social Enterprise」, pp. 16-18.

이는 사회적 기업이 비록 사회적 목적을 추구한다고는 하나 재화를 생산하거나 서비스를 판매하는 지속적인 활동을 한다는 것으로 재정적인 지원이나 후원이 있을 시에만 한시적으로 운영되는, 비영리민간기관이나 NGO단체와는 근본적으로 다르다. 과거의 전통적인 비영리조직과 시민단체들이 회원의 회비나 정부의 지원금에 의존하는데 비해, 사회적 기업은 생산과 판매를 통한 수익활동과 함께 다양한 민간기부금, 정부지원금 등을 활용하고 있다. 재정적인 독립은 조직의 효율성을 높이는 효과를 갖고 있다. 또 하나 중요한 특징은 혁신적이고 기업가적이라는 점이다. 이들은 다른 기업이나 조직에서 생각해 내지 못한 새로운 서비스를 창출함으로써 사회적 니즈(needs)에 대응하는 새로운 방법을 제시하고 있다. 추가적으로 사회적 기업은 일자리 창출 특히 사회적 배제의 위험에 처하거나 이미 배제된 이들에게 일자리를 제공하고 사회에 통합시키는 일에 큰 관심을 가지고 있다는 점에서 과거의 복지서비스와 구별된다.⁵⁾

둘째, 사회적 기업은 사회적, 환경적, 윤리적 목적 등과 같은 다양한 목적을 동시에 추구 하고 있다. 이는 사회적 기업이 자본주의의 기업특성과는 다른 것으로 지역사회에 이익을 명시적으로 추구하거나 자본의 소유에 근거하지 않은 의사결정, 그리고 다양한 이해관계자들이 의사결정에의 참여하는 것 등이다. 이는 사회적 기업이 제한적인 이윤분배를 통하여 그 성과를 사회적 목적에 재투자하는 등 사회적 목적을 위한 것임을 의미한다.

셋째, 사회적 기업은 사회적 소유의 개념을 가지고 있다. 즉, 사회적 기업은 자본의 투자자가 소유하고 경영자가 의사결정을 내리는 것이 아니다. 사회적 기업의 의사결정과정 권한은 자본의 소유에 근거하지 않으며, 사회적 기업의 참여자, 수혜자, 그리고 이해관계자들이 동시에 참여하는 의사결정구조를 가지고 있다. 다만 이러한 사회적 소유나 참여적 혹은 민주적 의사결정과정이 기업으로서의 경제적 목적 달성에 효과적인 도구가 되는 지에 대해서는 많은 논란이 있다.⁶⁾

5) 오길승, 2007. 1차 산업 분야에서의 장애인 사회적 기업 육성 가능성 및 전략에 대한 고찰. pp. 77-78 중 일부 발췌

6) 조영복, 양용희, 김혜원/2008/ 사회적기업 육성을 위한 중장기 정책방향 pp. 64-65 중 일부 발췌

2. 사회적 기업(Social Enterprise)의 등장⁷⁾

1970년대 경제악화로 신자유주의 통치이념에 입각해 자유 시장경제를 강조하면서 완전고용을 포기하고 복지에 대한 국가의 역할을 급격히 축소시켰다. 고용 및 임금보호 철폐와 노동유연화정책으로 실업, 빈곤문제가 확대되었지만, 개인의 책임을 강조하면서 복지지출은 급격히 감소시키려던 시기였기에 실업, 빈곤 등으로 양산된 사회배제 문제가 심각해졌다.

이러한 사회문제를 국가가 아닌 사회 연대로 해결하고자 1970년대 말에 등장한 것이 사회적 기업 또는 사회적 협동조합이었다. 우리나라에서 역시 사회적 기업이 소개되기 전, 시민단체의 주도하에 생산 공동체, 생산협동조합, 혹은 노동자협동조합이라는 이름으로 존재해 왔다.

사회적 기업이 증가하기 시작한 것은 시장위주의 해법이 일자리 창출과 빈곤탈출에 긍정적으로 작용하지 못한다고 인식하기 시작한 1980년대부터였다. 시장경제를 회복하면 실업, 빈곤 등의 문제가 해결될 수 있다고 믿었던 것과는 달리 사회양극화 현상이 심화되자, 사회적 배제 문제를 국가나 시장이 아닌 이웃과 공동체가 나서서 해결해야 한다는 공감대가 확산되면서 사회적 기업이 유럽 사회에 확대되기 시작하였다.

경제성장과 사회통합에서 사회경제의 중요성을 인식한 유럽연합이 1989년에 사회경제부서를 설치하면서 사회경제의 일부로 간주된 사회적 기업이 1990년대 빠르게 확산되었다. 무엇보다도 사회적 기업이 부각된 이유는 고용기회 제공, 고용창출 등으로 실업자, 장기실업자, 사회적 취약계층들을 노동시장에 편입시키는 효과적인 수단으로서 인식되었기 때문이다(정영순, 2004).

경제사회적 목적을 동시에 추구하는 운동이나 기업전략은 서구에서 오래 전부터 여러 형태로 있어 왔다. 그러나 이들이 "사회적 기업"의 이름으로 경제사회개발의 한 흐름을 이루게 된 것은 유럽에서는 냉전 종료 후, 영국에서는 1990년대 후반에 와서이다. 공산권 붕괴 후 동구 여러 나라들의 계획경제체제를 시장경제체제로 흡수시키는 과정에서 일어나는 문제(고용, 사회보장비용의 증폭, 지역 공

7) 오길승. 2007. 1차 산업 분야에서의 장애인 사회적 기업 육성 가능성 및 전략에 대한 고찰. pp.75-76

동체의 해체 등)에 대처함에 있어 유럽연합의 행정부인 유럽위원회가 유럽 전역에서 이미 활발하게 펼쳐져 온 협동조합운동을 지원한 것과 관련된다.

토니 블레어 영국수상은 “제 3의 길”을 내걸고 출범하였고 제 3영역의 경제·사회적 활동이 “사회적 기업”의 명칭으로 확산된 것이다. 블레어 정부는 통상 산업부 내에 전담부서를 설치하고 그 사업의 전국적 활성화를 도모하게 된다.

3. 사회적 기업(Social Enterprise)의 유형

사회적 기업에 대한 유형을 도출하기 위해서는 여러 가지 분류 기준이 있을 수 있다.

사회적 목적 실현 유형별로 보면, 일자리 제공형이 가장 많고(44.3%), 그 다음으로 혼합형(28.1%), 기타형(15.0%), 사회서비스 제공형(12.4%) 이렇게 네 가지로 분류하고 있다.

이들의 특징을 살펴봤을 때, 첫째, 일자리 제공형은 사회적 기업의 고용비율 중 취약계층이 30%이상인 분포되어 있다. 둘째, 혼합형은 취약계층의 고용비율과 사회서비스를 제공받는 취약계층의 비율이 각각 20%이상인 경우를 말한다. 셋째, 기타형은 취약계층⁸⁾의 고용비율과 사회서비스 제공 비율 등으로 판단하기 곤란한 경우에 사회적 기업 육성 위원회의 심의를 거쳐 노동부 장관이 결정한다. 넷째, 사회서비스 제공형은 사회적 기업의 주된 목적이 취약계층에게 사회서비스를 제공하는 경우이다.

우리나라는 사회적 목적 실현 여부의 판단기준인 취약계층에 대한 일자리 및 사회서비스 제공비율에 관한 경과규정 종료로 2009. 1.1.부터 인증요건이 상향조정됨에 따라 인증 신청 기관수가 급속히 감소된 바 있다. 그러나, 정부는 2009. 6.30. 시행령 제9조를 개정하여 2011.6.30.까지 한시적으로 인증요건을 다시 완화했다. (일자리제공형: 취약계층 고용비율 50→30%, 사회서비스제공형: 취약계층 수혜자 비율 50→30%, 혼합형: 취약계층 고용 및 수혜자비율 각 30→20%)⁹⁾

8) * 취약계층: 몸이 불편한 장애인이나, 탈북자, 저소득층 등을 말한다. 취약계층의 기준(2008)은 가구 월평균 소득이 전국 가구 월평균 소득(125만 8428원)의 60%로 이를 환산할 때 1인당 인건비는 75만 5057원이다.

9) 김대희/2009/NARS 입법조사사회답 : 사회적기업의 현황과 개선방안

<표 II> 유형별 인증 상황¹⁰⁾

(단위 : 개소)

연도	회차	총계	일자리 제공형	사회서비스 제공형	혼합형	기타형
'07	1차	33	11	4	10	8
	2차	18	4	3	5	6
'08	1차	30	18	3	5	6
	2차	23	6	5	8	4
	3차	48	26	7	14	1
	4차	63	24	7	20	12
'09	1차	26	13	3	7	3
	2차	8	6	-	2	-
	3차	17	10	1	4	2
계		266	118	33	75	40

출처 : 노동부

사회적 기업의 성격·형태·포괄 대상에 따라 공공부조형(Public Assistance Type, 이하 PAT), 지역사회친화형(Local Friendly Type, 이하 LFT), 시장친화형(Market Friendly Type, 이하 MFT)으로도 구분한다.

먼저 사회적 기업을 단순히 빈곤층에 대한 시혜적 성격의 '공공부조형 사회적 기업'이 있다(Auteri, 2003). PAT는 박애주의와 특별한 목적을 달성하기 위해 시장을 혼합하며 만든 시장, 즉 사회적 기업 참여자를 위한 '보호된 시장'을 만들어 이들에게 시혜적으로 복지급여를 제공하는 또 다른 유사한 공공부조 제도로 판단된다. 그 대표적인 예가 현재 실시되고 있는 자활사업의 자활공동체일 것이다. PAT 접근방식이 갖는 한계점은 사회적 기업의 참여 대상을 단순히 절대빈곤층으

10) 김대희/2009/NARS 입법조사회답 : 사회적기업의 현황과 개선방안

로 제한시킬 뿐만 아니라 복지 의존성, 조세 저항 등의 문제가 제기될 가능성이 있다는 것이다.

둘째, 유럽적 관점에서 사회적 기업은 사회적 목적을 갖고 개인 및 지역사회의 발전을 위한 역할을 담당하는 것으로 정의할 수 있는 '지역사회친화형 사회적 기업'이 있다.(Bronzaga, 2000; Campbell, 1998, Laville et al., 1999). LFT는 유럽식 사회적 기업으로서 사회적 기업이 속한 지역사회를 위한 목적을 갖고, 구성원들의 빈곤탈피 뿐만 아니라 그 지역사회에서 필요로 하는 재화와 서비스를 생산하는 기능을 담당한다(Social firms Scotland, 2004). 또한 부족한 재원을 지역사회에 대한 지지적 활동을 통해 얻고 발생한 보편적인 이익을 다시 지역사회에 환원하는 기능을 수행한다.(Campbell, 1998) 사회적 기업이 비영리 조직처럼 정부의 직접적 지원을 받고 있지 않지만, 그 형태에 있어서는 합법적인 공식 조직이며, 정부로부터 독립하고자 하는 이상적인 조직이다.(Social Entrepreneur Network, 2004) LFT는 빈곤자 및 저소득층 뿐 아니라 그들이 속해 있는 지역의 사회문제를 함께 해결할 수 있다는 장점을 지닌다.

마지막으로, 미국식 사회적 기업으로 대부분 비영리 조직으로 정의되는 '시장친화형 사회적 기업'이 있다.(Social Enterprise Magazine Online, 2004·Auteri 2003). MFT는 새로우면서도 창조적인 무엇인가를 찾는 과정이며, 개인의 부를 증가하기 위해서나 또는 사회적 가치를 찾고자 하는 목적을 달성하기 위한 혁신적인 형태라고 정의하고 있다.(Labille et al., 1999; Kao, 1998) MKT는 미국식 사회적 기업으로서 이익을 추구하는 기업의 공익활동 및 사회를 돕고, 자선을 위한 재정적 기여를 하고 있다. 또한 사회적 기업은 이익을 위한 활동을 하고, 그 목적을 달성하기 위해 다양한 전략 및 활동, 재원을 국가로부터 지원받는다. 이러한 형태의 사회적 기업들은 시민단체, 자원봉사 영역에서 국한되어 이뤄지고 있다. 이와 같은 접근 방식은 빈곤문제를 직접적으로 개입하거나 해결하는 데 있어서 적절한 방법이 되기 어렵기 때문이라 판단된다. 일반적으로 미국식의 사회적 기업에 속하는 조직으로는 시민단체, 봉사단체, 자선단체, 학교, 병원들이 이러한 범주에 속한다. .11)

11) 김경휘, 반정호/노동정책연구 2006 제 6권 제 4호 : 한국 상황에서의 사회적 기업의 개념과 유형에 관한 소고, pp. 44-47

<표 III> 사회적 기업의 개념과 유형

	공공부조형 사회적 기업(PAT)	지역사회친화형 사회적 기업(LFT)	시장친화형 사회적 기업(MFT)
목적	빈곤 탈피	세계화, 자본주의로부터의 독립적인 삶 유지	노동시장 진입
성격	시혜적 · 의존적	자활 · 자립적	독립적
주체	국가	민간+국가(제한적)	민간
주요 영역	공적 영역	지역사회 기반 사적영역	포괄적 사적 영역
주요 대상	빈곤자	욕구가 있는 빈곤층 및 저소득층	빈곤선 이상의 소득이 있는 사람
재원	공적 이전	제한된 공적 이전 + 지역 사회 자원	제한된 공적 이전 + 노동 시장 자원
주요 전달체계	공적 전달체계	지역사회 네트워크	노동시장 내 모든 조직
이익 재분배	매우 제한된 재분배	제한된 재분배	무한한 재분배
의사결정구조	경직됨.	자율적	자율적
소유권	일정기간 후 소유권 전환 (국가→구성원)	구성원의 공동 소유	창업주 개인 소유
지역사회관계	친밀하지 못함	매우 친밀함	친밀하지 못함
시장과의 관계	보호된 시장으로 일반 노동시장과 거리감이 큼	자본주의와 세계화에 대항하기 위한 수단으로서 적절한 거리감을 유지함.	시장 내에서 경제활동을 함으로써 시장과 매우 친밀함
투자 중심성	낮음	높음(단, 지역 사회 내)	매우 높음
충족조건	보호된 시장으로서 정부 및 지방정부로부터 확실한 제도적 지원이 수반되어야만 제대로 된 역할을 수행할 수 있음	필요한 자원을 지역사회에서 조달하고, 생산된 이윤을 다시 지역사회로 환원시켜 지역사회와 유기적인 네트워크가 형성되어야 하며, 이익재분배, 의사결정구조가 매우 유연하면서도 투명해야 함	시장 내 경제활동을 하기 위해서는 아이템, 판로개척, 자금조달 등의 조건에 있어서 확실한 지원이 필요

사회적 기업을 활성화하기 위한 방법 중 하나로 사회적 기업과 공공기관, 일반 기업, NGO의 협력체계 구축을 모색하는 관점에서는, 발생 과정과 운영방법, 타 기관과의 관계를 중심으로 살펴보았을 때 일차적으로 사회적 기업의 태생과 관련하여, 정부 지원 형태에 따라 정부 지원형인가, 혹은 독립형인가로 나눌 수 있고, 자활 공동체에서 시작했는가에 따라 자활 공동체 모형인가, 혹은 사회적 일자리 사업형인가 등으로 나눌 수 있으며 현재의 조직 형태에 따라서도 주식회사형인가, 비영리법인인가, 혹은 다른 조직 형태인가, 지자체나 고용안정지원센터와의 연계를 중심으로 사회적 기업을 나눌 수도 있다.¹²⁾ 이들을 6개의 모델로 분류했고, 그 중 세 개의 사회적 기업을 예로 들었다. 그들은 국내사례를 다룰 때 좀 더 자세히 보도록 한다.

3-1. 제 1model. 자활공동체형 사회적 기업

가. 자활공동체에서 기업 연계형으로의 발전모형

자활공동체에서 사회적 기업으로 발전하는 과정에서 일반 기업의 사회공헌 프로그램과 연계, 재정 및 경영지원을 받아 성장한 모델이다. 자활후견기관이 지원하던 자활사업이 자활공동체로 전환하여 경쟁시장에 진입하는 과정에서 초기 자원, 경영능력 등 부족한 부분을 일반 기업의 사회공헌 프로그램으로부터 지원받아 사회적 기업으로 확대·발전한 모델이다. 초기 자원이 부족한 자활공동체가 사회적 기업으로 자립할 수 있도록 일정 기간 동안 일반 기업 혹은 기업이 설립한 재단이 재정지원, 경영자문, 수익모델 개발, 업무관련 교육, 직원 자원봉사자 등을 제공하는 형태이다.

이 모형에서 고용지원센터의 역할은 자활공동체와 기업의 다리를 놓아주는 역할이라고 할 수 있으며 이를 통하여 사회적 기업으로 전환하는 데 필요한 자원을 제공할 수 있다.

12) '07년 노동부 연구 용역 과제(사회적 기업 활성화를 위한 고용지원센터와 지방자치단체간의 바람직한 역할 방안)

나. 자활공동체에서 지자체 연계형으로의 발전모형

자활공동체에서 지자체의 지원을 받아 사회적 기업으로 자리 잡은 형태이다. 이 경우는 자활공동체가 지자체의 자활지원 프로그램에서 장기 저리로 대출 받아 초기 설비비용을 조달하여 사회적 기업으로 발전했다. 일반 기업이나 NGO의 후원이 미미한 상황에서 참여자들의 자활, 자립을 목표로 하는 일자리 제공 위주의 소규모 영세 제조업의 경우에 해당한다.

이 모형에서는 기업이나 NGO 등의 지원이 없는 상황에서 지자체가 사회적 기업으로 전환하는 초기단계에 설비비용 등을 제공함으로써 그 토대를 마련하는 역할이 중요하다.

다. 자활공동체에서 통합형 사회적 기업으로의 발전모형

자활센터에서는 여러 분야에서 자활공동체를 육성·지원하였으며 수익성의 한계로 인한 저임금의 불안정한 일자리라는 한계에서 더 이상의 효과를 기대하기 어렵게 되자 그 한계를 극복하기 위해서 다양한 사회서비스의 영역을 통합 운영하기 위하여 기존에 자활공동체 사업단 별로 운영되던 여러 사업들을 통합 관리하여 사회적 기업으로 인증하게 되었다. 이를 통해 체계적인 사업 관리와 관리비용절감을 꾀하고, 안정적이고 지속 가능한 규모의 수익구조와 일자리를 창출하는 등의 효과를 얻을 수 있을 것으로 기대된다. 대표적인 예로는, 뛰어난 품질로 시장경쟁을 뚫고 나가는 기업, 두부 제조업체인 짜로사랑이 있다.

라. 주식 회사형 사회적 기업

자활후견기관의 지원으로 설립되어 여러 NGO의 지속적인 협력과 연대를 통해 발전한 모델이다. 자활후견기관, NGO 등이 공동 출자하여 설립한 회사이므로 주식회사의 형태를 띠게 되고, 자활후견기관 관계자, NGO의 활동가, 피고용자의 대표 등이 이사회를 구성하여 민주적 의사결정에 따라 회사를 운영한다.

이 모형에서는 지자체나 고용지원센터가 이사회 등에 참여하여 협력과 연대를 제공할 수 있는 유형이다. 대표적인 예로 컴퓨터 리사이클링 업체 (주)컴윈이 있다.

3-2. 제 2model. 대기업 지원형 사회적 기업

대기업의 일회성 봉사활동 수준의 사회공헌 프로그램에서 발전하여 장기적으로 일자리 및 사회적 서비스를 제공하는 형태의 사업으로 독립한 모델이다. 일반 기업에서 사회공헌 프로그램으로 진행하던 봉사활동의 한계를 극복하고 지속적이고 실효성 있는 사업으로 발전했다. 기존의 일회성 봉사활동 수준의 사업을 탈피하여 지속적으로 일자리와 사회적 서비스를 제공할 수 있는 사회적 기업으로 발전한 사례이다. 이러한 모델의 사회적 기업은 독립된 기업으로 활동을 하지만 모기업으로부터 재정·행정적 지원, 경영자문, 수익모델 개발 등의 지원을 받는다. 반면 모기업은 사회적 기업 지원 활동을 통해 효과적으로 기업의 브랜드 가치를 올릴 수 있는 이점이 있다(사회공헌 프로그램의 아웃소싱). 이 모델의 경우 모기업의 안정적인 지원으로 인해 사회적 기업의 최초 설립과 정착기에는 용이하지만 재정적인 면에서 모기업 의존도를 벗어나는 것이 급한 과제이다.

이 모형에서는 고용지원센터가 사회적 기업이 일자리 및 사회적 서비스를 제공하는 대상을 파악하고 접촉하며 네트워크를 구축할 때 지원할 수 있다. 대표적인 예로 취업취약계층인 여성가장을 고용하여 일자리를 창출하고, 저소득계층 및 일반인들에게 무료, 유료 간병서비스를 제공하는 '교보다솜이 케어 서비스'가 있다.

3-3. 제 3model. 협동조합형 사회적 기업

협동조합이 시행하던 기존의 사업이 확대 발전되어 사회적 기업의 형태를 갖춘 모델이다. 이러한 형태는 협동조합에서 시행하던 사업이 사회적 기업으로 확대된 경우로 정부나 공공부문의 지원을 받기도 하지만 기본적으로 사업 내용이나 의사결정 과정에서 외부의 간섭이나 지원을 거의 받지 않는다.

이 모형에서는 지자체가 설비 등을 임대하여 사회적 기업으로 정착하는 데 지원할 수 있다.

3-4. 제 4model. 복지기관중심 종합생활지원 사회적 기업

농어촌 지역에서 오랫동안 활동을 하던 복지기관이 주체가 되어 지역 사회에서 필요로 하는 다양한 형태의 사회적 서비스를 종합적으로 제공하는 모델이다. 현재 도시보다 농어촌 지역에서 더욱 심화되고 있는 고령화, 경제적 낙후, 사회 기반시설의 미비, 노동력 부족과 같은 사회 문제를 해결하기 위해 지역에 기반을 둔 일반 기업, 지자체와 긴밀한 연계를 통해 간병, 방문 재활, 가사지원, 농가인력 지원, 생활지원, 공공시설 관리 등의 서비스를 제공하고, 이에 필요한 인력을 발굴, 교육하는 종합적인 형태의 사회적 기업이다.

이 모형은 지자체가 사회적 기업에 시설 등을 임대하거나 자금 등을 지원할 수 있으며 나아가 지자체 및 지자체가 관계하는 시설 등에 사회적 서비스를 제공하게 함으로써 사회적 기업의 시장을 확보하는 데 도움을 줄 수 있다.

3-5. 제 5model. NGO 주도-지자체-기업연계형 사회적 기업

NGO에서 주도하여 지자체의 토지 등 제공을 통하여 사업적 토대를 마련하고 기업의 사업비용과 기술 등을 지원받아 노동부의 일자리 사업을 통하여 친환경 사업 등을 추진하는 모델이다. 친환경적 생태공간을 마련함으로써 시민들에게 다양한 생태 교육 및 문화 프로그램을 제공할 수 있으며 이를 통하여 안정적인 일자리를 제공하려는 기업이다.

이 모형에서는 지자체는 토지나 자본 등의 제공을 통하여 사회적 기업의 사업적 토대를 마련하는 데 기여할 수 있다.

3-6. 제 6 Model. 지자체주도-NGO 협력형 사회적 기업

지자체와 NGO가 함께 협력하여 사업비를 지자체가 부담하고 NGO가 사무국을 맡으며 노동부의 인건비 보조로 사회적 기업을 운영하는 모델이다. 이 경우 지자체, 노동부 고용지원센터, 지역 NGO, 중소기업청, 인력개발센터, 도의원 등이 함께 참여하며 지역 전문가로 구성된 정책위원회 및 민간합동의 실행위원회가 구성되어 있다.

Ⅲ. 사례 연구

1. 해외사례¹³⁾

국제적으로 사회적 기업과 관련하여 크게 주목 받는 나라는 이탈리아, 프랑스, 영국과 같은 유럽 국가와 미국이다. 선진국의 경우 사회적 기업은 노동통합 및 사회 서비스 기능을 수행하고 있는 것이 특징이다. 노동통합형 사회적 기업의 경우, 주로 취약계층과 실업자에게 일자리를 제공하는 노동시장통합활동에 주력하는 것이 특징이다. 반면, 사회서비스 제공형 사회적 기업은 보건, 복지, 의료, 교육 등 지역 사회에 필요한 사회서비스를 제공하는데 주력한다. 사회적 기업이 활성화되어 있는 국가별 차이는 <표 IV>에 상세히 나와 있다.

<표 IV> 국가별 사회적 기업 현황

이탈리아	<ul style="list-style-type: none"> - 1970년대 사회적 협동조합의 형태로 실업문제해결과 사회서비스 부족문제를 해결하기 위해 등장 - 협동조합 형태의 사회적기업은 이윤에 세금을 면제하고, 조합원들의 이윤분배가 법적으로 보장되며, 적은 자본으로 설립 가능한 장점 있음 - 4,500여개의 협동조합이 90년대 후반 6만 명 이상을 고용 중에 있으며, 이중 취약 계층은 2만 명 정도임 - A유형과 B유형기업으로 나뉨 A유형: 사회서비스 제공형, 주로 공공부문과 거래하는 대규모 기업 B유형: 노동통합형으로 민간부분과 거래하는 소규모 기업
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> - 노동통합기업의 형태가 대부분이며, 03년 자활조치 4,900여개소에서 연인원 30만명이 고용

13) 조영복, 양용희, 김혜원/2008/ 사회적기업 육성을 위한 중장기 정책방향. p.66.과 홍석빈/LG Business Insight 2009.5/사회적 기업의 지속 성장 가능성 pp. 42-46에서 일부 발췌

	<ul style="list-style-type: none"> - 노동통합작업장은 민간단체가 참여자의 취업능력제고를 위해 만든 공공작업장, 정부의 임금보조금을 활용하여 운영됨 - 근린지역을 중심으로 미충족 사회서비스를 제공하는 사회 서비스제공형 사회적 기업도 일부 존재
영국	<ul style="list-style-type: none"> - 사회적 기업은 1844년 로치데일 협동조합 운동이후 빅토리아시대를 거치며 크게 발전, 역사가 오래 되었고 1980년대 대처정부 이후 사회적 기업의 지속적 민영화와 분권화 진행 - 12년 현재 55,000여개의 기업 및 조직이 활동 중에 있으며, 총 매출액 270억 파운드, GDP기여도는 84억 파운드로 추정 - 협동조합형태와 지역사회개발을 촉진하는 지역공동체이익회사 형태로 존재
미국	<ul style="list-style-type: none"> - 개인주의적 전통과 80년대 레이거노믹스 정책에 따라 민간부분의 자율성이 강화되어, 사회적 기업에 대한 국가의 간섭과 지원이 약화됨. 비영리조직들의 수익사업에 대한 별도의 법적장치가 마련되어 있지 않음 - 주로 비영리조직과 민간단체가 운영하는 비즈니스벤처 형태로 운영되고 있으며, 사회적 기업을 이윤추구의 수단으로 인식하는 경향이 강함 - 일반 기업과의 파트너십, 민간재단의 투자관점 지원 등 NGO와 민간의 협력모형이 발달되어 있음

우선 영국식 사회적 기업을 살펴봤을 때, 정부의 개입은 최소화하되 사회적 기업이 영리 기업 활동을 통해 취약계층 지원과 사회복지서비스를 제공토록 하는 복지 민영화방식을 취하고 있다. 과거 영국도 전통적으로는 복지서비스를 국가가

전담하며 사회적 기업은 소속 구성원의 이익을 중시하는 제한적 협동조합 형태로 발전해 왔다. 그러다가 대처정부 시절의 혹독한 구조조정과정을 거치면서 취약계층에 대한 실업과 사회서비스 제공 문제가 대두되었고, 이에 블레어 정부 들어서는 정책기조를 영리활동의 자율성을 중시하는 기업형 모델로 전환, 현재와 같이 성장했다. 프랑스도 이 모델 범주에 속하며, 그 밖에 독일, 베네룩스 3국, 아일랜드 등이 있다.

1-1. 영국 사회적 기업의 사례: Sunlight Development Trust

이 회사는 영리추구형 사업모델로 성장한 영국 내 가장 주목 받는 사회적 기업 중 하나다. 대처 정부 시기 민영화 바람 속에 지역 소재 조선소가 폐업하면서 황폐화된 지방도시가 사회적 기업을 통해 재기에 성공한 경우다. 마을의 작은 세탁소를 모체로 중앙 및 지방정부의 건강관련 자금지원, 지역재생 사회적 펀드를 활용해 보건의료, 라디오방송국, 카페 등 6개 영리 기업을 운영하는 데 성공함으로써 낙후지역 재생과 취약계층 일자리 창출에 성공했다.

1-2. 영국 사회적 기업의 사례: Glasgow Works

전국 및 지역 파트너십으로 활동하는 Glasgow Works는 1994년 12개월 이상의 장기실업자들의 직업 활동 복귀를 돕기 위해 설립되었다. 1년간 방과 후 어린이 돌보기, 가전제품 재활용, 깃발 만들기, 청년들을 위한 훈련, 건설과 환경 등의 활동을 포함한다. 유급 수혜자들은 인터뷰를 거친 후 채용되고 계약 기간이 끝나면 노동시장에 복귀할 수 있는 훈련과 기타 지원을 받는다. 3/5는 일, 1/5는 훈련, 1/5는 자기개발로 이뤄져있다.

1994년부터 2013년 1월까지 2,000명이 훈련을 받고 1년 계약을 완료한 사람 중에 62%는 안정적인 일자리를 구했고 3년 이상 실업자였던 사람도 53%는 일자리를 찾았다. 일자리 중에 84%는 상근직이고 82%는 정규직이었다.

반면 이탈리아의 사회적 기업은 소속 구성원의 이익을 우선시 하는 전통적인 협동조합 형태를 띠고 있다. 스웨덴, 핀란드, 스페인, 덴마크, 포르투갈 등이 같은 유형에 속하는데, 역사적으로 이들 국가는 복지제도가 상대적으로 덜 발달되어 사회서비스를 가족과 사적 네트워크에 의존해 왔다. 이러한 배경으로 인해 협동조합형 사회적 기업이 발달했고, 여기서 취약계층 고용창출과 사회복지서비스를 제공하는 형태로 성장해 왔다.

1-3. 이탈리아 사회적 기업의 사례: 협동조합컨소시엄(CGM)

이탈리아는 북부에 비해 남부의 발전 정도가 취약하다. 협동조합컨소시엄은 그동안 남부의 많은 협동조합들이 소속 구성원의 고용유지에만 집착한 나머지 자원 봉사자들에게 조합원 지위를 부여하는데 인색함에 주목했다. 산재되어 있는 남부 협동조합을 컨소시엄 형태로 묶어 자원봉사자들에게도 조합원 지위를 개방해 줌으로써 이윤추구 동기를 부여하고 북부 협동조합들의 사업 기획과 마케팅, 인적자원 교육·개발 노하우를 접목시켰다. 그 결과 전국 단위의 사업 확장이 가능해졌고, 2006년 매출이 1998년에 비해 50% 이상 신장했다. 고용 인력도 3배 가까이 늘었다.

1-4. 이탈리아 사회적 기업의 사례: 논첼로(Noncello)

1982년 포르데노네에서 한 정신병원이 문을 닫은 후 그 병원 출신의 3명의 정신과 의사와 6명의 환자들이 함께 시작했다.

비전문적 가사 청소서비스를 제공하는 것으로 시작하여 청소부문에서 100억 리라의 매출을 기록하고 우디네 대학교와 포르데노네 병원의 극장 청소계약도 맺고 있다. 노인, 어린이, 알츠하이머 환자와 정신질환자를 돌보는 일도 하고 있다. 대로변 청소 계약을 수주하면서 환경부문에도 진출하여 환경활동에도 30억 리라이상을 창출하고 있다.

버려진 냉장고를 회수하여 회선과 배전반의 가스가 대기중으로 새는 것을 막고, 백색가전을 분해하는 자체 산업라인을 보유하고 있다.

133명의 장기실업자, 정신질환자, 마약중독 경험자들이 백색가전을 재활용하고 처리하는 훈련을 받고 있으며 컴퓨터와 TV를 재활용하거나 처리하는 계획을 세우고 있다.

유럽과 달리 미국형 모델은 사회적 기업에 대한 정부 차원의 명문화 된 제도적 지원이 없다. 유럽에 비해 사회적 기업의 유형수가 많은 것도 법규에 의한 제약이나 지역연계의 부담이 없기 때문이다. 그러다 보니 이전에는 비영리조직의 별도 영리사업법인 형태로 발전하던 사회적 기업이 1990년대 들어서는 영리와 비영리간의 구별이 모호해지게 됐다. 그 결과 지역사회벤처(Community Wealth Venture)와 같은 기술이나 경영혁신을 통해 사회적 가치 실현과 경제적 이익을 동시에 달성하려는 벤처기업들까지도 사회적 기업의 범주에 포함되고 있다. 자금조달도 유가증권을 발행하거나 펀드를 조성해 조달하는 경우가 많다. 그야말로 시장에 녹아 있는 형태가 되었으며 사회적 취약계층을 지원한다는 공익적 미션하에서 영리적 비즈니스를 하는 기업들은 모두 사회적 기업으로 분류된다.

1-5. 미국 사회적 기업의 사례: 뉴먼즈 오운(Newman's Own)

일반적으로 사회적 기업은 비영리 단체의 수익 창출을 목적으로 하거나 소외계층의 자립을 위해 일자리를 제공할 목적으로 설립되는 경우가 많다. 반면 이 회사는 순수 일반 영리기업이다. 정부로부터 혜택을 받지도 않고 직업훈련 프로그램 같은 것을 운영하지도 않는다. 그런데도 이익의 전부를 온전히 사회적 목적에 환원하고 있다. 이런 면에서 미래 사회적 기업의 새로운 방향을 제시하는 사례라 할 수 있다.

영화 ‘내일을 향해 쏴라’, ‘스팅’으로 유명한 영화배우 폴 뉴먼은 4만 달러를 가지고 1982년 샐러드 드레싱 제조업체 뉴먼즈 오운을 설립해 세후이익 전액을 수천 개의 자선 단체에 기부하고 있다. 사업을 위한 사업이 아니라 사회적 가치 실현을 위한 비즈니스를 지향하고 있다. 뉴먼 스스로가 샐러드 드레싱에 대한 상당한 조예가 있었고, 실제 만드는 솜씨도 좋았다. 절친한 친구 호치너의 제안으로 뉴먼의 별명을 딴 PL드레싱이 히트를 치면서 미국내 유수 기업인 크래프

트(Kraft)나 유니레버(Unilever)와 경쟁할 만큼 급성장했다. 이는 단지 스타 창업자의 유명세에만 의존한 결과는 아니었다. 1997년 전문경영인이 사업을 맡은 이후로는 더욱 성장하여 직원 겨우 19명이 2007년 1억 2천만 달러의 매출을 기록했다. 뉴먼즈오운의 성공은 사회공헌자체를 비즈니스 목적으로 삼은 파격적 기업목표, 경쟁력 있는 제품, 스타마케팅이라는 삼박자가 맞아 떨어진 결과로 미래형 사회적 사업의 한 방향을 제시해 준다.

2. 국내사례¹⁴⁾

2-1. 짜로사랑(자활공동체에서 지자체 연계형으로의 발전모형)

2002년 4월 수원희망자활후견기관의 지원으로 재활에 성공한 노숙인이 중심이 되어 기초생활수급자, 노숙인들에게 자활, 자립할 수 있는 기회를 제공하기 위해 8평의 공간에서 공공근로사업 ‘우리콩두레 두부사업단’을 시작했다. 2003년 8월 수원·서울우리농촌살리기운동본부의 적극적인 지원 아래 안양, 평촌 등지의 영통 유기농, 수원지역의 희망자활 해남유통사업단 등과 공급계약을 맺어 우리콩두레 사업이 활성화 되었다. 이후 2004년 7월 24일에 사회적 기업을 목표로 순수 국산콩을 이용한 두부, 순두부를 제조, 유통, 판매하는 “짜로사랑회”를 창단했다.

2005년도에는 우리콩두레 사업단의 자활공동체 법인을 설립하여 공장 설비와 자체 물류 시스템을 확보하여 생산 중심에서 물류 중심으로의 전환을 모색하였다. 서울 우리농 물류센터까지 직접 배송함으로써 제품의 신선도 유지 및 유대관계 확립하고, 수원 우리농을 중심으로 수원지역 학교급식 공급, 인천지역 회원 확보 및 학교급식 공급, 영통지역 유기농 매장 중심으로 공급지역 확대(분당, 수지), 해남유통 사업단 회원을 중심으로 자체회원 확보주력, 콩물, 순두부 생산 및 공급, 우리밀 빵 사업 등의 다양한 사업을 추진했다.

재활에 성공한 노숙인 출신자인 김동남씨가 대표로 있으며 자활 및 노동의욕이

14) '07년 노동부 연구 용역 과제(사회적 기업 활성화를 위한 고용지원센터와 지방자치단체간의 바람직한 역할 방안)

있고 수급권을 탈피하고자 하는 사람들을 채용하여 자활, 자립 할 수 있는 일자리를 제공하고, 스스로 빈곤을 극복하여 자신의 삶을 개척해 나아가는 건강한 사회 구성원으로서 자리매김 할 수 있도록 하는데 사업의 목적이 있다.

아직까지 소규모 영세업체로 매월 한 차례씩 갖는 전체 회의를 통해 주요 업무 및 사업방향을 결정하고 토론을 통해 자체 자활 교육도 겸하고 있다.

짜로사랑 대표는 업무를 총괄하고 물류, 배송, 사무를 담당하는 3명의 관리 직원과 상품을 생산하는 5명의 생산직 직원 등 총 9명으로 구성된 소규모 영세 업체이다. 참여자들은 동사무소, 자활후견기관을 통해 노숙자, 기초생활수급자 중에서 채용 생계가 곤란한 사람 중에 자활의지가 있는 사람을 채용하며 자활사업단의 자활프로그램, 자체회의(월 1회) 시간을 이용한 토론을 통해 지속적인 교육이 이루어지고 있다.

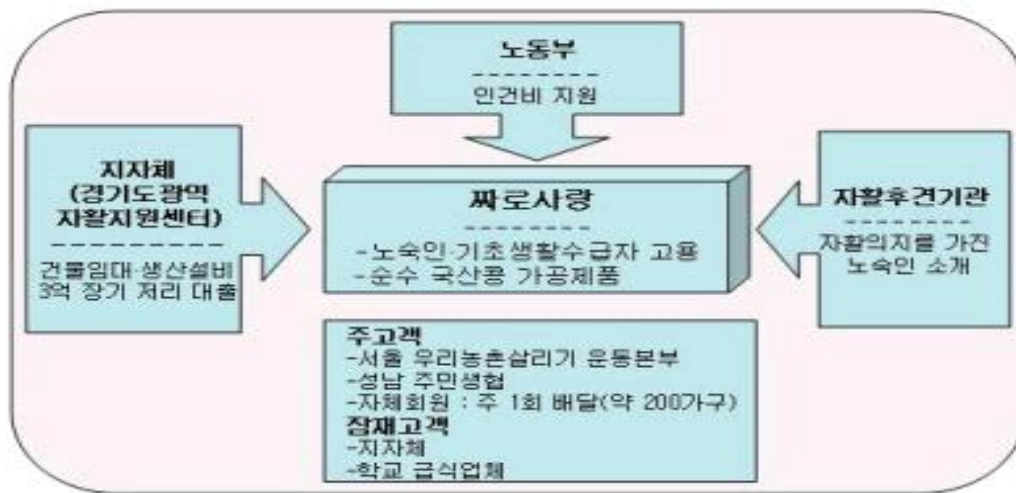
1일 평균 2~3000모 생산하여 매월 약 2,500만원 가량의 매출을 올려 겨우 손익분기점 유지하고 있다.

생산된 제품은 서울 우리농촌살리기운동본부(약90%), 자체물류시스템을 이용하여 약 200여명의 회원들에게 주 1회 배달, 성남 주민생협 등을 통해 판매가 되고 있다. 향후 재정 자립과 사업 확대를 통해 사회적 서비스를 더 많이 제공하기 위해 안정적인 수익 구조가 절실히 필요하다. 따라서 자체 생산품을 이용한 두부전 문식당을 설립하여 수익의 다변화를 꾀하고, 학교 급식업체 등에 고정적인 납품처를 확보하고, 상품의 질을 유지하여 농산물 가공제품을 취급하는 대기업에 OEM 방식의 납품이 가능하도록 할 계획이다.

초기에는 수원희망자활후견기관의 지원으로 마련한 설비로 운영하였으나 2006년 경기도 광역자활지원센터의 지원으로 건물임대 1억5천만원과 생산시설 1억 5천만원을 장기 저리로 대출받아 사업이 확장 되었다. 경기도 광역자활지원센터의 지원을 통해 사업이 활성화 된 이후 경영 교육 등의 기회를 통해 지자체와 다른 사회적 기업과도 지속적이고 원활한 관계가 이루어지고 있다. 짜로사랑의 협력모델에서 특기할 만한 점이라고 할 수 있는 부분이다. 광역자활지원센터는 현재 보건복지부의 시범사업으로 경기도, 인천, 대구에서 설립된 기관이다. 여기서 지원된 자금은 보건복지부와 경기도가 matching fund로 조성한 기금으로, 짜로사랑은 총 3억원을 장기 저리로 대출 받아 위생적인 대량생산 설비를 갖추었다. 그 외

자활후견기관으로부터는 자활훈련중인 노숙인을 소개받아 노동을 통해 자활의지를 제고하고 있다.

<그림 II> 짜로사랑의 협력모델



2006~2007년도에는 자체생산품목을 두부, 순두부, 콩물, 빵 등으로 확대하고, 자체 물류망을 이용하여 우리 농산물, 유기농산물의 일부품목(유정란, 콩나물, 쌀 등)을 공급하였다. 이 기간 동안 빵 생산 및 품질의 안정화로 수요처를 확보하고, 어묵류를 자체 생산하며, 두유 개발을 추진하였으며, 이상의 수익 사업 외에 참여자들의 안정적인 업무를 위한 영, 유아 놀이방 및 공부방도 설립할 계획이다.

2008~2009년도에는 두유 개발을 완료하고 생산 판매를 시작하며, 수원지역에 자체 생산품을 이용한 두부전문식당을 설립, 운영하고 있다.

2010~2011년도에는 각 사업단의 문제점을 점검하고 보완, 개선하여 안정적 기반확립에 주력하며, 두부전문식당의 실적에 따라 타 지역에도 확대하고, 장기적 계획으로는, 2020년도까지 짜로사랑의 최종 목표인 실버타운을 건립하여 참여자의 노후대책 마련을 목표로 하고 있다.

재활프로그램을 통해 노숙인에서 탈피한 경험자가 운영하는 사업체인 만큼 구성원들은 주로 노숙인 출신 및 기초생활수급권자로 구성되어 노동을 통해 건강한 사회 구성원으로 다시 태어나고자 하는 자활의지가 무엇보다 중요함을 느끼고 있

으며, 월 1회 있는 전체회의를 통해 직원 교육 및 사업진행에 대한 협의가 이루어진다.

자활의지가 있는 사람이라도 일반적인 직장시스템에 적응하려면 1년 이상의 시간이 소요된다. 따라서 지속적이고 안정적인 지원체계가 필요하므로 현행의 1회성, 시혜성 자활지원체계를 개선할 필요가 있다.

경기도 내 비슷한 모델의 기업 모임이 있으나 활동가 중심의 기업과 자활경험자 중심의 기업은 운영방식, 체계가 다르기 때문에 실질적인 도움은 되지 못한다. 경기도 광역자활지원센터에서 실시하는 경영교육은 전체 기업을 대상으로 하는 일반경영교육은 원론적인 내용에 머무르고 있어 실효성이 떨어지므로 각 기업 특성에 맞는 개별컨설팅이 필요하다.

사업 참여자들에게는 고용-피고용의 관계가 아닌 주인의식, 자활의지가 필요하다. 노동자로서의 법적 지위나 근로 조건을 보장하기 보다는 자신의 사업이라는 주인의식과 노동의욕을 북돋아줄 필요가 있다.

2-2. (주)컴윈 (주식회사형 사회적 기업)

사회적 기업 (주)컴윈은 버려지는 컴퓨터 및 주변기기를 수거하여 재생, 제련원료 및 재이용부품 등으로 재활용하는 컴퓨터 리사이클링 업체이다. (사)한국자활후견기관협회 재활용사업네트워크, 전국 자활후견기관, 컴퓨터로 일자리 만들기 운동본부와의 지속적인 협력과 연대를 통해 발전해 왔다.

수급자 및 저소득층의 안정적인 일자리를 창출하고 소외 계층의 정보화 능력을 향상하며 전국적 규모의 친환경적이고 합법적인 수거-처리 체계 구축하여 친환경적인 시스템 구축과 일하는 사람 중심의 사업 토대 마련하는 것이 이 사업의 목적이다.

의사결정과정은 협동조합형, 기업 형태는 주식회사로서 운영진은 시흥 작은 자리 자활후견기관, 안산자활후견기관, 실업극복국민재단, 우리사주조합 등의 대표 7인으로 구성된 당연직 이사로 구성되며 그중 3인은 상근이사이다.

회사의 주식을 소유하는 자는 주주로서 주주총회를 통해 회사 경영에 참여할

수 있지만 주식의 처분에 관해서는 이사회 승인을 얻어야 하며, 회사의 의사결정은 주주총회를 통해 이루어진다.

현재 본사 13명, 지사 2곳에 4명씩 총 21명이 재직 중이며 기초수급자 4명, 차상위계층 6명, 일반 3명과 엔지니어 1명, 영업활동을 담당하는 경영진(이사 7명)으로 구성된다. 비교적 고급의 기술을 필요로 하는 엔지니어의 경우 IT 업체와 제휴하여 교환근무를 통해 교육을 실시하고 있으면 단순 작업을 담당하는 일반직원의 경우는 격주로 자체교육이 실시된다.

2007년에는 월 1.5억(년 17억)의 매출을 목표로 하고 있다. 사업을 통해 얻어지는 이윤은 1. 사회 환원, 2. 직원 분배, 3. 유관기관 지원의 순서로 배분이 이루어진다.

공공기관, 일반 기업의 PC 교체로 인해 발생하는 저사양의 不用 PC나 일반 가정의 폐 PC 수거하여 부품 재활용, 원재료 재활용, 중고 PC 조립 판매 등의 사업을 진행하면서 공공기관, 일반 기업들과 긴밀한 관계를 맺고 있다.

(주)컴윈의 사업 내용을 살펴보면, PC, 프린터(HP사와 제휴) 등 폐전자제품을 수거하여 부품 중에서 플라스틱, 금속, 액정, 모터, 사용가능한 회로 기판 등 재활용 가능 부품, 재활용원료를 선별, 판매하는 작업을 하고 있다. 비철금속 재생재료 재활용 공정은 “분류 → 파쇄 → 분쇄 → 축빙 → 원재료”의 단계로 진행되는데 현재 설비와 기술로는 분류 후 판매하는 단계에 머무르고 있다. 향후 규모 및 기술 수준을 향상시켜 부가가치가 높은 상위단계로 진입할 계획이다.

사용 가능한 저 사양 중고컴퓨터는 수거 후 상위 사양으로 업그레이드 하여 정보문화진흥원의 지원으로 저소득층 및 비영리 시설에 중고 PC 기증하고, 교육부에서 시행하는 저개발국가 정보화 지원 사업에 PC를 지원한다. 그 밖에 모니터 CRT 수출 사업, 컴퓨터 및 전기전자 폐기물 재활용 관련 정책 연구, 기술 개발사업, 재활용 관련 공공·민간과의 연대 사업 등에 관여하여 다양한 일자리를 창출하고 있다.

2009년 사업 실적은 다음 표와 같다.

<표 V-1> (주)컴윈 2009년 입고실적

구분	일반	무상	학교	자활	합계
본체	7,454	585	20,548	1,180	29,767
모니터	12,370	609	16,965	1,221	31,165
프린터	50,668				50,668
합계	70,492	1,194	37,513	2,401	111,600

<표 V-2> (주)컴윈 2009년 수출실적

수출국가	품목	금액
인도, 페루, 스리랑카	모니터, 본체	225,019,450

<표 V-3> (주)컴윈 2009년 EPR¹⁵⁾ 실적

구분	본체	모니터	프린터
삼성전자	40,326	9,371	22,000
한국 HP			85,169
합계			107,169

<표 V-4> (주)컴윈 2009년 컴앤워크 사업 매입실적

수거량	본체	모니터	기타
본사	20,548	16,965	
영남지사			
중부지사	8,028	5,891	
합계	28,576		

15) EPR(생산자책임확대제도)는 제품의 생산자에게 제품이나 포장재 폐기물에 대하여 일정량의 재활용 의무를 부여하여 재활용하게 하고 이를 이행하지 않을 경우, 재활용에 소요되는 비용 이상의 금액을 생산자에게 부과하는 제도

<표 V-5> (주)컴윈 2009년 컴앤워크 사업 매출실적

구분	본체	모니터
댓수	2,483	2,483

2007년에는 매출 증대를 통해 회사 재도약의 기반을 만들고 사업의 효율화, 체계화를 위한 운영시스템 정착과 신규 아이템 개발 및 사업 다각화를 통해 일자리를 확대하며, 전문 재활용 업체로서 전국 규모의 조직을 육성하는 발판 마련으로 사업 방향을 잡았다. 이를 위해 연간 매출 17억, 경상이익 1억을 실현하여 기업 이익의 사회 환원 방법을 다양화, 구체화하며, 중장기 발전계획을 수립, ISO14001을 정착화, 사회적 기업 육성법에 의한 인증 취득, 1개 이상 권역조직 육성을 목표로 삼았다.

각각의 목표를 실현하기 위한 세부 사업 계획은 다음과 같다.

매출 17억, 경상이익 1억 실현을 위해서는 업무조직 개편, 팀 별 목표 관리제 시행, 신규 아이템 개발 및 사업화, 판매관리비의 비용절감, 성과 인센티브를 실시하여 작업의 효율성을 높인다. 중·장기 발전 계획으로는 재무구조 개편, 사업 다각화 방안 마련, 성장동력 아이템 개발, 종합 리사이클링 업체로의 비전을 마련하는 것이다. ISO 14001 정착화를 위해서는 사업 매뉴얼 개발 및 실천, 점검 및 개선제도 마련, 全社的 ISO 교육 실시 및 실천한다. 사회환원 다양화 및 구체화를 달성하기 위해서는 1개 이상의 자활공동체 육성하고, 사회환원 목표 관리제 시행하며 자매결연 등 일상적 환원 프로그램 개발한다.

직원들이 회사경영에 참여할 수 있는 제도를 마련하고, 회의 구조를 일상화 및 체계화하며, 가족참여 프로그램 개발, 구성원의 자기계발 계획, 교양 프로그램을 지원하여 직원들의 애사심을 높이고 기업이념에 동참할 수 있도록 한다. 직원들에게 사회적 기업 육성법의 이해를 돕기 위한 교육을 실시하고 사회적 기업 등록 신청 및 인증을 받아 향후 사업에 대한 지원을 확보한다. 또한 1개 이상 권역지사를 건설하여 자활 재활용 공동체의 전국화 계획을 수립한다.

업무조직을 개편하여 영업과, 생산관리과, 사업지원과로 세분화하고, 기획 영업과를 신설하여 회사의 자생력 확보를 꾀한다. 회사의 목표를 설정하고 팀별 목표

관리제를 실시하여 성과에 따라 팀별 포상을 실시, 노동의욕을 북돋운다. 영업이익의 극대화를 위해 재활용시장의 동향을 체크하고, 관련기관과의 컨소시엄을 통해 스크랩 기획 영업팀을 운영하며, 신규거래처 개발을 통해 사업을 다각화 한다. 각종 비용절감을 위해 제 규정(여비, 업무추진비, 기타잡비 등)을 만들어 집행되도록 하고, 생산성 향상을 위해 생산라인을 재정비하며, 소모품 비품 관리자를 정하고 대장을 작성하고, 비용절감에 대한 포상을 실시한다. 매 분기별 우수자에게 포상하고 매출 목표 달성에 따른 특별 성과금을 지급한다.

2012년 영업은 통상적인 본체, 모니터, 프린터 수거와 기업 연계를 통한 특수금속 등의 수거를 위해 약 964,000,000원의 예산이 소요되며 재활용을 통해 1,498,400,000원 가량의 매출이 이루어 질것으로 예상된다. 따라서 기존의 사업으로는 약 616,650,000의 매출이익을 기대하고 있다. 그 외에 교육인적자원부 저소득층 PC 업그레이드 사업에 참여하여 대당 40,000원의 수익과 법무부 바다이야기 압류물품 매각에 참여하여 약 20%의 수익률을 예상하고 있다.

중장기 발전계획으로는 현재 차입으로 된 가수금 정리, 기관 지원금 등 자본재조정수립, 주식 재조정을 통한 증자, 유관기관 출자를 통한 유상증자, 중소기업청 자금, 사회연대은행을 통한 채무의 저리 전환 등의 방법으로 재무구조를 개편한다. 또한 사업을 다각화하여 사회 환원 프로그램을 개발하고, 상품을 다양화하여 컴퓨터를 한 축으로 한 pcb + 비철등 스크랩 영업, 프린터 재제조 등 부가가치 확대 개발, EPR 홍보를 통한 기업의 참여 유도 등으로 안정적인 수익구조를 마련한다. 차후 기업의 성장 동력이 될 파쇄 및 용융 등 고부가가치 시장, 해외시장과 관련된 아이템을 개발이 시급한 과제이다.

2-3. 교보다솜이 케어서비스 (대기업 지원형 사회적 기업)

2002년 12월 교보생명의 사회공헌 프로그램 확충에 따라 교보다솜이 사회복지재단이 창단되었고, 2004년 4월 교보생명과 실업극복국민재단의 협약으로 서울, 대전, 대구, 광주, 부산에서 취업취약계층의 실질적 여성가장 70명을 고용하여 간병사업에 활동을 시작했다. 2005년 3월에는 노동부 사회적일자리 자립지향형 사업에 선정되어 2억 1천만원을 지원 받아 인천을 포함한 총 6개 도시에 총 100여명

의 고용을 창출했다.

2006년 4월에는 노동부 사회적일자리 기업연계형 사업에 선정되어 8억 3천만원을 지원받고 참여자는 150명으로 늘어났다. 2006년 7월부터는 유료 서비스도 시작하여 20012년 현재 총6개 지역 10개 병원을 대상으로 제공되고 있으며, 보건복지부가 추진하는 “보호자 없는 병원” 시범사업에 참여하게 되면서 건국대 병원 40병상, 화순 전남대 병원 12병상에 서비스를 시작했다. 유료와 무료의 비율이 6:4가 되었다.

무료사업은 교보다솜이 간병봉사단의 명칭을 사용하되, 유료사업의 경우 다솜이 케어서비스로 활동 중이다. 이는 무료와 유료를 구분함으로써 참여자간의 구분을 두고, 서비스를 받는 수혜자의 경우에도 이를 구분할 수 있도록 하였으며, 이후 무료에서 유료 전환 시 참여자 스스로도 이를 구분하여 인지할 수 있도록 하기 위해서이다.

교보다솜이 케어서비스는 교보생명과 실업극복국민재단, 정부의 지원 사업을 통해 사업이 발전하였고, 최근 (재)다솜이재단이 인가를 받고 사회적 기업으로 인증 받았다.

<표 VI-1> 교보다솜이 케어서비스 사업 주체별 상생구조

수혜대상	정부	기업 사회공헌	NGO
<ul style="list-style-type: none"> -저소득(수급권자, 일반저소득계층) 환자 대상 무료간병 서비스 -일반 환자에게 양질의 유료간병 서비스 	<ul style="list-style-type: none"> -근로빈곤층 4.8%, 빈곤층 11.2% -취업취약계층에게 안정적인 일자리 제공 	<ul style="list-style-type: none"> -일회성 봉사활동 수준의 사회공헌 모텔에서 장기적 일자리 제공형 사회공헌 모텔로의 발전 -기업시민정신을 통한 사회문제 해결 (일자리창출 + 복지) 	<ul style="list-style-type: none"> -임시직 일자리 제공 방식의 한계 극복 -새로운 사회적 기업에 대한 국민적 공감대 확산의 계기 마련 -기업-공익재단-정부 간의 파트너십 확대
<ul style="list-style-type: none"> *저소득 환자 가족의 경제활동 장애해소 *신뢰할 수 있는 간병서비스 제공 	<ul style="list-style-type: none"> 노동연계 복지를 통한 자립 	<ul style="list-style-type: none"> 기업 브랜드의 가치 신장 	<ul style="list-style-type: none"> 비영리단체의 사회적 책임 실현

교보다솜이 케어서비스의 사업 내용을 살펴보자.

실질적 여성가장들에게 안정적인 일자리를 제공하여 자립을 지원하고 기초생활 수급권자 및 의료사각지대의 저소득계층 환자에게 무료간병서비스를 제공하는 사업을 통해 실업·빈곤 대책 마련에 기업-NGO-정부 간의 파트너십을 정착시킨다.

취업취약계층의 여성가장에게는 안정적인 일자리를, 저소득층 환자에게는 무료 간병서비스를 제공하여 사회계층간의 통합을 목표로 하고 있으며, 일반 환자에게는 양질의 유료간병서비스를 제공하고 있다. 2012년 현재 무료간병인 183명, 유료 간병인 244명이 일하고 있으며 2014년에는 유료 250명, 무료 200명을 목표로 하고 있다. 각 지역 별로 사회복지 전공자를 포함한 5명의 관리인원이 배치되어있다.

2006년 7월 유료 사업 시행 후 2006년 12월까지 총 2억 2천만원의 수익을 얻었고, 2007년 5억 5천만원, 2008년 8억4천만원, 2013년 현재 10억원 이상의 수익을 얻고 있다. 전체 운영비 중에서 사회적일자리 지원금이 지원되는 이외의 추가인건비 및 사업비, 운영비 등은 교보에서 지원하고 지원금으로 충당하고 있으며, 수익금의 경우는 새로운 사업의 개발을 위해 적립하고 있다.

기존 유료간병업체와의 차별화 전략을 위해 고용안정성을 제고, 간병사 및 환자중심의 운영, 표준화된 교육훈련 지원, 간병시장 발전을 위한 각종 지원체계를 구축하고자 한다.

<표 VI-2> 기존 유료간병업체와의 차별화 전략

	간병시장 현황	교보다솜이 케어서비스
인력	장시간 노동과 낮은 임금 *시급 2,080~2,920원 *근로자성 불인정	고용안정성 제고 *퇴직금 및 사회보험 적용(4대보험) *근로기준법 준수
운영	간병업체 수익중대 중심의 운영 *병원계약을 위한 로비활동비용을 간병사에게 전가(리베이트 10~20%) *간병 부주의로 인한 환자 상해시 대책부재	간병사 및 환자중심의 운영 / 사회적 기업화 *공익성 담보를 통한 병원과의 협약체결노력 *배상책임보험 가입 *관리자의 현장관리 및 사후관리를 통한 서비스 개선 *사회적 기업으로의 전환 목적

교육	교육훈련의 전문성 부족 *교육 미 실시 또는 단기간 위탁교육 *표준화된 교육훈련 시스템 미비	표준화된 교육훈련 지원 *노인수발보험제도 인정기준 (160시간)에 맞춘 교육훈련 *정기적인 보수교육 실시 (1년간 80시간) *교육훈련과정의 매뉴얼화
지원	지원체계 부재 *간병사, 환자 사례관리 시스템 부재 *과건 및 관리 중심의 활동	간병시장 변화발전을 위한 지원체계 구축 *간병사업제도화를 위한 연구조사 및 공동사업 추진 *네트워크 구축 지원 등

간병사는 건강보험료 3만 5천원 이하, 납세증명 5만원 이하의 55세 이하 중장년 여성 중 실질적인 여성 가장 중에서 선발한다. 선발된 간병사는 이화여대 간호대학과 공동 개발하여 제작된 간병기초교재 및 업무매뉴얼 등의 간병사 교육 프로그램에 따라 기초교육 160시간을 이수한 이후 최종 선발 되어 현장 업무에 투입되고, 연간 80시간의 보수교육을 이수해야 한다.

간병사는 최저임금을 적용하여 무료간병사의 경우 시급 3,480원, 유료 간병사는 시급 4,000원을 받는다. 근로 시간은 유료 간병사는 휴게시간 포함하여 3조 3교대, 4인3교대, 5인 3교대, 7인3교대 등 3교대를 기본으로 환자의 질환에 맞추어 탄력적으로 근무하고, 무료 간병사는 주5일제 주간근무만 하며 근무시간은 08:00~19:00, 휴게시간은 12:00~13:00이다. 주당 40시간 + 연장근무 수당 = 약 100만원을 받으며, 사회적일자리 사업의 지원 조건에 따라 근로기준법상의 근로 조건을 준수해야 한다.

무료 간병서비스를 제공받는 대상자의 선발은 각 병원의 사회사업실을 통해 이루어진다. 병원 사회사업실에서 교보다솜이 간병봉사단으로 간병사 파견을 의뢰하면 수급자, 차상위, 차차상위, 일반 저소득계층을 대상으로 기본 4주의 무료 간병서비스가 제공되고 일정 기간 연장도 가능하다. 향후 기존의 저소득층을 위한 무료간병서비스 외에 일반인을 대상으로 하는 유료형의 서비스를 마련하여 재정적 자립 기반을 구축할 계획이다.

<표 VI-3> 자립을 위한 세부추진전략

목표		역할 및 기대효과	추진전략
일반유료 간병시장 진입	병원공동 간병	-환자 및 보호자 간병비용부담 해소 -체계적 간병서비스 제공 -간병활동시 책임소재 확실	-계약단가 현실화 (현재80%에서 100%로) -기존계약병원 내 병실 확대 -2차병원 중심으로 한 공동간병 적극제안
보호간병 시장 진입	노인수발 보험	-고령사회로의 진입으로 노인수발에 대한 사회적 인식 -간병인력의 제도화	-간병사업단 유경험의 타 NGO 와 공동 마케팅 및 홍보 (사회적일자리 수행 단체 간의 가격경쟁을 탈피) →보호된 시장창출 가능성 적극제안 →지속가능한 일자리 창출 →간병인력의 제도화 →간병서비스의 질 향상
	보호자없 는 병원	-환자 및 보호자 간병비용부담 해 소 -정부정책 협조 -간병서비스의 공적체제 전환시 대비 -간병인력의 제도화	
	산재환자 (재활)	-산재전문교육을 통한 간병서비스 제공 -현금급여에서 현물급여 전환시 인프라 역할 -가족간병자의 정서적 지원	
자체수익개발	자체수익 개발	-간병사 양성교육센터 -노인요양시설 운영 -요양용품 대여	-사무국의 자립방안 마련 -지역내 거점 확보 및 사업 다각화

교보다솜이 간병봉사단의 체계는 운영협의회, 중앙사무국, 지역팀으로 이루어진다. 운영협의회는 교보생명 사회공헌팀 팀장과 과장, 실업극복국민재단 사무국장, 교보다솜이 케어서비스 중앙사무국장 등 총 4인으로 구성되며 주요 의사결정, 예산 확정 및 지원 등의 업무를 담당한다. 중앙사무국은 간병인 사업 총괄, 기획 홍보 업무, 예산 및 지출관련 업무, 지역팀 관리 등 기획 및 마케팅 역할을 담당한다. 지역팀은 서울, 인천, 대전, 대구, 광주, 부산 등 총 6개 지역 현장에서 사업실행, 간병사 모집 및 선정, 간병사 교육, 간병사 배치 및 관리, 병원 섭외 및 관리 등의 업무를 담당했다.

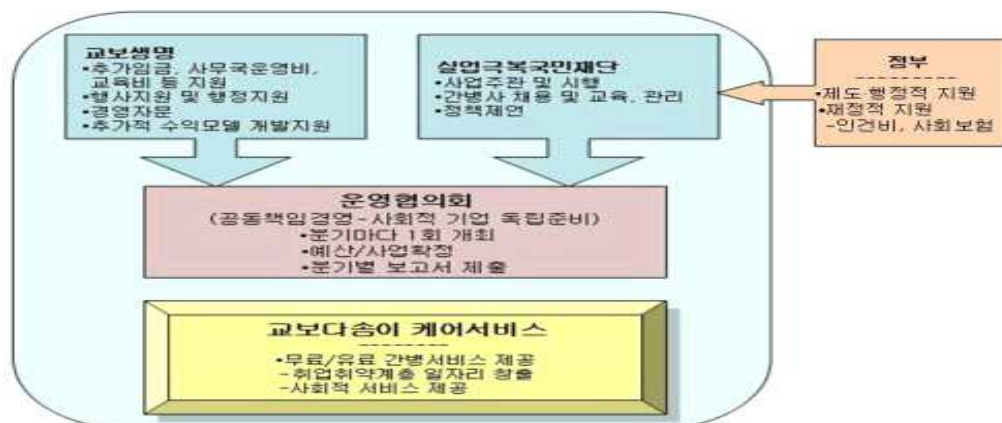
이후, 사회적 기업 인증을 받으면서 재단법인으로 전환하여 이사회가 구성되어 있는 상태이며 이사회, 감사 산하에 사무국과 지역팀으로 구성되었다.

이 사업은 교보생명의 사회공헌 팀, 실업극복국민재단, 노동부 사회적일자리 사업의 지원을 받고 있다. 사회적일자리 사업으로부터는 인건비, 사회보험과 같은 재정적 지원과 제도적, 행정적 지원을 받는다. 실업극복국민재단은 전체 사업을 주관 및 시행하며 간병사 채용 및 교육, 관리를 담당하고 교보생명에서는 추가임금과 사무국 운영비, 교육비등의 재정지원, 행사 및 행정지원, 경영자문, 수익모델 개발 등의 부분을 지원했다. 이후 재단법인으로 전환하면서 독립된 상태이며, 교보로부터 재정적 지원과 경영지원을 받고, 실업극복국민재단으로 부터는 행정적지원 및 업무지원 등을 받고 있다. 중앙정부의 해당 주무부처, 지방자치단체 등 공공기관과의 관계는 실업극복국민재단을 통해 이루어진다. 교보생명은 사업단의 모태가 되는 기업으로 사업 지원의 대부분을 차지하며 사업단 창단초기부터 지속적으로 재정적, 행정적, 인적 지원을 받고 있다. 매년 참여자 인원의 증가로 인해 기업 지원금도 증가하고 있다.

사업의 재정은 기업, 정부, NGO로부터 다양하게 지원받고 있다. 2006년의 경우 총 24억원의 지원을 받았는데 기업 60%, 정부 39%, NGO 1%의 비율이었으며, 2007년에는 총 28억 2천만원의 지원금을 기업 60.7%, 정부 38.6%, NGO 0.7%의 비율로 받았다.

교보다솜이 케어서비스는 취업취약계층인 여성가장을 고용하여 일자리를 창출하고, 저소득계층 및 일반인들에게 무료, 유료 간병서비스를 제공한다. 이 사업은 교보생명으로 부터 인건비 일부와 운영비, 교육비 등 재정적 지원과 경영 자문, 수익모델 개발 지원 등을 지원받으며 실업극복국민재단으로부터 간병사 채용 및 교육, 관리를 지원 받고 있다. 교보생명의 사회공헌 팀과 재단 및 중앙 사무국의 인원으로 구성된 운영협의회에서 공동으로 책임 경영을 하여 사회적 기업으로 독립할 준비를 하고 있다.

<그림 III> 교보다솜이 케어서비스의 협력모델(사회적 기업 인증 이전 형태)

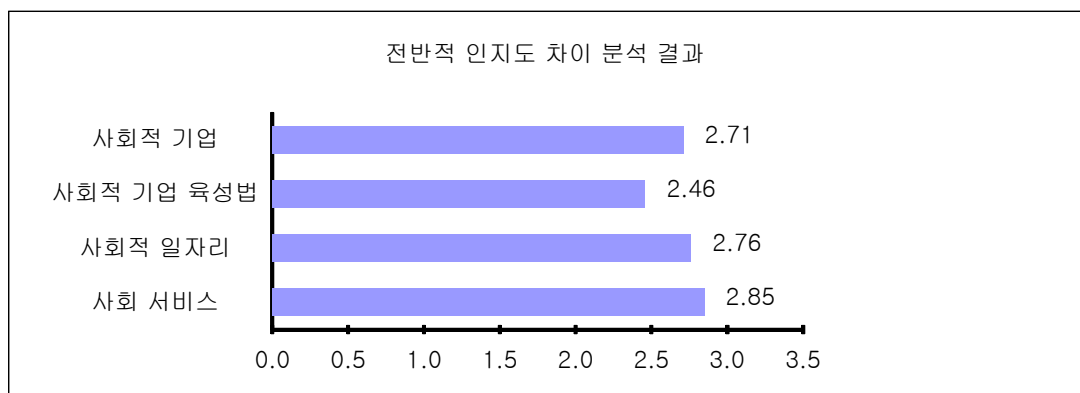


IV. 우리나라의 현황 및 대처 방안¹⁶⁾

사회적 기업에 대한 관심도가 높아진 건 분명한 사실이다. 하지만, 그 이상도 그 이하도 아닌 듯 보인다. 아직도, 사회적 기업에 대한 인지도는 낮은 상태고, 신뢰도 역시 그러하다.

사회적 기업에 대한 인지도 문항에서 응답자들의 평균값은 사회적 기업 2.71, 사회적기업 육성법 2.46, 사회적 일자리 2.76, 사회서비스 2.85로 나타났다. 이는 평균 2.7점(5점 만점 기준)으로, 4개의 키워드 모두 약간 알고 있는 수준(3점)을 넘지 못해, 이는 사회적 기업과 관계된 용어 대부분에 대한 일반인의 인식수준이 그리 높지 않은 것으로 보인다. 특히 ‘사회적기업 육성법’에 대한 인지도는 2.46으로 다른 3개의 키워드에 비해 인식수준이 상대적으로 더 낮은 것으로 나타났다.

<그림 IV-1> 전반적 인지도 차이 분석 결과

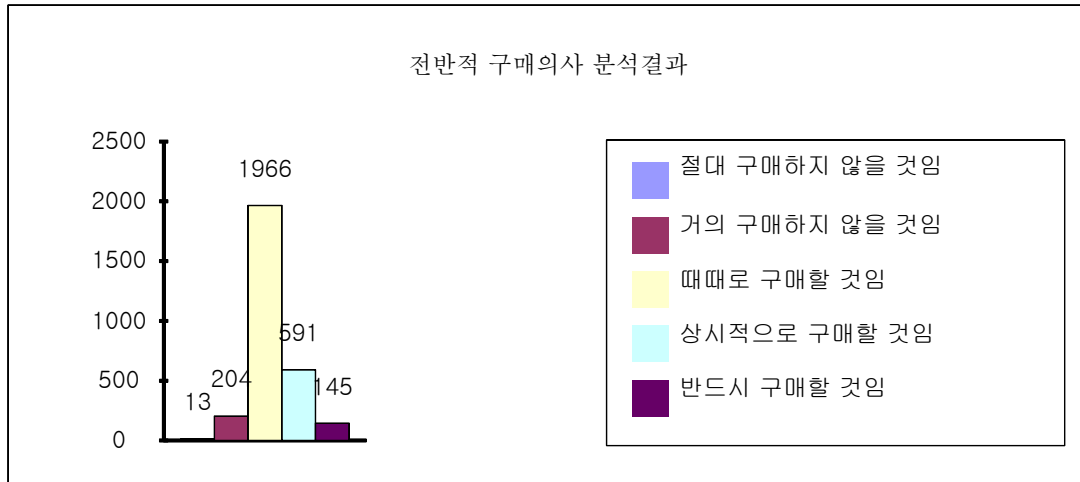


사회적 기업이 생산하는 재화/서비스에 대한 구매 의사는 평균 3.22로, 구매 의사가 다소 있는 것으로 파악됐다.¹⁷⁾ 하지만, 사회적 기업 제품/서비스의 구매를 망설이는 이유 중, 사회적 기업 자체에 대한 인식 부족(29.8%)이 지적되었다. 또한, 사회적 기업 제품/서비스의 품질에 대한 신뢰부족(43.4%)은 사회적 기업 자체에 대한 인식 부족에서 기인한 것으로 해석할 수 있다.¹⁸⁾

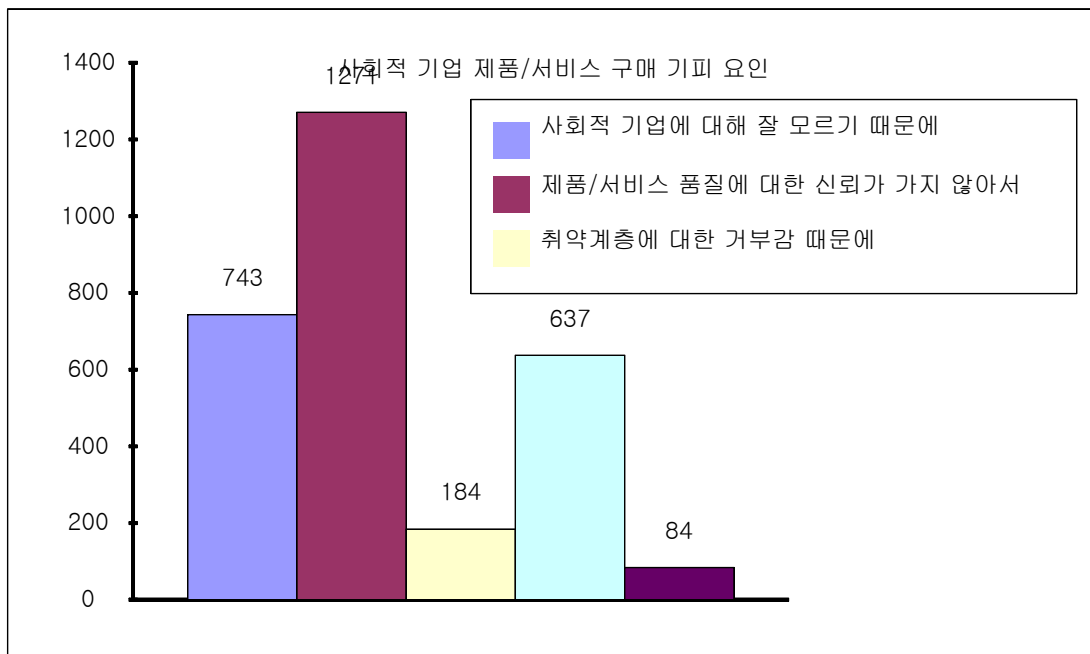
16) 조영복, 양용희, 김혜원/2008/ 사회적기업 육성을 위한 중장기 정책방향. pp.71- 중 일부 발췌

17) <그림 III> 참조.

<그림 IV-2> 전반적 구매의사 분석 결과



<그림 IV-3> 사회적 기업 제품/서비스 구매 기피 요인



- 18) 박선화/KOREAN SOCIAL ENTERPRISE MAGAZINE/사회적기업에 대한 일반인 대상 인식조사 분석 /2008. 3. (사)사회적기업연구원이 노동부와 (재)실업극복국민재단의 후원으로 사회적기업에 대한 일반인의 인식수준을 살펴보기 위해 실시한 설문조사 내용이다. 답변은 5점 척도(전혀 알지 못함 1점, 거의 알지 못함 2점, 약간 알고 있음 3점, 대체로 알고 있음 4점, 매우 잘 알고 있음 5점)를 기준으로 했다. / <그림 IV> 참조.

사회적 기업에 대한 정보와 인식의 부재는 사회적 기업 창업, 인력 모집, 판로 개척, 재정 접근 등에서 제약이 될 가능성이 크다. 다행히, 사회적으로 배제된 계층에 대한 거부감이 상대적으로 낮은 것으로 나타나, 취약계층에 대한 일자리 제공을 통해 사회적 기업에 대한 홍보노력도 고려해 봐야 할 부분이다. 무엇보다도, 사회적 기업 모범 사례를 선정하여, 사회적 기업에 대해 인식을 심어주는 것이 중요하다고 할 것이다.

사회적 기업의 모범 사례를 선정하기 위해, 성과와 가치를 인식하려면 무엇보다도 먼저 사회적 기업 혹은 사회적 기업 관련 부문의 정확한 규모를 파악하여야 한다. 규모 외에도 범위, 강점과 약점, 다양성 등에 대한 조사가 필요하다. 사회적 기업의 분야별, 지역별 자료를 통하여 사회적 기업 부문의 규모 및 국가경제에 대한 기여도를 파악할 수 있을 것이다.

세계적으로도 사회적 기업에 대한 연구마다 용어의 정의 및 방법론이 다양하며, 이는 그만큼 사회적 경제의 규모에 대해서 명확히 설명하기 어렵기 때문이다. 그러나 최근에 사회적 기업에 대한 관심도 및 중요성이 증대되어 왔다. 사회적 기업에 대한 조사가 지역별 연구나 국가적 조사로 상호비교 가능하기 위해서는 무엇보다도 먼저 사회적 기업에 대한 개념 정의에서부터 연구방법과 연구 관행이 표준화될 필요가 있다. 그것은 선진국의 예에서도 그렇듯이, 사회적 기업에 대한 연구들이 연구범위와 방법, 심지어 용어의 정의 등이 서로 달라 상호비교가 용이하지 않기 때문이다. 또한, 사회적 기업의 가치와 사회기여도를 설명할 수 있는 구체적 근거가 미약하며, 사회적 기업의 생성, 경영, 성과 등에 관한 이론의 형성도 미미한 실정이다.¹⁹⁾ 이러한 경향은 세계적으로도 마찬가지이다. 따라서 관련학문인 사회복지학, 경영학 뿐 아니라 사회학, 경제학, 정책학 등과 같은 다학문적인(multidisciplinary)접근이 필요하며 이는 우리의 경우에도 마찬가지이다. 정부가 사회적 기업의 육성을 주도하는 만큼 사회적 기업 정책의 시행착오를 줄이기 위해서 사회적 기업 관련 연구를 진작시켜야 하며, 이를 위해 사회적 기업 연구 관련 전문학술지를 육성할 필요가 있다.

사회적 기업 대회나 사회적 기업가를 평가하여 시상하는 것도 대중들에게 인지도를 높여줄 수 있는 좋은 방법이 될 수 있다. 이미 영국에서는 Enterprising

19) Helen Haugh. 2005. 「사회적 기업이 정신 연구 아젠다」, 사회적기업저널 2005년호. p.1.

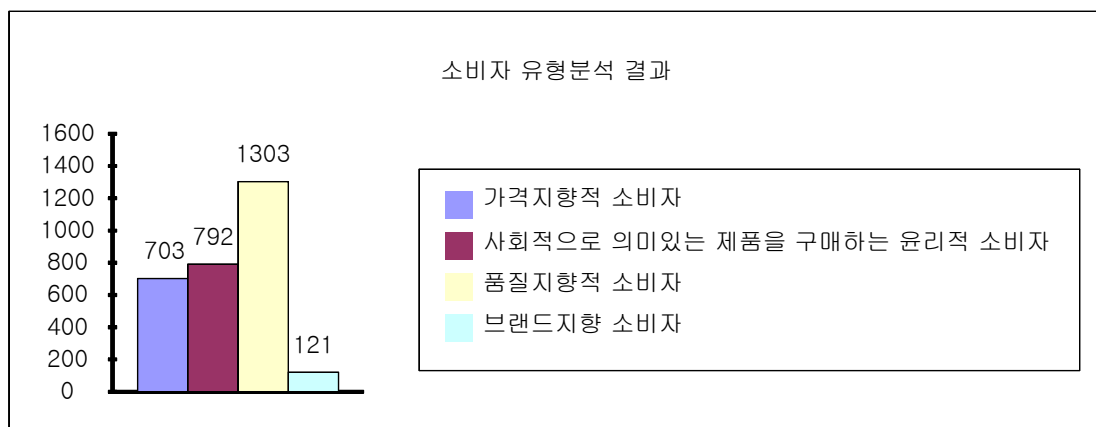
solutions National Social Enterprise Award이라는 대회를 통해 포상을 하고 있다.

언론, 인터넷, 행사개최, 세미나, 인쇄물 및 기타 홍보물 등을 활용한 국가·지역적 차원의 홍보를 진행할 필요가 있으며, 홍보효과를 배가하기 위해 사회적 기업 네트워크, 기업단체, 교육계 등 매개 역할을 하는 기관들을 활용해야 한다.

사회적 기업의 성공은 사회공헌의지와 경영능력을 갖춘 사회적 기업가에 의하여 결정된다. 그러나 사회적 기업 내부의 인적인프라는 일반 기업과는 달리 제한적이다. 즉, 사회적 기업 경영자들의 전문경영능력은 일반 기업의 경영자들과 비교했을 때 부족하며, 종업원들의 기술적 능력 역시 마찬가지다.

설문조사에 참여한 응답자들은 자신이 어떠한 유형의 소비자인지에 대해 '품질지향적인 소비자(44.6%), 사회적으로 의미 있는 제품을 구매하는 '윤리적인 소비자(27.1%), '가격지향적 소비자(24.1%), '브랜드지향 소비자(4.1%)순으로 나타났다.

<그림Ⅳ-4 > 소비자 유형분석 결과



영국의 경우, 사회적 기업이 상품의 질이나 윤리적인 측면에서 매우 높게 평가되고 있다. 긍정적인 부분은, 소비자 유형별로 사회적 기업 제품/서비스에 대한 구매 의사를 살펴본 결과 '윤리적 소비자'라고 응답한 소비자들 중 적극적 구매 의사를 표시한 경우는 35.8%로 나왔다. 이는 브랜드 지향적 소비자의 적극적 구매 의사인 14.0%보다 2.5배 정도 높은 것이며 전체 응답자의 적극적 구매의사 25.2%보다도 높은 것이다. 하지만, 아직까지 우리나라는 품질지향적인 성향이 단

연 돋보였다. 결국, 사회적 기업이 기업으로서 지속가능한 경영을 하기 위해서는 경영인과 종업원들이 일반 기업과 비교해도 차이점을 느끼지 못하게끔 제 몫 이상을 해야 한다. 따라서, 이에 대한 해결방안으로 전문적인 교육기관을 통해 사회적 기업가를 양성하려는 노력이 필요하다. 영국에는 사회적 기업가를 위한 기관인 The School for Social Entrepreneurs(SSE: www.sse.or.uk)와 같은 전문 교육기관이 존재하며, 미국의 우수한 경영대학에는 사회적 기업과 관련한 교과목이 강의되고 있다. 이와 같이 전문적인 교육기관과 경영대학을 중심으로 사회적 기업가를 양성하는 것은 필수적이라 할 수 있다. 아직 표준적인 사회적 기업가를 위한 커리큘럼은 마련되어 있지 않으며, 사회적 기업가 양성도 민간의 선도적인 노력에 의하여 추진되고 있기에 재정적, 지역적으로 한계가 있다. 따라서 정부의 정책적인 배려가 필요하다.

정부는 첫째, 사회적 기업의 인적자원을 양성하기 위한 표준 교과과정을 마련하여 사회적 기업이 필요로 하는 인적 자원 능력을 향상시킬 수 있도록 하여야 한다.

둘째, 사회적 기업의 인적자원에 대한 교육훈련에 체계적인 노력을 기울여야 한다. 정부가 추진하고 있는 일반 기업을 위한 기존의 교육훈련과정에 사회적 기업 부문을 포함하도록 하며, 사회적 기업만을 위한 독자적인 교과과정도 설치할 필요가 있다.

셋째, 잠재적 사회적 기업가를 발굴·양성하여야 한다. 사회적 기업가의 원천은 다양하다. 선진국의 예에서 보면, 사회적 기업가는 청소년에서부터 은퇴자에 이르기까지 그 스펙트럼이 다양하다. 다양한 스펙트럼을 충족시키기 위해서는 초·중등학교에서부터 사회적 기업에 대한 이해와 교육을 받을 필요가 있으며, 대학생을 비롯한 청년들의 사회적 기업 창업을 활성화할 필요가 있다.

사회적 기업이 겪는 어려움 중 하나로, 시장개척 부분이 있다. 정부와 지방자치단체는 사회적 기업이 지역사회에서 새로운 시장을 창출하고, 기존시장에 진입할 수 있도록 진입장벽을 최소화하여야 하며, 제품판매를 촉진하여야 한다. 이를 위해 사회적 기업이 공급할 수 있는 제품과 서비스를 발굴하고 업종별로 다양한 사업모형을 개발하여야 한다. 지역에 따라 공급이 부족한 간병, 청소, 주거환경개선, 보조교사, 급식, 취약계층 생산품 판매사업 등이 있을 수 있으며, 지역단체들이 자선활동과 바자회 등을 통한 사회적 기업 제품판매촉진활동을 활성화할 필요가 있다. 이는 정부조달사업 관계자들의 이해 증진을 돕고, 사회적 기업에 대한 인식

과 지식부족 문제를 해결하는 데 일조할 수 있을 것이라고 본다.

사회적 기업의 창업과 성장을 위해서는 자본이 필요하나 이에 대한 인프라는 절대적으로 부족하다. 따라서 우리나라의 사회적 기업들에 관한 재정지원방향 역시 설립초기에는 정부가 적극적으로 지원하여 사회적 기업이 자립할 수 있는 기반을 마련할 수 있도록 한 후, 점차적으로 정부의 지원을 축소하여 시장영역과 민간영역으로 지원체계의 중심을 이동시키는 것이 바람직하다고 본다. 즉, 육성초기에는 재정을 통해 미성숙한 사회적 기업에 대해 사업비, 운영비 지원 등의 직접적인 지원을 할 필요가 있지만, 장기적으로는 직접지원 방식을 탈피하고 간접지원방식으로 전환해야 한다. 이탈리아의 경우 협농조합 공통의 기금이 중요한 역할을 하고 있으며, 미국의 경우 민간재단이 중요한 역할을 하고 있다.

우리나라의 경우, 사회적 기업이 필요할 때마다 지역사회 투자기관이 조직되지 않으면 상당히 어려운 것이 현실이다. 이를 해결하기 위해서는

첫째, 민간부문의 다양한 재원 발굴에 힘써야 한다. 이를 위해서 우선적으로 민간의 자선기금이 사회적 기업에 직접적 혹은 재단 등을 통해 간접적으로 전달될 수 있도록 기부 및 모금문화의 활성화에 노력해야 한다. 그리고 대기업의 사회공헌기금을 비롯한 민간기업과의 연계를 통한 자금지원도 사회적 기업으로 공급될 수 있도록 하는 시스템이 필요하다. 이러한 노력들은 사회적 기업이 점차 성장함에 따라 정부와 공공기관의 지원으로 마련한 재원으로부터 재정적 독립을 이루는데 필요한 전제조건이라고 할 수 있겠다.

둘째, 사회적 기업에 대한 재정지원을 위해서는 장기저리의 신용대출과 무사지원이 가능한 다양한 금융기관의 육성이 필요하다. 소액신용기관은 사회적 기업에 대한 지역사회투자기관으로 발전할 수 있도록 재원확충이 이루어질 필요가 있으며, 새로운 형태의 신규기관 설립도 검토할 필요가 있다. 사회투자기관은 각종 민간금융기관과의 파트너십 및 전문적 자원봉사자를 확충하여 자금 대출능력 및 위기관리능력을 보강하고, 자금지원이 이루어진 사회적 기업에 대한 경영컨설팅과 사후관리서비스가 가능하도록 경영능력을 확보하여야 한다. 그리고 사회적 기업에 대한 기업신용평가기능을 전문화하여 각종 금융거래에 따르는 신용 분석 비용을 간소화 할 필요가 있다.

V. 결론 및 제언

우리나라의 사회적 기업은 아직 오픈단계이다. 많은 개념과 정의가 혼용되고 있는 것 또한 사실이고 다양한 분류체계가 혼재해 있다. 소비자들의 뇌리에는 그저 ‘착한 기업’이라는 이미지 하나만 있을 뿐, 도통 정보가 없다. 아직 사회적 기업들의 지속가능한 성장 모델역시 취약한 상태이며, 정부 재정 의존도가 너무 높다. 노동집약적, 수익성이 낮은 업종에 집중되어 있는 현실이다.

현재 한국에서 사회적 기업을 지향하고 있거나 사회적 기업으로 인증을 취득한 몇몇 사례를 살펴보면 다음 <표 VII>와 같다.

<표 VII> 우리나라 사회적 기업의 사례

사회적 기업명	장소	규모 및 특징	사업내용
짜로사랑	수원	두부제조업체, 짜로사랑은 알콜 중독에서 벗어난 김동남대표가 기업의 규율, 책임성 강조하며 비전을 제시하며 도약발전	2005년 공장이전 및 기계 설비 확장, 자체 물류시스템 가동, 생협매장과 회원 확보, 두부 공급 지역 확보 등으로 사업 안정화
결식아동 도시락 제조업체 사랑의 손맛	제주도	결식아동 및 독거노인에게 도시락 제조하는 것을 중심으로 시작	서귀포의 부실 도시락 파문이 후 줄어든 도시락 수를 지역 복지관과 연계하여 회복
도시락 사업체 (주)나눔공동체	서울 봉천동	국내 1호 자활공동체로 1999년 봉천동 나눔의 집에서 노숙자 자활사업의 일환으로 국고보조금을 받아 도시락 사업 시작	2001년 자활근로사업을 위탁받아 12명이 시작, 인건비는 정부에서 위탁받음.
음식물 재활용업체 삶과 환경	청주	18명으로 청주자활후견기관, 충북실업극복협의회, 청주시 노인종합복지관, 사회적 기업 미래자원과 컨소시엄 형성하여 청주시 음식물 수거 사업 위탁	청주시 1/4 지역의 아파트와 단독주택의 음식물 쓰레기 수거, 운반 매월 평균 6,200만원의 매출 실적 달성

사회적 기업명	장소	규모 및 특징	사업내용
전자 전기 폐기물 재활용업체, (주) 컴윈	시흥	고물상 수준의 재활용업을 하 던 자활후견기관들이 합쳐 재 활용업체로 탄생한 회사	일자리만들기본부의 컴퓨터로 일 자리만들기 운동에 참여하면서 수익사업을 다변화하면서 수출도 하고 있음. 2004년 11명 고용
페플라스틱 재활용업체 미래자원	청주	5명으로 시작, 정직원 33명 자 활사업단 12명, 노인일자리 15 명 등 60명에게 일자리 제공	페플라스틱 수거, 선별후 압축 또는 파쇄의 공정을 통해 재생 원료 생산
청소전문회사 늘푸른 사람들	서울	청소용역관리사업으로 시작	청소관련 기술자료 축적 후 기술 교육(지난 6년간 8,000명 교육), 청소장비나 재료 수입 유통 등 사업영역 확장, 청소대행업으로 이전, 2004년 매출 10억 달성
청소전문업체 (주) 함께 일하는 세상	전국	2003년 실업극복국민재단에서 1억원 지원 설립. 경기 서울지 역에 17개 지점 설립	학교화장실 청소 무료시범사업 후 청소용역 선점, 2005년 3억5 천만원 매출 달성
간병사 전문 약손 엄마	협동 조합식 운영	1998년 특별취로사업으로 간병 사업 시작후 2001년 간병사업 단 전국 네트워크 시작	실기교육40시간, 이론교육60시 간, 보수교육 30시간의 간병사 교육 통해 전문간병사 양성, 2005년 10여개 병원과 계약
여성일용가사 서비스 우렁각시 청주시부	청주	파출부를 가사관리사로 직종으 로 변환시키고자 회원들이 모 여 시작	전문적 가사관리사로서 가사 서비스 및 교양강좌 등 20시간 교육 실시
산림사업법인 (주)강원임업	태백	97년 숲 가꾸기 공공근로사업 에 참여한 폐광실업자들과 청 년실업자들이 2001년 설립한 노동자 생산자협동조합	참여자의 전문성과 기술력을 활용하여 2005년 8억 매출 후 산림토목법인 설립 예정
CNH종합건설 (주)	서울	2000년 종합건설업으로 등록, 협동조합으로 시작후 일반기업 으로 전환	2005년 10억 원이상의 수주

출처 : 정선희(2005)에서 요약 정리.

이들 사례를 통해 사회적 기업으로 성공하는 방법에 대하여 정선희(2004)는 다음의 방안을 제시하고 있다.

첫째, 변화의 전도사가 되어야 한다. 사회적 창업가는 영리적인 창업가와 달리 사회적 가치와 임무를 실현하기 위해 혁신적 접근 방식과 프로그램으로 사회 문제를 풀고자 하여야 한다.

둘째, 사회적 목적과 수익 창출이란 두 가지 목적을 추구하라. 사회적 기업의 창업가들은 시장을 읽어내고 자신이 가진 자원을 최대한 활용하여 사업의 기회를 포착하며, 변화에 개방적이며 직면한 도전을 극복하기 위하여 새롭게 혁신적인 대안을 낸다. 특히, 영리적인 활동과 사회적인 임무 사이에 균형적인 감각을 잃지 않으려 노력해야 한다.

셋째, 시장조사 및 자신의 자산을 평가하라. 사회적 기업도 시장의 변화에 유연하게 대처하고 새로운 기회를 포착해야 한다. 시장조사나 사업 분석 기술이 미비한 경우 경영 컨설팅을 받을 수 있는 지원금을 제공받거나, 시장분석 및 경영분석 지원도 가능하다. 또한 자신이 갖고 있는 시장성 있는 자산이 무엇인지를 평가하는 일이 중요하다. 다양한 전문성과 네트워크가 있는 경우 이를 최대한 활용하여 사업에 진출한 사례도 많다.

넷째, 권한과 책임라인을 명확히 하는 조직 시스템이 필요하다. 사회적 프로그램 운영하는 직원과 사회적 기업을 경영하는 매니저의 역할 분화와 책임운영이 매우 중요하다. 스쿠움²⁰⁾의 경우, 계약 관리자, 작업장 책임 관리자, 장애인 직업재활 관련 기금 책임자, 인력 파견 책임자, 품질 관리 검사관, 네트워킹 개발자, 안전 관리 책임자, 상담가 등 전문 관리인의 세분화된 책임운영을 통하여 영리추구와 사회적 목적이란 두 가지 임무를 성공적으로 달성하였다.

다섯째, 전문성을 가진 직원과 외부 전문가를 결합하라. 사회적 기업들은 초기에는 자원봉사의 형태로 외부전문가의 지원을 통하여 여러 가능성을 모색하고 재정 및 마케팅 분야의 컨설팅을 받을 필요가 있으며 자리가 잡힌 후 이들 분야 전문가를 고용할 필요가 있다.

여섯째, 사회적 기업을 장기적인 안목에서 보라. 초기단계에는 손익분기점을 맞춘다. 둘째 단계에는 경제적 주류에 가입하여 소외 계층에게 직업훈련이나 정규 일자리를 제공할 수 있는 능력을 갖추어라. 셋째 단계에는 잉여수익을 내어 기관의 여러

20) 미국의 사회적 기업 중 하나. 장애인에게 안정적 일자리와 더불어 고객 연봉을 제공하는 회사다.

프로그램 운영비를 지원할 수 있는 능력을 갖추어라. 넷째 단계에는 얼마나 많은 사람들에게 일자리를 제공하는가에 따라 성공여부가 결정된다.

여기에 앞에서 논의 했던 몇 가지 더 추가하자면, 일곱째, 자본조달을 원활하게 할 수 있도록 민간 재원 및 다양한 금융기관 육성이 필요하다. 여덟째, 사회적 기업에 대한 정보와 인식을 넓혀 나가는 것이다. 이는 우리나라 사회적 기업이 가지는 가장 본질적인 문제점으로서, 사회적 기업의 용어 및 정의의 확립, 다학문적 접근을 통한 연구, 전문가 양성 교육 등을 통해 이 문제를 개선해야 할 것이다.

앞으로 사회적 기업의 활동은 더욱 활성화 될 것이며 사회적 영향력 역시 더 증대 될 것으로 예상된다. 21세기 복지국가로의 도약 밑거름이 되기 위해서는 반드시 행 해져야 할 선행조건이며, 이를 위해서는 앞에서 제시한 방안들을 하나하나 검토하여 수행하길 바라는 바이다.

참 고 문 헌

- 오길승. 2007. 1차 산업 분야에서의 장애인 사회적 기업 육성 가능성 및 전략에 대한 고찰.
- <http://www.socialenterprise.go.kr/>
- ' 07년 노동부 연구용역과제(사회적기업 활성화를 위한 고용지원센터와 지방자치단체간의 바람직한 역할 방안)
http://www.molab.go.kr/view.jsp?cate=3&sec=2&mode=view&smenu=4&bbs_cd=106&state=A&seq=1201071274805
- OECD 소책자 번역본/1999/Social Enterprises
- 장원봉/보건복지포럼. 2010. 4. : 사회서비스 영역에서 사회적 기업의 역할과 과제
- 김경휘, 반정호/노동정책연구 2006 제 6권 제 4호 : 한국 상황에서의 사회적 기업의 개념과 유형에 관한 소고, 2006.
- 박찬임/이달의 초점 : 사회적 기업 육성정책의 쟁점과 과제
- 이신모. 사회적 기업 창업을 통한 청년실업해소
- EU 15개국의 사회적 기업
- 정선희/다우출판사.2005 : 한국의 사회적 기업
- KOREAN SOCIAL ENTERPRISE MAGAZINE/사회적 기업에 대한 일반인 대상 인식조사 분석
- 조영복, 양용희, 김혜원/2008/ 사회적 기업 육성을 위한 중장기 정책방향
- 홍석빈/LG Business Insight 2009.5/사회적 기업의 지속 성장 가능성

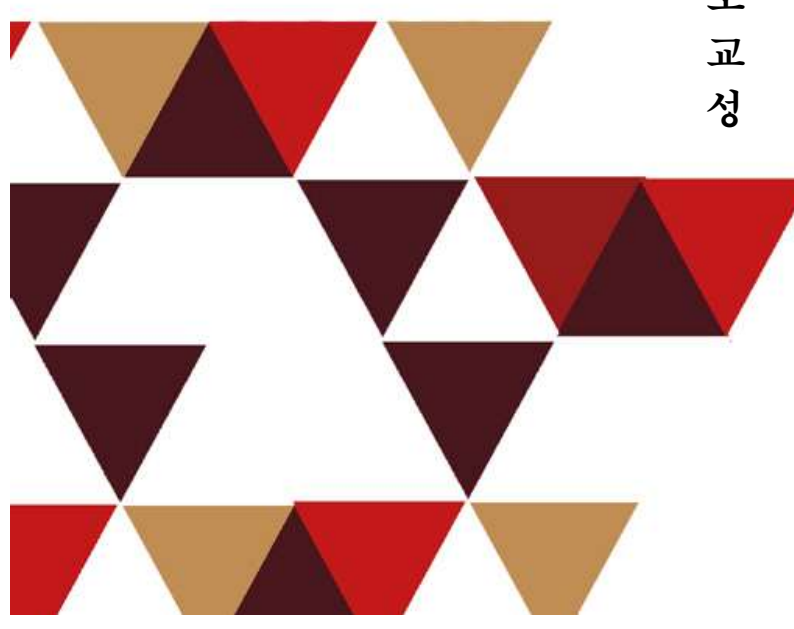


노인일자리사업 참여 만족도와 개선사항에 관한 연구

- 김제를 중심으로 -

2014년 11월

과	정 : 제11기 핵심리더과정
소	속 : 김 제 시
교	번 : 19번
성	명 : 이 승 곤



목 차

I. 서론	203
1. 연구의 필요성	203
2. 연구의 목적	206
3. 연구의 한계	206
II. 이론적 고찰	207
1. 노인일자리의 의의	207
1) 노인의 개념	207
2) 노인일자리의 개념	208
3) 관련법규	209
2. 노인일자리사업의 필요성	212
1) 노인 취업의 필요성	212
2) 노인의 사회통합 방안 필요	216
3) 노인의 취업 욕구와 취업 활동	217
3. 고령자 고용문제에 대한 사회적 대응	220
1) 고령화 사회의 노인문제	220
2) 우리사회의 대응	222
4. 우리나라의 노인일자리사업 정책	223
1) 사업추진체계	223
2) 운영주체별 역할	224
3) 노인 일자리사업의 정책 목표	226
4) 노인 일자리사업 유형	228

III. 김제시 고령화 현황 및 노인일자리사업 추진현황	2
1. 김제시 인구고령화 현황	231
2. 노인일자리 사업 추진 현황	231
IV. 연구방법	233
1. 연 구 대 상	233
2. 연 구 내 용	233
3. 자료 분석 방법	234
V. 연구결과 및 분석	236
1. 연구대상자의 특성	236
1) 연구대상자의 일반적 특성	236
2) 연구대상자의 경제상태	236
3) 연구대상자등의 일자리 참여실태	238
2. 노인 일자리사업 참여 만족	242
1) 노인 일자리 사업 참여 만족도	242
2) 노인 일자리사업에 대한 희망사항(개선사항)	246
VI. 결 론	250
참고문헌	258

표 목 차

<표 2-1> 우리나라 국민의 평균수명	221
<표 2-2> 노인일자리사업의 유형	228
<표 3-1> 김제시 인구 및 고령화(65세 이상) 인구 구성비 추이	132
<표 3-2> 김제시연도별사업현황	232
<표 4-1> 설문조사 문항의 구성	234
<표 4-2> 조사대상자의 일반적 특성	234
<표 5-1> 생활비 마련	237
<표 5-2> 일자리참여유형	239
<표 5-3> 노인일자리 사업에 대한 희망 보수금액	246

그림 목 차

<그림 2-1> 노인일자리사업 추진체계	224
<그림 5-1> 주거형태	237
<그림 5-2> 국민연금 수령여부	238
<그림 5-3> 일자리사업 참여이유	239
<그림 5-4> 일자리사업 참여경로	240
<그림 5-5> 일자리사업 참여 횟수	240
<그림 5-6> 일자리사업 주당 참여일수	241
<그림 5-7> 일자리사업 1일 참여 시간	241
<그림 5-8> 일자리사업 만족도	242
<그림 5-9> 노인일자리사업 소득에 대한 만족도	243
<그림 5-10> 노인일자리사업 작업환경에 대한 만족도	243
<그림 5-11> 노인일자리사업 근무시간/근무내용에 대한 만족도	243
<그림 5-12> 노인일자리사업 동료간 만족도	243
<그림 5-13> 노인일자리사업 불만족 사유	243
<그림 5-14> 노인일자리 참여로 경제적 도움여부	243
<그림 5-15> 노인일자리사업 주당 걱정(희망)일수	243
<그림 5-16> 일자리사업장에서 하루 일하고 싶은 걱정(희망)시간	243
<그림 5-17> 일자리사업 참여 희망직종	243
<그림 5-18> 일자리사업 향후 참여 희망년수	243
<그림 5-19> 노인 일자리사업에서 가장 우선 개선해야 할 사항	243

노인일자리사업 참여 만족도와 개선사항에 관한 연구

- 김제시를 중심으로 -

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우리나라는 평균 수명의 증가와 출산율의 저하로 인해서 노인인구가 급증하는 인구 고령화 사회로 진입하였다. 고령화 사회란 전체인구에서 노인이 차지하는 비중이 다른 연령집단에 비해 상대적으로 높은 사회를 말한다. 고령화 사회는 또한 노인인구의 비중이 증가함에 따라서 다양한 사회경제적인 변화를 겪는 사회를 말한다.

우리나라는 2000년에 노인인구가 전체인구의 7%를 넘는 '고령화 사회(Aging Society)'가 되었다. 2008년 현재 노인인구는 전인구의 10.3%인 500만명을 차지하고 있으며 2018년에는 노인인구비율이 14.3%에 도달하여 고령사회로 진입할 것으로 전망하고 있다. 보건의료기술의 발달로 노인의 평균수명이 연장되고 급속한 출산력 감소로 우리나라에서 고령화는 서구보다 더욱 빠른 속도로 진행 될 것으로 예상된다. 우리나라의 고령화 속도, 즉 노인인구가 7%에서 14%로 되는 속도는 선진국인 프랑스 115년, 미국 71년, 이태리 61년, 일본 24년에 비해 매우 빠른 19년일 것으로 보인다.¹⁾ 이러한 급속한 고령화는 사회가 이를 미처 준비하기도 전에 발생하고 있기 때문에 문제가 되고 설사 사회가 이를 준비한다고 해도 급속도로 진행되는 노인인구 비중의 증가는 인류가 그 동안 경험해 보지 못한 다양한 사회적 문제를 가져오고 있다. 이미 선진국의 경험을 통해서 인구의 고령화로 연금 및 의료비 증가, 요보호노인수발문제 등 다양한 문제가 발생하고 있음을 알 수 있다. 노인인구 비율의 증가로 15세에서 64세의 경제활동 인구대비 65세 이상 노인 인구의 비율을 나타내는 노인부양비가 증가하고, 이로 인해 전체사회는 노인부양을 위한 부담을 갖게 된다. 2008년 현재, 노인부양비는 14.3%로 7명의 생산

1) 통계청, 「고령자 통계」 2005

가능 인구가 노인1명을 부양하는 실정이나 2020년에는 노인부양비가 21.7%로 증가하여 5명의 생산가능인구가 노인 1명을 부양해야 할 것으로 전망하고 있다.²⁾

우리나라 전체 노인 인구의 30%가 경제활동에 종사하고 있으나 대부분 농업, 어업, 축산업 등에 종사하여 산업 생산성이 떨어진다. 게다가 대부분의 노인이 경제활동에서 제한받거나 실업상태에 처해있어 노인인구의 지속적인 증가는 국가의 경쟁력을 떨어뜨리는 원인이 된다. 최근에 구조 조정 등으로 정년제가 사실상 무의미해져 정년퇴직이나 은퇴 이후의 길어진 여생을 어떻게 지낼 것인가 하는 문제가 점차 사회적 문제로 나타나고 있다. 노후의 소득보장 수단인 국민연금은 가입자 대비수급자의 증가로 재정적 고갈을 겪게 되고, 고령화는 연금의 재정수입과 지출에 모두 영향을 미친다. 고령화가 진전되면 근로자 비중이 감소하기 때문에 보험료를 내는 수는 감소하나, 평균수명 연장에 따라 수급자의 증가가 초래되어 연금 계정의 지출은 증가할 것으로 전망된다. 인구고령화와 동시에 진행되는 출산율의 저하는 중장기적으로는 생산연령에 해당하는 경제활동 인력의 감소를 초래하여 생산성을 저하시키고, 노동인력감소 문제와 관련해서, 인구고령화가 경제에 미치는 중요한 영향중 의 하나는 노동인력의 감소로 인한 경제성장의 문제이다. 노인인구는 경제활동참가율이 낮고, 청·장년층에 비해 생산성이 낮으므로 노인 인구비중의 증가는 결국노동인력의 양적, 질적인 감소를 가져올 것으로 예상된다. 생산가능 인구(15~64세)가 전체인구에서 차지하는 비중은 2000년도에 71.7%이었는데, 2001년72.1%, 2008년72.3%로 약간 상승하다가 2040년에는 58.4%로 2050년에는 55.1%로 급격하게 줄어 들 것으로 예상 한다.³⁾

아울러 노인은 저축보다는 소비를 하는 층 이므로 노인 인구비중이 많게 되면 소비증가와 저축감소 등으로 투자가 어렵게 되어 경기침체가 발생하여 경제가 하락하게 될 위험이 있다. 이밖에 인구 고령화로 예상되는 문제로는 한정된 자원에 대한 배분에 있어서 노인세대와 젊은 세대간의 갈등이 발생 할 수 있고, 노인 세대와 젊은 세대간의 가치 차이로 인해 가치 갈등도 발생하여 전체 사회의 통합이 어렵게 될 수 도 있다. 가족 내에서는 여성의 사회진출 증가로 인해 수발을 필요로 하는 노인에 대한 부양을 둘러싼 가족간의 갈등이 발생 할 수도 있다.

2) 통계청, 「장래인구추계」 2006

3) 통계청, 「장래인구추계」 2006

이와 같이 노인 인구의 증가는 노인도 개인만의 문제가 아닌 전체 사회문제로서 노인의 일자리를 창출하여 소득을 보장하여주는 것이 현재 가장 시급한 것으로 대두되고 있다.

보건복지부는 2004년부터 일하기를 희망하는 노인에게 맞춤형 일자리를 공급하여 노인에게 소득창출 및 사회참여의 기회를 제공, 일을 통한 적극적 사회참여와 소득보충 및 건강증진 등으로 노인문제 예방 및 사회적 비용 절감하고자 하는 목적으로 노인일자리사업을 시행하고 있다.⁴⁾

즉 노인일자리사업이란 취업에 대한 욕구가 있는 건강한 노인에게 능력과 경륜을 활용한 사회참여의 기회를 제공하는 사회적 일자리라고 할 수 있다. 이렇게 노인일자리사업은 기존의 기초수급노인들만을 위한 복지프로그램이 아닌 일반노인이 주 대상이 되며 노인을 단순서비스대상이 아닌 프로그램의 주체로서 접근하는 것으로 적극적 사회참여의 도모를 위한 사업이다.

노인일자리사업의 시행에 있어, 노인들에 있어서 어떤 긍정적인 결과를 나타내었는지에 대한 결과를 토대로 향후 사업이 나아가야 할 방향성을 모색하기 위해서는 효과성에 대한 정확한 측정이 요구된다. 효과성이 만족도가 높다고 해서 효과가 긍정적이라고 해석 할 수 는 없지만 만족도와 함께 고려되어지는 것은 특정 프로그램이나 정책에 있어서의 효과성이 최종 사용자의 만족도를 포함하고 있기 때문이다 따라서 본 연구에서 실시하고자 하는 노인일자리사업 참여자의 만족도 및 개선 할 사항에 관한 조사 분석은 궁극적으로 노인일자리사업의 효과를 검증하는 데에도 기여하게 될 것이다. 또한 만족도를 토대로 한 실태파악은 물론, 현 상황을 정확히 이해하고 향후 효과적인 일자리를 구상하는 데에도 기여 할 수 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 노년기의 일자리에 관심을 가지고 노인들의 일자리에 참여한 노인들을 대상으로 일자리 참여만족도와 어떤 개선사항이 있을 때 노인들이 일자리에 보다 적극적으로 참여 할 수 있는지에 대한 방안을 모색할 필요가 있다 하겠다.

4) 보건복지부 『2014년 노인일자리사업 종합안내』 2014

2. 연구의 목적

본 연구에서는 노인일자리사업에 참여한 노인들의 만족도를 살펴보고 개선 방안을 모색 하고자 한다. 따라서 먼저 설문조사에 기초하여 노인일자리사업의 실태 및 노인들의 참여 실태를 파악하고자 한다. 또한 노인일자리사업에 참여한 노인들의 만족도를 분석하고 직접 참여한 노인들이 인식한 문제점을 진단하고 노인일자리사업의 활성화를 위해 제안하는 개선방안을 분석하고자 한다.

또한 문제점 및 개선방안에 대한 심층고찰을 토대로 바람직한 형태의 노인일자리사업의 발전에 기여하고자 하는 데에 연구의 목적이 있다.

3. 연구의 한계

본 연구는 다음과 같은 제한점을 가지고 있다

첫째, 본 연구의 지역적 범위를 김제시노인일자리사업 참여 노인을 대상으로 하여 대상자를 한정하였기 때문에 전 지역의 노인들에게 일반화시키는 것은 다소 무리가 있다.

둘째, 표본선정 시 엄격한 방법을 통한 무작위표집을 하지 못하고 연구자의 편의에 의해 사회복지관 및 동사무소에서 운영하는 일자리사업 참여노인들만을 대상으로 하였기 때문에 적절한 표집이 이루어졌다고 할 수 없다.

셋째, 자료수집방법으로 설문지를 통한 응답자의 자기보고 방식을 사용하였으나 문맹인 노인에 대해서는 1:1 면담방식을 사용하였기 때문에 설명과정에서 변수들간의 관계가 왜곡되어 나타날 수 있는 가능성이 있다.

II. 이론적 고찰

1. 노인일자리의 의의

1) 노인의 개념

노인에 대한 명확한 정의는 개인의 신체적 특성이나 사회의 문화적인 차이에 따라 그 기준 이상 이하지만 대체로 연령에 따라 분류하는 것이 보편적이다. 즉 노인의 개념을 규정 할 때 가장 일반적인 것이 연령에 의한 정의이며 그 외에 개인의 지각에 의한 정의, 법적인 정의로 나누어 설명 할 수 있을 것이다.

국제노년학회(IAG, International Association of Gerontology)에서는 개인의 주관적 자각과 기능의정도, 사회적 역할의 변화에 따라 노인의 개념을 정의 하였는데, “노인이란, 노화과정에서 나타나는 인간의 생리적·심리적·환경적변화가 상호 작용하여 발생하는 복합적인 과정이라고 하면서 연령의 증가에 따른 환경변화의 적응에 어려움이 있는 사람으로 보았으며 자신을 통제하고 통합하는 능력이 결핍된 사람”으로 정의 하였다.

법적인 정의로서 우리나라 국민연금법상의 연금수급대상자는 노인을 60세로 규정하고 있으나, 노인복지법이나 국민기초생활보장법에서는 65세 이상인 자를 말하고 있으며 각종 경로 우대제도 또한 65세를 기준으로 하고 있다. 또한 현재 한국에서의 경제 통계에서 경제활동인구를 만14세 이상 64세 이하로 규정하고 있으므로 만65세 이상의 인구를 노인으로 구분 짓고 있다. 결국, 노인이란 인생의 마지막 단계에서 신체적·정신적 기능이 쇠퇴하고 사회적 역할이 감소되며 이에 따라 특수한 성격을 갖는 사람으로, 사회의 인구, 경제 및 사회·문화적 요인의 복합적인 작용에 의해서 생활 기능을 정상적으로 발휘 할 수 없는 사람이라고 정의 할 수 있다.

이런 의미에서 보면 노화는 인간의 정상적인 성장과 발달과정 전체의 한 부분이며 적어도 세가지면에서의 변화 과정을 포함하는 것으로 이해되어야 한다.

즉 생물학적 노화, 심리적 노화, 사회적 노화의 과정을 포괄하여 넓은 의미로 이해해야 한다.

2) 노인일자리의 개념

노인의일자리는 본격적으로 국가적 차원에서 노인일자리 사업이 수행되면서 사업의주요 대상을 노인복지법과 동일한 65세 이상의 노인으로 하고 있다. 고령사회에서고령인력을 노동 시장에서 활용하지 못 할 경우 국가의 경쟁력은 물론 우리 사회의 기본 존립마저 위태로울 수 있으며, 미래사회는 노인이 일을 해야 사회가 유지되는 시대가 될 것이다. 이에 문헌 고찰을 통하여 노인일자리의 개념을 살펴보면 다음과 같다.

양철호⁵⁾는 노인일자리란 60세 이상의 어르신들의 활기찬 노년 생활을 보장하고 그들의 경륜을 사회적으로 활용하기 위하여 노동시장의 안과 밖에서 제공되거나 만들어지는 일자리라고 정의하였으며, 보건복지부에서는 노인일자리는 노인의 능력과 적성에 맞는 노인 우선 직종 창출을 통한 사회참여를 도모하고 노후 건강유지, 보충적 소득지원 등의 사회적 비용절감 효과를 가져 옴으로써 사회적 가치창출을 극대화 할 수 있다고 규정하였다.

우리나라에서 50대의 가족 주기는 자녀의 교육 및 출가 등으로 양육 부담이 가장 큰 시기이다. 더구나 퇴직 때 일시금으로 받은 퇴직금 모두를 자녀를 위해 지출하게 되면 빈곤한 노후는 필연적이다. 이리하여 노후의 생활은 자녀에게 의존해야 하지만 노인의 자녀 세대는 부모 부양능력이 없는 경우가 대부분이다.

노인 취업의 의의는

첫째, 노인 취업은 노후 소득 보장을 위한 대책으로 다양한 노년기의 문제인 소득상실, 역할상실, 지위하락 등을 해결하기 위한 방안으로 노인의 취업이 가장 효과적이다.

둘째, 대체 노동력으로서의 노인 인력 활용 문제이다. 산업현장에서는 노동력이

5) 양철호, “노인일자리와관련된몇가지문제들”, 「노인일자리마련정책토론회」, 2003.

부족하여 그 충원을 심각하게 생각하고 있는 반면, 노인들은 취업을 못해서 취업 개선방안을 요구하는 인적자원의 수요와 공급의 불균형을 이루고 있다. 더군다나 소산소사(小産小死)형 인구증가율의 변화는 생산인구의 격감과 심각한 노동 인구의 부족현상을 초래하여 가까운 미래에 대체 노동력으로 노인 인력활동에 관심을 가져야 할 것이다.

3) 관련법규

(1) 노인복지법

노인들의 기본적인 생계를 보장하고 여가를 활용하게 하며, 사회에서 인간으로의 존엄성을 유지하고 존경받는 연장자로서의 보람을 느낄 수 있도록 법에서 보호하는 것은 바람직한 것이다. 노인복지법은 그 동안 노인복지를 위한 끈질긴 법제화 운동의 노력 끝에 결실을 보게 된 것이다. 노인복지의 법제화 노력은 여러 가지 형태로 나타났었고, 그 법안도 여러 가지 형태로 제안되었다.

정부에서는 이러한 여론과 법제화의 필요성을 인식하고 1981년 노인복지법안을 작성하여 동년 5월 국회를 통과한 노인복지법을 법률 제3453호로 공포 하였다. 이법에 위임된 사항과 그 집행에 필요한 사항을 규정한 노인복지법시행령은 1982년 2월 대통령령 제10331호로 확정·공포 되었다.

노인복지의 기본이념은 제2조에 규정되어 있다.

- ① 노인은 후손의 양육과 국가 및 사회의 발전에 기여해 온 자로서 존경 받으며 건전하고 안정된 생활을 보장 받는다.
- ② 노인은 그 능력에 따라 적당한 일에 종사하고 사회적 활동에 참여할 기회를 보장 받는다.
- ③ 노인은 노령에 따르는 심신의 변화를 자각하여 항상 심신의 건강을 유지하고, 그 지식과 경험을 활용하여 사회의 발전에 기여하도록 노력하여야 한다고 규정 하고 있다.

국가와 지방자치단체는 노인의복지를 증진할 책임을 지며 노인복지의 이념이 구현되도록 노력하여야 한다고 책임을 명시함으로써 노인복지시책을 추진 할 때 운

영지침이 되도록 하고 있다.

그리고 65세 이상 노인에 대하여 공공시설 또는 노인의 일상생활에 관련 되는 사업장의 이용 요금을 무료 또는 할인하여 이용하게 하는 경로우대제(동법 제26조 참조)를 실시하고, 또한“국가 또는 지방자치단체는 노인의 사회참여 확대를 위하여 노인의 지역봉사활동 기회를 넓히고 노인에게 적합한 직종의 개발과 그 보급을 위하여 시책을 강구하며 근로능력이 있는 노인에게 일할 기회를 제공하도록”(동법 제23조 참조) 규정하고 있다.

(2) 고령자고용촉진법

고령자고용촉진법은 1991년 12월 31일 법률 제 4487호 로 제정된 법률로서 고령자에 대한 취업알선 기능을 강화하기 위하여 정부는 고령자가 그 능력에 맞는 직업에 취업 할 수 있도록 고령자에 대한 직업 상담, 직업적성검사 등 적절한 직업 지도와 취업알선 등을 하도록 규정하고 있으며, 이를 위하여 관련 행정기구와 시설 정비에 노력 하도록 하고 있다. 또한 “고용노동부장관은 고령자의 고용을 촉진하기 위하여 고령자에 관련된 구인·구직에 관한 정보를 수집하고, 구인·구직의 개척에 노력하여야 하며, 관련정보를 구직자·사업주 및 관련 단체 등에 제공하도록”(동법제7조참조) 규정 하고 있다.

고용노동부장관은 고령자의 직업 지도와 취업알선 등이 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 지역에 고령자 고용정보센터를 운영 할 수 있도록 하고 직업안정법 제 18조의 규정에 의해“무료직업소개 사업이 허가를 받는 비영리법인 또는 공익단체 중고령자의 직업지도와 취업알선 등에 필요한 전문 인력과 시설을 갖춘 단체를 고령자 인재은행으로 지정하도록 하고 있고 고령자 인재은행에 대하여 예산의 범위 안에서 소요 경비의 전부 또는 일부를 지원하도록”(동법 제11조 참조)하고 있다.

고령자고용촉진법에서는“대통령이 정하는 일정수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 기준 고용률 이상의 고령자를 고용하도록 노력하여야 하며, 이에 따라 기준 고용률은 당해사업장 상시 근로자수의 100분의3”(동법 시행령 제3조 참조)으로 정하고,“기준 고용률 이상의 고령자를 고용하도록 노력하여야 할 사업주는 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장이 사업주”(동법 시행령 제4조 참조)로 규정하고 있다. 그러나 고령자 기준 고용률 달성 의무는 노력의무이고 이

의무 위반에 대하여 벌칙 규정을 두고 있지 아니하고 있어 이 내용을 의무 조항으로 할 필요성이 있다.

(3) 고용보험법

그 동안 많은 논란이 있었던 고용보험법이 1993년에 국회를 통하여 1995년 7월1일부터 본격적으로 시행되고 있다. 일반적으로 실업보험제도는 노동자의 생활안정을 도모하는 사후 대책적 의미를 갖는 사회보험이다. 반면에 고용보험제도는 이러한 실업 보험의 요소들 이외의 노동자의 능력개발과 적극적인 취업알선을 통해 고용구조를 조정하는 노동시장 정책적인 의미를 동시에 내포하는 제도이다. 현행법상 고용보험사업은 고용안정 사업, 직업능력개발 사업 및 실업급여로 나누어진다.

고용안정사업은 근로자가 취업 할 때부터 자기의 적성과 능력에 맞는 직업을 제대로 선택하여 원하는 직장에 취업 할 수 있도록 고용정보를 제공하고, 직업훈련을 안내하여 직업지도와 취업알선을 실시하는 것이다. 그리고 고용 된 이후에 산업구조와 기술변화등에 따라 불가피하게 발생하는 기업내부에 있어서의 고용조정이 실업의 발생을 최소화 하면서 원활하게 이루어지게 함으로써, 실업을 예방하고 노동력의 합리적인 배치전환과 활용이 이루어지게 하기 위한 사업이다. 직업능력개발사업은 사업내의 직업훈련 등을 지원함으로써 기업내에서의 근로자에 대한 직업능력개발이지 속적으로 이루어 질 수 있도록 여러 가지 인센티브를 제공하는 것이다.

우리의 고용보험제도는 이러한 차원에서 근로자들의 직업수행능력이 직장생활을 통하여 지속적으로 개발 되도록 하는 것이다. 그리하여 직장이 단순히 일하는 곳 뿐만 아니라 배움의 터전이 되게 하여 노동생산성을 향상 시키고 근로자의 임금 수준의 향상을 도모함은 물론 기업의 경쟁력을 강화하기 위한 제도적 장치로서 기능을 할 수 있도록 직업능력 개발사업을 고용보험사업의 핵심적인 내용의 하나로 포함하고 있다 (유길상, 이철수.1996)

실업급여는 실직 근로자들에게 일정기간 실업급여를 지급하여 실직자의 생활안정은 물론 실직자의 조기 재취업을 유도하기 위한 것이다. 그러나 우리나라의 실업급여는 전통적인 실직 기간 동안의 기본 급여 뿐 만 아니라 실직자의 직업훈련수당을 용이하게 하는 조치를 마련 해 놓고 있다.

직업훈련 수강시에는 기본급여외에 직업능력 개발수당을 지급하고 직업훈련 기간 동안 기본급여를 연장해 주는 등 직업훈련 수강을 유인하기 위한 인센티브제를 두고 있다. 조기 재취업시는 조기 재취업 수당을 지급함으로써 기본급여에 안주하여 재 취업활동을 게을리 하지 않도록 특별한 배려를 하고 있다.

고용보험법에는 고령자고용촉진장려금제도가 있는데 고령자 고용촉진문제는 사회가 점차 고령화 되고 정년제 연령이 낮을 수 록 이들을 방치하는 것은 정부의 사회보장 비용을 증대시키며, 가계측면에서도 의료비 등의 지출을 증대시켜 경제발전을 더디게 하기 때문에 이들을 오히려 효과적으로 정책내용으로 흡수 할 경우 인력난 완화에도 기여 할 수 있다는 정책적 배경이 있다.

그러나 고령자 고용 문제는 적절한 유인책이 없으면 고령자고용촉진을 기대 할 수 없으므로 이를 고용보험의 한 부분으로 도입 한 것이다.

2. 노인일자리사업의 필요성

1) 노인 취업의 필요성

현대사회 에서는 누구를 막론하고 생존을 위해서 일할 수 있는 권리를 보장받아야 한다는 것은 사회진리이다. 따라서 나이가 많다는 이유로 인하여 취업의 기회가 배제 되는 일이 있어서는 안 된다. 왜냐하면 그것은 곧 생존권을 박탈하는 것과 같기 때문이다. 현대사회에 있어서의 노인문제는 노화현상에서 오는 문제보다 인간의 생활수단인 노동으로부터 배제당하는 사실이 더욱 심각한 문제로 다가오고 있다.

산업화 이후 고도의 경제성장과 의학기술의 발달로 평균 수명이 길어지면서 노령 인구가 차지하는 비율이 급격히 증가하여 고령화 사회로 접어든 현시점에 노년기가 모든 것을 상실한 시기가 아니라 인간의 가장 성숙된 시기라는 인식하에 노후를 적극적이고 활기찬 생활로 지속되게 하기 위해서는 은퇴 후에도 건강하고 의미 있는 생활을 계속영위 할 수 있는 길이 모색되어야한다. 노년기에는 주위의 도움을 받아야만 한다는 자세를 탈피하여 무엇인가 사회에 이바지 할 수 있고 영

향력을 행사 할 수 있다는 적극적인 의식을 갖는 것이 중요하다 할 것이다. 특히 우리나라에 있어서 고령자의 인력활용의 필요성은 무엇보다도 연금제도등 노후보장이 아직 미비한 상황에서 소득보장을 위해서 매우 필요하다 할 것이다.

(1) 노후 소득보장

우리나라 노인들의 노후생활은 대부분 가족에 의해 보호되어 왔으나, 가족이나 자녀에 의한 부양기능의 약화로 노인의 경제적 자립생활이 더욱 요청된다.

노인의 경제적 자립을 가능케 하는 자산수입 경제활동수입 연금 등 노후 소득보장 수단이 결여 되어 있거나 불안정한 우리 실정에서 노인세대의 자립생활은 더욱 어려운 것이다. 그러나 노후 생계대책에 대한 노인 자신의 태도를 보면, 높은 자립도와 국가사회의 책임을 우선하는 반면 종래 높은 자녀 의존적 태도는 약해지고 있다. 높은 자립도를 나타내는 노인 세대의 노후 생계대책에 있어서도 연금에 의한 노후보장이 적고 부동산에 의한 생계대책이 높은 것은 노인의 노후 생활보장이 국가적 차원에서 이루어지지 않았음을 나타내는 것이다. 노후 소득보장시책의 대표적 인 것이 국민연금제도인데 우리나라 근로자들의 대부분이 자녀양육이나 노인부양을 책임지고 있는 상태에서 퇴직을 하고 있기 때문에 연금이 그 본래의 기능을 다하지 못하고 있는 실정이다.

이상과 같이 우리나라에 있어서 노인의 생계대책수단은 미흡하고 불안정한 상태를 보이고 있다. 거기다 종래의 가족 의존적인 부양태도는 지양되고 가족의 부양기능이 저하되고 있기 때문에 노인의 자립생활이 필요하고 따라서 노후 생계대책으로서 노인 취업이 활성화 되어야 할 것이다.

(2) 노인 취업의 권리 충족

우리 헌법에 보장된 생존권은 사회구성원에게 주어지는 국가의 은급이 아니라 이사회에서 삶을 영위하는 자의 당연한 권리이다. 또한 생존권은 단지생명을 유지하는 정도가 아니라 문화적인 인간의 삶에 대응하는 정도의 것이 되어야 하는 것이다. 이러한 관점에서 보면 노인은 단지부양대상이어서는 안되며, 젊은 세대와 동등하게이사회에서 독립하여 자활할 권리가 있는 것이다. 그렇기 때문에 체력이 허용하는 한 일을 계속 할 권리가 있으며, 그에 따른 수입도 얻을 수 있어야한다.

따라서 정년제의 합리성은 기업 측의 논리일 따름이며 근로자에 있어서는 해고와도 같다. 노동 능력에 대한 과학적인 분석을 무시한 일을 정년제는 노동권 생존권의 침해이며, 연령을 이유로 하는 차별이란 의미에서 평등의 원리에 반하여 불공정성을 내포한다.

고령자의 취업을 지원 촉진함을 목적으로 제정된 고령자고용촉진법에서도 국가와 사업주의 책무를 개정하고 정부의 고령자 취업지원, 고령자의 고용촉진정책, 정년연장 지원등이 규정되어 있다. 이 법들에서의 권리가 구체적 강제적인 성격을 띠고 있지는 않으나 노인 취업정책을 다룸에 있어서 그 기초가 될 것이다.

(3) 사회적 부양비의 감소

취업을 희망하는 고령자에게 취업의 기회를 제공하여 주는 것은 개인적으로 노후의 자립 경제생활은 물론 사회적 부양비의 절감을 통해 국가경제에도 도움이 될 수 있는 방안이라 할 수 있다. 본격적인 고령사회에 도달한 2020년이 되면 평균 수명은 80.7세가 되어 현재의 정년 기준인 55세로부터 25년 이상의 세월을 직업이 없이 지내야 될 것이다. 또한 평균 수명의 연장과 출생률의 저하에 따른 노인 인구의수 적 증가는 가속화되고 있으며 이에 따라 노인부양비도 크게 증가하여 2000년 현재 노년 부양비 10.1%에서 2020년 21.7%, 2030년에서 37.7%로 크게 높아 질 전망이다⁶⁾ 2000년에는 생산 가능인구 9.9명당 노인 1명을 부양했지만, 2020년에는 4.6명당 노인 1명, 2030년에는 2.7명당 노인 1명을 부양하게 된다. 이는 가족뿐만 아니라 국가와 사회에서도 노인복지 비용의 부담을 과다하게 가중시켜 사회 전체에 커다란 문제점으로 대두 될 전망이므로 노인문제에 대한 사회적 대책을 시급히 마련해야 할 시점이다.

사회보장비의 측면에서도 노인 인구의 증가는 연금, 의료비용, 사회복지서비스 등 사회보장 지출의 증가를 가져온다. 우리나라는 1988년 10인 이상 사업자를 대상으로 국민연금을 도입했고, 1999년 4월에는 도시 자영업자까지 포함시킴으로써 전 국민 연금제도를 실시하였다.

그러나 연금제도 실시의 역사가 짧기 때문에 현재는 수급자수와 연금 지출이 크지 않다고 할 수 있지만 연금 제도가 성숙되면 인구의 고령화에 따라 선진국과

6) 통계청, 「장래인구추계」 2006

같이 연금수급자수와 연금 지급비용이 급증 할 것으로 예측된다. 이외에도 노년 기에는 신체적 정신적 기능 저하, 노인성 질병의 발생 등으로 말미암아 발병률, 입원율, 입원일수 등이 비 고령자에 비하여 높기 때문에 그 만큼 의료비 지출이 증가하게 되며 향후 더욱 많은 의료비 지출의 압력요인으로 작용 된다. 사회복지가 잘 되어 있는 스웨덴, 노르웨이, 영국 등 서구 선진국들은 노령 계층에게 비교적 관대한 복지수준을 보장해 왔다.

그러나 인구의 고령화와 사회복지비용의 증가로, 이전의 노령 계층에 대한 관대한 복지수준은 국가 경제의 지속가능한 발전을 위협 할 것이라는 판단 아래 노령 계층의 보장수준을 실질적으로 감축 하는 경향이 일어나고 있다. 이러한 국제적인 동향과 실제로 사회보장 예산의 증가를 크게 기대하기 어려운 우리나라의 현실에서, 고령자의 고용 확대를 통한 노인의 경제적 자립추구는 고령화 사회에서의 사회보장 부담증가에 대한 하나의 대책이 될 것이다. 즉, 고령자에 대한 계속 고용의 기회와 고용안정 정책은 노인 개인이 생계유지 방편 뿐 만 아니라 여가선용, 건강유지, 사회적 역할기능의 유지는 물론 사회복지비용의 경감 차원에서 도 폭넓은 효과를 기대 할 수 있는 것이다.

(4) 인적 자원의 활용

인적자원은 자본 및 물적 자원과 함께 경제발전의 필수적인 최대의 자산이다. 급속한 인구 고령화의 현상은 생산 가능 인구의 규모에 영향을 미치고 노동력 인구의 평균 연령 상승으로 나타나게 된다. 사회적으로 고령화가 되면 기업에서 일하는 사람도 고령화 될 수밖에 없으며, 따라서 기업경영과 관련하여 고령 인력의 활용에 대해 관심을 가져야 될 것이다. 앞으로 고령 인구가 증가하고 경제활동이 가능한 인구가 감소되므로 부족한 노동력을 보충한다는 측면에서도 고령자 취업 촉진정책은 중요하다. 특히, 현재 기업들은 노동력 부족문제에 대해 해외인력, 여성인력, 군인력의 활용 등을 검토 도입하고 있는 시점에서 고령자 인력활용은 하나의 대안이 될 수 있을 것이다.

고령자의 재고용이나 계속 고용을 통한 고령 유허 인력의 활용방안을 적극적으로 검토 할 필요가 있다. 고령자가 가지고 있는 축적된 경험과 기술 그리고 일하고자 하는 의욕을 방치한다는 것은 바람직한 현상이 아니다. 어떤 내용의 직무라

하더라도 장기간의 체험과 숙지로 경험을 축적한다면 기능과 기술에 있어서 능숙해 질 수 있고, 지식이나 지혜에 있어서도 상당한 수준에 이르게 될 것이며 그 분야의 전문가가 될 수도 있다. 고령자의 축적된 경험이나 지식 또는 기능과 기술은 우수한 인적자원으로서 기업에 대한 높은 경쟁력을 가지게 한다. 그러므로 고령자가 지니고 있는 경험과 기능이나 기술을 활용하기 위한 고령자에 대한 관심과 이해를 높여야 할 것이다.

이렇게 고령자에게 취업 기회를 확대하는 것은 인적자원으로서 고령 인력의 활용과 더 나아가 부족한 노동인력에 대한 보충인력으로서의 역할을 수행하는 결과가 된다. 한편 최근 기업들이 구조 조정과정에서 중·고령자들이 더욱 많은 구조 조정의 대상이 되었던 사실에서 알 수 있듯이, 그 동안 우리 기업은 연공서열 적 은임금 구조 때문에 고령자의 계속고용과 재취업은 기업에 부담을 가중시키고 따라서 기업은 고령자 고용을 기피하는 원인이 되어 왔다.

그러나 최근 많은 기업들이 계약제 와연봉제, 성과급제의 도입 등 인사조직 체계를 개편하게 되었고, 앞으로 계약제, 연봉제가 확산되면 고연령자에 대한 인건비 상승이란 측면은 감소 될 것이며 축적된 경험과 지식 및 기술을 가진 고연령자를 계속 고용하는 것이 기업의 인력확보와 비용절감 측면에서도 보다 효과적 일 것이다.

2) 노인의 사회통합 방안 필요

현재 우리사회에서 노인은 가정과 직장, 지역사회로부터 소외 되고 있으며, 이러한 노인 소외문제는 그 해결방안을 모색해야 하는 큰 사회문제로 인식되고 있다. 노인소외의 원인은 노년기에 겪게 되는 여러 가지 측면에서 상실과 깊은 관련이 있다. 우선퇴직을 통한 직장가정, 사회에서의 역할을 상실하게 되고, 배우자나 가까운 주변사람들의 죽음을 통한 상실을 경험하게 된다. 이러한 소외와 상실을 극복하고 새롭게 삶을 재조직 할 수 있는 기회가 주어지지 않는 한, 우리 사회의 많은 노인들은 인생에 있어서 가장 자유롭고, 행복해야 할 노년의 삶을 힘겹고 어둡게 보내야만 할 뿐만 아니라, 사회와 가정의 의존자로서 남게 된다.

노년기의 취업활동과 자원봉사활동은 지나온 인생을 보다 가치 있고 의미 있게 평가 할 수 있는 계기를 만들어 줄 수 있을 뿐만 아니라, 민주사회의 시민참여와 사회적 기대에 부응하는 의무를 완수 할 수 있게 한다. 즉 노인으로 하여금 지속적인 사회의 구성원으로 자기 자신과 사회로부터 인정받게 하고, 소외계층으로의 노인을 사회로 통합하는 계기를 마련해 준다. 한 개인이 자기가 속한 사회적 조직망의 다른 구성원들을 전체로 보고 그 전체와 공통적 의미를 나누면서 상호작용 하고 있는 상태를 사회적 통합 이라고 할 수 있다. 개인이 자기가 속한 사회적 조직망에로의 통합은 인간의 기본적인 사회 심리적 욕구이다. 노인의 취업활동 및 자원봉사활동을 통한 생산적 노후생활은 노인의 사회적 조직망에로의 통합에 크게 기여 할 수 있다(최성재,2002).

이와 같이 노인일자리창출사업은 사회적인 차원에서 현사회의 관심영역 혹은 사회적 요청 일 뿐만 아니라 노인 소외문제를 해결하는 노인의 사회 통합방안이다. 그리고 국가적 차원에서 미성숙한 공적연금제도를 보완하여 노인의 소득을 보장 해 줄 수 있을 뿐만 아니라, 생산 계층으로서 노인을 머물러 있게 할 수 있는 방안이다. 또한 노인 일자리 창출사업은 노인 개인적인 차원에서 성공적인 노화와 노년기 삶의 질 향상의 기회를 제공 해 줄 수 있는 사회적 지원책이라고 할 수 있다.

3) 노인의 취업 욕구와 취업 활동

(1) 취업 욕구

최근 평균 수명의 증가로 인해 노인들의 사회참여 및 근로욕구가 늘어나고 있다. 신체적으로 노쇠해져 일할 능력이 없으면 몰라도, 아직 일할 여력이 있는 젊은 노인들의 취업욕구는 젊은이 못지않게 절실하다. 흔히‘노인의4고’라고 말하는 생활고, 무위고, 질병고, 고독고를 해결하기 위해 최우선적으로 선행되어야 하는 것이‘일’이라고 노인복지전문가들이 지적하는 것도 고령자들의 취업욕구와 무관치 않다.

최근 청년 실업자가 사회문제로 대두되고 있지만 장기적으로 고령자들의 취업

육구 정책도 소홀히 취급해서는 안 된다고 본다. 노후에 용돈이라도 스스로 벌기 위해 일거리를 찾았지만 고령자를 고용하겠다는 곳이 거의 없기 때문에 집에서 할 수 있는 부업을 시작하는 노인들이 증가하고 있는 것이 현실이다.

현재 고령자 취업알선센터로 구인이 들어오는 직종은 단순직종이 대부분이어서 다양한 직종개발이 요청되고 있으며 고령자들이 주로 취업하는 분야는 경비원, 건물청소원, 물품배달원 등 단순노무직이 많으며, 또한 주차관리원, 간병인, 운전원 등도 고령자들이 일하기 적합한 업종으로 분류된다. 최근에는 예절 지도사, 전통놀이 지도사, 베이비시터 등이 틈새를 공략하여 인기를 끌고 있다.

(2) 취업 활동

고령자의 취업 활동은 노인의 소득보장, 일에 대한 재미, 건강유지, 여가시간 문제의 해결을 위한 중요한 수단이 된다. 우리나라에서는 55세 이상의 고령자, 특히 65세 이상의 노인이 취업 또는 재취업을 하는데 있어서 적지 않은 어려움이 뒤따르고 있는 것이 현실이고, 설사 취업이 된다고 해도 그 취업 분야가 극도로 제한되고, 임금 수준에 있어서도 대부분이 저임금을 감수해야 한다는 것이 일반적인 현상이다.

이와 같은 현상과는 무관하게 노동시장에서는 정년 연령이 큰 변화 없이 55세로 제한되어 왔다. 이 같은 현상은 노후복지 대책이 거의 되어 있지 않은 현실에서 유능한 인력을 조기에 노동시장에서 퇴출시킴으로써 노후의 소득보장을 더욱 어렵게 만들고 이로 인하여 국가의 복지비용을 증대시키지 않으면 안 되게 하는 결과를 만들고 있다.

노인취업은 일반적으로 소득보장 수단이 될 뿐만 아니라, 노인들에게는 건강유지와 여가시간을 해결하는 중요한 수단이 되고 있음에도 불구하고 국가와 사회에서의 노인 취업문제는 별로 중요한 관심사가 되지 못하고 있으며 국가의 노인 취업에 대한 정책도 대단히 빈약한 상태에 머물러 있는 실정이다. 현대사회에 있어서의 노인문제는 노화현상에서 오는 문제보다도 인간의 생계수단인 노동으로부터 배제 당함으로써 일상생활을 영위해 나가는 필요로 하는 소득을 얻을 수 있는 길이 막히고 있다는 것이 더욱 심각한 문제로 대두되고 있다.

노인들이 고령임에도 불구하고 취업을 원하는 배경은 생계와 관련된 긴박한 사

정이 있음을 간과해서는 안 된다. 그러므로 고령자에 대한 고용정책의 개발을 그들에게 소득을 확보 해 주고 유용감을 안겨주며 건강증진에도 긍정적으로 평가됨으로써 노인복지라는 관점에서도 정책대안의 강구는 필요하다. 우리나라의 경우 소득을 얻기 위한 수단으로 일거리를 원하는 노인들은 많으나 이들에게 일할 기회와 장소가 제대로 마련되지 않고 있다는 것이 문제점으로 대두 되고 있다. 또한 취업노인으로서 계속 취업을 원하는 이유는 대부분의 노인이 돈이 필요하기 때문인 것으로 들어나 상당 수 노인들은 돈을 벌기 위해서 어떤 일이라도 하고 싶어 하는 것으로 해석 할 수 있다.

(3) 노인 경제활동 추이

노인들의 취업 활동은 경제적인측면 뿐만 아니라 노후생활 전반에 걸쳐 미치는 영향이 지대한 것으로 노인의 직업소유는 대단히 중요한 의미를 갖는다. 그 동안 급진적인 사회, 경제발전과 보건, 의학의 발달로 평균수명은 연장되는 추세이며, 노인들의 건강상태도 향상되고 있어 노인들이 경제활동에 참여 하고자하는 요구가 증가하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 고령이라는 이유로 노인들의 의사와는 관계없이 실직하여 경제적인 어려움과 사회로부터 소외되는 여생을 보내는 경우가 대부분이다.

65세 이상의 노인 인구경제활동 참가율은 2000년 29.6%이후 증가하다가 2003년에 28.7%로 감소하였다. 원인은 취업알선의 비중이 낮아진 것에 그 원인이 있는 것으로 추정되며, 2004년 참가율은 29.8%로 2003년에 비해 1.1% 증가하였다. 그리고 전체 경제활동인구는 2004년 이후 감소 추세를 보이고 있으나 노인 경제활동 인구는 차츰 증가하고 있는 것으로 나타났다. 이는 65세 이상자, 즉 노인은 통계상 실업자로 분류되지 않는다. 이들은 일반적으로 경제활동 인구에서 제외된다.

그러나 스스로 일할 의사가 있고 일자리를 찾으면 경제 활동인구로 편입된다. 즉 고령자의 경우 일거리가 있으면 일을 해서 취업자, 경제활동인구로 분류되지만 일거리가 없으면 일을 찾으려는 노력도 거의 하지 않기 때문에 실업자로 분류되지 않고 비경제활동 인구로 분류 된다. 따라서 65세 이상 고령자의 경제활동 인구는 거의 100% 취업자다.

3. 고령자 고용문제에 대한 사회적 대응

1) 고령화 사회의 노인문제

고령화란 노인인구가 상대적으로 크게 늘어나는 현상을 말한다. 의학의 발달로 사람들은 예전보다 훨씬 오래 살게 되었다. 우리나라의 평균수명은 1971년 62세에서 2005년 78세까지 높아졌으며, 2020년에는 81세로 높아진다고 한다. 또한 과거에는 여성들이 대부분 아이를 키우면서 집안일에만 전념 하였으나 최근에는 직장을 갖는 여성들이 많아지고, 아이를 키우는데 교육비 등 경제적 부담이 커지면서 한 가정에서 태어나는 아이의 수는 한 명이나 두 명에 그치고 있다. 이처럼 평균수명의 증가, 출산율의 감소는 전체인구에서 노인 인구의 비중을 크게 높이고 있다.

UN의 고령화 사회 분류기준에 따르면 65세이상 노인 인구가 전체인구에서 차지하는 비중이 7%이상이면 고령화사회(agingsociety), 14%이상이면 고령사회(aged society), 20%이상이면 초고령사회(super-agedsociety)로 분류 된다.⁷⁾ 우리나라는 2000년 (65세 이상 인구비중7.2%)에 고령화사회로 진입한 이후, 2018년에는 고령 사회로, 이후 8년 후인 2026년에는 베이비붐세대(1955~1963년생)의 노인 인구편입으로 초고령 사회에 진입 할 것으로 예상된다.

고령화에 대한 정책적 준비가 소홀 할 경우 생산가능 인구의 감소, 그로 인한 경제 성장둔화, 고령인구에 대한 복지관련 재정지출 급증, 연금 및 건강보험의 재정 악화등을 초래하여 경제에 큰 부담으로 작용하게 된다.

청장년층의 노인부양 부담증대는 청장년층의 소비증가를 제한하게 된다. 또한 제한된 소득 및 자산하에서 여생을 보내야 하는 고령층이 많아질수록 경제 전체적인 소비 규모도 감소하게 된다. 한편 고령 인구의 비중이 높아진다는 것은 노동시장에서 상대적으로 생산 가능인구가 줄어들어 노동력이 부족하게 되고 노동인구도 고령화됨을 의미한다. 이처럼 고령화는 총 수요의 감소, 노동 투입의 감소 등을 통해 경제성장의 둔화를 초래하게 된다.

7) 통계청, 「장래인구 특별추계」 2005

고령화는 정부 재정수지도 악화시킨다. 나이가 들어 직장을 그만두게 되면 통상 저축한 돈이나 연금으로 생활해야 한다. 하지만 노후대비를 하지 못한 고령층은 어쩔 수 없이 정부나 사회의 도움으로 살아가야 한다. 특히 핵가족화 등으로 자식들이 부모를 부양하지 않으려고 하는 경향이 늘고 있다. 이로 인해 고령 인구에 대한 정부의 복지 부담은 크게 늘어나는 반면, 생산인구 감소로 조세수입은 줄어들게 되므로 재정수지가 악화 될 수밖에 없다. 고령 인구가 많아져 연금수급자가 크게 늘어나면 국민연금이나 건강보험 같은 사회보험의 보험금 지급 능력도 크게 악화 된다.

우리나라에서 급속한 고령화의 원인으로 중요한 요소는 평균수명의 연장에 있다. 아래<표2-1>에서 살펴보면 우리나라의 평균수명은 1971년에는 62.3세였으나 1981년에 66.2세, 1991년에 71.2세, 2001년에는 76.5세로 점차 평균수명이 증가하는 추세에 있다. 향후 2010년에는 78.8세, 2020년에는 80.7세로 증가하여 소위 인생 80년의 장수 사회(longlivedsociety)를 맞이 할 전망이다

<표2-1> 우리나라 국민의 평균수명 (단위:세)

구분	1971	1981	1991	2001	2010	2020	2030
평균	62.3	66.2	71.2	76.5	78.8	80.7	81.5
남	59.0	62.3	67.7	72.8	75.5	77.5	78.4
여	66.1	70.5	75.9	80.0	82.2	84.1	84.8

자료 : 통계청, 「장래인구추계」 2006

그럼에도 불구하고 제반적인 노인문제 그리고 사회적 문제를 어떻게 해결 해 나갈 것인가에 대한 근본적인 문제에 대해서는 심도 있게 논의 되지 못하고 있음은 물론 그렇다고 적극적인 정책마저도 마련하지 못하고 있는 실정에 있다. 이는 무엇보다도 정책 결정권자들의 성의 있고 책임 있는 의식의 미 전환에서 오는 파행 일 뿐이다. 그래서 우리나라의 노인복지 정책은 노인보다도 더 낡은 것이라고 개탄하게 된다.

결과적으로 노인 인구의 급증으로 경제적으로는 경제 활동인구의 비중이 상대적으로 줄어들고 노인 부양의 부담이 커지고 있으며, 보건 의료적 측면으로는 노인 질환에 의한 개인·가족 및 국가의 재정적·심리적 노인 보호부담이 증가 된다. 우리나라의 고령화속도는 현재의 경제 수준이나 사회복지제도로서는 감당하기 어려운 정도의 사회적 부담을 초래하게 될 것 이므로 전반적인 사회발전에 위험요인이 될 것이 분명하다. 만약 급격한 인구 고령화로 인한 문제를 국민들에게 정확히 인식시키고 빠른 시일 내에 적극적인 국가적 대응방안을 강구하여 실시하지 않는다면 1990년대 후반 IMF체제하에서 겪은 고통보다 더 한 고통을 겪어야 할 상황이 도래 할 수도 있을 것이다.

증가하고 있는 노인 문제 중에서 노인문제 발생의 가장 중요한 원인은 빈곤문제 즉, 경제 문제에서 기인하는 것으로 나타나고 있다. 빈곤 노인의 증가는 가족기능의 약화, 사회적 부양능력의 감소, 노후 소득보장 정책의 미비 등에서 그 원인을 찾아 볼 수 있으며, 구체적인 원인으로는 개인적인 원인과 사회적인 원인으로 구분하여 설명 할 수 있다. 우리나라의 노인들이 직면하고 있는 가장 심각한 문제는 경제적 문제가 가장 큰 비중을 차지하고 있다.

2) 우리사회의 대응

우리나라는 사회보장 제도의 역사가 일천하여 공적소득 보장제도로부터 혜택을 받을 수 있는 고령자들이 많지 않은 상황임을 고려 할 때 적어도 현재 내지 단기적으로 고령자 고용문제는 정책의 우선 순위면에서 선진국보다 오히려 높은 순위가 부여 되어야 할 시급한 당면과제라고 볼 수 있을 것 같다. 그 중요성에도 불구하고 고령자 고용과 관련한 우리나라의 사회경제적 환경은 우호적인 편이 아니다.

첫째, 정년이 너무 이른 나이에 규정되어 있다는 것이다. 대부분 의 기업들이 55세를 전후해서 정년을 설정하고 있음으로써 그 연령에 도달하면 능력이나 생산성과 관계없이 오랜 직장을 떠나야 하는 것이다. 그나마 ‘사오정’, ‘오륙도’란

유행어가 함축하듯이 실제로는 정년까지 고용되는 근로자는 극히 일부분에 지나지 않는다.

둘째, 서구에서 고령자 고용문제는 사회보장제도 발달에 따른 자발적 퇴직으로서 조기 퇴직의 대량 발생에 따른 사회보장 지출증대 및 그로 인한 정부재정부담의 가중의 측면이란 성격이 강하지만 우리나라의 경우에는 노동을 하고 싶어도 일 자리를 찾지 못하는 노동 수요의 부족으로서 실업문제의 성격이 크다고 하겠다.

셋째, 우리나라는 OECD 회원국 중 멕시코, 이태리, 포르투갈을 제외하면 45~65세 연령층의 교육수준이 가장 낮은 국가이다(OECD,1998). 이는 고령자들이 인적 자본 면에서 고용 될 수 있는 영역이 매우 제한적일 수밖에 없음을 시사하는 것 이라고 볼 수 있다. 이런 고령자 고용관련 비우호적 상황들을 감안 할 때 OECD 국가들에서 취하고 있는 고령화 관련 개혁조치들 즉, 사회보장 제도에 포함된 퇴직 인센티브효과의 제거내지 완화정책, 고용유지정책, 구직관련 정보제공 및 직업알선 정책, 평생교육과 같은 인적자원개발 정책들 중 상당수는 현재 우리가 당면하고 있는 고령자의 고용문제를 해결하는 것과는 관련이 없거나 노동시장상황의 차이로 인해 효과면에서 상당히 제한적 일 것으로 보인다. 따라서 고령자의 고용문제에 대한 대책이 보다 실효성을 가지려면 선진국들에서 시행되고 있는 일반적인 고용정책들과 함께 고령자 고용을 둘러싼 우리나라의 특수한 사정을 반영한 조치들이 강구 될 필요성이 있는데 사회적 일자리창출을 통한 고령자 고용문제 해소책이 그 단적인 예라고 할 수 있을 것이다.

4. 우리나라의 노인일자리사업 정책

1) 사업추진체계

노인일자리사업의 추진 체계를 살펴보면 아래 <그림2-1>에서와 같이 보건복지부, 한국노인인력개발원, 지방자치단체, 한국노인인력개발원지역사업본부, 사업수행기관간 사업계획수립에서 참여자모집, 사업수행에 이르기까지 상호 연계되어

운영되고 있으며 노인일자리사업이 활성화되기 위해서는 정책결정과 예산지원이 최우선과제라 할 수 있다.

<그림2-1> 노인일자리사업 추진체계



자료 : 보건복지부, 『2014년 노인보건복지사업안내』, 2014

2) 운영주체별 역할

(1) 보건복지부(노인지원과)

- ① 노인일자리정책을 결정하고 종합계획을 수립하여 노인일자리사업에 대한 법령 및 제도를 운영한다.
- ② 지자체 및 사업수행기관의 노인일자리사업을 지원(예산, 인력등)하고 방송 등을 통한 대국민 홍보를 실시한다.

(2) 한국노인인력개발원

- ① 전국 노인일자리사업추진과 관련하여 총괄 지원하고 지역의 노인일자리 사업수행기관 간 연계·조정하여 노인일자리 개발·보급 및 심사, 노인 일자리사업에 대한 평가를 지원한다.
- ② 또한 노인일자리 관계자 교육·훈련을 실시하고 노인일자리 경진대회(박람회 등)지원 및 실적을 관리하고 노인 인력에 대한 수급동향 분석 및 조사연구, 노인인력D/B 및 업무지원 전산시스템을 구축한다.

(3) 한국노인인력개발원지역본부

- ① 지역 특화모델 일자리를 개발하여 보급하고 교육기능을 통한 지역 인적 자원 (참여노인, 실무자) 개발과 정보화를 통한 인력 풀구축 및 제공한다.
- ② 시·도별 노인 일자리경진대회(박람회등) 개최를 지원하며 지역 자원을 조사하고 연계 활용한다.

(4) 광역자치단체

- ① 시·도 노인일자리사업에 대한 추진계획을 수립하고 재정을 지원하며 시·도 노인일자리사업 수행전반에 관한 업무를 총괄·조정·심사한다.
- ② 시·도 노인 일자리사업에 대하여 홍보하고 시·도 노인일자리 경진대회(박람회등) 개최하고 사업수행기관 전담인력을 교육한다.

(5) 기초자치단체

- ① 시·군·구 노인일자리사업 추진계획을 수립하고 시·군·구 노인일자리 사업 수행전반에 관한 업무를 총괄·조정·심사하며 사업 수행기관선정과 수행기관 사업 운영에 대한 관리·감독을 한다.
- ② 노인 일자리 관련 사업 수행기관에 대한 재정·행정적인면을 지원하고 노인 일자리사업 지역협의체를 구성·운영하며 노인일자리사업 발대식수행, 참여자 통합 소양교육을 실시 지원(민간수행기관연계)하고 노인일자리 경진대회(박람회등) 개최를 지원한다.

(6) 사업수행기관

- ① 노인 일자리사업 실행계획을 수립·시행하고 노인 일자리사업 참여자 모집, 등록, 선발, 교육, 현장투입 등 일자리관련 제반업무 수행한다.
- ② 보수지급, 근무상황, 업무 확인 등 참여자에 대하여 관리하고 정기간담회 개최, 만족도조사, 사업자체 평가회 등을 실시하며 사업관리, 참여자 관리, 보수내역 등에 대한 각종 업무를 전산시스템을 활용하여 지원 한다

3) 노인 일자리사업의 정책 목표

현재 보건복지부에서 추진하고 있는 노인일자리사업은 국가 경쟁력강화를 궁극적인 목표로 삼고 있다. 즉 비생산계층으로서 향후 사회적 부양부담을 가중 시킬 것으로 전망되는 노인계층에게 일자리를 제공함으로써 사회적 생산계층으로 전환, 유지 시키는 것이다. 이러한 지위변화는 노인의 삶의 질을 향상 시킬 것이다. 노인 일자리사업 정책목표 집단은 65세에서 74세의 연령 집단으로 노인일자리 개발수요 추계에 따르면, 이들 중 취업 할 의사는 있으나 일자리가 없어 취업을 못하고 있는 노인의 수가 30만 명에 이른다. 이들에 대하여 정부는 2013년 노인일자리 24만개를 지원하고 2014년에는 31만개사업 창출을 목표로 하고 있다 (보건복지부2014).

노인일자리 창출 사업의 목표로서 추진하고 있는 공익형과 교육형, 복지형은 사회적 기여를 통한 사회통합적 의미가 강하고 인력파견형과 시장참여형은 소득 창출의 의미가 강하다. 물론 공익형의 사업에 참여하는 노인에게 제공되는 20만원의 가치는 공적소득 보장체계가 성숙되지 못한 현실을 고려할 때 일부 노인의 소득보장 기능을 지니고 있다. 그러나 노인일자리 사업은 이 두 가지 목표, 즉 사회통합과 소득 창출을 구분하여 추진 할 필요가 있다. 그 이유는 현재의 시점에서 사회통합을 지향하는 일자리와 소득창출을 지향하는 일자리에 대한 정책목표가 다르기 때문이다.

첫째, 사회통합을 지향하는 일자리에 대한 정책목표는 사회적 일자리에 대한 이해를 확대하고 지역사회를 기반으로 지역주민의 욕구를 반영한 사회적 일자리

가 창출될 수 있는 기반을 마련하는 것이다. 여기에는 현재 지원되고 있는 공익형일자리의 성격을 점검하고 이에 참여하고 있는 노인과 이를 이용하고 있는 지방자치단체, 지역주민에게 이러한 일자리가 노인, 지역주민 그리고 지역사회가 지니는 가치와 유용성을 알려서, 참여하는 노인에게는 자긍심을 높이고 이용하는 지역주민과 지방자치단체에 대해서는 보다 적극적인 참여를 유도하는 사업이 포함 된다.

둘째, 소득창출을 지향하는 일자리에 대한 정책목표는 노인이 원하는 경우 언제든지 어떠한 차별과 불이익을 당하지 않고 노동시장에 참여 할 수 있는 사회적 여건을 마련하는 것이다. 여기에는 정년 연장, 연금 차별금지법제정, 고령자 고용촉진법의 기존 고용제전환 등 제도정비가 포함 된다. 현재 추진하고 있는 노인일자리사업 중 인력파견형 일자리가 여기에 해당 된 다고 볼 수 있다. 인력파견형 일자리가 소득 창출을 지향하는 일자리로서 발전하기 위해서 필요한 정책적 지원은 우선 노인에게 적합한 직종을 개발하고 공공·민간기관과 기업이 노인 인력을 적극적으로 활용 할 수 있는 방안이 지속적으로 강구되어야 한다.

셋째, 소득창출을 지향하는 일자리로서 시장 참여형 일자리의 경우, 필요한 정책적 지원은 성공적인 사업수행에 필요한 경영전략과 기술을 제공하는 것이다. 시장 참여형 일자리의 개요를 살펴보면, 공동창업이나 소규모사업단 운영을 통하여 소득을 창출하는 노동시장내의 일자리로 사업초기에 사업비와 참여자 임금을 보충·지원함으로써 사업이 정착되고 독립 기업으로 발전을 도모하는 것이다. 특히 현재 추진하고 있는 시장 참여형 일자리는 노인 스스로 일감을 수주·배분하고 공동으로 참여하는 등 자치성과 공동체성, 지속성을 강조한다. 이는 새로운 형태의 시장영역 으로서 현재 선진 국가에서 활발히 논의되고 있는 수익과 고용을 창출하는 사회적기업의 형태라고 볼 수 있다. 따라서 현재 시도하고 있는 시장 참여형 일자리가 우리나라의 문화와 사회적 여건에 적합한 사회적 기업으로서 성장할 수 있도록 이에 대한 심도 있는 연구와 적절한 정책지원이 마련되어야 할 것이다.

4) 노인 일자리사업 유형

노인일자리사업의 유형은 <표2-2>에 나타난 바와 같이 크게 공공분야와 민간 분야 2가지 유형으로 구분 되는데 이를 설명하면 다음과 같다

<표2-2> 노인일자리사업의 유형

구 분		유 형	설 명
노 인 일자리 사 업	사 회 공헌형	공익형	○ 노인일자리 예산에서 참여노인 인건비와 부대 경비를 전액 지원
		교육형	
		복지형	
	시 장 진입형	공동작업형	○ 노인일자리 예산에서 일정기간 사업비 또는 참여자 인건비를 일부 보충지원하고 추가 사업소득으로 연중 운영
		제조판매형	
		인력파견형	○ 기업 등 노인인력 활용 업체에서 인건비를 지급하고 노인일자리 예산에서 부대 경비를 지원

자료 : 보건복지부2014), 「 2014년도 노인일자리사업종합안내 」. 보건복지부

첫째 공공분야 일자리사업은 공익형 교육형 복지형으로 구분 된다.

공익형은 지방자치단체 및 공공기관에서 공공서비스 향상을 목적으로 업무영역 환경 질서유지 시설관리 등 및 지역사회 현안문제 해결 등을 위해 창출된 일자리로써 공공의 이익에 부합하고 사회적으로 유용성이 강한 일자리로 전문기술이 없거나 고령 등으로 인해 사회에서 소외된 노인층에게 사회에 공헌할 기회 제공으로 참여노인의 자존감 고취하고 지자체 고유 업무영역에서 저비용 고효율의 노인일자리 창출을 통해 지자체의 행정비용을 절감하며 사업추진을 통해 지역사회 현안문제 예방 및 완화 등에 도움을 제공하는 목적을 가지고 있다.

사업의 종류로는 아동안전보호사업 초등학교급식도우미 환경개선보호사업 문화재 관리사업 공공질서 계도사업 및 도서관관리사업 공중이용시설관리지원사업 행정조사보조지원사업 산불예방사업 지방세 고지서 송달사업 등이 있다.

교육형은 경험과 교육을 통해 습득한 지식을 가진 노인이 다양한 계층을 대상으로 자신의 경험과 지식을 전달함으로써 세대간 문화전승의 효과를 살리고 교육대상자의 능력을 향상시키는 일자리이다.

사업의 종류로는 1-3세대 강사파견사업, 노노교육강사 파견사업, 취미활동강사, 파견, 체육 건강활동 강사 파견사업, 문화재해설사업, 숲생태 해설사업 등이 있다.

복지형 일자리는 사회·경제·문화적 소외계층을 대상으로 제공되는 사회서비스 중 노인 적합형일 자리를 창출·제공하여 사회 서비스 확대를 도모하고 서비스 이용자의 사회적응 및 안정적 생활을 유지 할 수 있도록 지원하는 일자리이다. 사업의 종류로는 거동불편 노인돌봄지원사업, 노노케어, 생활시설이용자 돌봄지원사업, 노인학대예방사업, 장애인 돌봄지원사업, 아동·청소년보호지원사업, 주거 환경개선지원사업, 문화복지 지원 사업 등이 있다.

둘째 민간분야 일자리사업은 인력파견형 시장형 창업모델형이 있다.

인력파견형 일자리는 수요처의 요구에 의해서 일정교육을 수료하거나 관련된 업무 능력이 있는 자를 해당 수요처로 파견하여 근무기간에 대한 일정 보수를 지급 받을 수 있는 일자리를 말하며 부수적 수입이나 어느 정도 높은 안정된 소득을 희망하는 노인들의 욕구를 충족시키기 위하고 시장진입에 성공한 일자리에 대한 재교육 또는 대체 파견 등의 사후관리를 통해 안정된 민간분야 일자리가 계속 누적될 수 있도록 함을 목적으로 하고 있다. 사업의 종류로는 시험감독관 파견사업, 주례사 파견사업, 주유원 파견사업, 경비원 파견사업, 가사도우미파견사업, 청소 및 미화원 파견사업, 식당보조원 파견사업, 농어촌 일손도우미 파견사업 등이 있다.

시장형은 노인에게 적합한 업종중 소규모 창업 및 전문직 종사업단을 공동으로 운영하여 창출되는 일자리로서 일정기간 사업비 또는 참여자 인건비를 일부 보충

지원하고 추가 사업소득으로 연중 운영하는 일자리로 장기적 근로와 안정된 소득을 희망하는 노인의 욕구를 충족하고 점진적으로 국가지원에 대한 의존에서 벗어날 수 있는 기반을 마련 할 수 있도록 하는데 목적이 있다.

사업의 종류로는 식품제조 및 판매사업, 특산물 제작 및 판매사업, 공산품 제작 및 판매사업, 공동작업장 운영사업, 파트택배 세차 및 세탁사업, 지역 영농사업 등이 있다.

창업모델형은 구매력 있는 노인 세대의 등장에 대비 노인 창업을 유도하는 한편 노인 창업 아이템의 발굴과 창업 장애요인 분석 및 제거를 통해 노인에게 적합하고 소득 창출 효과가 큰 사업 모델을 개발하여 민간 노인일자리사업의 활성화에 기여하고 노인 창업의 사회적 확산 및 파급 효과를 도모하기 위한 일자리를 말하며 정부가 노인들에게 시장 보호된 시장포함에 재진입하기 위한 기반을 마련하여 제공함으로써 노인들의 지속적인 소득창출과 사회적 인식 개선을 도모하고 공모 등을 통해 선정된 노인 적합 창업아이템의 보급 가능성을 타진하여 모델화하고 사회적 확산을 위한 기반을 마련 할 수 있도록 하는데 목적이 있다.

Ⅲ. 김제시 고령화 현황 및 노인일자리사업 추진현황

1. 김제시 인구고령화 현황

김제시 인구 및 고령화(65세 이상) 인구 구성비 추이를 보면 <표3-1> 같이 2012년도 총 인구 중 65세 이상의 인구가 차지하는 비율은 24.8%로 2012년에 비해 0.9% 증가하였고, 5년 전인 2007년에 비해 3.2% 증가하여 해를 거듭 할수록 고령화 인구가 증가하는 하고 있다.

<표3-1> 김제시 인구 및 고령화(65세 이상) 인구 구성비 추이

(단위: 명 %)

구 분	2007	2008	2009	2010	2011	2012
총인구	98,740	97,012	95,940	95,557	94,623	93,970
65세이상	21,374	21,634	21,948	22,332	22,622	23,295
구성비	21.6%	22.3%	22.9%	23.4%	23.9%	24.8%

자료 : 김제시 통계연보 「2007-2012년

2. 노인일자리 사업 추진 현황

김제시 노인일자리사업도 <표3-2>에서 보는 바와 같이 양적으로 계속 성장을 이루지고 있음을 알 수 있다.

2012년 실적을 살펴보면 총 967명 1,516 백만원, 2013년에는 총 1,120명에 2,319 백만원, 2014년도에 총 1,522명에 3,109백만원의 예산을 집행 이는 2012년에 비해 참여 인원이 555명(57.4%) 증가하는 성장을 보였다.

<표3-2> 김제시연도별사업현황

(단위: 명, 백만원)

구 분	예 산 액	참여인원	수행기관	비 고
2012년	1,516	967	28개 기관 (노인복지회관 외)	
2013년	2,319 (▲803)	1,120 (▲153)	”	
2014년	3,109 (▲790)	1,522 (▲402)	”	

IV. 연 구 방 법

1. 연구대상

본 연구는 노인일자리사업에 참여한 전라북도 김제시내 60세 이상 노인을 대상으로 일자리사업 참여 만족을 알아보기 위하여 구조화된 질문지를 사용하였다 설문조사기간은 2014년 11월 10일부터 11월 12일 3일간 실시하였으며 전라북도 김제시청의 지원으로 시행하였다 총60명에게 배부하여 문자해독이 가능한 노인에게 대해서는 직접 기입하는 방법과 조사대상자의 특성상 연령이 높고 문자 해독이 어려움이 많은 노인에게는 노인일자리시행기관 업무담당자의 도움으로 실시하여 50부가 회수되어 84%의 응답을 보였다

2. 연구내용

본 연구의 조사 도구는 노인일자리 사업 참여만족과 생활태도에 대한 변화 및 개선방안을 측정하기 위해서 이영은⁸⁾ 서수원⁹⁾이 사용한 참여만족과 개선방안에 관한문항을 재구성하여 본 연구의 목적에 맞게 인용하였다

본 연구의 양적조사를 위한 주요 설문내용으로는 노인의 인구 사회학적 특성 4 문항 재정적 상태 3문항 참여 실태 6문항 참여만족문항 6문항, 생활태도 변화 및 희망 사항, 개선사항 등 7문항으로 구성하였고 문항 구성내용은<표4-1>과 같다

8) 이영은2009, 한남대학교대학원석사학위논문

9) 서수원2007, 서울시립대학교도시과대학원석사학위논문

<표4-1> 설문조사 문항의 구성

구 분	문항구성내용	문항번호
인구 사회학적 특성	성별 연령 학력 동거형태	1-4
재정적 상태	주거형태 월 생활비 및 마련 연금수령 여부	5-7
참 여 실 태	참여동기 일자리유형 월평균소득 참여 횟수 참여기간 및 시간	9-14
노인일자리사업 참여만족	사업참여만족 소득만족 작업환경만족 근무시간/작업내용만족 불만족사유 동료간만족	15-20
생활변화 및 희망사항	경제적 도움여부, 희망보수 및 직종, 사업일수, 사업시간 개선사항 등	21-28

3. 자료 분석 방법

본 연구는 노인일자리사업의 참여대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였고 노인들의 일자리 참여 실태와 일자리사업 참여만족, 희망사항을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다

<표4-2> 조사대상자의 일반적 특성

구 분		빈도	백분율(%)
성 별	남 자	18	36.0
	여 자	32	64.0

구 분		빈도	백분율(%)
연 령	60~64세	2	4.0
	65~69세	4	8.0
	70~74세	17	34.0
	75~79세	17	34.0
	80세 이상	10	20.0
학 력	무 학	29	58.0
	초등학교 졸업	14	28.0
	중학교 졸업	7	14.0
	고등학교 졸업	0	0
	전문대 졸업	0	0
	대졸이상	0	0
동거 구분	기혼자녀와 함께 산다	1	2.0
	미혼자녀와 산다	4	8.0
	부부만 산다	17	34.0
	혼자 산다	28	56.0

V. 연구결과 및 분석

1. 연구대상자의 특성

1) 연구대상자의 일반적 특성

본 연구의 연구대상자의 일반적 특성은 <표4-2>과 같이 총 50명중 성별로는 여자 일자리 참여 노인이 32명(64.0%), 남자 노인이 18명(36.0%)로 나타났다. 연령별로는 70~74세, 75~79세가 각각 17명 34.0%로 가장 높은 분포를 보였으며 다음으로 80세 이상 노인이 10명 (20.0%), 65 ~ 69세 4명(8.0%), 60~64세미만이 2명 (4.0%) 순으로 나타났다.

학력별로는 무학이 29명(58%)으로 가장 많았으며 다음으로 초등학교 졸업 14명 (28.0%), 중졸 7명 (14.0%)순 이었다.

가족들과 동거 여부로는 혼자 사는 노인이 28명(56.0%)으로 절반 이상을 차지 하였으며, 다음으로 배우자와 동거하는 경우 17명(34.0%), 미혼자녀와 산다가 4명 (8.0%), 기혼자녀와 함께 산다가 1명(2.0%)순으로 나타났다.

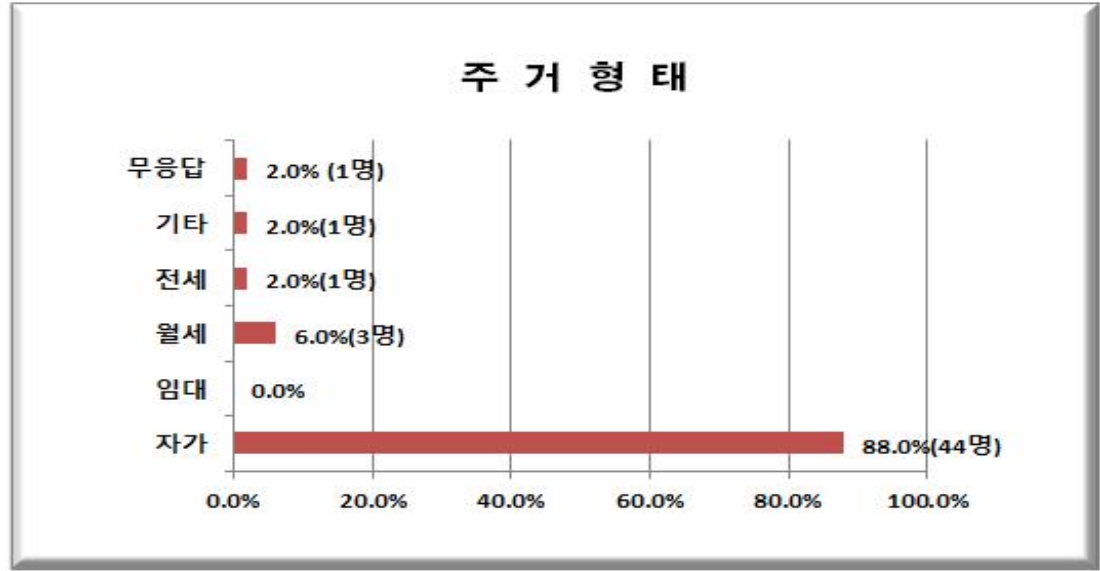
2) 연구대상자의 경제상태

연구대상자의 경제 상태 분석결과는<그림5-1>, <표5-1>, <그림5-2>와 같다. 주거형태는 자기 소유가 44명 (88.0%)로 가장 많았고 월세 3명 (6.0%), 전세 1명 (2.0%), 기타 및 무응답 각각 1명(2.0%)으로 나타났다.

생활비의 마련 형태는 본인의 재산(퇴직금, 저축, 연금 포함)으로 생활비 마련 이 23명(46.0%)로 가장 많았고 그 다음으로 본인 또는 배우자의 근로소득이 13명 (26.0%), 자녀의 지원이 9명(18.0%), 정부의 생계 지원금 4명(8.0%), 기타 1명(2.0%) 순으로 나타났다.

국민연금 등의 수령여부는 국민연금 수령자가 28명(56.0%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 연금 미수령자가 20명(40.0%)으로, 개인연금을 받고 있다가 2명(4.0%)로 나타났다.

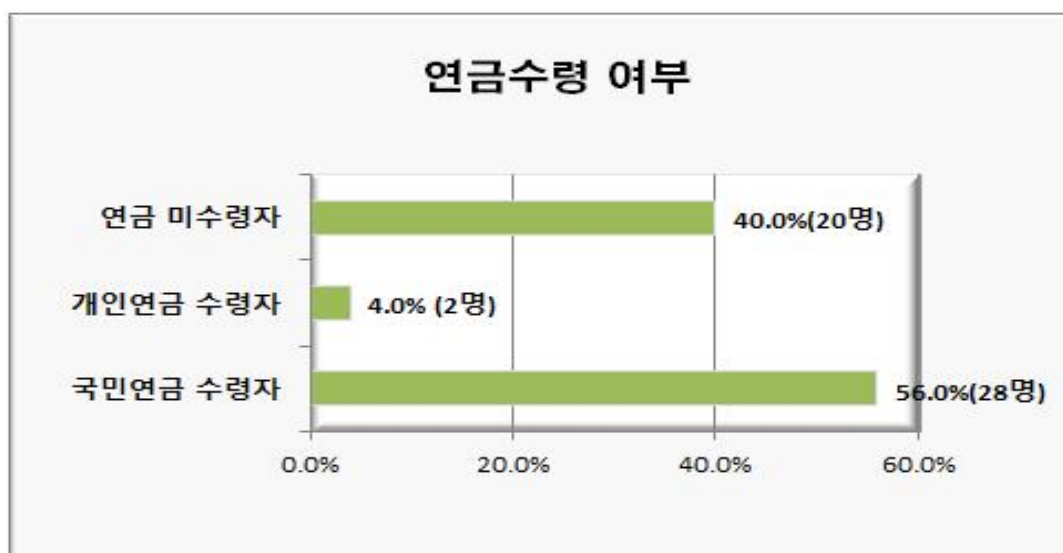
<그림 5-1> 주거형태



<표5-1> 생활비 마련

구 분	항 목	빈 도	백분율(%)
생활비 마련	본인 또는 배우자의 근로소득	13	26.0
	본인의 재산(퇴직금,저축,연금포함)	23	46.0
	자녀의 지원	9	18.0
	정부의 생계보조	4	8.0
	기 타	1	2.0
합 계		50	

<그림5-2> 국민연금 수령여부



<그림5-1>, <표5-1>, <그림5-2>에서 살펴 본 바와 같이 주거형태가 본인 소유가 절반이 훨씬 넘고, 생활비 마련에서 본인 또는 배우자의 근로소득과 본인의 재산이 72%를 차지하여, 본인 스스로가 마련하고 있는 것으로 보아 아직까지는 자립적인 생활을 하고 있음을 알 수 있으며, 국민연금 수령자 또한 28명(56.0)%로 절반이상이 혜택을 보고 있는 현상이다.

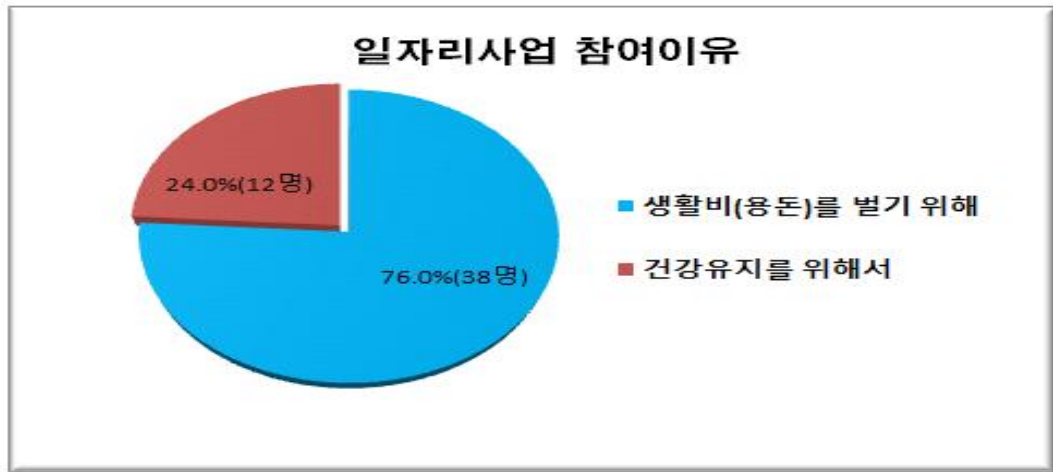
3) 연구대상자들의 일자리 참여실태

연구대상자들의 일자리사업 참여 실태는 일자리사업 참여이유, 일자리사업 참여유형, 일자리사업 참여경로, 일자리사업 참여횟수, 일자리사업 참여기간에 대하여 조사하였다

일자리사업 참여이유는<그림5-3>과 같다.

연구대상자가 일자리사업에 참여하는 이유는 생활비를 마련 38명(76.0%)과 건강을 유지하기 위해서 12명(24.0%)으로 나타나 노인일자리 사업 참여자 대부분이 생활비 마련을 위해서 일자리 사업을 참여하고 있음을 알 수 있다.

<그림5-3> 일자리사업 참여이유



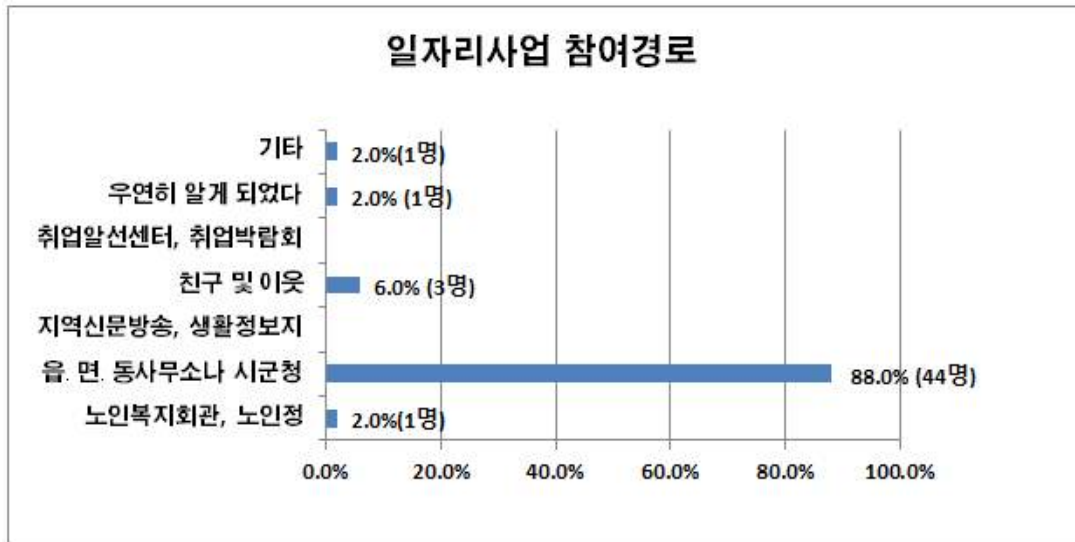
노인일자리사업에 참여한 일자리 유형에 대해 살펴 본 결과는<표5-2>와 같이 공익형에 참여한 노인이 45명(90.0%), 다음으로 복지형 6명(6.0%), 인력파견형 2명(4.0%)순으로 나타나 공익형이 대부분을 차지하고 있어 지나치게 치우쳐 있음을 알 수 있다.

<표5-2> 일자리참여유형

구 분	항 목	빈 도	백분율(%)
일자리 유형	공익형	45	90.0
	교육형	0	0.0
	복지형	3	6.0
	시장형	0	0.0
	인력파견형	2	4.0
합 계		50	100.0

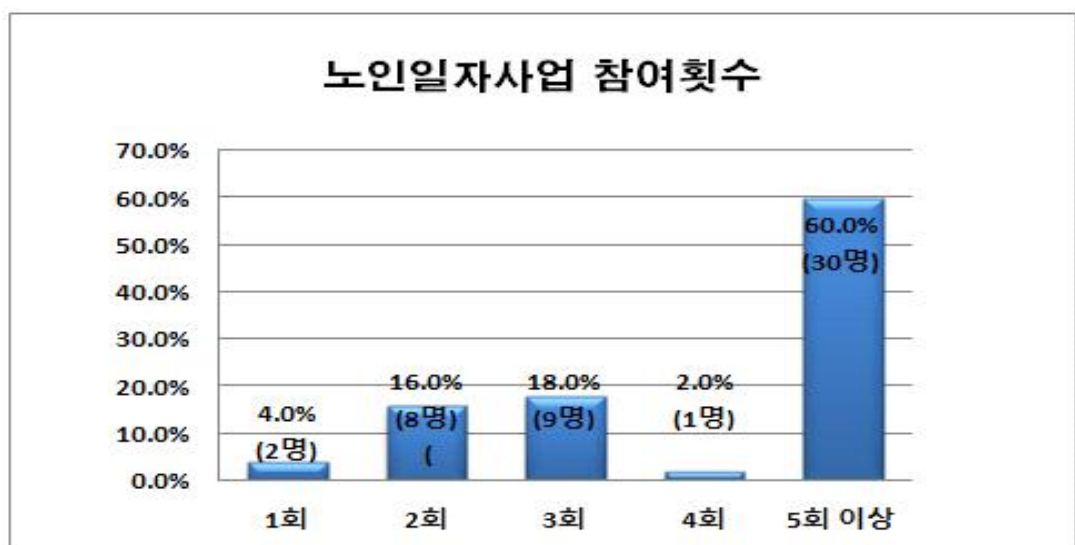
일자리사업에 참여하는 노인들을 대상으로 일자리사업에 참여하게 된 경로와 관련한 응답에서는 <그림5-4>에서 살펴 본 바와 같이 읍면동사무소나 시·군청을 통해서 알게 된 경우가 44명(88%)로 대부분을 차지하고 있으며, 친구나 이웃을 통해서가 3명(6%), 노인복지회관 및 노인정, 우연히 알게 된 경우, 기타가 각각 1명(2%) 순이었다.

<그림5-4> 일자리사업 참여경로



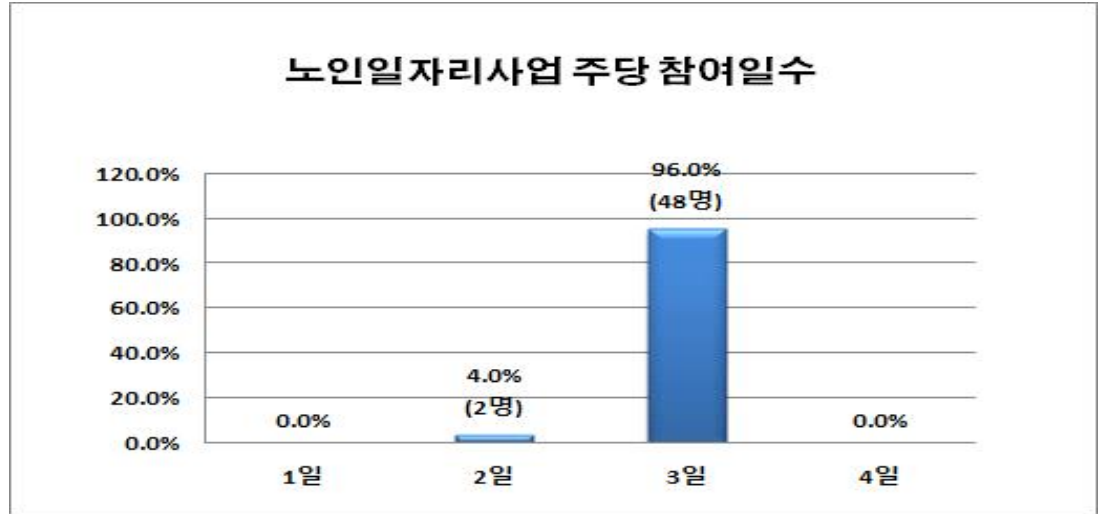
노인들의 일반적 특성에 따라 일자리사업에 참여한 횟수에 대해 살펴 본 결과는 <그림5-5>과 같이 일자리사업에 5회 이상 참여한 사람이 30명(60.0%)로 가장 많았으며 다음으로 3회째 9명(18.0%), 2회째 8명(16.0%), 1회째 2명 (4.0%), 4회째 1명 2.0%) 순으로 나타났다.

<그림5-5> 일자리사업 참여 횟수

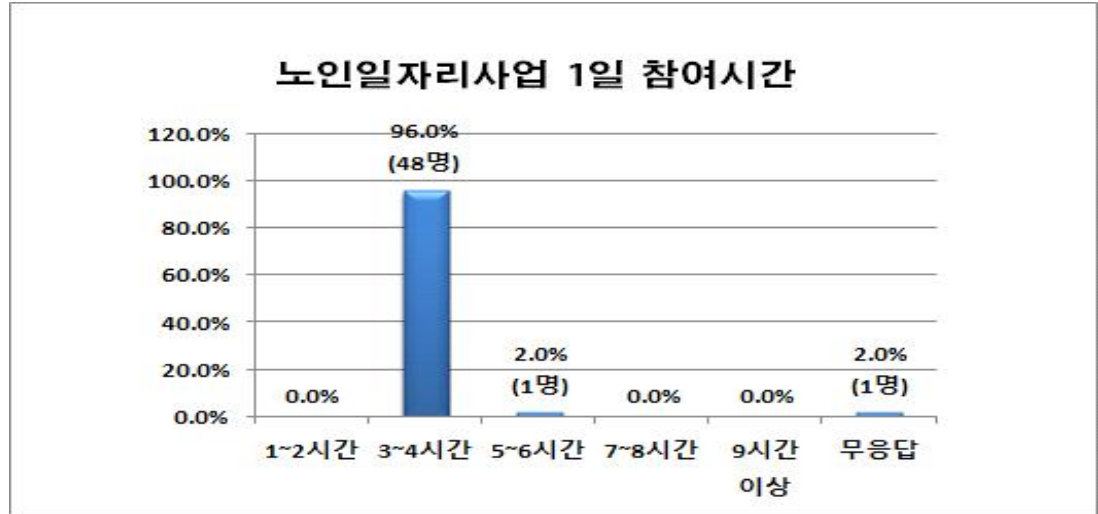


그 동안 참여했던 일자리사업의 참여자의 주당 참여 일수 및 참여 시간에 대한 질문에 응답한 내용을 살펴보면 <그림5-6>과 같이 주당 3일이 48명(69.0%)으로 대부분을 차지하고 있으며, 주 2회가 2명(4.0%)으로 주당 참여일수는 2~3일 이었 으며, 1일 참여 시간은 <그림5-7>과 같이 하루 3~4시간이 48명(96.0%)로 대부분을 차지하고 있었으며, 5~6시간이 1명(2%)과 무응답 1명(2%)으로 나타났다.

<그림5-6> 일자리사업 주당 참여일수



<그림5-7> 일자리사업 1일 참여 시간



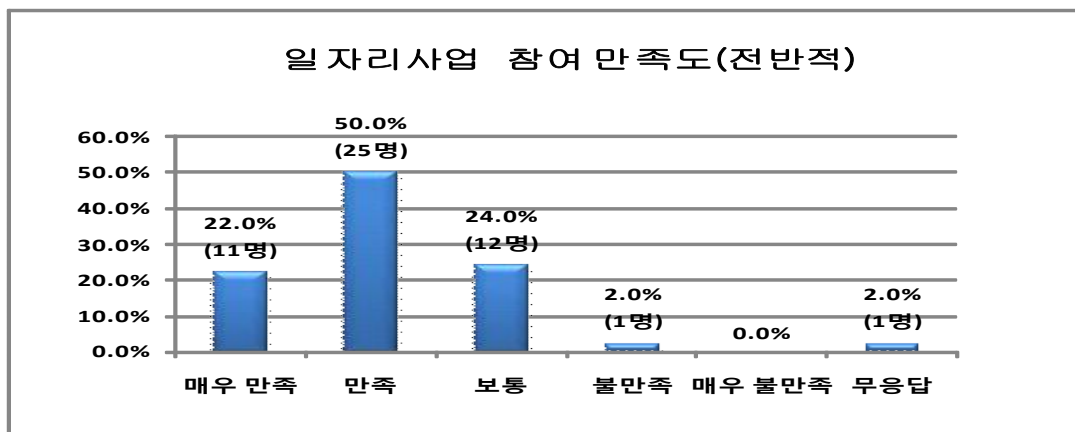
2. 노인 일자리사업 참여 만족

본 연구에 참여한 일자리사업 참여 노인들이 일자리사업에 참여하면서 인식하게 된 만족도에 대해 분석하고자하였다. 일자리사업 관련 만족도는 일자리사업 전반에 대한 만족, 일자리사업 소득에 대한 만족, 일자리사업 작업환경 만족, 일자리사업 근무시간/내용만족, 일자리사업 동료 간의 만족, 일자리참여 후 경제적 도움여부에 대한 부분으로 구분하였다.

1) 노인 일자리 사업 참여 만족도

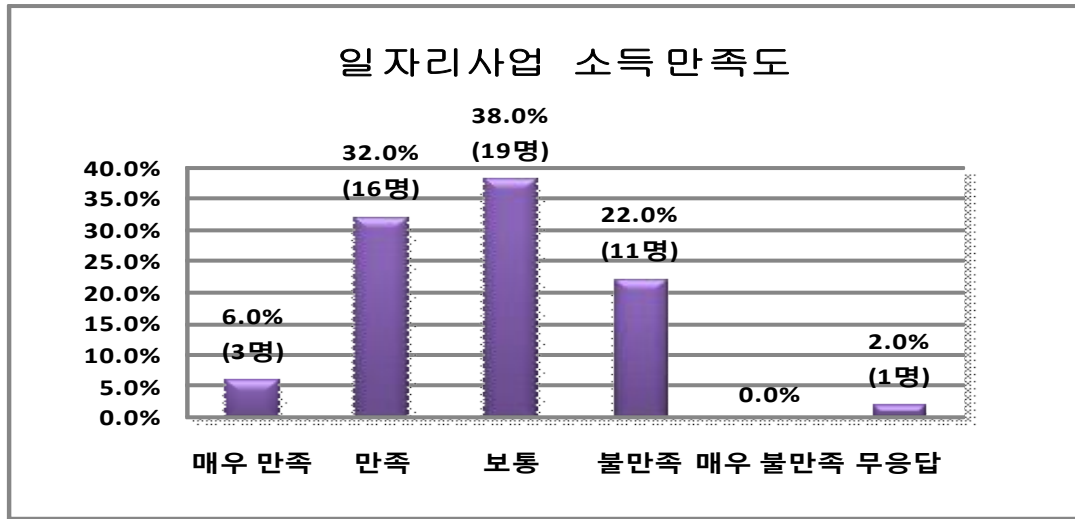
일자리사업 참여 후 사업전반에 대한 만족도는 <그림5-8>과 같이 만족한다가 25명(50.0%), 다음으로 보통이다 12명(24.0%), 매우 만족 한다 11명(22.0%), 불만족 한다 1명(2.0%), 무응답 1명(2.0%) 순으로 나타나 일자리사업에 대하여 전반적으로 만족하고 있음을 알 수 있다.

<그림5-8> 일자리사업만족도



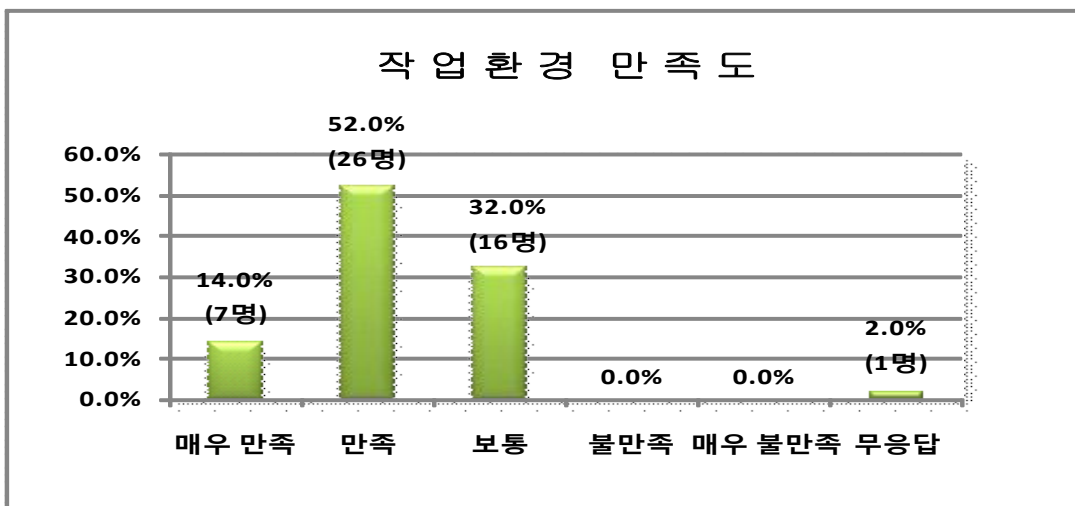
일자리사업의 소득에 대하여 응답결과를 분석한 결과 <그림5-9>와 같이 보통이다가 19명(38.0%), 만족한다가 16명(32.0%), 불만족 11명(22.0%), 매우 만족이 3명(6.0%), 무응답이 1명(2.0%)순으로 나타나, 소득에 대한 만족도는 그다지 높지 않은 것으로 나타나고 있다.

<그림5-9> 노인일자리사업 소득에 대한 만족도



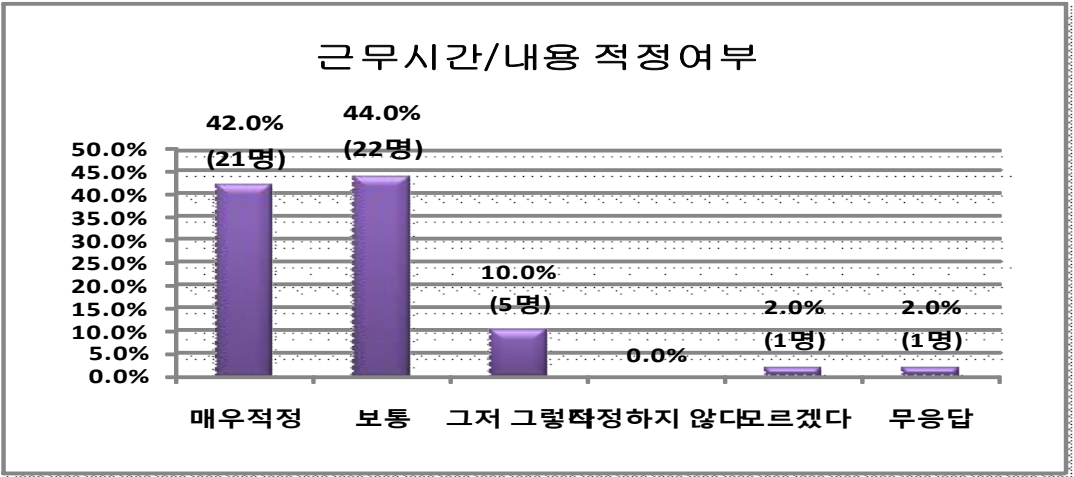
일자리사업의 작업환경에 대한 만족도 분석결과는 <그림-10>와 같이 만족한다
가 26명 (52.0%), 그 다음으로 보통이다 16명(32.0%), 매우 만족한다 7명(14.0%),
무응답 1명(2.0%) 순으로, 전반적으로 작업환경에 대해서는 만족하는 것으로 나타
나고 있다.

<그림5-10> 노인일자리사업 작업환경에 대한 만족도



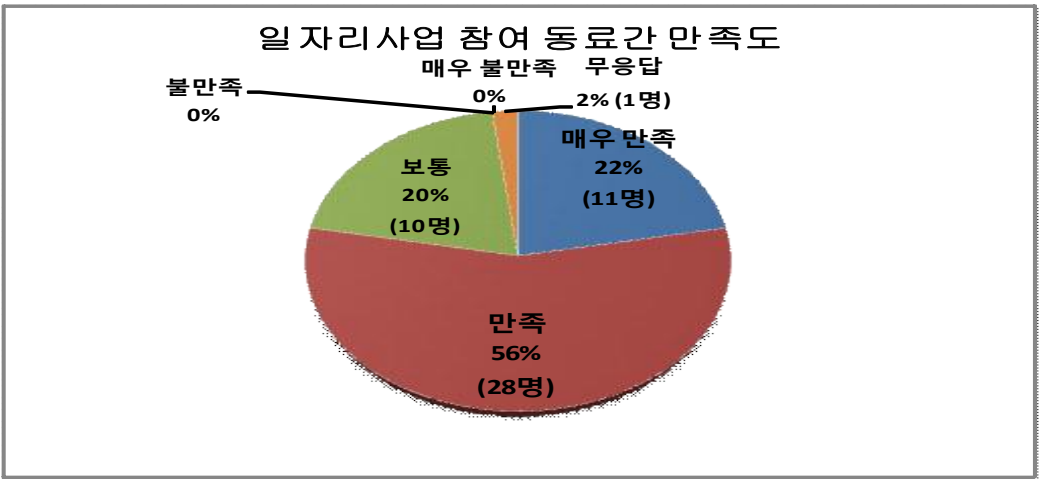
일자리사업의 근무시간에 대한 만족도 분석결과는 <그림5-11>과 같이 매우적정 21명(42.0%), 보통이다 22명(44%), 그저그렇다 5명(10.0%) 모르겠다 1명(2.0%), 무응답 1명(2.0%)순으로 나타나 대체로 만족하는 것으로 나타나고 있다.

<그림5-11> 노인일자리사업 근무시간/근무내용에 대한 만족도



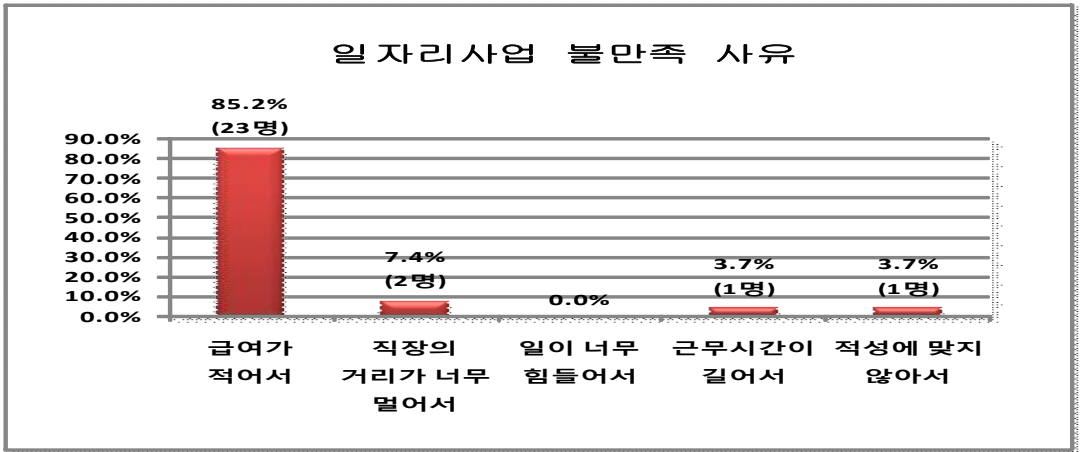
일자리사업에서 동료 간의 만족도 분석결과는 <그림5-12>에서와 같이 만족한다가 28명(56.0%), 매우 만족한다 11명(22.0%), 보통이다 10명(20.0%), 무응답 1명 (2.0%) 순으로 나타나 동료 간의 만족도는 높은 것으로 나타났다.

<그림5-12> 노인일자리사업 동료간 만족도



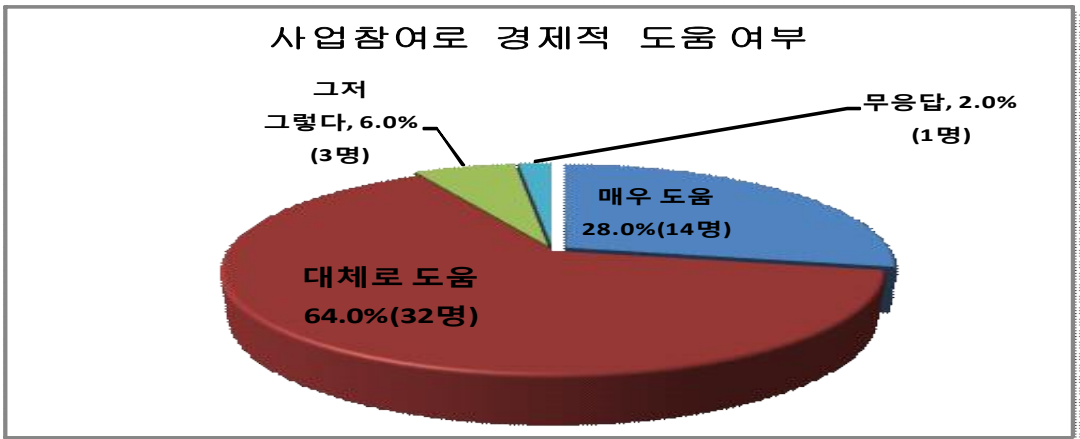
일자리사업에 있어 불만족 사유에 대해서 전체 50명중 27명(54.0%)이 응답하였는데 분석 결과는 <그림-13>와 같이 급여가 적어서가 23명(85.2%)으로 가장 많고, 직장의 거리가 너무 멀어서가 2명(7.4%) 근무시간이 길어서1명(3.7%), 적성이 맞지 않아서 1명(3.7%)순으로 나타나 급여에 대한 불만이 높은 것으로 나타나고 있다.

<그림5-13> 노인일자리사업 불만족 사유



일자리사업 참여 후 경제적으로 도움 여부에 대한 분석결과 <그림5-14>와 같이 대체로 도움이 되었다가 32명(64.0%)로 가장 많았고, 다음으로 매우 도움이 되었다 14명(28.0%), 그저 그렇다 3명(6.0%) 무응답 1명(2.0%)순으로 나타나 사업 참여로 경제적인 부분에서 대체적으로 도움이 된 것으로 나타나고 있다.

<그림5-14> 노인일자리 참여로 경제적 도움여부



2) 노인 일자리사업에 대한 희망사항(개선사항)

노인일자리사업에 대한 희망사항 및 개선사항에 대한 설문조사는 일자리사업에 참여할 경우 원하는 보수 금액, 일자리사업형태, 일자리사업 주중 희망일수, 일자리사업의 하루작업시간, 추후 희망 년수, 일자리사업 중 가장 개선해야 할 사항을 조사하였다.

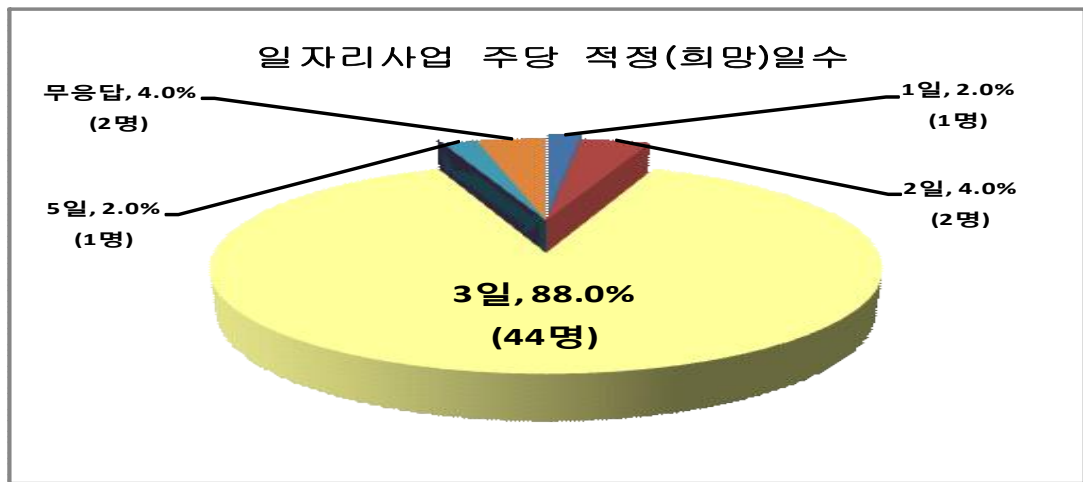
노인일자리사업에 대한 보수 희망금액 조사 분석결과는<표5-3>와 같이 20~40만원미만이 38명 (76.0%)로 가장 많았고 그 다음으로 40~60만원 미만 8명(16.0%), 20만원 미만이 1명(2.0%), 무응답 1명(2.0%) 순으로 나타나 현재 받는 보수 금액보다 약간 더 많이 받기를 희망하고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표5-3> 노인일자리 사업에 대한 희망 보수 금액

구 분	항 목	빈 도(명)	백분율(%)
희망 보수 금액	20만원 미만	2	4.0
	20~40만원 미만	38	76.0
	40~60만원 미만	8	16.0
	60~100만원 미만	1	2.0
	100만원 이상	0	0.0
	무 응 답	1	2.0
합 계		50	100.0

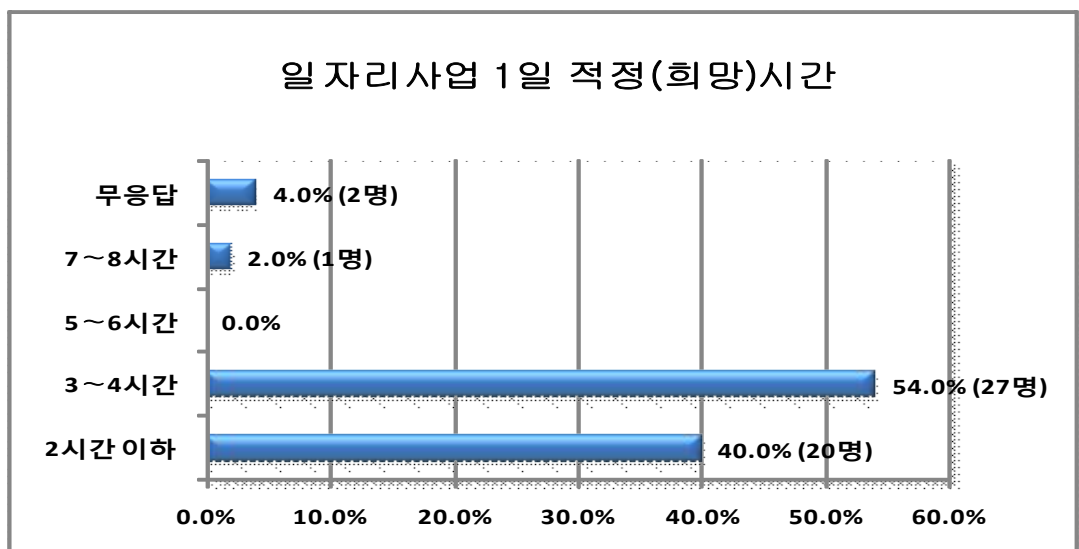
일자리사업장에서 일주일에 일하는 적정(희망) 일수에 대한 조사결과는 <그림 5-15>와 같이 이일주일에 3일이 44명(88.0)으로 가장 많았고 그다음으로 2일이 2명(4.0%) 1일이 1명(2.0%), 5일 1명(2.0%), 무응답 2명(4%) 순으로 나타났다.

<그림5-15> 노인일자리사업 주당 걱정(희망)일수



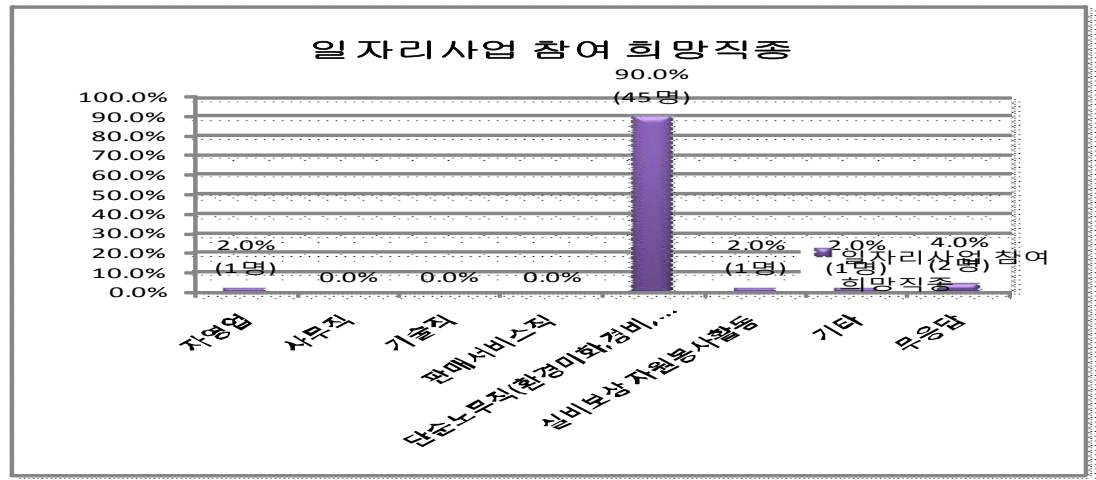
노인일자리사업장에서 하루에 일하고 싶은 걱정(희망) 시간을 조사한 분석결과는 <그림5-16>과 같이 3~4시간이 27명 54.0%)로 가장 많았고 그 다음으로 2시간 이하 20명(40.0%), 7~8시간 1명(2.0%), 무응답 2명(4%)순으로 나타나 3~4시간 이하로 일하는 것을 절반이상이 희망하고 있음을 보여주고 있다.

<그림5-16> 일자리사업장에서 하루 일하고 싶은 걱정(희망)시간



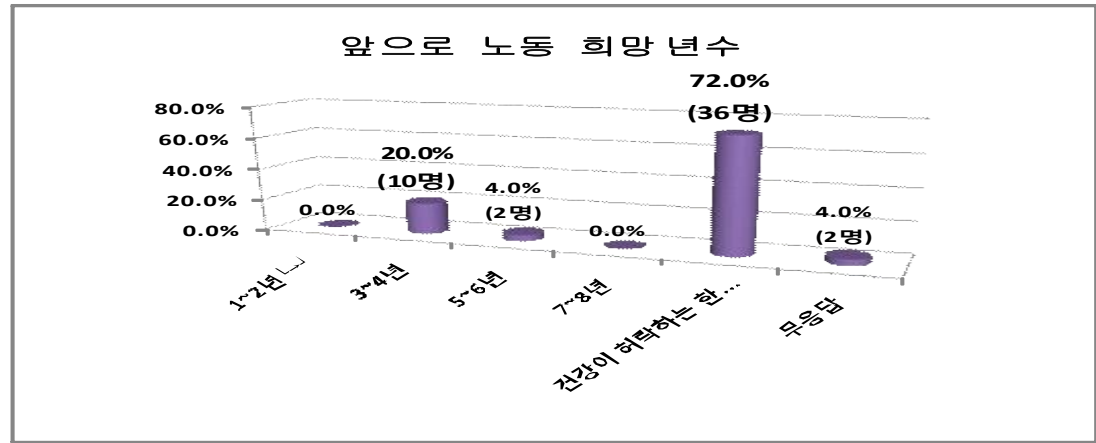
노인일자리사업에서 향후 참여하고 싶은 희망직종에 대한 조사한 분석결과는 <그림 5-17>과 같이 단순노무직(환경미화, 경비, 관리인, 가사관리, 집보기 등) 45명(90.0%)로 대부분을 차지하고 있었으며, 자영업 1명(2.0%), 실비보상 자원봉사활동 1명(2.0%), 기타 1명(2.0%), 무응답 2명(4.0%)로 나타나 대체적으로 단순노무직을 희망하는 것으로 나타났다.

<그림5-17> 일자리사업 참여 희망직종



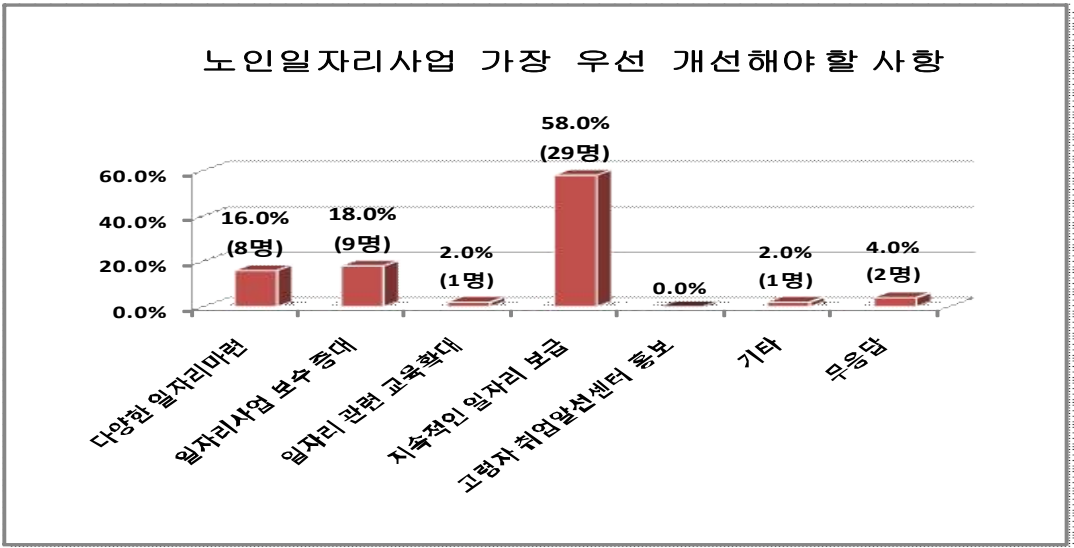
노인일자리사업장에서 앞으로 일하고 싶은 희망년수에 대한 조사에서는 <그림 5-18>과 같이 건강이 허락하는 한 계속한다가 36명(72.0%)로 가장 많았으며 그 다음으로 향후 3~4년 계속 한다 10명(20.0%), 향후 5~6년이 2명(4.0%) 무응답 2명(4.0%)순으로 나타나고 있어, 장기적으로 노인일자리 사업 참여를 희망하고 있음을 보여주고 있다.

<그림5-18> 일자리사업 향후 참여 희망년수



노인일자리사업 중에서 가장 우선 개선해야 할 사항에 대한 질문 분석결과는 <그림-19>과 같이 지속적인 일자리 보급이 29명(58.0%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 일자리사업 보수증대 9명(18.0%), 다양한 일자리마련 8명 (16.0%), 일자리 관련 교육 확대 1명(2.0%), 기타 1명(2.0%), 무응답 2명(4.0) 순으로 나타나 노인들이 지속적으로 일하기를 원하고 있음을 보여주고 있다.

<그림5-19> 노인 일자리사업에서 가장 우선 개선해야 할 사항



VI. 결 론

본 연구는 노인일자리사업에 참여하는 구체적인 실태와 참여만족에 대하여 알아보았으며 연구결과에 따른 노인일자리 사업의 개선방안과 발전방향을 모색하면 다음과 같다.

첫째, 노인일자리사업의 지속적인 사업추진과 참여기간 연장에 대한방안을 강구해야 한다. 일자리사업에 참여 희망년수에서 조사에서 건강이 허락하는 한 참여하겠다는 노인이 72%로 가장 많이 나타났다. 대부분 노인들이 지속적으로 일자리 사업에 참여를 희망하고 있으나 참여하지 못하고 있어 적극적 대처가 필요하다고 사료된다.

또한 노인일자리사업에 대한 가장 우선 개선해야 할 사항에서 지속적인 일자리보급이 58.0%를 차지하고 있는 것으로 보아 노인일자리사업에 참여하고 있는 노인들은 장기적이고 지속적인 사업운행을 원하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 일자리사업 참여노인들의 실질적 소득에 기여하는 지원방안이 마련되어야 한다. 보건복지부는 노인일자리사업을 보충적 소득보장을 위한 일자리제공을 목적으로 하고 있지만, 실제 참여노인의 상당수가 일자리사업의 참여로 발생한 소득이 20만원 정도이고 이는 주요 소득원이 되고 있음을 알 수 있다.

일자리사업의 참여 만족도를 살펴보면 전체사업 만족도는 72.0%로 절반이상이 만족한다고 하였지만 일자리사업 소득에 대한 만족도는 만족한다가 38.0%, 보통이다 38.0%, 불만족 한다 20.0%로 나타난 것을 보면 소득에 대한 만족도는 낮은 것으로 나타났고 노인일자리사업 불만족 조사에서도 응답자의 85.2%가 급여가 적어서로 가장 많아, 소득창출의 효과가 매우 낮은 것으로 볼 수 있다. 우리나라 노인문제 중 빈곤문제가 높은 현실 등을 감안하여 실질적인 효과를 거둘 수 있는 현실적인 보상체계를 추진해야 할 것이다.

셋째, 노인고용을 활성화하기 위한 노인 적합형 일자리가 더욱 더 확대개발 되어야 한다. 즉, 노인들의 욕구와 특성을 반영 할 수 있는 맞춤형 사업으로 발전해야 한다는 것이다.

노인일자리사업에 지속적인 일자리와 다양한 일자리 제공을 희망하고 있으나 참여하는 앞으로 참여를 희망하는 직종으로 단순한 노무직을 희망한 노인이 90.0%나 나타나고 있다. 이는 그 만큼 노인들에게 맞는 일자리가 없다는 것으로 예상 된다.

참여 노인들에게 적합한 맞춤형 일자리 확대 개발이 필요하다.

넷째, 지방자치단체는 단순히 일자리사업 운영주체에서 벗어나 지역사회에 근거한 노인일자리사업을 창출, 확대하여 더 많은 노인일자리를 제공해야 할 것이다. 고령화 사회에서 노인들이 일자리사업이 이제는 중앙 정부의 의존에서 벗어나 지역 주민들을 위한 일자리 사업으로 지방자치단체가 자체가 많은 예산을 투입하여 적극적으로 확대 추진해야 할 것이다.

다섯째, 고령자의 취업·재취업 확대를 위한 교육·훈련 기회의 확충이 필요하다. 지속적이고 장기적인 일자리를 희망하고 있지만 일자리 희망직종에서 단순 노무직에 몰려 있다. 다수 노인들이 다양한 일자리에 참여 할 수 있도록 교육·훈련을 실시하고 이와 더불어 적합한 일자리 개발이 필요하다. 교육·훈련으로 인한 노인의 능력개발은 일자리에 대한 욕구의 지속과 노인의 능력강화를 유도할 수 있고 사회적 참여의 지속 효과를 유도할 수 있을 것이다.

위에서와 같이 본 연구에서는 노인일자리사업에 참여하는 구체적인 실태와 참여만족도를 연구해 보았고 연구결과에 따른 노인일자리사업의 개선방안과 발전방향을 모색해 보았다.

노인일자리사업은 고령화 사회의 대비책으로 일시적 사업이 아닌 장기적이고 지속적으로 더욱 확대 개발되어야 할 것이다.

노인 일자리사업에 대한 설문 조사

안녕하십니까?

본 설문조사는 노인일자리사업의 실태를 조사하여, 현재 시행하고 있는 노인일자리사업에 대하여 더 나은 방향으로 추진하고자 하는 개선방안을 찾아 제시하고자 하는데 목적이 있습니다.

어르신의 응답하신 내용은 비밀이 보장되며 연구목적 외에는 어떠한 경우라도 다른 목적으로 사용되지 않습니다.

바쁘신데 죄송합니다만 설문에 응답해 주시면 보다 나은 어르신 일자리 사업에 도움이 되도록 노력하겠습니다.

전라북도 지방공무원교육원 제11기 핵심리더 연수원 이 승 곤

☐ 먼저 어르신의 신상에 대해 여쭙겠습니다.

각 문항에 ✓로 표기하여 주시면 감사하겠습니다.

1. 어르신의 성별은 무엇입니까?

- ① 남자 ② 여자

2. 어르신의 연세는 어떻게 되십니까?

- ① 60~64세 ② 65~69세 ③ 70~74세 ④ 75~79세 ⑤ 80세 이상

3. 어르신의 최종 학력은 어떻게 되시는지요?

- ① 무학 ② 초등학교 졸업 ③ 중학교 졸업 ④ 고등학교 졸업
⑤ 전문대졸 ⑥ 대학교 이상

4. 어르신은 현재 누구와 살고 계십니까?

- ① 기혼자녀와 함께 산다 ② 미혼자녀와 산다 ③ 부부만 산다
④ 혼자 산다 ⑤ 기타()

5. 어르신의 주거형태는 어떻게 되십니까?

- ① 자가 ② 임대 ③ 월세 ④ 전세 ⑤ 기타()

5-1. 어르신께서는 생활비를 월평균 얼마나 사용하고 계십니까?

- ① 10만원미만 ② 10~30만원미만 ③ 30~50만원미만
④ 50~100만원미만 ⑤ 100~200만원미만 ⑥ 200만원이상

6. 어르신의 생활비는 누가 제공하고 있습니까?

- ① 본인 또는 배우자의 근로소득 ② 본인의 재산 (퇴직금, 저축, 연금포함)
③ 자녀의 지원 ④ 정부의 생계보조 ⑤ 기타()

7. 어르신께서는 연금을 수령하고 계십니까?

- ① 국민연금 ② 개인연금 ③ 연금을 수령하지 않는다

8. 어르신께서는 현재의 일자리사업에 대해 어디서 아시게 되었습니까?

- ① 노인복지회관, 노인정 ② 읍·면·동사무소나 시군청
③ 지역신문방송, 생활정보지 ④ 친구 및 이웃을 통해서
⑤ 취업알선센터, 취업박람회 ⑥ 우연히 알게 되었다 ⑦ 기타()

9. 어르신이 일자리사업에 참여하는 이유는 무엇입니까?

- ① 생활비(용돈)를 벌기 위해 ② 건강유지를 위해서
- ③ 일에 대한 보람 ④ 소일거리로 ⑤ 자녀들에게 부담을 주기 싫어서
- ⑥ 기타()

10. 어르신께서 참여하고 계시는 노인일자리사업의 유형은 어떤것입니까?

- ① 공익형 (거리환경개선, 환경보호, 교통질서, 공공시설관리 등)
- ② 교육형 (강사, 문화재해설, 숲 생태해설 등)
- ③ 복지형 (거동불편자돌봄서비스, 사회복지시설이용자돌봄지원, 청소년·아동상담, 선도활동 등)
- ④ 시장형 (식품제조판매, 특산물제조, 공산품제조, 공동작업장, 지하철, 택배, 세차 등)
- ⑤ 인력 파견형(시험감독관, 주유원, 주례사, 경비원, 가사도우미, 미화원, 식당보조원)

11. 어르신이 일자리사업에 참여해서 받는 월평균 소득은 어느 정도입니까?

- ① 30만원미만 ② 30~50만원미만 ③ 50~80만원미만
- ④ 80~100만원 미만 ⑤ 100만원 이상

12. 어르신께서는 노인일자리사업에 몇 번이나 참여하고 계십니까?

- ① 1회 ② 2회 ③ 3회 ④ 4회 ⑤ 5회 이상

13. 어르신께서는 노인일자리사업에 1주일에 며칠이나 참여하고 계십니까?

- ① 1일 ② 2일 ③ 3일 ④ 4일 ⑤ 5일 이상

14. 어르신께서는 노인일자리사업에 1일 몇 시간 정도 참여하고 계십니까?

- ① 1~2시간 ② 3~4시간 ③ 5~6시간 ④ 7~8시간 ⑤ 9시간 이상

15. 어르신께서는 지금 참여하고 계신 노인 일자리사업에 대하여 전반적으로 얼마나 만족하십니까?

- ① 매우만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족 ⑤ 매우 불만족

16. 어르신께서는 지금 참여하고 계신 노인일자리사업에서 소득에 대하여 얼마나 만족하십니까?

- ① 매우만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족 ⑤ 매우 불만족

17. 어르신께서는 지금 참여하고 계신 노인일자리사업의 작업환경에 대하여 얼마나 만족하십니까?

- ① 매우만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족 ⑤ 매우 불만족

18. 어르신께서는 지금 참여하고 계신 노인일자리 사업의 동료간의 관계는 얼마나 만족하십니까?

- ① 매우만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족 ⑤ 매우 불만족

19. 어르신께서는 지금 참여하고 계신 노인일자리 사업의 근무시간에 대하여 적절하다고 생각하십니까?

- ① 매우적절 ② 보통 ③ 그저 그렇다 ④ 적절하지 않다 ⑤ 모르겠다

20. 어르신께서 참여하신 노인일자리사업의 불만족 하신다면 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 급여가 적어서 ② 직장의 거리가 너무 멀어서
③ 일이 너무 힘들어서 ④ 근무시간이 길어서 ⑤ 적성에 맞지 않아서

21. 어르신께서 노인 일자리사업 참여로 얻는 수입은 경제적으로 얼마나 도움이 되었다고 생각하십니까?

- ① 매우 도움이 된다 ② 대체로 도움이 된다 ③ 그저 그렇다
④ 별로 도움이 되지 않는다.

22. 어르신께서 참여하신 일자리사업에서 희망하는 소득금액은 어느 정도입니까?

- ① 20만원미만 ② 20~40만원미만 ③ 40~60만원 미만
④ 60~100만원 미만 ⑤ 100만원 이상

24. 어르신께서 참여하신 일자리사업에서 1주일에 몇 일이 일하는데 적정하다고 생각하십니까?

- ① 1일 ② 2일 ③ 3일 ④ 4일 ⑤ 5일

25. 어르신께서 참여하신 일자리사업에서 하루에 몇 시간이 일하는데 적정하다고 생각하십니까?

- ① 2시간이하 ② 3~4시간 ③ 5~6시간 ④ 7~8시간

26. 일자리사업 가운데 어르신께서 가장 참여하고 싶은 직종은 무엇입니까?

- ① 자영업 ② 사무직 ③ 기술직 ④ 판매서비스직
⑤ 단순노무직(경비, 관리인, 가사 관리, 환경미화원, 집 보기 등)
⑥ 실비보상이 지급되는 자원봉사활동) ⑦ 기타()

27. 어르신께서 앞으로 언제까지 일하기를 원하십니까?

- ① 1~2년 ② 3~4년 ③ 5~6년 ④ 7~8년
⑤ 건강이 허락하는 한 계속하겠다.

28. 어르신께서 노인일자리 사업 중에서 가장 우선 개선해야 할 사항이 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 다양한 일자리마련 ② 일자리사업 보수 증대
③ 일자리 관련 교육확대 ④ 지속적인 일자리 보급
⑤ 고령자 취업알선센터 홍보 ⑥ 기타()

지금까지 응답하여 주신데 대하여 깊은 감사를 드리며, 본란은 위의 설문과 관계없이 행정기관에서 개선해야 할 점이나 어르신들의 좋은 의견을 적어 주시면 많은 도움이 되겠습니다.

참 고 문 헌

보건복지부 2014, 『2006 노인일자리사업종합안내』

석사학위논문

박경자 2009, 『고령화 사회의 노인일자리 창출방안』 경북대학교 행정대학원 석사학위논문

주영은 2009, 『노인일자리사업 참여 만족에 따른 생활태도 변화에 관한연구』 한남대학교 대학원석사학위논문

서수원 2007, 『노인일자리사업참여자만족도와그개선방안에관한연구』 송파구를 중심으로 서울시립대학교 도시과락대학원 석사학위논문

논 문

임춘식 2003, 『노인일거리 창출 활성화 방안』, 노인문제 대책 학술세미나자료집

단행본

양철호 2003, 『노인일자리와 관련된 몇가지 문제들』, 노인일자리마련 정책 토론집.

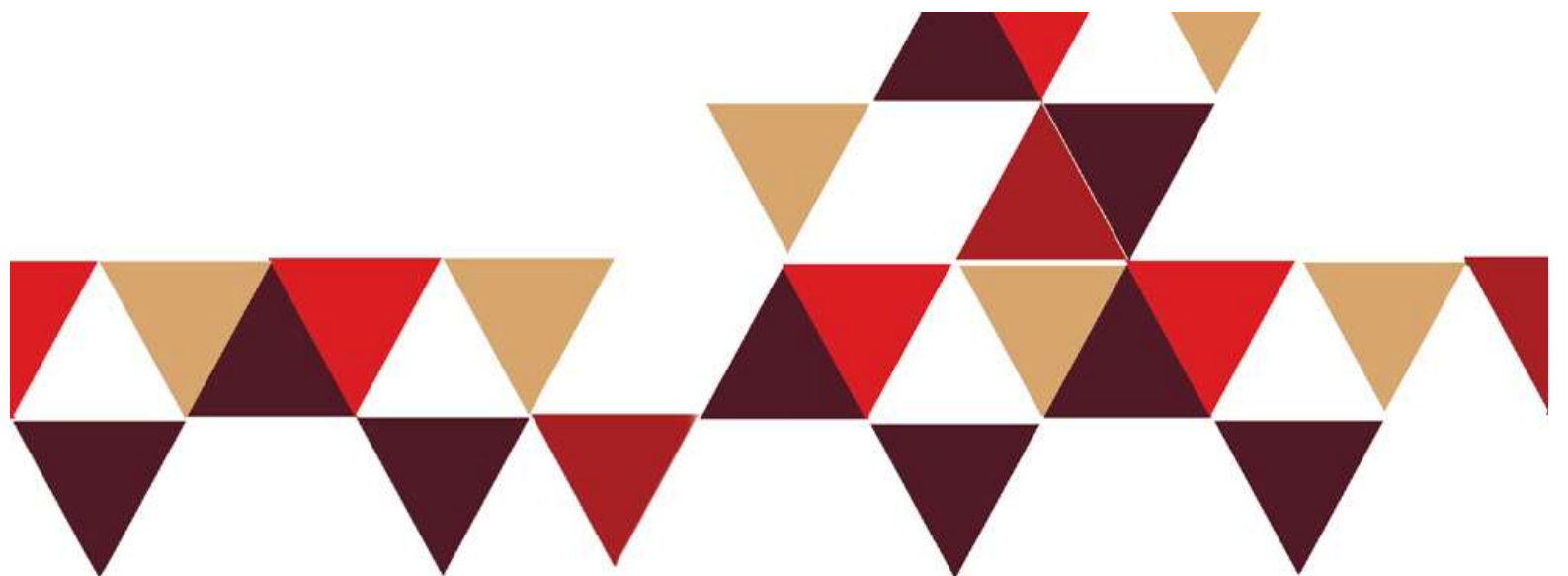
정기간행물

통계청 2005, 『장래인구추계』

통계청 2005.1월 『장래인구특별추계결과』

통계청 2006, 『경제활동인구연보』, 각연도

통계청 2006, 『장래인구추계』



노인 일자리 사업의 현황과 개선방안

- 남 원 시 -

2014년 11월

과 정 : 제11기 핵심리더과정
소 속 : 남 원 시
교 변 : 18번
성 명 : 김 선 이

목 차

1. 서론	263
1-1 연구배경 및 목적	263
1-2 연구의 범위	265
1-3 연구 방법	265
2. 이론적 배경	266
2-1 고령화 사회의 정의 및 특성	266
2-2 노인일자리 사업의 개요 및 현황	268
2-3 외국의 노인일자리 사업	276
3. 남원시 노인일자리 사업 운영현황	280
3-1 남원시 노인일자리 사업 현황	278
3-2 남원시 노인일자리 사업유형별 예산현황	280
3-3 남원시 노인일자리 사업 문제점	280
4. 남원시 노인일자리 사업 개선방안	283
4-1 노인일자리 사업 실효성 증대방안	285
4-2 사회공헌형 일자리사업 개선방안	286
4-3 시장진입형 일자리사업 개선방안	286
5. 결론	288
5-1 연구결과의 요약	288
5-2 제언 및 연구의 한계	290
참고문헌	291

표 목 차

<표 1> 인구고령화 속도 추이	26
<표 2> 주요 국가별 인구 고령화 속도	27
<표 3> 노인일자리 사업 유형	20
<표 4> 공익형 노인일자리 사업	21
<표 5> 교육형 노인일자리 사업	23
<표 6> 복지형 노인일자리 사업	24
<표 7> 사업 유형별 지원내역	28
<표 8> 사업 유형별 사업내용	29
<표 9> 사업 유형별 예산현황	20

1. 서 론

1-1 연구배경 및 목적

의료기술의 발달로 인해 우리나라 국민의 평균 수명은 80세가 되었고, 2013년 출생률은 1,000명 8.6%로 점차 낮아지고 있다. 이로 인해 2010년 기준 우리나라 65세 이상 노인 인구는 전체 인구의 11%를 차지하여 고령화 사회에서 고령 사회로 진입하고 있다. 인구의 고령화 추세는 가속화 되어, 우리나라의 경우 2026년에 노인 인구가 20%에 이르는 초고령 사회가 될 것으로 예측되고 있다.

이처럼 노인 인구의 비율은 점차 높아지고 있으나 이들이 실질적으로 경제활동에 참여할 수 있는 분야는 많지 않은 상황 속에서 아직 근로 능력이 있는 노인 인구가 소외될 수 있다. 단순히 근로 능력의 낭비뿐만 아니라 연금 수령액 및 의료비 증가 등 경제적·사회적 문제가 발생할 위험이 있다.

우리나라의 경우, 국민연금 가입이 의무화되어 있으나 고령화율 증가로 인해 실질적 수급에 대한 불안감이 증대되고 있는 상황에서 안정된 소득을 얻을 수 있는 일자리에 대한 노인들의 수요가 높은 상황이다. 따라서 노인에게 지속적 사회 참여와 경제적인 안정의 기회를 제공할 수 있는 일자리 창출이 노인 문제 해결의 방법으로 제시되고 있다.

이에 정부에서는 2004년부터 노인일자리 사업을 주도적으로 실시하고, 기존의 『노인복지법』 뿐만 아니라 2005년 『저출산·고령사회 기본법』을 제정하였다. 이를 통해 단순히 소득을 얻을 수 있는 방법을 제공하는 것 외에도 노인들의 복지를 높일 수 있는 정책을 펼치고자 하였다.

노인일자리 사업은 노년기에 겪는 힘의 약화나 질병 같은 신체적, 생리적 변화 외에도 은퇴와 함께 경험하게 되는 경제적 불안정, 사회와 가정에서의 역할 변화, 심리적 적응 문제 등이 축적되어 일어나는 우울증, 소외감, 죽음에 대한 공포에 이르기까지 신체적, 사회적, 심리적 면에서 발생하는 문제들을 해결하는 것을 목표로 한다.¹⁾

1) 이지현 외, 취업이 노인의 삶의 질에 미치는 영향 : 서울지역 남성 노인을 중심으로, 2008

노인일자리 사업은 2004년 3만 5천개에서 시작하여 2007년 11만 5천개, 2010년 21만 6천개, 2013년 26만 개로 지속적으로 증가하였다. 또한 2004년 292억의 예산으로 시작되었으나, 2013년에는 국비 2,014억 원이 포함된 4,669억 원의 예산이 투입되었다.²⁾ 이러한 양적인 확대 외에도 정부에서는 노후소득보장제도를 정비하고, 시니어클럽과 대한노인회 취업지원센터 등 다양한 기관과 연계하여 노인일자리 사업을 추진하고 있다.

그러나 정부와 지방자치단체의 재정 투입으로 유지되는 노인일자리 사업의 경우 일시적인 고용에 불과하며, 일자리 역시 수요에 비해 크게 적은 상황이다. 고령화로 인한 근로 인구의 감소 문제와 노인 인구의 경제적 낙후 문제를 동시에 해결할 수 있는 대안으로 기대를 모았던 노인일자리 사업이 당면한 고령화 문제 해결을 위한 방법으로서 한계를 나타내고 있는 것이다.

그러나 2009년 이후로 공급하는 일자리의 수는 크게 증가하고 있지 않으며, 현재 사업에 참여하고 있는 261,598명은 전체 노인 인구에 대비해 매우 적은 숫자이다. 또한 다양한 일자리가 마련되지 못하고 공공근로 형태의 단순 노무직의 형태를 벗어나지 못하고, 근로로 인한 만족을 주지 못하고 있다. 이로 인해 무엇보다도 참여하는 노인들의 실질적 만족도는 높지 않다. 업무 자체의 만족도뿐만 아니라 낮은 임금으로 인해 참여 노인의 불만이 발생하고 있으며, 무엇보다도 이들의 의견을 반영한 개선이 제대로 이루어지지 않은 상황이다.

노인일자리 사업의 대상과 운영에 대해서 다양한 불만이 표출되고 있는 상황에서, 베이비 붐 세대들의 은퇴가 진행 중이기 때문에 노인일자리 사업의 개선은 시급하게 이루어져야 한다. 이들의 은퇴는 근로인력의 부족 문제와 함께 경제활동을 희망하는 노인 비율의 증가를 가져올 것이다. 이러한 노인들의 다양한 욕구를 고려해 노인일자리 사업을 중심으로 노인복지정책을 지속적으로 개선해 나갈 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 노인 일자리 사업의 운영현황을 분석하고, 관련 공무원 및 전문가 인터뷰를 통해 기초자치단체 노인일자리 사업의 성공적인 운영방안에 대한 시사점을 얻고자 하며, 정책적인 개선 방안을 찾아내고자 한다.

2) 한국노인인력개발원, 2013년 노인일자리 통계동향

1-2 연구의 범위

본 연구는 서론에서 노인일자리 사업 개선방안에 대한 연구 배경 및 목적을 살펴본 후, 2장에서부터 이론적 배경 및 전국 노인일자리 사업의 개요를 보았다. 3장은 남원시 노인일자리 사업의 현황 및 문제점이다. 남원시를 사례로 선정한 이유는 2007년부터 2009년까지 3년간 노인일자리 사업 평가 우수기관으로 선정되었을 만큼 그동안의 추진 실적이 우수하다는 점과 따라서 전국 평균에 비해 노인 인구 비중이 높은, 농촌도시에서의 노인일자리 사업 모범 사례가 될 수 있다고 보았기 때문이다. 운영실태 분석을 위한 시간적 범위는 2014년을 기준으로 하였으며, 지역적 범위는 위에서 제시했듯 전라북도 기초자치단체인 남원시에 한정되었으나, 효과적인 개선방안 마련을 위해 부분적으로 타 자치단체의 사례를 참조하였다.

이후 4장에서는 현황 분석을 바탕으로 개선방안을 제시하였고, 5장 결론에서는 연구결과를 요약하고 제언 연구의 한계를 보았다.

1-3 연구 방법

본 연구에 대한 이론적 배경을 살펴보기 위해 우리나라의 고령화와 노인일자리 사업의 의의 및 현황을 문헌조사 하였다. 또한 이론적 논의를 위한 노인일자리 사업 관련 주요 개념들을 살펴보고 대안이 될 수 있는 외국의 사례들을 살펴보았다.

노인일자리 사업의 현황에 있어서는 운영적인 측면에 초점을 맞추어 중앙정부의 입장보다는 기초자치단체의 입장에서 보고, 담당 공무원이 생각하는 개선방안을 들었다. 현황 분석을 위해서 2013년 8월에 ‘남원시 노인 일자리사업 실효성 증대방안 연구’에서 나타난 만족도 조사결과를 활용하였다.

현재 전국적으로 추진 중인 노인일자리 사업의 전반적인 실태를 파악하기 위해서 기존 논문 및 보건복지부 자료를 확인하고, 남원시 노인일자리 사업의 현황을 파악하기 위해서 관련 공무원과 직접적 면담 및 전화 연구 등을 활용하였다.

기존 논문들에서 제기된 문제와 현재 운영되고 있는 실태를 대조 분석하여 참여자들의 현재 만족도를 추정하였고, 본 연구를 통해 불만족하고 있는 부분을 해결할 수 있는 개선 방안을 도출할 수 있을 것이라 보고 연구를 진행하였다.

2. 이론적 배경

2-1 고령화 사회의 정의 및 특성

1) 고령화 사회

우리나라는 2000년에 65세 이상 노인 인구가 전체 인구 중 7.2%를 차지하여 고령화 사회(aging society)³⁾에 진입하였다. 한국의 고령화 속도는 세계 최고 수준으로 2018년에 노인 인구 비율 14%로 고령사회에 진입하고, 2026년에는 20%를 넘어 초고령사회가 될 것으로 예상되고 있다. 초고령사회로 진입하는 데 프랑스는 115년, 영국은 91년, 미국은 88년, 일본은 36년이 걸린 데 반해 한국은 26년밖에 걸리지 않는 것이다.

<표 1> 인구고령화 속도 추이

(단위 : 천명, %)

구 분		1980	1990	2000	2010	2020	2030	2040	2050
총 인 구		38,124	42,869	47,008	49,410	51,435	52,160	51,091	48,121
65세 이상	인 구	1,456	2,195	3,395	5,452	8,084	12,691	16,501	17,991
	구성비	3.8	5.1	7.2	11.0	15.7	24.3	32.3	37.4

출처 : 통계청, 장래인구추계, 2010

3) UN 규정에 따르면 65세 이상 인구가 전체 인구의 7% 이상이면 고령화 사회이다.

<표 2> 주요 국가별 인구 고령화 속도

구 분	도달연도			증가 소요년수	
	7%	14%	20%	7%→14%	14%→20%
한 국	2000	2018	2026	18	8
일 본	1970	1994	2006	24	12
프랑스	1864	1979	2018	115	39
영 국	1929	1976	2026	47	50
미 국	1942	2015	2036	73	21

출처 : 통계청, 장래인구추계, 2010

이처럼 고령화가 빠른 속도로 진행된 이유는 저출산과 평균 수명의 증가 등의 요인에서 찾을 수 있다. 15~49세의 가임여성 1명이 출산하는 자녀는 1970년 4.53명에서 1990년 1.59명, 2010년 1.23명으로 감소하였다. 이후 낮은 폭으로 증감을 계속하고 있으나 인구의 대체 수준인 2.1명에는 미치지 못하고 있는 실정이다.

반면에 평균 수명은 의료기술의 비약적인 발전으로 인해 1980년 66.2세에서 2000년 75.9세로 증가하였고 2013년 80세까지 늘어났다.

그러나 65세 이상 인구 중 혼자 살고 있는 사람은 2012년 119만 명으로 2000년의 54만 명에 비해 2.2배가 증가하였다. 이는 우리나라가 고령화 사회로 바뀌어 감에 따라 가족 관계가 변하면서 나타난 특성이라 할 수 있다.

2) 고령화 사회와 노인 문제

고령화 사회로 인한 노인 문제는 사회 전체의 문제로 심각하게 부각되고 있다. 급격하게 변하는 사회의 속도에 맞추지 못해 사회에서 유리될 뿐만 아니라 세대별 문화격차로 인해 자식들과 떨어져 혼자 사는 비중이 높아지면서 소외감이 더욱 커지고 있다. 현재 발생한 노인 문제는 크게 세 가지가 있다.

첫째로 경제적 빈곤문제가 있다. 우리나라는 국민연금에 의무적으로 가입하고 있지만, 이로 인한 소득은 크지 않다. 따라서 퇴직 후 정기적인 수입원이 사라지고 연금 및 퇴직금 등으로만 생활하는 데는 많은 어려움이 따른다. 통계청에 따르면 노인들이 겪는 가장 큰 어려움은 경제적인 어려움(41.4%)이었고, 취업을 희망하는 이유는 '생활비에 보탬이 되어서'가 가장 높은 비중을 차지했다.(56.8%) 이를 통해 노인들의 빈곤 문제가 심각한 수준임을 알 수 있다.

둘째로 건강문제를 들 수 있다. 의료 및 보건기술의 발달로 평균 수명이 크게 증가했으나 경제적 빈곤문제로 인해 건강관리에 어려움을 가진 노인들이 많다. 특히 노인기의 질환은 만성인 경우가 많고 합병증이 쉽게 발생하기 때문에 경제적 부담이 크고 자녀들에게 부담을 줄 수 있다는 걱정으로 인해 우울증을 가지게 될 수 있다. 그러나 적절한 의료 기술을 이용할 수만 있다면 안정적인 건강 상태를 유지하여 편안한 노년을 보낼 수 있기 때문에 건강 문제 역시 경제적 빈곤 문제 못지않게 중요하다.

셋째로 역할상실 등 심리적 문제가 있다. 과거에는 은퇴하더라도 가부장적 체제 아래에서 노인이 가정에서 할 수 있는 역할이 있었다. 그러나 핵가족화의 진전으로 자녀와 떨어져 살거나, 가정 내에서 자신의 역할을 찾지 못하고 있는 노인이 많다. 이러한 역할상실은 인간관계의 단절 및 고립으로 이어져 생활 의지를 잃고 고독감을 느끼게 된다. 또한 경제적·사회적 활동에 참여하지 못하고 유의미한 일을 하지 못하고 있다는 심리 상태로 인해 부정적인 자아상을 가지게 되기도 한다.

2-2 노인일자리 사업의 개요 및 현황

1) 노인일자리 사업 개요

노인일자리 사업은 2004년에 시작되었으며, 보건복지부와 지방정부가 사업수행 기관으로 참여하여 참여 노인의 임금 및 부대비용을 지원함으로써 일자리를 창출하는 사업이다. 매년 제공하는 일자리 및 참여 노인이 증가하고 있으며, 일하고자 하는 노인에게 일자리를 제공함으로써 사회참여의 기회를 주고 삶의 질을 높이고자 하고 있다.

근로 의지가 있는 노인에게 일자리를 제공함으로써 노인이 소득을 얻을 수 있도록 하고, 사회 참여를 통해 심리적 만족감을 줄뿐만 아니라 건강도 증진시킬 수 있기 때문에, 노인 문제를 해결하기 위해 노인일자리 사업은 꼭 필요하다. 국가 입장에서 단기적인 일자리 제공에 그치는 것이 아니라 노인들의 지속적인 경제적 활동 촉진과 건강 증진을 도모함으로써 노인복지를 위해 투입되는 예산을 절감할 수 있을 것이다.

이러한 노인일자리 사업의 목적은 다섯 가지가 있다. 첫째, 고령화사회에서 발생할 수 있는 노인문제를 사전에 예방한다. 둘째, 적극적 사회참여 확대를 통한 사회적 가치 창출을 극대화하여 노후 건강 유지, 보충적 소득지원 등의 사회적 비용 절감 효과를 목적으로 한다. 셋째, 노후소득보장의 사각지대 해소에 기여하여, 다층적 노후소득보장 체계구축을 위한 최소한의 사회안전망 역할을 수행하는 것을 목적으로 한다. 넷째, 노인인력 활용에 대한 사회적 인식개선 및 민간 참여를 도모하고, 다섯째, 노인의 적극적 사회참여의 기회제공을 위한 교육과 훈련의 강화를 목적으로 한다.⁴⁾

2) 노인일자리 사업의 법적 근거

노인일자리 사업의 법적 근거로는 「노인복지법」과 「저출산고령사회기본법」이 있다. 노인복지법 제2조에서 노인이 능력에 맞는 일자리와 사회참여 기회를 보장받는 것이 노인인력운영과 관련된 기본이념임을 제시하고 있다. 또한 제23조에서 노인에게 적합한 직종의 개발과 그 보급을 위한 시책을 강구하며 근로 능력 있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공하도록 노력하여야 한다고 규정하였다. 또한 제23조 2항에서는 국가 또는 지방자치단체는 노인의 능력과 적성에 맞는 일자리의 개발·보급과 교육훈련 등을 전담을 기관을 설치·운영하거나 그 운영의 전부 또는 일부를 법인·단체 등에 위탁할 수 있다고 하였다.

또한 저출산고령사회기본법 제11조를 보면 노인에게 적합한 일자리창출 등 안정된 노후생활을 할 수 있도록 필요한 조치를 강구하여야 한다고 규정하고 있다.

4) 정명현, 노인일자리사업 만족도에 대한 연구, 2013

3) 노인일자리 사업의 유형

노인일자리 사업의 유형은 사회 공헌형과 시장 진입형으로 나누어 볼 수 있다. 사회 공헌형에는 공익형, 교육형, 복지형이 있으며 시장 진입형에는 공동작업형, 제조판매형, 인력파견형이 있다. 사회공헌형은 9~12개월동안 월 20만원의 인건비가 제공되며, 14만원의 부대경비가 지원된다. 시장진입형은 연중 운영되며 창출된 수익에 따라 인건비가 제공된다. 또한 인력파견형 15만원, 공동작업형 180만원, 제조판매형 200만원의 부대경비가 지원된다.

<표 3> 노인일자리 사업 유형

유 형		일 자 리 예 시	지원내용 (2013)
사회 공헌형	공 익 형	초등학교 급식도우미, 방법 순찰 등	인 건 비 월 20만원 9~12개월 참여
	교 육 형	숲생태해설사업, 노-노교육 강사파견사업 등	
	복 지 형	소외계층 돌봄지원 사업, 가족친화 지원사업 등	
시장 진입형	공동작업형	공동작업장 운영 사업, 지역영농사업 등	수익에 따라 배분
	제조판매형	식품제조 및 판매 사업, 매장운영사업 등	
	인력파견형	시험감독관 파견사업, 주유원 파견 사업 등	

출처 : 보건복지부, 2014년 노인일자리 사업 종합안내, 2014

(1) 공익형

공익형은 공공서비스 향상 및 지역사회 현안문제 해결 등을 목적으로 창출한 일자리로서 공공의 이익에 부합하고 사회적으로 유용성이 강한 일자리를 의미한다. 전문기술이 없거나 고연령 등으로 인해 사회에서 소외된 노인층에게 사회에 공헌할 기회를 제공함으로써 참여노인의 자존감을 고취하고, 지자체 고유 업무영역에서 노인일자리 사업을 활용함으로써 지자체의 행동비용을 절감하며, 사업추진을 통해 지역사회 현안문제 예방 및 완화 등에 도움을 제공한다는 목적을 가지고 있다.

구체적인 사업 종류는 다음 <표4>와 같다.

<표 4> 공익형 노인일자리 사업

분류	세부사업명	세부사업 내용
미래세대 지원사업	초등학교 급식도우미사업	○ 초등학생을 대상으로 급식 및 식사예절지도 등을 지원하는 사업
	CCTV상시관제사업	○ 학교 내·외부 설치된 카메라(CCTV) 모니터링 후 문제 발생시 학교 측에 구두보고 및 조치요청을 담당하는 사업
자원회수 및 재활용사업	폐현수막 재활용사업	○ 폐현수막 수거 및 물품제작 등 재활용사업
녹색환경 관리지원 사업	자전거 보관관리 및 수리지원사업	○ 자전거전용도로 내 전용보관소 등 관리 및 수리지원 사업
	친환경 EM활용사업	○ 유용미생물(EM) 활용 및 자연환경 보호사업
	도시농업환경관리사업	○ 도시 공동주택 내 미니텃밭, 화초 관리지원, 유기순환운동, 공용농장 및 텃밭 보조 관리 등 지역별 실정에 맞는 환경증진 활동 사업
지역사회 관리지원 사업	지역사회 환경개선보호사업	○ 지역 내 주거환경 및 생태환경 등 청결, 개선사업
	지역사회 문화재 관리지원사업	○ 지역 내 문화재 보호, 훼손방지 및 관람편의 제공사업
공공질서 계도지원 사업	주정차질서 계도지원사업	○ 주차 혼잡지역의 질서유지 및 계도지원사업
	지하철·철도이용질서 계도사업	○ 지하철 및 철도역 이용질서 계도지원사업 (승강기이용안전을 위한 계도사업 등)
	스쿨존 교통지원사업	○ 지역 내 초·중·고등학교 주변 교통정리 및 교통안전인식 확산(캠페인), 학교주변 순찰 및 안전지도 등을 실시하는 사업
	도서관 관리지원사업	○ 국·공립 및 초·중·고등학교 내 도서관 관리지원사업
공중이용시설 관리지원사업	근린생활시설 관리지원사업	○ 놀이터, 공원 및 공설운동장 등 관리지원사업
	공공의료기관 및 복지시설 관리지원사업	○ 보건소, 복지기관 및 경로당 등 관리지원사업
	사회적기업 연계지원사업	○ 노인이 일하기에 적합하고 건실한 (예비)사회적기업에서 기업 내 사업을 지원하거나 보조하는 업무를 담당하는 사업
기타 사업	기타 사업	○ 기타 세부사업 분류에 포함되지 않은 공익형 사업

출처 : 보건복지부, 2014년 노인일자리 사업 종합안내, 2014

공익형 일자리사업은 참여연령이 만 65세 이상이며, 초등학교 급식도우미사업과 사회적기업 연계지원사업만 만 60~64세 참여를 허용하였다. 특히, 참여를 희망하는 사람의 재산세액을 조회한 후 저소득층부터 참여할 수 있게 하였다. 일자리 참여기간은 9개월이며, 근무시간은 사업특성에 따라 탄력적으로 운영할 수 있도록 했는데, 월 36시간 운영하였다. 단, 노인의 신체적 능력을 고려하여 일 6시간 이상 근무초과 하지 않도록 관리하였다.

또한, 문화재지킴이사업이나 지하철을 이용한 질서계도사업은 필요시 야간시간대 근무가 가능하도록 하였으며 초등학교급식도우미사업과 스쿨존교통지원사업은 7개월 이상 운영 가능하도록 하였다.

그 밖에 경로당지원사업은 지원예산이 경로당운영비 등으로 활용되지 않도록 사업계획심사, 참여자 선발 및 관리에 유의하도록 하였으며, 단순 환경개선 위주의 획일적 사업을 지양하고 지역문제 해결 및 공공이익에 부합하고 사회적 효과가 높은 일자리 중심으로 실시하도록 하였다. 그리고 동일 사업에 대해 전체 참여기간을 기간별로 나누어 구분 모집을 불가하도록 하였다.

(2) 교육형

교육형은 경험과 교육을 통해 습득한 지식을 가진 노인이 다양한 계층을 대상으로 자신의 경륜과 지식을 전달함으로써 세대 간 문화전승의 효과를 살리고 대상자의 능력을 향상시키는 일자리를 의미한다. 이 중 학습형은 각종 교과목 및 특기과목 등의 학습을 필요로 하는 지역 내 교육기관 및 관련시설에 강사를 파견하는 사업이고, 해설 및 기타형은 지역 내 주요 문화재시설 및 자연생태 체험학습이 가능한 곳에 노인 해설사를 파견하여 전문적인 해설을 실시하거나, 전문적인 능력을 통한 상담 및 통번역을 제공하는 일자리이다. 교육형 일자리는 노인인적자원의 발굴과 개발을 통해 지역사회에 기여할 수 있는 부역을 부여하고, 참여노인의 전문능력을 향상시킬 수 있는 기회를 제공함으로써 자립 기반을 제공한다는 목적을 지니고 있다.

구체적인 사업 종류는 다음 <표5>와 같다.

<표 5> 교육형 노인일자리 사업

분류	세부사업명	세부사업 내용
학습지도 강사파견 사업	1-3세대 강사파견사업	○ 유아 및 초중학생을 대상으로 한 교육활동사업
	노-노교육 강사파견사업	○ 동년배의 피교육생을 대상으로 한 교육활동사업
	체육건강 강사파견사업	○ 체육(건강)과 관련한 시설 및 기관 등에서 실시하는 교육활동사업
전문해설 및 안내지원 사업	숲생태해설사업	○ 지역 내 숲생태 정보 전달 및 해설사업
	문화재해설사업	○ 지역 내 문화재 정보 전달 및 해설사업
	기타 안내지원사업	○ 지역 내 예술관 및 박물관 등 공공시설에서 강의
전문상담사업	노인학대예방사업	○ 지역 내 노인보호전문기관 등과 연계하여 노인이용시설 등에서 교육 및 노인학대 예방사업
	기타 상담사업	○ 인권 및 심리, 전문분야 등의 상담을 제공하는 사업
기타 사업	보육교사도우미사업	○ 보육교사보조, 생활지도, 강의 등을 제공하는 사업
	노인일자리 모니터링 사업	○ 지역 내 노인일자리 현장 모니터링 등
	기타 사업	○ 기타 세부사업분류에 포함되지 않은 교육형 사업

출처 : 보건복지부, 2014년 노인일자리 사업 종합안내, 2014

교육형 일자리사업도 만 65세 이상을 원칙으로 하며, 예외적으로만 만 60세~64세도 참여할 수 있도록 하였고, 사업 참여기간은 9개월이었다.

학습형의 근무시간은 주당 평균 5시간 이내로 운영되고, 하루 3시간 이상 초과하여 근무하지 않도록 관리하여 월 총 20시간 이내로 운영되도록 하였다. 해설 및 기타형은 근무형태에 따라 월 20시간~36시간 사이에서 탄력적으로 운영되도록 하며, 숲생태해설 및 문화재해설사업과 같은 전문해설사업은 필요시 휴일 근무가 가능하도록 하였다.

(3) 복지형

복지형은 사회·경제·문화적 소외계층을 대상으로 제공되는 사회서비스 확대를 도모하고 서비스이용자의 사회적응 및 안정적 생활을 유지할 수 있도록 지원하는 일자리이다. 목적으로는 지역사회 내 다양한 분야의 사회서비스 확충을 위한 노인인력의 적극적 활용 도모와 참여자의 자긍심 증진 및 서비스 이용자의 생활·정서적 안정 도모가 있다.

구체적인 사업 종류는 다음 <표6>과 같다.

<표 6> 복지형 노인일자리 사업

분류	세부사업명	세부사업 내용
소외계층 돌봄지원 사업	거동불편노인 도시락배달 및 안부확인사업	○ 지역 내 독거노인 및 거동이 불편한 노인에 방문하여 도시락배달 및 말벗 등 기본적 안부를 관리하는 사업
	거동불편노인 가사 및 활동보조사업	○ 지역 내 독거노인 및 거동이 불편한 노인에게 가사 및 일상생활 보조 등을 지원하는 사업
	경증치매노인 활동보조사업	○ 지역 내 경증치매노인의 일상 안부 확인 및 보호자 연락 병원 동행, 간단한 인지재활 활동을 통해 대상자의 치매진행을 완화하고 보호하는 사업
	경로당 노노케어사업	○ 경로당을 이용하는 노인 중 거동이 불편하거나 지원이 필요한 노인에게 일상생활 보조를 지원하는 사업
	장애인 돌봄지원사업	○ 지역 내 장애인 가정 및 장애인보호시설, 학교 내 특수학급 등에서 대상자의 일상생활을 보조하고 지원하는 사업
	청소년 보호지원사업	○ 지역 내 청소년 비행우발지역에서 선도 및 상담지원 사업
	지역아동센터 연계지원사업	○ 지역아동센터 내 파견되어 아동의 방과 후 교육지도와 귀가지원, 센터 내 시설 및 급식지등을 담당하는 사업
가족친화 지원사업	다문화가정 지원사업	○ 지역 내 다문화 가정의 가족상담 및 정서지원을 통한 한국정착 지원 등
	한부모가족 지원사업	○ 지역 내 한부모 가족 등 취약가족 간 연계를 통해 아동의 교육 등 다양한 서비스 제공사업
주거환경 개선지원사업	주거환경 개선지원사업	○ 지역 내 열악한 주거환경으로 불편함을 겪는 소외계층 가정의 주거개선 지원사업
문화복지 지원사업	문화복지 지원사업	○ 복지소외지역 또는 각종 생활시설 등의 문화 소외대상자에게 다양한 문화체험 제공사업
기타 사업	기타 사업	○ 기타 세부사업분류에 포함되지 않은 복지형 사업

출처 : 보건복지부, 2014년 노인일자리 사업 종합안내, 2014

복지형 일자리사업은 참여자 연령을 만 65세 이상을 원칙으로 하나, ‘노노케어 사업’은 만 60~64세도 참여할 수 있도록 하였다. 참여기간은 9개월이며, 근무시간은 월 36시간을 운영하되 사업특성에 따라 탄력적으로 운영할 수 있도록 하였다. 다만, 노인의 신체적 능력을 고려하여 하루 6시간 이상 근무초과 하지 않도록 관리하게 하였다.

(4) 인력파견형

인력파견형은 수요처의 요구에 의해서 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당수요처로 파견하여 근무기간에 대한 일정 보수를 지급받을 수 있는 유형을 의미한다. 부수적 수입이나 어느 정도 높은 안정된 소득을 희망하는 노인들의 욕구를 충족시키고, 시장진입에 성공한 일자리에 대한 재교육 또는 대체파견 등의 사후관리를 통해 안정된 시장진입형(민간분야) 일자리가 계속 누적될 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다.

사업종류로는 시험감독관 파견사업, 가정도우미 파견사업, 주유원 파견사업, 청소 및 미화원 파견사업 등을 예로 들 수 있다.

(5) 공동작업형·제조판매형

공동작업형과 제조판매형은 노인에게 적합한 업종 중 소규모 창업 및 전문 직종 사업단을 공동으로 운영하여 창출되는 일자리로서 일정기간 사업비 또는 참여자 인건비를 일부 보충지원하고 추가 사업소득으로 연중 운영하는 일자리를 의미한다. 장기적 근로와 안정된 소득을 희망하는 노인의 욕구를 충족하고, 점진적으로 국가지원에 대한 의존에서 벗어날 수 있는 기반을 마련하는 것을 목적으로 한다.

사업종류로는 공동작업형은 공동작업장 운영 사업, 지역영농사업을 제조판매형은 식품제조 및 판매사업, 아파트택배 사업, 세차 및 세탁사업 등을 예로 들 수 있다.⁵⁾

5) 보건복지부, 2014년 노인일자리사업종합안내, 2014

2-3 외국의 노인일자리 사업

1) 일본

일본의 고령자 일자리에 대한 관심은 1970년대부터 시작되었다. 1971년에 「중고연령자들의 고용촉진에 관한 특별조치법」이 제정되고, 이후 퇴직한 중고령자들의 재활을 돕기 위한 고령자 생활협동조합과 고령자들에게 재취업기회를 제공하는 실버인재센터가 설립되었다.

고령자 생활협동조합은 은퇴 이후 사회생활에서 고립되는 고령자들의 자활을 위해 설립되었다. 지방정부가 실업노동자들이 관리하는 사업단에 일을 주고 사업단이 이를 스스로 관리하는 방식으로 운영되고 있다. 저소득층 밀집지역의 주택 건설 및 보수사업, 식품업 등에서 성공을 거두었고, 지역사회에서 부족한 보건 및 복지서비스를 제공하는 사업을 시행하고 있다.⁶⁾

실버인재센터는 60세 이상의 노인들로 구성되어 있는 민간단체로 이들이 가진 경험과 지식을 살려 지역사회와 협력해 일자리를 확보하고, 지역사회에 기여하는 것을 목적으로 한다. 그러나 1975년 사업을 시작하여 1980년 국고보조사업이 된 후에도 대부분 사업이 단순작업이며, 노인의 경험과 지식을 살릴 수 있는 일자리를 얻는 비율이 저조하다.

2) 미국

미국은 고령자들의 고용기회를 만들기 위해 전국노인협회(National Council on the Aging)과 전국고령자봉사단(National Senior Service Corps) 등 민간단체가 활동하고 있다.

전국노인협회는 고령자의 보건과 자립을 증진시키려는 목적을 가진 각종 단체와 개인들이 자발적으로 모여 만든 기관으로 고령자들이 은퇴 이후 지역사회와 미래사회에 공헌할 수 있도록 돕는 것을 목적으로 한다. 이 기관은 두 가지 전국

6) 노대명 외 2명, 지역사회 시니어클럽 활성화 방안 연구, 2006

적 단위의 프로그램을 운영한다. 첫째는 고령자 지역사회 서비스 분야 고용 프로그램으로 55세 이상의 저소득 고령자에게 직업교육을 실시해 다양한 직업활동 기회를 주는 것이다. 둘째는 고령자 환경 분야 고용 프로그램으로 다양한 경력을 가진 고령자들과 전문성을 가진 인력을 필요로 하는 단체를 연결시키는 것이다.⁷⁾

전국고령자봉사단은 고령자 말벗 프로그램과 양조부모 프로그램 등을 운영하고 있다. 고령자 말벗 프로그램은 55세 이상 저소득층 고령자에게 시간제 유급 자원봉사의 기회를 제공하고 자력으로 생활을 유지하기 어려운 고령자를 다른 고령자들이 방문해 도움을 줌으로써 고령자의 독립심을 유지하는 것이다.

양조부모 프로그램은 사회복지시설에 있거나 교도소에 수감된 아이와 같이 도움이 필요한 아동 및 청소년에게 조부모와 같은 관계를 형성하도록 함으로써 대상 아동 및 청소년의 삶과 질을 향상시키고 저소득 고령자에게 소득을 제공한다.⁸⁾

3) 시사점

타 국가의 노인 일자리 관련 사업을 보면 다른 선진국에서는 자국의 실정에 맞게 노인 문제를 해결하고 노인 인력을 활용할 수 있는 제도를 마련하고 민간단체가 적극적으로 나서게 하고 있음을 알 수 있다.

미국의 경우 소득을 목적으로 하지 않는 자원봉사 프로그램을 운영하고, 전문성 유무에 따라 다양한 일자리에 참여할 수 있다. 또한 민간단체의 자발적인 참여가 활발하게 이루어지고 있다.

일본은 법을 제정할 때부터 노인 일자리 관련 정책 운영을 노동부가 전담하고 있어, 장기적으로 일관된 정책을 추진할 수 있다. 또한 실버인재센터 같은 전국적 단위의 전담기구를 배치하여 전국을 망라하는 서비스를 제공하고 있다.

이를 보았을 때 한국도 고용노동부와 보건복지가족부로 이원화되어 있는 노인 고용 활성화에 대한 정책 체계가 효율적으로 변화되어야 할 것이며, 단순한 일자리 제공이 아닌 고령자의 재취업을 위한 직업교육 기회를 더욱 확대해야 한다. 또한 정부가 주도하되 민간과 연계하여 상호보완적으로 정책을 추진할 필요가 있다.

7) 정석규 외 2명, 한국 사회의 고령자 고용활성화 방안 연구 : 시니어 클럽의 기능보완을 중심으로, 2006

8) 김대빈 외1명, 고령자 고용활성화 전략, 2005

3. 남원시 노인일자리 사업 운영현황

3-1 남원시 노인일자리 사업 현황

남원시 노인일자리 사업은 2014년 3월부터 동년 11월까지 9개월 동안 1,339명을 대상으로 이루어졌다. 읍면동 참여자 수요조사를 1월에 시작하여 참여자 모집 및 선정이 2월에 이루어졌다. 원칙에 따라 각종 게시판 및 지역신문 등에 모집공고를 게재하여 공개모집하였고, 신청자격은 만 65세 이상의 노인으로 국민기초생활보장법에 의한 수급자 및 타 일자리사업 참여자를 제외한 사람이었다. 다만 일부 복지형, 시장 진입형 사업의 경우 만 60세~64세인 사람도 참여할 수 있었다. 이후 3월 4일 발대식 개최를 시작으로 노인 일자리 사업이 운영되었다.

노인일자리 사업 참여자에게는 월 20만원의 인건비와 연간 120만원의 부대비용이 지원되었으며, 이를 포함한 전반적 사업 운영을 위해 국가 예산 11억 4천만원, 전라북도비 4억 5천만원, 남원시비 9억 8천만원이 소요되었는데, 예산지원 현황은 다음 <표 7>와 같다.

<표 7> 사업 유형별 지원내역

사업유형	참여자 1인 지원기준(단위 : 천원)				비 고
	인건비(월)	참여기간	부대경비	계	
사회공헌형	20만원	9개월	120	1,920	
시장진입형	/	연중	1,800~2,000	1,800~2,000	시.도사업량할당

출처 : 보건복지부, 2014년 노인일자리 사업 종합안내, 2014

이 사업은 남원시, (사)대한노인회남원시지회, 남원시니어클럽, 인월노인복지센터, 동북노인복지센터, 남원노인복지센터, 남원노인복지관 등 읍면동 23개, 민간수행기관 6개를 포함해 총 30개소의 사업장에서 수행되고 있다. <표8>를 통해 일자리 사업 유형별로 세부 내용 및 참여인원, 예산액을 알 수 있다.

<표 8> 사업 유형별 사업내용

사 업 유 형	참여인원	예산액(천원)	구성비율(%)	사 업 내 용
계	1,339	2,599,110	100%	
공약사업(복지형)	155	300,000	10%	새싹보듬이
공 익 형	735	1,425,900	55%	환경개선사업, 노인자치경찰대, 꿈나무급식도우미, 복지시설환경개선
복 지 형	258	531,520	21%	노-노케어(독거노인), 노인학대예방 햇살가득노노케어, 새싹보듬, 지역아동센터급식도우미
교 육 형	86	166,840	6%	도 모니터링, 게이트볼 지도강사, 노인학대예방, 청춘교육 한궁지도사
시 장 형	90	172,600	7%	농산물가공, 남원부각, 남원농산, 시니어마트, 면사랑국수, 맘홀릭, 녹색세상, 실버카페
인력과견형	15	2,250	1%	실버인력뱅크

출처 : 남원시 여성가족과, 2014년 노인일자리사업 사회공헌형 사업계획 수립 및 심사계획, 2014

2013년 남원시 노인일자리 사업의 경우, 객관적 기준을 적용해 공정하게 참가자를 선정하고, 수행기관의 적극적인 업무 추진으로 참여자에게 적합한 일자리를 제공하고 소득을 창출하는데 기여하였다. 그러나 공익형 사업에 참여자가 편중되고 노노케어 사업의 경우 수혜자 확보가 어렵다는 문제점이 있었기에 이를 반영해 2014년에는 노노케어 사업을 축소하고 복지형의 새싹보듬이사업을 확대 편성하였다.

3-2 남원시 노인일자리 사업유형별 예산현황

<표 9> 사업 유형별 예산현황

(단위 : 천원, %)

구 분	공약사업 (복지형)	공 익 형	복 지 형	교 육 형	시 장 형	인력파견형	계
예 산 액	300,000	1,425,900	531,520	166,840	172,600	2,250	2,599,110
구성비율	10	55	21	6	7	1	100

3-3 남원시 노인일자리 사업 문제점

1) 사업 전반적 문제

남원시 노인일자리 사업의 전반적인 문제로 네 가지가 있다.

(1) 노인일자리 사업의 일자리 수 부족

남원시의 65세 이상 노인인구는 2012년 기준 19,121명으로 남원시 전체 인구 87,797명의 21.8%를 차지하고 있다. 이는 2010년 기준 전국 65세 이상 노인 인구 비율인 10.9%보다 약 10%가 높다. 그러나 2014년 남원시 노인일자리 사업 참여자는 1,339명으로 전체 65세 이상 노인 중 6.8%에 불과하다. 2013년의 참여자 1,155명보다 184명이 늘어난 것이지만, 노인 일자리 사업 참여자와 81세 이상 노인 3,300여 명과 거동 불편자 2,500여 명을 제외하면 일자리 없이 지내는 노인은 12,000여 명으로 전체 노인 인구의 61% 가량을 차지하고 있다.

2014년 남원시 노인일자리 사업에 신청서를 낸 사람은 1,770명이나 공급된 일자리가 1,339개뿐이라 신청인의 24.3%에 해당하는 431명이 탈락하였다. 즉, 자발적으로 노인일자리 사업에 참여한 사람들을 다 수용할 수 없을 만큼, 노인일자리 사업으로 제공되는 일자리의 수가 아직 부족하다는 문제를 알 수 있다.

(2) 노인일자리 사업의 임금 수준

2013년 8월에 남원시 노인일자리 사업 참여자를 대상으로 한 설문조사 결과를 보면 가구형태가 노인 단독가구인 비율이 86.5%에 달해 경제적 어려움뿐만 아니라 고독과 소외 등의 노인 문제를 가질 가능성이 높다는 것을 알 수 있다. 또한 주 수입원에 대한 답변에서도 본인이 일해서 번 것이 33.6%, 노령수당 29.5%, 자녀로부터 받은 것이 18.5%, 연금 9.3% 순으로 나타났다.⁹⁾ 주관적 경제수준을 묻는 질문에서도 87.1%의 응답자들이 중하층 혹은 하층으로 응답하였다. 현재 노인일자리 사업은 월 20만원의 임금을 받으며 한 주 중 2~3일에 정도만 몇 시간동안 낮은 난이도의 활동을 수행하는 것으로 운영되고 있다. 공공 예산으로 임금을 직접 지급하지 않는 시장진입형 일자리도 있지만 대개는 수익성과 급여 수준이 낮은 편이다. 설문조사 결과와 임금 수준 분석을 통해 노인일자리 사업은 낮은 임금이 문제가 되고 있음을 알 수 있다.

(3) 읍면동 건의사항 해결의 어려움

보건복지부의 노인일자리 사업 지침으로 인해 노인일자리 사업을 수행하는 읍·면·동의 실질적인 건의사항을 해결하기 어려운 상황이다. 이는 정책결정에 있어 이용자인 노인의 참여가 없기 때문에 나타났다고도 볼 수 있다. 현재 노인일자리 사업을 수행중인 읍·면·동의 건의사항은 크게 두 가지이다. 첫째로 노인일자리 사업을 상반기와 하반기로 구분해서 운영하여 사업 신청자의 전체가 참여할 수 있도록 하는 것과 기초생활보장 수급자도 노인일자리 사업에 참여할 수 있도록 하자는 것이다.

그러나 2014년 노인일자리 지침에서는 사업기간을 상·하반기로 구분해서 운영하지 못하도록 하고 있기에 연중 계속운영에 따른 탈락자가 지속적으로 발생하여, 이들의 불만이 높아지고 있다. 또한 노인일자리 사업이 저소득층 노인의 노후 소득보장을 목적으로 추진하는 것임에도 기초생활보장 수급자의 경우 참여가 제한되어 있다. 이는 「국민기초생활보장법」에 기초생활보장 수급자가 노인일자리

9) 지양근, 남원시 노인일자리 사업 실효성 증대방안 연구, 2013

사업에 참여할 시 근로소득 증가로 인해 생계급여가 감소되거나 기초생활보장이 중지될 우려가 있기 때문이다. 그러나 이로 인해 경제적 소득 외에도 사회 참여나 단절감 극복을 위해 노인일자리 사업에 참여하고 싶은 사람들이 참여할 수 없게 되는 문제가 나타난다.

(4) 일자리가 공익형으로 편중

2010년 기준으로 전국의 65세 이상 노인 인구는 5,424,667명이었고 2014년 노인 일자리 사업으로 제공되는 일자리의 수는 약 31만 개이다. 2010년의 65세 이상 노인 인구 수가 유지되었을 것이라는 가정 하에 전체 대비 노인일자리 사업 참여자 수는 약 5.7%이다. 이를 보면 65세 이상 노인 인구 대비 참여자 수 비율이 6.8%인 남원시의 노인일자리 사업은 전국 평균에 비해 많은 일자리를 제공하는 것으로 볼 수 있다.

그러나 노인일자리 사업 대부분이 공익형에 편중되었다는 문제가 있다. 전체 1,339개 중 공익형은 735개로 약 54.9%를 차지한다. 전국에 비해 높은 남원시의 전체 인구 대비 65세 이상 인구 비율을 고려해보았을 때, 실제 노인일자리 사업 참가자는 남원시 경제에서 상당히 높은 비중을 차지한다고 할 수 있다. 따라서 이들이 예산을 투입해 단기적인 일을 제공하는 공익형 사업보다는 지속적인 교육을 통해 지역사회의 경제에 참여할 수 있는 시장진입형 사업에 종사하도록 해야 한다. 따라서 공익형 사업이 많은 현 상황은 바람직하지 못하다.

(5) 사업 대상 노인의 욕구와 사업 유형의 불일치

현재 노인일자리 사업을 각 유형별 집행, 추진하면서 참여 노인들의 성향이나 특성, 욕구 등에 대한 수요 조사가 전무한 상황이다. 때문에 노인의 수요에 맞추어 일자리가 제공되는 것이 아니라 편성가능한 일자리 내용에 참여노인이 맞춰지고 있다. 이러한 문제점으로 인해 2013년 8월에 실시한 노인일자리 사업 참여자의 만족도 조사에서 참여자의 만족도는 현저히 낮게 나타났다.

2) 사회공헌형 사업의 문제

사회공헌형 사업 중 공익형 사업의 문제로는 비효율적 운영을 들 수 있다. 공익형 사업은 2013년 663명이었으나 2014년에는 735명으로 증가하였다. 지역사회 발전 및 개발에 공헌하는 공익성이 강한 일자리로 공공기관과 노인들에게 선호되고 있으나 사업의 내용을 보면 환경개선사업, 복지시설환경개선 등 환경개선사업이 주를 이루고 있다. 막대한 예산 투자에 비해 큰 효과를 가지고 있다고 보기 어려우며, 매년 일회적인 사업으로 그치게 되기에 장기적인 고용창출 및 노인인력개발의 측면에서 문제점을 가지고 있다. 이러한 공익형 사업으로 인해 노인일자리 사업에 누구나 참여할 수 있다는 인식이 팽배해 있는 상황이다.

교육형 및 복지형 사업은 수요처와 지속적인 연계가 미흡하다는 점과 복지형의 노노케어 사업의 경우 서비스 대상자 확보가 어렵다는 문제가 나타나고 있다. 교육형 및 복지형 사업은 공공성과 시장성을 함께 가지고 있기 때문에 참여노인들이 전문성을 가질 수 있도록 지속적으로 교육하고, 장기적으로 일할 수 있도록 사회적 일자리 협약이 체계화된다면 노인일자리 사업에서 제외되더라도 독립적인 사업을 유지할 수 있게 된다. 그러나 이는 이론에 그치고 있을 뿐이며, 실제로는 대부분 사업들이 예산사업형태로 유지되고 있으며, 사업이 끝난 후에 해당 수요처와 계속적으로 연계하지 못하고 있다.

3) 시장진입형 사업의 문제

경제적 빈곤으로 인해 노인일자리 사업 참여자는 높은 임금에 대한 욕구가 있다. 따라서 수익에 따라 임금을 받을 수 있고 사회공헌형 사업과는 달리 사업단 스스로 인건비를 창출하는 시장진입형 사업을 보다 확대해야 한다.

그러나 150개가 증가한 사회공헌형 사업에 비해 시장진입형 사업은 34개 증가에 그치고 있다.

뿐만 아니라 시장진입형 노인일자리 사업은 최근 몇 년간 사회공헌형 노인일자

리 사업에 비해 더 적은 임금이 지급되었다. 일정 수준 이상의 생산성이 담보되어야 사업에 참여하는 노인들에게 충분한 임금을 지급할 수 있지만, 이들의 생산성이 떨어지기 때문에 사회공헌형 사업에 비해 보수가 더 적었던 것이다. 이로 인해 안정적인 소득에 대한 욕구가 강한 노인일수록 사회공헌형 사업을 더 선호하게 되었다.

사업 수행기관의 입장에서 노동력이 상대적으로 부족한 노인들을 대상으로 시장경쟁력을 가질 수 있는 사업단을 운영한다는 것이 힘들다. 이러한 상황을 고려해보았을 때 시장진입형 사업이 충분한 성과를 내는 것은 힘들 수밖에 없다.

또한 시장진입형 사업 중 인력파견형 사업의 경우, 노인 1인당 평균 참여시간이 낮아 지속성이 낮고 노인의 특성과 능력에 맞는 일자리를 창출하는 것이 어렵다. 전반적으로 보았을 때 시장진입형 사업은 안정된 수익구조 확보가 어렵고 인력파견형은 안정된 고용에서 문제가 있음을 알 수 있다.

4. 남원시 노인일자리 사업 개선방안

4-1 노인일자리 사업 실효성 증대방안

노인일자리 사업의 실효성을 증대하기 위한 방안으로 네 가지를 들 수 있다. 우선적으로 노인일자리 사업을 통해 공급되는 일자리를 늘려야 한다. 2014년 남원시 노인일자리 사업에 참여하려고 했으나 탈락한 사람은 431명이다. 1,770명이 신청하였으나 현재 남원시 노인일자리 사업에서 제공되는 일자리의 수는 1,339개 뿐이다. 따라서 전체 수요자가 일자리에 참여할 수 있도록 시가 적극적으로 지원하는 것도 필요하다. 우선적으로 노인일자리 사업을 위한 예산을 2014년에 비해 확대편성 해야 할 것이고 노인들이 지속적으로 일할 수 있는 다양한 일자리를 발굴해야 한다.

둘째로 급여수준의 상향이 필요하다. 현재 노인일자리 사업은 급여수준이 낮고 이로 인해 참가자들의 급여 수준에 대한 만족도도 낮은 것으로 파악되었다. 따라서 단기간만 할 수 있는 생계형 일자리보다는 사회에 공헌할 수 있는 일자리를 주고, 급여수준을 상향조정하도록 보건복지부에 건의하는 것이 필요하다.

셋째로 노인일자리 사업 선발 공고를 보다 많은 사람들이 알 수 있도록 홍보를 철저히 하면서도, 선발기준 및 기준의 이유에 대해서도 확실하게 알릴 필요가 있다. 앞서 살펴본 읍면동의 건의사항이었던 노인일자리 사업 상·하반기 구분운영과 기초생활보장 수급자 참여 요구는 단기간에 지방자치단체의 노력으로 해결할 수 없는 문제다. 따라서 사업에 참여할 수 없어 불만을 가진 이들에게 참여할 수 없는 이유에 대해 확실하게 알림으로써 불참여자의 불만을 낮춰야 한다. 이렇게 하면 근로 의지가 있고 사업 참여 대상자임에도 일자리 부족으로 탈락하게 되는 사람들의 수를 확실하게 파악하여 차년도 공급 일자리 수 배정에 반영할 수 있을 것이다.

마지막으로 노인일자리 사업 참여 및 평가 제도를 개선해야 한다. 현재 노인일자리 사업에 대한 노인들의 요구나 욕구가 반영되지 않고 사업계획이 수립되고 있다. 노인일자리 사업이 종료된 후 평가를 위한 만족도 조사를 비롯해 전반적인

실태조사는 이루어지고 있지만, 사업 추진 이전에 노인들의 사업에 대한 의견이나 제안을 청취하는 장이 마련되지 않고 있다. 따라서 사업 추진 과정에서부터 노인들이 적극적으로 참여하고 제안할 수 있도록 공개적인 장을 만드는 것이 필요하다.

또한 사업 평가제도의 실효성을 높이기 위해서 우수사업 수행기관 및 업무담당자에 대해서 포상 및 인센티브를 제공하여 업무담당자를 동기부여 시키는 것이 필요하다.

4-2 사회공헌형 일자리사업 개선방안

노인일자리 사업 참여자의 경우 임금이 현실적인 수준으로 상향되기를 원할 것이나, 임금 상향은 단기간에 이뤄지기 어렵다. 따라서 보건복지부에서는 7개월이던 사업기간을 3월에서 11월까지 9개월로 늘렸으나, 동절기가 제외되고 있어 동절기 동안 사업에 참여하는 노인들의 생계유지가 어렵다. 따라서 10개월에서 1년 단위로 사업기간을 설정해야 한다.

또한 타 지방자치단체에 실시하고 있으나 아직 남원시에서는 시행하고 있지 않은 사업을 찾아 시행하는 등 사업의 내용과 수준을 다양화하는 것이 필요하다. 노인들의 욕구와 상황을 고려해 기술, 지식 요구수준에 맞춘 다양한 일자리를 개발해야 한다. 현재 사회공헌형 일자리는 사회적으로도 노동의 가치를 인정받고 있지 못하다. 따라서 단순히 사업량을 채우는 단순 일자리가 아닌 일을 통해 만족감을 주면서도 사회적으로 가치를 창출할 수 있는 사업 개발이 필요하다.¹⁰⁾ 도서관 도우미나 문화재 해설사 같은 사업을 예로 들 수 있다.

4-3 시장진입형 일자리사업 개선방안

시장진입형 사업은 노인일자리 사업의 노인들에게 일정한 소득을 보장한다는 목적을 잘 충족시키고 사업의 지속성을 유지할 수 있는 사업유형이다. 따라서 장

10) 남기철, 제2기 노인일자리사업의 성과와 쟁점, 2012

기적으로는 시장진입형 사업이 실효성을 가지도록 개선방안을 제시하는 것이 사회공헌형 사업 개선 이상으로 중요하다.

우선적으로 시장진입형 사업을 다양화하기 위한 남원시의 사업개발 노력이 필수적이다. 이를 위해서는 신규 사업 개발 및 발굴을 위한 예산의 지속적인 투입이 필요하다. 노인일자리 사업에 참여하는 데 필요한 전문지식을 함양시킬 수 있는 교육을 확대하고, 해당 교육에 대한 관리와 평가 작업이 계속적으로 이루어져야 한다.

제조판매형 사업의 경우 관련 사업이 지속적으로 발전되고 확장될 수 있도록 시 차원에서 판매를 촉진하고 홍보하는 마케팅 전략을 수행해야 한다.

5. 결 론

5-1 연구결과의 요약

우리나라 노인 인구의 비율은 점차 높아짐에 따라 경제적 빈곤, 건강 문제, 사회적 소외 등 각종 노인문제들이 발생하고 있다. 그러나 이러한 노인문제를 해결할 수 있는 사회적 보장 장치가 잘 마련되어 있지 않아서 노인들의 근로 욕구는 매우 높은 상황이다. 또한 베이비부머 세대의 은퇴가 늘어남에 따라 근로 욕구를 가진 노인의 비율은 점차 늘어날 전망이다.

이에 정부는 2004년부터 노인일자리사업을 실시하여 2014년에는 약 31만 개의 일자리를 제공하였고, 65세 이상 노인 중 약 5.7%가 이 사업에 참여하고 있다.

남원시 역시 노인일자리 사업을 수행 중이며 2014년 1,339명의 인원이 참여했다. 본 연구는 이러한 남원시 노인일자리 사업을 분석하고 전문가 인터뷰 기존 설문조사 결과 분석을 통해 사업의 개선방안을 제시하고자 했다. 노인일자리 사업을 개선하고자 한 기존 연구는 많지만 보다 발전된 정책의 모습을 갖추기 위해서는 지속적인 논의가 필요하다는 점에서 본 연구의 의의가 있다고 할 수 있다.

현재 남원시 노인일자리 사업을 운영하는 과정에서 나타난 문제점은 다음과 같다.

첫째, 참여하고자 하는 노인들에 비해 노인일자리 사업에서 제공하는 일자리의 수가 부족하다. 이로 인해 2014년에는 신청인의 24.3%에 해당하는 431명이 탈락하였다.

둘째, 노인일자리 사업 참가자에게 지급되는 임금이 낮아 생계형 일자리로서 역할을 제대로 수행하지 못하고 있다.

셋째, 읍면동에서 참가대상 확대와 관련된 건의사항을 제기하고 있으나, 실제로 이를 해결할 수 없는 상황이다. 이는 읍면동의 건의사항이 보건복지부의 노인일자리 사업 지침과 맞지 않기 때문이다.

넷째, 일자리가 공익형으로 편중되어 있다. 장기적으로 보았을 때는 지역사회 경제에 직접 참여할 수 있는 시장진입형 사업이 활성화되어야 할 것이나 현재는 공익형 사업이 대부분이고, 시장진입형 사업의 증가세가 더디다.

다섯째, 사업 대상인 노인의 욕구와 사업 유형의 불일치 문제가 나타나고 있다. 이는 사업 추진과정에서 참여 노인들의 수요에 대한 조사가 전무하기 때문이다.

또한 노인일자리 사업 중 사회공헌형 사업의 경우 비효율적 운영으로 인해 예산 투자에 비해 효과를 거두지 못하고 있고, 수요처와 지속적인 연계가 미흡한 상황이다.

시장진입형 사업은 증가세가 더디며, 정책 추진 목적과는 달리 안정된 고용구조를 가지고 있지 못하며 참여자에게 지급하는 임금수준도 낮다는 문제가 나타나고 있다.

이와 같은 문제점들로 인해 남원시 노인일자리 사업은 지속적인 문제를 노출하고 있으며 참여자 및 탈락자들의 불만이 증가하고 있다.

이러한 문제점에 대한 분석을 바탕으로 노인일자리사업을 개선하기 위해서 타 지방자치단체에서 실시 중인 노인일자리 사업을 조사하고, 담당 공무원 및 수행기관 직원과 인터뷰를 실시해 개선방안을 제시하고자 하였다. 이를 종합하여 노인일자리 사업의 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 노인일자리 사업을 통해 공급되는 일자리를 늘려야 한다. 이를 위해서는 예산의 확대편성이 선행되어야 할 것이다.

둘째, 급여수준을 상향해야 한다. 이는 지방자치단체뿐만 아니라 중앙정부의 협력이 필요한 일이므로 상급기관에 지속적으로 건의하는 것이 필요하다.

셋째, 노인일자리 사업 선발 공고의 노출도를 높이고, 선발기준 및 기준의 이유에 대해서도 적극적으로 홍보해야 한다. 이를 통해 읍면동의 기존 건의사항을 해결할 수 있을 것이다.

넷째, 노인일자리 사업 참여 및 평가제도의 개선이 필요하다. 사업 추진 과정에서부터 노인들이 의견을 제시할 수 있는 장을 만들고, 평가제도의 실효성을 높이는 방안을 마련해야 한다.

노인일자리 사업 중 사회공헌형 사업의 경우, 참여자들의 지속적 생계유지를 위해 참여기간을 늘려야 한다. 또한 사업의 내용과 수준을 다양화해야 할 것이다.

시장진입형 사업의 경우, 신규 사업 개발 및 발굴을 위해 예산을 투입해 보다 많은 일자리가 창출될 수 있도록 해야 한다. 그리고 사업 수행기관이 지속적으로 발전·확장할 수 있도록 시 차원에서 마케팅 전략을 수행해주어야 한다.

현재 노인일자리 사업은 노인의 사회참여 확대를 통해 노인의 사회관계를 개선하고 의료비를 절감하는 등 사회·경제적인 효과를 달성하고 있다. 한국노인인력개발원에 따르면 사업 시행 후 노인빈곤율은 약 6.1%가 감소했으며, 노인 1인당 연간 18만 8천원의 의료비가 절감되고 있다. 따라서 남원시는 중앙정부와 연계하여 보다 더 장기적인 관점에서 정책을 적극적으로 추진하고 투자를 확충해야 할 것이다.

5-2 제언 및 연구의 한계

65세 이상의 노인을 예산을 투자해 지원해야 할 저소득 계층으로 보는 시각으로는 노인의 경제활동 욕구 및 늘어나는 노인인구를 관리하기 힘들다. 따라서 노인 인구를 활용할 수 있는 정책이 지속적으로 고안되어야 할 것이며, 노인일자리 사업을 다양한 연계사업을 통해 보다 더 발전시켜야 한다.

또한 현재의 양대 확대 방식뿐만 아니라, 참가자들이 만족할 수 있도록 질적으로도 발전시키기 위해서 제공되는 일자리 수뿐만 아니라 임금수준도 점차 향상시켜야 할 것이다. 무엇보다도 이러한 개선이 노인일자리 사업을 추진하는 지방자치단체의 예산부담 증가로 이어지지 않도록 사업 자체를 다양화하고 노인들의 직무 능력 자체를 높이는 교육이 필요하다.

본 연구는 이러한 방향으로 발전할 수 있도록 현재 시점에서 개선할 수 있는 문제점들을 찾고 해결방안을 제시하고자 하였으나, 남원시의 경우 전국 평균보다 65세 이상 노인인구가 두 배 가량 많다는 점에서 남원시 노인 일자리 사업의 개선방안을 일자리 사업 전반에 적용시키기에는 한계가 있었다.

또한 담당 공무원과 사업 수행자뿐 아니라 참여하고 있는 노인에게 대해서도 질적인 자료를 충분히 얻을 수 있도록 심층 인터뷰 등을 진행해야 할 필요가 있었으나, 2013년 8월에 실시한 설문조사 자료에 기반해 문제점을 도출했다는 한계가 있다.

남원시와 같이 노인인구 비율이 높은 지방도시의 경우 노인일자리 사업의 성과를 높이고 참가자들의 만족도를 높이기 위해서 보다 면밀한 연구가 지속되고, 개선방안을 위한 논의가 계속되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

1) 단행본

박경하·이현미. 2012. 노인일자리사업 참여노인 실태조사. 한국노인인력개발원.

보건복지부. 2013. 2013년 노인일자리사업 종합안내. 보건복지부.

보건복지부. 2014. 2014년 노인일자리사업 종합안내. 보건복지부.

보건복지부. 2014. 2013년 노인일자리 통계동향. 한국노인인력개발원

2) 학술논문

김대빈 외 1명. 2005. “고령자 고용활성화 전략”, 한국학술정보.

김정우. 2012. “한국 노인일자리사업의 지속가능한 발전방안에 관한 연구”, 국민대학교 정치대학원.

남기철. 2012. “제2기 노인일자리사업의 성과와 쟁점”, 노인인력개발원.

남기철. 2013. “노인일자리사업의 현황과 쟁점”, 서울경제. 94호.

노대명 외 2명. 2006. “지역사회 시니어클럽 활성화 방안 연구”, 보건복지부 한국사회연구원 용역보고서.

송부용. 2012. “노인일자리 사업의 실효성 증대방안”, 경남발전연구원.

양정승. 2013. “새 정부의 일자리 정책 [행복한 일자리] : 일자리 늘리고 지키고 올리는 정책”, 한국직업능력개발원.

염정열. 2014. “종로구 노인일자리사업 실태 및 개선방안”, 한양대학교 학위논문, 사회복지학과

이지현 외 4명. 2008. “취업이 노인의 삶의 질에 미치는 영향 : 서울지역 남성 노인을 중심으로”, 한국노년학, 제28권 1호, pp.143-156.

정명현. 2013. “노인 일자리사업 만족도에 관한 연구 : 양천구를 중심으로”, 중앙대학교 행정대학원.

정석규 외 2명. 2006. “한국 사회의 고령자 고용활성화 방안 연구 : 시니어 클럽의 기능보완을 중심으로”, 서울대학교 사회과학연구원.

지양근. 2013. “남원시 노인일자리 사업 실효성 증대방안 연구”.



3) 기 타

남원시 홈페이지 <http://www.namwon.go.kr/>

2012년 남원시 통계연보

KOSIS 국가통계포털 <http://kosis.kr/>

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

보건복지부. 2013. ' 14년 노인일자리 사회공헌형 사업계획 수립 및 심사계획(안),
노인인력개발원

남원시 여성가족과. 2014년 노인일자리사업 계획.