



제10차 베이비붐 세대 미래구상포럼

- 베이비 부머의 인력활용 전략 모색 -

Program

14:00~14:30	등 록	
14:30~14:40	개 회 식 인사말씀	이원희 (보건복지부 인구아동정책관)
14:40~15:40	좌 장 발표 1 발제 2	<p>방하남 (한국노동연구원 선임연구위원)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 베이비 부머의 인적자원 특성 및 활용 방안 <p>이소정 (한국보건사회연구원 부연구위원)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 노령지식인 사회참여사업 소개 및 사례발표 <p>서의동 (한국노인인력개발원)</p>
15:40~15:50	휴 식	
15:50~16:30	토 론	<p>김창규 (한국시니어클럽회장)</p> <p>민현주 (경기대학교 직업학과 조교수)</p> <p>손유미 (한국직업능력개발원 연구위원)</p> <p>신현구 (한국노동연구원 책임연구위원)</p> <p style="text-align: right;">(가나다 순)</p>
16:30~17:00	종 합 토 론 및 폐 회	



Contents

발 표

- 베이비 부머의 인적자원 특성 및 활용 방안
- 이소정 (한국보건사회연구원 부연구위원) ----- 3
- 노령지식인 사회참여사업 소개 및 사례발표
- 서의동 (한국노인인력개발원) ----- 26

토 론

- 김창규 (한국시니어클럽회장) ----- 61
- 민현주 (경기대학교 직업학과 조교수) ----- 69
- 손유미 (한국직업능력개발원 연구위원) ----- 74
- 신현구 (한국노동연구원 책임연구원) ----- 79

발표문

- 이소정(한국보건사회연구원 부연구위원)
- 서의동(한국노인인력개발원)



베이비부머의 인적자원 특성 및 활용 방안

발표문 1

이소정 (한국보건사회연구원 부연구위원)

1. 서론

- 앞으로 베이비붐 세대의 은퇴가 본격화될 경우 노령 인력의 사회참여 및 사회적 활용은 더욱 중요한 이슈로 부각될 것
 - 특히 베이비붐 세대는 이전 세대에 비해 교육수준이 높은 것으로 보고되고 있으며, 베이비붐 세대의 노년기 진입은 노인의 인적자원의 수준을 더욱 높일 것으로 전망됨.
 - 노인의 교육수준 변화에 대한 예측에 따르면 2020년에는 고등학교 이상의 학력을 가진 노인이 노인인구의 40%를 넘어설 것이며 대졸 이상의 고학력자 비율도 12.8%에 달할 것으로 전망됨. 반면 무학 노인은 약 8%에 불과할 것으로 예측됨 (허준수, 2006).

- 한편 현재도 노동시장 정책, 노인일자리정책, 노인복지서비스 등 다양한 정책 수단을 통해 노인 인력을 효율적으로 활용하고자 하지만 정책이 목표 효율적이지 못한 것으로 평가됨.

- 본 연구에서는 베이비붐 세대의 인적 자원에 대한 잠재적 수요가 있는 부문을 발굴하고, 퇴직자들이 새로운 사회활동에 성공적으로 참여해 나갈 수 있도록 원조하

는 교육 및 서비스 체계를 모색하고자 함.

□ 이러한 목적을 위해 본 연구는 다음과 같이 구성됨.

- 첫째, 고령인력의 활용 기반에 대한 분석. 경제활동인구조사 데이터를 통해 베이비붐 세대의 노동시장에서의 지위와 전망에 대해 살펴봄.
- 둘째, 고령인력에 대한 수요조사. 이를 위해 두 가지 연구 방법이 추진
 - 제1섹터(공공부문), 제2섹터(기업), 제3섹터(민간기관) 종사자를 대상으로 포커스 그룹 인터뷰(Focus Group Interview) 실시
 - 각 섹터별 기관을 대상으로 전화조사를 실시하여 고령 인력 근로 실태 및 욕구를 분석
- 셋째, 베이비붐 세대의 사회참여를 활성화시키기 위한 지원제도 및 프로그램 분석
- 넷째, 해외 사례 소개 및 분석

2. 베이비붐 세대의 경제활동 특성 분석

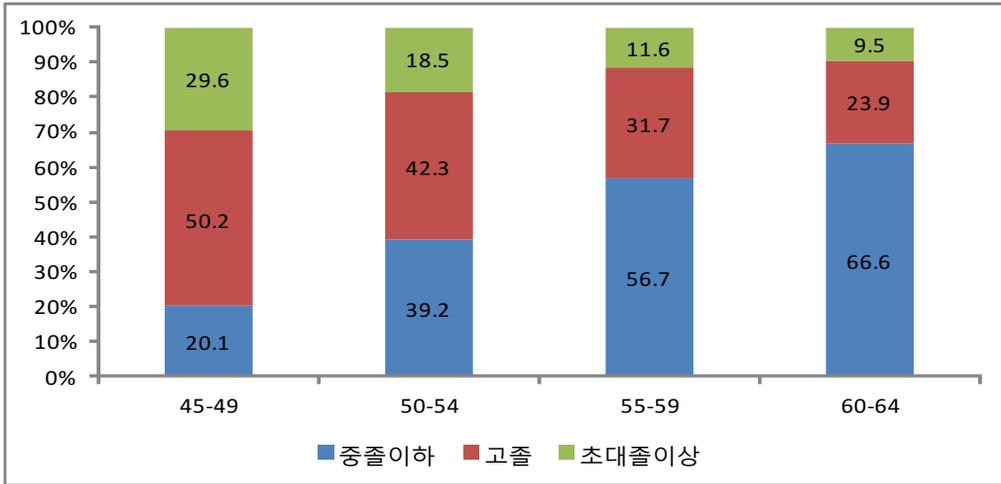
□ 베이비 부머의 우수한 인적자원이 사회에서 적극적으로 활용될 수 있는 정책방안 모색을 위해 현재 베이비 부머의 노동시장 참여 특성과 베이비 부머 세대에 앞서 고령노동자로서 삶을 살고 있는 55세 이상의 고령자의 노동시장 및 사회참여 현황을 분석함.

□ 베이비 부머의 인구학적 특성

- 베이비 부머가 현 고령자 집단과 비교할 때 가장 큰 특징은 교육수준 차이임.
 - 교육의 변수는 개인의 단순한 학력 뿐 아니라 직업, 소득을 비롯하여 전반적인 생활전반에 영향을 미치고 연관성을 갖고 있게 됨.
 - 베이비 부머는 기존의 고령자와는 달리 고등학교 이상의 학력을 갖고 있는 비율이 높으며, 특히 40대 후반의 후기 고령자의 경우 초대졸이상의 학력을 갖

고 있는 경우가 29.6%로 높음을 알 수 있음.

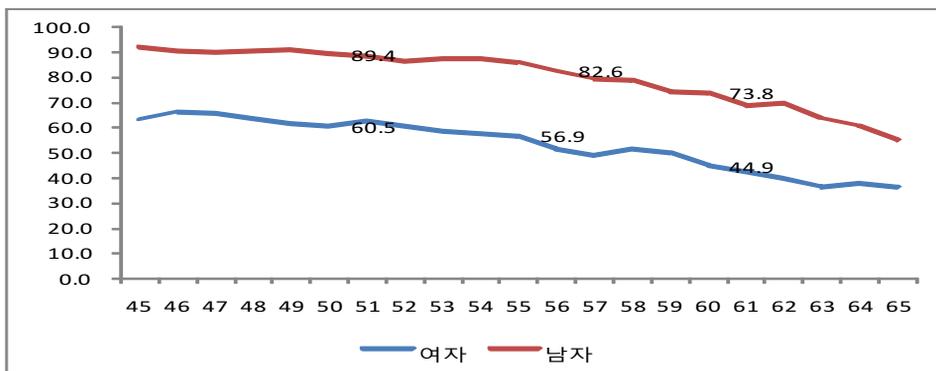
〈그림 1〉 베이비 부모와 고령자의 연령별 교육수준



자료: 경제활동인구조사, 2010년 원자료

□ 연령별 취업률을 살펴보면, 45세 이후 약간은 계속적으로 감소하지만 55세에서 60세를 전후하여 감소세가 더욱 증가

〈그림 2〉 베이비 부모와 고령자의 연령별 취업률



자료: 경제활동인구조사 2010년 원자료분석

- 베이비 부머(45-54세)와 고령자(55-64)의 취업률은 성별과 연령, 교육수준별 다른 차이를 나타냄.
 - 베이비 부머와 고령자의 학력별 취업률은 중졸이하는 64.7%, 고졸이 71.1%, 초대졸이상은 78.5%로 나타나 학력이 높을수록 취업률이 높게 나타남.
 - 학력별 차이는 연령에 따라 다른 경향을 보이는데, 초기 베이비 부머층인 45-49세에서는 중졸이하는 43.3%, 고졸은 76.1%, 초대졸은 83.1%로 학력간 차이는 약 10%포인트 차이가 나타남. 이와 같은 경향은 60세 미만 연령까지 동일한 경향을 보이지만 60-64세의 연령층에서는 다른 양상을 나타냄.
 - 베이비 부머와 초기고령자인 59세까지는 학력이 높을수록 취업률이 높았으나, 60세 이후의 경우 취업과 학력 간에는 반비례하는 현상을 나타냄.
 - 성별 차이에서도 취업률은 다른 양상을 보임. 남성 베이비부머와 고령자의 학력별 취업률의 연령증가에 따른 변화를 살펴보면, 45-59세 연령까지는 학력이 높을수록 취업률이 높은 경향을 보이지만, 60세를 넘어서면서 학력이 높을수록 취업률은 낮아지는 경향을 보임.
 - 여성 베이비 부머와 고령자의 경우는 남성노인과는 달리 45-64세의 전체 연령에서는 학력별 취업률의 차이는 크게 나타나지 않으며, 작은 차이지만 중졸이하의 취업률이 57.3%, 고졸이 56.5%, 초대졸이상이 56.0%로 남성과 달리 학력이 높을수록 취업률은 낮아지는 경향을 나타냄.
 - 이와 같은 학력간 여성의 취업률의 차이는 연령이 높을수록 더욱 커지는 것을 볼 수 있음.

〈표 1〉 베이비 부머의 성 및 학력별 취업현황

구분	전체			남			여		
	중졸 이하	고졸	초대졸 이상	중졸 이하	고졸	초대졸 이상	중졸 이하	고졸	초대졸 이상
전체	64.7	71.1	78.5	77.7	84.8	89.4	57.3	56.5	56.0
45-49	73.3	76.1	83.1	81.0	90.7	94.7	69.2	64.1	61.9
50-54	71.3	73.4	81.2	83.3	88.3	92.1	64.9	57.2	55.3
55-59	64.1	66.3	74.1	78.4	81.3	85.1	55.7	46.5	51.3
60-64	54.9	54.1	52.3	70.5	66.8	61.9	45.5	31.8	28.1

자료: 경제활동인구조사 2010년 원자료 분석

□ 현재 55세 이상의 고령자 집단의 노동시장 참여현황을 통해 향후 베이비 부머의 노동시장 참여를 예측해 볼 수 있음. 학력별로 r 고학력이 많은 베이비 부머의 경우 55세부터 서서히 은퇴가 이루어지겠지만 60세 이후에 더 큰 폭으로 은퇴가 이루어질 것으로 보임.

○ 그러나 이는 직업과 직종, 직위 등에 따라 큰 차이를 보일 것으로 예측됨.

□ 베이비붐 세대의 직종 이동을 분석해 보면 현업에서 은퇴한 이후 새로운 직종으로의 이동에 있어 일종의 ‘양극화’ 경향 발견할 수 있음.

○ 베이비붐 세대 가운데 최장기 종사직종과 현업이 바뀐 사람들을 대상으로 직종의 변화를 조사해 본 결과 관리자, 서비스종사자, 장치·기계조작 및 조립종사자, 단순노무 종사자의 비율이 늘어난 반면 사무종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자 비율이 크게 감소

○ 이를 통해 고령에 접어들수록 최장기 종사직종 은퇴 이후 보다 상위 직종으로 상향이동하는 사람들과 하위 생산직종으로 하향이동 하는 양극단의 비율 변화가 크다는 점을 알 수 있음.

〈표 2〉 베이비붐 세대의 직종 이동

	최장종사직종	현 종사직종
관리자	4.8	14.3
전문가 및 관련종사자	5.7	5.2
사무 종사자	26.0	3.8
서비스 종사자	10.4	17.4
판매 종사자	12.3	14.6
농림어업 숙련 종사자	5.7	2.9
기능원 및 관련 기능 종사자	21.7	4.1
장치·기계조작 및 조립 종사자	5.0	11.2
단순노무 종사자	7.5	26.1
군인	0.9	
기타		0.5

자료 : 베이비붐 세대의 특성 및 복지욕구 조사(2010)

- 현재의 베이비 부모와 고령자, 노령층의 경제활동 이외의 사회적 활동 중 자원봉사활동을 살펴보면, 베이비 부모의 경우 7.3%가 자원봉사활동을 하고 있으며, 55-59세는 5.7%, 60-64세는 16.8%로 높아짐.
- 베이비 부모 세대와 초기 고령자 층인 55-59세에서는 학력이 높은 집단의 자원봉사활동 참여율이 높게 나타남을 볼 때, 향후 베이비 부모 집단이 고령자 층으로 유입될 경우 이들의 자원봉사활동은 현재의 고령자 층에 비해 더욱 적극적으로 이루어질 가능성이 있으며, 특히 고학력층의 경우 더욱 활성화될 가능성을 갖고 있음을 반영함.
- 이상의 결과를 볼 때 향후 베이비 부모의 경우 현재와 같이 노동시장에서 괜찮은 일이 고령자에게 주어지지 않을 경우 은퇴 이후 현 노동시장에 편입되어 계속 일이 유지되지 않을 가능성이 클 것으로 보임. 특히 경제적으로 상대적으로 안정적이며 고학력 집단(대표적으로 화이트칼라 사무직)에서는 이와 같은 경향이 더욱 강하게 나타날 것으로 예측됨.

□ 현 노동시장에서 향후 고령자의 고용가능성을 알아보기 위해 현 산업체에서 인력 부족 현상을 업종별로 살펴보면 숙박 및 음식점업, 운수업, 광고업 및 제조업으로 육체노동을 필요로 하는 업종으로 우리사회에서 흔히 3D업종이라는 공통점을 갖고 있음.

○ 따라서 과연 이들 인력부족 업종을 베이비 부머가 은퇴이후에 재고용되어 일하기를 희망할 것인가를 고려할 때 가능성은 그리 높지 않은 것으로 보임.

(표 3) 산업 및 사업체 규모별 현원, 부족인원 및 부족률(5인 이상 전 규모)

	현원	부족인원	부족률
전산업	8,128,516	229,730	2.7
광공업	2707,659	98,133	3.5
광업	14,125	208	1.5
제조업	2,693,533	97,925	3.5
사회간접자본 및 기타서비스업	5,420,858	131,596	2.4
전기가스, 중기 및 수도사업	56,408	304	0.5
하수폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	53,284	738	1.4
건설업	655,101	17,385	2.4
도소매숙박음식업	962,764	29,246	2.9
사업개인공공서비스 및 기타	2,558,268	52,089	2.0
전기운수 통신금융업	1,244,725	32,877	2.6
도매 및 소매업	738,779	19,654	2.6
운수업	451,349	18,770	4.0
숙박 및 음식점업	223,985	9,591	4.1
출판영상, 방송통신및 정보서비스업	333,904	9,030	2.6
금융 및 보험업	403,064	4,773	1.2
부동산업 및 임대업	223,328	1,931	0.9
전문 과학 및 기술서비스업	385,018	8,634	2.2
산업시설관리 및 사업지원서비스업	540,700	10,313	1.9
교육서비스업	518,172	7,524	1.4
보건 및 사회복지서비스업	540,130	14,366	2.6
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	90,541	1,617	1.8
협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업	207,094	6,966	3.3

자료: 고용노동부 노동시장분석과, 사업체고용동향특별조사, 2009년 하반기

□ 특히 베이비 부머의 고학력자의 경우 현 고령자에 비해 자원봉사활동이나 정치사회단체 참여에 높은 관심과 활동경험을 갖고 있으므로 인해 사회적으로 이들의 능력과 관심을 활용할 수 있는 정책 요구됨.

〈표 4〉 비영리 부문의 취업자수 및 피고용자수

		취업자		피고용자	
		취업자수	비중	피고용자수	비중
1995	정부부문	1,188,839	6.9	1,128,029	10.0
	민간영리	15,722,646	91.4	9,996,811	88.3
	민간비영리	285,159	1.7	200,804	1.8
	전산업	17,196,644	100.0	11,325,644	100.1
1998	정부부문	1,371,186	8.4	1,281,709	12.4
	민간영리	14,596,960	89.9	8,828,245	85.7
	민간비영리	276,950	1.7	195,563	1.9
	전산업	16,245,096	100.0	10,305,517	100.0
2000	정부부문	1,334,649	8.0	1,250,151	11.7
	민간영리	14,979,999	89.8	9,124,720	85.5
	민간비영리	361,908	2.2	298,321	2.8
	전산업	16,676,556	100.0	10,673,192	100.0
2003	정부부문	1,410,777	8.0	1,325,329	11.0
	민간영리	15,846,227	89.7	10,346,114	85.8
	민간비영리	408,152	2.3	382,214	3.2
	전산업	17,665,156	100.0	12,053,657	100.0

주: 취업자수는 피고용자, 자영업주, 무급가족종사자 등을 모두 포함한 개념임.
 자료: 김혜원 외(2008), 제3섹터 부문의 고용창출 실증연구, 한국노동연구원

3. 베이비붐 세대의 사회참여를 위한 인적자원 수요조사

□ 베이비붐 세대의 사회참여를 위한 인적자원의 수요를 조사하기 위하여 약 1,000개의 기관을 대상으로 전화조사를 실시하였으며, 공공부문, 기업, 민간단체와 같이 3개의 섹터를 포함하여 조사를 실시함.

□ 조사대상 기관의 일반적 특성

- 총 1,016개 기관이 조사되었으며, 기업부문 408개, 공공부문 204개, 민간단체부문 408개가 조사되었음.
 - 조사기관의 평균퇴직연령을 살펴보면, 55세 이상 65세 미만인 경우가 가장 많았으며(공공부문 87.5%, 민간단체 34.9%, 전체 43.5%), 기업의 경우는 45세 미만(38.4%)인 것으로 나타남.
 - 평균 근속기간의 경우, 전체에서는 10년 이상 20년 미만(33.5%)으로 나타났으며, 공공부문, 기업, 민간단체 순으로 근속기간이 긴 것으로 나타남.
- 섹터별 고령인력 고용여부(신규 및 재고용 등 포함)를 비교해 보면 제1섹터(공공기관) > 제3섹터(민간단체) > 제2섹터(기업) 순으로 나타남.

〈표 5〉 55세 이상 고령자 고용여부

구분	기관			전체
	기업	공공부문	민간단체	
고용하고 있다	200(49.0)	109(54.5)	207(51.7)	516(50.8)
고용하고 있지 않다	208(51.0)	91(45.5)	201(49.3)	500(49.2)
전체	408(100.0)	204(100.0)	408(100.0)	1,016(100.0)

- 조사대상 기관 중 신규고용한 55세 이상 고령자 수의 분포를 살펴보면 ‘한명도 없음’이 전체의 49.1%, 1~9명 35.9%, 10~99명 12.7% 순으로 나타남.
- 퇴직하지 않은 고령근로자 수를 살펴보면, 전체의 49.1%가 0명이라 응답했으며, 그 다음으로 1~9명 35.9%, 10~99명 12.7%로 나타남.

□ 고령인력 수요 특성 분석: 섹터별 비교

○ 고령인력 고용 기관의 관련 특성

- 고령인력 수요기관의 신규고용 고령근로자의 평균 연령 분포를 살펴보면 전체의 76.9%가 55세~59세이며, 60~64세, 65~69세, 70세 이상 순으로 나타남.
- 고령근로자의 평균 학력은 고졸이 가장 많고(43.6%), 대졸 이상(33.6%), 중졸 이하(22.8%)순으로 나타남.
- 고령근로자의 다수가 하고 있는 일을 살펴보면, 육체노동(53.1%)이며, 그 다음으로 일반 사무노동(17.1%)으로 나타남.
- 고령근로자의 종사직종이 이전 종사직종과 유사한가를 살펴본 결과, 동일하거나 유사한 직종 종사자인 경우가 전체의 67.2%였으며, 상이한 종사자는 32.8%로 나타남.
- 기업의 경우는 동일·유사업종 종사자가 86.5%였으며, 민간단체는 50.7%로 차이를 나타냄.
- 고령근로자의 평균임금수준을 살펴보면, 월 100만원 이상 200만원 미만인 가장 많았으며(34.9%), 그 다음으로 월 50만원 이상 100만원 미만으로 나타남 (29.8%).
 - 기업, 공공부문, 민간단체 순으로 높은 임금을 받고 있는 것으로 나타남.
- 고령근로자의 평균근로형태는 주5일 풀타임 근로(84.3%)였으며, 그 다음은 주 5일 파트타임 근로임.

〈표 6〉 신규고용 고령인력의 주요 수행업무

구분	기관			전체
	기업	공공부문	민간단체	
일반사무노동	37	24	27	88
	18.5%	22.0%	13.0%	17.1%
육체노동	74	67	133	274
	37.0%	61.5%	64.3%	53.1%
컨설팅 및 자문	16	2	17	35
	8.0%	1.8%	8.2%	6.8%
경영 및 관리업무	38	5	16	59
	19.0%	4.6%	7.7%	11.4%
기타 전문 업무	21	8	10	39
	10.5%	7.3%	4.8%	7.6%
기획업무	1	0	0	1
	0.5%	0.0%	0.0%	0.2%
기타	4	1	0	5
	2.0%	0.9%	0.0%	1.0%
업무 각각 다름	9	2	4	15
	4.5%	1.8%	1.9%	2.9%
전체	200	109	207	516
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- 고령근로자가 주로 수행하고 있는 업무의 성질이 섹터별로 다소 상이함.
- 고령근로자 고용 만족도는 대체로 만족하는 편임(만족 89.4%, 보통 28.3%, 불만족 2.3%).
 - 민간단체, 공공부문, 기업 순으로 만족도가 높은 것으로 나타남.

〈표 7〉 섹터별 고령인력 활용 만족도

구분	기관			전체
	기업	공공부문	민간단체	
전혀 만족하지 않는다	1	0	0	1
	0.5%	0.0%	0.0%	0.2%
만족하지 않는다	2	5	4	11
	1.0%	4.6%	1.9%	2.1%
보통이다	75	32	39	146
	37.5%	29.4%	18.8%	28.3%
만족한다	95	65	137	297
	47.5%	59.6%	66.2%	57.6%
매우 만족한다	27	7	27	61
	13.5%	6.4%	13.0%	11.8%
전체	200	109	207	516
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

○ 고령인력 비고용기관의 관련 특성

- 고령자 고용에 대한 고려 여부에 대해 없다 72.4%, 있다 27.6%이며, 민간단체, 공공부문, 기업 순으로 고려율을 보임.
- 기업 비수요기관의 경우 고령자의 고용 가능성에 대해 아예 고려하지 않는 비율 높음.

〈표 8〉 고령인력 비환용 기관의 고령자 고용 고려 여부

구분	기관			전체
	기업	공공부문	민간단체	
고령자 고용에 대한 고려를 해본 적 있다	45	24	69	138
	21.6%	26.4%	34.3%	27.6%
고령자 고용에 대한 고려를 해본 적 없다	163	67	132	362
	78.4%	73.6%	65.7%	72.4%
전체	208	91	201	500
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- 고령자 고용시 예상되는 어려움에 대해 고령자가 업무능력·업무적응을 잘 하지 못할 것 같아서(37.2%)가 가장 높았으며, 그 다음으로 마땅히 줄 업무가 없어서, 임금수준이 너무 높아서 등등의 순서임.
- 고령자 고용시 적합한 연령대에 대해 전체 74.2%가 55~59세를 응답했으며, 연령 상관없다는 응답이 그 다음으로 높게 나타남(18.4%).
 - 민간단체, 공공부문, 기업 순으로 '연령 상관없다'는 응답이 높게 나왔으며, 기업의 경우 다른 섹터보다 50~59세를 선호하는 비율이 높았음.
- 적합한 학력 조건에 대해서는 전체의 42.8%가 학력은 상관없다고 응답함.
- 고령자 고용시 필요한 조건으로 이전 직종과의 관계에서 동일·유사업종이어야 한다는 응답이 전체의 70.0%이며, 상관없다 30.0%였음.
 - 민간단체, 공공부문, 기업 순으로 상관없다는 응답이 높게 나타남.
- 고령자 고용시 적합하다고 생각하는 업무에 대하여 컨설팅 및 자문이 32.4%로 가장 높았으며, 육체노동, 일반사무노동 순으로 나타남.
- 적합한 임금수준으로는 월 100만원 이상 200만원 미만(38.6%)이었으며, 그 다음으로 월 50만원 이상 100만원 미만으로 나타남.
- 적합한 근로형태로는 주5일 풀타임 근로(52.8%), 주5일 파트타임 근로(24.0%) 순이었음.
- 향후 고령자 고용여부에 대해 전체의 52.4%가 '없다'라고 응답했으며, '있다'라는 응답은 25.2%였음. 자원봉사자 형태로의 고용에 대해서도 가능하다는 응답은 전체의 29.4%로 나타남.
 - 고용 가능성에 대한 기업 측의 배제 정도가 가장 높음.
 - 기업부문보다 공공부문과 제3섹터의 경우 보다 긍정적

〈표 9〉 고령인력 비수요 기관의 향후 고령자 고용가능성 여부

구분	기관			전체
	기업	공공부문	민간단체	
전혀 없다	56 26.9%	17 18.7%	32 15.9%	105 21.0%
없다	67 32.2%	26 28.6%	64 31.8%	157 31.4%
보통이다	57 27.4%	17 18.7%	38 18.9%	112 22.4%
있다	26 12.5%	30 33.0%	57 28.4%	113 22.6%
매우 있다	2 1.0%	1 1.1%	10 5.0%	13 2.6%
전체	208 100.0%	91 100.0%	201 100.0%	500 100.0%

〈표 10〉 고령인력 비수요기관의 향후 자원봉사형 고령자 고용 가능성 유무

구분	기관			전체
	기업	공공부문	민간단체	
전혀 없다	58 27.9%	13 14.3%	13 6.5%	84 16.8%
없다	64 30.8%	18 19.8%	50 24.9%	132 26.4%
보통이다	68 32.7%	32 35.2%	37 18.4%	137 27.4%
있다	16 7.7%	28 30.8%	89 44.3%	133 26.6%
매우 있다	2 1.0%	0 0.0%	12 6.0%	14 2.8%
전체	208 100.0%	91 100.0%	201 100.0%	500 100.0%

○ 고령인력 고용을 위한 제도 방안에 대한 입장

- 각종 제도의 필요성에 대해 필요하다는 응답을 살펴보면, 금전적 지원 또는 인센티브제도 74.8%, 국가의 법적 제제 33.6%, 고용주 인식 변화의 필요성 59.8%, 고령자의 태도 변화 71.9%, 기관 직원의 인식변화 65.9%, 고령자의 심층 교육 69.4%로 나타남.

□ 고령인력 수요에 대한 섹터별 분석: 제1섹터와 제3섹터 중심

- 기업부문(제2섹터)의 경우 공공부문(제1섹터) 및 민간부문(제3섹터)에 비해 55세 이상 고령 근로자를 신규고용한 경험이 있는 기관의 비율이 다소 낮음.
 - 뿐만 아니라 기업부문의 경우 육체노동의 비율이 낮고 경영 및 관리 업무, 기타 전문업무의 비율이 높게 나타남.
 - 고령근로자의 임금수준도 월 300만원~500만원, 월 500만원 이상 고임금 비율이 공공부문, 민간부문에 비해 훨씬 높은 것으로 분석되었으며 대졸이상의 비율이 월등히 높은 것으로 나타남.
 - 이러한 특성은 현재 기업부문에 고용되어 있는 고령 근로자의 특성이 해당분야에서 매우 전문적인 역할을 수행하는 고학력 전문직층에 집중되어 있음을 보여줌.
 - 이 같은 기업부문의 고령인력에 대한 수요 특성이 지속된다고 가정했을 때 베이비붐 세대 가운데 고학력 전문직 종사자의 다수는 노동시장에 상당기간 잔류할 수 있는 것으로 보임.
- 한편 기업부문은 고령근로자 신규 고용에 대해 세 섹터 중 가장 부정적인 수요를 가지고 있음.
 - 따라서 현재의 시장구조에서 기업부문에 베이비붐 세대 인력에 대한 추가 수요를 만들어내는 것은 세 섹터 가운데 가장 어려울 것으로 보임.
 - 추가 수요를 개발해내는 것 보다 기업의 수요에 맞는 고학력 전문직 베이비붐 세대 가운데 퇴직 후 노동시장에서 전문적 노하우를 더 활용해 보고자 하는 사람들을 대상으로 직업연계·알선 체계를 활성화시키는 것이 적합
- 공공부문의 경우 중앙기관이 지방기관에 비해 보다 전문적인 영역에서의 고령근로자에 대한 요구가 높으며, 그에 따라 보다 고학력층과 고연령의 전문직 은퇴자가 요구되는 비율이 높음.

- 반면 지방기관의 경우 육체노동에 대한 비율이 높게 나타나며 자원봉사 근로 시 고령근로자 활용의 폭이 넓어질 것으로 보임.
- 제3섹터의 경우 사회적기업 및 사회적 일자리에 비해 보건복지기관 및 NGO의 경우 컨설팅 및 자문과 같은 전문적 업무에 대한 욕구가 더 큰 것으로 나타남.
- 한편 제3섹터 기관의 경우 세부 분류를 막론하고 고령근로자를 자원봉사형 근로로 활용하게 될 경우 고용 가능성이 높아지는 것으로 나타나 사회공헌형 자원봉사와 일자리의 전략적 결합이 필요함을 시사하고 있다.

〈표 11〉 고령인력에 대한 수요 요약(공공부문)

	중앙기관	지방기관
업무	컨설팅 및 자문, 일반사무 지원	육체노동 편중
고령자 고용의 주된 어려움	업무부재	연공서열
학력수준	고학력층	중간학력층
적합 유형	전문직 퇴직자	중간층 및 저학력층
급여	임금급여 가능	자원봉사형 적합
사업예시	공공기관 정책 자문, 개발 리소스 연계	지역사회 개발형 일자리 또는 자원봉사
필요 자원	고령자 인적자원 활용 틈새(수요) 개발 연계	고령자 인적자원 활용 틈새(수요) 개발 연계

〈표 12〉 고령인력에 대한 수요 요약(제3섹터)

	보건복지	NGO	사회적기업·사회적일자리
업무	컨설팅 및 자문	컨설팅및자문	육체노동
고령자 고용의 주요 어려움	업무부재	업무능력적응문제	업무능력적응문제
학력수준	학력무관 (고학력중상대적 수요 큼)	학력무관 (고학력중상대적 수요 큼)	학력무관
적합유형	고학력전문직 베이비붐	고학력전문직 베이비붐	경제적 욕구가 있는 베이비붐 + 고학력전문직 베이비붐
급여	자원봉사형→유급전환	자원봉사형→유급전환	자원봉사형→유급전환
사업예시	기관 경영 컨설팅 리소스 연계	기관 경영 컨설팅 리소스 연계	사회적 기업 및 사회적 일자리 경영 컨설팅
필요 자원	제3섹터 교육훈련 제3섹터 연계	제3섹터 교육 제3섹터 연계	제3섹터 교육(사회적 기업 교육) 제3섹터 연계

4. 베이비붐 세대의 인적자원 수요에 관한 Focus Group Interview

□ 고령인력 수요기관 심층면접의 주요 결과 및 함의

- 국가부문(공단, 공기업, 정부 부처 등)과 같은 제1섹터의 5개 기관, 시장(기업) 부문으로 대표되는 제2섹터의 4개 기업, 사회복지 부문, NGO·NPO, 사회서비스 부문, 사회적 일자리(사회적기업) 부문 등의 제 3섹터 10개 기관을 대상으로 한 포커스 그룹 인터뷰(Focus Group Interview)와 개별 면담 실시
- 현재의 중고령 인력 활용 현황
 - 제1섹터와 제3섹터에서는 고령자 고용이 정책적 관심사로 정립되어 다양한 정책 대응방안을 찾고 있음.
 - 고령자 활용이 우리사회에 도움이 되는 시도라는 점을 분명하게 인식하고 있으며,

- 구체적인 고령자 활용을 위한 정책적 시도는 저소득 중심에서 시작되었으나 최근 고학력층까지 정책적 관심의 폭을 넓히기 시작한 단계임.
- 반면, 제2섹터에서는 고령자 고용이 관심사로 규정되고 있지 않은 상태이며, 이러한 현상은 고령자 고용이 민간기업의 발전과 관련되어 있지 않다는 판단에 기인하는 것임.
- 정년까지 직장을 다닐 수 있다는 것만으로도 행운이라 여기기 때문에 정년 이후의 인력활용이라고 하는 것이 기업이나 피고용자의 입장에서도 정면과제가 아님.
- 따라서 고학력 베이비 부머의 재취업 또는 연장고용의 가능성은 단시간 내에 이루어지기는 어려울 것으로 판단됨.
- 민간기업 영역에서 고령자 고용이 예외적인 현상이지만 고령자가 다른 인력으로 대체할 수 없는 전문성을 가진 경우는 재고용이 일부 이루어지고 있음.

○ 고령인력의 단점

- 모든 부문에서 공통적으로 컴퓨터를 비롯한 실무능력 부족 지적
- 고령인력은 대우 받으려 하기 때문에 조직에서 다른 연령대의 사람들과 융화하기 어려움.
- 직급과 연령의 불일치가 발생했을 때 적응이 어려우며,
- 상위 직급으로 올라가면 실무가 아니라 의사결정을 하는 역할을 담당하게 되기 때문에 퇴직 후 다시 실무를 필요로 하는 위치에 올 때 그러한 실무를 담당할 능력과 심리적인 준비가 부족함.

○ 고령인력의 장점

- 높은 성실성과 책임감을 갖고 있으며, 안정적인 인력 확보 가능
- 서비스 대상이 고령자일 때 맞춤형 서비스 제공이 가능하기 때문에 상대적 우위를 가짐.

○ 유망 영역

- 변화하는 욕구에 대한 대응: 보살핌 서비스의 확대, 인생경험을 살릴 수 있는 상담서비스
- 사회공헌활동의 활성화
- 서비스 제공 시간대의 확장에 따른 일자리 창출

5. 결론

□ 베이비붐 세대의 사회참여 루트 다원화

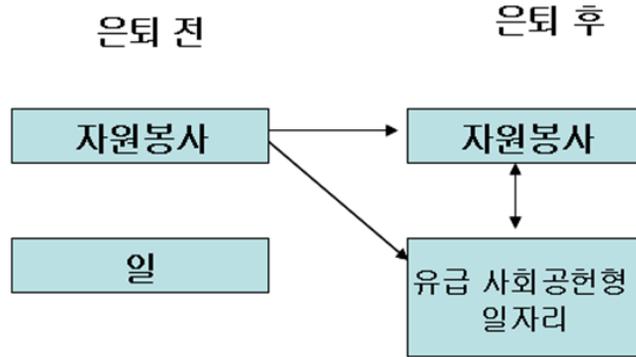
- 경제적 욕구 유무에 따라 경제적 욕구가 있는 경우 현재의 노인일자리 사업에서 제공하는 20만원보다 높은 수준의 임금을 보장해 줄 수 있는 실질적인 소득보장형 일자리로의 적극적인 연계가 필요하며 일부는 경우 사회적기업 또는 사회적 일자리로 연계시켜야 함.
- 경제적 욕구가 없는 경우 일반 사회참여형(사회공헌형 또는 자원봉사형) 일자리로 연계되거나 전문적 지식이나 기술을 가지고 있는 경우 제3섹터 일자리 또는 사회적기업 및 사회적 일자리로 연계

□ 사회공헌형 일자리(제3섹터 일자리)의 연결통로로서 자원봉사 활성화

- 퇴직자들의 제3섹터 기관 사회공헌형 일자리 연계 사례가 일반화되지 않음에 따라 나타나고 있는 여러 가지 편견을 극복하고 제3섹터 사회참여를 활성화시키기 위해 단계적으로 제3섹터에서의 (전문적)자원봉사 활동 참여를 우선적으로 연계하고 이러한 자원봉사 활동이 유급 사회공헌형 일자리로 연계될 수 있도록 방향을 모색할 필요
- 뿐만 아니라 은퇴 전부터 자원봉사활동을 일과 병행할 수 있도록 함으로써 은퇴 전의 자원봉사활동이 은퇴 후의 자원봉사 활동 또는 사회공헌형 유급 일자

리로 연결될 수 있도록 연속성 확보

〈그림 3〉 은퇴 전, 후 자원봉사활동과 일자리 관계



- 직업능력개발 프로그램 확대개편: 제3섹터 분야 사회참여 활성화를 위한 교육프로그램의 주요 내용
 - 고령자를 제3섹터 사회공헌형 일자리에 성공적으로 투입하기 위해서는 체계적인 교육훈련이 필수적인데 특히 컴퓨터를 비롯한 사무능력(OA)에 대한 교육, 조직 적응 및 융화를 위한 대인관계 기술 훈련, 제3섹터에 대한 이해 교육, 그리고 현장 실무 학습 등의 교육 내용이 고령자의 제3섹터형 일자리에의 성공적 적응을 가능하는 중요한 요인

- 베이비붐 세대 제3섹터 사회참여 활성화를 위한 전담기구 설치: (가칭) 퇴직자 사회참여 정보센터
 - (가칭) 퇴직자 사회참여 정보센터는 중앙기관과 지역기관으로 구분되어 설치
 - 중앙기구의 경우 보건복지 산하 기관으로 신규 설립되거나 아니면 기존 유관 인프라에 위탁을 주고 업무를 명시하는 방식으로 구축하는 것도 가능
 - 지역 퇴직자 사회공헌 정보센터의 경우 지역사회에 있는 베이비붐 세대 사회참여와 관련된 유관기관을 심사를 통해 사업을 위탁하는 방안

- (가칭)중앙 퇴직자 사회참여 정보센터의 주요 사업 내용은 다음과 같이 정리
 - 베이비붐 세대 사회공헌 DB 구축
 - 베이비붐 세대 사회참여의 수요처 및 사례 발굴 작업
 - 베이비붐 세대의 사회참여를 위한 체계적인 교육프로그램의 개발
 - 베이비붐 세대 사회참여를 위한 정보포털을 구축 및 운영하는 작업
 - 베이비붐 세대의 사회공헌활동을 효과적으로 수행할 수 있도록 지원하기 위한 다양한 인센티브 및 제도적 조치 개발
 - 베이비붐 세대의 사회공헌활동을 위한 대국민 홍보 및 기금 모금·관리
- 지역 퇴직자 사회공헌 정보센터에서 담당할 사업내용
 - 퇴직자 상담(in-take)을 통해 퇴직자의 자원 및 욕구를 분석
 - 퇴직자 사회공헌 교육프로그램 실시
 - 지역 사회공헌활동 수요처를 발굴하고 연계
 - 퇴직자 사회공헌단을 조직화하고 관리함으로써 자발적인 결사체의 형성을 지원

〈그림 4〉 베이비붐 세대의 사회공헌 전담기구(안)



□ 중고령자의 특성을 살린 일자리 아이템 발굴

- 노인일자리를 포함해 지금까지의 일자리 창출 사업이 공익성을 고려한 아이템 발굴에 주력해 왔다면 향후에는 보다 고령자의 특성과 장점을 고려한 수요 발굴을 위해 노력해야 함.
- 첫째, 고령자의 경우 상대적으로 많은 지식과 경륜을 보유하고 있으며 동시에 고강도의 육체노동 또는 스트레스 정도가 높은 정신노동에 취약. 이러한 점을 고려할 때 고령자가 가지고 있는 지식과 경륜을 활용해 타인에게 도움이 될 수 있는 컨설팅, 멘토 등에 관한 일자리 아이템이 보다 적극적으로 발굴될 필요가 있음.
 - 예시 : 전문성을 가지고 있는 경우 법률상담(법조인), 건강상담(의사), 경영상담(경영인) 등과 같이 전문적인 영역에서의 컨설팅을 제공할 수 있는 아이템을 개발할 수 있을 것이며 특별히 전문성을 살리지 않는 경우 일반적인 멘토, 말벗 서비스 등에 관한 아이템 개발이 가능
- 둘째, 고령자들 특히 고학력 전문직 은퇴자의 경우 풍부한 사회적 네트워크를 보유. 따라서 이러한 특성을 고려해 제3섹터(ex. 복지기관, 사회적기업, 자활공동체 등)에서 각종 후원 및 결연사업, 대외협력, 마케팅 등의 업무 아이템 개발 가능
- 셋째, 고령자의 경우 조직내에서 젊은 세대와의 융화 및 협력에 어려움을 보일 가능성이 있음¹⁾. 이러한 고령자의 특성을 고려할 때 집단적 협력을 요하는 일보다는 혼자 독립적으로 수행할 수 있는 일이 고령자의 특성에 더욱 적합할 수 있음. 따라서 각종 모니터링 사업, 특히 최근 사회복지 서비스 부문에서 서비스 질에 대한 관심과 사후관리(case management)에 대한 요구가 증가하고

1) 한국보건사회연구원(2011)의 연구에서 실시된 FGI 결과 고령자 자원봉사 혹은 유급 종사자를 고용하고 있는 제3섹터 기관 가운데 고령자가 조직내에서 세대갈등 또는 조직내 갈등을 겪는 경우가 있음을 호소하는 사례가 발견

있는 현실을 고려할 때 큰 전문성을 요하지 않는 부문에서 사후관리와 관련된
아이템의 개발 가능

- 마지막으로 고령자는 젊은 세대에 비해 지역사회 밀착적. 따라서 지역사회의
문제 해결에 고령인력을 투입하거나 아니면 고령자가 직접 지역사회의 문제를
발굴하고, 지역사회의 개선에 기여할 수 있는 일자리 아이템의 발굴도 유의미
하게 고려

노령지식인 사회참여사업 소개 및 사례발표

발표문 2

서의동 (한국노인인력개발원)

I. 노령지식인 사회참여사업 소개

1. 정의 및 개요

가. 정의

□ 사업의 정의

- 대량·조기 은퇴하는 베이비붐 세대(55~63년생, 712만명)의 인력을 제3섹터(사회복지분야, 비영리민간단체분야, 사회적경제 분야) 등에 연계하여 사장되는 노령지식인의 전문성과 경험을 새로운 사회적 가치로 창출하는 사업

□ 노령지식인의 정의

- 50대 중반 전후의 퇴직자(퇴직 예정자 포함)로서 재직 시, 자신의 지식과 경력을 사회에 환원할 의향을 가진 자

□ 지역사회 공익분야(수요처)

- 50대 중반 전후의 퇴직자(퇴직 예정자 포함)로서 재직 시, 자신의 지식과 경험을 사회에 환원할 의향을 가진 자

나. 사업개요

- (사업기간) 2011년 3 ~ 12월
- (대상지역) 서울, 인천
- (사업규모) 목표인원 250명 / 소요예산 335백만원
 - (성과목표) 250명 모집 → 200명 수료 → 140명 실습연계
- (관할부처) 보건복지부 베이비부머 정책기획단(現 고령사회정책과)
- (운영기관) 한국노인인력개발원
- (교육내용) 이론교육[기본 30H, 전문 30H], 현장실습[3주]

다. 수행체계



라. 추진경과

【'11. 1. 25】 노령지식인 사회참여 사업자 지정

【'11. 3. 25】 노령지식인 사회참여사업 Kick-off 워크숍 실시

【'11. 4. 13】 사업단 구성 및 자문위원 위촉, 1차 자문회의 실시

- 배운규 한국사회복지관협회장 외 12명 위촉(제3섹터, 학계, 전문가 등)

【'11. 4~5월】 수요처 발굴 및 교육과정 개발을 위한 심층면접(FGI) 실시

- (내용) 제3섹터 기관 및 노령지식인 대상 심층면접을 통해 교육과정개발 및 사업운영에 관한 정보취득·활용

【'11. 5월】 수요처 발굴을 위한 온라인 수요조사 실시

- (조사내용) 노령지식인 활용의사 및 분야, 실습가능여부, 필요 교육분야 등
- (조사대상) 제3섹터(사회복지분야, 민간단체, 국공립병의원, 사회적기업)

【'11. 6~7월】 교육과정 개발 및 교육과정 자문실시

【'11. 7. 11 ~ 8. 18】 1기 교육운영

- (결과) 총 35명 교육, 이수 31명, 실습연계 31명
- ※ (성과) 6개 수요처 발굴, 5명 사회참여활동 연계, 교육만족도 평균 4.23점

【'11. 8. 16】 1기 실습기관 슈퍼바이저 간담회 및 중간평가

【'11. 8. 31】 2~6기 교육참여자 모집 및 선발

- 신청자 402명, 각 기수별 45명씩 총 225명 선발

【'11. 9. 5 ~ 10. 28】 2,3기 교육운영

- (결과) 총 90명 교육, 이수 85명, 실습연계 76명

【'11. 10. 24 ~ 12. 20】 4,5,6기 교육운영 진행 중

2. 주요내용

가. 노령지식인 사회참여사업단 구성

□ (목적) 교육과정 개발, 참여자 모집 및 훈련, 수요처 발굴 등 사업전반에 관한 운영과 자문 등을 수행하는 사업단 구성으로 성공적 사업 추진 도모

□ 개요

- (기본방향) 자문위원을 중심으로 사업단 구성
- (활동기간) 2011년 3 ~ 12월 노령지식인 사회참여 사업기간과 동일
- (구성주체) 한국노인인력개발원
- (참여대상) 사업주체 및 학계, 제3섹터 내 관련협회 및 기관장 등
- 구성 및 역할

구분	구성원	주요역할	비고
단장	한국노인인력개발원장	▶ 사업총괄 및 대외협력 업무	
자문 위원회	▶ 비영리민간단체장 ▶ 사회복지분야 협회장 ▶ 관련분야 교수진 ▶ 기타 관련분야 전문가	▶ 사업 전반에 관한 자문 ▶ 수요처 연계 지원 ▶ 유연한 계약관계 창출 지원	
실무추진 분과	▶ 개발원 실무진	▶ 사업단 운영지원 ▶ 사업 전반에 관한 실무추진 - 기획, 모집, 훈련, 연계, 평가 등	
교육과정개발분과	▶ 한양대 고령사회연구원 ▶ 민간 전문기관 - 라이프커리어전략연구소, 한디치협, 중앙이아이피 등 ▶ 제3섹터 중간관리자(부장급)	▶ 교육과정 개발(기본, 전문) ▶ 강사풀 구축	

나. 교육과정 개발

□ 교육과정 설계



□ 교육과정 진행단계



□ 교육모듈

구분	Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4
프로세스	OT 및 자기진단	사회참여 분야론	현장탐방 및 실습	Action Plan
강좌	<ul style="list-style-type: none"> 오리엔테이션 교육과정 안내 변화관리 	<ul style="list-style-type: none"> 제3섹터 이해 <ul style="list-style-type: none"> - 자원봉사 - 사회복지분야 - 시민사회분야 해외사례 	<ul style="list-style-type: none"> 현장탐방 <ul style="list-style-type: none"> - 관심분야별 	<ul style="list-style-type: none"> 실습나눔
워크샵	<ul style="list-style-type: none"> 자기진단 의사소통 경력진단 	<ul style="list-style-type: none"> 영역별 강의 <ul style="list-style-type: none"> - 건강 - 재무 - 여가/스트레스 - 경력개발 	<ul style="list-style-type: none"> 현장실습 	<ul style="list-style-type: none"> Action Plan <ul style="list-style-type: none"> - 사명서 작성

○ 교육시간표

시 간	1일차	2일차	3일차	4일차	5일차	6일차
10:30~11:30	OT 및 과정소개	의사소통 및 갈등관리	자원봉사의 의미와 가치, 실제	건강설계 [중장년기의 변화와 적응]	재무설계 [미래를 그리는 행복설계]	해외사례
11:30~12:30	변화관리					
12:30~13:30	점 심 식 사					
13:30~14:30	변화관리	시민사회 [제3섹터]에 대한 이해	현장 방문기관 사전교육 [8개 기관]	사회복지분야 현장방문 [관심분야 현장방문]	NPO, 사회적기업, CB 등 현장방문	여가설계 및 스트레스 관리
14:30~15:30	경력진단					
15:30~16:30		사회복지분야의 이해	[관심분야 현장방문]	[관심분야 현장방문]	실습안내	
16:30~17:30						
17:30~	만원의 행복 (자율모임)	만원의 행복 (자율모임)	만원의 행복 (자율모임)	만원의 행복 (자율모임)	만원의 행복 (자율모임)	만원의 행복 (자율모임)

다. 참여자 모집 및 교육

□ 참여자 모집

○ (모집방법) 공개모집

- 일간지 광고, 보건복지부 및 개발원 홈페이지, 퇴직단체, 관련사이트, 전경련, 개발원 보유 DB, 서울·인천지역 사회복지 및 비영리민단단체, 평생교육기관 대상 포스터 및 브로슈어, 공문 DM발송 등

○ (모집시기) 1기 : 2011. 7. 8 / 2~6기 : 2011. 8. 16 ~ 9. 2

○ 모집결과

구분	계	1기	2기	3기	4기	5기	6기
모집인원	255명	35명	45명	45명	45명	40명	45명

□ 교육운영

구분	교육 일정			기본교육 장소	인원
	기본교육	현장실습	워크숍		
1기(주중)	7/11~19[7일간]	7/20~8/10	8,18	한양대	35명
2기(월,화)	9/5,6, 19,20, 26,27	10/10~28	10/24~25	이룸센터 [여의도]	45명
3기(목,금)	9/22,23, 29,30, 10/6,7	10/10~28	10/27~28	이룸센터 [여의도]	45명
4기(주중)	10/24~28[5일간]	11/7~25	12/1~2	이룸센터 [여의도]	45명
5기(월,화)	10/31,11/1, 7,8, 14,15	11/28~12/16	12/15~16	인천[미정]	40명
6기(목,금)	11/3,4, 10,11, 17, 18	11/28~12/16	12/19~20	이룸센터 [여의도]	45명

라. 교육서포터즈 운영

- (운영목적) 사회참여 선행 경험자의 활동 노하우를 생생히 전달함으로써 참여자의 자조적 사회참여 촉진을 위한 초석을 마련하기 위함.

□ 교육 서포터즈의 역할

- 사회참여 선행 경험자로서의 노하우를 교육 참여자에게 전수자
- 교육 참여자의 올바른 사회참여 자세에 대한 지속적인 조언자
- 현장방문 강사 및 안내자, 진행자
- 교육 참여자의 자조화 도모를 위한 촉진자

□ 교육 서포터즈의 활동기간 및 범위

- (활동기간) 총 6회 [이론교육 기간]
- (활동범위) 현장방문 시 안내 및 자료제공
 - (교육 시) 3회 기관방문, 매회 4~5명의 서포터즈 참여
 - (만원의 행복) 참여자 자조화를 위한 모임에 자율 참여
- (활동비) 1인 4시간 기준 20만원(방문기관 소개 및 안내)

□ 교육서포터즈 참여현황

- (시니어사회공헌단 - LETS) 총 11명, 6회 현장방문 참여
 - ※ LETS : 희망제작소의 “행복설계아카데미” 수료자들이 주체가 되어 자조적으로 설립한 비영리 민간단체, 2010년 5월 창립, 1국, 3팀, 1위원회
- (1기 교육 수료생) 총 7명, 총 5회 현장방문 참여

마. 현장실습 지원

□ 현장실습 연계방법 및 지원

- (연계분야) 제3섹터(사회복지, 비영리민간단체, 사회적경제 분야 등)
- (연계방법) 참여자의 사회참여 희망분야를 기반으로 실습처 연계
 - ※ 단, 일부기관 쏠림현상 발생 시 참여자와 합의하여 조정
 - (연계시기) 총 2회에 걸쳐 연계기관 조정

- (1차) 3일차 현장방문 및 실습기관 사전교육 직후 수요조사
- (2차) 현장방문 실시 후, 6일차에 최종 조정
- (실습기관 발굴) 참여자 사회참여 희망분야 및 생애경력을 기반으로 적합 실습처 발굴 추진
 - 전담인력을 수요처 발굴 역할로 배치

□ 실습지원비 지원

- (지원기준) 이수율[총 3주 이내, 최소 9일(36시간 이상)]

구분	이수율	계(a+b)	실습지도비(a)	식비(b)
전액지원	50%(↑) 이수	최대 200,000원	155,000원	최대 9일×5,000원
일부지원	50%(↓) 이수	해당금액	77,500원	해당일수×5,000원

□ 실습연계 실적

[2011. 11. 11(금) 현재]

구분	계	1기	2기	3기	4기	5기	6기
인원	147명	31명	40명	36명	40명	이론교육중	이론교육중

바. 자조화 지원

- (자조모임 촉진) “만원의 행복”으로 참여자가 스스로 모임을 조직하여 상호교류하며 정보를 공유할 수 있는 자조모임 촉진
 - (만원의 행복) 참여자 스스로가 자부담 하여 서로의 네트워크 구축
 - (자조모임 지원) 참여자들이 스스로의 자조모임을 조직화하기 위한 토대를 마련하기 위한 지원

자조모임 지원비 활용

【지원기준】 교육생 1인당 3만원

【사용방법】 해당기수 임원진에게 모임 관련 협의 후 사용

- ① 참여자의 현금 선결제 : 개발원 사업자등록번호로 현금영수증 발급
 - ② 정산 : 임원진이 개발원에 관련증빙과 함께 지급 요청(매월 말)
- ※ 제출서류 : 회의록, 현금영수증, 임원진 주민등록증 사본, 통장사본

【사용기간】 이론교육 종료 후 ~ 2011. 12. 9(금)까지

【사용내역】 식당, 커피숍, 자조회를 위한 장소 대여비 등

【제한업종】

- 유흥 업종(룸살롱, 유흥주점, 단란주점, 나이트클럽)
- 위생 업종(이·미용실, 피부미용실, 사우나, 안마시술소, 발 마사지 등 대인서비스)
- 레저 업종(실내·외 골프장, 노래방, 사교춤, 전화방, 비디오방)
- 사행 업종(카지노, 복권방, 오락실)
- 기타 업종(성인용품점, 총포류 판매)

□ 자조모임 결성 현황

- 1~6기 자조모임 회장단 구성 완료
- 1~4기 자조모임 회장단을 중심으로 모임을 갖고 있음.

3) 활동 소감

<p>활동계기</p>	<p>중견 상장기업에서 임원으로 퇴직 후 눈높이를 낮추어 소기업에 취업했으나, 회사 경영이 어려워져 스트레스로 인한 지병(당뇨)악화로 퇴사함 이후 인양자원봉사센터를 통해 환경설비 안내봉사자로 활동하였으나 유·초등생을 대상으로 하는 봉사활동이 성격에 맞지 않아 고민하던 중 본 사업에 참여하게 됨 실습을 통해 내 성격과 맞는 부분이 많음을 알게 되어 활동 결심</p>
<p>활동 만족도</p>	<p>■ 5점 □ 4점 □ 3점 □ 2점 □ 1점</p>
<p>건의사항</p>	<p>단순 봉사를 넘어 사회적 경험을 살릴 수 있는 기회가 되고, 내가 받은 사회적 혜택을 돌려줄 수 있는 터전이 마련되는 계기로 발전했으면 함</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;">   </div>

라. 사례 4

1) 참여자 정보

성 명	서 완 기 (2기)	연 령	만 63 세
실습기관	성동구다문화가정지원센터	최종근무지	성사초등학교(고양시)
실습내용	▶ 어린이 민속놀이 지도 실습 및 강의		
본 사업 참여동기	은퇴 후 의미있는 일자리를 찾기 위해(休 - Tech / 건강관리)		
실습기관 선택사유	다문화가족 어린이들과 함께 생활하면서 기회가 주어진다면 우리말, 우리글, 초등수학, 과학, 지리, 역사문화, 유적지탐방, 민속놀이 등을 필요대상 학생들에게 가르쳐주고, 그들의 문화와 생활언어를 학생들과 소통하며 한문장이라도 더 가까이에서 배우고 싶었음		

2) 교육 및 실습 이후의 사회참여 기관 및 활동내용

기 관 명	천주교 방화3동 성당	연락처	02-2661-2234
활동경로	타인과 교우의 권유		
사회참여 유형	<input type="checkbox"/> 자원봉사 <input type="checkbox"/> 강사활동 <input checked="" type="checkbox"/> 기타 (종교단체 활동)		
사회참여 활동	활동 빈도 : 주 1 회 활동비 지급 여부 : <input type="checkbox"/> 지급(회당 ___ 원 or 월 ___ 원) <input checked="" type="checkbox"/> 미지급		
활동내용	Legio 마리아 활동(성당봉사활동단) - 교우돌봄활동, 병원돌봄활동 등의 활동 중 본 교육을 받고 다문화와 청소년으로 활동을 확대해 현재 성빈센터청소년회관 봉사 진행		

3) 활동 소감

활동계기	은퇴 후 의미있는 일자리를 찾기 위해(休 - Tech / 건강관리)
활동 만족도	<input type="checkbox"/> 5점 <input checked="" type="checkbox"/> 4점 <input type="checkbox"/> 3점 <input type="checkbox"/> 2점 <input type="checkbox"/> 1점
건의사항	▶ 활동 기회제공과 시간수당 등의 보수지급, 환직 기회 제공 ▶ 폐교를 활용한 지역사회연계형 일자리창출사업 전개 - 은퇴교사 학습지도 돌보미방, 학습지도 자원봉사 지원방 등

3) 활동 소감

<p>활동계기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 본 사업의 참여를 통해 접근하기 쉽고, 노동강도가 약한 부분에서부터 사회공헌 및 봉사활동을 하기로 결심 ▶ 향후 내가 먼저 주도하여 사회공헌팀을 만들 계획을 가지고 있음 ▶ 실습을 통해 나를 되돌아보는 좋은 계기가 되었으며, 우리 주위에 따뜻한 손길이 많이 필요하다는 것과 그 동안의 경험과 전문성을 바탕으로 사회 곳곳에 나누어줄 것이 있다는 것을 느꼈음
<p>활동 만족도</p>	<p>■ 5점 □ 4점 □ 3점 □ 2점 □ 1점</p>
<p>건의사항</p>	<p>너무 즐거운 시간이었으며, 이런 기회를 제공해준 보건복지부와 한국노인인력개발원에 감사드립니다</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;">   </div>

3. 취업 분야

1) 참여자 정보

성 명	진 성 업 (2기)	연 령	만 62 세
실습기관	서울노인복지센터(탐리서치)	최종근무지	대영고등학교
실습내용	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 대학생졸업 후 취업경로 설문조사 ▶ 국영기업체의 경영성과에 대한 대학 교수들의 설문 면접조사 		
본 사업 참여동기	어느 정도의 소득으로 기부를 할 수 있을 것 같아 참여		
실습기관 선택사유	1순위로 신청했던 신나는 조합에 참여하지 못해 2순위에 참여		

2) 교육 및 실습 이후의 사회참여 기관 및 활동내용

기 관 명	서울노인복지센터(탐리서치)	연락처	
활동경로	실습을 통해서		
사회참여 유형	<input type="checkbox"/> 자원봉사 <input type="checkbox"/> 강사활동 <input checked="" type="checkbox"/> 기타 (정규 채용)		
사회참여 활동	활동 빈도 : 협의 중 활동비 지급 여부 : <input checked="" type="checkbox"/> 지급(활동빈도에 따라)		
활동내용	▶ 각종 조사업무		

3) 활동 소감

활동계기	무응답
활동 만족도	무응답
건의사항	무응답

4. 취업·봉사 복합 분야

1) 참여자 정보

성 명	임 병 기 (2기)	연 령	만 59 세
실습기관	서울노인복지센터(탐리서치)	최종근무지	경희대학부속한방병원(약무)
실습내용	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 대학생졸업 후 취업경로 설문조사 ▶ 삼성생명 고객만족도 설문조사 ▶ 노령인구의 삶과 자살에 관한 설문조사 		
본 사업 참여동기	신문공고를 보고 돈도 벌고, 봉사도 하자는 뜻에서 참여		
실습기관 선택사유	청소년들에게 한자와 예절을 가르치는 활동을 하고 싶었으나, 마땅한 실습처가 없어 탐리서치 선택		

2) 교육 및 실습 이후의 사회참여 기관 및 활동내용

기 관 명	도농동주민자치센터, 탐리서치	연락처	
활동경로	집 근처 주민자치센터를 찾아가 무료봉사 자청		
사회참여 유형	<input checked="" type="checkbox"/> 자원봉사 <input checked="" type="checkbox"/> 강사활동 <input checked="" type="checkbox"/> 기타 (탐리서치 면접합격-활동예정)		
사회참여 활동	활동 빈도 : 주 2 회(자원봉사) 활동비 지급 여부 : <input checked="" type="checkbox"/> 지급(활동빈도에 따라)		
활동내용	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (자원봉사) 어른 한자예절과 건강강의, 학생 한자와 예절 ▶ (탐리서치) 각종 설문조사 활동 		

3) 활동 소감

활동계기	평소 청소년들이 한자를 너무 모른다는 생각에서 출발
활동 만족도	<input checked="" type="checkbox"/> 5점 <input type="checkbox"/> 4점 <input type="checkbox"/> 3점 <input type="checkbox"/> 2점 <input type="checkbox"/> 1점
건의사항	교직 퇴직자에게 적합한 활동으로 생각되어 추천하고 싶음

5. 전략직종 분야

- (목적) 제3섹터 내에서 노령지식인의 지속적인 사회참여활동이 가능한 직종을 발굴하여, 전략적으로 활동 연계함으로써 성공적인 모델개발에 기여

- (전략직종) 미소희망봉사단
 - (운영주체) 미소금융중앙재단
 - (역할) 미소금융 용자 고객에 대한 사후관리
 - (필요역량) 대상자의 이해, 금융권 생애경력, 사후관리자로서의 소양
 - (활동비) 사후관리 업체 1개소 방문당 15,000원
 - (활동량) 참여자와 미소금융중앙재단이 상호 협의하여 가능한 일정과 활동횟수를 상호 조정

- 선정배경
 - 교육생들의 상당수가 미소금융업무와 관련있는 사회연대은행과 신나는 조합에서의 실습을 희망하고, 대부분이 금융관련 직종 종사자
 - 실습결과, 참여자들의 대부분을 사후관리 전문가로 활용하고 싶다는 슈퍼바이저 의견 제시

- 주요내용
 - (참여자 모집) 1~3기 교육생 대상 공개모집 및 면접 실시
 - (참여자 선발) 총 38명 신청 → 32명 선발
 - (보수교육) 2011. 11. 9~11, 15~18[7일간]
 - 마이크로크레딧 및 업종별 이해, 사후관리 실습 등 총 40시간
 - (활동개시) 2011. 11. 11(금)부터

6. 자조적 활동 분야

- (모임명) 함께하는 시니어 - 1기 교육생 중심
- (목적) 축적된 경험과 지식을 자원봉사 중심으로 사회 환원하기 위함.
- (조직현황) 1기 교육이수자 총 15명, 5개분과 책임간사제로 운영
 - 운영지원팀, 교육상담팀, 국수팀, 문화교육팀, 재무교육팀
- 추진경과
 - 1차 모임(09.27) : 1기 교육생 정례모임 후 별도 모임 추진
 - 봉사단체 또는 사회적기업 설립, 노령지식인 교육경험 활용 검토
 - 2차 모임(10.13) : 사회적기업 설립 검토, 자조모임 공동체로 전환
 - 3차 모임(10.31) : 자원봉사활동으로 전환
- 활동영역
 - (국수팀) 점포 창업 준비 중
 - (교육상담팀) 총 5명이 활동에 필요한 전문교육을 받고 있음.
 - (재무교육팀) 서민 상대 재무상담 사업계획 중



III. 그간의 성과와 대안모색

1. 성과관리 측면

가. 목표대비 달성률 [2011. 11. 11(금) 기준]

□ 연간목표 : 250명 모집, 200명 수료[교육이수율 80%], 140명 연계[수요처 연계율 70%]

□ 달성률 : 모집 255명[102%], 이수 156명[61.2%], 연계 147명[94.2%]

구분	계	1기	2기	3기	4기	5기	6기
모집인원	255명	35명	45명	45명	45명	40명	45명
이수인원	156명	31명	42명	43명	40명	-	-
실습인원	147명	31명	40명	36명	40명	-	-

2. 수요처 발굴 측면

가. 수요처 발굴 및 실습연계 현황

□ 기수별 수요처 발굴 및 연계 현황

[2011. 11. 11(금) 기준]

구분	계	1기	2기	3기	4기	5기	6기
수요처[개소]	35	6	10	9	10	(7)	(10)
실습인원[명]	147	31	40	36	40	-	-
기관당 평균인원	4.2	5.17	4.0	4.0	4.0	-	-

□ 기수별 수요처 현황

- (1기 : 6개소) 서울노인복지센터, 서대문건강가정지원센터, 여주시노인복지관, 사회연대은행, 신나는 조합, 아름다운가게
- (2기 : 10개소) 서울시어르신상담센터, 서대문·성동구건강가정지원센터, 용산노인

종합복지관, 서울시립중계노인전문요양원, 한국고령사회비전연합회, 신나는 조합, 사회연대은행, 성동구다문화가족지원센터, 탐리서치

- (3기 : 9개소) 사당노인종합복지관, 휘경주간보호센터, 양천구·성동구건강가정지원센터, 중앙자활센터, 신나는 조합, 사회연대은행, 성동구다문화가족지원센터, 서민재무상담연구원
- (4기 : 10개소) 금천구·구로구건강가정지원센터, 사당노인종합복지관, 희망도레미, 서대문·동대문·성동구다문화가족지원센터, 한국시니어연합, 서부장애인복지관, 고덕수변생태복원지
- (5기 : 7개소) 인천적십자병원, 인천시·남동구노인인력개발센터, 연수구노인복지관, 남구노인복지회관, 인천시자원봉사센터, 인천동구건강가정지원센터
- (6기 : 10개소) 금천노인종합복지관, 효림원, 사회연대은행, 서민재무상담연구원, 양천구건강가정지원센터, 엄마사랑지역아동센터, 노원지역자활센터, 방배노인종합사회복지관, 한국시니어연합, 한국자원봉사포럼

나. 문제중심 대안모색

□ (외적요인) 수요처 발굴의 어려움

○ 원인

- (기관 측면) 기관의 업무과중, 실습생 교육 및 근무 공간 부족, 실습 후 채용 내지는 활용 할 예산 없음, 자원봉사를 제외하고 수요처에서 실습생의 역량을 발휘할 영역이 많지 않음, 필요성 및 인식 부재
- (제도 측면) 인센티브 부재, 실습생 선택 권한 없음.

※ 심층면접(FGI), 수요처 업무협약, 간담회 등을 통해 모니터 된 의견

○ 대안

- (단기적 대안) 실습생 이력 사전 고지 실시 및 사전 인터뷰제 도입 검토

- (실습생 이력 사전 고지 실시) 수요처에서 교육생의 생애경력과 자격증, 희망분야 등에 대한 정보를 최종 실습지 결정전에 알 수 있도록 사전안내 실시
- (사전 인터뷰제 도입 검토) 이론교육 종료일과 실습시간 시작일의 간격을 둔 후, 최종 실습지 선정을 상호 인터뷰를 거쳐 최종 선정하는 사전 인터뷰제 도입 검토
- (장기적 대안) 인센티브 마련, 사회참여 활동비 지원 도입, 인식개선 홍보, 활동분야 전문 연구
 - (인센티브 마련) 사회복지분야의 경우 기관평가 가점부여, 민간단체의 경우 기관 운영비 지원 등의 매력적인 인센티브 마련 검토
 - (사회참여 활동비 지원 검토) 짧은 실습기간과 인력 검증의 한계를 보완하기 위해 참여자에게 사회참여 활동비를 지원하는 방안 검토
 - ※ 사례 : 노인의 취업 촉진을 목적으로 기업에 인건비를 일부 지원하는 등 시니어인턴십이 추진 중, 2011, 한국노인인력개발원
 - (인식개선 홍보) 참여자와 수요처 모두 사회참여에 대한 인식을 높이는 홍보활동 전개
 - (활동분야 전문 연구) 전문가를 활용한 노령지식인 활동 가능 분야 연구 실시

- (내적요인) 실제 실습 배치인원이 많아, 실습기관의 부담과 실습의 질적 저하 우려
 - (현황) 1기의 경우, 평균 5.17명이 배치되었으나, 여주시노인복지관을 제외할 경우 평균 6명이 배치된 것으로 분석되며, 2개 기관으로의 쏠림현상 발생
 - (원인) 적은 수요처, 인지도 높은 기관 선호현상 발생
 - (대안) 수요처 발굴을 위한 전담인력 전방배치 및 기관별 실습인력 하향조정
 - (수요처 발굴 활동) 1개 기수별 실습처를 8~10개로 상향 조정하고, 이를 위해 전담 인력 3명 중 1명을 수요처 발굴 전담인력으로 배치
 - (기관별 실습인원 조정) 1개 기관별 3~5명을 적정인원으로 보고, 일부 기관 쏠림현

장 발생시, 1차 현장방문 시 조정 후, 2차 최종 실습기관 선정시 배치 인원 조정

※ 실습 희망지 사전조사 단계부터 실습인원 조정 사전안내 실시

3. 참여자 모집 측면

가. 목표 대비 참여자 모집 홍보

□ 홍보물 제작·배포

- (홍보물) 포스터, 브로슈어, 공문
- (방 법) DM 발송 [2011. 08. 17일 발송 완료]
- (배포처) 총 2,000개 기관

- 개발원 보유 DB 기관, 주민자치센터, 사회복지 관련기관, 비영리민간단체

구 분	계	서울	인천	비고
계	2,000	1,737	263	
노인전문자원봉사단체	59	57	2	개발원 DB
자원봉사센터	37	26	11	
평생교육기관	81	72	9	
개발원 연계기관	45	44	1	개발원 DB
사회복지 관련기관	534	406	128	개발원 DB 일부 포함
비영리민간단체	725	720	5	
주민자치센터	519	412	107	

□ 일간지 광고

- 일간지[조·중·동] 내지 하단 광고 : 5단 37cm [2011. 8. 18일자]

□ 보도자료 배포

- 언론보도 기간 : 2011. 8. 16(화)~17(수)
- 보도건수 : 총 14건
 - (8월 16일자) 총 10개 매체 보도[온라인 10곳]

※ 연합뉴스, 뉴시스, 머니투데이, 헬스코리아뉴스, 아주경제, 노컷뉴스, 공감코리아, 메디컬투데이, 의약뉴스, 뉴스에이

- (8월 17일자) 총 4개 매체 보도[라디오 1곳, 지면 1곳, 온라인 2곳]

※ 평화방송(PBC 경제광장), 국민일보, 중앙뉴스, STV

□ 온라인 홍보

- (복지부) 보건복지부 홈페이지 - 공지사항, 따스아리 등
- (개발원) 개발원 홈페이지 및 100세누리 - 공지사항, 배너[팝업]

나. 문제중심 대안모색

□ (현황) 온·오프라인의 다양한 홍보에도 불구하고 1기의 경우, 참여자 모집 미달성, 일간지 공고 후 정원 외 대기자 풀(pool)까지 확보

□ (문제) 퇴직단체 및 유관기관, 개발원 및 복지부 등의 접근방식의 한계, 질 높은 교육 대상자 선발 체계 부족

- (접근방식의 한계) 모집 일정이 짧았다는 문제를 안고 있으며, 그럼에도 불구하고 목표인원 모집 미달성은 그간의 접근방식에 한계가 있음을 말함.
- (교육 대상자 선발 체계 부족) 참여 신청서에 담긴 기본정보 만으로는 적합한 참여자 선발이 어려움.

□ (대안) 인지도와 파급력 있는 홍보매체 활용 등 다양한 방법 시도

- (언론매체 홍보) 일간지 등 교육 대상층의 구독률이 높은 매체 활용
- (지자체 및 관보 활용) 대상지역 지자체의 홈페이지 및 지역단위로 배포되는 관보 및 지역신문 활용
- (언론 노출) 장기적으로 모범사례에 대한 언론 노출 빈도를 높임.
 - 베이비부머 은퇴 및 활용에 대한 시대적 요구, 정부정책 소개, 모범사례 등의 종합

- (대기업 퇴직단체 연계) 대기업 인사담당부서 협의를 통한 퇴직자 프로그램 연계 추진
 - 필요시, 해당 기업과의 업무협약(MOU)체결 등 검토
- (참여자 선발 면접 도입) 사회참여에 대한 자발성과 열정이 높은 대상자 선발을 위해 모집 단계에서 참여신청 후, 면접 선발하는 방안 도입 필요

4. 교육운영 측면

가. 교육과정

- (현황) 총 62시간, 기본교육 31시간, 전문교육 31시간 과정 개발
 - (개발자) 한양대 고령사회연구원
 - (기본교육) 은퇴와 사회참여에 대한 재인식, 자기이해와 관리, 시민사회와 자원봉사의 이해로 구성
 - (전문교육) 사회복지영역에서의 활동, 비영리민간단체에서의 활동, 현장방문, 실천 기술로 구성
- (문제) 자원봉사와 건강 분야의 높은 비중, 현장성 부족, 강의식 교육의 높은 비중으로 교육 피로도 증가 우려, 교육과정의 구조화 부족
- (개선) 성공적인 대인관계 및 의사소통 기술, 선행사례 부분 보완
 - (이론교육) 이론 52H [기본교육 24H + 전문교육 28H]
 - (교육과정 구조화) 차기 교육 적용을 위한 교육과정 구조화 마련

구분	Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4
프로세스	OT 및 자기진단	사회참여 분야론	현장탐방 및 실습	Action Plan
강좌	<ul style="list-style-type: none"> 오리엔테이션 교육과정 안내 변화관리 	<ul style="list-style-type: none"> 제3섹터 이해 <ul style="list-style-type: none"> - 자원봉사 - 사회복지분야 - 시민사회분야 해외사례 	<ul style="list-style-type: none"> 현장탐방 <ul style="list-style-type: none"> - 관심분야별 	<ul style="list-style-type: none"> 실습나눔
워크샵	<ul style="list-style-type: none"> 자기진단 의사소통 경력진단 	<ul style="list-style-type: none"> 영역별 강의 <ul style="list-style-type: none"> - 건강 - 재무 - 여가/스트레스 - 경력개발 	<ul style="list-style-type: none"> 현장실습 	<ul style="list-style-type: none"> Action Plan <ul style="list-style-type: none"> - 사명서 작성

나. 교육운영

- (문제) 교육서포터즈의 활동 체계 미숙, 전담인력의 교육진행 경험부족, 일부 강의내용 중복 발생
 - (교육서포터즈 활동 체계 미숙) 현장방문 스케줄 관리 미숙, 보고서 작성 및 토론 주도 부진
 - (일부 강의내용 중복 발생) 시민사회에 대한 이해와 자원봉사의 의미와 가치, 은퇴 후 사회참여와 성공적인 제3의 인생과 새롭게 시작한 NPO의 삶 등에서 일부 강의내용 중복 발생
- 문제중심 대안모색
 - (교육서포터즈 사전 워크숍 실시) 렛츠 사무국 → 교육서포터즈로 이루어진 2단계 의사소통을 교육서포터즈로 단일화하고, 교육 전 사전 워크숍으로 현장방문 전반의 체계화 마련
 - (교육진행 매뉴얼 개발·적용) 교육진행 및 일정별 과업을 정의하는 매뉴얼 개발

- 중이며, 개발된 체크리스트를 기반으로 적용 중
- (강사 워크숍 추진) 전체적인 교육과정 공유 및 강의별 교육내용 토론, 사전조율 등을 위한 강사 워크숍 추진

5. 사후관리 측면

가. 사후관리 현황

- 1기 교육생 자조모임 지원
 - (지원내용) 자조화를 위한 일부 예산지원, 자문, 장소대여
 - (예산지원) 1인당 3만원 기준의 배정된 예산 지원
 - (자문지원) 조직화 경험이 없는 회장단의 고민사항에 대한 개발원 직접자문 지원
 - (장소대여) 교육생 전체인원 모임장소 부재로 인한 개발원 교육장 대여 지원

나. 문제중심 대안모색

- (문제) 교육 후 사회참여 활동에 대한 질적관리 시스템 부재
 - (질적관리 부재) 본 사업의 목적이 사회참여 모델을 발굴하는 것에 있음에도 불구하고 여러 가지 제약요건으로 인해 사회참여 활동가와 비 활동가에 대한 사후관리 시스템이 부족한 상황
 - (자조화 촉진 부족) 자조화 촉진의 목적은 교육이수자들이 스스로의 활동영역을 연구·발굴하여 지속적인 사회참여를 촉진하기 위함이나, 사후관리 시스템 부족으로 자조화에 대한 부담이 참여자에 쏠려 있음.
- (대안) 단기적으로 자조모임 및 수요처와의 네트워크 지속, 장기적으로 사후관리 시스템 마련 및 보수교육 등에 대한 대안 마련 모색
 - (네트워크 지속) 자조모임과의 관계지수를 높이는 방법으로 메일링, 안부문자를 활

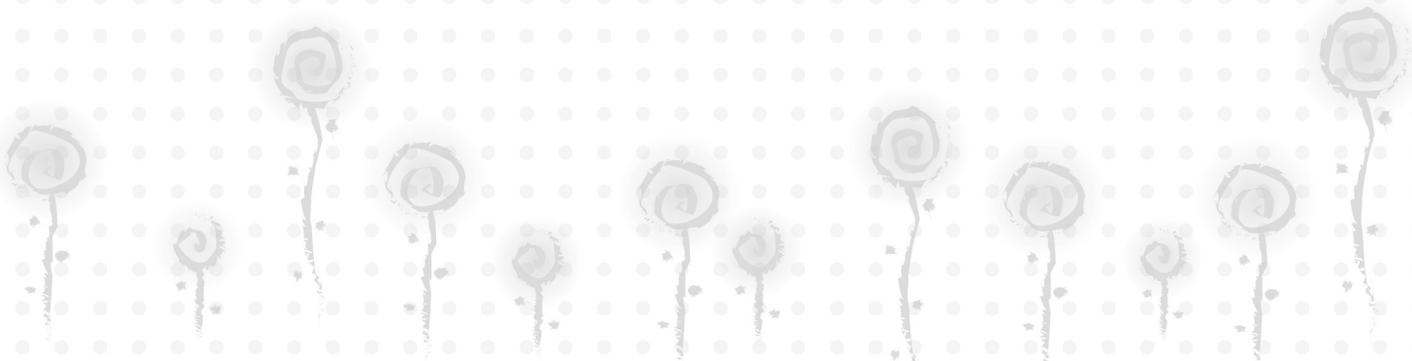
용하며 회장단과의 네트워크를 지속하고, 수요처 슈퍼바이저 및 기관장과의 네트워크 정례화 필요

○ (사후관리 시스템 마련) 참여자 입장에서 “욕구분석 → 사회참여 방향 설계 → 교육 및 실습 → 활동 → 사후관리”의 프로세스가 피드백되는 시스템으로 서비스가 제공 되는 것이 바람직

- 그러나, 본 사업에서 이러한 시스템을 갖추기에는 인적·물적자원의 부족으로 당장 해소하기는 어렵고, 익년 또는 향후 사회참여 모델을 설계할 때 종합적인 사후관리 시스템이 마련될 필요 있음.

토 론 문

- 김창규 (한국시니어클럽회장)
- 민현주 (경기대학교 직업학과 조교수)
- 손유미 (한국직업능력개발원 연구위원)
- 신현구 (한국노동연구원 책임연구원)



‘베이비부머의 인적자원 특성 및 활용방안’에 대한 선제적, 생산적 대응전략 시급

토론문 1

김창규 (한국시니어클럽협회장)

1. 문제제기

- ‘베이비부머의 인적자원 특성 및 활용방안’과 ‘노령지식인 사회참여 사업소개 및 사례’는 현재 우리나라가 처한, 처하게 될 사회·경제적 상황 속에서의 베이비부머 세대의 현실적 욕구(현실)와는 다르게 사회참여, 자원봉사활동으로 너무 단순하게 접근, 유인함으로써 활용방안이 축소되었다고 봄.
- 한국노인인력개발원의 사례에서 수요처 연계(연계율80%)가 자원봉사 수요처 연계라면 성과관리가 생산적이지 못하고, 베이비부머 세대의 인적자원 활용으로서 대안이 될 수 없다고 봄. 보다 생산적인 사회참여 유도가 요청됨.
- 또한 베이비부머 세대, 노령인력, 노인, 고령노동자, 고령자, 중고령자, 노령지식인, 노령층 등 용어가 혼재되어 사용되어 정책적 대상에 대한 혼선이 나타나고 있음.
- 우리나라 베이비부머가 처한 현실적 상황과 욕구를 보다 사회·경제적으로 분석한 전략적 접근과 활용방안이 요구됨.
- 1955년부터 산아제한 정책이 도입되기 직전인 1963년까지 9년에 걸쳐 태어난 베이비부머들은 2010년 추계 712만명으로 총인구의 14.6%에 달하고 일본 베이비붐세대로 불리는 단카이(團塊)세대보다도 30만 명이나 많음.

- 실질적으로 2010년부터 ‘은퇴열차’에 탑승하게 될 이들은 311만 명 정도로, 퇴직과 해고 등으로 매년 30~40만 명이 은퇴대열에 합류하게 될 것임.
- 세금 낼 사람은 줄고, 사회보장비용은 늘어 재정악화를 불러올 수도 있고, 제조업 분야에 숙련된 노동력의 이탈은 노동생산성과 기업경쟁력 약화로 이어져 경제발전의 걸림돌로 작용할 수 있음. 특히 이들 대부분이 직장과 가족 등 현실에만 매달리며 노후를 제대로 준비하지 못한 탓에 정부가 이들을 뒷받침하지 못할 경우 빈곤층이나 다름없는 취약계층으로 전락할 수 있다는 우려도 나옴. 더군다나 베이비부머의 은퇴가 위험하다는 이유는 55세 이상 중고령자인데 반해 임금소득이 없게 되는 상황 때문이고 특히 부양가족이 있기 때문
- 베이비부머의 은퇴이후 수요가 급격히 줄어 부동산 가격 붕괴를 경험했던 일본의 전례는 대부분 집 한 채가 재산의 전부인 베이비부머 세대들을 곤혹스럽게 만드는 부분임. 재취업하지 못하면 가계대출이 부실해지고 이는 금융부분의 부실로 연결될 수 있는 상황임.
- 저출산과 고령화 추세 속에서 전체인구의 14.6%(712만 5천 347명)를 차지하는 베이비붐세대의 은퇴는 노동력의 양과 질을 떨어뜨려 노동생산성과 기업경쟁력 저하, 잠재성장률 하락, 국가재정 부담, 소비 둔화로 이어진다. 즉, 생산가능인구 감소 → 세수감소와 사회보장비 증대 → 재정수지악화, 세대간 갈등이라는 악순환이 발생할 수 있음.
- 정년연장 의무화, 재취업활성화 등 베이비부머 세대들의 경제여건을 뒷받침할 다양한 제안들이 나오지만 여전히 수면 밑 논의에 불과한 까닭에 은퇴에 대한 우려와 걱정은 이들의 미래에 암운을 드리우고 있는 상황에서 베이비부머 세대들의 인적자원활용을 사회참여 방향으로 흐름을 가져가는 것은 대안적이지 못함.

□ 이러한 상황에서 과연 베이비부머 세대의 사회참여가 활성화 될 것인가? 또한 베

이비부머 세대는 ‘(전문적)자원봉사’ → ‘사회공헌형 일자리’로 만족하고, 그 방안은 그들의 현실적 욕구와 국가경쟁력을 높일 수 있을 것인가?

○ 7가지 리스크를 안고 있는 우리나라 베이비부머 세대는 경제적으로 자유로울 수 있을 것인가?

– 급속한 고령화로 인생100세 시대가 다가오는 가운데, ‘마(魔)의 10년’이 노후준비의 핵심키워드로 떠올랐다. 55~65세대, 속칭 ‘5565세대’가 되면 7가지 리스크(위험)에 노출된다고 함. ① 연금은 65세 돼야 받는데 ② 자식들은 들러붙어 있고 ③ 노부모도 모셔야 하지만 ④ 내가 아프니 병원비 부담 ⑤ 은행이 빚 독촉 땀 어찌나 ⑥ 집에서 툭하면 다투고 ⑦ 재산은 있어도 현금은 딸려... ‘매달 월급을 주던 직장에서 은퇴한다. 가진 재산이라고는 집 한 채, 국민연금은 10년 뒤에나 받는다.’ (조선일보, 2011.4.21)

2. 활용방안에 대한 의견

□ 베이비부머 세대의 사회참여 루트 다원화는 보다 체계적이고 단계적 접근 요구됨.

○ ‘베이비부머의 세대의 인적자원 활용방안’이 결론에서는 ‘베이비부머의 세대의 사회참여 방안’으로 축소되었고, 또한 사회참여안에 ‘실질적인 소득보장형 일자리’를 포함시킨 것과 노인일자리와 비교 내지 연계방안은 다소 무리가 있다고 봄. 또한 사회참여 루트 다양화방안은 보다 체계적이고 단계적 접근이 요구됨.

– 경제적 욕구가 있는, 소득이 필요한 베이비부머 세대를 위한 1차적 해법은 정년연장임. 기업부문에 일자리 수요창출이 어렵기 때문에 포기하거나, 단순일자리로 연계·알선체계를 활성화 시키는 방안 보다는 노동시장 안에서의 정년연장이 일차적이고 가장 적극적인 방안임.

○ 2차적 내지 2단계 활용방안으로 사회참여+경제활동을 희망하는 베이비부머 세대를 위한 일자리가 필요하고, 3단계로 경제적 욕구가 없는 대상을 중심으로 사

회참여(자원봉사활동)를 통한 인적자원 활용방안이 제시되어야 한다고 봄.

- ‘고령인력 수요에 대한 섹터별 분석’에서 기업부분이 가장 부정적인 수요를 가지고 있고, 현재의 시장구조에서 기업부분에 추가 수요를 만들어내는 것은 세 섹터가운데 가장 어려울 것으로 보이기 때문에 직업연계·알선체계를 활성화시키는 것이 적합하다는 의견에는 일부 동의하나, 정년연장이나 재고용조치가 베이비부머 세대의 현실적 욕구를 해결하고 인적자원을 활용하는 가장 적극적인 활용방안이라고 봄.
 - 일본에는 고령근로를 목적으로 설립한 회사가 많다고 함. 대표적인 회사인 고령근로의 상징 코레이사(高齡社)는 ‘고령자의, 고령자에 의한, 고령자를 위한 회사’로 유명함. 즉 시니어가 시니어를 위해 창설한 회사이다. 2000년 OB를 중심으로 설립된 고령자를 위한 인재과견회사임.
- 빠른 고령화 진전과 베이비부머 세대의 은퇴를 동시에 극복해야하는 우리로서는 미국, 유럽 등 각국이 겪은 시행착오와 개별적 상황을 검토하고 이를 토대로 주도면밀한 대응책을 마련하는 일이 시급한 상황임.
 - 유럽 경우 한국 같으면 이미 ‘뒷방’으로 물러났을 나이에 젊은이들 못지않게 활약하는 노인들이 꽤나 많음. 2차 세계 대전이후 출생했던 베이비부머 세대가 고령화되면서 ‘요람에서 무덤까지’라는 사회보장제도의 틀에 안주해있던 유럽 각국이 고용을 통한 고령자 문제 해결에 적극 나섰기 때문임. 유럽에서는 연금 등에 대한 국가의 부담이 커지면서 연금 수령 연령을 늦추기 위한 차원에서 은퇴시기를 연장하고 고령자일자리를 알선해주는 추세가 자리 잡았음.
 - 일본에서는 정부와 기업이 나서서 베이비부머 세대의 집단 퇴직에 따른 문제를 막기 위해 정년연장이나 재고용조치를 마련함.

□ 사회공헌형 일자리 (제3섹터)의 연결통로로서 자원봉사 활성화방안보다는 바로 사회공헌형 일자리를 만들어가는 사회적 기반 조성, 접근이 우선한다고 봄.

- ‘베이비부머 세대와 초기 고령층인 55~59세에서는 학력이 높은 집단의 자원봉사 활동 참여비율이 높게 나타남을 볼 때, 자원봉사활동은 현재의 고령층에 비해 더욱 적극적으로 이루어질 가능성이 있으며, 특히 고학력층의 경우 더욱 활성화 될 가능성이 있다’ 고 하였지만 과연 그렇게 될 것인가? 또한 베이비부머라는 생산적 자원을 자원봉사인력으로 활용해도 될 것인가?, 생산적 사회참여 활용방 안으로는 어떤 선진 사례가 있는가?
 - 베이비부머 세대는 노인이 아니다. 또한 빠르게 노인으로 전락시켜서도 안 된다. 따라서 우리나라 노인일자리사업과 비교하거나, 현재처럼 단순 자원봉사 영역으로 연결시키는 것은 국가경쟁력차원에서 인적자원의 낭비임.
 - 제3섹터 경우 사회적기업이나 사회적일자리에 비해 보건복지기관 및 NGO의 경우 컨설팅과 자문과 같은 전문적인 업무에 대한 욕구가 큰 것으로 나타났다고 하였고, 자원봉사형 근로 경우 고용가능성이 높아진다고 했으나 여전히 소득부분에 대한 현실적 욕구가 배제되어 있고,
 - 자원봉사 활동적 접근은 빠르게 진행되는 고령화로 나타나는 노인문제, 양극화 등 사회문제 해결적 측면에서는 소극적인 방안이며, 보다 생산적인 사회참여활동 방안이 요구됨. 생산적인 일자리창출과 사회문제 해결을 통한 삶의 보람 증진을 위해선 비즈니스적 접근이 필요함.

□ 베이비부머 세대 제3섹터 사회참여활성화를 위한 전담기구설치

- (가칭) 퇴직자 사회참여 정보센터 설치에는 동의하나, 정보센터의 기능과 역할, 명칭이 초고령사회를 대비한 베이비부머세대의 현실적 욕구와 국가과제를 해결하는 데는 다소 미흡함. 또한 전담기구설치는 현재 우리나라의 고령화 상황을 볼 때 시기적으로 하루라도 빠르게 추진되어야 함. 외국 선행사례를 충분히 검토 후 중장기적으로 계획 하에 보다 더 생산적이고 혁신적인 기능과 역할을 수행해야 할 것임.

- 전담기구 설치의 우선과제는 보건복지부와 고용노동부간 부처간 합의와 일원화된 체계가 시급
- 한편 기존 유관 인프라에 위탁을 주고 업무를 명시하는 방식을 구축하는 방안 에 대해서는 한국노인인력개발원과 연계한 ‘시니어클럽(노인일자리전담기관)’을 활용하는 것이 현 시점에서 가장 현실적인 대안이 될 것임.
- 보건복지부(한국노인인력개발원)는 최근 기업연계형 고령자친화형기업과 시니어클럽 시장형사업단을 중심으로 한 고령친화형기업을 발굴 육성하고 있음. 시니어클럽은 2011년도부터 노인일자리전담기관으로 지역사회를 사업기반으로 베이비부머 세대를 포함한 고령인적자원을 중심으로 지역사회문제해결과 일자리창출을 동시에 해결해나가는 자립적인 구조로서 현재 전국 100여 개소가 운영되고 있음.

□ 중고령자의 특성을 살린 일자리 아이템 발굴

- 중고령자의 특성을 살린 일자리 아이템 발굴과 더불어 베이비부머세대의 특성과 고령화사회 상황을 접목시킨 지역사회 문제 해결, 개선에 기여하는 일자리 아이템 발굴은 대단히 중요하고, 고용 없는 성장이 장기적으로 지속되고 있는 우리나라 상황에서 사회서비스 분야, 공공서비스분야에서의 자원활용은 가장 적합한 베이비부머세대의 인적자원 활용방안이 될 것임.
- 베이비부머세대의 사회공헌형 자원봉사와 일자리의 전략적 결합 사례로 일본에서는 ‘커뮤니티비즈니스(CB; Community Business)’가 제안됨.
 - * 커뮤니티 비즈니스는 지역주민이 주체가 되어 지역에 밀착한 사업을 전개하여 지역사회의 과제 해결, 일자리창출 등을 실시하는 새로운 형태의 비즈니스로 영리추구 목적이 아닌, 그 이윤을 지역사회에 환원하는 사업임.
- 초고령사회를 맞이한 일본에서는 대안으로, 최근 시민, 고령자를 활용한 커뮤니티비즈니스를 활성화하고 있다는 점

- 일본이 커뮤니티 비즈니스에 관심을 갖고 있는 이유는, 권리의식과 사회의식을 지닌 단카이 세대에게는 은퇴 후 지역사회에서 서비스를 제공받는 것만이 아니라 단카이 세대가 가진 다양한 경력을 활용한 서비스 제공과 제공한 서비스가 지역사회 과제를 해결할 수 있다는 부분에 큰 의미를 지니기 때문
- 즉, 단카이세대 지역사회 회귀전략을 통해 지역사회 활성화(지역재생)의 주체가 되도록 지자체와 정부에서 기대하고 있고, 지자체 및 공공영역에서의 서비스 및 사업을 민간위탁을 통해 고령인력을 활용함으로써, 고령자에게 지역사회 참여, 소득보장, 관계유지, 여가선용, 보호(care) 등 다각적인 사회참여 기회를 제공하고 있다는 점

3. 나오며

- 정부차원에서 보다 혁신적이고 과감한, 체계적인 베이비부머 인적자원 활용방안이 정책적으로 제시, 추진되어야 한다.
 - “한국은 일본보다 고령화가 빠르게 진행되는데, 한국 사람들은 아직 고령화의 무서움 너무 모른다” 인구구조변화에 제대로 대처하지 못해 경기침체에 빠진 일본의 경험을 한국이 판박이처럼 답습하고 있다. 한국이 제대로 대처하지 못하면 부동산 버블붕괴, 재정악화, 청년실업 심화 등의 재앙을 피하지 못할 수 있다고 지적, 이를 증명하듯 한국은 잠재성장률이 점점 떨어지고 있으며 청년실업의 증가, 노인증가 등 ‘일본식 저성장 조짐이 곳곳에서 나타나고 있다. 조선일보와 LG경제연구원 추산 결과, 일본식 인구 고령화를 막지 못하면 4.1% 잠재성장률이 2020년엔 1.9%, 2030년엔 -0.3%까지 떨어질 수 있다는 것으로 나타났다. (조선일보 ‘잃어버린 20년, 일본에서 배운다’ 시리즈)
 - “은퇴 정년을 늦추고, 연금법을 개정하고, 의료 및 노인복지에 과도하게 낀 거품을 걷어내는 등 지금부터 정책을 손봐야한다. 일본을 본보기 삼되, 보다 과감하

게 시행해야 지금의 일본 같은 상황을 면할 수 있다. (모간스탠리 일본지사의 로버트 펠드먼(Feldman))”

- 일본사회가 고독사회, 무연사회에 빠졌다. 가족공동체의 상실이다. 가족해체의 최대이유는 빈곤 등 경제문제다. 노인빈곤, 제일 큰 이유는 가난문제다... 일본처럼 탄탄한 연금구조가 없고, 정년연장의 관행조차 없으며, 지역사회의 공동체의 식마저 부족한 한국에서 은퇴이후는 곧 절대고독, 빈곤영역으로의 추락을 의미할 뿐임. 그런데도 준비할 여력이 없는 게 또 현실가운데 가장 피해를 보는 층은 고령층이다. (전영수, 은퇴대국의 빈곤보고서, 2011)

□ 호모 헛드레드((Homo-Hundred)!, 100세 시대는 고령자 집단만의 문제가 아니라 동시대를 사는 사회 전체가 새로운 경제, 사회시스템을, 해법을 만들어야 함.

* 호모 헛드레드는 현 인류 조상을 호모 사피엔스(Homo-sapiens 생각하는 인간)로 부르는 것에 비유해 100세 장수가 보편화하는 시대에 인간을 지칭하는 용어

베이비 부머 인력의 인력활용 전략 모색 관련 토론문

토론문 2

민현주 (경기대학교 직업학과 조교수)

- 인구 고령화는 우리사회가 당면하고 있는 가장 큰 인구학적 현상이며, 이러한 현상이 우리사회에 미치는 영향에 대해서도 다양한 분야에서 연구가 진행되고 있음.
 - 2020년에는 전체 인구의 14.4%가 노인인구로 고령사회로 진입할 것으로 예상되고 있는 가운데, 이들 노인 인구층에 대한 재정지출의 증가에 정책적 관심이 모아지고 있음.
 - 특히 우리나라는 서구 선진국에 비해 상대적으로 노인의 소득보장정책의 기능과 역할이 매우 미흡한 실정이며, 따라서 노후소득에서 근로소득이 차지하는 비중이 매우 높다는 특징이 있음.

- 그러나 이러한 노후소득 구성에서 근로소득의 중요성에도 불구하고 우리나라 노동시장은 지난 10여 년간 급격한 경제적 상황변화와 함께 노인의 고용지위는 점차 약화되었고, 노동시장에서의 고령층의 고용지위 하락은 이들의 노년기 소득보장을 크게 위협하게 되었음(홍백의·김혜연, 2010).
 - 서구 선진국의 경우, 일반적으로 정년이 65세 이상인데 반해, 우리나라는 기업의 과반수가 정년을 55세로 정하고 있으며, 특히 1997년 경제위기 이후에는 명예퇴직제도의 도입으로 정년이전에 퇴직하는 경우가 빈번하게 나타나고 있음(방하남 외, 2005).

- 그러나 우리나라의 경우, 중·고령층을 위한 노동시장의 폐쇄성으로 인해 조기퇴직자들은 새로운 일자리로 이동하기보다는 장기 실업이나 비경제활동인구로 전환하는 현상이 일반적이라 할 수 있음.
- 더욱 주목할 만 한 점은, 1990년대 말부터 시작한 기업의 구조조정의 직접적 영향을 받은 중산층의 40-50대, 특히 남성들은 2000년대에 접어들면서 중·고령대로 진입하게 되었으며, 이들의 이전세대에 비해 이른 퇴직으로 인한 노후의 빈곤화 위험까지 증가시키고 있음(신광영, 2004).
- 노후소득보장정책의 미비함과 고령자의 노동시장 지위의 약화는 최근의 근로기간 연장이나 점진적 퇴직제도 등과 같은 다양한 대안마련을 시도하고 있는 가운데, 1차적인 퇴직을 경험한 중·고령층이 전직 등의 재취업을 통하여 노동시장에 지속적으로 참여하여 경제적 안정을 확보하고 사회적 참여를 통한 정서적 안정도 함께 영위할 수 있는 제도적 뒷받침도 함께 진행될 필요가 있음.

□ 이와 같은 문제의식을 가지고 베이비붐세대의 사회참여실태와 노령지식인 활용방안에 관한 두 논문은 베이비붐세대를 포함한 중·고령층의 경제활동을 포함한 사회적 참여 실태와 향후 전망에 대한 실태분석과 사업에 대한 전망을 통하여 베이비붐세대들이 보다 적극적으로 사회적 활동을 유지하고 더 나아가 경제적 안정을 꾀할 수 있는 방안을 제시하고 있음.

- 특히 본 연구들은 베이비붐세대를 포함한 고령층의 취업활성화뿐 아니라 사회참여를 위한 다양한 기회를 제공하고, 더불어 이를 위한 교육훈련 프로그램 활성화를 제안하고 있다는 점에서 기존의 연구들과 차별화를 두고 있다고 평가됨.

□ 베이비붐세대의 인력특성

- 우선, “베이비부머의 인적자원 특성 및 활용 방안”에서는 고령에 접어들수록 최장기 종사직종 은퇴 이후 보다 상위 직종으로 상향이동하는 사람들과 하위 생산

직종으로 하향이동 하는 양극단의 비율 변화가 크다는 점을 강조하고 있음.

- 이러한 중·고령층의 노동시장 지위변화는 중·고령층의 퇴직 후 경제적·사회적 지위가 양극화된다는 점을 시사하며, 따라서 이들의 경제활동을 포함한 사회적 참여활동을 활성화하는 정책방안도 다양한 측면에서 추진될 필요가 있다는 점을 강조함.
 - 베이비부머 세대에서 학력이 높은 집단의 자원봉사활동 참여율이 높게 나타남을 볼 때, 향후 베이비부머 집단이 고령자 층으로 유입될 경우 이들의 자원봉사활동은 현재의 고령자 층에 비해 더욱 적극적으로 이루어질 가능성이 있다는 점이 강조됨.
- 특히 학력수준별로 차별화되는 중·고령층 이후 노동시장의 경험과 사회적 지위 변화는 고령층의 일자리확충에만 초점을 두었던 최근의 중·고령층 관련 정책을 보다 다양화하고 이들 집단이 비경제적 분야에도 참여할 수 있는 방안마련이 필요하다는 점을 지적할 수 있음.

□ 베이비부머세대를 포함한 고령층 인력의 사회적 활용전망

- 두 논문에서 공통적으로 강조하고 있는 중·고령층 인력의 사회적 활용방안은 학력수준과 전문적 지식수준에 따라서 사회적 참여형태를 구분하여 차별적인 정책방안 마련을 제안하고 있음.
- 앞서 지적한 바와 같이, 고학력·전문적 지식을 보유하고 있는 중·고령층을 대상으로 한 사회적 참여활동은 재취업 등 보다는 사회적 봉사활동 등을 포함한 사회적 봉사분야나 비영리사회단체에서의 활동을 적극적으로 유도하는 방안을 제시하고 있음.
 - 이들 고령층의 재취업을 위한 정책적 지원도 필요하다는 점에는 동의하고 있으나, 이들 인력의 기대수준을 충족시킬 일자리를 연계하는 방안이 현실적으로 매우 제한되어 있다는 점에서, 노후의 경제적 상황이 비교적 안정적인 집단을

- 대상으로 보다 적극적으로 사회봉사활동과 비영리단체 활동을 통하여 이들의 지식과 경험을 사회로 환원할 수 있는 기회를 제공하는데 초점을 두고 있음.
- 이러한 정책방향은 고령층이 퇴직 후 경험하는 문제가 경제적 불안정 뿐 아니라 사회적 정체성 및 정서적 소외감이라는 점을 고려하였을 때 매우 바람직한 노력이라 평가됨. 서구 선진국의 경우에도 화이트칼라나 전문직 출신 고령층이 다양한 경로를 통하여 사회적 활동에 참여하여 사회에 환원하고 이로 인하여 정서적 안정성을 꾀한다는 점이 이미 지적되었음.
 - 다만, 이들 고령층이 지속적으로 사회적 활동에 참여하고, 이러한 참여가 우리 사회 속에서 문화로서 자리 잡기 위해서는 간헐적이고 단기적이 정책적 노력이 아니라 제도화된 틀 속에서 지원될 필요가 있음.
- 그러나 여전히 베이비붐세대를 포함한 고령층은 노동시장 재진입이나 경제활동에 대한 욕구가 1차적이라 할 수 있음.
- “노령지식인 사회참여사업 소개 및 사례발표”에서도 지적된 바와 같이, 고학력·전문직 출신의 고령층이 사회봉사활동으로 전환하게 된 계기가 은퇴 후 재취업의 결과가 부정적이었다는 점임. 즉, 이들 고령층의 1차적 목표는 재취업을 통한 지속적 경제활동의 기대를 가지고 있으나 현실적인 장벽으로 인해 사회참여의 방식을 전환하였다고 해석할 수 있음.
 - 현재의 시장구조에서 민간기업부문에서 베이비붐 세대 인력에 대한 추가 수요를 만들어내는 것이 매우 어렵다는 전망과 함께, 추가수요를 개발해 내기 보다는 기업의 수요에 맞춰 고학력 전문직 베이비붐 세대에 대한 재훈련을 통하여 직업연계, 알선체계 활성화가 강조되고 있음.
 - 그러나 이들 전문직출신 고령층의 진직지원 서비스가 현재 진행되고 있음에도 불구하고 수요와 공급 간의 미스매치로 인하여 가시적인 성과나 나타나고 있지 못하다는 점과 여전히 이들 고령층의 전문적 지식과 기술이 노동시장에서 활용되는 데에는 한계

가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

- 여전히 베이비붐세대를 포함한 고령층 인력의 노동시장참여 활성화부분에서는 여전히 기존의 연구결과를 다시 한 번 반복하여 강조하는 경향이 뚜렷함.
 - 저학력 집단 또는 비전문직에서 퇴직한 베이비붐세대와 고령층 인력에 대한 일자리 공급 및 취업활성화 방안은 여전히 불안정한 단기간 일자리 공급수준에 머무르고 있음. 고학력, 전문직출신 고령층에 비해 자산수준이 낮고 경제적 결핍수준이 매우 높은 저학력, 비숙력직 출신 고령층은 퇴직이라기보다는 지속적으로 단기간 불안정일자리를 전전하는 상황이라는 점을 고려하였을 때, 이들 고령층의 일자리를 지속적으로 공급하고 일-사람연계를 제도를 보다 체계적이고 연속성을 제고하는 방안 마련이 시급하고 생각됨.

- 결론적으로, 베이비붐세대를 포함한 중·고령층이 노동시장 은퇴 후에도 지속적으로, 다양한 방식으로 사회적 활동에 참여하고, 경제적 안정뿐 아니라 정서적 안정을 꾀하고 사회적 보호망을 구축하는 정책적 방향은 이들 집단의 삶의 기회를 다양화한다는 측면에서 매우 바람직하다고 평가할 수 있음.
 - 다만, 앞서 서두에서 언급하였듯이, 다수의 베이비붐세대와 고령층이 퇴직 후 경제적 불안정을 경험하고, 동시에 이들에 대한 사회적 안전망의 수준은 미미하다는 점을 고려하였을 때, 이들 고령층의 취업과 노동시장 참여활성화를 위한 정책적 노력은 보다 더 강조될 필요가 있음.

베이비부머 인력활용과 사례

토론문 3

손유미 (한국직업능력개발원 연구위원)

1. 베이비부머 인력활용과 사례

- 베이비붐 세대의 인력활용방안과 그 구체적인 현장사례를 살펴봄으로써, 베이비붐 세대의 대책에 대한 구상과 실행의 영역을 보다 풍성하게 하는 논의의 자리로서 열 번째 베이비붐세대 미래구상포럼이 갖는 의미
- 보건사회연구원의 이소정 박사님의 글과 노인인력개발원의 서의동 대리님의 글 모두 베이비붐 세대, 나아가 노년층의 삶의 질을 고민하는 연구자로서 또는 현장전문가로서의 고민이 느껴지는 소중한 글이라고 생각
- 두 분의 문제의식에 전적으로 공감하면서 논의를 활성화하는 차원에서 저의 견해를 몇 가지만 보태고자 함.

2. 베이비부머 인적자원 특성과 활용방안 (이소정 박사)

- 인력활용의 현실성을 높이기 위해 인력의 공급과 수요 사이드를 고려하여 다양한 방법을 활용하여 다양하게 분석하고 있음.
- 베이비붐 세대의 인력을 활용하기 위한 방안을 마련하기 위해 먼저 베이비붐세대의 인적특성, 노동시장참여특징 등을 분석하고 이를 토대로 방안을 제시하고

있음.

□ 특히 인력수요처에 대한 수요를 파악하기 위해 기업, 공공, 민간 등의 섹터로 나누어 인력수요의 양과 질을 설문조사와 면담조사 등을 통해 다각적으로 분석하고 있음.

○ 설문조사에 대한 부분이 많이 생략되어 있어 각 섹터에 대한 설명이 있었다면 조사결과를 보다 맥락을 갖고 해석이 가능하지 않았을까? 예를 들면 섹터만 고려하고 각 섹터별로 하위로는 샘플링을 고려하였는지? 기업의 규모, 공공부분의 특성 등이 조사결과에 영향을 미칠 가능성이 높을 것으로 예상

□ 고령인력 비고용기관과 관련된 특성분석에서 기업이 고령자 고용을 기피하는 이유와 민간단체가 기피하는 이유는 다소 다를 것으로 보임.

○ 기업의 경우 임금 등 비용의 관점이 클 것이고 민간단체의 경우 직무의 특성과 인건비에 기인하는 측면이 높을 것으로 보임.

□ 민간단체의 자원봉사형 일자리가 베이비붐세대의 일자리 경로의 하나로 상정하기 위해서는 보다 정확한 인력수급이 전제되어야 할 것임.

○ 사회봉사형 일자리에 대해 보다 구체적인 개입이 필요함.

○ 그동안 시범적으로 이루어진 보건복지부, 고용노동부, 서울시 정책사업은 물론 민간에서 이루어진 사업들을 면밀히 분석할 필요가 있음.

□ 베이비붐세대의 인력활용 방안으로 제시한 사회참여 루트의 다원화, 사회봉사형 일자리의 연결통로로서 자원봉사 활성화, 직업능력개발, (가칭) 퇴직자 사회참여 정보센터의 설립, 중고령자 특성에 맞는 아이템의 발굴 등 모두 중요한 제언

○ 베이비붐 세대 인력활용의 가장 강력한 대안은 정년연장, 임금피크제 등을 통한 계속고용임에는 이견이 없음.

- 사회참여 루트로 제시하고 있는 사회적 기업이외에 마을기업, 귀농귀촌, 시니어 1인 창업, 해외파견 등도 고려
- 퇴직 후 일자리를 찾기보다 일을 하면서 준비하는 시스템을 만들어야 한다는 의견에 전적으로 동의
- 컨설팅과 멘토 등이 중고령자에게 적합한 일자리이긴 하지만 실제 이를 활용하고자 하는 기업의 입장에서는 다소 부정적 인식
- 퇴직자 사회참여 정보센터의 설립방안에서 새롭게 만들거나 유관기관 활용방안을 제시하고 있는데, 보건복지부, 고용노동부, 지식경제부 등 모든 기관이 함께 하는 일자리 기구의 설립이 전제가 되어야 정책의 실효성을 담보할 수 있을 것 이라고 판단

□ 공공부분에서의 인력활용을 높일 것을 제안

- 선진국에 비하여 상대적으로 낮은 공공부분의 고용규모를 확충
 - 우리나라의 공공부문(공공행정, 국방 및 사회보장행정)이 차지하는 취업자 비중은 OECD 평균 19%보다 매우 낮은 수준인 4%에 머물고 있음.
 - 정부의 정원관리 지침의 일률적인 적용을 제고하여 탄력적으로 운영
 - 민간위탁사업의 비용적 효율성과 국민 서비스의 질에 대한 평가가 필요
 - 고령사회의 진전에 따라 예상되는 사회복지 서비스 관련 서비스 일자리 확대
 - ‘배우기 좋아하고 가르치기를 원하는’ 베이비붐 세대의 특성에 부합하는 일자리. 이는 곧 자신이 축적한 경험과 전문성을 다른 사람들에게 전수하기를 원한다는 의미로 해석

3. 고학력 전문직 베이비부머 인력활용 사례(서의동 대리)

- 노인인력개발원이 지난 1년간 수행한 노령지식인 사회참여 사업에 대한 생생한 내

용을 담고 있음.

- 향후 사업의 완성도를 높이는 의미에서 몇 가지 질문과 제안을 하고자 함.
 - 사업단의 구성체계 가운데 교육과정을 개발하는 것을 한양대 고령사회연구원과 민간전문기관, 3섹터 중간관리자로 설정하고 있음. 세 개 기관에서 만든 프로그램이 교육모듈로 제시된 것으로 이해
 - 교육모듈의 개발과정에 대한 상세한 설명이 필요(335백만원 예산중 교육과정 개발과 실제 교육비의 비중)
 - 현장방문에 대한 피드백과정이 교육과정에 포함되어 있는지 궁금
 - 본 사업에서 노인인력개발원의 역할이 무엇인지, 별도의 전담팀이 있는지?
 - 사업의 성과와 한계에 연관된 질문

- 교육프로그램내에 현장실습 등을 배치한 점은 매우 좋은 기획의도로 생각
 - 그러나 현장실습의 질에 대한 평가는 긍정적인 것만은 아님(활동사례)
 - 수요처의 발굴이 이 사업의 성패를 결정하는 것이라면 교육보다 수요처의 발굴이 전제되어야 할 것임.
 - 수요처 발굴의 방법, 수요처의 현황 조사가 선행되어야 할 것임.

- 사업추진과정에서 발생하는 대부분의 문제가 수요처 발굴, 현장실습과 관련된 사안임.
 - 교육생 모집 부분 등의 문제 역시 이 부분이 해결되면 자연스럽게 해결될 수 있는 것으로 보임.

- 본 사업의 향후 계획이 어떻게 되는지? 고용노동부의 사회공헌일자리 사업, 서울시의 착한 일자리 사업 등이 현재로서는 의도한 성과를 못 내고 있는 실정이라고 함.
 - 베이비붐세대의 96.5%가 생계형이라는 점을 감안할 때, 사회공헌형 일자리를

다르게 설계해야 함을 의미하는 것인지

- 사회공헌일자리가 매력적인 일자리로 자리매김할 수 있도록 하는 작업이 선행되어야 하는 것인지가 고민

베이비 부머 인력의 인력활용 전략 모색 토론문

토론문 4

신현구 (한국노동연구원 책임연구원)

1. 고령자의 사회적 참여 제고의 의의

- 노동시장 은퇴는 소득 감소뿐만 아니라 고령자가 가진 다양한 사회적 관계까지 단절시킨다.
 - 생애주기에서 노동시장 은퇴는 매우 중요한 사건이지만 현재 우리나라에서는 노동시장 은퇴가 주는 부정적인 효과만 너무 크고, 노동시장 은퇴가 개인에게 줄 수 있는 긍정적인 측면은 거의 누리지 못하는 상황
 - 그동안 고령자와 관련하여 노후소득 문제나 일자리 문제 등 경제적 측면에만 관심이 치우치는 경향이 없지 않았다는 점에서 보다 다양한 사회적 참여가 필요하다는 문제의식에 크게 공감
 - 핵가족화된 현대 사회에서 고령자의 고독과 소외감은 경제적 취약성 못지않게 중요
 - 노동시장에서의 은퇴는 소득 감소라는 경제적 문제뿐만 아니라 다양한 사회적 관계의 단절을 초래하는 경우가 많아서 이를 회복하거나 유지하기 위해서 고령자의 사회적 참여를 다양화하고 높이는 것이 매우 필요하다고 생각함.
- 그런데 노동시장 은퇴 후 사회적 참여가 ‘인력 혹은 인적자원 활용’이라는 측면에서 접근해야 하는가?

- 사회적 참여는 연령으로 인한 사회적 고립과 배제를 탈피하여 시민으로서의 당연히 누려야 할 권리라고 한다면, 사회적 참여는 인적자원 활용으로서의 접근이 아니라 자아실현 또는 삶의 질이나 만족도 제고라는 측면에서 접근해야 하는 것은 아닌가 함.

2. 정책대상

- 사회참여사업, 사회공헌형 일자리, 자원봉사형 근로 등 사회참여형 일자리에 참여가 가능한 인구규모에 대한 추정이 선행되어야 함.
- 사회 전체적으로 이에 해당하는 사람들이 얼마나 되는지 추계한 후 사업 필요성이나 실시를 모색해야 할 것으로 생각됨.
 - 주 정책대상이 생애 주된 일자리에서 퇴직한 고학력자라고 한다면 베이비붐 세대의 경우 이전 세대보다 고학력자 비중이 높아서 상대적으로 대상 인구가 많을 것으로 보고 있음.
- 그러나 개인적인 생각으로는 현재 정부지원이 필요할 정도로 이런 사업을 요구하는 대상이 얼마나 될 것인가에 대해서는 회의적임.
 - 생계와는 무관한 자원봉사형 또는 사회공헌형 일자리를 필요로 하는 인구가 많지는 않을 것으로 생각함. 비록 베이비붐 세대가 상대적으로 고학력자 비중이 많은 세대라 하더라도 다른 한편으로는 생애 주된 일자리에서 퇴출이 가장 빠른 세대로서(IMF 경제위기), 중고령자의 하향 취업화, 비공식 고용화가 문제가 되는 상황에 처해 있음.
 - 여전히 생계형 근로의 필요성이 절대다수를 차지하는 상황으로 보임.
 - 공적 연금을 비롯한 노후의 비근로 소득이 충분치 못한 상황
 - 자녀의 고등 교육에의 투자 및 결혼 지원 등으로 중고령기에 들어선 이후에도 많은 경제적 자원이 필요한 경우가 많음.

- 보다 정확한 자료에 근거하여 필요한 정책대상 규모를 계산하는 것 필요
- 더불어 이들을 받아 줄 수 있는 수요에 대한 부분도 검토해야 함.
 - 현재 중고령자의 노동시장에서의 상황을 고려할 때 어차피 하향 취업, 즉 개인이 가진 능력을 제대로 인정받지 못하고 저임금 근로에 종사하기 보다는 비록 같은 저임금이라 하더라도 제3섹터에서 보다 가치 있는 일에 종사할 수 있도록 하는 것이 사회적으로나 개인적으로 더 나은 선택이라는 점에 동의함. 이러한 경우는 생계가 가능한 사회공헌형 일자리라고 할 수 있음.
 - 하지만 생계가 가능한 유급 사회공헌형 일자리를 제공할 수 있는 제3섹터의 여력은 얼마나 되는지도 검토해야 할 듯. 대부분의 민간단체는 다방면으로 활동하는 소수의 젊은 전임자만을 고용할 수밖에 없고, 대부분 무급 자원봉사를 필요로 하는 상황이라고 생각됨.
 - 〈노령지식인사업〉 사례에서도 알 수 있듯이 수요처 발굴의 어려움이 주요 문제로 나타나고 있음.

3. 〈노령지식인사업〉 교육효과에 대한 면밀한 검토

- 일반론적인 교육이 필요한가?
 - ‘사회참여의 인식 및 실천 제고’라는 교육 목표에 입각한 일반론적인 교육과정 구성
 - 〈노령지식인사업〉에 대한 자발적인 신청 행위 자체가 사업 목표나 의의에 대한 충분한 인식을 가진 것으로 보아야 할 것임.
 - 이보다는 참여자들의 원하는 활동의 현장중심 실무교육이 필요할 것으로 보이며, 오히려 교육 자체를 활동을 원하는 현장이나 단체에서의 오리엔테이션이나 현장학습 등을 실시하는 것은 어떤지 검토

- 오히려 일반론적인 교육은 기존의 복지관 등에서 실시하고 있는 고령자 대상 교육프로그램의 일환으로 상시적으로 실시하여 그 의의를 확산하는데 주력

□ <노령지식인사업> 참여자의 세부 특성에 따른 교육 효과나 만족도 검토

- 우선 참가자의 노동시장 경력과 기본적인 인적 특성뿐만 아니라 사회경제적 수준(가구 소득 및 자산)에 대한 검토
- 개인적 특성에 따라 참여하고자 하는 활동 분야가 체계적인 차이가 발생하는지 검토하고, 더불어 노령지식인사업 활동에 대한 평가나 욕구 등에 있어서도 차이가 발생하는지 등에 대해서도 검토하였으면 함.
- <베이비 부머의 인적자원특성 및 활용방안>에서도 컴퓨터를 비롯한 사무능력, 대인관계 기술, 제3섹터에 대한 이해 등의 교육프로그램을 제안하고 있는데, 사실 고령자를 대상으로 이와 같은 별도의 교육이 효과를 보일 것인지 의문이 들기도 함.
- 은퇴 전 고령자가 가지고 있는 경험과 능력을 살려서 관련 분야에서 활동한다면 이미 해당 분야에 대한 충분한 지식과 능력을 갖춘 것으로 보아야 할 것이며,
- 몇 시간의 집체형식 교육훈련을 통해서 관련 분야의 능력을 개발하는 것이 과연 필요한 것인지 검토

4. 사회참여 활성화를 위한 방안 관련

□ 제3섹터 사회참여 활성화 전담기구 설치에 대하여

- 별도의 기구가 설치되어야 할 필요성은 무엇인가? 이는 얼마나 많은 사회적 수요가 발생할 것인가에 달려 있다고 할 수 있는데, 앞서 제안한 대로 과연 사회공헌형 일자리에 대한 공급과 수요가 얼마나 될 것인가를 파악하는 것이 선행되어야 할 듯

- 고령자를 대상으로 하는 관련 정보 제공이나 상담 등은 별도의 기구 설치보다는 복지관 등 기존 기관들을 활용할 수도 있을 것 같은데, 이와 관련한 어려움은 있는 것인지

- 자원봉사나 사회공헌 활동 등은 자발적인 참여가 가장 중요한 요인이기 때문에 이에 대한 사회 전반적인 인식이 커져 갈 때 활성화 될 수 있을 것임.
 - 그러기 위해서는 무엇보다 안정적인 생활 영위가 필요하고,
 - 퇴직자, 중고령자 등에 국한할 것이 아니라 모든 세대가 의미를 부여하는 사회적 분위기 조성이 필요
 - 전담기구 설치나 <노령지식인사업>과 같은 하향식 사업을 통해 확산의 계기로 삼을 수 있으나, 무엇보다 제3섹터의 필요와 개인들의 자발적인 참여가 결합될 때 성공할 수 있을 것으로 보임.

| 베이비붐 세대 미래구상포럼 |

1955년부터 1963년 기간에 태어난 베이비 부머는 현재 약 712만 명으로 그 규모가 클 뿐만 아니라 그들이 경험해온 우리 사회의 압축적인 사회, 경제, 문화적 변화로 인하여 전 세대와는 다른 특성을 갖고 있습니다. 따라서 이들의 특성과 경험하고 있는 문제점을 파악하고 선제적인 정책적 대처를 실시하여 우리 사회의 지속가능성을 확보해가야 할 필요성이 높습니다.

이에 인구고령화 주무부처인 보건복지부는 베이비붐 세대 관련 사업에 대한 체계적인 논의의 장을 마련하고 심도 있는 정책대안을 마련하기 위하여 2010년 12월 22일에 '베이비붐 세대 미래구상포럼'을 발족하였고, 2011년 1월부터 매월 포럼을 개최하고 있습니다.

매 포럼마다 베이비붐 세대의 건강, 여가, 노동, 은퇴, 가족, 소득, 사회참여 등의 다양한 주제를 바탕으로 정부, 학계, 관련 업체 및 언론계 전문가를 모시고, 문제를 진단하고 정책현황 및 해외사례 연구를 토대로 적절한 대응방안을 모색하는 방식으로 진행하고 있습니다.

또한 포럼 결과를 바탕으로 올바른 베이비붐 세대 복지 패러다임을 정립하는 데 기여하고자 최선을 다하고 있사오니, 많은 관계자분들의 지속적인 큰 관심을 부탁드립니다.

감사합니다.

보건복지부 고령사회정책과
한국보건사회연구원

| 포럼 위원 명단 |

성명	소속
강창희	미래에셋퇴직연금연구소장
김동섭	조선일보 기자
김미혜	이화여대 사회복지전문대학원장
박영란	강남대학교 실버산업학부 교수
박형수	한국조세연구원 재정분석센터장
방하남	한국노동연구원 연구위원
손명세	연세대학교 보건대학원장
송양민	가천의과대학 보건복지대학원장
오영훈	라이프커리어전략연구소장
윤석명	한국보건사회연구원 연구위원
이금룡	상명대학교 가족복지학과 교수
이진면	산업연구원 연구위원
장상수	삼성경제연구소 연구위원
정경희	한국보건사회연구원 선임연구위원
조원권	우송대학교 부총장
주명룡	대한은퇴자협회장
최성재	서울대학교 사회복지학과 교수
최윤식	아시아미래인재연구소장-미래학자
표인수	법무법인 태평양 미국변호사
한경혜	서울대학교 아동가족학과 교수
홍백의	서울대학교 사회복지학과 교수

MEMO

MEMO

MEMO