

# 노인일자리 정책 환경 변화에 따른 수행기관 현황분석 및 개선방안 연구

김수린 · 남기철 · 최혜지 · 정세미 · 신희균 · 이하진



# 노인일자리 정책 환경 변화에 따른 수행기관 현황분석 및 개선방안 연구

김수린 · 남기철 · 최혜지 · 정세미 · 신희균 · 이하진

**【저자소개】**

- 책임연구원** 김수린(한국노인인력개발원 선임연구원)  
**공동연구원** 남기철(동덕여자대학교 사회복지학과 교수),  
최혜지(서울여자대학교 사회복지학과 교수)  
정세미(여주대학교 사회복지상담학과 교수)  
**연구지원** 신희균(한국노인인력개발원 연구조사센터 차장),  
이하진(이화여자대학교 사회복지학과 석사과정)

**노인일자리 정책 환경 변화에 따른  
수행기관 현황분석 및 개선방안 연구**

**발행일** 2019. 11  
**발행처** 한국노인인력개발원  
10310 경기도 고양시 일산동구 하늘마을로 106  
(중산동 1701) 연구조사센터  
Tel. 031-8035-7500~9  
[www.kordi.or.kr](http://www.kordi.or.kr)  
**인쇄처** (서)내일을 여는 멋진 여성

\* 이 책의 저작권은 한국노인인력개발원이 소유하고 있습니다.

이 책에 실린 글과 그림, 사진, 내용을 포함한 모든 사항은  
저작권자와 협의 없이 무단전재 및 복제를 금합니다.

지난 2004년 이후 노인일자리 및 사회활동 지원사업(이하 노인일자리사업)은 급속한 인구고령화, 노인빈곤 심화, 베이비붐세대의 신규대상층 유입 등으로 인한 참여자 욕구 다양화 등 환경변화 속에 사업량을 꾸준히 확대해왔다. 그 결과, 노인일자리사업은 노년기 보충적 소득보장과 사회참여를 지원하는 명실공히 대표적 노인복지정책으로 자리 잡았다. 그러나 같은 기간 노인일자리사업의 핵심인프라라 할 수 있는 일선 수행기관의 규모는 좀처럼 증가하지 않아, 1개 수행기관이 담당해야할 참여노인의 수는 과거에 비해 크게 늘어났다. 최근 매년 10만개가 넘는 노인일자리가 증대되는 상황까지 함께 고려하면, 업무과중은 물론 서비스 질 담보의 어려움까지도 우려되는 지점이다.

실제로 수행기관은 참여노인을 직접 대면하여 노인일자리사업의 서비스를 제공한다는 측면에서, 참여노인이 체감하는 사업의 질과 만족 수준까지 좌우하는 매우 중요한 역할을 담당한다. 그럼에도 불구하고, 그동안 수행기관에 대한 연구는 찾아보기 어려울 정도로 별 다른 관심을 받지 못하였다. 이에 본 연구는 수행기관을 중심으로 노인일자리사업의 현황과 실태를 다각적으로 분석하는 한편 현장의 욕구를 심층적으로 파악함으로써, 수행기관이 주요 환경적 변화에 적절히 대응하며 노인일자리사업을 원활히 추진하기 위해 필요한 개선방안을 도출하고자 하였다. 이를 바탕으로 본 연구는 수행기관 확충을 위한 기본 전략과, 역량 있는 새로운 조직의 수행기관 유입(수행기관 다변화), 기존 및 신규 수행기관의 역량강화(수행기관 지원조직)를 제안하였다. 본 연구가 향후 노인일자리사업 수행기관의 업무부담을 완화하고 성공적인 사업운영을 할 수 있도록 지원하는데 있어, 객관적인 근거자료로 활용되기를 기대해 본다.

본 과제는 원내 김수린 선임연구원이 총괄하였으며 동덕여자대학교 남기철 교수, 서울여자대학교 최혜지 교수, 여주대학교 정세미 교수가 공동연구진으로, 이화여자대학교 이하진 석사과정생이 연구보조원으로 참여하였으며, 원내 연구조사센터 신희균 차장은 자료 제공과 자문 등 연구지원을 담당하였다. 또한, 노인일자리사업 현장전문가를 대상으로 심층인터뷰를 실시하여 실질적으로 유용한 연구제언을 도출하고자 하였다. 인터뷰에 응해주신 현장전문가들에게 감사드린다. 아울러 연구의 완성도를 높일 수 있도록 검토를 맡아주시는 한신대학교 이인재 교수, 남서울대학교 이소정 교수, 한신대학교 주경희 교수에게 깊은 감사의 마음을 전한다.

## 목 차

---

요약 .....	15
----------	----

---

제1장 서론 .....	19
제1절 연구배경 및 목적 .....	21
제2절 연구내용 및 방법 .....	27

---

제2장 노인일자리사업의 이해 .....	29
제1절 노인일자리사업 개관 .....	31
1. 사업개요 .....	31
2. 사업의 주요 변천 .....	33
3. 사업유형.....	35
제2절 노인일자리사업 예산 및 수행체계 .....	42
1. 예산 .....	42
2. 수행체계 .....	44
제3절 노인일자리사업 및 참여자 현황 .....	50
1. 노인일자리사업 추진 현황 .....	50
2. 참여자 일반 특성 현황 .....	55

---

제3장 노인일자리사업 수행기관의 역할 및 현황 .....	63
제1절 수행기관의 역할 .....	65
1. 사업준비 .....	67
2. 사업수행 및 관리 .....	68
3. 전담인력 운영 및 역할 .....	70

---

---

제2절 수행기관 및 전담인력 현황 .....	75
1. 수행기관 일반 현황 .....	75
2. 전담인력 일반 현황 .....	79
제3절 선행연구 검토 .....	82

---

<b>제4장 노인일자리사업 수행기관 실태분석 .....</b>	<b>87</b>
제1절 수행기관 지역별 분포와 충분성 .....	89
1. 수행기관 지역별 분포와 전담인력 .....	89
2. 지역특성별 수행기관의 충분성 .....	98
제2절 수행기관 업무부담 실태 및 인식 .....	110
1. 수행기관 특성 및 일반 현황 .....	111
2. 노인일자리사업 관련 업무부담과 우선 개선사항 .....	113
3. 노인일자리사업 업무수행 관련 문제점과 우선 개선사항 .....	121
제3절 수행기관 현장 욕구 심층분석 .....	27
1. 조사개요 .....	127
2. 수행기관 FGI 분석결과 .....	132
3. 사회적 경제조직 FGI 분석결과 .....	174
4. 수행기관 현장 욕구 심층분석 소결 .....	184

---

<b>제5장 수행기관 개선방안 .....</b>	<b>189</b>
제1절 수행기관 확충 .....	191
1. 수행기관 확충의 필요성 .....	191
2. 수행기관 확충 관련 쟁점과 대응 .....	194

---

## 목 차

---

제2절 수행기관 다변화 .....	207
1. 수행기관 다변화의 필요성 .....	207
2. 수행기관 다변화 관련 쟁점과 대응 .....	208
제3절 수행기관 지원조직 .....	217
1. 수행기관 지원조직의 필요성 .....	217
2. 수행기관 지원조직의 설계 .....	220
3. 수행기관 지원조직 관련 쟁점 .....	228

---

<b>제6장 결론</b> .....	235
제1절 주요 결과 요약 .....	237
제2절 의의 및 한계 .....	248

---

<b>참고문헌</b> .....	251
-------------------	-----

---

<b>부록</b> .....	254
부록 1: 수행기관 역량 강화를 위한 환류체계 개선 .....	254
부록 2: 노인일자리사업 전달체계 개선방안을 위한 설문 .....	263

---

〈표 2-1〉 노인일자리사업 시기별 사업내용 변화 .....	33
〈표 2-2〉 노인일자리사업 연도별 사업유형 변화 .....	36
〈표 2-3〉 공익활동 세부내용 .....	38
〈표 2-4〉 재능나눔활동 세부내용 .....	38
〈표 2-5〉 사회서비스형 세부내용 .....	39
〈표 2-6〉 시장형 사업단 세부내용 .....	40
〈표 2-7〉 인력파견형 사업단 세부내용 .....	40
〈표 2-8〉 연도별 총예산 및 구성 .....	43
〈표 2-9〉 수행체계: 자치단체 경상 보조 사업 .....	44
〈표 2-10〉 2018년 노인일자리사업 사업유형별 추진현황 .....	51
〈표 2-11〉 연도별 노인일자리사업 실적: 공익활동 및 취창업형을 중심으로 .....	53
〈표 2-12〉 연도별 노인일자리사업 사업유형별 참여자 평균연령 .....	55
〈표 2-13〉 연도별 노인일자리사업 사업유형별 참여자 성별 .....	57
〈표 2-14〉 연도별 노인일자리사업 사업유형별 참여자 학력 .....	59
〈표 3-1〉 수행체계 주체별 역할 .....	66
〈표 3-2〉 수행기관 지원 .....	68
〈표 3-3〉 전담인력 운영내용 .....	71
〈표 3-4〉 노인일자리사업 연도별 수행기관 전담인력 모집 조건 및 처우 변화 .....	72
〈표 3-5〉 전담인력 수행업무 총괄표 .....	73
〈표 3-6〉 연도별 노인일자리사업 수행기관 및 사업단 수 .....	76
〈표 3-7〉 노인일자리사업 기관유형별 수행기관 수 .....	77
〈표 3-8〉 수행기관 유형별 사업 현황 .....	78
〈표 3-9〉 연도별 전담인력 현황 .....	80



## 표 목차

---

〈표 3-10〉 기관유형별 전담인력 현황 .....	81
〈표 4-1〉 시도별 수행기관 유형별 분포현황 .....	90
〈표 4-2〉 시도별 전체 수행기관 상대적 분포현황 .....	91
〈표 4-3〉 배치기준에 따른 필요 전담인력 수 .....	93
〈표 4-4〉 참여노인 규모에 따른 필요 전담인력 추이 .....	94
〈표 4-5〉 노인 인구와 노인일자리사업 수행량, 수행기관 .....	95
〈표 4-6〉 연차별 노인일자리사업 수행기관 유형별 변화 추이 .....	96
〈표 4-7〉 2018년 지역특성별 노인일자리사업과 수행기관 .....	98
〈표 4-8〉 지역특성별 수행기관 유형에 따른 노인일자리사업 수행량 .....	100
〈표 4-9〉 지역특성별 수행기관 유형에 따른 노인일자리사업 수행기관 수 .....	101
〈표 4-10〉 지역특성별 수행기관 유형에 따른 사업단 수 .....	102
〈표 4-11〉 지역특성별 수행기관 유형에 따른 전담인력 수 .....	103
〈표 4-12〉 시니어클럽이 없는 지역의 수행기관 유형별 노인일자리사업 수행량 .....	104
〈표 4-13〉 시니어클럽이 있는 지역의 수행기관 유형별 노인일자리사업 수행량 .....	105
〈표 4-14〉 시니어클럽이 있는 지역과 없는 지역의 노인 인구 .....	106
〈표 4-15〉 지자체가 수행기관으로 활동하는 지역과 아닌 지역의 비교 .....	107
〈표 4-16〉 노인복지관이 수행기관으로 활동하는 지역과 아닌 지역의 비교 .....	108
〈표 4-17〉 종합사회복지관이 수행기관으로 활동하는 지역과 아닌 지역의 비교 .....	109
〈표 4-18〉 대한노인회가 수행기관으로 활동하는 지역과 아닌 지역의 비교 .....	109
〈표 4-19〉 응답자 일반적 특성 .....	111
〈표 4-20〉 수행기관 특성 .....	112
〈표 4-21〉 노인일자리사업 비중 .....	113
〈표 4-22〉 사업유형별 평균 참여노인 수 및 담당인력 수 .....	114
〈표 4-23〉 담당인력 1인당 적정 참여노인 수 .....	115

---

---

〈표 4-24〉 노인일자리사업 업무부담 내용 및 수준: 전체	116
〈표 4-25〉 노인일자리사업 업무부담 내용 및 수준: 수행기관특성별	117
〈표 4-26〉 사업업무단계별 현행 업무 비중 및 적정 업무 비중: 전체	118
〈표 4-27〉 사업업무단계별 현행 업무 비중 및 적정 업무 비중: 수행기관특성별	119
〈표 4-28〉 업무부담 완화를 위한 우선 개선사항	121
〈표 4-29〉 업무관리방식의 적절성: 전체	122
〈표 4-30〉 업무관리방식의 적절성: 수행기관특성별	123
〈표 4-31〉 사업기획단계에서의 우선 개선사항	124
〈표 4-32〉 사업집행단계에서의 우선 개선사항	124
〈표 4-33〉 대외협력 업무 관련 협력 우선 강화대상	126
〈표 4-34〉 FGI 조사 설계	128
〈표 4-35〉 FGI 진행 일정	129
〈표 4-36〉 FGI 참여자 특성: 현장실무자	130
〈표 4-37〉 FGI 참여자 특성: 사회적 경제조직	131
〈표 4-38〉 사업량 확대 관련 이슈 1-1	133
〈표 4-39〉 사업량 확대 관련 이슈 1-2	134
〈표 4-40〉 사업량 확대 관련 이슈 1-3	135
〈표 4-41〉 사업량 확대 관련 이슈 1-4	136
〈표 4-42〉 사업량 확대 관련 이슈 1-5	137
〈표 4-43〉 사업량 확대 관련 이슈 2-1	138
〈표 4-44〉 사업량 확대 관련 이슈 2-2	140
〈표 4-45〉 사업량 확대 관련 이슈 3-1	142
〈표 4-46〉 사업량 확대 관련 이슈 3-2	143
〈표 4-47〉 사업량 확대 관련 이슈 3-3-1	144

---

## 표 목차

---

〈표 4-48〉 사업량 확대 관련 이슈 3-3-2 .....	145
〈표 4-49〉 사업량 확대 관련 이슈 3-4 .....	145
〈표 4-50〉 사업량 확대 관련 이슈 3-5 .....	147
〈표 4-51〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련 이슈 1-1 .....	148
〈표 4-52〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련 이슈 1-2 .....	149
〈표 4-53〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련 이슈 1-3 .....	149
〈표 4-54〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련 이슈 2-1-1 .....	151
〈표 4-55〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련 이슈 2-1-2 .....	152
〈표 4-56〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련 이슈 2-2 .....	153
〈표 4-57〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-1-1 .....	154
〈표 4-58〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-1-2 .....	155
〈표 4-59〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-1-3 .....	155
〈표 4-60〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-2-1 .....	156
〈표 4-61〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-2-2 .....	157
〈표 4-62〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-2-3 .....	158
〈표 4-63〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-2-4 .....	159
〈표 4-64〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-2-5 .....	159
〈표 4-65〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-2-6 .....	160
〈표 4-66〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-3-1 .....	161
〈표 4-67〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-3-2 .....	162
〈표 4-68〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-3-3 .....	163
〈표 4-69〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-3-4 .....	164
〈표 4-70〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 1-1 .....	166
〈표 4-71〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 1-2 .....	167

---

---

〈표 4-72〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 1-3 .....	168
〈표 4-73〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 1-4 .....	169
〈표 4-74〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 1-5 .....	170
〈표 4-75〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 1-6 .....	171
〈표 4-76〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 2-1 .....	172
〈표 4-77〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 2-2 .....	173
〈표 4-78〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 3-1 .....	173
〈표 4-79〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 1-1 .....	175
〈표 4-80〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 1-2 .....	176
〈표 4-81〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 2-1 .....	176
〈표 4-82〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 2-2 .....	177
〈표 4-83〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 3-1 .....	178
〈표 4-84〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 3-2 .....	179
〈표 4-85〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 4-1 .....	180
〈표 4-86〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 4-2 .....	181
〈표 4-87〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 4-3 .....	182
〈표 4-88〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 4-4 .....	182
〈표 4-89〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 4-5 .....	183
〈표 4-90〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 4-6 .....	184
〈표 4-91〉 수행기관 FGI 분석결과 .....	186
〈표 4-92〉 사회적 경제조직 FGI 분석결과 .....	187
〈표 5-1〉 2013년과 2018년의 노인일자리사업 및 수행기관 변화 양상 .....	192
〈표 5-2〉 2013년과 2018년 사이 노인일자리사업의 사업단 변화 양상 .....	197
〈표 5-3〉 2014년과 2016년 사이 시니어클럽이 설치된 지역의 노인일자리사업 변화 양상 .....	198

---

## 표 목차

---

〈표 5-4〉 2013년과 2018년의 지역특성별 노인일자리사업 및 수행기관 변화 양상 .....	202
〈표 5-5〉 노인일자리사업 수행기관 확충 전략 기본방향 .....	206
〈표 5-6〉 노인일자리사업 수행기관 다변화 전략 기본방향 .....	216
〈표 5-7〉 수행기관 지원조직 전달체계별 차이 .....	231
〈표 5-8〉 수행기관 지원조직 설치단위별 평가 .....	233
〈표 5-9〉 수행기관 지원조직과 지역개발원의 차이 .....	233
〈표 5-10〉 노인일자리사업 수행기관 지원조직 설치의 기본방향 .....	234
〈표 6-1〉 수행기관 개선방안 단계별 추진 과제 .....	247
〈표 7-1〉 평가 인센티브 변경방안 .....	258
〈표 7-2〉 평가 및 컨설팅 개선을 통한 수행기관 역량강화 기본방향 .....	262

---

(그림 1-1) 노인 인구 증가 .....	21
(그림 1-2) 노인의 경제활동 참가율 .....	22
(그림 1-3) 베이비붐 세대 노년기 유입.....	24
(그림 1-4) 연도별 노인일자리사업 사업량 및 수행기관 수 추이.....	25
(그림 1-5) 연구흐름도.....	28
(그림 2-1) 연도별 총예산 추이 .....	43
(그림 2-2) 공익활동 수행체계 .....	46
(그림 2-3) 시장형 수행체계 .....	47
(그림 2-4) 인력파견형 수행체계 .....	47
(그림 2-5) 재능나눔형 수행체계 .....	48
(그림 2-6) 시니어인턴십 수행체계 .....	48
(그림 2-7) 고령친화기업 수행체계 .....	49
(그림 2-8) 기업연계형 수행체계 .....	49
(그림 2-9) 노인일자리사업 전체 사업량 추이 .....	52
(그림 2-10) 공익활동 참여자 수 변화 .....	54
(그림 2-11) 취창업형 참여자 수 변화 .....	54
(그림 2-12) 연도별 노인일자리사업 참여자 평균연령 추이.....	56
(그림 2-13) 연도별 노인일자리사업 참여자 성별 추이.....	58
(그림 2-14) 연도별 노인일자리사업 참여자 학력 추이.....	61
(그림 3-1) 연도별 수행기관, 사업단 수 추이 .....	75
(그림 3-2) 연도별 사업단 대비 전담인력수 추이 .....	79
(그림 4-1) 시도별 전체 수행기관 상대적 분포현황 .....	79
(그림 4-2) 연차별 수행기관, 사업단, 전담인력의 추이 .....	97
(그림 5-1) 지자체의 노인일자리사업 수행기관 확충 유인 방안 .....	205

## 그림 목차

---

(그림 5-2) 노인일자리사업 수행기관 신청양식 .....	210
(그림 5-3) 노인일자리사업 수행기관 심사표 양식 .....	211
(그림 5-4) 수행기관 지원조직 설치 효과 .....	221
(그림 5-5) 수행기관 지원조직의 기능과 역할 .....	221
[그림 5-6] 수행기관 지원조직의 조직구성 .....	229
(그림 6-1) 노인일자리사업 환경변화에 따른 대응과 기대효과 .....	244
(그림 7-1) 서울시 사회복지시설 평가결과 예시.....	257
(그림 7-2) 경기복지재단 사회복지시설 경영컨설팅 모형 .....	261

지난 15년 동안 노인일자리사업은 노년기 빈곤문제를 완화하고, 소외를 예방하기 위한 대표적인 노인복지정책 중 하나로 자리잡았다. 급속한 인구고령화와 노인빈곤 심화 등을 경험하며, 꾸준히 그 사업량을 확대하는 동시에 내실화를 꾀하고자 노력한 결과라 할 수 있다. 노인일자리사업은 노년기 경제 및 사회활동에 대한 수요에 발맞추어 향후 더욱 그 규모가 확대될 예정이다. 특히, 건강상태와 근로역량, 교육수준 등의 측면에서 기존 노인과는 다른 베이비붐 세대가 가까운 미래에 노인일자리사업의 새로운 대상이 될 것으로 기대됨에 따라 다양한 참여자 욕구를 충족할 일자리에 대한 수요와 함께, 사업 질 제고에 대한 요구도 존재한다.

수행기관은 참여노인 모집부터 수요처(자) 개발 및 발굴, 참여노인 교육 및 훈련, 일자리 연계, 참여자 관리 등에 이르기까지 사업수행과정 전반에 관여하고 있다. 특히, 이 같은 과정에서 참여노인을 직접 대면하며 필요한 서비스를 제공함으로써 동사업의 목적 달성여부와 참여노인의 만족 등을 좌우한다는 점에서 그 역할이 매우 중요하다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고, 같은 기간 동 사업을 추진하는 핵심인프라인 수행기관의 증가속도는 제자리걸음이다. 수행기관 1개 소당 담당해야할 평균 사업량은 급격히 늘어나 현장의 만성적인 업무과중에 대한 우려로 이어지고 있으며, 수요자 욕구에 맞는 다양한 일자리 제공이나 서비스 질을 담보하는 데에도 어려움이 있을 것으로 예상된다.

이상과 같은 수행기관의 중요성과 더불어 노인일자리사업을 둘러싼 환경적 변화를 고려할 때, 한정된 인프라(수행기관)로 인한 한계는 보다 심화될 것으로 예상될 뿐 아니라 자칫 현장과 괴리된 무리한 사업추진이라는 결과를 초래할 가능성도 제기된다. 그럼에도 노인일자리사업에 대한 기존연구들은 수행기관에 대해 충분한 관심을 두지 않았는데, 이는 그 중요성에도 불구하고 그간 노인일자리사업이 집행되는 일선에서의 과정과 환경에 대한 고려가 부족했음을 시사한다.

이에 본 연구는 그동안 상대적으로 간과되었던 수행기관을 중심으로, 동 사업을 원활히 추진하는데 필요한 지원과 개선방안을 고민하고자 하였다. 구체적으로, 증가하는 사업량을 고려해 수행기관을 양적으로 확충하기 위한 방안과 함께, 다양한 수요



자 욕구에 보다 적합한 일자리를 연계하기 위한 수행기관 다변화, 수행기관 역량 강화에 기여할 수행기관 지원조직 등을 제안하였다.

본 연구의 구성과 내용을 요약하면 다음과 같다. 1장에서는 본 연구의 필요성과 목적, 연구내용을 제시하고, 2장에서는 수행기관에 대한 논의에 앞서 노인일자리사업의 개관과 주요 변천을 살펴보았다. 3장에서는 노인일자리사업 수행기관의 현황과 역할을 검토하는 한편 선행연구를 통해 수행기관을 둘러싼 주요 쟁점을 확인하였다.

4장에서는 노인일자리사업 수행기관의 실태를 다각적으로 살펴보고자 세 가지 분석을 실시하였다. 우선, 한국노인인력개발원 내부자료를 활용하여 수행기관의 지역별 상대적 분포를 확인하고, 지역특성(대도시, 중소도시, 농어촌)에 따른 수행량과 수행기관 유형별 분포를 검토하는 한편, 주요 수행기관 유형에 따른 수행량 차이를 비교하였다. 다음으로, 수행기관 업무부담 인식조사 분석은 2017년 실시된 설문조사 자료를 활용하여 현장의 업무부담 수준과 필요한 우선 개선사항 등을 확인하였다. 끝으로, 현장실무자 FGI분석을 통해 노인일자리사업을 둘러싼 주요 환경변화인 사업량 확대, 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계, 사업 질 제고를 주제로 사업 추진 시 겪는 어려움과 한계 등을 살펴보았다. 또한, 잠재적 수행기관으로서 사회적 경제조직에 대한 FGI를 실시하여 노인일자리사업에 대한 인식, 참여 시 걸림돌 등을 확인하였다.

5장에서는 상기한 분석결과를 토대로 수행기관 확충과 개선을 위한 구체적인 방안을 제안하였다. 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 수행기관 확충과 관련하여, 시니어클럽과 같은 노인일자리전담기관 중심의 확충이 우선되어야 하며, 지역특성에 따른 수행기관 확충의 우선순위 차별화, 사업단 특성에 기초한 전담인력 배치 등의 내용이 포함되었다. 둘째, 노인일자리의 확대와 다양화에 기여하고자 사회적 경제조직 등 보다 다양한 지역조직(기관)을 수행기관으로 유입하기 위해 필요한 지원 등을 제시하였다. 셋째, 수행기관의 업무부담을 완화하고 역량부족 문제를 해소하기 위한 ‘수행기관 지원 조직’구성을 제안하였다. 동 조직의 주요 기능에는 지역 및 노인 특성에 기반한 사업(일자리) 기획, 수행기관 인큐베이팅, 참여자 및 현장실무자 교육, 수행기관-

참여자-수요처의 통합 및 연결, 사업 및 평가 컨설팅 등이 포함되었다.

마지막 6장에서는 이상의 주요 연구결과와 제언을 요약하고, 동 연구의 의의와 한계를 서술하였다.



# 제1장 서론

제1절 연구배경 및 목적

제2절 연구내용 및 방법

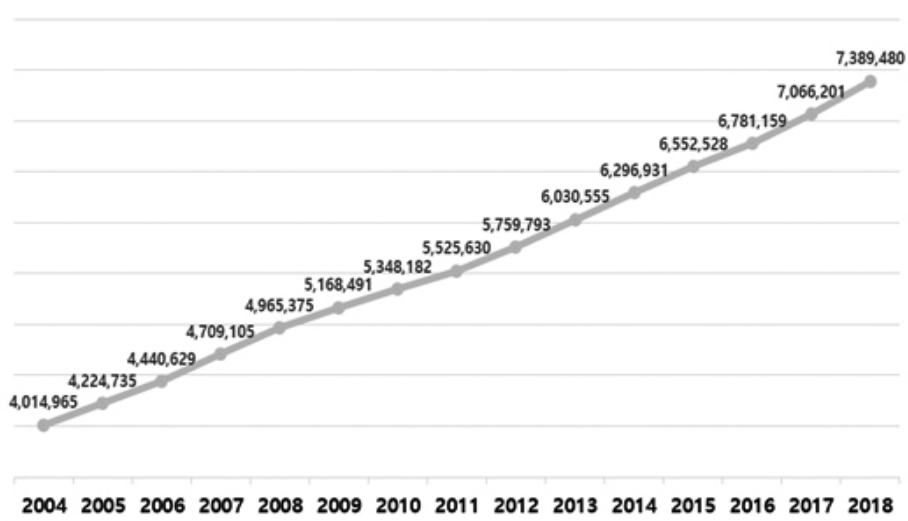


## 제1절 연구배경 및 목적

노인일자리 및 사회활동 지원사업(이하 노인일자리사업)은 노인 개인의 측면에서 일을 통한 소득보전과 사회참여 활성화 등 복지향상을 도모하는 한편, 국가적 측면에서 유희노동력의 경제활동참여 증진과 노인부양의 사회적 부담을 경감시킴으로써 건강한 고령사회를 만드는 데 기여해 왔다. 올해로 15년째를 맞이한 동 사업은 꾸준한 양적 성장을 거듭해 왔으며, 그 배경에는 급속한 인구고령화, 노인 빈곤문제, 베이비붐 세대의 노년기 진입과 같은 다양한 환경변화가 존재한다.

〈그림 1-1〉노인 인구 증가

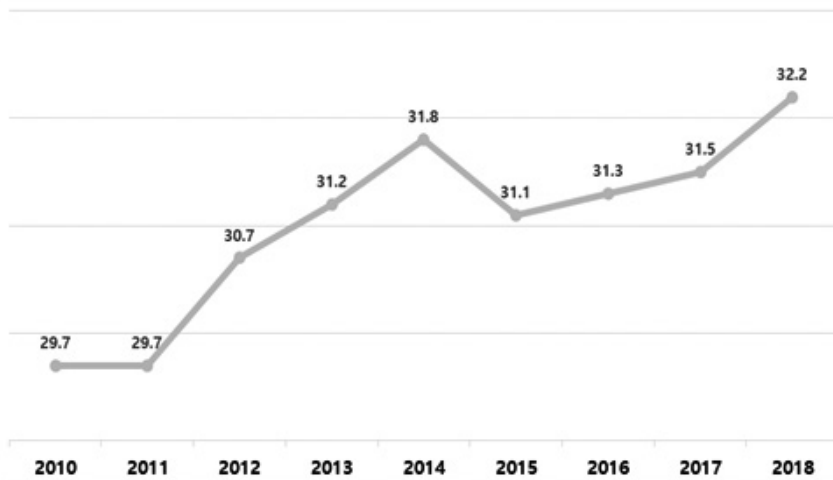
(단위: 명)



노인일자리사업이 시작된 2004년 당시 65세 이상 국내 노인 인구는 전체 인구대비 8.7%에 불과하였으나, 2019년 현재 14.95%에 도달하였다(행정안전부, 2019). 2030년에는 그 수치가 25%를 넘어설 예정인데(통계청, 2019), 급속한 고령화를 경험한 일본<sup>1)</sup>의 사례와 비교하여도 매우 빠른 속도이다. 인구고령화는 그 역학구조 상 노동 공급, 소득분배, 재정 건전성, 국가 성장률 측면에서 근본적인 사회경제적 변화를 초래한다. 특히 우리 사회와 같이 고령화 추이가 빠를 경우, 변화대비에 취약하여 인구고령화의 부정적 파급효과에 노출될 가능성이 커질 수 있다(김유빈, 2016). 실제 국내 노인의 삶은 녹록하지 않은 것으로 알려져 있으며, 상대적 빈곤율이 2017년 기준 OECD 최고 수준인 43.8%에 달하는 등 적지 않은 수가 경제적 곤란을 겪고 있다. 다층노후소득보장체계가 형식적으로 갖추어졌을 뿐 성숙도가 낮고 사각지대가 넓어 노후소득보장을 위한 실질적인 기능이 미약한 가운데(김유빈, 2016), 공적 연금의 소득대체율은 40%를 밑돌아 안정적인 노후 생활을 보장하기 어렵기 때문이다(금융감독원, 2018).

〈그림 1-2〉노인의 경제활동 참가율

(단위: %)



1) 고령화 사회에서 고령사회가 되는데 소요된 일본의 배화연수는 24년임

이처럼 상당수 노인이 나이가 들어서도 생계를 위한 일자리에 참여할 수밖에 없는 현실 속에, 노인 일자리사업은 노년기 소득보전과 경제활동 욕구를 충족하기 위한 중요한 수단으로 자리 잡았다. 더욱이 사적연금 가입률이 불과 24%로 나타나는 등(금융감독원, 2018) 현재 경제적으로 노후준비가 되어 있지 않다고 응답한 중장년의 비율이 약 60%에 달하는 것을 고려한다면(한국행정연구원, 2018), 노년기 경제적 어려움은 향후에도 지속적인 사회적 문제가 될 가능성이 있으며 이에 대응하는 노인일자리 사업의 중요성도 더욱 커질 전망이다.

1차 베이비붐 세대(1955~1963년생)의 노년기 유입이 본격화 된 점 역시 노인일자리사업을 둘러싼 주 목할 만한 변화이다. 신노년 세대라고도 불리는 동 세대는 이전 세대에 비해 교육수준이 높고, 개인의 삶을 중요시하며, 공적 연금 등의 사회보장제도 가입자 비율이 높은 것이 특징적이다(이재원 외, 2017). 그러나 이러한 특징이 더 나은 경제활동이나 소득에 대한 보장으로 연결되기 어렵다. 베이비붐 세대의 노년기 진입으로 고령층의 인적자본과 경제활동 경험이 이전 세대에 비해 크게 신장됨에도 불구하고, 당분간 노후소득보장 체계의 안전망 기능이 크게 신장될 것으로 보기 어려운 데다 고령층이 노동시장에서 좋은 일자리를 지금보다 더 잘 확보할 것으로 기대하기 어려운 까닭이다(남기철, 2012). 따라서 베이비붐 세대는 가까운 미래에 노인일자리사업 신규참여자를 형성할 것으로 기대할 수 있으며, 현세대 노인과 구별되는 특징으로 인하여 동 사업에 대한 욕구와 기대는 보다 다양할 것으로 예상된다.

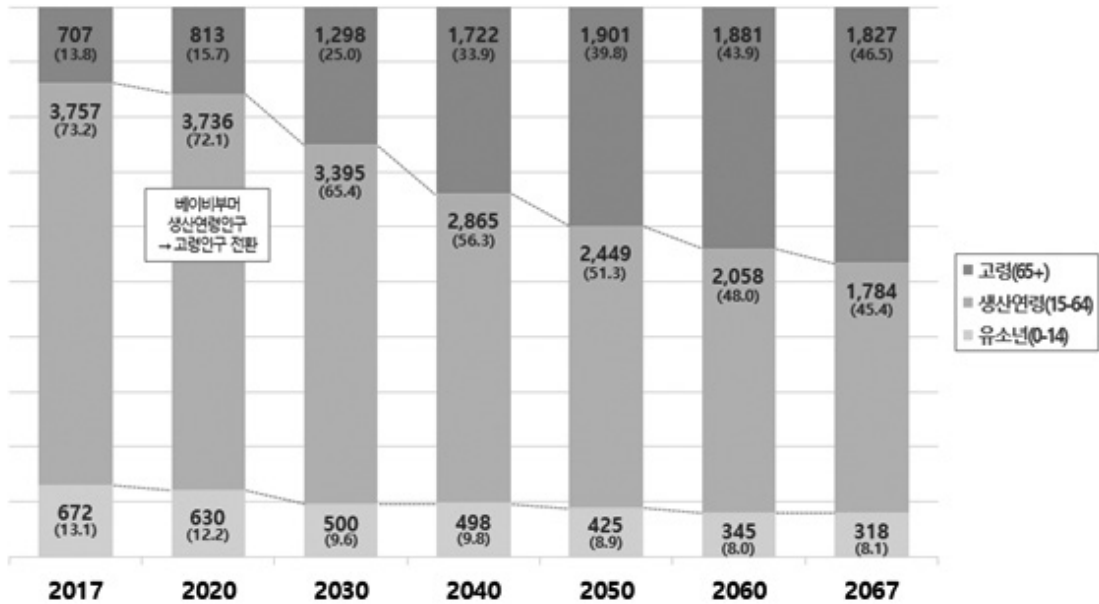
이에 노인일자리사업은 기존 노인과 비교하여 높은 근로 역량과 사회공헌 욕구를 갖춘 베이비붐 세대에 보다 적합한 일자리를 제공하기 위해, 2019년부터 취약계층(아동·청소년, 한부모 가정, 다문화 가정, 장애인, 노인 등)에 필요한 지역사회 서비스를 제공하는 사회서비스형 노인일자리사업을 운영하는 등 참여자 욕구에 맞게 사업 내용을 다양화하기 위한 시도를 하고 있다. 특히, 사회서비스형 사업 유형 중 노인구직자를 대상으로 취업을 위한 상담, 연계, 사후관리, 수요처 발굴 등의 업무를 수행하는 시니어컨설턴트의 경우, 급여가 높지 않음에도 불구하고 준전문가로서 역량을 발휘할 수 있다는 점이 베이비붐 세대 참여자의 만족감에 기여하는 것으로 드러났다(김수린 외, 2019). 노년기에도 의미있는 활동을 통해 역량을 활용하고 사회적으로도 기여하기 원하는 베이비붐 세대의 욕구를 충족할 다양한 일자



리의 필요성을 경험적으로 입증한 사례라 할 수 있다.

〈그림 1-3〉베이비붐 세대 노년기 유입

(단위: 만 명, %)



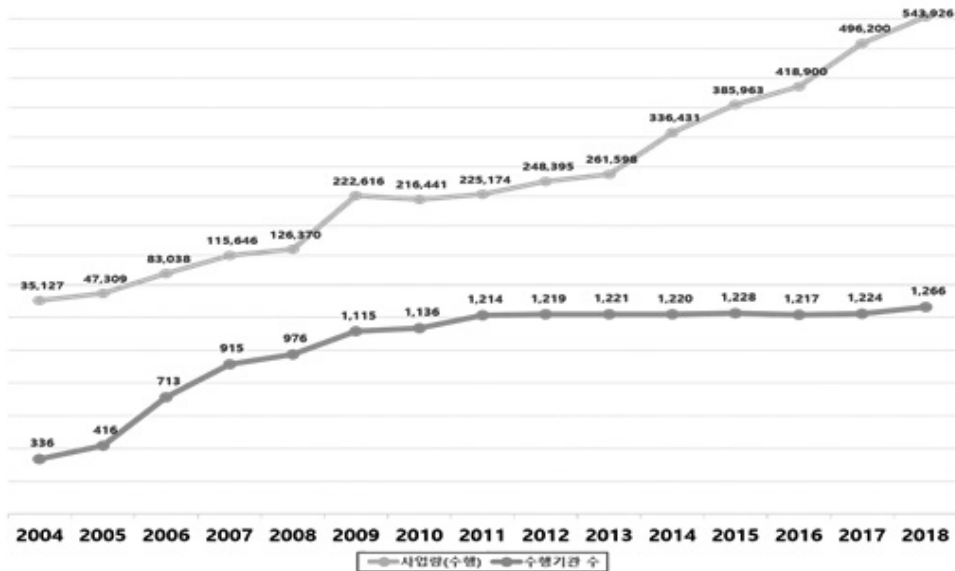
또한, 김수린 외(2019)의 연구<sup>2</sup>에서 건강상태, 소득수준, 생애 주된일자리 경력 등을 고려해 향후 베이비붐 세대 중 노인일자리사업에 참여할 가능성이 있는 집단규모를 추정한 결과, 전체 베이비붐 세대의 36.5% 가량이 잠재적으로 참여가능성이 있는 것으로 나타났으며, 그중에서도 참여가능성이 보다 높은 직접 수요집단의 규모는 전체의 10.5% 수준이었다. 이를 연령에 따른 노화와 코호트 차이의 영향을 고려하여 장래인구추계 인구규모에 대입하면, 노인일자리사업에 대한 수요집단 규모는 2019년 약 118만 명에서 2025년 약 142만 명으로 증가할 것으로 예상된다. 따라서 수요충족률 70% 달성을 목표로 할 경우, 2025년에는 100만개의 노인일자리가 필요할 전망이다.

2)고령화연구패널조사 6차(2016) 자료를 활용하여 1955~1960년생(1962~1963년생은 직업력 관련 정보가 없어 수요집단 추정 시 제외됨)의 잠재적 수요집단과 직접적 수요집단을 차례로 추정함. 이후, 코호트차이(5개연도 각 56~61세 집단별 직접수요 %), 노화에 따른 변화(2016년 연령대별 직접수요 %)를 함께 고려해 장래인구 추계에 적용하는 방식으로 중장기 노인일자리 수요추계를 실시하였음

이 같은 배경 하에, 노인일자리사업은 중장기적 비전으로 2025년 ‘1,000만 노인시대, 100만 노인일자리 개발’을 제시하고, 기존 노인일자리사업의 사업유형별 내실화와 베이비붐 세대 등 신규 참여자층을 위한 새로운 사업 모델의 개발과 운영을 포함한 맞춤형 노인일자리 창출 및 노인일자리 토양 조성을 목표로 사업을 추진하고 있다.

〈그림 1-4〉연도별 노인일자리사업 사업량 및 수행기관 수 추이

(단위: 개)



그러나 노인일자리사업은 〈그림 1-4〉와 같이 과거 2만 5천 개 일자리에서 2019년 기준 61만 개 일자리로 24배 가까이 그 사업량이 확대될 만큼 지난 15년간 비약적으로 증가하였음에도, 같은 기간 수행기관 수의 증가 추이는 제자리걸음이다. 그 결과, 수행기관 1곳이 담당하는 사업단 수는 2004년 2.2개에서 2018년 6개로 세 배가량 늘어났고(한국노인인력개발원, 2019), 노인일자리사업의 약 70%를 차지하고 있는 공익활동의 경우 사업 담당 인력 1인당 관리해야 할 참여 노인 수는 평균 234.2명에 육박한다(이재원 외, 2017). 다가올 2020년 74만개 노인일자리가 추진될 예정인 점을 고려하면 일선 수행

---

기관이 체감할 부담감은 더욱 증가할 것으로 예상되는 가운데, 기존과 동일한 사업의 양을 단순 확대하는 것을 넘어 수요자 욕구에 보다 부합하는 일자리의 발굴 및 개발 등의 역할을 수행하는 일은 더욱 어려워질 것으로 추측된다.

상기한 상황은 노인일자리사업이 2014년 이후 질적 향상과 참여노인의 삶의 만족에 초점을 둔 내실화 단계에 접어들었음에도 불구하고, 실제로는 이를 가능하게 할 인프라가 충분히 갖추어져 있지 못함을 시사한다. 특히, 수행기관이 노인일자리사업의 핵심인프라로서 참여노인과 직접 상호작용하며 참여자 선발과 교육, 일자리 연계, 관리, 평가 등은 물론 지역 내 민간일자리 개발 및 보급에 관한 업무 등을 담당하는 등 사업의 실제적인 운영 주체인 점을 고려하면 상황은 더욱 심각하다. 수행기관의 포화는 새로운 일자리 개발과 참여노인의 다양한 욕구를 고려한 질 높은 서비스 제공을 어렵게 만들며(신유미 외, 2018), 결국 동 사업에 대한 참여노인의 만족에도 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다.

이러한 맥락에서 노인일자리사업에 대한 선행연구들 역시 수행기관의 업무과중을 지적하며 개선이 필요하다는 공감대를 이루어 왔다(김영태, 2013; 이석원 외, 2010; 이재원 외, 2017; 신유미 외, 2018). 그러나 주로 수행기관이나 전담인력의 증원 등 양적 규모를 늘리는 것에 막연한 동의를 표시한 수준으로, 늘어난 사업량에 대처하기 위한 수행기관의 적정 규모나 역할을 둘러싼 개선 방안에 대해서는 논의한 바 없다. 일부 연구의 경우, 기존 지역사회 자원으로서 사회적 경제조직이나 자활센터를 새로운 수행기관으로 활용할 것을 제안하고 있으나(이재원 외, 2017) 그 논의가 구체적이지 못하여 사업에 적용하는 데 한계가 있다. 그 외에도 수행기관이 향후 더 다양해질 참여노인의 욕구에 부합하는 서비스(일자리)를 어떻게 연계할 수 있을 것인지, 서비스 질 제고를 유도하기 위해 어떠한 개선이 필요한지 등에 대한 고민도 충분히 이루어지지 못한 상황이다.

이상을 고려할 때, 수행기관의 확충과 개선 방안을 고민하는 일은 현재 그리고 향후 확대될 노인일자리사업을 양적·질적으로 성공적으로 추진하기 위해 우선되어야 할 시급한 과제라 할 수 있다. 이에 본 연구는 노인일자리사업 수행기관의 현황, 분포 및 충분성, 사업 운영 관련 어려움 등 수행기관의 실태를 다각적으로 검토하고, 늘어나는 사업량과 수요자 욕구를 반영한 원활한 업무수행을 위한 개선방안을 구체적으로 도출하고자 한다.

## 제2절 연구내용 및 방법

인구고령화, 노인 빈곤문제, 베이비붐 세대의 노년기 유입 등 노인일자리사업을 둘러싼 환경변화로 인하여 동 사업에 대한 사회적 수요 증가, 참여자 욕구 다양화 및 서비스 질 개선의 필요성 등이 기대됨에 따라, 향후 노인일자리사업을 원활히 추진하기 위해서는 그 핵심 인프라인 수행기관을 확충·개선하려는 노력이 필수적이다. 이에 본 연구는 수행기관의 현황과 실태에 대한 분석을 토대로, 수행기관의 성공적인 사업수행을 지원하기 위한 확충 및 개선 방안을 제시하고자 하였다. 이를 위해 본 연구의 주요 내용은 다음과 같이 구성되었다.

첫째, ‘2장 노인일자리사업의 이해’는 노인일자리사업의 개관과 변천을 제시한다. 구체적으로, 노인 일자리사업의 도입 배경과 제도적 변화, 운영현황, 자원 및 전달체계 등을 소개함으로써 동 사업에 대한 기초적인 이해를 돕고자 하였다.

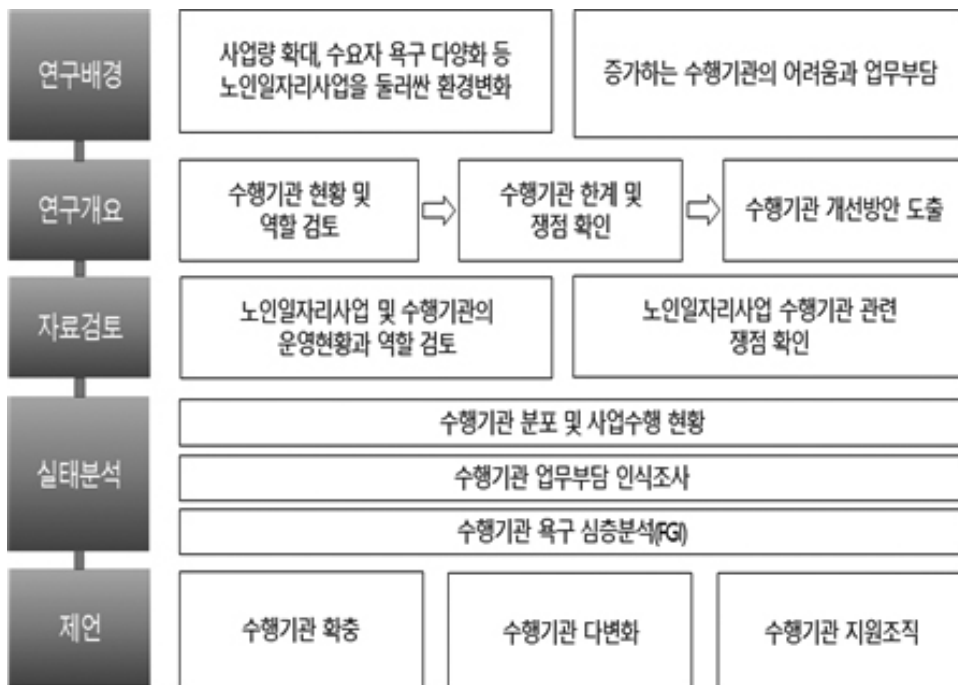
둘째, ‘3장 노인일자리사업 수행기관의 현황과 역할’에서는 현재 수행기관 및 전담인력의 현황과 역할을 확인하고, 선행연구 검토를 통하여 노인일자리사업 운영과 관련한 수행기관의 이슈를 확인하였다.

셋째, ‘4장 노인일자리사업 수행기관 실태조사’에는 크게 세 가지 분석결과를 포함하였다. 우선, 이재원 외(2017)의 2017년 수행기관 실태조사자료를 분석하여 수행기관의 노인일자리사업 운영에 있어 전반적인 애로점을 확인하였다. 다음으로, 한국노인인력개발원(이하 개발원) 내부자료를 분석하여 수행기관의 지역별 상대적 분포를 검토하고 필요한 전담인력수를 추정하는 한편, 향후 증가할 노인일자

리사업을 양적·질적으로 원활히 추진하기에 현재 수행기관의 종류와 수가 충분한지 살펴보았다. 또한, 수행기관 현장실무자 대상의 초점집단인터뷰(FGI, Focus Group Interview)를 실시하여 노인일자리사업을 둘러싼 환경변화에 따른 수행기관의 사업추진 관련 어려움과 한계를 검토하였다. ‘5장 수행기관의 확충 및 개선 방안’에서는 앞선 논의와 분석결과에 따라, 수행기관을 확충하기 위한 전략과 함께 원활한 사업수행에 기여하기 위한 개선방안을 제시하였다. 끝으로 ‘6장 결론’에는 주요 연구결과와 함께 본 연구의 시사점 및 한계를 포함하였다.

이상에 따른 연구흐름도는 <그림 1-5>와 같다.

<그림 1-5>연구흐름도



# 제2장 노인일자리사업의 이해

제1절 수행기관의 역할

제2절 수행기관 및 전담인력 현황

제3절 선행연구 검토



## 제1절 노인일자리사업 개관

일찍이 세계보건기구(WHO)는 고령자를 위한 정책 기조로 '활동적 노화(active aging)'를 표명하고 나이가 든 후에도 의미 있는 역할을 수행하거나 다양한 활동에 참여하는 것을 권장해 왔다. 여기에는 고령자의 노동시장 참여, 취업기회 확대, 교육을 통한 고용능력의 증진 등도 포함된다. 이 같은 흐름에 따라 국내 역시 2004년부터 노인에게 노동 및 사회활동에 참여할 기회를 제공하는 노인일자리사업을 도입하고, 노년기의 경제적 어려움은 물론 사회적 역할상실로 인한 소외 등을 예방하려는 노력을 기울이고 있다. 그동안 꾸준한 양적 성장을 거듭한 노인일자리사업은 현재 그 참여자 수가 60만 명에 달할 정도로 대표적인 노인복지정책 중 하나로 자리 잡았다.

향후 노인이 원하는 일자리 및 사회활동 지원을 통해 건강하고 활기찬 노후를 보장하려는 동 사업의 목표를 달성하기 위해서는 원활한 사업추진을 촉진하기 위한 고민이 필수적이라 할 수 있으며, 이는 동 사업에 대한 이해가 전제되어야 한다. 이에 본 장에서는 노인일자리사업의 주요 변천과 사업유형, 예산 및 수행체계, 사업과 참여자 현황 등을 우선 살펴보고자 한다.

### 1. 사업개요

#### 1) 사업목적

노인일자리사업은 어르신이 활기차고 건강한 노후 생활을 영위할 수 있도록 다양한 일자리 및 사회



---

활동을 지원하여 노인복지 향상에 기여하려는 목적을 갖는다. 이 같은 사업목적 하에 노인일자리사업은 중장기적 목표로서 2025년 ‘1,000만 노인시대, 100만개 노인일자리’를 실현하고자, 맞춤형 노인일자리 창출과 노인일자리 토양조성을 전략목표로 상정하였다. 구체적으로, 지역사회 발전에 기여할 노인일자리를 확대하고 취·창업형 노인일자리의 내실화 및 육성을 추진하는 한편, 베이비붐 세대와 같은 신규 노인일자리사업 참여층을 위한 새로운 노인일자리 모델 개발 및 운영, 노인일자리사 종사자 및 참여노인의 역량 강화 등을 시도하고 있다.

## 2) 사업근거

노인일자리사업은 노인복지법과 저출산고령사회기본법에 그 근거를 두고 있다.

### (1) 노인복지법

#### ① 제23조 (노인사회참여 지원)

국가 또는 지방자치단체는 노인의 사회참여 확대를 위하여 노인의 지역봉사 활동기회를 넓히고 노인에게 적합한 직종의 개발과 그 보급을 위한 시책을 강구하며 근로 능력 있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공하도록 노력하여야 한다.

#### ② 제23조의2 (노인일자리전담기관의 설치·운영 등)

국가 또는 지방자치단체는 노인일자리전담기관을 설치·운영하거나 그 운영의 전부 또는 일부를 법인·단체 등에 위탁할 수 있다.

#### ③ 제24조 (지역봉사지도원 위촉 및 업무)

국가 또는 지방자치단체는 사회적 신망과 경험이 있는 노인으로서 지역봉사를 희망하는 경우에는 이를 지역봉사지도원으로 위촉할 수 있다.

### (2) 저출산고령사회기본법

#### ① 제11조 (고용과 소득보장)

국가 및 지방자치단체는 일할 의욕과 근로능력이 있는 고령자가 최대한 일할 수 있는 환경을 조성하여야 한다.

② 제14조 (여가·문화 및 사회활동의 장려)

- 국가 및 지방자치단체는 노후의 여가와 문화활동을 장려하고 이를 위한 기반을 조성하여야 한다.
- 국가 및 지방자치단체는 자원봉사 등 노인의 사회활동 참여를 촉진하는 사회적 기반을 조성하여야 한다.

## 2. 사업의 주요 변천

이석원 외(2016)는 노인일자리사업 정책 방향에서의 변화를 중심으로 2004년부터 2007년까지를 사업 초기, 2008년부터 2012년까지를 사업 내실화, 2013년 이후를 사업 정착기 단계로 구분하였다. 이를 기초로 시기별 주요 내용을 정리하면 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 노인일자리사업 시기별 사업내용 변화

구분	연도	주요 정책 방향
초기	2004	담당자 교육 등 사업체계 확립 주력
	2005	사업유형 변경 및 유형별 전담기관 선정
	2006	사업기간 연장 및 복지형 사업 육성
	2007	전담인력 지원 강화
내실화	2008	전담인력 강화, 교육-일자리 연계, 사회공헌형 통합운영, 사업유형별 내실 강화 노력
	2009	사업수행인프라 지원 및 강화, 사업유형분류방식 및 비율 개정
	2010	전략분야 특화, 평가체계 개선, 시장형 사업 강화노력
	2011	사업관리 강화, 운영 개선, 시장지립형 신설 등 시장형 사업 강화 노력
	2012	사회적 유용성 강화, 운영 개선, 시장형 사업 내실화 도모
정착기	2013	참여기간 연장 및 지원기준 인상, 사회공헌형 및 시장형 일자리 사업 내실화 도모
	2014	지역 맞춤형 고려 및 평가지표 개선, 사회공헌형 및 시장형 일자리 사업 내실화 도모
	2015	유형별 특성화 및 운영시스템 강화, 노노케어 강화 및 지역서비스 확대

---

노인일자리사업 초기 단계(2004~2007년)는 급속한 고령화와 노인부양비 부담, 노인 빈곤 문제 등에 대한 선제적 대응으로써 노인일자리사업 운영을 위한 인프라를 마련하기 시작한 시기이다. 2004년 초기에는 지자체와 민간 수행기관을 대상으로 사업 운영을 위한 교육에 많은 투자가 이루어졌고, 2006년에는 사회활동이 어려운 소외계층을 대상으로 적합한 서비스를 제공하여 생활 안정을 지원하는 복지형 일자리가 집중적으로 육성되었다. 또한, 사업 초기 전담인력에 대한 예산지원이 부재하여 사업 담당자들의 업무부담 수준이 매우 높았으며, 2007년이 되어서야 참여노인 150명당 1명 수준의 전담인력에 대한 실질적인 지원이 이루어졌다.

사업 내실화 시기(2008~2012년)에는 사업의 안정적 운영을 위해 인프라 구축과 사업관리 강화 등이 이루어졌다. 2008년에는 늘어난 사업량이 원활한 추진을 위해 사업 담당자의 역량강화와 전담인력 처우 개선이 이루어졌으며, 2009년에는 참여노인 120명당 1명의 전담인력을 지원하고 지역특성에 맞는 일자리를 개발 및 보급하려는 노력을 기울이는 한편, 개발원 지역본부를 중심으로 참여노인의 교육 지원을 강화하였다. 2010년에는 노노케어와 같은 사회적 유용성이 강한 공공분야 일자리 유형의 특화를 시도하였다. 2011년에는 시장자립형을 신설해 다수 노인을 고용하는 고령자친화기업, 은퇴자로 이루어진 시니어직능클럽, 시니어인턴십 등을 포함하고 다양한 유형의 노인일자리사업을 창출하려는 노력을 기울였다. 이후 2013년까지 외부전문기관과의 합동평가 도입, 노인일자리 모니터링사업단 운영을 통한 피드백 체계 구축, 지자체에 사업심사권 부여를 비롯한 평가체계 개선, 저소득 노인 위주의 선발조건 강화 등이 이루어졌다. 또한, 동 시기부터 수익성과 지속가능성을 갖춘 시장형 사업을 확대, 강화하기 위한 노력이 본격화되기 시작하였다.

사업 정착기(2013년 이후)는 노인일자리사업이 노인을 위한 주요 사회적 제도로 자리 잡기 위해 양적 성장과 질적 성장 모두를 도모한 시기라 할 수 있다. 2013년에는 노인일자리사업 참여 기간과 지원 기준을 인상하였고, 참여자와 수요처(자)에 대한 상시 관리체계를 강화하였다. 2014년에는 지역사회 맞춤형 일자리 개발을 활성화하기 위한 지자체 자율성 확대가 이루어졌으며, 부적절한 참여자를 방지하기 위해 노인일자리 업무시스템(새누리)과 사회복지통합관리망 간 연계를 강화하였다. 또한, 수행기관 다양화를 위해 사회적기업연계지원 시범사업을 실시하기도 하였다. 2015년에는 공식사업명을 ‘노

인일자리'에서 '노인 사회활동(노인일자리) 지원'으로 변경하고 노노케어와 지역사회 공익서비스 활동을 확대하였다.

이후 주요 변화로서, 2016년에는 '노인일자리 및 사회활동 지원사업'으로 명칭을 변경하여 자원봉사 성격을 가진 사회활동과 근로의 성격을 가진 시장형 노인일자리의 구분을 명확히 하고, 공익활동의 참여자 선발을 인근 수행기관이나 시군구에서 일괄 모집 후 시군구별 통합 선발하는 방식으로 변경하여 중복 신청 등의 문제를 해소하고자 하였다. 2017년과 2018년에는 선발기준의 소득인정액 구간을 보다 세분화하여 동 사업을 통한 참여노인의 빈곤 완화 가능성을 높이고자 하였다. 또한, 전담인력 처우와 관련하여 2018년부터 1년 이상 근로한 전담인력의 퇴직금을 지급할 수 있도록 하였다. 가장 최근인 2019년에는 더 오래 일하고 더 많은 보수를 받기 원하는 참여노인의 욕구에 대응하여 사회서비스형 일자리를 신설하였으며, 수행기관 자격에 사회적 경제조직을 별도로 명시하여 수행기관을 양적으로 확대하는 한편, 수요자 욕구를 반영할 수 있는 다양한 일자리 발굴의 발판을 마련하였다.

### 3. 사업유형

총 4개 사업유형으로 시작한 노인일자리사업은 지금까지 다양한 변화를 경험하였음에도 불구하고, 대체로 공공의 이익을 위한 자원봉사의 성격을 가진 공공분야 활동(공공참여형, 공익형, 공익활동 등의 명칭이 혼용)과 근로의 성격이 강한 민간분야 활동이라는 두 축을 유지해왔다. 민간분야 활동의 경우, 사업 초기 인력파견형과 시장참여형으로 운영되었으나 창업모델형, 공동작업형, 제조판매형에 이어 현재 시장형, 인력파견형, 시니어인턴십, 고령자친화기업, 기업연계형 등으로 다양해졌다. 특히, 2019년에는 공공분야와 민간분야 활동의 중간적 성격을 가진 일자리로 사회서비스형 사업이 처음 도입되어 노년기 소득보전과 사회공헌을 동시에 원하는 참여노인의 욕구에 대응하고자 하였다. 참여노인 관리비용에 해당하는 수행기관의 부대 경비도 점차 증가하여 2015년 이후에는 1인당 14~16만 원이 지원되고 있다.

구체적인 사업유형과 공공분야 활동의 예산지원 기준 변화는 <표 2-2>와 같다.

〈표 2-2〉 노인일자리사업 연도별 사업유형 변화

연도	사업유형	공공분야 활동 예산지원
2004	공공참여형, 공익강사형, 인력파견형, 시장참여형	활동비: 월 20만 원(6개월)
2005	공익형, 교육형, 복지형, 인력파견형, 시장형	
2006	공익형, 교육복지형(교육형, 복지형), 자립지원형(인력파견형, 시장형)	활동비: 월 20만 원(7개월) 부대비용: 1인당 10~15만 원
2007	공익형, 교육형, 복지형, 시장형, 인력파견형	
2008	공공분야: 사회공헌형(공익형, 교육형, 복지형), 인큐베이터형 민간분야: 인력파견형, 소득창출형(시장Ⅲ형)	활동비: 월 20만 원(7개월) 부대비용: 1인당 11~15만 원
2009	공공분야: 공익형, 교육형, 복지형 민간분야: 인력파견형, 시장형, 창업모델형	
2010	공공분야: 공익형, 교육형, 복지형 민간분야: 인력파견형, 시장형, 창업모델형	
2011	공공분야: 공익형, 교육형, 복지형 민간분야: 인력파견형, 시장형, 창업모델형, 시장자립형	
2012	공공분야: 공익형, 교육형, 복지형 민간분야: 인력파견형, 시장형 공동작업형, 시장형 제조판매형	
2013	공공분야: 공익형, 교육형, 복지형 민간분야: 인력파견형, 시장형 공동작업형, 시장형 제조판매형	활동비: 월 20만 원(9개월) 부대비용: 1인당 11~15만 원
2014	사회공헌분야: 공익형, 교육형, 복지형 시장진입형: 인력파견형, 공동작업형, 제조판매형	활동비: 월 20만 원 (9~12개월) 부대비용: 1인당 12~16만 원

2015	노인사회활동: 공익활동(전국형, 지역형), 재능나눔활동 창업활동: 공동작업형, 제조판매형, 고령자친화기업 취업활동: 인력파견형, 시니어인턴십 경력유지활동: 시니어직능클럽	활동비: 월 20만 원 (9~12개월) 부대비용: 1인당 14~16만 원
2016	노인사회활동: 공익활동, 재능나눔활동 노인일자리(시장형): 시장형 사업단, 인력파견형 사업단, 시니어인턴십, 고령자친화기업	
2017	노인사회활동: 공익활동, 재능나눔활동 노인일자리(시장형): 시장형 사업단, 인력파견형 사업단, 시니어인턴십, 고령자친화기업, 기업연계형	활동비: 월 22만 원 (9~12개월) 부대비용: 1인당 14~16만 원
2018	노인사회활동: 공익활동, 재능나눔활동 노인일자리(시장형): 시장형 사업단, 인력파견형 사업단, 시니어인턴십, 고령자친화기업, 기업연계형	활동비: 월 27만 원 (9~12개월) 부대비용: 1인당 14~16만 원
2019	노인사회활동: 공익활동, 재능나눔활동 노인일자리: 사회서비스형, 시장형 사업단, 인력파견형 사업단, 시니어인턴십, 고령자친화기업, 기업연계형	

출처: 이석원 외(2016) 내용을 발췌 및 수정

2019년을 기준으로 각 사업유형의 내용과 지원, 대상을 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 우선, 노인일자리사업의 약 70%를 차지하고 있는 공익활동은 노인이 자기만족과 성취감 향상, 지역사회 공익증진을 위해 참여하는 봉사 성격의 활동으로, 자치단체의 경상 보조 지원으로 운영되고 있다. 대상자는 만 65세 이상으로 기초연금을 수급하는 노인으로 저소득층을 우선 선발하며, 9~12개월 동안 참여할 수 있다. 1인당 월 27만 원의 활동비와 14~16만 원의 부대 경비가 지원된다. 공익활동의 세부 유형은 <표 2-3>과 같다.

〈표 2-3〉 공익활동 세부내용

유형	세부사업 내용
노노케어	독거노인, 조손가정 노인, 거동불편 노인, 경증치매 노인 등 취약노인 가정을 방문하여 일상생활을 안정적으로 유지할 수 있도록 안부확인, 말벗 및 생활 안전 점검 등 필요한 서비스를 제공
취약계층 지원	장애인, 다문화 가정, 한부모 가족 아동 등 취약계층에게 상담·교육 및 정서적 지원 등 필요한 서비스를 제공 (예: 장애인 봉사, 다문화 가정봉사, 한부모 가족 봉사, 청소년 선도 봉사, 생활 시설 이용자 지원 등)
공공시설 봉사	복지시설, 공공의료시설, 교육(보육)시설, 지역 내 주거환경 및 생태환경 정화 등 지역사회 내 필요한 공익서비스를 제공하기 위해 필요한 각종 사항을 지원 (예: 학교급식 지원, 스쿨존 교통지원, CCTV 상시관제, 보육 시설지원, 지역아동센터 지원, 도서관 지원, 공원, 놀이터 등 공공시설 지원, 문화재 시설지원, 공공의료 및 복지시설지원, 지역사회 환경개선, 주정차 질서계도, 어린이 안심 등하교 지원 등)
경륜전수 활동	노인이 평소 가지고 있는 경험과 지식, 삶의 지혜를 동 세대, 아동·청소년 세대 등 지역공동체 구성원들과 공유 (예: 건강체조 취미 생활지도, 문화공연 활동, 체험 활동 지원, 경륜전수 활동 등)

재능나눔활동은 재능을 보유한 노인이 자기만족과 성취감 향상을 위해, 그리고 지역사회의 공익증진을 위해 자발적으로 참여하는 봉사 성격의 활동으로, 소득 수준과 관계없이 만 65세 이상 노인이 참여할 수 있으며 선발 시 경력이 우선 고려된다. 예산지원은 민간 경상 보조 방식으로 이루어지는데, 참여노인 1인당 월 10만 원의 활동비가 6개월 동안 지원된다.

〈표 2-4〉 재능나눔활동 세부내용

유형	세부사업 내용
노인 안전예방 활동	노인 여가 복지시설 및 공공시설 안전관리 활동
상담 안내 활동	노인 상담, 학대 예방, 인권 지킴, 안내(박물관, 내외국인 대중교통 안내, 복지 서비스 등) 등의 활동
학습지도 활동	교육 및 학습지도 활동
문화예술 활동	음악회, 공연 등 문화공연 활동
기타 활동	활동유형에 포함되지 않는 활동

2019년 처음 도입된 사회서비스형 일자리는 취약계층 지원시설 및 돌봄시설 등 사회적 도움이 필요한 영역에 노인 인력을 활용하여 필요한 서비스를 제공하는 일자리로, 기초연금을 수급하는 만 65세 이상 노인이 참여할 수 있다. 동 사업은 자치단체의 경상 보조로 운영되는데, 10~11개월 동안 월 54~59.4만 원의 활동비와 연간 1인당 48.9만 원의 부대 경비가 지원된다.

〈표 2-5〉 사회서비스형 세부내용

유형	세부사업 내용
아동 시설지원	돌봄서비스 이용 아동, 등하교 및 급식 지원, 보육교사 보조, 생활지도 서비스 제공 (예: 지역아동센터 지원, 다함께 돌봄시설 지원, 보육시설 지원 등)
청소년 시설지원	관련 시설 환경정비 및 급식 지원 서비스 제공 (예: 청소년 수련관 시설지원, 청소년 상담복지센터 등 지원)
장애인 시설지원	장애인 보호시설 등 대상자 보조 및 지원, 이용대상자 보조 및 급식 지원 서비스 제공 (예: 장애인 관련 시설 등 지원, 장애인특수학교 지원)
취약가정 시설지원	한부모 가족의 아동보호 및 교육지원, 새터민 등 정서 지원을 통한 정착지원, 관련 시설 환경정비 및 급식 지원 서비스 제공 (예: 한부모복지시설 지원, 다문화가족시설 지원, 건강가정지원센터 지원)
노인 시설지원	시설이용 노인 서비스 지원 및 환경정비 지원(경로당 제외), 학대 예방 지원, 캠페인 및 각종 노인시설지원 서비스 제공 (예: 재가노인복지시설 지원, 노인보호전문기관 지원)
기타 시설지원	기타 지역 내 취약시설 또는 사회적 공헌 유형 등을 지원

시장형 사업단은 노인에게 적합한 업종 중 소규모 매장 및 전문 직종 사업단 등을 공동으로 운영하여 일자리를 창출하는 사업이다. 일정 기간 사업비 또는 참여자 인건비 일부를 보충 지원하고 추가 사업 수익으로 연중 운영된다. 동 사업은 자치단체 경상 보조로 1인당 연 230만 원의 사업비가 지원된다. 참여대상은 만 60세 이상으로, 경력이 우선적인 선발기준으로 고려된다.



〈표 2-6〉 시장형 사업단 세부내용

유형	세부사업 내용
공동작업형	공동작업장 운영사업
제조판매형	식품제조·판매 사업, 공산품 제작·판매 사업, 매장운영사업, 지역영농사업, 기타 제조·판매 사업
서비스제공형	영유아·청소년 교육지원, 아파트 택배 사업, 지하철택배 사업, 세차 및 세탁사업, 소상공인 협력사업, 기타 서비스 제공형

인력파견형 사업단은 수요처의 요구에 의해 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당 수요처로 연계하여 근무 기간에 대한 일정 임금을 받게 하는 일자리이다. 자치단체의 정상 보조로 1인당 연 15만 원의 사업비가 지원된다. 참여대상은 만 60세 이상이다.

〈표 2-7〉 인력파견형 사업단 세부내용

유형	세부사업 내용
관리사무	경영, 영업, 판매 및 운송 관련 관리자, 기타 사무직
공공/전문직	교육 관련 종사자, 기타 전문직
서비스	예식 및 보건의료 서비스, 운송 및 여가 서비스, 조리 및 음식 서비스, 배달원
판매	계산원·매표원, 판매원·판매 단순종사자
농림어업숙련	농림어업 작물 재배 종사자
기능원 및 관련 기능	식품 가공 관련 종사자, 기타 기능 관련직
생산·제조·단순 노무	생산·제조, 단순노무직, 기타

그 외 사업유형인 시니어인턴십, 고령자친화기업, 기업연계형사업은 만 60세 이상을 대상으로 하며, 민간 정상 보조를 통해 운영된다. 각각을 상술하면 다음과 같다. 우선, 시니어인턴십은 만 60세 이상 고령자를 인턴으로 고용하는 기업을 대상으로 인건비를 지원하여 고령자 고용 확대를 도모하는 사업이다. 민간의 지원으로 운영되고 있으며, 1인당 월 최대 45만 원(3+3개월)의 인건비가 보조 지원된

다. 세부 유형으로는 일반형, 전략직종형, 장기취업유지형이 있다.

고령자친화기업은 고령자가 다른 연령대와 경쟁력을 가질 수 있는 적합한 직종에서 다수의 고령자를 고용하는 기업의 설립을 지원하여 고령자 고용 확대를 도모하는 사업이다. 1개소당 최대 3억 원의 사업비가 지원된다. 세부 유형으로는 기업인증형, 모기업연계형, 시장형사업단발전형, 브릿지형, 시니어직능형이 있다.

기업연계형은 기업이 적합한 노인일자리를 창출하고 유지하는데 필요한 직무모델 개발, 설비 구입 및 설치, 4대 보험료 등 간접비용을 지원하여 고령자 고용 확대를 도모하는 사업이다. 1개소당 연 200만 원 내외의 사업비가 지원된다. 세부 유형으로는 일반형, 세대통합형이 있다

---

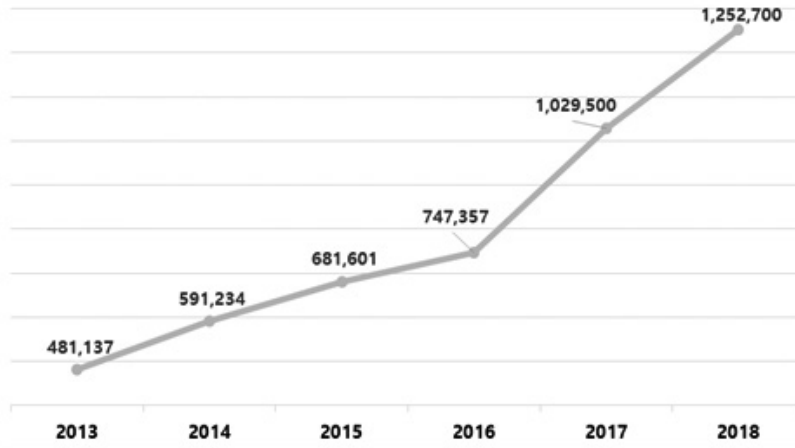
## 제2절 노인일자리사업 예산 및 수행체계

### 1. 예산

노인일자리사업의 예산지원방식은 사업유형에 따라 상이한데, 크게 자치단체 경상 보조와 민간 경상 보조로 구분할 수 있다. 자치단체 경상 보조는 보건복지부가 지방자치단체에 사업량과 예산을 배분하고, 지방자치단체가 나머지 예산을 매칭(서울 30%, 그 외 지역 50%)하는 형태로 분담한다. 반면, 민간 경상 보조는 보건복지부가 운영기관에 사업을 위탁하고 예산을 전액 지원하는 방식이다. 자치단체 경상 보조를 받는 사업유형에는 공익활동, 시장형, 사회서비스형, 인력파견형 사업단이 있으며, 민간 경상 보조를 받는 사업유형에는 재능나눔활동, 시니어인턴십, 고령자친화기업, 기업연계형 사업이 포함된다.

노인일자리사업이 정착기에 접어든 2013년 이후 연도별 예산 추이는 <그림 2-1>과 같다. 특히, 2017년부터는 총예산이 1조 원을 넘는 등 최근에 올수록 급증한 사업량과 맞물려 가파르게 늘어난 것을 알 수 있다.

〈그림2-1〉 연도별 총예산 추이



〈표 2-8〉은 노인일자리사업의 총예산액의 연도별 증가율과 함께 이를 구성하는 국비와 지방자치단체 예산을 나타낸 것이다. 상기한 그림에서와 같이 총예산의 증가 폭이 가장 두드러지는 2017년도에는 전년도 대비 총예산이 37.75%나 늘어난 것을 알 수 있다. 또한, 총예산증가율이 약 10%로 나타난 2016년을 제외하고, 2013년 이후 매년 15% 이상씩 크게 증가하였다. 총예산 중 국비와 지방비의 비율은 2018년을 기준으로 각각 약 51%와 49%로 나타났다.

〈표 2-8〉 연도별 총예산 및 구성

단위: 백만 원 (%)

구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018
총예산액(국비)	481,137	591,234	681,601	747,357	1,029,500	1,252,700
국비	239,763 (49.83)	297,265 (50.27)	349,900 (51.33)	382,416 (51.16)	523,200 (50.82)	634,900 (50.68)
총예산증가율	-	22.88	15.28	9.64	37.75	21.68

출처: 변경선 외(2018) 내용을 발췌 및 수정

## 2. 수행체계

### 1) 자치단체 경상 보조 사업의 수행체계

자치단체 경상 보조의 지원을 받는 노인일자리사업 수행체계의 주요 주체에는 보건복지부, 지방자치단체(광역시·도, 기초자치단체), 개발원, 수행기관이 포함된다. 사업 진행단계에 따라 각 주체의 역할을 정리하면 <표 2-9>와 같다.

<표 2-9> 수행체계: 자치단체 경상 보조 사업

진행단계	주체	역할
기본계획수립	보건복지부	- 노인일자리사업 기본계획 수립 및 지자체 예산 배분
	광역시·도	- 보건복지부 노인일자리사업 기본방향 및 국고 내시 기준에 근거하여 시도별 기본계획 수립 - 시군구별 사업량, 전담인력 및 예산 배분계획 수립 후 통보
	기초자치단체	- 광역 시도 기본계획에 근거하여 시군구별 자체계획 수립 - 노인일자리사업 수행기관 선정(심사 및 지정), 위탁계약 체결 - 수행기관별 사업량, 예산, 전담인력 등 배분
사업운영계획수립	수행기관	- 사업계획 등록 및 심사
사업추진준비	수행기관	- 참여자 모집 및 선발 - 수요처(자) 등 개발 및 선정
참여자 교육	수행기관	- 소양 및 활동(직무) 교육 실시
사업관리	수행기관	- 활동관리 및 활동비 지급(공익활동) - 근무관리 및 임금 지급(사회서비스형, 시장형)
사업평가	사업평가	- 만족도 조사(참여자, 수요처(자) 등) - 사업평가 및 차기년도 사업계획 수립

1단계는 기본계획 수립으로, 이 단계에서의 주요 역할 주체에는 보건복지부, 광역 시·도, 기초자치단체가 포함된다. 먼저 보건복지부는 노인일자리사업 기본계획 수립 및 시·도별 예산을 배분한다. 다음으로 광역 시·도는 보건복지부의 노인일자리사업 기본방향 및 국고 내시 기준에 근거하여 시·도별 기본계획을 수립한다. 이어 시·군·구별 사업량, 전담인력 및 예산 배분계획을 수립 후 각 기초자치단체에 통보한다. 마지막으로 기초자치단체는 광역 시·도 기본계획에 근거하여 시·군·구별 자체계획을 수립하고 노인일자리 업무시스템에 등록한다. 이어 노인일자리 및 사회활동 지원사업 위원회를 구성하고, 수행기관을 선정한다. 선정된 수행기관별 사업량, 예산 및 전담인력 등을 배분하고, 각 수행기관과 위탁계약을 체결한다.

2단계는 사업운영계획 수립으로, 주요 역할 주체는 수행기관이다. 수행기관은 업무시스템에 단위사업 계획서를 등록하고 심사를 신청하여 지자체 및 보건복지부(한국노인인력개발원)로부터 심사와 승인을 받는다.

3단계는 사업추진 준비 단계로 수행기관을 주축으로 참여자 모집·선발과 수요처 등의 개발·선정이 이루어진다. 참여자는 유형별 선발기준에 근거한 공개모집이 원칙이며, 사업유형에 따라 조금씩 차이가 있다. 공익활동의 경우 기초지자체를 통한 통합모집과 선발이 진행되며, 사회서비스형은 지자체 주도하에 수행기관 통합모집 및 수행기관별 선발이 이루어진다. 시장형과 인력파견형의 경우에는 수행기관별 참여자 공개모집을 실시한다. 한편, 동 단계에서 수행기관은 참여노인이 활동할 수 있는 활동지역(수요처)을 개발하고 선정하며, 수혜자(서비스대상자)의 발굴과 선정도 진행한다.

4단계는 참여자 교육 단계로, 수행기관이 참여노인을 대상으로 필요한 소양 및 활동(직무) 교육을 실시한다. 공익활동은 안전교육 이외에도 활동에 필요한 활동 교육이 실시되며, 시장형과 사회서비스형의 경우 안전교육을 포함해 소양 교육과 직무 교육이 실시된다.

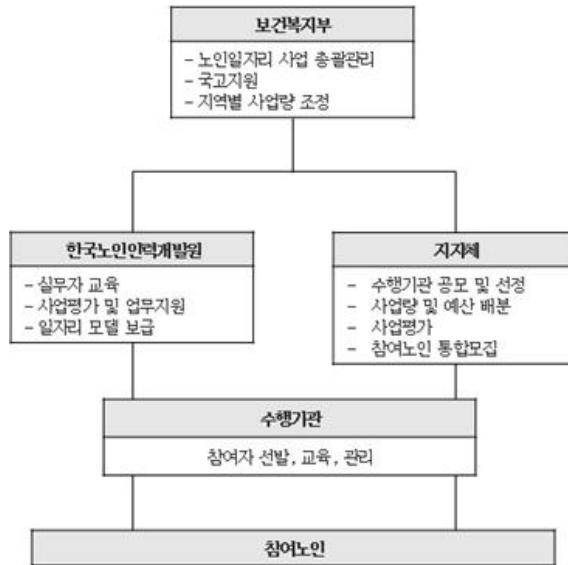
5단계는 사업관리 단계이며, 수행기관은 사업유형에 따라 다음의 업무를 수행한다. 공익활동의 경우 수행기관은 참여노인과 수요처(수요자)를 매칭한 후, 현장 수시방문 등을 통해 활동을 관리하고 활동일지를 수령하여 활동비를 지급한다. 시장형과 사회서비스형은 수행기관이 근무현장 방문 등의 근

무 관리와 함께 개인별 근로시간을 확인하여 임금과 보수를 지급한다.

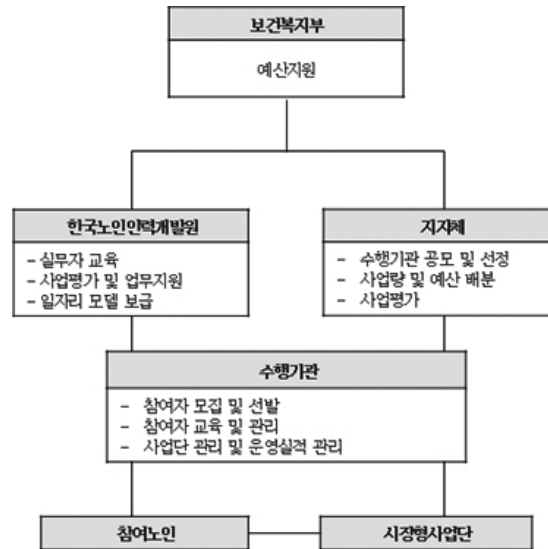
마지막 단계는 사업평가 단계이다. 동 단계에서 수행기관은 참여자, 수요처(자) 등에게 만족도 조사를 실시하며, 추진사업에 대한 사업평가를 실시한다. 또한, 차기년도 사업계획 수립 시 이를 반영하여 발전방안을 모색한다.

아래 <그림 2-2>, <그림 2-3>, <그림 2-4>는 자치단체 경상 보조 사업에 해당하는 사업유형(공익활동, 시장형, 인력파견형) 각각의 수행체계를 나타낸 것이다.

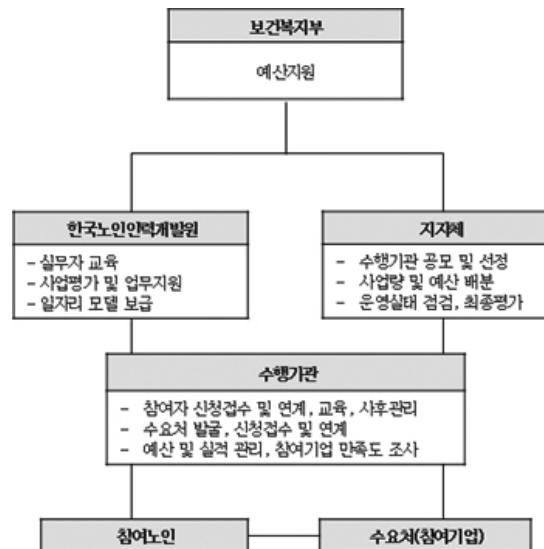
(그림 2-2) 공익활동 수행체계



(그림 2-3) 시장형 수행체계



(그림2-4) 인력파견형 수행체계



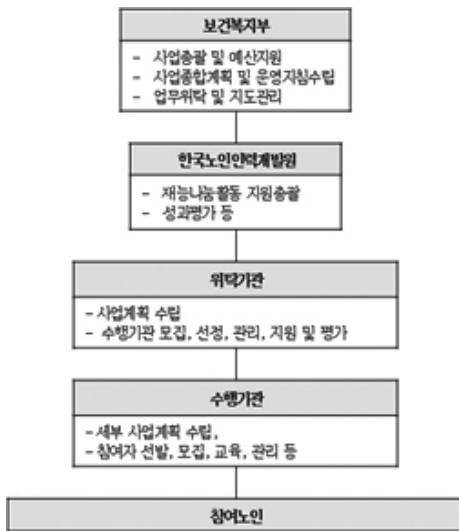


## 2) 민간단체 경상 보조 사업의 수행체계

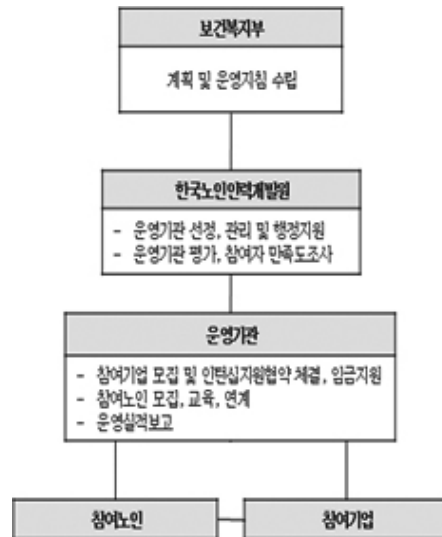
민간단체 경상 보조로 수행되는 사업에는 재능나눔형, 시니어인턴십, 고령자친화기업, 기업연계형이 있다. 이들 사업의 수행체계에는 앞서 살펴본 지자체 경상 보조 사업들과 달리 지자체의 역할이 두드러지지 않는다. 각 사업유형별로 구체적인 수행체계를 살펴보면 다음과 같다. 우선, 재능나눔형 사업의<그림 2-5>와 같이 수행체계의 주요 주체는 보건복지부, 개발원, 위탁기관, 그리고 수행기관이 포함된다.

<그림 2-6>의 시니어인턴십 사업 수행체계의 주요 주체로는 보건복지부, 개발원, 운영기관이 있다. 보건복지부는 계획과 지침을 수립하고, 개발원이 운영기관의 선정, 관리, 지원을 담당한다. 운영기관은 참여노인을 모집, 선발, 교육하는 한편 참여기업의 신청을 받아 인턴십 지원협약을 체결한다. 이후 참여노인과 참여기업을 연계하여 당사자 간 인턴십 약정서가 체결되면 참여기업에 지원금을 지급한다.

<그림2-5> 재능나눔형 수행체계

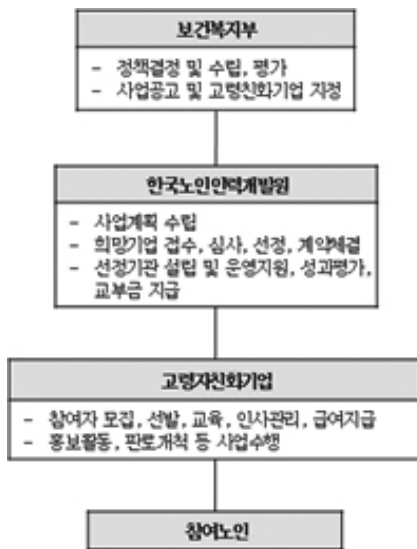


<그림2-6> 시니어인턴십 수행체계

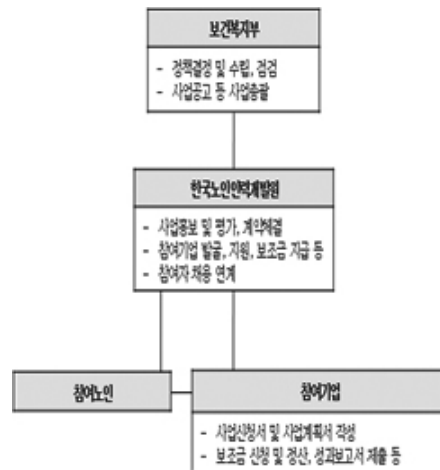


〈그림 2-7〉과 같이 고령자친화기업의 수행체계에서 보건복지부는 관련 정책 결정 및 수립, 사업공고, 정책평가, 고령친화기업 지정 등의 업무를 담당한다. 보건복지부의 위탁을 받은 개발원은 사업계획을 수립하고 희망 기업으로부터 신청서를 접수 받아 심사, 선정, 계약체결, 기업설립 및 운영 지원, 보조금 교부, 성과평가와 같은 일련의 업무를 수행한다. 고령친화기업으로 선정된 기관은 참여자 모집, 선발, 교육, 관리, 급여지급 등 사업을 수행한다.

〈그림2-7〉 고령친화기업 수행체계



〈그림2-8〉 기업연계형 수행체계



기업연계형 사업의 수행체계를 간략히 나타내면 〈그림 2-8〉과 같다. 보건복지부가 관련 정책 결정을 비롯해 사업공고, 사업지도, 점검 등 사업을 총괄하는 역할을 하고, 개발원이 사업홍보, 참여기업 발굴과 계약체결, 지원 및 평가 등의 업무를 수행하는 한편 지원금을 지급하고 참여자를 연계한다. 사업신청 후 선정된 참여기업은 보조금을 받아 사업을 수행하고, 보조금을 정산한다.

---

## 제3절 노인일자리사업 및 참여자 현황

### 1. 노인일자리사업 추진현황

가장 최근 노인일자리통계동향을 토대로 구체적인 사업유형에 따라 노인일자리사업 추진현황을 정리하면 <표 2-10>과 같다. 2018년 노인일자리사업의 사업단 수는 8,772개로 전체 참여자 수는 590,262명에 달한다. 전체 사업단 중 공익활동 사업단 수는 5,656개(약 64.5%)로 노인일자리사업의 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 다음으로 시장형 사업단은 1,758개로 전체의 약 20% 수준이었다. 이어 재능나눔활동 804개, 기업연계형 236개, 인력파견형 사업단 165개, 시니어인턴십 94개, 고령자친화기업 59개 순으로 사업단이 많았다. 그러나 참여자 수를 기준으로 살펴보면 공익활동 참여자 수가 전체 참여자 수의 76.1%를 차지하며 그 비중이 커지는 반면, 시장형 사업단의 참여자 수는 전체의 9.2%로 사업단 수에 비해 그 비중이 감소하였다. 이는 시장형 사업단이 공익활동과 비교하여 훨씬 더 적은 참여자로 이루어진 소규모 형태임을 보여준다.

〈표 2-10〉 2018년 노인일자리사업 사업유형별 추진현황

단위: 개, 명, (%)

구분	사업단 수	누적 참여자 수
전체	8,772(100)	590,262(100)
공익활동	5,656(64.5)	449,359(76.1)
노노케어	1,204	93,638
취약계층지원	260	13,498
공공시설봉사	3,608	327,688
경륜전수	584	14,535
재능나눔활동	804(9.2)	54,264(9.2)
시장형 사업단	1,758(20.0)	54,585(9.2)
공동작업형	379	15,445
제조판매형	1,023	19,397
서비스제공형	356	19,743
인력파견형 사업단	165(1.9)	20,067(3.4)
시니어인턴십	94(1.1)	5,686(1.0)
고령자친화기업	59(0.7)	1,708(0.3)
고령자친화기업	51	1,468
시니어직능클럽	8	240
기업연계형	236(2.7)	4,593(0.8)

자료 : 한국노인인력개발원(2019), 2018 노인일자리통계동향.

〈그림 2-9〉는 전체 노인일자리사업의 사업량의 연간 변화 추이를 나타낸 것으로, 15년 동안 꾸준한 양적 확대가 있었음을 알 수 있다. 2004년 노인일자리사업의 첫 시행 당시 약 3만 5천 개였던 일자리 수는 2007년 약 12만 개, 2009년 약 22만 개, 2014년 약 34만 개, 2016년 약 43만 개, 2017년 약 50만 개에 달하는 등 최근에 올수록 매우 가파르게 증가하고 있다.

〈그림2-10〉 공익활동 참여자 수 변화



자료 : 한국노인인력개발원(2019), 2018 노인일자리통계동향.

보다 구체적으로 최근 10년간 노인일자리사업의 추진현황을 수행기관 중심으로 살펴보기 위해, 〈표 2-11〉과 같이 공익활동 및 취업·창업 일자리(시장형 및 인력과견형 포함)의 사업단 수와 추진 실적을 살펴보았다. 그 결과, 사업단 수는 2007년 2,547개에서 2017년 7,200개로 3배 가까이 증가하였다. 같은 기간 실적 또한 2007년 115,646개에서 2017년 450,134개로 약 4배 증가하였다. 공익활동의 비중은 2007년 전체 실적의 89.4%를 차지하였으나 2018년 85.8%로 다소 감소한 반면 취업·창업 일자리는 같은 기간 10.6%에서 14.2%로 증가하였다. 이러한 비중은 연도별로 조금씩 차이가 있으나, 공익활동이 압도적으로 컸다.

〈표 2-11〉 연도별 노인일자리사업 실적: 공익활동 및 취창업형을 중심으로

단위: 개(%)

구분	사업단 수	추진실적		
		전체(A+B)	공익활동(A)	취업·창업 일자리(B)
2007	2,547	115,646(100)	103,415(89.4)	12,231(10.6)
2008	3,009	126,370(100)	110,389(87.4)	15,981(12.6)
2009	4,343	222,616(100)	195,797(88.0)	26,818(12.0)
2010	4,441	216,441(100)	191,676(88.6)	24,765(11.4)
2011	5,014	220,346(100)	194,480(88.3)	25,866(11.7)
2012	5,513	243,249(100)	217,710(89.5)	25,539(10.5)
2013	5,909	255,521(100)	227,439(89.0)	28,082(11.0)
2014	6,438	299,522(100)	269,244(89.9)	30,278(10.1)
2015	7,091	337,759(100)	305,140(90.3)	32,619(9.7)
2016	6,718	380,916(100)	290,625(76.3)	90,291(23.7)
2017	7,200	441,544(100)	359,932(81.5)	81,612(18.5)
2018	7,579	524,786(100)	450,134(85.8)	74,652(14.2)

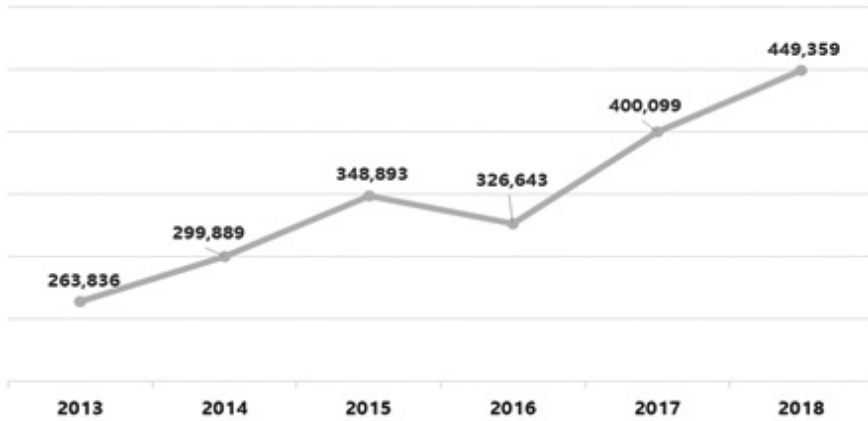
주1) 수행기관이 수행하는 주요 취창업형 사업유형인 시장형·인력파견형 사업단 포함

자료: 한국노인인력개발원(2019), 2018 노인일자리통계동향

다음으로 현재 수행기관이 수행하는 노인일자리사업의 주요 사업유형인 공익활동, 취·창업형(시장형, 인력파견형 포함) 일자리 각각에 대해 노인일자리사업 정착기인 2013년 이후 참여자 규모의 변화를 살펴보았다. 그 결과, 세 가지 유형의 사업 참여자 수 모두 2013년과 비교하여 크게 증가한 것으로 나타났다. 상술하면, 공익활동의 경우 2013년 대비 약 152%, 인력파견형 일자리는 약 163% 증가하였다. 시장형 일자리의 경우 더욱 큰 증가 폭을 보이며 2013년 대비 365% 늘어난 것으로 파악되었다. 비록 참여자 수 증가 폭은 시장형, 인력파견형, 공익활동의 순서로 크게 나타났으나, 기준이 되는 2013년 참여자 수에서 공익활동의 규모가 월등히 컸으므로 2017년 기준 참여자 수 역시 공익활동이 압도적으로 많았다.

(그림 2-10) 공익활동 참여자 수 변화

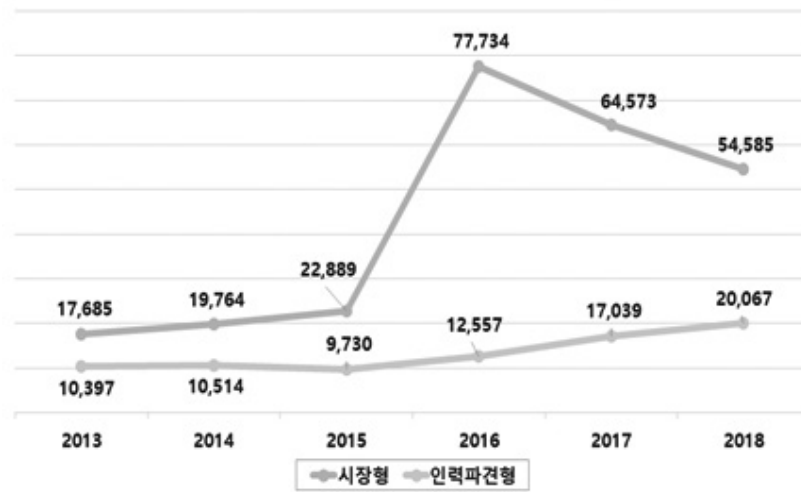
(단위: 명)



자료: 한국노인인력개발원(2014-2019) 2013-2018 노인일자리통계동향

(그림 2-11) 취창업형 참여자 수 변화

(단위: 명)



자료: 한국노인인력개발원(2014-2019) 2013-2018 노인일자리통계동향

지금까지 살펴본 바와 같이 노인일자리사업은 사업이 첫 시행된 이후 지속적인 양적 성장을 거듭해 왔다. 이 같은 경향은 사업유형에 관계없이 사업단 수와 참여자 수 측면에서 모두 확인할 수 있었으며, 특히 공익활동과 시장형 사업 참여자가 전체 노인일자리사업 참여자의 약 85%를 차지할 만큼 많은 비중을 차지했다. 이들 사업유형이 대개 일선 수행기관을 통해 추진된다는 점을 고려할 때, 노인일자리 사업에서 수행기관이 차지하는 역할의 중요성과 위상 역시 사업의 확대와 더불어 더욱 강조되어야 할 것으로 보인다.

## 2. 참여자 일반 특성 현황

### 1) 참여자 연령

〈표 2-12〉와 같이, 2018년 전체 노인일자리사업 참여자의 평균연령은 70.7세로, 2016년 71.3세에 비해 0.6세 감소하였다. 3개년도 모두 공익활동, 재능나눔활동, 및 시장형 사업단 참여자의 평균연령이 70대로 나타났으며, 그 외 사업유형은 60대로 나타났다. 그중에서도 시니어인턴십 참여자의 평균연령이 2016년 67.3세, 2017년 66.0세, 2018년 65세로 가장 적었고, 공익활동 참여자의 평균연령이 2016년 75.3세, 2017년 75.8세, 2018년 76.1세로 가장 높았다. 이는 연령에 따라 실제 매칭되는 사업 유형에 다소 차이가 존재함을 보여준다. 즉, 사업 성격이 보다 근로에 가까워 더 높은 수익이 보장되는 사업유형에 60대 참여자가 많은 반면, 시간과 강도 등에서 상대적으로 접근이 수월한 공익활동에 75세 이상 초고령 노인들이 참여하는 경우가 많음을 알 수 있다.

〈표 2-12〉 연도별 노인일자리사업 사업유형별 참여자 평균연령

(단위: 세)

구분	전체	공익활동	시장형	인력파견형	재능나눔	시니어인턴십	고령자친화기업
2016	71.3	75.3	73.8	67.9	74.0	67.3	69.3
2017	70.8	75.8	72.7	68.1	74.4	66.0	67.6
2018	70.7	76.1	72.2	67.7	74.7	65.5	68.1

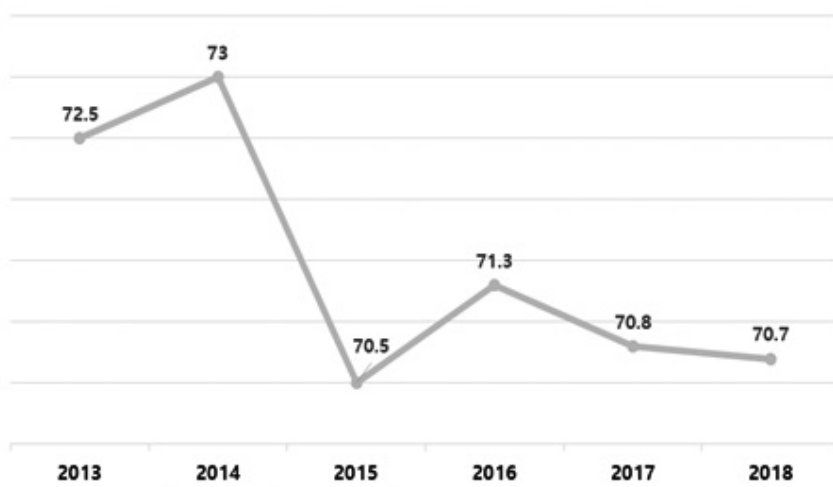
자료 : 한국노인인력개발원(2017-2019) 2016-2018 노인일자리통계동향



아래 <그림 2-12>는 2013년 이후 노인일자리사업 전체 참여자의 평균연령 추이를 나타낸 것이다. 2014년을 제외하고 대체로 평균연령이 젊어지는 추세를 관찰할 수 있다. 평균연령이 72.5세로 나타난 2013년에 비해 2018년 참여자의 평균연령은 70.7세로 감소하였다.

(그림 2-12) 연도별 노인일자리사업 참여자 평균연령 추이

(단위: 세)



자료: 한국노인인력개발원(2014-2019) 2013-2018 노인일자리통계동향

## 2) 참여자 성별

〈표 2-13〉 연도별 노인일자리사업 사업유형별 참여자 성별

단위: 명(%)

구분		전체	공익활동	시장형	인력파견형	재능나눔	시니어인턴십	고령자친화기업
2016	여성	310,574 (66.7)	230,132 (70.7)	54,291 (69.8)	5,587 (44.5)	16,953 (40.7)	3,018 (44.8)	593 (38.4)
	남성	155,269 (33.3)	95,511 (29.3)	23,443 (30.2)	6,970 (55.5)	24,681 (59.3)	3,712 (55.2)	952 (61.6)
	전체	465,843 (100.0)	325,643 (100.0)	77,734 (100.0)	12,557 (100.0)	41,634 (100.0)	6,730 (100.0)	1,545 (100.0)
2017	여성	359,661 (67.3)	281,819 (70.4)	47,822 (74.1)	8,021 (47.1)	19,460 (41.8)	1,926 (36.6)	613 (55.7)
	남성	174,998 (32.7)	118,280 (29.6)	16,751 (25.9)	9,018 (52.9)	27,120 (58.2)	3,342 (63.4)	487 (44.3)
	전체	534,659 (100.0)	400,099 (100.0)	64,573 (100.0)	17,039 (100.0)	46,580 (100.0)	5,268 (100.0)	1,100 (100.0)
2018	여성	399,297 (68.2)	322,940 (71.9)	40,619 (74.4)	9,622 (47.9)	23,368 (43.1)	1,932 (34.0)	816 (55.6)
	남성	186,132 (31.8)	126,419 (28.1)	13,966 (25.6)	10,445 (52.1)	30,896 (56.9)	3,754 (66.0)	652 (44.4)
	전체	585,429 (100.0)	449,359 (100.0)	54,585 (100.0)	20,067 (100.0)	54,264 (100.0)	5,686 (100.0)	1,468 (100.0)

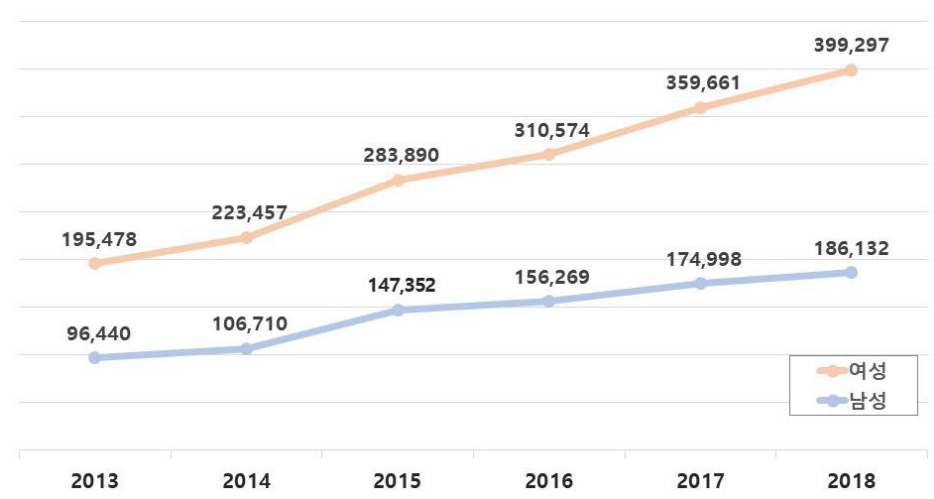
자료: 한국노인인력개발원(2017-2019) 2016-2018 노인일자리통계동향

최근 노인일자리사업 참여자의 성별을 사업유형별로 살펴보면 〈표 2-13〉과 같다. 2016년부터 2018년에 이르기까지 전체 참여자 중 여성이 남성에 비해 월등히 많음을 알 수 있다. 특히, 공익활동과 시장형 사업에 여성 참여자가 집중되어 있는 것으로 나타났다. 반면, 인력파견형, 재능나눔, 시니어인턴십의 경우 남성 참여자가 여성 참여자보다 많았다. 고령자친화기업의 경우 2016년에 남성이 여성에 비해 더 많이 참여하였으나, 2017년과 2018년에는 여성 참여자가 더 많았다. 상기한 결과는 참여자의 성별에 따라 연계되는 일자리 유형에 다소 차이가 있음을 보여준다.

〈그림 2-13〉과 같이 2013년부터 2018년까지 노인일자리사업 전체 참여자 성별 변화 추이를 검토한 결과, 여성 참여자의 수가 남성 참여자 수를 초과하는 경향이 꾸준히 유지되었다. 또한, 그 격차는 최근 더욱 커지는 것으로 나타나 여성 참여자 수가 더 급격하게 증가하는 것으로 관찰되었다.

〈그림 2-13〉 연도별 노인일자리사업 참여자 성별 추이

단위: 세



자료: 한국노인인력개발원(2014-2019) 2013-2018 노인일자리통계동향

### 3) 참여자 학력

〈표 2-14〉는 노인일자리사업 참여자의 교육수준을 사업유형별로 정리한 것이다<sup>3)</sup>. 2018년에 가까워질수록 최종학력이 초등학교 이하인 응답자의 비중이 점차 감소하고, 중학교 졸업 이상인 참여자 비중이 늘어나는 것을 알 수 있다. 따라서 전반적인 참여자의 교육수준이 향상되고 있는 것으로 해석할 수 있는데, 앞서 살펴본 참여자 평균연령이 젊어지는 것과 무관하지 않은 것으로 추측된다. 또한, 교육수준은 사업유형에 따른 차이도 나타났다. 즉, 여성 참여자의 비중이 높았던 공익활동과 시장형 사업에

3)고령자친화기업과 기업연계형 참여자의 교육수준 정보는 제공되지 않아 제외함

반해 남성 참여자가 더 많은 것으로 드러난 인력파견형, 재능나눔활동, 시니어인턴십의 교육수준이 상대적으로 높았다.

〈표 2-14〉 연도별 노인일자리사업 사업유형별 참여자 학력

(단위: 명(%))

구분		전체	공익활동	시장형	인력파견형	재능나눔	시니어인턴십
2016	무학	91,449 (19.7)	71,688 (21.9)	15,491 (19.9)	1,997 (15.9)	2,046 (4.9)	227 (3.4)
	초졸	184,264 (39.6)	135,610 (41.5)	33,086 (42.6)	2,624 (20.9)	11,480 (27.6)	1,464 (21.8)
	중졸	79,151 (17.0)	49,210 (15.1)	14,398 (18.5)	3,136 (25.0)	10,775 (25.9)	1,632 (24.2)
	고졸	60,722 (13.1)	33,149 (10.1)	10,514 (13.5)	3,260 (26.0)	11,611 (27.9)	2,188 (32.5)
	전문대졸	4,299 (0.9)	2,076 (0.6)	710 (0.9)	294 (2.3)	1,008 (2.4)	211 (3.1)
	대졸이상	14,803 (3.2)	6,097 (1.9)	2,325 (3.0)	1,246 (9.9)	4,569 (11.0)	566 (8.4)
	알수없음	30,610 (6.6)	28,813 (8.8)	1,210 (1.6)	0 (0.0)	145 (0.3)	442 (6.6)
	합계	465,298 (100.0)	326,643 (100.0)	77,734 (100.0)	12,557 (100.0)	41,634 (100.0)	6,730 (100.0)
2017	무학	51,411 (9.6)	41,123 (10.3)	3,482 (5.4)	3,294 (19.3)	3,402 (7.3)	110 (2.1)
	초졸	117,524 (22.0)	87,909 (22.0)	12,837 (19.9)	3,412 (20.0)	12,525 (26.9)	841 (16.0)
	중졸	55,839 (10.5)	31,413 (7.9)	6,989 (10.8)	4,013 (23.6)	12,043 (25.9)	1,381 (26.2)
	고졸	46,436 (8.7)	21,408 (5.4)	5,999 (9.3)	4,592 (26.9)	12,479 (26.8)	1,958 (37.2)
	전문대졸	3,180 (0.6)	1,277 (0.3)	459 (0.7)	337 (2.0)	952 (2.0)	155 (2.9)
	대졸이상	12,081 (2.3)	3,856 (1.0)	1,439 (2.2)	1,391 (8.2)	4,935 (10.6)	460 (8.7)
	알수없음	247,088 (46.3)	213,113 (53.3)	33,368 (51.7)	0 (0.0)	244 (0.5)	363 (6.9)
	합계	533,559 (100.0)	400,099 (100.0)	64,573 (100.0)	17,039 (100.0)	46,580 (100.0)	5,268 (100.0)

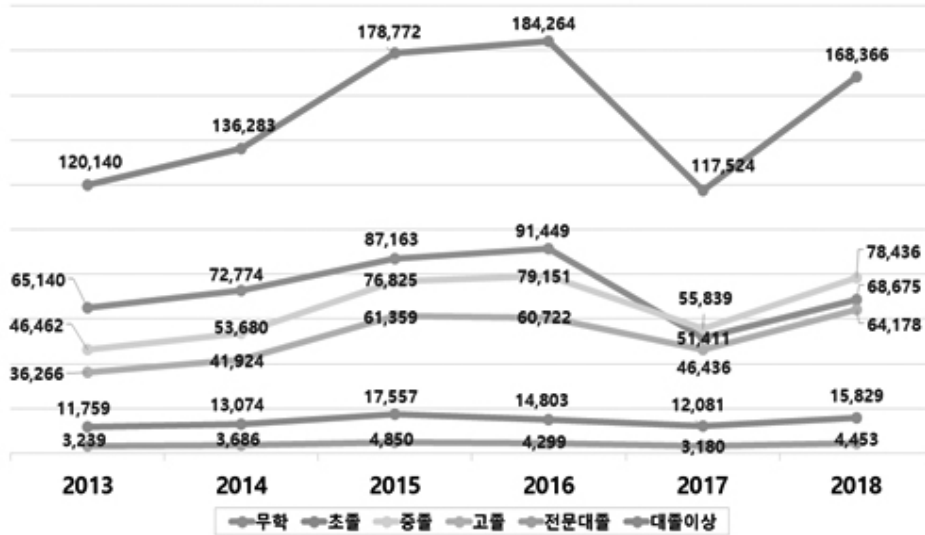
구분		전체	공익활동	시장형	인력파견형	재능나눔	시니어인턴십
2018	무학	68,675 (11.8)	61,193 (13.6)	3,450 (6.3)	2,484 (12.4)	1,476 (2.7)	72 (1.3)
	초졸	168,366 (28.8)	135,144 (30.1)	14,173 (26.0)	4,091 (20.4)	14,229 (26.2)	729 (12.8)
	중졸	78,436 (13.4)	49,690 (11.1)	9,099 (16.7)	5,118 (25.5)	13,268 (24.5)	1,261 (22.2)
	고졸	64,178 (11.0)	33,649 (7.5)	8,711 (16.0)	5,497 (27.4)	13,863 (25.5)	2,458 (43.2)
	전문대졸	4,453 (0.8)	1,939 (0.4)	702 (1.3)	443 (2.2)	1,190 (2.2)	179 (3.1)
	대졸이상	15,829 (2.7)	5,769 (1.3)	2,268 (4.2)	1,536 (7.7)	5,775 (10.6)	481 (8.5)
	알수없음	184,024 (31.5)	161,975 (36.0)	16,182 (29.6)	898 (4.5)	4,463 (8.2)	506 (8.9)
	합계	583,961 (100.0)	449,359 (100.0)	54,585 (100.0)	20,067 (100.0)	54,264 (100.0)	5,686 (100.0)

자료: 한국노인인력개발원(2017-2019) 2016-2018 노인일자리통계동향

다음으로 2013년부터 2018년까지 노인일자리사업 전체 참여자 학력 변화 추이를 살펴보았다. 이때 참여자의 학력을 알 수 없는 경우는 그래프에서 제외하였으므로 해석에 주의가 필요하다. 살펴보면, 전체 참여자 중 초등학교를 졸업한 참여자가 가장 큰 비중을 차지하였다. 특히, 2017년 이후에는 중학교 졸업(중졸)의 참여자가 무학 참여자의 비중을 넘어서며 노인일자리사업 참여자의 교육수준이 최근에 보다 향상되고 있음을 알 수 있다.

〈표 2-14〉 연도별 노인일자리사업 사업유형별 참여자 학력

(단위: 명(%))



자료: 한국노인인력개발원(2014-2019) 2013-2018 노인일자리통계동향

이상과 같은 참여자 특성은 향후 베이비붐 세대가 은퇴하고 본격적인 노년기에 진입함에 따라 더 다양화될 것으로 전망된다. 특히, 이들의 가장 큰 특징으로 일컬어지는 높은 교육수준과 경제활동 욕구(방하남 외, 2011), 그리고 사회공헌 욕구(정경희 외, 2010)는 노인일자리사업에 대한 보다 다양하고 질 높은 서비스에 대한 기대로 이어질 수 있다. 따라서 노인일자리사업은 사업량 확대라는 양적 측면뿐만 아니라, 참여자의 변화하는 특성을 고려하여 보다 다양하고 새로운 일자리를 제공하기 위한 고민도 필요한 시점이다.



# 제3장 노인일자리사업 수행기관의 역할 및 현황

제1절 수행기관의 역할

제2절 수행기관 및 전담인력 현황

제3절 선행연구 검토





## 제1절 수행기관의 역할

노인일자리사업에는 다른 사회서비스 분야와 마찬가지로 공공, 민간, 비영리 등 다양한 조직이 수행기관으로 참여하고 있다. 이들 수행기관은 사업수행에 보다 직접적으로 개입한다는 점에서 앞서 살펴본 노인일자리사업 수행체계의 다른 주체들과 구분된다. 즉, 수행기관은 참여자를 대면하여 모집, 선발에서부터 일자리 연계와 관리에 이르기까지 전반적인 사업수행을 담당한다. 노인일자리사업 특성상 수행기관에서 최종서비스를 제공하는 것이 아닌 연계된 수요처(자)를 통해 일자리를 제공하는 구조로, 참여노인은 수행기관을 통해 일자리배정은 물론 근로나 활동 중에 발생하는 제반 문제에 대해서도 협의, 조정 등의 지원을 받게 된다(천재영 & 최영, 2014).

〈표 3-1〉은 노인일자리사업 수행기관의 업무를 수행체계 내 다른 주체들과 비교할 수 있도록 정리한 것이다.

〈표 3-1〉 노인일자리사업 수행체계 주체별 역할

(단위: 개)

주체		주요 역할
보건복지부		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노인일자리정책 및 종합계획 수립</li> <li>- 노인일자리사업 관련 법령 및 제도 운영</li> <li>- 지자체 및 수행기관 지원 (예산, 인력 등) 및 대국민 홍보</li> </ul>
한국노인인력개발원	본원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역 노인일자리사업 수행기관 간 네트워크 구축</li> <li>- 노인일자리 개발, 보급 및 실시</li> <li>- 노인일자리사업 평가 지원</li> <li>- 노인일자리사업 관계자 교육 및 훈련</li> <li>- 노인인력에 대한 동향 분석 및 조사연구</li> <li>- 노인인력 DB 및 업무지원, 전산시스템 구축</li> <li>- 노인일자리사업에 관한 조사연구</li> </ul>
	지역본부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노인일자리사업 계획, 심사, 평가 지원</li> <li>- 지역 내 순수 민간분야 일자리 개발 및 보급</li> <li>- 교육기능을 통한 지역 인적자원 개발</li> <li>- 정보화를 통한 인력풀 구축 및 제공</li> <li>- 지역자원조사 및 연계 활용</li> </ul>
자치단체	광역	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 시도 노인일자리사업 추진계획 수립 및 재정지원</li> <li>- 시도 노인일자리사업 수행 전반에 관한 총괄, 조정, 심사</li> <li>- 시도 노인일자리사업 홍보</li> <li>- 수행기관 전담인력 교육</li> </ul>
	기초	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 시군구 노인일자리사업 추진계획</li> <li>- 시군구 노인일자리사업 수행 전반에 관한 총괄, 조정, 심사</li> <li>- 수행기관 선정 및 수행기관 사업운영에 대한 관리감독</li> <li>- 수행기관에 노인일자리 관련 재정, 행정 지원</li> <li>- 노인일자리사업 지역협의체 구성 및 운영</li> <li>- 노인일자리사업 발대식 수행</li> <li>- 참여자 통합소양교육 실시 지원</li> </ul>
수행기관		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노인일자리사업 실행계획 수립 및 계획</li> <li>- 참여자 모집, 등록, 선발, 교육, 현장 투입 등</li> <li>- 일자리관련 제반 업무 수행</li> <li>- 참여자 관리(보수지급, 근무상황, 업무확인 등)</li> <li>- 사업 관리(정기간담회 개최, 만족도 조사, 사업자체평가회 등)</li> <li>- 노인일자리 업무시스템 활용(참여자 관리, 보수내역 등)</li> </ul>

출처: 허수정(2017) 내용에서 발췌 수정

## 1. 사업준비

지자체가 수행기관 및 프로그램 선정을 위해 사업신청 공고를 게시하면, 시니어클럽, 노인복지관, 노인복지센터, 대한노인회, 사회복지관, 지역자활센터, 지역 NGO 등 중앙정부 및 지자체에 등록된 비영리 단체나 기관, 사회적 경제조직 중 노인일자리사업에 참여하길 원하는 조직은 관련자료를 해당 지자체에 제출한다. 이들 수행기관은 공익활동, 시장형, 인력파견형 사업<sup>4</sup>에 참여할 수 있다. 반면, 재능나눔활동의 경우 위탁기관을 통해 수행기관이 선정된다. 만약 전년도 수행기관 점검 및 평가결과에서 결격사유가 없고, 실적이 우수한 경우 등 사업의 계속 추진이 적격하다고 판단되는 경우에는 공고절차를 생략하고 수행기관으로 재지정도 가능하다.

지자체는 수행기관 선정심사 기준표를 활용해 지역별 ‘노인일자리 및 사회활동 지원사업 위원회’를 개최하여 사업수행 적격성 심사를 거치는데, 사업수행능력 및 유사사업 추진 경험, 담당인력 유무 등이 심사에 고려된다. 수행기관은 최소 사업실무자 2인 이상 배치 가능한 기관을 선정한다. 또한, 지자체는 사업계획 타당성, 사업관리 적절성, 사업평가 방안 및 예산 수립 적절성 등을 중심으로 수행기관의 사업계획서를 심사하여 고득점 기관 위주로 수행기관을 최종 선정한 후, 선정결과를 공문으로 통보하고 위탁계약을 체결한다<sup>5</sup>. 사업예산은 기관 보조금 통장을 통해 분기별로 교부하는 것이 원칙이며, 집행상황을 고려하여 적정 예산을 교부한다.

선정된 수행기관이 지자체에 제출한 사업계획서를 업무시스템에 사업단위별로 등록하면, 기초지자체와 광역지자체는 이를 차례로 심사하여 사업추진을 허가한다. 이후 개발원(지역본부)에서는 지자체 심사결과의 적절성에 대한 모니터링을 실시하고, 심사결과 확인 및 분석을 수행한다. 반면, 시장형과 인력파견형 사업의 경우 광역지자체에 이어 보건복지부의 위탁을 받은 개발원(본원)이 최종 심사를 하게 된다.

4)인력파견형사업단을 운영하는 수행기관은 직업안정법 제18조에 따라 국내 무료직업소개사업을 수행하기 위해 특별자치도지사시장군수 및 구청장에게 신고하여야 함

5)시장형 및 인력파견형사업의 경우, 반드시 사업단별로 위탁관리 협약서 체결

〈표 3-2〉는 2019년을 기준으로 노인일자리사업 참여자 1인당 수행기관에 1년 동안 지원되는 내용을 요약한 것으로, 예산은 지자체 경상보조로 지원된다. 사업유형별로 살펴보면, 공익활동은 9개월 참여시 257만 원, 12개월 참여시 340만 원이 지원된다. 2019년 처음 도입된 사회서비스형 사업은 참여자를 위한 주휴수당 및 연차수당을 포함해 총 788.7만 원이 제공된다. 연중 운영되는 시장형 사업은 230만 원이 지원되며, 인력파견형 사업은 15만 원이 지원된다.

〈표 3-2〉 수행기관 지원

(단위: 개, 명)

구분	참여자 1인 예산지원 기준				국고보조
	활동비(월)	참여 기간	부대 경비*(연)	계	
공익활동	27만 원	9개월	14만 원	257만 원	50% (서울 30%)
	27만 원	12개월	16만 원	340만 원	
사회서비스형	54~59.4만 원	10~11개월	48.9만 원	788.7만 원**	
시장형	-	연중	230만 원	230만 원	
인력파견형	-	연중	15만 원	15만 원	

## 2. 사업수행 및 관리

공익활동의 참여자 모집은 인근 수행기관이나 기초지자체에서 통합모집 및 선발을 원칙으로 하며, 사회서비스형 사업은 지자체 주관하에 참여자 통합모집 및 수행기관별 선발 방식을 취한다. 반면, 시장형과 인력파견형 사업단은 수행기관별 참여자 공개모집을 실시한다. 사업참여희망자가 참여신청서와 선발기준에 참고할 관련 서류를 기초지자체 및 수행기관에 제출하면, 기초지자체와 수행기관은 이를 바탕으로 업무시스템에 신청자 정보를 등록한다. 이후, 기초지자체와 수행기관은 모든 신청자에 대한 개별상담을 실시하여 참여자 선발기준표를 작성하고 고득점자순으로 선정한다. 또한, 수행기관은 사업단별 참여자 및 대기자, 중도포기자 및 중도 포기 사유 관리 등은 물론, 참여자 자격변동 등 부적

격·부정수급을 관리하여야 한다.

공익활동 수행기관은 정부나 지자체에 등록된 비영리 단체 또는 기관으로서 노인일자리사업 서비스를 제공받기 희망하는 조직(수요처)이나 지역사회 내 복지 취약계층(수요자)에 신청서를 제출받아 해당 조직의 성격, 사업 운영, 참여노인 활용 계획, 또는 서비스 신청자, 서비스 필요성 및 효과성 등을 고려해 수요처(자)로 선정하고 그 현황을 업무시스템에 등록한다. 이후, 수행기관은 참여자가 희망하는 활동 프로그램 등에 대해 상담 등을 실시하고 참여자 및 수요처(자)의 수요를 반영하여 매칭한다. 또한, 수행기관은 참여자에 대해 활동방법, 안전수칙 등 활동에 필요한 기본교육을 사전 및 활동 참여 중간에 실시하게 된다. 수행기관은 매칭이 성사된 후, 참여자 활동 현황을 파악하고 매월 말일까지 활동비를 지급한다. 또한, 참여자 및 수요처(자)에 대한 정기 방문, 모니터링, 정기간담회를 실시하여 활동에 대한 의견수렴 과정을 거친다.

사회서비스형 사업단을 운영하는 수행기관은 지자체로부터 노인 인력 활용에 대한 수요처 수요조사, 수요처 선정 및 참여자 선발과 배치 지원을 받을 수 있으며, 참여자 의사 등을 반영해 수요처가 선발되면 이에 따라 적절히 참여자를 배치하며, 참여자를 대상으로 소양 교육과 직무교육도 실시한다. 수요처 현황은 업무시스템에 필수적으로 입력하여야 한다. 수행기관은 업무가 원활히 수행될 수 있도록 참여자의 근무지에서 업무 내용, 업무 진행 상황 등을 직접 지휘, 감독하고, 참여자 출근부를 관리한다. 그 외, 수행기관은 사업추진과 관련된 기관을 대상으로 사업설명회를 개최하거나 사업홍보 등을 실시하여 사업의 목적, 기대효과, 현황 및 세부프로그램을 안내한다.

시장형 사업단을 운영하는 수행기관은 사업단 종류에 따라 참여자와 근로계약서(제조판매형, 서비스제공형)나 도급계약서(공동작업장)를 체결, 교부하고, 소양 및 직무교육을 필수적으로 실시한다. 또한, 사업단이 원활히 운영될 수 있도록 참여자의 근무지에서 직접 지휘, 감독하는 한편 참여자 출근부를 관리한다. 단, 공동작업장의 경우에 수행기관이 참여자의 근무지에서 업무 내용 등을 직접 지휘, 감독할 수 없으며 출퇴근 시간을 강제하거나 수행 장소 등을 제한하는 것이 불가하다. 또한, 수행기관은 지자체를 제외하고 계속 사업단의 경우 사업자등록이 의무화되어 있으며, 운영규정을 마련하여 지자체에 보고하여야 한다. 매월 참여자는 수행기관으로부터 관련 법규에 따라 소득세를 차감한 순액을 지

---

급받게 된다. 수익금은 사업단별로 독립된 계좌를 통해 관리하고, 참여노인 배분(인건비)이 원칙이다. 그러나 사업추진에 필요한 경비, 담당인력 성과급(참여노인 2/3 동의 시)으로 사용할 수 있다. 월별 사업추진현황은 매월 사업장에 게시하고, 기초지자체에 분기별 정산보고서를 제출한다. 그 외, 수행기관은 사업단의 중단 또는 연 사업 종료 1개월 이내에 사업운영(종결)보고서를 작성하고, 매출대장, 자산대장 등과 함께 지자체에 보고하여야 한다.

인력파견형 사업단을 운영하는 수행기관은 구직희망자와 구인희망기업의 신청서를 받아 업무시스템에 등록하고, 근무개시일(출근일)에 근무를 확인하여 상담내용을 기록한 후 취업 처리를 한다. 취업 연계 후, 고용유지 확인, 취업자 보수, 참여자 사고 발생 현황 등 사후관리를 월 1회 이상 실시하고, 사업비 집행 실적 입력 후 월 마감을 수행한다. 수행기관은 참여자를 대상으로 필요시 소양 및 직무교육을 실시할 수 있다. 상기한 내용 이외에 수행기관의 공통 업무로서, 수행기관은 월별 사업추진 실적을 당월 말일까지 업무시스템에 입력 및 보고하고<sup>3)</sup>, 종사자 교육에 참여하여야 한다. 또한, 매년 상반기에 전년도 사업에 대한 보건복지부 및 지자체 평가를 받게 된다.

### 3. 전담인력 운영 및 역할

2007년 처음 도입된 노인일자리사업 전담인력은 “노인일자리사업을 수행하는 민간수행기관과 노인일자리사업을 직접 수행하는 시·군·구의 노인일자리사업 업무를 전담 지원하기 위해 배치되는 상근인력”으로 정의할 수 있다. 사회복지사업법에 의해 정부로부터 보조금을 지원받는 공공 또는 민간 서비스 기관에 근무하는 상근 사회복지인력으로서 참여자를 직접 대면하여 서비스를 지원하지만, 일반적으로 사회복지인력에 요구되는 실무경험이나 자격증 기준 없이 누구나 참여가 가능하도록 지원자격이 열려있다. 노인일자리사업 전담인력의 배치기준, 근무조건, 그리고 주요 업무를 요약하면 <표 3-3>과 같다.

---

6)시장형 사업단은 기초지자체에 분기별 1회 정산보고서 제출

〈표 3-3〉 전담인력 운영내용

구분	사도 전담인력	수행기관 전담인력
정의	지자체 등 상업을 총괄하는 사도의 업무를 지원하기 위하여 사도에 배치되는 상근인력	동 사업을 수행하는 민간수행기관이나 사업을 직접 수행하는 시·군·구의 업무를 전담 지원하기 위해 배치되는 상근인력
배치기준	17개 시도당 각 1명씩 배정	- 참여노인 150명당 1명 지원 ※ 사업을 직접 수행하는 수행기관의 사업량과 사업유형을 고려하여 지자체에서 결정
근무조건	- 근무시간: 주 5일(1일 8시간) - 지원기간: 12개월 - 급여: 월 1,893천 원 이내 ※ 사도는 사업주 부담분 4대 보험료 납부	- 근무시간: 주 5일(1일 8시간) - 지원기간: 12개월 - 급여: 월 1,746천 원 ※ 근로자 본인부담분 4대 보험료 포함, 1년 이상 근무 시 퇴직금 지급 가능
주요업무	- 시도별 사업량, 예산 배분 및 사업계획 심사 지원 - 시도별 사업추진 및 예산집행 보고현황 관리 지원 - 시도별 사업부진 미시행 사업 파악 및 관리 지원 - 시도별 사업평가지원 - 기타 사업추진과 관련된 업무지원 등 ※ 노인일자리사업 외 타 업무지원 불가	- 참여노인 모집, 선발, 교육 및 활동 관리 지원 - 매월별 참여자 활동비(또는 임금) 지급 및 전산시스템 관련 업무 - 기타 사업추진과 관련된 업무 등 ※ 노인일자리사업 외 타 업무지원 불가

출처: 보건복지부(2019). 2019년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내

전담인력에 대한 예산은 지자체 경상 보조를 통해 해당 수행기관으로 지원된다. 2018년부터는 전담인력의 활동 기간을 12개월로 보장하고 있으며, 2019년 현재 1년간 총 2,269,8천 원이 지급된다.

〈표 3-4〉에 나타난 바와 같이 전담인력에 대한 처우는 과거에 비해 조금씩 개선되고 있으나, 담당 업무에 비해 여전히 열악한 처우와 고용의 불안정성은 전담인력의 이탈을 촉진하는 주요 요인으로 꼽히며, 노인일자리사업 전담인력으로서 최소한의 전문성을 확보하는 데에도 걸림돌이 되고 있다. 민간 분야 사업의 경우 100명당 1명의 인력을 우선 배치할 수 있다는 규정이 존재함에도 불구하고, 일반적으로 150명당 1명이라는 전담인력 배치기준 또한 개별 수행기관, 참여자, 사업단 등의 특성이 고려되지 않아 과도한 업무부담을 초래할 가능성도 존재한다.



전담인력에 대한 예산은 지자체 경상 보조를 통해 해당 수행기관으로 지원된다. 2018년부터는 전담인력의 활동 기간을 12개월로 보장하고 있으며, 2019년 현재 1년간 총 2,269,8천 원이 지급된다.

〈표 3-4〉에 나타난 바와 같이 전담인력에 대한 처우는 과거에 비해 조금씩 개선되고 있으나, 담당업무에 비해 여전히 열악한 처우와 고용의 불안정성은 전담인력의 이탈을 촉진하는 주요 요인으로 꼽히며, 노인일자리사업 전담인력으로서 최소한의 전문성을 확보하는 데에도 걸림돌이 되고 있다. 민간분야 사업의 경우 100명당 1명의 인력을 우선 배치할 수 있다는 규정이 존재함에도 불구하고, 일반적으로 150명당 1명이라는 전담인력 배치기준 또한 개별 수행기관, 참여자, 사업단 등의 특성이 고려되지 않아 과도한 업무부담을 초래할 가능성도 존재한다.

〈표 3-4〉 전담인력 운영내용

연도	전담인력 모집 조건	전담인력 처우
2007	업무수행에 적합한 자	7~10개월, 월 60~80만 원
2008	참여노인 120명당 1명 지원 (연령 제한 없음)	9개월, 월 90만 원 이내 (4대 보험 포함)
2009		
2010		
2011		
2012		
2013	참여노인 136명당 1명 지원 (연령 제한 없음)	11개월, 월 102만 원 이내 (4대 보험 포함)
2014		11개월, 월 109만 원 이내 (4대 보험 포함)
2015		11개월, 월 116.7만 원 이내 (4대 보험 포함)
2016	참여노인 150명당 1명 지원 (연령 제한 없음)	11개월, 월 126.1만 원 이내 (4대 보험 포함)
2017	참여노인 154명당 1명 지원 (연령 제한 없음)	11개월, 월 135.3만 원 이내 (4대 보험 포함)
2018	참여노인 153명당 1명 지원 (연령 제한 없음)	12개월, 월 157.4만 원 이내 (4대 보험 포함)
2019	참여노인 150명당 1명 지원 (연령 제한 없음)	12개월, 월 174.6만 원 이내* (4대 보험 포함)

\* 전담인력 퇴직적립금 포함 1년간 총 2,269,8만 원 지원

자료 : 보건복지부(2007~2019) 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내

업무, 기타 노인일자리사업 추진과 관련된 업무로 규정되어, 수행기관의 노인일자리사업에 관한 모든 관리업무가 포함된다. 보다 구체적으로 사업 진행 과정에 따른 전담인력의 주요 업무 내용은 <표 3-5>와 같다.

<표 3-5> 전담인력 수행업무 총괄표

구분		주요 업무 내용
사업계획수립	수요, 욕구 등 사전 조사	지역사회 현안 및 지역특성에 맞는 사업실시를 위한 수요, 욕구 조사
	지역별 사업 운영계획 수립	예산 및 사업량 규모, 사전 조사 내용을 참고하여 지역별 계획 수립
	수행기관 선정 및 위탁계약 체결	수행기관으로 선정된 경우 지자체와 사업수행기관 간 위탁관리 협약 체결
	수행기관 사업실행계획 수립 및 등록	- 위탁계약 내용에 따라 수행기관에서는 사업별 세부실행계획을 수립하여 전산에 등록 - 사업단 운영규정 마련(시장형)
사업추진준비	참여자 모집 및 선발	- 공개모집이 원칙 - 각 사업유형별 선정기준에 의거하여 선정
	수요처(자) 발굴	- 참여자가 활동할 수 있는 지역 내 교육기관, 공공(복지)기관 등 개발 및 선정 - 수혜자(사회복지시설 포함) 발굴 및 선정
	발대식 개최	- 노인일자리사업 취지 및 방향 설명 - 지역주민 관심 유발
참여자 교육		- 노인일자리사업 참여자로서 갖추어야 할 기본(소양)교육 - 새로운 직종의 직무능력 습득을 위한 유형별 전문교육 (이론 및 실습)
사업수행 및 관리	사업수행 및 관리	- 근무관리대장 기록, 관리 및 현장 수시 방문 등을 통한 사업수행상황 관리 - 자산대상 작성 및 관리(시장형)
	보수지급	근무 일수 확인 후 개인별 보수지급
	월별 전산 입력사항처리	업무시스템 입력
	참여자 근무현장 수시점검	활동 여부, 업무적응능력 등 수시 파악을 통해 사업 운영 내실화 도모
	수요처 및 서비스 이용자 관리	수요처(자) 욕구 수시 파악
참여자 정기간담회 실시 (월 1회)		참여자 활동 시 애로사항 및 근무만족도 상담
사업평가	참여자, 수요처(자) 만족도 조사	사업에 대한 효과성 검증
	사업 자체평가	추진사업에 대한 종합분석 및 점검을 통한 발전방안 모색
	사업 현황 관리	- 매월 사업추진 현황 관리 - 사업운영(종결)보고서 작성, 제출(시장형)

출처: 박경하 외(2011), 노인일자리사업 전담인력 운영의 발전방안 모색

---

앞서 살펴본 전담인력의 업무를 바탕으로, 사회복지현장에서 요구되는 전담인력의 역할을 정리하면 다음과 같다(박경화 외, 2011). 첫째, 전담인력은 계획가로서 지역사회 환경 및 노인의 욕구 등을 분석하고 적절한 사업 아이템 발굴 및 사업계획을 수립하여야 한다. 둘째, 상담가로서 참여노인의 욕구와 상황, 참여 과정에서의 고충 상담 등을 수행한다. 셋째, 조정자로서 참여자 간 갈등, 참여자와 수요처(자) 간 갈등을 적절히 조정한다. 넷째, 중개자로서 사업추진 과정에 필요한 다양한 자원을 연계하기 위해 노력한다. 다섯째, 교육가로서 참여자에게 사업 참여에 필요한 지식과 정보, 역량 등을 교육하고 지역사회의 노인 인식 개선을 위해 노력한다. 여섯째, 촉진자로서 노인일자리사업 참여를 통해 참여자의 생활에 긍정적인 변화가 일어날 수 있도록 다각적 지원을 한다. 마지막으로, 전담인력은 행정가로서 사업수행체계, 필요인력 및 예산체계 등을 이해하고 사업이 효율적으로 운영될 수 있도록 관리한다.

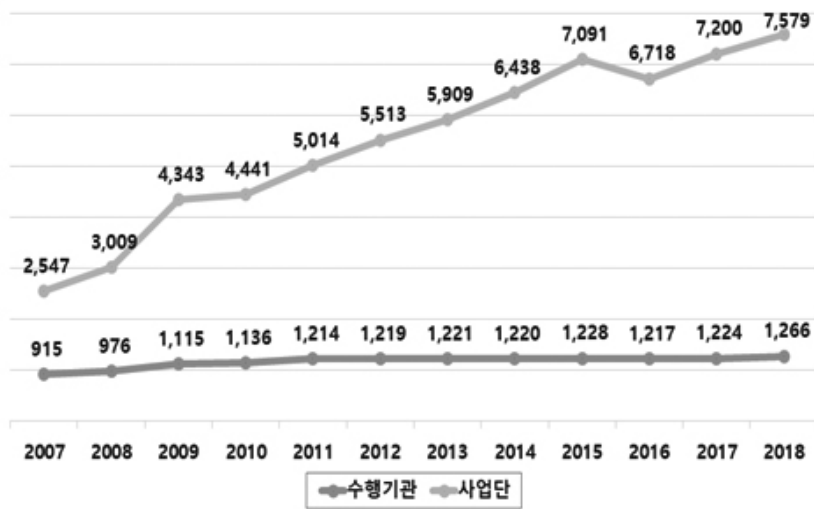
요컨대 전담인력은 노인일자리사업 수행을 위한 다양한 능력과 기술이 요구되는 자리라 할 수 있으며 그 역할이 얼마나 적절하게 수행되고 있는지에 따라 사업 참여자가 체감하는 서비스의 질과 만족이 좌우될 수 있다. 이와 관련하여, 노인일자리 수행기관의 특성과 사업의 효과성을 연구한 허수정(2017)은 수행기관의 조직특성의 중요성을 강조하였다. 업무량, 과업의 표준화, 전문 인력 및 부서의 존재와 같이 수행기관이 구성원이 업무에 몰입할 수 있는 환경 등 조직구조, 사업 수행을 위한 예산, 기관장 및 주변 환경의 지지, 인력의 전문성 및 인식수준 등 조직자원, 그리고 기관 차원의 원활한 모니터링, 개별화된 서비스 제공 등 조직의 활동에 따라 사업의 효과성에 차이가 있다는 것이다. 이는 노인일자리사업의 원활한 추진에 있어 실무자와 수행기관을 분리하여 생각하기 어려우며, 노인일자리사업 집행조직을 구성하는 주요 요소로서 그 개선방안을 마련할 때 함께 고려하여야 함을 의미한다.

## 제2절 수행기관 및 전담인력 현황

### 1. 수행기관 일반 현황

〈그림 3-1〉을 살펴보면 한국노인인력개발원의 노인일자리통계동향에 게시된 전체 수행기관 수는 2007년 당시 915개에서 2018년 1,266개로 약 38% 증가하였을 알 수 있다. 반면, 같은 기간 사업단 수는 앞서 살펴본 것처럼 약 197% 증가하였다. 이는 수행기관의 더딘 증가율과는 매우 대조적이다.

〈그림 3-1〉 연도별 수행기관, 사업단 수 추이



자료: 한국노인인력개발원(2019) 2018 노인일자리통계동향

실제로 <표 3-6>과 같이 수행기관 1개당 평균 사업단 수는 2.8개에서 6개로 크게 늘어났다. 이는 근 10년 동안 두 배 이상 확대된 것으로, 수행기관당 평균 누적 참여자 수도 대체로 해마다 증가하여 2018년에는 2007년 대비 수행기관 1개당 287.5명 더 많은 참여노인을 관리한 것으로 나타났다. 사업단별 평균 누적 참여자 수 또한 2007년 45.4명에서 2018년 69.1명으로 확대되었다.

〈표 3-6〉 연도별 노인일자리사업 수행기관 및 사업단 수

단위: 개, 명

구분	수행기관 수	사업단 수	평균 사업단 수	기관 평균 누적 참여자 수	사업단 평균 누적 참여자 수
2007	915	2,547	2.8	126.4	45.4
2008	976	3,009	3.1	129.5	42.0
2009	1,115	4,343	3.9	199.7	51.3
2010	1,136	4,441	3.9	190.5	48.7
2011	1,214	5,014	4.1	181.5	44.0
2012	1,219	5,513	4.5	199.5	44.12
2013	1,221	5,909	4.8	209.3	43.2
2014	1,220	6,438	5.3	245.5	46.52
2015	1,228	7,091	5.8	310.7	53.8
2016	1,217	6,718	5.5	342.6	62.1
2017	1,224	7,200	5.9	393.6	66.9
2018	1,266	7,579	6.0	413.9	69.1

자료: 한국노인인력개발원(2019), 2018 노인일자리통계동향.

다음으로 <표 3-7>과 같이 수행기관 주요 기관 유형을 살펴보았다. 전체 수행기관 중 가장 큰 비율을 차지하는 기관은 노인복지관으로 전체의 20.1%(254개)였다. 이어 대한노인회 15.6%(197개), 종합사회복지관 14.8%(188개), 지자체 12.5%(158개), 기타 13.2%(167개), 시니어클럽 11.6%(147개), 노인복지센터 11.1%(140개), 지역문화원 1.2%(15개) 순으로 나타났다. 기관유형별 평균 사업단 수는 6개인데 반해, 시니어클럽의 사업단 수는 평균 16.3개로 가장 많았고 지역문화원은 2.3개로 가장 적었다. 기

관 평균 누적 참여자 수 역시 시니어클럽이 964.6명으로 전체 수행기관 평균 413.9명보다 2배 이상 많았다. 이는 다른 수행기관들과 달리 노인일자리사업이 기관의 주 업무인 시니어클럽의 경우 실제 수행하는 사업량도 더 많은 것을 보여준다. 사업단 평균 누적 참여자 수는 전체 평균 69.1명이었으나 지자체가 157.5명으로 가장 많았다. 이는 사업단 수에 비해 참여자 수가 상대적으로 집중되어 있는 것이라 할 수 있으며, 지자체의 경우 1개 사업단당 참여자 수가 많은 공익활동을 중심으로 노인일자리사업이 수행되고 있음을 유추할 수 있다.

〈표 3-7〉 노인일자리사업 기관유형별 수행기관 수

단위: 개, 명

유형	수행기관 수		기관 평균 사업단 수	기관 평균 누적 참여자 수	사업단 평균 누적 참여자 수
	개	%			
지자체	158	12.5	4.0	634.9	157.5
시니어클럽	147	11.6	16.3	964.6	59.2
대한노인회	197	15.6	5.1	441.5	86.9
노인복지관	254	20.1	6.8	360.1	52.9
종합사회복지관	188	14.8	4.1	183.3	44.8
노인복지센터	140	11.1	3.1	167.3	54.6
지역문화원	15	1.2	2.3	82.1	35.2
기타	167	13.2	3.5	265.5	75.9
전체	1266	100	6.0	413.9	69.1

자료: 한국노인인력개발원(2019). 2018 노인일자리통계동향

수행기관 유형별로 주요 사업유형에 따른 현황을 살펴보면 〈표 3-8〉과 같다. 노인일자리사업 유형은 공익활동과 시장형으로 구분하여 검토하였다. 수행기관은 복수의 사업유형을 동시에 수행할 수 있으므로 공익활동과 시장형 사업을 수행하는 전체 수행기관 수는 실제 수행기관 수인 1,266개를 초과한 1,629개이다. 그 중, 공익활동을 수행하는 수행기관이 1,132개로, 시장형을 수행하는 437개보다 약 3배 많은 것으로 나타났다. 기관유형별로 살펴보면, 공익활동은 지역문화원을 제외하고 모든 기관 유형

에서 평균 100개 이상의 수행기관이 참여하고 있는 것으로 나타났다. 그중에서도 노인복지관이 251개로 가장 많았다. 반면, 시장형 사업은 시니어클럽(146개)에 크게 집중되어 있었다. 이는 역으로 시니어클럽이 부재한 지역에서 시장형 사업이 상대적으로 저조할 가능성을 시사한다. 또한, 공익활동과 시장형 사업 모두에서 기관 1개당 가장 많은 수의 사업단을 운영하는 곳이 시니어클럽인 것으로 나타났다(공익활동 7.6개, 시장형 8.4개), 노인복지관이 그 다음 순이었다(공익활동 6.1개, 시장형 2개). 1개 기관 평균 누적 참여자 수 역시 시니어클럽이 공익활동 670.5명, 시장형 사업 259.7명으로 가장 많았고, 그 다음이 지자체의 순서였다. 또한, 사업단 평균 누적 참여자 수의 경우 지자체가 공익활동 161.5명, 시장형 83.1명으로 각각 가장 많았는데, 노인일자리사업을 수행할 적절한 기관이 부족한 지역의 경우에 지자체가 그 역할을 적극적으로 대신하고 있을 가능성을 유추할 수 있다.

〈표 3-8〉 수행기관 유형별 사업 현황

단위: 개, 명

유형	수행기관 수		기관 평균 사업단 수		기관 평균 누적 참여자 수		사업단 평균 누적 참여자 수	
	공익활동	시장형	공익활동	시장형	공익활동	시장형	공익활동	시장형
지자체	154	20	3.9	1.7	633.6	137.1	161.5	83.1
시니어클럽	144	146	7.6	8.4	670.5	259.7	88.0	30.8
대한노인회	190	60	4.5	1.9	419.6	62.3	93.5	33.6
노인복지관	251	83	6.1	2.0	344.9	41.9	56.3	20.6
종합사회복지관	186	26	3.9	1.7	178.5	41.5	46.1	24.0
노인복지센터	138	26	2.8	1.4	162.8	36.7	57.3	25.8
지역문화원	15	1	2.3	1.0	78.3	58.0	34.5	58.0
기타	114	75	3.7	1.8	281.5	61.6	76.9	35.0
전체	1,192	437	4.7	4.0	339.4	124.9	79.4	31

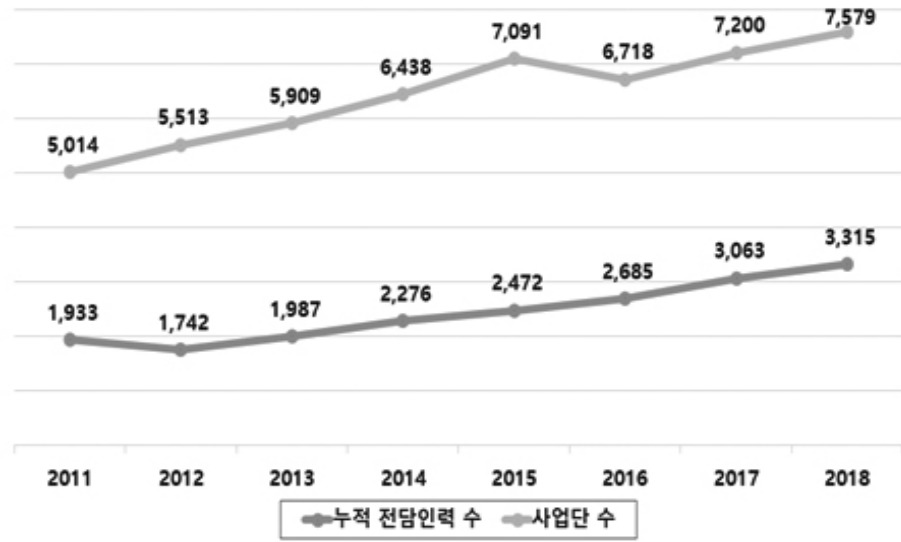
자료: 한국노인인력개발원(2019). 2018 노인일자리통계동향

## 2. 전담인력 일반 현황

〈그림 3-2〉와 같이 2017년 노인일자리사업 전담인력 수는 3,315명으로, 2011년 1,933명에 비해 약 58% 더 늘어났다. 2012년을 제외하고 꾸준한 증가추세에 있으나 그 속도는 같은 기간 노인일자리 사업량 확대와 비교하여 매우 저조하다

〈그림 3-2〉 연도별 사업단 대비 전담인력수 추이

(단위: 명, 개)



자료: 한국노인인력개발원(2019). 2018 노인일자리통계동향

보다 구체적으로 연도별 전담인력 현황을 살펴보면 〈표 3-9〉와 같다. 우선, 기관 수 대비 전담인력 수는 2011년 1.6명에서 2018년 2.6명으로 나타나 7년간 증가 규모가 1명 수준에 그친 것으로 드러났으며, 사업단 1개당 전담인력 수 역시 0.3~0.4명 수준을 벗어나지 못하고 있다. 이에 반해 전담인력 1인당 관리하는 평균적인 노인일자리사업 참여자 수는 2013년을 제외하고 지속적으로 증가하고 있으며,



2011년 114명에 비해 2018년 158.3명으로 크게 늘어났다. 1개 사업단당 전담인력 수에 변화가 거의 없는 상황을 고려하면 새로운 사업단의 증가보다는 기존 사업단에 신규 참여자를 투입하는 방식의 사업량 확대가 이루어지고 있음을 알 수 있다. 이는 전담인력이 과거와 유사한 개수의 사업단을 관리할 경우라 할 경우라도, 실질적인 업무부담은 증가하고 있음을 의미한다. 그럼에도 불구하고 전담인력 집행예산은 2017년에 오히려 전년 대비 감소한 것으로 나타났다.

〈표 3-9〉 연도별 전담인력 현황

단위: 명, 천원

구분	누적 전담인력 수 (전년대비%)		집행예산 (전년대비%)		기관 수 대비 전담인력 수	사업단 수 대비 전담인력 수	전담인력 1인당 참여자 수
2011	1,933	-	10,466,434	-	1.6	0.4	114.0
2012	1,742	(90.1)	11,433,705	(109.2)	1.4	0.3	139.6
2013	1,987	(114.1)	14,390,709	(125.9)	1.6	0.3	128.6
2014	2,276	(114.5)	18,764,456	(130.4)	1.9	0.4	131.6
2015	2,472	(108.6)	21,364,009	(113.9)	2.0	0.3	136.6
2016	2,685	(108.6)	26,565,657	(124.3)	2.2	0.4	141.9
2017	3,063	(114.1)	25,086,539	(94.4)	2.5	0.4	144.2
2018	3,315	(108.2)	41,264,588	(164.5)	2.6	0.4	158.3

\* 공익형 및 취창업형(시장형, 인력파견형) 참여자 수를 의미  
 자료: 한국노인인력개발원(2012-2019), 2011-2018 노인일자리통계동향

수행기관 유형에 따라 전담인력 현황을 살펴보면, 〈표 3-10〉과 같이 시니어클럽의 노인일자리사업 전담인력이 1,085명(32.7%)으로 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 이어 노인복지관 629명(19.0%), 대한노인회 533명(16.1%), 지자체 330명(10%), 기타 314명(9.5%), 종합사회복지관 240명(7.2%), 노인복지센터 174명(5.2%), 지역문화원 10명(0.3%) 순으로 차지하고 있다. 이를 기관유형별로 1개 기관당 몇 명의 전담인력이 분포해 있는지 살펴본 결과, 시니어클럽 1개당 전담인력이 7.4명으로 가장 많은 반면, 지역문화원의 경우 1개 기관당 전담인력이 0.7명으로 1명에 미치지 못하였다. 그 외 유형의 기관들은

평균적으로 1명 내지 2명의 전담인력을 보유하고 있었다. 현재 전담인력의 배치가 공익활동은 참여자 150명당 1명, 시장형은 100명당 1명 수준으로 이루어지고 있음을 고려할 때, 다른 유형의 수행기관들과 비교해 사업단의 규모가 크고 시장형 사업의 비중이 높은 시니어클럽의 특성이 반영된 것으로 해석할 수 있다.

〈표 3-10〉 기관유형별 전담인력 현황

단위: 명

유형	전담인력 수		기관 1개당 전담인력 수
	명	%	
지자체	330	10	2.1
시니어클럽	1,085	32.7	7.4
대한노인회	533	16.1	2.7
노인복지관	629	19	2.5
종합사회복지관	240	7.2	1.3
노인복지센터	174	5.2	1.2
지역문화원	10	0.3	0.7
기타	314	9.5	1.9
전체	3,315	100	2.6

자료: 한국노인인력개발원(2019), 2018 노인일자리통계동향

---

## 제3절 선행연구 검토

지금까지 수행된 노인일자리사업에 대한 연구는 대략 200여 편에 달한다. 사업 초기 사업유형 개발이나, 건강, 만족도 등 참여노인 개인 차원에서의 사업효과성을 검토하기 위한 연구가 주를 이루었지만, 최근에 올수록 노인일자리사업의 빈곤 감소 효과, 성공적 노화에 미치는 영향, 사회적 자본과의 관계 등 점차 그 주제가 다양화되고 있는 추세이다.

그 수가 적긴 하지만 노인일자리사업의 개선과 관련하여 전달체계를 검토한 연구도 존재한다(김수영 외, 2014; 박경하 외, 2012; 박관규 & 김영대, 2015; 신유미 외, 2018; 이재원 외, 2017). 이들 연구에서 수행기관 관련 이슈는 사업수행체계의 일부로 논의되고 있다. 가장 최근 연구로, 신유미 외(2018)는 노인일자리사업의 운영체계를 포괄성(참여자 욕구 기반), 접근성(물리적 접근성, 잠재적 참여자 발굴), 연속성(서비스통합 관리), 책임성(서비스 책임성 및 전문성), 적합성(서비스 적절성)을 기준으로 분석하였고, 수행기관 간 협력 부족으로 인한 서비스 분절, 적합 일자리 개발의 어려움, 제공되는 일자리와 참여노인의 미스매치 등을 문제점으로 지적하며, 수요자 맞춤 서비스제공, 교육 및 훈련기능 강화, 지역 기반 노인일자리 개발, 노인일자리 DB통합 관리 등을 위한 통합형 노인일자리센터를 제안하였다. 그러나 이는 개발원 지역본부, 수행기관 등 주요 운영체계 주체의 기능과 역할에 대한 전폭적인 변화가 불가피하며 상당한 예산을 필요로 한다는 점에서 단 기간에 적용하기 어려운 한계가 있다.

이재원 외(2017)의 연구에서는 노인일자리사업의 효율성과 형평성 제고를 목적으로 문헌조사, 설문조사, 인터뷰 등을 통해 전달체계 전반의 적정성이 검토되었다. 특히 수행기관과 관련하여 사업 수행

기관으로서의 미션 인지 부족, 지역 편차, 업무부담, 전담인력의 역량과 처우 등을 문제점으로 꼽았으며, 시장형 사업의 활성화와 지속가능한 노인고용 창출을 위해 사회적 경제조직을 통한 수행기관 다변화를 제안하였다. 그러나 방대한 현황검토 및 실태분석에도 불구하고, 전달체계 개선을 위한 제언이 구체적이지 못하여 실제 사업에 적용하기 쉽지 않아 아쉬움이 존재한다. 실제로 현재 사회적경제 조직이 노인일자리사업의 수행기관이 될 수 있는 규정이 있음에도 불구하고 그 참여는 극히 저조한 상황이다.

한편, 노인일자리사업 운영체계 전반이 아닌 수행기관만을 분석대상으로 삼은 연구는 극히 드물다. 가장 최근 연구부터 살펴보면, 허수정(2017)은 수행기관의 조직특성(구조, 자원, 활동)이 사업의 효과성에 미치는 영향을 살펴보고 담당인력 업무수행능력 강화, 기관장의 기여증진, 담당자와 참여노인 간의 대면접촉 증대, 사업 특성에 따른 인력지원 차등 등을 제안하였다. 경기도 지역 수행기관의 역할 정립을 위해 그 현황과 국외 사례를 검토한 유병선 외(2013)는 사업량의 일괄하향식 분배체계, 사업 방향의 불확실성 등을 문제점으로 지적하고, 수행기관 간 협력체계 구축, 참여노인 특성과 사업유형에 따른 교육프로그램 개발, 지역일자리 개발 지원, 수행기관의 기관특성을 고려한 역할 강화 등의 필요성을 언급하였다. 마은경과 김경화(2013)는 부산·경남 지역의 수행기관 간 네트워크를 분석하고, 지방자치단체와 수행기관, 수행기관과 수행기관 사이의 상호협력을 강조하였다. 그에 따른 개선방안으로, 노인의 욕구에 보다 부합하는 맞춤형 일자리 제공, 네트워크 구축을 통한 정보교환, 공동사업 등의 서비스 연계가 제시되었다.

그 외, 노인일자리사업의 효율적 운영을 위한 개선 방안을 제시하기 위해 수행기관의 노인일자리사업 담당자들을 대상으로 심층 면담을 실시한 기영화와 김남숙(2011)의 연구에서는 사업 운영에서 기관역량이나 규모의 차이에 의한 사업간 편차를 보완해줄 수 있는 제도적 지원의 필요성이 언급되었다. 또한, 최석현과 하보란(2012)은 국내 재정여건 상 별도의 조직을 통해 노인일자리사업을 수행하지 못하고 노인복지관, 대한노인회, 종합사회복지관 등 기존의 다양한 기관을 수행기관으로 활용하여 기존 업무와 병행하는 형태로 운영됨으로써 전문성이 저해된다고 지적하였다.

상기한 선행연구들은 수행기관이나 전담인력의 현황 및 실태에 대한 분석을 일부 활용하거나, 수행

---

기관의 특성이 사업 효과성에 미치는 유의미한 영향을 경험적으로 입증한 결과를 토대로 노인일자리사업의 개선방안을 논의하였다. 그러나 이들 연구에서 현재 빠르게 확대되고 있는 사업량의 원활한 수행이나, 신노년 세대의 유입으로 향후 더 다양화될 참여자 욕구 및 그에 따른 서비스 제공 등 변화된 노인일자리사업 환경에 대한 고민은 찾기 어렵다. 또한, 노인일자리사업 수행을 위한 인프라가 충분치 않은 상황에 새로운 수행기관의 유입으로 이어질 수행기관 다변화와 같이 의미 있는 제언이 제시된 경우에도, 그 내용이 구체적이지 않아 주의를 환기하는 수준에 그치는 등 아쉬움이 있다.

앞서 살펴본 바와 같이, 수행기관은 참여노인과 긴밀히 상호작용하며 서비스를 제공하게 됨에 따라 참여노인의 만족과 사업의 질을 좌우하는 매우 중요한 역할을 담당한다. 따라서 매년 큰 폭으로 증가하는 사업량, 참여자 특성 및 욕구 다양화 등 변화하는 환경 속에 사업의 원활한 추진을 도모하기 위해서는 핵심 인프라인 수행기관을 중심으로 개선점을 고민할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 수행기관이 상기한 환경변화 속에서도 원활한 사업 수행을 통해 ‘활기차고 건강한 노후 생활’이라는 사업목표를 성취할 수 있도록, 수행기관을 확충하고 개선하기 위한 방안을 마련하고자 하였다.





# 제4장 노인일자리사업 수행기관 실태분석

제1절 수행기관 지역별 분포와 충분성

제2절 수행기관 업무부담 실태 및 인식

제3절 수행기관 현장 욕구 심층분석





## 제1절 수행기관 지역별 분포와 충분성

앞서 수행기관의 일반 현황을 살펴본 결과 업무과중이 존재할 것으로 예상되는 바, 향후 어떠한 유형의 수행기관을 어떤 지역에 우선적으로 확충하는 것이 필요한가에 대해 구체적으로 고민할 필요가 있다. 이에 본 절에서는 현재 수행기관의 지역별 상대적 분포를 살펴보고, 사업량을 고려할 때 지역규모별 수행기관의 유형과 그 수가 충분한지 검토하였다.

### 1. 수행기관의 지역별 분포와 전담인력

〈표 4-1〉은 수행기관 유형별 시도별 분포현황을 정리한 것이다. 각 수행기관 유형별로 가장 많이 분포하고 있는 지역만 살펴보면, 지자체(23개), 노인복지관(34개), 종합사회복지관(66개), 기타 유형(36개)의 수행기관은 서울에 가장 많이 분포하였다. 시니어클럽(17개), 대한노인회(38개), 노인복지관(55개)은 경기도에 가장 많은 수가 존재하였다. 노인복지센터는 전북(32개)에 가장 많았고, 지역문화원은 전남(4개)에 가장 많았다. 이 같은 결과는 대체로 서울과 경기도 지역에 상대적으로 가장 많은 수와 종류의 노인일자리사업 수행기관이 집중되어 있음을 보여준다.

〈표 4-1〉 시도별 수행기관 유형별 분포현황

단위: 개, 명

구분	지자체	시니어클럽	대한노인회	노인복지관	종합사회복지관	노인복지센터	지역문화원	기타	전체
서울	23	11	25	34	66	28	-	36	223
부산	7	16	14	21	42	2	-	7	109
대구	8	8	1	13	1	13	-	4	48
인천	8	1	1	11	2	2	-	13	38
광주	-	5	6	8	5	8	1	7	40
대전	6	5	5	6	8	2	2	9	43
울산	5	5	4	11	-	-	-	2	27
세종	-	1	1	-	2	3	-	3	10
경기	15	17	38	55	14	3	1	28	171
강원	5	13	14	10	7	9	2	6	66
충북	6	11	9	16	2	-	1	3	48
충남	10	12	14	16	4	3	1	7	67
전북	11	13	15	18	10	32	2	9	110
전남	21	6	20	18	9	6	3	8	91
경북	13	12	13	4	4	6	1	11	64
경남	18	9	16	11	11	22	1	12	100
제주	2	2	1	2	1	1	-	2	11

자료: 한국노인인력개발원(2019), 2018 노인일자리통계동향

그러나 상기한 수행기관 분포현황은 노인일자리사업 수요를 전혀 고려하지 않은 것이다. 이에 〈표 4-2〉와 같이 시도별 노인 인구를 고려한 수행기관의 LQ(입지계수)를 계산함으로써, 수행기관의 지역별 분포 수준이 적절한지 구체적으로 살펴보았다. LQ는 지역의 대상 인구수 대비 기관 수를 전국의 대상 인구수 대비 기관 수로 나누어 계산된다. 절대적 기준은 없으나 보통 1 이상이면 활성화되어있다고 할 수 있으며, 0.75 보다 작으면 상대적 부족, 1.25 보다 크면 상대적 집중으로 해석한다. 2018년을 기준으로 수행기관의 LQ를 살펴본 결과, 노인 인구 대비 노인일자리사업 수행기관이 가장 집중된 곳은 세종(2.08)이었으며, 전북(1.86), 강원(1.38), 대전(1.38), 전남(1.33), 울산(1.32), 광주(1.3)의 순서로 관찰되었다. LQ값이 1 이상으로 나타난 부산(1.12), 충북(1.11), 경남(1.16), 충북(1.11), 충남(1.09) 지역의

경우, 노인일자리사업 수행기관이 평균 이상으로 분포하여 비교적 활성화 되어 있었다. 반면, 노인 인구 대비 수행기관이 상대적으로 가장 부족한 지역은 인천(0.64)으로 나타났고, 경기(0.67), 제주(0.69), 경북(0.73)이 뒤를 이었다. 따라서 인천, 경기, 제주, 또는 경북에 거주하는 노인의 경우, 상대적으로 적은 인프라(수행기관)로 인하여 노인일자리사업에 참여하고자 할 때 더 많은 경쟁을 경험할 가능성이 있다. 또한, 동 지역 수행기관의 경우, 1개 수행기관이 보다 많은 숫자의 지역 노인을 관리해야 할 상황에 놓여있으므로 사업 담당자가 인지하는 업무부담이 더 클 수 있다.

〈표 4-2〉 시도별 전체 수행기관 상대적 분포현황

단위: 개, 명, %, 점

지역	수행기관 수		노인 인구			LQ**	지역면적*** (km <sup>2</sup> )	수행기관 1개당 지역면적(km <sup>2</sup> )
	개	%	명	%*	기초연금수급(%)			
서울	223	17.6	1,410,297	18.4	14.9	0.96	605	2.71
부산	109	8.6	589,961	7.7	8.2	1.12	770	7.06
대구	48	3.8	362,934	4.7	4.9	0.80	884	18.42
인천	38	3.0	362,675	4.7	5.1	0.64	1,049	27.97
광주	40	3.2	187,186	2.4	2.5	1.30	501	12.53
대전	43	3.4	188,530	2.4	2.4	1.38	539	12.53
울산	27	2.1	123,919	1.6	1.6	1.32	1,061	39.30
세종	10	0.8	29,178	0.4	0.3	2.08	465	46.50
경기	171	13.5	1,551,801	20.3	18.6	0.67	10,175	59.57
강원	66	5.2	289,386	3.8	4	1.38	16,826	254.97
충북	48	3.8	261,763	3.4	3.7	1.11	7,407	154.33
충남	67	5.3	372,515	4.9	5.3	1.09	8,214	122.78
전북	110	8.7	358,410	4.7	5.4	1.86	8,067	73.35
전남	91	7.2	413,132	5.4	6.6	1.33	12,313	135.55
경북	64	5.1	529,349	6.9	8	0.73	19,031	297.39
경남	100	7.9	523,165	6.8	7.5	1.16	10,539	105.40
제주	11	0.9	96,207	1.3	1.2	0.69	1,849	168.18
전체	1266	100	7,650,408	100	100	1.00	100,295	79.28

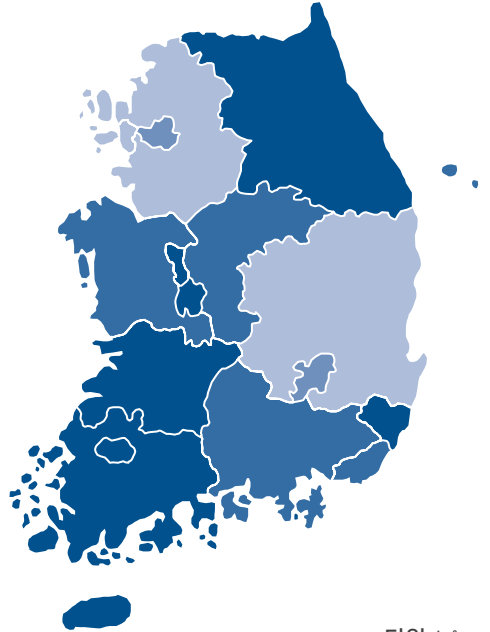
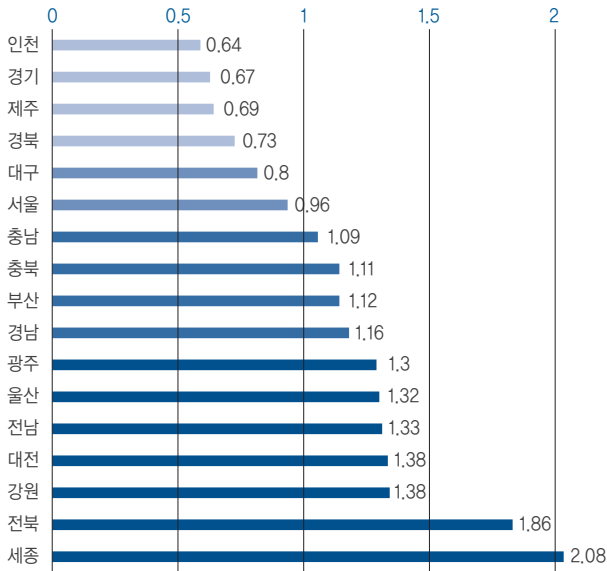
\* 해당 지역 전체인구 대비 65세 이상 노인 인구 비율 \*\* LQ= 지역 수행기관 수/지역 대상 인구수

\*\*\* 출처: 국토교통부「<http://stat.molit.go.kr>」지적통계」

〈그림 4-1〉 시도별 전체 수행기관 상대적 분포현황

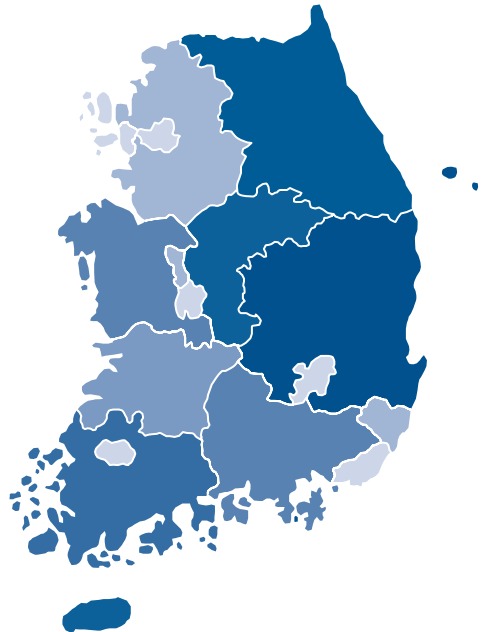
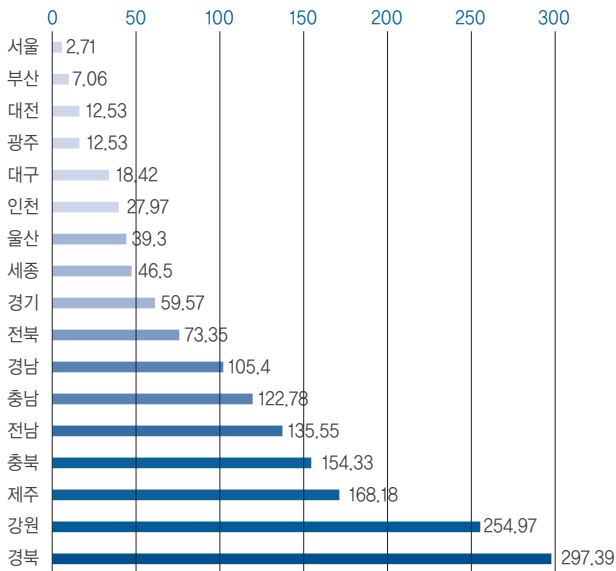
〈LQ 지수〉

단위: 점



〈수행기관 1개당 지역면적〉

단위: km<sup>2</sup>



다음으로 전담인력 배치기준에 따라 필요한 전담인력 규모가 어떠한지 살펴보았다. 이를 위해 현재 배치기준인 참여노인 150명당 전담인력 1인을 비롯하여, 선행연구(박경하 외, 2011)에서 새로운 배치기준으로 언급된 바 있는 참여노인 120명당 1인, 100명당 1인을 각각 적용했을 때의 필요한 전담인력 현황을 검토하였다.

아울러, 이재원 외(2017)의 수행기관 현장실무자 대상 실태조사 자료에서 도시와 농어촌 여부에 따라 필요한 전담인력 기준에 차이가 나타남에 따라, 그 평균인 참여 노인 88명당 1인을 적용했을 시 필요한 전담인력 수도 확인하였다. 이를 정리하면 <표 4-3>과 같다.

우선 2018년 기준 전체 전담인력의 수는 3,315명이다. 이는 2017년보다 소폭 늘어난 것이지만 참여노인 150명당 전담인력 1명이라는 현재 배치기준을 적용했을 때 85명이 부족한 수치이다. 참여 노인 120명당 1명의 전담인력 배치기준을 적용할 시 필요한 전담인력은 4,250명으로, 현재 전담인력 수에 비해 935명이 더 많고, 100명당 1명 기준의 경우 전담인력 수는 5,100명으로 1,785명이 더 필요하다. 마지막으로, 실제 현재 현장실무자들이 응답한 적정 배치 규모인 88명당 1명 기준을 적용하면 전담인력의 전체 규모는 5,795명이지만 이는 실제보다 2,480명이 부족한 수준이다. 이상의 결과는 현재 전담인력 배치기준이 현장에서의 필요와 큰 괴리가 있음을 시사하는 것으로, 부족한 전담인력 수는 현장실무자의 업무 과중으로 이어질 우려가 있다.

<표 4-3> 배치기준에 따른 필요 전담인력 수

단위: 명

연도	참여노인 수	전담인력수(A)	필요 전담인력 수(B)			
			150명 기준	120명 기준	100명 기준	88명 기준*
2018	51만	3,315	3,400	4,250	5,100	5,795
		(B)-(A)	85	935	1,785	2,480

\* 수행기관 실태조사(2017)의 도시 및 농어촌 필요 전담인력 배치기준 평균

〈표 4-4〉는 상기한 전담인력 배치기준 각각에 따라 향후 노인일자리사업 사업량 확대 시 필요한 전담인력 수를 추정하고, 2018년 전담인력 수 대비 증원이 필요한 규모를 살펴보았다. 모든 값은 소수점 첫째 자리에서 반올림하였다. 61만 명의 참여 노인이 예상되는 2019년의 경우 2018년과 비교하여, 현행 전담인력 배치기준인 150명을 적용하면 752명의 전담인력이 추가로 필요하며, 배치기준 120명이면 1,768명, 배치기준 100명이면 2,785명, 배치기준 88명을 적용하면 3,617명의 전담인력이 더 필요한 것으로 나타났다. 2020년 노인일자리사업 사업량 74만 개로 확대 시 필요한 전담인력 수는 150명 기준으로 1,619명, 120명 기준으로 2,852명, 100명 기준으로 4,085명, 88명 기준으로 5,094명이었다. 이어 2021년에 노인일자리사업 사업량을 80만 개로 확대할 경우, 150명 기준 2,018명, 120명 기준 3,352명, 100명 기준 4,685명, 88명 기준 적용 시 5,776명의 증원이 더 필요하였다. 즉, 향후 노인일자리사업 사업량이 확대됨에 따라 전담인력의 전폭적인 증원도 함께 요구되는 상황이라 할 수 있다.

〈표 4-4〉 참여노인 규모에 따른 필요 전담인력 추이

단위: 명

연도	참여노인 수*	필요 전담인력 수			
		150명 기준	120명 기준	100명 기준	88명 기준**
2019	61만	4,067	5,083	6,100	6,932
	2018년 대비	752	1,768	2,785	3,617
2020	74만	4,934	6,167	7,400	8,409
	2018년 대비	1,619	2,852	4,085	5,094
2021	80만	5,333	6,667	8,000	9,091
	2018년 대비	2,018	3,352	4,685	5,776

\* 개발원 내부자료 참고

\*\* 수행기관 실태조사(2017)의 도시 및 농어촌 필요 전담인력 배치기준 평균

## 2. 지역특성별 수행기관의 충분성

다음은 행정자료<sup>1)</sup>를 통해 지역특성(규모)과 노인일자리사업 사업량을 기준으로 수행기관의 충분성을 검토한 결과이다.

### 1) 연차별 노인일자리사업과 수행기관의 변화

2018년 현재 지역별 노인일자리사업 수행기관 관련 현황을 살펴보면 <표 4-5>와 같다.

<표 4-5> 노인 인구와 노인일자리사업 수행량, 수행기관

단위: 명, 개

지역	65세 이상 인구	노인일자리사업 수행량	수행기관 수
강원	289,386	39,844	66
경기	1,551,801	58,365	171
경남	523,165	31,224	100
경북	529,349	35,644	64
광주	187,186	16,393	40
대구	362,934	20,989	48
대전	188,530	13,241	43
부산	589,961	33,672	109
서울	1,410,297	59,590	223
세종	29,178	2,325	10
울산	123,919	8,981	27
인천	362,675	29,398	38
전남	413,132	34,252	91
전북	358,410	31,906	110
제주	96,207	7,801	11

7) 이 자료는 한국노인인력개발원의 내부 행정자료를 별도로 정리하여 처리한 것으로 개발원의 별도의 노력에 의해 취합정리된 것이다. 여기서의 자료는 노인일자리사업 수행기관이 특정된 사업에 대한 자료들이므로 전체 노인일자리사업과 관련된 통계치와는 다소 차이가 나타날 수 있다. 자료정리에 도움을 주신 개발원과 담당자의 노고에 각별히 감사드린다.



충남	372,515	23,718	67
충북	261,763	22,082	48
전체	7,650,408	469,425	1,266

전체적으로 765만 노인 중 47만 명의 노인이 1,266개 수행기관을 통해 노인일자리사업에 참여하고 있다. 약 6,043명의 노인 인구 당 1개 수행기관이 존재하고 있으며, 평균적으로 각 수행기관은 371명 규모의 노인일자리사업을 수행하고 있다. 광역지역별로의 수행기관의 과소 등 분포현황은 앞서 입지 계수 분석결과에서 살펴본 바와 같다.

현재 전체 노인 인구대비 약 6.14%의 노인일자리사업 사업량을 수행기관이 시행하고 있는데 이를 연차별로 추이를 살펴보면 일자리 사업량의 증가와 수행기관의 증가에는 큰 불일치가 있다. 즉, 노인일자리사업 수행량의 증가에 비교하여 수행기관의 수는 지난 10년간 1,200여 개에서 상당히 오랜 기간 동안 정체해 있음이 드러난다. 때문에 한 수행기관 당 노인일자리사업 규모는 계속 급격하게 늘어나고 있다.

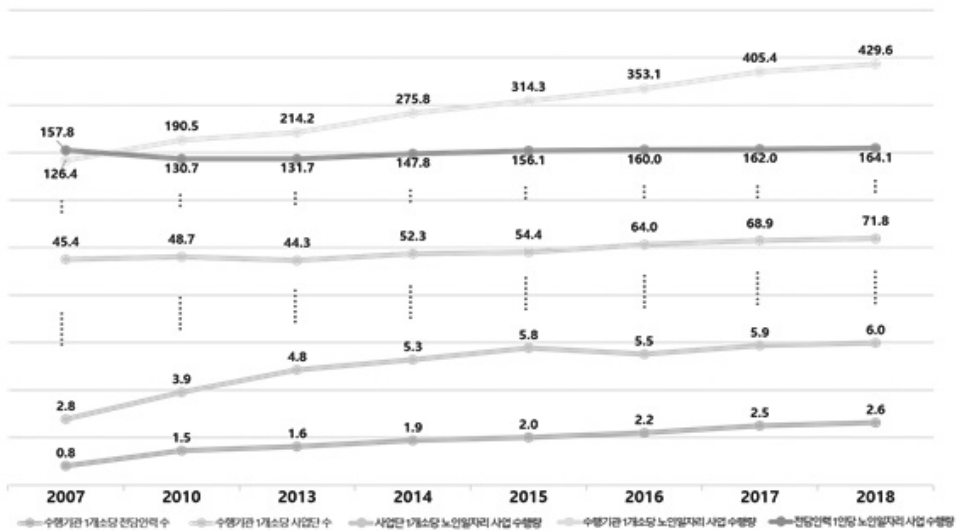
〈표 4-6〉 연차별 노인일자리사업 수행기관 유형별 변화 추이

단위: 개

구분	2006	2007	...	2010	...	2013	2014	2015	2016	2017	2018
시니어클럽	-	-	...	89	...	115	121	126	134	141	147
지자체	-	-	...	177	...	199	172	169	170	160	158
종합복지관	-	-	...	158	...	172	174	181	182	189	188
노인복지관	-	-	...	178	...	207	213	228	229	242	254
대한노인회	-	-	...	201	...	193	198	202	189	195	197
지역문화원	-	-	...	25	...	22	20	17	16	17	15
노인복지센터	-	-	...	153	...	147	149	153	142	136	140
기타	-	-	...	155	...	166	173	152	155	144	167
수행기관 수(A)	713	915	...	1,136	...	1,221	1,220	1,228	1,217	1,224	1,266
노인일자리 사업수행량(B)	83,038	115,646	...	216,441	...	261,598	336,431	385,963	429,726	496,200	543,916
수행기관 1개소당 노인일자리 사업량(B/A)	116.5	126.4	...	190.5	...	214.2	275.8	314.3	353.1	405.4	429.6

어느 정도까지는 사업이 고도화되면서 규모의 경제나 업무의 효율화가 나타나기 때문에 사업 시작 이후 일정 기간은 수행기관 각각이 사업량을 늘려나가면서 전체 사업량이 늘어나는 것은 자연스럽다. 이 경우 각 수행기관에 전담인력과 사업비 지원을 늘리면서 사업단 수도 늘어나게 된다. 그리고 점차 각 사업단도 사업 규모를 늘려가게 된다. 그러나 그 초기 고도화의 시기가 지나고 나면 수행기관이 수행하고 관리할 수 있는 적절한 사업 규모에 도달하기 마련이다. 이를 넘어선 사업량을 시도하다 보면, 관리가 부실해지거나 형해화된 사업운영이 나타나기 쉽다. 이와 관련하여 수행기관 1개소 당 노인일자리사업 사업량, 사업단의 수, 전담인력 수 등 관련 내용을 연차별로 비교해 보면 다음 <그림 4-2>와 같다.

<그림 4-2> 연차별 수행기관, 사업단, 전담인력의 추이



2007년 이후 노인일자리사업이 거의 400% 증가하는 동안 수행기관은 약 40% 정도의 증가만 나타났기 때문에 수행기관 당 노인일자리사업 수의 증가가 급격한 기울기로 가파르게 나타난다. 전담인력은 상대적으로 꾸준히 증가하여 전담인력 1인당 사업량은 큰 변화가 없다. 수행기관 1개소 당 전담인력의 수는 3배 이상 늘어났다. 그리고 사업단의 수가 상당히 중요한데, 사업단 1개의 노인일자리사업 사

업량은 45.4명에서 71.8명으로 증가하고 있다. 또한, 수행기관 1개소 당 사업단 수는 2007년 2.8개에서 2배 이상 증가하여 6개 수준으로 정체되어 있다. 물론 시니어클럽과 같은 노인일자리전담기관에서는 사업단 수가 훨씬 더 많지만, 통상적으로 새로운 사업단을 만드는데 전반적인 기획력과 관리능력이 요구되므로 사업단의 증가 자체가 상당히 어렵다. 역으로 현장실무자들도 (공익형 사업에서) 사업단 내 일자리 사업량 증가는 몰라도 사업단을 추가로 만드는 것에 대해서는 난색을 표하는 경우가 많다. 이는 특히 시장형 사업의 경우에 더욱 두드러진다. 사업단 증가와 수행기관 증가가 정체되어 있다는 사실은 노인일자리사업 발전을 위해 우선 해결해야할 과제를 제시한다.

## 2) 지역특성과 노인일자리사업 수행기관 유형

대도시와 중소도시 그리고 농어촌지역별로 노인일자리사업의 여건은 다르다. 이에 시군구 단위별로 지역 여건에 따른 노인일자리사업 수행기관의 상황에 대해 살펴보았다. 2018년 229개 시군구 중 대도시지역 75개, 중소도시 77개, 농어촌지역 75개의 노인 인구와 노인일자리사업 수행량, 수행기관과 사업단 수, 전담인력 수를 평균적으로 살펴보면 <표 4-7>과 같다.

<표 4-7> 2018년 지역특성별 노인일자리사업과 수행기관

단위: 명, 개

지역특성(개)	65세 이상 인구	노인일자리사업 수행량	수행기관 수	사업단 수	전담인력 수
대도시(75)	43395.73	2434.37	7.11	38.99	18.96
중소도시(77)	43845.03	2475.35	6.23	41.92	17.21
농어촌(77)	13242.35	1218.16	3.21	18.09	8.44
전체(229)	33407.90	2039.21	5.50	32.95	15.01

광역시 등 대도시지역의 자치구는 약 43,400명의 노인 인구에 대해 2,434명의 노인일자리사업을 수행하고 있으며, 수행기관은 평균 7.11개, 사업단 약 39개 전담인력은 19명가량이다. 중소도시에 해당

하는 시군구들은 43,850명의 노인 인구에 2,475명의 노인일자리사업을 수행하고 있으며 수행기관 수는 6.23개, 사업단 수는 약 42개, 전담인력 수는 17명이다. 대도시지역과 중소도시지역은 노인 인구와 노인일자리사업 수행량은 약간 중소도시가 큰 규모이나 대략 (비율적으로) 유사하다. 대도시는 노인 17.8명당 1개의 노인일자리사업, 중소도시는 17.7명의 노인당 1개의 노인일자리사업 비율이다. 사업량의 배정기준에 따라 유사한 규모와 비율을 나타내는 것이라 할 수 있다. 다만, 수행기관의 수와 전담인력의 수에서는 대도시지역이 많고, 사업단의 수에서는 중소도시지역이 조금 더 많다.

농어촌의 군 지역에서는 노인 인구가 평균 13,242명에 노인일자리사업 사업량은 1,218개로 노인 인구 10.9명당 1개의 노인일자리가 배정되어 있다. 도시지역에 비해 많은 배정이다. 노인일자리사업 배정량의 적절성을 다루는 것은 본 연구의 범위가 아니다. 하지만 통상 농어촌지역에서 노인일자리사업 참여노인이나 적절한 욕구의 발굴에 상대적으로 더 큰 어려움이 있다는 점은 감안할 필요가 있다. 농촌 지역의 빈곤 문제가 더 심각하기는 하지만, 도시지역의 기초단체에 비해 노인 인구는 평균 30% 수준임에도 노인일자리사업 수행량은 평균적으로 절반 가까이에 달한다. 그러나 수행기관, 사업단, 전담인력 수는 노인일자리사업 수행량의 비율과 비교하여서도 열악하다. 즉, 농어촌지역의 노인일자리사업 사업량이 노인 인구에 비해 많이 편성되고 있지만, 그 수행기관, 사업단, 전담인력 수가 상대적으로 작다고 할 수 있다. 개별 사업단이 대개 대규모로 운영되고 있는 것이다.

수행기관별로 노인일자리사업 전체에서 차지하고 있는 비중을 살펴보면 <표 4-8>과 같다. 가장 많은 사업을 수행하고 있는 곳은 역시 노인일자리사업 전담기관인 시니어클럽이다. 한 지역으로 구분하면 평균 564명의 사업을 수행하였다. 다음으로는 지자체 389명, 노인복지관이 351명, 대한노인회가 341명을 담당하고 있다.

〈표 4-8〉 지역특성별 수행기관 유형에 따른 노인일자리사업 수행량

단위: 명, (%)

지역특성	전체 사업량	노인일자리사업 수행량 (비율)							
		시니어 클럽 <sup>9)</sup>	지자체	종합사회 복지관	노인 복지관	대한 노인회	지역 문화원	노인복지 센터	기타 <sup>10)</sup>
대도시	2434.37 (100.0)	607.67 (25.35)	375.81 (15.68)	272.20 (11.20)	485.84 (21.06)	267.89 (12.25)	2.20 (0.09)	127.39 (4.29)	295.37 (10.07)
중소도시	2475.35 (100.0)	830.56 (30.14)	368.40 (15.28)	91.12 (4.53)	467.04 (20.07)	448.08 (19.14)	9.04 (0.46)	75.68 (2.77)	185.44 (7.62)
농어촌	1218.16 (100.0)	256.04 (18.17)	423.91 (37.07)	36.53 (3.17)	103.55 (7.93)	305.26 (24.25)	3.73 (0.29)	65.25 (7.24)	23.90 (1.89)
전체 평균	2039.21 (100.0)	564.38 (24.55)	389.49 (22.74)	132.07 (6.26)	350.97 (16.31)	341.04 (18.60)	5.01 (0.28)	89.10 (4.77)	167.13 (6.50)

시니어클럽은 노인일자리사업 수행량에서 전국 평균으로는 25%, 중소도시에서는 30%, 농어촌에서는 18%, 대도시에서는 25%를 차지하고 있다. 이는 수행기관 수 자체에서 차지하는 비율(전국 13%, 농어촌 13%, 대도시 11%, 중소도시 15%)보다는 거의 2배에 달하는 매우 높은 것이다. 즉, 시니어클럽은 노인일자리사업을 많이 수행하는 대표적인 수행기관이라는 의미가 된다. 이는 다른 유형의 기관들과 달리 노인일자리사업 전담기관이라는 정체성이 크게 작용하는 것이라 할 수 있다.

전체적으로 시니어클럽, 지자체, 대한노인회, 노인복지관의 순서로 노인일자리사업 수행에서 큰 비중을 차지하고 있는데, 지역별로 특성의 차이가 나타나고 있다. 대도시지역에서는 시니어클럽(25%), 노인복지관(21%), 지자체(16%), 대한노인회(12%), 종합복지관(11%)의 순서이다. 중소도시에서는 시니어클럽(30%), 노인복지관(20%), 대한노인회(19%), 지자체(15%)의 순서이다. 대도시에 비해 종합복지관의 역할이 미약하며 시니어클럽과 노인회의 역할이 커진다.

반면, 농어촌지역은 지자체의 역할이 37%로 압도적으로 높게 나타나고 있으며, 대한노인회(24%)의

8) 물론 이는 시니어클럽 등 개별 수행기관 1개소가 수행한 사업량은 아니다. 특정 유형의 수행기관이 지역 내에 없거나 복수로 존재하는 경우도 있다. 여기에서 적시한 것은 1개 시군구의 평균 수치이다. 유형별 수행기관 1개소당 사업량은 앞의 3장 2절에서 정리한 바 있다.

9) 여기서 기타 유형이 차지하는 노인일자리사업 수행량이 특히 도시지역에서 상당히 큰 규모로 나타나고 있다. 기타 유형에는 인천지역에 광역 혹은 자치구별로 편성된 노인인력개발센터와 같이 사실상 노인일자리전담기관의 역할을 수행하고 있는 기관이 포함된 것이다. 전산상의 코드분류에 따라 시니어클럽과 마찬가지로의 역할을 지역사회에서 담당하고 있는 전담기관 일부가 기타로 구분되고 있음을 감안하여야 한다. 이는 이하의 관련된 도표에서도 마찬가지이다.

역할도 크다. 반면, 시니어클럽은 18%로 다른 도시지역에 비해서는 상대적으로 사업수행량의 비중이 적다. 종합복지관과 노인복지관의 사업수행 역할 비율도 각기 10%가 되지 못하는 한 자리 수 백분율을 나타내고 있어 적은 편이다. 이는 지역별로 수행기관이 유형별로 고르게 존재하지 않는 상황과 관련될 수 있다.

지역별로 수행기관의 유형별 분포를 살펴보면, 다음의 <표 4-9>와 같다. 지역별로 수행기관 분포의 특성이 나타나는 바가 있다. 가장 핵심적인 수행기관인 시니어클럽은 약 2/3가량의 지역에 나타나고 있다(한 지역 평균 0.69개소). 특히 농어촌지역에는 한 지역당 0.34개소만이 확인되고 있다.

지자체 중에서도 전체의 30% 이상은 노인일자리사업 수행기관의 역할을 수행하고 있지 않다. 이 지자체 수행기관의 비율은 중소도시의 경우에 더 낮는데, 중소도시의 경우 시니어클럽이 분포비율이 높다는 것과 대조되는 부분이다. 종합복지관은 대도시의 경우에는 한 지역 당 1.68개의 복지관이 수행기관으로 활동하고 있지만, 중소도시에서는 0.62개, 농어촌에서는 0.18개로 그 수가 급격히 줄어든다. 도시지역에 비해 농어촌지역에서 복지관이 덜 활용되는 것은 노인복지관의 경우에도 마찬가지이지만 노인복지관은 중소도시에서 한 지역 당 1.51개가 수행기관으로 활동하고 있어, 대도시의 1.36개보다 더 크다는 점이 종합복지관과는 대조적인 것으로 나타난다. 대한노인회도 한 지역 당 0.8개가량의 비율로 활동하고 있는데, 중소도시에서는 1.06개로 대도시나 농어촌의 0.75개보다 훨씬 높은 수치를 나타내고 있다.

<표 4-9> 지역특성별 수행기관 유형에 따른 노인일자리사업 수행기관 수

단위: 개, (%)

지역특성	전체 수행기관 수	지역특성별 노인일자리사업 수행기관 유형별 분포 (비율)							
		시니어클럽	지자체	종합사회 복지관	노인복지관	대한노인회	지역문화원	노인복지 센터	기타
대도시	7.11 (100.0)	0.69 (10.97)	0.76 (12.74)	1.68 (19.60)	1.36 (22.78)	0.75 (10.76)	0.04 (0.64)	0.77 (8.95)	1.05 (13.56)
중소도시	6.23 (100.0)	0.90 (14.88)	0.61 (11.74)	0.62 (8.98)	1.51 (23.52)	1.06 (18.95)	0.08 (1.35)	0.57 (7.50)	0.88 (13.09)
농어촌	3.21 (100.0)	0.34 (13.17)	0.69 (26.70)	0.18 (4.70)	0.44 (13.33)	0.75 (24.00)	0.08 (1.85)	0.49 (11.06)	0.23 (5.19)
전체 평균	5.50 (100.0)	0.64 (13.02)	0.69 (17.10)	0.82 (11.02)	1.10 (19.85)	0.86 (17.96)	0.07 (1.29)	0.61 (9.17)	0.72 (10.59)

이처럼 전반적으로 각 유형의 수행기관들이 농어촌지역에서 그 수가 적기 때문에 전체적으로도 농어촌지역의 수행기관은 1개 지역 당 평균 3.21개로 대도시 7.11개는 물론 중소도시의 6.23개보다 훨씬 적고 절반 수준에 머물러 있다. 각 지역의 수행기관 수 전체를 100으로 놓고 그 내부 구성비율(%)을 통해서 살펴보면, 농어촌지역은 지자체(26.7%)와 대한노인회(24%)의 비율이 전체의 50%를 넘을 정도로 높다는 점이 눈에 띈다. 대도시는 노인복지관(22.8%)과 종합복지관(19.6%)이 각 20% 정도를 차지하고 있다. 중소도시는 노인복지관(23.5%)과 대한노인회(19%), 시니어클럽(14.9%)의 비율이 높다.

수행기관의 수와 수행하는 일자리 사업량이 차지하는 비중을 비교하면, 지역별 특성과 함께 시니어클럽의 비중이 재확인되는 부분이 있다. 즉 <표 4-8>과 <표 4-9>를 비교하면, 농어촌지역의 경우 사업량은 전체의 18%를 수행하고 있으나 수행기관 수에서는 13%이다. 대도시지역에서 사업량은 전체의 25%이지만 수행기관 수에서는 11%이다. 즉, 사업 수행기관 수보다도 노인일자리사업 수행량에서 특히 큰 비중을 차지하고 있다. 이는 시장형 사업 등 사업유형의 정성적 측면을 함께 감안한다면 더 중요한 역할 단위라는 점이 부각된다. 반면, 복지관이나 노인복지센터는 이와 반대의 경향이 나타나기도 한다.

<표 4-10> 지역특성별 수행기관 유형에 따른 사업단 수

단위: 개

지역특성	전체 사업단 수	수행기관 유형별 사업단 수							
		시니어클럽	지자체	종합사회 복지관	노인복지관	대한노인회	지역문화원	노인복지 센터	기타
대도시	38.99	10.72	2.35	6.76	9.24	3.23	0.12	2.69	3.88
중소도시	41.92	15.83	2.26	2.40	11.03	5.77	0.21	1.44	2.99
농어촌	18.09	4.84	3.73	1.00	2.32	4.04	0.13	1.52	0.51
전체 평균	32.95	10.46	2.78	3.36	7.52	4.35	0.15	1.88	2.45

수행기관 중에서 시니어클럽이 역시 가장 많은 사업단을 보유하고 있다. 통상 '노인일자리사업 전체 수행량보다도 사업단 수가 관건'이라고 할 만큼 사업단은 하나의 단위로 관리되어야 할 부분이 많다. 특히 시장형 사업의 경우에는 더욱 그러하다. 사업단의 측면에서 시니어클럽은 확고한 역할을 수행하

고 있다고 해야 할 것이다. 다음으로는 노인복지관이 중요한 역할을 수행하고 있으며 이는 중소도시에서 상대적으로 두드러진다. 종합사회복지관은 그나마 대도시지역에서 어느 정도의 역할을 수행하고 있으며, 대한노인회는 농어촌에서의 상대적으로 사업단 운영역할이 큰 편이다.

반대로 노인일자리사업 수행기관의 수나 사업량의 비중에 비추어 지자체는 사업단의 수에서는 비역할이 미미하다. 상대적으로 농어촌지역에서는 어느 정도의 역할을 수행하고 있으나, 도시지역에서는 적은 수의 사업단을 운영하여 업무부담을 최소화하는 방식을 취하고 있다고 해야 할 것이다.

전담인력의 경우에는 지역별로 노인일자리사업의 규모 차이를 반영하여 대도시가 19명, 중소도시가 17명, 농어촌은 한 지역당 8.5명 정도로 배치되어 있다. 전담인력은 노인일자리사업 사업량 규모에 따라 비율적으로 배치되고 있어 지역유형별로의 특성은 잘 나타나지 않고 있다.

〈표 4-11〉 지역특성별 수행기관 유형에 따른 전담인력 수

단위: 명

지역특성	전체 전담인력 수	수행기관 유형별 전담인력 수							
		시니어클럽	지자체	종합사회복지관	노인복지관	대한노인회	지역문화원	노인복지센터	기타
대도시	18.96	5.92	1.24	2.11	4.01	1.97	0.01	1.03	2.41
중소도시	17.21	6.42	1.14	0.75	3.51	2.88	0.09	0.68	1.52
농어촌	8.44	1.91	1.94	0.31	0.69	2.10	0.03	0.58	0.12
전체 평균	15.01	4.74	1.44	1.05	2.72	2.32	0.04	0.76	1.34

수행기관별로는 시니어클럽이 약 5명, 노인복지관 2.7명, 대한노인회 2.3명 정도의 분포를 나타내며 지자체의 경우는 1.4명가량으로 사업 수행 규모나 수행기관 비율에 비해서는 적은 인원을 나타내고 있다. 이는 지자체가 주로 수행하는 사업의 유형이나 단순한 관리 방식과 관련될 것이다.

전체적으로 보아 지역특성별로의 확충 이슈가 전담인력의 측면에서는 부각되지 않는다. 반면, 전체 사업량과 수행기관의 측면에서는, 농어촌지역에서 전체 사업량이 상대적으로 많으면서 수행기관이 지자체와 노인회 중심이라는 점이 현재 한계치에 도달해있다는 점이 부각된다.



### 3) 주요 수행기관 유형별 수행량

#### (1) 시니어클럽

시니어클럽이 수행기관으로서 가장 핵심적 역할을 수행하는 유형이라 할 수 있다. 수행기관을 활용하고 있는 시군구 229개 중 시니어클럽이 수행기관으로 활동하는 경우와 그렇지 않은 경우에 대해 살펴본다. 일단 시니어클럽이 수행기관으로 활동하지 않는 지역이 94개 지역, 시니어클럽이 수행기관으로 활동하고 있는 지역이 135개 지역이다. 시니어클럽이 설치된 대개의 지자체에는 1개의 시니어클럽이 운영되고 있으나 가장 많게는 6개소가 설치된 지역도 있다.

〈표 4-12〉와 같이 시니어클럽이 없는 경우인 94개 지역의 경우에는 전체적으로 노인일자리사업 수행량이 1,460여 자리이다. 지자체가 수행하고 있는 노인일자리사업 수행량이 평균 481자리, 대한노인회 319자리, 노인복지관이 274자리이다. 특히 눈에 띄는 점은 중소도시지역의 경우 일자리사업 수행량이 1,300여 자리에 불과하다는 점이다. 시니어클럽이 없는 대도시지역의 경우 특히 기타 유형의 역할이 크게 나타난 점은 앞서 밝혔듯이 인천 등 대도시지역 일부에서 노인인력개발센터와 같이 인력파견형 사업 등을 대규모로 실행하는 사실상의 노인일자리사업 전담기관(시니어클럽과 유사한)이 기타 유형에 포함되어 있기 때문이다. 결국 노인일자리사업 전담기관의 역할이 크다는 점이 확인된다.

〈표 4-12〉 시니어클럽이 없는 지역의 수행기관 유형별 노인일자리사업 수행량

단위: 개

지역특성	전체 수행량	수행기관 유형별 노인일자리사업 수행량							
		시니어클럽	지자체	종합사회복지관	노인복지관	대한노인회	지역문화원	노인복지센터	기타
대도시	2389.26	-	490.61	289.00	544.87	303.83	0.00	115.09	645.87
중소도시	1314.20	-	341.70	124.00	380.30	337.10	11.45	42.55	77.10
농어촌	1099.75	-	531.24	34.80	110.08	319.16	5.16	72.20	27.12
전체 평균	1460.89	-	480.97	115.98	273.96	319.22	5.23	76.38	189.15

〈표 4-13〉에 나타난 바와 같이, 시니어클럽이 있는 135개 지역의 경우에는 전체적인 노인일자리사업 수행량도 2,400자리가 넘는다. 특히 중소도시의 경우 2,883자리이다. 노인복지관의 사업 수행량도 현저히 많다.

〈표 4-13〉 시니어클럽이 있는 지역의 수행기관 유형별 노인일자리사업 수행량

단위: 개

지역특성	전체 수행량	수행기관 유형별 노인일자리사업 수행량							
		시니어클럽	지자체	종합사회복지관	노인복지관	대한노인회	지역문화원	노인복지센터	기타
대도시	2454.33	876.44	325.04	264.77	459.73	252.00	3.17	132.83	140.35
중소도시	2882.77	1121.98	377.77	79.58	497.47	487.02	8.19	87.30	223.46
농어촌	1450.42	758.27	213.38	39.92	90.73	278.00	0.92	51.62	17.58
전체 평균	2441.88	957.36	325.80	143.27	404.60	356.24	4.86	97.96	151.79

시니어클럽이 있는 경우에 노인일자리사업 수행량이 시군구별로 약 1,000개 가깝게 더 많다는 것을 볼 수 있다. 그런데 독특한 점은 대도시의 경우 이러한 순증효과는 상대적으로 크지 않고 중소도시의 경우에는

매우 크게 나타난다. 농어촌지역에서는 시니어클럽이 있는 경우 지자체의 부담이 많이 줄어드는 것 또한 두드러진 점이다. 시니어클럽의 배치가 농어촌지역이 현재 적다는 점이 노인 인구나 관련된 배치의 효율성 즉, 인구가 작으니 시니어클럽이 잘 배치되지 않은 문제로 인식되기 쉽다.

물론, 평균과 표준편차로 보면 시니어클럽이 없는 지역이 노인 인구의 규모가 더 작기는 하다. 그렇지만 인구수로만 이분법적으로 생각하기 어렵다. 시니어클럽의 유무 양측에 걸쳐 인구 규모가 중첩된 부분이 상당히 많다. 즉, 시니어클럽이 설치되지 않은 곳에도 상당한 규모의 노인 인구를 나타내는 지역이 많이 있다.

〈표 4-14〉 시니어클럽이 있는 지역과 없는 지역의 노인 인구

단위: 개, 명

구분	지자체 수	노인 인구			노인일자리사업 수행량	수행기관 수
		평균(SD)	최소값	최대값		
시니어클럽이 없는 지역	94	24,556 (sd=18717.78)	2,290	79,445	1460.89	4.03 (1-19)
시니어클럽이 있는 지역	135	39,571 (sd=26595.94)	5,064	131,613	2441.88	6.53 (1-18)

전국적으로 시군구 단위 기초지자체의 65세 이상 노인 인구의 평균값은 33,408명이다. 이보다 큰 노인 인구를 나타내는 지역 89개 시군구 중에서도 24.7%에 해당하는 22개 시군구에 시니어클럽이 없다. 이 중 17개는 대도시지역이고 5개는 중소도시지역이다.

반대로, 노인 인구가 1만 명 미만인 25개 지역 중 시니어클럽이 없는 곳이 16개소이지만 전체의 1/3이 넘는 9개 지역에는 시니어클럽이 있다. 이 중 1개소만 중소도시지역이고 8개소는 농어촌지역이다. 그리고 시니어클럽이 설치된 곳에서 노인일자리사업 수행량은 훨씬 더 많다. 노인 인구 1만 명 이하 지역 중에서 시니어클럽이 없는 16개 지자체는 노인일자리사업 사업량이 825개이지만, 시니어클럽이 있는 지자체의 경우에는 1,360개의 노인일자리사업이 운영되고 있다.

시니어클럽은 아직 추가 설치의 여지가 많이 남아있고, 이는 노인일자리사업 사업량의 증가, 그리고 전담기관으로서 시장형 일자리의 활성화를 기대할 여지가 많이 남아있다. 특히 인구가 (상대적으로) 많은 지역의 신규 시니어클럽의 설치를 정책적으로 유도할 필요가 있다.

## (2) 지자체

한편, 노인일자리사업 수행량으로 볼 때 시니어클럽 다음으로 큰 비중을 차지하고 있는 것은 지자체이다.

〈표 4-15〉 지자체가 수행기관으로 활동하는 지역과 아닌 지역의 비교

단위: 개

구분	지자체 수	노인일자리사업 수행량	지역특성	노인일자리사업 수행량
지자체가 수행기관 역할을 하지 않는 곳	82	2,056	대도시(24)	2,298
			중소도시(34)	2,369
			농어촌(24)	1,372
지자체가 수행기관 역할을 수행하는 곳	147	2,030	대도시(51)	2,499
			중소도시(43)	2,559
			농어촌(53)	1,149

지자체가 수행기관으로 참여하지 않는 82개 지역은 상대적으로 중소도시에서 가장 많이 나타난다. 지자체의 역할수행 여부는 평균치로는 노인일자리사업 수행량에 눈에 띄는 차이를 보이지는 않고 있다. 시니어클럽의 경우에서와는 대조적인 상황이다. 다만, 이는 역으로 노인 인구의 규모와 관계없이 지자체가 수행기관으로써의 역할 여부가 선택되고 있다는 의미로도 볼 수 있다. 결국 지자체가 활동하지 않고 있는 중소도시지역을 포함하여 노인 인구가 많은 지역에서는 지자체의 수행기관 역할도 고려할 수 있다는 해석도 가능하다.

### (3) 노인복지관

다음으로 노인복지관의 경우에는 수행기관으로 참여하지 않는 곳이 72개, 참여하고 있는 곳이 157개 지역이다. 노인복지관이 수행기관으로 역할을 수행하고 있는 곳은 그렇지 않은 곳에 비해 현저히 사업량이 많다. 농어촌지역에서는 그 차이가 비교적 두드러지지 않지만 도시지역에서 그 차이는 상당하다. 시니어클럽에서 만큼의 차이는 아니지만 도시지역에서 노인복지관의 수행기관 참여 여부는 평균적으로 600~700개의 사업량 차이가 나타난다.

〈표 4-16〉 노인복지관이 수행기관으로 활동하는 지역과 아닌 지역의 비교

단위: 개

구분	지자체 수	노인일자리사업 수행량	지역특성	노인일자리사업 수행량
노인복지관이 수행기관 역할을 하지 않는 곳	72	1,431	대도시(3)	1,872
			중소도시(23)	1,991
			농어촌(46)	1,122
노인복지관이 수행기관 역할을 수행하는 곳	157	2,318	대도시(72)	2,458
			중소도시(54)	2,682
			농어촌(31)	1,361

하지만, 동시에 노인복지관은 시니어클럽보다는 이미 많은 수가 전국적으로 분포하고 있다는 점을 감안해야 한다. 한국노인복지관협회 가입기관이 296개, 전국적으로 355개가량의 노인복지관이 있다. 물론 지역별로 일부 기초지자체에는 노인복지관이 없는 경우도 있으나 전국적으로 분포해 있는 상황이다. 노인복지관을 수행기관으로 지정하고 역할을 하도록 유도한다는 것은 시니어클럽을 '새로 설치'한다는 것과 양상이 다소 다를 것이다.

#### (4) 종합사회복지관

종합사회복지관은 전국적으로 466개소가 있으며, 한국사회복지관협회의 회원 기관도 439개 기관이다. 그러나 수행기관으로 참여하지 않는 지역은 144개로 노인복지관에 비해 두 배 더 많다. 기관의 성격이 노인일자리사업과 정확히 부합하지 않기에, 소수의 지역에서만 사회복지관이 노인일자리사업에 참여하고 있다고 할 수 있다. 종합복지관의 수행기관 참여 여부는 농어촌이나 대도시에서는 수량적으로 노인일자리사업 수행량에 미치는 영향이 크지 않다. 그러나 중소도시지역의 경우 종합사회복지관의 수행기관 참여가 상당히 많은 사업량 증가로 이어지고 있는 점을 볼 수 있다.

〈표 4-17〉 종합사회복지관이 수행기관으로 활동하는 지역과 아닌 지역의 비교

단위: 개

구분	지자체 수	노인일자리아사업 수행량	지역특성	노인일자리아사업 수행량
종합사회복지관이 수행기관 역할을 하지 않는 곳	144	1,799	대도시(34)	2,465
			중소도시(45)	2,175
			농어촌(65)	1,191
종합사회복지관이 수행기관 역할을 수행하는 곳	85	2,446	대도시(41)	2,409
			중소도시(32)	2,898
			농어촌(12)	1,367

## (5) 대한노인회

대한노인회가 수행기관으로 참여하지 않는 53개 지역은 그렇지 않은 176개 지역과 비교하여 노인일자리아사업 수행량 차이가 두드러지지 않는다. 다만 176개 지역에서 노인일자리아사업 수행기관으로 활동하고 있다는 점은 지자체나 노인복지관, 시니어클럽보다 훨씬 많은 지역에서 이루어지는 것이다. 현재 시점에서는 가장 일반적인 수행기관이라 할 수 있다.

〈표 4-18〉 대한노인회가 수행기관으로 활동하는 지역과 아닌 지역의 비교

단위: 개

구분	지자체 수	노인일자리아사업 수행량	지역특성	노인일자리아사업 수행량
대한노인회가 수행기관 역할을 하지 않는 곳	53	1,989	대도시(22)	2,543
			중소도시(11)	2,427
			농어촌(20)	1,139
대한노인회가 수행기관 역할을 수행하는 곳	176	2,054	대도시(53)	2,389
			중소도시(66)	2,483
			농어촌(57)	1,246

---

## 제2절 수행기관 업무부담 실태 및 인식

본 연구는 이재원 외(2017)의 연구에서 실시된 설문조사 자료를 활용하여 수행기관의 업무부담 실태 및 인식을 검토하였다. 자료는 해당 연구발주처와 연구책임자의 활용 동의를 얻어 코딩된 형태로 전달 받았으며, 여기에는 특정 개인을 식별할 수 있는 그 어떤 자료도 포함되어 있지 않다. 동 조사는 노인 일자리사업 운영체계에 대한 전반적인 행태적 특성을 분석하기 위한 목적으로 실시되었다. 조사대상은 현장 사업전담자들로, 2017년 11월 13일부터 11월 20일까지 일주일 동안 조사가 이루어졌다. 이를 위해 한국노인인력개발원 사업네트워크에 등록된 1,217개 노인일자리사업 수행기관에 구조화된 설문 조사지가 첨부된 메일을 발송하여 자발적인 조사참여를 요청하였고, 최종적으로 노인일자리사업 전담 인력 92명이 포함된 총 235명의 유의미한 응답자료를 확보하였다.

조사참여자의 일반적인 특성은 <표 4-19>와 같다. 응답자의 연령을 살펴보면, 30대(28.6%), 40대(28.1%), 50대 이상(22.1%), 20대 이하(21.2%)의 순서로 나타났다. 성별은 여성(70.3%)의 비율이 남성(29.7%)에 비해 월등히 높았다. 고용형태의 경우, 정규직(49.8%), 계약직(46.8%), 무기계약직(3%), 기타(.4%)의 순서로 많았다. 응답자는 1년 이상 5년 미만 근무한 경우가 가장 많았으나(45.3%), 1년 미만이라는 응답자도 28.9%에 달하였다. 응답자의 직책은 사업전담인력(39.5%), 사업겸직실무자(35.2%), 사업전담실무자(14.2%), 부서장 이상(10.3%), 기타(.9%)였다. 응답자의 전공은 사회복지 분야가 68.3%로 가장 많았다.

〈표 4-19〉 응답자 일반적 특성

단위: 명(%)

구분		빈도(%)	구분		빈도(%)
연령	20대 이하	49(21.2)	근무기간	1년 미만	67(28.9)
	30대	66(28.6)		1년~5년 미만	105(45.3)
	40대	65(28.1)		5년~10년 미만	46(19.8)
	50대 이상	51(22.1)		10년 이상	14(6)
	합계	231(100)		합계	232(100)
성별	여성	163(70.3)	직책	사업전담인력	92(39.5)
	남성	69(29.7)		사업실무자(전담)	33(14.2)
	합계	232(100)		사업실무자(겸직)	82(35.2)
고용형태	정규직	117(49.8)		부서장 이상	24(10.3)
	무기계약직	7(3)		기타	2(9)
	계약직	110(46.8)		합계	233(100)
	기타	1(4)	전공	사회복지 분야	157(68.3)
	합계	235(100)		경제, 경영, 행정 등 사회과학 분야	20(8.7)
				기타	27(11.7)
		해당없음		26(11.3)	
		합계	230(100)		

## 1. 수행기관 특성 및 일반 현황

〈표 4-20〉은 본 조사에 참여한 수행기관의 일반적인 특성을 정리한 것이다. 수행기관이 소재한 지역의 규모는 대도시 40.8%, 중소도시 33.9%, 농어촌 25.3%였다. 각 기관의 참여노인 수를 토대로 사업규모를 살펴본 결과, 500명 이하(57.2%), 100명 이하(26.3%), 500명 초과(16.5%)의 순서였다. 응답자가 속한 수행기관의 유형은 노인복지관(22.1%), 대한노인회(19.6%), 종합사회복지관(15.3%), 시니어클럽(14.5%), 노인복지센터(12.3%), 기타(12.3%), 지자체(2.1%), 지역문화원(1.7%)의 순서로 나타났다.



〈표 4-20〉 수행기관 특성

단위: 명(%)

구분		빈도(%)	구분	빈도(%)	
소재지	대도시	95(40.8)	기관 유형	지자체	5(2.1)
	중소도시	79(33.9)		노인복지관	52(22.1)
	농어촌	59(25.3)		시니어클럽	34(14.5)
	합계	233(100)		대한노인회	46(19.6)
사업 규모 (참여자 수)	100 이하	62(26.3)		종합사회복지관	36(15.3)
	500 이하	135(57.2)		노인복지센터	29(12.3)
	500 초과	39(16.5)		지역문화원	4(1.7)
	합계	236(100)		기타	29(12.3)
				합계	235(100)

〈표 4-21〉은 각 수행기관에서 현재 노인일자리아사업이 차지하는 비중이 어떠한지를 살펴보기 위해, 노인일자리아사업이 기관의 핵심 기능인지를 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)부터 ‘매우 그렇다’(5점)로 측정된 것이다. 소재 지역의 규모별로 살펴보면, 대도시, 중소도시, 농어촌 모두 평균 3점대로 ‘보통이다’와 ‘그렇다’ 사이였다. 사업 규모별로 살펴보면, 사업 규모가 클수록 노인일자리아사업이 핵심 기능이라고 응답한 경우가 많았다. 구체적으로, 500명 초과(평균 4.31점), 100~500명 이하(평균 3.5점), 100명 이하(평균 3.07점)였다. 이는 수행기관이 노인일자리아사업을 핵심 기능으로 인지할수록 사업을 보다 적극적으로 수행하고 있을 가능성을 보여준다.

기관 유형의 경우, 노인일자리아전담기관인 시니어클럽이 평균 4.79점으로 가장 높았고, 노인복지관(3.38점), 대한노인회(평균 3.33점), 노인복지센터(3.31점) 등의 순서로 드러나 노인 대상 기관의 경우에 노인일자리아사업을 보다 비중 있게 다루고 있음을 알 수 있다. 이와 관련하여, 이석원 외(2010)는 노인일자리아사업 수행기관들이 실제 노인일자리아사업의 집행에 온전히 집중할 수 없는 상황을 운영상의 문제점으로 지적한 바 있다. 기관의 고유사업에 노인일자리아사업 업무가 추가되는 방식이므로 노인일자리아사업이 주 업무라기보다 부차적인 업무로 인식될 수 있기 때문이다. 기관의 고유 업무가 고정적이고 규모가 클수록 담당자의 입장에서는 노인일자리아사업의 업무 중요도가 떨어지고 관심과 몰입도가 저하

된다(허수정, 2017). 또한, 이 같은 경우 노인일자리사업은 보다 과중한 업무부담으로 이어질 가능성이 있다(이석원 외, 2010).

〈표 4-21〉 노인일자리사업 비중

단위: %

구분	응답 비중						평균	
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	합계		
소재지	대도시	2.1	15.8	35.8	29.5	16.8	100(95)	3.43
	중소도시	3.9	13	28.6	27.3	27.3	100(77)	3.61
	농어촌	5.1	10.2	30.5	32.2	22	100(59)	3.56
사업 규모	100 이하	8.3	23.3	30	30	8.3	100(60)	3.07
	500 이하	3	11.1	37.8	29.6	18.5	100(135)	3.5
	500 초과	-	5.1	12.8	28.2	53.8	100(39)	4.31
유형	지방자치단체	-	80	-	-	20	100(5)	2.6
	노인복지관	3.8	13.5	36.5	32.7	13.5	100(52)	3.38
	시니어클럽	-	-	-	20.6	79.4	100(34)	4.79
	대한노인회	2.2	17.4	32.6	41.3	6.5	100(46)	3.33
	종합사회복지관	2.8	16.7	55.6	19.4	5.6	100(36)	3.08
	노인복지센터	10.3	3.4	41.4	34.5	10.3	100(29)	3.31
	지역문화원	50	-	25	-	25	100(4)	2.5
기타	-	18.5	25.9	29.6	25.9	100(27)	3.63	

## 2. 노인일자리사업 관련 업무부담과 우선 개선사항

실제 수행기관의 업무부담 수준을 검토하기 위해 사업유형별로 1개 사업단당 평균 담당인력 수와 함께 적정하다고 생각하는 담당인력 수를 비교하는 한편, 1개 사업단당 참여 노인 수도 함께 살펴보았다. 그 결과, 〈표 4-22〉처럼 1개 공익활동에 평균적으로 234.19명의 노인이 참여하여 그 규모가 가장 컸고, 시장형 사업단이 39.76명으로 그다음 순서로 격차가 매우 컸다. 그러나 실제 사업 담당인력이 관

리하는 평균 사업 수의 경우, 공익활동부터 기업연계에 이르기까지 모든 사업유형에서 응답자가 인식하는 적정 사업 수를 초과하는 것으로 드러나 사업유형에 관계 없이 업무부담이 존재할 것으로 예상된다. 구체적으로, 1개 사업단당 현 담당인력 수와 적정 담당인력 수의 차이를 각각 살펴보면 공익활동(0.44명 부족)이 가장 컸고, 시장형 사업단(0.19명 부족)이 뒤를 이었다.

〈표 4-22〉 사업유형별 평균 참여 노인 수 및 담당인력 수

단위: 명

구분	공익활동	재능나눔	시장형	인력파견형	시니어 인턴십	고령자 친화기업	기업연계형
현 담당인력(A)	1.76	.11	.69	.12	.04	.02	.01
적정담당인력(B)	2.20	.18	.88	.17	.06	.05	.03
B-A	0.44	0.07	0.19	0.05	0.02	0.03	0.02
참여노인	234.19	17.02	39.76	14.09	1.36	.62	.52

아래 〈표 4-23〉은 담당 인력 1인이 관리하기에 적정한 참여 노인 수를 조사한 것이다. 우선, 노인일자리사업 유형 중 가장 주요한 형태인 공익형과 시장형으로 구분하여 살펴보면, 공익활동의 경우 담당 인력 1인당 적정한 참여 노인 수는 91.45명이었으며 시장형은 39.88명이었다. 이는 참여 노인 150당 담당 인력 1이라는 현행 노인일자리사업 전담인력 배치기준과 차이가 큰 수치이다. 특히, 공익활동에 비해 사업 아이템 개발부터 판로개척, 수익관리 등의 업무까지 담당해야 하는 시장형 사업의 경우 담당 인력 1인당 관리할 수 있는 적정 참여 노인 수가 훨씬 적었다.

수행기관이 소재한 지역 규모에 따른 담당 인력 1인당 적정 참여 노인 수는 도시가 97.57명, 농촌 78.57명으로 농촌이 다소 적었다. 이 같은 차이는 농촌의 경우 도시에 비해 상대적으로 노인일자리사업 수행기관 수가 적고 대중교통이 불편하기 때문에, 담당 인력 1인당 더 넓은 지역을 관리해야 하는 것에서 기인하였을 것으로 추측된다.

〈표 4-23〉 담당인력 1인당 적정 참여노인 수

단위: %(명, 점)

구분	사업유형별		지역별	
	공익활동	시장형	도시	농촌
담당인력 1인당 적정 참여노인 수	91.45	39.88	97.57	78.57

이처럼 담당 인력 1인당 관리하는 사업과 참여 노인 수 모두 적정수준을 초과하는 것으로 나타남에 따라, 실제 노인일자리사업에 대한 수행기관의 업무부담 내용과 그 수준을 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. 이를 위해 업무부담 수준을 업무부담의 적절성에 대해 ‘매우 부적절’(1점)부터 ‘매우 적절’(5점)에 이르는 5점으로 응답하게 하였다. 즉, 점수가 낮을수록 업무부담 수준이 부적절함을 의미한다. 또한, ‘적절하다’의 응답 값이 4임을 고려할 때 각 업무부담의 평균이 그에 미치지 못할 경우, 업무부담이 적절치 못한 것으로 해석할 수 있다.

분석결과, 〈표 4-24〉에서 나타난 바와 같이 조사된 모든 업무 내용에서 업무부담이 적절하다는 비율보다 그렇지 못하다는 비율이 더 높았다. 특히, 담당인력의 사업업무수행을 위한 역량 부족으로 인한 업무부담 수준이 가장 부적절하였다(58.3%). 사회복지서비스를 제공하는 담당 인력의 전문성이 서비스의 질적 수준을 결정하는 중요한 요인이라는 점을 고려할 때, 노인일자리사업 수행을 위한 역량 부족에서 기인하는 업무부담 비중이 높다는 점은 간과할 수 없는 문제라 할 수 있다. 그 외, 노인일자리사업 수행을 위한 업무부담(56.3%), 노인일자리 이외 기관의 업무수행을 위한 업무부담(54.9%), 지시 감독 및 보고업무로 인한 업무부담(54.3%)의 순서로 부적절하다는 응답이 많았다. 이는 현재 노인일자리사업 자체로 인한 업무부담이 상당한 상황에서, 소속 기관의 노인일자리사업 이외 업무를 함께 수행하여야 하는 담당 인력의 현실을 보여준다.

〈표 4-24〉 노인일자리사업 업무부담 내용 및 수준: 전체

단위: %(명, 점)

구분	응답 비중							
	노인일자리사업 업무부담		노인일자리사업 이외 기관 업무부담		지시감독 및 보고 업무부담		역량부족에 따른 업무부담	
매우 부적절	2.1	56.3	3.4	54.9	1.7	54.3	4.7	58.3
부적절	16.1		11.1		10.7		13.3	
보통	38.1		40.4		41.9		40.3	
적절	37.3		35.3		35		32.6	
매우 적절	6.4		9.8		10.7		9	
합계(N)	100(236)		100(235)		100(234)		100(233)	
평균*(SD)	3.30(.89)		3.37(.93)		3.42(.88)		3.28(.97)	

〈표 4-25〉는 수행기관 특성별로 노인일자리사업의 업무부담 내용과 수준을 나타낸 것이다. 소재 지역의 규모에 따라 살펴보면, 대도시(평균 3.33점)와 중소도시(평균 3.09점) 모두 담당인력의 역량부족에 따른 업무부담 수준이 가장 부적절하다는 비율이 높은 반면, 농어촌은 노인일자리사업 업무로 인한 부담수준이 가장 높았다(평균 3.17점). 그러나 중소도시의 경우에도 노인일자리사업으로 인한 업무부담이 ‘적절한 수준’에 못 미치는 평균 3.19점으로 나타났다. 이 같은 결과는 대도시와 비교하여 중소도시 및 농어촌의 수행기관이 인지하는 노인일자리사업 관련 업무부담이 상대적으로 큰 것을 보여준다.

수행기관의 사업 규모에 따른 업무부담 수준을 살펴보면, 전반적으로 참여노인의 수가 많은 큰 규모의 사업을 수행하는 기관인 경우에 업무부담 수준이 높았다. 이는 노인일자리사업 사업량이 증가할수록, 노인일자리사업 자체로 인한 업무부담 수준도 함께 악화될 가능성을 시사한다.

〈표 4-25〉 노인일자리사업 업무부담 내용 및 수준: 수행기관특성별

단위: 점

구분		평균			
		노인일자리사업 업무부담	노인일자리사업 이외 기관 업무부담	지시감독 및 보고 업무부담	역량부족에 따른 업무부담
소재지	대도시	3.45	3.49	3.45	3.33
	중소도시	3.19	3.27	3.47	3.09
	농어촌	3.17	3.31	3.34	3.44
사업 규모	100 이하	3.40	3.44	3.53	3.39
	500 이하	3.33	3.36	3.36	3.27
	500 초과	3	3.32	3.49	3.14

\* 5점척도. 평균점수가 낮을수록 업무부담이 부적절한 수준임

이에 구체적으로 어떠한 업무가 가장 많은 부담을 초래하는지 살펴보기 위해 노인일자리사업의 업무단계별로 현재 업무 비중을 조사하고, 이를 응답자가 생각하는 적정 업무 비중과 비교하였다. 업무단계는 크게 기획(사업수요와 여건분석을 통한 사업기획 및 결정), 선발 및 교육(참여자 모집, 홍보, 선발, 배치 및 교육 훈련), 수혜처 관리(수혜자(처) 발굴과 관리 및 마케팅), 참여자 관리(참여자활동 점검, 보수지급, 대장 관리 등 사업수행관리), 평가 및 보고서(사업평가 및 보고서작성), 기타로 구분하였으며, 업무 비중은 업무단계별로 투입하는 전체 노력 수준을 100점 만점으로, 각 단계에서의 비중을 기입하도록 하였다. 현재 업무 비중과 적정 업무 비중의 격차가 클수록 해당 업무가 부적절하게 수행되고 있음을 유추할 수 있다. 특히, 현행 업무 비중이 적정 업무 비중을 초과하여 그 차이가 음수(-)일 경우 해당 업무의 부담수준을 감소시킬 방안이 필요함을 뜻하며, 반대로 양수(+)일 경우 해당 업무에 필요한 만큼의 노력을 기울일 수 없는 상황으로 이해할 수 있다.

〈표 4-26〉은 사업업무단계별 평균적인 현 업무 비중과 적정 업무 비중을 간략히 정리한 것이다. 현재 가장 많은 업무 비중을 차지하고 있는 업무단계는 참여자 관리(평균 32.77점)로 적정 업무 비중을 2.78%만큼 초과하였다. 다음으로 선발 및 교육단계의 업무 비중이 22.88%로 높았으며, 적정수준을

1.6% 초과하였다. 평가 및 보고서 단계(14.58%) 역시 적정수준을 1.42%만큼 초과하였다. 그러나 수혜처(자) 관리(14.21%)와 기획(13.01%) 업무 비중은 각각 적정수준보다 적은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 끝으로 그 외 업무 비중(2.55%)은 적정수준을 0.52% 초과하였다. 상기한 결과는 노인일자리 사업을 수행하기 위해 수행기관이 투입하는 전체 노력의 약 70%가 참여자 관리, 선발 및 교육업무, 평가 및 보고서에 집중되어 있고, 사업 초기 단계인 기획과 수혜처(자) 관리와 같은 업무에는 필요한 만큼의 노력을 기울이기 어려운 상황임을 보여준다.

〈표 4-26〉 사업업무단계별 현행 업무 비중 및 적정 업무 비중: 전체

단위: %

구분	응답 비중						
	기획	선발 및 교육	수혜처 관리	참여자 관리	평가 및 보고서	기타	합계
현행(A)	13.01	22.88	14.21	32.77	14.58	2.55	100
적정(B)	16.55	21.28	16.99	29.99	13.16	2.03	100
B-A	3.54	-1.6	2.78	-2.78	-1.42	-0.52	-

이를 수행기관특성별로 구분하여 살펴보면 〈표 4-27〉과 같다. 대도시 소재 수행기관은 참여자 선발 및 교육업무에 적정 수준 이상의 노력을 가장 많이 투입하여야 하는 상황에 처해있으며, 중소도시와 농어촌은 참여자 관리의 현 업무 비중이 적정 업무 비중을 가장 많이 초과하였다. 반면, 지역 규모와 관계없이 사업기획과 수혜처 관리에는 필요한 만큼의 비중으로 업무를 수행하지 못하는 것으로 나타났다.

사업 규모에 따라 검토하면, 참여 노인 수 100명 이하 규모에서는 평가 및 보고서, 100명 초과~500명 이하 규모에서는 선발 및 교육, 500명 초과 규모에서는 참여자 관리 업무가 가장 크게 적정 업무 수준을 초과하는 것으로 꼽혔다. 이와 비교해, 사업기획 업무는 사업 규모와 관계없이 적정 수준에 미달하는 정도로 수행하고 있는 것으로 드러났다. 또한, 사업 규모가 커질수록 기획, 선발 및 교육, 수혜처(자) 관리와 같은 업무에 투입되는 노력이 적정 수준에 미치지 못하는 것과 달리, 참여자 관리나 평가

및 보고서 업무는 필요 이상으로 수행해야 하였다.

〈표 4-27〉 사업업무단계별 현행 업무 비중 및 적정 업무 비중: 수행기관특성별

단위: %

구분		응답 비중							
		기획	선발 및 교육	수혜처 관리	참여자 관리	평가 및 보고서	기타	합계	
소재지	대도시	현행(A)	13.17	22.7	15.71	30.48	15.79	2.14	100
		적정(B)	17.66	20.32	18.23	28.63	13.63	1.53	100
		B-A	4.49	-2.38	2.52	-1.85	-2.16	-0.61	-
	중소도시	현행(A)	12.75	23.25	13.25	34.62	13.49	2.64	100
		적정(B)	15.74	22.49	15.04	31.42	12.64	2.68	100
		B-A	2.99	-0.76	1.79	-3.2	-0.85	0.04	-
	농어촌	현행(A)	13.08	22.69	13.08	33.97	14.1	3.08	100
		적정(B)	15.9	21.15	17.69	30.21	13.13	1.92	100
		B-A	2.82	-1.54	4.61	-3.76	-0.97	-1.16	-
사업 규모	100 이하	현행(A)	13.45	22.16	14.26	30.39	16.32	3.42	100
		적정(B)	17.39	20.47	16.72	28.75	14.17	2.5	100
		B-A	3.94	-1.69	2.46	-1.64	-2.15	-0.92	-
	500 이하	현행(A)	12.97	23.46	14.56	32.31	14.4	2.31	100
		적정(B)	16.66	21.18	17.25	30.17	13.26	1.48	100
		B-A	3.69	-2.28	2.69	-2.14	-1.14	-0.83	-
	500 초과	현행(A)	12.24	22.41	13.97	36.72	12.76	1.9	100
		적정(B)	15.48	22.42	16.45	30.90	11.84	2.9	100
		B-A	3.24	0.01	2.48	-5.82	-0.92	1	-

상기한 결과는 현재 수행기관이 경험하는 업무부담이 결코 작지 않을 뿐 아니라, 노인일자리사업을 수행하는 데 있어 특정 업무가 과도한 비중을 차지하여 다른 업무에는 필요한 만큼의 노력을 쏟을 수 없는 상황임을 보여준다. 이에 수행기관의 업무부담을 완화하기 위해 필요한 개선사항이 무엇인지를 〈표 4-28〉과 같이 살펴보았다. 그 결과, 절반이 넘는 응답자가 담당 인력의 보강이 우선되어야 한다고



---

답하였다. 이는 노인일자리사업 수행기관의 담당인력 한 사람이 감당해야 할 업무가 과중한 현실이 단적으로 투영된 결과라 할 수 있다. 다음으로, 담당인력의 역량을 강화시키는 것을 통해 업무처리능력의 향상이 필요하다는 응답이 많았으며(21.6%), 타 수행기관 내 타부서의 협력 및 지원확보(9.5%), 기타(8.1%), 사업 담당 부서 내 담당인력 간 업무 재조정(3.2%), 불필요한 업무의 타부서 이관(2.3%)의 순서였다.

이를 수행기관특성별로 자세히 살펴보면 다음과 같다. 지역 규모의 경우, 담당인력보강이 가장 필요하다는 응답 비중은 중소도시(61%)에서 가장 높았고, 대도시(54.4%), 농어촌 순서(49.1%)로 나타났다. 반면, 담당인력의 역량강화에 대한 요구는 농어촌(29.1%)이 가장 많았으며, 대도시(23.3%), 중소도시(14.3%)의 순서였다.

한편, 사업량이 많을수록 담당인력보강이 우선 이루어져야 한다는 응답 비중이 높았다. 구체적으로, 참여노인 수가 500명을 초과하는 수행기관은 73%, 500명 이하 55.7%, 100명 이하 43.9%였다. 반대로, 담당인력의 역량강화 요구는 참여노인 100명 이하 수행기관에서 가장 많았다(28.1%). 이와 관련해, 소규모 사업을 진행하는 수행기관의 경우, 노인일자리사업이 기관의 주된 미션이 아닐 수 있으므로 담당인력 또한 노인일자리사업 관련 전문성이 부족할 가능성을 고려할 수 있다

〈표 4-28〉 업무부담 완화를 위한 우선 개선사항

단위: %

구분	응답 비중						
	담당 인력보강	담당인력 역량강화	부서 내 업무조정	타 부서 협력 및 지원	불필요 업무이관	기타	
소재지	대도시	54.4	23.3	3.3	8.9	1.1	8.9
	중소도시	61	14.3	1.3	10.4	2.6	10.4
	농어촌	49.1	29.1	5.5	9.1	3.6	3.6
사업 규모	100 이하	43.9	28.1	-	12.3	1.8	14
	500 이하	55.7	19.8	3.8	9.2	3.1	8.4
	500 초과	73	16.2	5.4	5.4	-	-
전체	55.4	21.6	3.2	9.5	2.3	8.1	

### 3. 노인일자리사업 업무수행 관련 문제점과 우선 개선사항

〈표 4-29〉는 노인일자리사업 업무관리방식의 적절성을 검토한 것이다. 이를 위해 업무관리방식을 크게 의사결정 합리성(업무수행과정에서 합리적 의사결정이 이루어짐), 지시 감독 및 보고 업무과다(지자체와 복지부의 과다한 지시 감독과 보고업무로 인한 어려움이 있음), 행정관리 부담(행정관리 및 전산 업무로 인하여 일자리 관련 업무에 몰입하기 어려움), 수행기관 자율성(선발, 교육 및 훈련, 현장 투입, 보수지급 등에 수행기관의 자율성이 보장됨)으로 구분하여 현재 그 적절성 수준이 어떠한지를 ‘매우 부적절’(1점)부터 ‘매우 적절’(5점)로 응답하게 하였다.

결과를 살펴보면, 응답자의 70.3%가 수행기관은 노인일자리사업을 수행하는 과정에서 대체로 합리적인 의사결정이 이루어진다고 응답하였다. 수행기관의 자율성도 대략 응답자의 절반이 적절한 수준으로 보장된다고 응답하였다. 반면, 지시 감독 및 보고업무 과다와 행정관리 부담은 각각 평균이 보통 수준인 3점에도 미치지 못하는 등 열악한 상황으로 나타났다.

〈표 4-29〉 업무관리방식의 적절성: 전체

단위: %, 점

구분	응답 비중							
	의사결정 합리성		지시감독 및 보고업무 과다		행정관리 부담		수행기관 자율성	
매우 부적절	.8	29.6	8.1	79.8	8.9	76.7	8.9	50.4
부적절	2.5		22.5		22.9		11	
보통	26.3		49.2		44.9		30.5	
적절	50		16.5		18.6		36	
매우 적절	20.3		3.8		4.7		13.6	
합계(N)	100(236)		100(236)		100(236)		100(236)	
평균*(SD)	3.86(.79)		2.86(.92)		2.87(.97)		3.34(1.12)	

업무관리방식의 적절성을 수행기관 특성별로 정리하면 〈표 4-30〉과 같다. 지역 규모별로 살펴보면, 대도시는 행정관리 부담이 가장 부적절한 수준인 것으로 나타난 반면 중소도시와 농어촌은 지시 감독 및 보고업무 과다가 가장 부적절하였다. 사업 규모의 경우, 참여 노인 수 100명 이하의 수행기관은 행정관리 부담이 가장 부적절하였고, 그 이상의 규모인 수행기관에서는 모두 지시 감독 및 보고업무가 가장 부적절하게 나타났다. 주목할 만한 결과는 500명이 넘는 참여노인을 관리하는 수행기관에서 자율성을 충분히 보장받지 못한다고 응답한 점으로, 현재 수행기관에 대한 노인일자리사업 사업량 배분이 일방적인 지자체의 결정으로 이루어지는 경우가 많음을 고려할 때 수행기관의 사업 수행 역량이 나 의사와 관계없이 많은 양을 사업을 떠맡을 가능성이 우려된다.

〈표 4-30〉 업무관리방식의 적절성: 수행기관특성별

단위: %

구분		평균			
		의사결정 합리성	지시감독 및 보고업무 과다	행정관리 부담	수행기관 자율성
소재지	대도시	3.89	3.02	2.93	3.46
	중소도시	3.94	2.72	2.82	3.23
	농어촌	3.73	2.75	2.83	3.29
사업 규모	100 이하	3.89	2.87	2.66	3.61
	500 이하	3.87	2.89	2.93	3.36
	500 초과	3.79	2.72	3.03	2.87

〈표 4-31〉과 〈표 4-32〉는 노인일자리사업 수행과정을 크게 사업의 기획단계와 집행단계로 구분하고 필요한 우선 개선사항이 무엇인지를 각각 조사한 것이다. 먼저 사업기획단계에서의 우선 개선사항을 살펴보면, 지역 수요 반영(지역 수요, 참여노인특성, 기관역량을 고려하여 사업유형, 내용을 결정)에 대한 개선이 필요하다는 응답이 약 40%로 가장 많았고, 지역 수요를 충분히 검토하여야 한다는 응답(20.9%), 소속 기관의 명확한 정책목표가 필요하다는 응답(11.8%), 전년도 평가를 반영하여 차년도를 기획해야 한다는 응답(10.5%), 기관의 사업수행 역량의 개선이 필요하다는 응답(9.2%), 노인일자리사업이 기관의 핵심 미션이고 임무여야 한다는 응답(8.5%) 순서였다. 이를 수행기관특성별로 분석한 결과 또한 지역 규모나 사업 규모에 상관없이 모두, 지역 수요 반영에 대한 요구가 가장 많았고 지역 수요 검토의 필요성이 그다음으로 많았다. 이상의 결과는 수행기관들 사이에 지역사회의 특성 및 수요를 반영한 노인일자리사업의 기획이 필요하다는 공감대가 존재함을 보여준다.

〈표 4-31〉 사업기획단계에서의 우선 개선사항

단위: %

구분		응답 비중					
		미션 인지도	목표인지도	기관수행역량	지역 수요 검토	지역 수요 반영	환류 노력
소재지	대도시	7	12.3	12.3	24.6	33.3	10.5
	중소도시	9.6	15.4	1.9	17.3	46.2	9.6
	농어촌	9.1	6.8	13.6	20.5	38.6	11.4
사업 규모	100 이하	17.5	12.5	5	17.5	37.5	10
	500 이하	4.8	9.5	10.7	20.2	45.2	9.5
	500 초과	6.5	16.1	12.9	25.8	25.8	12.9
전체		8.5	11.8	9.2	20.9	39.2	10.5

노인일자리사업 집행단계에서는 직무능력에 기초한 참여자 선발(28.5%)과 참여자 역량을 고려한 직무배치(20.3%)가 필요하다는 응답이 다수를 차지하여, 참여자의 선발과 배치 과정에 개선이 필요하다는 응답이 약 50%를 차지하였다. 이를 지역 규모별로 살펴보면, 대도시와 중소도시에도 유사한 경향이 나타났다. 농어촌 역시 직무능력에 기반을 둔 선발이 필요하다는 응답 비중이 가장 많았으나, 참여자의 상담과 사례관리 개선(15.9%)과 담당인력의 역량강화 노력(15.9%)에 대한 요구도 높았다.

〈표 4-32〉 사업집행단계에서의 우선 개선사항

단위: %

구분		응답 비중						
		능동적 참여자 모집	직무능력 기반선발	적절한 교육·훈련	역량기반 직무배치	상담·사례관리	안전관리 교육	담당인력 역량강화
소재지	대도시	8.8	25	4.4	25	13.2	4.4	19.1
	중소도시	8.3	30	8.3	23.3	8.3	5	16.7
	농어촌	9.1	31.8	11.4	9.1	15.9	6.8	15.9
사업 규모	100 이하	6.1	18.4	10.2	22.4	22.4	4.1	16.3
	500 이하	13.7	31.6	6.3	18.9	7.4	6.3	15.8
	500 초과	-	33.3	10	20	10	3.3	23.3
전체		8.7	28.5	7.6	20.3	12.2	5.2	17.4

한편, 사업의 규모에 따라 수행기관이 인지하는 우선 개선사항에 가시적인 차이가 존재하였다. 100명 이하 참여노인 수를 관리하는 수행기관 응답자는 참여자의 역량에 기초한 직무배치(22.4%)와 참여자 대상 상담 및 사례관리(22.4%)가 우선 개선되어야 한다고 대답한 것과 달리, 100명 이상 500명 미만의 수행기관에서는 직무능력에 기반한 선발(31.6%)에 이어 참여자 역량에 기반한 직무배치(18.9%)가 우선 필요하다고 응답하였다. 참여노인 수가 500명을 초과하는 수행기관의 우선 개선사항 1순위 또한 직무능력에 기반한 선발(33.3%)이었으나, 담당인력의 역량강화가 필요하다는 응답(23.3%)이 2순위, 참여자 역량기반 직무배치의 필요성이 그다음이었다(20%). 따라서 사업집행단계에서는 일자리에 필요한 직무능력과 참여노인의 역량이 보다 적절하게 매칭될 수 있는 방향으로 우선적인 개선이 필요하다는 것을 알 수 있다.

끝으로, <표 4-33>에서처럼 노인일자리사업 수행을 위한 대외협력업무에서 지자체 이외에 협력수준을 우선 강화할 대상이 무엇인지 살펴보았다. 그 결과, 수혜자(처) 등 기관 및 기업과의 협력이 강화되어야 한다는 응답 비중이 가장 높았다(45.5%). 이 같은 수혜처(자)와의 협력 강화는 새로운 일자리의 발굴 및 개발, 참여노인 연계 등의 업무와 매우 밀접하게 관련되어 있다. 다음으로 지역 내 다른 노인일자리사업 수행기관이 협력을 우선 강화해야 할 대상으로 꼽혔는데(23.2%), 수행기관 간에 존재하는 칸막이를 제거하고 적극적으로 협력할 경우 지역 내 일자리에 대한 정보 교류, 사업의 공동 추진 등을 기대할 수 있다. 그 외 노인인력개발원(17.9%), 지역 내 복지기관 등 유관기관(8.9%), 지역 내 대학이나 시민단체 등 전문가 집단(3.6%), 기타(.9%)의 순서로 협력 강화가 필요하다는 응답이 있었다. 이러한 경향은 대도시와 중소도시에 동일하게 나타났다. 그러나 농어촌의 경우 수혜처(자) 기관 및 기업 다음으로 노인인력개발원과의 협력이 우선 강화되어야 한다고 대답하였으며, 지역 내 타 수행기관과의 협력이 다음 순위였다. 또한, 수행기관 사업 규모에 관계없이 협력을 우선적으로 강화해야 할 대상은 1순위가 수혜처(자) 기관 및 기업, 2순위가 타 수행기관으로 동일하였다.

〈표 4-33〉 대외협력 업무 관련 협력 우선 강화대상

단위: %

구분		응답 비중					
		타 수행기관	수혜처(자)	유관기관	전문가	노인인력개발원	기타
소재지	대도시	19.6	45.7	12	5.4	15.2	2.2
	중소도시	28.6	46.8	6.5	1.3	16.9	-
	농어촌	21.8	43.6	7.3	3.6	23.6	-
사업 규모	100 이하	27.9	37.7	4.9	3.3	24.6	1.6
	500 이하	21.7	46.5	12.4	3.1	15.5	0.8
	500 초과	27	51.4	2.7	5.4	13.5	-
전체		23.2	45.5	8.9	3.6	17.9	.9

## 제3절 수행기관 현장 욕구 심층분석

### 1. 조사개요

#### 1) 조사 목적

노인일자리사업 사업량의 가파른 증가와 함께 동 사업에 대한 참여자의 욕구가 점차 다양화될 것으로 예상됨에 따라, 현장에서 직면하는 사업수행 관련 쟁점을 파악하고 적절한 대응방안을 고민할 필요가 있다. 이에 수행기관 현장실무자들을 대상으로 FGI(Focus Group Interview)를 실시함으로써, 향후 원활한 노인일자리사업 추진을 위한 수행기관의 양적·질적 확충에 있어 우선 집중하여야할 점이 무엇인지 확인하였다.

또한, 선행연구를 통해 노인일자리 질적 개선과 일자리 다양화에 기여할 잠재적 수행기관으로서의 가치를 조명 받은 바 있는 사회적 경제조직을 대상으로 별도의 FGI를 진행하여, 보다 다양한 방안을 도출하기 위한 기초자료로 활용하고자 하였다. 사회적 경제조직은 최근 노인일자리사업 규정의 개정 따라 수행기관으로의 유입이 가능해졌으나 아직까지 그 참여율이 극히 적다. 이에 향후 노인일자리사업의 다변화로 인한 수행기관의 확장 가능성과 제약을 살펴보고자 한다.



〈표 4-34〉 FGI 조사 설계

구분	세부내용
대상	수행기관 실무자, 사회적 경제조직 관계자
방법	전문 모더레이터에 의한 FGI (Focus Group Interview)
기간	2019년 5월 9~15일
규모	총 5개 그룹, 32명 - 수도권/강원 수행기관 1그룹 (7명) - 영남권 수행기관 1그룹 (7명, 충청권 1명 포함) - 충청권 수행기관 1그룹 (5명) - 호남권 수행기관 1그룹 (5명) - 사회적 경제조직 1그룹 (8명)
조사 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수행기관                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 사업량 확대관련 이슈                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업량 확대 가능성과 한계</li> </ul> </li> <li>전담인력의 사업수행                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무과중 요인</li> </ul> </li> <li>2) 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련 이슈                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>참여자 선발과 관리에서의 어려움   <ul style="list-style-type: none"> <li>- 통합시스템의 부재</li> </ul> </li> <li>대안으로서의 매칭센터</li> </ul> </li> <li>3) 사업의 질적 향상 관련 이슈                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 평가 및 환류 체계의 적절성</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>• 사회적경제 조직                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노인일자리 사업에 대한 인지 수준</li> <li>- 노인일자리 사업 참여 의향 및 이유</li> <li>- 사회적경제 조직을 위한 효과적인 유인책 및 홍보방안</li> </ul> </li> </ul>

## 2) 조사 경과

조사는 2019년 5월 9일부터 15일까지 진행되었으며, 노인일자리사업 수행기관의 실무자 및 사회적 경제조직 관계자들을 대상으로 수행되었다. 서울, 대전, 광주, 대구 등 4개 지역에서 총 5개 그룹의 인터뷰가 진행되었다. 그룹별 진행일시와 참석자 수는 〈표 4-35〉와 같다.

〈표 4-35〉 FGI 진행 일정

그룹	구분	인원	지역	조사 일시
A	수도권/강원 수행기관	7명	서울	2019년 5월 9일 (목) 14시
B	영남권 수행기관	7명	대구	2019년 5월 13일 (월) 14시
C	충청권 수행기관	5명	대전	2019년 5월 14일 (화) 14시
D	호남권 수행기관	5명	광주	2019년 5월 15일 (수) 14시
E	사회적 경제조직	8명	서울	2019년 5월 14일 (화) 14시

### 3) 조사 및 분석방법

조사참여자는 노인일자리사업을 운영하는 수행기관 유형과 사업유형, 지역 규모 등을 고려하여 구성하였는데, 현재 일선 수행기관에서 노인일자리사업을 수행하고 있다는 공통점을 가지고 있어 같은 주제에 대해 각자의 경험을 논하는 것이 가능하므로 1:1 대면 면접(IDI)보다는 초점집단면접(FGI)을 선택하였다. 각 FGI는 조사 진행 시 연구자에 의한 편향을 방지하고 객관성을 확보하고자, 노인복지 등 관련분야 조사 경력을 갖춘 외부 전문 모더레이터(moderator)에 의해 진행되었다. 모더레이터는 FGI 진행에 앞서 노인일자리사업의 내용에 대해 사전 숙지하였다. 조사된 내용은 조사참여자의 양해를 구한 후 녹음되었으며, 전사를 통해 의미 간 주제 분석이 수행되었다.

### 4) 조사참여자 특성

#### (1) 현장실무자

조사참여자는 지역 규모별로, 대도시, 중소도시, 농어촌 각각 8명씩 구성되었다. 직책은 사업실무자로 노인일자리사업을 겸직하는 비중(45.8%)이 가장 높았으며, 사업을 전담한다는 실무자가 그 다음 순이었다(33.3%). 기관 종류는 시니어클럽(37.5%)로 가장 많았고, 노인복지관(20.8%)이 다음으로 많았으며, 종합사회복지관과 기타는 각각 12.5%로 동일하였다. 현재 담당 중인 사업유형의 경우 중복응답

을 허용하여 조사하였는데, 공익활동이 79.2%, 시장형 사업이 62.5%, 인력파견형 25.0%였고, 시니어 인턴십, 시니어컨설턴트, 기타는 각각 12.5%로 나타났다.

〈표 4-36〉 FGI 참여자 특성: 현장실무자

단위: 명, %

구분		사례 수	비율
전체		24	100.0
성별	여성	14	58.3
	남성	10	41.7
연령대	20대	3	12.5
	30대	5	20.8
	40대	9	37.5
	50대 이상	7	29.2
직책	전담인력	3	12.5
	사업실무자(사업전담)	8	33.3
	사업실무자(사업겸직)	11	45.8
	기타	2	8.3
지역	서울	2	8.3
	경기/인천	1	4.2
	강원	4	16.7
	충청	6	25.0
	전라	5	20.8
	경상	6	25.0
지역 규모	대도시	8	33.3
	중소도시	8	33.3
	농어촌	8	33.3

구분		사례 수	비율
기관 종류	지자체	2	8.3
	시니어클럽	9	37.5
	노인복지관	5	20.8
	종합사회복지관	3	12.5
	대한노인회	1	4.2
	노인복지센터	1	4.2
	기타	3	12.5
담당 사업유형 (중복응답)	공익형	19	79.2
	재능나눔	2	8.3
	시장형사업단	15	62.5
	인력파견형	6	25.0
	시니어인턴십	3	12.5
	기업연계형	1	4.2
	고령자친화기업	1	4.2
	시니어컨설턴트	3	12.5
	기타	3	12.5

## (2) 사회적 경제조직

사회적 경제조직의 포커스 그룹 참여자는 사회적 경제조직과 관련자들로 기관은 사회적 협동조합이 전체 100%를 차지하였으며, 중복적으로 사회적 기업을 운영하는 경우도 3명(37.5%)에 달했다. 지역은 주로 대도시(6명, 75%)였으며, 담당업무는 전체 사업을 운영하는 경우가 7명(87.5%)으로 가장 높았다.

〈표 4-37〉 FGI 참여자 특성: 사회적 경제조직

단위: 명, %

구분		사례 수	비율
전체		8	100.0
성별	여성	3	37.5
	남성	5	62.5

연령대	30대 이하	1	12.5
	40대	2	25.0
	50대	4	50.0
	60세 이상	1	12.5
지역	서울	4	50.0
	경기/인천	2	25.0
	충청	1	12.5
	경상	1	12.5
지역규모	대도시	6	75.0
	중소도시	1	12.5
	농어촌	1	12.5
담당업무 유형 (중복)	인사	2	25.0
	사업운영	7	87.5
	관리	3	37.5
기관 종류 (중복)	사회적 기업	3	37.5
	사회적 협동조합	8	100.0

## 2. 수행기관 FGI 분석결과

다음은 현재 노인일자리사업을 수행하고 있는 수행기관 현장실무자들을 대상으로 실시된 인터뷰 내용을 의미 있는 주제에 따라 분석한 것으로, 수행기관 유형 및 지역 규모를 함께 명기하였다. 1) 사업량 확대 관련 이슈

### (1) 사업량 확대 가능성

#### ① 일방적으로 늘어나는 사업량

수행기관에서는 매년 수요조사를 통해 지자체에 적정인원을 보고하지만, 결국 지자체에서 정해서 내려주는 일자리의 수요를 일방적으로 받아야 하는 점에 어려움을 느끼고 있었다. 특히 노인일자리를

수행하는 수행기관들은 위탁 관계 등으로 인해 지자체와의 관계가 있기 때문에, 지자체에서 일방적으로 일자리의 목표량을 제시하면 수행기관은 수용할 수밖에 없는 상황이었다.

〈표 4-38〉 사업량 확대 관련 이슈 1-1

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[대도시] 저희는 사실 추정사업 포함해서 해마다 200자리씩 꼴로 평균 늘려요. 그런데 어쨌든 저희가 안 한다고 해서, 솔직히 말씀드리면 저희가 안 한다고 해서 안 할 수는 없거든요. 위에서 물량 잡아 갖고 찍어 내리시면 저희는 해야 돼요. 가령이 찢어져도 해야 되고요. (A3)</p> <p>[중소도시] 어르신들 수요는 당연히 많죠. 대기자가 워낙 저희도 1.5배, 2.5배까지 대기자들이 계시는데, 이게 지역특성상 제가 봤을 때 그러니까 공익 활동으로 넣을 수 있는 것도 한계가 있고, 저희가 공원 청소를 하는 일을 시킨다지만 그게 마냥 400명, 500명 투입할 수도 없는 노릇이고, 왜냐하면 어르신들 할 수 있는 양은 딱 정해져 있거든요. 그런 와중에 계속 그런 자원들은 한정이 돼 있는데 배정 인원은 계속 늘어나고(B4)</p>
노인복지관	<p>[대도시] 내년엔 또 저희가 예를 들면 그 지역아동센터 사업이 내년엔 사회서비스 사업으로 이제 넘어가게 된다고 공익형 그 60자리를 또 대체할 수 있는 사업을 더 만들어야 된다고 그런 얘기도 있고, 그 줄어들 수는 없으니까 계속 늘어만 가고 있는 상황이라서 기관 사정상 이제, 어, 이렇게 힘든 점이 있더라도 일단 뭐, 지자체랑도 관계가 있고 하기 때문에 '못 하겠습니다.' 이렇게 얘기를 할 수가 없는 상황. (B3)</p>

## ② 사업량 확대가 어려운 경우

수행기관의 실무자들은 인프라 확충 없이 현재 이상으로 일자리를 늘리는 것 자체가 어렵다고 응답하였다. 특히 농어촌 기관 중에서는 수요처의 개발 부족과 일을 할 수 있는 어르신의 인구 자체가 적은 이유 등으로 현재 일자리에서 더 확대하는 것이 불가능하다는 입장이었다. 지역이 대도시, 중소도시일 경우에 노인일자리사업이 기관의 주목적 사업이 아닐 경우, 가령 복지관 같은 경우 다른 사업과의 관계도 있으므로 노인일자리를 확대하는 것이 불가능하다고 대답하였다. 또한, 실무자들은 공익형에 비해 시장형 일자리 수를 늘리는 것을 더 어렵게 인식하고 있었다.

〈표 4-39〉 사업량 확대 관련 이슈 1-2

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[농어촌] 거의 대부분 이제 누워계시는, 아파서 병원에 입원하시는 분 말고 숨만 붙어 있으면 다 시킨다고 봐야 되거든요. (중략) 우린 이미 초과된 지 오래되었습니다. (B7)</p> <p>[중소도시] 그게 지금 포화 상태예요. (중략) 이거는 뭐, 더 인프라를 갖춘다든가 아니면 사업계획서를 뭐, 참신한 걸 하면 인원을 늘리지만 안 그러면 기존에 있는 것 계속 중복일 뿐이면 계속 인력낭비, 돈낭비지 않나 싶어서 저는 뭐, 그렇게 더 하진 않고 이럴 것 같습니다. 그리고 다른 데도 비슷할 거예요(D4)</p>
노인복지관/ 종합사회 복지관	<p>[대도시] 시장형 위주로 하고 있기 때문에 인원이 너무 많게 되면 저희는 운영이 사실 불가능해서. 그리고 종합사회복지관의 특성상 기타 사업들도 같이 진행을 하고 있고(C1)</p> <p>[중소도시]저희는 매년 조금씩 늘어나다가 이제 더 이상 (웃음) 못 늘리겠다고 말씀을 드려서 어느 정도 멈춰 있는 상태거든요. 저희 쪽에서는 이제 최소 인원으로 그래서 매년 받아오고 있어요. 1명, 2명 이렇게 조금씩만 늘려달라고 이야기를 하는데, 이제 그 부분이 너무 큰 인원이 오게 되면 좀 어려울 것 같다는.(C2)</p>
기타	<p>[농어촌] 네, 저희는 그냥 공익형만 100자리 하고 있거든요. 그런데 이제 우리 시골에는 또 어르신들이 한정되어 있다 보니까 뭐, 일자리를 하고 싶어도 이제 저희들이 노노케어니까 대상자를 두 분을 쓰긴 해야 되잖아. 한 분이 참여노인 한 분이 대상자 두 분을 하시는데, 거기다 뭐, 장기요양 등급 받고 이러니까 수요자가 부족해요(B6)</p>

### ③ 사업량 확대가 가능한 경우

일부 시니어클럽 및 일자리 전담센터의 경우에, 지역 구분 없이 사업량 증대가 가능하다고 응답하였다. 이는 노인일자리사업 이외 업무를 병행해야 하는 타 유형 기관들과 달리, 노인일자리사업만 수행함으로써 상대적으로 사업량 증대의 여지가 있는 것과 관련되어 있었다. 그러나 바로 이러한 점 때문에 이들 기관이 증가하는 사업량을 더 감당해야 하는 경우도 생기는 것으로 나타났다. 특히 시니어 클럽의 경우 시장형 사업이 집중화 되는 점으로 부담을 느끼기도 하였다.

〈표 4-40〉 사업량 확대 관련 이슈 1-3

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[농어촌] 저희는 (중략) 노인일자리만 전담을 하기 때문에 노인의 수요처 구하기는 굉장히 용이합니다. 용이하고 관리도 전문적으로 그 일만 할 수 있도록 조건을 만들어줬기 때문에 용이한데, 인원 확대라든가 이것 문제가 없다 그렇게 생각을 하고(A6)</p> <p>[대도시] 이제 시니어클럽에 1,000자리 이상 다 하고 있는 단계거든요. 그러다 보니까 항상 매년마다 100자리 이상 늘겠다 그렇게 항상 그렇게 생각하고 있고, 그런데 이제 하는 거야 문제는 되지 않는데. (B2)</p> <p>[농어촌] 저희는 전담기관이기 때문에 (중략) 추가 일자리 나오거나 그러면 다른 기관도 같이 동시에 물어봐요. 그러면 다른 데는 못 한다고 해요. 그렇기 때문에 저희가 지금 다 끌어안고 가는 실정이고, 전담인력이 추가 배치가 안 되더라도, / 저희도 마찬가지로 더 뭐, 줘도 상관은 없습니다.(C5)</p>

#### ④ 일자리 전담센터 증가 필요

사업량을 확대하는 부분과 관련하여 현장 전문가들은 무엇보다도 지역 내에 시니어클럽이나, 일자리 전담센터와 같이 일자리만 전담으로 하는 기관의 추가가 필요하다고 응답하였다. 단, 지자체의 예산이 고려되어야 하기 때문에, 노인 일자리에 대한 지자체의 관심도와 노력에 따라 일자리 전담기관의 확대가 가능하다고 응답하였다. 이러한 부분을 고려한다면, 기존 지역 중에서도 일자리 전담센터가 없거나, 확대가 필요한 지역의 경우 지자체 스스로 노력하는 부분 외에도 중앙정부나 노인인력개발원에서 개소에 대한 지원을 하는 부분도 함께 고려해볼 필요가 있겠다.



〈표 4-41〉 사업량 확대 관련 이슈 1-4

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[중소도시] 제가 알기로는 일반 노인복지관이나 일반 노인복지센터나 시장형 하는 데 다 어려움이 있다고 하더라고요. 왜냐하면 법인이 걸려 있으니까 사업자를 별도로 못 내기 때문에 시장형에 제한이 있는 거로 알고 있어요. 그런데 이 자리가 전부 다 시니어클럽으로 집중된단 말이예요. 그래서 저희 시만 해도 105만인데, 인구가. 그 구가 5개예요. 어떻게 보면 대도시보다는 규모는 작는데 올해만 이제 2개로 시니어클럽을 더 늘린다는 말이 있거든요. 그러니까 구마다 쪼갬다고 해요. / 제가 시 입장에서라도 시니어클럽에서 해 주면 제일 마음 편해요. 왜냐, 그만큼 덩어리, 한 군데에서 뭐, 예를 들어 200자리 할 거를 여기서 900자리를 쳐주는데, 그리고 관리도 본인 입장에서는 세 군데, 네 군데 할 거 한 곳에 하면 제일 편하잖아요. / 지자체 예산이 되면 뭐, 늘리면 좋죠. (B4)</p> <p>[대도시 / *노인인구 대비 사업량 적음] 저희가 복구가 인구가 제일 많아요, 지금. 인구수 대비해서는 시니어클럽이 하나 더 있었으면 합니다. 저는. 그런데 구가 워낙 재정자립도가 낮기 때문에 그건 어렵다고 봅니다. (웃음) (D1)</p>
노인복지관	<p>[중소도시] 그런데 저희 쪽에서도 봤을 때는 시니어클럽은 저희도 하나가 더 생겼으면 좋겠어요. 저희도 종합사회복지관 같은 경우에는 노인일자리 자체를 아예 안 맡으려고 그러고 있어요. 그러니까 아까 선생님이 말씀하셨던 것처럼 일이 자꾸만 이렇게 많아진다고 생각을 하고 계시기 때문에 이걸 노인일자리니까 노인복지관에서 하는 게 맞아 이렇게. (C2)</p> <p>[중소도시 / *노인인구 대비 사업량 적음] 저희 천안에서는 시니어클럽이 더 생겨야 된다고 저는 보고 있어요. 시니어클럽이 늘어나면 당연히 사업량은 더 많이 늘어날 수 있겠죠. 또 더군다나 우리 천안시 같은 경우는 그런 또 지역으로 나눠서 시니어클럽이 한 두세 개만 생긴다면 사업량이야 엄청 늘어나겠죠. (C3)</p>
종합사회 복지관	<p>[대도시] 현재 저희도 구별로 아마 시니어클럽이 하나씩 있는 거로 알고 있고, 이제 노인복지관들, 그리고 저희가 종합사회복지관, 이 두 곳 해서 총 아마 다섯 곳이 동구에 있다고 알고 있어요. 그런데 사실 노인, 종합사회복지관에서 해결하는 인원수는 많지 않고 노인복지관과 그 시니어클럽에서 확실히 많이 인원을 가지고 가고 있어서 아까 말씀하셨던 것처럼 그렇게 전담기관이 있는 건 되게 중요하다고 생각을 하고 이제 저희 같은 경우는 한계가 아무래도 있어요, 다른 사업들, 기존에 있는 사업들 아무래도 운영을 해야 하니까. 그래서 제 생각에도 만약에 노인일자리 수를 획기적으로 늘리는 방법은 전담기관을 늘리는 게 가장 효과적이지 않을까 해서 제가 그 부분을 고려한다면 그렇게 하지 않을까 싶습니다. (웃음) / 이제 동구 같은 경우는 현재 있는 시니어클럽이 하나 혹은 두 개 정도까지는 늘어도 괜찮을 것 같다고 생각을 합니다. (C1)</p>
사회적 경제조직	<p>[대도시] 수행기관 이제 들어가면 저희가 지금, 저희가 또 대전 같은 경우는 서구하고 유성구 쪽에 인구가 많거든요. 그쪽으로 한 2개 정도 더 늘리면 도움이 될 것 같아요. (B1)</p>

⑤ 일자리 확대에 따른 잠재적 수행기관 및 한계점

일자리 확대와 관련하여서는 협동조합, 사회적 기업, 마을기업, 사회적 경제조직 등의 참여 가능성에 대해서 의견을 제시하였다. 더불어 국가사업 중 아동 돌봄에 대한 지원의 확대와 연계하여 지역아동센터협회 및 돌봄과 관련된 센터와 관련하여 노인일자리 사업을 확대하는 방안에 대한 의견도 나타내었다. 지역보훈단체에서 관심을 보이기는 하지만 일자리 수행기관으로는 적절하지 않다는 의견을

제시하였다. 또한 현재 치매안심센터 내에서 진행하고 있는 업무 중 노인이 수행하기에 적절한 업무에 대한 의견제시를 통해 향후 지역 내에 사회복지서비스 수행기관과의 연계방안에 대한 의견도 제시하였다.

〈표 4-42〉 사업량 확대 관련 이슈 1-5

기관 종류	인터뷰 결과
지자체	[중소도시] 저는 기존에 복지관에서 참여를 하다가 또 몇 년 안 하던 그런 기관, 복지관이나 지금 보훈 단체에서도 또 뭐 문기가 들어오고 하니까. (B5)
시니어클럽/ 전담센터	<p>[중소도시] 협동조합이나 그런 것도 좀 마을기업 그런 것도 좀 알아보고, 같이 연계할 수 있으면 하고, 왜 그러냐 하면 서로 그 경쟁하기가 힘들어요, 저희는 이제 마을기업에 노인분들이 있어야 저희가 뭐 다른 일을 할 수 있는 것, 인프라의 한 축이지, 경쟁 기관은 아니니까 마을기업이나 협동조합 같은 경우에도 저희가 뭐, 그 수익성만 바라는 게 아니라 그 수익, 수익성을 창출을 지향하긴 하지만, 완전 수익만을 바라는 기업은 아니니까 충분히 연계가 가능하고 공존할 수가 있으니까(D4)</p> <p>[농어촌] 모든 사회복지기관들이 마찬가지로요. 본인들 업무만으로도 되게, 고유 사업만 해도 되게 이제 사회복지 쪽이나 다 마찬가지인데, 내 사업, 고유 사업만 하기도 벅찬데 만약에 노인일자리사업을 하게 되면 아무리 전담 선생님이 배치가 된다 하더라도 여기에 또 다른 선생님이 같이 관리를 해 줘야 되는 상황이라서 그 부분은 되게 꺼려하세요. (C5)</p>
종합사회 복지관	<p>[중소도시] 지역아동센터협회를 끼고 한 거였는데, 그 협회에서 늘 회의 때 본인들끼리 그런 논의를 하신대요. '내년에 우리가 이걸 받을 수 있을까?', (웃음) '그러면 우리가 받자, 왜 우리가 재네의 말을 들어야 되느냐?' 그런데 보육도 솔직히 위험한 게 보육, 어르신들이 늘 힘들다고 하시는 데가 보육이랑 지역아동이시거든요. 가서 3시간 정말 꼬박 일을 하신대요, 얘기를 들어보면, 그래서 어차피 '나라에서 어르신 일 시키라고 내보낸 건데, 왜 우리가 쉬는 시간을 줘야 되고, 휴게 공간을 만들어 줘야 되느냐? 우리는 법대로 3시간 다 시키겠다.' 이렇게 말씀을 하시거든요. 그런데 저희 같은 조금 복지기관이 있는 마인드 있는 기관들은 그래도 그런 걸 조율하고 어르신들 얘기를 좀 들어주려고 하는데 그렇게 협회 쪽에서 조금, 저희 쪽의 지역만 이기적인지는 모르겠는데, / 치매안심센터에 가시는, 하실 수 있는 업무가 그렇게 그 시범사업이 방문하는 거였거든요? 치매안심센터에서 주는 물품을 치매 가족에게 전달해 주는 사업이었는데, 노노케어랑 비슷한 류의 사업인 건데 수요자가 이제 정해져 있는 상태에서 그것을 파견해서 대개 순회 도는 사업인 거여서 그게 사실 좀... 한다면 그게 정말 좋은 의도고 그렇게 서포터즈의 역할을 하는 것을 공익형으로 한다면 정말 좋지만 노노케어처럼 되지 않을까 하는 생각도 있습니다. (A7)</p> <p>[대도시] 이제 현재로서는 없을 것 같아요. 더 추가로 들어올 곳이 있느냐? 이렇게 했을 때 이제 종합핵심복지관이 들어 있어서 사실 노인일자리사업의 이제 좀 하기에 부담스러워 하세요. 왜냐하면 업무량이 너무 급격하게 늘어나고 기존에 있는 업무도 이미 다들 부담스럽다고 생각을 하고 계시니까 관심이 있어도 새롭게 들어올 만한 그런 상황은 아니라고 보고, (C)</p>

사회적 경제조직	[중소도시] 저희 (사회적기업들) 같은 경우에는 그렇게 할 수 있는 데가 일단 내적으로 볼 때는 발굴, 아까도 말씀드렸듯이 발굴하면 될 것 같아요. /저는 만약에 원주 같으면 원주에도 협동경비네트워크 이래서 한 30개의 협동조합이나 사회적기업이 여기 협동조합을 만들어 놓은 게 있어요. 그런데 얘기 하면 그게 아마 이렇게 좀 가능하기도 하고 하다는 생각을 갖죠. (A2)
-------------	---

## (2) 전담직원의 사업 수행 한계와 적정관리인력

### ① 전담인력으로 인한 사업 수행 한계

늘어난 사업량의 원활한 수행을 위해서는 전문성을 갖춘 전담인력이 충분히 확보되어야 함에도 불구하고 실상은 그렇지 못한 것으로 나타났다. 구체적으로, 단기계약이라는 근로조건은 일에 대한 책임감과 지속성을 떨어뜨려, 기관 내 일자리 담당 실무자의 업무과중 문제 등을 초래하는 것으로 지적되었다. 특히, 책임감과 관련하여 계약직 신분으로 노인일자리사업에 대한 책임감이 부재한 채 실무를 수행함으로써 역량을 기대하기 힘들다는 문제 인식이 나타났다. 또한, 계약직이다 보니 취업이 되더라도 자주 그만두는 문제가 발생하기도 하며, 그로 인해 일을 진행할 수 없어 일의 공백이 생기는 등 지속성의 문제가 나타났다. 사업단 및 참여자 관리는 연속적으로 진행해야 하는 반면 매번 새로운 인력이 진행함에 따라 일이 연속성이 떨어진다는 평가도 있었다. 더불어 일이 숙련되는 시간이 부족하다 보니 전담인력이 할 수 있는 일이 단순 업무에 국한되어 보조역할만 하는 등 수행기관의 인력운용을 비효율적으로 만들었다. 결국, 이러한 상황은 업무 누수로 이어져 노인일자리사업을 수행하는 다른 실무자들의 업무에 부담을 가중시키는 결과를 초래하였다.

〈표 4-43〉 사업량 확대 관련 이슈 2-1

기관 종류	인터뷰 결과
지자체	[중소도시] 전담인력들이 1년 계약이다 보니까 좀 전문성 있게 하다가 연말, 연초 되면 일이 폭주하기 때문에 그걸 이제 감당을 못 하고, 좀 몇 년 하신 분들은 이제 뭐, 넘겨 가지만, 1월 달에 새로 계약해서 와서 일을 하다가 이것 한 달 만에 그만두고 가시는 경우도 있고, (B5)

<p>시니어클럽/ 전담센터</p>	<p>[농어촌] 장기적인 일자리로 취업해서 일을 하기에는 보장이 안 되니까 쉽게 취업은 잠시 잠깐 일자리 구하면서 취업은 하는데 금방 그만두게 되니까 연계가 안 되니까 이게, 그 부분이 어렵죠. (A4)</p> <p>[농어촌] 인원은 크게 중요치는 않다고 생각을 하는데, 가장 중요하다고 생각하는 것은 이 전담인력에 대한 고용 보장이 가장 크지 않겠느냐? 실질적으로 지금 2년 이상 되게 되면 무기로 전환돼야 된다는 그런 얘기들이 있기 때문에 좀 이게 고용하는 게 꺼려하는 부분이 많거든요. 실질적으로 전담인력은 5개월, 3개월, 4개월이면 근무하는 데 전혀 지장이 없습니다. 그런데 그게 어느 정도 숙달되려고 하면 한 1년, 써 먹을 만하면 관뉘야 된다는 그런 부담이 안고 있거든요. (A6)</p> <p>[대도시] 또 전담인력, 좀 이따가 얘기하겠지만 전담인력이 여기서 항상 1년마다 여기 모든 과정을 거치다 보니까 이게 발전할 수 있는 구조가, 지금 현재 제가 10년째 있는데 없는 것 같아요. (B2)</p> <p>[중소도시] 전담인력 인원이 매년 150명당 몇 명 이렇게 조금씩, 조금씩 늘어난다지만 그것은 솔직히 제가 봤을 때는 별로 큰 그게 없고, 중요한 거는 정규직 TO가, 그러니까 그 시니어클럽 직원이라든지, 아니면 어쨌든 이게 맡아서 할 수 있는 직원들이 사실상 늘어야 되는데, 그런 것도 한계가 있고, / 시장형은 그냥 공익 활동은 9개월 사업이지만 시장형은 연중 사업이란 말이에요. 그러면 전담 선생님 1년 계약하고 또 그분이 연달아서 가면 다행이지만 또 그만두면 사업단은 그대로 잘 유지되고 있는데 그러면 또 담당자가 바뀌어 버리고 그러면 몇 주 또 일 가르치고 뭐, 인수인계하느라 또 한두 달은 또 그냥 흘러 보내는 거예요. 그 어르신들은 계속 일을 하고 뭐, 매출은 계속 발생하고 해야 될 건 더 늘어나는데. (B4)</p> <p>[농어촌] 너무 빨리 한계점이 너무 빨리 다가와요. 한 9월 정도 되면 ‘사람 또 구해야 되나?’라는 말이 나올 정도로. (B7)</p> <p>[농어촌] 사실 개인적으로 전담보다는 정규직으로 채용하는 게 저는 낫다고 저는 생각을 해요. 사실 전담 선생님들은 어떻게 보면 1년 계약이잖아요. 1년 계약에 사실 들어오시면 뭐라 그래야 되지? 저희 같은 경우에는 그래요. 이게 일을 시키거나 이렇게 뭔가 사소한 일을 시켜도 이제 인상이 막 달라지니까, 날 막 시킨, 시킨다 이거죠. 일 많은데, 나도 이제, 이제 갔다 왔는데 또 시킨다 이거에 대한 인식이 너무 강해서 가지고, 그리고 책임감도 너무 없으시고 하려고 하는 의욕도 없고. (D5)</p>
<p>노인복지관</p>	<p>[대도시] 옛날에 비해서 많이 좋아졌다고는 하지만 그래도 있다 보면 또 정규직 자리가 나면 또 가셔야 되고, 그러면 중단되면 그 사람을 다시 뽑아야 되는데, 그 1년 계약 중에 5개월 남았다, 그 5개월만 보고 다시 이제 이력서를 낼만한 사람이 잘 없어요. 그래서 그런 부분에 좀 이렇게 1년 단위로 단절이 되는 ..... / 지금은 이제 전담 선생님이 그 시장형은 거의 안 맡고 공익형 위주로 맡고 계시는데, 시장형을 하나씩 다 들고 공익형 들고 이렇게도 한 번 해 보고, 여러 가지 방법으로 해 봤대요. 시장형 사업을 전담 선생님이 가지고 일을 하시니까 이 관리가 잘 안 돼서 그래서 지금은 이런 방향으로 하고 있는 거거든요. (B3)</p> <p>[대도시] 이제 여기 저희 선생님한테 말씀하셨는데, 전담 선생님들은 1년에 한 번 딱 오세요. 그러니까 뭘 시킬 수가 없어요. 전부 단순 작업만 시켜야지. 중요한 건 맡길 수 없어요. 그러다 보니까 이게 그러니까 하다 보니까 이제 거의 전반적으로 제가 또 하더라도, 그래서 그것마저 일단 10% 전담 선생님이 나가 버리고 또 이제, 또 새로 2019년 2명이 또 들어왔어요. 그런데 또 새로 들어오신 선생님들은 이제 뭘 모르잖아요. 시켜봤자 뭐, 서류 좀 잘라라, 뭐 해, 나뉘 줘라 이런 거 하고, 이제... / (상담 업무) 그거를 시켜봤는데 잘 못 하더라고요. 그래 갖고 그냥... 예, 안 돼요, 못 해요. (D2)</p>

종합사회 복지관	<p>[대도시] 저는 전담인력 때문에 사실은 늘리려고 했는데, (웃음) 조금 걱정이 되긴 하네요. '전담인력 받으면 제가 일이 좀 줄게 되나?' 이런 생각을 하고, / 전담인력을 하시는 분들이 그것 참여하시는 것 제가 알고 있는데, '아니요. 나 내년이면 끝나, 대충 하면 되지, 뭐.' 이런 식으로 자꾸 이야기를 하니가 좀 두려운 거예요. 오로지 그 150명을 나 혼자 또 이제 감당해야 된다는 생각에. (A5)</p> <p>[중소도시] 솔직히 저희 기관 입장에서는 전담인력이 커버할 수 없는 인원과 그리고 전담인력이 2년, 아니면 1년 단위로 계속 바뀌다 보니까 사업을 진행하거나 어르신들 특성 이해하기 어렵기 때문에 제가 다 파악을 하고 응대를 해야 되거든요. 그러니까 저희는 이럴 거면 전담인력도 안 받고 사업도 안 받고 싶다. (중략) 다 같이 업무를 짊어서 복지관 업무도 하면서 이런 것도 같이 하다 보니까 그런 부분이 상당히 애로점이 있었고, / 그러니까 계속 약순환인 거예요. 누군가는 이 사업을 맡기는 싫지만 맡아야 되고, 전담인력 선생님은 계속 새로운 사람이 들어오니까 메인 업무가 아니라 서브 업무밖에는 실질적으로 진행이 안 돼요. 노복도 확인을 해 봤더니 전담이 6명이 계시는데 그냥 단순히 모니터링 업무만 하신다고 하더라고요. 전반적인 그런 부대사업은 다 담당 사회복지사가 끌고 가고 있다고 하고. (A7)</p>
----------	--

## ② 전담인력의 적정한 관리인력

전담인력의 경우 150명당 1명의 전담인력을 배치하고 있으나, 현장실무자들의 경우 공익형의 경우 100명에서 현재의 150명 정도가 적절하다는 응답을 하였다. 지역에 따라서 1명이 200~300명을 관리 하는 경우도 있으나, 관리가 잘 되지 않는다고 하였다. 인력과견형의 경우에는 100여 명당 1명 정도가 적당하다는 응답이 많았다. 단, 시장형의 경우에는 단순한 인원 관리 외에도 직접 사업단의 일을 함께 수행해야 하는 경우가 많아, 30~50명당 1명의 관리인력이 적절하다고 응답하였다. 이에 향후 노인일 자리사업 중에서도 시장형을 확대하고자 할 때 관리인력이 현재의 150명당 1명의 기준은 적절하지 않다고 볼 수 있다.

〈표 4-44〉 사업량 확대 관련 이슈 2-2

기관 종류	인터뷰 결과
지자체	<p>[중소도시] 공익, 일반 수요 적은 데는 150명당 1명 하면 이제 수요처가 있는 데는 조금 줄여서 120명당 1명 이렇게 하든지, 인력 파견형 이런 경우는 이제 뭐, 100명당 1명 이렇게 하면 좀 관찮을 것 같은데. (B5)</p> <p>[중소도시] 지자체 입장에서는 저는 공익형은 줄일 필요는 없다고 생각을 해요. 150명당 1명이 전담인력이 맞아요. 저는 오히려 그걸 늘려야 되지 않을까라고 생각을 했었던 편인데, 160, 처음에 163에 5명이었잖아요? 공익형 150명당 1명이 적절하고 맞는 것 같고요. 인파형은 뭐, 인파형은 100명당 1명이 적절하죠./ 오히려 시장형 같은 경우에는 인센티브도 그렇고 이것 같은 경우는 급여하고 직결, 생계하고 직결되는 부분이니까 오히려 이 부분을 40, 50명당 1명씩은 줄이는 부분이 맞다고 생각을 하는 편이거든요. 전담 선생님들 진짜 많이 애쓰거든요3)</p>

시니어클럽/ 전담센터	<p>[대도시] 공익형은 지금 150명 정도가 딱 적당하다고 보고요. 왜냐하면 급식이나 이런 것 진행을 하는데, 급식, 한 학교에 20명, 30명씩 가세요, 어르신들이. 그러다 보면 팀장 어르신이라는 제도가 있고, 그 어르신들이 잘 관리하면 크게 전담 선생님들의 무리는 없다고 보고요. 사회 서비스형 올해부터 생겼잖아요. 사회 서비스형은 저희 105자리 지금 하고 있는데요. 그것은 이번에 신규 생긴 유형인 데다가 이게 어떻게 보면 인사, 노무 다 돌아가는 것이기 때문에, 개는 100명을 한 사람이 하기에 좀 벅차더라고요. (A3)</p> <p>[농어촌] 실제 150명당 하나라고 하는 그 수치는 어떻게 정해져 있는지 모르겠지만, 크게 부담되는 수치는 분명히 아니다. 그래서 그런 부분, 기타 부분의 안정화가 꺾어진다면 좀 더 운영하는 데 좋지 않겠느냐 하는 생각을 합니다. / 손이 가는 건 맞아요, 사회 서비스형 같은 경우에. (A6)</p> <p>[대도시] 70, 80명 한 명이죠, 공익 활동은. (B2)</p> <p>[농어촌] 이게 말이 150명에 1명 꼴이라고는 하지만 사실 그게 면마다 인원수가 다 다르거든요. 그래서 어떤 면은 200명이 넘고, 어떤 면은 300명이 넘고 이래 버리면 전담 인력 한 사람이 그 일을 다 돌아야 된다는 소리인데 그게 좀 힘든 부분입니다, 아직. / 저는 50명에 하나라고 생각을 해요. 50명도 사실 많잖아요. 100명도 많아요. 그런데 200, 300명 되는 어르신들을 전담하는 선생님 한 분이 한다는 거는 좀 무리가 있지 않을까 생각해요. (D5)</p>
노인복지관	<p>[농어촌] 사실 저희가 지금 우리가 엄연히 이렇게 복지마을 안에 그 조경하고 풀 뽑고 체육시설 관리하고 이제 복지관 청소하고 하시는 분들이 한 150명 저희가 지금 배정이 되어 있어요. 그거는 가능해요. 왜 그러냐 하면 아까 말씀하셨듯이 세팅만 딱 돼 있으면 사실은 가능해요. / 예를 들어 10명이라도 13개 읍면에 10명이 포진돼 있으면 어려운 거예요. 그러면 예를 들어서 이거는, 노노케어는 이거는 이제 지역적으로 예를 들어서 이 가까운 지역 면 3개, 이 가까운 지역으로 했을 때는 좀 인원수가 조금 많아도 예를 들어서 100명이, 저는 지금 노노케어는 한 50명 정도 잡고 있거든요. (C4)</p> <p>[농어촌] 일단 기본적으로 제가 봤을 때 지금 150명당 1명 전담 인력이 지금 배치가 되고 있는데, 이거는 적당하다고 봐요. 저는 그런데 이제 저희 쪽으로 왔을 때 저희는 이제 다 하고 있다고 그랬잖아요? 그 인력을 어떻게 배분을 하느냐는 이제 저희 기관 내에서의 결정이지, 그 150명당 1명은 이제 적당하다고 보는데. / 공익형 같은 경우는 많으신 분들은 200자리도 넘게 관리를 하세요. 실질적으로 옆에 선생님도 얘기하셨지만 공익형 같은 경우는 실질적으로 처음에 이제 조금 세팅만 해 놓으면 크게 문제점은 없어요. 지역마다 저희 팀장님들을 세운다든가 그렇게 하면 연락망이나 그런 것도 크게 문제점은 없는데, (C5)</p>
종합사회 복지관	<p>[중소도시] (전담인력 1인당 적정 참여자수) 저희는 100명이에요. / 노노케어 같은 경우는 한 명이 아니라 세 명을 돌보는 거잖아요. 어르신들이 그 수혜자가 저희가 돌봐야 되는 입장이다 보니까 사업 단위에 따라서 조금은 다르긴 하지만 저는... / 저희 그 옆에 수행기관이 사회 서비스형만 하시거든요. 150명에 전담 인력 두 분 받으셨는데, 거기 팀장님도 자기 업무를 팽개치고 거기에 붙으셔서 3명이 하시는데도 지금 머리가 터지실 것 같다고 하시더라고요. (A7)</p>
대한노인회	<p>[농어촌] 공익 같은 경우는 80명에서 100명 그 정도... (A1)</p>

### (3) 사업 수행 시 어려움을 과증시키는 요인

#### ① 농어촌지역 수행기관

농어촌지역의 경우 지역마다 노인일자리수행기관이 담당해야 할 지역범위가 넓어, 이동으로 인한 업무의 부담을 느끼는 것으로 나타났다. 특히 전담인력이 모니터링을 정기적으로 나가는 데 있어 수요

처(자) 간 물리적 거리가 멀기 때문에 소요되는 시간 및 이동 부담은 기관의 운영비에 영향을 나타내었으며, 이러한 점을 볼 때 농어촌지역의 운영비 및 업무부담에 대해서는 지역적 특성을 고려하여 지원할 필요가 있겠다.

〈표 4-45〉 사업량 확대 관련 이슈 3-1

기관 종류	인터뷰 결과
노인복지관/ 종합사회 복지관	<p>[중소도시]동선을 맞춰서 적게 움직여라. 좀 이렇게 항상 전화로 모니터링을 하고 사진으로 받고 이렇게 처리를 하자고 해도 최소 적게 나간 것도 선생님이 한 달에 1천 킬로 이상을 뛰시는 거예요. 그러니까 이렇게 계속 모니터링하시고, (C2)</p> <p>[농어촌] 그런데 13개 읍면에 다 포진돼 있어요. 그래서 우리 전담 선생님이, 아까도 말씀드렸지만 일주일에 세 번은 교박교박 나가요, 저희가. 나가서 어르신들 수혜자 가정을 방문해요. 그런데 너무 멀기 때문에, 운전하는, 시골길은 또 어렵잖아요? 그러니까 농촌의 그런 어려운 게 시골이죠, (C4)</p>

## ② 시장형 사업운영

시장형의 경우 공익형과는 다르게 소득 창출을 통하여 최저임금 이상의 임금을 어르신들께 드려야 하는 부분의 부담을 느끼고 있었다. 무엇보다 시장형 사업의 경우 사업자를 별도로 내는 부분과 4대 보험 처리, 회계 기장의 관리 등 운영상 사무를 처리해야 할 부분, 홍보와 판매 등 관련된 업무가 많으며, 시장형과 관련된 사무 운영비의 증가도 부담스럽게 느끼고 있었다. 복지관의 경우 사업자등록증을 별도로 내는 것이 시설 및 법인 운영상 어려워 시장형 사업을 확대하는 것의 어려움을 표현하기도 하였다. 또한, 같은 시장형 사업이더라도 공동작업장이 가게보다 운영이 수월한 것으로 나타나는 등 사업 내용에 따라 실무자가 인지하는 어려움 수준이 상이하였다. 상황이 이렇다 보니 향후 시장형 사업량 확대에 대한 요구가 있을 시 이를 걱정하는 분위기도 감지되었는데, 일부 잘 운영되는 시장형 사업단에만 집중하고, 공익형 사업이나 전담인력에 투자하는 편이 노인일자리아업에 도움이 될 것이라는 의견도 있었다.

〈표 4-46〉 사업량 확대 관련 이슈 3-2

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[농어촌] 시장형 같은 경우는 실질적으로 이제 소득을, 소득 창출을 해야 되잖아요? 안 그러면 어르신들이 인건비가 지금 최저임금도 너무 높아져 있기 때문에 그것 맞추기도 너무 힘들어서 저희가 거기에 매달리는 상황이고(C5)</p> <p>[대도시] 공익형 중에는 사업자 수 늘려도 괜찮고, / 시니어클럽이나 이렇게 다 시장형 사업을 하잖아요? 다 버리고 진짜 그 지역에서 잘되는 건 두세 개 놔두고 그 나머지 쓸데없는 것들은 다 그 돈 가지고 차라리 그냥 공익형이라든지 아니면 다른 데 투자하지는 거죠, 그걸 왜 억지로 그걸 안 되는 사업단에 돈을, / 그냥 안 되는 거 다 없애 뺏고, 그 돈 가지고 아껴 가지고 공익형 투자하고 전담인력 처우개선 더 투자하는 게 맞지 않냐는 거기 그 돈 아깝잖아요. (B2)</p> <p>[중소도시] 시장형이 계속 늘어나면 관련 사무, 그 사업자도 다 별도로 내서 계속 늘어나면 세금도 계속 늘고, 그리고 저희 제일 지금 최근에 문제가 되는 게 뭐냐 하면 회계 기장을 맡기는데 그 수수료도 더 늘어요, 그렇게 되면, 그럼 기관 운영비 또 차질이 생겨, 또 사업단은 또 그 돈에서 또 써야 되는데 그러면 어르신 인건비, 그다음에 사업단 운영에 들어가야 될 돈이 다 그런 비용으로 나간다는 실정이라 말이에요. (B4)</p>
노인복지관	<p>[대도시] 이게 공익형이 숫자가 또 느는 거랑 시장형이 또 많이 느는 거랑 이게 업무량이나 이런 부분에 대해서 이렇게 좀 천차만별이었던다고요. (B3)</p> <p>[대도시] 시장형 사업단도 아까 말씀하신 것처럼 사업 특성에 따라서 많이 차이가 나는 게 어떤 사업은 한 분야 40명 정도를 관리하고 계세요. 어떤 사업은 한 분야 10명 정도를 하시는데, 이게 차이가 나는 게 그냥 작업장처럼 이제 그런 공동 작업형 사업으로 운영을 하실 때는 그냥 시간에 맞춰서 관리를 해 주시고 물건을 상하차하거나 이런 것들 도와주시면 되니까 충분히 가능하신데, 예를 들어 저희가 가게를 2개 운영을 하고 있어요, 그러면 이제 음식을 직접 만들어서 사람한테 판매도 하셔야 되고, 이제 음식을 만들어 배달도 나가야 되고 (중략)사업단을 2개를 맡으면 가게를 동시에 2개를 운영을 하시는 게 사실 불가능하기 때문에. (C1)</p> <p>[대도시] 그런데 제가 그때 느낀 건 뭐냐 하면 이게 사업량이 중요한 게 아니고 사업 수가 중요하더라고요, 예를 들어 그때 공익형, 아니, 시장형이 30자리 있고 사업단이 2개고, 이제 그거 공익형이 120자리였어요, 그런데 솔직히 공익형 120자리보다 시장형 30자리가 훨씬 힘들더라고요, 너무 손도 많이 가고, 일도 많고, 수요처도 가야 되고, 이제 판매하러 다녀야 되고 제가 다 가서 판매해 줘야 되고. (D2)</p>
사회적 경제조직	<p>[대도시] 사업이 지금 저희가 1개 사업만 해도 행정, 회계, 그리고 홍보, 영업 다 해야 되는 거잖아요, 시장형 사업 같은 경우는, 그러다 보니까 많이 지치는 경우 있는 것 같아요, 그래서 이 부분은 추후에 이제 아까 말씀 주신 것처럼 양은 계속 늘어날 것 같은데 그것에 대한 좀 대비가 필요하지가 않나 생각이 들고 있습니다. (B1)</p>
지자체	<p>[중소도시] 많이 힘들죠, 시장형이나 사회 서비스형 같은 경우는 이제 공익형은 그냥 월 활동비 27만 원만 내드리면 되지만, 시장형이나 사회 서비스형은 뭐, 4대 보험 가입해야 되고 매달 세무서에 신고를 해야 되고 이런 다른 일들이 많기 때문에(B5),</p>

### ③ 기관의 별도 고유업무

전담인력의 경우 규정상 노인일자리사업만 해야 함에도 불구하고 오히려 소속 기관의 별도 행사를



지원해야 하는 등 본업이 바뀌기도 하였다. 반면, 고유 업무가 많은 복지관과 같은 수행기관에서는 전담인력을 다른 직원과 처우를 동일하게 만들기 위해서라도, 모든 기관의 담당자가 행사에 참여한다면 전담인력 역시 예외가 아니라는 입장이었다. 또한 사실상 기관의 사업실무자가 노인일자리사업과 관련하여 전담인력을 지원하고 있는 상황에서, 전담인력이 기관의 별도 업무를 수행하려 하지 않을 경우 직원들 사이에 갈등이 생길 조짐도 나타났다.

〈표 4-47〉 사업량 확대 관련 이슈 3-3-1

기관 종류	인터뷰 결과
노인복지관	[농어촌] 사실 저희가 지침에는 전담인력이 다른 업무 못 하게 되어 있어요. 그런데 이번에 저희가 중앙현장평가를 받았는데, 그 평가에 보면 전담인력을 정직원과 똑같이 대우해 주는 게 있나, 없나 평가에 있어요. 그래서 저희가 직원 연수도 같이 가고, 전담인력, 계약직하고 같이 가고 모든 걸 많이 했는데, 그럼 그 증거를 내놔봐라 해서 평가는 끝내긴 했는데, 거기에 이게 좀 아이러니하잖아요. 그러면 기관에서 정직원과 똑같이 대우를 해 주면 그럼 전담인력도 정직원과 같이 행사라든가, 사실 노인복지가 행사 굉장히 많거든요(C4).
종합사회복지관	[중소도시] 규정상에 “전담인력은 이 업무만 해야 된다”라고 쓰여 있잖아요? 그런데 현실적으로 일을 하다 보면 저희 기관에서 노인일자리 업무를 도와줄 때도 있고, 복지관 업무를 도와줄 때도 있는데, 정말 최악이 지금 왔었는데, 그 책을 딱 들이밀면서 도움은 다 받고 자리에서 꼼짝도 안 하시더라고요, 정말 연세가 좀 있으신 분이었는데. 그런데 저는 좀 그 부분이 현실과는 조금 맞지 않는 문구가 아닌가? (A7)
대한노인회	[농어촌] 저희는 지금 주객이 전도가 돼서 행사 따라다니느라. 저희는 이제 굳히고 계약을 맺고 들어가는 파견으로 간 건데, 거기서는 이제 저희를 못 써 먹어서 이제 고생 그런 것도 있죠. 입장의 차이인 것 같아요, 입장의 차이. (A1)

실제 노인복지관이나 종합사회복지관과 같이 노인일자리사업을 전담하는 수행기관이 아닌 경우, 고유사업을 수행해야 함에 따라 추가로 노인일 자리를 확대하는 것이 어렵다는 입장이었다. 또한, 기관 입장에서도 노인일자리 담당부서가 상대적으로 커지는 부분을 우려하기도 하였다. 결국, 늘어난 노인일자리 사업량을 수행하는데 있어 사업 비전담기관인 수행기관이 경험하는 어려움은 더 클 것으로 추측된다.

〈표 4-48〉 사업량 확대 관련 이슈 3-3-2

기관 종류	인터뷰 결과
노인복지관	[중소도시] 저희는 죄송한 말씀이지만, 노인일자리 전담 이런 분들이 다른 곳을 검직 금한다 어떻게 해요? 노인복지관 쪽에서 행사가 굉장히 많고 다른 것들이 많은데 뭘 어떻게? 그러니까 모든 책상들도 우리가 기본돌봄 사업이라든지 여러 사업들이 굉장히 많은데 정말 저희는 더 준다 그래도 못 받는 현실이 발생이 돼요. (C3)
종합사회복지관	[농어촌] 모든 사회복지기관들이 마찬가지로예요. 본인들 업무만으로도 되게, 고유 사업만 해도 되게 이제 사회복지 쪽이나 다 마찬가지인데, 내 사업, 고유 사업만 하기에다 벽찬데 만약에 노인일자리사업을 하게 되면 아무리 전담 선생님이 배치가 된다 하더라도 여기에 또 다른 선생님이 같이 관리를 해 줘야 되는 상황이라서 그 부분은 되게 꺼려하세요. (C4)

## ④ 수행기관의 빈약한 인프라

수행기관들은 향후 전담인력 증가에 따른 자리와 인건비 마련에 대한 우려를 표현하였다. 노인일자리를 수행하기에 현재에도 장소가 협소한 상황에서, 교육 장소도 부족하고 사무실도 좁아 추가로 전담인력의 책상을 놓을 여유가 없다고 응답하였다. 이에 향후 전담인력이 증가할 경우 제반비용에 대한 고려가 필요해 보인다.

〈표 4-49〉 사업량 확대 관련 이슈 3-4

기관 종류	인터뷰 결과
지자체	[중소도시] 지금 현재의 목표, 현재 기준으로 두 배를 늘린다 하면 뭐, 일자리도 두 배, 전담인력도 두 배 준다 하면 지금 현재 있는 공간에서 뭐, 전담인력 앉을 책상도 넣을 공간도 없고, 말씀하셨듯이 교육시킬 그 교육장 시설도 안 되고, 그렇다 보면 수행기관에서는 그러면 우리 운영비까지 다... 뭐, 셋, 저기, 뭐, 사무실 세라도 다시 내야지 되고, 그러면 이제 공간도 더 넓혀야지 되고 그런 문제가 있고. (B5)

<p>시니어클럽/ 전담센터</p>	<p>[대도시] 사실은 이제 저희 기관 입장에서만 보면 저희는 사무실이 되게 코딱지 만해요. 그래서 이 수행기관에 대한 어떤 지원이 좀 전폭적으로 (웃음) 넓은 곳으로 가고 싶어요. 시설이나 이런 것들도 열악한 편이에요. 3층이어서 또 엘리베이터 이런 것도 없어요. 어르신들이 숨 넘어가세요. (A3)</p> <p>[대도시] 책상이 없습니다. 앉을 자리가 없어요, 이제. (B2)</p> <p>[대도시] 직원이 이제 100분인데요. 일단 저기가, 제가 이번에 시설도 저기, 이제 개보수를 하는데, 시설적인 면에서 일단 저희는 1,906자리인데 26개 사업 지금까지 해봤는데, 지금 전담 선생님이 12명 정도, 시설 개보수를 해야하는데 시설적인 면에서 일단 직원들 앉을 자리가 없어서 (웃음) (D1)</p> <p>[중소도시] 저는 인프라가 더 중요하다고 생각하는데, 왜 그러냐 하면 수행기관도 많이 늘려야 되지만 수행기관 질도 중요한 게 어디 뭐, 자그마한 데서 1,000명을 준다고 하면 일단, 못 해도 8명이 전담 관리자가 들어와야 되잖아요? 그러면 사무실 어디 천막 치고 할 수는 없잖아요? (D4)</p> <p>[농어촌] 지금 저희 장수랑 장수시니어에 이제 저희 선생님들 앉을 자리, 이런 사무실에 14명이 거기 들어가 있어요. 거기 들어가서 책상 정말 이래 가지고 책꽂이도 없이, 그런 상황이고, 그리고 군에서도 이제 사실은, 과장님 말씀처럼 교육할 장소가 없어요. 저희 매월 지금 교육 중이거든요. 그런데도 장소가 없어서 군에 요청을 하거나 면에 요청을 해도 다 커트예요. 안 도와줘요, 사람들이. 저는 이해를 할 수가 없어요, 그런 부분이. (웃음) (D5)</p>
<p>노인복지관</p>	<p>[중소도시] 솔직히 노인복지관 쪽에서는요, 전담인력 선생님을 주는 게 문제가 더 됩니다. 왜 이유가 뭐냐 하면 우리 인력 있으면 더 좋죠. 자리가 없습니다. (C3)</p> <p>[농어촌] 사실은 저희가 사업량을 더 받는 거는 저희는 상관없어요. 왜냐하면 전담인력이 오면 저희는 받을 의향은 있었어요. 네, 지금은 안 되고, 사실은 올해 지자체에서 전담인력 두 명을 배치를 해 주고 인원을 더 늘리라고 했는데 저희가 서천군노인복지관 이렇게 복지관 사정에 의해서 사실은 저희가 못 받았거든요. 사실은 사무실도 부족하고 (웃음) 인원을 배치할 수 있는 공간이 없어요. (C4)</p>
<p>종합사회 복지관</p>	<p>[대도시] 너무 많으니까 이제 팀 구조가 조금 사실 조금 애매하고, 업무도 저희 팀이 이제 노인일자리사업이라고는 하지만 뭔가 너무 많이 하고 있고 이런 부분들이 사실 조금 문제가 되는 것도 있고, 아까 말씀하신 것 똑같이 저희도 현재 자리가 없어서 직원을 뽑고 싶어도 오실 분들에게... (C1)</p>

### ⑤ 현실과 동떨어진 운영비 사용규정

수행기관들은 운영비 사용에 제한점들이 많아 현실과 맞지 않다고 토로하였다. 특히 농어촌의 경우 차량을 이용한 이동 간의 거리가 멀어 기준의 출장비보다 더 들어가는 상황이었으며, 차량 구입이 불가하여 기관의 차량을 이용할 수밖에 없다고 응답하였다. 또한, 운영비의 지급이 5월에 되는 경우 시기상으로 구입할 수 있는 물품을 구입하지 못해 사업의 차질이 생기기도 한다고 응답하였다. 향후 운영비 지급이 제때 이루어질 필요성이 있는 것으로 나타났다. 책상과 컴퓨터의 구입과 같은 부대비용 사용 역시 어려워 기관의 다른 운영비를 사용할 수밖에 없는 상황 등도 문제점으로 지적되었다.

〈표 4-50〉 사업량 확대 관련 이슈 3-5

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[농어촌] 최저 시급을 가지고, 출장비는 저희가 20만원 한정이 되어 있는데, 그것 가지고 저희가 지금 전국외 가장 큰 군을 저희가 맡고 있는 지역인데, 승용차로 가도 최소한 1시간 반, 편도로만. 그렇게 되면 그 거리에서, 그 안에서 또 먼 단위로 돌아다니는 그런 부분을 한다 그러면 굉장히 턱없이 부족한 것은 사실이거든요. (중략) 현실적인 부분에서 금전적인 부분이라든가 고용 요건이 보장이 된다 그러면 기타 부분에 있어서는 많이 해소가 되지 않겠느냐? (A6)</p> <p>[농어촌]그러니까 이제 제가 농촌형에 맞는 사업단, 그 시장형 사업단 중에서 저희는 농사, 그분들이 가장 잘하는 게 농사입니다.(중략) 묘목 구할 데가 없어 가지고 이거를 지자체에 건의해서 별도의 지자체 예비비로 따 갖고 와 가지고 묘목을 심어주는 이러한 흐름으로 가고 있고, 더군다나 적기에 예산이 나와야 되는데 5월 달쯤 예산이 쪽 나와 버리면 3월부터 심어 갖고 모를 해야 되는, '5월에 예산이 났습니다.' 하고 나와 버려요. 그것도 택도 없는 돈 가지고, (A6).</p> <p>[대도시] 그런데 그, 뭐, 그러니까 10명 한다면 2,300만 원인데, 그것 가지고 온 사업 다 하기는 거의 불가능하거든요. 가내수공업 할 수준밖에 안 되는, 그러니까 현실적으로 사업 진행이 어렵거든요. 초기 사업비나 아이템 같은 거 지원해 주면 좋을 것 같아요. (B1)</p> <p>[중소도시] 시장형이 계속 늘어나면 관련 사무, 그 사업자도 다 별도로 내서 계속 늘어나면 세금도 계속 늘고, 그리고 저희 제일 지금 최근에 문제가 되는 게 뭐냐 하면 회계 기장을 맡기는데 그 수수료도 더 늘어요. 그렇게 되면, 그럼 기관 운영비 또 차질이 생겨, 또 사업단은 또 그 돈에서 또 써야 되는데 그러면 어르신 인건비, 그 다음에 사업단 운영에 들어가야 될 돈이 다 그런 비용으로 나간다는 실정이라 말이에요.(B4).</p>
종합사회 복지관	<p>[중소도시] 그런데 그 수행기관한테 예산을 주실 때 부대경비를 주시기는 하지만 거기에 제반되는 차량이나 이런 거는 다 기관 걸로 쓰거든요. (중략) 저희 기관에서 책상 사두고, 컴퓨터 사주고 차량 배정해서 모니터링 나가시거든요. 그런 그것은 그 부대경비에서 쓸 수 없는 돈이잖아요? 뭐, 전화세도 얼마 쓰면 안 되고, 그래서 아예 그걸 빼 버리고 저희는 아예 그냥 기관으로 좀 사용하거든요. 그게 좀 현실성이 있으면 좋겠어요. 인건비랑 부대경비에 숫자로 하지 말고 좀 현실성 있게 배정해 줬으면 좋겠어요(A7)</p>
대한노인회	<p>[농어촌] 금전적인 부분에 있어서도 저희가 이런 농촌에 있어서의 안 좋은 부분이 저 같은 경우에는 이번에 한 출장을 한 달에 한 10번 정도 나갔어요. 그런데 예산의 문제, 그리고 또 사무실의 어떤 분위기 이런 것 때문에 5번밖에 받지 못했거든요.(A1)</p>

## 2) 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련 이슈

노인일자리사업이 향후 보다 다양화될 수요자 욕구에 부합하는 적절한 서비스를 제공하기 위해서는 참여노인 선발 및 관리업무에서 현재 수행기관이 경험하고 있는 한계와, 참여노인-수요처(자) 간 매칭 관련 이슈 등을 다음과 같이 더 심층적으로 살펴볼 필요가 있다.

### (1) 참여노인 선발 및 관리

수행기관이 참여노인 선발과 관련하여 경험하고 있는 어려움은 크게, 선발기준에서의 제약, 어르신 안전에 대한 책임, 최저임금으로 인한 제한, 쉬운 일자리에 대한 선호로 정리할 수 있었다.

#### ① 선발기준에서의 제약

실무자들은 일자리에 참여하실 수 있는 어르신을 선발할 때 대부분 소득 인정액 기준에 못 미쳐 선발하지 못하는 경우가 많다고 하였다. 반면 선발이 가능한 경제적으로 어려우신 분 중에는 거동이 불편하여 근로 참여가 적절하지 않은 분들이 오는 경우가 있었다. 이 같은 상황은 선발 이후, 참여자와 수요처(자) 양자의 욕구가 미스매칭 되는 문제로 이어질 수 있다.

〈표 4-51〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련 이슈 1-1

기관 종류	인터뷰 결과
지자체	[중소도시] 소득 기준, 그 기초연금 받으시는 소득 인정액 기준으로 해서 소득이 하나도 없는 사람 60점, 독거노인 25점 이런 식으로 하기 때문에 연세 많으시고 80 넘고 기력 없으시고 건강 안 좋으신 이런 분들이 점수가 높아서 다 참여자로 선발이 되고, 65세 그 근방 되신 분들 이분들은 전부 연금 받으시고 이러면 이제 경제적으로 조금 있는 분들은 실제 활동을 하고 싶어도 이분들은 참여를 못 하시고, 거동 불편하신 분들은 일자리 하고 싶어서 유모차 끌고 다니시는 분들이 신청하시러 오시면 유모차 놔두고 이렇게 걸어서 오세요. 그게 제일...(B5)

#### ② 참여노인 관리에서의 어려움

일자리에 참여하시는 어르신은 건강이 좋지 못한 경우들도 있으며, 노인일자리를 하다가 다치는 경우가 발생한다. 이 경우, 수행기관에서 모두 책임져야 하는 상황이 부담스럽다는 의견이 있었다. 그럼에도 불구하고, 건강상태를 사전에 체크하거나 안전에 대한 충분한 지원이 부재하여 어려움을 겪는 것으로 보인다.

〈표 4-52〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련 이슈 1-2

기관 종류	인터뷰 결과
종합사회 복지관	[중소도시] 일단 참여자의 건강 상태에 대한 체크를 할 수 있는 보완이나 안전장치가 없는데 그 사고에 대한 책임은 저희가 오히려 책임져야 되기 때문에 사업을 확충하신다고 해도 못 받는 이유 중의 하나는 건강에 대한 부분 때문에 저희가 대대적으로 홍보할 수 없는 그런 부분도 있어요. 우리가 이것을 불임으로 인하여 저분이 꼭 올 것만 같은 그런 것 때문에, 그래서 저희는 좀 그 부분을 보완을 해 주셨으면 좋겠습니다(A7).

### ③ 참여노인의 공익활동 선호 배경

기존에 기술을 가지고 있는 경우나 전문직에 종사하셨던 분들의 경우 기존의 자신의 경력을 살린 일자리를 연결하고자 하나, 연로한 노인의 경우 편하고 일하기 용이한 환경을 우선하는 경향이 있었다. 이에 시장형보다 일의 강도가 낮은 공익활동에 대한 선호도가 높게 나타났다. 공익활동이 사회공헌의 특성을 띠는 이유로 공익활동을 선호하는 경우도 있었다. 그 외, 시장형의 노동강도가 더 크어도 불구하고 실제 지급되는 수당이 별반 차이가 없다는 점도 공익활동을 선택하게 되는 원인이 되었다. 이는 생애경력을 활용할만한 일자리가 노인이라는 연령특성을 고려할 때 부적절한 형태이거나, 시장형 사업의 내용이나 운영이 실제 참여노인의 욕구와 괴리가 있을 가능성을 시사한다.

〈표 4-53〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련 이슈 1-3

기관 종류	인터뷰 결과
지자체	[중소도시] 저도 이 사무, 공무원 쪽이나 사무를 다시 하라 하면 하기 싫을 것 같아요. 그냥 이제 뭐, 봉사활동을 한다든지. (B5)

<p>시니어클럽/ 전담센터</p>	<p>[대도시] 그 어르신들마다 내가 가진 기술하고 그 외 가지고 있는 생각이 다 다르단 말이에요. 그러니까 우리 생각이 책에 배운 대로 내가 가진 실력을 사회에 보내, 이렇게 알려주고 그 일을 한다 생각하지만, 딱 이게, 이게 같이 간단 말이에요. 또 기술자 어르신이 분명 있어요. 그런데 다신 안 한대. 왜? 이때까지 해서 징그럽다는 거죠. 그것처럼 어르신은 이제 쉬운 것(B2)</p> <p>[농어촌] 어르신들 대부분이 편한 거 참 많이 찾으신단 말이에요. 편한 것. 그러니까 결론적으로 말하면 공익 활동이 더 확대되겠죠? ... 그분들 기술도 많이 가지고 있고, 뭐, 이렇게 정보를 많이 가져 있다고 뭐를 만들 수 있다 기대를 하시는데, 우리가 10년 전이나 지금 노인일자리 비교했을 때 발전된 게 하나도 없거든요.(중략)어르신들은 분명한 게 퇴직하고 다시 이제 근로자 개념보다는 내가 뭔가에 시간을 보낸다는 개념으로... (B7)</p> <p>[농어촌] 여기는 뭐, 은퇴하신 분들이 많으실 거예요. / 일 강도도 봤을 때 만약에 공익형이 10이요, 시장형은 20이요. 그런데도 어르신들 계속 빠져나가시려고 하세요, 시장형 하시는 분들이 공익형 하고 싶으셔서. / 그래서 저희 간담회 하면 항상 나오는 이야기가 '그 동사무소에서 휴지 줍는 거는 얼마를 준다던데 우리도 그만큼은 받아야 되지 않겠냐?' 이야기가 항상 나오세요. / 그러니까 예를 들어서 지금 공익형 사업 같은 경우는 봉사활동이라고 우리나라에서 정해져서 내려왔어요. 그래 놓고선 시급이 9,000원이에요. 시장형은 지금 8,350원. 지금 최저시급 맞춰 드리는 것도 힘든 상황이에요. 왜냐하면 어르신들이 하는 장사하고 일반인들이 하는 장사하고 차이는 분명히 있거든요. 저희는 100% 다 인건비하고 재료비밖에 안 들어가는 데도 이거를 계속 운영을 해야 되나 싶은 사업들이 많아요. (C5)</p>
<p>노인복지관</p>	<p>[중소도시] 저희가 지금 생각, 고민하고 있는 부분이 뭐냐 하면 어르신들이 물리는 쪽만 몰린다는 거죠. 단순하게 보는 것이 공원 청소를 한다든지, 교통지도를 한다든지, 거리 좁는다든지, 버스정류장에서 안내를 한다든지 이런 것이고요. 그다음에 이제 강사 파견이라든지, 그리고 전국형 사업도 지금 마찬가지예요. (중략) 본인들이 해 본 일자리만 계속 고집을 한다는 거죠.(C3).</p>
<p>종합사회 복지관</p>	<p>[대도시] 그런데 이제 최저임금을 못 맞춰 드리니까 어르신들이 연초만 되면 저희는 다 빠지세요. 왜냐하면 그 동사무소에서 하는 공익형사업 신청하셨다가 거기 안 되면 온다고. 그런데 저희가 그것에 대해서 아예 딱 자르지도 못 하는 게 그렇게 못 가게 하면 정말 그만두고 가셔서 저희 인원이 빠지니까 모집이 안 되는 경우가 실제로 생기거든요. 그래서 저희 간담회 하면 항상 나오는 이야기가 '그 동사무소에서 휴지 줍는 거는 얼마를 준다던데 우리도 그만큼은 받아야 되지 않겠냐?' 이야기가 항상 나오세요. (C1)</p>

## (2) 기초지자체 단위 통합시스템의 부재

현장실무자들은 현재 각 수행기관이 일괄하향식으로 사업량을 배정받아 수요처(자) 발굴 및 참여자 연계 등을 칸막이 사업으로 진행하는 경우가 많은 것과 관련하여, 기초지자체 단위에서 사업량과 수요처 발굴 등과 관련하여 조정해줄 전문성을 갖춘 컨트롤 타워의 필요성에 대해 공감하고 있었다.

### ① 수요처(자) 발굴과 일자리 매칭에서의 한계

농어촌과 중소도시의 경우 지역적 한계로 인해 일할 참여자를 모집하고, 이를 연결해 줄 수 있는 수

요처(자)를 발굴하는 데 어려움을 겪고 있었다. 특히 수행기관마다 특성이 다르므로 인해 노인일자리 사업 참여자들의 참여율이 달라지기도 하였다. 더불어 어르신이 가까운 인근 지역으로 계절에 따라 이동하며 노인일자리를 참여하고자 하더라도, 지역 내의 수행기관에 속해야 하므로 이동성에도 문제가 있다고 표현하였다.

〈표 4-54〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련 이슈 2-1-1

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	[농어촌] 노노케어 같으면 저희들 일자리가 더 증가가 문제가 아니라 저희 화천군의 애로점은 워낙 작은 농촌 지역이다 보니까 마을 단위를 이렇게 조금씩 있으세요. 그런데 수혜자 발굴이 상당히 어려워요. 왜냐하면 서로 동네 지역 가까운 분들이기 때문에 그분들이 나한테 와서 내 농사를 짓고 난 나름대로 시간을 보내야 되는데 정기적으로 오게 되면 내 시간이 없다 이거죠. 그래서 오는 것이 싫다. 또 저 사람은 나에 대해서 너무 잘 알게 된다. 어떤 때는 자녀분이 직접 와요. 어르신이 참여, 오시게 하지 말라고. 그런 식으로 지역이 좁다 보니까 수혜자 발굴이 그렇게 어려운 상황이라. (A4)
노인복지관/ 종합사회 복지관	[대도시] 몰라서 못 하지. 못하신 분들도 작년에는 정말 몰라서 등록을 못 하신 분들 많은데, 작년 한 해 하면서 이제 주위 사람들이 하고 하니까 올해 굉장히 많이 오시긴 오셨어요. (A5) [중소도시] 그리고 참여자 발굴도 그렇지만 저희는 수요처 발굴도 어려워요. 이게 계속 연로하신 분이 받아 보니까 그게 2년 이상 지속되면 거기서 그만 받겠다고 하시거든요. (중략) 그런데 수요처도 상황이 비슷해요. 저희는 참여자 모집도 그렇지만 수요처 모집이 더 어렵거든요. 지금은.(중략) 자체에 수행기관이 3개거든요. 그런데 3개가 다 운영 방식이 다 다르고 하다못해 일지도 다 달라요. 저희가 올해 접수받을 때 노노케어가 저희가 조금, 저는 좀 뽀뽀하게 보는 편이라 신청자가 많이 안 왔는데 알아봤더니 '여기는 너무 서류를 깐깐하게 봐서 (웃음) 안 해서 다른 기관으로 갔다'고 그런 얘기가 도시더라고요. 이게 어르신들 사이에서도 수행기관을 본인들이 선택하시기도 하지만, 또 수요처들도 그래요. 자기네들끼리 '여기가 편하고 여기가 좀 이 낯은 더 준다더라' 이런 얘기가 있기 때문에 좀 컨트롤타워가 있으면 좋겠어요. 아니면 없다면 시청 주무관이라도 좀 그 역할을 해 줬으면 좋겠어요. (A7)

또한, 노인의 일자리의 경우 기존 노인의 전문성을 발휘하고자 하는 전문분야는 별도의 시장사업단을 만들어서 운영하기에 한계가 있으며, 재능발휘를 통한 일자리에 참여하고자 하는 노인의 경우 노인 일자리 참여 기준에 못 미치는 경우가 있기도 하였다. 이러한 제한점으로 인해 노인의 기존 전문성을 활용한 일자리를 개발하고, 운영하는데 한계점을 나타내기도 하였다. 더불어 이러한 전문성을 지닌 노인이 일하고자 하는 수요처가 현실적으로 나타나지 않는다는 점도 환경적 제한점이었다.



〈표 4-55〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련 이슈 2-1-2

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[중소도시] 수요가 다 다른데 그것 하나하나 다 못 맞춰 주잖아요? 그런데 그렇게 양질의 전문직을 이렇게 한정해서 해 버리면 그러면 이 A사업단에 그 전문직을 10명, 20명을 다 투입할 수 있을 것도 아니고, 예를 들어 우리가 노인 대기자 중에 만약에 목수 사업단이라 해서 목수, 진짜 전문 목수했던 분이 진짜 20명, 30명 될 것도 아니고, 그러니까 그런 게 한계가 다 있던 말이에요.(B4)</p> <p>[대도시] 그러니까 입장 바꿔 생각해 보시면, 물론 지자체 입장에서는 그것 받아 가지고 일자리 찾아내는 것 맞는데, 실질적으로 우리 부모님이 만약에 인력파견 한다 생각해보십시오. 누가 높은 데 올라가서 그걸 누가 보겠습니까? 그리고 그 급여 100만 원, 150만 원 받아서 뭐 하겠습니까? 전부 다 이런 청소년 아니면 공장에서 일하셔야 되는데, 그분도 60세 다 지나서 가지고 또 근로를 하신다는 게 좋지 않은 환경, 또 그에 따른 부당한 대우, 그다음...(B2)</p>
노인복지관	<p>[중소도시] 예를 들어서 한 사람당 300만 원 넘는 그 연금 받으면서 두 부부가 대부분 또 교사끼리 많이 또 이렇게 하시잖아요? 500, 600 받으시는 분들이 27만 원 그냥 용돈이거든요. 그런데 공공형 사업에서는 정말 피 같거든요. 27만 원이면 정말 생계적으로 이렇게 하시는 분들이, 그래서 노인복지관들이, 물론 이 학습하고 강사 이런 쪽이 굉장히 힘들어요. 왜냐하면 1년 내내 이것을 그 사업계획서를 꾸리고 웬만한 능력이 없으신 분들은 쪽 갈 수가 없어요. 그러니까 보통 뭐, 몇 년 배워 갖고는 뭐, 그래서 지금 번아웃된다는 거죠, 쉽게 말해서 금방.(C3)</p> <p>[농어촌] 지금 저희가 그걸 하고 있거든요. 경륜전수라고 해 가지고 저희가 지금, 제가 이제 2015년부터 경륜전수를 선생님한테 이걸 강의하는 그 파견을 했는데, 지금 경로당에 파견하시는 분들도 있고, 저희 노인복지관에서 지금 프로그램을 태권도라든가 이런 합창, 실버합창이라든가 하는 분들이 있고, 그랬는데 2016년부터 저희가 이제 노인복지관에서는 뭐 배우잖아요? 그래서 한글도 배우고 이런 걸 배우는 어르신들을 강사 양성반을 만들어 가지고 어르신들이 이제 원하시는 분 해서, 그럼 제가 이렇게 아까 저희도 지금 이거를 파견을 하고 싶어도 노령연금을 안 받기 때문에 사실은 재능이 있어도 못 하시는 분들이 많거든요.(C4)</p>
종합사회 복지관	<p>[대도시] 저희 같은 경우에는 인력파견형을 하고 있는데, 그런 분들이 꽤 계시요. 젊을 때 내가 무슨 일도 했었고 나 이런 일 할 수 있고 이렇게 뭐, 어디 학교에서 내가 30년 동안 정원 일을 했다. 정원 일을 하고 싶다. 오시는 분들이 계신데, 어르신은 받아줄 수 있는 인력이, 수요처가 없어요. (중략) 이분들이 잘 배워두세요. 그리고 기능도 이제 있으시고 의욕도 있으신데 받아주는 곳이 없는 거예요. (웃음) 공연을 할 곳이나, 아니면 가서 수요처 받아주는, 그러니까 이런 수요처 개발에 대한 부분이 함께 진행이 돼야 될 것 같았습니다.(C1)</p>
지자체	<p>[중소도시] 알다시피 베이비붐 시대가 많이 쏟아져 나올 텐데 그분들 젊으세요. 그분들이 공익형을 하기는 좀 그렇고 인파형이랑 시장형 쪽으로 좀 더 지금 나오는 베이비붐들이 좀 되게 지적이시거든요. 전문가적인 부분도 많고, 이거를 좀 많이 활용하시면 좋을 것 같고, 오히려 시장형 쪽으로 좀 더 해 갖고 전담 선생님들이 컨트롤할 수 있는 부분 일자리, 저는 이렇게 생각을 해요.(D3)</p>

② 전문성을 갖춘 노인 일자리사업 전담 수행기관 확대의 필요성

시니어클럽 등 노인일자리사업이 기관의 고유업무인 수행기관의 경우 사업량 확대에 대한 부담이

상대적으로 적다는 측면에서 향후 이러한 유형의 기관을 확충할 필요가 있다는 의견이 다수 확인되었다. 참여노인이 참여신청을 하는 과정에서 다양한 수행기관들 사이에 혼란을 겪는 상황도 지적되었다. 이에 새로운 일자리를 개발하고, 특히 인력과견형과 같은 사업의 일자리 매칭 등 전체적으로 노인일자리사업을 컨트롤 할 전문성을 갖춘 통합센터가 필요하다는 의견이 제기되었다.

〈표 4-56〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련 이슈 2-2

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[농어촌] 그러니까 앞으로 방향은 이 방향(전담센터)으로 가는 게 낫지 않느냐? 그렇게 되면 지자체에서 직접 운영을 하든, 혼합을 하든, 혼합 직영이 되든, 어쨌든 간에 시니어클럽이 되었든 간에 이렇게 노인일자리에 전담으로 이렇게 할 수 있는 여건을 보장해 준다 그러면 인원수 확대시키는 건 크게 문제가 되지 않는다는 생각을 하는 거죠(A6)</p> <p>[중소도시] 일자리 컨트롤할 수 있는 센터가 필요하다니까요. 뭐, 이제 도시든 지방도시가 됐든 그런 컨트롤할 수 있는 중앙에서 센터가 있으면 거기, 일자리 개발할 수 있는 팀도 있을 거고, 그다음에 인파형 같은 경우는 일자리를 중간에 역할을 연결해 줄 수 있는 부분도 있을 거고, 저는 그러니까 인원만 중요한 게 아니라 그런 인프라가 중요할 것 같아요. 왜냐하면 그게 베이스가 먼저 깔려야 그다음에 인력이 필요한 거지. (D1)</p>
기타	<p>[중소도시] 베이비붐이 노인 인구로 들면서 상당한 지식층의 노인분들을 차지하고 있기 때문에 주거가 자연스럽게 이전이 됩니다. 그래서 원주만 해도 노인이 유입되고 이러는데, 그분들이 올 때 이런 것들 센터가 있다면 '나 원주 가서 이 일을 하고 싶어.' 할 수도 있는 거죠. 그래서 필요하다고 생각은 합니다. (중략) 저는 제안을 하고 싶은 게 전담센터를 적극적으로 만드는 것과 그다음에 수행할 수 있는 기관들을 발굴을 해라. 지금 있는데도 자주 하라고 하는 것보다 그게 더 효과적이고, 그다음에 세 번째, 정부에서 만족할 만한 숫자를 내놓으려면 그 평가 방식이랑 공모 방식도 바뀌어야 되겠다 이렇게 정리를 할 수가 있겠습니다. (A2)</p> <p>[중소도시] 이게 대한노인회랑 이거랑 나뉘져 버리니까 어르신들이 여기 갔다 접수해 놓고 여기를 또 와요. 이게 지금도 심해요. 그러다 보니까 어르신들이 저희가 그렇다고 어르신, 거기 포기하고 여기 오시면 해 드릴게요 이렇게도 말 못 하잖아요. 저희는 그냥 시니어에 아예 몰아주는 게 정말, 정말 다 몰아줬으면 좋겠어요. (D5)</p>

### (3) 매칭센터에 대한 이슈

앞서 수행기관 실태 및 인식조사 분석 결과, 수행기관 현장실무자들이 느끼는 다양한 어려움 가운데 사업수행을 위한 전문성 부족, 새로운 수요처(자) 발굴·관리 및 참여자 역량에 맞는 적절한 일자리 매칭의 어려움 등을 확인한 바 있다. 이에 본 FGI에서는 상기한 역할을 보완해줄 가상의 중간지원조직을 ‘매칭센터’라는 이름으로 명명하고, 매칭센터 설치 시 기대와 우려, 정체성과 설치단위 등 참여자들의

의견을 구체적으로 들어보았다.

① 매칭센터에 대한 긍정적 기대

⑤ 인력파견형과 시니어인턴십 사업의 높은 유용성

기관마다 반복적으로 수행하는 참여노인의 면담과 일자리의 연계를 전담하는 기구가 설치되는 경우 기관의 업무량 감소에 긍정적 효과가 있을 것이라는 평가가 있었다. 특히 인력파견형이나 시니어인턴십 사업을 중심으로 매칭 전담 기구의 필요성이 높다는 의견이 많았다. 이들 사업은 참여노인을 필요로 하는 일자리의 종류가 상대적으로 다양하고 일정한 수준의 전문 또는 준전문적 역량과 경험이 요구되는 정도가 높아 여타 유형의 일자리 사업에 비해 참여노인의 역량과 일자리 사이의 조응성이 중요하다.

또한 수행기관 단위로 분절되어 있는 참여노인 인력의 제한된 풀로는 노인 인력이나 시니어인턴을 필요로 하는 일자리의 다양한 유형과 요구를 충족하는 참여노인을 찾기에 한계가 많다. 따라서 지역 단위로 참여노인과 참여기업의 정보를 집적하고 연결하는 전담 기구의 설치에 인력파견형과 시니어인턴십 사업을 수행하는 기관의 업무부담을 의미 있게 감소하고, 일자리 사업의 성과를 높일 수 있을 것으로 기대되었다.

〈표 4-57〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-1-1

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	[농어촌] 그 노인에 맞춰져서 하는 전담기관으로 이제 성장할 수가 있는 건데, 이런 부분들이 만약에 생기면 인력파견형 사업 같은 경우를 뭐, 각 기관에서 하는 것보다는 이제 이쪽에서 전담으로 하시는 게 맞을 거예요(C5)
노인복지관	[대도시] 인력 파견형 사업을 전문으로 하는 데나 그런 거 같은 경우에는 필요할 것 같거든요. (B3)

㉔ 공익형 사업의 업무부담 감소

공익형의 경우에도 지역 내에서 일자리를 희망하는 참여노인을 찾기 어려울 때 전담 기구는 지역을

초월한 통합 정보를 활용해 적절한 참여노인을 찾고 연결해 줌으로써 수행기관의 업무부담을 감소함은 물론 참여노인의 욕구에 조응할 수 있다는 기대를 보였다.

〈표 4-58〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-1-2

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	[대도시] 공익형도 어느 부분에서는 또 지역적인 데 사람이 없다면 사람 구하다 보면 필요할 수도 있어요. 아주 필요 없다고 생각 안 합니다. (D1)
사회복지관/ 노인복지관	[대도시] 아무래도 이게 일이 줄죠. 초기에 모집하는 그런 상담하고 이런 것 좋고, 확실히 이제 한쪽으로 하니깐, 그런 똑같은 일을 반복하는 일이 없어지니까 그런 업무 줄어지는 거는 긍정적이라고 생각을 해요. (D2)

### ㉔ 정보망

무엇보다 참여노인과 일자리 사업에 관한 세부정보를 개별 기관을 넘어 광범위의 차원에서 모으고 제공하는 정보망 구축에 높은 기대를 보였다. 정보망의 구축은 수행기관별로 파편화된 정보를 집적하고 수행기관이 필요로 하는 정보에 접근하고 공유하는 것을 가능하게 함으로써 사업에 적합한 참여노인을 찾고, 참여노인이 희망하는 사업을 찾는 것이 수행기관의 경계를 벗어난 광역의 단위에서 이루어질 수 있게 한다. 이같이 정보망의 구축은 참여노인의 풀과 일자리 사업의 사례를 수행기관 밖으로 확장함으로써 참여노인과 기관의 선택지를 넓히고, 일자리와 참여노인 간 연계의 조응성을 높이는 효과를 기대할 수 있다.

〈표 4-59〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-1-3

기관 종류	인터뷰 결과
종합사회 복지관	[대도시] 데이터베이스 구축에는 굉장히 도움이 될 수도 있을 것 같다는 생각이 들어요. 그러니까 어떤 일들을 하는지 서로 간에 알 수 없는 상황에서 이런 기관들은 이런 일들을 하는구나라고 조금 구체적으로 알 수 있는 방법이 생기는데. (C1)

② 매칭센터에 대한 부정적 우려

㉠ 시기별 업무량의 편차

예측되는 업무량의 시기별 분포에 편차가 크다는 점이 매칭 전담 기구 설치의 장애 요소로 주목되었다. 노인일자리사업의 특성상 연초 통합모집 시기에 참여노인 면담이 집중적으로 이루어진다. 매칭 전담 기구가 담당 구역 내 참여노인의 면담과 일자리로의 배정을 전담하는 경우 모집기간 동안 업무가 집중되고 예측되는 업무량의 규모가 매칭 전담 기구의 역량에 비해 클 것으로 추정되기 때문에 전담 기구가 업무량을 모두 소화해 낼 수 있는가에 대한 객관적 분석이 우선되어야 한다는 비판이 높았다.

반면 참여노인 면담과 일자리 연계 이외에 매칭 전담 기구가 담당해야 할 추가 기능이 없는 경우, 참여노인과 일자리의 매칭이 완료되고 난 이후 매칭 전담 기구의 업무는 크게 감소하기 때문에 상시 조직으로서 매칭 전담 기구의 효율성이 높지 않을 수 있다고 우려되었다.

〈표 4-60〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-2-1

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	[중소도시] 저도 이게 공익형 초창기 때 연초에 바쁘잖아요? 노인 때때로 해서 구축해 가지고 빨리빨리 이렇게 할 수는 있는데, 그때만을 위해서 이것까지 할 필요는 없고, 그 이후로는 실효성이 좀 떨어지는 것 같아요. (D4)
지자체	[중소도시] 처음, 연초에 통합 모집을 할 때 각 수행기관별로 찾아오는 어르신들이 뭐, 한 기관에 시니어 같은 경우 1천 명을 모집한다 하면 몇천 명이 오는데, 이걸 매칭센터를 포함시에 매칭센터 한 군데에서 어르신들을 다 상담을 하고 이분을 적합한 데로 수행기관으로 연결을 해 주는 거는 무리죠. (중략) 한 10개 기관에 수만 명이 신청을 하는데 그거를 한 기관에서 관리한다는 게... (B5)

㉡ 선재 기관과의 업무 차별성

고용복지플러스센터와 업무 중복성이 높다는 점이 문제로 지적되었다. 일을 찾는 사람과 일자리의 연결이라는 큰 틀에서 매칭센터와 유사한 기능을 담당하는 기구는 고용복지플러스센터를 비롯해 다양하다. 그러나 매칭센터는 노인일자리사업의 범위 내에서 일자리와 사람을 연결하는 기구이고, 노인일자리사업의 연계 기능을 전담하기 때문에 노인일자리사업의 영역 밖에서 일을 찾는 사람과 일자리의

연계를 담당해 온 기존 기구와 업무 중복의 문제가 발생할 가능성은 현실적으로 높지 않다. 단, 인력과 건형의 경우 고용복지플러스센터와 서비스 대상자와 일의 유형이 유사하나 매칭센터는 서비스의 대상이 노인이고, 연계하는 직종 또한 은퇴 후 재취업 직종에 집중되어 있다는 특징을 갖는다는 점에서 고용복지플러스센터와 차별성을 갖는다.

〈표 4-61〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-2-2

기관 종류	인터뷰 결과
종합사회 복지관	[중소도시] 고용지원센터에서 하는 거랑 지금 겹친다고 생각이 되거든요. 고용복지플러스센터인가? 전담은 아니지만 거기서도 연결을 해 주시거든요. 저는 센터가 또 있다고 하면 어르신들이 거기로 가셔야 되는지, 여기로 가셔야 되는지 헷갈리실 것 같고요. (A7)

#### ㊤ 매칭센터와 수행기관의 업무 혼선

매칭센터에서 참여노인의 면담을 진행하고 이에 기초해 수행기관이 일자리 연계를 담당하는 경우 매칭센터의 판단과 수행기관의 판단이 일치하지 않아 매칭센터의 면담 결과와 일자리 연계가 상이하게 이루어지는 혼선이 발생할 수 있다는 점이 우려되었다. 또한 사업에 참여하는 노인을 관리해야 하는 수행기관은 참여노인과의 관계 형성이 중요함에도 불구하고 면담과 일자리 연계가 매칭 전담 기구에 종속됨으로써 참여노인과 관계 형성 및 유지에 어려움이 높아질 수 있다는 점이 문제로 지적되었다.

〈표 4-62〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-2-3

기관 종류	인터뷰 결과
노인복지관/ 종합사회 복지관	<p>[대도시] 인력파견형 사업의 경우에는 여기서 어르신이 이런 욕구가 있고, 저희한테 왜 조치를 해 주셔도 그게 조금 애매한 게 저희는 그러면 수요처를 모집을 하는데, 그러니까 예를 들어 영화관 청소를 위해 모집을 하려고 그쪽에 요청을 하셔서 저희가 영화관 청소하는 모집을 해야 되는 상황이면 어차피 저희가 면접을 다시 해야 되는 상황이 되거든요. (C1)</p> <p>[중소도시] 이렇게 면담을 통해서 그래도 어느 정도 이제 우리 기관에 대해서도 알고 계셔야 되고, 그다음에 우리 담당해 주시는 전담 인력 선생님이나 다른 선생님하고도 어느 정도 신뢰가 막 형성이 돼 있는 상태에서 어르신들이 나가셔서 일을 하시면 조금이라도 이렇게 조금 힘든 사항이 있어도 이제 우리가 전화를 해서 '아휴, 어머니, 힘드셨죠?' 이렇게 한마디 하면 풀어지는데 (C2)</p>

㉞ 업무경감의 한계

참여노인에 대한 면담과 일자리 연계 업무가 단기간에 집중되어 있으며, 노인일자리사업의 전체 업무 중 차지하는 비중 또한 높지 않기 때문에 매칭센터로 해당 업무가 이관된다 해도 업무경감의 체감 정도는 높지 않을 것이라는 의견이 제시되었다.

특히 매칭센터에서 면담과 일자리 배치를 전담하는 경우에도 수행기관에서 참여노인의 면담을 다시 진행해야 할 가능성이 높고 참여노인에 대한 서류 작성 또한 수행기관에 맡겨질 수 있기 때문에 전담 기구의 설치가 오히려 수행기관의 업무를 가중할 가능성도 배제할 수 없다고 지적했다. 일부의 현장 전문가는 전담 기구의 설치가 수행기관에 업무를 지시하고 각종 협조를 요구하는 또 하나의 상위 조직을 만들어 냄으로써 수행기관의 부담을 높일 것으로 판단했다.

〈표 4-63〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-2-4

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	[농어촌] 그러면 이렇게 되는 거예요. 도움 주지는 못할망정 뭐 이래라, 저래라, 결국에는 도에서 거쳐 가지고 지자체로 거쳐 가지고 우리 앞에 다시 자료만 이렇게 왔다 갔다 하고 뜬금없이 뭐 달라, 뭐 달라... 이렇게 되는 거거든요. (B7)
노인복지관	그러니까 합리적인 체계가 정확하게 어떠한 그 역할 구분이라든지 이런 것이 확실화되지 않은 상황에서는 거기는 상위기관도 아닌데 무슨 뭘 어떻게 뭐... 자기네들이 판단을 해 가지고, 뭐, 뭘 이렇게 뭘 하는 거죠. (C3)

## ㉔ 일자리의 단순성

공익형 일자리나 시장형은 참여노인이 선택할 수 있는 일자리가 매우 제한적이기 때문에 참여노인의 욕구와 역량에 조응하는 일자리를 찾고 연계하는 전담 기구의 역할이 크지 않을 것이라는 의견이 많았다. 동일한 공익형의 경우에도 상대적으로 사업 종류가 다양한 대도시지역에 비해 농촌 지역은 전담 기구의 필요성이 높지 않다고 판단했다.

〈표 4-64〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-2-5

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	[농어촌] 농촌에 오면 내가 즐겁기보다는 그냥 돈이 필요해서 경제적인 게 어렵기 때문에 하기 때문에 무조건 그냥 하는 거예요. 선택의 여지가 없어, 그 접수증 이것만 적고 그냥 가세요. 이게 끝인 거예요, 그냥. 그러니까 별로 의미가 없는 것 같아요. (D5)
지자체	(중소도시) 공익형이나 일반적인 시니어클럽에서 기존 쪽의 시니어클럽 시장형에서 일하시는 분들은 거의 고정이시죠, 어르신들이. 그런데 공익형이나 이런 것 같은 경우에는 초기에는 이게 일은 부담이 줄어들 수는 있지만, 굳이 공익형 일하시는 분들이 여기 가야 될 필요성은 있을랑가 싶고요. (D3)

## ㉕ 정보의 충분성

지역 내의 수행기관에서 운영하는 일자리 사업에 대한 정보가 지자체 담당자를 중심으로 충분히 공유되고, 일자리 연계가 적절히 이루어지기 때문에 연계를 전담하는 기구의 설치가 큰 의미를 갖기 어



럽다는 평가가 있었다.

〈표 4-65〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-2-6

기관 종류	인터뷰 결과
노인복지관	[중소도시] 저희 기관에서 이게 정확하게 그 수요처하고 소개를 해 주는 거하고는 또 조금 차이가 있을 것 같아요. 그래서 오히려 저희도 지자체를 통해서 저희가 수행기관이 간담회를 또 자주 하고 서로 정보 공유가 잘돼 있는 상황이라 저희도 아직은 (C2)

③ 매칭센터에 대한 설치방식에 대한 의견

㉠ 매칭센터의 독립성

일자리 사업 수행기관의 이익추구 행위로부터 보호되고, 운영의 독립성을 보장하기 위해 매칭센터는 수행기관과 분리되어 설치되어야 한다는 의견이 많았다. 수행기관 중 일부를 매칭센터로 지정해 운영하는 경우 수행기관의 업무부담이 과도하게 증가하고 이로 인해 매칭센터의 업무에 집중할 수 없기 때문에 매칭센터의 분리 설치를 지지하는 의견 또한 있었다.

한편, 현실적으로 시니어클럽이나 전담센터 중 일부를 매칭센터로 지정하고 인력을 지원하여 시니어클럽이나 전담센터의 조직 중 일부로 매칭센터가 설치되는 것이 적절하다는 의견이 제시되었다. 지정 설치를 지지하는 의견은 시니어클럽이 매칭과 유사한 업무를 이미 수행해 오고 있다는 점과 새로운 조직의 신설에 따른 부담을 고려해 지정 설치가 현실적이라는 점에 기초하고 있다. 특히 설치비용에 있어서 설치 시 가능한 예산에 대한 부분과 운영할 시의 재정적 필요에 대한 부분을 사전에 고려해보아야 한다.

〈표 4-66〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-3-1

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[대도시] 인력과 시설이 지원이 된다면 따로 하는 게 맞죠. 왜냐하면 저희한테 다시 주면 그거 업무량이 증가될 뿐이지, 업무량이 증가되죠. 어차피 그 콜센터같이 전화가 올 건데, 독립되게 나가야죠, 하려면. (D1)</p> <p>[대도시] 독립적으로 떨어져야 이것에 이제 전념할 수 있지, 이거 나 일하다가 이것 잠깐 뭐, 이거 좀 이리다가, 그게 쉽지가 않죠. (D1)</p> <p>[중소도시] 지금 현실에서 가장 가능성 있는 형태는 전담센터의 시니어 클럽 같이 예를 들어, 이제 이런 곳에 매칭센터의 기능을 강화하는 그런 지원을 하는 것이 가장 현실적인 모습으로 보이겠네요? 네, 그렇게 되면 잘 되지. (A2)</p> <p>[농어촌] 취업적으로 생각하시는 분들은 그렇게 해서 그 부분만 좀 보안을 해 준다 그러면 매칭센터라고 거창한 타이틀이 아니라 그냥 전담센터의 한 개의 어떤 사업부로 이렇게 온다 그러면 거기에 다 모여질 수가 있다, 집중이 될 수 있다는 거죠. (A6)</p>
노인복지관	<p>[농어촌] 예를 들어서 저희 노인복지관이나 우리 시니어클럽 기관들 노인일자리 같이 하고 있잖아요? 그러면 어떻겠어요? 우리 일자리 어르신들은 대부분 좋은 분들로 다 채우고 그런 상황도 안 벌어진다는 보장은 없어요. (C4)</p>

#### ㉠ 매칭센터조직 설치단위 및 인력구조

매칭센터의 설치단위는 시군구별로 1개소가 적절하다는 의견이 주를 이루었다. 대도시의 경우, 면적, 수행기관의 수, 참여노인의 규모 등을 고려해 최대 2개소까지 설치하는 것이 참여노인의 접근성을 보장할 수 있다는 주장도 제시되었다. 담당해야 할 구역이 광대한 농어촌지역의 경우 참여노인의 접근성을 고려해 면 단위의 설치가 적절하나 현실적으로 반영되기 어렵다는 우려가 있었다.

인력구성은 전문가, 준전문가, 시니어컨설턴트가 적절하다는 의견이 다수를 이루었다. 준전문가의 필요성 여부에 대해서는 의견의 차이가 다소 있었으나 전문가와 시니어컨설턴트에 관해서는 이견이 없었다. 인력의 규모는 개소당 5명에서 6명이 적절하다는 의견이 다수를 차지했으나 전문 인력의 구성비에 대한 견해는 다소 차이를 보였다. 예컨대 5명 모두를 전문가로 배치해야 한다는 의견과 동시에 전문가는 3명 정도를 배치하고 나머지 인력은 시니어컨설턴트로 구성하는 것이 바람직하다는 주장도 있었다.

〈표 4-67〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-3-2

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[대도시] 어차피 초에는 저희가 지원을 나가야 가능할 것 같고요, 유형별로 보면 공익형이나 사회공헌형 하나 묶어 버려도 되니까 거기는 인원 대비해서 한 2명 정도 하고, 시장형은 한 분 정도, 한... 네댓 분 정도면 충분할 것 같습니다. / 다 전문가가 있어야죠. 준전문가는 필요가 없답니다. 있을 거면 전문가만 있어야지, 준전문가까지 필요 없다고, (D1)</p> <p>[농어촌] 지금 시작하기 전에 전문가 몇 명, 준 전문가 몇 명 이렇게 대상 뭐, 개소를 하겠다 이게 아니라 매년 그 주위에 이제 여기 A라는 지역에 이걸 만들려면 A라는 지역 근처에 있는 수행기관하고 매칭할 기관에 평균 대기자 외에, 그러니까 참여 신청 받을 그 외에 신청하는 사람, 신청하러 온 사람이 몇 명인지 먼저 파악이 돼야 돼요.(B7)</p>
노인복지관/ 종합사회 복지관	<p>[중소도시] 저희는 만약에 생긴다면 저희는 중소도시니까 시별로 하나 정도만 있으면 될 것 같아요. 왜냐하면 지금 지자체 내에서도 충분히 우리는 지금 수행기관이 네 군데 있잖아요? 충분히 공유가 되고 있고 한 부분이 있기 때문에 저희는 이제 시 단위로 하나만 있으면 되지 않을까라는. (C2)</p> <p>[대도시] 저희... 그냥 제가 생각하기에는 구에 한, 그러니까 최소 1개, 많으면 2개 정도는 있어야 되지 않을까 싶어요. 왜냐하면 저희도 이제 시니어클럽이 딱 구에 하나가 있다 보니까 어르신들이 이제 몇 군데 이렇게 돌아다니고, 한 군데만 신청하시는 분이 없으세요.</p>
지자체	<p>[중소도시] (공익형을 뺀 경우) 저희는 총 5명이면 될 것 같아요. 왜냐하면요, 시니어, 이게 컨설턴트 같은 경우는 저희가 사회서비스형으로 지금 많이 하고 있잖아요. 그분들이 좀 더 추가적으로 나와 주시면 좋겠죠. / 유형별로 해서 한 명씩 전문가랑 준전문가들 있으면. (D3)</p>

### ㉔ 시니어컨설턴트의 역할과 과업

매칭센터 설치 시 노인의 욕구과약을 위해 상담을 진행하고 일자리에 대한 정보를 수집하는 전담인력이 요구된다. 시니어컨설턴트에게는 주로 상담자의 역할을 기대하는 것으로 나타났다. 내담자에게 노인 일자리 사업을 설명하고 내담자의 특성과 욕구에 대한 정보를 수집하는 과업 정도를 시니어컨설턴트가 담당하는 것이 적절하다는 의견이 많았다. 해당 과업을 수행하기 위해 시니어컨설턴트는 노인 일자리 사업에 대한 기본적인 이해는 물론 내담자와 상담을 진행하고, 수집된 정보를 전산시스템에 입력하는 기초적 역량이 필요하다는 지적이 있었다. 소수이긴 하나 시니어컨설턴트가 사회복지사 정도의 역량을 갖춘 전문인력이어야 한다는 의견도 있었다. 지역 내의 일자리를 찾거나 일자리 사업을 홍보할 수 있을 정도의 역량을 지닌, 교육수준이 높고 연령 또한 상대적으로 낮은 인력이 바람직하다고 주장했다. 이들 인력의 역량을 강화시키기 위한 훈련과정도 마련되어야 하겠다.

매칭 업무가 집중되는 시기에는 매칭센터의 인력만으로 업무량을 소화하기 어려울 것이라는 우려가 높았다. 매칭 업무가 집중되는 시기에는 수행기관에서 지원을 파견할 필요가 있다는 의견은 시기에 따라 매칭센터 업무량의 편차가 크다는 문제를 해결할 수 있는 대안이라는 점에서 주목할 필요가 있다. 예컨대 매칭 업무가 폭주하는 시기에 일정 기간 동안 각 수행기관의 인력을 매칭센터에 파견해 매칭 업무를 지원하는 것이 필요할 수 있다.

〈표 4-68〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-3-3

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[중소도시] 상담 위주가 되지 않겠나 싶습니다. 저희도 상담을 해 보면 어르신들이 말을 많이 우리가 듣는 것도 많이 스킬이 필요하고요, 그리고 또 정말 원하는 것, 원하는 걸 계속 들어줘야 얘기를 해요, 처음부터 바로 얘기하지는 않고, (중략) 영업 좀 시켜버리겠어요, 지역 돌아다니라고, 그리고 뭐, 좀 시니어 인턴십 필요하신 데 있으면 우리 홍보 좀 하고 다니고, (D4)</p> <p>[농어촌] 최소한 설명을 하고 그 체계라든가 수요 체계라든가 출퇴근 시간 그 정도는 할 수 있는 그게 돼야 되겠죠. (B7)</p> <p>[대도시] 어차피 초에는 저희가 지원을 나가야 가능할 것 같고요, ... 제가 생각한 건데 지금까지 한 건 없는데 이제 만약에 저희 구를 한다 치면 수행기관 인원들이 전체 다 나와서 아까 중복도 피할 겸 접수를 거기 한 곳에서 받아 버리면 돼요. (D1)</p>
노인복지관/ 종합사회 복지관	<p>[농어촌] 노인 상담을 전문으로 하신 분이면 좋겠다. 노인의 특성을 잘 알아야 이 어르신이 어느 일자리에 가서 잘하시겠다 이 부분을 판단, 자기 나름의 그게 있으니까 노인의 전문가라면 좋겠죠, 어르신들. (C4)</p> <p>[대도시] 기존의 인원은 있어야 되고, 그러니까 한 달 동안 바쁘다 그랬잖아요, 그때는 모든 수행기관에서 하나씩 지원을 가 주는 게 맞다고 생각하는데, 저는, 왜 그러냐 하면 저희가 상식으로 여기 그것 하나를 위해서 예를 들어 20명이 필요하다 해서 20명 고용하는 건 말이 안 되잖아요. (D2)</p>
사회적 경제조직	<p>[대도시] 저희 같은 경우도 지금 이제 지역자원 조사하시고 이제 갔다 온 내용을 이제 전산 입력하시고 하시거든요, 그 정도 저희도 이제 상담하시고 전산 입력까지 하는 수준이면(중략) 취업지원센터에서 2년 정도 직업 상담하셨던, 자격증 따시고 활동한 분이어서 두 분 다 이제 목사님 같은 경우도 이제 교회 상담을 많이 했기 때문인지 잘하시고, 잘하시더라고요, 두분. (B1)</p>
지자체	<p>[중소도시] 직업상담사 그런 건 좀 무리인 것 같고, 기본적으로 사회복지사만 갖춰도 되지 않을까 싶은데요, 저희 시니어클럽 이걸 기준으로 봤을 때. (D3)</p>

㉔ 매칭센터의 정체성

매칭센터의 정체성은 곧 매칭센터의 중심 역할과 기능을 의미하기 때문에 매칭센터의 정체성을 구성하는 작업은 매칭센터의 주요 역할에 대한 현장 전문가의 의견에 주목할 필요가 있다. 현장 전문가 다수는 매칭센터의 핵심 역할을 일자리를 희망하는 노인과 노인에게 제공할 수 있는 다양한 일자리에 대한 정보가 조직이나 지역에 제한받지 않고 광범위하게 구축되고 또한 교환될 수 있는 통합적 플랫폼의 제공으로 상정했다. 이는 노인과 일자리를 연결하는 매칭 전담 기구으로써 매칭센터의 수립에 부정적인 의견을 시사하는 것으로, 매칭은 수행기관에서 담당하고 매칭의 효과성은 통합적 데이터 시스템의 구축으로 해결될 수 있다고 판단하는 현장 전문가의 견해를 의미한다.

매칭을 전담하는 기구를 별도로 두기보다 매칭 업무를 담당할 추가 인력을 수행기관에 지원하는 것이 적절하다는 현장 전문가의 의견도 있었다. 그러나 이는 매칭의 중요성이나 매칭센터의 핵심 기능이 노인과 일자리의 효과적 연계에 있다는 점에는 동의하며 단 매칭센터의 설치 방식에 대한 이견으로 이해할 수 있다.

〈표 4-69〉 수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 관련된 이슈 3-3-4

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[중소도시] 차라리, 맞췄? 차라리 전산화를 시켜서 신청서가 어디서든 공유되게 하든지. / 차라리 매칭센터를 만들 게 아니라 저희 지금 시스템 하나하나 다 신청서도 다 수기로 다 작성해서 어르신 사인까지 다 받아서 그렇게 다 보관을 하고 있잖아요. 그러니까 통합 모집 의미가 없는 게 그럼 이 똑같은 서류 거기서 보내줄 수도 없고, 왜냐하면 자기들이 접수, 그 접수를 받은 입장이니깐. 그러면 어르신한테 또 받을 때 두세 장을 또 받을 수도 없고, 그러니까 아예 전산화를 다 시켜서 그러면 시스템상에서 신청을 받고 어르신의 동의를 받으면 그러면 이제 우리 쪽에 신청서가 들어오면 그럼 거기서 출력을 해서 우리가 그게 인정이 되게끔 이런 식으로 시스템을 어떻게 하든지 해야지, 자꾸 뭐, 센터를 또 만들고...(B4)</p> <p>지금 시도, 도 단위로 그 노인회의 취업센터장들이 취업센터가 있기 때문에 거기서는 그게 활용이 돼요. 매년 그 회의를 하면서 제주도에 몇 월부터 몇 월까지 무슨 일을 하고 있고, 1, 2월에는 어디서 뭐, 이게 다 공표가 되기 때문에 거기에 인원만 지원해 주게 된다 그러면 인력 파견으로부터 모든 것이 다 이루어질 수 있거든요. (A6)</p>
사회적 경제조직	<p>그래서 그 지금 이 매칭센터보다는 시니어 컨설턴트를 기존 수행기관에, 교육된 컨설턴트를 배치를 해서 솔직히 상담하는 것도 뭐, 전담 인력이든 저희 직원들이 상담할 때는 조금 연초 같은 데 또 많이 이렇게 업무 가져온다고 하잖아요. 그런 경우 이렇게 난 배치하는 건 괜찮다 생각해요. 그런데 매칭센터를 만드는 것은 그런 아닌 것 같아요. (B1)</p>

지자체	[중소도시] 차라리 각 수행기관에 지금 우리 차세대 시스템을 활용을 하고 있는데, 그 시스템을 좀 더 업그레이드를 시켜서 각 수행기관에서 상담한 사람, 상담한 어르신들의 내용을 각 수행기관에서 공유하고 필요한 데 일자리를 연계해 주고 그렇게 하는 게 더 효율적이지 않나 싶네요. (중략) 따로 설치를 한다면 어르신들을 더 번거롭게, 하여튼 어르신들뿐만이 아니라 수행기관 담당자들 다 번거롭게 하는 그런 건데. (B5)
-----	---

#### 4) 사업의 질적 향상 관련 이슈

사회서비스의 질은 사업에 참여자의 만족은 물론 해당 서비스의 목적 달성과 직결된다는 점에서 사업의 성패를 좌우한다. 따라서 사회서비스 집행기관 스스로 서비스 질 향상을 위해 노력하도록 동기를 부여하고 유인책을 활용할 방안을 마련하는 일은 매우 중요하다. 이에, 수행기관에 의해 제공되는 노인일자리아업의 질적 향상과 관련하여 평가 및 환류 체계, 컨설팅을 중심으로 살펴보았다.

##### (1) 평가와 관련된 수행기관의 어려움

###### ① 평가의 간소화

수행기관에서는 현재 노인일자리아업의 평가가 대부분 전산으로 입력하면 되는 부분으로 다른 기관의 평가에 비해 간소화 되어 있는 것에 만족하고 있었다. 그러나 공익형의 경우 자체평가 외에 군평가, 시·군평가, 복지부 등 다양한 상위 주체에 의해 평가를 받아야 하는 점에 부담을 느끼고 있었다. 평가의 간소화로 인해 질적 측면을 평가하는 데 한계가 있다는 의견도 있었으나, 질적 평가를 위한 별도의 업무가 가중되는 것은 꺼려했다.

〈표 4-70〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 1-1

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[대도시] 잘돼 있는 게 이 평가예요. (웃음) 모든 것이 전산으로 이루어졌고 실적은 나 혼자서 약간만 준비하면 되는 법이거든요. (B2)</p> <p>[대도시] 일단 평가라는 게 전산상으로 2018년도 기준으로 보면 전산망으로 자동으로 산출되는 것도 있지만 오프라인으로 이렇게 확인하는 것도 있잖아요? 그러니까 그런 부분들은 저희가 아무리 말로만 하면 뭐 하겠어요. 서류가 다 준비돼 있어야 되기 때문에 사실 사업단 많으면 그것 일일이 서류 작업하는 것도 일이지(A3).</p> <p>[중소도시] 평가 관련해서는 크게 (간소화 요구사항이) 없는 것 같아요. (B4)</p> <p>[농어촌] 그러니까 사업 하나에서 하는 것밖에 안 되지만, 일자리사업도 평가가 하나만 있는 것 같죠? 자체평가, 군평가, 그다음에 인접 시군평가, 인력개발원, 복지부 그것 기본적으로 5개가 나와요. 아니라고 생각하시죠? 아니, 왜냐하면 수검을 받는 입장은 자체평가를 빼고 군청에서 평가를 한다고, 자체 점검이죠, 원칙적으로 보면. 점검이라는데 이 사람은, 받는 사람은 평가예요. 평가를 받는 입장이란 말이에요, 모든 게 다. (A6)</p>
노인복지관	<p>[중소도시] 이제 지표 우리 평가 이쪽 부분에서는 철저히 통합 시스템으로 대체가 많이 되기 때문에 어려운 건 정말 없습니다. (C3)</p> <p>[농어촌] 사실 평가업무는 제가 생각하는데 어렵지는 않아요. 어렵지는 않았어요. 왜냐하면 저희가 이미 이제 지금도 2019년도 평가지표가 다 나왔잖아요? 제가 이렇게 쪽 보면 사실 어려운 건 없어요. (C4)</p>
종합사회 복지관	<p>[중소도시] (다른 사업 평가와 비교하면) 여기가 훨씬 편한 것 같아요. / 그때 평가지표 보시면 교육 갔는데 경기도 어디서 나오신 분이 '아니, 인터넷에 한 줄만 입력해도 다 인정이 되는데 왜 그걸 못 해서 못 받느냐?' 이렇게까지 표현을 하셨거든요. (A7)</p>

## ② 노인일자리사업의 목적을 고려한 평가의 필요성

반면, 현장실무자들은 노인일자리사업이 궁극적으로 노인의 복지향상에 기여하여야 함을 인식하고 있었으며, 그에 따른 평가도 필요하다고 말하였다. 실제로 노인일자리사업이 노인복지관이나 종합사회복지관과 같이 노인의 복지 수준 전반을 향상시키려는 목적을 가진 수행기관들을 통해서도 운영되는 만큼, 참여노인의 특성에 따라 단순히 일을 제공해주는 것을 넘어 사례관리나 다양한 복지 서비스로 연결되는 경우가 있었다. 또한, 노인일자리사업 역시 일자리와 사회활동으로 구성되어 있어, 해당 사업의 목적에 따라 다양한 부분을 평가하는 것이 서비스의 질을 향상시키는 데 도움이 될 것이라는 의견이 있었다.

〈표 4-7〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 1-2

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[농어촌] 베이비붐 세대 나와 가지고 그분들 기술도 많이 가지고 있고, 뭐, 이렇게 정보를 많이 가져 있다고 뭐를 만들 수 있다 기대를 하시는데, 우리가 10년 전이나 지금 노인일자리 비교했을 때 발견된 게 하나도 없거든요. 그러면 카페 몇 개 더 차리고, 그러니까 저는 그 생각이 자꾸 질적으로, 질적으로 향상을 말하는데 저는 그렇게 안 봐요. 왜? 어르신들은 분명한 게 퇴직하고 다시 이제 근로자 개념보다는 내가 뭔가에 시간을 보낸다는 개념으로...(B7)</p> <p>[대도시] 그러니까 그게 옛날에 컴퓨터 봉사단, 그 학교 선생님들이 퇴직한 모임이라든지 공무원 하셨던 분들이 옛날에 복지관 쪽으로 봉사를 많이 하셨거든요. 그분도 이제 하셨는데, 결론적으로 거기 돈이 걸리면 결론적으로 무너지는 것. 그러니까 스스로가 내가 봉사하는 개념에서 나오는 거하고요. 그 한 해 일자리를 가지고 그걸 소득을 나오는 개념이 이게 달라지더라고요(B2).</p>
노인복지관/ 종합사회 복지관	<p>[농어촌] 노인일자리가 복지로 가야 되지 않나, 그런데 제가 생각할 때 보훈 단체는 지금 노인회도 사실은 (웃음) 좀 문제가 많아요, 노인일 자리를 하는 데 사실 문제가 많은데, 저는 물론 시니어클럽은 전문기관이기 때문에 이제 일자리를 하지만, 노인복지관은 또 복지로 다가가면서 어르신들이 저도 노인일 자리를 하면서 어르신들의 사례 관리도 사실은 돼요, 이게. 왜냐하면 사례 관리도 돼요, 대상자를 일부러 찾을 필요도 없고 이 사례를 가지고도 가능하고 어르신들이 노인일 자리를 하면서 복지적으로 혜택을 받는 게 굉장히 좀 많거든요. 몸이... 어떤 자제분은 집에서 어르신이 집에만 있으면 잠만 자는데 일자리를 나오면 건강해진다는 거지, 그래서 일자리 좀 해달라고 하는 분도 있는데(C4)</p>
기타	<p>계속 정량적인 평가만 가지고 지금 얘기를 하기 때문에 그렇거든요. '얼마나 지속가능하나? 얼마나 생활에 실제 도움이 되느냐? 그다음에 그것이 심리적인 것도 치유를 해 주느냐?'를 포함을 해서 노인일자리가 진짜로 질과 양이 늘어난다고 봐야 되는데, 계속 개수만 쪼개고 세포를 나눠 놓고, 그다음에 지금 기본적인 걸 주면서 많은 걸 요구하는. 지금 여기 보니까 저는 노인복지관인 줄 알았더니 다 종합사회복지관이었고, 종합하고 있는데 하나 더 없어 주는 거고, 그런데 그게 지금 하고 있는 일보다 더 힘들고 고통스러운 걸 주면서 계속 늘리라 하는 거는 난 정말 정부의 갑질이라 생각해서. (A2)</p> <p>이제 그 황혼에 들어서 판단력이 좀 흐려지기도 하는 경험이 넘치는, 의욕보다 경험이 넘치는 분들을 컨트롤하려면 더 유능한 사람을 써야 되거든요. 그러면 거기 합당한 유능한 사람을 쓰려면 합당한 제도적인 뒷받침이 돼야 되는데 그것 없이 그냥 그렇게 한 것이 아니겠나. (A2)</p>

### ③ 정성평가와 관련된 경험

정성평가와 관련하여서는 기존에 평가를 위해 제출했던 서류와 유사한 서류를 다시 작성해야 하기 때문이 일이 가중된다고 느끼고 있었으며, 이로 인해 형식적이라고 느끼기도 하였다. 이에 정성평가를 진행하더라도 기존에 평가를 위해 제출하였던 서류 내에서 평가하는 것이 필요하다고 의견을 제시하였다. 또한 시장형의 경우 정성평가를 받는 기관만 계속 받는 부분이 있으며, 이로 인해 새로운 기관이 정성평가를 받는 경우가 어렵다고 하였다.



〈표 4-72〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 1-3

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[대도시 / 정성평가 경험기관] 나 솔직히 적으면서 이것 귀찮아 가지고 지원 보조 하는데, 그런데 이렇게 왜 똑같은 거 계속 적어야 될지? 그거 이제 나와 있는 거잖아요, 이게. 맞죠? 그거 똑같은 내용을 맨날 올려 가지고 시간은 뺏기지, 저는 솔직히 드리면 심사위원 다 있다면서, 그 안에? 난 그분들이 그 개발 준비하는 사실은 데이터 가지고 그것 가지고 심사하면 되지, 그걸 뭐 이렇게 무슨 효과성부터 해 가지고.(B2)</p> <p>[농어촌] 그냥 우리가 이만큼 했으니까 아니, 어떻게 해야 되는 걸 물으신 게 아니라 거기 필요한 이게 거기 질적 향상을 위해서 이게 필요한가 안 필요한가를 물어봤잖아요. 거기에 대한 대답은 별로 상관이 없어요. 다 보여주기식 그런 거예요, 형식적인 것. (B7)</p> <p>[중소도시 / 정성평가 경험기관] 실컷 그렇게 다 줘서 그걸 하나하나 다 보는지도 의문이에요, 솔직히 말하면. / 어차피 자체적으로 그 평가 결과 보고 다 하잖아요, 하고 결과보고서 다 만들고 자체적으로 내년 사업에 대해 발전 방향 당연히 다 논의를 해요. (웃음) 그것 해서 다 발전하고 있는데, 굳이 정성평가라는 항목을, 아, 항목이 아니라 그걸 또 별도로 해서 자료를 제출하게끔 하고 할 필요가 있냐는 거죠, 잘 쓰여져 있는 결과보고를 그러면 토대로 하든지, 아니면 시스템에 다 나와 있는 내용 그대로 평가를 하면 되는 부분인데. (B4)</p> <p>[중소도시 / 정성평가 경험기관] 별거는 없는데, 그냥 뭐, 좀 뿌듯하죠, 고생한 보람을 좀 알아주고 하니까. 어디 상위 안에 들어가니까. (D4)</p>
노인복지관	<p>[중소도시 / 과거 정성평가 경험기관] 시장형에서 예를 들어서 인센티브를 계속 받고 있는데, 3, 4년 전에는 무조건 그 인센티브를 받을 때는 그 사업단에 대해서 정성평가를 했죠, 무조건 그 정성평가 해서 그 보고서를 냈고, 그런데 이제 이 부분이 받는 기관이 계속 받아요, 그러니까 그 사업단이, 왜냐하면 커피 전문점이다 그러면 따라갈 수가 없어요, 그러니까 뭐, 예를 들어서 제조판매형이다 그러면 받는 기관이 계속 받는 거예요. (C3)</p>
지자체	<p>[대도시] 보고서 다 만들고 자체적으로 내년 사업에 대해 발전 방향 당연히 다 논의를 해요. (웃음) 그것 해서 다 발전하고 있는데, 굳이 정성평가라는 항목을, 아, 항목이 아니라 그걸 또 별도로 해서 자료를 제출하게끔 하고 할 필요가 있냐는 거죠, 잘 쓰여져 있는 결과보고를 그러면 토대로 하든지, 아니면 시스템에 다 나와 있는 내용 그대로 평가를 하면 되는 부분인데.(B5)</p>

#### ④ 평가 절차에서의 문제

평가와 관련하여서는 지자체의 점수가 합산된다는 점, 지역별 평가가 필요하다는 점, 평가의 비연속성, 지표의 문제 등이 논의되었다. 우선 기관에서 운영을 잘하더라도 지자체가 관심이 없는 경우 노인일자리아에서 좋은 점수를 받을 수 없다는 부분에서 기관과 지자체의 평가를 구분할 필요가 있다고 의견을 제시하였다. 또한 농어촌과 대도시의 여건과 일자리의 특징이 다르듯 이를 구분하여 평가할 필요가 있다고 하였다. 더불어 평가를 받은 후 이를 개선하기 위해서는 연속성 있는 사람이 평가를 진행하고 또 받아야 하는데, 평가자와 피평가 기관 인력에 연속성이 떨어짐으로써 개선 가능성에 한계가

있었다. 마지막으로 평가지표 상, 공익활동과 관련하여 협약을 확인하는 부분과 중도포기자에 대한 평가지표가 적절하지 않다는 의견이 제시되었다.

〈표 4-73〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 1-4

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[농어촌] 그런데 이게 웃긴 게 아닌 것 같지만 분명히 거기 환경이나 그런 여건 때문에 높은 점수를 받으실 수 없는 기관들이 계세요. 아시죠? 평가 항목 보면 그런 거 있겠죠?(B7)</p> <p>[농어촌] 미용 기술을 가지고 이랬어요. 그랬는데 재가노인복지나 관공서에 그것 좀... 형편이 어려우신 분들 모아 놓고 머리를 깎아 주러 가요. 봉사를 이렇게 간단 말이에요. 그러면 그건 또 개발원에서 뭘 요구하느냐? 협약을 맺었냐? 뭐, 그건 뭐, 지자체에서는 인적 지자체에서 우리한테 뭘 지원해 주기로 했는데? 뭘 지원을 뭘 받았는데? 이런 걸 요구해야죠. 결국에는 머리 깎으러 좋은 일 하러 와 가지고 그 사람은, 우리는 그러니까 담당자들 안 보내 버려요, 그냥. (B7)</p> <p>[대도시] 중도포기자가 발생되면 점수가 좀 달라지고요. 그 마지막에 보시면 지자체 협력 정도에서 그 점수가 다 갈라지는 거예요. 그걸 어떻게 내신다고 해야 되고... (웃음) 대부분이 종이 한 장 차이예요. 공익 활동은, 입력을 잘 제대로 했느냐 안 했느냐에서 점수가 갈라지는 거지(B2).</p> <p>[농어촌] 그 평가라는 부분이 실질적으로 처음 얘기하고 반복이 됩니다. 그 1년 단위로 바뀌는 사람들 대부분 그렇고, 평가를 받으려면 굉장히 답답하죠. 굉장히 답답합니다. 그래서 연속성 있는 사람들이 하게 된다면 거기 지적했던 부분을 보완해야 되고, 보완이 되고 계속, 계속 어느 정도 평가를 하고자 하는 사람의 의도대로 갈 수가 있는데, 계속 바뀌면 '나는 이것 싫어' 해 버리게 되면 굉장히 답답한 부분으로 (A6).</p>
노인복지관	<p>[중소도시] 그런데 이게 웃긴 게 아닌 것 같지만 분명히 거기 환경이나 그런 여건 때문에 높은 점수를 받으실 수 없는 기관들이 계세요. 아시죠? 평가 항목 보면 그런 거 있겠죠?(B7)</p> <p>[농어촌] 제가 이렇게 쪽 보면 사실 어려운 건 없어요. 그런데 제가 평가지표에서 좀 이건 아니라고 생각한 게 뭐냐 하면 저희가 이제 도시하고, 지금이 오히려 지금 저희가 모인것도 도시, 중소도시, 농촌 다 분리해서 모였잖아요? 평가도 이렇게 분리해서 해야 된다고 생각해요(C4).</p>
지자체	<p>[대도시] 여기 평가 중에 그 중도포기율에 따라서 감점을 하는 게 있거든요. 그게 저희 시니어클럽에서 다들 이제 이것 평가 원리를 다 잘 아시는데, 저희 포항시니어클럽도 매년 거기 성적이 좋아서 예산을 받고 하는데, 이게 중도포기율을 감점을 주는 게 현실적으로는 아마 중도포기율이 많다는 거는 그 대기자들, 어르신들을 일자리에 참여할 수 있는 기회를 더 제공하는 거기 때문에 그것에 대해서 뭐, 이걸 감점처리를 하지 말고 이걸 펴, 그 지표를 조금 바꿔서 이제 대기자 참여율이 얼마인지를 가점을 주는 쪽으로 하는 게 더 안 맞겠나 싶은 그런 생각이 들고, 저희도 이게 시니어 같은 경우는 일자리가 다 1,000자리기 때문에 일자리가 많을수록 중도포기하시는 분들이 많단 말이에요(B5).</p>
사회적 경제조직	<p>[중소도시] 근로가 아니지. 어르신들 봉사활동인데 근로계약이 아니잖아. 협약이잖아. 그렇죠, 그걸 왜 점수 확인하는지(중략) 제가 듣기로 평가에 대한 불만이 아니라 그 평가를 수정해 줄 사람이 혼날 사람은 가 버리고 그다음 사람이 와서 또 본다는 거죠. 거기다 또 지도해 줄 주무관이 또 잘 바뀌어요. 차라리 그러니까 실제로 거기서 고생하는 사람만 하는 거예요. 그 사람이 1년 됐어, 혼날 만했죠? 그런데 그것 수정해서, 아니지, 이것 보완해서 해야 되는데 그 사람 가 버리더라는... 하여튼간 주무관도 가 버리고, (A2)</p>

⑤ 평가 후 피드백 부족과 개선의 한계

피평가 수행기관에 대한 평가가 부진한 경우 한 두 줄의 피드백을 받기도 하며, 이 경우 실질적인 사업 수행 개선에 도움이 안 되는 것으로 나타났다. 반면 평가를 진행한 이후 지자체에서 평가개선에 대한 사항을 요구하더라도 기관이 이를 잘 반영하지 못하여 개선되지 않는 상황도 발생하였다. 이는 의미 있는 평가결과를 만들어 내는 것이 어려운 것은 물론, 그 결과가 실제 개선으로 이어지는 환류체계가 잘 작동하고 있지 못함을 보여준다.

〈표 4-74〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 1-5

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	[농어촌] 그렇죠. 제도적인 개선이라든가 거기에 대한 애로사항을 건의했을 때 이것이 어떻게 됐다고 하는 정상적으로 그게 답변이 와야 되는데, 좋은 말로 하면 피드백이죠, 와야 되는 게 그거는 그걸로 끝이고 단 평가 결과라고 하는데 몇 줄로만(A6)
지자체	[중소도시] 이것도 지자체 담당자 역할인 것 같은데, 정말 다시 안 올라오게 되면 뭐, 그러니까 이게 저희는 작년, 작년도도 이게 뭐, 기관별 프라이버시라고 해 갖고 기관별로 다 보냈거든요? 이 기관은 이것에 대한, 이거는 어떻게 했으면 좋겠다, 최종 좀 해달라, 다음에는 이런 부분을 좀 신경 써달라. 그런데 보니까 올해도 똑같이 그 문제가 발생이 되는 거예요. 그런데 또 다른 기관에는 작년에는 안 했는데, 이 기관에는 얘기를 한 거예요. 이렇게 했는데 그냥 얘기만 하더라? 올해는 이 기관에서 작년에 안 나왔던 문제가 또 발생이 되는 거예요. 아예 그냥 해 갖고 좀 지자체가 좀 더 신경 쓰게 되면 좀 어떻게 바뀔랑가? 제가 봤을 때는, / 시니어클럽에도 이런 데 부탁하려고 하면 또 지자체 아쉬운 입장이 많잖아요. 그런데 그것 가지고 계속 해라, 해라 계속 잔소리하게 되면 시니어클럽이 오히려 이래 버리면 저희도 일하기 힘들어요. 그러니까 그냥, 그냥 얘기는 하긴 하는데 좀... 그냥 뭔가... (D3)

⑥ 평가 인센티브와 관련 의견

인센티브의 경우, 현재 시장형 사업만을 대상으로 정성평가를 통해 제공되고 있으므로 공익형으로의 확대를 원하는 의견도 나타났다. 이때 인센티브의 형태로 금전적 보상이 아닌 상장을 제시하기도 하였다.

〈표 4-75〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 1-6

기관 종류	인터뷰 결과
노인복지관	[중소도시] 죄송하지만, 이런 말씀드리기는, 노인복지관 평가는요, 저기, 최우수기관을 거의 남발성으로 줍니다. 그러니까 뭐냐 하면 일단 여기는 너무 공공형 평가도 좀 많이 좀 확대해서, 왜 그러냐 하면 상장 하나는 좋아요. 누가 예를 들어서 인센티브를 시장형은 너무 좋은 게요, 돈을 주니까 눈앞에 보이니까 너무 좋더라고요. 그런데 공공형 같은 경우에서도 상장 하나라도 주면, 그거 뭐 돈 들어가는 거 아니잖아요. 많이 좀 확대를 해서 주면. 그러면 기관장님도 일자리를 생각하는 인식도 달라지는 거고, 뭐, 일자리사업 잘하면 뭐 할 거야? 이런 얘기가 지금 나와요. (C3)

## (2) 컨설팅의 제한점

사업의 질을 향상시키기 위한 컨설팅 관련 한계로는 현실성 부족, 컨설팅에 대한 홍보와 여건 부족으로 구분할 수 있었다.

### ① 현실성이 부족한 컨설팅

우선 컨설팅을 받은 기관의 경우, 기존에 받은 컨설팅의 경험을 통해 컨설턴트가 지역과 노인일자리사업의 현실을 고려하지 않은 채 진행되어 실효성이 없었다는 의견을 제시하였다. 특히 컨설턴트가 제시하는 방안대로 진행하려 노력해도 사업단의 사업비가 부족하여 진행하지 못하거나, 어르신들이 매뉴얼대로 근무하지 않는 등의 이유로 인해 진행되지 않는 경우가 많다고 하였다. 이외에도 성장지원센터를 통해 공사 지원을 받은 경우에도 공사가 책임성 없이 진행되어 이후 보완에 어려움이 나타나기도 하였다.

〈표 4-76〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 2-1

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[대도시] 그러니까 쉽게 얘기하면 귀찮아요. (웃음) 귀찮아요. / 성장지원센터 그 아시는 분하고 그 원래 그 뭐지? 컨설팅하시는 분 있죠? 연락하니까, 그러니까 쉽게 말하면 돈밖에 없어요, 그냥. 그리고 어쩔 수 없이 하는 부분인데, 위에는, 시니어클럽에는 이유기 때문에 우리한테 전화 와 가지고 '저 남원에서 했고, 성남에서 했고..' 이런 이야기를 계속하는 거예요, 그냥. 그것처럼 지역적인 특성이라든지 그 기관의, 그 사업단의 돈도 전혀 생각하지 않고, 그리고 아까처럼 업체도 그냥 아시는 분이겠죠? 바로 오셔 가지고 그냥 공사도 진짜 날렵하게, 문도 거꾸로 달고 (웃음) 그리고 칸막이 몇 개 놓고 돈 몇천만 원 받는다고요. 그러니까 그게 과연 우리가 자기, 잘 아는 업체 불러 가지고 하는 게 낫지, 그것이... / 또 오신 분도 이 사정을 모르면서 또 이렇게, 저렇게 얘기하는 것도 참 그것도 문제고요. / 그냥 오셔 가지고 이분들이 진짜 좋게 이야기하고, 어쩔 수 없는 구조인데, 이렇게 이해를 하고 가셔야 되는데, 그런데 '왜 이렇게 안 했죠? 왜 이렇게밖에 할 수 없었죠?'라는 그런 소리만 계속하고 있는 거죠. (B2)</p> <p>[중소도시] 제가 제일 요즘에 고민하는 거는 실버카페가 자꾸 늘어나니까 그걸 브랜드화를 하고 싶은 게 그건데, 걸림돌이 뭐냐 하면 예산이 없어요. 그런데 그러면 어쨌든 저희는 저희 마음 같아서 저희 다 잘되게 하려면 전문가한테 맡겨서 하고 싶는데 개발원 통해서 이렇게 온 컨설팅 전문가랑 저희가 생각하는 전문가랑 달라요. 개발원에서 오는 전문가들은 아까 말씀하셨다시피 어디 뭐 교수님, 뭐, 어디 그냥.. 실적이 있지 않은 거예요. (B4)</p> <p>[농어촌] 컨설팅 받았어요, 성장지원센터. 사람 되게 귀찮게 하고 별 도움도 안 되고. / 굉장히 좋으신 분들이 와 가지고 몇 번은, 한 3번 정도 오시거든요. 오셔 가지고 이걸 이렇게 해 줘, 저런 건 저렇게 해 줘, 막 얘기를 해요. 우리나라 경제 상황에도 맞는 그런 거. 농촌지역에 그것 맞지도 않은 얘기를 자꾸 하고 있어요. ... 그러니까 현지에 와서 여기 그 지역의 그 상황에 그 사업단의 특성을 전혀 모르시는 분들이 와 가지고 얘기를 해라. 내가 너한테 조언을 들어 가지고, 아니, 너한테 상담을 해 가지고 조언을 해 줄게. 자기가 뭘 안다고요. 안 맞아요. / 자기들이 머릿속에 있는 지식으로 그 사업단을 평가해서 하는 것보다 비슷한 환경에서 성공한 사장님들이 오는 게 훨씬 더 도움이 되죠. (B7)</p>

② 일방적인 컨설팅과 반영의 어려움

컨설팅의 경우 기관의 필요에 의해 적절한 컨설턴트를 배정하는 것이 우선되어야 하지만, 일방적으로 컨설팅을 제안 받아 진행할 수밖에 없는 상황도 발생하였다. 또한 컨설팅을 받더라도 이를 적용할 여건이 되지 않는다는 평가도 있었다.

〈표 4-77〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 2-2

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[중소도시] 그 향상 누누이 느끼지만, 그러니까 이게 노인일자리사업의 특성이 있는데, 컨설팅을 받는 기관들을 보면 너무 시장의 잣대로 이렇게 하는 경우도 많더라고요, 그러니까 현실적인 것을 떠나서. 그런데 그리고 저는 제가 봤을 때 수행기관들이 이거를 몰라서 안 하는 것보다는 여건이 안 돼서 못 하는 경우가 이게 더 클 거예요. (중략) 그러니까 물론 아이디어 때문에 고민하는 데도 있지만 저희 같은 경우에는 아이디어랑 생각은 있는데, 돈이 없고 여건이 없는 거예요. 그런데 그거에 대한 맞는 컨설팅도 있어야 되는데, 그런 건 없고 개발원에서 주로 하는 시스템이 본인들이 와서 뭘 해 주겠다 이거니까 이게 안 맞는 거예요. (B4).</p> <p>[농어촌] 받을래? 컨설팅 너 받을래? 아, 한번 받아 줘요. 알았어, 해 보라 그래 갖고, 이게 아니라 아까 말씀하신 대로 이 사업을 진행해 보니까 이것도 한 이 문제도 그리고 저 문제도 그러는데 아, 이거 어떻게 할까? 그때 이걸로 들어가야죠. 야, 이렇게 이게 안 되는데, 혹시 방법이 있냐? 나 이쪽에 전문가 하나 보내줘, 이렇게 와야 되는데(B7).</p>

### (3) 노인일자리사업 개선 관련 수행기관의 의견에 대한 피드백 부재

특히, 현장실무자들은 그동안 수행기관 사업수행의 질적 제고를 위해 다양한 연구에 참여하거나 평가에 대한 의견을 제시하며 정책 제안을 해왔으나, 이에 대한 적절한 피드백이나 개선이 어려운 이유에 대해서도 합당한 대답을 듣지 못한 것으로 드러났다. 이러한 점으로 인해 앞으로 의견을 제시해도 노인일자리 사업이 변화되지 않을 것이라고 생각하는 경향도 나타났다.

〈표 4-78〉 사업의 질적 향상 관련 이슈 3-1

기관 종류	인터뷰 결과
시니어클럽/ 전담센터	<p>[농어촌] 현장의 애로사항, 제가 7년째 이걸 하고 있지만 애로사항 솔하게 파악해 봤어요. 연구원님... 누가 이렇게 얘기하신 것, 분명히 그런 자리 올 적마다 많이 질문을 하고 많이 했지만 변화된 건 하나도 없다(A6).</p> <p>[농어촌] 사업... 이게 그런데 또 문제가 뭐냐? 작년엔 7월인가, 9월인가 사회 서비스형 만든다고 해서 개발원에서 간담회를 진행했던 말이에요. 현실적인 문제 다 내줬어요. 이런 문제 있어서 안 된다, 저런 문제 있어서 안 된다. 그런데 그것 다 무시하고 그대로 내려왔어요(A4).</p> <p>[농어촌] 지금 똑같이 예전에는 다 공익형량 똑같이 가다가 갑자기 어느 순간 고용산재보험 다 들어라. 신고 다 해라. 저희가 언제 그런 거 해 봤어요? 일일이 다 고용 거기 들어가 가지고 세무서부터 해 가지고 다 신고를 해야 되고요. 사회복지법보다 고용법이 위에 있어 가지고 녀회는 따를 수밖에 없다 이거예요. 안 걸리게 해달라 이거밖에 안 돼요. 우리 입장에서는 이거를 해결해 주기 위해서 건의를 하는 건데 '안 된다'가 돼 버리니까 이 부분에 대해서 노인일자리 부분에 대해서 특수 법률안을 제정해야 되는 거예요. (C5)</p>

---

### 3. 사회적 경제조직 FGI 분석결과

다음은 사회적 경제조직을 대상으로 한 초점집단면접의 결과를 토대로 분석한 내용이다. 특히 노인 일자리사업의 양적, 질적 확대를 위해서는 기존의 수행기관 외에도 다양한 수행기관의 참여가 필요한데, 마을기업, 사회적 기업, 협동조합과 같은 사회적 경제조직의 참여를 그 대안으로 볼 수 있겠다. 사회적 경제조직의 경우 노인일자리사업에 대한 현재 수행 경험, 앞으로 노인일자리사업 참여에 있어서 가능 여부, 어려운 부분, 만일 노인일자리사업에 참여하게 될 경우에 대한 지원의 필요 등으로 구분하여 그 내용을 살펴보고자 한다.

#### 1) 노인일자리사업 참여경험

##### (1) 노인일자리사업에 대한 인지

노인일자리사업에 대해서는 대부분 인지하고 있었으며, 지역 내 참여노인에 대한 홍보물이나, 서비스 제공 중 노인일자리 참여노인을 만나거나, 지역협의체 내의 일자리 기관과의 만남 등을 통해 노인일자리사업에 대해서 인지하고 있었다.

〈표 4-79〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 1-1

기관 종류	인터뷰 결과
사회적 경제조직	<p>(수요처) 저희가 성동구에 있거든요. 성동구에 사실 사회적경제기관이라는 것 되게 많아요. 그중에서 보면 안심돌봄 네트워크라고 해서 성동구 내에 있는 돌봄의 기관들이 이제 모여서 네트워크 사업을 하는데 한 3, 4개 정도로 우리 성동구에는 알고 있어요. (E8)</p> <p>영남 전 지역에서, 노인들에 대한 그런 사업 자체가 인프라가 도시에 비하면 약합니다. 시골이라서 인원은 그렇게 많지는 않습니다. 40, 50명 정도 종사자들이 근무를 하고 있는 상황이고, 5월에 저희 노인일자리센터를 저희 자체적으로 만들어서 운영을 할 계획까지 고민하고 있는 상태입니다. (E4)</p> <p>저희는 그 용산구에서 재활복지실무협의체라든가 네트워크 그쪽 아니라 네트워크 사업들을 하고 있는데요. 그 노인일자리 참여 어르신들 모집 이런 플래카드도 현수막도 붙여 있고, 저희 쪽으로 이제 또 공모를 해서 혹시 참여하실 분들 있으면 소개 이런 것에 대해서 용산노인종합복지관이라든가 이런 데하고 소통은 해 왔었어요. 그래서 이런 사업을 하고 있는 지 꽤 됐다는 걸 알고 있고요. 또 이제 저희 돌봄사업 서비스 받고 있는 어르신들 택으로 일자리 참여하시는 분들이 2인 1조로 가서 사회활동을 하시더라고요. 도시락 배달도 해 주시고, 그다음에 말벗, 정서 지원도 해 주시고 이런 것들을 현장에서 봐 왔습니다. (E2)</p> <p>시니어클럽 초창기 때, 노인인력지원기관이 생겼을 때 초창기 멤버이다 보니까, 그래서 노인인력개발원이 생기기 전으로 해서 그런 게 좀 많이 남아 있었기 때문에, (E6)</p>

## (2) 노인일자리사업 참여경험

노인일자리사업에 대해 연관 지어 경험해야겠다는 인지의 경로는 주로 원래 하고 있는 일자리의 특성이 노인의 연령대의 참여가 많아 자연스럽게 노인일자리로 참여하겠다는 내용이 많았다. 노인일자리와 연관을 고려해보았던 일자리의 유형은 가사 및 아이 돌봄과 노인 돌봄 등 주로 돌봄과 연관된 인력과전형의 일자리로 나타났다. 더불어 A4용지나 휴지 등 임가공 관련 사회적 경제조직에서 노인일자리 수요처 경험을 하기도 하였다.



〈표 4-80〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 1-2

기관 종류	인터뷰 결과
사회적 경제조직	<p>저희 같은 경우에는 그 가새(도우미)를 베이비, 산후를 하다 보니까 이제 주로 고객들이 30대 중반에서 40대 중반 정도가 굉장히 많거든요. 그러니까 이분들이 이 서비스를 받으면서 등원 돌봄이도 요청을 했었어요. 그런데 저희가 그것을 사업으로 설계하지는 않았었는데, 저희가 우렁각시라는 브랜드를 가지고 한국가사노동자협회 지구로도 지금 들어가 있거든요. 그래서 서울시에서 그 협회하고 얘기를 통해서 60세 이상의 여성들한테 일자리 창출처 하면서 할 수 있는 사업이 뭐냐? 라고 했던 거고 그게 등하원 사업이었던 거예요. 이제 그것으로 접목이 시작이 된 거죠. 그래서 저희는 올해까지 4년 정도 접어들었고요.(E8)</p> <p>저희 중구 같은 경우는 노인 인구가 다른 구에 비해서 좀 많고, 그 마을 단위가 이제 혼자 사시는 노인 분들이 많으신데, 이분들이 직접 수혜자이면서 사실은 또 사업에 참가할 수 있는 주체이기도 한 거예요. 노노스 돌봄이죠, 스스로 제공하는 그런 시스템을 조직화하는 것을 오픈해서 만들면서 초창기에 있어서 인력을 수급을 했을 때 '이분들이 안정적으로 좀 자기 사업을 받으시기 전까지 어떻게 지원을 받을 것인가?'를 고민하다 보니 노인일자리사업에 대한 관심을 가지게 되었고 그래서 따로 저희가 이제 인력개발원에 부탁을 해서 상담을 받았는데 접목이 쉽지는 않았어요. (E3)</p> <p>임가공 거리 찾는 경우가 많았고요. 노인일자리 이번에 몇 명을 배정을 받았는데, 지금 있는 분들이 지금 소평백 접는다든가 그런 것인데 (일자리가) 부족하다 그러니까 다른 일거리를 좀 임가공 부분에 요청하는 경우가 지금 있어서 연결을 시키곤 있는데, (E6)</p>

## 2) 노인일자리사업 참여에 대한 가능성

### (1) 사회적 경제조직과 노인일자리사업의 취지의 동일성

응답자 중에서는 사회적 경제조직의 경우도 일자리 외에도 사회적인 공헌이라는 취지를 지니고 있으며, 특히 취약계층에 대한 일자리 창출에 대한 부분도 함께 고려가 된다는 점에서 노인일자리사업과 취지가 연결되어 있다고 응답하기도 하였다.

〈표 4-81〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 2-1

기관 종류	인터뷰 결과
사회적 경제조직	지역 자활센터에 또 실무자 출신이고 또 사회적기업 운영하다 보니까 자연스럽게 그게, (웃음) 그게 연결이 된 거라서. (E4)

## (2) 돌봄 및 관리영역의 참여 가능성

사회적 경제조직이 노인일자리사업 수행기관으로써 참여할 수 있는 일자리의 영역은 돌봄 영역이 가장 가능성이 높다고 평가하였다. 노인이 다른 연령대 보다 잘할 수 있는 부분이 삶의 노하우를 지닌 부분이며, 그중 하나가 돌봄이라는 것이다. 더불어 주택관리, 돌봄, 먹거리 사업 등의 사회적 기업의 경우 노인의 참여가 가능할 것으로 보았다.

〈표 4-82〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 2-2

기관 종류	인터뷰 결과
사회적 경제조직	<p>저는 아까 말씀드렸듯이 저희 돌봄 쪽이, 말씀드렸듯이 60대 이상이 30% 이상이 근무하고 있다 그랬잖아요? 저는 충분히 60세 이상 어르신들이 중심이 된 이런 돌봄, 협동조합 가능하다고 봅니다. 그래서 주 업무, 아니, 지금까지 살아온 경험과 이제 노하우가 돌봄에서 나타나기 때문에, 아무리 이렇게, 물론 저희도 젊은 분들은 30대 후반도 있으시긴 하지만 또 그분들이 이렇게 할 수 없는 경험적인 부분들도 많이 있기 때문에 돌봄 쪽의 협동조합이 충분히 가능하고, 또 지금으로선 가장 또 가능성이 있지 않을까? (E)</p> <p>관리협동조합 형태의 사업들이 지금 마을마다 다 생기고 있습니다. 그 관리협동조합의 형태의 마을기업들이 다 사회적경제 기관인데요, 형태는 협동조합이나 사회적협동조합 형태를 대부분 띠고 있고요. 이 안에는 다양한 유형의 사업들이 진행됩니다. 주택관리부터 시작해서 돌봄, 먹거리 사업까지 통합적으로 이제 진행되기 때문에 이 영역에 종사하실 수 있는 다양한 직군들이 생겨요. 그리고 이분들이 지역에 엄밀하게 따지면 일자리 타깃팅이 다 모입니다. 그리고 경력단절여성 이렇게 포함되기 때문에 제 생각에는 조금 미래지향적으로 사업을 개선하실 방향이라면 이게 올해 게 아니라 어차피 내년, 후년의 사업으로 제안을 내실 거잖아요? 그러면 그 부분에 대한 좀 조사가 필요하고 그것을 통해서 제안할 수 있는 사업의 형태를 구상하시는 것, (E3)</p>

## 3) 노인일자리사업 참여에 대한 장애물

### (1) 물리적 한계 및 지속가능성에 대한 어려움

시장형 같은 경우 초기 투입자금이 많이 드는 일자리의 형태로 사회경제조직이 운영하기에는 운영과 관련된 부가적인 비용이 많이 든다고 표현하였다. 사회적 경제조직의 경우 작은 공간에서 진행되는 경우가 대부분인데, 노인일자리사업의 경우 교육 및 훈련과 같은 것을 진행할 경우 공간 부족으로 참여가 어렵다고 응답하였다. 더불어 사회적 경제조직의 경우도 운영에 대한 지속성에 대한 어려움을 토

로하고 있었으며, 노인일자리사업에 대한 어려움도 유사할 것으로 보고 있어, 노인일자리사업 참여에 경쟁하며 지속하는 것이 가능하지 못할 수 있다는 부분에 한계점을 제시하기도 하였다.

〈표 4-83〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 3-1

기관 종류	인터뷰 결과
사회적 경제조직	<p>노인일자리 같은 경우에는 좀 더 지속가능하고 그리고 좀 더 안정적인 어떤 수익 구조를 갖는 그런 일자리를 좀 만들어내고 좀 하려고 한다면 아까 앞서 이제 많은 분들 말씀하셨지만, 일단 어르신들이 전담자 너무 좀 큰 그제 있고요. 그리고 이제 부대경비라고 있기는 하지만, 아까 말씀하셨듯이 뭔가 전문적이고 지속가능해서 자체적인 수익 창출을 하려면 매장이 있어야 되고 부대경비가 많이 들거든요, 아까 제가 지역자활센터가 저희가 태동이라고 그랬는데, 그 지역자활센터의 자활근로하고 비교를 하자면 거기는 시스템적으로 제도적으로 자활기업이나 이렇게 나갈 때 그 초기 비용이나 아니면 나가더라도 인건비나 그런 제도적인 뒷받침들이 그래도 잘돼 있는 편이거든요? 그렇게 나갔는데도 이제 일반 업체와 경쟁하는 건 쉽지 않거든요. (E1)</p> <p>이제 저희도 그 신청 공고 난 것에 관심을 갖고 신청해 보려고 했다가 이제 아무래도 사회적경제 조직들이 이렇게 뭐 돌봄사업을 하고 있는 것들이 그렇게 뭐 수익이 많이 나가나 이렇지는 않죠. 그냥 일자리 창출 사업들인데요. 그러니까 어렵게 운영되고 있고 한데, 적어도 이 노인일자리사업을 하려다 보면 이분들의 어떤 휴게소, 어쨌든 회의실이라든가 이런 공간적인 문제가 굉장히 커요. 교육장이라든가 이걸 자연적으로 좀 쓸 수도 있고, 이런 것들이 필요한데 그런 것들을 갖춘 사회적경제 (별로 없다) 어쨌든 국가보조금을 사용해야 되는데, 어떤 보조 시스템에서는 무조건 3년 이상의 실적이라든가 이런 것들을 요구하거든요. 그런 게 많겠느냐 하는 것들도 있고요. 여러 가지 제약이 많아서 그런 것들을 좀 풀어주지 않으면, 추구하지 않을... (E2)</p>

## (2) 사회적 경제조직과는 맞지 않는 특성 및 기준제한

대부분의 사회적 경제조직들은 노인일자리사업 수행기관으로의 참여가 어렵다고 응답하였다. 취약 계층의 일자리에 대한 부분은 공통적일 수 있으나, 사회적 경제조직의 경우 일자리 창출이 가장 큰 목표이지만, 노인일자리사업의 경우 안정된 일자리 유지로 사회적 경제조직이 일자리를 유지시키는 것이 목표로, 일자리의 큰 목표점이 달라 노인일자리사업으로 전환하기 어렵다고 응답하였다. 노인 일자리가 유형화된 부분이 있으나, 이러한 유형화가 너무 한정적이어서 사회적 경제조직이 참여하기에 한계가 있다고 응답하였다.

또한 사회적 경제조직은 노인일자리 신청하는 과정에서 많은 서류를 작성해야 한다는 점과 지원 이후에도 관리, 평가 등 중앙기관의 관리에 대한 부담을 느끼고 있었다. 더불어 150명당 1명의 전담인력과 운영비 지원에 대한 부분이 현실과 맞지 않는다고 응답하였다. 특히 적은 비용에 비해 많은 관리

를 받는 부분이 효율적이지 않다고 판단하고 있었다. 더불어 어르신들의 능력이 사회적으로 떨어지는 부분이 기업을 운영하는 측면에서 한계점이 될 수 있다고 표현하기도 하였다. 특히 사회적 경제조직의 경우 그 대상이 연령에 제한이 없고, 오히려 마을기업의 경우 다양한 연령대가 참여하는 경우가 많아 노인만을 대상으로 하는 일자리의 구성이 적절치 않다고 표현하였다.

〈표 4-84〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 3-2

기관 종류	인터뷰 결과
사회적 경제조직	<p>추진하려다가, 그러니까 사실은 여기만 보고는 모르는데, 제출 서류라든가 사업계획서라든가 어떻게 할 건지를 보면 아, 써야 될 게 굉장히 많은 거예요. 또 공간적인 것도 굉장히 필요하고 또 인력을 어떻게 우리가 사용할 것인가? 지금 현재 있는 사회복지사들 참 이분들도 참 열악한데 이분들을 어떻게 활용해서 또 이 어르신들을 일자리를 (웃음) 이분들을 관리할 건가? 이런 것도 굉장히 난제더라고요, 막상 하려다 보니까. (E2)</p> <p>노인일자리아업에 대한 관심을 가지게 되었고 그래서 따로 저희가 이제 인력개발원에 부탁을 해서 상담을 받았는데 접목이 쉽지는 않았어요. 너무 유형도 단순하고 이게 기존의 수행기관 하고 있는 기관에 딱 맞춤형 사업처럼 딱 짜여져 있어서 다른 유형의 수행기관들이 들어가기에는 현실적 조건들이 좀 맞지 않는 부분이 너무 많다. (E3)</p> <p>노인인력개발연구원에서 이 소수의 작은 금액을 얻기 위해서 이 복잡한 서류 할 자신도 없고, 되지도 않을 것 같고, 그런데 사실은 시장 사업단이 제가 하고자 하는 일하고 대단히 유사해요. ... 노인인력개발연구원에서 어떻게 생각하실지 모르지만 노인 양반들을 고용하는데 그분들을 고용으로 해서 노동자로 모신다면 보험은 들어줘야 되나요? 이런 게 해결이 돼야 됩니다. 노인 양반들은 대부분 기초생활수급자라면 의료보험이 필요 없죠. 65세 이상이 되었다면 국민연금이 필요가 없잖아요. 굳이 4대 보장 보험을 들어야 된다 그러면 그것이 굉장히 어려운 문제일 수가 있어요. (E7)</p> <p>굳이 힘들게 서류 작성하고 150명당 1명 지원해 주고 사업비도 조금 지원받으면서 지역관리를 받으니 그냥 저희 자체로 해서, 지금 저희 장애인분들도 저희는 그냥 자체로 해서 저희 직원이 36명 중에 장애인분들이 22 명이거든요. 그렇게 해서 그분들이 오서 갖고 복사용지나 화장지 직접 생산을 하면서 최저임금 이상은 다 받고 계시는 거예요. 오히려 그게 더 낫다고 보고요. 그래서 이게 좀 많이 뭐, 그러니까 시니어클럽 같은 경우는 지금 인력 지원이 지금이, 지금 5명인가요? 한 기관당이요? 제때가 여기 4명 지원받았는데, 그 인원을 배정받는 것도 아니고 그렇기 때문에 굳이 그것도 시니어클럽으로 가는 것도 아닌 거 보면 모든 그냥 자체적으로 그냥 채용해서 저희 같은 경우 만약에 그 채용해서 하려고 하는 생각도 있어요. 지금 저희가 한 분이 지금 노인이 계시고 더 확장을 하려고 계획은 하고 있는데 그냥 저는 하게 되면 그냥 자체적으로 채용하는 거로 갈 것 같습니다. (E6)</p> <p>저는 의향이 없고요. 이유를 말씀드리면 왜 어르신들을 채용을 해서 사업을 해야 될까? 네, 저는 어르신들은 사회적 능력이 떨어지기 때문에 죄송한 말씀이지만. ... 뭐, 지원을 최저임금 이상 평생 해 준다고 해도. (E5)</p>

4) 향후 노인일자리사업에 참여할 경우 지원이 필요한 부분

(1) 지자체의 역할 및 협력 강화

현재 지자체의 경우 노인일자리에 대한 사업은 사회복지과, 혹은 노인청소년과에서 진행하고 있으나, 사회적 경제조직은 구마다 부서가 다른 상황이다. 특히 노인일자리와 마을기업, 사회적기업 등의 협력을 위해서는 무엇보다 지자체에서 관심을 갖고, 유관 부서 간의 협력적인 관계를 통해 노인일자리 사업을 창출해야 한다는 점이다.

〈표 4-85〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 4-1

기관 종류	인터뷰 결과
사회적 경제조직	<p>지금 현재 유형에서는, 저희가 직접 사업으로 사실은 이 시스템 안에서 뭘 받기는 되게 어렵겠으나, 자치구가 예를 들어서 받아서 자치구 안에 마을사업과 연관된 사업의 일자리들을 모집을 하고 거기에 일자리를 나눠서 지원해 주는 형태라고 한다면 지금 이제 시작할 수 있는 단계로는 갈 수 있겠다. (E3)</p> <p>일자리와 관련해서 많은 현장에서 범위의 일자리들을 이렇게 만들어내고 저렇게만, 현장이 가장 잘 알고 있거든요. 그런데 이것을 그 구청하고 얘기하면 항상 예산도 그렇고 조건도 그렇고 처지가 그래서 할 수 없는 게 할 수 있는 것보다 훨씬 더 많았던 생각이 많이 드는 거예요. 그래서 아까 말씀하셨던 것처럼 정말 어디에다 포인트를 줄 거냐? 정말 일자리들을 만들어내려고 할 때 어떻게 해야 일자리들이 만들어질 수 있는지에 대한 저는 실질적인 고민이 필요하다고 보고, 거기의 주체는 저는 그 지자체가 될 수밖에 없다 이런 생각이 들고, (E8)</p> <p>구청 공무원들한테 이런 내용을 얘기하면 우선 과가 복잡해요. 사회복지과, 가정복지과, 복지정책과, 노인청소년과, 서로 밀기만 하고 이 내용을 숙지해서 이 내용을 충실하게 지역에서 이 일을 하고자 하는 조직에게 권유하고 그 조직과 협업해서 신청해 주고 다시 예산까지 따 주는 그런 공문이 한 번도 본 적이 없어요. 그 자리에 오래 있지를 알아요, 그런 직원들이. (E7)</p>

(2) 안정적이고 지속적인 일자리 창출

사회적 경제조직의 주요 목적은 좋은 일자리를 창출하는 것이며, 특히 사회적 약자인 노인을 위한 일자리를 창출하고 이를 유지하기 위한 노력이 필요하다는 의견이 제시되었다. 안정적인 일자리 제공을 위해서는 2~3년의 짧은 기간 동안 평가와 같은 부분보다는 사업이 안정화될 수 있도록 하는 점이 필요하며, 더불어 2~3년 동안의 지원 외에도 일자리가 안정적으로 유지될 수 있도록 안정적이고 지속

적인 지원이 제공될 필요가 있다는 의견을 제시하였다.

〈표 4-86〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 4-2

기관 종류	인터뷰 결과
사회적 경제조직	<p>보통 이제 지원기간이 보면, 물론 이제 예산도 그렇고 퇴직금 뭐 이런 것 때문에도 그럴 수도 있는데, 그런데 좀 짧잖아요? 그런데 사실 사회적 경제 조직은 다 저희들이 미션이라는 게 안정적인 일자리 창출이예요, 특히 사회적 협동조합은 지역에서의, 우리 복지도 책임을 져야 되는데, 일자리 복지를 사실 하고 있는 곳인데, 그 짧게, 짧게 지원하는 것은 사회적경제 기업이 덤석 수행기관이 되거나 뭐 하기는 문제가 좀 어렵다. 뭔가 연속성이 있어야 되고, 그분들이 뭐, 교육을 받든 아니면 좀 일을 익히든 이런 것들이 되려면 적어도 2, 3년 이렇게 참여할 수 있는 기관들을 꾸준히 갈 수 있도록 해야 되고요. (E2)</p> <p>지금 근로기준법 바뀌어서 같은 사업장에서 같은 일을 주 15시간 미만을 하더라도 고용보험은 이제는 필수 가입이예요. 특히 사회적기업 같은 경우도, 사회적협동조합들은 경영 공시도 해야 되고, 또 일자리 어느 정도 창출했는지, 또 근로기준법을 다 지키면서 해야 되는 이런 또 사업장들이잖아요? 그러니까 좀 지원 기간은 좀 길어야 된다. 평가를 통해서 2년, 3년 참여할 수 있도록 그런 것들을 좀 하는 게 필요한 것 같습니다. (E2)</p> <p>(어르신들이) 센터에 소속돼 있으시면 비사무직으로 해서 1년에 한 번 일단 공단검진을 정기적으로 받으세요. 그런데 이제 공단검진만으로는 조금 부족하죠, 기본 검진이다 보니까, 그것도 연령이 높으시다 보니까 뭐 다른 질병이나 질환에 대한 또 위험이 높아지다 보니까 그런 건강검진을 좀 더 지원해 준다면 그렇게 해서 좀 더 오랫동안 건강하게 이렇게 좀 근무할 수 있는 여건을 좀 마련해 주시는 것도 좋지 않나? 그런 생각도 듭니다. (E7)</p>

### (3) 전담인력 배치기준의 하향조정

사회적 경제조직들은 전담인력의 배치기준이 너무 높다는 의견이었다. 즉, 노인의 경우 관리해야 하는 경우도 많고, 관리자의 투입이 많은 특성이 있으나, 노인인력개발원의 배치기준은 150명당 1명으로 너무 높다는 것이다. 이에 향후 노인일자리사업에 참여하게 된다면 이러한 배치기준을 낮춰주는 것을 요구하였다.

〈표 4-87〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 4-3

기관 종류	인터뷰 결과
사회적 경제조직	<p>또 배치 기준이, 7페이지 보면, 배치 기준이 참여는 참여 수의 “전담 인력을 150명당 1명 지원한다”고 되어 있는데, 이것 실무자가 없는 전담 인력, 그 기관이나 센터에서는 전담 인력 하는 사람이 150명 한다고? 이것 해내겠나 싶어요. 여기서 이것은 번아웃돼 버리지 않을까 하는, 너무 많아요, 150명이, 너무 많고. (E4)</p> <p>저희도, 제가 자활 실무자 출신이라서 그런 비슷한, 자활 실무자께도 그 참여자 구성을 일단 60세 이상의 고연령의 저학력의 분들이 어떤 구성원들입니다. 한 실무자가 150명 이것 감당하는 게 절대 쉬운 일이 아닙니다. 이건 말씀은 뭐 현장에서 해 보셨는지 모르겠지만 저는 이것 100명 이상 넘어가면 이것 운영이 될 수 없다고 생각해요. 들어요, 제 경험상 아마 이것 제 경험이 아니라 이것 뭐, 이쪽에 일을 해 오신 분들 공통된 소회일 것 같아요. (E4)</p>

(4) 새로운 사업(R&D)창출로써의 사회적 경제조직

사회적 경제조직의 경우 다양한 아이디어와 유연한 조직형태를 지닐 수 있으므로, 새로운 일자리 창출에 적합하다. 이에 기존 노인일자리사업과 같이 정해져 있는 형태에 맞추기보다는 사업제안을 채택하는 형태의 공모사업으로 실시하는 것도 적절하다는 의견이었다. 즉, 시범적 사업의 성격으로 진행하고, 적절한 사업의 유형이면 확산하는 형태로서 지원하는 경우보다 다양한 일자리의 창출이 가능할 것으로 보았다.

〈표 4-88〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 4-4

기관 종류	인터뷰 결과
사회적 경제조직	<p>처음부터 ‘너희가 몇 개가 필요해, 일자리? 30개 이상 되면 우리가 이 사업비를 줄게.’ 이런 형식의 공고보다는 ‘그 지역이 갖고 있는 성격과 사회적경제 기관들의 성격에 맞는 어떤 사업제안서를 내면 이걸 일자리를 발굴하는 형태의 R&amp;D 사업을 주겠다. 아니면 일자리를 발굴을 위한 예를 들어서 전담 인력을 주겠다.’ 그러면 ‘그 기간 동안에 몇 개의 일자리를 발굴하겠다.’가 목표가 되는 거죠. 그러니까 ‘기존의 몇 개 일자리가 있으니 돈을 다오. 그러면 우리가 일자리를 만들게.’가 아니라 일정 기간 동안 일자리를 발굴하고 거기에는 기업에 맞는 인력에 대한 교육도 있을 수 있고 모집 공고도 하고 훈련시켜서, 그리고 각 기관들이 필요한 인력들을 또 이렇게 모집을 하고 그것에 대한 평가를 하고 그것을 통해서 일자리를 만들어내고 그런 과정을 통해서 어느 정도 성과가 나면 그다음 단계 2차적 단계에는 그것에 맞는 일자리, 인력 지원을 한다든가 이런 좀 단계, 단계별의 한 프로젝트 사업과 관련한 것을 기획을 하면 그 규모가 어떻게 됐든지 간에 조금 더 다양한 형태의 일자리들이 만들어질 수 있는 사업형이 되지 않을까 하는 생각이 좀 있고요. (E3)</p>

## (5) 다양한 참여형태의 고려

현재의 노인일자리사업의 경우 하나의 수행기관이나, 사업단의 형태로 운영되지만, 사회적 경제조직의 경우 지역 내 다양한 형태의 사업이 있으며, 하나의 사업에 대한 컨소시엄 형태의 운영이 진행되고 있다. 이에 향후 노인일자리사업의 경우 지역을 기반으로 한 기관 간의 컨소시엄을 통한 사업개발도 필요할 것으로 보았다.

〈표 4-89〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 4-5

기관 종류	인터뷰 결과
사회적 경제조직	지역과 연관되어져 있는 지역사업을 하는 그런 기관들에 대한 연구가 좀 필요하고요. 그 기관들 중에서도 개별 기관이 아니라 요즘에는 그 기관들끼리 컨소시엄을 해서 네트워크 형태로 사업을 추진하는 그런 통합 형태의 사업들을 많이 만들어내고 있거든요. 그래서 그런 유형의 사업을 제안하면 오히려 더 적극적으로 지원을 하고 이제 그 안에서 일자리를 만들어낼 수 있는 제안 사업들을 찾아내시는 게 좋겠다. (E3)

## (6) 적극적이고 지속적인 홍보 방안

무엇보다도 사회적 경제조직이 노인일자리사업에 참여하기 위해서는 노인일자리사업에 대한 참여 가능성, 그리고 이러한 점에 대한 정보를 홍보를 통해 인식하도록 하는 것이다. 이에 사회적 경제조직의 네트워크나 협의체 등을 통해 홍보하는 방안이 필요하다는 의견이 나타났다. 더불어 연구와 같이 일회적인 회의 보다는 사회적 경제조직과 노인인력개발원이 함께 협의하고 의견을 교류하기 위한 지속적인 회의가 이루어질 수 있도록 간담회나 전문가 모임 등을 제안하기도 하였다.



〈표 4-90〉 일자리의 다변화를 위한 사회적 경제조직 참여에 대한 의견 4-6

기관 종류	인터뷰 결과
사회적 경제조직	<p>저희랑 비슷한 돌봄센터는 거의 비슷할 텐데요. 그러니까 여기 국민연금 가입 기준으로 만 60세 이상 어르신이 전체 30% 이상이 보통 다 넘어요. 그래서 저는 지금 그 노인일자리 수행기관으로 이런 돌봄센터들을 지정해서 오히려 이런 거기에 근무하고 계신 60세 이상 분들이 조금 더 어떻게 보면 좋은 환경, 좋은 처우, (지원했으면 좋겠다.) (E1)</p> <p>저는 이제 타깃을 좀 좁히고요. 전국이면, 아니면 서울, 아니면 서울에서도 강북이면 강북, 아니 서울도 전체도 되고 그리고 이제 물론 좀 이벤트 같은 걸 좀 하고, 일단 뭐, 이게 확 다 눈에 들어와야죠. '아, 이것 내가 한 번 써서 한번 냈을 때 뭐가 좀 그래도 도움이 되겠구나, 뭐가 좀 한번 가 볼 만하겠구나.' 좀 이렇게 끌리는 게 좀 나름대로 있어요. 그래서 그냥 단순한 설명이나 이런 거로는 좀 그렇고, 제 생각은 하여튼 좀 타깃팅을 좀 좁히고 어떤 걸 좀 이벤트, 선물이라 할지, 아니면 지원금이 많더라 할지 이런 좀 끌리게 하는 뭐가 좀 그런... 좀 더 써야죠, 그러니까 예산을. 그런 게 좀 있어야 될 것 같은데요. (E1)</p> <p>저희 서울은 자치구 단위 센터장 연대회의도 있고요, 서울 광역 단위에 지금 센터도 있고요, 광역 단위 사회적협동조합 지원센터도 있고요, 말씀하신 것처럼 서울사회적기업협의회도 있고요, 서울시 사회적경제네트워크도 있고요, 뭐, 이제 굉장히 다양한 형태의, 있는데, 각각 기능이 좀 다 달라요. (중략) 그러니까 만약에 원하시면, 좋은 아이디어가 있으시면 저한테 말씀하시면 제가 회의 한번 오셔서 사업을 소개하실 수 있는 기회 같은 것을 드릴 수도 있는데, 어쨌든 조직이 있으니 조직을 활용하는 게 가장 효과적이겠죠. (E3)</p> <p>사회적 부문은 진흥원이 구성이 되어 있잖아요? 성남에 있으니까 거기서 어차피 거기서도 고용노동부에서 노인인력지원 기관처럼 똑같은 개발원이거든요, 진흥원이니까? 거기 같이 그쪽에다가 우리가 이런 사업을 하려고 하는데 사회적경제 쪽으로 좀 홍보 좀 해달라고 하면 거기서 다 공고해 주고 지자체한테도 다 공고를 해 주니까 오히려... (E6)</p>

#### 4. 수행기관 현장 욕구 심층분석 소결

FGI에 대한 분석은 수행기관과 사회적 경제조직으로 구분하여 분석되었다. 우선 수행기관의 FGI 분석결과는 〈표 4-91〉과 같다. 수행기관과 관련하여 대분류는 '사업량 확대이슈', '수요자 욕구에 맞는 일자리 연계이슈', '사업의 질적 향상 관련 이슈' 등 크게 세 가지로 구분되었다. '사업량 확대이슈'와 관련하여서는 '사업량의 확대가능성', '전담직원의 사업수행 한계 및 적정관리인력', '사업수행시 어려움을 가중시키는 요인' 등으로 구분하여 살펴보았다. 그 결과 사업량의 확대와 관련하여 사업량 확대가 어려운 기관이 있는 반면, 일자리 전담기관의 경우 사업량 확대에 대한 부담이 보다 낮은 것으로 나타났다.

‘전담직원의 사업수행 한계와 적정관리인력’을 통해서도 전담인력이 계약직이며, 잦은 교체로 인해 인력의 역량이 강화되기 어렵고 이로 인한 사업의 연속선상에 어려움이 발생한다고 토로하였다. ‘사업 수행 시 어려움을 과증시키는 요인’과 관련하여서는 농어촌지역의 수행기관, 시장형 기관, 기관에게 별도의 고유사업이 있는 경우, 수행기관 자체의 인프라의 부족 등으로 인해 수행기관이 어려움을 겪고 있는 것을 확인할 수 있었다.

‘수요자 욕구에 맞는 일자리 연계이슈’와 관련하여서는 ‘참여노인 선발 및 관리’, ‘기초지자체 단위의 통합시스템 부재’, ‘매칭센터에 대한 이슈’등으로 구분하여 살펴보았다. ‘참여노인 선발 및 관리’의 경우 선발기준자체가 일자리에 적합한 노인이 참여하기에 높다는 점, 참여노인의 경우 건강상, 고령상의 이유로 안전하게 일자리를 유지하기 어렵다는 점을 들었다. ‘기초지자체 단위 통합시스템의 부재’와 관련하여서는 수요처를 발굴하고 이를 매칭하는 과정과 전문가 직업군의 경우 작은 단위의 수행기관이 적절하지 않다는 점 등에 대해 의견을 제시하였다. 이에 대한 방안으로 ‘매칭센터’에 대한 이슈가 제기되었으며, 이와 관련하여서는 긍정적인 기대 및 부정적 우려가 동시에 발생되었다. 이러한 점을 토대로 설치방식에 대한 의견도 함께 정리되었다.

마지막으로 ‘사업의 질적 향상 관련 이슈’와 관련하여서는 ‘평가와 관련된 수행기관의 어려움’, ‘컨설팅의 제한’, ‘노인일자리 개선관련 수행기관의 의견에 대한 피드백’ 등으로 구분하여 살펴보았다. ‘평가와 관련된 수행기관의 어려움’과 관련하여서는 평가의 간소화, 노인일자리의 사업이 보다 노인의 사회적 참여와 공익을 위한 목적에 맞추어 평가를 하는 점, 평가 후 피드백 부족과 인센티브 등에 대한 논의가 이루어졌다. 더불어 수행기관이 경우 운영전문성을 향상시키기 위해 컨설팅을 받을 수 있으나, 이와 관련하여서 현실성의 부족과 일방적 컨설팅에 대한 반영의 어려움을 함께 겪고 있음을 볼 수 있었다. 마지막으로 수행기관에서 발생된 개선방안이 본부에 적절하게 전달되지 않는 어려움에 대해서도 의견을 제시하고 있음을 볼 수 있었다.

〈표 4-91〉 수행기관 FGI 분석결과

대분류	중분류	소분류
사업량 확대 이슈	사업량 확대 가능성	일방적으로 늘어나는 사업량
		사업량 확대가 어려운 경우
		사업량 확대가 가능한 경우
		일자리 전담센터 증가필요
		일자리 확대에 따른 잠재적 수행기관 및 한계점
	전담직원의 사업 수행 한계와 적정 관리인력	전담인력으로 인한 사업 수행 한계
		전담인력의 적절한 관리인력
	사업 수행 시 어려움을 과증시키는 요인	농어촌지역 수행기관
		시장형 사업운영
		기관의 별도 고유업무
수행기관의 빈약한 인프라		
현실과 동떨어진 운영비 사용규정		
수요자 욕구에 맞는 일자리 연계 이슈	참여노인 선발 및 관리	선발기준에서의 제약
		참여노인 관리에서의 어려움
		참여노인의 공익활동 선호 배경
	기초지자체 단위 통합시스템의 부재	수요처(자) 발굴과 일자리 매칭에서의 한계
		전문성을 갖춘 노인일자리사업 전담 수행기관 확대의 필요성
	매칭센터에 대한 이슈	매칭센터에 대한 긍정적 기대
매칭센터에 대한 부정적 우려		
매칭센터에 대한 설치방식에 대한 의견		
사업의 질적 향상 관련 이슈	평가와 관련된 수행기관의 어려움	평가의 간소화
		노인일자리사업의 목적을 고려한 평가의 필요성
		정성평가와 관련된 경험
		평가 절차에서의 문제
		평가 후 피드백 부족과 개선의 한계
	컨설팅의 제한점	평가 인센티브와 관련 의견
		현실성이 부족한 컨설팅
	노인일자리사업 개선 관련 수행기관 의견에 대한 피드백 부재	일방적인 컨설팅과 반영의 어려움
-		

사회적 경제조직에 대한 FGI 분석결과는 <표 4-92>와 같다. 사회적 경제조직이 노인일자리사업과 관련된 의견은 ‘노인일자리사업 참여경험’, ‘노인일자리사업 참여에 대한 가능성’, ‘노인일자리사업 참여에 대한 장애물’, ‘노인일자리사업에 참여할 경우 지원이 필요한 부분’ 등으로 구분하였다. ‘노인일자리사업 참여 경험’의 경우 사업 참여 전 노인일자리사업에 지역협의체 등의 네트워크를 통해 인지하고 있었으며, 실제 참여하고 있는 경우도 하고 있는 사업의 참여자가 노인이 많을 경우 자연스럽게 인식하게 되었다고 응답하였다. ‘노인일자리사업의 참여 가능성’에 있어서는 사회적 경제조직과 노인일자리사업의 취지가 동일하다는 점, 돌봄 및 관리영역에서의 참여 가능성이 있다는 점으로 구분하여 살펴볼 수 있었다. ‘노인일자리사업 참여에 대한 장애물’에 있어서는 사회적 경제조직이 작은 조직체계로 인해 장소의 협조, 초기 투자의 비용의 어려움, 지속적 사업의 진행 어려움 등으로 구분하여 살펴볼 수 있었다. ‘향후 노인일자리사업에 참여할 경우 필요한 지원 부분’으로는 지자체의 협력, 안정적이고 지속적 일자리 창출, 전담인력 배치기준의 하향조정, 새로운 사업 창출, 다양한 참여형태, 적극적이고 지속적 인 홍보 방안 마련 등으로 구분하여 살펴볼 수 있었다.

<표 4-92> 사회적 경제조직 FGI 분석결과

대분류	중분류	소분류
사회적 경제조직의 참여 가능성	노인일자리사업 참여경험	노인일자리사업에 대한 인지
		노인일자리사업 참여경험
	노인일자리사업 참여에 대한 가능성	사회적 경제조직과 노인일자리사업의 취지의 동일성
		돌봄 및 관리영역의 참여 가능성
	노인일자리사업 참여에 대한 장애물	물리적 한계 및 지속가능성에 대한 어려움
		사회적 경제조직과는 맞지 않는 특성 및 기준제한
	향후 노인일자리사업에 참여할 경우 지원이 필요한 부분	지자체의 역할 및 협력 강화
		안정적이고 지속적인 일자리 창출
		전담인력 배치기준의 하향조정
		새로운 사업(R&D)창출로써의 사회적 경제조직
다양한 참여형태의 고려		
적극적이고 지속적인 홍보 방안		



# 제5장 수행기관 개선방안

제1절 수행기관 확충

제2절 수행기관 다변화

제3절 수행기관 지원조직



## 제1절 수행기관 확충

### 1. 수행기관 확충의 필요성

2018년 말 시도별 노인일자리 사업 자료를 기준으로 민간사업단 1,757개를 포함한 7,411개 사업(단)에서 약 45만 개의 노인일자리가 창출되어 진행되었다. 여기에는 1,252개 사업단에서 3,315명의 전담 인력이 활동하였다. 정부에서 계획하고 있는 80만개 규모의 노인일자리사업이 정상적으로 운영되기 위해서는 당연히 전담인력과 이들이 활동할 조직적 기반이 되는 수행기관의 확충이 필요하다. 그런데 고려해야 할 점은 기존의 수행기관에 전담인력을 추가 지원하는 방법을 주로 사용할 것인가 아니면 수행기관 자체를 늘릴 것인가의 부분이다. 지금까지는 기본적으로 수행기관보다는 전담인력을 늘리는 방법을 주로 사용해왔다. 당연히 양자의 방법을 동시에 활용하는 것이 일반적이겠으나 어떤 방법에 '주로' 투자할 것인가에 대한 판단과 균형은 중요하다.

현재까지 명확한 것은 “노인일자리사업 사업량 증가 > 전담인력 증가 > 수행기관 수 증가”라는 양상이었다는 점이다. 물론 이는 예산의 제약 등을 감안하였을 때, 수행기관의 수 증가라는 부분이 상대적으로 비용이 많이 들기 때문에 사업량 증가와 직결되는 부분에 대해 우선 투자가 이루어진 불가피한 것이라 할 수도 있다. 하지만 향후에도 노인일자리사업 참여자 인건비와 수행관리인력(전담인력)에 대한 인건비 확충으로만 노인일자리사업 사업량과 품질의 지속적 증가가 가능할 것인가에 대해 면밀하게 살펴봐야 한다.



최근 5년간은 노인일자리사업의 규모를 크게 늘리겠다는 박근혜 정부와 문재인 정부, 두 정부의 공약과 정책계획이 연이어 발표된 바 있었다. 물론 이전 박근혜 정부의 공약이 성실히 수행되었다 보기는 어렵다. 그러나 최근 5년간 노인일자리사업 사업량이 크게 증가한 것은 사실이다. 또한 수행기관의 증가가 거의 나타나지 않은 채 기존 일자리의 양적 팽창만이 두드러진 시기라 할 수 있다. 실제 수행기관이 수행한 노인일자리사업 사업량 통계를 기준으로 살펴볼 때, 2013년과 2018년 사이에 사업량은 약 21만 5천 개가 증가하였다. 거의 2배에 가까운 86%의 증가이다. 같은 기간 전담인력은 1,987명에서 3,315명으로 66.8%가 증가하였다. 그런데 수행기관 수의 증가는 <표 5-1>의 자료에서 보는 바와 같이 4.5%의 미미한 증가만을 나타내었다.

<표 5-1> 2013년과 2018년의 노인일자리사업 및 수행기관 변화 양상

단위: 개

구분	2013년			2018년			사업량 차이
	노인일자리사업 수행량	수행기관 수	기관당 사업량	노인일자리사업 수행량	수행기관 수	기관당 사업량	
시니어클럽	48,983	114	213.90	129,243	147	564.38	80,260
지자체	68,587	196	299.51	89,194	157	389.49	20,607
종합사회복지관	17,671	172	77.17	30,244	188	132.07	12,573
노인복지관	49,167	202	214.70	80,373	252	350.97	31,206
대한노인회	34,311	191	149.83	78,099	196	341.04	43,788
문화원	1,043	22	4.55	1,148	15	5.01	105
노인복지센터	10,413	147	45.47	20,405	140	89.10	9,992
기타	21,392	164	93.41	38,272	165	167.13	16,880
합계	251,567	1,206	1,097.43	466,978	1,260	2,039.21	215,411

전담인력 1인당 사업량은 2013년에는 129명 수준에서 2018년 158명 수준으로 증가하였다. 전담인력이 관리해야 하는 노인일자리사업 참여자 수가 꾸준히 증가하였다는 점은 이들의 업무부담에도 영향을 미치고 있다. 노인일자리사업을 관리하도록 기본적으로는 공익형 사업을 기준형태로 하여 노인 150명당 1명의 전담인력을 지원하고 있다. 물론 사업유형별로 이 배치기준은 조금씩 달라진다. 동시에

전담인력의 처우와 고용형태, 배치방식 등에 대한 부분은 여전히 쟁점이 되고 있다. 이는 앞서 살펴보았던 FGI 결과들에서도 잘 나타나고 있다. 이 영역과 관련된 FGI 응답 결과에서 두드러지는 욕구는 기존 전담인력 및 수행기관에 대한 ‘처우개선과 정규화 > 전담인력 증편 > 수행기관 확충’의 응답 경향이다. 그러나 이는 기존수행기관의 응답자 이해관계라는 측면도 동시에 감안하여야 한다.

더 심각한 불균형은 ‘수행기관의 증가 없는 노인일자리사업 사업량의 증가’에서 찾아질 수 있다. <표 5-1>에서 보는 바와 같이 1개 수행기관 당 노인일자리사업 사업량은 2013년 1,097개에서 2,039개로 거의 두 배가량 증가하고 있다. 때문에 FGI 결과에서 이미 수행기관으로 활동하고 있는 현장의 종사자들에게서도 때문에 전담인력 증가보다도 수행기관의 증설에 대한 필요성이 지적되기도 하였다. 또한, 일부 지역에서는 노인 인구는 꾸준히 늘어나지만 사업 신청자가 늘지 않는다는 응답을 나타내었다. 이는 역으로 기존의 수행기관으로는 지역사회 내의 욕구발굴과 대응에 커버리지가 모자라다는 점의 반증일 수도 있다.

수행기관의 부족은 노인일자리사업 욕구에 왜곡을 가져오기도 한다. 지역사회의 노인은 소득보조적 기제로서 노인일자리사업을 필요로 하더라도 일선 사업수행현장에서의 사업량 욕구는 낮아진다. 소위 수요조사는 아무 의미 없이 예산에 따라 현장의 욕구가 없어도 그냥 사업량이 배치된다는 불만은 비등하다. 특히 일선 수행기관에서는 ‘추경에 대한 두려움(?)’을 표현하기도 한다. 이에 따라 노인일자리가 확충되면, 지자체에서 일선 수행기관에게 사업의 추가수행을 ‘지시’하는 경향이 나타난다는 것이다.

이처럼 노인일자리사업 사업량 증가에 따른 일선 수행기관의 상대적 부족 현상이 누적되면, 전담인력의 추가 지원 역시 크게 인센티브가 되지 못하는 경우가 많다. 수행기관을 확충하는데 필요한 ‘투자’를 통해서 노인일자리사업을 확충하는 방향이 중요하다. 사업 참여자에 대한 급여 예산을 늘리는 것으로 노인일자리사업 수행량을 자동 증가시키려는 방식은 그야말로 ‘임금살포’로 노인일자리사업을 격하시키는 것이 된다.

물론 공익형 사업에 대해서는 전담인력 확충으로 사업단 규모의 경제를 활용할 수 있는 여지가 있다. 하지만, (이 연구에서 직접 다루고 있지는 않지만) 사업 유형의 측면에서도 지난 5년 간 시장형 사업보다는 공익형 사업의 양적 팽창이 많았다는 것도 주지의 사실이다. 그리고 노인일자리사업 내에서

---

공익형 사업의 비중이 높아지는 것에 대한 우려는 일반적으로 공유되고 있다. 때문에, 공익형 사업량은 기존 수행기관의 전담인력과 그 확충을 통해 일정한 증가가 가능하다 하더라도 더 중요한 부분은 공익형 이외의 사업 특히 시장형 사업 등을 사업단 수를 기준으로 해서 수행기관, 전담인력의 조정과 큰 확충이 없다면 사업 품질에 큰 지장을 초래할 것이다. 일부 지역에서 수요처 발굴과 참여자 양 측면에서의 수요발굴이 부족하다는 점은 수행기관 증설을 통한 발굴의 필요성을 나타내는 것이기도 하다.

노인일자리사업을 위한 전담인력의 확충으로는 불충분하며, 수행기관 확충을 위한 투자가 현 시점에서는 우선적인 정책과제가 되어야 한다. 향후 3년간 30%의 노인일자리사업 사업량의 증가 중 적어도 절반 이상에 해당하는 15%는 수행기관의 증설로 인해 나타나야 한다.

## 2. 수행기관 확충 관련 쟁점과 대응

### 1) 어떠한 유형의 수행기관을 우선 확충할 것인가?

#### (1) '노인일자리사업전담기관' 확충의 우선성

수행기관의 양적 확충은 주로 어떠한 기관을 중심으로 도모해야 하는가라는 점이 검토되어야 한다. 앞의 <표 5-1>을 통해서 보면, 지난 5년간 노인일자리사업증가량 중에서 약 37%인 8만 개 이상은 시니어클럽의 사업량 증가이다. 다음으로는 대한노인회와 노인복지관의 순서로 담당한 사업량이 증가하였다. 이를 수행기관 유형별 규모의 변화와 비교하여 살펴보면, 질적·양적으로 시니어클럽의 역할이 매우 중요하다는 점을 알 수 있다. 상술하면, 노인복지관이 가장 많이 늘어났고(약 50개), 그 다음으로는 시니어클럽의 증가가 두드러진다(33개). 반면, 같은 기간 지자체의 수행기관으로서 역할은 40개 이상 감소하였다. 수행기관 역할을 담당하는 종합복지관은 16개소 증가하였다. 따라서 지난 5년간 전체적으로는 수행기관의 양적 규모는 대략 54개 증가한 수준이다.

이를 감안한다면, 2022년까지의 단기적 목표만으로도 30% 이상의 노인일자리사업을 추가로 늘려야 하는 노인일자리사업에서(또한, 지나치게 공익형 사업만을 비대화할 수 없는 상황에서) 수행기관의

전체적 증가는 필수적이다. 즉, 시니어클럽을 비롯한 노인일자리사업 전담기관, 노인복지관, 대한노인회, 종합복지관 등 수행기관의 역할 확대를 모색해야 할 필요가 있다. 동시에, 수행기관으로서의 지자체는 공익형 사업을 위주로 수행해왔으므로 그 역할을 강조할 필요는 없을 것으로 보인다. 또한, 대한노인회의 경우 거의 전 지역으로 분포되어 있다는 점과 수행사업의 확장성 등을 고려한다면, 수행기관 확충에서의 우선순위는 시니어클럽과 전담기관, 복지관이 되어야 할 것이다.

## (2) 사업유형 중심 전담인력 배치의 필요성

노인일자리사업 전담기관 중심의 우선 확충은 전담인력 활용과도 관련된 쟁점을 내포한다. 수행기관이 일자리사업 전담기관이 아닌 경우에는 전담인력의 업무와 기관 내의 기존 업무들과의 관계도 여전히 쟁점이 된다. 공익형 혹은 다른 유형의 사업은 일자리 몇 개당 1명의 전담인력과 같은 기준이 설정되어 운영되고 있다. 그러나 이 배치기준의 적절성 확인이나 혹은 효과성 관련을 확인하기는 어렵다. 실제 여러 유형의 사업을 동시에 수행하기도 하고, 사업 인력이 전담인력 배치기준대로 명확히 끊어지는 것도 아니다. 예를 들어, 공익형 200명과 시장형 20명, 사회서비스형 70명, 인력파견형 65명을 운영하는 수행기관의 경우 몇 명의 전담인력을 활용하는 것이 적절한지, 그리고 여기서 몇 명의 일자리 수 변화가 있을 때 해당 수행기관 전담인력의 변화가 나타나야 하는지 등은 무척 혼란스럽다.

전담인력의 적정 규모와 관련하여 사업유형에 따른 차이도 나타난다. 본 연구의 수행기관 인식조사 및 현장 심층분석에서 공익형 사업에 대해서는 노인일자리사업 참여자 수 기준으로 전담인력의 설정이 적절하다고 하는 의견들도 다수 나타났지만, 특히 시장형 사업과 같은 경우에는 노인일자리 수보다는 사업단의 수를 기준으로 전담인력을 배치해야 한다는 의견이 일반적이었다. 실제로 기존 수행기관들은 기본적으로 시장형 사업의 양적 확충에 대해 부담을 느끼고 있으며, 일선 지자체에서도 늘어난 시장형 사업량 대부분을 기존 수행기관에 '추가 주문'하는 방식으로 처리하고 있다.

이와 관련하여, 정책적으로는 우선 시장형 혹은 민간 일자리사업량의 증대를 어느 정도까지로 할 것 인지의 기획이 필요할 것으로 보인다. 다양화되고 있는 참여자의 욕구와 한정된 예산을 고려하면, 이미 전체 노인일자리사업의 70%를 넘게 차지하고 있는 공익형 사업의 비중을 지금보다 더 높이는 일은

---

어려울 것으로 예상된다. 때문에 가급적 시니어클럽을 비롯한 노인일자리전담기관 확충을 중심으로 한 수행기관의 증편을 통해, 공익활동 외 사업유형 증대도 도모할 수 있는 수행기관 확충을 이루어야 한다. 기존 수행기관에 대한 전담인력 등 추가 자원 배정만으로는 (공익형 사업 이외의) 노인일자리 사업의 사업수행량 증가를 도모하기는 매우 어렵다.

## 2) 사업단 수 증대를 고려한 수행기관 확충

최근 노인일자리사업의 양적 증가 상황에서 나타나는 비판들(형식적 사업, 퍼주기, 관리되지 않는 사업, 시장형 사업을 비롯한 민간일자리사업 취약성 등)을 감안할 때, 사업단의 증가는 노인일자리사업 수행량 증가만큼 중요할 수 있다. 특히 시장형 사업에서는 사업단의 수가 새로운 사업 아이템 기획과 현실화의 지표이기도 하다.

최근 5년간 사업단의 변화를 개괄하면 다음 <표 5-2>와 같다. 사업단의 수는 지역별로 25.6개에서 33개로 약 7개가량 증가하였다(28.9% 증가). 1개 사업단당 사업량의 숫자는 45.6개에서 70.2개로 54.1% 증가하였다. 사업단당 사업량의 증가는 사업단 수의 증가에 비교하여 증가율이 두 배 가량 높다. 노인일자리사업 사업량 총수 증가에 주력하였다는 반증이라 할 수 있다. 주요한 수행기관 유형별로 살펴보면, 시니어클럽이 사업단 수가 5.8개에서 10.5개로 가장 크게 증가하였다. 사업단당 사업량은 36개에서 54개로 증가하였다. 지자체의 사업단 수는 오히려 약간 감소하였다. 하지만 지자체가 운영하는 사업단의 사업량은 가장 큰 규모인 212명이다. 대규모 공익형 사업 수행이 영향일 것이다. 종합복지관은 사업단 수나 사업단의 사업량 모두 증가가 크지는 않은 수준이다. 노인복지관과 대한노인회의 경우 지역 단위별로 사업단의 수는 1개 미만으로 증가하였으나 사업량의 규모는 각각 84%와 87%가 증가하였다.

〈표 5-2〉 2013년과 2018년 사이 노인일자리사업의 사업단 변화 양상

단위: 개

구분	2013년		2018년	
	사업단 수 평균	사업단당 사업량	사업단 수 평균	사업단당 사업량
시니어클럽	5.77	35.94	10.46	54.28
지자체	2.82	162.84	2.78	211.86
종합사회복지관	2.62	34.83	3.36	41.56
노인복지관	6.70	28.67	7.52	52.86
대한노인회	3.60	45.13	4.35	84.38
지역 전체	25.57	45.57	32.95	70.21

상기한 사업단의 수와 사업단당 노인일자리사업 수행량을 통해 확인되는 바는 시니어클럽이 ‘사업단 수’ 자체를 상대적으로 더 많이 증가시킨 것과 대조적으로, 노인복지관과 대한노인회는 ‘사업단당 사업량’을 상대적으로 더 증가시켰다는 점이다. 그러나 내실 있는 노인일자리사업 사업량의 증가, 특히 사업 특성상 공익활동에 비해 소규모로 운영되는 시장형 사업의 육성을 위해서는 사업단 당 사업량보다 사업단 수의 증가에 더 주목할 필요가 있다. 따라서 앞서 보았듯 수행기관 증설 중 특히 시니어클럽의 우선 확충 유인, 시장형 사업의 경우 사업단 수에 연동되는 전담인력 지원방식 마련, 평가와 환류 체계에서 사업단 수에 대한 비중 강화 등이 수행기관 확충 시 함께 고려할 과제가 될 수 있다.

### 3) 시니어클럽 설치와 노인일자리사업의 증대

현재 노인일자리사업 수행기관 중 노인일자리전담기관으로서 가장 중요한 역할을 수행하는 기관은 시니어클럽이다. 이에 최근의 노인일자리사업 증가와 수행기관 변화에서 시니어클럽의 상황을 분석하여 시니어클럽 설치의 효과를 살펴보았다. 현재 활용 가능한 시군구 지역별 수행기관의 사업량과 사업단 운영에 대한 기초선 정보가 2013년, 가장 최신의 정보가 2018년 실적이므로, 이 기간의 변화에 시니어클럽의 신규설치가 미친 영향을 가장 잘 보여줄 수 있는 사례는 2014년부터 2016년 사이에 설치된 경우라 할 수 있다. 그보다 나중에 설치된 시니어클럽은 설치 후 2년 이내이므로 그 설치효과가 사

업량에 충분히 반영되지 못했을 가능성이 있으며, 2013년 이전의 설치 효과는 이미 2013년 사업량에 반영되었을 것이기 때문이다. 분석결과를 도표화하면 <표 5-3>과 같다.

<표 5-3> 2014년과 2016년 사이 시니어클럽이 설치된 지역의 노인일자리사업 변화 양상

단위: 개

구분	2013년(시니어클럽 설치 이전)					2018년(시니어클럽 설치 이후)					
	사업 수행량	수행 기관	사업단	시니어클럽 수행량	시니어클럽 사업단	사업 수행량	수행 기관	사업단	시니어클럽 수행량	시니어클럽 사업단	
대도시	부산중구	530	4	18	-	-	1,013	4	29	283	11
	부산강서	555	4	19	-	-	1,118	4	38	560	15
	부산동래	1,055	4	27	-	-	2,335	5	45	731	15
	울산북구	563	3	12	-	-	1,187	4	23	572	11
	울산남구	1,404	5	24	-	-	2,106	8	43	527	11
중소 도시	충남당진	1,129	6	17	-	-	1,686	8	35	371	13
	경남창원	3,961	20	95	825	33	7,001	18	119	2,498	67
	충남논산	539	2	14	-	-	1,157	3	22	591	9
	충남보령	549	4	17	-	-	1,069	5	27	304	9
	충남천안	1,706	5	58	-	-	2,320	7	52	263	7
	전남순천	1,593	5	20	-	-	2,728	7	38	1,043	15
농어촌	전북임실	457	12	26	-	-	988	4	37	679	22
	강원화천	780	2	22	-	-	1,527	3	18	169	9
	충남예산	353	3	13	-	-	1,095	4	24	280	12
	충남태안	1,064	3	13	-	-	2,048	5	26	480	13
	충남청양	471	3	8	-	-	1,018	4	14	234	7
	전남보성	626	4	18	-	-	1,545	5	28	340	8
	경남거창	576	4	16	-	-	1,089	4	33	712	22

해당 기간 내에 시니어클럽이 설치된 지역들이 전체적으로 노인일자리사업 사업량이 증가한 것은 어찌하면 당연할 결과일 수 있다. 그런데 주목할 만 한 점은 노인일자리사업의 증가량만이 아니라 지역

내 사업단의 증가가 크게 부각된다는 것이다. 천안(노인복지관 운영 사업단 수의 급감)과 화천지역이 예외적이기는 하지만, 여기에서도 신설된 시니어클럽이 전체 지역에서 매우 비중이 큰 사업단 규모를 나타내고 있다.

시니어클럽의 추가로 자연스럽게 수행기관 수의 증가가 나타나기도 하지만 이는 차이가 크지는 않다. 통상 수행기관 수가 증가하지 않은 경우에는 시니어클럽이 추가되면서 지역별로는 기존 수행기관으로 역할을 하던 지자체가 빠져나가는 경우가 있고, 다른 (취약한)수행기관의 역할이 정리된 경우도 있다. 예를 들어, 임실군은 시니어클럽 설치 후 기타나 센터 등 소규모 수행기관의 역할이 정리된 경우이다. 거창군은 기존(2013년)에 대한노인회, 지자체, 노인복지관, 노인복지센터가 총 576개 규모의 노인일자리사업을 수행하였으며, 사업단 16개 중 8개가 노인복지관에서 운영되었다. 그러나 2018년에 노인복지센터가 수행기관에서 빠지고 기존 3개 사업단 48명의 사업량 대신, 22개 사업단의 712개 일자리가 신설된 시니어클럽에서 수행되고 있다.<sup>1)</sup>

창원은 시니어클럽이 없던 곳이 아니라 같은 기간 내에 기존의 2개소에서 3개소로 시니어클럽을 1개 추가로 증설한 경우이다. 그리고 이 경우에도 사업단 수와 사업량에 있어 매우 큰 증가를 나타내고 있다.

상기한 분석결과, 같은 기간에 신규로 설치된 다른 유형의 수행기관은 내용적으로 시니어클럽만큼의 노인일자리사업 확충 효과를 보여주지 못하고 있다. 특히 사업량의 증가는 나타나더라도 사업단 수의 증가나 전체 지역 수행기관으로의 파급효과는 시니어클럽에 미치지 못한다. 이는 노인일자리사업 전담기관인 시니어클럽의 확대를 수행기관의 확충(혹은 지정)에서 가장 우선적으로 도모해야 할 당위성이 경험적으로 드러난 것이라 할 수 있다. 아직 시니어클럽이 없는 노인일자리사업 수행지역은 94개에 달한다. 기존에 시니어클럽이 존재하는 지역인 경우에도 인구가 많은 지역은 창원의 사례처럼 추가 증설의 필요성도 존재한다. 이때 시니어클럽의 증설에는 재정이 소요되는 만큼 재정이 취약한 개별 지

10) 물론, 시니어클럽을 설치하면서 지자체를 비롯한 다른 유형의 수행기관이 역할을 줄이는 것은 바람직하지는 않다. 공익형 사업을 비롯하여 동일한 유형의 사업이라도 노인일자리전담기관이 운영하는 것이 내용적으로 더 바람직할 수는 있으나 기본적으로 시니어클럽 설치의 지역사회 내에서 더 다양하고 많은 노인일자리사업을 개발하여 수행하는 것을 목표로 삼는 것이다. 따라서, 시니어클럽 설치가 다른 수행기관을 대체하거나 공익형 사업을 주로 운영하기보다는 민간 일자리를 비롯한 새로운 일자리 사업영역을 확장하도록 해야 한다. 이는 시니어클럽 설치에 대한 중앙정부의 지원과 그 구체적 조건이나 방식을 설정하는 것을 통해 충분히 해결할 수 있을 것이다.



---

자체의 의지에 맡겨둘 것이 아니라, 중앙정부 차원의 보다 적극적인 유인체계를 고민할 필요가 있다.

### 3) 지역특성을 고려한 수행기관 확충

수행기관의 다변화라는 표현을 종종 쓰곤 한다. 이는 양적 확충만이 아니라 새로운 유형의 수행기관을 추가하여 확충하는 것을 의미하는 것이다. 그러나 이는 전국적인 차원에서 기존에 전혀 활동하지 않던 새로운 성격의 수행기관을 새롭게 창출하는 것만을 의미해서는 곤란하다. 반면, 지역적 차원에서는 수행기관의 다변화가 양적 그리고 질적 측면에서 상당히 필요하고 유효한 전략이다. 즉, 시니어클럽이 없거나 노인복지관이 사업에 적극적으로 참여하지 않는 지역에서는 이의 창출이나 확충이 (지역 사회 단위에서는) 다변화이고 중요한 과제일 수 있다. 물론 지역의 특성과 상황을 감안하는 융통성이 발휘되어야 하겠지만 전국적 차원에서는 균형을 맞추는 것이 각 지역 단위에서는 다변화의 전략과 상통할 수 있다.

노인일자리사업과 관련하여 도농 간 지역적 특성의 차이가 흔히 언급되곤 한다. 대표적으로 촌락 지역이 노인 인구의 비율은 높으나 노인일자리사업에 참여할 인원의 모집이나 확보는 더 어려운 여건이다. 촌락 노인들의 영농 등 경제활동과 관련되기도 하고, 후기 고령층이 많다는 점도 관련된다. 또한 촌락 지역은 인구대비 면적이 넓어 동일한 사업량을 감당하는 수행기관이더라도 더 넓은 지리적 범위에서 활동해야 한다. 그런데 노인 인구대비 노인일자리사업 참여자는 촌락 지역이 더 많이 설정되어 있다. 때문에 촌락 지역에서는 노인 인구의 증가에도 불구하고 노인일자리사업 참여자와 수요처 모두의 확충이 쉽지 않은 점이 있다. FGI 결과에서도 이런 점이 지적되곤 한다.<sup>2</sup>

또한 촌락 지역은 인구에 비해 상대적으로 면적이 넓어 이동 거리가 관리해야 할 지리적 범위가 넓다는 점이 문제가 되기도 한다. 이런 경우에는 특히 동일한 기존 수행기관에서 전담인력을 늘리는 것보다는 새로운 수행기관 증설의 욕구가 특히 부각되는 것이기도 하다.

아동을 대상으로 하는 드림스타트 사업의 경우 전국의 시군구를 대도시 자치구, 대도시, 중소도시, 촌락형으로 구분하여 사업모형을 제기하여 활용되었던 바 있다. 이는 단지 인구수나 행정적 측면만이

11) 촌락지역에서의 응답 결과 중 “8,600명 정도 되는데, 노인 인구가. 그중에서 1년에 우리가 소화하는 게 한 2,000명 넘어요. 거의 대부분 이제 누워계시는, 아파서 병원에 입원하시는 분 말고 숨만 붙어 있으면 다 시킨다고 봐야 되거든요...”은 현재 상황의 어려움을 잘 나타내 주고 있다.

아니라 아동 관련 인프라를 변수로 함께 투입한 군집 분석의 결과로 도출된 범주이었다. 노인일자리사업에서도 노인 인구수나 지역사회 형태에 따라 지역사회 유형을 구분하고 평균적인 의미에서의 수행기관 수와 유형을 제시할 수 있다. 물론 지자체와의 협의를 거쳐야 하지만, 수행기관, 특히 전담기관을 포함하여 표준치를 설정하고 이 확충이 이루어질 수 있도록 인센티브나 정책적 지원의 차등화 방안을 모색하여야 한다. 도시나 촌락 등 지역사회의 특성을 가리지 않고 동일한 방식의 전담인력 확충 혹은 수행기관 확충을 도모하는 것은 적절치 않을 수 있다.<sup>3)</sup>

지역유형별로 지난 5년간의 노인일자리사업과 수행기관의 변화에 대해 관련 현황을 간략히 정리하면 다음 <표 5-4>와 같다. 2013년에는 노인일자리사업 총량이 251,567개이고 수행기관의 총 수는 1,206개, 사업단은 5,855개였다. 2018년에는 노인일자리사업 총량이 466,978개, 수행기관의 수는 1,260개, 사업단의 수는 7,545개였다. 지역 유형과 무관하게 노인일자리사업 수행량은 크게 증가하였고 수행기관의 수와 사업단 수는 이에 미치지 못한 증가량을 나타냈다. 특히 수행기관의 수는 매우 적게 증가하였다.

12) 4장에서 나타난 지역특성에 따른 수행기관 유형별 숫자와 노인일자리사업 수행량의 도표 내용은 다음과 같다. 앞선 지역별 수행기관에 대한 분석에서 지역특성별로 수행기관별 숫자와 수행기관별 일자리 사업량은 아래 각주의 표와 같이 나타난 바 있다. 대도시 약 7개, 중소도시 약 6개, 농어촌 약 3개의 수행기관으로 도시지역은 약 2,500자리, 농어촌은 약 1,200자리의 노인일자리사업을 수행하고 있다. 지역을 가리지 않고 대한노인회는 1개 정도의 수행기관이 편성되어 있는 상수의 상황이다.

〈표 5-4〉 2013년과 2018년의 지역특성별 노인일자리사업 및 수행기관 변화 양상

단위: 개

구분	2013년				2018년			
	사업 수행량	수행기관 수	기관당 사업량	사업단당 사업량	사업 수행량	수행기관 수	기관당 사업량	사업단당 사업량
대도시	1,356	6.59	244.2	48.7	2,434	7.11	420.4	69.6
중소도시	1,332	5.90	247.0	42.1	2,475	6.23	440.3	62.6
농어촌	611	3.35	244.7	46.0	1,218	3.21	499.7	78.4
전체	1,097	5.27	245.3	45.6	2,039	5.50	453.8	70.2

반면, 특히 농어촌지역의 경우 사업수행량의 증가는 다른 지역과 유사함에도 불구하고, 수행기관의 수는 지역별 3.35개에서 3.21개로 평균적으로 감소하였다. 이 때문에 2013년의 경우 기관당 사업량이나 사

단위: 개, 명 (%)

지역특성	전체 수행기관 수	지역특성별 노인일자리사업 수행기관 유형별 분포 (비율)							
		시니어 클럽	지자체	종합사회 복지관	노인 복지관	대한노 인회	지역 문화원	노인복지 센터	기타
대도시	7.11 (100.0)	0.69 (10.97)	0.76 (12.74)	1.68 (19.60)	1.36 (22.78)	0.75 (10.76)	0.04 (0.64)	0.77 (8.95)	1.05 (13.56)
중소도시	6.23 (100.0)	0.90 (14.88)	0.61 (11.74)	0.62 (8.98)	1.51 (23.52)	1.06 (18.95)	0.08 (1.35)	0.57 (7.50)	0.88 (13.09)
농어촌	3.21 (100.0)	0.34 (13.17)	0.69 (26.70)	0.18 (4.70)	0.44 (13.33)	0.75 (24.00)	0.08 (1.85)	0.49 (11.06)	0.23 (5.19)
전체 평균	5.50 (100.0)	0.64 (13.02)	0.69 (17.10)	0.82 (11.02)	1.10 (19.85)	0.86 (17.96)	0.07 (1.29)	0.61 (9.17)	0.72 (10.59)

지역특성	전체 사업량	노인일자리사업 수행량 (비율)							
		시니어 클럽	지자체	종합사회 복지관	노인 복지관	대한노 인회	지역 문화원	노인복지 센터	기타
대도시	2434.37 (100.0)	607.67 (25.35)	375.81 (15.68)	272.20 (11.20)	485.84 (21.06)	267.89 (12.25)	2.20 (0.09)	127.39 (4.29)	295.37 (10.07)
중소도시	2475.35 (100.0)	830.56 (30.14)	368.40 (15.28)	91.12 (4.53)	467.04 (20.07)	448.08 (19.14)	9.04 (0.46)	75.68 (2.77)	185.44 (7.62)
농어촌	1218.16 (100.0)	256.04 (18.17)	423.91 (37.07)	36.53 (3.17)	103.55 (7.93)	305.26 (24.25)	3.73 (0.29)	65.25 (7.24)	23.90 (1.89)
전체 평균	2039.21 (100.0)	564.38 (24.55)	389.49 (22.74)	132.07 (6.26)	350.97 (16.31)	341.04 (18.60)	5.01 (0.28)	89.10 (4.77)	167.13 (6.50)

업단당 사업량이 지역 유형에 따라서 별 차이가 없었는데, 2018년에는 도시지역에 비해 농어촌지역이 현저히 높은 숫자를 나타내고 있다. FGI 결과에서 농어촌지역에서 사업증가와 관련하여 상대적으로 어려움을 더 많이 토로하였던 것도 이와 무관하지 않다.

한편, 도시지역에서는 시니어클럽과 지자체가 각각 주요 수행체계로서 역할을 하고 있다. 이들이 차지하는 사업량에서의 비중을 감안한다면, 시니어클럽이 없는 곳에서는 설치를 유도해야 한다. 노인복지관은 지역의 인구나 복지인프라 수준에 따라 1~2개가 수행기관으로 참여하고 있는데, 종합복지관은 대도시지역에서는 거의 2개, 중소도시에서는 0.6개 정도이다. 종합복지관 활용은 지역특성에 따라 크게 달라지는데 노인복지관과 종합복지관을 합쳐 최소 2개 가급적 3개가량의 수행기관이 편성되는 것이 상황에 부합할 것이다. 물론 해당 도시지역의 노인 인구의 크기 등에 따라 더 많은 수행기관이 필요할 수도 있을 것이다.

농어촌은 약 3개 정도의 수행기관을 보유한 지역이 많은데, 지자체와 노인회를 제외하면 나머지 모든 유형의 수행기관이 어느 것도 0.5개 즉, 2개 지역에 1개 수준도 활동하고 있지 못한 수준이다. 인구와 지역의 크기를 감안하여 (시니어클럽을 우선적으로 고려하되) 대규모의 농촌지역부터 기존 수행기관이 위치하지 않은 사각지대 지역에 대한 수행기관 배치에 주력할 필요가 있다.

결과적으로, 향후 노인일자리아업 사업량을 30% 가량 증가시킨다고 할 때 이 비율은 지역특성을 감안하여야 할 것이다. 예를 들어 농어촌지역은 사업증가량을 더 낮게 설정하거나 수행기관을 더 많이 증설하여야 하며, 향후 수행기관별 사업량이나 사업단별 사업량의 전체적인 평균이 도시지역보다 높지 않도록 관리해야 한다. 또한, 농어촌지역은 지자체와 대한노인회 이외에 시니어클럽이나 노인복지관, 종합복지관 중 반드시 하나의 수행기관을 확보하도록 유인하되, 가급적 시니어클럽이 설치될 수 있도록 하여야 할 것이다. 특히 인구가 상대적으로 많은 농어촌지역에서는 이를 필수사항으로 관철시킬 방법을 모색해야 한다. 관련하여, 시니어클럽 설치를 지방비에 의존하지 않도록 하는 방안이 마련되어야 할 필요도 있다.

도시지역의 경우, 농어촌지역보다는 상대적으로 많은 사업량 증가를 도모하도록 하여야 한다. 노인일자리아업 사업량과 아울러 수행기관 수와 사업단 수를 정책적으로 중요한 지표로 평가 등에서 관리

---

하여야 한다. 인구수에 따라 다양하겠지만 지자체와 대한노인회 이외에 최소한 5개 이상의 수행기관을 지역 내에 확보하도록 해야 하고, 이는 인구 규모에 따라 더 커지도록 해야 한다. 일정 인구 규모 이상 도시지역에서는 시니어클럽의 설치를 의무화할 수 있는 기제도 필요하다.

또한, 일견 눈에 띄는 부분은 종합복지관이 전국적 수에 비해 수행기관으로서의 역할은 작다는 점이다. 대도시지역에서 종합복지관을 많이 활용하고 있는 지역들이 있는 만큼 이는 다른 지역에서도 가능하게 하는 방안을 찾아야 한다. 하지만 이는 종합사회복지관의 기관 정체성과 관련해볼 때, 기관의 입장에서는 적극적이지 않은 것이 자연스러운 현상일 수 있다. 복지부 내 부서간 협의, 지자체 및 민간과의 협의를 통해 종합복지관의 노인일자리수행에 대한 정책적 판단이 필요하다.

지역특성은 도농 간 차이만은 아니다. 또 하나 가장 크게 부각되는 점은 노인일자리사업에 대한 지자체의 관심이다. 노인일자리사업에 대한 관심이 높으면 시니어클럽을 비롯한 전담기관의 설치나 자체적인 예산 투입 등의 측면에서 적극적이다. 거꾸로, 그간 관심도가 낮았던 지역은 수행기관(특히 노인일자리사업 전담기관)의 증편을 통해 노인일자리사업의 사업량과 품질을 제고할 여지도 그만큼 남아 있다고 볼 수 있다. 따라서 노인일자리사업 전담기관의 설치가 지자체의 ‘관심’ 혹은 ‘정책 의지’가 중요함에도 사실상 지금까지 이를 유도하기 위한 지원방안을 적극적으로 모색하지 않았던 중앙정부의 소극적인 태도에 큰 변화가 필요하며, 그 책임을 다할 것이 요구되는 상황이다.

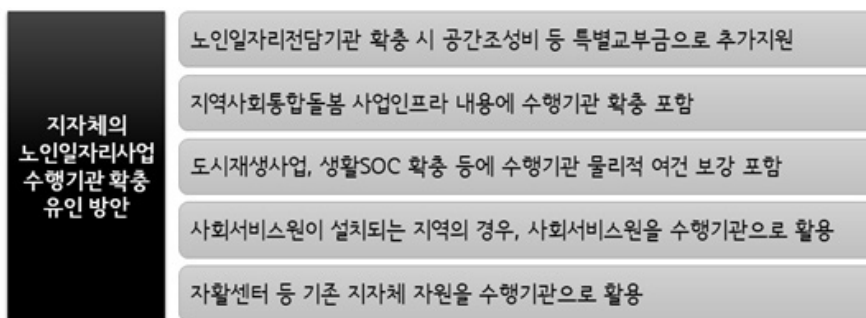
기본적으로 노인일자리사업의 총량은 현재도 지속적으로 늘어나고 있다. 이에 반해, 늘어나는 사업량을 감당할 새로운 수행기관이 될 수 있는 조직자원이 지역사회에 충분하지 않다는 점은 현실적인 제약이 되고 있다. 하지만 기존의 주요 수행기관 유형 중 종합사회복지관을 예로 들면, 아직 전체의 40%만이 노인일자리사업에 참여하고 있는 등 여지는 있다. 사업량 및 사업단 수 증대에 큰 기여를 하고 있는 시니어클럽을 확충하는 일도 지속되어야 할 부분이다. 여기에 더하여, 촌락지역에서는 사회적 경제 조직이나, 기존의 노인일자리사업 수행기관으로서는 비전형적이지만 농협이나 수협과 같은 성격의 조직도 수행기관으로의 인큐베이팅 과정을 거쳐 활용할 필요성이 있다. 최근에는 지역사회통합돌봄과 관련하여 새로운 인프라가 확충되고 있는데, 이 중 집합형의 케어안심주택 운영기관의 역할주체 사회서비스원 등도 노인일자리사업의 운영기관으로 확충을 도모할 수 있다. 오래된 논의이지만 지역자활

센터와의 연계방법이나 서울, 인천 등 지자체의 독특한 인프라 체계 역시 잠재적인 노인일자리사업의 수행기관 가능성에 대해 타진할 필요가 있다.

그러나 수행기관의 양적 확충을 위한 당위성이 저절로 지역사회 현장에서 관철되지는 않는 만큼, 이를 위한 정책적 수단이 활용되어야 한다. 지자체의 예산부담 등을 감안하면 다음을 제안할 수 있다.

첫째, 가장 중요한 시니어클럽 등 노인일자리전담기관 확충시 (시니어클럽 필요성이 높은 지역 등에 대해 차등적으로) 공간조성비 등을 특교로 추가 지원하는 방안, 둘째, 지역사회통합돌봄(커뮤니티케어) 관련으로 이루어지는 사업인프라 내용에 노인일자리 수행기관 확충을 포함시키는 방안, 셋째, 최근 발표된 도시재생사업의 새로운 유형(사회복지와 커뮤니티케어 관련)이나 생활 SOC 확충에 노인일자리사업 수행기관의 물리적 여건을 보강하는 내용을 포함시키는 방안 등도 검토할 수 있다. 넷째, 당장은 어렵더라도 사회서비스원이 설치되는 지역에서는 지역공통적 혹은 광역적 특성을 갖는 사업의 수행기관으로 사회서비스원을 활용하는 것도 가능하다. 끝으로, 지자체가 보유한 기존 자원으로서 자활센터를 부설 시니어클럽으로 활용하는 등 노인일자리사업에 연계하는 방안도 적극 고려할 필요가 있다.

〈그림 5-1〉 지자체의 노인일자리사업 수행기관 확충 유인 방안



지금까지 살펴 본 노인일자리사업 수행기관 확충의 쟁점과 대응에 대한 논의를 바탕으로, 수행기관 확충을 위한 전략의 기본방향을 제시하면 <표 5-5>와 같다

〈표 5-5〉 노인일자리사업 수행기관 확충 전략 기본방향

〈노인일자리사업 수행기관 확충 전략 기본방향〉

- ◎ 2021년 말까지 전국적으로 노인일자리사업 사업량을 현재보다 30% 확충하되, 수행기관의 수를 현재보다 15%확대(즉, 전담인력 확충과 수행기관 확충의 효과를 절반씩 도모)
- ◎ 지역특성별 수행기관의 종류와 양에 대한 표준적 과제를 도출
  - 농어촌지역은 최저기준으로 지자체와 대한노인회 이외의 수행기관을 1개 이상 확보
  - (일정 인구수 이상의) 도시지역은 지자체와 대한노인회 이외의 수행기관을 5개 확보
  - 지역의 (노인)인구 수에 비례하여 수행기관 추가증설을 지원한다.
- ◎ 수행기관이 (지역의 표준적 수에 비해) 상대적으로 부족한 지역을 중심으로 수행기관 수 확대
- ◎ 수행기관 증편의 일차적 초점은 노인일자리전담기관의 전국적 배치를 충분히 하는 것임
- ◎ 종합사회복지관 등을 수행기관으로 지정하여 활용하는 일은 시니어클럽 확충에 비해 후차적 방법으로 사용
- ◎ (특히 농어촌지역에서) 수행기관 증대는 지역사회 내 지리적 사각지대에 배치하는 것을 우선
- ◎ 시장형 사업 등에서의 전담인력 배치기준을 사업단 수와 연계하고 사업단 수의 증가를 유인
- ◎ 노인일자리전담기관 확충에서 동일한 기준이 아닌 '(+) 인센티브'를 적용한 중앙정부의 지원기준을 마련하고(이는 시장형 사업량과 연계 가능), 중앙정부의 평가나 관련 사업의 지원 등 수단을 활용

## 제2절 수행기관 다변화

### 1. 수행기관 다변화의 필요성

노인일자리사업의 늘어나는 사업량과 다양화된 수요층의 욕구에 대응하기 위해서는, 수행기관을 양적으로 확충하는 것에 더하여 새로운 유형의 수행기관 유입을 통한 사업 종류와 운영방식의 변화 역시 모색할 필요가 있다. 급격히 증가하고 있는 노인일자리사업을 수행하기 위한 일선 수행인프라가 부족한 상황 속에 기존 수행기관 유형만을 고집하기에는 자원이 극히 한정적이라는 점을 고려하면 더욱 그러하다. 이에 지역사회에서 활동하는 기관이나 조직 가운데, 현재 노인일자리사업 수행기관으로 역할을 하고 있지 않지만 그 성격과 활동영역에 있어 노인일자리사업과 접점이 있는 곳을 신규 수행기관으로 활용하기 위한 고민이 이루어지고 있다.

사회적 경제 영역의 다음의 맥락에서 일차적인 관심을 받고 있으며, 2017년 이재원 외의 연구 결과 등에서 노인일자리사업 전달체계 개편의 핵심적 과제를 시장혁신지향의 사회적 경제조직 활용으로 제시된 바 있다. 사회적 경제 기반의 조직들은 영리적 속성이 있는 동시에 사회적 책임성을 강조하고 추구한다는 측면에서 독특한 성격을 갖는다. 구체적으로, 이들 조직은 활동을 통해 지역사회 기반의 사회문제를 해결하거나 취약집단의 복지향상에 기여하는 일에도 높은 관심을 가지고 있다. 특히, 조직의 정체성 측면에서부터 고용과 노동취약집단의 일자리 제공에 대한 초점을 가지고 있으므로 노인일자리사업과 연계될 여지가 충분하다. 한편으로는 기존의 주된 노인일자리사업 수행기관이 가지는 노동관



---

계법 관련 쟁점이나 어려움들을 우회하기 위한 방안으로 사회적 경제조직들에 대한 관심이 높아지는 측면도 있다.

실제로, 소수이기는 하지만 사회적 경제조직 가운데 현재 노인일자리사업에 수행기관으로 참여하는 경우도 존재한다. 그러나 명확히 인식해야 할 점은 더 많은 사회적 경제조직을 노인일자리사업 수행기관으로 활용하는 것이 노인일자리사업 사업량의 양적 증대를 위해서는 큰 효과를 발휘하지 못할 수 있다는 점이다. 수십만의 노인일자리사업을 양적으로 확대해야 하는 국가적 사업목표가 몇 년 내 수행되어야 하는 상황에서, 대개 소규모로 운영되는 사회적 경제조직의 신규 수행기관 유입은 노인일자리사업 사업량 증가에 미미한 영향만을 가져올 것이라는 예측되기 때문이다. 노인일자리 종류의 다양성 측면에서 몇몇 좋은 사례를 만들 수 있는 정도라는 것이 현실적 판단일 것이다. 하지만 사회적 경제조직의 활용은 노인일자리사업의 다양성과 내실화를 위해 중요한 의미를 갖는다. 즉, 노인일자리사업의 비전과 관련된 혁신적 생태계를 조성해간다는 측면에서, 노인일자리사업에 질적으로 기여하는 부분이 강점으로 주목되어야 할 것이다.

## 2. 수행기관 다변화 관련 쟁점과 대응

### 1) 수행기관 진입의 현실적 걸림돌

상기 논의에도 불구하고, 아직까지 사회적 경제조직을 노인일자리사업 수행기관으로 활용하는 것이 쉽지는 않은 상황이다. 기존의 1,260개 수행기관 중 사회적 경제조직의 정체성이 전면화 된 곳은 단 몇 개에 불과하다. 그리고 이 역시 사회적 경제조직에서 노인일자리사업 수행기관으로 새로 '진입'하였다 기보다는 기존 노인일자리사업 수행기관이나 관련 사업단이 사회적 경제조직으로 '진출'한 것이라 할 수 있다. 앞서 본 연구에서 기술한 사회적 경제조직 실무자 FGI 결과에서도 이러한 어려움이 잘 드러나고 있다. 구체적으로, 노인일자리사업을 수행하기에 행정적인 부분이 까다롭고, 사업방식이 제한되어 있으며, 대부분의 사회적 경제조직들은 참여자 규모가 작기 때문에 어느 정도의 규모가 있어야

가능한 노인일자리사업을 진행하기에 사실상 한계가 있는 점 등이 보고되었다. 예를 들어, 노인일자리 사업 수행 현장에서는 기본적으로 150명 이상의 노인일자리 참여자를 관리하고 있어야 실효성 있는 전담인력 지원을 받을 수 있다. 소위 경제활동으로 인정받기 어려운 노인을 대상으로 대규모 활동을 전개하기에는 대다수 사회적 경제조직들의 규모가 작고 영세하다. 이에 대해 FGI 참여자들은 개별 사회적 경제 조직이 아닌 협회나 중간지원조직 차원에서의 결합이 차라리 어울릴 것으로 지적하기도 하였다. 지역사회의 사회적 경제조직 입장에서는 노인일자리사업 수행기관으로 참여하는 것이 크게 ‘이득’이 되지 못하고 있는 것이다.

그중에서도 사회적 경제조직이 노인일자리사업 수행기관으로 진입할 때 가장 큰 장벽으로 꼽는 행정업무와 관련하여, 수행기관 신청양식과 수행기관 심사표를 살펴보면 각각 <그림 5-1>, <그림 5-2>와 같다. 2019년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내(보건복지부, 2019)에 따르면, 수행기관의 기본요건은 “중앙정부 및 지방자치단체에 등록된 비영리 단체 또는 기관, 사회적 경제조직으로서 노인일자리 및 사회활동 지원 사업에 참여하고자 하는 경우 관련 자료를 해당 지방자치단체에 제출”하는 것으로 되어 있다. “시니어클럽, 노인복지관, 노인복지센터, 대한노인회, 사회복지관, 지역자활센터, 노인보호전문기관, 지방문화원, 지역 NGO, 지자체 전담기관 등으로 운영안내 통보일 현재 4대 사회보협의 적용을 받는 기관”으로 한정된다. 인력파견형 사업단을 운영하는 수행기관은 직업안정법 제18조에 따라 국내 무료직업소개사업을 수행하기 위해 특별자치도지사 시장 군수 및 구청장에게 신고하여야 한다. 또한 종교시설(교회, 사찰 등), 임의 단체(동호회 및 전우회, 부녀회 등), 경로당은 수행기관 지정에서 제외”한다고 규정하고 있다.

사회적 경제조직의 입장에서 기본적으로 수행기관 진입이 가능한 하지만, 제반 행정이 상당히 까다롭게 느껴지고 실익을 찾기 어렵다. 신청서를 제출하면, 지방자치단체가 심사를 하는데 <그림 5-2>의 수행기관 선정심사 기준표를 활용, 지역별 노인일자리 및 사회활동 지원사업 위원회를 개최하여 사업수행 적격성을 심사하여 선정한다. 지방자치단체는 수행기관 선정 시 사업수행능력 및 유사사업 추진경험, 담당인력 유무 등 고려하도록 되어 있고, 최소 사업실무자 2인 이상 배치 가능한 기관을 선정(회계와 재무담당자 분리)하며, 제출된 사업계획서를 심사하여 고득점 기관 위주로 수행기관을 선정한다.

지자체의 입장에서도 규모가 작은 조직을 신규 수행기관으로 선정하는 데 부담을 느낄 수 있다. 민간 위탁 수행기관 지정신청 및 위탁계약 절차를 거쳐야 하는데 이 역시 행정적 부담이 된다.

**서식 1-2호 노인일자리 및 사회활동 지원사업 민간위탁 수행기관 지정신청서**

**노인일자리 및 사회활동 지원사업 민간위탁 수행기관 지정신청서**  
- 민간위탁 기관용(지자체 제외) -

- 설립목적 및 주요연혁**
  - 신청기관의 주요한 연혁 간략히 작성(조직 mission과 vision있는 경우 기입)
- 조직 및 직원체계(조직도 및 현황표로 제시)**
  - 조직은 각 직위별, 부서별 구성형태를 조직표로 작성
  - 직원현황은 직위, 인원 현황을 중심으로 현황표로 작성
- 주요사업 내용**
  - 기관에서 현재 실시하고 있는 사업내용을 간략하게 정리하여 주요 내용 기술

사업부분	사업내용
- 노인일자리 및 사회활동 지원사업 추진 경험(최근 3년간)**
  - 노인일자리 및 사회활동 지원사업 참여경험이 있을 경우, 연도별 사업 추진실적 기입

년도	사업유형	사업명	배정인원(명)	배정예산(원)	주요성과
2018					
2017					
2016					

  - ※ 주요성과는 일자리 창출실적, 해당연도 만족도조사결과 및 주요 평가내용 등 간략기술
  - ※ 노인일자리 및 사회활동지원 추진실적이 전무한 신규기관은 유사사업 수행결과 기술
- 기관 약도**
  - 주변의 큰 건물을 중심, 교통편 기록

자료: 보건복지부(2019), 2019년도 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내



---

앞서 언급한 바와 같이, 사회적 경제조직은 특히 민간일자리 부문의 일자리를 확충하고 다양화하는데 있어서 중요한 정책적 수단이다. 또한, 노인일자리사업을 정책적으로나 지역사회 현장에서 다른 관련 분야와 연결 짓는 도구로서도 중요한 의미를 갖는다. 최근 지역사회통합돌봄, 이른바 커뮤니티 케어 사업이 중요한 정책적 화두이다. 2019년 현재 16개의 시범선도사업 지역이 선정되어 있으며 이 예산도 추경 등을 통해 확보되어 있다. 커뮤니티 케어 시범사업은 대부분의 지역에서 노인을 초점대상으로 하고 있다. 커뮤니티 케어의 한 내용으로서 자활과 일자리 영역이 포함되어 있기도 하고, 돌봄을 제공하는 돌봄 경제의 활성화라는 측면에서도 지역사회의 사회적 경제조직의 관심이 높아져 이 역시 노인일자리사업과의 연계가 가능하다. 하지만, 현재의 노인일자리사업 수행기관 활용방식으로는 사회적 경제조직이 노인일자리사업의 ‘양적’ 확충에서 당장 수량적 효과를 거두기는 쉽지 않다. 사회적 경제조직을 노인일자리사업 수행기관으로 적극적으로 활용하는 계획은 수행기관의 ‘질적’ 측면에서의 다변화 수단이다. 수량적 의미에서가 아니라 시장형 사업, 노인일자리사업의 혁신적 성격을 도모하는 것과 같은 질적 측면에서의 확충과 다변화 전략으로 사회적 경제조직 활용이 모색되어야 한다. 아울러, 노인일자리사업의 현재 수행기관 관련 행정체계나 사업 방식에 혁신적 개편을 이룬다면 사회적 경제조직들이 사업 수행기관으로 참여할 가능성은 높아질 것이다.

## 2) 수행기관 다변화를 위한 과제

사회적 경제조직을 수행기관으로 유인하기 위해서는, 사회적 경제조직 그 자체만을 표적으로 하기 보다는 수행기관 지정과 활용방식 등 노인일자리사업 운영체계의 전반에서 개방성을 가지고 몇 가지 유연한 변화를 모색하여야 한다.

첫째, 사회적 경제조직은 물론 현재 수행기관이 아닌 유형의 지역사회 기관이나 조직에서 노인일자리사업 수행기관으로 진입할 때, 행정적 요건이 장벽이 되지 않도록 이에 대해 교육하고 인큐베이팅하는 체계가 요구된다. 이는 지역 단위별로 이루어지는 것이 가장 적절할 수 있으나 실질적으로 지자체가 이러한 역할을 수행해 줄 것으로 기대하기 어려운 만큼, 지역별로 이 역할을 수행할 지원체계를 구성하는 것이 필요하다. 재정과 효율성 측면에서, 이를 위한 별도 조직의 신설보다는 한국노인인력개발

원 지역본부를 중심으로 해당 기능을 수행하는 것을 우선적으로 검토하는 게 바람직해 보인다. 이러한 체계가 분명히 구축되었을 때 보다 다양한 새로운 수행기관이 적극적으로 노인일자리사업에 진입할 수 있으며, 이는 사회적 경제조직과 기타 노인 인력 활용과 관련된 전반에 유용하게 기여할 것이다. 기존에 수행기관 선정 후 수행기관이 예산을 지원받아 사업을 전개하는 방식만이 아니라, (사회적 경제조직을 포함하여) 수행기관이 없거나 수행기관이 아닌 관련 사업을 노인일자리사업과 연계시키고 육성하는 방식의 사업 운영체계를 구축할 수 있기 때문이다. 따라서 수행기관 다변화를 위해서는 수행기관 인큐베이팅(특히 행정적 분야)과 노인일자리 수행을 위한 교육 등을 담당할 지역단위 체계가 필수적으로 마련되어야 한다.

둘째, 기존의 개별 기관별로 수행기관이 설정되어야만 하는 방식에 대해 전향적인 변화를 모색하여야 한다. 즉, 개별 사회적 경제조직이 아닌 협회나 지역 네트워크 단위 등 연합체의 활용을 통해 수행기관으로 참여할 수 있는 방안이 마련되어야 한다. 예를 들어, 수행기관으로서의 참여방식이 개별사업의 구체적 운영관리만이 아니라 지역 단위에서 아이템을 개발하고 기획하여 다수의 기관이 함께 참여하는 것(R&D 파트너로서의 수행기관)도 가능할 수 있도록 하고 이를 지원할 수 있어야 한다. 수행기관 선정 기준에서도 단지 수행기관 자격에 사회적 경제조직을 포함하는 형식적 조치 이상의 적극적 유인기제(예를 들어, 공공성 수준, 지역돌봄경제 기여도 등의 반영)를 만들어야 한다. 그러나 보다 근본적인 측면에서, 행정적으로 고정된 ‘직접적 수행기관이 없는 노인일자리사업의 운용’이 가능한 방식을 마련하여야 할 것이다.

셋째, 기존 사회적 경제조직이 노인일자리사업을 수행할 경우, 소규모의 노인일자리 운영이거나 혹은 다른 (연령대) 일자리와 결합된 사업운영일 개연성이 높다. 예를 들어, 지역자활센터의 경우에도 노인이 주된 참여 인구집단이 아니다. 이에 대해 “노인 1인당 금액 지원”이 아닌 예산 지원방식의 다양화를 모색할 필요가 있다. 고령자친화기업 사업과 마찬가지로, 사업을 기초로 다양한 인센티브를 제공하는 지원방식의 결합도 고려할 수 있다. 노인일자리사업을 독자적이고 독립적인 사업으로서만 위치지우는 것이 아니라, 다양한 일자리나 지역공동체 사업 내에 함께 작동하도록 만드는 것이 방안이 될 수 있다. 이는 동시에 지역 단위에서 여러 관련 사업의 지원을 함께 묶어 활용할 수 있는 방안을 제기하는

---

것이기도 하다.

이와 관련하여, (직접적으로 수행기관에 대한 이슈는 아닐 수 있으나) 노인일자리사업을 기획하는 중앙정부 주관의 체계와 지자체의 주관 체계 간 연계성을 고도화할 필요성이 제기되는데, 노인일자리 사업을 집행하는 책임은 지방자치단체에게 있는데, 많은 경우에 이 사업이 중앙정부의 소관 사업으로만 인식되어서 지방자치단체는 단순 집행에만 매몰되는 경향이 있다. 이는 분명히 노인일자리사업의 내실화에 장애 요인이 되고 있다. 지방자치단체는 많은 경우에 노인일자리사업의 기획이나 개선을 위한 ‘최선’의 노력을 경주할 동인을 가지지 못한다. 지방자치단체는 노인일자리사업이 아닌 자체적인 ‘브랜드’를 가지고 관련 사업을 운영하는 것에 초점을 두는 경우도 있다. 서울의 50+재단 및 센터와 보람일자리사업, 부산의 장노년일자리지원센터와 50+ 부산포털 등이 대표적이다. 한국노인인력개발원과 광역본부 등은 지방자치단체의 입장에서는 유기적으로 협력해야 할 체계임에도 ‘중앙정부의 라인’으로 간주하여 거리를 두는 것이 현실이기도 하다. 중앙정부가 먼저 각 지방자치단체의 노인일자리와 관련될 수 있는 체계들과 협력하는 방안을 모색해야 한다. 기본적으로 사업의 브랜드를 지방자치단체에 내어주고라도 노인일자리 관련 사업이 늘어날 수 있도록 지원해야 한다.

넷째, 일선 지자체의 입장에서 효율적인 관리는 아닐 수 있으나 사회적 경제조직 대부분이 소규모라는 점을 감안할 때, 전담인력을 기존 150인당 1인과 같이 대규모 인력관리인 경우에 만 지원하는 것에서 벗어나 지역에서 육성하려는 선도적 사업의 경우에도 지원할 수 있도록 그 배치기준을 다양화하여야 한다. 아울러 소규모의 조직을 수행기관으로 다변화하기 위해서, 교육공간과 같은 장소나 물리적 여건을 공유하거나 지원하는 노력이 지역 단위에서 활성화되어야 한다. 앞서 언급한 인건비 지원, 전담인력 지원 등의 지원기준이 모두 행정적으로 그 규모에 연동되도록 되어 있는데, 수행기관 다변화를 위해서는 인건비 전담인력, 초기투자비, 인큐베이팅 등 노인일자리 관련사업의 다양한 인센티브와 지원이 결합되어 소규모 육성에 활용될 수 있도록 해야 할 것이다.

마지막으로, 노인일자리사업전담기관이 아닌, 특히 노인대상 사업이 조직의 기본 정체성이 아닌 기관들을 노인일자리사업 수행기관과 동일한 활동을 하도록 하기 위한 유인 기제의 문제가 쟁점이 될 수 있다. 사회적 경제조직, 자활센터, 종합사회복지관, 혹은 지역사회의 일자리나 고용과 관련된 각종 체

계 등의 경우가 이와 관련된다. 예를 들어, 종합사회복지관의 경우 전국적 분포로는 노인복지관보다 많은 수를 차지하고 있으나 대도시지역을 제외한 다른 지역에서는 종합사회복지관의 노인일자리사업 수행기관으로서의 역할은 상당히 취약하다. 이 역할 정도를 확대하는 문제의 전략적 판단여부는 노인일자리사업 수행기관 다변화 측면에서 여전히 남아있는 이슈이다. 만약 이를 적극적인 활동 기제로 유인하고자 한다면, 보건복지부 내의 종합사회복지관에 대한 부서의 정책과 노인일자리사업을 담당하는 부서 간의 정책적 협의나 공조가 전제되어야 한다. 마찬가지로 고용 관련 조직이나 사회적 경제조직 등과 노인일자리사업의 연계성을 높이기 위해서는 중앙정부 차원에서부터 부처 간 혹은 부처 내 부서 간 정책협력이 중요한데, 이는 아직 내실성을 개선해야 할 여지가 많이 남아있다. 이 같은 방안의 쟁점은 사회서비스원, 농협이나 축협 등을 수행기관으로 모색할 때도 유사하게 제기될 수 있다.

결국 사회적 경제조직을 중심으로 제기되어 온 노인일자리사업 수행기관 다변화 전략은 기존의 노인일자리사업 수행기관이 아닌 형태에서 출발하는 노인일자리 관련 활동을 노인일자리사업과 연계시켜 활성화하려는 ‘보다 넓은 범위’의 다변화와 유연화 전략에 포괄시키는 것이 필요하다. 이상 살펴본 왔던 노인일자리사업 수행기관 다변화에서의 기본적인 과제들을 감안하여 중요한 전략을 도출한다면 <표 5-6>과 같다.



---

〈표 5-6〉 노인일자리사업 수행기관 다변화 전략 기본방향

〈노인일자리사업 수행기관 다변화 전략 기본방향〉

- ◎ 사회적 경제조직을 통한 노인일자리사업 수행기관 다변화는 사업수행량이라는 양적 측면보다 노인일자리사업 혁신과 새로운 생태계 창출이라는 질적인 측면에서 우선 도모
- ◎ 사회적 경제조직 등의 노인일자리사업 수행기관 신규 진입시 장벽이 되는 행정적 제한을 극복하기 위해, 인큐베이팅 체계를 지역별로 편성. 단, 이 역할을 지자체에게 추가적 부담으로 부과하지 않음
- ◎ 노인일자리사업 수행기관의 요건과 행정체계는 예산책임성이 크게 훼손되지 않는 범위 내에서 완화
- ◎ 개별 기관이 아닌 협회나 공동 네트워크 참여로 노인일자리사업 수행기관 역할이 가능하도록 모색
- ◎ 노인일자리사업 수행기관에 대한 지원에서 노인 1인당 정해진 금액 지원, 사업 대규모 인원 당 전담인력 지원 방식을 시장형 방식이나 소규모 조직체의 진입과 활동에 유리하도록 유연화
- ◎ 다양한 일자리 관련 사업과 노인일자리사업의 연계성을 높이며, 각 사업의 지원을 묶어서 예산을 활용할 수 있도록 허용
- ◎ 노인일자리사업과 지자체별 고유브랜드 사업 단 연계성을 고도화하도록 중앙정부와 지자체가 협의
- ◎ 노인일자리사업과 관련하여 복지나 일자리 관련 업무를 수행하는 중앙정부의 부처별 부서별 협력수준을 고도화

## 제3절 수행기관 지원조직

### 1. 수행기관 지원조직의 필요성

수행기관의 업무과중 문제는 노인일자리 수의 목표량에 비해 일자리 사업을 수행하는 기관이 양적으로 부족한 현실에 기인한다. 수행기관의 수 또는 인력의 증가가 해결 방안의 하나일 수 있으나 유사한 역량을 지닌 수행기관의 병렬적 확산은 수요자의 욕구에 맞는 노인일자리사업 다양화 등을 실현하는데 어려움을 겪는 수행기관의 역량부족 문제를 해결하는 데 한계가 있다. 오히려 개별 기관에서 수행하기에 높은 전문성이 요구되고 업무부담을 높이는 특수 기능을 개별 기관으로부터 분리하여 이를 지원하는 조직을 새로이 구성하는 방안이 개별 기관의 업무부담 완화는 물론 업무의 전문화에 긍정적일 수 있다.

#### 1) 수행기관 양적 증가의 한계

앞서 설명한 바와 같이, 수행기관의 업무부담 완화를 위한 개선방안의 조사결과에 의하면 담당인력의 보강(55.4%), 담당인력의 역량강화(21.6%), 타부서협력 및 지원(9.5%)이 최우선 과제로 나타났다. 특히 담당인력의 역량강화에 대한 욕구는 농어촌지역의 수행기관과 100인 이하의 소규모 수행기관에서 높게 나타났으며, 타부서와의 협력 및 지원에 대한 욕구는 중소도시지역의 수행기관과 100인 이하의 소규모 수행기관이 높은 것으로 조사되었다.

---

이 중 담당인력의 보강은 수행기관의 인력 충원이나 수행기관의 양적 증가를 통해 해결할 수 있다. 그러나 담당인력의 역량강화와 타부서와의 협력 및 지원은 수행기관의 수를 증가하는 양적 확대만으로 수행기관의 업무부담을 완화하는 데 한계가 있다는 것을 의미하며, 동시에 담당인력의 역량강화와 업무 지원을 담당할 수 있는 새로운 조직의 필요성을 시사한다.

수행기관의 업무부담 대비 업무량의 적정성에 관한 조사결과에 의하면, 참여자 관리와 참여노인의 선발 및 교육은 업무량의 적정성에 비해 실제 업무를 수행하는 부담이 과도한 것으로 나타났다. 일자리 사업에 참여하는 노인을 관리하고, 사업에 참여할 노인을 선발하고 교육하는 일에 업무부담이 집중되어 있음을 뜻한다.

일자리 참여노인을 관리하는 업무는 수행기관별로 자기 기관의 일자리 사업에 참여하는 노인만을 대상으로 한다. 따라서 수행기관의 수를 증가하는 것은 기관별로 담당해야 하는 참여노인의 수를 줄여 수행기관의 업무부담을 감소할 수 있다. 일자리 사업에 적합한 역량을 지닌 노인을 선발하고 사업 수행에 필요한 역량을 교육하는 일 또한 수행기관의 양적 확대를 통해 수행기관의 업무 부담을 완화할 수 있다. 그러나 참여노인을 선발하고 적합한 일자리로 연계하며 적절한 교육을 제공하는 일은 업무 효율성 차원에서, 수행기관의 양적 확대를 통해 기대할 수 있는 효과가 제한적이며 이는 수행기관의 증가 외에 추가적인 조치가 필요함을 시사한다.

일자리 사업을 기획하고 수요처를 발굴하는 일은 업무의 적정성에 비해 실제 업무량이 오히려 부족한 것으로 조사되었다. 이는 참여노인을 교육하고 관리하는 업무량이 과도하기 때문에 상대적으로 기획과 수요처 발굴 업무에 투입할 수 있는 시간과 자원이 부족한 때문일 수 있다. 그러나 기획과 수요처 발굴의 업무량이 업무의 적정성에 미치지 못하는 또 다른 이유는 수행기관이 사업기획과 수요처 발굴에 필요한 전문적 역량을 갖추지 못한 데 있다. 이는 개별 수행기관을 양적으로 증가시키는 것만으로 급속히 증가하는 노인 일자리 사업의 규모를 감당하는 데 한계가 있음을 뜻하며 개별 수행기관의 역량으로는 담당하기 어려운 특정 업무를 지원할 수 있는 방안이 모색되어야 할 필요성을 강조한다.

## 2) 새로운 주체의 참여 유도를 위한 인큐베이팅 부재

살펴본 바와 같이 노인복지관, 시니어클럽 등 전통적인 일자리 사업 참여 주체의 증가는 적지 않은 한계가 있기 때문에 일자리 사업에 참여할 수 있는 새로운 사회조직을 찾으려는 노력이 지속되어 왔다. 사회적 경제조직은 일자리 사업과 목적의 유사성이 높고 소수나마 일자리 사업에 참여한 경험이 있다는 점에서 가능성이 높은 주체로 주목되고 있다. 그러나 실질적으로 사업 참여를 통해 사회적 경제조직이 취할 수 있는 구체적인 이익이 뚜렷하지 않은 상황에서 사회적 경제조직의 자발적 참여를 기대하기는 쉽지 않다. 더욱이 일자리 사업 참여 기관에 요구되는 다양한 조건은 사회적 경제조직의 일자리 사업 참여를 억제한다.

따라서 사회적 경제조직 등 새로운 주체의 일자리 사업 참여를 촉진하기 위해서는 잠재적 참여 주체가 수행기관에 요구되는 역량을 충족할 수 있도록 인큐베이팅 하는 노력이 요구된다. 일자리 사업에 진입할 새로운 참여 주체의 양육을 지원하는 인큐베이팅은 다각적이고 강도 높은 개입을 필요로 하기 때문에 전문성이 높은 전담 조직을 필요로 한다.

### 3) 업무 효율성의 증가

사업기획단계와 집행단계에서 개선되어야 할 우선 과제에 대한 조사결과 또한 수행기관의 수를 증가하는 것만으로 노인일자리사업의 역량과 효율성 증가에 한계가 있음을 드러낸다. 사업기획단계에서 가장 우선되어야 할 개선사항은 지역의 특성과 수요를 고려한 사업기획으로 나타났다. 그러나 지역적 특성과 수요를 고려한 사업기획은 지역사회분석 등 직무에 요구되는 전문성의 정도가 높아 개별 기관에서 효과적으로 수행하는 데 한계가 크다.

사업집행단계에서 가장 먼저 개선해야 할 사항은 직무능력에 기반한 참여노인의 선발인 것으로 나타났다. 노인일자리사업의 구조적 문제를 진단한 연구(신유미 외, 2019)에서도 참여노인은 자신의 역량이나 욕구에 조응하지 않는 일자리를 소개받거나, 기관이 제안하는 일자리의 다양성이 낮아 현실적으로 일자리 선택의 가능성이 없다는 점을 문제로 지적하고 있다.

참여노인의 풀을 확보하고 관리하는 일자리 수요자 관리와 사업모델을 개발하고 일자리를 창출하는 일자리의 공급은 주로 개별 수행기관을 단위로 이루어진다. 수행기관의 역량에 따라 노인에게 제공할

---

수 있는 일자리가 결정됨에 따라 희망 일자리에 대한 노인의 욕구와 경험은 충분히 고려되지 못하고 수행기관의 여건에 따라 일자리가 배정되는 불합리한 상황을 야기한다. 참여노인은 일자리에 대한 개인의 전문성이나 희망과 무관하게 일자리 사업을 위해 처음 진입한 수행기관이 어떤 곳인가에 따라 향후 연결 가능한 일자리가 결정되는 문제에 노출되게 된다. 따라서 직무에 적합한 역량을 지닌 참여노인을 찾고 연계하는 일은 수행기관별로 이루어질 경우 연계의 적절성에 의미 있는 개선을 기대하기 어렵다.

이와 같이 사업기획단계와 사업 진행단계에서 우선 개선되어야 할 사안들은 개별 수행기관의 범위를 벗어난 문제들로, 개별 수행기관의 경계를 벗어나 범지역적 수준의 접근이 필요함을 시사한다. 따라서 수행기관을 단위로 수행하는 데 한계가 있는 업무를 담당하고, 일정한 지역 단위에서 수행기관을 지원할 수 있는 효과적인 방안이 모색되어야 한다.

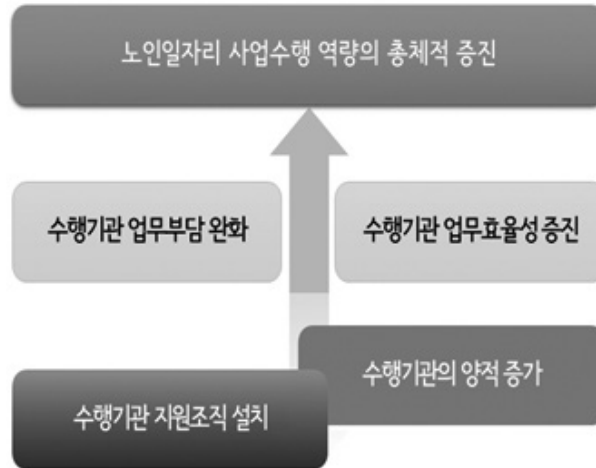
## 2. 수행기관 지원조직의 설계

### 1) 수행기관 지원조직의 목적

수행기관 지원 조직(가칭)의 설치는 노인일자리사업의 확대에 조응한 사업 수행 역량의 총체적 증대의 요구를 배경으로 한다. 앞서 사업 수행의 총체적 역량을 확대하는 주요 방안으로 일자리 수행기관의 양적 확대를 제안했으나 이는 증가하는 수행역량이 추가된 수행기관의 수 이상을 넘어설 수 없었다는 한계를 갖는다. 그나마 재정적, 행정적 부담으로 수행기관의 수를 크게 증가하는 것이 현실적으로 쉽지 않다는 점을 고려하면 노인일자리사업의 환경변화에 적절히 대응하기 위해서는 수행기관의 양적 증가와 더불어 수행기관의 역량을 배가할 수 있는 추가적 방안이 모색되어야 한다.

이와 같은 배경에 근거한 수행기관 지원조직의 설치의 사업 수행기관의 단순 증가만으로 기대하기 어려운, 즉 수행기관의 경계를 초월한 역량증가의 통합적 지지 기반을 구축함으로써 첫째, 수행기관의 업무부담을 완화하고 둘째, 수행기관 업무수행의 효율성을 증진하여 변화하는 노인일자리사업의 정책 환경에 조응하는 노인일자리사업 수행역량의 총체적 증진을 목적으로 한다.

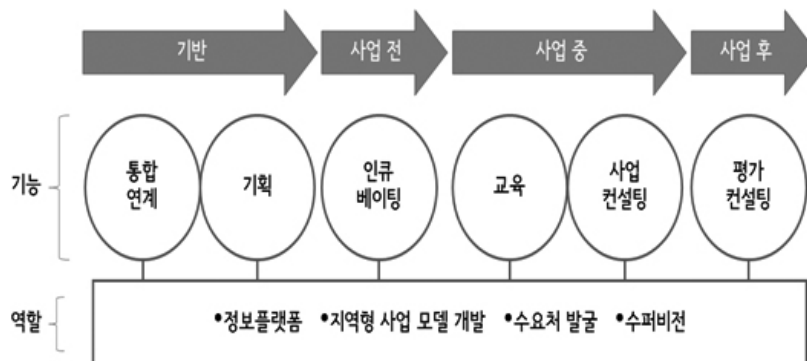
〈그림 5-3〉 수행기관 지원조직 설치 효과



## 2) 수행기관 지원조직의 기능과 역할

아래 〈그림 5-4〉는 상기한 수행기관 지원조직의 필요성과 목적에 따라 그 기능과 역할을 도식화한 것이다. 각 내용을 상술하면 다음과 같다.

〈그림 5-4〉 수행기관 지원조직의 기능과 역할



---

### (1) 수행기관 지원조직의 기능

수행기관 지원은 기획, 인큐베이팅, 교육, 통합 및 연결, 컨설팅 및 수퍼비전의 기능을 수행할 수 있어야 한다.

#### ① 기획

노인일자리사업은 일자리 수요에 대한 지역의 특성, 지역 노인의 특성, 지역 내 수행기관의 특성 등 다양한 차원의 지역적 특성을 반영해야 한다. 그러나 실태조사에서 확인되는 바와 같이 수행기관은 인적자원의 제한으로 지역의 특성을 반영한 사업모델을 구상하고 기획하는 데 한계가 있다.

수행기관 지원조직은 지역사회 노인 인구의 특성과 욕구, 지역 내 산업구조 및 시장 상황을 분석하고 이를 토대로 지역에 최적화된 노인일자리사업을 창조하는 기획 주체로 기능함으로써 역량의 한계에도 불구하고 기획업무의 부담을 온전히 떠 안아온 수행기관의 업무부담을 줄이고 업무 효율성을 높인다.

#### ② 인큐베이팅

노인복지관, 시니어클럽 등 전통적인 일자리의 사업 참여 주체를 중심으로 수행기관의 수를 증가시키는 것은 한계가 명확하기 때문에 마을기업, 협동조합 등 다양한 사회적 경제주체를 일자리 사업의 수행기관으로 포섭할 필요가 있다. 특히, 노인일자리사업과 일자리의 창출이라는 동일한 목적을 갖고 있고, 노인 인력을 활용한 사업을 운영한 경험이 있다는 점에서 사회적 경제주체가 노인일자리사업에 참여하는 것은 가능해 보인다. 그러나 현실적으로 사회적 경제주체가 노인일자리사업에 참여하기 위해서는 다양한 차원의 지원이 필요하다.

수행기관 지원조직은 일자리 사업에 참여하려는 사회적 경제주체를 지원하고 수행기관으로 성장하도록 돕는 인큐베이팅을 담당해야 한다. 인큐베이팅의 주요 내용은 먼저 홍보를 통해 참여의사가 있는 사회적 경제주체를 모집하고, 수행기관에 요구되는 요건을 충족할 수 있도록 지원하고, 수행과정을 모니터링하고, 발견된 문제나 호소하는 어려움을 해결하도록 지원하는 것이다.

사회적 경제주체가 일자리 사업에 참여하는 것을 어렵게 하는 장애요소의 하나는 행정적 업무이다. 노인일자리사업에 참여하기 위해 기관이 따라야 할 행정적 절차는 단순하지 않다. 사회적 경제조직은 요구되는 행정적 절차의 복잡함과 경직성으로 인해 일자리 사업의 참여를 주저한다. 이와 같은 문제를 고려해 수행기관 지원조직은 인큐베이팅을 통해 사회적 경제조직이 일자리 사업에 필요한 행정력을 갖추 수 있도록 지원할 필요가 있다.

사회적 경제주체는 노인일자리사업이 요구하는 물리적 조건 또한 충족하기 쉽지 않다. 예컨대 일정 크기 이상의 공간을 확보해야 하는 일자리 사업의 조건은 사회적 경제 주체에게 사업 참여를 포기하게 하는 부담 중 하나이다. 수행기관 지원조직은 인큐베이팅을 통해 사회적 경제주체의 일자리 사업 참여를 어렵게 하는 물리적 조건을 충족할 수 있도록 지원해야 한다. 예컨대, 적절한 공간을 찾기 위해 사회적 경제주체가 활용 가능한 지역사회 자원을 탐색하고 또 이를 확보하는데 필요한 다양한 지원을 제공할 수 있어야 한다.

수행기관 지원조직은 인큐베이팅을 통해 노인 일자리 창출을 위한 사회적 경제주체의 새로운 시도들을 지원할 수 있어야 한다. 사회적 경제주체는 컨소시엄 형식으로 사업을 추진하는 등 일자리 창출을 위한 다양한 시도를 해왔다. 이와 같은 사회적 경제주체의 창의적 아이디어가 일자리 사업에서도 구현될 수 있도록 수행기관 지원조직이 지원할 수 있어야 한다.

노인일자리사업에 참여하기까지의 인큐베이팅 과정 중에는 앞서 언급한 다양한 지원을 밀착적이고 강도 높게 제공하고, 노인일자리사업에 참여한 후에도 사업 안정화를 위해 최대 2년까지 모니터링과 컨설팅을 중심으로 한 느슨한 인큐베이팅을 지속할 필요가 있다. 이와 같이 수행기관 지원조직은 일자리 사업에 참여할 수 있는 다양한 잠재적 조직을 인큐베이팅 하여 일자리 사업의 수행기관을 확대할 수 있다.

### ③ 교육

노인일자리사업 체계 내에서 교육은 두 가지 차원에서 이루어진다. 먼저 노인일자리사업에 참여하는 노인을 대상으로 한 직무교육이다. 교육의 제공자는 주로 수행기관이나 지자체이며 주요 교육 내용



---

은 담당 직무에 대한 이해와 직무 수행에 요구되는 단순 기술 등이다. 노인일자리사업의 수행인력을 대상으로 한 교육은 주로 노인인력개발원에서 제공하는 것으로 노인일자리사업 수행을 위한 행정교육, 역량강화 교육 등 다양한 주제를 포괄한다.

참여노인을 대상으로 한 교육의 경우, 정보제공과 낮은 수준의 직무교육에 머물기 때문에 향후 전문성의 정도가 높은 양질의 일자리가 확대되는 경우 수행기관이나 지자체의 현행 교육 프로그램을 적용할 수 없다. 양질의 일자리 확대라는 노인일자리사업의 지향에 맞추어 참여노인을 위한 교육 또한 질적으로 강화될 필요가 있다. 수행기관 지원조직은 수행기관이 독자적으로 진행하기 힘든 전문적 교육을 기획하고 실행할 수 있도록 수행기관을 지원한다.

또한, 노인일자리사업의 질적 강화에 따라 수행 인력에게도 높은 수준의 전문성이 요구되므로 수행인력의 교육 또한 고도화 할 필요가 있다. 노인일자리사업의 정책 환경 변화에 맞추어 수행기관 지원조직은 다양한 교육 프로그램을 개발하고 체계화하여 수행인력의 전문적 역량을 증진할 수 있어야 한다.

#### ④ 통합과 연계

노인일자리사업은 다양한 주체가 참여하고 여러 단계를 통해 사업이 이루어지는 복잡한 수행체계를 갖는다. 사업 유형 또한 다양하고 사업 유형마다 사업 수행의 체계 또한 상이해 사업 수행의 포괄성과 통합성을 유지하기 쉽지 않다. 수행기관 지원조직은 일정한 지역의 범위 내에서 참여노인, 수행기관, 수요처 등 노인일자리사업에 참여하는 다양한 주체의 정보와 욕구를 파악하고 통합하며 연결하는 기능을 수행해야 한다.

#### ⑤ 컨설팅

##### ㉠ 사업 컨설팅

일자리 사업을 수행하는 과정에서 수행인력과 수행기관은 다양한 문제를 경험한다. 그러나 현장에서 수시로 발생하는 문제에 조언을 구하고 해결 방안을 논의할 수 있는 구조화된 컨설팅 체계가 노인

일자리 사업의 수행체계 내에 부재하다.

물론 성장지원센터에서 창업형 일자리 사업에 참여하는 기관을 대상으로 경영 컨설팅이 이루어지고 있으나 컨설팅을 받을 수 있는 사업의 유형이 제한되어 있고 지속적이지 못하다는 점에서 한계를 갖는다. 특히 컨설팅은 일자리 사업이 진행되는 지역사회의 시장구조, 지역사회 노인 인력의 특성 등 지역의 특수성에 기반해야 함에도 탈 지역적, 탈 맥락적인 컨설팅이 주를 이루어 컨설팅의 실효성에 대한 문제 제기 가능성이 있다.

이에 따라 일자리 사업 유형에 제한 없이 상시적으로 이용할 수 있어 접근성이 높고, 지역적 특성에 맞는 자문을 제공할 수 있는 컨설팅 체계를 지역 밀착성이 높은 수행기관 지원조직에 탑재하는 것이 적절하다. 수행기관 지원조직은 관할 지역의 시장구조와 일자리 사업에 대한 이해가 높은 전문가가 참여하는 자문단을 구성하고 운영하여, 정기적으로 수행기관에 필요한 자문을 제공할 수 있다. 특히 농어촌지역에서는 지역이 속한 특성(인구수, 판로, 상품개발 등)을 기반으로 컨설팅이 가능한 인력풀을 구성하며, 사업유형별(커피숍, 식품조리, 생산 등)에 있어서의 전문가 배치도 함께 고려되어야 하겠다. 더불어 마케팅, 온라인 판매 등 영역별로 구분화된 컨설팅 외에도 사업 진행에 대한 전반적인 컨설팅이 제공될 수 있도록 하는 점도 필요하다고 하겠다. 또한 컨설팅의 지원 이후에 실제 컨설팅이 효과적으로 사업에 반영이 되었는지를 확인하고, 필요할 경우 컨설팅을 다시 지원하는 등 사후관리까지 고려하여 제공되어야 한다.

향후 일자리 유형과 사업단의 다양성이 확대되면 수행기관이 해결해야 할 문제 상황은 더욱 빈번해지고 문제의 종류 또한 다양해질 수 있다. 따라서 수행기관 지원조직의 컨설팅 기능은 강화되고, 더불어 수행기관의 업무부담 완화 및 사업의 효과성 증진에 긍정적으로 기대할 것이다.

#### ㉠ 평가 컨설팅

평가는 여러 가지 의미를 갖는다. 먼저 평가지표는 수행기관이 사업을 진행하면서 추구해야 할 노인 일자리사업의 지향점을 수행기관에게 구체적으로 제시한다. 사업을 통해 추구해야 할 성과가 무엇이고 어떤 방식으로 사업을 수행하는 것이 적절한가를 수행기관에 전달하는 효과를 갖는다. 또한 수행기

---

관의 사업역량을 객관적으로 진단 및 제시해 주기 때문에 수행기관이 향후 개선하고 강화해야 할 조직적, 사업적 약점이 무엇인지 이해하고 개선하는 토대가 된다.

그러나 노인일자리사업의 평가는 이들 의의를 만족스럽게 이끌어내지 못한다. 무엇보다 수행기관은 평가를 통해 확인된 문제점을 개선하기 위한 문제분석, 문제해결 전략 수립 등의 전문성이 부족하다. 따라서 평가가 기관 개선의 토대와 도구로 적절히 활용되지 못하고 있다.

수행기관 지원조직은 수행기관이 평가에서 나타난 문제를 개선하는데 필요한 전문적 지원을 제공할 수 있다. 수행기관과 함께 문제의 원인을 분석하고, 문제를 개선하기 위한 실천적 전략을 구체적으로 제공하여 평가에 대한 환류 체계를 전문화할 수 있다. 특히 평가에 있어서 구체적으로 지역별 사업장에서 변경해야하고, 노력해야할 부분에 대해서 구체적으로 평가하고, 피드백 주는 등 환류체계를 강화하는 역할을 진행할 경우 수행기관의 수행의 질적 향상을 도모할 수 있겠다.

## (2) 수행기관 지원조직의 역할

### ① 지역형 일자리 사업모델의 개발과 확산

노인일자리사업은 지역의 사회경제적 환경과 특성을 고려해 설계되어야 한다. 양적 확대에도 불구하고 일자리의 다양성이 부족한 현실은 일자리 사업모델이 지역적 특성과는 무관하게 설계되었으며 더 불어 수행기관이 일자리 모델을 개발하고 기획하는 역량에 한계가 있음을 시사한다.

수행기관 지원조직은 노인일자리사업과 관련된 지역적 특성을 분석하고, 이를 제공해 수행기관이 지역의 특성에 조응하는 사업모델을 개발하도록 지원할 수 있다. 수행기관 지원조직이 지역에 특화된 사업모델을 개발하여 수행기관에 이를 제안하는 방식 또한 가능하다. 이와 같은 역할을 통해 수행기관 지원조직은 지역에 따라 차별화되고 지역 노인의 특성에 조화로운 다양한 일자리를 확산할 수 있다.

### ② 정보 플랫폼

현행 운영체계 내에서 노인일자리사업과 관련된 다양한 정보는 수행기관을 단위로 관리되고 수행기관별로 산재되어 있다. 따라서 일자리 사업의 확대에 따라 증가할 참여노인과 일자리의 규모는 수행기

관이 관리하고 집적해야 할 일자리 관련 정보의 증가를 의미한다. 그러나 많은 양의 정보가 전산화되지 못하고 문서의 형태로 개별 수행기관에 산재되어 있는 현 체제에서 증가하는 정보가 체계적으로 관리 될 것을 기대하기는 어렵다.

참여노인이 자신의 욕구와 무관한 일자리로 연계되는 미스매칭의 원인 중 하나는 참여노인과 일자리에 대한 정보가 수행기관 사이에 공유될 수 없는 정보관리와 정보유통의 한계에 있다. 따라서 담당하는 참여노인과 일자리에 관한 정보를 모으고, 수행인력이 필요한 정보에 접근할 수 있는 통합정보망의 구축이 시급하다. 수행기관 지원조직은 통합정보망의 구축을 지원하고, 관리하는 역할을 수행할 수 있다.

### ③ 수요처 발굴

수행기관의 어려움 중 하나는 일자리 수요처의 발굴이다. 수행인력은 수요처 발굴에 필요한 자신의 전문성이 부족하고, 허락된 인적, 물적 자원의 한계 내에서 새로운 수요처를 발굴하는 업무부담이 지나치게 과중하다고 보고한다. 일자리의 수요가 지속적으로 확대됨에 따라 수요처 발굴에 대한 수행기관의 부담도 증가하고 있으나 정작 수행기관은 이미 수요처 발굴의 한계에 이른 상황이다. 이에 따라 수행기관 지원조직은 수요처 발굴에 대한 수행기관의 업무부담을 감소하고, 수행기관이 수요처 발굴의 전문성을 높일 수 있도록 다각적인 지원을 제공할 필요가 있다.

### ④ 수퍼비전

수퍼비전이란 조직의 목적 달성을 위해 종사자에게 요구되는 전문적인 역량을 증진하려는 목적으로 이루어지는 구조화 된 교육과 지도를 의미한다. 수퍼비전은 업무에 관한 지식과 기술뿐만 아니라 업무 태도, 심리적 지지에 이르기까지 다양한 차원을 포괄한다. 수퍼바이저로 명명되는 전직자로부터 일대일 또는 집단형태로 수퍼비전을 받거나, 동료끼리 집단을 이루어 서로가 서로에게 수퍼비전을 주는 등 여러 가지 형태로 이루어질 수 있다.

그러나 노인일자리 수행기관은 기관별 평균 전담인력이 2.6명에 불과하고 업무부담이 높아 기관별

---

로 수퍼비전 체계를 수립하는 데 한계가 많다. 특히 평균 재직기간이 짧기 때문에 전담인력은 업무와 관련된 도움이 필요한 상황이 자주 발생함에도 업무수행에 관한 지식과 기술을 지도받을 수 있는 수퍼비전을 기대하기 어렵다.

수행기관 지원조직은 수퍼바이저 풀을 구성하고 이들을 활용한 수퍼비전 체계를 만들어 업무 수행에 관한 지원이 필요한 전담 인력에게 수퍼비전을 제공할 수 있다. 수퍼바이저 풀은 일자리 수행기관에 종사하는 전담인력 중 경력과 전문성이 상대적으로 높은 일정 수의 전담 인력에게 양성교육을 제공하고 이를 이수한 경우 수퍼바이저의 자격을 부여하는 방식으로 만들어 갈 수 있다.

### 3. 수행기관 지원조직 관련 쟁점

#### 1) 수행기관 지원조직의 구조

##### (1) 조직 구성

수행기관 지원조직의 구성은 그 기능 및 역할에 기초한다. 사업모델의 기획, 참여노인 및 수행인력의 교육, 컨설팅과 수퍼비전 제공, 통합정보망의 관리로 대표되는 수행기관 지원조직의 주요 기능에 맞추어 첫째, 지역 및 노인의 특성과 욕구를 분석하고 사업을 기획하는 부서, 둘째, 교육과 컨설팅 등 직접 서비스를 제공하는 부서, 셋째, 통합정보망을 관리하고 정보의 생산과 사용을 지원하는 부서 등을 들 수 있다. 더불어 일자리 수요처 발굴 등 외부 기관을 주요 대상으로 한 업무를 담당하는 부서 또한 편성할 필요가 있다.

〈그림 5-5〉 수행기관 지원조직의 조직구성



## 2) 주요쟁점

### (1) 통합정보망 구축

수행기관 지원조직의 설치에 앞서 기관이나 지역 단위를 초월해, 광역 단위에서 정보축적과 정보교류가 가능한 통합적 데이터망 구축이 우선 되어야 한다. 노인의 욕구에 적합한 일자리로 쉽고 빠르게 연계하기 위해서 노인과 일자리에 대한 세부적인 정보가 수행기관의 경계를 넘어 통합되고, 시공간의 제한 없이 접근될 수 있어야 한다.

현재의 노인일자리아업 체계 내에서 노인과 일자리에 대한 정보는 주로 서류라는 물리적 매체로 유통되고, 정보의 집적 및 유통의 범위 또한 수행기관으로 제한되어 있기 때문에 일자리와 노인의 연계가 이루어지는 범위 또한 수행기관을 벗어나기 어렵다.

이와 같은 문제를 해결함은 물론 수행기관의 업무부담을 감소하고 업무 효율성을 높이기 위해서 일정 범위 내에서 일자리를 찾는 노인과 노인이 선택할 수 있는 다양한 일자리에 관한 정보를 집적하고, 쉽게 접근할 수 있는 정보 플랫폼 즉 통합적 데이터망의 구축이 우선되어야 한다.

### (2) 전달체계 구조 및 설치단위

---

수행기관 지원조직을 어떤 전달체계 내에 설치할 것인가에 대한 논의 또한 우선되어야 한다. 수행기관 지원조직을 노인인력개발원의 하위 조직으로 지역개발원 내에 설치하는 중앙집중형 전달체계로 설치할 수 있다. 또는 지역사회에 존재하는 토착적 유관 조직 내에 수행기관 지원조직을 편입하는 지방중심형 전달체계 방식을 택할 수도 있다.

중앙집중형은 보건복지부가 설립의 주체이며 한국노인인력개발원의 지역본부 하위 조직으로 설치하는 것으로, 한국노인인력개발원은 수행기관 지원조직의 상위기관이 되어 관리와 지도의 책임을 갖는다. 모든 지역본부에 1개 조직씩 설치되며 각각의 수행기관 지원조직은 한국인력개발원에 의해 규정된 표준화된 업무를 담당하게 된다. 즉, 현재 개발원 지역본부의 역할을 확장하여 사업수행기관, 참여노인, 수요처 등 노인일자리 사업 관련 개별 주체로부터 다양한 정보를 수집하고 유통하는 정보플랫폼의 역할, 수행기관 다변화를 위한 전략 중 하나인 사회적 경제조직 등 다양한 주체의 일자리 사업 참여를 현실화하기 위해 새로운 주체를 일자리 사업 수행기관으로 준비시키고 지원하는 인큐베이터 기능 등을 수행할 수 있도록 한다. 또한, 기존에 이미 개발원 지역본부가 수행하고 있는 교육, 사업모델 개발 등의 기능과 관련하여, 전문성이 높은 일자리 사업에 참여하는 노인을 대상으로 하는 전문화 교육 등 수행기관이 개별적으로 진행하기 쉽지 않은 교육을 포괄적으로 담당할 수 있도록 하고, 지역사회 자원과 일자리 수요에 대한 정기적인 조사와 분석에 기초해 미래 사업의 방향성을 탐색하고 사업의 구조를 기획하는 토대적 작업을 할 수 있도록 그 기능을 강화한다.

지역중심형은 광역 지방정부가 설립의 주체이자 지도 및 관리의 책임을 갖는다. 수행기관 지원조직을 설치하는 단위와 설치하는 방식은 광역 지방정부의 상황에 따라 다양해질 수 있다. 독립된 조직으로 새롭게 신설하거나 기존에 설치된 지역조직 중 업무 유사성이 높은 조직 등을 활용할 수 있다. 수행기관 지원조직으로서 완전히 새로운 조직을 신설하는 방안은 지자체에 재정부담을 초래하여 현실화하기 어려울 가능성이 높다. 그러나 기존 조직을 활용하는 경우 해당 조직에 수행기관 지원조직의 업무를 신규 사업으로 추가하거나 기존 사업과 통합하는 방안 등이 가능할 수 있다. 예컨대, 사회복지서비스의 발전을 목적으로 설립된 부산복지개발원은 사회복지서비스와 지역사회에 대한 이해도가 높지만 사회복지서비스 지원이나 노인일자리 관련 사업을 운영하고 있지 않다. 따라서 부산복지개발원을 활용하

는 경우 수행기관 지원조직의 업무는 새로운 사업으로 추가될 수 있다. 전남복지재단은 지역사회 자율형 사회서비스 지원단을 통해 사회서비스 관련 종사자에 대한 교육, 지원기관 컨설팅, 사회서비스 공급 및 수요 분석 등의 사업을 진행하고 있다. 이 경우 수행조직 지원기관과 사회서비스 지원단의 업무 유사성을 고려하여 사회서비스 지원단과 통합하여 설치하는 방안을 고려할 수 있다.

중앙집중형의 경우 노인인력개발원이라는 중앙조직의 통제 하에 있기 때문에 기능의 표준화가 수월하고, 노인일자리사업의 지향에 맞추어 조직의 정채와 기능을 효율적으로 조정할 수 있다는 큰 장점을 갖는다. 반면 지방 중심형은 수행기관 지원조직이 이미 작동하고 있는 지역의 일자리 생태계의 일부로 편입되기 때문에 여타 유관기관과 기능을 조정하고 협업의 구조를 이끌어 내기에 유리하다.

〈표 5-8〉 수행기관 지원조직 전달체계별 차이

	중앙집중형	지역중심형
설립 주체	보건복지부	광역 지방정부
관리 주체	한국노인인력개발원	광역 지방정부
설치방식	- 개발원 지역본부 기능 강화 및 확대	- 운영 중인 관련 지역조직 활용 - 사업개발의 예: 부산복지개발원 신규 사업으로 추가 - 사업통합의 예: 전남복지재단 지역 자율형 사회서비스 지원단 사업으로 통합
설치의무	의무적	임의적
기능	제시된 표준 업무수행	지역특성에 따라 표준 업무 변형 가능

수행기관 지원조직이 지역중심형으로 설계될 경우, 시군구 또는 광역 단위로 설치할 수 있다. 설치의 단위를 결정하기 위해 고려해야 할 지표는 이용자의 접근 용이성, 얼마나 많은 수행기관을 포괄할 수 있는가의 수행기관 포괄성, 수행기관과 소통이 어느 정도 신속하고 밀접하게 이루어지는가의 소통 유연성, 지역의 특성을 어느 정도 민감하게 포착할 수 있는가의 지역 밀착성, 끝으로 설치비용 등으로 구체화 될 수 있다.

먼저 이용자 접근 용이성은 시군구 단위로 설치되었을 때 상대적으로 높게 나타난다. 그러나 수행기



---

관 지원조직이 수행기관이나 특히 참여노인을 대상으로 제공하는 직접 서비스는 매우 제한적이다. 따라서 이용자의 접근 용이성이 설치단위를 결정하는데 갖는 중요성은 여타의 직접 서비스 기관에 비해 상대적으로 낮다.

수행기관의 포괄성은 광역 단위로 설치되는 경우 상대적으로 높다. 시군구별로는 노인일자리사업에 참여하는 수행기관 수가 많지 않기 때문에 하나의 수행기관 지원조직이 포괄할 수 있는 수행기관의 수가 적다. 수행기관의 포괄성이 이같이 낮을 경우 수행기관 지원조직의 설치 자체가 무의미해질 수 있다는 점에서 시군구 단위의 설치는 적절하지 않다. 반면 광역을 단위로 설치할 경우 수행기관의 포괄성은 높아지지만, 수행기관 지원조직 개소 당 담당해야 하는 수행기관 수가 과도하게 증가하는 문제가 있다.

수행기관과 소통의 유연성은 시군구 단위에서 높게 나타난다. 소통의 유연성은 수행기관 지원조직이 담당해야 할 수행기관의 수, 그리고 수행기관과 수행기관 지원조직 사이의 물리적 거리 등에 의해 결정된다. 따라서 수행기관 지원조직당 담당해야 할 수행기관의 수가 상대적으로 적고, 물리적 거리 또한 가까운 시군구 단위가 수행기관과의 소통 유연성이 높다.

지역 밀착성은 지역의 특성을 어느 정도 민감하게 포착하고 일자리 사업에 반영하는가를 의미한다. 시군구 단위로 설치되는 경우 수행기관 지원조직은 담당 지역의 특성을 민감하게 반영할 가능성이 높다. 그러나 시, 구, 또는 군을 단위로 타 지자체와 차별되는 지역의 특성이 명확히 존재하는가는 또 다른 쟁점일 수 있다.

설치비용은 수행기관 지원조직의 수에 따라 결정된다. 시군구 단위로 설치하는 경우 신설되어야 하는 조직의 수가 광역 단위보다 상대적으로 많기 때문에 설치비용 또한 크게 증가한다. 이상에서 살펴본 바와 같이 수행기관 지원조직의 설치단위에 따라 장단점이 극명하기 나뉘기 때문에 시군구 또는 광역 단위 사이의 선택이 쉽지 않다. 오히려 이와 같은 평가결과는 시군구보다는 크고 광역보다는 축소된 단위를 기준으로 수행기관 지원조직을 설치하는 것이 합리적임을 시사한다.

〈표 5-7〉 수행기관 지원조직 설치단위별 평가

구분	시군구	광역
이용자 접근 용이성	높음	낮음
수행기관 포괄성	낮음	높음
수행기관 소통 신속성	높음	낮음
지역 밀착성	높음	낮음
설치비용	높음	낮음

또한 이상의 논의를 고려한다면, 개발원 지역본부가 수행기관 지원조직의 기능을 담당할 경우에 그 역할을 적절히 수행하기 위하여 현재 5개 권역에 설치되어 있는 개발원 지역본부의 증설이 필수적으로 요구됨을 알 수 있다.

상기한 내용을 바탕으로 노인일자리사업 수행기관 지원조직 설치의 기본방향을 정리하면 아래와 같다.

---

〈표 5-10〉 노인일자리사업 수행기관 지원조직 설치의 기본방향

〈노인일자리사업 수행기관 지원조직 설치의 기본방향〉

- ◎ 수행기관 지원조직은 사회적 경제조직을 비롯한 새로운 참여 주체의 인큐베이팅을 담당하며 이를 중심으로 여타 노인일자리사업 관련 조직과의 차별성을 구성
  - ◎ 수행기관 지원조직의 설치에 앞서 노인, 일자리, 사업장 등 다양한 참여 주체의 정보를 통합한 통합정보망을 우선 구축
  - ◎ 지역사회 시장구조, 노인특성, 일자리 수요 등을 파악할 수 있도록 2년 단위로 지역사회실태조사를 시행
  - ◎ 인큐베이팅을 비롯한 기획, 통합과 연계, 교육, 컨설팅을 주요 기능으로 하고 정보 플랫폼, 지역형 사업모델 개발, 수요처 발굴, 슈퍼비전의 제공을 담당
  - ◎ 전달체계는 행정 효율성과 설치 가능성 면에서 개발원 지역본부가 해당 기능을 담당하는 중앙집중형이 적절함. 그러나 지역별 일자리 생태계와의 연계와 조화를 고려하면 지역중심형을 고려해 볼 수도 있음
  - ◎ 설치단위는 광역지자체보다는 작고 시군구보다는 커야하기 때문에 광역지자체당 2개소 수준의 설치가 적절할 수 있음
  - ◎ 노인일자리사업의 환류체계 내에 수행기관 지원 조직을 포함해 평가에 근거한 수행기관의 문제 개선에 기여할 수 있도록 함
  - ◎ 지방자치단체와 개발원 지역본부는 사업 컨설팅을 위한 전문가 자문위원회의 구성을 지원
  - ◎ 슈퍼바이저 양성을 위한 기본 교육과정은 한국노인인력개발원이 개발해 제공하고, 수행기관 지원조직은 지역의 특성을 반영한 심화 교육과정을 개발해 추가할 수 있도록 함
-

# 제6장 결론

제1절 주요 결과 요약

제2절 의의 및 한계



## 제1절 주요 결과 요약

그동안 노인일자리사업은 급속한 인구고령화, 노인빈곤 심화, 신노년 세대의 등장 및 참여자 욕구의 다양화 등의 환경변화를 경험하며, 꾸준히 그 사업량을 확대해왔다. 그 결과, 동 사업은 노년기 빈곤문제를 완화하고, 소외를 예방하기 위한 대표적인 노인복지 정책으로 자리 잡았다. 그러나 같은 기간 동 사업의 핵심인프라인 일선 수행기관의 증가속도는 매우 더디어, 업무과중이 우려되는 것은 물론 서비스 질도 담보하기 어려운 상황이다. 이에 본 연구는 수행기관을 중심으로 노인일자리사업의 현황과 실태를 분석하고, 향후 증대될 사업량의 원활한 추진을 위해 필요한 수행기관 개선 방안을 도출하고자 시도하였다.

상기한 목적 하에 본 연구는 수행기관의 현황과 실태를 다각적으로 살펴봄으로써 사업추진 시 수행기관이 경험하는 한계와 쟁점을 확인하고, 그에 따른 양적 확충 및 개선 방안을 제안하는 방식으로 진행되었다. 수행기관의 일반적인 역할과 운영현황에 대한 검토는 ‘노인일자리 통계동향’을 비롯한 선행연구들을 참고하였으며, 보다 구체적으로 수행기관 실태를 분석하는 과정에는 개발원 내부자료, 수행기관 인식 및 실태 설문자료, 수행기관 현장실무자 FGI자료를 활용하였다. 우선, 수행기관의 일반적인 역할과 운영현황을 살펴본 결과를 요약하면 아래와 같다.

첫째, 현재 노인일자리사업 수행기관이 주로 담당하는 사업유형에는 공익활동, 취·창업형(시장형사업, 인력파견형사업)이 포함된다. 이들 사업유형이 전체 노인일자리사업의 약 85%를 차지하고 있다는 사실은 수행기관이 얼마나 잘 기능하는가에 따라 동 사업의 성패가 좌우될 수 있음을 추정케 하며, 향

---

후 사업량 확대와 더불어 그 중요성도 더욱 커질 것으로 예상된다. 보건복지부, 개발원, 자치단체 등 노인일자리사업 운영체계의 다른 주체들과 달리 참여자와 대면하고 일자리 연계까지 추진한다는 측면에서, 가장 직접적으로 사업수행에 기여한다고 할 수 있다, 실제로 수행기관의 역할은 사업을 위한 실행계획을 수립하는 것에서부터, 참여자의 모집, 등록, 선발, 교육 및 현장 투입, 참여자-수요처(자) 연계와 관리, 수요처(자) 발굴 및 관리 등에 이르기까지 매우 다양하다. 현재 참여노인 150명과 같은 일정요건을 충족할 때 배치되는 전담인력은 상기 역할을 주도적 또는 (사업전담자가 있는 경우) 보조적으로 수행하고 있다.

둘째, 수행기관의 운영현황을 살펴본 결과, 매년 급격히 증가하는 노인일자리사업의 사업량과는 대조적으로 수행기관 수의 증가폭은 매우 저조함을 확인하였다. 특히, 수행기관 1개당 평균 사업단 수는 2007년 2.8개에서 2018년 6개로 약 2배 늘어났고, 참여노인 수는 평균 126.4명에서 413.9명으로 3배 이상 증가하였다. 전담인력의 경우에도, 1인당 관리해야하는 평균 참여노인 수가 꾸준히 증가하여 2018년 기준 158.3명에 달하였다. 그러나 1개 사업단 당 투입되는 평균 전담인력 수는 2011년 이후 지금까지 0.3~0.4명으로 거의 변화가 없어, 신규 사업단의 증가보다 기존 사업단의 참여자를 확대하는 방식으로 사업증대가 이루어지고 있음을 확인하였다. 즉, 과거와 유사한 수의 사업단을 운영하는 경우라 할지라도 일선의 업무부담은 더 클 것으로 추정된다. 이처럼 한정된 인프라 속에 사업량만 증가하는 지금의 상황은 수행기관과 현장실무자의 업무과중을 초래하는 결과로 이어지고 있으며, 새로운 일자리 수요나 참여자의 다양한 욕구 등에 적절히 대처하며 질 높은 서비스를 제공하기 어려운 배경이 되고 있다.

본 연구는 이상의 기초적인 현황분석에서 더 나아가, 수행기관의 지역별 분포와 충분성, 전반적인 사업추진과정에서의 업무부담, 환경변화에 따른 현장실무자의 어려움 및 한계 등을 검토하였다. 이는 수행기관의 확충과 개선을 위한 보다 구체적이고 실질적인 제언을 도출할 목적으로 수행되었다. 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 수행기관의 지역별 분포는 LQ(입지계수)를 활용하였다. 노인인구수 대비 수행기관 규모가 상대적으로 미미한 지역에는 인천, 경기, 제주, 경북이 포함되었는데, 이는 동 지역에 거주하는 노인의

경우 노인일자리사업 참여시 더 많은 경쟁을 경험할 수 있음을 의미한다. 또한, 수행기관의 측면에서 더 많은 수의 지역 노인을 관리해야하기 때문에 체감하는 업무부담이 더 클 수 있다. 특히 경기지역의 경우 노인일자리사업의 주요 대상인 기초연금수급자가 전국에서 가장 많이 분포하고 있어, 수행기관 규모가 지역 수요를 적절히 반영하고 있지 못할 가능성이 있었다. 아울러 현재 전국 전담인력 규모 또한 배치기준을 충족하지 못해 가까운 미래에 노인일자리가 80만개로 늘어날 경우, 전담인력의 전폭적인 증원이 불가피한 상황이다.

둘째, 지역특성별 수행기관의 충분성을 살펴본 결과는 다음과 같다. 먼저, 노인일자리사업 현황을 연차별로 검토한 결과, 수행기관 수는 오래기간 담보상태에 머물러 있는 반면, 1개소당 담당해야할 사업량은 매년 증가하고 있었다. 주목할 만 한 점은 사업단 수 역시 6개 수준으로 정체되어 있어 사업의 신설보다는 기존 사업의 참여자 수를 증원하는 방식의 사업량 확대가 이루어지고 있다는 사실로, 신규 사업을 위한 기획력이나 관리능력 등의 부족, 과도한 업무부담으로 인한 여건부족 등이 그 원인일 수 있다. 이 같은 수행기관 분포를 지역특성(대도시, 중소도시, 농어촌)별로 살펴보면, 대도시와 중소도시는 노인인구대비 노인일자리사업 수행량이 유사한 수준이었다. 반면, 농어촌은 도시에 비해 노인인구 대비 많은 양의 노인일자리가 배정되어 있음에도 불구하고, 수행기관 및 전담인력 수는 물론 사업단 수도 상대적으로 작았다. 이는 농어촌에서 1개 수행기관이 대규모로 일자리를 소화하고 있음을 보여준다. 지역특성과 함께 수행기관 유형별로 수행량을 살펴보면, 시니어클럽, 지자체, 대한노인회, 노인복지관의 순으로 많은 양의 사업을 수행하고 있었다. 그 중에서도 대도시와 중소도시는 시니어클럽이 가장 많은 사업량을 담당하고 있었으나, 농어촌에서는 지자체의 역할이 압도적으로 컸다.

그럼에도 불구하고, 농어촌 역시 대도시나 중소도시와 마찬가지로 노인일자리사업의 핵심 수행기관이라 할 수 있는 시니어클럽이 보유한 사업단 수가 타 유형 수행기관과 비교해 가장 많았다. 이는 농어촌에 시니어클럽의 수 자체가 상대적으로 적은 상황이지만, 노인일자리사업에 대한 그 기여가 매우 크다는 사실을 보여준다. 또한, 농어촌에서 가장 많은 양의 사업을 수행하는 지자체는 개별 사업단을 대규모로 관리하는 방식으로 운영되고 있음을 시사한다. 그 외, 사업단 운영에 있어 노인복지관의 역할은 중소도시와 대도시에서 두드러졌으며, 대한노인회는 농어촌에서 비교적 큰 역할을 하는 것으로 나타났다.



---

다. 전담인력의 경우 지역특성별 배치 규모에서 눈에 띄는 차이가 발견되지 않았다.

한편, 본 연구는 주요 수행기관 유형에 따른 수행량 차이를 살펴보기 위해 해당 유형의 수행기관이 있는 지역과 없는 지역의 사업량을 비교하였다. 우선, 시니어클럽이 있는 지역은 그렇지 않은 지역보다 평균적으로 약 1,000개 더 많은 사업량을 수행하였다. 이러한 순증효과는 중소도시에서 두드러졌으며, 농어촌의 경우 지자체 부담이 눈에 띄게 감소하였다. 대도시는 상대적으로 그 효과가 크지 않았는데, 이는 일부 대도시의 노인일자리전담기관이 시니어클럽과 유사한 기능을 수행하고 있기 때문일 수 있다. 시니어클럽의 유무에 따른 수행량 차이는 시니어클럽이 노인인구가 많은 곳을 중심으로 설치되기 때문인 것으로 생각하기 쉽다. 그러나 실상은 노인인구가 많은 곳 중에서도 시니어클럽이 부재한 경우가 다소 있으며, 그 반대의 경우도 존재한다. 이 같은 결과는 시니어클럽이 사업량을 확대하는데 기여하는 바가 크며, 따라서 노인인구가 많은 지역에 우선적으로 설치할 필요성이 있음을 보여준다.

한편, 시니어클럽에 미치지지는 못하였으나 노인복지관 역시 수행기관 역할 여부에 따른 사업량 차이가 두드러졌으며, 그 차이는 농어촌에 비해 도시지역에서 더 컸다. 노인복지관은 전국적으로 분포하고 있는 만큼 더 많은 노인복지관이 수행기관으로 역할 할 수 있도록 유도하는 것이 필요해 보인다. 그 외, 지자체와 종합사회복지관의 경우, 수행기관으로서의 역할 유무에 따른 수행량 차이가 크지 않았다. 다만 중소도시에서 상대적인 차이가 두드러짐으로써, 노인인구수가 많은 중소도시를 중심으로 수행기관 역할을 담당해야할 필요성이 관찰되었다. 그러나 현재 가장 많은 지역에서 수행기관으로 활동 중인 대한노인회의 경우, 수행기관 여부에 따른 사업량 차이가 거의 발견되지 않았다.

둘째, 수행기관 실태 및 인식조사 설문자료(이재원 외, 2017)를 토대로 노인일자리사업 비중, 업무 부담, 업무수행 관련 문제점 및 우선 개선사항 등을 분석한 결과는 다음과 같다. 먼저, 노인일자리사업을 기관의 핵심 사업으로 인지 및 수행한다는 응답은 사업규모가 큰 수행기관일수록 많았으며, 사업유형별로는 시니어클럽, 노인복지관, 대한노인회의 순서였다. 사업유형별 1개 사업단당 담당인력의 현재규모와 적정규모의 비교를 통해 살펴본 수행기관의 업무부담은 공익활동에서 가장 크게 두드러졌으며, 시장형사업이 뒤를 이었다. 이에 사업유형별 담당인력 1인이 관리하기에 적당한 참여노인 수를 살펴본 결과, 공익활동은 91.45명, 시장형은 39.88명으로 나타나 현재의 전담인력 배치기준과는 상당한

격차가 있었다. 이는 지역특성별로 상이하여, 농촌이 78.57명으로 도시 97.57명에 비해 다소 적었다. 대개 수행기관 수가 적고 교통이 불편하며 1명의 인력이 더 넓은 지역을 관리해야하는 농촌의 현실이 반영된 것으로 보인다. 이에 실제 업무부담 수준이 어떠한지를 질문한 결과, 약 55%에 달하는 응답자가 업무부담 수준이 적절하지 못하다고 답하였으며, 그중에서도 역량부족에 따른 업무부담 수준을 가장 컸다. 그러나 농어촌과 사업규모가 큰 수행기관의 경우, 노인일자리사업 자체로 인한 업무부담 수준이 가장 컸다. 보다 구체적으로, 사업업무단계별 업무의 현행비중과 적정 비중을 비교한 결과, 참여자 관리, 선발 및 교육, 평가 및 보고서 등의 업무는 현재 적정 수준 이상으로 수행되고 있는 반면, 사업기획, 수혜처 관리는 필요한 만큼 하지 못하고 있었다.

이 같은 결과는 지역규모에 관계없이 공통적으로 나타났으나, 사업규모가 커질수록 참여자 관리나 평가 및 보고서 업무를 필요 이상으로 수행해야하는 것으로 관찰되었다. 상기한 업무부담을 완화하기 위해 우선적으로 필요한 개선사항으로는, 지역특성이나 사업규모와 관계없이 담당인력의 보강 및 역량 강화가 꼽혔다.

다음으로 노인일자리사업 업무수행 단계별 문제점과 우선 개선사항을 확인하였다. 사업기획단계에서의 우선 개선사항은 지역수요의 반영과 검토가 적절히 이루어지지 못한다는 점이었으며, 사업집행 단계에서는 직무능력에 기반한 참여자 선발이 이루어지지 않는다는 점과 역량에 맞는 직무배치가 되지 않는다는 점이 지적되었다. 이는 사업기획이나 참여자-수요처(자)매칭단계에서 수행기관이 경험하는 고충이 크다는 것을 의미한다. 그 외, 협력을 강화할 필요성이 있는 대상으로 수혜처(자)가 가장 높은 비중으로 나타났으며, 타 수행기관이 뒤를 이었다. 즉, 일선 수행기관에는 일자리 발굴 및 관리의 어려움이 존재하는 가운데, 지역 내 다른 수행기관과의 협조도 녹록치 않아 필요한 정보교류, 공동사업 추진 등이 이루어지기 어려운 상황임을 알 수 있다.

셋째, 마지막으로 본 연구는 노인일자리사업을 둘러싼 환경의 주요 변화와 관련해 ‘사업량 확대’, ‘수요자 욕구에 맞는 일자리 연계’, ‘사업의 질적 향상 관련 이슈’ 등 크게 세 가지 주제를 중심으로 수행기관 현장실무자에 대한 FGI를 수행하였다. ‘사업량 확대’의 경우 시니어클럽이나 노인일자리전담기관은 그에 따른 부담을 상대적으로 적게 느끼는 것으로 나타났다. 반면, 중소도시를 중심으로 전담인력 증

---

원과 같은 별도의 지원 없이는 늘어나는 사업량을 감당하기 어렵다는 의견이 많았다. 특히, 수행기관 중에서도 참여자와 수요처 모두 찾기 어려운 농어촌에 소재하거나, 공익활동에 비해 품이 많이 드는 시장형 사업을 운영하는 경우, 사업수행에 더 큰 어려움을 겪었다. 별도 고유사업을 병행해야 하는 경우나 기관 내 인프라가 부족할 때에도 사업수행에 어려움이 있었다. ‘수요자 욕구에 따른 일자리 매칭’과 관련하여 참여자 선발기준이 신체건강 등 실제 일할 수 있는 노인과 괴리가 있다는 의견이 있었다. 특히, 연로한 노인을 중심으로 부담이 덜한 공익활동의 선호가 나타나는 반면, 전문성을 활용할 수 있는 수요처를 현실적으로 찾기 어려운 점이 참여자의 생애경력과 적절히 연계된 일자리를 매칭하기 어려운 원인으로 지적되었다.

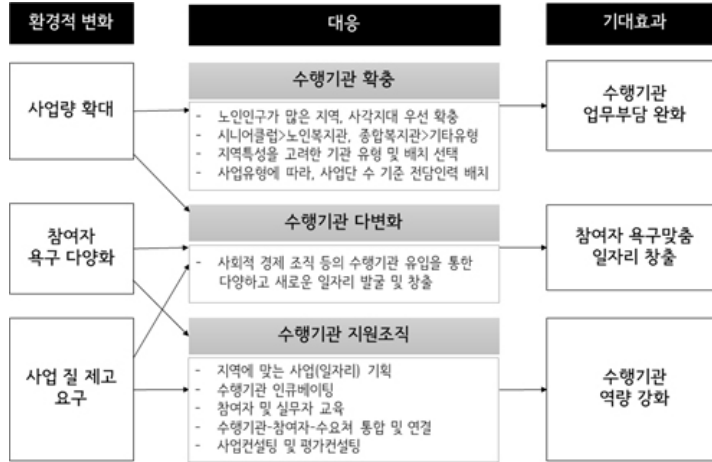
또한, 현장실무자들은 현재 수요처(자) 발굴 및 참여자 연계 등이 칸막이 사업으로 진행되는 경우가 많아 지자체 단위에서 이를 통합적으로 조정할 수 있는 컨트롤타워의 필요성도 느끼고 있었다. 이에 참여자-수요처(자) 매칭을 전문적으로 담당할 별도의 가상 조직으로서 매칭센터에 대한 의견을 물었는데, 인력파견형이나 시니어인턴십의 경우 유용성이 높을 수 있으나 매칭과정이 보다 단순한 공익활동은 실효성이 떨어진다는 의견이 다수였다.

또한, 일자리 연계 업무가 비교적 단기간에 끝나는 경우가 많아 매칭센터로 인한 일선 수행기관의 업무경감 효과는 크지 않을 것으로 판단하였다. 오히려 참여자나 수요처(자)에 대한 통합 DB 구축이 매칭에 도움을 줄 수 있으며, 기초지자체 단위에서 노인일자리사업에 대한 전문성을 갖춘 조직을 확대할 것이 필요하다고 말하였다. 마지막으로 ‘사업의 질적 향상’과 관련하여 평가 및 환류체계에 대해 논의한 결과, 현장실무자들은 평가가 점차 간소화되는 방향에 만족하였으며, 노인일자리사업의 목적에 맞는 노인 사회참여나 공익성 등의 평가도 필요한 것으로 느끼고 있었다. 그러나 평가자와 피평가기관 담당자의 근로연속성이 떨어져 평가결과를 토대로 개선안을 마련하는데 한계가 있으며, 부진기관에 대한 피드백이 부실한 경우도 있는 등 환류과정에 어려움이 있었다. 컨설팅의 경우 지역 현실이 반영되지 않거나 현실적으로 반영하기 어려운 내용을 자문 받아 실효성이 부족한 사례도 있었다. 정리하면, 현장실무자들은 변화하는 노인일자리사업의 환경과 관련하여, 사업량 확대에 시니어클럽과 같은 노인일자리전담기관의 역할이 주효하며, 참여자 욕구에 맞는 일자리 연계를 위한 노인일자리 통합 DB

마련과 함께 수요처 발굴, 타 기관과의 칸막이 해소 등 일선 수행기관의 어려움을 덜어줄 지자체 단위의 통합지원센터 설립의 필요성을 느끼고 있었다. 또한, 사업의 질적 향상을 위해 평가결과를 발전적으로 반영할 수 있도록 환류시스템 개선에 대한 요구도 존재하였다.

한편, 본 연구는 일자리 다양화에 기여할 것으로 기대되는 잠재적 수행기관으로서 사회적 경제조직에 대한 FGI를 실시하고, 노인일자리사업 참여경험 및 참여가능성, 참여의 장애물, 필요한 지원 등을 검토하였다. 사회적 경제조직은 대개 노인일자리사업을 알고 있었으며, 노인과 관련성이 높은 조직일수록 그 인지 정도가 높았다. 또한, 해당 조직의 목표가 취약계층 일자리 지원 등으로 노인일자리사업과 유사하거나, 노인도 참여가 용이한 돌봄영역일 경우 노인일자리사업 참여여지가 더 클 것으로 판단하였다. 그러나 많은 사회적 경제조직이 영세한 현실 속에, 물리적인 환경이 열악하고 지속가능성을 담보하기 어려울 뿐 아니라 수행기관이 되기 위한 규정을 충족하기 힘든 상황이었다. 특히, 수행기관이 되기 위한 서류 준비 등 사업을 위한 제반 행정 부담이 진입의 걸림돌이 되고 있었다. 이 같은 상황에도 불구하고, 만약 수행기관으로 참여할 경우에 전담인력 배치기준의 하향 조정, 일자리 창출 및 일자리 안정성을 위한 지자체의 지원, 연구개발 지원 등이 필요하며, 개별 사회적 경제조직의 영세함을 극복하기 위한 네트워크 형태의 참여도 고려되어야 하는 것으로 나타났다.

〈그림 6-1〉 노인일자리사업 환경변화에 따른 대응과 기대효과



이상의 분석결과를 바탕으로, 본 연구는 수행기관 확충과 개선을 위한 방안을 [그림 6-1]과 같이 도출하였다. 지금까지 늘어난 사업량을 감당하기 위해 전담인력을 추가 지원하는 방식이 주로 활용되어 왔으며, 수행기관 수는 좀처럼 증가하지 않았다. 이 같은 상황은 일선 사업수행현장에서 지역수요에 맞는 일자리를 발굴할 여력을 고갈시키거나 사업수행에 대한 욕구를 저하시키는 결과를 초래한다. 수행기관의 부족이 누적될 경우, 전담인력의 추가 지원은 더 이상 인센티브로서 기능하지 못할 가능성이 있다. 공익활동의 경우 전담인력 확충을 통해 일자리를 증대시켜 사업단 규모의 경제를 활용할 수 있으나, 그 외 유형의 사업, 특히 사업단을 기준으로 보다 전문적인 지원이 필요한 시장형 사업은 전담인력은 물론 수행기관의 확충 없이 증대를 기대하기 어렵다. 따라서 노인일자리사업을 2021년 30% 가까이 확대하며 내실을 도모할 경우, 그 중 절반은 수행기관 증설의 결과여야 한다.

그렇다면 수행기관을 어떠한 원칙으로 증대시켜야 하는가. 첫째, 지난 5년간 사업량 증가분 가운데 가장 많은 역할을 한 시니어클럽과 같은 노인일자리전담기관을 노인인구가 많은 지역을 중심으로 우선 확충하되, 충분한 전국적 배치를 목표로 하여야 한다. 이는 현재에도 지대한 비중을 차지하고 있는 공익활동 이외에, 시장형 등 다른 유형의 사업은 물론 새로운 사업단 수를 확장하는 데에도 기여할 수 있다.

둘째, 수행기관 확충 시 노인인구와 지역사회 형태에 따라 지역사회 유형을 구분하고 평균적인 수행기관 수와 유형을 제시하여 부족한 지역(또는 사각지대)에 우선적으로 지원하여야 한다. 예를 들어, 사업량에 비해 수행기관 수가 작은 농어촌의 경우 인구수와 지역크기를 고려하여 지자체와 대한노인회 이외의 다른 수행기관(시니어클럽 우선)을 사각지대에 우선 배치하여야 하며, 향후 확대될 사업량에 대한 부담을 완화해줄 필요가 있다. 반면, 도시지역은 농어촌에 비해 더 많은 사업량을 부담하도록 하고, 시니어클럽과 지자체가 주요 수행기관으로 역할하고 있는 만큼 이들 기관이 없는 지역에 설치를 유도할 필요가 있다.

셋째, 시니어클럽 확충보다 후차적 대안이기는 하나, 대한노인회와 달리 수행기관으로서 확장의 여지가 있는 노인복지관, 종합사회복지관의 역할 확대도 모색될 필요가 있다. 넷째, 전담인력의 증원은 시장형 사업의 경우 참여자 수가 아닌 사업단 중심으로 실시하는 등 사업특성에 따른 전략이 필요하다. 끝으로, 지자체의 관심도에 따라 노인일자리전담기관 설치 등을 위한 적극성에 차이가 있으므로 인센티브지원 기준 마련을 통한 수행기관 확충을 중앙정부 차원에서 적극적으로 유도할 필요가 있다.

본 연구는 이처럼 기존의 수행기관 유형을 활용하는 방식 외에, 사회적 경제조직과 같은 새로운 유형의 수행기관을 활용하여 다변화하는 방안 역시 모색하였다. 사회적 경제조직의 경우 노인일자리의 양 자체를 늘리는데 기여하는 바가 한정적일 수 있으나, 보다 다양한 내용의 일자리를 확대할 수 있다는 측면에서 중요한 의미를 갖기 때문이다. 그러나 현재 수행기관으로 참여하고 있는 사회적 경제조직은 찾아보기 어렵다. 영세한 사회적 경제조직이 감당하기에 수행기관이 되기 위한 행정절차가 까다로운 반면 실익은 많지 않은 것이 주된 이유다. 그럼에도 불구하고, 노인일자리사업의 확대와 함께 질적 측면에서의 혁신을 도모하기 위해서는 보다 다양한 유형의 수행기관을 유입을 지향할 필요가 있다. 이를 가능하게 위해서는 첫째, 노인일자리사업에 대한 행정 요건이 장벽이 되지 않도록 잠재적 수행기관을 위한 교육과 인큐베이팅을 담당할 지원체계가 마련되어야 한다.

둘째, 개별 기관이 아닌 협회나 지역네트워크 등 연합체의 형태로 수행기관 역할을 할 수 있도록 하여 지역 단위 아이템 발굴도 가능할 수 있도록 지원한다.

셋째, 사회적 경제조직의 경우 노인만이 아닌 다양한 연령대가 결합되어 운영될 가능성이 높은 만큼

---

참여노인당 예산지원방식에서 벗어나 사업을 기초로 인센티브를 제공하는 방식 등을 고려할 필요가 있다. 이는 결과적으로 지역 내 다양한 관련 사업과의 연계성을 높이는 방안이 될 수 있다.

넷째, 소규모 조직이 많은 만큼 전담인력 배치기준을 참여노인 수에 한정하지 않고 보다 다양화하여 지원하여야 하며, 지역단위에서 교육 공간 등의 물리적 여건을 공유하는 것이 필요하다. 끝으로, 보다 넓은 범위의 수행기관 다변화와 유연화를 위해서는 사회적 경제조직, 자활센터, 종합사회복지관, 지역 사회 일자리 및 고용 관련 기관 등 노인일자리사업 수행기관으로의 유입을 촉진하기 위한 담당 부처 간의 정책적 협의와 공조가 전제되어야 한다. 또한, 사업량 증대를 위해 지자체 고유의 일자리 브랜드와 중앙정부의 노인일자리사업 간의 연계성을 고도화할 필요가 있다.

이상의 제안과 더불어, 본 연구는 수행기관 수를 늘리는 것만으로 해소하기 어려운 개별 수행기관의 업무과중과 역량부족 문제를 해소하고, 전문성이 요구되는 업무를 보완하여 효율을 높이는 한편, 새로운 수행기관을 위한 인큐베이팅을 담당할 ‘수행기관 지원조직’을 구상함으로써 노인일자리 사업수행 역량의 총체적인 증진을 도모하고자 하였다. 동 조직의 주요 기능으로는 지역 및 노인 특성에 기반한 사업(일자리) 기획, 수행기관 인큐베이팅, 참여자 및 수행인력 교육, 수행기관, 참여자, 수요처 등의 통합 및 연결, 사업 및 평가 컨설팅이 포함된다. 이에 따른 역할로서 지역형 일자리 사업모델의 개발과 확산, 통합정보망 구축 및 관리를 위한 정보 플랫폼, 수요처 발굴, 전담인력을 위한 수퍼비전이 포함된다. 이때 수행기관 지원조직이 적절히 기능하기 위해서는 일자리를 찾는 노인과 일자리에 대한 정보가 집적된 통합정보망이 전제되어야 한다. 전달체계의 경우 기능의 표준화와 행정효율성 측면에서 개발원 지역본부 하위 조직으로 설치하는 중앙집중형이 보다 적절할 수 있다. 그러나 현재 5개 권역에만 존재하여 제 기능이 무리없이 수행될 수 있도록 하기 위해서는 이용자 접근성, 수행기관 포괄성, 수행기관 소통 신속성, 지역 밀착성, 설치비용 측면에서 증설이 불가피하다. 광역지자체가 수행기관 지원조직의 기능을 담당할 수 있도록 기존 지역자원을 활용하고 지도관리하는 지역중심형도 지자체 특성에 따라 고려될 수 있다.

다음 <표 6-1>은 지금까지 논의된 수행기관 개선방안을 추진하기 위한 단계별 과제를 각각 제시한 것이다. 당장 큰 폭으로 증가할 노인일자리사업의 사업량을 고려한다면, 수행기관 확충을 통해 포화상

태인 일선의 업무부담을 경감하는 일이 보다 우선적인 과업이 될 수 있다. 그러나 사업의 내실화를 함께 도모하기 위해서는 수행기관 지원조직의 구성으로 기존 및 신규 수행기관의 역량을 강화하는 것과, 수행기관 다변화를 통한 새로운 일자리 발굴 및 개발이 순차적으로 동반되어야 할 것이다.

〈표 6-1〉 평가 인센티브 변경방안

개선방안	단계별 추진 과제
수행기관 확충	1단계: 노인인구수 등을 고려해 노인일자리전담기관(시니어클럽 등) 부재 지역 우선 확충 노인일자리전담기관 신설이 어려운 지역의 경우, 노인복지관, 종합사회복지관 활용 시장형 사업단 수를 고려한 전담인력 추가 배치 2단계: 지역특성별 수행기관 규모 표준모델 개발 및 수행기관 확충에 따른 인센티브 도입 3단계: 지역특성별 표준모델을 기초로 지자체별 수행기관 확충 유인
수행기관 다변화	1단계: 지자체별 노인일자리사업과 연계가능한 조직자원(사경조직 등) 현황 파악 2단계: 예산 및 전담인력 배정기준 완화, 연합체 형태의 수행기관 허용 등 노인일자리사업 운영 유연화를 위한 사업운영지침 개정 3단계: 유관 사업과의 연계(지자체 일자리 사업, 지역사회통합돌봄 등) 도모
수행기관 지원조직	1단계: 1개 개발원 지역본부에 수행기관 지원조직 시범 운영 2단계: 전체 개발원 지역본부로 확대 3단계: 신규 증설된 개발원 지역본부에 수행기관 지원조직 의무 배치



---

## 제2절 의의 및 한계

지난 15년간 노인일자리사업은 급격한 양적 팽창을 거듭하는 한편, 새로운 사업유형을 개발하고 발굴하는 등 내실화를 위해 노력해왔다. 그 결과, 동 사업은 노년기 빈곤완화와 사회참여 증진에 기여하며 국내 주요 노인복지정책 중 하나로 자리 잡았다. 그 사이 다수의 연구들이 시도되었고, 주로 노인일자리사업 참여자에 대한 사업효과를 검증하는 데 집중하였다. 반면, 노인일자리사업의 수행에 보다 직접적으로 개입하는 수행기관을 주제로 다룬 연구는 좀처럼 찾아보기 어렵다. 사업의 원활한 추진과 효과성을 담보하는데 그 역할이 매우 중요함에도 불구하고 충분한 관심을 받지 못한 것이다.

상기한 상황은 그간 노인일자리사업이 집행되는 일선에서의 과정 및 환경에 대한 고려가 부족했음을 시사한다. 실제 수행기관은 사업량 확대에 비해 극히 미미한 수준으로 증가해왔고, 이는 실무자들은 만성적인 업무 과중과 서비스 질 저하에 대한 우려로 이어지고 있다. 향후 노인일자리사업이 1,000만 노인시대를 맞아 100만개를 노인일자리를 목표로 한다는 점과 다양한 기대와 욕구를 가진 베이비붐세대 등이 새로운 참여자로 유입될 것이라는 점을 고려하면, 한정된 인프라(수행기관)로 인한 한계는 더욱 심화될 전망이다.

이 같은 배경 하에 본 연구는 그동안 상대적으로 간과되었던 수행기관의 중요성에 주목하고, 이들 수행기관이 노인일자리사업을 둘러싼 주요 환경적 변화에 적절히 대응하며 사업을 원활히 추진하는데 필요한 지원과 개선점을 고민하였다는 의의를 갖는다. 특히, 최초로 지역특성과 수행기관 유형에 따른 실제 사업수행량 차이를 검토하여 수행기관 확충과 개선의 필요성을 보다 객관적으로 입증하였으며,

전반적인 수행기관의 실태 및 인식조사를 통해 현장의 업무부담과 그 원인을 점검하는 것과 함께 사업 수행 시 경험하는 구체적인 고충을 파악하였다. 또한, 본 연구는 사업량 증가, 참여자 욕구 다양화, 사업 질 제고와 같은 노인일자리사업의 주요 이슈를 중심으로 현장실무자 FGI조사를 실시함으로써, 일선 수행기관이 처한 현실을 보다 심층적으로 이해하는 것에 더하여 우선적으로 요구되는 지원이 무엇 인지를 고찰한 의의가 있다. 아울러 본 연구에서는 일자리 종류의 다양화 및 확대라는 측면에서 수요자의 욕구를 반영할 수 있는 잠재적 수행기관으로 그 가능성을 인정받고 있는 사회적 경제조직들을 대상으로, 노인일자리사업에 대한 인식과 수행기관 진입 시 장애물을 확인하려는 시도도 이루어졌다. 이는 보다 다양하고 역량있는 조직의 사업 참여를 독려할 실효성 있는 정책 마련의 첫걸음이 될 것이다.

이상의 분석에 따라 본 연구는 단순히 늘어나는 사업량에 맞춘 수행기관 수 증대를 주장하는데 그치지 않고, ‘어떠한 유형의 수행기관을 어떠한 원칙으로 확충해 나갈 것인지’와 ‘이러한 수행기관 확충 원칙은 지역특성에 따라 어떻게 달라져야 하는지’를 제시하는 한편, 노인일자리 종류의 다양화에 기여할 새로운 조직의 참여를 위해 필요한 개선과 지원을 구체적으로 고민하였다. 동시에, 일선 수행기관이 수요자 욕구에 부합하는 서비스를 제공할 수 있도록 업무부담을 완화하고 효율성을 증진시키기 위해 수행기관 지원조직의 구성과 활용과 같은 ‘기존 수행기관이 사업을 더 잘 수행하도록’ 돕기 위한 방안을 함께 제안하였다는 측면에서 기존연구들과 큰 차별점이 있다.

상기한 의의에도 불구하고, 본 연구는 분석자료의 한계로 인해 다음의 몇 가지 아쉬움을 갖는다. 첫째, 본 연구는 지역특성별로 수행기관 유형에 따른 사업량을 검토하는 데 있어 대도시, 중소도시, 농어촌 등 지역 규모만을 고려하였으며, 지역의 고령화 속도, 지역 내 유사 일자리사업의 존재, 지자체장의 의지, 지역 예산 규모 등 더 다양한 지역특성은 상세히 살펴보지 못하였다. 특히, 노인인구수 대비 많은 사업량이 배정되고 있는 농어촌의 경우 도시에 비해 공익활동의 비중이 높고, 재정자립도가 매우 낮으며, 연령, 교육수준, 경제활동참여율 등 참여자의 특성에도 차이가 나타날 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 이 같은 농어촌의 특성을 고려하여 농어촌형 수행기관 확대방안 등을 제안할 필요성이 있다.

둘째, 본 연구는 수행기관으로 참여하고 있는 기관들의 주요 유형 외에 수행사업량에 영향을 미칠 수 있는 기관 특성인 기관의 구조와 규모, 담당인력의 전문성과 처우, 기관장의 의지 등을 함께 검토하

---

지 못하였다. 일부 지역의 경우 시니어클럽과 유사한 기관임에도 현재 ‘기타’유형에 포함된 기관들이 존재하여, 노인일자리전담기관이 수행사업량에 미치는 효과가 실제보다 과소추정 되었을 가능성도 있다

셋째, 본 연구는 수행기관의 실태 및 인식을 검토하기 위해 2017년 이재원 외가 수행한 연구의 설문 조사 자료를 분석하였다. 그러나 조사가 진행된 당시와 비교하여 2019년 현재 사업량은 10만개 이상 증가하였고, 새로운 사업유형인 사회서비스형이 도입되었으며, 참여자의 평균 학력이 상승하는 등의 변화가 이루어진 만큼 노인일자리사업 수행현장에서 체감하는 업무부담의 수준이나 내용, 사업추진 시 애로점 등에 다소 차이가 있을 수 있다.

그럼에도 불구하고, 본 연구에서 실시한 현장실무자 대상 FGI는 현장의 실태에 대한 심층적인 자료를 제공함으로써, 상기한 조사와 분석 시점 간의 간극을 보완해줄 것으로 판단된다. 다만, 추후 연구에서 고령자를 위한 다양한 중앙 및 지자체 일자리사업의 전문가들에 대한 의견 수렴을 실시한다면, 보다 풍부하고 설득력 있는 결론에 도달하는데 도움이 될 것이다.

끝으로, 본 연구는 노인일자리사업을 수행할 수행기관을 양적으로 확충하는 동시에 노인일자리 수요자의 욕구에 부합할 수 있도록 일자리 종류를 다양화할 수 있는 대안 중 하나로, 사회적 경제조직과 같은 잠재적 수행기관 유입을 통한 수행기관 다변화를 제시하고 있다. 그러나 한정된 연구일정 등 물리적 한계로 인해 실제 잠재적 수행기관이 될 조직자원의 종류와 현황, 조직 특성별 수행기관 인큐베이팅시 고려할 사항 등에 대한 검토는 구체적으로 이루어지지 못한 아쉬움이 존재한다.

## 참고문헌

- 금융감독원. (2018). 2018년 금융감독자문위원회 전체회의.
- 기영화, 김남숙. (2011). 고령자 직업능력개발을 위한 사회적 자본화 이론모델 정립 현장사례연구: 노인일자리사업을 중심으로. 직업교육연구, 30(3), 25-48.
- 길현중, 이경희, 김혜원, 신나래, 이동희, 이영수, 김성용, 안승재. (2017) 2017년 사회적 기업 실태조사, 경기: 사회적기업진흥원.
- 김수린, 이철희, 변금선, 이승호, 신희균, 김혜진, 민진홍. (2019). 신노년세대 노동시장 전망과 노인일자리 수요 추계 연구. 한국노인인력개발원 미간행 보고서
- 김수영, 이민홍, 장수지. (2014). 노인일자리사업 참여노인의 심리사회적 건강 변화에 관한 연구. 노인복지연구, 64, 371-393.
- 김영태. (2013). 공익형 노인 일자리사업의 집행과정 개선방안연구. 한국사회복지행정학, 15(3), 243-261.
- 김유빈. (2016). 우리나라 노후소득 실태와 정책 시사점, 2016(8), 111-119.
- 남기철 (2012). 노인일자리사업의 성과와 쟁점. 한국노인인력개발원 제19차 노인일자리 전문가포럼 자료집, 경기: 한국노인인력개발원, 미간행.
- 마은경, 김경화. (2013). 노인일자리사업 수행기관의 유형별 네트워크 구조 분석. 지방정부연구, 17(2), 259-275.
- 박경하, 김경휘, 하세윤, 윤남희. (2011) 2011 노인일자리사업 전담인력 운영의 발전방안 모색(보고서 번호: 연구-기본-11-02). 경기: 한국노인인력개발원.
- 박경하, 김수영, 이민홍, 이현미. (2012). 노인사회참여 사례관리 개선에 관한 연구(보고서 번호: 연구-기본-12-05). 경기: 한국노인인력개발원.
- 박관규, 김영대. (2015). 복지프로그램의 비효율성 요인 탐색: 노인일자리사업의 전달체계를 중심으로. 지방행정연구, 29(3), 189-215.

- 
- 방하남, 이성균, 우석진, 김기현, 김지경. (2011). 베이비붐 세대의 근로생애와 은퇴과정 연구(보고서 번호: 정책연구 2011-03). 세종: 한국노동연구원.
- 변금선, 최혜지, 한동우, 김형용, 신유미, 윤기연, 송명호. (2018). (가칭)통합형 노인일자리센터 모형 구축을 위한 연구. 한국노인인력개발원.
- 보건복지부. (2007~2019). 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내.
- 신유미, 변금선, 최혜지, 한동우, 김형용. (2018). 노인일자리사업 전달체계 현황과 과제. 한국노인복지학회 2018년도 추계학술대회 논문집, 228-269.
- 신유미, 변금선, 최혜지, 한동우, 김형용. (2019). 노인일자리사업 전달체계 개선 방안에 관한 연구: 참여자와 공급자 대상 질적인터뷰 결과를 중심으로. 노인복지연구, 74(2), 125-164.
- 유병선, 황경란, 이민경, 노완호, 정연표, 강승호, 엄지영. (2013). 경기도 노인일자리사업 수행기관 역할정립방향 연구(보고서 번호: 정책연구보고 2013-16). 경기: 경기복지재단.
- 이석원, 변재관, 이인재, 이문국, 이은영, 허수정, 정술, 박혜경. (2016). 노인일자리 및 사회활동 성과 평가 연구(보고서 번호: 11-1352000-001886-01). 세종: 보건복지부
- 이석원, 이재원, 정경희, 장지연, 이지연, 신승일, 원시연, 강신옥, 서양렬. (2010). 노인일자리사업의 진단과 질적 성장방안 모색. 한국노인인력개발원 제16차 노인일자리 전문가포럼 자료집, 서울: 목동방송회관, 미간행.
- 이재원, 양기용, 이인재, 유태균, 김진, 오영삼, 김자옥, 박혜경, 민혁기. (2017). 노인일자리 전달체계 개선방안 연구. 보건복지부·(사)한국사회서비스연구원.
- 정경희, 이소정, 이윤경, 김수봉, 선우덕, 오영희, 김경래, 박보미, 유혜영, 이은진. (2010). 베이비 부머의 생활실태 및 복지욕구(보고서 번호: 연구보고 2011-30-18). 세종: 한국보건사회연구원.
- 정익중. (2009) 드림스타트 지역유형별 사업 운영모형 개발, 세종: 보건복지부.
- 천재영, 최영. (2014). 노인일자리사업 수행기관의 서비스 품질이 참여자의 일자리 및 삶의 만족도에 미치는 영향. 사회보장연구, 30(3), 245-274.
- 최석현, 하보란. (2012). 노인복지정책에서 일자리 지원사업 효용성 강화방안 연구. 경기도: 경기개발

연구원.

통계청. (2004~2018). 경제활동인구조사.

통계청. (2004~2018). 인구동향조사.

통계청. (2019). 장래인구특별추계.

한국노인인력개발원. (2012~2019). 노인일자리통계동향.

한국사회적기업진흥원. (2019). 한 손에 잡히는 사회적 기업.

한국행정연구원. (2018). 사회통합실태조사.

행정안전부. (2019). 주민등록 인구통계

허수정. (2017). 노인일자리사업 수행기관 관련 특성과 사업의 효과성에 관한 연구. 박사학위논문, 서울대학교, 서울.

---

## 부록 1 : 수행기관 역량 강화를 위한 환류체계 개선

### 1. 수행기관 역량 강화의 필요성

기존의 노인일자리사업이 양적으로 증가하고 있는 과정에서 양적으로 기관의 수와 인력의 증가 해결의 방안으로 고려될 수 있으나, 이외에도 기존의 수행기관이 노인일자리사업의 목표에 따라 과업의 수행을 잘할 수 있도록 수행기관의 질적인 부분을 확충하는 노력도 함께 필요하다. 기존의 수행기관 및 신규의 수행기관이 업무를 진행하는 데 있어서 보다 질적으로 확충될 경우 노인일자리사업을 수행하는 수행기관과 수행인력의 역량이 강화되고, 이를 통해 보다 효과적이고 효율적인 노인일자리의 수행이 가능해지기 때문이다.

노인일자리사업의 질적 역량으로 수행 인력에 대한 교육 및 훈련에 대한 방안도 있으나, FGI에서도 살펴보았듯이 노인일자리사업의 수행인력의 경우 잦은 교체가 문제가 되고 있는 상황에서 인력에 대한 교육 및 훈련으로만은 한계가 있어 보인다. 이러한 점에서 인력의 질적 향상 외에 노인일자리사업의 질적 수준의 향상을 꾀하기 위한 구조적인 측면을 중심으로 보고자 한다. 특히 노인인력개발원과 수행기관 간에서의 현재 사업의 질적 향상을 위해 노력하고 있는 평가와 컨설팅이라는 두 측면을 통해 살펴보고자 한다.

우선 평가와 관련하여 앞서 분석한 수행기관 인식조사결과를 살펴보면 사업의 업무단계별 업무 비중 중에서 평가 및 보고서와 관련된 업무가 적정수준보다는 부담스러운 상황이라는 점을 드러나기도 하였다. 그러나 본 연구에서의 FGI에서는 평가가 지속적으로 간소화되는 부분에 있어서 긍정적 평가를 진행하고 있어, 평가체계 중에서 보다 간소화 할 수 있는 방안에 대해 살펴보는 점은 필요해 보인다. 더불어 평가를 통해 현재 수행기관의 수준을 파악하고, 수행 정도가 낮은 기관의 경우 적절한 피드백을 통해 수행기관이 업무수행을 잘 할 수 있도록 지원하는 점과 동시에 수행을 잘 한 기관에 대한 적절한 인센티브를 제공하는 방안에 대해 고려해볼 필요가 있겠다.

또한, 노인일자리사업을 수행하는 업무부담에 있어서 역량부족에 따른 업무부담을 응답자의 58.3%가 느끼고 있었으며, 수행기관의 업무부담을 위한 개선방안을 담당인력보강 외에는 담당인력의 역량 강화라고 응답하기도 하였다. 역량강화의 방안 중에서 현재 노인인력개발원에서 수행기관에 지원하고 있는 사업 중 컨설팅 사업에 주목할 필요가 있다. FGI에서 살펴보면 시장형을 관리하는 수행기관의 인력들이 공익형에 비해 관리의 정도가 높으며, 시장형을 수행하는 데 있어서 다양한 역할에 부담을 느끼는 것을 볼 수 있다. 또한 시장의 확보와 마케팅 측면 등에서 컨설팅의 필요성을 느끼고 있었다. 이러한 점에서 컨설팅 사업의 경우 전문가가 파견되어 시장형 사업에 도움을 줄 경우 사업의 수행에 있어서 질적으로 향상되는 데 도움이 될 것으로 보여진다. 이에 수행기관의 수행 인력의 평가와 컨설팅과 관련된 현장의 의견을 토대로 개선방안을 다음과 같이 제언하고자 한다.

## 2. 수행기관 역량 강화를 위한 평가 및 컨설팅 개선 방안

수행기관이 보다 질적으로 강화되기 위한 지원개선방안으로서는 평가와 컨설팅을 통해 구분하여 살펴보고자 한다. 우선 평가의 간소화 방식에 대한 부분의 긍정적인 의견이 있었다. 특히 2019년 평가부터 공익형의 경우 기존 4단계에서 1단계의 전산입력방식으로만 평가를 진행하게 된 점, 시장형의 경우도 정성평가를 결과보고에 대한 전산입력을 통해 살펴보게 됨으로써 중복적인 업무가 줄어들게 되었다는 점을 보았을 때, 평가의 간소화와 관련된 부분은 보다 수행기관에게 적합하게 변경되었다고 볼 수 있다. 그러나 평가와 관련되어 개선되었으면 하는 점은 크게 평가에 대한 피드백 및 지속적 검토, 평가체계 및 노인일자리와 관련된 개선방안에 대한 정기적 의견수렴 및 이에 대한 결과보고, 인센티브에 대한 확장이며, 컨설팅의 경우 실효성 점검, 지역 및 영역별 컨설팅 개선, 사후관리 강화 등으로 살펴볼 수 있겠다.



---

## 1) 평가결과에 대한 구체적 피드백 제시

우선, 평가 및 제도개선에 대한 제안 시 피드백에 대해서는 지자체보다는 한국노인인력개발원에서 진행되는 것이 적절해 보인다. 특히 평가에 대해서 부진한 기관의 경우에는 평가 피드백을 짧게 기재하는 것보다는 점검 차원의 지원이 필요해 보이며, 평가 부진의 사유와 개선의 방안을 함께 고려하고 피드백하는 방안이 필요하다. 다른 사회복지시설의 평가 환류체계와 관련하여 노인일자리사업과 유사한 일자리사업 중심의 지역자활센터의 경우 성과평가 이후 별도의 컨설팅이 진행되고 있지 않아 비교하기 어려워 기술하지 않았다.

서울시 평가의 경우 평가결과에 대해서 기관별 지표에 대한 평가결과 및 지표별 간략한 개선사항과 이에 대한 평가 결과서를 <그림 7-1><sup>14)</sup>과 같이 송부한다. 내용을 살펴보면, 긍정적인 측면에 대한 평가 외에도 개선이 필요한 부분은 구체적으로 어떤 영역에서의 개선이 필요한지를 기술하고 있어 수행기관에서 보다 면밀하게 평가결과를 반영할 수 있도록 기술함을 볼 수 있다. 그러나 하위그룹의 경우 문서상으로만 평가하기보다는 현장평가를 추가적으로 진행하는 것을 통해 보다 실질적인 운영과 사업 부분에 있어서의 제언이 가능할 것으로 보여진다. 더불어 전년도 평가결과를 현재 반영하고, 변경하기 위해 노력한 여부를 함께 평가하고 있어, 지속적인 평가결과의 확인과 이를 사업에 반영하기 위해 노력하고, 이를 외부 평가기관이 함께 점검하고 있음을 볼 수 있다. 이러한 점에서 수행기관과 관련된 평가결과의 경우 단년도의 평가에 그치지 않고, 평가결과를 지속적으로 살펴보기 위해 기존 년도 평가를 다음 해 함께 비교하여 살펴보는 것이 필요하겠다.

---

14)본 사회복지관 시설 평가결과는 2018년 서울시사회복지시설 평가결과의 내용 중 다양한 시설의 내용을 혼합하여 사용함.

〈그림 7-1〉 서울시 사회복지시설 평가결과 예시

평가영역	지표수	평가결과					
		탁월	충실	보통	미흡	보류	
1. 관리지표	1-1.시설 및 환경관리 1-2.인적자원관리 1-3.재정	13개	2개	9개	-	2개	-
2. 조직역량 지표	2-1.환경변화의 이해와 대응 2-2.실천전문가의 양성 2-3.지역사회와의 협력	6개	6개	-	5개	1개	-
3. 사업역량 지표	3-1.서비스절차 3-2.이용자의 인권 3-3.심층사례관리 3-4.사업평가	9개	4개	5개	-	-	-

## 〈평가총평〉

- 주변지역 환경변화에 따라 지역사회의 특성분석, 정책요소의 분석, 이론적 지향성의 정립 등의 스테디, 환경분석과 00복지관의 조직관점의 정합성을 만들어 갈 수 있는 좋은 기회로 보여짐.
- 본 기관의 우수사업은 대체로 충실하나, 목표 설정시 과정목표 위주로 설정되어 있어 향후 성과목표를 설정하여 프로그램을 통한 실질적인 클라이언트의 변화를 확인할 수 있기를 기대함. 또한, 각 프로그램에서 팀간 협력과 연계 참여자의 의견을 반영한 프로그램의 수정, 변화 등의 노력이 좀더 명확히 드러날 수 있어야 함.
- 직원복지 증진시키기 위한 방안을 구체적으로 운영하는 것이 필요해 보임

특히 수행기관들은 평가, 연구 참여, 회의참여 등을 통해 현장에서의 애로 및 건의사항을 제시하지만, 이에 대해서 노인인력개발원의 적절한 피드백을 듣지 못하는 부분 있었으며, 이러한 부분에서 수행기관은 일방적으로 수행만 해야 하는 부분에 어려움을 토로하였다. 이에 향후 평가 및 제도개선 방안과 관련되어 간담회나 제도개선 제안에 대한 창구마련을 통해 수행기관의 의견을 수시로 접수하고 이에 대해서 논의 후 답변하는 체계의 마련이 필요해 보인다.

## 2) 평가 인센티브 개선방안

현재 정성평가를 통한 인센티브는 시장형에서만 진행하고 있다. 그러나 노인일자리의 많은 부분을 차지하고 있는 공익형과 같은 경우에는 보상방안이 마련되어 있지 않다. FGI에서는 시장형과 같이 운

영비에 대한 인센티브가 아니더라도 상장과 같은 보상을 통한 지원을 확대에 대해서 논의되기도 하였다.

둘째, 시장형의 정성평가 기준이 수익률과 같은 부분으로 고정되어 있어, 매해 같은 기관이 수여 받는 상황에 대한 개선안이 필요하다. 우선 시장형의 평가에서도 새로운 시장형 도입이나 운영형태 등 노인일자리사업의 질적 제고에 우수한 운영을 보인 수행기관에 대한 인센티브 수행방안도 고려해볼 필요가 있겠다. 이에 대한 부분은 향후 평가 기준의 변경과도 연관하여 고려될 필요가 있다. 또한 현재는 인센티브의 제공방식이 사업단별로 있으나, 실제 그 사업을 수행하는 전체 기관 차원으로 제공하는 방식 등에 대해서도 추후 검토가 필요하겠다.

〈표 7-1〉 평가 인센티브 변경방안

구분	현재 방안	변경방안
지급 대상	시장형 및 인력파견형 : 평가결과 1그룹 중 1인당 월 평균보수 및 1인당 참여 개월 수가 전체 평균 이상인 사업단	시장형 및 인력파견형 : 양적 평가 외 질적 평가(새로운 시도, 신규사업 분야에서 우수성 별도 평가) 공익형 : 규모 및 관리면 우수한 기관 선정
지급 금액	지자체 3단계 나누어 차등지급 고령친화기업 : 2,000만 원 기관당 3,000만 원	시장형 및 인력파견형 : 유지 공익형 : 상장 시상
지급 제외대상	기관경고 또는 중단조치를 받은 기관 중앙부처, 지자체 검찰 등 조사 진행기관	유지 연속 지급기관에 대해서 고려

### 3) 컨설팅 사업에 대한 점검 필요

우선 컨설팅에 대해 점검해 볼 필요가 있겠다. 컨설팅이 원하는 기관과 컨설팅을 받고자 하는 부분이 무엇인지에 대해서 점검할 필요가 있다. 이에 기존에 컨설팅 유형에 따라 컨설팅을 받았던 기관을 대상으로 컨설팅의 효과성과 효율성에 관련된 평가가 필요해 보인다. 현재 성장지원센터 사업평가의 경우 컨설팅 전후 수입금액의 변화를 통해서 살펴볼 수 있다면, 실제 전체 컨설팅을 받은 기관들의 만

족도와 개선사항 등을 통해 지역별로 성장지원센터의 컨설팅 사업수행에 대해서 평가한 후, 이에 대해 개선할 필요가 있겠다. 즉, 기존의 경우 수행기관에 대한 평가를 통해서 수행기관의 기능에 대해서 평가를 하였다면, 역으로 한국 노인인력개발원에서 지원하고 있는 컨설팅의 기능과 효율성에 대해서 객관적으로 평가하고, 이를 토대로 개선방안을 찾아보는 점이 필요하겠다.

더불어 현재 진행 중이거나, 시장형 진입을 준비하는 기관을 대상으로 컨설팅이 이루어지고 있다면, 공익형을 포함하여 새롭게 진입하는 기관에 대한 컨설팅 제공이 필요하다. 노인일자리 전담인력의 경우 변경되는 경우가 많아, 사업에 대한 전반적인 이해와 효율적 진행을 위한 컨설팅이 필요할 수 있다. 노인일자리사업의 증가로 새로운 사업을 수행하는 기관의 수 증가는 필수적인 사항이다. 그러나 실제 노인일자리사업을 수행할 수 있는 잠재적인 기관의 경우 노인일자리사업에 진입하기 위한 노인일자리 사업에 대한 제도 이해, 사업서류 마련 등에 대한 컨설팅을 통해 실제 사업수행이 가능한 수행기관으로 지원해주는 점이 필요하다고 하겠다. FGI에서도 실제 사업을 진행하고 싶다고 문의하는 경우가 많으나, 노인일자리사업에서 필요한 서류 준비에 대한 어려움을 토로하는 경우로 새로운 진입이 어렵다고 응답하는 기관이 있었다. 이러한 점에서 신규 진입 기관의 경우 신규 기관의 인큐베이팅 사업과 같이 별도의 컨설팅을 지원해주는 방안을 고려해 볼 필요가 있겠다.

#### 4) 지역별 영역별 컨설팅의 개편 필요

수행기관의 수행인력이 컨설팅을 통해 바라고자 하는 점에 대해서 정리해본다면 무엇보다 기관이 속해져 있는 지역과 기관의 사정을 토대로 현실적인 컨설팅이 이루어지기를 바라고 있었다. 세부적으로 나누어 살펴보면 우선 지역별 컨설팅 인력풀의 마련이 필요하다. 기존에 컨설팅을 받은 기관들의 경우 수도권의 수행기관은 컨설팅의 도움이 되었다는 평가를 내리는 반면, 중소도시 및 농어촌지역의 수행기관에서는 컨설팅이 도움이 되지 않았다는 부정적인 평가를 내리고 있었다. 특히 농어촌지역에서는 지역이 속한 특성(인구수, 판로, 상품개발 등)을 바탕으로 컨설팅이 이루어져야 하는데, 그렇지 못해 실제 컨설팅에서 제시해준 대안들이 실행하는 데 어려움을 겪었다고 생각하였다. 이에 무엇보다 컨설팅에 있어서 지역별로 인력풀을 마련하는 것이 필요하다고 하겠다. 더불어 지역별 인력풀 마련에

---

이어서도 사업유형별 전문가에 대한 배치도 함께 고려해보아야 한다. 시장형의 경우 가령 식당을 운영하는 곳과 제조판매형의 경우 그 컨설팅에 대한 내용이 달라지기 때문에 사업유형별로 전문가에 대한 배치가 함께 고려되어야 한다. 가령 커피숍의 경우 실제 커피숍을 프랜차이즈한 사업관련 사람을 통해 실질적인 컨설팅을 기대하기도 하였다. 또한 영역별로 구분되는 것 외에도 컨설팅을 받고자 할 때 다양한 측면을 함께 컨설팅 받고 싶기 때문에, 사업 진행에 있어서 전반적인 것에 대한 컨설팅이 가능한 인력풀도 필요하다.

컨설팅 진행에 있어서는 사업비 마련을 위한 실질적 지원에 대한 필요가 제기되었다. 우선 사업비 마련과 관련하여서는 수행기관에서는 컨설팅을 받더라도, 컨설팅 받은 내용을 토대로 실질적으로 수행하기 위해 필요한 현실적인 비용에 대한 지원이 필요하다고 응답하였다. 컨설팅의 내용은 적절하도 도움이 되지만, 실제 이를 시행하기 위해서는 사업비가 필요하기 때문이었다. 이에 컨설팅의 내용에 따른 사업비 지원에 대한 부분이 필요해 보인다. 컨설팅 중에서는 실제 공사, 홍보지 제작 등을 지원해주는 점도 있었으나, 연결된 기관의 공사상 부주의한 결과, 홍보지의 제작의 신속성과 의사소통의 어려움 등으로 인해 서비스의 제공보다는 비용의 지원이 필요하다고 응답하였다. 이에 향후 컨설팅 중에서 공사와 같은 경우 업체를 연결해주기보다는 기관에서 검증이 된 업체를 통해 공사하고, 공사대금을 지급하는 방식 등을 고려해 볼 필요가 있겠다.

#### 5) 컨설팅의 사후관리 강화

컨설팅 지원에 있어서 사후관리에 대한 부분이 추가적으로 진행되어야 하겠다. 기존에 컨설팅을 받았던 기관의 경우 판로개척이 필요하다는 점으로 인해 오픈마켓을 연결시키기는 하였으나, 이를 토대로 이 방법이 효과적인지, 또 다른 지원이 필요하지 않는지 등 사후적인 관리가 필요하다는 것이다. 특히 컨설팅의 경우 컨설팅 제시에 대한 결과가 적절하게 수행되는지, 또 다른 지원에 대한 필요성은 없는지를 점검할 경우 시장형 사업장에 실질적인 도움이 될 가능성이 높다고 할 수 있다. 이는 앞서 기술한 컨설팅에 대한 실효성 점검과도 함께 연결 지어 살펴볼 수 있으며, 컨설팅에 대한 효율성과 효과성에 대한 기관에 대한 피드백이 필요하다고 할 수 있다.

〈그림 7-2〉의 경우 경기복지재단의 사회복지시설 경영 컨설팅의 모형이며, 대상기관에 대한 선정부터 종료 이후 컨설팅에 대한 진행 상황을 체크하고, 사후관리 계획에 대해 이행을 점검하며, 이후의 보완지도까지 지원하는 것을 볼 수 있다. 이에 보다 컨설팅 제공 이후에 대한 사후관리 부분에 대한 지원강화가 필요해 보인다.

〈그림 7-2〉 경기복지재단 사회복지시설 경영컨설팅 모형

투입(input)		과정(process)		산출(output), 성과(outcome)	
대상기관 선정	진단	작수	실행	종료	사후관리
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 수요조사</li> <li>· 컨설팅도수천</li> <li>· 비용부가공지</li> <li>· 사업설명회</li> <li>· 대상시설신청</li> <li>· 선정조건반영</li> <li>· 위원회운영</li> <li>· 현장상사</li> <li>· 시설에 등보</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 최초접촉</li> <li>· 목적확인</li> <li>· 시설현황파악</li> <li>· 준비사항고지</li> <li>· 문제점 분석</li> <li>· 과제협의</li> <li>· 외부환경분석</li> <li>· 컨설팅 설계 틀</li> <li>· 협약서 작성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 필요한 사실확인</li> <li>· 컨설팅전략계획</li> <li>· 수형계획작성</li> <li>· 전 직원 공유, 합의</li> <li>· 고객 피드백</li> <li>· 목표에 따른 Tool 결정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 가능한 해결안 탐색</li> <li>· 대안의 개발과 평가</li> <li>· 중장기 전략수립</li> <li>· 제안에 대한 실행</li> <li>· 중간 상호평가</li> <li>· 제안의 조정 및 훈련</li> <li>· 시설직원 역량강화</li> <li>· 작업방식과 변화 도입을 위한 가이드라인 제공</li> <li>· 진행보고서 작성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 컨설팅 종료결정</li> <li>· 성과지표 결정</li> <li>· 성과/프로세스평가</li> <li>· 최종결과보고</li> <li>· 제안사항 정착확인</li> <li>· 전 직원 결과 공유 (기관자체 workshop)</li> <li>· Follow-up 계획수립, 성과 목표달성 정도 체크</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 컨설팅 후 진행 사항 체크</li> <li>· Follow-up 계획 이행 점검</li> <li>· 제안사항 이행에 따른 문제점 파악 및 보완지도</li> <li>· 성과 목표달성 정도 체크</li> </ul>
컨설팅매경 파악	계약체결	컨설팅 초기시정 및 계획수립	컨설팅 실행	컨설팅 결과 평가	컨설팅 성과평가

이상의 내용을 통해 본 노인일자리사업 수행기관의 역량강화를 위한 지원개선 방안은 다음과 같다.

---

〈표 7-2〉 평가 및 컨설팅 개선을 통한 수행기관 역량강화 기본방향

〈평가 및 컨설팅 개선을 통한 수행기관 역량강화 기본방향〉

- ◎ 2019년부터 강화되는 공익형, 시장형의 평가 하위그룹에 대한 피드백의 경우 운영, 사업부분 등을 구분하여 구체적으로 평가결과를 제공
  - ◎ 당해 연도 평가 시 전년도 평가결과 및 개선사항에 대해 지속적으로 점검하여 이행 여부를 파악. 단, 지역별, 기관특성별 개선이 어려운 부분에 대해서는 제외
  - ◎ 평가 인센티브의 경우 시장형 외에도 공익형으로의 확장이 필요하며, 우수기관 선정 및 시상 등이 대안이 될 수 있음
  - ◎ 시장형 인센티브의 경우 동일기관이 우수기관으로 선정되는 경우가 있어, 보다 다양한 사업으로 확대하는 아이디어 부분, 신규사업 부분에서도 우수성을 평가하는 등의 시도가 필요
  - ◎ 컨설팅을 진행하는 성장지원센터 사업의 경우 컨설팅을 받은 전 기관의 만족도 조사를 통한 실효성 및 개선점을 파악해야 하며, 컨설팅을 받고자 하는 기관들의 욕구조사를 통해 매해 컨설팅 방향을 세우는 것이 필요
  - ◎ 진행되는 기관 외에도 진입하고자 하는 기관의 경우 공익, 시장형 모두 컨설팅이 필요하며, 진입컨설팅에 대한 고려가 이루어져야 한다. 이는 상기한 수행기관 지원 조직을 활용
  - ◎ 컨설팅은 지역별, 영역별로 컨설팅과 관련된 인프라가 구축되어야 하며, 영역별 컨설팅 외에도 사업 전반에 대해서 지원할 수 있는 컨설팅에 대한 고려도 필요
  - ◎ 컨설팅의 실질적 수행을 위한 사업비 지원 방안도 고려
  - ◎ 컨설팅의 사후관리를 통해 컨설팅을 통한 사업이 지속적으로 효과적, 효율적으로 진행될 수 있도록 지원
-

## 부록 2 : 노인일자리사업 전달체계 개선방안을 위한 설문

### 노인일자리사업 전달체계 개선방안 마련을 위한 설문

안녕하십니까? 한국사회서비스연구원은 보건복지부로부터 「노인일자리 전달체계 개선방안 연구」를 의뢰받아 진행 중에 있습니다. 본 연구에서는 노인일자리사업의 전달체계와 노인일자리사업의 개선방안을 모색하고 있습니다. 귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제32조(성실 응답의 무)와 제33조(비밀의 보호)에 의거, 통계처리 목적으로만 사용된 예정이오며, 개인정보(지자체명, 실명 등)은 공개되지 않고 분석 자료로만 활용됩니다. 바쁘신 중에도 시간을 내서 귀중한 의견을 주신 귀하께 진심으로 감사합니다.

2017. 11.

연구기관 : 한국사회서비스연구원(www.kossi.re.kr)

연구책임: 이재원 (부경대 행정학과 교수 010-3900-4612 jaewon@pknu.ac.kr)

응답설문 접수메일 (ddaok94@naver.com 김자옥 연구원 010-3800-6718)

### I. 응답자 특성

1. 귀하가 현재 근무하시는 기관의 종류는 무엇입니까?

- ① 지방자치단체      ② 노인복지관      ③ 시니어클럽      ④ 대한노인회  
 ⑤ 종합사회복지관      ⑥ 노인복지센터      ⑦ 지역문화원      ⑧ 기 타(      )

2. 귀하께서는 현재 노인일자리사업과 관련하여 어떠한 직책을 담당하시고 계십니까?

- ① 사업 전담인력      ② 사업 실무자(사업 전담)      ③ 사업 실무자(사업 겸직)



---

④ 부서장 이상      ⑤ 기타(      )

3. 현재 귀하의 고용형태는 어떻게 되십니까?

① 정규직      ② 무기계약직      ③ 계약직      ④ 시간제      ⑤ 기타(      )

4. 현재 근무하시는 기관에서 얼마동안 근무하셨습니다? (      )년 (      )개월

5. (전담인력의 경우) 귀하께서 전담인력으로 근무한 횟수와 기간은 어느 정도입니까?

(현재 포함) ① 근무한 적이 있다 (      )회 (      )개월      ② 근무한 적이 없다.

6. 노인일자리 전담인력 근무를 지원한 가장 큰 지원동기는 무엇입니까? (하나만 선택)

- ① 업무 자체가 의미있는 일이다.      ② 경력관리와 취업에도움을 준다.  
③ 거주지 가까운 곳에서 일할 수 있다.      ④ 시간 여유가 있는 업무이다.  
⑤ 보수수준이 적절하다.      ⑥ 개인적으로 달리 선택이 대안이 없다.  
⑦ 기타(      )

7. 귀하의 연령은? (      )세      8. 귀하의 성별은?      ① 여성      ② 남성

9. 귀하의 최종 학위의 전공분야는?

- ① 사회복지학영역      ② 경제 경영 행정등 사회과학분야  
③ 해당없음      ④ 기타

10. 귀하께서 업무와 관련하여 보유한 자격증은 어떠한 것입니까?

(예, 사회복지사 등      )

## II. 수행기관 특성

11. 귀하의 근무기관이 소재한 지역은 어디에 해당합니까?

- ① 광역대도시      ② 중소도시      ③ 농어촌지역(군지역)      ④ 기 타

12. 현재 귀하의 기관에서 수행하는 노인일자리사업별로 담당인력은 몇 명입니까?

(1명이 여러 사업을 수행하던 일의 비중으로 나누어 표시해 주세요. 예, 1명이 두 가지 사업을 담당할 경우 0.3명 0.7명 등)

사업유형	프로그램 유형 (전체 명)	
노인사회활동	① 공익활동( 명)	② 재능나눔활동( 명)
노인일자리 (시장형)	③ 시장형사업단 ( 명) ⑤ 시니어인턴십 ( 명) ⑦ 기업연계형 ( 명)	④ 인력파견형사업단 ( 명) ⑥ 고령자친화기업 ( 명)

13. 귀하께서 근무하시는 수행기관이 2017년 현재 수행하는 노인일자리사업규모는 얼마입니까?

- ① 공익활동형 ( 명)                      ② 재능나눔활동 ( 명)  
 ③ 시장형사업단 ( 명)                    ④ 인력파견형사업단 ( 명)  
 ⑤ 시니어인턴십 ( 명)                    ⑥ 고령자친화기업 ( 명)  
 ⑦ 기업연계형 ( 명)

14. 업무량을 고려할 때 사업별로 적정 담당인력 규모는 몇 명이라고 생각하십니까?

사업유형	프로그램 유형 (전체 명)	
노인사회활동	① 공익활동( 명)	② 재능나눔활동( 명)
노인일자리 (시장형)	③ 시장형사업단 ( 명) ⑤ 시니어인턴십 ( 명) ⑦ 기업연계형 ( 명)	④ 인력파견형사업단 ( 명) ⑥ 고령자친화기업 ( 명)

---

15. 귀하께서 생각하시는 담당인력 1인이 담당할 수 있는 적절한 노인참여자수는?

- ① 공익형 참여자수 ( )명 / 1인      ② 시장형 참여자수 ( )명 / 1인

15-1 도시, 농촌에 따라 전담인력이 차등 배정되어야 한다면 전담인력 1인이 담당할 수 있는 적절한 노인참여자 수는?

- ① 도시: ( )명 / 인      ② 농촌: ( )명 / 1인

16. 현재 근무하시는기관의직원의구성과 규모는 어떻게 됩니까?

- ① 정규직 ( )명      ② 무기계약직 ( )명      ③ 계약직 ( )명  
④ 시간제 ( )명      ⑤ 기타 ( )명

17. 노인일자리사업을수행할때 기관(부서)내 추가인력이 보강된다면 새로운 인력의 바람직한 전공이나 직무경험 분야는?

- ① ( ) 전공      ② ( ) 유경험자

18. 보수교육을 받는다면 학습하고 싶은 직무내용이나 교육내용은? ( )분야

19. 담당인력의 적절한 월평균 보수 수준은? 월( )만원

### Ⅲ. 노인일자리사업 운영

20. 노인일자리사업 수행이 귀하께서 근무하는 기관의 핵심 기능입니까?

- ① 전혀 그렇지 않다    ② 그렇지 않다    ③ 보통이다  
④ 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

21. 노인일자리사업의[기획단계]에서 귀 기관의 노력 정도에 대해 어느 정도 동의하십니까?

	기획단계	전혀 동의않음	동의 않음	보통	동의함	매우 동의함
21-1	우리기관의 핵심 미션이고 임무이다	①	②	③	④	⑤
21-2	우리기관은 명확한 정책목표가 있다	①	②	③	④	⑤
21-3	우리기관은 사업수행이 충분한 역량이 있다	①	②	③	④	⑤
21-4	지역수요를 충분히 검토했다	①	②	③	④	⑤
21-5	지역수요, 참여노인특성, 기관역량을 고려하여 사업유형 내용을 결정했다	①	②	③	④	⑤
21-6	전년도 평가를 반영하여 차년도 기획했다	①	②	③	④	⑤
21-7	위 여섯 가지 사항 가운데 우선적으로 개선해야할 사안은 무엇입니까? (     )					

22. 노인일자리사업 [집행단계]에서 귀 기관의 노력정도에 대한 다음 견해에 얼마나 동의하십니까?

	집행단계	전혀 동의않음	동의 않음	보통	동의함	매우 동의함
22-1	능동적이고 자율적인 참여자 모집	①	②	③	④	⑤
22-2	직무능력에 기초한 참여자 선발	①	②	③	④	⑤
22-3	적절한 참여자 교육 훈련	①	②	③	④	⑤
22-4	참여자 역량을 고려한 직무배치	①	②	③	④	⑤
22-5	참여자 대상 상담 및 사례관리	①	②	③	④	⑤
22-6	참여자 안전관리 교육	①	②	③	④	⑤
22-7	담당인력 역량강화 노력	①	②	③	④	⑤
22-8	위 일곱 가지 사항 가운데 우선적으로 개선해야할 사안은 무엇입니까? (     )					

23. 귀하는 노인일자리사업과 관련된 다음의 업무관리방식이 어느 정도 적절하다고 생각하십니까?

	업무관리방식	매우 부적절	부적절	보통	적절	매우 적절
23-1	업무수행과정에서 합리적 의사결정이 이루어지고 있다	①	②	③	④	⑤
23-2	지자체와 복지부의 과도한 지시감독과 보고업무로 인한 어려움을 겪고 있다	①	②	③	④	⑤
23-3	행정관리 및 전산업무로 인하여 일자리관련업무에 몰입할 수 없다	①	②	③	④	⑤
23-4	선발 교육및훈련현장투입 보수지급 등에 수행기관의 자율성이 보장되어 있다	①	②	③	④	⑤

24. 귀 기관의 노인일자리사업 업무량과 대인관계는 어느 정도적절한 수준입니까?

24-1. 노인일자리사업의 업무부담 관련하여 우선적으로 개선되어야할 사안은 무엇입니까?

( ) 업무

24-2. 현재 업무부담을 개선하기 위해 다른 부서로부터 필요한 협력과 자원은 어떠한것입니까?

( ) 업무

24-3. 현재 업무부담을 개선하기 위해 타부서로부터 필요한 협력과 자원은 어떠한것입니까?

( ) 업무

24-4. 노인일자리사업과 관련하여 기관 내부적으로 의사소통이 우선적으로 개선되어야할 대상은 무엇입니까?

- ① 기장과 의사소통
- ② 담당부서 책임자와 의사소통
- ③ 담당부서내 동료인력과 의사소통
- ④ 타 업무부서 직원과의 의사소통
- ⑤ 기타 ( )

## 25. 노인일자리사업을 담당할 때 [직무만족] 수준은 어느 정도 적절합니까?

	직무관련 만족수준	전혀동의않음	동의않음	보통	동의함	매우동의함
25-1	보수수준	①	②	③	④	⑤
25-2	보수의 기타 복지수준	①	②	③	④	⑤
25-3	고용안정성	①	②	③	④	⑤
25-4	근무시설 및 근무환경	①	②	③	④	⑤
25-5	업무에 대한 보람과 긍지	①	②	③	④	⑤
25-6	노인일자리 업무 수행과 직무역량	①	②	③	④	⑤
25-7	노인일자리관련 보수교육	①	②	③	④	⑤
25-8	개인 전공과 경험의 반영 정도	①	②	③	④	⑤
25-9	근무과정에서 차별과 소외감	①	②	③	④	⑤
25-10	위 열 가지 사항 가운데 우선적으로 개선해야할 사안은 무엇입니까? ( )					

## 26. 귀 기관의 업무관리방식에서 개선되어야할 내용에 대한 견해에 얼마나 동의하십니까?

	업무방식개선	전혀 동의않음	동의 않음	보통	동의함	매우 동의함
26-1	기관내 관료주의적인 경직성	①	②	③	④	⑤
26-2	타부서 및 동료간 협력 미흡	①	②	③	④	⑤
26-3	업무처리 메뉴얼의 비표준화와 비공식화	①	②	③	④	⑤
26-4	부서나 직원간 업무배분의 불균형	①	②	③	④	⑤
26-5	대외 관련기관의 협력부족으로 인한 폐쇄성	①	②	③	④	⑤
26-6	정부 지시감독이나 평가에 대한 지나친 순응	①	②	③	④	⑤
26-7	담당인력 업무범위의 불명확성	①	②	③	④	⑤
26-8	위 일곱 가지 사항 가운데 우선적으로 개선해야할 사안은 무엇입니까? ( )					

27. 노인일자리사업의 [업무단계별]로 현재 투입하는 업무노력 정도와 바람직한 수준의 업무노력 비중을 배분해 주세요. (전체 비중 합을 100점 기준으로 배분)

	수행업무내용	현재업무비중	바람직한 업무비중
27-1	사업수요 여건분석 통한 사업기획 및 선정	( ) / 100	( ) / 100
27-2	참여자 모집 총보 선발 배치 및 교육훈련	( ) / 100	( ) / 100
27-3	수혜자처 발굴과 관리 및 마케팅	( ) / 100	( ) / 100
27-4	사업수행관리 : 참여자 활동점검, 보수지급, 대장관리	( ) / 100	( ) / 100
27-5	사업평가 및 보고서 작성	( ) / 100	( ) / 100
27-6	기 타 ( )	( ) / 100	( ) / 100
	소계	( 100 ) / 100	( 100 ) / 100

28. 노인일자리업무와 관련하여 대외협력업무 비중과 바람직한 대외협력업무 노력 비중을 배분해 주세요. (전체 비중 합을 100점 기준으로 배분)

	대외협력기간	현재업무비중	바람직한 업무비중
28-1	지방자치단체와 협력	( ) / 100	( ) / 100
28-2	지역내 다른 수행기관과 협력	( ) / 100	( ) / 100
28-3	수혜처 등 지역내 기관 기업과 협력	( ) / 100	( ) / 100
28-4	대학, 복지기관 등 유관기관과 협력	( ) / 100	( ) / 100
28-5	한국노인인력개발원과 협력	( ) / 100	( ) / 100
28-6	기 타	( ) / 100	( ) / 100
	소계	( 100 ) / 100	( 100 ) / 100

29. (지방자치단체를 제외할 경우) 대외 협력업무에서 우선적으로 강화해야할 협력대상은 어디입니까?

- ① 지역내 다른 노인일자리 수행기관
- ② 수혜자(처) 등 기간내 기업이나 단체
- ③ 지역내 복지기관 등 유관기관
- ④ 지역내 대학이나 시민단체 등 전문가집단
- ⑤ 한국노인인력개발원
- ⑥ 기 타 ( )

## iv. 노인일자리사업 참여자 특성

30. 지난 10년 기간 중 노인일자리사업 참여자 어르신의 특성에 어떤 두드러진 변화가 있었습니까?

	특성	변화			변화발생 시점 (예: 2011년)
		①낮아졌다	②높아졌다	③변화 없다	
30-1	참여자 연령이	①낮아졌다	②높아졌다	③변화 없다	
30-2	여성 참여자 비율이	①낮아졌다	②높아졌다	③변화 없다	
30-3	참여자 중 신규참여자 비율이	①낮아졌다	②높아졌다	③변화 없다	
30-4	참여자의 건강상태가	①낮아졌다	②높아졌다	③변화 없다	
30-5	경제력 낮은 참여자의 비율이	①낮아졌다	②높아졌다	③변화 없다	
30-6	'노인독신' 또는 '경제력 없는 가족과 동거인 참여자 비율이	①낮아졌다	②높아졌다	③변화 없다	
30-7	'노인부부'인 참여자 비율이	①낮아졌다	②높아졌다	③변화 없다	
30-8	'경제력 있는 가족과 동거인 참여자 비율이	①낮아졌다	②높아졌다	③변화 없다	
30-9	기타( )				

31. 최근 10년동안 '참여자 특성 변화'가 발생한 원인에 대해 어느 정도 동의하십니까?

	원인	전혀 동의않음	동의 않음	보통	동의함	매우 동의함
		①	②	③	④	⑤
31-1	인구 고령화	①	②	③	④	⑤
31-2	경제사정 악화	①	②	③	④	⑤
31-3	사업수행주체의 특정 참여자 선호 성향	①	②	③	④	⑤
31-4	연도별 참여자 선발시 기준항목 변경 (소득인정액, 건강지표 등)	①	②	③	④	⑤
31-5	통합모집 선발 제도 도입	①	②	③	④	⑤
31-6	참여자의 특정 사업 선호 성향	①	②	③	④	⑤
31-7	기타 원인( )					



32. 최근의 '참여자 특성 변화'에 따라 전반적으로 노인일자리아업 수행이 어떻게 변화되었습니까?

- ① 매우 어려워졌다      ② 약간 어려워졌다      ③ 변화 없다  
 ④ 약간 수월해졌다      ⑤ 매우 수월해졌다

32-1. 위의 응답에 영향을 미친 가장 큰 참여자 특성 요인은 무엇입니까?

- ① 연령 변화      ② 경제력 변화      ③ 건강상태 변화  
 ④ 참여자 가구형태 변화      ⑤ 신규참여자 대 반복참여자 비율 변화  
 ⑥ 관련분야 종사 경력      ⑧ 관련분야 자격증 보유  
 ⑨ 기 타(                    )

33. 아래의 일곱 가지 사업에 대해서 참여자가 가장 선호하는 사업부터 순위를 매겨수십시오

사업유형	프로그램 유형 (전체 명)	
노인사회활동	① 공익활동 (    명)	② 재능나눔활동 (    명)
노인일자리 (시장형)	③ 시장형사업단 (    명)	④ 인력파견형사업단 (    명)
	⑤ 시니어인턴십 (    명)	⑥ 고령자친화기업 (    명)
	⑦ 기업연계형 (    명)	

34. 노인일자리아업 수행기관들이 '자신이 선호하는 참여자'를 우선적으로 선발한다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다      ② 그렇지 않다      ③ 보통이다      ④ 그렇다      ⑤ 매우 그렇다

35. 지금 사용하는 참여자 선발 기준표는 지역설정을 고려할 때 어느 정도 적절합니까?

	원인	전혀 문제없다	문제없다	보통이다	문제가있다	매우 문제가 심각하다	선발기준표 사용않는다
35-1	공익형 사업	①	②	③	④	⑤	⑥
35-2	시장형 사업	①	②	③	④	⑤	⑥

36. 지금 사용하는 참여자 선발 기준표는 일자리사업의 성격을 고려할 때 어느 정도 적절합니까?

	원인	전혀 문제없다	문제 없다	보통 이다	문제가 있다	매우 문제가 심각하다	선발기준표 사용않는다
36-1	공익형 사업	①	②	③	④	⑤	⑥
36-2	시장형 사업	①	②	③	④	⑤	⑥

37. 참여자 선발 기준표에 개선이 필요한 부분은 어떤 것입니까?

- ① 공익형 -----  
 ② 시장형 -----

38. 현재 시행되는 참여자 [통합]을 모집 및 선발이 지역실정에 어느 정도 적절하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 문제없다      ② 문제없다      ③ 보통이다  
 ④ 문제가 있다      ⑤ 문제가 매우 심각하다

38-1. 참여자 통합모집할 경우에 어떠한 효과가 있다고 생각하십니까? (중복응답 가능)

- ① 공정한 참여자 선발      ② 복수신청방지      ③ 노인입장에서 편리  
 ④ 수행기관의 업무경감      ⑤ 기 타(            )

38-2. 참여자 통합모집시 최대 2가지 사업에 신청 가능합니다. 신청 노인 입장에서 이 제도는 어느정도 효과가 있다고 생각하십니까?

- ① 의미가 매우 크다      ② 의미가 크다      ③ 보통이다  
 ④ 의미 없다      ⑤ 전혀 의미가 없다

38-3. 참여자 통합모집 방식을 적용 안하는 경우에 그 이유는 무엇입니까?

-----

38-4. 참여자 모집 및 선발 방식의 개선방안은 어떠한 것입니까?

-----

39. 노인일자리사업의 홍보에서 가장 많이 사용하는 방법은 무엇입니까?

- ①기관 홈페이지                      ②홍보 전단지                      ③현수막 개시  
④지자체 보도자료 배포              ⑤기관(담당자)의 직접 대면 홍보  
⑥기 타(                      )

40. 노인일자리사업에 신규 참여자를 확대하기 위한 방안에 대해 어느 정도 동의하십니까?

	원인	전혀 동의않음	동의않음	보통	동의함	매우 동의
40-1	금전적 인센티브 강화	①	②	③	④	⑤
40-2	홍보 활동 강화	①	②	③	④	⑤
40-3	선발모집 방법 개편	①	②	③	④	⑤
40-4	선발 기준표 개선	①	②	③	④	⑤

“ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다 ”



