

서울시 어르신 적합직종 개발의 의미와 향후 정책 방향



정은하*

서울시복지재단 연구개발부 연구위원

93eunha@welfare.seoul.kr

1. 서울시 어르신 일자리 정책 배경

서울시의 노인인구는 지속적으로 증가하고 있을 뿐만 아니라, 이전 세대와는 다른 사회·경제문화적 배경을 갖추고 새로운 욕구를 표출하고 있다. 이에 서울시의 어르신 일자리 정책은 이러한 변화 상황에 부응할 수 있도록 새로운 정책적 방향성은 물론 세부적인 서비스 변화의 방안을 부단히 모색해오고 있다.

이러한 현상과 관련하여 기본적으로 우리사회의 노인인구의 변화 상황과 이들의 경제활동 참여 상황을 파악해볼 필요가 있다. 서울통계연보(서울특별시, 2012)에 따르면 서울시 인구는 2011년 현재 10,528,774명이며, 이 중 55세 이상 인구는 2,676,715명으로 서울시 인구의 25.4%를, 65세 이상 인구는 1,049,425명으로 서울시 인구의 10.0%를 차지하고 있다. 취업률 면에서는 55세 이상 인구의 38.8%(883,000명)가 취업 상태인 것으로 나타났다.

* 저자 학력, 경력 및 최근 연구:

- 가톨릭대학교 사회복지학 학사, 동 대학원 사회복지학 석사 및 박사
- 서울시복지재단 연구위원
- 고령자 고용 확산을 위한 서울시 어르신 적합직종 연구(2013), 노인능력 활용방안 연구(2012), 노인종합복지관 기능 및 역할 재정립 연구(2011), 고령자 취업훈련의 취업 및 임금효과(2007), 남성노인의 은퇴 후 삶의 과정에 대한 근거이론적 접근(2007)

- 1) ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’에서 고령자는 55세 이상, 준고령자는 50세 이상 55세 미만인 자로 규정하고 있어, 일반적으로 노인의 연령 기준은 65세이나, 노인 취업 정책에서는 55세 이상의 연령 기준이 중요하게 다루어지고 있다.

는데, 특히 65세 이상 인구의 취업률은 22.4%(235,000명) 수준인 것을 알 수 있다.

이러한 취업률 현황에는 전국 65세 이상 노인을 대상으로 실시된 노인실태조사(한국보건사회연구원, 2011)의 결과를 비교해 볼 수 있다. 노인실태조사에 의하면 노인의 34.0%가 경제활동을 하고 있는 것으로 나타났는데, 이는 전국 조사로서 읍면부에 거주하는 노인들의 경제활동 참여율(55.5%)이 포함되어 있기 때문이다. 이들을 제외한 도시지역 노인의 경제활동 참여율은 23.8% 수준으로, 서울시와 비슷한 상황인 것으로 나타났다.

그러나 이러한 취업이나 경제활동 참여 현황을 통해서 해당 인구의 욕구를 파악해내기에는 무리가 있다. 즉, 일자리 정책을 마련하는 데 있어서 우선적으로 고려해야 할 대상은 일을 하고자 하는 의지를 가진 인구로서, 취업 욕구를 가진 노인이 얼마나 되는가를 파악할 필요가 있는 것이다. 많은 노인인구가 근로 의향을 가지고 있으나 실제 취업률은 낮다면, 충족되지 않은 욕구가 상당히 큰 것이기 때문에, 이러한 욕구의 해소에 초점을 맞추어 적절한 정책을 마련해나가야 하는 것이다.

2012년 서울시복지재단(정은하, 2012)에서는 55세 이상 서울시 거주 고령자 1,000명을 대상으로 경제활동 참여 상황과 일에 대한 인식 및 태도 등에 대한 연구를 실시하였는데, 이 연구에서는 조사대상 중 62.2%가 향후 계속 일을 하고자 하는 의향을 가지고 있는 것으로 나타났다. 한편 65세 이상의 경우에는 48.2%가 취업 의향을 가진 것으로 나타나, 연령증가에 따라 근로의향이 감소하고 있음을 알 수 있다. 이 같은 결과를 2011년 전국 단위 65세 이상 노인 대상 조사에서 향후 경제활동 의사에 대한 질문에 38.5%이 의향이 있다고 답한 결과와 비교하여봤을 때, 서울지역 노인의 일에 대한 욕구가 더욱 높은 상황이라고 볼 수 있다.

근래에는 위와 같이 단순히 일을 하고자 하는 의향의 여부에 대한 확인을 넘어서, 노인들이 일에 대해서 부여하고 있는 의미를 알아내고자 하는 시도가 자주 이루어지고 있다. 이러한 내용이 실제 정책적 방향성을 가름지을 수 있기 때문이다. 이와 관련하여 노인들이 생각하는 일에는 다양한 의미가 혼합되어 있음을 최근 연구(정은하, 2012)를 통해서 알 수 있다. 생계유지와 관련된 문항의 평균점수(4.01점)가 가장 높은 것으로 나타나기는 했지만, 즐거움의 추구(3.89점)이나 사회에의 기여와 인정(3.45점)과 관련된 문항들에 대해서도 비교적 높은 점수가 부여되고 있기 때문이다.

지금까지 언급된 내용들을 통해 알 수 있는 것은 서울시의 어르신 일자리 정책은 전체 인구의 10%를 차지하는 노인인구의 욕구충족 측면에서 매우 중요한 것이라는 점이다. 하지만 최근 변화하고 있는 노인인구의 특성 및 관점의 변화에 따라 정책적 방향성 또한 조정될 필요가 있다는 점 또한 알 수 있다. 즉, 저소득층 생계유지 목적의 일자리의 중요성 또한 두 말할 나위가 없겠지만, 즐거움을 얻거나 사회적인 기여와 인정을 받을 수 있는 기회를 제공하는 기능으로서의 일자리 또한 중요하게 다루어야 할 필요가 있다는 것이다.

2. 서울시 어르신 일자리 정책 현황

서울시에서는 노인취업과 관련한 다양한 사업을 지원하고 있다. 특히 고령자취업알선센터와 노인취업훈련센터는 100% 서울시 지원을 통해 운영되는 서울시의 고유한 사업으로서 그 의미가 크며, 서울시는 이들 기관의 운영을 통해서 그 동안 노인 취업과 관련하여 많은 업적과 경험을 쌓아올 수 있었다. 또한 2003년 이후 매년 개최되고 있는 실버취업박람회(2012년 서울시니어 일자리엑스포)와 고령자기업 창업 육성·지원 프로그램은 시니어클럽과 함께, 노인이 적합한 일자리를 스스로 찾아나갈 수 있도록 하는 적극적인 지원 정책이라는 점에서 중요한 의미를 가진다.

이 외에 노인일자리사업은 저소득층을 대상으로 한 다양한 사회적 일자리 확보와 제공 측면에서, 시니어전문자원봉사단 운영은 은퇴한 전문가집단의 사회참여 및 사회공헌 측면에서, 노인 사회활동의 경로를 폭넓게 확보하여주고 있다. 이와 같은 정책의 다양성은 노인 집단의 특성 및 욕구가 획일화될 수 없다는 인식을 바탕으로 하는 것으로 볼 수 있으며, 이를 통해서 노인 사회활동 지원 서비스의 폭이 상당히 넓어질 수 있는 것이다.

노인 대상 일자리 제공 방안으로 중요한 역할을 담당하는 노인일자리사업에서 제공하는 일자리 수는 2012년 현재 약 34,615개 수준이다. 서울시에서는 여기에 점진적으로 투자를 확대하여 2018년까지 취업을 희망하는 어르신 65%가 공공일 자리를 수행할 수 있도록 그 수를 약 10만개까지 늘려갈 계획을 가지고 있다. 특히 지역사회 주민주도의 사회공헌형 및 시장진입형 일자리 프로그램 발굴을 위한 노력을 기울이고 있다. 이러한 노력은 사업 참여기간 연장(7개월→9개월) 등의 중앙정부 정책적 변화와 맞물려 힘을 얻을 것으로 예상되고 있고, 전액 시비 일자리사업(약 1천개)은 임금, 참여자격, 근로시간 등을 다양한 형태로 운영해보고자 한다.

한편, 민간 영역 일자리와 관련해서, 2012년 말 첫 기관이 개소된 서울인생이모작지원센터가 2017년까지 자치구별로 설치되면 보다 다양한 역할을 담당해줄 것으로 기대하고 있다. 이들의 기능은 기존 고령자취업알선센터의 기능을 계승 및 확대하는 것으로서, 이와 관련하여 2013년부터 각 구별 노인종합복지관 내에 설치되어 있던 고령자취업알선센터를 권역별로 재배치하여 민간영역 일자리 발굴 기능을 보다 강화하도록 하는 조치를 현재 이행 중이다. 그러므로 향후 이에 따른 변화와 성과 또한 예의 주시할 필요가 있다.

[표 1] 서울시 노인취업 관련 주요 사업(1)

구분	고령자 취업알선센터	노인취업 훈련센터	노인일자리사업	시니어클럽
대상	만 55세 이상	서울시 거주 만 55세 이상	만 65세 이상 기초노령연금수급자	만 55세 이상
사업 내용	취업상담·알선 구인처 개발 구인·구직사후관리	직종별 훈련과정 맞춤형 취업훈련 창업강좌	노인소득지원 및 사회활동기회 확대 사회공헌형/자립지원형	주로 민간분야 노인일자리사업
지원 범위	25개 센터 사업비 (인건비·운영비) 2013년 개편진행중	1개소 사업비 (인건비·운영비)	노인 인건비(월 20만원) 부대비용(1인당 연 11~13만원)	4개 기관 46개 사업단 사업비
분담 비율	시비100%	시비100%	국비30%, 시비35%, 구비35%	시비100%

[표 2] 서울시 노인취업 관련 주요 사업(2)

구분	고령자기업 창업 육성·지원	서울시니어 전문자원봉사단	2012서울시니어 일자리엑스포	서울인생 이모작지원센터
대상	종사자 중 60세 이상 고령자 80% 고용기관	현업 은퇴전문가 전문 자원봉사단	고령인력 구인업체 및 고령구직자	베이비부머 및 신노년층
사업 내용	· 연도별 지원현황 2008년 5개소 2009년 5개소 2010년 5개소 2011년 5개소 · 지원내역:시비10 0% 2억8천만원 기관당 1억원 이내	· 2010년 구성 · 사회복지기금 노인복지기금 총 95백만원	· 2012.9.25~26 · 124개 업체 참가 · 주요 구인 직종 : 무료급식도우미, 치매우울노노케 어, 영화관도움지기 등 3,000여 일자리	· 개소 : 2012.12 · 신노년층 특성과 제2 인생설계에 대한 다양한 욕구를 반영한 특화프로그램 개발 및 운영 · 재취업·창업·사회 봉사 등, 사회참여 확대를 위한 체계적 관리

3. 서울시 어르신 적합직종 개발과 그 의미

위와 같이 어르신 취업을 지원하는 정책적 지원과 서비스 인프라도 중요하지만, 실제 어르신 인력이 투입되기에 적당한 일자리를 확충하지 않고서는 취업의 확대와 활성화가 이루어지기 어려운 상황이다. 서울시는 이에 어르신 적합직종 개발이 필요하다고 판단하였고 연구를 통해 결과물을 도출해내었다. 직종 개발에는 무엇보다도 변화하는 사회상과 다양화된 노인의 특성 및 욕구가 반영되도록 하였고, 연구 결과는 사회 인식 개선 뿐만 아니라, 보다 실효성 있는 정책 수립에 활용하고자 하는 목적으로 진행되었다.

직종 개발 연구 과정에서는 다양한 자료에 대한 검토를 통해 어르신 대상 추천 가능 직종의 목록(190개 직종)을 작성하였고, 이러한 목록은 다시 한 번 일정한 선정 기준에 의해 최종적으로 정리(76개 직종)되었다. 최종 직종 선정에 활용된 기준은 다음 <표 3>의 내용과 같이, 수행적합성, 진입가능성, 공급안정성 등인데, 선정 과정에서는 무엇보다도 향후 청년 일자리 영역을 크게 침범하지 않을 것인가가 중요한 기준으로 다루어졌다.

[표 3] 서울시 고령자 직종 선정 기준

기준	세 부 내 용
수행적합성	· 신체적 활동의 범위와 강도가 크지 않은 활동성이 낮은 직종 · 근로시간 유연성(파트타임 활동 가능성 등)이 높은 직종 · 고령자가 수행하였을 때 신뢰감과 안정감을 줄 수 있는 직종
진입가능성	· 비교적 단기간의 훈련·교육·준비과정을 통해 진입이 가능한 직종 · 특정 경력을 요구하는 관리직, 전문직, 숙련기술직 등 제외 · 대규모 자본이 필요한 창업을 통해 진입가능한 직종 제외
공급안정성	· 이미 시장이 형성되어 있거나 고령자 고용 가능성이 입증된 직종 · 관련 분야의 일자리 정책 수립이나 실행이 이루어지고 있는 직종 · 향후 발전가능성이 있어, 고용지원 정책 수립이 가능한 직종 · 프리랜서 활동 등과 같이 일자리 공급처가 불분명한 경우 제외
기 타	· 청년 일자리 경쟁 직종 및 여성·장애인 등 취약계층 직종 지양 · 기존 직업인의 반발이 예상되는 직종 지양(의료영역 등) · 국내 문화와 정서상 적합하지 않은 것으로 판단되는 직종 지양

* 참고 : 정은하, 2013

직종 개발 결과는 아래 <표 4>와 같다. 76개 직종을 살펴보면 많은 직종이 사회적 기여와 공헌의 가치를 중심으로 하고 있음을 알 수 있다. 비록 고령자 집단이 다른 인구집단에 비해 사회공헌형 직종에 적합하다는 근거와 논리는 빈약하지만, 은퇴 후 재진입이 가능한 직종을 주요 개발 대상으로 했기 때문이다. 그 뿐만 아니라 앞서 밝힌 바와 같이, 생계 목적을 넘어서 생의 보람과 즐거움을 추구하기 위해 일을 하고자 하는 최근 노인들이 가진 일의 목적 경향이 반영된 것이기도 하다.

제안 내용 중 완벽히 새로운 직종은 거의 없다. 왜냐하면 새로운 사회 트렌드를 반영한 신생 직종에는 어르신 적응이 어렵기 때문이다. 오히려 고령자 직종으로서 이미 오래 전부터 활성화되어 있는 것이 개발 직종에 다수 포함되어 있다. 그 이유는 이들 직종에 대한 고령자 수행적합성, 진입가능성, 공급안정성이 이미 입증되어 있는 것으로 보기 때문이며, 이들 직종에 대한 지속적 육성이 필요하다고 보았기 때문이다. 직종별로는 고령자 진출이 가능하게 된 배경이 상이한데, 주차관리원, 교통도우미, 학교보안관, 등하교안심도우미 등과 같이 서울시 정책적 지원을 통한 것이 있고, 다문화교사, 고령자상담가, 도슨트, 향토보안관, 설문조사원, 패스트푸드원, 영화관도우미지기 등과 같이 만간의 노력을 통해 개발 및 활성화된 것이 있다.

반면에 개발 직종에는 현재 종사자가 거의 없는 개념조차 생소한 직종들도 일부 포함되어 있다. 노인운동치료전문가, 요양서비스코디네이터, 개인여가컨설턴트, 웰다잉관리사, 공연해설사, 복지주거환경코디네이터, 복지모니터원, 반려동물학대감시원, 반려동물장의사 등이 바로 그러한 직종인데, 서울시에서는 이들 직종을 고령자 직종으로서 향후 중점적으로 육성해나갈 계획을 가지고 있다.

이렇듯 서울시는 새로운 직종을 개발하여 확산시키고, 더 나아가서는 고령자 사회참여에 대한 사회 전반의 인식을 개선해나가고자 하는 노력을 기울이고 있다. 그리고 이러한 직종 개발 이외에도 고령자 취업을 활성화시킬 수 있는 구체적인 실행 방안에 대한 아이디어에도 관심을 기울이고 있으며, 이와 관련한 직접적인 지원 방안들을 마련해나갈 계획이다. 특히, 고령자 및 실무자를 위한 지원책과 관련하여서는 금번 개발된 직종을 기초로 하여 일자리 안내 가이드북을 연내에 출간할 예정이다.

[표 4] 서울시 어르신 적합직종

유형	직 종	유형	직 종	유형	직 종
음식 서비스	1. 식음료전문가	교육 강사	25. 놀이강사	마을 환경	53. 마을활동가
	2. 조리사		26. 공예강사		54. 경로당코디네이터
	3. 식품생산원		27. 독서지도사		55. 향토보안관
	4. 주방보조원		28. 동화구연사		56. 보도파수꾼
판매 서비스	5. 패스트푸드원		29. 보조교사	녹색 환경	57. 지역내응급치료사
	6. 영화관도움지기		30. 다문화가정방문교사		58. 도시농업전문가
	7. 판매원		31. 웃음치료사		59. 농촌서포터즈
	8. 텔레마케터		32. 노인운동치료전문가		60. 유기농기능사
운수 교통	9. 주유원		복지 상담		33. 요양서비스코디네이터
	10. 세차원	34. 직업상담사			62. 생태해설가
	11. 배달원	35. 고령자상담가			63. 환경감시원
	12. 운전원	36. 개인여가컨설턴트			64. 에너지지킴이
	13. 주차관리원	37. 웰다잉관리사			65. 재활용분류원
	14. 교통도우미	예술 문화		38. 연기자	66. 준사서
15. 통행료징수원	39. 플로리스트		67. 시험감독관		
경조 서비스	16. 주례사		40. 공연해설사	68. 설문조사원	
	17. 혼례종사원		41. 문화재해설가	69. 복지모니터원	
	18. 장례·상조도우미		42. 도슨트	70. 통·번역가	
돌봄 제공	19. 돌봄도우미		여행 관광	43. 여행안내사	71. 경영지도사
	20. 생활지도원	44. 호텔종사원		72. 목공보조원	
	21. 요양보호사	45. 도시민박운영자		73. 봉제사	
	22. 급식도우미	주거 환경	46. 주택관리사	74. 포장원	
	23. 학교보안관		47. 공인중개사	75. 반려동물학대대감시원	
	24. 등하교안심도우미		48. 시설관리경비직	76. 반려동물장외사	
			49. 층간소음관리사		
			50. 복지주거환경코디네이터		
			51. 환경미화원		
			52. 방역원		

이와 같은 일련의 어르신 직종 개발 과정을 진행해나가면서 알 수 있었던 것은 우리 사회 어디에도 고령자라서 할 수 있거나 고령자만 할 수 있는 일이라는 것은 없었다는 것이다. 다만, 다른 세대와 같이 고령자도 함께 할 수 있는 일만 있었다. 그리고 이러한 상황에서 세대 간 충돌을 겪지 않고 고령자가 행복해하고 만족할 수 있는 일자리를 지속적으로 공급해나가기 위해서 어떠한 노력을 기울여야 하는가를, 고령자를 위한 새로운 직종을 개발해내는 일보다 더욱 심각하게 고민해나가야 한다는 것을 알 수 있었다.

그러므로 연구를 통해 개발된 새로운 76개의 직종이 대량의 고령자 일자리를 직접적으로 담보할 수 있다는 환상을 가지기 보다는, 고령자 일자리 관리 및 유지에 관한 노력이 필요하다는 점을 깨닫고 관련 노력을 지속적으로 기울여나가야 한다. 즉, 특정 직종 내에서 고령자가 다른 고용자와 비교하여 어떻게 우위를 차지하게 할 것이며, 그러한 직종이 고령자 일자리로서의 정체성을 어떻게 유지하게 할 것인지 등에 대한 세부적인 전략이 요구되는 시점인 것이다. 결국, 고령자 취업 활성화는 직종 개발 자체만으로 이루어질 수 있는 것은 아니므로, 향후에는 개별 직종에 대한 구체적인 관리 방안 수립 등과 같은 후속 조치가 이루어져야만 할 것이다.

참고문헌

- 서울특별시, 2012, 서울시어르신종합계획, 복지건강실.
- 서울특별시, 2012, 서울통계연보.
- 정은하, 2012, 노인능력 활용방안 연구: 취업지원서비스 발전방안을 중심으로, 서울시복지재단.
- 정은하, 2013, 고령자 고용 확산을 위한 서울시 어르신 적합직종 연구, 서울시복지재단.
- 한국보건사회연구원, 2011, 노인실태조사.