

평생학습을 통한 제주지역 고령 여성인력 활용 방안 연구

김정희 · 홍정순
김현진 · 강승진

2012. 2



제주발전연구원
제주인적자원개발지원센터

발 간 사

고령사회는 필연적으로 노인에 대한 소득, 보건·의료, 여가·문화 등에 있어서 다양한 욕구를 증대시키고 있지만, 산업화, 정보화, 과학화, 핵가족화 등에 따른 급속한 사회 구조의 변화는 노인들이 스스로 욕구충족 기회를 약화시켜 더욱 의존적인 집단으로 만들고 있습니다. 그래서 장수의 축복을 누리기보다는 오히려 고통스런 삶을 영위해야 할 운명에 처하게 하고 있습니다.

이처럼 전 세계적으로 심화되는 노인문제에 대응하기 위하여 UN은 1999년을 ‘세계노인의 해’로 선언하였고, 그 이후, 정부와 민간단체로 하여금 협력하여 노인문제를 해결할 수 있는 자극과 기회를 제공해 오고 있습니다. 우리나라도 최근들어 더욱 심각해지고 있는 고령사회 문제에 대응하기 위해 많은 노력을 경주하고 있습니다.

그러나 이러한 노력에도 불구하고 수명연장과 고령인구의 증가는 중앙 및 지방정부에게 커다란 재정 부담을 주고 있으며 출산율의 저하와 인구 고령화에 의한 생산연령 인구의 감소는 산업발전에 필요한 노동력 확보에 커다란 영향을 끼치고 있습니다. 결국 이러한 문제를 해결해 나가기 위해서는 적극적인 노인인력 활용을 통해 사회안정 기반을 마련할 수 밖에 없다고 보입니다.

이러한 맥락에서 본 연구는 제주지역 차원에서 평생학습을 통한 고령인력, 특히 가장 취약한 여성인력에 대한 활용방안을 모색하고자 하였습니다. 이를 위해 먼저, 제주지역의 평생학습 현황 및 노인인력 현황을 연계해서 파악하고, 정부의 노인 일자리 및 노인인력 활용 정책을 분석하면서 학습과 고용이 연계된 선진 노인정책을 검토하여 정책적 시사점을 도출해 보았습니다. 그리고 이를 통해 제주지역 고령 여성인력에 대한 사업 방향과 활용을 위한 실천방안들을 제시하고 있습니다.

이 연구를 통해 제주지역 고령 여성인력 활용에 대한 이해도를 높이고, 현장 실천력을 높이고 이와 관련된 다양한 참여주체들의 책임공유와 협력체제 구축에 유용한 정책 판단 기준 자료로 널리 활용되기를 기대합니다. 이 연구를 수행한 김정희, 홍정순 박사를 비롯하여 공동연구진 및 자문위원님, 그리고 연구수행과정에서 적극적으로 협조해 주신 내·외 연구심의위원님과 여러 관계관님들께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

2012. 2.

제주발전연구원장 양영오

연구 요약

제1장. 연구의 개요

이 연구는 제주지역 차원에서 평생학습을 통한 고령 여성인력에 대한 활용방안을 모색하는데 있다. 이를 위해 먼저, 제주지역의 평생학습 현황 및 노인인력 현황을 연계해서 파악하였다. 그리고 정부의 노인 일자리 관련 정책 및 노인인력 활용 정책을 분석하면서 학습과 고용이 연계된 선진국 노인정책을 검토하여 정책적 시사점을 도출하였다. 이를 통해 제주지역 고령 여성인력에 대한 사업 방향과 활용을 위한 사업을 발굴해 보았다.

이 연구에서는 고령 여성인력의 연령대를 55세 이상 65세 미만으로 한정하여 접근하였다. 왜냐하면, 개인의 학습활동을 통해 지역사회에서 활용을 위한 측면에서 고려가 가능해야 하기 때문이다. 또한 고령여성인력 활용에 대한 접근은 보건복지부 노인일자리사업 개념을 적용하여 “노인의 사회참여, 노후준비 기반 조성, 자원봉사 활동기반 마련 및 여가문화 활성화 등”으로 정의하고 이를 위한 사업을 제시하였다.

이 연구를 통해 국내외 주요 선진 노인인력 활용정책과 제주지역 노인인력활용 실태를 분석함으로써 제주지역 고령 여성인력 활용을 증대시키기 위한 자료 제공과 함께 평생학습을 통한 고령 여성인력의 재교육에 대한 중요성이 부각되는 만큼 고령자에 대한 맞춤형 학습과 활용 등의 연계 사업을 제시하고자 하였다.

또한 제주지역 여성인력 활용과 관련된 선행연구가 미흡한 실정이다. 따라서 향후 이와 관련된 연구와 함께 고령 여성인력 활용을 위한 실태조사, 고령층 평생학습 수요 및 욕구조사 등이 추후 진행되어야 할 것이다.

제2장. 고령사회와 평생학습정책 동향

2050년에는 우리나라 고령인구 비율은 38.2%로 일본(39.6%)에 이어 세계 2위를 차지할 것으로 예상되고 있다. 따라서 국가차원에서 고령화와 지식기반사회 진입에

따른 경쟁력 강화를 위해 노인인력의 개발과 활용에 대해 고민이 증대되고 있다. 제주지역도 전국 평균에 비해 노인 경제참여율이 높음에도 불구하고 교육성과에 비해 경제활동 저조 및 사회적 지위 확보가 미약해 이에 대한 정책적 배려가 절실히 필요한 실정이라 할 수 있다.

급격한 고령화는 사회전체의 인구모형 변화와 함께 생산인구의 비중이 감소와 부양률증가 악순환이 예상되고 있다. 이러한 현상은 인력 부족현상과 부양비의 부담에 대해 중요한 노인문제로 대두되고 있으며 더불어 우리나라 근로자들의 실제 은퇴 연령을 연장시키는 중요한 이유가 되고 있다. 즉, 1차 퇴직(55세 전후) 이후 공적·사적연금으로 충분히 노년을 영위할 수 있는 사람들의 비중이 낮고, 노후생활을 위한 자산을 충분히 보유하고 있는 사람들도 적어 68~70세까지 노동시장에 잔류하게 된다. 결국 평생직업시대의 도래는 평생학습의 필요성과 중요성이 확대되고 있으며 이에 따른 유연한 학습-고용 연계체제의 전환 요구가 증대하고 있다.

따라서 미래 환경변화에 대응할 수 있는 생애주기별 정책 마련 필요하다. 평균수명 연장에 따라 기존과는 다른 생활양식에 대한 요구가 증대되고 있어 이에 대한 사회적 관심과 정책적 대안 마련이 매우 중요하게 되었고 이에 도민들이 생애를 총망라하는 정책적 요구가 급증하고 있다. 이를 위해서 전 세대에 지속적인 평생학습 및 사회참여 활동 등에 대한 기회가 제공되어야 하며 고령자들이 적극적인 참여자세를 가질 수 있도록 인식전환이 이뤄지도록 하는 것이 중요하다.

우리나라는 노인인구 증가에 직면하면서 1990년대 중반부터 노인인력 활용정책을 도입하였다. 고용노동부는 1990년대 중반부터 「고령자고용촉진법」, 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 등을 토대로, 보건복지부는 2000년대에 들어서 「노인복지법」, 「저출산·고령사회기본법」을 근거로 노인의 취업과 일자리를 비롯한 사회활동 참여에 대한 정책을 도입하였다. 그리고 2000년대 중반부터 중앙 차원에서 지방자치단체로 위임되면서 지방자치단체가 매우 중요한 역할을 수행하게 되었다.

제3장. 주요 선진 고령층 인력 활용정책 분석

주요 선진국 중 우리나라와 교류가 많고 노인인력 활용정책을 비교적 성공적으로 실시하고 있는 미국, 독일과 사회문화적 특성이 유사하고 발전 형태가 비슷한 일본의 노인인력 활용정책을 각각 살펴보고, 우리나라 노인인력 활용정책과 비교 분석하여 지역사회에서의 시사점을 도출하고자 하였다.

우선, 미국의 경우 사회참여 프로그램의 개발을 통해 노동의 유연성 제고가 이루어지고 있었다. 미국은 고령화 추세가 늘어나면서 노인들에 대해 균형을 갖춘 사회보장을 추진하고 있고, 정부와 민간차원에서 정년연장과 은퇴한 노인들의 고용을 위한 재교육 등 다양한 프로그램을 갖추고 있다. 또한 노인들의 소득보장도 중요하지만 사회참여 프로그램의 개발을 통해서 삶의 보람을 부여한다는 의미가 더욱 중요시되고 있었으며, 노인인력은 노동시장에 재진입하기가 상당히 어렵고 대부분 연방정부의 고용 및 훈련프로그램에 의지하는 편이었다.

독일의 경우 노인인력의 고용안정을 위한 평생계속교육시스템 구축·제공이 잘 이뤄지고 있다. 독일은 노인을 위한 계속 교육의 중요성을 인식하고 정부 부처별로 전문성 있는 정책개발을 통해 소득보전제도와 점진적 퇴직제도를 도입하고 있다. 이외에도 고령실업자 재취업 유도, 정부 차원의 프로파일링 프로젝트 실시, 직업경력 개발을 위한 계속교육과 재취업 촉진 등 노인인력의 고용안정을 위한 평생계속교육시스템 구축을 통해 노인들의 생애주기, 성별, 기타 특성별 구분을 통해 다양한 직업이나 지역실정에 맞는 교육모델을 개발하고 차별화된 지원을 하고 있다.

일본의 경우 정년연장, 계속고용, 기업의 보조금 혜택 등 고령자 고용 정책을 펴고 있었다. 중고령자의 재취업에 대해 지원하는 사업주에 대한 지원과 원조뿐만 아니라 구직활동을 위해 재직 중 휴가와 급여지원, 재취업알선, 교육훈련의 알선 등을 지원하고 있다. 또한 정년연장, 계속고용제도를 위한 사회적 합의 조성을 위해 중고령자에 대한 고용확보조치의 개발과 임금 및 인사제도의 개선에 대한 정부 차원에서 지원이 시도되고 있다.

이러한 선진 사례를 통해 우리나라는 ① 민간부문과 정부부문간의 협조체제 구축 ② 생애주기별 평생교육시스템 개발 ③ 지속적이고 안정적인 재정지원 ④ 정책의 강제조항과 정부 부처간 협조체제 마련 ④ 기관 중심의 운영에서 지역기반 중심으

로 전환 등이 체계적으로 실행되어야 함을 알 수 있었다.

제4장 제주지역 고령층 여성인력 현황 및 활용방안 모색

우리나라는 2000년에 이미 고령화 사회에 진입하였으며, 2018년에는 「고령사회」에, 2026년에는 초(超)고령사회에 도달할 것으로 전망하고 있다. 현재와 같이 고령화 추세가 지속될 경우 2050년경에는 세계 최고 수준의 노인인구비율에 이를 것으로 전망되고 있다. 제주지역 노인인구 비율도 점차 증가하고 있으며, 특히 85세 이상 장수노인이 증가하고 있는 추세이다. 이런 상황을 고려할 때 제주지역 노인들의 안정적인 노후생활을 위한 사회일자리 창출과 고용지원 정책이 주요한 정책 과제가 아닐 수 없다.

제주지역의 노년부양비는 2005년 46.5%에서 2009년 62.8%로 전국 평균과 거의 비슷한 수준이다. 또한 제주지역 65세 이상 인구의 경제활동참가율은 2009년 48.1%로 전국 65세 이상 노인 경제활동참가율 30.1%에 비해 18%나 높으며 매년 증가하는 추세이다. 노인고용률 역시 2007년 이후 60% 수준을 상회하는 등 전반적인 노인 고용규모도 증가하는 추세에 있다.

이는 제주지역 노인들이 노년기에도 경제활동에 적극적으로 임하고 있으며 육체적으로 건강하다면 대부분 경제활동에 적극적으로 참여하고자 하는 의지를 가지고 있음을 알 수 있다. 그러나 양질의 일자리가 부족하고, 임시, 일용근로자 비중이 높으며 대부분 단순직으로 남성친화직종이 많아 향후에는 여성 친화직종 개발과 함께 근무여건 개선 등에 대한 적극적 정책개발이 시급한 상황이다.

따라서 고령 여성인력 활용을 위한 기본방향으로는 ① 노인인력 활용 정책 수립을 통한 체계화 ② 평생직업능력개발 및 지역특성별 평생교육프로그램 개발 ③ 중앙 및 지방 정부, 부처간 부서간 연계 협력 ④ 고령여성인력 활용에 따른 사회적 인식 개선 및 지역의 노하우 확보 등으로 설정해 보았다.

그리고 이에 대한 제주지역의 고령여성인력 활성화를 위한 전략으로는 ① 노인인적자원개발 프로그램 개발 및 취업훈련 교육 강화 ② 노인인력 포털 정보시스템 구축 ③ 유형별 노인일자리 창출사업 지원 확대 ④ 고령 여성인력 활용을 위한 사회적 인식 개선을 들 수 있다.

제주지역 고령층 여성인력 활용을 위한 주요사업으로는 ① 지역 전통 음식을 활용한 농가형 레스토랑 운영 사업 ② 제주 슬로푸드 마을 체험 인적자원개발 사업 ③ 로컬푸드 웰빙 청정 채소재배 사업 ④ 실버스토리텔러 양성 사업 ⑤ 제주형 테라피스트(Therapist) 인력양성 사업 ⑥ 자활농가 생산품 홍보·판매 사업 ⑦ 돌봄과 교육지원 서비스 인력양성 사업 ⑧ 생활인테리어 기능공 인적자원개발 사업 등을 제시해 보았다.

제5장. 연구결과 및 제언

이상을 토대로, 본 연구에서는 다음과 같은 정책제언을 하였다.

첫째, 제주지역은 노동력 공급구조에 있어 인구성장률 저하, 학령인구 및 청년층을 중심으로 하는 생산가능인구의 감소, 노령화 현상 심화, 여성의 직업활동 참여 저조 등의 문제점을 겪고 있으므로 이를 해결하기 위한 근본적인 대책이 필요하다. 이와 함께 고령 여성 인력 활용을 위한 인재육성 및 신규 일자리 창출대책을 보다 구체적으로 설정, 추진하여야 할 것이 요구된다.

둘째, 민간 부문과 정부 부문 간의 협조체제 구축을 통해 ‘지속가능한 제주지역 고령 여성인력 사회적 참여 및 경제활동’에 대한 지속적인 가능성 확보와 확대가 필요하다. 이는 고령 여성뿐만 아니라 고령자 전체의 고용안정을 위해 정부와 민간부문(기업 포함)이 함께 동참할 수 있는 환경을 조성해 나가야 할 것이다. 특히, 민·관 협력은 노인일자리 정책개발과 함께 기업 차원의 인센티브를 확대해 나감으로써 개인 차원의 노인복지증진에서 사회적·국가적 차원의 함의를 지닐 수 있는 제도로 발전시켜 나갈 수 있다.

셋째, 제주여성 생애주기별 평생교육시스템 개발을 통해 고령에 대비한 사전 준비가 이뤄져야 할 것이다. 선진사례에서 보듯이 생애주기에 따른 평생교육시스템을 구축함으로써 노인의 경험이나 능력 또는 연령에 따른 특성화된 교육프로그램을 마련해 취업 및 일자리 등과 연계시켜 나갈 필요가 있다.

넷째, 중앙 및 지방 정부 차원에서 지속적이고 안정적인 재정지원이 필요하다. 21세기는 부의 축적보다는 삶의 질 제고에 대해 더 많은 관심과 노력이 필요한 시대이다. 따라서 평균수명 연장에 따른 고령사회 진입은 세계적 현안 문제로서 선진사례

를 살펴보면 국가와 지역발전을 위해서 노인인력 활용 측면에 대해 배려를 많이 하고 있음을 알 수 있다. 즉, 정부의 재정지원은 고령사회 대비라는 측면에서 일종의 투자라고 할 수 있기 때문에 앞으로도 지속적이고도 안정적인 추진에 대해 대책 마련이 필요하다.

다섯째, 고령 인력 활용을 위한 정책의 강제성과 정부 부처 간 협조체제 마련이 필요하다. 선진국의 경우 정부에서 마련한 노인인력 활용 정책들은 대부분 강제적인 성격을 띠고 있기 때문에 효과가 구체적이지만 우리나라의 경우 정부 차원의 권고적인 형태로 진행되는 것이 많기 때문에 효과가 미흡한 편으로 선언적 규정을 의무화 규정으로 발전시킬 필요가 있다.

여섯째, 중앙 및 지방 정부의 정책과 사업들의 기관 중심 운영에서 지역 기반 중심으로 전환해 나가야 한다. 선진국의 사례를 보면 정부와 지방 정부 간 협조적인 체계를 만들어 나가지만 지역사회의 특성을 반영하여 사업을 추진하고 있어 좀 더 현장 밀착형 특성을 지니고 있다.

마지막으로, 제주지역 고령여성 인력 활용 정책의 성공여부는 정책 전달체계의 효율성에 달려있다고 할 수 있다. 우선 제주특별자치도 차원에서는 지속적인 정보·자료 수집 및 분석을 통해 제주지역 노인인력 활용 정책의 추진현황에 대한 주도면밀한 분석을 실시하여 총괄적인 정책방향을 결정하여야 한다. 이를 위해 고용·인적자원개발 유관기관의 역할분담을 명확히 하여 정책 대상별로 제주지역에서 기획되고 수행되는 교육훈련 프로그램이 고용(현장취업)으로 구체적으로 연결되는 선순환체계를 구축하는데 최선의 노력을 기울여야 할 것이다.

• 목 차 •

제1장. 연구의 개요

1. 연구의 배경 및 목적	3
2. 연구의 내용	5
3. 연구의 범위와 방법	5
4. 연구의 기대효과	7

제2장. 고령화 시대와 평생학습 정책 동향

1. 고령사회와 정책 패러다임 전환	11
2. 고령사회와 평생학습 정책 현황	18
3. 고령인력 활용을 위한 주요정책 현황	32

제3장. 주요 선진 고령층 인력 활용정책 분석

1. 미국	45
2. 독일	48
3. 일본	50
4. 시사점	56

제4장. 제주지역 고령층 여성인력 현황 및 활용방안 모색

1. 노인인력 현황	63
2. 여성노인 인력 활용 SWOT 분석	78
3. 고령 여성인력 활용을 위한 기본방향	80
4. 고령층 여성인력 활용을 위한 주요사업	86

제5장. 연구결과 및 제언

1. 연구결과의 종합	99
2. 정책제언	100
참고문헌	103

• 표 목차 •

<표 II-1> 전국 인구동향	13
<표 II-2> 평생학습 참여율 : 2008~2010	15
<표 II-3> 연령별 평생학습 참여의 주요 장애요인 : 2010	16
<표 II-4> 평생학습 정책의 개념적 추진방향	19
<표 II-5> 생애단계별 평생교육 중점 추진 내용	20
<표 II-6> 제주지역 평생교육기관 현황	24
<표 II-7> 제주지역 평생교육기관 설립 형태(휴폐원 제외) 현황	25
<표 II-8> 제주지역 평생교육기관 운영(휴폐원 제외) 현황	25
<표 II-9> 제주지역 평생교육기관 근무자 평생교육사 자격증 보유 현황	25
<표 II-10> 제주지역 평생교육기관 속성 현황	26
<표 II-11> 평생교육기관(10만명당) 현황	26
<표 II-12> 전국 평생교육 프로그램 현황(2007 ~ 2009)	27
<표 II-13> 제주지역 평생교육기관 운영 프로그램 현황	28
<표 II-14> 전국 학습대상별 프로그램 현황(2009)	29
<표 II-15> 지역별 소외계층 평생교육프로그램 현황	29
<표 II-17> 전국 평생교육 참여율	30
<표 II-18> 우리나라 평생학습도시 선정 현황	31
<표 II-19> 보건복지부 노인일자리사업 유형	33
<표 II-20> 노인일자리 사업 참여현황	39
<표 II-21> 경상북도 노인일자리 사업 추진현황	42
<표 III-1> 미국의 노인인력활용 법규, 정책 및 프로그램	47
<표 III-2> 독일의 노인인력활용 관련 4개의 특별법	48

<표 III-3> 독일의 노인인력 고용 프로그램	50
<표 III-4> 일본의 노인인력활용 관련 법규	51
<표 III-5> 일본의 고령인력활용 프로그램	54
<표 IV-1> 연령계층별 인구 및 구성비	63
<표 IV-2> 제주지역 65세 이상 인구 및 구성비	64
<표 IV-3> 제주지역 연도별 노인 인구 추이	64
<표 IV-4> 부양비 및 노령화 지수	65
<표 IV-5> 지역별 경제활동참가율	67
<표 IV-6> 연령별 경제활동인구(2009년)	68
<표 IV-7> 노인 경제활동참가율 변화 추이	69

• 그림 목차 •

[그림 I-1] 연구추진 프로세스	7
[그림 II-1] 주요국의 고령인구 비율 추이와 예상(1950~2050년)	11
[그림 II-2] 중장기 인력수급 전망	12
[그림 II-3] 노령화 지수 연도별 추이 (2010~2030년)	14
[그림 II-4] 제주특별자치도 평생학습 비전	21
[그림 IV-1] 노년부양비 및 노령화 지수 추이	68

제1장 연구의 개요

1. 연구의 배경 및 목적
2. 연구의 내용
3. 연구의 범위와 방법
4. 연구의 기대효과

제1장. 연구의 개요

1. 연구의 배경 및 목적

- 우리나라의 65세 이상 노인인구 비율은 1960년에 2.9%, 1980년 3.8%였으나 2000년에 7.2%로 급속도로 고령화 사회에 진입하였으며, 향후 2018년에는 노인인구가 전체 14.3%로 고령사회, 2026년에는 20.8%로 초고령사회에 도달할 것으로 전망됨
 - 현재 세계 선진국들은 저출산·고령화에 대해 국가적, 사회적 현안으로 대응하고 있으며, 우리나라에서도 2011년 8월 「저출산·고령사회기본법」 제정과 함께 다양한 연구를 토대로 정책적 노력을 강화시켜 나가고 있음
 - 우리나라의 고령화 지수는 2010년 67.7%에서 2015년 94.8%, 2030년 213.8%로 20년 사이에 약 3.2배가 증가하는 것으로 예상되며, 경제활동 인구 역시 2010년 72.9%에서 2030년 24.3%로 급격히 감소할 것으로 전망됨. 또한 2020년 남성 평균수명은 78.0세, 여성 84.7세이며 초고령사회인 2030년에 남성은 79.8세, 여성은 86.3세로 나타남. 따라서 고령화 사회 진입에 따라 평균수명이 모두 80세를 넘고 있음(통계청 사회통계자료, 2010)
- 제주지역의 경우, 지역내 노인인구는 2010년 12월 기준 총 69,641명이며, 이 중 100세 이상 노인인구는 174명임. 또한 전체인구 대비 65세 이상 노인인구의 비율이 12%로 고령화 사회를 넘어서 고령사회의 문턱에 서있음
 - 제주지역은 장수지역으로 전체 인구 남녀 성비가 비슷하지만, 65세 이상 노인인구에 있어서는 여성 14.9%, 남성 8.8%로 여성의 비율이 월등히 높음
- 고령자 경제활동참가율은 최근 10년간 높아지는 추세로서 55~59세 경제활동참가율은 2000년 64.3%에서 67.3%로 증가하였고 60~64세 및 65세 이상 연령층에서도 꾸준히 증가추세를 보이고 있어 경제활동인구의 고령화 현상을 나타냄. 하지만 최근 심화된 고령화 문제는 향후 우리나라의 생산가능인구의 급격한 감소뿐만 아니라 노동 인구의 고령화 현상 초래로 노동 생산성 증가율

하락, 노후소득보장의 불안정, 노인부양비 부담 증가, 경제성장의 둔화, 저축 및 투자감소 등 국가 경쟁력 약화를 초래할 것으로 전망됨

- 생산가능인구(15~64세)수는 2016년 3,619만명을 정점으로 감소세로 전환되어 2050년에는 2,242만명으로 34년만에 1,377만명이 감소할 추세임(통계청, 장래인구추계, 2006)

○ 더불어 고령화와 함께 21세기 지식기반사회의 경쟁력 강화를 위해 여성인력의 개발과 활용에 대해서도 고민이 증대되고 있음. 제주지역의 경우에도 여성들의 교육성과에 비해 경제활동 및 사회적 지위 확보가 미약해 이에 대한 정책적 배려가 절실히 필요한 실정임

- 제주지역의 산업구조를 살펴보면 감귤을 중심으로 한 1차 산업(≒18%), 가공식품 위주의 제조업(≒3%), 관광 관련 3차 서비스 산업(≒79%)으로 구성되어 있어 사회적 취약계층의 경우에는 경제활동에 제약받을 수 밖에 없음
- 특히, 제주지역 여성들은 예로부터 성실함과 경제적 독립심이 강하여 지역 경제활동을 활발히 해 오고 있으나 취업할 산업체의 발달이 매우 취약한 관계로 여성의 미취업자는 증가하고 있음. 또한 특별한 숙련분야가 없는 노인과 여성의 경우에는 체계적 재교육프로그램도 발달되어 있지 않아 고용 환경변화에 능동적인 대처가 어려운 상황임
- 또한 제주국제자유도시 추진에 따른 지역 환경의 급변은 주민들의 기본역량과 의지를 지속적으로 쇄신시켜 나가야하기 때문에 기본 인프라 측면에서 도민의 학습 생활화와 정보제공을 통한 재교육이 절대적으로 필요한 상황임

○ 따라서 제주지역의 지속가능한 발전을 도모하기 위해서 제주지역의 강점이라 할 수 있는 노인과 여성 인력에 대해 적극적인 활용을 모색해 나가야 함. 특히, 노인과 여성들의 사회 및 경제활동의 높은 참여 의지와 함께 지역고유의 협력과 나눔 문화를 활용해서 독려해 나가야만 함

- 제주여성의 경제활동 참가율은 2008년 61.0%, 2009년 60.3%, 2010년 58.1%로서 전국평균보다 9~10% 높은 수준이며, 또한 제주노인(65세 이상)들의 경제활동 참여율이 2010년 44.7%로 전국평균(29.3%)보다 15.4% 높은 수준임. 하지만 여성 경제활동참가율은 2008년을 기점으로 점차 낮아지고 있으며, 반면 취업연령은 지속적으로 높아지고 있는 추세임

- 따라서 본 연구에서는 제주지역의 고령인력 현황 및 실태를 파악하고, 새로운 사회적정책의 일환인 노인 일자리 관련 정책 및 노인인력 활용정책을 분석하여 지역적 차원에서 고령 여성인력에 대한 활용방안을 모색해 보고자 함

2. 연구의 내용

- 첫째, 제주지역 고령 인력 현황을 토대로 관련 평생학습과 일자리 사업 현황을 파악하고,
- 둘째, 국내외 고령층 인력 활용과 관련된 정책을 분석하여 제주지역의 시사점을 도출하여,
- 셋째, 평생학습을 통한 제주지역 고령 여성인력의 구체적인 활용방안을 모색하고자 함

3. 연구의 범위와 방법

- 일반적으로 고령자의 범위는 법령에 따라 상이하게 나타남
 - 노인복지법 : 65세 이상인 자를 노인으로 규정함
 - 국민연금법 : 60세부터 노령연금 급여대상자로서 노인으로 규정함
 - 고령자고용촉진법시행령 : 고령자는 55세 이상, 준고령자는 50세 이상 55세 미만으로 규정함
 - 통계청은 65세 이상인구를 고령인구로 규정함
- 본 연구에서는 제주지역 고령층 여성인력 활용 방안을 위해서 55세 이상 65세 미만으로 연령 범위를 한정해서 활용방안을 모색하고자 함.¹⁾ 이는 ① 제주지

1) 에릭슨의 생애발달단계이론에 따르면 1단계(0-1.5세), 2단계 유아기(1.5-3세), 3단계 학령전기(3-6세), 4단계 학령기(6-11세), 5단계 청소년기(11-18세), 6단계 청년기(18-40세), 7단계 중년기(40-65세), 8단P 노년기(65세 이후)로 구분함.

역 평생학습관 및 대학 부설 평생교육원 등에서 지난 3년 간 평생학습 참여 연령대를 참고하여 ② 관계 전문가와의 논의를 통해 교육생들의 학습효과를 고려하였음. 따라서 본 연구에서는 개인의 학습활동을 통해 지역사회 재배치가 가능한 연령대를 임의적으로 한정하고자 함

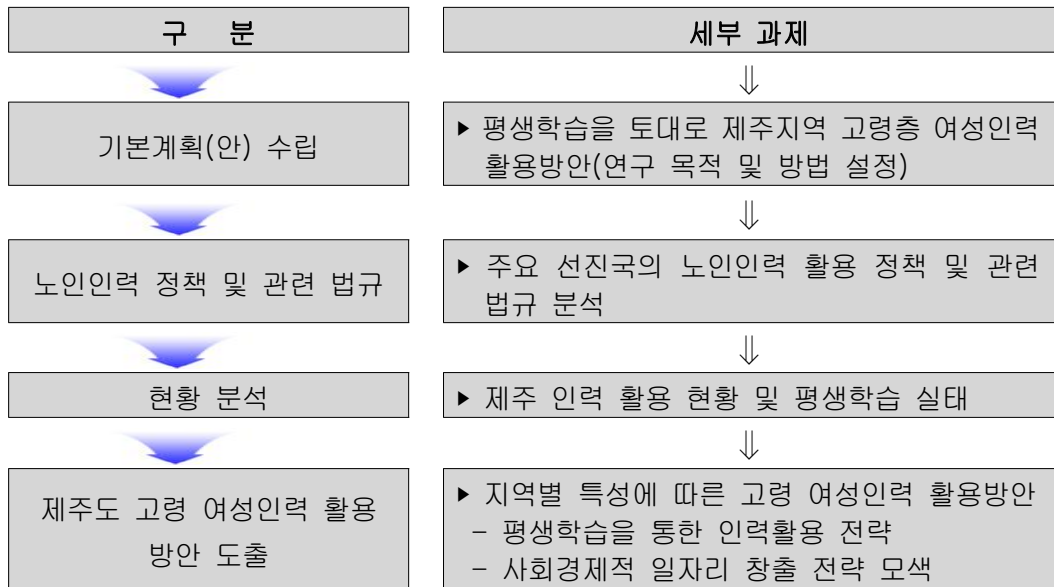
- 또한 고령 인력과 관련된 일자리에 대해서는 보건복지부에서 정의한 개념을 활용하여 접근하고자 함
 - 노인일자리사업을 실시하면서 보건복지부에서는 ‘노인의 사회참여, 노후준비 기반 조성, 자원봉사활동기반 마련 및 여가문화 활성화 등을 위한 사업’으로 정의하여 접근하고 있음
- 본 연구에서는 문헌연구와 사례연구를 병행하여 실시함

가. 문헌 연구

- 본 연구를 위해 필요한 정부의 관련 정책 및 외국 사례는 문헌연구를 통해 검토하였음
- 문헌연구는 제주도 고령자 관련 통계 및 정책자료, 평생학습 관련 자료, 각 시도의 고령인력 활용정책 및 주요 선진국의 활용정책을 분석 검토하고, 관련 연구기관의 각종 보고서, 학계 논문집 등을 참고자료로 활용함
- 제주지역의 고령 여성 인력 활용 방안을 위한 내부 전문가 자문 및 제주지역 관련 기관 실무자와의 전화인터뷰를 통한 의견을 수렴하였음

나. 사례연구

- 주요 선진국의 고령인력 활용정책 및 평생학습 프로그램 사례를 분석 검토하여 지역의 시사점을 도출함
- 위와 같은 연구방법을 통하여 제주지역의 고령층 여성인력 활용정책의 기본 방향과 추진전략을 수립하고, 평생학습을 통한 여성인력의 효율적인 활용방안을 제시하고자 함



[그림 1-1] 연구추진 프로세스

4. 연구의 기대효과

- 국내외 선진 노인인력 활용정책과 제주지역 노인인력활용 실태를 분석함으로써 고령층 여성인력 활용을 위한 가이드라인을 제시하고, 제주지역의 고령사회를 대비한 지역 특성을 고려한 고령 여성인력 활용정책을 도출하고자 함
- 이를 통해 제주지역 고령 여성인력 활용을 증대시키기 위한 자료 제공과 함께 평생학습을 통한 고령 여성인력의 재교육에 대한 중요성이 부각되는 만큼 고령자에 대한 맞춤형 학습과 활용 등의 연계 사업을 제시하고자 함
- 제주지역 여성인력 활용과 관련된 선행연구가 미흡한 실정임. 따라서 향후 이와 관련된 연구와 함께 고령 여성인력 활용을 위한 실태조사, 고령층 평생학습 수요 및 욕구조사 등이 추후 진행되어야 할 것임

제 2 장

고령사회와 평생학습 정책 동향

1. 고령사회와 정책 패러다임 양상
2. 고령사회와 평생학습 현황
3. 고령인력 활용을 위한 주요정책 현황

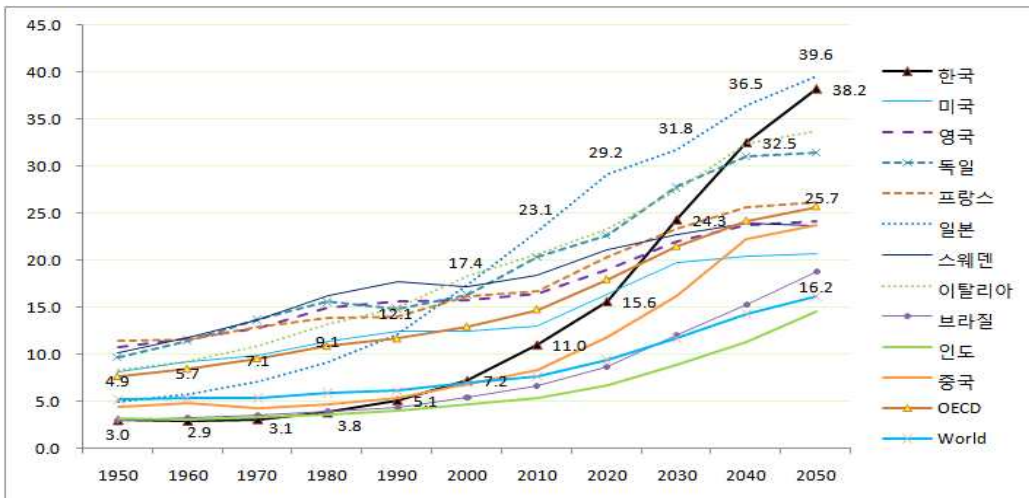
제2장. 고령사회와 평생학습 정책 동향

1. 고령사회와 정책 패러다임 양상

가. 급격한 고령화 추세에 따른 노동시장 변화

■ 노령인구 증가와 출산율 저하에 따른 부양부담 증가

- 2010년 현재 11.0%인 우리나라 고령인구 비율은 앞으로도 매우 빠르게 증가할 것으로 전망됨
 - 2018년경에는 14%를 넘어 고령사회(aged society) 진입
 - 2026년경에는 20%를 넘어 초고령사회(super aged society) 진입
- 이러한 고령화 속도는 OECD는 물론 세계에서 가장 빠른 것이며, 이 추세가 계속될 경우 2050년에는 우리나라 고령인구 비율은 38.2%로 일본(39.6%)에 이어 세계 2위를 차지할 것으로 예상됨



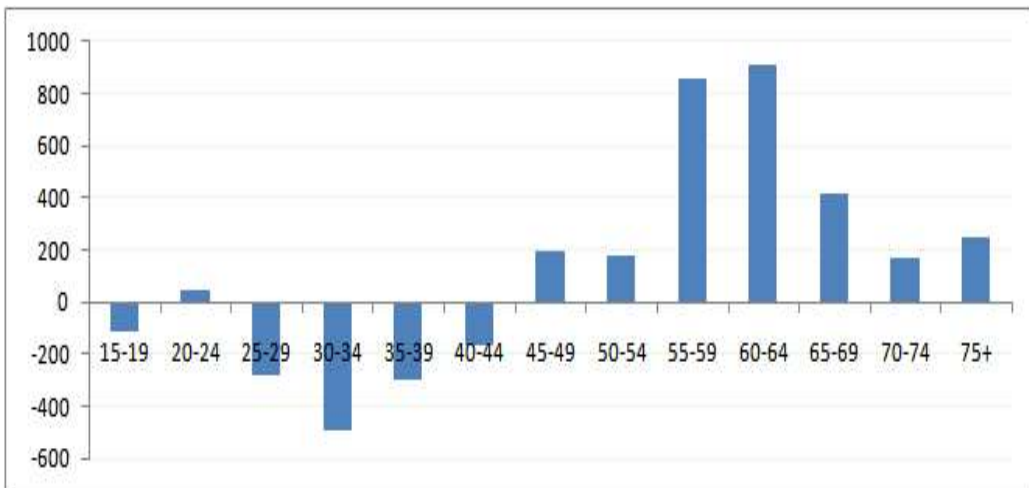
자료 : OECD, OECD Factbook 2009 : Economic, Environmental and Social Statistics.
박상우 외 2인, 경상북도 지역특성별 맞춤형 노인일자리 창출방안, 2010 재인용.

[그림 II-1] 주요국의 고령인구 비율 추이와 예상(1950~2050년)

- 급격한 인구의 고령화는 향후 우리 사회에 다양한 경제·사회적 문제를 초래할 수 있는데, 특히 노인인구의 증가와 출산율 저하가 동시에 발생하면서 전체 사회의 인구모형이 변화하게 되고 생산인구의 비중이 감소하면서 부양률이 증가 되는 악순환이 예상됨
 - 향후 이러한 생산인구 대비 비생산인구로서 노령인구의 증가가 심화될 경우 인력부족현상 및 부양비의 부담을 어떻게 해결할 것인가가 중요한 사회적 문제로 제기될 것임

■ 노인 경제활동참가율 및 고령 실업자 증가에 따른 사회문제 발생

- 우리나라 경제활동인구는 2020년을 향해 갈수록 청년층의 비중이 줄어들고 노년층의 비중이 늘어나는 양상을 나타냄
 - 노인 경제활동참가율은 최근 10년간 높아지는 추세인데 55~59세 연령층의 경제활동참가율은 2000년 64.3%에서 2010년 67.3%로 증가하였고, 60~64세 및 65세 이상 연령층에서도 미미하지만 증가를 보임
- 노인 경제활동참가율의 증가는 고령자들의 소득활동 필요성이 계속 높아지고 있다는 사실을 반영함



자료 : 안주엽, 「중장기 인력수급 전망 2005-2020」, 한국노동연구원

[그림 II-2] 중장기 인력수급 전망

- 노령화 지수는 2010년 67.7%에서 2015년 94.8%, 2030년 213.8%로 20년 사이에 약 3.2배 증가 예상
 - 경제활동인구 역시 전체인구에서 차지하는 비율이 2010년에는 72.9%이지만 20년 후인 2030년에는 64.4%로 감소할 전망이다

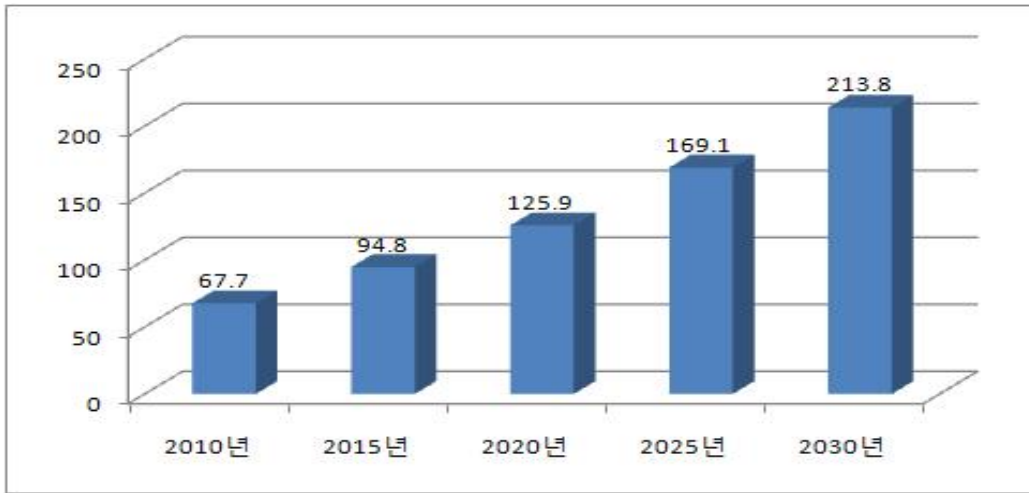
<표 II-1> 전국 인구동향

구 분	2010년	2015년	2020년	2025년	2030년
총인구(명)	48,874,539	49,277,094	49,325,689	49,107,949	48,634,571
남자(명)	24,540,316	24,706,848	24,679,762	24,505,752	24,190,354
여자(명)	24,334,223	24,570,246	24,645,927	24,602,197	24,444,217
성비(여자 100명당 남자수)	100.8	100.6	100.1	99.6	99.0
인구성장률(%)	0.26	0.10	-0.02	-0.12	-0.25
0-14세(명)	7,906,908	6,732,801	6,118,161	5,777,665	5,525,336
15-64세(명)	35,610,778	36,163,474	35,506,403	33,562,491	31,298,528
65세 이상(명)	5,356,853	6,380,819	7,701,125	9,767,793	11,810,707
인구구성비 : 0-14세(%)	16.2	13.7	12.4	11.8	11.4
인구구성비 : 15-64세(%)	72.9	73.4	72.0	68.3	64.4
인구구성비 : 65세 이상(%)	11.0	12.9	15.6	19.9	24.3
노년부양비	15.0	17.6	21.7	29.1	37.7
노령화지수	67.7	94.8	125.9	169.1	213.8

자료 : 통계청, 사회통계국 인구동향과 자료, 2010. 11에서 재작성

노년부양비=(65세이상인구)/(15~64세인구)*100

노령화지수=(65세이상인구)/(0~14세인구)*100



자료 : 통계청, 사회통계국 인구동향과 (2010)를 바탕으로 작성

[그림 II-3] 노령화 지수 연도별 추이 (2010~2030년)

- 55세 이상의 고령 실업자는 2000년 7.2만명에서 2009년 8.9만명으로 증가하였으며, 이 중 55~59세 연령층이 4.4만명으로 약 절반을 차지함
- 실제 우리나라 근로자들의 일터에서의 은퇴 연령은 68~70세로 추정되고 있음
 - 주된 일자리에서의 퇴직을 55세 전후로 본다면 약 13~15년을 더 현장에서 활동하고 있음
 - 또한 실업자가 고령임에도 불구하고 일선에서 은퇴하지 못하고 취업을 원하고 있다는 점을 볼 때 개인 형편이 나쁠 가능성이 매우 높음
- 1차 퇴직 이후 장기간 노동시장에 잔류하는 이유 중 가장 큰 이유는 고령자 가운데 공적·사적연금으로 충분히 노년을 영위할 수 있는 사람들의 비중이 낮고, 노후생활을 위한 자산보유가 많지 않기 때문으로 파악되고 있음
- 따라서 고령실업자는 사회안정 측면에서 매우 중요한 대상으로 이들을 대상으로 한 사회정책·고용정책 필요성이 절실함

■ 고령사회 진입에 따른 평생직업시대로의 전환 요구

- 우리나라는 중장년층이라 일컫을 수 있는 4050세대는 OECD 국가들에 비해 높은 경제활동 참가율을 보이고 있으며, 향후에도 이러한 현상은 지속적일 것으로 예상됨. 선진국의 경우, 은퇴연령에 가까울수록 고용률이 급격히 떨어지는 패턴을 보이나 우리나라는 아직까지 높은 고용률을 유지하고 있음
 - 특히, 현재 우리나라의 경우 은퇴에 대한 준비가 약하기 때문에 고령자의 경우에도 높은 근로의욕과 경제활동 참가 기회를 요구하고 있음
- 인구 고령화로 인해 노동 생산성의 제고가 요구됨으로 평생학습의 중요성은 더욱 강조되고 있으나, 교육훈련 참여에 적극적인 연령대의 비율이 감소하고 소극적인 연령대의 비율은 늘어나면서 평생학습 참여율은 더욱 낮아질 것으로 예상됨
 - 우리나라 성인(25~64세)의 평생학습 참여율은 2008년 26.4%에서 2010년 30.5%로 4.1%p 증가하였으며, 유형별로 보면 비형식교육 참여율이 증가함
 - ▷ 형식교육 참여율 : 2008년 4.1% → 2010년 3.9%(0.2%p 감소)
 - ▷ 비형식교육 참여율 : 2008년 23.9% → 2010년 28.2%(4.3%p 증가)

<표 II-2> 평생학습 참여율 : 2008~2010

(단위: %)

구 분	2008	2009	2010
전체	26.4	28.0	30.5
형식교육	4.1	4.3	3.9
비형식교육	23.9	25.3	28.2

주 : 형식교육과 비형식교육 참여율은 중복으로 포함될 수 있음.
출처 : 한국교육개발원, 『한국 성인의 평생학습 실태』, 각 년도.

- 전체적으로 평생학습 참여의 장애요인으로는 시간부족이 92.1%로 가장 높으며, 근무시간 중복이 27.9%로 시간적인 문제가 가장 크게 나타나는데 시간부족으로 인한 장애는 모든 연령대에 걸쳐서 가장 비율이 높으며, 특히 연령이 낮을수록 더 높게 나타나 25~34세 연령대에서는 99.0%를 차지함
- 하지만 고령층은 다른 연령대에 비해 시간부족으로 인한 장애는 낮은 반면,

건강문제와 기관접근성으로 인한 장애요인이 다른 연령대보다 높게 나타나고 있음. 55~64세에서 기관접근성으로 인한 장애는 29.1%로 전체 평균보다 9.0%p 높으며, 건강문제로 인한 장애는 17.9%로 전체 평균보다 13.2%p 높음

<표 II-3> 연령별 평생학습 참여의 주요 장애요인 : 2010

(단위: %)

구 분	건강문제	정보부족	기관 접근성	비용부담	근무시간 중 복	시간부족
전 체	4.7	4.9	20.1	21.0	27.9	92.1
25~34세	1.8	5.8	24.5	22.8	28.8	99.0
35~44세	2.0	3.1	16.6	25.2	29.6	94.0
45~54세	5.4	6.1	13.9	15.6	31.5	86.1
55~64세	17.9	5.3	29.1	14.1	15.0	79.6

주 : 중복응답으로 각 항목의 합이 100% 이상 임.

출처 : 한국교육개발원, 『한국 성인의 평생학습 실태』, 2010.

- 그러나 인생 100세 시대 평생직업시대 도래에 따라 평생학습의 필요성과 중요성이 증대되고 있으며 이에 따른 유연한 학습-고용 연계체제고의 전환 요구가 증대되고 있음

나. 고령사회 진입에 따른 정책적 패러다임 전환

■ 미래 환경변화에 대응할 수 있는 생애주기별 정책 마련 필요

- 평균수명 연장에 따라 기존과는 다른 생활양식에 대한 요구가 증대되고 있어 이에 대한 사회적 관심과 정책적 대안 마련이 매우 중요하게 되었음. 따라서 국민의 전 생애를 총망라하는 정책적 요구가 급증하고 있음
- 고령사회는 단순히 ‘오래 살기’보다는 ‘평생을 걸쳐 건강하게 생활을 영위하기’에 중심을 두고 있어 과거의 학령기 중심 인생설계가 아닌 생애 주기별에 따른 인생설계가 필요함. 따라서 고령사회로의 전환은 개인의 생활양식 뿐 만 아니라 국가 전반에 걸쳐 사회적·경제적·정치적 변화를 수반하게 됨

- 따라서 고령사회의 고령 인력은 잠재인력으로 고령자의 적정 수준 노동시장 참여율 유지와 이를 위한 일자리 마련이 중요함. 이는 한국 노동시장과 경제의 생산성 유지를 위한 필수적인 요소이며, 인구 고령화의 진행에 대응하는 가장 중요한 사회·경제적 정책 대응이기도 함(전흥택 외, 2011)

■ 사회 참여와 역할 수행 주체로서 가능성 확대 필요

- 고령사회 진입에 따라 우리사회도 이에 대해 부정적 인식을 갖기보다는 사회구성원으로서 적극적으로 활용하고자 하는 장기적 관점을 갖는 것이 매우 중요함. 이를 위해서는 고령 인력에 대해 신체적·생리적 특징에 맞는 역할 부여와 자연스러운 전환을 통해 사회 참여가 가능하도록 유도할 필요가 있음
- 이를 위해서 전 세대에 지속적인 평생학습 및 사회참여 활동 등에 대한 기회가 제공되어야 하며 고령자들이 적극적인 참여자세를 가질 수 있도록 인식전환이 우선적으로 요구됨. 이를 통해 국가 및 지역의 지속가능한 발전 원동력을 확보해 나가야 함
- 기존 고령자, 고령사회에 대한 부정적 시각은 고령자의 노화로 인한 가정과 사회의 부담 증가라는 부정적 현상과 연계되어 고령화로 인한 사회적 변화를 문제대응 방식으로 접근하였음. 그러나 향후에는 의료기술의 발달과 삶의 질 향상으로 고용시장에서의 활용 가능성 증대 및 경제능력 등 향상으로 사회적으로 안정화 될 것으로 예측됨
- 따라서 향후 사회적·경제적 생산 및 소비 주체로서 가능하며 다양한 신규 산업 및 직종 양산의 직접적 동기 제공의 계층으로 사회적 인식을 전환시킬 필요가 있음

2. 고령사회와 평생학습 정책 현황

가. 100세 사회 대비 평생학습 정책 방향

■ 주요배경

- 21세기는 지식기반 사회이자 글로벌화를 지향하게 되면서 매우 급변하고 있음. 더불어 국제교류의 주체가 과거에 비해 세분화되면서 발전과 성장의 단위가 지역단위로 축소됨에 따라 지역발전 또한 국가발전 못지않은 중요성을 지니게 됨. 따라서 국가 혹은 지역 발전을 위해서는 국민 개개인의 역량이 매우 중요해지면서 사회구성원 모두의 생산성 향상이 매우 중요해짐
 - 전통적 지식 생성과 공유 시스템만으로는 부가가치 창출에 한계가 많으며, 경쟁과 사회적 격차의 심화로 인해 사회적 통합과 공동체 신뢰가 무너지는 상황에서는 지속가능한 발전을 견인해 나가기 어려운 상황임
 - 특히, 과거 자본과 노동이 생산적 가치를 창출하는 시대에서 벗어나 다양한 사회 구성체가 원활하고 효과적으로 필요한 지식을 습득하고 공유할 수 있도록 함으로써 생산적 지식으로 재생성하도록 지원하고 촉진할 수 있도록 사회 기본 인프라 측면에서 평생학습 체제가 필요함
 - 지식과 정보의 공유를 통해 사회 각계 각층의 구성원들이 신뢰성과 소통체계를 회복시킴으로써 지속가능한 발전을 도모할 수 있음. 이 때 연령과 학력에 의한 구분이 모호해짐으로써 고령자를 포함한 사회적 취약계층의 사회적경제적 참여를 촉진시키게 됨

■ 추진방향

- 지식사회와 평생학습 사회 도래에 따라 국민의 평생학습 기회 확대 및 참여 촉진 유도
 - 학습과 관련한 기존의 인식의 틀을 학교에서 벗어나 지역사회와 직장으로 확대
- 도시, 지역사회, 일터, 사이버 세계를 지식 생성과 평생학습 친화형 사회로 재구조화
 - 학교와 교육청 중심의 산업사회형 교육정책 패러다임에서 벗어나 국민 모두

가 일상생활 공간에서 지식 친화형 평생학습 공동체 형성

- 인생 100세 장수사회와 글로벌 다문화 사회라는 시대적 맥락 속에서 제기되는 갈등 통합의 사회통합 시스템으로서 작용
 - 고령자를 포함한 베이비부머 세대의 제2인생 설계 기회 제공, 지식과 정보 공유를 통한 세대 간 소통과 통합, 다문화 공동체사회의 정착을 촉진시키는 사회적 기본인프라 기능 수행

<표 II-4> 평생학습 정책의 개념적 추진방향

정책 추진 방향	의미와 주요내용
신()인권조건 차원의 평생학습 정책	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 인간기본요구로서 평생학습 인식 ◦ 인간으로서의 심각한 장애와 사회적 편견 ◦ 정규교육 탈락자 인권 ◦ 시대적 생활지식 문맹자의 인권
국민의 평생학습 요구와 권리차원의 평생학습 정책	<ul style="list-style-type: none"> ◦ EAL Policy(Education Across Lifespan Policy) ◦ 국민의 대다수가 요구하는 보통의 권리 ◦ 평생학습에 대한 국민은 실질적 표현요구
헌법정신 실현 차원의 평생학습 정책	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 헌법에 명시된 시대적 지혜 ◦ 헌법소원 재소(노인평생학습자) ◦ 헌법에 명시된 헌법정신을 보장
공공성의 시대적 생성과 전환 차원의 평생학습 정책	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 평생학습기회의 공공성 확장의 시대적 책무 ◦ 학습소외의 대상자 관점에서 생애주기로 전환
인생 100세 장수사회 삶의 조건 차원의 정책	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 인생백세 행복한 삶의 조건으로 평생학습 ◦ 노인 창업지원 정책과 병행한 평생학습체제 ◦ 은퇴자와 노인을 창업자, 생산자로 관점 전환
지역사회 리뉴얼 촉진 차원의 평생학습 정책	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 지역공동체 해체의 복원 ◦ 지역사회의 통합의 가치 실현 ◦ 평생학습문화의 확산
고용가능성과 지식경제 활성화 차원의 정책	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 개인의 평생직업능력과 고용 가능성 지원 ◦ 지식의 부가가치 창출을 위한 지식관리 경제
거버넌탈리티 신(新)민주주의 차원의 평생학습 정책	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 지식시민 역량으로서 거버넌탈리티 형성 ◦ 행정과 협치가 가능한 신민주주의 체제 형성 ◦ 주민의 참여와 자치 역량의 강조
지속가능한 사회적 성장 시스템 형성 차원의 정책	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 지식생태계의 형성 ◦ 지속가능한 사회적 시스템으로서 인식과 확산 ◦ 지식사회형 성장시스템으로서의 가치

자료 : 평생교육진흥원(2012), 100세 사회 대비 평생교육 정책개발 연구

■ 추진전략

- 생애단계별 맞춤형 평생학습전략은 성인의 생애주기별 생활시간 변화에 따라 평생학습 요구와 수요가 상이한 점에 착안하여 구성되었으며, 이는 고령사회 생애주기별 평생학습 추진전략이기도 함

<표 II-5> 생애단계별 평생교육 중점 추진 내용

구분	①성인입문기 (20세-24세)	②성인전기 (25세-39세)	③생애 제1전환기 (40세-44세)	④성인중기 (45세-54세)	⑤생애 제2전환기 (55세-59세)	⑥성인후기 (60세-69세)	⑦성인완성- 정리기 (70세-)
특성	입직으로 인한 경제활동의 본격적 시작	경제활동 시작 및 결혼·출산을 통한 가족생활 시작	경제활동의 전성기, 제2의 직업생활 모색	경제활동의 비중 감소, 은퇴이후의 노후생활 대비 필요	퇴직으로 인한 인생 구조 재정비기	경제·사회 활동 참여욕구가 높고, 자녀결혼, 배우자 사별로 가족관계 변화	가족과 이별, 건강악화, 죽음에 대한 준비 필요
평생교육내용	자아실현	생애설계 및 취업·진로 교육	제2의 인생설계 준비교육	은퇴 후 생애 설계 교육			생애 정리 교육 및 기본생활 적응교육
	건강		노후대비 교육	건강교육 (심리적위기 극복 및 노인 질환대비 등)	노후 건강관리 교육		
	교육주요성	직무기초 능력교육 (팀워크, 리더십교육 등) / 직업 윤리 교육	직무능력 전문화 교육	제2 직업준비교육 창업·전직·전업준비교육 경력단절여성 직업교육 등		노후 커리어 관리 교육	
	내용	부모역할 교육	부모역할 및 자녀 교육	가족갈등 해소 교육 (부부 간, 부모·자녀 간)		세대 간 통합 교육	
			지역사회 참여 교육 및 사회봉사 활동 교육	지역사회 참여 교육	사회 봉사 활동 교육	사회관계 개선 교육	

자료 : 교육인적자원부(2007), 제2차 평생교육진흥종합계획(2008~2012).

나. 제주지역 평생학습 현황

■ 비 전

○ 『배움, 창조, 공유의 학습공동체 형성을 통한 글로벌 제주특별자치도 완성』

- ▶ 배움 : 학력()보다는 학력(學力)을, 만나는 사람을 스승으로, 호기심과 상상력을 키우는 학습, 경제활동에 도움을 주는 배움
- ▶ 창조 : 배운 것과 이상(理想)의 조화 추구, 혁신하는 태도, 학교보다 자유로운 분위기 속에서 창조력 강화
- ▶ 공유 : 함께하는 학습, 학습 결과의 공유, 지식의 공유, 지역사회 문제해결을 위한 공동 참여
- ▶ 학습공동체 : 학습활동이 일상화된 제주특별자치도



[그림 II-4] 제주특별자치도 평생학습 비전

■ 추진방향

- 영역 체계화를 통한 내실화 모색 및 연계·협력방안 마련
- 평생교육 정보자료 발간·보급
 - 평생교육 유관기관 및 도민들이 평생교육에 대한 정보를 유용하게 활용할 수 있도록 정기적인 종합 안내서 및 자료집 발간
- 평생교육 추진체제 구축에 따른 역량 강화
 - 제주특별자치도평생교육협의회 운영 강화를 통해 지역내 유관기관의 참여와 협력을 토대로 평생교육의 사업 및 정책들이 일관적, 체계화를 통해 시너지 결과를 유도
- 제주지역 평생교육의 특성화 및 추진역량 강화
- 평생교육 관련 기관 관계자 능력개발 및 전문성 향상을 위한 연수 실시
- 제주지역 평생교육 데이터베이스 구축
 - 지역내 평생교육 관련 기관 간 정보협력망 체제 구축 및 서비스 활성화
- 평생교육 e-learning 체제 구축
- 주민체감 우수 평생교육 사업 발굴 및 확산
- 학습-일-삶과의 연계를 위한 정책적 접근 노력

■ 추진전략 및 주요사업

- 제주지역 평생학습 발전을 위한 3대 목표로 자아실현, 지역의 생산성 향상, 사회통합 증진을 선정하고 이를 위한 추진 전략 단계로 평생교육 기반조성 단계, 평생학습 프로그램의 내실화 단계, 평생교육의 도약 단계(특성화 및 발전 추구)를 설정함

전략	주요 사업	세부 내용
기반조성 단계	조례제정 및 예산확보 등 평생학습 인프라 구축 사업	<ol style="list-style-type: none"> 1. 평생교육진흥 조례 정비 2. 제주특별자치도 평생교육 추진체제 정비 3. 파트너십을 토대로 한 평생교육 네트워크 구축 4. One-stop 평생교육 정보 제공 및 홍보를 통한 주민 인식 제고 5. 평생교육 예산확보 6. 성과평가를 통한 평생교육의 질 관리 체제 구축
평생교육 프로그램 내실화 단계	평생학습 6대 중점 사업	<ol style="list-style-type: none"> 1. 생애단계별 맞춤형 평생교육 운영: 다양한 평생 학습기회 확산 2. 지역의 경제적 생산성 향상을 위한 평생학습 3. 방과후학교 중심 학교평생교육 추진 4. 평생교육기본 인프라로써 주민자치센터 운영 5. 시민과 소외계층 평생교육을 통한 사회통합 6. 다양한 평생학습 동아리 활성화
평생교육 도약 단계	성공사례 중심으로 특성화·집중 지원 사업	<ol style="list-style-type: none"> 1. 성공사례 및 발전가능성 중심으로 평생교육 사업 전문화/특성화 2. 지속적 평가, 환류를 통한 평생교육 발전 과제 발굴

■ 제주지역 평생교육 SWOT 분석

강점 요인	약점 요인
<ul style="list-style-type: none"> □ 전국에서 선도적으로 평생교육 및 인적 자원개발 관련 정책 및 사업 추진 □ 도민의 평생교육 및 인적자원개발에 대한 열망 증가 □ 평생교육사 등 지역내 전문 인력 보유 □ 행정구역 개편에 따른 제주지역 전체가 평생학습도시화 □ 마을 발전과 연계한 다양한 부문 평생교육 관심 증가 □ 제주국제자유도시 및 제주특별자치도 추진에 따른 도민의 역량개발에 대한 관심 증가 	<ul style="list-style-type: none"> □ 평생교육에 대한 예산의 미비 □ 평생교육 관련 기관 및 유관 기관간의 협력 네트워크 부재 □ 평생교육 관련 프로그램의 중복 및 정책 영역의 혼란 □ 지역발전과 연계한 평생교육 프로그램 개발 시기 부적절 □ 평생교육기관의 영세화 : 기관의 규모가 협소하고 전문인력 채용 저조 □ 제주특별자치도와 시교육청의 연계 미비 □ 지역의 평생교육에 대한 정보수집 및 제공, 상담 등의 자료 축적 부족

기회 요인	위협 요인
<ul style="list-style-type: none"> ❑ 제주특별자치도 추진에 따른 평생교육에 대한 자체적인 의지 및 열정 강화 ❑ 평생교육을 통한 지역발전의 자본 및 기회창출을 위한 도약 의지 ❑ 농산어촌 지역 주민 및 고령자의 평생교육에 대한 수요자 증가 및 인식 확산 ❑ 저소득층, 소외계층, 신 소외계층(해외이주여성 및 가정) 등에 대한 다양한 프로그램의 지원 및 적극적 참여 ❑ 재직자의 훈련 및 예비취업자 등의 평생직업교육에 대한 정책적인 지원 강화 ❑ 지식기반사회로의 변화에 따른 다양한 학습에 대한 관심 고조 ❑ 제주특별자치도 차원에서의 다양한 국책 사업 전개에 따라 다양한 분야 전문인력이 필요. 평생교육전문 프로그램의 요구도 증가 	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 인구의 지속적인 감소 및 고령화로 인한 기초자원의 축소화 ❑ 중장기적인 프로그램의 운영으로 전문성을 강조하는 직업능력교육에 대한 지원 미비 ❑ 행정 및 기관실무자 등의 협력과 네트워크 역량의 미비 ❑ 평생교육사의 처우개선 미비로 인한 프로그램 운영 및 기관의 운영의 내실화 미비

■ 제주지역 평생교육기관 주요현황

- 다음은 제주지역 소재 평생교육기관 전수조사에 따른 주요 현황임
 - 조사기간 : 2011. 12. 27 ~ 2012. 1. 31
 - 표본크기 : 271개 기관 대상
 - 조사방법 : 면접원에 의한 1:1 개별 면접조사

<표 II-6> 제주지역 평생교육기관 현황

총 조사대상	현재 운영		휴·폐원	
	제주시	서귀포시	제주시	서귀포시
271개 기관 (100%)	173 개 (63.8%)	78 개 (28.8%)	14 개 (휴원 2곳 포함 5.2%)	6 개 (2.2%)

<표 II-7> 제주지역 평생교육기관 설립 형태(휴·폐원 제외) 현황

구 분	제주시	서귀포시	소 계
국가/지자체	69	42	111 (44.2%)
법 인	54	25	79 (31.5%)
개 인	33	7	40 (15.9%)
기 타	17	4	21 (8.4%)
합 계	173	78	251 (100%)

<표 II-8> 제주지역 평생교육기관 운영(휴·폐원 제외) 현황

구 분	제주시	서귀포시	소 계
직영 운영	148	54	202 (70.5%)
위탁 운영	13	16	29 (10.7%)
병행 운영	12	8	20 (5.5%)
합 계	173	78	251 (100%)

<표 II-9> 제주지역 평생교육기관 근무자 평생교육사 자격증 보유 현황

구 분	제주시	서귀포시	합 계
미보유	122	64	186 (74.1%)
보 유	51	14	65 (25.9%)
소 계	173	78	251 (100%)

<표 II-10> 제주지역 평생교육기관 속성 현황

구 분	제주시	서귀포시	합 계
지역평생교육정보센터 지정 여부	23	7	30 (27.5%)
평생학습관 지정 여부	19	7	26 (23.9%)
직업능력개발 훈련기관 여부	23	5	28 (25.7%)
학점은행제 평가인정기관 여부	5	1	6 (5.5%)
평생학습계좌제 평가인정기관 여부	14	3	17 (15.6%)
학부모지원센터 지정기관 여부	2	0	2 (1.8%)
합 계	86	23	109 (100%)

- 제주지역의 경우 인구 10만명당 평생교육기관 수는 서울 (10.3개), 대전(5.9개), 대구(5.6개), 강원(5.5개), 광주(5.4개), 제주 (5.2개)의 순으로 인구 대비 평생교육기관 수는 많은 편이지만 시설은 전국에 비해 매우 열악한 실정으로 운영 프로그램 수도 낮은 편임

<표 II-11> 평생교육기관(10만명당) 현황

지 역	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기
10만명당 기관수	10.3	3.9	5.6	4.0	5.4	5.9	3.8	4.6
지 역	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
10만명당 기관수	5.5	3.9	5.1	5.1	4.6	4.3	4.2	5.2

자료 : 교육과학기술부·한국교육개발원(2009), 『2009 평생교육통계자료집』

■ 평생교육프로그램 현황

- 제주 평생교육기관에서 시행중인 평생교육 프로그램 수는 2007년 641개,

2008년 758개, 2009년 804개로 증가함. 지역별로는 서울, 경기, 인천 지역을 포함한 수도권 프로그램 수가 전체 64.6%를 차지하여 기관수와 비슷한 양상을 보임

- 1개 기관당 프로그램 수는 2007년 35.6개, 2008년 31.6개, 2009년 30.9개로 지속적으로 감소 추세에 있음

<표 II-12> 전국 평생교육 프로그램 현황(2007 ~ 2009)

(단위 : 개)

구 분	프로그램 수			기관 1당 프로그램 수			
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	
총계	100,989	107,349	136,123	45.5	41.0	420.5	
지역	서울	36,661	46,995	62,249	45.7	49.2	60.6
	부산	6,535	6,699	7,102	50.3	47.9	51.5
	대구	6,656	5,499	7,642	65.3	44.0	57.0
	인천	4,059	3,562	3,773	46.1	32.4	36.3
	광주	3,427	2,713	3,380	60.1	36.2	45.1
	대전	3,263	2,746	3,114	50.2	36.6	35.0
	울산	2,609	2,394	3,269	79.1	64.7	77.8
	경기	20,216	17,198	21,929	49.1	37.1	42.2
	강원	1,489	1,498	1,688	24.4	19.7	20.6
	충북	1,675	1,285	1,368	34.9	23.8	23.6
	충남	2,186	3,011	3,801	26.7	31.7	37.6
	전북	2,443	2,703	3,360	34.4	32.6	39.1
	전남	1,802	2,639	2,753	26.9	34.7	33.6
	경북	2,778	2,695	2,598	30.9	23.8	23.2
	경남	4,549	4,954	7,293	47.9	42.0	55.7
	제주	641	758	804	35.6	31.6	30.9

자료 : 교육과학기술부·한국교육개발원(2009), 『2009 평생교육통계자료집』

평생학습을 통한 제주지역 고령 여성인력 활용 방안 연구 ❷

- 최근 5년 사이에 직업기술교육프로그램과 다문화 관련 교육프로그램이 많이 운영되고 있으며, 프로그램의 경우 성인과 노인 위주의 프로그램이 많으며 다음으로는 아동·청소년을 위한 프로그램임
 - 전국 : 성인(55.2%) → 어린이(17.9%) → 청소년(15.5%) → 종합(9.9%) → 노인(1.5%) 순
 - 제주 : 성인(0.3%) → 어린이(1.9%) → 노인 → 청소년 순
- 하지만 근래에 들어서는 소외계층(노인, 장애인, 다문화여성, 저소득층 등)을 대상으로 국가 정책적 차원에서 평생학습의 기회를 제공해야 할 필요성이 증대됨에 따라 평생교육 참여율이 점차 증가하고 있는 실정임
 - 제주지역 평생교육기관 운영 프로그램도 최근 5년새 지역 주민 욕구와 수요를 반영하여 전문성과 효율성이 높아지고 있음

<표 II-13> 제주지역 평생교육기관 운영 프로그램 현황

구 분	제주시		서귀포시	
	2010	2011	2010	2011
기초 문해교육	9 (2.1%)	21 (1.8%)	6 (3.4%)	9 (2.1%)
문화예술 교육	161 (38.2%)	372 (32.1%)	77 (43.0%)	203 (47.3%)
시민참여 교육	80 (19.0%)	304 (26.3%)	48 (26.8%)	126 (29.4%)
인문 교양 교육	68 (16.1%)	153 (13.2%)	22 (12.3%)	46 (10.7%)
직업능력개발 교육	93 (22.0%)	243 (21.0%)	10 (5.6%)	23 (5.4%)
학력보완 교육	11 (2.6%)	65 (5.6%)	16 (8.9%)	22 (5.1%)
합 계	422 (100%)	1,158 (100%)	179 (100%)	429 (100%)

자료 : 제주발전연구원 제주지역인적자원개발지원센터(2012. 1), 『제주지역 평생교육기관 실태조사 보고서』 .

<표 II-14> 전국 학습대상별 프로그램 현황(2009)

(단위 : 개, %)

구분	전체	어린이	청소년	성인	노인	종합
	프로그램수(%)	프로그램수(%)	프로그램수(%)	프로그램수(%)	프로그램수(%)	프로그램수(%)
계	107,128(100)	19,214(17.9)	16,595(15.5)	59,151(55.2)	1,578(1.5)	10,590(9.9)
서울	52,283(100)	3,842(3.6)	14,410(13.5)	28,547(26.6)	341(0.3)	5,143(4.8)
부산	5,607(100)	1,687(1.6)	244(0.2)	3,131(2.9)	113(0.1)	432(0.4)
대구	5,968(100)	1,815(1.7)	392(0.4)	3,115(2.9)	244(0.2)	402(0.4)
인천	3,055(100)	887(0.8)	84(0.1)	1,376(1.3)	54(0.1)	654(0.6)
광주	2,668(100)	718(0.7)	48(0.0)	1,636(1.5)	31(0.0)	235(0.2)
대전	2,666(100)	476(0.4)	149(0.1)	1,589(1.5)	66(0.1)	386(0.4)
울산	2,162(100)	971(0.9)	35(0.0)	905(0.8)	3(0.0)	248(0.2)
경기	14,724(100)	4,159(3.9)	591(0.6)	8,209(7.7)	409(0.4)	1,356(1.3)
강원	1,482(100)	390(0.4)	88(0.1)	730(0.7)	36(0.0)	239(0.2)
충북	1,195(100)	211(0.2)	56(0.1)	812(0.8)	16(0.0)	100(0.1)
충남	2,876(100)	596(0.6)	30(0.0)	1,622(1.5)	23(0.0)	91(0.1)
전북	2,362(100)	596(0.6)	88(0.1)	1,281(1.2)	57(0.1)	263(0.2)
전남	2,311(100)	622(0.6)	88(0.1)	1,281(1.2)	57(0.1)	263(0.2)
경북	2,463(100)	1,302(1.2)	105(0.1)	1,397(1.3)	65(0.1)	183(0.2)
경남	4,786(100)	1,302(1.2)	142(0.1)	2,734(2.6)	66(0.1)	542(0.5)
제주	519(100)	142(0.1)	19(0.0)	325(0.3)	-	33(0.0)

자료 : 교육과학기술부·한국교육개발원(2009), 2009 평생교육통계자료집」

○ 2008년 기준 총 190개의 소외계층 프로그램이 운영되고 있음

- 지역별로는 전북이 17개로 가장 많은 프로그램을 운영하고 있으며, 제주지역은 8개의 프로그램이 운영 중에 있음

<표 II-15> 지역별 소외계층 평생교육프로그램 현황

(단위 : 개)

지역	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	전체
개	15	11	11	11	9	13	10	11	8	12	14	17	14	14	13	8	190

자료 : 교육과학기술부·한국교육개발원(2009), 『2009 평생교육통계자료집』

평생학습을 통한 제주지역 고령 여성인력 활용 방안 연구 ❷

- 우리나라 평생학습 참여율(2011년, 32.4%)이 점차 증가 추세에 있기는 하지만 OECD 평균(40.8%)에 비하여 낮은 수준임
 - 평생학습 참여율 상승 : ('07) 29.8% → ('08) 26.4% → ('09) 28.0% → ('10) 30.5% → ('11) 32.4%

<표 II-16> 평생학습 참여율 국제비교(OECD, 2007)

(단위 : %)

구분	캐나다	프랑스	독일	이탈리아	미국	영국	OECD 평균
참여율	46.7	35.1	45.4	22.2	49.0	49.3	40.8

자료 : OECD Education at a Glance, 2010

- 평생학습에 참여한 성인의 전체 참여율(형식, 비형식)은 2010년에 30.5%로 2009년 28.0%에 비해 꾸준히 상승하고 있음
 - 형식교육은 3.9%로 2009년 대비 0.4%p 감소하였고, 비형식교육은 28.2%로 2.9%p 상승하였으며, 직업관련 비형식교육 참여율은 15.1%로 0.8%p 상승함
 - 비형식교육의 참여율은 직업능력향상교육(13.6%), 스포츠 건강교육(9.2%), 인문교양교육(6.5%), 문화예술교육(2.6%), 시민참여교육(0.7%), 성인기초 및 문자해득교육(0.3%)순임(한국교육개발원, 2011)
 - 2009년 평생교육참여율은 28.0%로 2008년 대비 1.6% 증가하였으나, 2008년 EU의 평생학습 참여율 평균 37.9%에 비해 아직 저조한 수준임
- 연령별 평생교육참여는 25~34세 33.1%, 35~44세 29.4%, 45~54세 23.7%, 55~64세 22.4%로 생애주기별 참여율을 보이고 있어 2008년 기준 대비 모든 연령대에서 증가추세에 있음

<표 II-17> 전국 평생교육 참여율

(단위 : %)

구분	성별		연령				학력			지역		
	남	여	25-34세	35-44세	45-54세	55-64세	중졸 이하	고졸	대졸 이상	대도시	중소도시	농어촌
2008	24.4	28.4	32.7	27.5	21.3	20.8	14.9	22.1	34.3	24.0	29.0	27.9
2009	25.5	30.5	33.1	29.4	23.7	22.4	16.7	21.8	37.1	27.6	29.2	26.4

자료 : 평생교육진흥원 홈페이지

- 한편 노인들이 현재 일하는데 교육훈련 또는 취업 재교육을 받은 적이 있는지 여부에 대한 응답 결과 취업에 필요한 교육을 받은 적이 있는 노인이 108명(69.2%), 그렇지 않은 경우가 47명(30.1%)으로 나타남(고승한·황은주, 2010:97)
- 이를 통해 많은 노인들이 취업에 필요한 교육훈련이 필요하다는 인식 하에 교육훈련에 참여하는 것을 알 수 있음
- 교육훈련을 받은 경우에 교육내용을 살펴보면, 업무분야에 대한 전문지식 및 기술 교육이 46명(42.6%), 직업태도 및 일반적 품성 교육 40명(37.0%), 폭넓은 인간관계와 의사소통 능력 함양 교육 19명(17.6%), 직무수행에 필요한 컴퓨터 활용 능력 2명(1.9%)의 순으로 나타남(고승한·황은주, 2010:103)
- 최근 3년간 평생교육 학습자수는 급격하게 증가하였음
 - 유치·중등학교 부설과 기업체 부설을 제외한 모든 기관에서 증가 추세임
 - 원격형태 학습자 수는 2007년 기준 대비 100% 이상 증가하였으며, 사업체 부설의 경우는 학습자수가 계속 감소 추세에 있음
- 제주지역의 경우 2009년의 학습자 수는 2008년에 비해 13.5% 증가하였으며, 2007년 13,675명, 2008년 41,239명, 2009년 46,791명으로 꾸준히 증가하고 있음
- 평생학습도시 조성사업은 평생학습 활성화를 위해 2001년에 3개 시·군·구, 2004년까지 총 19개, 2007년까지 총 76개가 선정되었음
 - 제주지역은 제주시, 서귀포시 2개 행정시가 모두 평생학습도시로 지정되어 있어 실질적으로는 전국 최초 광역단위 평생학습도시이기도 함

<표 II-18> 우리나라 평생학습도시 선정 현황

(단위 : 개)

지 역																전체
서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	
7	4	3	3	4	2	2	12	4	4	7	8	7	4	8	2	82

자료 : 평생교육진흥원(2011), 2011년 평생학습도시 조성사업 성과보고회 자료 재구성.

- 평생교육 참여에 대한 조사(사회통계조사, 2004)를 살펴보면 전체 인구의 참여비율 20.1%에 비해 60세 이상 평생교육 참여비율은 7.0%, 65세 이상 6.5%로 나타났음
 - 평생학습 참여 부문은 주로 교양강좌 그 외 ‘TV·라디오강좌 청취’, ‘학원수강’을 통해 평생학습에 참여하는 것으로 나타남
- 향후 받고 싶은 평생교육으로는 60세 이상 인구 중 ‘향후 받고 싶은 교육이 있다’라고 응답한 참여자는 전체 참여자 중 24.4%를 차지함
 - 구체적인 참여 부분은 ‘문화교양·여가선용’이 52.1%로 가장 많았고, ‘컴퓨터 관련 교육’(50.9%), ‘사회봉사 관련 교육’(23.0%) 순으로 나타남

3. 고령인력 활용을 위한 주요정책 현황

가. 노인일자리 개념 및 주요사업 유형

■ 노인일자리의 개념 재정립

- 일자리의 사전적 의미는 ‘직업으로 삼아 일하는 곳’ 또는 ‘생계를 위하여 일상적으로 일을 하는 곳’ 등으로 정의됨
- 학술적인 정의로는 변재관(2005)과 원영희와 김옥(2006)의 정의가 있음
 - 변재관은 노인 일자리를 사회적 취약계층에 대한 지원의 개념으로 파악하고 있으며 ‘복지와 고용의 중간 영역’ 즉 복지의 관점에서 이루어지는 고용으로 ‘사회적 고용’으로 정의하였음
 - 원영희와 김옥은 노인 일자리란 ‘노인이 생계를 위해 일상적으로 일하는 곳’을 말하며, 일자리 사업이란 ‘이들에게 일상적으로 일자리를 제공하는 사업’이라고 정의하고 있음
- 보건복지부는 노인일자리 사업을 ‘노인의 사회참여와 노후준비 기반 조성과 자원봉사활동기반 마련 및 여가문화 활성화 등을 위한 사업’으로 정의하였음

■ 노인일자리의 유형

- 노인일자리는 공익형, 교육형, 복지형, 시장형, 인력파견형, 창업모델형으로 구분되어 운영되고 있음

<표 II-19> 보건복지부 노인일자리사업 유형

구분	정 의	근무조건	일자리 예시
보건복지부	<ul style="list-style-type: none"> - 지방자치단체 및 공공기관에서 공공 서비스 향상을 목적으로 업무영역(환경, 질서유지, 시설관리 등) 및 지역 사회 현안 문제해결 등을 위해 창출된 일자리로서 공공의 이익에 부합하고 사회적으로 유용성이 강한 일자리 	1일 3~4시간 / 1주 3~4일	<ul style="list-style-type: none"> - 아동안전보호사업, 초등학교급식 도우미, 환경개선 보호사업, 문화재관리사업, 공공질서계도사업 및 도서관관리 사업 등
	<ul style="list-style-type: none"> - 경험과 교육을 통해 습득한 지식을 가진 노인이 다양한 계층을 대상으로 자신의 경험과 지식을 전달함으로써 세대 간 문화전승의 효과를 살리고 교육 대상자의 능력을 향상시키는 일자리 	매월 20만원씩	<ul style="list-style-type: none"> - 강사파견사업, 숲생태해설사업, 문화재해설사업, 해외이주자 정서지원사업 등
	<ul style="list-style-type: none"> - 사회·경제·문화적 소외계층을 대상으로 제공되는 사회서비스 중 노인 적합형 일자리를 창출·제공하여 사회서비스 확대를 도모하고 서비스이용자의 사회적응 및 안정적 생활을 유지할 수 있도록 지원하는 일자리 	총 7개월간 참여	<ul style="list-style-type: none"> - 거동불편노인돕기사업, 장애인, 아동, 청소년 등 소외계층 돌봄사업, 노후주거 개선사업 및 문화복지지원사업 등
민간기업	<ul style="list-style-type: none"> - 노인에게 적합한 업종 중 소규모 창업 및 전문 직종 사업단을 공동으로 운영하여 창출되는 일자리로서 일정 기간 사업비 또는 참여자 인건비를 일부 보충지원하고 추가 사업소득으로 연중 운영하는 일자리 	연중실시 참여자 1인당 연간 130만원 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 식품제조 및 판매사업, 특산물제작 및 판매사업, 공동작업장운영사업, 아파트택배사업, 지하철택배 및 지역영농사업 등
	<ul style="list-style-type: none"> - 수요처의 요구에 의해서 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당수요처로 파견하여 근무기간에 대한 일정 보수를 지급 받을 수 있는 일자리 	연중실시 참여자 1인당 연간 15만원의 부대경비 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 시험감독관파견사업, 주례사파견사업, 주유원사업, 경비원사업, 가사도우미사업 및 농어촌 일손도우미 파견사업 등
	<ul style="list-style-type: none"> - 구매력있는 노인세대의 등장에 대비, 노인창업을 유도하는 한편, 노인창업아이템의 발굴과 창업 장애요인 분석 및 제거를 통해 노인에게 적합하고 소득창출효과가 큰 사업 모델을 개발 - 민간노인일자리 사업의 활성화에 기여하고 노인 창업의 사회적 확산 및 파급효과를 도모하기 위한 일자리 사업 		<ul style="list-style-type: none"> - 2009년 신규 사업

자료 : 보건복지부, 2010년 노인일자리 사업 종합안내」

■ 1990년대 중반이후 노인인력 활용정책 도입

- 고령화 사회 도래에 따라 경제적 환경변화에 직면하면서 우리나라에서는 노인의 취업과 일자리를 비롯한 사회활동 참여에 대한 정책을 도입함.
 - 1990년대 중반 고용노동부가 처음 정책 시행을 시작으로 2000년대 들어서는 보건복지부에서, 그리고 2010년에는 중앙 부처들과 지역 단위에서도 적극적으로 검토·실시하기 시작함
- 노인일자리 관련 사업은 주로 보건복지부가 주관하는 「노인복지법」과 고용노동부가 주관하는 「고령자고용촉진법」을 근거로 시행함
 - 「노인복지법」은 연령의 경계를 명확히 하고 있지는 않지만 연령 하한선을 65세 이상 노인을 대상으로 하며 복지 측면에서 접근함
 - 「고령자고용촉진법」은 연령 하한선을 55세로 규정하고 있으며 해당법령에 근거하여 취업알선 관련기관들이 취업알선, 교육훈련, 취업상담 등의 서비스를 제공하며 자체적으로 노인일자리 마련 프로그램을 운영하고 있음
- 보건복지부의 노인일자리 관련 사업은 노인취업알선 관련 정책과 노인소득 보장을 위한 사회참여와 일자리 창출 등에 초점을 두고 시행하고 있으며, 고용노동부의 고령자고용관련 사업은 주로 노동시장 중심으로 고령자의 재취업과 계속고용에 초점을 두고 있음
- 그러나 사업의 질적 측면에 있어서는 사업실시에 따른 형식화되는 악순환 구조가 일부 나타나고 있으며, 2008년부터는 능동적 사회복지 기조 하에 기존 노인일자리 사업의 방향이 공익형에서 시장형으로 변화하고 있음

■ 노인인력 활용정책 수행주체를 중앙에서 지방자치단체로 위임

- 그동안 노인일자리 사업이 중앙 차원에서 수행되어 왔으나 지방 위임사무로 전환됨에 따라 지방자치단체의 역할이 매우 중요해짐
- 지방자치단체 차원에서 노인일자리 사업을 효율적으로 수행하기 위해서는 지자체 전담기관의 확보, 시니어클럽 확충, 수행기관 간 기능 분화, 민간기업과

의 공동사업 수행 등의 추진체계의 정비와 노인인력의 지속적인 학습과 고용 기회 확보가 무엇보다 중요함

나. 관련 법규

■ 노인복지법

- 「노인복지법」은 1981년 제정된 이래 우리나라 노인복지 전반에 관한 내용을 담고 있으며 이를 통해 노인일자리 사업의 주요 법적 근거를 제시하고 있음
 - 주요내용
 - ▶ 제 1 조 노인의 질병을 사전예방 또는 조기발견하고 질환상태에 따른 치료·요양으로 심신의 건강을 유지하고 노후의 생활안정을 위하여 필요한 조치를 강구함으로써 노인의 복지증진에 기여함을 목적으로 한다.
 - ▶ 제23조 노인적합 직종의 개발 및 보급시책을 강구하고 근로능력이 있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공하도록 하며, 노인적합 일자리의 개발·보급과 교육 훈련 등을 전담할 기관을 설치·운영하거나 법인·단체 등에 위탁할 수 있다.

■ 저출산·고령사회기본법

- 「저출산·고령사회기본법」은 저출산, 평균수명의 연장 등 고령화 현상 및 이에 따라 과생되는 문제에 대한 대책의 일환으로 2005년에 제정됨
- 이는 저출산 및 인구의 고령화에 따른 변화에 대응하는 저출산·고령사회정책의 기본방향과 그 수립 및 추진체계에 관한 사항을 규정함으로써 국가경쟁력 강화와 국민 삶의 질 향상, 지속적인 발전을 목적으로 함
 - 주요내용
 - ▶ 제11조 국가 및 지방자치단체는 일할 의욕과 능력이 있는 고령자가 최대한 일할 수 있는 환경을 조성해야 하며, 연금제도 등 노후소득보장체계를 구축하고 노인에게 적합한 일자리를 창출하는 등 국민이 경제적으로 안정된 노후생활을 할 수 있도록 필요한 조치를 강구하여야 한다.

■ 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률

- 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」은 고령자의 고용촉진을 위한 법으로 대표되는 법률로 취업을 희망하는 55세 이상 고령자의 고용안정을 목적으로 이전의 고령자고용촉진법을 전면 개정하여 2009년부터 시행함
 - 2008년도에 ‘고령자고용촉진법’을 개정하여 모집·채용은 물론 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고에 대한 기업인사 연령차별금지를 입법화하였음
 - 입법의 목적은 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고, 고령자가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진함으로써, 고령자의 고용안정과 국민경제의 발전에 이바지하고자 함
- 고령자 고용촉진을 위해 고령자 기준 고용률, 고령자고용에 대한 세제지원, 우선고용직종의 선정 등을 규정하고 있으며, 고령자 정년에 대한 규정에 대해서도 60세 이상이 되도록 권고하고 있음
- 제4조 제4항에서는 연령 차별금지 조항을 강화하고 별칙규정을 두는 등 연령차별 금지에 대한 법적 내용이 구체화됨으로써 법적 실효성이 더욱 강화되었음
- 2004년도 고용보험법시행령 및 시행규칙을 변경하여 정년계속고용장려금을 신설하고 55세 이상 고령자를 전체근로자의 6%를 초과하는 사업장에 대해 일률적으로 지원하던 고령자다수고용장려금을 바꾸어 업종별로 다른 지원기준을 적용하여 제도의 현실성을 높임
- 그러나 이러한 규정 역시 선언적 성격이 강해 실질적으로 민간기업에서 이행을 하지 않아도 강제할 수 없는 문제점을 가짐

■ 고용보험법

- 「고용보험법」은 고용보험의 시행을 통하여 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력의 개발·향상을 도모하고 국가의 직업지도·직업소개 기능을 강

화하며, 근로자가 실직할 경우 생활에 필요한 급여를 지급함으로써 근로자 생활의 안정과 구직활동을 촉진하여 경제·사회발전에 이바지함을 목적으로 함

- 제22조에 ‘고용노동부장관은 고령자가 노동시장에서 취업이 곤란한 자의 고용의 촉진하기 위하여 고령자 등을 새로이 고용하거나 기타 이들의 고용안정에 필요한 조치를 취하는 사업주에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다’고 명시함
 - 이러한 지원제도로 고령자를 일정기준 이상 고용하는 사업장에 대해 지급하는 고령자다수고용촉진장려금과 정년이 지난 고령자를 퇴직시키지 아니하거나 정년퇴직 후 재고용하는 사업장에 대해 지급하는 정년퇴직자계속고용장려금, 고령자를 신규고용하면 지급하는 고령자신규고용장려금 그리고 임금피크제 보전수당 등이 있음

■ 고용정책기본법

- 「고용정책기본법」 제16조에서는 ‘국가는 고령자 등의 고용을 촉진하기 위하여 그 취업에 알맞은 직종의 개발, 직업능력 개발 기회의 확대, 고용정보의 제공, 그밖에 필요한 조치를 하여야 한다’고 명시하고 있음
- 제19조에는 ‘사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 연령 등을 이유로 차별을 하여서는 아니되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다’고 규정하고 있음

다. 노인인력활용 관련 정책동향

■ 보건복지부

- 보건복지부에서 수행하고 있는 노인인력활용정책은 크게 노인일자리 사업, 시니어클럽 운영, 대한노인회 취업지원센터 운영, 노인일자리 경진대회(박람회 등) 개최로 분류됨
- 노인일자리 사업은 고령사회에 대비하여 노인들에게 일을 통한 사회활동과 소득을 얻을 수 있는 기회를 제공하기 위하여 중앙정부·지방자치단체·노인인력개

- 발원·민간수행기관이 사업운영주체가 되어 2004년부터 추진하고 있음
- 보건복지가족부의 노인지원과는 노인일자리 사업과 관련한 계획수립·총괄조정·법·제도 관리 등 정책의 전반을 관리함
 - 한국노인인력개발원에서는 신규일자리 개발 및 표준화된 일자리의 전국화 보급·민간실무자 및 참여노인 교육·훈련·조사연구·수행기관 경영지원·구인 구직 DB확충·사업평가 등을 실시함
 - 지방자치단체 중 광역단체는 노인일자리 사업 실행계획 수립, 재정지원, 수행기관의 관리감독업무를, 기초단체는 세부계획을 수립하고 지역에서 사업을 지도감독하며 공공형의 경우 직접 수행하기도 함
 - 사업수행기관에서는 노인일자리 사업계획 수립, 수업추진 준비, 참여자 교육, 근무 및 보수 관리, 사업평가를 일선에서 수행함
- 보건복지부는 공공부문과 민간부문 양쪽 모두에서 노인일자리 사업의 질적 향상을 위해 담당자의 교육과정 개발 및 교육실시를 통해 전문성을 함양하도록 함
- 공공분야의 일자리에 대해서는 사회적 유용성이 있는 유형의 중점개발·확산 및 표준화를 유도하고 있음
- 공익형 : 지방자치단체나 공공기관에서 환경·질서유지·시설관리 및 지역사회 현안 문제 해결을 위해 창출된 저비용 고효율의 사회적 유용성이 강한 노인일자리
 - 교육형 : 세대 간 문화전승 효과를 살리고 교육대상자 능력 향상을 위해 전문 분야의 경험과 노하우를 지닌 노인을 위한 일자리로 학습형과 해설형으로 구분됨
 - 복지형 : 사회서비스 확대를 도모하고 서비스이용자의 사회적응 및 안정적 생활을 유지할 수 있도록 지원하는 일자리
- 민간분야는 생계에 실질적으로 도움이 되는 민간일자리를 개발하고 보급하는데 중점을 두고 수행방식 개편과 관리강화에 역점을 두고 있음
- 인력파견형 : 전문 수행기관에 사업량 우선 배정
 - 시장형 : 정부지원금 외 매출발생에 의한 추가 수익금이 인건비로 지급되도록 심사기준 강화

- 창업모델형 : 기존의 시장형 초기투자비용 사업을 확대·발전
- 2009년 기준 노인일자리 사업 참여노인들의 성별·사업유형별 참여현황은 다음과 같음
 - 성별에 따라서는 남성의 경우 교육형(51.7%)과 인력파견형(62.1%)에서 여성보다 많은 반면, 여성은 복지형(77.2%), 창업모델형(75.6%) 등에서 남성보다 많이 참여하고 있음
 - 사업유형별로 보면 공익형 일자리에 가장 많은 참여를 하고 있으며, 다음으로 복지형, 교육형, 시장형의 순으로 참여하고 있음

<표 II-20> 노인일자리 사업 참여현황

구 분	전 체	남		여	
		참여자	비율(%)	참여자	비율(%)
전 체	271,793	108,471	39.9	163,322	60.1
공 익 형	174,367	75,116	43.1	99,251	56.9
교 육 형	18,900	9,670	51.7	9,030	48.3
복 지 형	51,908	11,841	22.8	40,067	77.2
시 장 형	17,141	6,063	35.4	11,078	64.6
창업모델형	616	150	24.4	466	75.6
인력파견형	9,061	5,631	62.1	3,430	37.9

자료 : 노인인력개발원, 노인의 경제활동과 사회참여 통계, 2010

- 제주지역 노인들이 일자리 사업에 참여할 경우에 대부분 복지형과 공익형에 참여하고 있으며, 반면 시장형에는 참여가 미미한 것으로 나타남. 따라서 앞으로 제주지역 노인일자리 사업은 시장형 일자리 위주로 발굴 추진하는 것이 필요함
 - 이는 시장형의 일자리 발굴이 많지 않고 지역의 시장형 일자리 창출에 어려움이 있기 때문으로 판단됨(고승한·황은주, 2010: 103)
 - 남성의 경우 복지형과 공공형에 참여하는 경우가 많고, 여성의 경우 교육형과 시장형에 참여하는 더 많이 참여하는 것으로 보여짐

평생학습을 통한 제주지역 고령 여성인력 활용 방안 연구 48

- 제주지역에서 노인인력 활용에 심혈을 기울이는 기관으로는 시니어클럽의 경우를 살펴 볼 수 있음. 이 기관은 노인의 사회적 경험과 지식을 활용할 수 있는 다양한 일자리를 개발하고 참여할 수 있는 여건을 조성하여 노인의 삶의 질 향상을 목적으로 함
 - 지역노인일자리전담기관으로서의 기능 및 역할 수행
 - 지역특성에 적합한 시장형 노인일자리사업 수행
 - 지역사회 내의 노인인력활용을 위한 교육 훈련 및 사후관리
 - 일하는 노인을 위한 지역 연대 및 기타 관련사업 수행
- 시니어클럽은 2001년 보건복지부에서 지역사회 내의 시니어클럽을 정책으로 채택하여 5개소 시범사업을 실시하였고, 2009년 11월 기준 총 82개소 설치·운영
 - 2010년 이후 지방자치단체 차원에서 민간분야 일자리 등 지역특화형 노인일자리 전문성 확보를 위하여 시니어클럽 확충
 - 전문지식 및 경험과 노하우를 살릴 수 있는 시니어직능클럽 확대 추진
 - 제주지역의 경우 제주와 서귀포에 시니어클럽이 설치·운영되고 있음
- 대한노인회 취업지원센터는 지역사회의 구직 희망 노인의 취업상담·알선 등을 통하여 노인의 소득 보장 및 사회 참여 기회의 확대를 목적으로 실시
 - 취업을 희망하는 노인들의 전직경력이나 경험, 자격, 기술, 면허, 건강상태, 가족사항, 취미 등을 카드화하여 분류·비치해두고 취업에 대해 상담하고 적성에 맞는 일자리를 무료로 소개해주고 있음
 - 취업지원센터는 2009년 기준 전국적으로 248개소의 연합회 및 지회 노인취업지원센터가 운영되고 있음
- 노인일자리 경진대회는 2008년까지 시행되어 온 노인일자리박람회 사업이 2009년부터 변경된 것으로 보건복지부와 지방자치단체가 기업과 노인간 구인·구직의 장을 마련하고자 시도 또는 시·군·구가 주관·개최하고 있음
 - 65세 이상 취업을 희망하는 노인은 누구나 구직신청이 가능하며 구인을 원하는 업체나 단체는 부스를 신청하여 박람회에 참석할 수 있음
 - 수행기관, 지자체, 공공기관, 기업체, 참여자 등 노인일자리 사업 각 주체간 상호협력과 발전 방안을 모색하며, 아울러 노인인력 활용 우수 수행기관(지자체), 공공기관, 기업체 발굴 및 홍보의 장으로 활용

■ 경기도

- 경기도에서 수행하고 있는 대부분의 노인인력활용사업은 경기도의 자체사무 혹은 위임사무로 이루어지고 있음
 - 자체사무 : 실버인력뱅크 운영, 시니어클럽 운영, 고령자 취업박람회 운영
 - 위임사무 : 보건복지부의 노인일자리 사업 위탁·운영
- 노인일자리 주요사업은 노인일자리 사업 지원과 도내 주요 수행기관인 실버인력뱅크, 시니어클럽 지원으로 나뉨
 - 2009년 기준 경기도 전체 노인일자리 예산 중 89.4%의 예산이 노인일자리 사업 지원이고, 실버인력뱅크 운영 5.8%, 시니어클럽 운영 4.7%로 지원이 이루어짐
- 경기도의 노인인력활용정책은 종전에 공공분야 위주의 일자리 사업을 생산적인 민간분야 일자리 사업으로 중점 추진하는 방향을 점차적으로 전환되고 있음
 - 도내 노인일자리 사업 주요추진기관인 실버인력뱅크나 시니어클럽을 확대해 나가면서 노인들에게 취업 및 일자리 제공을 위한 기본교육, 교양교육, 전문 기술교육 등 다양한 민간일자리 창출을 위한 지속적인 교육을 추진하고 있음

■ 경상북도

- 경상북도는 전남에 이어 전국에서 노인인구비율이 두 번째로 높은 상황이며, 도의 경제활동인구 43.3%를 제외한 65세 이상 고령자 중 21.6%가 일할 의사와 능력이 있는 것으로 조사됨
 - 특히 만 60세 이상 노인들이 생활비를 마련하는 방법으로 ① 본인 및 배우자 부담 60.7%, ② 자녀 또는 친척지원 33.2%, ③ 정부 및 사회단체 지원이 6%를 차지하고 있음
 - 이러한 상황을 볼 때 노인들의 일자리 창출이 노인의 생계와 직접적으로 연결된다고 볼 수 있음
- 현재 노인일자리 사업의 추진은 공공부문(공익형 복지형 교육형)과 민간부문으로 나누어 진행되고 있음
 - 2005년부터 2009년까지의 추세를 보면 공익형과 복지형은 지속적으로 증가

하고 있으나 교육형과 인력파견형은 2008년도에 잠시 줄어들었다가 다시 증가하였음

- 시장형의 경우 2008년 들면서 아주 큰 폭으로 증가하였고 2009년도에도 그 대로 이어졌음
- 반면 2010년 들면서 나타난 특징적인 현상은 시장형 일자리가 크게 줄었고, 반면 공익형과 복지형은 증가하였음
- 일의 특성상 공익형은 정부의 예산사정이나 정책의 변화에 따라 변동성이 크기 때문에 안정적이라고 할 수 없음. 일자리 창출의 방향도 공익형에서 시장형으로 전환해야 할 시점임

<표 II-21> 경상북도 노인일자리 사업 추진현황

년도	사업비 (백만원)	계	공익형	복지형	교육형	인력 파견형	시장형	창업 모델형
2005	2,181	2,962	1,526	765	461	77	133	-
2006	7,646	5,688	3,331	1,051	612	318	376	-
2007	10,370	6,755	3,919	1,441	823	309	263	2건
2008	11,705	9,776	5,304	2,249	850	180	1,193	2건
2009	21,572	15,318	9,510	2,996	739	320	1,753	-
2010	20,361	16,090	10,757	3,068	786	416	1021	42건

자료 : 경상북도, 노인복지과 내부자료, 2010

- 경상북도에서는 「전국 일하는 어르신 대축제」를 노인 일자리박람회와 병행 실시하여 일자리 제공 및 노인인력에 대한 사회적 인식 변화를 유도하고 지역 맞춤형 일자리 창출을 통해 노인들의 경제적 부담 완화를 위한 사업을 추진 중에 있음

제3장 주요 선진 고령층 인력 활용정책 분석

1. 미국
2. 독일
3. 일본
4. 시사점

제3장. 주요 선진 고령층 인력 활용정책 분석

- 주요 선진국 중 우리나라와 교류가 많고 노인인력 활용정책을 비교적 성공적으로 실시하고 있는 미국, 독일과 우리나라와 사회문화적 특성이 유사하고 발전 형태가 비슷한 일본의 노인인력 활용정책을 각각 살펴보고, 이를 우리나라 노인인력 활용정책과 비교 분석하여 지역사회에서의 시사점을 도출하고자 함

1. 미 국

가. 관련 법규 및 정책동향

■ 삶의 보람과 동시에 소득보장에 주안점을 두고 추진

- 미국은 국가정책의 일환으로 노인인력을 개발하고 활용하는 문제에 대해 지대한 관심을 가지고 노인들이 사회참여 프로그램의 개발을 통해 삶의 보람을 느끼고 동시에 소득보장에 중점을 두기 위하여 취업을 장려함
- 노인이 젊었을 때 직장이나 취미, 삶을 통해 습득한 경험을 퇴직한 후에도 활용할 수 있도록 권장하고 있으며, 정부와 민간 차원에서 정년 연장과 은퇴 노인들의 고용을 위한 재교육 등 다양한 프로그램을 운영함
- 정부는 정년 연장을 위해 강제퇴직에 대한 법 개정을 위해 지속적인 노력을 하고 있으며, 특수직종을 제외하고 대부분 직종에서 강제퇴직을 금지하였음
- 노인인력과 관련한 법규는 1933년의 Wager-Peyser법, 1962년에는 인력개발 및 훈련법(The Manpower Development and Training Act), 1967년에는 ‘고용에서의 연령차별금지법(Age Discrimination Employment Act : ADEA)’ 등이 있음(박종근, 2006)
- 1962년에 제정된 인력개발 훈련을 위한 법률(The Manpower Development and Training Act)은 취업하기를 원하는 많은 노인들에게 무료로 교육을 받도

록 제도화함(박종근, 2006)

나. 노인인력 활용 프로그램

■ Action 프로그램

- 1971년 닉슨 대통령에 의해 창설된 것으로 노인들의 능력을 사회적으로 활용하는 가족프로그램을 개발하고 집행하는 것을 목적으로 함
- 세부 프로그램으로는 퇴직노인자원봉사자프로그램, 양조부모프로그램(Foster Grand Parents), 퇴직경영인 봉사단 프로그램(Service Corps of Retired Executives), 노인말벗 프로그램 등이 있음
- 퇴직노인자원봉사자프로그램(RSVP : Retired Senior Volunteer Program)의 내용은 매우 다양하며 전국적으로 66여종의 사업을 실시하고 있음
 - 장애자와 소년들에게 자동차의 운전을 가르쳐 주는 일
 - 병원, 노인복지회관 등에서 거동이 불편한 노인을 보살피 주는 일
 - 학교에서 교사의 조수 역을 하거나 어린이에게 책 읽는 법을 가르치는 일
 - 고령노인들이 사는 가구에서 급식 세탁 청소 등을 해주는 일

■ 고령자 지역사회 고용 프로그램

(SCAEP : Senior Community Service Employment Program)

- 55세 이상 빈곤선의 125% 이하의 저소득층 실업노인을 대상으로 시간제로 일할 수 있는 기회를 증가시키기 위해 기술의 향상, 노인인력에 대한 인식의 전환, 노인의 경제적 자립능력 향상 등을 목적으로 함
- 취업에 도움이 되는 새로운 기술과 경험을 습득하며 지역사회에 다양한 서비스를 제공함
- 구체적으로 교사보조, 컴퓨터 조작원, 기관송달원, 아이들을 돌보는 일, 도서관 보조 등이 있음

■ 노동성의 프로그램

- 녹지관리프로그램 : 은퇴노인을 대상으로 공원, 가로수, 공공건물의 녹지 등의 청소, 녹화, 미화사업에 시간제로 고용
- 불우노인지원프로그램 : 저소득층 노인들을 대상으로 학교, 도서관, 공공주택 등에 시간제로 고용

<표 III-1> 미국의 노인인력활용 법규, 정책 및 프로그램

구분	항 목	주 요 내 용	
법	Wagner-Peyser법(1993)	- 고령자 고용상담 배치에 관한 서비스	
	인력개발및훈련법(1962) (The Manpower Development and Training Act)	- 고령자 재취업	
	고용에서의연령차별금지법 (Age Discrimination Employment Act : ADEA)	- 1967년: 특수직종 제외 65세 이하 강제퇴직 금지 - 1978년: 퇴직연령 70세로 연장 - 1986년: 특정한 직종 이외 강제퇴직 금지	
	고령근로자이익보호법(1990) (Older Workers Benefit Protection Act)	- ADEA 문제점 보완	
정책 및 프로 그램	직업훈련협력법(1983) (Job Training Partnership Program : JTPA)	- 55세 이상의 실직자, 저소득 고령노동자에게 생활비 일부 지원, 직업훈련 시킨 후 적당한 직장에 배치	
	고령자지역사회서비스프로그램 (Senior Community Service Employment Program : SCSEP) (1980년대 이후)	- 저소득층(빈곤선 12.5% 이하)에게 직업훈련, 현장훈련 시켜 지역사회 봉사활동에 투입(시간당 5달러 정도 임금)	
	노 인 자 원 봉 사	국립노인봉사단 (National Senior Service Corps : NSSC)	- 55세 이상 은퇴자로 구성, 공공안전, 환경문제 등 각종 지역사회 문제 해결 - 허약노인 방문 일상생활에 서비스 제공(은퇴노인 자원봉사 프로그램, 양조부모프로그램, 노인말벗프로그램)
		퇴직자경영인봉사단(1964) (Service Corps of Retired Executives Association : SCORE)	- 비영리단체, 전문직에 종사하다가 퇴직한 자로 구성 - 중소기업 창립, 회계, 재정, 마케팅, 엔지니어링, 판매 등 분야에 전문적 상담 및 자문 - 서비스는 무료 제공, 서비스 제공시 소요비용은 보상받음
		미국퇴직자협회(1958) (American Association of Retired Person : AARP)	- 비영리 민간기관, 현직자 및 퇴직자 회원 - 심사과정 거쳐 자원봉사자 선정, 적재적소 배치 - 지속적인 자원봉사자교육 실시 - 1년1-2회 자원봉사자시상으로 자원봉사활동 동기 부여

자료 : 박은희(2007), 고령사회에 대비한 대구지역 고령인력 활용방안, 대구경북연구원, 재인용

2. 독일

가. 관련 법규 및 정책동향

■ 고용촉진을 위해 실업보험제도와 직업훈련제도를 활용

- 독일은 통일 후 발생할 수 있는 실업에 대비하기 위해 오래 전부터 다양한 대책을 마련하여 왔음
- 노인인력에 대해서는 사회법을 통하여 취업촉진을 위해 고용정책사업과 고용 창출, 고용유지사업, 실업자 지원이라는 정책을 병행하고 있음
- 소득보전제도와 점진적 퇴직제도를 통해 고령실업자들의 재취업을 지원하며, 아울러 노인인력을 대상으로 작업시간을 단계적으로 줄여주고 소득 감소분에 대해서는 사회보장제도를 통해 별도로 소득을 보충해주고 있음
- 노인인력 직업능력개발과 일자리 창출을 위한 법률로는 네 개의 하르츠법이 있음

<표 III-2> 독일의 노인인력활용 관련 4개의 특별법

법 률	주 요 내 용
제1 하르츠법	- 하르츠법은 노동시장의 현대화된 서비스에 관한 것으로 신규 고용 기회 확대와 새로운 일자리 창출을 위해 만들어졌음
제2 하르츠법	- 하르츠법은 사회보험지급과 미니잡(Mini Job)을 통하여 새로운 고용기회를 확대하고 동시에 불법노동문제를 해결하는 방안이다 - 주로 소득의 과제, 개인자영업 창업을 위한 경제적 지원, 고용센터 설립에 관한 내용을 다루고 있음
제3 하르츠법	- 실업보험 지급 및 재원조달에 관한 법률의 간소화도 추진하여 더욱 많은 직원들이 직업소개 업무에 집중할 수 있도록 함
제4 하르츠법	- 실업부조와 사회부조를 통합한 기본적인 수입에 해당하는 실업급여II를 지급

나. 노인인력 활용 프로그램²⁾

■ 개별 노동자 지원 프로그램

- 노인에게 임금지원을 통하여 이들의 재취업을 촉진하고 있음
- 근로자의 자격요건은 55세 이상, 12개월 이상 실업상태여야 하고, 현존하는 직장 이외의 곳에 추가적으로 고용되어야 함
- 또한 18개월 이상 실업상태인 노인인력에 대해서는 70세까지 임금보조를 최대 8년 동안 제공할 수 있음

■ 수행기관 지원 프로그램

- 고령노동자를 고용하는 기업주에 대해 기업건물의 신축, 증축 및 기계설비 확충에 소요되는 비용에 대해 30% 범위 내에서 보조금 또는 대출을 할 수 있도록 함
- 보조금 형태의 지원은 고용사무소가 추천하고 공공이익을 추구하는 기업에게 한정되어 있음

■ 50세 플러스 이니셔티브

- 50세 이상 노인들의 단기 고용에 있어서 EU규정에 따라 만들어진 것으로 고령의 장기 실업자들에게 일자리를 제공하고 지속적인 직업훈련에 임하도록 재정지원을 함
- 현재 독일 내 62개 지역에서 실시하고 있음

2) 박상우 외(2010), 경상북도 지역특성별 맞춤형 노인일자리 창출방안, 대구경북연구원, 연구자 제작성

■ 노인인력 고용 프로그램

- 노인인력의 고용을 촉진하기 위한 프로그램으로는 직업능력개발 모델, 고령 근로자 실업예방 모델, 고령 근로자 자질향상 모델 등이 있음

<표 III-3> 독일의 노인인력 고용 프로그램

구 분	주 요 내 용
고령근로자 직업능력개발모델	- 고령근로자직업능력개발모델은 고령자의 경험과 지식에 기초하여 학습자 중심의 최신의 교수학습방법과 현장중심의 능력개발과 연계하여 모델을 개발·운동
고령근로자 실업예방모델	- 고령근로자의 실업예방모델에는 다른 사람들과 함께 직장을 얻을 수 있는 대안을 모색할 수 있는 집단아웃플레이스먼트 모델과 고령근로자 자질향상방안모델이 있음
고령근로자 자질향상방안모델	- 고령 근로자에게 직업생활에서 조기에 퇴직하는 것을 방지하는 교육훈련을 제공할 목적에서 추진

3. 일 본

가. 관련 법규 및 정책동향

■ 후생노동성을 중심으로 일원화된 수행체계 하에 추진

- 일본의 노인인력 고용정책은 후생노동성을 중심으로 일원화된 수행체계를 구축하고 노인·장애자고용지원기구, 공공직업안정소, 실버인재센터, 고령자사업단을 중심으로 노인인력 고용정책을 추진
- 일본의 노인인력 고용취업정책은 정년연장 및 계속고용제도 도입을 통하여 65세까지 고용 확대, 중·고령자 재취업 촉진, 취업 의욕과 체력의 다양화에 맞춘 취업 기회 제공 등 크게 세 가지로 나누어 후생노동성을 중심으로 하는 단일체계 내에서 수행되고 있음
- 일본의 노인 일자리와 관련되는 법규는 「고령실업자등취로사업」, 「고령자등

의고용촉진에 관한 특별조치법, 「고령자고용안정법」, 「고령자고용촉진법」 등이 있음

- 일본은 노인이 의욕과 능력이 있는 한 연령에 관계없이 계속 일할 수 있는 사회의 실현을 지향하면서 다음과 같은 시책을 펼치기 위해 「고령자고용안정법」을 개정함
 - 65세까지의 고용을 확보하기 위하여 사업주에 대한 상담·원조, 계속고용정책 촉진조성금의 지급. 관련법에는 65세까지의 정년 연장 또는 계속고용제도(노사협정에 의해 대상 노동자를 한정 가능)의 도입 등을 의무화(2006년도부터 2013년도까지 단계적으로 연장)
 - 중·고령자의 재취직을 촉진하기 위하여 세밀한 직업 상담·직업 소개, 모집·채용 시의 연령 제한 완화 지도, 재취직 원조를 행하는 사업주에 대한 지도·원조. 관련법에는 모집·채용 시의 상한연령 설정 이유의 명시를 의무화, 이직을 어쩔 수 없이 하는 중·고령자에 대한 구직활동지원서(직무경력, 능력, 재취직 원조 조치 등을 기재)의 교부(2004년 12월 시행)를 명시
 - 다양한 취업·사회참가의 촉진을 위하여 실버인재센터 사업, 중·고령자에 의한 창업 지원. 관련법에는 실버인재센터에 의한 노동자 파견사업을 포함한 다양한 취업기회의 확보를 촉진(2004년 12월 시행)하도록 명시

<표 III-4> 일본의 노인인력활용 관련 법규

법률	주요 내용
고령실업자등취로사업	- 1965년 노인들의 실업문제가 심각하여 이들에 대한 취업정책의 일환으로 제정
고령자등의고용촉진에 관한 특별조치법	- 1971년에 제정되었으며, 경제성장하의 노동시장에서 상대적으로 뒤쳐진 노인들에 대한 고용촉진의 문제를 다룸
고령자고용안정법	- 1986년에 제정된 법으로 노인인력 고용정책의 기본틀 및 법적 근거가 됨
고령자고용촉진법	- 정년의 연장이나 취업알선 등 노인의 노동에 관한 전반적인 사항을 다룸
고령자고용촉진법 개정	- 종업원의 정년연령을 규정함에 있어서 반드시 60세 이상으로 할 것을 의무화함과 동시에 본인이 원할 경우 65세까지는 고용토록 하는 내용의 노력의무조항도 포함시킴

나. 노인인력 활용 프로그램³⁾

■ 실버인재센터

- 60세 이상의 노인으로 구성된 민간단체로 전국적인 조직을 갖추고 있으며 노인에게 적합한 직종의 개발 및 구직자와 구인자를 연결시켜주는 사업을 펼치고 있음
- 노인들이 가지고 있는 지식과 경험을 살려 지역사회와 협력하여 일할 수 있는 기회를 확보하고 지역사회발전에 기여코자 하는 것임
- 이 조직을 통해 제공되는 직종은 대체로 서기·회계직·정원사·방문판매원·창고관리·편집·번역·목공·상표붙이기·건물보수작업·어린이돌보기(baby sitter)·병약노인돌보기 등 다양함

■ 고령자생활지원서비스사업

- 고령자생활지원서비스사업은 고령자의 취업기회 확대, 고령자 스스로가 고령자 관련 서비스에 참가하는 것을 실현하게 하는데 목적이 있음
- 취업을 통한 고령자의 경제적 자립, 근접한 세대간의 복지에 의한 간별을 필요로 하는 사람에 대한 안심감, 고령자간의 의사소통 기회 증대, 고령자 스스로가 지역서비스의 담당자가 되어 노인관련 시책에 대한 이해의 증진 등을 기획하며 고령자의 취업을 통한 사회참여를 촉진함
- 고령자생활지원서비스 사업의 추진으로 고령자의 생활을 지원하기 위해서는 간병보험서비스뿐만 아니라 고령자의 요구에 정확히 대응하는 생활지원서비스가 중요하며, 지방자치단체는 지역에 밀착한 고령자생활지원서비스의 안정적인 담당자를 확보하게 됨

3) 최성일 외(2009), 고령화 사회에 대응한 경기도 노인일자리 활성화 방안, (재)경기도가족여성연구원, 연구자 재작성

■ 고령자인재은행

- 국가기관의 하나로 일본의 100여개 주요도시에서 40세 이상의 관리자, 기술자 등을 대상으로 구직상담·취업알선 등의 업무를 무료로 처리하고 있음
- 이곳을 통하여 고령자를 채용할 경우 노동성에서 기업에 연간 30~40만엔의 보조금을 지급함
- 전국 주요 도시에 설치되어 있는 인재은행은 1967년 개설된 이래 전국 21개 주요 도시에서 고령자전문인력 소개 업무를 담당하고 있음

■ 고령자고용취업기회제공사업

- 고령자고용취업기회제공사업은 고령자가 장기간에 걸쳐서 배양해 온 경력과 능력 등을 살려서 단기적인 고용기회를 제공하는 것을 주목적으로 하고 있음
- 고령자들은 생계를 유지하기 위한 수입을 확보하고 재량에 따라 다양한 직업을 선택할 수 있음

■ 고령자 취업 촉진지원금

- 3인 이상 고령자들이 창업을 통하여 스스로 일자리를 만들 경우 이들에게 「고령자공동취업기회창출조성금」을 지원함
- 법인을 설립하여 운영하는 사업의 사업주에 대해 법인의 설립 등기일 이후 6개월 이내에 지불된 경비의 총 2/3가 지급됨

■ 고령자고용안정센터

- 고령자고용안정센터는 「고령자고용안정법」에 의거·설립된 것으로 고령자 고용안정에 관한 조사·연구의 실시, 사업주에 대하여 고령자를 계속 고용토록 조치
- 동시에 고령자고용에 관한 교육의 실시, 고령자를 대상으로 하는 취업교육의

실시 또는 그들을 대상으로 취업정보를 제공하는 업무를 담당함

- 조직은 중앙고령자고용안정센터와 지방고령자고용안정센터로 구성되어 있음

■ **준고령자 직업소개 및 직업 훈련**

- 정년 퇴직예정자에 대하여 퇴직하기 약 3년 전부터 직업훈련을 실시하여 퇴직을 앞둔 고령자로 하여금 새로운 지식이나 기능을 습득케하고 있음
- 직업강좌는 학교 등에 위탁, 또는 통신교육방법으로 실시하고 있으며, 기간은 보통 1년 이내이고 수강료는 무료일 뿐 아니라 수강자는 별도로 수강급부금을 지급받음

<표 III-5> 일본의 고령인력활용 프로그램

구 분	프로그램 목적 및 내용
의무 고용제도	- 민간기업 : 전체 종업원 수의 6% 범위 내에서 60세 이상 노인 의무고용 규정 - 공공기관(33개 직종) : 더욱 높은 의무고용 규정 - 노인 직업노동능력 개발을 위한 조사연구사업 병행
고령자 사업단	① 사업단에 대한 지방정부의 보조금 및 사업의 조정 ② 사업단에 대한 원조와 운영지도 ③ 사업단 상호 간의 사업 조정 ④ 고령자에 적합한 직종개발 조사연구 ⑤ 고령자의 능력개발, 훈련, 연수 ⑥ 고령자에 적합한 직업보도 및 계몽 ⑦ 고령자 복지사업 ⑧ 기타 필요한 사업
인재은행	- 40세 이상 관리자·기술자 대상의 구직상담, 취업알선 등을 무료로 해주는 국가기관 - 전국 주요도시에 일종의 공공직업안정기관으로 설치된 전문인력 활용 알선기업으로서 노동청에서는 기업이 인재은행을 통해 노인을 채용할 경우 보조금 지급

☞ 제3장. 주요 선진 고령층 인력 활용정책 분석

구 분	프로그램 목적 및 내용
인재센터 (Silver sender)	<ul style="list-style-type: none"> - 60세 이상 노인으로 구성된 민간단체 - 노인 경험·지식을 살려 지역사회와 협력하여 일할 기회 확보, 지역사회 발전에 기여 - 주요 취업 직종 : 서기, 회계직, 정원사, 방문판매원, 창고관리, 편집, 번역, 목공, 보수작업, 어린이 돌보기, 병약노인 돌보기 등
재고용 및 근무연장 제도	<ul style="list-style-type: none"> - 정년제 실시 기업에서 쓸 수 있는 방법으로 인건비 증대를 막고, 인사 정체를 피하면서 정년 그 자체를 연장 않고 기업이 필요에 의한 노동력 확보 - 업무 : 스태프 기능, 임금수준 : 정년 전 대비 70~80%정도 - 재고용 근무연장 기간 : 1년마다 갱신(지속성 보장 없음) - 기업의 실시 동기 : ① 노동력 부족 해결 ② 종업원 근로의욕 고취 ③ 작업조건 개선으로 고령자 취업 용이 ④ 노동조합 요구 ⑤ 업무수행에 대한 특정인재 요구 ⑥ 고령노동자 능력 활용 ⑦ 기업의 사회적 책임
중·고령자 고용개발 조성금제도	<ul style="list-style-type: none"> - 중·고령자의 고용기회를 개발시키기 위해 고령자를 고용함으로써 일정률의 고용수를 높인 사업주에 대해 지급하는 급여금제도(계속해서 상용 근로자로 고용하는 사업주에 대해 계속고용 장려금 지원)
중·고령자 취업소개, 취업훈련	<ul style="list-style-type: none"> - 정년퇴직 노인에게 재취업기회 제공 목적으로 공공직업안내소 내 고령자 취업반 설치 - 민간단체인 사회복지협의회 내에 고령자 위한 무료 급식 소개소, 직업훈련제도 마련
농림성 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> - 농림성이 노인단체가 비육우 사업을 하는 경우 사업비의 일부 지원 - 산림지역 노인단체인 경우 임산물 또는 약초재배단지 조성금 지원
자영업노인에 대한 사업자 금융자	<ul style="list-style-type: none"> - 65세 이상 노인 대상 자영업자, 신규 자영업자에 대한 사업자금 저리융자 제도
노인적합 직종 선정	<ul style="list-style-type: none"> - 고용대책법 규정에 따라 고령자 능력에 따른 직종을 선정, 발표하여 이 ()직종 고령자들이 우선 취업하게 하는 고령자 취업촉진제도

4. 시사점

가. 각국의 주요 특징

■ 미국 : 사회참여 프로그램의 개발을 통해서 노동유연성 제고

- 미국은 고령화 추세가 늘어나면서 노인들에 대해 균형을 갖춘 사회보장을 추진하고 있었고, 정부와 민간차원에서 정년연장과 은퇴한 노인들의 고용을 위한 재교육 등 다양한 프로그램을 갖추고 있음
- 노인들의 소득보장도 중요하지만 사회참여 프로그램의 개발을 통해서 삶의 보람을 부여한다는 의미가 더욱 중요시되고 있음
- 노인인력은 노동시장에 재진입하기가 상당히 어렵고 대부분 연방정부의 고용 및 훈련프로그램에 의지하는 편임
- 정보기술이 발달함에 따라 노인인력들이 노동시장에 계속 머무를 수 있도록 또는 재진입할 수 있도록 다양한 기술을 향상시킬 수 있는 훈련 프로그램도 요구되고 있음
- 미국에서는 노인이 젊었을 때 직업에서 배운 경험을 되살릴 수 있도록 하는 것과 노인들의 사회봉사 노력을 촉진하고 노인인력을 위한 재취업교육 등이 현실적으로 이루어지고 있음

■ 독일 : 노인인력의 고용안정을 위한 평생계속교육시스템 구축·제공

- 독일은 노인을 위한 계속 교육의 중요성을 인식하고 정부 부처별로 전문성 있는 정책개발을 해나가고 있음
- 소득보전제도와 점진적 퇴직제도를 도입하여 노인인력의 근로시간 단축에 따른 근로자의 소득감소를 정부가 지원하고 있음
- 고령실업자의 재취업을 유도하고 이들 인력의 효율적 활용을 위해 정부 차원에서 프로파일링 프로젝트를 실시하여 직업경력 개발을 위한 계속 교육과 재취업 촉진을 위한 정보자료를 구축함

- 노인인력의 고용안정을 위한 평생계속교육시스템 구축을 통해 노인들의 생애 주기, 성별, 기타 특성별 구분을 통해 다양한 직업이나 지역실정에 맞는 교육 모델을 개발하고 차별화된 지원을 하고 있음

■ 일본 : 정년연장, 계속고용, 기업의 보조금 혜택 등 고령자 고용정책

- 일본은 중고령자의 재취업에 대해 지원하는 사업주에 대한 지원과 원조를 하고 있음
- 구직활동을 위한 휴가급여, 재직 중의 구직활동에 대한 경제적 지원 실시, 재취업알선, 교육훈련의 알선 등을 지원하고 있음.
- 정년연장, 계속고용제도를 위한 사회적 합의 조성을 위해 중고령자에 대한 고용확보조치의 개발과 임금 및 인사제도의 개선에 대한 정부 차원에서의 지원이 시도되고 있음
- 일본은 도도부현 노동국, 공공직업안정소 및 고령자 관련 노동안정센터에서 근로자 및 사업주에 대한 조언과 지도를 적극적으로 추진하고 있음
- 교육훈련지원제도 등과 같이 자기주도적인 직업능력 개발이 가능하도록 능력개발지원제도의 다양화
- 실질적으로 중고령자가 다양한 취업활동에 참여할 수 있는 유인 제공

나. 우리나라 적용에 따른 시사점

■ 민간부문과 정부부문간의 협조체제 구축

- 노인의 고용안정을 위해 정부뿐만 아니라 민간이나 기업이 함께 동참할 수 있는 환경을 조성
- 민·관의 협조는 노인일자리 정책의 개발뿐만 아니라 기업 차원의 인센티브를 확대해 나감으로써 개인 차원의 노인복지증진에서 사회적·국가적 차원의 함의를 지닐 수 있는 제도로 발전시켜 나감

- 민·관이 우선 협의가 가능한 분야별로 충분한 검토와 시범운영을 통해 얻어진 결과물을 근거로 복잡한 수행체계를 개선하고, 다양한 영역에서 사업에 참여할 수 있도록 할 필요가 있음
- 기업이 노인인력을 충분히 활용할 수 있도록 제도 및 환경을 개선하여 다양한 일거리가 민간에서 창출될 수 있도록 함

■ 생애주기별 평생교육시스템 개발

- 독일의 사례에서 보듯이 생애주기에 따른 평생교육시스템을 구축함으로써 노인의 경험이나 능력 또는 연령에 따른 특성화된 교육프로그램과 취업 및 일자리 프로그램을 마련해 나가야 함
- 단순히 노인일자리 창출이란 관점에서 접근하는 것이 아니라 노인인력의 개발과 훈련을 법적으로 보장하고 이를 지원하는 프로그램을 강화해야 함
- 보다 효율적인 프로그램의 운영을 위하여 기업과 연계하여 퇴직 이후가 아닌 은퇴 전 교육프로그램을 운영할 필요가 있음

■ 지속적이고 안정적인 재정지원

- 대부분의 선진국에서 노인인력활용을 위해 재정적 지원을 확대해가는 추세임
- 재정지원은 노인인력활용을 통한 고령사회 대비라는 측면에서 일종의 투자라고 할 수 있기 때문에 앞으로도 지속적이고도 안정적으로 추진할 필요가 있음

■ 정책의 강제조항과 정부 부처간 협조체제 마련

- 선진국의 경우 정부에서 마련한 노인인력활용 정책들은 대부분 강제적인 성격을 띠고 있기 때문에 효과가 구체적임
- 우리나라의 경우 정부차원의 권고적인 형태로 진행되는 것이 많기 때문에 효과가 미흡한 편이므로 선언적 규정을 의무화 규정으로 발전시켜야 함

- 정책의 수립과 집행에 있어서도 여러 부처가 중첩되어 노인일자리 정책을 수행하고 있음. 보건복지가족부와 노동부가 이원화되어 있는 상황, 정책의 일관성 있는 추진을 위해서는 부처 간 역할분담과 협조가 있어야 함

■ 기관 중심의 운영에서 지역기반 중심으로 전환

- 노인일자리사업의 안정적 기반 구축과 장기적 발전을 위해서는 기관 중심의 운영에서 지역기반 중심으로 전환이 필요함
- 선진국의 사례를 보면 정부와 협조적인 체계를 만들어 나가되 지역사회를 중심으로 주민과 지역여건을 고려하여 사업이 추진되고 있음
- 지역기반 중심으로 운영되기 위해서는 지역의 여건분석, 주민들의 욕구분석을 철저히 수행하여야 함
- 정책의 효율적 추진과 일관성 유지를 위한 협의기구 또는 노인인력활용 T/F 설치가 요구됨

제4장 제주지역 고령층 여성인력 현황 및 활용방안 모색

1. 노인인력 현황
2. 고령층 여성인력 활용 SWOT 분석
3. 고령층 여성인력 활용 기본방향
4. 고령층 여성인력 활용을 위한 주요사업

제4장. 제주지역 고령층 여성인력 현황 및 활용방안 모색

1. 제주지역 노인인력 현황

가. 사회경제학적 특성

- 우리나라는 저출산과 고령화 진입에 따라 인구구조가 급속히 변화하고 있으며 2010년 기준 총인구 중 65세 이상 인구가 차지하는 비율은 11%를 나타내고 있어 우리나라는 2000년에 이미 「고령화 사회」에 진입하였으며, 향후 10년 후(2018년)에는 「고령사회」에, 2026년에는 「초(超)고령사회」에 도달할 것으로 전망

<표 IV-1> 연령계층별 인구 및 구성비

(단위 : 천명, %)

구분	1980	1990	1999	2000	2009	2010	2018	2026
총인구	38,124	42,869	46,617	47,008	48,747	48,875	49,340	49,039
0~14세	12,951	10,974	9,973	9,911	8,180	7,907	6,286	5,721
15~64세	23,717	29,701	33,420	33,702	35,374	35,611	35,979	33,099
65세 이상	1,456	2,195	3,224	3,395	5,193	5,357	7,075	10,218
구성비	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0~14세	34.0	25.6	21.4	21.1	16.8	16.2	12.7	11.7
15~64세	62.2	69.3	71.7	71.7	72.6	72.9	72.9	67.5
65세 이상	3.8	5.1	6.9	7.2	10.7	11.0	14.3	20.8

자료 : 통계청, 「장래인구추계」, 2010.

평생학습을 통한 제주지역 고령 여성인력 활용 방안 연구 ❀

- 현재와 같은 고령화 추세가 지속될 경우 2050년경에는 세계 최고 수준의 노인 인구비율에 이를 것으로 전망됨
- 제주도 내 노인인구는 2010년 12월 기준 총 69,641명이며, 이 중 100이상 노인인구는 174명임. 또한 전체인구 대비 65세 이상 노인인구의 비율이 12%로 고령화 사회를 넘어서 고령사회의 문턱에 서있음
- 남녀 인구 성비를 살펴보면 전체 인구에서는 비슷한 성비를 나타내고 있으나 65세 이상 노인인구에 있어서는 여성의 비율이 월등히 높음을 알 수 있음

<표 IV-2> 제주지역 65세 이상 인구 및 구성비

(단위 : 명, %)

전체인구			노인인구			100세 이상 노인인구	65세 이상 비율	인구 증가율
계	남	여	계	남	여			
577,187	288,917	288,270	69,641	26,295	43,346	174	12.0	1.6

주 : 외국인 포함, 노인인구는 65세 이상을 대상으로 함
 자료 : 제주도, 2011주민등록통계, 2011

- 제주 지역의 노인인구 비율은 점차 증가하고 있으며, 특히 85세 이상 장수노인이 증가하는 추세임. 이런 상황을 고려할 때 제주지역 노인들의 안정적인 노후 생활을 위한 사회일자리 창출과 고용지원 정책이 주요한 정책 과제임

<표 IV-3> 제주지역 연도별 노인 인구 추이

(단위 : 명, %)

구분		1980	1990	1995	2000	2005	2009	2020	2030
전체	인구	23,702	29,832	33,892	43,334	55,795	66,702	89,102	131,299
	구성비	5.13	5.79	6.62	8.0	10.1	11.9	16.4	24.6
남자	인구	6,589	7,947	9,058	13,113	19,228	24,772	39,966	58,356
	구성비	2.9	3.13	3.63	4.8	6.8	8.8	13.5	21.6
여자	인구	17,113	21,885	24,834	30,221	36,567	41,930	52,216	72,943
	구성비	7.24	8.41	9.43	11.1	13.1	14.9	19.4	27.6

주 : 65세 이상 노인인구 대상으로 함
 자료 : 제주통계연보, 각 연도

☞ 제4장. 제주지역 고령층 여성인력 현황 및 활용방안 모색

- 제주지역 노인의 성별 인구 추이를 살펴보면 2000년 노인인구가 전체 제주인구 가운데 8.0%를 넘어 고령화 사회로 진입하였으며, 2020년은 노인인구가 16.4%를 차지하고 이 중 여성 노인인구비율은 19.4%로 남성 노인인구 13.5%에 비해 여성노인이 남성노인에 비해 높은 수치를 나타낼 것으로 전망됨
- 일반적으로 부양비는 생산가능연령(15~64세) 인구 1명이 부양하여야 하는 인구비율을 의미하며 우리나라는 유년부양비가 계속 낮아질 전망이며, 고령화사회 진전에 따른 노년 부양비는 계속 급격하게 증가할 것으로 보임

<표 IV-4> 부양비 및 노령화 지수

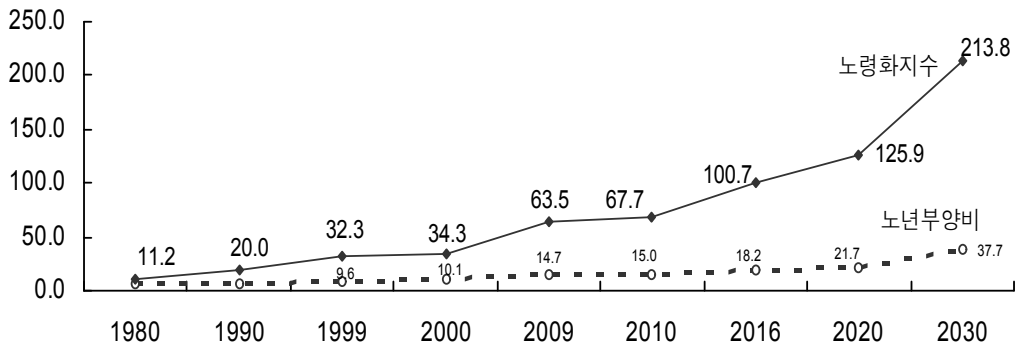
(단위 : %)

시도	총부양비		유소년 부양비		노년부양비		노령화지수	
	2005	2009	2005	2009	2005	2009	2005	2009
전국	39.4	37.3	26.8	22.8	12.6	14.5	47.3	63.9
서울	31.2	31.2	21.9	19.1	9.3	12.0	42.7	62.8
부산	33.6	32.8	22.3	18.5	11.3	14.3	50.9	77.4
대구	36.9	35.4	26.2	22.2	10.7	13.2	41.0	59.3
인천	37.5	33.8	27.9	22.7	9.5	11.1	34.1	49.1
광주	40.1	38.7	30.3	26.7	9.8	12.0	32.4	44.9
대전	37.5	36.0	28.1	24.6	9.4	11.4	33.6	46.4
울산	38.0	33.1	30.7	24.4	7.2	8.8	23.6	35.9
경기	40.2	36.9	30.2	25.3	9.9	11.5	32.9	45.5
강원	45.1	43.4	26.8	22.9	18.3	20.6	68.5	90.1
충북	45.2	42.7	28.1	24.2	17.2	18.5	61.2	76.6
충남	48.4	46.1	27.7	24.5	20.7	21.6	74.7	88.1
전북	49.4	46.1	28.6	24.2	20.8	21.9	72.6	90.3
전남	56.5	51.0	29.4	23.9	27.1	27.2	92.1	113.6
경북	46.9	44.2	26.1	22.0	20.7	22.3	79.3	101.3
경남	44.4	40.7	29.1	24.4	15.3	16.4	52.6	67.2
제주	47.8	44.4	32.6	27.3	15.2	17.1	46.5	62.8

- 주 : 1) 특별조사구, 집단가구 및 외국인 제외.
- 2) ((14세 이하+65세 이상). (15세-64세)×100).
- 3) ((14세 이하/15세-64세)×100).
- 4) ((65세 이상/15세-64세)×100).
- 5) ((65세 이상/14세 이하)×100).

자료 : 통계청, 「2005 인구총조사」, 「2009 주민등록인구」

- 인구의 노령화 지수를 살펴보면 2000년 전국 평균 34.33%에서 2009년 63.5%로 증가하였는데 이는 점차 고령화 사회가 확대됨에 따라 인구의 노령화가 빨리 진행되고 있음을 나타냄



[그림 IV-1] 노년부양비 및 노령화 지수 추이

- 저출산 현상으로 유소년인구의 감소는 결국 경제활동인구의 감소를 의미하므로 1인당 부양인구의 증가를 초래하여 가계부담비용의 증가, 기업부대비용 증가, 사회 복지문제 등 사회·경제적 문제를 초래하게 됨
- 이러한 저출산 고령화사회가 당면하고 있는 문제의 해결방안을 모색하지 못한 다면 경제활동가능인구의 절대적 비중을 감소시켜 향후 노동력 부족 현상으로 사회 재생산의 위기를 직면하게 됨
 - 안정적인 노후생활을 영위할 수 없는 노인인력에 대한 국가의 공적비용은 심각한 재정적 위기로 작용하게 될 것임
- 제주지역의 노년부양비는 2005년 46.5%에서 2009년 62.8%로 전국 평균가 거의 비슷한 수준을 차지함. 중소도시나 농촌지역일수록 노령화가 급속히 진행되므로 노인인구의 적극적인 활용을 위한 다양한 정책이 모색되어야 할 것임
 - 현재 노령화 지수가 가장 높은 지역으로는 전남 113.6%, 경북 101.3%, 전북 90.3%, 강원 90.1%, 충남 88.1%, 부산 77.4%의 순으로 나타나고 있어 농촌 지역일수록 고령화 현상이 증대되고 있음

나. 여성의 경제활동참가율 현황

- 여성의 경제활동참가율 지역별 현황을 살펴보면 제주지역의 경우 여성경제활동참가율 58.2%, 남성 74.1%에 비해 16% 정도 낮게 나타나고 있음
 - 전국 여성경제활동참가율 60.7%에 비하여 낮은 편이며, 서울지역 여성 51.2%, 남성 73%의 22% 정도에 비해 그 격차가 적음
- 출산율의 저하 및 평균수명의 연장으로 인한 고령화는 경제활동인구 구성을 변화시킴으로써 사회경제 전반에 영향을 미치게 되고, 나아가 국가경쟁력 약화와 경제성장 둔화를 초래할 수 있음

<표 IV-5> 지역별 경제활동참가율

(단위 : 천명, %)

시도	여성				남성			
	15세 이상 인구	경제 활동 인구	취업자	경제 활동 참가율	15세 이상 인구	경제 활동 인구	취업자	경제 활동 참가율
전국	20,741	10,256	9,914	49.4	19,849	14,492	13,915	73.0
서울	4,315	2,208	2,215	51.2	4,069	2,971	2,811	73.0
부산	1,508	686	666	45.6	1,398	974	908	67.7
대구	1,056	521	501	49.3	994	698	668	70.2
인천	1,125	562	534	49.9	1,099	828	786	75.4
광주	602	300	291	49.8	564	388	373	68.9
대전	627	296	284	47.2	605	433	418	71.5
울산	451	206	200	45.7	463	347	334	75.0
경기	4,871	2,331	2,241	47.9	4,748	3,582	3,433	75.4
강원	610	292	286	47.9	580	393	382	67.8
충북	629	318	312	50.6	607	435	425	71.7
충남	816	412	402	50.5	797	591	572	74.1
전북	737	351	344	47.5	690	485	473	70.3
전남	736	393	385	53.4	690	511	501	74.1
경북	1,115	598	581	53.6	1,064	802	780	75.4
경남	1,324	652	636	49.3	1,270	924	897	72.7
제주	224	131	128	58.2	213	158	155	74.1

자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」, 2010

평생학습을 통한 제주지역 고령 여성인력 활용 방안 연구 ❀

- 우리나라 경제활동인구의 연령별 구성비 추이를 살펴보면, 2009년 여성 경제활동참가율은 현재 경제활동 전체 인구 중 약 41.7%에 해당됨
- 제주지역의 여성들의 사회참여는 육지와는 다른 특성을 지니고 있음. 또한 여성경제활동 참가율 또한 전체 경제활동인구 중 45.7%를 차지하고 있음. 이 중 60세 이상 여성고령인구의 경제활동참가율은 51.9%를 차지하여 높은 경제활동참가율을 보이고 있어 전국 평균보다 높은 참가율을 보임⁴⁾
 - 제주여성들은 경제활동 기간이 긴 편이며, 제주지역 고령층 여성들은 나이가 들어서도 젊은이들 못지않는 경제활동을 하고 있음. 이는 제주지역의 독특한 문화적 요인으로 과거부터 노인들이(특히 여성) 자립적으로 생활해 나갈 수 있도록 배려를 많이 했던 결과에 기인한 것으로 추측됨(예 : 수놓음 정신, 할망바당 등)

<표 IV-6> 연령별 경제활동인구(2009년)

(단위 : 천명, %)

구 분	경제활동인구	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
전국	24,655	157 (4.8)	4,010 (62.1)	6,039 (74.0)	6,732 (80.1)	4,761 (73.2)	2,957 (39.9)
여	10,275	100 (6.3)	2,061 (60.8)	2,188 (54.9)	2,747 (66.1)	1,895 (58.4)	1,284 (30.4)
남	14,380	56 (3.3)	1,949 (63.6)	3,851 (92.2)	3,985 (93.7)	2,866 (88.1)	1,672 (52.4)
제주	295	3 (7.7)	41 (64.1)	72 (83.7)	76 (84.4)	55 (80.9)	49 (55.7)
여	135	2 (10.5)	21 (63.6)	30 (71.4)	32 (72.7)	24 (72.7)	27 (51.9)
남	160	1 (5.0)	20 (66.7)	42 (95.5)	44 (93.6)	30 (88.2)	23 (63.9)

주 : ()는 경제활동참가율

자료 : 통계청, 「지역별 고용조사」, 2010

4) 제주특별자치도 여성능력개발본부(2007)에서 조사한 “노인의 취업실태와 육구조사”에서도 잘 나타나고 있음. 결과를 간략히 요약하면, 전체 조사대상자인 65세 이상 노인 363명 가운데 수입이 되는 일에 종사하는 노인은 163명(44.9%)이고 112명(69.1%)이 농업, 축산업, 어업에 종사는 것으로 나타남. 또한 현재 일하는 이유 가운데 돈이 필요하기 때문이라는 응답자가 64.6%, 일하는 것이 좋아서 15.5%, 능력 발휘 6.8%로 순임. 그리고 향후에도 계속 일을 하겠다는 응답이 75.9%임.

☞ 제4장. 제주지역 고령층 여성인력 현황 및 활용방안 모색

- 제주지역 65세 이상 인구의 경제활동참가율은 2009년 48.1%로 나타났으나 전국 65세 이상 노인 경제활동참가율 30.1%에 비해 18%나 높게 나타나 매년 증가하는 추세임
- 제주지역 노인들은 노년기에도 경제활동에 적극적으로 활동하는 것을 알 수 있는데 제주지역 특성상 고령층 노인들도 육체적으로 건강하다면 직접 경제활동에 적극적으로 참여하고자 하는 의지를 가지고 있음을 알 수 있음

<표 IV-7> 노인 경제활동참가율 변화 추이

(단위 : %)

구 분		2002	2004	2006	2008	2009
전국	15세 이상	62.0	62.1	61.9	61.5	60.8
	65세 이상	30.7	29.8	31.3	30.6	30.1
제주	15세 이상	69.3	69.7	70.0	68.8	67.8
	65세 이상	41.7	46.4	48.7	46.0	48.1

자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각 년도

- 노인의 고용률 역시 2007년 이후 60% 수준을 상회하는 등 전반적인 노인 고용규모는 증가하는 추세에 있음. 그러나 양질의 일자리가 부족하고, 임시, 일용 근로자 비중이 높아 이에 대한 적극적인 대응이 필요함

다. 제주지역 노인 고용 실태조사 결과⁵⁾

■ 일반노인 대상 조사결과

- 설문조사는 구조화된 설문지에 의해 자기기입식 설문조사가 사용되었으며, 제주지역 65세 이상 300명(취업노인 150명, 미취업 노인 150명)을 대상으로 2010년 11월 15일부터 11월 26일 기간에 이뤄졌음

5) 고승한 외(2010), 「제주지역의 노인 취업구조와 고용 활성화 방안 연구」의 “제주지역의 노인고용 실태조사” 결과를 재구성함.

평생학습을 통한 제주지역 고령 여성인력 활용 방안 연구 ❀

○ 주요내용을 요약하면 다음과 같음.

구 분	주 요 내 용	비 고
일자리 희망 여부	• 일자리 희망 32.7%, 희망하지 않는 경우가 17.8%이지만 조사 당시 일을 갖고 있는 경우가 49.5%였음	
취업을 원하는 가장 큰 이유	① 용돈 마련(29.9%) ② 생계비 마련(17.5%) ③ 내 자신의 경험과 지식 활용(17.5%) ④ 건강을 위해서(14.4%) 순임	
취업시 고용형태	① 시간제(70.1%) ② 임시계약직(17.5%) ③ 정규직(10.3%) 순임	
선호 일자리 직종	① 실비 자원봉사활동(32.0%) ② 단순일용직(18.6%) ③ 사무관리 보조직(13.4%) ④ 경영관리직(8.2%)순임	
근로 희망시간	① 4~6시간(51.5%) ② 2~4시간(33.0%) 순임	
희망 월평균 수입	① 30~50만원 미만(36.1%) ② 50~100만원 미만(36.1%) ③ 30만원 미만(22.7%)순임	
취업 소요기간	① 1년 미만(62.8%) ② 1~2년 미만(27.6%) 순임	취업한 경우
최초의 취업 경로	① 시니어클럽(37.8%) ② 노인복지회관(16.0%) ③ 지인(10.9%) 순임	
취업 재교육 수강 경험 여부	① 교육경험 있음(69.2%) ② 교육경험 없음(30.1%)임	
교육훈련 내용 유형	① 전문지식 및 기술(42.6%) ② 직업태도 및 품성(37.0%) ③ 인간관계 및 의사소통(17.6%) 순임	
노인 취업 활성화를 위한 개인적 노력 유형	① 개인의 능력개발(29.0%) ② 개인의 의식과 태도변화(25.9%) ③ 직업교육 프로그램 참여(13.8%) ④ 구직 노력(12.8%) 순임	
노인 취업 활성화를 위한 기업체의 선결 과제	① 노인 적합직종 개발(34.0%) ② 노인 시간제 근무환경 조성(23.2%) ③ 직업훈련 및 재교육 프로그램 운영(17.8%) ④ 사회적기업 지원(13.5%) 순임	
기업체가 노인 채용을 꺼리는 이유	① 할만한 일이 없어서(26.9%) ② 건강 및 체력의 한계(23.6%) ③ 업무수행 능력 부족(19.9%) ④ 노인 미채용 등 관행(15.8%) 순임	

■ 일반 기업체 대상 조사결과

- 설문조사는 구조화된 설문지에 의해 자기기입식 설문조사가 사용되었으며, 제주지역 전략산업 중심으로 농·수·축산업, 관광 및 서비스업, 제조업, 건설업, 의료업 등 51개업체 대상으로 2010년 11월 15일부터 11월 26일 기간에 이뤄졌음
- 사업체 규모는 10미만 영세업체가 68.6%, 중소기업체 27.5%, 대기업이 3.9%임

구 분	주 요 내 용	비 고
회사내 노인 근로자 직종	① 단순노무직(82.3%) ② 숙련기술 생산직(17.7%)	
회사내 노인 근로자 고용 형태	① 임시계약직(41.2%) ② 정규직(935.3%) ③ 일일고용직(23.5%) 순	
노인 근로자 근무시간	① 6~8시간 미만(76.5%) ② 8시간 이상(17.6%) ③ 4~6시간 미만(5.9%) 순임	
노인 근로자 월평균 급여	① 50~100만원 미만(70.6%) ② 100~150만원 미만(29.4%) 순	
향후 노인인력 채용 여부	① 채용하겠음(49.0%) ② 채용하지 않겠음(51.0%)	
향후 채용 직종 분야	① 단순노무직(60.0%) ② 생산직(16.0%) ③기타(16.0%) 순	
향후 채용 일자리 유형	① 일반 관리직(40.0%) ② 기타(40.0%) ③ 환경관리(12.0%) 순	노인 인력 채용하겠다는 기업체 대상 실시
향후 채용 고용형태	① 임시계약직(88.0%) ② 일일고용직(8.0%) 순	
향후 노인인력 채용방법	① 지인 소개(40.0%) ② 지역신문 이용(32.0%) 순	
향후 노인인력 월급 수준	① 50~100만원 미만(64.0%) ② 100~150만원 미만(36.0%) 순	

- 이상에서도 알 수 있듯이 경제활동 참가율과 의지는 매우 높으나, 근무 여건 등이 매우 어려울 뿐만 아니라 대부분 단순직으로 남성친화직종이라 할 수 있음. 따라서 여성 친화직종 개발과 함께 근무여건 개선 정책개발이 시급한 상황임

라. 제주지역 노인일자리 사업 현황

- 2011년 제주지역 노인일자리 사업은 제주특별자치도, 제주시와 서귀포시, 중앙정부(보건복지부, 고용노동부)의 지원을 받는 제주노인복지관, 제주시니어클럽, 서귀포시니어클럽 등에 의해 수행되고 있음

■ 제주특별자치도 노인복지관

- 지역 노인들이 건강하고 활기찬 노후생활을 즐길 수 있도록 다양한 복지서비스를 제공하는 노인종합복지시설로서 제주지역 노인들의 행복한 쉼터로 자리매김

○ 시설개요

- 설립주체 : 제주특별자치도
- 설립년월 : 2010년 6월 18일
- 운영법인 : 사회복지법인 제주태고복지재단(2010년 8월 2일 수탁)
- 규 모 : 대지 1,928 (583.2평) 건물 1,319㎡(399평)
- 주요시설 : 상담실, 다목적실, 교육실, 식당, 물리치료실, 탁구실, 당구실, 이·미용실, 샤워실 등으로 구성
- 이용대상 : 만 60세 이상 제주도민
- 이 용 료 : 1만원
- 이용시간 : 월~금요일 오전 9시 ~오후 7시 30분
- 회 원 수 : 540여 명, 하루 평균 이용객 150여 명

- 제주노인복지관이 2011년 10월 이용자 245명을 대상으로 설문조사한 결과는 다음과 같음(웰페어뉴스, 2011. 12. 6일자)

- ‘복지관에서 운영하는 교육 프로그램이 유익한가’를 묻는 질문에 94.9%가 ‘그렇다’고 응답함
- ‘복지관 이용이 삶의 질에 도움이 된다’는 긍정적 의견도 92.5%로 조사돼 복지관 이용에 따른 만족도가 매우 높은 것으로 나타남

○ 주요사업

- 상담사업, 사회교육사업, 복리후생사업, 기능회복사업, 지역복지활동사업, 경

☞ 제4장. 제주지역 고령층 여성인력 현황 및 활용방안 모색

로당활성화사업, 홍보·출판·조사연구사업, 노인일자리사업, 실버밴드지원사업, 지역자원개발사업 등 다양한 사업 추진

- 사회교육 사업
 - 건강증진, 취미여가, 교육학습, 특별활동 프로그램 등 어르신들의 요구에 맞는 다양한 교육 프로그램 실시. 노년기 자기개발 및 정서함양 도모
 - 교육학습 프로그램은 생활영어, 중국어, 일본어, 컴퓨터 교실, 모바일교실 등
- 노인일자리사업
 - 자비실버사업단(지역아동센터 도우미 파견)
- 지역자원개발사업
 - 자원봉사자 모집 및 관리사업, 후원자 모집 및 관리사업
- 지역복지활동사업
 - 지역사회내 다양한 네트워크 구축을 통해 노인복지서비스 제공의 효율성과 효과성 제고
- 상담사업
 - 노년기 다양한 욕구와 문제점 상담 및 관련 정보제공을 통한 정신적, 신체적으로 건강하고 안락한 노후생활 영위 도모

■ 제주시니어클럽

- 제주 내 일자리를 원하는 60세 이상을 대상으로 노인에게 맞는 적합 직종을 개발, 맞춤형 교육을 통해 적정한 일자리 및 역할을 제공하는 제주특별자치도 노인일자리 창출기관임
- 지역사회 어르신들의 사회적 경험을 활용한 일자리를 창출함으로써 근로활동 및 사회참여에 대한 욕구를 충족시키고 신체적, 정신적 건강과 경제적 지원을 통한 노인들의 삶의 질을 향상시키는 것을 목적으로 함
- 기본방향
 - 노인의 사회참여 및 일자리 확대

평생학습을 통한 제주지역 고령 여성인력 활용 방안 연구 ❷

- 노인의 권익 옹호와 사회적 인식변화 유도
 - 노인의 근로능력 및 참여욕구 파악을 위한 D/B 구축
 - 지역 연계망 구축 확보
- 법적 근거
- ① 노인복지법 제23조(노인사회참여지원)
 - ② 노인복지법 제23조 항 (노인일자리전담기관의 설치·운영 등) 동법 시행령 제 17조의 3, 제17조의 4 및 제24조
- 주요 사업으로는 노인일자리사업, 시니어클럽부설학교 운영, 고령자인재은행 운영, 지역연대사업 등이 있음
- 시장형 노인일자리사업
- 시장지향형 소규모 사업을 공동운영하거나 소규모 업체를 공동으로 창업하여 자체수익을 창출하는 일자리
 - 시니어손맛집사업단 : 어르신들의 손맛과 질 좋은 먹거리로 손님을 내 가족 처럼 모신다는 창업정신으로 운영하는 식당사업
 - 한울한뫼사업단 : 여성노인들의 풍부한 경험을 바탕으로 한 능숙함과 섬세함으로 조끼, 개량한복, 수의, 실비용품 등의 피복을 제작하는 바느질 사업
 - 하르방 과자사업단 : 어르신들이 직접 영양 평과자를 생산하고 판매처를 개발하여 판매하는 소규모 수익창출 사업
 - 희망공동작업장사업단 : 지역내 경로당 어르신들을 중심으로 업체와 연계하여 소규모 공동작업장에서 신문접지, 농수산물 수공 등을 통한 어르신들의 사회 참여 및 소득활동에 기호를 제공하고 안정된 노후를 지원하는 사업
 - 화환재사용방지사업단 : 부당 유통되는 화환 재사용을 방지하여 화훼농가를 보호라고 건전한 상거래 육성에 이바지 하는 사업
 - 시니어빨래방사업단 : 도내 호텔, 펜션 및 시설 세탁물을 수거하고 세탁하여 배달하는 사업
- 인력파견형 노인일자리사업
- 수요처 요구에 의해 필요한 교육을 받아 해당기관에 파견되는 일자리
 - 시니어간병사업단 : 도내 병원 및 가정에 파견되어 환자를 내 가족과 같이 보

살피는 전문 케어 간병사업단

- 실버인력뱅크사업단(시니어인력뱅크사업단) : 지역내 노인 인력을 필요로 하는 곳과 연계하여 노인 적합 직종인 경비, 단순노무, 농가도우미 등 활동을 희망하는 어르신을 대상으로 교육을 실시, 파견하여 경제적 소득을 지원하는 사업
- 주유원인력뱅크사업단 : 지역내 주유소와 연계하여 시간제, 격일제, 종일제 형 일자리로 주유소 인력난을 해소하고 어르신의 소득창출에 기여하는 파견 사업
- 시험감독관파견사업단

○ 교육형 노인일자리사업

- 특정분야 전문지식, 경험을 가지고 복지시설 및 교육기관 등에서 교육, 강의 하는 일자리 사업
- 시니어교육강사 사업단
- 시니어관광도우미 사업단
- 은빛인형극단 사업단

○ 복지형 노인일자리사업

- 사회복지 서비스의 전체적인 확대를 목적으로 하는 일자리
- 노노케어 사업단(행복한 동반자 사업단)
- 주거환경개선 사업단
- 청소년지킴이 사업단

○ 통합형 노인일자리사업

- 한 가지 사업으로 2개 이상의 유형을 복합적으로 운영하는 일자리
- 1-3세대 통합교육 'OLD&NEW'사업단

○ 시니어클럽부설학교(은빛마음학교)

- 단순 일자리 제공의 차원을 넘어서 근본적 의식개혁과 노인문제의 해결책을 제시
- 교육의 혜택에서 소외된 노인들을 위해 교양과 건강지식 제공
- 인생의 후반기를 활기차게 살아 갈 수 있는 방법(Well-being)과 아름답게 마

무리하는 방법(Well-dying)을 중심으로 의식 전환 추구

- 어르신들에게 정신적, 육체적 건강유지의 구체적인 교육을 실시하여 성공적인 노후 생활 및 자아정체성 확립을 도모

○ 고령자인재은행

- 노인의 고용촉진사업을 전담하기 위하여 근로능력이 있으며 취업에 대한 욕구를 가지고 있는 50세 이상을 대상으로 취업지원을 위해 제주특별자치도로 부터 지정받아 운영되는 무료취업알선기관
- 고령자의 재취업 및 사회참여 기회제공
- 실질적인 소득보장
- 취업교육 및 직종별 훈련을 통한 업무 적응 훈련
- 구인처 개발을 통한 취업의 활성화 도모

○ 지역연대사업

- 지역사회와의 교류와 연대를 통해 사업의 질을 향상시키고 어르신들의 건강하고 행복한 노후생활을 돕는 사업
- 제주시니어보은 봉사대, 게이트볼 동우회 등

■ 서귀포시니어클럽

○ 어르신들의 경험과 지식을 활용하여 건강하고 활기찬 노후생활을 보내실 수 있도록 지원하는 노인일자리 전담기관

○ 주요 사업으로는 교육형, 복지형, 시장형, 인력파견형 일자리사업으로 구분됨

○ 교육형 노인일자리사업

- 유아교육기관, 지역아동센터, 경로당에 전문 교육강사를 파견하여 1.3세대간의 교감형성을 통한 세대간 갈등해소 및 경로당 여가활동 프로그램을 지원하는 사업
- 손주사랑교육강사 프로그램, 시니어길동무 프로그램

○ 복지형 노인일자리사업

- 지역아동센터돌보미, 노노케어, 실버스마일, 문화복지지원사업

○ 시장형 노인일자리사업

- 두레사업단, 자연그대로, 놀멍쉬멍 카페테리아 운영, 말끄미사업단, 시니어몰

○ 인력파견형 노인일자리사업

- 일자리나눔사업단, 농가도우미/나눔미사업단

시니어클럽 A 담당자와의 인터뷰

- 실제 노인들의 경우 사회적인 대인관계 기술이 부족하여 사회생활 유지에 어려움을 호소하는 경우가 많고 이로 인해 상담을 의뢰하는 경우가 많음
- 실제 이러한 대인 관계 기법 및 의사소통에 대한 강의를 실시한 경우 교육 만족도가 매우 높은 것으로 나타나고 있으므로 실제 교육훈련기관에서는 기본적인 소양교육으로 진행하는 것이 바람직하다고 생각함
- 교육프로그램 측면에서는 주로 교양 대학 수준에 머무르고 있는데, 여성노인들의 경우 교양교육 및 여가 선용 프로그램을 선호하는 경향이 있으므로 기본적인 직무교육의 개발 및 기회 제공이 필요함
- 또한 고학력 노인인구가 증가하므로 이들에 대한 교육요구 충족을 위한 교육프로그램 개발과 양질의 일자리 창출이 필요함

고용석 엔젤지원사업단 센터장 인터뷰⁶⁾

- 제주지역은 노인복지형 사회적 기업 육성 필요
“사회적기업의 주된 사명이자 목적은 사회서비스 제공이다. 특히 고령화 사회에 진입한 제주지역은 노인복지와 요양관련 기업 육성과 서비스 확대가 절실하다.”
- “엔젤지원사업단은 노인장기요양보험법에 의거해 지정된 장기요양기관으로 특히 농어촌지역에 기초생활수급자나 저소득층 노인을 대상으로 방문요양서비스를 제공하고 있다.”
- 농어촌지역 도시보다 노인인구 비중 높지만 복지시설은 상대적으로 부족
- “제주도의 경우 농어촌지역을 중심으로 노인복지형 사회적기업 육성을 해야 한다.”

6) 제민일보 2012. 1. 29일자

2. 제주지역 여성노인인력활용 SWOT 분석

- 제주지역 여성노인인력 활용을 위해 영향을 주는 내외적 환경요인의 주요 요인들을 분석함
- 그 결과 제주지역의 여성노인의 활성화를 위해서는 약점요인과 위협요인을 극복하고 강점요인과 기회요인을 잘 활용하여 제주 여성노인인력 활용에 대한 사회적 인식 변화가 함께 수반되어야 할 것임

가. 강점요인

- 제주지역은 고령사회로서 여성노인인적자원이 풍부하고 현재 정부의 노인인력 활용 및 복지 정책에 대한 적극적인 지원의지가 증대되고 있음
- 노인일자리 창출사업에 대한 사회적 관심이 증대되고 있으며 제주지역의 특징으로 여성노인의 자립적인 경제참여로 인하여 의지가 강함 것으로 나타남

나. 약점요인

- 사회적으로 여성노인인력에 대한 낮은 인식도, 전문적인 기술 및 기능의 부족, 체계적인 노인취업지원기관간의 네트워크 부족, 도내 노인대학 및 시니어클럽, 노인복지회관에서 실시되는 프로그램 중 취업 관련 프로그램의 부족, 여성친화적인 직종 개발 및 일자리 등의 부족으로 나타남
- 제주지역의 노인들은 경제활동에 참가하고자 하는 욕구는 강하나 실제로 일자리는 단순 계약직 및 대부분 농업과 관련되어 있으며, 고학력 노인인력의 경우 은퇴 후 양질의 일자리 창출이 부족한 편임
- 노인일자리 수요처 부족으로 취업의사를 가진 노인들의 성별, 연령별, 학력별, 지역별, 기술수준별, 경력별, 일자리 유형별 요인 등을 고려한 노인고용이 이루어지고 있지 못함(고승한·황은주, 2010)
- 제주 도내 노인인력을 전담하는 부서 및 인력의 부족

다. 기회요인

- 정부의 노인복지 정책에 대한 지원 의지, 저출산 고령사회를 대비하여 노인인력 활용에 대한 사회적 관심 증가
- 제주지역의 풍부한 관광자원과 농업을 기반으로 한 인프라 및 관광인구의 증가로 인한 일자리 창출, 노인일자리사업을 위한 법·제도 기반의 구축

라. 위협요인

- 전문 노인취업지원기관의 부족 및 고령화 사회 가속화 추세로 인한 고령인구의 증가, 제주지역 노인인력활용 전담 부서 미설치, 기업체의 여성노인 채용에 대한 기피 현상 등이 위협요인으로 작용할 것임
- 제주지역의 산업구조 특성상 농업과 관광자원에 치중하여 다양한 양질의 일자리 창출이 어려운 것으로 나타남

<표 IV-8> 제주지역 여성노인일자리 창출 환경 SWOT 분석

강 점 (Strengths)	약점(Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> - 정부의 노인인력·복지 정책 강화 - 풍부한 고령 여성인적자원 - 일자리 사업에 대한 관심 증대 - 지역 여성들의 자립적인 경제참여 - 노인일자리 사업 활성화를 위한 법·제도 마련 	<ul style="list-style-type: none"> - 사회적으로 여성노인인력에 대한 인식 부족 - 전문적인 기술, 기능 및 직무교육 부족 - 체계적인 노인취업지원기관 네트워크 부족 - 여성친화적인 직종 부족 - 제주도내 노인인력 전담부서 미설치
기 회(Opportunities)	위 험(Threats)
<ul style="list-style-type: none"> - 정부의 노인인력·복지 정책 지원 의지 - 저출산 고령화 사회로 인한 노인인력 활용에 대한 관심 증가 - 제주지역의 사회문화적(관광) 인구 증가 	<ul style="list-style-type: none"> - 고령화 사회 가속화 - 전문 노인취업지원기관 부족 - 기업체의 여성노인인력에 채용 기피 - 노인취업에 대한 사회적 지원체제 미비 - 산업구조의 편중에 따른 다양한 일자리 제공 어려움

3. 고령 여성인력활용을 위한 기본방향

- 지식기반사회에서 국가경쟁력의 핵심 전략으로서 인적자원개발은 주요한 지표가 되고 있으며, 취약계층인 노인, 여성들의 인적자원을 개발하고 평생학습을 통한 일자리 창출에 대한 관심이 증대되고 있음
- 고령화 사회는 여성인력 활용정책과의 연계 강화도 매우 중요하므로 인적자원 개발로서 고령인력 활용의 중요성에 대한 인식 제고가 필요함
- 따라서 첫째, 여성노인의 인적자원개발 및 활용을 위한 지원정책 및 노동인구 감소에 따른 노동인력 활용 측면에서 노인인력 활용 정책 수립이 마련되어야 할 것임
 - 우선 저출산 고령화가 급속하게 진행되는 상황에서 여성노인인력 활용 방안은 고령화로 인한 과중한 재정적 부담과 노인복지서비스 수준의 질적 저하를 대비한다는 측면에서 매우 중요한 과제임
- 둘째, 여성노인인력 활용을 위한 평생직업능력개발 및 지역특성별 평생교육프로그램 개발이 필요함. 특히 노인인력 활용 정책 및 일자리 관련 정책 사업은 고령이 되기 이전부터 실시하여 미래를 사전에 준비할 수 있도록 해야 할 것임
- 셋째, 중앙 및 지방 정부 간 또는 부처 간, 부서 간의 연계 협력 체제 마련이 필요함. 효과 극대화를 위한 다양한 지원체계 마련도 병행되어야 할 것임
 - 더구나 사업 중복으로 인한 예산의 비효율성으로 특정 분야 인력양성의 공급과잉으로 이어져 일자리창출 효과를 발휘하지 못하고 있음(이창기, 2009)
- 넷째, 고령여성 인력 고용에 대한 사회적 인식 개선과 더불어 이러한 정책 실시에 따라 지역에서 노하우를 보유할 필요가 있음
 - 이를 위해서는 지역내 평생교육기관 중심의 프로그램 개발과 일자리 연계 사업을 위한 직업훈련 프로그램의 확대 실시, 근무환경 및 조건 등에 대한 환경 개선이 필요함
 - 제주지역의 특성을 가미한 고령 여성들의 자립적인 경제활동과 노인인력 활용을 위한 정책 실시에 따른 노하우를 보유해 나감으로써 지역역량을 강화해 나갈 필요가 있음

- 제주지역의 고령여성인력 활성화를 위한 방안으로는 다음과 같음

가. 노인인적자원개발 프로그램 개발 및 취업훈련 교육 강화

- 평생교육적 측면에서 고령인구의 증가와 다양한 교육 욕구는 결국 노인교육에 대한 재편성에 영향을 미칠 것이며 질적 수준을 고려한 노인교육프로그램의 개발되어야 할 것임
- 제주지역의 노인 취업 및 재취업을 위한 노인 대상 취업교육 및 훈련 프로그램을 자체 개발하고 이를 전문적으로 운영하는 노인인력개발원이 없는 실정임 (고승한·황은주, 2010)
- 제주지역의 직업훈련기관 및 대학평생교육원, 여성인력개발센터, 노인복지관 등을 중심으로 교육 훈련체제 정비가 필요함. 고학력 여성노인 뿐만 아니라 전 생애사적 특성을 고려하여 직업훈련프로그램의 다양화 및 그들의 취업 요구를 충족시킬 수 있는 교육훈련기관별 차별화 전략이 필요함
- 시니어클럽 및 노인인력뱅크 사업의 확대 및 활성화가 요구되며, 나아가 평생 교육적 차원에서 여성노인의 학습 욕구에 부응하는 기술훈련 프로그램, 여가 선용 프로그램, 사회 변화 적응 프로그램 등의 교육프로그램 개발이 요구됨
- 보건복지가족부의 노인인력운영센터에서는 노인복지법을 근거로 노인일자리 사업유형별 교육커리큘럼에 따르면 공공참여형, 사회참여형, 시장참여형의 교육기관과 교육방법, 교육비 부담, 향후 진로방향, 세부 교육내용을 일부 제시하고 있는 실정임, 그러나 이러한 교육들은 주로 단순직과 서비스 직종이 대부분으로 교육시간도 8시간에서 90시간 이내의 짧은 교육이어서 보다 전문적인 기술 기능직에 대한 교육은 이루어지지 않고 있으며 교육매뉴얼 또한 기준만을 제시하는 정도임(한국인재개발협회, 2009)
- 고령자 우선 고용 직종에 대한 고용가능성 제고를 위하여 취업 훈련프로그램을 강화하여 노인인력의 직업훈련 참여 촉진이 필요함. 이를 위해 노인인력 취업을 위한 구체적이고 실효성 있는 기술/기능교육프로그램 개발 및 이를 담당할 수 있는 전문인력 및 시니어인력개발원(가칭) 확보가 마련되어야 할 것임

- 현재 제주지역에서도 추진되는 노인일자리 사업 프로그램은 주로 중앙 정부 및 한국노인인력개발원에서 개발된 사업에 의존하고 있는 실정이며, 제주지역 노인 및 가족문화, 노인인력시장 수급, 노인인적자원 특성 등을 고려하지 못하는 경향이 있음
- 한국노인인력개발원 노인일자리 지원센터에서는 실무자 교육과정과 일반인 전문인력 교육과정을 운영하고 있으나, 교육인원의 제한과 인적·시간적·지리적 여건상 제주지역 노인들이 교육에 참가하는 경우는 매우 한계점이 있음
- 현재 시니어클럽을 제외한 대부분의 고령자 취업지원기관에서는 취업알선을 위주로 운영되므로 직업상담이나 노인인력의 다양한 교육적 요구반영과 취업훈련을 통한 기술 기능적 교육프로그램이 미흡한 실정임
- 이러한 관련 수행 기관에서는 자체적인 교육과정을 개설·운영할 뿐만 아니라 전문강사 풀을 구성하여 전문역량을 강화해야 함. 또한 지역적 특성 및 여성노인의 특성을 반영한 지역 특화 맞춤형 교육과정을 집중적으로 개발하여 일자리 창출과 연계된 교육이 시행되어야 함
- 생애주기 대상별 맞춤형 교육프로그램을 구분하여 취업 준비교육 및 다양한 직종별 직무교육을 경험하는 교육과정, 지역 특화 사업을 중심으로 실시하는 맞춤형 교육과정, 노인일자리 관련 사업 실무자 역량 강화 교육 등을 개발 운영함
- 또한 노인인력활용 활성화를 위해서는 노인교육수행기관의 전문인력 양성 및 배치가 중요함. 노인지도사 및 사회복지사, 평생교육사의 인력풀을 구성하여 노인교육 및 인력 활용을 위해 필요한 전문 지식, 전반적인 사업운영에 대한 정보 및 프로그램 개발이 필요함
- 노인인력 개발 및 일자리 사업을 체계적이고 효율적으로 수행할 수 있는 도내 노인인력(고용) 전담부서와 관련 전문인력 배치도 필요함
- 제주지역에서 실시되고 있는 일자리 창출을 위한 평생교육프로그램에 대한 질적 수준 제고 및 사업이 효율적으로 진행되는지에 대한 지도 감독이 필요함

나. 노인인력 포털 정보시스템 구축

- 고령 여성인력 일자리의 창출 및 유지, 개발을 위한 취업훈련과 평생학습의 전 과정을 지속적이고 체계적으로 관리하기 위해서는 노인인력 정보화체제 구축이 필요
- 노인인력 활용의 효율성을 증대하기 위해서는 지자체 차원의 노인관련 정보 시스템 구축 및 구인구직자에 대한 DB 구축이 이루어져야 할 것임. 이러한 노인인력 정보시스템 구축을 통하여 노인일자리 사업 및 각종 노인복지사업 추진 시 필요한 인력을 적극 활용 배치할 것임
- 현재 고령자에 대한 취업알선 기관으로는 고용노동부의 고령자 인재뱅크, 보건복지부의 노인복지센터 등에 속한 취업지원센터, 지방자치센터의 고령자취업지원센터 등이 있음. 각종 사업별로 제공되는 각종 서비스를 한곳으로 모아 통합 관리하고 개별 취업 지원기관에서는 통합 정보를 이용함으로써 자원의 효율적인 관리를 가능케 함
- 노동부 고령자 워크넷과 제주지역의 정보화 시스템의 연계가 미흡한 상황으로 이러한 문제를 해결하기 위해 보건복지부에서는 2009년 노인육구에 맞는 노인일자리 사업 통합정보시스템을 시범운영하고 있음
- 그러나 지자체 차원에서 노인일자리 사업이 효율적으로 수행되고, 노인일자리 사업 수행기관들의 협력 네트워크 구축 및 구인구직처에서 적극적으로 활용 가능한 노인인력정보 시스템 구축이 필수적이라 할 수 있음.
- 노인인력 포털 정보시스템 구축은 노인일자리 관련 사업정보 제공 및 노인일자리 구인구직 정보 제공, 노인일자리 관련 교육지원, 노인교육프로그램 지원, 취업 관련 정보를 제공함
- 향후 노인인력-일자리 서비스 제공기관 및 지역사회-훈련기관을 잇는 효율적인 정보 전달체계를 구축하여 노인인력 활용을 도모하고 나아가 노인일자리 관련 연계사업의 실효성을 가져올 것임
- 또한 고령자 취업지원기관의 담당자들은 노인인력의 특성 및 교육훈련과정, 취

업 앞선기관 등 전반적인 업무 수행을 위한 전문적인 능력 강화 및 취업 이후에도 사후관리가 지속적으로 이루어져야 하므로 담당 인력의 전문화가 필요함

- 제주도 내 고령 여성인력 활용과 관련된 기관간의 상호연계가 이루어 질 수 있도록 통합·조정할 수 있는 노인인력 고용 촉진기구로써 노인인력 취업지원 협의체를 구성·운영할 필요가 있음
- 고용노동부, 보건복지가족부, 제주시의 노인인력 취업지원서비스와 관리방안이 유기적으로 이루어질 수 있는 체제로 전환하여 취업 관련 업무를 효율적으로 추진할 수 있는 통합 시스템 구축을 통하여 지역적 특성을 반영한 일자리를 창출하고 관리하도록 함

다. 유형별 노인일자리 창출사업 지원 확대

- 제주지역을 도시형과 농촌형 지역으로 유형을 분류하여 지역 유형별 맞춤형 노인일자를 적극 개발해야 함. 특히 농어촌형의 고령화는 가장 높은 반면 일자리에 대한 지원은 열악한 상황임.
 - 농촌형의 경우 노인인구의 비율이 높으므로 일자리 관련 사업 수행기관의 전문인력 확보 및 사업 수행기관 확대가 선행되어야 할 것임
 - 특히 제주지역은 관광자원이 풍부하므로 농업과 관광자원을 접목한 일자리 사업, 영농 일자리 사업단 설립 지원, 공익형 일자리 참여기회 우선 제공 등의 방안을 마련해야 할 것임
- 공익형 일자리 사업은 지자체 고유사업 중 노인일자리 사업으로 추진할 사업을 선택한 후 참여 노인을 모집하고, 복지형 일자리 유형은 지자체가 관리하는 취약계층 중 우선 보호가 필요한 순위에 따라 대상을 선정할 수 있도록 업무를 협조함
- 노인인력 일자리 창출을 위해 소득원을 기준으로 일자리 사업 유형을 구분하면, 경제활동이 주소득원인 55~64세 집단은 시장일자리형, 65세 이상 집단은 사회적 일자리 사업을 통해 안정적인 소득원을 보장해야 하며, 경제활동이 보조적 소득원인 집단은 사회봉사형 일자리형으로 나누어 추진함

☞ 제4장. 제주지역 고령층 여성인력 현황 및 활용방안 모색

- 시장일자리형은 기존 일자리와 유사한 일자리 알선, 새로운 분야의 취업이 가능하도록 직무 교육 제공, 창업 지원 등이 필요함
 - 사회일자리형 집단은 새로운 분야의 취업이 가능하도록 직무교육 제공, 창업 지원 및 사회일자리가 필요한 대상자들에 대하여 보다 적극적인 지원이 필요함
 - 사회봉사형 일자리 집단은 자원봉사 전문인력 풀을 만들어 조직을 구성하고, 노인의 특성에 따라 필요한 서비스를 제공할 수 있는 방식으로 운영
 - 전문직은퇴자에게는 자신의 경험과 지식을 봉사할 수 있는 기회를 제공하고, 특별한 기능이 없는 노인에게는 경력 제공과 훈련을 연계함
- 현 노인복지법 및 고령자고용촉진법 및 관련 정책은 전체 노인을 대상으로 하고 있으나, 여성노인에 대한 정책은 미흡한 실정임
- 여성노인의 경우 사회적인 인식이 낮고 생애주기적 특성에 의해 취업 경험이 많지 않기 때문에 빈곤여성노인으로 이어질 가능성이 남성 노인에 비해 높으며, 재취업 및 경력단절 경험이 많을수록 취업에 어려움을 겪고 있음.
- 2009년 현재 제주도의 전체 노인 인구 중 여성노인인구가 차지하는 비율이 14.9%이므로 여성친화적인 일자리 관련 사업(예, 음식문화, 조리, 아동보호 사업 등)에 대한 적극적인 지원정책이 마련되어야 함
- 고학력 노인인력의 증가로 인하여 고급 전문직에 대한 교육적 요구가 예상되므로 단순한 직종의 일자리가 아닌 그들의 전문적 지식과 경험을 활용할 수 있는 전문일자리 창출이 요구. 이를 위한 Part time(단기, 중기)별로 인재개발형의 일자리 도입이 필요함

라. 고령 여성인력 활용을 위한 사회적 인식 개선

- 지금까지의 노인일자리 관련 사업은 성별에 대한 고려가 거의 이루어지지 않은 채 시행되어 왔으므로 향후 여성노인에 대한 특성 및 경험을 고려한 지원책이 마련되어야 할 것임
- 여성노인의 경우 노인일자리 사업 외에 평생학습과 직업교훈련이 병행될 필요가 있는데 중고령층 연령을 위한 맞춤형 취업 연계 교육이 별도로 마련되어야

할 것임. 여성노인을 위한 적절한 재취업 훈련직종 개발과 양성 교육을 통해 적절한 배치도 필요함

- 제주지역의 고령사회를 대비하여 여성노인문제에 대한 세대간 공감대를 형성하고 지방자치단체 차원의 홍보가 필요하며, 평생학습을 통한 여성노인의 자아실현 및 고령 여성인력의 사회참여 활성화가 이루어질 것임
- 현실적으로 고령인력 수요는 증가하고 있으나 실제 일자리는 매우 부족한 상황이므로 민간부문에서 고령자 일자리를 취업 지원기관에 통보하는 경우 다양한 인센티브를 개발하여 제공하고, 기업체에서 고령자를 채용 시 지원 혜택 및 인센티브 제공 방안을 마련함
- 노인인력활용에 대한 정부차원의 정책 추진만으로는 근본적인 문제 해결이 될 수 없으므로 지자체와 관련 기관의 협력 하에 여성노인인력 활용 문제 해결을 위한 인식 전환이 필요함
- 고령층 여성 일자리 창출을 위한 제주도, 평생학습기관, 관련 기업체, 지방 노동청 간의 네트워크를 구축함. 이를 통해 제주지역의 여성 인력 활용을 위해 지역사회와 관련 기관에 고령 여성 일자리 사업에 대한 홍보를 강화함
- 고령인력에 대한 사회적 부정적 인식은 기업체 등 고령자 자신에게도 영향을 미치므로 제주도 내 기업체, 주민, 노인 스스로 노인인력활용과 관련된 인식전환을 위해 노인일자리포럼, 박람회 등이 활성화되어야 함

4. 제주지역 고령층 여성인력 활용을 위한 주요사업

- 제주지역은 예부터 여성인력 활용성이 높은 지역이면서 현재 도농복합형의 특성을 지니고 있음. 따라서 이러한 상황을 고려하여 고령 여성인력 활용을 위한 학습과 연계된 일자리 프로그램을 제시하면 다음과 같음

가. 지역 전통 음식을 활용한 농가형 레스토랑 운영 사업

○ 사업개요

- 제주지역에는 토속적인 음식자원이 풍부하므로 농촌전통테마 체험마을을 정책적으로 육성하여 토속음식과 관광자원을 접목한 사업
- 현재 정부의 '식생활교육지원법'에 의하여 전통음식 교육전문기관 지정 운영이 이뤄지고 있어 제주지역도 전통음식에 대한 다양한 확산 운동 필요
- 관광산업 중심지역으로 전통음식 상품개발 + 농어촌 체험 + 음식 체험 활동을 통해 관광자원으로 활용할 필요가 있음.
- 따라서 제주지역의 전통 음식을 살려 토속적인 음식 개발과 이를 활용한 사업으로 유희 여성노인인력을 활용하여 소규모 투자로 직접 농가형 레스토랑을 운영하는 사업 프로그램

○ 세부사업

- 전통음식 교육전문기관 지정 운영을 통한 제주향토음식 개발 및 확산
- 제주 향토음식과 스토리텔링 가미 상품 개발
- 특히, 농어촌 마을별 특화음식을 중심으로 한 농가형 레스토랑 운영

○ 기대효과

- 레스토랑에서 사용하는 모든 생산품은 지역 농수산 특산물을 활용하여 제주 지역에서만 맛볼 수 있는 토속적인 음식 개발과 더불어 향토요리를 널리 알리게 되는 계기 마련
- 지역특산물 생산으로 고부가가치 실현 및 잠재된 여성 일자리 창출 및 소득 창출
- 관광객들이 제주 지역의 문화, 음식 역사에 대한 관심 충족 및 제주형 테마 체험상품 개발

나. 제주 슬로푸드 마을 체험 인적자원개발 사업

○ 사업개요

- 최근 웰빙 트렌드의 영향으로 안전한 먹을거리에 대한 관심과 새로운 관광환경의 변화에 따라 슬로푸드(전통음식, 향토음식, 술, 장류 등과 같은 모든 음식)

- 식·식품)에 대한 관심증대는 새로운 관광자원으로서 가치를 지니고 있음
- 제주지역은 농촌관광자원의 기본 인프라가 구축되어 있으므로 웰빙 농산물 및 지역의 우수농산물 소비를 촉진시키기 위하여 전통적인 농촌체험과 생활 방식의 보존·계승을 위해 지역경제 활성화를 위한 슬로푸드 사업이 적합함
- 지역 농수산물을 활용한 슬로푸드 음식 개발을 통해 슬로푸드의 이미지 상품화, 관광자원화를 실현할 수 있는 새로운 지역 비즈니스 모델 창출 실시

○ 세부사업

- 마을별 명품, 명소를 활용한 슬로푸드 상품(특히, 전통음식 및 발효식품 등 중심) 개발 및 이미지 작업
- 슬로푸드 체험 마을 조성 인력 양성 및 마을 내방객 안내
- 마을 슬로푸드 이미지 상품 개발 및 판매 등

○ 기대효과

- 마을 여성들의 장점과 특성을 살린 분야 선정을 통해 체계적인 교육프로그램 개발과 훈련을 실시함으로써 개인뿐만 아니라 지역의 생산성 향상에 기여
- 마을 전통 생활 양식과 문화 복원에 기여함으로써 새로운 농촌관광 및 농촌 소득 증대 기여
- 제주지역의 특성에 맞는 전통음식 문화의 자원화 및 향토문화자원 적극 활용 가능해짐에 따라 지역 소득 향상 및 고령 여성 활용 기여
 - ▶ 전통발효식품 생산 및 제조, 특용 약초와 같은 향토 농산물을 특화시켜 관광객들에게 직접 체험할 수 있도록 함

다. 로컬푸드 웰빙 청정 채소재배 사업

○ 사업개요

- 제주지역 고령여성들이 지금까지 가장 많이 종사해 온 일이기도 함. 집 근처 유희지 및 공유지를 활용하여 청정 채소 등 친환경적인 방식의 농산물을 생산 재배하고 소비자와의 직거래 판매를 실시해 옴
- 하지만 이를 조금 더 확대하여 장년층 여성들이 직거래 사업을 기획·총괄 역할, 고령층 여성들은 재배, 포장을 담당하여 비즈니스 모델로 전환할 필요가 있음

○ 세부사업

- 마을 부녀회 등을 중심으로 역할 분담 및 역할에 따른 교육 실시
 - ▶ 장년층 여성의 경우 관리와 영업 분야를, 고령층 여성들의 경우 재배와 포장 분야 등으로 나누어 활동할 수 있도록 교육 및 지역 유관과의 연계
- 지역 전문기관과 연계한 제품 이미지 작업 및 시제품 홍보
- 학교, 기업체 등과 사전계약 실시 및 생산 납품

○ 기대효과

- 지역의 유희 고령 여성인력이 활용가능하며 로컬 푸드를 통한 지역공동체 내에서 친환경 농산물을 생산함으로써 안전한 먹거리 제공 및 지역 유통소비를 통하여 지역 경제 공동체 활성화에 기여
- 웰빙 문화에 대한 인식으로 웰빙 농산물에 대한 수요가 증대됨에 따라 장년층 및 고령층 여성 경제활동 참여 기회 제공

라. 실버스토리텔러 양성 사업

○ 사업개요

- 세계 교류단위가 지역단위로 확대되면서 지역이 매우 중요한 가치와 의미를 지니게 됨. 특히, 제주지역의 경우 유무형 자원을 토대로 관광산업이 중심산업으로 자리매김을 하고 있고 다양한 트렌드에 대처하기 위해 부단히 노력하고 있음. 따라서 제주지역 관광산업을 문화관광산업으로 전환시켜 나가기 위해서는 스토리텔링(Storytelling) 기법을 적극 도입하여 각 요소에 적용시켜 나가야 함
- 우리나라를 비롯한 제주지역의 경우에도 스토리텔링 도입 역사가 짧아 많은 시행착오가 있음. 따라서 지역의 새로운 문화컨텐츠 산업을 활성화하기 위해서는 이를 실제적으로 기획하고 개발할 수 있는 인력과 함께 이를 활용시킬 방안 모색이 필요함

○ 세부사업

- 마을별 ‘마을(동네) 역사와 문화’ 코스 개발 및 스토리텔러 양성 교육 실시
- 초·중등학교와 연계한 “우리마을(동네) 역사와 문화 바로 알기” 현장체험 학습 및 방과후학교 과정으로 운영

- 마을(동네) 자원 찾기를 통해 관리와 기록물 작업하기

○ 기대효과

- 제주지역의 관광자원을 스토리텔링 콘텐츠와 결합하여 이야기 여행상품 콘텐츠를 개발하고 제주 천혜의 문화자원과 전해 내려오는 설화, 민담 등 무형의 자본을 새롭게 구성할 수 있도록 기반 구축
- 고학력 여성인력을 활용과 더불어 제주지역의 자원 활용의 고차원화와 다양성 확보 가능

마. 제주형 테라피스트(Therapist) 인력양성 사업

○ 사업개요

- 최근 의료관광에 대한 관심이 증가하면서 진료와 휴양, 문화관광을 병행하는 새로운 트렌드가 각광받고 있음. 제주지역은 의료산업과 관광자원을 접목한 제주형 의료관광 모델 개발을 통해 의료관광의 중심지로 육성하고자 함.
- 이러한 추세에 힘입어 인생 100세 시대 건강한 삶에 대한 욕구가 강해지고 있어 한방, 대체의학, 테라피에 대해서도 관심이 증대되고 있으며, 실제로 관련 업종이 증대되고 있음.
- 따라서 지역의 평생교육시설 및 노인교육훈련기관을 활용하여 건강한 심신 유지를 위한 건강 코디네이터, 숲해설가(숲치유사), 테라피스트, 건강생활코디네이터 등의 인력양성 및 배치가 필요함

○ 세부사업

- 장년 이상 여성들이 종사할 수 있는 제주지역 기후와 자원을 활용한 테라피 상품 개발 및 홍보
- 사회복지와 연결한 서비스망 구축
- 테마형, 체험형 관광상품 개발 및 판매
 - ▶ 2008~2010. 서귀포시 3Eco 관광네트워킹 인재육성 사업(Eco Food, Eco Therapist 양성, 불로장생건강테라피체험센터 운영) 사례
 - ▶ 2009.~2011. 제주형 휴양도시 인재육성 사업(약용식물 활용을 위한 인재육성, 수중운동사 및 수중테라피스트 양성) 사례

○ 기대효과

- 제주지역 약용자원을 이용한 한방 자원과 웰스케어와 휴양기능의 인프라를 적극 활용하여 여성친화적인 테라피스트 양성
- 고령사회에 걸맞는 신()서비스 직종 발굴 및 산업으로 확장 가능
- 제주지역 특화형 관광상품으로 활용 가능
 - ▶ 제주지역의 마을 단위별 테라피 상품 보유로 시간대별 체험상품으로 활용

바. 자활농가 생산품 홍보·판매 사업

○ 사업개요

- 지역의 공동브랜드 개발 및 포장 디자인 개발, 홍보 등 다양하고 체계적인 경영시스템을 통해 판매망을 구축하고 노인들의 경제적 자립을 촉진토록 함. (보건복지부 사례, 노인생산품 공동브랜드 은모닝)
- 지역 노인들이 직접 우수한 자활 농수산 생산품을 홍보하고 판매하는 운영 프로그램으로 여성노인들의 생산품 판매 촉진으로 일자리 창출 및 소득증대를 도모함

○ 세부사업

- 읍/면 단위로 독거노인 중심으로 제철 채소와 나물 판매
- 읍/면사무소 중심의 지역별 단위 브랜드 관리 및 판매 홍보 실시

○ 기대효과

- 지역 농수산 품목으로 지역에서 직접 생산하는 제품을 통하여 지역적 정취를 소개하고 여성노인들의 소득 향상에 기여함
- 판매망의 확대를 통하여 지역 여성들의 소득 증대 및 시장형 사업단의 자립을 촉진하는 계기를 마련함

사. 돌봄과 교육지원 서비스 인력양성 사업

○ 사업개요

- 교육 복지형 사업으로 아동돌봄 서비스 사업은 여성친화적인 일자리로서 영유아 돌봄서비스, 안심 가정과건 서비스 및 방과후 지도까지 일자리 창출형

사업으로 이어지고 있음.

- 이 사례를 바탕으로 제주지역의 경우, 공공부문에서 해결하지 못하는 돌봄 서비스 영역을 확대 실시할 필요가 있음. 특히, 차상위계층 여성을 대상으로 고령화 시대 욕구와 수요 증대에 맞게 노인대상으로 그 범위를 확대시켜 특화시켜 나갈 필요가 있음

○ 세부사업

- (가칭) 여성돌봄직업지원센터
 - ▶ 현장 배치 전 교육 의무화 및 정기적 재교육으로 역량 관리 체계 마련
- 우선, 농어촌을 중심으로 아동 및 여성노인 돌봄 지원사업 실시
- 문해교육 강사 양성을 통해 노인대상 문해교육 사업 실시
- 독거노인 돌봄 사업(이동 서비스 포함) 실시
- 독거노인 생계형 일손 돕기 사업 실시

○ 기대효과

- 고령화 시대 진입에 따른 사회적 욕구 해소
 - ▶ 평균수명 연장에 따라 사회적 서비스가 필요한 노인들에게 다양한 서비스 제공 가능
 - ▶ 3D 업종에 해당될 수 있는 간병서비스 등에 대해 인력 확보 가능
- 차상위계층 여성들의 사회적 진입과 함께 일자리 제공 가능

아. 생활인테리어 기능공 인적자원개발 사업

○ 사업개요

- 생활에 필요한 다양한 기능 습득 학습을 통해 노동시장의 적극적 진입 도모
 - ▶ 경제 불황에 이은 저소득층 및 취약계층 확대 방지 및 사회 안전망 확보
 - ▶ 노인, 여성 등 신규 일자리 시장 진입 가능 기반 구축
- 지속가능한 지역발전을 위한 1시민, 1학습, 1기능 보유로 지역 발전을 위한 다양한 역량 확보
- 개인 역량 강화, 학습동아리 활동 활성화, 주민 주도 마을 가꾸기 등을 통해 지역 환경 변화 유도

○ 세부사업

- 원예, 조경 관리사 양성 사업
 - ▶ 공공근로 형태로 동네, 학교 중심의 원예, 조경 서비스 인력으로 활용
- 인테리어용 타일공, 미장공, 벽돌공 기능 인력 양성 사업
- DIY 가구 제작 및 가구 수선 기능 인력 양성 사업
- 맥이 끊기고 있는 마을 전통 민속 분야의 장인 양성 사업
 - ▶ 전통 주류, 공예품 등

○ 기대효과

- 인적자원 기반이 취약한 지역을 중심으로 지역 실수요형 기능인력을 양성하여 저소득층의 만성적 경제적 불안감 해소
- 생활을 하면서 여성들이 필요한 기능뿐만 아니라 전통 민속 기능보유인력 양성과 취업연계를 통하여 지역문화 계승과 주민 일자리 마련의 일거양득의 효과 제고

자. 제주여성 1인 CEO 양성

○ 사업개요

- 여성들이 지닌 장점에 대한 활용과 함께 전문적인 경영교육을 통해 지역 상권 활성화 및 소득 창출 도모
- 임기응변식 창업 및 자원 활용에 따른 경제 악순환 심화를 방지하고 운영의 전문성과 체계성 확립으로 향후 지역의 여성 경제 문화 창달에 기여
 - ▶ 1인 창업이 아닌 그룹 창업을 통해 역할 분담 및 심리적, 육체적 부담 경감
- 실생활에 활용할 수 있는 학습 활동을 통한 주민 역량 강화
 - ▶ 특히, 고령자에 대한 사회안전망 복선형 확충이 이루어지도록 지역사회가 되도록 학습복지 제공

○ 주요내용

- 소자본 창업 유형(창업 자금이 5,000만원 미만)으로 진행하며 2~3인 그룹 창업을 통해 각자 역할 분담함. 그리고 주요업종으로는 여성들의 장점을 살린 분야를 선정함(예 : 반찬가게, 의류리폼가게, 관광공예상품 제작을 위한 공방 등)

- ▶ 특히, 장년층과 고령층이 어울려 창업이 진행되도록 할 필요가 있음

○ 기대효과

- 지역별 여성들의 주도형 내생적 지역발전 체계 구축 및 지역과 함께하는 여성인적자원개발 가능
- 여성들의 장점과 사정에 맞는 소득 창출 및 일자리 모색 기반 구축
- 제주 여성 사회참여 문화의 특성(정체성) 확립 가능
- 주민들이 학습의 필요성 인지와 생활화 유도 ; 주민 역량 강화로 인한 삶의 질 향상 및 지역 만들기 성공

차. 친환경 전문클린샵 창업지원 사업

○ 사업개요

- 최근 지역내 소규모 숙박시설이 늘어나면서 내·외부 환경정비와 관련한 서비스 인력 필요
 - ▶ 소규모 개인 펜션 숙박시설이 호응을 얻으면서 신설이 급증하고 있지만 청소 및 환경 정비가 제대로 이뤄지지 않아 이용객들에게 불쾌감을 주고 있음
 - ▶ 현재 제주지역내 활동 중인 전문 청소용역업체의 경우 대형시설 위주로서 소규모 시설의 특성을 감안하지 못하고 있으며, 자활센터 및 예비 사회적기업에서 추진하고 있기는 하나 수요에 비해 공급이 모자란 상황임
- 제주지역 관광산업과 연계한 신규 일자리 창출 및 노동시장 진입 도모
 - ▶ 경제 불황에 이은 저소득층 및 취약계층 확대 방지 및 사회 안전망 확보
 - ▶ 중장년층 퇴직자를 대상으로 관광서비스 분야 노동시장 진입 및 창업 지원 실시
- 지속가능한 지역발전을 위해 중장년층의 1시민, 1학습, 1기능 보유로 지역발전을 위한 다양한 역량 확보

○ 주요내용

- 제주지역 리조트 및 펜션 등 숙박시설 내외부 환경 정비 인력 양성
- 제주지역 환경정비 용역업체와 연계하여 취업 실시
- 교육생 대상 그룹창업 지원 프로그램 운영

○ 기대효과

- 숙박업체 대상 환경정비 서비스 지원 프로그램 보유 및 인력 양성
 - ▶ 특히, 개인 펜션의 경우 외국인관광객 및 국제행사 급증에 따른 내·외부 환경정비
 - ▶ 제주지역 환경정비 용역업체와 연계하여 취업 실시
 - ▶ 친환경 세제 사용 확대
- 우리나라 최고의 환경 생태 관광지로서 위상 유지

카. 플로리스트(florist) 양성 사업

○ 사업개요

- 제주국제자유도시 추진에 힘입어 지난 10여년 간 제주지역은 다양한 분야에서 국제행사가 급증하였음. 이와 관련하여 서비스 분야 일자리 창출이 이뤄지고 있으며 최근 화훼장식 직종이 인기를 끌고 있음
 - ▶ 제주지역의 미래성장동력 산업으로 마이스(MICE)산업에 많은 노력을 기울이고 있으며, 이러한 성과는 대형 리조트, 호텔, 골프장 등을 중심으로 국제행사가 빈번해 지면서 화훼장식 사용이 많아지고 있음
 - ▶ 제주지역에서 생산되는 화훼는 대부분 수출용이지만 기준에 미달되는 생산품도 다량으로 발생하고 있어 이를 활용함으로써 농가소득에 일조
- 제주지역 관광산업과 연계한 신규 일자리 창출 및 노동시장 진입 도모

평생학습을 통한 제주지역 고령 여성인력 활용 방안 연구 ❀

- 지속가능한 지역발전을 위해 중장년층의 1시민, 1학습, 1기능 보유로 지역 발전을 위한 다양한 역량 확보

○ 주요내용

- 화훼장식기능사 자격반 운영
- 행사장 등 다양한 부문의 화훼장식 및 디자인 기능 습득
 - ▶ 대형 행사시에 지역 인력으로 활용 가능함으로써 단가 절감

○ 기대효과

- 제주지역 화훼농가와 연계하여 소득증대 가능
- 관련 전문인력 확보와 함께 다양한 행사 지원을 통해 품격 업그레이드화
- 장고령층 자기개발 및 일자리창출 가능

제5장 연구결과 및 제언

1. 연구결과의 종합
2. 정책제언

제5장. 연구결과 및 제언

1. 연구결과의 종합

- 본 연구는 제주지역 차원에서 평생학습을 통한 고령 여성인력(55세 이상 65세 미만으로 연령 한정)에 대한 활용방안을 모색하는데 있음. 먼저 제주지역의 평생학습 현황 및 노인인력 현황을 연계해서 파악하였음. 그리고 정부의 노인 일자리 관련 정책 및 노인인력 활용 정책을 분석하면서 학습과 고용이 연계된 선진국 노인정책을 검토하여 정책적 시사점을 도출하였음. 이를 통해 제주지역 고령 여성인력에 대한 사업 방향과 활용을 위한 사업을 발굴해 보았음
- 고령화와 지식기반사회 진입에 따른 경쟁력 강화를 위해 지역차원에서도 여성 인력의 개발과 활용에 대해서 고민이 증대되고 있음. 제주지역의 경우, 전국에 비해 여성과 노인 경제참여율이 높음에도 불구하고 교육성과에 비해 경제활동 저조 및 사회적 지위 확보가 미약해 이에 대한 정책적 배려가 절실히 필요한 실정임
 - 제주지역 평생학습 프로그램 운영 현황을 살펴보면, 최근 몇 년새 직업능력 개발에 대한 수요와 욕구가 증대되고 있어 향후 평생교육기관에 대한 전문성과 함께 직업능력개발 측면이 더욱 강화될 것으로 보이며 참여율 역시 점차 증가할 것으로 보임
 - 현재 중앙 및 지방 정부에서는 다양한 노인정책들을 실시하고 있음. 선진국의 경우에도 사회참여 프로그램의 개발을 통해서 노동의 유연성 제고나 사회진입 기반 마련을 유도하거나 노인인력의 고용안정을 위한 평생계속교육시스템 구축 및 제공을 하고 있음. 또한 정년연장, 계속고용, 기업의 보조금 혜택 등을 통한 고령자 고용을 장려하는 정책들이 좀 더 활발하게 진행되고 있음. 하지만 우리나라의 경우 이에 비해 아직까지 좀 더 적극적이고 현장밀착형 사회 참여 및 일자리 창출과 관련된 정책들이 체계화되지 못하고 있는 실정임
- 따라서 제주지역 고령여성인력 활용을 증대시키기 위해서는 제주 여성 생애주기별에 따른 사전 준비가 이뤄지도록 제도적으로 기반이 마련되어야 할 것임.

이를 통해 노인인적자원개발 프로그램 개발 및 취업훈련 교육 강화, 노인인력 포털 정보시스템 구축, 유형별 노인일자리 창출사업 지원 확대가 이뤄짐으로써 고령 여성인력 활용에 대한 사회적 인식도 개선될 것을 보임

- 과거부터 제주지역은 노인인력 활용이 매우 적극적으로 이뤄지던 곳으로 나이가 들어도 독립생활이 가능하도록 공간적, 경제적 등에 대해 배려를 하였던 지역임. 이러한 문화적 영향으로 아직까지 노인경제활동 참여율은 전국 최고이지만 향후에도 지속적으로 이러한 장점을 살려 나가기 위해서는 좀 더 다양한 정책적·제도적 접근이 필요함
- 이와 더불어 제주지역 여성인력 생애주기별 활용과 관련된 선행연구가 미흡한 실정임. 향후 이와 관련된 연구와 함께 고령 여성인력 활용을 위한 실태조사 및 고령층 평생학습 수요 및 욕구조사 등이 이뤄져야 할 것임

2. 정책제언

- 첫째, 제주지역은 노동력 공급구조에 있어 인구성장률 저하, 학령인구 및 청년층을 중심으로 하는 생산가능인구의 감소, 노령화 현상 심화, 여성의 직업활동 참여 저조 등의 문제점을 겪고 있으므로 이를 해결하기 위한 근본적인 대책이 필요함. 이와 함께 고령 여성 인력 활용을 위한 인재육성 및 신규 일자리 창출 대책을 보다 구체적으로 설정, 추진하여야 할 것이 요구됨
 - 특히, 제주지역은 전국에 비해 여성 경제참가율이 높음에도 불구하고 최근 몇 년새 참여율이 둔화되고 있어 이를 개선하기 위한 정책적, 제도적 지원노력이 필요한 실정임
- 둘째, 민간 부문과 정부 부문 간의 협조체제 구축을 통해 ‘지속가능한 제주지역 고령 여성인력 사회적 참여 및 경제활동’에 대한 지속적인 가능성 확보와 확대가 필요함
 - 이는 고령 여성뿐만 아니라 고령자 전체의 고용안정을 위해 정부와 민간부문(기업 포함)이 함께 동참할 수 있는 환경을 조성해 나가야 함. 민·관 협력은 노인일자리 정책개발과 함께 기업 차원의 인센티브를 확대해 나감으로써 개

인 차원의 노인복지증진에서 사회적·국가적 차원의 함의를 지닐 수 있는 제도로 발전시켜 나갈 수 있음

- 우선, 민·관 협의가 가능한 분야별로 충분한 검토와 시범운영을 통해 얻어진 결과물을 근거로 복잡한 수행체계를 개선하고, 다양한 영역에서 사업에 참여할 수 있도록 할 필요가 있음
- 기업이 노인인력을 충분히 활용할 수 있도록 제도 및 환경을 개선하여 다양한 일자리 창출 및 고용형태가 가능하도록 유도해 나갈 필요가 있음

○ 셋째, 제주여성 생애주기별 평생교육시스템 개발을 통해 고령에 대비한 사전준비가 이뤄져야 할 것임

- 선진사례에서 보듯이 생애주기에 따른 평생교육시스템을 구축함으로써 노인의 경험이나 능력 또는 연령에 따른 특성화된 교육프로그램을 마련하여 취업 및 일자리 프로그램과 연계시켜 나가야 함
- 단순히 노인일자리 창출이란 관점에서 접근하는 것이 아니라 노인인력의 개발과 훈련을 법적으로 보장하고 이를 지원하는 프로그램으로 강화하여 기업과 연계한 퇴직 전 교육프로그램으로 운영할 필요가 있음

○ 넷째, 중앙 및 지방 정부 차원의 지속적이고 안정적인 재정지원이 필요함

- 21세기는 부의 축적보다는 삶의 질 제고에 대해 더 많은 관심과 노력이 필요한 시대임. 또한 평균수명 연장에 따른 고령사회 진입은 세계적 현안 문제이기도 함. 이에 선진사례 검토에서도 나타나듯이 국가와 지역발전을 위해서 노인인력 활용 측면에 대해 배려를 많이 하고 있음
- 정부의 재정지원은 고령사회 대비라는 측면에서 일종의 투자라고 할 수 있기 때문에 앞으로도 지속적이고도 안정적인 추진에 대해 대책 마련이 필요함

○ 다섯째, 고령 인력 활용을 위한 정책의 강제성과 정부 부처 간 협조체제 마련이 필요함

- 선진국의 경우 정부에서 마련한 노인인력 활용 정책들은 대부분 강제적인 성격을 띠고 있기 때문에 효과가 구체적임. 하지만 우리나라의 경우 정부 차원의 권고적인 형태로 진행되는 것이 많기 때문에 효과가 미흡한 편으로 선언적 규정을 의무화 규정으로 발전시킬 필요가 있음
- 정책의 수립과 집행에 있어서도 여러 부처가 중첩되어 노인일자리 정책을 수

행하고 있음. 보건복지가족부와 노동부가 이원화되어 있는 상황으로 정책의 일관성 있는 추진을 위해서는 부처 간 역할분담과 협조가 있어야 함

- 여섯째, 중앙 및 지방 정부의 정책과 사업들의 기관 중심 운영에서 지역 기반 중심으로 전환해 나가야 함
 - 선진국의 사례를 보면 정부와 지방 정부 간 협조적인 체계를 만들어 나가지만 지역사회의 특성을 반영하여 주민과 지역여건을 고려해서 사업을 추진하고 있음.
 - 이를 위해서는 지역의 여건분석, 주민들의 욕구분석 등이 이뤄져야 하기 때문에 정책의 효율적 추진과 일관성 유지를 위한 협의기구 또는 노인인력활용 T/F 설치가 요구됨
- 마지막으로, 제주지역의 고령여성인력 활용 정책의 성공여부는 정책전달체계의 효율성에 달려있다고 할 수 있음.
 - 우선 제주특별자치도 차원에서는 지속적인 정보·자료수집 및 분석을 통해 제주지역 노인인력 정책의 추진현황에 대한 주도면밀한 분석을 실시하여 총괄적인 정책방향을 결정하여야 함. 이를 위해 고용·인적자원개발 유관기관의 역할분담을 명확히 하여 정책 대상별로 제주지역에서 기획되고 수행되는 교육훈련 프로그램이 고용(현장취업)으로 구체적으로 연결되는 선순환체계를 구축하는데 최선의 노력을 기울여야 할 것임
 - 이와 함께 제주지역인재육성 및 인적자원개발(RHRD) 관련 전문가 확충이 긴요함. 이에 대한 전문성과 노하우·노하우 및 데이터 베이스를 보유하고 있는 전문 민간기관들을 활용하여 정책 시행에 따른 적절한 보상체계의 구축 등의 지원 노력이 요청됨
 - 또한 관련분야 공무원의 증원과 더불어 역량강화 및 전담조직의 재구축⁷⁾ 등도 매우 중요한 과제임

7) 예컨대 직업능력개발, 직업훈련·교육, 인적자원개발 그리고 고용정책과 관련된 다른 부서 등과 긴밀한 협조가 이루어지지 않을 경우에 지역노동시장의 변화와 예측을 반영하지 못하여 직업능력개발 및 고용정책수립에 어려움이 있을 것임. 따라서 제주특별자치도의 직업능력·인적자원개발 그리고 고용정책을 보다 체계적이고 원활히 수립하고 운영하기 위해서는 (가칭) 인력개발고용행정국⁸⁾과 같은 총괄부서를 만들어 외부의 민간전문인력을 보강할 필요성이 있으며, 각 부서별로 분산되어 자체업무만을 추진하는 부서들에 대한 지원관리 및 평가하는 시스템 구축이 요구됨(고승환, 2007: 231-232)

참 고 문 헌

- 고승한 (2007), “제주지역 직업훈련 활성화를 통한 인력자원개발 발전방향”, 제주발전연구, 제11호, 제주발전연구원.
- 고승한·황은주(2010), “제주지역의 노인 취업구조와 고용 활성화 방안 연구”, 제주발전연구원.
- 교육과학기술부·평생교육진흥원(2009), 『2009 평생교육백서』.
- 교육과학기술부·한국교육개발원(2009), 2009 평생교육통계자료집.
- 김태홍 외(2010), “경제성장과 여성일자리: 녹색성장과 여성인력양성 방안”, 한국여성정책연구원.
- 노인인력개발원, 노인의 경제활동과 사회참여 통계, 2010.
- 박상우 외(2010), 「경상북도 지역특성별 맞춤형 노인일자리 창출방안」, 대구경북연구원.
- 박은희(2007), 「고령사회에 대비한 대구지역 고령인력 활용방안」, 대구경북연구원.
- 박찬용 외(2010), 「대구경북 평생학습을 활용한 일자리 창출방안」, 대구경북연구원.
- 보건복지부, 「2010년 노인일자리 사업 종합안내」.
- (사)한국인재개발협회(2009), 경상북도 노인인력 활용방안에 관한 연구.
- 신윤정 외(2008), 저출산·고령사회에 대응한 여성 인적자본의 효율적인 활용방안, 한국보건사회연구원.
- 안주엽, 「중장기 인력수급 전망 2005~2020」, 한국노동연구원.
- 이창기(2010), 「일자리 창출을 위한 지역 평생학습 활성화 전략」, 평생교육진흥원 1주년 기념세미나 자료.
- 정형옥(2011), 「경기도 농업기반 여성일자리 활성화 방안」, 경기가족여성연구원.
- 제주특별자치도, 2011 주민등록통계.
- 제주특별자치도 여성능력개발본부(2007), 「노인의 취업실태와 욕구조사」.
- 제주특별자치도인재개발원 평생학습과 내부자료, 2011.
- 주재선(2010), 2010 지역 성인지 통계, 한국여성정책연구원.
- 최성원 외(2009), 「고령화 사회에 대응한 경기도 노인일자리 활성화 방안」, 경기가족여성연구원.
- 통계청(2011), 「사회통계국 인구동향과 자료」.

평생학습을 통한 제주지역 고령 여성인력 활용 방안 연구 ❀

통계청, 「장래인구추계」, 2010.

한국교육개발원(2010), 『한국 성인의 평생학습 실태』.

한국교육개발원, 『한국 성인의 평생학습 실태』, 각 년도.

한국지역인적자원개발협의회(2012), 「100세 사회 대비 평생교육 정책개발 연구」.

홍정림(2011), “기혼여성의 경제활동참가율 변화의 변동 분해”, 여성연구, 80권 1호,
pp. 143-180.

홍정순 외(2009), 『제주특별자치도 평생교육 발전계획』, 제주발전연구원 제주지역인
적자원개발지원센터.

홍정순 외(2012), 『제주지역 평생교육기관 실태조사』, 제주발전연구원 제주지역인
적자원개발지원센터.

OECD(2009), OECD Factbook 2009 : *Economic, Environmental and Social
Statistics*.

<http://jejucsc.or.kr/>

<http://www.kordi.or.kr/>

<http://www.sgpcsc.or.kr/>

<http://www.jejusilver.org/>

연구진

책임연구	김 정 희	((사)한국인재개발협회 연구위원)
	홍 정 순	제주발전연구원 제주지역인적자원개발지원센터 연구원
공동연구	김 현 진	대구경북연구원 연구원
	강 승 진	제주발전연구원 제주지역인적자원개발지원센터장

RHRD 정책연구

평생학습을 통한 제주지역 고령 여성인력 활용 방안 연구

발행인 || 양 영 오

발행일 || 2012년 2월

발행처 || 제주발전연구원 제주지역인적자원개발지원센터

690-029 제주특별자치도 제주시 청사로 1길 18-4

Tel. 064-726-0500 Fax. 064-751-2168

홈페이지 : www.jdi.re.kr

인쇄처 || 유한출판기획

ISBN 978-89-6010-197-5 93330

- 이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서, 제주특별자치도의 정책적 입장과는 다를 수 있습니다. 또한 이 보고서는 출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단전재나 복제는 금합니다.